



Wegweiser für ein Gesundheitsmanagement  
für Menschen mit Behinderungen

***"Wer keine Zeit für seine Gesundheit hat, wird später viel Zeit für seine Krankheiten brauchen."***

(Sebastian Kneipp)

### **Ziel dieses betrieblichen Gesundheitsmanagements**

Das betriebliche Gesundheitsmanagement beschäftigt sich mit den Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit.

Durch das Einführen eines Gesundheitsmanagements können die nachfolgenden Ziele erreicht werden.

- Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit sicherstellen
- Zufriedenheit der Beschäftigten erhöhen
- Arbeitsmotivation steigern
- Arbeitsatmosphäre verbessern
- Kollegialität fördern
- Vertrauensverhältnis aufbauen
- Fehlzeiten reduzieren
- Berufskrankheiten vorbeugen
- Unfälle einschränken
- Kündigungen reduzieren
- Frühverrentungen vermeiden

Ein respektvoller Umgang miteinander ist eine Voraussetzung für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit gehören zu den Arbeitgeberpflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz und müssen im Rahmen eines integrierten betrieblichen Gesundheitsmanagements aufeinander abgestimmt werden.

Eine enge Kooperation zwischen Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt/-ärztin und Interessenvertretungen ist notwendig.

### **Arbeitsbedingungen hinsichtlich der körperlichen und seelischen Beeinträchtigungen**

Bei körperlichen oder seelischen Gesundheitsstörungen am Arbeitsplatz sind die Arbeitsbedingungen zu betrachten. Dazu ist eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber erforderlich (§ 5 Arbeitsschutzgesetz) sowie bei schwerbehinderten Menschen zusätzlich die behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung (§ 81 SGB IX). Hierbei kommt seelischen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz eine besondere Bedeutung zu.

Mit geeigneten Maßnahmen müssen die Gefährdungen beseitigt oder verringert werden. Das Verändern der Arbeitsumgebung muss so umgesetzt werden, damit die Arbeitszufriedenheit gegeben ist.

Bei körperlichen Beeinträchtigungen können ergonomische Faktoren wie zum Beispiel Beleuchtung, Raumklima, Geräuschreduzierung, Arbeitsplatzmaße, technische Ausstattungen sowie angepasste Arbeitszeiten oder Arbeitsabläufe wirksame Möglichkeiten sein.

Bei seelischen Beeinträchtigungen können zum Beispiel in Fortbildungen Einsichten und Einstellungen zur eigenen Bewusstseinsbildung sowie dem Aufbau eigener Kraftquellen führen. Eine seelische Balance kann zum Beispiel auch durch Entspannungstechniken, Stressbewältigung, „Nein-Sagen“, eine Umstellung der Ernährung und eine gesunde Lebensweise, stressfreie gestaltete Urlaubs- und Freizeitgestaltung erreicht werden. Durch den Abbau von Risiken der psychischen Belastung kann eine Vergrößerung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen ermöglicht werden.

Überhöhte Belastungen am Arbeitsplatz sollten beim Arbeitgeber angezeigt werden (Gefährdungsanzeige gemäß §15 und §16 Arbeitsschutzgesetz). Sie müssen vom Arbeitgeber verpflichtend zu einer Veränderung für Arbeitsbedingungen genutzt werden.

Die Anzeigen überhöhter Belastung sollten gestellt werden und müssen von den Entscheidern aufgeschlossen zu einer Veränderung der Arbeitsbedingungen genutzt werden.

#### **Wer kann bei der Umsetzung helfen?**

- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsarzt/-ärztin
- Arbeitsschutzausschuss
- Beauftragte/r des Arbeitgebers (zukünftig: Inklusionsbeauftragte/r).
- Integrationsamt
- Integrationsfachdienst
- Suchthelfer/-in
- Fachkraft für Arbeitssicherheit

Wir gehen davon aus, dass mit unserem Wegweiser vieles in Bewegung kommt.