

# Rahmenvereinbarung zum Gesundheitsmanagement des Rheinmetall-Konzerns

Zwischen der  
Rheinmetall AG

und dem

Europäischen Betriebsrat  
(im Folgenden „EBR“ genannt)

wird zum Thema „Gesundheitsmanagement“  
folgende Rahmenvereinbarung geschlossen:

## 1. Präambel

Nachdem sich die Rheinmetall AG bereits im Jahr 2003 in den Code of Conduct zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bekannt hat, konkretisiert die Vereinbarung die konzernweite betriebliche und überbetriebliche Verantwortung der Rheinmetall AG für die Arbeits- und Gesundheitsbedingungen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Europa. Sie folgt damit den Grundlagen der europäischen Richtlinien zum Gesundheitsschutz, der Entwicklung verschiedener Aktivitäten auf nationaler Ebene sowie der Erkenntnis, dass die Leistungsfähigkeit des Unternehmens wesentlich von der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängt. Die Vereinbarung soll gesundheits- und altersgerechtes Arbeiten vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung im Konzern unterstützen und fördern.

Dabei stellt das Schaffen gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen eine wichtige Führungsaufgabe dar. Daher soll an allen europäischen Standorten des Rheinmetall-Konzerns ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt bzw. weiterentwickelt werden.

## 2. Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle europäischen Rheinmetall-Gesellschaften und Rheinmetall-Standorte, die durch den EBR-Vertrag in seiner jeweils gültigen Fassung erfasst sind. Die Code of Conduct vom 15.10.2003 bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

## 3. Zielsetzung & Prinzipien

Diese Vereinbarung soll für alle Rheinmetall-Standorte in Europa wesentliche Rahmenbedingungen für die Implementierung und Weiterentwicklung eines umfassenden Gesundheitsmanagements durch Sicherstellung einheitlicher Mindeststandards definieren.

Die Inhalte dieser Vereinbarung zielen auf den Erhalt der Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements soll der Gesundheitszustand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten und gefördert, die Arbeitszufriedenheit erhöht und ein gesundheitsgerechtes Betriebsklima gepflegt werden. Darüber hinaus soll das Gesundheitsmanagement einen positiven Beitrag zur Mitarbeiterbindung an die einzelne Gesellschaft leisten.

Dazu sind Maßnahmen von der Prävention bis hin zur Rehabilitation erforderlich. Die Schwerpunkte der Rahmenvereinbarung liegen in den Gestaltungsfeldern:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz (Verhältnisse)
- Gesundheitsförderung (Verhalten)
- Suchtprävention/-management
- Re-Integration (Wiedereingliederung)

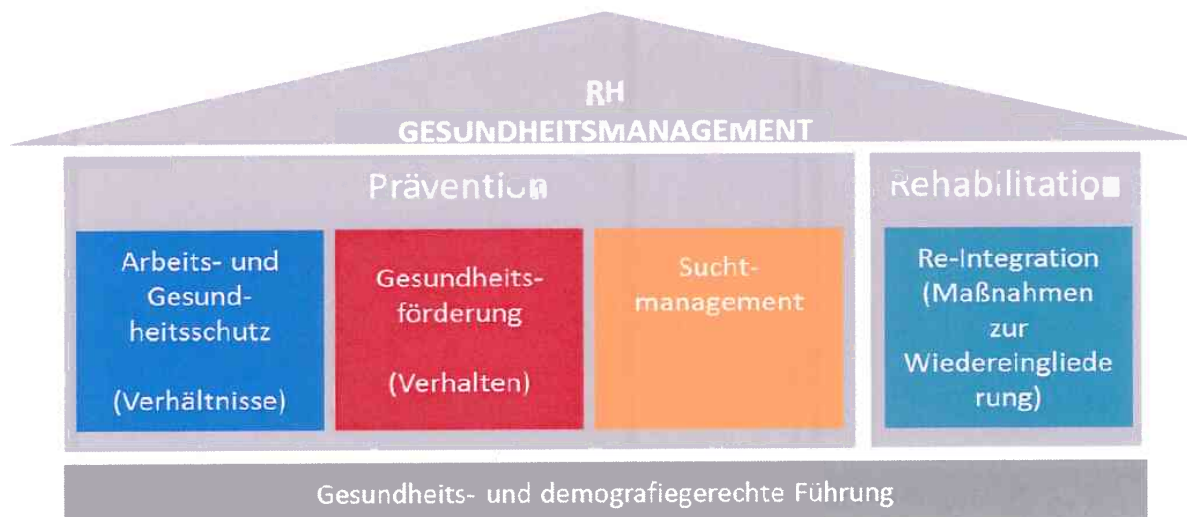
Bereits bestehende Aktivitäten und Systeme sollen aufgenommen, gegebenenfalls weiterentwickelt, verzahnt und fehlende Bausteine auf der betrieblichen Ebene ergänzt werden. Bestehende Regelungen auf betrieblicher und nationaler Ebene mit weitergehenden Inhalten bleiben bestehen. Nationale Gesetze, tarifliche Regelungen bzw. die Kompetenz der jeweils nationalen Sozialpartner bleiben unberührt.

Die Ausgestaltung der Rahmenvereinbarung auf betrieblicher Ebene verhandeln und entscheiden die zuständigen nationalen und betrieblichen Sozialpartner (Management, Arbeitnehmervertretung, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften). Ihre Zuständigkeiten bleiben unberührt.

Die Rolle der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bei der europäischen und nationalen Gestaltung von Arbeits- und Gesundheitssystemen wird anerkannt. Die nationalen und betrieblichen Sozialpartner unterstützen die von dieser Vereinbarung angestrebten Ziele und Prinzipien.

#### 4. Gestaltungsfelder

Betriebliches Gesundheitsmanagement muss sowohl Präventions- als auch Rehabilitationsanforderungen erfüllen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement von Rheinmetall gliedert sich dementsprechend in vier Gestaltungsfelder:



Zur Konkretisierung der Gestaltungsfelder sind an den einzelnen Standorten – soweit nicht bereits vorhanden – Vereinbarungen zu schließen. Mit dem Abschluss betrieblicher Vereinbarungen soll ermöglicht werden, unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen zu berücksichtigen. Vorhandene betriebliche Regelungen sind auf ihre Aktualität hin zu

##### 4.1. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es, die Bedingungen unter denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten, so zu gestalten, dass sie vor arbeits- und berufsbedingten Gefahren sowie schädigenden Belastungen geschützt sind. Darüber hinaus soll an der ständigen Verbesserung der Sicherheit und dem Erhalt der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gearbeitet werden, so dass sich das Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessert.

Die Aufgaben der Verantwortlichen für Arbeitssicherheit sind in allen europäischen Ländern gesetzlich beschrieben. Darüber hinaus existieren einzuhaltende Unfallverhütungsvorschriften sowie Arbeitsschutzgesetze. Die jeweiligen europäischen Standorte übernehmen die Aufgabe, die bestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Verantwortliche für Arbeitssicherheit) regelmäßig zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu schulen.

## 4.2. Gesundheitsförderung

Ziel der Gesundheitsförderung ist es, nicht nur Gefahren und Risiken zu vermindern, sondern auch Arbeitsplätze so zu gestalten, dass gesundheitsgerechtes Arbeiten und gesundheitsbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz möglich sind. Dabei spielen auch die Gestaltung von Arbeitsinhalten, Entscheidungsspielräume, Lernmöglichkeiten und ein kooperatives Miteinander eine Rolle.

In den Bereich der Gesundheitsförderung fallen auch Aktivitäten, die geeignet sind, einer Gesundheitsgefährdung durch Arbeitsbelastung und den Stress entgegenzuwirken. Maßnahmen der Gesundheitsförderung sollen psychischen Belastungen vorbeugen und geeignete Ansätze für den Umgang mit psychischen Belastungen entwickeln. Mit einer aktiven Gesundheitsförderung sind auch eine Verbesserung des Gesundheitsstandes und des Arbeitsklimas beabsichtigt, die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation sowie die Verstärkung der Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Gesellschaften.

Auf der betrieblichen Ebene sollen Arbeitsgruppen Gesundheitsmanagement relevantes Datenmaterial (zum Beispiel Gesundheitsberichte der Krankenkassen) auswerten, Maßnahmen für die Gesundheitsförderung beraten und deren Umsetzung vorantreiben. Die Arbeitsgruppen setzen sich zusammen aus Vertretern des betrieblichen Managements und der betrieblichen bzw. gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretung. Wenn möglich, sollte ein Betriebsarzt in diese Arbeit einbezogen werden.

## 4.3. Suchtprävention / -management

Ziel der Suchtprävention ist die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Vermeiden von Suchterkrankungen und deren Folgen. Dies gilt sowohl in Bezug auf stoffliche (Alkohol, Drogen, Medikamente etc.) als auch nicht-stoffliche (Spiel-, Kauf-, Ess-, Mediensucht etc.) Abhängigkeiten sowie die Hilfe bei Suchtgefährdung und -erkrankung.

In den Bereich der Suchtprävention und des Suchtmanagements fällt damit das Angebot zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Führungskräfte. Darüber hinaus gilt es, betriebliche Anlaufstellen anzubieten und mit überbetrieblichen Anlaufstellen zusammenzuarbeiten. Außerdem sollen betriebliche Handlungsanweisungen (betriebliches Stufenprogramm) erarbeitet werden.

Das betriebliche Verfahren berücksichtigt insbesondere folgende Eckpunkte:

- Festlegen und Vereinbaren eines Interventionsleitfadens (Stufenprogramm) für Führungskräfte und alle Beteiligten;
- Etablierung, Einbezug und Schulung betrieblicher Suchthelfer;
- Qualifizierung der Führungskräfte;

- Aufklärung und Sensibilisierung zum Thema Co-Abhängigkeit<sup>1</sup>.

#### 4.4. Re-Integration

Ziel der Re-Integration ist es, Maßnahmen und Angebote zu entwickeln, die die Folgen einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit überwinden helfen und einer erneuten längeren Arbeitsunfähigkeit vorbeugen, um den Arbeitsplatz des betroffenen Mitarbeiters zu erhalten. Dazu vereinbaren die Sozialpartner (Management, Arbeitnehmervertretung, Gewerkschaften) auf der betrieblichen Ebene ein Procedere, wie mit einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit umgegangen werden soll und welche Maßnahmen in Betracht kommen.

Das betriebliche Verfahren soll folgende Eckpunkte beinhalten:

- Die Re-Integration setzt dann ein, wenn ein/e Mitarbeiter/in innerhalb eines Jahres länger als sechs<sup>2</sup> Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist.
- Die Re-Integrationsmaßnahmen sollen gemeinsam mit den Betroffenen entwickelt werden.
- Das Re-Integrationsmanagement soll den Mitarbeiter auf den Arbeitsplatz zurückführen, alternativ kann ein alters-, falls erforderlich fähigkeitsadäquater Arbeitsplatz geschaffen werden, um Berufsunfähigkeit zu vermeiden.
- Die Grundlage bildet das persönliche Gespräch mit den Betroffenen (Re-Integrationsgespräch). Dabei gilt für den Betroffenen das Prinzip der Freiwilligkeit.
- Der Fokus des Re-Integrationsgesprächs liegt auf der Klärung betrieblich beeinflussbarer Faktoren für die Genesung und Wiedereingliederung sowie die dauerhafte Stabilisierung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin.
- Diese Gesprächsergebnisse und die geplanten Maßnahmen werden unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen dokumentiert.
- Darüber hinaus soll ein Frühwarnsystem im Sinne von Lessons Learned (auf der Basis gemachter Erfahrungen) etabliert werden, das Probleme frühzeitig erkennt, um erforderliche Präventions- oder Integrationsmaßnahmen abzuleiten.

Die Dokumentation erfolgt entsprechend der nationalen gesetzlichen Vorschriften.

---

<sup>1</sup> Co-Abhängigkeit meint Handlungen und Unterlassungen von Personen, die der Sucht Vorschub leisten, z.B. Minderleistung eines Kollegen oder Mitarbeiters vertuschen.

<sup>2</sup> Vorgaben nationaler Gesetze zum Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit sind vorrangig zu beachten.

## 5. Beteiligungs- und Verantwortungsstrukturen

Dem Management und den Führungskräften sowie den betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommt eine entscheidende Rolle bei der praktischen Umsetzung des Gesundheitsmanagements zu. Die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern und deren aktive Beteiligung sind für den Erfolg der Gesundheitsmaßnahmen und -systeme unverzichtbar.

Im Folgenden werden die wesentlichen Verantwortlichkeiten und Verantwortungsstrukturen beschrieben.

- a. Der Vorstand stellt die Einhaltung der Rahmenvereinbarung in allen europäischen Standorten des Konzerns sicher.  
Der Vorstand benennt jeweils einen Ansprechpartner aus den Unternehmensbereichen für die Koordinatoren der Lenkungsreise.
- b. Zur Umsetzung der Vereinbarung auf der betrieblichen Ebene arbeiten das örtliche Management und die Interessenvertretungen der Mitarbeiter sowie die Sicherheits- und Gesundheitsexperten vertrauensvoll zusammen.
- c. Auf der betrieblichen Ebene wird durch die Werkleitung bzw. Personalabteilung und die Arbeitnehmervertretung jeweils einvernehmlich ein Lenkungskreis Gesundheitsmanagement installiert und ein Gesamtverantwortlicher (Kordinator) für das Gesundheitsmanagementsystem bestimmt. Dieser Lenkungskreis fungiert als Koordinierungs- und Steuerungsorgan.

Zielsetzung und Aufgabe des Lenkungskreises ist es, die Rahmenbedingungen für ein effektives Gesundheitsmanagement zu schaffen und die Aktivitäten so zu steuern, dass diese effizient, wirtschaftlich und bedarfsorientiert am Standort umgesetzt werden. Dabei können insbesondere folgende Aufgaben anfallen: Identifikation von Handlungsfeldern, Festlegen von Gesundheitszielen und Schwerpunktprojekten, Steuerung und Kontrolle der systematischen Umsetzung der Maßnahmen sowie Evaluation der Ergebnisse.

Die Ergebnisse des Lenkungskreises werden protokolliert und allen Mitgliedern zur Verfügung gestellt.

Die operative Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen innerhalb der vier Gestaltungsfelder kann delegiert werden, liegt jedoch in der Verantwortung des Lenkungskreises.

- d. Um die Wirkung der im Rahmen des Gesundheitsmanagements durchgeführten Maßnahmen beurteilen zu können, definieren die Mitglieder des Lenkungskeises – soweit möglich – Kennzahlen, anhand derer der Erfolg der Maßnahmen beurteilt werden kann.
- e. Die Führungskräfte wirken darauf hin, dass gesundheitsgerechtes Arbeiten an den europäischen Standorten Praxis ist. Sie sorgen sowohl durch ihr Führungsverhalten als auch durch geeignete Maßnahmen dafür, dass gesundheitsgerechtes Arbeiten möglich ist. Dabei berücksichtigen sie die unterschiedlichen Bedürfnisse altersgemischter und älter werdender Belegschaften. Die Führungskräfte zeichnen sich durch wertschätzendes Verhalten aus.
- f. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen anzeigen. Sie haben das Recht, Gestaltungs- und Verbesserungsvorschläge zum Gesundheitsmanagement zu machen und können sich jederzeit an den Lenkungskeis und an das zuständige EBR-Mitglied wenden, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Gleichermaßen haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verpflichtung, sich an Sicherheitsregeln und Gesundheitsschutzvorschriften zu halten.

## 6. Reporting & Monitoring

Die Umsetzung der Gesundheitsmanagementaktivitäten wird durch ein systematisches Reporting und Monitoring begleitet. Management und betriebliche Interessenvertretungen erhalten die Protokolle des Lenkungskeises. Der Lenkungskeis Gesundheitsmanagement bzw. dessen Koordinator erstatten dem örtlichen Management sowie der betrieblichen Interessenvertretung mindestens zweimal im Jahr Bericht über die Arbeit und Wirkung des Gesundheitsmanagementsystems.

Die Koordinatoren der Lenkungskeise berichten in standardisierter Form<sup>3</sup> mindestens halbjährlich an die jeweils zuständigen Ansprechpartner des Vorstands.

Der Vorstand der Rheinmetall AG berichtet halbjährlich auf der Grundlage der standardisierten Informationen dem EBR-Präsidium, um zu einer gemeinsamen Meinungsbildung zu gelangen und gegebenenfalls weitere Handlungsempfehlungen festzulegen. Einmal jährlich erfolgt die Berichterstattung an den EBR. Der EBR nutzt seine Projektgruppe Gesundheitsmanagement weiterhin für konzeptionelle Zuarbeit.

---

<sup>3</sup> Der Inhalt der Abfrage wird mit den Vertragsparteien abgestimmt.

Der Vorstand der Rheinmetall AG stellt darüber hinaus die Berichterstattung zum Gesundheitsmanagement im Geschäfts- und Personalbericht der Rheinmetall AG sicher.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden an ihren Standorten sowohl über die Implementierung als auch über einzelne Maßnahmen, Planungen und Angebote im Zuge des Gesundheitsmanagement informiert.

## 7. Qualifizierung & Beratung

Der notwendige Qualifizierungsbedarf für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen des Gesundheitsmanagements aktiv sind, wird vom Lenkungskreis Gesundheit eruiert. Er trägt auch Sorge für entsprechende Qualifizierungsangebote. Die Kosten der vereinbarten Qualifizierung werden von den Gesellschaften übernommen und die Qualifizierungen finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Führungskräften werden geeignete Qualifizierungen zum Thema Gesundheitsmanagement – gesunde Führung angeboten.

Die Vereinbarung wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht. Sollten die innerbetrieblichen Ressourcen oder das vorhandene fachliche Know-How in den Gestaltungsfeldern nicht ausreichen, können nach Absprache mit dem betrieblichen Management geeignete externe Sachverständige (zum Beispiel Arbeitsmediziner) hinzugezogen werden.

## 8. Meinungsverschiedenen/Sanktionsmöglichkeiten

Sollte es in der Auslegung dieser Rahmenvereinbarung zu Meinungsverschiedenheiten zwischen den lokalen Sozialpartnern (Management, Arbeitnehmervertretung, Gewerkschaften) kommen, können zur Klärung der Vorstand der Rheinmetall AG und das EBR-Präsidium angerufen werden.

Für Meinungsverschiedenheiten, die aus der inhaltlichen Umsetzung der aus dieser Rahmenvereinbarung folgenden betrieblichen Vereinbarung entstehen, sind entsprechende Konfliktlösungsmechanismen zwischen den lokalen Sozialpartnern (Management, Arbeitnehmervertretung, Gewerkschaften) zu vereinbaren.



## 9. Umsetzungsfristen, Laufzeit & Kündbarkeit

Die Vereinbarung tritt 4 Wochen nach Unterzeichnung in Kraft.

Die örtlichen Vereinbarungen sind bis zum 31.12.2013 abzuschließen bzw. anzupassen. Für den Fall, dass bis zu diesem Stichtag an einzelnen Standorten keine Vereinbarungen geschlossen sind, treten die vorstehend festgelegten Mindeststandards in Kraft.

In der Einführungsphase findet nach 12 sowie 24 Monaten ein Evaluationsgespräch mit den Vertretern der Vertragsparteien statt. Der gewerkschaftliche Sachverständige nimmt daran beratend teil.

## 10. Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Regelung nach.

Daneben gelten uneingeschränkt die gesetzlichen und tariflichen Regelungen des jeweiligen Landes. Sollten einzelne Regelungen dieser Vereinbarung gegen zwingende gesetzliche oder tarifliche Regelungen der Länder verstoßen, gelten die übrigen Bestimmungen weiter, soweit dies mit Sinn und Zweck dieser Vereinbarung im Einklang steht. Eine unwirksame oder im Widerspruch stehende Regelung ist durch eine wirksame Regelung zu ersetzen. Dazu nehmen die Parteien schnellstmögliche Gespräche aufzunehmen.

Wien, den 20.06.2012

für den Vorstand der Rheinmetall AG

für den Europäischen Betriebsrat



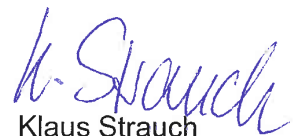
Dr. Gerd Kleinert



Ingo Hecke



Peter Winter



Klaus Strauch