

Als SBV aktiv werden im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Das Bewusstsein für den Nutzen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in den Betrieben wächst immer mehr. Welche Handlungsmöglichkeiten eröffnen sich für die Schwerbehindertenvertretung? Unser Fachreferent für Arbeit und Gesundheit Holger Wellmann liefert am Beispiel der Pflegebranche einige Antworten.



Dr. Holger Wellmann

Fachreferent für Arbeit und Gesundheit

Stand: 11.12.2023

Lesezeit: 02:45 min



Wie ist die aktuelle Situation für Beschäftigte in der Pflegebranche? Einerseits ist es eine zutiefst menschliche Arbeit, die ein hohes Maß an Sinnstiftung generieren kann. Das gilt insbesondere für diejenigen, die gesundheitlich Bedürftigen eine wertvolle und professionelle Unterstützung sein möchten. Andererseits gibt es lange Arbeitszeiten, Schichtdienst, Emotionsarbeit, Belastungsspitzen – und dies alles bei vergleichsweise moderater Bezahlung und zunehmendem Ökonomisierungsdruck im Gesundheitswesen.

Akuter Fachkräftemangel und hoher Krankenstand

Bereits im Juli 2018 haben drei Bundesministerien in einer „konzertierten Aktion Pflege“ Maßnahmen ergriffen, um den Arbeitsalltag von Beschäftigten in der Pflege zu verbessern, allerdings mit mäßigem Erfolg: Der akute Fachkräftemangel ist ebenso unverändert hoch wie der Krankenstand. Die Folge: Stationsschließungen, abgesagte medizinische Untersuchungen, Qualitätsverlust in der Pflege und steigende

Belastungen für die verbliebenen Pflegekräfte.

Momentan deutet einiges darauf hin, dass die bereits bestehende Versorgungslücke in der Pflege in Zukunft noch größer wird: Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt, während immer weniger Menschen im Pflegeberuf arbeiten (wollen).

BGM als Ausweg aus der Misere?

Es besteht jedoch Anlass zur Hoffnung: Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat in den letzten Jahren in vielen Branchen und Betrieben zunehmend an Akzeptanz gewonnen. Mehr noch: Es ist Ausdruck einer gelebten Unternehmenskultur und wirkt sich nicht nur positiv auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten aus, sondern ist ein Aushängeschild für viele Betriebe. Auch Unternehmen aus der Pflegebranche werben mit ihrem BGM, wenn es um die Gewinnung und Bindung von Fachkräften geht. Dabei wird das Potenzial des BGM bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Fehlende zeitliche und personelle Ressourcen sowie Unwissenheit über Inhalte und die konkrete Umsetzung eines BGM spielen hierbei eine Rolle. Ein qualitativ hochwertiges BGM zeichnet sich durch Strukturen und Prozesse aus, die für gesunde Arbeitsbedingungen und die Stärkung von Ressourcen bei den Beschäftigten sorgen.

Die Rolle der SBV

Und genau an dieser Stelle kommen Sie als SBV ins Spiel: Sie sind die Experten, wenn es um den Umgang mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen geht! Sie kennen die Sorgen und Nöte der schwerbehinderten Beschäftigten im Arbeitsalltag: „Werde ich den Anforderungen gerecht?“ „Wie wird sich meine Leistungsfähigkeit in Zukunft aufgrund der Behinderung weiterentwickeln?“ „Warum traut man mir wegen meiner Behinderung so wenig zu?“ – all das sind Fragen, bei denen sie wertvolle Unterstützung anbieten können. Darüber hinaus wissen Sie, oft aus eigener Erfahrung, wie belastende Arbeitsbedingungen das Krankheitsbild negativ beeinflussen können oder die Beschwerden sogar erst hervorgerufen haben. Durch viele Begleitungen im Einzelfall kennen Sie die Möglichkeiten, wie die Fähigkeiten der Betroffenen und die Arbeitsplatzanforderungen aufeinander abgestimmt werden können.

Ein Netzwerk hilft

Hilfreich ist dabei ein umfangreiches Netzwerk, das sich viele Vertrauenspersonen im Laufe der Zeit aufbauen, Hierzu gehört z.B. das abgestimmte Vorgehen mit innerbetrieblichen Akteuren wie der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder das Hinzuziehen externer Partner wie dem Integrationsamt. Die SBV ist somit wichtiger Akteur für genau das, wofür das BGM steht: Die Gestaltung einer gesundheitsförderlichen Arbeitssituation, in der Einzelne und Teams ihre Potenziale einbringen und sich entwickeln können.

Körperliche und psychische Belastungen

Auch mit den hohen körperlichen und psychischen Belastungen der Pflegebranche ist die SBV vertraut. Die zeitgleiche Erledigung mehrerer Aufgaben (Multitasking), Schichtdienst, der Umgang mit aggressiven Patienten sowie das permanente Erfordernis von Emotionsarbeit sind nur einige Beispiele. Viele – mitunter auch schwerbehinderte – Pflegekräfte gehen zudem trotz Krankheit zur Arbeit (Präsentismus) und provozieren damit mittel- bis langfristig hohe krankheitsbedingte Ausfallzeiten. Es kann bei all diesen Faktoren nicht verwundern, dass die Verweildauer gerade in der Altenpflege kürzer als in vielen anderen Berufen ist.

Welche Schritte können Sie als SBV einleiten?

- Haben Sie ein offenes Ohr für die Probleme und Bedürfnisse ihrer schwerbehinderten Kollegen.
- Tauchen gewisse Schwierigkeiten immer wieder auf? Strukturieren Sie Problemfelder und erörtern Sie gemeinsam mit Betroffenen Lösungsvorschläge.
- Tragen Sie diese Informationen weiter. Hier stehen Ihnen als SBV mehrere Akteure zur Verfügung: Die Verantwortlichen, die die Gefährdungsbeurteilung (GBU) als zentrales Instrument des Arbeitsschutzes durchführen, der Arbeitsschutzausschuss (ASA) oder der Arbeitskreis BGM.

Wo und wie können Sie sich als SBV einbringen?

1. Stichwort Gefährdungsbeurteilung

Die SBV sollte

- sich über den Stand der jeweiligen Beurteilungen – insbesondere hinsichtlich der psychischen Belastungen – informieren und darauf hinwirken, dass die Belange der schwerbehinderten Menschen hinreichend beachtet werden und
- darauf achten, den Arbeitsplatz bzw. die durch den schwerbehinderten Menschen ausgeführte Tätigkeit gesondert beurteilen zu lassen, sofern im Vergleich zu nicht behinderten Beschäftigten größere Gefährdungen offensichtlich sind.

2. Stichwort Ausschuss für Arbeitssicherheit

Als SBV haben Sie nach § 178 Abs. 4 SGB IX das Recht, an allen Sitzungen des Ausschusses für Arbeitssicherheit (ASA) beratend teilzunehmen und Anträge auf die Tagesordnung setzen zu lassen, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder eine Gruppe schwerbehinderter Menschen betreffen.

3. Stichwort BGM-Steuerungskreis

Dieses Instrument ist gesetzlich nicht verankert. Sofern vorhanden, sollten Sie als Vertrauensperson regelmäßig am BGM-Steuerungskreis teilnehmen.

Wie bei den ASA-Sitzungen können Sie eigene Themen und Lösungsvorschläge zur Situation der schwerbehinderten Kollegen einbringen und Anträge auf die Tagesordnung setzen lassen.

SBV-Tipp

Informieren Sie als SBV den Vorsitzenden des ASA bzw. des BGM-Steuerungskreises, dass Sie regelmäßig an den Sitzungen teilnehmen möchten und bitten Sie um rechtzeitige Einladung mit der jeweiligen Tagesordnung.

Darüber hinaus kann die SBV mit Hilfe von Inklusionsvereinbarungen verbindliche und für die Pflegebranche spezifische Regelungen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen treffen. Bezogen auf das BGM sind dabei Maßnahmen zur Durchführung der betrieblichen Prävention

(betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung hervorzuheben.

Zur Umsetzung der SBV-Aufgaben nach § 178 Abs. 1 SGB IX erscheint es daher konsequent, dass die SBV sich nicht nur über den Stand des BGM informiert, sondern sich an dessen Gestaltung und Weiterentwicklung aktiv beteiligt und sich vor Ort über die aktuelle Situation der schwerbehinderten Beschäftigten informiert (z.B. durch Betriebsbegehung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Mitarbeiter). Dabei ist Kooperation gefragt: Natürlich mit dem Arbeitgeber – darüber hinaus aber auch mit den (über)betrieblichen Akteuren des Arbeitsschutzes und dem Betriebs- bzw. Personalrat.

Gut zu wissen: Betriebliche Gesundheitsförderung ist Aufgabe der gesetzlichen Krankenkassen!

Seit 2019 ist das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) in Kraft; es bekräftigt den Auftrag der gesetzlichen Krankenkassen, die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) nach § 20b SGB V in Krankenhäusern, (teil-)stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegediensten zu stärken. Hierfür ist sogar im Rahmen des BGF-Budgets ein eigener Betrag vorgesehen. Nähere Informationen bieten die jeweiligen Krankenkassen oder ihre gemeinsame Beratungsplattform – die [BGF-Koordinierungsstelle](#). Teilt die SBV dieses Wissen, wird sie nicht nur ihr „Standing“ im BGM verbessern, sondern es gleichzeitig inhaltlich aufwerten.

SBV-Tipp

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung beraten, unterstützen und qualifizieren Betriebe bei der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dabei verfolgen sie einen ganzheitlichen Ansatz, um die Themen Sicherheit und Gesundheit systematisch in die betrieblichen Prozesse und Strukturen einzubinden.

Das Steuergremium Gesundheit

Das Steuergremium Gesundheit ist das zentrale Organ in Sachen BGM, wobei es dafür keine gesetzliche Regelung gibt. Es setzt sich in der Regel aus Vertretern folgender Bereiche zusammen: Unternehmensleitung, Betriebsarzt, Personalabteilung, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Mitarbeitern, Betriebsrat – und SBV. Vertrauenspersonen können auch als ständige Mitglieder im Steuergremium Gesundheit berufen werden, wenn sie z.B. über besondere Kenntnisse verfügen.

Beispiel für eine betriebliche Aufbauorganisation BGM



Je nach Thema kann auch noch der Datenschutzbeauftragte, die Sucht- oder Sozialberatung etc. herangezogen und zu den Sitzungen eingeladen werden. Externe Vertreter von Krankenkasse und/oder Unfallversicherungsträger sind nur bei Bedarf und Interesse hinzuzuziehen.

Die Sitzungen des Steuergremiums Gesundheit finden in der Regel vierteljährlich statt, z.B. im Anschluss an den betrieblichen Arbeitsschutzausschuss (ASA).

Aufgaben und Funktionen des Steuergremiums Gesundheit:

- Zielvereinbarungen, Betriebsvereinbarungen im Rahmen des BGM erstellen
- Verantwortliche Personen bestimmen (z.B. Protokollführer, Einholung des betrieblichen Gesundheitsberichts, Ansprechpartner für Krankenkasse, etc.)
- Entscheidung über Methoden treffen (z.B. Mitarbeiterbefragung, Begehung, etc.)
- Auswertung von Analyseergebnissen
- Festlegen von Maßnahmen
- Überwachung der Umsetzung von Maßnahmen
- Budget beschließen
- Auswählen von Kooperationspartnern und externen Dienstleistern
- Genehmigung von ausreichend personellen, räumlichen und zeitlichen Ressourcen
- Laufende Erfolgsmessung und Erfolgsbewertung der Einzelmaßnahmen und des gesamten BGM

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

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025