

# Herausforderung und Chancen des betrieblichen Gesundheitsschutzes

## Gesunde Arbeit für alle mit BGM

Die Arbeitswelt ändert sich täglich. Und mit ihr sowohl die Belastungen für Arbeitnehmer als auch die Anforderungen an den betrieblichen Gesundheitsschutz. Einer seiner wichtigsten Akteure: Der Betriebsrat. Er sollte seine Gestaltungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten aktiv nutzen.



Redaktion

Stand: 2.4.2014



Ging es beim Gesundheitsschutz früherer Jahre vor allem um die Sicherheit am Arbeitsplatz, körperlichen Arbeitsschutz und Unfallverhütung, so sind mittlerweile psychische Stressoren genauso wichtig. Die hohe Komplexität der Arbeit und der zunehmende Druck zur Flexibilität fordern die Arbeitnehmer stark. Der aktuelle Gesundheitsbericht des Bundes weist 1.260.540 Jahre an Arbeitsunfähigkeit bei allen gesetzlich Krankenversicherten in Deutschland für 2011 aus.

### Psychische Belastungen im Job

Vor allem zugenommen haben die Arbeitsausfälle aufgrund psychischer Krankheiten, die sich für die Unternehmen zu Kosten in Milliardenhöhe jährlich summieren. So verzeichnet beispielsweise die Barmer Ersatzkasse in den Jahren 2003 bis 2007 einen Anstieg von Ausfalltagen aufgrund psychischer Störungen von 43%. Mit dem BUK-Neuorientierungsgesetz vom 27. Juni 2013 hat der Gesetzgeber dem nun Rechnung

getragen. Nun ist auch die psychische Belastung eines Arbeitsplatzes in den Arbeitsschutz aufgenommen worden.

Die Chance für Betriebsräte und betriebliche Interessenvertreter

Längst haben die Unternehmen erkannt, dass Engagement für mehr Gesundheit Krankenstände und Fluktuation senkt und die Mitarbeiterzufriedenheit steigert. Denn auch, aber nicht nur vor dem Hintergrund des Facharbeitermangels in Deutschland wissen große und kleine Unternehmen, dass Arbeitnehmer die Attraktivität eines Arbeitsplatzes nicht mehr nur an der Höhe des Lohns messen. Gerade die sogenannten „Soft-Skills“ eines Betriebes gehen in die Bewertung mit ein. Auch das ist ein Grund für Unternehmen, immer mehr in das betriebliche Gesundheitsmanagement und Prävention und zu investieren.

### **Burn out: Ausgebrannt und arbeitsunfähig**

Aber auch das Thema Burn out, also eine Palette an Überforderungsphänomenen, gewinnt zunehmend an Bedeutung. Arbeitsplätze bzw. Aufgaben, die früher psychisch geringe Anforderungen an die Mitarbeiter stellten, sind seltener geworden. Der Druck, ständig neu lernen zu müssen und Leistung zu bringen, ist gestiegen. „Die Unternehmen warten hier allerdings noch viel zu lange, bevor sie sich mit geeigneten Maßnahmen auseinandersetzen“, erklärt Dipl. Psych. Julia Scharnhorst vom Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP).

### **Rolle des Betriebsrats im BGM**

Die entscheidenden Akteure beim betrieblichen Gesundheitsschutz sind nicht nur die Unternehmensleitung, die Personalabteilung, der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Gerade der Betriebsrat spielt eine gewichtige Rolle. Das ist sowohl im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) als auch im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) geregelt. Diese umfassenden Beteiligungsrechte sind 2004 vom Bundesarbeitsgericht noch einmal konkretisiert worden. Da heißt es unter anderem: „Die Mitbestimmung des Betriebsrates richtet sich auf sämtliche Maßnahmen des Gesundheitsschutzes unmittelbarer und mittelbarer Art.“

**Im Klartext:** Der Arbeitgeber kann hier nicht einseitig handeln, soweit nicht sowieso eine gesetzliche Regelung besteht. Er braucht die Zustimmung des Betriebsrats. Die Interessenvertretungen haben ganz konkrete Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsumgebung und Arbeitsmitteln. Umgekehrt haben sie aber auch die Pflicht zur Mitwirkung.

### **Betriebliches Gesundheitsmanagement: Eine Frage des Wissens**

Große Firmen setzen seit vielen Jahren auf betriebliche Maßnahmen. Da gibt es Entspannungs-, Rücken- und Raucherentwöhnungs-Kurse oder Workshops zur Stressbewältigung. Auch finanzielle Anreizsysteme haben sich etabliert, wie beispielsweise Zuschüsse zum Besuch eines Fitness-Studios. Aber auch bei kleinen und mittelständischen Unternehmen ist das Thema angekommen.

**Das Problem:** Während sich große Firmen das Personal für die Umsetzung des Gesundheitsschutzes und Gesundheitsmanagement im Betrieb leisten können, sind kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) hier weniger gut ausgestattet. Auch das Wissen über Rechte und Möglichkeiten ist mangelhaft. Gerade hier bieten sich für den informierten Betriebsrat große Chancen, aktiv zu werden.

**Mögliche Themenbereiche dafür sind beispielsweise:**

- Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Sabbaticals)
- Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung von Arbeitsplätzen initiieren
- Maßnahmen zur Förderung der Selbstverantwortung
- "Gesundheit" als Thema im Leitbild
- Führungskräfte-Entwicklungsprogramm
- Kommunikationstrainings
- Kurse für Rückenschule, Anti-Stressprogramme
- Arbeits- & Gesundheitsschutz
- Gesunde Kantinenverpflegung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

**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