Dienstvereinbarung zum

Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)

Zwischen
dem Eigenbetrieb DeKiTa
vertreten durch die Betriebsleiterin Frau Doreen Rach

und
dem Personalrat
vertreten durch dessen Vorsitzende Frau Silvia Fiedler

wird gemäß § 70 i. V. mit § 65 Abs. 1 Nr. 13 Personalvertretungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (PersVG LSA) folgende

Dienstvereinbarung

geschlossen.

Präambel

Gesundheit ist ein hohes individuelles Gut; gesundheitsbewusste Mitarbeiter sind von entscheidender Bedeutung für eine zukunftsfähige Organisation. Insbesondere wegen der sich ständig verändernden Anforderungen an die Beschäftigten, die ein lebenslanges Lernen notwendig machen, der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird der Ausbau und die Sicherstellung eines leistungsfähigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zu einer Verpflichtung für moderne Arbeitgeber. Die Dienstvereinbarung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ folgt den Anregungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO), allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen (Ottawa Charta). Die Dienstvereinbarung basiert auf dem Recht aller Beschäftigten an einer aktiven Beteiligung an individuellen gesundheitsfördernden Maßnahmen und an einer aktiven Prozessbeteiligung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Die Maßnahmen des BGM berücksichtigen den demografischen Wandel und gehen über den gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus. Sie setzen sowohl beim Verhalten des Einzelnen in Bezug auf sich selbst, in der betrieblichen Gemeinschaft, beim Arbeitsumfeld als auch bei den Arbeitsbedingungen an. Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitskompetenz sollen gestärkt sowie die Arbeitsorganisation, -umgebung und -prozesse verbessert werden.

BGM wird in dieser Dienstvereinbarung verstanden als die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten. Gesundheitsmanagement ist Teil von Personal- und Organisationsentwicklung. BGM ist dauerhaft in den Strukturen des Eigenbetriebs DeKiTa zu verankern, in ihr strategisches Managementsystem zu integrieren und kommt in einer gesundheitsorientierten Führungskultur zum Ausdruck.

Der Eigenbetrieb DeKiTa verpflichtet sich durch diese Dienstvereinbarung BGM als dauerhafte Aufgabe wahrzunehmen.

ENTWURF

Die unterschiedlichen Lebenssituationen, Erfahrungen und Ausgangslagen von Frauen und Männern werden diskriminierungsfrei berücksichtigt. Das Gleiche gilt für die unterschiedlichen Kulturen und Altersgruppen. Alle Ebenen sind einzubeziehen; im Mittelpunkt aller Ansätze stehen immer die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aufgrund des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten kommt dem Daten- und Persönlichkeitsschutz bei allen Maßnahmen eine besondere Bedeutung zu.

§ 1
Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Eigenbetriebes DeKiTa, die in seinen Einrichtungen und in der Verwaltung des Betriebes tätig sind. Beschäftigte sind die Arbeitnehmer im Sinne des Personalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt, einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Die Vereinbarung gilt ebenso für die Planung, Durchführung und Auswertung aller Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

§ 2
Aufgaben

Modernes Betriebliches Gesundheitsmanagement baut insgesamt auf eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur. Der Eigenbetrieb DeKiTa wird diese daher in seine Personalpolitik integrieren, um eine Nachhaltigkeit zu gewährleisten und im Rahmen des ganzheitlichen Ansatzes die Synergieeffekte der einzelnen Tätigkeitsbereiche zu nutzen. Es sollen die bisherigen Handlungsbereiche, Instrumente und Aktivitäten zur Gesundheitsförderung integriert, neu ausgerichtet, ergänzt und weiterentwickelt werden, so dass bei allen Beteiligten Klarheit über Strukturen, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten im Rahmen des BGM besteht. Dabei werden die existierenden Gremien und Verfahren im Eigenbetrieb (Arbeitssicherheitsausschuss (ASA), Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)) durch die Möglichkeit der Nutzung von Maßnahmen der individuellen Gesundheitsförderung der Mitarbeiter ergänzt.

§3
Zielsetzung

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, im Rahmen von Personal- und Organisationsentwicklung mit Maßnahmen zur individuellen Gesundheitsförderung und der Einführung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements, die Gesundheit der Beschäftigten des Eigenbetriebes zu erhalten und zu verbessern sowie ein gesundes Arbeitsklima zu gestalten.

Die Ziele im Einzelnen sind:
... auf der individuellen Ebene:
a) Stärkung des Wohlbefindens der Beschäftigten,
b) Erhalt und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten,
c) Weiterentwicklung ihrer Gesundheitskompetenz,
d) Erhalt und Förderung der Motivation, Leistungsfähigkeit und Lernbereitschaft

... auf der strukturellen Ebene:
a) Verbesserung von Arbeitsabläufen und -effektivität,
b) Weiterentwicklung der / Entwicklung einer gesundheitsorientierten Führungskultur,
c) Förderung von Kommunikation und Transparenz innerhalb des Eigenbetriebes,
d) Sicherstellung eines respektvollen Umgangs miteinander,

Die Prozessbeteiligten (Betriebsleitung, Führungskräfte, Personalrat, Personalmanagement) werden insoweit ein gemeinsames Verständnis von der Gestaltung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Eigenbetrieb entwickeln.

§4
Handlungsfelder

Das BGM des Eigenbetriebes DeKiTa bezieht sich vorrangig auf die im Folgenden aufgeführten Handlungsfelder, dabei sind die Schwerpunkte in den einzelnen Einrichtungen je nach spezieller Ausgangslage und Zielsetzung vor Ort unterschiedlich zu setzen:

- Gesundheitsorientiertes Führen
- Förderung von Gesundheitskompetenz
- Betriebliche Unterstützungssysteme
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Lebensbalance
- Gestaltung Gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen, Prozesse und Strukturen
- Gesunde Ernährung
- Evaluation und Controlling
- Umsetzung und Öffentlichkeitsarbeit

§5
Kooperationspartner

Bei der Umsetzung der Maßnahmen bedient man sich eines Kooperationspartners nach dem § 20 b SGB V. Grundlage dafür ist der Abschluss einer Kooperationsvereinbarung/eines Rahmenvertrages. Der aktuelle Rahmenvertrag ist in Anlage 1 beigefügt. Der Kooperationspartner erstellt mit der Koordinierungsgruppe jährlich einen Arbeitsplan mit durchzuführenden Maßnahmen.

§6
Finanzierung

Die Finanzierung der Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) wird im Rahmen der Möglichkeiten des Wirtschaftsplanes jährlich festgelegt und mit dem Kooperationspartner abgestimmt. Verantwortlich dafür ist die Betriebsleitung.

§7
Koordinierungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Koordinierungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement koordiniert unter Beachtung dieser Dienstvereinbarung den Gesamtprozess, initiiert und begleitet einzelne Projekte und Maßnahmen. Hierzu wird die Koordinierungsgruppe mit Entscheidungskompetenzen und den entsprechenden finanziellen Ressourcen ausgestattet. Dies ist erforderlich, um Maßnahmen und Projekte effektiv, gezielt und unmittelbar umsetzen zu können.

Die Koordinierungsgruppe setzt sich wie folgt zusammen:

- Betriebsleitung
- Personalmanagement
- Personalrat
- Sicherheitsingenieur
- Integrationsteam im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
- Schwerbehindertenvertreter
- Kooperationspartner nach § 5 der Dienstvereinbarung

Die Leitung und Steuerung der Koordinierungsgruppe obliegt der Betriebsleitung. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der Vorsitzenden der Koordinierungsgruppe.

Die Koordinierungsgruppe sorgt für die laufende Information der Beschäftigten über Sachstand und Zugang zu den Angeboten, um das Betriebliche Gesundheitsmanagement transparent zu halten. Alle Maßnahmen werden daher mit der Koordinierungsgruppe abgestimmt.

Die nähere Ausgestaltung der Koordinierungsgruppe BGM erfolgt durch die Geschäftsordnung der Koordinierungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement des Eigenbetriebes (Anlage 2).

Neben den oben Genannten sind für den Erfolg des BGM auch verantwortlich:

Die Betriebsleitung

a) unterstützt ausdrücklich den Prozess des BGM
b) verankert BGM dauerhaft in den Strukturen des Eigenbetriebes DeKiTa und integriert es in die Managementzielsysteme
c) informiert regelmäßig den Betriebsausschuss über den Prozess des BGM.

Die Betriebsleitung schafft die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Maßnahmen zur individuellen Gesundheitsförderung, d. h. zu welchen Konditionen können die Beschäftigten Maßnahmen in Anspruch nehmen.

Alle Führungskräfte

a) tragen die Verantwortung für einen modernen Arbeits- und Gesundheitsschutz
b) berücksichtigen alle Felder der Gesundheitsförderung bei der täglichen Führungsarbeit
c) tragen durch Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation wesentlich dazu bei, ein gesundes Arbeitsklima zu schaffen
d) haben durch ihr Verhalten großen Einfluss auf die Motivation, das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Führungskräfte übernehmen durch Art und Weise der Arbeitsgestaltung und ihr persönliches Führungsverhalten eine Schlüsselrolle im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und haben erheblichen Einfluss auf die Gesundheit und die Zufriedenheit der Beschäftigten. Die Führungskräfte des Eigenbetriebes werden von den Vertragspartnern geschult und in die Prozessbildung aktiv eingebunden.

Gesundheitskoordinator/in

Gesundheitskoordinatoren übernehmen in den Einrichtungen die einrichtungsbezogene Koordination des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und moderieren Projekte nach entsprechender Qualifizierung.

Die Gesundheitskoordinatoren beraten 4mal jährlich im Arbeitskreis „Gesundheit“ über einrichtungsbezogene Gesundheitsmaßnahmen. Der Vorsitz und die organisatorische Umsetzung obliegt der Sb. Personalmanagement. Zu den Aufgaben des Arbeitskreises "Gesundheit" gehören:

a) die einrichtungsbezogene Konkretisierung der Ziele auf der Grundlage der Ziele des BGM
b) die Festlegung von Schwerpunkten und Prioritäten zum BGM in der Einrichtung,
c) die Planung und Steuerung des einrichtungsbezogenen Gesamtprozesses,
d) die Empfehlung zur Umsetzung geeigneter Maßnahmen,
e) die Empfehlung über den Einsatz von Instrumenten,
f) das Controlling und die Evaluation der Maßnahmen und Ergebnisse,
g) die Förderung der Kommunikation über Gesundheit durch einrichtungsbezogene Öffentlichkeitsarbeit.

Die Mitarbeiter

Die Mitarbeiter bringen sich aktiv in den Prozess ein und tragen mit ihrem eigenverantwortlichen Handeln zur Erhaltung ihrer Gesundheit bei.

ENTWURF

§10
Rechte und Mitwirkung des Personalrates

Der Personalrat wird von der Dienststelle über alle Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und zur individuellen Gesundheitsförderung informiert und hat das Recht, sich an den Planungen zu beteiligen. Schriftliche Unterlagen werden ihm zur Verfügung gestellt. Die Mitwirkung ergibt sich aus den gesetzlichen Regelungen.

§11
Datenschutz

Bei allen Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement sind die Bestimmungen des Datenschutzes uneingeschränkt einzuhalten. Eine Beteiligung der Datenschutzbeauftragten der Stadt Dessau-Roßlau bzw. Datenschutzkoordinator des Eigenbetriebes ist bei allen Prozessen mit personenbezogenen Daten und Informationen sicherzustellen.

§12
Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung gilt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung bzw. einer Neufassung der Vereinbarung. Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 1 Monat zum Ende des Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

Für den Fall einer Kündigung gilt bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung diese Dienstvereinbarung weiter. Sie kann auch ohne Kündigung im Einzelnen oder insgesamt neu gefasst werden, sofern gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen dies erforderlich machen.

Änderungen sind auch möglich, wenn Praxiserfahrungen dieses gebieten und beide Partner einverstanden sind.

Die Vertragspartner sind sich darin einig, dass das Themenfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement mit dieser Dienstvereinbarung zunächst Rahmenbedingungen schaffen kann. Sie verpflichtet sich daher eine Weiterentwicklung zu gewährleisten.

§13
Sprachliche Gleichstellung

Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten jeweils in der weiblichen und männlichen Form.

Dessau-Roßlau,

Für den Arbeitgeber:	Für den Personalrat:
Doreen Rach Betriebsleiterin Eigenbetriebes DeKiTa	Silvia Fiedler Vorsitzende des Personalrates

ENTWURF