

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement

Eberhard Kiesche: Betriebliches Gesundheitsmanagement (2013), Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt/M.: Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6274-2

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

Ziele der Vereinbarung

- „Gesunde Mitarbeiter in gesunden Organisationen“
- gestiegene Bedeutung von Prävention, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung
- betriebsinterne Anlässe: zunehmende Lebenserwartung, längere Berufstätigkeit, Arbeitsverdichtung, Burnout und Stress, demografische Entwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Arbeitsschutz, BEM und BGF als wichtige BGM-Bausteine
- Notwendigkeit eines nachhaltigen, integrativen, geschlechtergerechten und qualitätsorientierten BGM

Geltungsbereich

- Strukturen und Prozesse eines BGM zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten
- Einzelvereinbarungen zum BGM und zu einzelnen Handlungsfeldern (Initiativrecht, Öffnungsklausel)
- Geltungsbereich der BV/DV zum BGM: persönlich, sachlich, räumlich

Begriffsbestimmungen und BGM-Verständnis

- BGM: bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse im Hinblick auf Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten

Ziele im BGM

- BGM dauerhaft verankern, Rahmenbedingungen festlegen, Rollen klären, einheitliche Voraussetzungen schaffen
- BGM ist das Dach für BEM, BGF und Arbeitsschutz
- alle Handlungsfelder integrieren bzw. verzahnen, z. B. Arbeitsschutzmanagement, BEM, Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung (Integration)
- Erforderlichkeit von BGM-Projekten, die bei den Arbeitsverhältnissen ansetzen (Verhältnisprävention)
- Gesundheit der Beschäftigten dauerhaft erhalten und fördern
- risikoorientierte Vorbeugung von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Gesundheitsgefährdungen (Pathogenese)

- vorbeugende Maßnahmen (Prävention) und Stärkung der Ressourcen für Gesundheit und Wohlbefinden (Salutogenese)
- individuelle Gesundheit und Gesundheitskompetenz der Beschäftigten (Verhaltensprävention) fördern
- Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und Arbeitsprozesse (Vorrang der Verhältnisprävention) fördern
- bestehende Instrumente wie z. B. Leitbild, Führungsgrundsätze und Mitarbeitergespräch fortentwickeln

Leitlinien und Prinzipien des BGM

- beruht auf den Prinzipien Qualität, Freiwilligkeit, Dialog und Konsens
- ganzheitliches, systematisches und nachhaltiges Managementsystem
- systematisches Vorgehen im Sinne eines Regelkreises
- Projektmanagement erforderlich
- personen- und bedingungsbezogener Ansatz
- Perspektivwechsel: von der Verhaltens- zur Verhältnisprävention, von der Person zur Organisation
- Partizipation: möglichst viele Beschäftigte und Entscheidungsträger beteiligen
- auf Dauer und kontinuierliche Verbesserung anlegen (Nachhaltigkeit, Qualität)
- in alle wichtigen Entscheidungen integrieren (Integration)
- Führungsaufgabe
- gesundheitlich notwendige Maßnahmen und Ziele nicht rein wirtschaftlichen Überlegungen unterordnen
- unterschiedliche Lebenswirklichkeiten von Frauen, Männern und Teilzeitkräften mit Familienverpflichtungen berücksichtigen

Lenkungsausschuss BGM

- Steuerungsgremium im BGM-Prozess
- Aufgabe: Gesamtprozess ausrichten und strategisch weiterentwickeln
- kann dezentrale Arbeitskreise Gesundheit einrichten
- Arbeit des ASA bleibt unberührt
- Geschäftsordnung regelt u. a. Aufgaben, Teilnehmende, Vertreter/innen, Befugnisse und Ressourcen
- Projekte und Beschäftigtengruppen zum BGM einrichten
- verantwortlich für die Kernprozesse des BGM
- verantwortlich für Öffentlichkeitsarbeit im BGM

Gesundheitsbeauftragte/Gesundheitskoordinatoren

- Gesundheitsbeauftragte und ggf. dezentrale Gesundheitskoordinatoren bestellen
- zentraler Gesundheitsbeauftragter: Ansprechpartner für alle Beschäftigten und externe Kooperationspartner in allen Angelegenheiten des BGM
- dezentrale Gesundheitskoordinatoren beraten vor Ort
- Recht auf Vortrag bei der Geschäftsleitung
- ggf. Fortbildungsanspruch und Kündigungsschutz
- auf das Datengeheimnis verpflichten

Führungskräfte

- für Aufgaben und Pflichten im BGM fortlaufend qualifizieren
- Vorgesetzte an allen geplanten BGM-Maßnahmen frühzeitig und umfassend beteiligen
- für Erreichung der BGM-Ziele verantwortlich (BGM-Zielvereinbarung)

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

- Unfallverhütungsvorschrift DGUV V2 umsetzen
- Zuweisung der Grundbetreuungszeit für Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Feststellung des betriebsspezifischen Betreuungsaufwandes und der entsprechenden Aufgaben unterliegen Mitbestimmung der Interessenvertretung
- Aufgaben und Einsatzzeiten aus BGM-Betriebsvereinbarung berücksichtigen
- bei Bedarf kann der Betriebsrat/Personalrat jederzeit zur Umsetzung der DGUV V2 eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung abschließen

Projektleiter/in

- Durchführungsverantwortung
- Umsetzungsverantwortung in der Linie
- umfassend zu qualifizieren
- verfügt über ausreichend zeitliche und personelle Kapazitäten

Vorgehensweise/konkrete BGM-Projekte

- systematisches, strukturiertes Vorgehen erforderlich
- Vorgehensmodell umfasst folgende Schritte:
- Diagnose als systematische Bedarfsanalyse der IST-Situation
- Interventionsplanung
- Interventionen durchführen
- Evaluation von Maßnahmen und Interventionen (Wirksamkeitskontrolle)
- Verbesserungsmaßnahmen
- Öffentlichkeitsarbeit (internes Marketing)

Wirksamkeitskontrolle/Evaluation

- Einigung auf qualitative und quantitative Kriterien für eine Evaluation des BGM in Form eines Evaluationskonzepts
- Betriebsarzt berät Betriebspartner bei Entwicklung von gesundheitsbezogenen Kennzahlen
- strikte Anonymisierung der Daten erforderlich
- Anonymisierung für Interessenvertretung nachweisen

Gefährdungsbeurteilung

- zeigt Handlungsbedarfe für BGM auf
- nur vollständig, wenn psychische Belastungen einbezogen sind
- vollständige Umsetzung von § 3, 4, 5 und 6 ArbSchG
- Beschäftigte einbeziehen, z. B. in Gesundheitszirkel
- operatives Konzept für die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung als Anlage zur Vereinbarung
- Gefährdungsbeurteilung bei wesentlichen Änderungen aktualisieren

Unterweisung

- Zusammenhang nach § 12 ArbSchG mit der Gefährdungsbeurteilung
- mitbestimmtes Konzept als Anlage zu Betriebsvereinbarung
- operatives Konzept legt Gegenstandsbereiche, Wirksamkeitskontrolle und die Dokumentation fest
- grundsätzlich durch die direkten Vorgesetzten
- neue Beschäftigte sind bei Arbeitsaufnahme von ihren Vorgesetzten zu unterweisen

Gesundheitszirkel

- bei allen BGM-Projekten in den betroffenen Bereichen installieren, mit Moderator/in
- Aufgabe: Analyse von Belastungen und gesundheitsförderlichen Faktoren am Arbeitsplatz
- Beschäftigte als Experten ihrer Arbeitssituation beteiligen
- Recht auf Teilnahme: BR/ PR und SBV
- Grundsatz: Gesundheitszirkel sind hierarchiefreie Räume
- bei der Auswahl der Teilnehmenden Freiwilligkeit
- Führungskräfte müssen Teilnahme sicherstellen
- Teilnahme an der Zirkelarbeit ist Arbeitszeit
- Umsetzung des im Zirkel beschlossenen Maßnahmenplans im Lenkungsausschuss beraten
- Verzögerungen in der Maßnahmenumsetzung und Ablehnung von Vorschlägen allen Beschäftigten und Teilnehmenden begründen

Mitarbeiterbefragung

- ausschließlich in anonymisierter Form durch externe Stellen
- Rückschlüsse auf einzelne Personen ausschließen
- Grundgesamtheit von 50 Personen einhalten
- Interessenvertretung an Fragebogenentwicklung und Durchführung von Befragungen beteiligen

Finanzierung

- im Bedarfsfall erhält BGM-Projekt eine zentrale Anschubfinanzierung
- Budgets für BGM-Projekte, Gremien und Verantwortliche bereitstellen

Qualifizierung

- ausreichende Qualifizierung als Voraussetzung für Gesundheit am Arbeitsplatz
- fachlich sowie Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung individueller Gesundheitskompetenzen
- Personalentwicklungsmaßnahmen für ein „beteiligungsorientiertes BGM“
- Gesundheitskoordinatoren und -beauftragte für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben schulen
- Interessenvertretungen haben das Recht, an Qualifizierungsmaßnahmen zum BGM teilzunehmen
- BGM ist verpflichtender Bestandteil der Führungskräftequalifizierung

Datenschutz

- zu allen BGM-Maßnahmen externen, betrieblichen bzw. behördlichen Datenschutzbeauftragten vorher hinzuziehen
- informationelles Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten gewährleisten
- personenbezogene Daten dienen ausschließlich dem Zweck des BGM
- Aufhebung der Zweckbindung ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats und mit Einwilligung des betroffenen Beschäftigten möglich
- personenbezogene Inhalte der Gesundheitszirkel vertraulich behandeln
- Rückschlüsse auf einzelne Teilnehmende von Beschäftigtengruppen stets ausschließen

Interne und externe Netzwerkbildung

- neue bzw. bislang vernachlässigte Handlungsfelder wie z. B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, psychische Belastungen, Mutterschutz und demografischer Wandel können im BGM von allen Beteiligten initiiert werden
- auf Wunsch einer Betriebspartei Grundsätze für Handlungsfelder vereinbaren
- externe Stellen: insbesondere die außerbetrieblichen Servicestellen (§ 22 ff. SGB IX) sowie Träger wie Kranken-, Renten- und Unfallversicherungen, Bundesagentur für Arbeit, Integrationsamt, berufliche Rehabilitationsträger, Reha-Kliniken und Integrationsfachdienste
- alle gesetzlichen Beauftragten und sonstige Beauftragte des Arbeitgebers: zur Kooperation untereinander und mit den Interessenvertretungen verpflichtet

Internes Marketing, Öffentlichkeitsarbeit

- Grundsatz: alle Beschäftigten des jeweiligen Projektbereiches kontinuierlich über den aktuellen Projektstand und den Stand der Maßnahmenumsetzung informieren
- rechtzeitig und umfassend informieren: vor Einführung und Fortentwicklung von Maßnahmen des BGM, in geeigneter Form (Intranet, Betriebsversammlungen, Flyer, Anschreiben)
- in Unterweisungen über den Arbeitsschutz informieren (gemäß § 12 ArbSchG): über Ziele, Inhalte und Abläufe der BGM-Maßnahmen und Interventionen
- BGM-Handbuch ins Intranet einstellen

Rechte von BR/PR und SBV

- Zustimmung bei allen BGM-Maßnahmen und -Projekten
- können jederzeit eine beratende Sitzung des Lenkungsausschusses einberufen
- berechtigt, die Beauftragten des Arbeitgebers zum Arbeitsschutz und die Sicherheitsbeauftragten sowie die Teamleitungen zum Thema BGM zur ASA-Sitzung einzuladen
- Anspruch auf stetigen Meinungsaustausch und Kooperation mit allen BGM-Akteuren
- auf Wunsch Teilnahme an Schulungen zum BGM für Führungskräfte
- Rechte nach BetrVG, PersVG, SGB IX bleiben unberührt

Beteiligung und Befähigung der Beschäftigten, Rechte der Beschäftigten

- Vorschlags- und Reklamationsrecht im BGM
- jährliches Mitarbeitergespräch als Diagnose- und Evaluationsinstrument im BGM nutzen
- beteiligungsorientierte und geschlechtersensible Instrumente des BGM einsetzen: z. B. Mitarbeiterbefragungen, Fokusgruppen, Gefährdungsbeurteilungen oder Gesundheitszirkel
- Hinweis- und Unterstützungspflichten der Beschäftigten im Arbeitsschutz nach §§ 15–17 ArbSchG
- Recht auf schriftliche/mündliche Beschwerde über Gesundheitsgefährdungen, auch in Form einer Gruppenbeschwerde
- Maßregelungsverbot von § 612a BGB bei Beschwerden und Anregungen
- Beschwerderechte nach BetrVG, PersVG und AGG bleiben unberührt, ebenso die Datenschutzrechte der Betroffenen nach §§ 33 ff. BDSG
- Grundsatz der Freiwilligkeit, z. B. im BEM, bei Maßnahmen der personenbezogenen Gesundheitsförderung, der Gesundheitszirkel und der Einrichtung bzw. Durchführung von Projekten
- Recht auf Einsicht in die Gefährdungsbeurteilung ihres Arbeitsplatzes oder Arbeitsbereichs
- Leistungs- und Verhaltenskontrollen verbieten
- dürfen aufgrund der Gefährdungsbeurteilung keinerlei Nachteile erfahren (Nachteilsverbot)
- Beweisverwertungsverbot
- Mitarbeit im BGM, z. B. in Projekten, Fokusgruppen, Gesundheitszirkel, ist Arbeitszeit

Weiterentwicklung der Vereinbarung

- vorliegende Vereinbarung neuen Erkenntnissen der Arbeits-, Gesundheits- und Organisationswissenschaften und neuen Themen anpassen
- alle drei Jahre evaluieren und aktualisieren

Konfliktregelung

- Streitigkeiten aus der Auslegung oder der Durchführung der Vereinbarung werden durch Einigungsstelle entschieden, wenn vorherige Einigung nicht möglich

Schlussbestimmungen

- Zeitpunkt des Inkrafttretens der BV/DV
- Erfahrungen mit Umsetzung der Vereinbarung nach zwei Jahren auf Ergänzungen/Korrekturen überprüfen
- Vereinbarung einvernehmlich fortschreiben
- Kündigungsfrist und Nachwirkung festlegen
- Salvatorische Klausel