

**Gemeinsame Erklärung
zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement**

zwischen

der Diakonisches Werk Wolfsburg gemeinnützige GmbH und seinen Tochtergesellschaften
vertreten durch den Geschäftsführer Ralf-Werner Günther

und

der Mitarbeitervertretung der Diakonisches Werk Wolfsburg gemeinnützige GmbH
vertreten durch den Vorsitzenden Alexandros Georgiadis.

Die in dieser Erklärung verwendete Personenbezeichnung umfasst alle Geschlechter.

Präambel

Die heutige Arbeitswelt ist geprägt durch stetige Veränderungen aufgrund vom demografischem Wandel, zunehmender Digitalisierung, Globalisierung und politischen Entwicklungen. Diese Einflüsse und eine zunehmende Komplexität von Arbeit lassen neue körperliche und geistige Herausforderungen entstehen.

In unseren Führungsprinzipien heißt es: „Wir sind Teil einer erfolgreichen Organisation der Zukunft; wir vermitteln Werte und fördern die Identitätsstiftung“. „Für Reflexionsschleifen und Regeneration geben wir die notwendigen Ressourcen in Zeit und Geld“.

Das Diakonische Werk Wolfsburg (DWW) sieht es aus diesen Gründen als strategische Aufgabe an, anhand der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements alle Unternehmensmitglieder zu einem eigenverantwortlichen und gesundheitsbewussten Verhalten zu befähigen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die Diakonisches Werk Wolfsburg gemeinnützige GmbH und seine Tochtergesellschaften.

§ 2 Grundlage

(1) Wir betrachten Gesundheit ganzheitlich in ihren unterschiedlichen Dimensionen, basierend auf der Definition der WHO¹ und der ganzheitlichen Betrachtungsweise nach christlichem Menschenverständnis. Demnach bilden Körper, Geist und Seele eine Einheit, welche in Wechselwirkung miteinander stehen.

(2) Dabei ist in unserem Verständnis nach dem Modell „Haus der Arbeitsfähigkeit“ Gesundheit die Voraussetzung für Arbeitsfähigkeit. Einflüsse auf die Gesundheit haben neben den Arbeitsverhältnissen die privaten Umstände, Politik, soziale Faktoren, die persönliche Haltung und

¹ „Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur als das Fehlen von Krankheit und Gebrechen.“ (WHO, 1946)

Werte. Das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ ist ein Modell nach Tempel & Ilmarinen, 2013, welches anhand von einem Haus und den von außen wirkenden Faktoren die Einflüsse auf die persönliche Arbeitsfähigkeit eines Menschen verdeutlicht.

§ 3 Zuständigkeit

- (1) Im Unternehmen sind Stellen für Referenten für Betriebliches Gesundheitsmanagement geschaffen.
- (2) Aufgaben sind die Unterstützung der Unternehmensbereiche bei der Entwicklung und Implementierung, Optimierung des BGM-Konzeptes sowie dessen Umsetzung, darüber hinaus die operative Verantwortung für die Planung, Steuerung, Umsetzung und Evaluation von Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung.
- (3) Die Steuerung des BGMs erfolgt über den Arbeitskreis Gesundheit, die Zusammensetzung und Aufgaben sind in § 9 dieser Dienstvereinbarung geregelt.

§ 4 Begriffsdefinitionen

Zur Klarstellung einzelner Begrifflichkeiten wird vorab die jeweilige Bedeutung definiert:

- **Gesundheitskompetenz**
„Gesundheitskompetenz bedeutet das Wissen, die Motivation und die Fähigkeit, gesundheitsbezogene Informationen zu finden, zu verstehen, zu bewerten und anzuwenden, um dadurch im gesamten Lebensverlauf die Gesundheit und Lebensqualität zu erhalten, sinnvolle präventive Maßnahmen in Anspruch nehmen und mit Krankheiten gut umgehen zu können.“²
- **Mindset-Veränderung**
Eine Mindset-Veränderung beschreibt die Veränderung von gewohnten und verinnerlichten Denkmustern und Glaubenssätzen.
- **Arbeiten 4.0**
Arbeiten 4.0 beschreibt den Wandel der Arbeitswelt, welcher verbunden ist mit digitaler Transformation. Aufgrund neuer Technologien wird Arbeiten digitaler, flexibler und vernetzter. Dies verursacht Änderungen und Neuerungen von Aufgabenprofilen, Arbeitsabläufen und Berufsbildern.

§ 5 Ziele

- (1) Unsere Mitarbeitenden unterstützen wir auf ihrem Weg zu einem eigenverantwortlichen, gesundheitsbewusstem Verhalten. Nach dem Ansatz des Salutogenese-Modells verstehen wir es als unseren Auftrag, Rahmenbedingungen für gesundes Arbeiten zu schaffen. Wir stärken das Bewusstsein für die Eigenverantwortung zur Erhaltung und Förderung der eigenen Gesundheit.

² <https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Gesundheitsfoerderung/Gesundheitskompetenz.html>, vom 09.08.2021, letzter Zugriff 06.02.24

Durch Maßnahmen und Angebote stellen wir Wissen zur Verfügung, die zur Entwicklung der eigenen Gesundheitskompetenz befähigen.

1. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, ihre Gesundheit und Arbeitskraft zu erhalten.
2. Uns ist wichtig, dass unsere Mitarbeitenden Freude im Unternehmen und Spaß an der Arbeit haben.
3. Die mentale Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig.
4. Wir fördern das Selbstvertrauen unserer Mitarbeitenden in ihre Fähigkeiten.
5. Wir legen Wert auf Kommunikation auf Augenhöhe und eine gute Mitarbeitenden-Führungskraft-Beziehung.

(2) Folgendermaßen setzen wir dies um:

- Wir schaffen neben den gesetzlichen Verpflichtungen freiwillige Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Wir schaffen ein Angebot der (Psycho-)Sozialberatung, um vertrauliche Gesprächs- und Beratungsmöglichkeiten in herausfordernden Lebenssituationen zu bieten.
- Wir geben Raum und Zeit für Gespräche. Wir unterstützen eine gute Feedbackkultur – geprägt von Vertrauen, Offenheit und Möglichkeiten für Reflexionsschleifen.
- Unsere Führungskräfte fungieren als Vorbilder und nehmen damit eine leitende Funktion im BGM-Prozess ein. Sie unterstützen die Mindset-Veränderung und damit die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden hinsichtlich Reflexion und Verhaltensänderung in Bezug auf sich selbst und die eigene Gesundheit.

§ 6 Beteiligung

(1) BGM als Teil der Unternehmensstrategie ist dann erfolgreich und zielführend, wenn es sich an den Leitlinien der Luxemburger Deklaration orientiert. Die Luxemburger Deklaration wurde im November 1997 von den Mitgliedern des Europäischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung in Luxemburg verabschiedet. Die Leitlinien zur Erfüllung der Ziele der Gesundheitsförderung lassen sich gleichermaßen auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement übertragen:

1. **Partizipation:** Die gesamte Belegschaft muss einbezogen werden.
2. **Integration in alle Unternehmensbereiche:** BGM muss bei allen wichtigen Entscheidungen in allen Unternehmensbereichen berücksichtigt werden.
3. **Projektmanagement:** Maßnahmen und Programme müssen systematisch durchgeführt werden: Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse.
4. **Ganzheitlichkeit:** BGM beinhaltet sowohl verhaltensorientierte (individuelles Gesundheitsverhalten) als auch verhältnisorientierte (gesundheitsgerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung) Maßnahmen. Sie verbindet den Ansatz der Risikoreduktion mit dem Ausbau von Schutzfaktoren und Gesundheitspotenzialen.

(2) Führungskräfte tragen einen maßgeblichen Anteil zum Erfolg des BGMs bei. Sie bilden die Schnittstelle zwischen dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement und den Mitarbeitenden. Sie nehmen neben dem Handlungs- und Entscheidungsspielraum für finanzielle und personelle

Ressourcen durch ihre Kommunikation und Motivation Einfluss auf das Verhalten und die Einstellung der Mitarbeitenden zu den angebotenen Maßnahmen. Die Haltung und das Verhalten der Führungskräfte sind entscheidend für die Zielerreichung im BGM.

§ 7 Umsetzung

Die Umsetzung eines erfolgreichen, systematischen und nachhaltigen BGMs orientiert sich am „Sechs-Phasen-Modell“. Dieses gliedert sich in:

- Bedarfsbestimmung
 - Analyse
 - Interventionsplanung
 - Interventionen
 - Evaluation
 - Nachhaltigkeit
1. In der Phase der **Bedarfsbestimmung** wird ein Projekt initiiert, vorbereitet und geplant. Umgesetzt wird dies durch eine Sensibilisierung für die Thematik, Definition der Ziele, Aufbau von Strukturen und der Projektplanung. Zur konkreten Formulierung der Ziele eignet sich die SMART-Formel, nach der Ziele spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert formuliert werden.
 2. In der **Analyse** erfolgt die Ermittlung und Bewertung der Gesundheitschancen und -risiken. Instrumente der Analyse sind die Gesundheitsberichte der Krankenkassen, Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung psychischer Belastung, Befragung, Beobachtung, Interviews oder Gesundheitszirkel.
 3. Die Phase der **Interventionsplanung** beinhaltet die Ableitung von Maßnahmen zur Erreichung der Gesundheitsziele. Eine Umsetzung dessen erfolgt durch die Aufbereitung der Analysedaten, Priorisierung der Handlungsschwerpunkte und Aktualisierung der Projektplanung.
 4. In der Phase der **Interventionen** werden Maßnahmen in den gesundheitsrelevanten Handlungsfeldern durchgeführt. Eine Umsetzung erfolgt durch die Durchführung von verhaltensbezogenen Maßnahmen, verhältnisbezogenen Maßnahmen oder einer Kombination beider Maßnahmen.
 5. Während der **Evaluationsphase** werden die gesundheitsfördernden Strukturen, Prozesse und Ergebnisse bewertet. Dies wird realisiert durch die Festlegung, welche Indikatoren und Merkmale evaluiert werden und welche Methoden zur Evaluation angewendet werden.
 6. Die Phase der **Nachhaltigkeit** impliziert eine kontinuierliche Umsetzung und Verbesserung. Die Ergebnisse der Evaluation werden für einen kontinuierlichen Umsetzungs- und Verbesserungsprozess genutzt und die gewonnenen Erkenntnisse in die Unternehmensleitlinien und -prinzipien integriert.

§ 8 Handlungsfelder und Aufgaben

(1) Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist ein ganzheitlicher Prozess und Teil der Unternehmensstrategie und -kultur. BGM setzt sich aus den gesetzlichen Pflichten und Leistungskomplexen, die freiwillig erbracht werden können, zusammen. Zu den gesetzlichen Pflichten zählen der Arbeits- und Gesundheitsschutz und das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Freiwillig erbracht werden können als Bestandteil vom BGM Leistungen und Angebote wie beispielsweise die Betriebliche Gesundheitsförderung oder die (Psycho-)Sozialberatung.

a.) **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wurde im DWW im Rahmen des Delegationskonzeptes an die Führungskräfte übertragen.

b.) **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist nach §167 Absatz 2 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) gesetzliche Verpflichtung und verfolgt das Ziel Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, zu überwinden und Arbeitsplätze zu erhalten. Der Rahmen und die Umsetzung sind in der entsprechenden „Dienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement“ festgehalten.

c.) **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)**

Das DWW bietet auf freiwilliger Basis Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung an. Angebote der Gesundheitsförderung werden mit dem Ziel umgesetzt, die Gesundheitskompetenzen der Mitarbeitenden zu stärken (verhaltensbezogene Maßnahmen) und gesundheitsförderliche Bedingungen im Unternehmen zu gestalten (verhältnisbezogene Maßnahmen).

Bei Bedarf können außerdem Angebote zur Stärkung der psychischen Gesundheit mit spirituellen Ansätzen oder theologischem Hintergrund angeboten werden.

d.) **(Psycho-)Sozialberatung**

Unser Anspruch ist es, unsere Mitarbeitenden, Kunden und Angehörigen in herausfordernden Lebenszusammenhängen zu begleiten, sie in ihrem jeweiligen Lebenskontext informativ, präventiv und beratend zu unterstützen und ihnen Orientierungs-, Planungs-, Entscheidungs- und Bewältigungshilfe zu geben. Aus diesem Grund bieten wir (Psycho-)Sozialberatung an. Die (Psycho-)Sozialberatung versteht sich hierbei als Erstberatung. Unter dem Ansatz „Hilfe zur Selbsthilfe“ werden gemeinsam Lösungsmöglichkeiten gesucht.

(2) Im Rahmen des PDCA (Plan, Do, Control, Act) Kreislaufs unterliegt das BGM einem stetigen Verbesserungsprozess. Maßnahmen werden hierbei bedarfs- und zielorientiert ausgerichtet.

§ 9 Steuerung

(1) Als betriebsinternes, zentrales Steuerungsgremium wird ein Arbeitskreis Gesundheit gebildet. Seine Aufgaben sind die Koordinierung, Steuerung und Überwachung des BGM-Prozesses. Teilnehmende sind der Geschäftsführer, die Personalleitung, Führungskräfte, die BGM-Referenten, ein Mitarbeitender in der Funktion des Sicherheitsbeauftragten, ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, im Bedarf die Betriebsärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit, ggf. die Schwerbehindertenvertretung. Dieser tagt regelmäßig, mindestens einmal pro Jahr.

(2) Zur Planung von einzelnen Projekten können Gesundheitszirkel gebildet werden. Diese verfolgen das Ziel, Belastungen am Arbeitsplatz zu ermitteln, Ursachen zu analysieren und Lösungsvorschläge zu entwickeln. Die Gesundheitszirkel können innerhalb einer Hierarchieebene oder hierarchieübergreifend zusammengesetzt werden. Mögliche Teilnehmende sind die Mitglieder des Arbeitskreises Gesundheit § 9 (1) sowie gegebenenfalls weitere betroffene oder interessierte Personen.

§ 10 Information und Kommunikation

Zur Einbindung aller Unternehmensmitglieder in das BGM bedarf es einer umfangreichen Kommunikations- und Informationsstrategie. Um über aktuelle Themen und Maßnahmen zu informieren, werden unterschiedliche Kommunikationskanäle genutzt. Hierzu zählen zum Beispiel das Social-Intranet, die Website, E-Mails, Aushänge und unsere Kunden- und Mitarbeiterbroschüre.

§ 11 Funktion als Schnittstelle

Im Kontext von Überlastungsanzeigen nach Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz und Bürgerlichem Gesetzbuch positioniert sich das BGM zwischen Mitarbeitenden, Führungskräften und MAV als Schnittstellenfunktion. Im Rahmen folgender Angebote können Mitarbeitende des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützend hinzugezogen werden:

- Beratung zu Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung,
- Nutzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- Unterstützung bei Themen der Arbeitsgestaltung, Entlastungs- und Unterstützungsmöglichkeiten,
- Nutzung der (Psycho-)Sozialberatung oder
- für gemeinsame Gespräche in Form einer Moderation.

§ 12 Datenschutz

Die Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen der Ev. Kirche in Deutschland. Bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der personenbezogenen Daten werden die datenschutzrechtlichen Bestimmungen beachtet.

§ 13 Weiterentwicklung

Eine stetige Veränderung der Bedarfe bedingt durch den demographischen Wandel und Arbeiten 4.0 beeinflussen den Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dies erfordert die Notwendigkeit der stetigen Anpassung und Weiterentwicklung dieser Erklärung.

Wolfsburg, 30.07.2024