

**Tarifvertrag zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der
DAK-Gesundheit Nr. 01/2019**

(TV BGM)

Zwischen

**DAK-Gesundheit
Nagelsweg 27-31
20097 Hamburg**

einerseits (nachfolgend DAK-G) genannt

und

**DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.
Droopweg 31
20537 Hamburg**

andererseits (nachfolgend DHV) genannt

Präambel

Die Vertragsparteien sind sich vor dem Hintergrund sich ändernder Arbeitswelten und Arbeitsprozesse einig, dass auch die Belastungen der Arbeitnehmer einem Wandel unterliegen. Unter diesem Gesichtspunkt liegt es in der Verantwortung der Arbeitgeberin, Arbeitsprozesse so zu gestalten und zu bemessen, dass übermäßige Belastungen vermieden oder ausgeglichen werden. Entlastungsmaßnahmen können dabei vielfältig sein, und umfassen auch Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Einstellung und Ausbildung von Auszubildenden.

Mithilfe dieses Tarifvertrages soll die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten und Auszubildenden der DAK-Gesundheit geschützt und nachhaltig verbessert werden. Dabei fügt sich dieser Tarifvertrag als ein Baustein im Kontext eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements ein.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten und Auszubildenden der DAK-G, auf die der DAK-G Tarifvertrag Anwendung findet. Er gilt nicht für Beschäftigte, die sich in einer Beurlaubung oder in der Freistellungsphase eines Altersteilzeitverhältnisses befinden.

§ 2 Ziele

Ziel dieses Tarifvertrages ist es, die Gesundheit und das Wohlbefinden sowie die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu verbessern, zu erhalten und zu fördern sowie (einseitigen) Arbeitsbelastungen entgegenzuwirken. Er bietet Maßnahmen zur Prävention und fördert die individuelle Gesundheitskompetenz der Beschäftigten.

§ 3 Dienststellenfonds

Die DAK-G stellt einen Fonds pro Dienststelle zur Verfügung. Die Höhe des Fonds ergibt sich aus der Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 01.01 eines Jahres multipliziert mit 5,00 Euro. Mit dem Fonds kann die Dienststelle kollektive Maßnahmen zur Gesunderhaltung und Motivation der Beschäftigten durchführen und den Betriebssport fördern. Die Beratung und Empfehlung über die örtliche Verwendung der Mittel aus dem Dienststellenfonds erfolgt im Arbeitsschutz- und Gesundheitsausschuss (ASGA) der jeweiligen Dienststelle. Die Entscheidung trifft die jeweilige Dienststellenleitung.

§ 4 Maßnahmen zur Gesundheitsförderung - Gesundheitsangebot

(1) Die Prävention ist Bestandteil der Gesundheitsförderung. Die Aufrechterhaltung der Gesundheit und damit der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit ist im gemeinsamen Interesse der DAK-G als auch der Beschäftigten. Dies wird unterstützt durch eine Vielzahl von Maßnahmen im Rahmen der Gesundheitsförderung. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf der Prävention und dem Umgang mit körperlichen und mentalen Gesundheitsbelastungen.

(2) Die DAK-G honoriert Leistungen der individuellen Prävention ihrer Beschäftigten, die der Verbesserung der persönlichen Gesundheitskompetenz und der Erhaltung der Gesundheit und damit auch der Arbeitskraft dienen. Hierzu stellt die DAK-G ihren Beschäftigten eine Online-Plattform zur Verfügung. Diese enthält vielfältige Gesundheits-, Bewegungs- und Wellnessangebote. Die DAK-G übernimmt die Kosten für die angebotenen Tarife sowie die Kosten für die Bereitstellung der Plattform und die Administration.

(3) Ab Beginn der Teilnahme erhalten Beschäftigte den Basistarif in Höhe von 120,- € pro Jahr. Bei regelmäßiger Wahrnehmung der Gesundheitsangebote im Basistarif wird die Kostenübernahme durch die DAK-G für weitere Gesundheitsangebote 240,- Euro bzw. 360,- Euro pro Jahr betragen. Hierfür können Beschäftigte bei regelmäßiger Nutzung des Basistarifes den nächst höheren Tarif wählen. Erfolgt innerhalb der letzten 12 Monate eine regelmäßige Teilnahme an Maßnahmen dieses Tarifes, können die Beschäftigten die letzte Stufe in Anspruch nehmen.

Die regelmäßige Nutzung des jeweiligen Tarifes ist durch die Beschäftigten auf der Online-Plattform zu bestätigen.

(4) Zur Beschaffung der Plattform führt die DAK-G ein entsprechendes Ausschreibungsverfahren durch. Die Plattform steht zum 01.03.2019 zur Verfügung.

§ 5 Angebot einer externen Mitarbeiterberatung

(1) Die DAK-G bietet ihren Beschäftigten nach Abschluss eines entsprechenden Ausschreibungsverfahrens ein Beratungs- und Unterstützungsprogramm im Sinne einer externen Mitarbeiterberatung - im Folgenden EAP (= Employee Assistance Program) genannt – an. Den Beschäftigten werden Beratungsleistungen bei beruflichen und persönlichen Belastungen und Krisen ermöglicht, sowie bei Bedarf die Vermittlung an qualifizierte professionelle Personen und Institutionen angeboten. Ziel ist es, den Beschäftigten einen leichten Zugang zu professioneller Beratung zu bieten, die mit keinen Kosten für die Beschäftigten verbunden und jederzeit abrufbar ist. Die Beratung ist anonym in Anspruch zu nehmen, wenn der/die Beschäftigte dies möchte. Eine stabile und harmonische Familienbeziehung ist ein wichtiger Faktor bei der Aufrechterhaltung der psychischen Gesundheit, deshalb können die Angehörigen die Beratung in vollem Umfang kostenfrei mitnutzen.

(2) Beratungsleistungen sind:

- Telefonberatung: telefonische Verfügbarkeit von 6.00 – 24.00 Uhr täglich an 365 Tagen im Jahr für alle Beschäftigten der DAK-G und alle im Haushalt Lebenden
- persönliche Vier-Augen-Beratung vor Ort an den Standorten der Beschäftigten oder in den Praxen der Kooperationspartner
- Online-Beratung – als Einzelchat und als E-Mailberatung
- bis zu fünf Beratungsstunden pro Beschäftigten pro Jahr
- Lotsendienst: Recherche, Information und aktive Vermittlung der Beschäftigten einschließlich Terminierung bei externen Fachstellen.

(3) Beratungsfelder:

- Arbeit und Beruf: Arbeitsstress, Konflikte, Mobbing, Burnout-Prävention, berufliche Krisen, Veränderungsdynamik
- privat und persönlich: Familie, Partnerschaft, Kinder, Erziehung, persönliche Entwicklung
- Gesundheit: mentale Fitness, psychische Gesundheit, Depressionen und Ängste, Stressresistenz
- Sucht/Abhängigkeit
- Notfälle und Krisen: Unfälle, akute Krisen, Katastrophen, Überfälle, schwere Belastungen, unvorhergesehene Ereignisse, posttraumatische Belastungsstörungen
- Recht und Finanzen: finanzielle Probleme, Überschuldung, Privatinsolvenzverfahren, anwaltliche Erstberatung in allen Rechtsfragen mit Ausnahme von Arbeitsrecht und sozialrechtlicher Beratung im Zusammenhang mit Verfahren gegenüber der DAK-G Kranken- und Pflegekasse.

(4) Weitere Leistungen:

- Expertenservice für Führungskräfte, Personalreferenten, Schwerbehindertenbeauftragte, Personalrat und andere Funktionsträger/innen (Unterstützung bzgl. Umgang mit Beschäftigten in schwierigen Situationen wie z. B. Stress, Konflikte, psychische Belastungen und Erkrankungen etc.)
- aktive Vermittlungsleistungen (Lotsendienst) an qualifizierte Fachstellen.

(5) Zur Beschaffung der externen Mitarbeiterberatung führt die DAK-G ein entsprechendes Ausschreibungsverfahren durch. Das Angebot wird ab dem 01.03.2019 zur Verfügung stehen.

(6) Schweigepflicht und Datenschutz haben höchste Priorität. Das Reporting über die Inanspruchnahme der externen Mitarbeiterberatung darf nur solche Daten enthalten, die keine Identifizierung von Beschäftigten oder Rückschlüsse auf Beschäftigte erlauben.

§ 6 Gesundheitsförderung für Auszubildende

(1) Mit dem Eintritt in das Berufsleben beginnt für junge Menschen ein Lebensabschnitt, der durch Veränderungen und neue Herausforderungen auch in der individuellen Lebensführung und in der Freizeitgestaltung gekennzeichnet ist. Längere Arbeitszeiten, unter Umständen auch längere Wege zur Arbeitsstelle, Bewegungsmangel, konzentriertes Lernen und Arbeiten, verändertes Essverhalten, langes Sitzen oder Stehen am Arbeitsplatz können bei Auszubildenden zu psychosozialen Belastungen führen, die Gesundheit und Wohlbefinden beeinträchtigen.

(2) Mit zielgruppengerechten, altersadäquaten Gesundheitsinformationen und Gesundheit zum Anfassen, themenspezifisch eingebaut in die einzelnen Ausbildungsjahre, erhalten die Auszubildenden Grundlagen für eine gesunde Lebensführung. Dabei werden im Vollzeitunterricht die Themen Bewegungsmangel, gesundheitsschädigende Ernährungsgewohnheiten, Genuss- und Suchtmittel, Schlafmangel und Stressprävention sowie Umgang mit sozialen Medien behandelt. Die Form und Schwerpunktthemen sind mit der Hauptjugendauszubildendenvertretung abzustimmen.

(3) Die Gesundheitsförderungsmaßnahme erfolgt als Basisprogramm innerhalb von drei Ausbildungsjahren mit insgesamt 16 Stunden.

(4) Die Erstuntersuchungen für alle Auszubildenden unter 18 Jahre sind gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz verpflichtend. Verantwortlich für die Durchführung beim Hausarzt sind die Auszubildenden, für die Überwachung die zuständigen Dienststellenleitungen. Für alle Auszubildenden über 18 Jahre bietet die DAK-G als Arbeitgeberin diese Erstuntersuchungen über den arbeitsmedizinischen Dienstleister analog an. Die Nutzung ist freiwillig.

§ 7 Datenschutz

Für alle Maßnahmen, die in Verbindung mit Gesundheitsförderung und Gesundheitsschutz geregelt werden/sind, gelten die Datenschutzbestimmungen vollumfänglich. Der Arbeitgeber darf Daten, die durch Zugriffe über die entsprechenden Programme generiert werden können nur anonymisiert auswerten. Der/die Datenschutzbeauftragte bezieht im jährlichen Datenschutzbericht hierzu Stellung.

§ 8 Evaluation

Den Parteien ist die Wirksamkeit der Maßnahmen dieses Tarifvertrages ein besonderes Anliegen. Die Maßnahmen werden daher unter wissenschaftlicher Begleitung durch die DAK-G evaluiert, erstmals im Jahr 2021. Anschließend findet eine gemeinsame Bewertung der inhaltlichen und qualitativen Wirksamkeit und Weiterentwicklung der Maßnahmen statt.

§ 9 In-Kraft-Treten und Kündigungsfristen

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.03.2019 in Kraft.

Der Tarifvertrag kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens zum 31.12.2021 gekündigt werden.

Hamburg, den

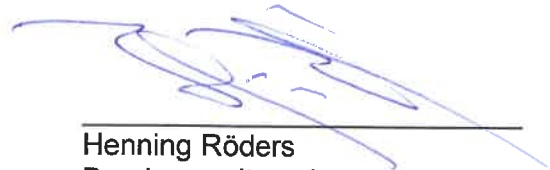
Hamburg, den 25.2.2019

Für die DAK-G

Für die DHV



Dr. Hajo Hessabi
Stellv. Vorsitzender des Vorstands



Henning Röders
Bundesvorsitzender



Anne Kiesow
Stellv. Bundesvorsitzende