

Betriebs- und Personalräte – Treiber der Gesundheit?

Ihre Referentin

Janice Williamson, M.A.
Gesunde Performance, Bonn



Gesunde Performance

Präsenz- und Online Workshops - deutsch und englisch

BGM

- BGM-Beratung & Ausbildung
- BEM-Beratung & Ausbildung (auch für Betriebs-/Personalräte)
- Psychische Gesundheit im Betrieb (GB Psych)
- Fehlzeitenmanagement

Gesunde Führung

- Gesund führen in der hybriden Arbeitswelt
- Gesunde Gesprächsführung (Fürsorge-, Rückkehr, BEM-gespräche)

Psychische Gesundheit

- Gesund arbeiten
- Strategien gegen Stress
- Resilienz
- Mentales Selbstmanagement
- Positive Psychologie



Handlungsfelder für BR/PR

1 Mögliche Rollen des BR/PR

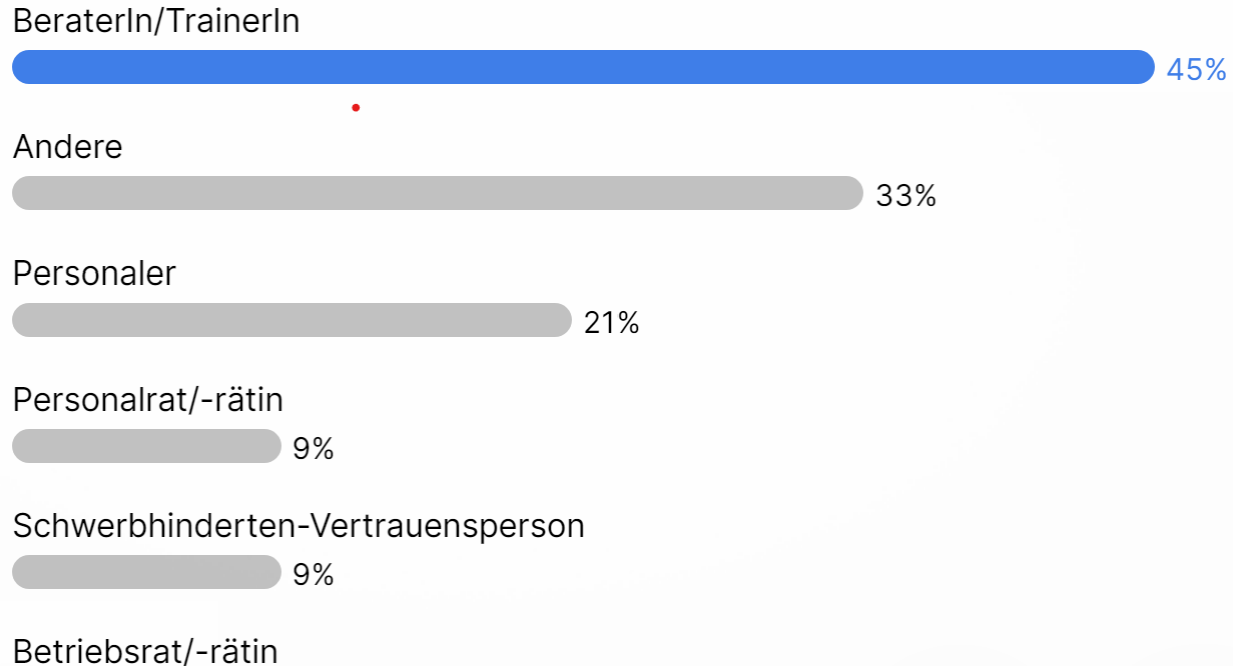
2 Rechte und Pflichten des BR/PR

3 Handlungsfelder Gesundheit & Ihre Möglichkeiten

4 Fazit



In welcher Rolle sind Sie heute hier?



Betriebs- und Personalräte



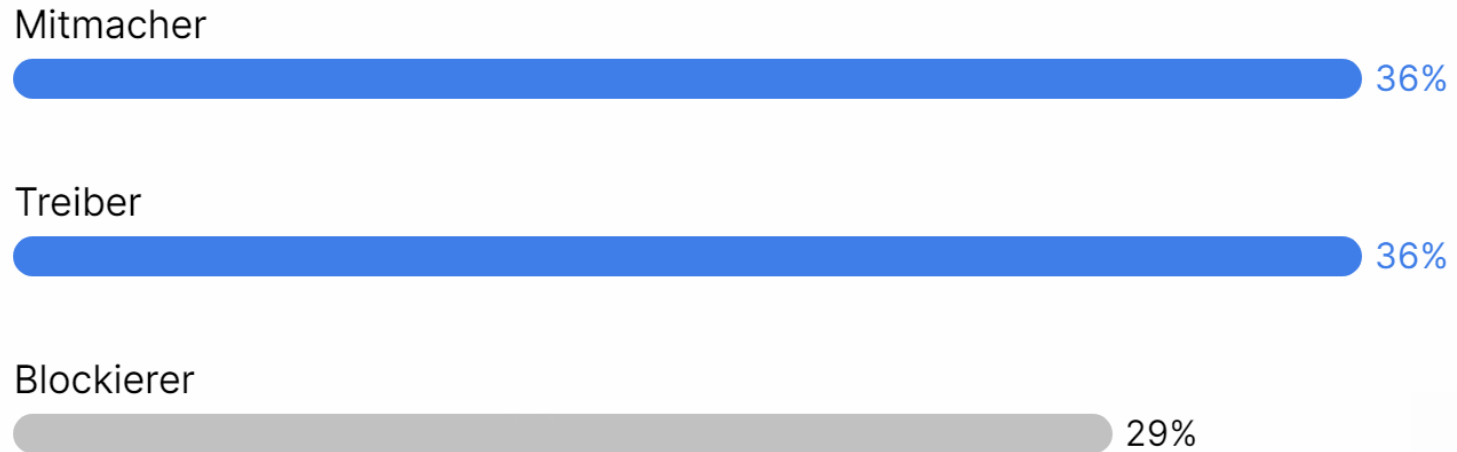
Blockierer?

Mitmacher?

Treiber?



Welche Rolle spielt der BR/PR bei Ihnen im Unternehmen? Eher...



Handlungsfelder für BR/PR



Arbeitgeber-Pflicht
Arbeitnehmer-Pflicht

Arbeits- und
Gesundheits-
schutz

Arbeitgeber-Pflicht
Arbeitnehmer-freiwillig

Betriebliches
Eingliederungs-
management
(BEM)

Arbeitgeber-freiwillig
Arbeitnehmer-freiwillig

Betriebliche
Gesundheits-
Förderung
(BGF)

Betriebliches Gesundheitsmanagement



Handlungsfelder für BR/PR

1

2

Rechte und Pflichten des BR/PR

3

4



Rechtliche Grundlage der Mitbestimmung

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

§ 8o Allgemeine Aufgaben



(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

...

2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;

...

9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.



Rechtliche Grundlage der Mitbestimmung

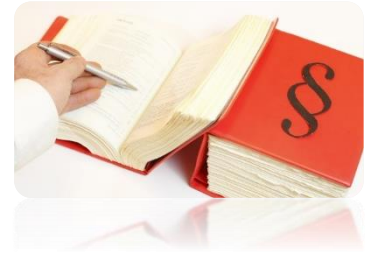
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

§ 87 Abs. 1 & 2

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
- ...
7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.



Rechtliche Grundlage der Personalräte

Den Personalräten stehen für Bundesbedienstete im **Bundespersonalvertretungsgesetz**, für Bedienstete der Länder in den jeweiligen **Personalvertretungsgesetzen der Länder** vergleichbare Rechte zu

z.B.

§§ 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG
§ 69 i.V.m § 75 Abs. 3 Nrn. 1, 3, 11, 16 BPersVG,
§ 76 Abs. 2 Nrn. 5, 7 BPersVG,
§ 70 BPersVG,
§ 81 Abs. 1, 2 u. 3 BPersVG.



Handlungsfelder für BR/PR

1

2

3

Handlungsfelder Gesundheit

4



HANDLUNGSFELD ARBEITSSCHUTZ & GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

§1

(1) Dieses Gesetz dient dazu, **Sicherheit und Gesundheitsschutz** der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern.



Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) §5

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

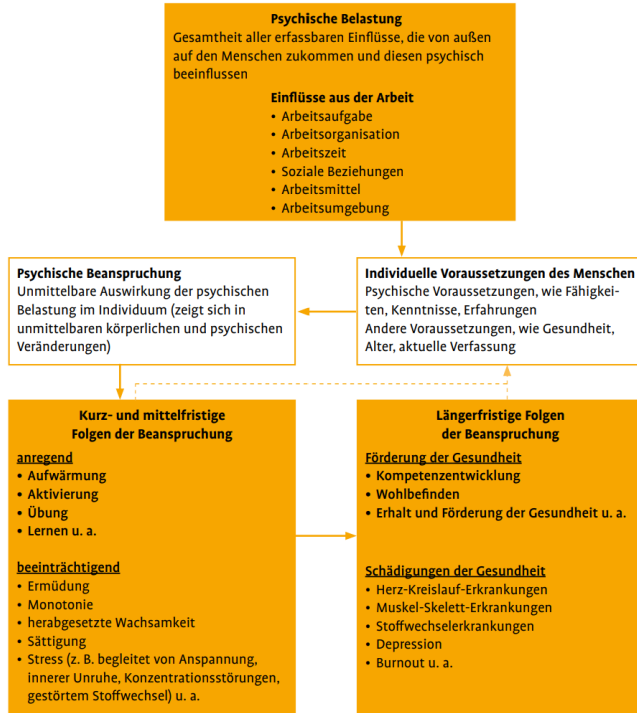
- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
 6. **psychische Belastungen bei der Arbeit.**



Nachholbedarf?



Beurteilung psychischer Gefährdungen



Geltungsbereiche

1. Arbeitsinhalte/-aufgabe
2. Arbeitsorganisation
3. Arbeitszeit
4. Soziale Beziehungen
5. Arbeitsmittel
6. Arbeitsumgebung



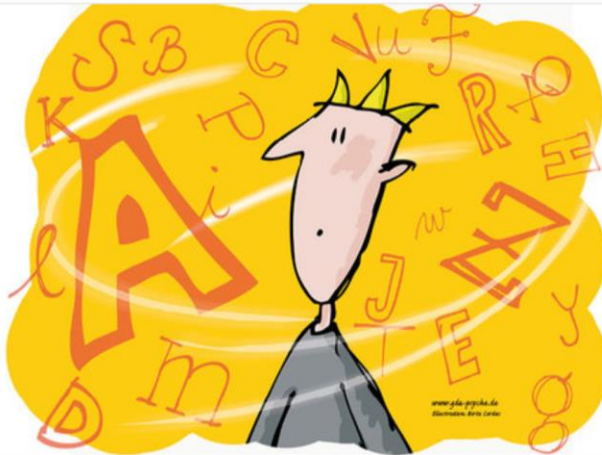
Mehr Information: www.gda.de

Gemeinsame Deutsche Arbeits|schutz|strategie

Mensch und Arbeit. Im Einklang.

[Über die GDA](#) [Für Betriebe](#) [Aufsichtshandeln](#) [Aktuelles](#) [Downloads](#)

[Startseite](#) > [Für Betriebe](#) > [Psychische Belastungen](#)



Gibt es in Ihrem Unternehmen eine aktuelle psychische Gefährdungsbeurteilung?



HANDLUNGSFELD BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

Rechtliche Grundlage der Mitbestimmung

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

§ 167 (2) SGB IX

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber **mit der zuständigen Interessenvertretung** im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). ..



Rechtliche Grundlage der Mitbestimmung

Rechte und Pflichten des Betriebsrates

Aus § 167 (2) SGB IX

...**klärt** der Arbeitgeber **mit** der zuständigen Interessenvertretung...

...Die zuständige Interessenvertretung (...) können die Klärung **verlangen**.

...Sie **wachen** darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.



Möglichkeiten des BR in BEM

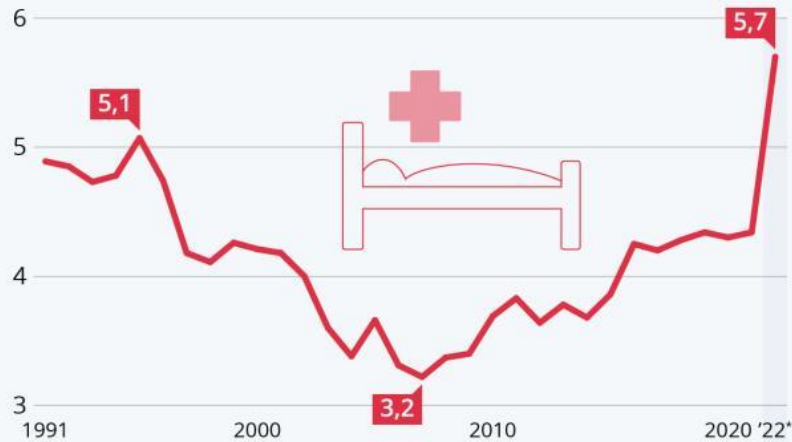
- Den Arbeitgeber ggf. auffordern, ein BEM-Verfahren einzuführen
- Arbeitgeber UND Arbeitnehmer vom Nutzen eines effektiven BEM überzeugen
- Die Klärung der Eingliederungsmöglichkeiten für einzelne Beschäftigte verlangen
- Den Arbeitgeber auffordern, eine BEM-Betriebsvereinbarung abzuschließen (schriftlich auffordern per BR-Beschluss, sonst >Einigungsstelle)
- Abruf externer Beratung und Fördermittel anregen (Inegrationsamt, Rentenversicherer, Krankenkassen, Agentur für Arbeit etc.)
- Einzelne Betroffene ermutigen und auf Wunsch beraten und begleiten
- Sich dauerhaft im BEM-Team engagieren
- Eigene Lösungsideen einbringen
- Interne Öffentlichkeitsarbeit für BEM (Flyer, Poster, Infos)
- ...



HANDLUNGSFELD BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG (BGF) – DIE KÜR

Krankenstand auf höchstem Wert seit mehr als 40 Jahren

Durchschnittlicher Jahreskrankenstand in Deutschland (in %)



* 2022 = Januar bis April. Krankenstand = Anteil der Arbeitsunfähigkeitstage an den versicherten Arbeitstagen

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit



statista



Das Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (PrävG) (2015)

Verbessert die Grundlagen für die Zusammenarbeit von Sozialversicherungsträger, Länder und Kommunen in den Bereichen Prävention und Gesundheitsförderung - für alle Altersgruppen und in vielen Lebensbereichen.

Denn Prävention und Gesundheitsförderung sollen dort greifen, wo Menschen leben, lernen und arbeiten: In der Kita, der Schule, **am Arbeitsplatz** und im Pflegeheim.



Rechtsgrundlage: SGB V (Gesetzliche Krankenversicherung)

§20 (Primäre Prävention)

§20a (Lebenswelten, z.B, Kitas, Schulen, Pflege...)

§20b (Betriebliche Gesundheitsförderung)



GKV
Spitzenverband

Leitfaden Prävention

Handlungsfelder und Kriterien nach § 20 Abs. 2 SGB V
zur Umsetzung der §§ 20, 20a und 20b SGB V
vom 21. Juni 2000 in der Fassung vom 21. Dezember 2022

In Zusammenarbeit mit den Verbänden der Krankenkassen auf Bundesebene
Ausgabe 2022 - nur als PDF verfügbar

The image shows the cover of a document titled 'Leitfaden Prävention'. At the top right is the logo of the GKV Spitzenverband. Below the logo are three small photographs: a group of children in a gymnasium, a woman in a white lab coat working at a desk, and an elderly couple sitting at a table. The title 'Leitfaden Prävention' is centered below the photos. Underneath the title is a paragraph of text: 'Handlungsfelder und Kriterien nach § 20 Abs. 2 SGB V zur Umsetzung der §§ 20, 20a und 20b SGB V vom 21. Juni 2000 in der Fassung vom 21. Dezember 2022'. At the bottom, in smaller font, it says 'In Zusammenarbeit mit den Verbänden der Krankenkassen auf Bundesebene' and 'Ausgabe 2022 - nur als PDF verfügbar'.

SGB V §20b

Abbildung 9: Handlungsfelder (rot) und Präventionsprinzipien (schwarz) in der betrieblichen Gesundheitsförderung







Möglichkeiten des BR/PR in der BGF

- Arbeitgeber vom Nutzen überzeugen (z.B. Senkung der Krankenstände, mehr Zufriedenheit, erhöhte Produktivität, Vorbeugung der frühen Verrentung, Erhalt von Fachkräften & Know-How, AG-Attraktivität, etc)
- Kooperation mit Krankenkassen anregen und unterstützen
- Aufklärungskampagnen zu psychischer Gesundheit anregen
- Beschäftigte einbeziehen und zur Teilnahme ermutigen
- ...

- Was kennen Sie noch für Möglichkeiten?



Was kann der BR/PR noch tun, um Gesundheit im Unternehmen zu fördern?

-  **Anonymous**
Bewusstsein für Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung bei Beschäftigten wecken
-  **Anonymous**
für die Mitarbeitenden Zeiten zu bekommen, in dem sie sich selbst organisieren, austauschen können
durch das Engagement von Mitarbeitenden und BR gibt es jetzt kollegiale Beratung
in der Zeit der Mittagspause gibt es GF Angebote seitens von Mitarbeitenden, es ist Arbeitszeit
-  **Anonymous**
BR sollte nicht alleine agieren sondern BGM Experten vertrauen
-  **Anonymous**
Extra Bereich im Newsletter



- Anonymous**
Wichtig erscheint mir die Kooperation zwischen BR/PR und BGM-Abteilung. Denn beide wollen ja etwas Gutes für die MA bewirken. Und dann auch über die Gesundheits - und Unterstützungsangebote kommunizieren
- Anonymous**
Zeit/Zuständigkeit für das Thema festlegen
- Anonymous**
oh die Gesundheitspost 😊 freut mich
- Anonymous**
Dienstvereinbarung BGM auf Initiativvorschlag
- Anonymous**
Einführung der Gesundheitspost von "do care"
- Anonymous**
Externe psychologische Beratung die wir 3x zahlen



- Anonymous**
BR hält Kontakte zu den lokalen Einrichtungen, die unterstützen (psychosozialer Dienst...)
Gesundheitscoaching
- Anonymous**
Vorträge im Rahmen der Personalversammlung
Monatsgespräch mit der Dienststellenleitung
- Anonymous**
Betriebs- und Dienstvereinbarungen abschließen
- Anonymous**
An runden Tischen teilnehmen
- Anonymous**
Infotische bei Veranstaltungen
- Anonymous**
Interne Erstberatungsstelle anbieten (anonym)



**...UND NICHT VERGESSEN,
AUF SICH SELBST ZU
ACHTEN**

Selbstschutz für BR & PR Mitglieder

Denken Sie daran...

Auch Rom wurde nicht an einem Tag geschaffen!

Gesundheitsförderung im Unternehmen braucht ein langer Atem, stete Tropfen und viele gut vernetzte, engagierte Köpfe & Herzen.

Feiern Sie Ihre kleinen Erfolge und

Überfordern Sie sich nicht!



Rolle des BR/PR

Damit BGM im Unternehmen zustande kommt, ist die Bereitschaft zum Dialog und zur Kooperation zwischen Arbeitgeber und Betriebs- bzw. Personalrat im Betrieb ebenso notwendig wie der Wille zu einem kontinuierlichen und systematischen Vorgehen.

1. Sorgen Sie im Rahmen Ihrer Möglichkeiten für bessere Arbeitsbedingungen, um so arbeitsbedingt verursachte Beschwerden und Störungen bereits im Vorfeld zu verhindern.
2. Achten Sie darauf, dass der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Pflichten im Rahmen von Sicherheit und Gesundheit nachkommt, kontrollieren und unterstützen Sie ihn dabei.
3. Nutzen Sie Ihre Mitgestaltungs- und Initiativrechte sowie das Vertrauen, das Sie in der Belegschaft genießen, um das Thema gesundheitliche Prävention voranzubringen.





Betriebs- und Personalräte – Treiber der Gesundheit?

Ihre Referentin

Janice Williamson, M.A.
Gesunde Performance, Bonn



Vortrag Betriebs- und Personalräte@ Do Care!® – Online Kongress 2023

©Gesunde Performance – Janice Williamson



**Bringen Sie sich für die Gesundheit Ihrer KollegInnen
aktiv ein – es steht Ihnen zu!**

Viel Erfolg

Meine Kontaktdaten

Janice Williamson

j.williamson@gesundepformance.de