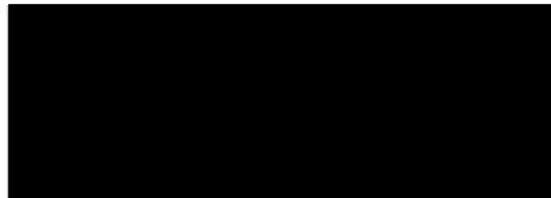


Betriebliches Gesundheits- management (BGM) Handbuch (Standort Kiel)

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]²

Dieses BGM-Handbuch ist Eigentum der [REDACTED] und darf ohne Genehmigung des BGM-Beauftragten nicht an Dritte weitergegeben werden.

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in diesem Handbuch die männliche Form stellvertretend sowohl für die weibliche als auch für die männliche Form verwendet. Auch wenn in diesem Handbuch alle Beschäftigten der [REDACTED] benannt werden, gilt dieses Handbuch ausschließlich für Beschäftigte am Standort Kiel.

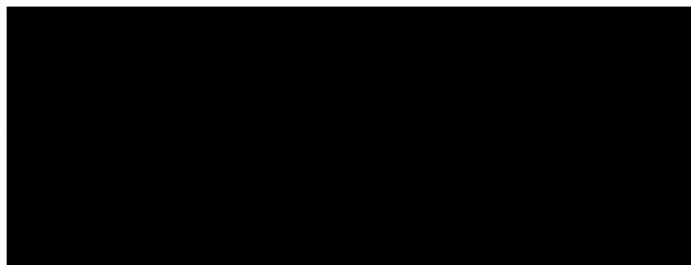


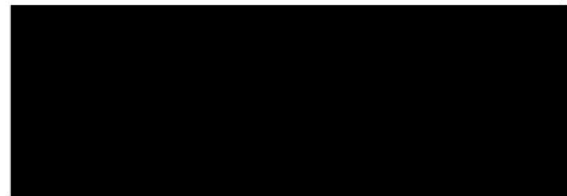
Änderungsverzeichnis

Ausgabe	Autor	Bemerkung
09/2015	Fr. von Hofen	Erstausgabe
07/2016	Fr. von Hofen	Überarbeitung
06/2017	Fr. von Hofen	Neuer Standort

Ausgabe und Überarbeitung

Kiel, 22.06.2018





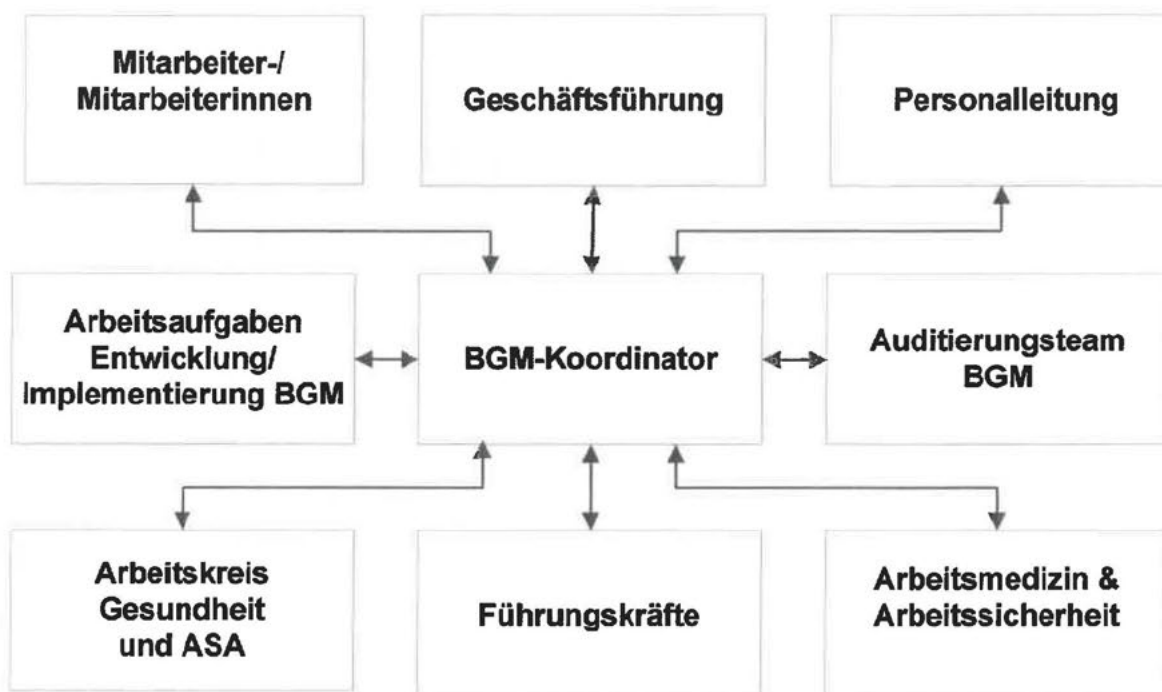
Inhaltsverzeichnis

1. Ziel des BGM.....	4
2. Integrierte BGM-Organisation.....	4
3. Anforderungen an das BGM-System.....	7
3.1 BGM-Handbuch	7
3.2 Betriebliche Gesundheitspolitik.....	8
3.3 Prozess.....	10
3.3.1 Ist-Stand.....	10
3.3.2 Analyse.....	11
3.3.3 Maßnahmenplanung, Umsetzung und Evaluation.....	12
3.3.4 Nachhaltigkeit.....	13
3.4 Kommunikation	13
3.5 Internes Audit.....	14
3.6 Managementbewertung	14

1. Ziel des BGM

Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource der [REDACTED]. Sie gilt es zu fördern und zu schützen. Wir betrachten unsere Mitarbeiter als wesentlichen Faktor für den Erfolg unseres Unternehmens, nicht als Kostenfaktor. Deshalb möchten wir – auch auf Basis unserer Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit – das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden aller Beschäftigten der [REDACTED] unterstützen. Wir möchten mit unserem BGM-Projekt „Gesundheit mit Zugkraft“ dazu beitragen, dass die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Beschäftigten am Arbeitsplatz und darüber hinaus langfristig und nachhaltig erhalten und gestärkt werden. Gleichzeitig möchten wir unsere Beschäftigten in ihrer individuellen Gesundheitsprävention sowie das Gesundheitsbewusstsein jedes Einzelnen stärken.

2. Integrierte BGM-Organisation



Der BGM-Koordinator verfügt über eine angemessene Ausbildung und alle erforderlichen Qualifikationen, Fertigkeiten und Erfahrungen und hält seinen Kompetenzstatus laufend aktualisiert.

Führungskräfte, welche einen hohen Einfluss auf die Steuerung des BGM haben, werden fortlaufend geschult und deren Kompetenzstatus laufend aktualisiert. Die Unternehmenswerte sind in einem [REDACTED] gegeben.

In dem Dokument Kompetenzmatrix werden die Qualifikationen aller beteiligten Personen, die Einfluss auf das betriebliche Gesundheitsmanagement nehmen, geführt, regelmäßig aktualisiert und überwacht. Bei Fehlen einer Qualifikation wird diese durch die betrieblichen Vorgesetzten gem. dem Prozess zur Schulungsplanung und –anmeldung (VA Personalwesen) beantragt.

Individuelle Beschwerden und Einschränkungen sowie die Abwesenheit vom Arbeitsplatz einzelner Beschäftigter werden vom Unternehmen berücksichtigt und wenn möglich in den betrieblichen Ablauf eingestellt sowie die betrieblichen Vorgesetzten dementsprechend informiert.

Zur Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagement wird in Absprache mit der Personalleitung und dem Geschäftsführer jährlich ein Budget durch den BGM-Koordinator festgelegt.

Die Auswahl von externen Partnern/Trainern zur Zusammenarbeit bei der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements erfolgt anhand der Kriterien des § 20 SGB V.

Interessierte Personen an dem BGM-Prozess sind das Unternehmen und insbesondere die [REDACTED] AG, Mitarbeiter/-innen, Krankenkassen, Kunden und Nachbarn. Es wird eine Schaffung von gesundheitsgerechten Arbeitsplätzen und der Gesundheitsschutz von Mitarbeitern/-innen und externen Personen erwartet.

Zur Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden die gesetzlichen Grundlagen

- § 20 SGB V,
- § 1 und 14 SGB VII,
- das Arbeitsschutzgesetz und
- das Arbeitssicherheitsgesetz

berücksichtigt und eingehalten.

Es wurden folgende innerbetriebliche Vereinbarungen getroffen:

- Grundsatzerklärung zu Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz vom 20.05.2005
- Gesamtbetriebsvereinbarung zum Gesundheitsmanagement und Anlage zur GBV zum Gesundheitsmanagement vom 28.10.2011
- Gesamtbetriebsvereinbarung Arbeitsschutz und Vorsorgeuntersuchungen vom 05.06.2012, Anlage 1 zur GBV Arbeitsschutz und Vorsorgeuntersuchungen vom 13.06.2012 und 10.12.2014 und Protokollnotiz Nr. 1 zur GBV Arbeitsschutz und Vorsorgeuntersuchungen vom 03.02.2014
- Gesamtbetriebsvereinbarung Eignungsuntersuchungen vom 03.02.2014
- Gesamtbetriebsvereinbarung Mitarbeitergespräche im Tarifbereich und Gesprächsleitfaden vom 12.11.2014
- Betriebsvereinbarung zum Nichtraucherschutz (Standort Kiel) vom 21.11.2014
- Gesamtbetriebsvereinbarung Betriebliches Vorschlagswesen vom 09.05.2016

3. Anforderungen an das BGM-System

3.1 BGM-Handbuch

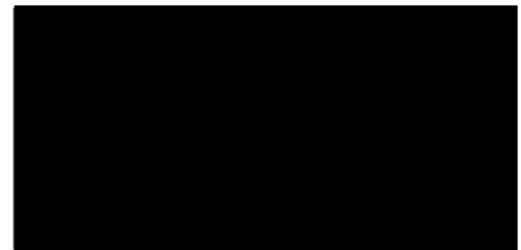
In diesem Handbuch wird das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der [REDACTED] für den Standort Kiel beschrieben. Es wird dargelegt, wie die bestehende Organisation die Übereinstimmung mit den Anforderungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einführt, dokumentiert, verwirklicht, aufrechterhält und ständig verbessert.

Das BGM-Handbuch ist von dem BGM-Koordinator für das BGM erstellt worden. Das Handbuch ist im Intranet in der Rubrik „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ veröffentlicht und wird vom BGM-Koordinator gepflegt. Für die Aktualität und Richtigkeit ausgedruckter Handbücher ist der jeweilige Benutzer verantwortlich. Über Neuauflagen oder Änderungen des BGM-Handbuchs wird von dem BGM-Koordinator informiert.

Dieses BGM-Handbuch ist Eigentum der [REDACTED] und darf ohne Genehmigung der Geschäftsführung nicht an Dritte weitergegeben werden.

Das BGM-System der [REDACTED] gilt für alle Mitarbeiter und wird zum nachstehenden Datum in Kraft gesetzt.

Mit der Inkraftsetzung dieses Handbuches und der dazugehörigen Dokumente verpflichtet die Geschäftsführung sich sowie alle Mitarbeiter zur Umsetzung und Einhaltung des BGM-Systems.

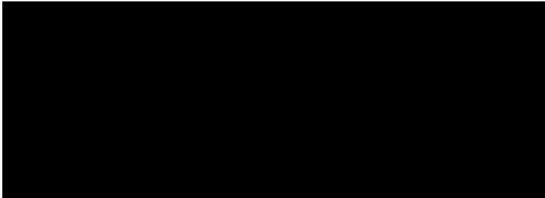


3.2 Betriebliche Gesundheitspolitik

Hiermit erklärt die Geschäftsführung der [REDACTED] am Standort Kiel die Förderung von individueller Gesundheit (Verhaltensprävention) und die Schaffung eines gesundheitsgerechten und leistungsförderlichen Arbeitssystems (Verhältnisprävention) zum unternehmerischen Ziel. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wirkt sich positiv auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter und damit auch nachweislich auf die Steigerung der Effizienz der Wertschöpfungskette des Unternehmens aus. Diese Willenserklärung umfasst alle Fachbereiche des Unternehmens. Die am Standort Kiel durchgängige Gesundheitsförderung jedes einzelnen Mitarbeiters und gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung ist gleichrangiges unternehmerisches Ziel, welches aus wirtschaftlichen Erwägungen in keinem Fall hinter den anderen Unternehmenszielen zurückstehen darf.

Alle Führungskräfte sind in den ihnen unterstehenden Bereichen dazu verpflichtet, das betriebliche Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe wahrzunehmen und tragen die volle Verantwortung für die Förderung der individuellen Gesundheit ihrer Mitarbeiter und die gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung. Sie beinhaltet die Verpflichtung zur Einhaltung der geltenden rechtlichen Verpflichtungen sowie auch anderer Anforderungen, welche sich auf das betriebliche Gesundheitsmanagement auswirken.

Die Leiter der Organisationseinheiten stehen in der Pflicht, in angemessenem Umfang auf Veränderungen zu reagieren und tragen dafür Sorge, dass jeweilig ausreichende Ressourcen und der Einsatz von befähigtem und gemäß den Aufgaben geschultem Personal für leitende, ausführende und prüfende Tätigkeiten zur Verfügung steht. Dies beinhaltet auch die Kenntnis der anzuwendenden Verfahren zur Umsetzung der betrieblichen Gesundheitspolitik und der damit verbundenen Regelungen, Vorschriften und [REDACTED] internen Richtlinien.



Zur Förderung der Verhaltens- und Verhältnisprävention des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden regelmäßig Informationen und Unterweisungen sowie Untersuchungen von Arbeitsplätzen und -prozessen durchgeführt.

Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, seine eigene Gesundheit zu fördern sowie durch genaue Beobachtung des eigenen Arbeitsplatzes wie auch seines Umfeldes stetig gesundheitsfördernde Maßnahmen zu ermitteln sowie Missstände zu beseitigen und anzuzeigen und so für sich und seine Kollegen durch eine stetige Verbesserung der eigenen Gesundheit und der gesundheitsgerechten Arbeitsplatzgestaltung eigenständig und umfassend Sorge zu tragen.

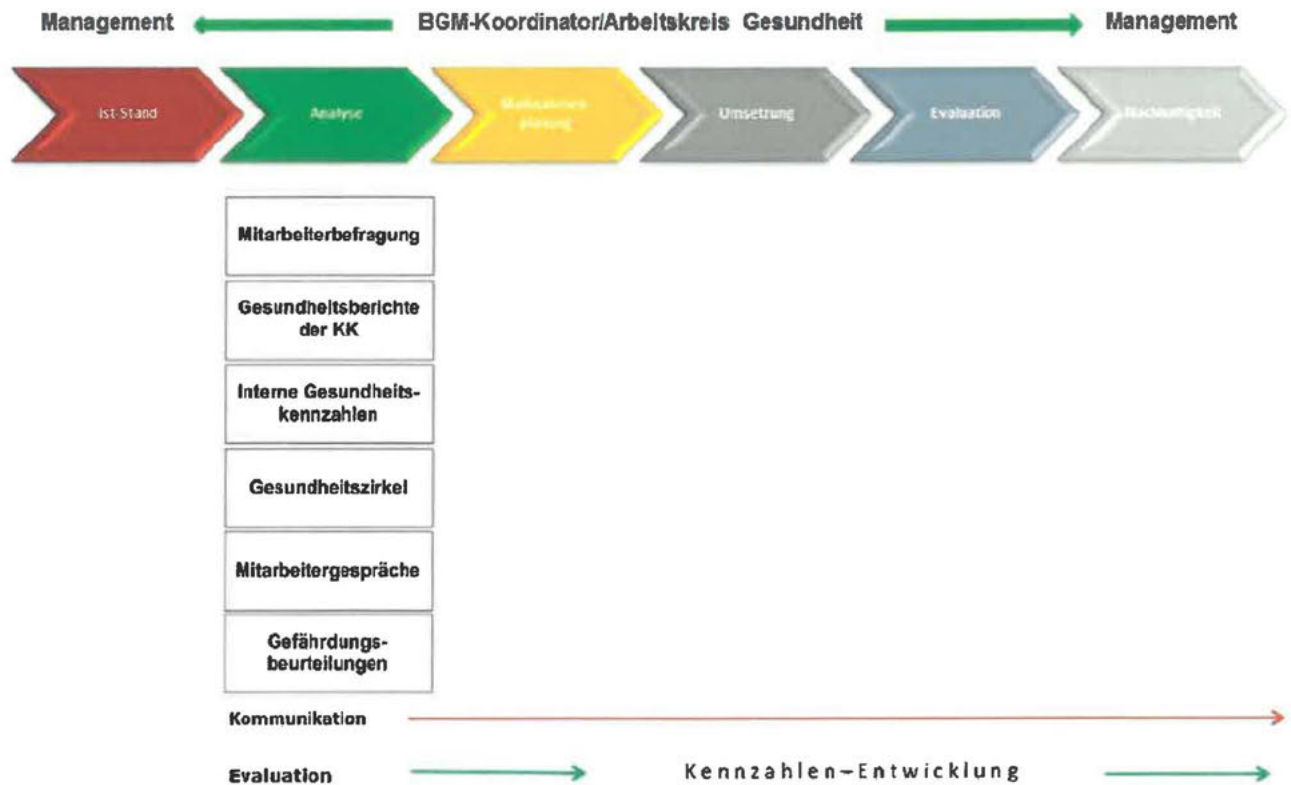
Das Unternehmen [REDACTED] verpflichtet sich, unter Einbeziehung aller Mitarbeiter, zur Zielerreichung einer Arbeitsunfähigkeitsquote von nicht mehr als 4,5%. Diese Verpflichtung zur Förderung der Mitarbeitergesundheit beinhaltet die stetige Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie dessen Leistungen.

Zusätzliche Aktivitäten zur Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsmanagements stehen im Fokus und sind im gesonderten Dokument Aktivitäten zur Zielerreichung des BGM geführt.

Die betriebliche Gesundheitspolitik ist im Intranet veröffentlicht und zusätzlich durch Aushang intern bekannt gegeben. Sie ist am Werkstor der Öffentlichkeit zugänglich gemacht und wird regelmäßig überprüft.

3.3 Prozess

Die Organisation der [REDACTED] hält folgenden Prozess zur Steuerung des BGM ein und trägt für dessen Aktualisierung Sorge:



3.3.1 Ist-Stand

Im Rahmen der Ist-Stand Betrachtung werden die aktuelle Situation sowie die Beweggründe des betrieblichen Gesundheitsmanagements festgelegt. Im Jahr 2013 waren die Beweggründe zur Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements:

- die Förderung und der Erhalt der Leistungsfähigkeit,
- das Führungsverhalten sowie
- die Motivation, Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter.

Für jeden Beweggrund werden dann eine Zielgruppe, eine Zieldefinition sowie deren Konkretisierung als Zielgröße und deren Umsetzungszeitraum und Priorität festgelegt. Es ist darauf zu achten, dass die Zielgrößen qualitativ oder quantitativ messbar sind, hierzu sind geeignete Messwerte zu definieren.

3.3.2 Analyse

Die Organisation der [REDACTED] setzt folgende Verfahren während der Analysephase ein:

- **Regelmäßige Mitarbeiterbefragung Gesundheit**

Die Gesundheitssituation der Beschäftigten sowie die gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung in den Themenbereichen Bewegung, Stress, Ernährung und Sucht werden durch regelmäßige Gesundheitsbefragungen in Form eines Fragebogens abgefragt. Diese enthalten ebenfalls die Abfrage nach physischen und psychischen Beanspruchungen und Belastungen sowie Präventionswünsche der Beschäftigten. Diese Befragung wird anhand von festgelegten Kennzahlen ausgewertet und analysiert. Erstmalig wurde die Befragung im September 2013 durchgeführt und wurde Mai 2015 sowie im Mai 2016 wiederholt. Danach erfolgt jedes zweite Jahr eine Wiederholung der Mitarbeiterbefragung Gesundheit. Im Zwischenjahr erfolgt eine Kurzabfrage.

- **Gesundheitszirkel**

Zur Hinterfragung einzelner Ergebnisse der Gesundheitsbefragung werden bei Bedarf durch den BGM-Koordinator Gesundheitszirkel mit einer Auswahl von Mitarbeitern und ggf. Vorgesetzten durchgeführt. Hier werden einzelne Themen, wie z. B. Stress näher hinterfragt und die ausgewählten Mitarbeiter legen, moderiert durch den BGM-Koordinator, Vorschläge für Maßnahmen zur Verbesserung/Beseitigung fest.

- **Interne / Externe Statistiken und Gesundheitsberichte**

Zur statistischen Analyse werden Gesundheitsberichte der Krankenkassen ab 100 Versicherten sowie interne Auswertungen zur Beschäftigungsstruktur, zu Arbeitsunfähigkeitszeiten, zu Fluktuationen und Altersstrukturen angefordert/erstellt und analysiert.

Zusätzlich werden die Jahresberichte der betrieblichen Sozialberatung zusammen mit dem betrieblichen Sozialberater analysiert.

- **Gefährdungsbeurteilungen**

Zur Analyse werden ebenfalls physische und psychische Gefährdungsbeurteilungen des Unternehmens bei Bedarf herangezogen.

- **Mitarbeitergespräche**

Die jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche werden bei Themen/Anmerkungen, die das betriebliche Gesundheitsmanagement betreffen, durch den BGM-Koordinator aufgenommen und in der Analysephase berücksichtigt.

- **Genesungsgespräche**

Die Genesungsgespräche werden bei betrieblichen Ursachen an den BGM-Koordinator gemeldet und bei der Analyse berücksichtigt.

- **BEM-Gespräche**

Die Erfahrungen aus den BEM-Gesprächen werden vom BEM-Beauftragten bei den Analysegesprächen des Arbeitskreises Gesundheit in anonymisierter Form mit eingebracht.

3.3.3 Maßnahmenplanung, Umsetzung und Evaluation

Nach Abschluss der Analysephase und deren Aufbereitung in Form einer Präsentation/Entscheidungsvorlage werden vom BGM-Koordinator, in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Gesundheit, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsärztlichen Dienst, dem betrieblichen Sozialberater und dem BEM-Beauftragten, Maßnahmen zur Verbesserung der individuellen Gesundheit (Verhaltensprävention) sowie zur Verbesserung gesundheitsgerechter und leistungsförderlicher Arbeitssysteme (Verhältnisprävention) anhand der Analyse-

ergebnisse vorgeschlagen und mit der Geschäftsführung und Personalleitung abgestimmt. Diese Maßnahmen werden dann den Bereichsleitungen, dem Betriebsrat und anschließend den Mitarbeitern vorgestellt.

3.3.4 Nachhaltigkeit

Anhand von festgelegten Kennzahlen zur Beschäftigungsstruktur, zu Arbeitsunfähigkeitszeiten, zu Fluktuationen und Altersstrukturen wird jährlich eine Entwicklung aufgezeigt sowie die Maßnahmenumsetzung kontrolliert (Soll-/Ist-Vergleich). Zu den einzelnen Maßnahmen gibt es einzelne persönliche Rückmeldungen von Mitarbeitern beim BGM-Koordinator und Führungskräften sowie dem Arbeitskreis Gesundheit. Zu ausgewählten Maßnahmen gibt es eine schriftliche Bewertung durch die Teilnehmer, welche durch den BGM-Koordinator ausgewertet werden. Zusätzlich wird eine Entwicklung der Ziel-/Messgrößen aus der Bedarfsbestimmung im jährlichen Rhythmus, erstmalig Mitte 2015, gegenübergestellt sowie deren Verbesserung/Verschlechterung überprüft und ggf. durch Korrekturmaßnahmen verbessert/angepasst bzw. in der neuen Maßnahmenplanung erneut mit aufgenommen (im Rahmen der Mitarbeiterbefragung).

3.4 Kommunikation

Die Kommunikation des BGM zwischen den verschiedenen internen Ebenen und Funktionsbereichen wird durch folgende Maßnahmen hergestellt:

- Aufgaben und Ziele sind durch die [REDACTED]s Gesundheitspolitik veröffentlicht (Intranet)
- Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen Gesundheit
- Berichterstattung auf den Betriebsversammlungen
- Quartalsweise Berichterstattung von festgelegten Gesundheitskennzahlen
- Regelmäßige Information zu aktuellen Themen im Intranet und der VL Aktuell sowie am Aushang (schwarzes Brett)

- Informationsangebot zum Projekt „Gesundheit mit Zugkraft“ auf Gesundheitstagen

3.5 Internes Audit

Die Organisation hat durch festgelegte und regelmäßige Auditierungen festzustellen, dass das BGM-System die vorgesehenen Regelungen einschließlich der Anforderungen an das BGM erfüllt.

Die internen Audits am Standort Kiel erfolgen durch das Qualitätsmanagement und werden einmal jährlich durchgeführt. Die Ergebnisse des Audits werden an die Personalleitung berichtet.

3.6 Bewertung

Das oberste Führungsgremium (BGM) bewertet das BGM-System der Organisation jährlich, um dessen fortdauernde Eignung, die Angemessenheit und Wirksamkeit sicherzustellen.

Das oberste Führungsgremium (BGM) besteht aus der Geschäftsführung, dem Leiter Personalwesen und dem BGM-Koordinator.

Die Bewertungen beinhalten die Beurteilung der Verbesserungspotentiale und den Anpassungsbedarf des BGM-Systems, einschließlich der Betrieblichen Gesundheitspolitik und der BGM-Zielsetzungen.

Für eine Bewertung müssen folgende Informationen vorliegen:

- Ergebnisse von internen Audits
- Veränderungen von Rahmenbedingungen sowie rechtlicher Verpflichtungen
- Informationen aus dem Arbeitskreis Gesundheit
- BGM-Maßnahmen
- Verbesserungsvorschläge

Die Ergebnisse der Bewertung müssen mit der Verpflichtung der Organisation zur ständigen Verbesserung übereinstimmen und alle Entscheidungen und Maßnahmen enthalten in Bezug auf mögliche Änderungen

- der BGM-Leistung
- der Betrieblichen Gesundheitspolitik und deren Zielsetzung
- der Ressourcen
- anderer Elemente des BGM-Systems.

Die Ergebnisse der Bewertung dienen der internen Kommunikation.

Kiel, im Juni 2018