


**TIPPS UND TRICKS ZUM BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENT**

# BGM IST GESETZ(T)

**Ist die Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) für Arbeitgebende freiwillig oder sind sie dazu verpflichtet? Wie weit geht die gesetzlich verankerte Fürsorgepflicht und wo liegen die Grenzen? Und warum tun Arbeitgebende gut daran, etwas mehr als die gesetzlich geregelten Themen anzugehen? Antworten darauf erhalten Sie in diesem Artikel und an der Kantonalen BGM-Tagung des Forum BGM Aargau am 2. November in Aarau.**



**W**er als Arbeitgebender Mitarbeitende beschäftigt, kann erwarten, dass diese ihre Aufgaben pflichtbewusst erledigen. Umgekehrt haben auch Arbeitgebende Verpflichtungen gegenüber ihren Angestellten. Sie sind von Gesetzes wegen zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Arbeitnehmenden aufgefordert. Im Gesetz wird diese Fürsorgepflicht im Artikel 328 OR «Schutz der Persönlichkeit» festgehalten. Die Rede ist hier auch von psychosozialen Risiken, sprich Risiken, die zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führen können. Diese Risiken können durch Stress, Burnout, Monotonie oder durch Verletzung der persönlichen Integrität durch Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung entstehen und sollten durch Arbeitgebende möglichst verhindert werden. Die Einhaltung dieser

Verpflichtungen wird durch kantonale Arbeitsinspektoren\*innen des Amts für Wirtschaft und Arbeit kontrolliert.

### Folgen von psychosozialen Risiken

Psychosoziale Risiken können sich bei Arbeitnehmenden negativ auswirken auf:

- die Psyche: z.B. Depressionen, Angsterkrankungen
- den Körper: z.B. Muskel-Skeletterkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes
- das Arbeitsverhalten: z.B. Rückzug, Motivationsverlust, Leistungsabfall, vermehrter Konsum von Alkohol und psychoaktiven Substanzen
- den Betrieb: z.B. Leistungseinbussen, Krankheitskosten

### Erfüllung der Fürsorgepflicht mithilfe eines Konzepts

Betriebe müssen also das Wohlergehen ihrer Beschäftigten sicherstellen und verhindern, dass die Arbeit diese krank macht. Genau hier setzt das Betriebliche Gesundheitsmanagement an. Psychosoziale Risiken lassen sich nämlich ebenso systematisch angehen wie andere Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz (wie beispielsweise die Unfall-

prävention auf Baustellen oder ergonomisch eingerichtete Büroarbeitsplätze). Es geht dabei um folgende Bereiche:

- **Arbeitsaufgaben:** Optimal gestaltete Arbeitsaufgaben sollen langfristig weder unter- noch überfordern, die Arbeit soll ganzheitlich sein, verschiedene Sinne und Fähigkeiten nutzen, Autonomie gewähren, Möglichkeit zur Interaktion mit anderen Menschen sowie Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Dies verhindert Stress, Burnout und Monotonie.
- **Klare Positionierung der Geschäftsleitung:** Sie soll sich für einen respektvollen Umgang starkmachen und sich für eine Arbeitsorganisation und Führungskultur einsetzen, die für eine konstruktive Zusammenarbeit sorgt und in der sich jede\*r Einzelne

wertgeschätzt fühlt. Alle Mitarbeitenden müssen wissen, an wen sie sich im Falle einer Verletzung der persönlichen Integrität wenden können.

- **Regelungen und Weisungen:** Wichtig ist, klare Bestimmungen zum Schutz der persönlichen Integrität zu haben wie beispielweise einen Leitfaden im Umgang mit Mobbing, Suchtmittelkonsum oder sexueller Belästigung und Diskriminierung.
- **Früherkennung und -intervention:** Erbringt ein Arbeitnehmender seine Leistung nicht mehr, hat viele Fehlzeiten oder zieht sich immer mehr zurück? Selbst bei eindeutigen Zeichen sind Themen wie Alkoholkonsum, Spielsucht oder Mobbing für Vorgesetzte nicht leicht anzusprechen. Führungskräfte sollen sensibilisiert sein, solche Veränderungen bei Mitarbeitenden frühzeitig zu erkennen und anzusprechen. Insbesondere bei Substanzkonsum nimmt das Gesetz Arbeitgebende in die Pflicht: Wer wissentlich einen Mitarbeitenden, der angetrunken oder sonst sicherheitsrelevant beeinträchtigt ist, arbeiten lässt, macht sich gemäss Unfallversicherungsgesetz strafbar.

### Freiwilligkeit zahlt sich aus

Zwischen Pflicht und Freiwilligkeit ist es eine Gratwanderung und oft nicht ganz klar, wo die Grenzen der Fürsorgepflicht liegen. Betriebe tun jedoch gut daran, etwas mehr als die gesetzlich geregelten Themen anzugehen. Insbesondere die Sensibilisierung der Führungskräfte und der Aufbau einer guten Kommunikationskultur sind sehr wirksame Präventionsmassnahmen.

### 12. Kantonale BGM-Tagung: BGM ist Gesetz(t) – Gratwanderung zwischen Freiwilligkeit und Pflicht

Die Tagung thematisiert die Gratwanderung vieler Betriebe bei der Ausgestaltung ihrer Fürsorgepflicht im Bereich ihrer Gesundheitsthemen. Es werden theoretische Grundlagen, konkrete Praxistipps und Praxisbeispiele sowie philosophische Grundgedanken zum Thema «Freiwilligkeit» vermittelt. Der Anlass findet am Mittwochnachmittag, 2. November 2022, im Kultur- und Kongresshaus in Aarau statt.

[www.bgm-ag.ch/tagung](http://www.bgm-ag.ch/tagung)



**Selina Skalsky-Züllig**  
Co-Geschäftsführerin  
Forum BGM Aargau



men – aber eben freiwillig und nicht gesetzlich vorgeschrieben. Erfüllt der Arbeitgebende jedoch seine gesetzliche Pflicht und stellt zusätzlich sicher, dass eine gute Unternehmenskultur im Betrieb vorherrscht, so trägt er bei zu:

- Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden;
- weniger Fehlern und somit besserer Qualität;
- optimierter Kommunikation und gutem Betriebsklima;

- weniger Ausfallzeiten und Reduktion der Kosten.

Die Freiwilligkeit bzw. ein gelebtes Betriebliches Gesundheitsmanagement zahlt sich also aus: für die Gesundheit der Mitarbeitenden und für einen produktiven Betrieb.

Weiterführende Informationen zum Thema:

- Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz. Broschüre des SECO, 2018

Das **Forum BGM Aargau** unterstützt Betriebe kostenlos bei der Einführung und Umsetzung von gesundheitsförderlichen Massnahmen am Arbeitsplatz.

Weitere Informationen:

[www.bgm-ag.ch](http://www.bgm-ag.ch)  
info@bgm-ag.ch / 056 205 61 99



## AGV-AGENDA / JAHRESPLANUNG

**Wichtige Termine – bitte in Ihren Kalendern, Outlook usw. vormerken.** Weitere Details (Einladungen) werden zur gegebenen Zeit auf [www.agv.ch](http://www.agv.ch) und in einer der nächsten Ausgaben der Mitgliederzeitung publiziert.

Die Gewerbevereine und Berufsverbände werden gebeten, verschiedene Termine in ihre eigene Jahresplanung aufzunehmen und bei der Planung von eigenen Anlässen mitzubersichtigen.

### JAHRESPLANUNG 2022/2023

#### Oktober

Donnerstag 20.10.2022 Herbst-Delegiertenversammlung 2022  
18.00 Uhr, Stadthalle Laufenburg

#### Januar 2023

Mittwoch 4.01.2023 Neujahrs- Apéro 2023  
18.00 Uhr, KUK Aarau

## Wichtige Reformen anpacken, Experimente vermeiden!

Massentierhaltungsinitiative

Nein

AHV-Vorlagen

Ja

Verrechnungssteuergesetz

Ja



Marianne Wildi  
Präsidentin Aarg. Industrie- und Handelskammer



Benjamin Giezendanner  
Präsident Aargauischer Gewerbeverband



Christoph Hagenbuch  
Präsident Bauernverband Aargau



Andreas Glarner  
Präsident SVP Aargau



Sabina Freiermuth  
Präsidentin FDP Aargau



Marianne Binder-Keller  
Präsidentin Die Mitte Aargau

Elektroanlagen  
Voice & IT  
Automation

**Service macht den Unterschied.**  
Brugg · Frick · Baden · Olten · Möriken Wildegg · Lenzburg

**JOST Elektro AG**  
Wildschachenstr. 36  
5201 Brugg  
Tel. 058 123 89 89  
Fax 058 123 89 90  
Pikett 058 123 88 88  
brugg@jostelektro.ch  
[www.jostelektro.ch](http://www.jostelektro.ch)



Bestens beraten auf allen Ebenen.



Mit Unternehmen in den Bereichen Treuhand, Revisionen, Immobilien und berufliche Vorsorge ist die UTA GRUPPE breit abgestützt. So erreichen unsere Dienstleistungen zielgerecht und vor Ort unsere Kunden.

[www.uta.ch](http://www.uta.ch)