

Marianne Giesert **BEM, eine starke präventive Säule im ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement**

BEM ist eine starke Säule im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Es ist nach § 167 SGB IX ein Präventionsinstrument. Beschäftigte, die länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig sind, sollen ein professionelles Eingliederungsmanagement erhalten. Dabei soll nach Möglichkeiten und Maßnahmen gesucht werden, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz langfristig zu erhalten. Für die Betroffenen selbst ist das BEM freiwillig. Dadurch wird die Förderung der Selbstbestimmung und der Partizipation als übergeordnetes Ziel im Gesetzbuch formuliert. Relevant ist beim BEM vor allem die konsequente Identifikation krankheitsfördernder betrieblicher Bedingungen. Beim BEM erhält man von daher viele wertvolle Informationen zu geeigneten Präventionsmaßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Eine konkrete Verzahnung zum umfassenden Arbeitsschutz (Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung im Dialog) ist an dieser Stelle besonders fruchtbar und effektiv. Entsprechend dem Grundsatz »Verhältnis- vor Verhaltensprävention« bzw. »Gefahren sind stets an der Quelle zu beseitigen« und nur nachrangig bei der Person (§ 4 ArbSchG) müssen Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass Gesundheitsrisiken durch körperliche und psychische Belastungen vermieden und Ressourcen der Beschäftigten gefördert werden.

Bei steigenden gesundheitlichen Belastungsaufkommen mit starkem Leistungsdruck sehen sich Beschäftigte oft nicht in der Lage, bestehende Strukturen und Programme des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) in Anspruch zu nehmen. Führungskräfte werden oft erst nach Ablauf der sechswöchigen Frist des BEM auf besondere Probleme aufmerksam, obwohl diese bereits vorher auch in teils informellen Gesprächen von Seiten der erkrankten Arbeitnehmenden geäußert werden. Der § 167 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX besagt möglichst frühzeitig Meldung von Gefährdungen zu initiieren. Dies kann aber oft nicht gewährleistet werden.

§ 167 Abs.1 SGB IX: (1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Oft wird erst im BEM-Verfahren die gesundheitliche Belastung am Arbeitsplatz identifiziert. Mit dem BEM besteht dann die Möglichkeit, gemeinsam präventive Maßnahmen zu entwickeln, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und erneuten Ausfall aufgrund gesundheitlicher Probleme zu verhindern. BEM-Verfahren können neben der individuellen Unterstützung auch präventiv auf betrieblicher Ebene wirken.

Sie können zu einer

- a) Initialzündung eines anderen Umgangs mit der eigenen Gesundheit beziehungsweise dem eigenen Körper führen;
- b) zu einer Verbesserung des Arbeitsklimas insgesamt beitragen und so auch die Bindung zum Unternehmen steigern;
- c) eine kohäsive Wirkung auf der Ebene des Teams oder der Abteilung bewirken und schließlich auch zu einer allgemeinen Senkung des Krankenstandes beitragen.

Was heißt ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement?

Unter Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) wird das systematische und nachhaltige Bemühen um die gesundheitsförderliche Gestaltung von Strukturen und Prozessen und um die gesundheitsförderliche Befähigung von Beschäftigten und ihr Wohlbefinden verstanden. Grundlagen sind die gesetzlichen Regelungen für die drei Handlungsfelder:

- Umfassender Arbeitsschutz
- Betriebliches Eingliederungsmanagement und
- Betriebliche Gesundheitsförderung.

Abb. 1: BEM im ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Quelle: Giesert 2012

Alle Handlungsfelder sind in die Betriebsroutinen zu integrieren und müssen kontinuierlich verzahnt die fünf Kernprozesse Analyse, Planung, Intervention, Steuerung und Evaluation betreiben (Giesert 2012).

Hierzu ist es erforderlich, die Strukturen und die Prozesse des Arbeitsschutzes, des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) zu integrieren und falls nicht vorhanden, gleichzeitig mitaufzubauen. Diese Vorgehensweise ermöglicht eine klare Definition von Handlungsfeldern und ist von daher stabil und weniger anfällig bei Umstrukturierung und Personalwechsel in den Unternehmen oder Organisationen.

- Die gesetzliche Verankerung und damit Verpflichtung zur Durchführung der drei Säulen des BGM unterscheidet sich je nach Handlungsfeld. Der Arbeitsschutz ist ein Pflichtprogramm für die Arbeitgeber*innen (AG) und die Arbeitnehmer*innen (AN) (siehe hierzu das Arbeitsschutzgesetz).
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ebenfalls Pflicht für die Arbeitgeber*innen. Erkrankte Beschäftigte erhalten nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit das Angebot, im Prozess des BEM ihre Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, zu erhalten und zu fördern. Dieses Angebot können sie annehmen oder ablehnen (§ 167 Abs. 2 SGB IX).

- Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist eindeutig ein freiwilliges Angebot für die Arbeitgeber*innen und auch für die Beschäftigten. Hier sind die Krankenkassen in der Pflicht, im Betrieb Maßnahmen zur Gesundheitsförderung anzubieten (§ 20b SGB V).

Die Betriebliche Gesundheitsförderung wird mit Leistungen insbesondere für den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen in den Unternehmen von den Krankenkassen gefördert sowie auch mit Leistungen zur individuellen, verhaltensbezogenen Prävention. Grundlage für die Betriebliche Gesundheitsförderung ist auch die Luxemburger Deklaration der EU. Es ist eine Erklärung der Mitglieder des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung, die 1997 anlässlich ihres Treffens in Luxemburg zu den Zielen und Inhalten Betrieblicher Gesundheitsförderung verabschiedet wurde. BGF wird da als eine moderne und zukunftsfähige Unternehmensstrategie gesehen.

Zu deren Grundsätzen zählen (vgl. DNBGF 2014):

- »Unternehmensgrundsätze und -leitlinien, die in den Beschäftigten einen wichtigen Erfolgsfaktor sehen und nicht nur einen Kostenfaktor,
- eine Unternehmenskultur und entsprechende Führungsgrundsätze, in denen Mitarbeiterbeteiligung verankert ist, um so die Beschäftigten zur Übernahme von Verantwortung zu ermutigen,
- eine Arbeitsorganisation, die den Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis bietet zwischen Arbeitsanforderungen einerseits und eigenen Fähigkeiten andererseits sowie Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeit und soziale Unterstützung,
- die Verankerung von Gesundheitszielen insbesondere in der Personalpolitik, aber auch in allen anderen Unternehmensbereichen (Integration),
- ein integrierter Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- ein hoher Grad an Einbeziehung der Beschäftigten in Fragen der Gesundheit (Partizipation),
- die systematische Durchführung aller Maßnahmen und Programme (Projektmanagement),
- die Verbindung von Risikoreduktion mit dem Ausbau von Schutzfaktoren und Gesundheitspotenzialen (Ganzheitlichkeit).«

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen bzw. Organisationen kann Betriebliche Gesundheitsförderung, wie sie in der Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union des European Network for Workplace Health Promotion verankert ist, einen wesentlichen Beitrag zu deren physischen und vor allem psychischen Wohlbefinden leisten. Gerade in herausfordernden Zeiten gilt es, vorhandene Ressourcen zu nutzen, weiter auszubauen sowie neue Ideen beteiligungsorientiert zu entwickeln. Die Krankenkassen bieten durch die gemeinsamen regionalen Koordinierungsstellen Beratung und Unterstützung an.

Handlungsmöglichkeiten und Fazit

Legen wir all die guten Regelungen und verpflichtenden Gesetze, die es im BGM gibt zugrunde, müssen die Beschäftigten oft nicht erst sechs Wochen krank sein, bevor sie Unterstützung bekommen. Dies kann viel früher passieren. Einerseits durch den Arbeitsschutz und die verpflichtende Gefährdungsbeurteilung körperlicher und psychischer Belastung mit einer Unterweisung im Dialog für alle Beschäftigten. Andererseits stellt die Integration des BEM in das BGM sicher, dass präventive Maßnahmen nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch auf organisationaler Ebene wirken können. Dadurch kann das BEM im BGM ein hervorragendes Präventionsinstrument sein, das – im Zusammenhang mit den Handlungsfeldern Arbeitsschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung – die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten langfristig sichert und die Gesundheit im Unternehmen fördert.

Literatur

- Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) (2014). Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung; www.dnbgf.de/fileadmin/downloads/materialien/dateien/2014_Luxemburger_Deklaration_BGF.pdf (30.5.2022).
- Giesert, M. (2012). Arbeitsfähigkeit und Gesundheit erhalten. AiB – Arbeitsrecht im Betrieb (5), S. 336–340; www.wainetzwerk.de/uploads/z-neue%20Uploads/Literatur/BGM/Arbeitsfaehigkeit%20und%20Gesundheit%20erhalten.pdf (16.2.2024).