



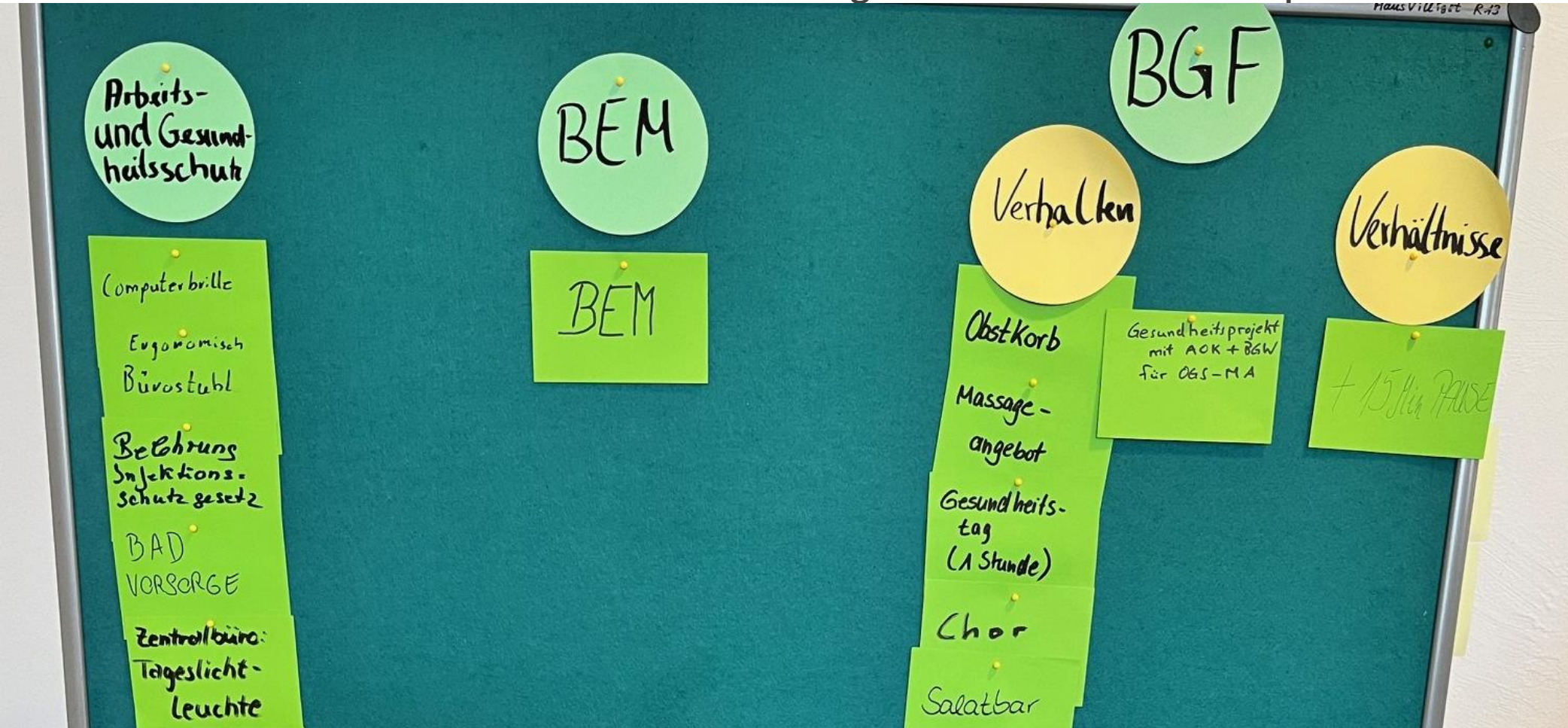
Betriebliches Gesundheitsmanagement und die MAV

Marcel Temme

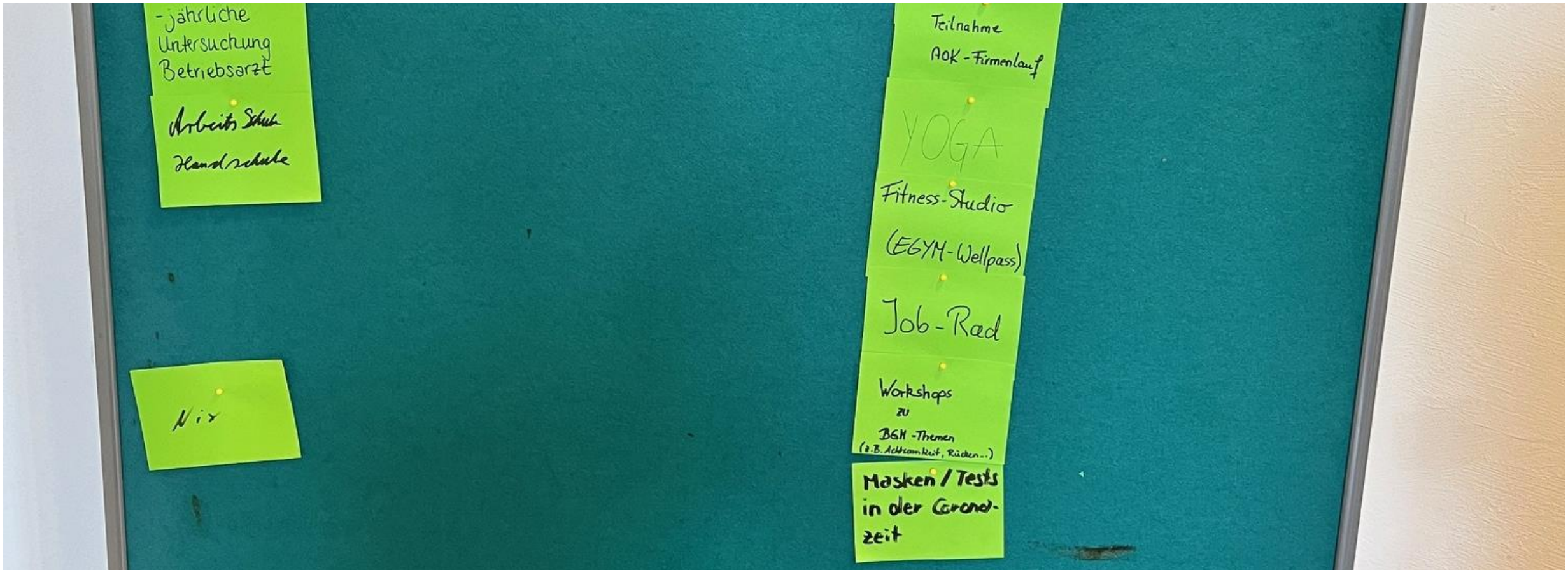
BGM und MAV

- Einstieg
- Warum ist BGM ein Thema für die MAV?
- Ansatzpunkte für die MAV
- Viel Austausch!

- Welche Gesundheitsmaßnahmen ihrer Arbeitgeberin kennt ihr? Bitte 1 pro Karte aufschreiben.



- Welche Gesundheitsmaßnahmen ihrer Arbeitgeberin kennt ihr? Bitte 1 pro Karte aufschreiben.



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitgeberin:
verpflichtend
Arbeitnehmende:
verpflichtend

BEM

Arbeitgeberin:
verpflichtend
Arbeitnehmende:
freiwillig

Betriebliche Gesundheits- förderung

Arbeitgeberin:
freiwillig
Arbeitnehmende:
freiwillig

Gesundheitsfördernde Strukturen und Prozesse / strategische
Komponente / Managementaufgabe / langfristig angelegt

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Arbeitsschutz

ArbSchG

BEM

§ 167; Abs. 2, SGB IX

**Betriebliche
Gesundheits-
förderung**

§§ 20, 20b, SGB 5
§ 3 Nr. 34 EStG

Gesundheitsfördernde Strukturen und Prozesse / strategische
Komponente / Managementaufgabe / langfristig angelegt

Warum ist BGM ein Thema für die MAV?

Allgemeine Aufgaben sind:

- § 35 Nr. 3 i MVG: Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes fördern

Mitbestimmung bei

- § 40 a MVG: Bestellung von BA sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit
- § 40 b MVG: Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Verfahren
- § 40 d MVG: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,
- § 40 g MVG: Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- § 40 h MVG: Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- § 40 i MVG: Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird,
- § 40 j MVG: Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- § 40 m MVG: Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,

Warum ist BGM ein Thema für die MAV?

eingeschränkte Mitbestimmung bei

- § 42 d MVG: Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,
- § 42 f MVG: Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,

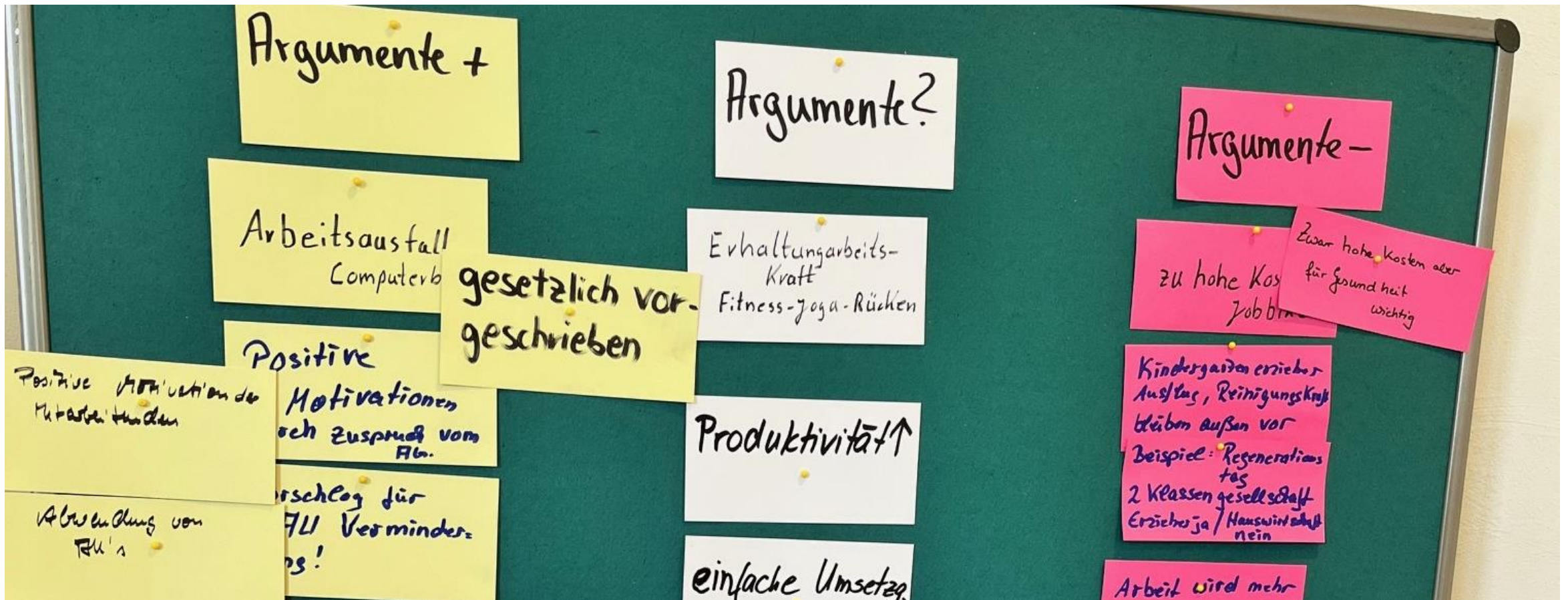
Initiativrecht der MAV

- § 47 MVG: Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen.

Ansatzpunkte für die MAV?

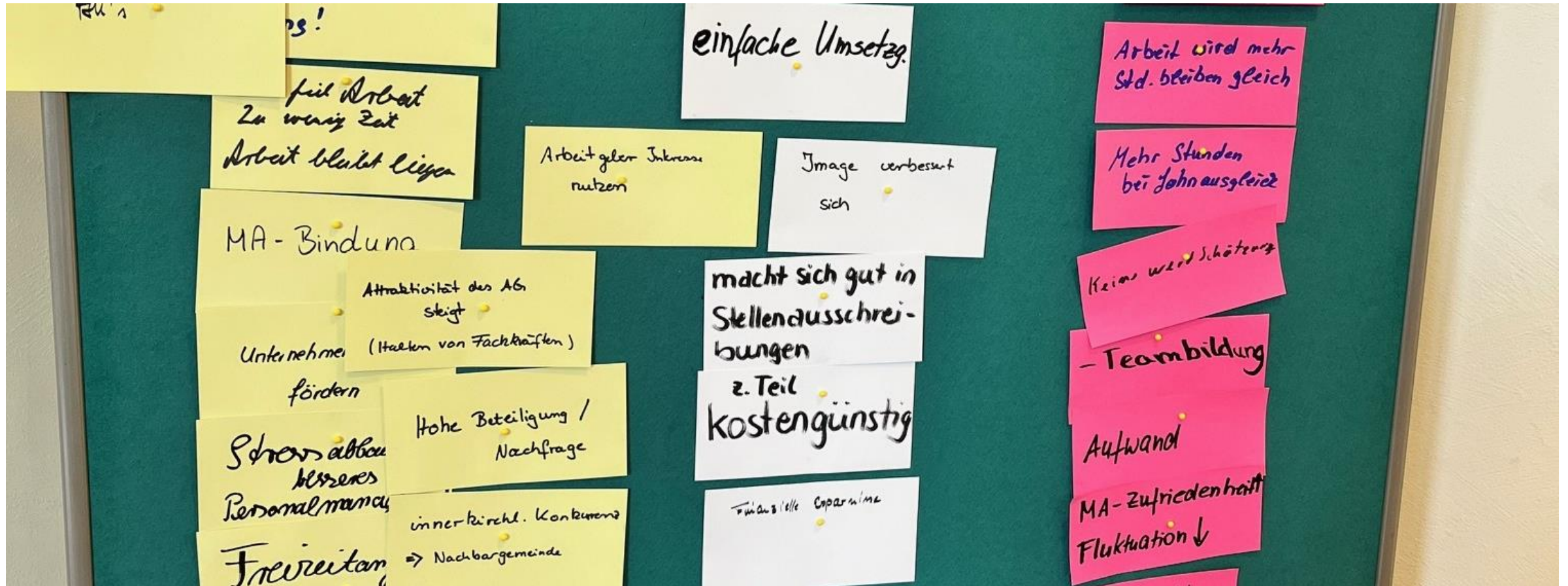
Erfahrungsaustausch: Welche Argumente (können) bei der Arbeitgeberin verfangen?

- Argumente+: waren erfolgreich; Argumente?: vermutlich gute Argumente; Argumente-: waren nicht erfolgreich

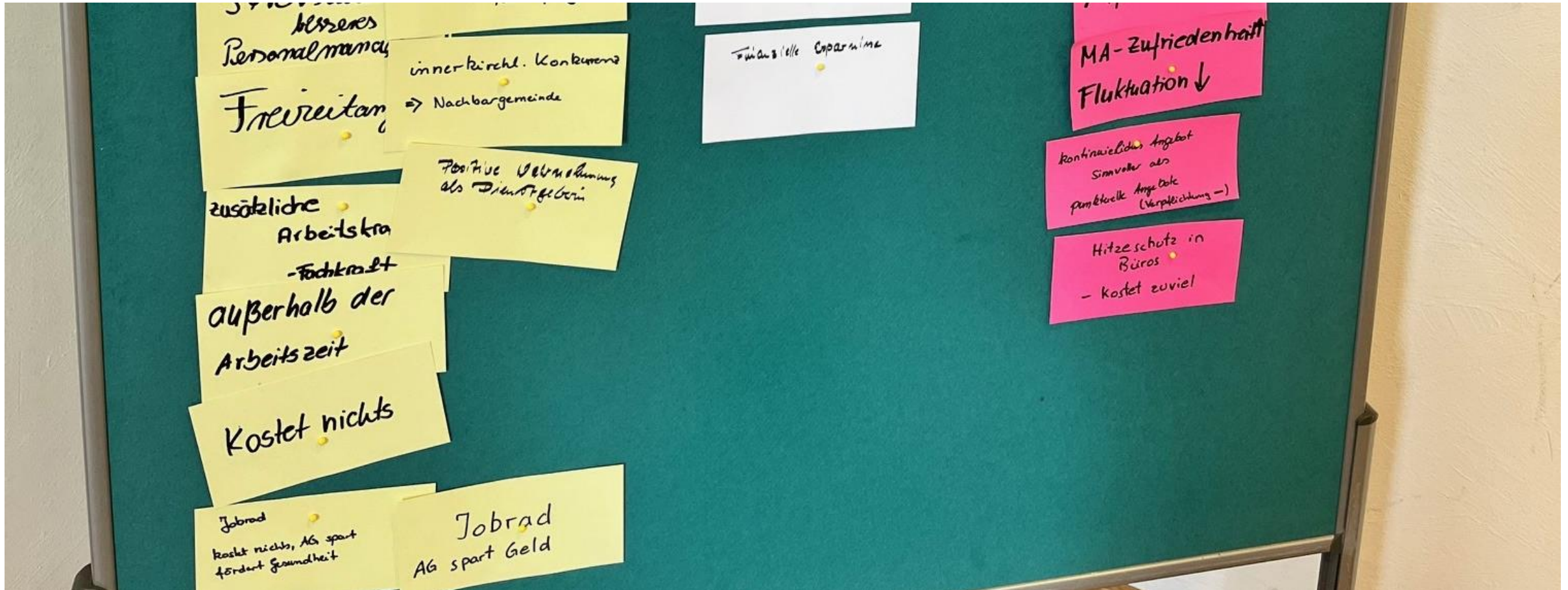


Ansatzpunkte für die MAV?

Erfahrungsaustausch: Welche Argumente (können) bei der Arbeitgeberin verfangen?



- Welche Gesundheitsmaßnahmen ihrer Arbeitgeberin kennen Sie? Bitte 1 pro Karte aufschreiben.



Ansatzpunkte für die MAV?



Arbeitgeberattraktivität:

- Gestiegene Anforderungen im Beruf und im Privatleben
- Fachkräftemangel verstärkt viele Probleme

Ansatzpunkte für die MAV?



Arbeitgeberattraktivität:

- Gestiegene Anforderungen im Beruf und im Privatleben
- Fachkräftemangel verstärkt viele Probleme

Politische Rahmenbedingungen

- Rente mit 67

Ansatzpunkte für die MAV?



Arbeitgeberattraktivität:

- Gestiegene Anforderungen im Beruf und im Privatleben
- Fachkräftemangel verstärkt viele Probleme

Politische Rahmenbedingungen:

- Rente mit 67

Zahlen, Daten, Fakten:

- BGM ist ein Gewinn

MAV:

- Beteiligung der MAV wünschenswert.
- MAV muss sich sicher sein, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich ist.

Grundlagen BGM:

- Externe Beratung in der Regel hilfreich
- Genügend Zeit für IST-Analyse
- Maßnahmenentwicklung mit Beteiligung
- Budget für Umsetzung von Maßnahmen
- Personalkapazitäten bereitstellen
- Dauerhafte Integration und regelmäßige Überprüfung

Vielen Dank!

Marcel Temme

02304 755 381

Marcel.temme@kircheundgesellschaft.de

www.kircheundgesellschaft.de

Rentenzugang

