

ICS 13.100

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Occupational health management

Gestion d'hygiène an travail

Zur Erstellung einer DIN SPEC können verschiedene Verfahrensweisen herangezogen werden:
Das vorliegende Dokument wurde nach den Verfahrensregeln einer PAS erstellt.

Gesamtumfang 26 Seiten

Koordinierungsstelle Managementsystemenormung (KoSMaS) im DIN
Bereich Innovation

Inhalt

Seite

Vorwort	3
1 Anwendungsbereich	6
2 Normative Verweisungen	6
3 Begriffe	6
4 Umfeld der Organisation	8
4.1 Umfeld der Organisation verstehen	8
4.2 Erfordernisse und Erwartungen der Interessierten Parteien verstehen	9
4.3 Anwendungsbereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems	10
4.4 Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem	10
5 Führungsverhalten	11
5.1 Führung und Selbstverpflichtung der Leitung	11
5.2 Betriebliche Gesundheitspolitik	12
5.3 Aufgaben, Verantwortung und Befugnisse	12
6 Planung	13
6.1 Ermittlung und Bewertung von Gesundheitschancen und –risiken	13
6.2 Betriebliche Gesundheitsziele und Planung der Zielerreichung	14
7 Unterstützung	14
7.1 Bereitstellung von Ressourcen	14
7.2 Kompetenz, Qualifikation	14
7.3 Bewusstsein	15
7.4 Kommunikation	15
7.5 Dokumentation	15
7.5.1 Allgemeines	15
7.5.2 Erstellung und Aktualisierung	16
7.5.3 Lenkung von Dokumenten	16
8 Betrieb	17
8.1 Betriebliche Planung und Prüfung	17
8.1.1 Allgemeines	17
8.1.2 Produkt- und dienstleistungsspezifische Auswirkungen auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement	17
8.1.3 Mitarbeiterorientierung	18
8.1.4 Infrastruktur	18
8.1.5 Ausgegliederte Prozesse	18
9 Evaluation der Leistung	18
9.1 Überwachung, Messung, Analyse und Evaluation	18
9.2 Internes Audit	19
9.3 Managementbewertung	19
10 Verbesserung	20
10.1 Fehler, Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem	20
10.2 Kontinuierliche Verbesserung	21
Anhang A (informativ) Entsprechungen zwischen DIN SPEC 91020 und ISO 9001:2008	22
Literaturhinweise	26

Vorwort

Diese DIN SPEC 91020 wurde nach dem PAS (Publicly Available Specification)-Verfahren erstellt.

Der Inhalt dieser DIN SPEC wurde durch den KoSMaS 130-01 Arbeitskreis „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ erarbeitet.

Es wird auf die Möglichkeit hingewiesen, dass einige Texte dieses Dokuments Patentrechte berühren können. Das DIN ist nicht dafür verantwortlich, einige oder alle diesbezüglichen Patentrechte zu identifizieren.

Der nachhaltige Erfolg einer Organisation wird durch ihre Fähigkeit erreicht, die Erfordernisse und Erwartungen ihrer Kunden, Mitarbeiter und anderer Interessierter Parteien langfristig und in ausgewogener Weise zu erfüllen.

Hierbei sind die Veränderungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft angemessen zu berücksichtigen. So zwingt z. B. der demographische Wandel und daraus resultierende Konsequenzen, wie eine alternde Belegschaft und ein Mangel an Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften, immer mehr Organisationen sich entsprechend neu zu positionieren.

Eine nachgewiesen erfolgreiche Strategie ist es, mittels eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit systematisch in die gesamte Organisation zu integrieren, um für die Interessierten Parteien attraktiv zu bleiben und die Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern.

Die systematische Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wirkt positiv auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter und damit auch nachweislich auf die Steigerung der Effizienz der Produkt- bzw. Dienstleistungsrealisierung (Wertschöpfungskette) einer Organisation.

Der Erfolg kann allerdings nur gewährleistet werden durch:

- die systematische Verankerung von Gesundheit in die betrieblichen Kern-, Unterstützungs- und Führungsprozesse, sowie in die Träger der Aufbauorganisation;
- das entsprechende Engagement aller Mitglieder, Ebenen und Funktionen der Organisation, insbesondere der obersten Leitung;
- das wirksame Leiten und Lenken der Organisation;
- das aufmerksame Beobachten des Umfeldes der Organisation;
- beständiges Lernen;
- die geeignete Umsetzung von Verbesserungen und/oder Innovationen.

Hierfür ist ein Gesundheitsbewusstsein auf allen Ebenen der Organisation erforderlich.

Initiiert und koordiniert wurde die Erarbeitung des Dokumentes durch den nachfolgend genannten Verfasser:

Prof. Dr. Bernd Siegemund
Geschäftsführer
B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

Mitglieder des Arbeitskreises waren Vertreter folgender Unternehmen bzw. Institutionen:

3cert GmbH
Dr. Alfons Roerkohl

B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
Dr. Michael Barth
Dr. Eckhard Becker
Dr. Claudia Krause
Martin Schirrmacher
Guido Schoch
Dr. Paula Antonia Vogelheim

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
Olis Falkenhagen
Jan Hinrichsen

BSI Management Systems und Umweltgutachter Deutschland GmbH
Ulrich Schmidt

Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement e. V.
Dr. Christian Weigl

Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement GmbH und BSA-Akademie
Johannes Marx

DQS GmbH Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen
Katrin Schiller

DSSV e. V.
Arbeitgeberverband deutscher Fitness- und Gesundheits-Anlagen
Sabrina Fütterer

Eiba communication GmbH & Co. KG
Niklas Willke

Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation
Prof. Dr. Peter Kern

IKK Südwest
Prof. Dr. Allmann, Bernhard

Landesgesundheitsamt Baden-Württemberg im Regierungspräsidium Stuttgart
Kurt Gläser

Lloyd's Register Quality Assurance GmbH
Björn Müller

proproduction Dr. Kaminski
Dr. Martin Kaminski

QualiCertAG
Paul Eigenmann

TÜV NORD CERT GmbH
Stefan Kley

Universität Bielefeld
Prof. Dr. Bernhard Badura

Institut für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin
Heinrich Heine Universität Düsseldorf
Silvester Siegmann

Die Veröffentlichung der DIN SPEC betreute der Bereich Koordinierungsstelle Managementsystemnormung (KoSMaS) im DIN Deutsches Institut für Normung e. V. Für den Inhalt dieses Dokumentes sind allein die Verfasser verantwortlich.

Einschlägige Normen auf nationaler, europäischer oder internationaler Ebene bestehen nicht.

Das Thema ist nicht Gegenstand eines nationalen, europäischen oder internationalen Normungsvorhabens.

Koordinierungsstelle Managementsystemnormung (KoSMaS)
im DIN Deutsches Institut für Normung e. V.

2012-05-04

1 Anwendungsbereich

Diese Spezifikation legt Anforderungen an ein Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem fest, die es einer Organisation ermöglichen, ihre betrieblichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse so zu entwickeln und umzusetzen, dass das Arbeitssystem und die Organisation gesundheitsgerecht und leistungsfördernd gestaltet und die Mitglieder der Organisation zum gesundheitsfördernden Verhalten befähigt werden.

Die Spezifikation geht über rechtlichen Verpflichtungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung hinaus und gibt der obersten Leitung einer Organisation Anleitungen mit dem Ziel, in einem komplexen, anspruchsvollen und sich ständig ändernden Umfeld nachhaltigen Erfolg durch den Einsatz des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu erreichen.

Alle in dieser Spezifikation festgelegten Anforderungen sind allgemeiner Natur und auf alle Organisationen anwendbar, unabhängig von deren Art und Größe, deren unterschiedlichen geografischen, kulturellen und sozialen Bedingungen und von der Art der bereitgestellten Produkte bzw. Dienstleistungen.

Diese Spezifikation ermöglicht es einer Organisation, ihr eigenes Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem mit in Beziehung stehenden Anforderungen anderer Managementsysteme in Einklang zu bringen oder mit diesen Managementsystemen zusammenzuführen. Dies wird durch das Zugrundelegen des ISO Guide 83 bei der Struktur der Spezifikation gewährleistet.

Diese Spezifikation kann von internen und externen Parteien, einschließlich Akkreditierungsgesellschaften und akkreditierten Zertifizierungsstellen, verwendet werden, um die Fähigkeit der Organisation zu bewerten,

- ihre rechtlichen Verpflichtungen und darüber hinausgehende Anforderungen und Erwartungen der Interessierten Parteien sowie
- Anforderungen der Organisation selbst zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

zu erfüllen.

2 Normative Verweisungen

Die folgenden zitierten Dokumente sind für die Anwendung dieses Dokuments erforderlich. Bei datierten Verweisungen gilt nur die in Bezug genommene Ausgabe. Bei undatierten Verweisungen gilt die letzte Ausgabe des in Bezug genommenen Dokuments (einschließlich aller Änderungen).

Nicht anwendbar

3 Begriffe

Für die Anwendung dieses Dokuments gelten die folgenden Begriffe.

3.1 Arbeitsbewältigungsfähigkeit
physische, psychische und geistige Fähigkeit einer Person, eine definierte Aufgabe innerhalb eines Arbeitssystems bzw. der Organisation zu einem definierten Zeitpunkt mit einer definierten Qualität bewältigen zu können

3.2 Arbeitsschutz
Abwehr von Unfallgefahren und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zum Schutz vor arbeitsbedingten Verletzungen (Arbeitsunfällen) und arbeitsbedingten Erkrankungen (Berufskrankheiten und andere arbeitsbedingte Erkrankungen) sowie zugleich eine solche menschengerechte Gestaltung und ständige Verbesserung

der Arbeit, dass diese insgesamt den körperlichen und geistigen Leistungsvoraussetzungen des Organisationsmitgliedes entspricht und auf Bewahrung von Leben und Gesundheit in Verbindung mit der Berufsarbeit abzielt

3.3

Arbeitssystem

System, das aus Benutzern, Arbeitsmitteln, Arbeitsaufgaben und der physischen wie sozialen Umgebung besteht, um bestimmte Ziele zu erreichen

ANMERKUNG In Anlehnung an DIN EN ISO 9241-11:1999-01, 3.6

3.4

Beschäftigungsfähigkeit

individuelles Vermögen, eine Beschäftigung zu finden, in dieser zu bleiben und diese nachhaltig weiterzuentwickeln und zu sichern

3.5

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Maßnahmen des Betriebes, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und Arbeitsplätze zu erhalten, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, mit Zustimmung der betroffenen Person und unter Beteiligung der zuständigen Interessenvertretungen und ggf. des Betriebsarztes

ANMERKUNG 1 Betriebliches Eingliederungsmanagement beinhaltet die konkrete und individuelle Suche nach Möglichkeiten einer gesundheitsgerechten Anpassung der Arbeit an die Bedürfnisse einzelner Beschäftigter. Diese Erkenntnisse über gesundheitsgerechte Gestaltungspotentiale der Arbeit können im Betrieblichen Gesundheitsmanagement berücksichtigt werden.

ANMERKUNG 2 In Anlehnung an § 84 Abs. 2 SGB IX.

3.6

Betriebliche Gesundheitsförderung

Maßnahmen des Betriebes unter Beteiligung der Organisationsmitglieder zur Stärkung ihrer Gesundheitskompetenzen sowie Maßnahmen zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen (Verhalten und Verhältnisse), zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden im Betrieb sowie zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

ANMERKUNG Dabei kann es sich auch um punktuelle, zeitlich befristete Einzelmaßnahmen handeln, ohne dass damit notwendigerweise ein Betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt wird.

3.7

Betriebliches Gesundheitsmanagement

systematische sowie nachhaltige Schaffung und Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen und Prozessen einschließlich der Befähigung der Organisationsmitglieder zu einem eigenverantwortlichen, gesundheitsbewussten Verhalten

3.8

Betriebliche Gesundheitspolitik

Rahmen zur Festlegung von Zielen zum Schutz und zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit der Organisationsmitglieder und des dabei zur Anwendung kommenden Verständnisses von Gesundheit und der angenommenen Wechselwirkungen, die als Teil der Unternehmenspolitik den Unternehmenszielen ebenso wie dem Wohlbefinden und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter dient

3.9

Gesundheit

Zustand vollständigen physischen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur die Abwesenheit von Krankheit oder Behinderung

[WHO Definition of Health]

3.10

Gesundheitschancen

auf persönlichen Kompetenzen und organisatorischen Gegebenheiten beruhende Fähigkeiten und Möglichkeiten, gesundheitsfördernde Ressourcen nutzbar zu machen

3.11

Gesundheitsrisiko

mögliche Beeinträchtigung der persönlichen Gesundheit durch das individuelle Verhalten und die Einflüsse aus dem jeweiligen Umfeld

3.12

Interessierte Partei

Stakeholder

natürliche oder juristische Person, die zur Wertschöpfung der Organisation beiträgt oder auf andere Weise an den Tätigkeiten der Organisation interessiert oder davon betroffen ist

ANMERKUNG Hierzu zählen z. B. Kunden, Eigentümer/Anteilseigner, Lieferanten und Partner, Organisationsmitglieder (z. B. Beschäftigte der Organisation), Gesellschaft(steile), Wettbewerber, Sozialversicherungen, Kommunen, der Staat und die Bevölkerung.

3.13

Organisation

Gesellschaft, Körperschaft, Betrieb, Unternehmen, Behörde oder Institution oder Teil oder Kombination davon, eingetragen oder nicht, öffentlich oder privat, mit eigenen Funktionen und eigener Verwaltung

[DIN EN ISO 14001:2009-11, 3.16]

3.14

Verhaltensprävention

verhaltensorientierte bzw. personenbezogene Interventionen, d. h. Maßnahmen, die darauf abzielen, die Gesundheit durch Änderung des persönlichen Verhaltens zu fördern

3.15

Verhältnisprävention

verhältnisorientierte bzw. bedingungsbezogene Interventionen, d. h. Maßnahmen, die darauf abzielen, durch Änderung der Arbeitsbedingungen Gesundheit zu fördern und z. B. krankheitsbedingte Fehlzeiten zu verringern

ANMERKUNG Zu den Arbeitsbedingungen zählen z. B. Anforderungen an die Organisationsmitglieder, Belastungen, ergonomische Aspekte.

4 Umfeld der Organisation

4.1 Umfeld der Organisation verstehen

Das Umfeld einer Organisation ändert sich ständig, unabhängig von der Größe der Organisation, ihren Aktivitäten und Produkten und ihren Aufgaben, seien sie gewinnorientiert oder nicht gewinnorientiert.

Eine Zunahme der Wettbewerber auf dem globalen Markt mit neuartigeren, technologisch ausgefeilten und effizient hergestellten Produkten und Dienstleistungen verursacht z. B. in kürzeren Zyklen steigende Kundenanforderungen. Ein sich kontinuierlich erhöhender Kosten- und Innovationsdruck ist die Folge, oft auch einhergehend mit einer Verknappung entsprechender Fachkräfte. Verschärfend kommt hinzu, dass unvorhersehbare politische, kulturelle und klimatische Ereignisse Investitionsrisiken für die Organisationen erhöhen.

Deshalb ist es für Organisationen unerlässlich geworden, sich ständig neu zu orientieren, anzupassen, zu wandeln und so Wettbewerbsvorteile zu schaffen und zu sichern. Qualitäts- und Produktivitätsdefizite müssen aufgearbeitet und Arbeitsprozesse ständig optimiert werden, um im Wettbewerbsdruck zu bestehen.