Betriebliche Gesundheitsförderung mit organisiertem Betriebssport in deutschen Mittelstandsbetrieben

- Eine quantitative Studie -

Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades

eines Doktors der Philosophie (Dr. phil.)

an der Universität Hamburg

Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft

Institut für Bewegungswissenschaft

vorgelegt von

Mathew Medjeral (Dipl.-Sportwiss., MBA),

geboren in Hamburg am 9. Februar 1979

Hamburg 2017

Basierend auf der Promotionsordnung zum Dr. phil. der Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft der Universität Hamburg vom 3. November 2010.

Vorsitzender:	Prof. Dr. med. Rüdiger Reer
Erstgutachter:	Prof. Dr. med. Klaus-Michael Braumann
Zweitgutachterin:	Prof. Dr. Christine Färber
Datum der Disputation:	26. März 2018

Danksagung

An erster Stelle möchte ich mich bei den Präsidenten des Deutschen Betriebssportverbandes, Herrn Uwe Tronnier, und des Hamburger Betriebssportverbandes, Herrn Bernd Meyer, für die freundliche, unkomplizierte und intensive Unterstützung und Betreuung im Rahmen dieser Arbeit bedanken. Ein besonders herzlicher Dank gilt hier Herrn Meyer für die interessanten und anregenden Austäusche und Einblicke in den Deutschen Betriebssport.

Weiterhin möchte ich mich bei bei meinem Erstprüfer, Herrn Prof. Dr. K.-M. Braumann, für den intensiven Austausch im Vorfeld meines Dissertationsvorhabens, für wertvolle Anmerkungen während der Studie und für seine Bereitschaft bedanken, diese Arbeit zu betreuen. Auch möchte ich mich bei Frau Prof. Dr. C. Färber für ihre freundliche Bereitschaft bedanken, meinem Dissertationsvorhaben als Zweitprüferin zur Verfügung zu stehen.

Ferner möchte ich mich vielmals bei allen Organisationen jeweiligen Ansprechpersonen bedanken, welche die vorliegende Studie unterstützt haben, darunter der AGA Unternehmensverband, der Bundesverband mittelständische Wirtschaft, der Kreissportbund Emsland die Logistik-Initiative Hamburg und der Verband Die Führungskräfte e.V.

Ein weiterer persönlicher Dank gilt Frau Dr. Daniela Stein-Brüggemann für ihre konstruktiven, anregenden und stets aufbauenden Anmerkungen in allen Phasen des Dissertationsvorhabens.

Auch möchte ich meinen Eltern von ganzem Herzen für ihre bedingungslose Unterstützung und ihren Zuspruch bei diesem Dissertationsvorhaben danken.

Abschließend gilt mein außerordentlicher Dank meiner Frau. Nur mithilfe ihrer liebevollen und grenzenlosen Geduld, ihres Verständnisses und ihres Zuspruchs in allen Lagen war diese Arbeit überhaupt möglich.

Ihr widme ich diese Arbeit.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 1

Abkürzungsverzeichnis 5

Tabellenverzeichnis 9

Abbildungsverzeichnis 11

Formelverzeichnis 23

Zusammenfassung 25

Abstract 27

1. Einleitung 29
1.1 Konzeptionierung der Arbeit 34
1.2 Zielsetzung der Arbeit 35

2. Theoretischer Hintergrund und Stand der Forschung 37
2.1 Gesundheit 37
2.1.1 Definitionen von Gesundheit 37
2.1.2 Differenzierungen von Gesundheit 40
2.1.3 Gesundheit erleben 42
2.1.4 Gesundheit verstehen 43
2.1.5 Operationalisierung der Gesundheit 47
2.2 Gesundheitsförderung 50
2.2.1 Historische Entwicklung und Beschreibung der Gesundheitsförderung 50
2.2.2 Prinzipien und Qualitätskriterien der Gesundheitsförderung 55
2.2.3 Transdisziplinarität in der Gesundheitsförderung 58
2.2.3.1 Medizin 59
2.2.3.2 Psychologie 62
2.2.3.3 Pflegewissenschaft 63
2.2.3.4 Sportwissenschaft 64
2.2.3.5 Zusammenführung einiger segmentorischer Zugänge 67
2.2.4 Konzepte der Gesundheitsförderung 70
2.2.4.1 Salutogene Perspektive (stabilisierend) 72
2.2.4.2 Pathogene Perspektive (kurativ) 75
2.2.5 Maßnahmen der Gesundheitsförderung 76
2.2.6 Institutionen der Gesundheitsförderung 78
2.2.6.1 Nutzen, Strukturen und Erfolgsfaktoren institutioneller Gesundheitsförderung 79
2.2.6.2 Kinder- und Jugendlichenbetreuung sowie -bildung 80
2.2.6.3 SeniorInnenbetreuung 81
2.2.6.4 BGF und BGM in Betrieben 82

2.2.7 Verantwortliche und AkteurInnen der Gesundheitsförderung 98
2.2.7.1 Das Subjekt und sein soziales Umfeld 98
2.2.7.2 ArbeitnehmerInnen 99
2.2.7.3 Führungskräfte 99
2.2.7.4 Unternehmensleitung 99
2.2.7.5 Schwerbehindertenbeauftrage 100
2.2.7.6 Gesetzliche Unfallversicherung 100
2.2.7.7 Krankenkassen 100
2.2.7.8 Fachkräfte für Arbeitssicherheit 101
2.2.7.9 Arbeitsmediziner / Betriebsärzte 101
2.2.7.10 PolitikerInnen 101
2.3 Betriebssport in Deutschland 102
2.3.1 Historische Entwicklung des Betriebssports in Deutschland 103
2.3.2 Organisation des Betriebssports in Deutschland 105
2.3.3 Betriebssportangebot in Deutschland 110
2.3.4 Qualitätsmanagement 111
2.3.5 Zwecke des Betriebssports 116
2.3.6 Wirtschaftliche Aspekte des Betriebssports als gesundheitsfördernde Maßnahme 119
2.4 Bewegungsorientierte Maßnahmen in Mittelstandsbetrieben (BOMIM) 122
2.4.1 BOM in der betrieblichen Gesundheitsförderung 122
2.4.1.1 Angebot an BOM zur Gesundheitsförderung 123
2.4.1.2 Diskurs über BOM zur Gesundheitsförderung 125
2.4.1.3 Plädoyer für BOM zur Gesundheitsförderung 127
2.5 Arbeitshypothesen 128

3. Material und Methode 131
3.1 Untersuchungsdesign 131
3.1.1 Befragung per Online-Umfrage 131
3.1.2 Vergleichsstudien 136
3.1.3 Fragebogenentwurf 138
3.1.3.1 Pretest 142
3.1.3.2 Hauptumfrage 146
3.2 Stichprobenbeschreibung 148
3.2.1 Einschlusskriterien 149
3.2.2 Ausschlusskriterien 151
3.3 Testablauf 152
3.3.1 Pretest 152
3.3.2 Hauptumfrage 154
3.4 Statistische Methoden 157
3.4.1 Quantitative Datenanalyse 157
3.4.2 Qualitative Datenanalyse 157
3.5 Methodenkritik 159
3.5.1 Untersuchungsdesign 159

3.5.2 Online-Umfragen ... 161
3.5.3 Laufzeit der Umfragestudie ... 164
3.5.4 Stichprobe ... 165
3.5.5 Qualitative Datenanalyse ... 172
3.5.6 Sportbegriff ... 173

4. Ergebnisse ... 175
4.1 Darstellung der Hauptumfrageergebnisse ... 175
4.1.1 Fragenkomplex „Einwilligungserklärung“ ... 175
4.1.1.1 Frage 1 (A1.1) ... 175
4.1.2 Fragenkomplex „Demografie“ ... 176
4.1.2.1 Frage 2 (B1.1) ... 176
4.1.2.2 Frage 3 (B1.2) ... 177
4.1.2.3 Frage 4 (B1.3) ... 178
4.1.2.4 Frage 5 (B1.4) ... 180
4.1.2.5 Frage 6 (B1.5) ... 182
4.1.2.6 Frage 7 (B1.6) ... 184
4.1.2.7 Frage 8 (B1.7) ... 186
4.1.3 Fragenkomplex „Betriebssport in Ihrem Unternehmen" ... 188
4.1.3.1 Frage 9 (C1.1) ... 188
4.1.3.2 Frage 10 (C1.2) ... 190
4.1.3.3 Frage 11 (C1.2.1) ... 192
4.1.3.4 Frage 12 (C1.2.2) ... 194
4.1.3.5 Frage 13 (C1.3.1) ... 196
4.1.3.6 Frage 14 (C1.3.3) ... 198
4.1.3.7 Frage 15 (C1.3.4) ... 200
4.1.3.8 Frage 16 (C1.3.5) ... 203
4.1.3.9 Frage 17 (C2.1) ... 204
4.1.3.10 Frage 18 (C2.2) ... 206
4.1.3.11 Frage 19 (C2.3) ... 211
4.1.3.12 Frage 20 (C2.4) ... 213
4.1.3.13 Frage 21 (C2.5) ... 215
4.1.3.14 Frage 22 (C2.6) ... 217
4.1.3.15 Frage 23 (C2.7) ... 219
4.1.3.16 Frage 24 (C2.8) ... 221
4.1.3.17 Frage 25 (C3.1) ... 224
4.1.4 Fragenkomplex „Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen“ ... 241
4.1.4.1 Frage 26 (D1.1) ... 241
4.1.4.2 Frage 27 (D1.2) ... 243
4.1.4.3 Frage 28 (D1.2.1) ... 257
4.1.4.4 Frage 29 (D1.4) ... 270
4.1.4.5 Frage 30 (D1.5) ... 272
4.1.4.6 Frage 31 (D1.6) ... 274
4.1.4.7 Frage 32 (D1.7) ... 276

4.1.4.8 Frage 33 (D1.7.1) 279
4.1.4.9 Frage 34 (D1.8)..... 281
4.2 Überprüfung der Arbeitshypothesen..... 284
4.2.1 Arbeitshypothese H1..... 284
4.2.2 Arbeitshypothese H2..... 286
4.2.3 Arbeitshypothese H3..... 292
4.2.4 Arbeitshypothese H4..... 294

5. Diskussion..... 305
5.1 Limitationen der Arbeit..... 331

6. Fazit..... 333

7. Schlussbetrachtung..... 337

8. Literaturverzeichnis 341

9. Eidesstattliche Erklärung 375

Anhang 377

Abkürzungsverzeichnis

A	ArbeiterInnen
A.R.E.	Asymptotic Relative Efficiency
AG	Arbeitgeber
AGA	Arbeitgeberverband des Groß- und Außenhandels
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AIDS	Acquired Immunodeficiency Syndrome
AN	Angestellte des Handwerks
AnA	Angelernte ArbeiterInnen
AOK	Bundesverband der Allgemeinen Ortskrankenkassen
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
AU	Ausbildung
B	BeamtInnen
BA	Berufsabschluss
BDBV	Bund Deutscher Betriebssportverbände
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BetrSichV	Betriebssicherheitsverordnung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BGP	Betriebliche Gesundheitspolitik
BGS98	Bundes-Gesundheitssurvey 1998
BildscharbV	Bildschirmarbeitsverordnung
BKK	Betriebskrankenkasse
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Body Mass Index
BOM	Bewegungsorientierte Maßnahmen
BOMIM	Bewegungsorientierte Maßnahmen in Mittelstandsbetrieben
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BS	Betriebssport
BSG	Betriebssportgemeinschaft
Bsport	Betriebssport

BSV	Betriebssportverband
BVMW	Bundesverband mittelständische Wirtschaft
bzw.	beziehungsweise
DAK	Deutsche Angestellten Krankenkasse
DBKK	Dachverband der Deutschen Betriebskrankenkassen
DBSV	Deutscher Betriebssportverband
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DEGS	Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland
DEGS1	Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland – Welle 1
DGFP	Deutsche Gesellschaft für Personalführung
DGPH	Deutsche Gesellschaft für Public Health
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DNBGF	Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung
DOSB	Deutscher Olympischer Sportbund
DSB	Deutscher Sportbund
DT	Deutsche Turnerschaft
EBM	Evidenzbasierte Medizin
EFCS	European Federation for Company Sport
EFQM	European Foundation of Quality Management
Entw.	Entwicklung
ENWHP	European Network for Workplace Health Promotion
EOS	Erweiterte Oberschule
EStG	Einkommensteuergesetz
et al.	et alii (und andere)
etc.	et cetera (und so weiter)
EU	Europäische Union
FAO	Food and Agriculture Organization of the United Nations
FB	Freiberufliche
FH	Fachhochschule
FS	Fachschule
GefstoffV	Gefahrstoffverordnung
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GKK	Gesundheitskrankenkasse
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GPSG	Geräte- und Produktsicherheitsgesetz
HEPA	Health Enhancing Physical Activity
HS	Hauptschule

IG	Interessengemeinschaft
IGA	Initiative für Gesundheit und Arbeit
IKK	Innungskrankenkassen
INQA	Initiative Neue Qualität der Arbeit
IP	Internet Protocol
ISO	International Organization for Standardization
IT	Informationstechnologie
JarbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KMU	Kleine und mittlere Betriebe
KSBE	Kreissportbund Emsland
L	Lehre
LOGI	Logistik-Initiative Hamburg
LW	LandwirtInnen
MA	MitarbeiterInnen
mod.	modifiziert
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NÄE	Nettoäquivalenzeinkommen
NS	Nationalsozialismus
ONA	ohne nähere Angaben
OÖGKK	Oberösterreichische Gesundheitskrankenkasse
PDCA	Plan, Check, Do, Act
PGH	Produktionsgenossenschaft
POS	Polytechnische Oberschule
ProdSG	Produktsicherheitsgesetz
ROI	Return on Investment
RS	Realschule
SARS	Schweres akutes Atemwegssyndrom
SES	Sozioökonomischer Status
SGB IX	Neuntes Sozialgesetzbuch
SGB V	Fünftes Sozialgesetzbuch
SGB VI	Sechstes Sozialgesetzbuch
SGB VII	Siebtes Sozialgesetzbuch
SGB VIII	Achtes Sozialgesetzbuch
SMART	spezifisch, messbar, ambitioniert, realistisch, terminiert
SOC	Sense of Coherence
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
ST	Selbständige
Tsd.	Tausend

UA	Ungelernte ArbeiterInnen
UN	United Nations / Vereinte Nationen
USA	Vereinigte Staaten von Amerika
VA	VorarbeiterInnen
VDBW	Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte
VDEK	Verband der Ersatzkassen
VDFK	Verband Die Führungskräfte
VmbA	Verband mit besonderer Aufgabenstellung
vs.	Versus (gegen)
WEG	Wirtschaftlicher Erfolgsfaktor Gesundheit
WFCS	World Federation for Company Sport
WHO	World Health Organization
z.B.	zum Beispiel

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Darstellung des demografischen Wandels anhand der Bevölkerungsentwicklung, der Altersstruktur und der Lebenserwartung in den Jahren 1960, 2011 und der voraussichtlichen Entwicklung bis 2060 32

Tabelle 2: Entwicklungsverzögerungen durch Vulnerabilität und Stressoren 44

Tabelle 3: Berechnungsgrundlage des Index des SES in DEGS1-2012 48

Tabelle 4: Kohärenzgefühl-Salutogenese 72

Tabelle 5: Gesetzliche Rahmenbedingungen für BGF und BGM in Deutschland 89

Tabelle 6: Arbeits- und Nullhypothesen 129

Tabelle 7: Vorteile von Online-Umfragen im Vergleich zu traditionellen Befragungsformen 132

Tabelle 8: Fragenkomplexe des Fragebogens der Online-Umfrage (Pretest und Hauptumfrage) 138

Tabelle 9: Beschreibung der in der Online-Umfrage verwendeten Antwortformate 141

Tabelle 10: Fragebogen-Struktur der Online-Umfrage (Pretest) inklusive Darstellung der Fragepfade für Unternehmen mit und ohne Betriebssport 143

Tabelle 11: Auswahl von Prüfkriterien für den Pretest der Online-Umfrage 145

Tabelle 12: Fragebogen-Struktur der Online-Umfrage (Hauptumfrage) inklusive Darstellung der Fragepfade für Unternehmen mit und ohne Betriebssport 146

Tabelle 13: Anzahl der Mitgliedsunternehmen des Hamburger BSV und DBSV 150

Tabelle 14: Zum Zwecke der TeilnehmerInnen-Rekrutierung für die Hauptumfrage kontaktierte Organisationen und Verbände (Stand 19. Mai 2016) 155

Tabelle 15: Zeit- und Verweildauer der TeilnehmerInnen bei der Bearbeitung der Hauptumfrage 156

Tabelle 16: Mögliche Nachteile und Risiken von Online-Umfragen im Vergleich zu traditionellen Befragungsformen 161

Tabelle 17: Stichproben-Mindestgrößen bei variierendem Konfidenzintervall und gleichbleibender/-m Grundgesamtheit, Normalverteilung und Konfidenzkoeffizienten 167

Tabelle 18: Arbeitshypothese H1 und dazugehörige Nullhypothese 284

Tabelle 19: Fragenliste aus der Hauptumfrage für eine Überprüfung von Arbeitshypothese H1 284

Tabelle 20: Arbeitshypothese H2 und dazugehörige Nullhypothese 287

Tabelle 21: Fragenliste aus der Hauptumfrage für eine Überprüfung von Arbeitshypothese H2 287

Tabelle 22: Arbeitshypothese H3 und dazugehörige Nullhypothese 293

Tabelle 23: Fragenliste aus der Hauptumfrage für eine Überprüfung von Arbeitshypothese H3 293

Tabelle 24: Arbeitshypothese H4 und dazugehörige Nullhypothese 294

Tabelle 25: Fragenliste aus der Hauptumfrage für eine Überprüfung von Arbeitshypothese H4 295

Tabelle 26: Ergebnisse von eindimensionalen Chi-Quadrat-Tests nach Pearson bei den Fragen C3.1_1 bis C3.1_16 bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 301

Tabelle 27: Am häufigsten in Frage D1.8 genannte Wunscheigenschaften für das ideale Betriebssportangebot bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 304

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Betriebsgrößenklassen nach Anzahl sozialversicherter MitarbeiterInnen (MA) in Deutschland (West & Ost) 2008 (keine Splittung) (Quelle: eigene Darstellung in An lehnung an Gilfert, 2014)..... 30

Abbildung 2: Unternehmen in der demographischen Zange (Quelle: Buck & Schletz, 2002, S. 9) 31

Abbildung 3: Qualitätsmanagement-Optimierung (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Beholz, 2004, S. 12.)..... 56

Abbildung 4: Gesundheits-Krankheits-Kontinuum (eigene Darstellung in Anlehnung an Hochtritt et al., 2005)..... 61

Abbildung 5: BGF als zweite Säule der betrieblichen Gesundheitspolitik (Quelle: eigene Darstel lung in Anlehnung an Oppolzer, 2010, S. 23)..... 77

Abbildung 6: Drei Säulen des Gesundheitsmanagements (Quelle: eigene Darstellung in Anleh nung an Lindstedt & Lehmann, 2008, S. 160)..... 93

Abbildung 7: Mitgliedsorganisationen des DOSB (Quelle: eigene Darstellung nach DOSB, 2016b) 107

Abbildung 8: Rangfolge der Landesverbände / Betriebssportverbände in 2016 (Quelle: eigene Darstellung nach DBSV, 2016c) 108

Abbildung 9: Organisation des Deutschen Betriebssports (Quelle: eigene Darstellung nach To fahrn, 1982, S. 37) 109

Abbildung 10: Operative Aufgaben des Qualitätsmanagements (Quelle: eigene Darstellung nach Seghezzi, Fahrni und Friedli, 2013) 112

Abbildung 11: Prozessmodell nach ISO 9001:2015 (Quelle: eigene Darstellung nach International Organization for Standardization, 2015b)..... 113

Abbildung 12: Zeitlicher Verlauf des Pretests vom 13. Mai 2015 bis 15. September 2015 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Onlineumfragen.com, 2017)..... 153

Abbildung 13: Zeitlicher Verlauf der Hauptumfrage vom 13. November 2015 bis 19 Mai 2016 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Onlineumfragen.com, 2017) 156

Abbildung 14: Ablaufmodell inhaltlicher Strukturierung (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Mayring, 2002, S. 120)..... 159

*Abbildung 15: A-priori-Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei Vorzeichenrangtests nach Wilcoxon mit einer Stichprobe (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an G*Power 3.1.9.2, 2017; Anhang 6.1, Tabelle 98 und Tabelle 99) 168*

Abbildungsverzeichnis

*Abbildung 16: A-priori-Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei Tests auf Binomialverteilung (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an G*Power 3.1.9.2, 2017; Anhang 6.2, Tabelle 100 und Tabelle 101) 169*

*Abbildung 17: A-priori-Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei eindimensionalen Chi-Quadrat-Tests nach Pearson (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an G*Power 3.1.9.2, 2017; Anhang 6.3, Tabelle 102 und Tabelle 103) 170*

*Abbildung 18: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei U-Rangsummentests nach Mann und Whitney (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an G*Power 3.1.9.2, 2017; Anhang 6.4, Tabelle 104 und Tabelle 105) 171*

Abbildung 19: Frage A1.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 175

Abbildung 20: Frage B1.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 177

Abbildung 21: Frage B1.2. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 178

Abbildung 22: Frage B1.3. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 179

Abbildung 23: Frage B1.4. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 181

Abbildung 24: Frage B1.5. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 182

Abbildung 25: B1.5_Rekodiert. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 183

Abbildung 26: Frage B1.4. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 184

Abbildung 27: Frage B1.6. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 185

Abbildung 28: Frage B1.7. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 187

Abbildung 29: Frage C1.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 188

Abbildung 30: Frage C1.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 189

Abbildung 31: Frage C1.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit und ohne Betriebssport (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)..... 190

Abbildung 32: Frage C1.2. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 191

Abbildung 33: Frage C1.2. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 192

Abbildung 34: Frage C1.2.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 193

Abbildung 35: Frage C1.2.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 194

Abbildung 36: Frage C1.2.2. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 195

Abbildung 37: Frage C1.2.2. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 196

Abbildung 38: Frage C1.3.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 197

Abbildung 39: Frage C1.3.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 198

Abbildung 40: Frage C1.3.3. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 199

Abbildung 41: Frage C1.3.3. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 200

Abbildung 42: Frage C1.3.4. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 201

Abbildung 43: Frage C1.3.4. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 202

Abbildung 44: Frage C1.3.5. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 203

Abbildung 45: Frage C1.3.5. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 204

Abbildung 46: Frage C2.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 205

Abbildung 47: Frage C2.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 206

Abbildung 48: Frage C2.2. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 208

Abbildung 49: Frage C2.2. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 210

Abbildung 50: Frage C2.3. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 212

Abbildung 51: Frage C2.3. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 213

Abbildung 52: Frage C2.4. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 214

Abbildung 53: Frage C2.4. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 215

Abbildung 54: Frage C2.5. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 216

Abbildung 55: Frage C2.5. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 217

Abbildung 56: Frage C2.6. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 218

Abbildung 57: Frage C2.6. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 219

Abbildung 58: Frage C2.7. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 220

Abbildung 59: Frage C2.7. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 221

Abbildung 60: Frage C2.8. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 222

Abbildung 61: Frage C2.8. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 223

Abbildung 62: Frage C3.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 225

Abbildung 63: Frage C3.1_1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 226

Abbildung 64: Frage C3.1_2. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 227

Abbildung 65: Frage C3.1_3. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 228

Abbildung 66: Frage C3.1_4. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 229

Abbildung 67: Frage C3.1_5. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 230

Abbildung 68: Frage C3.1_6. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 231

Abbildung 69: Frage C3.1_7. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 232

Abbildung 70: Frage C3.1_8. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 233

Abbildung 71: Frage C3.1_9. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 234

Abbildung 72: Frage C3.1_10. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 235

Abbildung 73: Frage C3.1_11. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 236

Abbildung 74: Frage C3.1_12. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 237

Abbildung 75: Frage C3.1_13. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 238

Abbildung 76: Frage C3.1_14. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 239

Abbildung 77: Frage C3.1_15. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 240

Abbildung 78: Frage C3.1_16. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 241

Abbildung 79: Frage D1.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 242

Abbildung 80: Frage D1.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 243

Abbildung 81: Frage D1.2_1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 244

Abbildung 82: Frage D1.2_1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 245

Abbildung 83: Frage D1.2_2. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 245

Abbildung 84: Frage D1.2_2. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 247

Abbildung 85: Frage D1.2_3. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 248

Abbildung 86: Frage D1.2_3. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 249

Abbildung 87: Frage D1.2_4. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 249

Abbildung 88: Frage D1.2_4. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 251

Abbildung 89: Frage D1.2_5. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 251

Abbildung 90: Frage D1.2_5. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 253

Abbildung 91: Frage D1.2_6. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 253

Abbildung 92: Frage D1.2_6. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 255

Abbildung 93: Frage D1.2_7. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 255

Abbildung 94: Frage D1.2_7. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 257

Abbildung 95: Frage D1.2.1_1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 258

Abbildung 96: Frage D1.2.1_1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 259

Abbildung 97: Frage D1.2.1_2. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 260

Abbildung 98: Frage D1.2.1_2. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 261

Abbildung 99: Frage D1.2.1_3. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 261

Abbildung 100: Frage D1.2.1_3. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 263

Abbildung 101: Frage D1.2.1_4. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 263

Abbildung 102: Frage D1.2.1_4. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 265

Abbildung 103: Frage D1.2.1_5. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 265

Abbildung 104: Frage D1.2.1_5. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 267

Abbildung 105: Frage D1.2.1_6. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 267

Abbildung 106: Frage D1.2.1_6. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 268

Abbildung 107: Frage D1.2.1_7. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 269

Abbildung 108: Frage D1.2.1_7. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 270

Abbildung 109: Frage D1.4. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 271

Abbildung 110: Frage D1.4. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 272

Abbildung 111: Frage D1.5. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 273

Abbildung 112: Frage D1.5. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 274

Abbildung 113: Frage D1.6. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 275

Abbildung 114: Frage D1.6. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 276

Abbildung 115: Frage D1.7. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 277

Abbildung 116: Frage D1.7. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 278

Abbildung 117: Frage D1.7.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 280

Abbildung 118: Frage D1.7.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 281

Abbildung 119: Frage D1.8. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 282

Abbildung 120: Frage D1.8. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 283

Abbildung 121: Frage D1.2_1. Wilcoxon-Vorzeichenrangtest bei einer Stichprobe (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 285

Abbildung 122: Frage D1.2.1_1. Wilcoxon-Vorzeichenrangtest bei einer Stichprobe (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 286

Abbildung 123: Frage D1.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.2, Tabelle 32 und Tabelle 33) 288

Abbildung 124: Frage D1.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit und ohne Betriebssport (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.2, Tabelle 36 und Tabelle 37) 289

Abbildung 125: Frage D1.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten auf Unternehmen mit und ohne Betriebssport (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.2, Tabelle 36 und Tabelle 38) 290

Abbildung 126: Frage D1.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit und ohne Betriebssport nach Unternehmensgröße gemäß B1.5_Rekodiert (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.2, Tabelle 41) 291

Abbildung 127: Frage C1.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten auf Unternehmen mit und ohne Betriebssport (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.3, Tabelle 48 und Tabelle 49) 294

Abbildung 128: Frage C1.2.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und Unternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.4, Tabelle 53 und Tabelle 54) 296

Abbildung 129: Frage C1.2.2. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und Unternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.4, Tabelle 61 und Tabelle 62) 297

Abbildung 130: Frage C1.3.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.4, Tabelle 71 und Tabelle 72) 298

Abbildung 131: Frage C3.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten dichotomen Antworten aller 16 Unterfragen auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und Unternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.4,Tabelle 73 und Tabelle 74) 299

Abbildung 132: Frage C3.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.4, Tabelle 76 und Tabelle 77) 300

Abbildung 133: Frage D1.8. Häufigkeitsverteilung der erfassten dichotomen Antworten aller 16 Unterfragen auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und Unternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.4, Tabelle 95 und Tabelle 96) 303

Abbildung 134: Vergleichende Darstellung der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus den Fragen C1.2.1 und C1.2.2 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) ... 310

Abbildung 135: Häufigkeitsverteilung des Differentials der Antworten aus den Fragen D1.2_1 und D1.2.1_1 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017) 319

Abbildung 136: Häufigkeitsverteilung des Differentials der Antworten aus den Fragen D1.2_2 und D1.2.1_2 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017).....319

Abbildung 137: Häufigkeitsverteilung des Differentials der Antworten aus den Fragen D1.2_3 und D1.2.1_3 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017).....320

Abbildung 138: Häufigkeitsverteilung des Differentials der Antworten aus den Fragen D1.2_4 und D1.2.1_4 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017).....321

Abbildung 139: Häufigkeitsverteilung des Differentials der Antworten aus den Fragen D1.2_5 und D1.2.1_5 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017).....322

Abbildung 140: Häufigkeitsverteilung des Differentials der Antworten aus den Fragen D1.2_6 und D1.2.1_6 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017).....322

Abbildung 141: Häufigkeitsverteilung des Differentials der Antworten aus den Fragen D1.2_7 und D1.2.1_7 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017).....323

Formelverzeichnis

Formel 1: Stichprobenumfangsberechnung bei empirisch-quantitativen Umfragen mit bekannter Grundgesamtheit (Quelle: Valliant, Dever & Kreuter, 2013)..... 166

Zusammenfassung

Sportliche Aktivitäten haben nachweislich positive Effekte auf medizinische Parameter und das subjektive Wohlbefinden. In Unternehmen können sich entsprechende bewegungsorientierte Maßnahmen positiv hinsichtlich der Verringerung von krankheitsbedingten Fehlzeiten sowie auf die Inzidenz und Prävalenz von Muskel- und Skeletterkrankungen auswirken. Im Zusammenhang mit dem zunehmend beobachteten volks- und arbeitswissenschaftlichen Phänomen des demografischen Wandels gewinnt eine Erhaltung der Leistungsfähigkeit von MitarbeiterInnen bis ins hohe Lebensalter aus ArbeitgeberInnensicht zunehmend an Relevanz. Dies gilt speziell für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), welche über 99 % der deutschen Unternehmen ausmachen. Ein Vehikel für entsprechende Aktivitäten ist der organisierte Betriebssport. Ziel der vorliegenden Studie ist es, auf Anregung des Deutschen und Hamburger Betriebssportverbandes hin auf Basis einer Auswahl von relevanten Studien mit einem gesonderten Hauptaugenmerk auf KMU sowie auf betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in diesem und größeren Unternehmensgrößensegmenten eine empirisch-quantitative Umfrage durchzuführen, mit welcher der Status quo des deutschen Betriebssports aus ArbeitgeberInnensicht in Unternehmen aller Größenordnungen, aber unter besonderer Berücksichtigung von KMU erhoben und seine aktuelle Rolle in Beziehung zu der modernen BGF ermittelt werden sollte. Zu beantworten war, warum Unternehmen den organisierten Betriebssport nicht viel öfter als Interventionswerkzeug der BGF einsetzen und wie der seit Jahrzehnten in Deutschland organisierte Betriebssport durch intensiveren Einsatz größere Bedeutung in der BGF erlangen könnte. 302 ArbeitgeberInnen nahmen bei einer Grundgesamtheit von N = 5.000 Mitgliedsunternehmen des DBSV und des Hamburger BSV zwischen dem 13. November 2015 und dem 19. Mai 2016 an der Umfragestudie teil, darunter 123 aus KMU. Zwar stellte die TeilnehmerInnenanzahl keine repräsentative Stichprobe dar, es konnten aber wichtige tendenzielle Aussagen identifiziert werden.

Befragte ArbeitgeberInnen maßen dem Betriebssport generell einen positiven Einfluss auf die Gesundheit bei. Weiterhin bescheinigten jene aus KMU mit und ohne Betriebssport ein hohes Interesse ihrer Mitarbeiterinnen am Betriebssport, weshalb dieser nachweislich keine untergeordnete Rolle in den Unternehmen spielt. Es konnten ebenfalls zahlreiche Möglichkeiten für den vermehrten Einsatz von Betriebssportangeboten identifiziert werden. Auffällig war, dass die KMU tendenziell weniger häufig gesundheitssportliche Betriebs-

sportangebote als größere Unternehmen anbieten und tendenziell MitarbeiterInnen eine niedrige tatsächliche Teilnahmebereitschaft bescheinigt wird. In diesem Zusammenhang konnte festgestellt werden, dass nicht der Umfang, sondern die Darbietung des Angebots – auch im gesundheitssportlichen Segment – als tendenziell mangelhaft für eine ausreichende Wahrnehmung und Annahme durch die MitarbeiterInnen bewertet wurde. Die TeilnehmerInnen bescheinigten dem Betriebssport generell und im eigenen Unternehmen eine positive Wirkung auf das subjektive Wohlbefinden, die Identifikation mit dem Unternehmen, die Fehlzeitenquote, die Produktivität und Arbeitsfreude sowie die sozialen Kontakte der MitarbeiterInnen untereinander. Als primäre Problemfelder bei der Einführung und Etablierung von Betriebssport und somit als zu verbessernde Bedingungen in den Unternehmen stellten sich ein finanzieller und logistischer Ressourcenmangel, das Fehlen von persönlichem Engagement, die fehlende Möglichkeit der Teilnahme während der Arbeitszeit, eine mangelnde Unterstützung durch das Unternehmen/Management, das Fehlen adäquater Räumlichkeiten, der Umfang des Angebotes und eine verbesserungswürdige interne Kommunikation heraus. Des Weiteren wurden mehr Informationen zu Förderungsmöglichkeiten, Kontakten mit ExpertInnen und einem hochwertigen Qualitätsmanagement gewünscht. Abschließend konnte festgestellt werden, dass es weniger notwendig ist, neue Wege zu gehen und gänzlich neue Modelle anzubieten, als die bereits existierenden besser zu bewerben sowie alle MitarbeiterInnen gezielter anzusprechen. Eine Akzeptanz von Betriebssport als Interventionswerkzeug der BGF kann besonders vor dem Hintergrund der finanziellen und personellen Ressourcenknappheit in KMU nur über ihre systematische, inhaltliche und qualitative Eignung als zielgerichtete Interventionsmaßnahme (z. B. über Krankenkassen) erreicht werden. Der Betriebssport kann durch Aufhebung der erwähnten Problemfelder sowie durch inhaltliche und administrative Förderung und Kooperationen vermehrt in der BGF zum Einsatz kommen. Dem großen Interesse der ArbeitgeberInnen an BGF mit bewegungsorientierten Maßnahmen in KMU, an Kooperationen und finanziellen Beteiligungen, z. B. durch Kooperation mit Krankenkassen und steuerliche Vergünstigungen, sowie an Struktur- und Organisationsanpassungen entgegenzukommen, würde es dem Betriebssport ermöglichen, sich in KMU im Rahmen der Gesundheitsförderung noch besser zu etablieren.

Abstract

Physical activity has been shown to have beneficial effects on medical parameters and the perceived wellbeing. At the workplace, the positive effects of measures aimed at promoting physical activity materialise in a reduced number of sick days as well as a lower incidence of muscle and skeleton-related ailments. When seen in the light of the accelerating demographic change, a phenomenon that has been attracting the increased curiosity of occupational and economic research, the conservation of the employees' ability to perform well into high age appears to bear increasing relevance from an employer's perspective. This is particularly true for small and medium-sized enterprises (SMEs), which represent about 99% of German companies. One of the vehicles used to promote physical activity are organised company sports activities. The objective of this survey is to determine the current state of organised sports activities within German companies of all sizes from an employer perspective by way of conducting a quantitative empirical survey, with a particular focus on SMEs and the current role of organised company sports activities in relation to contemporary campaigns for workplace health promotion. The survey has been conducted on behalf of the Association for Workplace Sport Programmes in Germany (DBSV) and Hamburg (Hamburg BSV) and is based on a selection of other relevant studies, with a focus on studies concerned with SMEs as well as workplace health promotion and workplace health management in both SMEs and large corporations. The question to be answered by this research project was: Why do companies refrain from using organised company sports activities much more frequently as an intervention tool for workplace health promotion and how an increased use could also benefit the role of organised company sports activities, which have been a fixture in Germany for decades, for purposes related to workplace health promotion. 302 employers were among a population of N = 5,000 member companies of the DBSV and the Hamburg BSV participating in the survey conducted between 13 November 2015 and 19 May 2016, including 123 companies from the SME segment. Although the number of participants does not constitute a representative sample, it was still possible to ascertain important indicative information.

The responding employers generally attributed a beneficial effect to company sports activities. Furthermore, respondents from SMEs with or without organised company sports activities confirmed a high level of interest of their employees in such organised company sports activities, which shows that organised company sports activities do not only play a minor

role in those companies. It was also possible to identify numerous opportunities for increasing the take-up of organised company sports activities. A noteworthy result was the tendency of SMEs to less frequently offer health-focused organised company sports activities than larger companies and a tendency to ascribe a lesser actual willingness to participate to their employees. In this context, it was also ascertained that it was not the diversity of sports offered but rather the presentation of the activities - including for the particular segment of physical exercise for health reasons - that showed a tendency to be assessed as inadequate to provide for a sufficient level of awareness and acceptance by the employees. The respondents confirmed their view that organised company sports activities in general and the particular ones offered by their own company have a beneficial effect on their perceived wellbeing, identification with their company, number of sick days taken, productivity and job satisfaction as well as for social contacts among the employees. The survey found that the primary problems, and thereby the conditions that ought to be improved by the companies, in the introduction and establishment of organised company sports activities are the lack of financial and logistical resources and personal initiative, lack of opportunity to attend during working hours, insufficient support from the company/management, lack of adequate premises, inadequate diversity of activities and improvable internal communications. The survey also showed a desire for more information on funding opportunities, contacts to experts and a good quality management. The study concludes by showing that it is less important to take new approaches and offer completely new models while it is rather more important to promote the models already implemented and to take a more focused approach in communicating them to the entire staff. Acceptance of organised company sports activities as an intervention tool for promoting health at the workplace can only be improved by utilising their systematic, substantive and qualitative merits as a targeted intervention measure (i.e. via health insurance companies). The participation in organised company sports activities for the purposes of workplace health promotion can be increased by resolving the problems described above, by granting substantive and administrative support and by initiating cooperation projects. To welcome the great level of interest in workplace health promotion, in cooperation projects and in making financial contributions expressed by the employers and to respond to it with measures involving physical activity in SMEs, i.e. by partnering with health insurance companies and offering tax incentives, would enable organised company sports activities to become further established in activities of SMEs relating to workplace health promotion.

1. Einleitung

Bei der Durchführung sportmedizinischer Untersuchungen in Betrieben aller Größenordnungen durch das Hamburger Institut für Sport- und Bewegungsmedizin wurden über einen Zeitraum von 2011 bis 2015 firmenweite Gesundheitsrisikoprofile von MitarbeiterInnen erarbeitet. Im Rahmen der entsprechenden Betreuung dieser Personen bei den empfohlenen Interventionsmaßnahmen kamen viele Formen der bewegungsorientierten Maßnahmen (BOM) zum Einsatz, deren positiven Effekte auf diverse medizinische Parameter und das subjektive Wohlbefinden der ProbandInnen bereits einige Studien belegen oder auch bestreiten (Klever-Deichert, Gerber, Schröer & Plamper, 2006; Emrich, Pieter & Fröhlich, 2009). Abu-Omar und Rütten (2006) sowie Umschaden (2010) haben im betrieblichen Umfeld stichhaltig nachgewiesen, dass sich Bewegung positiv hinsichtlich der Verringerung von Krankenständen und Fehlzeiten sowie auf die Inzidenz (Anzahl an Neuerkrankungen) und Prävalenz (Krankheitshäufigkeit) von Muskel- und Skeletterkrankungen auswirkt. Dieser Zusammenhang zwischen gesundheitlichen und betriebswirtschaftlichen Faktoren führte im Rahmen der vorliegenden Arbeit zu der Fragestellung, wie der in Deutschland weit verbreitete organisierte Betriebssport in der aktuellen betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) positioniert ist und inwiefern ArbeitgeberInnen ihm eine valide Rolle als betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahme beimessen.

Besonders galt es hierbei, bewegungsorientierte Maßnahmen in Mittelstandsbetrieben (BOMIM) zu beleuchten, da diese Unternehmensgröße von hoher ökonomischer Relevanz ist. Der Mittelstand macht in Deutschland laut Kayser (2010) 99,6 % aller umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen aus. Er beschäftigt 64 % aller Angestellten und 80 % aller Auszubildenden und erwirtschaftet 46 % der steuerpflichtigen Umsätze sowie 41 % der Bruttowertschöpfung in Deutschland. Laut Günterberg und Wolter umfasst er die Gesamtheit aller unabhängigen kleinen und mittleren Betriebe (KMU), die jeweils weniger als 500 MitarbeiterInnen beschäftigten und unter 50 Millionen Euro jährlich umsetzen (2002).

Laut dem Zentralverband des deutschen Handwerks (2009), der für seine Einteilung von Betrieben nach ihrer Größe ausschließlich die MitarbeiterInnenanzahl heranzieht, beschäftigen 80 % der deutschen Unternehmen neun MitarbeiterInnen und gehören damit zu den Kleinstunternehmen, welche weniger als zehn MitarbeiterInnen beschäftigen. Die durchschnittliche Anzahl an ArbeitnehmerInnen pro Betrieb beläuft sich bei Berücksichtigung

aller deutschen Unternehmen ebenfalls auf 9. Abbildung 1 zeigt die prozentuale Verteilung der deutschen Unternehmen nach MitarbeiterInnenzahl.

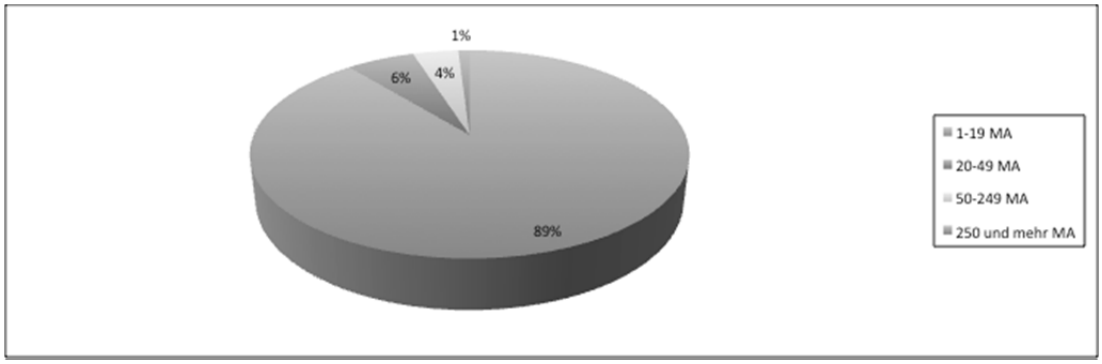


Abbildung 1: Betriebsgrößenklassen nach Anzahl sozialversicherter MitarbeiterInnen (MA) in Deutschland (West & Ost) 2008 (keine Splittung) (Quelle: eigene Darstellung in An lehnung an Gilfert, 2014)

Legende: N Betriebe = 2.066.635, N Beschäftigte = 27.457.715

In Abbildung 1 ist sichtbar, dass die Betriebe, welche zwischen einem/r und 19 MitarbeiterInnen beschäftigen, 89 % der Unternehmen in Deutschland darstellen. Diese Kategorie setzt sich aus den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn MitarbeiterInnen und den Kleinbetrieben mit unter 20 MitarbeiterInnen zusammen, weshalb die Kleinstbetriebe nicht gesondert dargestellt sind. Nur 1 % der Unternehmen hat mehr als 250 MitarbeiterInnen. Gilfert (2014) stellte fest, dass sich bis zum Jahr 2014 sowohl an der Anzahl der Betriebe als auch an deren Größe gemessen an ihrer MitarbeiterInnenzahl und der Verteilung der in Abbildung 1 gezeigten Betriebsgrößen seit 2009/10 nichts verändert hatte.

Die erwähnte Vielzahl an Beschäftigten mittels BOMIM zu erreichen, bedeutet für den organisierten Betriebssport ein wesentliches Marketingziel und eine Absicherung seiner langfristigen Existenz als anerkanntes Interventionsmittel im Rahmen der BGF. Dabei wird der interne Paradigmenwechsel des organisierten Betriebssports vom klassischen, wettkampforientierten und/oder Freizeitsport zu gesundheitsorientierten und -fördernden Angeboten angestrebt, wobei es sich um eine Ergänzung der Betriebssportsbereiche und nicht einen Ersatz des klassischen Wettkampfsports durch den Gesundheitssport handeln soll (B. Meyer, persönliche Kommunikation, 29. Dezember 2014).

Der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB; 2007) bescheinigt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Deutschland Vereinen und Verbänden gute Voraussetzungen für einen gesundheitsorientierten Struktur- und Kulturwandel. So sind z. B. der DOSB und

der Deutsche Betriebssportverband (DBSV) in der Lage, Unternehmen durch ihre Positionierungen und Angebote als Organisationen bei der Bewältigung der Probleme, die durch die demografischen Veränderungen auf sie zukommen werden, zu unterstützen. Die hiermit verbundene bevölkerungsspezifische Umbildung zeichnet sich in der breiter werdenden Spitze der Alterspyramide ab, welche die Verringerung des Jugendsockels und die Vermehrung der älteren Personen anzeigt. Dadurch befinden sich Unternehmen in einer *demografischen Zange*, was bedeutet, dass sich das Verhältnis zwischen dem jüngeren und älteren Teil der Bevölkerung verändert (Köchling, 2002). Dieses Szenario wird in Abbildung 2 verdeutlicht.

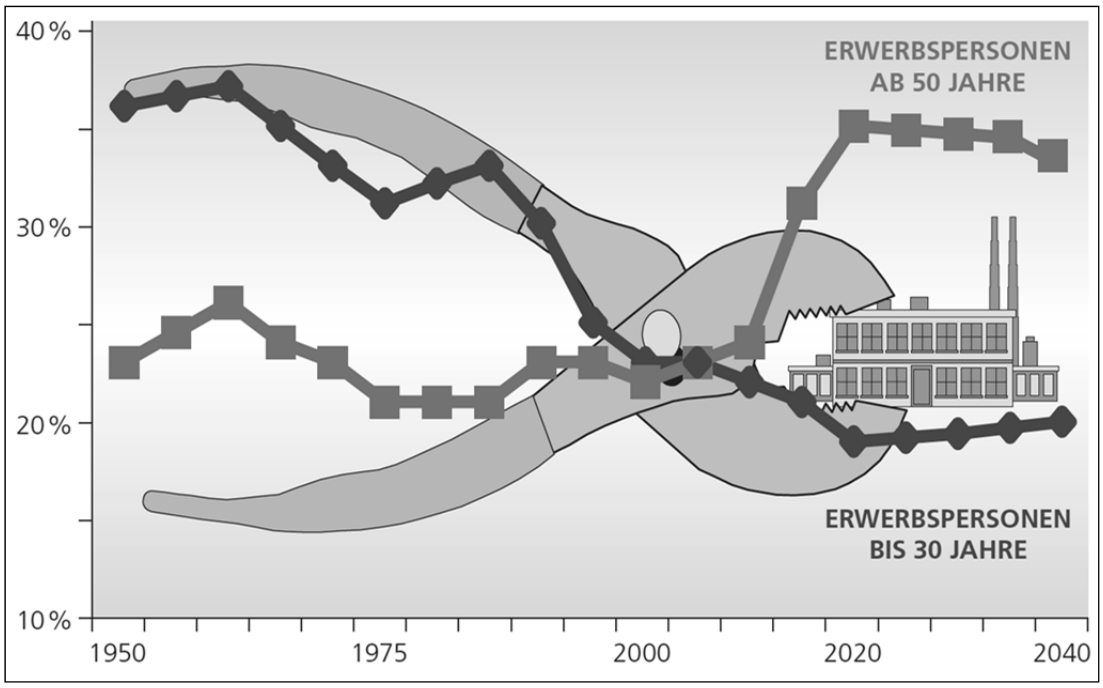


Abbildung 2: Unternehmen in der demographischen Zange (Quelle: Buck & Schletz, 2002, S. 9)

Während im Jahr 2011 die 20- bis 60-Jährigen den größten Anteil der Bevölkerung ausgemacht haben, werden sich nach derzeitigen Prognosen sowohl diese Altersgruppierung als auch die der unter 20-Jährigen bis 2060 merklich verkleinern, während die Bevölkerungsgruppe im Alter von 60 oder mehr Jahren deutlich anwachsen wird, wie auch Tabelle 1 verdeutlicht. Dies bedeutet für Betriebe, dass sie immer mehr ältere MitarbeiterInnen, die dazu auch älter sein werden, als es die heutigen älteren MitarbeiterInnen sind, beschäftigen werden.

Tabelle 1: Darstellung des demografischen Wandels anhand der Bevölkerungsentwicklung, der Altersstruktur und der Lebenserwartung in den Jahren 1960, 2011 und der voraussichtlichen Entwicklung bis 2060

		1960	2011	2060	Entw. 2011/2060
Deutsche Bevölkerung mit Lebensalter <20 Jahren	Anzahl in Tsd.	20.760	14.913	11.015	-3.898
	Prozentualer Anteil	28,4 %	18,2 %	15,7 %	-2,5 %
Deutsche Bevölkerung mit Lebensalter 20 bis <60 Jahren	Anzahl in Tsd.	39.654	45.152	31.611	-13.541
	Prozentualer Anteil	54,2 %	55,2 %	45,1 %	-10,1 %
Deutsche Bevölkerung mit Lebensalter ≥60 Jahren	Anzahl in Tsd.	12.732	21.779	27.494	+5.715
	Prozentualer Anteil	17,4 %	26,6 %	39,2 %	+12,6 %
Fernere Lebenserwartung der 60 Jährigen in Jahren	Männer	15,5	21,3	26,6	+5,3
	Frauen	18,5	25,0	30,1	+5,1

(mod. nach Statistisches Bundesamt, 2015)

Diese Entwicklungen gehen laut Statistischem Bundesamt zeitgleich mit einer tendenziellen Abnahme der Erwerbstätigkeit in der Gesamtbeschäftigung der deutschen Bevölkerung einher (2012). Weitere demografische Veränderungen sind durch das Wachstum des Bevölkerungsanteils mit Migrationshintergrund und das Schrumpfen des Anteils von Familien mit Kindern zu erwarten (Schimany, 2007; Statistisches Bundesamt, 2006). Da überdies eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit politisch angestrebt wird, ist es umso wichtiger, für den Arbeitsprozess gesund und fit zu sein und dies möglichst lange zu bleiben (Lehr & Kruse, 2006; INQA, 2011). Daraus ergeben sich finanzielle Veränderungen und auch ein Wertewandel, welche sich auf das Verhältnis der Menschen zum Sport auswirken, der politikfähig werden muss. Um in diesen veränderten Situationen, welche z. B. aus der sich verändernden Altersstruktur der MitarbeiterInnen, dem Wertewandel in Richtung mehr Eigenverantwortung für die persönliche Gesundheit und Fitness und der gesteigerten Erwartungshaltung gegenüber der Verknüpfung von Politik und Sport resultiert, wettbewerbsfähig zu bleiben, heißt es aber schon heute, die Weichen für morgen zu stellen. Es liegt durchaus in der Eigenverantwortung der MitarbeiterInnen, sich diesen An- und Herausforderungen zu stellen.

Der Hamburger BSV vertritt die Position, dass die Übernahme der Aufgabe durch die Unternehmen, ihre MitarbeiterInnen bei guter Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten, enorme Einsparungspotenziale bei Produktivitätsverlusten und Gesundheitsausgaben beinhalten kann. Diese Haltung ist im Betriebssportmarketing hervorragend einsetzbar, da sich der Fokus der für Gesundheitsförderungsmaßnahmen in den Betrieben verantwortlichen

MitarbeiterInnen auf die Reduktion der Gesundheitsausgaben und die Erhaltung der Produktivität ihrer MitarbeiterInnen richtet (B. Meyer, persönliche Kommunikation, 29. Dezember 2014).

Im Rahmen der Darstellung von BGF ist es notwendig, sich mit den Begriffen der Gesundheit und der Gesundheitsförderung zu befassen und danach zu fragen, was Gesundheit ist, also welche Definitionen es für Gesundheit gibt. Weitere in diesem Zusammenhang relevante Fragestellungen lauten:

- Welche Modelle und Konzepte von Gesundheitsförderung liegen in Deutschland vor?
- Welche Gemeinsamkeiten der Gesundheitsförderungskonzepte gibt es?
- Wodurch unterscheiden sich die Konzepte der Gesundheitsförderung?
- Was bedeutet BGF in Deutschland?
- Wovon geht die BGF in Deutschland aus?
- Welche Maßnahmen beinhaltet die BGF in Deutschland? Welche Bedeutung hat die BGF in der deutschen Unternehmenskultur der KMU?

Diese Basisfragen beantworten in der Arbeit transdisziplinäre Literaturrecherchen aus den Gebieten der Medizin, Psychologie, Pflegewissenschaft und Sportwissenschaft (Antonovsky, 1979; 1997; Bengel, Strittmatter & Willmann, 2001; Kolip, Wydler & Abel, 2013). Da die Arbeit sich auf den Betriebssport in deutschen KMU bezogen ist, ergeben sich weitere, mittels Literatur und einer empirischen Untersuchung zu beantwortende Fragen:

- Wie ist der Betriebssport in KMU in Deutschland zu beschreiben?
- Wie ist der Betriebssport in KMU in Deutschland organisiert?
- Wie hoch ist die Teilnahme an organisiertem Betriebssport?
- Wie wird der organisierte Betriebssport in der BGF angeboten?
- Wie wird der organisierte Betriebssport in der BGF (speziell in KMU) von den MitarbeiterInnen genutzt?
- Welche Vorteile kann der organisierte Betriebssport in der BGF für Unternehmen haben?

ArbeitgeberInnen sollten ihre Einschätzungen der Bedeutung des Betriebssports in der BGF, der Akzeptanz des Betriebssports durch die MitarbeiterInnen sowie der Vor- und Nachteile des organisierten Betriebssports im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsfördermaßnahmen mittels Beantwortung von Online-Umfragebögen übermitteln. Diese Aussagen galt es in einer durch den DBSV und Hamburger BSV angeregten quantitativen Umfragestudie zu

ermitteln und als negativ (Schaden), positiv (Nutzen) oder neutral (ohne Effekt) darzustellen.

1.1 Konzeptionierung der Arbeit

In der vorliegenden Arbeit wird primär hinsichtlich der Themenkomplexe *Gesundheit*, *Betriebliche Gesundheitsförderung* und *Betriebssport* der derzeitige wissenschaftliche Stand erhoben und die Ergebnisse einer aktuellen empirischen Erhebung hinsichtlich der Rolle des deutschen Betriebssports in der modernen BGF mit einem Schwerpunkt auf KMU aus der Sicht von ArbeitgeberInnen analysiert und kritisch diskutiert.

Das erste Kapitel stellt den Zugang des Verfassers zu den Kernthemen dieser Arbeit sowie die Fragen, welche die Beschreibung der Arbeit, ihre Konzeptionierung, ihre Ziele sowie ihre gesellschaftliche, wissenschaftliche und ökonomische Relevanz dar.

Das zweite Kapitel setzt sich mit Definitionen und Differenzierungsgraden von Gesundheit sowie mit dem historischen und aktuellen Verständnis und Erleben von Gesundheit im medizinischen, wissenschaftlichen, politischen, ökonomischen und sozialen Bereich sowie mit der Operationalisierung des Gesundheitsbegriffs auseinander. Daraufhin werden der Begriff der Gesundheitsförderung definiert, einige ihrer Konzepte und transdisziplinären Zugänge zur Thematik erläutert, ihre Institutionen, Instrumente, Verantwortlichen, AkteurInnen und Maßnahmen beschrieben sowie die Grundprinzipien und Qualitätskriterien der Gesundheitsförderung dargelegt. Es folgt eine Vorstellung der Entwicklung, der Organisation, der Instrumente von Qualitätsmanagement und -sicherung sowie der aktuellen Praxis des Betriebssports in Deutschland. Auch werden die Möglichkeiten, das Angebot und die Nutzung des Betriebssports als Gesundheitsförderungsmaßnahme durch die Betriebe, die zur Verfügung stehenden Förderungen und die Möglichkeiten zur Ausschöpfung dieser Förderungen dargestellt. Das darauf folgende Unterkapitel widmet sich in den Vorüberlegungen den Zusammenhängen zwischen Teamwork, Produktivität und BOMIM sowie dem wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Diskurs, einigen Wissenschaftstheorien und den Publikationen zu Betriebssport als Gesundheitsförderungsmaßnahme. Abgeschlossen wird das Kapitel mit einer Ausformulierung der Arbeitshypothesen für die sich anschließende empirische Untersuchung.

Im dritten Kapitel wird das methodische Vorgehen bei der Durchführung der empirisch-quantitativen Online-Umfragestudie beschrieben, was ebenfalls eine Definition des Untersuchungsdesigns und der Stichprobe einschließt. Des Weiteren werden der Umfrageablauf

und die bei der Auswertung angewandten statistischen Methoden, Verfahren und Werkzeuge beschrieben, was ebenfalls eine Begründung ihrer Auswahl einschließt. Das Kapitel schließt mit einer Reflexion der verwendeten Methoden ab.

Das vierte Kapitel befasst sich mit einer deskriptiven Analyse und Darstellung der aus der Umfragestudie erhobenen Ergebnisse und beleuchtet inferenzstatistische Zusammenhänge zum Zwecke der Beantwortung der zuvor definierten Arbeitshypothesen.

Im fünften Kapitel werden die Ergebnisse der durchgeführten Umfragestudie in den Kontext des aktuellen wissenschaftlichen Standes zu den Themenkomplexen *Gesundheit*, *Betriebliche Gesundheitsförderung* und *Betriebssport* gesetzt. Bereits in anderen Studien und der vorliegenden Fachliteratur verwendete und behandelte Methoden und Ergebnisse werden ebenfalls kritisch analysiert und zum Zwecke der Erstellung von aus den Umfrageergebnissen abzuleitenden Schlussfolgerungen hinzugezogen. Den Abschluss findet das Kapitel mit einer Diskussion der Limitationen der vorliegenden Arbeit.

Es folgen in Kapitel 6 abschließend ein aus den Ergebnissen der Diskussion gezogenes resümierendes Fazit sowie eine Schlussbetrachtung in Kapitel 7, welche einen weiteren Ausblick sowie Handlungsempfehlungen dazu enthält, wie die Situation des Betriebssports in Deutschland optimiert werden kann, sodass er weiter in den Brennpunkt der BGF – unter anderem von KMU – rücken kann, um sich in diesen Betrieben stabiler zu etablieren.

Das Literaturverzeichnis und der Anhang komplettieren diese Arbeit.

1.2 Zielsetzung der Arbeit

Sowohl die Literaturrecherche als auch die Online-Umfragestudie diente der Beantwortung der beiden Hauptfragen der vorliegenden Arbeit:

- Warum setzen Unternehmen den organisierten Betriebssport nicht viel öfter als Interventionswerkzeug im Rahmen der BGF ein?
- Wie kann der seit Jahrzehnten in Deutschland existierende, organisierte Betriebssport durch intensiveren Einsatz größere Bedeutung in der BGF erlangen?

Durch Beantwortung dieser Fragen soll die Position des organisierten Betriebssports in der aktuellen BGF ermittelt und dargestellt werden, indem eine Momentaufnahme der Kenntnisstände, Einstellungen und Erwartungshaltungen von ArbeitgeberInnen zu organisiertem Betriebssport als Maßnahme der BGF erstellt wird. Hieraus sollen Handlungsempfehlungen mit der Zielsetzung erarbeitet werden, den organisierten Betriebssport im Rahmen der BOMIM besser zu etablieren.

Der Neuigkeitswert vorliegender Arbeit liegt darin, dass eine quantitative Umfragestudie und somit Meinungserhebung auf der Basis des aktuellen theoretischen Forschungsstandes mit der Zielsetzung einer direkten, gesundheits- und arbeitswissenschaftlich fundierten Handlungsempfehlung zur Neupositionierung des Betriebssports in der aktuellen BGF speziell für KMU noch nicht aus ArbeitgeberInnensicht durchgeführt wurde. Ein Herausstellungsmerkmal dieser Studie liegt in dem Umstand begründet, dass der DBSV und der Hamburger BSV hohe verbandstechnische Instanzen im deutschen organisierten Betriebssport darstellen, die für eine Beantwortung der Kernfragen und Arbeitshypothesen der Arbeit einen direkten Zugriff auf ihre Mitgliedsunternehmen ermöglichten, in welchen eine jahrzehntelange und daher wertvolle operative, administrative und politische Erfahrung und Sachkenntnis zum Thema Betriebssport und Gesundheitsförderung vereint sind.

2. Theoretischer Hintergrund und Stand der Forschung

2.1 Gesundheit

2.1.1 Definitionen von Gesundheit

Gesundheit leitet sich von *gasunda* ab, das der germanischen Sprachfamilie entstammt und *kräftig* bedeutet. Verwandtschaft besteht zu den lateinischen Begriffen *sanus*, *sanare* und *sanctus*, welche eine Verbindung zu *heil*, *kräftig*, *heilen* und *heilig* herstellen. Eine weitere Sprachwurzel wird im griechischen *holos* (*ganz*) vermutet. Daher leitet Billes (2003) einen ursprünglich von der Antike bis in das Mittelalter geltenden ganzheitlichen Ansatz der Gesundheitsbeschreibungen ab.

Die Vorstellungen davon, was der Begriff bedeuten kann, haben sich im Laufe der letzten 2.500 Jahre sehr stark verändert. In kapitalistischen westlichen Industriegesellschaften des 20. und 21. Jahrhunderts wird Gesundheit mit Leistungsfähigkeit, das heißt mit der Verwendbarkeit und Einsetzbarkeit auf dem Arbeitsmarkt gleichgesetzt. In der hedonistischen Gesellschaft des antiken griechischen Imperiums war Gesundheit der Genussfähigkeit gleichgesetzt. In der von der christlichen Kirche dominierten Gesellschaft des europäischen Mittelalters war der gesunde Mensch der, der sich dadurch auszeichnete, zum Gottesglauben fähig zu sein (Trojan, 1992). Eine sehr komplexe Beschreibung stammt von Waller:

> Gesundheit ist ein Prozess. Sie bedeutet reaktive Anpassung an Gegebenheiten, Perpetuierung und Veränderung sozioökonomischer Natur. Gesundheit ist eine Fähigkeit. Diese Befähigung bedeutet, sich auf wechselnde Milieus und Bedingungen des Lernens, der Adoleszenz und des Alterns, auf Krankheit und Leid einzustellen sowie den Tod friedvoll und versöhnlich erwarten zu können. (Waller, 2006, S. 9 f.)

Der Gesundheit ist für Waller überdies der Zeitbegriff immanent. Sie bezieht die Erwartungen, Ängste und Vorstellungen von den künftigen Ereignissen ein und verleiht die Kraft, sich damit auseinanderzusetzen.

Gesundheit ist als persönlicher und gesellschaftlicher Wert, wie die zahlreichen Sichtweisen, von denen nur einige wenige beispielhaft aufgezeigt worden sind und werden, beweisen, nicht eindeutig beschrieben oder definiert. Es gebe, wie Schiffer (2001) ausführt, in den diversen Wissenschaftsdisziplinen keinen Konsens darüber, was Gesundheit sei oder sein solle. Der individuelle Zugang zum Thema ist altersabhängig, kulturell determiniert und verändert sich mit der Perspektive der sich mit ihr Auseinandersetzenden. Die „Gesundheit ist demnach weitgehend ein soziokulturelles Produkt“ (2001, S. 36).

Innere Werthaltungen und Glaubenszugänge führen zu sehr heterogenen Gesundheitskonzepten in den von Vielfalt und Beliebigkeit geprägten westlichen Industriegesellschaften. Die Gesundheit kann als ökonomischer Faktor gesehen werden, wobei sie vor allem den Zustand optimaler Leistungsfähigkeit darstellt, damit die Menschen ihre Aufgaben erfüllen und in ihren diversen sozialen Rollen angemessen aktiv sein können (Schiffer, 2001). Diese Definition stellt einen zwingenden Zusammenhang zwischen Gesundheit, Leistungsfähigkeit und gesellschaftlichem Nutzen von Personen her. Das Individuum soll im Rahmen seiner Selbstoptimierung seine Gesundheit nicht für sich und seine Lebensfreude erhalten, sondern zum Nutzen der Unternehmen, die seine Leistungsfähigkeit so lange wie möglich nutzbar halten wollen. Es werden zwar die sozialen Funktionen angesprochen, gemeint ist aber die wirtschaftliche Nutzbarmachung des persönlichen und ideologischen Wertes *Gesundheit* als dem globalen, neoliberalen Wirtschaftssystem zur Verfügung stehende Ware.

Die von Freud (2009) kurzgefasste Gesundheitsbeschreibung ist genauso leistungsorientiert wie die von Parsons (1958), fügt aber der Arbeitsfähigkeit noch die Liebesfähigkeit hinzu. Da Freud Arbeit als Identitätsmarker und wesentlich für das Selbstwertgefühl erachtet, ist sein Zugang allerdings kein in erster Linie ökonomischer wie der Parsons. Für ihn ist eine Wechselbeziehung zwischen Leistungsfähigkeit und Gesundheit gegeben, im Zuge derer die positive Haltung gegenüber der Arbeit die Gesundheit erhöht und die Gesundheit für eine positive Haltung zu Werktätigkeit und Leistungsbereitschaft notwendig ist.

In der Definition der Weltgesundheitsorganisation bzw. *World Health Organisation* (WHO) (1948) aus dem Jahr 1948 taucht der Begriff der Leistung oder Arbeitsfähigkeit als Maß der Gesundheit noch nicht auf: „Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity."

Gesundheit ist demnach der Zustand eines vollumfänglichen psychischen, physischen und sozialen Wohlbefindens und stellt nicht nur das Fehlen von Krankheit und Gebrechlichkeit dar. Es wird von der WHO als Grundrecht eines jeden Menschen gesehen, einen bestmöglichen Gesundheitszustand zu besitzen, ohne Unterscheidungen hinsichtlich Rasse, Religion, politischer Ideologie sowie wirtschaftlichem und sozialem Status durchzuführen (1948).

Diese Definition der WHO ist seit 1948 unverändert. Auffallend ist die Erklärung, dass es ein Recht auf Gesundheit für alle Menschen gebe. Als Recht ist die Gesundheit den Menschen zu geben, sie sind Empfangende und nicht InhaberInnen oder Erwerbende einer Fähigkeit oder mehrerer Fähigkeiten, für die sie selbst verantwortlich sind. Die WHO-Gesundheitsdefinition beschreibt eine ganzheitliche Betrachtung des gesunden Zustands, die über

einen anderen Ganzheitsstandpunkt, der sich auf die physische und psychische Gesundheit des ganzen Menschen bezieht, hinausgeht. Diese Betrachtungsweise der Gesundheit misst dem sozialen Umfeld und den Beziehungen, welche Menschen pflegen, hohe Bedeutung bei. Es wird über den Gegensatz von Gesundheit und Krankheit hinausgegangen. Dieser Gegensatz beherrscht nach wie vor die medizinische Definition.

Laut Mitterbauer (1994, S. 4) ist Gesundheit die Nichtabweichung „gesundheitsspezifischer biologischer Kenngrößen von vorgegebenen Normen“. Die Abweichung von diesen Normen ist die Krankheit, welche auch die Abwesenheit des in der WHO-Definition zentralen Begriffes des Wohlbefindens (WHO, 1948) bedeutet, wobei dieses laut Röthig (1983) nicht die Gesundheit selbst ist, sondern ein Symptom derselben. Die Gesundheit ist ein dynamisches, homöostatisches Gleichgewicht von zahlreichen Körperfunktionen und Stoffen. Sie wird durch diverse von Umweltanforderungen beeinflusste Regelsysteme bewirkt und aufrechterhalten.

Der derzeit im Bereich des psychologischen Coachings häufig benutzte Begriff der *Balance* sieht Gesundheit als dynamischen Prozess zahlreicher Komponenten. Die Gesundheit ist kein zu erreichender und dann stabil zu haltender Zustand nach der Überweindung von Krankheit, sondern ein steter Wechsel zwischen mehr oder weniger gesunden und kranken Phasen. Besonders wesentlich ist in dem vorliegenden Zusammenhang der Anspruch, „eine lebensgeschichtlich und alltäglich immer wieder neu und aktiv herzustellende ‚Balance‘“ zu erreichen (Gesundheit und Gesundheitsförderung, 2016), um gesund zu sein.

Gesundheit kann auch mit einem sportwissenschaftlichen Hintergrund aus dem Gegensatzpaar Gesundheit und Krankheit beschrieben werden. Etliche Zivilisationskrankheiten der westlichen Industrieländer wie Fettleibigkeit, Diabetes mellitus Typ 2, Bluthochdruck und Beeinträchtigungen des Bewegungsapparates sind als Bewegungsmangelkrankheiten bekannt. Für präventive und kurative Zielsetzungen ist diese medizinische Sichtweise geeignet, aber da Gesundheit laut WHO über die Abwesenheit von Krankheit hinausgeht, sollten Bewegung und Sport im Rahmen der Gesundheit größere Bedeutung erhalten. „Über Inhalts und Methodenerweiterungen (z. B. Bewegungserfahrung, Wahrnehmungsförderung, Körpersensibilisierung) soll der Bedürfnisvielfalt des Menschen (unter anderem Sozialkontakt, Freude) entsprochen und zu einer gesundheitsfördernden Lebensweise hingeführt werden“ (Mitterbauer, 1994, S. 4 f.).

Die Gegensatzpaare der Gesundheitsvorstellungen oder -konzepte fasst Greiner (1998) als positiv/negativ, mehrdimensional/eindimensional, biomedizinisch/biopsychosozial und Pro-

zess/Zustand zusammen. Das biomedizinische Konzept normiert Gesundheit als einen bestimmten Zustand des Richtigen, während jegliche Abweichung davon als Krankheit, und zwar als ein messbarer Zustand anzusehen ist.

Dieses mittlerweile über 100 Jahre alte Modell hat im Bereich der kurativen Medizin auch heute noch Gültigkeit (Kriener, 2003). Ihm hat laut Greiner (1998) der Sozialmediziner Engel in den 1970er-Jahren sein biopsychosoziales Konzept gegenübergestellt. Dieses Konzept beachtet psychische Faktoren, die sich in bestimmten sozialen Umfeldern entwickeln und verändern und mit Verhaltensmodifikationen einhergehen. Es ist in den Bereich der positiven Betrachtungen von Gesundheit einzureihen. Außer dem von Antonovsky (1979) entwickelten Modell der *Salutogenese* gehören laut Greiner (1998) auch noch die *Quality-of-Life*-Forschung und die *Wohlbefindensforschung* in die positiven Betrachtungsweisen der Gesundheit.

Ungeachtet der Sichtweise ist allen gemeinsam, dass sie es möglich machen wollen, Gesundheit nicht nur über bestimmte Eigenschaften zu beschreiben und damit fassbar zu machen, sondern dass sie Gesundheit auch in ihren quantitativen Ausprägungsformen nach messbaren Werten differenzieren möchten.

2.1.2 Differenzierungen von Gesundheit

Um Gesundheit zwecks Differenzierung in Größenordnungen messbar zu machen, geht der biomedizinische Zugang von absoluten Werten aus. Es liegen dann normierte Kenngrößen vor, die den absoluten Gesundheitszustand beschreiben. Die Kenngrößen scheinen notwendig zu sein, um von geringer, hoher oder durchschnittlicher Gesundheit zu sprechen. Der hohe Gesundheitszustand weicht geringstmöglich von der zum Vergleich herangezogenen biologischen Kenngröße ab. Der geringe Gesundheitszustand weicht hochgradig von der Kenngröße ab und ist bereits als Krankheit anzusehen (Mitterbauer, 1994).

Diese Niveaus sind darüber hinaus jeweils individuell zu definieren und als erreichbare Ziele anzustreben. Sie sind von anthropologischen Parametern wie Alter, Geschlecht, chronischen Krankheiten und Behinderungen abhängig und haben erheblichen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit (Oppolzer, 2010). Die Leistungsfähigkeit wird nicht nur von anderen Gesundheitsparametern bestimmt, sondern ist selbst einer. Sie – und damit die Gesundheit – zu verbessern, kann in dem von Allmer (1990) entwickelten Modell der Gesundheitssportmotivation in der Phase der Intentionsbildung eine entscheidende Rolle spielen.

Die Ottawa-Charta der Gesundheitsförderung der WHO (1986) verlangt, dass die Gesundheitsförderung ein Prozess sein solle, der alle Menschen mit einem höheren Selbstbestimmungsgrad und einer daran gebundenen höheren Selbstverantwortung für ihre Gesundheit ausstatte. Dadurch sollen die Menschen die Fähigkeit erlangen, selbst ihre Gesundheit zu stärken. Sie können intensiver daran beteiligt sein, ihre individuelle Gesundheit und das daran gemessene erreichbare Gesundheitsziel als gering, durchschnittlich oder hoch zu definieren.

Die allgemeine klare Festlegung von geringer, durchschnittlicher oder hoher Gesundheit ist nicht nur durch die Individualität dieser Messgrößen schwierig, sondern auch durch die unterschiedlichen Ansprüche der verschiedenen Gesellschaften und Gesellschaftsschichten an die Gesundheit schwer eingrenzbar. Das soziale Leben stellt einen dieser stark divergenten Ansprüche dar bzw. ist nach Noack (1996) als Gesundheitsfaktor mit divergenten Ansprüchen zu betrachten.

Das Erleben, das Verstehen und das Vermitteln dieser beiden Felder der Gesundheit sind über das medizinische Modell der Gesundheit als Abwesenheit von Krankheit hinaus in einem sozialen Modell von Freizeit- und Erwerbstätigkeitsfeldern, die in Bezugssystemen miteinander verflochten sind, als das persönliche Wohlbefinden der die Systeme gestaltenden und von ihnen gestaltet werdenden individuellen Subjekte zu sehen. Dieses Wohlbefinden basiert auf dem subjektiven, persönlichen Empfinden der Einzelpersonen. Zu diesem Wohlbefinden gehören aber auch die individuell wahrgenommene Leistungsfähigkeit und speziell in der Arbeitswelt die Funktionstüchtigkeit für den Arbeitsmarkt. Betrachtet werden kann die Gesundheit auch, wie Noack (1996, S. 29) festhält, als „im Bezugssystem der interdisziplinären Gesundheitswissenschaft (vorhandene) … Fähigkeit zur erfolgreichen Lebensbewältigung“.

Solange die individuell erfolgreiche Lebensbewältigung identisch mit der individuellen Verwertbarkeit der Person auf dem globalen Arbeitsmarkt gesehen wird, stellt dieses Gesundheitserleben eines dar, das für kapitalistische Gesellschaftssysteme der modernen westlichen Industrie- und postindustriellen Gesellschaften typisch ist. Allerdings gibt es zahlreiche Möglichkeiten, Gesundheit und individuelles Wohlbefinden ökonomisch zu betrachten:

- einerseits, wie beschrieben, über die Entpersonifizierung und Verdinglichung des Menschen zur Ware, dessen ökonomischer Wert als gesunde Ware höher ist als der einer kranken Ware;
- andererseits über die Waren, die der Gesundheit des Menschen zur Verfügung stehen.

Zu den wichtigsten Ressourcen zählen die Nahrungsmittel. Der Zugang zu ihnen kann unter anderem durch die Nahrungssicherung und Nahrungssicherheit beschrieben werden. Die Nahrungssicherung beschreibt den Zugang der Menschen zu Nahrungsmitteln, das heißt, dass sie vorhanden und für die Menschen erreichbar sein müssen. Die Nahrungssicherheit beschreibt ihre Freiheit von Schadstoffen mechanischer oder chemischer Art oder krankmachender Inhaltsstoffe. Diese beiden Faktoren der Sicherheit und Erreichbarkeit von Nahrungsmitteln für den Großteil der Bevölkerung eines Gebietes tragen sehr zum Erleben der Gesundheit bei.

2.1.3 Gesundheit erleben

Um Gesundheit und das Erleben von Gesundheit zu verstehen, gibt es – wie zum Begriff oder Konzept der Gesundheit selbst – ebenfalls unterschiedliche Zugänge. Die medizinisch-wissenschaftliche Sichtweise ist am geeignetsten, um zu verstehen, was Gesundheit *ist*. Um zu verstehen, wie Gesundheit *erlebt wird*, ist die Herstellung wirtschaftlicher, politischer und soziokultureller Zusammenhänge erforderlich.

Wie Gesundheit erlebt wird, hängt von den Lebensumständen ab und führt zu diversen Gesundheitskonzepten. In lebensfeindlicher Umgebung wird Gesundheit darüber erlebt, dass ausreichend Trinkwasser und Nahrung für einige Tage zur Verfügung stehen. Hier ist bereits die überlebenswichtigste Ressource eng mit dem Begriff der Gesundheit verknüpft. Die in der Definition der WHO von 1948 beschriebene Situation ist in diesem Zusammenhang lediglich wünschenswert (Schiffer, 2001).

Dieses Überlebenserleben von Gesundheit ist für fast 25 % der Menschheit, hauptsächlich im außereuropäischen Bereich, vor allem in Sub-Sahara Afrika vor Asien und Südamerika alltägliche Realität. Im Jahr 2000 ist als globales Millenniumsziel festgelegt worden, bis 2015 die Anzahl der Hungernden weltweit um die Hälfte zu reduzieren. Dieses Ziel wurde bis Ende 2015 kaum erreicht werden (FAO, 2015). Hunger ist die am weitesten verbreitete Lebensbedrohung bzw. Gesundheitsgefährdung. Weltweit sind 25 % der Kinder chronisch unterernährt und leiden unter *stunting* (World Food Programme, 2015), einer mangelernährungsbedingten Entwicklungsverzögerung.

Diese Situationen entsprechen der Armut der Bevölkerungsmehrheit in früheren Zeiten in Europa. Damals gab es ein Schönheitsideal der Fettleibigkeit, weil diese mit Gesundheit gleichgesetzt wurde. Generell lässt sich sagen, dass der Zusammenhang zwischen Gesundheit und Schönheit universell gegeben ist. Der Mangel an Nahrungssicherung (Verfügbarkeit

und Zugänglichkeit von Nahrungsmitteln), nicht zu verwechseln mit Nahrungssicherheit (nicht mit Umwelt- oder Produktionsmittelgiften kontaminierte, unverdorbene Nahrungsmittel), führt aber nicht immer zu einem Gesundheitserleben der Leibesfülle. Historisch ist in der Gotik ein ästhetisches Schönheits- und Gesundheitsideal in der Kunst belegt. Dieses hat weniger mit besseren sozialen Bedingungen, mit geringerer Armut oder erfolgreicherer Hungerbekämpfung im 12. bis 16. Jahrhundert zu tun als vielmehr mit den Glaubensinhalten, mit einer anderen Form der Gotteszuwendung und des gelebten Christentums im Mittelalter als in der Neuzeit. Im Barock lässt sich das Ideal der Fülle auch in der Leibesfülle der Figuren in der Malerei erkennen (Renger & Denk, 2002, S. 152).

Heute gilt in den westlichen Industriegesellschaften – vor allem in Europa und in den USA – ein Gesundheitserleben durch Fitness. Der schlanke, durch Sport gestählte und gesund ernährte Körper sowie der durch diverse Mentaltrainings belastbare, sich in Balance befindende Mensch sind die Ziele des gesunden Lebensstils. Dieser gesunde Mensch ist das Produkt seiner steten eigenverantworteten Selbstoptimierung in der Kontrollgesellschaft (Seier, 2007).

Zwischen der Definition sowie dem Erleben und Verstehen von Gesundheit gibt es zahlreiche Überschneidungen und Berührungspunkte. Der wesentliche Unterschied ist der emotionale Zugang zum Gesundheitserleben und der intellektuell-wissenschaftliche zum Gesundheitsverstehen, woraus sich die Gesundheitskonzepte entwickeln lassen, die zu Gesundheitsdefinitionen führen. Auch der umgekehrte Weg, dass die Gesundheit auf Basis einer bestimmten Ideologie definiert wird und daraus die Gesundheitskonzepte abgeleitet werden, wurde und wird beschritten.

2.1.4 Gesundheit verstehen

Wesentliche Beiträge zum Verstehen der Gesundheit und zur Einstellung gegenüber dem Phänomen der Gesundheit haben die Resilienzforschung von Antonovsky (1997), der sich mit der Entstehung von Gesundheit auseinandergesetzt hat, die Sozialforschung von Werner und Smith (2001), die auf Hawaii Kinder aus Risikofamilien hinsichtlich ihrer Resilienz beobachtet haben, sowie Laucht et al. (2001), die in der Mannheimer Risikokinderstudie entsprechende Untersuchungen in Mannheim durchgeführt haben, geleistet. Werner und Smith (2001) untersuchten fast 700 Kinder, von denen 209 aus Risikoverhältnissen stammten. 74 waren resiliente Kinder, die trotz schlechter Grundvoraussetzungen ein zufriedenstellendes Leben als Erwachsene führen konnten. Laucht et al. (2001) erforschten, wie dau-

erhaft die Entwicklungsstörungen auftraten, welche Funktionen bei nicht resilienten Kindern beeinträchtigt und welche Kinder wodurch geschützt waren. Einige ihrer Antworten sind in Tabelle 2 zusammengefasst.

Tabelle 2: Entwicklungsverzögerungen durch Vulnerabilität und Stressoren

Risikofaktoren	
kindbezogen *(Vulnerabilität)*	umweltbezogen *(Stressoren)*
z. B. genetische Belastung	z. B. Armut
Frühgeburt	sehr junge Eltern
niedrige Intelligenz	Misshandlung
schwieriges Temperament	psychische Erkrankung eines Elternteils

(mod. nach Laucht et al., 2001, S. 4)

Sosic-Vasic (2010) erkennt in der Entstehung von Gesundheit bei der Einwirkung von Stressoren diverse Schutzfaktoren, die Personen resilient, und Risikofaktoren, die sie vulnerabel machen. Die Schutz- und Risikofaktoren stehen in wechselseitiger Beeinflussung. Aus Risikoverhältnissen stammende Menschen können durch ihre Lebensumstände auf Schutzfaktoren (beziehungsfähige Erwachsene, Bildungseinrichtungen, die ihnen Schutzzonen liefern, etc.) stoßen und eine hohe Resilienz entwickeln, während Menschen, die eine hohe Anzahl an wertvollen Schutzfaktoren haben, dennoch gegenüber wenigen Risikofaktoren chancenlos dahingehend bleiben, eine Resilienz zu entwickeln.

Die besonderen Schutzfaktoren, die Werner und Smith (1982) bei resilienteren Kindern beobachtet haben, waren unter anderem ansprechendes Aussehen, freundliches Temperament oder hohe Intelligenz. Sie lösten in der Umgebung der Kinder positive Reaktionen aus. Andere Schutzfaktoren können Unterstützungssysteme innerhalb und außerhalb der Familie sein, welche die Kinder fördern. Die Beobachtung der Lebensbedingungen der Kinder über viele Jahre gab Aufschluss über die Gründe für ihre Resilienz. Zwischen den Faktoren können nach Ansicht von Werner und Smith (2001) kausale Zusammenhänge bestehen.

Sosic-Vasic (2010) ist der Auffassung, dass für die Resilienzentwicklung das Kohärenzgefühl gut ausgebildet sein müsse. Dieses ist kein Gefühl im affektiven Sinn, sondern ein kognitives Muster der stimmigen Zusammenhänge, das sich aus Verstehbarkeit von Erfahrungen, Bewältigbarkeit von Herausforderungen sowie der Wichtigkeit der Akzeptanz der Aufgaben addiert. Weitere Schutzfaktoren sind persönlicher und sozialer Natur. Es gehören Charak-

tereigenschaften wie Flexibilität, Offenheit, Aktivität, geringe Emotionalität und Verhaltensweisen wie Zielorientierung oder hohe Impulskontrolle dazu. Zu den sozialen Ressourcen gehören starke Bindungen an Bezugspersonen, z. B. LieblingslehrerInnen, stabile Strukturen, angemessene Leistungsanforderungen, die weder über- noch unterfordern, die Übertragung von Verantwortung und der respektvolle Umgang miteinander.

Aus diesen Faktoren könne sich, wie Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2014) festhalten, der Eigenschutz und die Resilienz entwickeln. Die Resilienz ermöglicht gesunde Entwicklungen trotz hoher ständiger Belastungen, das Beibehalten von Fähigkeiten unter stressauslösenden, kurzfristigen Situationen und die schnelle Erholung von negativen Erlebnissen. In dieser weit gefassten Beschreibung der Resilienz besteht sie aus zahlreichen Fähigkeiten. „Die Einzelkompetenzen entwickeln sich in verschiedenen Situationen, werden unter Belastung aktiviert und manifestieren sich dann als Resilienz“ (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2014, S. 12).

Seit 1990 wenden sich WissenschaftlerInnen, speziell aus den Fachgebieten der Psychologie, der Pädagogik, der Gesundheitswissenschaften und der Sportwissenschaft, die durch die SoziologInnen Antonovsky (1979; 1997) sowie Werner und Smith (1982) beeinflusst sind, vermehrt den Schutzfaktoren zur Entwicklung und Erhaltung von körperlicher und seelischer Gesundheit zu (Jung, 2004).

Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2014) erklären, dass die Gesundheitsförderung die Basis der Überlegungen wäre, welche die Untersuchung der Schutzfaktoren und nicht die pathogenetische Krankheitsbehandlung in den Vordergrund stellte. Im Wesentlichen ist dabei die Stärkung der Resilienz das Mittel zum Zweck. Charakteristisch für die Resilienz sind ihre variable Größe, ihr situationsspezifisches Auftreten und ihre dadurch bedingte und damit verbundene Multidimensionalität. Das Konstrukt der Resilienz ist ein dynamischer oder kompensatorischer Prozess positiver Anpassung trotz ungünstiger Entwicklungsbedingungen beim Auftreten von Belastungsfaktoren.

Die Zusammenhänge zwischen Kohärenzgefühl und Resilienz erkennen Bengel, Strittmatter und Willmann (2001) in ihrem Beitrag zur Resilienzforschung als auf das Engste miteinander verflochten. Das Kohärenzgefühl ist eine Einstellung, die auf der persönlichen Welt- und Selbstsicht beruht. Es ist mitverantwortlich für die Entstehung und Bewältigung von Krankheiten bzw. für die Erhaltung der Gesundheit. Unter den gleichen Bedingungen gehen Individuen mit ihren Ressourcen an Widerstandskraft unterschiedlich um. Die individuelle Krisenbewältigungsfähigkeit ist direkt proportional zur Stärke des Kohärenzgefühls.

Laut Kolip, Wydler und Abel (2013) ist Antonovskys Modell der Salutogenese, auf das der Begriff des Kohärenzgefühls zurückzuführen ist, auch starker Kritik ausgesetzt gewesen und ist es immer noch, obwohl das Modell gleichzeitig weiterhin großen Einfluss auf die Gesundheitsforschung und auch -förderung hat. Die Kritik wirft dem Modell Unklarheiten in der Theorie, zu geringe Qualität des *Sense-of-Coherence*-Fragebogens (SOC-Fragebogen) als dem wesentlichen Instrument zur Operationalisierung des Kohärenzgefühls und fehlende empirische Absicherung vor. Dass die massive Kritik – anders als bei anderen Theorien und Modellen – nicht zur Abkehr von Antonovskys salutogenetischem Konzept geführt hat, liegt daran, dass diese Veränderung im Verstehen von Gesundheit, die sich auch politisch niedergeschlagen hat, dem Zeitgeist der 1970er- und 1980er-Jahre entsprochen hat. In Deutschland erlebten die Gesundheitswissenschaften in Form der *Public Health* in den 1980er-Jahren einen Boom und konnten immer wieder auf Antonovsky referenzieren, wie sie es auch heute noch tun, obwohl die Kritik am pathogenetischen Modell der kurativen Medizin lauter denn je ist. Allerdings ist das Motiv dafür heute in neoliberalen, globalisierten Wirtschaftssystemen, die mit knapper werdenden Ressourcen umgehen müssen, vermehrt und intensiver ökonomischer Natur.

Um Gesundheit aus ökonomischer Sicht verstehen zu können, wäre es nötig, sich mittels empirischer Forschung der Ökonomisierung der Gesundheit, die rasant fortschreitet, zu widmen. Überraschenderweise ist für Bauer (2007) die Forschungslage dazu sehr dünn. Durch die Ökonomisierung der Gesundheit wird das Angebot dieses garantierten öffentlichen Gutes durch die Verknappung der Ressourcen infrage gestellt. Gesundheit ist in diesem Zusammenhang ein Gut, das zur Ware gemacht wird. „Im Mittelpunkt steht der Einfluss einer streng ökonomistischen Handlungslogik auf die Ausgestaltung von Versorgungsbeziehungen“ (Bauer, 2007, S. 98).

Wenn etwas an ökonomischen Maßstäben gemessen wird, dann unterliegt es der Ökonomisierung. Die gültige ökonomische Ethik in Bezug auf die Gesundheit erklärt diese zu einem vorrangigen Themenfeld, sofern die Wiederherstellung, Erhaltung oder Verbesserung derselben wirtschaftliche Vorteile erbringt. Die Wirtschaft hat in allen Bereichen der Rationalisierung zu unterliegen. Somit ist auch die Gesundheit aus ökonomischer Sicht als ein mögliches Rationalisierungsfeld zu verstehen, in dem im Rahmen kontrollgesellschaftlicher Selbstoptimierungsaufgaben vermehrt das Individuum die Verantwortung für seine Gesundheit in allen Bereichen (Finanzen, Wissen, Aktivitäten) übernehmen muss (Bauer,

2007). Der teurere kurative Bereich der Gesundheitswiederherstellung soll dem günstigeren der Gesundheitserhaltung und -optimierung weichen.

Unabhängig davon, welcher Gesundheitsbegriff der Gesundheitsförderung zugrunde gelegt wird, ist es notwendig, ihn operationalisierbar zu machen, um die Finanzierung der Gesundheit, z. B. in Gesundheitsförderungsprogrammen, rechtfertigen zu können.

2.1.5 Operationalisierung der Gesundheit

Um den Gesundheitsbegriff operationalisieren zu können, muss sowohl eine der zahlreichen Definitionen als auch eine zu dieser Definition passende Methode, die Gesundheit zu erreichen oder zu erhalten, ausgewählt werden. Z. B. legt das Robert-Koch-Institut im Rahmen des bundesweiten Gesundheitsmonitorings, das der Studie zur Gesundheit Erwachsener (DEGS) zugrunde liegt, fest, welche Gesundheitsdaten regelmäßig bereitzustellen sind und welchen Anforderungen sie genügen müssen. Generell müssen Daten international vergleichbar sein, Trends in der Gesundheitsentwicklung müssen erkenn- und analysierbar sein und Forschungsergebnisse sollen den politischen und sozialen PraktikerInnen zur Verfügung stehen. Die Studien müssen breit rezipiert werden, z. B. mittels *Gesundheitssurvey 1998* (BGS98; Lampert, Kroll, Müters & Stolzenberg, 2013).

In der DEGS1-Studie geht es um sozioökonomische Daten zum Gesundheitsverhalten. Für DEGS1 ist die Operationalisierung des sozioökonomischen Status überarbeitet worden. Es liegen Vergleichswerte zwischen der alten und neuen Operationalisierung für den BGS98 vor. Befragungen, medizinische Untersuchungen und diverse Tests dienen der Datenbeschaffung. Durch entsprechende Stichproben, Vergleichsgruppen und Erstuntersuchungen sind Längs- und Querschnittanalysen möglich. Durch die Fest- und Darstellung der Korrelation des sozioökonomischen Status (SES) mit dem Gesundheitszustand, dem -verhalten und der -versorgung sind Zielgruppen detektierbar und soziopolitische Interventionen plan- und durchführbar. Eine Zuordnungstabelle (siehe Tabelle 3) für die Einzeldimensionen ermöglicht es, den überarbeiteten SES-Index anhand anderer Datensätze zu reproduzieren, sofern alle für die Indexbildung erforderlichen Informationen vorhanden sind (Lampert, Kroll, Müters & Stolzenberg, 2013).

Tabelle 3: Berechnungsgrundlage des Index des SES in DEGS1-2012

Berechnungsgrundlage für den Index des sozioökonomischen Status in DEGS1-2012			
Punkte	Schulabschlüsse und berufliche Qualifikationen	Berufsstatus der Befragten oder der Haushaltsvorstände	NÄE in €
1,0-1,9	Keine (1a:1,0) HS *und* kein BA (1b:1,7)	LW >10 ha (1,0) LW ONA (1,0) LW <10 ha (1,1) UA (1,3) AnA (1,8) A ONA (1,9)	≤491 (1,0) 492-683 (1,5)
2,0-2,9	RS oder POS *und* kein BA (2b:2,8)	VA, KolonnenführerInnen (2,0) Gelernte/FacharbeiterInnen 2,1 MeisterInnen, PolierInnen, BrigadierInnen (2,4) AN mit ausführender Tätigkeit (2,4) Sonstiges ONA (2,9) B. einfacher Dienst (2,9)	684-815 (2,0) 816-921 (2,5)
3,0-3,9	Keine *und* A/L/FS (1c:3,0) RS, POS *und* A/L/FS (2a: 3,6) FH-Reife, Abitur, EOS *und* kein BA (2c-gen: 3,7)	ST 0 MA (3,5) AN qualifizierte Tätigkeit (3,6) ST 1-4 MA (3,6) AN ONA (3,7) ST Handel, Gewerbe, etc. (3,9)	922-1.082 (3,0) 1.083-1.188 (3,5)
4,0-4,9	FH-Reife, Abitur, EOS *und* A/L/FS (2c-voc:4,8)	ST/FB ONA (4,0) B mittlerer Dienst (4,1) AN mit Verantwortung (4,2) ST 5 oder mehr MA (4,2) ST PGH-Mitglieder (4,2) A mit Führungsaufgaben (4,7)	1.189-1.310 (4,0) 1.311-1.417 (4,5)
5,0-5,9	Kategorie nicht besetzt	B ONA (5,0) B gehobener Dienst (5,2) FB 0 MA (5,8)	1.418-1.619 (5,0) 1.620-1.833 (5,5)
6,0-7,0	FH-Reife, Abitur, EOS *und* Bachelor, Diplom FH (3a:6,1) FH-Reife, Abitur, EOS, *und* Master/Magister/Diplom, Promotion (3b: 7.0)	AkademikerInnen FB (6,2) B gehobener Dienst (6,4) FB 1-4 MA (6,8) FB 5 oder mehr MA (7,0)	1.834-2.125 (6.0) 2.126-2.692 (6,5) ≥ 2.693 (7,0)

(mod. nach Lampert, Kroll, Müters & Stolzenberg, 2013, S. 4)

Legende: A = ArbeiterInnen, AN =Angestellte des Handwerks, AnA = Angelernte ArbeiterInnen, AU = Ausbildung, B = BeamtInnen, BA = Berufsabschluss, EOS = Erweiterte Oberschule, FB = Freiberufliche, FH = Fachhochschule, FS = Fachschule, HS = Hauptschule, L = Lehre, LW = LandwirtInnen, MA = MitarbeiterInnen, NÄE = Nettoäquivalenzeinkommen, ONA = ohne nähere Angaben, PGH = Produktionsgenossenschaft,

POS = Polytechnische Oberschule, RS = Realschule, ST = Selbstständige, UA = Ungelernte ArbeiterInnen, VA = VorarbeiterInnen

Tabelle 3 verknüpft schulische und berufliche Ausbildungen mit ausgeübten Berufen und Einkommen. Den Fakten werden Zahlen zugeordnet. Diese müssen transparent, also nachvollziehbar, logisch und praktikabel sein, um miteinander in Beziehung gesetzt werden zu können. Durch die Zuordnungen können Personengruppen zu Zielgruppen, die größere Personenzahlen beinhalten, zusammengefasst werden. In den angeführten Zielgruppen sind Relationen zwischen Einkommen und Schul- bzw. Berufsbildung abzulesen (Lampert, Kroll, Müters & Stolzenberg, 2013).

Eine andere Möglichkeit, Gesundheit operationalisierbar zu machen, sehen Sockoll, Kramer und Bödecker (2009) darin, systematische Reviews zur Datenerhebung vorzunehmen. Diese sollen, gestützt auf einen Kriterienkatalog, die Qualität der Daten beurteilen. Der Katalog sollte die Präzision der Fragen, die Klarheit und Ausdrücklichkeit der Beschreibung der Studienein- und -ausschlusseigenschaften, die Vollständigkeit und Nachvollziehbarkeit der Recherchearbeiten und -ergebnisse, die Transparenz der Studienauswahl und die Basis ihrer Validitätsbewertung, die Adäquatheit der Zusammenstellungsmethode der Informationen, die Hierarchie der Studientypen (bottom-up gereiht sind dies Expertenmeinungen, Fallberichte, kontrollierte Studien und randomisierte, kontrollierte Studien), die Qualität der Studiendurchführung, das Verhältnis zwischen Setting und Ergebnissen sowie schließlich die Konsequenz aus den Schlussfolgerungen beinhalten.

Diese Operationalisierung bzw. Operationalisierbarkeit von Gesundheit bezieht sich auf den wissenschaftlichen Umgang mit ihr. Bei nicht ausschließlich medizinisch-wissenschaftlichem Herangehensweise legt z. B. die Public Health der Operationalisierbarkeit von Gesundheit einen dynamischen und multidimensionalen Gesundheitsbegriff zugrunde. Sie bedient sich eines multifaktoriellen Ansatzes, um eine gesundheitliche Verbesserung bei der Bevölkerung herbeizuführen, und misst sie an ganz anderen als an personenbezogenen, individuellen, physischen oder demografischen Daten. In diesem Zusammenhang thematisiert das internationale Gesundheitsmanagement vermehrt Gesundheitsprobleme, wie z. B. die Qualität der Krankenversorgung, die Maßnahmen zur Prävention von Krankheiten und Unfällen sowie die Zugänglichkeit dieser Maßnahmen. Individualisierte Medizin und genetische Forschung konzentrieren sich hingegen wieder auf die Prädispositionen von Krankheiten und sehen die Gesundheit als ein Stadium des Noch-nicht-erkrankt-Seins bzw. als einen Zustand

der Symptomfreiheit der einmal ausbrechenden Krankheit an. Einerseits ist es fraglich, ob ein Gesundheitsbegriff, der die Gesundheit selbst als Utopie anzweifelt, für ein Gesundheitsmanagement operationalisierbar ist, andererseits legt der Zugang der Public Health vermehrt auf die Gesunderhaltung Wert (Fleßa, 2012).

Erhaltung der Gesundheit im Sinne des Fernseins von Krankheit ist auch als primäre Prävention von der sekundären und vor allem der tertiären Prävention im Sinne der Verzögerung des Fortschreitens oder der Symptomlinderung der Krankheit zu differenzieren (Trojan, 2002). Letzteres, also der kurative Zugang, die tertiäre Prävention, die Behandlung von Krankheiten bzw. zumindest ihrer Symptome, war die im 20. Jahrhundert geübte Praxis in der Medizin (Fleßa, 2012). Die Ursachenbehandlung statt der Erreichung der Symptomfreiheit als Ziel ins Auge zu fassen, ist im kurativen Bereich oft gar nicht möglich; z. B. ist dies bei genetischen Erkrankungen bislang technisch nicht durchführbar und bei seltenen Erkrankungen mangelt es an den finanziellen Mitteln für die Ursachenforschung, weil kein ökonomisches Interesse der Pharmaindustrie besteht (Bock, 1993). In jedem Fall ist eine gesundheitsförderliche Einstellung, die bereits bei den gesunden MitarbeiterInnen ansetzt, der nachhaltigere und kostengünstigere Weg.

2.2 Gesundheitsförderung

2.2.1 Historische Entwicklung und Beschreibung der Gesundheitsförderung

Die Gesundheitsförderung war von Beginn an eines der Themen der Gesundheitskonferenzen der WHO, deren erste im Jahr 1948 stattfand. Damals wurde die Gesundheit als Grundrecht des Menschen definiert. Die beiden Bereiche, Gesundheitserziehung und Gesundheitsförderung, wurden als getrennt zu betrachten anerkannt. Die wesentliche Trennung bestand in der Kompetenzerhöhung des Individuums durch die Gesundheitserziehung einerseits sowie in der Konzentration auf Systeme und die physische wie soziale Umwelt der Individuen in der Gesundheitsförderung andererseits (Baric & Conrad, 1999).

Die Betonung des Rechts auf Gesundheit und die Abgrenzung der beiden Bereiche, die dem (Zu-)Gewinn der Gesundheit dienen sollten, sagen noch nichts darüber aus, was die Gesundheit ist. In Kapitel 2.1 sind einige Zugänge aufgezeigt worden. Den Gesundheitsförderungsbegriff, der von einem salutogenetischen Gesundheitskonzept ausgeht, das vorliegender Arbeit zugrunde liegt, bedienen Hurrelmann und Franzkowiak (2011), die festhalten, dass Gesundheit ein

> Stadium des Gleichgewichts von Risikofaktoren und Schutzfaktoren [ist], das eintritt, wenn einem Menschen die Bewältigung sowohl der inneren (körperlichen und psychischen) als auch der äußeren (sozialen und materiellen) Anforderungen gelingt. Gesundheit ist ein Stadium, das einem Menschen Freude und Wohlbefinden vermittelt. (S. 100 ff.)

Dieses Gesundheitskonzept impliziert die Verantwortung des Menschen für seine Gesundheit. Des Weiteren ist Gesundheit ein Recht des Menschen, aber sie wird ihm nun nicht mehr einfach gegeben, sondern er wird dazu ermächtigt, sie zu erwerben. Die Trennung der Bereiche Gesundheitserziehung und Gesundheitsförderung ist einer Verflechtung gewichen, in der die Gesundheitsförderung im Vordergrund steht.

Im Optimalfall dient die Gesundheitsförderung der Erhaltung oder sogar noch der weiteren Verbesserung der guten Gesundheit. Auch die Prävention von Krankheiten und die Wiederherstellung der Gesundheit im Krankheitsfall sind als Gesundheitsförderung anzusehen. Die gezielte positive Beeinflussung salutogenetischer Faktoren und die negative Beeinflussung oder Bekämpfung pathogener Determinanten, die einzelne Personen, Bevölkerungsgruppen oder soziale Systeme betreffen, sind als Gesundheitsförderung zu erachten (Dür & Pelikan, 1998).

So ist seit den 1980er-Jahren auf EU-Ebene der Gesundheitsbegriff dem der Gesundheitsförderung gewichen. Die WHO-*Gesundheitskonferenzen* wurden zu *Gesundheitsförderungskonferenzen*. Die erste WHO-Gesundheitsförderungskonferenz, die den Wechsel der Ideologien im Bereich des Verstehens von Gesundheit in ihrem Namen deutlich zu erkennen gegeben hatte, war diejenige, welche im Jahr 1986 in Ottawa stattgefunden hat, auf der die Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung verabschiedet wurde (Baric & Conrad, 1999). Darin hat die WHO die Grundlage für eine Basisgesundheitsversorgung für alle Menschen festgelegt: „Gesundheitsförderndes Handeln zielt darauf ab, durch aktives anwaltschaftliches Eintreten, diese Faktoren positiv zu beeinflussen und der Gesundheit zuträglich zu machen“ (Baric & Conrad, 1999, S. 7). Mit diesen Faktoren wurde impliziert, dass es im Bereich der Gesundheit gleiche Bedingungen für alle Menschen geben müsste und soziale Unterschiede im Hinblick auf den Zugang zu den Möglichkeiten, sich Gesundheit zu verschaffen, ausgeglichen werden sollten (WHO, 1986).

In Ottawa wurde der Setting-Ansatz der Gesundheitsförderung beschlossen und damit der Grundpfeiler für die *Gesunde-Städte*-Projekte gelegt. Die Ottawa-Charta hat drei zentrale Vorgehensweisen zur Gesundheitsförderung festgelegt: das klare Bekenntnis zur Gesundheit und die Unterstützung aller ihrer InteressenvertreterInnen durch die Politik, die Unter-

stützung von Individuen und Gemeinschaften bei der Entfaltung ihrer Gesundheitspotenziale sowie die Vernetzung und Vermittlung der diversen Mitglieder der Gesellschaft, die im Bereich der Gesundheitsförderung aktiv sind. Die Ottawa-Charta hat klare Strategien für die Gesundheitsbildung, -beratung und -selbsthilfe sowie die Krankheitsprävention eingeführt, die insbesondere als Leitfäden für die politische Umsetzung der zielorientierten Maßnahmen in den genannten vier Feldern dienen sollten (WHO, 1986). Die Ottawa-Charta verlangt „die Entwicklung einer gesundheitsfördernden Gesamtpolitik, die Schaffung gesundheitsfördernder Lebenswelten, die Unterstützung gesundheitsbezogener Gemeinschaftsaktionen, die Entwicklung der Kompetenzen des Einzelnen im Umgang mit Gesundheit und die Neuorientierung der Gesundheitsdienste“ (Baric & Conrad, 1999, S. 8).

Ausgehend von der Ottawa-Charta hat sich Ende des letzten Jahrhunderts ein neues Verständnis der öffentlichen Gesundheitsfürsorge entwickelt.

> Gesundheitsförderung kann demnach als ein Prozeß verstanden werden, der darauf abzielt, soziales Verhalten sowie individuelle und gesellschaftliche Einstellungen zu verändern. „Gesundheitsförderung“ muß daher auch bedeuten, Interventionen in einem sozialen Feld zu setzen … Die Gesundheitsförderung ist in Form von nationalen und internationalen Projekten in Politik, Bildung (Schule, Selbsthilfegruppen etc.) und Wissenschaft etabliert. (Krammer, 1996, S. 11)

Die der Ottawa-Konferenz folgenden Gesundheitsförderungskonferenzen, die Adelaide-Konferenz von 1988, die Sundsvall-Konferenz von 1991, die Jakarta-Konferenz von 1997 (Baric & Conrad, 1999) die Mexiko-City-Konferenz von 2000 (Jung, 2004) und die *6th Global Conference on Health Promotion* (Steinbach, 2007), die 2005 in Bangkok stattgefunden hat, haben die in der Ottawa-Charta festgelegten Ziele und Politiken konkretisiert und Pläne zu deren Umsetzung entworfen.

In Jakarta wurden 1997 die Ziele für das 21. Jahrhundert festgelegt. Dazu gehörten gemäß den Forderungen der die Disziplinar- und Spaßgesellschaft ablösenden Kontrollgesellschaft, die das eigenverantwortliche Subjekt zur steten Selbstoptimierung und die Politik zur Unterstützung statt zur Machtausübung aufruft (Deleuze, 1993), die Stärkung der individuellen sozialen Verantwortung für die eigene Gesundheit, die Erhöhung des Investitionsbudgets für die Gesundheitsentwicklung, die weitere Vernetzung der AkteurInnen in den Gesundheitsförderungsbereichen, das Empowerment von Individuen, Städten und Gemeinden zur Entfaltung ihrer Gesundheitsförderungspotenziale sowie die Entwicklung der Infrastruktur für die Gesundheitsförderung (WHO, 1997).

Bei der WHO-Konferenz im Jahr 2000 in Mexiko-Stadt unterschrieben die anwesenden GesundheitsministerInnen in ihrer Erklärung zur Gesundheitsförderung, dass die Gesundheitsförderung als Regierungsaufgabe zu verstehen sei und die PolitikerInnen der Landesregierungen dahin gehend in die Pflicht genommen werden müssten. Das Ziel der Gesundheitsförderung sollte es sein, eine Verbesserung der Gleichstellung der Menschen herbeizuführen, indem die Gesundheitsförderung den Prozess der sozialen und ökonomischen Emanzipation fördern sollte (Jung, 2004).

Das Besondere an der Konferenz in Mexiko-Stadt war die erstmalige Parallelveranstaltung zweier Tagungen; die eine für die Gesundheits- und anderen MinisterInnen, die andere für WissenschaftlerInnen, ExpertInnen, PraktikerInnen und andere PolitikerInnen. Es wurden die Projekte der Gesundheitsförderung auf kommunaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene implementiert und die MinisterInnen direkt in die Verantwortung für die Aktivitäten der Gesundheitsförderung genommen. 2005 fand in Nachfolge der Konferenz von Mexico City 2000 in Bangkok die sechste weltweite Gesundheitsförderungskonferenz statt. Es ging vor allem um die Gesundheitsauswirkungen der Globalisierung und die zentrale Bedeutung der Gesundheitsförderung (Steinbach, 2007).

„Die Bangkok Charta für Gesundheitsförderung in einer globalisierten Welt“ (Steinbach, 2007, S. 72) umfasst die Fortsetzung und Weiterentwicklung der Ottawa-Charta von 1986. Sie beinhaltet das Programm *Gesundheit für alle* (Steinbach, 2007, S. 73) als Pflichtprogramm mit vier zentralen Aufgaben. Erstens muss die Gesundheitsförderung ein Kernbereich der globalen Agenda sein, zweitens sowohl im Zentrum der Zivilgesellschaft als auch in dem der sozialen Gemeinschaften stehen, drittens muss sie in die Verantwortungsbereiche aller Regierungsebenen fallen und viertens im Verantwortungsbereich guter Unternehmensführung liegen (Steinbach, 2007).

Um die UnternehmensleiterInnen mit Informationen, Direktiven und Anleitungen zur Gesundheitsförderung zu versorgen, damit sie den Aufträgen der Bangkok-Konferenz entsprechen konnten, lag innerhalb der EU bereits seit 1997 die Luxemburger Deklaration als das Basisdokument der BGF vor. Sie wurde 1997 verfasst und ist 2005 und 2007 aktualisiert worden. Das in der Luxemburger Deklaration festgelegte Ziel war, durch die Identifikation und die Vernetzung positiver Beispiele der BGF aus der Praxis selbige Unternehmen publik zu machen und einer breiten Öffentlichkeit als Vorbild zu präsentieren. Bis zum März 2017 hatten allein in Deutschland über 290 Firmen die Luxemburger Deklaration unterzeichnet (Luxemburger Deklaration, 2017).

Die Deklaration definiert BGF als die Gesamtheit aller Aktivitäten, Aktionen und Maßnahmen von einerseits den ArbeitgeberInnen und MitarbeiterInnen von Unternehmen auf allen Unternehmensebenen und andererseits der Gesellschaft, um die Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern (BKK Dachverband, 2016). Diese Definition deutet bereits an, dass es um die Vernetzung diverser Ansätze gehen soll, die zu Verbesserungen im Organisationsbereich der Arbeit führen und die Arbeitsbedingungen verbessern sollen. In den Bereich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen fällt aber auch die aktive Beteiligung der MitarbeiterInnen, deren Fähigkeiten und Ausweitung ihrer Kompetenzbereiche gestärkt werden.

Die Zusammenarbeit des Dachverbandes der Deutschen Betriebskrankenkassen (DBKK), der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), des Bundesverbands der Allgemeinen Ortskrankenkassen (AOK) und des Verbands der Ersatzkassen (VDEK) führte zur Bildung der Initiative für Gesundheit und Arbeit (IGA). Sie will arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorbeugen und entwickelt vorhandene Präventionsideen und Methoden durch praktische Erkenntnisse weiter. Die IGA wird vom DBKK, von der DGUV, von der AOK und vom VDEK getragen (Bechmann, Jäckle, Lück & Herdegen, 2011). Sie selbst ist die Trägerin des *Deutschen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung* (DNBGF), das seinerseits auf das *European Network for Workplace Health Promotion* (Europäisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung, ENWHP) zurückgeht bzw. durch dieses initiiert worden ist. Unterstützer des DNBGF sind das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (DNBGF, 2016a).

Das Ziel des DNBGF ist die Verbesserung der Vernetzung und Kooperation zwischen den deutschen AkteurInnen der BGF. Die Arbeitsweise ist die der Foren, die sich der diversen Bereiche annehmen, um Informationen über die Zielgruppen, die benötigten und zur Verfügung stehenden Mittel und Ressourcen sowie die unterschiedlichen Zugänge, welche die Zielgruppen zur BGF haben, einzuholen und damit die BGF in den Firmen unterschiedlichster Größen und Branchen zu fördern. Das DNBGF ist selbst nicht kommerziell ausgerichtet und jeder Betrieb kann kostenlos dem Netzwerk beitreten, wodurch der Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern vereinfacht und vervielfacht werden soll (DNBGF, 2016a).

Eine deutschlandweite Studie zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) haben Bechmann, Jäckle, Lück und Herdegen (2011) durchgeführt, in der sie genau diesen Ansprüchen des DNBGF nachgekommen sind und Daten aus Betrieben von 50 bis 500 MitarbeiterInnen erhoben haben, indem sie diese nach deren BGM befragt haben. Es stellte sich heraus, dass die Hürden bei der Einführung des Gesundheitsmanagements das Wissensdefizit

und die mangelnde Unterstützung durch staatliche Stellen waren. Beides sind Problembereiche, die durch bessere Vernetzung der beteiligten Stakeholder aufgehoben werden können.

In Österreich sind es die Gesundheitskrankenkassen (GKK), die als Kontaktstellen des ENWHP maßgeblich am Networking beteiligt sind und im Rahmen der BGF ihren Beitrag zum Projekt der gesunden Unternehmen in gesunden Städten leisten. So hat der Fonds Gesundes Österreich, der die Gesundheit der MitarbeiterInnen als wichtigen ökonomischen Erfolgsfaktor der Unternehmen erkannte, die oberösterreichische GKK (OÖGKK) damit beauftragt, in den Jahren 2003 bis 2006 in österreichischen KMU mit weniger als 100 MitarbeiterInnen das betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt *Wirtschaftlicher Erfolgsfaktor Gesundheit* (WEG) umzusetzen (Waldherr, Swazina & Ropin, 2012).

Alle genannten Netzwerke legen den Zielverfolgungen der Gesundheitsförderung bestimmte Prinzipien als Prämissen zugrunde und evaluieren die Aktivitäten nach klar definierten Kriterien.

2.2.2 Prinzipien und Qualitätskriterien der Gesundheitsförderung

Die Gesundheitsförderung ist ein Teil der Gesundheitspolitik. Diese ist als „die Gesamtheit aller strukturierten betrieblichen Anstrengungen [zu verstehen], arbeitsbedingte Gefährdungen der Gesundheit zu vermeiden oder zu verringern, die Gesundheit und Persönlichkeit der Beschäftigten zu fördern sowie die Arbeit menschengerecht zu gestalten“ (Oppolzer, 2010, S. 21).

Die Gesundheitsförderung impliziert in der angeführten Definition Verhältnis- und Verhaltensänderungen. Letztere sind schwieriger und nur von wenigen Menschen erreichbar. Es ist möglich, Gesundheitspotenziale zu erschließen, indem im besten Fall die Verhältnisse den beabsichtigten Verhaltensänderungen der Risikogruppen anzupassen sind, um diesen die Wahl des gesünderen Weges so leicht wie möglich zu machen (Rosenbrock, 1993). Diese bestmögliche Anpassung kann durch Qualitätsmanagement-Optimierungsmodelle erreicht werden. Die Qualitätskriterien unterscheiden sich danach, ob die Einstellung zur Gesundheitsförderung der *Old Public Health* oder der *New Public Health* entspringt. In der Old Public Health waren die Qualitätskriterien auf die Handlungen von ExpertInnen, die politisch gesteuert und juristisch geregelt waren, gestützt. In der New Public Health liegen in einem multidisziplinären Feld die Analyse, Entwicklung, Steuerung und Evaluierung als zentrale Kontrollelemente zur Einhaltung von Qualitätskriterien vor (Grossmann, 1996). Eines

der Modelle, das es ermöglicht, das Qualitätsmanagement mithilfe von definierten Qualitätskriterien zu optimieren, ist das Modell von Beholz (2004), das in Abbildung 3 gezeigt wird.

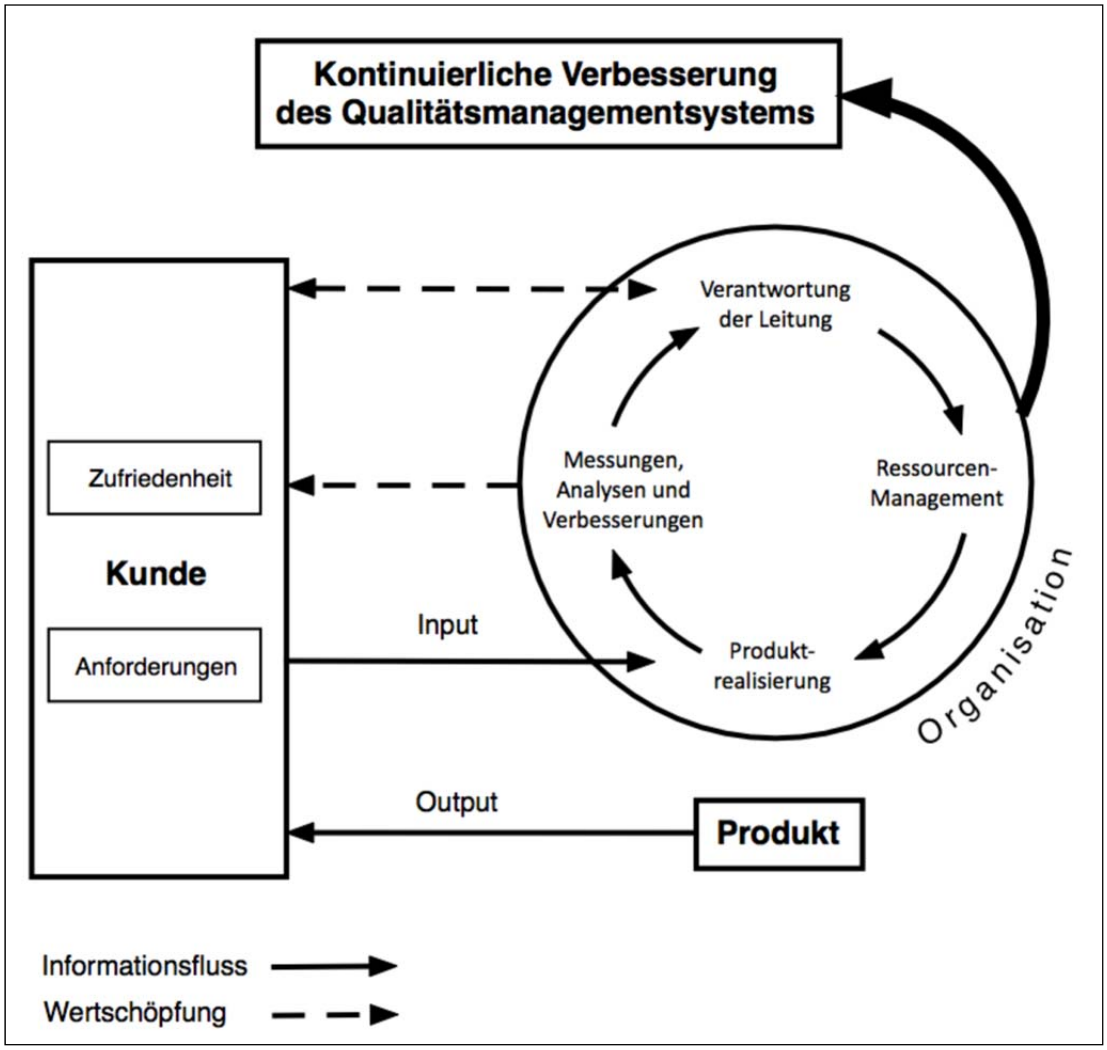


Abbildung 3: Qualitätsmanagement-Optimierung (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Beholz, 2004, S. 12.)

Es geht in diesem Modell um eine kontinuierliche Verbesserung von Qualitätsmanagementsystemen und nicht nur um eine einmalige Evaluierung und Überarbeitung. Es wirken in einem Kreislaufsystem die unternehmensinternen Kräfte aufeinander ein, indem von außen produkt- und/oder dienstleistungsbezogene Wünsche und Bedürfnisse in den internen Kreis der Produktentwicklung und -realisierung hineingetragen werden. Mittels Messungen und Analysen bezüglich der KundInnenzufriedenheit ist es möglich, durch die Aktivitäten

der Unternehmensleitung und des Ressourcenmanagements die KundInnenzufriedenheit zu erhöhen. Dies führt zu höherer Wertschöpfung und wird durch laufende Reaktionen auf den steten Informationsfluss von den KundInnen zu den Unternehmen gewährleistet, wobei es sich bei diesen Informationen um eine Holschuld der Firmen handelt (Beholz, 2004).

Das Qualitätsmanagementsystem, das Beholz (2004) für den stationären und ambulanten Krankenhausbetrieb und sonstige Betreuungseinrichtungen im medizinischen Setting entwickelt hat, lässt sich problemlos auf andere Unternehmen übertragen, um gesundheitsbezogene Ziele zu erreichen und die Ergebnisse zu optimieren. Bis heute bildet das von Donabedian (1966) erarbeitete Modell der Qualitätskriterien bzw. -ebenen die Basis von Qualitätsoptimierungssystemen. Dieses unterscheidet die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität, die miteinander in Beziehung stehen, wobei die Struktur die Rahmenbedingungen herstellt, in denen der Prozess stattfinden kann, der zu einem bestimmten Ergebnis führen soll. Zur Strukturqualität gehören Qualifikationen und Berufserfahrung der MitarbeiterInnen, das Beratungskonzept, die Ausstattung des Unternehmens, die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Erwartungshaltungen der AuftraggeberInnen und der KundInnen sowie die Freiwilligkeit auf beiden Seiten, sich dem Prozess zu unterziehen. Von diesen Inputparametern wird zu den Durchführungsparametern gelangt, die in ihrer Gesamtheit die Prozessqualität ausmachen und zu denen die Vereinbarung (*Contracting*), die Beziehungsgestaltung, die Interventionen, die Transparenz des Gesamtprozesses für alle Beteiligten und die Dauer der Maßnahmen zusammen mit den Vor- und Nachbearbeitungen gehören. Dieser Prozess führt zu den Output-Parametern, die sich in der Ergebnisqualität als Zufriedenheit aller Beteiligten, als Zielerreichung bzw. Erfolg und im Kosten-Nutzen-Verhältnis niederschlagen.

Die Qualitätsstandards sind auf drei Ebenen zu beobachten und zu messen, nämlich an der Zufriedenheit der NutzerInnen, an den ExpertInnenmeinungen und an der auf die Zielerreichung bezogenen Interventionseffizienz. Um aber die Qualität tatsächlich beurteilen zu können, muss die Evaluierung der Programme stattfinden, weil deren Effektivität sonst nicht unterschieden werden kann. Diese Methoden der Evaluation sind noch nicht ausreichend entwickelt. Dazu müssen Kenngrößen, z. B. Kontrollgruppen, Zeitdimensionen sowie Störfaktoren und deren Größenordnungen festgelegt werden. Dies kann nur auf Basis der im Vorfeld eindeutig zu bestimmenden Ziele der Maßnahmen erfolgen (Klever-Deichert, Gerber, Schröer & Plamper, 2006).

Damit die Ziele der Maßnahmen auch erreichbar sind, sind laut dem Fonds Gesundes Österreich (2006) Umgebungsfaktoren wie die soziale und materielle Umwelt als Grundprinzipien der Gesundheitsförderung genauso zu beachten wie persönliche Faktoren der beteiligten Menschen, zu denen genetische Gegebenheiten, Motivation und Anpassungsfähigkeit gehören. Mitterbauer (1994) ist der Ansicht, dass eine gesundheitsfördernde Lebensweise, welche den vielfältigen Bedürfnissen der Menschen nach z. B. Lebensfreude, Sicherheit und sozialen Kontakten entgegenkomme, durch Begleitung zu derselben erreicht werden könne. Praktikabel sind Bewegungserfahrungen, welche die Wahrnehmung fördern und den Körper sensibilisieren. Gesundheitsförderungsprogramme, die auf transdisziplinärem Erfahrungsaustausch und ebensolcher Entwicklungsarbeit beruhen, zeichnen sich durch ihre Vielfältigkeit aus. Sie haben auf den dargestellten Ebenen der Qualitätsstandards bezüglich ihrer Effektivität und Effizienz die Chance, gute Erfolge zu erzielen.

2.2.3 Transdisziplinarität in der Gesundheitsförderung

Die WHO (1986) hat in den 1980er-Jahren beschlossen, dass es ein „intersektorielles Zusammenwirken für die Gesundheit“ geben sollte. Es dauerte elf Jahre, bis 1997 die Deutsche Gesellschaft für Public Health (DGPH) gegründet worden ist. Sie hat 2000 in Deutschland ein Kurzmemorandum über die konsensuelle Regelung der Grundlagen der wissenschaftlichen Praxis und Forschung in der Gesundheitswissenschaft veröffentlicht. Der Vorstand der DGHP formulierte:

> Die Gesundheitswissenschaft ist ein problembezogen und interdisziplinär arbeitendes, gesundheitswissenschaftliches Fachgebiet. Sein Erkenntnisinteresse richtet sich auf den Gesundheitszustand der Bevölkerung, auf den Zustand des Gesundheitswesens und die für seine Weiterentwicklung relevanten Rahmenbedingungen und Akteure. … [Sie] konzentrieren sich auf das Verständnis und die Determinanten von Gesundheit und Krankheit und auf Fragen der Bedarfsgerechtigkeit, Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit von Gesundheitsförderung, Krankheitsbewältigung, Rehabilitation und Pflege. Und sie konzentrieren sich heute verstärkt auf Entwicklung und Evaluation innovativer Verfahren und Organisationsformen im Gesundheitswesen. (Badura, 2000, S. 2)

Die Gesundheitswissenschaft wird von den diversen Wissenschaftsdisziplinen in starker Differenzierung betrieben. Der Zugang hängt stets von dem Verständnis dessen ab, was Gesundheit ist. Diesem liegen unterschiedliche Menschen- und Gesellschaftsbilder, wissenschaftstheoretisch-methodologische Zugänge und Konzepte zugrunde (Fleßa, 2012). Letztere beruhen unter anderem auf historischen, kulturellen, religiösen und sozialen Bedingungen, die diverse Orientierungen auslösen oder inhibieren (Grupe, 1997).

2.2.3.1 Medizin

Die Medizin betrachtete in den letzten Jahrhunderten den Menschen als System und die klinische Forschung setzte bei diesem sowie seinen unter- und übergeordneten Systemen an. Diese unter- und übergeordneten Systeme sind partiell als noch gesund zu beschreiben, da sie alle diversen Risiken ausgesetzt sind, die früher oder später in die Krankheit münden werden. Das meist gebräuchliche medizinische Modell war damals und ist auch heute noch das Risikofaktoren- oder Risikokonstellationsmodell. Dieses – wie auch andere medizinische Modelle – konzentriert sich auf organische Ursachen von Krankheiten (Fleßa, 2012).

Gröben und Bös (1999) führen aus, dass die Krankenkassen in Deutschland als Orientierungsgrundlage der Gesundheitsförderung bis Ende des letzten Jahrhunderts ebenfalls ein kurativ es Risikomodell gehabt hätten. Tiemann (1998) erklärt die Ursache dafür als in der Rechtslage begründet. Die Krankenkassen durften „nur noch bei Personen, die bereits Risikofaktoren und/oder manifeste Beschwerde- oder Krankheitsbilder aufweisen“ (S. 371), aktiv werden. Bis Ende des 20. Jahrhunderts war ihnen aus rechtlichen Gründen verboten, sich im Vorfeld der kurativen Notwendigkeiten mit Gesunden auseinanderzusetzen. Durch den Regierungswechsel in Deutschland im Jahr 1998 kam es zu einer Neufassung von § 20 SGB V, was den Krankenkassen einen erhöhten Handlungsspielraum einräumte. Seit 1998 dürfen sie den gesundheitsfördernden Zugang zur Gesundheit mehr betonen als vorher, allerdings hat er keinen Vorrang vor dem kurativen. Außerdem ist der finanzielle Rahmen immer noch sehr eng bemessen (Lindstedt & Lehmann, 2008).

Historisch gesehen waren die großen Verdienste der Medizin in Zusammenarbeit mit der Mikrobiologie im Rahmen der Risikomodellvorgehensweise im Bereich der Gesundheitsforschung die Entdeckung des Cholera-Erregers im 19. Jahrhundert sowie die Erkennung der Bedeutung der Hygiene und der Ernährung für die Gesundheit. Die Hygiene gerät heute wieder vermehrt ins Zentrum des Forschungsinteresse, da es neue Erkrankungen wie das *Acquired Immune Deficiency Syndrome* oder auch *Acquired Immunodeficiency Syndrome* (Erworbenes Immundefektsyndrom, AIDS) und das Schwere Akute Atemwegssyndrom (SARS) gibt; außerdem entwickeln sich vermehrt neue resistente Erreger bzw. Resistenzen gegenüber bekannten Erregern (Fleßa, 2012).

Das medizinisch-kurative Menschenbild führte unter anderem zur Entwicklung der evidenzbasierten Medizin (EBM). „EBM versteht sich als der gewissenhafte, ausdrückliche und vernünftige Gebrauch der gegenwärtig besten externen Evidenz für Entscheidungen in der medizinischen Versorgung individueller Patienten“ (Sockoll, Kramer & Bödeker, 2008, S. 4).

Grössing (1997) macht die EBM dafür verantwortlich, dass auch heute noch häufig MedizinerInnen begegnet wird, welche die PatientInnen als in der Krankenfürsorge stehend und sich selbst nicht als der Krankheitsvorsorge durch Gesundheitsförderung verpflichtet wahrnehmen. Er nennt die Gesundheit eine lebensbejahende Grundeinstellung, die auch in krankem Zustand noch ein gewisses Maß an Wohlbefinden ermögliche.

Hurrelmann (1994) hat vor über 20 Jahren die Schwächen der Risikomodelle aufgezeigt. Organmedizinische Aussagen, die in diesen Modellen Berücksichtigung finden, sind oft als Erklärungsansätze nicht ausreichend. Es wird eine langfristige Stabilität der Risikofaktoren angenommen und Risikofaktoren sollen oft kausale Ursachen sein, ohne ihren rein statistischen Wahrscheinlichkeitswert zu beachten. Gleiche Risikofaktoren können verschiedene Krankheiten verursachen und dieselbe Krankheit kann von verschiedenen Risikofaktoren begünstigt werden. Entscheidenden Einfluss auf die Entwicklungen in den Krankheits- und Gesundheitsphasen hat die Betonung der Risikofaktoren oder Stressoren und der Gesundheitsfaktoren.

Das Anforderungs-Ressourcen-Modell beachtet alle personalen und systemischen Bedingungen biologischer, psychologischer, organisatorischer, sozialer und materieller Natur, indem es sie als Anforderungen oder Ressourcen klassifiziert. Je nachdem, wie viele und welche internen und externen Ressourcen Menschen zur Verfügung stehen und wie gut sie mit ihnen umgehen können, desto besser oder schlechter bewältigen sie die an sie herangetragenen internen oder externen Herausforderungen. Je höher der Bewältigungsgrad der Herausforderungen ist, desto besser ist der Gesundheitszustand (Mess & Utz, 2013). Abbildung 4 zeigt die Beziehungen der Stressoren und Ressourcen, die inzwischen schon in etlichen Modellen Berücksichtigung finden. Gesundheit und Krankheit bewegen sich in salutogenetischer Perspektive der Betonung der Resilienz in stetem Wechselspiel. Weder Gesundheit noch Krankheit stellt einen mehr oder weniger stabilen Zustand dar, sondern beide umfassen einander abwechselnde, lebensbegleitende *Befindlichkeiten*, die wie das Pendel einer Uhr einen Halbkreisverlauf bis zum jeweiligen Wendepunkt des aktuell betonteren Stadiums zeigen. Die Quellen des Widerstandes gegen die Krankheit sind die Gesundheitsfaktoren, die schon viel früher gestärkt werden können als erst im medizinisch-kurativen Bereich. Die zuvor angesprochene und anschließend genauer zu erklärende salutogenetische Sichtweise stammt ursprünglich aus der Soziologie und Sozialanthropologie. Deren Zugang zur Gesundheit macht Einflüsse des gesellschaftlichen Umfelds, also soziale Fakto-

ren und Systeme für positive und negative Entwicklungen der Individuen und das Auftreten von Gesundheit und Krankheit verantwortlich (Jung, 2004).

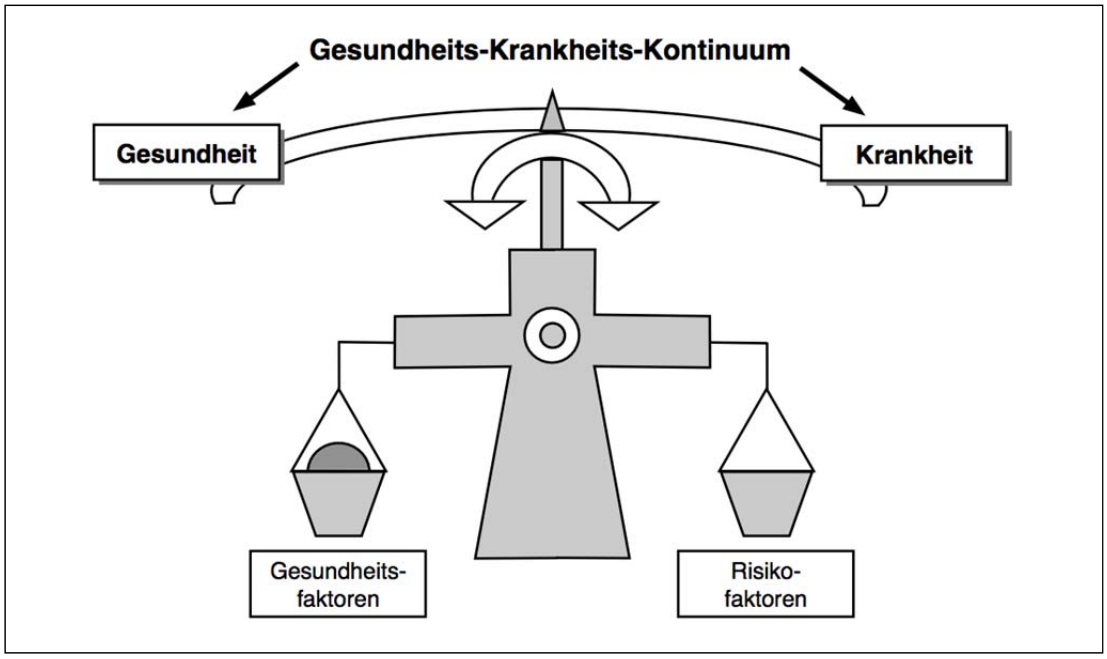


Abbildung 4: Gesundheits-Krankheits-Kontinuum (eigene Darstellung in Anlehnung an Hochtritt et al., 2005)

Jüngere medizinische Modelle bedienen sich inzwischen auch der soziologischen und sozialanthropologischen Menschen- und Gesellschaftsbilder, indem sie auf die von Brocher (1973) in anderem Zusammenhang geäußerte Kritik, die aber durchaus auch auf die hier geschildertbeschriebenen Verhältnisse zutrifft, reagiert haben. Brocher (1973) beklagte, dass die „Verweigerung der Lernprozesse“ (S. 16) die Gesellschaft krankmachen würde:

> Wir wollen mit den Einstellungen und Haltungen von vorgestern die Probleme von übermorgen lösen, ohne uns selbst zu wandeln. Deswegen betreiben wir in hektischer Sucht immer neue technische Verwandlungen, um der Notwendigkeit eigener Veränderung zu entgehen. (…) Zugleich kümmern wir uns wenig darum, neue Wege zur Entwicklung reiferer Persönlichkeiten und zur Stärkung des individuellen Ich zu finden. (S. 16 f.)

Die von Brocher gerügte Sichtweise ist in der Medizin der letzten beiden Jahrhunderte unter anderem auf deren Menschenbild als System mit Subsystemen von z. B. Genetik oder Immunsystem und Suprasystemen von z. B. der Gesamtgesellschaft einer Region zurückzuführen. Das Individuum in seiner Gesamtheit wird in der biomedizinischen Forschung ausgeblendet, weil nur segmentorische Regelwerke untersucht werden. Andererseits kann z. B.

in der biomedizinischen epidemiologischen Forschung der Forschungsgegenstand das übergeordnete System der Gesamtbevölkerung einer Region bis zur Weltbevölkerung sein (Fleßa, 2012).

Die Sozialwissenschaften haben aber nicht nur die Medizin maßgeblich in Richtung einer holistischen und salutogenetischen Sichtweise der verflochtenen Gesamtsysteme Mensch und Gesellschaft beeinflusst, sondern auch die Psychologie.

2.2.3.2 Psychologie

Ulich (2005) stellt fest, dass es sowohl organisationale als auch soziale Gesundheitsressourcen im Arbeitsbereich gebe, zu denen Freiräume der persönlichen Gestaltung der Arbeitsräume, der Tätigkeiten und der persönlichen Beziehungspflege genauso gehörten – wie die Vielfalt der Aufgaben und die Teilnahmemöglichkeiten an Entscheidungsprozessen, die soziale Unterstützung durch KollegInnen und Vorgesetzte sowie ein insgesamt positives Sozialklima im Unternehmen. Solche Ansätze basieren auf sozialwissenschaftlichen Modellen, die von der Psychologie übernommen worden sind. Angewandt werden sie aber nicht nur im arbeitspsychologischen Bereich und somit in Ulichs (2005) primärem Betätigungsfeld, sondern auch im klinisch-psychologischen. Beispielsweise erklärt Jung (2004) die Entstehung von Gesundheit und Krankheit auf Basis von Stressoren. Aber anders als im sozialwissenschaftlichen Modellzugang sind die Störungen der Persönlichkeitsentwicklungen und die daraus resultierenden Krankheiten intrapersonell verortet, indem zwar äußere Faktoren die inneren Konflikte triggern, aber der Mainstressor eben dieser innere Konflikt ist. Die Konflikte bestehen aus einem Wechselspiel von Ängsten und Aggressionen. Es treten Stressoren von außen an die Menschen heran. Sie entwickeln Aggressionen gegen die Stressoren, gleichzeitig entstehen Ängste vor dem Kontrollverlust gegenüber den äußeren Stressoren. Dadurch entsteht der weitaus mächtigere Stressor des inneren Konflikts zwischen Aggression und Angst vor der Aggression.

Dies soll aber nicht bedeuten, dass Stressentstehung und -bewältigung die Privatangelegenheit der einzelnen Personen sein sollen. Nach Ulich (2005) sind situations- und personenzentrierte Ansätze in der Gesundheitsförderung nötig, um die Stressbewältigung zu unterstützen. Bezug nehmend auf die sozialwissenschaftlichen Modelle der Salutogenese und der Anforderungen-Ressourcen-Beziehungen hat die Psychologie ihre eigenen Gesundheits- und Gesundheitsförderungsmodelle entwickelt. Aus der Arbeits- und Organisationspsychologie stammt z. B. das Modell der beruflichen Gratifikationskrise. Das Modell der

Anforderungskontrolle, das auch *Job-Strain-Modell* genannt wird, stammt zwar von dem Soziologen Karasek (1979), wird aber seit den 1980er-Jahren intensiv in der Arbeitspsychologie eingesetzt und entsprechend weiterentwickelt.

Siegrist (2015) entwickelte z. B. basierend auf Elementen von Karaseks Modell das Modell der Gratifikationskrise. Es besagt, dass Personen psychisch oder psychosomatisch erkranken, wenn ihre Bilanz des Verhältnisses von ihrem Einsatz in der Arbeit und ihrem daraus gewonnenen persönlichen Nutzen negativ ist. Der Arbeitseinsatz ist im Aufwand von *Soft Skills*, wie Eifer, Leistungsbereitschaft und persönlichen positiven Eigenschaften, von kulturellem Kapital in Form von Kenntnissen und Fähigkeiten, von sozialem Kapital in Form von emotionalen Ressourcen wie der Identifikation mit dem Unternehmen oder dem Projekt sowie von materiellen Ressourcen wie Zeit gegeben. Die reziproken Gratifikationen sollten angemessene Aufgaben, als fair empfundene Bezahlung, sichere Arbeitsverhältnisse, Partizipationsmöglichkeiten und Karrierechancen sein. Wenn die sehr viel investierenden MitarbeiterInnen nichts oder zu wenig davon erhalten, dann entsteht ein Krankheitspotenzial: die Gratifikationskrise. Siegrist (2015) hat aus Karaseks Modell die Idee von Missverhältnissen als Krankheitsursachen übernommen. Bei Karasek (1979) besteht die Diskrepanz im Input der MitarbeiterInnen, die mit sehr hohen Arbeitsanforderungen konfrontiert waren, und dem Output der Unternehmen, die diesen MitarbeiterInnen nur sehr geringe Entscheidungsmöglichkeiten eingeräumt haben.

Ein dritter Bereich, der sich im Rahmen der Public Health intensiv mit Gesundheitsförderung auseinandersetzt, ist die Pflegewissenschaft.

2.2.3.3 Pflegewissenschaft

Die Pflege war bis in das 19. Jahrhundert, als Florence Nightingale die erste Pflegeschule gegründet hatte, kein eigener Berufsstand, sondern eine von Ärzte angeordnete Tätigkeit. Damals, auch nachdem sie in den Berufsstand erhoben worden ist, war die Pflege wie die Medizin krankheitsorientiert und kurativ ausgerichtet. Erst gegen Ende des 20. Jahrhunderts entwickelte sich auch in der Pflege ein holistisches Menschen- und Gesellschaftsbild (Zapotoczky, Gampenrieder & Schöppl, 2002).

Die Pflegewissenschaft will den Berufsstand der PflegerInnen darin unterstützen, ein eigenständiges Selbstverständnis zu entwickeln, das sich vom Bild der Hilfstätigkeit für die MedizinerInnen emanzipiert. Dabei kann die Pflegewissenschaft entgegen der kurativen Herangehensweise der Medizin eigene Perspektiven für die Gesundheit und Gesundheitsförde-

rung entwickeln, weil sich die Pflege an der Gesundheit orientieren kann und sich nicht wie die Medizin an der Heilung von Krankheiten orientieren muss (Schaefer & Blohmke, 1987).
Die Pflegewissenschaft hat das Instrumentarium des Pflegeprozesses, das in vier Phasen eingeteilt wird, geschaffen. Die Phasen dienen mit der Anamnese und Diagnose in der ersten Phase der Erhebung der Notwendigkeiten. Die zweite Phase, die Planung, legt die Ziele und Maßnahmen fest, um diese zu erreichen. In der dritten Phase kommt es zur Umsetzung, das heißt Realisierung der Maßnahmen und in der letzten, der vierten Phase zur Auswertung, indem die Ausgangssituation und die festgesetzten Ziele mit dem Status quo zum Ende der Maßnahmen verglichen werden (Zapotoczky, Gampenrieder & Schöppl, 2002).
Die Einführung des Phasenprozesses hat für viele andere Wissenschaften in der Gesundheitsförderung Vorbildwirkung gehabt. Unter anderem gehen SportwissenschaftlerInnen in der Praxis der Gesundheitsförderung in Betrieben genau nach diesen vier Phasen vor.

2.2.3.4 Sportwissenschaft

Die Sportwissenschaft liefert die Voraussetzungen, um BOM im Rahmen der Gesundheitsförderung zu planen, durchzuführen, anzuleiten und zu evaluieren. SportwissenschaftlerInnen sind neben den ExpertInnen, die in bewegungstherapeutisch-medizinischen Disziplinen arbeiten, diejenigen, welche sich – anders als ExpertInnen anderer Wissenschafts- und Praxisbereiche der Gesundheitsförderung – auch in der Gesundheitsförderung auf Bewegungsaktivitäten konzentrieren. Sie haben gezeigt, dass BOM diverse Interventionsmöglichkeiten und die Vernetzung mit anderen Systemen erlauben. Hier ist ein systemisches Vorgehen in Form von Interventionen, die im Umfang eines Gesamtbereichssystems erfolgen, anzustreben, in dem die Bewegung und die BOM als Teilsysteme innerhalb des Teilsystems Gesundheitsförderung anzusehen sind. In jedem Teilsystem finden diverse Systemprozesse statt, zu denen die Erhebung des Status quo des Systembereichs, die Diagnose, die Interventionsfestlegung und -planung, die Durchführung, die Qualitätssicherung und die Evaluation gehören. Im Rahmen der Vernetzung sind die Systemstrukturen wie Gesetze, Verordnungen, betriebliche Vorschriften, verantwortliche MitarbeiterInnen auf allen Ebenen der Betriebe, ExpertInnen, politische Bedingungen und verantwortliche PolitikerInnen sowie die vorhandenen Einrichtungen und Ressourcen zu beachten (Ulich, 2005).
In der Sportwissenschaft hat sich ein Wechsel von der Konzentration auf den Sport als Wettbewerbsgegenstand zu einer gleichwertigen Praxis des Wettkampfsportes und der gesundheitsbezogenen Bewegungsaktivität vollzogen. Zusätzlich zu den bis zu Beginn der

1990er-Jahre geltenden Empfehlungen, dreimal pro Woche ein gesundheitsorientiertes Fitnesstraining zu absolvieren, hat inzwischen mit der 2005 begonnenen *3000-Schritte-Kampagne* (Abu-Omar & Rütten, 2006, S. 1) des Bundesgesundheitsministeriums die Empfehlung, sich im Alltag mehr zu bewegen, Einzug in die Gesundheitsförderung gehalten. Diese Empfehlung zu vermehrter Alltagsbewegung löste weder die Wettkampf- noch die Fitnesssportempfehlungen ab, sondern betonte nur die Nützlichkeit der Alltagsbewegung im Kampf gegen Übergewicht und die damit im Zusammenhang stehenden Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Diabetes mellitus Typ 2. Die evidenzbasierte Forschung, die seit den 1990er-Jahren in diversen Disziplinen intensiv betrieben wird, hat für körperliche Aktivität, die als Oberbegriff über den voneinander zu differenzierenden Begriffen Sport, Gesundheitssport und gesundheitsförderliche körperliche Aktivitäten steht, unterschiedliche Evidenzen festgestellt (Abu-Omar & Rütten, 2006).

Gesundheitsförderliche Aktivität oder *Health Enhancing Physical Activity* (HEPA) wird im EU-Raum für alle körperlichen Aktivitäten verwendet, die eine Verbesserung der Gesundheit versprechen, ohne ein hohes Gesundheitsrisiko mit sich zu bringen (Alfermann, Stoll, Wagner & Wagner-Stoll, 1995). Alfermann, Stoll, Wagner und Wagner-Stoll (1995) schließen damit Extremsportarten oder auch Leistungssport aus.

Als körperliche Aktivität ist Sport, angelehnt an die genannte Differenzierung, als „eine historisch-kulturell definierte Untergruppe von körperlicher Aktivität für die traditionell insbesondere körperliche Leistung, Wettkampf und Spaß an der Bewegung typisch sind“ (Abu-Omar & Rütten, 2006, S. 2), zu beschreiben. Im angloamerikanischen Sprachgebiet steht hierfür der Begriff *exercise*. Darunter ist ein geplantes Trainingsprogramm körperlicher Aktivitäten zu verstehen. In der deutschen Sportwissenschaft wird seit Beginn des Jahrtausends eine klare Differenzierung zwischen Sport und Gesundheitssport vorgenommen. Gesundheitssport ist ein „hochstrukturierter, auf gesundheitliche Effekte ausgerichteter Ausschnitt aus gesundheitsförderlicher körperlicher Aktivität im Schnittbereich von Sport- und Gesundheitssystem“ (Abu-Omar & Rütten, 2006, S. 2).

Wie Schindler und Gatterman (2010) in ihrer Studie zum Betriebssport, an der 24 deutsche Städte mit mehr als 200.000 EinwohnerInnen teilgenommen haben, zeigten, ist der Betriebssport vielfach noch nicht so sehr als Gesundheitssport, sondern noch immer traditionell als Wettkampfsport etabliert. Das zeigt sich sowohl an der Quantität der Firmen, die Wettkampfsportarten anbieten, als auch an der Menge der Wettkampfsportarten im Verhältnis zu den Gesundheitssportarten. Fußball nimmt mit 79 % mit weitem Abstand zu

Badminton und Tischtennis (je 62 %) den ersten Platz im Firmenangebot ein. Demgegenüber sind nur in 10 bis 20 % der Firmen Sportarten im Angebot zu finden, die sich schon auf den ersten Blick für den Gesundheitssport eignen bzw. sogar als solche angesprochen werden. Dazu gehören unter anderem Wirbelsäulengymnastik, Wassergymnastik, Nordic Walking und Herz-Kreislauf-Training. Diesem geringen Angebot an Gesundheitssportmöglichkeiten stehen mit 17 Sportarten, die aus dem klassischen Wettkampfsportbereich stammen, mehr als drei Viertel des Angebots gegenüber. Auch an den Zusatzveranstaltungen zu den diversen betrieblich organisierten Sportarten wie Turnieren, Events und Stadtolympiaden ist der Leistungsanspruch vor dem Gesundheitsanspruch erkennbar.

Die Möglichkeiten der SportwissenschaftlerInnen, Gesundheitssport mehr in das Zentrum der Aufmerksamkeit zu rücken, ohne den Wettkampfsport zu schwächen, liegen in den Zusatzbenefits des Gesundheitssports. Dazu gehören die Verbesserungen der sozialen und mentalen Fähigkeiten der MitarbeiterInnen und deren subjektiv höher eingestuftes Wohlbefinden. Diese können überdies zu ökonomischen Vorteilen für die Unternehmen führen. Darüber hinaus sollten die messbaren physischen Aspekte der Gesundheitsverbesserung nicht vernachlässigt werden. Auch Emrich, Fröhlich und Pieter (2009) weisen auf diese vielfach in der Literatur diskutierten positiven Aspekte hin, konnten aber in ihrer explorativen Studie nur eine entsprechende Tendenz bei der Betriebssport treibenden Population erkennen, aber keinen signifikanten Unterschied zu der nicht sportlich aktiven Kontrollgruppe feststellen.

Zu den aktuellen Entwicklungen, die besonders von der Sportwissenschaft im Bereich Gesundheitssport beachtet werden sollten, ist die Zunahme des Alters der ArbeitnehmerInnen zu nennen. Dadurch ergibt sich laut Mess und Utz (2013) die spezielle Aufgabe, die physische Leistungsfähigkeit und Arbeitsgesundheit letzterer zu erhalten. Sie haben ArbeitnehmerInnen über 55 Jahre dahingehend untersucht, womit deren körperliche Beschwerden, sofern sie welche hatten, am stärksten assoziiert gewesen sind. Sie fanden heraus, dass die subjektive Gesundheit am stärksten mit der körperlichen Leistungsfähigkeit assoziiert war, gefolgt vom *Body Mass Index* (BMI) und dem Rauchverhalten. Daher sollten ihrer Auffassung nach BOM, die sich speziell auf die Bedürfnisse und physischen Fähigkeiten sowie die Verbesserung der Leistungsfähigkeit der älteren ArbeitnehmerInnen konzentrieren, in die Gesundheitsförderungsmaßnahmen aufgenommen werden.

Die Effekte aller drei zu differenzierenden Bereiche Sport, Gesundheitssport und gesundheitsförderliche körperliche Aktivitäten, sollen nicht auf den physischen Bereich beschränkt

bleiben, sondern auch psychischen, sozialen und mentalen Nutzen erbringen. Dieser Ansatz erinnert sich der Traditionen in den USA, wo in Programmen zur Verhaltensprävention schon seit vielen Jahren zahlreiche Maßnahmen kombiniert werden und z. B. in den Unternehmen alle drei Bereiche der körperlichen Aktivität schon lange in Programme zur Änderung von Ernährungs- und Rauchgewohnheiten integriert sind. Auch in Europa erinnern sich einige WissenschaftlerInnen an schon vor langer Zeit bekannte bzw. in den letzten Jahrhunderten in Vergessenheit geratene Sichtweisen. Verantwortlich für die segmentorischen Zugänge waren diverse Trends in der Wissenschaft, welche die Spezialisierung, die strikte Trennung aller gerade beschriebenen Bereiche und enorm kleinräumige Vorgehensweisen verlangten. Nun werden diese aber wieder miteinander verbunden (Zapotoczky, Gampenrieder & Schöppl, 2002).

2.2.3.5 Zusammenführung einiger segmentorischer Zugänge

Es gibt andere Modelle, welche die einzelnen wissenschaftsdisziplinimmanenten Zugänge zusammenführen und dadurch den segmentierenden Zugang zum Menschen und seiner Krankheit bzw. Gesundheit zu überwinden suchen.

> Die alte Medizin war in erster Linie eine Lehre von der gesunden Lebensführung. Aber sie entwickelte unter dem Einfluss der Naturwissenschaften, der Technik und der gesetzlichen Krankenversicherung ein völlig neues Krankheitskonzept. Die Gesundheitslehre verschwand aus dem Bewusstsein, das Gesundheitswesen wurde zum Krankenwesen, Gesundheitspolitik zur Krankenkassenpolitik. (Zapotoczky, Gampenrieder & Schöppl, 2002, S. 29)

Wenn Zapotoczky, Gampenrieder und Schöppl (2002) von der alten Medizin sprechen, dann denken sie an die Zeit von Hippokrates (5. Jahrhundert vor Christus) bis zum Beginn der Neuzeit. Die Renaissance erlaubte dann den Vormarsch der Technik und das Übergewicht von analytischen gegenüber holistischen Denkmodellen. Die neuen Modelle des späten 20. und beginnenden 21. Jahrhunderts besinnen sich wieder auf die Ideen des ursprünglichen Gesundheitswesens. Sie sind weitaus komplexer als Ursachen-Wirkungs-Modelle und verbinden soziale, organisch-biologische und psychische Komponenten des Menschen zu einem Gesamtorganismus, der in der Phase der Krankheit schlecht an seine Belastungen angepasst ist und im individuellen und temporären Zustand der Gesundheit eine hohe Anpassung an physische, mentale und psychische Belastungen zeigt. Dabei ist der lebende Organismus immer als in Einheit mit seiner Umwelt anzusehen. Der Organismus, in vorliegendem Fall der Mensch, ist auf die Leistungen seiner Umwelt angewiesen. Wenn diese zu ihm passen, dann entsteht eine Einheit aus Bedürfnis und Bedürfnisbefriedigung, die das

Überleben sichert. Daher sind Gesundheit und Krankheit in solchen Modellen als „Passung und Passungsverlust“ (Uexküll & Wesiack, 2003, S. 8) zu beschreiben. Um dies verstehen zu können, ist der Umweltbegriff von Jakob Johann von Uexküll (2014) anzuwenden, der diesen als eine Konstruktion, eine subjektive Wahrnehmung und Interpretation dieser Wahrnehmungen von Individuen begreift. Da Wahrnehmungen also Konstruktionen und nicht Abbildungen von Realitäten sind, ist das Verhältnis zwischen Körper und Umwelt nicht als Reiz-Reaktions- oder Ursache-Wirkungs-Modell zu sehen, sondern als eine Beziehung innerhalb eines dynamischen Systems mit multiplen Zeichenprozessen, in dem Bedürfnisse sich als Mangelzustände äußern. Der Mensch als biopsychosoziales System versagt bei schlechter Anpassung an seine Belastungen zunächst im physischen, dann im mentalen und zuletzt im sozialen Bereich. Gerade zu Beginn von Krankheiten stehen salutogenetische und pathogene Prozesse in einem sehr komplexen Gleichgewicht. Gesundheit ist als die Fähigkeit definiert, Dysbalance auszugleichen (Uexküll & Wesiack, 2003).

Gemäß diesem Zugang haben Brand, Schlicht, Grossmann und Duhnsen (2006) in ihrer als Feldexperiment angelegten Interventionsstudie über die Effekte von BOM zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz – Bezug nehmend auf den multidimensionalen WHO-Zugang zur Gesundheit und zur Lebensqualität – das subjektive Wohlbefinden zur wichtigsten Variablen erklärt. Erst sekundär waren diverse physische Fitnessparameter zu erheben und zu bewerten. Es zeigte sich, dass der holistische Ansatz besonders im Bereich der individuell empfundenen Lebensqualität gute Ergebnisse erzielte, sofern die TeilnehmerInnen nach dem Ende der Studie selbstständig weiter trainiert hatten. Der durch die physisch zu messenden Parameter zu überprüfende Gesundheitszustand verbesserte sich ebenfalls bei allen StudienteilnehmerInnen.

Um die erwähnte Dysbalance auszugleichen und diesen Prozess in der BGF zu unterstützen, haben Wollesen, Fendel, Piper und Mattes (2013) in dem Konzept *Fit for Business* drei Präventionsbereiche von Bewegung, Ernährung und Rauchen zusammen mit Stressmanagement in KMU beobachtet und beschrieben. Das Ziel des Projektes war es, durch Zusammenführung der Erkenntnisse aus den segmentorischen Bereichen der Psychologie, Medizin und Sportwissenschaften gesundheitsfördernde Maßnahmen, die zu langfristigen Verhaltensänderungen führen sollten, in KMU einzuführen. Die Effekte der Verhaltensänderungen sollten zur Erhöhung des subjektiv empfundenen Wohlbefindens durch die Erhöhung der Teilnahmeaktivität an den unterschiedlichsten Maßnahmen führen. Die für die Beschreibung gewählten Methoden waren das von Green und Kreuters *Proceed-Precede-Modell*

(Green & Kreuter, 1999) und das jüngere Modell des *Intervention-Mapping* (Wollesen, Fendel, Piper & Mattes, 2013). Bereits das erste beinhaltet die Verknüpfung zweier Methoden, nämlich der Ergebnisevaluation mit der Prozessevaluation, um Ist- und Sollzustände und den Weg von A nach B darstellen zu können (Wollesen, Fendel, Piper & Mattes, 2013).

Auch Klever-Deichert, Gerber, Schröer und Plamper (2006) plädieren für einen gesundheitsfördernden und präventiven Zugang im Umgang mit den temporären technisch messbaren und subjektiv empfundenen beschriebenen menschlichen Konditionen. Allerdings bewegen sie sich auch im sekundären bis tertiären Präventionsrahmen, weil sie die Notwendigkeit der Verhinderung der Verschlechterung von Krankheitsbildern und die Abschwächung der Ausformungen von Krankheitsverläufen betonen. Sie haben ein für alle drei Präventionsbereiche, also von primär bis tertiär gültiges Bewertungsinstrument zur Beurteilung von Interventionsmaßnahmen bezüglich ihrer Wirksamkeit entwickelt. Dieses Programm liegt als Kriterienkatalog vor, der für Screenings zur Wirksamkeit von Maßnahmen eingesetzt werden soll. Sie selbst arbeiten im Bereich der evidenzbasierten Medizin (EBM), wobei bereits erprobte Maßnahmen systematisch aufbereitet und analysiert werden, um daraus Leitlinien zur therapiewirksamen Methodik ableiten zu können. Sie übernehmen also die Methode der EBM in den Bereich der Prävention, um diese zu bewerten, und konnten diverse Trends beobachten, wie Gesundheitsförderungsmaßnahmen effektiv eingesetzt werden konnten.

Generalisierend stellten Klever-Deichert, Gerber, Schröer und Plamper (2006) fest, dass Einzelmaßnahmen und Einzelzugänge, aus welchem Bereich auch immer, wenig erfolgversprechend waren. Immer war ein multidimensionaler Zugang aus diversen Wissenschaftsdisziplinen, die Kombination unpersönlicher Informationen (Plakate, Homepages, Newsletter, etc.) mit ExpertInneneinsatz für die jeweiligen Maßnahmen unter Einbeziehung aller Stakeholder in die Gesamtprozesse (*involvement* statt *education*) effektiver und effizienter.

Wichtig ist hierbei die in Kapitel 2.1.5 beschriebene Operationalisierung von Gesundheit, um den Status quo und die eventuell eintretenden Veränderungen messbar zu machen. Die internationale Vergleichbarkeit der Daten muss gewährleistet sein, die Trends müssen messbar, darstellbar und interpretierbar sein (Lampert, Kroll, Müters & Stolzenberg, 2013). Langmann und Kvas (2014) unterscheiden zu diesem Zweck zwischen Kennzahlen und Indikatoren. Gemäß diversen Definitionen aus der Ökonomie werden Kennzahlen über ihre quantitative Aussagekraft und über die Messbarkeit von Indikatoren, die sich für die Beschreibung von qualitativen Gegebenheiten eignen, aber nicht eindeutig gemessen werden

können, differenziert. Sie halten diese Trennung aber für genauso unbefriedigend wie den Verzicht auf die Trennung der beiden Begriffe, um keine Verkomplizierungen herbeizuführen. Letztendlich unterscheiden sie Kennzahlen und Indikatoren nach den Anforderungen, die an sie gestellt werden. Danach müssen Indikatoren entscheidungsrelevante Informationen liefern können, die den Anforderungen aller Stakeholder gerecht werden können. ExpertInnen sollen beurteilen können, ob sie den Anforderungen genügen. Kennzahlen müssen den Anforderungen an quantitative Messungen genügen und den Qualitätsansprüchen der Statistik nach Validität, Vollständigkeit und Zuverlässigkeit entsprechen sowie darüber hinaus termintreu geliefert werden. In der BGF besteht der Nutzen von Kennzahlen darin, die realen Maßnahmen und die wirtschaftlichen Effekte der BGF entsprechend abzubilden. Der Beibringungsaufwand sollte angemessen sein und im besten Fall sollten schon Kennzahlen aus Vorstudien vorlegbar sein, um eine Verfolgbarkeit über die Zeit zu ermöglichen.
Außer den unterschiedlichen Zugängen zu den Kennzahlen und den Indikatoren, welche die Gesundheitsförderung beschreiben sollen, gibt es auch inhaltlich sehr unterschiedliche Konzepte, gesprochen werden kann sogar von Ideologien, die der Gesundheitsförderung zugrunde liegen.
Wie bereits in Kapitel 2.1 erläutert, gibt es unterschiedliche Definitionen und Konzepte der Gesundheit. Sie haben ihren unmittelbaren Einfluss auf die Konzepte der Gesundheitsförderung.

2.2.4 Konzepte der Gesundheitsförderung

Um dem Anspruch der WHO-Gesundheitsdefinition, die physisches, psychisches und soziales Wohlbefinden als Gesundheit beschreibt, gerecht zu werden, muss die Gesundheitsförderung die Wünsche und Bedürfnisse von Einzelpersonen und Gruppen berücksichtigen. Die Gesundheitsförderung soll allen Menschen die Möglichkeiten geben, sich ihrer Gesundwerdung und -erhaltung selbstbestimmt zu widmen und sie dabei unterstützen, auch selbst in Gegebenheiten, die ihre Lebenssituationen und ihre Umwelt bestimmen, eingreifen zu können, um diese zu verändern (WHO, 1986).
Die Gesundheitsförderung unterscheidet sich von der Prävention, von der es drei Stadien (primäre, sekundäre und tertiäre Prävention) gibt, durch ihren unterschiedlichen Zugang zum Themenkomplex der Gesundheit. Prävention ist krankheitsorientiert, weil sie auf die Vermeidung und Heilung von Krankheiten setzt. Da die kurative Medizin speziell im Bereich der durch den Lebensstil geprägten Krankheiten vor allem auch an ihre ökonomischen

Grenzen stößt, liegt dieser Ansatz vermehrt im Brennpunkt der Änderungsabsichten (Jung, 2004).

Die Gesundheitsförderung unterliegt einem Wandel des Zugangs zu den bereits in Kapitel 2.2.2 genannten Konzepten der Old Public Health zur New Public Health (Noack, 1996, S. 26). Früher galt die Aufmerksamkeit der politisch und juristisch reglementierten Einflussnahme durch ExpertInnen. Heute geht es in dem interdisziplinären und multiprofessionellen Bereich der Gesundheitswissenschaften um die Analyse, Planung, Durchführung, Messung und Evaluierung von Projekten. Im Mittelpunkt des Interesses der New Public Health steht die Organisationsentwicklung (Noack, 1996). Prävention und Gesundheitsförderung sind beide an Verhältnis- und Verhaltensmodifikationen orientiert und interessiert, welche der Gesundheit zuträglich sind (Jung, 2004).

Die beiden Gegenpole stellen die Salutogenese und die Pathogenese dar, wie sie in den beiden folgenden Unterkapiteln 2.2.4.1 und 2.2.4.2 genauer beschrieben werden. Sie als komplett getrennt oder absolut unvereinbar zu betrachten, ist obsolet. Laut Antonovsky (1997) besteht zwischen Salutogenese und Pathogenese eine komplementäre Beziehung, in deren Zentrum das Kohärenzgefühl als stetige, aber dynamische Zuversicht gewährleistet, dass sich die Erfahrungswelten kohärent zu den Erwartungshaltungen der Individuen entwickeln werden. Menschen sind weder als gesund noch als krank zu klassifizieren, sondern als vieldimensionales Gesamtgeschehnis aus Gesund- und Kranksein zu beschreiben. Tabelle 4 zeigt eine Kombination der Erkenntnisse von Antonovsky (1979) zum Kohärenzgefühl und Inhalten einer moderneren und salutogenetischen Orientierung in der Gesundheitsförderung. Wie Tabelle 4 zeigt, geht es bei der salutogenetischen Betrachtungsweise der Gesamtbefindlichkeiten von Menschen um die Fragen nach dem Subjektiven, z. B. dem persönlichen Wohlbefinden, dem *Ich* in der Selbstwahrnehmung und den *Ich-Botschaften* in der Darstellung des individuell Wahrgenommenen. Ein Hauptaugenmerk liegt auf den Potenzialen, die es auszubauen gilt, und nicht auf den an der Normativität des Pathologischen gemessenen Defiziten, denen die Behandlungskonzentration gilt. Antonovsky (1997) hat das Bild des Schwimmers im Fluss verwendet, um zu zeigen, dass es einen immerwährenden Wechsel von Krankheit mit ihren Symptomen und von Gesundheit, die als Zeit der Regulierungsphasen zu verstehen ist, gibt. Die als System funktionierende Selbstorganisation und -regulation kommuniziert mit globalen Systemen, kulturellen Gegebenheiten und sozialen Bedingungen.

Tabelle 4: Kohärenzgefühl-Salutogenese

Basis	Salutogenetische Orientierung		
Kohärenzgefühl	Kriterium	Ausformung	Prinzip
Entwicklung auf Basis der Lebenserfahrung	Kommunikation	Stimmig, kohärent, verbundenheitsorientiert	Streben nach Kohärenz
Set von Ressourcen der Widerstandsfähigkeit	Orientierung	Ausgerichtet auf attraktive Ziele der Gesundheit	Wohlbefinden, Sinnerfüllung, Fitness, Lebensqualität
Erfolgreiches Stressmanagement stärkt das Kohärenzgefühl	Ressourcen	Suche nach Fähigkeiten und Unterstützung	Potenzialfokussierung
Ein starkes Kohärenzgefühl unterläuft Stressoren	Individuum	Konzentration auf die Person	Subjektivität
Persönliche Gesundheitsparameter und öffentliche Unterstützung wehren Stressoren ab oder neutralisieren sie	Dynamik	Gesundheit als Prozess, Lösungsorientierung, (Selbst) Regulierung	Schwimmer im Fluss
Wechselwirkungen zwischen Stressoren, pathogenen und schwachen sozialen Bindungen schaden dem Gesundheitsstatus	Kontext-Attraktoren	Selbstorganisation/-regulation, Bezug zu globalen Systemen,	Mehrdimensionalität der Selbstheilungsfähigkeit
Stressoren greifen den Gesundheitsstatus direkt an	Möglichkeitenvielfalt	Parallelität von Gesundheit und Krankheit	Aufhebung der Dichotomie krank versus gesund

(mod. nach Stiftung für Salutogenese GmbH, 2013)

Menschen sind nicht entweder gesund oder krank, sondern stets beides gleichzeitig, wobei in Abwechslung einmal der eine, dann der andere Prozess stärker zum Ausdruck kommt. Sowohl die Krankheits- als auch die Selbstheilungsfähigkeit unterliegt keinem eindimensionalen oder gar einfachen Ursache-Wirkungs-Prinzip, sondern beide stets der Mehrdimensionalität. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, mit beiden optimal umzugehen.

2.2.4.1 Salutogene Perspektive (stabilisierend)

Die salutogene Sichtweise verlangt die Gesamtbetrachtung des Menschen inklusive seiner Krankheit und seiner Geschichte, nicht nur die vom Menschen abgetrennte Betrachtung der Krankheit und ihrer Entstehung (Antonovsky, 1997). Der salutogene Zugang zur Gesundheitsförderung statt Krankenbehandlung (kurativer Zugang) bezieht sich auf persönliche, soziale, körperliche und seelische Befähigungen und Mittel von Individuen und von Gruppen. Er beinhaltet die Ermutigung zu und die Unterstützung von einem selbstverantworteten, bewussteren Lebensstil zur Erreichung „von umfassendem Wohlbefinden“ (WHO,

1986). Es stellt sich die Frage nicht danach, was Menschen krankmacht und wie vermieden werden kann, dass sie krank werden, indem die Krankheitsursachen weitestgehend ausgeschlossen werden. Demgegenüber geht es darum, trotz der krankheitsverursachenden Stressoren gesund zu bleiben, indem die Regulatoren gestärkt werden. Das salutogene Modell ist gesundheitsfokussiert, ressourcenorientiert und gesundheitserhaltend, besser noch stärkend (Bengel, Strittmatter & Willmann, 2001).

Es als präventivmedizinisch anzusehen, wäre aber nicht richtig, da die Prävention in ihren drei Stufen durchaus bereits kurativen Charakter hat. Statt sich auf Stressoren und deren Vermeidung oder Bewältigung zu konzentrieren, wird die Aufmerksamkeit auf *Copingressourcen* (Antonovsky, 1997, S. 30) und auf den gesunden Pol des Gesamtgeschehens gelenkt. Stressoren werden nicht automatisch als zu vermeidende Negativa betrachtet, sondern deren Qualität genau beobachtet und sie durchaus auch als Eustressoren in Abhängigkeit von ihrem Charakter und den Strategien der Auflösung der Anspannung willkommen geheißen. Die Konzentration soll der aktiven Anpassung des Körpers an dessen Umgebungsbedingungen gelten und nicht der Erschaffung einer vermeintlichen Wohlfühlzone, die alle Stressoren vermeiden hilft. Das salutogene Vorgehen ist nicht das Gegenteil des pathogenen, sondern stellt eine nötige Erweiterung desselben dar. Die salutogene Orientierung soll die pathogene nicht ersetzen, sondern sie ergänzen. Die Pathogenese muss den Prüfungen durch die Salutogenese, der Betrachtung aus anderer Perspektive, standhalten können. Sie muss sich der Konfrontation mit neuen Fragen mit anderem Background stellen und der Möglichkeit, neue Hypothesen zu formulieren, Raum geben. Die Verteilung der beiden Orientierungen sowohl in Wissenschaft und Forschung als auch in der praktischen Anwendung im präventivmedizinischen, medizinischen und gesundheitsfördernden Bereich soll ausgeglichener werden. Das Konzept des Kohärenzgefühls ist die Antwort auf die Frage der salutogenen Orientierung (Antonovsky, 1997).

In der salutogenen Orientierung nimmt das Konzept der Resilienz einen wesentlichen Platz ein. Es ist vom Wort *resilience* abgeleitet, das Widerstandskraft, Elastizität und auch Spannkraft bedeutet. Die Resilienz entsteht, „wenn sich Personen trotz gravierender Belastungen oder widriger Lebensumstände psychisch gesund entwickeln“ (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2014, S. 9). Sie ist weder angeboren noch stabil und auch nicht als Charaktermerkmal anzusehen. Es handelt sich vielmehr um einen lebenslangen Vorgang. Dieser ist enorm veränderlich und vom sozialen, physischen, psychischen etc. Gesamtkontext der Person abhängig. Resiliente Personen besitzen soziale und personale Schutzfaktoren. Zu den schüt-

zenden Persönlichkeitsmerkmalen gehören Flexibilität, Aktivität, Intelligenz, geringe Emotionalität, hohe Empathie, Verantwortungsgefühl, Zielstrebigkeit und Konzentrationsfähigkeit sowie Offenheit. Ebenfalls in den persönlichen Bereich fallen erworbene Fähigkeiten wie Sprachgebrauch, Hobbys, gute schulische oder berufliche Leistungen, Selbstregulation und Affektbeherrschung. Die schützenden sozialen Faktoren sind die sich in den sozialen Umfeldern befindenden Personen. Bei Kindern und Jugendlichen sind dies in erster Line die Eltern und die anderen näheren Familienmitglieder, die Kontaktpersonen in Schule und Lehre und das übrige soziale Umfeld, z. B. Musikschule und Sportklub. Diese Personen können z. B. Vertrauen, Autonomie, Feinfühligkeit und Reaktionsbereitschaft fördern oder inhibieren. In verschiedenen Langzeitstudien auf der ganzen Welt wurden schützende (protektive) Faktoren festgestellt, die dazu beitragen, die Widerstandsfähigkeit gegenüber unterschiedlichsten Belastungen zu festigen (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2014).

Es gibt zahlreiche Definitionen der Resilienz, die von der wissenschaftlichen Herangehensweise der sie Definierenden abhängig sind. Eine viele Möglichkeiten inkludierende Beschreibung stammt von Wustmann (2004). Sie fasst internale und externale Kriterien in ihrer Definition zusammen und führt aus, Resilienz sei „die psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber biologischen, psychologischen und psychosozialen Entwicklungsrisiken“ (Wustmann, 2004, S. 18). Wesentlich ist, dass es dabei immer um die lebenslange Entwicklung der Resilienz geht, auch wenn sie ein aus der Pädagogik und Kinder- und Jugendpsychologie in zahlreiche andere Felder übernommener Begriff ist. Bei Resilienzförderungsmaßnahmen, die auch *Lebenskompetenzprogramme* (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2014, S. 62) heißen, geht es immer um die Stärkung der Schutzfaktoren. Resilienz ist variabel und verändert sich im Lebenslauf in Abhängigkeit von zu bewältigenden Ereignissen und angeborenen und bisher erlernten Fähigkeiten. Auf diese greifen Menschen im jeweiligen Bewältigungsprozess zurück, der immer als Entwicklungsmöglichkeit zu verstehen ist (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2014).

Aus diesen Informationen entwickelten Buddeberg-Fischer, Klaghofer, Gnam und Buddeberg (1998) das Modell des kognitiven Stresses, das auf drei Inhalten, die miteinander interagieren, beruht. Diese Inhalte sind zunächst die Anforderungen in ihren quantitativen und qualitativen Ausformungen, die von hoch bis gering und umgekehrt auf einer Geraden verlaufen. Der zweite Inhalt umfasst die Kontrollier- und Regulierbarkeit dieser Anforderungen, welche die gleichen Eigenschaften besitzen wie die Anforderungen. Der dritte Inhalt beinhaltet die sozialen Unterstützungen, ebenfalls in den gleichen Ausformungsmög-

lichkeiten wie die beiden zuvor genannten. Alle drei stehen miteinander in Kommunikation, beeinflussen einander und führen zu stärkerer oder geringerer Ausprägung der jeweils anderen Inhalte in direkt oder indirekt proportionaler Weise. Wenn die Anforderungen gering, die Unterstützung und die Regulierbarkeit jedoch hoch sind, dann sind Krankheitserscheinungen selten, umgekehrt sind bei hohen Anforderungen und geringer Unterstützung und Regulierbarkeit die Erkrankungen viel häufiger. Die gesundheitlichen Auswirkungen im physischen und psychischen Bereich sind bei gestressten Personen, also denen mit hohen Anforderungen bei gleichzeitig geringer Unterstützung und Regulierbarkeit ebenso hoch wie bei solchen mit niedrigem Kohärenzgefühl (Buddeberg-Fischer & Ritzmann, 2000), wie auch Tabelle 4 zu entnehmen ist.

Anders als die Lebenskompetenzprogramme gehen die kurativen Programme der Krankheitsvermeidung und/oder -heilung vor.

2.2.4.2 Pathogene Perspektive (kurativ)

Der pathogene Zugang zum Arbeits- und Gesundheitsschutz hat seine historischen Wurzeln in der Sozialpolitik und den gewerkschaftlichen Bewegungen des 19. Jahrhunderts. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sollte vornehmlich die FabrikarbeiterInnen der Industriegesellschaften vor Unfällen und krankmachenden Arbeitsbedingungen schützen sowie die Auswirkungen von arbeitsbedingten Krankheiten kurieren. Hierfür war die Krankheitsanalyse zur Erforschung der Entstehungsbedingungen der Krankheiten notwendig. Dies hat sehr zur Entwicklung der modernen Medizin, der Hygiene und Ernährungswissenschaften beigetragen (Oppolzer, 2010).

Heute ist der pathogene Zugang in die drei Stufen der Prävention unterteilt. Die primäre Prävention soll Krankheiten verhüten und bedient sich dazu Schulungsmaßnahmen (Informationen, Bildungsprogramme) oder politischer Regelungsprozesse (Rauchverbot im öffentlichen Raum). Die sekundäre Prävention soll Krankheiten im Frühstadium erkennen, damit sie besser kuriert werden können. Zu den hier ansetzenden Maßnahmen zählen Vorsorgeuntersuchungen und regelmäßige Kontrollen von RisikopatientInnen, z. B. bei Bluthochdruck oder Hyperinsulinismus. Auch Screening-Maßnahmen an gesamten Bevölkerungsgruppen (Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen) sind sekundäre präventivmedizinische Aufgaben. Die tertiäre Prävention verhindert die weitere Verschlechterung bereits eindeutig auftretender Krankheitsbilder (Trojan, 2002).

Allerdings sind diese klare Trennung des salutogenen und pathogenen Zugangs einschließlich der darauf basierenden Unterscheidung von Gesundheitsförderung und Prävention in der Literatur nicht immer so eindeutig gegeben. Gerade bei den Maßnahmen ist aber die Einstellung, ob präventiv oder gesundheitsfördernd vorgegangen werden soll, von grundlegender Bedeutung.

2.2.5 Maßnahmen der Gesundheitsförderung

Welche Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung zu ergreifen sind, wird in hohem Ausmaß von der Gesundheitswissenschaft mitbestimmt. Die Gesundheitswissenschaft ist auch als Managementwissenschaft, die zur Verbesserung der Gesundheit der Weltbevölkerung beitragen soll, aufzufassen. Als solche muss sie ihre Ziele *SMART* (spezifisch, messbar, ambitioniert, realistisch, terminiert) formulieren. Diese Zielformulierung ist einfacher über den Begriff der Krankheit, der als Abweichung von einem als gesund definierten Normzustand angesehen wird, zu erreichen, da das Ziel bereits in der Definition vorgegeben ist. So ist das Gesundheitsmanagement viel eher ein Krankheitsmanagement, das über die Verhinderung, Diagnose und Heilung von Krankheiten definiert wird (Fleßa, 2012).

Organisationen benötigen das Management, dessen Aufgabe es ist, alle Tätigkeiten im Bereich der Leitung und Lenkung der Organisation funktional aufeinander abzustimmen. Das Gesundheitsmanagement der Organisation hat die betriebliche Gesundheitspolitik (BGP), zu der auch die Gesundheitsförderung gehören kann, umzusetzen. Im Drei-Säulen-Modell von Oppolzer (2010) stellt die Gesundheitsförderung die zweite Säule dar (siehe Abbildung 5). Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stellen die erste Säule der Gesundheitspolitik dar, die zweite Säule umfasst die betriebliche Gesundheitsförderung, die ein systematisiertes Paket von Maßnahmen und Aktionen ist, das den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutz im Rahmen der Gesundheitspolitik von Betrieben ergänzen darf, aber nicht muss. Die dritte Säule ist das Integrierte Management oder *Human Resource Management*, das für die Realisierung der Inhalte der ersten und zweiten Säule verantwortlich ist. Die Bezeichnung Human Resource Management zeigt viel deutlicher als der deutsche Ausdruck Personalwesen die Ökonomisierung der Ware Mensch, deren Gesundheit auf politischer Ebene zugunsten neoliberaler Wirtschaftsideologie geschützt werden soll. Die zweite Säule der BGP ist die dritte des Gesundheitsmanagements in den Betrieben.

Abbildung 5: BGF als zweite Säule der betrieblichen Gesundheitspolitik (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Oppolzer, 2010, S. 23)

Den Betrieben stehen bei ihren Aktivitäten in diesen Bereichen die TrägerInnen der gesetzlichen Krankenversicherung, die nach § 20 SGB V hierzu verpflichtet sind, zur Seite (Bundesministerium der Justiz, 2016c). Die gleiche Verpflichtung zur Unterstützung der Betriebe erlegt § 14 SGB VII den TrägerInnen der gesetzlichen Unfallversicherung auf (Oppolzer, 2010; Bundesministerium der Justiz, 2016e). Die Unterstützungen in ausreichendem Maß gewähren zu können, erfordert Veränderungen in den Organisationsformen der Krankenkassen und sonstigen Versicherungen. Aber auch die Organisation der Betriebe selbst, die in der Gesundheitsförderung aktiv sind, die Pflegeinstitutionen, die Krankenhäuser, die Schulen und die Unternehmen bedürfen ganz bestimmter Organisationsreformen, um die Aufgaben der Gesundheitsförderung bewerkstelligen zu können (Grossmann, 1996).

Um die Gesundheit von MitarbeiterInnen verbessern zu können, stehen einige Instrumente zur Verfügung. Diese Instrumente sind zur Erhebung des Status quo zu Beginn des Projektes die Analyse der Situation und die Berichterstattung darüber. Je nachdem, ob das Projekt im Rahmen der Verhaltens- oder Verhältnisänderung wirksam werden soll, gibt es unterschiedliche Anamneseinstrumente. Dazu gehören die Beobachtung und Beschreibung der Verhältnisse, die Befragung der MitarbeiterInnen, die Erhebung messbarer Daten in beiden Bereichen und die dokumentarische Fixierung aller erhobenen Daten und Informationen; des Weiteren die Planung, Durchführung, Begleitung, Überwachung und Dokumentation

der Maßnahmen und zuletzt die Darstellung der Unterschiede, welche die gesundheitsfördernden Maßnahmen erbracht haben (Lobnig & Dietscher, 1996).

Ist die Gesundheitsförderung Teil der Unternehmenskultur, verlangt sie auch ganz bestimmte Kommunikationsformen in der Belegschaft und zwischen der Führungsebene und der Belegschaft. Diese sollen von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung getragen sein. In den Unternehmensleitlinien sollten die MitarbeiterInnenbeteiligung, die Übertragung von Verantwortung an die MitarbeiterInnen und die angemessene Reziprozität mit beiderseitigen Verpflichtungen und Rechten, die weit über das Arbeitsvertragsverhältnis hinausreichen, festgelegt sein. Diese Festlegungen von Alltagsverhaltensweisen und Vereinbarungen von scheinbaren Selbstverständlichkeiten stärken das soziale Umfeld jedes Einzelnen in diesem Setting und fördern die Corporate Identity der MitarbeiterInnen.

Entscheidend für die Bewertung von BOM im Rahmen der BGF ist die Betrachtung des Gesamtsystems der Gesundheitsförderung mit all ihren Supra- und Subsystemen, den zuvor beschriebenen systemimmanenten Prozessen, den Einzelstrukturen sowie ihren Schnittstellen und Vernetzungen (Ulich, 2005). Zu den Systemstrukturen, die für alle Aktivitäten im Rahmen der BGF die Grundlage bilden, zählen Vorschriften der Institutionen, Verordnungen und Gesetze. Die EU-Verordnung Richtlinie des Rates 89/391/EWG (Rat der Europäischen Gemeinschaften, 1989) hat die Möglichkeiten eingeräumt, dem traditionellen Arbeitsschutz in der Praxis eine neue Richtung zu geben und diesen mit dem Handlungsfeld Arbeitsplatz im Bereich Public Health zu vernetzen. In der EU gibt es das *Gesunde-Städte-Projekt*, die gesundheitsfördernden Krankenhäuser, die gesundheitsfördernden Betriebe und die gesundheitsfördernden Schulen (Krammer, 1996).

2.2.6 Institutionen der Gesundheitsförderung

Die in den genannten Netzwerken stattfindenden Projekte sind durch die Zusammenarbeit der verantwortlichen PolitikerInnen, der MitarbeiterInnen in den Ministerien der Bereiche Gesundheit, Unterricht und Kultur, der ExpertInnen des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung, der Betriebe und des KonsumentInnenschutzes möglich (Ulich, 2005). Da die Gesundheit der MitarbeiterInnen die Basis für den sozioökonomischen Erfolg der EU ist, unterstützt diese in Übereinstimmung „mit Artikel 129 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft und dem Aktionsprogramm der Gemeinschaft im Bereich der öffentlichen Gesundheit (2003-2008)“ (BKK Dachverband, 2016) den Aufbau des ENWHP. Krammer (1996) bemerkt dazu, dass es noch keine zentral gesteuerten Wissenschaftsinsti-

tutionen, die sich ausschließlich der Gesundheitsförderung widmen würden, gebe, aber sehr wohl ein breites Feld der Kooperationen diverser Wissenschaftsdisziplinen, die im Bereich Public Health zusammenarbeiteten und ihre Studien vernetzten. Gerade im Feld der Gesundheitsförderung findet ein intensiver Dialog zwischen Forschung und Praxis statt.

2.2.6.1 Nutzen, Strukturen und Erfolgsfaktoren institutioneller Gesundheitsförderung

Der Nutzen der institutionellen Gesundheitsförderung, zu der auch die BGF zählt, ergibt sich aus den Problemen, die sich in der europäischen Arbeitswelt im 21. Jahrhundert ergeben bzw. die sich in den letzten 15 Jahren zugespitzt haben. Für die Dramatisierung und den Wandel sind unter anderem diverse Rahmenbedingungen verantwortlich – wie der Druck der Globalisierung, der Zwang der permanenten Erreichbarkeit und Verfügbarkeit in Gesellschaften, die einen extrem hohen Dienstleistungssektor von über 80 % gegenüber einem verschwindend kleinen Produktionssektor haben, wobei die modernen Kommunikationstechnologien die perfekten Werkzeuge sind, diesen Zwang auszuüben, die Häufung der prekären Beschäftigungsverhältnisse, die verlängerte Lebensarbeitszeit, wodurch die MitarbeiterInnen immer älter werden (Uhle & Treier, 2015, S. 64 f.; DGFP e.V., 2012, S. 34; Gröben, 2003, S. 10). Die psychischen Belastungen der noch in der Erwerbstätigkeit stehenden Menschen wächst durch den Personalabbau und die auch dadurch bedingte steigende Arbeitslosigkeit. Es kommt zu einem Zuwachs an KMU und der ArbeitnehmerInnenanzahl in den einzelnen KMU (Gröben, 2003, S. 10). Da der Unternehmenserfolg eng an die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten geknüpft ist, ist es notwendig, deren Motivation, Arbeitsmoral, Leistungswillen und Arbeitsfähigkeit trotz sich weiter verschlechternder Rahmenbedingungen so gut wie möglich zu erhalten. Dadurch wird eine Produktivitätssteigerung in der Gegenwart erreicht. Gleichzeitig sind aber auch die traditionellen Ziele des Arbeitsschutzes, Vermeidung von Unfällen und Vorbeugung von Berufskrankheiten weiterhin zu beachten (Bundesministerium der Justiz, 2015a). Daher ist die institutionelle Gesundheitsförderung auch eine wichtige Zukunftsinvestition, da die weitaus höheren, später anlaufenden Kosten für die Behandlung von Krankheiten bzw. krankheitsbedingte Arbeitsausfälle gesenkt werden können (Badura, Walter & Hehlmann, 2010).

Der Koordinator im Forum für die KMU des DNBGF, Stefan Ammel, der beim Verband der Innungskrankenkassen (IKK classic) arbeitet, meint: „Gerade in kleineren Betrieben finden

wir sehr fruchtbaren Boden für BGF. Die vielen Vorzüge werden noch unzureichend genutzt. Das wird sich ändern“ (DNBGF, 2016c).

Sehr wichtige Institutionen im Bereich der Gesundheitsförderung sind nicht nur die KMU, sondern ebenfalls alle, die im Rahmen der Betreuung und Bildung mit Kindern und Jugendlichen tätig sind.

2.2.6.2 Kinder- und Jugendlichenbetreuung sowie -bildung

Im Rahmen der salutogenen Gesundheitsförderung kommt den Kindergärten und Schulen besondere Bedeutung zu. Sie gehören den sozialen Ressourcen an. Resiliente Kinder und Jugendliche können auf LieblingslehrerInnen zurückgreifen. Diese sind Identifikationsfiguren, weil sie positive Rollenmodelle verkörpern und sich nicht nur für die Kinder interessieren, sondern sie auch fördern und motivieren (Werner & Smith, 2001). Ein beispielhaftes Projekt, ein Lebenskompetenzprogramm für Kinder und Jugendliche zwischen 13 und 21 Jahren, ist das Trainingsprogramm *Fit for Life* (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2014, S. 77). Es fördert durch diverse Module genau diejenigen Fähigkeiten, welchen mit den Modulbezeichnungen wie „Motivation, Gesundheit, Selbstsicherheit, Körpersprache, Kommunikation, Fit für Konflikte, Freizeit, Gefühle, Einfühlungsvermögen, Lebensplanung, Beruf und Zukunft, Lob und Kritik“ (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2014, S. 77) angesprochen werden.

Im Modul Freizeit mit dem Ziel, diese sinnvoll zu gestalten und zum Stressabbau zu nutzen, sind z. B. Freizeit- oder auch Wettkampfsportaktivitäten einbaubar, um eine positive Haltung gegenüber sportlichen Aktivitäten zu entwickeln und zu erproben, welche Effekte der Sport für andere Bereiche, wie z. B. Selbstsicherheit oder Konfliktbewältigung, hat. Im Modul Gesundheit ist der Raum für Gesundheitssport gegeben.

Außer den Personen in den Betreuungs- und Ausbildungseinrichtungen sind es die Schul- und Klassenräume selbst, die Sicherheit geben können. Durch alters- und fachgerechte Leistungsanforderungen, angemessene Erwartungen und Ansprüche an die Verantwortungsfähigkeit der Kinder, die alltägliche aktive, positive Konfrontation und die Kooperation mit anderen Institutionen und dem familiären Umfeld der Kinder kann die Resilienz sehr positiv beeinflusst werden (Sosic-Vasic, 2010).

Stressoren in den Kinder- und Jugendlichenbetreuungs- und Ausbildungseinrichtungen sind der anwachsende Selektionsdruck, die Zunahme der Lernumfänge bei gleichzeitiger Verringerung der Zeit, diese zu bearbeiten, sowie das Absinken der positiven Qualität der Schüle-

rInnenbeziehungen und der SchülerInnen-LehrerInnen-Bindungen (Buddeberg-Fischer & Ritzmann, 2000).

Eine Möglichkeit der Gesundheitsförderung in diesen Institutionen ist es, ein von den Kindern und Jugendlichen als positiv und stressfrei erlebtes Unterrichtsklima zu schaffen. Dies ist durch die Beziehungsverbesserung zwischen LehrerInnen und SchülerInnen und positive soziale Kontakte der SchülerInnen mit den Peergroups möglich. Für Jugendliche zwischen 14 und 19 Jahren ist die familiäre Unterstützung bzw. der positive Kontakt zwischen ihren Familien (Eltern) und den Lehrkräften bzw. Personen der Ausbildungsstätten von geringerer Bedeutung als die positive Auseinandersetzung mit Gleichaltrigen (Buddeberg-Fischer & Ritzmann, 2000).

Gesundheitsförderung in den Schulen kann den Schulstress durch Unterrichtseinheiten mit Gesundheitsförderungsprojekten, z. B. Projekten aus der Theaterpädagogik oder Arbeitswochen zu gesundheitsrelevanten Themen wie Stress und seine Bewältigung, verringern. Die Lernenden erweitern nicht nur ihr Wissen zum Thema, sondern ändern auch ihre Verhaltensstrategien. Dies ist auf den Zuwachs an Regulierungsfähigkeiten und die Verbesserung der LehrerInnen-SchülerInnen-Beziehung in den Projekten zurückzuführen (Buddeberg-Fischer & Ritzmann, 2000).

Hier ist ein breites Feld für die Vermittlung eines positiven Verhältnisses zu gemeinsamen sportlichen Aktivitäten gegeben, was später in eine positive Einstellung dem Betriebssport gegenüber münden kann. Die Beobachtung der Verbesserung der Beziehungen zwischen Lehrenden und Lernenden durch die gemeinsame Projektarbeit, speziell mit BOM, lässt sich eventuell auf die Beziehungsverbesserung und damit Verbesserung des Arbeitsklimas und der Produktivität der MitarbeiterInnen durch Betriebssport in Form von BOMIM als Gesundheitssport übertragen.

2.2.6.3 SeniorInnenbetreuung

Mess und Utz (2013) sind der Auffassung, dass es den ArbeitgeberInnen inzwischen zwar klar sei, wie wichtig die älteren ArbeitnehmerInnen für die Wertschöpfung der Unternehmen seien, da die Gesellschaft laufend altere und die Menschen länger im Arbeitsprozess blieben (sollen). Darüber, wie die betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen auf spezifische Gesundheitsdeterminanten älterer ArbeitnehmerInnen reagieren sollen oder welche Parameter besonders relevant für sie seien, gebe es jedoch noch kaum Erkenntnisse. Diese ließen sich aus Kooperationen mit der Gesundheitsförderung in der häuslichen

Pflege und mit der institutionellen SeniorInnenbetreuung erfahren. Die Beschreibung von Bildern des Alters, besser der Alten, wie sie z. B. Dunkel (1994) durchführt, zeigt deutlich, was es so schwierig macht, die Bedürfnislage von älteren Menschen kennenzulernen. Sowohl die Haltung, wie viel Arbeit leisten und dass sie Probleme verursachen, als auch die, dass sie hilfebedürftig seien und ihnen alle Entscheidungen abgenommen werden müssten, sind Haltungen aus dem Pflegebereich, die zu belasteten und belastenden Beziehungen führen. Ein Schritt in die richtige Richtung ist es, ältere Menschen als individuelle Lebewesen mit ihrer eigenen Lebensgeschichte, ihren persönlichen Bedürfnissen wahrzunehmen und ernst zu nehmen. Weber (1997) ist der Ansicht, dass der Idealfall die Umkehr des Defizitbildes des Alterns zu einem Altersbild sei, das allen Menschen die Möglichkeit des lebenslangen Lernens und der lebenslangen Entwicklung zubillige.

2.2.6.4 BGF und BGM in Betrieben

Die aktivsten Institutionen der Gesundheitsförderung sind neben Schulen, Gemeinden und Städten die privatwirtschaftlichen Betriebe (Krammer, 1996). In letzterem Umfeld wird über den Verlauf der vergangenen zwei Jahrzehnte zunehmend mit den Begrifflichkeiten BGF und BGM gearbeitet. Für eine erfolgreiche Etablierung gesundheitsförderlicher Maßnahmen in Betrieben ist es daher von essenzieller Bedeutung, die Inhalte und Zielsetzungen sowie ihre Beziehung zueinander zu klären, um letztendlich ihre hohe heutige Relevanz in der Unternehmenswelt erfassen zu können.

Badura, Ritter und Scherf (1999) fassen unter dem Begriff BGF einzelne Maßnahmen zusammen, welche der Verhaltensmodifikation von MitarbeiterInnen im Sinne der Verhaltensprävention dienen sollen, wobei die klassischen Instrumente aus den Feldern Ernährung, Bewegung sowie Sucht- und Stressbewältigung Anwendung finden. Sie fügen diesen Maßnahmen zeitlich befristete Interventionswerkzeuge, wie z. B. die Einrichtung von Gesundheitszirkeln, hinzu, um den allgemeinen Gesundheitszustand der in einem Unternehmen beschäftigten Personen zu erhalten oder zu verbessern (S. 17). Die besagte Verhaltensprävention basiert auf der Prämisse, dass ein Individuum grundsätzlich mit seinem eigenen Bestand an Verhaltensformen für gesundheitliche Problemen Vorkehrungen treffen kann. Wenn innerhalb eines Unternehmens einem verhaltenspräventiven Ansatz gefolgt wird, dann ist es das Ziel dieser Strategie, einzelnen MitarbeiterInnen den Aufbau einer Wissensgrundlage im Bereich der Wahrnehmung und Bewertung von Gesundheitsrisiken im Arbeitsalltag zu ermöglichen und ihn direkt mit vorbeugenden Maßnahmen gegenüber

einer Vielfalt von gängigen Problembereichen auszustatten. Die Schwerpunkte können z. B. bei den Themen Ernährung, Entspannung, Suchtverhalten und körpergerechtes Arbeiten liegen. Wie und ob die genannten präventiven Maßnahmen von allen MitarbeiterInnen akzeptiert und angewandt werden, hängt vom jeweils vorliegenden Hintergrundwissen zu der Thematik selbst, der darauf bezogenen persönlichen Einstellung und von den daraus jeweils abgeleiteten individuellen Zielsetzungen ab. Werden MitarbeiterInnen sachlich und unvoreingenommen über potenzielle gesundheitliche Risiken im Rahmen ihrer Tätigkeit informiert, kann das Verständnis für diese Risiken aufseiten der MitarbeiterInnen deutlich verbessert und eine auf ihrem eigens angereicherten Wissen und ihrer eigenen Motivation basierende Prävention angeregt werden (Jancik, 2002, S. 100 ff.). Durch die vorbeugende Anregung zu einer Verhaltensänderung der MitarbeiterInnen, welche ebenfalls im Rahmen von betriebsärztlichen Vorsorgeuntersuchungen erfolgen kann, ist es möglich, aktuelle Zivilisationskrankheiten, wie z. B. Herzinfarkt, Schlaganfall, Diabetes und auch Krebserkrankungen, schon auf einer Kommunikationsebene abzuwenden, ihr Eintreten zu verzögern oder ihren Verlauf abzumildern. Hierdurch können dem Personal Gesundheitsrisiken verständlich gemacht und ein aufgeklärter Umgang mit gesundheitlichen Risiken angeregt werden (Jancik, 2002, S. 99).

Ergänzend zu den Werkzeugen der Verhaltensmodifikation kommen im Rahmen der BGF auch Maßnahmen der Verhältnisprävention zur Anwendung. Sie beinhalten vorrangig gesundheitsfördernde Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in einem Unternehmen, was z. B. eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung einschließen kann. Die Verhältnisprävention verfolgt im Gegensatz zur Verhaltensprävention den Ansatz, die Aufmerksamkeit auf die Bedingungen am Arbeitsplatz und die Arbeitssituation selbst zu richten und so Quellen für gesundheitliche Problemfelder zu identifizieren und zu eliminieren. Herrschen Mängel in der Ausgestaltung des Arbeitsumfeldes vor, können hieraus gesundheitliche Probleme, aber auch Frustration und ein Abfall von Produktivität durch einen Mangel an Motivation entstehen (Marstedt & Müller, 1998, S. 25). Wird in einem Unternehmen eine verhältnispräventive Strategie verfolgt, gehen mit dieser Aktionen einher, mit denen die Arbeitssituation, die dort zu erledigenden Aufgaben und die Arbeitsorganisation verbessert werden sollen, wodurch die Arbeit humanisiert und somit menschengerecht gestaltet werden soll. In diesem Zusammenhang wird auch von einer präventiven Arbeitsgestaltung gesprochen (Altgeld, Laser & Walter, 1997, S. 85 ff.; Derr, 1995, S. 94). Letztere Nomenklatur verdeutlicht, dass vorherrschende Gefährdungen im Rahmen des Arbeitsgesundheitsschutzes nicht

nur nach ihrer Identifikation, also korrektiv, beseitigt werden, sondern auch bereits vor ihrem Eintreten präventiv und umsichtig verhindert werden müssen. Dies wird durch die Berücksichtigung und Anwendung entsprechender Maßnahmen und Erkenntnisse vor der Inbetriebnahme von Arbeitsplätzen ermöglicht. Bei der humanisierten Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, -umfeldern und -organisationen muss ein individuell wirksamer Gesundheitsschutz gewährleistet sein, der sozial angemessen umgesetzt wird und eine persönlichkeitsfördernde Wirkung entfaltet (Ulich, 1996, S. 193 f.), sodass bei der integrativen Konzeption von Arbeitssystemen im Rahmen einer verhältnispräventiven Strategie nicht mehr nur ausschließlich technische und logistische Prozessbestandteile im Vordergrund stehen, sondern die MitarbeiterInnen, die als weiterer essenzieller Bestandteil der Planung betrachtet werden (Ulich, 1996, S. 142 f.). Die Gestaltung eines Arbeitsplatzes wird dabei simultan von einem interdisziplinären Planungsteam vorgenommen, was die betroffenen MitarbeiterInnen einschließt. Dieses Vorgehen gestattet aufgrund der Vielfältigkeit der in einem solchen Planungsteam vorhandenen thematischen Spezialisierungen eine Vorwegnahme von potenziellen Problemen vor der Implementation des Arbeitsplatzes und seiner dazugehörigen Prozesse (Teske & Witte, 2000, S. 36 f.). Im Rahmen dieser verhältnispräventiven Arbeitsplatzgestaltung müssen diverse Themenbereiche abgedeckt werden, um eine ganzheitliche Lösung zu erarbeiten.

Der ergonomische Aspekt der Arbeitsplatzgestaltung befasst sich z. B. mit den konkret vorliegenden Eigenschaften und Fähigkeiten von MitarbeiterInnen, wie z. B. anthropometrische Eigenschaften (Größe, Gewicht, etc.) sowie leistungsphysiologische und -psychologische Kenngrößen. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren soll im Rahmen einer ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen, -mitteln und -prozessen einer übermäßigen Belastung in diesen Feldern vorgebeugt werden (Teske & Witte, 2000, S. 44). Eine entsprechende Verminderung der physischen und psychischen Belastungen durch derartige Maßnahmen kann jedoch nur durch einen sachgemäßen und sinnhaften Umgang mit ihnen vonseiten der MitarbeiterInnen erreicht werden. Nur detaillierte Anleitung zu den Maßnahmen und zu ihrer Wirkungsweise durch die entsprechenden Fachkräfte ermöglicht ihre sinnvolle Implementation in den Arbeitsalltag (Bamberg, Ducki & Metz, 1998, S. 207).

Im Kontext der psychologischen Dimension der Arbeitsplatzgestaltung wird angestrebt, übermäßige Belastungen zu identifizieren, um sie präventiv verhindern oder vermindern zu können (Hacker, Fritsche, Richter & Iwanowa, 1995, S. 28). Die Ursachen für diese Art von psychosozialen Fehlbelastungen liegen vorwiegend in der Ausgestaltung der im Arbeitsall-

tag zu absolvierenden Aufgaben und der damit verbundenen Aktivitäten und Prozesse selbst. Ausprägungen dieser Fehlbelastungen können sowohl eine Überforderung als auch eine Unterforderung der MitarbeiterInnen sein (Hacker & Raum, 1993, S. 11) . Das Ziel einer verhältnispräventiven Strategie im psychosozialen Bereich sollte daher stets eine Humanisierung der Arbeit selbst sein, da diese zu signifikanten Verbesserungen im Bereich der Bewältigung von Stress, der Motivation bei der Arbeit sowie der physischen und psychischen Gesundheit beitragen kann (Badura, Litsch & Vetter, 2001, S. 38). Zum Erreichen einer solchen Verbesserung müssen umfassende Beschreibungen eines Arbeitsplatzes und der dazugehörigen Prozesse und Tätigkeiten vorliegen, damit dieser hinsichtlich seiner psychosozialen Beanspruchungen evaluiert werden kann. Eine Tätigkeit ist dann unter psychosozialen Gesichtspunkten als positiv zu bewerten, wenn sie hinsichtlich der Aspekte Gesundheits- und Persönlichkeitsförderung vollständig sind. Merkmale dieser Vollständigkeit sind die Möglichkeit eigenständig festlegbarer Zielsetzungen, selbständiger Vorbereitung bzw. Planung von Handlungen, eigenständiger Auswahl von Arbeitsmitteln, selbständiger Ausführung inklusive eines Feedbacks zur Tätigkeitskorrektur sowie selbständiger Kontrolle der Resultate im Vergleich zu zuvor definierten Zielsetzungen (Ulich, 1991, S. 162 f.). Eine entsprechende Evaluation kann nur wertschöpfend durchgeführt werden, wenn neben der Tätigkeitsbeschreibung auch die Sichtweise der MitarbeiterInnen selbst auf die in ihren Tätigkeiten vorherrschenden Ausprägungen der genannten Vollständigkeitsmerkmale berücksichtigt wird, damit ihre Bedürfnisse und persönlichen Anforderungen in die Tätigkeiten einfließen können. Je früher MitarbeiterInnen im psychosozialen Kontext in den Evaluationsprozess einbezogen werden, desto besser können bei ihm Hemmungen im Rahmen ihrer Arbeit vermindert und die Identifikation mit selbiger verbessert werden (Plath, 1990, S. 88).

Eine weitere Ausprägung der Prävention im Rahmen der BGF stellt die System- bzw. Organisationsprävention dar. In ihr werden Maßnahmen formuliert und durchgeführt, welche auf arbeitssoziale Verbesserungen, eine Verbesserung des Betriebsklimas und teambildende Schulungen abzielen (Meyer & Tirpitz, 2008, S. 2). Das ENWHP definiert BGF als eine „moderne Unternehmensstrategie, die Erkrankungen am Arbeitsplatz vorbeugt, Gesundheitspotenziale stärkt und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessert“ (DAK, 2006).

Hinsichtlich der Definition des BGM wird in der Fachliteratur oft der Begriff des *gesunden Managements* verwendet, welches sowohl den Unternehmen als auch den MitarbeiterInnen eine jeweils eigene Verantwortlichkeit hinsichtlich der mit dem Thema Gesundheits-

und Arbeitsschutz verbundenen Prozesse verleiht (Weinreich & Weigl, 2011). Wienemann (2000) versteht unter einem effektiven BGM eine Entwicklung von im Unternehmen integrierten Prozessen und Strukturen, welche die Gesundheit und das Wohlbefinden aller MitarbeiterInnen erhalten und fördern sollen (S. 484), wobei sich die Gestaltung der Arbeit, der Organisation und des Verhaltens im Rahmen der beruflichen Tätigkeit auf das gesundheitliche Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen konzentrieren soll. Letztendlich sollen nicht nur die ArbeitnehmerInnen, sondern auch der ArbeitgeberInnen von der Einführung dieser Prozesse profitieren können. Auf diese Weise wird das aus der BGF hervorgehende BGM zu einem Führungsinstrument weiterentwickelt, dessen Aufgabe es ist, im Querschnitt des Unternehmens die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und somit ihre Leistungsfähigkeit zu verbessern (Badura, Ritter & Scherf, 1999, S. 17). Ein strukturiertes BGM liegt dann vor, wenn nachhaltig wirkende Prozesse im Unternehmen etabliert worden sind, welche die Wirkung von BGF-Maßnahmen dauerhaft verbessern (Pfaff & Slesina, 2001, S. 32). Das BGM wird somit zu einem präventiven Werkzeug der Unternehmensstrategie und reicht über den bloßen Arbeitsschutz hinaus (Salvaggio, 2007, S. 14). Es fasst die BGF, den klassischen Arbeitsschutz und Aufgaben der Unternehmensführung unter einem themenübergreifenden Managementkonzept zusammen (Pfaff & Slesina, 2001, S. 32). Weinreich und Weigl (2011) definieren die BGM als „die planvolle Organisation mehr oder weniger komplexer betrieblicher Gesundheitsdienstleistungen zum Zwecke der Erhaltung und zum Ausbau der Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Mitarbeiter“ (S. 140).

Das Zusammenspiel zwischen BGF und BGM stellt sich nun so dar, dass die Gesamtheit aller BGF-Maßnahmen, welche der Steigerung des gesundheitlichen Wohlbefindens dienen, als Teilbereich des BGM verstanden werden kann. Der Umfang des BGM ist daher größer als die Summe aller Tätigkeiten der BGF. Sie erfüllt eine Querschnittsaufgabe zu nachhaltiger Personalpolitik, Organisations- und Arbeitsgestaltung sowie Führungskultur und konzentriert sich im Unterscheid zur isolierten Betrachtung der BGF auf die Verbesserung der Nachhaltigkeit der gesundheitsfördernden Maßnahmen (Bundesministerium des Innern, 2014, S. 5 f.). Die BGM berücksichtigt und beeinflusst zum Erreichen dieses Ziels die Führungs- und Unternehmenskultur, Unternehmensziele und Visionen, die im Unternehmen vorherrschenden Prozesse, das Betriebsklima, die Partizipation, die soziale Kompetenz und die Arbeitsbedingungen. Daher verfolgt das BGM einen ganzheitlicheren und strategischeren Ansatz als die BGF (Bittner, Leufgen, Marxen & Steinwender, 2008, S. 7).

Die speziellen Aufgaben der Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt sind an die sich verändernden Rahmenbedingungen, wie z. B. die steigende Arbeitslosigkeit, die Vorherrschaft der IT-Technologie und der Roboterisierung, die neoliberale Globalisierung, die Zunahme der prekären Beschäftigungsverhältnisse und die älteren Belegschaften geknüpft (BKK Bundesverband, 2007). Da der Erfolg der Unternehmen von der Motivation und Leistungsfähigkeit ihrer MitarbeiterInnen abhängig ist und diese die Gesundheit als Voraussetzung dafür benötigen, will die BGF sowohl die Unternehmen als auch deren MitarbeiterInnen durch geeignete Maßnahmen in den Betrieben bei der Vorbereitung auf die Annahme der neuen Herausforderungen unterstützen. Hilfestellungen sind durch die Schaffung der politischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen und durch Unterstützung im finanziellen und materiellen Bereich, z. B. durch Förderungen, möglich (Sommer, 2004, S. 178).

Die BGF in Deutschland „setzt auf Leitlinien, Zieldefinitionen und Qualitätskriterien, die Anregungen geben und so zur Entwicklung einer umfassenden und nachhaltig wirksamen Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz beitragen sollen“ (DNBGF, 2016b). Zu diesen Leitlinien zählt die Ottawa-Charta (WHO, 1986) als Grund- oder Basisgesundheitsverordnung. Alle weiteren Leitlinien sind nachgeordnet und basieren auf den Inhalten der Ottawa-Charta von 1986, die als strategisches Papier dient und konkrete Anweisungen zur Gesundheitsbildung sowie Beratung und Vorbeugung von Krankheiten und Unfällen enthält. Sie ist vor allem auf politischer Ebene für die Anwendung von Handlungsstrategien von Bedeutung (WHO, 1986).

Die zweite Ebene der Leitlinien, die EU-weite Gültigkeit besitzt, findet sich in der Luxemburger Deklaration (BKK Dachverband, 2016). Darin wird erkannt, dass die traditionellen Zielsetzungen des klassischen Arbeitsschutzes, die Arbeitsunfälle verhindern und arbeitsbedingten Erkrankungen vorbeugen sollten, nicht mehr ausreichen, um den veränderten Bedingungen des derzeitigen Arbeitsmarktes zu begegnen. Sie definiert BGF als Unternehmensstrategie, die darauf abzielt, „Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern“ (BKK Dachverband, 2016).

Auf Basis von § 20 SGB V sind unter anderem die Gesundheitsförderung, die Primärprävention und die Selbsthilfe durch gesetzliche Krankenkassen geregelt (Bundesministerium der Justiz, 2016c).

Gesundheit und Krankheit sind sehr stark von dem Wechselspiel zwischen den Arbeitsbedingungen, die an einem Arbeitsplatz vorherrschen (inklusive eventueller gesundheitsgefährdender Bedingungen), und den Voraussetzungen, welche die MitarbeiterInnen für ihre Tätigkeiten mitbringen (z. B. Über-/Unterqualifizierungen, Motivation, Werthaltungen), abhängig. Des Weiteren haben die Beziehungen der Beschäftigten untereinander und auch zu den ArbeitgeberInnen großes Gewicht. Die Bandbreite reicht von gegenseitiger Unterstützung über Ignoranz bis zum Mobbing. Die negative Seite führt zur Krankheit bzw. zur höheren Wahrscheinlichkeit der Krankheitsentwicklung, die positive Seite, die über die berufliche Entwicklung auch die Persönlichkeitsentfaltung fördert, hat positive Auswirkungen auf die physische, emotionale und mentale Gesundheit (Zapf, 2004; VDBW, 2009; Giesert & Geißler, 2003).

Die BGF ist laut Jung (2004) nachweislich erfolgreich, wenn sie auf einer fach- und berufsübergreifenden Zusammenarbeit beruht und alle Schlüsselpersonen dazu beitragen, dass das zentrale Ziel der BGF, „gesunde MitarbeiterInnen in gesunden Unternehmen“ (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2002) zu haben, erreichbar ist und wenn die Unternehmen sich an den Leitlinien von Partizipation, Integration, Projektmanagement und Ganzheitlichkeit orientieren (Kiesche, 2013). Unter Partizipation versteht Kiesche (2013), dass alle MitarbeiterInnen in den Gesamtablauf der Gesundheitsförderung im Betrieb einbezogen werden sollten (S. 42). Die Integration meint, dass die BGF in allen Unternehmensbereichen berücksichtigt werden müsse und alle wichtigen Entscheidungen unter Bezugnahme auf sie zu fällen seien (Kiesche, 2013, S. 38). Das Projektmanagement verlangt die systematische Herangehensweise an alle Maßnahmen und Programme. Dies bedeutet nach der Bedarfsanalyse und Prioritätensetzung auch deren Planung, Vorbereitung und Durchführung. Während der Durchführung sind regelmäßige Kontrollen genauso notwendig wie die Evaluierung der Projekte nach ihrem Abschluss. Kontrolle und Evaluierung erfolgen durch die Erhebung der Daten sowie die Interpretation und Bewertung der Ergebnisse (Gröben & Ulmer, 2004, S. 13, zitiert nach Gröben & Bös, 1999; Badura, 2000; Lenhardt, 2001). Das Prinzip der Ganzheitlichkeit der BGF verlangt, dass die Maßnahmen und Projekte sowohl auf Verhältnis- als auch auf Verhaltensänderungen ausgerichtet sind, wobei die Risikoreduktion mit der Stärkung der Gesundheitspotenziale und Schutzfaktoren kombiniert werden soll (Gröben & Ulmer, 2004, S. 13, zitiert nach Gröben & Bös, 1999; Badura, 2000; Lenhardt, 2001).

Im Gegensatz zu den gesetzlich klar reglementierten Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz verfügen die BGF und das BGM in Deutschland über keine direkte gesetzlich reglementierte und verpflichtende Grundlage zu ihrer Einführung und Durchführung. Viel eher kann von dem Vorhandensein einer auf Freiwilligkeit beruhenden Rechtsgrundlage gesprochen werden, aus der sich Rahmenbedingungen für die Einführung und Durchführung von BGF und BGM von Gesetzen und Verordnungen aus dem Bereich Arbeitsgesundheitsschutz ableiten lassen. Bei ihrer differenzierten Betrachtung muss jedoch zwischen öffentlichem (staatlichem und unfallversicherungsrechtlichem Arbeitsschutzrecht) und privatem Recht (kollektivem und individuellem Arbeitsschutzrecht) unterschieden werden (Pieper, 2009, S. 49 ff.). Eine Darstellung aller relevanten Rechtsgrundlage ihrer für die BGF relevantesten Paragrafen erfolgt in Tabelle 5.

Tabelle 5: Gesetzliche Rahmenbedingungen für BGF und BGM in Deutschland

Rechtsgrundlage	Quelle	Beschreibung	Wichtigste Paragrafen
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	AGG von 2006 (aktualisiert 2013)	• Nachfolger des Beschäftigtenschutzgesetzes (BschutzG). • Befasst sich mit der Verhinderung/Beseitigung von Benachteiligungen durch Rasse/ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter und Sexualität. • Gesundheitsbezug wird indirekt im Zusammenhang der altersgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen hergestellt.	
Arbeitsschutzgesetz	ArbSchG von 1996 (aktualisiert 2015)	• Gesetzliche Grundlage zur Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsgesundheitsschutzes. • Ziel: Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten während ihrer Arbeitszeit. • Zentraler Aspekt: Gefährdungen, die während der Arbeitszeit zu Personenschäden führen können. • Verpflichtet ArbeitgeberInnen zur Ermittlung und zum Abbau von körperlichen und psychischen Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz.	**§2:** Begriff der menschengerechten Gestaltung der Arbeit **§3:** Grundpflichten der ArbeitgeberInnen wie die Einbindung des Arbeitsschutzes in die betrieblichen Führungsstrukturen §4: Unterteilung in Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) und zur Förderung von gesundheitsgerechtem Verhalten (Verhaltensprävention) **§5:** Beurteilung der Arbeitsbedingungen **§6:** Dokumentation

Arbeitssicherheitsgesetz	ASiG von 1973 (aktualisiert 2013)	• Verpflichtet ArbeitgeberInnen zur Bestellung von Sicherheitsingenieuren, Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit zur qualifizierten Unterstützung beim Arbeitsschutz/der Unfallverhütung. • Verpflichtet ArbeitgeberInnen zur Gründung von Koordinationsgremien des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes (Arbeitsschutzausschuss). • Ziel: Strukturen der Organisation eines wirksamen betrieblichen Arbeitsgesundheitsschutzes etablieren.	**§2,3:** Bestellung Betriebsarzt und Aufgaben **§8:** Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
Arbeitsstättenverordnung	ArbStättV von 2004 (aktualisiert 2015)	• Dient der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Implementation/dem Betrieb von Arbeitsstätten. • Sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und hygienische Regeln müssen beachtet werden (Anforderungen an Arbeits-, Pausen-, Bereitschafts- und Sanitärräume, u.a. hinsichtlich Beleuchtung, Belüftung und Raumtemperatur). • Formulierung von Schutzzielen und allgemeine Anforderungen.	
Arbeitszeitgesetz	ArbZG von 1994 (aktualisiert 2013)	• Regelt Arbeits-, Pausen- und Erholungszeiten zum Schutz der ArbeitnehmerInnengesundheit und zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (z. B. an Sonntagen und staatlichen Feiertagen). • Nachtarbeitsreglementierung ist ein wichtiger Bestandteil des ArbZG.	
Betriebssicherheitsverordnung	BetrSichV von 2002 (aktualisiert 2016)	• Regelt u.a. die Nutzung und Bereitstellung von Arbeitsmitteln im Sinne des Arbeitsschutzes. • Fokus liegt auf Gefährdungen durch die Eigenschaften des Arbeitsmittels beim Einsatz.	

Betriebsverfassungs-gesetz	BetrVG von 1972 (aktualisiert 2013)	• Reglementiert die Beteiligungsrechte von Betriebs- und Personalräten. • Betriebsrat erhält Mitbestimmungsrechte bei der Regelung des Gesundheitsschutzes/der Unfallverhütung. • Betriebsrat ist Mitglied des Arbeitsschutzausschusses. • Überwachung: Einhaltung der Regelungen des Gesundheitsschutzes, Mitbestimmung bei Unfallverhütungs- und Gesundheitsschutzmaßnahmen, Arbeitsplatzgestaltung, eingeschränkte Mitbestimmung bei Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs, Einführung neuer Arbeitsmethoden.	**§§ 80, 89:** Überwachungs- und Informationsrechte, Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz **§ 87 (1) Nr. 7, §§ 90, 91:** Mitbestimmungs- und Beratungsrechte, mit Bezug auf arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung
Bildschirmarbeitsverordnung	BildscharbV von 1996 (aktualisiert 2015)	• Befasst sich mit der Thematik Bildschirmarbeitsplätze. • Ganzheitlicher Ansatz: Fokus auf technische Mindestanforderungen an Bildschirmgeräte, Gestaltungsrichtlinien am Arbeitsplatz und Umgebung sowie Softwareergonomie und Arbeitsorganisation. • Ziel: Reduktion von psychomentalen, kognitiven und körperlichen Belastungen.	**§ 3:** Beurteilung der Arbeitsbedingungen
Bürgerliches Gesetzbuch	BGB (aktualisiert 2016)	• Betrachtet aus privatrechtlicher Sicht den betrieblichen Gesundheitsschutz.	**§ 618:** Pflicht zu Schutzmaßnahmen
Deklaration der Menschenrechte	UN-Menschenrechts-Charta von 1948, Artikel 23	• Gemäß UN-Menschenrechts-Charta hat jeder Mensch das Recht auf Arbeit, eine freie Berufswahl und auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen.	
Einkommensteuergesetz	EStG (aktualisiert 2016)	• Befasst sich mit der Bewertung von gesundheitsfördernden Maßnahmen als zu versteuernder geldwerter Vorteil.	**§ 3 Nr. 34:** Spezielle Maßnahmen der ArbeitgeberInnen zur Gesundheitsförderung, die den Anforderungen des SGB V §§ 20/20a genügen, sind in Höhe von 500,-€ pro Kalenderjahr steuer- und beitragsfrei
Gefahrstoffverordnung	GefstoffV von 2004 (aktualisiert 2015)	• Befasst sich mit dem Schutz vor Gefahrstoffen bzw. mit den aus ihnen entstehenden toxischen Gefährdungen.	

Geräte- und Produktsicherheitsgesetz	GPSG von 2004, ProdSG von 2011 (aktualisiert 2015)	• Befasst sich mit technischen Arbeitsmitteln und Verbraucherprodukten.	
Grundgesetz	GG von 1949, Artikel 2 (aktualisiert 2014)	• Grundgesetzliche Verankerung des Arbeitsgesundheitsschutzes findet sich bereits im Artikel 2 des Grundgesetzes • Jeder Mensch hat das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit und Leben.	
Jugendarbeitsschutzgesetz	JarbSchG von 1976 (aktualisiert 2016)	• Befasst sich mit dem Verbot, Kinder und Jugendliche für unangemessene Arbeiten zu beschäftigen. • Kinder und Jugendliche sollen vor Überbeanspruchung und weiteren Gefahren am Arbeitsplatz geschützt werden.	
Mutterschutzgesetz	MuSchG von 1952 (aktualisiert 2012)	• Befasst sich mit dem Schutz erwerbstätiger Mütter.	**§ 2 MuSchG:** Vorschriften zur Gestaltung des Arbeitsplatzes **§ 1 MuSchArV:** Beurteilung der Arbeitsbedingungen
Sozialgesetzbuch	SGB (aktualisiert 2015, 2016)	• Besteht aus zwölf Teilen, wobei für Gesundheitsförderungs-themen die Bücher V (Gesetzliche Krankenversicherung), VI (Gesetzliche Rentenversicherung), VII (Gesetzliche Unfallversicherung) und IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) die relevantesten für BGF/BGM sind. • Fordert grundsätzlich die Zusammenarbeit zwischen Krankenkassen und Berufsgenossenschaften im Rahmen einer BGF.	**SGB V, § 20:** Auseinandersetzung mit der BGF, Primärprävention und Selbsthilfe durch gesetzliche Krankenkassen **SGB VII, § 1:** Prävention arbeitsbedingter Gesundheits-gefährdungen, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten durch die gesetzliche Unfallversicherung **SGB VII, § 14:** Zusammenarbeit zwischen Unfallversicherung und Krankenkassen, Ursachenforschung **SGB VI, § 31:** Mitwirkung der Rentenversicherungsträger bei BGF & Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen **SGB IX, § 84:** Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

(mod. nach Bundesministerium der Justiz, 2012, 2013a, 2013b, 2013c, 2013d, 2014, 2015a, 2015b, 2015c, 2015e, 2015f, 2015g, 2015h, 2016a, 2016b, 2016c, 2016d, 2016e, 2016f, 2016g; DNBGF, 2016b; Uhle & Treier, 2013, S. 82 ff.; Vereinte Nationen, 1948)

Über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus ist der *Leitfaden Prävention* des Spitzenverbandes der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV Spitzenverband, 2014) auf Bundes-

ebene in Deutschland ebenfalls verbindlich. Er regelt teilweise die Arbeit der Krankenkassen und schreibt vor, in welcher qualitativen Ausformung die Krankenkassen im Bereich der BGF vorgehen dürfen bzw. müssen und welchen inhaltlichen Handlungsspielraum sie haben. Diese Fakten zeigen, welch großes Feld an Betätigungsmöglichkeiten für Betriebssport als gesundheitsfördernde Maßnahme gegeben ist. Abbildung 6 zeigt, wie sich die BGF in das Drei-Säulen-Modell des Gesundheitsmanagements nach Lindstedt und Lehmann (2008) einreiht.

Abbildung 6: Drei Säulen des Gesundheitsmanagements (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Lindstedt & Lehmann, 2008, S. 160)

Abbildung 6 zeigt den Arbeitsschutz als größte der drei Säulen. Ihm werden, da er gesetzlich vorgeschrieben ist, die meisten Ressourcen an finanziellen Mitteln und Personalaufwand zugebilligt (Oppolzer, 2010). Das Arbeitsschutzgesetz muss die EU-Vorgaben befolgen, wobei ArbeitgeberInnen bei ihrer Umsetzung große Freiheiten haben, um die jeweils besonderen Gegebenheiten der Branchen und einzelnen Unternehmen berücksichtigen zu können (Bundesministerium der Justiz, 2015a). Die Forderungen bestehen darin, dass Arbeitsschutzmaßnahmen festgelegt, durchgeführt und kontrolliert werden müssten. Sie sollen Gefährdungen, die durch Fehlbelastungen herbeigeführt werden und zu Erkrankungen oder Unfällen führen können, vermeiden. Die BetriebsrätInnen sind zur Mitarbeit im Arbeitsschutz verpflichtet, sodass sie sich an der Festlegung der Bestimmungen beteiligen müssen (Uhle & Treier, 2015).

Die zweite Säule, der Gesundheitsschutz, erhält ca. drei Viertel der Zuwendungen des Arbeitsschutzes, die Gesundheitsförderung ca. ein Drittel (Oppolzer, 2010). Beide sind freiwil-

lig zu erbringende Leistungen der ArbeitgeberInnen. Da es aber um die Erhaltung der Arbeitskraft, der Leistungsfähigkeit und der Motivation der MitarbeiterInnen geht, sind die ArbeitgeberInnen gut beraten, wenn sie die zweite und dritte Säule des Gesundheitsmanagements in den Betrieben genauso ernst nehmen wie die erste und den Ressourcenaufwand dafür erhöhen würden. Dies eröffnet ein weites Betätigungsfeld unter anderem für SportwissenschaftlerInnen. Strukturell gesehen ist bisher in vielen Institutionen Sport in den Gesundheitsförderungsprojekten gar nicht oder nur marginal berücksichtigt (Oppolzer, 2010).

Erfolgsfaktoren für die BGF sind die ganzheitliche Wahrnehmung der Gesundheit, die präventive Orientierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb sowie die Realisierung des *Kohärenzgebotes* (Oppolzer, 2010, S. 133). Die ganzheitliche Wahrnehmung der Gesundheit verlangt die Beachtung sämtlicher psychischen, physischen und sozialen Dimensionen und deren Interaktionen. Das Kohärenzgebot fordert „gemäß § 4 Ziffer 4 und § 5 Absatz 3 Ziffer 4 ArbSchG und Artikel 6 Abs. 2 Buchstabe g EU-Arbeitsschutzrahmenrichtlinie 89/391/EWG“ (Oppolzer, 2010, S. 132) die Verknüpfung der Einflüsse aus dem technischen, sozialen, Umwelt- und Organisationsbereich. Im Organisationsbereich ist in diesem Zusammenhang das Prinzip der Managerausbildung wichtig: „It is very difficult to fly like an eagle if you have to work with turkies” (West-Leuer, 2000, S. 84). Aus diesem Prinzip lässt sich der generelle Nutzen, den ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen von betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekten haben, leicht ableiten. Auch der Gewinn der Unternehmen bezüglich ihres Wahrgenommenwerdens von Betriebsaußenstehenden ist erkennbar. Speziell durch Gesundheitsförderungsprojekte, die Gesundheitssport inkludieren, gewinnen die ManagerInnen *Adler* statt *Truthähne*. Die MitarbeiterInnen erleben ihre eigene Verwandlung und die Betriebe erfahren eine enorme Imageverbesserung.

2.2.6.4.1 Ökonomischer Mehrwert von BGF und BGM

Aus unternehmerischer Sicht gilt die Auffassung, dass BGF und BGM wirtschaftlichen Mehrwert generieren können, als relativ neu und progressiv. Ursprünglich wurde den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz in diesem Kontext keine relevante Rolle zugesprochen (Ulich & Wülser, 2014, S. 212 f.). Ein Umdenken sieht Thiehoff (1998a) unter anderem auf politischer Ebene darin begründet, dass die Kosten im Gesundheitswesen immens angestiegen sind und psychomentale Überbelastungen im Arbeitsumfeld deutlich an Relevanz zugenommen haben (S. 31 ff.). Gremliza (2011) sieht die Möglichkeit, dass vor einem ent-

sprechenden Umdenken in Richtung einer wirtschaftlichen Relevanz der Gesundheitsthematik Erfolge im Arbeits- und Gesundheitsschutz eher ein erfreuliches Zufallsprodukt waren (S. 296 ff.). Steht somit ein Unternehmen vor der Frage, ob es in die Einführung eines BGM investieren sollte, ist nicht nur zu klären, wie effektiv es das gesundheitliche Wohlbefinden seiner MitarbeiterInnen verbessern kann, sondern auch, welchen wirtschaftlichen Nutzen dies mit sich bringt. Die Ausgaben für ein BGM konkurrieren mit anderen, wahrscheinlich auf den ersten Blick den wirtschaftlichen Unternehmenszielen thematisch näheren Investitionen. Erschwert wird diese Situation durch den Umstand, dass gesundheitsförderliche Maßnahmen grundsätzlich als Potenzialinvestition zu betrachten sind, welche meist lediglich mittel- bis langfristig die gewünschten positiven Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens haben können. Dies wirkt in vielen Fällen hinsichtlich einer BGM-Einführung abschreckend auf Unternehmensleitungen (Aldana, 2013, S. 296 ff.). Da der Arbeits- und Gesundheitsschutz jedoch nachweislich Erfolge in den Bereichen Unfall- und Krankheitsquotensenkung erzielen kann, erscheint es nur logisch, dass sich Unternehmen für den hieraus indirekt ableitbaren wirtschaftlichen Mehrwert interessieren. Je höher die Senkung der Quoten ausfällt, desto teurer wird ihre weitere Optimierung und Verbesserung (Gremliza, 2011, S. 30). Da der Arbeits- und Gesundheitsschutz daran gemessen wird, wie viele Unfälle oder krankheitsbedingte Fehlzeiten er bisher nicht abwenden konnte, steht er vor der besonderen Situation, dass seine Misserfolge die hauptsächliche Argumentationsgrundlage für seine wirtschaftliche Rechtfertigung darstellen. Treten Unfälle oder krankheitsbedingte Fehlzeiten nicht ein, kann dies als Erfolg des BGM verbucht werden, wobei eine ausschließliche Korrelation zwischen genau diesem Phänomen und der Frage nach einem durch das BGM generierten wirtschaftlichen Mehrwert äußerst schwierig abbildbar ist (Thiehoff, 1998b, S. 211). Die Darstellung eines wirtschaftlichen Mehrwerts kann demnach nur dadurch hergeleitet werden, dass alle tatsächlich eingetretenen Unfälle und krankheitsbedingten Fehlzeiten in ihrer Gesamtheit als Einsparungspotenzial betrachtet werden. Kann ihre Gesamtzahl reduziert werden, erhöht sich potenziell die Anzahl gesunder und produktiver MitarbeiterInnen. Aus unternehmerischer Sicht birgt diese Entwicklung die Möglichkeit zur Steigerung von Mehrwerten in den Bereichen der Fehlzeiten und den damit verbundenen Kosten, der Fluktuationsquote, der Produktivität, der Produkt- bzw. Servicequalität, der Umsatz- und Gewinnsteigerung, der MitarbeiterInnenzufriedenheit, der Kundenzufriedenheit und des internen und externen Unternehmensimages (Amt für Arbeitsschutz Hamburg, 2005, S. 2).

Die im Humankapital eines Unternehmens gebundenen Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen können nur wertschöpfend abgerufen werden, wenn MitarbeiterInnen gesund und motiviert sind. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014) hat ermittelt, dass allein im Jahr 2012 1,4 Millionen Erwerbsjahre infolge von Arbeitsunfähigkeit ausgefallen sind, woraus sich eine ausgefallene Produktion von ca. 53 Milliarden Euro ergab. Dies entspricht im Jahr 2012 einem Verlust an Brutto-Wertschöpfung von 92 Milliarden Euro (S. 41). Ein BGM kann diesen Entwicklungen mithilfe gesundheitsförderlicher Maßnahmen entgegenwirken. Eine von Chapman (2005) durchgeführte Meta-Analyse, welche 56 Studien mit dem Schwerpunkt der Evaluation von BGF-Programmen aus den bis dahin vergangenen 23 Jahren betrachtete, zeigt auf, dass krankheitsbedingte Fehlzeiten in Unternehmen durch gesundheitsförderliche Maßnahmen im Durchschnitt um 26,8 % verringert werden konnten. Aus ökonomischer Sicht hat dies eine hohe Relevanz, weil mit dieser Entwicklung auch eine signifikante Verringerung von krankheitsbedingten Kosten innerhalb der Unternehmen um 26,1 % korrelierte. Chapman konnte glaubwürdig darstellen, dass eine Verbindung zwischen erfolgreichen Maßnahmen der BGF und positiven Kostenentwicklungen innerhalb von Unternehmen existiert. Aldana (2013) beobachtete sogar im Rahmen einer entsprechenden Studie mögliche Verringerungen bei den krankheitsbedingten Fehlzeiten von bis zu 36 % und daraus resultierende Kostenreduktionen für Unternehmen von bis zu 34 % (S. 296 ff.). Wird nun der ganzheitliche Ansatz eines BGM betrachtet, muss auch der ökonomische Nutzen mehrerer simultan durchgeführter gesundheitsförderlicher Maßnahmen berücksichtigt werden. Kramer, Sockoll und Bödecker (2009) bescheinigen mehrfaktoriellen Interventionsmaßnahmen eine höhere gesundheitliche und wirtschaftliche Effektivität als einfaktoriellen Maßnahmen (S. 65 ff.). Ein Erfolg sowohl mehrfaktorieller als auch einfaktorieller Maßnahmen hängt jedoch maßgeblich von ihrer adäquaten Anwendungsdauer ab, was den Standpunkt unterstreicht, dass ein BGM nur bedingt kurzfristige gesundheitliche und wirtschaftliche Erfolge erzielen kann (Heaney & Goetzel, 1997, S. 290 ff.).

Da mit der Einführung eines BGM sowohl anfängliche als auch laufende Investitionen verbunden sind, ist aus Sicht eines Unternehmens die Darstellung eines Kosten-Nutzen-Verhältnisses erstrebenswert. Die ursprünglich von Brown im Jahr 1919 definierte Kennzahl *Return on Investment* (ROI) soll die Rendite einer unternehmerischen Tätigkeit oder Einzelinvestition, gemessen am Gewinn im Verhältnis zum investierten Kapital darstellen. Dieses Kennzahlenmodell kann auch auf Investitionen in ein BGM angewandt werden und

stellt im Ergebnis das Verhältnis von jedem investierten Euro zu seinem dazugehörigen, durch die Investition erwünschten Gewinn dar (Coenenberg, Fischer & Günther, 2007, S. 762; Kramer, Sockoll & Bödecker, 2009, S. 65 ff.). Zu einem ROI im Bereich des BGM finden sich laut aktueller Studien Kosten-Nutzen-Verhältnisse zwischen 1:2,5 und 1:6,3. Die Differenzen aus den dazugehörigen Praxisbeispielen resultieren aus verschiedenartig gewichteten gesundheitsförderlichen Maßnahmen und der Arbeits- und Gesundheitsstruktur der Unternehmen, in denen die Maßnahmen durchgeführt wurden (Ulich & Wülser, 2014, S. 213 f.; Aldana, 2013, S. 296 ff.; Chapman, 2005, S. 1 ff.). Die Anwendung des ROI-Modells im BGM stellt Unternehmen jedoch auch vor fundamentale Probleme. Es setzt grundsätzlich im ökonomischen Rahmen die Möglichkeit einer direkten Korrelation zwischen einer Investition und dem ihr folgenden Gewinnanteil voraus. Auch bei der Durchführung eines BGM erhofft sich ein Unternehmen Steigerungen in den Bereichen Gewinn und Produktivität, jedoch ist eine Korrelation zwischen den hierfür getätigten Investitionen in Arbeits- und Gesundheitsschutz und daraus resultierenden ökonomischen Wirkungen nicht leicht möglich. Der Grund liegt in der komplexen Wirkungsweise von gesundheitsförderlichen Maßnahmen und der schwierigen Zuordnungsmöglichkeit von gesundheitlichen Veränderungen in der MitarbeiterInnenpopulation (Gremliza, 2011, S. 33). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sieht daher in der Identifikation der konkreten Auswirkungen von gesundheitsförderlichen Maßnahmen auf wirtschaftliche Erfolgskennzahlen ein Hauptproblem in der wirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Analyse dieses Themenbereichs (Bundesministerium für Arbeit und Soziales & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2010, S. 84). Des Weiteren konnten Semmer und Zapf (2004) beobachten, dass sich die Effekte verhältnisorientierter BGF-Maßnahmen noch schwieriger mit einem wirtschaftlichen Nutzen korrelieren ließen als verhaltensorientierte, da sich die dazugehörigen komplexen Interventionsabsichten auf die Inhalte und Bedingungen von Arbeitstätigkeiten beziehen und diese Art von Maßnahmen oft in Unternehmen nicht in den Bereich einer BGF fallen (S. 773 ff.). Trotzdem bescheinigen Sockoll, Kramer und Bödecker (2008), dass sich präventive gesundheitliche Maßnahmen in Unternehmen rentieren und durchaus eine positive Evidenz in Richtung eines ökonomischen Nutzens existiert. Schwierigkeiten hinsichtlich einer Korrelation von Ursache sowie gesundheitlicher und wirtschaftlicher Wirkung sehen sie darin begründet, dass die entsprechenden Maßnahmen nur unzureichend mit der individuellen und organisatorischen Ebene vernetzt werden und dass ihre Vorbereitung, Durchführung und Evaluation nicht mit ausreichender Sorgfalt und Detailtreue durchgeführt wird.

2.2.7 Verantwortliche und AkteurInnen der Gesundheitsförderung

Zu den Verantwortlichen und AkteurInnen der Gesundheitsförderung zählen PolitikerInnen, ExpertInnen zahlreicher Disziplinen und UnternehmensmitarbeiterInnen aus allen Hierarchieebenen der Firmen (Ulich, 2005). Seit Ende des letzten Jahrhunderts haben zahlreiche neue AkteurInnen das Feld der Gesundheitsförderung betreten. Zu ihnen gehören unter anderem die DirektorInnen des primären und sekundären Bildungssektors, ManagerInnen der gewerblichen Wirtschaft und der Industrie, PolitikerInnen, die aus anderen als arbeitsrechtlichem und medizinischem Umfeld stammen (Krammer, 1996).

Die wichtigsten von ihnen sollen in den folgenden Unterkapiteln beschrieben werden. Die AkteurInnen, die an gesundheitsfördernden Maßnahmen teilnehmen und welche diese am unmittelbarsten unterstützen können, sind die ExpertInnen aus dem Feld der Medizin einschließlich ihrer Nachbar- und Subdisziplinen. Die AkteurInnen, welche die basalen Rahmenbedingungen der Gesundheitsförderung schaffen, sind dem Kreis der PolitikerInnen zuzuordnen.

2.2.7.1 Das Subjekt und sein soziales Umfeld

Der Wandel des deutschen Arbeitsmarktes von der Produktionsgesellschaft zur Dienstleistungsgesellschaft brachte auch eine Veränderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit sich (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2013, S. 5; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2012). Zu der Zeit der Industrialisierung fand eine Konzentration auf die physischen Belastungen im Arbeits- und Unfallschutz statt. Heute sind die psychischen Belastungen und Krankheiten viel häufigere Ursachen für Arbeitsausfälle (Rebscher, 2016). Um präventiv gegen psychische Fehlbelastungen vorgehen zu können, müssten Systeme des Arbeitsschutzmanagements vorliegen, welche die betrieblichen Gesundheitsziele mit den wirtschaftlichen Zielen der Betriebe gleichsetzen.

> Wenn gesundheitliche Ziele als gleichrangig mit wirtschaftlichen Zielen in Unternehmensleitlinien und Führungsgrundsätze integriert werden und wenn man sich davon einen konkreten Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsposition und der Rentabilität verspricht, so wirkt sich dies auch auf die Prävention psychischer Belastungen besonders nachhaltig aus. (Oppolzer, 2010, S. 133)

Die moderne Gesundheitsförderung zielt nicht mehr nur auf die einzelnen Personen ab, sondern betrachtet diese in ihrem sozialen Umfeld. Sie bezieht sich auf gesamte soziale Systeme, was sich durch die intensiven ExpertInnendiskussionen bemerkbar macht. Dies

trägt wiederum seit Beginn der 1980er-Jahre zur Dynamik des Prozesses der nunmehr über 30-jährigen Geschichte der Gesundheitsförderung bei (Krammer, 1996).

2.2.7.2 ArbeitnehmerInnen

ArbeitnehmerInnen stellen die wichtigste Zielgruppe im Rahmen der Planung und Durchführung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen im Betrieb dar. Da Wechselwirkungen zwischen den ArbeitnehmerInnen und allen anderen Akteuren bestehen, kann eine BGF nur durch ihre Berücksichtigung erfolgreich sein und dabei gleichzeitig einen Anspruch auf Ganzheitlichkeit erheben. ArbeitnehmerInnen stellen im Rahmen einer BGF jedoch nicht ausschließlich die Zielgruppe dar, sondern können ebenfalls zu den Initiatoren der Maßnahmen gezählt werden und auch an Evaluationsmaßnahmen teilnehmen. Dies verdeutlicht, dass den ArbeitnehmerInnen bewusst Handlungskompetenzen zugesprochen werden, sodass sie ihren Gesundheitszustand letztendlich selbst beeinflussen können (Eberle, 1995, S. 9).

2.2.7.3 Führungskräfte

Führungskräfte stellen ebenfalls einen weiteren wichtigen Akteur bei der Planung und Durchführung einer BGF dar. Ihr Kommunikationsstil wirkt direkt auf weiche Kenngrößen, wie z. B. die Motivation der MitarbeiterInnen, die insgesamt vorherrschende psychische Gesundheit und das Betriebsklima. Daher sollten Führungskräfte wie auch MitarbeiterInnen bei allen Maßnahmen der Gesundheitsförderung und des Gesundheitsmanagements einbezogen werden. Sie stellen aber auch eine wichtige Zielgruppe dar, da sie selbst aufgrund von erhöhtem Zeit- und Erfolgsdruck hohen Belastungen ausgesetzt sind, welche wiederum öfter als bei anderen Akteuren zu psychischen Erkrankungen führen können. Gleichzeitig besitzen Führungskräfte meist Personalverantwortung, was ihnen wiederum eine Verantwortlichkeit für die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen auferlegt und somit auch für eine angemessene Verteilung der Arbeitslast, für wertschöpfende Arbeitsprozesse und für klare Zuständigkeiten (Kastner & Otte, 2011, S. 250).

2.2.7.4 Unternehmensleitung

Die Unternehmensleitung gibt das Leitbild eines Unternehmens vor und ist entscheidend für den Grad verantwortlich, in dem eine BGF und die Gesundheit seiner MitarbeiterInnen in der Unternehmenskultur verankert sind. Daher sollte die Unternehmensleitung einer BGF

und einem BGM gegenüber grundsätzlich aktiv und positiv eingestellt sein, da sie letztendlich über die finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcen verfügt, welche zur Planung und entsprechenden Implementation notwendig sind (Rimbach, 2013, S. 256 ff.).

2.2.7.5 Schwerbehindertenbeauftrage

Die Aufgabe von Schwerbehindertenbeauftragten ist es, MitarbeiterInnen nach längerer krankheitsbedingter Fehlzeit bei der Reintegration in das Unternehmen zu unterstützen. Ihr Arbeitsbereich fällt thematisch unter das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), welches ein Instrument ist, „mit dessen Hilfe der Arbeitgeber mit Zustimmung und Beteiligung von längerfristig oder wiederholt arbeitsunfähigen ArbeitnehmerInnen klärt, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und somit der Arbeitsplatz erhalten werden kann“ (Deutsche Rentenversicherung, 2010, S. 6). Die gesetzlichen Grundlagen des BEM sind in § 84 SGB IX verankert (Bundesministerium der Justiz, 2016d).

2.2.7.6 Gesetzliche Unfallversicherung

Die Aufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung liegt darin, Unternehmen die Pflicht aufzuerlegen, sich der Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen und ihrer Erhaltung anzunehmen. Hierbei unterstützt sie Unternehmen im Bereich der Prävention auf finanzielle Weise (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2009).

2.2.7.7 Krankenkassen

Die Krankenkassen sind enorm wichtige Stakeholder im Bereich der Gesundheitsförderung. Mit dem Leitfaden Prävention des Spitzenverbandes der Gesetzlichen Krankenversicherung verfügen sie im Rahmen der möglichen betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen über eine Handlungsgrundlage (GKV-Spitzenverband, 2014). Die Krankenkassen auf Landes- und Bundesebene legen anhand dieses Leitfadens fest, in welchen Bereichen sie Engagement zeigen wollen, welche Qualitätsmerkmale präventive Maßnahmen oder Aktivitäten im Rahmen der BGF haben müssen, um Leistungen der Krankenkassen beanspruchen zu dürfen. Kàlnoky (1996) führt aus:

> Gesundheitsförderung heißt Steuerung von gesundheitsfördernden Programmen oder Setzen von Rahmenbedingungen und von Prioritäten für spezifische gesundheitliche Probleme an einzelnen Settings. Anders als in der traditionellen Medizin sind in der Gesundheitsförderung der Weg und das Ziel sehr komplex. Die Spezialisierung der Medizin geht einen linearen Weg mit immer neuen und besseren Angeboten und produ-

> ziert somit neue Bedürfnisse. Die Gesundheitsförderung will den Menschen ein hohes Maß an Selbstbestimmung zurückgeben sowie die Gesundheitsressourcen verdeutlichen und aufwerten. (S. 197)

Die Krankenkassen beraten und unterstützen Unternehmen hinsichtlich der zielgerichteten Implementation von Maßnahmen der BGF und des BGM. Sie selbst haben als Organisation die Gesundheit der MitarbeiterInnen von Unternehmen im Fokus, da diese ebenfalls zu ihren direkten Kunden gehören.

2.2.7.8 Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, Unternehmen hinsichtlich der Themenfelder Gesundheits- und Arbeitsschutz beratend und unterstützend zur Seite zu stehen. Des Weiteren müssen sie den Betriebsrat über aktuelle Themen aus diesen Bereichen unterrichten und ihn entsprechend beraten. Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind außerdem ein entscheidender Stakeholder bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen eines Unternehmens und der Aufrechterhaltung der Sicherheit und Gesundheit in existierenden Arbeitsumfeldern. Die genauen Aufgaben und Tätigkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind in § 5 bis § 7 des Arbeitssicherheitsgesetzes definiert (Bundesministerium der Justiz, 2013d).

2.2.7.9 Arbeitsmediziner / Betriebsärzte

Betriebsärzte spielen in der Gesundheitsförderung und dem BGM eines Unternehmens ebenfalls eine entscheidende Rolle. Sowohl im Rahmen des Entwurfs von Gefährdungsbeurteilungen als auch bei der Analyse und Durchführung von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind sie in abgeleitete strategische Entscheidungen einzubeziehen. Weiterhin sind Betriebsärzte für die Erstellung und Auswertung des Gesundheitsberichts und somit der Fehlzeitenanalyse eines Unternehmens mitverantwortlich (VDBW, 2009, S. 12 f.).

2.2.7.10 PolitikerInnen

Der Gesundheitsförderungsansatz der ersten Internationalen Konferenz zur Gesundheitsförderung der WHO (1986) beschrieb bereits damals zum Abschluss der Konferenz, dass das erklärte Ziel, dass allen Menschen ein Recht auf Gesundheit gewährt werden muss, bis in das Jahr 2000 erreicht und danach erhalten werden sollte. Die Konferenz reagierte damit auf das wachsende Gesundheitsbewusstsein besonders in den westlichen Industriegesell-

schaften. Deshalb standen auch deren Verstehen und Erleben von Gesundheit im Vordergrund.

Die PolitikerInnen im europäischen Gesundheitsbereich müssen sowohl die Kosten des Gesundheitswesens als auch den Gesundheitszustand der europäischen Bevölkerung verantworten. Sie haben sich mit Präventionsmaßnahmen wie mit kurativen Maßnahmen, mit der Verhältnisänderung im Bereich der Gesundheitsförderung und mit der Eigenverantwortung der Menschen für ihre Gesundheit und deren Bereitschaft zu Verhaltensänderungen zur Verbesserung und Erhaltung ihres Wohlbefindens zu befassen. Die Komplexität dieser Aufgaben verlangt neue Konzepte zur Überwindung des lange üblich gewesenen sektoralen Denkens (Ziglio & Krech, 1996).

Die BGF kann mittels Beeinflussung der Werktätigen in ihrem Bestreben, deren Gesundheit zu verbessern, und mithilfe der in Kapitel 2.2 beschriebenen Leitlinien, Gesetzen und Verordnungen erfolgreich sein. Daraus ergibt sich die Möglichkeit, sich der politischen Unterstützung zu versichern, wenn der Betriebssport in Deutschland als Gesundheitssport eine wichtigere Rolle in der BGF bekommen soll.

2.3 Betriebssport in Deutschland

Um sich dem Themenbereich Betriebssport zu nähern, soll zunächst der Sportbegriff in Augenschein genommen werden. *Sport* ist im deutschen Sprachraum ein sehr junges Wort, das erst seit 1828 aus dem Angelsächsischen übernommen worden und dort aus dem lateinischen Verb für *sich vergnügen* abgeleitet worden ist. Das Wort steht immer noch für Spiel, Spaß und Vergnügen (Röthig, 1983). Diese Bedeutungen erklären aber das vielschichtige Phänomen Sport bei weitem nicht ausreichend. Es gibt zahlreiche Sportdefinitionen, von denen nur einige exemplarisch ausgewählt sind.

Alle Definitionen zeichnen sich durch ihre Merkmalskonzentration aus, welche die Körperbezogenheit, Unproduktivität, soziale Normierung sowie Leistungsbezogenheit genauso betonen kann, wie es die von Tiedemann (2010) formulierte Definition hinsichtlich der realistischen oder imaginären sozialen Beziehungen, welche die Menschen miteinander eingehen, wenn sie gemeinsam Sport betreiben, ausdrückt. Er betont die Motivationen, „ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten insbesondere im Gebiet der Bewegungskunst zu entwickeln“ (S. 1) und mit anderen in den Vergleich, also Wettbewerb, treten zu wollen. Auch die Definitionen von Voigt (1992), Tofahrn (1982) sowie Lindsted und Lehmann (2008) stellen den auf Spaß und Wettbewerb ausgerichteten Charakter des Sports in den Vordergrund.

Der Gesundheitsaspekt im Betriebssport ist ein wiederentdecktes, junges Phänomen, das mit gesetzlichen Änderungen im Bereich der Krankenversorgung und mit ideologischen Änderungen von der pathogenetisch ausgerichteten Präventionseinstellung zur salutogenetisch ausgerichteten Gesundheitsförderungseinstellung zu tun hat (siehe Kapitel 2.2.4). Diese moderne Sichtweise des Sports, die es schon in den 1920er-Jahren gegeben hat (Jena, 2012), kann sich der Betriebssport in seiner derzeitigen Ausformung zunutze machen. Damals sollte in der Arbeitszeit gemeinsam ausgeübte Ausgleichsgymnastik arbeitsbedingte Gesundheitsschäden reduzieren. Heute kann es unter anderem um die Reduktion des lebensstilbedingten Übergewichts oder die Gesundheitserhaltung und -verbesserung älterer MitarbeiterInnen gehen. In der historischen Betrachtung des Betriebssports ist, um zu seinen Anfängen zu gelangen, ein Schritt von über 130 Jahren in die Vergangenheit nötig.

2.3.1 Historische Entwicklung des Betriebssports in Deutschland

Der Betriebssport ist in seiner Entwicklung vom Kaiserreich über die Weimarer Republik, den Nationalsozialismus und das DDR-Regime bis in die heutige Bundesrepublik nicht nur mit der Wirtschaft, sondern auch mit der Politik sehr stark konnotiert, was ihm auch vielfach Kritik eingebracht hat. In seinen Anfängen im 19. Jahrhundert wurde er als Waffe des unternehmerischen Klassenkampfes von der Arbeiterpresse abgelehnt (Pfister, 1999). Nach Kriegsende im Jahr 1945 wurden zahlreiche Vereine wegen ihrer Nähe zum Nationalsozialismus aufgelöst (Dürrwächter, 1966). In der DDR galt der Betriebssport als Synonym für das Grundprinzip des organisierten Sports, dessen Lenkung politisch beeinflusst wurde und auf staatlicher Basis erfolgte (Hinsching, 2000). Während der Betriebssport in der DDR die zentrale Möglichkeit für den Spitzen- und Breitensport war, war und ist er bis heute in der BRD nur eine von vielen Möglichkeiten, organisierten Sport zu betreiben (Klein, 1999). Die ersten betrieblich organisierten Sportvereine waren im späten 19. Jahrhundert die Fabrik-Turnvereine. Deren Sportangebot für Jugendliche und junge Erwachsene war eine der ersten Sozialleistungen der UnternehmerInnen für ihre MitarbeiterInnen. Bereits damals entstand der „Ausbildungssport“ für die jungen MitarbeiterInnen und Lehrlinge, wobei die Mitgliedsbeiträge oft von den UnternehmerInnen bezahlt worden sind. Die Fabrik-Turnvereine waren der Deutschen Turnerschaft (DT) angeschlossen, wodurch ihre „nationale, staatstreue und wirtschaftsfriedliche Ausrichtung“ (Luh, 1998, S. 34) sichergestellt werden sollte.

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts entstanden die bürgerlichen Werksportvereine als Gegenbewegung zur sozialistischen Arbeitersportbewegung. Die „Reichsarbeitsgemeinschaft der Behörden- und Firmensportvereine Deutschlands“ (Dürrwächter, 1966, S. 24) wurde 1927 als Dachverband gegründet. Der Firmensportverband wuchs sehr rasch an und war in den 1930er-Jahren, nach der Machtergreifung Hitlers, Teil des „NS-Reichsbundes für Leibesübungen“ (Dürrwächter, 1966, S. 24). Damals unterstand der Firmensportverband dem NS-Regime. Der Betriebssport sollte in einer Gesellschaft, in der die Menschen vermehrt dem tertiären Wirtschaftssektor angehörten, somit die traditionellen Zuordnungen zur Arbeiterschaft oder dem Beamtentum verloren gegangen waren, auch zur Identitätsbildung beitragen. Alle sozialen Gruppen sollten sich in den Betriebssportgruppen, speziell in den Großstädten, zu sozialen Gemeinschaften zusammenfinden können, indem sie dort Identifikationsmöglichkeiten geboten bekommen haben. Dies war auch ein idealer Nährboden für den Nationalsozialismus (Reinartz, 1999).

Bis 1943 wuchs die Zahl der Firmensportvereine, auch enorm unterstützt durch die staatlichen finanziellen Zuschüsse für die *Kraft-durch-Freude*-Bewegung, auf 43.000 an. Sechs Millionen Menschen waren als aktive FirmensportlerInnen registriert. 1945 wurde der deutsche Firmensportverband wegen seiner Nähe zum Nationalsozialismus aufgelöst. Von da an entwickelten sich in West- und Ostdeutschland bzw. BRD und DDR die Betriebssportverbände unter völlig unterschiedlichen wirtschaftlichen, ideologischen und politischen Voraussetzungen (Dürrwächter, 1966).

1949 gründeten sich unabhängig voneinander die ersten drei neuen Betriebssportgruppen in Berlin, Hamburg und Stuttgart. Zunächst bildeten sich weitere regionale Betriebssportgemeinschaften, bis 1954 die Interessensgemeinschaft der Betriebssportgemeinschaften und -verbände der Bundesrepublik und Westberlin entstanden ist. Daraus ging 1960 der Bund Deutscher Betriebssportverbände (BDBV) hervor. Durch die Aufnahme in den Deutschen Sportbund (DSB) im selben Jahr konnte der Betriebssport in Westdeutschland wieder die gleiche Anerkennung erlangen, die er vor dem Zweiten Weltkrieg gehabt hatte (Dürrwächter, 1966).

Die Initialzündung für diese Neuaufstellung der Betriebssportverbände hatte der Hamburger Verband der Firmensportvereine durch seine Einladung zu einem Treffen der BetriebssportlerInnen in Dortmund gestartet. 50 SportlerInnen waren der Einladung gefolgt. Sie haben die Interessengemeinschaft der Betriebssportgemeinschaften und -verbände der Bundesrepublik einschließlich Westberlin (IG) (DBSV, 2016a) gegründet. Die IG ist 1955 vom

DSB als die offizielle Vertreterin des Betriebssports anerkannt worden. Seit dem 14. Mai 1960 führte der Bund die Bezeichnung *Bund Deutscher Betriebssportverbände* (BDBV) und war auch bald ein Verband mit besonderer Aufgabenstellung (VmbA) innerhalb des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB). Die besonderen Aufgaben werden durch das Leitbild klar ausgedrückt und bestehen darin, speziellen Personengruppen ein breit gefächertes Angebot an Sportmöglichkeiten, die der Gesundheit, der Freizeitgestaltung oder der sportlichen Aktivität im Breitensportbereich angehören, zu bieten. Der Nutzen dieses Angebots soll sowohl den MitarbeiterInnen der Firmen und den Angehörigen der Belegschaftsmitglieder als auch den Firmen zugutekommen. Der Betriebssportverband versteht sich als sozialer Dienstleister und formuliert sein Leitbild folgendermaßen:

> Der organisierte Betriebssport bietet als Partner und Mitglied des Deutschen Sportbundes den im Berufsleben stehenden Menschen und den alters- oder arbeitsmarktbedingt ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ebenso wie den dazugehörenden Familienmitgliedern und Freunden vielseitige Sportaktivitäten. Schwerpunktmäßig werden der Breiten-, Freizeit- und Gesundheitssport gepflegt. Zielsetzung des Betriebssportes – in einer sich ständig ändernden gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischen Umwelt – ist die Vermittlung eines ausgewogenen Gesamtnutzens sowohl für seine Mitglieder als auch für die öffentlichen und privaten Arbeitgeber. Dieses Ziel erreichen wir durch einen hohen Qualitätsstandard des organisierten Betriebssportes als Solidargemeinschaft und als sozialer Dienstleister. Im Mittelpunkt der Bemühungen des Betriebssportes steht der Mensch; Gesundheit ist sein höchstes Gut. (DBSV, 2016f)

Im Jahr 1998 hat der Verband seinen Namen in Deutscher Betriebssportverband (DBSV) umgewandelt und diesen bis heute behalten (DBSV, 2016a).

2.3.2 Organisation des Betriebssports in Deutschland

Laut DBSV (2016f) bestehen seine Aufgaben darin, Sport an breite Bevölkerungsschichten, an die aktiven und ehemaligen MitarbeiterInnen der Firmen und ihre Angehörigen durch die Verbindung des Berufs mit dem Sport heranzutragen, vor allem um deren Gesundheit und ihre darauf bezogene Einstellung zu fördern. Luh (1998) erklärt, dass zum Betriebssport auch der Behördensport, der an staatliche Dienstleistungsunternehmen (Post, Bahn, Polizei) gebunden ist, gehöre. Schindler und Gattermann (2010) haben im Auftrag des Münchner Personal- und Organisationsreferats 33 deutsche Stadtverwaltungen von Städten mit mehr als 200.000 EinwohnerInnen um die Beantwortung ihres Fragebogens bezüglich der Handhabung des Betriebssports in deren Kommunen gebeten. Sie waren dabei speziell auch an der Organisation des Betriebssports in den KMU interessiert gewesen. Es haben sich 24 Städte an der Umfrage beteiligt, wobei 19 Betriebssport angeboten haben. Daraus ist ersichtlich, dass sowohl die Politik als auch die Wissenschaft und Wirtschaft am Betriebs-

sport interessiert sind. Betriebssport ist in Betrieben aller Größenordnungen sowohl in Kleinstunternehmen mit weniger als 10 MitarbeiterInnen als auch in Großunternehmen mit einigen 1.000 MitarbeiterInnen organisier- und durchführbar. Laut DBSV (2016d) sind derzeit ca. 300.000 aktive BetriebssportlerInnen im DBSV vertreten. Sie betreiben 80 verschiedene Sportarten, die zu den Bereichen Breiten-, Freizeit- und Gesundheitssport gehören. Im Breitensport finden auch zahlreiche Wettbewerbe, Turniere und Sportevents statt. Von den 80 Sportarten ist Fußball mit 79 % des Betriebssportangebots am häufigsten in den Kommunen, die an Schindlers und Gattermanns (2010) Studie teilgenommen haben, vertreten und hat auch am meisten Mitglieder. Zu den seltenen Sportarten mit ca. 15 % zählen Kraftsport, Basketball, Aerobic und Herz-Kreislauf-Training, gefolgt von Yoga mit knapp über 20 %. Auffallend ist, dass bei den seltensten Sportarten die in der Gesundheitssportpalette geführten Kurse für Aerobic und Herz-Kreislauf-Training sind und andere Angebote des Gesundheitssports, z. B. Fitness, Entspannung und Stressbewältigung oder allgemeine Präventionssportarten, gar nicht vorliegen.

Für die Organisation und Administration dieser Sportangebote, Events und Wettbewerbe sind Tausende größtenteils ehrenamtlich tätige aktive oder sportbegeisterte MitarbeiterInnen der Firmen tätig. Am 21. Mai 2016 hat der DBSV seinen neuen Vorstand wiedergewählt. Er besteht in alphabetischer Reihung aus: Dieter Goebel (Vizepräsident), Bernd Meyer (Vizepräsident), Patrick R. Nessler (Generalsekretär), Uwe Tronnier (Präsident) und Gabriele Wrede (Vizepräsidentin).

Der DBSV ist einer der 20 Verbände mit besonderen Aufgaben (VmbA), die dem Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) angehören (siehe Abbildung 7). Über 90 % der deutschen Großunternehmen haben Betriebssportvereine oder auf andere Art organisierten Betriebssport. Bei den KMU sind es nicht einmal 70 %, wobei Dürrwächter (1966) die Untergrenze für das Bestehen einer Betriebssportgruppe bei 100 MitarbeiterInnen ansetzt, da es eben auch eine Mindestanzahl an TeilnehmerInnen bei den angebotenen Sportprogrammen geben müsse:

> In einer großen Belegschaft kann in der Regel mit einer ausreichenden Zahl potentieller Sportteilnehmer gerechnet werden, die zur Bildung und zur Sicherung des Fortbestandes einer Sportgemeinschaft notwendig ist … In den größeren Arbeitsstätten besteht in der Regel bessere Aussicht, unter den zahlreichen Führungskräften einige Befürworter zu finden und Dank der größeren Finanzkraft und umfangreicheren Sozialprogramme auch eine gewisse materielle Unterstützung von Seiten der Geschäftsleitung zu erhalten. (S. 71-72)

Da die meisten KMU der Untergruppe *Kleinstunternehmen* mit weniger als 10 MitarbeiterInnen angehören (Gilfert, 2014), stellt sich laut Raebricht, Wollesen und Mattes (2012) bei diesen die Situation schwieriger dar. Die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel sind dort geringer, weswegen eine interne finanzielle Unterstützung der Betriebssportangebote kaum infrage kommt. Da anzunehmen ist, dass das Raumangebot in den diesen Betrieben beschränkter ist als in Großunternehmen, sind meistens Kooperationen mit externen AnbieterInnen nötig. Durch die geringeren MitarbeiterInnenzahlen und die oft kürzeren Mittagspausen sind auch organisationale Umstrukturierungen, z. B. Verlängerungen und Verschiebungen der Mittagspausenzeiten, unerlässlich, worauf im späteren Verlauf dieses Kapitels noch einmal eingegangen wird.

Unabhängig von der Größenordnung der von ihnen vertretenen Firmen sind die Betriebssportvereine in 16 Landesverbänden des DBSV zusammengeschlossen und vernetzt, welche sich organisatorisch wie in Abbildung 7 dargestellt einreihen.

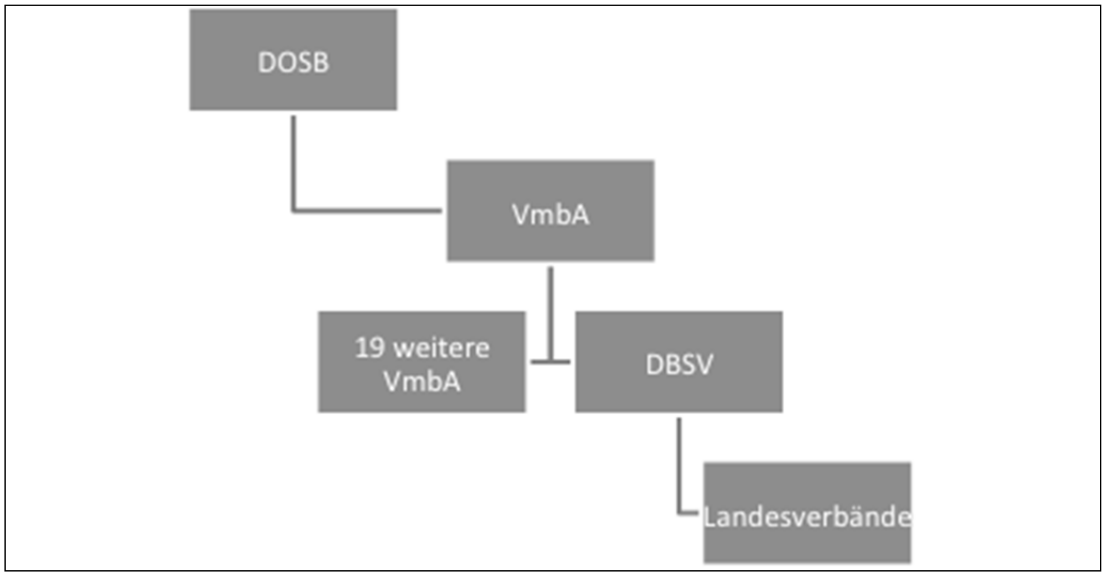


Abbildung 7: Mitgliedsorganisationen des DOSB (Quelle: eigene Darstellung nach DOSB, 2016b)

Die Landesverbände haben, wie Abbildung 8 zeigt, sehr unterschiedliche Größen und Bedeutungen. Der BSV Hamburg ist nicht nur einer der ältesten, sondern auch der zweitgrößte unter den Landesverbänden. Er entstand unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg, und zwar gleichzeitig mit den Verbänden in Berlin und Stuttgart. Er gehört dem Hamburger Sportbund an, in dem noch zahlreiche andere Vereine und Verbände vertreten sind. Der

Hamburger Sportbund (2017) sieht sich als ehrenamtlicher Vertreter aller SportlerInnen des Raumes Hamburg.

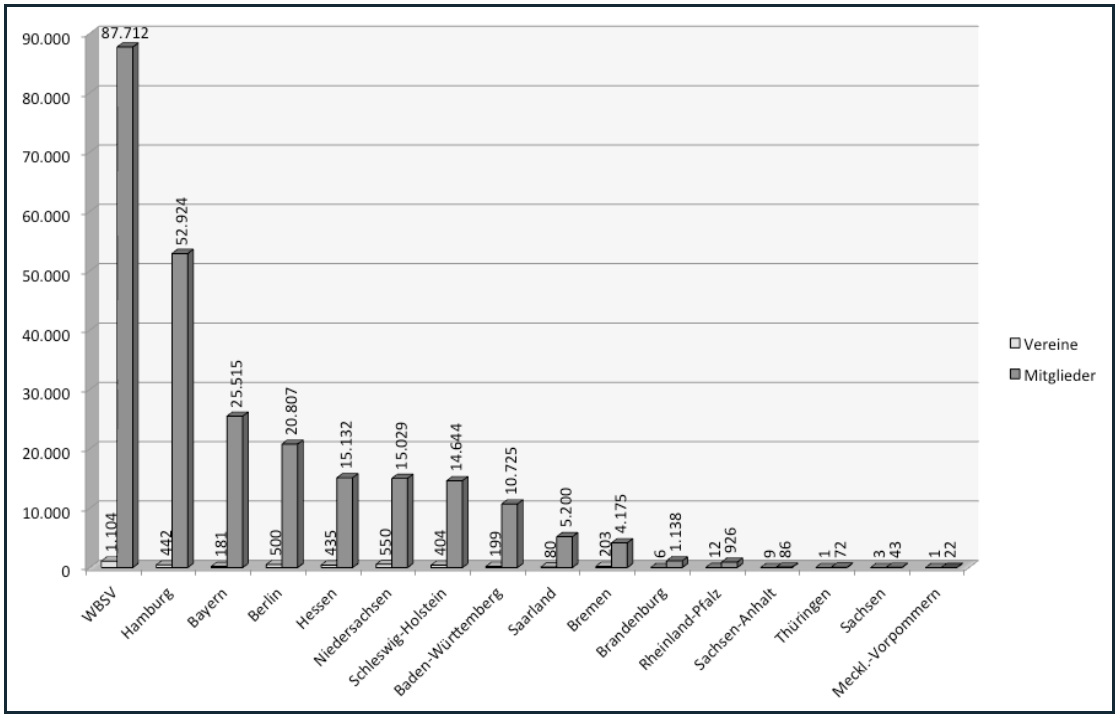


Abbildung 8: Rangfolge der Landesverbände / Betriebssportverbände in 2016 (Quelle: eigene Darstellung nach DBSV, 2016c)

Die Landesverbände sind weiter unterteilt in regionale BSV, deren Einteilung nach der Lage in Nord, Süd, West und Mitte erfolgt. Der DBSV hat deutschlandweit, wie bereits einleitend erwähnt, 4.600 Unternehmen als Mitglieder. Ungefähr 1.000 davon sind Großunternehmen oder kommunale Einrichtungen, ca. 3.500 KMU. Im Landesverband Hamburg existieren insgesamt ca. 500 Mitgliedsunternehmen (Meyer, persönliche Kommunikation, 11. Januar 2015). Die Mitglieder dieser Firmen sind als Mitglieder des Landesverbandes wie auch die Mitglieder aller anderen Landesverbände berechtigt, an den Weltspielen des Betriebssports der *World Federation for Company Sport* (WFCS) und den Europäischen Betriebssportspielen der *European Federation for Company Sport* (EFCS) sowie allen anderen nationalen und internationalen Sportwettbewerben des DBSV (2016b) teilzunehmen.

Der Betriebssport kann sowohl unternehmens- als auch arbeitnehmerInnenseitig organisiert werden. Die Möglichkeiten zeigt Abbildung 9.

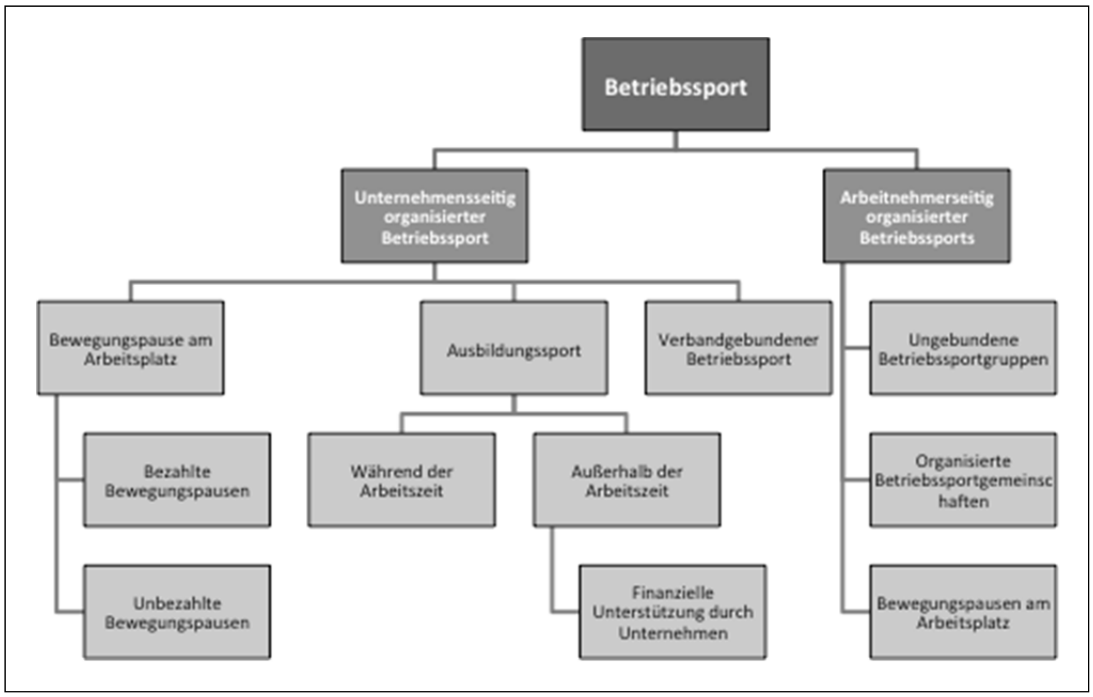


Abbildung 9: Organisation des Deutschen Betriebssports (Quelle: eigene Darstellung nach To fahrn, 1982, S. 37)

Innerhalb der Betriebe sind es entweder die ArbeitgeberInnen, also VertreterInnen der Unternehmen, oder die ArbeitnehmerInnen selbst, die den Betriebssport organisieren. Wenn es sich um unternehmensseitig organisierten Sport handelt, dann wird die Bewegungspause, die innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit stattfinden kann, oft bei bewegungsarmen Arbeiten dazu genutzt, gesundheitlichen Beeinträchtigungen, z. B. Haltungsschäden, vorzubeugen. Grundsätzlich sollte die Teilnahme am Betriebssport immer freiwillig erfolgen, allerdings wird gerade diese Form des unternehmensseitig organisierten Betriebssports oft implizit *verordnet*. Dies ist bei der bezahlten Bewegungspause, die gemeinsam, oft direkt am Arbeitsplatz, z. B. bei Bildschirmtätigkeiten, gemacht wird, leichter möglich als bei der unbezahlten Bewegungspause (Mitterbauer, 1994). Diese kann z. B. in der Mittagspause oder den zweistündlich einzuhaltenden zehnminütigen Pausen bei Computertätigkeiten einzeln oder in Gruppen gemacht werden. Die beiden weiteren Formen des unternehmensseitig organisierten Betriebssports sind der Ausbildungssport und der verbandgebundene Betriebssport. Der Ausbildungssport richtet sich insbesondere an die Auszubildenden und JungmitarbeiterInnen. Beide Betriebssportangebote zeichnen sich dadurch aus, dass sie Möglichkeiten sind, sowohl während als auch außerhalb der Arbeitszeit Sport zu treiben. Die Unternehmen unterstützen ihre MitarbeiterInnen in beiden Berei-

chen im Hinblick auf ihre Bewegungsambitionen oft finanziell, und zwar sowohl im Ausbildungssport als auch im verbandsgebundenen Betriebssport (Tofahrn, 1982).

Der arbeitnehmerInnenseitig organisierte Betriebssport kann auch Bewegungspausen beinhalten. Oft wird verbandsfreier Sport von den MitarbeiterInnen gemeinsam in ungebundenen Betriebssportgruppen gepflegt. Eine weitere Form des arbeitnehmerInnenseitig organisierten Betriebssports umfasst die organisierten Betriebssportgemeinschaften (BSG). Abhängig von den Organisationsformen können freie Bewegungsmöglichkeiten in betriebseigenen Sportanlagen, Betriebssportkursen oder Sportkursen, die auswärts stattfinden, aber unternehmensseitig gefördert werden, genutzt werden. Betriebssportgemeinschaften oder freie, *wild* Sport treibende KollegInnengruppen werden eher vom externen Angebot Gebrauch machen. Der Auszubildendensport oder der Dienstsport bedient sich oft der firmeneigenen Möglichkeiten, meistens in Großunternehmen (Tofahrn, 1982). Highlights sind die betrieblich organisierten Sportfeste, betriebssportliche Verbandsaktivitäten und überregionale bis internationale Betriebssportaktivitäten (Luh, 1998).

2.3.3 Betriebssportangebot in Deutschland

Eine Definition des Begriffs Sport, der eingangs in Kapitel 2.3 erläutert werden sollte, wird durch die Vielfalt seiner Ausformungen erschwert, weshalb mittlerweile zahlreiche Subdefinitionen existieren. Nach der Anzahl der ihn betreibenden Personen und auch der Leistung, die sie dabei erbringen, wird im Pyramidenmodell von Breiten- und Spitzensport gesprochen. In dieser Pyramide befinden sich die Modelle Leistungs-, Medien-, Freizeit-, Alternativ- und instrumenteller Sport (Digel, 1986; Krammer, 2001). Der Spaßsport oder auch Sportspaß, den als einer der wenigen Landesverbände der BSV Hamburg unter seinen 40 Sportarten angeboten hat, gehört ebenfalls zum Betriebssportangebot. Ebenfalls im Angebot des Betriebssports sind Sportarten, die nicht von allen Personen in den bekannten Studien als Sport angesehen werden, was oft zu Problemen in der Vergleichbarkeit der statistischen Daten führt, wie beispielsweise Schach, Skat, Computer, Film und Doppelkopf (Krammer, 2001).

Die rund 80 Sportarten des Angebots des DBSV sind in diverse Rubriken wie Wasser-, Ball- oder Wintersport eingeteilt. Im Gesundheitssportprogramm, das fast jeden Sport einbeziehen kann, sind im DBSV die Sportarten Aerobic, allgemeine Ballsportarten, Kardio- und Herzsport, Gymnastik, Rückenschule, Rückengymnastik, Jazzgymnastik, Familiensport, Fitness, Wellness, Sauna, Solarium und Seniorensport gemeldet (DBSV, 2016e).

Wesentlich wäre beim Gesundheitssport, wie Mess und Utz (2013) erläutern, die sportspezifischen Risiken durch individuell festzulegende und sowohl qualitative als auch quantitative Leistungslimitierungen zu minimieren und die Unterstützung der internen Ressourcen durch externe Ressourcen zu sichern, damit Herausforderungen gemeistert werden können und nicht zu Überforderungen werden. So bleibt das Erscheinungsbild der Gesundheit erhalten oder wird sogar verbessert. Zu den wichtigsten Ressourcen im Betrieb gehören die Bewegung, z. B. in Form des Gesundheitssports, und eine ausgewogene, auf den individuellen Stoffwechsel abgestimmte Ernährung. Laut DBSV (2016e) waren 2015 im Gesundheitssport rund 23.000 BetriebssportlerInnen in 585 Vereinen oder Betriebssportgruppen bei den Landesverbänden als Mitglieder aktiv.
Um das Angebot für alle 300.000 Mitglieder an allen Sparten des Angebots auf hohem Niveau zu halten bzw. dieses laufend zu verbessern, sehen sich der DBSV und die Landesverbände verpflichtet, die Betriebe dabei zu unterstützen, die Qualität des Angebots zu sichern.

2.3.4 Qualitätsmanagement

Um den Begriff des Qualitätsmanagements und seine Ziele erfassen zu können, müssen seine aktuellen Normen, Leitlinien und Managementphilosophien beleuchtet werden.
Der Begriff *Qualität* stellt den Grad dar, in dem ein Satz inhärenter Merkmale zuvor definierte Anforderungen erfüllt. Der Begriff *Management* fasst aufeinander abgestimmte Aktivitäten zusammen, welche der Leitung und Lenkung einer Organisation dienen (International Organization for Standardization, 2015a). Aus dem Zusammenspiel dieser beiden Konzepte entstehen die operativen Aufgaben eines integrierten *Qualitätsmanagements,* welche sich gemäß Seghezzi, Fahrni und Friedli (2013) wie in Abbildung 10 darstellen. Die Phasen des operativen Qualitätsmanagements (*Qualitätsplanung*, *Qualitätslenkung*, *Qualitätssicherung* und *Qualitätsverbesserung*) lassen sich analog zu dem von Shewhart (1986) konzipierten *PDCA-Zyklus* (*Plan*, *Check*, *Do*, *Act* - *Planen*, *Überprüfen*, *Tun*, *Umsetzen*) darstellen. Sie repräsentieren auf diese Weise einen sich stetig wiederholenden Prozess ständiger Verbesserung (Seghezzi, Fahrni und Friedli, 2013).

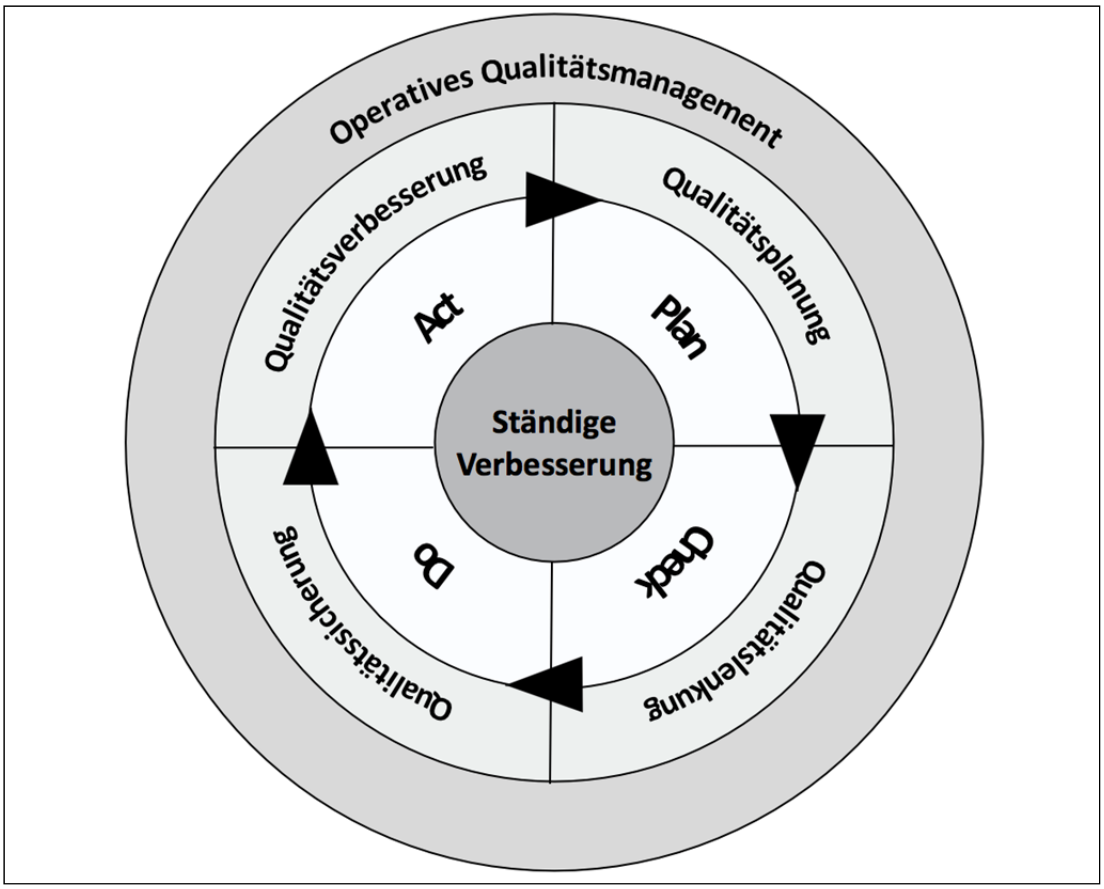


Abbildung 10: Operative Aufgaben des Qualitätsmanagements (Quelle: eigene Darstellung nach Seghezzi, Fahrni und Friedli, 2013)

Die wohl international bekannteste Norm und somit Grundlage des modernen Qualitätsmanagements stellt die *ISO 9000* dar (International Organization for Standardization, 2015a), deren erste Versionen in den 1970er- und 1980er-Jahren aus einem weltweiten Bestreben heraus entwickelt wurden, Unternehmens- und Verbesserungsprozesse effizienter zu gestalten um einen stetig anwachsenden globalen Kosten- und Wettbewerbsdruck im Bereich der Produkt- und Dienstleistungsqualität bewältigen zu können. Die ISO 9000 sollte Unternehmen als einheitliches Werkzeug zur Verbesserung und Organisation ihrer Abläufe dienen und stellt die Grundlage für Qualitätsmanagementsysteme dar (Schloske & Thieme, 2009, S. 666). Weitere bis heute international relevante und nach wie vor weitverbreitete Qualitätsmanagementnormen, welche auf der ISO 9000 basieren, sind die *ISO 9001* (International Organization for Standardization, 2015b), welche die Anforderungen an Qualitätsmanagementsysteme beschreibt, sowie die *ISO 9004* (International Organization for Standardization, 2009), die als Leitfaden aufzufassen ist, mit dessen Hilfe die Effizienz und Wirksamkeit von Qualitätsmanagementsystemen verbessert werden kann.

Ein besonderes Merkmal der erwähnten Normen liegt aufgrund ihrer starken Prozessorientierung in ihrer generellen und unabhängig von Branche und Unternehmensgröße möglichen Anwendbarkeit. Abbildung 11 veranschaulicht beispielhaft, wie die ISO 9001 die Wechselwirkung und den Zyklus von Prozessen auf generische Weise definiert.

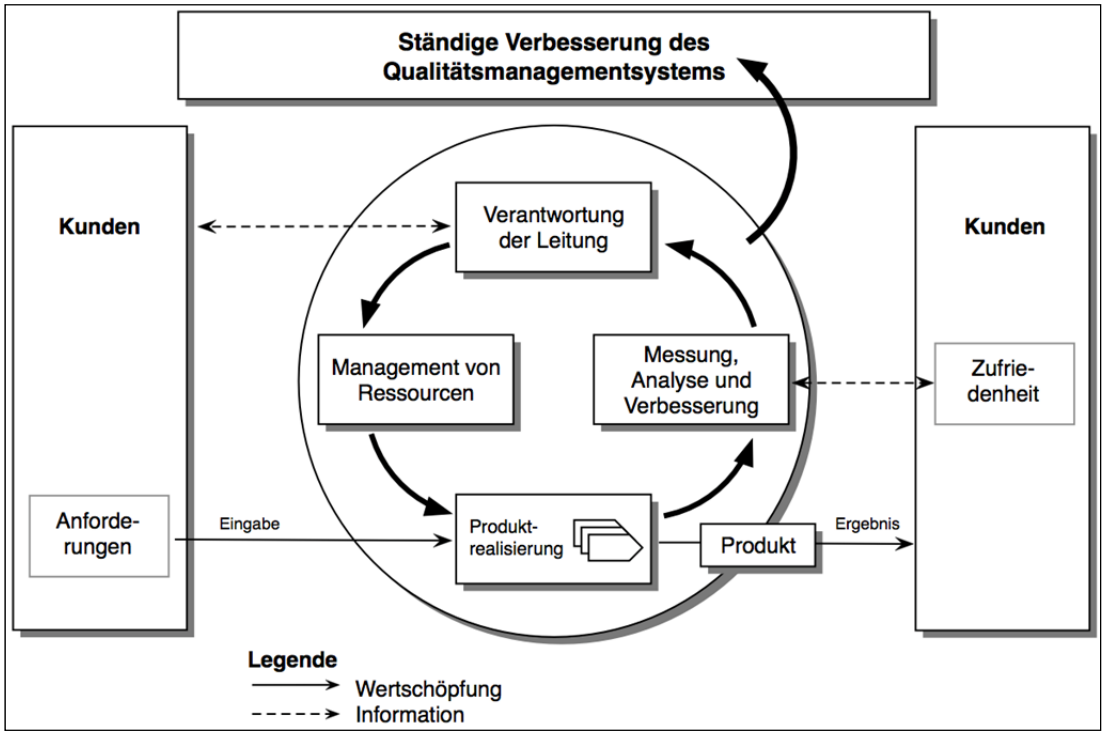


Abbildung 11: Prozessmodell nach ISO 9001:2015 (Quelle: eigene Darstellung nach International Organization for Standardization, 2015b)

Da durch eine über die Jahrzehnte fortschreitende Anwendung erwähnter Normen auch die weltweite Anzahl der Unternehmen ansteigen ließ, welche sich an die darin enthaltenen Richtlinien hielten, gewann der Grad der Konformität von Unternehmen mit diesen Normen rapide an Bedeutung. Diese Entwicklung ließ unabhängige nationale und internationale Zertifizierungsgesellschaften entstehen, welche bis heute Unternehmen hinsichtlich dieser Konformität auditieren, indem sie den Ist-Zustand zum Zeitpunkt einer Auditierung mit den ISO-Vorgaben vergleichen (Schloske & Thieme, 2009, S. 666). Im Ergebnis kann einem Unternehmen bei entsprechendem Konformitätsgrad dieser in Form eines Zertifikats bescheinigt werden. Dies wird häufig in Fällen notwendig, in denen Unternehmen gegenüber anderen Unternehmen oder Behörden nachweisen müssen, dass sie die Standards der ISO-Normen einhalten (Schloske & Thieme, 2009, S. 668).

Neben den beschriebenen Normen existieren weitere, ihnen übergeordnete Managementmodelle, wie z. B. das EFQM-Modell der im Jahr 1988 gegründeten *European Foundation of Quality Management* (EFQM), welches derzeit im europäischen Raum am weitesten verbreitet ist. Die Ziele und Anforderungen gemäß diesem Managementmodell reichen über die Konformität hinaus, indem der Reifegrade eines Unternehmens in ganzheitlicher Weise gemessen und auch nach außen dargestellt werden kann. Ein hoher angestrebter Grad an Konformität mit aktuellen Qualitätsmanagementmodellen und somit ein hoher angestrebter Reifegrad des Unternehmens stellt für Unternehmen eine äußerst anspruchsvolle Aufgabe dar und wird bei erfolgreicher Umsetzung von der EFQM durch den jährlich vergebenen *European Quality Award* belohnt (Schloske & Thieme, 2009, S. 670 f.; European Foundation of Quality Management, 2016).

Um nun Betriebssport als gesundheitsfördernde Maßnahme bzw. als Teil des Gesundheitsförderungsmanagements eines Betriebes auf qualitativ hochwertigem Niveau zu betreiben, sind laut Göhner und Fuchs (2007) drei Kriterien ausschlaggebend: Es sollten wissenschaftliche Theorien und Studien herangezogen werden, welche den verhaltensändernden Maßnahmen die entsprechende Wirksamkeit zusprechen. Um die Programme wiederholen und weiterentwickeln zu können, müssen sie entsprechend standardisiert und dokumentiert werden. Zuletzt sollen die Programme evidenzbasiert sein. Wie in Kapitel 2.2.3.1 beschrieben, wurde das Konzept der Evidenz aus der Medizin in zahlreiche Gebiete der Gesundheits- und Lebenswissenschaften und deren Praxis übernommen. das die Messbarkeit der Wirksamkeit und der Zielerreichung von Interventionsmaßnahmen verlangt.

Der DOSB (2016a) hat schon vor vielen Jahren Qualitätskriterien für Betriebssportangebote im Rahmen der Gesundheitsförderung erlassen und ermöglicht es, dass Sportvereine, die Präventions- und/oder Gesundheitsförderungskurse anbieten, seit dem Herbst 2016 mittels eines einzigen Antrags gleich zwei Qualitätssiegel erhalten können: das DOSB-Siegel *Sport Pro Gesundheit* und das Siegel *Deutscher Standard Prävention* der Zentralen Prüfstelle Prävention (Zentrale Prüfstelle Prävention, 2016; DOSB, 2016a). Die Grundvoraussetzung für den Erhalt dieser Siegel ist die Erfüllung der Qualitätsstandards des *Leitfaden Prävention* des GKV-Spitzenverbandes (2014).

Das DOSB-Siegel wird stets für zwei Jahre verliehen und verlangt die Erfüllung folgender sechs Qualitätskriterien (DOSB, 2016a):

- *Zielgruppengerechte Angebote*: Sie müssen auf dem Programm *Sport Pro Gesundheit* basieren oder auf anderen standardisierten und von *Sport Pro Gesundheit* anerkannten

Programmen. Sämtliche Programme stellen Kursmanuale und TeilnehmerInnenmaterialien zur Verfügung, sind der Angebotspalette von Herz-Kreislauf, Muskel-Skelettsystem, Entspannung/Stressbewältigung oder dem allgemeinen Präventionssport zuzuordnen und differenzieren die Zielgruppen insbesondere nach dem Alter ihrer Mitglieder. Es gibt Kinder-, Jugendlichen-, Erwachsenen- und SeniorInnengruppen.

- *Qualifikation der KursleiterInnen*: Diese müssen die ÜbungsleiterInnenausbildung Sport in der Prävention auf der zweiten Lizenzstufe absolviert haben. Die Qualitätskriterien 1 und 2 müssen übereinstimmen, was bedeutet, dass ÜbungsleiterInnen, welche die Ausbildung für Herz-Kreislauf absolviert haben, auch nur Kurse aus diesem Bereich betreuen dürfen. Dasselbe Prinzip gilt für die Zuordnung zu den jeweiligen Altersgruppen. Es ist auch möglich, dass die KursleiterInnen über höherwertige Ausbildungen und Qualifikationen als die der ÜbungsleiterInnenausbildung Sport in der Prävention auf der zweiten Lizenzstufe verfügen, z. B. das Studium der Sportwissenschaften mit entsprechenden erweiterten praktischen Ausbildungen.
- *Einheitlichkeit der Organisationsstrukturen*: Die GruppenteilnehmerInnenzahlen sind auf 15 zu beschränken. Die Kurse müssen zwischen 10- und 15-mal mindestens einmal pro Woche angeboten werden.
- *Präventiver Gesundheitscheck*: Eine Gesundheitsvorsorgeuntersuchung wird empfohlen. Es ist möglich, Interessierte oder bereits Teilnehmende aus gesundheitlichen Gründen trotz vorliegender ärztlicher Bescheinigung der Unbedenklichkeit der Kursteilnahme von den Kursen auszuschließen, wenn den KursleiterInnen die Teilnahme der Gesundheit der BetriebssportlerInnen nicht zuträglich erscheint.
- *Begleitendes Qualitätsmanagement*: Die Zusammenhänge zwischen den BOM und Gesundheit inklusive des individuellen Wohlbefindens müssen empirisch durch Studien abgesichert sein. Das Qualitätsmanagement hat dafür zu sorgen, dass die vorformulierten Ziele der Gesundheitssportprogramme auch erreicht werden können, indem es für die konsequente Umsetzung der Qualitätskriterien sorgt. Dabei unterstützen der DOSB, der DBSV und die Landesverbände die Vereine und KursleiterInnen. Diese sind ihrerseits verpflichtet, regelmäßig an Qualitätszirkeln teilzunehmen und Maßnahmen wie TeilnehmerInnenbefragungen, diverse die Kurse begleitende Untersuchungen und Audits in Form von TeilnehmerInnen- und MitareiterInnenbefragungen zur Qualitätsbewertung durchzuführen, um die Qualitätserhaltung und Verbesserung zu gewährleisten.

- *Kooperationsverpflichtung*: Die Sportvereine sollen sich als Gesundheitspartner etablieren und mit ÄrztInnen, Krankenkassen, Förderstellen im Bereich Gesundheit sowie auf regionaler und Bundesebene mit PolitikerInnen zusammenarbeiten, um die Vernetzung der Vereine in den Verbänden und mit den genannten Stellen aktiv zu unterstützen. Dazu sollen die AnbieterInnen das Setting ihres Angebots kenntlich machen. Die Kurse können in Schulen, Betrieben, SeniorInnenbetreuungseinrichtungen, Kindergärten und Krankenhäusern stattfinden.

Allen Ausübenden von Betriebssport sowie den Unternehmen, die ihrerseits Betriebssport anbieten und organisieren bzw. den von ihren MitarbeiterInnen organisierten Betriebssport unterstützen, ist gemein, dass sie aus ihren Aktivitäten einen klar darstellbaren Nutzen beziehen wollen.

2.3.5 Zwecke des Betriebssports

Aufgrund seiner historischen Entwicklung ist der deutsche Betriebssport am besten als Wettkampf- und Freizeitsport etabliert (Krammer, 2001), was auch Schindler und Gattermann (2010) feststellen konnten. Krammer (2001) zeigte in seiner Arbeit, dass im Betriebssport diverse ideologische Modelle bedient werden, die den Nutzen des Sports aufzeigen. Er spricht von Orientierungen, die Leistungs-, Sozial- und Freizeitbezug haben oder die Prävention in ihren drei Ausformungen – Bewahrung der Gesundheit, Verbesserung eines relativ gesunden Zustandes und Heilung von Krankheit – bezwecken. Den letztgenannten Zweck der Prävention und/oder Gesundheitsförderung bedient der Gesundheitssport. Dieser ist laut Röthig (1983) im Rahmen von Präventionsprogrammen verortet sowie durch Maßnahmen und Handlungen gekennzeichnet, die sportliche Aktivitäten und Bewegung einschließen, einen bestimmten Zweck verfolgen und regelmäßig und systematisch ausgeübt werden. Der Zweck der Übungs- und Trainingsprogramme ist es, die physische und psychosoziale Gesundheit positiv zu beeinflussen. Es sind im Bereich Gesundheitssport der Präventivsport, welcher der Erhaltung der Gesundheit dient, und der Rehabilitationssport, welcher der Wiederherstellung der Gesundheit durch sport- und bewegungstherapeutische Maßnahmen dienen soll, zu unterscheiden. Wie in Kapitel 2.2.3.4 genauer beschrieben, sehen Abu-Omar und Rütten (2006) den Gesundheitssport als einen Teil gesundheitsförderlicher, körperlicher Aktivitäten an, wobei diese Art des Sports primär auf gesundheitliche Effekte ausgerichtet und genauestens strukturiert sowie sowohl dem Sport- als auch dem Gesundheitssystem zuzuordnen ist.

Die Zwecke des Gesundheitssports und seine Möglichkeiten, diese durch strukturierte Vorgehensweisen zu bedienen, sowie seine vorab gesteckten Ziele der primären bis tertiären Prävention bzw. der Gesundheitsförderung zu erreichen, haben sich in den ca. 25 Jahren, die zwischen Röthigs (1983) und Abu-Omars und Rüttens (2006) entsprechenden Ausführungen vergangen sind, nicht wesentlich geändert. Allerdings hat sich der Schwerpunkt von der Präventionsorientierung bereits 2006 auf die salutogenetische Gesundheitsförderungsorientierung verlagert. Weitere zehn Jahre später ist der Zugang zum Sport als Gesundheitsförderung statt als Prävention noch viel intensiver gegeben und die Vernetzung der diversen Systeme, die dazu beitragen sollen, ist ein Muss geworden, was auch der Kriterienkatalog des DOSB (2016a) zur Qualität des Gesundheitssports zeigt.

Da Sport stark an die Motivationsursachen der ihn Betreibenden gebunden ist, kann er auch anhand des Mehrwerts, den er für die Ausübenden erbringen soll, differenziert werden. Dieser Nutzen oder Mehrwert ist an den genannten Orientierungen des Sports abzulesen und als Motiv von der Motivation zu unterscheiden. Motive sind auslösende Momente für den anhaltenden Prozess der Motivation. Die Motivation ist notwendig, um den Sport, ‚unabhängig davon, aus welchem Motiv er begonnen worden ist, weiterhin zu betreiben. Motivation kann die Zwecke des Betriebssports bedienen. Die unterschiedlichen Definitionen der Motivation nennen z. B. die zumeist unbewusste Kraft und Ausrichtung von Verhaltensweisen (Lisbach & Zacharopoulos, 2007) oder die Prozesse und Auswirkungen, die Menschen, ungeachtet von Fehlschlägen, Unterbrechungen und Misserfolgen, ihr ausgewähltes Verhalten in eine bestimmte Richtung fortsetzen lassen (Heckhausen, 1989). Bei Beckmann und Elbe (2006) kann sich extrinsische Motivation in intrinsische umwandeln und dadurch zum Erfolg führen. Extrinsische Motivation ist die von außen kontrollierte und durch äußere Reize (z. B. Geld, Anordnung, Kontrolle, Überredung, Überzeugung) aufrechterhaltene Motivation. Die intrinsische ist die innere Motivation, die den Zweck der Handlung (im Fall des Betriebssports z. B. Gesundheit, Leistung oder Spaß) in den Vordergrund des Verhaltens stellt. Nicht trennbar von der Motivation ist die Volition, also die Willensleistung, die Handlung durchzuführen. Diese beschreibt Allmer (1990) in seinem Vier-Phasen-Modell der Motivation und Volition, in dem die Intention in einem immer wiederkehrenden Kreislauf, der aus Vorsatzbildung, Handlungsaktivierung, Handlungsfortsetzung und Intentionsdeaktivierung besteht, wiederkehrt.

Im Betriebssport ist es nun eine wesentliche Aufgabe der KursleiterInnen, die BetriebssportlerInnen von der Intentionsdeaktivierung abzubringen und sie dabei zu unterstützen,

so lange wie möglich in der dritten Phase, der Handlungsfortsetzung zu verbleiben, bzw. wenn die vierte Phase eingetreten ist, sie von der Notwendigkeit und Richtigkeit der erneuten Vorsatzbildung zu überzeugen.

Der Hamburger BSV vertritt die Position, dass das Ziel von Betriebssportangeboten in Deutschland die Verbesserung des physischen und psychischen Allgemeinzustandes der MitarbeiterInnen sein muss (B. Meyer, persönliche Kommunikation, 29. Dezember 2014). Dies soll wiederum zu einer erhöhten Produktivität der MitarbeiterInnen, zu mehr Freude an der Arbeit und verstärkter Identifikation mit dem Unternehmen führen. Es hat sich also auch eindeutig der Gesundheitsaspekt viel weiter in das Bewusstsein der OrganisatorInnen des Betriebssports vorgeschoben und die zweite Säule der körperlichen Aktivität, der Gesundheitssport, soll einen gleich wichtigen Platz wie die erste Säule, der Sport in seiner klassischen Ausrichtung, erhalten. Die dritte Säule der körperlichen Aktivität, die gesundheitsförderliche körperliche Aktivität, soll den Gesundheitssport unterstützen, muss aber nicht in Sportprogramme ausarten. Zu ihr kann z. B. der zu Fuß zurückgelegte Weg zum und vom Betrieb zur Arbeitsausübung gerechnet werden. Dieser kann unstrukturiert und unorganisiert von jedem Einzelnen begangen werden.

Laut Hamburger BSV kommt Betriebssport eher selten gezielt als gesundheitsfördernde Maßnahme zum Einsatz (B. Meyer, persönliche Kommunikation, 29. Dezember 2014). Dies bestätigen die Zahlen des DBSV (2016c), die besagen, dass nicht einmal 8 % (23.000) der Mitglieder des DBSV am Gesundheitssport teilnehmen, über 92 % (der DBSV hat insgesamt mehr als 300.000 Mitglieder) sind Freizeit- und WettbewerbssportlerInnen. Auch Raebricht, Wollesen und Mattes (2012) bemerkten, dass trotz Bekundung des hohen Teilnahmeinteresses von 75 % der Befragten für das IGA-Projekt Modellversuch Betriebssport für kleine und mittlere Unternehmen die tatsächliche Teilnahme an 80 Kursen, die eigens für das Projekt nach den MitarbeiterInnenangaben in der Bedarfsanalyse (600 Fragebögen) bezüglich ihrer Bedürfnisse der Zeit, des Ortes und der Inhalte des Angebotes entwickelt worden sind, weit hinter den Erwartungen zurückgeblieben sind. Raebricht, Wollesen und Mattes (2012) haben daraufhin in ihrer Broschüre zahlreiche Tipps gegeben, um die Motivation der MitarbeiterInnen für den Betriebssport als gesundheitsfördernde Maßnahme zu erhöhen und unter den BetriebssportlerInnen für den Gesundheitssport bzw. die gesundheitsfördernden Maßnahmen im Bereich Bewegung in den Betrieben z. B. durch Mundpropaganda zu werben.

Die vom DBSV und zahlreichen Landesverbänden und Betriebssportvereinigungen bestätigte physische und psychische Verbesserung des Allgemeinzustandes der MitarbeiterInnen, die am Betriebssport teilnehmen, verschafft in weiterer Folge den Unternehmen unter anderem vielfachen ökonomischen Nutzen. Die Unternehmen werden durch die erhöhte Produktivität ihrer MitarbeiterInnen, durch mehr Freude an der Arbeit und ein dadurch bedingtes verbessertes Betriebsklima, durch höhere Identifikation mit dem jeweiligen Unternehmen, durch die direkte Verbesserung des Gesundheitszustandes der MitarbeiterInnen und die daraus resultierenden geringeren Fehlzeiten belohnt. In der Studie von Emrich, Fröhlich und Pieter (2009) zeigten die Betriebssport treibenden ProbandInnen allerdings in den Befragungen zu ihrem subjektiven Wohlbefinden, zur Unternehmensbindung und -identifikation und zum Betriebsklima keine statistisch signifikanten Unterschiede gegenüber den dem Betriebssport fernbleibenden MitarbeiterInnen. Allerdings war eine auffallende Tendenz zu besseren Einschätzungswerten der BetriebssportlerInnen, was ihr subjektives Wohlbefinden anbelangte, gegeben. Eine objektive und evidenzbasierte Bestätigung der Hoffnungen der BetriebsleiterInnen und Betriebssportverbände, dass Betriebssport der Gesundheitsförderung zuträglich wäre, erbrachte diese Studie nicht.

2.3.6 Wirtschaftliche Aspekte des Betriebssports als gesundheitsfördernde Maßnahme

Wie einleitend erwähnt, vertritt der Hamburger BSV die Position, dass die Erhaltung der Gesundheit und damit Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen zu den wichtigsten Wirtschaftsfaktoren für die Unternehmen zählte, weil dadurch enorme Kosten in den Gesundheitsausgaben eingespart werden und Verluste durch verminderte Produktionsleistungen verhindert werden könnten (B. Meyer, persönliche Kommunikation, 29. Dezember 2014). Diese Argumente des Kosteneinsparungspotenzials und der Produktivitätsverlustvermeidung sind im Marketing für den Betriebssport als vollwertig anerkannte gesundheitsfördernde Maßnahme in Form von Gesundheitssport hervorragend einsetzbar, da sich der Fokus der für das BGM in den Betrieben verantwortlichen leitenden Angestellten und auch der UnternehmensleiterInnen auf die Reduktion der Gesundheitsausgaben und die Erhaltung und/oder Verbesserung der Produktivität der MitarbeiterInnen richtet (siehe auch Kapitel 2.2.6.4 und 2.2.6.4.1).

Die Wahrnehmung und Nutzung des Betriebssports als gesundheitsfördernde Maßnahme sind aber gering. Das bestätigen Brehm, Bös und Opper (2002), die in ihrer Studie festge-

stellt haben, dass der Betriebssport als Gesundheitssport noch nicht sehr weit in das Bewusstsein der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen vorgedrungen sei.

Raebricht, Wollesen und Mattes (2012) bestätigen in ihrem Leitfaden zur Implementierung von Betriebssport in KMU die positive Wirkung des Gesundheitssports auf Gesundheit und Wohlbefinden, auf Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf-System, auf psychische Gesundheitsparameter, auf den langfristigen Erhalt der Leistungsfähigkeit und die Verbesserung des Betriebsklimas. Sie berufen sich auf den *IGA-Report 2013* von Sockoll, Kramer und Bödecker (2008), der gezeigt hatte, dass alle gesichteten Arbeiten die deutlichsten Erfolge mit Programmen zur Steigerung dieser Faktoren gezeigt hätten, und auf das *IGA-Projekt* von Raebricht, Wollesen und Mattes (2012, S. 5).

Umschaden (2010) bezieht sich bei ihrer Beschreibung der Erfolge von BOMIM auf die Projekte *WEG – Wirtschaftlicher Erfolgsfaktor Gesundheit*, *switch2006.at* und *Men Health Work*.

Raebricht, Wollesen und Mattes (2012) betonen den zusätzlichen Nutzen des Gesundheitssports und anderer BOMIM durch die bessere Positionierung des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber und durch die stärkere Identifikation der MitarbeiterInnen mit dem Unternehmen sowie die größere Freude an der Arbeit durch die Verbesserung des Betriebsklimas aufgrund der potenziellen Verbesserung sozialer Kontakte zwischen den MitarbeiterInnen, was sich wiederum in einer Produktivitätssteigerung manifestieren kann.

Die BGF ist eine freiwillige Leistung der ArbeitgeberInnen. Sie können dafür vielfältige Unterstützungen erhalten, was im Sozialgesetzbuch V durch § 20b rechtlich geregelt ist (Bundesministerium der Justiz, 2016c). Das Gesetz schreibt jedoch weder die Form noch die Arbeitsfelder der betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen vor, allerdings sind sie immer als ergänzende Aktivitäten und Aktionen und niemals als Konkurrenz im Bereich des Arbeitsschutzes zu verstehen. Die ArbeitgeberInnen können z. B. Steuervorteile für betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen geltend machen. Es können bis zu 500 Euro pro Jahr und MitarbeiterIn steuerfrei in zertifizierte betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen investiert werden (Bundesministerium der Justiz, 2016f).

Auch Förderungen durch die Krankenkassen sind möglich. Um Betriebe dazu zu ermuntern, in eine BGF zu investieren, gewähren sie auf Basis des § 65 Absatz 2 des SGB V Boni für gesundheitsbewusstes Verhalten (Bundesministerium der Justiz, 2016c). Diese Boni werden von den Krankenkassen zusätzlich zu den bereits in § 20b Absatz 5 SGB V festgelegten zwei Euro, welche die Krankenkassen seit 2016 jährlich mindestens für jeden Versicherten zum

Zwecke der Durchführung von betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen ausgeben müssen, eingeplant (Bundesministerium der Justiz, 2016c). Hierbei sind die die ArbeitgeberInnen VerhandlungspartnerInnen der Krankenkassen bezüglich der Bedingungen und Höhe der Boni und nicht die AnbieterInnen der betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen. Hinsichtlich der maßgeblichen Kriterien zur Auswahl von inhaltlich und qualitativ geeigneten gesundheitsförderlichen Maßnahmen orientieren sich die ArbeitgeberInnen und Krankenkassen am Leitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbandes (2014). Die Krankenkassen entscheiden letztendlich selbst darüber, ob und welche ihrer eigens erbrachten oder eingekauften Dienstleistungen sie auf den besagten Bonus anrechnen. Die Boni dürfen die tatsächlichen Aufwendungen der ArbeitgeberInnen nicht übersteigen und sind überdies oft zweckgebunden (DNBGF, 2016d). Dem beschriebenen *Arbeitgeberbonus* steht des Weiteren der *Arbeitnehmerbonus* gegenüber. Bei Letzterem müssen die Voraussetzungen zum Erhalt des Bonus für eine Teilnahme an gesundheitsförderlichen Maßnahmen für ArbeitnehmerInnen transparent sein. Damit diese gewährleistet ist, hat jede Krankenkasse die Höhe der jeweiligen Boni bis spätestens Ende 2016 in ihrer Satzung darzulegen. Die geförderten betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen müssen nach §20 Absatz 2 Satz 2 SGB V zertifiziert sein und sind in die vier Bereiche *Bewegungsförderung der Beschäftigten*, *Gesundheitsgerechte Ernährung der Beschäftigten im Arbeitsalltag*, *Verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb* und *Stressbewältigung und Ressourcenstärkung* eingeteilt (Bundesministerium der Justiz, 2016c; DNBGF, 2016d).

Im Bewusstsein über den vielfältigen ökonomischen Nutzen, den Unternehmen durch die Teilnahme ihrer MitarbeiterInnen an gesundheitsfördernden Maßnahmen haben können (siehe auch Kapitel 2.2.6.4.1), können die Unternehmen, welche sich dies leisten können, die diversen Boni auch an ihre MitarbeiterInnen weitergeben.

Generell ist es Unternehmen aller Größenordnungen möglich, den wirtschaftlichen Nutzen einer getätigten Investition (z. B. in gesundheitsförderliche Maßnahmen) durch die Berechnung des dazugehörigen ROI ermitteln (siehe hierzu auch Kapitel 2.2.6.4.1). Er stellt den geschätzten Nutzen jedes investierten Euros in Bezug auf einen bestimmten Zeitraum dar. Für die Darstellung dieses Kosten-Nutzen-Verhältnisses müssen für BOMIM alle Investitionen in gesundheitsfördernden Maßnahmen den durch die Intervention eingesparten Kosten gegenübergestellt werden, wobei dies auch bereits im Planungsstadium zum Zwecke einer Erwartungsprojektion für Projekte durchgeführt werden kann (Umschaden, 2010). Mithilfe eigens hierfür entwickelter Softwarelösungen kann dann ein Versuch unternom-

men werden, die zu erwartende Rentabilität von betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen inklusive BOMIM bereits vor Projektstart zu kalkulieren (Kramer, Sockoll & Bödecker, 2009). Eine direkte und realistische Korrelation zwischen gesundheitsförderlichen Investitionen und wirtschaftlichen Kenngrößen, wie z. B. Gewinn oder Produktivität, ist jedoch, wie bereits in Kapitel 2.2.6.4.1 dargestellt, aufgrund der komplexen Wirkungsweise der Maßnahmen und aufgrund vieler lediglich in qualitativer Form generierten Effekte, welche sich nur schwer in ein quantitatives Kennzahlensystem transferieren lassen, nur begrenzt möglich.

2.4 Bewegungsorientierte Maßnahmen in Mittelstandsbetrieben (BOMIM)

2.4.1 BOM in der betrieblichen Gesundheitsförderung

Der Fonds Gesundes Österreich (2006) ist davon überzeugt, dass gesunde Unternehmen die BGF als integralen Bestandteil ihrer Unternehmenspolitik und -strategie betrachten müssten, um den derzeitigen Anforderungen an die Gesunderhaltung ihrer MitarbeiterInnen gerecht zu werden. Zu den Gesundheitsförderungsmaßnahmen sollen nicht nur Verhältnisanpassungen, wie z. B. die Umstellung des Lebensmittelangebotes in den Betriebskantinen oder das generelle Rauchverbot im gesamten Betrieb, gehören, sondern auch Programme und Maßnahmen zur Unterstützung der MitarbeiterInnen bei Verhaltensänderungen angeboten werden, wozu BOM gut geeignet sind.

Die Beschaffung definitiven Zahlenmaterials aus dem Bereich der BOM in der BGF stellt sich EU-weit aus unterschiedlichen Gründen (Datenschutz, Betriebsinterna, Vergleichbarkeit, Evidenzmangel) als schwierig dar. Die meisten Daten liegen von Großunternehmen vor, von KMU gibt es solche jedoch kaum. Bei den Studien in Mittelstandsbetrieben handelt es sich fast immer um Bedarfserhebungen, Bedürfnisbeschreibungen und persönliche Meinungen bezüglich Gesundheitsförderungsmaßnahmen (Waldherr, Swazina & Ropin, 2012).

Auch Emrich, Fröhlich und Pieter (2009) publizierten eine explorative Studie zum Vergleich der Gesundheit von Betriebssport treibenden und diesem fernbleibenden MitarbeiterInnen. Trotz der Bestätigung des subjektiv als besser empfundenen persönlichen Wohlbefindens der an BOM teilnehmenden Personen gibt es auch hier keine evidenzbasierten und signifikanten Daten und Ergebnisse dazu, ob und inwieweit BOM der Gesundheit und besonders dem Betriebsklima, der Unternehmensidentifikation und der Produktivität der MitarbeiterInnen tatsächlich zuträglich sind.

Die in Österreich von der OÖGKK durchgeführte Projektstudie *Wirtschaftlicher Erfolgsfaktor Gesundheit* (WEG), die sich mit Gesundheitsförderungsprojekten in österreichischen KMU (die Größenvorgabe lag hier bei Unternehmen mit weniger als 100 MitarbeiterInnen) befasst hat, kam zu dem Schluss, dass es schwierig wäre, Argumente für BOM im Rahmen der Gesundheitsförderung oder für den Gesundheitssport im Rahmen des Betriebssports zu finden, solange kaum Daten konkreter Maßnahmen, mit z. B. den Zahlen der tatsächlichen TeilnehmerInnen, den angestrebten Zielen der Maßnahmen, den Qualitätssicherungsprotokollen, den Zwischen- und Endberichten der Effekte und Ergebnissen der Gesundheitsförderungsmaßnahmen nach den Prinzipien der evidenzbasierten Public Health vorlägen (Waldherr, Swazina & Ropin, 2012). Eine Studie, die solche Daten beibringt, ist das Projekt *Fit for Business* von Wollesen, Fendel, Piper und Mattes (2013). Sie haben die Studie in 48 KMU in Deutschland und den Niederlanden durchgeführt und konnten es mit den durchgeführten Interventionen fast allen teilnehmenden Unternehmen ermöglichen, betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen inklusive BOM ein- und erfolgreich durchzuführen sowie dauerhaft zu implementieren.

Die Hürden für die Durchführung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen in KMU sind laut Bechmann, Jäckle, Lück und Herdegen (2011) die mangelnde innerbetriebliche, politische und finanzielle Unterstützung sowie das Fehlen von Informationen und Kenntnissen, was sie in ihrer deutschlandweiten Studie zu den Gesundheitsförderungsmaßnahmen in KMU festgestellt haben. Weitere Probleme sind der Zeitmangel bei der Projektplanung und Durchführung in den Betrieben. Außerdem können die Gesundheitsförderungsmaßnahmen durch problematische gesamtwirtschaftliche Situationen und die zusätzlichen Belastungen der Unternehmen durch die Projekte und Programme be- und verhindert werden (Wollesen, Fendel, Piper & Mattes, 2013).

2.4.1.1 Angebot an BOM zur Gesundheitsförderung

Dürrwächter (1966) stellte bereits vor ca. 50 Jahren die wesentlich größere Verbreitung von Betriebssportaktivitäten in Großunternehmen als in Mittelstandsbetrieben fest. Das Verbreitungsgefälle war unabhängig vom Zweck und Nutzen des Betriebssports für die MitarbeiterInnen und UnternehmerInnen zu beobachten. Der Autor begründete es mit der höheren MitarbeiterInnenzahl in den Großunternehmen. Je höher die MitarbeiterInnenanzahl ist, desto eher ist der Fortbestand der Betriebssportgruppen abgesichert und desto leichter fällt die Organisation der Aktivitäten.

Auch ein halbes Jahrhundert später haben über 90 % der Großbetriebe, aber nur drei Viertel der KMU Betriebssportangebote, wie Raebricht, Wollesen und Mattes (2012) festgestellt haben. Sie begründen den Mangel an BOM in KMU nicht nur mit der geringen MitarbeiterInnenzahl, sondern sehen die Ursachen in der Knappheit der Ressourcen wie Räume und Zeit sowie im Mangel der Liquidität der KMU für solche Aktivitäten. Ressourcenmangel sehen auch Wollesen, Fendel, Piper und Mattes (2013) als Ursache für die geringe Anzahl sowohl an Angeboten als auch an TeilnehmerInnen an Gesundheitsförderungsprogrammen in KMU, was sie aus den Ergebnissen ihrer Studie sowohl in den Niederlanden als auch in Deutschland schlossen.

Schindler und Gattermann (2010) haben in ihrer Befragung von deutschen Stadtgemeinden mit mehr als 200.000 EinwohnerInnen herausgefunden, dass Gesundheitssport im Vergleich zu Freizeit- oder Breitensport nur sehr selten betrieben wird. Tofahrn (1982) hat die häufig im Rahmen der Gesundheitsförderung verwendete Bewegungspause mit nur 4,6 % gegenüber den 31,8 % an betriebssportlichen Freizeitangeboten in Großunternehmen festgestellt und Wollesen, Fendel, Piper und Mattes (2013) haben in ihrem Vergleich der Gesundheitsförderungsmaßnahmen in KMU in Deutschland und den Niederlanden als eine der ganz wenigen Arbeiten von Anfang an die Komponenten der Ergebnis- und Prozessevaluation festgelegt und die Parameter prozessbegleitend dargestellt. Sie stellten fest, dass Gesundheitsförderungsprogramme individuell an den Bedarf in den Unternehmen und die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen angepasst werden müssten, um erfolgreich sein zu können. Die individuellen Bedürfnisse und der daraus resultierende tatsächliche und ebenso individuell zu ermittelnde und zu bearbeitende Bedarf lassen sich objektiv erheben. Der Bedarf an BOM zur Gesundheitsförderung kann durch Arbeitsbelastungen und diverse physische Beschwerden wie Beeinträchtigungen des Bewegungsapparats oder auch Stoffwechselerkrankungen wie Diabetes mellitus Typ 2 hervorgerufen werden. Wünsche bezüglich der Gesundheitsförderung waren, abgesehen von BOM, Entspannungsmethoden, Beratung und Begleitung bei Ernährungsumstellung und bei der Gewichtsreduktion sowie die Beratung und Begleitung bei der RaucherInnenentwöhnung. Im Rahmen von Sportprogrammen waren Ball- und Wassersport sehr gefragt. Hinsichtlich der gesundheitsförderlichen BOM waren Bewegung im Alltag, die bewegte Pause, Fitnesstraining, Rückentraining und Ausdauertraining die Wunschprogramme.

Ob überhaupt und wenn ja, welchen Beitrag BOM zur Gesundheitsförderung leisten können, hängt sehr von dem Basisverständnis dessen ab, was Gesundheit und was Gesund-

heitsförderung sind. Auch die vielen Definitionen des Sports und die zahlreichen Einstellungen zu seinen Funktionen prägen den Diskurs über BOM zur Gesundheitsförderung.

2.4.1.2 Diskurs über BOM zur Gesundheitsförderung

Mess und Utz (2013) unterscheiden, wie in Kapitel 2.2.3.1 dargestellt, zwischen Anforderungen, die an Menschen herangetragen werden, und Ressourcen, die ihnen zur Verfügung stehen. Qualität und Quantität der Ressourcen, die Mess und Utz in *innere* und *äußere* differenzieren, und die Fähigkeiten, diese ökonomisch, effektiv und effizient einzusetzen, um die Anforderungen zu bewältigen, entscheiden über die Gesundheit. In ihrer Studie mit ArbeitnehmerInnen über 55 Jahren haben sie festgestellt, dass gerade für ältere ArbeitnehmerInnen die Leistungsfähigkeit entscheidend für deren persönliches Wohlbefinden und den Gesamtgesundheitszustand gewesen ist. Sie erachten die Aufnahme von BOMIM in die Gesundheitsförderungsmaßnahmen der Betriebe gerade für die älteren MitarbeiterInnen als sehr wichtig. Problematisch ist dabei, dass es noch kaum Studien oder praktische Erkenntnisse darüber gibt, welche Bedürfnisse die älteren MitarbeiterInnen bezüglich BOM oder anderer Gesundheitsförderungsmaßnahmen im Betrieb haben. Gesundheitssport, der durch die Risikominimierung mittels Leistungslimitierung gekennzeichnet ist, soll die inneren Ressourcen durch Anwendung von äußeren im Betrieb stärken.

Für Tiedemann (2010) hingegen sind der Begriff und die Vorgehensweisen im Gesundheitssport völlig absurd. Der gesundheitsfördernde Aspekt von Sport sei sowieso unbestritten und der Begriff Gesundheitssport hat keine klare, allgemeingültig festgelegte Bestimmung oder Definition. Eindeutige Definitionen dessen, was Sport, insbesondere als Gegenstand der Sportwissenschaft ist, sind aber essenziell, um überhaupt in die Diskussion darüber einsteigen zu können, auch wenn sie bloß den persönlichen Bezug des Verfassers zum Thema darstellen, da es die allgemeingültige Definition des Sports nicht gibt, wie Tiedemann (2010) betont. Für ihn sind der Wettbewerbscharakter des Sports und seine Förderung der sozialen Kontakte und Kompetenzen von Menschen die wesentlichen Charakteristika.

Panovsky (2009) sieht aber gerade in dieser in den Sportwissenschaften und in der Sportmedizin weitverbreiteten leistungsbezogenen Sichtweise ein großes Problem. Sie stellt diesem Zugang die Gesundheitsförderung mit BOM unter Beachtung eines „positiven und biopsychoökosozialen Gesundheitsverständnisses“ (S. 86) gegenüber.

In der *Fit for Business*-Studie von Wollesen, Fendel, Piper und Mattes (2013) hat sich gezeigt, dass die meisten der 48 Unternehmen, die daran teilgenommen hatten, von den Maßnahmen profitieren konnten. In der Abschlussbefragung gaben die an den BOMIM Teilnehmenden an, dass sich ihre körperliche Belastbarkeit gebessert habe und dass sie sich, obwohl es zu häufigeren physischen Beschwerden gekommen war, dennoch subjektiv wohler fühlten. Die Nebeneffekte waren beachtenswert, weil die Attraktivität der Unternehmen für die MitarbeiterInnen gestiegen war und das Betriebsklima als besser empfunden wurde.

Emrich, Fröhlich und Pieter (2009) haben diese positiven Einflüsse von BOM in der Gesundheitsförderung auf das Betriebsklima nicht festgestellt. Wieder anders sieht dies Jena (2012) in ihrer Arbeit über Einflüsse von BOM auf – unter anderem – das Betriebsklima. Die kontroversen Betrachtungen liegen im emotional subjektiven Zugang und den unterschiedlichen Denkmodellen, welche hinter dem Konstrukt des Betriebsklimas stehen.

> Je nachdem, wie das Betriebsklima durch einen Beschäftigten wahrgenommen wird, wird es subjektiv beurteilt. So verbindet z. B. ein Arbeitnehmer mit dem Betriebsklima die Begriffe Arbeitszufriedenheit oder Arbeitsmoral, während ein anderer damit die vorherrschende Unternehmenskultur assoziiert …, wobei es beim Betriebsklima um die Wahrnehmung und Bewertung betrieblicher Gegebenheiten auf der Ebene der Belegschaft geht. Das Betriebsklima beinhaltet also zahlreiche subjektiv wahrgenommene Faktoren und spiegelt die Stimmung im Betrieb wider …, wobei zwischenmenschliche Beziehungen eine große Rolle spielen. Gemeint ist hiermit das Verhältnis von Mitarbeitern zu Vorgesetzten (vertikale soziale Beziehung) und das Verhältnis der Arbeitnehmer untereinander (horizontale soziale Beziehung). Da diese Beziehungen von jedem Beschäftigten des Betriebes unterschiedlich empfunden werden, wird das Betriebsklima immer subjektiv erlebt und beurteilt. (Jena, 2012, S. 24)

Jena (2012) bestätigt in ihrer Arbeit die Auswirkungen des Sports auf die Produktivität der MitarbeiterInnen durch die Verbesserung der Konzentrationsfähigkeit. Bessere Konzentration erhöht potenziell sowohl die Quantität als auch die Qualität der Leistung, da schneller und aufmerksamer gearbeitet wird.

Panovsky (2009) erklärt, dass die Betrachtungsweise und die Beurteilung der Möglichkeiten von BOM zur Gesundheitsförderung maßgeblich von dem praktischen oder wissenschaftlichen Bezug zu BOM und von den Disziplinen, die sich mit der Thematik auseinandersetzen, abhängen. Dabei sind unterschiedliche Zugänge von Politik, Medizin, Public Health, Sportwissenschaft und Sportmedizin, von PraktikerInnen und ExpertInnen zu den Anforderungen und Beurteilungen der Gesundheitsförderung durch BOM gegeben (siehe auch Kapitel 2.2.3 und 2.2.7).

Besonders wichtig für die Weiterentwicklung von BOM zu valider Gesundheitsförderung ist das politische Engagement, da in politischen Entscheidungen die gesetzliche Basis für die Maßnahmen geschaffen wird, die Fördermodelle entwickelt werden und die Ressourcen für besonders engmaschige Netzwerke gegeben sind. Eine Erhöhung der politischen Aktivitäten, um BOM zur Gesundheitsförderung besser zu etablieren, hat Panovsky (2009) in den letzten Jahren vermehrt beobachtet und beweist dies anhand diverser Werbeaktionen, zu denen z. B. die *EU Platform for Action on Diet, Physical Activity and Health* oder das *European Network for the Promotion of Health-Enhancing Physical Activity* (HEPA Europe) gehören.

Der medizinische Diskurs konzentriert sich auf die Wechselwirkungen zwischen BOM und physiologischen Messwerten (siehe auch Kapitel 2.2.3.1). Die Kennwerte körperlicher Gesundheit und Leistungsfähigkeit konnten besonders im Stoffwechsel- und Herz-Kreislauf-System durch regelmäßige Bewegung positiv beeinflusst werden. Um dies zu erreichen, genügen täglich 30 Minuten mittlere körperliche Aktivität. Zu beachten ist, dass es im Bereich der Gesundheitsförderung um das richtige Maß an Bewegung gehen muss. Sowohl zu viel als auch zu wenig schadet der Gesundheit genauso wie ein zu hoher oder zu niedriger Leistungsanspruch (Panovsky, 2009).

Einerseits ist als Resultat dieses Diskurses eine ausschließlich medizinische, exklusiv auf physisch messbare Daten ausgerichtete Sichtweise, die den Menschen nicht als sozioökopsychosoziales, vernetztes System wahrnimmt, als zu eng gefasst zu sehen. Ebenso ist aber andererseits die Sichtweise zu einseitig, die ausschließlich auf Leistung und Wettbewerb ausgerichtet und der klassischen Sportwissenschaft zuzuordnen ist. Um Menschen möglichst lange von der fremdbestimmten, kurativen Vorgehensweise des klassischen Krankensystems fernzuhalten, ist es nötig, die sektoralen Zugänge zu überwinden und gemeinsame Wege mit BOM in Richtung einer anerkannten und wirksamen Gesundheitsförderung zu gehen.

2.4.1.3 Plädoyer für BOM zur Gesundheitsförderung

Der salutogenetische Zugang zur Gesundheit, welcher die Gesundheitsförderung vor die drei Stufen der Prävention stellt, enthält zahlreiche Vorteile für MitarbeiterInnen, Unternehmen, Gesundheitswesen, Volkswirtschaft und Politik. BOM verbessern nicht nur direkt den physischen Gesundheitszustand der Menschen, was durch zahlreiche Studien belegt ist (siehe Kapitel 2.4.1.1 und 2.4.1.2), sondern sie beeinflussen das im Sinne der WHO (1948)

definierte umfassende subjektiv empfundene Wohlbefinden, das ein wesentliches Symptom der Gesundheit ist, positiv. Auch dies konnte durch Studien belegt werden, wie z. B. durch Jena (2012) und Panovsky (2009). Wollesen, Fendel, Piper und Mattes (2013) haben in der in 48 deutschen und holländischen KMU durchgeführten *Fit-for-Business*-Studie zahlreiche Side- und Synergieeffekte von BOM im Rahmen von Gesundheitsförderungsprogrammen bestätigt. Durch ein breites Spektrum diverser Maßnahmen innerhalb von auf die Unternehmen individuell abgestimmten Gesundheitsförderungsprogrammen mit BOM haben sich signifikant häufig nicht nur die Einstellungen zur Bewegung und die Bewegungsverhaltensmuster der Belegschaften auch außerhalb der BOMIM geändert, sondern auch das Ernährungsverhalten und der Tabakkonsum. Beide zeigten Modifikationen in Richtung der Empfehlungen zu gesundheitsförderlicheren Gewohnheiten. Der Tabakkonsum ist gesunken, der Ernährung wurde mehr Aufmerksamkeit geschenkt. Verbesserungen der sozialen Kontakte in den Teams, mehr Freude an der Arbeit und positivere Einstellungen zu den Unternehmen konnten ebenfalls bemerkt werden.

Gerade die Side- und Synergieeffekte können den Unternehmen nicht nur durch Kosteneinsparungen, sondern auch durch Produktivitätssteigerungen und Fluktuationsminderungen große ökonomische Vorteile einbringen. Die Synergieeffekte sind zwar umstritten, allerdings findet Jena (2012), die sich mit dem qualitativen Phänomen des Betriebsklimas und seinen Auswirkungen auseinandergesetzt hat, einige Zusammenhänge zwischen BOMIM und Betriebsklima. Letzteres beschreibt sie als Spiegelbild der Stimmung im Betrieb, das sich durch zahlreiche subjektiv wahrgenommene Faktoren auszeichne.

2.5 Arbeitshypothesen

Nach der Darstellung des derzeitigen theoretischen Hintergrundes und des Standes der Forschung in Kapitel 2.1 bis 2.4 ist die Annahme zulässig, dass deutsche Unternehmensverantwortliche den Betriebssport als Interventionsinstrument im Rahmen der BGF als nicht relevant genug wahrnehmen und ihn dementsprechend zu wenig nutzen. Des Weiteren liegt die Vermutung nahe, dass der organisierte Betriebssport in Konkurrenz mit anderen Gesundheitsförderungsmaßnahmen steht. Außerdem konnte dargestellt werden, dass der organisierte Betriebssport zu Gesundheits-, Persönlichkeits- und Beziehungsverbesserungen der MitarbeiterInnen untereinander führen kann. Diese Erkenntnisse stützen sich auf Studien zu *Health-Enhancing Physical Activities* (HEPA; Alfermann, Stoll, Wagner & Wagner-

Stoll, 1995; Cavill & Foster, 2006; Brand, Schlicht, Grossmann & Duhnsen, 2006; Brehm, Bös & Opper, 2002).

Auf dieser Grundlage und auf der Basis des aktuellen, in Kapitel 2 dargestellten Forschungsstandes lassen sich die vier Arbeitshypothesen und ihre entsprechenden Nullhypothesen rückführend auf die in Kapitel 1.2 definierten Zielsetzungen gemäß Tabelle 6 formulieren.

Tabelle 6: Arbeits- und Nullhypothesen

$H1_1$	Befragte ArbeitgeberInnen rechnen Betriebssport einen positiven Einfluss auf die Gesundheit zu.
$H1_0$	Befragte ArbeitgeberInnen rechnen Betriebssport keinen oder einen negativen Einfluss auf die Gesundheit zu.
$H2_1$	Befragte ArbeitgeberInnen aus KMU mit und ohne Betriebssport beurteilen das Interesse ihrer MitarbeiterInnen an Betriebssport grundsätzlich als hoch.
$H2_0$	Befragte ArbeitgeberInnen aus KMU mit und ohne Betriebssport beurteilen das Interesse ihrer MitarbeiterInnen an Betriebssport grundsätzlich als niedrig.
$H3_1$	Befragte ArbeitgeberInnen aus KMU messen dem Angebot von Betriebssport in ihrem Unternehmen eine untergeordnete Rolle bei.
$H3_0$	Befragte ArbeitgeberInnen aus KMU messen dem Angebot von Betriebssport in ihrem Unternehmen keine untergeordnete Rolle bei.
$H4_1$	Im Rahmen einer Befragung von ArbeitgeberInnen aus KMU ist eine Nennung von zahlreichen Möglichkeiten für den vermehrten Einsatz von Betriebssportangeboten zu erwarten.
$H4_0$	Im Rahmen einer Befragung von ArbeitgeberInnen aus KMU ist keine Nennung von zahlreichen Möglichkeiten für den vermehrten Einsatz von Betriebssportangeboten zu erwarten.

Das Ziel der vorliegenden Studie soll es sein, die in Tabelle 6 aufgeführten Arbeitshypothesen (H_1) mithilfe des aktuellen Forschungsstandes und der Ergebnisse der durchgeführten empirischen Umfragestudie zu bestätigen, um dann die jeweiligen Nullhypothesen (H_0) verwerfen zu können.

3. Material und Methode

3.1 Untersuchungsdesign

Im Rahmen der vorliegenden analytischen Querschnittsstudie wurde über einen Zeitraum von sechs Monaten eine durch den DBSV und Hamburger BSV angeregte Online-Umfrage durchgeführt. Ziel dieser Online-Umfragestudie war es, mithilfe ihrer Ergebnisse sowohl die Kernfragen (siehe Kapitel 1) zu beantworten als auch die auf Basis des aktuellen Standes der Forschung und aktueller Vergleichsstudien (siehe Kapitel 3.1.2) die in Kapitel 2.5 a priori aufgestellten vier Arbeitshypothesen zu überprüfen.

3.1.1 Befragung per Online-Umfrage

Evaluation ist eine Art der Bewertung, z. B. von Interventionen ihres Werts oder der ihnen zugrunde liegenden Konzepte. Für ihre Beurteilung kann ihre Effizienz, Effektivität oder auch Brauchbarkeit in der Praxis geprüft werden (Gollwitzer & Jäger, 2007). Um Daten für die Evaluation zu erhalten, sind qualitative oder quantitative Verfahren einsetzbar. In beiden kommen unter anderem Fragebögen zur Anwendung. Der standardisierte Fragebogen dient der Datenerhebung und ist eines der wesentlichsten Instrumente quantitativer Untersuchungen (Polak, 2011). Er verschafft Informationen über Personen, technische und kulturelle Umfelder und Arbeitswelten sowie deren natürliche oder künstliche Schaffenshintergründe (Kallus, 2010).

Für die Durchführung der durch den DBSV und Hamburger BSV angeregten Umfrage wurde eine Sonderform der standardisierten Befragung, die *Online-Umfrage*, ausgewählt. Hierbei wird der Fragebogen selbst auf einem Internet-Server gespeichert und von Teilnehmern direkt über eine gängige Browser-Applikation ausgefüllt. Die Ergebnisse werden dann ebenfalls auf dem Server gespeichert (Atteslander, 2003).

Diese Umfrageform birgt gegenüber den traditionellen Befragungsformen, wie z. B. dem persönlichen Interview von Angesicht zu Angesicht, dem Telefoninterview oder dem schriftlichen, eventuell auch postalisch versandten Fragebogen eine Vielzahl an Vorteilen, welche in Tabelle 7 dargestellt werden.

Tabelle 7: Vorteile von Online-Umfragen im Vergleich zu traditionellen Befragungsformen

Vorteil	Beschreibung	Quellen
Höhere Datenqualität	Die Dateneingabe erfolgt automatisch, weshalb durchgängig eine digitale Verarbeitung sichergestellt und somit die Fehlerquote gesenkt werden kann. Bei korrekter Programmierung des Online-Fragebogens werden Interviewfehler und inkonsistente Antworten von vornherein vermieden. Eine Fehlerprüfung und Filterführung kann sofort online erfolgen.	• Gadeib (1999, S. 109) • Pratzner(2016a) • Welker, Werner & Scholz (2005, S. 82) • Wolling & Kuhlmann (2003, S. 140 f.)
Asynchronität (zeitunabhängige Befragungsmöglichkeit)	Eine Beantwortung der Fragen kann jederzeit durchgeführt werden. Dies lässt vermuten, dass der Befragte zum Beantwortungszeitpunkt seiner Wahl genug Ruhe haben wird, die Antworten zu durchdenken, was zu ihrer höheren Fundiertheit führen kann. Des Weiteren werden Online-Umfragen generell als relativ kurz wahrgenommen, was positive Auswirkungen auf die Abbruchquote haben kann.	• Atteslander (2003, S. 186) • Batinic, Puhle & Moser (1999, S. 93) • Heiszenberger (2007, S. 53) • Klammer (2005, S. 228) • Pratzner (2016a)
Allokalität (ortsunabhängige Befragungsmöglichkeit)	Eine Beantwortung der Fragen kann von überall und über Landesgrenzen hinaus durchgeführt werden. Die Reichweite der Umfrage ist dementsprechend gegenüber den herkömmlichen Methoden sehr groß.	• Batinic, Puhle & Moser (1999, S. 93) • Heiszenberger (2007, S. 53) • Pratzner (2016a)
Automatisierbarkeit (Durchführung)	Der Befrager muss sich nicht mehr um die Zustellung des Fragebogens kümmern. Die Zustellung (z. B. eines Teilnahme-Links) erfolgt vornehmlich in elektronischer Form. Wann der Befragte den Fragebogen beantwortet, entscheidet er selbst.	• Batinic, Puhle & Moser (1999, S. 93) • Pratzner (2016a)
Automatisierbarkeit (Auswertung)	Die Dokumentation sowohl einzelner Fragebögen als auch der Gesamterhebung kann automatisch erfolgen. Eine durch den Befrager bedingte Verzerrung der Auswertung wird weitestgehend ausgeschlossen (hoher Objektivitätsgrad). Übertragungsfehler sind bei Vermeidung von Medienbrüchen ausgeschlossen.	• Batinic, Puhle & Moser (1999, S. 93) • Pratzner (2016a)

Flexibilität verschiedener Medientypen	Passend zur Fragestellung können angemessene Medien gewählt und dargestellt werden (z. B. Bilder, Animationen, Musik)	• Batinic, Puhle & Moser (1999, S. 93) • Pratzner (2016a)
Höhere Geschwindigkeit des Umfrageablaufs	Ein Ausdruck und/oder Versand von Fragebögen ist nicht mehr erforderlich. Rückläufe erfolgen im Vergleich zu traditionellen Befragungsmethoden schneller und die daraus resultierenden Daten können sofort nach Beantwortung betrachtet und analysiert werden.	• Gadeib (1999, S. 109) • Heiszenberger (2007, S. 53) • Pratzner (2016a)
Höhere Datenqualität	Durchgängig digitale Verarbeitung führt zur Senkung der Fehlerquote. Fehlerprüfung und Filterführung kann sofort online erfolgen.	• Gadeib (1999, S. 109) • Pratzner (2016a) • Welker, Werner & Scholz (2005, S. 82)
Echtzeitstatistik	Nach Erfassung von Rückläufen ist eine sofortige Auswertung möglich. Eine Darstellung bisher gewonnener Ergebnisse kann sich positiv auf die Teilnahmebereitschaft auswirken.	• Gräf & Heidingsfelder (1999, S. 119) • Pratzner (2016a)
Leichtere Feststellung von Abbruchpunkten	Kritische, einen Teilnahmeabbruch provozierende Fragen können analysiert werden (Drop-Out). Dies erleichtert eine Fragebogenoptimierung.	• Gräf & Heidingsfelder (1999, S. 119) • Pratzner (2016a)
Anonymisierung	Erfahrungsgemäß kann die Wahrnehmung über den Grad an Anonymität einer Online-Umfrage die Teilnahmebereitschaft entscheidend beeinflussen. Die Drop-out-Quote steigt signifikant mit dem Maß der Identifizierbarkeit. Dies geht mit einer sinkenden Akzeptanz einher. Je geringer die Identifizierbarkeit der Befragten ist, desto geringer die Reaktivität, z. B. hinsichtlich sozialer Erwünschtheit.	• Heiszenberger (2007, S. 53) • Pratzner (2016a) • Sassenberg & Kreutz (1999, S. 63 ff.)

Kostenersparnis	Gegenüber traditionellen schriftlichen Befragungsarten Verminderung oder gänzlicher Wegfall von: • ggf. Versandkosten • ggf. Telefonkosten • ggf. Interviewer- bzw. Personalkosten • Druckkosten • Kopierkosten • Kosten für Dateneingabe & -bereinigung Stückzahlen haben keine Auswirkungen auf die Kosten bzw. den betriebenen Aufwand.	• Wolling & Kuhlmann (2003, S. 140 f.)
Einfache und schnelle Auswertbarkeit	Die Speicherung der Rückläufe erfolgt in einer Form, welche in gängige statistische Analysesoftware importiert werden kann.	• Heiszenberger (2007, S. 53)

(mod. nach Atteslander, 2003, S. 186; Batinic, Puhle & Moser, 1999, S. 93; Gadeib, 1999, S. 109; Gräf & Heidingsfelder, 1999, S. 119; Heiszenberger, 2007, S. 53; Klammer, 2005, S. 228; Pratzner, 2016a; Sassenberg & Kreutz, 1999, S. 63 ff.; Welker, Werner & Scholz, 2005, S. 82; Wolling & Kuhlmann, 2003, S. 140 f.)

Aufgrund der vielfältigen Vorteile von Online-Umfragen, die in Tabelle 7 dargestellt sind, und aufgrund der Tatsache, dass sowohl der DBSV als auch der Hamburger BSV über regelmäßig aktualisierte Liste mit Kontaktdaten ihrer Mitgliedsunternehmen inklusive der E-Mail-Adressen der jeweiligen Ansprechpartner verfügt, konnte schnell die Möglichkeit identifiziert werden, entsprechende Teilnahmelinks für eine Online-Umfrage zum Zwecke einer anonymen Teilnahme der Mitgliedsfirmen per E-Mail versenden zu können.

Da derartige Befragungen üblicherweise hauptsächlich aus geschlossenen Fragen mit vordefinierten Antwortoptionen bestehen, handelt es sich in diesem Fall um eine standardisierte Methode (Klammer, 2005). Die Verwendung von offenen Antwortkomponenten ist in dieser Befragungsform grundsätzlich entweder als alleinstehende Frage oder ergänzend zu geschlossenen Antwortoptionen ebenfalls möglich. Dies kann beispielsweise erforderlich werden, wenn zu erwarten ist, dass die vordefinierten geschlossenen Antwortoptionen einer Frage im Hinblick auf den Antwortgehalt zu sehr einschränken könnten (Mayer, 2009). Weiterhin bestünde die Gefahr, dass die gewünschte Antwort des Befragten sich in den vorgegebenen Antworten nicht wiederfindet, weshalb dann wahrscheinlich die nächst-

zutreffende Antwort gewählt werden würde (Klammer, 2005). Im Rahmen der vorliegenden Online-Umfragestudie wurden daher sowohl strikt geschlossene Fragen, halbgeschlossene Fragen mit vorgefertigten Antwortoptionen und einem Fließtextfeld für die vordefinierten Antwortoptionen ergänzende offene Antworten als auch komplett offene Fragen, z. B. hinsichtlich eines generellen abschließenden Themenfeedbacks, verwendet.

Grundsätzlich wurde Befragten die Möglichkeit gegeben, während der Bearbeitung der Fragen gegebene Antworten zu korrigieren, indem sie zu bereits beantworteten Fragen zurückkehren konnten, um fundiertere Antworten zu erhalten (Welker, Werner & Scholz, 2005).

Des Weiteren wurde von der Erstellung einer mehrsprachigen Version des Fragebogens aufgrund der Tatsache abgesehen, dass die Zielgruppe nur deutsche Unternehmen umfassen sollte, weshalb nur eine deutschsprachige Version des Fragebogens zur Verfügung gestellt wurde (Thielsch & Weltzin, 2012, S. 121).

Damit die Befragten während der Bearbeitung des Fragebogens zu jedem Zeitpunkt erfassen konnten, wieviel Zeit sie voraussichtlich noch für die vollständige Bearbeitung der Fragen aufwenden müssen, wurde sowohl ein grafischer Fortschrittsbalken als auch eine Nennung der bereits beantworteten und der noch zu beantwortenden Fragen dargestellt (Welker, Werner & Scholz, 2005, S. 79).

Um die befragten Personen kontrolliert aus einer vordefinierten Grundgesamtheit wählen zu können und um den Grad an unkontrollierten Selbstselektionen gering zu halten (Hättich, 1994), obwohl ein hoher Grad an Anonymität innerhalb der Grundgesamtheit gewahrt blieb, wurden an die jeweiligen Teilnahmelinks, welche verschickt wurden, *Gruppenidentifier* angehängt, welche nachträglich bei der Rücklaufanalyse einen Rückschluss darauf ermöglichten, welcher Teilnehmergruppe die Befragten angehörten. Auf die Verwendung von individualisierten Zugangsdaten für jede TeilnehmerIn wurde bewusst verzichtet, weil die Erstellung und Verwendung dieser Zugangsdaten eine Rückverfolgbarkeit der Ergebnisse zu Personendaten erzeugt hätte. Welche Gruppenidentifier in welcher Weise verwendet wurden, wird in Kapitel 3.3 genauer beschrieben.

Um die Möglichkeit zu erschweren, dass eine Person mehrfach die Befragung durchläuft und somit ihr Gesamtergebnis verfälscht, wurde während des gesamten Umfragezeitraums eine *Cookie-Sperre* gegen Mehrfachteilnahme aktiviert *(*SoSci Survey, 2016). *Cookies* stellen kleine Datenpakete dar, welche eine Internet-Website in der Browser-Applikation eines Internet-Nutzers speichern darf (Gabler Wirtschaftslexikon, 2016a). Wurde im Falle der

Online-Umfrage ein entsprechendes umfragespezifisches Cookie bereits in der Browser-Applikation eines Teilnehmers abgelegt, weil er bereits daran teilgenommen hatte, wurde ihm im Falle der vorliegenden Online-Umfrage ein erneuter Zugriff verwehrt. Von einer *IP-Sperre*, welche den Ausschluss der eindeutigen IP-Adresse eines an das Internet angeschlossenen Computers beinhaltet (Gabler Wirtschaftslexikon, 2016b) und welche aktiv wird, wenn ein entsprechender Zugriff bereits in der Vergangenheit registriert wurde, musste abgesehen werden, da die eindeutige IP-Adresse eines Internet-Nutzers ein *personenbeziehbares Datum* darstellt, weshalb hier die Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) automatisch greifen würden (Gabler Wirtschaftslexikon, 2016b; Bundesministerium der Justiz, 2015d; Giebichenstein, Schirp & Kölsch, 2014). Da bei Erfassung der individuellen IP-Adressen der UmfrageteilnehmerInnen keine vollständige Anonymität mehr hätte garantiert werden können, wurde von einer auf dieser Methode basierenden Teilnahme-Sperre abgesehen. Von der Verwendung weiterer Sperrmethoden, welche unter anderem die IP-Adresse einbeziehen – wie z. B. das *Fingerprinting (*SoSci Survey, 2016) – musste ebenfalls aus datenschutzbedingten Gründen abgesehen werden.

3.1.2 Vergleichsstudien

Für die vorliegende Arbeit und den Entwurf des Umfrage- und Fragebogendesigns wurden folgende Vergleichsstudien herangezogen:

- Abu-Omar und Rütten (2006), die sich mit evidenzbasierter Public Health und den Vor- und Nachteilen von Gesundheitssport, Bewegung im Alltag und Betriebssport auseinandergesetzt haben.
- Bechmann, Jäckle, Lück und Herdegen (2011) befassten sich mit einer Momentaufnahme des deutschen BGM und stellten mittels einer Umfrage fest, welche Gründe es gibt, die Gesundheitsförderung in die Unternehmenskultur aufzunehmen, und welche Hürden und Hindernisse dieses Vorhaben inhibieren oder verhindern könnten.
- Die von Dürrwächter (1966) an der Universität Berlin eingereichte Dissertation beschäftigt sich mit den Problemen des Betriebssports in den 1960er-Jahren. Viele davon sind bis heute bestehen geblieben, aber es bieten sich mit dem Schwerpunkt auf der Gesundheitsförderung mit dem Gesundheitssport sowie mit BOMIM und BOM in Großunternehmen zahlreiche Möglichkeiten, diesen Problemen heute anders zu begegnen, als es vor 50 bis 60 Jahren denk- und machbar gewesen ist.

- Emrich, Fröhlich und Pieter (2009) befassten sich mit den Zusammenhängen zwischen Betriebssport, Betriebsklima, Unternehmensbindung und subjektiv empfundenem Wohlbefinden.
- Der Fonds Gesundes Österreich (2006) beschreibt das Modellprojekt *Wirtschaftlicher Erfolgsfaktor Gesundheit* (WEG), mit dessen Evaluierung er die österreichische Kontaktstelle des ENWHP für BGF, die OÖGKK, beauftragt hatte, die sich mit der BGF in österreichischen KMU befasst hat. Letztere hatten weniger als 100 MitarbeiterInnen und waren über drei Bundesländer verteilt. Alle gesundheitsförderlichen Maßnahmen waren hierbei sowohl für die teilnehmenden MitarbeiterInnen als auch für die Unternehmen gratis. Zusätzlich zu besagten diversen Maßnahmen gab es Schulungen und Treffen der TeilnehmerInnen außerhalb der Angebotszeit. Die am Ende zu befragenden Personen waren die UnternehmensleiterInnen und ProjektleiterInnen. Die von Waldherr, Swazina und Ropin durchgeführte Evaluierung dieses Projektes lieferte die Ausgangslage für die Auswahl der AnsprechpartnerInnen dieser Studie und für die Gestaltung der Antwortwahlmöglichkeiten zahlreicher Fragen dieser Untersuchung (2012).
- Jena (2012) unterstellt einen positiven Zusammenhang zwischen Betriebssport, Betriebsklima und den Benefits des Betriebssports für die Unternehmen. Die Art der Auswirkung auf das Betriebsklima hängt von der Art des Betriebssports ab. Mannschaftsportarten haben positive Auswirkung auf die sozialen Gegebenheiten zwischen den MitarbeiterInnen, erhöhen z. B. das Konfliktbewältigungspotenzial und den Teamgeist sowie die Kooperationsbereitschaft und die gegenseitige Unterstützung. Solistische Sportarten, wie z. B. Laufen, haben Auswirkungen auf die Konzentrationsfähigkeit und Produktivität einzelner MitarbeiterInnen. Das Betriebsklima verbessert sich in diesem Fall hauptsächlich durch die bessere Identifikation mit dem Unternehmen.
- Klever-Deichert, Gerber, Schröer und Plamper (2006) entwickelten ein Bewertungsinstrument für Gesundheitsförderungsprojekte, mit dem sie internationale Maßnahmen evaluierten. Dieses Instrument kann dabei helfen, entsprechende Situationen in deutschen Unternehmen besser beurteilen und miteinander vergleichen zu können.
- Lindstedt und Lehmann (2008) haben BOM zur Gesundheitsförderung als Freizeitsportangebote in Unternehmen geplant und durchgeführt.
- Die Dissertation von Panovsky (2009) zu gesundheitsfördernden Maßnahmen mit Bewegungsaktivitäten an Universitäten inspirierte primär den Vorgehensweise der vorliegenden Studie.

- Raebricht, Wollesen und Mattes (2012) haben auf Basis praktischer Erfahrungen mit einem IGA-Modellprojekt eine Broschüre darüber verfasst, wie Betriebssport in KMU implementiert und weitergeführt werden kann.
- Die Befragung von 33 deutschen Kommunen mit mehr als 200.000 EinwohnerInnen von Schindler und Gattermann (2010), an der sich 24 Städte beteiligt haben, explorierte unter anderem die Betriebssportsituationen in den gemeindegeführten Unternehmen und stellt eine quantitative Bestandsaufnahme von Betriebssportangeboten und ihrer Ausprägungen dar.
- Wollesen, Fendel, Piper und Mattes (2013) haben das Projekt *Fit for Business* entworfen und begleitet. Deren Abschlussbericht mit der Prozess- und Ergebnisaus- sowie -bewertung ist ebenfalls für die vorliegende Studie zurate gezogen worden.

3.1.3 Fragebogenentwurf

Mithilfe eines standardisierten Fragebogens konnten grundsätzlich die Fragestellungen und Sachverhalte, welche für die vorliegende Studie von Relevanz waren, gemessen werden (Kromrey, 2009, S. 237). Da es sich bei der durchzuführenden Online-Umfrage um eine vollstandardisierte Befragung handelte, bei welcher die Reihenfolge der Fragen fest vorgegeben war, musste im Vorfeld der Befragung sichergestellt werden, dass der finale Fragebogen und sein Inhalt einen sehr hohen Grad an Strukturiertheit besaß. Diese Vorbedingung kann generell nur erfüllt werden, wenn dem Entwurf des Fragebogens die Definition konkreter Fragen vorangeht (Raab-Steiner & Benesch, 2015, S. 49). Diese wurden im Rahmen dieser Arbeit nach Analyse der in Kapitel 3.1.2 dargestellten Vergleichsstudien und unter Berücksichtigung der in Kapitel 1.2 ausformulierten Zielsetzungen sowie der in Kapitel 2.5 formulierten Arbeitshypothesen erstellt. Es wurde vorab definiert, dass der in der geplanten Online-Umfrage zu nutzende Fragebogen in insgesamt vier Fragenkomplexe aufgeteilt sein sollte, welche in Tabelle 8 dargestellt werden.

Tabelle 8: Fragenkomplexe des Fragebogens der Online-Umfrage (Pretest und Hauptumfrage)

Fragenkomplex	Beschreibung
A	Einwilligungserklärung
B	Demografie
C	Betriebssport in Ihrem Unternehmen
D	Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

Die einzige Frage zu Fragenkomplex A hatte die Aufgabe, potenzielle TeilnehmerInnen darauf hinzuweisen, dass die Teilnahme an der Befragung freiwillig erfolgt und dass die Befragung vonseiten der TeilnehmerInnen jederzeit beendet werden kann. Des Weiteren weist sie darauf hin, dass die im Rahmen der Befragung gesammelten Daten vom Forschungsinstitut eingesehen werden können. Die Frage verlangt vom Befragten eine eindeutige Zustimmung zu diesen Bedingungen, bevor sie mit dem themenbezogenen Teil des Fragebogens in Fragenkomplex B beginnen können. Wenn der/die TeilnehmerIn nicht zustimmt, wird seine Teilnahme verhindert (Hornung, 2015, S. 106 ff.).

Die Fragen des Fragenkomplexes B befassen sich mit demografischen Informationen der TeilnehmerInnen sowie mit ihrer Position und Tätigkeitsdauer im Unternehmen. Außerdem werden in diesem Fragenkomplex Informationen bezüglich ihres Unternehmens abgefragt, wie z. B. seine Größe und Branchenzugehörigkeit.

Fragenkomplex C befasst sich mit der Situation des Betriebssports im Unternehmen der TeilnehmerInnen. Die erste Frage dieses Segments fordert eine Angabe darüber, ob in dem betreffenden Unternehmen Betriebssport betrieben wird. Ab diesem Punkt durchliefen die TeilnehmerInnen entweder einen Fragepfad für Unternehmen mit Betriebssport oder einen Fragepfad für Unternehmen ohne Betriebssport. Basierend auf Bechmann, Jäckle, Lück und Herdegen (2011) wurden den TeilnehmerInnen ohne Betriebssport im eigenen Unternehmen z. B. Fragen nach den Hindernissen und den Unterstützungsmöglichkeiten bei der Implementierung und Fortführung von Betriebssport sowie hinsichtlich der Absicht, zukünftig Betriebssport zu implementieren, gestellt. Mangelte es an besagter Absicht, wurde danach gefragt, ob sich dies ändern würde, wenn eine Unterstützung in Aussicht gestellt werden würde und wie diese gestaltet sein müsste. Die TeilnehmerInnen, welche nach eigener Angabe in ihren Unternehmen über ein Betriebssportangebote verfügten, wurden z. B. nach diesen Angeboten (welche Sportarten, Freizeit-, Breiten-, Gesundheitssport, Häufigkeit des Angebots, Nutzungsfrequenz, Nutzungsmöglichkeiten), nach der Akzeptanz des Angebots durch die Belegschaft und nach ihrer eigenen Zufriedenheit mit dem Angebot in ihrem Unternehmen gefragt.

Fragenkomplex D beinhaltete abschließend für beide Fragepfade Fragen bezüglich der generellen Teilnahmebereitschaft an Betriebssport, seinen möglichen gesundheitlichen und wirtschaftlichen Effekten, seiner zukünftigen Bedeutung und der Zufriedenheit mit Betriebssport im eigenen Unternehmen. Der Fragenkomplex schließt mit der Möglichkeit ab,

in offener Fließtextform Möglichkeiten zur Steigerung der Teilnahmebereitschaft anzugeben und das ideale Betriebssportangebot zu beschreiben.

Hinsichtlich der Formulierung der in allen Fragekomplexen gewählten Fragen wurde sich weitestgehend an den folgenden Richtlinien zur Fragenformulierung von Bort und Döring (2006) orientiert:

- Zum Zwecke der Objektivitätssteigerung und besseren Auswertbarkeit sollten möglichst Fragen mit vordefinierten Antwortoptionen offenen Fragen vorgezogen werden.
- Bei der Fragenformulierung mussten die vornehmliche Zielgruppe und ihre jeweiligen sprachlichen Besonderheiten berücksichtigt werden.
- Das Layout sollte ansprechend sein und nicht zu viel Text auf einer Frageseite enthalten.
- Die Gesamtlänge des Fragebogens sollte sich in einem zumutbaren Rahmen bewegen, welcher es den TeilnehmerInnen ermöglicht, die zu seiner Beantwortung nötige Zeit in ihrem Alltag aufzubringen.
- Die Fragenformulierung sollte grundsätzlich prägnant, kurz und inhaltlich nicht zu komplex sein sowie dabei qualitativ hochwertig bleiben.
- Die Frageabfolge sollte einem thematischen *roten Faden* folgen und eine sinnvolle Reihenfolge besitzen.
- Es musste darauf geachtet werden, dass stereotype, stigmatisierende oder suggestive Fragen vermieden werden (S. 254 f.).

Hinsichtlich der verschiedenen Antwortmöglichkeiten der in der durchgeführten Online-Umfrage verwendeten Fragen wurden die in Tabelle 9 dargestellten Antwortformate genutzt, welche in den Fragebögen des Pretests und der Hauptumfrage teilweise auch kombiniert wurden. Bei welchen Fragen der Online-Umfrage welche Antwortformate aus Tabelle 9 Verwendung fanden, wird in Anhang 2 (für den Pretest) und in Anhang 4 (für die Hauptumfrage) dargestellt.

Tabelle 9: Beschreibung der in der Online-Umfrage verwendeten Antwortformate

Antwortformat	Beschreibung
Freie (offene) Antworten	Die Antwort wurde von den TeilnehmerInnen selbst per Fließtext formuliert (Rost, 2004, S. 59). Erfordern generell eine nachträgliche Kategorisierung (*Signierung*), wenn eine quantitative Analyse erfolgen soll (Raab-Steiner & Benesch, 2015, S. 57).
Gebundene Antworten	Den TeilnehmerInnen wurden ausschließlich eingeschränkte, vorher festgelegte Antwortoptionen präsentiert (Raab-Steiner & Benesch, 2015, S. 57). Hierdurch entfällt das Erfordernis einer Signierung (Rost, 2004, S. 59). Die Messung der Ergebnisse erfolgt auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial (Bortz, 2005, S. 18).
Dichotome Antworten	Den TeilnehmerInnen wurden nur zwei Antwortoptionen präsentiert, zwischen denen sie sich entscheiden müssen (*Forced Choice*; Raab-Steiner & Benesch, 2015, S. 58). Die Messung der Ergebnisse erfolgt auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial (Bortz, 2005, S. 18).
Absolutskalierte Antworten	Den TeilnehmerInnen wurden aufeinanderfolgende ganze Zahlen als Absolutskala in Form eines Drop-down-Menüs präsentiert. Hierdurch war es möglich, unter den Merkmalsausprägungen eine Rangfolge zu definieren. Die Antworten besaßen stets eine genormte Messeinheit (z. B. Jahre, Anzahl MitarbeiterInnen). Die Messung der Ergebnisse erfolgte auf einem metrischen Skalenniveau (Toutenburg, 2000, S. 6)
Mehrkategoriale Ratingskalen	Die TeilnehmerInnen konnten zwischen mehr als zwei abgestuften Antwortkategorien in Form einer Rangordnung wählen (Raab-Steiner & Benesch, 2015, S. 58). Hierbei erfolgte die Formulierung der Kategorien itemunspezifisch, wodurch die Benennung der Antwortkategorien für mehrere Items eines Fragebogens gelten konnte (Rost, 2004, S. 64). Es wurden bipolare symmetrische Ratingskalen mit einer ungeraden Anzahl

	an Kategorien verwendet, wodurch eine Mittelkategorie-Neutralität hergestellt wurde. Die Anzahl an Kategorien wurde auf sieben beschränkt, um einer Überforderung der TeilnehmerInnen vorzubeugen (Stadler, 1983, S. 141). Die Skalenbezeichnungen erfolgte verbal, wobei nur die maximalen Ausprägungen der Skala mit den Etiketten „Stimme voll zu“ und „Stimme überhaupt nicht zu“ versehen wurden (*endpunktbenannt*), um den TeilnehmerInnen eine äquidistante Differenzierung der Kategorien zu ermöglichen (Raab-Steiner & Benesch, 2015, S. 59 f.). Die Messung der Ergebnisse erfolgt auf einem ordinalen Skalenniveau (Bortz, 2005, S. 18).

(mod. nach Bortz, 2005, S. 18 f.; Raab-Steiner & Benesch, 2015, S. 57 ff.; Rost, 2004, S. 59, 64; Stadtler, 1983, S. 141; Toutenburg, 2000, S. 6)

3.1.3.1 Pretest

Bei der Begrifflichkeit des Pretests handelt es sich um eine Voruntersuchung, mit welcher erprobt werden soll, ob ein Messinstrument – wie in diesem Fall der Fragebogen einer Online-Umfrage – eine valide (gültige) und reliable (zuverlässige) Datenerfassung gestattet. Porst (1985) setzt die Durchführung von Pretests in allen empirischen Sozialforschungsvorhaben als zwingenden Ausgangspunkt voraus, um eine Hauptstudie überhaupt durchführen zu können (S. 50). Mithilfe eines Pretests werden Logik, Praktikabilität und Funktionsfähigkeit des Fragebogens bzw. des gesamten Studiendesigns hinsichtlich diverser Gesichtspunkte mit einer a priori festgelegten und begrenzten TeilnehmerInnenzahl getestet. Hierbei muss sichergestellt werden, dass der Pretest „in der realen, sozialen Situation, in der auch die Erhebung durchgeführt wird, absolviert“ wird (Merten, 2013, S. 127). Mohler und Porst (1996, S. 9) bezeichnen daher den Pretest „als die Miniaturausgabe einer beliebigen Form sozialwissenschaftlicher Datenerhebung, wobei sich in der Regel die Konzentration auf die Qualität des Erhebungsinstrumentes richtet.“

Bezüglich der besagten, für die Durchführung eines Pretests ausreichend repräsentativen TeilnehmerInnenzahl existieren in der Fachliteratur verschiedene Auffassungen. Merten (2013) setzt eine Mindestanzahl von 20 TeilnehmerInnen für Umfrage-Pretests voraus, wohingegen Raab-Steiner und Benesch (2015) von einer entsprechenden MindestteilnehmerInnenzahl von 30 ausgehen (S. 24). Möhring und Schlütz (2003) gehen bei der Durchfüh-

rung von Umfrage-Pretests von einer TeilnehmerInnenzahl von zehn bis 50 aus (S. 171). Mohler und Porst (1996) bescheinigen auf Basis einer Analyse der gängigsten Methodenliteratur sogar eine gängige Verwendung von notwendigen Fallzahlen zwischen zehn und 200 Teilnehmern (S. 10) und empfehlen selbst eine Durchführung mit 20 bis 70 TeilnehmerInnen (S. 11). In Absprache mit dem DBSV und BSV Hamburg wurde daher eine Auswahl von 30 Pretest-TeilnehmerInnen für realistisch erbringbar befunden und festgelegt. Die Fragebogen-Struktur des Pretests wird in Tabelle 10 dargestellt.

Tabelle 10: Fragebogen-Struktur der Online-Umfrage (Pretest) inklusive Darstellung der Fragepfade für Unternehmen mit und ohne Betriebssport

Frage-Nr.	Fragenkomplex	Frage-Code	Inhalt	Pfad „Mit BSport“	Pfad „Ohne Bsport“
1	A: Einwilligungserklärung	A1.1	Mir ist bekannt, dass meine Teilnahme an dieser Befragung freiwillig ist und ich meine Teilnahme ohne Angabe von Gründen jederzeit beenden kann. Mir ist bekannt, dass die in dieser Studie gesammelten Daten vom Forschungsinstitut eingesehen werden können. Ich erlaube dem Forschungsinstitut hiermit den Zugriff auf meine Daten und Angaben.	X	X
2	B: Demografie	B1.1	Was ist Ihr Geschlecht?	X	X
3	B: Demografie	B1.2	Wie alt sind Sie?	X	X
4	B: Demografie	B1.3	Welchen höchsten berufsbildenden Ausbildungs- oder Hochschul-/Fachhochschulabschluss haben Sie?	X	X
5	B: Demografie	B1.4	Welcher Branche gehört Ihr Unternehmen an?	X	X
6	B: Demografie	B1.5	Wie viele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen?	X	X
7	B: Demografie	B1.6	Welche Funktion bekleiden Sie in Ihrem Unternehmen? (Bitte genaue Bezeichnung angeben!)	X	X
8	B: Demografie	B1.7	Wie viele Jahre arbeiten Sie in Ihrem Unternehmen in dieser Position?	X	X
9	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C1.1	Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)?	X	X
10	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C1.2	Warum bieten Sie derzeit keinen betrieblich organisierten Sport an?		X
11	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C1.2.1	Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird?		X
12	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C.1.2.2	Wie wahrscheinlich wäre es, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden (z.B. durch den Betriebssportverband)?		X
13	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C1.3.1	Welche Elemente müsste eine solche Unterstützung beinhalten?		X
14	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C1.3.3	Wie oft würden bei Ihnen voraussichtlich betrieblich organisierter Sport und Bewegungsangebote angeboten werden?		X
15	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C1.3.4	Welche Sportarten und Bewegungsangebote würden Sie in Betriebssportgruppen organisieren wollen?		X

16	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C1.3.5	Wie viele Stellen würden Sie für die Leitung und Verwaltung von Betriebssport in Ihrem Unternehmen schaffen wollen?		X
17	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C2.1	Wie oft wird bei Ihnen betrieblich organisierter Sport angeboten?	X	
18	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C2.2	Für welche Sportarten und Bewegungsangebote bestehen derzeit in Ihrem Unternehmen Betriebssportgruppen?	X	
19	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C2.3	Gibt es noch weitere Sport- und Bewegungsangebote in Ihrem Unternehmen?	X	
20	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C2.4	Von wem – neben den Beschäftigten in Ihrem Unternehmen – können die betrieblich organisierten Leistungen, Sportarten und Bewegungsangebote in Anspruch genommen werden?	X	
21	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C2.5	Wie ist die rechtliche Stellung des Betriebssports / der Betriebssportgruppen in Ihrem Unternehmen?	X	
22	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C2.6	Kooperieren Sie derzeit mit Krankenkassen, z. B. im Rahmen von zuzahlungsfähigen Kursen oder Bonussystemen der Krankenkassen?	X	
23	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C2.7	Wie viele Stellen gibt es für die Leitung und Verwaltung von Betriebssport in Ihrem Unternehmen?	X	
24	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C2.8	Wie hoch ist der monatliche Mitgliedsbeitrag für den Betriebssport der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen (in €, aufgerundet)?	X	
25	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C3.1	Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu?	X	
26	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.1	Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?	X	X
27	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.2	Sehen Sie im Betriebssport ein geeignetes Instrument, um ...	X	X
28	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.2.1	Und wie sieht es in Ihrem Unternehmen aus: Ist der Betriebssport ein geeignetes Instrument, um ...	X	
29	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.4	Wie wird sich Ihrer Meinung nach in absehbarer Zukunft die Bedeutung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen entwickeln?	X	
30	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.5	Wie zufrieden sind Sie – alles in allem – mit dem Angebot an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten in Ihrem Unternehmen?	X	
31	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.6	Würden Sie anderen Unternehmen den Betriebssport, so wie er in Ihrem Unternehmen angeboten wird, empfehlen?	X	
32	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.7	Wodurch könnte die Teilnahmebereitschaft Ihrer Belegschaft am Betriebssport noch erhöht werden?	X	
33	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.7.1	Wodurch könnte Teilnahmebereitschaft Ihrer Belegschaft am Betriebssport geweckt werden?		X
34	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.8	Welche Eigenschaften sollte Ihrer Meinung nach das ideale Betriebssportangebot haben?	X	X

Die Fragebogen-Struktur in Tabelle 10 beinhaltet summa summarum 34 Fragen, wobei der Fragepfad bei Unternehmen mit Betriebssport insgesamt 26 Fragen und der Fragepfad bei

Unternehmen ohne Betriebssport insgesamt 20 Fragen beinhaltet. Einer groben Orientierung an der von Batinic und Bosniak (1997) erstellten Vorgabe von 15 bis 25 Fragen hinsichtlich der idealen Fragenanzahl für einen Online-Fragebogen konnte somit entsprochen werden. Eine Darstellung des gesamten Fragebogens des Pretests inklusive aller Antwortmöglichkeiten und -formate der einzelnen Fragen erfolgt in Anhang 2.

Hinsichtlich der im Rahmen der Auswertung eines Pretests anzuwendenden Grundsätze und Regeln zur Beurteilung seiner Logik, Praktikabilität und Funktionsfähigkeit war festzustellen, dass kein universelles und einheitliches Regelwerk für die Beurteilung von Pretests existiert (Mohler & Porst, 1996, S. 9). Vielmehr musste eine Auswahl der für den Pretest einer Online-Umfrage relevantesten und umsetzbaren Aspekte aus ausgewählter Methodikliteratur zusammengestellt werden. Eine Zusammenstellung dieser besagten Aspekte und Prüfkriterien zeigt Tabelle 11.

Tabelle 11: Auswahl von Prüfkriterien für den Pretest der Online-Umfrage

Prüfkriterium	Quellen
Wie lang dauerte die Bearbeitung des Fragebogens und führte eine Überlänge zu Ermüdung oder Abbrüchen?	Converse & Presser (1986) Raab-Steiner & Benesch (2015, S. 64) Scholl (2009, S. 203 ff.) Kurz, Prüfer & Rexroth (1999)
Lagen technische Probleme bei der Bearbeitung des Fragebogens vor?	Converse & Presser (1986) Scholl (2009, S. 203 ff.) Kurz, Prüfer & Rexroth (1999)
Waren die Fragen verständlich und klar formuliert?	Converse & Presser (1986) Raab-Steiner & Benesch (2015, S. 64) Beywl & Schepp-Winter (2000, S. 57)
War der Fragebogen sprachlich angemessen auf die Zielgruppe abgestimmt oder lagen sprachliche oder lexikalische Überforderungen/Brüche vor?	Raab-Steiner & Benesch (2015, S. 64) Beywl & Schepp-Winter (2000, S. 57) Scholl (2009, S. 203 ff.) Kurz, Prüfer & Rexroth (1999)
Gab es schwer verständliche Fragen?	Beywl & Schepp-Winter (2000, S. 57) Scholl (2009, S. 203 ff.) Kurz, Prüfer & Rexroth (1999)
Waren die gewählten Antwortformate im Rahmen einer Auswertung sinnvoll verwertbar?	Raab-Steiner & Benesch (2015, S. 64) Beywl & Schepp-Winter (2000, S. 57)
Konnten überhaupt sinnvolle, den jeweiligen Fragen entsprechende Antworten gegeben werden?	Beywl & Schepp-Winter (2000, S. 57)
Existierte in der Befragung ein *roter Faden*, mithilfe dessen auch ein Spannungsbogen aufrechterhalten werden konnte?	Converse & Presser (1986) Beywl & Schepp-Winter (2000, S. 57)
Waren Fragen redundant?	Beywl & Schepp-Winter (2000, S. 57)
Wurde den TeilnehmerInnen bei unterschiedlichen Fragebogenpfaden ausreichend begreiflich gemacht, wie sich der weitere Verlaufspfad ihrer Befragung gestaltet?	Raab-Steiner & Benesch (2015, S. 64)

Waren die Antworten den jeweiligen Antwortkategorien eindeutig zuordenbar?	Raab-Steiner & Benesch (2015, S. 64)
War die Reihenfolge der Fragen sinnvoll gestaltet oder gab es unerwünschte Kontexteffekte?	Converse & Presser (1986) Scholl (2009, S. 203 ff.) Kurz, Prüfer & Rexroth (1999)
Boten die Antwortskalierungen grundsätzlich genügend Differenzierungen oder waren sie zu weit aufgefächert?	Beywl & Schepp-Winter (2000, S. 57)
Gab es Auffälligkeiten bei der Häufigkeitsverteilung der Antworten?	Converse & Presser (1986)
Besaß die Befragung ein ansprechendes und übersichtliches Layout und waren Rahmentexte gut lesbar?	Raab-Steiner & Benesch (2015, S. 64) Beywl & Schepp-Winter (2000, S. 57)
Waren die Arbeitshypothesen mithilfe der verwendeten Fragen überprüfbar?	Raab-Steiner & Benesch (2015, S. 64)

(mod. nach Beywl & Schepp-Winter, 2000, S. 57; Converse & Presser, 1986; Kurz, Prüfer & Rexroth, 1999; Raab-Steiner & Benesch, 2015, S. 64; Scholl, 2009, S. 203 ff.)

Die Ergebnisse einer entsprechend den in Tabelle 11 aufgeführten Prüfkriterien nach Abschluss des Pretests durchgeführten Analyse und darauf basierende Handlungsempfehlung hinsichtlich einer Modifikation der Fragebogen-Struktur für die Hauptumfrage wurden in Form eines Zwischenberichts festgehalten. Auf Basis der Inhalte des dort dargestellten Berichts wurde die Fragebogen-Struktur der Hauptumfrage finalisiert, welche in Kapitel 3.1.3.2 beschrieben wird. Kapitel 3.3.1 beschreibt den detaillierten Ablauf des Pretests, bei welchem die Fragebogen-Struktur aus Tabelle 10 mit den in Anhang 2 beschriebenen Antwortoptionen verwendet wurde.

3.1.3.2 Hauptumfrage

Die Fragebogen-Struktur der Hauptumfrage stellte sich nach einer Überarbeitung der Fragebogen-Struktur des Pretests gemäß der im Zwischenbericht dargestellten Analyse und entsprechenden Handlungsempfehlung der Pretest-Ergebnisse wie in Tabelle 12 dar.

Tabelle 12: Fragebogen-Struktur der Online-Umfrage (Hauptumfrage) inklusive Darstellung der Fragepfade für Unternehmen mit und ohne Betriebssport

Frage-Nr.	Fragenkomplex	Frage-Code	Inhalt	Pfad „Mit BSport“	Pfad „Ohne Bsport“
1	A: Einwilligungserklärung	A1.1	Mir ist bekannt, dass meine Teilnahme an dieser Befragung freiwillig ist und ich meine Teilnahme ohne Angabe von Gründen jederzeit beenden kann. Mir ist bekannt, dass die in dieser Studie gesammelten Daten vom Forschungsinstitut eingesehen werden können. Ich erlaube dem Forschungsinstitut hiermit den Zugriff auf meine Daten und Angaben.	X	X
2	B: Demografie	B1.1	Was ist Ihr Geschlecht?	X	X

3	B: Demografie	B1.2	Wie alt sind Sie?	X	X
4	B: Demografie	B1.3	Welchen höchsten berufsbildenden Ausbildungs- oder Hochschul-/Fachhochschulabschluss haben Sie?	X	X
5	B: Demografie	B1.4	Welcher Branche gehört Ihr Unternehmen an?	X	X
6	B: Demografie	B1.5	Wie viele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen? (Bitte genaue Bezeichnung angeben!)	X	X
7	B: Demografie	B1.6	Welche Funktion bekleiden Sie in Ihrem Unternehmen? (Bitte genaue Bezeichnung angeben!)	X	X
8	B: Demografie	B1.7	Wie viele Jahre arbeiten Sie in Ihrem Unternehmen in dieser Position?	X	X
9	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C1.1	Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)?	X	X
10	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C1.2	Warum bieten Sie derzeit keinen betrieblich organisierten Sport an?		X
11	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C1.2.1	Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird?		X
12	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C.1.2.2	Wie wahrscheinlich wäre es, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden (z.B. durch den Betriebssportverband)?		X
13	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C1.3.1	Welche Elemente müsste eine solche Unterstützung beinhalten?		X
14	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C1.3.3	Wie oft würden bei Ihnen voraussichtlich betrieblich organisierter Sport und Bewegungsangebote angeboten werden?		X
15	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C1.3.4	Welche Sportarten und Bewegungsangebote würden Sie in Betriebssportgruppen organisieren wollen?		X
16	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C1.3.5	Wie viele Stellen würden Sie für die Leitung und Verwaltung von Betriebssport in Ihrem Unternehmen schaffen wollen?		X
17	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C2.1	Wie oft wird bei Ihnen betrieblich organisierter Sport angeboten?	X	
18	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C2.2	Für welche Sportarten und Bewegungsangebote bestehen derzeit in Ihrem Unternehmen Betriebssportgruppen?	X	
19	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C2.3	Gibt es noch weitere Sport- und Bewegungsangebote in Ihrem Unternehmen?	X	
20	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C2.4	Von wem – neben den Beschäftigten in Ihrem Unternehmen – können die betrieblich organisierten Leistungen, Sportarten und Bewegungsangebote in Anspruch genommen werden? (Mehrfachantworten möglich)	X	
21	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C2.5	Wie ist die rechtliche Stellung des Betriebssports / der Betriebssportgruppen in Ihrem Unternehmen?	X	
22	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C2.6	Kooperieren Sie derzeit mit Krankenkassen, z.B. im Rahmen von zuzahlungsfähigen Kursen oder Bonussystemen der Krankenkassen?	X	
23	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C2.7	Wie viele Stamm-Mitarbeiter (Sie eingeschlossen) sind für die Leitung, Verwaltung und Koordination des Betriebssports in Ihrem Unternehmen zuständig?	X	
24	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C2.8	Wie hoch ist der monatliche Mitgliedsbeitrag für den Betriebssport der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen (in €, aufgerundet)?	X	

25	C: Betriebssport in Ihrem Unternehmen	C3.1	Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu?	X	
26	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.1	Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?	X	X
27	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.2	Sehen Sie im Betriebssport ein geeignetes Instrument, um...	X	X
28	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.2.1	Und wie sieht es in Ihrem Unternehmen aus: Ist der Betriebssport ein geeignetes Instrument, um...	X	
29	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.4	Wie wird sich Ihrer Meinung nach in absehbarer Zukunft die Bedeutung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen entwickeln?	X	
30	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.5	Wie zufrieden sind Sie – alles in allem – mit dem Angebot an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten in Ihrem Unternehmen?	X	
31	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.6	Würden Sie anderen Unternehmen den Betriebssport, so wie er in Ihrem Unternehmen angeboten wird, empfehlen?	X	
32	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.7	Wodurch könnte die Teilnahmebereitschaft Ihrer Belegschaft am Betriebssport noch erhöht werden?	X	
33	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.7.1	Wodurch könnte die Teilnahmebereitschaft Ihrer Belegschaft am Betriebssport geweckt werden?		X
34	D: Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen	D1.8	Welche Eigenschaften sollte Ihrer Meinung nach das ideale Betriebssportangebot haben?	X	X

Die Fragebogen-Struktur in Tabelle 12 beinhaltete summa summarum 34 Fragen, wobei der Fragepfad bei Unternehmen mit Betriebssport insgesamt 26 Fragen und der Fragepfad bei Unternehmen ohne Betriebssport insgesamt 20 Fragen beinhaltet. Einer groben Orientierung an der von Gräf (1999) erstellten Vorgabe von 15 bis 25 Fragen hinsichtlich der idealen Fragenanzahl für einen Online-Fragebogen konnte somit ebenfalls für die Hauptumfrage entsprochen werden (S. 166). Eine Darstellung des gesamten Fragebogens der Hauptumfrage inklusive aller Antwortmöglichkeiten und -formate der einzelnen Fragen erfolgt in Anhang 4. Kapitel 3.3.2 beschreibt den detaillierten Ablauf der Hauptumfrage, bei welcher die Fragebogen-Struktur aus Tabelle 12 mit den in Anhang 4 beschriebenen Antwortoptionen verwendet wurde.

3.2 Stichprobenbeschreibung

Im Rahmen einer standardisierten quantitativen Umfragestudie liegt das Ziel der Datenerhebung darin, dass die Ergebnisse allgemeine Aussagen über eine vordefinierte Grundgesamtheit erlauben und somit für diese repräsentativ sind. Unter dem Begriff der Grundgesamtheit ist hierbei „diejenige Menge von Individuen, Fällen, Ereignissen zu verstehen, auf

die sich die Aussagen der Untersuchungen beziehen sollen und die im Hinblick auf die Fragestellung und Operationalisierung vorher eindeutig abgegrenzt werden muss“ (Kromrey, 2009, S. 255). Eine wichtige Voraussetzung für besagte Repräsentativität ist, dass die TeilnehmerInnen und ihre dazugehörigen Rückläufe als Stichprobe ein verkleinertes Abbild der vordefinierten Grundgesamtheit darstellen (Kromrey, 2002, S. 283). Ein solches Vorgehen liegt in dem Umstand begründet, dass der Aufwand, welcher in Verbindung mit einer aus der gesamten vordefinierten Grundgesamtheit bestehenden Stichprobe stehen würde, unverhältnismäßig hoch oder schlicht nicht umsetzbar wäre (Raab-Steiner & Benesch, 2015, S. 20). Die Erhebung eines Teils der möglichen Befragungen (eine *Teilerhebung)* wird daher oft der Befragung der vollständigen Grundgesamtheit (einer *Vollerhebung*) vorgezogen (Schnell, Hill & Esser, 2005, S. 267). Sowohl die Grundgesamtheit als auch die Größe und Beschaffenheit der Stichprobe muss bekannt sein, damit die durch eine Stichprobe ermittelte Datenlage induktive Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit ermöglicht (Raab-Steiner & Benesch, 2015, S. 20; Schnell, Hill & Esser, 2005, S. 267). Sind diese Voraussetzungen gegeben, können über die Analyse der Rückläufe der Stichprobe die Arbeitshypothesen aus Kapitel 2.5 in Bezug auf die Grundgesamtheit überprüft werden, auf welche sie sich beziehen (Raab-Steiner & Benesch, 2015, S. 115).

3.2.1 Einschlusskriterien

Das Hauptaugenmerk der durch den Hamburger BSV und den DBSV unterstützten vorliegenden Umfragestudie lag auf einer Untersuchung der betriebssportlichen Gegebenheiten in deutschen KMU aus ArbeitgeberInnen-Sicht, wobei vorgegeben wurde, dass Rückläufe von Großunternehmen nicht verworfen werden sollten, um auch für Unternehmen dieser Größenkategorie mindestens tendenzielle Aussagen treffen zu können. Die Generierung von Rückläufen für diese empirisch-quantitative Erhebung unterstützten der Hamburger BSV und DBSV über den gesamten Befragungszeitraum hinweg mit Teilnahmeaufrufen innerhalb ihrer Mitgliedsunternehmen, was sowohl per direkten E-Mail-Anschreiben, regelmäßigen Newslettern und Veröffentlichung in eigenen Mitgliedermagazinen und auf Websites geschah (siehe Kapitel 3.3).

Um die Gruppe der mit diesen Maßnahmen erreichten Unternehmen im Rahmen der statistischen Auswertung klar identifizieren zu können, wurde ihr ein eindeutiger Gruppenidentifier verliehen (siehe Kapitel 3.1.1 und 3.3.2) Die Anzahl der erreichten Mitgliedsunterneh-

men des Hamburger BSV und des DBSV und ihre Kategorisierung nach Unternehmensgröße zu Beginn der Online-Umfrage stellt Tabelle 13 dar.

Tabelle 13: Anzahl der Mitgliedsunternehmen des Hamburger BSV und DBSV

Verband	Anzahl Mitgliedsunternehmen (exklusive Behörden)	Davon KMU (<499 MitarbeiterInnen)
Hamburger BSV	400	350
DBSV	4.600	3.000
Gesamt	**5.000**	**3.850**

(mod. nach B. Meyer, persönliche Kommunikation, 11. Januar 2015)

Hinsichtlich der Größenkategorisierung von KMU wurde sowohl aus Sicht des Hamburger BSV, des DBSV und der vorliegenden Arbeit von den Definitionen von Günterberg und Wolter (2002) sowie Kayser (2010) ausgegangen, gemäß denen es sich hierbei hinsichtlich der Unternehmensgröße um Unternehmen mit bis zu 499 MitarbeiterInnen handelt.

Sowohl dem Hamburger BSV als auch dem DBSV waren nach eigenen Angaben die zahlenmäßigen Anteile an KMU innerhalb ihrer Mitgliedsunternehmen aus Vorerhebungen bekannt (B. Meyer, persönliche Kommunikation, 11. Januar 2015), jedoch existierten keine Kontaktlisten besagter Unternehmen, in denen ihnen ihre jeweiligen Größenkategorien bereits zugeordnet waren. Aufgrund dessen konnte mit den genannten Kontaktwerkzeugen nicht bereits vor der Kontaktaufnahme eine Vorselektion hinsichtlich der Größe der Unternehmen durchgeführt werden, welche den Fragebogen beantworten sollten. Daher stellten alle Mitgliedsunternehmen des Hamburger BSV und DBSV die in Tabelle 13 dargestellte Grundgesamtheit der durchgeführten Umfragestudie dar. Dies entsprach zum Zeitpunkt der Umfrage einer Gesamtzahl von 5.000 Unternehmen, von denen laut Angabe des Hamburger BSV und des DBSV insgesamt 3.850 Unternehmen der Größenkategorie der KMU zuzuordnen waren. Laut Angaben des Hamburger BSV und des DBSV besaßen alle Mitgliedsunternehmen eine den Verbänden bekannte E-Mail-Adresse, welche für Teilnahmeaufforderungen genutzt werden konnte.

Die Einschlusskriterien für eine Berücksichtigung von Rückläufen innerhalb der ausgewerteten Stichprobe lauteten daher wie folgt:

- Die Unternehmen bzw. ArbeitgeberInnen, welche an der Online-Umfrage teilgenommen haben, sind Mitglieder des Hamburger BSV oder DBSV und sind auf ihren Mitgliederlisten als solche erfasst.
- Die TeilnehmerInnen haben ausschließlich den eindeutigen, nur Mitgliedsunternehmen des Hamburger BSV und DBSV übermittelten Gruppenidentifier *DBSV* genutzt (siehe Kapitel 3.3).
- Die TeilnehmerInnen haben entweder den Fragebogen bzw. ihren Antwort-Pfad komplett beantwortet (*Complete Responder*) oder sie haben bei der Beantwortung des Fragebogens bzw. Antwort-Pfades einige Fragen ausgelassen (*Item Non-Responder*; Welker, Werner & Scholz, 2005, S. 78).

3.2.2 Ausschlusskriterien

Während des Verlaufs der Hauptumfrage wurde eine Auswahl von regelmäßig mit dem Hamburger BSV und/oder DBSV kooperierenden Organisationen und Verbänden um Unterstützung bei der Rekrutierung von UmfrageteilnehmerInnen unter den jeweiligen Mitgliedsunternehmen gebeten. Das primäre Ziel ihrer Einbeziehung lag darin, die Anzahl der KMU in der Stichprobe zu steigern und somit repräsentativere Aussagen hinsichtlich Unternehmen dieser Größenkategorie treffen zu können. Welche Organisationen und Verbände hierfür kontaktiert wurden, worin ihre thematischen und inhaltlichen Schwerpunkte liegen und welche ihnen jeweils eindeutig zuteilbare Anzahl an Rückläufen generiert wurde, wird in Tabelle 14 in Kapitel 3.3.2 dargestellt.

Eine vollständige Berücksichtigung der Grundgesamtheit der Verbände, aus denen Unternehmen an der Hauptumfrage teilgenommen haben, hätte zu einem Zuwachs der Grundgesamtheit der teilnehmenden Unternehmen, auf welcher die Analyse der vorliegenden Umfragestudie basiert, von 5.000 auf über 275.000 Unternehmen ansteigen lassen. Da jedoch die Anzahl der Rückflüsse besagter Verbände bei nur insgesamt neun lag, wurde der Inhalt der Stichprobe um diese Rückläufe, welche in Tabelle 14 auf S. 155 dargestellt werden, bereinigt. Dies hätte ansonsten die Repräsentativität der Stichprobe gravierend beeinträchtigt (siehe hierzu auch die Methodenkritik hinsichtlich der verwendeten Stichprobengröße in Kapitel 3.5.4).

Des Weiteren haben 609 Personen den Fragebogen der Hauptumfrage geöffnet, von denen aber lediglich 302 TeilnehmerInnen aktiv Fragen beantwortet haben. Die Stichprobe enthielt dementsprechend die 307 Personen, welche den Fragebogen zwar betrachtet, ihn

aber nicht ausgefüllt haben (sogenannte *Lurker*), nicht (Welker, Werner & Scholz, 2005, S. 78).

3.3 Testablauf

Die im Januar 2015 durch den Hamburg BSV und den DBSV angeregte Online-Umfragestudie hatte zur Aufgabe, die derzeitige Positionierung und zukünftige Etablierungsmöglichkeiten des organisierten Betriebssports in den betrieblichen Gesundheitsförderungsprogrammen deutscher Unternehmen mit einem speziellen Schwerpunkt auf KMU sowie eine Erhebung eventuell gewünschter Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen mit und ohne organisierten Betriebssport darzustellen. Das Hauptaugenmerk sollte auf die diesbezüglichen Meinungen von ArbeitgeberInnen gelegt werden. Des Weiteren sollte durch die Online-Umfrage eine Überprüfung der in Kapitel 2.5 formulierten Arbeitshypothesen ermöglicht werden (siehe Tabelle 6, S. 129), welche auf Basis des derzeitigen, in Kapitel 2 dargestellten Forschungsstandes erstellt wurden. Hierfür wurde im Zeitraum von Januar bis Juni 2015 in Abstimmung mit dem Hamburger BSV und dem DBSV ein vorläufiger Fragebogenentwurf erarbeitet, welcher die genannten Themenfelder und Fragestellungen abdecken und im Rahmen eines Pretests mit einer Auswahl von mindestens 30 Unternehmen hinsichtlich seiner Aussagekraft und seines zielführenden Aufbaus untersucht werden sollte (siehe Kapitel 3.1.3.1). Die technische Umsetzung sowie die Bereitstellung des Pretests und der Hauptumfrage erfolgte auf der Internet-Plattform Onlineumfragen.com.

3.3.1 Pretest

Der Pretest wurde offiziell am 13. Mai 2015 gestartet. Für seine Durchführung gemäß Kapitel 3.1.3.1 wurden durch den Hamburger BSV 30 Unternehmen aus dem Kreis seiner Mitglieder ausgewählt und per elektronisch übermitteltem direktem Anschreiben kontaktiert. Der Inhalt des besagten Anschreibens für die Pretest-Teilnahme ist in Anhang 1 dargestellt. Im Rahmen des Pretests konnte zunächst auf die Verwendung eines Gruppenidentifiers verzichtet werden, weil die Unternehmen der Pretest-Gruppe strikt aus den Reihen der Mitglieder des Hamburger BSV gemäß Tabelle 13 auf S. 150 ausgewählt wurden.
Am 1. September 2015 wurde per E-Mail eine erneute Teilnahmeerinnerung an die bereits zuvor kontaktierten 30 Unternehmen versandt. Darüber hinaus wurden 40 weitere Unternehmen durch den Hamburger BSV für eine Pretest-Teilnahme ausgewählt und mit dem in Anhang 1 befindlichen Anschreiben kontaktiert.

Am 15. September wurde der Pretest nach erfassten Rückläufen von 32 Unternehmen und somit von 45,7 % der insgesamt 70 kontaktierten Unternehmen geschlossen, da die in Kapitel 3.1.3.1 beschriebene und a priori für den Pretest festgelegte Mindestrücklaufzahl von 30 Teilnehmern erreicht war.

Die zeitliche Distribution aller 47 Kontakte durch Personen, die insgesamt den Fragebogen geöffnet haben sowie der 32 gültigen Rückläufe über den Befragungszeitraum des Pretests wird in Abbildung 12 veranschaulicht.

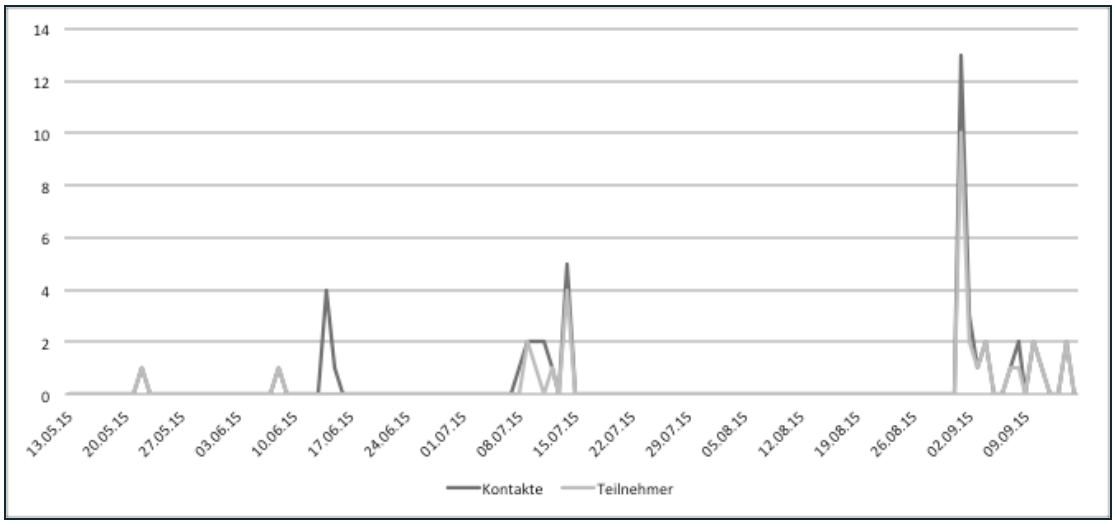


Abbildung 12: Zeitlicher Verlauf des Pretests vom 13. Mai 2015 bis 15. September 2015 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Onlineumfragen.com, 2017)

Legende: Unter Berücksichtigung aller Kontakte (N = 47) sowie aller Teilnehmer, die gemäß der Einschlusskriterien (siehe Kapitel 3.2.1) gültige Rückläufe generiert haben (N = 32)

Eine Analyse der Rückläufe und der darin enthaltenen Auffälligkeiten erfolgte in Form eines detaillierten Zwischenberichts am 24. September 2015. Da nach der im Zwischenbericht dargestellten Analyse lediglich Item-Umformulierungen und Anpassungen von Antwortkategorien für eine nächste Version des Fragebogenentwurfs für notwendig befunden wurden, wurde die Empfehlung gegeben, keinen weiteren Pretest durchzuführen und nach Durchführung der entsprechenden Modifikationen am Fragebogenendesign mit der Hauptumfrage fortzufahren.

3.3.2 Hauptumfrage

Der nach Analyse des Pretests finalisierte Fragebogenentwurf für die Hauptumfrage wurde gemäß Kapitel 3.1.3.2 und Anhang 4 in Form einer neuen Umfrage auf der Internet-Plattform Onlineumfragen.com angelegt und am 13. November 2015 öffentlich verfügbar gemacht.

Der DBSV begann am 22. November 2015 im Kreise seiner Mitgliedsunternehmen per E-Mail und elektronischem Newsletter sowie Veröffentlichung auf seiner eigenen Website und in seinem Mitgliedermagazin mit Teilnahmeaufrufen. Das hierfür verwendete Anschreiben ist in Anhang 3 einsehbar. Der Hamburger BSV begann am 24. November 2015 damit, seine Mitgliedsunternehmen über die selbigen eigenen Kommunikationswege mithilfe des gleichen Anschreibens um eine Teilnahme zu bitten. Dieses von beiden Verbänden verwendete Anschreiben beinhaltete erstmalig einen Gruppenidentifier (*DBSV)*, um im Rahmen einer an die Hauptumfrage anknüpfenden Auswertung a posteriori die TeilnehmerInnen aus dem Kreise der Mitgliedsunternehmen des Hamburger BSV und des DBSV identifizieren zu können.

Am 28. Dezember 2015 wurde ein Zwischenbericht zum Status der Hauptumfrage erstellt und an den Hamburger BSV und den DBSV versandt, um erforderliche Kommunikationsschritte hinsichtlich weiterer Teilnahmeaufrufe empfehlen und diese planen zu können. Auf Basis des Zwischenberichts wurden durch den Hamburger BSV und den DBSV zwischen Januar und Mai 2016 insgesamt vier Erinnerungen zur Teilnahme an ihre Mitgliedsunternehmen versandt. Dies erfolgte sowohl in Form von direkten Anschreiben per E-Mail als auch in regelmäßig erstellten Newslettern.

Darüber hinaus wurde während des Verlaufs der Hauptumfrage eine Auswahl von regelmäßig mit dem Hamburger BSV und/oder DBSV kooperierenden Organisationen und Verbänden um Unterstützung bei der Rekrutierung von UmfrageteilnehmerInnen unter den jeweiligen Mitgliedsunternehmen gebeten. Welche Organisationen und Verbände kontaktiert wurden, worin ihre thematischen und inhaltlichen Schwerpunkte liegen, welche Gruppenidentifier jeweils für sie in ihren entsprechend angepassten individuellen Anschreiben (basierend auf Anhang 3) verwendet wurden und welche ihnen jeweils eindeutig zuteilbare Anzahl an Rückläufen bis Umfrageende generiert wurde, wird in Tabelle 14 dargestellt.

Tabelle 14: Zum Zwecke der TeilnehmerInnen-Rekrutierung für die Hauptumfrage kontaktierte Organisationen und Verbände (Stand 19. Mai 2016)

Industrie-/Berufsverband	Gruppen-identifier	Anzahl erreichter Mitgliedsunternehmen	Teilnahme-aufrufe	Rückläufe	Beschreibung Grundgesamtheit
AGA Unternehmensverband	AGA	3.500	Keine (Absage)	0	Verband mittelständischer Unternehmen des Großhandels, Außenhandels und der Dienstleistung in Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein.
Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW)	BVMW	ca. 270.000 (50.000 Mitgliedsunternehmen + Mitglieder von 40 kooperierenden Fach- und Branchenverbänden)	18.01.2016 (Newsletter)	7	Branchen-neutrale Interessentenvertretung der mittelständischen deutschen Wirtschaft. Mitglieder bedingt durch Verbandszielsetzung fast ausschließlich KMU.
Kreissportbund Emsland / Projekt *Fit for Business*	KSBE	48	05.02.2016 (Newsletter)	2	Partner des Projekts *Fit for Business*, welches KMU im Landkreis Emsland hinsichtlich Betriebssport betreut hat.
Logistik-Initiative Hamburg	LOGI	ca. 470	Keine (Absage)	0	Clusterinitiative für logistik- und logistiknahe Wirtschaft im Raum Hamburg mit unterschiedlichsten Unternehmensgrößen.
Verband Die Führungskräfte e.V.	VDFK	25.000	Keine (Absage)	0	Bundesverband von Fach- und Führungskräften verschiedener Branchen mit unterschiedlichsten Unternehmensgrößen.

(mod. nach AGA Unternehmensverband, 2016; Bundesverband mittelständische Wirtschaft, 2016; Kreissportbund Emsland e.V., 2011; Logistik-Initiative Hamburg, 2016; Verband Die Führungskräfte e.V., 2016)

Nach Absprache mit dem Hamburger BSV und dem DBSV (siehe Kapitel 3.5.3) wurde die Hauptumfrage am 19. Mai 2016 mit einem finalen Stand von 302 gemäß den in Kapitel 3.2 definierten Stichproben-Rahmenbedingungen gültigen Rückläufen geschlossen. Die zeitliche Distribution aller 609 Kontakte durch Personen, die insgesamt den Fragebogen geöffnet

haben, sowie der 302 gültigen Rückläufe über den Befragungszeitraum der Hauptumfrage wird in Abbildung 13 veranschaulicht.

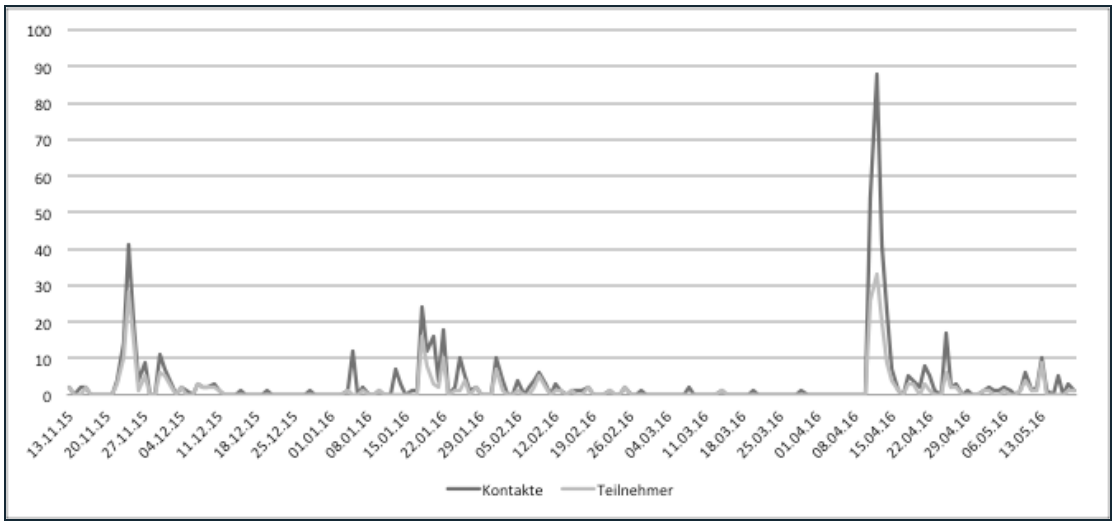


Abbildung 13: Zeitlicher Verlauf der Hauptumfrage vom 13. November 2015 bis 19 Mai 2016 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Onlineumfragen.com, 2017)

Legende: Unter Berücksichtigung aller Kontakte (N = 609) sowie aller Teilnehmer, die gemäß der Einschlusskriterien (siehe Kapitel 3.2.1) gültige Rückläufe generiert haben (N = 302)

Wie in Tabelle 15 dargestellt, konnte der von Pratzner (2016b, zitiert nach Stangl, 2004) angegebenen maximalen Bearbeitungszeit eines Online-Umfragebogens von 10 Minuten im Durchschnitt in der Hauptumfrage entsprochen werden.

Tabelle 15: Zeit- und Verweildauer der TeilnehmerInnen bei der Bearbeitung der Hauptumfrage

Gesamtanzahl Probanden	302
Minimale Zeitdauer für den gesamten Fragebogen in der Gesamtbefragung	8 Sekunden
Maximale Zeitdauer für den gesamten Fragebogen in der Gesamtbefragung	5.710 Sekunden (ca. 95 Minuten)
Gesamt kumulierte Zeitdauer aller Probanden Gesamt	170.237 Sekunden (ca. 2837 Minuten)
Durchschnittliche Verweildauer pro Proband (ganzer Fragebogen)	563,7 Sekunden (ca. 9 Minuten)

(mod. nach Onlineumfragen.com, 2017)

3.4 Statistische Methoden

3.4.1 Quantitative Datenanalyse

Die Bereitstellung, Durchführung und Datensammlung der Umfragestudie erfolgte sowohl für den Pretest als auch für die Hauptumfragen mithilfe der Online-Umfragen-Internetplattform *Onlineumfragen.com* (Luzern, Schweiz). Die nach der durchgeführten Umfragestudie erhobenen Antwortdaten wurden nach elektronischem Import deskriptiv (Mittelwert mit Standardfehler, Standardabweichung, Median, Modus, Varianz, Minimum, Maximum, Spannweite, 1. bis 3. Quartil, Schiefe mit Standardfehler und Kurtosis mit Standardfehler) auf tabellarische und grafische Weise aufbereitet (*SPSS 24*, IBM, Chicago, IL, USA; *Excel 2010*, Microsoft, Richmond, VA, USA; *XLSTAT 19.01*, Addinsoft, Paris, Frankreich).

Eine Analyse auf Normalverteilung der Ergebnisse wurde mithilfe des Kolmogorow-Smirnow-Tests mit Signifikanzkorrektur nach Lilliefors sowie von Shapiro-Wilk durchgeführt. Für inferenzstatistische Signifikanzanalysen wurden für Median-Vergleiche Vorzeichenrangtests bei einer Stichprobe nach Wilcoxon und U-Rangsummentest nach Mann und Whitney angewandt. Um Signifikanzanalysen im Rahmen von Häufigkeitstests durchzuführen, wurden reguläre und eindimensionale Chi-Quadrat-Tests nach Pearson sowie Tests auf Binomialverteilung angewandt.

Zum Zwecke der Ermittlung von erforderlichen Mindeststichprobengrößen wurden a priori Power-Analysen durchgeführt (*G*Power 3.1.9.2*, Universität Düsseldorf, Düsseldorf; Faul, Erdfelder, Lang & Buchner, 2009).

Eine Signifikanz der Ergebnisse lag bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $p \leq 0{,}05$ (≤ 5 %) vor. Eine Irrtumswahrscheinlichkeit von $p \leq 0{,}01$ (≤ 1 %) wurde als hochsignifikant und eine Irrtumswahrscheinlichkeit von $p \leq 0{,}001$ (≤ 1 ‰) als höchst signifikant gewertet.

3.4.2 Qualitative Datenanalyse

Ein Hauptziel der durchgeführten Umfragestudie lag in der Gewährleistung einer quantitativ-empirischen Auswertbarkeit der Antwortrückläufe im Hinblick auf die in Kapitel 1.2 und **2.5** dargestellten Fragestellungen und Hypothesen. Deshalb wurde im Rahmen der Analyse der Pretest-Ergebnisse ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet, welche der Fragen in einem finalen Hauptumfragedesign mit rein deduktiv und somit statisch festgelegten Antwortoptionen versehen werden können (siehe Kapitel 3.1.3). Die Fragen, bei denen eine

rein deduktive Vorgabe der Antwortoptionen aufgrund von zu erwartenden inhaltlich tiefergehenden Rückläufen nach einem Pretest nicht sinnvoll erschien, wurden in der Hauptumfrage weiterhin mit der Möglichkeit versehen, per qualitativer Fließtextantwort antworten zu können. Diese qualitativen Rückläufe sollten dann die quantitativ auswertbaren Antworten ergänzen, was gemäß Kuckartz, Dresing, Rädiker und Stefer (2008) zu immensen potenziellen inhaltlichen Zugewinnen hinsichtlich der erhobenen Ergebnisse führen und Anregungen sowie Vorschläge liefern kann, welche über den Rahmen der deduktiv vorgegebenen Antwortoptionen hinaus reichen können (S. 66 ff.).

Nach Beendigung der Umfragestudie lag die Hauptaufgabe der qualitativen Inhaltsanalyse der jeweiligen Fließtextrückläufe in der Klassifizierung des erhobenen Datenmaterials nach zuvor festgelegten empirischen und theoretisch sinnvollen Ordnungsgesichtspunkten, um das Datenmaterial strukturiert beschreiben zu können. Hierfür wurde die Analysetechnik der inhaltlichen Strukturierung nach Mayring (2015) gewählt, mit welcher entweder spezielle Aspekte aus dem Datenmaterial herausgefiltert, mit im Voraus festgelegten Ordnungskriterien ein Querschnitt des Materials angefertigt oder spezielle Aspekte aus dem Datenmaterial eingeschätzt werden können (S. 99). Hierbei wurde weiter ausdifferenziert, dass die inhaltliche Strukturierung zunächst deduktiv erfolgen musste, um bestimmte Themen und Inhaltsbereiche aus dem erhobenen Datenmaterial zu extrahieren und zusammenzufassen (Mayring, 2015, S. 99). Eine grafische Darstellung des Ablaufmodells der inhaltlichen Strukturierung nach Mayring erfolgt in Abbildung 14.

Um eine entsprechende Analyse und Strukturierung des Datenbestandes durchzuführen, wurden alle Fließtextrückläufe für eine qualitative Datenanalyse in die Software *MAXQDA 12* eingelesen. Deduktiv vorgegebene Antwortoptionen der jeweiligen Fragen wurden in einem ersten Schritt, wenn vorhanden, in *MAXQDA 12* als Antwortkategorien angelegt. Es folgte eine Signierung sämtlicher Fließtextrückläufe und, wenn möglich, ihre Zuordnung zu bereits vorhandenen Antwortkategorien. Nach diesem ersten Signierungsdurchgang wurde das Kategoriensystem inklusive der dazugehörigen bereits deduktiv vorgegebenen Antwortkategorien überarbeitet und nötigenfalls nach dem Fund neuer, unvorhergesehener Informationen induktiv mit neuen Antwortkategorien ergänzt.

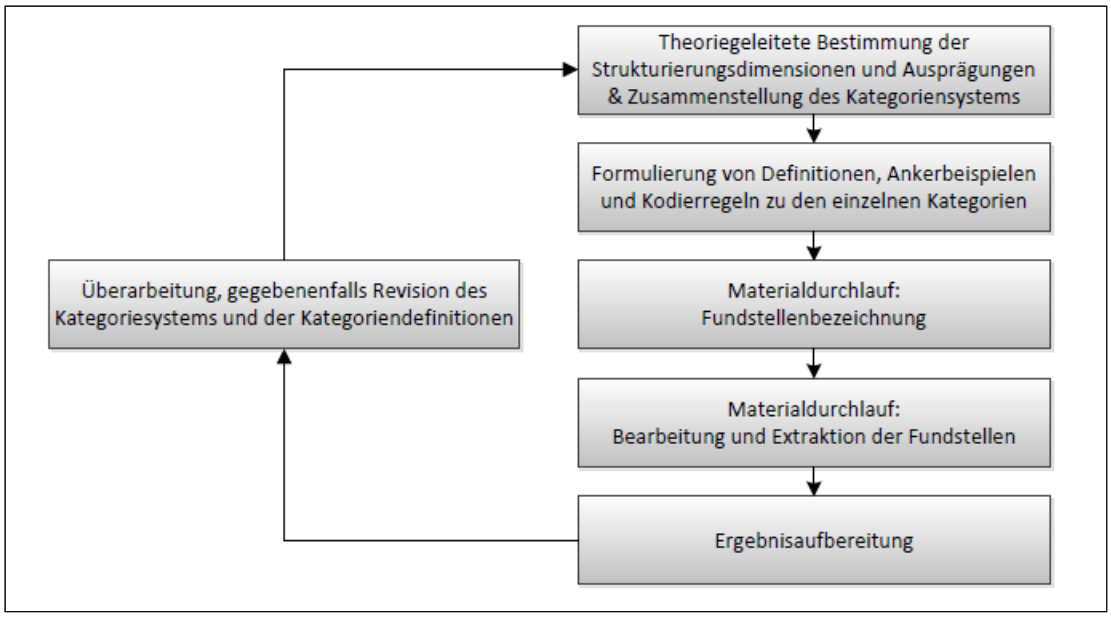


Abbildung 14: Ablaufmodell inhaltlicher Strukturierung (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Mayring, 2002, S. 120)

Um in einem letzten Schritt eine quantitative Auswertbarkeit der Ergebnisse der qualitativen Datenanalyse zu ermöglichen, wurden die in den jeweiligen Segmentmatrizen erhobenen Signierungen und die dazugehörigen alten und neuen Antwortoptionen in die unter *SPSS 24* erfassten Variablendefinitionen und quantitativen Ergebnisse reintegriert. Die durch eine quantitative Datenanalyse erhobenen Häufigkeiten aus bereits deduktiv vorgegebenen Antwortoptionen konnten somit nach erfolgter Signierung mit nach einer qualitativen Datenanalyse ermittelten Antworthäufigkeiten ergänzt werden.

3.5 Methodenkritik

3.5.1 Untersuchungsdesign

Die Wahl des Untersuchungsdesigns der durch den Hamburger BSV und den DBSV unterstützten Umfragestudie fiel aufgrund der in Kapitel 3.1.1 beschriebenen vielfältigen wirtschaftlichen, organisatorischen und zeitlichen Vorteile auf die Durchführung einer Online-Umfrage mit einer Versuchsgruppe (*Single Strata Approach*), welche durch ihren Schwerpunkt auf einen Messzeitpunkt eine Querschnittstudie darstellte (Smith & Davis, 2013). Mit Ihrer Hilfe konnten zwar Zusammenhänge zwischen diversen Variablen verdeutlicht werden, jedoch ermöglichte sie keine Darstellung von Entwicklungen über einen bestimmten Zeitraum, wie es bei einer Längsschnittstudie der Fall gewesen wäre (Jacob, Heinz & Dé-

cieux, 2013, S. 86 f.). Letztere gelten Querschnittstudien gegenüber in vielerlei Hinsicht als aussagekräftiger, weil bei ihnen eine geringere Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Störvariablen zwischen Messzeitpunkten besteht. Des Weiteren verfügen Längsschnittstudien gegenüber Querschnittstudien in der Regel über eine höhere Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Alternativerklärungen und aufgrund eines Vergleiches innerhalb eines *Within Subject Designs*, bei dem dieselben TeilnehmerInnen über einen zeitlichen Verlauf verglichen werden, über geringere Non-Response-Quoten (Rindfleisch, Malter, Shankar & Moorman, 2009). Da im Rahmen der vorliegenden Studie jedoch die Anonymität der Teilnahme eine sehr hohe Priorität besaß, wäre eine Längsschnittstudie mitsamt ihrer vielfältigen Vorteile hinsichtlich gesicherter Rückläufe und dementsprechend zu erwartender niedrigerer Non-Response-Quoten nur sehr schwer realisierbar gewesen.

Darüber hinaus kamen in der Online-Umfrage überwiegend Fragen zur Anwendung, welche den Zweck hatten, quantitative Ergebnisse zu generieren. Der quantitative Forschungsansatz strebt an, mithilfe statischer Erhebungsprozesse aus einer Außenperspektive quantifizierbare und replizierbare Daten zu erheben und hierdurch a priori definierte Hypothesen zu bestätigen oder zu widerlegen. Mithilfe dieser deduktiven Vorgehensweise erfolgt eine Messung von Gegebenheiten, um kausale Relationen zu erklären und diese mithilfe statistischer Methoden verallgemeinernd mit Grundgesamtheiten in Beziehung zu setzen (Jacob, Heinz & Décieux, 2013, S. 23 ff.; Wolf, 1995). Um jedoch tiefergreifendere und genauere Sichtweisen aus der Perspektive der TeilnehmerInnen zu erforschen und somit realitätsnähere Daten zu generieren, empfehlen sich generell die dynamischeren, aber erheblich aufwendigeren Methoden der qualitativen Forschung, deren induktives Vorgehen eher auf ein tieferes Sinnverstehen statt einer reinen Messung abzielt. Zu diesen Methoden gehören z. B. persönliche Interviews, Gruppendiskussionen oder die Beobachtung (Wolf, 1995; Kelle, 2008, S. 25 ff.). Bortz und Döring (2006) differenzieren zwischen quantitativen und qualitativen Daten wie folgt: „Die Menge aller Merkmalsmessungen bezeichnet man als (quantitative) Daten einer Untersuchung. Werden Merkmale oder Merkmalsausprägungen verbal beschrieben, spricht man von qualitativen Daten“ (S. 2). Eine Verbindung beider Forschungsrichtungen und der durch sie jeweils erhobenen Datenarten könnte mithilfe einer Methodentriangulation erfolgen, wodurch ein Forschungsgegenstand aus mindestens zwei verschiedenen Perspektiven, nämlich qualitativ und quantitativ, betrachtet werden würde (Raab-Steiner & Benesch, 2015, S. 51; Kelle, 2008, S. 51).

Im Rahmen der vorliegenden Studie war die vollumfängliche Anwendung entsprechender qualitativer Forschungsmethoden aufgrund des Wunsches nach einer deutschlandweiten Erhebung und somit nach einer logistisch gesehen realistischeren Messung eines Status quo nicht möglich. Die angewandte Methodik wurde somit dem Forschungsgegenstand angepasst (Wolf, 1995). Qualitative Fließtextrückflüsse der TeilnehmerInnen konnten lediglich in einem begrenzten Maße im Rahmen der hierfür vorgesehenen Fließtextfelder generiert werden.

3.5.2 Online-Umfragen

Während Online-Umfragen im Rahmen von empirisch-quantitativen Untersuchungen eine Vielzahl an Vorteilen gegenüber traditionellen Befragungsformen mit sich bringen, welche, wie in Kapitel 3.1.1 dargestellt, letztendlich dazu geführt haben, dass diese Art von Untersuchungsdesign für die vorliegende Umfragestudie ausgewählt wurde, beinhalten sie auch diverse Nachteile und Risiken, welche ihre Aussagekraft potenziell negativ beeinflussen können. Welche dieser grundsätzlichen Nachteile und Risiken gemäß der Fachliteratur einen potenziellen Effekt auf die durchgeführte Umfragestudie gehabt haben könnten, wird in Tabelle 16 zusammengefasst dargestellt.

Tabelle 16: Mögliche Nachteile und Risiken von Online-Umfragen im Vergleich zu traditionellen Befragungsformen

Mögliche Nachteile und Risiken	Beschreibung	Quellen
Hohe Abbruchraten (*Drop-out*)	Die Stichprobe wird ggf. nicht ausreichend ausgeschöpft, was negativen Auswirkung auf die Repräsentativität nach sich ziehen kann. Dies wird meist auch direkt durch die Gestaltung des Fragebogens beeinflusst. Eine entsprechende Intervention kann durch Incentivierung, z. B. in Form von monetären Teilnahmeanreizen, geschaffen werden. Ein solches Vorgehen verzerrt jedoch potenziell die hierdurch erzeugten Rückläufe inhaltlich. Weiterhin werden Online-Umfragen von TeilnehmerInnen oft als relativ unverbindlich wahrgenommen, was wiederum die Abbruchraten weiter ansteigen lassen kann.	• El-Menouar & Blasius (2005, S. 70 ff.) • Friedrichs (1990, S. 236) • Göritz, (2005, S. 2 ff.) • Schnell, Hill & Esser (2005, S. 359)

Mehrfachbeantwortung	Ein Online-Fragebogen kann möglicherweise durch eine Person mehrfach beantwortet werden, was zu einer Verfälschung der Rückläufe führen kann. Dem kann in begrenztem Maße mithilfe technischer Vorkehrungen (wie z. B. Cookie-Sperren, IP-Sperren, Fingerprinting, etc.) entgegengewirkt werden (siehe Kapitel 3.1.1).	• Baur & Florian (2009, S. 117) • Heiszenberger (2007, S. 53) • SoSci Survey (2016)
Gefährdung der TeilnehmerInnen-Anonymität	Es können Verknüpfungen zwischen Adresslisten oder -datenbanken (falls diese für eine zentral verwaltete Kontaktaufnahme genutzt werden) und Zugangs-Hyperlinks hergestellt werden, was eine Anonymisierung von TeilnehmerInnen erschweren kann. Dies kann bei Bekanntwerden unter den TeilnehmerInnen zu geringeren Teilnahmequoten führen.	• Baur & Florian (2009, S. 117) • Heiszenberger (2007, S. 53)
Soziale Entkontextualisierung	Die Online-Umgebung mindert potenziell die Ausrichtung an sozialen Standards. Hierdurch könnten Fragen mit sozialen Schwerpunkten für unwichtiger befunden werden als Fragen mit individuellen Merkmalen, wie z. B. Zielen und/oder Wünschen.	• Taddicken (2009a, S. 103 f.) • Taddicken (2009b, S. 85 ff.)
Gefährdung der Repräsentativität	Erfolgt die Auswahl der Stichprobe nicht aktiv aus Teilen der Grundgesamtheit, so besteht die grundsätzliche Gefahr einer Auto-Selektion durch weitere Befragte, welche entweder zufällig oder per Selbst-Selektion an der Umfrage teilnehmen. Es dürfen demnach nur die der Stichprobe tatsächlich angehörigen Personen an der Umfrage teilnehmen, was über einen speziellen Link, z. B. per Gruppenidentifier, gewährleistet werden kann. Es kann aber generell nicht ausgeschlossen werden, dass auch dieser spezielle Link in fremde Hände gerät (z. B. durch unautorisierte Weiterleitung) und für eine Teilnahme genutzt wird.	• Atteslander (2003, S. 189) • Bandilla (1999, S. 12 ff.) • Hauptmanns (1999, S. 23 ff.) • Maurer & Jandura (2009, S. 61 ff.) • Schnell, Hill & Esser (2005, S. 385 f.)
Unspontane Teilnahme / Halo-Effekt / Soziale Erwünschtheit	Es besteht die Möglichkeit, dass TeilnehmerInnen den Fragebogen nicht in der vorgegebenen Abfolge beantworten, sondern sich stattdessen zuerst einen Überblick über alle Frageninhalte verschaffen. Danach beantworten Sie die Fragen in einer ihnen am sinnvollsten erscheinenden Reihenfolge. Eine spontane Beantwortung erfolgt somit nicht, sondern eher eine sozial erwünschte.	• Bortz & Döring (2006, S. 230 ff.) • Dahlberg & McCaig (2010, S. 189) • Schnell, Hill & Esser (2005, S. 360)

Verzerrte Rückläufe durch unklare Fragestellungen	Während der Befragung ist keine befragende Person anwesend, so dass im Falle von den TeilnehmerInnen unklaren Fragen Verzerrungen der Rückläufe entstehen können.	• Friedrichs (1990, S. 236)
Klare Identifikation der teilnehmenden Person nicht möglich	Es ist bei Online-Umfragen generell nicht möglich, gänzlich sicherzustellen, dass es die intendierte Person ist, die den Fragebogen ausfüllt. Dies ist unabhängig von jeglichen getroffenen Sicherheits- und Identifikationsmaßnahmen der Fall.	• Klammer (2005, S. 228)
Grad der Ernsthaftigkeit bzw. absichtlichen Verfälschung nicht feststellbar	Es ist nicht möglich, gänzlich sicherzustellen, dass die teilnehmende Person mit ernsthaften Absichten an der Befragung teilnimmt oder ob sie absichtlich die Analyse der Rückläufe durch falsche Angaben verzerren möchte.	• Mummendey & Grau (2008, S. 194) • Raab-Steiner (2005) • Schnell, Hill & Esser (2005, S. 359)
Geringe Rücklaufquoten durch systematische Ausfälle	Besitzt eine Online-Umfrage einen thematischen Schwerpunkt, welcher innerhalb einer Grundgesamtheit auf Grund ihrer Beschaffenheit ein geringeres Interesse und somit eine geringere Teilnahmebereitschaft erzeugt, so kann von einem systematischem Ausfall gesprochen werden (z. B. im Rahmen der Befragung von Unternehmen ohne Betriebssport innerhalb einer Grundgesamtheit, welche aus Mitgliedsunternehmen von Betriebssportverbänden besteht).	• Engel & Schmidt (2009, S. 331 ff.) • Welker, Werner & Scholz (2005, S. 67)
Präferenzen für extreme, unbestimmte oder speziell platzierte Antwortkategorien	Es handelt sich hierbei um eine Bevorzugung von z. B. mittleren Bereichen von Skalen und somit die Vermeidung von Extremantworten in ihren Außenbereichen. Diese Erscheinungsformen ist speziell bei bipolaren symmetrischen Ratingskalen mit einer ungeraden Anzahl an Kategorien möglich. Weiterhin könnten TeilnehmerInnen stets Extremantworten statt des mittleren Bereiches bevorzugen.	• Raab-Steiner & Benesch (2015, S. 66)
Bevorzugung von Antwortmöglichkeiten mit speziellen Längen, Wort-Sequenzen oder serialen Positionen (*Primary-Recency-Effekt*)	Der durch die Reihenfolge der verwendeten Fragen beeinflusste *Primary-Recency-Effekt* bewirkt bei TeilnehmerInnen eine Urteilsverzerrung. Hierbei werden die Informationen früher (*primacy*) und später (*recency*) erfasster Fragen gegenüber den restlichen Fragen favorisiert und beeinflussen entsprechend die Art ihrer Beantwortung.	• Möhring & Schlütz (2003, S. 113 ff.) • Raab-Steiner & Benesch (2015, S. 66)

Raten von Antworten / Beantwortung unter Zeitmangel	Eine zu schnelle Bearbeitung des Fragebogens (z. B. durch Zeitmangel) kann zu einer Verzerrung der Rücklaufergebnisse führen, da von den TeilnehmerInnen möglicherweise die volle Absicht von Fragen hierdurch nicht erfasst wird.	• Raab-Steiner & Benesch (2015, S. 67)
Tendenz zur ersten passenden Antwortoption (*Linkstendenz*)	Hierbei werden die ersten bzw. obersten/linken Antwortoptionen öfter gewählt als nachfolgende Antwortoptionen.	• Raab-Steiner & Benesch (2015, S. 67)
Mustermalen	Durch mangelnde Motivation könnten TeilnehmerInnen wiederholt dieselbe Antwortoption wählen, was zur Entstehung grafischer Muster auf der Frageseite führen kann.	• Kallus (2010, S. 53)

(mod. nach Atteslander, 2003, S. 189; Bandilla, 1999, S. 12 ff.; Baur & Florian, 2009, S. 117; Bortz & Döring, 2006, S. 230 ff.; Dahlberg & McCaig, 2010, S. 189; El-Menouar & Blasius, 2005, S. 70 ff.; Engel & Schmidt, 2009, S. 331 ff.; Friedrichs, 1990, S. 236; Göritz, 2005, S. 2 ff.; Hauptmanns, 1999, S. 23 ff.; Heiszenberger, 2007, S. 53; Kallus, 2010, S. 53; Klammer, 2005, S. 228; Maurer & Jandura, 2009, S. 61 ff.; Möhring & Schlütz, 2003, S. 113 ff.; Mummendey & Grau, 2008, S. 194; Raab-Steiner, 2005; Raab-Steiner & Benesch, 2015, S. 66 f.; Schnell, Hill & Esser, 2005, S. 359 f., 385 f.; SoSci Survey, 2016; Taddicken, 2009a, S. 103 f.; Taddicken, 2009b, S. 85 ff.; Welker, Werner & Scholz, 2005, S. 67)

Ein weiterer potenzieller Kritikpunkt tritt im Rahmen von Online-Umfragen hinsichtlich der in einem Pretest zu adressierenden und auszuwertenden Problembereiche auf. Diese von Scholl (2009) definierten Problembereiche können aufgrund des Umstandes, dass die TeilnehmerInnen nicht persönlich einer sie befragenden Person gegenübersitzen, nur teilweise behandelt werden. Die Bestandteile der von Scholl definierten Sozialdimension bei der Durchführung eines Pretests, wie z. B. die Fragen nach Problemen der Befragten mit ihrer Aufgabe oder nach dem Wohlbefinden der Befragten während der Durchführung, sind bei der Durchführung eines Pretests per Online-Umfrage nur sehr schwierig bis gar nicht umsetzbar (S. 203 ff.).

3.5.3 Laufzeit der Umfragestudie

Die durch den Hamburger BSV und den DBSV unterstützte Umfragestudie richtete sich primär an die in Kapitel 3.2.1 beschriebene Stichprobe, in welcher alle zu Beginn der Umfrage bei beiden Verbänden registrierten Mitgliedsunternehmen enthalten waren. Darüber hinaus wurden im Verlauf der Umfrage diverse weitere Organisationen und Verbände darum gebeten, ihre Mitgliedsunternehmen ebenfalls zu einer Teilnahme zu animieren. Alle ge-

nannten Organisationen und Verbände einschließlich des Hamburger BSV und des DBSV nutzen regelmäßig Kommunikationskanäle, wie z. B. direkte E-Mail-Anschreiben oder elektronische Newsletter, um ihre Mitgliedsunternehmen über Neuigkeiten, Entwicklungen und Aktionen aus ihrem jeweiligen thematischen Fachgebiet zu informieren. Generell kann für elektronische Newsletter festgestellt werden, dass ihr Versandrhythmus von ihrem Inhalt vorgegeben werden sollte und somit davon abhängig ist, wie viele neue Themen von der jeweiligen sie versendenden Organisation generiert werden (Kielholz, 2008, S. 177). Während z. B. elektronische Newsletter ein äußerst kostengünstiges, zeitsparendes und daher heutzutage ein potenziell sehr wertvolles Kommunikationsmedium für die Verbreitung besagter Inhalte darstellen, können eine zu hohe Versandfrequenz, zu viele verschiedene oder qualitativ minderwertige Inhalte pro Newsletter tendenziell negative Auswirkungen auf die Abonnentenzahlen des Newsletters selbst oder sogar auf die Wahrnehmung der sie versendenden Organisationen durch die Rezipienten haben (Schwarz, 2004, S. 26). Im Falle der vorliegenden Umfragestudie wollten daher beide Verbände einen zu häufigen Versand der Teilnahmeaufforderung vermeiden. Die Laufzeit der Umfragestudie wurde daher durch das Erreichen einer durch den Hamburger BSV und DBSV vordefinierten maximal möglichen Anzahl von insgesamt vier Aufrufen zur Teilnahme über die in Kapitel 3.3 genannten Kommunikationskanäle begrenzt und dann nach einem Versiegen der Rückläufe nach dem letzten Teilnahmeaufruf beendet (siehe auch Abbildung 13, S. 156). Die weiteren kontaktierten Organisationen und Verbände führten, wenn eine Unterstützung zugesagt wurde, maximal einen Teilnahmeaufruf durch, wie in Tabelle 14 auf S. 155 dargestellt. Weitere Teilnahmeerinnerungen waren hier nicht möglich. Es steht insgesamt zu vermuten, dass weitere Teilnahmeaufrufe in allen Organisationen über einen größeren zeitlichen Umfrageverlauf zu einer höheren Anzahl an Rückläufen geführt und somit eventuell die Repräsentativität und Signifikanz der Umfrageergebnisse und somit ihre Aussagekraft hinsichtlich der in Kapitel 3.2 definierten Grundgesamtheit verbessert hätten.

3.5.4 Stichprobe

Nach Beendigung der vorliegenden Umfragestudie stand der in Kapitel 3.2.1 definierten Grundgesamtheit von insgesamt N = 5.000 kontaktierten Mitgliedsunternehmen des Hamburger BSV und des DBSV eine Stichprobe von N = 302 Unternehmen verschiedenster Größenordnungen gegenüber, welche an ihr teilgenommen haben. Dies entsprach einer Teilnahmequote von 6,04 % und somit einer Drop-out-Quote von 93,96 %. Von den 302 Ge-

samtrückläufen, welche die Einschlusskriterien aus Kapitel 3.2.1 erfüllten, waren insgesamt 123 der Kategorie der KMU zuzuordnen, was, bezogen auf die Anzahl aller KMU der in Tabelle 13 auf S. 150 dargestellten Grundgesamtheit, 3,19 % der im Hamburger BSV und im DBSV vorhandenen KMU und somit einer Drop-out-Quote von 96,81 % entsprach.

Im Hinblick sowohl auf die Grundgesamtheit aller kontaktierten Unternehmen als auch auf die sich unter ihnen befindlichen KMU konnte somit eine relativ hohe Drop-out-Quote festgestellt werden. Es ist anzunehmen, dass eine Auswahl der in Tabelle 16 auf S. 161 aufgeführten potenziellen Risiken bei der Durchführung einer Umfragestudie, unter anderem die generell inhärente Gefahr von hohen Abbruchraten bei Online-Umfragen, zu diesem Phänomen geführt hat. Weiterhin steht zu vermuten, dass die Positionierung und Hervorhebung der in Kapitel 3.3 beschriebenen Teilnahmeaufrufe innerhalb der gewählten Kommunikationsmedien die spontane oder geplante Teilnahmebereitschaft der Mitgliedsunternehmen beeinflusst haben könnte.

Um zu ermitteln, ob hinsichtlich der Stichprobe eine Mindestgröße erreicht wurde, welche repräsentative Aussagen bezüglich der definierten Grundgesamtheit der kontaktierten Unternehmen erlauben würde, erfolgte ein Vergleich mit einer a priori durchgeführten Kalkulation mithilfe der im Folgenden dargestellten Formel 1 zur Stichprobenumfangsberechnung.

Formel 1: Stichprobenumfangsberechnung bei empirisch-quantitativen Umfragen mit bekannter Grundgesamtheit (Quelle: Valliant, Dever & Kreuter, 2013)

$$\frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1+\left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

Die Variable *N* stellt die Größe der Grundgesamtheit dar und wird im Rahmen der vorliegenden Studie mit 5.000 definiert. Die Variable *p* repräsentiert den *Konfidenzkoeffizienten*, mithilfe dessen eine Aussage darüber getätigt wird, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein Parameter der Grundgesamtheit im Konfidenzintervall enthalten ist. Für die Berechnung der Mindestgröße der erforderlichen Stichprobe wurde von einem Konfidenzkoeffizienten von 95 % ausgegangen. Die Variable *z* gibt den *z-Wert* und somit die Anzahl der Standardabweichungen an, um welche ein gegebener Anteil vom Mittelwert abweicht. Da das Konfidenzniveau zuvor auf 95 % festgelegt wurde, wurde die Variable *z* gemäß der Stan-

dardnormalverteilung mit ±1,96 definiert. Die Variable *e* stellt den erwarteten Fehlerbereich dar, welcher prozentual angibt, wie häufig im Rahmen der durchgeführten Umfragestudie angegebene Meinungen und Angaben wahrscheinlich von der Grundgesamtheit abweichen. Dies wird auch *Konfidenzintervall* genannt, mit dessen Hilfe eine Aussage darüber getroffen werden kann, wie hoch die zu erwartende Genauigkeit der Umfrageergebnisse ist, wenn sie auf die definierte Grundgesamtheit übertragen werden soll. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde der Fehlerbereich mit 5 % definiert (Bortz & Schuster, 2010, S. 93 f.).

Eine Nutzung der Werte in Formel 1 führt bei der Annahme einer konservativen Normalverteilung von 50 % zu einer MindestteilnehmerInnenzahl von N = 357, welche im Rahmen der durchgeführten Umfragestudie nicht erreicht wurde. Eine Variation hinsichtlich des Konfidenzintervalls hätte zu den in Tabelle 17 dargestellten Mindestgrößen der erforderlichen Stichproben geführt.

Tabelle 17: Stichproben-Mindestgrößen bei variierendem Konfidenzintervall und gleichbleibender/-m Grundgesamtheit, Normalverteilung und Konfidenzkoeffizienten

Grund-gesamtheit	Normal-verteilung	Konfidenz-koeffizient	Konfidenz-intervall	Mindestgröße Stich-probe
5.000	50 %	95 %	1,00 %	3.289
5.000	50 %	95 %	2,00 %	1.623
5.000	50 %	95 %	3,00 %	880
5.000	50 %	95 %	4,00 %	537
5.000	50 %	95 %	5,00 %	357
5.000	***50 %***	***95 %***	***5,47 %***	***302***
5.000	50 %	95 %	6,00 %	253

Aus Tabelle 17 lässt sich ableiten, dass die vorliegende Stichprobengröße von N = 302 erst bei einem Konfidenzintervall von 5,47 % oder höher für die Grundgesamtheit von N = 5.000 Unternehmen ausreichend gewesen wäre, um wissenschaftlich fundierte und statistisch abgesicherte Darlegungen der Ergebnisdaten zu erhalten.

Eine separate Betrachtung von Rückläufen aller KMU (N = 123) gegenüber der Grundgesamtheit aller Mitgliedsunternehmen im Hamburger BSV und dem DBSV mit derselben Größe (N = 3.850) hätte bei gleicher Normalverteilung und gleichem Konfidenzkoeffizienten einen Konfidenzintervall von 8,7 % oder höher erfordert. Da der Konfidenzintervall jedoch a priori mit 5 % definiert wurde, wäre bei einer genaueren Betrachtung der KMU-Rückläufe

eine Mindestanzahl von 350 Rückläufen nötig gewesen, um von einer Repräsentativität hinsichtlich der Grundgesamtheit (N = 3.850) sprechen zu können.

Es kann daher festgestellt werden, dass eine statistische Aufteilung in unterschiedliche Größensegmente (KMU und größere Unternehmen) dazu beigetragen hätte, dass in Anbetracht der Gesamtrückläufe von N = 302 das Erreichen einer statistischen Repräsentativität noch weiter erschwert worden wäre. Daher wurde bei der Auswertung der ermittelten Daten auf eine strikte Trennung und somit auf eine separate statistische Auswertung besagter Größensegmente verzichtet (siehe auch Kapitel 3.2.2).

Ergänzend wurde die erreichte Stichprobengröße mit den Ergebnissen einer a priori durchgeführten Power-Analyse verglichen, bei welcher die jeweils für die Überprüfung der vier Arbeitshypothesen zur Anwendung gekommenen Signifikanztests berücksichtigt wurden. Hierbei wurde grundsätzlich von einem Signifikanzniveau von $\alpha = 0{,}05$ und einer erforderlichen Power $(1 - \beta) = 0{,}80$ ausgegangen.

Für eine a priori durchgeführte Power-Analyse für Vorzeichenrangtests nach Wilcoxon mit einer Stichprobe wurde von einer Effektgröße von d = 0,2 ausgegangen, da auch kleine bis mittlere Unterschiede nachweisbar sein sollten.

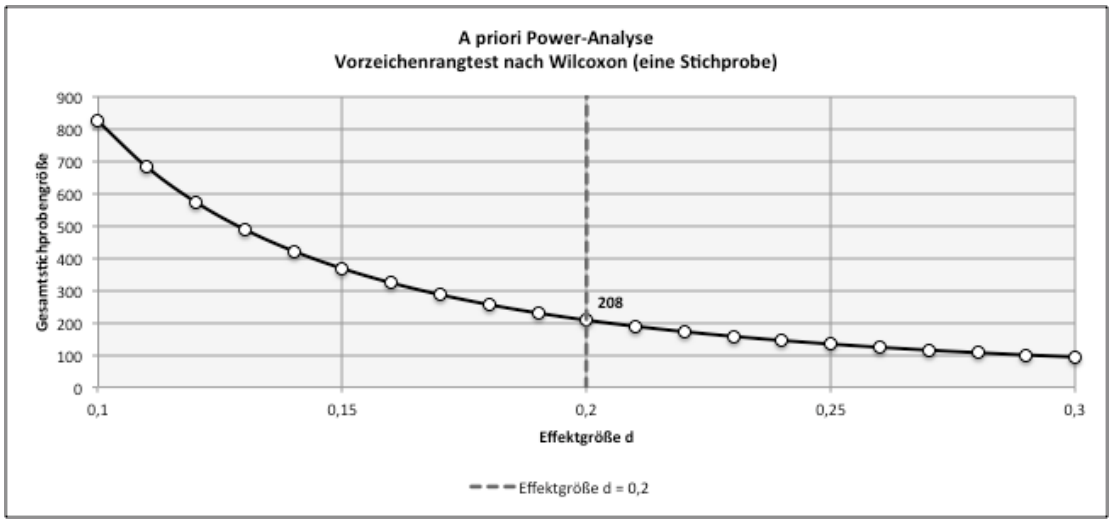


*Abbildung 15: A-priori-Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei Vorzeichenrangtests nach Wilcoxon mit einer Stichprobe (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an G*Power 3.1.9.2, 2017; Anhang 6.1, Tabelle 98 und Tabelle 99)*

Legende: Zweiseitig, normale Ausgangsverteilung. α-Fehler Wahrscheinlichkeit = 0,05. Power (1-β-Fehler Wahrscheinlichkeit) = 0,8.

Eine entsprechende Analyse mithilfe der in Tabelle 98 (siehe Anhang 6.1) definierten Parameter führte im Rahmen dieses Signifikanztests, wie auch in Abbildung 15 dargestellt, zu einer Mindeststichprobengröße von N = 208.

Für eine a priori durchgeführte Power-Analyse für Tests auf Binomialverteilung wurde von einer gleichmäßigen 50:50-Verteilung von 0,5 sowie einer Effektgröße von g = 0,1 ausgegangen, da auch kleine Abweichungen von einer 50:50-Verteilung nachweisbar sein sollten. Eine entsprechende Analyse mithilfe der in Tabelle 100 (siehe Anhang 6.2) definierten Parameter führte im Rahmen dieses Signifikanztests, wie auch in Abbildung 16 dargestellt, zu einer Mindeststichprobengröße von N = 199.

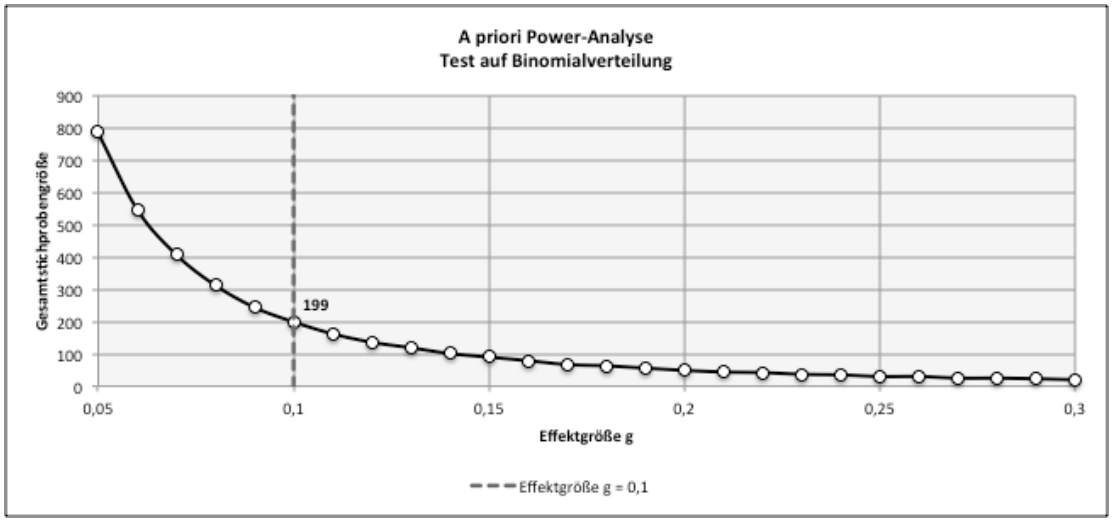


*Abbildung 16: A-priori-Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei Tests auf Binomialverteilung (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an G*Power 3.1.9.2, 2017; Anhang 6.2, Tabelle 100 und Tabelle 101)*

Legende: Zweiseitig, Konstantenverteilung = 0,5. α-Fehler Wahrscheinlichkeit = 0,05. Power (1-β-Fehler Wahrscheinlichkeit) = 0,8.

Für eine a priori durchgeführte Power-Analyse für eindimensionale Chi-Quadrat-Tests nach Pearson wurde von einer Effektgröße von w = 0,25 ausgegangen, da auch kleine bis mittlere Effekte nachweisbar sein sollten. Des Weiteren wurde von sieben Freiheitsgraden (df = 7) ausgegangen, weil die Frage D1.2 ebenfalls über sieben Freiheitsgrade verfügte. Eine entsprechende Analyse mithilfe der in Tabelle 102 (siehe Anhang 6.3) definierten Parameter führte im Rahmen dieses Signifikanztests, wie auch in Abbildung 17 dargestellt, zu einer Mindeststichprobengröße von N = 230.

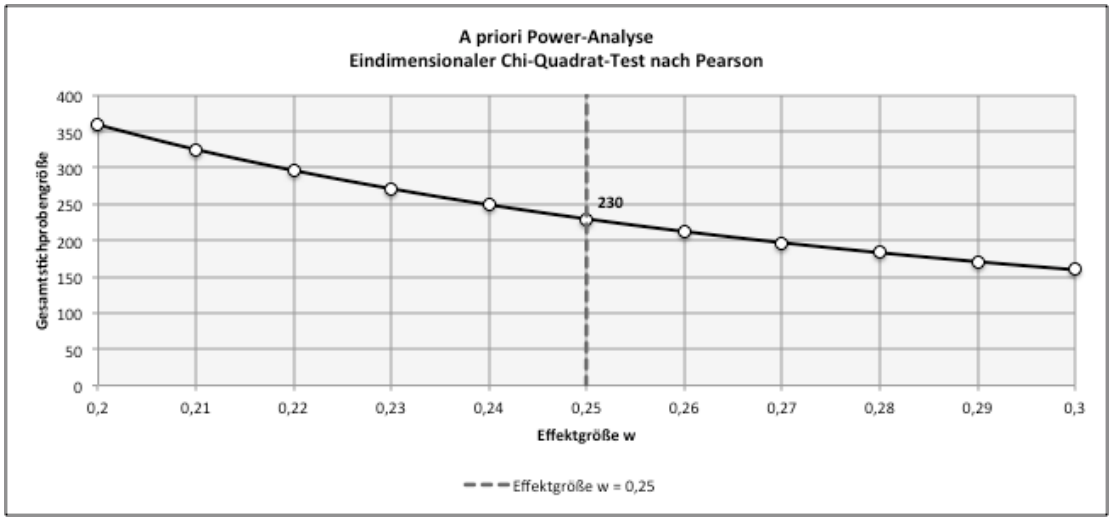


*Abbildung 17: A-priori-Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei eindimensionalen Chi-Quadrat-Tests nach Pearson (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an G*Power 3.1.9.2, 2017; Anhang 6.3, Tabelle 102 und Tabelle 103)*

Legende: Freiheitsgrade (df) = 7. α-Fehler Wahrscheinlichkeit = 0,05. Power (1-β-Fehler Wahrscheinlichkeit) = 0,8.

Für eine a priori durchgeführte Power-Analyse für U-Rangsummentests nach Mann und Whitney wurde von einer Effektgröße von d = 0,3 ausgegangen, da mittlere Effekte nachweisbar sein sollten. Weiterhin musste davon ausgegangen werden, dass die Gruppengrößen nicht perfekt gleichverteilt waren, weshalb ein Verteilungsverhältnis N2/N2 = 0,9 gewählt wurde. Eine entsprechende Analyse mithilfe der in Tabelle 104 (siehe Anhang 6.4) definierten Parameter führte im Rahmen dieses Signifikanztests, wie auch in Abbildung 18 dargestellt, zu einer Mindeststichprobengröße von N = 290.

Die Berechnungsergebnisse der durchgeführten Power-Analysen lagen somit hinsichtlich der minimal erforderlichen Stichprobengrößen zwischen N = 199 und N = 290. Da jedoch im Rahmen der Beantwortung der vier Arbeitshypothesen aufgrund von *Missing Values* die Anzahl der in den jeweiligen Signifikanztests berücksichtigten Fälle die ermittelten minimalen Stichprobengrößen nicht erreichte, konnte lediglich von einer tendenziellen Aussagekraft der Studienergebnisse im Hinblick auf die beschriebene Grundgesamtheit ausgegangen werden.

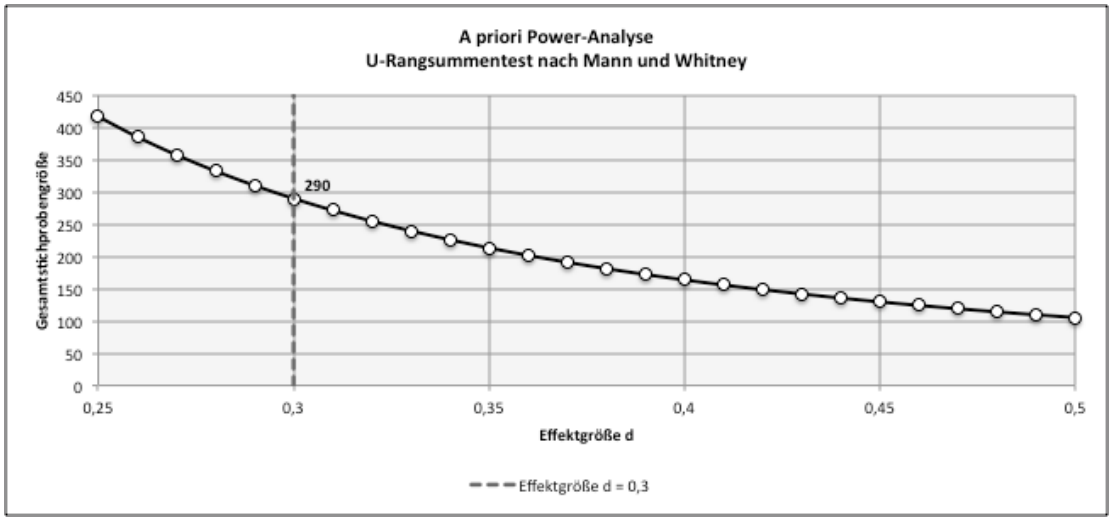


*Abbildung 18: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei U-Rangsummentests nach Mann und Whitney (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an G*Power 3.1.9.2, 2017; Anhang 6.4, Tabelle 104 und Tabelle 105)*

Legende: Einseitig, normale Ausgangsverteilung. Verteilungsverhältnis N2/N1 = 0,9. α-Fehler Wahrscheinlichkeit = 0,05. Power (1-β-Fehler Wahrscheinlichkeit) = 0,8.

Insgesamt wäre eine deutschlandweite Umfragestudie, welche sich auf eine branchenübergreifende Grundgesamtheit aller deutscher Unternehmen mit einem Schwerpunkt auf die darin enthaltene Gesamtanzahl an KMU bezieht, erstrebenswert gewesen. Gemäß einer Erhebung des Statistischen Bundesamtes (2016) existierten im Februar 2016 in Deutschland insgesamt N = 3.647.326 Unternehmen verschiedenster Größenordnungen. Eine entsprechende, auf Formel 1 (S. 166) basierende Kalkulation mit dieser Grundgesamtheit ergibt, dass bei einer konservativen Normalverteilung von 50 %, einem Konfidenzkoeffizienten von 95 % und einem Konfidenzintervall von 5 % die Mindestgröße für eine repräsentative Stichprobe bei N = 385 gelegen hätte. Wäre diese Grundgesamtheit auf alle im Februar 2016 in Deutschland vorhandenen KMU reduziert worden, hätte diese bei ca. N = 3.621.794 Unternehmen gelegen (Statistisches Bundesamt, 2016). Eine Kalkulation, welcher dieselben Grundparameter wie bei der Berechnung der Mindestgröße der Stichprobe für alle deutschen Unternehmen zugrunde liegen, ergibt, dass die Mindestgröße der Stichprobe für alle KMU ebenfalls N = 385 betragen würde. Bei einem entsprechenden Vorhaben, eine solche wesentlich breiter gefächerte Grundgesamtheit anzustreben, hätte ein ausschließlicher Rückfluss von Befragungdaten aus der Gesamtheit der Mitgliedsunternehmen des Hamburger BSV und des DBSV jedoch einen erheblichen dahingehenden Bias enthalten, dass in einer Mitgliederkartei von Betriebssportverbänden eine wesentlich höhere Konzentration

an betriebssporttreibenden Unternehmen zu erwarten ist als innerhalb einer Grundgesamtheit, welche jedes einzelne deutsche Unternehmen enthält. Eine TeilnehmerInnen-Rekrutierung hätte somit z. B. mit einer noch verstärkteren Unterstützung durch branchenübergreifende Industrieverbände eine wesentlich gleichmäßiger distribuierte Stichprobe generiert.

Rückblickend hätte die Repräsentativität der vorliegenden Umfragestudie durch eine höhere Rücklaufzahl gesteigert werden können. Dies wäre z. B. durch eine stärkere Involvierung der weiteren Organisationen und Verbände (siehe Tabelle 14, S. 155) und durch eine längere Umfragelaufzeit möglich gewesen (siehe Kapitel 3.5.3).

3.5.5 Qualitative Datenanalyse

Im Rahmen der Auswertung der Daten aus der Hauptumfrage der vorliegenden Studie ermöglichten es zwölf der Fragen den TeilnehmerInnen, ergänzend zu deduktiv und somit statisch vorgegebenen Antwortoptionen oder ohne jegliche Vorgabe von Antwortoptionen qualitative Antworten in Form eines Fließtextes zu geben. Eine Berücksichtigung dieser qualitativen Daten im Rahmen einer quantitativ-statistischen Analyse der Ergebnisse konnte ausschließlich mithilfe einer zuvor durchgeführten qualitativen Inhaltsanalyse erfolgen.

Flick (2002) kritisiert an diesem methodischen Ansatz, dass er aus einem rein induktiven Blickwinkel betrachtet nicht als qualitativ bezeichnet werden könne, da er sich nicht mit einem vollständigen Text befasst, sondern sich in der Regel lediglich auf deduktiv vordefinierte Kategorien bzw. Signierungen stützt. Die Möglichkeit einer induktiven Revision dieser Kategorien, welche in der vorliegenden Studie mithilfe des Ablaufmodells nach Mayring (2015) erfolgte (siehe Kapitel 3.4.2), wirkt dieser Kritik entgegen. Jedoch stellt Flink (2002) fest, dass die in jedem Fall reduktive Vorgehensweise der qualitativen Inhaltsanalyse durch angewandte Paraphrasierung das Potenzial beinhaltet, dass während des Prozesses der Signierung die Aussagekraft von Analyseergebnissen verfälscht werden und die inhaltliche Komplexität von qualitativem Datenmaterial verloren gehen könnte. Dieses Phänomen könne insbesondere durch zu voreilig kreierte Antwortkategorien hervorgerufen werden. Daher wird in der Fachliteratur mit der qualitativen Inhaltsanalyse eine gewisse interpretative Willkür und ein Mangel an intersubjektiver Gültigkeit in Verbindung gebracht, sofern sie nicht, wie z. B. mithilfe des im Rahmen der vorliegenden Studie angewandten Ablaufmodells von Mayring (2002, S. 120), in ausreichendem Maße regelgeleitet durchgeführt wird (Rust, 1980).

3.5.6 Sportbegriff

Die Problematik bei der Interpretation explorativer Studien über Sport inklusive Betriebssport liegt in der sehr heterogenen Interpretation des Sportbegriffs. Wenn z. B. ein Teil der befragten Personen Schach als Sport auffasst, andere Personen dies aber nicht tun, dann ist es schwierig, eindeutige Daten zur Anzahl der SportlerInnen in den Unternehmen zu erhalten und zu vergleichen (Krammer, 2001). Genauso verhält es sich mit den Antworten auf die Fragen zum Betriebsklima (Jena, 2012) und zur Attraktivität der Unternehmen (Panovsky, 2009), die jeweils sehr unterschiedlichen Bewertungskonzepten unterliegen und nur in der Emotionalität und Subjektivität der Beurteilungen Schnittstellen zeigen. Somit werden potenziell in verschiedenen Studien in denselben Regionen und Unternehmen zu einem übergeordneten Thema mit Schwerpunkt Sport unterschiedliche Rücklaufdaten generiert.

4. Ergebnisse

In den folgenden Unterkapiteln werden die Hauptumfrageergebnisse deskriptiv dargestellt und die Arbeitshypothesen mithilfe der in Kapitel 3.4 beschriebenen statistischen Methoden und Werkzeuge überprüft.

4.1 Darstellung der Hauptumfrageergebnisse

4.1.1 Fragenkomplex „Einwilligungserklärung“

Der Fragenkomplex *Einwilligungserklärung* enthielt eine Frage (A1.1), welche in dem Fragepfad sowohl für Unternehmen mit als auch ohne Betriebssport enthalten war (siehe auch Kapitel 3.1.3.2). Der Fragenkomplex enthielt keine Fragen mit der Möglichkeit für qualitative Fließtextrückläufe.

4.1.1.1 Frage 1 (A1.1)

Frage A1.1 befasste sich mit einer initialen Einwilligungserklärung hinsichtlich der Freiwilligkeit und jederzeit möglichen Beendbarkeit der Umfrage. Die TeilnehmerInnen erklärten sich bei einer Zustimmung damit einverstanden, dass die im Verlauf der Umfrage erhobenen Daten in Ihrer Gänze eingesehen und analysiert werden dürfen.

Die in Abbildung 19 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage A1.1 waren dichotom definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

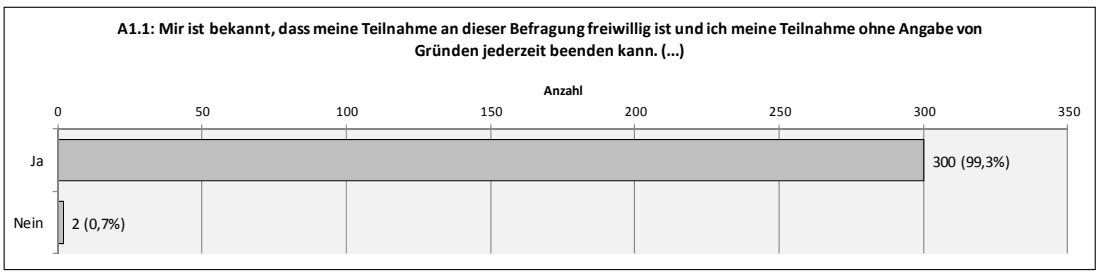


Abbildung 19: Frage A1.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 302 von 100 % (302) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 0 von 0 % (0) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage A1.1 generierte 302 gültige Antworten von 302 TeilnehmerInnen bei keinen fehlenden Antworten. Auf Basis der in Kapitel 3.2.1 definierten Einschlusskriterien stellte somit diese TeilnehmerInnen-Anzahl 100 % der Stichprobe der Umfragestudie dar.
Die Mehrheit der TeilnehmerInnen gab mit 99,3 % in Frage A1.1 ihre Einwilligung dazu, dass auf die von ihnen im Rahmen der Umfragestudie gegebenen Antworten zugegriffen werden und somit eine Auswertung erfolgen darf. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 1 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. 0,7 % der TeilnehmerInnen lehnten dagegen die Zustimmung an der dargestellten Einwilligungserklärung ab, wodurch ihnen keine weiteren Folgefragen mehr präsentiert wurden.
Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten wurde anhand der vorliegenden Stichprobe der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors durchgeführt. Bei einer Anzahl von df = 302 vorliegenden Freiheitsgraden konnte eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000 ermittelt werden. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

4.1.2 Fragenkomplex „Demografie“

Der Fragenkomplex *Demografie* enthielt sieben Fragen (B1.1, B1.2, B1.3, B1.4, B1.5, B1.6 und B1.7), von denen alle in den Fragepfaden sowohl für Unternehmen mit als auch ohne Betriebssport enthalten waren (siehe auch Kapitel 3.1.3.2). Drei der Fragen dieses Fragekomplexes enthielten die Möglichkeit für qualitative Antworten (B1.3, B1.4 und B1.6).

4.1.2.1 Frage 2 (B1.1)

Frage B1.1 befasste sich mit dem Geschlecht der TeilnehmerInnen. Die in Abbildung 20 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage B1.1 waren dichotom definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

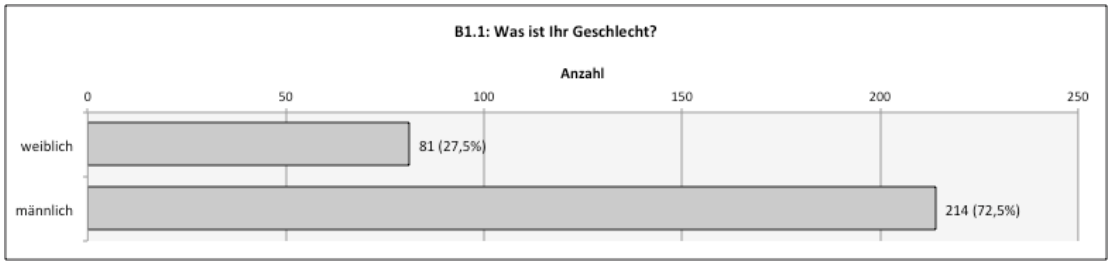


Abbildung 20: Frage B1.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 295 von 97,7 % (295) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 7 von 2,3 % (7) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage B1.1 generierte 295 gültige Antworten von 295 TeilnehmerInnen, was 97,7 % der Stichprobe entsprach. Sieben TeilnehmerInnen und somit 2,3 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

27,5 % der antwortenden TeilnehmerInnen gaben an, dem weiblichen Geschlecht anzugehören, wohingegen mit 72,5 % eine große Mehrheit der TeilnehmerInnen dem männlichen Geschlecht angehörte. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher letzterer Antwortkategorie zugeordnet ist.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 295 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

4.1.2.2 Frage 3 (B1.2)

Frage B1.2 befasste sich mit dem Alter der TeilnehmerInnen. Die in Abbildung 21 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage B1.2 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

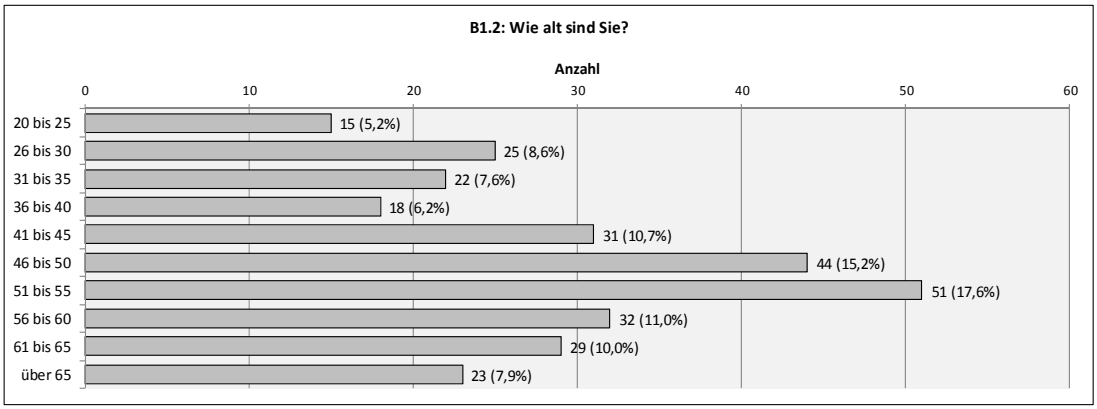


Abbildung 21: Frage B1.2. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 290 von 96 % (290) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 12 von 4 % (12) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage B1.2 generierte 290 gültige Antworten von 290 TeilnehmerInnen, was 96 % der Stichprobe entsprach. Zwölf TeilnehmerInnen und somit 4 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Die Mehrheit der antwortenden TeilnehmerInnen gab mit 17,6 % an, zwischen 51 und 55 Jahren alt zu sein. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 8 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. 15,2 % waren zwischen 46 und 50 Jahren und 11 % zwischen 56 und 60 Jahren. 7,9 % gaben an, über 65 Jahre alt zu sein. Zusammengefasst waren lediglich 27,6 % der antwortenden TeilnehmerInnen 40 Jahre alt oder jünger.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 290 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

4.1.2.3 Frage 4 (B1.3)

In Frage B1.3 wurden die TeilnehmerInnen nach ihrem höchsten berufsbildenden Ausbildungs- oder Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss befragt. Die in Abbildung 22 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage B1.3 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

Des Weiteren wurde den TeilnehmerInnen die Möglichkeit gegeben, in einem Fließtextfeld Antworten abzugeben, welche nicht durch die vorgegebenen gebundenen Antwortoptionen abgedeckt waren. Diese qualitativen Antworten wurden erfasst und mithilfe einer qualitativen Datenanalyse signiert und kategorisiert. Insgesamt gaben in Frage B1.3 fünf der TeilnehmerInnen qualitative Fließtextantworten ab. Eine Signierung konnte bereits vorhandenen Antwortkategorien zugeordnet werden, vier Signierungen wurden insgesamt drei neuen Antwortkategorien zugeordnet, welche noch nicht durch die vorhandenen Antwortkategorien abgedeckt waren. Hierbei war mehr als eine inhaltliche Signierung pro TeilnehmerIn möglich. Alle Signierungen wurden ihrer inhaltlichen Zuordnung entsprechend in der quantitativen Analyse der Umfragedaten berücksichtigt.

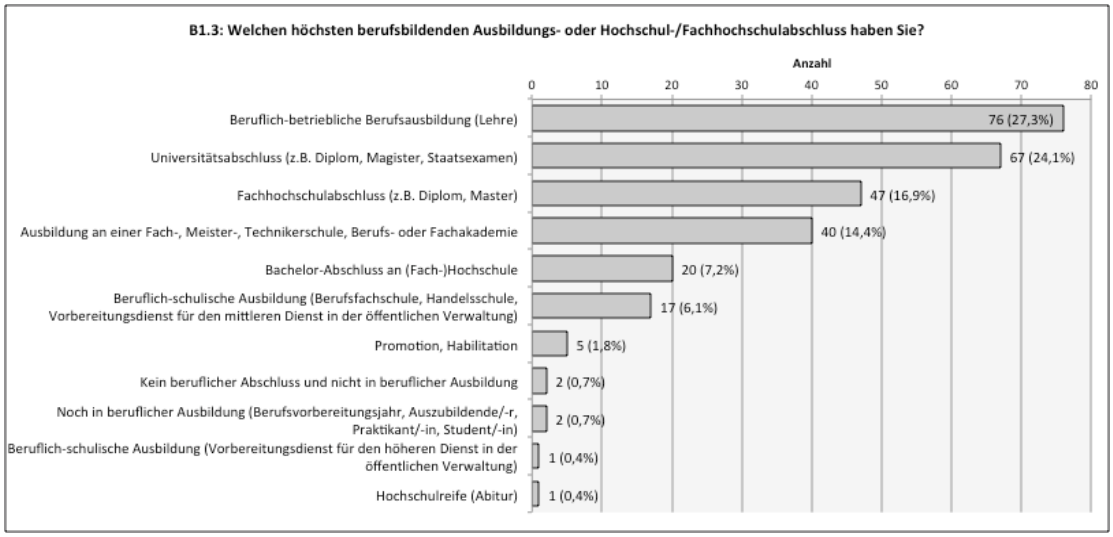


Abbildung 22: Frage B1.3. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 278 von 92,1 % (278) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 24 von 7,9 % (24) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage B1.3 generierte 278 gültige Antworten von 278 TeilnehmerInnen, was 92,1 % der Stichprobe entsprach. 24 TeilnehmerInnen und somit 7,9 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Der größte Anteil der antwortenden TeilnehmerInnen hatte mit 27,3 % eine beruflich-betriebliche Berufsausbildung (Lehre). Dies wird durch den errechneten Modalwert von 3 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. Die nächstgrößere Gruppe hatte mit 24,1 % eine abgeschlossene höhere universitäre Ausbildung (z. B. Diplom, Magister,

Staatsexamen oder Master), gefolgt von 16,9 % der antwortenden TeilnehmerInnen, die einen Fachhochschulabschluss (z. B. Diplom oder Master) innehatten. Die TeilnehmerInnengruppen, welche promoviert bzw. habilitiert hatten, sich zum Zeitpunkt der Umfrage noch in einer Ausbildung befanden, keinen beruflichen Abschluss hatten, die Hochschulreife mit Abitur erreicht hatten oder eine beruflich-schulische Ausbildung im Vorbereitungsdienst für den höheren Dienst in der öffentlichen Verwaltung absolviert hatten, machten jeweils unter 2 % der antwortenden TeilnehmerInnen aus.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 278 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

4.1.2.4 Frage 5 (B1.4)

In Frage B1.4 wurden die TeilnehmerInnen gebeten, Angaben hinsichtlich der Branchen zu machen, denen ihre Unternehmen angehören. Die in Abbildung 23 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage B1.4 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141). Hierbei hatten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, bis zu fünf Antworten abzugeben, um eine detailliertere Aussage über die Branchenzugehörigkeit der einzelnen Unternehmen treffen zu können.

Außerdem wurde den TeilnehmerInnen die Möglichkeit gegeben, in einem Fließtextfeld Antworten abzugeben, welche nicht durch die vorgegebenen gebundenen Antwortoptionen abgedeckt waren. Diese qualitativen Antworten wurden erfasst und mithilfe einer qualitativen Datenanalyse signiert und kategorisiert. Insgesamt gaben in Frage B1.4 29 der TeilnehmerInnen qualitative Fließtextantworten ab. 18 Signierungen konnten bereits vorhandenen Antwortkategorien zugeordnet werden, 12 Signierungen wurden insgesamt 10 neuen Antwortkategorien zugeordnet, welche noch nicht durch die vorhandenen Antwortkategorien abgedeckt waren. Hierbei war mehr als eine inhaltliche Signierung pro TeilnehmerIn möglich. Alle Signierungen wurden ihrer inhaltlichen Zuordnung entsprechend in der quantitativen Analyse der Umfragedaten berücksichtigt.

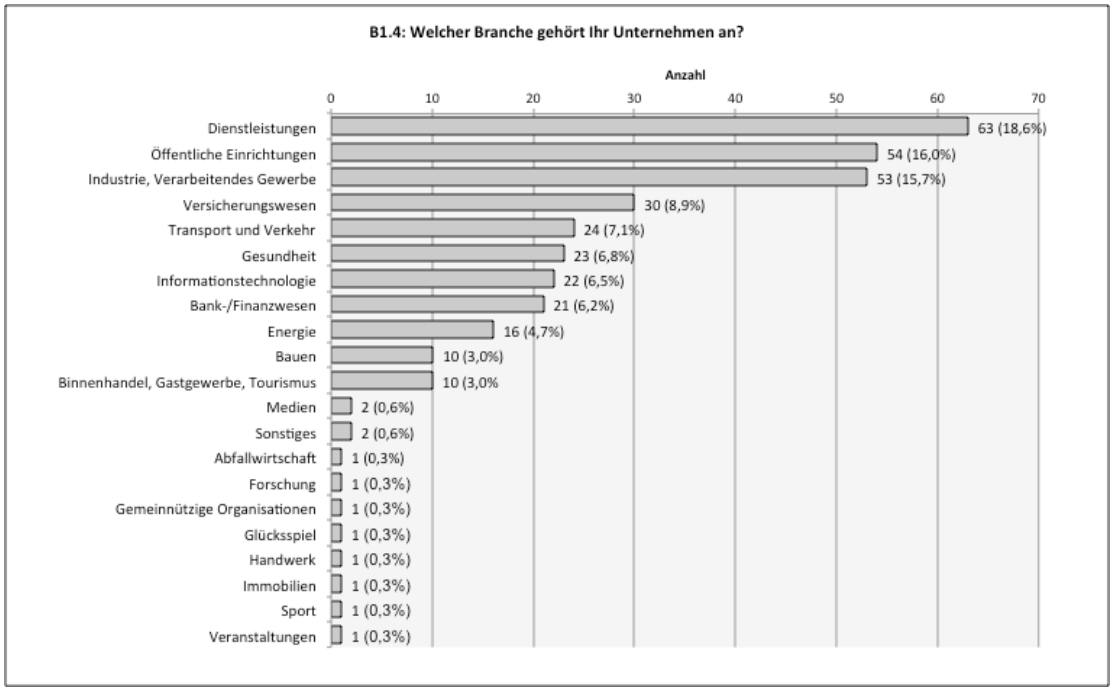


Abbildung 23: Frage B1.4. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 338 von 90,4 % (273) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 29 von 9,6 % (29) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage B1.4 generierte 338 gültige Antworten von 273 TeilnehmerInnen, was 90,4 % der Stichprobe entsprach. 29 TeilnehmerInnen und somit 9,6 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Die häufigsten Nennungen hinsichtlich der Branchen, in denen die Unternehmen der TeilnehmerInnen tätig sind, lagen in absteigender Reihenfolge in den Bereichen Dienstleistungen mit 18,6 %, öffentliche Einrichtungen mit 16 % und Industrie bzw. verarbeitendes Gewerbe mit 15,7 % vor. Die mehrheitliche Nennung der Antwort-Kategorie *Dienstleistungen* wird durch den errechneten Modalwert von 5 bestätigt. Die Häufigkeit der Nennungen der Kategorien Medien, Abfallwirtschaft, Forschung, gemeinnützige Organisationen, Glücksspiel, Handwerk, Immobilien, Sport, Veranstaltungen und Sonstige lagen alle jeweils unter 1 % der gültigen Antworten.

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei den aus der vorliegenden Frage generierten Antworten um ein Mehrfachantworten-Set handelt, konnte in diesem Fall keine Normalverteilungsanalyse durchgeführt werden.

4.1.2.5 Frage 6 (B1.5)

In Frage B1.5 sollte die Unternehmensgröße der TeilnehmerInnen anhand der Beschäftigtenanzahl ermittelt werden. Die in Abbildung 24 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage B1.2 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

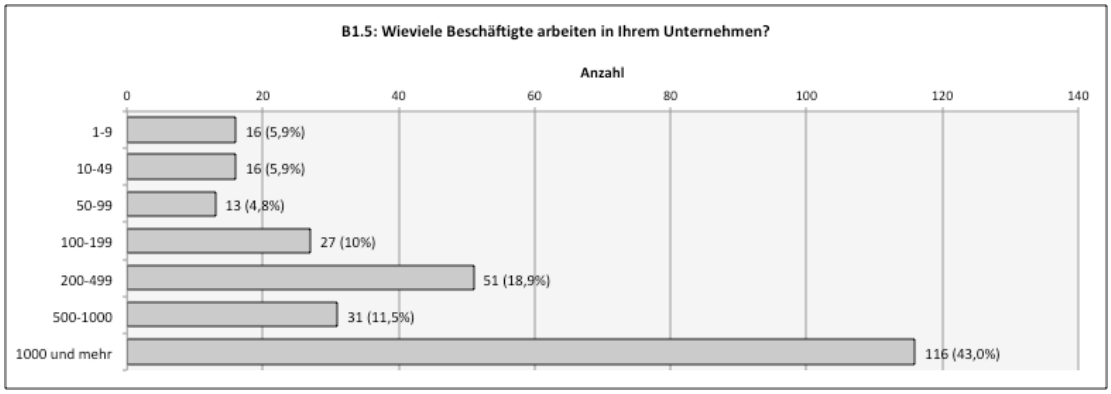


Abbildung 24: Frage B1.5. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 270 von 89,4 % (270) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 32 von 10,6 % (32) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage B1.5 generierte 270 gültige Antworten von 270 TeilnehmerInnen, was 89,4 % der Stichprobe entsprach. 32 TeilnehmerInnen und somit 10,6 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Die weitaus meisten TeilnehmerInnen gaben mit 43 % an, Unternehmen anzugehören, die 1.000 und mehr MitarbeiterInnen beschäftigen. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 7 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. Die nächstkleinere TeilnehmerInnengruppe gab mit 18,9 % an, Unternehmen mit 200 bis 499 MitarbeiterInnen anzugehören, gefolgt von 11,5 % der antwortenden Teilnehmerinnen, die in Unternehmen mit 500 bis 1.000 Beschäftigten arbeiten.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 270 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit

für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Um im weiteren Verlauf der Ergebnisdarstellung die erhobenen Daten hinsichtlich ihrer Zugehörigkeit zu der Größenkategorie KMU oder größere Unternehmen ausdifferenzieren zu können, wurden die ursprünglichen sieben Antwortkategorien der Frage B1.5 in diese beiden neuen Antwortkategorien rekodiert und somit dichotomisiert. Die hieraus neu entstandene Variable wurde *B1.5_Rekodiert* benannt. Wie in

Abbildung 25 dargestellt, gehörten insgesamt 45,6 % der Antworten der Kategorie KMU gemäß Begriffsdefinition von Günterberg und Wolter (2002) sowie Kayser (2010) an, welche von Unternehmen mit einer Größe von einem bis einschließlich 499 MitarbeiterInnen ausgeht.

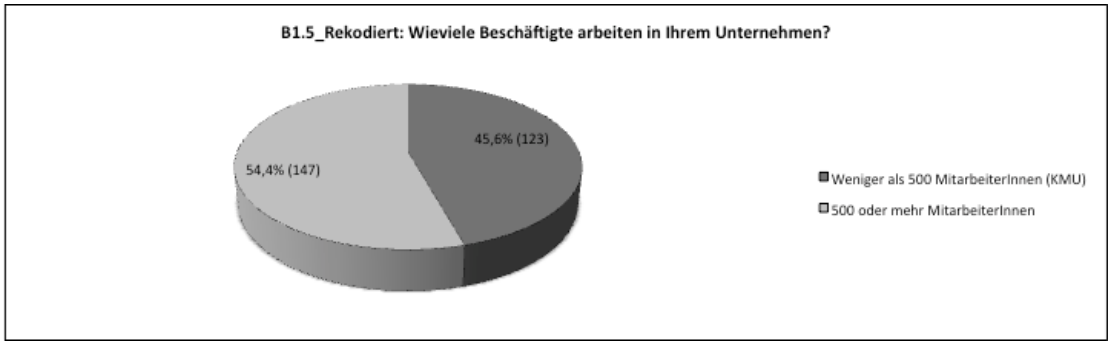


Abbildung 25: B1.5_Rekodiert. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 270 von 89,4 % (270) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 32 von 10,6 % (32) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Hinsichtlich der Branchenverteilung der Unternehmen der TeilnehmerInnen aus Frage B1.4 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 26 dargestellte Distributionsergebnis.

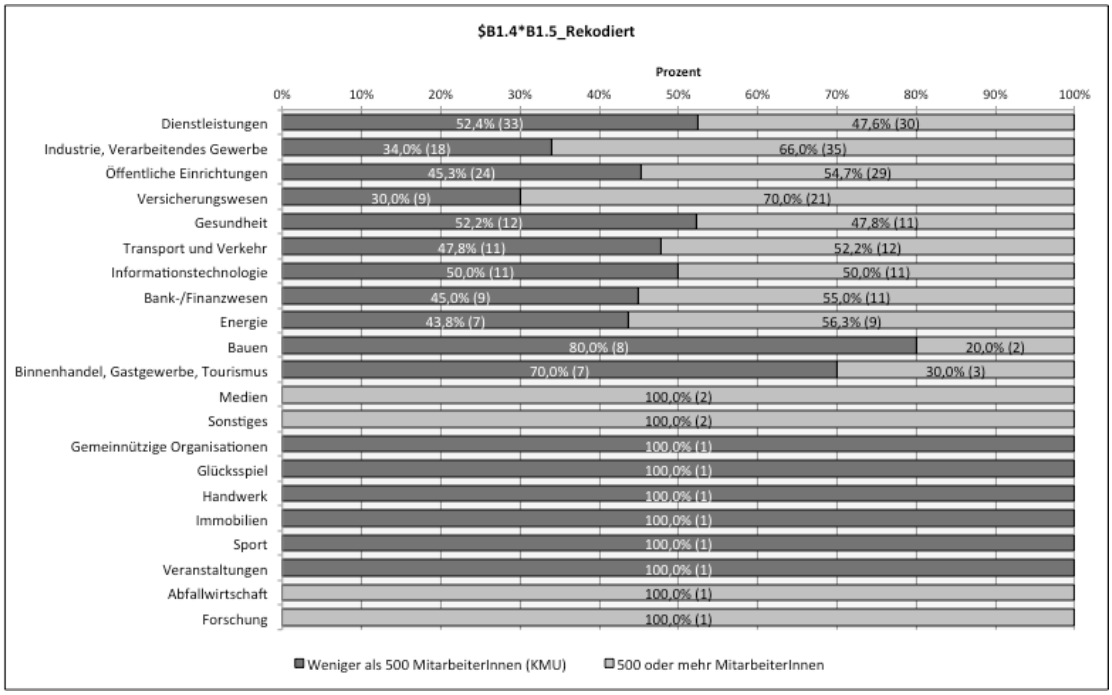


Abbildung 26: Frage B1.4. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 335 von 89,4 % (270) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 32 von 10,6 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.2.6 Frage 7 (B1.6)

In Frage B1.6 wurden die TeilnehmerInnen um Angaben bezüglich ihrer Funktion in ihrem Unternehmen gebeten. Die in Abbildung 27 dargestellten Antwortoptionen der Frage B1.6 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

Des Weiteren wurde den TeilnehmerInnen die Möglichkeit gegeben, in einem Fließtextfeld Antworten abzugeben, welche nicht durch die vorgegebenen gebundenen Antwortoptionen abgedeckt waren. Diese qualitativen Antworten wurden erfasst und mithilfe einer qualitativen Datenanalyse signiert und kategorisiert. Insgesamt gaben in Frage B1.6 90 der TeilnehmerInnen qualitative Fließtextantworten ab. Fünf Signierungen konnten bereits vorhandenen Antwortkategorien zugeordnet werden, 97 Signierungen wurden insgesamt 32 neuen Antwortkategorien zugeordnet, welche noch nicht durch die vorhandenen Antwortkategorien abgedeckt waren. Hierbei war mehr als eine inhaltliche Signierung pro Teilneh-

merIn möglich. Alle Signierungen wurden ihrer inhaltlichen Zuordnung entsprechend in der quantitativen Analyse der Umfragedaten berücksichtigt. Bevor diese durchgeführt werden konnte, wurden die nach der qualitativen Datenanalyse und Signierung insgesamt vorhandenen 46 Antwortkategorien überarbeitet und zu 38 Antwortkategorien zusammengefasst und entsprechend rekodiert.

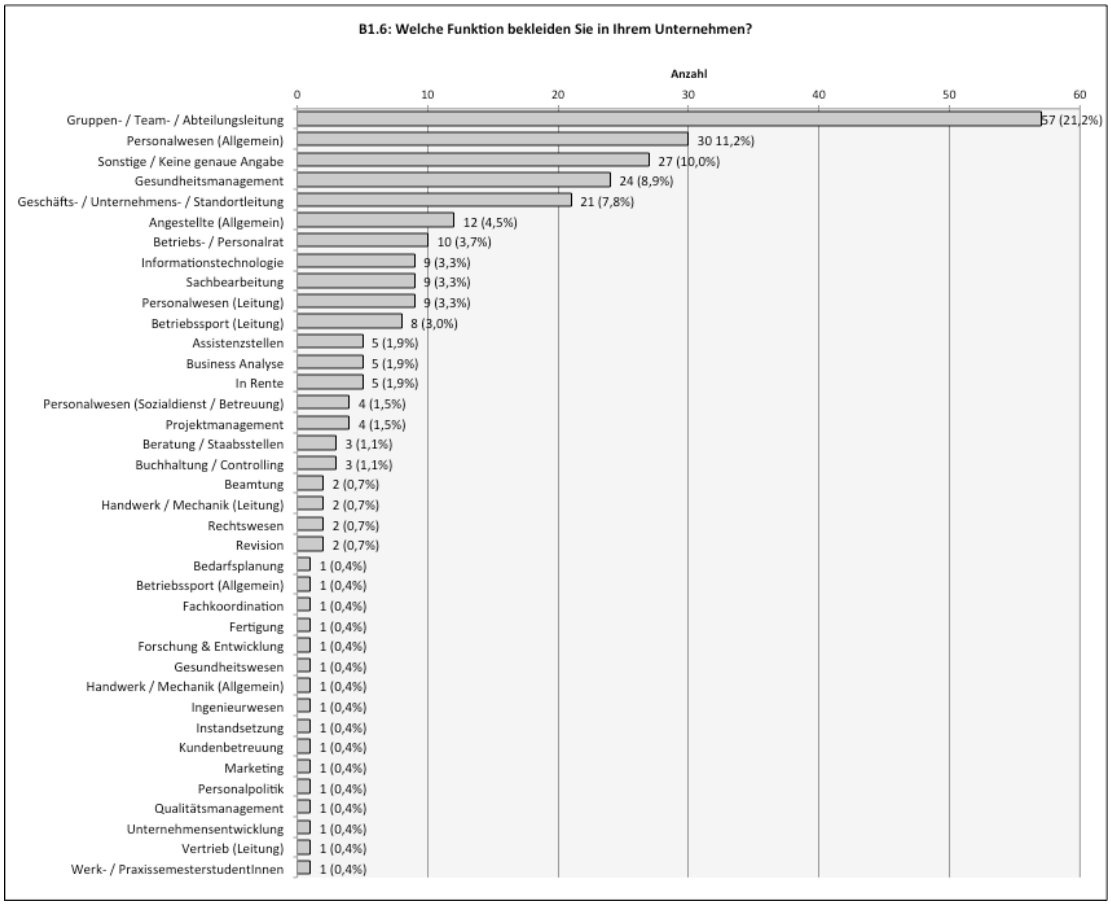


Abbildung 27: Frage B1.6. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 269 von 85,1 % (257) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 45 von 14,9 % (45) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage B1.6 generierte 269 gültige Antworten von 257 TeilnehmerInnen, was 85,1 % der Stichprobe entsprach. 45 TeilnehmerInnen und somit 14,9 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

In 21,2 % der Gesamtantworten wurde die Kategorie Gruppen- / Team- / Abteilungsleitung am häufigsten genannt, gefolgt vom allgemeinen Personalwesen mit 11,2 %. Die mehrheitliche Nennung der Antwort-Kategorie *Gruppen- / Team- / Abteilungsleitung* wird durch den errechneten Modalwert von 49 bestätigt. 10 % der Nennungen enthielten sonstige oder nur ungenaue Angaben über die Funktion der TeilnehmerInnen in ihren Unternehmen. 8 % der Nennungen waren Funktionen mit einem klaren Bezug zu einem vorhandenen Gesundheitsmanagement zuzuordnen und 7,8 % der Antworten gehörten der Geschäfts-, Unternehmens- oder Standortleitung an.

Im Bereich Personalwesen gab es eine auffällig hohe Häufigkeitskonzentration der Nennungen. Allgemeine Funktionen in diesem Bereich lagen, wie bereits erwähnt, bei 11,2 %, leitende Stellen bei 3,3 % und sozialdienstliche sowie betreuungstechnische Positionen bei 1,5 %. 3 % der Nennungen bezogen sich auf die Kategorie betriebssportliche Leitungspositionen und 0,4 % auf reine MitarbeiterInnen im Bereich Betriebssport. Insgesamt besaßen 20 Antwortkategorien einen Anteil von unter 1 % an der Gesamtheit der gültigen Antworten.

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei den aus der vorliegenden Frage generierten Antworten um ein Mehrfachantworten-Set handelt, konnte in diesem Fall keine Normalverteilungsanalyse durchgeführt werden.

4.1.2.7 Frage 8 (B1.7)

In Frage B1.7 wurden die TeilnehmerInnen hinsichtlich der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit in ihrer in Frage B1.6 angegebenen Funktion befragt. Die in Abbildung 28 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage B1.7 wurden in absolutskalierter Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem metrischen Skalenniveau erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

Frage B1.7 generierte 245 gültige Antworten von 245 TeilnehmerInnen, was 81,1 % der Stichprobe entsprach. 57 TeilnehmerInnen und somit 18,9 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Der arithmetische Mittelwert aller eingegangenen Antworten liegt bei 12,05 Jahren bei einem Standardfehler von 0,648 Jahren. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 4 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 10 berechnet.

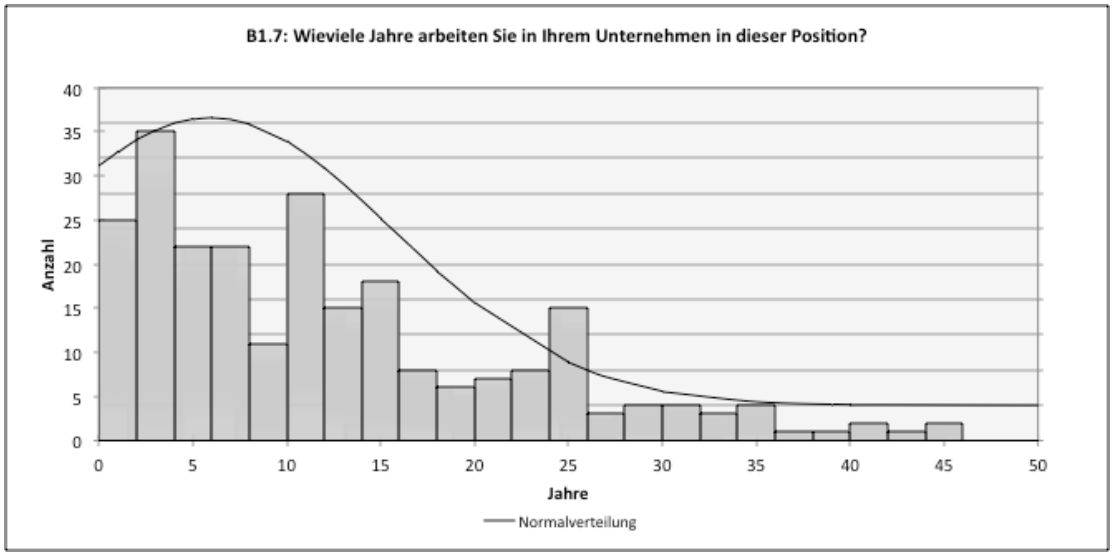


Abbildung 28: Frage B1.7. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 245 von 81,1 % (245) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 57 von 18,9 % (57) aller TeilnehmerInnen. $\bar{x}$ = 12,05. s = 10,147.

Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 17,5 berechnet. Der errechnete Modalwert wurde mit 1 bestimmt. Die Standardabweichung liegt bei 10,147 Jahren. Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei einem Jahr und die größte bei 45 Jahren, was einer Spannweite von 44 Jahren entspricht.

Die berechnete Schiefe der Verteilung beträgt 1,07 bei einem Standardfehler von 0,156. Da im vorliegenden Fall die Schiefe größer als 0 ist, handelt es sich im Vergleich zu der Normalverteilung um eine positive und somit rechtsschiefe Verteilung der Ergebnisse (Urban & Mayerl, 2008, S. 194). Die Kurtosis konnte mit 0,599 bei einem Standardfehler von 0,31 berechnet werden. Da im vorliegenden Fall der Exzess kleiner als 0 ist, handelt es sich im Vergleich zu der Normalverteilung um eine steilgipfligere Verteilung der Ergebnisse (Sachs, 2013, S. 81 ff. und Kapitel 3.5.5).

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 245 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

4.1.3 Fragenkomplex „Betriebssport in Ihrem Unternehmen"

Der Fragenkomplex *Betriebssport in Ihrem Unternehmen* enthielt 17 Fragen (C1.1, C1.2, C1.2.1, C1.2.2, C.1.3.1, C1.3.3, C.1.3.4, C.1.3.5, C2.1, C2.2, C2.3, C2.4, C2.5, C2.6, C2.7, C2.8 und C3.1), von denen eine Frage in den Fragepfaden sowohl für Unternehmen mit als auch ohne Betriebssport enthalten war (C1.1). Sieben Fragen dieses Fragenkomplexes waren ausschließlich im Fragepfad für Unternehmen ohne Betriebssport enthalten (C1.2, C1.2.1, C1.2.2, C1.3.1, C1.3.3, C1.3.4 und C1.3.5) und neun Fragen ausschließlich im Fragepfad für Unternehmen mit Betriebssport (C2.1, C2.2, C2.3, C2.4, C2.5, C2.6, C2.7, C2.8 und C3.1; siehe auch Kapitel 3.1.3.2). Sieben der Fragen dieses Fragekomplexes enthielten die Möglichkeit für qualitative Antworten (C1.2, C1.3.1, C1.3.4, C2.2, C2.3, C2.4 und C2.5).

4.1.3.1 Frage 9 (C1.1)

In Frage C1.1 wurden die TeilnehmerInnen gefragt, ob in ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport (z. B. in Form von Betriebssportgruppen) angeboten wird. Die in Abbildung 29 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage C1.1 waren dichotom definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141)

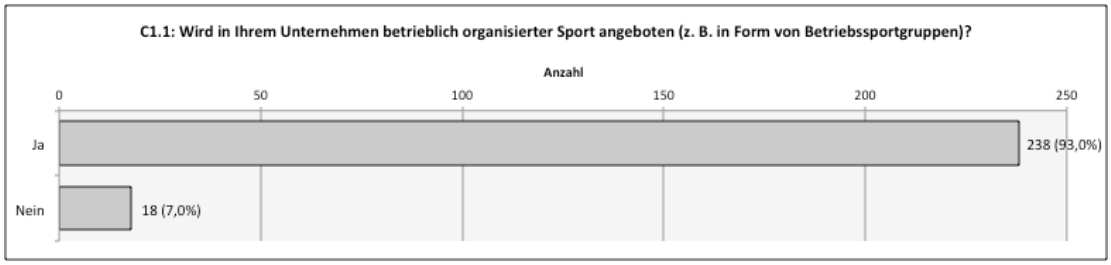


Abbildung 29: Frage C1.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 256 von 84,8 % (256) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 46 von 15,2 % (46) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage C1.1 generierte 256 gültige Antworten von 256 TeilnehmerInnen, was 84,8 % der Stichprobe entsprach. 46 TeilnehmerInnen und somit 15,2 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Die Mehrheit der antwortenden TeilnehmerInnen gab mit 93 % an, dass in ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten wird. Dies wird durch den errechneten

Modalwert von 1 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. 7 % der TeilnehmerInnen verneinten die Frage.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 256 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C1.1 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 30 dargestellte Distributionsergebnis.

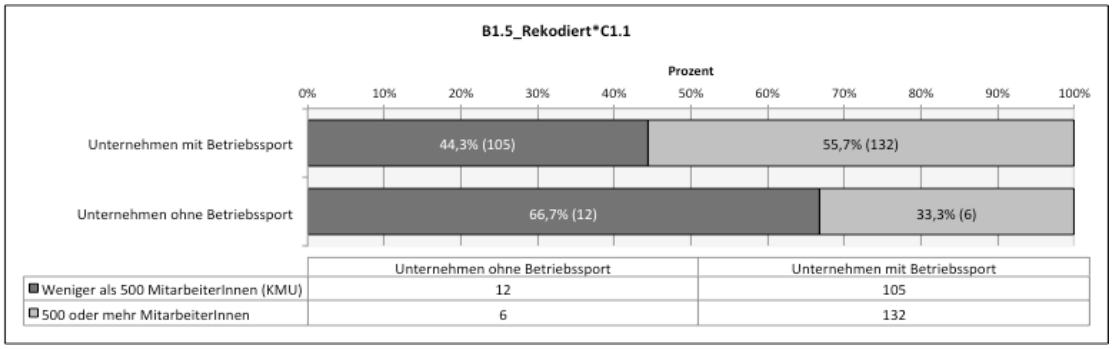


Abbildung 30: Frage C1.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 255 von 84,4 % (255) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 47 von 15,6 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Die Branchenverteilung der Unternehmen mit und ohne Betriebssport stellt sich wie in Abbildung 31 dar.

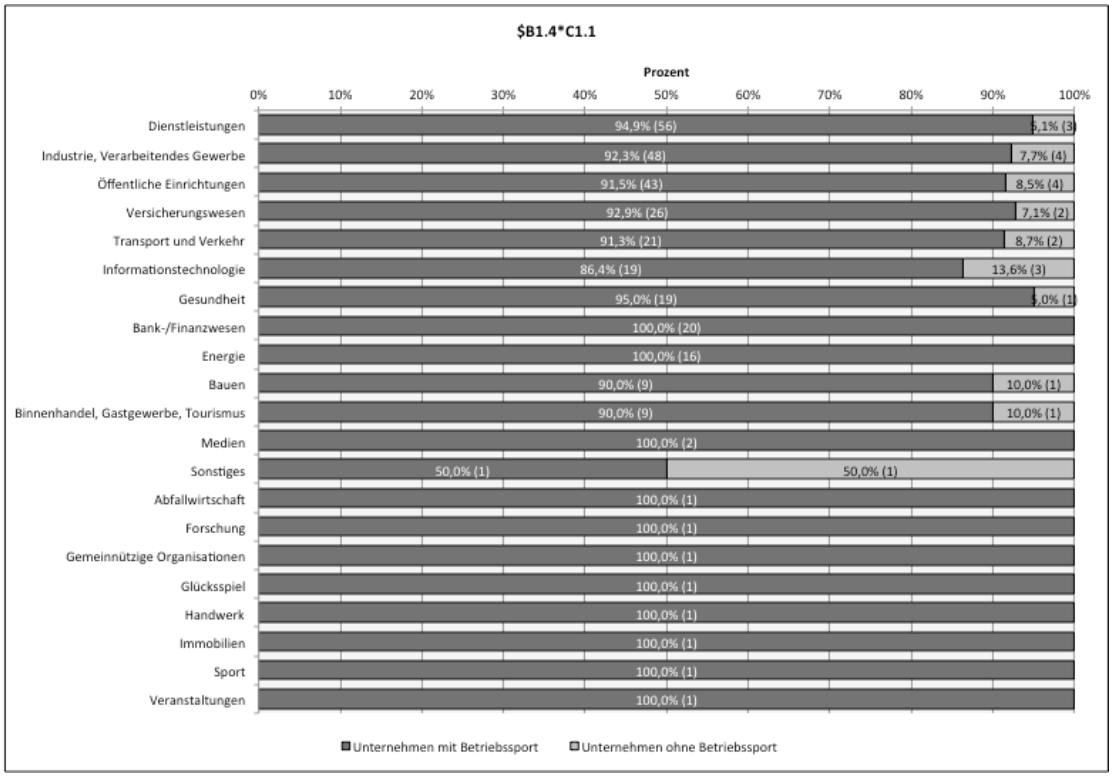


Abbildung 31: Frage C1.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit und ohne Betriebssport (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 270 von 89,4 % (270) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 32 von 10,6 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.3.2 Frage 10 (C1.2)

In Frage C1.2 wurden die TeilnehmerInnen gebeten zu begründen, warum ihr Unternehmen derzeit keinen betrieblich organisierten Sport anbietet. Die in Abbildung 32 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage C1.2 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141). Hierbei hatten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, mehrere Antworten abzugeben.

Des Weiteren wurde den TeilnehmerInnen die Möglichkeit gegeben, in einem Fließtextfeld Antworten abzugeben, welche nicht durch die vorgegebenen gebundenen Antwortoptionen abgedeckt waren. Die TeilnehmerInnen machten jedoch von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch, weshalb es zu der Frage C1.2 keine qualitativen Antworten gab.

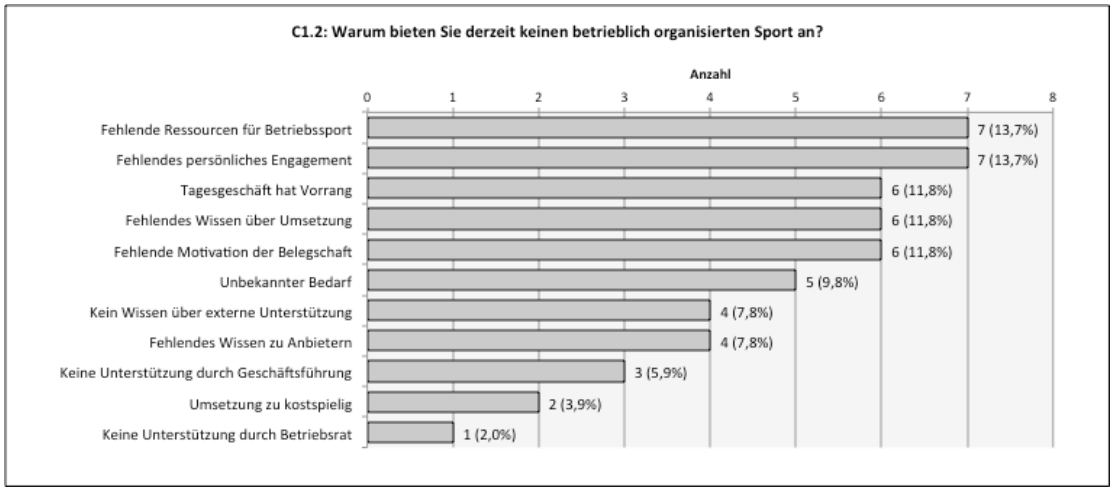


Abbildung 32: Frage C1.2. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 51 von 5,6 % (17) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 285 von 94,4 % (285) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage C1.2 generierte 51 gültige Antworten von 17 TeilnehmerInnen, was 5,6 % der Stichprobe entsprach. 285 TeilnehmerInnen und somit 94,4 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Sowohl das Fehlen von Ressourcen für den Betriebssport als auch das Fehlen von persönlichem Engagement wurden jeweils zu 13,7 % der Gesamtheit der Antworten von den antwortenden TeilnehmerInnen beklagt. Die mehrheitliche Nennung der Antwort-Kategorien *Fehlende Ressourcen für Betriebssport* und *Fehlendes persönliches Engagement* wird durch die errechneten Modalwerte von 2 und 4 bestätigt. Dass das Tagesgeschäft Vorrang hat, dass das Wissen über eine Umsetzung fehlt und dass der Belegschaft die Motivation fehlt, wird zu jeweils 11,8 % als Hinderungsgrund für ein Anbieten von betrieblich organisiertem Sport angegeben. In 9,8 % der Antworten wird als weiterer Grund die Unbekanntheit hinsichtlich eines Bedarfs an betrieblich organisiertem Sport angegeben. Jeweils 7,8 % der Nennungen beziehen sich auf fehlendes Wissen über externe Unterstützung und zu Anbietern, wobei der Mangel an Unterstützung durch die Geschäftsführung in 5,9 % der Antworten genannt wird. 3,9 % der Antworten sehen die Umsetzung als zu kostspielig an und 2 % betrachten eine fehlende Unterstützung durch den Betriebsrat als Hinderungsgrund.

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei den aus der vorliegenden Frage generierten Antworten um ein Mehrfachantworten-Set handelt, konnte in diesem Fall keine Normalverteilungsanalyse durchgeführt werden.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C1.2 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 33 dargestellte Distributionsergebnis.

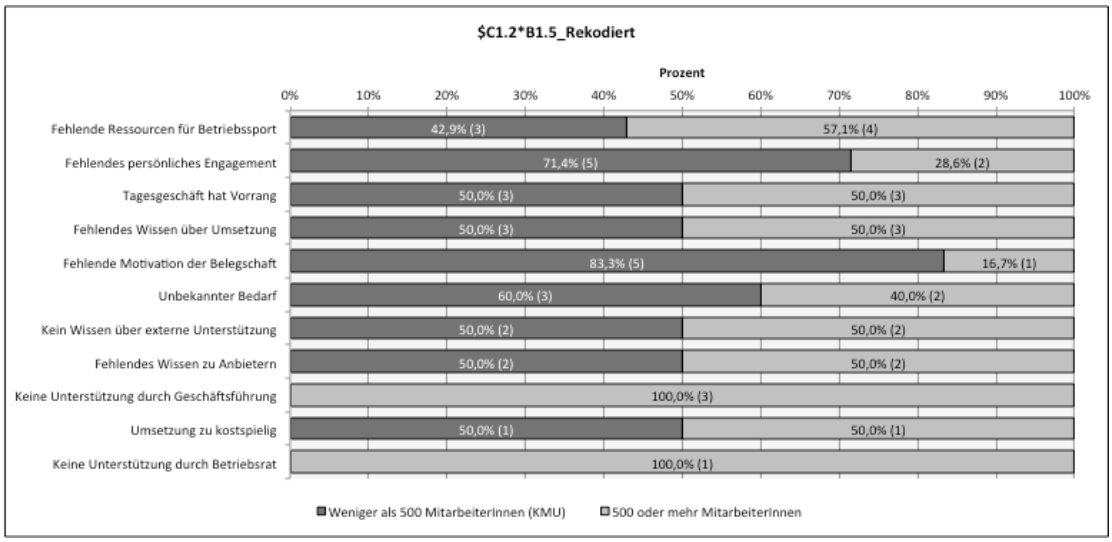


Abbildung 33: Frage C1.2. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 51 von 5,6 % (17) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 285 von 94,4 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.3.3 Frage 11 (C1.2.1)

In Frage C1.2.1 wurden die TeilnehmerInnen gefragt, wie hoch sie die Wahrscheinlichkeit einschätzen, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in ihrem Unternehmen angeboten werden wird. Die in Abbildung 34 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage C1.2.1 stellten eine mehrkategoriale bipolare Ratingskala dar, wodurch die Analyse der Antworten auf einem ordinalen Skalenniveau erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

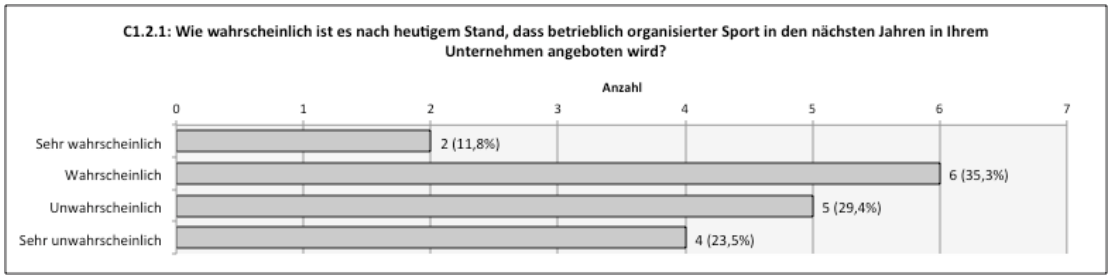


Abbildung 34: Frage C1.2.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 17 von 5,6 % (17) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 285 von 94,4 % (285) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

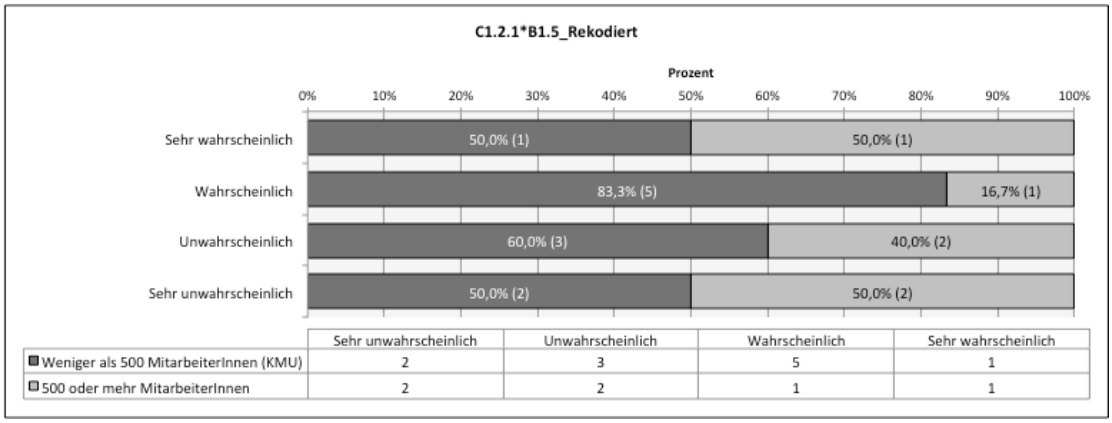
Frage C1.2.1 generierte 17 gültige Antworten von 17 TeilnehmerInnen, was 5,6 % der Stichprobe entsprach. 285 TeilnehmerInnen und somit 94,4 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Die Mehrheit der antwortenden TeilnehmerInnen hält mit 35,3 % der Gesamtheit der Antworten die Einführung von betrieblich organisiertem Sport in den nächsten Jahren in ihrem Unternehmen für wahrscheinlich. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. 29,4 % halten die Einführung für unwahrscheinlich und 23,5 % für sehr unwahrscheinlich. Lediglich 11,8 % geben an, dass eine Einführung sehr wahrscheinlich sein wird. Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Sehr Wahrscheinlich*) und die größte bei 4 (Skalenwert *Sehr unwahrscheinlich*), was einer Spannweite von 3 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 3,5 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 17 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,04. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe signifikant ($p \leq 0{,}05$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C1.2.1 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr Mitar-*

beiterInnen aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 35 dargestellte Distributionsergebnis.



	Sehr unwahrscheinlich	Unwahrscheinlich	Wahrscheinlich	Sehr wahrscheinlich
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	2	3	5	1
500 oder mehr MitarbeiterInnen	2	2	1	1

Abbildung 35: Frage C1.2.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 17 von 5,6 % (17) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 285 von 94,4 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.3.4 Frage 12 (C1.2.2)

In Frage C1.2.2 wurden die TeilnehmerInnen gefragt, wie hoch sie die Wahrscheinlichkeit einschätzen, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in ihrem Unternehmen angeboten werden wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden. Die in Abbildung 36 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage C1.2.2 stellten eine mehrkategoriale bipolare Ratingskala dar, wodurch die Analyse der Antworten auf einem ordinalen Skalenniveau erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

Frage C1.2.2 generierte 18 gültige Antworten von 18 TeilnehmerInnen, was 6 % der Stichprobe entsprach. 284 TeilnehmerInnen und somit 94 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Die Mehrheit der antwortenden TeilnehmerInnen hält mit 55,6 % der Gesamtheit der Antworten die Einführung von betrieblich organisiertem Sport in den nächsten Jahren in ihrem Unternehmen für wahrscheinlich, wenn sie hierbei Unterstützung erhalten würde. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist.

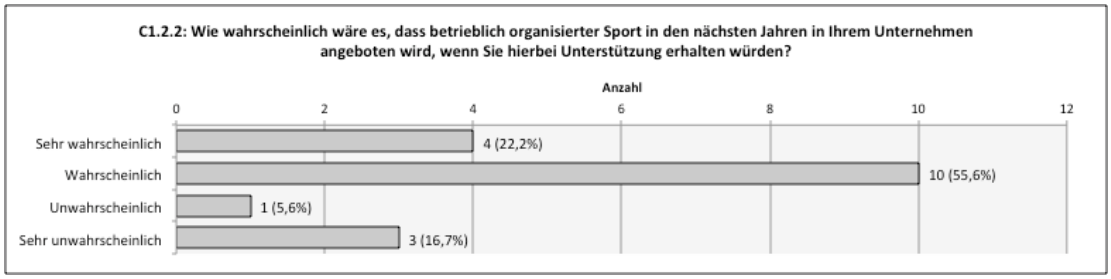


Abbildung 36: Frage C1.2.2. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten N = 18 von 6 % (18) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 284 von 94 % (284) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

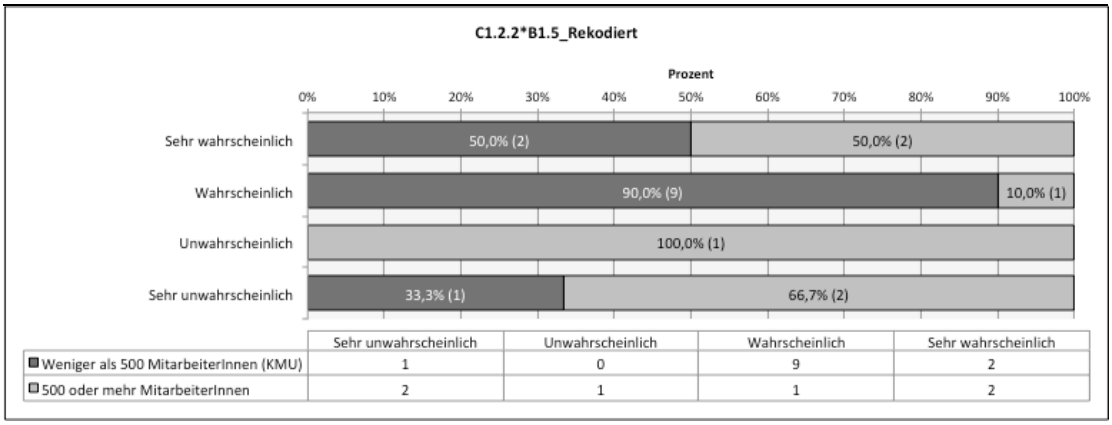
22,2 % halten die Einführung mit unterstützenden Maßnahmen für sehr wahrscheinlich und 16,7 % für sehr unwahrscheinlich. Lediglich 5,6 % geben an, dass eine Einführung unwahrscheinlich sein wird.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Sehr Wahrscheinlich*) und die größte bei 4 (Skalenwert *Sehr unwahrscheinlich*), was einer Spannweite von 3 entspricht.

Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 1,75 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 2,25 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 18 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C1.2.2 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 37 dargestellte Distributionsergebnis.



	Sehr unwahrscheinlich	Unwahrscheinlich	Wahrscheinlich	Sehr wahrscheinlich
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	1	0	9	2
500 oder mehr MitarbeiterInnen	2	1	1	2

Abbildung 37: Frage C1.2.2. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 18 von 6 % (18) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 284 von 94 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.3.5 Frage 13 (C1.3.1)

In Frage C1.3.1 wurden die TeilnehmerInnen nach den Elementen gefragt, welche die in Frage C1.2.2 bereits erwähnte Unterstützung beinhalten müsste. Die in Abbildung 38 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage C1.3.1 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141). Hierbei hatten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, mehrere Antworten abzugeben.

Außerdem wurde den TeilnehmerInnen die Möglichkeit gegeben, in einem Fließtextfeld Antworten abzugeben, welche nicht durch die vorgegebenen gebundenen Antwortoptionen abgedeckt waren. Diese qualitativen Antworten wurden erfasst und mithilfe einer qualitativen Datenanalyse signiert und kategorisiert. Insgesamt gab in Frage C1.3.1 eine/-r der TeilnehmerInnen eine qualitative Fließtextantwort ab. Eine Signierung wurde einer neuen Antwortkategorie zugeordnet, welche noch nicht durch die vorhandenen Antwortkategorien abgedeckt war. Da der Inhalt des besagten einzigen qualitativen Rücklaufes jedoch nicht zu der Frage passte, was zu der Annahme führt, dass die Frage von dem/-r jeweiligen TeilnehmerIn nicht richtig verstanden worden war, wurde dieser in der quantitativen Analyse der Umfragedaten nicht berücksichtigt.

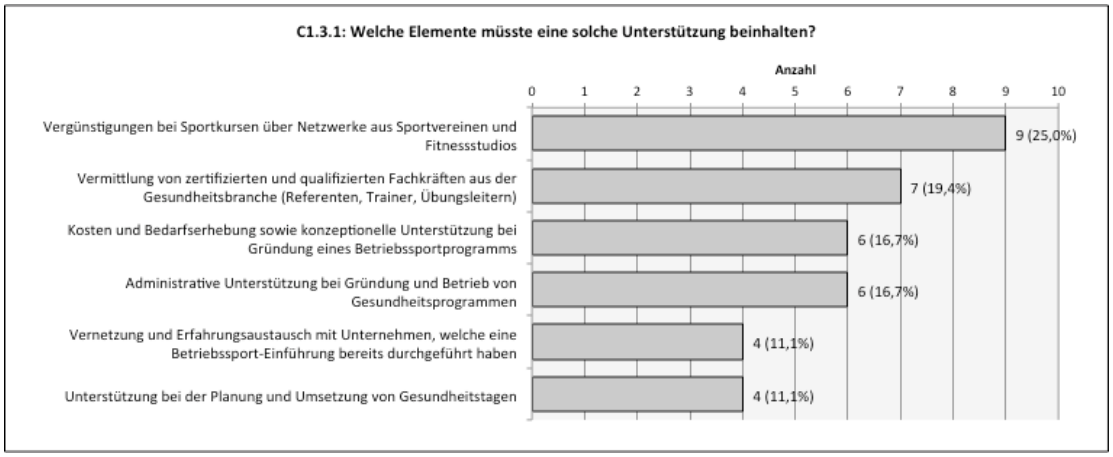


Abbildung 38: Frage C1.3.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 36 von 4 % (12) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 290 von 96 % (290) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage C1.3.1 generierte 36 gültige Antworten von 12 TeilnehmerInnen, was 4 % der Stichprobe entsprach. 290 TeilnehmerInnen und somit 96 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab. Die Mehrheit der gegebenen Antworten stellten mit 25 % der Gesamtheit aller Antworten die Vergünstigungen bei Sportkursen über Netzwerke aus Sportvereinen und Fitnessstudios dar. Die mehrheitliche Nennung dieser Antwort-Kategorie wird durch den errechneten Modalwert von 4 bestätigt. Diese Antworten waren gefolgt von der Vermittlung von zertifizierten und qualifizierten Fachkräften aus der Gesundheitsbranche mit 19,4 % aller Antworten. Mit jeweils 16,7 % wurden eine Kosten- und Bedarfserhebung sowie konzeptionelle Unterstützung bei Gründung eines Betriebssportprogramms und eine administrative Unterstützung bei Gründung und Betrieb von Gesundheitsprogrammen genannt. Abschließend wurde sowohl die Vernetzung und der Erfahrungsaustausch mit Unternehmen mit vorhandenem Betriebssport als auch die Unterstützung bei der Planung und Umsetzung von Gesundheitstagen mit jeweils 11,1 % der Antworten genannt.

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei den aus der vorliegenden Frage generierten Antworten um ein Mehrfachantworten-Set handelt, konnte in diesem Fall keine Normalverteilungsanalyse durchgeführt werden.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C1.3.1 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr Mitar-*

beiterInnen aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 39 dargestellte Distributionsergebnis.

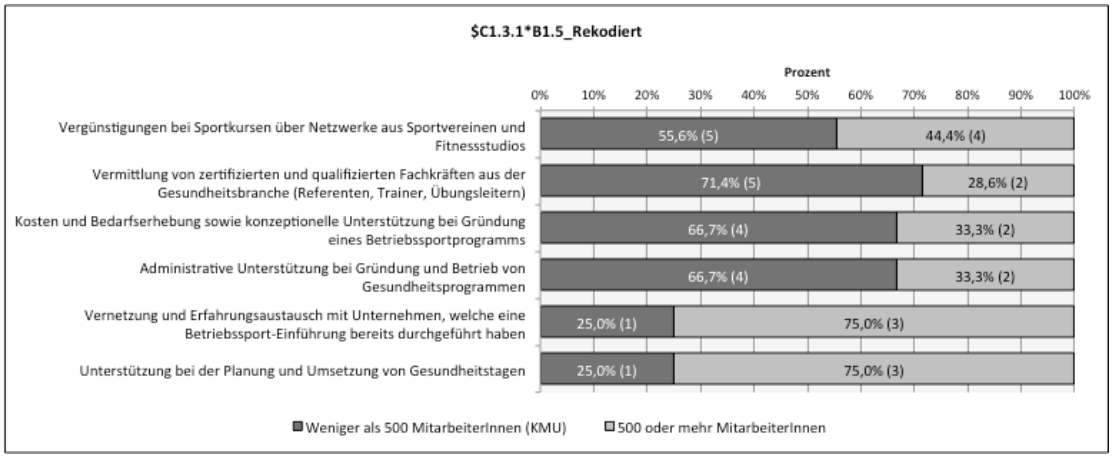


Abbildung 39: Frage C1.3.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 36 von 4 % (12) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 290 von 96 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.3.6 Frage 14 (C1.3.3)

In Frage C1.3.3 wurden die TeilnehmerInnen dahingehend befragt, wie oft voraussichtlich in ihrem Unternehmen organisierter Sport und Bewegungsangebote angeboten werden würden, wenn er eingeführt wird. Die in Abbildung 40 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage C1.3.3 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

Frage C1.3.3 generierte 14 gültige Antworten von 14 TeilnehmerInnen, was 4,6 % der Stichprobe entsprach. 288 TeilnehmerInnen und somit 95,4 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Die Mehrheit der antwortenden TeilnehmerInnen gibt mit 50 % der Gesamtheit der Antworten an, dass in ihren Unternehmen betrieblich organisierter Sport und Bewegungsangebote voraussichtlich einmal pro Woche angeboten werden würden. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist.

21,4 % der Antworten geben an, dass die Angebote öfter als einmal pro Woche stattfinden würden, und jeweils 14,3 % der Antworten fallen auf ein monatlich stattfindendes Angebot und eines, das weniger als einmal im Monat stattfindet.

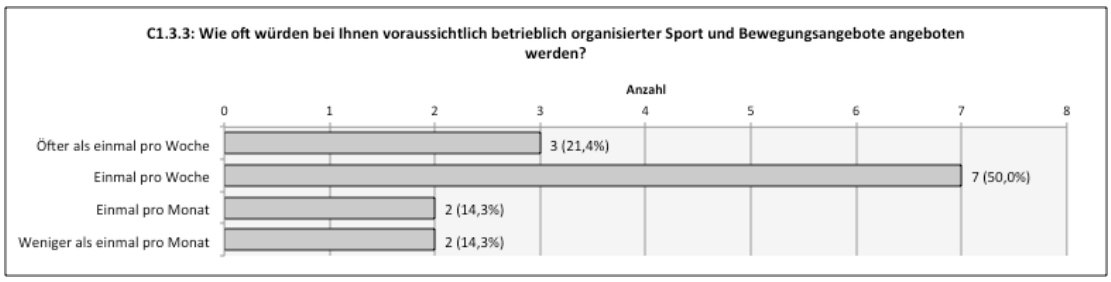
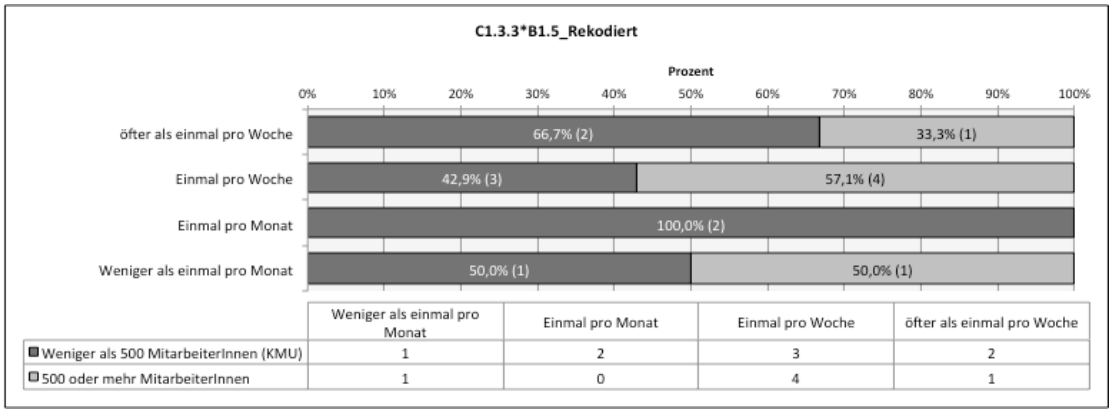


Abbildung 40: Frage C1.3.3. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 14 von 4,6 % (14) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 288 von 95,4 % (288) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 14 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,001. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C1.3.3 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 41 dargestellte Distributionsergebnis.



	Weniger als einmal pro Monat	Einmal pro Monat	Einmal pro Woche	öfter als einmal pro Woche
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	1	2	3	2
500 oder mehr MitarbeiterInnen	1	0	4	1

Abbildung 41: Frage C1.3.3. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 14 von 4,6 % (14) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 288 von 95,4 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.3.7 Frage 15 (C1.3.4)

In Frage C1.3.4 wurden die TeilnehmerInnen gefragt, welche Sportarten und Bewegungsangebote sie in Betriebssportgruppen organisieren wollen, wenn Betriebssport in ihrem Unternehmen angeboten werden würde. Die in Abbildung 42 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage C1.3.4 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141). Hierbei hatten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, mehrere Antworten abzugeben.

Darüber hinaus wurde den TeilnehmerInnen die Möglichkeit gegeben, in einem Fließtextfeld Antworten abzugeben, welche nicht durch die vorgegebenen gebundenen Antwortoptionen abgedeckt waren. Diese qualitativen Antworten wurden erfasst und mithilfe einer qualitativen Datenanalyse signiert und kategorisiert. Insgesamt gaben in Frage C1.3.4 zwei der TeilnehmerInnen qualitative Fließtextantworten ab. Zwei Signierungen wurden insgesamt zwei neuen Antwortkategorien zugeordnet, welche noch nicht durch die vorhandenen Antwortkategorien abgedeckt waren. Hierbei war mehr als eine inhaltliche Signierung pro TeilnehmerIn möglich. Alle Signierungen wurden ihrer inhaltlichen Zuordnung entsprechend in der quantitativen Analyse der Umfragedaten berücksichtigt.

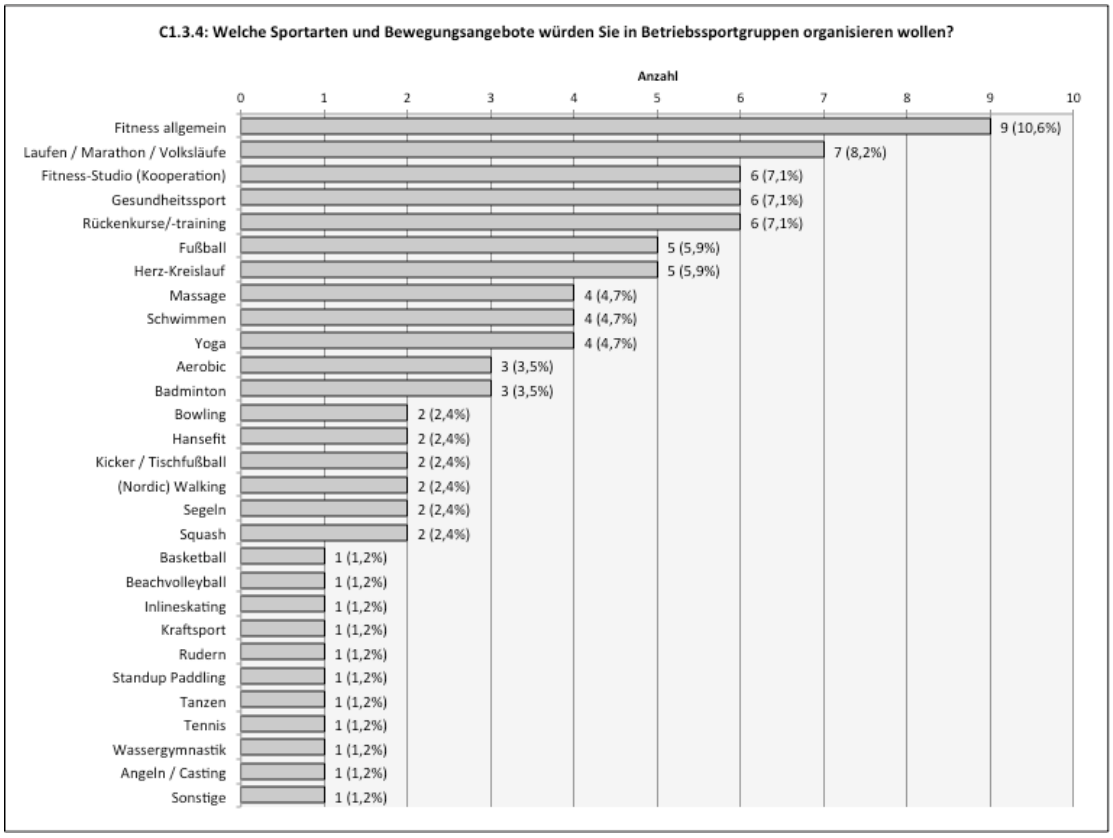


Abbildung 42: Frage C1.3.4. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 85 von 4,6 % (14) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 288 von 95,4 % (288) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage C1.3.4 generierte 85 gültige Antworten von 14 TeilnehmerInnen, was 4,6 % der Stichprobe entsprach. 288 TeilnehmerInnen und somit 95,4 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Die Mehrheit der Antworten fiel mit 10,6 % der Gesamtheit der Antworten auf das Angebot von allgemeinen Fitness-Maßnahmen. Die mehrheitliche Nennung dieser Antwort-Kategorie wird durch den errechneten Modalwert von 6 bestätigt. Diese Antworten waren gefolgt von Angeboten mit den Schwerpunkten Laufen, Marathon und Volksläufen mit jeweils 8,2 %. Jeweils 7,1 % der Antworten fielen auf Fitnessstudio-Kooperationen, Gesundheitssport und Rückenkurse bzw. -training. Fußball und Herz-Kreislauf-Training wurden in jeweils 5,9 % der Antworten genannt, Massage, Schwimmen und Yoga in jeweils 4,7 % der abgegebenen Antworten. Aerobic und Badminton wurden jeweils in 3,5 % der Antworten genannt, Bowling, Hansefit, Kicker bzw. Tischfußball, (Nordic-)Walking, Segeln, und Squash

in jeweils 2,4 % der Antworten. Abschließend wurden Basketball, Beachvolleyball, Inlineskating, Kraftsport, Rudern, Standup Paddling, Tanzen, Tennis, Wassergymnastik, Angeln bzw. Casting sowie sonstige Angebote jeweils in 1,2 % der Antworten genannt.

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei den aus der vorliegenden Frage generierten Antworten um ein Mehrfachantworten-Set handelt, konnte in diesem Fall keine Normalverteilungsanalyse durchgeführt werden.

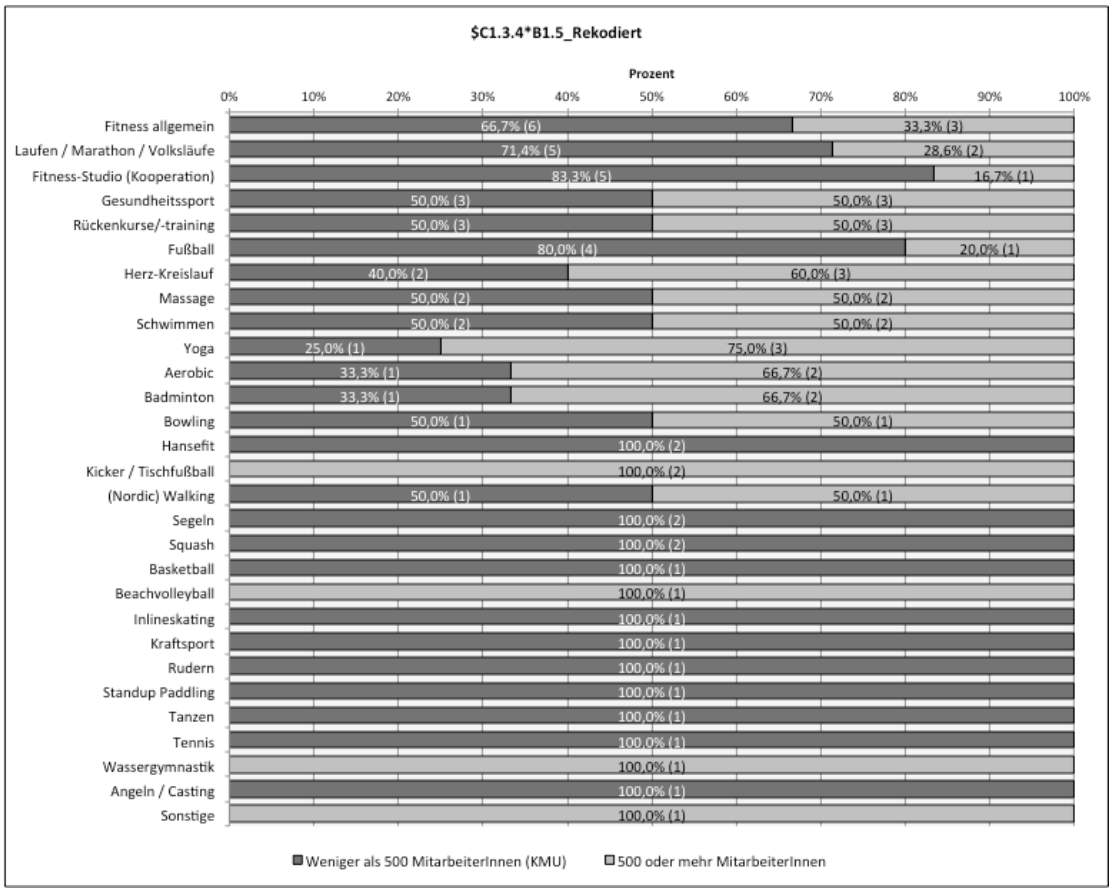


Abbildung 43: Frage C1.3.4. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 85 von 4,6 % (14) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 288 von 95,4 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C1.3.4 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr Mitar-*

beiterInnen aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 43 dargestellte Distributionsergebnis.

4.1.3.8 Frage 16 (C1.3.5)

In Frage C1.3.5 wurden die TeilnehmerInnen dahingehend befragt, wie viele Stellen sie für die Leitung und Verwaltung von Betriebssport in ihrem Unternehmen schaffen wollen würden, wenn Betriebssport darin eingeführt würde. Die in Abbildung 44 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage C1.3.5 wurden in absolutskalierter Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem metrischen Skalenniveau erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

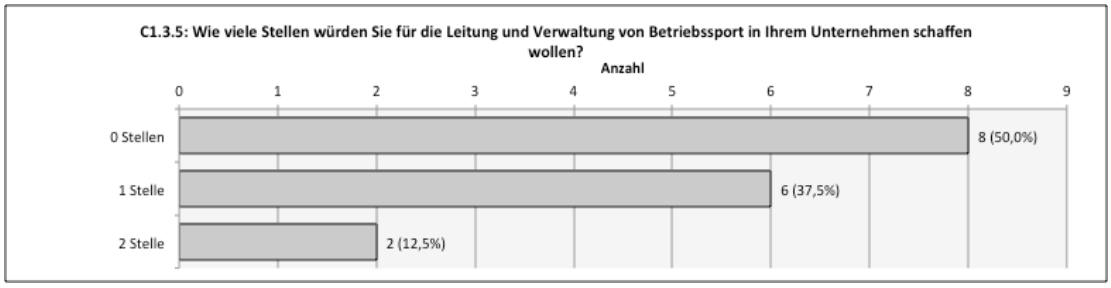


Abbildung 44: Frage C1.3.5. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 16 von 5,3 % (16) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 286 von 94,7 % (286) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage C1.3.5 generierte 16 gültige Antworten von 16 TeilnehmerInnen, was 5,3 % der Stichprobe entsprach. 286 TeilnehmerInnen und somit 94,7 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Der arithmetische Mittelwert aller eingegangenen Antworten liegt bei 0,63 Stellen bei einem Standardfehler von 0,180 Stellen. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 0 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 0,5 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 1 berechnet. Der errechnete Modalwert wurde mit 0 bestimmt. Die Standardabweichung liegt bei 0,719 Stellen. Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 0 Stellen und die größte bei 2 Stellen, was einer Spannweite von 2 Stellen entspricht. Die berechnete

Schiefe der Verteilung beträgt 0,731 bei einem Standardfehler von 0,564. Da im vorliegenden Fall die Schiefe größer als 0 ist, handelt es sich im Vergleich zu der Normalverteilung um eine positive und somit rechtsschiefe Verteilung der Ergebnisse (Urban & Mayerl, 2008, S. 194). Die Kurtosis konnte mit -0,541 bei einem Standardfehler von 1,091 berechnet werden. Da im vorliegenden Fallγ der Exzess kleiner als 0 ist, handelt es sich im Vergleich zu der Normalverteilung um eine flachgipfligere Verteilung der Ergebnisse (Sachs, 2013, S. 81 ff. und Kapitel 3.5.5).

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 16 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant (p ≤ 0,001), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C1.3.5 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 45 dargestellte Distributionsergebnis.

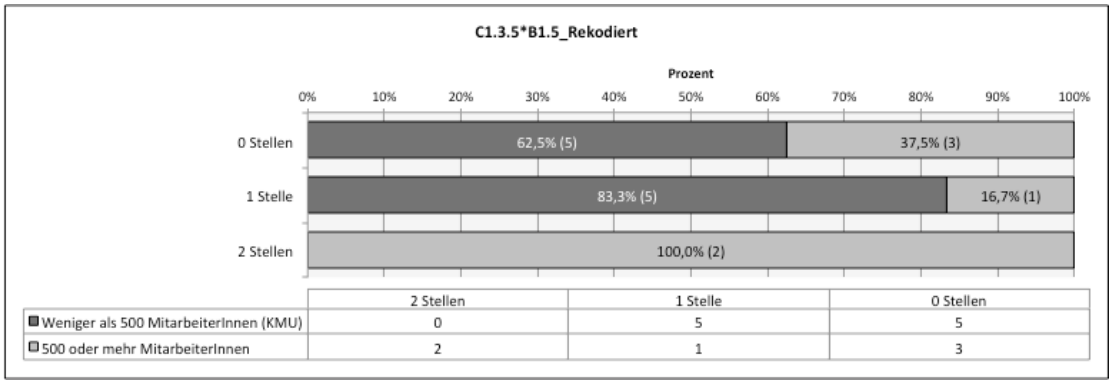


Abbildung 45: Frage C1.3.5. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 16 von 5,3 % (16) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 286 von 94,7 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.3.9 Frage 17 (C2.1)

In Frage C2.1 wurden die TeilnehmerInnen dahingehend befragt, wie oft in ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten wird. Die in Abbildung 46 und Anhang 4

dargestellten Antwortoptionen der Frage C2.1 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

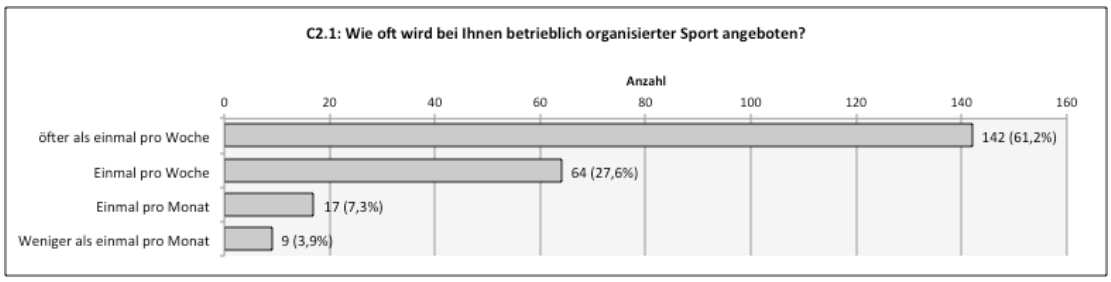


Abbildung 46: Frage C2.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 232 von 76,8 % (232) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 70 von 23,2 % (70) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

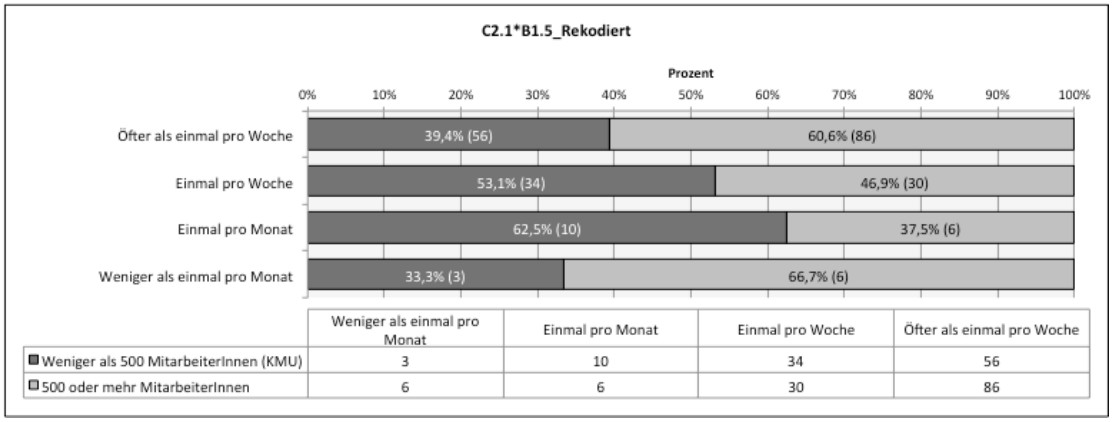
Frage C2.1 generierte 232 gültige Antworten von 232 TeilnehmerInnen, was 76,8 % der Stichprobe entsprach. 70 TeilnehmerInnen und somit 23,2 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Die Mehrheit der antwortenden TeilnehmerInnen gibt mit 61,2 % der Gesamtheit der Antworten an, dass in ihren Unternehmen betrieblich organisierter Sport und Bewegungsangebote öfter als einmal pro Woche angeboten wird. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 1 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. 27,6 % der Antworten geben an, dass die Angebote einmal pro Woche stattfinden und 7,3 % der Antworten fallen auf ein monatlich stattfindendes Angebot. Lediglich 3,9 % der Antworten geben an, dass betrieblich organisierter Sport weniger als einmal pro Monat angeboten wird.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 232 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C2.1 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr Mitarbeite-*

rInnen aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 47 dargestellte Distributionsergebnis.



	Weniger als einmal pro Monat	Einmal pro Monat	Einmal pro Woche	Öfter als einmal pro Woche
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	3	10	34	56
500 oder mehr MitarbeiterInnen	6	6	30	86

Abbildung 47: Frage C2.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 231 von 76,5 % (231) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 71 von 23,5 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.3.10 Frage 18 (C2.2)

In Frage C2.2 wurden die TeilnehmerInnen gefragt, für welche Sportarten und Bewegungsangebote derzeit in ihrem Unternehmen Betriebssportgruppen existieren. Die in Abbildung 48 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage C2.2 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141). Hierbei hatten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, mehrere Antworten abzugeben.

Darüber hinaus wurde den TeilnehmerInnen die Möglichkeit gegeben, in einem Fließtextfeld Antworten abzugeben, welche nicht durch die vorgegebenen gebundenen Antwortoptionen abgedeckt waren. Diese qualitativen Antworten wurden erfasst und mithilfe einer qualitativen Datenanalyse signiert und kategorisiert. Insgesamt gaben in Frage C2.2 68 TeilnehmerInnen qualitative Fließtextantworten ab. 24 Signierungen konnten bereits vorhandenen Antwortkategorien zugeordnet werden, 113 Signierungen wurden insgesamt 29 neuen Antwortkategorien zugeordnet, welche noch nicht durch die vorhandenen Antwortkategorien abgedeckt waren. Hierbei war mehr als eine inhaltliche Signierung pro Teilneh-

merIn möglich. Alle Signierungen wurden ihrer inhaltlichen Zuordnung entsprechend in der quantitativen Analyse der Umfragedaten berücksichtigt.

Frage C2.2 generierte 1.763 gültige Antworten von 229 TeilnehmerInnen, was 75,8 % der Stichprobe entsprach. 73 TeilnehmerInnen und somit 24,2 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Die Mehrheit der Antworten fiel mit 8,3 % der Gesamtheit der Antworten auf das Angebot von Fußball-Betriebssportgruppen. Die mehrheitliche Nennung dieser Antwort-Kategorie wird durch den errechneten Modalwert von 8 bestätigt. Diese Antworten waren gefolgt von Betriebssportgruppen mit den Schwerpunkten Laufen, Marathon und Volksläufen mit 7,6 %. Jeweils 4,9 % der Antworten fielen auf Bowling und Tischtennis, dicht gefolgt von Radsport mit 4,8 %. Betriebssportgruppen aus den Bereichen allgemeine Fitness, Gesundheitssport, Fitnessstudio-Kooperationen, Badminton und Rückenkurse bzw. -training wurden jeweils mit einer Häufigkeit zwischen 4,8 % und 4,0 % genannt. Die verbleibenden 52 Schwerpunktkategorien für Betriebssportgruppen machten, wie in Abbildung 48 dargestellt, zwischen 3,8 % und 0,1 % der Gesamtantworten aus.

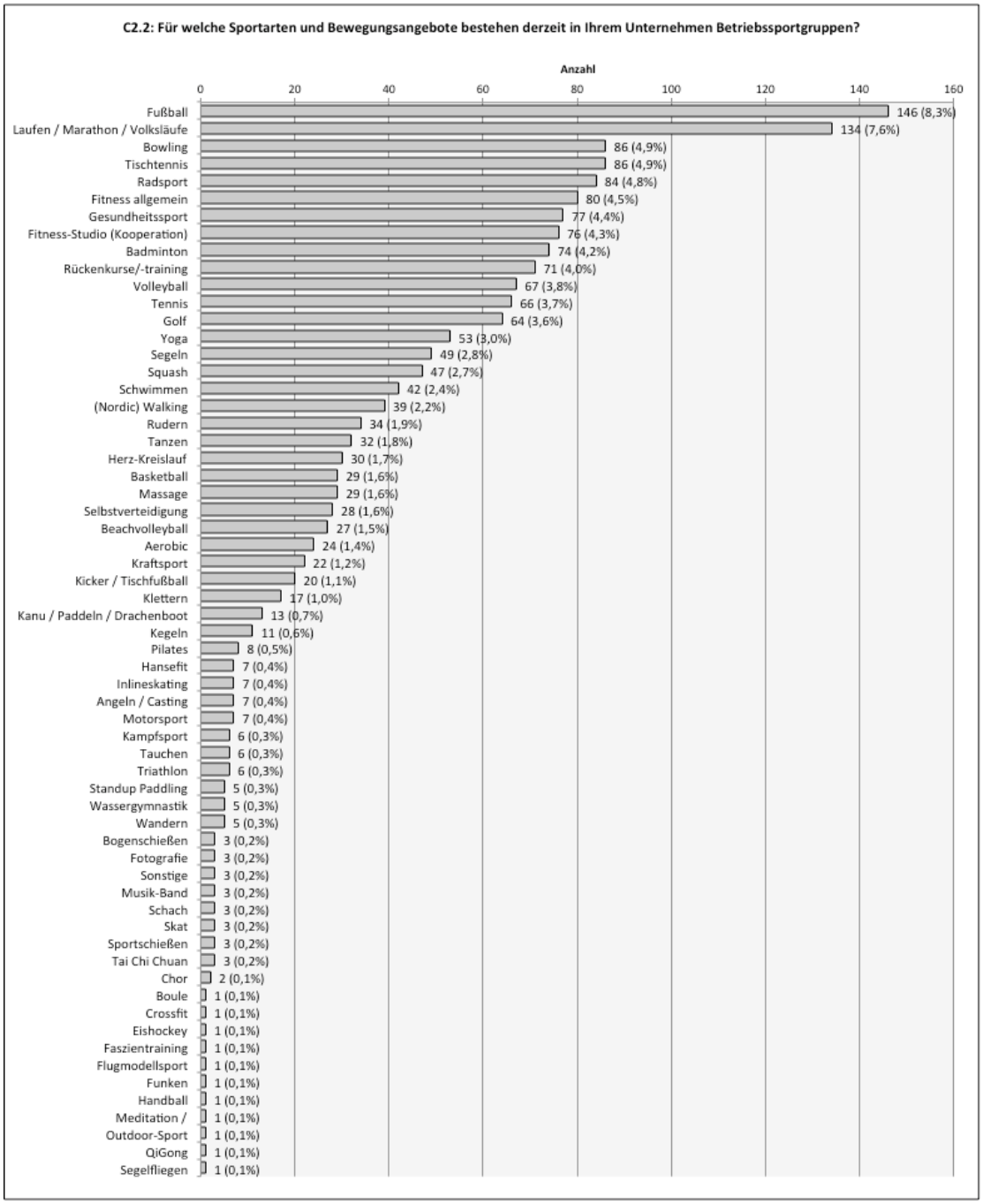


Abbildung 48: Frage C2.2. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 1.763 von 75,8 % (229) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 73 von 24,2 % (73) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei den aus der vorliegenden Frage generierten Antworten um ein Mehrfachantworten-Set handelt, konnte in diesem Fall keine Normalverteilungsanalyse durchgeführt werden.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C2.2 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 49 dargestellte Distributionsergebnis.

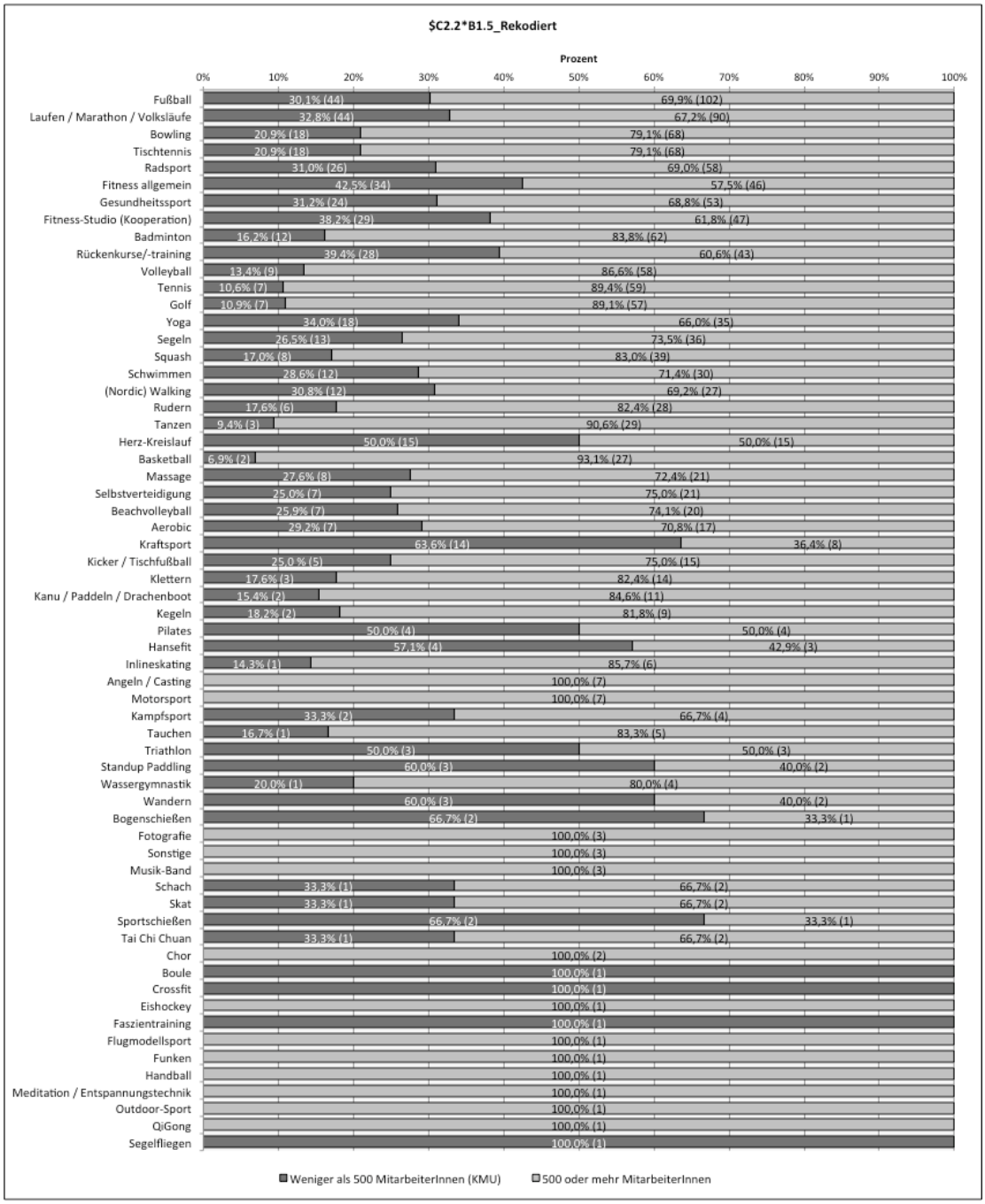


Abbildung 49: Frage C2.2. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 1.763 von 75,8 % (229) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 73 von 24,2 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.3.11 Frage 19 (C2.3)

In Frage C2.3 wurden die TeilnehmerInnen gefragt, ob in ihren Unternehmen noch weitere Sport- und Bewegungsangebote existieren. Die in Abbildung 50 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage C2.3 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141). Hierbei hatten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, mehrere Antworten abzugeben.

Des Weiteren wurde den TeilnehmerInnen die Möglichkeit gegeben, in einem Fließtextfeld Antworten abzugeben, welche nicht durch die vorgegebenen gebundenen Antwortoptionen abgedeckt waren. Diese qualitativen Antworten wurden erfasst und mithilfe einer qualitativen Datenanalyse signiert und kategorisiert. Insgesamt gaben in Frage C2.3 71 TeilnehmerInnen qualitative Fließtextantworten ab. 119 Signierungen wurden insgesamt 42 neuen Antwortkategorien zugeordnet, welche noch nicht durch die vorhandenen Antwortkategorien abgedeckt waren. Hierbei war mehr als eine inhaltliche Signierung pro TeilnehmerIn möglich. Alle Signierungen wurden ihrer inhaltlichen Zuordnung entsprechend in der quantitativen Analyse der Umfragedaten berücksichtigt.

Frage C2.3 generierte 272 gültige Antworten von 224 TeilnehmerInnen, was 74,2 % der Stichprobe entsprach. 78 TeilnehmerInnen und somit 25,8 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Die Mehrheit der Antworten beinhaltete miz 53,7 % der Gesamtheit der Antworten, dass über die in Frage C2.2 aufgelisteten Angebote hinaus keine weiteren Sport- und Bewegungsangebote im Unternehmen existieren. Die mehrheitliche Nennung dieser Antwort-Kategorie wird durch den errechneten Modalwert von 1 bestätigt. Diese Antworten waren gefolgt von 7,4 % der Antworten mit dem Schwerpunkt allgemeiner Fitnessangebote. 6,6 % der Antworten fielen auf sonstige, nicht weiter definierte Angebote, gefolgt von Rückenkursen bzw. -training mit 3,3 %. Fitnessstudio-Kooperationen und Radsport wurden jeweils in 2,2 % der Antworten genannt, Angebote mit den Schwerpunkten Laufen, Marathon und Volksläufe sowie Yoga in jeweils 1,8 %. Die verbleibenden 35 Schwerpunktkategorien für Sport- und Bewegungsangebote machten, wie in Abbildung 50 dargestellt**,** zwischen 1,5 % und 0,4 % der Gesamtantworten aus.

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei den aus der vorliegenden Frage generierten Antworten um ein Mehrfachantworten-Set handelt, konnte in diesem Fall keine Normalverteilungsanalyse durchgeführt werden.

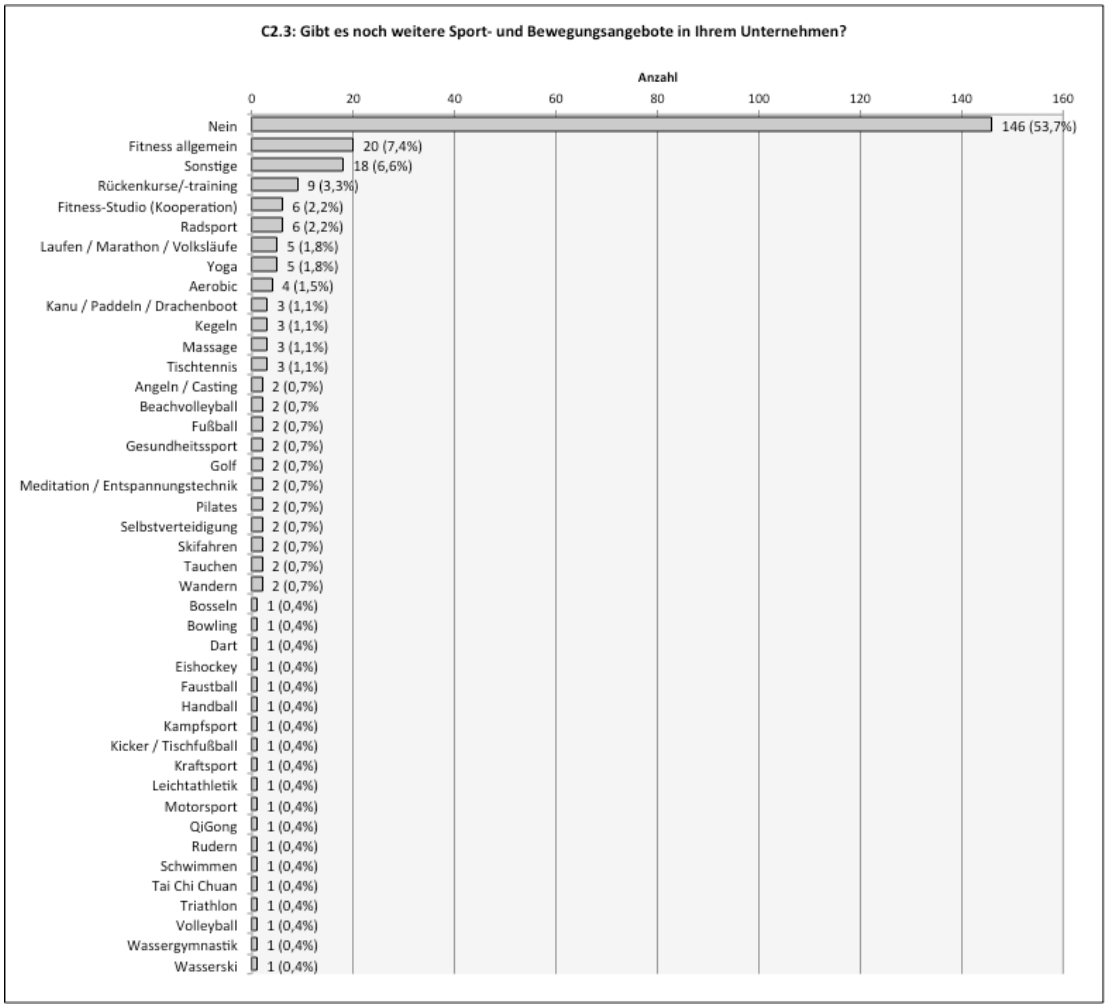


Abbildung 50: Frage C2.3. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 272 von 74,2 % (224) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 78 von 25,8 % (78) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C2.3 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 51 dargestellte Distributionsergebnis.

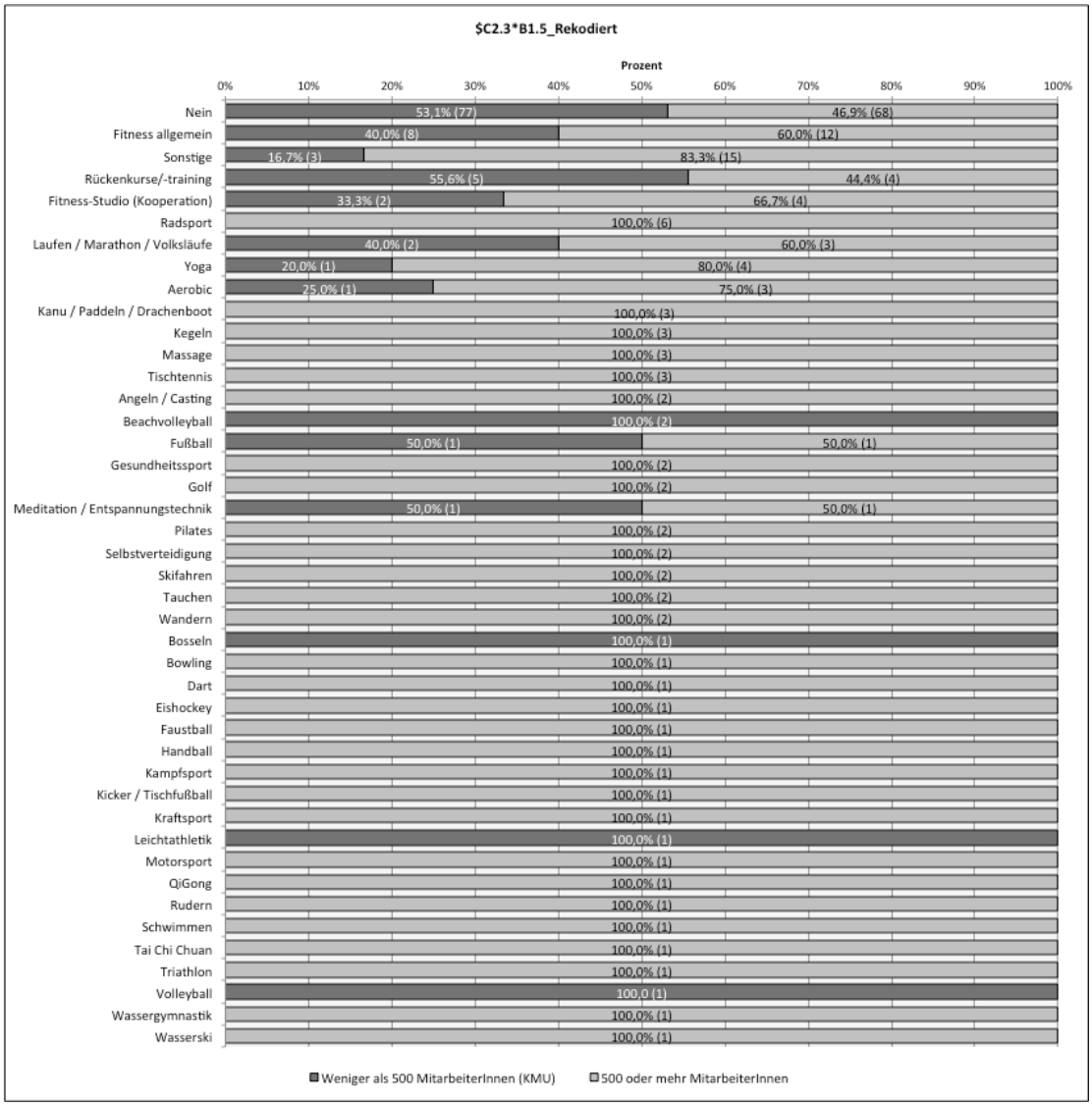


Abbildung 51: Frage C2.3. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 271 von 73,8 % (223) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 79 von 26,2 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.3.12 Frage 20 (C2.4)

In Frage C2.4 wurden die TeilnehmerInnen gefragt, von wem – neben den Beschäftigten in ihrem Unternehmen – die betrieblich organisierten Leistungen, Sportarten und Bewegungsangebote in Anspruch genommen werden können. Die in Abbildung 52 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage C2.4 wurden in gebundener Form definiert,

wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141). Hierbei hatten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, mehrere Antworten abzugeben.

Des Weiteren wurde den TeilnehmerInnen die Möglichkeit gegeben, in einem Fließtextfeld Antworten abzugeben, welche nicht durch die vorgegebenen gebundenen Antwortoptionen abgedeckt waren. Diese qualitativen Antworten wurden erfasst und mithilfe einer qualitativen Datenanalyse signiert und kategorisiert. Insgesamt gaben in Frage C2.4 9 TeilnehmerInnen qualitative Fließtextantworten ab. Zehn Signierungen konnten bereits vorhandenen Antwortkategorien zugeordnet werden. Hierbei war mehr als eine inhaltliche Signierung pro TeilnehmerIn möglich. Alle Signierungen wurden ihrer inhaltlichen Zuordnung entsprechend in der quantitativen Analyse der Umfragedaten berücksichtigt.

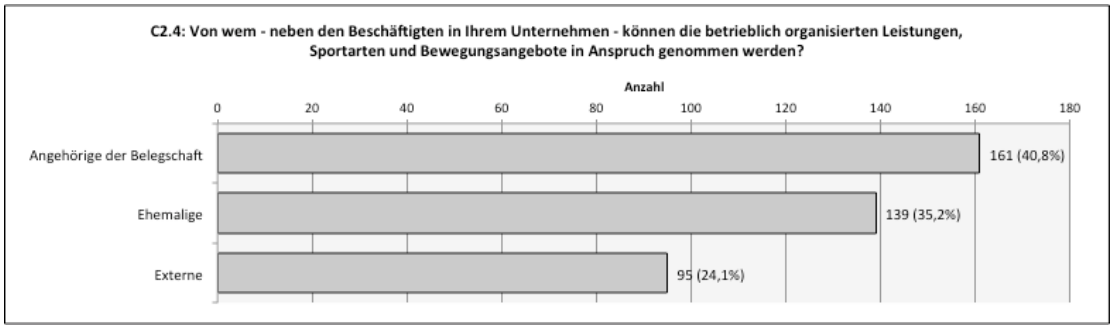


Abbildung 52: Frage C2.4. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

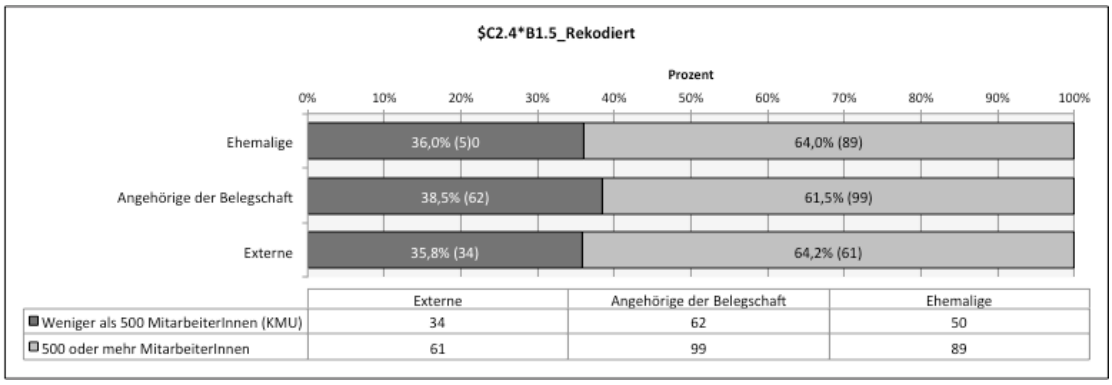
Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 395 von 62,3 % (188) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 114 von 37,7 % (114) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage C2.4 generierte 395 gültige Antworten von 188 TeilnehmerInnen, was 62,3 % der Stichprobe entsprach. 114 TeilnehmerInnen und somit 37,7 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Eine Mehrheit von 40,8 % der Gesamtantworten gab an, dass Angehörige der Belegschaft die Angebote in Anspruch nehmen können. Die mehrheitliche Nennung dieser Antwort-Kategorie wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt. In 35,2 % der Antworten wurde angegeben, dass ehemalige MitarbeiterInnen diese ebenfalls nutzen können, gefolgt von 24,1 %, nach welchen auch Externe teilnehmen können.

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei den aus der vorliegenden Frage generierten Antworten um ein Mehrfachantworten-Set handelt, konnte in diesem Fall keine Normalverteilungsanalyse durchgeführt werden.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C2.4 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 53 dargestellte Distributionsergebnis.



	Externe	Angehörige der Belegschaft	Ehemalige
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	34	62	50
500 oder mehr MitarbeiterInnen	61	99	89

Abbildung 53: Frage C2.4. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 395 von 62,3 % (188) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 114 von 37,7 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.3.13 Frage 21 (C2.5)

In Frage C2.5 wurden die TeilnehmerInnen gefragt, wie die rechtliche Stellung des Betriebssports bzw. der Betriebssportgruppen in ihrem Unternehmen lautet. Die in Abbildung 54 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage C2.5 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141). Hierbei hatten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, mehrere Antworten abzugeben.

Des Weiteren wurde den TeilnehmerInnen die Möglichkeit gegeben, in einem Fließtextfeld Antworten abzugeben, welche nicht durch die vorgegebenen gebundenen Antwortoptionen abgedeckt waren. Diese qualitativen Antworten wurden erfasst und mithilfe einer qualitativen Datenanalyse signiert und kategorisiert. Insgesamt gaben in Frage C2.5 3 Teilneh-

merInnen qualitative Fließtextantworten ab. Drei Signierungen konnten bereits vorhandenen Antwortkategorien zugeordnet werden. Hierbei war mehr als eine inhaltliche Signierung pro TeilnehmerIn möglich. Alle Signierungen wurden ihrer inhaltlichen Zuordnung entsprechend in der quantitativen Analyse der Umfragedaten berücksichtigt.

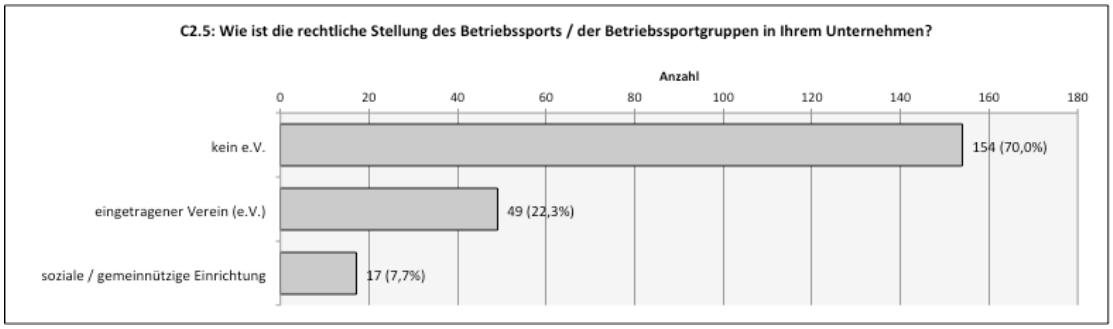


Abbildung 54: Frage C2.5. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 220 von 70,2 % (212) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 90 von 29,8 % (90) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

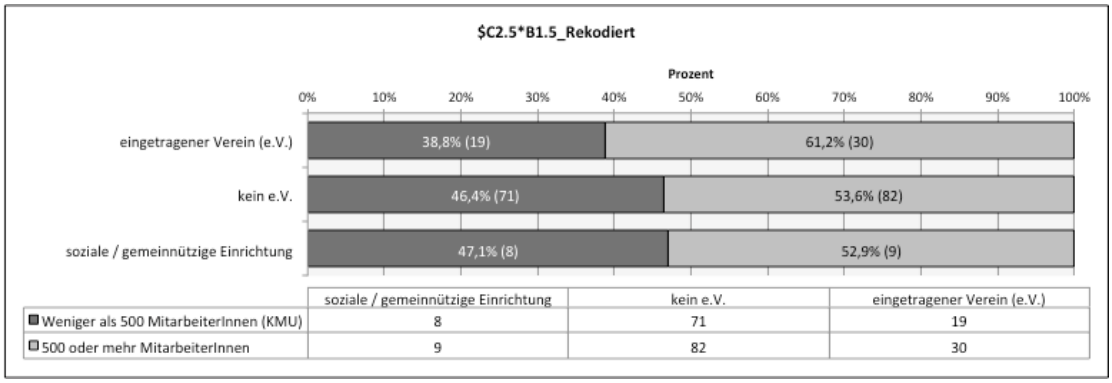
Frage C2.5 generierte 220 gültige Antworten von 212 TeilnehmerInnen, was 70,2 % der Stichprobe entsprach. 90 TeilnehmerInnen und somit 29,8 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Eine Mehrheit von 70 % der Gesamtantworten gab an, dass der Betriebssport bzw. die Betriebssportgruppen in ihrem Unternehmen nicht in Form eines eingetragenen Vereins organisiert sind. Die mehrheitliche Nennung dieser Antwort-Kategorie wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt. Dagegen enthielten 22,3 % der Antworten die Aussage, dass Betriebssport bzw. Betriebssportgruppen im Unternehmen in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins organisiert ist. 7,7 % gaben an, dass eine Organisation in Form einer sozialen bzw. gemeinnützigen Einrichtung vorliegt.

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei den aus der vorliegenden Frage generierten Antworten um ein Mehrfachantworten-Set handelt, konnte in diesem Fall keine Normalverteilungsanalyse durchgeführt werden.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C2.5 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr Mitarbeite-*

rInnen aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 55 dargestellte Distributionsergebnis.



	soziale / gemeinnützige Einrichtung	kein e.V.	eingetragener Verein (e.V.)
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	8	71	19
500 oder mehr MitarbeiterInnen	9	82	30

Abbildung 55: Frage C2.5. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 219 von 69,9 % (211) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 91 von 30,1 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.3.14 Frage 22 (C2.6)

In Frage C2.6 wurden die TeilnehmerInnen um eine Angabe dazu gebeten, ob ihr Unternehmen bzw. der Betriebssport in ihrem Unternehmen derzeit mit Krankenkassen (z. B. im Rahmen von zuzahlungsfähigen Kursen oder Bonussystemen) kooperiert. Die in Abbildung 56 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage C2.6 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

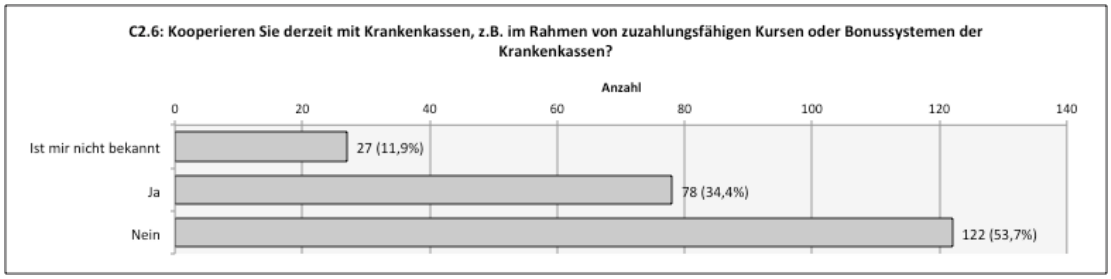


Abbildung 56: Frage C2.6. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

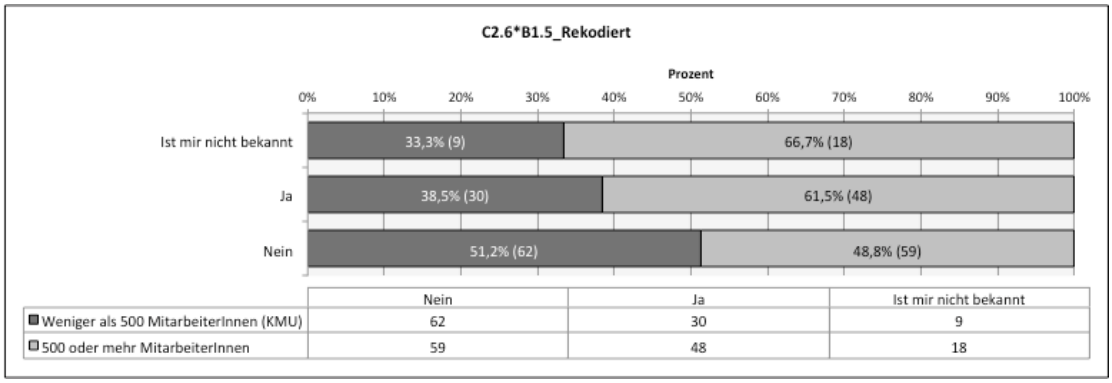
Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 227 von 75,2 % (227) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 75 von 24,8 % (75) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage C2.6 generierte 227 gültige Antworten von 227 TeilnehmerInnen, was 75,2 % der Stichprobe entsprach. 75 TeilnehmerInnen und somit 24,8 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Die Mehrheit der antwortenden TeilnehmerInnen gab mit 53,7 % der Gesamtheit der Antworten an, dass ihr Unternehmen bzw. dessen Betriebssport nicht mit einer Krankenkasse kooperiert. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. 34,4 % der Antworten besagten, dass eine derartige Kooperation bestehe und 11,9 % der Antworten war besagter Kooperationsstatus nicht bekannt.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 227 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C2.6 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 57 dargestellte Distributionsergebnis.



	Nein	Ja	Ist mir nicht bekannt
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	62	30	9
500 oder mehr MitarbeiterInnen	59	48	18

Abbildung 57: Frage C2.6. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 226 von 74,8 % (226) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 76 von 25,2 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.3.15 Frage 23 (C2.7)

In Frage C2.7 wurden die TeilnehmerInnen dahingehend befragt, wie viele Stamm-MitarbeiterInnen inklusive der jeweils eigenen Person derzeit für die Leitung, Verwaltung und Koordination des Betriebssports in ihrem jeweiligen Unternehmen zuständig sind. Die in Abbildung 58 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage C2.7 wurden in absolutskalierter Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem metrischen Skalenniveau erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

Frage C2.7 generierte 225 gültige Antworten von 225 TeilnehmerInnen, was 74,5 % der Stichprobe entsprach. 77 TeilnehmerInnen und somit 25,5 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Der arithmetische Mittelwert aller eingegangenen Antworten liegt bei 5,93 Stellen bei einem Standardfehler von 0,653 Stellen. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 1,5 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 6 berechnet. Der errechnete Modalwert wurde mit 2 bestimmt. Die Standardabweichung liegt bei 9,79 Stellen. Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 0 Stellen und die größte bei 99 Stellen, was einer Spannweite von 99 Stellen entspricht.

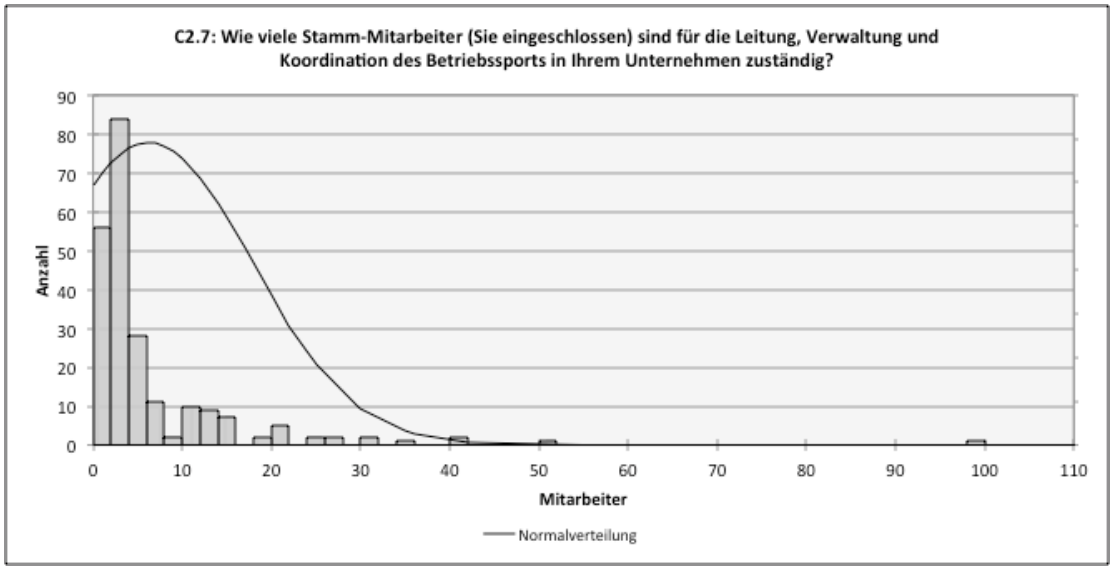


Abbildung 58: Frage C2.7. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 225 von 74,5 % (225) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 77 von 25,5 % (77) aller TeilnehmerInnen. $\bar{x}$ = 5,93. s = 9,79.

Da im vorliegenden Fall die Schiefe größer als 0 ist, handelt es sich im Vergleich zu der Normalverteilung um eine positive und somit rechtsschiefe Verteilung der Ergebnisse (Urban & Mayerl, 2008, S. 194). Die Kurtosis konnte mit 38,817 bei einem Standardfehler von 0,323 berechnet werden. Da im vorliegenden Fall der Exzess größer als 0 ist, handelt es sich im Vergleich zu der Normalverteilung um eine steilgipfligere Verteilung der Ergebnisse (Sachs, 2013, S. 81 ff. und Kapitel 3.5.5).

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 225 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C2.7 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 59 dargestellte Distributionsergebnis.

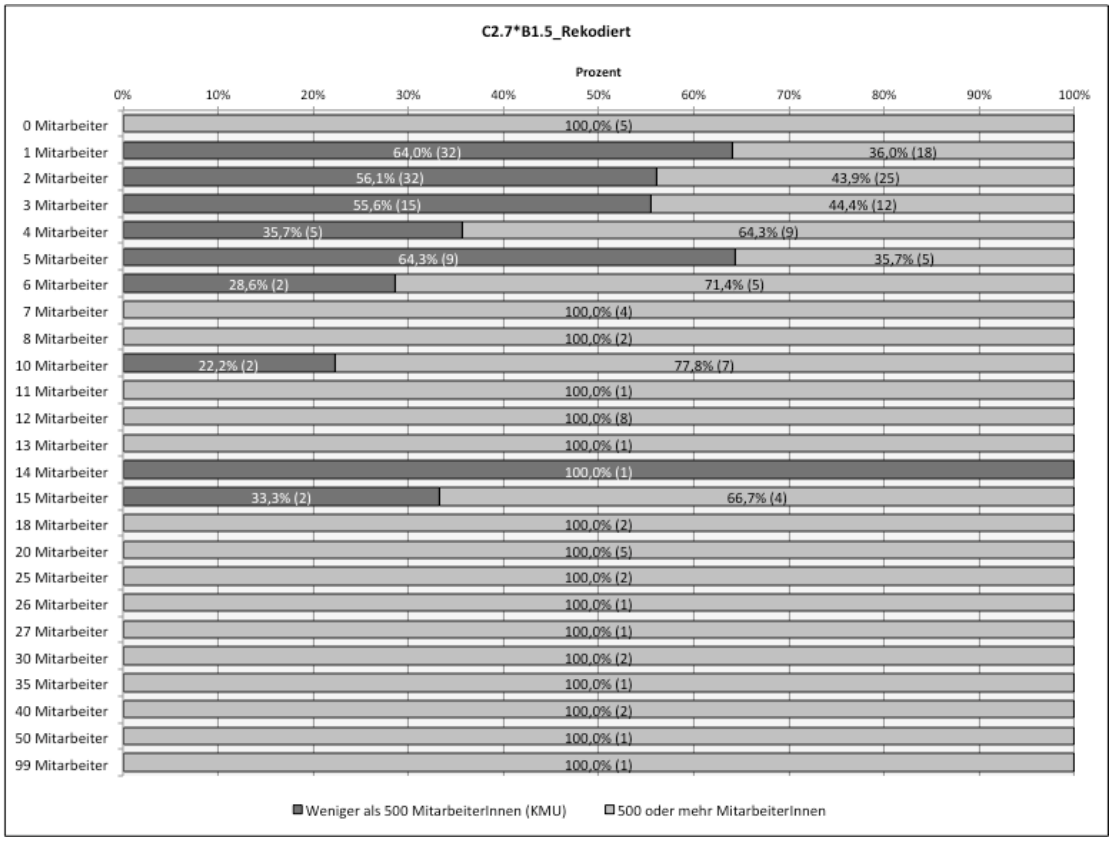


Abbildung 59: Frage C2.7. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 224 von 74,2 % (224) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 78 von 25,8 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.3.16 Frage 24 (C2.8)

In Frage C2.8 wurden die TeilnehmerInnen dazu befragt, wie hoch der monatliche Mitgliedsbeitrag für den Betriebssport der Beschäftigten in ihrem Unternehmen angesetzt ist. Die in Abbildung 60 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage C2.8 wurden in absolutskalierter Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem metrischen Skalenniveau erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

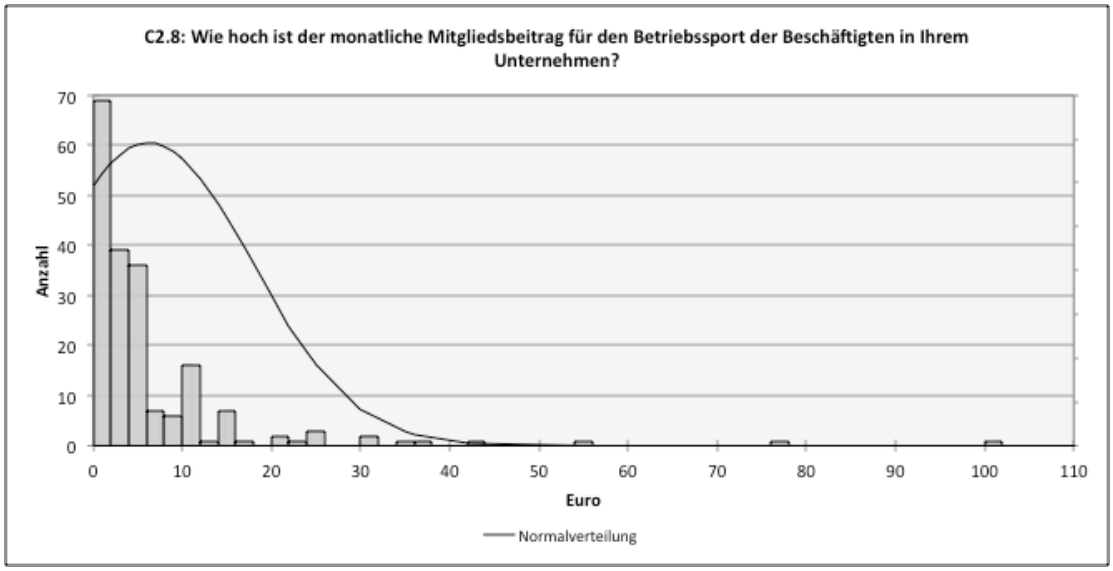


Abbildung 60: Frage C2.8. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 196 von 64,9 % (196) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 106 von 35,1 % (106) aller TeilnehmerInnen. $\bar{x}$ = 6,19. s = 11,545.

Frage C2.8 generierte 196 gültige Antworten von 196 TeilnehmerInnen, was 64,9 % der Stichprobe entsprach. 106 TeilnehmerInnen und somit 35,1 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Der arithmetische Mittelwert aller eingegangenen Antworten liegt bei 6,19 Euro bei einem Standardfehler von 0,825 Euro. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 0 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 6 berechnet. Der errechnete Modalwert wurde mit 0 bestimmt. Die Standardabweichung liegt bei 11,545 Euro. Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 0 Euro und die größte bei 100 Euro, was einer Spannweite von 100 Euro entspricht. Die berechnete Schiefe der Verteilung beträgt 4,842 bei einem Standardfehler von 0,174. Da im vorliegenden Fall die Schiefe größer als 0 ist, handelt es sich im Vergleich zu der Normalverteilung um eine positive und somit rechtsschiefe Verteilung der Ergebnisse (Urban & Mayerl, 2008, S. 194). Die Kurtosis konnte mit 30,492 bei einem Standardfehler von 0,346 berechnet werden. Da im vorliegenden Fall der Exzess größer als 0 ist, handelt es sich im Vergleich

zu der Normalverteilung um eine steilgipfligere Verteilung der Ergebnisse (siehe Kapitel 3.5.5.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 196 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

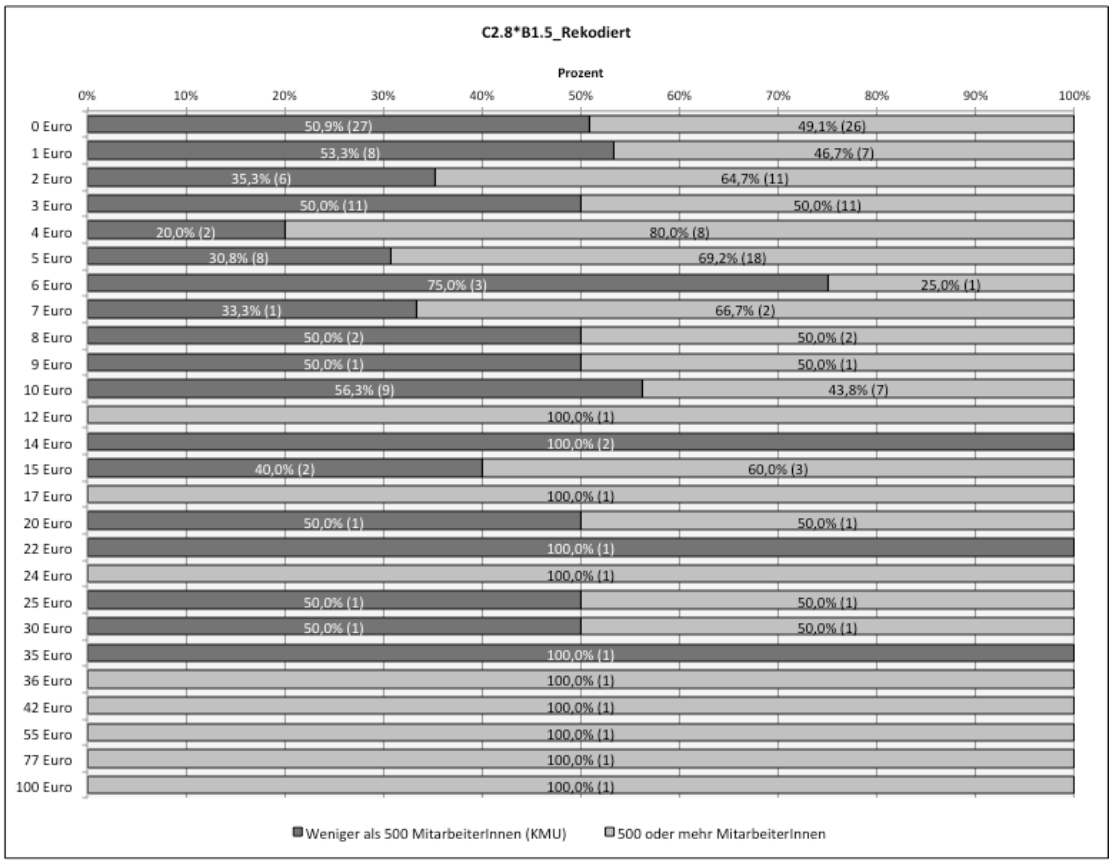


Abbildung 61: Frage C2.8. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 195 von 64,6 % (195) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 107 von 35,4 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C2.8 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr Mitarbeite-*

rInnen aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 61 dargestellte Distributionsergebnis.

4.1.3.17 Frage 25 (C3.1)

In Frage C3.1 wurden die TeilnehmerInnen gefragt, welche der 16 aufgelisteten Aussagen auf organisierten Betriebssport in ihrem Unternehmen zutreffen oder nicht. Hierbei wurde jede Aussage als Unterfrage behandelt. Die in Abbildung 62 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage C3.1 bzw. ihren Unterfragen waren dichotom definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

Frage C3.1_1 generierte 209 gültige Antworten von 209 TeilnehmerInnen, was 69,2 % der Stichprobe entsprach. 93 TeilnehmerInnen und somit 30,8 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

85,6 % der TeilnehmerInnen bestätigten, dass in ihrem Unternehmen das Vorhaben, Betriebssport anzubieten, von der Unternehmensleitung angeregt oder unterstützt wird. Diese mehrheitliche Nennung wird durch den errechneten Modalwert von 1 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. Lediglich 14,4 % der TeilnehmerInnen gab an, dass dieser Sachverhalt in ihrem Unternehmen nicht vorliege. Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 209 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit $p = 0{,}000$. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

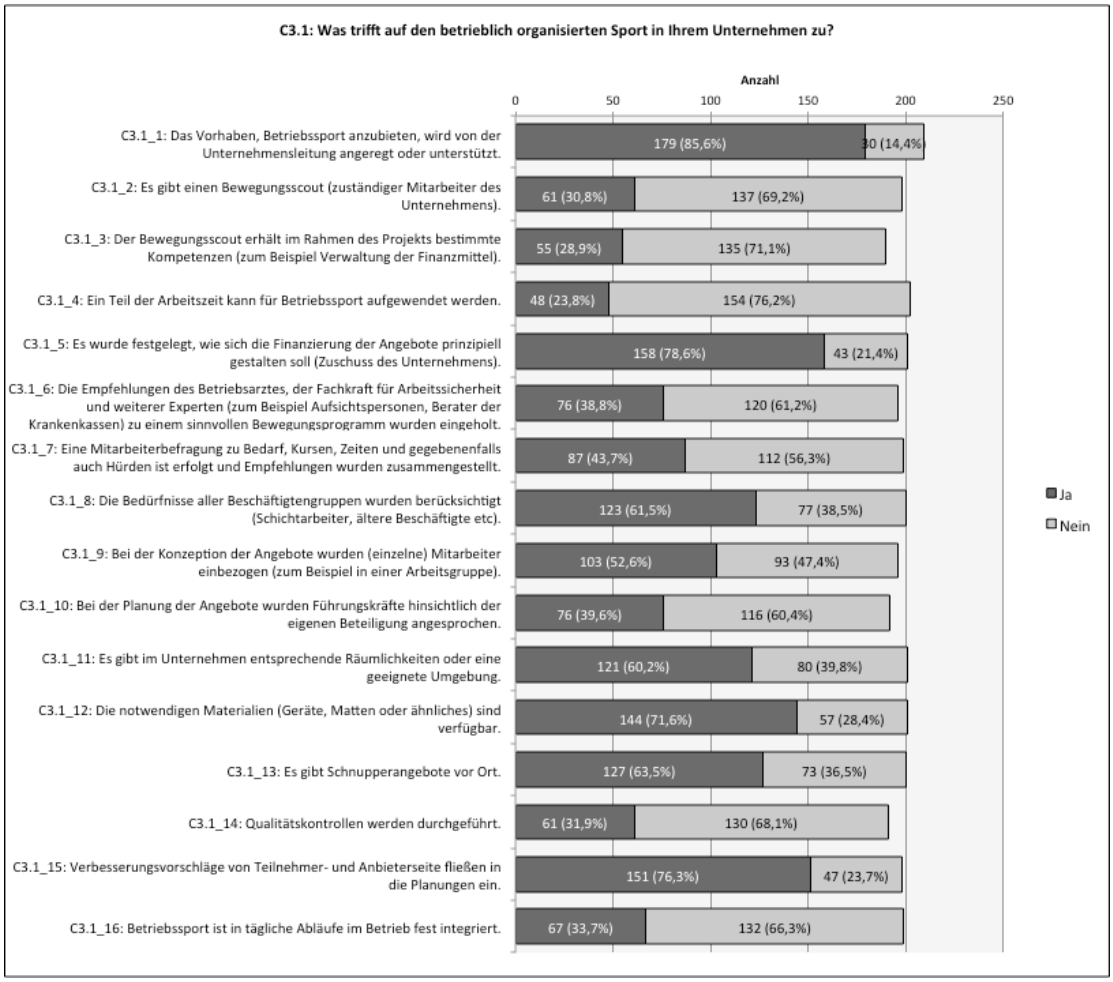


Abbildung 62: Frage C3.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. C3.1_1: Gültige Antworten: N = 209 von 69,2 % (209) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 93 von 30,8 % (93) aller TeilnehmerInnen. C3.1_2: Gültige Antworten: N = 198 von 65,6 % (198) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 104 von 34,4 % (104) aller TeilnehmerInnen. C3.1_3: Gültige Antworten: N = 190 von 62,9 % (190) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 112 von 37,1 % (112) aller TeilnehmerInnen. C3.1_4: Gültige Antworten N = 202 von 66,9 % (202) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 100 von 33,1 % (100) aller TeilnehmerInnen. C3.1_5: Gültige Antworten: N = 201 von 66,6 % (201) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 101 von 33,4 % (101) aller TeilnehmerInnen. C3.1_6: Gültige Antworten: N = 196 von 64,9 % (196) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 106 von 35,1 % (106) aller TeilnehmerInnen. C3.1_7: Gültige Antworten: N = 199 von 65,9 % (199) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 103 von 34,1 % (103) aller TeilnehmerInnen. C3.1_8: Gültige Antworten: N = 200 von 66,2 % (200) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 102 von 33,8 % (102) aller TeilnehmerInnen. C3.1_9: Gültige Antworten: N = 196 von 64,9 % (196) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 106 von 35,1 % (106) aller TeilnehmerInnen. C3.1_10: Gültige Antworten: N = 192 von 63,6 % (192) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 110 von 36,4 % (110) aller TeilnehmerInnen. C3.1_11: Gültige Antworten: N = 201 von 66,6 % (201) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 101 von 33,4 % (101) aller TeilnehmerInnen. C3.1_12: Gültige Antworten: N = 201 von 66,6 % (201) aller Teil-

nehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 101 von 33,4 % (101) aller TeilnehmerInnen. C3.1_13: Gültige Antworten: N = 200 von 66,2 % (200) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 102 von 33,8 % (102) aller TeilnehmerInnen. C3.1_14: Gültige Antworten: N = 191 von 63,2 % (191) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 111 von 36,8 % (111) aller TeilnehmerInnen. C3.1_15: Gültige Antworten: N = 198 von 65,6 % (198) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 104 von 34,4 % (104) aller TeilnehmerInnen. C3.1_16: Gültige Antworten: N = 199 von 65,9 % (199) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 103 von 34,1 % (103) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C3.1_1 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 63 dargestellte Distributionsergebnis.

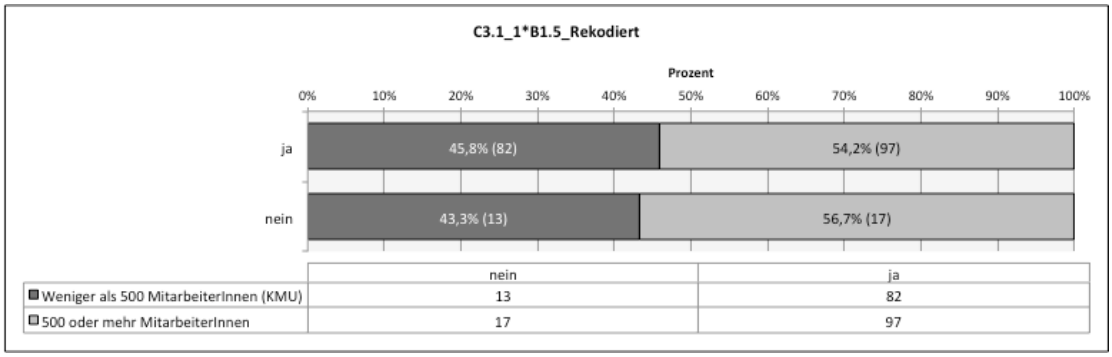


Abbildung 63: Frage C3.1_1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 209 von 69,2 % (209) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 93 von 30,8 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage C3.1_2 generierte 198 gültige Antworten von 198 TeilnehmerInnen, was 65,6 % der Stichprobe entsprach. 104 TeilnehmerInnen und somit 34,4 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Mehrheitlich gaben 69,2 % der TeilnehmerInnen an, dass in ihrem Unternehmen ein Bewegungsscout bzw. ein/-e für das Thema zuständige/-r MitarbeiterIn vorhanden sein. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. Nur 30,8 % gaben an, dass eine solche Position in ihrem Unternehmen existiere. Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-

Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 198 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant (p ≤ 0,001), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C3.1_2 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 64 dargestellte Distributionsergebnis.

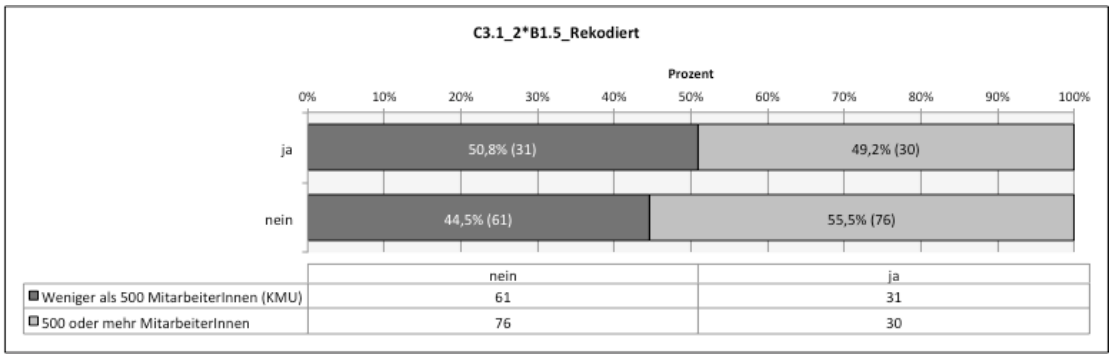


Abbildung 64: Frage C3.1_2. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 198 von 65,6 % (198) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 104 von 34,4 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage C3.1_3 generierte 190 gültige Antworten von 190 TeilnehmerInnen, was 62,9 % der Stichprobe entsprach. 112 TeilnehmerInnen und somit 37,1 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Lediglich 28,9 % der TeilnehmerInnen gaben an, dass ein Bewegungsscout oder ein/-e entsprechend zuständige/-r MitarbeiterIn im Rahmen der jeweiligen Projekte bestimmte Kompetenzen erhält, wie z. B. eine Verwaltung der Finanzmittel. Die große Mehrheit der TeilnehmerInnen gab mit 71,1 % an, dass diese Kompetenzen in ihrem Unternehmen nicht vergeben werden. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 190

vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant (p ≤ 0,001), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C3.1_3 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 65 dargestellte Distributionsergebnis.

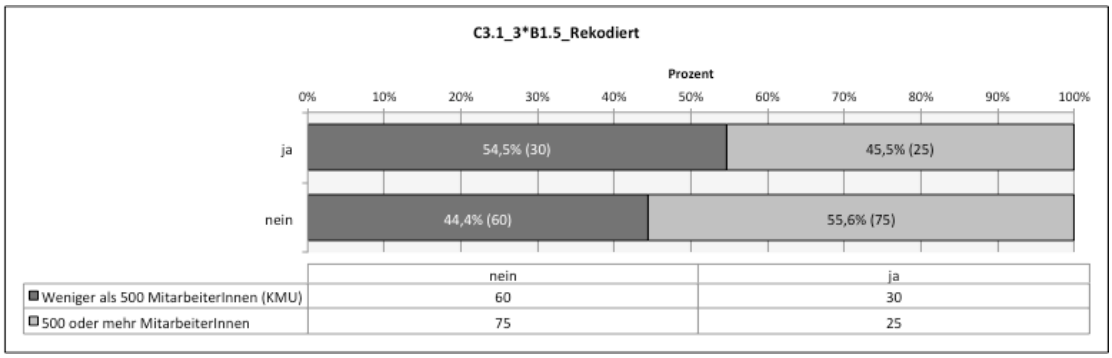


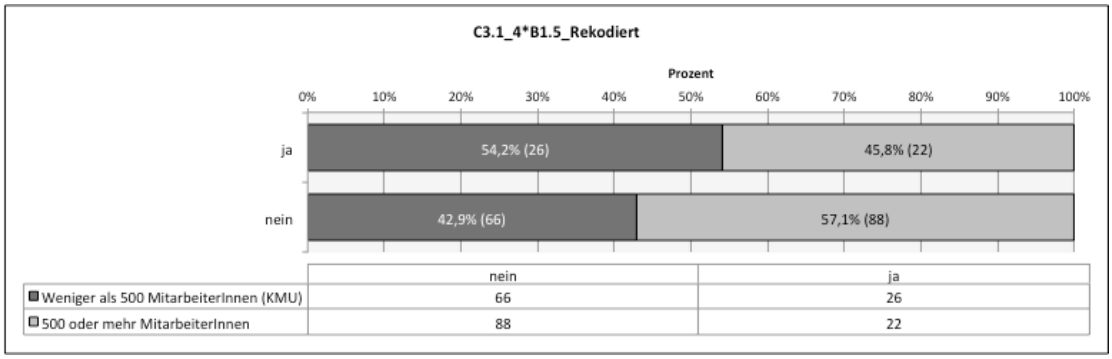
Abbildung 65: Frage C3.1_3. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 190 von 62,9 % (190) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 112 von 37,1 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage C3.1_4 generierte 202 gültige Antworten von 202 TeilnehmerInnen, was 66,9 % der Stichprobe entsprach. 100 TeilnehmerInnen und somit 33,1 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Insgesamt gaben 76,2 % der TeilnehmerInnen an, dass für Betriebssport in ihrem Unternehmen kein Teil der Arbeitszeit aufgewendet werden kann. Diese mehrheitliche Nennung wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. Nur 23,8 % antworteten, dass sie einen Teil ihrer Arbeitszeit für Betriebssport nutzen könnten. Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 202 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant (p ≤ 0,001), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C3.1_4 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 66 dargestellte Distributionsergebnis.



	nein	ja
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	66	26
500 oder mehr MitarbeiterInnen	88	22

Abbildung 66: Frage C3.1_4. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 202 von 66,9 % (202) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 100 von 33,1 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage C3.1_5 generierte 201 gültige Antworten von 201 TeilnehmerInnen, was 66,6 % der Stichprobe entsprach. 101 TeilnehmerInnen und somit 33,4 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

In den Unternehmen von 78,6 % der TeilnehmerInnen wurde festgelegt, wie sich die Finanzierung der Betriebssportangebote prinzipiell gestalten soll (z. B. in Form von Zuschüssen durch das Unternehmen). Diese mehrheitliche Nennung wird durch den errechneten Modalwert von 1 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. In den Unternehmen von 21,4 % der TeilnehmerInnen ist dies nicht der Fall.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 201 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C3.1_5 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr Mitar-*

beiterInnen aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 67 dargestellte Distributionsergebnis.

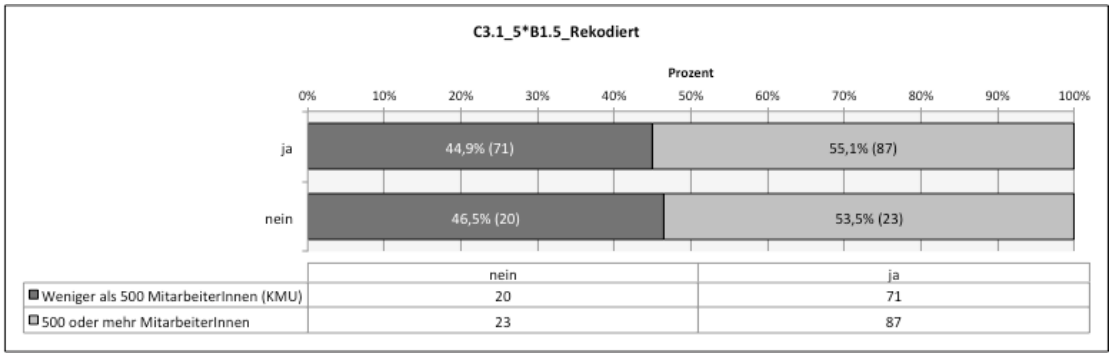


Abbildung 67: Frage C3.1_5. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 201 von 66,6 % (201) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 101 von 33,4 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

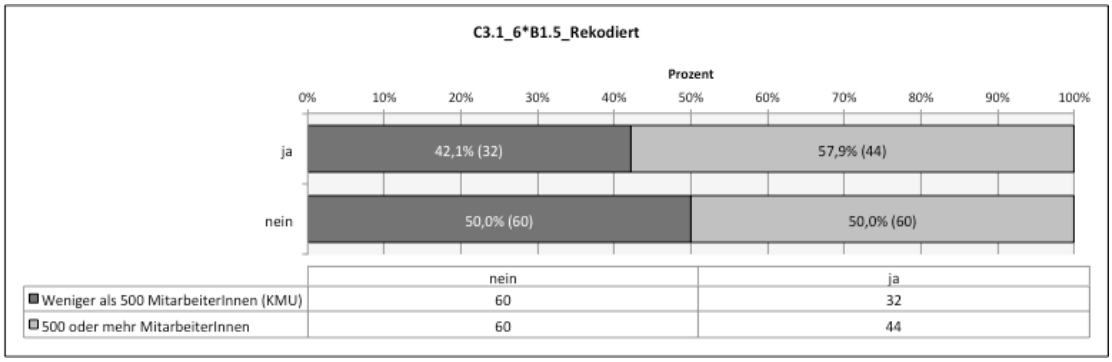
Frage C3.1_6 generierte 196 gültige Antworten von 196 TeilnehmerInnen, was 64,9 % der Stichprobe entsprach. 106 TeilnehmerInnen und somit 35,1 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Bei einer Mehrheit von 61,2 % der TeilnehmerInnen wurden keine Empfehlungen von Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und weiteren Experten (z. B. Aufsichtspersonen, Berater der Krankenkassen) zu einem sinnvollen Bewegungsprogramm eingeholt. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. Nur in den Unternehmen von 38,8 % der TeilnehmerInnen wurde entsprechende Empfehlungen eingeholt.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 196 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C3.1_6 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr Mitar-*

beiterInnen aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 68 dargestellte Distributionsergebnis.



	nein	ja
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	60	32
500 oder mehr MitarbeiterInnen	60	44

Abbildung 68: Frage C3.1_6. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 196 von 64,9 % (196) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 106 von 35,1 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage C3.1_7 generierte 199 gültige Antworten von 199 TeilnehmerInnen, was 65,9 % der Stichprobe entsprach. 103 TeilnehmerInnen und somit 34,1 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

56,3 % der TeilnehmerInnen antworteten, dass in ihren Unternehmen keine MitarbeiterInnenbefragung zu Bedarfen, Kursen, Zeiten und gegebenenfalls auch Hürden durchgeführt und entsprechende Empfehlungen zusammengestellt wurden. Diese mehrheitliche Nennung wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. 43,7 % gaben an, dass diese Maßnahmen in ihren Unternehmen durchgeführt worden seien.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 199 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C3.1_7 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr Mitar-*

beiterInnen aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 69 dargestellte Distributionsergebnis.

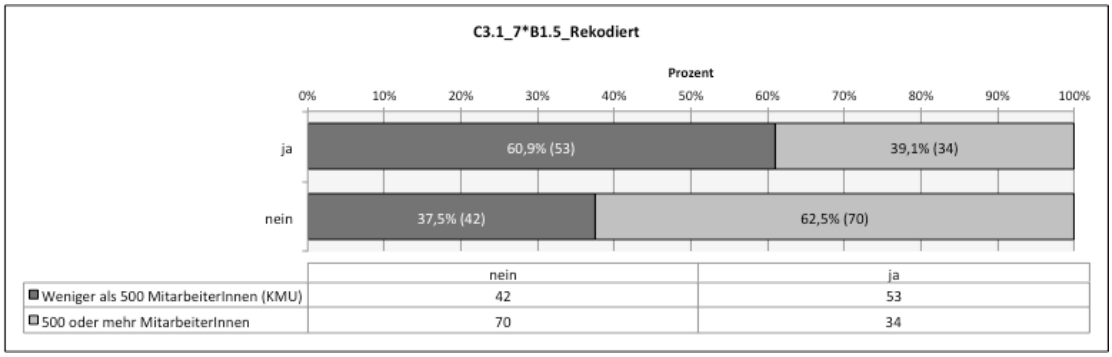


Abbildung 69: Frage C3.1_7. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 199 von 65,9 % (209) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 103 von 34,1 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage C3.1_8 generierte 200 gültige Antworten von 200 TeilnehmerInnen, was 66,2 % der Stichprobe entsprach. 102 TeilnehmerInnen und somit 33,8 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Mehrheitlich gaben die TeilnehmerInnen mit 61,5 % an, dass die Bedürfnisse aller Beschäftigtengruppen, wie z. B. von Schichtarbeitern oder älteren Beschäftigten, im Rahmen des Betriebssports in ihrem Unternehmen berücksichtigt wurden. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 1 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. 38,5 % antworteten, dass diese Faktoren in ihrem Unternehmen nicht berücksichtigt wurden bzw. werden.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 200 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C3.1_8 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr Mitar-*

beiterInnen aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 70 dargestellte Distributionsergebnis.

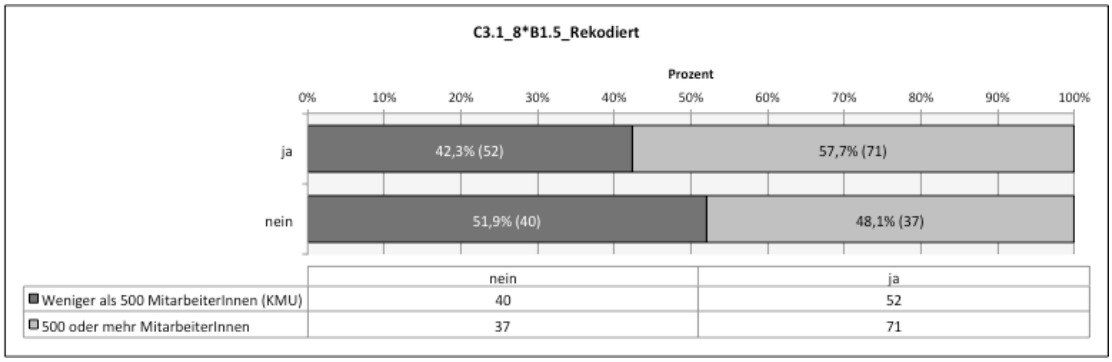


Abbildung 70: Frage C3.1_8. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 200 von 66,2 % (200) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 102 von 33,8 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

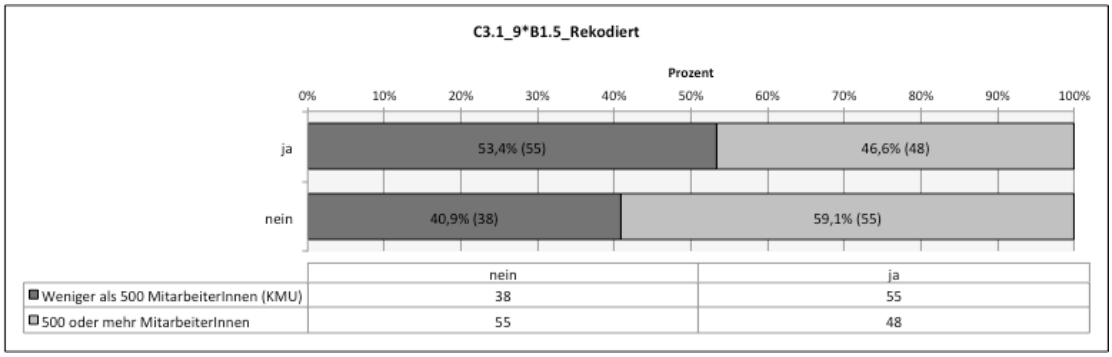
Frage C3.1_9 generierte 196 gültige Antworten von 196 TeilnehmerInnen, was 64,9 % der Stichprobe entsprach. 106 TeilnehmerInnen und somit 35,1 % der Stichprobe gaben hier keine Antwort ab.

52,6 % der TeilnehmerInnen antworteten hier, dass bei der Konzeption der betriebssportlichen Angebote einzelne und auch mehrere MitarbeiterInnen (z. B. in Form von Arbeitsgruppen) einbezogen wurden. Diese mehrheitliche Nennung wird durch den errechneten Modalwert von 1 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. 47,4 % der TeilnehmerInnen gaben an, dass ein entsprechender Einbezug in ihrem Unternehmen nicht stattgefunden hat bzw. stattfindet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 196 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C3.1_9 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr Mitar-*

beiterInnen aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 71 dargestellte Distributionsergebnis.



	nein	ja
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	38	55
500 oder mehr MitarbeiterInnen	55	48

Abbildung 71: Frage C3.1_9. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 196 von 64,9 % (196) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 106 von 35,1 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage C3.1_10 generierte 192 gültige Antworten von 192 TeilnehmerInnen, was 63,6 % der Stichprobe entsprach. 110 TeilnehmerInnen und somit 36,4 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

In den Unternehmen von lediglich 39,6 % der TeilnehmerInnen wurden bei der Planung der betriebssportlichen Angebote Führungskräfte hinsichtlich der eigenen Beteiligung angesprochen. Bei 60,4 % der TeilnehmerInnen hat in den Unternehmen eine solche Ansprache nicht stattgefunden. Diese mehrheitliche Nennung wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 192 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C3.1_10 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 72 dargestellte Distributionsergebnis.

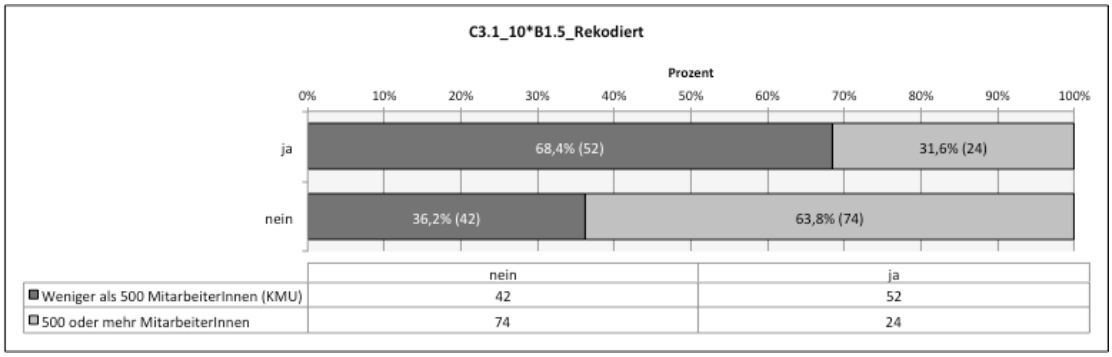


Abbildung 72: Frage C3.1_10. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 192 von 63,6 % (192) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 110 von 36,4 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage C3.1_11 generierte 201 gültige Antworten von 201 TeilnehmerInnen, was 66,6 % der Stichprobe entsprach. 101 TeilnehmerInnen und somit 33,4 % der Stichprobe gaben hier keine Antwort ab.

In den Unternehmen von 60,2 % der TeilnehmerInnen existieren für den Betriebssport Räumlichkeiten oder eine für diesen geeignete Umgebung. Diese mehrheitliche Nennung wird durch den errechneten Modalwert von 1 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. Lediglich 39,8 % gaben an, dass solche Räumlichkeiten in ihrem Unternehmen nicht vorhanden seien.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 201 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C3.1_11 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 73 dargestellte Distributionsergebnis.

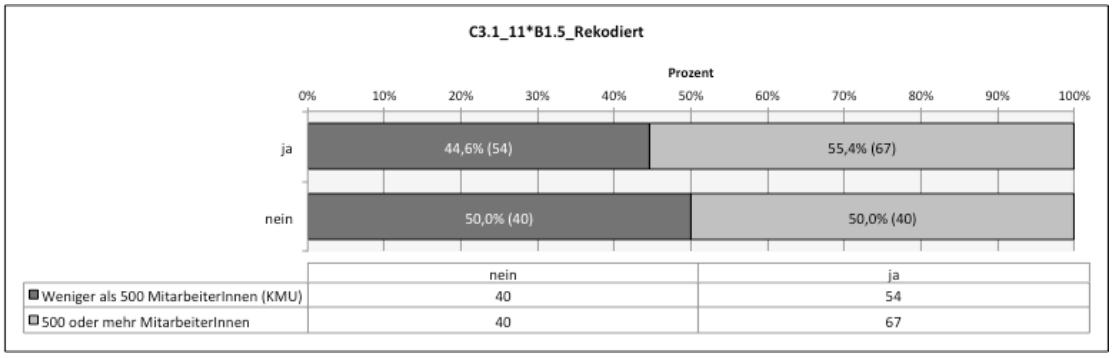


Abbildung 73: Frage C3.1_11. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

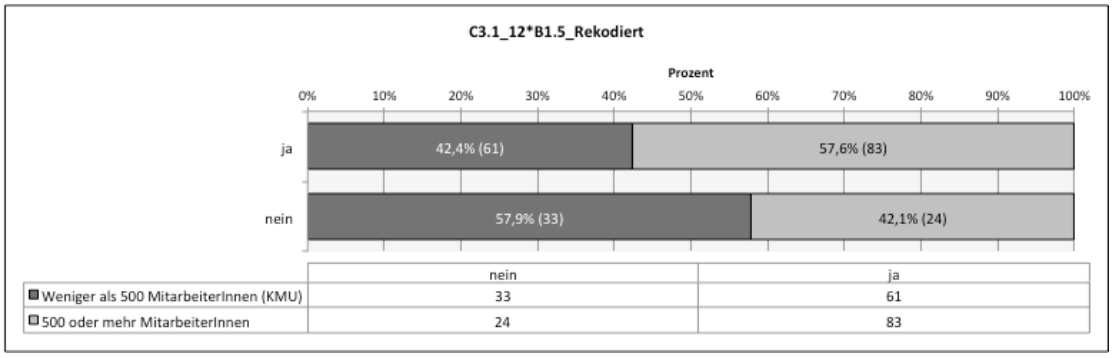
Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 201 von 66,6 % (201) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 101 von 33,4 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage C3.1_12 generierte 201 gültige Antworten von 201 TeilnehmerInnen, was 66,6 % der Stichprobe entsprach. 101 TeilnehmerInnen und somit 33,4 % der Stichprobe gaben eine Antwort ab.

Bei 71,6 % der TeilnehmerInnen sind im Unternehmen die für die betriebssportlichen Angebote notwendigen Materialien, wie z. B. Geräte oder Matten, verfügbar. Diese mehrheitliche Nennung wird durch den errechneten Modalwert von 1 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. Bei 28,4 % fehlen diese Materialien bei den Unternehmen vor Ort.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 201 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C3.1_12 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 74 dargestellte Distributionsergebnis.



	nein	ja
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	33	61
500 oder mehr MitarbeiterInnen	24	83

Abbildung 74: Frage C3.1_12. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 201 von 66,6 % (201) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 101 von 33,4 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage C3.1_13 generierte 200 gültige Antworten von 200 TeilnehmerInnen, was 66,2 % der Stichprobe entsprach. 102 TeilnehmerInnen und somit 33,8 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

63,5 % der TeilnehmerInnen gaben an, dass in ihrem Unternehmen vor Ort betriebssportliche Schnupperangebote durchgeführt werden. Diese mehrheitliche Nennung wird durch den errechneten Modalwert von 1 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. Dies war bei 36,5 % der TeilnehmerInnen nicht der Fall.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 200 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C3.1_13 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 75 dargestellte Distributionsergebnis.

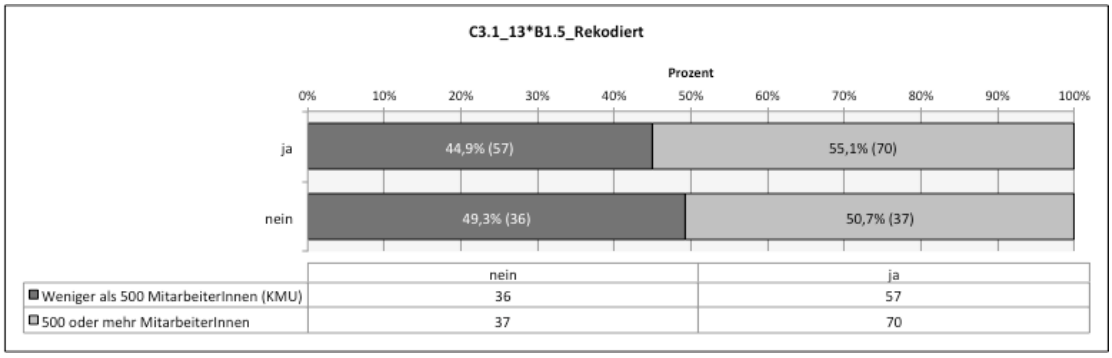


Abbildung 75: Frage C3.1_13. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 200 von 66,2 % (200) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 102 von 33,8 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage C3.1_14 generierte 191 gültige Antworten von 191 TeilnehmerInnen, was 63,2 % der Stichprobe entsprach. 111 TeilnehmerInnen und somit 36,8 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

In den Unternehmen von nur 31,9 % der TeilnehmerInnen werden bezüglich der Betriebssportangebote Qualitätskontrollen durchgeführt. Dies ist bei einer Mehrheit von 68,1 % nicht der Fall. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 191 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C3.1_14 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 76 dargestellte Distributionsergebnis.

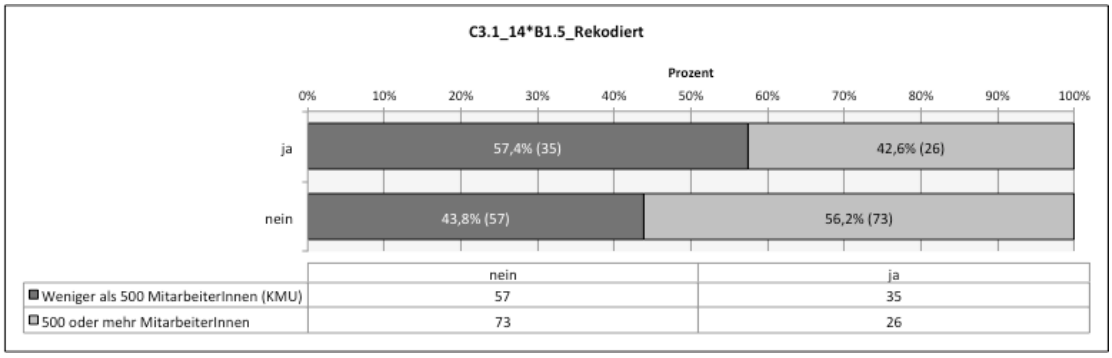


Abbildung 76: Frage C3.1_14. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 191 von 63,2 % (191) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 111 von 36,8 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage C3.1_15 generierte 198 gültige Antworten von 198 TeilnehmerInnen, was 65,6 % der Stichprobe entsprach. 104 TeilnehmerInnen und somit 34,4 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Bei einer mit 76,3 % großen Mehrheit fließen Verbesserungsvorschläge von TeilnehmerInnen- und Anbieterseite in die Betriebssport-Planungen ein. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 1 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist. Dies erfolgt bei nur 23,7 % der TeilnehmerInnen nicht.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 198 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C3.1_15 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 77 dargestellte Distributionsergebnis.

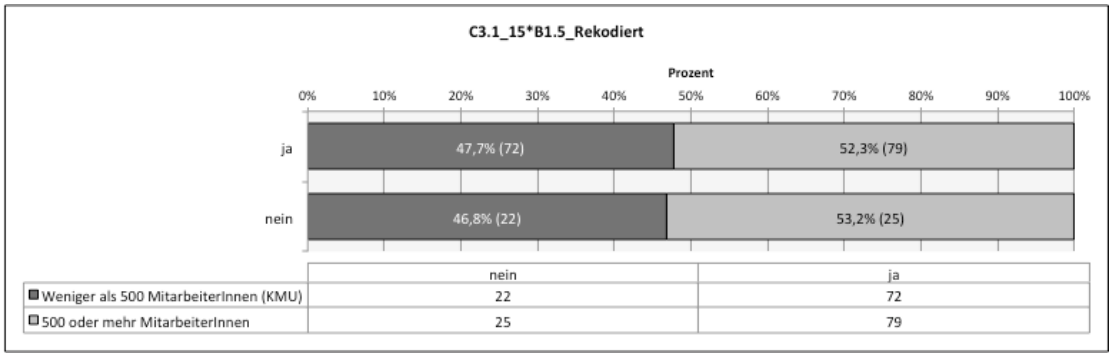


Abbildung 77: Frage C3.1_15. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 198 von 65,6 % (198) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 104 von 34,4 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage C3.1_16 generierte 199 gültige Antworten von 199 TeilnehmerInnen, was 65,9 % der Stichprobe entsprach. 103 TeilnehmerInnen und somit 34,1 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Nur 33,7 % der TeilnehmerInnen sahen den Betriebssport als in die täglichen Abläufe ihres Unternehmens fest integriert. Mehrheitlich gaben 66,3 % an, dass eine solche Integration in ihrem Unternehmen nicht vorhanden ist. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 199 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage C3.1_16 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 78 dargestellte Distributionsergebnis.

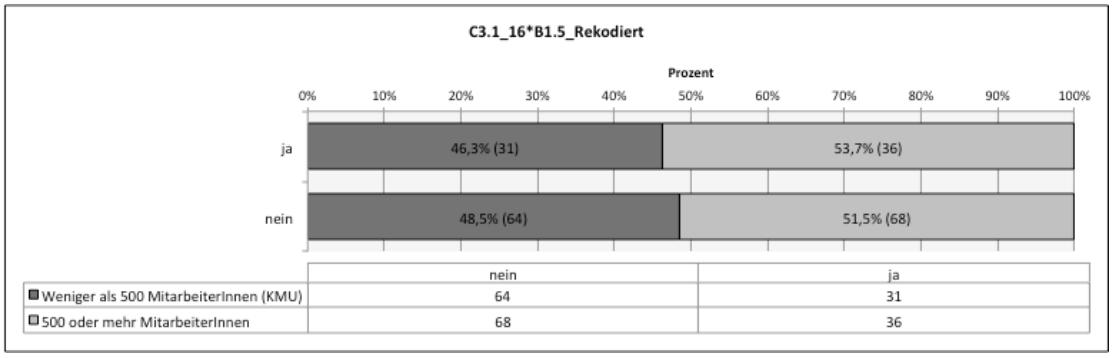


Abbildung 78: Frage C3.1_16. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 199 von 65,9 % (199) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 103 von 34,1 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.4 Fragenkomplex „Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen“

Der Fragenkomplex *Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen* enthielt neun Fragen (D1.1, D1.2, D1.2.1, D1.4, D1.5, D1.6, D1.7, D1.7.1 und D1.8), von denen drei Fragen sowohl in den Fragepfaden für Unternehmen mit und ohne Betriebssport enthalten waren (D1.1, D1.2 und D1.8). Eine Frage dieses Fragenkomplexes war ausschließlich im Fragepfad für Unternehmen ohne Betriebssport enthalten (D1.7.1) und fünf Fragen ausschließlich im Fragepfad für Unternehmen mit Betriebssport (D1.2.1, D1.4, D1.6, D1.6 und D1.7; siehe auch Kapitel 3.1.3.2). Drei der Fragen dieses Fragekomplexes enthielten die Möglichkeit für qualitative Antworten (D1.7, D1.7.1 und D1.8).

4.1.4.1 Frage 26 (D1.1)

In Frage D1.1 wurden die TeilnehmerInnen um ihre Einschätzung dahingehend gebeten, wie hoch die Bereitschaft der Belegschaft einzuschätzen ist, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen. Die in Abbildung 79 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage D1.1 stellten eine mehrkategoriale bipolare Ratingskala dar, wodurch die Analyse der Antworten auf einem ordinalen Skalenniveau erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

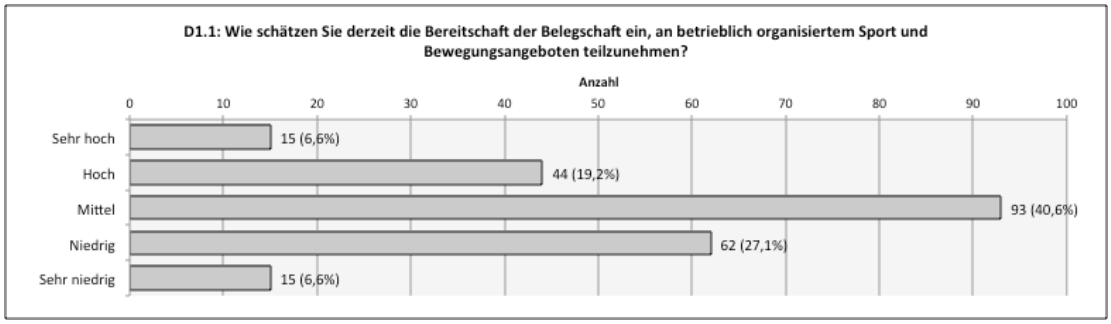


Abbildung 79: Frage D1.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 229 von 75,8 % (229) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 73 von 24,2 % (73) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

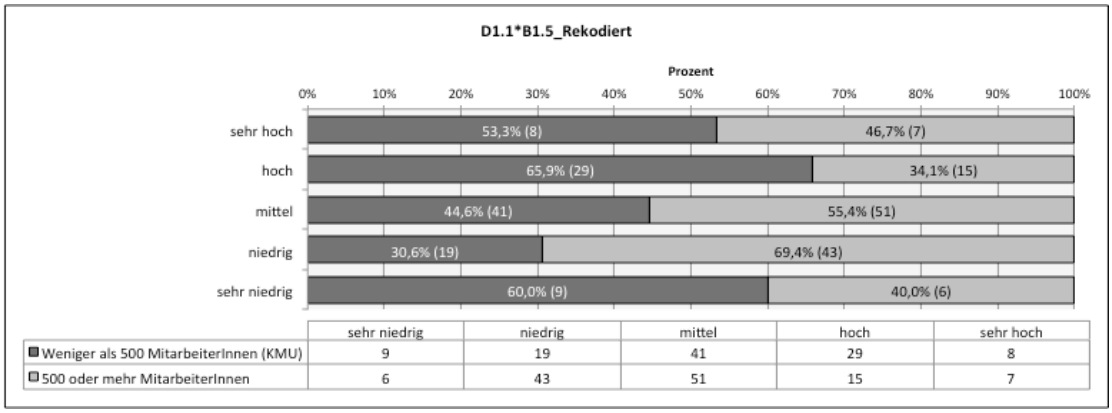
Frage D1.1 generierte 229 gültige Antworten von 229 TeilnehmerInnen, was 75,8 % der Stichprobe entsprach. 73 TeilnehmerInnen und somit 24,2 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Die Mehrheit der antwortenden TeilnehmerInnen schätzt mit 40,6 % der Gesamtheit der Antworten die Teilnahmebereitschaft der MitarbeiterInnen an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten als mittelmäßig ein. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 3 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. 27,1 % tendieren zu einer niedrigen Bereitschaft. 19,2 % bewerten die Teilnahmebereitschaft der MitarbeiterInnen als hoch und 6,6 % als sehr hoch. Auch der Anteil der Antworten, welche die Teilnahmebereitschaft als sehr niedrig einstufen, liegt bei 6,6 %.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Sehr Hoch*) und die größte bei 5 (Skalenwert *Sehr Niedrig*), was einer Spannweite von 4 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 4 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 229 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.1 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 80 dargestellte Distributionsergebnis.



	sehr niedrig	niedrig	mittel	hoch	sehr hoch
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	9	19	41	29	8
500 oder mehr MitarbeiterInnen	6	43	51	15	7

Abbildung 80: Frage D1.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 228 von 75,5 % (228) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 74 von 24,5 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.4.2 Frage 27 (D1.2)

Frage D1.2 enthielt insgesamt sieben Unterfragen, in welchen die TeilnehmerInnen bewerten sollten, inwiefern Betriebssport generell ein geeignetes Instrument ist um die jeweils vorgegebenen Annahmen zu erfüllen. Die in Abbildung 81 bis Abbildung 93 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage D1.2 bzw. ihren Unterfragen stellten bipolare endpunktbenannte Skalen mit einer ungeraden Anzahl von sieben Stufen dar, weshalb die Analyse der Antworten auf einem ordinalen Skalenniveau erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

Frage D1.2_1 generierte 223 gültige Antworten von 223 TeilnehmerInnen, was 73,8 % der Stichprobe entsprach. 79 TeilnehmerInnen und somit 26,2 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

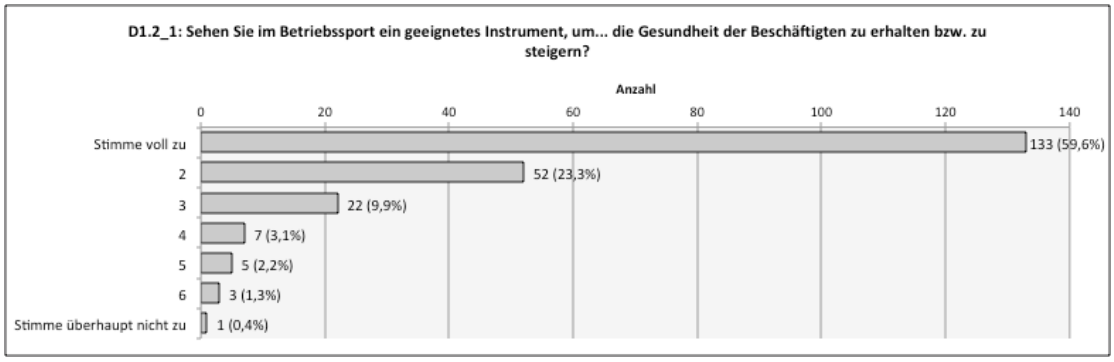


Abbildung 81: Frage D1.2_1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

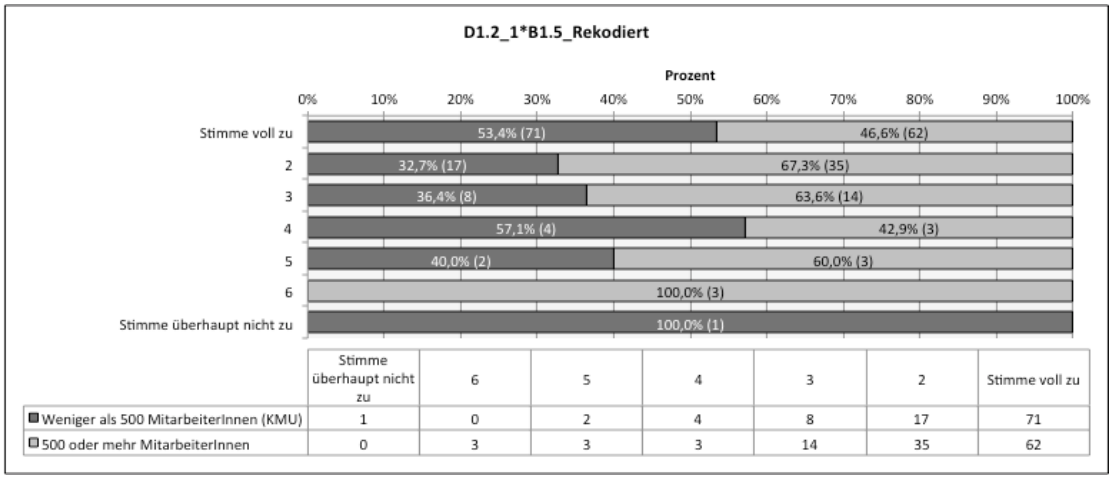
Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 223 von 73,8 % (223) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 79 von 26,2 % (79) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Die Mehrheit der TeilnehmerInnen stimmte mit 59,6 % der Aussage, dass Betriebssport generell ein geeignetes Instrument ist, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern, in vollem Maße zu. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 1 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. 23,3 % antworteten mit dem Skalenwert 2, 22 % mit dem Skalenwert 3. Nur 0,4 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage überhaupt nicht zu.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Stimme voll zu*) und die größte bei 7 (Skalenwert *Stimmer überhaupt nicht zu*), was einer Spannweite von 6 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 1 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 1 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 223 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.2_1 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 82 dargestellte Distributionsergebnis.



	Stimme überhaupt nicht zu	6	5	4	3	2	Stimme voll zu
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	1	0	2	4	8	17	71
500 oder mehr MitarbeiterInnen	0	3	3	3	14	35	62

Abbildung 82: Frage D1.2_1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 223 von 73,8 % (223) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 79 von 26,2 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage D1.2_2 generierte 223 gültige Antworten von 223 TeilnehmerInnen, was 73,8 % der Stichprobe entsprach. 79 TeilnehmerInnen und somit 26,2 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

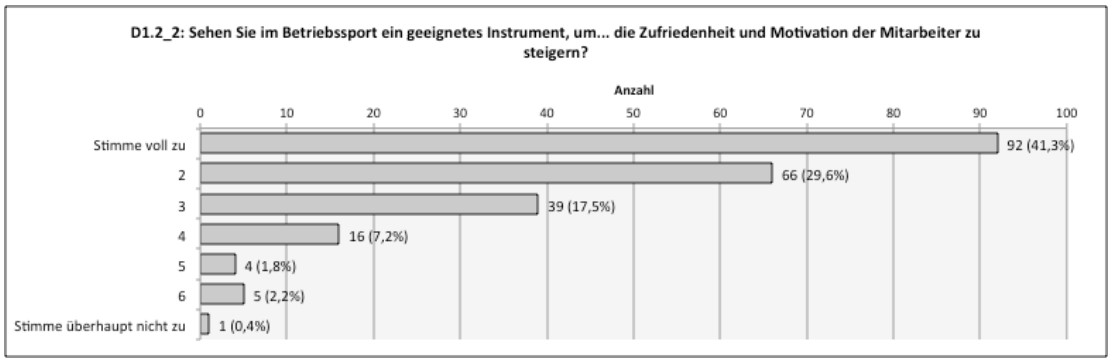


Abbildung 83: Frage D1.2_2. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

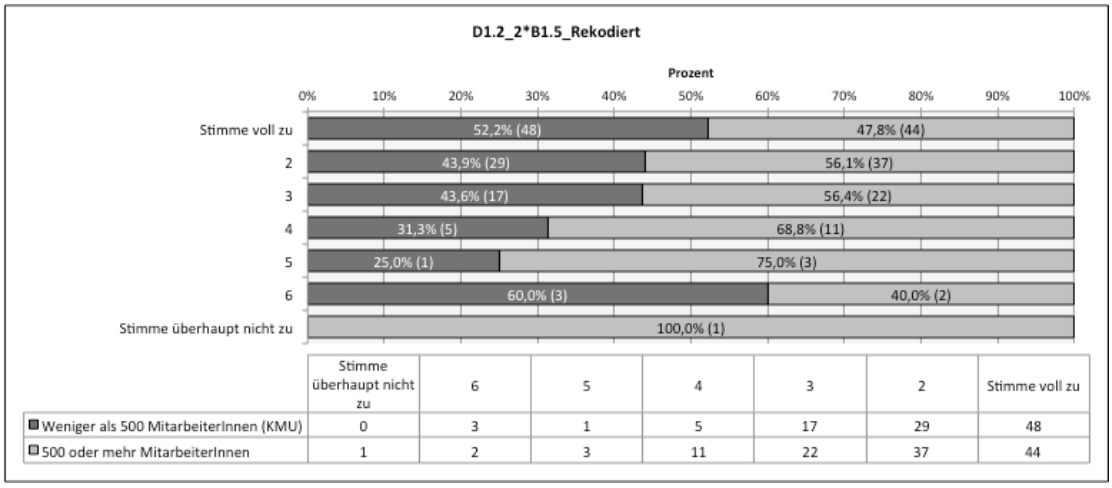
Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 223 von 73,8 % (223) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 79 von 26,2 % (79) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Die Mehrheit der TeilnehmerInnen stimmte mit 41,3 % der Aussage in vollem Maße zu, dass Betriebssport generell ein geeignetes Instrument ist, um die Zufriedenheit und Motivation der MitarbeiterInnen zu steigern. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 1 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. 29,6 % antworteten mit dem Skalenwert 2, 17,5 % mit dem Skalenwert 3. Nur 0,4 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage überhaupt nicht zu.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Stimme voll zu*) und die größte bei 7 (Skalenwert *Stimmer überhaupt nicht zu*), was einer Spannweite von 6 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 1 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 223 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.2_2 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 84 dargestellte Distributionsergebnis.



	Stimme überhaupt nicht zu	6	5	4	3	2	Stimme voll zu
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	0	3	1	5	17	29	48
500 oder mehr MitarbeiterInnen	1	2	3	11	22	37	44

Abbildung 84: Frage D1.2_2. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 223 von 73,8 % (223) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 79 von 26,2 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage D1.2_3 generierte 221 gültige Antworten von 221 TeilnehmerInnen, was 73,2 % der Stichprobe entsprach. 81 TeilnehmerInnen und somit 26,8 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

18,1 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage in vollem Maße zu, dass Betriebssport generell ein geeignetes Instrument ist, um die Produktivität der MitarbeiterInnen zu steigern. 21,7 % antworteten mit dem Skalenwert 2, 27,6 % und somit die Mehrheit der TeilnehmerInnen mit dem Skalenwert 3. Diese Mehrheit wird durch den errechneten Modalwert von 3 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. Der mittlere und somit unentschlossene Skalenwert 4 wurde von 21,7 % der TeilnehmerInnen ausgewählt. Im Spektrum der Nicht-Zustimmung gaben 4,5 % der TeilnehmerInnen den Skalenwert 5 an, 5,4 % den Skalenwert 6 und lediglich 0,9 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage überhaupt nicht zu.

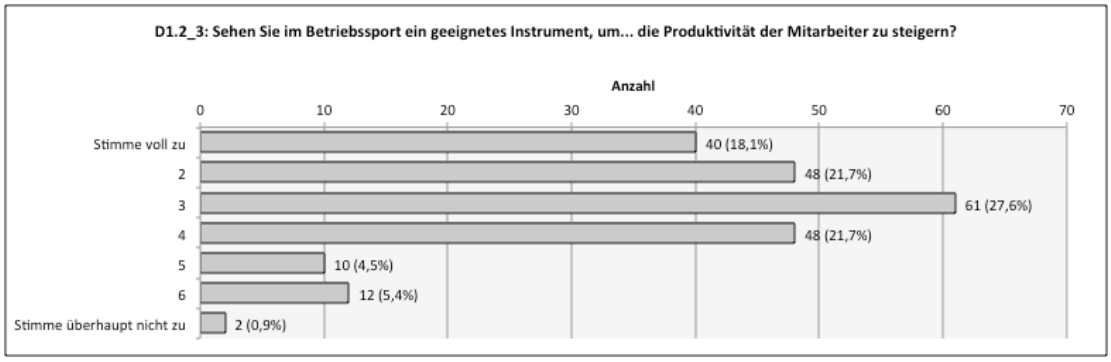


Abbildung 85: Frage D1.2_3. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 221 von 73,2 % (221) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 81 von 26,8 % (81) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Stimme voll zu*) und die größte bei 7 (Skalenwert *Stimmer überhaupt nicht zu*), was einer Spannweite von 6 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 4 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 221 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.2_3 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 86 dargestellte Distributionsergebnis.

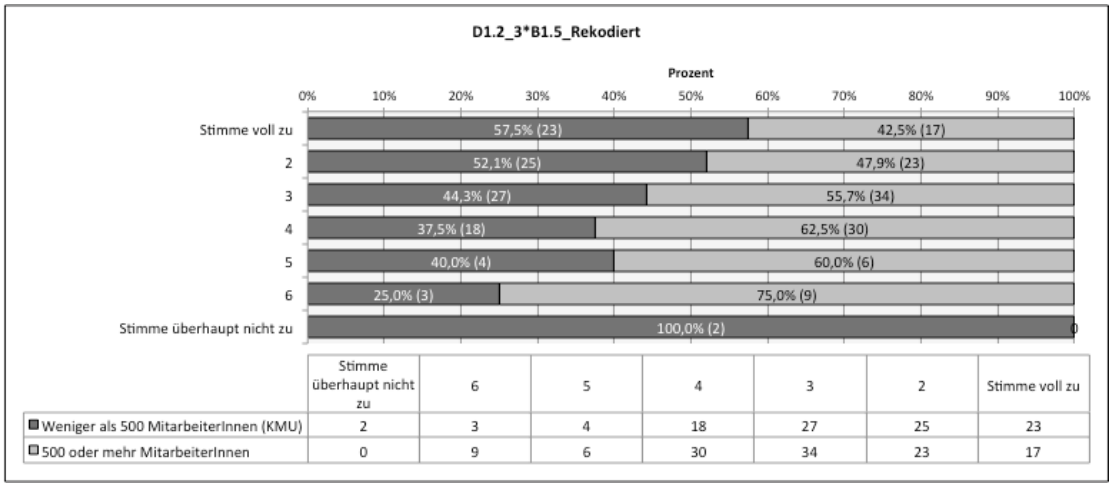


Abbildung 86: Frage D1.2_3. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 221 von 73,2 % (221) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 81 von 26,8 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage D1.2_4 generierte 222 gültige Antworten von 222 TeilnehmerInnen, was 73,5 % der Stichprobe entsprach. 78 TeilnehmerInnen und somit 26,5 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

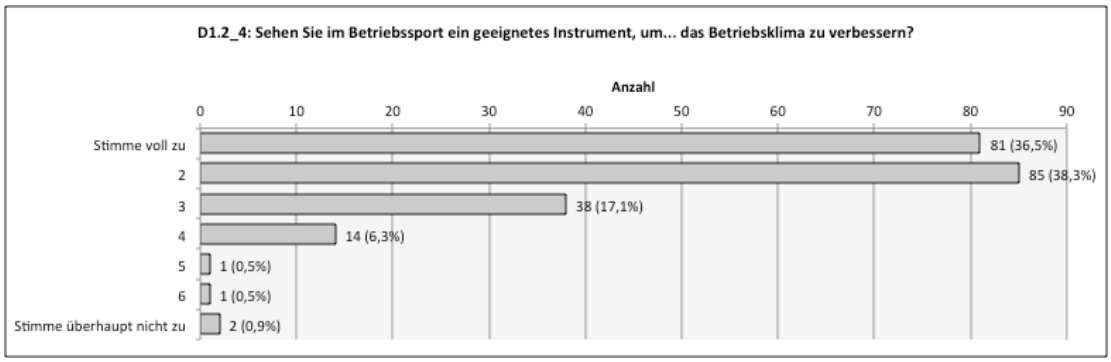


Abbildung 87: Frage D1.2_4. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 222 von 73,5 % (222) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 80 von 26,5 % (80) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

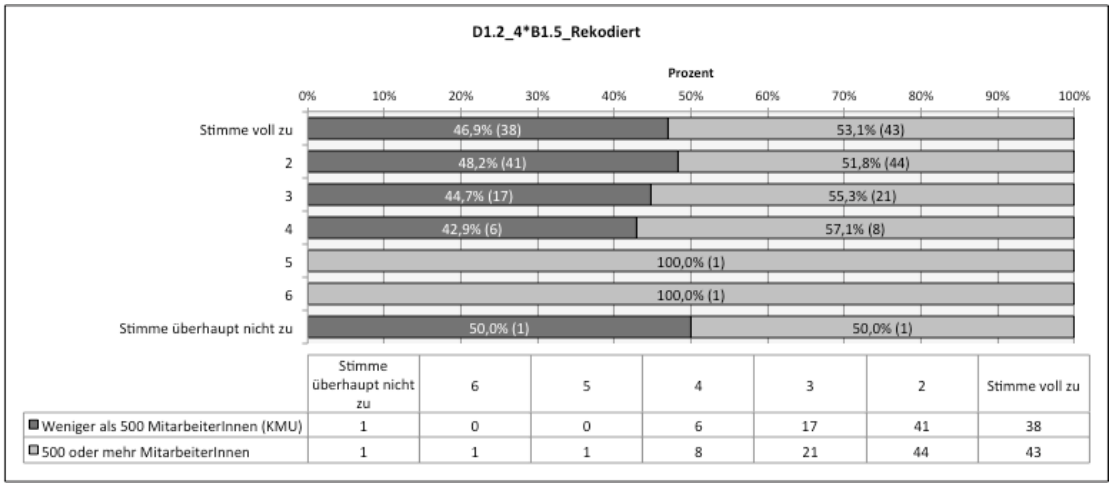
36,5 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage in vollem Maße zu, dass Betriebssport generell ein geeignetes Instrument ist, um das Betriebsklima zu verbessern. 38,3 % und

somit die Mehrheit der TeilnehmerInnen antworteten mit dem Skalenwert 2. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. 17,1 % antworteten mit dem Skalenwert 3. Der mittlere und somit unentschlossene Skalenwert 4 wurde von 6,3 % der TeilnehmerInnen ausgewählt. Lediglich 0,9 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage überhaupt nicht zu.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Stimme voll zu*) und die größte bei 7 (Skalenwert *Stimmer überhaupt nicht zu*), was einer Spannweite von 6 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 1 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 222 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.2_4 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 88 dargestellte Distributionsergebnis.



	Stimme überhaupt nicht zu	6	5	4	3	2	Stimme voll zu
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	1	0	0	6	17	41	38
500 oder mehr MitarbeiterInnen	1	1	1	8	21	44	43

Abbildung 88: Frage D1.2_4. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 222 von 73,5 % (222) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 80 von 26,5 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage D1.2_5 generierte 222 gültige Antworten von 222 TeilnehmerInnen, was 73,5 % der Stichprobe entsprach. 80 TeilnehmerInnen und somit 26,5 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

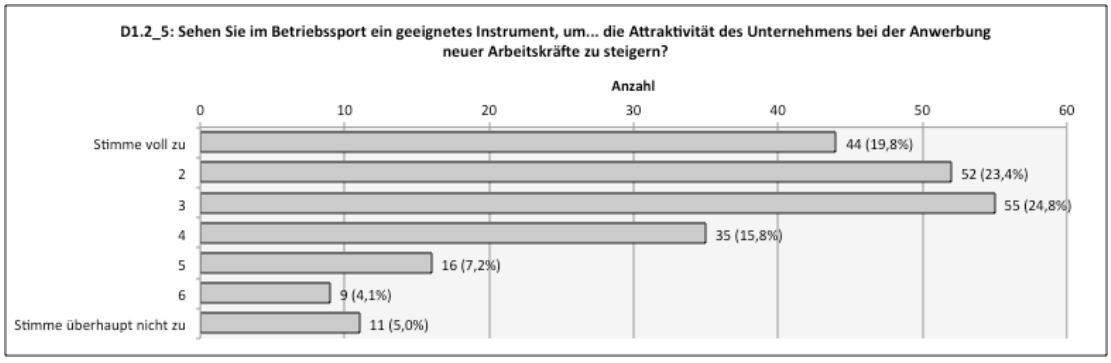


Abbildung 89: Frage D1.2_5. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 222 von 73,5 % (222) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 80 von 26,5 % (80) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

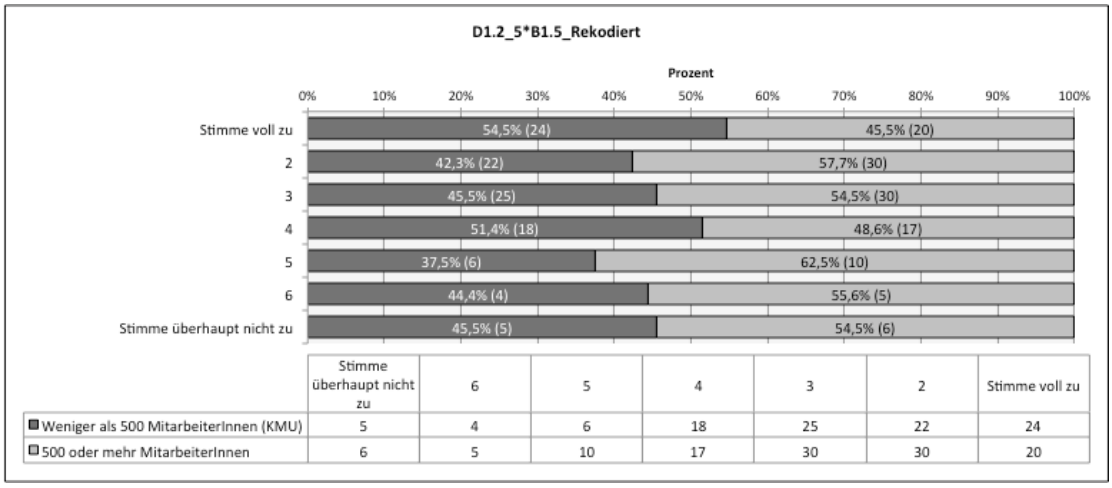
19,8 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage in vollem Maße zu, dass Betriebssport generell ein geeignetes Instrument ist, um die Attraktivität des Unternehmens bei der An-

werbung neuer Arbeitskräfte zu steigern. 23,4 % antworteten mit dem Skalenwert 2 und 24,8 % und somit die Mehrheit der TeilnehmerInnen mit dem Skalenwert 3. Diese Mehrheit wird durch den errechneten Modalwert von 3 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. Der mittlere und somit unentschlossene Skalenwert 4 wurde von 15,8 % der TeilnehmerInnen ausgewählt. Im Spektrum der Nicht-Zustimmung gaben 7,2 % der TeilnehmerInnen den Skalenwert 5 an, 4,1 % den Skalenwert 6 und 5 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage überhaupt nicht zu.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Stimme voll zu*) und die größte bei 7 (Skalenwert *Stimmer überhaupt nicht zu*), was einer Spannweite von 6 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 4 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 222 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.2_5 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 90 dargestellte Distributionsergebnis.



	Stimme überhaupt nicht zu	6	5	4	3	2	Stimme voll zu
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	5	4	6	18	25	22	24
500 oder mehr MitarbeiterInnen	6	5	10	17	30	30	20

Abbildung 90: Frage D1.2_5. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 222 von 73,5 % (222) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 80 von 26,5 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage D1.2_6 generierte 221 gültige Antworten von 221 TeilnehmerInnen, was 73,2 % der Stichprobe entsprach. 81 TeilnehmerInnen und somit 26,8 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

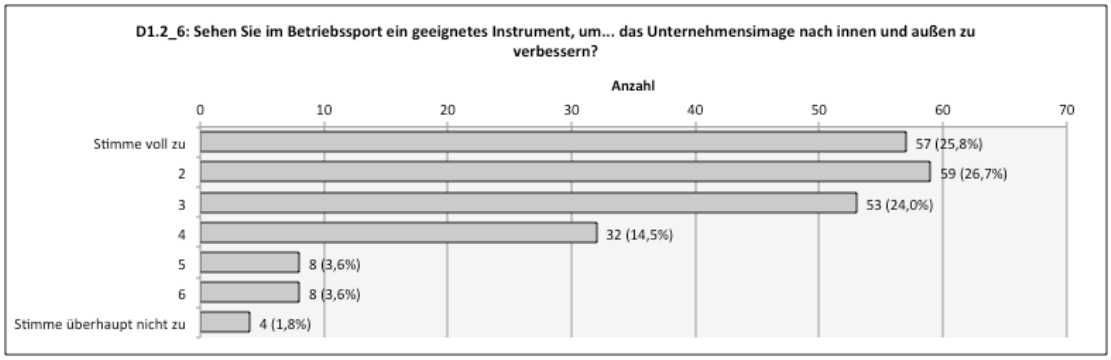


Abbildung 91: Frage D1.2_6. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

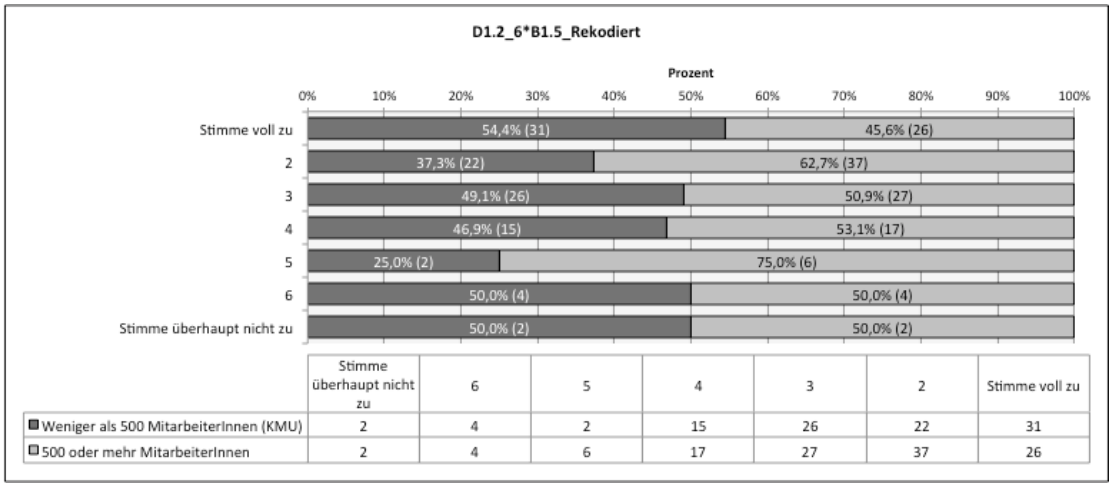
Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 221 von 73,2 % (221) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 81 von 26,8 % (81) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

25,8 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage in vollem Maße zu, dass Betriebssport generell ein geeignetes Instrument ist, um das Unternehmensimage nach innen und außen zu verbessern. 26,7 % und somit die Mehrheit der TeilnehmerInnen antworteten mit dem Skalenwert 2. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. 24 % antworteten mit dem Skalenwert 3. Der mittlere und somit unentschlossene Skalenwert 4 wurde von 14,5 % der TeilnehmerInnen ausgewählt. Im Spektrum der Nicht-Zustimmung gaben 3,6 % der TeilnehmerInnen den Skalenwert 5 an, 3,6 % % den Skalenwert 6 und lediglich 1,8 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage überhaupt nicht zu.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Stimme voll zu*) und die größte bei 7 (Skalenwert *Stimmer überhaupt nicht zu*), was einer Spannweite von 6 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 1 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 221 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.2_6 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 92 dargestellte Distributionsergebnis.



	Stimme überhaupt nicht zu	6	5	4	3	2	Stimme voll zu
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	2	4	2	15	26	22	31
500 oder mehr MitarbeiterInnen	2	4	6	17	27	37	26

Abbildung 92: Frage D1.2_6. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 221 von 73,2 % (221) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 81 von 26,8 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage D1.2_7 generierte 223 gültige Antworten von 223 TeilnehmerInnen, was 73,8 % der Stichprobe entsprach. 79 TeilnehmerInnen und somit 26,2 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

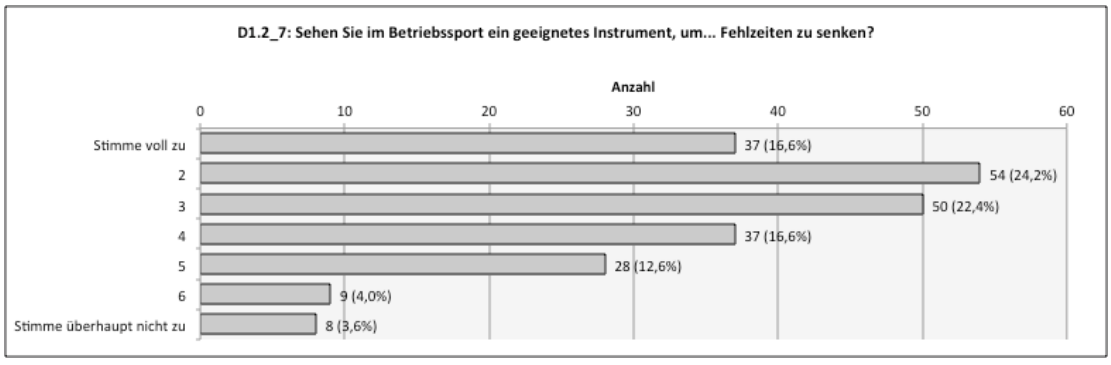


Abbildung 93: Frage D1.2_7. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

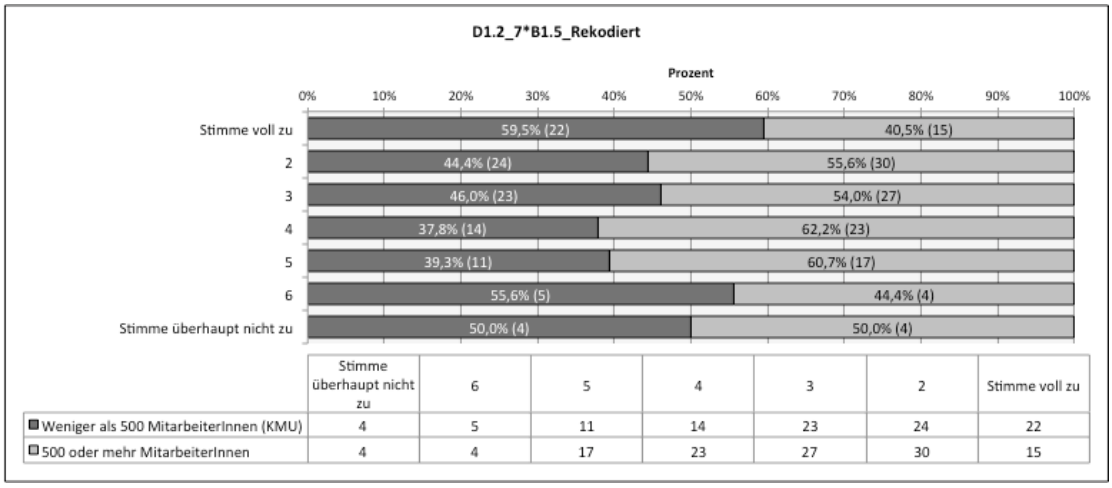
Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 223 von 73,8 % (223) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 79 von 26,2 % (79) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

16,6 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage in vollem Maße zu, dass Betriebssport generell ein geeignetes Instrument ist, um Fehlzeiten zu senken. 24,2 % und somit die Mehrheit der TeilnehmerInnen antworteten mit dem Skalenwert 2. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. 22,4 % antworteten mit dem Skalenwert 3. Der mittlere und somit unentschlossene Skalenwert 4 wurde von 16,6 % der TeilnehmerInnen ausgewählt. Im Spektrum der Nicht-Zustimmung gaben 12,6 % der TeilnehmerInnen den Skalenwert 5 an, 4 % den Skalenwert 6 und lediglich 3,6 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage überhaupt nicht zu.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Stimme voll zu*) und die größte bei 7 (Skalenwert *Stimmer überhaupt nicht zu*), was einer Spannweite von 6 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 4 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 223 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.2_7 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 94 dargestellte Distributionsergebnis.



	Stimme überhaupt nicht zu	6	5	4	3	2	Stimme voll zu
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	4	5	11	14	23	24	22
500 oder mehr MitarbeiterInnen	4	4	17	23	27	30	15

Abbildung 94: Frage D1.2_7. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 223 von 73,8 % (223) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 79 von 26,2 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.4.3 Frage 28 (D1.2.1)

Frage D1.2.1 enthielt insgesamt sieben Unterfragen, in welchen die TeilnehmerInnen bewerten sollten, inwiefern Betriebssport in ihrem eigenen Unternehmen ein geeignetes Instrument ist, um die jeweils vorgegebenen Annahmen zu erfüllen. Die in Abbildung 95 bis Abbildung 107 sowie Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage D1.2.1 bzw. ihren Unterfragen stellten bipolare endpunktbenannte Skalen mit einer ungeraden Anzahl von sieben Stufen dar, weshalb die Analyse der Antworten auf einem ordinalen Skalenniveau erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

Frage D1.2.1_1 generierte 200 gültige Antworten von 200 TeilnehmerInnen, was 66,2 % der Stichprobe entsprach. 102 TeilnehmerInnen und somit 33,8 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

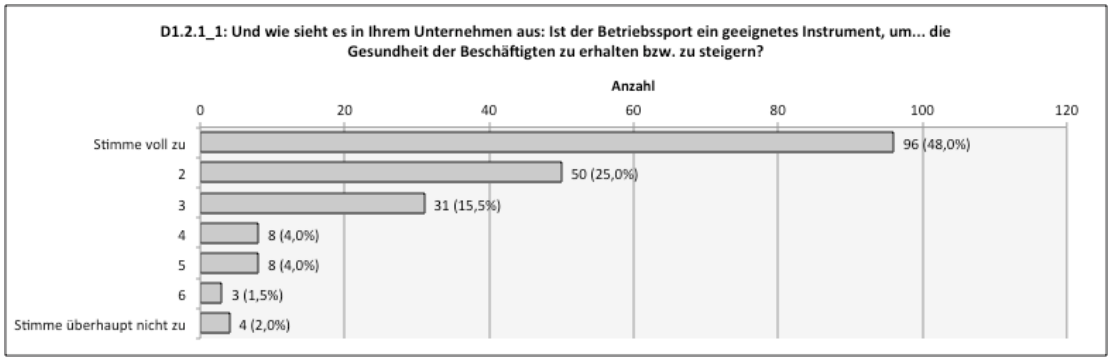


Abbildung 95: Frage D1.2.1_1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

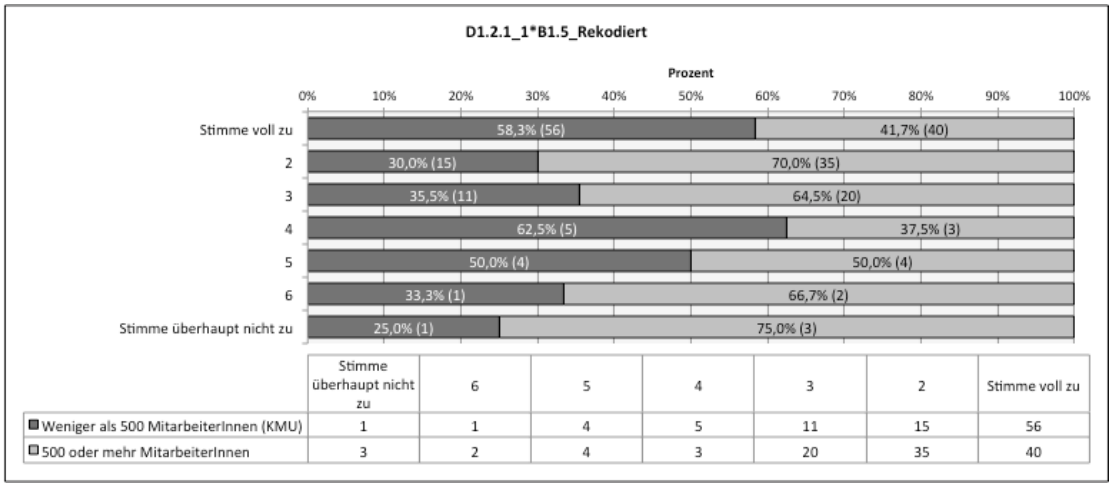
Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 200 von 66,2 % (200) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 102 von 33,8 % (102) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

48 % der TeilnehmerInnen und somit die Mehrheit der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage in vollem Maße zu, dass Betriebssport im eigenen Unternehmen ein geeignetes Instrument ist, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 1 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. 25 % antworteten mit dem Skalenwert 2 und 15,5 % mit dem Skalenwert 3. Der mittlere und somit unentschlossene Skalenwert 4 wurde von 4 % der TeilnehmerInnen ausgewählt. Im Spektrum der Nicht-Zustimmung gaben 4 % der TeilnehmerInnen den Skalenwert 5 an, 1,5 % den Skalenwert 6 und lediglich 2 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage überhaupt nicht zu.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Stimme voll zu*) und die größte bei 7 (Skalenwert *Stimmer überhaupt nicht zu*), was einer Spannweite von 6 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 1 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 200 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.2.1_1 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 96 dargestellte Distributionsergebnis.



	Stimme überhaupt nicht zu	6	5	4	3	2	Stimme voll zu
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	1	1	4	5	11	15	56
500 oder mehr MitarbeiterInnen	3	2	4	3	20	35	40

Abbildung 96: Frage D1.2.1_1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 200 von 66,2 % (200) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 102 von 33,8 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage D1.2.1_2 generierte 199 gültige Antworten von 199 TeilnehmerInnen, was 65,9 % der Stichprobe entsprach. 103 TeilnehmerInnen und somit 34,1 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

31,7 % der TeilnehmerInnen und somit die Mehrheit der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage in vollem Maße zu, dass Betriebssport im eigenen Unternehmen ein geeignetes Instrument ist, um die Zufriedenheit und Motivation der MitarbeiterInnen zu steigern. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 1 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. 30,2 % antworteten mit dem Skalenwert 2 und 23,1 % mit dem Skalenwert 3. Der mittlere und somit unentschlossene Skalenwert 4 wurde von 7,5 % der TeilnehmerInnen ausgewählt. Im Spektrum der Nicht-Zustimmung gaben 3,5 % der TeilnehmerInnen den Skalenwert 5 an, 2,5 % den Skalenwert 6 und lediglich 1,5 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage überhaupt nicht zu.

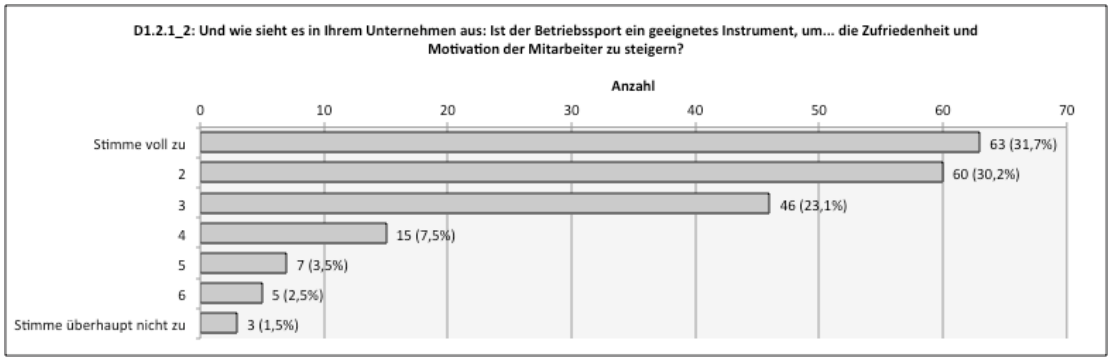


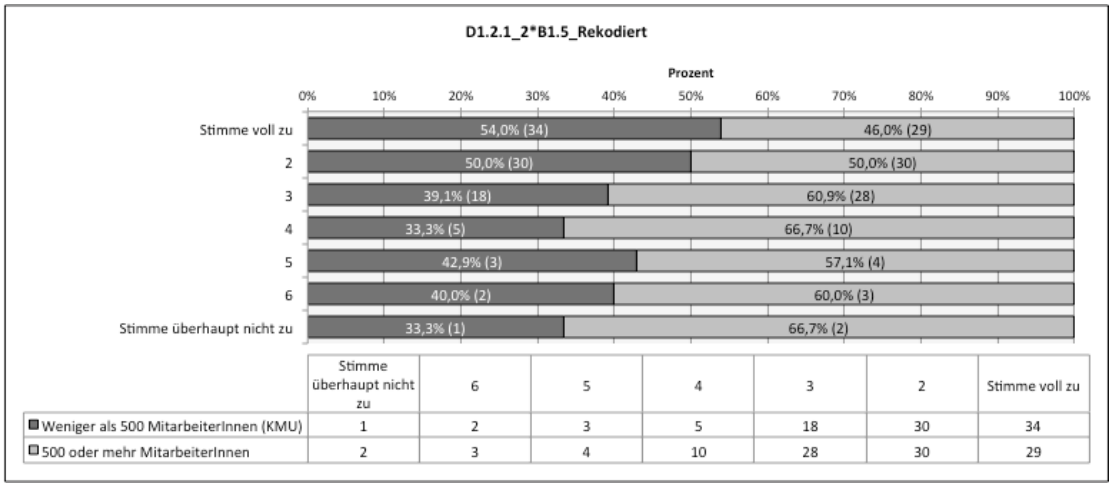
Abbildung 97: Frage D1.2.1_2. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 199 von 65,9 % (199) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 103 von 34,1 % (103) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Stimme voll zu*) und die größte bei 7 (Skalenwert *Stimmer überhaupt nicht zu*), was einer Spannweite von 6 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 1 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 199 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.2.1_2 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 98 dargestellte Distributionsergebnis.



	Stimme überhaupt nicht zu	6	5	4	3	2	Stimme voll zu
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	1	2	3	5	18	30	34
500 oder mehr MitarbeiterInnen	2	3	4	10	28	30	29

Abbildung 98: Frage D1.2.1_2. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 199 von 65,9 % (199) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 103 von 34,1 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage D1.2.1_3 generierte 201 gültige Antworten von 201 TeilnehmerInnen, was 66,6 % der Stichprobe entsprach. 101 TeilnehmerInnen und somit 33,4 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

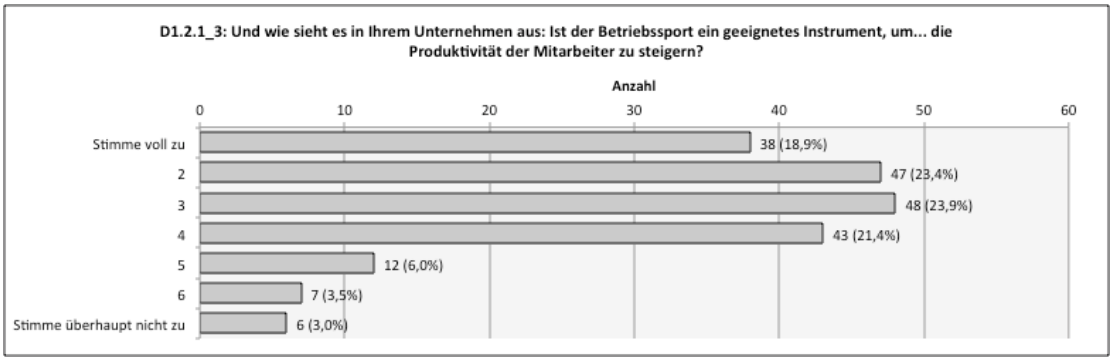


Abbildung 99: Frage D1.2.1_3. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

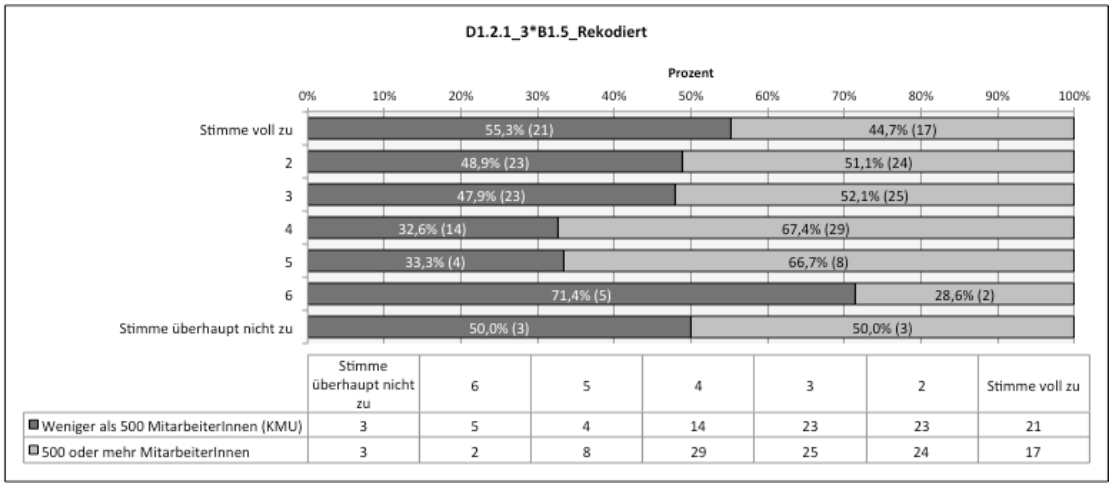
Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 201 von 66,6 % (201) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 101 von 33,4 % (101) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

18,9 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage in vollem Maße zu, dass Betriebssport im eigenen Unternehmen ein geeignetes Instrument ist, um die Produktivität der MitarbeiterInnen zu steigern. 23,4 % antworteten mit dem Skalenwert 2 und 23,9 % und somit die Mehrheit der TeilnehmerInnen mit dem Skalenwert 3. Diese Mehrheit wird durch den errechneten Modalwert von 3 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. Der mittlere und somit unentschlossene Skalenwert 4 wurde von 21,4 % der TeilnehmerInnen ausgewählt. Im Spektrum der Nicht-Zustimmung gaben 6 % der TeilnehmerInnen den Skalenwert 5 an, 3,5 % den Skalenwert 6 und lediglich 3 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage überhaupt nicht zu.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Stimme voll zu*) und die größte bei 7 (Skalenwert *Stimmer überhaupt nicht zu*), was einer Spannweite von 6 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 4 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab ein Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 201 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.2.1_3 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 100 dargestellte Distributionsergebnis.



	Stimme überhaupt nicht zu	6	5	4	3	2	Stimme voll zu
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	3	5	4	14	23	23	21
500 oder mehr MitarbeiterInnen	3	2	8	29	25	24	17

Abbildung 100: Frage D1.2.1_3. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 201 von 66,6 % (201) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 101 von 33,4 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage D1.2.1_4 generierte 199 gültige Antworten von 199 TeilnehmerInnen, was 65,9 % der Stichprobe entsprach. 103 TeilnehmerInnen und somit 34,1 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

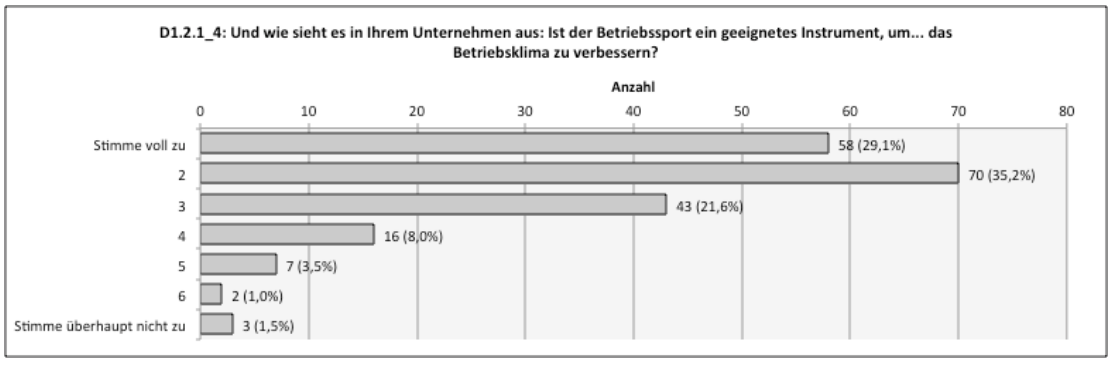


Abbildung 101: Frage D1.2.1_4. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 199 von 65,9 % (199) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten N = 103 von 34,1 % (103) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

29,1 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage in vollem Maße zu, dass Betriebssport im eigenen Unternehmen ein geeignetes Instrument ist, um das Betriebsklima zu verbessern. 35,2 % und somit die Mehrheit der TeilnehmerInnen antworteten mit dem Skalenwert 2. Diese Mehrheit wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. 21,6 % antworteten mit dem Skalenwert 3. Der mittlere und somit unentschlossene Skalenwert 4 wurde von 8 % der TeilnehmerInnen ausgewählt. Im Spektrum der Nicht-Zustimmung gaben 3,5 % der TeilnehmerInnen den Skalenwert 5 an, 1 % den Skalenwert 6 und lediglich 1,5 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage überhaupt nicht zu.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Stimme voll zu*) und die größte bei 7 (Skalenwert *Stimmer überhaupt nicht zu*), was einer Spannweite von 6 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 1 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 199 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.2.1_4 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 102 dargestellte Distributionsergebnis.

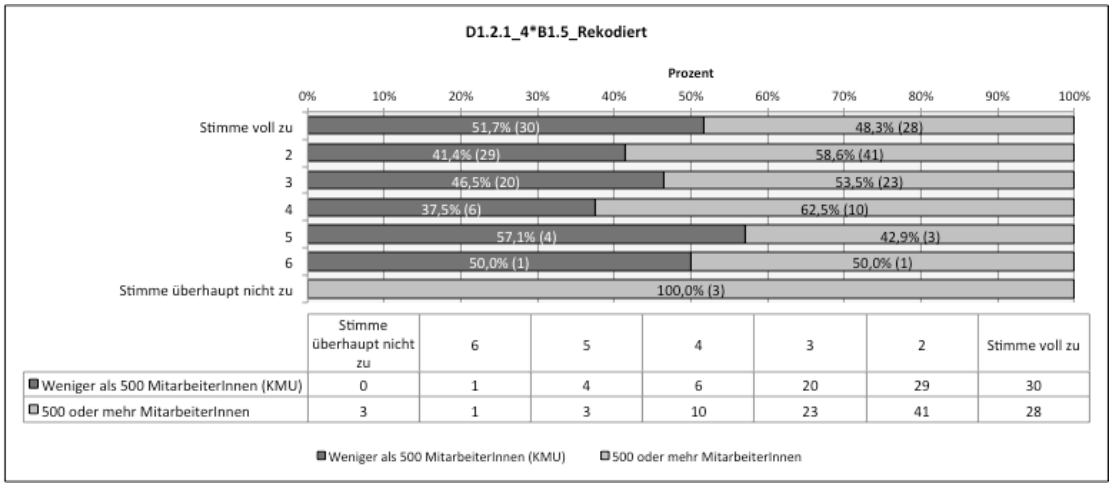


Abbildung 102: Frage D1.2.1_4. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 199 von 65,9 % (199) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 103 von 34,1 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage D1.2.1_5 generierte 199 gültige Antworten von 198 TeilnehmerInnen, was 65,6 % der Stichprobe entsprach. 104 TeilnehmerInnen und somit 34,4 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

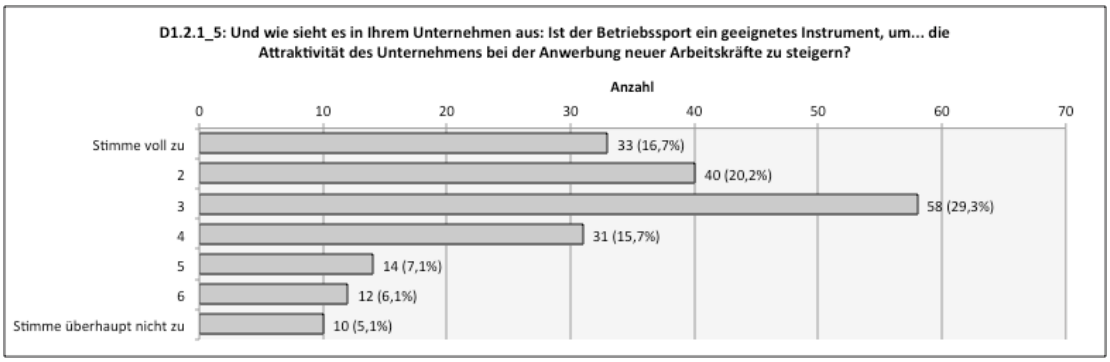


Abbildung 103: Frage D1.2.1_5. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 198 von 65,6 % (198) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 104 von 34,4 % (104) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

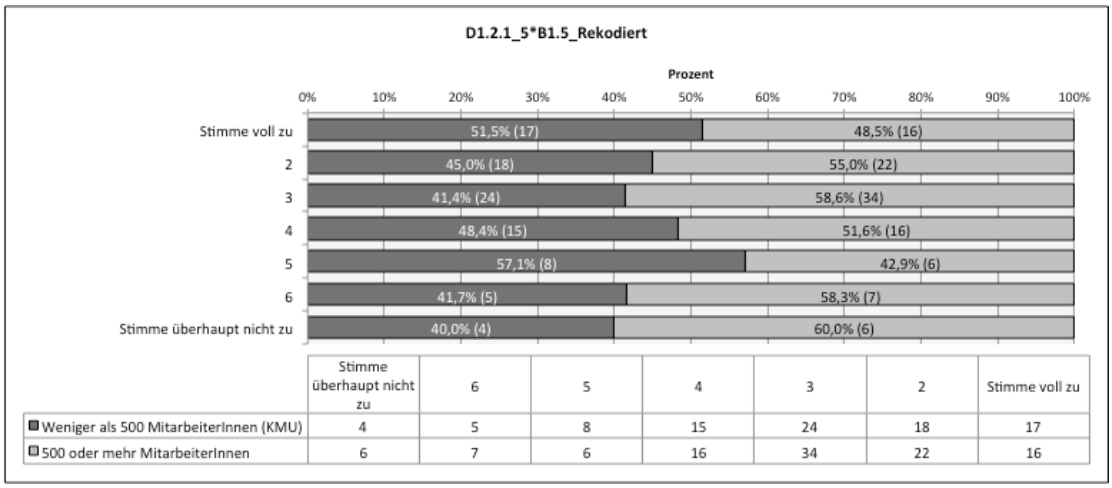
16,7 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage in vollem Maße zu, dass Betriebssport im eigenen Unternehmen ein geeignetes Instrument ist, um die Attraktivität des Unter-

nehmens bei der Anwerbung neuer Arbeitskräfte zu steigern. 20,2 % antworteten mit dem Skalenwert 2 und 29,3 % und somit die Mehrheit der TeilnehmerInnen mit dem Skalenwert 3. Diese Mehrheit wird durch den errechneten Modalwert von 3 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. Der mittlere und somit unentschlossene Skalenwert 4 wurde von 15,7 % der TeilnehmerInnen ausgewählt. Im Spektrum der Nicht-Zustimmung gaben 7,1 % der TeilnehmerInnen den Skalenwert 5 an, 6,1 % den Skalenwert 6 und 5,1 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage überhaupt nicht zu.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Stimme voll zu*) und die größte bei 7 (Skalenwert *Stimmer überhaupt nicht zu*), was einer Spannweite von 6 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 4 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 198 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.2.1_5 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 104 dargestellte Distributionsergebnis.



	Stimme überhaupt nicht zu	6	5	4	3	2	Stimme voll zu
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	4	5	8	15	24	18	17
500 oder mehr MitarbeiterInnen	6	7	6	16	34	22	16

Abbildung 104: Frage D1.2.1_5. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 198 von 65,6 % (198) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 104 von 34,4 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage D1.2.1_6 generierte 200 gültige Antworten von 200 TeilnehmerInnen, was 66,2 % der Stichprobe entsprach. 102 TeilnehmerInnen und somit 33,8 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

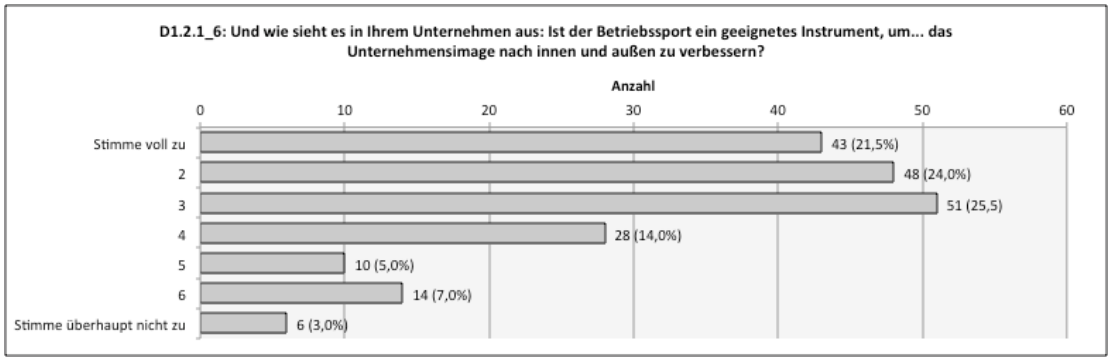


Abbildung 105: Frage D1.2.1_6. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 200 von 66,2 % (200) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 102 von 33,8 % (102) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

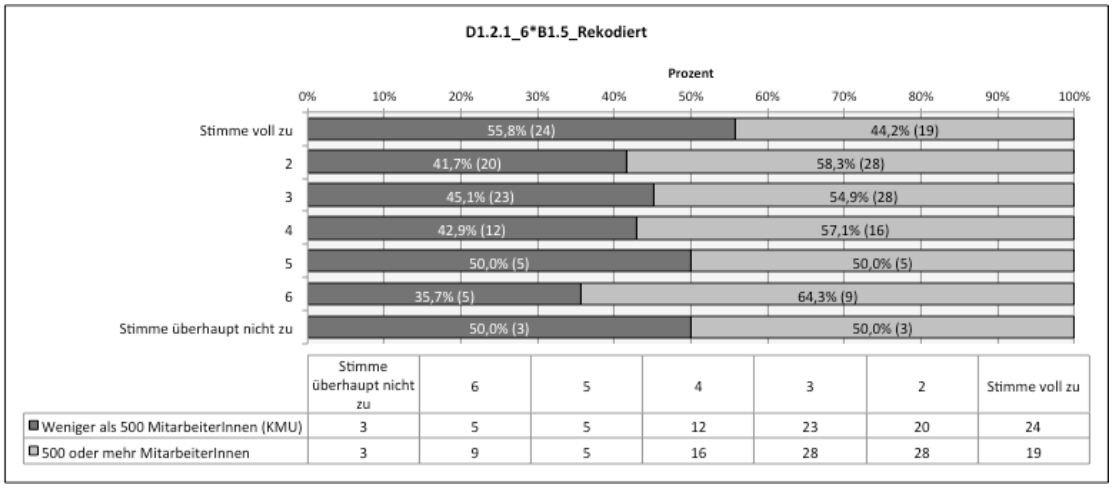
21,5 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage in vollem Maße zu, dass Betriebssport im eigenen Unternehmen ein geeignetes Instrument ist, um das Unternehmensimage nach innen und außen zu verbessern. 24 % antworteten mit dem Skalenwert 2 und 25,5 % und somit die Mehrheit der TeilnehmerInnen mit dem Skalenwert 3. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 3 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. Der mittlere und somit unentschlossene Skalenwert 4 wurde von 14 % der TeilnehmerInnen ausgewählt. Im Spektrum der Nicht-Zustimmung gaben 5 % der TeilnehmerInnen den Skalenwert 5 an, 7 % den Skalenwert 6 und nur 3 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage überhaupt nicht zu.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Stimme voll zu*) und die größte bei 7 (Skalenwert *Stimmer überhaupt nicht zu*), was einer Spannweite von 6 entspricht. Das

erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 4 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab ein Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 200 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant (p ≤ 0,001), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.2.1_6 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 106 dargestellte Distributionsergebnis.



	Stimme überhaupt nicht zu	6	5	4	3	2	Stimme voll zu
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	3	5	5	12	23	20	24
500 oder mehr MitarbeiterInnen	3	9	5	16	28	28	19

Abbildung 106: Frage D1.2.1_6. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 200 von 66,2 % (200) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 102 von 33,8 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Frage D1.2.1_7 generierte 201 gültige Antworten von 201 TeilnehmerInnen, was 66,6 % der Stichprobe entsprach. 101 TeilnehmerInnen und somit 33,4 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

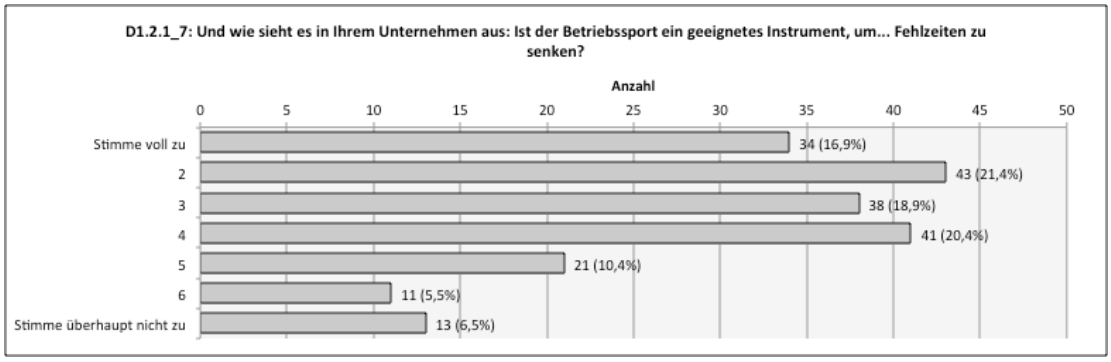


Abbildung 107: Frage D1.2.1_7. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 201 von 66,6 % (201) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 101 von 33,4 % (101) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

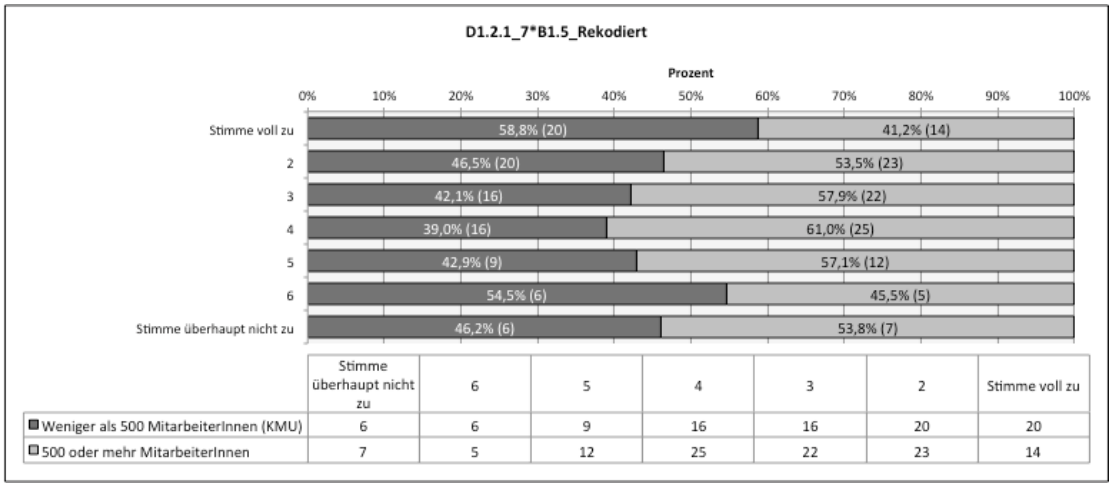
16,9 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage in vollem Maße zu, dass Betriebssport im eigenen Unternehmen ein geeignetes Instrument ist, um Fehlzeiten zu senken. 21,4 % und somit die Mehrheit der TeilnehmerInnen antworteten mit dem Skalenwert 2. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. 18,9 % antworteten mit dem Skalenwert 3. Der mittlere und somit unentschlossene Skalenwert 4 wurde von 20,4 % der TeilnehmerInnen ausgewählt. Im Spektrum der Nicht-Zustimmung gaben 10,4 % der TeilnehmerInnen den Skalenwert 5 an, 5,5 % den Skalenwert 6 und 6,5 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage überhaupt nicht zu.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Stimme voll zu*) und die größte bei 7 (Skalenwert *Stimmer überhaupt nicht zu*), was einer Spannweite von 6 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 4 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 201 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.2.1_7 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr Mitar-*

beiterInnen aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 108 dargestellte Distributionsergebnis.



	Stimme überhaupt nicht zu	6	5	4	3	2	Stimme voll zu
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	6	6	9	16	16	20	20
500 oder mehr MitarbeiterInnen	7	5	12	25	22	23	14

Abbildung 108: Frage D1.2.1_7. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 201 von 66,6 % (201) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 101 von 33,4 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.4.4 Frage 29 (D1.4)

In Frage D1.4 wurden die TeilnehmerInnen um ihre Einschätzung dahingehend gebeten, wie sich die Bedeutung des Betriebssports in ihrem Unternehmen in Zukunft entwickeln wird. Die in Abbildung 109 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage D1.4 stellten eine mehrkategoriale bipolare Ratingskala dar, wodurch die Analyse der Antworten auf einem ordinalen Skalenniveau erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

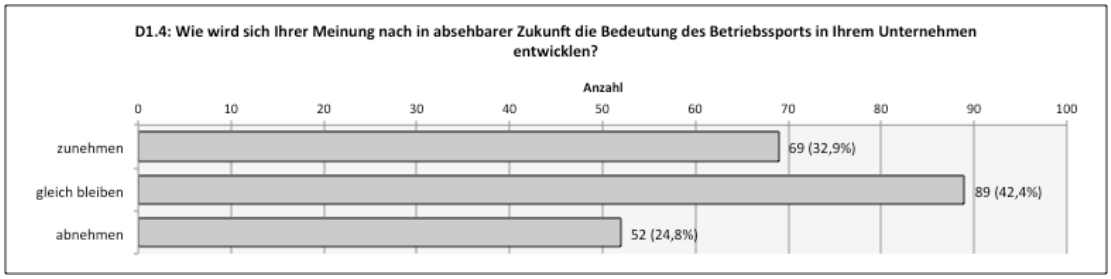


Abbildung 109: Frage D1.4. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 210 von 69,5 % (210) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 92 von 30,5 % (92) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage D1.4 generierte 210 gültige Antworten von 210 TeilnehmerInnen, was 69,5 % der Stichprobe entsprach. 92 TeilnehmerInnen und somit 30,5 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

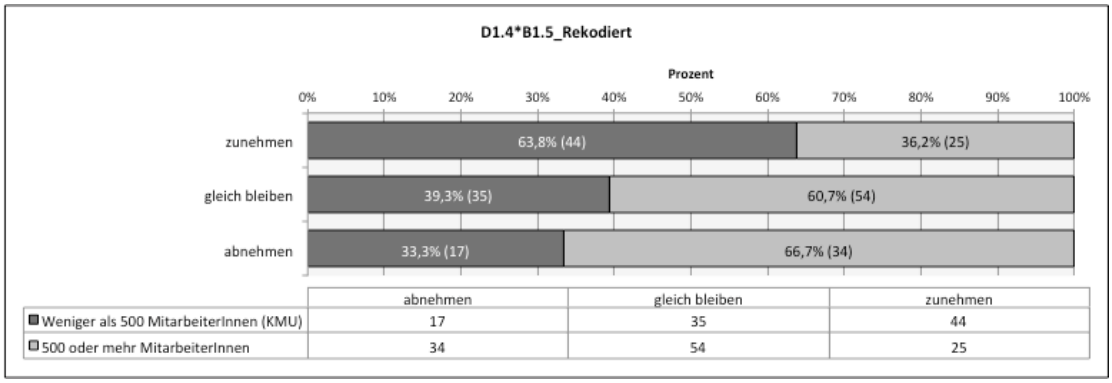
Die Mehrheit der antwortenden TeilnehmerInnen rechnet mit 42,4 % zukünftig mit einer gleichbleibenden Bedeutung des Betriebssports in ihrem Unternehmen. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. 32,9 % sagen eine zukünftig zunehmende Bedeutung des Betriebssports voraus und 24,8 % rechnen mit einer Abnahme seiner Bedeutung.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Zunehmen*) und die größte bei 3 (Skalenwert *Abnehmen*), was einer Spannweite von 2 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 1 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 2,5 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 210 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.4 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr Mitar-*

beiterInnen aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 110 dargestellte Distributionsergebnis.



	abnehmen	gleich bleiben	zunehmen
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	17	35	44
500 oder mehr MitarbeiterInnen	34	54	25

Abbildung 110: Frage D1.4. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 209 von 69,2 % (209) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 93 von 30,8 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.4.5 Frage 30 (D1.5)

In Frage D1.5 sollten die TeilnehmerInnen ihren Zufriedenheitsgrad bzgl. des Angebots an betrieblich organisiertem Sports und Bewegungsangeboten in ihrem Unternehmen angeben. Die in Abbildung 111 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage D1.5 stellten eine bipolare endpunktbenannte Skala mit einer ungeraden Anzahl von sieben Stufen dar, weshalb die Analyse der Antworten auf einem ordinalen Skalenniveau erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

Frage D1.5 generierte 210 gültige Antworten von 210 TeilnehmerInnen, was 69,5 % der Stichprobe entsprach. 92 TeilnehmerInnen und somit 30,5 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

12 % der TeilnehmerInnen gaben an, mit dem Angebot an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten in ihrem Unternehmen sehr zufrieden zu sein. 37,1 % und somit die Mehrheit der TeilnehmerInnen antworteten mit dem Skalenwert 2. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. 17,1 % antworteten mit dem Skalenwert 3. Der mittlere und somit unentschlossene Skalenwert 4 wurde von 13,8 % der TeilnehmerInnen ausgewählt. Im Spektrum der Unzu-

friedenheit gaben 10,5 % der TeilnehmerInnen den Skalenwert 5 an, 7,1 % den Skalenwert 6 und lediglich 1,9 % der TeilnehmerInnen waren mit dem Angebot überhaupt nicht zufrieden.

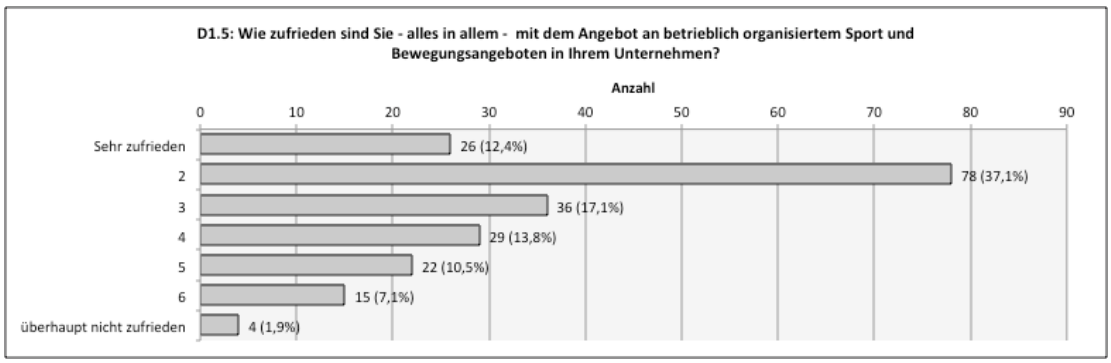


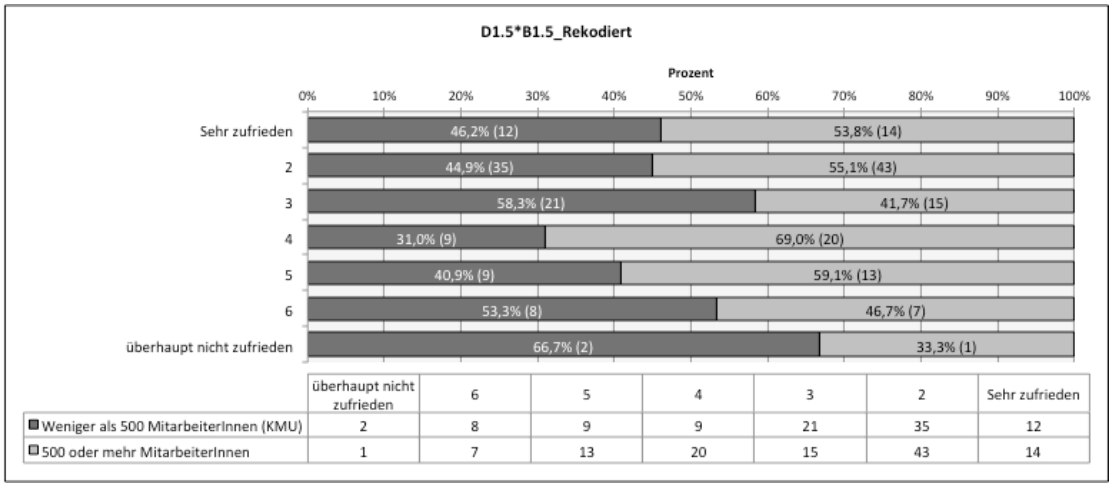
Abbildung 111: Frage D1.5. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 210 von 69,5 % (210) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 92 von 30,5 % (92) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Sehr zufrieden*) und die größte bei 7 (Skalenwert *Überhaupt nicht zufrieden*), was einer Spannweite von 6 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 3 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 4 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 210 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.5 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 112 dargestellte Distributionsergebnis.



	überhaupt nicht zufrieden	6	5	4	3	2	Sehr zufrieden
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	2	8	9	9	21	35	12
500 oder mehr MitarbeiterInnen	1	7	13	20	15	43	14

Abbildung 112: Frage D1.5. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 209 von 69,2 % (209) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 93 von 30,8 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.4.6 Frage 31 (D1.6)

In Frage D1.6 wurden die TeilnehmerInnen gefragt, ob sie anderen Unternehmen den Betriebssport, so wie er in ihrem Unternehmen angeboten wird, weiterempfehlen würden. Die in Abbildung 113 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage D1.6 stellten eine mehrkategoriale bipolare Ratingskala dar, wodurch die Analyse der Antworten auf einem ordinalen Skalenniveau erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

Frage D1.6 generierte 211 gültige Antworten von 211 TeilnehmerInnen, was 69,9 % der Stichprobe entsprach. 91 TeilnehmerInnen und somit 30,1 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Der überwiegende Anteil der TeilnehmerInnen gab mit 48,8 % an, dass sie den in ihrem Unternehmen angebotenen Betriebssport in seiner jetzigen Form wahrscheinlich anderen Unternehmen weiterempfehlen würden. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 2 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. 38,4 % der TeilnehmerInnen gaben an, dies definitiv zu tun, wohingegen 10 % wahrscheinlich keine Weiterempfehlung geben würden. Lediglich 1,9 % der TeilnehmerInnen gaben an, dass sie definitiv keine derartige Empfehlung aussprechen würden.

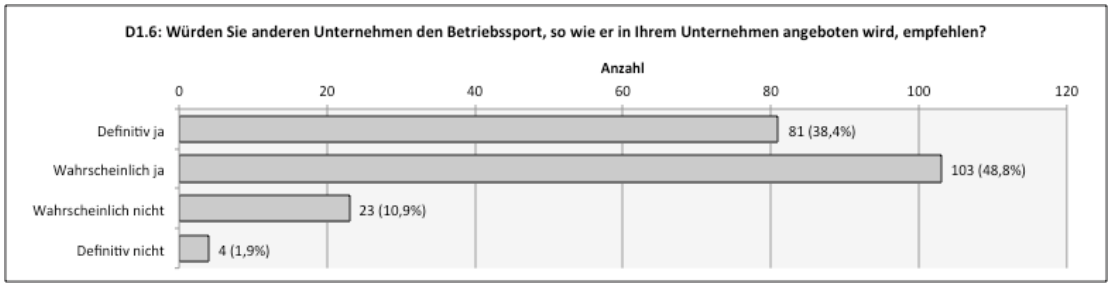


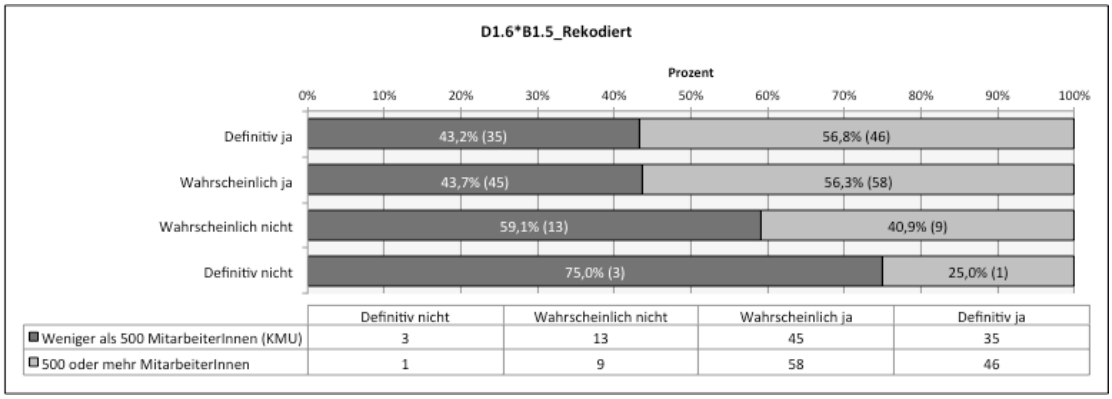
Abbildung 113: Frage D1.6. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 211 von 69,9 % (211) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 91 von 30,1 % (91) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Die kleinste abgegebene Antwort liegt bei 1 (Skalenwert *Definitiv ja*) und die größte bei 4 (Skalenwert *Definitiv nicht*), was einer Spannweite von 3 entspricht. Das erste Quartil und somit der Wert, unter welchem 25 % der Antworten liegen, wurde mit 1 berechnet. Das zweite Quartil und somit der Median, welcher den Wert darstellt, unter welchem 50 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet. Das dritte Quartil und somit der Wert, unter welchem 75 % der Antworten liegen, wurde mit 2 berechnet.

Hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung der Antworten ergab der Kolmogorow-Smirnow-Test mit einer Signifikanzkorrektur nach Lilliefors bei einer Anzahl von df = 211 vorliegenden Freiheitsgraden eine Irrtumswahrscheinlichkeit p = 0,000. Der Test ist somit für die Gesamtstichprobe höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), weshalb die empirische Verteilung signifikant von einer Normalverteilung abweicht.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.6 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 114 dargestellte Distributionsergebnis.



	Definitiv nicht	Wahrscheinlich nicht	Wahrscheinlich ja	Definitiv ja
Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	3	13	45	35
500 oder mehr MitarbeiterInnen	1	9	58	46

Abbildung 114: Frage D1.6. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 210 von 69,5 % (210) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 92 von 30,5 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.4.7 Frage 32 (D1.7)

In Frage D1.7 wurden die TeilnehmerInnen dahingehend befragt, wodurch die Teilnahmebereitschaft der MitarbeiterInnen ihres Unternehmens am Betriebssport noch weiter erhöht werden kann. Den TeilnehmerInnen wurde die Möglichkeit gegeben, in einem Fließtextfeld Antworten abzugeben, welche nicht durch vorgegebene gebundenen Antwortoptionen vordefiniert waren. Diese qualitativen Antworten wurden erfasst und mithilfe einer qualitativen Datenanalyse signiert und kategorisiert. Die hieraus resultierenden, in Abbildung 115 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage D1.7 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

Insgesamt gaben in Frage D1.7 102 der TeilnehmerInnen qualitative Fließtextantworten ab. 206 Signierung wurden insgesamt 24 neuen Antwortkategorien zugeordnet. Hierbei war mehr als eine inhaltliche Signierung pro TeilnehmerIn möglich. Alle Signierungen wurden ihrer inhaltlichen Zuordnung entsprechend in der quantitativen Analyse der Umfragedaten berücksichtigt.

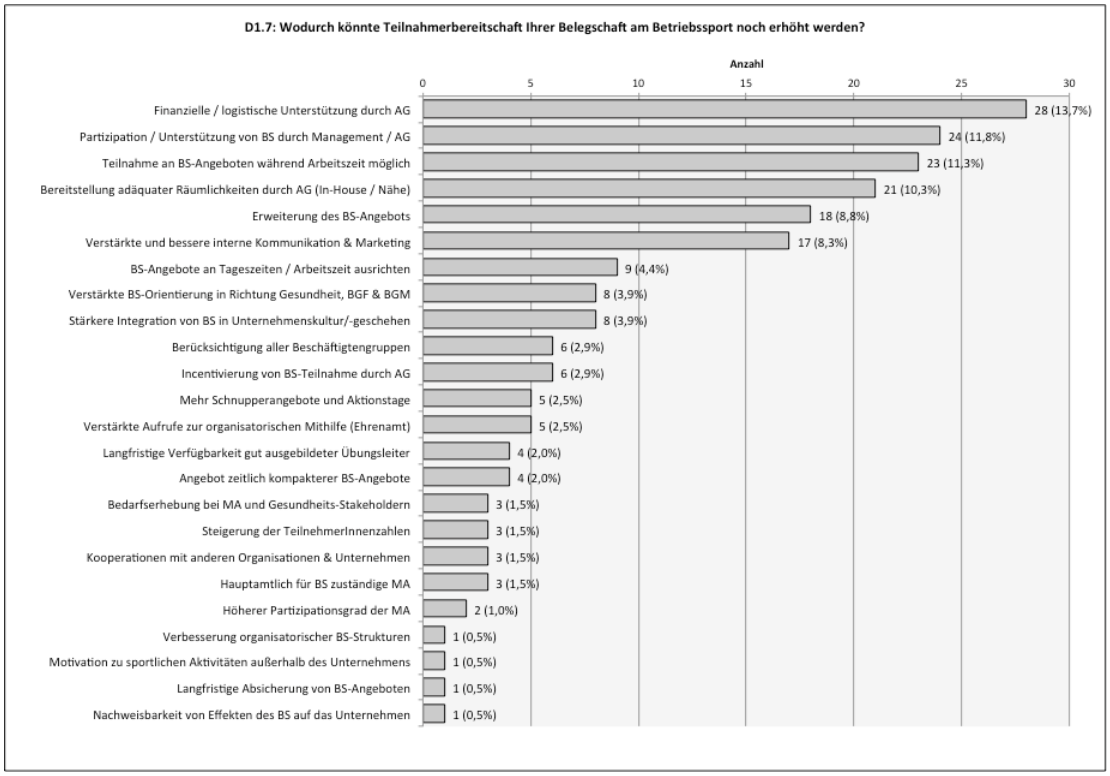


Abbildung 115: Frage D1.7. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten N = 204 von 32,8 % (99) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 203 von 67,2 % (203) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage D1.7 generierte 204 gültige Antworten von 99 TeilnehmerInnen, was 32,8 % der Stichprobe entsprach. 203 TeilnehmerInnen und somit 67,2 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

Die Mehrheit der Antworten fiel mit 13,7 % auf den Wunsch nach einer finanziellen oder logistischen Unterstützung, um die Teilnahmebereitschaft der Belegschaft am Betriebssport zu erhöhen. Dies wird durch den errechneten Modalwert von 1 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. 11,8 % der Antworten fielen zu diesem Zweck auf die Partizipation bzw. Unterstützung von Betriebssport durch das Management oder den Arbeitgeber und 11,3 % auf die Möglichkeit, während der Arbeitszeit an den Betriebssportangeboten teilzunehmen. 10,3 % der Antworten gaben an, dass die Teilnahmebereitschaft der Belegschaft erhöht werden könnte, wenn hierfür adäquate Räumlichkeiten am Arbeitsplatz oder in seiner unmittelbaren Nähe durch den Arbeitgeber bereitgestellt würden. 8,8 % der Antworten fielen auf eine Erweiterung des Betriebssportangebotes und 8,3 % auf eine ver-

stärkte und bessere interne Kommunikation, welche auch Teil von gezielten internen Marketingmaßnahmen sein kann. 4,4 % forderten für die Erhöhung der Teilnahmebereitschaft die Ausrichtung von betriebssportlichen Angeboten an der Tages- und Arbeitszeit und jeweils 3,9 % eine verstärkte Orientierung des Betriebssports in Richtung Gesundheit, BGF und BGM sowie seine stärkere Integration in die Unternehmenskultur bzw. das Unternehmensgeschehen. Lediglich 1 % der Antworten oder weniger fielen jeweils auf die Verbesserung organisatorischer Betriebssport-Strukturen, die Motivation zu sportlichen Aktivitäten außerhalb des Unternehmens, eine langfristige Absicherung von betriebssportlichen Angeboten und die Nachweisbarkeit von Effekten des Betriebssports auf das Unternehmen.

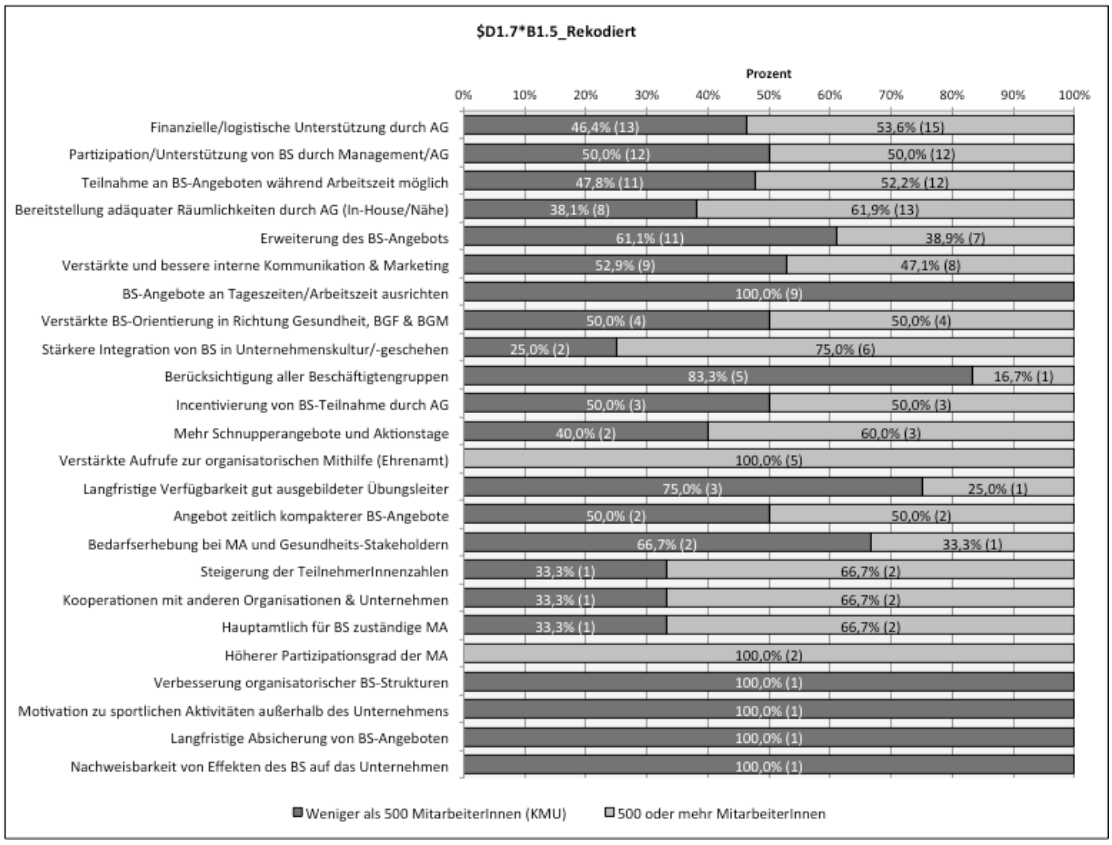


Abbildung 116: Frage D1.7. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 204 von 32,8 % (99) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 203 von 67,2 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei den aus der vorliegenden Frage generierten Antworten um ein Mehrfachantworten-Set handelt, konnte in diesem Fall keine Normalverteilungsanalyse durchgeführt werden.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.7 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 116 dargestellte Distributionsergebnis.

4.1.4.8 Frage 33 (D1.7.1)

In Frage D1.7.1 wurden die TeilnehmerInnen dahingehend befragt, wodurch die Teilnahmebereitschaft der MitarbeiterInnen ihres Unternehmens am Betriebssport geweckt werden könnte. Den TeilnehmerInnen wurde die Möglichkeit gegeben, in einem Fließtextfeld Antworten abzugeben, welche nicht durch vorgegebene gebundenen Antwortoptionen vordefiniert waren. Diese qualitativen Antworten wurden erfasst und mithilfe einer qualitativen Datenanalyse signiert und kategorisiert. Die hieraus resultierenden, in Abbildung 117 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage D1.7.1 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141).

Insgesamt gaben in Frage D1.7.1 vier der TeilnehmerInnen qualitative Fließtextantworten ab. 12 Signierung wurden insgesamt 11 neuen Antwortkategorien zugeordnet. Hierbei war mehr als eine inhaltliche Signierung pro TeilnehmerIn möglich. Alle Signierungen wurden ihrer inhaltlichen Zuordnung entsprechend in der quantitativen Analyse der Umfragedaten berücksichtigt.

Frage D1.7.1 generierte 12 gültige Antworten von 4 TeilnehmerInnen, was 1,3 % der Stichprobe entsprach. 298 TeilnehmerInnen und somit 98,7 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

16,7 % der Antworten gaben an, dass die Teilnahmebereitschaft der Belegschaft geweckt werden könnte, wenn hierfür adäquate Räumlichkeiten am Arbeitsplatz oder in seiner unmittelbaren Nähe vom Arbeitgeber bereitgestellt würden. Diese mehrheitliche Nennung wird durch den errechneten Modalwert von 5 bestätigt, welcher dieser Antwortkategorie zugeordnet ist.

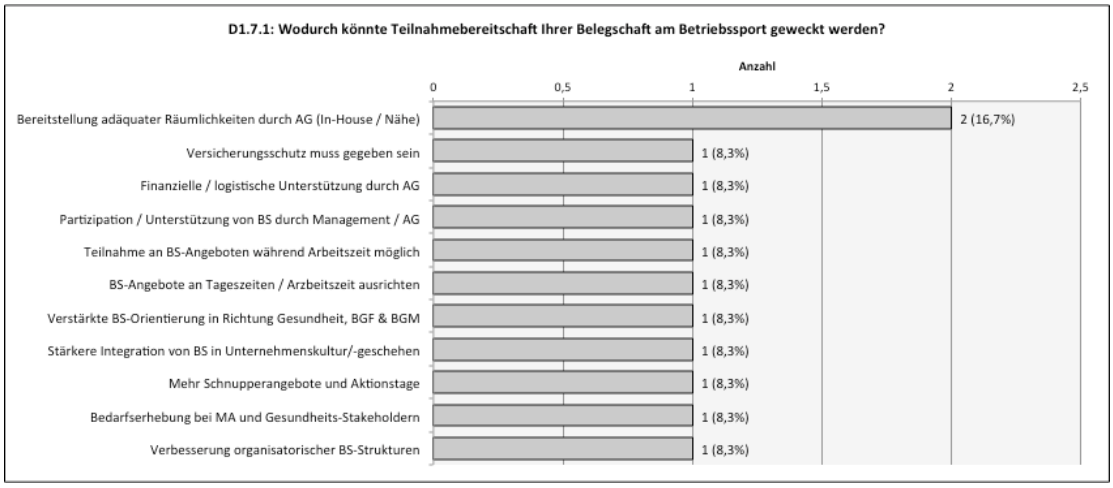


Abbildung 117: Frage D1.7.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 12 von 1,3 % (4) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 298 von 98,7 % (298) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Jeweils 8,3 % hielten hierfür einen vorhandenen Versicherungsschutz, eine finanzielle bzw. logistische Unterstützung durch den Arbeitgeber, eine Partizipation bzw. Unterstützung durch das Management oder den Arbeitgeber, die Teilnahmemöglichkeit während der Arbeitszeit, eine Ausrichtung der Angebote an der Tages- und Arbeitszeit, eine verstärkte Orientierung an den Themen Gesundheit, BGF und BGM, eine stärkere Integration in die Unternehmenskultur, ein vermehrtes Angebot von Schnupper- und Aktionstagen, eine Bedarfserhebung bei Mitarbeitern und Gesundheits-Stakeholdern und eine Verbesserung der betriebssportlichen Strukturen für notwendig.

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei den aus der vorliegenden Frage generierten Antworten um ein Mehrfachantworten-Set handelt, konnte in diesem Fall keine Normalverteilungsanalyse durchgeführt werden.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.7.1 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 118 dargestellte Distributionsergebnis.

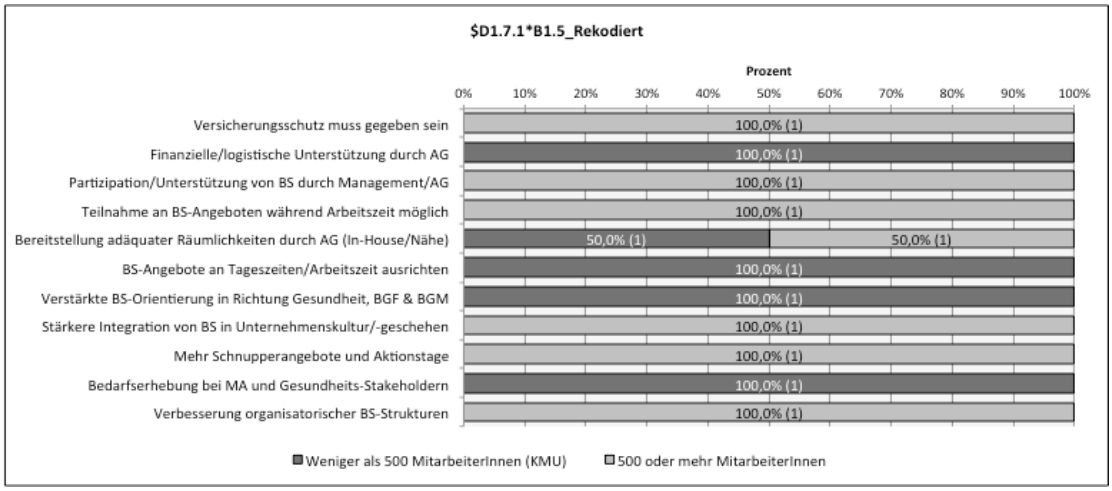


Abbildung 118: Frage D1.7.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 12 von 1,3 % (4) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 298 von 98,7 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.1.4.9 Frage 34 (D1.8)

In Frage D1.8 sollten die TeilnehmerInnen die Eigenschaften eines ihrer Meinung nach idealen Betriebssportangebotes darlegen. Die in Abbildung 119 und Anhang 4 dargestellten Antwortoptionen der Frage D1.8 wurden in gebundener Form definiert, wodurch die Analyse der Antworten auf einem nominalen Skalenniveau und somit kategorial erfolgte (siehe Tabelle 9, S. 141). Hierbei hatten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, mehrere Antworten abzugeben.

Des Weiteren wurde den TeilnehmerInnen die Möglichkeit gegeben, in einem Fließtextfeld Antworten abzugeben, welche nicht durch die vorgegebenen gebundenen Antwortoptionen abgedeckt waren. Diese qualitativen Antworten wurden erfasst und mithilfe einer qualitativen Datenanalyse signiert und kategorisiert. Insgesamt gaben in Frage D1.8 24 TeilnehmerInnen qualitative Fließtextantworten ab. Drei Signierungen konnten bereits vorhandenen Antwortkategorien zugeordnet werden, 20 Signierungen wurden insgesamt acht neuen Antwortkategorien zugeordnet, welche noch nicht durch die vorhandenen Antwortkategorien abgedeckt waren, wobei mehr als eine inhaltliche Signierung pro TeilnehmerIn möglich war. Alle Signierungen wurden ihrer inhaltlichen Zuordnung entsprechend in der quantitativen Analyse der Umfragedaten berücksichtigt.

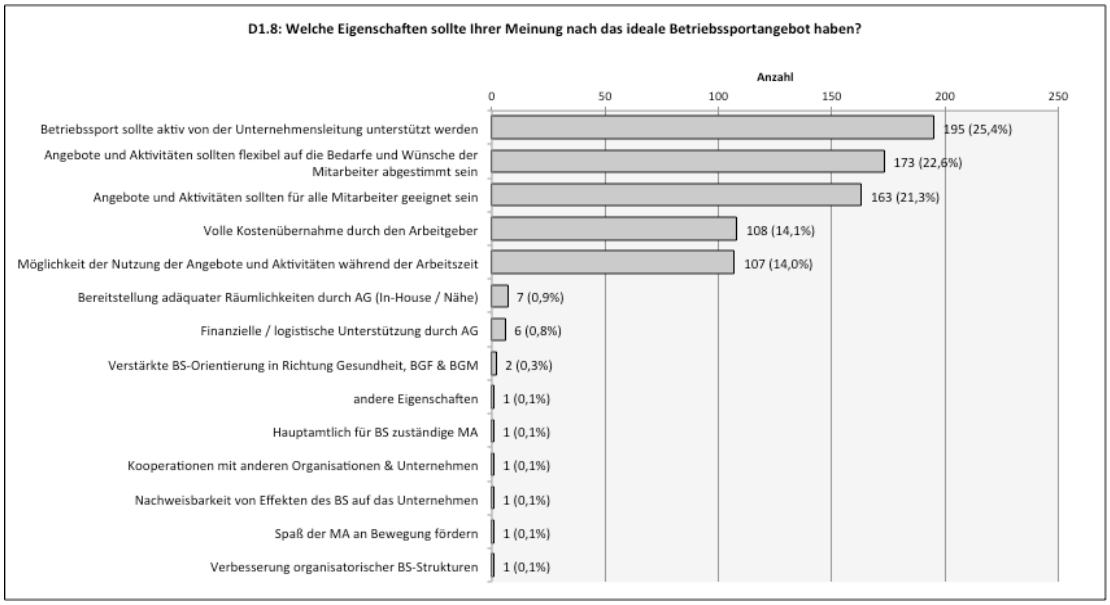


Abbildung 119: Frage D1.8. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten N = 767 von 73,2 % (221) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 81 von 26,8 % (81) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten.

Frage D1.8 generierte 767 gültige Antworten von 221 TeilnehmerInnen, was 73,2 % der Stichprobe entsprach. 81 TeilnehmerInnen und somit 26,8 % der Stichprobe gaben keine Antwort ab.

25,4 % der Antworten setzten für ein ideales Betriebssportangebot seine aktive Unterstützung durch die Unternehmensleitung voraus. Diese mehrheitliche Nennung wird durch den errechneten Modalwert von 4 bestätigt, welcher diesem Antwort-Skalenwert zugeordnet ist. 22,6 % gaben an, dass die Angebote und Aktivitäten flexibel auf die Bedarfe und Wünsche der MitarbeiterInnen abgestimmt sein müssen und 21,3 % setzten voraus, dass die Angebote und Aktivitäten auch für alle MitarbeiterInnen geeignet sind. Eine volle Kostenübernahme durch den Arbeitgeber wurde von 14,4 % als Eigenschaft eines idealen Betriebssportangebotes angesehen und 14 % hielten die Möglichkeit der Nutzung der Angebote und Aktivitäten während der Arbeitszeit für notwendig. Jeweils 0,9 % oder weniger sahen eine Bereitstellung adäquater Räumlichkeiten durch den Arbeitgeber am Arbeitsplatz oder in seiner unmittelbaren Nähe, die finanzielle bzw. logistische Unterstützung durch den Arbeitgeber, eine verstärkte Orientierung in Richtung Gesundheit, BGF und BGM, für den

Betriebssport hauptamtliche MitarbeiterInnen, Kooperationen mit anderen Organisationen und Unternehmen, eine Förderung des Spaßempfindens der MitarbeiterInnen an Bewegung, eine Verbesserung der organisatorischen Betriebssport-Strukturen als ideale Eigenschaften eines Betriebssportangebots.

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei den aus der vorliegenden Frage generierten Antworten um ein Mehrfachantworten-Set handelt, konnte in diesem Fall keine Normalverteilungsanalyse durchgeführt werden.

Hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus Frage D1.8 auf die Unternehmensgrößenkategorien *Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)* und *500 oder mehr MitarbeiterInnen* aus B1.5_Rekodiert ergab sich das in Abbildung 120 dargestellte Distributionsergebnis.

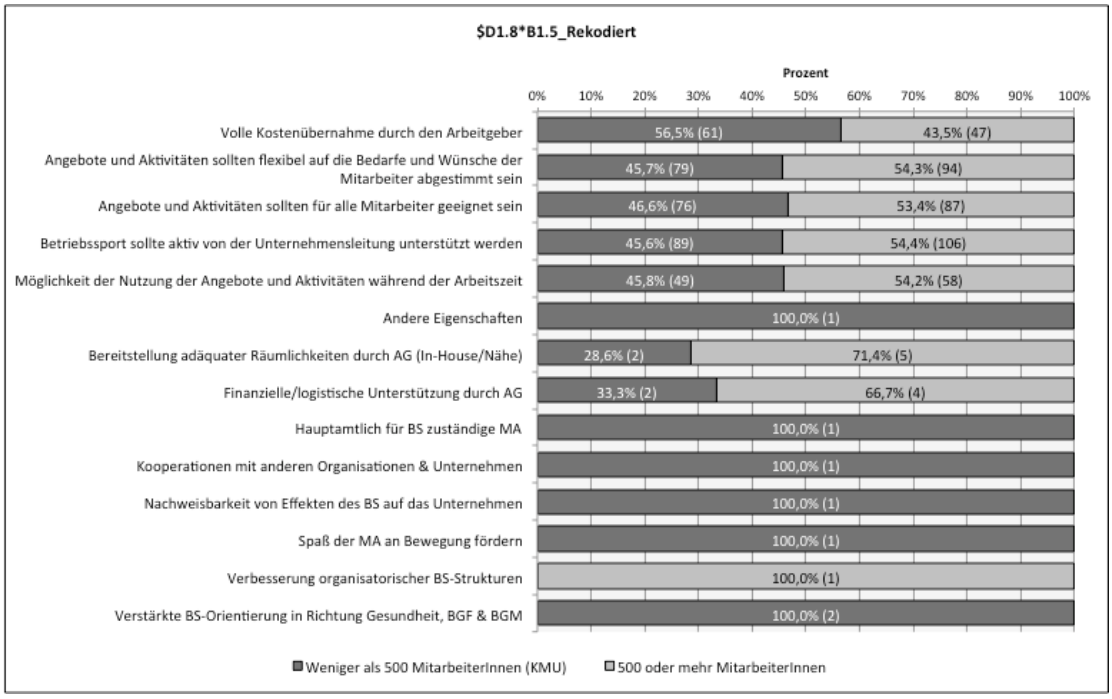


Abbildung 120: Frage D1.8. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 767 von 73,2 % (221) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 81 von 26,8 % aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten aus den jeweiligen Antwortkategorien.

4.2 Überprüfung der Arbeitshypothesen

4.2.1 Arbeitshypothese H1

Die Arbeitshypothese $H1_1$ sowie ihre Nullhypothese $H1_0$ sind in Tabelle 18 dargestellt.

Tabelle 18: Arbeitshypothese H1 und dazugehörige Nullhypothese

$H1_1$	Befragte ArbeitgeberInnen rechnen Betriebssport einen positiven Einfluss auf die Gesundheit zu.
$H1_0$	Befragte ArbeitgeberInnen rechnen Betriebssport keinen oder einen negativen Einfluss auf die Gesundheit zu.

Um Arbeitshypothese $H1_1$ überprüfen zu können, wurden die Ergebnisse der in Tabelle 19 dargestellten Fragen der Hauptumfrage inferenzstatistisch analysiert.

Tabelle 19: Fragenliste aus der Hauptumfrage für eine Überprüfung von Arbeitshypothese H1

Frage Nr.	Frage
D1.2_1	Sehen Sie im Betriebssport ein geeignetes Instrument, um... die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern?
D1.2.1_1	Und wie sieht es in Ihrem Unternehmen aus: Ist der Betriebssport ein geeignetes Instrument, um... die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern?

Mit den Ergebnissen der Fragen D1.2_1 sowie D1.2.1_1 wurde zum Zwecke der Überprüfung der Arbeitshypothese aufgrund einer vorliegenden Ordinalskalierung jeweils ein nichtparametrischer Vorzeichenrangtest nach Wilcoxon für einzelne Stichproben durchgeführt. Da die Antwortoptionen beider Fragen auf einer bipolaren endpunktbenannten Skala mit einer ungeraden Anzahl von sieben Stufen definiert waren und somit die Antwortoption 4 die Mitte der Skala darstellte, wurde folgendes Hypothesenpaar definiert:

1. $H1_0$ = Der Median ist gleich 4.
2. $H1_1$ = Der Median ist ungleich 4.

Für die Frage D1.2_1 wurde das in Abbildung 121 dargestellte Ergebnis des Vorzeichenrangtests nach Wilcoxon ermittelt.

Abbildung 121: Frage D1.2_1. Wilcoxon-Vorzeichenrangtest bei einer Stichprobe (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Hypothetischer Median = 4. Beobachteter Median = 1. Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 223 von 73,8 % (223) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 79 von 26,2 % (79) aller TeilnehmerInnen.

Mithilfe des Vorzeichenrangtests nach Wilcoxon konnte für einen hypothetischen Medianwert von 4 eine Signifikanz von p = 0,000 ermittelt werden (siehe Anhang 5.1, Tabelle 28). Der ergänzend durchgeführte eindimensionale Chi-Quadrat-Test nach Pearson ergab für die Frage D1.2_1 ebenfalls eine Signifikanz von p = 0,000 (siehe Anhang 5.1, Tabelle 29).

Für die Frage D1.2.1_1 wurde das in Abbildung 122 dargestellte Ergebnis des Vorzeichenrangtests nach Wilcoxon ermittelt.

Mithilfe des Vorzeichenrangtests nach Wilcoxon konnte für einen hypothetischen Medianwert von 4 eine Signifikanz von p = 0,000 ermittelt werden (siehe Anhang 5.1, Tabelle 30). der ergänzend durchgeführte eindimensionale Chi-Quadrat-Test nach Pearson ergab für die Frage D1.2.1_1 ebenfalls eine Signifikanz von p = 0,000 (siehe Anhang 5.1, Tabelle 31).

Nach Meinung der befragten ArbeitgeberInnen ist Betriebssport sowohl generell (92,8 % Zustimmung, davon 44 % volle Zustimmung) als auch im eigenen Unternehmen (88,5 % Zustimmung, davon 31,8 % volle Zustimmung) ein geeignetes Instrument, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern.

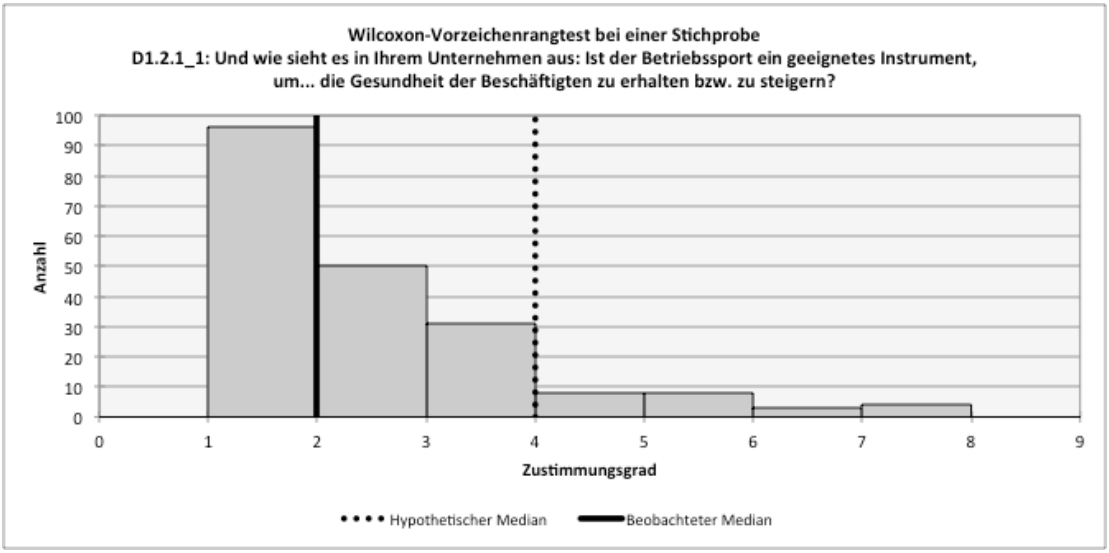


Abbildung 122: Frage D1.2.1_1. Wilcoxon-Vorzeichenrangtest bei einer Stichprobe (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Hypothetischer Median = 4. Beobachteter Median = 2. Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 200 von 66,2 % (200) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 102 von 33,8 % (102) aller TeilnehmerInnen.

Sowohl bei Frage D1.2_1, welche die generelle Einstellung der befragten ArbeitgeberInnen behandelt, als auch bei Frage D1.2.1_1, welche die Einstellung der befragten ArbeitgeberInnen speziell in ihrem Unternehmen beleuchtet, ist der Median höchst signifikant größer als die jeweils mittlere Antwortmöglichkeit 4 ($p \leq 0{,}001$). Dies bedeutet, dass höchst signifikant mehr befragte ArbeitgeberInnen der positiven Wirkung von Betriebssport auf die Gesundheit zustimmen als ArbeitgeberInnen, welche dies nicht tun.

Arbeitshypothese $H1_1$ konnte somit bestätigt und Nullhypothese $H1_0$ abgelehnt werden, weil Betriebssport nach Meinung der großen Mehrheit der befragten ArbeitgeberInnen einen positiven Einfluss auf die Gesundheit hat.

4.2.2 Arbeitshypothese H2

Arbeitshypothese $H2_1$ sowie ihre Nullhypothese $H2_0$ sind in Tabelle 20 dargestellt.

Tabelle 20: Arbeitshypothese H2 und dazugehörige Nullhypothese

$H2_1$	Befragte ArbeitgeberInnen aus KMU mit und ohne Betriebssport beurteilen das Interesse Ihrer MitarbeiterInnen an Betriebssport grundsätzlich als hoch.
$H2_0$	Befragte ArbeitgeberInnen aus KMU mit und ohne Betriebssport beurteilen das Interesse Ihrer MitarbeiterInnen an Betriebssport grundsätzlich als niedrig.

Um Arbeitshypothese $H2_1$ beantworten zu können, wurden die Ergebnisse der in Tabelle 21 dargestellten Fragen der Hauptumfrage inferenzstatistisch analysiert.

Tabelle 21: Fragenliste aus der Hauptumfrage für eine Überprüfung von Arbeitshypothese H2

Frage Nr.	Frage
B1.5_Rekodiert	Wie viele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen?
C1.1	Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z. B. in Form von Betriebssportgruppen)?
D1.1	Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?

In Frage D1.1 wurden die teilnehmenden ArbeitgeberInnen darum gebeten, ihre Einschätzung darüber abzugeben, wie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft des eigenen Unternehmens zu bewerten ist, an Betriebssportangeboten teilzunehmen. Wie sich die ordinalskalierten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und somit KMU sowie auf Unternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen gemäß B1.5_Rekodiert verteilten, wird in Abbildung 123 dargestellt.

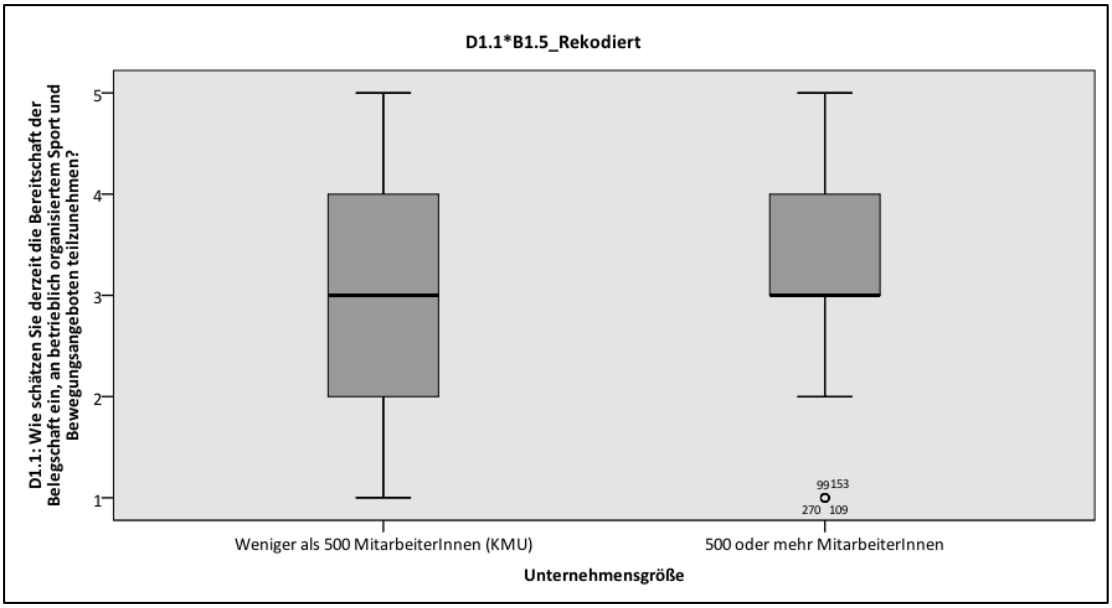


Abbildung 123: Frage D1.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.2, Tabelle 32 und Tabelle 33)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 228.

Wie sich die in Frage D1.1 generierten ordinalskalierten Antworten auf Unternehmen mit und ohne Betriebssport gemäß Frage C1.1 verteilen, wird in Abbildung 124 dargestellt.

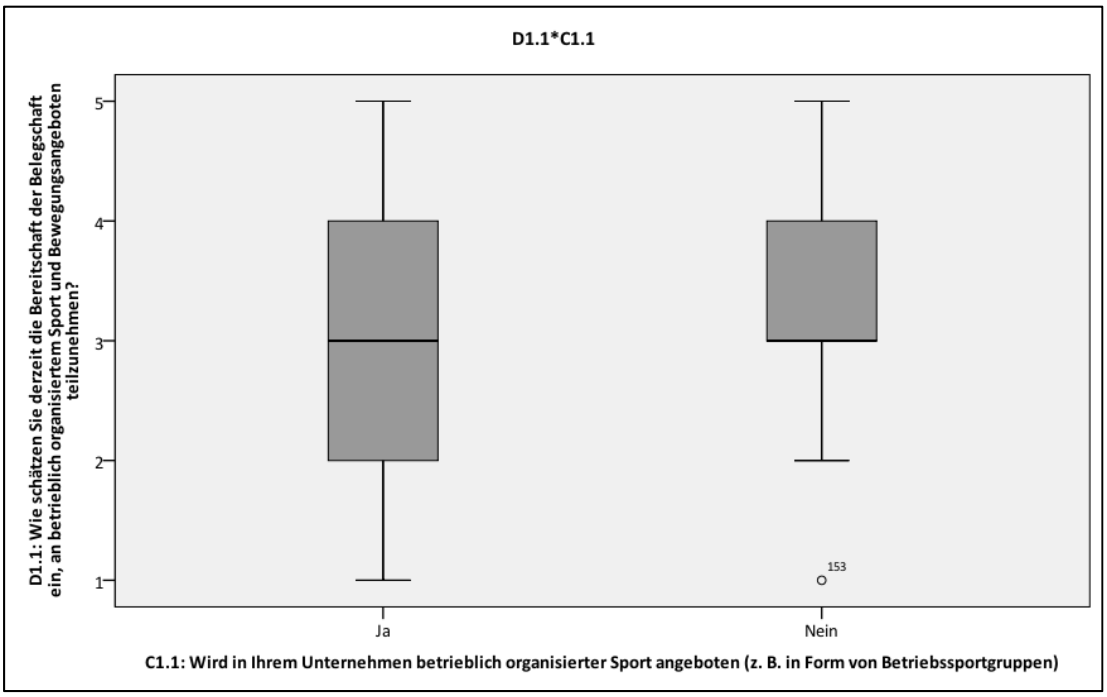


Abbildung 124: Frage D1.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit und ohne Betriebssport (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.2, Tabelle 36 und Tabelle 37)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 229.

Eine detaillierte Darstellung der Antworthäufigkeiten der Fragen D1.1 und C1.1, wenn sie vergleichend zueinander in Beziehung gesetzt werden, erfolgt in Abbildung 125.

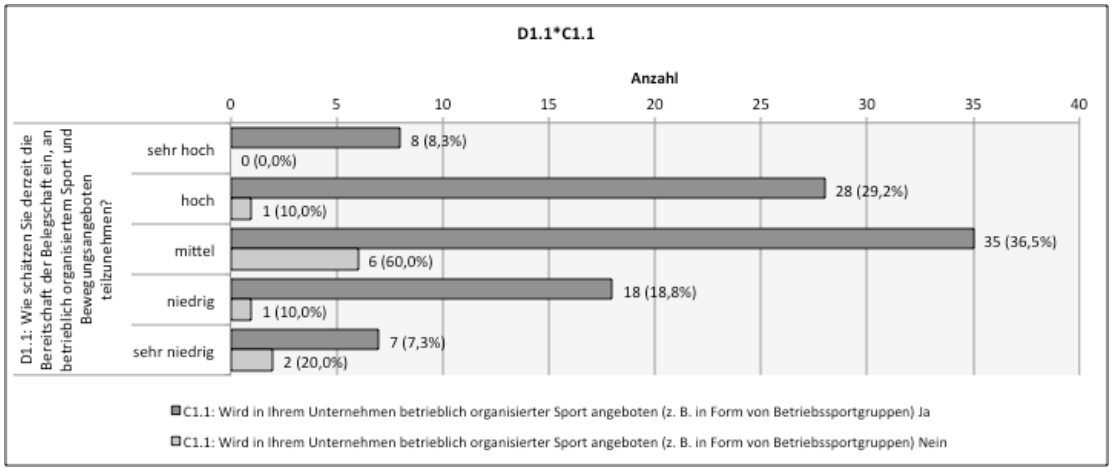


Abbildung 125: Frage D1.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten auf Unternehmen mit und ohne Betriebssport (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.2, Tabelle 36 und Tabelle 38)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 229. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten innerhalb der Antwortkategorien von C1.1.

Abgeleitet aus Abbildung 123 bis Abbildung 125 wird nun in Abbildung 126 die Verteilung der aus den Fragen D1.1 und C1.1 generierten Antworten in Relation zu der nominaldichotom skalierten Unternehmensgröße gemäß B1.5_Rekodiert abgebildet.

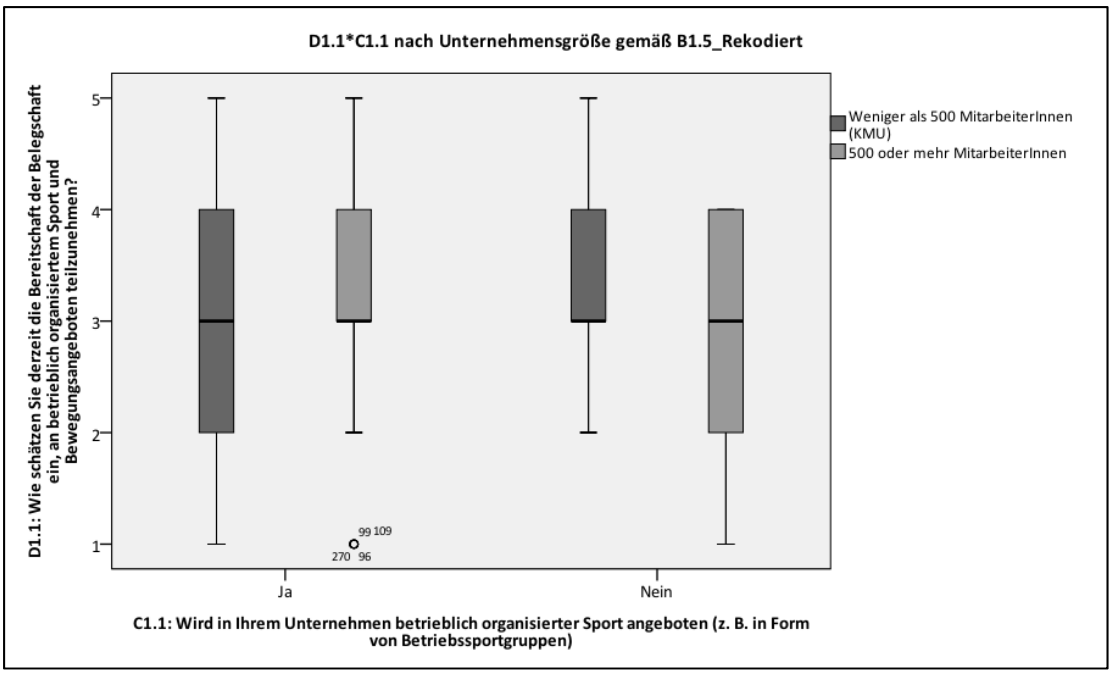


Abbildung 126: Frage D1.1. Distribution der erfassten Antworten auf Unternehmen mit und ohne Betriebssport nach Unternehmensgröße gemäß B1.5_Rekodiert (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.2, Tabelle 41)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 229.

Da bei den durch die Fragen D1.1 und B1.5_Rekodiert generierten Antworten keine Normalverteilung vorlag, wurde für einen Medianvergleich beider Fragen ein Mann-Whitney-U-Rangsummentest durchgeführt. Dieser ergab, dass die teilnehmenden ArbeitgeberInnen die Bereitschaft ihrer MitarbeiterInnen, an Betriebssportangeboten teilzunehmen, in großen Unternehmen signifikant höher einschätzten als in KMU ($p = 0{,}011$) (siehe Anhang 5.2, Tabelle 34 und Tabelle 35).

Darauffolgend wurde die Einschätzung der ArbeitgeberInnen von KMU hinsichtlich der Bereitschaft ihrer MitarbeiterInnen, an Betriebssportangeboten teilzunehmen, beleuchtet. Hierbei wurde nach Mittelstandsbetrieben mit und ohne Betriebssport differenziert. Zu diesem Zweck wurden die durch die Fragen D1.1, C1.1 und B1.5_Rekodiert generierten Antworten, welche jeweils alle nicht normalverteilt waren, hinzugezogen und analysiert. Die durch die ArbeitgeberInnen bescheinigte Bereitschaft von MitarbeiterInnen, an Betriebssportangeboten teilzunehmen, war in Mittelstandsbetrieben mit und ohne Betriebssport ähnlich verteilt. Der Medianwert lag jeweils bei 3, das Minimum bei 1 und das Maximum bei 5 (siehe Anhang 5.2, Tabelle 37). Die Durchführung eines Mann-Whitney-U-

Rangsummentest zeigte, dass kein signifikanter Medianunterschied nachweisbar war (p = 0,148; siehe Anhang 5.2, Tabelle 39 und Tabelle 40).

Nach Meinung von 74 % der befragten ArbeitgeberInnen, die in Mittelstandsbetrieben arbeiten und in deren Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten wird (z. B. in Form von Betriebssportgruppen), wurde die Bereitschaft der Belegschaft, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen, in KMU mittel, hoch oder sehr hoch eingeschätzt. 26,1 % der ArbeitgeberInnen schätzten die Bereitschaft der MitarbeiterInnen eher niedrig oder sehr niedrig ein (siehe Anhang 5.2, Tabelle 38). Ein durchgeführter eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson ergab eine Signifikanz von p = 0,000. Der Medianunterschied war somit bei einem N = 96 höchst signifikant ($p \leq 0{,}001$), was bedeutete, dass höchst signifikant mehr befragte ArbeitgeberInnen die Bereitschaft von MitarbeiterInnen, an Betriebssportangeboten teilzunehmen, in Mittelstandsbetrieben als hoch einschätzen (siehe Anhang 5.2, Tabelle 42, Tabelle 43 und Tabelle 44).

Nach Meinung von 70 % der befragten ArbeitgeberInnen, die in KMU arbeiten und in deren Unternehmen kein betrieblich organisierter Sport angeboten wird, ist die Bereitschaft der Belegschaft, an Betriebssportangeboten teilzunehmen, in Mittelstandsbetrieben mittel, hoch oder sehr hoch. 30 % schätzten die Bereitschaft ihrer MitarbeiterInnen als eher niedrig oder sehr niedrig ein (siehe Anhang 5.2, Tabelle 38). Ein durchgeführter eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson ergab eine Signifikanz von p = 0,079. Der Medianunterschied war somit bei einem N = 10 nicht signifikant (siehe Anhang 5.2, Tabelle 45, Tabelle 46 und Tabelle 47).

Arbeitshypothese $H2_1$ konnte somit bestätigt und Nullhypothese $H2_0$ abgelehnt werden, weil die befragten ArbeitgeberInnen bescheinigten, dass das Interesse von MitarbeiterInnen an Betriebssportangeboten in Mittelstandsbetrieben in Unternehmen mit und ohne Betriebssport grundsätzlich hoch ist.

4.2.3 Arbeitshypothese H3

Arbeitshypothese $H3_1$ sowie ihre Nullhypothese $H3_0$ sind in Tabelle 22 dargestellt.

Tabelle 22: Arbeitshypothese H3 und dazugehörige Nullhypothese

$H3_1$	Befragte ArbeitgeberInnen aus KMU messen dem Angebot von Betriebssport in ihrem Unternehmen eine untergeordnete Rolle bei.
$H3_0$	Befragte ArbeitgeberInnen aus KMU messen dem Angebot von Betriebssport in ihrem Unternehmen keine untergeordnete Rolle bei.

Um Arbeitshypothese $H3_1$ überprüfen zu können, wurden die Ergebnisse der in Tabelle 23 dargestellten Fragen der Hauptumfrage inferenzstatistisch analysiert.

Tabelle 23: Fragenliste aus der Hauptumfrage für eine Überprüfung von Arbeitshypothese H3

Frage Nr.	Frage
B1.5_Rekodiert	Wie viele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen?
C1.1	Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z. B. in Form von Betriebssportgruppen)?

In Frage C1.1 wurden die TeilnehmerInnen darum gebeten, anzugeben, ob in ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport, z. B. in Form von Betriebssportgruppen, angeboten wird. Wie sich die hier generierten Antworthäufigkeiten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und somit KMU sowie auf Unternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen gemäß B1.5_Rekodiert verteilten, wird in Abbildung 127 dargestellt.

Laut Aussage der befragten ArbeitgeberInnen wird in 89,7 % der KMU betrieblich organisierter Sport, z. B. in Form von Betriebssportgruppen, angeboten. In Unternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen sind es 95,7 % (siehe Anhang 5.3, Tabelle 49).

Die Durchführung eines Chi-Quadrat-Tests nach Pearson ergab, dass der Einfluss der Unternehmensgröße auf das Angebot von Betriebssport im Rahmen der durchgeführten Befragung nicht signifikant ist ($p = 0{,}066$; siehe Anhang 5.3, Tabelle 50). Ein darauffolgend durchgeführter Test auf Binomialverteilung ergab allerdings, dass von einem höchst signifikant kleineren Anteil an Betriebssportangeboten in KMU gesprochen werden kann ($p = 0{,}000$) (siehe Anhang 5.3, Tabelle 51 und Tabelle 52).

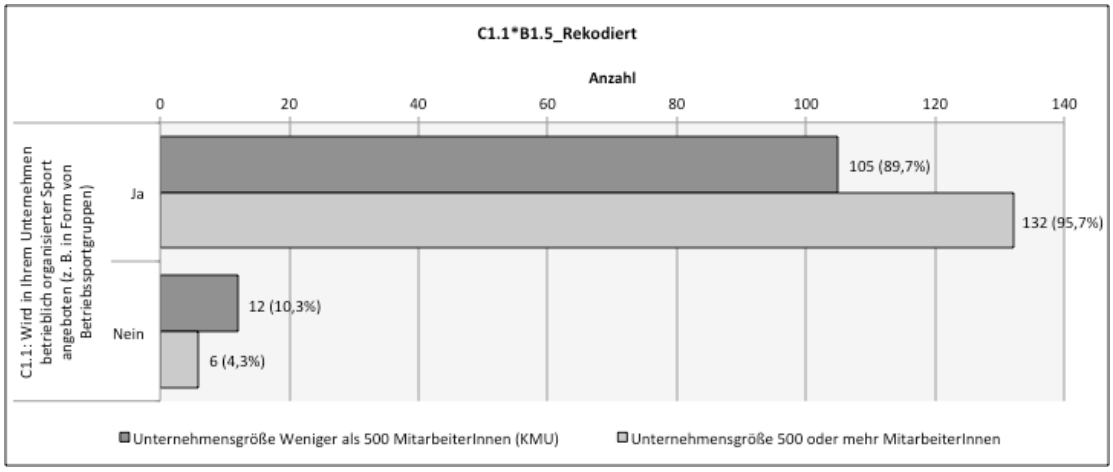


Abbildung 127: Frage C1.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten auf Unternehmen mit und ohne Betriebssport (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.3, Tabelle 48 und Tabelle 49)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 255. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten innerhalb der Antwortkategorien von B1.5_Rekodiert.

Arbeitshypothese $H3_1$ musste somit abgelehnt und Nullhypothese $H3_0$ konnte bestätigt werden, weil die befragten ArbeitgeberInnen aus KMU dem Angebot von Betriebssport in ihrem Unternehmen keine untergeordnete Rolle beimessen.

4.2.4 Arbeitshypothese H4

Arbeitshypothese $H4_1$ sowie ihre Nullhypothese $H4_0$ sind in Tabelle 24 dargestellt.

Tabelle 24: Arbeitshypothese H4 und dazugehörige Nullhypothese

$H4_1$	Im Rahmen einer Befragung von ArbeitgeberInnen aus KMU ist eine Nennung von zahlreichen Möglichkeiten für den vermehrten Einsatz von Betriebssportangeboten zu erwarten.
$H4_0$	Im Rahmen einer Befragung von ArbeitgeberInnen aus KMU ist keine Nennung von zahlreichen Möglichkeiten für den vermehrten Einsatz von Betriebssportangeboten zu erwarten.

Um Arbeitshypothese $H4_1$ beantworten zu können, wurden die Ergebnisse der in Tabelle 25 dargestellten Fragen der Hauptumfrage inferenzstatistisch analysiert.

Tabelle 25: Fragenliste aus der Hauptumfrage für eine Überprüfung von Arbeitshypothese H4

Frage Nr.	Frage
B1.5_Rekodiert	Wie viele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen?
C1.2.1	Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird?
C1.2.2	Wie wahrscheinlich wäre es, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden (z.B. durch den Betriebssportverband)?
C1.3.1	Welche Elemente müsste eine solche Unterstützung beinhalten?
C3.1	Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu?
D1.8	Welche Eigenschaften sollte Ihrer Meinung nach das ideale Betriebssportangebot haben?

In Frage C1.2.1 wurden die befragten ArbeitgeberInnen um ihre Einschätzung gebeten, für wie wahrscheinlich sie nach heutigem Stand die Einführung von Betriebssport in ihrem Unternehmen halten. Wie sich die generierten nominalskalierten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und somit KMU sowie auf Unternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen gemäß B1.5_Rekodiert verteilten, wird in Abbildung 128 dargestellt. Innerhalb des Größensegmentes der KMU antworteten insgesamt 54,6 % der befragten ArbeitgeberInnen, dass Betriebssportangebote wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich in den nächsten Jahren in ihrem Unternehmen eingeführt werden würden. 45,4 % hielten dagegen eine solche zukünftige Einführung entweder für unwahrscheinlich oder sehr unwahrscheinlich. Ein durchgeführter eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson ergab in diesem Fall eine Signifikanz von p = 0,364. Der Medianunterschied war somit bei einem N = 11 nicht signifikant (siehe Anhang 5.4, Tabelle 55, Tabelle 56 und Tabelle 57).

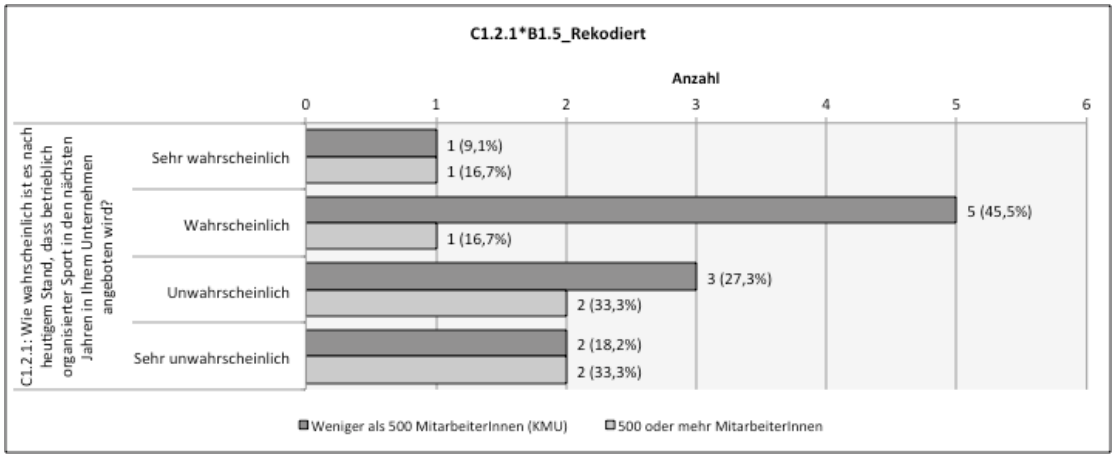


Abbildung 128: Frage C1.2.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und Unternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.4, Tabelle 53 und Tabelle 54)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 17. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten innerhalb der Antwortkategorien von B1.5_Rekodiert.

Um mit den aus Frage C1.2.1 generierten Antworten einen Medianvergleich zwischen den Antworten von ArbeitgeberInnen aus Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeiterinnen gemäß B1.5_Rekodiert durchführen zu können, wurde aufgrund der jeweils nicht vorliegenden Normalverteilung der generierten Antworten ein Mann-Whitney-U-Rangsummentest angewandt. Es konnten auch hier keine signifikanten Unterschiede oder Zusammenhänge zwischen den Antworten aus Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeiterinnen festgestellt werden ($p = 0{,}529$; siehe Anhang 5.4, Tabelle 58, Tabelle 59 und Tabelle 60).

In Frage C1.2.2 wurden die befragten ArbeitgeberInnen um ihre Einschätzung gebeten, für wie wahrscheinlich sie nach heutigem Stand die Einführung von Betriebssport in ihrem Unternehmen halten, wenn sie hierbei Unterstützung erhalten würden. Wie sich die generierten nominalskalierten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und somit KMU sowie auf Unternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen gemäß B1.5_Rekodiert verteilten, wird in Abbildung 129 dargestellt.

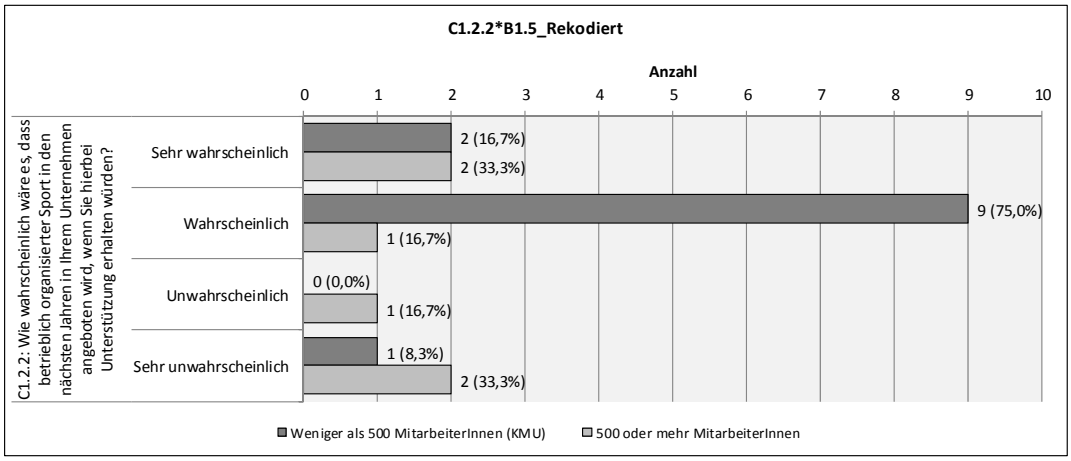


Abbildung 129: Frage C1.2.2. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und Unternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.4, Tabelle 61 und Tabelle 62)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 18. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten innerhalb der Antwortkategorien von B1.5_Rekodiert.

Innerhalb des Größensegmentes der KMU antworteten insgesamt 91,7 % der befragten ArbeitgeberInnen, dass Betriebssportangebote wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich in den nächsten Jahren in ihrem Unternehmen eingeführt werden würden, wenn sie hierbei Unterstützung erhalten würden. 8,3 % hielten dagegen eine solche zukünftige Einführung mit Unterstützung entweder für unwahrscheinlich oder sehr unwahrscheinlich. Ein durchgeführter eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson ergab in diesem Fall eine Signifikanz von p = 0,009. Der Medianunterschied war somit bei einem N = 12 hochsignifikant, was bedeutet, dass hochsignifikant mehr befragte ArbeitgeberInnen eine Betriebssporteinführung mit entsprechender Unterstützung als wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich einschätzten (siehe Anhang 5.4, Tabelle 63, Tabelle 64 und Tabelle 65).

Um mit den aus Frage C1.2.2 generierten Antworten einen Medianvergleich zwischen den Antworten von ArbeitgeberInnen aus Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeiterinnen gemäß B1.5_Rekodiert durchführen zu können, wurde aufgrund der jeweils nicht vorliegenden Normalverteilung der generierten Antworten ein Mann-Whitney-U-Rangsummentest angewandt. Es konnten hier keine signifikanten Unterschiede oder Zusammenhänge zwischen den Antworten aus Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und Unternehmen mit 500 oder mehr Mit-

arbeiterinnen festgestellt werden (p = 0,500; siehe Anhang 5.4, Tabelle 66, Tabelle 67 und Tabelle 68).

In Frage C1.3.1 wurden die teilnehmenden ArbeitgeberInnen danach befragt, welche Elemente eine Unterstützung beinhalten müsste. Wie sich die generierten nominalskalierten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und somit KMU sowie auf Unternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen gemäß B1.5_Rekodiert verteilten, wird in Abbildung 130 dargestellt.

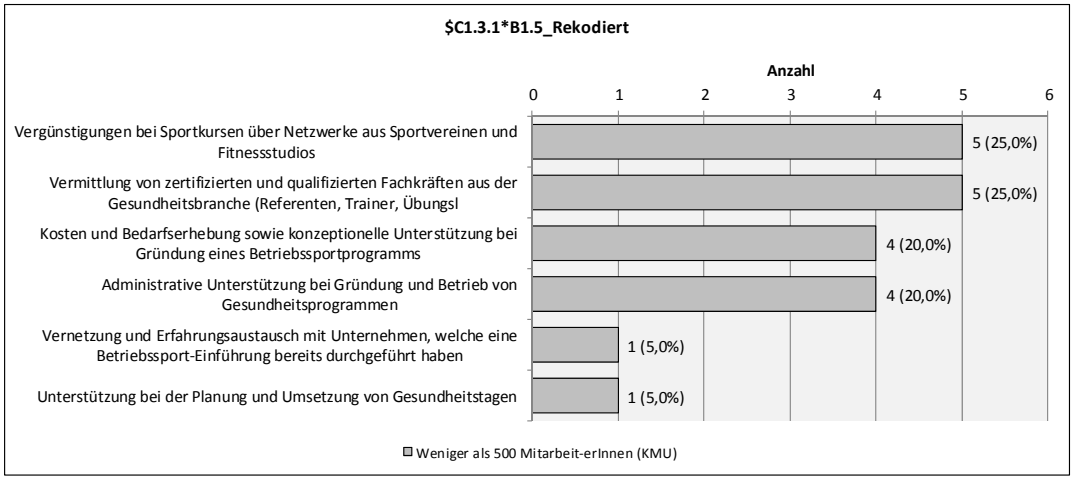


Abbildung 130: Frage C1.3.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.4, Tabelle 71 und Tabelle 72)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 20 von 2,6 % (8) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 294 von 97,4 % (294) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten innerhalb der Antwortkategorien von B1.5_Rekodiert.

Die häufigsten Antworten auf Frage C1.3.1 von ArbeitgeberInnen aus KMU beinhalteten zu 25 % Vergünstigungen bei Sportkursen über Netzwerke aus Sportvereinen und Fitnessstudios, zu 25 % die Vermittlung von zertifizierten und qualifizierten Fachkräften aus der Gesundheitsbranche (Referenten, Trainer, Übungsleiter), zu 20 % eine Kosten- und Bedarfserhebung sowie eine konzeptionelle Unterstützung bei Gründung eines Betriebssportprogramms und zu 20 % eine administrative Unterstützung bei Gründung und Betrieb von Gesundheitsprogrammen.

Um mit den aus Frage C1.3.1 generierten Antworten einen Häufigkeitstest bezüglich der Antworten von ArbeitgeberInnen aus Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeiterinnen gemäß B1.5_Rekodiert durchfüh-

ren zu können, wurde ein Chi-Quadrat-Test nach Pearson durchgeführt. Es konnten keine signifikanten Unterschiede oder Zusammenhänge zwischen den Antworten aus Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeiterinnen festgestellt werden (p = 0,502; siehe Anhang 5.4, Tabelle 70).

In Frage C3.1 wurden die teilnehmenden ArbeitgeberInnen danach befragt, welche der vorgegebenen Antwortoptionen auf ihr eigenes Unternehmen zutreffen. Wie sich die nominal-dichotom skalierten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und somit KMU sowie auf Unternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen gemäß B1.5_Rekodiert in ihrer Gesamtheit verteilten, wird in Abbildung 131 dargestellt.

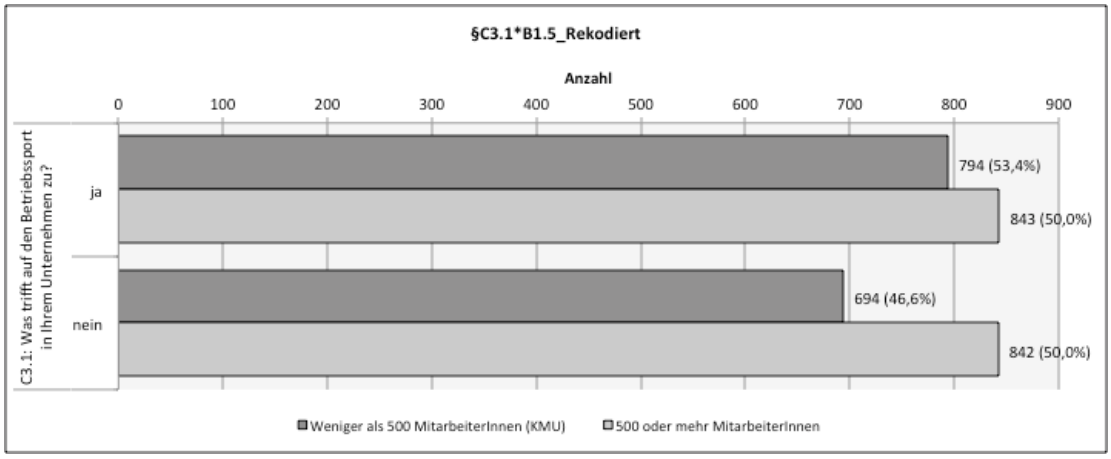


Abbildung 131: Frage C3.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten dichotomen Antworten aller 16 Unterfragen auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und Unternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.4,Tabelle 73 und Tabelle 74)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 3.173. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten innerhalb der Antwortkategorien von B1.5_Rekodiert.

Eine isolierte Betrachtung aller generierten summierten Antworten aus allen Unterfragen von Frage C3.1, die von ArbeitgeberInnen aus KMU abgegeben wurden, stellt sich wie in Abbildung 132 dar.

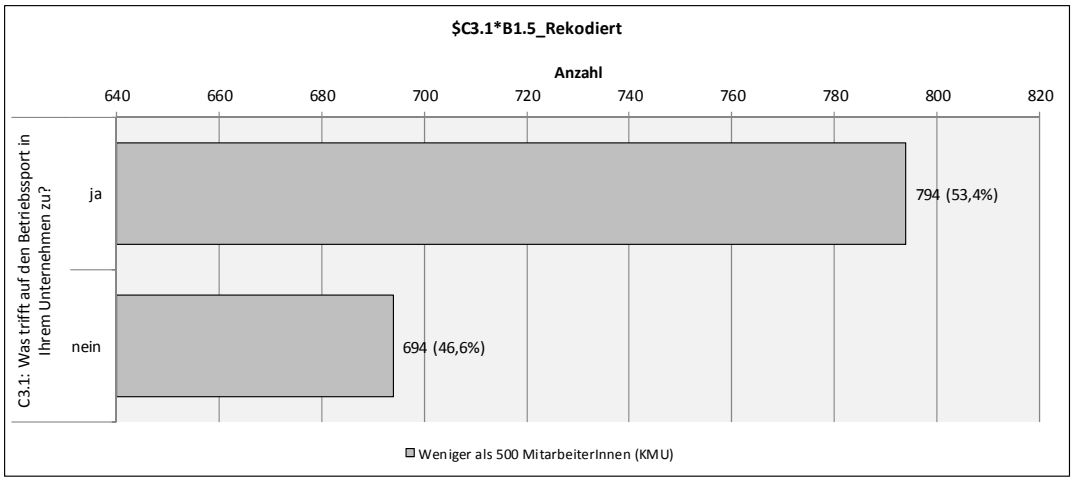


Abbildung 132: Frage C3.1. Häufigkeitsverteilung der erfassten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.4, Tabelle 76 und Tabelle 77)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 1.488 von 70,2 % (212) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 90 von 29,8 % (90) aller TeilnehmerInnen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten innerhalb der Antwortkategorien von B1.5_Rekodiert.

Um mit den aus allen Unterfragen der Frage C3.1 generierten summierten Antworten einen Häufigkeitstest zwischen den Antworten von ArbeitgeberInnen aus Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeiterinnen gemäß B1.5_Rekodiert durchführen zu können, wurde ein Chi-Quadrat-Test nach Pearson durchgeführt. Es konnten hier keine signifikanten Unterschiede oder Zusammenhänge zwischen den Antworten aus Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeiterinnen festgestellt werden (p = 0,061; siehe Anhang 5.4, Tabelle 75).

Eine separate Analyse der generierten Antworten jeder der 16 Unterfragen von Frage C3.1 bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen mithilfe eines eindimensionalen Chi-Quadrat-Tests nach Pearson ergab die in Tabelle 26 dargestellten Signifikanzen für dieses Unternehmensgrößensegment.

Tabelle 26: Ergebnisse von eindimensionalen Chi-Quadrat-Tests nach Pearson bei den Fragen C3.1_1 bis C3.1_16 bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

Frage	Antwort: Ja	Antwort: Nein	Signifikant mehr Zustimmung	Signifikant mehr Ablehnung	Chi-Quadrat	p-Wert
C3.1_1: Das Vorhaben, Betriebssport anzubieten, wird von der Unternehmensleitung angeregt oder unterstützt.	82	13	**Ja**	Nein	50,12	**0,000**
C3.1_2: Es gibt einen Bewegungsscout (zuständiger Mitarbeiter des Unternehmens).	31	61	Nein	**Ja**	9,78	**0,002**
C3.1_3: Der Bewegungsscout erhält im Rahmen des Projekts bestimmte Kompetenzen (z. B. Verwaltung der Finanzmittel).	30	60	Nein	**Ja**	10,00	**0,002**
C3.1_4: Ein Teil der Arbeitszeit kann für Betriebssport aufgewendet werden.	26	66	Nein	**Ja**	17,39	**0,000**
C3.1_5: Es wurde festgelegt, wie sich die Finanzierung der Angebote prinzipiell gestalten soll (Zuschuss des Unternehmens).	71	20	**Ja**	Nein	28,58	**0,000**
C3.1_6: Die Empfehlungen des Betriebsarztes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und weiterer Experten (z. B. Aufsichtspersonen, Berater der Krankenkassen) zu einem sinnvollen Bewegungsprogramm w	32	60	Nein	**Ja**	8,52	**0,004**
C3.1_7: Eine Mitarbeiterbefragung zu Bedarf, Kursen, Zeiten und gegebenenfalls auch Hürden ist erfolgt und Empfehlungen wurden zusammengestellt.	53	42	Nein	Nein	1,27	0,259
C3.1_8: Die Bedürfnisse aller Beschäftigtengruppen wurden berücksichtigt (Schichtarbeiter, ältere Beschäftigte etc.).	52	40	Nein	Nein	1,57	0,211

C3.1_9: Bei der Konzeption der Angebote wurden (einzelne) Mitarbeiter einbezogen (z. B. in einer Arbeitsgruppe).	55	38	Nein	Nein	3,11	0,078
C3.1_10: Bei der Planung der Angebote wurden Führungskräfte hinsichtlich der eigenen Beteiligung angesprochen.	52	42	Nein	Nein	1,06	0,302
C3.1_11: Es gibt im Unternehmen entsprechende Räumlichkeiten oder eine geeignete Umgebung.	54	40	Nein	Nein	2,09	0,149
C3.1_12: Die notwendigen Materialien (Geräte, Matten oder ähnliches) sind verfügbar.	61	33	**Ja**	Nein	8,34	**0,004**
C3.1_13: Es gibt Schnupperangebote vor Ort.	57	36	**Ja**	Nein	4,74	**0,029**
C3.1_14: Qualitätskontrollen werden durchgeführt.	35	57	Nein	**Ja**	5,26	**0,022**
C3.1_15: Verbesserungsvorschläge von Teilnehmer- und Anbieterseite fließen in die Planungen ein.	72	22	**Ja**	Nein	26,60	**0,000**
C3.1_16: Betriebssport ist in tägliche Abläufe im Betrieb fest integriert.	31	64	Nein	**Ja**	11,46	**0,001**

Man kann Tabelle 26 somit entnehmen, dass eine Zustimmung bei den Fragen C3.1_1, C3.1_5 und C3.1_15 höchst signifikant, bei der Frage C3.1_12 hochsignifikant und bei Frage C3.1_13 signifikant vorlag. Eine Ablehnung lag bei den Fragen C3.1_4 und C3.1_16 höchstsignifikant, bei den Fragen C3.1_2, C3.1_3, C3.1_6 und C3.1_14 hoch signifikant vor.

In Frage D1.8 wurden die teilnehmenden ArbeitgeberInnen dahingehend befragt, welche Eigenschaften ihrer Meinung nach das ideale Betriebssportangebot haben sollte. Wie sich die nominal skalierten Antworten auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und somit KMU sowie auf Unternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen gemäß B1.5_Rekodiert verteilten, wird in Abbildung 133 dargestellt.

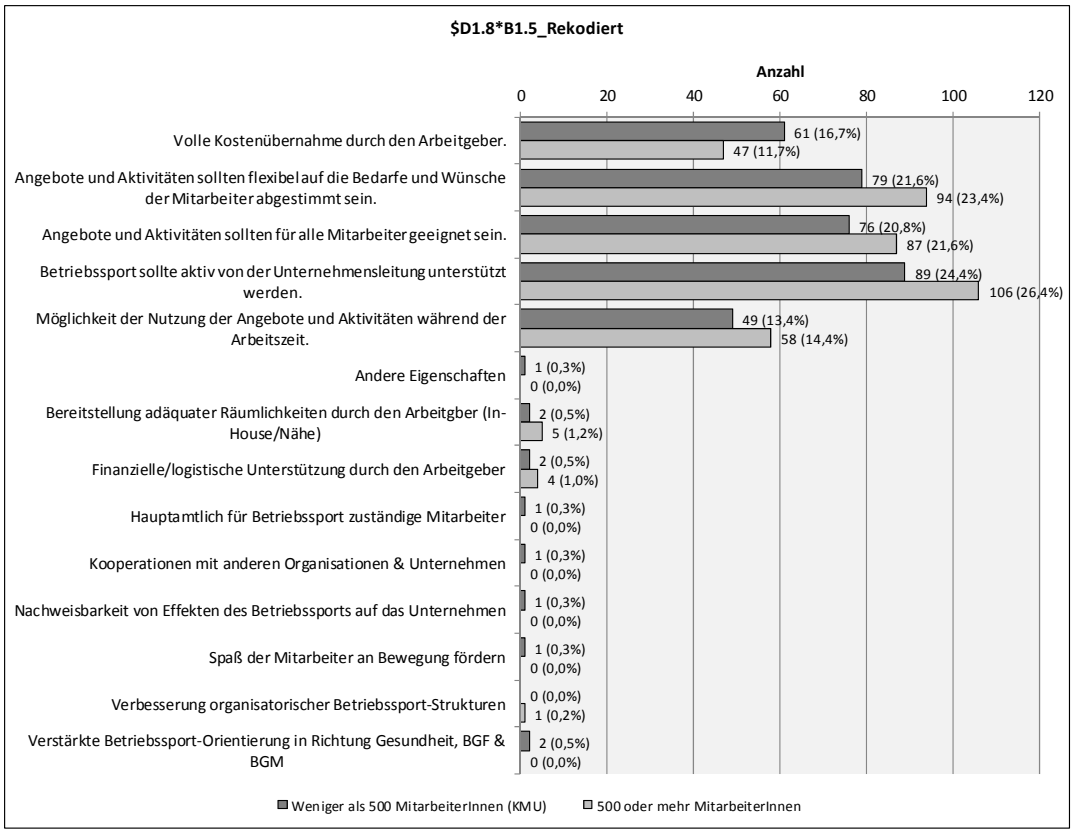


Abbildung 133: Frage D1.8. Häufigkeitsverteilung der erfassten dichotomen Antworten aller 16 Unterfragen auf Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) und Unternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017; Anhang 5.4, Tabelle 95 und Tabelle 96)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 767. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Antworten innerhalb der Antwortkategorien von B1.5_Rekodiert.

Um mit allen aus Frage D1.8 erhobenen Antworten einen Häufigkeitstest bezüglich den Antworten von ArbeitgeberInnen aus Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeiterinnen gemäß B1.5_Rekodiert durchführen zu können, wurde ein Chi-Quadrat-Test nach Pearson durchgeführt. Es konnten hier keine signifikanten Unterschiede oder Zusammenhänge zwischen den Antworten aus Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeiterinnen festgestellt werden ($p = 0,353$; siehe Anhang 5.4, Tabelle 97).

Die Rangfolge der am häufigsten genannten Wunscheigenschaften für das ideale Betriebssportangebot in Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und somit KMU lauteten wie in Tabelle 27 dargestellt.

Tabelle 27: Am häufigsten in Frage D1.8 genannte Wunscheigenschaften für das ideale Betriebssportangebot bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

Frage D1.8: Welche Eigenschaften sollte Ihrer Meinung nach das ideale Betriebssportangebot haben?	**Häufigkeit**	**Gültige Prozente**
Betriebssport sollte aktiv von der Unternehmensleitung unterstützt werden.	89	24,4 %
Angebote und Aktivitäten sollten flexibel auf die Bedarfe und Wünsche der Mitarbeiter abgestimmt sein.	79	21,6 %
Angebote und Aktivitäten sollten für alle Mitarbeiter geeignet sein.	76	20,8 %
Volle Kostenübernahme durch den Arbeitgeber.	61	16,7 %
Möglichkeit der Nutzung der Angebote und Aktivitäten während der Arbeitszeit.	49	13,4 %

Nach einer erfolgten Analyse der in Tabelle 25 auf S. 295 genannten Fragen aus der Hauptumfrage, welche für eine Beantwortung der Arbeitshypothese H41 hinzugezogen werden sollten, lässt sich zusammenfassend feststellen, dass die teilnehmenden ArbeitgeberInnen zahlreiche Möglichkeiten für den vermehrten Einsatz von Betriebssportangeboten in KMU wahrnehmen. Dies ist vermehrt der Fall, wenn die ArbeitgeberInnen aus KMU hierbei Unterstützung erhalten würden. Insgesamt werden zahlreiche dieser möglichen Unterstützungsmaßnahmen genannt, darunter z. B. Vergünstigungen bei Sportkursen über Netzwerke aus Sportvereinen und Fitnessstudios.

Arbeitshypothese $H4_1$ konnte somit bestätigt und die Nullhypothese $H4_0$ abgelehnt werden, weil eine Befragung von ArbeitgeberInnen aus KMU erwartungsgemäß zu einer Nennung von zahlreichen Möglichkeiten für den vermehrten Einsatz von Betriebssportangeboten geführt hat.

5. Diskussion

Die vorliegende Studie untersucht die mögliche Rolle und den aktuellen Status des traditionellen Betriebssports als Interventionswerkzeug im Rahmen der aktuellen BGF im deutschsprachigen Raum sowie die potenziellen Steigerungsmöglichkeiten seiner Relevanz. Hierzu sollten der derzeitige Status quo der Position des organisierten Betriebssports und seiner potenziell gesundheitsförderlichen Inhalte ermittelt sowie die aktuellen Kenntnisstände, Einstellungen und Erwartungshaltungen von ArbeitgeberInnen zu organisiertem Betriebssport als mögliches gesundheitsförderliches Interventionswerkzeug erhoben werden. Einige im Verlauf der Arbeit aufgeführte Fragen zu diesen Themenfeldern konnten insbesondere in Bezug auf die Rolle der BGF mittels der einschlägigen Fachliteratur beantwortet werden. Die Antworten, welche die Wissenschaft schuldig geblieben ist, welche eine Verifizierung benötigten oder eine aktualisierte Darstellung der entsprechenden Situation in deutschen KMU erforderlich machten, rechtfertigen eine empirische Umfragestudie, die sich mit Betriebssport in Unternehmen aller Größenordnungen auseinandersetzt und die entsprechenden Gegebenheiten speziell in Mittelstandsbetrieben beleuchtet. Hierzu wurden im Querschnitt Daten aus einer Online-Umfragestudie, welche sich an ArbeitgeberInnen in KMU und Großunternehmen mit und ohne Betriebssportangeboten richtete, erhoben und im Zusammenhang mit den nach der durchgeführten Literaturstudie formulierten Arbeitshypothesen untersucht. Im Folgenden sollen daher zunächst die deskriptiven Ergebnisse der Online-Umfragestudie diskutiert und, wo dies möglich ist, mit dem entsprechenden derzeitigen Forschungsstand in Beziehung gesetzt werden.

Der erste Fragenkomplex der Umfrage beleuchtete den Aspekt Demografie und gab Auskunft über die Geschlechterverteilung der TeilnehmerInnen, ihre jeweiligen Funktionen in den Unternehmen, ihre Branchenzugehörigkeit und über die Unternehmensgröße nach MitarbeiterInnenzahl. Für die vorliegende Studie waren die demografischen Daten hinsichtlich der Unternehmensgröße gemessen an der Zahl der beschäftigten MitarbeiterInnen von großer Wichtigkeit, da die aktuelle, spezielle Situation von KMU in Fortsetzung von und im Vergleich zu früheren Studien aus anderen Nationen (Österreich, Niederlande), anderen Unternehmenssparten (Setting Universität, Gemeinden, Großbetrieben, Schulen, etc.) und mit anderen thematischen Schwerpunkten hinsichtlich des Wirkungsbereichs (Betriebsklima, Wohlbefinden der MitarbeiterInnen etc.) ermittelt werden sollte.

Der Männeranteil und das Durchschnittsalter der StudienteilnehmerInnen waren bemerkenswert hoch. Per deskriptiver Analyse der Ergebnisse konnte festgestellt werden, dass mit 72,5 % deutlich mehr Männer als Frauen an der Umfrage teilgenommen haben und dass das durchschnittliche Alter der TeilnehmerInnen zu einem Großteil zwischen 51 und 55 Jahren lag. Auffällig war hier, dass bei lediglich 27,6 % der TeilnehmerInnen das Lebensalter 40 Jahre oder weniger betrug. Dies ließ darauf schließen, dass die Verantwortlichkeiten im Rahmen des Betriebssports bei den Befragten vermehrt bei Personen zu liegen scheint, welche sich bereits in der zweiten Hälfte des zweiten Lebensabschnitts und teilweise sogar schon im dritten Lebensabschnitt, also bereits im Ruhestand, befinden, da 7,9 % der TeilnehmerInnen bereits über 65 Jahre alt waren. Es bleibt zu vermuten, dass diese Ergebnisse möglicherweise bereits eine Folgeerscheinungsform des in den letzten Jahren zunehmend beobachteten Phänomens des demografischen Wandels sind, welcher im deutschsprachigen Raum immer älter werdende Belegschaften und somit eine verlängerte Lebensarbeitszeit beschreibt (Statistisches Bundesamt, 2012; Lehr & Kruse, 2006; INQA, 2011).

Es konnte insgesamt festgestellt werden, dass bei den TeilnehmerInnen eine große Vielfalt an betrieblichen Tätigkeitsfeldern bei relativ langer Betriebszugehörigkeit vorlag. Ein überwiegender Teil der TeilnehmerInnen hat eine beruflich-betriebliche Berufsausbildung, z. B. in Form einer Lehre, absolviert, dicht gefolgt von Personen mit Universitäts- oder Fachhochschul-Abschluss. Am häufigsten übten sie eine leitende Position auf Gruppen-, Team- oder Abteilungsebene aus (21,2 %), wobei weitere häufige Nennungen im Bereich des allgemeinen Personalwesens, des Gesundheitsmanagements, der Leitung auf Geschäfts-, Unternehmens- und Standortebene sowie sonstigen und nicht näher spezifizierten Funktionen lagen (kombiniert 37,9 %). Hinsichtlich der bisherigen Beschäftigungsdauer konnte festgestellt werden, dass diese zum Zeitpunkt der Umfrageteilnahme im Durchschnitt bei ca. 12 Jahren in der zum Zeitpunkt der Umfragestudie aktuellen Position lag.

Ein Schwerpunkt der vorliegenden Studie lag auf einer gesonderten Ausdifferenzierung der aktuellen Ergebnisse aus und Gegebenheiten in KMU. Die Möglichkeit einer entsprechenden Aufarbeitung und Verfeinerung der Ergebnisse war gemäß der KMU-Definition von Kayser (2010) daher von entscheidender Bedeutung. Des Weiteren sollte im Hinblick auf die Beobachtung von Uhle und Treier (2015) hinsichtlich einer aktuellen volkswirtschaftlichen Verlagerung in den Dienstleistungssektor, welche von ihnen mit dem demografischen Wandel in Verbindung gebracht wird, genauer untersucht werden. Bezüglich der vertretenen Unternehmensgrößen konnte deskriptiv festgestellt werden, dass 54,4 % der TeilnehmerIn-

nen Großunternehmen mit 500 oder mehr MitarbeiterInnen repräsentierten. Lediglich 45,6 % waren in Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen und somit der Kategorie KMU beschäftigt. Hauptsächlich gehörten die Unternehmen dem Dienstleistungsbereich (18,6 %), öffentlichen Einrichtungen (16 %) und der Industrie bzw. dem verarbeitenden Gewerbe (15,7 %) an, wobei bei den Unternehmen aus dem Dienstleistungsgewerbe und den öffentlichen Einrichtungen eine relativ gleichmäßige Verteilung auf Großunternehmen und KMU vorlag und bei den Unternehmen aus der Industrie bzw. dem verarbeitenden Gewerbe die Großunternehmen mit 66 % überwogen. Einen ansteigenden Anteil an Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor bescheinigten Uhle und Treier (2015) in Kombination mit dem relativ hohen TeilnehmerInnenalter ebenfalls als ein Merkmal des demografischen Wandels, dessen Auswirkungen sich möglicherweise hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit widerspiegeln.

Der darauf folgende Fragenkomplex befasste sich mit der betriebssportlichen Situation in den jeweiligen Unternehmen der teilnehmenden ArbeitgeberInnen. Da ein Pretest bei der Mitgliedschaft des Hamburger BSV und des DBSV erstaunlicherweise ergab, dass innerhalb dieser Stichprobe auch Unternehmen vorhanden waren, die keinen Betriebssport anboten, und da eine ursprüngliche Definition der Stichprobe der Hauptumfragestudie die Beteiligung von allgemeinen Berufsverbänden vorsah, bei deren Mitgliedern nicht unbedingt betriebssportliche Angebote vorliegen mussten, wurden die TeilnehmerInnen dahingehend befragt, ob in ihren Unternehmen überhaupt Betriebssport angeboten wird. Deskriptiv gaben hier 93 % an, dass in ihrem Unternehmen Betriebssport angeboten wird, wobei der Anteil der Großunternehmen mit 55,7 % überwog. 66,7 % der Unternehmen ohne Betriebssport kamen aus dem Bereich der KMU. Zwar lag hiermit kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und dem Vorhandensein eines Betriebssportangebotes vor, jedoch ließ sich zumindest tendenziell feststellen, dass umso seltener ein Betriebssportangebot vorhanden ist, je kleiner das Unternehmen gemessen an der MitarbeiterInnenanzahl ist. Diese Beobachtung deckte sich mit den Ergebnissen der Studien von Dürrwächter (1966), Lindstedt und Lehmann (2008), Raebricht, Wollesen und Mattes (2012) sowie Tofahrn (1982) hinsichtlich der hauptsächlichen Unternehmensgröße von Betrieben mit Betriebssportangeboten.

Für ArbeitgeberInnen aus Unternehmen ohne Betriebssport begann an dieser Stelle ein separater Fragepfad, welcher die Gegebenheiten und Motivationen hinter den dazugehörigen Entscheidungen beleuchten sollte. Für ein Nichtvorhandensein von Betriebssport wur-

de am häufigsten zu jeweils 13,7 % der Antworten ein Fehlen von Ressourcen und persönlichem Engagement angegeben. Ebenfalls häufig wurden eine Vorrangigkeit des Tagesgeschäfts gegenüber Betriebssport, das Fehlen des Wissens für eine entsprechende Umsetzung sowie eine fehlende Motivation bei der Belegschaft genannt (jeweils 11,8 %).

Die generelle Feststellung, dass sich eine wesentliche Hürde für eine Betriebssporteinführung in Form eines Fehlens von Ressourcen, speziell in KMU, manifestiert, wird durch die Ergebnisse der Studien von Raebricht, Wollesen und Mattes (2012) sowie Wollesen, Fendel, Piper und Mattes (2013) untermauert. Ein möglicher Grund kann laut Aldana (2013) sein, dass die Freigabe entsprechender Ressourcen für gesundheitsförderliche Maßnahmen meist mit Investitionen konkurriert, welche den wirtschaftlichen Zielen eines Unternehmens zunächst näher erscheinen. Die Tatsache, dass es sich bei der Investition in Gesundheitsthemen in Unternehmen grundsätzlich um Potenzialinvestitionen handelt, deren Effekte lediglich mittel- bis langfristig eine Auswirkung auf wirtschaftliche Kennzahlen des Unternehmens zeigen können, erschwert in vielen Fällen die Freigabe entsprechender Ressourcen noch weiter.

Im Vergleich zu vorangegangenen Studien war darüber hinaus interessant, dass eine deutschlandweite Studie von Bechmann, Jäckle, Lück und Herdegen (2011) ergeben hatte, dass das Fehlen von für eine BGM-Einführung nötigem Wissen als eine entscheidende Hürde in KMU identifiziert wurde. Zwar kann in dem vorliegenden Zusammenhang der Betriebssport als mögliche BGF-Maßnahme nur eine Komponente eines BGM darstellen, jedoch lässt sich feststellen, dass beide Thematiken von Unternehmen und den jeweils Verantwortlichen abverlangen würden, dass sie sich potenziell mit der Frage auseinandersetzen müssten, ob das erforderliche gesundheitsförderliche Fachwissen in ihrem Unternehmen vorhanden ist. Daher kann in dieser Hinsicht durchaus eine Parallele zwischen diesem Ergebnis der Studie von Bechmann, Jäckle, Lück und Herdegen (2011) und der vorliegenden Studie gezogen werden.

Bei einer weitergehenden Beleuchtung der Gegebenheiten in Unternehmen ohne Betriebssport kann hinsichtlich der Unternehmensgrößen festgestellt werden, dass bei dem fehlenden persönlichen Engagement und der fehlenden Motivation der Belegschaft die Häufigkeit der Nennungen bei KMU deutlich überwog (71,4 % und 83,3 % der jeweils gegebenen Antworten). Es konnte also ein tendenzieller Zusammenhang zwischen den genannten Gründen für ein fehlendes Betriebssportangebot und der Unternehmensgröße dahingehend aufgezeigt werden, dass gerade in KMU ein fehlendes Engagement und eine fehlende Moti-

vation aufseiten der Belegschaft eine entscheidende Hürde für die Einführung eines Betriebssportangebots darstellen, was sich ebenfalls weitestgehend mit den Ergebnissen der Studien von Raebricht, Wollesen und Mattes (2012), Wollesen, Fendel, Piper und Mattes (2013) sowie Bechmann, Jäckle, Lück und Herdegen (2011) deckt.

Auch im Hinblick auf die derzeitige politische und strategische Situation des DBSV und des Hamburger BSV und die zukünftige Entwicklung des deutschen Betriebssports besaß ein Ausblick darüber, wie eine Bereitschaft zur Einführung von Betriebssport in den jeweiligen Unternehmen eine hohe Bedeutung. Daher sollte folgend ermittelt werden, für wie wahrscheinlich die befragten ArbeitgeberInnen die Einführung eines Betriebssportangebotes in ihrem Unternehmen einschätzen würden, wie sie sich ein ideales Betriebssportangebot vorstellen, welche Unterstützungen sie sich bei dessen Etablierung wünschten und welche Qualitäten sowie Quantitäten das Betriebssportangebot innehaben müsste. Zwar gaben 35 % der TeilnehmerInnen ohne Betriebssport im Unternehmen bei einem KMU-Anteil von 83,3 % am häufigsten an, dass es wahrscheinlich ist, dass Betriebssport in den nächsten Jahren in ihrem Unternehmen angeboten werden wird, jedoch tendiert zusammengefasst eine Mehrheit von 52,9 % zum Antwortspektrum der Unwahrscheinlichkeit einer Einführung (29,4 % unwahrscheinlich, 23,5 % sehr unwahrscheinlich). Die Verteilung auf KMU und Großunternehmen war in diesem Bereich relativ ausgeglichen.

Wurde den TeilnehmerInnen eine Unterstützung bei der Betriebssporteinführung in Aussicht gestellt, änderte sich jedoch die Auffassung über die Einschätzung der Einführungswahrscheinlichkeit von Betriebssport in den jeweiligen Unternehmen drastisch zum Positiven. Die Antworten im wahrscheinlichen Antwortspektrum machten hier jetzt insgesamt 77,8 % der Nennungen aus, wobei die Angabe einer normalen Wahrscheinlichkeit mit 55,6 % am häufigsten genannt wird und letztere Antwort zu 90 % von TeilnehmerInnen aus KMU gegeben wurde. Die Antworten im unwahrscheinlichen Antwortspektrum wurden mehrheitlich von Großunternehmen abgegeben (100 % für unwahrscheinlich, 66,7 % für sehr unwahrscheinlich).

Eine vergleichende Darstellung der Einschätzung der Einführungswahrscheinlichkeit von Betriebssport ohne und mit Unterstützung erfolgt in Abbildung 134.

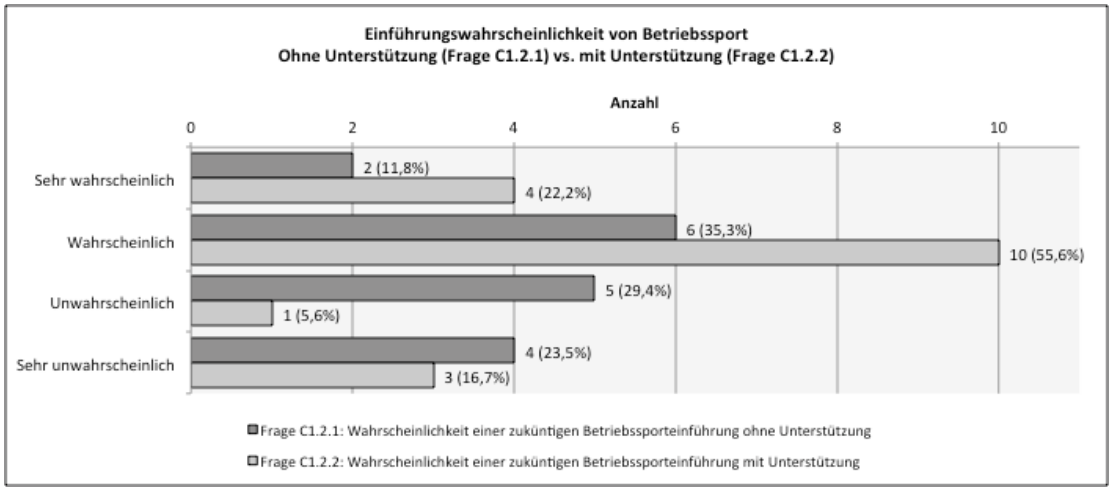


Abbildung 134: Vergleichende Darstellung der Häufigkeitsverteilung der Antworten aus den Fragen C1.2.1 und C1.2.2 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten C1.2.1: N = 17 von 5,6 % (17) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten C1.2.1: N = 285 von 94,4 % (285) aller TeilnehmerInnen. Gültige Antworten C1.2.2: N = 18 von 6,0 % (18) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten C1.2.2: N = 284 von 94,0 % (284) aller TeilnehmerInnen.

Es konnte demnach aufgezeigt werden, dass Unternehmen ohne Betriebssport tendenziell vermehrt vor dem Problem stehen, dass sie zwar gern entsprechende Angebote und organisatorische Strukturen etablieren würden, dass aber eine von außen einfließende fachliche Unterstützung eine unabdingbare Voraussetzung wäre. Ohne diese Unterstützung traut es jedoch eine Mehrheit der TeilnehmerInnen ihrem Unternehmen tendenziell nicht zu, in Zukunft betriebssportliche Angebote im Alleingang einzuführen.

Vor diesem Hintergrund war die inhaltliche Ausgestaltung dieser als essenziell empfundenen Unterstützung von hoher Relevanz. Am häufigsten wurden Vergünstigungen bei Sportkursen über Netzwerke aus Sportvereinen und Fitnessstudios (25 %) sowie eine Vermittlung von zertifizierten und qualifizierten Fachkräften aus der Gesundheitsbranche (19,4 %) genannt. Gleich häufig wurden eine Kosten- und Bedarfserhebung sowie konzeptionelle Unterstützung und eine administrative Unterstützung bei Gründung und Durchführung von Gesundheitsprogrammen angegeben (jeweils 16,7 %). Auffällig war, dass alle vier meistgenannten Antworten jeweils hauptsächlich von TeilnehmerInnen aus KMU abgegeben wurden (zwischen 55,6 % bis 71,4 % der jeweiligen Antworten).

Aus diesen Ergebnissen kann abgeleitet werden, dass besonders in KMU aufgrund ihrer im Vergleich zu Großunternehmen begrenzten finanziellen und/oder personellen Ressourcen ein fachliche Unterstützung gewünscht wird, da gerade dort bereits oft die Tendenz vor-

herrscht, dass einzelne MitarbeiterInnen eine Vielzahl von Aufgaben und Funktionen in Personalunion ausüben müssen und die Wahrscheinlichkeit, dass ein entsprechendes fachliches Wissen in Form von darauf spezialisierten Personen eingekauft wird, im Vergleich zu Großunternehmen relativ gering ist (Wolters & Kaschny, 2010, S. 27).

Insgesamt konnte festgestellt werden, dass sich die gewünschten Unterstützungsinhalte hauptsächlich auf die Bereiche der finanziellen Vergünstigungen und eines Wissenstransfers in den Bereichen fachliche Kompetenz, Bedarfserhebung und Administration beziehen. Dies deckt sich hinsichtlich der Einführung von gesundheitlich förderlichen Strukturen in Unternehmen mit den Ergebnissen der Studien von Bechmann, Jäckle, Lück und Herdegen (2011) sowie Raebricht, Wollesen und Mattes (2012). Bezüglich der gewünschten Inhalte konnte aus Sicht der Betriebssportverbände festgestellt werden, dass diese entsprechenden Unterstützungsinhalte bereits in ihrem Dienstleistungsrepertoire hinsichtlich einer Unterstützung bei der Einführung von Betriebssport in Unternehmen vorhanden sind und sie dementsprechend als Anlaufstelle bei der Anbahnung der gewünschten Hilfestellungen dienen könnten (Betriebssportverband Hamburg, 2015).

Somit war es in diesem Zusammenhang überraschend, dass über 53 % der TeilnehmerInnen aus Unternehmen mit Betriebssportangeboten angaben, dass derzeit in ihren Unternehmen keine Kooperationen mit Krankenkassen im Rahmen von zuzahlungsfähigen Kursen oder Bonussystemen bestehen. Die Verteilung der Antworten auf die Unternehmensgrößen war recht ausgeglichen. Nur 34,4 % gaben an, dass in ihrem Unternehmen eine solche Kooperation vorhanden war und 11,9 % war der dahingehende Status quo in ihrem Unternehmen nicht bekannt, wobei bei beiden Antwortkategorien die Antworten aus Großunternehmen mit mindestens 61,5 % überwogen. Es ist also die Schlussfolgerung zulässig, dass generell eine finanzielle Bezuschussung sehr befürwortet und gewünscht wird, dass aber gleichzeitig die Möglichkeit einer entsprechenden Unterstützung in Form von Krankenkassenkooperationen von einer großen Mehrheit der Unternehmen nicht wahrgenommen wird oder hierüber schlicht Unkenntnis herrscht, was wiederum ebenfalls dazu führt, dass entsprechende Angebote, wenn sie doch vorhanden sind, nicht wahrgenommen werden. Demzufolge spielt auch hier der Faktor der Unkenntnis zum Thema Unterstützungsmöglichkeiten eine entscheidende Rolle, welcher an anderer Stelle als Grund für den Wunsch nach entsprechender Fachkenntnis angegeben wurde.

Im Hinblick auf die beschriebene tendenziell vorherrschende personelle und finanzielle Ressourcenknappheit und den sowohl in der vorliegenden als auch den Vergleichsstudien

erhobenen Bedarf nach gesundheitsorientierten Inhalten war aus Sicht der Unternehmen ohne Betriebssport von großer Relevanz, wie viel hauptamtliches Stammpersonal im Falle einer Betriebssporteinführung voraussichtlich für diesen Zweck ernannt werden würde. Hier gab eine Mehrheit von 50 % der antwortenden TeilnehmerInnen aus Unternehmen ohne Betriebssport an, dass sie die Schaffung von Positionen in ihrem Unternehmen, welche sich mit der Leitung und Verwaltung von Betriebssport nach seiner Einführung befassen sollen, für nicht möglich halten, wobei 62,5 % der hier abgegebenen Antworten von KMU stammten. Nur 37,5 % der antwortenden TeilnehmerInnen hielten die Schaffung einer Stelle zu diesem Zweck für möglich, wobei 83,3 % der Antworten von KMU abgegeben wurden. Lediglich 12,5 % hielten die Schaffung von zwei Stellen für möglich, wobei keine Antworten aus KMU hierbei zum Tragen kamen. Auch könnte die Tendenz von TeilnehmerInnen aus KMU, höchstens eine Stelle für den Betriebssports ihres Unternehmens für möglich zu halten, ein Hinweis auf den generell in dieser Unternehmensgröße vorherrschenden Ressourcenmangel für gesundheitsförderliche Maßnahmen sein, welche nicht unmittelbar mit dem Unternehmensziel in Verbindung zu bringen sind.

Werden diese deskriptiven Ergebnisse die Antworten bezüglich der aktuellen personellen Besetzung in Unternehmen mit Betriebssport gegenübergestellt, zeigt sich, dass im Durchschnitt 5,93 Stammpositionen für die Leitung, Verwaltung und Koordination des Betriebssports zuständig sind. Insgesamt war die am häufigsten abgegebene Antwort, dass zwei Stamm-MitarbeiterInnen diese Zuständigkeit in den Unternehmen innehaben. Hierbei überwog der Anteil der Antworten aus KMU lediglich bei den Antwortoptionen für einen, zwei, drei, fünf und 14 Stamm-MitarbeiterInnen. Auffällig war, dass keine der TeilnehmerInnen aus KMU mit Betriebssport angaben, dass sie keine Stamm-MitarbeiterInnen in ihrem Unternehmen haben, welche für die Leitung, Verwaltung und Koordination des Betriebssports in ihrem Unternehmen zuständig sind. Somit kamen alle fünf Antworten dieser Antwortkategorie aus Großunternehmen. Insgesamt war auch zu beobachten, dass es 16 Antwortkategorie-Nennungen gab, die zu 100 % aus Großunternehmen kamen, was besonders für die erfassten Antworten mit mehr als 15 der zuständigen Stamm-MitarbeiterInnen der Fall war.

Es konnte also festgestellt werden, dass zum Zeitpunkt der Umfragestudie die TeilnehmerInnen aus KMU ohne Betriebssport mehrheitlich keine Schaffung von hauptamtlichen Betriebssport-Stammpositionen für möglich hielten und bei einer dennoch durchgeführten Schaffung von Positionen vornehmlich eine Person zu diesem Zweck abstellen würden. Bei

den Antworten von TeilnehmerInnen aus KMU mit Betriebssport fiel auf, dass sie alle mindestens eine und insgesamt nur sehr wenige Stamm-Positionen zum Zwecke der Betriebssportbetreuung haben. Im Gegensatz dazu hatten die Großunternehmen mit Betriebssport aufgrund ihrer besseren ressourcentechnischen Situation tendenziell eine größere Anzahl an Betriebssport-Positionen als KMU.

Im Hinblick auf die angestrebte Angebotsfrequenz, wenn Betriebssport in den Unternehmen der TeilnehmerInnen eingeführt werden würde, gab eine Mehrheit an, dass dieser wahrscheinlich einmal pro Woche stattfinden würde. Diese Antwort wurde zu 57,1 % von TeilnehmerInnen aus Großunternehmen abgegeben. Die nächsthäufigste Antwort fiel auf ein Betriebssportangebot, das öfter als einmal pro Woche durchgeführt werden würde (21,4 %). Interessanterweise wurden die drei nicht häufigsten Antworten zu mindestens 50 % von TeilnehmerInnen aus KMU abgegeben. Werden diese Ergebnisse mit den Angaben der TeilnehmerInnen aus Unternehmen mit einem existierenden Betriebssportangebot verglichen, ergibt sich, dass bei über 61 % der TeilnehmerInnen aktuell öfter als einmal pro Woche betrieblich organisierter Sport in ihrem Unternehmen angeboten wird, gefolgt von 27,6 %, bei denen dies einmal pro Woche geschieht. 60,6 % der Antworten von TeilnehmerInnen aus Unternehmen, die ein Angebot von betrieblich organisiertem Sport öfter als einmal pro Woche durchführen, stammten aus Großunternehmen. Erstaunlicherweise nimmt der Anteil der Antworten von KMU zu, je weniger häufig die Antwortmöglichkeit ein Betriebssportangebot vorsieht (einmal pro Woche 53,2 % und einmal pro Monat 62,5 %). Ergo konnte insgesamt eine Tendenz ausgemacht werden, dass größere Unternehmen häufiger Betriebssport anbieten als KMU, was in dem Umstand begründet liegen kann, dass in Großunternehmen ressourcenbedingt eine größere Angebotsvielfalt vorherrscht als in KMU und diese Angebote somit häufiger angeboten werden können und müssen.

Mit Blick auf die aktuelle deutsche BGF verdienen die Inhalte, welche sich Unternehmen ohne Betriebssport wünschen würden und welche bereits heutzutage in Unternehmen angeboten werden, eine besonders genaue Betrachtung. Es liegt aufgrund der Tatsache, dass in deutschen Betrieben die jeweiligen Angebote teils über Jahrzehnte zugenommen haben und sich etablieren konnten, die Vermutung nahe, dass sich die gewünschten und bereits angebotenen Inhalte bereits gesundheitsförderlicher Natur im Sinne einer aktuellen BGF sind, aber eventuell nicht als ein Teil letzterer wahrgenommen werden oder gewisse hierfür erforderlichen qualitativen Kriterien noch nicht erfüllen (Göhner und Fuchs, 2007). Die Spitzenreiter bei der möglichen inhaltlichen Ausgestaltung des Betriebssports, wenn

dieser von den Unternehmen eingeführt werden würde, lagen bei den Themen Fitness sowie Laufen, Marathon und Volksläufen (10,6 % und 8,2 %). Auffällig war der nächsthäufigere Wunsch nach gesundheitsorientierten Angeboten, wie z. B. Fitness-Studio-Kooperationen, Gesundheitssport und Rückenkurse (jeweils 7,1 %). Als der am häufigsten genannte Teamsport wurde Fußball mit 5,9 % der Antworten genannt. Interessant war somit, dass die Unternehmen, welche nicht über ein Betriebssportangebot verfügten, diesen tendenziell eher mit gesundheitsorientierten und -förderlichen Inhalten füllen würden als mit den eher traditionell im Betriebssport vorhandenen Wettkampfsportarten und dass die hier abgegebenen Antworten jeweils zu mindestens 50 % bis hin zu 83,3 % von TeilnehmerInnen aus KMU abgegeben wurden. Des Weiteren war zu beobachten, dass zehn der genannten Angebotsmöglichkeiten lediglich von KMU aufgebracht wurden, wie z. B. Segeln, Squash, Basketball, Inlineskating und Kraftsport. Es scheint in diesem Größensegment also ein verstärkter Wunsch nach einem vielfältigen Sportangebot vorzuliegen.

Bei Unternehmen mit einem vorhandenen Betriebssportangebots konnte ebenfalls eine große Vielfalt an Sportarten und Bewegungsangeboten bescheinigt werden, die in den Unternehmen bereits betrieben werden. Fußball war mit 8,3 % der erhobenen Antworten die am häufigsten genannte Antwort, gefolgt von Laufen, Marathon und Volksläufen als Sammelkategorie, Bowling, Tischtennis, Radsport, allgemeinen Fitnessangebote, Gesundheitssport, Kooperationen mit Fitness-Studios, Badminton und Rückenkurse, um nur die Antworten zu nennen, welche jeweils 4 % oder mehr der Antworten ausgemacht haben. Auffällig war, dass bei 40 der insgesamt 62 Antwortkategorien der Anteil der Antworten von TeilnehmerInnen aus Großunternehmen mit jeweils mindestens 60 % deutlich überwog, darunter auch die zehn meistgenannten Antwortoptionen. Der KMU-Anteil überwog lediglich bei den Antwortkategorien Kraftsport, Hansefit, Standup Paddling, Wandern, Bogenschießen, Sportschießen, Boule, Crossfit, Faszientraining und Segelflug mit jeweils mindestens 57,1 %. Diesen inhaltlichen Angaben hatten 53,7 % der TeilnehmerInnen in Folgefragen nichts mehr hinzuzufügen, wobei hier der Anteil an Antworten von KMU und Großunternehmen fast ausgeglichen war. Diejenigen unter den TeilnehmerInnen, welche noch Ergänzungen vornehmen wollten, gaben am häufigsten allgemeine Fitnessangebote, sonstige Angebote, Rückenkurse und Kooperationen mit Fitness-Studios an (7,4 % bis 2,2 % der Antworten). Lediglich bei den Antwortkategorien Rückenkurse, Beachvolleyball, Bosseln, Leichtathletik und Volleyball überwogen die Anteile der Antworten aus KMU von 55,6 % bis 100 %. Dementsprechend wurde ein sehr großer Anteil aller Ergänzungen zu den bereits

genannten Betriebssportangeboten von TeilnehmerInnen aus Großunternehmen vorgenommen.

Auffällig war außerdem, dass diverse Angebote als betriebssportlich aufgeführt wurden, welche gemäß Kapitel 3.5.6 nicht unbedingt von jedem Betrachter als Sport definiert werden würden, darunter z. B. Fotografie, Schach oder Skat. Krammer (2001) dokumentierte dieses Phänomen bereits im Rahmen einer Studie im Zusammenhang mit möglichen Problemen hinsichtlich der Vergleichbarkeit von statistischen Betriebssport-Daten.

Die angeführten absoluten Zahlen und prozentualen Anteile von Betriebssport in KMU zeigen, welch ein großes Feld an potenziellen Betätigungsbereichen in dieser Unternehmensgrößenordnung für BetriebssportlerInnen jeglicher Form und somit auch zur Gesundheitsförderung vorhanden ist. Auch in den Großunternehmen sind die Möglichkeiten, mit betriebssportlichen Bewegungsangeboten im Rahmen der Gesundheitsförderung Positives zu bewirken, noch nicht erschöpft. Die Großunternehmen sind zwar, wie aufgezeigt, zu einem größeren Anteil mit Betriebssportangeboten versehen als die KMU, aber Steigerungspotenziale sind in dieser Hinsicht in zahlreicher Form vorhanden.

Im Hinblick auf die Vergleichbarkeit mit vorangegangenen Studien mit dem Ziel einer Erfassung von Betriebssportinhalten zeigten auch die von Schindler und Gattermann (2010) erhobenen Ergebnisse, dass der Fußballsport der am häufigsten im Betriebssportrahmen angebotene Wettkampfsport war. Eine generelle Dominanz von Ball- und Wassersport wurde von Wollesen, Fendel, Piper und Mattes (2013) bescheinigt, eine hauptsächliche Etablierung des deutschen Betriebssports als Wettkampfsport von Krammer (2001). Im Vergleich zu genannter Studie war im Rahmen der vorliegenden Umfrage auffällig, dass von Unternehmen ohne Betriebssport tendenziell öfter Gesundheitssportinhalte gefordert wurden, als dies Schindler und Gattermann im Rahmen ihrer Studie feststellen konnten (2010). Jedoch deckten sich die Ergebnisse der Studien wieder in der Hinsicht, dass die Vielfalt der verschiedenen Gesundheitssportinhalte wesentlich kleiner war als die der Wettkampfsportinhalte.

In Bezug auf die Populationen, welche in den Unternehmen mit Betriebssportangeboten diese nutzen können, ohne direkt der Belegschaft anzugehören, fielen 40,8 % der Antworten auf Angehörige der MitarbeiterInnen. Eine Nutzung der betrieblichen Sportangebote durch ehemalige MitarbeiterInnen (35,2 %) und andere Externe, wie z. B. Leiharbeiter (24,1 %), wurde durch die TeilnehmerInnen ebenfalls bescheinigt, wobei der Anteil der Antworten aus Großunternehmen bei allen drei Antwortkategorien mit mindestens 61,5 % über-

wog. Der durchschnittlich zu leistende monatliche Mitgliedsbeitrag betrug in den Unternehmen der TeilnehmerInnen mit Betriebssport 6,19 Euro, wobei die häufigste Nennung auf ein für die MitarbeiterInnen kostenloses Angebot fiel. Diese im Durchschnitt relativ geringen von MitarbeiterInnen zu leistenden Beiträge sowie eine dominante Tendenz zu einer kostenlosen Teilnahmemöglichkeit spiegeln einen hohen Grad an finanzieller Unterstützung wider, deren Mangel im Rahmen gesundheitsförderlicher Strukturen in Unternehmen jedoch im Rahmen der Studien von Bechmann, Jäckle, Lück und Herdegen (2011) sowie Raebricht, Wollesen und Mattes (2012) beobachtet wurde. Diese Angabe eines kostenlosen Angebots wurde nahezu zu gleichen Anteilen aus KMU und Großunternehmen angegeben.

Um die speziellen Gegebenheiten im Rahmen des Betriebssports, wie er in den Unternehmen betrieben wird, beleuchten zu können, wurden die TeilnehmerInnen aus Unternehmen mit Betriebssport gezielt dahingehend befragt. Grundsätzlich bescheinigt eine große Mehrheit von über 85 %, dass die Unternehmensleitung das Angebot von Betriebssport bereits in den Unternehmen anregt und unterstützt, wobei hier sowohl bei der jeweils positiven als auch der negativen Antwortoption der Anteil der Antworten aus Großunternehmen nur leicht überwiegt (zwischen 54 % und 57 %). Rimbach (2013) sowie Bechmann, Jäckle, Lück und Herdegen (2011) sehen eine solche Unterstützung vonseiten der Unternehmensleitung als essenziell für den Erfolg von betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen an.

Des Weiteren lagen insgesamt häufigere Bestätigungen der TeilnehmerInnen bei den Themen einer vorliegenden Budgetierung und einem Zuschuss durch das Unternehmen, einer Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Beschäftigtengruppen (z. B. Schichtarbeiter und ältere Beschäftigte), dem Vorhandensein entsprechender für die Betriebssportangebote nutzbaren Räumlichkeiten und Materialien, der Durchführung von Schnupperangeboten und einer Berücksichtigung von Verbesserungsvorschlägen durch die TeilnehmerInnen und AnbieterInnen vor (mindestens 60,2 % Zustimmungen; siehe hierzu auch Raebricht, Wollesen und Mattes, 2012; Bechmann, Jäckle, Lück und Herdegen, 2011; Wollesen, Fendel, Piper und Mattes, 2013). Relativ ausgeglichen war die Meinung der TeilnehmerInnen bezüglich einer Miteinbeziehung von MitarbeiterInnen bei der Konzeptualisierung von Betriebssportangeboten im Unternehmen. Hier überwog der Anteil der Zustimmung nur sehr leicht mit 52,6 %. Mehrheitlich geben die TeilnehmerInnen andererseits an, dass in ihren Unternehmen keine Bewegungsscouts und somit für den Betriebssport zuständige MitarbeiterInnen in ihrem Unternehmen vorhanden sind, diese Personen, wenn sie dennoch vorhanden sind,

im Rahmen ihres Projekts keine Kompetenzen, wie z. B. für die Verwaltung von Finanzmitteln, zugesprochen bekommen und dass kein Teil der Arbeitszeit für eine Betriebssportteilnahme aufgewandt werden kann.

Außerdem gaben die TeilnehmerInnen mehrheitlich an, dass für eine Ausgestaltung des Angebots keine Empfehlungen von Fachkräften der Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit sowie Beratern von Krankenkassen eingeholt werden, dass keine MitarbeiterInnenbefragungen zum Zwecke einer Bedarfserhebung durchgeführt wurden oder werden, um eine Empfehlung hinsichtlich der Ausgestaltung des Betriebssportprogramms zu erarbeiten, und dass bei der Planung der Angebote keine Führungskräfte hinsichtlich ihrer eigenen Beteiligung angesprochen wurden oder werden.

Auffällig war darüber hinaus, dass eine Mehrheit von über 68 % der TeilnehmerInnen angab, dass keine Qualitätskontrollen im Rahmen des Betriebssportprogramms in ihrem Unternehmen durchgeführt werden und dass der Betriebssport selbst nicht in die täglichen Abläufe ihres Betriebs integriert ist. Diese Ergebnisse bestätigen die Erkenntnisse aus der Studie von Raebricht, Wollesen und Mattes (2012), in welcher beschrieben wird, zu welchen Fehlern es bei der Implementierung von Betriebssport kommen kann und wie diese möglicherweise erschwert oder gänzlich verhindert werden könnte.

Bezüglich der Häufigkeitsverteilung der jeweiligen Antworten fiel auf, dass eine Zustimmung hinsichtlich der Verleihung von Kompetenzen (z. B. finanziell) an für den Betriebssport zuständige MitarbeiterInnen, der partiellen Aufwendbarkeit von Arbeitszeit für Betriebssport, der Durchführung von MitarbeiterInnenbefragungen zum Zwecke von Bedarfserhebungen und der Erstellung von Empfehlungen, der Miteinbeziehung von MitarbeiterInnen bei der Angebotsplanung, der Ansprache von Führungskräften hinsichtlich ihrer eigenen Beteiligung bei der Planung der Angebote und der Durchführung von Qualitätskontrollen hauptsächlich von TeilnehmerInnen abgegeben wurde, welche in KMU tätig sind (zwischen 53,4 % und 68,4 %). Eine nahezu ausgeglichene Verteilung nach Unternehmensgröße lag lediglich bezüglich der Zustimmung hinsichtlich des Vorhandenseins von für den Betriebssport vorhandenen MitarbeiterInnen vor. Bei den verbleibenden Antworten lagen tendenziell mehr Antworten von TeilnehmerInnen aus Großunternehmen als von KMU.

Der letzte Fragenkomplex befasste sich mit der dahingehenden Bewertung der Betriebssport-Thematik in den jeweiligen Unternehmen der TeilnehmerInnen. Eine Befragung der TeilnehmerInnen hinsichtlich der generellen Eignung und Zielsetzung von Betriebssport ergab, dass dieser mit einer hohen Häufigkeit als ein geeignetes Instrument gesehen wird,

um die Gesundheit von Beschäftigten zu erhalten oder zu steigern sowie ihre Zufriedenheit und Motivation zu erhöhen. Des Weiteren herrschte unter den Befragten eine tendenziell mittlere bis hohe Zustimmung zu der Feststellung vor, dass Betriebssport generell ein geeignetes Instrument ist, um die Produktivität von MitarbeiterInnen zu steigern. Das Gleiche galt für den Betriebssport als Instrument zur Verbesserung des Betriebsklimas und der Attraktivität des Unternehmens bei der Anwerbung neuer Arbeitskräfte. Die letztere Einschätzung ging mit einer ebenfalls tendenziell mittleren bis hohen Zustimmung bezüglich eines positiven Einflusses des Betriebssports auf das nach außen wirksame Unternehmensimage einher. In Bezug auf die Senkung von Fehlzeiten stimmten die TeilnehmerInnen ebenfalls in mittlerem bis hohem Maße der Aussage zu, dass Betriebssport ein geeignetes Instrument ist, um entsprechende Verbesserungen herbeizuführen. Die Verteilung der erhobenen Antworten auf die Unternehmensgröße der TeilnehmerInnen fiel sehr unterschiedlich aus und beinhaltete in hohen Häufigkeitsbereichen keine entscheidenden Auffälligkeiten. Es konnte insgesamt tendenziell festgestellt werden, dass bei allen genannten Antwortkategorien eine relativ gleichmäßige Verteilung zwischen den Unternehmensgrößen ohne nennenswerte Ausreißer vorherrschte oder dass der Anteil von Antworten aus Großunternehmen zunahm, je mehr diese sich von einer vollen Zustimmung zu der Mitte der Bewertungsskala bewegten.

Darauf folgend wurden die TeilnehmerInnen um eine Einschätzung dazu gebeten, inwiefern die zuvor noch generell getroffenen Aussagen bezüglich der Instrumentalisierung von Betriebssport auf Zustimmung treffen, wenn sie nun für das eigene Unternehmen bewertet werden sollten. Hieraus ergab sich eine sehr ähnliche positive Zustimmungssituation, bei der ein Großteil der Antworten zwischen einer vollen Zustimmung und der Mitte der Skala mit der Antwortkategorie 4 lagen. Die Verteilung der erhobenen Antworten auf die Unternehmensgröße der TeilnehmerInnen fiel hier ebenfalls sehr unterschiedlich aus und zeigte in hohen Häufigkeitsbereichen keine entscheidenden Auffälligkeiten. Es konnte insgesamt tendenziell festgestellt werden, dass im Skalenbereich zwischen einer vollen Zustimmung und der Skalenmitte eine größere Häufigkeit von Antworten aus Großunternehmen vorlag. Ein Vergleich der generellen Zustimmungssituation mit der diesbezüglichen Einschätzung im eigenen Unternehmen ergab sich ein relativ einheitliches Stimmungsbild. Insgesamt traten eher geringe Differenzen zwischen einem Soll- und einem Ist-Zustand auf, wobei eine der zwei ausgeprägtesten Abweichungen bei den Auswirkungen auf die Gesundheit in Abbildung 135 vorlag.

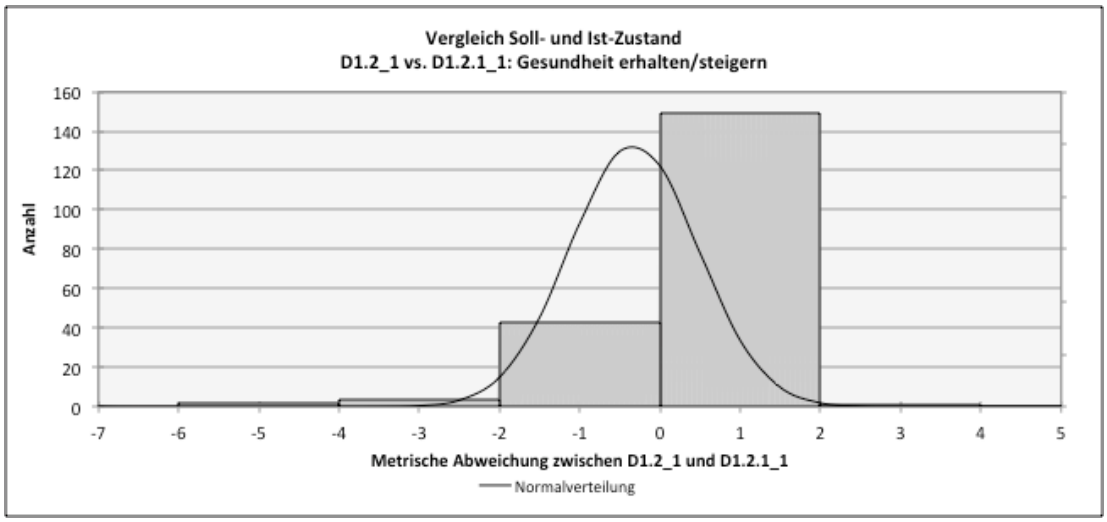


Abbildung 135: Häufigkeitsverteilung des Differentials der Antworten aus den Fragen D1.2_1 und D1.2.1_1 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 199 von 65,9 % (199) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 103 von 34,1 % (103) aller TeilnehmerInnen. $\bar{x}$ = -0,33. s = 0,969.

Im Hinblick auf eine Steigerung der Zufriedenheit und Motivation gab es geringere Abweichungen zwischen dem Soll- und Ist-Zustand, wie es auch in der grafischen Darstellung des Differentials in Abbildung 136 ersichtlich ist.

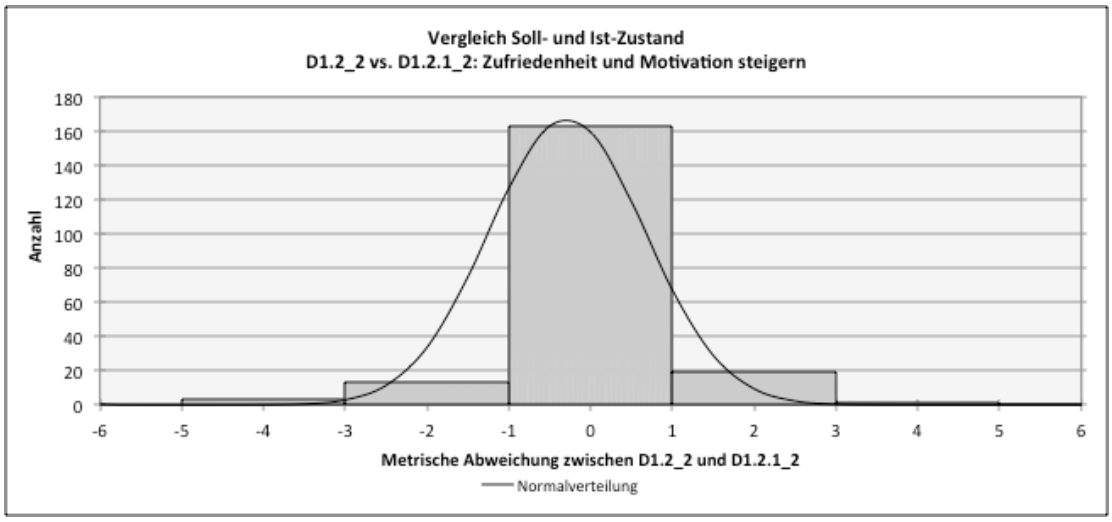


Abbildung 136: Häufigkeitsverteilung des Differentials der Antworten aus den Fragen D1.2_2 und D1.2.1_2 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 199 von 65,9 % (199) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 103 von 34,1 % (103) aller TeilnehmerInnen. $\bar{x}$ = -0,29. s = 0,956.

Eine ebenfalls relativ geringe Gesamtabweichung lag hinsichtlich der wahrgenommenen produktivitätssteigernden Wirkung von Betriebssport vor, wie auch die Abbildung 137 zeigt.

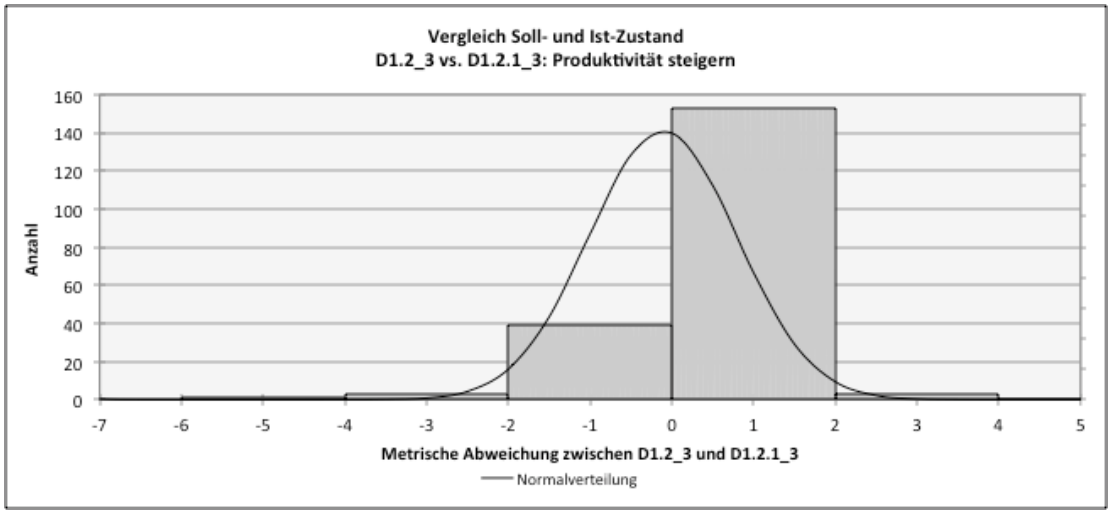


Abbildung 137: Häufigkeitsverteilung des Differentials der Antworten aus den Fragen D1.2_3 und D1.2.1_3 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 199 von 65,9 % (199) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 103 von 34,1 % (103) aller TeilnehmerInnen. $\bar{x}$ = -0,11. s = 0,907.

Eine deutlichere Ausprägung als bei der produktivitätssteigernden Wirkung von Betriebssport liegt bei einer vergleichenden Einschätzung des Soll-Zustands mit den tatsächlichen Gegebenheiten in den Unternehmen in Bezug auf eine Verbesserung des Betriebsklimas durch Betriebssport vor. Diese ähneln hinsichtlich des Ausmaßes der vorliegenden Abweichungen dem entsprechenden Differential bei der gesundheitsverbessernden Wirkung von Betriebssport (siehe Abbildung 135, S. 319). Die grafische Darstellung des betreffenden Differentials erfolgt in Abbildung 138.

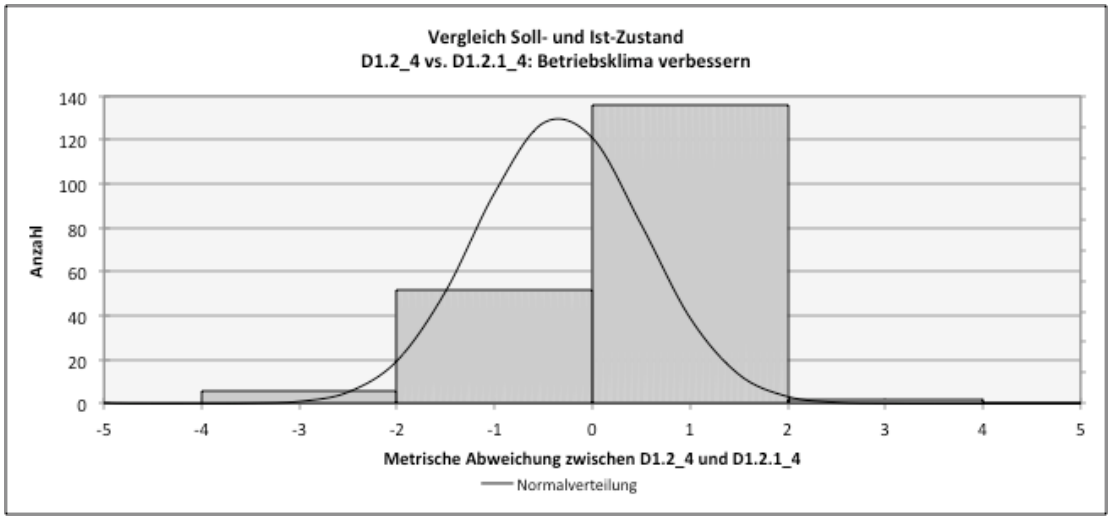


Abbildung 138: Häufigkeitsverteilung des Differentials der Antworten aus den Fragen D1.2_4 und D1.2.1_4 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 196 von 64,9 % (196) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 106 von 35,1 % (106) aller TeilnehmerInnen. $\bar{x}$ = -0,33. s = 0,857.

Ewas weniger ausgeprägt als das Differential zwischen dem Soll- und Ist-Zustand bezüglich einer potenziellen Verbesserung des Betriebsklimas fiel der entsprechende Unterschied hinsichtlich der betriebssportbedingten Verbesserung der Unternehmensattraktivität bei der Anwerbung von neuen MitarbeiterInnen aus, wie auch die grafische Darstellung des dazugehörigen Differentials in Abbildung 139 zeigt.

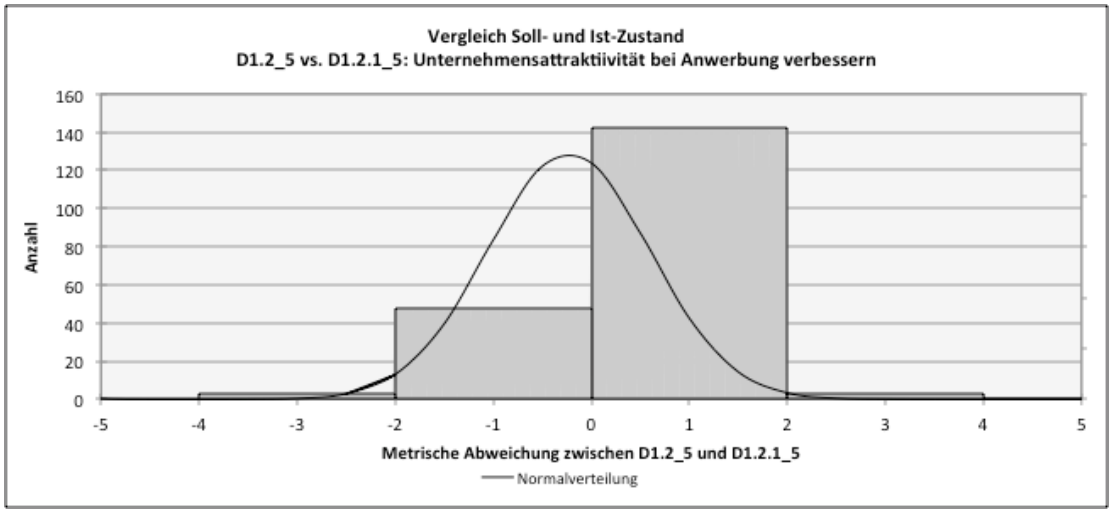


Abbildung 139: Häufigkeitsverteilung des Differentials der Antworten aus den Fragen D1.2_5 und D1.2.1_5 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 196 von 64,9 % (196) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 106 von 35,1 % (106) aller TeilnehmerInnen. $\bar{x}$ = -0,23. s = 0,826.

Ähnlich verhielt es sich auch bei dem Vergleich zwischen Soll- und Ist-Zustand bezüglich einer verbessernden Wirkung des Betriebssports auf das nach innen und außen wirkende Unternehmensimage, wie auch Abbildung 140 aufzeigt.

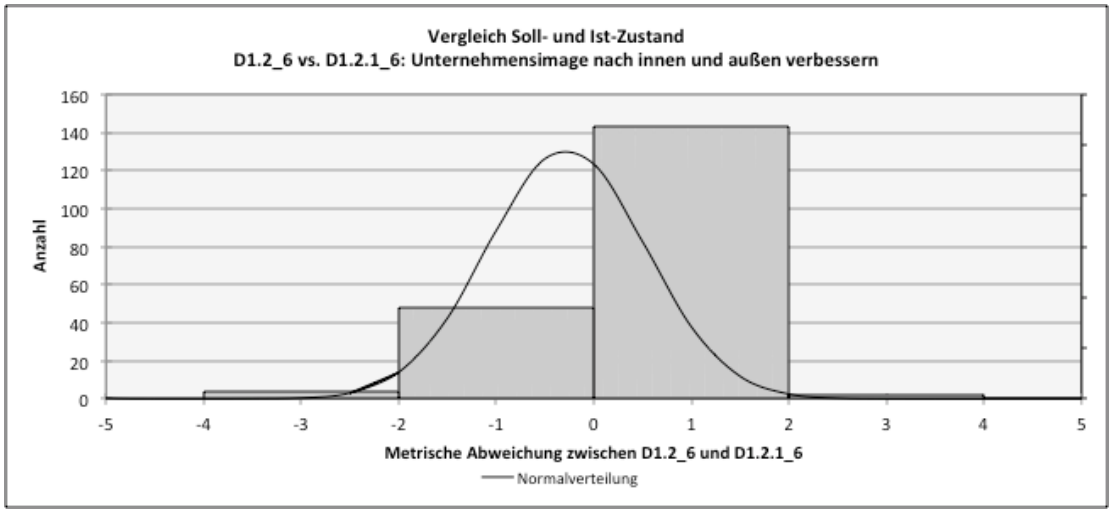


Abbildung 140: Häufigkeitsverteilung des Differentials der Antworten aus den Fragen D1.2_6 und D1.2.1_6 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 197 von 65,2 % (197) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 105 von 34,8 % (105) aller TeilnehmerInnen. $\bar{x}$ = -0,28. s = 0,813.

Auch in Bezug auf eine fehlzeitensenkende Wirkung von Betriebssport lagen keine ausgeprägten Unterschiede zwischen dem Soll- und Ist-Zustand vor. Dies zeigt die Darstellung des entsprechenden Differentials in Abbildung 141.

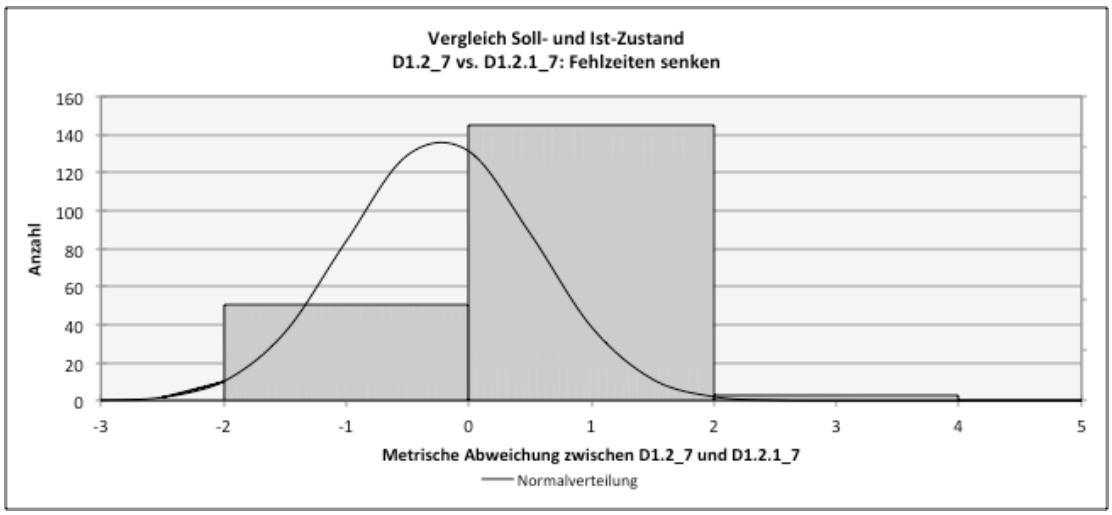


Abbildung 141: Häufigkeitsverteilung des Differentials der Antworten aus den Fragen D1.2_7 und D1.2.1_7 (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an SPSS 24, 2017)

Legende: Gesamtzahl TeilnehmerInnen: N = 302. Gültige Antworten: N = 199 von 65,9 % (199) aller TeilnehmerInnen. Fehlende Antworten: N = 103 von 34,1 % (103) aller TeilnehmerInnen. $\bar{x}$ = -0,23. s = 0,776.

Der für Unternehmen postulierte Nutzen einer Verbesserung des eigenen Images und eine Attraktivitätssteigerung für potenziell neue MitarbeiterInnen stellte sich im Hinblick auf eine Einführung von Betriebssport generell als nur tendenziell relevant und somit nicht als wesentliches Argument für die Einführung von Betriebssport heraus.

Dass Betriebssport ein geeignetes Instrument ist, um die Gesundheit von MitarbeiterInnen zu erhalten und zu steigern wird, auch durch Abu-Omar und Rütten (2006), Umschaden (2010), Brand, Schlicht, Grossmann und Duhnsen (2006) sowie Raebricht, Wollesen und Mattes (2012) bescheinigt. Dass mit seiner Hilfe eine Steigerung der Zufriedenheit und Motivation aufseiten der Belegschaft einhergehen kann, bestätigen Kastner und Otte (2011). Eine Produktivitätssteigerung durch Betriebssport führten Mess und Utz (2013), Jena (2012) sowie Raebricht, Wollesen und Mattes (2012) als Ergebnisse ihrer Arbeiten auf. Eine Verbesserung des Betriebsklimas bringen Kastner und Otte (2011), Raebricht, Wollesen und Mattes (2012), Jena (2012) sowie Wollesen, Fendel, Piper und Mattes (2013) mit Betriebssport in Verbindung. Die Attraktivität des Unternehmens, unter anderem bei der Anwerbung neuer Arbeitskräfte, bescheinigen Wollesen, Fendel, Piper und Matters (2013). Eine

Verbesserung des Unternehmensimages bringt das Amt für Arbeitsschutz Hamburg (2005) mit Betriebssport in Verbindung. Abschließend bestätigen Abu-Omar und Rütten (2006), Umschaden (2010), Jena (2012) sowie Badura, Walter und Hehlmann (2010), dass Betriebssport zu einer Verringerung von Fehlzeiten führen kann. Zusammengefasst deckten sich also die Ansichten der TeilnehmerInnen sowohl hinsichtlich des Soll- als auch des Ist-Zustandes mit den Ergebnissen und Ansichten der genannten Autoren.

Die Bereitschaft ihrer Belegschaften, an Betriebssportangeboten teilzunehmen, schätzten die TeilnehmerInnen zum Zeitpunkt der Umfrage am häufigsten als mittelmäßig ein. Im Spektrum der negativen Antwortkategorien niedrig und sehr niedrig verteilten sich insgesamt 33,7 % der Antworten, wohingegen sich im positiven Antwortspektrum mit den Antwortkategorien hoch und sehr hoch lediglich 25,8 % der Antworten bewegten. Demzufolge lag überraschenderweise eine tendenziell negative Einschätzung bezüglich der aktuellen Teilnahmebereitschaft der MitarbeiterInnen an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten im hauptsächlich mittleren bis niedrigen Bereich vor. Interessanterweise wurden die Antworten im positiven Antwortspektrum hauptsächlich von TeilnehmerInnen aus KMU abgegeben (53,3 % und 65,9 %), die Antworten der Kategorien mittel und niedrig hauptsächlich von solchen aus Großunternehmen (55,4 % und 69,4 %). Die Kategorie sehr niedrig wurde wiederum zu 60 % von KMU beantwortet. Diese Ergebnisse decken sich sowohl mit den Ergebnissen von Brehm, Bös und Opper (2002) als auch von Raebricht, Wollesen und Mattes (2012). Beide Studien bescheinigten, dass die tatsächliche Teilnahmebereitschaft trotz teils umfassender Angebote insbesondere im Bereich des Gesundheitssports geringer als erwartet ausfiel.

Da dieses Phänomen implizierte, dass unter Umständen die Angebote die Vorstellungen der TeilnehmerInnen nicht erfüllen, war der Zufriedenheitsgrad der TeilnehmerInnen mit den eigenen Betriebssportangeboten von hoher Relevanz. Hier lagen 66,6 % der Antworten über der Skalenmitte, weshalb die Zufriedenheit insgesamt als hoch bis sehr hoch zu werten ist. Auffällig bei der Verteilung nach Unternehmensgröße war hier, dass, je unzufriedener die Antworten ab einschließlich der Skalenmitte ausfielen, der Anteil von Antworten aus KMU umso höher wurde (Anstieg von 31 % bis 66,7 %). Eine Tendenz zu einer Unzufriedenheit aufseiten der MitarbeiterInnen, welche möglicherweise in Verbindung mit einer Teilnahmebereitschaft steht, die unter den projizierten Erwartungen bleibt, konnte demnach nicht erkannt werden. Jedoch stellte der Fakt, dass in KMU vermehrt Unzufriedenheit

mit dem eigenen Betriebssport vorherrscht, einen wichtigen Befund im Rahmen dieser Studie dar.

Die Frage hinsichtlich der in den Unternehmen vorherrschenden Teilnahmebereitschaft ging mit einer Erhebung dahingehend einher, wie sich der Betriebssport in den Unternehmen der TeilnehmerInnen in Zukunft weiterentwickeln wird. Die Antworten sollten einen mittel- bis langfristigen Ausblick bezüglich des aktuellen Gesamteindrucks der ArbeitgeberInnen ermöglichen. Über 42 % der befragten TeilnehmerInnen schätzten die Situation in ihrem Unternehmen so ein, dass die dortige Bedeutung des Betriebssports gleich bleiben und sich somit nicht weiterentwickeln würde. 32,9 % prophezeiten eine Zunahme seiner Bedeutung und erstaunlicherweise immer noch 24,8 % sagten sogar eine Bedeutungsabnahme voraus. Hinsichtlich der Größe der Unternehmen der TeilnehmerInnen, welche hier eine Antwort abgegeben haben, fiel auf, dass der KMU-Anteil bei der Antwortkategorie einer Bedeutungszunahme bei 63,8 % lag und mit jeder weiteren, negativeren Antwortkategorie abnahm: Eine unveränderte Entwicklung wurde zu 39,4 % von TeilnehmerInnen aus KMU vorausgesagt, eine Abnahme lediglich nur noch von 33,3 %. Insgesamt konnte hier für die Betriebssportentwicklung trotz der relativ häufig bescheinigten tatsächlichen TeilnehmerInnenzahlen ein mehrheitlich positiver Blick in die Zukunft projiziert werden, wenn die Aussagen bezüglich eines gleichbleibenden Entwicklung ebenfalls als einen guten Entwicklungsverlauf für den zukünftigen deutschen Betriebssport wertet. Bedenklich ist jedoch, dass immer noch ein beträchtlicher Anteil der TeilnehmerInnen aus Großunternehmen für die nähere Zukunft vorhersagt, dass die Bedeutung des Betriebssports in ihren Unternehmen abnehmen wird. Großunternehmen können ihren MitarbeiterInnen aufgrund ihrer im Vergleich zu KMU meist besseren Ressourcenlage verstärkt in größerem Umfang in reichhaltigere BGF- und Betriebssport-Inhalte investieren und so als Best Practices für die Betriebssportverbände und andere Firmen dienen. Würden sich negative Entwicklungstendenzen in diesem Größensegment in der Zukunft bewahrheiten, wäre dies für den in der vorliegenden Studie oft erhobenen Bedarf nach Erfahrungsaustausch auf lange Sicht nicht förderlich.

Die überraschenden deskriptiven Ergebnisse hinsichtlich der unerwartet niedrigen Teilnahmebereitschaft legten eine tiefergehende Recherche darüber nahe, mithilfe welcher Maßnahmen diese gesteigert werden könnte. Diesbezüglich gaben die TeilnehmerInnen aus Unternehmen mit Betriebssport mit 13,7 % der Antworten am häufigsten an, dass eine finanzielle bzw. logistische Unterstützung durch den Arbeitgeber die Teilnahmebereitschaft

der Belegschaft noch weiter gesteigert werden kann. Die Partizipation und Unterstützung des Betriebssports durch den Arbeitgeber (11,8 %), Die Möglichkeit einer Betriebssport-Teilnahme während der Arbeitszeit (11,8 %), die Bereitstellung adäquater Räumlichkeiten durch den Arbeitgeber (10,3 %) und eine Erweiterung des Betriebssportangebots wurden als nächsthäufigere Möglichkeiten für eine Steigerung der Teilnahmebereitschaft genannt. Die Bereitstellung adäquater Räumlichkeiten spielte für eine Mehrheit von 61,9 % bei den Großunternehmen eine Rolle, eine Erweiterung des Betriebssportangebots mit 61,1 % bei KMU. Auffällig war hier ebenso, dass es mehrheitliche Nennungen durch KMU in einem Anteilsbereich zwischen 66,7 % und 100 % bei einer Ausrichtung der Betriebssportangebote an den Tages- und Arbeitszeiten, bei der Berücksichtigung aller Beschäftigtengruppen, bei einer langfristigen Verfügbarkeit gut ausgebildeter Übungsleiter, bei einer Bedarfserhebung bei MitarbeiterInnen und Gesundheits-Stakeholdern, bei der Verbesserung der organisatorischen Betriebssportstrukturen, bei einer Motivation zu sportlichen Aktivitäten außerhalb des Unternehmens, bei einer langfristigen Absicherung von Betriebssportangeboten und bei einer Nachweisbarkeit von Effekten des Betriebssports auf das Unternehmen gab.

Eine entsprechend sinnverwandte Fragestellung war im Kreise der Unternehmen ohne Betriebssport ebenfalls angebracht, wobei hier nachvollziehbarerweise nicht von einer Steigerung, sondern zunächst nur von einer initialen Erweckung von Teilnahmebereitschaft die Rede sein konnte, wenn ein Betriebssportangebot im Unternehmen eingeführt würde. Die häufigste Antworthäufigkeit lag hier mit 16,7 % bei der Bereitstellung adäquater Räumlichkeiten durch den Arbeitgeber. Alle anderen Antworten wurden zu gleichen Anteilen von 8,3 % angegeben, darunter das Vorhandensein eines Versicherungsschutzes, eine finanzielle bzw. logistische Unterstützung durch den Arbeitgeber, eine Partizipation und Unterstützung des Betriebssports durch den Arbeitgeber und die Möglichkeit einer Teilnahme an Betriebssportangeboten während der Arbeitszeit. Auffällig war hier, dass der Versicherungsschutz, die Arbeitgeber-Unterstützung und Partizipation, die Teilnahmemöglichkeit während der Arbeitszeit, die stärkere Integration von Betriebssport in die Unternehmenskultur, der Bedarf nach mehr Schnupperangeboten und Aktionstagen sowie die Verbesserung der organisatorischen Betriebssportstrukturen ausschließlich von TeilnehmerInnen aus Großunternehmen genannt wurden. Eine exklusive Nennung von TeilnehmerInnen aus KMU erfolgte nur bei der finanziellen bzw. logistischen Unterstützung durch den Arbeitgeber, bei der Ausrichtung der Betriebssportangebote an den Tages- und Arbeitszeiten, bei dem Wunsch nach einer verstärkten Betriebssportorientierung in Richtung Gesundheit, BGF und BGM

sowie bei der Bedarfserhebung bei MitarbeiterInnen und Gesundheits-Stakeholdern. Diese Ergebnisse deckten sich inhaltlich mit den Erhebungen und Handlungsempfehlungen von Raebricht, Wollesen und Mattes (2012) hinsichtlich der Implementierung und erfolgreichen Einführung und Perpetuierung von Betriebssportangeboten.

Insgesamt überraschte es vor dem Hintergrund der Ergebnisse in den Bereichen Zufriedenheit und zukünftige Entwicklung des Betriebssports nicht, dass eine große Mehrheit von 87,2 % der TeilnehmerInnen anderen Unternehmen den Betriebssport, wie er in ihrem Unternehmen angeboten wird, definitiv oder wahrscheinlich weiterempfehlen würden. Erstaunlich ist dennoch, dass sich der Anteil der Antworten, welcher sich im negativen Antwortspektrum bewegte, immer noch bei 12,8 % lag. Während im positiven Antwortspektrum der KMU-Anteil der Antworten bei jeweils über 43 % liegt, steigt er im negativen Antwortspektrum an: 59,1 % würden wahrscheinlich keine und 75 % definitiv keine Weiterempfehlung geben. Diese Entwicklung bei TeilnehmerInnen aus KMU deckte sich mit dem Stimmungsbild hinsichtlich der vorherrschenden Zufriedenheit mit dem in ihren Unternehmen vorherrschenden Angebot und deutet trotz der mehrheitlich vorherrschenden Bereitschaft einer Weiterempfehlung auf dennoch vorhandene qualitative Missstände im Betriebssport von KMU hin.

Abschließend sollten die TeilnehmerInnen aus Unternehmen mit und ohne Betriebssport Eigenschaften nennen, welche ihrer Meinung nach das ideale Betriebssportangebot innehaben sollte. Hierbei wurde am häufigsten eine aktive Unterstützung des Betriebssports durch die Unternehmensleitung (25,4 %) und die flexible Abstimmung der Angebote und Aktivitäten auf die Bedarfe und Wünsche der MitarbeiterInnen (22,6 %) genannt. Des Weiteren sollten Angebote und Aktivitäten auch für alle MitarbeiterInnen geeignet sein (21,3 %). Fast gleich häufig wurde eine volle Kostenübernahme durch den Arbeitgeber (14,1 %) und die Möglichkeit der Nutzung der Angebote und Aktivitäten während der Arbeitszeit (14 %) genannt. Hinsichtlich der Verteilung dieser fünf Antwortkategorien überwog der KMU-Anteil erwartungsgemäß mit 56,5 % lediglich bei der vollen Kostenübernahme durch den Arbeitgeber. Alle anderen Antwortkategorien wurden zu einem Anteil zwischen 54,2 % und 54,4 % von TeilnehmerInnen aus Großunternehmen abgegeben. Exklusive Nennungen durch KMU lagen bei hauptamtlich für den Betriebssport zuständigen MitarbeiterInnen, bei der Kooperation mit anderen Organisationen und Unternehmen, bei der Nachweisbarkeit von Effekten des Betriebssports auf das Unternehmen, bei der Förderung des Spaßes der MitarbeiterInnen an Bewegung sowie der verstärkten Orientierung des Betriebssports in

Richtung Gesundheit, BGF und BGM. Auch hier deckten sich die deskriptiven Ergebnisse weitestgehend mit den von Raebricht, Wollesen und Mattes (2012) erhobenen Resultaten.
Die vorliegenden deskriptiven Ergebnisse bestätigen größtenteils die der in Kapitel 3.1.2 angeführten Vergleichsstudien oder zeigen zumindest tendenziell Gleiches an. Eine Literaturrecherche, welche die ebenfalls auf Literaturrecherche und persönlicher Kommunikation mit Funktionären des Hamburger BSV und DBSV beruhenden Arbeitshypothesen in Kapitel 2.5 bestätigen sollte, um diese als Basis für die vorliegende deutschlandweite Umfragestudie zu nutzen, erbrachte die im folgenden dargestellten Ergebnisse.
Arbeitshypothese $H1_1$ besagte, dass die befragten ArbeitgeberInnen dem Betriebssport einen positiven Einfluss auf die Gesundheit zuschreiben. Sie ist unter anderem durch die Praxiserfahrungen von Raebricht, Wollesen und Mattes (2012), im Rahmen eines IGA-Modellprojekts Betriebssport in KMU einzuführen, begründet. Den Zusammenhang zwischen BOM und Gesundheit bescheinigen alle genannten Studien, allerdings unter unterschiedlichen Gesundheitsaspekten und mit unterschiedlicher Bewertung der Effekte. Dem Gesundheitssport werden positive Einflüsse zugebilligt, wobei Freizeit- und Breitensport sogar negative Einflüsse, z. B. in Form von Unfällen oder Überbeanspruchungen, haben können. Allerdings steigt das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen an (Emrich, Fröhlich & Peter, 2009). Sofern Betriebssport in angemessener, der Gesundheit zuträglicher Weise durchgeführt wird, hat er auf jeden Fall positive Effekte auf die Gesundheit (DBSV, 2016a; Waldherr, Swazina & Ropin, 2012; Emrich, Fröhlich & Peter, 2009; Bechmann, Jäckle, Lück & Herdegen, 2011; Lindstedt & Lehmann, 2008). Allerdings hängt die Qualität der Effekte von der Dosis und der Art der Bewegung ab. Das Dosis-Wirkungs-Prinzip wurde hier von Emrich, Fröhlich und Peter (2009) sowie Polak (2011) bedient. Abu-Omar und Rütten (2006) fanden diesbezüglich sehr unterschiedliche Aspekte und konnten die bessere Wirkung von Betriebssport bzw. Sport im Allgemeinen im Vergleich zur Alltagsbewegung nicht bestätigen. Beide sollten in individuell angemessener Weise parallel durchgeführt werden. Keine einzige der dem Verfasser bekannten Quellen bestritt die gesundheitsfördernde Wirkung von BOM grundsätzlich. Allerdings sind unterschiedliche Herangehensweisen zum Thema in Abhängigkeit der Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen (Medizin, Sportwissenschaft, Sportmedizin, Soziologie, Pflegewissenschaft, Psychologie) und innerhalb der Disziplinen unterschiedliche Grundsatzhaltungen (wettbewerbs- und leistungsorientierte Sportwissenschaft versus salutogene, gesundheitsbezogene Sportwissenschaft) zu beobachten. Daher wurden in der theoretischen Vorarbeit zur vorliegenden Studie die Be-

griffe Gesundheit, Gesundheitsförderung und Sport in ihrem Facettenreichtum genau abgeklärt, um letztendlich auf Basis der gewählten Definitionen die Hypothesen in Fragen umformen und diese beantworten zu können.

Arbeitshypothese $H2_1$ besagte, dass befragte ArbeitgeberInnen aus KMU mit und ohne Betriebssport das Interesse ihrer MitarbeiterInnen an Betriebssport grundsätzlich als hoch beurteilen. Sie basierte auf Raebricht, Wollesen und Mattes (2012), die in 24 Betrieben 600 MitarbeiterInnen nach ihrer Bereitschaft, am Betriebssport teilzunehmen, befragt hatten. Sie gingen von einer als grundsätzlich hoch zu bewertenden Teilnahmebereitschaft aus. Drei Viertel der Belegschaft zeigten sich in der Exploration von Raebricht, Wollesen und Matte (2012) sehr daran interessiert, wenn das Programm nach ihren Wünschen gestaltet wäre. Es war dabei unerheblich, ob sie bereits Betriebssporterfahrung hatten oder nicht. Auch Panovsky (2009), Wollesen, Fendel, Piper und Mattes (2013) sowie Bechmann, Jäckle, Lück und Herdegen (2011) bestätigen in ihren Studien zunächst das grundsätzlich häufig vorhandene Interesse der ArbeitnehmerInnen an Betriebssport. Dieses grundsätzliche Interesse wurde von den meisten Studien ermittelt, allerdings ließ dann, nachdem die Angebote implementiert gewesen waren, die tatsächliche Teilnahme wesentlich nach (Emrich, Fröhlich & Pieter, 2009; Bechmann, Jäckle, Lück & Herdegen, 2011). Da in der vorliegenden Studie nicht die MitarbeiterInnen, sondern die ArbeitgeberInnen befragt worden sind, war mit der Gefahr der sozial erwünschten Antwort weniger zu rechnen als bei der Befragung der betroffenen MitarbeiterInnen. Daher ist hier die Frage nach der Teilnahmebereitschaft direkt gestellt worden.

Arbeitshypothese $H3_1$ besagte, dass befragte ArbeitgeberInnen aus KMU dem Angebot von Betriebssport in ihrem Unternehmen eine untergeordnete Rolle beimessen. Auch Bechmann, Jäckle, Lück und Herdegen (2011) haben in ihrer Studie untersucht, ob und warum Betriebssport als gesundheitsfördernde Maßnahme selten zum Einsatz käme. Die vorliegende Studie ging mit einem besonderen Hauptaugenmerk auf KMU davon aus, dass Betriebssport insgesamt selten eingesetzt werde. Dazu ergab sich infolge der weiterführenden Literaturrecherche, dass der Betriebssport in Mittelstandsbetrieben generell selten zum Einsatz kommt. Dürrwächter (1966) beschrieb das Problem als einer der ersten und im 21. Jahrhundert hat sich daran, besonders im Vergleich zur Situation in den Großunternehmen, nicht viel geändert (Waldherr, Swazina & Ropin, 2012; Schindler & Gatterman, 2010; Wollesen, Fendel, Piper & Mattes, 2013; Bechmann, Jäckle, Lück und Herdegen, 2011; Lindstedt & Lehmann, 2008; Raebricht, Wollesen & Mattes, 2012). In vielen Fällen wurde

nicht nur der Mangel des Einsatzes von Betriebssport im Rahmen der Gesundheitsförderung beschrieben, sondern auch der geringe Einsatz von Betriebssport im Allgemeinen. Daher wurde im Rahmen der vorliegenden Studie nach der Erhebung der demografischen Daten die Frage nach dem Angebot von Betriebssport in den Unternehmen der TeilnehmerInnen gestellt, wodurch die Unternehmen in zwei Gruppen aufgeteilt wurden, nämlich in solche mit und ohne Betriebssportangebot.

Arbeitshypothese $H4_1$ besagte, dass im Rahmen einer Befragung von ArbeitgeberInnen aus KMU eine Nennung von zahlreichen Möglichkeiten für den vermehrten Einsatz von Betriebssportangeboten zu erwarten ist. Diesbezüglich konnte eine Literaturrecherche zahlreiche politische, organisatorische und finanzielle Hilfestellungsmöglichkeiten aufzeigen, die vor allem in der Studie von Raebricht, Wollesen und Mattes (2012) Erwähnung fanden.

Die deskriptiven Ergebnisse der Hauptumfragestudie wurden nach ihrer Beendigung inferenzstatistisch analysiert, um zu ermitteln, ob die vier Arbeitshypothesen jeweils verifiziert oder falsifiziert werden mussten.

Arbeitshypothese $H1_1$ konnte, wie in Kapitel 4.2.1 formuliert, bestätigt werden. Die hiermit verbundene Aussage, dass die befragten TeilnehmerInnen Betriebssport einen positiven Einfluss auf die Gesundheit zurechnen, deckte sich weitestgehend mit den Erkenntnissen, welche diesbezüglich im Rahmen der Literaturrecherche erhoben wurden.

Arbeitshypothese $H2_1$ konnte, wie in Kapitel 4.2.2 dargestellt, ebenfalls bestätigt werden. Die hiermit einhergehende Aussage, dass die befragten TeilnehmerInnen aus KMU mit und ohne Betriebssport das Interesse ihrer MitarbeiterInnen an selbigem als grundsätzlich hoch beurteilen, stimmte ebenfalls mit den Erkenntnissen, welche diesbezüglich im Rahmen der Literaturrecherche erhoben wurden, überein.

Arbeitshypothese $H3_1$ musste, wie in Kapitel 4.2.3 dargestellt, abgelehnt und die Nullhypothese $H3_0$ bestätigt werden, da entgegen dem im Rahmen der Literaturstudie hauptsächlich auftretenden Sachverhalt, dass Betriebssport in Unternehmen eine untergeordnete Rolle einnimmt, nicht bestätigt werden konnte.

Arbeitshypothese $H4_1$ konnte schließlich, wie in Kapitel 4.2.4 erörtert, wiederum bestätigt werden. Ihre zentrale Aussage, nämlich, dass von den befragten TeilnehmerInnen aus KMU eine Nennung zahlreicher Möglichkeiten für den vermehrten Einsatz von Betriebssportangeboten zu erwarten sei, stimmte mit den Ergebnissen der vorangegangenen Literaturstudie überein.

5.1 Limitationen der Arbeit

Im Hinblick auf die Repräsentativität und Aussagekraft der Ergebnisse der vorliegenden Studie konnten zwar zahlreiche Antworten auf die Fragen und Hypothesen ermittelt werden, jedoch konnte die für entsprechend verallgemeinerbare Aussagen für alle deutsche KMU erforderliche Mindeststichprobengröße, wie in Kapitel 3.5.4 dargestellt, gemäß entsprechender A-priori-Poweranalyse und Stichprobenumfangsberechnung für empirisch-quantitative Umfragen nach Valliant, Dever und Kreuter (2013) nicht erreicht werden.

Dieser Umstand ging mit einer relativ hohen Drop-out-Quote von 49,6 % einher, da zwar 609 dokumentierte Online-Aufrufe der Umfrage stattgefunden hatten, letztendlich aber nur 302 ArbeitgeberInnen gemäß den in Kapitel 3.2.1 definierten Einschlusskriterien der Stichprobe teilgenommen haben.

Eine Generierung weiterer Rückläufe nach Ende der Umfrage war bedauerlicherweise nicht mehr möglich, da es sich um eine durch den DBSV und den Hamburger BSV unterstützte Studie handelte, deren terminlicher Anfangs- und Endpunkt von diesen Organisationen entscheidend beeinflusst wurden (siehe Kapitel 3.5.3).

Die erhobenen Ergebnisse konnten somit als Tendenzen dienen, welche dennoch – auch aufgrund einer zusätzlich durchgeführten qualitativen Datenanalyse von Fließtextrückläufen – eine hohe inhaltliche Detailtiefe besaßen und daher für die Beantwortung der Fragen der Arbeit und die Erstellung von daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen von großem Nutzen waren. Eine zusätzliche qualitative Erhebung mithilfe von ExpertInneninterviews und Gesprächen mit ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, welche dem Betriebssport in ihren Unternehmen als Mitglieder oder MitarbeiterInnen angehören, ihm angehören möchten oder gegen Betriebssport, speziell im Rahmen der Gesundheitsförderung, sind, hätte es eventuell ermöglicht, auf explorative Weise mehr in die thematische Tiefe einzutauchen und möglicherweise weitere Hypothesen zu kreieren. Allerdings hat diese Form der Befragung die Aktualisierung und sowohl Verifizierung als auch Falsifizierung vorhandener Daten von 1966 bis 2013 erbracht.

Rückblickend wäre ebenfalls ein größerer Rücklauf von TeilnehmerInnen aus KMU wünschenswert gewesen, da den Gegebenheiten in dieser Unternehmensgrößenkategorie im Rahmen der vorliegenden Arbeit ein besonderes Hauptaugenmerk galt. Eine höhere Gesamtrücklaufanzahl, speziell aus KMU, hätte möglicherweise durch eine längere Umfragelaufzeit und mehr Teilnahmeaufrufe innerhalb der Netzwerke des DBSV, des Hamburger BSV und weiterer Branchenverbände generiert werden können.

6. Fazit

Abschließend kann festgestellt werden, dass etliche der Fragen, welche zu einer Initiierung der vorliegenden Studie geführt haben, durch die Literaturrecherche beantwortet werden konnten. Über diese hinaus konnten die Ergebnisse der durchgeführten Umfragestudie die vorliegenden Daten der Wirkungen von und Auffassungen hinsichtlich BOM aus Sicht der ArbeitgeberInnen bestätigen und in der Gesamtheit ein positives Stimmungsbild dem Betriebssport gegenüber bescheinigen.

Eine Betrachtung der im Rahmen der vorliegenden Studie erhobenen betriebssportlichen Angebote hat zu der Erkenntnis geführt, dass Inhalte, welche dem Gesundheitssport zuordenbar waren, in KMU seltener vorkamen als anders geartete Angebote. Die häufigste Gesamtnennung hatte in dem sehr breit gefächerten Angebot an Betriebssport der Fußball, was sich mit den angeführten Vergleichsstudien deckte und den der Studie vorangegangenen Erwartungen entsprach. BOMIM waren ungeachtet ihrer inhaltlichen Schwerpunkte in Großunternehmen weniger verbreitet als Betriebssport. Jedoch traten sie in der vorliegenden Studie häufiger in Erscheinung, als dies nach der Untersuchung der berücksichtigten Vorstudien und im Rahmen der persönlichen Kommunikation mit Funktionären des DBSV und des Hamburger BSV erwartet worden war.

Die StudienteilnehmerInnen waren des Weiteren von den positiven Wirkungen des Betriebssports auf die Gesundheit, das Wohlbefinden, die Unternehmensidentifikation und von der sowohl direkt als auch indirekt positiven Wirkung auf das Unternehmen durch die Verringerung von Fehlzeiten aufgrund der Erhöhung der Produktivität der MitarbeiterInnen und eines Mehr an Arbeitsfreude, physischer und mentaler Leistungsfähigkeit und der Verbesserung der sozialen Kontakte der ArbeitnehmerInnen überzeugt. Das in der Literatur beschriebene angeblich sehr hohe, in der Realität jedoch geringere Interesse am Betriebssport als das bei Befragungen von MitarbeiterInnen verbal bekundete (Raebricht, Wollesen und Mattes, 2012) ist von den teilnehmenden ArbeitgeberInnen mehrheitlich dahingehend bestätigt worden, dass sie ihren MitarbeiterInnen eine tendenziell geringe Teilnahmebereitschaft am Betriebssport bescheinigten.

Als Problemfelder konnten nach einer Analyse der im Rahmen der vorliegenden Studie erhobenen Antworten weniger der Mangel oder die Qualität des Angebots an Betriebssport als die Palette des Angebots, welche gezielt gesundheitsförderlichen Angeboten zu geringe Aufmerksamkeit schenkt, sowie die Darbietung des Angebots selbst identifiziert werden.

Somit sollte eine der zentralen Fragen der Arbeit nach besseren Etablierungsmöglichkeiten des Betriebssport durch vermehrte neue Angebote dahingehend modifiziert werden, die Nutzung der vorhandenen Angebote durch eine bessere Wahrnehmung und Annahme der vorhandenen Angebotspalette durch die MitarbeiterInnen zu optimieren.

Als eine zentrale Aussage der vorliegenden Studie konnte identifiziert werden, dass nicht der Umfang des Betriebssportangebotes in den Unternehmen zu gering ausfällt, sondern dass er von den Belegschaften zu selten wahrgenommen und genutzt wird. Die ArbeitgeberInnen benötigen mehr Informationen über Förderungsmöglichkeiten, Kontakte mit ExpertInnen und ein hochwertiges Qualitätsmanagement. In dieser Hinsicht war sehr auffällig, dass die Etablierungswahrscheinlichkeit von Betriebssport in Unternehmen drastisch anstieg, wenn Hilfsangebote in Aussicht gestellt wurden. Im Hinblick auf die ohnehin in KMU vorliegenden begrenzten finanziellen und personellen Ressourcen für gesundheitsförderliche Themen sind die gewünschten Unterstützungs- und Förderungsmöglichkeiten in dieser Unternehmensgrößenkategorie von besonders hoher Bedeutung, da von außerhalb des Unternehmens, z. B. durch die Betriebssportverbände, der beschriebenen Ressourcenknappheit nicht direkt entgegengewirkt werden kann, sodass in anderen Bereichen verstärkt Unterstützung zufließen muss.

Die ArbeitnehmerInnen benötigen darüber hinaus mehr extrinsische Motivation, unter anderem durch Teilnahme der UnternehmensleiterInnen an den Programmen, durch das Gewähren von Mitspracherecht und durch anleitendes Fachpersonal mit besonderen Kompetenzen, um ihre intrinsische Motivation zu erreichen und immer wieder neu aufbauen zu können. Um dem Betriebssport bessere Etablierungsmöglichkeiten in den Betrieben aller Größenordnungen zu verschaffen, ist es weniger notwendig, neue Wege zu gehen und gänzlich neue Modelle anzubieten, als die bereits existierenden besser zu promoten sowie alle Belegschaftsmitglieder besser anzusprechen. Dies wäre durchaus über einen gesundheitsförderlichen Ansatz möglich, da gerade dieser den älteren MitarbeiterInnen wichtiger zu sein scheint als der Freizeitspaß oder der Wettbewerbsgedanke im Breitensport. Dies deckt sich weitgehend mit den Empfehlungen von Raebricht, Wollesen und Mattes (2012). Gesundheitssport wird im heutigen Betriebssport, wie auch die vorliegende Studie zeigte, nachweislich betrieben und er wird auch von ArbeitgeberInnen aus Unternehmen ohne Betriebssport inhaltlich gewünscht, wenn letzterer eingeführt werden soll. Gesundheitssportliche Inhalte werden heutzutage erfolgreich im Rahmen der aktuellen BGF als Interventionswerkzeuge in Unternehmen durchgeführt. Eine Bedingung für diesen Erfolg ist

ihre systematische, inhaltliche und qualitative Eignung als zielgerichtete Interventionsmaßnahme. Diese Eignung kann z. B. durch eine Zertifizierung der entsprechenden Angebote gemäß Präventionsleitfaden des GKV-Spitzenverbandes (2014) gewährleistet werden, was wiederum Förderungsmöglichkeiten der Angebote durch Krankenkassen entstehen lassen könnte (Bundesministerium der Justiz, 2016c; GKV-Spitzenverband, 2014). Die Tatsache, dass im Rahmen des heutigen Betriebssports Angebote vorfindbar sind, welche sich prinzipiell mit gesundheitssportlichen Inhalten befassen, bedeutet jedoch nicht zwingend, dass diese einen qualitativen, inhaltlichen und formalen Anspruch erfüllen, den eine strukturierte BGF, welche eventuell sogar Teil eines etablierten BGM in Unternehmen ist, vorgeben könnte. Die Inhalte und die Umsetzung von gesundheitssportlichen Angeboten im Rahmen des traditionellen Betriebssports müssten daher systematisch hinsichtlich ihrer Eignung für die BGF von Unternehmen geprüft und gegebenenfalls modifiziert werden. Zu diesem Zweck müssen gemäß Göhner und Fuchs (2007) wissenschaftliche Theorien und Studien herangezogen werden, welche eine gewünschte Wirksamkeit bescheinigen und evidenzbasiert sind. Des Weiteren müssen zum Zwecke einer stetigen Weiterentwicklung der Maßnahmen diese standardisiert sein und dokumentiert werden. Wenn der deutsche Betriebssport also den Anspruch hat, dass seine gesundheitssportlichen Inhalte als valide Interventionswerkzeuge im Rahmen der BGF wahrgenommen werden, dann muss er diesen genannten Ansprüchen nachkommen, um die Effektivität seiner gesundheitsförderlichen Angebote zu garantieren.

Ein weiterer essenzieller Schwerpunkt des Betriebssports muss im Rahmen seiner langfristigen strategischen Ausrichtung auf der erfolgreichen Etablierung eines Generationenwechsels liegen. Das relativ hohe Alter der in den Unternehmen für den Betriebssport zuständigen MitarbeiterInnen legt nahe, dass vermehrt jüngere MitarbeiterInnen für eine Teilnahme und Mitarbeit gewonnen werden müssen, damit die organisatorischen und administrativen Strukturen nach Ausscheiden der jetzig zuständigen MitarbeiterInnen, z. B. durch Verrentung, weitergeführt werden können.

Die Ziele der Arbeit, nämlich Informationen über den aktuellen Stand des Betriebssports in Unternehmen in Deutschland zu erheben, um dahingehend Handlungsempfehlungen geben zu können, wie die Situation des deutschen Betriebssports – auch unter Nutzung der Möglichkeiten der Kooperationen mit Gesundheitsförderungsnetzwerken, Krankenkassen und Einrichtungen des Gesundheitssystems – verbessert werden können, konnten erreicht werden. Es bleibt zu hoffen, dass besagte Handlungsempfehlungen und die dazugehörigen de-

taillierten Studienergebnisse dabei helfen können, die Situation des Betriebssports in Deutschland zu verbessern, indem ein Schwerpunkt auf den Paradigmenwechsel von der Wettkampf- zur Gesundheitsorientierung des Betriebssports und auf eine Validierung des im Betriebssport betriebenen Gesundheitssports als Interventionswerkzeug der BGF gelegt wird. Die Einbindung von BOMIM in die betriebliche Gesundheitsförderung kann speziell mit der erforderlichen politischen und gesellschaftlichen Unterstützung entsprechender Projekte ein fixer Bestandteil der Unternehmenspolitik von KMU werden und somit zu Win-win-Situationen für alle Betriebssport-AkteurInnen, die sich beteiligenden KMU und die Gesundheitssport treibenden MitarbeiterInnen werden.

7. Schlussbetrachtung

„Derjenige, der zu beschäftigt ist, sich um seine Gesundheit zu kümmern, ist wie ein Handwerker, der keine Zeit hat, seine Werkzeuge zu pflegen.“ (Spanisches Sprichwort)

Ein Resümee der Ergebnisse vorliegender Arbeit zeigt, dass sowohl der DBSV und seine Landesverbände als auch ihre Mitgliedsbetriebe vor diversen schwerwiegenden strategischen Entscheidungen hinsichtlich der Rolle stehen, welche der Betriebssport in Zukunft in deutschen Unternehmen einnehmen soll. So konnte aufgezeigt werden, dass die Konzepte der BGF und des BGM in den letzten Jahrzehnten aufgrund der in deutschen Unternehmen zunehmend spürbaren personellen und wirtschaftlichen Folgen des demografischen Wandels an Bedeutung gewonnen haben. Die Wahrnehmung der Kombination der Phänomene des Fachkräftemangels und des zunehmend ansteigenden Lebensalters in deutschen Belegschaften konfrontiert ArbeitgeberInnen aus KMU als mit Abstand am häufigsten in der deutschen Volkswirtschaft vorkommende Größenkategorie mit den Aufgaben, ihre Unternehmen sowohl für zukünftige MitarbeiterInnen so attraktiv wie möglich zu gestalten als auch die Arbeitsfähigkeit und Produktivität ihrer existierenden MitarbeiterInnen so lange wie möglich zu erhalten, um letztendlich auf lange Sicht wirtschaftlich konkurrenzfähig zu bleiben. Es konnte in der vorliegenden Arbeit darüber hinaus dargelegt werden, dass sich in Deutschland zu diesem Zweck auf Basis des traditionellen und gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den vergangenen Jahrzehnten die Themenfelder der BGF und des übergeordneten BGM gebildet und gefestigt haben. Zahlreiche Firmen und Studien konnten mittlerweile belegen, dass ein auf diesen systematischen Grundgerüsten und Konzepten basierendes Gesundheitscontrolling auf mittel- bis langfristige Sicht über den Faktor Gesundheit potenziell positive wirtschaftliche Effekte erzielen kann. Essenziell sind hierfür aber besonders im Rahmen der BGF die Faktoren der Vergleichbarkeit, der Standardisierung, der Evidenz- und Studienbasierung sowie der Qualitätssicherung bei der Wahl, Durchführung und Evaluation von gesundheitsförderlichen Maßnahmen. Erfüllen diese gewisse fachliche und qualitative Voraussetzungen, eröffnet dies den Unternehmen wiederum umfangreiche Fördermöglichkeiten, z. B. durch Krankenkassen, bei gleichzeitiger Gewissheit, dass eine wünschenswerte Grundeffektivität der Maßnahmen gegeben ist. Dass entsprechende gesundheitsförderliche Maßnahmen besonders in KMU verstärkt gefördert müssen,

wurde zuletzt vonseiten des Gesetzgebers mit der lang erwarteten Einführung des umfangreichen Präventionsgesetzes im Jahre 2015 vorangetrieben (Bundesministerium für Gesundheit, 2015).

Der deutsche Betriebssport bietet seit Jahrzehnten interessierten MitarbeiterInnen von Unternehmen BOM an, welche nachweislich gesundheitsförderliche Effekte erzeugen können. Der Schwerpunkt lag und liegt jedoch immer noch auf wettkampforientierten Sportarten, bei denen gesundheitsförderliche Resultate meist einen positiven Nebeneffekt der sportlichen Aktivität darstellen. Zwar finden sich auch zahlreiche Inhalte aus dem Spektrum des explizit als solchen bezeichneten Gesundheitssports, wie ihn auch Abu-Omar und Rütten (2006) definieren, in den Angebotsportfolios deutscher Betriebssportgemeinschaften, jedoch besteht darin das Kernproblem, welchem sich der DBSV, seine Landesverbände und die Mitgliedsunternehmen ausgesetzt sehen: Diese teils seit mehreren Jahren durchgeführten gesundheitssportlichen Angebote werden oft von ArbeitgeberInnen als Teil des Betriebssports, aber nicht als Teil einer strukturierten BGF wahrgenommen. Daher kann es vorkommen, dass Unternehmen im Rahmen ihrer BGM- und BGF-Planung gesundheitssportliche Inhalte extern einkaufen, obwohl inhaltlich sehr ähnliche oder sogar identische Angebote bereits im oft ehrenamtlich organisierten Betriebssport des Unternehmens existieren. Im Bestreben der Betriebssportverbände nach einer Anerkennung der besagten Angebote und Maßnahmen im Zusammenhang mit einer BGF und einem BGM liegt der gewünschte Paradigmenwechsel des DBSV und des Hamburger BSV. Dem Betriebssport werden auf der einen Seite bereits positive Effekte auf gesundheitliche, wirtschaftliche und innerbetriebliche Faktoren bescheinigt, seine Teilnahmezahlen müssen jedoch gesteigert werden. Um im Spektrum der BGF als externen Interventionsanbietern als ebenbürtig wahrgenommen zu werden, muss die Aufmerksamkeit der MitarbeiterInnen und ArbeitgeberInnen verstärkt hierauf gelenkt werden. Dies muss durch Informationskampagnen hinsichtlich Förderungsmöglichkeiten, Vernetzung mit Anbietern und anderen Unternehmen sowie den inhaltlichen Qualitätsmerkmalen von Betriebssport mit einem Schwerpunkt auf Gesundheitssport erfolgen. Es müssen hierbei keine gänzlich neuen Wege eingeschlagen werden, sondern bereits existierende Maßnahmen und Angebote müssen besser promotet und der in den Unternehmen existierenden BGF und BGM gegenüber hinsichtlich Standardisierung, Studienlage, Evidenzbasierung und inhaltlichen Zertifizierung überzeugend als externen Angeboten ebenbürtige Interventionswerkzeuge dargestellt werden. Bezüglich dieser Erfordernisse müssen die Verbände die Betriebssportgemeinschaften gezielt inhalt-

lich und fachlich unterstützen. Besonders für gesundheitsförderliche Angebote im Betriebssport von KMU liegen große Potenziale, welche der DBSV, der Hamburger BSV und die jeweiligen Betriebssportgemeinschaften mittel- bis langfristig abrufen müssen, damit der deutsche Betriebssport nicht den Anschluss als Anbieter valider und effektiver Interventionsmaßnahmen im Rahmen der BGF verliert. Die Voraussetzungen hierfür sind in jedem Fall vorhanden: Die Verbände und Betriebssportgemeinschaften können auf Jahrzehnte an organisatorischer, administrativer und operativer Praxis- und Prozesserfahrung zurückgreifen, sind gut untereinander und mit ihren Unternehmen vernetzt und verfügen mit rund 300.000 deutschlandweiten Mitgliedern, von denen ca. 23.000 allein im Gesundheitssport aktiv sind, über eine deutschlandweit hohe Mitgliederanzahl (DBSV, 2016e). Eine potenzielle deutschlandweite Initiative mit dem Ziel, den Gesundheitssport im deutschen Betriebssport hinsichtlich fachlicher Inhalte, Durchführung und Systematik auf eine Stufe zu heben, welche den Ansprüchen einer förderungswürdigen BGF und auch eines BGM genügt, würde somit hinsichtlich der hierfür erforderlichen Arbeitskraft und Vernetzung hervorragende Startbedingungen vorfinden. Dem DBSV, seinen Landesverbänden und den deutschen Betriebssportgemeinschaften bleibt daher abschließend zu wünschen, dass sich die Handlungsempfehlungen dieser Arbeit so umsetzen lassen, dass der Betriebssport in deutschen Unternehmen und ganz speziell in KMU eine weitere, im Gesundheitsschutz und der BGF nachhaltig verankerte Rolle einnehmen kann.

8. Literaturverzeichnis

1. Abu-Omar, K. & Rütten, A. (2006). Sport oder körperliche Aktivität im Alltag? Zur Evidenzbasierung von Bewegung in der Gesundheitsförderung. *Bundesgesundheitsblatt, 49* (11), 1162–1168.

2. AGA Unternehmensverband (2016). *Über den AGA.* Zugriff am 20. März 2017 unter https://www.aga.de/ueber_den_aga/

3. Aldana, S. (2013). Financial impact of health promotion programs. A comprehensive review of the literature. *American Journal of Health Promotion, 15* (5), 296-320.

4. Alfermann, D., Stoll, O., Wagner, S. & Wagner-Stoll, P. (1995). Auswirkungen des Sporttreibens auf Selbstkonzept und Wohlbefinden: Ergebnisse eines kontrollierten Feldexperiments. In: Schlicht, W. & Schwenkmetzger, P. (Hrsg.), *Gesundheitsverhalten und Bewegung: Grundlagen, Konzepte und empirische Befunde.* Schorndorf: Hofmann Verlag, 95-111.

5. Allmer, H. (1990). Gesundheitsverhalten als internationales und volitives Geschehen. In: Schwarzer, R. (Hrsg.), *Gesundheitspsychologie.* Göttingen: Hogrefe Verlag, 117-130.

6. Altgeld, T., Laser, I. & Walter, U. (1997). *Wie kann Gesundheit verwirklicht werden?* Weinheim: Beltz Juventa Verlag.

7. Amt für Arbeitsschutz Hamburg (2005). *Betriebliche Gesundheitsberichterstattung. Merkblatt BGF 1.* Hamburg: Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz.

8. Antonovsky, A. (1979). *Health, Stress, and Coping. New perspectives on mental and physical well-being.* San Francisco, USA: Jossey-Bass Publications.

9. Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit.* Tübingen: DGVT-Verlag.

10. Atteslander, P. (2003). *Methoden der empirischen Sozialforschung* (10. Auflage). Berlin, New York: Verlag Walter de Gruyter.

11. Badura, B. (2000). Einleitung. In: Bertelsmann Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), *Erfolgreich durch Gesundheitsmanagement - Beispiele aus der Arbeitswelt.* Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 21-36.

12. Badura, B., Litsch, M. & Vetter, C. (2001). *Fehlzeiten-Report 2001. Gesundheitsmanagement im öffentlichen Sektor.* Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

13. Badura, B., Ritter, W. & Scherf, M. (1999). *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Ein Leitfaden für die Praxis.* Berlin: Edition Sigma Verlag.

14. Badura, B., Walter, U. & Hehlmann, T. (2010). *Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation.* Heidelberg: Springer Verlag.

15. Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A.-M. (1998). *Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Arbeits- und organisationspsychologische Methoden und Konzepte.* Göttingen: Hogrefe Verlag.

16. Bandilla, W. (1999). WWW-Umfragen – Eine alternative Datenerhebungstechnik für die empirische Sozialforschung? In: Battinic, B., Werner, A., Gräf, L. & Bandilla, W. (Hrsg.), *Online Research: Methoden, Anwendungen und Ergebnisse.* Göttingen: Hogrefe Verlag, 9-19.

17. Baric, L. & Conrad, G. (1999). *Gesundheitsförderung in Settings. Konzept, Methodik und Rechenschaftspflichtigkeit zur praktischen Anwendung des Settingansatzes der Gesundheitsförderung.* Hamburg: Verlag für Gesundheitsförderung.

18. Batinic, B. & Bosniak, M. (1997). Fragebogenuntersuchungen im Internet. In: Batinic, B. (Hrsg.), *Internet für Psychologen*. Göttingen: Hogrefe Verlag, 221-243.

19. Batinic, B., Puhle, B. & Moser, K. (1999). Der WWW-Fragebogen-Generator (WFG). In: Batinic, B., Werner, A., Gräf, L. & Bandilla, W. (Hrsg.), *Online Research: Methoden, Anwendungen und Ergebnisse.* Göttingen: Hogrefe Verlag, 93-102.

20. Bauer, U. (2007). Gesundheit im ökonomisch-ethischen Spannungsfeld. *Jahrbuch für kritische Medizin und Gesundheitswissenschaften, 44*, 98-119.

21. Baur, N. & Florian, M.J. (2009). Stichprobenprobleme bei Online-Umfragen. In: Jackob, N., Schoen, H. & Zerback, T. (Hrsg.), *Sozialforschung im Internet: Methodologie und Praxis der Online-Befragung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 109-128.

22. Bechmann, S., Jäckle, R., Lück, P. & Herdegen, R. (2011). *Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Umfrage und Empfehlungen. Iga-Report 20.* Essen: BKK-Bundesverband. Zugriff am 20. März 2017 unter https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_20_Umfrage_BGM_KMU_final_2011.pdf

23. Beckmann, J. & Elbe, A. (2006). Motiv und Motivationstheorien. In: Tietjens, M. & Strauß, B. (Hrsg.), *Handbuch Sportpsychologie.* Schorndorf: Hofmann Verlag, 136-145.

24. Beholz, S. (2004). *Qualitätsmanagementsysteme in stationären Einrichtungen des Gesundheitswesens: Qualitätsverbesserung durch Zertifizierung von klinischen Teileinrichtungen.* Berlin: Humboldt-Universität Berlin.

25. Bengel, J., Strittmatter, R. & Willmann, H. (2001). *Band 06: Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert* (2. Auflage). Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA). Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.bzga.de/pdf.php?id=0ddf4b0628799d2005cc654f15e704b9

26. Betriebssportverband Hamburg (2015). *Der Betriebssportverband Hamburg ist ein leistungsstarker Partner.* Hamburg: Betriebssportverband Hamburg. Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.bsv-hamburg.de/files/gesundheitsmanagement/Der%20Betriebssportverband%20Hamburg%20ist%20ein%20leistungsstarker%20Partner.pdf

27. Beywl, W. & Schepp-Winter, E. (2000). *Zielgeführte Evaluation von Programmen. Ein Leitfaden. Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe.* Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

28. Billes, M. (2003). *Es gibt nichts Gutes außer man tut es: Von der fremdbestimmten Gesundheitsförderung zur selbstbestimmten Förderung der eigenen Gesundheit.* Wien: Universität Wien.

29. Bittner, J., Leufgen, C., Marxen, L. & Steinwender, C. (2008). *Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in der Praxis. Eine Online-Befragung von Betriebsräten deutscher Industriebetriebe.* Trier: Hans-Böckler-Stiftung.

30. BKK Bundesverband (2007). *BKK Gesundheitsreport 2007. Gesundheit in Zeiten der Globalisierung.* Essen: BKK Bundesverband.

31. BKK Dachverband (2016). *Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/publikationen/luxemburger_deklaration/Luxemburger_Deklaration.pdf

32. Bock, K.D. (1993). *Wissenschaftliche und alternative Medizin. Paradigmen - Praxis - Perspektiven.* Heidelberg: Springer Verlag.

33. Bortz, J. (2005). *Statistik für Sozialwissenschaftler.* Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

34. Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler.* Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

35. Bortz, J. & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler.* Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

36. Brand, R., Schlicht, W., Grossmann, K. & Duhnsen, R. (2006). Effects of a physical exercise intervention on employees' perception of quality of life: a randomized controlled trial. *Sozial und Präventivmedizin, 51* (1), 14-23.

37. Brehm, W., Bös, K. & Opper, E. (2002). *Gesundheitssportprogramme in Deutschland.* Schorndorf: Hofmann Verlag.

38. Brocher, T. (1973). *Sind wir verrückt? Lebensprobleme des modernen Menschen.* Stuttgart: Kreuz Verlag.

39. Buck, H. & Schletz, A. (2002). Sensibilisierungs- und Beratungskonzepte für eine alternsgerechte Arbeits- und Personalpolitik. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel (Hrsg.), *Handlungsanleitungen für eine alternsgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transfer-projekt.* Stuttgart: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 9-14.

40. Buddeberg-Fischer, B., Klaghofer, R., Gnam, G. & Buddeberg, C. (1998). Prevention of disturbed eating behavior: a prospective intervention study in 14- to 19- year-old Swiss students. *Acta Psychiatrica Scandinavica 98,* 146-155.

41. Buddeberg-Fischer, B. & Ritzmann, P. (2000). *Auf dem Weg zu einer gesundheits-fördernden Schule. Ein Bericht aus dem Schulalltag.* Bern: Haupt Verlag.

42. Bundesverband mittelständische Wirtschaft (2016). *Der BVMW.* Zugriff am 20. März 2017 unter https://www.bvmw.de/der-bvmw.html

43. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2002). *Gesunde MitarbeiterInnen in gesunden Unternehmen: Das europäische Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung.* Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

44. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2012). *Arbeitswelt im Wandel. Zahlen - Daten - Fakten.* Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

45. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014). *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2012. Unfallverhütungsbericht Arbeit.* Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

46. Bundesministerium der Justiz (2012). *Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), das zuletzt durch Artikel 6 des*

Gesetzes vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246) geändert worden ist. Berlin: Bundesministerium der Justiz.

47. Bundesministerium der Justiz (2013a). *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

48. Bundesministerium der Justiz (2013b). *Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 6 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

49. Bundesministerium der Justiz (2013c). *Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 4 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

50. Bundesministerium der Justiz (2013d). *Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 5 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

51. Bundesministerium der Justiz (2014). *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2438) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

52. Bundesministerium der Justiz (2015a). *Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 427 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

53. Bundesministerium der Justiz (2015b). *Arbeitsstättenverordnung vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), die zuletzt durch Artikel 282 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

54. Bundesministerium der Justiz (2015c). *Bildschirmarbeitsverordnung vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1841, 1843), die zuletzt durch Artikel 429 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

55. Bundesministerium der Justiz (2015d). *Bundesdatenschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Januar 2003 (BGBl. I S. 66), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Februar 2015 (BGBl. I S. 162) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

56. Bundesministerium der Justiz (2015e). *Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2517) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

57. Bundesministerium der Justiz (2015f). *Gefahrstoffverordnung vom 26. November 2010 (BGBl. I S. 1643, 1644), die zuletzt durch Artikel 2 der Verordnung vom 3. Februar 2015 (BGBl. I S. 49) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

58. Bundesministerium der Justiz (2015g). *Produktsicherheitsgesetz vom 8. November 2011 (BGBl. I S. 2178, 2179; 2012 I S. 131), das durch Artikel 435 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

59. Bundesministerium der Justiz (2015h). *Sozialversicherungsentgeltverordnung vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3385), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 18. November 2015 (BGBl. I S. 2075) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

60. Bundesministerium der Justiz (2016a). *Betriebssicherheitsverordnung vom 3. Februar 2015 (BGBl. I S. 49), die zuletzt durch Artikel 15 der Verordnung vom 2. Juni 2016 (BGBl. I S. 1257) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

61. Bundesministerium der Justiz (2016b). *Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt*

durch Artikel 3 des Gesetzes vom 24. Mai 2016 (BGBl. I S. 1190) geändert worden ist. Berlin: Bundesministerium der Justiz.

62. Bundesministerium der Justiz (2016c). *Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2233) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

63. Bundesministerium der Justiz (2016d). *Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047), das durch Artikel 3 Absatz 12 des Gesetzes vom 26. Juli 2016 (BGBl. I S. 1824) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

64. Bundesministerium der Justiz (2016e). *Das Siebte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), das durch Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 26. Juli 2016 (BGBl. I S. 1824) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

65. Bundesministerium der Justiz (2016f). *Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 31. Juli 2016 (BGBl. I S. 1914) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

66. Bundesministerium der Justiz (2016g). *Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 3. März 2016 (BGBl. I S. 369) geändert worden ist.* Berlin: Bundesministerium der Justiz.

67. Bundesministerium des Innern (2014). *Eckpunkte für ein Rahmenkonzept zur Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in der Bundesverwaltung.* Berlin: Bundesministerium des Innern.

68. Bundesministerium für Arbeit und Soziales & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2010). *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2009. Unfallverhütungsbericht Arbeit.* Bönen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

69. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013). *Arbeitsmarktprognose 2030. Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland.* Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

70. Bundesministerium für Gesundheit (2015). Das Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz – PrävG) vom 17. Juli 2015. *Bundesgesetzblatt, 31* (2015, Teil 1), 1368-1379.

71. Cavill, N. & Foster, C. (2006). How to Promote Health Enhancing Physical Activity: Community Interventions. In: Oja, P. & Borms, J. (Hrsg.), *Health Enhancing Physical Activity, Vol. 6 (Perspectives: The Multidisciplinary Series of Physical Education and Sport Science).* Oxford, UK: Meyer & Meyer Sport, 369-393.

72. Chapman, L.S. (2005). Meta-evaluation of Worksite Health Promotion Economic Return Studies. 2005 Update. *The Art of Health Promotion, Issue July/August 2005*, 1-11.

73. Coenenberg, A.G., Fischer, T.M. & Günther, T. (2007). *Kostenrechnung und Kostenanalyse.* Stuttgart: Schäffer-Poeschel-Verlag.

74. Converse, J.M. & Presser, S. (1986). *Survey Questions. Handcrafting the Standardized Questionnaire.* Newbury Park, California, USA: Sage Publications.

75. Dahlberg, L. & McCaig, C. (2010). *Practical Research and Evaluation. A Start-to-Finish Guide for Practitioners.* London, UK: Sage Publications.

76. DAK (2006). *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Erfolgsfaktor für Unternehmen.* Hamburg: DAK.

77. DBSV (2016a). *60 Jahre organisierter Betriebssport (1954-2014).* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.betriebssport.net/daten/Upload/Der%20organisierte%20Betriebssport%20seit%201954/Brosch%C3%BCre%2060%20Jahre%20Deutscher%20Betriebssport.pdf?iframe=true&width=90%&height=90%

78. DBSV (2016b). *Betriebssport – was ist das?* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.betriebssport.net/Allgemeine%20Angaben/Betriebssport%20-%20was%20ist%20das

79. DBSV (2016c). *Der DBSV.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.betriebssport.net/der%20DBSV

80. DBSV (2016d). *Herzlich Willkommen beim Deutschen Betriebssport.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.betriebssport.net/Home

81. DBSV (2016e). *Infos zu den Sportarten.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.betriebssport.net/index.php?m=11&sm=3&SASelect=52

82. DBSV (2016f). *Leitbild des DBSV e.V.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://bkv-wuppertal.net/fileadmin/uploads/bkv/Dokumente/DBSV_Leitbild.pdf

83. Deleuze, G. (1993). *Unterhandlungen. 1972-1990.* Berlin: Suhrkamp Verlag.

84. Derr, D. (1995). *Fehlzeiten im Betrieb.* Köln: Wirtschaftsverlag Bachem.

85. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2009). *Präventionsleistungen und Unfallversicherungsträger.* Dresden: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung.

86. Deutsche Rentenversicherung (2010). *Betriebliches Eingliederungsmanagement. Handlungsleitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmangement. Ein Wegweiser für Unternehmen und andere Akteure im Betrieblichen Eingliederungsmangement.* Berlin: Deutsche Rentenversicherung.

87. Digel, H. (1986). Über den Wandel der Werte in Gesellschaft, Freizeit und Sport. In: Deutscher Sportbund (Hrsg.), *Die Zukunft des Sports*. Schorndorf: Hofmann Verlag, 14-43.

88. DGFP e.V. (2012). *Personalentwicklung bei längerer Lebensarbeitszeit. Ältere Mitarbeiter von heute und morgen entwickeln.* Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

89. DNBGF (2016a). *Das Deutsche Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF).* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.dnbgf.de

90. DNBGF (2016b). *Ausgewählte Rechtsgrundlagen.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.dnbgf.de/betriebliche-gesundheitsfoerderung/rechtsgrundlagen-bgf

91. DNBGF (2016c). *Betriebliche Gesundheitsförderung - Eine Einführung.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.dnbgf.de/betriebliche-gesundheitsfoerderung/

92. DNBGF (2016d). Bonus für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.dnbgf.de/betriebliche-gesundheitsfoerderung/bonus-fuer-bgf/

93. Donabedian, A. (1966). Evaluating the Quality of medical care. *The Milbank quarterly, 83* (4), 691-729.

94. DOSB (2007). *Demographische Entwicklung in Deutschland: Herausforderung für die Sportentwicklung. Materialien – Analysen – Positionen.* Zugriff am 20. März 2017 unter https://www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/Breitensport/demographischer_wandel/Demographischer_Wandel_Internet.pdf

95. DOSB (2016a). *Qualitätsiegel*. Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.sportprogesundheit.de/de/sport-und-gesundheit/sport-pro-gesundheit/qualitaetskriterien/

96. DOSB (2016b). *Mitgliedsorganisationen des DOSB*. Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.dosb.de/de/organisation/mitgliedsorganisationen/

97. Dunkel, W. (1994). *Pflegearbeit-Alltagsarbeit. Eine Untersuchung der Lebensführung von AltenpflegerInnen.* Freiburg: Lambertus Verlag.

98. Dür, W. & Pelikan, J.M. (1998). *Qualität in der Gesundheitsförderung: Ansätze und Beispiele zur Qualitätsentwicklung und Evaluation.* Wien: Facultas Verlag.

99. Dürrwächter H. (1966). *Sport im Betrieb als betriebswirtschaftliches und unternehmenspolitisches Problem.* Berlin: Ernst-Reuter-Gesellschaft.

100. Eberle, G. (1995). *Gesundheitsförderung im Betrieb. Ein Konzept mit Zukunft.* Düsseldorf: AOK.

101. El-Menouar, Y. & Blasius, J. (2005). Abbrüche bei Online-Befragungen. Ergebnisse einer Befragung von Medizinern. *ZA-Information / Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung*, *56*, 70-92.

102. Emrich, E., Fröhlich, M. & Pieter, A. (2009). Eine explorative Studie zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Auswirkungen von Betriebssport auf das Betriebsklima, die Unternehmensidentifikation und das subjektive Wohlbefinden der Teilnehmer. *Zeitschrift für Sozialmanagement, 7* (1), 65-82.

103. Engel, U. & Schmidt, B.O. (2014). Unit- und Item-Nonresponse. In: Baur, N. & Blasius, J. (Hrsg.). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung.* Wiesbaden: Springer Verlag, 331-348.

104. European Foundation of Quality Management (2016). *EFQM Award 2016.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.efqm.org/what-we-do/efqm-award-2016

105. FAO (2015). The *State of Food Insecurity in the World. Meeting the 2015 international hunger targets: taking stock of uneven progress.* Rom: Food and Agriculture Organization of the United Nations. Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.fao.org/3/a-i4646e.pdf

106. Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A. & Lang, A.G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behaviour Research Method*s, 41 (4), 1149-1160.

107. Fleßa, S. (2012). *Internationales Gesundheitsmanagement. Effizienz im Dienst für das Leben.* München: Oldenbourg Verlag.

108. Flick, U. (2002). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung.* Reinbek: Rowohlt Verlag.

109. Fonds Gesundes Österreich (2006). *Der WEG rechnet sich. Betriebliche Gesundheitsförderung für KMUs.* Wien: Fonds Gesundes Österreich. Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.fgoe.org/projektfoerderung/modellprojekte/berufstaetige-in-kmu-old-economy/weg-wirtschaftlicher-erfolgsfaktor-gesundheit-

gesundheitsforderung-bei-berufstatigen-in-klein-und-mittelbetrieben-old-economy/2007-01-26.9817293425/download

110. Freud, S. (2009). *Das Unbehagen in der Kultur* (4. Auflage). Frankfurt am Main: Fischer Verlag.

111. Friedrichs, J. (1990). *Methoden empirischer Sozialforschung.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

112. Fröhlich-Gildhoff, K. & Rönnau-Böse, M. (2014). *Resilienz* (3. Auflage). München: Ernst Reinhardt Verlag.

113. G*Power 3.1.9.2 (2017). *Ergebnisse der Power-Analyse der Hauptumfragestudie zum Stellenwert des Betriebssports in Deutschland.* Hamburg: Universität Hamburg.

114. Gabler Wirtschaftslexikon (2016a). Stichwort: Cookie. In: Springer Gabler Verlag (Hrsg.), *Gabler Wirtschaftslexikon*. Zugriff am 20. März 2017 unter http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/81877/cookie-v10.html

115. Gabler Wirtschaftslexikon (2016b). Stichwort: IP-Adresse. In: Springer Gabler Verlag (Hrsg.), *Gabler Wirtschaftslexikon*. Zugriff am 20. März 2017 unter http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/81580/ip-adresse-v10.html

116. Gadeib, A. (1999). Ansprüche und Entwicklung eines Systems zur Befragung über das World Wide Web. In: Batinic, B., Werner, A., Gräf, L. & Bandilla, W. (Hrsg.), *Online Research: Methoden, Anwendungen und Ergebnisse.* Göttingen: Hogrefe Verlag, 103-112.

117. Gesundheit- und Gesundheitsförderung (2016). *Gesundheit und Gesundheitsförderung.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.bmgf.gv.at/home/Schwerpunkte/Gesundheitsfoerderung_Praevention/Gesundheit_und_Gesundheitsfoerderung

118. Giebichenstein, R., Schirp, C.A. & Kölsch, N. (2014). Die technisch-organisatorischen Maßnahmen des Datenschutzes - von der Theorie zur Praxis. In: Behling, T.B. & A-

bel, R.B. (Hrsg.), *Praxishandbuch Datenschutz im Unternehmen*. Berlin, Boston: Verlag Walter de Gruyter, 617-672.

119. Giesert, M. & Geißler, H. (2003). *Betriebliche Gesundheitsförderung. Analyse und Handlungsempfehlungen.* Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

120. Gilfert, A. (2014). *Betriebsgrößen nach Beschäftigtenklassen (alle Betriebe/Deutschland).* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.bildungswissenschaftler.de/betriebsgroessen-nach-beschaeftigtenklassen-alle-betriebe-deutschland/

121. GKV-Spitzenverband (2014). *Leitfaden Prävention Handlungsfelder und Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung der §§ 20 und 20a SGB V vom 21. Juni 2000 in der Fassung vom 10. Dezember 2014 In Zusammenarbeit mit den Verbänden der Krankenkassen auf Bundesebene.* Berlin: GKV-Spitzenverband.

122. Göhner, W. & Fuchs, R. (2007). *Änderung des Gesundheitsverhaltens. MoVo-Gruppenprogramme für körperliche Aktivität und gesunde Ernährung.* Göttingen: Hogrefe Verlag.

123. Göritz , A.S. (2005). *Incentives in Web-based Studies. What to consider and how to decide.* Erlangen: University of Erlangen-Nürnberg.

124. Gollwitzer, M. & Jäger, R.S. (2007). *Evaluation*. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

125. Gräf, L. (1999). Optimierung von WWW-Umfragen: Das Online-Pretest-Studio. In: Batinic, B., Werner, A., Gräf, L. & Bandilla, W. (Hrsg.), *Online Research: Methoden, Anwendungen und Ergebnisse.* Göttingen: Hogrefe-Verlag, 159-177.

126. Gräf, L. & Heidingsfelder, M. (1999). Bessere Datenqualität bei WWW- Umfragen - Erfahrungen aus einem Methodenexperiment mit dem Internet-Rogator. In: Batinic, B., Werner, A., Gräf, L., Bandilla, W. (Hrsg.), *Online Research: Methoden, Anwendungen und Ergebnisse.* Göttingen: Hogrefe Verlag, 113-126.

127. Green, L.W. & Kreuter, M.W. (1999). *Health Program Planning: An Educational and Ecological Approach* (3. Auflage).Mountain View, California: Mayfield Publishing.

128. Greiner, B.A. (1998.) Der Gesundheitsbegriff. In: Bamberg, E.,Ducki, A. & Metz, A.-M. (Hrsg.), *Handbuch betriebliche Gesundheitsförderung. Arbeits- und organisationspsychologische Methoden und Konzepte.* Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie, 39-55.

129. Gremliza, P. (2011). *Betriebliche Gesundheitsförderung als ein Mehrwert von Unternehmen.* Hamburg: Hanseatische Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Hamburg.

130. Gröben, F. (2003). *Betriebliche Gesundheitspolitik. Analyse und Handlungsempfehlungen.* Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

131. Gröben, F. & Bös, K. (1999). *Praxis der betrieblichen Gesundheitsförderung. Maßnahmen und Erfahrungen – Ein Querschnitt.* Berlin: Edition Sigma Verlag.

132. Gröben, F. & Ulmer, J. (2004). *Gesundheitsförderung im Betrieb*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

133. Grössing, S. (1997). *Einführung in die Sportdidaktik* (7. Auflage). Wiesbaden: Limpert Verlag.

134. Grossmann, R. (1996). Gesundheitsförderung durch Organisationsentwicklung. In: H. Lobnig & J. Pelikan (Hrsg.), *Gesundheitsförderung in Settings: Gemeinde, Betrieb, Schule und Krankenhaus* (S. 55-69). Wien: Facultas Verlag.

135. Grupe, O. (1997). Wohlbefinden und Gesundheit im Sport. In: Weiß, O. (Hrsg.), *Sport, Gesundheit, Gesundheitskultur.* Wien: Böhlau Verlag, 162-178.

136. Günterberg, B. & Wolter, H.J. (2002). *Unternehmensgrößenstatistik 2001/2002. Daten und Fakten.* Bonn: Institut für Mittelstandsforschung Bonn.

137. Hacker, W., Fritsche, B., Richter, P. & Iwanowa, A. (1995). *Tätigkeitsbewertungssystem (TBS). Verfahren zur Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten.* Zürich: VDF Hochschulverlag ETH Zürich.

138. Hacker, W. & Raum, H. (1993). *Präventive Arbeitsgestaltung. Grundlagen und Probleme*. Dresden: Technische Universität Dresden.

139. Hättich, A. (1994). *Fremd- und Selbstselektion als Problematik sensitiver gesundheitsbezogener Fragestellungen.* Münster, New York: Waxmann Verlag.

140. Hauptmanns, P. (1999). Grenzen und Chancen von quantitativen Befragungen mit Hilfe des Internet. In: Batinic, B., Werner, A., Gräf, L. & Bandilla, W. (Hrsg.), *Online Research: Methoden, Anwendungen und Ergebnisse.* Göttingen: Hogrefe Verlag, 21-38.

141. Hamburger Sportbund. (2017). *Präsidium und Gremien.* Zugriff am 20. März 2017 unter https://www.hamburger-sportbund.de/referate/pr%c3 %a4sidium

142. Heaney, C.A. & Goetzel, R.Z. (1997). A review of health-related outcomes of multicomponent worksite health promotion programs. *American Journal of Health Promotion, 11* (4), 290-307.

143. Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln* (2. Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

144. Heiszenberger, T.M. (2007). *Evaluation innerbetrieblicher Lernprozesse in Theorie und Praxis. Mit einer Fallstudie zur Wirksamkeit bei Siemens, Programm- und Systementwicklung*. Eisenstadt: Fachhochschule Eisenstadt.

145. Hinsching, J. (2000). Schulsportforschung in der DDR. *Dvs-Informationen, 15* (1), 12-15.

146. Hochtritt, C., Brinker, B., Döge, S., Stoos, F., Ahlers, T. & Elflein, P. (2005). *Projekt zur Prävention und Gesundheitsförderung im Krankenhaus - Einblick in Möglichkeiten.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://slideplayer.org/slide/789294/

147. Hornung, G. (2015). Datenschutzrechtliche Aspekte der Social Media. In: Hornung, G. & Müller-Terpitz, R. (Hrsg.), *Rechtshandbuch Social Media.* Heidelberg: Springer Verlag, 79-130.

148. Hurrelmann, K. (1994). *Sozialisation und Gesundheit. Somatische psychische und soziale Risikofaktoren im Lebenslauf.* München: Juventa Verlag.

149. Hurrelmann, K. & Franzkowiak, P. (2011). Gesundheit. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.), *Leitbegriffe der Gesundheitsförderung. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden der Gesundheitsförderung.* Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Verlag für Gesundheitsförderung, 100-103.

150. INQA (2011). *Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern. Chance für Betriebe und Tarifpolitik.* Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

151. International Organization for Standardization (2009). *ISO 9004:2009. Managing for the sustained success of an organization. A quality management approach.* Genf: International Organization for Standardization.

152. International Organization for Standardization (2015a). *ISO 9000:2015. Quality management systems. Fundamentals and vocabulary.* Genf: International Organization for Standardization.

153. International Organization for Standardization (2015b). *ISO 9001:2015. Quality management systems. Requirements.* Genf: International Organization for Standardization.

154. Jacob, R., Heinz, A. & Décieux, J.P. (2013). *Umfrage. Einführung in die Methoden der Umfrageforschung.* München: Oldenbourg Verlag.

155. Jancik, J.M. (2002). *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Produktivität fördern, Mitarbeiter binden, Kosten senken.* Wiesbaden: Gabler Verlag.

156. Jena, S. (2012). *Betriebssport: Grundlagen, Auswirkungen, Untersuchung.* Saarbrücken: Akademikerverlag.

157. Jung, B. (2004). *Betriebliche Gesundheitsförderung im Sinn moderner Gesundheitswissenschaften unter besonderer Berücksichtigung von Klein- und Mittelunternehmen.* Wien: Universität Wien.

158. Kallus, W. (2010). *Erstellung von Fragebögen.* Wien: Facultas Verlag.

159. Kàlnoky, L. (1996). Chaos und Ordnung im Paradigmenwechsel des Gesundheitssystems. In: Lobnig, H. & Pelikan, J.M. (Hrsg.), *Gesundheitsförderung in Settings: Gemeinde, Betrieb, Schule und Krankenhaus.* Wien: Facultas Verlag, 193-218.

160. Karasek, R.A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly, 2* (24), 285-308.

161. Kastner, M. & Otte, R. (2011). *Empirische Ergebnisse und Zukunftsaspekte im betrieblichen Gesundheitsmanagement.* Lengerich: Pabst Science Publishers.

162. Kayser, G. (2010). Struktur und Entwicklung der Unternehmensgrößen in Deutschland. In: Greif, S., Laitko, H. & Parthey, H. (Hrsg.), *Wissenschaftsforschung Jahrbuch 1996/97*. Berlin: Deutsche Nationalbibliothek, Gesellschaft für Wissenschaftsforschung, 189-201.

163. Kelle, U. (2008). *Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung. Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

164. Kielholz, A. (2008). *Online-Kommunikation. Die Psychologie der neuen Medien für die Berufspraxis.* Heidelberg: Springer Verlag.

165. Kiesche, E. (2013). *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen.* Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

166. Klammer, B. (2005). *Empirische Sozialforschung. Eine Einführung für Kommunikationswissenschaftler und Journalisten.* Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

167. Klein, M.-L. (1999). Betriebssport in der Bundesrepublik Deutschland. In: Pfister, G. (Hrsg.), *Zwischen Arbeitnehmerinteressen und Unternehmenspolitik: Zur Geschichte des Betriebssports in Deutschland.* Sankt Augustin: Academia Verlag, 121-127.

168. Klever-Deichert, G., Gerber, A., Schröer, M.A. & Plamper, E. (2006). International erfolgreiche Interventionen der Prävention und Gesundheitsförderung und ihre Übertragbarkeit auf Deutschland. Entwicklung und exemplarische Anwendung eines

Bewertungsinstruments. *Studien zur Gesundheit, Medizin und Gesellschaft,* 09/2007, 1-206.

169. Köchling, A. (2002). Leitfaden zur Selbstanalyse altersstruktureller Probleme in Unternehmen. In: Badura, B., Vetter, C. & Schellschmidt, H. (Hrsg.), *Fehlzeitenreport 2002. Zahlen, Fakten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik.* Berlin, Heidelberg: Springer Verlag, 235-248.

170. Kolip, P., Wydler, H. & Abel, T. (2013). Einleitung und Überblick. In: Wydler, H., Kolip, P. & Abel, T. (Hrsg.), *Salutogenese und Kohärenzgefühl. Grundlagen, Empirie und Praxis eines gesundheitswissenschaftlichen Konzepts.* Weinheim, Basel: Juventa Verlag, 11-19.

171. Kramer, I., Sockoll, I. & Bödecker, W. (2009). Die Evidenzbasis für betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention. Eine Synopse des wissenschaftlichen Kenntnisstandes. In: Badura, B. & Vetter, C. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2008. Betriebliches Gesundheitsmanagement: Kosten und Nutzen.* Heidelberg: Springer Verlag, 65-76.

172. Krammer, C. (1996). Vorwort. In: Lobnig, H. & Pelikan, J. (Hrsg.), *Gesundheitsförderung in Settings: Gemeinde, Betrieb, Schule und Krankenhaus.* Wien: Facultas Verlag, 9-16.

173. Krammer, W. (2001). *Betriebssport in Wien. Eine Bestandsaufnahme.* Wien: Universität Wien.

174. Kreissportbund Emsland e.V. (2011). *Interview mit dem Präsidenten Michael Koop zum Thema Sportpolitik aus dem Jahr 2011.* Zugriff am 20. März 2017 unter *http://www.ksb-emsland.de/themen/sportpolitik/*

175. Kriener, B. (2003). *Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen Unternehmen. Eine qualitative Untersuchung zu bestehenden Hindernissen.* Wien: Universität Wien.

176. Kromrey, H. (2002). *Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung* (10. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

177. Kromrey, H. (2009). *Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung* (12. Auflage). Stuttgart: Lucius & Lucius Verlag.

178. Kuckartz, U., Dresing, T., Rädiker, S. & Stefer, C. (2008). *Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

179. Kurz, K., Prüfer, P. & Rexroth, M. (1999). Zur Validität von Fragen in standardisierten Erhebungen. Ergebnisse des Einsatzes eines kognitiven Pretestinterviews. *ZUMA Nachrichten, 23* (44), 83-107.

180. Lampert, T., Kroll, L.E., Müters, S. & Stolzenberg, H. (2013). *Messung des sozioökonomischen Status in der Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland (DEGS1).* Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

181. Langmann, H. & Kvas, A. (2014). *Operationalisierung von Kennzahlen für die Betriebliche Gesundheitsförderung.* Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

182. Laucht, M., Brandeis, D., Blomeyer, D., Boecker, R., Buchmann, A., Esser, N., Jennen-Steinmetz, C. & Schmidt, M.H. (2001). *Mannheimer Risikokinderstudie: Sozialforschung bei Kindern in Risikofamilien in Mannheim. Längsschnittstudie von der Geburt bis zum Erwachsenenalter.* Mannheim: Zentralinstitut für Seelische Gesundheit, Arbeitsgruppe Neuropsychologie des Kindes- und Jugendalters.

183. Lehr, U. & Kruse, A. (2006). Verlängerung der Lebensarbeitszeit - eine realistische Perspektive? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 50* (4), 240-247.

184. Lenhardt, U. (2001). *Wirksamkeit betrieblicher Gesundheitsförderung in Bezug auf Rückenbeschwerden und durch Rückenbeschwerden bedingte Arbeitsunfähigkeit.* Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

185. Lindstedt, B. & Lehmann, C. (2008). *Sport als betriebliche Gesundheitsförderung: Initiierung und Durchführung betriebssportlicher Freizeitangebote.* Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

186. Lisbach B. & Zacharopoulos M. (2007). *Gesundheitsbewusstes Verhalten fördern. Psychologisches Basiswissen für Physio-, Sport- und Ergotherapeuten.* München: Elsevier Verlag.

187. Lobnig, H. & Dietscher, C. (1996). Evaluation von Gesundheitsförderungsprojekten. In: Lobnig, H. & Pelikan, J. (Hrsg.), *Gesundheitsförderung in Settings: Gemeinde, Betrieb, Schule und Krankenhaus.* Wien: Facultas Verlag, 299-317.

188. Logistik-Initiative Hamburg (2016). *Organisation.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.hamburg-logistik.net/netzwerk-und-mitglieder/netzwerk/organisation/

189. Luh, A. (1998). *Betriebssport zwischen Arbeitgeberinteressen und Arbeitnehmerbedürfnissen. Eine historische Analyse vom Kaiserreich bis zur Gegenwart*. Aachen: Meyer & Meyer Verlag.

190. Luxemburger Deklaration (2017). *Unterzeichner der Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/publikationen/luxemburger_deklaration/20170308_Unterzeichner.pdf

191. Marstedt, G. & Müller, R. (1998). *Ein kranker Stand? Fehlzeiten und Integration älterer Arbeitnehmer im Vergleich Öffentlicher Dienst. Privatwirtschaft.* Berlin: Edition Sigma Verlag.

192. Maurer, M. & Jandura, O. (2009). Masse statt Klasse? Einige kritische Anmerkungen zu Repräsentativität und Validität von Online-Befragungen. In: Jackob, N., Schoen, H. & Zerback, T. (Hrsg.), *Sozialforschung im Internet: Methodologie und Praxis der Online-Befragung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 61-74.

193. MAXQDA 12 (2017). *Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse der Fließtextantworten aus der Hauptumfragestudie zum Stellenwert des Betriebssports in Deutschland.* Hamburg, Universität Hamburg.

194. Mayer, H. (2009). *Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung und Auswertung.* München: Oldenbourg Verlag.

195. Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung.* Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

196. Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken.* Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

197. Merten, K. (2013). *Konzeption von Kommunikation. Theorie und Praxis des strategischen Kommunikationsmanagements.* Wiesbaden: Springer Fachmedien Verlag.

198. Mess, F. & Utz, W. (2013). Körperliche Leistungsfähigkeit und Gesundheit bei älteren Arbeitnehmern. *Prävention und Gesundheitsförderung, 8/2013* (4), 228-233.

199. Meyer, J.-A. & Tirpitz, A. (2008). *Betriebliches Gesundheitsmanagement in KMU. Widerstände und deren Überwindung.* Lohmar: Josef Eul Verlag.

200. Mitterbauer, G. (1994). *Neue Wege für den Betriebssport. Präventivorientierte Bewegungsangebote zur Förderung von Gesundheit, Fitness und Wohlbefinden als gemeinsames Unternehmensziel von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen.* Innsbruck: Eigenverlag Günther Mitterbauer.

201. Möhring, W. & Schlütz, D. (2003). *Die Befragung in der Medien- und Kommunikationswissenschaft. Eine praxisorientierte Einführung.* Wiesbaden: Springer Fachmedien Verlag.

202. Mohler, P.P. & Porst, R. (1996). Pretest und Weiterentwicklung von Fragebogen – Einführung in das Thema. In: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.), *Pretest und Weiterentwicklung von Fragebogen.* Stuttgart: Verlag Metzler-Poeschel, 7-15.

203. Mummendey, H.D. & Grau, I. (2008). *Die Fragebogen-Methode.* Göttingen: Hogrefe Verlag.

204. Noack, R.H. (1996). Public Health. Salutogenese und Gesundheitsförderung. In: Lobnig, H. & Pelikan, J. (Hrsg.), *Gesundheitsförderung in Settings: Gemeinde, Betrieb, Schule und Krankenhaus.* Wien: Facultas Verlag, 26-38.

205. Onlineumfragen.com (2017). Ergebnisse der Hauptumfrage *zum Stellenwert des Betriebssports in Deutschland.* Hamburg, Universität Hamburg.

206. Oppolzer, A. (2010). *Gesundheitsmanagement im Betrieb. Integration und Koordination menschengerechter Gestaltung der Arbeit.* Hamburg: VSA Verlag.

207. Panovsky, S. (2009). *Betriebliche Gesundheitsförderung mit Bewegungsaktivitäten im Setting Universität.* Wien: Universität Wien.

208. Parsons, T. (1958). Struktur und Funktion der modernen Medizin. In: König, R. & Tönnesmann, M. (Hrsg.), *Probleme der Medizin-Soziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 3.* Opladen: Westdeutscher Verlag, 10-57.

209. Pfaff, H. & Slesina, W. (2001). *Effektive betriebliche Gesundheitsförderung. Konzepte und methodische Ansätze zur Evaluation und Qualitätssicherung.* Weinheim, Basel: Juventa Verlag.

210. Pfister, G. (1999). Vorwort. In: Pfister, G. (Hrsg.), *Zwischen Arbeitnehmerinteressen und Unternehmenspolitik. Zur Geschichte des Betriebssports in Deutschland.* Sankt Augustin: Academia Verlag, 6.

211. Pieper, R. (2009). *ArbSchR. Arbeitsschutzrecht. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz und andere Arbeitsschutzvorschriften.* Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

212. Plath, H.-E. (1990). Das menschenzentrierte Arbeitskonzept. *Sozialistische Arbeitswissenschaft, 34* (2), 81-88.

213. Polak, K. (2011). *Das Gesundheitsbewusstsein und Motivation zur Gesundheitsförderung im Betrieb. Eine Bestandsanalyse am Beispiel eines österreichischen Telekommunikationsunternehmens*. Wien: Universität Wien.

214. Porst, R. (1985). *Praxis der Umfrageforschung. Erhebung und Auswertung sozialwissenschaftlicher Umfragedaten.* Stuttgart: B. G. Teubner Verlag.

215. Pratzner, A. (2016a). *Webbasierter Fragebogen contra herkömmliche Befragung. Allgemeine Vorteile des webbasierten Fragebogens.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.fragebogen.de/vorteile-online-befragung.htm

216. Pratzner, A. (2016b). *Grundlegender Aufbau des Hauptteils.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.fragebogen.de/grundlegender-aufbau-umfrage.htm

217. Raab-Steiner, E. (2005). *Konzeption und testtheoretische Analyse eines Inventars zur differentiellen Aggressivitätsdiagnostik.* Wien: Universität Wien.

218. Raab-Steiner, E. & Benesch, M. (2015). *Der Fragebogen. Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung.* Wien: Facultas Verlag.

219. Raebricht, M., Wollesen, B. & Mattes, K. (2012). *Betriebssport in kleinen und mittleren Unternehmen ein-, durch- und weiterführen. Praxiserfahrungen aus einem iga-Modellprojekt und Checklisten für Betriebe.* Essen: BKK Bundesverband.

220. Rat der Europäischen Gemeinschaften (1989). *Richtlinie des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbessrung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG).* Luxemburg: Rat der Europäischen Gemeinschaften.

221. Rebscher, H. (2016). *Gesundheitsreport 2016. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Schwerpunkt: Gender und Gesundheit.* Hamburg: DAK.

222. Reinartz, K. (1999). Betriebssport in Hamburg. In: Pfister, G. (Hrsg.), *Zwischen Arbeitnehmerinteressen und Unternehmenspolitik. Zur Geschichte des Betriebssports in Deutschland.* Sankt Augustin: Academia Verlag, 62-70.

223. Renger, K. & Denk, C. (2002). *Flämische Malerei des Barock in der Alten Pinakothek.* Köln: DuMont Verlag.

224. Rindfleisch, A., Malter, A.J., Shankar, G.& Moorman, C. (2008). Cross-sectional versus Longitudinal Survey Research: Concepts, Findings, and Guidelines. *Journal of Marketing Research, 45* (3), 261-279.

225. Rimbach, A. (2013). *Entwicklung und Realisierung eines integrierten betrieblichen Gesundheitsmanagements in Krankenhäusern. Betriebliches Gesundheitsmanagement als Herausforderung für die Organisationsentwicklung.* München, Mering: Rainer Hampp Verlag.

226. Röthig, P. (1983). *Sportwissenschaftliches Lexikon.* Frankfurt am Main: Karl Hoffmann Verlag.

227. Rosenbrock, R. (1993). Gesundheitspolitik. In: Hurrelmann, K. & Lasser, U. (Hrsg.), *Gesundheitswissenschaften. Handbuch für Lehre Forschung und Praxis.* Weinheim, Basel: Beltz Verlag, 317-346.

228. Rost, J. (2004). *Lehrbuch Testtheorie – Testkonstruktion.* Bern: Verlag Hans Huber.

229. Rust, H. (1980). Qualitative Inhaltsanalyse - begriffslose Willkür oder wissenschaftliche Methode? Ein theoretischer Entwurf. *Publizistik, 25*, 5-23.

230. Sachs, L. (2013). *Angewandte Statistik. Statistische Methoden und ihre Anwendungen.* Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

231. Salvaggio, N. (2007). *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Der ökonomische Nutzen der Unternehmen bei betrieblicher Gesundheitsförderung.* Saarbrücken: VDM Verlag.

232. Sassenberg, K. & Kreutz, S. (1999). Online Research und Anonymität. In: Batinic, B., Werner, A., Gräf, L. & Bandilla, W. (Hrsg.), *Online Research: Methoden, Anwendungen und Ergebnisse.* Göttingen: Hogrefe Verlag, 61-75.

233. Schaefer, H. & Blohmke, M. (1987). *Sozialmedizin*. Stuttgart: Thieme Verlag.

234. Schiffer, E. (2001). *Wie Gesundheit entsteht. Salutogenese: Schatzsuche statt Fehlerfahndung.* Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

235. Schimany, P. (2007). *Migration und demographischer Wandel.* Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

236. Schindler, C. & Gattermann, R. (2010). *Ergebnisse der interkommunalen Befragung zum Betriebssport.* München: Personal- und Organisationsreferat Betriebliche Gesundheitsförderung, Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zugriff am 20. März 2017 unter https://www.muenchen.de/rathaus/dam/jcr:75c61adf-ad89-43a3-b231-9f77c6f87db9/Befragung_Betriebssport.pdf

237. Schloske, A. & Thieme, P. (2009). Qualitätsmanagementsysteme. In: Bullinger, H.-J., Spath, D., Warnecke, H.-J. & Westkämper, E. (Hrsg.), *Handbuch Unternehmensorganisation. Strategien, Planung, Umsetzung.* Berlin, Heidelberg: Springer Verlag, 665-675.

238. Schnell, R., Hill, P. & Esser, E. (2005). *Methoden der empirischen Sozialforschung.* München: Oldenbourg Verlag.

239. Scholl, A. (2009). *Die Befragung.* Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

240. Schwarz, T. (2004). *Leitfaden eMail Marketing und Newsletter-Gestaltung.* Waghäusel: Eigenverlag Torsten Schwarz.

241. Seghezzi, H.D., Fahrni, F. & Friedli, T. (2013). *Integriertes Qualitätsmanagement. Der St. Galler Ansatz.* München: Carl Hanser Verlag.

242. Seier, A. (2007). Falsche Ge-Fährten. Frauentausch als Lifestyle Fernsehen. In: Balser, P. (Hrsg.), *Band 53 von Maske und Kothurn. Falsche Fährten in Film und Fernsehen.* Bochum, Wien: Böhlau Verlag, 287-296.

243. Semmer, N.K. & Zapf, D. (2004). Gesundheitsbezogene Interventionen in Organisationen. In: Schuler, H. (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D, Serie III, Band 4, Organisationspsychologie.* Göttingen: Hogrefe Verlag, 773-843.

244. Shewhart, W.A. (1986). *Statistical Method from the Viewpoint of Quality Control.* New York, USA: Dover Publications.

245. Siegrist, J. (2015). *Arbeitswelt und Stressbedingte Erkrankungen. Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen.* München: Elsevier Verlag.

246. Smith, R.A. & Davis, S.F. (2013). *The Psychologist as Detective. An Introduction to Conducting Research in Psychology.* Old Tappan, New Jersey, USA: Pearson Verlag.

247. Sockoll, I., Kramer, I. & Bödeker, W. (2008). *Lohnen sich betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention? Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz zum gesundheitlichen und ökonomischen Nutzen.* Essen: Initiative Gesundheit und Arbeit. Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.fgoe.org/veranstaltungen/fgoe-konferenzen-und-tagungen/archiv/was-kann-gesundheitsforderung-evidenz-in-theorie-und-praxis/WS%202_Sockoll.pdf

248. Sommer, D. (2004). Betriebliches Gesundheitsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen. In: Kuhn, D. & Sommer, D. (Hrsg.), *Betriebliche Gesundheitsförderung. Ausgangspunkte - Widerstände – Wirkungen*. Wiesbaden: Gabler-Verlag, 165-180.

249. SoSci Survey (2016). *Mehrfachteilnahme ausschließen.* Zugriff am 20. März 2017 unter https://www.soscisurvey.de/help/doku.php/de:survey:unique-respondents

250. Sosic-Vasic, Z. (2010). *Was Kinder stärkt. Salutogenese und Resilienz*. Ulm: Transferzentrum für Neurowissenschaften und Lernen Universität Ulm.

251. SPSS 24 (2017). *Statistische Ergebnisse und Analyse der Hauptumfragestudie zum Stellenwert des Betriebssports in Deutschland.* Hamburg: Universität Hamburg.

252. Stadtler, K. (1983). *Die Skalierung in der empirischen Forschung.* München: Infratest.

253. Stangl, W. (2004). *Praktikable Vorschläge zur Evaluation universitärer Lehre.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://paedpsych.jk.uni-linz.ac.at/PAEDPSYCH/EVALUATION/EvaluationInhalt.html

254. Statistisches Bundesamt (2006). *Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung.* Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

255. Statistisches Bundesamt (2015). *Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung.* Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

256. Statistisches Bundesamt (2016). *Anzahl der Unternehmen in Deutschland nach Beschäftigtengrößenklassen im Jahr 2014 (Stand Februar 2016).* Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

257. Steinbach, H. (2007). *Ein Lehrbuch für Pflege- und Gesundheitsberufe.* Wien: Facultas Verlag.

258. Stiftung für Salutogenese GmbH (2013). *Neue Erkenntnisse schaffen.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.salutogenese-zentrum.de/cms/main/wissenschaft/a-antonovsky.html

259. Taddicken, M. (2009a). Die Bedeutung von Methodeneffekten der Online-Befragung: Zusammenhänge zwischen computervermittelter Kommunikation und erreichbarer Datengüte. In: Jackob, N., Schoen, H. & Zerback, T. (Hrsg.), *Sozialforschung im Internet: Methodologie und Praxis der Online-Befragung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 91-108.

260. Taddicken, M. (2009b). Methodeneffekte von Web-Befragungen: Soziale Erwünschtheit vs. Soziale Entkontextualisierung. In: Weichbold, M., Bacher, J. & Wolf, C. (Hrsg.), *Umfrageforschung. Herausforderungen und Grenzen (Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Sonderheft 9)*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 85-102.

261. Teske, U. & Witte, B. (2000). *Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen.* Hamburg: VSA Verlag.

262. Thiehoff, R. (1998a). Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung als Teil effektiver Unternehmensführung. In: BKK Bundesverband (Hrsg.), *Möglichkeiten der Wirtschaftlichkeitsanalyse für Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung.* Essen: BKK Bundesverband, 31-33.

263. Thiehoff, R. (1998b). Betriebswirtschaftliche Evaluation. In: Bamberg, E., Ducki,A. & Metz, A.-M. (Hrsg.), *Handbuch betriebliche Gesundheitsförderung. Arbeits- und organisationspsychologische Methoden und Konzepte.* Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie, 211-222.

264. Thielsch, M.T. & Weltzin, S. (2012). Online-Umfragen und Online-Mitarbeiterbefragungen. In: Thielsch, M.T. & Brandenburg, T. (Hrsg.), *Praxis der Wirtschaftspsychologie II. Themen und Fallbeispiele für Studium und Anwendung.* Münster: MV-Verlag, 109-128.

265. Tiedemann, C. (2010). *Sport. Vorschlag einer Definition*. Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.sportwissenschaft.uni-hamburg.de/tiedemann/documents/DefinitionSport.pdf

266. Tiemann, M. (1998). Krankenkassen. In: Bös, K. & Brehm, W. (Hrsg.), *Gesundheitssport. Ein Handbuch.* Schorndorf: Hofmann Verlag, 364-373.

267. Tofahrn, K.W. (1982). Organisationsformen des Deutschen Betriebssports. In: Tofahrn, K.W. (Hrsg.), *Soziologie des Betriebssports - Lehrbuch für Sport und Soziologiestudenten.* Berlin: Duncker & Humblot Verlag, 37.

268. Toutenburg, H. (2000). *Deskriptive Statistik. Eine Einführung mit SPSS für Windows mit Übungsaufgaben und Lösungen.* Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

269. Trojan, A. (1992). *Gesundheit fördern statt kontrollieren. Ein kritischer Streifzug durch die Präventionslandschaft.* Frankfurt am Main: Fischer Verlag.

270. Trojan, A. (2002). Prävention und Gesundheitsförderung. In: Kolip, P. (Hrsg.), *Gesundheitswissenschaften. Eine Einführung.* München: Juventa Verlag, 195-228.

271. Uexküll, J.J.v. (2014). Umwelt und Innenwelt der Tiere. In: Mildenberger, F., Herrmann, B. (Hrsg.), Uexküll: *Umwelt und Innenwelt der Tiere. Klassische Texte der Wissenschaft.* Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

272. Uexküll, T. von. & Wesiack, W. (2003). Integrierte Medizin als Gesamtkonzept der Heilkunde: Ein biopsychosoziales Modell. In: Uexküll, T. von., Adler, R.H., Herrmann, J.M., Köhle, K., Schonecke, O. & Wesiack, W. (Hrsg.), *Psychosomatische Medizin. Modelle ärztlichen Denkens und Handelns.* München: Urban & Fischer Verlag, 3-42.

273. Uhle, T. & Treier, M. (2013). *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt. Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen* (2. Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

274. Uhle, T. & Treier, M. (2015). *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt. Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen (*3. Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

275. Ulich, E. (1991). *Arbeitspsychologie* (1. Auflage). Stuttgart: Schäffer-Poeschel-Verlag.

276. Ulich, E. (1996). Neue Produktionskonzepte. Ein kritischer Diskussionsbeitrag. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 50* (4), 193-198.

277. Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie* (6. Auflage). Stuttgart: Schäffer-Poeschel-Verlag.

278. Ulich, E. & Wülser, M. (2014). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven.* Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

279. Umschaden, I. (2010). *Bewegung in der Betrieblichen Gesundheitsförderung: Ein Konzept für die Entwicklung von Gesundheitsförderungsprogrammen zur Steigerung körperlicher Aktivität erwerbstätiger Erwachsener.* Wien: Universität Wien.

280. Urban, D. & Mayerl, J. (2008). *Regressionsanalyse. Theorie, Technik und Anwendung.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

281. Valliant, R., Dever, J.A. & Kreuter, F. (2013). *Practical Tools for Designing and Weighting Survey Samples. Statistics for Social and Behavioral Sciences.* New York, USA: Springer Verlag.

282. VDBW (2009). *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen. Betriebliche Gesundheitsförderung als betriebsärztliche Aufgabe. Ein Leitfaden für Betriebsärzte und Führungskräfte.* Karlsruhe: Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V.

283. Verband Die Führungskräfte e.V. (2016). *Wer sind DIE FÜHRUNGSKRÄFTE?* Zugriff am 20. März 2017 unter https://www.die-fuehrungskraefte.de/dfk/ueber-uns/

284. Vereinte Nationen (1948). *Resolution der Generalversammlung. 217 A (III). Allgemeine Erklärung der Menschenrechte.* Paris: Vereinte Nationen. Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf

285. Voigt, D. (1992) *Sportsoziologie - Soziologie des Sports.* Frankfurt am Main Diesterweg Verlag.

286. Waldherr, K., Swazina, K.R. & Ropin, K. (2012). *Wirtschaftlicher Erfolgsfaktor Gesundheit (WEG). Erfahrungen zur Nachhaltigkeit des Modellprojekts betrieblicher Gesundheitsförderung in Kleinen und Mittleren Unternehmen.* Wien: Fonds Gesundes Österreich. Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.fgoe.org/presse-publikationen/downloads/wissen/wirtschaftlicher-erfolgsfaktor-gesundheit-weg/2016-06-23.9834181763

287. Waller, H. (2006). *Gesundheitswissenschaft. Eine Einführung in Grundlagen und Praxis.* Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

288. Weber, G. (1997). *Altersbilder in der professionellen Altenpflege. Eine empirische Studie.* Opladen: Leske + Budrich Verlag.

289. Weinreich, I. & Weigl, C. (2011). *Unternehmensratgeber betriebliches Gesundheitsmanagement. Grundlagen, Methoden, personelle Kompetenzen.* Berlin: Erich Schmidt Verlag.

290. Welker, M., Werner, A. & Scholz, J. (2005). *Online-Research. Markt- und Sozialforschung mit dem Internet*. Heidelberg: dpunkt.verlag.

291. Werner, E. & Smith, R.S. (1982). *Vulnerable but Invincible: A Longitudinal Study of Resilient Children and Youth.* New York, USA: Adams Bannister Cux Publications.

292. Werner, E. & Smith, R.S. (2001). *Journeys from Childhood to Midlife: Risk, Resilience and Recovery. Perspectives from the Kauai Longitudinal Study*. Ithaca, New York, USA: Cornell University Press.

293. West-Leuer, B. (2000). Schützende Kräfte in beruflichen Institutionen. In: Plenge, T. (Hrsg.), *Salutogenese: Was hält gesund? 8. Interdisziplinäre Fortbildungsveranstaltung für Gemeindepsychiatrie Rhede.* Regensburg: Roderer Verlag, 77-86.

294. WHO (1948). *Preamble to the Constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference, New York, 19-22 June, 1946; signes on 22 July 1946 by the representatives of 61 States (Official Records of the World Health Organization, no. 2, p. 100) and entered into force on 7 April 1948.* New York, USA: WHO.

295. WHO (1986). *Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, 1986.* Genf: WHO. Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf?ua=1

296. WHO (1997). *World Health Report 1997.* Genf: WHO. Zugriff am 20. März 2017 unter http://www.who.int/whr/1997/en/whr97_en.pdf

297. Wienemann, E. (2000). *Vom Alkoholverbot zum Gesundheitsmanagement.* Stuttgart: Ibidem-Verlag.

298. Wolf, W. (1995). Qualitative versus Quantitative Forschung. In: König, E. & Zedler, P. (Hrsg.), *Bilanz qualitativer Forschung. Bd. I: Grundlagen qualitativer Forschung*. Weinheim, Basel: Beltz Verlag, 309–329.

299. Wollesen, B., Fendel, R., Piper, J. & Mattes, K. (2013). *Abschlussbericht Projekt „Fit for Business". Prozess und Ergebnisevaluation.* Hamburg: Universität Hamburg, Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie u. Bewegungswissenschaft, Fachbereich Bewegungswissenschaft, Abt. Bewegungs- & Trainingswissenschaft.

300. Wolling, J. & Kuhlmann, C. (2003). Das Internet als Gegenstand und Instrument der empirischen Kommunikationsforschung. In: Löffelholz, M. & Quandt, T. (Hrsg.), *Die neue Kommunikationswissenschaft. Theorien, Themen und Berufsfelder im Internet-Zeitalter. Eine Einführung.* Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 131-162.

301. Wolters, M., Kaschny, M. (2010). *Geschäftsprozessmanagement in KMU. Dargestellt anhand der Auftragsabwicklung in der Gebäudetechnik.* Lohmar: Josef Eul Verlag.

302. World Food Programme (2015). *Hunger weltweit - Zahlen und Fakten.* Zugriff am 20. März 2017 unter http://de.wfp.org/hunger/hunger-statistik

303. Wustmann, C. (2004). *Resilienz. Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern.* Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

304. Zapf, D. (2004). Mobbing. In: Steffgen, G. (Hrsg.), *Betriebliche Gesundheitsförderung. Problembezogene psychologische Interventionen.* Göttingen: Hogrefe Verlag, 109-130.

305. Zapotoczky, K., Gampenrieder, W. & Schöppl, I. (2002). Schnittstellenoptimierung im Gesundheitswesen. In: Zapotoczky K. (Hrsg.), *Gesundheit – Mensch - Gesellschaft, Band. 11*. Linz: Trauner Verlag.

306. Zentrale Prüfstelle Prävention (2016). *Willkommen auf dem Qualitätsportal für Präventionskurse.* Zugriff am 20. März 2017 unter https://www.zentrale-pruefstelle-praevention.de

307. Zentralverband des Deutschen Handwerks (2009). *Strukturumfrage im Handwerk.* Berlin: Zentralverband des Deutschen Handwerks.

308. Ziglio, E. & Krech, R. (1996). Brückenschlag zwischen Politik und Forschung in der Gesundheitsförderung. In: Lobnig, H. & Pelikan, J. (Hrsg.), *Gesundheitsförderung in Settings: Gemeinde, Betrieb, Schule und Krankenhaus.* Wien: Facultas Verlag , 19-25.

9. Eidesstattliche Erklärung

Verfasser: Mathew Medjeral
Wohnhaft in: Münsterstr. 13b
22529 Hamburg

Eidesstattliche Erklärung nach §7 (4) der Promotionsordnung des Instituts für Bewegungswissenschaft der Universität Hamburg vom 18. August 2010

Hiermit erkläre ich an Eides statt,

1. dass die von mir vorgelegte Dissertation nicht Gegenstand eines anderen Promotionsverfahrens gewesen oder in einem solchen Verfahren als ungenügend beurteilt worden ist.
2. dass ich die von mir vorgelegte Dissertation selbst verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und keine kommerzielle Promotionsberatung in Anspruchgenommen habe. Die wörtlich oder inhaltlich übernommenen Stellen habe ich als solche kenntlich gemacht.

Ort, Datum, Unterschrift

_____, _____, _____

Anhang

Die in den folgenden Anhängen dargestellten Inhalte entsprechen teilweise nicht einer APA-konformen Darstellungsweise. Dies liegt in dem Umstand begründet, dass eine Darstellung des Original-Layouts von Korrespondenzen und Aufbaustrukturen priorisiert wurde, um einen unverfälschten Eindruck von Kommunikationsinhalten zu ermöglichen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 379

Tabellenverzeichnis 381

Anhang 1*:* Anschreiben Pretest 387

Anhang 2: Online-Umfragebogen Pretest 389

Anhang 3: Anschreiben Hauptumfrage 397

Anhang 4: Online-Umfragebogen Hauptumfrage 399

Anhang 5: Inferenzstatistische Ergebnisse der Hauptumfrage 409
Anhang 5.1: Überprüfung der Arbeitshypothese H1 409
Anhang 5.2: Überprüfung der Arbeitshypothese H2 410
Anhang 5.3: Überprüfung der Arbeitshypothese H3 422
Anhang 5.4: Überprüfung der Arbeitshypothese H4 425

Anhang 6: A priori Power-Analysen 451
Anhang 6.1: Vorzeichenrangtest nach Wilcoxon (eine Stichprobe) 451
Anhang 6.2: Test auf Binomialverteilung 453
Anhang 6.3: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson 455
Anhang 6.4: U-Rangsummentest nach Mann und Whitney 456

Anhang 7: Publikationen und Vorträge während der Erarbeitung der Dissertation 459

Tabellenverzeichnis

Tabelle 28: Wilcoxon-Vorzeichenrangtest bei einer Stichprobe - Frage D1.2_1: „Sehen Sie im Betriebssport ein geeignetes Instrument, um... die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern?“ 409

Tabelle 29: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Frage D1.2_1: „Sehen Sie im Betriebssport ein geeignetes Instrument, um... die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern?“ 409

Tabelle 30: Wilcoxon-Vorzeichenrangtest bei einer Stichprobe - Frage D1.2.1_1: „Und wie sieht es in Ihrem Unternehmen aus: Ist der Betriebssport ein geeignetes Instrument, um... die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern?“ 409

Tabelle 31: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Frage D1.2.1_1: „Und wie sieht es in Ihrem Unternehmen aus: Ist der Betriebssport ein geeignetes Instrument, um... die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern?“ 410

*Tabelle 32: Verarbeitete Fälle - Kreuztabelle D1.1*B1.5_Rekodiert 410*

*Tabelle 33: Deskriptive Statistik - Kreuztabelle D1.1*B1.5_Rekodiert 411*

*Tabelle 34: Ränge - Kreuztabelle D1.1*B1.5_Rekodiert 412*

*Tabelle 35: Mann-Whitney-U-Rangsummentest - Kreuztabelle D1.1*B1.5_Rekodiert 412*

*Tabelle 36: Verarbeitete Fälle - Kreuztabelle D1.1*C1.1 ..... 413*

*Tabelle 37: Deskriptive Statistik - Kreuztabelle D1.1*C1.1 ..... 414*

*Tabelle 38: Häufigkeitsverteilung - Kreuztabelle D1.1*C1.1 ..... 415*

*Tabelle 39: Ränge - Kreuztabelle D1.1*C1.1 ..... 417*

*Tabelle 40: Mann-Whitney-U-Rangsummentest - Kreuztabelle D1.1*C1.1 ..... 417*

*Tabelle 41: Verarbeitete Fälle - Kreuztabelle D1.1*C1.1*B1.5_Rekodiert 418*

Tabelle 42: Deskriptive Statistik - Frage D1.1: „Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?" bei Unternehmen mit Betriebssport 419

Tabelle 43: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage D1.1: „Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen? bei Unternehmen mit Betriebssport 419

Tabelle 44: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Frage D1.1: „Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?..... 420

Tabelle 45: Deskriptive Statistik - Frage D1.1: „Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen? bei Unternehmen ohne Betriebssport 420

Tabelle 46: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage D1.1: „Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?" bei Unternehmen ohne Betriebssport 421

Tabelle 47: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Frage D1.1: „Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?" bei Unternehmen ohne Betriebssport 421

*Tabelle 48: Verarbeitete Fälle - Kreuztabelle C1.1*B1.5_Rekodiert 422*

*Tabelle 49: Häufigkeitsverteilung - Kreuztabelle C1.1*B1.5_Rekodiert 422*

*Tabelle 50: Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Kreuztabelle C1.1*B1.5_Rekodiert 423*

*Tabelle 51: Test auf Binomialverteilung - Deskriptive Statistik Kreuztabelle C1.1*B1.5_Rekodiert für weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 423*

*Tabelle 52: Test auf Binomialverteilung - Kreuztabelle C1.1*B1.5_Rekodiert für weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 424*

*Tabelle 53: Verarbeitete Fälle - Kreuztabelle C1.2.1*B1.5_Rekodiert 425*

*Tabelle 54: Häufigkeitsverteilung - Kreuztabelle C1.2.1*B1.5_Rekodiert 426*

Tabelle 55: Deskriptive Statistik - Frage C1.2.1: „Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird? " bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 427

Tabelle 56: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C1.2.1: „Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird? " bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 427

Tabelle 57: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Frage C1.2.1: „Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird?" bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 428

*Tabelle 58: Deskriptive Statistik - Kreuztabelle C1.2.1*B1.5_Rekodiert 428*

*Tabelle 59: Ränge - Kreuztabelle C1.2.1*B1.5_Rekodiert 429*

*Tabelle 60: Mann-Whitney-U-Rangsummentest - Kreuztabelle C1.2.1*B1.5_Rekodiert 429*

*Tabelle 61: Verarbeitete Fälle - Kreuztabelle C1.2.2*B1.5_Rekodiert 430*

*Tabelle 62: Häufigkeitsverteilung - Kreuztabelle C1.2.2*B1.5_Rekodiert 431*

Tabelle 63: Deskriptive Statistik - Frage C1.2.2: „Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden? " bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 432

Tabelle 64: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C1.2.2: „Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden?" bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 432

Tabelle 65: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Frage C1.2.2: „Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden?" bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 433

*Tabelle 66: Deskriptive Statistik - Kreuztabelle C1.2.2*B1.5_Rekodiert 433*

*Tabelle 67: Ränge - Kreuztabelle C1.2.2*B1.5_Rekodiert 434*

*Tabelle 68: Mann-Whitney-U-Rangsummentest - Kreuztabelle C1.2.2*B1.5_Rekodiert 434*

*Tabelle 69: Häufigkeitsverteilung - Kreuztabelle $C1.3.1_1*B1.5_Rekodiert 435*

*Tabelle 70: Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Kreuztabelle $C1.3.1*B1.5_Rekodiert 436*

*Tabelle 71: Fallzusammenfassung - Kreuztabelle $C1.3.1*B1.5_Rekodiert bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 436*

Tabelle 72: Häufigkeitsverteilung - Frage C1.3.1: „Welche Elemente müsste eine solche Unterstützung beinhalten?" bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 437

*Tabelle 73: Fallzusammenfassung - Kreuztabelle $C3.1*B1.5_Rekodiert 438*

*Tabelle 74: Häufigkeitsverteilung - Kreuztabelle $C3.1*B1.5_Rekodiert 438*

*Tabelle 75: Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Kreuztabelle $C3.1*B1.5_Rekodiert 439*

*Tabelle 76: Fallzusammenfassung - Kreuztabelle $C3.1*B1.5_Rekodiert bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 439*

*Tabelle 77: Häufigkeitsverteilung - Kreuztabelle $C3.1*B1.5_Rekodiert bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 440*

Tabelle 78: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_1: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Das Vorhaben, Betriebssport anzubieten, wird von der Unternehmensleitung angeregt oder unterstützt." bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 440

Tabelle 79: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_2: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Es gibt einen Bewegungsscout (zuständiger Mitarbeiter des Unternehmens)." bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)..... 440

Tabelle 80: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_3: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Der Bewegungsscout erhält im Rahmen des Projekts bestimmte Kompetenzen (z. B. Verwaltung der Finanzmittel)." bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 441

Tabelle 81: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_4: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Ein Teil der Arbeitszeit kann für Betriebssport aufgewendet werden.“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)..... 441

Tabelle 82: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_5: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Es wurde festgelegt, wie sich die Finanzierung der Angebote prinzipiell gestalten soll (Zuschuss des Unternehmens).“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 441

Tabelle 83: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_6: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Die Empfehlungen des Betriebsarztes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und weiterer Experten (z. B. Aufsichtspersonen, Berater der Krankenkassen) zu einem sinnvollen Bewegungsprogramm wurden eingeholt.“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)..... 442

Tabelle 84: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_7: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Eine Mitarbeiterbefragung zu Bedarf, Kursen, Zeiten und gegebenenfalls auch Hürden ist erfolgt und Empfehlungen wurden zusammengestellt.“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)..... 442

Tabelle 85: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_8: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Die Bedürfnisse aller Beschäftigtengruppen wurden berücksichtigt (Schichtarbeiter, ältere Beschäftigte etc).“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 442

Tabelle 86: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_9: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen

zu? - Bei der Konzeption der Angebote wurden (einzelne) Mitarbeiter einbezogen (z. B. in einer Arbeitsgruppe).“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 443

Tabelle 87: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_10: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Bei der Planung der Angebote wurden Führungskräfte hinsichtlich der eigenen Beteiligung angesprochen.“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 443

Tabelle 88: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_11: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Es gibt im Unternehmen entsprechende Räumlichkeiten oder eine geeignete Umgebung.“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 443

Tabelle 89: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_12: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Die notwendigen Materialien (Geräte, Matten oder ähnliches) sind verfügbar.“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 444

Tabelle 90: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_13: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Es gibt Schnupperangebote vor Ort.“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 444

Tabelle 91: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_14: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Qualitätskontrollen werden durchgeführt.“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 444

Tabelle 92: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_15: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Verbesserungsvorschläge von Teilnehmer- und Anbieterseite fließen in die Planungen ein.“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU) 444

Tabelle 93: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_16: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Betriebssport ist in tägliche Abläufe im Betrieb fest integriert.“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)..... 445

Tabelle 94: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Frage C3.1_1 bis C3.1_16 bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)..... 445

*Tabelle 95: Fallzusammenfassung - Kreuztabelle $D1.8*B1.5_Rekodiert 448*

*Tabelle 96: Häufigkeitsverteilung - Kreuztabelle $D1.8*B1.5_Rekodiert..... 448*

*Tabelle 97: Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Kreuztabelle $CD1.8*B1.5_Rekodiert.....450*

*Tabelle 98: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei Vorzeichenrangtests nach Wilcoxon mit einer Stichprobe. G*Power Parameter, Inputs und Outputs.....451*

*Tabelle 99: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei Vorzeichenrangtests nach Wilcoxon mit einer Stichprobe. G*Power Effektgröße in Relation zu der errechneten Stichprobengesamtgröße.....452*

*Tabelle 100: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei Tests auf Binomialverteilung. G*Power Parameter, Inputs und Outputs.....453*

*Tabelle 101: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei Tests auf Binomialverteilung. G*Power Effektgröße in Relation zu der errechneten Stichprobengesamtgröße.....454*

*Tabelle 102: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei eindimensionalen Chi-Quadrat-Tests nach Pearson. G*Power Parameter, Inputs und Outputs.....455*

*Tabelle 103: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei eindimensionalen Chi-Quadrat-Tests nach Pearson. G*Power Effektgröße in Relation zu der errechneten Stichprobengesamtgröße.....455*

*Tabelle 104: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei U-Rangsummentests nach Mann und Whitney. G*Power Parameter, Inputs und Outputs.....456*

*Tabelle 105: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei U-Rangsummentests nach Mann und Whitney. G*Power Effektgröße in Relation zu der errechneten Stichprobengesamtgröße.....457*

Anhang 1*:* Anschreiben Pretest

Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Institut für Sport- und Bewegungsmedizin
Turmweg 2
20148 Hamburg

www.sportmedizin-hamburg.com

Betriebssportverband Hamburg e.V.
Wendenstr. 120
20537 Hamburg

www.bsv-hamburg.de

Deutscher Betriebssportverband e.V.
Olympiapark Berlin
Hanns-Braun-Strasse / Adlerplatz
14053 Berlin
www.betriebssport.net

Hamburg, den 9. Juli 2015

Online-Umfrage zu „betrieblicher Gesundheitsförderung mit organisiertem Betriebssport in deutschen Mittelstandsbetrieben“

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen einer wissenschaftlichen Erhebung zum Thema „betriebliche Gesundheitsförderung mit organisiertem Betriebssport in deutschen Mittelstandsbetrieben“ sollen mittels Online-Umfrage Meinungen von ArbeitgeberInnen zum „organisierten Betriebssport als gesundheitsfördernde Maßnahme“ erhoben werden.

Diese Umfrage soll in einer Vorlaufphase in 30 Unternehmen durchgeführt werden um die Effektivität des Fragebogens sicherzustellen. **Es können Unternehmen mit und ohne bestehende Betriebssportstrukturen daran teilnehmen.** Der Betriebssportverband Hamburg, der Deutsche Betriebssportverband und ich bitten Sie daher darum, sich 15 Minuten Zeit zu nehmen, um diesen Fragebogen auszufüllen. Weiterhin wären wir Ihnen für jegliches Feedback zu dem Fragebogen selbst unter medjeral@sportmedizin-hamburg.com dankbar.

Sie erreichen die Online-Umfrage unter folgendem Link:

http://www.onlineumfragen.com/login.cfm?umfrage=LINK

Ihre Informationen werden anonymisiert erfasst und vertraulich behandelt und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet.

Mit herzlichem Dank im Voraus und freundlichen Grüßen,

Mathew Medjeral
Institut für Sport- und Bewegungsmedizin
medjeral@sportmedizin-hamburg.com

Anhang 2: Online-Umfragebogen Pretest

Stellenwert des Betriebssports in Deutschland

Über die Befragung
Im folgenden Online-Fragebogen bitten wir Sie, Fragen zum Stellenwert des betrieblich organisierten Sportangebots in Ihrem Unternehmen zu beantworten. **Es können Unternehmen mit und ohne bestehende Betriebssportstrukturen an dieser Umfrage teilnehmen.** Das Ausfüllen des Fragebogens nimmt ca. 15 Minuten in Anspruch.
Vertraulichkeitserklärung
Alle während der Studie über Sie gesammelten Informationen werden streng vertraulich behandelt. Ihr Name und Ihre (Email)Adresse werden entfernt, so dass Sie nicht identifiziert werden können.
Praktische Informationen
Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen, indem Sie das Feld anklicken, das Ihre Antwort am besten beschreibt. Wenn Sie sich nicht sicher sind, wählen Sie diejenige Möglichkeit, die Ihrer Antwort am nächsten kommt. Sie können jederzeit zu den vorhergehenden Fragen zurückgehen und Ihre Eingabe ändern.

Dauer
15 min

A. Einwilligungserklärung
A1.1

Mir ist bekannt, dass meine Teilnahme an dieser Befragung freiwillig ist und ich meine Teilnahme ohne Angabe von Gründen jederzeit beenden kann.
Mir ist bekannt, dass die in dieser Studie gesammelten Daten vom Forschungsinstitut eingesehen werden können. Ich erlaube dem Forschungsinstitut hiermit den Zugriff auf meine Daten und Angaben.
Bitte geben Sie Ihre Einwilligung, indem Sie mit "Ja" bestätigen, ansonsten ist eine Fortsetzung der Befragung leider nicht möglich.

- ○ Ja
- ○ Nein

B. Demographie
B1.1

Was ist Ihr Geschlecht?

- ○ Weiblich
- ○ Männlich

B. Demographie
B1.2

Wie alt sind Sie?

○ 12 Jahre

B. Demographie
B1.3

Welchen höchsten berufsbildenden Ausbildungs- oder Hochschul-/Fachhochschulabschluss haben Sie?

- ○ Kein beruflicher Abschluss und nicht in beruflicher Ausbildung
- ○ Noch in beruflicher Ausbildung (Berufsvorbereitungsjahr, Auszubildende/-r, Praktikant/-in, Student/-in)
- ○ Beruflich-betriebliche Berufsausbildung (Lehre)
- ○ Beruflich-schulische Ausbildung (Berufsfachschule, Handelsschule, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung)
- ○ Ausbildung an einer Fachschule der DDR
- ○ Ausbildung an einer Fach-, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie
- ○ Bachelor-Abschluss an (Fach-)Hochschule
- ○ Fachhochschulabschluss (z.B. Diplom, Master)
- ○ Universitätsabschluss (z.B. Diplom, Magister, Staatsexamen, Master)
- ○ Promotion, Habilitation

Sonstigen bittte angeben:

B. Demographie
B1.4

Welcher Branche gehört Ihr Unternehmen an?

Mehrfachantwort möglich - Maximal 5 Antworten

- ☐ Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- ☐ Industrie, Verarbeitendes Gewerbe
- ☐ Energie
- ☐ Bauen
- ☐ Dienstleistungen
- ☐ Binnenhandel, Gastgewerbe, Tourismus
- ☐ Transport und Verkehr

Sonstige bittte angeben:

B. Demographie

B1.5

Wieviele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen?

- ○ 10-49
- ○ 50-99
- ○ 100-199
- ○ 200-499
- ○ 500-1000
- ○ 1000 und mehr

B. Demographie

B1.6

Welche Funktion bekleiden Sie in Ihrem Unternehmen?
(Bitte genaue Bezeichnung angeben!)

B. Demographie

B1.7

Wieviele Jahre arbeiten Sie in in Ihrem Unternehmen in dieser Position?

○ 1

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C1.1

Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z. B. in Form von Betriebssportgruppen)?

- ○ Ja
- ○ Nein
- ○ Ist mir nicht bekannt

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C1.2

Warum bieten Sie derzeit keinen betrieblich organisierten Sport an?

Mehrfachantwort möglich

- ☐ Tagesgeschäft hat Vorrang
- ☐ Fehlende Ressourcen für Betriebssport
- ☐ Fehlendes Wissen über Umsetzung
- ☐ Fehlendes Persönliches Engagement
- ☐ Umsetzung zu kostspielig
- ☐ Kein Wissen über externe Unterstützung
- ☐ Fehlende Motivation der Belegschaft
- ☐ Fehlendes Wissen zu Anbietern
- ☐ Unbekannter Bedarf
- ☐ Keine Unterstützung durch Geschäftsführung
- ☐ Keine Unterstützung durch Betriebsrat

Andere Hürden (bitte angeben):

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C.1.2.1

Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird?

- ○ Sehr wahrscheinlich
- ○ Wahrscheinlich
- ○ Unwahrscheinlich
- ○ Sehr unwahrscheinlich

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C.1.2.2

Wie wahrscheinlich wäre es, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden (z.B. durch den Betriebssportverband)?

- ○ Sehr wahrscheinlich
- ○ Wahrscheinlich
- ○ Unwahrscheinlich
- ○ Sehr unwahrscheinlich

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C1.3.1

Welche Elemente müsste eine solche Unterstützung beinhalten?

Mehrfachantwort möglich

- ☐ Vernetzung und Erfahrungsaustausch mit Unternehmen, welche eine Betriebssport-Einführung bereits durchgeführt haben
- ☐ Kosten und Bedarfserhebung sowie konzeptionelle Unterstützung bei Gründung eines Betriebssportprogramms
- ☐ Administrative Unterstützung bei Gründung und Betrieb von Gesundheitsprogrammen
- ☐ Vergünstigungen bei Sportkursen über Netzwerke aus Sportvereinen und Fitnessstudios
- ☐ Vermittlung von zertifizierten und qualifizierten Fachkräften aus der Gesundheitsbranche (Referenten, Trainer, Übungsleiter, etc.)
- ☐ Unterstützung bei der Planung und Umsetzung von Gesundheitstagen

Andere bitte angeben:

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C1.3.3

Wie oft würden bei Ihnen voraussichtlich betrieblich organisierter Sport und Bewegungsangebote angeboten werden?
Bitte wählen Sie eine Antwort von der Dropdown-Liste:

- Öfter als einmal pro Woche
- Einmal pro Woche
- Einmal pro Monat
- Weniger als einmal pro Monat

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C1.3.4

Welche Sportarten und Bewegungsangebote würden Sie in Betriebssportgruppen organisieren wollen?

Mehrfachantwort möglich

- ☐ Aerobic
- ☐ Badminton
- ☐ Basketball
- ☐ Fitness allgemein
- ☐ Gesundheitssport
- ☐ Golf
- ☐ Herz-Kreislauf
- ☐ Inlineskating
- ☐ Kraftsport
- ☐ Laufen
- ☐ (Nordic) Walking
- ☐ Radsport
- ☐ Rudern
- ☐ Schwimmen
- ☐ Selbstverteidigung
- ☐ Squash
- ☐ Tanzen
- ☐ Tennis
- ☐ Tischtennis
- ☐ Volleyball
- ☐ Wassergymnastik
- ☐ Yoga

Andere bitte angeben:

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C1.3.5

Wie viele Stellen würden Sie für die Leitung und Verwaltung von Betriebssport in Ihrem Unternehmen schaffen wollen?

○ 0

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C2.1

Wie oft wird bei Ihnen betrieblich organisierter Sport angeboten?
Bitte wählen Sie eine Antwort von der Dropdown-Liste:

- Öfter als einmal pro Woche
- Einmal pro Woche
- Einmal pro Monat
- Weniger als einmal pro Monat
- Nie

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C2.2

Für welche Sportarten und Bewegungsangebote bestehen derzeit in Ihrem Unternehmen Betriebssportgruppen?

Mehrfachantwort möglich

- ☐ Aerobic
- ☐ Badminton
- ☐ Basketball
- ☐ Fitness allgemein
- ☐ Gesundheitssport
- ☐ Golf
- ☐ Herz-Kreislauf
- ☐ Inlineskating
- ☐ Kraftsport
- ☐ Laufen
- ☐ (Nordic) Walking
- ☐ Radsport
- ☐ Rudern
- ☐ Schwimmen
- ☐ Selbstverteidigung
- ☐ Squash
- ☐ Tanzen
- ☐ Tennis
- ☐ Tischtennis
- ☐ Volleyball
- ☐ Wassergymnastik
- ☐ Yoga

Andere bitte angeben:

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C2.3

Gibt es noch weitere Sport- und Bewegungsangebote in Ihrem Unternehmen?

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C2.4

Von wem - neben den Beschäftigten in Ihrem Unternehmen - können die betrieblich organisierten Leistungen, Sportarten und Bewegungsangebote in Anspruch genommen werden?

Mehrfachantwort möglich

- ☐ Ehemalige
- ☐ Angehörige der Belegschaft
- ☐ Externe

- ☐ Ist mir nicht bekannt

Andere:

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C2.5

Wie ist die rechtliche Stellung des Betriebssports / der Betriebssportgruppen in Ihrem Unternehmen?

Mehrfachantwort möglich

- ☐ eingetragener Verein (e.V.)
- ☐ kein e.V.
- ☐ soziale / gemeinnützige Einrichtung

andere rechtliche Stellung

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C2.6

Kooperieren Sie derzeit mit Krankenkassen, z.B. im Rahmen von zuzahlungsfähigen Kursen oder Bonussystemen der Krankenkassen?

- ○ Ja
- ○ Nein
- ○ Ist mir nicht bekannt

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C2.7

Wie viele Stellen gibt es für die Leitung und Verwaltung von Betriebssport in Ihrem Unternehmen?

○ 0

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C2.8

Wie hoch ist der monatliche Mitgliedsbeitrag für den Betriebssport der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen (in €, aufgerundet)?

○ 0

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C3.1

Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu?

	ja	nein
Das Vorhaben, Betriebssport anzubieten, wird von der Unternehmensleitung angeregt oder unterstützt.	○	○
Es gibt einen Bewegungsscout (zuständiger Mitarbeiter des Unternehmens).	○	○
Der Bewegungsscout erhält im Rahmen des Projekts bestimmte Kompetenzen (zum Beispiel Verwaltung der Finanzmittel).	○	○
Ein Teil der Arbeitszeit kann für Betriebssport aufgewendet werden.	○	○
Es wurde festgelegt, wie sich die Finanzierung der Angebote prinzipiell gestalten soll (Zuschuss des Unternehmens).	○	○
Die Empfehlungen des Betriebsarztes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und weiterer Experten (zum Beispiel Aufsichtspersonen, Berater der Krankenkassen) zu einem sinnvollen Bewegungsprogramm wurden eingeholt.	○	○
Eine Mitarbeiterbefragung zu Bedarf, Kursen, Zeiten und gegebenenfalls auch Hürden ist erfolgt und Empfehlungen wurden zusammengestellt	○	○
Die Bedürfnisse aller Beschäftigtengruppen wurden berücksichtigt (Schichtarbeiter, ältere Beschäftigte etc.).	○	○
Bei der Konzeption der Angebote wurden (einzelne) Mitarbeiter einbezogen (zum Beispiel in einer Arbeitsgruppe).	○	○
Bei der Planung der Angebote wurden Führungskräfte hinsichtlich der eigenen Beteiligung angesprochen.	○	○
Es gibt im Unternehmen entsprechende Räumlichkeiten oder eine geeignete Umgebung.	○	○
Die notwendigen Materialien (Geräte, Matten oder ähnliches) sind verfügbar.	○	○
Es gibt Schnupperangebote vor Ort.	○	○
Qualitätskontrollen werden durchgeführt	○	○
Verbesserungsvorschläge von Teilnehmer- und Anbieterseite fließen in die Planungen ein	○	○
Betriebssport ist in tägliche Abläufe im Betrieb fest integriert	○	○

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.1

Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?

- ○ sehr hoch
- ○ hoch
- ○ mittel
- ○ niedrig
- ○ sehr niedrig

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.2

Sehen Sie im Betriebssport ein geeignetes Instrument, um...

	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern?	○	○	○	○
die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter zu steigern?	○	○	○	○
die Produktivität der Mitarbeiter zu steigern?	○	○	○	○
das Betriebsklima zu verbessern?	○	○	○	○
die Attraktivität des Unternehmens bei der Anwerbung neuer Arbeitskräfte zu steigern?	○	○	○	○
das Unternehmensimage nach innen und außen zu verbessern?	○	○	○	○
Fehlzeiten zu senken?	○	○	○	○

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.2.1

Und wie sieht es in Ihrem Unternehmen aus: Ist der Betriebssport ein geeignetes Instrument, um...

	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern?	○	○	○	○
die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter zu steigern?	○	○	○	○
die Produktivität der Mitarbeiter zu steigern?	○	○	○	○
das Betriebsklima zu verbessern?	○	○	○	○
die Attraktivität des Unternehmens bei der Anwerbung neuer Arbeitskräfte zu steigern?	○	○	○	○
das Unternehmensimage nach innen und außen zu verbessern?	○	○	○	○
Fehlzeiten zu senken?	○	○	○	○

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.4

Wie wird sich Ihrer Meinung nach in absehbarer Zukunft die Bedeutung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen entwickeln?

- ○ zunehmen
- ○ gleich bleiben
- ○ abnehmen

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.5

Wie zufrieden sind Sie - alles in allem - mit dem Angebot an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten in Ihrem Unternehmen?

Sehr zufrieden ○○○○○○○ Überhaupt nicht zufrieden

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.6

Würden Sie anderen Unternehmen den Betriebssport, so wie er in Ihrem Unternehmen angeboten wird, empfehlen?

- ○ Definitiv ja
- ○ Wahrscheinlich ja
- ○ Wahrscheinlich nicht
- ○ Definitiv nicht

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.7

Wodurch könnte Teilnahmerbereitschaft Ihrer Belegschaft am Betriebssport noch erhöht werden?
Hier können Sie Ihre Vorschläge in beliebiger Form aufschreiben:

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.7.1

Wodurch könnte Teilnahmebereitschaft Ihrer Belegschaft am Betriebssport geweckt werden?
Hier können Sie Ihre Vorschläge in beliebiger Form aufschreiben:

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.8

Welche Eigenschaften sollte Ihrer Meinung nach das ideale Betriebssportangebot haben?
Hier können Sie Ihre Vorschläge in beliebiger Form aufschreiben:

Danke!

Stellenwert des Betriebssports in Deutschland

Vielen Dank für Ihre Teilnahme.

Anhang 3: Anschreiben Hauptumfrage

Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Institut für Sport- und Bewegungsmedizin
Turmweg 2
20148 Hamburg

www.sportmedizin-hamburg.com

Deutscher Betriebssportverband e.V.
Olympiapark Berlin
Hanns-Braun-Strasse / Adlerplatz
14053 Berlin
www.betriebssport.net

Betriebssportverband Hamburg e.V.
Wendenstr. 120
20537 Hamburg

www.bsv-hamburg.de

Hamburg, den 13. November 2015

Online-Umfrage zu „betrieblicher Gesundheitsförderung mit organisiertem Betriebssport in deutschen Mittelstandsbetrieben“

Sehr geehrte Damen und Herren,
im Rahmen einer wissenschaftlichen Erhebung zum Thema „betriebliche Gesundheitsförderung mit organisiertem Betriebssport in deutschen Mittelstandsbetrieben“ sollen mittels Online-Umfrage Meinungen von ArbeitgeberInnen zum „organisierten Betriebssport als gesundheitsfördernde Maßnahme“ erhoben werden. Hierzu wurde vom 14. Juli bis zum 11. September 2015 ein erfolgreicher Umfrage-Vorlauf durchgeführt. Die Teilnahmebereitschaft der kontaktierten Hamburger Firmen war für diesen Vorlauf so außerordentlich groß und die erhobenen Daten nach ihrer Auswertung so vielversprechend, dass der Deutsche Betriebssportvorband und der Hamburger Betriebssportverband sich entschlossen haben, die Umfrage bei all ihren Mitgliedsunternehmen durchzuführen.

Der Deutsche Betriebssportverband, der Hamburger Betriebssportverband und ich bitten Sie daher darum, sich 15 Minuten Zeit zu nehmen, um den Online-Fragebogen unter folgendem Link auszufüllen:

http://www.onlineumfragen.com/login.cfm?umfrage=LINK&usq=IDENTIFIER

Es können Unternehmen jeder Größenordnung an der Umfrage teilnehmen!

Ihre Informationen werden anonymisiert erfasst, vertraulich behandelt und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet.

Mit herzlichem Dank im Voraus und freundlichen Grüßen,

Mathew Medjeral
Institut für Sport- und Bewegungsmedizin
medjeral@sportmedizin-hamburg.com

Anhang 4: Online-Umfragebogen Hauptumfrage

Stellenwert des Betriebssports in Deutschland: Main Survey

Über die Befragung
Im folgenden Online-Fragebogen bitten wir Sie, Fragen zum Stellenwert des betrieblich organisierten Sportangebots in Ihrem Unternehmen zu beantworten. **Es können Unternehmen mit und ohne bestehende Betriebssportstrukturen an dieser Umfrage teilnehmen.** Das Ausfüllen des Fragebogens nimmt ca. 15 Minuten in Anspruch.
Vertraulichkeitserklärung
Alle während der Studie über Sie gesammelten Informationen werden streng vertraulich behandelt. Ihr Name und Ihre (Email)Adresse werden entfernt, so dass Sie nicht identifiziert werden können.
Praktische Informationen
Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen, indem Sie das Feld anklicken, das Ihre Antwort am besten beschreibt. Wenn Sie sich nicht sicher sind, wählen Sie diejenige Möglichkeit, die Ihrer Antwort am nächsten kommt. Sie können jederzeit zu den vorhergehenden Fragen zurückgehen und Ihre Eingabe ändern.

Dauer
15 min

A. Einwilligungserklärung

A1.1

Mir ist bekannt, dass meine Teilnahme an dieser Befragung freiwillig ist und ich meine Teilnahme ohne Angabe von Gründen jederzeit beenden kann.
Mir ist bekannt, dass die in dieser Studie gesammelten Daten vom Forschungsinstitut eingesehen werden können. Ich erlaube dem Forschungsinstitut hiermit den Zugriff auf meine Daten und Angaben.
Bitte geben Sie Ihre Einwilligung, indem Sie mit "Ja" bestätigen, ansonsten ist eine Fortsetzung der Befragung leider nicht möglich.

- ○ Ja
- ○ Nein

B. Demographie

B1.1

Was ist Ihr Geschlecht?

- ○ Weiblich
- ○ Männlich

B. Demographie

B1.2

Wie alt sind Sie?

---------- ▾

- Unter 20
- 20 bis 25
- 26 bis 30
- 31 bis 35
- 36 bis 40
- 41 bis 45
- 46 bis 50
- 51 bis 55
- 56 bis 60
- 61 bis 65
- Über 65

B. Demographie

B1.3

Welchen höchsten berufsbildenden Ausbildungs- oder Hochschul-/Fachhochschulabschluss haben Sie?

- ○ Kein beruflicher Abschluss und nicht in beruflicher Ausbildung
- ○ Noch in beruflicher Ausbildung (Berufsvorbereitungsjahr, Auszubildende/-r, Praktikant/-in, Student/-in)
- ○ Beruflich-betriebliche Berufsausbildung (Lehre)
- ○ Beruflich-schulische Ausbildung (Berufsfachschule, Handelsschule, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung)
- ○ Ausbildung an einer Fachschule der DDR
- ○ Ausbildung an einer Fach-, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie
- ○ Bachelor-Abschluss an (Fach-)Hochschule
- ○ Fachhochschulabschluss (z.B. Diplom, Master)
- ○ Universitätsabschluss (z.B. Diplom, Magister, Staatsexamen, Master)
- ○ Promotion, Habilitation

Sonstigen bittte angeben:

B. Demographie

B1.4

Welcher Branche gehört Ihr Unternehmen an?

Mehrfachantwort möglich - Maximal 5 Antworten

- ☐ Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- ☐ Industrie, Verarbeitendes Gewerbe
- ☐ Energie
- ☐ Bauen
- ☐ Dienstleistungen
- ☐ Binnenhandel, Gastgewerbe, Tourismus
- ☐ Transport und Verkehr
- ☐ Gesundheit
- ☐ Bank-/Finanzwesen
- ☐ Öffentliche Einrichtungen
- ☐ Versicherungswesen
- ☐ Informationstechnologie

Sonstige bittte angeben:

B. Demographie

B1.5

Wieviele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen?

- ○ 1-9
- ○ 10-49
- ○ 50-99
- ○ 100-199
- ○ 200-499
- ○ 500-1000
- ○ 1000 und mehr

B. Demographie

B1.6

Welche Funktion bekleiden Sie in Ihrem Unternehmen?
(Bitte genaue Bezeichnung angeben!)

- ○ Business-Analyst
- ○ Geschäftsfu?hrer/-in
- ○ Gesundheitsmanager/-in
- ○ Gruppenleiter/-in
- ○ Personalabteilung (Angestellte/-r)
- ○ Personalleiter/-in
- ○ Personalentwickler/-in
- ○ Personalreferent/-in
- ○ Standortleitung
- ○ Stations-/Abteilungsleitung
- ○ Teamleiter/-in
- ○ Vorstand
- ○ Andere:

B. Demographie

B1.7

Wieviele Jahre arbeiten Sie in in Ihrem Unternehmen in dieser Position?

○ 1

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C1.1

Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z. B. in Form von Betriebssportgruppen)?

- ○ Ja
- ○ Nein
- ○ Ist mir nicht bekannt

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C1.2

Warum bieten Sie derzeit keinen betrieblich organisierten Sport an?

Mehrfachantwort möglich

- ☐ Tagesgeschäft hat Vorrang
- ☐ Fehlende Ressourcen für Betriebssport
- ☐ Fehlendes Wissen über Umsetzung
- ☐ Fehlendes persönliches Engagement
- ☐ Umsetzung zu kostspielig
- ☐ Kein Wissen über externe Unterstützung
- ☐ Fehlende Motivation der Belegschaft
- ☐ Fehlendes Wissen zu Anbietern
- ☐ Unbekannter Bedarf
- ☐ Keine Unterstützung durch Geschäftsführung
- ☐ Keine Unterstützung durch Betriebsrat

Andere Hürden (bitte angeben):

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C.1.2.1

Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird?

- ○ Sehr wahrscheinlich
- ○ Wahrscheinlich
- ○ Unwahrscheinlich
- ○ Sehr unwahrscheinlich

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C.1.2.2

Wie wahrscheinlich wäre es, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden (z.B. durch den Betriebssportverband)?

- ○ Sehr wahrscheinlich
- ○ Wahrscheinlich
- ○ Unwahrscheinlich
- ○ Sehr unwahrscheinlich

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C1.3.1

Welche Elemente müsste eine solche Unterstützung beinhalten?

Mehrfachantwort möglich

- ☐ Vernetzung und Erfahrungsaustausch mit Unternehmen, welche eine Betriebssport-Einführung bereits durchgeführt haben
- ☐ Kosten und Bedarfserhebung sowie konzeptionelle Unterstützung bei Gründung eines Betriebssportprogramms
- ☐ Administrative Unterstützung bei Gründung und Betrieb von Gesundheitsprogrammen
- ☐ Vergünstigungen bei Sportkursen über Netzwerke aus Sportvereinen und Fitnessstudios
- ☐ Vermittlung von zertifizierten und qualifizierten Fachkräften aus der Gesundheitsbranche (Referenten, Trainer, Übungsleiter, etc.)
- ☐ Unterstützung bei der Planung und Umsetzung von Gesundheitstagen

Andere bitte angeben:

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C1.3.3

Wie oft würden bei Ihnen voraussichtlich betrieblich organisierter Sport und Bewegungsangebote angeboten werden?
Bitte wählen Sie eine Antwort von der Dropdown-Liste:

- Öfter als einmal pro Woche
- Einmal pro Woche
- Einmal pro Monat
- Weniger als einmal pro Monat

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C1.3.4

Welche Sportarten und Bewegungsangebote würden Sie in Betriebssportgruppen organisieren wollen?

Mehrfachantwort möglich

- ☐ Aerobic
- ☐ Badminton
- ☐ Basketball
- ☐ Beachvolleyball
- ☐ Bowling
- ☐ Fitness allgemein
- ☐ Fitness-Studio (Kooperation)
- ☐ Fußball
- ☐ Gesundheitssport
- ☐ Golf
- ☐ Hansefit
- ☐ Herz-Kreislauf
- ☐ Inlineskating
- ☐ Kicker / Tischfußball
- ☐ Klettern
- ☐ Kraftsport
- ☐ Laufen / Marathon / Volksläufe
- ☐ Massage
- ☐ (Nordic) Walking
- ☐ Radsport
- ☐ Ru?ckenkurse/-training
- ☐ Rudern
- ☐ Schwimmen
- ☐ Segeln
- ☐ Selbstverteidigung
- ☐ Squash
- ☐ Standup Paddling
- ☐ Tanzen
- ☐ Tennis
- ☐ Tischtennis
- ☐ Volleyball
- ☐ Wassergymnastik
- ☐ Yoga

Andere bitte angeben:

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C1.3.5

Wie viele Stellen würden Sie für die Leitung und Verwaltung von Betriebssport in Ihrem Unternehmen schaffen wollen?

○ 0

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C2.1

Wie oft wird bei Ihnen betrieblich organisierter Sport angeboten?

Bitte wählen Sie eine Antwort von der Dropdown-Liste:

- Öfter als einmal pro Woche
- Einmal pro Woche
- Einmal pro Monat
- Weniger als einmal pro Monat
- Nie

C2.2

Für welche Sportarten und Bewegungsangebote bestehen derzeit in Ihrem Unternehmen Betriebssportgruppen?

Mehrfachantwort möglich

- ☐ Aerobic
- ☐ Badminton
- ☐ Basketball
- ☐ Beachvolleyball
- ☐ Bowling
- ☐ Fitness allgemein
- ☐ Fitness-Studio (Kooperation)
- ☐ Fußball
- ☐ Gesundheitssport
- ☐ Golf
- ☐ Hansefit
- ☐ Herz-Kreislauf
- ☐ Inlineskating
- ☐ Kicker / Tischfußball
- ☐ Klettern
- ☐ Kraftsport
- ☐ Laufen / Marathon / Volksläufe
- ☐ Massage
- ☐ (Nordic) Walking
- ☐ Radsport
- ☐ Ru?ckenkurse/-training
- ☐ Rudern
- ☐ Schwimmen
- ☐ Segeln
- ☐ Selbstverteidigung
- ☐ Squash
- ☐ Standup Paddling
- ☐ Tanzen
- ☐ Tennis
- ☐ Tischtennis
- ☐ Volleyball
- ☐ Wassergymnastik
- ☐ Yoga

Andere bitte angeben:

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C2.3

Gibt es noch weitere Sport- und Bewegungsangebote in Ihrem Unternehmen?

- ○ Nein
- ○ Ja, und zwar folgende:

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C2.4

Von wem - neben den Beschäftigten in Ihrem Unternehmen - können die betrieblich organisierten Leistungen, Sportarten und Bewegungsangebote in Anspruch genommen werden?

Mehrfachantwort möglich

- ☐ Ehemalige
- ☐ Angehörige der Belegschaft
- ☐ Externe

- ☐ Ist mir nicht bekannt

Andere:

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C2.5

Wie ist die rechtliche Stellung des Betriebssports / der Betriebssportgruppen in Ihrem Unternehmen?

Mehrfachantwort möglich

- ☐ eingetragener Verein (e.V.)
- ☐ kein e.V.
- ☐ soziale / gemeinnützige Einrichtung

andere rechtliche Stellung

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C2.6

Kooperieren Sie derzeit mit Krankenkassen, z.B. im Rahmen von zuzahlungsfähigen Kursen oder Bonussystemen der Krankenkassen?

- ○ Ja
- ○ Nein

- ○ Ist mir nicht bekannt

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C2.7

Wie viele Stamm-Mitarbeiter (Sie eingeschlossen) sind fu?r die Leitung, Verwaltung und Koordination des Betriebssports in Ihrem Unternehmen zuständig?

○ 0

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C2.8

Wie hoch ist der monatliche Mitgliedsbeitrag für den Betriebssport der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen (in €, aufgerundet)?

○ 0

C. Betriebssport in Ihrem Unternehmen

C3.1

Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu?

	ja	nein
Das Vorhaben, Betriebssport anzubieten, wird von der Unternehmensleitung angeregt oder unterstützt.	○	○
Es gibt einen Bewegungsscout (zuständiger Mitarbeiter des Unternehmens).	○	○
Der Bewegungsscout erhält im Rahmen des Projekts bestimmte Kompetenzen (zum Beispiel Verwaltung der Finanzmittel).	○	○
Ein Teil der Arbeitszeit kann für Betriebssport aufgewendet werden.	○	○
Es wurde festgelegt, wie sich die Finanzierung der Angebote prinzipiell gestalten soll (Zuschuss des Unternehmens).	○	○
Die Empfehlungen des Betriebsarztes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und weiterer Experten (zum Beispiel Aufsichtspersonen, Berater der Krankenkassen) zu einem sinnvollen Bewegungsprogramm wurden eingeholt.	○	○
Eine Mitarbeiterbefragung zu Bedarf, Kursen, Zeiten und gegebenenfalls auch Hürden ist erfolgt und Empfehlungen wurden zusammengestellt	○	○
Die Bedürfnisse aller Beschäftigtengruppen wurden berücksichtigt (Schichtarbeiter, ältere Beschäftigte etc.).	○	○
Bei der Konzeption der Angebote wurden (einzelne) Mitarbeiter einbezogen (zum Beispiel in einer Arbeitsgruppe).	○	○
Bei der Planung der Angebote wurden Führungskräfte hinsichtlich der eigenen Beteiligung angesprochen.	○	○
Es gibt im Unternehmen entsprechende Räumlichkeiten oder eine geeignete Umgebung.	○	○
Die notwendigen Materialien (Geräte, Matten oder ähnliches) sind verfügbar.	○	○
Es gibt Schnupperangebote vor Ort.	○	○
Qualitätskontrollen werden durchgeführt	○	○
Verbesserungsvorschläge von Teilnehmer- und Anbieterseite fließen in die Planungen ein	○	○
Betriebssport ist in tägliche Abläufe im Betrieb fest integriert	○	○

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.1

Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?

- ○ sehr hoch
- ○ hoch
- ○ mittel
- ○ niedrig
- ○ sehr niedrig

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.2

Sehen Sie im Betriebssport ein geeignetes Instrument, um...

	Stimme voll zu						Stimme überhaupt nicht zu
die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern?	○	○	○	○	○	○	○
die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter zu steigern?	○	○	○	○	○	○	○
die Produktivität der Mitarbeiter zu steigern?	○	○	○	○	○	○	○
das Betriebsklima zu verbessern?	○	○	○	○	○	○	○
die Attraktivität des Unternehmens bei der Anwerbung neuer Arbeitskräfte zu steigern?	○	○	○	○	○	○	○
das Unternehmensimage nach innen und außen zu verbessern?	○	○	○	○	○	○	○
Fehlzeiten zu senken?	○	○	○	○	○	○	○

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.2.1

Und wie sieht es in Ihrem Unternehmen aus: Ist der Betriebssport ein geeignetes Instrument, um...

	Stimme voll zu						Stimme überhaupt nicht zu
die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern?	○	○	○	○	○	○	○
die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter zu steigern?	○	○	○	○	○	○	○
die Produktivität der Mitarbeiter zu steigern?	○	○	○	○	○	○	○
das Betriebsklima zu verbessern?	○	○	○	○	○	○	○
die Attraktivität des Unternehmens bei der Anwerbung neuer Arbeitskräfte zu steigern?	○	○	○	○	○	○	○
das Unternehmensimage nach innen und außen zu verbessern?	○	○	○	○	○	○	○
Fehlzeiten zu senken?	○	○	○	○	○	○	○

D1.4

Wie wird sich Ihrer Meinung nach in absehbarer Zukunft die Bedeutung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen entwickeln?

- ○ zunehmen
- ○ gleich bleiben
- ○ abnehmen

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.5

Wie zufrieden sind Sie - alles in allem - mit dem Angebot an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten in Ihrem Unternehmen?

Sehr zufrieden ○○○○○○○ Überhaupt nicht zufrieden

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.6

Würden Sie anderen Unternehmen den Betriebssport, so wie er in Ihrem Unternehmen angeboten wird, empfehlen?

- ○ Definitiv ja
- ○ Wahrscheinlich ja
- ○ Wahrscheinlich nicht
- ○ Definitiv nicht

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.7

Wodurch könnte Teilnahmerbereitschaft Ihrer Belegschaft am Betriebssport noch erhöht werden?
Hier können Sie Ihre Vorschläge in beliebiger Form aufschreiben:

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.7.1

Wodurch könnte Teilnahmebereitschaft Ihrer Belegschaft am Betriebssport geweckt werden?
Hier können Sie Ihre Vorschläge in beliebiger Form aufschreiben:

D. Bewertung des Betriebssports in Ihrem Unternehmen

D1.8

Welche Eigenschaften sollte Ihrer Meinung nach das ideale Betriebssportangebot haben?

Mehrfachantwort möglich

- ☐ Volle Kostenu?bernahme durch den Arbeitgeber.
- ☐ Angebote und Aktivitäten sollten flexibel auf die Bedarfe und Wu?nsche der Mitarbeiter abgestimmt sein.
- ☐ Angebote und Aktivitäten sollten fu?r alle Mitarbeiter geeignet sein.
- ☐ Betriebssport sollte aktiv von der Unternehmensleitung unterstu?tzt werden.
- ☐ Möglichkeit der Nutzung der Angebote und Aktivitäten während der Arbeitszeit.
- ☐ Andere:

Danke!

Stellenwert des Betriebssports in Deutschland: Main Survey

Vielen Dank für Ihre Teilnahme.

Anhang 5: Inferenzstatistische Ergebnisse der Hauptumfrage

Anhang 5.1: Überprüfung der Arbeitshypothese H1

Tabelle 28: Wilcoxon-Vorzeichenrangtest bei einer Stichprobe - Frage D1.2_1: „Sehen Sie im Betriebssport ein geeignetes Instrument, um... die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern?“

Gesamtanzahl	223
Teststatistik	384,500
Standardfehler	889,747
Standardisierte Teststatistik	-12,738
Asymptotische Sig. (2-seitiger Test)	0,000

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 29: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Frage D1.2_1: „Sehen Sie im Betriebssport ein geeignetes Instrument, um... die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern?“

Chi-Quadrat	434,969[a]
df	6
Asymptotische Signifikanz	0,000

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 30: Wilcoxon-Vorzeichenrangtest bei einer Stichprobe - Frage D1.2.1_1: „Und wie sieht es in Ihrem Unternehmen aus: Ist der Betriebssport ein geeignetes Instrument, um... die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern?“

Gesamtanzahl	200
Teststatistik	928,000
Standardfehler	754,502
Standardisierte Teststatistik	-11,048
Asymptotische Sig. (2-seitiger Test)	0,000

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 31: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Frage D1.2.1_1: „Und wie sieht es in Ihrem Unternehmen aus: Ist der Betriebssport ein geeignetes Instrument, um... die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern?“

Chi-Quadrat	249,050[a]
df	6
Asymptotische Signifikanz	0,000

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Anhang 5.2: Überprüfung der Arbeitshypothese H2

*Tabelle 32: Verarbeitete Fälle - Kreuztabelle D1.1*B1.5_Rekodiert*

		Fälle					
		Gültig		Fehlend		Gesamt	
	Unternehmensgröße	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
D1.1: Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?	Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	106	86,2 %	17	13,8 %	123	100,0 %
	500 oder mehr MitarbeiterInnen	122	83,0 %	25	17,0 %	147	100,0 %

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 33: Deskriptive Statistik - Kreuztabelle D1.1*B1.5_Rekodiert*

	Unternehmensgröße			Statistik	Standardfehler
D1.1: Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?	Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	Mittelwert		2,92	0,102
		95 % Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,72	
			Obergrenze	3,13	
		5 % getrimmtes Mittel		2,92	
		Median		3,00	
		Varianz		1,099	
		Standardabweichung		1,048	
		Minimum		1,00	
		Maximum		5,00	
		Spannweite		4,00	
		Interquartilbereich		2,00	
		Schiefe		0,204	0,235
		Kurtosis		-0,388	0,465
	500 oder mehr MitarbeiterInnen	Mittelwert		3,21	0,084
		95 % Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,05	
			Obergrenze	3,38	
		5 % getrimmtes Mittel		3,24	
		Median		3,00	
		Varianz		0,863	
		Standardabweichung		0,929	
		Minimum		1,00	
		Maximum		5,00	
		Spannweite		4,00	
		Interquartilbereich		1,00	
		Schiefe		-0,502	0,219
		Kurtosis		0,166	0,435

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 34: Ränge - Kreuztabelle D1.1*B1.5_Rekodiert*

	Unternehmensgröße	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
D1.1: Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?	Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	106	103,15	10933,50
	500 oder mehr MitarbeiterInnen	122	124,36	15172,50
	Gesamt	228		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 35: Mann-Whitney-U-Rangsummentest - Kreuztabelle D1.1*B1.5_Rekodiert*

	D1.1: Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?
Mann-Whitney-U	5262,500
Wilcoxon-W	10933,500
Z	-2,545
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,011

a. Gruppenvariable: Unternehmensgröße

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 36: Verarbeitete Fälle - Kreuztabelle D1.1*C1.1*

	C1.1: Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sportangeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)	Fälle					
		Gültig		Fehlend		Gesamt	
		N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
D1.1: Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?	Ja	213	89,5 %	25	10,5 %	238	100,0 %
	Nein	16	88,9 %	2	11,1 %	18	100,0 %

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 37: Deskriptive Statistik - Kreuztabelle D1.1*C1.1*

	C1.1: Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)			Statistik	Standard-fehler
D1.1: Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?	Ja	Mittelwert		3,07	0,068
		95 % Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,94	
			Obergrenze	3,20	
		5 % getrimmtes Mittel		3,08	
		Median		3,00	
		Varianz		0,981	
		Standardabweichung		0,990	
		Minimum		1,00	
		Maximum		5,00	
		Spannweite		4,00	
		Interquartilbereich		2,00	
		Schiefe		-0,172	0,167
		Kurtosis		-0,336	0,332
	Nein	Mittelwert		3,19	0,262
		95 % Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	2,63	
			Obergrenze	3,75	
		5 % getrimmtes Mittel		3,21	
		Median		3,00	
		Varianz		1,096	
		Standardabweichung		1,047	
		Minimum		1,00	
		Maximum		5,00	
		Spannweite		4,00	
		Interquartilbereich		1,00	
		Schiefe		-0,023	0,564
		Kurtosis		0,421	1,091

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 38: Häufigkeitsverteilung - Kreuztabelle D1.1*C1.1*

			C1.1: Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)		
			Ja	Nein	Gesamt
D1.1: Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?	sehr hoch	Anzahl	8	0	8
		% innerhalb von C1.1: Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)	8,3 %	0,0 %	7,5 %
	hoch	Anzahl	28	1	29
		% innerhalb von C1.1: Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)	29,2 %	10,0 %	27,4 %
	mittel	Anzahl	35	6	41
		% innerhalb von C1.1: Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)	36,5 %	60,0 %	38,7 %
	niedrig	Anzahl	18	1	19
		% innerhalb von C1.1: Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)	18,8 %	10,0 %	17,9 %

	sehr niedrig	Anzahl	7	2	9
		% innerhalb von C1.1: Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)	7,3 %	20,0 %	8,5 %
Gesamt		Anzahl	96	10	106
		% innerhalb von C1.1: Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)	100,0 %	100,0 %	100,0 %

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 39: Ränge - Kreuztabelle D1.1*C1.1*

	C1.1: Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
D1.1: Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?	Ja	96	52,17	5008,00
	Nein	10	66,30	663,00
	Gesamt	106		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 40: Mann-Whitney-U-Rangsummentest - Kreuztabelle D1.1*C1.1*

	D1.1: Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?
Mann-Whitney-U	352,000
Wilcoxon-W	5008,000
Z	-1,446
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,148

a. Gruppenvariable: C1.1: Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 41: Verarbeitete Fälle - Kreuztabelle D1.1*C1.1*B1.5_Rekodiert*

	C1.1: Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)	Unternehmensgröße	Fälle					
			Gültig		Fehlend		Gesamt	
			N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
D1.1: Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?	Ja	. (Fehlend)	1	100,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %
		Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	96	91,4 %	9	8,6 %	105	100,0 %
		500 oder mehr MitarbeiterInnen	116	87,9 %	16	12,1 %	132	100,0 %
	Nein	Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	10	83,3 %	2	16,7 %	12	100,0 %
		500 oder mehr Mitarbeite-Innen	6	100,0 %	0	0,0 %	6	100,0 %

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 42: Deskriptive Statistik - Frage D1.1: „Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?" bei Unternehmen mit Betriebssport

	N	Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum	Perzentile 25.	50. (Median)	75.
D1.1: Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?	96	2,87	1,049	1,00	5,00	2,00	3,00	4,00

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 43: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage D1.1: „Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen? bei Unternehmen mit Betriebssport

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
sehr hoch	8	19,2	-11,2
hoch	28	19,2	8,8
mittel	35	19,2	15,8
niedrig	18	19,2	-1,2
sehr niedrig	7	19,2	-12,2
Gesamt	96		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 44: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Frage D1.1: „Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?

	D1.1: Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?
Chi-Quadrat	31,396[a]
df	4
Asymptotische Signifikanz	,000

a. Bei 0 Zellen (0,0 %) werden weniger als 5 Häufigkeiten erwartet. Die kleinste erwartete Zellenhäufigkeit ist 19,2.

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 45: Deskriptive Statistik - Frage D1.1: „Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen? bei Unternehmen ohne Betriebssport

	N	Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum	Perzentile 25.	50. (Median)	75.
D1.1: Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?	10	3,40	0,966	2,00	5,00	3,00	3,00	4,25

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 46: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage D1.1: „Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?" bei Unternehmen ohne Betriebssport

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
hoch	1	2,5	-1,5
mittel	6	2,5	3,5
niedrig	1	2,5	-1,5
sehr niedrig	2	2,5	-0,5
Gesamt	10		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 47: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Frage D1.1: „Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?" bei Unternehmen ohne Betriebssport

	D1.1: Wie schätzen Sie derzeit die Bereitschaft der Belegschaft ein, an betrieblich organisiertem Sport und Bewegungsangeboten teilzunehmen?
Chi-Quadrat	6,800[a]
df	3
Asymptotische Signifikanz	0,079

a. Bei 4 Zellen (100,0 %) werden weniger als 5 Häufigkeiten erwartet. Die kleinste erwartete Zellenhäufigkeit ist 2,5.

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Anhang 5.3: Überprüfung der Arbeitshypothese H3

*Tabelle 48: Verarbeitete Fälle - Kreuztabelle C1.1*B1.5_Rekodiert*

	Unternehmens-größe	Fälle Gültig N	Gültig Prozent	Fehlend N	Fehlend Prozent	Gesamt N	Gesamt Prozent
C1.1: Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)	Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	117	95,1 %	6	4,9 %	123	100,0 %
	500 oder mehr MitarbeiterInnen	138	93,9 %	9	6,1 %	147	100,0 %

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 49: Häufigkeitsverteilung - Kreuztabelle C1.1*B1.5_Rekodiert*

			Unternehmensgröße: Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	Unternehmensgröße: 500 oder mehr MitarbeiterInnen	Gesamt
C1.1: Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)	Ja	Anzahl	105	132	237
		% innerhalb von Unternehmens-größe	89,7 %	95,7 %	92,9 %
	Nein	Anzahl	12	6	18
		% innerhalb von Unternehmens-größe	10,3 %	4,3 %	7,1 %
Gesamt		Anzahl	117	138	255
		% innerhalb von Unternehmens-größe	100,0 %	100,0 %	100,0 %

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 50: Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Kreuztabelle C1.1*B1.5_Rekodiert*

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	3,369[a]	1	0,066		
Kontinuitätskorrektur[b]	2,529	1	0,112		
Likelihood-Quotient	3,390	1	0,066		
Exakter Test nach Fisher				0,086	0,056
Zusammenhang linear-mit-linear	3,356	1	0,067		
Anzahl der gültigen Fälle	255				

a. 0 Zellen (0,0 %) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 8,26.

b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 51: Test auf Binomialverteilung - Deskriptive Statistik Kreuztabelle C1.1*B1.5_Rekodiert für weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)*

	N	Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum	Perzentile 25.	50. (Median)	75.
C1.1: Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssport-gruppen)	117	1,10	0,305	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 52: Test auf Binomialverteilung - Kreuztabelle C1.1*B1.5_Rekodiert für weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)*

		Kategorie	N	Beobachteter Anteil	Testanteil	Exakte Signifikanz (2-seitig)
C1.1: Wird in Ihrem Unternehmen betrieblich organisierter Sport angeboten (z.B. in Form von Betriebssportgruppen)	Gruppe 1	Ja	105	0,90	0,50	0,000
	Gruppe 2	Nein	12	0,10		
	Gesamt		117	1,00		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Anhang 5.4: Überprüfung der Arbeitshypothese H4

*Tabelle 53: Verarbeitete Fälle - Kreuztabelle C1.2.1*B1.5_Rekodiert*

		Fälle					
	Unternehmens-	Gültig		Fehlend		Gesamt	
	größe	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
C1.2.1: Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird?	Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	11	8,9 %	112	91,1 %	123	100,0 %
	500 oder mehr MitarbeiterInnen	6	4,1 %	141	95,9 %	147	100,0 %

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 54: Häufigkeitsverteilung - Kreuztabelle C1.2.1*B1.5_Rekodiert*

			Unternehmensgröße		
			Weniger als 500 Mitarbeiter-InnInnen (KMU)	500 oder mehr Mitarbeiter-InnInnen	Gesamt
C1.2.1: Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird?	Sehr wahrscheinlich	Anzahl	1	1	2
		% innerhalb von Unternehmensgröße	9,1 %	16,7 %	11,8 %
	Wahrscheinlich	Anzahl	5	1	6
		% innerhalb von Unternehmensgröße	45,5 %	16,7 %	35,3 %
	Unwahrscheinlich	Anzahl	3	2	5
		% innerhalb von Unternehmensgröße	27,3 %	33,3 %	29,4 %
	Sehr unwahrscheinlich	Anzahl	2	2	4
		% innerhalb von Unternehmensgröße	18,2 %	33,3 %	23,5 %
Gesamt		Anzahl	11	6	17
		% innerhalb von Unternehmensgröße	100,0 %	100,0 %	100,0 %

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 55: Deskriptive Statistik - Frage C1.2.1: „Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird? " bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	N	Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum	Perzentile 25.	50. (Median)	75.
C1.2.1: Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird?	11	2,55	0,934	1,00	4,00	2,00	2,00	3,00

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 56: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C1.2.1: „Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird? " bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
Sehr wahrscheinlich	1	2,8	-1,8
Wahrscheinlich	5	2,8	2,3
Unwahrscheinlich	3	2,8	0,3
Sehr unwahrscheinlich	2	2,8	-0,8
Gesamt	11		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 57: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Frage C1.2.1: „Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird?" bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	C1.2.1: Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird?
Chi-Quadrat	3,182[a]
df	3
Asymptotische Signifikanz	0,364

a. Bei 4 Zellen (100,0 %) werden weniger als 5 Häufigkeiten erwartet. Die kleinste erwartete Zellenhäufigkeit ist 2,8.

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 58: Deskriptive Statistik - Kreuztabelle C1.2.1*B1.5_Rekodiert*

	N	Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum	Perzentile 25.	50. (Median)	75.
C1.2.1: Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird?	17	2,65	0,996	1,00	4,00	2,00	3,00	3,50
Unternehmensgröße	270	1,54	0,499	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 59: Ränge - Kreuztabelle C1.2.1*B1.5_Rekodiert*

	Unternehmensgröße	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
C1.2.1: Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird?	Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	11	8,45	93,00
	500 oder mehr MitarbeiterInnen	6	10,00	60,00
	Gesamt	17		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 60: Mann-Whitney-U-Rangsummentest - Kreuztabelle C1.2.1*B1.5_Rekodiert*

	C1.2.1: Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird?
Mann-Whitney-U	27,000
Wilcoxon-W	93,000
Z	-0,629
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,529
Exakte Signifikanz [2*(1-seitige Sig.)]	0,591[b]

a. Gruppenvariable: Unternehmensgröße

b. Nicht für Bindungen korrigiert.

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 61: Verarbeitete Fälle - Kreuztabelle C1.2.2*B1.5_Rekodiert*

		Fälle					
	Unternehmens-	Gültig		Fehlend		Gesamt	
	größe	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
C1.2.2: Wie wahrscheinlich wäre es, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden?	Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	12	9,8 %	111	90,2 %	123	100,0 %
	500 oder mehr MitarbeiterInnen	6	4,1 %	141	95,9 %	147	100,0 %

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 62: Häufigkeitsverteilung - Kreuztabelle C1.2.2*B1.5_Rekodiert*

			Unternehmensgröße		
			Weniger als 500 Mitarbeiterinnen (KMU)	500 oder mehr Mitarbeiterinnen	Gesamt
C1.2.2: Wie wahrscheinlich wäre es, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden?	Sehr wahrscheinlich	Anzahl	2	2	4
		% innerhalb von Unternehmensgröße	16,7 %	33,3 %	22,2 %
	Wahrscheinlich	Anzahl	9	1	10
		% innerhalb von Unternehmensgröße	75,0 %	16,7 %	55,6 %
	Unwahrscheinlich	Anzahl	0	1	1
		% innerhalb von Unternehmensgröße	0,0 %	16,7 %	5,6 %
	Sehr unwahrscheinlich	Anzahl	1	2	3
		% innerhalb von Unternehmensgröße	8,3 %	33,3 %	16,7 %
Gesamt		Anzahl	12	6	18
		% innerhalb von Unternehmensgröße	100,0 %	100,0 %	100,0 %

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 63: Deskriptive Statistik - Frage C1.2.2: „Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden? " bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	N	Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum	Perzentile 25.	50. (Median)	75.
C1.2.2: Wie wahrscheinlich wäre es, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden?	12	2,00	0,739	1,00	4,00	2,00	2,00	2,00

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 64: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C1.2.2: „Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden?" bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
Sehr wahrscheinlich	2	4,0	-2,0
Wahrscheinlich	9	4,0	5,0
Sehr unwahrscheinlich	1	4,0	-3,0
Gesamt	12		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 65: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Frage C1.2.2: „Wie wahrscheinlich ist es nach heutigem Stand, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden?" bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	C1.2.2: Wie wahrscheinlich wäre es, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden?
Chi-Quadrat	9,500[a]
df	2
Asymptotische Signifikanz	0,009

a. Bei 3 Zellen (100,0 %) werden weniger als 5 Häufigkeiten erwartet. Die kleinste erwartete Zellenhäufigkeit ist 4,0.

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 66: Deskriptive Statistik - Kreuztabelle C1.2.2*B1.5_Rekodiert*

	N	Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum	Perzentile 25.	50. (Median)	75.
C1.2.2: Wie wahrscheinlich wäre es, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden?	18	2,17	0,985	1,00	4,00	1,75	2,00	2,25
Unternehmensgröße	270	1,54	0,499	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 67: Ränge - Kreuztabelle C1.2.2*B1.5_Rekodiert*

	Unternehmensgröße	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
C1.2.2: Wie wahrscheinlich wäre es, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden?	Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	12	8,96	107,50
	500 oder mehr MitarbeiterInnen	6	10,58	63,50
	Gesamt	18		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 68: Mann-Whitney-U-Rangsummentest - Kreuztabelle C1.2.2*B1.5_Rekodiert*

	C1.2.2: Wie wahrscheinlich wäre es, dass betrieblich organisierter Sport in den nächsten Jahren in Ihrem Unternehmen angeboten wird, wenn Sie hierbei Unterstützung erhalten würden?
Mann-Whitney-U	29,500
Wilcoxon-W	107,500
Z	-0,674
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,500
Exakte Signifikanz [2*(1-seitige Sig.)]	0,553[b]

a. Gruppenvariable: Unternehmensgröße

b. Nicht für Bindungen korrigiert.

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 69: Häufigkeitsverteilung - Kreuztabelle $C1.3.1_1*B1.5_Rekodiert*

			Unternehmensgröße		
			Weniger als 500 Mitar-beiterInnen (KMU)	500 oder mehr Mitar-beiterInnen	Gesamt
$C1.3.1[a]	Vernetzung und Erfahrungs-austausch mit Un-ternehmen, wel-che eine Betriebs-sport-Einführung bereits durchge-führt haben	Anzahl	1	3	4
		% innerhalb von Unternehmens-größe	5,0 %	18,8 %	
	Kosten und Be-darfserhebung sowie konzeptio-nelle Unterstüt-zung bei Grün-dung eines Be-triebssport-programms	Anzahl	4	2	6
		% innerhalb von Unternehmens-größe	20,0 %	12,5 %	
	Administrative Unterstützung bei Gründung und Betrieb von Ge-sundheitspro-grammen	Anzahl	4	2	6
		% innerhalb von Unternehmens-größe	20,0 %	12,5 %	
	Vergünstigungen bei Sportkursen über Netzwerke aus Sportvereinen und Fitnessstudios	Anzahl	5	4	9
		% innerhalb von Unternehmens-größe	25,0 %	25,0 %	
	Vermittlung von	Anzahl	5	2	7

	zertifizierten und qualifizierten Fachkräften aus der Gesundheits-branche (Referenten, Trainer, Übungsleiter)	% innerhalb von Unternehmens-größe	25,0 %	12,5 %	
	Unterstützung bei der Planung und Umsetzung von Gesundheitstagen	Anzahl	1	3	4
		% innerhalb von Unternehmens-größe	5,0 %	18,8 %	
Gesamt		Anzahl	20	16	36

Prozentsätze und Gesamtwerte beruhen auf den Antworten.

a. Gruppe

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 70: Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Kreuztabelle $C1.3.1*B1.5_Rekodiert*

	Wert	df	Asymptotische Signi-fikanz (zweiseitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	4,339[a]	5	0,502
Likelihood-Quotient	4,446	5	0,487
Zusammenhang linear-mit-linear	0,005	1	0,942
Anzahl der gültigen Fälle	36		

a. 11 Zellen (91,7 %) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,78.

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 71: Fallzusammenfassung - Kreuztabelle $C1.3.1*B1.5_Rekodiert bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)*

	Fälle					
	Gültig		Fehlend		Gesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
$C1.3.1*B1.5_Rekodiert	8	2,6 %	294	97,4 %	302	100,0 %

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 72: Häufigkeitsverteilung - Frage C1.3.1: „Welche Elemente müsste eine solche Unterstützung beinhalten?" bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Vernetzung und Erfahrungsaustausch mit Unternehmen, welche eine Betriebssport-Einführung bereits durchgeführt haben	1	0,1	5,0	5,0
	Kosten und Bedarfserhebung sowie konzeptionelle Unterstützung bei Gründung eines Betriebssportprogramms	4	0,5	20,0	25,0
	Administrative Unterstützung bei Gründung und Betrieb von Gesundheitsprogrammen	4	0,5	20,0	45,0
	Vergünstigungen bei Sportkursen über Netzwerke aus Sportvereinen und Fitnessstudios	5	0,7	25,0	70,0
	Vermittlung von zertifizierten und qualifizierten Fachkräften aus der Gesundheitsbranche (Referenten, Trainer, Übungsl	5	0,7	25,0	95,0
	Unterstützung bei der Planung und Umsetzung von Gesundheitstagen	1	0,1	5,0	100,0
	Gesamt	20	2,7	100,0	
Fehlend	System	718	97,3		
Gesamt		738	100,0		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 73: Fallzusammenfassung - Kreuztabelle $C3.1*B1.5_Rekodiert*

	Fälle					
	Gültig		Fehlend		Gesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
$C3.1*B1.5_Rekodiert	212	70,2 %	90	29,8 %	302	100,0 %

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 74: Häufigkeitsverteilung - Kreuztabelle $C3.1*B1.5_Rekodiert*

			Unternehmensgröße		
			Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	500 oder mehr MitarbeiterInnen	Gesamt
$C3.1[a]	ja	Anzahl	794	843	1637
		% innerhalb von Unternehmensgröße	53,4 %	50,0 %	
	nein	Anzahl	694	842	1536
		% innerhalb von Unternehmensgröße	46,6 %	50,0 %	
Gesamt		Anzahl	1488	1685	3173

Prozentsätze und Gesamtwerte beruhen auf den Antworten.

a. Gruppe

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 75: Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Kreuztabelle $C3.1*B1.5_Rekodiert*

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	3,510[a]	1	0,061		
Kontinuitätskorrektur[b]	3,378	1	0,066		
Likelihood-Quotient	3,511	1	0,061		
Exakter Test nach Fisher				0,064	0,033
Zusammenhang linear-mit-linear	3,509	1	0,061		
Anzahl der gültigen Fälle	3173				

a. 0 Zellen (0,0 %) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 720,32.

b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 76: Fallzusammenfassung - Kreuztabelle $C3.1*B1.5_Rekodiert bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)*

	Fälle					
	Gültig		Fehlend		Gesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
$C3.1*B1.5_Rekodiert	96	31,8 %	206	68,2 %	302	100,0 %

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 77: Häufigkeitsverteilung - Kreuztabelle $C3.1*B1.5_Rekodiert bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)*

			Unternehmensgröße: Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	Gesamt
$C3.1[a]	ja	Anzahl	794	794
		% innerhalb von Unternehmensgröße	53,4 %	
	nein	Anzahl	694	694
		% innerhalb von Unternehmensgröße	46,6 %	
Gesamt		Anzahl	1488	1488

Prozentsätze und Gesamtwerte beruhen auf den Antworten.

a. Gruppe

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 78: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_1: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Das Vorhaben, Betriebssport anzubieten, wird von der Unternehmensleitung angeregt oder unterstützt." bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
ja	82	47,5	34,5
nein	13	47,5	-34,5
Gesamt	95		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 79: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_2: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Es gibt einen Bewegungsscout (zuständiger Mitarbeiter des Unternehmens)." bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
ja	31	46,0	-15,0
nein	61	46,0	15,0
Gesamt	92		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 80: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_3: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Der Bewegungsscout erhält im Rahmen des Projekts bestimmte Kompetenzen (z. B. Verwaltung der Finanzmittel)." bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
ja	30	45,0	-15,0
nein	60	45,0	15,0
Gesamt	90		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 81: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_4: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Ein Teil der Arbeitszeit kann für Betriebssport aufgewendet werden.“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
ja	26	46,0	-20,0
nein	66	46,0	20,0
Gesamt	92		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 82: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_5: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Es wurde festgelegt, wie sich die Finanzierung der Angebote prinzipiell gestalten soll (Zuschuss des Unternehmens).“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
ja	71	45,5	25,5
nein	20	45,5	-25,5
Gesamt	91		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 83: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_6: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Die Empfehlungen des Betriebsarztes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und weiterer Experten (z. B. Aufsichtspersonen, Berater der Krankenkassen) zu einem sinnvollen Bewegungsprogramm wurden eingeholt." bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
ja	32	46,0	-14,0
nein	60	46,0	14,0
Gesamt	92		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 84: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_7: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Eine Mitarbeiterbefragung zu Bedarf, Kursen, Zeiten und gegebenenfalls auch Hürden ist erfolgt und Empfehlungen wurden zusammengestellt." bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
ja	53	47,5	5,5
nein	42	47,5	-5,5
Gesamt	95		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 85: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_8: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Die Bedürfnisse aller Beschäftigtengruppen wurden berücksichtigt (Schichtarbeiter, ältere Beschäftigte etc)." bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
ja	52	46,0	6,0
nein	40	46,0	-6,0
Gesamt	92		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 86: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_9: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Bei der Konzeption der Angebote wurden (einzelne) Mitarbeiter einbezogen (z. B. in einer Arbeitsgruppe).“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
ja	55	46,5	8,5
nein	38	46,5	-8,5
Gesamt	93		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 87: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_10: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Bei der Planung der Angebote wurden Führungskräfte hinsichtlich der eigenen Beteiligung angesprochen.“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
ja	52	47,0	5,0
nein	42	47,0	-5,0
Gesamt	94		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 88: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_11: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Es gibt im Unternehmen entsprechende Räumlichkeiten oder eine geeignete Umgebung.“ bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
ja	54	47,0	7,0
nein	40	47,0	-7,0
Gesamt	94		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 89: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_12: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Die notwendigen Materialien (Geräte, Matten oder ähnliches) sind verfügbar." bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
ja	61	47,0	14,0
nein	33	47,0	-14,0
Gesamt	94		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 90: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_13: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Es gibt Schnupperangebote vor Ort." bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
ja	57	46,5	10,5
nein	36	46,5	-10,5
Gesamt	93		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 91: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_14: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Qualitätskontrollen werden durchgeführt." bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
ja	35	46,0	-11,0
nein	57	46,0	11,0
Gesamt	92		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 92: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_15: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Verbesserungsvorschläge von Teilnehmer- und Anbieterseite fließen in die Planungen ein." bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
ja	72	47,0	25,0
nein	22	47,0	-25,0
Gesamt	94		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 93: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson, Residuenermittlung - Frage C3.1_16: „Was trifft auf den betrieblich organisierten Sport in Ihrem Unternehmen zu? - Betriebssport ist in tägliche Abläufe im Betrieb fest integriert." bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Beobachtetes N	Erwartete Anzahl	Residuum
ja	31	47,5	-16,5
nein	64	47,5	16,5
Gesamt	95		

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Tabelle 94: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Frage C3.1_1 bis C3.1_16 bei Unternehmen mit weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)

	Chi-Quadrat	df	Asymptotische Signifikanz
C3.1_1: Was trifft auf den BSport in Ihrem Unternehmen zu? - Das Vorhaben, Betriebssport anzubieten, wird von der Unternehmensleitung angeregt oder unterstützt.	50,116[a]	1	0,000
C3.1_2: Was trifft auf den BSport in Ihrem Unternehmen zu? - Es gibt einen Bewegungsscout (zuständiger Mitarbeiter des Unternehmens).	9,783[b]	1	0,002
C3.1_3: Was trifft auf den BSport in Ihrem Unternehmen zu? - Der Bewegungsscout erhält im Rahmen des Projekts bestimmte Kompetenzen (z. B. Verwaltung der Finanzmittel).	10,000[c]	1	0,002
C3.1_4: Was trifft auf den BSport in Ihrem Unternehmen zu? - Ein Teil der Arbeitszeit kann für Betriebssport aufgewendet werden.	17,391[b]	1	0,000
C3.1_5: Was trifft auf den BSport in Ihrem Unternehmen zu? - Es wurde festgelegt, wie sich die Finanzierung der Angebote prinzipiell gestalten soll (Zuschuss des Unternehmens).	28,582[d]	1	0,000

C3.1_6: Was trifft auf den BSport in Ihrem Unternehmen zu? - Die Empfehlungen des Betriebsarztes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und weiterer Experten (z. B. Aufsichtspersonen, Berater der Krankenkassen) zu einem sinnvollen Bewegungsprogramm w	8,522[b]	1	0,004
C3.1_7: Was trifft auf den BSport in Ihrem Unternehmen zu? - Eine Mitarbeiterbefragung zu Bedarf, Kursen, Zeiten und gegebenenfalls auch Hürden ist erfolgt und Empfehlungen wurden zusammengestellt.	1,274[a]	1	0,259
C3.1_8: Was trifft auf den BSport in Ihrem Unternehmen zu? - Die Bedürfnisse aller Beschäftigtengruppen wurden berücksichtigt (Schichtarbeiter, ältere Beschäftigte etc).	1,565[b]	1	0,211
C3.1_9: Was trifft auf den BSport in Ihrem Unternehmen zu? - Bei der Konzeption der Angebote wurden (einzelne) Mitarbeiter einbezogen (z. B. in einer Arbeitsgruppe).	3,108[e]	1	0,078
C3.1_10: Was trifft auf den BSport in Ihrem Unternehmen zu? - Bei der Planung der Angebote wurden Führungskräfte hinsichtlich der eigenen Beteiligung angesprochen.	1,064[f]	1	0,302
C3.1_11: Was trifft auf den BSport in Ihrem Unternehmen zu? - Es gibt im Unternehmen entsprechende Räumlichkeiten oder eine geeignete Umgebung.	2,085[f]	1	0,149

C3.1_12: Was trifft auf den BSport in Ihrem Unternehmen zu? - Die notwendigen Materialien (Geräte, Matten oder ähnliches) sind verfügbar.	8,340[f]	1	0,004
C3.1_13: Was trifft auf den BSport in Ihrem Unternehmen zu? - Es gibt Schnupperangebote vor Ort.	4,742[e]	1	0,029
C3.1_14: Was trifft auf den BSport in Ihrem Unternehmen zu? - Qualitätskontrollen werden durchgeführt.	5,261[b]	1	0,022
C3.1_15: Was trifft auf den BSport in Ihrem Unternehmen zu? - Verbesserungsvorschläge von Teilnehmer- und Anbieterseite fließen in die Planungen ein.	26,596[f]	1	0,000
C3.1_16: Was trifft auf den BSport in Ihrem Unternehmen zu? - Betriebssport ist in tägliche Abläufe im Betrieb fest integriert.	11,463[a]	1	0,001

a. Bei 0 Zellen (0,0 %) werden weniger als 5 Häufigkeiten erwartet. Die kleinste erwartete Zellenhäufigkeit ist 47,5.

b. Bei 0 Zellen (0,0 %) werden weniger als 5 Häufigkeiten erwartet. Die kleinste erwartete Zellenhäufigkeit ist 46,0.

c. Bei 0 Zellen (0,0 %) werden weniger als 5 Häufigkeiten erwartet. Die kleinste erwartete Zellenhäufigkeit ist 45,0.

d. Bei 0 Zellen (0,0 %) werden weniger als 5 Häufigkeiten erwartet. Die kleinste erwartete Zellenhäufigkeit ist 45,5.

e. Bei 0 Zellen (0,0 %) werden weniger als 5 Häufigkeiten erwartet. Die kleinste erwartete Zellenhäufigkeit ist 46,5.

f. Bei 0 Zellen (0,0 %) werden weniger als 5 Häufigkeiten erwartet. Die kleinste erwartete Zellenhäufigkeit ist 47,0.

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 95: Fallzusammenfassung - Kreuztabelle $D1.8*B1.5_Rekodiert*

	Fälle					
	Gültig		Fehlend		Gesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
$D1.8*B1.5_Rekodiert	221	73,2 %	81	26,8 %	302	100,0 %

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 96: Häufigkeitsverteilung - Kreuztabelle $D1.8*B1.5_Rekodiert*

			Unternehmensgröße		
			Weniger als 500 MitarbeiterInnen (KMU)	500 oder mehr MitarbeiterInnen	Gesamt
$D1.8[a]	Volle Kostenübernahme durch den Arbeitgeber.	Anzahl	61	47	108
		% innerhalb von Unternehmensgröße	16,7 %	11,7 %	
	Angebote und Aktivitäten sollten flexibel auf die Bedarfe und Wünsche der Mitarbeiter abgestimmt sein.	Anzahl	79	94	173
		% innerhalb von Unternehmensgröße	21,6 %	23,4 %	
	Angebote und Aktivitäten sollten für alle Mitarbeiter geeignet sein.	Anzahl	76	87	163
		% innerhalb von Unternehmensgröße	20,8 %	21,6 %	
	Betriebssport sollte aktiv von der Unternehmens-leitung unterstützt werden.	Anzahl	89	106	195
		% innerhalb von Unternehmensgröße	24,4 %	26,4 %	
	Möglichkeit der Nutzung der Angebote und Aktivitäten während der Arbeitszeit.	Anzahl	49	58	107
		% innerhalb von Unternehmensgröße	13,4 %	14,4 %	
	Andere Eigenschaften	Anzahl	1	0	1
		% innerhalb von Unternehmensgröße	0,3 %	0,0 %	
	Bereitstellung adä-	Anzahl	2	5	7

	quater Räumlichkeiten durch AG (In-House/Nähe)	% innerhalb von Unternehmensgröße	0,5 %	1,2 %	
	Finanzielle/ logistische Unterstützung durch AG	Anzahl	2	4	6
		% innerhalb von Unternehmensgröße	0,5 %	1,0 %	
	Hauptamtlich für BS zuständige MA	Anzahl	1	0	1
		% innerhalb von Unternehmensgröße	0,3 %	0,0 %	
	Kooperationen mit anderen Organisationen & Unternehmen	Anzahl	1	0	1
		% innerhalb von Unternehmensgröße	0,3 %	0,0 %	
	Nachweisbarkeit von Effekten des BS auf das Unternehmen	Anzahl	1	0	1
		% innerhalb von Unternehmensgröße	0,3 %	0,0 %	
	Spaß der MA an Bewegung fördern	Anzahl	1	0	1
		% innerhalb von Unternehmensgröße	0,3 %	0,0 %	
	Verbesserung organisatorischer BS-Strukturen	Anzahl	0	1	1
		% innerhalb von Unternehmensgröße	0,0 %	0,2 %	
	Verstärkte BS-Orientierung in Richtung Gesundheit, BGF & BGM	Anzahl	2	0	2
		% innerhalb von Unternehmensgröße	0,5 %	0,0 %	
Gesamt		Anzahl	365	402	767

Prozentsätze und Gesamtwerte beruhen auf den Antworten.

a. Gruppe

(mod. nach SPSS 24, 2017)

*Tabelle 97: Chi-Quadrat-Test nach Pearson - Kreuztabelle $CD1.8*B1.5_Rekodiert*

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	14,298[a]	13	0,353
Likelihood-Quotient	17,420	13	0,181
Zusammenhang linear-mit-linear	0,038	1	0,845
Anzahl der gültigen Fälle	767		

a. 18 Zellen (64,3 %) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,48.

(mod. nach SPSS 24, 2017)

Anhang 6: A priori Power-Analysen

Anhang 6.1: Vorzeichenrangtest nach Wilcoxon (eine Stichprobe)

*Tabelle 98: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei Vorzeichenrangtests nach Wilcoxon mit einer Stichprobe. G*Power Parameter, Inputs und Outputs.*

G*Power 3.1.9.2	
Test family	t tests
Statistical Test	Means: Wilcoxon signed-rank test (one sample case)
Type of power analysis	A priori: Compute required sample size - given α, power and effect size
Options	A.R.E. method
Input	
Tail(s)	Two
Parent distribution	Normal
Effect size d	0,2
α err prob	0,05
Power (1-β err prob)	0,8
Output	
Noncentrality parameter δ	2,8186903
Critical t	1,9720405
Df	197,6524
Total sample size	208
Actual power	0,8009465

*(mod. nach G*Power 3.1.9.2, 2017)*

*Tabelle 99: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei Vorzeichenrangtests nach Wilcoxon mit einer Stichprobe. G*Power Effektgröße in Relation zu der errechneten Stichprobengesamtgröße.*

#	Effect size d	Total sample size
1	0,10	823,944396
2	0,11	681,295731
3	0,12	572,799880
4	0,13	488,364756
5	0,14	421,368230
6	0,15	367,319013
7	0,16	323,083852
8	0,17	286,422995
9	0,18	255,701003
10	0,19	229,701147
11	0,20	207,503054
12	0,21	188,400133
13	0,22	171,842635
14	0,23	157,397661
15	0,24	144,720577
16	0,25	133,534265
17	0,26	123,613855
18	0,27	114,775331
19	0,28	106,866937
20	0,29	99,762625
21	0,30	93,356996

*(mod. nach G*Power 3.1.9.2, 2017)*

Anhang 6.2: Test auf Binomialverteilung

*Tabelle 100: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei Tests auf Binomialverteilung. G*Power Parameter, Inputs und Outputs.*

G*Power 3.1.9.2	
Test family	Exact
Statistical Test	Proportion: Difference from constant (binomial test, one sample case)
Type of power analysis	A priori: Compute required sample size - given α, power and effect size
Options	α balancing: α/2 on each side
Input	
Tail(s)	Two
Effect size g	0,1
α err prob	0,05
Power (1-β err prob)	0,8
Constant proportion	0,5
Output	
Lower critical N	85,0000000
Upper critical N	114
Total sample size	199
Actual power	0,8037146
Actual α	0,0468865

*(mod. nach G*Power 3.1.9.2, 2017)*

*Tabelle 101: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei Tests auf Binomialverteilung. G*Power Effektgröße in Relation zu der errechneten Stichprobengesamtgröße.*

#	Effect size g	Total sample size
1	0,05	786
2	0,06	547
3	0,07	407
4	0,08	312
5	0,09	244
6	0,10	199
7	0,11	162
8	0,12	136
9	0,13	119
10	0,14	101
11	0,15	90
12	0,16	79
13	0,17	67
14	0,18	63
15	0,19	56
16	0,20	49
17	0,21	44
18	0,22	42
19	0,23	37
20	0,24	35
21	0,25	30
22	0,26	30
23	0,27	25
24	0,28	25
25	0,29	23
26	0,30	20

*(mod. nach G*Power 3.1.9.2, 2017)*

Anhang 6.3: Eindimensionaler Chi-Quadrat-Test nach Pearson

*Tabelle 102: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei eindimensionalen Chi-Quadrat-Tests nach Pearson. G*Power Parameter, Inputs und Outputs.*

G*Power 3.1.9.2	
Test family	χ^2 tests
Statistical Test	Goodness-of-fit tests: Contingency tables
Type of power analysis	A priori: Compute required sample size - given α, power and effect size
Input	
Effect size w	0,25
α err prob	0,05
Power (1-β err prob)	0,8
Df	7
Output	
Noncentrality parameter λ	14,3750000
Critical χ^2	14,0671404
Total sample size	230
Actual power	0,8008071

*(mod. nach G*Power 3.1.9.2, 2017)*

*Tabelle 103: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei eindimensionalen Chi-Quadrat-Tests nach Pearson. G*Power Effektgröße in Relation zu der errechneten Stichprobengesamtgröße.*

#	Effect size w	Total sample size
1	0,20	358,763165
2	0,21	325,408767
3	0,22	296,498484
4	0,23	271,276495
5	0,24	249,141087
6	0,25	229,608426
7	0,26	212,285897
8	0,27	196,852217
9	0,28	183,042431
10	0,29	170,636464
11	0,30	159,450296

*(mod. nach G*Power 3.1.9.2, 2017)*

Anhang 6.4: U-Rangsummentest nach Mann und Whitney

*Tabelle 104: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei U-Rangsummentests nach Mann und Whitney. G*Power Parameter, Inputs und Outputs.*

G*Power 3.1.9.2	
Test family	t tests
Statistical Test	Means: Wilcoxon-Mann-Whitney test (two groups)
Type of power analysis	A priori: Compute required sample size - given α, power and effect size
Options	A.R.E. method
Input	
Tail(s)	One
Parent distribution	Normal
Effect size d	0,3
α err prob	0,05
Power (1-β err prob)	0,8
Allocation ratio N2/N1	0,9
Output	
Noncentrality parameter δ	2,4923782
Critical t	1,6504149
Df	274,9296
Sample size group 1	153
Sample size group 2	137
Total sample size	290
Actual power	0,7999337

*(mod. nach G*Power 3.1.9.2, 2017)*

*Tabelle 105: A priori Power-Analyse zur Errechnung der erforderlichen Stichprobengröße bei U-Rangsummentests nach Mann und Whitney. G*Power Effektgröße in Relation zu der errechneten Stichprobengesamtgröße.*

#	Effect size d	Total sample size
1	0,25	416,933834
2	0,26	385,586782
3	0,27	357,657902
4	0,28	332,667719
5	0,29	310,217973
6	0,30	289,975655
7	0,31	271,660586
8	0,32	255,035668
9	0,33	239,899175
10	0,34	226,078602
11	0,35	213,425732
12	0,36	201,812642
13	0,37	191,128460
14	0,38	181,276706
15	0,39	172,173110
16	0,40	163,743803
17	0,41	155,923810
18	0,42	148,655802
19	0,43	141,889035
20	0,44	135,578465
21	0,45	129,683998
22	0,46	124,169849
23	0,47	119,004000
24	0,48	114,157733
25	0,49	109,605228
26	0,50	105,323223

*(mod. nach G*Power 3.1.9.2, 2017)*

Anhang 7: Publikationen und Vorträge während der Erarbeitung der Dissertation

2016

Medjeral, M. (2016). *Präsentation von Teilergebnissen aus der vom DBSV und dem Hamburger BSV unterstützten Umfragestudie zur Rolle des organisierten Betriebssports in der betrieblichen Gesundheitsförderung.* Vortrag. 6. Perspektivischer Fachkongress Betriebliche Zukunft in Motion. Hamburg, 5. Oktober 2016.