Gesamtbetriebsvereinbarung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Präambel

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat der Currenta GmbH & Co. OHG (nachfolgend: CURRENTA) haben das gemeinsame Interesse, ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nachhaltig im Unternehmen zu etablieren.

Erhalt und Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz sowie der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter*) stellen einen maßgeblichen Schlüssel zur Produktivität, Qualität und Wirtschaftlichkeit des Unternehmens dar und sind damit eine wesentliche Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit der CURRENTA.

Daher sollen, neben dem rehabilitativen, individuellen Ansatz des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), mit der Etablierung eines präventiven, betriebsorientierten BGM die Gesundheit (hierunter wird der Zustand des physischen, psychischen und sozialen Wohlbefindens verstanden) der Mitarbeiter erhalten und kontinuierlich verbessert werden. Ebenso wird der Erhalt und Ausbau gesundheitsförderlicher Arbeits- und Organisationsbedingungen und zugleich eine Erhöhung der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten angestrebt.

Das BGM ist außerdem ein wichtiges Handlungsfeld des Tarifvertrages “Lebensarbeitszeit und Demografie“ sowie demografischer Aktivitäten der CURRENTA.

1. Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich dieser Gesamtbetriebsvereinbarung erstreckt sich auf alle Mitarbeiter (einschließlich der Auszubildenden) der CURRENTA. Ausgenommen sind Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

2. Zielsetzung

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat stimmen darin überein, bei CURRENTA ein systematisches BGM unter Beachtung jeweils geltender Arbeitsschutzgesetze zu verankern.

Wesentliche Ziele sind Erhalt und Verbesserung von Gesundheitszustand, Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter unter Berücksichtigung körperlicher, geistiger und sozialer Aspekte.

Dabei stehen folgende Themen im Vordergrund:

- **Gesundheitskultur**: Ausbau des Gesundheitsgedankens in der Unternehmenskultur von CURRENTA.
- **Eigenverantwortung**: Erweiterung der individuellen Gesundheitskompetenzen i.S. eines gesteigerten Engagements für die eigene Gesundheit.

*) *Im Folgenden wird aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung einheitlich der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet. Der Begriff ist als geschlechtsneutral anzusehen und bezeichnet männliche und weibliche Beschäftigte in gleicher Weise.*

- **Beteiligung**: Einbindung aller Mitarbeiter ins BGM – gemeinsames Umsetzen gemeinsamer Interessen.
- **Zukunftsorientierung**: Alterns- und gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

3. Vorgehensweise

Die Implementierung und Umsetzung des BGM orientiert sich an dem wissenschaftlichen Erkenntnisstand der Gesundheitswissenschaften und folgt der organisationspsychologischen Systematik „Analyse – Intervention – Evaluation":

In der **Analyse** werden objektive Daten aus Gesundheitsberichten der Krankenkassen und Fehlzeitenanalysen der Personalabteilung gesichtet und in Zusammenschau mit anonymen subjektiven Daten aus der Gesundheitsbefragung gebracht. In der Gesundheitskommission (s. Ziffer 4.1) und dem „Zentralen Expertenteam BGM" (s. Ziffer 4.2) werden die Analyseergebnisse diskutiert und Maßnahmen zur **Intervention** in den Handlungsfeldern

- Gesundheitsstrukturen (z.B. Gremien, Arbeitskreise, Beauftragte)
- Arbeitsgestaltung (z.B. Ergonomie, Arbeitsorganisation)
- Führung (z.B. gesundes Führen)
- Information und Kommunikation (z.B. Gesundheitstage)
- Gesundheitsaktivitäten (z.B. Bewegungsangebote, Stressmanagement)

abgeleitet. Im Anschluss erfolgt eine **Evaluation** einzelner Maßnahmen sowie des Gesamtprozesses des BGM.

4. Struktur des BGM

4.1 Gesundheitskommission

In der Gesundheitskommission ist i.S. einer strategischen Gesundheitspolitik – auch auf Basis gewonnener Erkenntnisse aus der Vorgehensweise gemäß Ziffer 3 - eine erfolgreiche, langfristige Etablierung und kontinuierliche Weiterentwicklung von Maßnahmen des BGM standortübergreifend sicherzustellen.

Die Zusammensetzung der Gesundheitskommission richtet sich nach Ziffer 4.4 der GBV „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)" vom 28.07.2010; dies gilt mit der Maßgabe, dass in Belangen des BGM der BGM-Koordinator (s. Ziffer 4.3) der Gesundheitskommission ebenfalls angehört.

Die Gesundheitskommission tagt mindestens einmal jährlich und kann darüber hinaus aus begründetem Anlass auf Antrag eines oder mehrerer ihrer Mitglieder einberufen werden.

Bei Bedarf kann die Gesundheitskommission weitere sachverständige Personen (intern/extern) zu ihren Sitzungen beratend hinzuziehen.

Es werden grundsätzlich einvernehmliche Entscheidungen angestrebt. Sofern Einvernehmen im Einzelfall nicht zu erzielen ist, entscheidet die Geschäftsführung unter Wahrung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

7

4.2 Zentrales Expertenteam BGM

Zur näheren Ausgestaltung und Umsetzung des BGM wird ein „Zentrales Expertenteam BGM“ eingerichtet.

Zu den wesentlichen Aufgaben zählen:

- Identifizierung, Steuerung, Monitoring und Bewertung betrieblicher und unternehmensbezogener BGM-Maßnahmen
- Analyse der betrieblichen Gesundheitssituation
- Identifizieren des betrieblichen Handlungsbedarfs
- Anstoß und Planung geeigneter BGM-Maßnahmen unter Beachtung der Vorgaben der Gesundheitskommission
- Evaluation (Bewertung und Monitoring) von BGM-Aktionen und BGM-Projekten sowie des gesamten BGM-Prozesses
- Erstellen von Jahresplanung und Fortschrittsberichten
- Abstimmen übergreifender Maßnahmen mit der Gesundheitskommission

Das „Zentrale Expertenteam BGM“ setzt sich aus dem BGM-Koordinator als Leiter, aus einem oder mehreren Fachvertretern von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, einem Vertreter der Personalabteilung, je einem Betriebsratsmitglied für die Standorte Leverkusen, Dormagen und Uerdingen sowie einem Mitglied der Gesamt-Schwerbehindertenvertretung zusammen.

Zusätzlich können die von den Geschäftsfeldern und Supportbereichen benannten Vertreter themenabhängig beratend hinzugezogen werden. Das „Zentrale Expertenteam BGM“ tagt vierteljährlich und kann durch den BGM-Koordinator darüber hinaus aus begründetem Anlass auf Antrag eines oder mehrerer seiner Mitglieder einberufen werden. Im Einvernehmen und bei Bedarf können weitere sachverständige Personen (intern/extern) zu Sitzungen des Expertenteams hinzugezogen werden.

Darüber hinaus kann im „Zentralen Expertenteam BGM“ eine geeignete Struktur zur operativen Ausgestaltung des Gesundheitsmanagements festgelegt werden.

Es werden grundsätzlich einvernehmliche Entscheidungen angestrebt. Sofern Einvernehmen im Einzelfall nicht zu erzielen ist, entscheidet die Gesundheitskommission; Ziffer 7 bleibt unberührt.

4.3 BGM-Koordinator

Die Geschäftsführung benennt – nach Beratung mit dem GBR - einen unternehmensweiten BGM-Koordinator als zentralen Ansprechpartner der Gesundheitskommission, des „Zentralen Expertenteams BGM“ sowie aller Mitarbeiter der CURRENTA in Angelegenheiten des BGM.

Zu den wesentlichen Aufgaben des BGM-Koordinators zählen weiterhin:

- Moderation, Organisation und Koordination der Gesundheitskommission sowie des „Zentralen Expertenteams BGM“
- Unterstützung der Maßnahmen zur individuellen und betrieblichen Gesundheitsförderung
- Beratung von Führungskräften zum Themenkomplex „Gesundes Führen“
- Evaluation und Dokumentation von Maßnahmen und des BGM-Gesamtprozesses
- Zentrale Kommunikation und Koordination interner und externer Akteure
- Regelmäßiges Reporting an die Gesundheitskommission

Der BGM-Koordinator muss über die notwendigen Fach- und Methodenkompetenzen zur Erfüllung seiner Aufgabe verfügen.

5. Finanzierung der Maßnahmen

Die auf Unternehmens- und Geschäftsfeldebene durchgeführten BGM-Maßnahmen werden grundsätzlich aus unternehmenseigenen Mitteln finanziert.

Zusätzlich können eventuell zur Verfügung stehende Fremdmittel abgerufen werden, über deren Vergabe und Verwendung der Gesundheitskommission entscheidet.

6. Datenschutz und Schweigepflicht

Die im Rahmen des BGM erhobenen Daten dürfen nur innerhalb des BGM verwendet werden.

7. Rechte des Betriebsrates

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben gewahrt.

8. Schlussbestimmungen

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie ist unbefristet und kann mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Im Falle der Kündigung entfaltet sie keine Nachwirkung.

Leverkusen, den 31.07.2012

Bals-Willnauer
Personalabteilung

Feldmann
Gesamtbetriebsrat