

Betriebliches Gesundheitsmanagement im Fokus des Betriebsrats

Gesundheit hat einen neuen Stellenwert - auch in der Arbeitswelt!

„Gesund bleiben“ steht im Fokus – und zwar nicht nur im privaten Bereich, sondern vor allem auch im beruflichen Alltag. Denn am Arbeitsplatz verbringen wir schließlich besonders viel Zeit. Als Betriebsrat können Sie einiges dazu beitragen, dass Ihre Kollegen ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld vorfinden – von der Umsetzung der Arbeitsschutzstandards und der Gefährdungsbeurteilung bis hin zu betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen. Doch das Thema betriebliche Gesundheit beinhaltet mehr als nur Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitssicherheit. Erfahren Sie hier, auf was es beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement ankommt und welche wichtige Rolle Sie als Betriebsrat spielen können.



Kathrin Wiemann | ifb
ifb-Bildungsreferentin

Stand: 26.1.2024

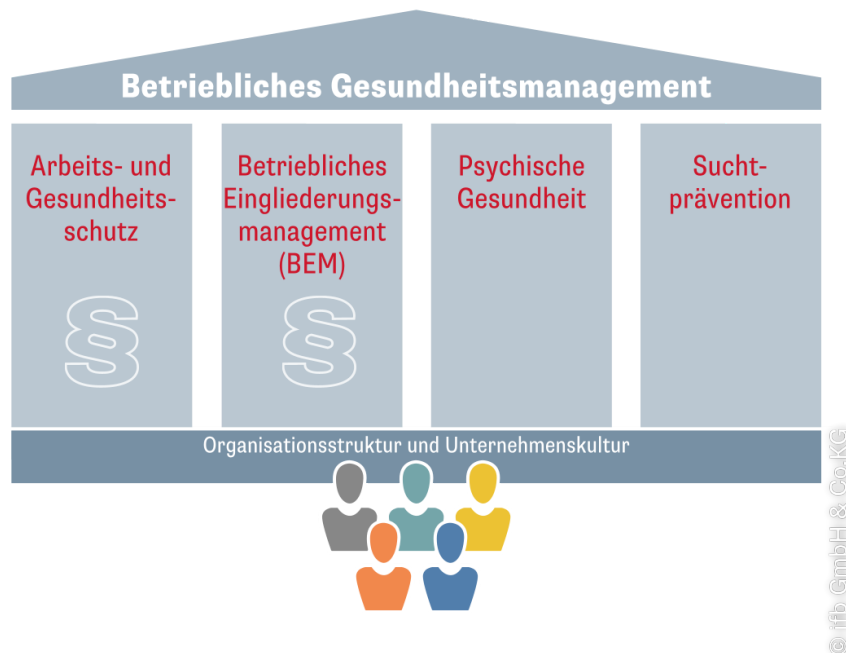
Lesezeit: 04:15 min



Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)

Wie schön wäre es, jeden Tag gerne zur Arbeit zu kommen. Motiviert, leistungsbereit und gewillt, Höchstleistungen zu erbringen. Aufgehoben in einem Team, in dem das Miteinander lebt, und verantwortlich für Aufgaben, die wirklich Spaß machen. Das Ganze begleitet von einer Führungskraft, die wirklich jeden gleichermaßen versteht, fördert und fordert und bei der man sich einfach nur anlehnen will. Und das Umfeld: hell, leise und ergonomisch – plus die tollste Kantine ...?

Jetzt fragen Sie sich bestimmt, wo es das gibt bzw. was Sie als Betriebsrat oder Interessenvertreter leisten können, um da hinzukommen? Hier bekommen Sie Tipps und Infos, wie Sie Schritt für Schritt mit dem Unternehmen in Richtung gesunde Organisation kommen.



Betriebliche Gesundheit: Warum es sich lohnt, hier als Betriebsrat aktiv zu werden

Im Betrieblichen Gesundheitsmanagement finden die wichtigen Investitionen in die Gesundheit, das Miteinander und das Wohlergehen der Beschäftigten statt. Es beinhaltet zum einen alle Einzelmaßnahmen, welche die Gesundheit der Beschäftigten fördern sollen. Zum anderen bezieht es aber auch die Personalabteilung, den Arbeitsschutz, Betriebsarzt und weitere Akteure mit ein. Es ist ein Aufgabenbereich, der als eine Art Kür verstanden werden kann, das aber keinesfalls ist. Als Betriebsrat können Sie sich hier positionieren. Und das macht Spaß, denn Gesundheitsmanagement ist bunt und vielseitig.

Sowohl Einzelaktionen als auch die strategische Ausrichtung lassen viel Freiräume für Kreativität und Ansprache. Hier können Sie als Interessenvertreter Vorbild sein und das Thema Gesundheit begleiten und endlich voranbringen.

Werden Sie zum Gestalter und Ansprechpartner im Betrieb rund um die Themen Arbeitsschutz, Stressprävention und psychische Gesundheit und setzen Sie sich als Betriebsratsgremium für das Wohlbefinden der Kollegen ein.

Arbeitskreis Gesundheit

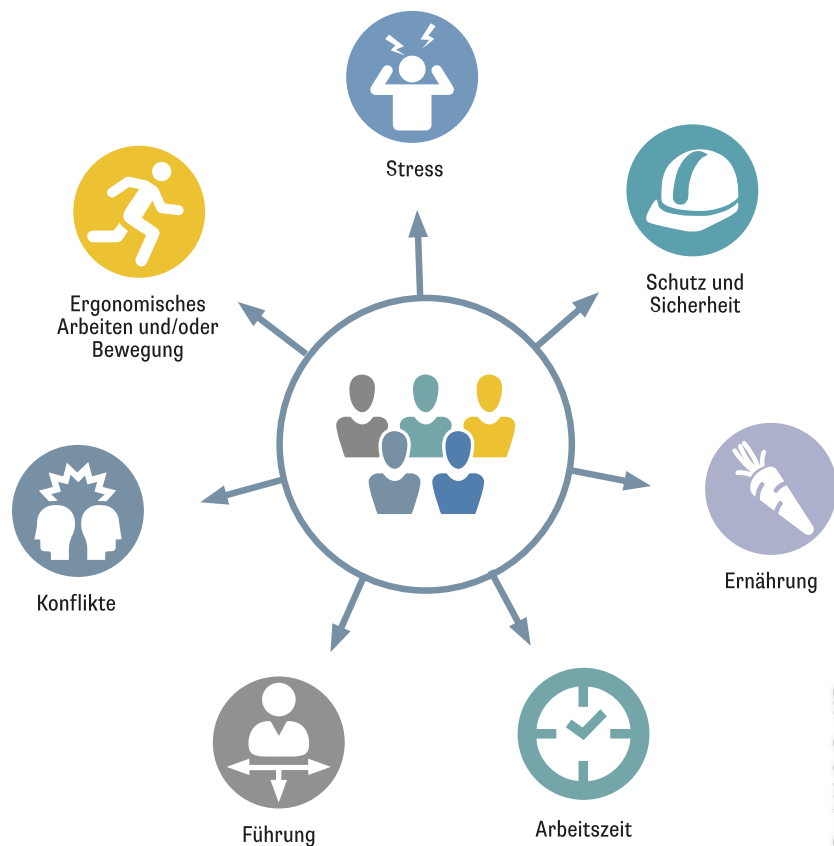
Betriebliche Gesundheit ist ein Gemeinschaftsprojekt und braucht betriebliche Akteure sowie funktionierende Strukturen. Oft wird dazu ein Arbeitskreis Gesundheit gebildet. Hier werden alle wesentlichen Aktivitäten zum Gesundheitsmanagement koordiniert. Der Arbeitskreis ist ein Steuerungs- und Entscheidungsgremium. Hier sollen die Unternehmensleitung, die Personalabteilung, der Betriebsrat, der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit vertreten sein. Wenn vorhanden, ist es sinnvoll, die

betriebliche Sozial- und Suchtberatung sowie die Ansprechpartner für die Kantine mit einzubeziehen. Es lohnt sich, einen Moderator und einen Protokollführer zu benennen.



Wichtig: Der Arbeitskreis sollte zunächst ein gemeinsames Gesundheitsverständnis entwickeln, z. B. durch einen Kickoff oder Workshop, um sich einig über Auftrag und Ziele zu werden. Als Betriebsrat können Sie diesen Arbeitskreis als Projektleitungsausschuss nutzen, um den Gesundheitsschutz langfristig im Interesse der Beschäftigten voranzubringen.

Arbeitskreis Gesundheit



© ifb GmbH & Co.KG

Ziele im Betrieblichen Gesundheitsmanagement: Wohin wollen Sie als Betriebsrat?

Haben Sie als Betriebsratsgremium ein bestimmtes Ziel zum Thema BGM? Wie ist Ihr „Ist-Zustand“ und was wollen Sie zum Wohle Ihrer Kollegen im Betrieb erreichen?

Die Beteiligten müssen wissen, welchen Zweck die Projekte/Aktionen/Initiativen zum Thema Betriebliche Gesundheit verfolgen. Machen Sie eine Liste, auf der Sie als Betriebsrat den Nutzen für das Unternehmen

klar herausstellen, und setzen Sie Prioritäten je nach Status Quo. Sie können dabei sowohl harte als auch weiche Kriterien ins Auge fassen.

Harte Kriterien	Weiche Kriterien
Fehlzeiten reduzieren	Mitarbeiter-Zufriedenheit
Berufserkrankungen vorbeugen	Wohlbefinden
Unfälle reduzieren	Identifikation/Verbundenheit mit dem Unternehmen stärken
Kündigungen reduzieren	Motivation
Frühberentung vermeiden	Atmosphäre verbessern
Langzeiterkrankungen senken	Kollegialität fördern
Produktivität erhöhen	Vertrauensverhältnis
Qualität steigern	Gesellschaftliche Verantwortung übernehmen

© ifb GmbH & Co.KG

Während weiche Kriterien schwer messbar sind, sind harte Kriterien leicht zu analysieren: Unfälle, Fehlzeiten, Fluktuation, Fälle von Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) und Produktivitätseinbußen kosten Geld – und sorgen für Einsparungen, sobald es hier Verbesserungen gibt. Die Zielsetzung sollte sich an Bedarf, Branche, Unternehmensgröße und Mitarbeiterstruktur ausrichten. So kann es beispielsweise ein Ziel sein, demografischen Veränderungen vorzubeugen. Der Arbeitgeber kann zusätzlich ein Interesse daran haben, seine Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, um Fluktuation und Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Fehlzeiten und Kosten

Gerade wenn es um Fehlzeiten und Kosten geht, haben Sie das Recht, diese Informationen vom Arbeitgeber einzufordern. Denn ohne ausreichende und rechtzeitige Informationen können Sie als Betriebsrat nicht aktiv werden. Ihr Informationsrecht umfasst z. B. monatliche Statistiken über die Krankenstände, Unfallstatistiken oder Fälle von Betrieblichem Eingliederungsmanagement. Diese Informationen können Sie jederzeit anfragen.

Prävention branchen- und betriebsabhängig fördern und Belastungen minimieren

Ein kleines Start-up mit jungen gesundheitsbewussten Mitarbeitern und einer flexiblen Tageseinteilung hat andere Herausforderungen als ein produzierender Schichtbetrieb. Achten Sie als Betriebsrat darauf, dass die Maßnahmen zum Unternehmen und der Belegschaft, insbesondere zu deren Bedürfnissen, passen. Ein Sportkurs nach einer Achtstundenschicht im produzierenden Gewerbe wird womöglich weniger Anklang finden als eine „On the job-Schulung“ zum ergonomischen Heben und Tragen. Umfragen können Ihnen helfen, die Bedürfnisse der Kollegen richtig einzuschätzen.

Gute Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation schaffen Gesundheit und Motivation

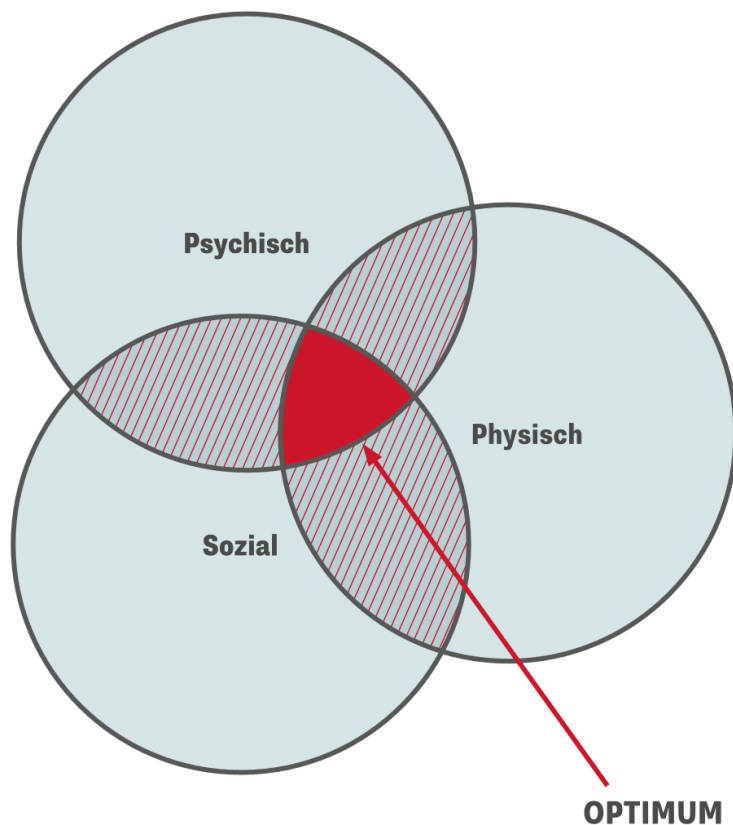
Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist eine Ihrer zentralen Aufgaben. Hier haben Sie durch Ihre Informations-, Initiativ- und Mitbestimmungsrechte einen großen Handlungsspielraum. Ziel, so schreibt es das Arbeitsschutzgesetz, ist es, den Gesundheitsschutz und eine menschengerecht gestaltete Arbeit sicherzustellen.

Themenvielfalt im Betrieblichen Gesundheitsmanagement: Einmal Gesundheit bitte, gerne gemischt!

Die World Health Organisation (WHO) definiert Gesundheit als einen Zustand vollständigen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens – und nicht nur als Freisein von Krankheit oder Gebrechen. Was bedeutet das?

Gesundheit ist ein Zusammenspiel aus körperlichen, seelischen und sozialen Anteilen und genau das macht das Handlungsfeld so vielseitig.

Ressourcen stärken:



© ifb GmbH & Co.KG

Betrachten Sie die Grafik des Ressourcenmodells oben. In Bezug auf die **körperlichen bzw. physischen Komponenten** können Sie z. B. bei der Ernährung, Bewegung, Ergonomie oder Arbeitsplatzgestaltung ansetzen.

Bei **seelischen bzw. psychischen Anteilen** der Gesundheit geht es um Druck, Stress, Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation, Über- oder Unterforderung und vieles mehr.

Soziale Gesundheit ergibt sich aus dem Miteinander im Betrieb, der Kultur und Führung.

Und ganz eindeutig gibt es Schnittstellen! Sehen Sie das Optimum in der Mitte der drei Kreise? Hier stimmt dann einfach alles, da sind wir bei unserem Wunschbild eines Betriebs.

Akteure im BGM: Gemeinsam geht's besser

Interne Beteiligte	Externe Beteiligte
Betriebsarzt	Krankenkassen
FASI/SIB	Rentenversicherung Verbesserung des Betriebsklimas
Führungskräfte	BG/Unfallversicherungen
Betriebsrat	Integrationsamt/-Fachdienst
Mitarbeiter	EAPs (employee assistance program)
Berater (Betriebliche Sucht-/Sozialberatung; Psychologen)	Regionale Netzwerke aufbauen (Kliniken, Ambulanzen,
Betrieblicher Gesundheitsmanager	Fallmanager BEM
Fallmanager BEM	Sport/Reha Dienstleister
HR, Kantine, Einkauf	Berater

© ifb GmbH & Co.KG

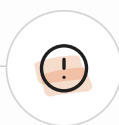
Viele Schnittstellen gibt es auch bei den Akteuren und Zuständigkeiten. Im BGM gibt es keine Einzelkämpfer, hier wird Zusammenarbeit betrieben, um etwas zu bewirken. Und: Hier darf auch über den Tellerrand geschaut und zu anderen Betrieben geschickt werden, denn in diesem Bereich können Sie sich gut vernetzen und von anderen lernen.

Sorgen Sie als Betriebsrat für frische Impulse und nachhaltige Ergebnisse

Neben langfristigen und strategisch ausgerichteten Projekten zum Thema Gesundheit, haben auch Einzelaktionen eine Daseinsberechtigung. Denn hier entsteht auch etwas Wertvolles:

Initiative, Motivation und Wir-Gefühl!

So löst der Betriebssport vielleicht nicht das Problem mit den Fehlzeiten, trägt aber dazu bei, dass Mitarbeiter sich wieder mehr mit dem Betrieb verbunden fühlen.



Wichtig!

Wenn Sie als Betriebsrat das Ziel verfolgen, sich aktiv der Betrieblichen Gesundheit zu widmen, dann brauchen Sie Durchhaltevermögen. Setzen Sie sich langfristig für das Thema ein, denn insbesondere die weichen Kriterien erfordern Ausdauer, haben dafür aber auch mehr Nachhaltigkeit. Hat man bei den Kollegen einmal die Zufriedenheit, das Wohlbefinden und die Verbundenheit mit dem Unternehmen gestärkt, ergeben sich viele weitere Aufgaben für Sie – und diese reichen sicherlich für eine weitere Amtsperiode.

Videos zum Thema

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025