

# **BGM/BEM**

Betriebliches Gesundheitsmanagement

und

Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement

im AWO-Ortsverein Strausberg e.V.

Stand Juli 2015

Vorstand

Stabsstelle BGM

# Begriffsklärung

- Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die planvolle Organisation, Steuerung und Ausgestaltung betrieblicher Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit der MitarbeiterInnen
- Diese impliziert sowohl Anteile der Gesundheitsförderung als auch der Krankheitsprävention

# Gesetzliche Grundlagen

- die Ottawa-Charta der WHO
- die Luxemburger Deklaration des Europäischen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung, der Handlungsleitfaden der Gesetzlichen Krankenversicherung zur Umsetzung von §20 Abs. 1 und 2 SGB V
- § 20 SGB V : Betriebliche Gesundheitsförderung, Primärprävention und Selbsthilfe durch die gesetzlichen Krankenkassen; Zusammenarbeit mit der gesetzlichen Unfallversicherung;
- § 1 und 14 SGB VII : Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren durch die gesetzliche Unfallversicherung; Zusammenarbeit mit der gesetzlichen Krankenversicherung. Mit dieser Regelung sowie mit dem Arbeitsschutzgesetz hat der Gesetzgeber 1996 das Verständnis von Arbeitsschutz erweitert.
- Das Arbeitsschutzgesetz: Gesetz über Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit - regelt die Pflichten der Arbeitgeber sowie Pflichten und Rechte der Arbeitnehmer
- Das Arbeitssicherheitsgesetz : Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit.
- §84 Abs. 2 SGB IX Rehabilitation und Teilhabe/Notwendigkeit BEM

# Ziele BGM

- Zielt auf die Erhaltung und Förderung der Arbeitsbewältigung/individuellen Gesundheit und die Sicherung betrieblicher Kernprozesse
- Versucht Belastungen der MA zu verringern und persönliche Ressourcen zu stärken
- Integriert die individuelle und organisatorische Resilienz (Belastbarkeit, Widerstandsfähigkeit) als wesentlichen Bestandteil
- Erhöht das Leistungspotential der Organisation

# AWO Bundesverband

## Grundsatzpapier für Gliederungen und angeschlossene Betriebe Organisations- und Unternehmensstrukturen Vertrauen, Wertschätzung und Führungskultur

### • Arbeitsschutz

- RVO, Arbeitsschutzgesetz, SGB VII
- Seit Betriebsübernahme gesichert (1886)

### • BGF

- Maßnahmen Betriebliche Gesundheitsfördg.
- **auszubauen** (1986)

### • PE/OE

- Personal,- und Organisationsentwicklung
- Kontinuierlich ausgebaut (1990)

### • Sicherung Vereinbarkeit Beruf und Familie

- Audit seit 2003
- **auszubauen**

### • BEM

- Betriebliches Eingliederungsmanagement §84 Abs.2 SGB IX
- Seit 2004
- **auszubauen**

### • Vorsorge

- §20 SGB V
- GKV seit 1822
- BAV seit 1974
- **auszubauen**

# • Dienstvereinbarung Betriebliches Gesundheitsmanagement AWO Strausberg e.V.

## 1. Präambel

- Zwischen dem Geschäftsführenden Vorstand des AWO Ortsverein Strausberg e.V., den Geschäftsführern der Zweckbetriebe und den Mitarbeiter/innen des ideellen Bereiches wird vereinbart, im Interesse der Beschäftigten des Vereins das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) umfassend einzuführen und dauerhaft zu gestalten.

## 2. Ziele des BGM im AWO Ortsverein Strausberg e.V.

- Das gemeinsame Ziel der Vertragsparteien lautet:
- „GESUNDES ARBEITEN IN EINER GESUNDEN AWO“
- 
- BGM ist das Dach für Arbeitsschutzmanagement, Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für alle angestellten Beschäftigten des Vereins und soll darüber hinaus Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung integrieren und verzahnen.

## 3. Inhalte des BGM im AWO Ortsverein Strausberg e.V.

- Das BGM des AWO Ortsverein Strausberg e.V. umfasst die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Maßnahmen zum Erhalt und zur Stärkung von Wohlbefinden, Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiter\*innen.

## 4. Umsetzung des BGM im AWO Ortsverein Strausberg e.V.

- Das BGM soll partizipativ, strukturiert und systematisch eingeführt werden.
- Das umfasst in den o.g. Bereichen:
  - Diagnose als systematische Bedarfsanalyse der IST-Situation (incl. Gefährdungs-beurteilung)
  - Interventionsplanung
  - Interventionen durchführen
  - Evaluation von Maßnahmen und Interventionen (Wirksamkeitskontrolle)
  - Verbesserungsmaßnahmen
  - Öffentlichkeitsarbeit (incl. Interne und externe Netzwerkbildung)

## 5. Verantwortlichkeit und Steuerung des BGM im AWO Ortsverein Strausberg e.V.

Das BGM wird als Stabsstelle beim Vorstand geführt und ist unabhängig von den Zweckbetrieben. Es ist mit den Geschäftsführer/innen abzustimmen.

## 6. Überprüfung des BGM im AWO Ortsverein Strausberg e.V.

Die in dieser Vereinbarung vereinbarten Maßnahmen und Verfahren werden jährlich vom Vorstand überprüft und in einem Gesundheitsbericht aufgeführt.

## 7. Finanzierung des BGM im AWO-Ortsverein Strausberg

Die Finanzierung erfolgt durch beide Zweckbetriebe. Es steht der BGM-Beauftragten ein angemessenes Budget zur Verfügung. Die Sachkosten müssen im Gesundheitsbericht nachgewiesen und begründet werden.

## 8. Datenschutz

- Es gelten die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes.
- Das informelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten soll besondere Beachtung finden.
- Personenbezogene Daten dienen ausschließlich dem Zweck des BGM.
- Die Aufhebung der Zweckbindung ist nur mit Einwilligung des betroffenen Beschäftigten möglich.
- Personenbezogene Inhalte der Gesundheitszirkel/Netzwerkarbeit werden vertraulich behandelt.

## 9. Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

Die Dienstvereinbarung wird jährlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

Strausberg, den

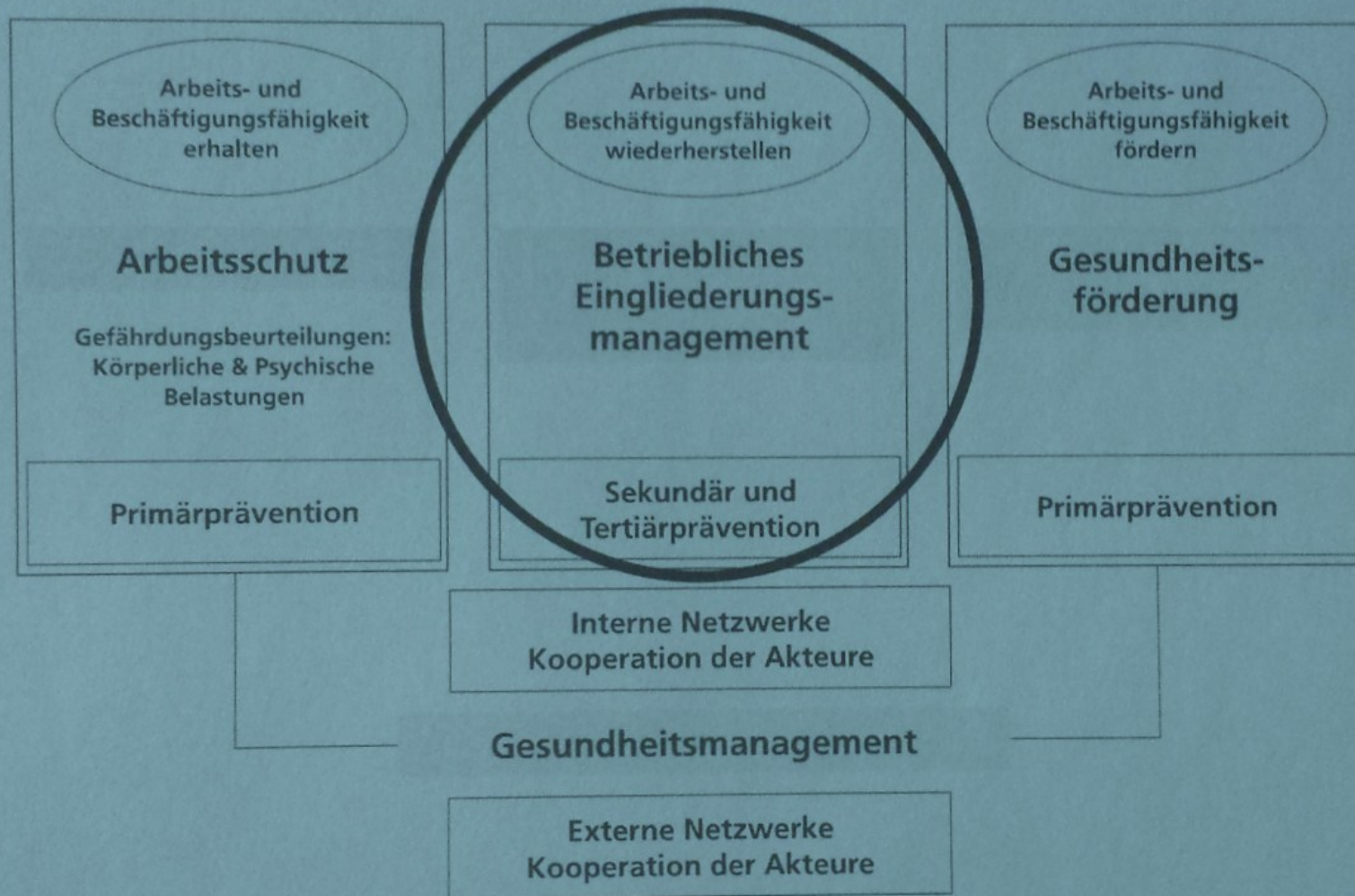
Geschäftsführender Vorstand

# BEM-was ist das?

- BEM ist ein systematisches Verfahren zur Suche nach Problemlösungen bei individuellen krankheitsbedingten Fehlzeiten
- Sind AN mehr als 42 Kalendertage im Jahr arbeitsunfähig, muss der Betrieb gemeinsam mit dem AN auf Problemsuche gehen und einvernehmlich eine Lösung vereinbaren
- Wichtigstes Instrument dabei ist das vertrauensvolle Gespräch/Zusammenarbeit aller Akteure
- BEM gilt für alle Beschäftigten ( auch Teilzeit, Ausbildung, geingfügig beschäftigt)
- BEM kann-anders als das klassische Krankenrückkehrgespräch-die Bereitschaft und eigene Kompetenz der MA erhöhen
- BEM ist freiwillig-die Nichtannahme oder Verweigerung kann aber in Arbeitsrechtsprozessen bedeutsam sein!



# Das Eingliederungsmanagement als Teil der Gesundheitspolitik im Betrieb



# Ziele BEM

- Arbeitsunfähigkeit überwinden, erneuter AU vorbeugen, Arbeitsplatz erhalten
- Unterstützung und Hilfe geben, keine Disziplinierung
- Kosten senken (Betrieb, Sozialsysteme)
- Gleichbehandlung sichern
- BEM ist kein Krankenrückkehrgespräch
- Zuverlässige Strukturen schaffen

# Ablauf eines BEM

- Anschreiben AG bzw. MA fordert ein
- Möglichkeit der Ablehnung
- Datenschutzerklärung
- Beratungsgespräch / Situationsanalyse
- Festlegungen / individueller Maßnahmeplan
- Dokumentation (nicht in P-Akte)
- Begleitung Umsetzung
- Kooperation mit Experten
- Ggf. Abschlussmitteilung

# Gesundheitsförderung

Was erhält uns gesund?

Was kann ich tun?

Was kann mein Arbeitgeber tun?