



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAPHIE

Herzlich Willkommen

Arbeitsgruppe 3 Betriebliches Gesundheitsmanagement: Geht das auch in kleinen und mittleren Unternehmen

21. Symposium zur Betrieblichen
Gesundheitsförderung

Mainz, 23.11.2015

Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz e.V.

- Gegründet 1973
- Ganzheitliches Gesundheitsverständnis im Sinne der WHO: Prävention und Aufklärung sollen krankmachende Faktoren verringern und gesundheitsförderliche Faktoren unterstützen.
- 3 Referate:
 - Gestaltung des demografischen Wandels
 - Büro für Suchtprävention – Fachstelle Prävention der Glücksspielsucht in Rheinland-Pfalz
 - Gesundheitsförderung in Lebenswelten

Projekt BGM in KMU

- ca. 190.000 Betriebe in Rheinland-Pfalz
- davon 91,4% mit weniger als 10 Mitarbeitenden
- 98,3% mit weniger als 50 Mitarbeitenden
- BGM wird mit steigender Betriebsgröße verstärkt angeboten
- Ziel des Projekts: KMU für das Thema BGM sensibilisieren.

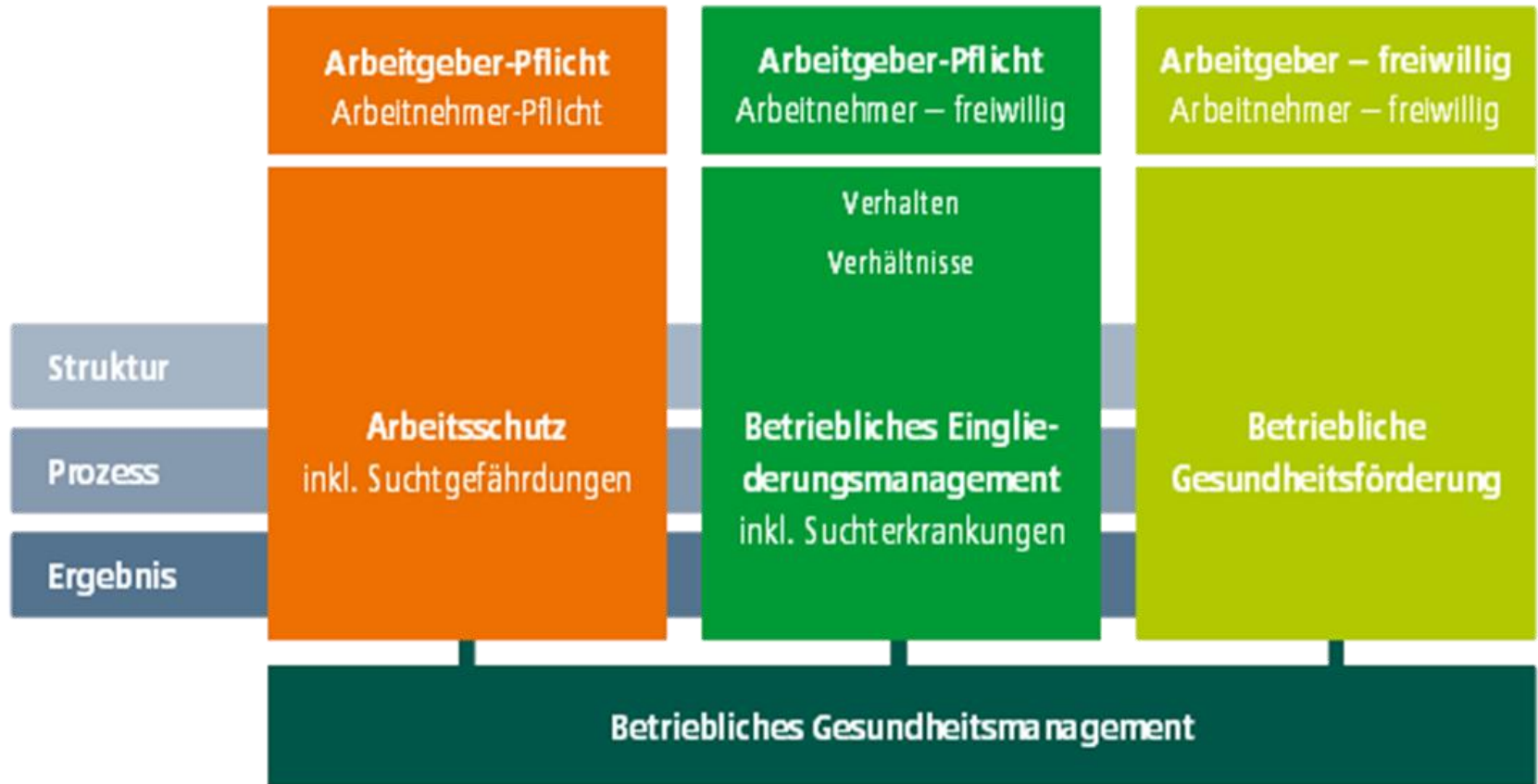
Erkenntnisse

- KMU, besonders Kleinstbetriebe, schwer zu erreichen
 - Fehlende Ressourcen
 - Strukturen in KMU
 - Managementbegriff
- Mitarbeitende schwer für das Thema zu motivieren

Was ist Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

- **DGUV:** Betriebliches Gesundheitsmanagement ist Teil eines Managements für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb.
- **Deutsche Rentenversicherung:** Zweck des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten einer oder eines Beschäftigten nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, künftig Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern.
- **GKV-Spitzenverband:** Ziel betrieblicher Gesundheitsförderung ist die Verbesserung der gesundheitlichen Situation und die Stärkung gesundheitlicher Ressourcen der berufstätigen Versicherten.

Allgemeines zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement



Quelle: DGB Bildungswerk Bund, 2013

Arbeitsschutz

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

– § 2: Forderung von Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren

§ 5: Zentrales Instrument **Gefährdungsbeurteilung** (physisch, biologisch, chemisch und psychisch)

- Kann arbeitsstättenbezogen, arbeitsplatz-, tätigkeits- bzw. berufsbezogen oder Personenbezogen sein
- Unterschiedliche Methoden mögliche: Betriebsbegehung, Mitarbeiterbefragung, sicherheitstechnische Überprüfung von Arbeitsmitteln, Ereignis-, Sicherheits- oder Risikoanalysen

Informationen/Vorlagen für die jeweilige Branche finden Sie häufig bei der zuständigen Berufsgenossenschaft

Arbeitsschutz

Arbeitssicherheitsgesetz (ArbSiG)

- § 1: Der Arbeitgeber hat Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen
 - Regelbetreuung durch Externe
 - Alternative Betreuung bei Betrieben 1-50 Beschäftigte (Obergrenze durch zuständigen Unfallversicherungsträger geregelt) selbst organisiert durchführbar

Bestimmungen für Regelbetreuung und alternativen Betreuung sind in der DGUV Vorschrift 2 (Mustertext) Anlage 1,2 bzw. 3 geregelt

Arbeitsschutz

Auswahl Gefährdungsbeurteilung in weiteren Verordnungen

- §§ 3 und 6 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) → Arbeitsmittel, Umgebung
- § 3 Bildschirmverordnung (BildscharbV) → Gefährdung Sehvermögen, körperlich und psychisch
- §§ 7 Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) → Regelung von Schutzmaßnahmen bei der Tätigkeit mit Gefahrstoffen.
- §§ 7 Biostoffverordnung (BioStoffV) → Regelungen bei Tätigkeiten von Biologischen Stoffen
- ... und weitere

Ansprechpartner Arbeitsschutz:

- Berufsgenossenschaften
- Unfallkasse Rheinland-Pfalz
- Industrie- und Handelskammer/Handwerkskammer

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Arbeitgeber-Pflicht
Arbeitnehmer – freiwillig

Verhalten
Verhältnisse

Betriebliches Einglie-
derungsmanagement
inkl. Suchterkrankungen

Gesetzlicher Hintergrund: § 84 SGB IX

- Nach 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit muss vom Arbeitgeber BEM angeboten werden.
- Durchführung des BEM ist für den Beschäftigten freiwillig.
- Abhängig vom Grund der Arbeitsunfähigkeit sind verschiedene Maßnahmen möglich (z.B. stufenweise Steigerung der Arbeitsbelastung, Arbeitshilfen usw.).

Ansprechpartner Betriebliches Eingliederungsmanagement

- Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz
- Gesetzliche Unfallversicherung
- Krankenkasse
- Integrationsämter

Betriebliche Gesundheitsförderung

Gesetzlicher Hintergrund:

- §§ 20, 20a, 20b SGB V verpflichten gesetzliche Krankenkassen zu (betrieblicher) Gesundheitsförderung in Zusammenarbeit mit Unfallversicherungsträgern (Unfallkasse/Berufsgenossenschaften).
- Unterschiedliche Maßnahmen können gemeinsam mit Krankenkassen umgesetzt werden.

Regionale Präventionskurse nach SGB V findet man unter der Suchfunktion der Zentralen Prüfstelle (nach PLZ)

**Ansprechpartner Betriebliche
Gesundheitsförderung**

-Krankenkassen

Steuerliche Vorteile

- Seit dem 1. Januar 2009 wird die Förderung der Mitarbeitergesundheit zudem unbürokratisch steuerlich unterstützt. Immerhin 500 Euro kann ein Unternehmen pro Mitarbeiter und pro Jahr seither lohnsteuerfrei für Maßnahmen der Gesundheitsförderung investieren.
- Es werden Maßnahmen steuerbefreit, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a Abs. 1 i. V. mit § 20 Abs. 1 Satz 3 SGB V genügen. Hierzu zählen z.B.:
 - Bewegungsprogramme
 - Ernährungsangebote
 - Suchtprävention
 - Stressbewältigung
 - Nicht darunter fällt die Übernahme der Beiträge für einen Sportverein oder ein Gesundheitszentrum bzw. Fitnessstudio.

Fragen?