

Anforderungen des Zertifizierungsverfahrens
TÜV NORD Standard
Betriebliches Gesundheitsmanagement (A91)



© Inhaberin sämtlicher Rechte: TÜV NORD CERT GmbH, 2010

Inhaltsverzeichnis

Kapitel	Seite
1. Präambel	3
2. Wesentliche Definitionen	3
3. Grundlagen des Kriterienkatalogs.....	4
4. Leitgedanken zur Managementsystemprüfung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	5
5. Inhalte des Kriterienkatalogs	6
6. Voraussetzung für die Zertifizierung	8
7. Ablauf / Inhalte der Zertifizierung	8
8. Beschreibung des Zeichens und der Aussage	9
9. Gültigkeit und Nutzungsrecht des Prüfzeichens und des Zertifikates	9

1. Präambel

Vor dem Hintergrund enormer Veränderungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft nimmt das Betriebliche Gesundheitsmanagement einen wachsenden Stellenwert ein. Der demographische Wandel und daraus resultierende Konsequenzen, wie z.B. eine alternde Belegschaft und ein Mangel an Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften, veranlasst Unternehmen, sich als Arbeitgeber neu zu positionieren, um für Mitarbeiter attraktiv zu sein. Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit integrieren daher immer mehr Unternehmen Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit in die eigene Strategie und Politik.

TÜV NORD CERT hat es sich in diesem Zusammenhang zur Aufgabe gemacht, einen Standard zu entwickeln, der es ermöglicht, betriebliche Gesundheitsmanagementsysteme in Unternehmen zu bewerten und eine unabhängige Einschätzung des Systemstatus sowie der Systemtiefe abgeben zu können. Das Verfahren wurde dabei nach den Vorgaben für Managementsystemzertifizierungen aufgebaut und stößt einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Unternehmen an.

2. Wesentliche Definitionen

Arbeitsschutz:

Arbeitsschutz ist ein umfassendes Konzept zum Schutz der Arbeitnehmer vor gesundheitsgefährdenden Belastungen und Tätigkeiten¹.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM):

Wenn ein Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten länger als sechs Wochen bzw. 42 Tage dauerhaft oder wiederholt arbeitsunfähig ist, muss nach § 84 Abs. 2 SGB IX ein BEM durchgeführt werden. Der Arbeitgeber startet einen Prozess, der dem Arbeitnehmer hilft die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und eine neue Erkrankung zu verhindern, damit der Arbeitsplatz dauerhaft erhalten werden kann. Dabei können technische (z.B. in Bezug auf den Arbeitsplatz), organisatorische (z.B. Arbeitsorganisation) und personenbezogene (z.B. Rehabilitationsmaßnahmen oder Fortbildungen) Maßnahmen zum Einsatz kommen.²

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM):

BGM umfasst die Entwicklung integrierter betrieblicher Strukturen, Prozesse und Verhaltensweisen, die die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Gesundheitskultur sowie der Gesundheitskompetenz der Führungskräfte und Beschäftigten zum Ziel haben.³

¹ nach Griefahn, Golka, 2006

² nach Hetzel, Flach, Modzanowski, 2007

³ nach BARMER GEK Gesundheitsreport Teil I, 2010

Dabei setzt BGM an mehreren Handlungsfeldern an. Zu diesen gehören die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz, die betriebliche Eingliederung/Disability Management sowie die Betriebliche Gesundheitsförderung.⁴

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF):

Die Betriebliche Gesundheitsförderung umschreibt systematische Maßnahmen in Unternehmen, die durch den Abgleich der Fähigkeiten der Arbeitnehmer und der Anforderungen des Arbeitsplatzes die psychischen und physischen Ressourcen der Mitarbeiter erhalten und fördern soll.⁵

Verhaltensprävention:

Bezieht sich auf verhaltensorientierte bzw. personenbezogene Interventionen, d.h. Maßnahmen, die darauf abzielen, die Gesundheit durch Änderung des Verhaltens zu fördern.⁶

Entwicklung von Handlungskompetenz in gesundheitsrelevanten Themen: „Hilfe zur Selbsthilfe“.

Verhältnisprävention:

Bezieht sich auf verhältnisorientierte bzw. bedingungsbezogene Interventionen, d.h. Maßnahmen, die darauf abzielen, durch Änderung der Arbeitsbedingungen (Anforderungen und Belastungen, Ergonomie) krankheitsbedingte Fehlzeiten zu verringern und die Gesundheit zu fördern.⁷

3. Grundlagen des Kriterienkatalogs (Norm)

Aufbauend auf der *Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union* aus dem Jahr 1997 sowie den *Qualitätskriterien des Europäischen Netzwerkes für die betriebliche Gesundheitsförderung* aus dem Jahr 1999 wurde durch TÜV NORD CERT ein Kriterienkatalog zum betrieblichen Gesundheitsmanagement entwickelt. In diese Entwicklung wurden außerdem die grundlegenden Aspekte des *Leitfaden Prävention* (Umsetzung von §§ 20 und 20a SGB V) sowie die Qualitätskriterien aus dem INQA-Projekt⁸ psyGA „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“⁹ mit einbezogen. Zusätzlich sind einige Anpassungen an internationale normative Vorgaben vorgenommen worden.

Die Anpassungen an die normativen Vorgaben erfolgten hinsichtlich ISO/IEC Guide 67 (Aufbau Kriterienkatalog) und DIN EN ISO/IEC 17021 (Aufbau von Managementsystemen).

⁴ nach Wilke, Biallas, Froböse, 2008

⁵ nach Wilke, Biallas, Froböse, 2007

⁶ nach BARMER GEK Gesundheitsreport Teil I, 2010

⁷ nach BARMER GEK Gesundheitsreport Teil I, 2010

⁸ INQA siehe unter <http://www.inqa.de>, Initiative Neue Qualität der Arbeit; Teil der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

⁹ Projekt-Nr. 12-09; siehe hierzu *Qualitätskriterien für das betriebliche Gesundheitsmanagement im Bereich der psychischen Gesundheit sowie Selbsteinschätzung für das betriebliche Gesundheitsmanagement im Bereich der psychischen Gesundheit*

Die Weiterentwicklung der in diesem Projekt erstellten Qualitätskriterien erfolgte durch TÜV NORD CERT im Sinne einer inhaltlichen Anpassung wie auch einer Anpassung an Managementsystemzertifizierungen. Weiterhin wurde eine fachspezifische Anpassung durch die Fachexperten der TÜV NORD Gruppe vorgenommen.

Die Entwicklung der Qualitätskriterien selbst erfolgte durch ein vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördertes Projekt, das durch einen breit gefächerten Projektteilnehmerkreis aus Vertretern von Krankenkassen, Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Unternehmen¹⁰ getragen wurde.

4. Leitgedanken zur Managementsystemprüfung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Ähnlich dem Vorgehen bei anderen Managementsystemprüfungen folgt auch der TÜV NORD Standard Betriebliches Gesundheitsmanagement einigen Grundsätzen, deren Berücksichtigung im Sinne eines „Gesunden Unternehmens“ als zielführend gesehen wird:

Vor dem Hintergrund eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses erzielen Unternehmen bessere Ergebnisse und entwickeln nachhaltige betriebliche Strukturen und Prozesse, sofern die allgemeinen Managementprinzipien auch im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements beachtet und integriert werden.

In diesem Zusammenhang ist für eine nachhaltige Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements entscheidend, in welcher Form die Qualität des individuellen Führungsverhaltens auf Basis klarer Vorgaben und unterstützenden Aktionen durch die oberste Führungsebene gestärkt wird und wie zeitgleich die Prinzipien einer mitarbeiterorientierten Führung umgesetzt werden.

Überdies gilt es, gezielt die gesundheitsrelevanten Arbeitsbedingungen, die Maßnahmen zur Förderung des Gesundheitsverhaltens sowie die Einhaltung der im Kontext stehenden gesetzlichen Vorgaben im Hinblick auf das gesamte Unternehmen zu betrachten und integriert zu steuern.¹¹

¹⁰ komplette Auflistung der Projektteilnehmer in den entsprechend zitierten Dokumenten des Projektes

¹¹ in Anlehnung an *Qualitätskriterien für das betriebliche Gesundheitsmanagement im Bereich der psychischen Gesundheit*

5. Inhalte des Kriterienkatalogs

Im Folgenden ist ein Auszug der Inhalte des TÜV NORD Standards Betriebliches Gesundheitsmanagement (A91) mit Beispielen zur Nachweisführung des jeweiligen Kriteriums aufgelistet. Die aufgeführten Beispiele sind dabei als exemplarisch zu verstehen und bilden keine abschließende Aufzählung.

Die komplette Auflistung der Kriterien und der geforderten Nachweise wird auf Nachfrage zur Verfügung gestellt.

1.	Strukturen & Organisation Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik
1.1	Gesundheitsförderliche Unternehmenskultur Das Unternehmen stellt durch seine Werte, sein Leitbild und seine Führungsgrundsätze sicher, dass der Beitrag jedes Mitarbeiters zum Unternehmenserfolg wertgeschätzt und die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten unterstützt wird. <i>Nachweis der Unternehmenswerte z.B. durch:</i> Leitbild, Vision, Betriebsvereinbarungen, Führungsgrundsätze, Maßnahmen zur Identifikation und zum Engagement der Beschäftigten
1.2	Verantwortlichkeit, Zuständigkeiten, Aufgaben, Abläufe und Ressourcen
1.2.1	Es existiert eine Organisationseinheit oder ein Steuerkreis, die/der für die Informationsermittlung, Analyse, Planung, Umsetzung und Evaluation von Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit verantwortlich ist. <i>Nachweis z.B. durch:</i> Sitzungsordnung, Protokolle <i>Teilnehmer dieser Einheit sollten sein:</i> BGM-Beauftragter, Betriebsarzt, Vertreter Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Vertreter Personalabteilung/Personalentwicklung, ggf. weitere Beauftragte (z.B. Sucht, Jugend, Gleichstellung)
1.2.2	Die Beschäftigten bzw. ihre Vertretung sind an diesem Prozess beteiligt. <i>Nachweis z.B. durch:</i> ...
...	...
1.2.5	Das Unternehmen stellt ausreichend Personal und Sachmittel zur Förderung von Gesundheit zur Verfügung. <i>Nachweis der erforderlichen Ressourcen z.B. durch:</i> ...
1.3	Beteiligung
1.3.1	Das Unternehmen stellt sicher, dass die Geschäftsziele und -strategien den Beschäftigten bekannt sind und von ihnen verstanden werden. <i>Nachweis des Vorhandenseins z.B. durch:</i> ... <i>Nachweis der Umsetzung z.B. durch:</i> ...
...	...
1.4	Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote
...	...
1.5	Betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik
...	...

2.	Prozesse & Maßnahmen Führung, Arbeitsorganisation und Gesundheitsförderung
2.1	Betriebliche Rahmenbedingungen der Mitarbeiterführung / Arbeitsorganisation Das Unternehmen sorgt für eine hohe Qualität der Führung. Dazu erhebt es relevante Information, plant Verbesserungsmaßnahmen, setzt diese um und kontrolliert die Anpassung weiterer BGM-Maßnahmen auf der Grundlage von entsprechenden Auswertungen. <i>Nachweis z.B. durch:</i> IST-Aufnahme durch z.B. Mitarbeiterbefragung, Maßnahmenpläne, Protokolle (z.B. ASA oder Personalabteilung), Arbeitsgruppen, Auswertungen, Kennzahlen (z.B. Mitarbeiterzufriedenheit, AU-Analyse, Fehlzeitenstatistik, Unfallstatistik, Vorschlagswesen, Entwicklung Qualitätskennzahlen, Entwicklung Beteiligung an BGM-Maßnahmen)
2.1.1	Das Unternehmen ermittelt <u>systematisch</u> und <u>regelmäßig</u> Informationen zur Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Führungsverhalten, zur Mitarbeitermotivation, Identifikation und zum Engagement. <i>Nachweis z.B. durch:</i> ...
...	...
2.2	Mitarbeiterorientierte Führung
2.3	Allgemeine Umsetzung: Förderung der Gesundheit / Handlungsfelder
...	...
2.4	Spezielle Umsetzung: Förderung der Gesundheit / Handlungsfelder, Themenfeld 1 (BGF)
...	...
2.5	Spezielle Umsetzung: Förderung der Gesundheit / Handlungsfelder, Themenfeld 2 (BEM)
...	...
2.6	Spezielle Umsetzung: Förderung der Gesundheit / Handlungsfelder, Themenfeld 3 (AuG)
...	...
2.7	Ausrichtung an einem ganzheitlichen Ansatz
...	...
2.8	Wandel
2.9	Notfall- und Krisenmanagement
3.	Ergebnisse und Gesamtbewertung
3.1	Ergebnisse im Bereich der Qualität der Führung
3.2	Ergebnisse im Bereich der Gesundheit
3.3	Ergebnisse im Bereich der Identifikation der Mitarbeiter und ihres Engagements
3.4	Beitrag zur Entwicklung der Geschäftsergebnisse
3.5	Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse zum BGM
4.	Verpflichtende Verfahren für Managementsysteme
4.1	Lenkung von Dokumenten
4.2	Lenkung von Aufzeichnungen
4.3	Interne Audits
4.4	Lenkung von fehlerhaften Produkten
4.5	Korrekturmaßnahmen
4.6	Vorbeugungsmaßnahmen

6. Voraussetzung für die Zertifizierung

Jedes Unternehmen, das sein Betriebliches Gesundheitsmanagement zertifizieren lassen möchte, muss ein zertifiziertes Managementsystem – bescheinigt durch eine akkreditierte Zertifizierungsstelle – eingeführt haben und erfolgreich aufrechterhalten. Das geforderte Managementsystem sollte nach DIN EN ISO/IEC 17021 aufgebaut sein; beispielhaft seien hier Systeme wie DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001, BS OHSAS 18001 oder auch KTQ (Gesundheitswesen) genannt.

Besteht ein entsprechendes Zertifikat beim Unternehmen zum Zeitpunkt der Zertifizierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement noch nicht, so hat es die Möglichkeit, dieses innerhalb eines Jahres, beginnend mit dem letzten Tag des Stufe 2 Audits, bei TÜV NORD CERT nachzureichen.

Geschieht dies nicht, so wird dem Unternehmen das Zertifikat zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durch TÜV NORD CERT wieder entzogen.

7. Ablauf / Inhalte der Zertifizierung

Das Zertifizierungsverfahren ist nach DIN EN ISO/IEC 17021 aufgebaut und läuft in zwei Stufen ab. Zunächst wird im Rahmen einer Bewertung der Dokumentation (Stufe 1) die Zertifizierungsfähigkeit geprüft. Wird im Rahmen dieser Prüfung festgestellt, dass die Zertifizierungsreife noch nicht gegeben ist, so werden entsprechende Abweichungen formuliert, die binnen zwei Wochen durch den Kunden abgestellt werden müssen. Sobald die Unterlagen des Kunden einer erneuten Prüfung durch TÜV NORD CERT unterzogen wurden und diese Prüfung die Zertifizierungsfähigkeit bestätigt, wird der Kunde für das Stufe 2 Audit zugelassen.

Im folgenden Stufe 2 Audit wird beim Kunden vor Ort der Grad der Umsetzung und die Einhaltung der Normforderungen überprüft. Werden alle Punkte der Norm nachweislich umgesetzt, so empfiehlt der Auditor der Zertifizierungsstelle ein Zertifikat zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement auszustellen.

Im Fall von Abweichungen hat der Kunde die Möglichkeit, diese innerhalb von vier Wochen abzustellen. Die Empfehlung zur Zertifizierung wird durch den Auditor erst dann ausgesprochen, wenn eine Nachprüfung ein positives Ergebnis zeigt. Zur Nachvollziehbarkeit und Transparenz werden im vor-Ort-Audit durch die Auditoren objektive Nachweise in Form von eingesehenen Dokumenten eingeholt und aufgezeichnet. In der zuvor durchgeführten Dokumentenbewertung werden die objektiven Nachweise direkt durch das Unternehmen selbst zur Verfügung gestellt und durch TÜV NORD CERT archiviert.

8. Beschreibung des Zeichens und der Aussage

Bei der freiwilligen Prüfung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements nach TÜV NORD Standard wird durch TÜV NORD CERT das Vorhandensein, die systematische Umsetzung sowie die Funktionsweise des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bescheinigt. Dritten kann so verdeutlicht werden, dass das Unternehmen sich aktiv mit der Einführung und Weiterentwicklung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements beschäftigt und dies auch umsetzt. Durch die jährlichen Überwachungen kann das zertifizierte Unternehmen außerdem nachweisen, dass Betriebliches Gesundheitsmanagement mit einer anhaltenden Nachhaltigkeit umgesetzt wird.

Da es sich bei der Prüfung durch TÜV NORD CERT jedoch um eine Systemprüfung und keine Produktprüfung handelt, wird durch TÜV NORD CERT keine inhaltliche Aussage zu durchgeführten Maßnahmen, z.B. im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, gemacht. Dies ist nicht Teil der Prüfung und ebenso nicht Teil der Aussage des Prüfzeichens.

9. Gültigkeit und Nutzungsrecht des Prüfzeichens und des Zertifikates

Gültigkeit und Nutzungsrecht des Prüfzeichens und des Zertifikates sind für alle Managementsysteme eindeutig über das Dokument „Allgemeine Bedingungen zur Zertifizierung von Managementsystemen“ geregelt. Dieses Dokument gilt auch für die Zertifizierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement und ist in der aktuellen Version im Internet unter www.tuev-nord-cert.de einsehbar.