**Abteilung Grundlagen**

Betriebliche Gesundheitsförderung

# Muster-Betriebsvereinbarung

**Vorbemerkung**: Mustervereinbarungen und Leitfäden können Orientierung geben, sind jedoch nur dann nützlich, wenn sie auf die speziellen betrieblichen Umstände zugeschnitten sind. Wird ein Betriebsvereinbarungsmuster nicht „maßgeschneidert“, gehen schnell wichtige Gestaltungsmöglichkeiten verloren. 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 optimal passende Vereinbarung zu entwickeln.

Die GPA unterstützt und berät gerne auf diesem Weg!

**Hinweis**: Die in der Muster-Betriebsvereinbarung grau hinterlegten Passagen sind als erläuternde Kommentare zu verstehen oder weisen auf alternative Vorgangsweisen hin.

# Betriebsvereinbarung

# Betriebliche Gesundheitsförderung

# zwischen der Geschäftsführung der Firma.....

# und dem Betriebsrat der Firma....

**Inhalt**

[1. Geltungsbereich 2](#_Toc56602665)

[2. Rechtsgrundlagen 2](#_Toc56602666)

[3. Gegenstand 2](#_Toc56602667)

[4. Präambel 2](#_Toc56602668)

[5. Ziele der Betrieblichen Gesundheitsförderung: 3](#_Toc56602669)

[6. Gesundheitsförderungs-Budget 3](#_Toc56602670)

[7. Steuerungsgruppe/Gesundheitsausschuss 4](#_Toc56602671)

[8. Gesundheitszirkel 5](#_Toc56602672)

[9. Mitbestimmungsrechte der Belegschaftsvertretung 6](#_Toc56602673)

[10. Einbindung der ArbeitnehmerInnen/ Rechte der ArbeitnehmerInnen 6](#_Toc56602674)

[11. Teilnahme an Gesundheitsmaßnahmen 7](#_Toc56602675)

[12. Aus- und Weiterbildung 7](#_Toc56602676)

[13. Evaluierung 7](#_Toc56602677)

[14. Datenschutz 7](#_Toc56602678)

[15. Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung 8](#_Toc56602679)

[16. Anhänge 8](#_Toc56602680)

1. ***Geltungsbereich***

Diese Vereinbarung gilt für alle ArbeitnehmerInnen des Betriebs, einschließlich überlassener Arbeitskräfte. Auch regelmäßig bzw. über einen längeren Zeitraum für das Unternehmen tätige freie DienstnehmerInnen und WerkvertragnehmerInnen sind von Betrieblicher Gesundheits-förderung erfasst.

1. ***Rechtsgrundlagen***

Die rechtliche Basis bilden insbesondere die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) im Besonderen die §§ 89 Abs.3, 90 (1) Z.3, 92 a, 97(1) Z .1,2,6, 6a, 8, 9 ArbVG sowie die Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) und des Datenschutzgesetzes (DSG) sowie der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

Grundsätzlich handelt es sich um eine freiwillige, nicht erzwingbare jedoch normativ wirkende Betriebsvereinbarung gemäß §97 (1) Z.8 bzw.9. Unter den erzwingbaren Betriebsvereinbarungen finden sich allerdings Tatbestände, die ebenfalls für den Gesundheitsschutz und Präventionsmaßnahmen zugunsten der Belegschaft nutzbar gemacht werden können. Anknüpfungspunkte wären etwa Z1 (Ordnungsvorschriften) Z2 (Arbeitszeit) Z6 (Betriebsmittelbenützung), Z6a (Nachtschwerarbeit). Sollte im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung Erhebungen mittels qualifiziertem Personalfragebogen geplant sein, so handelt es sich in den meisten Fällen um eine zustimmungspflichtige Maßnahme, sodass der Betriebsrat sehr starke Mitwirkungsbefugnisse nutzen kann, um sich Gestaltungsmöglichkeiten im gesamten Projektverlauf zu sichern.

1. ***Gegenstand***

Geschäftsführung und Belegschaftsvertretung vereinbaren die Durchführung eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekts unter dem Titel ….

Das Projekt umfasst alle Betriebsbereiche.

1. ***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 Anhang 2. Grundlage dieser Vereinbarung bilden weiters die Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung Anhang 3 und die Ottawa Charta der WHO Anhang 4.

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.

**Variante:**

Die Vertragspartner stimmen in der Erkenntnis überein, dass betriebliche Gesundheitsförderung ein Beitrag zur Wertschöpfung des Unternehmens ist. Eine altersgerechte Organisation der Arbeit, eine adressatengerechte Qualifikation, das Verhalten der Führungskräfte, eine moderne Sachmittelausstattung an den Arbeitsplätzen, das Arbeitsumfeld, transparente Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen, die Sicherung von Arbeitsplätzen und Standorten, die Förderung der Gleichstellung im Betrieb, eine partizipative offene Betriebskultur sind wesentliche Einflussfaktoren auf die Gesundheit und auf das Wohlbefinden und somit auf die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.

1. ***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, der Arbeitszeitgestaltung sowie der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, um den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen gerecht zu werden, die deren Motivation und Arbeitsfähigkeit zu stärken und die Arbeitszufriedenheit zu fördern.
* Die Verbesserung der Fortbildung im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz.
* 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.
1. ***Gesundheitsförderungs-Budget***

Der/die ArbeitgeberIn stellt im Rahmen seiner Fürsorgepflicht und gemäß § 3 ASchG die für Betriebliche Gesundheitsförderung erforderlichen Mittel zur Verfügung Anhang 1. 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.

Zur Erstellung, Umsetzung und Auswertung eines betrieblichen Programmes zur Gesundheitsförderung gehören sowohl Maßnahmen zur Verhaltensprävention (z.B. Führungskräfteschulung, Rückenschulen, Entspannungskurse, Ernährungsberatung, Suchtprävention) als auch solche zur Verhältnisprävention (z.B. ergonomische Verbesserungen, transparente Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen, Gesundheitszirkel).

1. ***Steuerungsgruppe/Gesundheitsausschuss***

## Mitglieder

In der Steuerungsgruppe/im Gesundheitsausschuss sind jedenfalls folgende betriebliche Funktionen vertreten:

* Geschäftsführung
* Betriebsrat
* ArbeitsmedizinerIn
* Sicherheitsfachkraft
* ArbeitspsychologIn
* Sicherheitsvertrauensperson
* Behindertenvertrauensperson
* sowie weitere ArbeitnehmerInnen aus Abteilungen oder sonstige Fachleute

## Aufgaben

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.B. 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.

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.
1. ***Gesundheitszirkel***

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

## Mitglieder

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

## Aufgaben

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.

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. Dies soll durch transparente Kommunikations- und Entscheidungsregeln zum Ausdruck gebracht werden.
* 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.
1. ***Mitbestimmungsrechte der Belegschaftsvertretung***

Die Belegschaftsvertretung wird von der Geschäftsführung zu 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 sowie der Einsatz von Analyseinstrumenten, der auf der Erhebung, Verarbeitung bzw. Weitergabe personenbezogener Daten basiert, ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Belegschaftsvertretung sowie unter uneingeschränkter Beachtung der Persönlichkeitsrechte von MitarbeiterInnen möglich.

1. ***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.

1. ***Teilnahme an Gesundheitsmaßnahmen***

Hinsichtlich der im Rahmen des Projektes entwickelten Gesundheitsmaßnahmen ist zwischen arbeitsorientierten Maßnahmen (Maßnahmen betreffend Personalentwicklung und Arbeits-gestaltung) 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 jedenfalls 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.

1. ***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 Entgelts.

1. ***Evaluierung***

Die Evaluierung erfolgt hinsichtlich der Prozesse und Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheits-förderung jeweils … bzw. im Zeitraum von …. Die Durchführung sowie die Beratung der Ergebnisse obliegt der Steuerungsgruppe. Die Evaluierung 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 darauf, ob im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention erreicht wurde.

1. ***Datenschutz***

Die Erfassung, Speicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung darf nur unter Beachtung datenschutz- und datensicherheitsrechtlicher Vorgaben erfolgen. Die Erforderlichkeit einer Erfassung von Gesundheitsdaten unter Personenbezug ist im Hinblick auf die Zweckmäßigkeit und Datensparsamkeit zu begründen und unterliegt der Zustimmung des Betriebsrates siehe Muster-BV Gesundheitsdatenerfassung.

1. ***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.

Zeichnungsbevollmächtigte:

für die Unternehmensleitung für den Betriebsrat

……………………………………………. ……………………………………………

Datum:…………………………

1. ***Anhänge***

Anhang 1: EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz

http://www.gesundearbeit.at/gesundearbeit

Anhang 2: Qualitätskriterien Betriebliche Gesundheitsförderung

<https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/?contentid=10007.752446&portal=bgfportal>

Anhang 3: Die Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung

https://fgoe.org/glossar/luxemburger\_erklaerung

Anhang 4: Dokument der WHO zur Gesundheitsförderung, Ottawa-Charta, 1986

https://fgoe.org/glossar/ottawa\_charta