

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher

SONDERAUSGABE:

GESUNDHEITS- MANAGEMENT

Gestalten Sie die Arbeit
gesundheitsfreundlich



WIE EIN BGM AUSSEHEN KANN

Betriebliches Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst mit Best-Practice-Beispiel

SONDERAUSGABE APRIL 2026

AD:UVA



Maria Markatou

studierte Rechtswissenschaften in München und ist seit 2004 als Rechtsanwältin zugelassen. Sie ist mit eigener Kanzlei in München tätig. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Arbeitsrecht und hier in der Beratung und Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Personalräten. Sie ist bereits seit dem Jahr 2005 Chefredakteurin von „Personalrat aktuell“.

[Editorial

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

Gesundheit ist so selbstverständlich, solange alles „funktioniert“. Erst wenn dies nicht mehr so ist, kümmern sich viele aktiv um ihre Gesundheit. Doch das ist nicht so einfach. Viele wissen gar nicht so recht, wie sie ihre Gesundheit fördern sollen.

Im dienstlichen Kontext können Sie helfen. Denn als Personalrat nehmen Sie hier aus meiner Sicht eine Schlüsselrolle ein. Sie setzen sich für das Thema Gesundheit ein, das oft im beruflichen Alltag noch keine nachhaltige Beachtung findet. Um Sie bei Ihrer Arbeit zu unterstützen, habe ich Ihnen diese Themenausgabe rund um das Thema Gesundheitsförderung zusammengestellt, mit vielen Ideen und Anregungen, die Ihren Kollegen und Kolleginnen und langfristig natürlich auch Ihrer Dienststelle zugutekommen.

Natürlich schreibt allein die körperliche und seelische Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen keine schwarzen Zahlen, bezahlt keine Gehälter oder ermöglicht wirtschaftliches Wachstum. Wenn allerdings viele Kollegen aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten können oder eingeschränkt sind, spürt das jeder Dienstherr. Und genau deswegen sollten Dienstherren auch in ihre Mitarbeiter und in deren Gesundheit investieren. Mit Ihrer Hilfe als Personalratsgremium sollte das Ihrer Dienststellenleitung wirklich leicht fallen.

Ich wünsche Ihnen viel Freude mit dieser Ausgabe von „Personalrat aktuell“!

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

WISSENSWERTES

Gesundheitsförderung lohnt sich für die ganze Dienststelle 3

FINANZIELLES

Nutzen Sie die steuerliche Förderung für Gesundheitsleistungen 4

GRUNDLAGEN

Bewegen Sie sich sicher innerhalb der rechtlichen Rahmenbedingungen..... 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) im öffentlichen Dienst 6 + 7

GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Gesundheitstage organisieren 8

ÜBERGEWICHT

Adipositas kann Schwerbehinderung sein 9

MITBESTIMMUNG

Nutzen Sie Ihre Initiativrechte beim BGM 10

WISSENSWERTES

Denken Sie an Ihre Work-Life-Balance 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Digitalisierung im Gesundheitsmanagement ... 12

Impressum: Personalrat aktuell

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228 9550160 | Fax: 0228 3696480 | ISSN: 1861-1265 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Herausgeberin: Dilan Wartenberg, verantwortlich, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Maria Markatou, RAin, München | Produktmanagement: Lisa Vogl, Bonn | Lektorat: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1: magele-picture; S. 9: grinnys; S. 12: YuDwi Studio – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr | Alle Angaben in „Personalrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses monothematische Supplement „Gesundheitsmanagement“ liegt der Ausgabe 08 | April II 2026 von „Personalrat aktuell“ bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. | © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): markatou@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

BGM | Lesezeit 3 Minuten

Gesundheitsförderung in der Dienststelle lohnt sich immer für alle

Unter Gesundheitsförderung versteht man Maßnahmen und Angebote, die die Gesundheit der Kollegen individuell stärken und zu ihrem Wohlbefinden beitragen. Dies ist eine freiwillige Leistung der Dienststelle. Gesetzlich verpflichtet ist sie dazu nicht. Dies ist nur im Bereich des ArbSchG, insbesondere in § 5, verankert. Dienstherrn möchten oft nichts von der Gesundheitsförderung wissen – dabei kann sich diese gerade für sie lohnen.

4 Gründe, warum sich Gesundheitsförderung in der Dienststelle lohnt

Grund 1: Gesundheit braucht Impulse – ein Leben lang

Die meiste Zeit des Tages, ja des Lebens sind die Kollegen am Arbeitsplatz. Um Erwachsenen den Zugang zum Thema Gesundheit zu ermöglichen, bietet sich daher das dienstliche Umfeld mehr als an. Schließlich verändert sich mit den unterschiedlichen Lebensphasen der Bedarf an Gesundheitsimpulsen.

Gesundheit ist, wie Weiterbildung, lebenslang wichtig. Ein verantwortungsvoller Dienstherr übernimmt diese Verantwortung und zieht sich nicht auf die Haltung „Gesundheit ist Privatsache“ zurück. Schließlich profitiert er von gesunden und leistungsfähigen Mitarbeitern. Corona hat auch Ihrem Dienstherrn gezeigt, was passiert, wenn viele Kollegen krankheitsbedingt ausfallen.

Grund 2: Gesundheit geht am Arbeitsplatz „nebenbei“

Regelmäßige Bewegung, ausgewogene Ernährung, ausreichend Schlaf und Genussmittel nur in Maßen: Das ist eine gute Grundlage für die Gesundheit der Kollegen. Doch im turbulenten Alltag geht dies oft unter. Fast Food, Stress und Druck bei der Arbeit, Sofasurfing und zu wenig Erholung sind oft die Realität. Die Folge: Krankheiten wie Diabetes mellitus Typ 2, Bluthochdruck oder Rückenbeschwerden. Da helfen niederschwellige Gesundheitsangebote im dienstlichen Rahmen. Ob in der Mittagspause oder nach der Arbeit – je einfacher der Aufwand, desto eher bleiben die Kollegen am Ball.

Grund 3: Alle brauchen mehr Krisenkompetenz

Ob Corona-Pandemie, digitale Transformation oder Krieg im Nahen Osten, der mit Zypern auch Europa längst erreicht hat: Solche Krisensituationen gehen an keinem Kollegen spurlos vorüber, sondern sie sorgen für viel Verunsicherung. Daher ist es sinnvoll, durch entsprechende Angebote die Kollegen auch in diesem Bereich „krisenfester“ zu machen, für mehr innere Stabilität. Investiert Ihr Dienstherr in Resilienz- und Stressmanagement-Seminare, ist das Geld gut investiert – denn die nächste Krise kommt gewiss.

Grund 4: Vernetzung, Teamarbeit und Attraktivität des Dienstherrn

Ein wesentlicher Vorteil von Gesundheitsförderungsmaßnahmen ist die ungezwungene Begegnung der Kollegen. So haben sie die Chance, sich beim Pilates-Kurs, beim Lauffreiwort oder beim Kochen auf eine andere Art kennenzulernen. Dieser Umgang wirkt sich dann auch in der Zusammenarbeit bei Projekten und Arbeitsaufgaben aus. Je verbundener sich ein Mitarbeiter zudem mit seinem Dienstherrn fühlt, desto weniger wahrscheinlich ist es, dass er die Dienststelle wegen eines anderen Jobangebots verlässt.



MEIN TIPP

Sportgruppen gründen

Früher gab es viele Dienstsportgruppen. Versuchen Sie doch, so etwas wieder in Ihrer Dienststelle zu gründen. So stärken Sie den Zusammenhalt der Kollegen und Kolleginnen und gleichzeitig die Gesundheit. Sie schlagen 2 Fliegen mit einer Klappe.

Fachkräftemangel und besseres Image des Dienstherrn

Viele Fachkräfte können sich heute die Firmen aussuchen, für die sie tätig werden möchten. Genau deshalb braucht es hier ein Umdenken bei Ihrer Dienststellenleitung. Auch attraktive Gesundheitsangebote können hier bei der Arbeitgeberwahl ein Grund sein, warum sich künftige Kollegen für Ihre Dienststelle entscheiden. Ihr Dienstherr kann seine Gesundheitsangebote daher auch für sein Image nutzen.



MEIN TIPP

Nehmen Sie alles mit

Auch in der Freizeit lässt sich der Gesundheitsschutz sehr gut ausbauen. Denken Sie hier an Trimm-dich-Pfade oder auch die Möglichkeit in manchen Kaufhäusern, einen Massagestuhl zu nutzen. So tut man etwas für die Gesundheit, für wenig Geld.



FAZIT

Bleiben Sie am Ball

Verlangen Sie Schulungen zum Thema Gesundheitsmanagement von Ihrer Dienststellenleitung. Sprechen Sie vorher mit Ihrem Betriebsarzt, Ihrer Sicherheitsfachkraft und der Schwerbehindertenvertretung. Gibt es in letzter Zeit vermehrt Krankheitsfälle, die auf die Arbeit zurückzuführen sind? Wie steht es mit Long COVID und psychischen Belastungen in der Dienststelle?

Durch solche aktuellen Fakten können Sie die Erforderlichkeit der Schulung und damit die Zahlungspflicht Ihrer Dienststellenleitung belegen.

Steuerbonus | Lesezeit 3 Minuten

Ihr Argument für mehr Gesundheitsangebote: Gesundheitsleistungen werden steuerlich gefördert

2 Gesetze sollten Sie als Personalrat in Sachen Gesundheitsförderung kennen. So zeigen Sie, wie tief Ihr Wissen geht. Das ist zum einen § 20 SGB V und zum anderen § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG). Ohne dieses Wissen kann Ihr Engagement für das Thema Gesundheit ansonsten zu einem bösen Erwachen bei einer Steuerprüfung führen und Ihr Dienstherr muss zusätzliche Steuern bezahlen. Gesundheitsangebote sind nämlich bis zu 600 € im Jahr steuerfrei, wenn das Angebot der Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands dient (§ 20 SGB V).

Zum Einstieg ein Beispiel: Stellen Sie sich 2 Unternehmen in derselben Stadt vor. Unternehmen A zahlt seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gutes Gehalt. Unternehmen B zahlt seinen Mitarbeitern ein eher geringes Gehalt, bietet ihnen dafür aber jede Menge sonstiger Leistungen: Fahrgeld- und Kinderbetreuungszuschuss sowie viele verschiedene Gesundheitsangebote.

Beide Unternehmen müssen für die Gehälter entsprechende Steuern und die Sozialversicherung abführen. Damit die Zusatzleistungen von Unternehmen B aber nicht unter den Tisch fallen, werden diese als „geldwerter Vorteil“ betrachtet und müssen ab einem Freibetrag von 44 € monatlich ebenfalls vom Dienstherrn versteuert werden.

Gesundheitsangebote sind eben kein geldwerter Vorteil

Der Gesetzgeber will es Ihrem Dienstherrn leichter machen, die Gesundheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen zu fördern. Hierfür wurde § 3 EStG um die Nr. 34 ergänzt. Ohne diesen Paragraphen wären die Kurse oder auch die Barzuschüsse für Gesundheits- und Sportveranstaltungen ein geldwerter Vorteil, sprich: als zusätzlicher Lohn zu behandeln, für den Ihr Dienstherr die normalen Abgaben zahlen müsste.

Fallen alle Gesundheitsangebote unter die Steuerbefreiung?

Nein! Gesundheitsangebote sind nur dann steuerbefreit, wenn sie wiederum §§ 20 und 20b SGB V nachkommen und folglich die fachlichen Bewertungen der Krankenkassen erfüllen.

Hierfür müssen die nachfolgenden Kriterien erfüllt werden:

- Das Gesundheitsangebot muss in einen der 4 wesentlichen Bereiche des Präventionsleitfadens der Krankenkassen fallen. Dazu gehören:
 - Bewegung (z. B. ein Walkingkurs)
 - Entspannung (z. B. ein Achtsamkeitstraining)
 - Ernährung (z. B. ein Kochkurs)
 - Sucht (z. B. ein Raucherentwöhnungskurs)
- Das Angebot muss zeitlich begrenzt sein, wie etwa ein Ernährungskurs über 10 Einheiten. Dauerangebote wie zum Beispiel ein Fitnessstudio-Zuschuss gehören nicht dazu.
- Das Angebot sollte zudem von den Krankenkassen zertifiziert sein. Eine Liste über zertifizierte Angebote finden Sie bei der Zentralen Prüfstelle für Prävention (<https://kurzlinks.de/zentrale-pruefstelle-praevention-kurse>). Sehen Sie hier immer nach, wenn Sie die steuerliche Förderung nutzen wollen.

Mit zertifizierten Kursen auf der sicheren Seite

Im dienstlichen Alltag entsprechen viele Angebote den Kriterien 1 und 2, sind aber nicht zertifiziert. In der Regel reicht dies, um ohne Nachzahlung durch die Steuerprüfung zu kommen. Wenn Sie aber auf Nummer sicher gehen wollen, sollten Sie nur auf zertifizierte Trainer und Angebote zurückgreifen.



HINWEIS

Hier finden Sie Angebote

Gesundheitsangebote finden Sie als Personalrat auf der Seite der Zentralen Prüfstelle Prävention. Hier sind alle zertifizierten Angebote aufgelistet. Schauen Sie gleich mal nach: www.zentrale-pruefstelle-praevention.de

Dokumentation ist wichtig für eine Steuerprüfung

Ihre Dienststellenleitung sollte in jedem Fall immer den Kurs, den Trainer samt seiner Qualifikation, den Schwerpunkt des Kurses (Bewegung, Ernährung, Entspannung oder Sucht) und die Namen der teilnehmenden Kollegen dokumentieren. So kann sie auch in 2 oder 5 Jahren nachweisen, wie viele Personen an der entsprechenden Maßnahme teilgenommen oder einen Zuschuss erhalten haben. Dann ist das alles für die Dienststellenleitung nachweisbar und auch revisionsicher.



MEIN TIPP

Holen Sie sich Literatur – gratis

Verschaffen Sie sich einen Wissensvorsprung, etwa durch die „gemeinsamen und einheitlichen Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung von §§ 20 und 20a SGB V“. Diese Regelungen zählen genau auf, welche Kurse steuerlich gefördert werden, und geben Ihnen auch für Ihr Privatleben zum Thema Gesundheit noch zahlreiche Tipps. Das Beste: Sie können die Richtlinien kostenlos im Internet abrufen: <https://kurzlinks.de/bgm-leitfaden-praevention>

Drucken Sie sich die Richtlinien aus, denn dann wissen Sie genau, was steuerlich gefördert wird, und Ihr Dienstherr kann Sie nicht mehr mit dem Argument abspeisen: „Wird nicht gefördert“ oder „Ich bin mir da nicht sicher“.

Rechtliches | Lesezeit 3 Minuten

Nur wer die rechtlichen Rahmenbedingungen kennt, kann sie auch nutzen

Wenn man an Arbeitsschutz denkt, fallen einem gleich viele gesetzliche Vorgaben ein. Gesetze und Leitfäden gibt es aber auch im Bereich der dienstlichen Gesundheitsförderung. Sie regeln beispielsweise, welche Gesundheitsangebote im Sinne der Prävention gefördert werden und wie die Bereitschaft, Gesundheitsthemen aufzugreifen, gefördert wird. Lernen Sie die Rahmenbedingungen der dienstlichen Gesundheitsförderung kennen und im Alltag zu nutzen.

Wenn es um das Thema Gesundheit geht, sind Krankenversicherungen per Gesetz zu Leistungen verpflichtet. Wie genau, hat der Gesetzgeber durch das SGB V geregelt. Ein wesentlicher gesetzlicher Auftrag an die gesetzlichen Krankenkassen ist es auch, die Gesundheit ihrer Versicherten zu erhalten, Gesundheitsrisiken zu verhindern und das selbstbestimmte gesundheitsorientierte Handeln zu stärken (§ 20 SGB V).

Krankenkassen haben einen gesetzlichen Auftrag zu dienstlicher Gesundheitsförderung

Da die Krankenkassen mit ihren Leistungen nicht immer diejenigen Versicherten erreichen, die eigentlich einen hohen Bedarf an gesundheitsförderlichen Maßnahmen hätten, hat der Gesetzgeber den Leistungsauftrag der Krankenkassen um den Aspekt der „Lebenswelten“ erweitert. Der Arbeitsplatz in Ihrer Dienststelle ist so eine Lebenswelt. Hier kommen Ihre Kollegen „zusammen“ und können viel einfacher und niederschwelliger mit Gesundheitsthemen in Kontakt kommen. Gesundheit am Arbeitsplatz ist folglich ein gesetzlicher Auftrag an die Krankenkassen.



MEIN TIPP

Mit den Krankenkassen zusammenarbeiten

Dienstherren drücken sich immer wieder gern vor Themen wie dem Gesundheitsmanagement. Sie geben vor, sich nicht auszukennen, nicht zu wissen, was sie genau tun sollen, etc. Nutzen Sie hier ganz gezielt Regelungen wie die §§ 20, 20a SGB V! Ihr Dienstherr ist nicht allein, er erhält Schützenhilfe durch die Krankenkassen. Die wissen, was zu tun ist.

Sprechen Sie auch Ihren Betriebsarzt an, der kann dann mit Ihnen, den Krankenkassen und dem Dienstherrn in Sachen Gesundheitsmanagement zusammenarbeiten.

§ 20 SGB V Individuelle Gesundheitsförderung

Der Präventionsparagraf § 20 SGB V verpflichtet die Krankenkasse zu „Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken (primäre Prävention) sowie zur Förderung des selbstbestimmten gesundheitsorientierten Handelns der Versicherten (Gesundheitsförderung)“. Dabei überlässt § 20 SGB V den Krankenkassen die Handlungsfelder und Kriterien, um dem gesetzlichen Auftrag nachzukommen.

Das geschieht durch den **GKV-Leitfaden Prävention**. Im Leitfaden Prävention der GKV Spitzenverbände haben sich alle gesetzlichen

Krankenkassen auf die konkreten Leistungen im Hinblick auf allgemeine Präventionsangebote und dienstliche Gesundheitsförderung festgelegt. Der GKV-Leitfaden Prävention ist mit 160 Seiten nicht schnell gelesen. Als Personalrat sind für Sie besonders die Kapitel 5 und 6 interessant.

Download-Tipp: Hier finden Sie alle Informationen zum Leitfaden Prävention sowie Antworten auf Fragen, die Ihnen bei der Umsetzung von dienstlichen Gesundheitsförderungsangeboten helfen werden: <https://kurzelinks.de/m1gx>

Dienstliche Gesundheitsförderung

§ 20b SGB V legt den Grundstein für Förderungsmöglichkeiten durch die Krankenkassen. Konkret heißt es im Gesetzestext: „Die Krankenkassen fördern mit Leistungen zur Gesundheitsförderung in Dienststellen (dienstliche Gesundheitsförderung) insbesondere den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen. [...] Für im Rahmen der Gesundheitsförderung in Dienststellen erbrachte Leistungen zur individuellen, verhaltensbezogenen Prävention gilt § 20 Absatz 5 Satz 1 entsprechend.“ Um dies umzusetzen, stehen der Krankenkasse pro versichertem Mitglied 7,52 € pro Jahr zur Verfügung (§ 20 Abs. 6 SGB V).

§ 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG)

Konkret heißt es im EStG: „Steuerbefreit sind ... zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der dienstlichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen, soweit sie 600 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen.“

Mehr Informationen zu dem Thema Einkommensteuerbefreiung von Gesundheitsangeboten und zur Umsetzung in der Praxis finden Sie nebenstehend.



MEIN TIPP

Vorsorge privat abgelten lassen

Gesundheitsförderung in der Dienststelle ist die eine Seite. Die andere Seite ist die private. Auch hier können Sie jede Menge für Ihre Gesundheit tun, von Sport über gesunde Ernährung hin zu Vorsorgeuntersuchungen. Viele Krankenkassen haben für die Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen Bonusprogramme. Nutzen Sie diese doch und sichern Sie sich so die Boni (meist Geldleistungen). Schaden kann dies nicht!

Herausforderungen | Lesezeit 8 Minuten

Nutzen Sie das Betriebliche Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst als Chance

Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst gewinnt in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung. Verwaltungen, Behörden, öffentliche Einrichtungen stehen vor großen Herausforderungen: steigende Arbeitsanforderungen, Personalmangel, Digitalisierung, eine alternde Belegschaft. Diese Entwicklungen können zu erhöhtem Stress, gesundheitlichen Belastungen und steigenden Fehlzeiten führen. Um diesen Problemen entgegenzuwirken, spielt das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) im öffentlichen Dienst eine stetig wichtiger werdende Rolle. Ziel ist, Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten langfristig zu erhalten und zu fördern.

Unter BGM versteht man einen systematischen und langfristig angelegten Prozess, der darauf abzielt, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und das Gesundheitsverhalten der Mitarbeitenden zu unterstützen. Dabei werden verschiedene Maßnahmen miteinander kombiniert und strategisch geplant. Gesundheitsmanagement umfasst sowohl präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Krankheiten als auch Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens und der Arbeitszufriedenheit.



MEIN TIPP

Hand in Hand arbeiten

Ein gutes BGM sollte verschiedene Bereiche abdecken: Bewegung, Stressbewältigung, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, gesunde Ernährung etc. Angebote wie Rückenkurse, Entspannungstrainings oder Gesundheitstage können dazu beitragen, das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeitenden zu stärken und langfristig ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Bestandteile des BGM

Ein wichtiger Bestandteil des Gesundheitsmanagements im öffentlichen Dienst ist die Analyse der Arbeitsbedingungen. Hierbei werden beispielsweise Arbeitsbelastungen, organisatorische Strukturen, Kommunikationswege sowie das Betriebsklima untersucht. Häufig werden dafür Mitarbeiterbefragungen, Gefährdungsbeurteilungen oder Gesundheitsberichte genutzt. Auf Grundlage dieser Analysen können gezielte Maßnahmen entwickelt werden, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten sind.

Ergonomie

Ein zentrales Handlungsfeld ist die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze. Viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst arbeiten überwiegend am Computer und verbringen einen Großteil ihres Arbeitstags im Sitzen. Eine schlechte Körperhaltung oder ungeeignete Arbeitsmöbel können langfristig zu Rückenproblemen, Verspannungen oder anderen körperlichen Beschwerden führen. Daher achten viele Verwaltungen darauf, höhenverstellbare Schreibtische, ergonomische Stühle und geeignete Bildschirmarbeitsplätze bereitzustellen. Zusätzlich werden häufig Schulungen zur richtigen Sitzhaltung oder kurze Bewegungsprogramme während der Arbeitszeit angeboten. Gerade Büromitarbeiter werden hiervon profitieren.

No Stress!

Neben der körperlichen gewinnt auch die psychische Gesundheit immer mehr an Bedeutung. Der öffentliche Dienst ist häufig mit hohen Arbeitsanforderungen verbunden. Beschäftigte müssen komplexe Vorgänge bearbeiten, gesetzliche Vorgaben einhalten und gleichzeitig Bürgerinnen und Bürger beraten oder betreuen. Zeitdruck, Konflikte oder eine hohe Verantwortung können zu Stress führen.

Deshalb sind Stressmanagement, Resilienztraining und Angebote zur Entspannung wichtige Bestandteile des Gesundheitsmanagements. Beispiele hierfür sind Achtsamkeitskurse, Workshops zur Stressbewältigung oder Angebote wie Yoga und Meditation.

Auch die Förderung von Bewegung spielt eine große Rolle. Viele Behörden bieten ihren Mitarbeitenden Gesundheitskurse oder sportliche Aktivitäten an. Dazu gehören beispielsweise Rückenschulungskurse, Laufgruppen, Betriebssport oder Kooperationen mit Fitnessstudios.

Ziel all dieser Maßnahmen ist, Bewegungsmangel auszugleichen und die körperliche Fitness der Beschäftigten zu fördern. Regelmäßige Bewegung kann nicht nur körperliche Beschwerden reduzieren, sondern auch die Konzentration und das allgemeine Wohlbefinden verbessern.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des Gesundheitsmanagements ist gesunde Ernährung. Einige öffentliche Einrichtungen bieten in ihren Kantinen ausgewogene und gesunde Mahlzeiten an oder informieren über eine gesunde Ernährung im Arbeitsalltag.

Auch Aktionen wie Gesundheitstage oder Informationsveranstaltungen können dazu beitragen, das Bewusstsein für gesundheitliche Themen zu stärken.

Die Rolle der Führungskraft

Führungskräfte spielen im Gesundheitsmanagement eine besonders wichtige Rolle. Sie haben einen großen Einfluss auf das Arbeitsklima und die Arbeitsorganisation. Eine wertschätzende Führung, klare Kommunikation und realistische Arbeitsziele können dazu beitragen, Stress zu reduzieren und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen.

Viele Verwaltungen bieten daher spezielle Schulungen für Führungskräfte an, in denen gesundheitsorientierte Führung vermittelt wird. Dabei lernen Führungskräfte beispielsweise, Warnsignale für Überlastung zu erkennen und die Mitarbeitenden besser zu unterstützen.



MEIN TIPP

Führungskräfte ins Boot holen

Führungskräfte haben großen Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeitenden. Sie sollten daher genau auf die Gesundheit der Kollegen achten und selbst immer mit gutem Beispiel vorangehen.

Denken Sie an das BEM

Ein weiterer Bestandteil des Gesundheitsmanagements im öffentlichen Dienst ist das sogenannte betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Dieses Verfahren kommt zum Einsatz, wenn Beschäftigte längere Zeit krank waren. Ziel ist es, gemeinsam mit der betroffenen Person Wege zu finden, wie sie wieder erfolgreich in den Arbeitsalltag zurückkehren kann. Dazu können beispielsweise angepasste Arbeitszeiten, eine Veränderung der Aufgaben oder technische Hilfsmittel gehören. Das BEM hilft dabei, erneute Erkrankungen zu vermeiden und die Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten.

Neue und alte Herausforderungen beim BGM

Digitalisierung

Die Digitalisierung stellt das Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst ebenfalls vor neue Aufgaben. Einerseits können digitale Technologien die Arbeit erleichtern und Prozesse effizienter gestalten. Andererseits entstehen dadurch auch neue Belastungen, etwa durch ständige Erreichbarkeit, Informationsflut oder technische Probleme. Daher ist es wichtig, auch digitale Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten. Dazu gehören klare Regelungen zur Erreichbarkeit, Schulungen im Umgang mit neuen Technologien sowie Maßnahmen zur Förderung einer guten Work-Life-Balance.

Familie und Beruf in Einklang bringen

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitmöglichkeiten oder Homeoffice-Angebote können dazu beitragen, dass Beschäftigte ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen besser miteinander vereinbaren können. Eine gute Work-Life-Balance wirkt sich positiv auf die Gesundheit und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden aus und kann gleichzeitig die Motivation und Leistungsfähigkeit erhöhen.

Win-win-Situation

Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst hat nicht nur Vorteile für die Beschäftigten, sondern auch für die Organisationen selbst. Gesunde und motivierte Mitarbeitende sind leistungsfähiger, fehlen seltener aufgrund von Krankheit und arbeiten oft engagierter. Das kann Kosten durch Krankheitsausfälle reduzieren und die Qualität der öffentlichen Dienstleistungen verbessern. Außerdem trägt ein gutes Gesundheitsmanagement dazu bei, den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, was angesichts des Fachkräftemangels zunehmend wichtig wird.

Trotz der vielen Vorteile gibt es auch Herausforderungen bei der Umsetzung von Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst. Häufig stehen nur begrenzte finanzielle oder personelle Ressourcen zur Verfügung. Zudem müssen Maßnahmen an die unterschiedlichen Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst werden.

Nicht alle Mitarbeitenden haben die gleichen Belastungen oder gesundheitlichen Risiken. Deshalb ist es wichtig, Gesundheitsmanagement als langfristigen und kontinuierlichen Prozess zu verstehen, der regelmäßig überprüft und weiterentwickelt wird.

Ein erfolgreicher Ansatz besteht darin, Mitarbeitende aktiv in die Planung und Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen einzubeziehen. Wenn Beschäftigte ihre eigenen Ideen und Erfahrungen einbringen können, steigt die Akzeptanz der Maßnahmen. Außerdem können so Lösungen entwickelt werden, die besser zu den tatsächlichen Anforderungen im Arbeitsalltag passen.

Best Practice: Gesundheitsmanagement bei der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat ein umfassendes und systematisch aufgebautes Gesundheitsmanagement eingeführt, das mehrere Ebenen der Organisation einbezieht. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu sichern und krankheitsbedingte Ausfälle zu reduzieren.

1. Systematische Analyse der Arbeitsbelastung

Zu Beginn finden regelmäßig Mitarbeiterbefragungen, Gefährdungsbeurteilungen zur psychischen Belastung sowie Gesundheitsberichte statt. Dadurch kann die Organisation erkennen, in welchen Bereichen besonders hohe Belastungen bestehen und wo Maßnahmen notwendig sind.

2. Vielfältige Gesundheitsangebote

Beschäftigte können an verschiedenen Programmen teilnehmen, z. B. Rückenschul- und Bewegungskurse oder Stressbewältigungs- und Resilienztrainings. Die Angebote richten sich sowohl an die körperliche als auch an die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden.

3. Gesundheitsorientierte Führung

Führungskräfte werden gezielt geschult, um ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu gehören Themen wie wertschätzende Kommunikation, Konfliktmanagement, realistische Arbeitsplanung und der Umgang mit Belastungssituationen.

4. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Nach längeren Krankheitszeiten werden Beschäftigte individuell unterstützt, um ihnen den Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern. Dabei werden beispielsweise angepasste Arbeitszeiten oder veränderte Aufgabenbereiche geprüft.

Die BA hat alles richtig gemacht, weil das Gesundheitsmanagement strategisch in die Organisationsstruktur integriert ist und nicht nur aus einzelnen Aktionen besteht. Maßnahmen werden regelmäßig überprüft, weiterentwickelt und an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst.



FAZIT

BGM gehört dazu

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst ein wichtiger Bestandteil moderner Personalpolitik ist. Gezielte Maßnahmen zur Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit können Arbeitsbedingungen verbessern und Belastungen reduzieren.

Events | Lesezeit 3 Minuten

Organisieren Sie doch mal Gesundheitstage in der Dienststelle

Es gibt Muttertage, Vattertage ... warum nicht auch Gesundheitstage in der Dienststelle? Ich bin mir sicher, viele Kolleginnen und Kollegen werden diese gern nutzen. Wie Sie solche Gesundheitstage gestalten können, das lesen Sie hier.

Gesundheitstage sind eine Plattform für Gesundheitsimpulse und eine willkommene Abwechslung im Berufsalltag. Für einen erfolgreichen, gut besuchten Gesundheitstag braucht es nicht nur eine gute Planung, auch die Angebote sollten abwechslungsreich und am Bedarf der Kolleginnen und Kollegen ausgerichtet sein. Ohne Hilfe und Input von außen wird es jedoch keinen Gesundheitstag geben. Daher ist die Zusammenarbeit mit Dienstleistern wichtig.

Externe und interne Dienstleister

Solch einen Gesundheitstag kann man nur mit einer guten Mischung aus externen und internen Dienstleistern oder auch Leihmaterialien stemmen. Das kann der Optiker vor Ort sein oder ein Aktionsmedium Ihrer Krankenkasse oder Ihrer Berufsgenossenschaft bzw. Unfallkasse. Da diese oft schon lange im Voraus gebucht werden, ist es wichtig, schon frühzeitig mit der Planung zu beginnen. Ein Vorlauf von einem guten halben Jahr hilft, den Gesundheitstag realistisch und entspannt zu planen.

Ideen für die Planung

Am besten stellen Sie den Gesundheitstag unter ein großes Thema, das in Ihrer Dienststelle gerade präsent ist. Ein aktuelles Beispiel ist „Digitale Gesundheitsförderung“ oder auch digitaler Stress – schließlich werden in vielen Dienststellen unterschiedliche Prozesse digitalisiert oder neue Programme eingeführt.

Von der Idee zur Planung

Haben Sie eine gute Idee, die Sie am nächsten Gesundheitstag aufgreifen möchten? Dann kommt nun die konkrete Planung und Umsetzung. Die Schritt-für-Schritt-Anleitung hilft Ihnen, an alles zu denken, damit der Tag ein echter Erfolg wird.

So planen Sie Ihren Gesundheitstag Schritt für Schritt

- Legen Sie die **Rahmenbedingungen** fest (Thema, Ort, Tag ...).
- Buchen Sie ggf. die **Räumlichkeiten** und geben Sie der Kantine frühzeitig Bescheid.
- Recherchieren Sie nach entsprechenden **Dienstleistern** und schreiben Sie diese an.
- Planen Sie die **Werbekampagne** für Ihren Gesundheitstag. Wie sollen die Kollegen informiert werden? Per Flyer in der Gehaltsabrechnung? Intranet oder Plakate ...?
- **4 Wochen vorher** schreiben Sie die Dienstleister nochmals an und geben alle notwendigen Informationen weiter: Anfahrtsweg, Parkplatz, Besucherausweis, Rechnungsstellung usw.
- **3 Wochen vorher:** Stellen Sie das Helferteam zusammen und tragen Sie in einem Raumplan die Angebote vor Ort ein. Wo soll welcher Aussteller seinen Platz bekommen?
- **2 Wochen vorher:** Namensschilder, Infomaterial ausdrucken, Technik und Strom besprechen

- **1 Woche vorher:** Alle Materialien zusammenpacken, Catering für die Dienstleister klären, Kollegen zu dem Gesundheitstag nochmals per E-Mail einladen.
- **Evaluieren** Sie Ihren Gesundheitstag und lassen Sie sich von Ihren Kollegen Feedback geben.



MEIN TIPP

Docken Sie an offizielle Tage an

Es gibt über das Jahr verteilt jede Menge Gesundheitstage. Hier könnten Sie mit Ihrem Gesundheitstag in der Dienststelle andocken. Sicherlich ist nicht jedes Thema geeignet, aber doch einige, wie z. B. der Weltkopfschmerztag. Lesen Sie sich aber auch mal die anderen Tage durch und sehen Sie so, woran Menschen alles leiden. Man muss dankbar sein, wenn man gesund ist!

Gesundheitstage/-aktionen 2026 (nicht abschließend)

- 04.02. – Weltkrebstag
- 09.02. – Internationaler Epilepsie-Tag
- 28.02. – Tag der seltenen Erkrankungen
- 07.03. – Tag der gesunden Ernährung
- 15.03. – Tag der Rückengesundheit
- 02.04. – Welt-Autismus-Tag
- 07.04. – Weltgesundheitstag
- 17.04. – Welttag der Hämophilie
- 05.05. – Welt-Asthma-Tag
- 19.05. – Welttag der chronisch-entzündlichen Darmerkrankungen
- 30.05. – Welt-MS-Tag
- 31.05. – Weltnichtrauchertag
- 14.06. – Weltblutspendetag
- 21.06. – Deutscher Lebensmittelallergie-Tag
- 30.06. – Internationaler Inkontinenztag
- 28.07. – Welt-Hepatitis-Tag
- 05.09. – Kopfschmerztag
- 17.09. – Welttag der Patientensicherheit
- 25.09. – Tag der Zahngesundheit
- 29.09. – Weltherztag
- 08.10. – Welttag des Sehens
- 10.10. – Tag der seelischen Gesundheit
- 12.10. – Welt-Rheuma-Tag
- 20.10. – Welt-Osteoporose-Tag
- 14.11. – Welt-Diabetes-Tag
- 12.12. – Internationaler Tag der allgemeinen Gesundheitsversorgung
- 27.12. – Internationaler Tag der Epidemievorsorge

Schwerbehinderung | Lesezeit 3 Minuten

Kann Adipositas als Schwerbehinderung gelten?

Übergewicht ist weltweit ein großes gesundheitliches Problem. Sicher, Sie als Personalrat können das Essverhalten Ihrer Kollegen nicht ändern, aber: Sie können in der Dienststelle ein effektives Gesundheitsmanagement schaffen, das die Gesundheit Ihrer Kollegen wenigstens in Ihrem Einflussbereich – so gut es geht – schützt. Und wer weiß, der ein oder andere nimmt sicher auch etwas für sein Privatleben aus Ihrer Gesundheitsfürsorge mit. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat bereits im Dezember 2014 entschieden, dass extreme Adipositas eine Behinderung sein kann (18.12.2014, Az. C-354/13).



MEIN TIPP

Nehmen Sie den Menschen die Angst

Viele Kollegen werden bei Beschwerden, egal, ob durch Übergewicht ausgelöst oder aus anderen Gründen, erst einmal schweigen – aus Angst vor Arbeitsplatzverlust oder anderen Konsequenzen. Das ist aber nicht richtig. Denn solange es nur Beschwerden sind, kann noch etwas getan werden. Bei einer richtigen Erkrankung wird es schwieriger. Meist folgen hier lange Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, die wiederum zur Kündigung führen können. Frühes Alarmschlagen lohnt sich gesundheitstechnisch allemal. Zudem: Ihr Dienstherr hat eine Fürsorgepflicht. Er muss seine Arbeitnehmer im Rahmen seiner Möglichkeiten gesund erhalten. Dazu gehört auch, Beschwerden abzuwehren, die durch die Arbeit verursacht werden.

Der Fall: Ein Tagesvater in Dänemark hatte seinen Beruf 15 Jahre lang ausgeübt. Er betreute fremde Kinder bei sich zu Hause. Dienstherr war eine Gemeinde. Diese kündigte dem Tagesvater am 22.11.2010. Insgesamt gebe es in der Gemeinde einen sinkenden Betreuungsbedarf, was die Entlassung notwendig mache. Der Tagesvater stellte sich aber die Frage, warum man ausgerechnet ihn und nicht eine andere Betreuungsperson entlassen habe. Die Antwort gab er sich selbst: Er ist adipös, also extrem übergewichtig. Die Frage seines Gewichts sei im Kündigungsgespräch auch erörtert worden. Die Gemeinde bestritt aber, dass das Gewicht des Tagesvaters für die Kündigung eine Rolle gespielt habe. Trotzdem



klagte der Tagesvater, da er wegen seines Gewichts diskriminiert worden sei. Das dänische Gericht legte den Fall dem EuGH vor mit der Frage, ob das Unionsrecht ein eigenständiges Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas enthält. Hilfsweise wollte es wissen, ob Adipositas eine Behinderung sein kann und ob sie damit in den Geltungsbereich der Gleichbehandlungsrichtlinie fällt.

Schwere Adipositas kann Behinderung sein

Die Entscheidung: Der EuGH antwortete prompt: Das Europarecht enthält kein explizites Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas als solche. Adipositas an sich ist auch kein Diskriminierungsgrund. Aber: Schwere Adipositas kann eine Behinderung sein. Behinderungen sind Einschränkungen, die auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen von Dauer zurückzuführen sind. Hierdurch muss sich wiederum eine Barriere für den Betroffenen im Rahmen der Teilhabe ergeben. Im Gegensatz zu Nichtbehinderten muss er erschwert am Arbeitsleben teilhaben können. Die Beeinträchtigung bei der Ausübung einer Tätigkeit muss die Auswirkung einer Behinderung sein.

Liegt eine Behinderung vor, muss der Dienstherr Vorkehrungsmaßnahmen treffen, bevor er zum Beispiel kündigt. Nur wenn diese Maßnahmen nicht greifen oder zwecklos sind, ist eine Kündigung gerechtfertigt und nicht diskriminierend.



FAZIT

Der Einzelfall entscheidet

Es kommt wie immer auf den Einzelfall an. Haben Sie stark übergewichtige Kollegen, denken Sie auf alle Fälle an das Urteil. Denn steht im Raum, dass diese Kollegen wegen ihres Gewichts übergangen wurden, kann eine Diskriminierung vorliegen – mit der Folge, dass ihnen Schadenersatzansprüche zustehen können.



MEIN TIPP

Abnehmspritze: Ja oder nein?

Haben Sie stark übergewichtige Kollegen in der Dienststelle und möchten diese zur sogenannten Abnehmspritze greifen, raten Sie ihnen, sich gut beraten zu lassen. Denn diese Spritze hat starke Nebenwirkungen. Ist die Verabreichung aber medizinisch indiziert, kann die Spritze Kassen- und Beihilfeleistung sein.

Initiativrechte | Lesezeit 3 Minuten

Sie bestimmen beim Gesundheitsmanagement mit

Beim Thema Gesundheit bestimmen Sie als Personalrat mit, Sie haben hier auch Initiativrechte. Nutzen Sie diese, damit in der Dienststelle zum Wohl Ihrer Kollegen agiert wird.

Gestaltung der Arbeitsplätze

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG haben Sie ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes. Das heißt, Sie bestimmen mit bei

- der unmittelbaren Gestaltung des Arbeitsplatzes (ergonomische Büromöbel),
- der Arbeitsumgebung (wie laut, wie hell) und
- der Gestaltung der Arbeitsmittel (neue persönliche Schutzausrüstung, neue Maschinen).

Körperliche Anforderungen, psychische Belastungen

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 und 16 BPersVG bestimmen Sie mit bei Maßnahmen, die Einfluss auf die körperlichen Anforderungen oder die psychische Belastung der Kollegen haben. Das bezieht sich auf Maßnahmen technischer wie organisatorischer Art wie etwa

- Schichtarbeit,
- Anordnung von Überstunden,
- Akkordarbeit oder auch nur
- die Umstellung von Allein- auf Teamarbeit.

Dienstliche Arbeitsschutzorganisation

Und auch bei der Organisation des Arbeitsschutzes kommt Ihre Dienststellenleitung nicht an Ihnen als Personalrat vorbei:

- Sie bestimmen mit bei der Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten.
- Sie haben einen festen Platz im Sicherheitsausschuss.
- Und Sie arbeiten mit Schutzbehörden und Unfallversicherungsträgern zusammen.

Bekämpfung von Unfallgefahren

Bei der Bekämpfung von Unfallgefahren bleiben Sie ebenfalls nicht außen vor. Sprich:

- Sie nehmen an Begehungen und bei Unfalluntersuchungen teil (§ 68 Abs. 2 BPersVG).
- Sie erhalten eine Information über Unfallanzeigen.
- Sie bestimmen bei der Verhütung von Gesundheits- und Unfallgefahren mit.

Wie Sie sehen, sind Ihre Mitbestimmungsrechte mannigfaltig. Nutzen Sie sie!

Verlangen Sie zum einen Schulungen zu diversen Themen von Ihrer Dienststellenleitung. Sprechen Sie vorher mit Ihrem Betriebsarzt, Ihrer Sicherheitsfachkraft und der Schwerbehindertenvertretung. Gibt es in letzter Zeit vermehrt Krankheitsfälle, die auf die Arbeit zurückzuführen sind? Falls ja, dann liegt auch die Erforderlichkeit der Schulung auf der Hand. Und schließen Sie eine Dienstvereinbarung zum Thema.

Gehen Sie als Personalrat außerdem immer mit gutem Beispiel voran – wenn Sie eine nach der anderen rauchen, wird keiner Ihr Bemühen um das Gesundheitsmanagement ernst nehmen.

Führen Sie eine Mitarbeiterbefragung durch

Sieht sich Ihre Dienststellenleitung in Sachen Gesundheitsmanagement unter Zugzwang, etwa wegen gestiegener Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, ist es Zeit für eine Mitarbeiterbefragung zum Thema Gesundheit.

Diese kann z. B. so lauten:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aufgrund gestiegener Fehlzeiten in den letzten 7 Monaten sehen wir uns zum Handeln veranlasst. Um festzustellen, ob die gestiegenen Krankheitszeiten dienstliche Ursachen haben, bitten wir Sie, den folgenden Fragebogen anonym auszufüllen. Wir werden dann die geeigneten Arbeitsschutzmaßnahmen treffen.

Hinter den einzelnen Punkten ist Platz für Ihre Anmerkungen, bitte geben Sie an, wie Sie bei diesen Stichworten empfinden:

Innerdienstliche Einflussfaktoren

- Arbeitszeit
- Art der ausgeübten Tätigkeit
- Bedingungen am Arbeitsplatz (Lärm, Staub, Hitze etc.)
- Arbeitssicherheit
- Betriebsklima
- Führungsverhalten von Vorgesetzten
- „Miteinander“ der Kollegen
- Wertschätzung der eigenen Arbeit
- fehlende Kompetenz
- fehlende Entwicklungsmöglichkeiten
- Gehalt

Außerdienstliche Einflussfaktoren

- Witterung (Grippe, Heuschnupfenzeit etc.)
- Lebensalter
- Geschlecht
- familiäre Belastungen
- Belastung durch Nebenjob
- Pendelzeiten
- fehlende/mangelhafte Arbeitseinstellung

Ausfüllhilfe: Bei familiären Belastungen könnten Sie zum Beispiel schreiben: *Meine Krankheitszeiten resultieren rein aus der familiären Belastung und haben nichts mit der Dienststelle zu tun. Oder: Familiäre Belastungen haben keinen Einfluss.*

→ FAZIT

Sie sind gefragt

Gemünzt auf das Gesundheitsmanagement heißt das, dass Sie aktiv werden müssen. Bestehen Sie auf gesundheitsfördernden Maßnahmen für die Kollegen. Diese werden es Ihnen danken!

Freizeit | Lesezeit 3 Minuten

Denken Sie an Ihre Work-Life-Balance

Tablets und Smartphones machen es uns leicht: Wir alle lesen nach Feierabend noch mal die E-Mails oder bereiten den folgenden Tag schon mal ein bisschen vor. Ich denke, dass viele Beschäftigte in Deutschland nach Feierabend noch arbeiten. Was ja auch okay ist, solange die Balance stimmt: die Balance zwischen Arbeit und Leben außerhalb der Arbeit. Die Arbeit darf Ihr Privatleben nicht aufessen. Kurz: Ihre Work-Life-Balance muss stimmen.

Warum? Weil zu viel Arbeit auf Dauer krank macht. Denken Sie nur an den Burnout, die frühere Managerkrankheit. Salopp könnte man sagen: Die Mischung macht's. Nur wenn Sie einen gesunden Mix an Privatleben und Arbeit haben, bleiben Sie auf Dauer motiviert – und das im Job und im Privatleben. Allein wenn der Mix stimmt, bleiben Sie gesund – für den Job und das Privatleben.

Nur: Wie schaffen Sie einen gesunden Mix? Wie bringen Sie das Privatleben und die Arbeit in Einklang? Das verrate ich Ihnen hier:

Aller guten Dinge sind 3

Wichtig im Rahmen der Work-Life-Balance ist, dass Sie immer von 3 Teilabschnitten ausgehen:

Teil 1 – im Arbeitsleben:

Wie kann die Arbeitszeit hier an das Privatleben angeglichen werden? Denken Sie hier vor allen Dingen an flexible Arbeitszeiten.

Teil 2 – Auszeiten:

Manche Arbeitnehmer müssen mal ganz oder zum Teil raus, etwa zur Pflege naher Angehöriger. Denken Sie hier an die Pflegezeit, Familienpflegezeit, Elternzeit, aber auch an Sabbaticals.

Teil 3 – nach der Auszeit:

Wie kommen Ihre Kollegen jetzt wieder zurück? Hier ist vor allen Dingen an „Fit on the Job“-Programme und Tutorien zu denken.

Auch der Dienstherr profitiert

Viele Dienstherrn winken beim Thema Work-Life-Balance gleich ab. Wieso sollten sie sich den Arbeitnehmern anpassen und nicht umgekehrt? Ganz einfach: Weil sie dadurch bares Geld sparen.

Denn: Wer sich beim Thema Kinderbetreuung oder Familienplanung keine Sorgen um seinen Job machen muss, der wird sich seinem Dienstherrn gegenüber loyal zeigen und sich nicht einen besseren Dienstherrn suchen. Nachfolgeplanung und Stellenausschreibung entfallen.

Wer seine Arbeit flexibel organisieren kann, hat weniger Stress. Weniger Stress hält gesund. Entgeltfortzahlungskosten und eine Vertretungsplanung entfallen.

Flexibel bleiben

Der wichtigste Punkt innerhalb der Work-Life-Balance sind flexible Arbeitszeiten. Denken Sie nur an die gehetzten Eltern, die morgens pünktlich in die Kita und dann gleich im Stehschritt zur Arbeit müssen. Und auch abends beziehungsweise nachmittags müssen die Kinder pünktlich wieder abgeholt werden.

Flexible Arbeitszeiten gehören zu Teil 1, der Anpassung der Arbeitszeit ans Arbeitsleben. Denn nicht nur das Leben muss sich der Arbeit anpassen, sondern auch die Arbeit an das Leben. Als

junge Anfängerin kann so manche Frau ganz andere Arbeitszeiten bedienen als eine Mutter. Und auch Familienväter wollen ihre Kinder nicht nur noch die letzten 10 Minuten vor dem Schlafengehen sehen. Hier muss Flexibilität rein, sonst können wir das Modell Vereinbarkeit von Familie und Beruf gleich vergessen. Das ist klar.

Mögliche flexible Arbeitszeitmodelle sind:

- Langzeitkonten oder Lebensarbeitszeitkonten
- Altersteilzeit und allgemeine Teilzeit
- Jobsharing
- Arbeit auf Abruf
- Homeoffice-Arbeit und Telearbeit
- Gleitzeit und variable Arbeitszeit

Als Personalrat haben Sie in Sachen Arbeitszeit mitzureden. Sie bestimmen bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mit – also auch bei der Einführung und Gestaltung verschiedener Arbeitszeitmodelle. Sie haben hier sogar ein Initiativrecht.

Also: Gibt es bei Ihnen Bedarf für flexible Regelungen, beantragen Sie diese beim Dienstherrn. Für den sollten auch nicht nur die Arbeitszeiten im Vordergrund stehen, sondern die Arbeitsergebnisse. Und wenn diese gut sind, kann die Arbeitszeit flexibel sein.

Denken Sie geschlechtsspezifisch

Gerade beim Thema Work-Life-Balance sollten Sie auch geschlechtsspezifisch denken. Männer sind oft noch in klassischen Rollen verhaftet und arbeiten „nur“. Frauen jedoch müssen den Spagat zwischen Kind und Karriere meistern. Hier sollten Sie gezielt eingreifen:

- durch Maßnahmen, die die Chancengleichheit sichern,
- durch flexible Arbeitszeitmodelle, die Männer und Frauen entlasten,
- aber auch, indem Sie ein offenes Ohr haben, das schließlich gestressten Männern und Frauen gleichermaßen zugutekommt.

Versuchen Sie, sich beim Thema Work-Life-Balance immer in die Situation des anderen hineinzudenken, und fragen Sie sich, wie er seine Bedürfnisse am besten miteinander vereinbaren kann. So werden Sie das Kind schon schaukeln.

! WICHTIG

Gesundheit ist individuell

Gesundheit ist individuell, Frau, Mann, divers, jung, alt – jeder hat seine eigenen gesundheitlichen Bedürfnisse. Bedenken Sie das beim Gesundheitsmanagement.

Digitalisierung | Lesezeit 1 Minute

Digitalisierung im Gesundheitsmanagement

Manchmal sind die Rahmenbedingungen wirklich ungünstig für Gesundheitsangebote vor Ort in der Firma. Zum Glück gibt es inzwischen – dank Digitalisierung – viele großartige Möglichkeiten, die Kollegen für mehr Bewegung zu motivieren. In Ihrem Fall sind Wearables eine gute Wahl.

Was sind Wearables?

Ein Wearable ist ein tragbarer kleiner Computer in Form einer Uhr, eines Armbands, eines Schuhsensors oder einer Brille. Diese Geräte messen Daten wie z. B. den Puls oder die gelaufenen Schritte. Sie visualisieren diese oder erinnern den Träger daran, doch mal wieder aufzustehen und sich zu bewegen.

Das kommt gerade bei männlichen Kollegen gut an, die viel Spaß an solchen Fitnessstrackern haben und gern ihre Leistungen in Form der gespeicherten Parameter vergleichen.

Bewusstsein schaffen

Solche Tracker machen selbst dem größten Bewegungsmuffel klar, dass 2.000 Schritte am Tage zu wenig sind oder das Schlafensum nicht ausreichend war. Am besten ist es, wenn Sie, zum Beispiel gemeinsam mit Ihrer Krankenkasse, über die Themen informieren. Ein Wearable gibt es ab 20 € aufwärts und es kann durchaus auch von der Dienststellenleitung bezuschusst werden.

Einsatz in der Arbeitswelt

Besonders gute Erfahrungen wurde in der Kombination von „Spiel“ und Bewegung gemacht, z. B. in der Form, dass die Kollegen einen Weg X gemeinsam virtuell zurücklegen. Dies geht über das Angebot von www.fitbase.de oder ggf. auch über ein Programm Ihrer Krankenkasse.

Die digitalen Helfer sind dann besonders wirksam, wenn sie auch über eine interne Gesundheitsplattform genutzt werden können oder auch der Betriebsarzt die Daten auswerten kann, wenn es um eine medizinische Beratung geht. Wichtig ist an dieser Stelle aber der Schutz der Daten der Kollegen.



Unser Service für Sie:

Expertensprechstunde: Stellen Sie Maria Markatou Ihre Frage

Stellen Sie mir Ihre Frage per E-Mail an markatou@mitbestimmung-heute.de.

Sie erhalten dann innerhalb von 24 Stunden eine Antwort. Die Antwort verfasse ich als Ihre Chefredakteurin persönlich. So haben Sie eine schriftliche Aussage, auf deren Basis Sie im Gremium weiterarbeiten können.

Onlinebereich: Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download

Wir stellen Ihnen online auf www.adiuva.de alle Arbeitshilfen (Checklisten, Übersichten und Musterschreiben) der Ausgaben als Download zur Verfügung.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu einem wichtigen und interessanten Thema!