

Gute Arbeit

Nr. 01 / Juni 2015

kompakt

Betriebliches Gesundheitsmanagement – Schöne Verpackung, wenig Inhalt?

Keine Frage: Das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz hat Konjunktur. Einige Arbeitgeber überschlagen sich regelrecht mit Angeboten an ihre Beschäftigten. Das ist gut fürs Image – nach innen und nach außen. Etwas Obst im Büro – das ist gesund! Ein wenig Rückenschule – und das schwere Heben fällt gleich viel leichter! Solches „Gesundheitsmanagement“ trifft den Kern vieler Probleme nicht: An den Bedingungen am Arbeitsplatz ändert sich wenig bis nichts. Aber gerade da muss Gesundheitsmanagement ansetzen. Stattdessen: viele Hochglanzangebote und wenig Substanz. Daher sind Betriebsräte besonders gefordert, aktiv zu werden und sich für eine gute Praxis stark zu machen.



Warum wir jetzt anders heißen: Was ihr gerade in den Händen haltet, hieß bisher „**Tipps für den Arbeitsplatz**“. Mit der aktuellen Ausgabe haben wir unsere regelmäßig erscheinenden Informationen zu Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz umbenannt in „**Gute Arbeit kompakt**“. Der neue Titel soll deutlich machen, worum es uns geht: um praxisnahe Informationen für die Gestaltung guter Arbeit.

Das Expertinneninterview mit Prof. Gudrun Fallner „Die Beschäftigten einbeziehen“ S. 2

Wer macht was im betrieblichen Gesundheitsmanagement? Die Akteure, ihre Aufgaben S. 4–5

Interview mit Hans-Jürgen Urban „Vorsicht vor der Mogelpackung“ S. 6



Die Beschäftigten einbeziehen

Gudrun Faller ist Professorin für betriebliche Gesundheitsförderung und Organisationsentwicklung an der Hochschule Magdeburg

Sie sehen betriebliches Gesundheitsmanagement kritisch. Warum?

Ich halte es für wichtig, Gesundheit im Sinne sozialer Gerechtigkeit und Selbstbestimmung zu fördern. Unter der Überschrift „Gesundheitsmanagement“ werden dagegen häufig Steuerungsstrategien eingesetzt, um über die angebliche Optimierung der Mitarbeitergesundheit betriebliche Ziele zu erreichen.

Optimierung der Mitarbeitergesundheit klingt sehr betriebswirtschaftlich, ist aber doch kein schlechtes Ziel, oder?

Wenn der ökonomische Ertrag die einzige Legitimationsbasis für betriebliches Gesundheitshandeln darstellt, finden Investitionen in die Mitarbeitergesundheit nur dort statt, wo sie sich ökonomisch rechnen. Verlierer dabei sind meist ohnehin schon benachteiligte Adressatengruppen, wie gering qualifizierte, schlecht verdienende und prekär Beschäftigte.

Welche Chancen sehen Sie im betrieblichen Gesundheitsmanagement?

Betriebliches Gesundheitsmanagement kann im positiven Sinne für ein strukturiertes und zielgerichtetes Vorgehen stehen. Ausgangspunkt dafür ist die Verpflichtung

des Arbeitgebers zur Gefährdungsbeurteilung – selbstverständlich auch unter Berücksichtigung psychischer Belastungen. Ich verstehe ein solches Vorgehen als gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung. Aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht ist dabei die Beteiligung der Beschäftigten wichtig. Verfehlt sind Verfahren, in denen vermeintliche Experten über die Gesundheitsbedürfnisse anderer Menschen entscheiden.

Begriffe auf den Punkt gebracht

Die Begriffe **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)** und **betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)** werden häufig synonym verwendet.

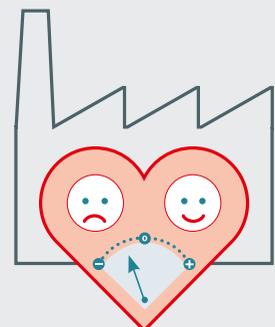
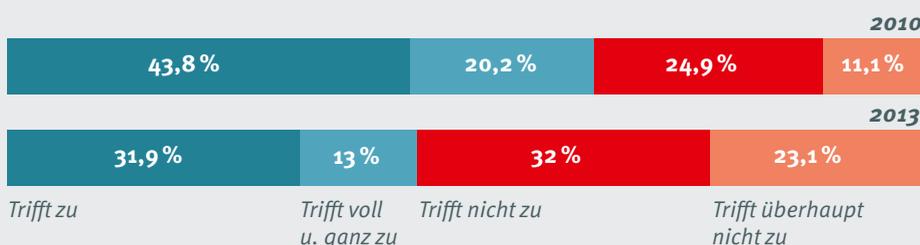
Unter betrieblichem Gesundheitsmanagement werden hier Ansätze verstanden, die ein strukturiertes Vorgehen für den verpflichtenden Arbeits- und Gesundheitsschutz, das betriebliche Eingliederungsmanagement sowie ggf. darüber hinaus gehende Maßnahmen systematisch im Betrieb verankern.

Betriebliche Gesundheitsförderung sind Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten, die freiwillig und zusätzlich angeboten werden. Die gesetzlichen Krankenkassen sind dazu verpflichtet, einen Teil ihrer Mittel für BGF zu verwenden.

Gesundheit bei vielen Arbeitgebern nicht in guten Händen

Die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) führt regelmäßig eine repräsentative Befragung der Erwerbstätigen über ihre Arbeitssituation durch. Die Wahrnehmung, dass Unternehmen zunehmend in die Gesundheit der Beschäftigten investieren, wird in der jüngsten Erhebung nicht bestätigt. Die Zustimmung zur Aussage „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ ist zwischen 2010 und 2013 deutlich zurückgegangen.

Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit



Verhältnis- und Verhaltensprävention sinnvoll verknüpfen

Was als Gesundheitsmanagement angeboten wird, setzt oft nur beim Verhalten der Beschäftigten an. Es lohnt sich daher, genau hinzuschauen.

„Betriebliches Gesundheitsmanagement“ hat in den letzten Jahren in vielen Betrieben Einzug gehalten; häufig sind es die Arbeitgeber, die dafür sorgen. Es ist zunächst einmal erfreulich, wenn das Thema Gesundheit im Betrieb an Stellenwert gewinnt. Unter der Überschrift „Gesundheitsmanagement“ werden allerdings sehr unterschiedliche Maßnahmen zusammengefasst. In vielen Betrieben zielt Gesundheitsmanagement im Wesentlichen auf das Verhalten der Beschäftigten. Die Einzelnen sollen mit Ernährungstipps und Sportangeboten gestärkt werden, um die Anforderungen des beruflichen Alltags besser bewältigen zu können. Ganz nach dem Motto: Für deine Gesundheit bist du selbst verantwortlich!

Die Ursachen für gesundheitliche Einschränkungen liegen aber meist nicht im Verhalten der Beschäftigten, sondern vielmehr in ihren Arbeitsbedingungen: Nach wie vor sind körperliche Belastungen, wie ungünstige Haltungen, Lärm oder Gefahrstoffe, tägliche Begleiter bei der Arbeit. Psychische Belastungen haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen, darunter auch der Leistungsdruck. Fast 80 Prozent der Beschäftigten gaben in der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013 an, immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten zu müssen (siehe Grafik). Die Folgen sind zunehmende arbeitsbedingte Erkrankungen, vorzeitige Verrentung und krankheitsbedingte Kündigungen.

Nachhaltige Konzepte des betrieblichen Gesundheitsmanagements setzen daher an den Arbeitsbedingungen an. Den Kern bildet die systematische Umsetzung der Gesetze zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und die Integration des Handlungsfelds „Gesundheit“ in sämtliche betrieblichen Prozesse. Angebote zur Verhaltensprävention, die die Arbeitssituation berücksichtigen, können dann eine sinnvolle Ergänzung darstellen.

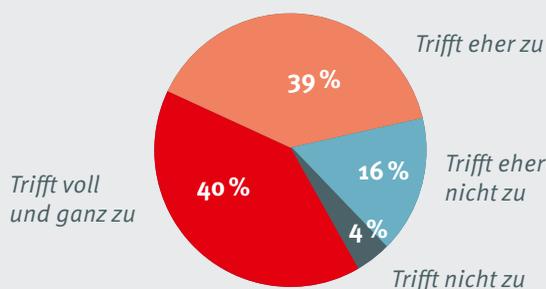
Wie betriebliches Gesundheitsmanagement ausgestaltet ist, hängt auch davon ab, ob und wie sich die Interessenvertretung dazu positioniert. Betriebsrat (BR) und Schwerbehindertenvertretung (SBV) sollten sich dafür stark machen, dass die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung zum Ausgangspunkt des Gesundheitsmanagements gemacht und mit Leben gefüllt wird.

Doping am Arbeitsplatz

Um dem Druck am Arbeitsplatz standhalten zu können, griffen laut DAK-Gesundheitsreport 2015 drei Millionen Beschäftigte zu verschreibungspflichtigen Medikamenten – mit stark steigender Tendenz. Zu den Risikogruppen gehören insbesondere Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten oder unsicheren Jobs.

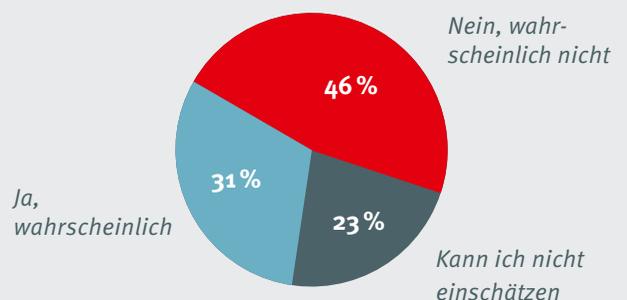
Leistungsdruck: Die Situation spitzt sich zu

Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen müssen?



Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013

Können Sie Ihre Arbeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter von über 65 Jahren ausüben?



Wer macht was im betrieblichen Gesundheitsmanagement?

Gutes betriebliches Gesundheitsmanagement baut auf den gesetzlichen Verpflichtungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu sorgen. Dadurch sind zugleich die zentralen Akteure mit ihren Rechten und Pflichten definiert. Darüber hinaus gehende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, etwa mit Unterstützung der Krankenkassen, können diese Pflichtaufgaben ergänzen, aber keinesfalls ersetzen.

Gefährdungsbeurteilung

Der zentrale Auftrag des Arbeitsschutzgesetzes lautet, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen und die Arbeit menschengerecht zu gestalten. Das schließt ausdrücklich auch Gefährdungen durch psychische Belastungen ein. Durch die Gefährdungsbeurteilung können potentiell krank machende Arbeitsbedingungen identifiziert und entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden. Gefahren müssen dann an ihrer Quelle bekämpft und durch technische und organisatorische Maßnahmen beseitigt werden. Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig.

Maßnahmen, die aus der Gefährdungsbeurteilung resultieren, können sowohl verhältnis- als auch verhaltensbezogen sein. Wird etwa eine Gesundheitsgefährdung durch die Handhabung schwerer Lasten festgestellt, werden sinnvollerweise Gestaltungsmaßnahmen am Arbeitsplatz, wie die Reduzierung der Gewichte und Anschaffung von Hebehilfen, mit einer sachgerechten Unterweisung der Beschäftigten kombiniert, etwa in Form einer Schulung zum richtigen Heben und Tragen. Darüber hinaus können Angebote zur Stärkung der Rückenmuskulatur sinnvoll sein.

► Arbeitsschutzgesetz und Arbeitsschutzverordnungen

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das Sozialgesetzbuch IX erteilt dem Arbeitgeber einen umfassenden Auftrag zur Prävention.

Das BEM hat demnach drei klare Ziele: Arbeitsunfähigkeit überwinden, den Arbeitsplatz der Betroffenen erhalten und zukünftig Arbeitsunfähigkeit vermeiden. Dazu muss der Arbeitgeber Beschäftigten, die in den vergangenen zwölf Monaten mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, ein BEM anbieten. BR und gegebenenfalls die SBV sind an dem Verfahren beteiligt. Die Teilnahme ist für Betroffene freiwillig. Im BEM erworbene Erkenntnisse sollten in die Gefährdungsbeurteilung einfließen.

► § 84 (2) Sozialgesetzbuch IX

Betriebl.
Eingliederungs-
management
nach § 84 Abs. 2
SGB IX

Betriebsärzt/innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Betriebsärzt/innen sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen, die ihn in Fragen des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung beraten. Beide Akteursgruppen haben weitgehend gleiche Aufgaben mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Qualifikationsanforderungen. Ihre Aufgaben und Einsatzzeiten sind im Arbeitssicherheitsgesetz und der DGUV Vorschrift 2 geregelt. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt in der Gestaltung gesundheitsverträglicher Arbeitsbedingungen. Betriebsärzt/innen sollen insbesondere Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen finden und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorschlagen. Ihre Aufgaben werden in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge konkretisiert. Gesundheitschecks und Eignungsuntersuchungen gehören nicht zu ihren Pflichtaufgaben. Werden im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements von Betriebsärzt/innen oder Fachkräften für Arbeitssicherheit zusätzliche Aufgaben übernommen, müssen dafür zusätzliche Einsatzzeiten vorgesehen werden.

► Arbeitssicherheitsgesetz

► DGUV Vorschrift 2

► Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitsschutzgesetz,
Arbeitssicherheitsgesetz,
Arbeitsschutzverordnungen,
DGUV-Vorschriften,
...

Arbeitgeberpflicht

BGM

freiwilliges Angebot des Arbeitgebers

Betriebliche
Gesundheits-
förderung

Betriebl.
Gesundheits-
förderung nach
§ 20 a SGB V

Angebote der Krankenkassen

Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung

Der Betriebsrat ist durch das Betriebsverfassungsgesetz mit umfassenden Mitbestimmungsrechten in Fragen des Gesundheitsschutzes ausgestattet. Wird der Arbeitgeber in Sachen Gefährdungsbeurteilung nicht aktiv, hat der BR ein Initiativrecht. Bei allen Fragen, die schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen betreffen, ist die Schwerbehindertenvertretung am Zug. BR und SBV sollten eng zusammenarbeiten, um die Belange von Beschäftigten mit Einsatzeinschränkungen zu berücksichtigen. Mit älter werdenden Belegschaften nehmen die Herausforderungen diesbezüglich noch zu.

Viele Maßnahmen zum Gesundheitsschutz sind nur erfolgreich, wenn sie von den Beschäftigten getragen werden. Es wäre falsch, das Thema vermeintlichen Experten alleine zu überlassen. BR und SBV tun gut daran, sich selber aktiv einzubringen und die Beschäftigten einzubeziehen.

- ▶ § 80 (1) Betriebsverfassungsgesetz
- ▶ § 87 (1) 7 Betriebsverfassungsgesetz
- ▶ §§ 95, 96 Sozialgesetzbuch IX

Externe Unterstützung:

Krankenkassen und Rentenversicherungsträger

Die gesetzlichen Krankenkassen haben gemäß SGB V Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) zu erbringen. Diese Leistungen können für Maßnahmen genutzt werden, die den betrieblichen Gesundheitsschutz ergänzen. Durch die Kassen erstellte Gesundheitsberichte können beispielsweise Hinweise auf Erkrankungsschwerpunkte enthalten, die Anhaltspunkte für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung liefern.

Auch die Rentenversicherungsträger haben einen gesetzlichen Auftrag zur Prävention und können die betrieblichen Akteure beraten und ggf. Leistungen erbringen.

- ▶ § 20 a Sozialgesetzbuch V
- ▶ Leitfadens Prävention des GKV-Spitzenverbandes
- ▶ § 31 Sozialgesetzbuch VI

Berufsgenossenschaften

Die Berufsgenossenschaften haben die Aufgabe, Arbeitgeber bei der Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu beraten und zu überwachen. Auch BR und SBV können die Beratung der BG aktiv einfordern.

- ▶ § 14 Sozialgesetzbuch VII
- ▶ § 17 Sozialgesetzbuch VII

Arbeitsschutzbehörden der Länder

Die staatlichen Arbeitsschutzbehörden haben den Arbeitsschutz zu überwachen und Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu beraten. Angesichts des massiven Personalabbaus können sie diesen Aufgaben aber bei Weitem nicht in ausreichendem Maß nachkommen.

- ▶ LASI-Veröffentlichungen: LV 1

Vorsicht vor der Mogelpackung

Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, zu den gewerkschaftlichen Anforderungen an betriebliches Gesundheitsmanagement



Immer mehr Betriebe engagieren sich im Gesundheitsmanagement. Wie bewertest du das?

Das hängt davon ab, wie das Gesundheitsmanagement ausgestaltet ist. Die wachsenden psychischen Belastungen müssen abgebaut werden und auch die körperlichen Belastungen sind in vielen Bereichen unvermindert hoch. Wenn das Unternehmen im Kern darauf zielt, diese Belastungen am Arbeitsplatz zu vermindern und die Arbeit menschengerecht zu gestalten, begrüßen wir das sehr. Aber nicht überall wo Gesundheitsmanagement drauf steht, ist auch „Gute Arbeit“ drin. Nicht immer wird an den richtigen Stellen im Betrieb angepackt, es gibt auch Mogelpackungen.

Woran erkennt man eine Mogelpackung?

Eine Mogelpackung erkennt man daran, dass die Verantwortung für die Gesundheit allein den Beschäftigten übertragen wird. Maßnahmen wie Gesundheitschecks, Eignungsuntersuchungen oder Krankenrückkehrgespräche sind dann wichtiger als Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsgestaltung. Aus gewerkschaftlicher Sicht kommt aber zuerst die Verhältnis- und dann die Verhaltensprävention. Mittel der Wahl ist dabei die Gefährdungsbeurteilung. Mit anderen Worten: Es gibt kein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement ohne flächendeckende, ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung.

Wo muss man im Betrieb ansetzen?

Mit der Beschäftigtenbefragung der IG Metall aus dem Jahre 2013 haben uns die Kolleginnen und Kollegen gesagt, welche Maßnahmen für sie entscheidend sind, um bei der Arbeit gesund zu bleiben. Die Prioritäten sind klar benannt: nämlich erstens die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung und zweitens die Möglichkeit, sich Arbeitsmenge und Arbeitstempo selbst einteilen zu können. Auch individuelle Angebote zur Gesundheitsvorsorge sind wichtig, nur müssen sie sinnvoll mit der konkreten Arbeitsbelastung verknüpft sein: Andauerndes Stehen oder Zwangshaltung etwa bei der Mon-

tagearbeit erfordern zuallererst eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, zudem Sitzmöglichkeiten für Kurzpausen. Natürlich kann es sinnvoll sein, ergänzend auch individuelle Maßnahmen wie belastungsausgleichende Gymnastik oder Rückenschule zu fördern.

Es werden mittlerweile Apps angeboten, die Telefongespräche der Beschäftigten auswerten. Die Daten der Mitarbeiter sollen Personalabteilungen dabei unterstützen, Anzeichen von Überforderung früh zu erkennen ...

Es scheint bei der Überwachung der Beschäftigten keine Schamgrenzen mehr zu geben. Bis in den Körper der Menschen hinein reichen die Übergriffe. Nach dem Blutdruck und der Stimmfrequenz kommen dann Körpertemperatur, Laktatwerte, Genanalysen. Ich kann Beschäftigten nur davon abraten, ihre Gesundheitsdaten zur Verfügung zu stellen. Es gibt eine ärztliche Schweigepflicht – und das mit gutem Grund. Wer sich vor Missbrauch schützen will, der sollte seine Gesundheitsdaten seinem Arzt, aber nicht seinem Arbeitgeber zur Verfügung stellen!

Und wenn einzelne Beschäftigte doch „freiwillig“ ihre Daten an den Arbeitgeber übermitteln?

Auch rechtlich sind „freiwillige Einwilligungen“ nicht wirksam. Denn solche Regelungen sind nicht die Privatangelegenheit von einzelnen Beschäftigten und Arbeitgebern, sondern setzen alle unter Zugzwang. Damit ist klar – ohne Zustimmung des Betriebsrates geht gar nichts. Betriebsräte sollten ihr Veto-Recht nutzen und im Interesse der Beschäftigten dieser Überwachung einen Riegel vorschieben.

Siehst du weiteren Handlungsbedarf?

Es wird höchste Zeit für ein wirksames Arbeitnehmerschutzgesetz, das die Datensammelwut zügelt und die Beschäftigten vor Dauerüberwachung, anlasslosen „Rasterfahndungen“ im Betrieb und dem Missbrauch ihrer Gesundheitsdaten schützt.

So geht's im Betrieb

Eine Patentlösung für gutes betriebliches Gesundheitsmanagement gibt es nicht, denn dessen konkrete Ausgestaltung muss an die betriebliche Situation angepasst sein. Zwei Praxisbeispiele zeigen, wo die Chancen liegen.

Gute Arbeit planen – Ergonomie im Produktionsplanungsprozess bei Volkswagen Braunschweig

Zum Gesundheitsmanagement bei VW gehört, dass bereits bei der Planung von Arbeitsplätzen ergonomische Aspekte berücksichtigt werden. Dieser Ansatz wird nicht zuletzt dank der Initiative der Betriebsräte konsequent verfolgt.

Die ergonomische Arbeitsgestaltung im Werk Braunschweig beginnt mit dem Produktentstehungsprozess. Im ersten Schritt wird die Gefährdungsbeurteilung des Vorgängerprodukts herangezogen, um Fehler nicht zu wiederholen.

Beim zweiten Schritt geht es im Wesentlichen darum festzulegen, zu welchem Preis das Produkt in Braunschweig hergestellt werden kann. Der Preis, sagt Sesay, war oft ein K.o.-Kriterium für sinnvolle ergonomische Arbeitsgestaltung: manch gute Lösung erschien zu teuer. Doch es habe sich gezeigt, dass sich durch frühzeitige Berücksichtigung der Ergonomie sogar Kosten vermeiden lassen, da nachträgliche Verbesserungsmaßnahmen oft um ein Vielfaches teurer sind.



Daniel Sesay,
BR-Mitglied bei
VW Braunschweig

Der wichtigste Meilenstein besteht in einer ergonomischen Beurteilung im „3P-Workshop“. 3P steht für Produktions-Planungs-Prozess. Komplette Fertigungslinien werden vor dem Kauf in Originalgröße aus Pappe aufgestellt. Ziel ist, künftige Arbeitsabläufe am Modell zu simulieren und von vornherein so anzupassen, dass ergonomisch schlechte Arbeitsplätze gar nicht erst entstehen. Am Ende des Workshops kommen sämtliche ergonomie-relevanten Fach-

abteilungen zusammen und beurteilen gemeinsam die Anlage. „Dadurch, dass die Fachabteilungen beteiligt sind, kommen Lösungen zu Stande, die von allen getragen werden und die Gesundheitssituation nachhaltig verbessern“, erklärt Betriebsrat Sesay, um zu ergänzen: „Wir als Betriebsrat müssen immer wieder dafür sorgen, dass diese gute Praxis auch gelebt wird“.

Überzeugungsarbeit nötig – Die Eisengießerei Gienanth in Eisenberg holt alle an einen Tisch

Für den Betriebsrat bei Gienanth in Eisenberg haben Arbeitsgestaltung und Gesundheit seit Jahren Priorität. Eine der Folgen: Seit 2009 gibt es in der Eisengießerei über den Arbeitsschutzausschuss hinaus einen Steuerkreis Gesundheit. Hier sind Geschäftsführung, Bereichsleitungen, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung, Werksarzt, Sicherheitsfachkraft sowie eine Psychologin vertreten. Sämtliche gesundheitsrelevanten Themen werden besprochen und Schwerpunkte für verhältnis- und verhaltensbezogene Maßnahmen festgelegt. Die BKK Pfalz unterstützt viele der Projekte. Die regelmäßige Struktur hilft, zu verbindlichen Verabredungen zu kommen und stärkt die Position des Betriebsrats, denn: „Gerade wenn es ums Geld geht, ist oft Überzeugungsarbeit notwendig“, so der Vorsitzende Brunck.



Thomas Brunck,
BR-Vorsitzender bei
Gienanth Eisenberg

Die Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung ist wichtige Grundlage für die Arbeit des Steuerkreises und wird regelmäßig aktualisiert. Aktuellstes Beispiel: An einigen Stellen im Werk hat sich durch Umbaumaßnahmen die Luftqualität verändert, woraufhin in Zusammenarbeit mit der BGHM ein Staubkataster erstellt und die Absaugung optimiert wird. Aufgrund der Belastungen durch Hitze und Staub in der Eisengießerei hat der Betriebsrat bereits vor einigen Jahren in Zusammen-

arbeit mit dem Arbeitsmediziner erreicht, dass den Beschäftigten kostenlose Getränke zur Verfügung gestellt werden – eine Maßnahme, die auf viel positive Resonanz stößt. Bisher werden in der Gefährdungsbeurteilung allerdings nur physische Faktoren erfasst. „In diesem Frühjahr wollen wir die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen für alle Bereiche angehen“, kündigt Thomas Brunck an.



Gutes betriebliches Gesundheitsmanagement ...

- ... hat die Umsetzung gesetzlicher **Pflichtaufgaben** im Arbeits- und Gesundheitsschutz zur Grundlage,
- ... basiert auf einer ganzheitlichen **Gefährdungsbeurteilung**,
- ... kann zusätzliche Angebote zur Verhaltensprävention beinhalten, die aber immer in Bezug zu den **Arbeitsbedingungen** stehen,
- ... integriert das Thema Gesundheit **systematisch** in alle betrieblichen Prozesse,
- ... setzt voraus, dass die **betriebliche Interessenvertretung** sich aktiv für gute Arbeit einbringt.



Hier ist Vorsicht geboten

- **Fehlzeitenmanagement und Krankenrückgespräche:** Diese haben meist nicht die Gesundheit der Beschäftigten zum Ziel, sondern sind vorrangig Instrumente, um Druck aufzubauen und Kündigungen vorzubereiten.
- **Zusätzliche Aufgaben für den Betriebsarzt / die Betriebsärztin:** Deren vorrangige Aufgaben nach ASiG dürfen nicht unter den Tisch fallen – zusätzliche Tätigkeiten bedürfen zusätzlicher Einsatzzeiten.
- **Zertifikate zu Arbeitsschutz und BGM:** Eine teure Zertifizierung ist keine Garantie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Oft wäre das Geld besser in betrieblichen Maßnahmen investiert. Zertifizierungsprozesse können aber Anlass für Betriebsräte sein, auf eine wirksame Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtungen zu drängen.
- **Vollmundige Versprechungen der Krankenkassen:** Einzelne Kassen werben damit, ein komplettes Gesundheitsmanagement anzubieten. Das ist weder ihre gesetzliche Aufgabe noch gibt es hierfür ausreichend Kompetenz.

Impressum: Herausgeber: IG Metall Vorstand · Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz · Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main · Verantwortlich: Hans-Jürgen Urban · Redaktion: Susanne Jasper, Jürgen Klippert, Bernd Kupilas · Gestaltung: elisabethdoetzer.de · Titelbild © Thomas Pläßmann · IG Metall-Produktnummer: 31069-54004

Zum Weiterlesen



- *Tipps Nr. 48 „Eingliedern, nicht ausmustern!“*, Produktnr. 26586-43369
- *extraTipps Nr. 51 „Geeignete Untersuchungen?“* Produktnr. 31089-54044
- *extraTipps Nr. 52 „Auf Nummer sicher gehen“* Produktnr. 31889-55944



- *Anti-Stress-Paket*, Produktnr. 22247-35451
- *Zwischenbilanz zur Anti-Stress-Initiative*, Produktnr. 28609-48344
- *Arbeitshilfe Nr. 13: Arbeitsschutz und Mitbestimmung* Produktnr. 1694-48464
- *GDA-Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung*

Zum Download im Extranet bzw. Bestellen im IGM-Shop

Seminarangebote

Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes I
Angebote der Bezirke bzw. Verwaltungsstellen

Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes II
Praxis der Gefährdungsbeurteilung und betriebliche Arbeitsschutzorganisation

Teilhabepraxis II
Beschäftigungssicherung und Arbeitsgestaltung für Menschen mit Behinderung

Teilhabepraxis III
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Termine & Themenpläne unter: igmetall.de (> Seminare)