

Betriebliches Gesundheitsmanagement und Mitbestimmung im öffentlichen Dienst

Berlin 25.11.2015

Prof. Dr. Wolfhard Kohte

Universität Halle-Wittenberg

Gliederung

- I. **BGF, Arbeitsschutz und BGM**
- II. Empfehlungen aus Sicht des Arbeitsschutzrechtes
- III. Mitbestimmung des Personalrats
- IV. Neue Perspektiven durch das Präventionsgesetz

1. Betriebliches Gesundheitsmanagement

BGM als „**betriebliches Dach**“

→ verklammert die Säulen Arbeitsschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Integratives Personalmanagement

Zitat aus OVG Berlin-Brandenburg (8.11.2012, 62 PV 2.12)

„Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die *systematische, zielorientierte und kontinuierliche Steuerung aller betrieblichen Prozesse*, mit dem Ziel Gesundheit, Leistung und Erfolg für den Betrieb und alle seine Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.“

-> Zusammenführung aller gesundheitsrelevanten Aktivitäten unter einer Leitung und einer Koordination (HaKo-ArbSchR/Blume/Faber , § 3 Rn. 85)

BGF, Arbeitsschutz und BGM

-> vier Begriffe - Bausteine eines **Gesamtkonzeptes**

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)		
<p>Arbeitsschutz</p> <ul style="list-style-type: none">- staatlich (ArbSchG, Verordnungen usw.)- autonom (UVV) <p>Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS), mindestens aber Organisationspflichten gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG</p>	<p>Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)</p> <p>Jetzt § 20b SGB V</p>	<p>Integratives Personalmanagement (Human Resource Management)</p> <p>-> einschließlich Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 SGB IX</p>

1. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Umfasst:

- > Senkung des Risikos beschäftigungsbedingter Belastungen und Berufskrankheiten sowie Arbeitsunfälle (**Arbeitsschutz**)
- > Aufgreifen und präventive Bewältigung gesundheitsbezogener Trends und Entwicklungen (**Betriebliche Gesundheitsförderung**)
- > Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit durch **Personalplanung (einschließlich Betriebliches Eingliederungsmanagement)**

- > vgl. Blume/Faber in HaKo-ArbSchR, § 3 ArbSchG, Rn. 97 ff.
sowie Nebe in HaKo-ArbSchR, § 20a SGB V, Rn. 23 und Kohte in HaKo-ArbSchR § 1 ASiG Rn 26.

2. Arbeitsschutz

- > § 3 und § 5 ArbSchG verlangen vom Arbeitgeber auch im Öffentlichen Dienst
 - Treffen der **erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen**
 - die zuvor ermittelt durch eine Gefährdungsbeurteilung
 - laufende Wirksamkeitsüberprüfung der Schutzmaßnahmen
 - ggf. Anpassung der Arbeitsschutzmaßnahmen
- > hierfür:
- Bereitstellung einer geeigneten Organisation
 - und Einbindung aller Maßnahmen in die betrieblichen Führungsstrukturen

3. Personalmanagement einschließlich BEM

Personalplanung, Personalmanagement und BEM

-> jeweils großes gesundheitsrelevantes Potential

-> Beispiel BEM, § 84 Abs. 2 SGB IX

- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
- Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Erhalt des Arbeitsplatzes

Durch:

- BEM als koordinierter **Suchprozess**
- Gesundheitsprävention durch BEM – im Einzelfall und durch Nutzung der arbeitsschutzrelevanten Informationen für alle Beschäftigten
- Gilt auch im Öffentlichen Dienst, auch für Beamte (BVerwG NVwZ 2014, 1319 = PersR 12/2014, 52)

4. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Gesetzliche Definition:

„Leistungen zur Gesundheitsförderung in den Betrieben“ (= betriebliche Gesundheitsförderung, vgl. § 20b Abs. 1 S. 1 SGB V)

Außerdem gesetzliche Definition der Gesundheitsförderung:

„Förderung des selbstbestimmten gesundheitsorientierten Handelns“ (vgl. § 20 Abs. 1 SGB V)

-> Betriebliche Gesundheitsförderung

ist

die Förderung der Gesundheit in der Lebenswelt Arbeit
durch Förderung des selbstbestimmten
gesundheitsorientierten Handelns in Betrieben

4. BGF im Kontext von Prävention und Arbeitsschutz

- > systematische Nähe der BGF zu den Leistungen nach § 20 SGB V
- > Prävention und Gesundheitsförderung sind Aufgaben der Gesetzlichen Krankenversicherung, durch PräVG verstärkt

§ 20	§ 20b	§ 20c
<p><i>Primärprävention und Gesundheitsförderung</i></p> <p>-> die Satzungen der KK <u>müssen</u> Leistungen zur primären Prävention und Gesundheitsförderung vorsehen</p>	<p><i>Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung</i></p> <p>-> als Teil der die KK verpflichtenden Leistungen gem. § 20 SGB V (vgl. § 20 Abs. 4 Nr. 3 SGB V)</p>	<p><i>Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren</i></p> <p>-> KK erbringen Maßnahmen zur BGF direkt ausgerichtet auf spezifische arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken</p>

Koordinierungspflichten – Dualität von BGF und Arbeitsschutz

- Konzept der „Dualität“ von BGF und Arbeitsschutz (dazu Nebe in HaKo-ArbSchR, § 20a SGB V Rn. 13 f.)
- Historisch: unterschiedliche Reichweite der Gesundheitsbegriffe
 - BGF (anknüpfend an den weiteren Gesundheitsbegriff der WHO/Ottawa-Charta von 1986 – „sichere, anregende, befriedigende und angenehmen Arbeitsbedingungen“)
 - Arbeitsschutz (anknüpfend an etwas engeren Gesundheitsbegriff in Art. 3e ILO-Ü Nr. 155 – nicht nur Freisein von Krankheit und Gebrechen, sondern auch physische und geistig-seelische Faktoren umfassend)
- ArbSchR normiert Pflichten des ArbG / BGF optimiert ArbSchutz durch weitergehende freiwillige betriebliche Aktivitäten
- Dualität jetzt durch das neue PräVG ausdrücklich normiert

- I. BGF, Arbeitsschutz und BGM
- II. Empfehlungen aus Sicht des Arbeitsschutzrechtes
- III. Mitbestimmung des Personalrats
- IV. Neue Perspektiven durch das Präventionsgesetz

Empfehlungen aus Sicht des Arbeitsschutzes

- Vorrang der Verhältnisprävention vor der Verhaltensprävention (§ 4 Nr. 5 ArbSchG) gilt auch bei BGF-Maßnahmen, d.h.
 - > z.B. vorrangig Vermeidung bzw. Verminderung gesundheitsgefährdender Belastungsfaktoren und nachrangig die Stärkung von persönlichen Ressourcenfaktoren (wie z.B. Resilienz oder Stressbewältigung)
 - > vgl. auch die ab 1.1.2016 geltende Ergänzung in § 20 Abs. 5 S. 1 SGB V für die BGF -> Art. 2 Nr. 1 und Nr. 3a PräVG

Gefährdungsbeurteilung (GFB) und BGF

- GFB als Voraussetzung für zielgerichtetes BGF, das an den betrieblichen Brennpunkten ansetzt
- BGF als Kontrolle und Verbesserung der GFB

Wechselwirkungen zwischen Erkenntnissen der BGF und des Arbeitsschutzes

Verbesserung von Gefährdungsbeurteilungen durch BGF

Präzisierung von Arbeitsschutzmaßnahmen

Beitrag zu gesicherten arbeitswiss. Erkenntnissen

- I. BGF, Arbeitsschutz und BGM
- II. Empfehlungen aus Sicht des Arbeitsschutzrechtes
- III. Mitbestimmung des Personalrats**
- IV. Neue Perspektiven durch das Präventionsgesetz

Im Bereich der Personalvertretung

Nochmals Zitat aus OVG Berlin-Brandenburg (8.11.2012, 62 PV 2.12)

„Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die *systematische, zielorientierte und kontinuierliche Steuerung aller betrieblichen Prozesse*, mit dem Ziel Gesundheit, Leistung und Erfolg für den Betrieb und alle seine Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.“

Weiter heißt es:

„Das BGM dient mithin nicht in erster Linie dem Wohlbefinden der Beschäftigten, sondern vorrangig der Verhütung von Gesundheitsschädigungen und **unterliegt somit der Mitbestimmung.**“

Bestätigt durch BVerwG 13.02.2013, PersR 2013, 176, dazu Kohte jurisPR-ArbR 27/2014 Anm. 1 und HaKo-ArbSchR/Nitzsche BPersVR Rn. 46

Veränderte Rahmenbedingungen durch PräVG für Mitbestimmungsrechte?

- Zu beachten ist weiter MBR gem. § 9 Abs. 3 S. 2 2. HS
ASiG

Hier: neue Aufgaben der Betriebsärzte und der FaSi
gem. § 20b Abs. 1 S. 2 SGB V

- Nach § 16 ASiG auch im Öffentlichen Dienst zu beachten:
BAG NZA 2010, 506 = PersR 2010, 348

- I. BGF, Arbeitsschutz und BGM
- II. Empfehlungen aus Sicht des Arbeitsschutzrechtes
- III. Mitbestimmung des Personalrats
- IV. Neue Perspektiven durch das Präventionsgesetz

Ziele des Präventionsgesetzes vom 17.7.2015

„...der Wandel des Krankheitsspektrums hin zu chronisch-degenerativen und psychischen Erkrankungen und die **veränderten Anforderungen in der Arbeitswelt** erfordern eine effektive Gesundheitsförderung und Prävention. ...

Ziel ... ist es, ... die **Gesundheitsförderung** und Prävention ... in den **Lebenswelten** ... zu **stärken** und ... das Zusammenwirken von betrieblicher Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz zu verbessern.“

(Gesetzesbegründung PräVG, BT-Drs. 18/4282, S. 1)

-> Verbesserung der Rahmenbedingungen für die betriebliche Gesundheitsförderung und deren engere Verknüpfung mit dem Arbeitsschutz; dazu König, Gute Arbeit 10/2015, S. 31

20b SGB V Betriebliche Gesundheitsförderung

Fassung **ab 25.7.2015**

(1) **Die Krankenkassen fördern** mit Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung) insbesondere den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen. Hierzu **erheben sie unter Beteiligung der Versicherten und der Verantwortlichen für den Betrieb sowie der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit** die gesundheitliche Situation einschließlich ihrer Risiken und Potenziale und entwickeln Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten und unterstützen deren Umsetzung. § 20 Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(2) Bei der Wahrnehmung von Aufgaben nach Absatz 1 arbeiten die Krankenkassen mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger **sowie mit den für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden zusammen**. Sie können Aufgaben nach Absatz 1 durch andere Krankenkassen, durch ihre Verbände oder durch zu diesem Zweck gebildete Arbeitsgemeinschaften (Beauftragte) mit deren Zustimmung wahrnehmen lassen und sollen bei der Aufgabenwahrnehmung mit anderen Krankenkassen zusammenarbeiten. § 88 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 des Zehnten Buches und § 219 gelten entsprechend.

20c SGB V Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren (n.F.)

(1) Die Krankenkassen unterstützen die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bei ihren Aufgaben zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. **Insbesondere erbringen sie in Abstimmung mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung auf spezifische arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken ausgerichtete Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung nach § 20b** und informieren diese über die Erkenntnisse, die sie über Zusammenhänge zwischen Erkrankungen und Arbeitsbedingungen gewonnen haben. Ist anzunehmen, dass bei einem Versicherten eine berufsbedingte gesundheitliche Gefährdung oder eine Berufskrankheit vorliegt, hat die Krankenkasse dies unverzüglich den für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen und dem Unfallversicherungsträger mitzuteilen.

(2) Zur Wahrnehmung der Aufgaben nach Absatz 1 arbeiten die Krankenkassen eng mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung **sowie mit den für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden** zusammen. Dazu sollen sie und ihre Verbände insbesondere regionale Arbeitsgemeinschaften bilden. § 88 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 des Zehnten Buches und § 219 gelten entsprechend.

Dualität von BGF und Arbeitsschutz

Deutlich verstärkt durch PräVG:

- BGF-Leistungen der KK müssen auch die von der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz entwickelten **Arbeitsschutzziele** berücksichtigen (§ 20 Abs. 3 S. 5 SGB V)
- mind. 2 € jährlich ab 2016 allein für Leistungen der BGF gem. §§ 20b, 20c SGB V (§ 20 Abs. 6 SGB V)
- Beteiligung der **Betriebsärzte und FaSi** bei BGF-Maßnahmen (§ 20b Abs. 1 S. 2 SGB V)
- spezifische Ausrichtung der BGF-Maßnahmen auf **arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren** (§ 20c Abs. 1 S. 2 SGB V)
- Kooperationspflicht der KK mit Arbeitsschutzbehörden (§§ 20b Abs. 2 S. 1, 20c Abs. 2 S. 1 SGB V)
- Regionale Koordinierungsstellen unter Einschluss örtlicher Unternehmensorganisationen (§ 20b Abs. 3 SGB V)

Leistungshöhe

Bisher: Krankenkassen sollen **2,74 €** jährlich/Versicherten für allgemeine Präventionsleistungen, Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren ausgeben

Ab 2016

Anhebung des Richtwertes auf **7 € jährlich/Versicherten** (vgl. § 20 Abs. 6 S. 1 SGB V n.F.)

Außerdem: Verpflichtung der Krankenkassen, davon einen Mindestbetrag für Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung i.H.v. **2 € jährlich/Versicherten** aufzuwenden.

-> **mind. 2 € und bis zu 7 € p.a. für BGF**

Adressen

Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) – <http://www.dnbgf.de/>

Europäisches Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) - <http://www.enwhp.org/>

Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitsförderung e.V. - <http://www.bvpraevention.de>

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) - <http://www.iga-info.de/>

Auswertung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu BGM und BGF von Kiesche, 2013

Online-Diskussionsforum Reha-recht - www.reha-recht.de

Zeitschrift Recht & Praxis der Rehabilitation – <http://rp-reha.de/>