



# Positionen

## Gesundheit im Unternehmen

Unterscheidung zwischen  
freiwilliger Gesundheitsförderung und  
gesetzlichem Arbeitsschutz

**GESAMT****METALL**

*Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie*

© 2012

Arbeitgeberverband Gesamtmetall

Voßstraße 16

10117 Berlin

[www.gesamtmetall.de](http://www.gesamtmetall.de)

[info@gesamtmetall.de](mailto:info@gesamtmetall.de)

Text und Redaktion:

Falk-Gerald Reichel, Ulrich Krichel

Druck und Gestaltung: IW Medien GmbH, Köln · Berlin

# Inhalt

<b>Vorbemerkung</b>	Seite 3
<b>1. Gesundheit der Mitarbeiter: Herausforderung für die Unternehmen</b>	Seite 4
<b>2. Rechtliche Rahmenbedingungen</b>	Seite 6
<b>3. Irrweg: Gesetzliche Pflicht zur betrieblichen Gesundheitsförderung</b>	Seite 8
<b>4. Position der M+E-Industrie</b>	Seite 9
<b>5. Unterscheidung von Maßnahmen des gesetzlichen Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung</b>	Seite 10
<b>6. Beispiele zur Unterscheidung von Maßnahmen des gesetzlichen Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung</b>	Seite 11



# Vorbemerkung

**Gesundheitsförderung** ist in den letzten Jahren zu einem wichtigen betrieblichen Aktionsfeld geworden. Die Gesundheit zu schützen und zu stärken, ist zwar vornehmlich Aufgabe des Einzelnen sowie der hierzu staatlich beauftragten Institutionen. Vorausschauende Unternehmen sehen jedoch in der Gesundheitsförderung ihrer Beschäftigten eine Grundvoraussetzung für den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

**Unternehmen** der Metall- und Elektro-Industrie schützen daher ihre Mitarbeiter nicht nur vor Gesundheitsgefahren bei der Arbeitsausführung, sondern sie fördern durch entsprechende gezielte betriebliche Maßnahmen und Aktivitäten sowohl das allgemeine Gesundheitsbewusstsein als auch die Gesundheitskompetenz des Einzelnen.

**Jeder Arbeitgeber** möchte krankheitsbedingte Arbeitsausfälle und Leistungsverluste vermeiden. Dieses Engagement gebietet kluges unternehmerisches Handeln. Gesunde Mitarbeiter sind motiviert, leistungsfähig und leistungsbereit und können am ehesten bis zum Rentenzugangsalter arbeiten. Dies ist für die Unternehmen insbesondere vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden demografischen Entwicklung, der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und dem zunehmend schwerer zu deckenden Fachkräftebedarf wichtig: Gesundheitsförderung ist eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Zugleich wird hierdurch auch positiver Einfluss auf die Unternehmenskultur genommen.

**Betriebliche Gesundheitsförderung** ist – im Unterschied zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit nach dem Arbeitsschutzgesetz – eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Diese Unterscheidung vorzunehmen und beizubehalten, ist wegen des unterschiedlichen Rechtsrahmens für die betriebliche Praxis wichtig. So kann der Arbeitgeber über Maßnahmen des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht allein befinden, da der Betriebsrat in diesen Fragen ein gesetzliches Mitbestimmungsrecht hat. Hierdurch können unter Umständen lang anhaltende Konflikte entstehen. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist nicht Gegenstand dieses Mitbestimmungsrechts. Betriebsräte streben jedoch – gestützt durch die IG Metall – oftmals die Einbeziehung der Gesundheitsförderung in mitbestimmte Regelungen an.

**Wesentliches Ziel der Ausarbeitung** ist daher, für Erörterungen in entsprechenden Gremien sowie auch für Diskussionen in der Öffentlichkeit eine klare Unterscheidung zwischen der freiwilligen betrieblichen Gesundheitsförderung und dem gesetzlich verpflichtenden Arbeitsschutz aufzuzeigen. Hierzu sind als Handlungshilfe für die betriebliche Praxis im Anschluss mehrere erläuternde Beispiele aufgeführt.

# 1. Gesundheit der Mitarbeiter: Herausforderung für die Unternehmen

Die Gesundheit der Mitarbeiter ist für die Unternehmen seit jeher wesentlicher Kernbestandteil verantwortlichen Handelns. Denn die Mitarbeiter vor Gesundheitsgefahren zu schützen, ist nicht allein nur ethischer Auftrag, sondern auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit: Wettbewerbsfähige Unternehmen benötigen motivierte und leistungsorientierte Mitarbeiter und Gesundheit ist hierfür eine wichtige Voraussetzung.

Ebenso ist Gesundheit für den Einzelnen wichtig zur Bewahrung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Schon vor über 150 Jahren hatte diese Erkenntnis insbesondere für die im Gründungsboom befindliche Industrie Gewicht, klare Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer vor Gesundheitsgefahren bei der Arbeitsausführung zu erlassen. In den Unternehmen ist hieraus im Zuge weiterer Gesetzesregelungen schließlich eine Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit hoher Wirksamkeit entstanden. Hierdurch wurde ein Schutzniveau erreicht, welches in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich zu sinkenden Fallzahlen in den Rubriken „Meldepflichtige Arbeitsunfälle“, „Tödliche Arbeitsunfälle“ und „Neue Arbeitsunfallrenten“ geführt hat (BAuA-Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2009“).

Seit längerer Zeit gewinnt die Gesundheit der Mitarbeiter für die Unternehmen über den reinen Arbeitsschutz hinaus an Bedeutung. Die Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen und -beeinträchtigungen bei der Arbeitsausführung ist nicht mehr alleiniges Ziel betrieblicher Handlungen und Aktivitäten, sondern angestrebt wird eine gesundheitsförderliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen insgesamt (Verbesserung der Unternehmenskultur, des Arbeitsklimas, der Arbeitsgestaltung) sowie auch, dass die Beschäftigten zu einem selbstbestimmten Umgang mit Gesundheit befähigt sind (Stärkung der Gesundheitspotenziale; Konzeption beruht auf der Ottawa-Charta der WHO von 1986).

**Betriebliche Gesundheitsförderung** lässt sich als Strategie zur Realisierung dieser Zielsetzung ansehen („Betriebliches Gesundheitsmanagement“ hat demgegenüber mehr die hierzu anfallenden Aufgaben im Fokus, also das Bewerkstelligen der betrieblich erforderlichen Planungs-, Organisations-, Steuerungs- und Kontrollprozesse). Die wichtigsten Aspekte betrieblicher Gesundheitsförderung seien hier kurz angesprochen:

- a) Die betriebliche Praxis kennt eine **Vielzahl von Methoden und Programmen**, die zum Erhalt und zur Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten Anwendung finden. Dazu gehören sowohl Maßnahmen, die auf die Veränderung und **Förderung des individuellen Gesundheitsverhaltens zur Stärkung der Eigenverantwortung** und der eigenen Gesundheitsressourcen abzielen (Verhaltensprävention) als auch Maßnahmen, die zwar die Gestaltung der Arbeitsbedingungen betreffen (Verhältnisprävention), aber über die gesetzlichen Pflichten im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit hinausgehen.

Betriebliche Gesundheitsförderung trägt somit zum Erhalt und zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter bei und leistet damit einen wichtigen Beitrag für die Wettbewerbsfähigkeit dieser Unternehmen selbst. Ergänzend ist hinzuzufügen, dass die Unternehmen hierdurch gerade auch einen Beitrag für die Gesellschaft insgesamt leisten.

- b) Eine umfangreiche **wissenschaftliche Literatur** bestätigt den positiven Effekt der für Maßnahmen und Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung vorgenommenen Investitionen. Hierbei wird zumeist nach den finanziellen Auswirkungen durch (krankheitsbedingte) Fehlzeiten (Absentismus) und den (medizinischen) Krankheitskosten der Beschäftigten unterschieden und zu beiden Aspekten werden positive Kosteneffekte nachgewiesen. Die berichteten Werte für den **„Return on Investment“** liegen zwischen 1 zu 2,3 für die Einsparung bzgl. der Krankheitskosten

und 1 zu 10,1 in Hinsicht auf die Kostenersparnis durch verringerte Abwesenheiten (z.B. IGA-Report 3). Beruhen die Kosten-Nutzen-Analysen zunächst noch hauptsächlich auf Studien aus dem angelsächsischen Raum, so sind sie zwischenzeitlich für Unternehmen in Deutschland bestätigt.

Die gesonderte Ausweisung der mittels betrieblicher Gesundheitsförderung eingesparten Krankheitskosten macht offenkundig, dass die Unternehmen zudem zur Entlastung der Sozialsysteme beitragen. Dieser Effekt wird in Zeiten, in denen die Finanzierbarkeit der Sozialsysteme immer schwieriger wird, zunehmend aufmerksamer von den Sozialversicherungsträgern und auch von der Politik registriert.

- c) Die **Politik** sieht die Arbeitswelt nicht nur aus Gründen eventueller Kostenverlagerungen als wichtigen Schlüsselbereich einer künftigen Gesundheits- und Präventionspolitik an. Fast noch wichtiger ist für sie die Erkenntnis, dass der Großteil der Bevölkerung zur Gesundheitsthematik nur über die Unternehmen zu erreichen sein wird: **Die Unternehmen werden als wichtiges „Zugangstor“ angesehen, um die Bevölkerung für ein gesundheitsgerechtes Verhalten zu gewinnen.** Dementsprechend ist sowohl auf internationaler (International Labour Organization, ILO) als auch auf europäischer Ebene die Tendenz feststellbar, die Unternehmen durch einen „gesamtgesellschaftlichen Ansatz“ in Aufgaben zur Gesundheitsförderung und Prävention einzubinden (beispielsweise Ergebnispapier der EU-Konferenz „Promoting mental health and well-being in workplaces“ vom 3./4. März 2011 in Berlin). So hatte die Bundesregierung 2005 ein Gesetz zur Stärkung der gesundheitlichen Prävention vorgelegt, das die Arbeitswelt einbezog (der Gesetzesentwurf fand im Bundesrat keine Mehrheit und kam trotz verschiedener Versuche in den nachfolgenden Legislaturperioden nicht mehr zur Abstimmung).
- d) Zu beachten ist aber, dass der Mensch sich in **verschiedenen Lebenswelten** bewegt (neben der Arbeitswelt hauptsächlich Familie, Freunde, Freizeit) mit entsprechendem Verhalten und entsprechend unterschiedlichen Herausforderungen und Einflüssen.

**So verbringen Arbeitnehmer, jedenfalls soweit für sie die M+E-Tarifverträge gelten, innerhalb des Jahres weniger als ein Fünftel ihrer Zeit im Unternehmen,** wo sie in aller Regel zudem meist besser geschützt sind als in anderen Lebensbereichen (z.B. in der häuslichen Umgebung, bei sportlicher Betätigung oder als Verkehrsteilnehmer). Auch kann die Intensität außerbetrieblicher Belastungen (beispielsweise die Pflege eines Familienangehörigen oder die Eigenleistung beim Hausbau) höher sein als bei der Arbeitsausführung. Der infolgedessen nur begrenzte Einfluss des Arbeitgebers auf Gesundheit und Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter wird in fachlichen Debatten daher verstärkt zugestanden und von der Literatur und der Berichterstattung in den Medien zunehmend aufgegriffen. Zudem kann und darf ein Arbeitgeber auch nur sehr eingeschränkt Einfluss auf die Lebensführung des Mitarbeiters außerhalb der Arbeitszeit nehmen.

Es ist und bleibt daher weiterhin vorrangig Aufgabe des Einzelnen, verantwortlich für die eigene Gesundheit zu sein. Die **Eigenverantwortung** im Privaten umfasst insbesondere einen gesunden Lebensstil durch entsprechendes Verhalten bezüglich Ernährung, Sport, Entspannung und Geselligkeit. Eine ausgewogene und altersangepasste Ernährung sowie ausreichende Bewegung wird größere Beachtung finden müssen. Den Konsum selbst legaler Suchtmittel (Tabakwaren, Alkohol, Pharmaka) gilt es einzuschränken bzw. ganz zu vermeiden. Dies wird von vielen schon heute als selbstverständlicher Bestandteil einer gesundheitsbewussten Lebensführung angesehen.

## 2. Rechtliche Rahmenbedingungen

Der Schutz vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren erfordert die Beachtung eines komplexen Gesetzes- und Regelwerks. Die Europäische Union hat hierzu den Mitgliedsstaaten in 1989 einen normativen Rahmen vorgegeben (Rahmenrichtlinie 89/391/EWG: Die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit), der von Deutschland 1996 durch Verabschiedung des Arbeitsschutzgesetzes umgesetzt worden ist. Es sind darin Mindestanforderungen beschrieben und für die hauptsächlich betrieblichen Akteure – Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsrat – ist der Handlungsrahmen aufgezeigt.

Daneben gibt es weitere zu beachtende Regelungen, z.B.:

- Arbeitssicherheitsgesetz,
- Arbeitsstättenverordnung,
- Arbeitszeitgesetz,
- Gefahrstoffverordnung,
- Lärm- und Vibrationsschutzverordnung,
- Bildschirmverordnung.

Entsprechend wurde den Unfallversicherungsträgern neben der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auch die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren als Aufgabe zugewiesen („erweiterter Präventionsauftrag“). Auch können die Krankenkassen den Arbeitsschutz ergänzende Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durchführen.

In der Praxis ist die Abgrenzung von Maßnahmen und Aktivitäten des gesetzlichen Arbeitsschutzes zum einen und der freiwilligen betrieblichen Gesundheitsförderung zum anderen nicht immer einfach. Die Unterscheidung ist aber unbedingt notwendig. Denn ohne sie

- droht bei Gesundheitsschäden mit potenziellen Ursachen sowohl im betrieblichen als auch im außerbetrieblichen Bereich – insbesondere bei Muskel-Skelett-Erkrankungen sowie bei psychischen Erkrankungen – eine faktische Ausweitung des gesetzlichen Arbeitsschutzes und der Mitbestimmung des Betriebsrates,
- besteht bei einem undifferenzierten Präventionsverständnis darüber hinaus die rechtspolitische Gefahr einer Ausweitung gesetzlicher Pflichten.

Der Rechtsrahmen unterscheidet sich wie folgt:

### Gesetzlicher Arbeitsschutz

Der **Arbeitgeber**

- hat die Arbeitsschutzpflichten einzuhalten (Gesetze, Rechtsverordnungen, Unfallverhütungsvorschriften).

Der **Betriebsrat**

- hat ein Mitbestimmungsrecht einschließlich einem Initiativrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG),



- hat aber auch eine Mitverantwortung: Er hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden (§ 89 Abs. 1 BetrVG).

#### Der **Arbeitnehmer**

- hat einen Anspruch auf Durchführung von Schutzmaßnahmen,
- hat ein Beschwerde- und Vorschlagsrecht (§ 17 ArbSchG),
- hat aber auch eine Unterstützungspflicht und Pflicht zu arbeitsschutzgemäßem Verhalten (§§ 15, 16 ArbSchG).

#### Die **Gewerbeaufsicht**, die **Berufsgenossenschaft**

- haben die Einhaltung der Arbeitsschutzpflichten zu überwachen,
- haben die Befugnis zur Anordnung von Schutzmaßnahmen sowie von Sanktionen,
- haben nunmehr auch die Beratung der Betriebe zur Aufgabe.

## Betriebliche Gesundheitsförderung

#### Der **Arbeitgeber**:

- bietet betriebliche Gesundheitsförderung als eine freiwillige Maßnahme an.

#### Der **Betriebsrat**

- hat **kein** Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, aber Krankenkassen verlangen seine Beteiligung an Entscheidungen im Rahmen der Förderung,
- hat ggf. ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (bei Vergütungsvorhaben über das „Wie“, nicht aber über das „Ob“ und den Zweck der Förderung).

#### Der **Arbeitnehmer**

- hat keinen Anspruch auf Fördermaßnahmen,
- ist zur Teilnahme nicht verpflichtet (seine Teilnahme ist freiwillig).

#### **Staat, Sozialversicherung:**

- Krankenkassen fördern Arbeitgebermaßnahmen und -aktivitäten zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation im Betrieb sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten des einzelnen Beschäftigten (§ 20 a SGB V).
- Staat stellt Arbeitgebermaßnahmen und -aktivitäten in Höhe bis zu 500 Euro je Mitarbeiter und Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 34 EStG).

### 3. Irrweg:

## Gesetzliche Pflicht zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Die Bestrebungen von Institutionen auf europäischer und nationaler Ebene zur Verbesserung der Gesundheit der Bevölkerung laufen für die Unternehmen auf eine Verpflichtung zu betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen und -aktivitäten in Ergänzung zum Arbeitsschutz hinaus.

Die Politik sieht nämlich den Arbeitsplatz als besonders gut geeignet an, um einen Großteil der Bevölkerung für Präventionsaktivitäten zur Stärkung der Gesundheit zu erreichen. Hierdurch wird ein schleichender Prozess in Gang gesetzt, der zu einer weitreichenden Überwälzung der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe der Gesunderhaltung der Bevölkerung auf die Unternehmen führen könnte. Erste Anfänge hiervon sind bereits erkennbar (auf den 2005 von der Bundesregierung vorgelegten Entwurf zu einem Präventionsgesetz wurde bereits hingewiesen).

Eine gesetzliche Verpflichtung der Unternehmen zur Durchführung von betrieblichen Maßnahmen der Gesundheitsförderung ist aber ordnungspolitisch falsch:

- Soweit Gesundheitsrisiken in der Privatsphäre des Arbeitnehmers begründet sind, liegen diese außerhalb des Verantwortungsbereichs des Arbeitgebers und damit außerhalb seines Kenntnis- und Einflussbereichs.
- Die Freiwilligkeit müsste dann konsequenterweise auch für die Arbeitnehmer abgeschafft werden. Sie müssten zu umfassenden Informationen über ihre Gesundheit, zur Teilnahme an den Maßnahmen und zu gesundheitsgerechtem Verhalten verpflichtet sowie einer Kontrolle unterworfen werden.

## 4. Position der M+E-Industrie

Der Ausschuss für Arbeit und Entgelt als das zuständige Fachgremium des Gesamtverbandes hat zur ausgewogenen Weiterentwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung folgende M+E-Position verabschiedet:

- a) Eine gute Gesundheit dient vorrangig dem Einzelnen, er hat in erster Linie selbst für seine Gesundheit Sorge zu tragen (Arbeitnehmer im M+E-Tarfbereich verbringen mehr als vier Fünftel ihrer Zeit außerhalb des Unternehmens, also außerhalb des Verantwortungsbereichs des Arbeitgebers).
- b) Gesunderhaltung der Bevölkerung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe:
  - Die öffentliche Gesundheitsressourcenförderung ist zu verbessern (in Kindergärten, Schulen, Hochschulen).
  - Die Leistungen des Arbeitgebers zur Förderung der Gesundheit seiner Mitarbeiter sollten von der Steuer- und Sozialversicherungspflicht nicht nur begrenzt ausgenommen sein (derzeit 500 Euro je Mitarbeiter und Jahr).
- c) Es sind Anreize zu schaffen, die den Unternehmen die Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung erleichtern.
- d) Betriebliche Gesundheitsförderung muss für die Unternehmen strikt freiwillig sein und bleiben, also auch zukünftig
  - keine Pflicht zur Durchführung gesundheitsförderlicher Maßnahmen,
  - keine Ausweitung der formalisierten betrieblichen Mitbestimmung,
  - kein Verbot der Beteiligung der Arbeitnehmer an der Finanzierung freiwilliger Maßnahmen,
  - kein Verbot, Fördermaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit anzubieten,
  - keine Pflicht zur Normierung und Zertifizierung der Maßnahmen und Aktivitäten.

Die Unternehmen müssen weiterhin die Möglichkeit zur Reaktion auf aktuelle unternehmensspezifische Bedarfe und Auffälligkeiten haben.
- e) Eine klare Unterscheidung zwischen gesetzlichem Arbeitsschutz zum einen und betrieblicher Gesundheitsförderung zum anderen muss deshalb beibehalten werden.

# 5. Unterscheidung von Maßnahmen des gesetzlichen Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung

Eine klare Unterscheidung zwischen gesetzlichem Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung lässt sich in folgender Weise vornehmen:

## Unterschiedliche Verantwortungsbereiche

Gesetzlicher Arbeitsschutz betrifft den **Verantwortungsbereich des Arbeitgebers**:

- Der Arbeitgeber organisiert die Arbeit und gestaltet die Arbeitsbedingungen.
- Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist konkretisiert durch den gesetzlichen Arbeitsschutz.

Betriebliche Gesundheitsförderung betrifft den **Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers für die eigene Gesundheit**.

- Der Arbeitgeber hat ein wirtschaftliches Interesse an der Stärkung der Gesundheitsressourcen der Mitarbeiter und deren gesundheitsgerechtem Verhalten auch in der privaten Lebensführung. Denn er benötigt arbeits- und leistungsfähige Mitarbeiter.
- Er bietet den Mitarbeitern daher unternehmens- und bedarfsspezifische Aktivitäten und Maßnahmen der Gesundheitsförderung freiwillig an.

## Wesentliche Abgrenzungskriterien

Sie lassen sich dem Arbeitsschutzgesetz und der entsprechenden europäischen Rahmenrichtlinie 89/391EWG entnehmen und sind in nachfolgender Tabelle zusammengestellt:

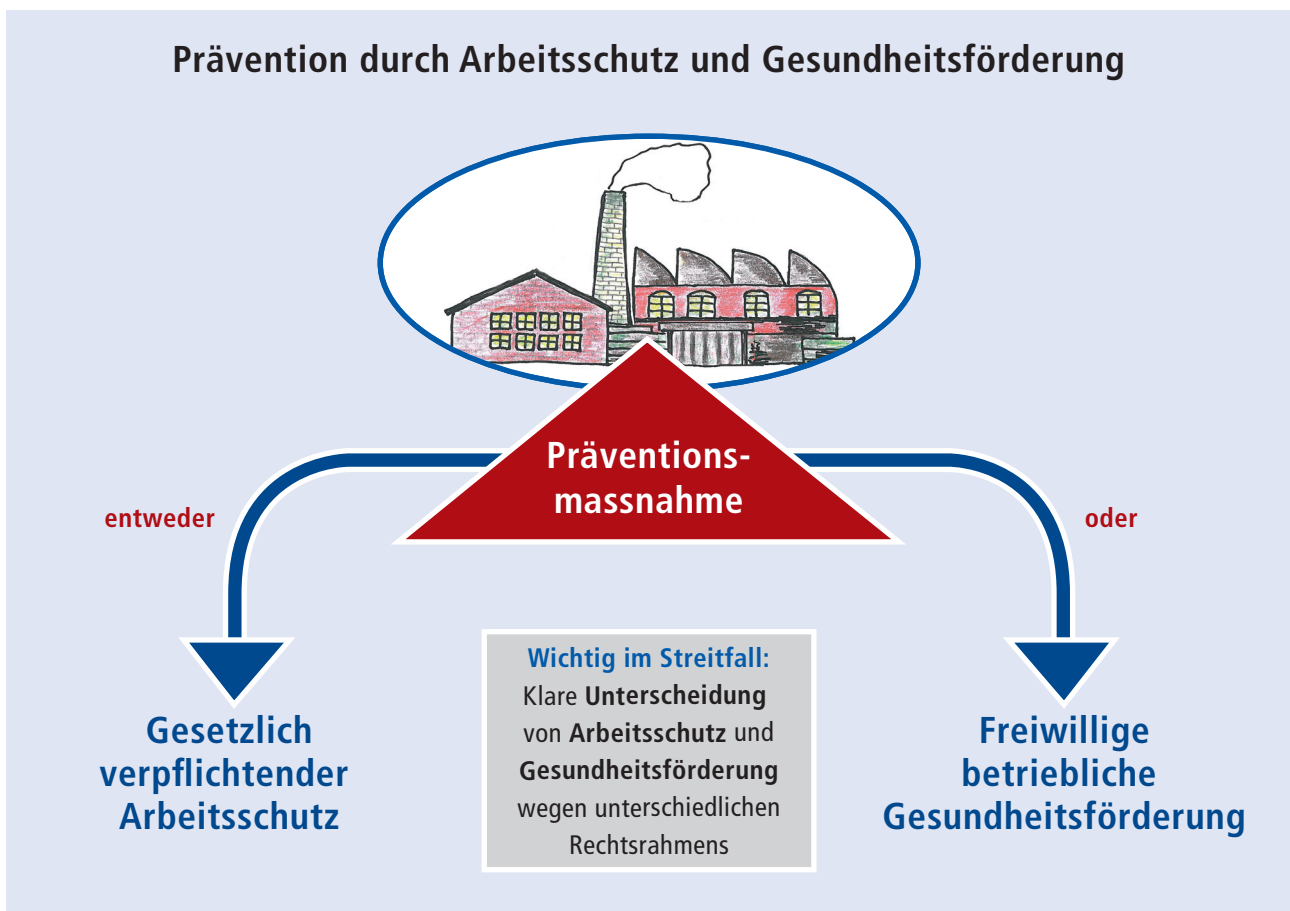
<b>Arbeitsschutz</b>	<b>Kein Arbeitsschutz</b> (= eher betriebliche Gesundheitsförderung)
<b>Verhütung von Gesundheitsgefahren</b> = Verhinderung <u>medizinisch</u> feststellbarer Erkrankungen	Vermeidung von Beeinträchtigungen des körperlichen und geistig-seelischen Wohlbefindens ohne physiologisch feststellbare Effekte
<b>Schutz vor arbeitsbedingten Gefährdungen</b> = Kausalzusammenhang zwischen Arbeit und Gefährdung erforderlich	Schutz vor Gesundheitsgefährdungen, für die der Lebensstil des Arbeitnehmers oder außerbetriebliche Umstände ursächlich sind
<b>Maßnahmen des Arbeitsschutzes</b> = Vermeidung, Beseitigung oder Schutz vor der arbeitsbedingten Gefährdung – einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, aber nur, soweit sie gesundheitsrelevant ist	Stärkung der Gesundheitsressourcen; Anleitung, Motivation zu allgemein gesundheitsgerechtem Verhalten

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass

- der Arbeitgeber in seinem Verantwortungsbereich eine gesetzliche Schutzpflicht für die Gesundheit der Arbeitnehmer **bei der Arbeit** hat,
- Aktivitäten und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung freiwillig sind,
- die Teilnahme der Arbeitnehmer an Gesundheitsförderungsmaßnahmen erwünscht, aber ebenfalls freiwillig ist.

## 6. Beispiele zur Unterscheidung von Maßnahmen des gesetzlichen Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung

Sowohl Arbeitsschutzmaßnahmen als auch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung dienen der Prävention (vgl. Bild 1). Das kann die Unterscheidung im Einzelfall erschweren, insbesondere wenn sie die Gestaltung von Arbeitsaufgabe, Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation betreffen. In diesen Fällen ist Grundlage der Unterscheidung die nach § 15 ArbSchG – unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats – durchgeführte Gefährdungsbeurteilung. Durch sie wird ermittelt, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Unternehmen erforderlich sind. Präventive Maßnahmen, die der Arbeitgeber ergreift, obwohl sie aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nicht erforderlich sind, gehören zur freiwilligen betrieblichen Gesundheitsförderung.



### Erläuternde Beispiele zur Unterscheidung:

a) Der Arbeitgeber bietet einen Kurs „Gesunde Lebensführung“ an (Raucherentwöhnung, Ernährungsberatung usw.).

Die Aktivität ist eindeutig der **Gesundheitsförderung** zuzuordnen, da sie nicht die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, sondern die Vermeidung von Risiken der persönlichen Lebensführung zum Gegenstand hat.

b) Der Arbeitgeber bietet einen Kurs „Stärkung der psychischen Gesundheit“ an.

Die Aktivität ist eindeutig der **Gesundheitsförderung** zuzuordnen, da es sich nicht um eine Maßnahme zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren handelt. Vielmehr geht es um die Stärkung der individuellen Ressourcen, also um eine Erhöhung der individuellen Belastbarkeit.

- c) Der Arbeitnehmer muss während jeder Arbeitsschicht rd. 240 Werkstücke mit einem Gewicht von ungefähr 15 Kilogramm umsetzen (verbunden mit ungünstiger Körperhaltung). An dem Arbeitsplatz werden sowohl männliche als auch weibliche Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass ohne ergonomische Gestaltungsmaßnahme die Umsetzung dieser Werkstücke gesundheitsgefährdend ist.

Der Arbeitgeber installiert daraufhin eine elektrische Hebehilfe. Diese Maßnahme ist eindeutig dem **Arbeitsschutz** zuzuordnen.

- d) Der Arbeitnehmer muss während jeder Arbeitsschicht rd. 25 Werkstücke mit einem Gewicht von ungefähr 10 Kilogramm umsetzen.

Eine Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit, insbesondere der Lendenwirbelsäule, wird aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nicht festgestellt. Eine Arbeitsschutzmaßnahme ist daher nicht notwendig. Dennoch bringt der Arbeitgeber eine Hebehilfe an. Die Maßnahme dient allein der Arbeitserleichterung.

# Die Mitgliedsverbände von Gesamtmetall

## Tarifträgerverbände

**SÜDWESTMETALL: Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.**  
Löffelstraße 22–24 · 70597 Stuttgart, Postfach 70 05 01 · 70574 Stuttgart

**vbm: Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.**  
Max-Joseph-Straße 5 · 80333 München, Postfach 20 20 26 · 80020 München

**METALL NRW: Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.**  
Uerdinger Straße 58–62 · 40474 Düsseldorf, Postfach 30 10 41 · 40410 Düsseldorf

**NORDMETALL: Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.**  
Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg, Postfach 60 20 49 · 22220 Hamburg

**HESSENMETALL: Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.**  
Emil-von-Behring-Straße 4 · 60439 Frankfurt, Postfach 50 05 61 · 60394 Frankfurt/M.

**NiedersachsenMetall: Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V.**  
Schiffgraben 36 · 30175 Hannover

**VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V.**  
Am Schillertheater 2 · 10625 Berlin

**PfalzMetall: Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V.**  
Friedrich-Ebert-Straße 11–13 · 67433 Neustadt, Postfach 10 10 62 · 67410 Neustadt

**ME Saar: Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V.**  
Harthweg 15 · 66119 Saarbrücken, Postfach 65 04 33 · 66143 Saarbrücken

**vem. *die arbeitgeber* M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-Rhein Hessen e.V.**  
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9 · 56073 Koblenz, Postfach 30 08 03 · 56029 Koblenz

**VMET: Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e.V.**  
Lossiusstraße 1 · 99094 Erfurt, Postfach 90 03 53 · 99106 Erfurt

**VSME: Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V.**  
Washingtonstraße 16/16a · 01139 Dresden, Postfach 30 02 00 · 01131 Dresden

**VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V.**  
Humboldtstraße 14 · 39112 Magdeburg, Postfach 41 52 · 39016 Magdeburg

## Verbände ohne Tarifbindung

**bayme: Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.**  
Max-Joseph-Straße 5 · 80333 München, Postfach 20 20 26 · 80020 München

**HESSENMETALL: Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.**  
Emil-von-Behring-Straße 4 · 60439 Frankfurt, Postfach 50 05 61 · 60394 Frankfurt/M.

**Unternehmensverband Südwest e.V.**  
Löffelstraße 22–24 · 70597 Stuttgart, Postfach 70 05 01 · 70574 Stuttgart

**METALL NRW: Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.**  
Uerdinger Straße 58–62 · 40474 Düsseldorf, Postfach 30 10 41 · 40410 Düsseldorf

**AGV Nord: Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e.V.**  
Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg, Postfach 60 20 49 · 22220 Hamburg

**UV Saar: Unternehmensverband Saarland e.V.**  
Harthweg 15 · 66119 Saarbrücken, Postfach 65 04 33 · 66143 Saarbrücken

**PfalzMetall: Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V.**  
Friedrich-Ebert-Straße 11–13 · 67433 Neustadt, Postfach 10 10 62 · 67410 Neustadt

**Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen e.V.**  
Lossiusstraße 1 · 99094 Erfurt, Postfach 90 03 53 · 99106 Erfurt

**vem. *die arbeitgeber* M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-Rhein Hessen e.V.**  
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9 · 56073 Koblenz, Postfach 30 08 03 · 56029 Koblenz

[www.gesamtmittel.de](http://www.gesamtmittel.de)