



FÜHRUNG & GESUNDHEIT

- WARUM GESUNDHEIT (NICHT NUR) CHEFSACHE IST



AGENDA

01 Wer wir sind

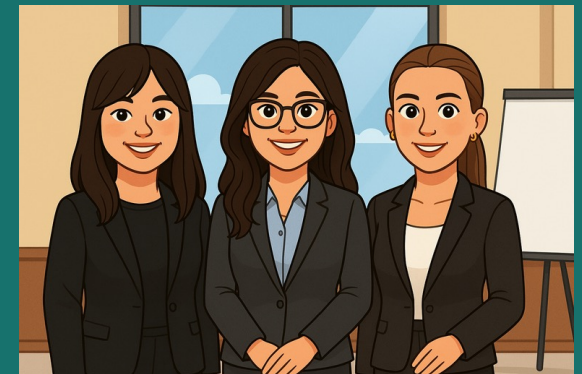
02 Relevanz

03 Nutzen

04 Rechtliches



 Vita Works



WER WIR SIND

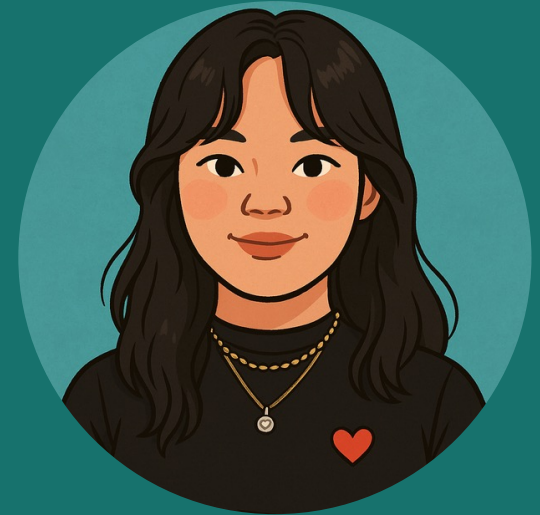
01



Jett
e



Sabin
a



Lar
a





WARUM IST GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ SO WICHTIG?

02 STRESSOREN & GESUNDHEITSGEFÄHRDENDE FAKTOREN

Gängige Probleme

- psychische & körperliche Belastungen
- hoher Krankenstand
- demografischer Wandel
- wachsende Konkurrenz

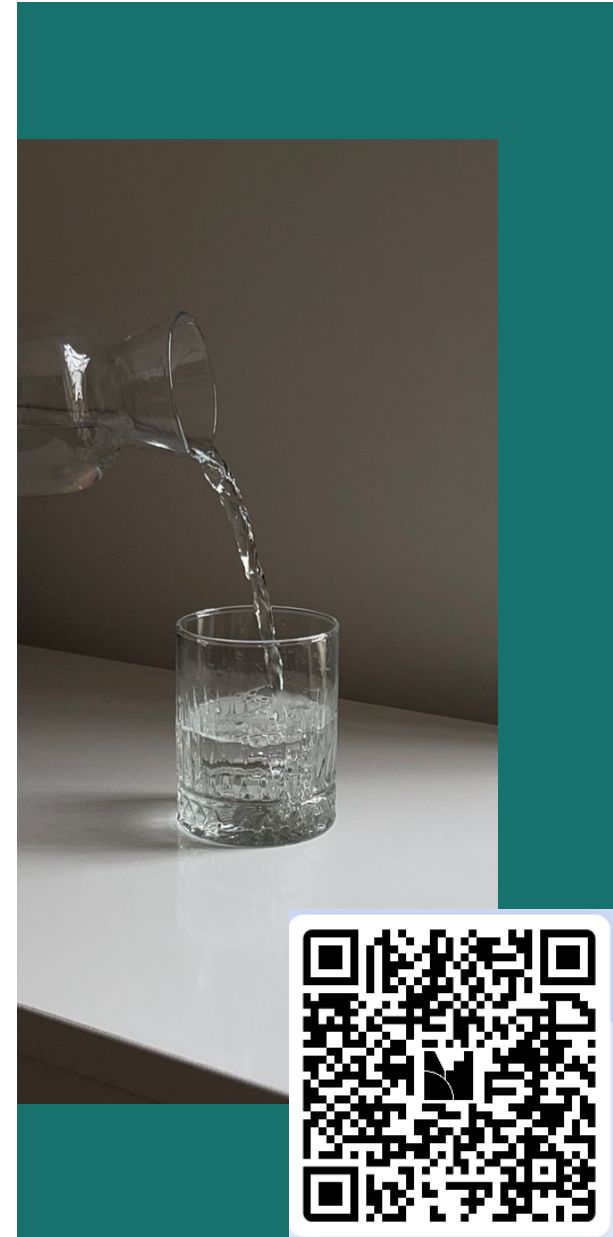
Folgen für Binyo

- Produktivitätsverluste
- Know-how-Verlust
- steigende Kosten
- Gefährdung der Wettbewerbsfähigkeit



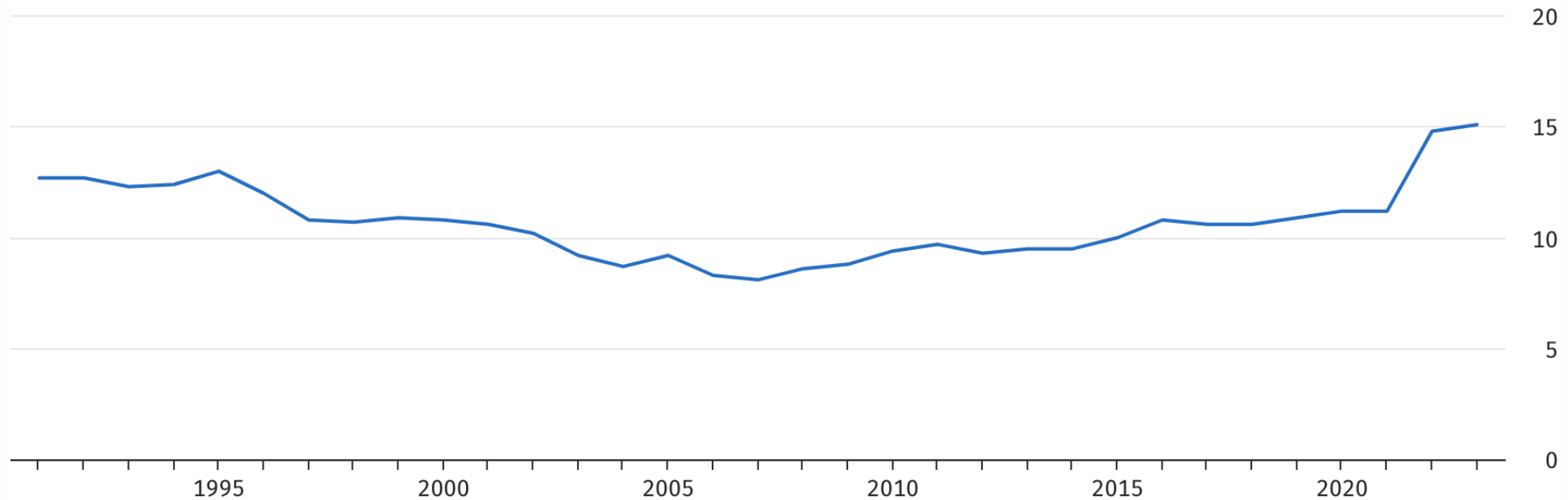
02

Was war das Letzte, was sie selbst für Ihre Gesundheit im Arbeitsalltag getan haben?



02 WARUM IST GESUNDHEIT SO WICHTIG?

Krankheitstage je Beschäftigten pro Jahr
in Tagen



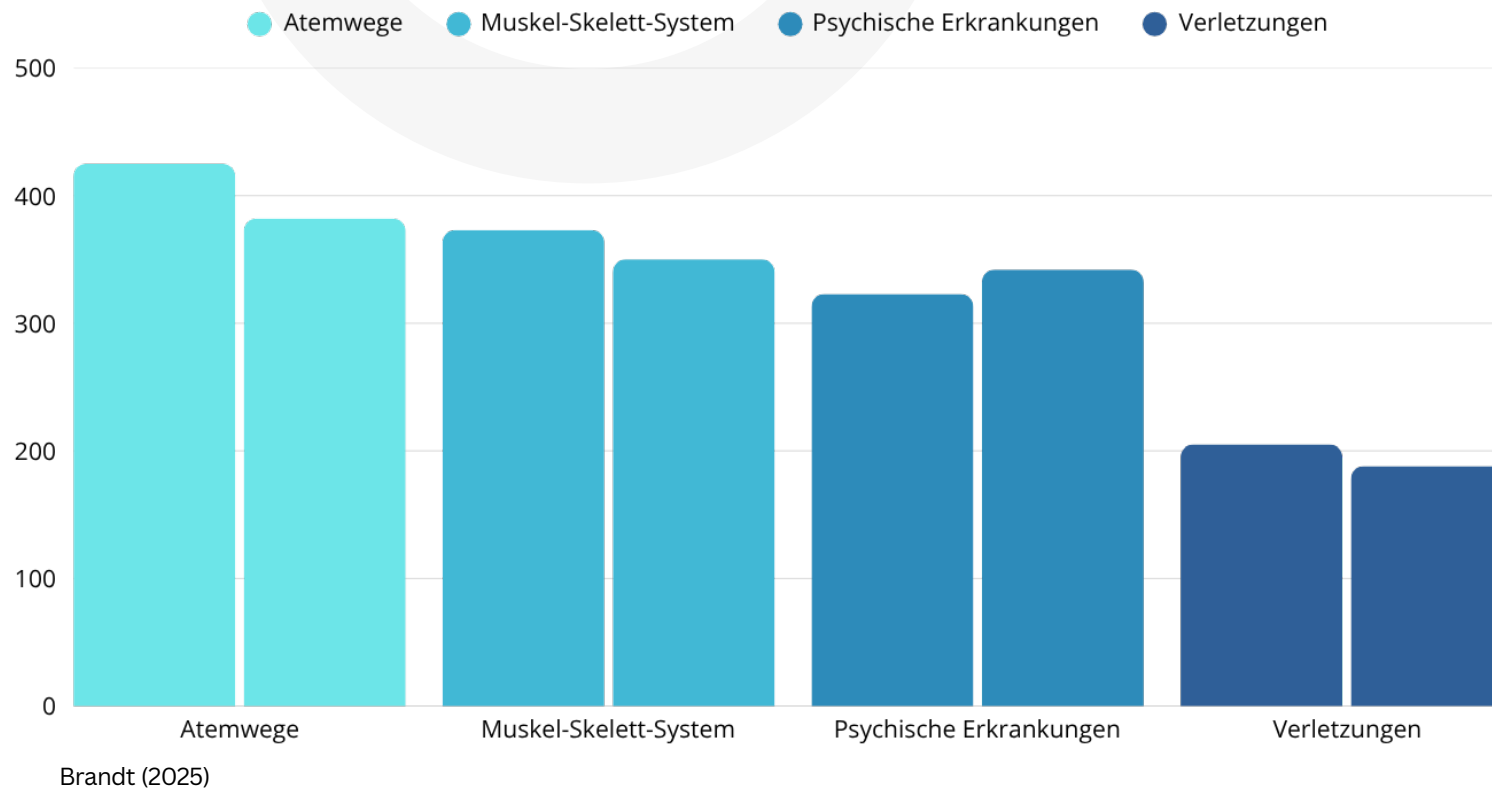
Statistisches Bundesamt Destatis (2025)

02 WARUM IST GESUNDHEIT SO WICHTIG?



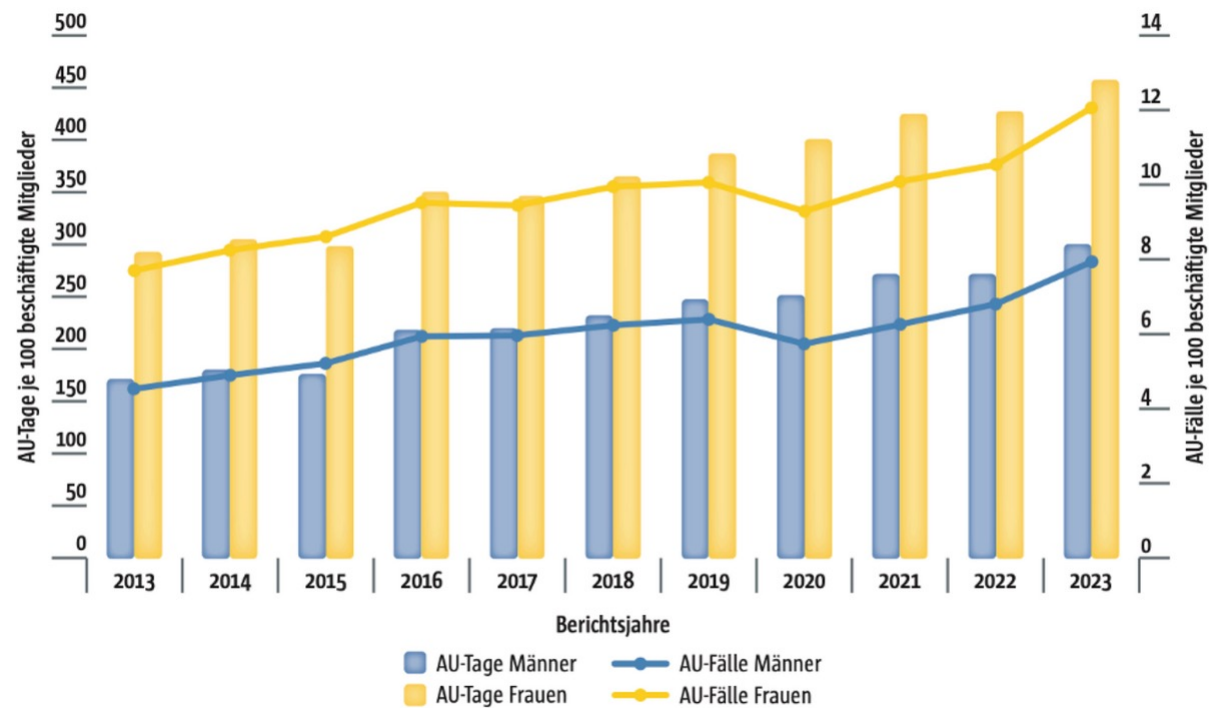
02 WARUM IST GESUNDHEIT SO WICHTIG?

Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland je 100 DAK-Versicherter



02 WARUM IST GESUNDHEIT SO WICHTIG?

Diagramm 1.2.6 Arbeitsunfähigkeit – AU-Kennzahlen der beschäftigten Mitglieder für Psychische Störungen nach Geschlecht im Zeitverlauf (2013–2023)



(Knieps & Paff, 2023)

02 FOLGEN - WARUM GESUNDHEIT KEIN NICE-TO-HAVE IST

**Gesundheit als
Nice-To-Have!**



Steigende psychische
Belastungen



negative
wirtschaftliche
Folgen



verringerte
Wettbewerbs-
fähigkeit

02 FOLGEN - WARUM GESUNDHEIT KEIN NICE-TO-HAVE IST

Gesundheit als Must-
Have
mit Vita Works!



Wettbewerbsvorteil



Positive Folgen
für
Organisation &
Mitarbeitende



Wirtschaftliche
Folgen



NUTZEN

Vita Works



GESUNDHEIT BETRIFFT ALLE

Vita Works



WARUM GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ HEUTE CHEFSACHE IST

- Gesundheit ist nicht nur „Privatsache“
- Mitarbeitende verbringen mehr als die Hälfte ihrer wachen Zeit bei der Arbeit – Wohlbefinden dort ist entscheidend
- Führungskräfte tragen Verantwortung für sich UND ihr Team

GESUNDHEITSORIENTIERTE
FÜHRUNG BEDEUTET EINE
WIN-WIN-SITUATION FÜR
MITARBEITENDE UND
FÜHRUNGSKRÄFTE



GESUNDE MITARBEITENDE LEISTEN MEHR



**Mitarbeitende, die sich wohlfühlen
und die gesund sind...**

- sind motivierter
- zeigen mehr persönliche Initiative
- erledigen mehr freiwillige Tätigkeiten über die erforderlichen Aufgaben hinaus
- profitieren eher von sozialer Unterstützung und guten Beziehungen am Arbeitsplatz

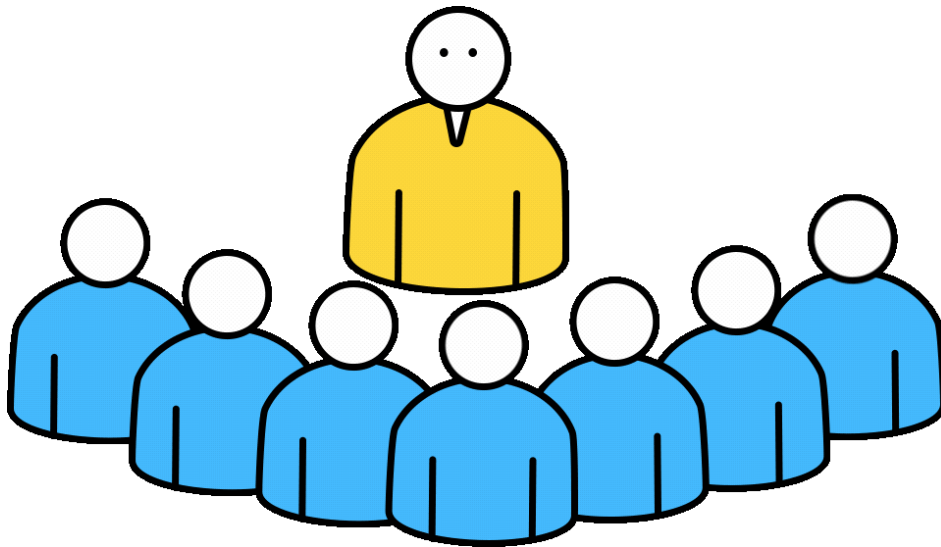
GESUNDE MITARBEITENDE LEISTEN MEHR



Führungskräfte werden entlastet, da..

- Mitarbeitende bessere Leistungen erbringen
- Gesundheit am Arbeitsplatz ebenso zu einem besseren positiven Wohlbefinden und weniger Gesundheitsproblemen bei Führungspersonen führt
- Gesundheitsorientierte Führung auch gleichzeitig positiv für das Wohlbefinden der Führungspersonen selbst zu sein scheint – Führungskräfte, die gesundheitsorientiert führen, berichten ein besseres positives Wohlbefinden und weniger Gesundheitsprobleme (A. J. Kaluza, 2019).

VORBILDWIRKUNG: FÜHRUNG BEGINNT BEI SICH SELBST



- **Gesundheit und Selbstfürsorge der Führungskräfte sind zentrale Voraussetzungen für gesunde Führung**
- **Nur wer sich selbst um seine psychische und physische Gesundheit kümmert, kann glaubwürdig und wirksam die Gesundheit der Mitarbeitenden fördern**
- **Führungskräfte sind Rollenvorbilder, bewusst oder unbewusst – ihre Haltung zur Gesundheit prägt die Unternehmenskultur**
- **Studien belegen: Das Wohlbefinden von Führungskräften hängt signifikant mit ihrem Führungsverhalten zusammen**
- **Gesunde Führungskräfte führen:**
 - **aufmerksamer und mitarbeiterorientierter,**
 - **motivieren stärker,**
 - **achten bewusster auf die Gesundheit ihrer Teams**

Kaluza. (2024).

Umgang mit
Überlastung?

Denken Sie an eine (oder gerne mehrere) Alltagssituationen aus Ihrer eigenen Führungspraxis oder Beobachtung (z.B in Ihrem Team, bei Kolleg/innen).

Umgang mit
Stress?



Vita Works

Analysieren Sie:

1. Welche gesundheitlichen Wirkungen (physisch, psychisch oder sozial) könnten daraus entstehen - positiv oder negativ?
2. Wie hätte eine "gesunde Führung" die Situation besser gestalten können?

Umgang mit Konflikten?



RECHTLICHES

Vita Works

RECHTLICHER RAHMEN

GESUNDHEITSFÖRDERUNG IM BETRIEB



01 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

- Verpflichtet zur menschenwürdigen und gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung (§ 2 Abs. 1)
- Arbeitgeber müssen kontinuierlich verbessern (§ 3 Abs. 1)
- Schutz von körperlicher & psychischer Gesundheit
- Beschäftigte müssen beteiligt werden

02 Sozialgesetzbuch V – § 20b SGB V

- Krankenkassen müssen Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) anbieten
- Alle im Betrieb (Beschäftigte, Ärzt*innen, Sicherheitsfachkräfte) sollen mitwirken
- Kooperationspflichten mit Unfallversicherung & Arbeitsschutzbehörden

02 Weitere Regelungen

- § 167 Abs. 2 SGB IX: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- § 14 SGB VII & VI: Prävention durch Unfall- & Rentenversicherung
- Präventionsgesetz (2015): bessere Vernetzung aller Beteiligten

Brandt (2025)

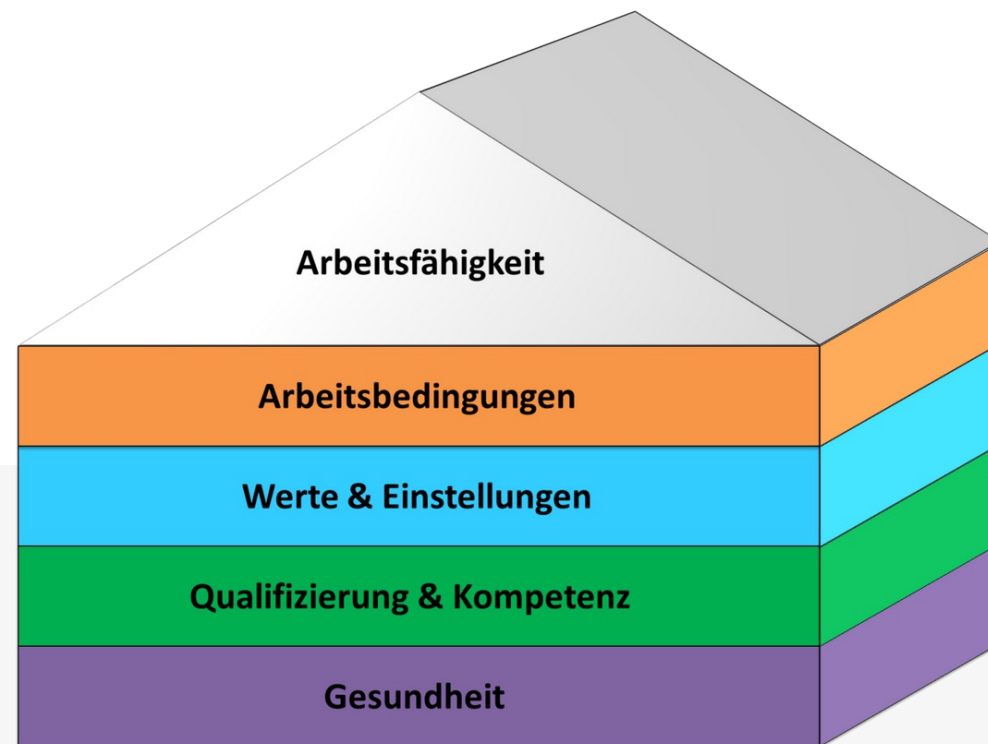


WARUM FÜHRUNG WICHTIG IST, ABER NICHT REICHT

- **Systemische Faktoren sind entscheidend**
 - strukturelle Rahmenbedingungen wie Arbeitsdichte, Personalengpässe oder widersprüchliche Zielvorgaben
- **Gesundheit ist mehrdimensional**
 - Organisationskultur, individuelle Ressourcen, Teamklima, Arbeitsgestaltung, ergonomische Bedingungen etc.
- **Notwendigkeit einer integrierten Strategie**
 - systematisches Vorgehen, das alle Ebenen einbezieht
- **Mitarbeiterpartizipation und Eigenverantwortung:**
 - Mitarbeitende müssen in Entscheidungen eingebunden sein und Verantwortung für eigene Gesundheit übernehmen können

Kaluza. (2024).

DAS HAUS DER ARBEITSFÄHIGKEIT



Ilmarinen et al., 2009

THINK PAIR SHARE

Was können Sie persönlich tun, um gesunde
Arbeit zu fördern - unabhängig von Ihrer
Rolle?

QUELLEN

- Brandt, M. (2025, 28. März). Welche Erkrankungen sind für die meisten Fehltage verantwortlich? Statista Daily Data. <https://de.statista.com/infografik/34194/top-10-gesundheitsprobleme-in-deutschland-nach-anzahl-der-arbeitsunfaehigkeitstage/>
- Gefährdung durch körperliche Belastungen am Arbeitsplatz. (n.d.). Statistisches Bundesamt. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/koerperliche-belastungen-arbeitsplatz.html>
- Hartung, S. & Faller, G. (2025). Betriebliche Gesundheitsförderung. In: Bundesinstitut für Öffentliche Gesundheit (BIÖG) (Hrsg.). Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden.
- Kaluza, A. J. (2024). Führung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz: Wie Führungskräfte ihre eigene Gesundheit und die von Mitarbeitenden stärken können.
- Klemm, A.-K., Knieps, F., & Pfaff, H. (Hrsg.). (2024). Spurwechsel Prävention (BKK Gesundheitsreport 2024). Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Knieps, F., & Pfaff, H. (2023). *Gesunder Start ins Berufsleben*.
- Krankenstand. (n.d.). Statistisches Bundesamt. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/krankenstand.html>
- Roschker, N. (2013). Relevanz des Themas psychische Gesundheit in der Arbeitswelt für Gesellschaft und Unternehmen. In: Psychische Gesundheit als Tabuthema in der Arbeitswelt. Springer Gabler, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-02130-6_2





VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!



Vita Works