

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Thema Gesundheitspolitik

Gröben, Ferdinand; Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Betriebliche Gesundheitspolitik, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/M.: Bund-Verlag 2003

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.

■ **Vereinbarungen zu Konzepten betrieblicher Gesundheitsförderung**

- Strategien und Visionen
 - Grundsätze betrieblicher Gesundheitsförderung
 - Bezug zu betrieblichen Leitlinien
 - Bezug zu Inhalten der Ottawa Charta
- Ziele
 - Schutz, Zufriedenheit, Motivation etc.
 - Gemeinsame Zielfestlegung auf der Grundlage der Analysedaten, kurz-, mittel-, langfristige Ziele festlegen.
- Steuerungsgremien
 - Zusammensetzung: Geschäftsleitung, Mitarbeitervertretung, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Schwerbehindertenvertretung.
 - Aufgaben: Ressourcen bereit stellen; Bestands-/Bedarfsanalysen anstoßen, auswerten; Datenschutz gewährleisten; Maßnahmen auswählen; Maßnahmen beurteilen/nachsteuern.
- Mitarbeiterbeteiligung
 - Beteiligungsmöglichkeiten für Mitarbeiter schaffen; Gesundheitszirkel einrichten.
- Prozesse und Umsetzung
 - Arbeitsgruppe: betroffene Vorgesetzte, Personalentwicklung, Mitarbeitervertretung, betroffene Mitarbeiter, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Schwerbehindertenvertretung, externe Unterstützung (Berufsgenossenschaften, Arbeitsschutzverwaltung, Krankenkassen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände).
- Problemanalyse/Bedarfsanalyse
 - Interne Informationsquellen sichten: betriebsinterne Statistiken zu krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit der Personalabteilung, Unfallmeldungen, Gefährdungsbeurteilungen, Protokolle von Betriebsbegehungen.
 - Externe Informationsquellen sichten: Gesundheitsberichte der Krankenkassen, Daten der Unfallversicherungen.
 - Mitarbeiter befragen: Fragebogen festlegen, Datenschutz beachten.

- **Datenschutz**
 - Datenschutz im Zusammenhang mit Erhebungen beachten.
- **Verhältnisprävention**
 - Maßnahmen vor dem Hintergrund der Problemanalyse und der aufgestellten Ziele auswählen: Aspekte der Verhältnis- wie auch der Verhaltensprävention beachten, bei Maßnahmen der Verhaltensprävention verhältnispräventive ergonomische, organisatorische und psychosoziale Gesichtspunkte einbeziehen; notwendige personelle und organisatorische Voraussetzungen für die Maßnahmen schaffen, Verantwortliche festlegen, Mitarbeiter einbeziehen, beteiligen.
- **Verhaltensprävention**
 - Förderung des gesundheitsbewussten Verhaltens.
- **Controlling – Ergebnisprüfung - Nachhaltigkeit**
 - Bewertung von Effizienz und Erfolg der Maßnahmen
- **Rückkehrgespräche**
 - **Krankenrückkehrgespräch, Betreuungsgespräch, Gesundheitsgespräch**
 - Gespräche mit inhaltlicher Stufung
 - Gespräche ohne inhaltliche Stufung
 - Gespräche nach jeder Form der Abwesenheit
- **Vereinbarungen zum Arbeitsschutzmanagement, die sich mit Fragen der Gesundheitsförderung befassen**
 - **Bildschirmarbeit, Gefahren, Schicht, Managementsysteme**
 - Bildschirmarbeit
 - Gefährdungsbeurteilungen
 - Schichtarbeit
 - Managementsysteme
- **Vereinbarungen zu isolierten Präventionsmaßnahmen**
 - **Benachbarte Bereiche der Gesundheitsförderung**
 - Diskriminierung
 - Suchtprävention
- **Vereinbarungen zu Organisationsentwicklung und Personalentwicklung, die Aspekte von Gesundheitsförderung beinhalten**
 - **Organisationsentwicklung**
 - Gruppenarbeit, Telearbeit, Qualitätsmanagement
 - **Personalentwicklung**
 - Kooperation und Kommunikation
 - **Arbeitsgestaltung**
 - Krankenstand, Rationalisierung
- **Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente**
 - **Institutionelle Mitbestimmung der Interessenvertretung**
 - Beteiligung und aktive Einbindung in die Entwicklung von Maßnahmen
 - Beteiligung und aktive Einbindung in Maßnahmen
 - Informationsaustausch, Schulungen

- Mitarbeit in Steuerungsgremien
 - Zusammensetzung des Gremiums
 - Entsendung der Mitglieder
 - Beschlussfassung
- Einbezug der Beschäftigten
 - Mitarbeit und Engagement der Beschäftigten fördern
 - Befragungen und Gesundheitszirkel einrichten