



Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Kathi Petersen SPD**
vom 25.08.2014

Gefährdungsbeurteilung und betriebliche Gesundheitsfürsorge für Arbeitnehmer im Freistaat Bayern

Die Anzahl der Menschen, die aufgrund hoher beruflicher Belastungen an psychischen und/ oder physischen Erkrankungen leiden, nimmt immer mehr zu. Laut aktuellen Medienberichten (z. B. SPIEGEL Nr. 33, 11. August 2014) ruhen bundesweit im Jahr 2012 rund 61,5 Mio. Krankheitstage auf psychischen Belastungen. 2001 waren es nur halb so viele. Den Grund dafür sieht die Bundesregierung in der „zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt und im steigenden Wettbewerbsdruck durch die Globalisierung“.

Eine aktuelle Studie der Freiburger Uniklinik für Psychiatrie und Psychotherapie sowie der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde belegt, dass die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich mit elf anderen EU-Staaten bezüglich des Arbeitsschutzes weit zurückliegt. Zwar wurde mit dem 1996 erlassenen „Arbeitsschutzgesetz“ eine Gefährdungsbeurteilung eingeführt, genaue gesetzliche Vorgaben gibt es für diese jedoch nicht. Erst im Jahr 2013 wurde das „Arbeitsschutzgesetz“ auch um den Aspekt der psychischen Gesundheit von Arbeitnehmern ergänzt. Das Problem von psychischen Erkrankungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nimmt auch im Freistaat Bayern immer stärker zu.

Ich frage die Staatsregierung:

1. Welche gesetzlichen Vorgaben gibt es neben den oben genannten?
 - a) Wer kontrolliert deren Umsetzung?
2. Wie sieht die konkrete Umsetzung dieser Vorgaben in die Praxis aus?
 - a) Wer kontrolliert sie?
3. Werden psychische Belastungen bei der Gefährdungsanalyse berücksichtigt?
4. Existiert ein standardisiertes Verfahren zum Ablauf der Betrieblichen Eingliederungsmaßnahmen (BEM)?
 - a) Wie wird gewährleistet, dass dieses umgesetzt wird?
5. Welche Maßnahmen werden ergriffen, um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation, eine aktivere Beteiligung der Beschäftigten und eine Stärkung der persönlichen Kompetenzen („Anerkennungskultur“) zu erreichen?
6. Wie viele Fälle von fehlenden oder mangelhaften Gefährdungsbeurteilungen bzw. Beschwerden von Mitar-

beitern des öffentlichen Dienstes über unzureichenden Arbeitsschutz sind der Staatsregierung bekannt?

- a) Werden psychische Belastungen bei Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt?
 - b) Welchen Inhalts waren diese Beschwerden?
7. Gab es auch Beschwerden von Mitarbeitern der Staatskanzlei oder anderen Staatsministerien über unzulängliche Arbeitsschutzmaßnahmen?
 - a) Falls dem so sein sollte, wie viele Fälle waren dies?
 - b) Wogegen richteten sich die Beschwerden?
 8. Welche Maßnahmen plant die Staatsregierung zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes in den Einrichtungen des Freistaats?

Antwort

des Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration
vom 14.10.2014

die Schriftliche Anfrage der Frau Abgeordneten Kathi Petersen wird im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat wie folgt beantwortet:

1. Welche gesetzlichen Vorgaben gibt es neben den oben genannten?

Über das Arbeitsschutzgesetz hinaus werden in einer Reihe von Verordnungen Anforderungen an den Arbeitgeber gestellt, psychische Fehlbelastungen und -beanspruchungen zu vermeiden bzw. zu minimieren.

Von den Rechtsverordnungen zur Durchführung des Arbeitsschutzgesetzes enthält die **Bildschirmarbeitsverordnung** explizit den Terminus „psychische Belastungen“ als Kriterium bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeber hat danach „bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (...) die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen“ (§ 3 BildscharbV).

Auch das **Arbeitszeitgesetz** mit seinen Regelungen zur werktäglichen Arbeitszeit, zu Ruhe- und Erholungszeiten, zur Nacht- und Schichtarbeit usw. benennt Anforderungen, die (auch) psychischen Fehlbelastungen und Erkrankungen vorbeugen sollen.

Daneben wirken Verordnungen wie die Lastenhandhabungsverordnung, die Arbeitsmittelbenutzungsverordnung, die PSA-Benutzungsverordnung (PSA = Persönliche Schutzausrüstung) und die Arbeitsstättenverordnung mit ihren Regelungen etwa zur Arbeitsplatzgestaltung und den Arbeitsumgebungsbedingungen (Lärm, Klima, Beleuchtung, Ergonomie etc.) mittelbar auf die Reduzierung psychischer Fehlbelastungen hin. Mit dem Fokus auf Hersteller und Importeure fordert die Maschinenverordnung in Verbindung mit Anhang I der Maschinenrichtlinie in einem ihrer Grundsätze für die Integration der Sicherheit bei Entwicklung und Bau von Maschinen, Stress und psychische Belastungen bereits bei der sicherheitstechnischen und ergonomischen Gestaltung einer Maschine zu berücksichtigen. Demnach sollen „bei bestimmungsgemäßer Verwendung (...) Belästigung, Ermüdung und psychische Belastung (Stress) des Bedienungspersonals unter Berücksichtigung der ergonomischen Prinzipien auf das mögliche Mindestmaß reduziert werden“.

a) Wer kontrolliert deren Umsetzung?

Die Umsetzung der Gesetze und Verordnungen kontrollieren die staatlichen Arbeitsschutzbehörden.

2. Wie sieht die konkrete Umsetzung dieser Vorgaben in die Praxis aus?

Die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben im Arbeitsschutz liegt in der Verantwortlichkeit der Arbeitgeber.

a) Wer kontrolliert sie?

Die Beratung zu und die Überwachung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz erfolgt durch die staatlichen Arbeitsschutzbehörden.

Die betriebliche Umsetzung der Arbeitsschutzvorgaben kann auf Bundesebene dem Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2012“ entnommen werden, den die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) erstellt hat. Der Bericht bietet einen Überblick über wichtige Felder des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Deutschland. Zahlen zu Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, Verrentungen, Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsbedingungen finden sich hier ebenso wie Informationen zu den Aktivitäten der wichtigsten Arbeitsschutzakteure.

Auf bayerischer Ebene gibt der Jahresbericht der bayerischen Gewerbeaufsicht einen Überblick über Aktivitäten und Projekte der Gewerbeaufsichtsämter.

Was die psychischen Belastungen betrifft, hat die bayerische Gewerbeaufsicht in den vergangenen 10 Jahren in verschiedenen Branchen sogenannte Schwerpunktktionen durchgeführt mit dem Ziel, die Unternehmen zur Durchführung einer adäquaten psychischen Gefährdungsbeurteilung anzuhalten. Dabei wurden Wirtschaftszweige und Tätigkeitsfelder mit einem vergleichsweise hohen psychischen Belastungsgrad der Beschäftigten ausgewählt. Bei folgenden Zielgruppen wurden Schwerpunktktionen durchgeführt:

- Busfahrer im öffentlichen Personennahverkehr (2004),
- Altenpflegekräfte in der stationären Altenpflege (2005),
- Rettungsdienst-Beschäftigte (2006/2007),
- Beschäftigte in vorschulischen Einrichtungen (2008/2009),
- Beschäftigte in Hotels und Gaststätten (2012).

Vorgehen und Ergebnisse der Schwerpunktktionen sind auf der Homepage des StMAS abzurufen (<http://www.stmas.bayern.de/arbeitsschutz/arbeitsmedizin/psychologie.php>).

Aktuell ist die bayerische Gewerbeaufsicht mit einem umfangreichen, branchenübergreifenden Projekt zur Umsetzung psychischer Gefährdungsbeurteilungen in den Unternehmen befasst. Im Rahmen der Praxisphase „Beratung zu und Überprüfung von psychischen Belastungen“, die bereits seit Juli 2013 läuft, führen die Aufsichtsbeamten in Bayern Betriebsbesichtigungen durch mit dem Ziel, die betrieblichen Bemühungen zur Erstellung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen und einzufordern. Ab April 2015 wird sich die bayerische Gewerbeaufsicht an dem zu diesem Zeitpunkt startenden Arbeitsprogramm der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ mit weiteren gezielten Betriebsbesichtigungen beteiligen.

3. Werden psychische Belastungen bei der Gefährdungsanalyse berücksichtigt?

Nach wie vor werden psychische Belastungen am Arbeitsplatz noch von zu wenigen Betrieben adäquat ermittelt und Maßnahmen zur Prävention psychischer Fehlbelastungen abgeleitet. (vgl. Fachbuch der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung: Erfahrungen und Empfehlungen“, Oktober 2013).

Dies bestätigen auch die Ergebnisse der in Bayern aktuell durchgeführten Schwerpunktktion (siehe Antwort zu Frage 2 a).

4. Existiert ein standardisiertes Verfahren zum Ablauf der Betrieblichen Eingliederungsmaßnahmen (BEM)?

Das Kapitel 3 des SGB IX mit der Überschrift: „sonstige Pflichten der Arbeitgeber; Rechte der schwerbehinderten Menschen“ beschäftigt sich in § 84 („Prävention“) mit Maßnahmen zur dauerhaften Erhaltung des Arbeitsverhältnisses.

Konkret ist nach § 84 (2) SGB IX ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) immer dann durchzuführen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Die zuständigen Interessenvertretungen... „wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm.....obliegenden Verpflichtungen erfüllt“. Es empfiehlt sich in diesem Zusammenhang z. B. eine Betriebsvereinbarung zum BEM abzuschließen.

Ein standardisiertes Verfahren zum Ablauf des BEM ist nicht bekannt.

Es stehen jedoch mittlerweile eine ganze Reihe von Handlungsempfehlungen und Leitfäden verschiedener Institutionen und Träger zum Thema BEM zur Verfügung. Zum Beispiel hat die Deutsche Rentenversicherung Bund im Jahr 2010 Handlungsempfehlungen in Form eines unverbindlichen Wegweisers herausgebracht.

Bereits im April 2007 hat das für Fragen des öffentlichen Dienstrechts federführende Bayerische Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat den Ressorts und seinem nachgeordneten Geschäftsbereich als praktische Hilfestellung für die Umsetzung einen **Leitfaden** zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) bekannt gegeben. Zugleich wurde eine zentrale Behörden-

netzseite unter www.stmf.bybn.de Rubrik Personal – Betriebliches Eingliederungsmanagement eingerichtet. Der Leitfaden wurde letztmalig im Januar 2011 überarbeitet. Neben dem Leitfaden wurde für den Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat zudem ein Informationsfaltblatt zur besseren Information der Beschäftigten entwickelt.

Insgesamt gilt bei der Umsetzung des BEM das Ressortprinzip. Manche Ressorts wie z.B. das Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr, das Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration sowie das Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst – Bereich Kultus – haben über den Leitfaden des Staatsministeriums der Finanzen hinaus in ihren Geschäftsbereichen eigene Leitfäden entwickelt.

Im Bereich des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration setzen u. a. das Ministerium selbst sowie das Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) das BEM einheitlich auf Basis behördenweit gültiger Eckpunkte und Leitfäden zum BEM um, die in Abstimmung mit den Personal- und Schwerbehindertenvertretungen erarbeitet wurden.

Gewähr für eine einheitliche und stringente Umsetzung des BEM entsprechend dem Leitfaden bieten insbesondere die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen sowie regelmäßige Informationen über dieses Thema. Die in den Dienststellen gebildeten Integrationsteams wurden deshalb eingehend geschult. Auch für alle Führungskräfte fanden Schulungen zum BEM statt. Die Leitfäden zum BEM sowie weiterführende Informationen wurden mit deren Inkrafttreten jeweils behördenweit bekannt gemacht und stehen im Intranet allen Beschäftigten dauerhaft zur Verfügung.

Die bei Durchführung des BEM grundsätzlich vorgesehene Zusammensetzung der Integrationsteams (Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung, Personalvertretung, Vorgesetzte, Gleichstellungsbeauftragte, Personalverwaltung und Betriebsärztlicher Dienst), die auf Wunsch der wiederinzugliedernden Person verändert werden kann, gewährleistet überdies eine Beteiligung aller wichtigen Akteure von Beginn an. Die Namen der BEM-Ansprechpartner sind ebenfalls vor Ort im Intranet der Behörde ersichtlich.

In der Privatwirtschaft wird BEM vor allem von den großen und mittelgroßen Unternehmen thematisiert.

Nach Erkenntnissen der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern (IHK) und der Handwerkskammer für München und Oberbayern (HWK) bemühen sich Klein- und Kleinstbetriebe (in einem durchschnittlichen Handwerksbetrieb der HWK sind vier Personen tätig) schon aus unternehmerischer Verantwortung heraus um Entlastung und Erleichterungen für ihre Beschäftigten, wenn diese ihr Leistungsvermögen gesundheitsbedingt nicht mehr erreichen bzw. ausschöpfen können. Der Handwerksunternehmer arbeitet typischerweise selbst im Betrieb und kennt daher meist die Sorgen und (gesundheitlichen) Nöte seiner Mitarbeiter. BEM ist hier also im Kontext der kleinbetrieblichen und mittelständischen Strukturen zu sehen. Vor dem Hintergrund einer lebendigen Kommunikation zwischen Geschäftsführung und Beschäftigten werden individuelle Lösungen zur Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen gefunden. Damit wird oft der Kerngedanke des § 84 SGB IX (Prävention) erfüllt, ohne dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement als solches konkret benannt wird.

Generell werden nach Mitteilung der IHK und HWK kaum Anfragen bzgl. BEM an die Kammern gerichtet. Eigene Leitfäden oder Merkblätter werden nicht zu diesem Thema zur Verfügung gestellt. Sind Informationen zum rechtlichen Hintergrund des BEM gewünscht, so verweist die IHK auf allgemeine Broschüren wie z. B. die des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS): „Schritt für Schritt zurück in den Job – Betriebliche Eingliederung nach längerer Krankheit“. Die HWK unterstützt anfragende Mitgliedsbetriebe in sozialrechtlichen Angelegenheiten durch eigene Rechtsberater. Über diese individuelle Betreuung der Betriebe hinaus plant die Handwerkskammer in Zusammenarbeit mit der TU München die Einrichtung eines „Kompetenzzentrums zur Unterstützung der betrieblichen Gesundheitsarbeit“. Neben Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten können dort auch Angebote zur gesundheitlichen Prävention abgerufen werden. Die IHK hat ganz aktuell das Thema BEM in einem Sonderheft „Erfolgsfaktor Gesundheit“ ebenso behandelt wie im Rahmen ihrer Veranstaltung „Edelstahl statt altes Eisen – Gesund bleiben im Betrieb“. Diese Fachtagung war im Übrigen eine Veranstaltung der Initiative – „Ältere und Arbeitswelt“, die bereits 2011 vom StMAS ins Leben gerufen worden ist.

a) Wie wird gewährleistet, dass dieses umgesetzt wird?

Entfällt, da ein standardisiertes Verfahren nicht bekannt ist. (Umsetzungsbeispiele: vgl. Antwort auf Frage 4)

5. Welche Maßnahmen werden ergriffen, um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation, eine aktivere Beteiligung der Beschäftigten und eine Stärkung der persönlichen Kompetenzen („Anerkennungskultur“) zu erreichen?

Der zentrale Ansatzpunkt für die Reduzierung psychischer Fehlbelastungen und die Gesundheitsförderung der Mitarbeiter liegt in der Optimierung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und dem Führungsverhalten.

Welche Maßnahmen im Einzelfall besonders Erfolg versprechend sind, lässt sich erst auf der Basis der im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ermittelten konkreten psychischen Belastungssituation der Mitarbeiter ableiten.

Generell gilt: Für den Bereich des Tätigkeitsfeldes können erweiterte Handlungs- und Entscheidungsspielräume sinnvoll sein, aber auch verbesserte Entwicklungsmöglichkeiten und neue Qualifizierungsangebote zur Stärkung der persönlichen (fachlichen, methodischen und sozialen) Kompetenzen der Beschäftigten. Die Arbeitsaufgaben an sich sollten abwechslungsreich und wenn möglich, in sich geschlossen sein. Die Beschäftigten sollten in die Planungen und Entscheidungen mit einbezogen werden. Auch Möglichkeiten zur Kooperation sind hilfreich. Bei der Arbeitsorganisation steht die Vermeidung von Zeit- und Termindruck und die Vermeidung von Personalengpässen im Vordergrund; aber auch adäquate Gratifikationssysteme spielen eine wichtige Rolle. Weitere Maßnahmen zur Belastungsoptimierung bestehen in der eindeutigen Klärung von Zuständigkeiten sowie in einer rechtzeitigen und ausreichenden Information der Beschäftigten.

Von zentraler Bedeutung ist ein mitarbeiterorientierter und wertschätzender Führungsstil. Es geht darum, dass die Führungskraft Gefühle der Wertschätzung vermittelt, den Sinn der Arbeit erkennen lässt und durch Unterstützungs-

und offene Kommunikationsprozesse ein positives Organisations- und Sozialklima fördert.

Letztlich trägt auch eine angenehme, mitarbeitergerechte und ergonomische Arbeitsumgebung dazu bei, psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren.

Gelten die oben gemachten Ausführungen ganz allgemein für alle Beschäftigten in Bayern, so ist zum Beispiel für den Geschäftsbereich des StMAS auf die im eigenen Fortbildungsprogramm enthaltenen Seminare zu den Themen Führung, Kommunikation, Arbeitstechniken und Selbstmanagement hinzuweisen. Ebenso aufzuführen ist, dass bereits die Lehrpläne für die Ausbildung von Beamten des StMAS der Qualifikationsebenen 2 und 3 unter der Überschrift „Soziale Kompetenz“ Themen wie z. B. Führung, Kommunikation, Konfliktmanagement, Stressbewältigung und Selbstsicherheit enthalten.

6. Wie viele Fälle von fehlenden oder mangelhaften Gefährdungsbeurteilungen bzw. Beschwerden von Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes über unzureichenden Arbeitsschutz sind der Staatsregierung bekannt?

Die Staatsregierung hat mit Bekanntmachung vom 15. Februar 2011 Richtlinien über die Gewährleistung eines arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Arbeitsschutzes in der staatlichen Verwaltung des Freistaates Bayern erlassen. Danach sind in allen Dienststellen Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen. Diese haben die für Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung verantwortlichen Dienststellenleiterinnen/Dienststellenleiter u. a. bei der Gefährdungsbeurteilung zu beraten. In den Dienststellen der Gruppe 4 (Bürobereiche, Verwaltungen), in denen unter bestimmten Voraussetzungen von der Bestellung von Betriebsärztinnen/Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit abgesehen werden kann (sog. Dienststellenmodell), wurden die Dienststellenleiterinnen/Dienststellenleiter bzw. die von diesen beauftragten Beschäftigten von der Bayerischen Landesunfallkasse geschult. Zentrales Thema dieser Schulungen ist die Gefährdungsbeurteilung. Evtl. noch fehlende bzw. mangelhafte Gefährdungsbeurteilungen werden sukzessive erstellt bzw. überarbeitet.

Beschwerden von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes über unzureichenden Arbeitsschutz wurden nicht an das Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat herangetragen.

a) Werden psychische Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt?

Der Gefährdungstatbestand „psychische Belastungen bei der Arbeit“ wurde erst kürzlich in das Arbeitsschutzgesetz eingefügt. Konkrete Handlungshilfen zur Beurteilung der psychischen Belastungen hat das Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration auf seiner Internetseite (<http://www.stmas.bayern.de/arbeitsschutz/arbeitsmedizin/psychologie.php>) eingestellt.

b) Welchen Inhalts waren diese Beschwerden?

Insoweit wird auf die Antwort zu Frage 6 verwiesen.

7. Gab es auch Beschwerden von Mitarbeitern der Staatskanzlei oder anderen Staatsministerien über unzulängliche Arbeitsschutzmaßnahmen?

Auch Beschwerden von Beschäftigten der Staatskanzlei oder der anderen Staatsministerien waren nicht zu verzeichnen.

a) Falls dem so sein sollte, wie viele Fälle waren dies?

Entfällt.

b) Wogegen richteten sich diese Beschwerden?

Entfällt.

8. Welche Maßnahmen plant die Staatsregierung zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes in den Einrichtungen des Freistaats?

Die Bayerische Staatsregierung engagiert sich seit Jahren, das Gesundheitsmanagement beim Freistaat Bayern voranzutreiben. Das Gesundheitsmanagement hat dadurch an vielen Dienststellen des Freistaates Bayern seinen festen Platz gefunden. In jedem Ressort werden bereits zahlreiche Maßnahmen und Anreize zur Gesundheitsförderung/-prävention der Beschäftigten angeboten. Beispielsweise sind folgende Angebote zu nennen:

- Gesundheitstage
- Gesundheitsscreening (zum Beispiel Messungen von Blutdruck-/Blutzuckerwerten)
- Gesundheitsvorträge
- Gesundheitskurse Rücken (zum Beispiel Rückenschule, Rücken-/Wirbelsäulengymnastik usw.)
- Gesundheitskurse Gymnastik (zum Beispiel Pilates, Ausgleichsgymnastik, Bürogymnastik usw.)
- Gesundheitskurse meditative Gymnastik und Entspannungstraining
- Gesundheitskurse Fitness
- Gesundheitskurse Ernährung (zum Beispiel Ernährungsberatung usw.)
- Sonstige wie Augentraining, Aktivierungstraining, Erste-Hilfe-Kurse usw.

Ressortübergreifend wurden ein Handlungsleitfaden zum Behördlichen Gesundheitsmanagement und eine zentrale Informationsseite im Behördennetz, die über verschiedene Themen der Gesundheitsförderung bzw. des Gesundheitsmanagements informiert, erstellt. Zudem wurde eine ressortübergreifende Steuerungsgruppe eingerichtet.

Durch die Bereitstellung eines Handlungsleitfadens wird den Dienststellen, die bereits Aktivitäten zur Gesundheitsförderung anbieten, eine Handhabung für die Umsetzung eines strukturierten Gesundheitsmanagements vor Ort gegeben. Mögliche Handlungsfelder des Gesundheitsmanagements und somit auch Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes können sein:

- Gesundheitsförderung
- Arbeitsschutzmanagement
- Personalmanagement
- Mitarbeiterbeteiligung
- Fehlzeitenmanagement
- Notfall- und Krisenmanagement
- Suchtprävention