

Viele Beschäftigte sind ausgelaugt und nicht mehr voll leistungsfähig: Mit dieser Betriebsvereinbarung (gratis) helfen Sie!

Sorgen und Stress belasten die meisten Beschäftigten in Deutschland. Vor allem jüngere Arbeitnehmer klagen über psychische Probleme. Laut einer Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Forsa sagten 63 Prozent der befragten Arbeitnehmer, ihre Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz sei reduziert.

Die Hauptprobleme am Arbeitsplatz seien mangelnde Wertschätzung, innerbetriebliche Veränderungen und fehlende Leistungsmöglichkeiten. Jeder dritte Arbeitnehmer in Deutschland leidet unter Stress, ein Viertel fühlt sich erschöpft, heißt es in der Studie. Bei körperlichen Beschwerden werden am häufigsten Rücken- und Gliederschmerzen genannt.

Junge Angestellte unter 29 Jahren klagen zudem häufiger als alle anderen Altersgruppen über Probleme am Arbeitsplatz oder psychische Belastungen. Anders bei den Menschen über 60: Wer so lange durchhält, hat wenig Probleme mit dem Job und ist auch privat ausgeglichen.

Konsequenz für Sie

Motivationsaspekte wie ein gutes Betriebsklima, die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit oder attraktive Zusatzleistungen des Unternehmens sind Faktoren, auf die Sie als Betriebsrat besonders achten sollten. Zumal dem Arbeitgeber hier eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Verfügung stehen. Dazu kommt: Gesundheitsförderung wird in der Zukunft eine größere Rolle spielen.

Wobei grundsätzlich gilt

Zwar können Sie auch kraft Betriebsvereinbarung Arbeitgeber zu nichts zwingen, aber Sie müssen es auch nicht dabei belassen: Wenn der Prophet eben nicht zum Berg geht, kommt der Berg einfach zum Propheten – etwa in Form einer Büromassage.

Der Masseur kommt in den Betrieb Ihres Arbeitgebers und massiert die Arbeitnehmer. Die Kosten für eine solche Massage kann der Arbeitgeber sogar steuerlich absetzen (Bundesfinanzhof (BFH), 30.5.2001, Az: VI R 177/99): Beugt die Maßnahme berufsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigungen vor – etwa einer Rückenschule bei Erzieherinnen –, muss er die Kosten für dieses Gehaltsextra nicht versteuern. Den Arbeitnehmern entstehen also auch keine Kosten.

Und es ist noch mehr drin

Es gibt auch 2018 wieder einen Steuerbonus für Gesundheitsleistungen des Arbeitgebers für seine Arbeitnehmer. Leistungen, die pro Mitarbeiter den Betrag von 500 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen, zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt gezahlt bzw. erbracht werden und der betrieblichen Gesundheitsfürsorge dienen, sind für den Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei.

Und das wird gefördert

- Maßnahmen zur Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparats (etwa Wirbelsäulengymnastik)

- die Bereitstellung einer gesundheitsgerechten betrieblichen Gemeinschaftsverpflegung (etwa Bio-Kost oder fettreduzierte Gerichte in der Kantine)
- Maßnahmen gegen den Suchtmittelkonsum (z. B. Raucherentwöhnungskurse)

Wichtig: Für die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen in Fitness-Studios gibt es keine Steuerbefreiung! Dafür gibt es aber oft Firmenrabatte. Der Arbeitgeber kann also durchaus gute Konditionen für seine Arbeitnehmer aushandeln.

Tipp

Seien Sie als Betriebsrat beim Gesundheitsschutz erfinderisch. Gibt es noch keine Salatbar in Ihrer Kantine oder kein Menü aus der „leichten Küche“? Dann wird es Zeit!

Das sind die wichtigsten Eckpunkte Ihrer Betriebsvereinbarung zum Thema Gesundheitsförderung:

Präambel

Zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat der Firma... wird vereinbart, als notwendige Erweiterung des Arbeitsschutzes im Interesse der Beschäftigten und des Unternehmens Betriebliche Gesundheitsförderung umfassend einzuführen und dauerhaft zu gestalten. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Einbeziehung der Beschäftigten als Experten ihrer Arbeitsbedingungen. Ganzheitlich und langfristig sollen Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen Gesundheitsgefährdungen an der Quelle bekämpft werden.

§ 1 – Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für Planung, Einführung und Auswertung von allen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Sie gilt für alle Beschäftigten der Firma ... (außer den leitenden Angestellten).

§ 2 – Arbeitskreis Gesundheit

2.1 Zielsetzung

Der Arbeitskreis Gesundheit fördert alle Maßnahmen, die der Gesundheit der Beschäftigten dienen. Hierzu gehören insbesondere Maßnahmen, die auf die Veränderung gesundheitsschädlicher Arbeitsbedingungen und -abläufe und damit auf einen Abbau aller körperlichen, psychischen und sozialen Belastungen abzielen. Der Arbeitskreis plant, steuert und koordiniert alle Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung. Dieser Kreis bildet den organisatorischen Rahmen für eine gleichberechtigte und auf Dauer angelegte Zusammenarbeit aller Beteiligten.

2.2 Aufgaben

Der Arbeitskreis hat u. a. folgende Aufgaben:

- Zusammenführung aller für den betrieblichen Gesundheitsbericht relevanten Informationen. Zu denken ist an:
 - Gefährdungsanalysen,

- Arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erhebungen,
 - Gesundheitsbericht der Krankenkasse
 - Unfallbücher,
 - Belegschaftsbefragungen,
 - Gesundheitszirkel,
 - regionale Daten über Krankheitsentwicklungen in der Branche usw.
- Auswertung und Interpretation des betrieblichen Gesundheitsberichts.
 - Ermittlung und Bewertung von Gesundheitsrisiken in Abteilungen usw.
 - Einrichtung, Beratung von Gesundheitszirkeln und Umsetzung der Vorschläge.
 - Erstellung eines betrieblichen Programms zur Gesundheitsförderung.
 - Regelmäßige Auswertung der Ergebnisse.

2.3 Zusammensetzung

In Betracht kommen: Betriebsrat, Geschäftsleitung Betriebsarzt. Fachkraft für Arbeitssicherheit, Vertreter der Schwerbehinderten, Sicherheitsbeauftragte und Beschäftigte aus der Abteilung sowie Jugendvertreter, Frauenbeauftragte, Suchtbeauftragte, Vertreter der Krankenkasse und des betrieblichen Sozialbereichs, außerbetriebliche Fachleute (z. B. Vertreter der zuständigen Gewerkschaft, Technologieberatungsstelle, Berufsgenossenschaft, Gewerbeaufsicht)

Hinweis: Die Größe des Arbeitskreises sollte so gewählt werden, dass er noch arbeitsfähig ist, d. h. die Zusammensetzung des Personenkreises muss sinnvoll sein.

§ 3 – Betrieblicher Gesundheitsbericht

Erstellungsverfahren

Der betriebliche Gesundheitsbericht ist eine Bestandsaufnahme der Belastungs-, Gefährdungs- und Gesundheitssituation des Betriebes. Personenbezogene Informationen und Daten müssen unter datenschutzrechtlichen Vorschriften erhoben, zusammengeführt und ausgewertet werden. Ein Personenbezug der Daten, die im Gesundheitsbericht verwendet werden, darf nicht möglich sein.

Vor einer Weiterleitung des Gesundheitsberichts an den Arbeitskreis hat der Datenschutzbeauftragte der Firma ... den Gesundheitsbericht zu prüfen, inwieweit die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) eingehalten worden sind. Der Gesundheitsbericht ist im Abstand von einem Jahr jeweils mit aktuellen Daten zu erstellen.

Hinweis: Es ist vorher zu prüfen, welche Datenquellen zur Verfügung stehen bzw. welche sinnvoll genutzt werden können. Z. B. muss geprüft werden, ob die Voraussetzungen für den Gesundheitsbericht der Krankenkasse gegeben sind. Gleiches gilt auch für die Belegschaftsbefragung. Wegen der besonderen Nähe zum Betrieb, erfolgt bei den Betriebskrankenkassen eine Auswertung ausschließlich durch den Bundesverband der BKK.

§ 4 – Betriebliche Belegschaftsbefragung

4.1 Grundsatz

Betriebliche Belegschaftsbefragungen können für die Erstellung eines Gesundheitsberichtes, für die Arbeit der Gesundheitszirkel und des Arbeitskreises Gesundheit grundsätzlich von Nutzen sein. Sie erfassen die Gesundheitsbeschwerden der Beschäftigten bzw. ihre Bewertung des eigenen Gesundheitszustandes. Mit Hilfe von Belegschaftsbefragungen sollen in der Arbeit begründete Gesundheitsgefahren aufgedeckt und Veränderungen im Betrieb angestoßen werden.

4.2 Mitwirkung des Betriebsrates

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

Hinweis: Zu klären ist, wer die Befragung durchführt: die Krankenkasse, ein unabhängiges Institut usw. Eine Belegschaftsbefragung kann auch vom Betriebsrat durchgeführt werden, unabhängig von einer Betriebsvereinbarung. Auf alle Fälle sollte der Betriebsrat bereits bei der Erstellung des Fragebogens aktiv mitwirken, um problematische Fragen für die Belegschaft zu vermeiden. Bei Unklarheiten kann die zuständige Gewerkschaft um Hilfestellung gebeten werden.

§ 5 – Gesundheitszirkel

5.1 Grundsatz

Auf Antrag des Betriebsrates, ebenso auf Antrag der Beschäftigten, denen der Betriebsrat zustimmt, werden Gesundheitszirkel im Betrieb eingerichtet. Ziel eines Gesundheitszirkels ist es, gesundheitsschädigende Arbeitsbedingungen aufzudecken und Verbesserungsvorschläge für beschwerderelevante Arbeitssituationen zu entwickeln und umzusetzen.

5.2. Verfahren

Die Treffen der Gesundheitszirkel finden während der Arbeitszeit in einem Rhythmus von ... Tagen statt. Die Dauer einer Zirkelsitzung beträgt ... Stunden und wird durch ... Moderator(en) begleitet. Ein entsprechender Raum und notwendiges Arbeitsmaterial/Hilfsmittel wird von der Geschäftsleitung zur Verfügung gestellt. Nach Beendigung der Zirkel erfolgt eine Ergebnispräsentation.

Hinweis: Bewährt haben sich bei den Zirkelsitzungen folgende Verfahrensweisen:

Rhythmus ein bis zwei Wochen,

Zeitdauer ein bis zwei Stunden,

Ort abgeschlossener Raum,

Material Stellwände, Papier, Karten, Schreiber (evtl. Meta-Plan),

Moderator muss unabhängig, vertrauenswürdig und für die Moderation qualifiziert sein,

Zirkelgröße zwischen acht und zwölf, maximal 15 Personen.

5.3 Zusammensetzung

An den Zirkelsitzungen nehmen regelmäßig ... Beschäftigte aus dem Arbeitsbereich/der Tätigkeitsgruppe ... und der Moderator teil. Die Teilnahme ist freiwillig. Eine Auswahl der Teilnehmer/-innen erfolgt durch Wahl. Bei Bedarf können weitere Personen hinzugezogen werden.

Hinweis: Es gibt unterschiedliche Varianten der Gesundheitszirkel. Die Gesundheitszirkel der BKK haben eine heterogene Zusammensetzung: Mitglieder wie im Arbeitsschutzausschuss und zusätzlich Vorgesetzte, Beschäftigte der Abteilung, Mitarbeiter der Krankenkasse, Sozialabteilung usw. Bei der Zusammensetzung spielt immer die betriebliche Situation eine Rolle und welche Ziele man mit den Gesundheitszirkeln verbindet. Beschäftigte haben oft Hemmungen, wenn zu viele Fachleute in der Runde sind. Auch sind Hemmschwellen bei der Anwesenheit von Vorgesetzten zu erwarten, wenn gerade sie zur Belastung der Arbeitssituation beitragen. Betriebsräte und Vertrauensleute sollten auf alle Fälle die Gesundheitszirkel begleiten und sollten als Ansprechpartner bei Konfliktfällen zur Verfügung stehen.

5.4 Umsetzung

Alle Vorschläge des Gesundheitszirkels sind durch den Arbeitskreis Gesundheit zu prüfen und von der Geschäftsleitung unverzüglich umzusetzen. Maßnahmen mit geringeren finanziellen und organisatorischen Auswirkungen werden von den Vorgesetzten sofort umgesetzt. Verzögerungen von Maßnahmen und Ablehnung von Vorschlägen sind ausreichend zu begründen und den Beschäftigten mitzuteilen.

Hinweis: Da es sich um Verbesserungsvorschläge handelt, die dem Betrieb Kosten einsparen, sollte auch überlegt werden, Vorschläge aus den Gesundheitszirkeln zu vergüten. Um keine Neidsituation zwischen den Teilnehmern des Gesundheitszirkels und den Kollegen aufkommen zu lassen, sollte das Geld allen Beschäftigten aus dem betroffenen Bereich zur Verfügung gestellt werden. Diese können dann selbst über dessen Verwendung entscheiden.

§ 6 – Verhaltensbezogene Maßnahmen

Neben der Prävention der Verhältnisse am Arbeitsplatz können verhaltensbezogene Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen angeregt werden. Die Teilnahme an den Kursen ist freiwillig, für geeignete Räumlichkeiten hat der Betrieb zu sorgen. Sie finden während der Arbeitszeit statt. Die Kosten tragen Betrieb und Krankenkasse je zur Hälfte. Es ist dafür zu sorgen, dass am Arbeitsplatz Unterweisungen stattfinden, hier besonders bei Schichtarbeit. Alle Maßnahmen sind mit den betroffenen Beschäftigten, Schichtarbeiter/-innen usw. abzustimmen.

§ 7 – Rechte des Betriebsrates

Der Betriebsrat wird von der Geschäftsleitung von allen Maßnahmen der Gesundheitsförderung umfassend im Planungsstadium informiert, alle schriftlichen Unterlagen werden ihm zur Verfügung gestellt. Er hat das Recht, sich an allen Planungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu beteiligen und mit den zuständigen Personen zu beraten. Er kann zu Fragen der Gesundheitsförderung eine unabhängige Arbeitsgruppe einrichten. Die Beschäftigten sind für ihre Arbeit in der Gesundheitsgruppe bezahlt freizustellen. Der Betriebsrat hat das Recht, in Abstimmung mit der Geschäftsleitung Sachverständige auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung hinzuzuziehen.

§ 8 – Überprüfung

Die in dieser Vereinbarung vereinbarten Maßnahmen und Verfahren werden jährlich von Betriebsrat und Geschäftsleitung überprüft und im Gesundheitsbericht aufgeführt.

§ 9 – Streitfälle

Betriebsrat und Geschäftsleitung müssen bei Streitfällen verhandeln. Kommt keine Einigung zustande, wird durch die Einigungsstelle entschieden. Diese wird mit je zwei Beisitzern des Betriebsrats und des Arbeitgebers und als Vorsitzenden mit ... besetzt.

§ 10 – 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.

Ort, Datum

Geschäftsleitung

Betriebsrat