



# **Sichere und gesunde Unternehmen**

## **Prämiensystem 2023**



**Sichere und gesunde Unternehmen**

Prämiensystem 2023



## Vorwort

Mit der vorliegenden Broschüre zum Prämiensystem 2023 bietet die Unfallkasse NRW mittlerweile seit mehr als zehn Jahren allen Mitgliedsunternehmen einen Anreiz zur Verbesserung der Integration von Sicherheit und Gesundheit in der eigenen Unternehmensorganisation an.

In dem gleichen Maße wie sich unsere Gesellschaft und die darin tätigen Unternehmen weiterentwickeln, entwickeln sich auch die verbundenen Anforderungen des Prämiensystems weiter.

In der vorliegenden Broschüre haben wir neben viel Bewährtem einige aus unserer Sicht sinnvolle Ergänzungen und Neuerungen vorgenommen, zum einen um diesen Entwicklungen Rechnung zu tragen, zum anderen um den Anreizgedanken aufrecht zu erhalten.

Wir möchten alle Mitgliedsunternehmen gleichermaßen ansprechen, unabhängig davon ob sie bislang noch nicht teilgenommen haben oder bereits schon in der Vergangenheit erfolgreich teilgenommen haben.

## Inhalt

<b>Regeln und Ablauf</b>	<b>4</b>
<b>Anmeldung</b>	<b>5</b>
<b>Grundlagenteil</b>	<b>6</b>
<b>Bewertungsbogen</b>	<b>8</b>

## Regeln und Ablauf

§ 162 Abs. 2 SGB VII beschreibt den rechtlichen Rahmen für unser Prämiensystem.

Teilnahmeberechtigt sind grundsätzlich alle Mitgliedsunternehmen der Unfallkasse NRW, mit Ausnahme der Mitgliedsunternehmen, die in den Jahren 2019 und 2021 die Prämienstufe I erreicht haben.

Am Prämiensystem nimmt im Regelfall das gesamte Mitgliedsunternehmen teil. In Ausnahmefällen kann nach vorheriger Prüfung durch die Unfallkasse NRW auch ein eindeutig vom Unternehmen abgrenzbarer Teilbetrieb teilnehmen. Beispiele hierfür können Abfallwirtschaftsbetriebe einer Kommunalverwaltung oder „Betriebe“ im Bereich der Landesverwaltung sein. Grundsätzlich müssen in diesen Teilbetrieben mindestens 50 Versicherte der Unfallkasse NRW beschäftigt sein.

Die Broschüre enthält einen Anmeldebogen sowie einen Fragebogen, der sich in zwei unterschiedliche Teile gliedert: Einen Grundlagenteil und einen Bewertungsbogen. Einige ausgewählte Kriterien sind entsprechend dem Anmeldebogen bei der Teilnahme durch konkrete Unterlagen nachzuweisen.

Nach Sichtung der eingereichten Bewerbungsunterlagen erfolgt eine Überprüfung vor Ort.

Der Grundlagenteil ist ein auf gesetzlichen Grundlagen basierender Pflichtteil, der bei einer Teilnahme in allen Fragen erfüllt sein muss. Im darauf aufbauenden Bewertungsbogen sind für eine spätere Prämierung für die Prämienstufe I (grün) mindestens 75 Prozent der insgesamt möglichen erreichbaren Punkte erforderlich. Für die Stufe II (gelb) sind mindestens 50 Prozent der Punkte erforderlich.

Die Prämienberechnung erfolgt auf Basis der Anzahl der bei der Unfallkasse NRW versicherten Beschäftigten des Unternehmens. Bis zu 100 versicherten Beschäftigten werden 100 Euro je versicherter Person in der Stufe I (sowie ab 101 bis 500 Versicherte jeweils 25 Euro und ab 501 Versicherte jeweils 5 Euro) gezahlt. Die Prämien der Stufe II betragen 50 Prozent der Prämienhöhe der Stufe I. Bei der Bewerbung von mehreren Teilbetrieben eines Unternehmens wird maximal die Prämie gezahlt, die für das Gesamtunternehmen in der jeweiligen Prämienstufe maßgeblich wäre.

Die Prämierung (maximal 25.000 Euro je Mitgliedsunternehmen) erfolgt bargeldlos an das teilnehmende Unternehmen. Die Prämien sind nicht zweckgebunden.

Ein Rechtsanspruch auf die Zuerkennung einer Prämie besteht nicht. Es handelt sich um ein freiwilliges Angebot der Unfallkasse NRW. Die Finanzmittel für die Prämien sind budgetiert. Eine Kürzung der Prämien bleibt vorbehalten.

Die Unfallkasse NRW darf über die Prämierungen berichten.

### **Anmeldung**

Senden Sie ihre Anmeldung mit dem ausgefüllten Anmelde- und Bewertungsbogen und den dazugehörigen Unterlagen bis zum **15.01.2023** an:

**Unfallkasse NRW**  
**Prämiensystem**  
**Salzmannstraße 156**  
**48159 Münster**

## Anmeldung Prämiensystem 2023

Mitgliedsbezeichnung:

Mitgliedsnummer:

Anschrift:

Name, Tel. und E-Mail eines Ansprechpartners/einer Ansprechpartnerin bei Rückfragen (und ggf. abweichende Anschrift):

Für folgende Fragen sind die erforderlichen Unterlagen beigefügt:

Frage	Einzureichende Unterlagen	Unterlage beigefügt	
1.2	Aktuelle Einsatzzeitenberechnung für Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Tätigkeitsberichte/Jahresberichte	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
1.3	Protokolle der Arbeitsschutzausschusssitzungen 2022	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
2.1	Aktuelle Gefährdungsbeurteilung (Verfahrensbeschreibung, Gesamtübersicht und 3 Beispiele)	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
3.1	Grundsaterklärung	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
3.4	Schriftliche Regelungen (Dienstanweisungen, Handbuch ...)	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
4.6	Zusammenfassender Jahresbericht	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
5.6/5.7	Auflistung der Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein

**Wir nehmen am Prämiensystem 2023 teil. Die in der Broschüre für das Prämiensystem 2023 genannten Regelungen werden von uns anerkannt. Wir bestätigen die Richtigkeit der gemachten Angaben.**

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum, Unterschrift  
(Unternehmer/Unternehmerin/Leitung)

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum, Unterschrift  
(Personalvertretung – sofern vorhanden)

## Grundlagenteil

Frage		Erläuterung	Kriterien
<b>Organisation</b>			
1.1	Sind für Sicherheit und Gesundheit Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse eindeutig und schriftlich geregelt?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	<p>Die Unternehmensleitung wird in der Regel aus praktischen Erwägungen Verantwortung und Befugnisse im Bereich Sicherheit und Gesundheit auf zuverlässige und fachkundige Personen, insbesondere Führungskräfte, übertragen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Festlegung der Verantwortungsbereiche</li> <li>• Übertragung von konkreten Aufgaben, Befugnissen und Ressourcen</li> </ul>
1.2	Sind Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit im notwendigen zeitlichen Umfang bestellt?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	<p>Betriebsärzte/Betriebsärztinnen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind die betrieblichen Experten für Sicherheit und Gesundheit.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aktuelle Einsatzzeitenberechnung (Grundbetreuung und betriebspezifische Betreuung)</li> <li>• regelmäßige Tätigkeitsberichte (Jahresberichte)</li> </ul>
1.3	Gibt es einen Arbeitsschutzausschuss und wird über die Ergebnisse der Sitzungen informiert? (Feuerwehren: Gremium für Sicherheit und Gesundheit)	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	<p>Der Arbeitsschutzausschuss ist das zentrale Gremium, um Fragen zur Sicherheit und zur Gesundheit zu erörtern, Maßnahmen zu planen, zu verfolgen und zu bewerten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergebnisdokumentation (z. B. Protokolle)</li> <li>• Führungskräfte werden über die Ergebnisse der Sitzungen informiert</li> <li>• Ergebnisse der Sitzungen sind den Beschäftigten zugänglich</li> </ul>
1.4	Ist eine ausreichende Zahl von Sicherheitsbeauftragten bestellt? (gilt für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten)	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	<p>Sicherheitsbeauftragte unterstützen die Führungskräfte eines Unternehmens bei ihrer Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit, geben Anstöße für Verbesserungen, motivieren und informieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ausreichende Anzahl der Sicherheitsbeauftragten</li> <li>• dokumentierte Bestellung</li> </ul>
1.5	Sind Ersthelfer in ausreichender Anzahl vorhanden und werden sie regelmäßig geschult?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	<p>In einem Notfall, z. B. einem Unfall oder einer lebensbedrohlichen akuten Erkrankung, tragen Ersthelfer/Ersthelferinnen dazu bei, die Schadensfolgen zu minimieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ausreichende Anzahl</li> <li>• aktuelle Ausbildungsnachweise</li> </ul>
1.6	Existieren auf das Unternehmen abgestimmte Notfall- und Räumungskonzepte?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	<p>Bei einem Notfall (z. B. schwerer Unfall, Brand, Explosion, Bedrohung) gilt es, insbesondere Personen vor (weiteren) Schäden zu bewahren und ihnen möglichst schnell zu helfen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• auf das Unternehmen abgestimmtes schriftliches Konzept</li> <li>• Berücksichtigung besonderer Personengruppen (z. B. Leistungsgeminderte Personen, externe Besucher)</li> <li>• Planung von Notfall- und Räumungsübungen</li> </ul>
1.7	Wird der Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf für alle mit Arbeitsschutzaufgaben betrauten Führungskräfte und Mitarbeiter regelmäßig ermittelt und entsprechende Maßnahmen angeboten und durchgeführt?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	<p>Qualifikation ist notwendig, um Gefahren und Belastungen erkennen und Schutzmaßnahmen treffen zu können.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verfahren zur Bedarfsermittlung</li> <li>• Weiterbildungsangebote</li> <li>• Einbindung der Personalentwicklung</li> </ul>
1.8	Gibt es Regeln zum Umgang mit behördlichen Auflagen und wird deren Umsetzung kontrolliert?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	<p>Eine zeitnahe Umsetzung der durch externe Stellen eingeforderten Maßnahmen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erfordert die Abstimmung des internen Vorgehens.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuständigkeiten und Vorgehensweisen für die Umsetzung sind festgelegt</li> <li>• Auflagen werden bearbeitet und im Unternehmen termingerecht umgesetzt</li> </ul>



Frage	Erläuterung	Kriterien
<b>Prozesse</b>		
2.1	<p>Wurde die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchgeführt und (soweit erforderlich) dokumentiert?</p> <p><input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein</p>	<p>Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Steuerungselement für Sicherheit und Gesundheit.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verfahrensbeschreibung (Vorgehensweise)</li> <li>• Berücksichtigung aller Organisationseinheiten</li> <li>• Vollständigkeit hinsichtlich der Arbeitsplätze/Tätigkeiten und Gefährdungsarten unter besonderer Berücksichtigung von <ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Gefahrstoffen</b></li> <li>· <b>schutzbedürftigen Personen</b></li> <li>· <b>der psychischen Gesundheit</b></li> </ul> </li> <li>• vorhandene Dokumentation, allgemeine Prozessschritte</li> </ul>
2.2	<p>Werden die Beschäftigten bezogen auf Sicherheit und Gesundheit an ihren Arbeitsplätzen wirksam informiert/unterwiesen?</p> <p><input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein</p>	<p>Um Gefahren zu erkennen und Schutzmaßnahmen treffen zu können, sind entsprechendes Wissen und Fähigkeiten erforderlich. Eine Unterweisung vermittelt sowohl theoretisches als auch praktisches Wissen (Erst- und Folgeunterweisungen).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentation (Themen, Teilnehmende und Datum)</li> <li>• notwendige Wiederholung</li> </ul>
2.3	<p>Wird die erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge durchgeführt?</p> <p><input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein</p>	<p>Vorsorgemaßnahmen helfen, gesundheitliche Beeinträchtigungen rechtzeitig zu erkennen, um einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes entgegen zu wirken.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermittlung des Vorsorgebedarfs <ul style="list-style-type: none"> <li>· Pflichtvorsorge</li> <li>· Angebotsvorsorge</li> <li>· Wiederholungszeiträume</li> </ul> </li> <li>• Dokumentation der arbeitsmedizinischen Vorsorge</li> </ul>
2.4	<p>Ist sichergestellt, dass die Tätigkeit von Fremdfirmen im Unternehmen im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit geregelt und abgestimmt ist?</p> <p><input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein</p>	<p>Ein Fremdfirmeneinsatz kann für die Beschäftigten mit zusätzlichen Gefährdungen verbunden sein. Der Fremdfirmeneinsatz muss auch im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit koordiniert erfolgen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vertragliche Regelung der Zusammenarbeit und</li> <li>• Verantwortliche für die Koordination der Zusammenarbeit</li> <li>• wechselseitiger Austausch über Gefährdungen</li> </ul>
2.5	<p>Werden bei Beschaffungen von Arbeitsstoffen, Arbeitsmitteln und persönlicher Schutzausrüstung oder Planung von Arbeitsstätten/ Arbeitsverfahren die Anforderungen für Sicherheit und Gesundheit berücksichtigt?</p> <p><input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein</p>	<p>Ziel ist eine vorausschauende Beurteilung und Minimierung von Risiken im Vorfeld von Beschaffungsmaßnahmen oder Planungsvorhaben.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelung der Abläufe für Beschaffung und Planung</li> <li>• Einbindung Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt</li> </ul>
2.6	<p>Finden Untersuchungen von Unfällen und Störungen statt?</p> <p><input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein</p>	<p>Für festgestellte Gefährdungen ist zu beurteilen, welche Maßnahmen zur Gefährdungsminimierung erforderlich sind.</p> <p>Zeitnahe Auswertung von Unfällen, Beinahe-Unfällen und Störungen (mindestens Unfallauswertung, einschließlich Verbandbucheinträge)</p>
2.7	<p>Ist sichergestellt, dass die Arbeitsschutzorganisation „besondere Beschäftigungsverhältnisse“ (z.B. Praktikum, Zeitarbeit) einbindet?</p> <p><input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein</p>	<p>Personen mit besonderen Beschäftigungsverhältnissen müssen wirksam in die Organisation von Sicherheit und Gesundheit eingebunden sein.</p> <p>Regelung zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• persönlicher Schutzausrüstung</li> <li>• Vorsorgemaßnahmen</li> <li>• Unterweisung</li> </ul>

## Bewertungsbogen

Frage	Erläuterung	Kriterien
<b>Führung</b>		
3.1 Gibt es für das Unternehmen eine schriftliche Grundsatzerklärung zum Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit? •	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein  Sicherheit und Gesundheit beinhalten die Arbeitssicherheit, den Gesundheitsschutz sowie die Gesundheitsförderung. Eine Grundsatzerklärung befürwortet diese Bereiche und deren Unterstützung durch die Unternehmensleitung.	In der Grundsatzerklärung sollte erkennbar sein: <ul style="list-style-type: none"> <li>• grundsätzlich positive Haltung der Leitung zu Sicherheit und Gesundheit</li> <li>• Verpflichtung zur Einhaltung der öffentlich-rechtlichen Anforderungen</li> <li>• Beteiligung der Beschäftigten</li> </ul>
3.2 Gibt es ein geeignetes Verfahren das sicherstellt, dass alle relevanten Vorschriften und Informationen zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zur Verfügung stehen? •	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein  Die Beschäftigten (insbesondere Führungskräfte und beauftragte Personen) müssen über ausreichende Informationmöglichkeiten verfügen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abrufbarkeit</li> <li>• Zuständigkeiten</li> <li>• Umgang mit Änderungen</li> </ul>
3.3 Ist ein Systembeauftragter für Sicherheit und Gesundheit benannt? •	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein  Koordination der Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"> <li>• systematische Weiterentwicklung der Organisation von Sicherheit und Gesundheit</li> <li>• Erarbeitung von Vorschlägen für Ziele, Programme und Planungen</li> <li>• Überprüfung von Kennzahlen</li> <li>• standardisierte Dokumentationen</li> <li>• Jahresberichterstattung an die Leitung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nachweisliche Benennung einer/s Systembeauftragten für Sicherheit und Gesundheit</li> <li>• Aufgabenbeschreibung</li> </ul>
3.4 Gibt es Regelungen zur Einbindung von Sicherheit und Gesundheit in die Organisation des Unternehmens? ••	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein  Die Regelungen beinhalten zentrale Vorgaben zur Aufbau- sowie Ablauforganisation: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Art und Form der Delegation</li> <li>• Querschnittsaufgaben (z. B. Personalbereich)</li> <li>• Beschaffung/Planung</li> <li>• Qualifizierung</li> <li>• Gesundheitsförderung</li> <li>• Unfallauswertung/Begehungen</li> <li>• Audit/Bewertung durch Leitung</li> </ul>	Schriftliche Regelungen wie z. B. allgemeine Dienstanweisungen und/oder ein Handbuch, Prozessbeschreibungen, Verfahrensanweisungen, Arbeitsanweisungen sind vorhanden
3.5 Wird von Führungskräften aktiv gesundheitsorientiertes, mitwirkungsförderliches Führungsverhalten eingefordert? •	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein  Führungskräfte benötigen ebenso wie Beschäftigte klare Anforderungen an ihr Verhalten. Sicherheit und Gesundheit zum Gegenstand von Führungsverhalten zu machen, ist ein Prozess, der von der Unternehmensleitung aktiv gestaltet werden muss.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verbindliche schriftliche Regelungen zu beteiligungs- und gesundheitsorientiertem Führungsverhalten</li> <li>• Führungsverhalten wird nachweislich eingefordert, bei unangemessenem Verhalten wird gegengesteuert</li> </ul>
3.6 Gibt es eine Inklusionsvereinbarung? ••	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein  Seitens des Gesetzgebers ist der Arbeitgeber aufgefordert, eine verbindliche Inklusionsvereinbarung für sein Unternehmen zu erstellen. Es geht beispielsweise darum, entsprechende Regelungen zur Personalplanung, zur Arbeitsplatzgestaltung und zur Arbeitsorganisation zu treffen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenarbeit mit internen und externen Akteuren, und</li> <li>• verbindliche schriftliche Regelungen zur gleichberechtigten Teilhabe</li> </ul>

Frage	Erläuterung	Kriterien
<b>Führung</b>		
3.7 • Ist die Personalvertretung in die Aktivitäten zu Sicherheit und Gesundheit eingebunden?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	Die Beteiligung soll gewährleisten, dass die notwendigen Maßnahmen erkannt und umgesetzt werden.
		Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit ist gegeben.
<b>Verbesserung</b>		
4.1 •• Werden Ziele für Sicherheit und Gesundheit formuliert?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	Die Festlegung von Zielen dient einer definierten Weiterentwicklung im Bereich Sicherheit und Gesundheit. Beispielhafte Ziele sind: • Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte/Beschäftigte • Programme/Kampagnen/Maßnahmen zur Gesundheitsförderung • Durchführung von Korrekturen und Verbesserungsmaßnahmen
		• Konkrete, nachprüfbar und zeitbezogene Ziele • Budget/Ressourcenplanung
4.2 • Wird das Instrument der Altersstrukturanalyse bereits genutzt?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	Bei einer gesundheitsförderlichen Organisationsentwicklung können zukünftige altersbedingte Engpässe in den jeweiligen Organisationseinheiten rechtzeitig erkannt und geeignete Maßnahmen ergriffen werden.
		Altersstrukturanalyse vorhanden, und abgeleitete Maßnahmenentwicklung
4.3 • Werden regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten durchgeführt?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	Eigenverantwortliche Überprüfungen sollen dem unternehmensinternen Verbesserungsprozess der Arbeitsbedingungen dienen.
		• Festlegung der Teilnehmer und • Vorgabe der Zeiträume und • Protokolle/Maßnahmen
4.4 • Gibt es ein betriebliches Vorschlagswesen, das auch die Belange von Sicherheit und Gesundheit berücksichtigt?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	Als Experten in eigener Sache können Beschäftigte häufig praxisbezogene Vorschläge zur sicheren und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen machen.
		Ein Verfahren zur Auswertung und Umsetzung von Vorschlägen im Unternehmen besteht.
4.5 •• Ist durch interne Audits/Prüfungen dafür gesorgt, dass die internen Regelungen des Unternehmens zu Sicherheit und Gesundheit eingehalten werden?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	Ein internes Audit dient der Bewertung und der Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzsystems eines Unternehmens. Es wird meist von geschulten Mitarbeitern durchgeführt, die die gesamte Aufbau- und Ablauforganisation ihrer Einrichtung auf Konformität der internen Regelungen (siehe Frage 3.4) zur Umsetzung der öffentlich-rechtlichen Anforderungen überprüfen.
		• Festlegung der Verantwortlichen • Vorgabe der Intervalle • Bericht mit notwendigen Maßnahmen

Frage	Erläuterung	Kriterien	
<b>Verbesserung</b>			
4.6 •• Wird ein zusammenfassender Bericht zum Stand der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten im Unternehmen erstellt?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	<p>Auf Basis der Ergebnisse von:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unfallauswertungen</li> <li>• Begehungsberichten</li> <li>• Auditberichten/Prüfungsberichten</li> <li>• Gesundheitsberichten o. ä.</li> </ul> <p>wird ein unternehmensbezogener Bericht mit Korrektur- und Verbesserungsvorschlägen erstellt.</p>	Ein schriftlicher Bericht (z. B. Jahresbericht) liegt vor.
4.7 •• Erfolgt eine Bewertung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch die oberste Leitung des Unternehmens?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	Die Unternehmensleitung bewertet jährlich die Ergebnisse der Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit als Grundlage für neue Zielvorgaben.	Eine Bewertung der Unternehmensleitung liegt vor.
<b>Gesundheit im Betrieb</b>			
5.1 • Gibt es ein geregelt Verfahren zur Sicherung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit (BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement)?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	<p>Der Gesetzgeber überträgt hiermit dem Unternehmer eine erweiterte Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten. Auf den Einzelfall angewendet soll das BEM helfen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.</p> <p>Die Idee des BEM geht aber weiter. Es geht auch darum, eine Systematik für die Vorgehensweise zu entwickeln, die transparent ist und alle Beteiligten bei der Umsetzung im Einzelfall unterstützt. So trägt das BEM letztlich dazu bei, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, zu erhalten oder schnellstmöglich wiederherzustellen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentation der Arbeitsunfähigkeitszeiten</li> <li>• Benennung eines „BEM“-Beauftragten/Koordinators</li> <li>• Verfahrensregelungen (z. B. Dienstvereinbarung) zum BEM</li> <li>• Vernetzung mit internen und externen Akteuren</li> </ul>
5.2 • Gibt es eine Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	Die Konkretisierung der personellen und strukturellen Rahmenbedingungen in eine entsprechende Betriebsvereinbarung erhöhen die Verbindlichkeit und damit die Chancen auf eine erfolgreiche Umsetzung wirksamer Prozesse und messbarer Maßnahmen.	<p>In der Betriebsvereinbarung sollte geregelt sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verantwortliche Personen</li> <li>• Aussagen zu personellen und finanziellen Ressourcen</li> <li>• Handlungsfelder</li> <li>• Regeln zur Erfolgskontrolle</li> </ul>
5.3 •• Wurden die notwendigen strukturellen Voraussetzungen geschaffen, die für eine systematische und kontinuierliche Planung und Umsetzung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung erforderlich sind?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	Der Aufbau und die Verankerung innerbetrieblicher Strukturen sind die Basis für eine dauerhafte und kontinuierliche betriebliche Gesundheitsförderung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Steuerungs- und Koordinierungsgremium (z. B. „Arbeitskreis Gesundheit“, oder „Ausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz“)</li> <li>• personelle und finanzielle Ressourcen</li> </ul>

Frage	Erläuterung	Kriterien	
<b>Gesundheit im Betrieb</b>			
5.4 Sind die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung mit den internen Akteuren (Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung...) und den externen Gesundheitsexperten vernetzt?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	Das Gesundheitsverständnis umfasst eine Vielzahl von Themen des betrieblichen Alltags, so dass unterschiedliche interne Akteure/Experten über die Planungen und den Fortgang der Aktivitäten zur betrieblichen Gesundheitsförderung informiert und eingebunden sein sollten. Da die betriebliche Gesundheitsförderung auch davon lebt, dass Vorgehensweisen und Maßnahmen ständig angepasst und weiterentwickelt werden, ist ein Austausch mit externen Experten und Institutionen qualitätssteigernd.	Geregelt Beteiligung der betrieblichen Experten (z. B. über Steuerungsgremium, Koordinatoren) und regelmäßiger externer Austausch, z. B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenarbeit mit Krankenkassen (wird z. B. regelmäßig ein Gesundheitsbericht erstellt)</li> <li>• in Foren zur Gesundheitsförderung</li> <li>• mit Interessensverbänden</li> </ul>
5.5 Findet eine regelmäßige Bewertung der Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung statt?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	Sowohl eine gründliche Bewertung der Ausgangssituation, als auch eine abschließende Bewertung der durchgeführten Maßnahmen sind entscheidende Faktoren für ein systematisches Handeln. Beispielhaft Lösungsansätze: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswertung von Fehlzeitenstatistiken und Gefährdungsbeurteilungen</li> <li>• Auswertung von Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitszirkeln und Experteninterviews</li> <li>• Altersstrukturanalyse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dokumentierte Bewertung der Ausgangssituation</li> <li>• dokumentierte Bewertung der Maßnahmen</li> </ul>
5.6 Werden allgemeine Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen und physischen Gesundheit der Beschäftigten durchgeführt?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	Allgemeine Maßnahmen zur Verbesserung des gesundheitsbezogenen Verhaltens unterstützen eine gesunde Lebensführung. Hierunter fallen z. B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitstage/Gesundheitschecks</li> <li>• Bewegungsangebote</li> <li>• Raucherentwöhnung</li> <li>• Suchtberatung</li> <li>• Ernährungsberatung</li> </ul>	Durchführung allgemeiner Maßnahmen
5.7 Werden betriebsbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen und physischen Gesundheit der Beschäftigten durchgeführt?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	Betriebsbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit sind eher dann wirksam, wenn individuelle Faktoren bzw. konkrete Belastungsfaktoren berücksichtigt werden bzw. die Maßnahmenplanung konkret auf betriebliche Konstellationen zugeschnitten werden. Hierunter fallen z. B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deeskalationstraining für Bereiche mit Aggressionsproblematiken</li> <li>• Stresstraining für Bereiche mit erhöhten psychischen Anforderungen</li> <li>• Rückenschule am Arbeitsplatz mit ergonomischer Beratung</li> </ul>	Durchführung betriebspezifischer Maßnahmen im Unternehmen

# Impressum

## **Herausgeber**

Unfallkasse NRW  
Moskauer Straße 18  
40227 Düsseldorf  
Telefon 0211 9024-0  
Telefax 0211 9024-1355  
E-Mail [ps@unfallkasse-nrw.de](mailto:ps@unfallkasse-nrw.de)  
Internet [www.unfallkasse-nrw.de](http://www.unfallkasse-nrw.de)

## **Redaktion**

Unfallkasse NRW

## **Gestaltung**

GMF | Gathmann Michaelis und Freunde, Essen

## **Druck**

Druck & Design GmbH  
Amelandsbrückenweg140  
48599 Gronau

## **Bildnachweis**

Titel: ©adragan | [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com)

## **1. Auflage Mai 2022**

3.000 Exemplare



## **Unfallkasse NRW**

Moskauer Straße 18  
40470 Düsseldorf  
Telefon 0211 9024-0  
Telefax 0211 9024-1355  
[www.unfallkasse-nrw.de](http://www.unfallkasse-nrw.de)