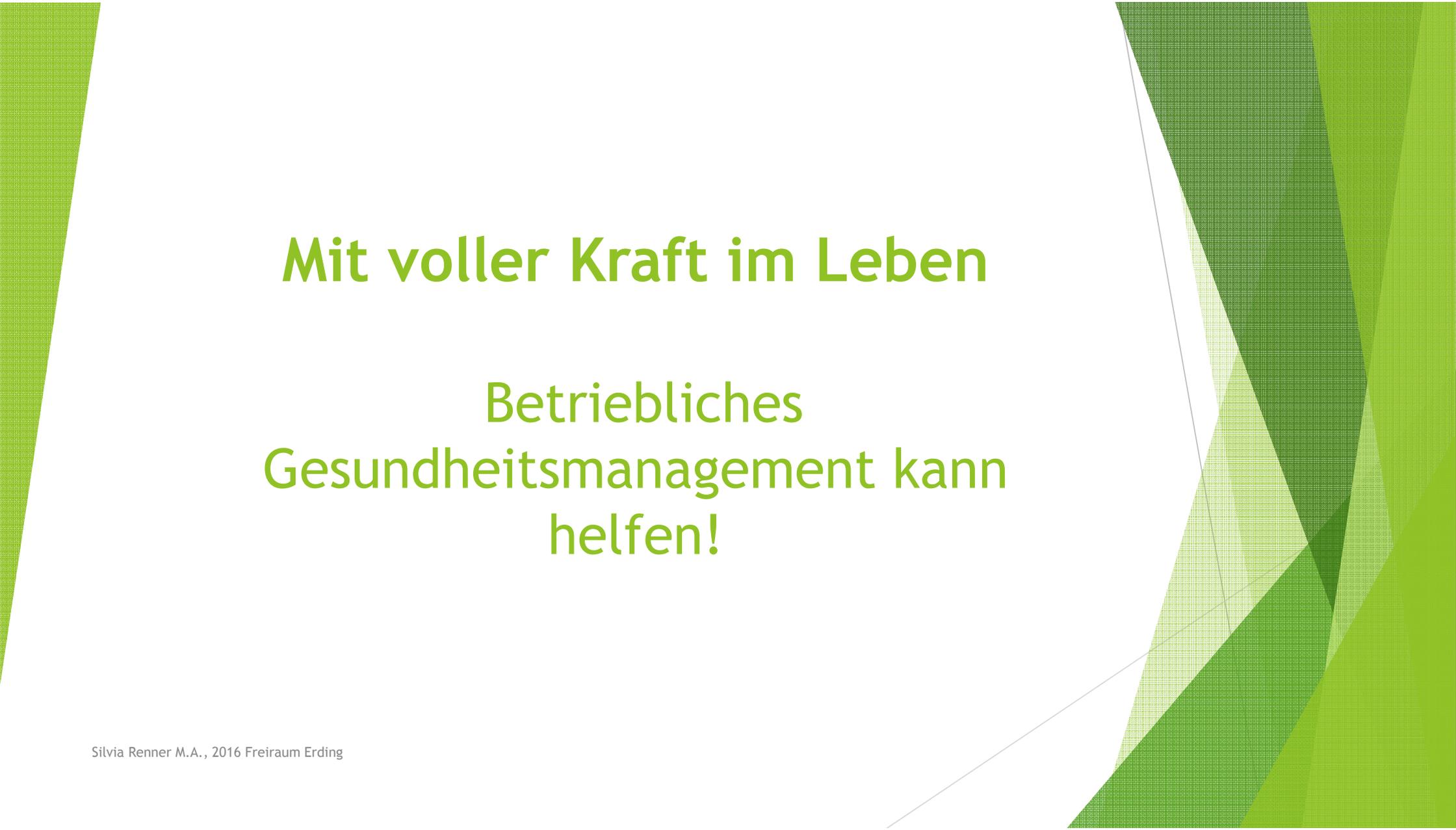


Silvia Renner

Master Prävention und Gesundheitsmanagement
Bachelor Medizinalfachberufe
Ergotherapeutin

Tätigkeitsschwerpunkte:

Leitung der Ergo & Lerntherapie Renner in Erding
Fortbildungsinstitut Freiraum Erding



Mit voller Kraft im Leben

**Betriebliches
Gesundheitsmanagement kann
helfen!**

Definition BGM

- ▶ „Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die systematische und zielorientierte Steuerung **aller** Unternehmensprozesse, mit dem Ziel, Gesundheit, Leistung und Erfolg für das Unternehmen und alle seine Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.“

(Wegner & Hetmeier, 2008)

Vorteile für die ArbeitnehmerInnen durch BGM:

- ▶ Verbesserung der gesundheitlichen Bedingungen im Unternehmen
- ▶ Verringerung von (Arbeits-)Belastungen
- ▶ Verbesserung des Gesundheitszustandes und Senkung gesundheitlicher Risiken
- ▶ Reduzierung von gesundheitlichen Beschwerden auch psychischer Art
- ▶ Verbesserung des Wohlbefindens und der Lebensqualität
- ▶ Erhaltung/Zunahme der eigenen Leistungsfähigkeit
- ▶ Mitgestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs
- ▶ Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Verbesserung des Betriebsklimas

Quelle: Modifiziert nach Bundesministerium für Gesundheit (2010): Unternehmen unternehmen Gesundheit - Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen, 1. Aufl.; Nowak D (Hrsg), (2010): Arbeitsmedizin und klinische Umweltmedizin, 2. Aufl. Urban & Fischer in Elsevier, München

Vorteile für die ArbeitgeberInnen durch BGM:

- ▶ Förderung der Leistungsfähigkeit aller MitarbeiterInnen
- ▶ Erhöhung der Motivation durch Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen
- ▶ Kostensenkung durch Reduzierung von Krankheitsausfällen
- ▶ Verbesserte Kommunikation
- ▶ Steigerung der Arbeitsleistung und Qualität
- ▶ Imageaufwertung des Unternehmens
- ▶ Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit
- ▶ Geringere Fluktuation

Quelle: Modifiziert nach Bundesministerium für Gesundheit (2010): Unternehmen unternehmen Gesundheit - Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen, 1. Aufl.; Nowak D (Hrsg), (2010): Arbeitsmedizin und klinische Umweltmedizin, 2. Aufl. Urban & Fischer in Elsevier, München

Rechtliche Grundlagen BGM:

- ▶ Luxemburger Deklaration
- ▶ Arbeitsschutzgesetz
- ▶ Arbeitssicherheitsgesetz
- ▶ SGB V
- ▶ GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz
- ▶ Präventionsgesetz

Luxemburger Deklaration

- ▶ Eine 1997 gegründete und 2007 aktualisierte Initiative der EU zum Aufbau eines europäischen Netzwerks zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung mit den Zielen:
 - ▶ Entwicklung von Leitlinien
 - ▶ Gewährleistung eines kontinuierlichen Erfahrungsaustausches
 - ▶ Bekanntmachung von erfolgreichen Praxisbeispielen
 - ▶ Der Sicherstellung politischer Schritte
 - ▶ Der Bildung nationaler Foren

Arbeitsschutzgesetz

- ▶ Das 1996 in Kraft getretenen Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist die Grundlage für ein umfangreiches und dynamisches Verständnis von Gesundheit im Arbeitsleben (Hurrelmann 2009).
- ▶ Neben den klassischen Schutzzielen, wie Unfallverhütung durch entsprechende Sicherheitsmaßnahmen enthält der Gesetzestext Anforderungen zu menschengerechter Gestaltung der Arbeit und zur Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren (Faller 2010).
- ▶ Humankriterien der Arbeitsgestaltung wurden in der DIN EN ISO 92412 festgelegt.

Humankriterien

- ▶ Die Erfahrung und Fähigkeiten der Beschäftigten berücksichtigt werden
- ▶ Sie die Entfaltung verschiedener Fertigkeiten und Fähigkeiten gestatten
- ▶ Sie Arbeitsschritte von der Planung bis zur Kontrolle ermöglichen
- ▶ Der Arbeitende seinen Beitrag am Gesamten erkennt
- ▶ Angemessener Handlungsspielraum besteht
- ▶ Ausreichende Rückmeldung erfolgt
- ▶ Vorhandene Fertigkeiten genutzt und neue erworben werden

Quelle: Lehrbuch betriebliche Gesundheitsförderung

Silvia Renner M.A., 2016 Freiraum Erding

Arbeitssicherheitsgesetz

- ▶ §§ 2 und 5 ArbSichG regelt die Vorschriften bezüglich der Fachkraft für Arbeitssicherheit und die betriebsärztlichen Vorschriften zur Umsetzung des Gesundheitsschutzes.
- ▶ Hieraus wurde die DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung)Vorschrift 2 entwickelt:
Dort sind die Pflichten des Unternehmers geregelt.

SGB V

- ▶ Das SGB V stellt die wichtigste rechtliche Grundlage für die betriebliche Gesundheitsförderung dar.

Hierbei wird zwischen der Individualförderung im Sinne der Primärprävention nach § 20 Abs. 1 SGB V und der betrieblichen Gesundheitsförderung nach § 20 b Abs. 1 SGB V unterschieden.

GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz

- ▶ Mit dem GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz wurde der Grundstein für betriebliche Gesundheitsförderung als Kassenleistung gelegt.
 - ▶ Maßnahmen müssen bedarfs- und ressourcenorientiert sein.
 - ▶ Geeignete Mittel sind u.a. Gefährdungsbeurteilungen, Fehlzeitenanalyse und Mitarbeiterbefragungen

Präventionsgesetz

- ▶ Im Juli 2015 beschlossen, tritt nun erstmalig das PrävG in Kraft:
 - ▶ Es lässt neue Maßnahmen in den Bereichen Vorbeugung gegen Krankheiten (Prävention), Gesundheitsförderung in verschiedenen Lebenswelten und Früherkennung von Krankheiten wirken.

Gesetzliche Vorschriften

- ▶ Für Betriebe bis zu 10 Arbeitnehmer:
 - ▶ Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit
 - ▶ Regelmäßige Unterweisung der Arbeitnehmer
 - ▶ Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen
 - ▶ Durchführung von BEM

Gesetzliche Vorschriften

- ▶ Für Betriebe über 10 Arbeitnehmer:
 - ▶ Bestellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärztlichem Dienst mit je nach Gefahrenklasse festgelegtem Betreuungsschlüssel für Verhaltens- und Verhältnisprävention
 - ▶ Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen
 - ▶ Durchführung von BEM

Gefährdungsbeurteilungen

- ▶ Der Umfang Ihrer Gefährdungsbeurteilung orientiert sich an den betrieblichen Anforderungen und Gegebenheiten, auch psychische Gefährdung.
- ▶ **Alle** erkennbaren Gefahren und Gefährdungen sollten untersucht werden.
- ▶ Das Arbeitsschutzgesetz verweist beispielhaft auf folgende Gefahrenquellen:

Arbeitsverfahren

Arbeitsabläufe

Arbeitszeiten

unzureichende Qualifikation

Unterweisung der Beschäftigten

BEM - Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement

- ▶ Gesetzliche Grundlage: § 84 Abs. 2 SGB IX
 - ▶ Wenn ein Beschäftigter im Laufe eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war, wird er aufgefordert am BEM Verfahren teilzunehmen. Die Teilnahme ist freiwillig. Es soll nach Gründen für die hohen Fehlzeiten gesucht werden und ggf. durch gezielte Maßnahmen Abhilfe geschaffen werden.

Unterschiede zwischen

BGM

Management

- ▶ BGM wirkt auf allen Ebenen der Betriebsführung (Meta-Ebene, Kultur-Ebene und Prozess-Ebene). Im Unterschied zum BGF wird hier die Nachhaltigkeit der gesundheitsförderlichen Maßnahmen deutlich verbessert.

BGF

Förderung

- ▶ beinhaltet alle Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefinden am Arbeitsplatz. BGF soll den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer unterstützen die Herausforderung der Arbeitswelt zu bewältigen, um am künftigen Unternehmenserfolg sowohl den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer teilnehmen zu lassen.

Fördermöglichkeiten

- ▶ **Individualförderung (§ 20 SGB V):** Die Krankenkasse zahlt im Sinne der Primärprävention zertifizierte Angebote für den Versicherten.
- ▶ **Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten (§ 20a SGB V)**
- ▶ **Betriebliche Gesundheitsförderung (§ 20b SGB V):** Die KK erhebt unter Beteiligung der Versicherten und der Verantwortlichen für den Betrieb sowie der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit die gesundheitliche Situation einschließlich ihrer Risiken und Potenziale und entwickeln Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten und unterstützen deren Umsetzung.

Steuerrechtliche Beurteilung

- ▶ **Bei Individualförderung:** Steuerfreiheit für den Arbeitnehmer für Maßnahmen bis zu 500 € jährlich (§ 3 Abs. 2 Satz 11 EStG).
- ▶ **Bei vorangegangener Bedarfsanalyse:** Steuerfreiheit im Ganzen da Betriebsausgabe.

Ein möglicher Weg

- ▶ Ermittlung des Bedarfs durch Gesundheitsmanager, z.B. im Kleinstbetrieb durch offenen Runde aller Mitarbeiter.
- ▶ Analyse der Ergebnisse durch Gesundheitsmanager in Zusammenarbeit mit dem Unternehmer.
- ▶ Festlegung der Maßnahmen
- ▶ Implementierung der Maßnahmen
- ▶ Evaluation der Maßnahme durch erneute Runde aller Mitarbeiter.



Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!