



Aktuelle Entwicklungen als Chance zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit/Inklusion

Klaus Goertzen
Leiter Gesundheits- und Sozialmanagement

Berlin, den 23.10.2014

steag

- **WIR** sind ein technologieoffener Spezialist für die Erzeugung von Strom und Wärme sowie deren Vermarktung
- Mit 9 Steinkohlekraftwerken und 2 Raffineriekraftwerken in Deutschland und 3 Steinkohlekraftwerken in Kolumbien, in der Türkei und auf den Philippinen
- Mit über 200 dezentralen Anlagen zur Energieerzeugung aus Erneuerbaren Energien bzw. für die Industrie und zur Wärmeversorgung
- Mit einer installierten Leistung von 8.500 MW im Inland und 1.700 MW im Ausland
- Mit 3.700 Mitarbeitern im Inland und 2.300 Mitarbeitern im Ausland
- Mit einem Umsatz in 2013 von 2,9 Milliarden Euro und einem EBIDTA von 366 Millionen Euro
- Mit einem Investitionsvolumen in 2013 von rund 363 Millionen Euro



Eine sehr wichtige Gesetzesänderung

Der überwiegend sozialrechtliche Gesetzentwurf, welcher sich mit der Neuordnung der bundesunmittelbaren Unfallkassen befasst, sieht insbesondere folgende Änderungen des Arbeitsschutzgesetzes vor:

- In § 4 Nr. 1 ArbSchG wird **die Gesundheitsgefährdung klarstellend als „physische und psychische“** definiert.
- In § 5 Abs. 3 ArbSchG wird die **Aufzählung der Gefährdungsfaktoren**, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind, um **„psychische Belastungen bei der Arbeit“** erweitert.
- Im Ausschussverfahren wurde überdies die Streichung von § 6 Abs. 1 Satz 3 und 4 ArbSchG durchgesetzt. Diese Regelungen sahen eine **Herausnahme von Kleinbetrieben (bis max. 10 Beschäftigte)** vor, indes mit der Einschränkung, dass andere Rechtsvorschriften keine abweichenden Regelungen vorsehen. Die maßgeblichen Regelungen in anderweitigen Rechtsvorschriften setzen indes nach der Auffassung des Ausschusses überwiegend **bereits ab dem ersten Beschäftigten** an, sodass eine Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz vorzunehmen war.

Eine sehr wichtige Gesetzesänderung

Der überwiegend sozialrechtliche Gesetzentwurf, welcher sich mit der Neuordnung der bundesunmittelbaren Unfallkassen befasst, sieht insbesondere folgende Änderungen des Arbeitsschutzgesetzes vor:

- In § 4 Nr. 1 ArbSchG wird **die Gesundheitsgefährdung klarstellend als „physische und psychische“** definiert.
- In § 5 Abs. 3 ArbSchG wird die **Aufzählung der Gefährdungsfaktoren**, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind, um **„psychische Belastungen bei der Arbeit“** erweitert.
- Im Ausschussverfahren wurde überdies die Streichung von § 6 Abs. 1 Satz 3 und 4 ArbSchG durchgesetzt. Diese Regelungen sahen eine **Herausnahme von Kleinbetrieben (bis max. 10 Beschäftigte)** vor, indes mit der Einschränkung, dass andere Rechtsvorschriften keine abweichenden Regelungen vorsehen. Die maßgeblichen Regelungen in anderweitigen Rechtsvorschriften setzen indes nach der Auffassung des Ausschusses überwiegend **bereits ab dem ersten Beschäftigten** an, sodass eine Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz vorzunehmen war.

Gesetzliche und politische Verankerung

Betriebliches Eingliederungsmanagement, Kranken- und Rentenversicherung, Arbeitsschutzgesetz, DGUV-Vorschrift 2, Kampagnen der Bundesregierung, Gewerkschaften, Verbände

Umsetzungskonzepte

Führungskräfteentwicklung, Partizipation, Programme für Risikogruppen, Präventionsprogramme, Veränderung von Arbeitsinhalten und -organisation

Kennzahlen und Ansatzpunkte

Analyse

Medizinisches Leitbild

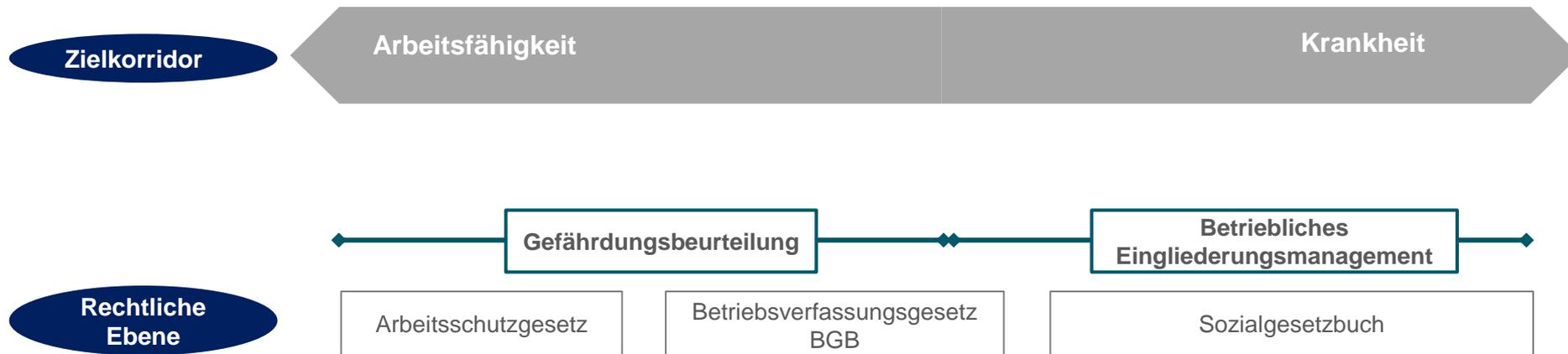
Wie entstehen Belastungen und Krankheiten – Anforderungen-Ressourcen-Modell

Gesunde Arbeitswelt

Schutz der körperlichen und geistig-psychischen
Integrität des Arbeitnehmers

Verpflichtung auf Basis des Arbeitsschutzgesetzes

Was haben die Änderung zur Folge?

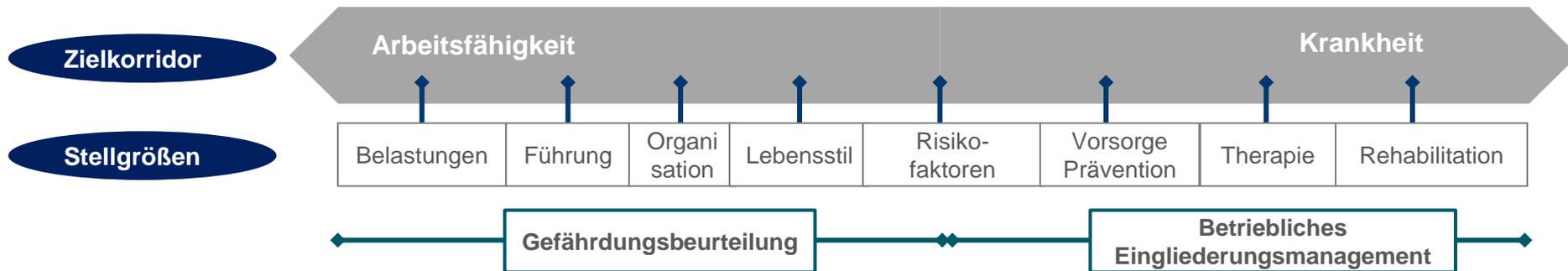


Die Änderungen schließen eine notwendige Lücke in der **verpflichtenden** Gesundheitsversorgung des Unternehmens



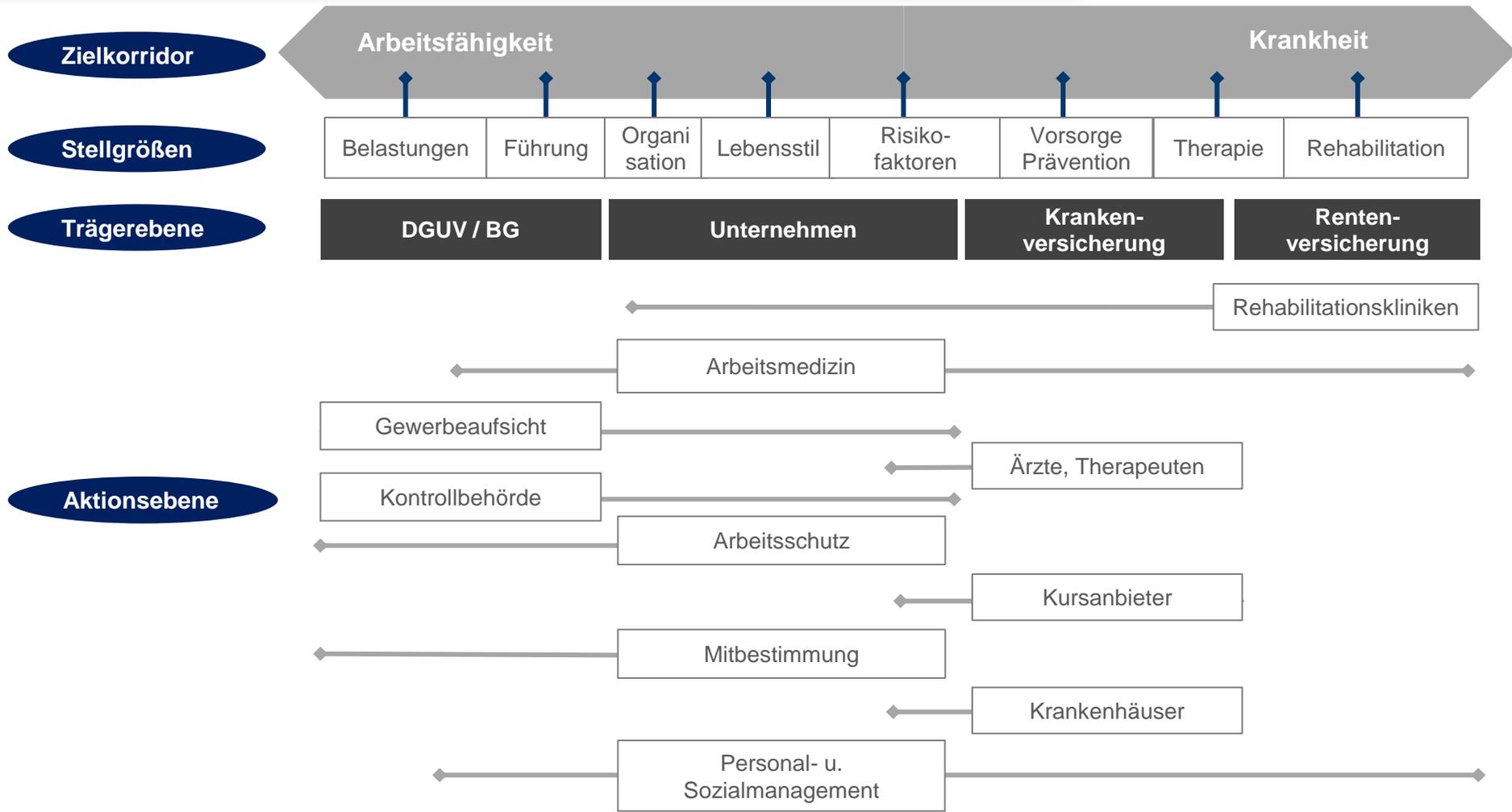
Alle Sozialversicherungsträger arbeiten nach dem **gleichen Leitkonzept**, das von der WHO und dem Europäischen Parlament weitgehend bestimmt ist.

Klare Vorgabe der Ansatzpunkte (Stellgrößen)



Klare Vorgaben, was beurteilt werden soll und konsequente
Interventionsmöglichkeiten (Steag hat die richtigen Vorarbeiten gemacht)

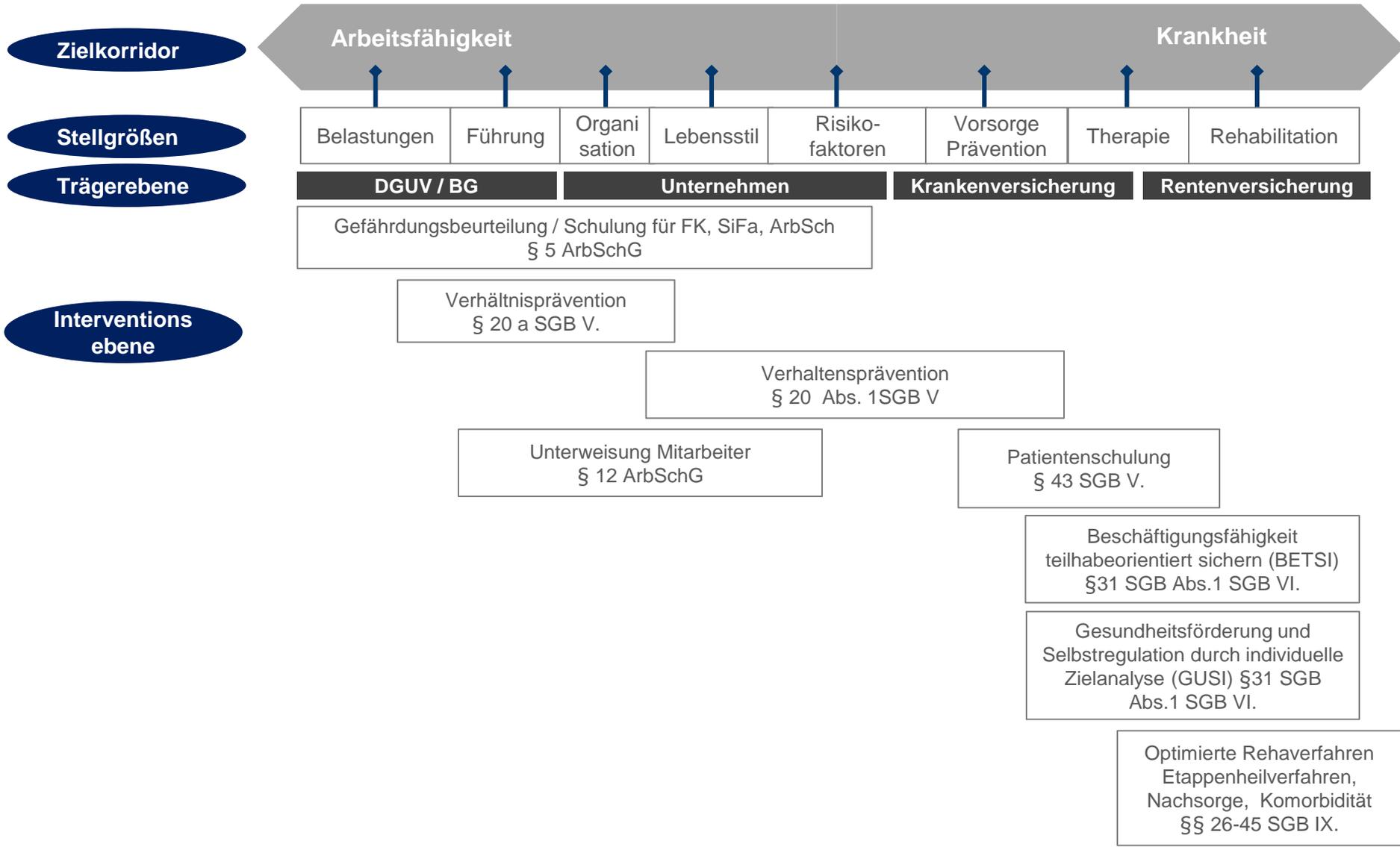
Aufgabe des Unternehmens



Kompetente Vernetzung der Akteure und Möglichkeiten zu einem

Instrument der Erhaltung von Arbeitsfähigkeit (Kompetenzzentrum Gesundheit)

Neue Möglichkeiten der Sozialversicherungen zur Unterstützung



- (1) Überwachungspflicht über die Einhaltung der Gesetze
 - neues ArbSchG, modernes BEM

- (2) Mitbestimmung bei Regelung zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, sowie betrieblichen Gesundheitsschutz
 - Schaffung einer modernen Interventionsstrategie durch Verzahnung innerbetrieblicher Akteure und Sozialversicherungen

- (3) Freiwillige Betriebsvereinbarungen
 - Regelwerk für umfassende Gesundheitskultur als Win-Win-Projekt

- (4) Mitwirkung bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren
 - Pflege des umfassenden Gesundheitsansatzes und konsequente Weiterentwicklung auf Basis weiterer politischer Änderungen

Die sozialen Forderungen der Mitbestimmung finden sich in den Gesetzänderungen –
jetzt muss an deren Umsetzung und Pflege gearbeitet werden.

stead