Personalrat aktuell

kompakt | konkret | rechtssicher

BEWÄHRTE 20 JAHRE QUALITÄT

SONDERAUSGABE:

GESUNDES ARBEITEN

Von Boomer bis Gen Z –
so schaffen Sie für alle ein
gesundes Arbeitsumfeld



GESUNDHEITSMANAGEMENT UND KLIMAWANDEL

Der nächste Sommer kommt bestimmt – denken Sie jetzt schon an ein Hitzeschutzkonzept für die Dienststelle

SONDERAUSGABE AUGUST 2026

ADUVA



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,

die Arbeitswelt verändert sich rasant: Digitalisierung, Fachkräftemangel, steigende Arbeitsdichte und neue Formen des mobilen Arbeitens stellen Beschäftigte und Dienststellen gleichermaßen vor große Herausforderungen. Umso wichtiger ist ein wirksamer Gesundheitsschutz, der den Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Gerade die psychische Gesundheit verdient besondere Aufmerksamkeit. Zeitdruck, ständige Erreichbarkeit und wachsende Anforderungen können die Belastung erhöhen. Auch der Klimawandel rückt den Gesundheitsschutz stärker in den Fokus. Hitzebelastungen in Büros, fehlende Rückzugsmöglichkeiten oder unzureichende Schutzmaßnahmen bei Arbeiten im Freien machen deutlich: Prävention muss sich an neuen Herausforderungen orientieren.

Sie als Personalrat spielen dabei eine entscheidende Rolle. Sie können hinsichtlich der Verbesserung von Arbeitsbedingungen wichtige Impulse geben und auf nachhaltige Lösungen hinwirken. Lassen Sie uns den Gesundheitsschutz engagiert und mit Weitblick gestalten. Denn gesunde Beschäftigte sind die wichtigste Ressource einer leistungsfähigen und modernen Verwaltung.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

AMTSFÜHRUNG
Beim Thema Gesundheitsschutz bestimmen Sie als Personalrat mit 3

ARBEITSRECHT
Gesundheitsschutz in der Dienststelle ernst nehmen und pushen 4

EINRICHTUNG DES BGM
Organisation ist der Schlüssel zum erfolgreichen Gesundheitsmanagement 5

SCHWERPUNKTTHEMA
In diesen 5 Schritten schaffen Sie ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement .... 6+7

ÄLTERE MITARBEITER
Rente mit 70: Denken Sie auch an Ihre älteren Beschäftigten 8

MITARBEITER MIT BEHINDERUNG
Vergessen Sie auch Ihre (schwer-)behinderten Kollegen nicht 9

FORMULIERUNGSVORSCHLAG
Ihre Dienstvereinbarung zum BGM 10

GESUNDHEITSMANAGEMENT
Klimawandel: Haben Sie schon ein Hitzeschutzkonzept? 11

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, Michael Schrader, 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: Moshiur; S. 9: Robert Kneschke; S. 12: rzoze19 – 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 „Gesundes Arbeiten" liegt der Ausgabe 16 | August 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

Personalvertretungsgesetz | Lesezeit 3 Minuten

Beim Thema Gesundheitsschutz bestimmen Sie als Personalrat mit

Ein Gesundheitsmanagement sollte in keiner Dienststelle fehlen. Arbeit hat die Menschen immer schon belastet, aber die Grenzen haben sich in den letzten Jahren durch KI, Klimawandel und Fachkräftemangel doch sehr verschoben. Das Gesundheitsmanagement muss hier Schritt halten, und das geht nur mit Ihnen und Ihrer Mitbestimmung.

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),
- Arbeitsumgebung (wie laut, wie hell) und
- Gestaltung der Arbeitsmittel (neue Persönliche Schutzausrüstung, neue Maschinen).

Körperliche Anforderungen, psychische Belastungen

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 16 und Nr. 17 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. Gemeint sind hier

- 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. Und zwar nach

- § 78 Abs. 1 Nr. 14 BPersVG bestimmen Sie mit bei der Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten; nach
- § 68 Abs. 3 BPersVG haben Sie einen festen Platz im Sicherheitsausschuss und nach
- § 68 Abs. 1 BPersVG arbeiten Sie mit Schutzbehörden und Unfallversicherungsträgern zusammen.

Bekämpfung von Unfallgefahren

Bei der Bekämpfung von Unfallgefahren bleiben Sie auch nicht außen vor. Konkret: Sie …

- nehmen an Begehungen und bei Unfalluntersuchungen teil (§ 68 Abs. 2 BPersVG),
- erhalten eine Information über Unfallanzeigen (§ 68 Abs. 5 BPersVG) und
- bestimmen bei der Verhütung von Gesundheits- und Unfallgefahren mit (§ 79 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG).

Hier finden Sie Ihre landesgesetzlichen Regelungen

Natürlich arbeiten Sie nicht alle beim Bund. Ihre zentralen landesgesetzlichen Regelungen zum Gesundheitsschutz habe ich Ihnen deshalb hier aufgelistet:

- **Baden-Württemberg** – § 79 LPVG BW, Mitbestimmung bei Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- **Bayern** – Art. 79 BayPVG, Beteiligung des Personalrats bei Arbeitsschutz und Unfallverhütung
- **Berlin** – § 85 PersVG Berlin, Mitbestimmung bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes
- **Brandenburg** – § 61 PersVG Brandenburg, Mitbestimmung in Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- **Bremen** – § 52 BremPersVG, Mitbestimmung bei Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- **Hamburg** – § 87 HmbPersVG, Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz
- **Hessen** – § 74 HPVG, Mitbestimmung bei Maßnahmen zum Gesundheitsschutz
- **Mecklenburg-Vorpommern** – § 68 PersVG M-V, Mitbestimmung bei Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung
- **Niedersachsen** – § 67 NPersVG, Mitbestimmung bei Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- **Nordrhein-Westfalen** – § 72 LPVG NRW, Mitbestimmung bei Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- **Rheinland-Pfalz** – § 80 LPersVG, Mitbestimmung bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes
- **Saarland** – § 94 SPersVG, Mitbestimmung bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes
- **Sachsen** – § 81 SächsPersVG, Mitbestimmung bei Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- **Sachsen-Anhalt** – § 67 PersVG LSA, Mitbestimmung bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes
- **Schleswig-Holstein** – § 51 MBG SH, Mitbestimmung bei Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- **Thüringen** – § 74 ThürPersVG, Mitbestimmung bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes

MEIN TIPP

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, liegt es auf der Hand, dass Schulungen erforderlich sind. Und schließen Sie eine Dienstvereinbarung zum Thema! Ein Muster für eine Dienstvereinbarung finden Sie auf Seite 10 dieser Ausgabe von „Personalrat aktuell".

Gesundheitsmanagement | Lesezeit 3 Minuten

Pushen Sie das Thema Gesundheitsschutz

Leider ist die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz bislang allenfalls Stückwerk: hier ein paar empfohlene Gymnastikübungen am Schreibtisch, da ein paar Tipps zum Augentraining etc. Und dann kommt die erste Hitzewelle des Jahres und man stellt fest, dass viele Beschäftigte wegen der Hitze nicht mehr gesundheitsfreundlich arbeiten können. Sie sehen schon, ein betriebliches Gesundheitsmanagement ist mehr. Es ist ein ganzheitliches System, das in erster Linie der Prävention von gesundheitlichen Belastungen der Mitarbeiter dient. Oder anders ausgedrückt: Es geht um das systematische Management der Gesundheit Ihrer Kollegen.

Der Managementaspekt ist deshalb so zu betonen, weil ein dienstliches Gesundheitsmanagement nur Erfolg haben kann, wenn Ihre Dienststelle dieses als wichtige Führungsaufgabe versteht.

MEIN TIPP

Beim Gesundheitsmanagement können Sie punkten

Jede Jahreszeit hat ihre gesonderten Anforderungen an den Gesundheitsschutz. Im Winter darf es nicht zu kalt sein; in der dunklen Jahreszeit muss es zudem hell genug sein; im Sommer darf es dagegen nicht zu heiß sein, evtl. brauchen die Beschäftigten hier mehr Sonnenschutz. Das alles sollte sich auch in Ihrem Gesundheitsmanagement niederschlagen. Zeigen Sie mit einem an die Jahreszeiten angepassten und durchdachten Gesundheitsmanagement, dass Sie als Personalrat strukturiert und vorausschauend arbeiten.

Ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement lebt zudem von der aktiven Beteiligung der Beschäftigten. Nur wenn Mitarbeiter ihre Belastungen offen ansprechen können und ihre Erfahrungen in die Entwicklung von Maßnahmen einbringen, entstehen passgenaue Lösungen. Regelmäßige Befragungen, Gesundheitszirkel oder Workshops helfen dabei, Risiken frühzeitig zu erkennen und geeignete Verbesserungen umzusetzen. So wird Gesundheitsförderung zu einem dauerhaften Bestandteil der Organisationskultur und ist nicht lediglich kurzfristige Reaktion auf bestehende Probleme.

Gesundheitsmanagement bringt eine Win-win-Situation

Bei mir zu Hause in Bayern heißt es oft: Das war schon immer so. Das heißt natürlich übersetzt, dass man nichts ändern will. Dienstherren halten ein Gesundheitsmanagement schlicht für überflüssig. Das ist es aber nicht – es geht um die Gesundheit der Kollegen und damit auch um die Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

Aber nicht nur das: Im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sind die angebotenen oder vermittelten notwendigen Gesundheitsdienstleistungen miteinander verbunden, um Synergieeffekte zu nutzen.

Ihr Dienstherr schlägt mehrere Fliegen mit einer Klappe. Und das hat für alle positive Folgen:

- Die Fehlzeitenquote nimmt dadurch mittelfristig ab, denn die Mitarbeiter bleiben länger gesund und damit arbeitsfähig.
- Außerdem wird die Beschäftigung im öffentlichen Dienst nebenbei attraktiv und zieht so Top-Arbeitskräfte an.
- Und: Gesunde Mitarbeiter sind motivierte Mitarbeiter!

Trotz dieser offenkundigen Vorteile rückt bei vielen Dienststellenleitungen die interne Gesundheitsförderung erst auf Druck – aufgrund einer erheblichen Fehlzeitenquote – in den Fokus. Und dann wird meist auch nur Flickschusterei betrieben; es kommt zu „Schnellschüssen" ohne nähere Ursachenforschung.

Klar ist hier vor allem: Solcher Aktionismus hat keine nachhaltige Wirkung – ganz abgesehen davon, dass manche Maßnahmen sogar komplett in die falsche Richtung führen.

WICHTIG

Nennen Sie das Kind beim Namen

Machen Sie Ihrer Dienststellenleitung klar, welchem enormen psychischen Druck Mitarbeiter im öffentlichen Dienst oft ausgesetzt sind. Denken Sie zum Beispiel an Ihre Kollegen

- **im öffentlichen Nahverkehr, die nicht nur tagtäglich einer regelrechten Keimwelle ausgesetzt sind, sondern immer öfter auch Opfer von psychischer und physischer Gewalt werden, oder an die Kollegen**
- **beim Integrationsamt – diese müssen Akten über Menschen lesen, die oft schwerst erkrankt sind. Das geht im wahrsten Sinne des Wortes „aufs Gemüt".**

Erhalten diese Menschen keine psychologische Schützenhilfe durch die Dienststellenleitung, laufen sie irgendwann in den Burnout.

Ein durchdachtes ganzheitliches Gesundheitsmanagement bringt Ihrer Dienststellenleitung und Ihren Kollegen hingegen erhebliche Vorteile – wie nachstehend zusammengefasst:

- wachsendes Bewusstsein für gesundheitsförderndes Verhalten bei der Arbeit
- niedrigerer Krankenstand durch Gesundheitsmaßnahmen
- höhere Arbeitszufriedenheit
- niedrigere Fluktuationsquote
- Sensibilität für gesundheitsförderndes Verhalten bei der Arbeit und in der Freizeit
- besserer allgemeiner Gesundheitszustand Ihrer Belegschaft
- Förderung eines positiven Betriebsklimas
- höhere Arbeitszufriedenheit

Gestaltung | Lesezeit 3 Minuten

Organisation – der Schlüssel zum erfolgreichen Gesundheitsmanagement

Ein erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) lebt von einer klaren Organisation und einer breiten Beteiligung. Gesundheitsförderung kann nur dann nachhaltig wirken, wenn sie als gemeinsame Aufgabe verstanden wird. Deshalb sollten von Beginn an alle relevanten Akteure eingebunden werden – von der Dienststellenleitung über Sie als Personalrat bis hin zur Schwerbehindertenvertretung (SBV), den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Beschäftigten selbst.

Legen Sie die Verantwortungen fest

Die Verantwortung für die Steuerung des Gesundheitsmanagements sollte klar geregelt sein. Empfehlenswert ist die Benennung einer verantwortlichen Koordinatorin oder eines Koordinators, die oder der die verschiedenen Aktivitäten bündelt, Maßnahmen begleitet und den Überblick über den Gesamtprozess behält.

Gesundheitsmanagement ist keine Aufgabe, die jemand „nebenbei" erledigen kann. Wer diese Funktion übernimmt, benötigt ausreichend Zeit, Entscheidungskompetenz und die notwendige Unterstützung durch die Dienststellenleitung.

Bilden Sie einen Gesundheitszirkel

Ein bewährtes Instrument ist die Einrichtung eines Gesundheitszirkels. In diesem Gremium arbeiten alle Beteiligten gemeinsam an der Weiterentwicklung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen. Dazu gehören Vertreterinnen und Vertreter der Dienststellenleitung, der Personalabteilung und der Führungskräfte ebenso wie Sie als Personalrat, die SBV, der betriebsärztliche Dienst, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie – je nach Bedarf – Expertinnen und Experten der gesetzlichen Krankenversicherung oder der Unfallversicherungsträger.

Der Gesundheitszirkel analysiert bestehende Belastungen, entwickelt geeignete Maßnahmen, begleitet deren Umsetzung und überprüft regelmäßig deren Wirksamkeit. Gleichzeitig dient er als Anlaufstelle für Beschäftigte und sorgt dafür, dass Anregungen und Verbesserungsvorschläge systematisch aufgegriffen werden.

Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Beteiligung der Beschäftigten zu. Sie kennen ihren Arbeitsalltag am besten und können wertvolle Hinweise auf Belastungen, Verbesserungspotenziale und praktische Lösungen geben. Gesundheitsmanagement ist deshalb kein Projekt „von oben", sondern lebt vom Dialog und von einer offenen Beteiligungskultur.

Beschäftigte befragen – Probleme erkennen, Lösungen entwickeln

Bevor konkrete Maßnahmen entwickelt werden, sollte zunächst geklärt werden, welche Belastungen die Beschäftigten tatsächlich erleben. Ein bewährtes Instrument hierfür ist eine anonyme Mitarbeiterbefragung. Sie liefert wichtige Hinweise darauf, welche Faktoren die Gesundheit beeinflussen und an welchen Stellen Handlungsbedarf besteht.

Anlass für eine solche Befragung können beispielsweise steigende Fehlzeiten, häufige Überlastungsanzeigen oder Hinweise aus Gefährdungsbeurteilungen sein. Wichtig ist, dass die Beschäftigten transparent über Ziel und Ablauf informiert werden. Nur wenn deutlich wird, dass ihre Rückmeldungen ernst genommen und in konkrete Verbesserungen umgesetzt werden, entsteht das notwendige Vertrauen.

Die Befragung sollte sowohl arbeitsbezogene als auch persönliche Belastungsfaktoren berücksichtigen. Dazu zählen unter anderem Arbeitszeitregelungen, Arbeitsmenge, ergonomische Bedingungen, Raumklima, Lärm, Beleuchtung oder technische Ausstattung. Ebenso wichtig sind Fragen zum Betriebsklima, zur Zusammenarbeit im Team, zur Kommunikation mit Führungskräften, zur Wertschätzung der eigenen Arbeit sowie zu Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Auch äußere Einflussfaktoren können eine Rolle spielen. Lange Pendelzeiten etwa wirken sich häufig auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz aus. Ziel einer Mitarbeiterbefragung ist nicht die Bewertung persönlicher Lebensumstände, sondern die Identifizierung von Belastungen, die durch eine gesundheitsgerechte Arbeitsorganisation positiv beeinflusst werden können.

Die Ergebnisse einer Befragung werten Sie dann sorgfältig aus und stellen sie den Beschäftigten transparent vor. Entscheidend ist, dass aus den gewonnenen Erkenntnissen konkrete Maßnahmen folgen. Nur so wird deutlich, dass das Gesundheitsmanagement kontinuierlich weiterentwickelt wird.

MEIN TIPP

Denken Sie an die Vertraulichkeit

Die Befragung führen Sie immer anonym durch. Nur dann bietet sie für Sie eine wichtige Grundlage, um gegenüber der Dienststellenleitung Verbesserungen einzufordern und Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz aktiv mitzugestalten. Denn ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement beginnt immer damit, den Beschäftigten zuzuhören.

Holen Sie die Führungskräfte an Bord

Ebenso wichtig ist die Einbindung der Führungskräfte. Sie prägen die Arbeitsbedingungen vor Ort maßgeblich und haben großen Einfluss auf das Gesundheitsverhalten ihrer Teams. Wertschätzende Führung, realistische Arbeitsziele und ein offener Umgang mit Belastungen fördern nicht nur die Gesundheit, sondern stärken auch Motivation und Zusammenarbeit. Voraussetzung dafür ist, dass alle Führungsebenen das Gesundheitsmanagement aktiv unterstützen und ihre Verantwortung wahrnehmen.

Implementierung | Lesezeit 8 Minuten

In diesen 5 Schritten schaffen Sie ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement

Ein wirksames Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) beginnt – ähnlich wie eine erfolgreiche medizinische Behandlung – mit einer gründlichen Bestandsaufnahme. Bevor neue Maßnahmen entwickelt werden, sollten Sie gemeinsam mit der Dienststellenleitung oder den Projektverantwortlichen prüfen, welche gesundheitsfördernden Angebote und Strukturen in Ihrer Dienststelle bereits vorhanden sind.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich Belastungen und Gesundheitsrisiken je nach Tätigkeitsbereich deutlich unterscheiden. Die Anforderungen an Beschäftigte in einer Verwaltung sind andere als beispielsweise im öffentlichen Nahverkehr oder im Außendienst. Auf Grundlage der Analyse können Sie gemeinsam geeignete Maßnahmen auswählen, umsetzen und anschließend deren Wirksamkeit überprüfen.

Das BGM ist kein einmaliges Projekt, sondern ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Arbeitsbedingungen verändern sich, die Belegschaft wird älter und neue gesundheitsschädliche Faktoren treten in unserer Gesellschaft auf. Deshalb sollten Maßnahmen regelmäßig überprüft und weiterentwickelt werden.

Lassen Sie das Thema betriebliches Gesundheitsmanagement nicht schleifen

Als Personalrat sollten Sie sich nicht darauf beschränken, einzelne Gesundheitsangebote zu begleiten. Fordern Sie vielmehr ein verbindliches Konzept für das betriebliche Gesundheitsmanagement ein. Ein wirksames BGM schützt nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten, sondern stärkt zugleich auch die Leistungsfähigkeit und Attraktivität Ihrer Dienststelle.

Lassen Sie sich nicht mit einzelnen Gesundheitstagen oder kostenlosen Obstkörben abspeisen. Ein gutes BGM setzt dort an, wo gesundheitliche Belastungen tatsächlich entstehen: bei Arbeitsorganisation, Personalausstattung, Führungskultur und Arbeitsbedingungen. Fragen Sie deshalb als Personalrat immer nach den Ursachen von Fehlzeiten und psychischen Belastungen. Nur wenn diese systematisch analysiert und beseitigt werden, entfaltet das Gesundheitsmanagement eine nachhaltige Wirkung. Prävention ist langfristig erfolgreicher und kostengünstiger als die bloße Behandlung bereits entstandener Gesundheitsprobleme.

Schritt 1: Die aktuelle Situation analysieren

Erfassen Sie die gesundheitliche Situation in Ihrer Dienststelle möglichst umfassend. Ziel ist, arbeitsbedingte Belastungen und mögliche Ursachen für gesundheitliche Beeinträchtigungen zu erkennen. Dazu können Beschäftigte einbezogen und die Arbeitsbedingungen näher betrachtet werden. Hilfreich sind unter anderem folgende Fragestellungen:

- Wie ist der körperliche und psychische Gesundheitszustand der Beschäftigten einzuschätzen?
- Wie hat sich der Krankenstand insgesamt und in den einzelnen Bereichen entwickelt?
- Gibt es auffällige Unterschiede zwischen vergleichbaren Organisationseinheiten?
- Welche arbeitsbedingten Belastungen bestehen?
- Gibt es besondere Belastungsschwerpunkte in einzelnen Bereichen?
- Welche positiven und negativen Einflüsse auf die Gesundheit der Beschäftigten lassen sich erkennen?
- Bestehen offensichtliche organisatorische oder ergonomische Mängel?

MEIN TIPP

Nutzen Sie möglichst verschiedene Informationsquellen

Denn so erhalten Sie umfassende Informationen. Denken Sie an Arbeitsplatzbegehungen, Ergebnisse betriebsärztlicher Untersuchungen (selbstverständlich anonymisiert), Erkenntnisse aus Krankenrückkehrgesprächen, Mitarbeiterbefragungen oder Gesundheitszirkel beziehungsweise Arbeitskreise Gesundheit.

Je umfassender die Analyse, desto gezielter können spätere Maßnahmen ausgewählt werden.

Schritt 2: Konkrete und realistische Ziele festlegen

Die Analyse liefert zahlreiche Informationen. Nun gilt es, daraus klare Ziele abzuleiten. Diese sollten konkret, realistisch und messbar sein.

Ein allgemeines Ziel wie „Der Krankenstand soll sinken" reicht dafür nicht aus. Besser ist beispielsweise:

„Die Fehlzeitenquote soll innerhalb der nächsten 12 Monate um 15 % reduziert werden."

Ein solches Ziel ist eindeutig formuliert und kann später überprüft werden.

Schritt 3: Geeignete Maßnahmen auswählen

Wenn die Ziele feststehen, entscheiden Sie gemeinsam mit der Dienststellenleitung, welche Maßnahmen geeignet sind, gesundheitliche Belastungen zu reduzieren und die Gesundheit der Beschäftigten nachhaltig zu fördern.

Achten Sie als Personalrat darauf, dass BGM nicht nur auf individuelle Gesundheitsangebote wie Sport- oder Entspannungskurse beschränkt bleibt. Nachhaltige Verbesserungen entstehen vor allem dann, wenn die Arbeitsbedingungen selbst in den Blick genommen werden. Setzen Sie sich daher dafür ein, dass zunächst arbeitsbedingte Belastungen analysiert und möglichst an ihrer Ursache beseitigt werden. Erst wenn organisatorische oder tech-

nische Maßnahmen ausgeschöpft sind, sollten ergänzende verhaltensbezogene Angebote in den Mittelpunkt rücken. So leisten Sie einen wichtigen Beitrag zu einer gesundheitsförderlichen und zukunftsfähigen Arbeitsumgebung.

Dabei kommen unterschiedliche Maßnahmen in Betracht.

Organisatorische Maßnahmen

Oft lassen sich bereits durch organisatorische Veränderungen deutliche Verbesserungen erreichen. Sie können meist kurzfristig umgesetzt werden und zeigen den Beschäftigten, dass ihre Anliegen ernst genommen werden.

Beispiele:

- Einführung neuer Arbeitszeit- oder Arbeitsorganisationsmodelle
- Anpassung von Schicht- und Pausenregelungen
- Veränderungen von Team- oder Gruppenstrukturen
- konsequente Umsetzung bestehender Arbeitsschutzmaßnahmen
- Schulungen für Führungskräfte
- Maßnahmen zur Verbesserung der Führungskultur

Gerade psychische Belastungen nehmen durch steigende Arbeitsverdichtung kontinuierlich zu. Zeigt sich beispielsweise in einer Abteilung ein besonders hoher Krankenstand und weisen Beschäftigte auf hohe Belastungen oder Konflikte hin, sollte auch das Führungsverhalten in die Ursachenanalyse einbezogen werden. Gegebenenfalls können Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte sinnvoll sein.

Technische Maßnahmen

Technische Verbesserungen betreffen die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebung. Sie sind insbesondere dann sinnvoll, wenn konkrete gesundheitliche Belastungen festgestellt wurden.

Beispiele:

- Verbesserung des Raumklimas
- Maßnahmen zum Lärmschutz
- ergonomische Büroausstattung
- höhenverstellbare Arbeitsplätze
- ergonomische Arbeitsmittel
- technische Hilfsmittel zur Verringerung körperlicher Belastungen

Investitionen in technische Verbesserungen mögen zunächst kostenintensiv erscheinen. Langfristig sind sie jedoch durch weniger Fehlzeiten und gesündere Arbeitsbedingungen wirtschaftlich sinnvoll.

Individuelle gesundheitsfördernde Angebote

Ergänzend können individuelle Angebote die Eigenverantwortung der Beschäftigten stärken. Beispiele:

- Bewegungs- und Sportangebote
- Rückenschulungen
- Ernährungsberatung
- Stressbewältigungsseminare
- Angebote zur psychischen Gesundheit
- Programme zur Suchtprävention oder Rauchentwöhnung

Angebote wie diese entfalten ihre Wirkung allerdings nur, wenn die Beschäftigten sie freiwillig annehmen und aktiv mitwirken.

Beispiel aus der Praxis

Treten in einer Dienststelle gehäuft Rückenbeschwerden auf, sollten mögliche Ursachen systematisch untersucht werden.

Dabei können unter anderem folgende Fragen hilfreich sein:

- Sind Arbeitsplätze ergonomisch eingerichtet?
- Müssen regelmäßig ungünstige Körperhaltungen eingenommen werden?
- Können technische Hilfsmittel oder organisatorische Änderungen die Belastung reduzieren?
- Besteht zusätzlicher Unterstützungsbedarf durch ergonomische Beratung?

Oft führt erst die Kombination mehrerer Maßnahmen zu einer nachhaltigen Verbesserung.



MEIN TIPP

Holen Sie die Belegschaft ab

Informieren Sie die Beschäftigten frühzeitig über geplante Maßnahmen und deren Ziele. Transparenz stärkt die Akzeptanz und fördert die Beteiligung.

Ebenso wichtig ist eine offene Kommunikation über finanzielle Rahmenbedingungen. Kann die Dienststelle einzelne Maßnahmen aus wirtschaftlichen Gründen zunächst nicht umsetzen, sollte sie dies nachvollziehbar erläutern.

Schritt 4: Maßnahmen umsetzen

Nach der Planung beginnt die Umsetzung. Je nach Organisation übernehmen Projektverantwortliche oder Gesundheitszirkel die Koordination der einzelnen Maßnahmen oder übertragen Aufgaben an die zuständigen Bereiche.

Während der Umsetzung sollten die Verantwortlichen regelmäßig prüfen, ob die Maßnahmen wie geplant verlaufen. Falls sich Rahmenbedingungen ändern oder Ziele nicht erreichbar erscheinen, denken Sie an Anpassungen.

Schritt 5: Erfolg überprüfen

Nach etwa 6 Monaten sollten Sie mit der Dienststellenleitung bewerten, ob die Maßnahmen ihre Ziele auch tatsächlich erreicht haben. Dabei sollten unter anderem folgende Fragen beantwortet werden:

- Wie hoch war die Beteiligung an Befragungen oder Gesundheitsangeboten?
- Welche vorgeschlagenen Maßnahmen konnten umgesetzt werden?
- Wie bewerten die Beschäftigten die Veränderungen?
- Haben sich Krankenstand oder andere Gesundheitskennzahlen verbessert?

Nicht jede Maßnahme zeigt sofort den gewünschten Erfolg. Gesundheitsmanagement lebt von kontinuierlicher Weiterentwicklung. Werden Ziele nicht erreicht, sollten die Ursachen analysiert und Maßnahmen entsprechend angepasst werden.

Auf diese Weise entsteht Schritt für Schritt eine gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung, von der Beschäftigte und Dienststelle profitieren.

Besondere Beschäftigtengruppen | Lesezeit 3 Minuten

Rente mit 70: Denken Sie auch an das Age-Management

Wer im Bereich Gesundheitsmanagement gern vergessen wird, das sind die älteren Mitarbeiter. Das können wir uns nicht mehr leisten. Sie wissen ja, wer 100 Jahre alt wird, kann nicht mit 60 aufhören zu arbeiten (frei nach Jens Spahn). Das heißt übersetzt: Rente mit 70. Wir müssen also lange fit bleiben, damit wir dann auch nach 70 unseren Ruhestand noch genießen können. Deshalb sollten Sie gerade für ältere Beschäftigte das Age-Management in das BGM integrieren. Der Begriff kommt vom englischen „age" für „Alter". Auf 4 Ebenen wird hier versucht, das Arbeitsleben dem Lebensalter anzupassen und so die älteren Menschen so lange wie möglich gesund in der Dienststelle zu halten. Welche Säulen das sind und was es dabei zu beachten gilt, lesen Sie hier.

Baustein 1: Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in der Dienststelle

Ob Ihre Dienststellenleitung hier alles tut, sehen Sie, wenn Sie den folgenden Fragenkatalog durchgehen. Nur wenn Sie alle Fragen mit Ja beantworten können, tut Ihr Dienstherr genug, um die Sicherheit und Gesundheit der Älteren zu gewährleisten. Bei einem Nein müssen Sie Nachbesserung einfordern.

- Sind die Arbeitsplätze nach ergonomischen Prinzipien gestaltet?
- Ist die Arbeit abwechslungsreich (mal stehend, mal sitzend …) gestaltet?
- Gibt es einen Gesundheitszirkel, in dem gesundheitliche Probleme diskutiert und auch Maßnahmen beschlossen werden, oder wird dies alternativ im Arbeitsschutzausschuss getan?
- Gibt es Dienstsportgruppen für Ältere?
- Gibt es in der Kantine auch leichtere Mahlzeiten? Ältere können den „Schweinebraten" oft nicht mehr uneingeschränkt genießen.
- Schult Ihr Dienstherr die Führungskräfte im Umgang mit älteren Mitarbeitern?
- Haben auch Ältere in Ihrer Dienststelle eine Entwicklungsperspektive?
- Haben Ältere die Möglichkeit, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen?
- Können Ältere bei Ihnen die Pausen nach ihren individuellen Bedürfnissen einlegen?

Baustein 2: Arbeitsorganisation und Gestaltung

Ihr Dienstherr sollte zudem nicht vergessen, dass er es mit älteren Beschäftigten zu tun hat, die schon so einiges in ihrem Arbeitsleben „durchgemacht" haben. Deswegen sollte er sie nicht mehr in ein enges Korsett pressen, denn gerade Ältere passen da nicht mehr rein, sondern sind dem schon entwachsen und würden in dem Korsett quasi ersticken.

Ältere sollten deshalb Freiheiten genießen bei der

- **eigenen Arbeitsweise:** Ältere sollten technisch natürlich up to date sein. Aber sie müssen ihre Notizen nicht ins Smartphone hämmern, sondern dürfen auch noch einen Papierkalender benutzen. Ältere müssen nicht immer in ein modernes Technikkonzept passen.
- **Wahl der Arbeitsmittel:** Können die Mitarbeiter die Arbeitsmittel wählen, sollten die Älteren den ersten Zugriff haben und die Mittel wählen dürfen, die am besten zu ihnen passen.
- **Festlegung der Pausenzeitpunkte:** Ob mehrmals 15 Minuten oder eine Stunde am Stück – der Ältere sollte so Pausen machen dürfen, wie er sich am besten erholen kann.
- **Arbeitszeit:** Flexible Arbeitszeiten kommen nicht nur Eltern entgegen, sondern allen Mitarbeitern, vor allem auch den älteren.

Baustein 3: Nicht gegen-, sondern miteinander

Ältere lassen sich nur in der Dienststelle halten, wenn die Einstellung ihnen gegenüber stimmt. Alt muss mit Jung und Jung muss mit Alt können, beide Seiten müssen sich kooperativ zeigen, und dies muss von oben so implementiert werden. Sonst klappt das nicht mit der Rente mit 70.

Baustein 4: Lebenslanges Lernen muss sein

Wer bis in ein höheres Alter mitarbeiten soll, muss auch das Handwerkszeug hierzu erhalten. Mein Wissen aus dem Jurastudium ist zum Teil auch längst überholt, ohne Fortbildung könnte ich in weiten Teilen nicht mehr arbeiten. Ältere lassen sich nur dann gesund im Job halten, wenn es

- zielgruppenadäquate Weiterbildungsmöglichkeiten und
- persönlichkeitsfördernde Tätigkeiten gibt,
- qualifikatorische Sackgassen vermieden werden und die
- Zusammenarbeit mit Kollegen großgeschrieben wird.

MEIN TIPP

Fachwissen halten

Achten Sie darauf, dass ältere Beschäftigte nicht nur als Zielgruppe von Gesundheitsmaßnahmen betrachtet werden. Sie verfügen über wertvolle Erfahrungen, Fachwissen und soziale Kompetenzen, die eine wichtige Ressource darstellen.

Setzen Sie sich dafür ein, dass Age-Management nicht erst bei gesundheitlichen Problemen beginnt, sondern frühzeitig in die Personalentwicklung integriert wird. Eine altersgerechte Arbeitsgestaltung kommt letztlich allen Beschäftigten in der Dienststelle zugute – denn gesunde Arbeitsbedingungen sind schließlich in jeder Lebensphase wichtig.

SGB IX | Lesezeit 3 Minuten

Vergessen Sie behinderte Beschäftigte nicht

Ein modernes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) hat die Gesundheit aller Beschäftigten im Blick. Dazu gehören selbstverständlich auch Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen. Gerade für diese Beschäftigtengruppe kann ein gut gestaltetes Gesundheitsmanagement einen entscheidenden Beitrag leisten, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, Belastungen zu reduzieren und eine langfristige Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Der Personalrat – ein wichtiger Partner

Sie als Personalrat haben eine zentrale Rolle inne, wenn es darum geht, gesundheitsfördernde und inklusive Arbeitsbedingungen zu unterstützen. Sie können darauf achten, dass die Interessen von Beschäftigten mit Behinderungen und gesundheitlichen Einschränkungen in allen Bereichen des Gesundheitsmanagements berücksichtigt werden.

Besonders wichtig ist die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung, der Dienststellenleitung, der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie dem Betriebsarzt beziehungsweise der Betriebsärztin. Gemeinsam können diese Beteiligten frühzeitig erkennen, wo Handlungsbedarf besteht, und Lösungen entwickeln, bevor gesundheitliche Probleme zu einer dauerhaften Belastung werden.

Gesundheitliche Einschränkungen frühzeitig erkennen

Beschäftigte mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen benötigen häufig keine besonderen Maßnahmen, sondern vor allem eine Arbeitsumgebung, die ihre individuellen Möglichkeiten berücksichtigt. Belastungen können beispielsweise entstehen durch ungeeignete Arbeitsplatzgestaltung, fehlende technische Hilfsmittel, nicht angepasste Arbeitsabläufe, fehlende Flexibilität bei Arbeitszeit oder Organisation. Ein wichtiges Instrument ist die Gefährdungsbeurteilung. Diese sollte nicht nur allgemeine Risiken betrachten, sondern auch besondere Anforderungen einzelner Beschäftigtengruppen berücksichtigen. Achten Sie darauf, dass gesundheitliche Belastungen schon thematisiert werden, bevor Probleme auftreten.

Kleine Veränderungen können viel bewirken

Oft sind es konkrete Anpassungen am Arbeitsplatz, die Beschäftigten mit Handicap die tägliche Arbeit erleichtern:

- ergonomisch angepasste Arbeitsplätze, höhenverstellbare Schreibtische,
- spezielle Eingabegeräte oder technische Unterstützung, Anpassungen der Arbeitsorganisation,
- verbesserte Zugänglichkeit von Räumen und Einrichtungen, flexible Arbeitszeitmodelle oder mobile Arbeitsmöglichkeiten.

Nicht jede Veränderung verursacht hohe Kosten. Häufig reichen bereits kleine Anpassungen, um Belastungen deutlich zu reduzieren und die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Achten Sie als Personalrat deshalb darauf, dass notwendige Hilfen nicht als zusätzliche Belastung betrachtet werden, sondern als Investition in eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit.

Psychische Gesundheit nicht vergessen

Bei Beschäftigten mit Behinderung stehen häufig die sichtbaren Einschränkungen im Mittelpunkt. Die psychische Belastung darf dabei jedoch nicht übersehen werden. Mögliche Belastungsfaktoren können sein: Sorge vor Ausgrenzung, Unsicherheit im Umgang mit der eigenen Einschränkung, zusätzlicher organisatorischer Aufwand, Angst vor Nachteilen im Berufsleben, fehlende Akzeptanz im Team. Ein wertschätzendes Arbeitsumfeld ist deshalb ein wichtiger Bestandteil des Gesundheitsmanagements.

Inklusion durch Zusammenarbeit fördern

Ein erfolgreiches BGM lebt von Beteiligung. Maßnahmen sollten nicht über die Köpfe der Betroffenen hinweg entwickelt werden. Die beste Lösung entsteht durch das direkte Gespräch mit den Beschäftigten selbst.

Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle

Führungskräfte beeinflussen wesentlich, ob behinderte Beschäftigte sich unterstützt fühlen. Deshalb sollte das BGM auch Führungskräfte einbeziehen und sie für folgende Themen sensibilisieren: Umgang mit unterschiedlichen gesundheitlichen Voraussetzungen, barrierefreie Kommunikation, Erkennen von Überlastung, rechtzeitige Unterstützungsmöglichkeiten.

FAZIT

Gesundheitsmanagement ist für alle da

Ein erfolgreiches BGM berücksichtigt die Vielfalt aller Beschäftigten. Setzen Sie als Personalrat sich für barrierefreie Arbeitsbedingungen, frühzeitige Unterstützung und eine Kultur der Wertschätzung ein. Inklusion bedeutet nicht, allen Beschäftigten dieselben Bedingungen zu bieten. Inklusion bedeutet, die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, damit jeder Mensch seine Fähigkeiten einbringen kann.



Ausgestaltung | Lesezeit 3 Minuten

Ihre Dienstvereinbarung zum BGM

Ein wirksames BGM ist unverzichtbar. Die nachfolgende Muster-Dienstvereinbarung dient als Grundlage und Sie können sie an die individuellen Anforderungen Ihrer Dienststelle anpassen.

Muster: Dienstvereinbarung „Gesundheitsförderung“

Präambel

Dienststellenleitung und Personalrat sind sich darüber einig, dass die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden sollen, dass Gefährdungen für Leben und Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und unvermeidbare Belastungen auf ein notwendiges Maß reduziert werden. Gemeinsames Ziel ist, eine nachhaltige Gesundheitsförderung in der Dienststelle zu etablieren.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der … (Name der Dienststelle). Sie regelt die Planung, Umsetzung und Bewertung von Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der betrieblichen Gesundheitsförderung.

§ 2 Grundsätze des Gesundheitsmanagements

Dienststellenleitung und Personalrat verfolgen gemeinsam das Ziel, einen wirksamen und nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutz sicherzustellen. Die Verantwortung für die Organisation des Arbeitsschutzes und die Bereitstellung der erforderlichen Mittel liegt bei der Dienststellenleitung. Sie sorgt für geeignete Strukturen und stellt sicher, dass notwendige Maßnahmen umgesetzt werden.

Bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Arbeitsbedingungen werden insbesondere ergonomische, technische und organisatorische Anforderungen berücksichtigt. Die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen wird regelmäßig überprüft. Erforderliche Anpassungen erfolgen unter Berücksichtigung neuer Erkenntnisse und veränderter Rahmenbedingungen.

§ 3 Beteiligung des Personalrats

Der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung (SBV) werden aktiv in die Gestaltung und Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) einbezogen. Er begleitet die Planung und Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen, bringt die Interessen der Beschäftigten ein und wirkt darauf hin, dass Maßnahmen dauerhaft weiterentwickelt werden. Die gesetzlichen Beteiligungs-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Personalrats bleiben durch diese Dienstvereinbarung unberührt.

§ 4 Beteiligung der Beschäftigten

Eine erfolgreiche Gesundheitsförderung setzt die aktive Beteiligung aller Beschäftigten voraus. Die Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung, Personalrat und Beschäftigten ist entscheidend, um geeignete Schutz- und Gesundheitsmaßnahmen entwickeln zu können, die Akzeptanz und Wirksamkeit der Maßnahmen sicherzustellen und Verbesserungspotenziale frühzeitig zu erkennen.

Alle Beschäftigten sind eingeladen, sich aktiv an gesundheitsfördernden Angeboten zu beteiligen und Hinweise auf gesundheitliche Belastungen oder Gefährdungen mitzuteilen. Die Verpflichtung der Beschäftigten, erkannte Gefahren unverzüglich zu melden, ergibt sich insbesondere aus § 16 Arbeitsschutzgesetz.

§ 5 Organisation des Arbeitsschutzes

Dienststellenleitung und Personalrat arbeiten bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eng zusammen. Zur Koordination und Weiterentwicklung der Arbeitsschutzmaßnahmen wird ein Arbeitsschutzausschuss eingerichtet. Dieser setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen: 2 Vertretungen der Dienststellenleitung, 2 Vertretungen des Personalrats, der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Weitere Fachpersonen können bei Bedarf beratend hinzugezogen werden. Ergänzende Regelungen zum Arbeitsschutz können in einer gesonderten Vereinbarung getroffen werden.

§ 6 Arbeitskreis Gesundheit

Zur Unterstützung des BGM wird ein Arbeitskreis Gesundheit eingerichtet. Dieser entwickelt Vorschläge für gesundheitsfördernde Maßnahmen, begleitet deren Umsetzung und unterstützt Dienststellenleitung und Personalrat bei der Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements. Zu seinen Aufgaben gehören vor allem:

- Analyse gesundheitlicher Belastungen, Entwicklung geeigneter Maßnahmen
- Planung und Koordination von Gesundheitsangeboten, Bewertung der Wirksamkeit durchgeführter Maßnahmen

Der Arbeitskreis bildet die Grundlage für eine langfristige und partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten. Der Arbeitskreis tritt mindestens einmal pro Quartal zusammen. Mitglieder sind insbesondere:

- eine Vertretung des Personalrats und der Dienststellenleitung
- eine Vertretung der JAV und der SBV
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt

Alle Mitglieder des Arbeitskreises sowie hinzugezogene Sachverständige sind verpflichtet, über personenbezogene Daten und vertrauliche Informationen, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit bekannt werden, Verschwiegenheit zu wahren. Die notwendigen Kosten für die Tätigkeit des Arbeitskreises trägt die Dienststelle.

§ 7 Gesundheitsfördernde Angebote

Zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten können in Zusammenarbeit mit geeigneten Partnern, beispielsweise Krankenkassen, verschiedene Gesundheitsangebote entwickelt und durchgeführt werden. Die Teilnahme an diesen Angeboten erfolgt freiwillig. Beschäftigten entstehen durch eine Nichtteilnahme keine Nachteile. Die Dienststelle übernimmt die Kosten für vereinbarte Maßnahmen. Die Angebote sollen so gestaltet werden, dass möglichst viele Beschäftigte die Möglichkeit zur Teilnahme erhalten.

Ort, Datum _____ Unterschriften _____

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Klimawandel | Lesezeit 3 Minuten

Sorgen Sie vor: Hitzeschutz am Arbeitsplatz

Heiße Sommer sind längst keine Ausnahme mehr. Rekordtemperaturen, lang anhaltende Hitzeperioden und Tropennächte prägen zunehmend den Arbeitsalltag – auch im öffentlichen Dienst. Was früher für wenige unangenehme Tage im Jahr galt, entwickelt sich zu einer dauerhaften Herausforderung für Beschäftigte und Dienststellen. Damit rückt ein Thema in den Fokus, das Sie als Personalrat aktiv begleiten sollten: ein wirksames Hitzeschutzkonzept.

Hitze ist weit mehr als ein Komfortproblem

Hohe Temperaturen können die Leistungsfähigkeit deutlich beeinträchtigen, die Fehlerquote erhöhen und gesundheitliche Beschwerden verursachen. Besonders gefährdet sind ältere Beschäftigte, Menschen mit Vorerkrankungen, Schwangere sowie Mitarbeitende, die körperlich belastende Tätigkeiten ausüben oder in Gebäuden ohne ausreichenden Sonnenschutz arbeiten.

Dienststellen sind verpflichtet, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass Gefährdungen für die Gesundheit möglichst vermieden werden. Dazu gehört auch der Schutz vor klimatischen Belastungen. Die Arbeitsstättenregel ASR A3.5 „Raumtemperatur" gibt hierfür wichtige Orientierung. Sie sieht unter anderem vor, dass bereits ab einer Raumtemperatur von 26 °C Maßnahmen geprüft werden sollen. Steigt die Temperatur über 30 °C, sind geeignete Schutzmaßnahmen erforderlich.

Ab 35 °C ist ein Arbeitsraum ohne zusätzliche Schutzmaßnahmen grundsätzlich nicht mehr als Arbeitsraum geeignet.

Sie als Personalrat sind gefordert

Für Sie als Personalrat ergeben sich daraus vielfältige Handlungsfelder. Sie haben die Aufgabe, auf die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu achten, und können darauf hinwirken, dass ein systematisches Hitzeschutzkonzept entwickelt wird. Dabei sollten Sie nicht erst reagieren, wenn Beschäftigte über unerträgliche Temperaturen klagen. Erfolgreicher Hitzeschutz beginnt bereits in der Planung. Ein Hitzeschutzkonzept umfasst organisatorische, technische und personenbezogene Maßnahmen. Zu den technischen Lösungen gehören beispielsweise außenliegende Verschattungen, Sonnenschutzfolien, funktionierende Lüftungssysteme oder die Nachrüstung von Klimaanlagen, soweit diese sinnvoll und energieeffizient eingesetzt werden können.

Ventilatoren können kurzfristig Erleichterung schaffen, ersetzen jedoch keine nachhaltigen Maßnahmen zur Raumkühlung. Ebenso wichtig sind organisatorische Regelungen. Arbeitszeiten können – soweit dienstlich möglich – in die kühleren Morgenstunden verlegt werden. Flexible Arbeitszeitmodelle oder mobiles Arbeiten bieten zusätzliche Möglichkeiten, Belastungen zu reduzieren. Besprechungen mit vielen Teilnehmenden sollten möglichst nicht in den heißesten Stunden stattfinden. Auch regelmäßige Lüftungszeiten am frühen Morgen sowie das konsequente Schließen von Fenstern und Sonnenschutz während der Mittagshitze tragen zur Verbesserung des Raumklimas bei.

Nicht unterschätzt werden dürfen personenbezogene Maßnahmen. Ausreichend Trinkwasser sollte selbstverständlich kostenlos zur Verfügung stehen. Kurze Erholungspausen, Informationen zum richtigen Verhalten bei Hitze und Hinweise auf gesundheitliche Warnzeichen unterstützen die Beschäftigten zusätzlich. Führungskräfte sollten sensibilisiert werden, Belastungen frühzeitig zu erkennen und individuelle Lösungen zu ermöglichen.

Außenarbeiten besonders berücksichtigen

Besondere Aufmerksamkeit verdienen Beschäftigte, die im Freien arbeiten. Mitarbeitende der Bauhöfe, Grünflächenämter, Straßenmeistereien oder des kommunalen Ordnungsdienstes sind der Sonneneinstrahlung unmittelbar ausgesetzt. Hier gehören Sonnenschutz, geeignete Kleidung, Kopfbedeckungen, ausreichende Trinkmöglichkeiten sowie angepasste Arbeitszeiten zu den grundlegenden Schutzmaßnahmen. Körperlich schwere Arbeiten sollten möglichst in die frühen Morgenstunden verlegt werden.

Integration in Gefährdungsbeurteilung

Ein wirksames Hitzeschutzkonzept ist jedoch mehr als eine Sammlung einzelner Maßnahmen. Es sollte Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung sein und regelmäßig überprüft sowie an neue klimatische Entwicklungen angepasst werden. Beschäftigte kennen die Probleme ihrer Arbeitsplätze oft am besten. Deshalb ist ihre Beteiligung ein entscheidender Erfolgsfaktor. Personalräte können diese Erfahrungen aufnehmen und konstruktiv in Gespräche mit der Dienststellenleitung einbringen.

Denken Sie umfassend

Hitzeschutz sollte nicht isoliert betrachtet werden, sondern als Baustein einer gesundheitsfördernden Arbeitsorganisation. Themen wie ergonomische Arbeitsplätze, psychische Gesundheit, gute Arbeitszeitgestaltung und Klimaanpassung greifen zunehmend ineinander. Eine moderne Verwaltung wird diese Herausforderungen nur bewältigen, wenn Gesundheitsschutz strategisch gedacht wird. Die vergangenen Sommer haben deutlich gezeigt, dass extreme Hitze keine vorübergehende Erscheinung ist. Die Auswirkungen des Klimawandels machen auch vor Behörden und öffentlichen Einrichtungen nicht halt. Deshalb ist jetzt der richtige Zeitpunkt, vorbeugend zu handeln. Sie als Personalrat können dabei wichtige Impulse setzen, auf die Umsetzung gesetzlicher Anforderungen achten und gemeinsam mit der Dienststelle praktikable Lösungen entwickeln.

FAZIT

Hitzeschutz ist unverzichtbar

Ein gutes Hitzeschutzkonzept schützt die Gesundheit der Beschäftigten und verbessert die Arbeitsbedingungen. Es trägt dazu bei, die Leistungsfähigkeit der Verwaltung selbst unter schwierigen klimatischen Bedingungen zu erhalten. Gesundheitsschutz und Klimaanpassung gehören deshalb heute untrennbar zusammen.

Gen Z | Lesezeit 1 Minute

Betriebliches Gesundheitsmanagement im Wandel – die Generation Z im Fokus

Die Arbeitswelt verändert sich, und mit ihr auch die Erwartungen der Beschäftigten. Besonders die Generation Z, also die nach 1995 geborenen jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bringt neue Vorstellungen und Bedürfnisse in die Arbeitswelt ein. Für ein modernes BGM bedeutet dies, neue Wege zu gehen und Gesundheit ganzheitlich zu betrachten.



Beschäftigte dieser Generation legen häufig großen Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance, flexible Arbeitsmöglichkeiten und Wertschätzung. Gesundheit wird nicht nur mit körperlicher Fitness verbunden, sondern auch mit psychischem Wohlbefinden, einer positiven Arbeitsatmosphäre. Ein zeitgemäßes BGM muss das berücksichtigen und passende Angebote schaffen.

Sie übernehmen hier eine wichtige Funktion. Sie vertreten die Interessen der Beschäftigten und tragen dazu bei, dass Maßnahmen des Gesundheitsmanagements an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ausgerichtet werden. Durch den Austausch zwischen Personalrat, Führungskräften und Beschäftigten können moderne Konzepte entstehen, die sowohl die Gesundheit fördern als auch die Zufriedenheit am Arbeitsplatz steigern. Gerade im Hinblick auf die Generation Z bietet BGM die Chance, den Arbeitsplatz attraktiver und zukunftsfähiger zu gestalten. Angebote wie mentale Gesundheitsförderung, digitale Gesundheitsangebote oder eine stärkere Beteiligung der Mitarbeitenden können beitragen, langfristig Motivation und Bindung an die Dienststelle zu stärken.

Ein modernes BGM ist ein wichtiger Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalpolitik. Wenn Ihre Dienststelle alle Beschäftigten aktiv einbindet und ihre Bedürfnisse ernst nimmt, entsteht eine Arbeitskultur, in der Gesundheit, Zusammenarbeit und gegenseitige Wertschätzung im Mittelpunkt stehen.

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!