



## Arbeitgeber und Arbeitnehmer – gemeinsam stark

### Betriebliches Gesundheitsmanagement: Jeder Cent ist gut investiert

#### GESUNDHEITLICHE PRÄVENTION

AM Arbeitsplatz ist mehr als nur die Vermeidung von Krankheiten und Unfällen. Vielmehr geht es um den langfristigen Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten in den Betrieben. Unternehmen, die in ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) investieren, präsentieren sich als verantwortungsbewusste Arbeitgeber – und sorgen so für den Erhalt ihrer Produktivität, Innovationsfähigkeit und Motivation in ihrer Belegschaft. Die Arbeitnehmer wiederum profitieren von geringeren gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz, einer längeren Leistungsfähigkeit und größerem Wohlbefinden. Ein strategisch gut ausgerichtetes Betriebliches Gesundheitsmanagement macht beide stark – Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) geht davon aus, dass bereits im Jahr 2024 mehr als 40 Prozent der Erwerbspersonen älter als 50 Jahre sind. Alarmierende Signale wie dieses haben bereits in den vergangenen Jahren zu zahlrei-

chen gesetzlichen Regelungen geführt. So sind die drei grundsätzlichen Bestandteile eines BGM – Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) – keineswegs alle nur freiwillige Leistungen des Arbeitgebers.

Der Arbeitsschutz: Hier geht es um den Schutz der Beschäftigten vor berufsbedingten Gefahren und schädigenden Belastungen. Die Arbeitgeber tragen hierbei laut dem 1996 in Kraft getretenen Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die Hauptverantwortung für die Überprüfung, Umsetzung und Verbesserung aller erforderlichen Maßnahmen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM): Es ist für Arbeitgeber seit 2004 gesetzlich verpflichtend (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Unabhängig von der Betriebsgröße müssen Unternehmen BEM-Maßnahmen durchführen, wenn ein Beschäftigter mehr als 42 Tage innerhalb von zwölf Monaten arbeitsunfähig ist. Ziel ist, die Arbeitsunfähigkeit der



Ein strategisch gut ausgerichtetes Betriebliches Gesundheitsmanagement macht beide stark – Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Foto: Adobe

Beschäftigten zu überwinden, ihr künftige vorzubeugen und so den Arbeitsplatz des Betroffenen zu erhalten.

#### Freiwillige Leistung

Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF): Sie ist eine freiwillige Leistung der Unternehmen. Sie konzentriert sich auf die aktive Förderung der psychischen und physischen Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für die Krankenkassen allerdings ist die Betriebliche Gesundheitsförderung als Handlungsauftrag gesetzlich vorgeschrieben (§ 20a SGB V). Sie müssen solche Leistungen erbringen und den Un-

ternehmen beziehungsweise deren Beschäftigten anbieten.

Ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement vereint also den klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz mit der betrieblichen Eingliederung und der betrieblichen Gesundheitsförderung. Laut DIHK besitzt dabei die Gesundheitsförderung durchaus „betriebswirtschaftliche Relevanz“. „Der zu investierende Mehraufwand in Arbeitszeit und Geld zahlt sich aus, wenn Konzept und Beteiligungsquote stimmen. Dies gilt umso mehr, wenn Mitarbeitervertretung, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte einbezogen werden.“

Michael Ertel

### Kongress & Messe für das Betriebliche Gesundheitsmanagement

Am 29. und 30. November in der Freiheitshalle Hof

- Fachvorträge von Experten aus der Praxis
- Begleitende Ausstellung rund um Gesundheit und Prävention
- Impulse für das Betriebliche Gesundheitsmanagement im eigenen Unternehmen

Anmeldung unter: [www.frankenpost.de/bgm-messekongress](http://www.frankenpost.de/bgm-messekongress)

## Psychische Gefährdung am Arbeitsplatz

### Prävention ist Gesetz

**DIE ZAHL DER** Beschäftigten mit psychischen Erkrankungen nimmt weiter zu. Untersuchungen der AOK Bayern zeigen, dass bereits mehr als zehn Prozent der Fehltag auf diese Diagnosegruppe entfallen. Mit der psychischen Gefährdungsbeurteilung können Unternehmen gegensteuern. Sie ist seit 2013 Bestandteil der im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) festgehaltenen Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz und gehört somit sogar zu den Pflichten der Arbeitgeber. „Auf dieser Basis lässt sich Arbeit so gestalten, dass psychische Belastungen gut bewältigt werden können“, ist sich Florian Tschampel, Bereichsleiter Firmenkunden bei der AOK Hof, sicher. „Während Lärm oder mechanische

Gefährdung am Arbeitsplatz gut messbar sind, ist die Bewertung psychischer Belastungen hingegen ein komplexes Thema“, sagt Tschampel. Viele Betriebe seien daher sehr unsicher bei der Erstellung der psychischen Gefährdungsbeurteilung, obwohl diese im Verantwortungsbereich der Arbeitgeber liege. Dies schließe insbesondere auch die Entscheidung über die Auswahl der anzuwendenden Analyseverfahren ein.

#### Dokumentation ist Pflicht

So gibt die Bayerische Gewerbeaufsicht als überwachendes Organ explizit den Hinweis, dass der Arbeitgeber alle relevanten Tätigkeitsmerk-



Florian Tschampel ist Bereichsleiter der Firmenkunden bei der AOK Hof.

Foto: Michael Ertel

male daraufhin zu überprüfen habe, ob von ihnen psychische Belastungen für die eigenen Mitarbeiter ausgehen können.

#### Gefährdungsbeurteilung

„Bei Anhaltspunkten für kritische psychische Tätigkeitsmerkmale, sind diese im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung einer genaueren Analyse zu unterziehen und geeignete Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.“

In diesen Punkten seien laut Florian Tschampel viele Unternehmen überfordert. Deshalb sollten sie sich Unterstützung von professionellen BGM-Beratern holen. „Hierfür steht

beispielsweise eine gesondert entwickelte Mitarbeiterbefragung zur Verfügung. Und für die Feinanalyse und Erarbeitung möglicher Maßnahmen gibt es ein spezielles Gruppendiskussionsverfahren.“

#### Professionelle Beratung

Diese Instrumente seien mit der bayerischen Gewerbeaufsicht abgestimmt. Explizit weist der AOK-Bereichsleiter darauf hin, dass „dieses Angebot als Unterstützung bei der Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung zu sehen ist“. „Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung liegt weiterhin in der Verantwortung der Geschäftsführung.“ Michael Ertel

## Wertschätzung weckt Leistungsbereitschaft

#### DAS BETRIEBLICHE GESUNDHEITSMANAGEMENT

ist mehr als eine Vorschrift, die im Arbeitsrecht verankert ist. Arbeit 4.0 verlangt ein grundsätzliches Umdenken in den Unternehmen, vor allem in den Bereichen Kommunikation und Mitarbeiterführung. Wenn künftige Veränderungsprozesse nicht zu Überforderung, Ablehnung und im schlimmsten Fall zum Burn-out führen sollen, wird es nicht reichen, nur auf optimierte Strukturen und Verfahren zu setzen, sondern die Menschen im Betrieb „richtig“ mitzunehmen. Das ist Chefsache!



Erhard Jersch ist Vorstand bei Beraterkompetenz Oberfranken e.V. und Geschäftsführer von Jersch & Team Unternehmensberatung GmbH.

#### BGM ist nicht nur Pflicht – sondern eine Chance!

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Beurteilung der physischen und psychischen Gefährdungsbeurteilung wird oft als Last, zumindest als lästig empfunden. Diese Pflicht ist aber eine große Chance, die Mitarbeiter noch mehr ans Unternehmen zu binden und durch höhere Leistungsbereitschaft mehr Ertrag zu erwirtschaften.

#### Unternehmen sollten ihre Mitarbeiter so behandeln, wie ihre besten Kunden!

Dahinter versteckt sich Wertschöpfung durch Wertschätzung! Kein guter Geschäftsmann wird seine Kunden schlecht behandeln – er will ja, dass er gerne wiederkommt. Und beim Mitarbeiter: Arbeitgeber wollen doch, dass er gerne in den Betrieb kommt und da auch bleibt. Mitarbeiter binden und gewinnen ist gerade in Oberfranken für viele Unternehmen eine Herausforderung.

#### Veränderungsprozesse werden nachhaltig nur funktionieren, wenn sich Kommunikation und Mitarbeiterführung verändern!

Wahrheit, Klarheit, Transparenz, Wertschätzung und Konsequenz sind hier die Stichworte. Der Umgang und die Kommunikation mit Menschen gewinnen immer mehr an Bedeutung. Unterschiedliche Einstellungen der Generationen zu Arbeit und Leben machen das Thema Veränderung noch komplexer. Die Rolle der Führungskräfte wird hier in Zukunft immer wichtiger werden: Mit Menschen, die mit unterschiedlicher Sozialer-, Persönlichkeits- und Fachkompetenz im Unternehmen beschäftigt sind, bei denen sich zusätzliche Umfeld- und Umwelteinflüsse in unterschiedlicher Ausprägung bemerkbar machen, wird es nicht nur einen Führungsstil geben können.

#### Ein grundsätzliches Umdenken im Unternehmen ist erforderlich. BGM ist nicht (nur) Projekt, sondern eine Einstellungssache!

Ohne klar kommunizierte Zielrichtung, bei der jeder Mitarbeiter im Unternehmen weiß, was die Unternehmensziele sind (wir reden hier nicht von monetären Zielen), wird man sich im Mittelmaß bewegen. BGM steht für Wertschätzung der Mitarbeiter. Das ist Chefsache – nicht nur Aufgabe der Personalabteilung.

Erhard Jersch

