

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) sind Begriffe und Handlungsstrategien, die in den letzten Jahren - wenn es um den Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten geht - vermehrt diskutiert werden. Da in der betrieblichen Praxis diese Begriffe oftmals unterschiedlich genutzt werden, wird im Folgenden eine Konkretisierung vorgenommen. Ziel ist dabei, die begrifflichen Unterschiede zu verdeutlichen und damit die Gesprächsbasis für Handlungsstrategien zu erleichtern.

Da ein funktionierender Arbeits- und Gesundheitsschutz die Grundlage bzw. Voraussetzung für weitere gesundheitsfördernde Maßnahmen ist, wird zunächst hierauf eingegangen:

Unter **Arbeits- und Gesundheitsschutz** werden betriebliche Maßnahmen verstanden, die berufsbedingte Erkrankungen und Unfälle vermeiden sollen. Die Grundlage hierfür sind verschiedene Gesetze, Richtlinien und Verordnungen, die im Einzelnen aufzeigen, was ein Unternehmen verpflichtend umsetzen muss. Hierzu gehört bspw. eine Betreuung durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und einen Betriebsarzt, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, eine Persönliche Schutzausrüstung (PSA), Unterweisungen u.v.a.m.

Betriebliche Gesundheitsförderung findet sinnvollerweise unter Beteiligung der Mitarbeiter statt und beinhaltet Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention. So können Gesundheitstage, eine Rückenschule, Ernährungsberatung o. Ä., für einzelne oder alle Mitarbeiter dazugehören, aber auch die Umgestaltung eines Arbeitsprozesses oder die Einführung neuer Arbeitsmittel wird dazu gezählt.

Das **betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)** geht darüber hinaus. Hier geht es zum einen um das systematische und nachhaltige Bemühen gesundheitsförderliche Strukturen in alle Prozesse im Betrieb zu implementieren und zum anderen die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zu erhöhen. BGM ist eine Unternehmensentscheidung und Managementaufgabe, die die Analyse betrieblicher Belastungen einschließt und Teil der Unternehmenskultur wird. Im Einzelnen können dazu gehören: Verankerung des BGM im Leitbild, Betriebsvereinbarungen zum Thema Gesundheit, Gesundheitszirkel, Arbeitskreise etc.

Da, wie eingangs dargestellt, das Verständnis über die Begriffe BGF und BGM in der Praxis und in der Literatur unterschiedlich ist, empfiehlt es sich vor einem Projektstart das jeweilige Verständnis der Partner darüber zu klären.

Dr. Birgit Kannenberg-Otremba