

Leitfaden zur Erstellung einer Betriebsvereinbarung „Betriebliche Gesundheitsförderung“

Vorbemerkung:

Eine Betriebsvereinbarung ist umso besser, je eher sie den konkreten betrieblichen Bedürfnissen entspricht. Deshalb sollte immer die Frage gestellt werden, was sind in unserem Betrieb die konkreten Bedürfnisse und Problemlagen. Aus diesem Grund sind die Regelungen der nachfolgenden Betriebsvereinbarung als Eckpunkte zu verstehen. Sie sollen als Anregungen dienen, um daraus eine zu den Verhältnissen im eigenen Betrieb möglichst optimal passende Vereinbarung zu entwickeln.

1. Rechtsgrundlagen

§ 97 ArbVG, EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz (89/391), ASchG, BedSchG, Datenschutzgesetz (siehe dazu Anhang)

2. Geltungsbereich

Alle ArbeitnehmerInnen des Betriebs, einschließlich überlassene Arbeitskräfte. Auch regelmäßig bzw. über einen längeren Zeitraum für das Unternehmen tätige freie DienstnehmerInnen und WerkvertragnehmerInnen sind von Betrieblicher Gesundheitsförderung erfasst.

3. Gegenstand

Geschäftsführung und Belegschaftsvertretung vereinbaren die Durchführung eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekts unter dem TitelDas Projekt umfasst alle Betriebsbereiche.

4. Präambel

Die Geschäftsführung bekennt sich zur Betrieblicher Gesundheitsförderung im Sinne der Charta des Österreichischen Netzwerkes Betriebliche Gesundheitsförderung sowie der vom Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung vertretenen Qualitätskriterien (siehe Anhang). Grundlage dieser Vereinbarung bilden weiters die Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung und die Ottawa Charta der WHO (siehe Anhang).

Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz basieren demnach auf breiter und aktiver MitarbeiterInnenbeteiligung und sind Ausdruck einer ganzheitlichen Unternehmensstrategie, die insbesondere auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation abzielt. Alle Prozesse und Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung unterliegen einer systematischen Durchführung. Dazu gehören Ist-Analyse, MitarbeiterInnenbefragung, Prioritätensetzung, Planung, Umsetzung und Evaluierung. Bei allen Prozessen im Zusammenhang mit Betrieblicher Gesundheitsförderung sind diversityspezifische Aspekte zu berücksichtigen (Gender, Alter, Menschen mit besonderen Bedürfnissen, MigrantInnen usw.)

Hinsichtlich der Prozesse im Zusammenhang mit Betrieblicher Gesundheitsförderung sind alle Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten einzuhalten.

Auf Grundlage dieser Vereinbarung sind Geschäftsführung, Führungskräfte, MitarbeiterInnen und Belegschaftsvertretung aufgefordert, sich aktiv für die Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu engagieren und entsprechend ihrer

jeweiligen Möglichkeiten zur Verwirklichung der Projektziele beizutragen. Das setzt auf allen Organisationsebenen entsprechende Identifikation mit den Inhalten und Zielen des Projektes sowie themenbezogenes Wissen und Kenntnisse voraus. Entsprechende Bewusstseinsbildung, Transparenz in allen Projektphasen und die Sicherstellung der erforderlichen organisatorischen Rahmenbedingungen sowie entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen sind wesentlich für den Projekterfolg. Hier ist insbesondere die Verantwortung der Projektleitung bzw. der Führungskräfte gefordert.

5. Ziele der Betrieblichen Gesundheitsförderung:

- Das Gesundheitsbewusstsein aller MitarbeiterInnen soll durch Information gestärkt werden.
- Die Gesundheitsrisiken aller MitarbeiterInnen sollen durch gemeinsam entwickelte Maßnahmen reduziert werden.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsprozesse sowie der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, um die Arbeitsfähigkeit aller MitarbeiterInnen zu stärken und die Arbeitszufriedenheit zu fördern.
- Die aktive Beteiligung der MitarbeiterInnen in Angelegenheiten, die die Gesundheit am Arbeitsplatz betreffen und die verstärkte Einbindung der Führungskräfte und direkten Vorgesetzten für die Gesundheitsförderung der MitarbeiterInnen.

6. Gesundheitsförderungs-Budget

Der/die ArbeitgeberIn stellt im Rahmen seiner Fürsorgepflicht und gemäß § 3 ASchG die für Betriebliche Gesundheitsförderung erforderlichen Mittel zur Verfügung. Diese Mittel sollen dazu beitragen, laufende Programme entsprechend der unter Punkt (1) festgehaltenen Grundsätze und Prinzipien zu optimieren und zu erweitern bzw. neue Initiativen zur Gesundheitsförderung zu setzen. Sie sind nicht zur Finanzierung jener Maßnahmen heranzuziehen, die nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zu setzen sind, insbesondere Maßnahmen iSd §4 ASchG.

7. Steuerungsgruppe

Mitglieder

In der Steuerungsgruppe sind jedenfalls folgende betriebliche Funktionen vertreten:

Geschäftsführung

Betriebsrat / Personalvertretung bzw. Gewerkschaftsvertretung für den Bereich des öffentlichen Dienstes

ArbeitsmedizinerIn

Sicherheitsfachkraft

ArbeitspsychologIn

Sicherheitsvertrauensperson

Behindertenvertrauensperson

sowie weitere ArbeitnehmerInnen aus Abteilungen oder sonstige Fachleute

Die Aufgaben der Steuerungsgruppe bzw. des Gesundheitsausschusses sind:

Die Steuerungsgruppe bzw. der Gesundheitsausschuss entscheidet grundsätzlich autonom über die einzelnen Maßnahmen und Projekte im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Der Gesundheitsausschuss hat jedoch jedenfalls über folgende Maßnahmen zu entscheiden:

Beschlussfassung bzw. Entscheidung über

- Projektplan und Projektphasen
- die Analyseinstrumente (MitarbeiterInnenbefragung, Krankenstandsauswertung der GKK, usw.)
- die Anzahl der Gesundheitszirkel und der TeilnehmerInnen
- Präventionsmaßnahmen
- Aufbau und Inhalt von Gesundheitsberichten
- Maßnahmen der internen und externen Öffentlichkeitsarbeit
- die Evaluierung (Maßnahmen und Prozess)
- eine Beiziehung von internen ExpertInnen, wie z.. Personalabteilung oder -entwicklung und externer ExpertInnen, wie z.B. VertreterInnen der AUVA, GKK, Gewerkschaft, AK oder anderer externer PartnerInnen
- in Zusammenhang mit dem Projekt erforderliche Ausbildungsmaßnahmen

Die Beschlüsse in der Steuerungsgruppe/im Gesundheitsausschuss werden einstimmig getroffen.

8. Projektleitung

Die Geschäftsführung nominiert in Absprache mit der Belegschaftsvertretung eine/n ProjektleiterIn, dem/der die dafür notwendigen zeitlichen und administrativen Ressourcen zu Verfügung gestellt werden.

Die Aufgaben sind:

Vorbereitung, Einberufung, Moderation und Protokollierung der Sitzungen des Gesundheitsausschusses/Steuerungsgruppe

Kontaktperson für Fonds Gesundes Österreich

Kontaktperson zu den externen PartnerInnen (AUVA, GKK, Interessenvertretungen usw.)

Koordinierung der Arbeit der Gesundheitszirkel

Umsetzung der Beschlüsse der Steuerungsgruppe bzw. des Gesundheitsausschusses.

9. Gesundheitszirkel

Gesundheitszirkel (auch Beratungsgruppen, Gesundheitsworkshops usw.) sind arbeitsbezogene Diskussionsrunden zur Auffindung und Lösung von gesundheitsbezogenen Problemen am Arbeitsplatz.

Die Aufgabe von Gesundheitszirkeln ist das Aufzeigen und die Analyse von arbeitsbedingten Gesundheitsbelastungen und Gesundheitsressourcen mit dem Ziel, maßnahmenorientierte Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Stärkung der Ressourcen auszuarbeiten. Sie sind integraler Bestandteil aller Aktivitäten im Rahmen von BGF.

Die Mitglieder der Gesundheitszirkeln sind MitarbeiterInnen aus Bereichen mit vergleichbaren Belastungssituationen, die während der Projektphase durch eine/n (extern/intern) ModeratorIn unterstützt werden.

Für die Arbeit der Gesundheitszirkel gelten folgende Regelungen:

- Die Gesundheitszirkel werden im Auftrag der Steuerungsgruppe tätig und haben ein Mandat der Geschäftsführung
- Die Geschäftsführung sichert die Unterstützung der Gesundheitszirkel durch die direkten Vorgesetzten
- Die Mitarbeit an den Gesundheitszirkeln erfolgt ausschließlich auf freiwilliger Basis
- Die Funktion des/der (extern/intern) GesundheitszirkelmoderatorIn besteht in der Einhaltung von Gesprächsregeln, der Gewährleistung einer konstruktiven und angstfreien Gesprächsführung und im Aufgreifen aller Themen, die angesprochen werden. Er/sie dokumentiert alle Vorschläge und Ergebnisse und verfasst den Bericht für die Steuerungsgruppe
- Im Gesundheitszirkel herrscht Gleichberechtigung
- Vorschläge zur Beseitigung von Problemen werden gemeinsam erarbeitet und von allen getragen
- Aus der Teilnahme an den Gesundheitszirkeln darf den MitarbeiterInnen kein Nachteil entstehen. Äußerungen im Gesundheitszirkel dürfen nicht zu negativen persönlichen Konsequenzen für den/die MitarbeiterIn führen.
- Vertraulicher Umgang mit den Informationen aus dem Gesundheitszirkel
- Sollten Maßnahmenvorschläge der ArbeitnehmerInnen aus den Gesundheitszirkeln nicht umgesetzt werden können, ist dies von der Geschäftsführung schriftlich zu begründen und die betroffenen ArbeitnehmerInnen sind darüber zu informieren.
- Die Treffen der Gesundheitszirkel finden während der Arbeitszeit in einem Rhythmus statt, den die Mitglieder des Gesundheitszirkels im Einvernehmen mit der Steuerungsgruppe festlegen. Ein entsprechender Raum und notwendiges Arbeitsmaterial/-Hilfsmittel wird von der Geschäftsführung zur Verfügung gestellt.

10. Mitbestimmungsrechte der Belegschaftsvertretung

Die Belegschaftsvertretung wird von der Geschäftsführung bei allen Maßnahmen der Gesundheitsförderung umfassend informiert und einbezogen, alle schriftlichen Unterlagen werden ihr zur Verfügung gestellt.

Die Belegschaftsvertretung ist Mitglied der Steuerungsgruppe und dadurch in jeder Phase des BGF-Projektes einbezogen. Sie hat das Recht, sich an allen Planungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu beteiligen und mit den zuständigen Personen zu beraten. Sie kann zu Fragen der Gesundheitsförderung jederzeit eine unabhängige Arbeitsgruppe einrichten sowie in Abstimmung mit der Geschäftsführung Sachverständige auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung hinzuziehen.

Die Planung, Durchführung und Auswertung einer MitarbeiterInnenbefragung ist nur mit Zustimmung der Belegschaftsvertretung möglich. Ein Personenbezug der Befragung darf nicht erkennbar sein.

11. Einbindung der ArbeitnehmerInnen/ Rechte der ArbeitnehmerInnen

Für den Erfolg Betrieblicher Gesundheitsförderung ist ausschlaggebend, dass alle MitarbeiterInnen umfassend an den Planungen und Entscheidungen beteiligt werden. Voraussetzungen dafür sind eine umfassende Information an alle ArbeitnehmerInnen über die Planung sowie die Aktivitäten in allen Projektphasen. Auf ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund ist dabei besonders Bedacht zu nehmen.

Alle ArbeitnehmerInnen haben weiters das Recht, Vorschläge an die Steuerungsgruppe zu übermitteln, um Entscheidungen in Projekten beeinflussen zu können.

Die Tätigkeit der MitarbeiterInnen in den Projektgruppen, in den Gesundheitszirkeln und zur Umsetzung von Projektmaßnahmen am Arbeitsplatz ist ehrenamtlich, findet während der Arbeitszeit statt, wird auch auf die Arbeitszeit angerechnet und erfolgt unter Fortzahlung des Entgeltes. Teilzeitbeschäftigte, die durch ihre Mitarbeit ihre tägliche Normalarbeitszeit überschreiten, wird diese Zeit gut gebucht. Notwendige Aufwendungen, z.B. Reisekosten, sind vom Arbeitgeber zu tragen.

12. Teilnahme an Gesundheitsmaßnahmen

Hinsichtlich der im Rahmen des Projektes entwickelten Gesundheitsmaßnahmen ist zwischen arbeitsorientierten Maßnahmen (Maßnahmen betreffend Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung) sowie gesundheitsorientierten Maßnahmen (z.B. Kurse zu Gesundheitsverhalten, Sportangebote) zu unterscheiden. Wie die Tätigkeiten im Rahmen der Projektgruppen und Gesundheitszirkeln, erfolgt auch die Teilnahme an arbeitsorientierten BGF-Maßnahmen während der Arbeitszeit bzw. unter Anrechnung auf die Arbeitszeit und unter Fortzahlung des Entgeltes. Für die Teilnahme an gesundheitsorientierten Maßnahmen ist hinsichtlich einer Beteiligung während der Arbeitszeit, sowie einer Anrechnung auf die Arbeitszeit, der Fortzahlung des Entgeltes und einer Kostenbeteiligung, im konkreten Fall das gegenseitige Einvernehmen zwischen Projektleitung und Belegschaftsvertretung herzustellen.

13. Evaluierung

Die Evaluierung erfolgt hinsichtlich der Prozesse und Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung jeweils ... bzw. im Zeitraum von Diese beinhaltet jedenfalls eine MitarbeiterInnenbefragung bzw. -interviews. Diversityaspekte (Gender, ältere, jüngere ArbeitnehmerInnen, MigrantInnen, Menschen mit Behinderung und/oder chronische Erkrankungen usw.) werden dabei berücksichtigt. Besonders geachtet wird bei der Evaluierung auch, ob im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention erreicht wurde.

Auf die Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen ist Bedacht zu nehmen.

14. Aus- und Weiterbildung

Der Projektleitung, den Mitgliedern der Steuerungsgruppe sowie den allfällig internen GesundheitszirkelmoderatorInnen ist eine entsprechende Qualifizierung anzubieten. Anfallende Kosten bzw. Reisespesen werden von der Geschäftsführung übernommen. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen finden während der Arbeitszeit statt bzw. werden auf die Arbeitszeit angerechnet und erfolgen unter Fortzahlung des Entgeltes.

15. Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und kann schriftlich mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende, erstmals zum gekündigt werden. Sie wirkt nach bis sie durch eine neue Betriebsvereinbarung ersetzt wird.

Anhang:

Zu den Rechtsgrundlagen: Die **EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz** (89/391) von 12. Juni 1989 geht von den Grundsätzen der Prävention, der menschengerechten Gestaltung der Arbeit und der Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz aus. Wörtlich heißt es:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen.“ (...) „Im Rahmen seiner Verpflichtungen trifft der Arbeitgeber die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung, sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.“

Das „**Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz)**“ von 1995 konkretisiert die o.g. EU-Richtlinie. Maßnahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Zu den **Grundpflichten des Arbeitgebers** (§ 3 ASchG) zählen u.a., dass die erforderlichen Maßnahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes getroffen werden und ihre Wirksamkeit überprüft wird. Die Anpassung der Maßnahmen an sich verändernde betriebliche Bedingungen müssen laufend vorgenommen werden und Verbesserungen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes sind anzustreben. Zur Planung und Durchführung von Maßnahmen ist für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel müssen bereitgestellt werden. Außerdem sind Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen bei allen betrieblichen Vorgängen und Tätigkeiten beachtet und in die betriebliche Führungsstruktur eingebunden werden. Weiterhin muss der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass die ArbeitnehmerInnen ihrer Mitwirkungspflicht nachkommen können.

Zu den **allgemeinen Grundsätzen** (§ 7 ASchG) gehört es u.a., dass Gefahren an ihrer Quelle bekämpft werden und Maßnahmen mit dem Ziel geplant werden, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen.

Die Qualitätskriterien des Europäischen Netzwerkes Betriebliche Gesundheitsförderung

gliedern sich in sechs Bereiche. Sie helfen EntscheidungsträgerInnen in den Betrieben, ein umfassendes Bild von der Qualität ihrer betrieblichen Gesundheitsförderung zu gewinnen. Im Folgenden werden die wichtigsten Punkte aus der Kriterienliste zusammengefasst:

1. Unternehmenspolitik

BGF muss als Führungsaufgabe wahrgenommen und in bestehende Managementsysteme eingebunden werden. Eine schriftliche Leitlinie zur BGF sollte ebenso vorhanden sein wie der Wille der Führungskräfte, diese auch organisatorisch umzusetzen, die notwendigen Mittel bereitzustellen und den Fortschritt bei der Umsetzung regelmäßig zu prüfen.

2. Personalwesen und Arbeitsorganisation

Die wichtigste Aufgabe gesundheitsgerechter Personalführung und Arbeitsorganisation besteht darin, die Fähigkeiten, der MitarbeiterInnen bei der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen. Für den Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung ist dabei ausschlaggebend, dass alle MitarbeiterInnen möglichst weitgehend an den Planungen und Entscheidungen beteiligt werden.

3. Planung betrieblicher Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung ist dann erfolgreich, wenn sie auf einem klaren Konzept basiert, das fortlaufend überprüft, verbessert und allen MitarbeiterInnen bekannt gemacht wird.

4. Soziale Verantwortung

Für den Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung ist auch entscheidend, ob und wie die Organisation ihrer Verantwortung im Umgang mit den natürlichen Ressourcen gerecht wird. Soziale Verantwortung schließt die Rolle der Organisation auf lokaler, regionaler, nationaler und supranationaler Ebene in Bezug auf die Unterstützung gesundheitsförderlicher Initiativen ein.

5. Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung und Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens. Erfolgreich ist sie dann, wenn diese Maßnahmen dauerhaft miteinander verknüpft sind und systematisch durchgeführt werden.

6. Ergebnisse betrieblicher Gesundheitsförderung

Der Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung kann an einer Reihe von kurz-, mittel- und langfristigen Indikatoren gemessen werden, z.B.: Kundenzufriedenheit, Zufriedenheit der Beschäftigten, Krankenstand, Unfallhäufigkeit, Motivation, Personalfluktuationsrate, Produktivität, um nur einige zu nennen.

Die Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung

Siehe dazu:

<http://www.fgoe.org/gesundheitsfoerderung/glossar/luxemburger-erklarung-zur-betrieblichen-gesundheitsforderung>

Dokument der WHO zur Gesundheitsförderung, Ottawa-Charta, 1986

Siehe dazu:

<http://www.fgoe.org/hidden/broschueren/ottawacharta.pdf>