

Kenntnisnahme	Vorlagen-Nr.: VO/6762/2019
	Status: öffentlich
	Datum: 02.04.2019

Dezernat:	I
Fachdienst:	10.2 - Personalservice
Sachbearbeiter/in:	Fischer-Stamm, Silke

Beratungsfolge:

Gremium	Zuständigkeit	Sitzung ist
Magistrat	Kenntnisnahme	Nichtöffentlich
Haupt- und Finanzausschuss	Kenntnisnahme	Öffentlich

Dienstvereinbarung für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement

Beschlussvorschlag:

Der Magistrat wird um Kenntnisnahme gebeten:

Zum 01.04.2019 ist die Dienstvereinbarung für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Marburg und im Dienstleistungsbetrieb der Stadt Marburg (DV-BGM) in Kraft getreten.

Sachverhalt:

In der heutigen Zeit können sich durch z. B. demographischen Wandel und Digitalisierung die organisatorischen, technischen und persönlichen Anforderungen an die Arbeit sehr schnell ändern. Daher ist es wichtig, dass sich Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen darum bemühen, im individuellen Arbeitsumfeld Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die Erkrankungen durch die Arbeit verhindern können.

Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung wurde bereits im Juni 2007 der Arbeitskreis Gesundheit mit der Zielsetzung gegründet, die Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen in den Dienststellen unter dem Aspekt der Gesunderhaltung zu optimieren, das Gesundheitsbewusstsein und die Gesundheitskompetenz zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und somit auch das Betriebsklima, die Motivation und Leistungsfähigkeit zu fördern. Dabei war und ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement auch eine Kooperationsaufgabe, bei der es gilt, die Kompetenzen und Ressourcen von Arbeitsschutzausschüssen, Schwerbehindertenvertretungen, Personalräten und Gesamtpersonalrat, Personalentwicklung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, betrieblicher Sozialberatung, betrieblicher Suchtprävention, Betriebsärztinnen*Betriebsärzten, Gesunder Stadt und von den Personalverantwortlichen zu nutzen und deren Vernetzung unter Wahrung der jeweiligen Zuständigkeitsbereiche zu fördern.

Mit der neuen Dienstvereinbarung und den damit verbundenen Strukturen und

Verantwortlichkeiten soll dieser Prozess systematisch fortgeführt werden, um durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) den Gesundheitsschutz bei der Stadtverwaltung und beim DBM nach modernen Maßstäben zu organisieren und als wichtige Daueraufgabe zu installieren. Die Beschäftigten der Stadtverwaltung und des DBM tragen im Gegenzug mit ihrem eigenverantwortlichen Handeln am Arbeitsplatz zur Erhaltung ihrer Gesundheit bei und bringen sich aktiv in den Prozess ein.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement auf der Grundlage von Prävention und Arbeitsschutz ist ein wichtiger und eigenständiger Teil des Personalmanagements und damit dem Fachdienst Personal und Organisation zugeordnet. Das zentrale Planungs-, Beratungs- und Steuerungsgremium ist der Arbeitskreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement. Der Arbeitskreis für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement tritt einmal im Quartal und nach Bedarf zusammen. Zur Abstimmung des Gesamtprozesses, der Handlungsschwerpunkte, der Feinziele und deren Umsetzung für das folgende Jahr sowie der Finanzbudgets nehmen die Dienststellenleitungen an der Sitzung im 2. Quartal teil. Für eine engere Verzahnung des gesetzlichen Arbeitsschutzes und des BGM wurde der Leitung des Arbeitskreises für Betriebliches Gesundheitsmanagement (Gesundheitsmanager*in) gleichzeitig die Leitung und Koordination des Arbeitsschutzes der Stadtverwaltung Marburg übertragen sowie die Teilnahme an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses des DBM vereinbart.

Voraussetzung für ein effizientes und nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement ist eine kontinuierliche systematische Bedarfsanalyse und eine darauf abgestimmte Zeit- und Maßnahmenplanung. Um jeweils eine möglichst aussagekräftige Datenbasis zu erhalten, sollen weiterhin verschiedene Analyseverfahren eingesetzt und miteinander kombiniert werden. Instrumente wie u.a. Krankenstatistik, Gesundheitsreporte der Krankenkassen, Gefährdungsbeurteilung und arbeitsmedizinische Vorsorge finden bereits Anwendung.

Die verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen unterteilen sich in Maßnahmen, die für alle Beschäftigten vorgesehen sind und in Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen. Im Rahmen der Maßnahmenplanung wurde zunächst der Fokus auf die Stärkung der Gesundheitskompetenz und der Erweiterung der betrieblichen Beratungsangebote gelegt. Die betriebliche Gesundheitsprävention ist zu einem festen Bestandteil unseres jährlichen Fortbildungs-journals geworden. Es werden Angebote u.a. zur Ergonomie, Bewegung, Stressbewältigung, Entspannung, Ernährung und zum Selbstmanagement unterbreitet. Die gute Resonanz auf die Angebote bestätigen diesen Ansatz. Die Aktionstage des Arbeitskreises Gesundheit mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten (z.B. Krebsprävention, Handhabung v. Defibrillatoren, Suchtprävention) und der Sport- und Bewegungstag des Gesamtpersonalrates komplettieren diese Angebote. Des Weiteren werden jährlich eine Blutspendeaktion mit dem UKGM und eine Gripeschutzimpfung durchgeführt.

Das bisherige interne Beratungsangebot umfasste die betriebsärztliche Beratung und die Beratung durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Erweitert wurde dieses mit der kontinuierlichen Ausbildung von Kollegen*innen im Rahmen der betrieblichen Suchtprävention zu betrieblichen Ansprechpartner*innen für Sucht und der betrieblichen Sozialberatung. Neben dem internen Beratungsangebot gibt es die Fairnessberatung (Strategie- und Konfliktberatung) mit einem externen Unternehmen.

Im Rahmen einer Dienstvereinbarung wurde in 2010 von den Personalverwaltungen für die Beschäftigten der Universitätsstadt und des DBM das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) implementiert. Dieses Angebot an die Mitarbeiter*innen zur Überwindung von Arbeitsunfähigkeit, Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und zum Erhalt des Arbeitsplatzes wird gut angenommen.

Angestrebt ist, den Gesundheitszirkel, der bisher nur als Pilotprojekt „Fit im Reinigungsbereich“ zum Einsatz gekommen ist, in den Dienststellen dauerhaft durchzuführen. Die Evaluation für den Reinigungsbereich ist für das 2. Halbjahr 2019 vorgesehen.

Zur Förderung der psychischen Gesundheit wurde neben den oben genannten Maßnahmen und Beratungsangeboten die Modulreihe der Führungskräfteentwicklung weiterentwickelt. Das Modul sieht für die Führungskräfte der Stadtverwaltung Marburg eine zweitägige Schulung zum Thema „Gesund führen“ vor. Aufgrund der zunehmenden psychischen Erkrankungen und der ständigen Veränderungen der Arbeit wird sich der Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement in Abstimmung mit den Arbeitsschutzausschüssen dem Thema „psychische Belastungen“ in 2019 verstärkt widmen. Auch den Prozess der Digitalisierung gilt es zu begleiten.

Dr. Thomas Spies
Oberbürgermeister

Anlagen:
DV BGM



**Dienstvereinbarung für ein Betriebliches
Gesundheitsmanagement in der
Stadtverwaltung Marburg
und im
Dienstleistungsbetrieb der Stadt Marburg
(DV-BGM)**

**Dienstvereinbarung für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement in der
Stadtverwaltung Marburg
und im
Dienstleistungsbetrieb der Stadt Marburg
(DV-BGM)**

Zwischen

der Universitätsstadt Marburg, vertreten durch den Magistrat, dieser vertreten durch den Oberbürgermeister, und dem Dienstleistungsbetrieb der Stadt Marburg (DBM), vertreten durch die Betriebsleitung

und

dem Gesamtpersonalrat

wird gemäß §§ 74 und 113 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel.....	3
2. Geltungsbereich.....	3
3. Ziele	3
4. Handlungsfelder und Grundsätze des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.....	4
5. Strukturen, Verantwortlichkeiten und Beteiligte im Betrieblichen Gesundheitsmanagement	5
5.1 Arbeitskreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement	5
5.1.1 Aufgaben des Arbeitskreises für Betriebliches Gesundheitsmanagement	5
5.1.2 Zusammensetzung des Arbeitskreises für Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	5
5.1.3 Sitzungsrhythmus.....	6
5.2 Organisatorische Anbindung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.....	6
5.3 Verantwortlichkeiten und Beteiligte	7
6. Instrumente und Maßnahmen	7
6.1 Gesundheitszirkel	8
6.2 Krankenstatistik	8
6.3 Befragung der Mitarbeitenden.....	8
6.4 Gesundheitsbezogener Bericht.....	8
7. Finanzierung	8
8. Prüfende Betrachtung	9
9. Datenschutz	9
10. Schlussbestimmung.....	9

1. Präambel

In der heutigen Zeit können sich durch z. B. demographischen Wandel und Digitalisierung die organisatorischen, technischen und persönlichen Anforderungen an die Arbeit sehr schnell ändern. Daher ist es wichtig, dass sich Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen darum bemühen, im individuellen Arbeitsumfeld Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die Erkrankungen durch die Arbeit verhindern können.

Für die Entwicklung einer zukunftsfähigen und gesundheitsfördernden Organisation verpflichten sich die Dienststellen dazu, durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) den Gesundheitsschutz bei der Stadtverwaltung und beim DBM nach modernen Maßstäben zu organisieren und als wichtige Daueraufgabe zu installieren. Die Beschäftigten der Stadtverwaltung und des DBM tragen im Gegenzug mit ihrem eigenverantwortlichen Handeln am Arbeitsplatz zur Erhaltung ihrer Gesundheit bei und bringen sich aktiv in den Prozess ein.

2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Marburg und des DBM. Beschäftigte im Sinne der Dienstvereinbarung sind alle Beamtinnen*Beamte, Arbeitnehmer*innen sowie Auszubildende.

3. Ziele

Durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement mit seinen systematischen Strukturen und Prozessen sollen verhältnisorientierte und verhaltensorientierte Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden, die sowohl zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensqualität aller Beschäftigten als auch zur Sicherung der Produktivität und Qualität der Arbeit sowie der Attraktivität der beiden Dienstleister beitragen. Dabei soll insbesondere vorbeugend gearbeitet werden. Angestrebt werden:

- ❖ **Optimierung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen unter dem Aspekt der Gesunderhaltung und der Sicherheit am Arbeitsplatz**
- ❖ **Weiterentwicklung einer gesundheitsorientierten Führungskultur**
- ❖ **Stärkung des Gesundheitsbewusstseins und der Gesundheitskompetenz**
- ❖ **Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und somit auch des Betriebsklimas, der Motivation und der Leistungsfähigkeit**
- ❖ **Stärkung der wertschätzenden Kommunikation und Förderung von Transparenz**

Verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen unterteilen sich dabei in Maßnahmen, die für alle Beschäftigten vorgesehen sind und in Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen.

4. Handlungsfelder und Grundsätze des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die systematische Steuerung und Integration der betrieblichen Prozesse mit dem Ziel, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Es analysiert, leitet daraus Ziele und Strategien ab, plant und steuert die Umsetzung, kontrolliert die Zielerreichung und nimmt eine ganzheitliche Betrachtung vor. Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind u.a. Beteiligung der Beschäftigten, Führung, Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation, Gesundheitsförderung, Information und Kommunikation.

Für die Stadtverwaltung Marburg und den DBM gehört eine systematische und nachhaltige Förderung der Gesundheit zum partnerschaftlichen Umgang mit ihren Beschäftigten und der sozialen Verantwortung diesen gegenüber. Verankert wurde dieser Anspruch bereits im Leitbild der Universitätsstadt Marburg.

Die Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden dauerhaft in die betrieblichen Prozesse integriert und die durch den ständigen Wandel der Arbeitswelt bedingten Veränderungen finden dabei Eingang.

Des Weiteren sind durch die unterschiedlichen Arbeitsstrukturen innerhalb der Stadtverwaltung Marburg und des DBM die Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements auf die verschiedensten Bedürfnisse der Tätigkeitsbereiche auszurichten.

Zum Erreichen der Ziele orientiert sich das Betriebliche Gesundheitsmanagement an den nachstehenden Grundsätzen:

- Möglichst große Einbindung der Beschäftigten in den Prozess (Partizipation)
- Systematische Durchführung – Regelkreis: Bestandsaufnahme - Maßnahmenplanung - Maßnahmenumsetzung - Erfolgskontrolle
- Betriebliches Gesundheitsmanagement sieht sowohl die Förderung des Gesundheitsbewusstseins und der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten als auch die Optimierung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen vor (Ganzheitlichkeit)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement weist Schnittstellen zu den Handlungsfeldern bzw. Themen wie Personalmanagement, Organisations- und Personalentwicklung auf
- Betriebliches Gesundheitsmanagement findet Berücksichtigung bei den unterschiedlichen Prozessen der Organisationen wie u.a. bei der Digitalisierung (Integration)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein auf Dauer ausgerichteter Prozess (Nachhaltigkeit)
- Lebenslanges Lernen – Veränderungsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft sowohl der Organisationen als auch der Beschäftigten
- Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und spezifischen Belastungen von Frauen und Männern (Gender)
- Vielfalt in der Verwaltung und im DBM (Diversität)
- Vereinbarkeit von Beruf und Leben

5. Strukturen, Verantwortlichkeiten und Beteiligte im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

5.1 Arbeitskreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der Arbeitskreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement ist das zentrale Planungs-, Beratungs- und Steuerungsgremium.

5.1.1 Aufgaben des Arbeitskreises für Betriebliches Gesundheitsmanagement

Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere:

- Planung und Steuerung des Gesamtprozesses in Abstimmung mit den Dienststellenleitungen
- Festlegung von Schwerpunkten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, d.h. fortlaufendes Bewerten und Priorisieren des Handlungsbedarfs
- Beratung der Dienststellen und Interessenvertretungen zu Fragen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Entwicklung und Empfehlung konkreter Maßnahmen
- Controlling und prüfende Betrachtung der Maßnahmen und Ergebnisse zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Aufbau und Förderung interner Netzwerkstrukturen, die die bereits bestehenden Gremien, Arbeitsgruppen und Stellen einbeziehen und die Abstimmungsprozesse erleichtern
- Mitarbeit beim Erstellen gesundheitsbezogener Berichte
- Einrichten von Gesundheitszirkeln sowie Unterstützung und Mitarbeit in den Gesundheitszirkeln
- Öffentlichkeitsarbeit – Information der Beschäftigten über die Arbeit des Arbeitskreises für Betriebliches Gesundheitsmanagement und Vermittlung der Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements auf der Führungsebene

5.1.2 Zusammensetzung des Arbeitskreises für Betriebliches Gesundheitsmanagement

Dem Arbeitskreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement gehören an:

- Leitung des Arbeitskreises für Betriebliches Gesundheitsmanagement (Gesundheitsmanager*in)
- Fachdienstleitung Personal und Organisation
- Vertreter*in des DBM
- Interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Stadtverwaltung und des DBM
- Je ein*e Vertreter*in der örtlichen Personalräte
- Vertreter*in des Gesamtpersonalrats
- Fachkraft für Arbeitssicherheit der Stadtverwaltung und des DBM
- Betriebsärztin*Betriebsarzt der Stadtverwaltung und des DBM

- Betriebliche*r Sozialberater*in der Stadtverwaltung
- Ein*e Ansprechpartner*in für betriebliche Suchtprävention (BAP-S)
- Je ein*e Vertreter*in der Schwerbehindertenvertretung der Stadtverwaltung und des DBM
- Vertreter*in der Gesunden Stadt

Bei Bedarf können weitere Expertinnen*Experten wie Vertreter*innen von Krankenkassen und Unfallversicherungsträgern (z. B. der Unfallkasse Hessen, SVLFG) sowie die Arbeitsschutzausschüsse hinzugezogen werden.

Die Arbeitsschutzausschüsse haben die Aufgabe, alle Anliegen des Arbeitsschutzes einschließlich der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung zu beraten und Vorgehensweisen zur Verbesserung der Strukturen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention vorzuschlagen. Die in den Arbeitsschutzausschüssen gefassten Beschlüsse zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden in der Regel als Empfehlung über den Arbeitskreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement an die Dienststellen weitergegeben.

Die Ausschüsse gewährleisten die gegenseitige Information, den Erfahrungsaustausch und die Koordination im betrieblichen Arbeitsschutz.

Die Dienststellen informieren die Arbeitsschutzausschüsse, wenn sich aus Verfahren im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) Maßnahmen entwickeln, die von allgemeinem Interesse für die Arbeitssicherheit und das Gesundheitsmanagement innerhalb der Stadtverwaltung und des DBM sein können.

In ihrem Verantwortungsbereich haben die Arbeitsschutzausschüsse die Aufgabe der Koordination, Überwachung und des Controllings der Wirksamkeit von eingeleiteten Maßnahmen.

5.1.3 Sitzungsrhythmus

Der Arbeitskreis für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement tritt einmal im Quartal und nach Bedarf zusammen.

Zur Abstimmung des Gesamtprozesses, der Handlungsschwerpunkte, der Feinziele und deren Umsetzung für das folgende Jahr sowie der Finanzbudgets nehmen die Dienststellenleitungen an der Sitzung im 2. Quartal teil.

5.2 Organisatorische Anbindung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement auf der Grundlage von Prävention und Arbeitsschutz ist ein wichtiger und eigenständiger Teil des Personalmanagements und damit dem Fachdienst Personal und Organisation zugeordnet. Hieraus ergeben sich insbesondere folgende Aufgaben:

- Koordinierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einschließlich des Erfahrungsaustausches und Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten
- Leitung des Arbeitskreises Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Leitung von Projekten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, Initiieren und Begleitung von Gesundheitsaktionen ggf. in Kooperation mit Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin oder weiteren Partnerinnen*Partnern

- Erstellen des jährlichen gesundheitsbezogenen Berichtes in Kooperation mit dem Arbeitskreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Erhebung und Analyse von relevanten Daten in Abstimmung mit den Dienststellenleitungen sowie dem Arbeitskreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Entwickeln von Qualifizierungsmaßnahmen und Angeboten zur Gesundheitsförderung in Abstimmung mit dem Aus- und Fortbildungsbereich
- Unterstützung und ggf. Mitarbeit in Gesundheitszirkeln
- Dokumentation
- Öffentlichkeitsarbeit
- Teilnahme von der*dem Gesundheitsmanager*in am Review der Fairnessberatung
- Gesundheitsmanager*in ist Mitglied in den Arbeitsschutzausschüssen

Betreffen die o.g. Aufgaben den DBM wie z.B. Datenerhebung und Analyse oder Teilnahme am Review der Fairnessberatung, werden diese vom DBM selbst wahrgenommen.

5.3 Verantwortlichkeiten und Beteiligte

Die Verantwortung für die Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements liegt bei den Dienststellenleitungen. Des Weiteren bedarf es der Unterstützung der Führungskräfte wie auch des Engagements und der Eigenverantwortung der Beschäftigten als Expertinnen*Experten in eigener Sache. Alle Beteiligten werden daher in ihrer jeweiligen Rolle und Funktion aktiv in die Gestaltung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einbezogen.

Dabei gilt es, die Kompetenzen und Ressourcen aller Beteiligten zu nutzen und ihre Vernetzung unter Wahrung der jeweiligen Zuständigkeitsbereiche zu fördern.

6. Instrumente und Maßnahmen

Voraussetzung für ein effizientes und nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement ist eine kontinuierliche systematische Bedarfsanalyse und eine darauf abgestimmte Zeit- und Maßnahmenplanung.

Um jeweils eine möglichst aussagekräftige Datenbasis zu erhalten, werden mehrere Analyseverfahren eingesetzt und miteinander kombiniert:

- quantitativ objektive Verfahren: z.B. Krankenstatistik, Altersstrukturanalyse, Gesundheitsreporte der Krankenkassen
- qualitativ objektive Verfahren: z.B. Gefährdungsbeurteilung, arbeitsmedizinische Vorsorge, gesundheitsbezogener Bericht
- quantitativ subjektive Verfahren: z.B. Befragung der Mitarbeitenden
- qualitativ subjektive Verfahren: z.B. Gesundheitszirkel, Einzelinterviews

Einige dieser Instrumente wie u.a. Krankenstatistik, Gesundheitsreporte der Krankenkassen und Gefährdungsbeurteilung werden bereits eingesetzt. Angestrebt ist, den Gesundheitszirkel, der bisher nur als Pilotprojekt zum Einsatz gekommen ist, in den Dienststellen dauerhaft durchzuführen.

6.1 Gesundheitszirkel

Der Gesundheitszirkel ist eine zielgerichtete auf eine bestimmte Zeit angelegte Arbeitsgruppe, in der die Beschäftigten als Expertinnen*Experten in eigener Sache für ihren Arbeitsbereich Belastungen und Ressourcen ermitteln, Ursachen analysieren und Lösungsvorschläge erarbeiten und somit aktiv am BGM-Prozess beteiligt sind. Anhand eines Zeit- und Maßnahmenplanes werden die vereinbarten Maßnahmen umgesetzt. Die Zusammensetzung* ist variabel gestaltbar und kann mit unterschiedlichen Beteiligten erfolgen. Der Gesundheitszirkel ist somit zugleich ein Diagnose- und ein Interventionsinstrument.

* Zusammensetzung mit oder ohne Führungsebene und betrieblichen Expertinnen*Experten, wie der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsärztin*des Betriebsarztes oder der Vertreterin*des Vertreters des Arbeitskreises für Betriebliches Gesundheitsmanagement

6.2 Krankenstatistik

Die Ergebnisse der Krankenstatistik geben wichtige Hinweise für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement. Anhand der fundierten Datenanalyse lassen sich verhältnisorientierte und verhaltensorientierte Maßnahmen planen, die sowohl zur Stärkung des Gesundheitsbewusstseins aller Mitarbeitenden als auch zur Sicherung der Produktivität und Qualität der Arbeit beitragen. Die Krankenstatistik der Universitätsstadt Marburg beinhaltet in anonymisierter Form die Krankheitstage je Mitarbeiter*in, die Erkrankungsdauer, die Krankenstandquote sowie einen Langzeitvergleich. Damit können Einblicke in die Beeinflussung des Krankenstands durch Langzeiterkrankungen, Alter, Geschlecht, Tätigkeiten und Qualifikationen gewonnen werden.

6.3 Befragung der Mitarbeitenden

Befragungen sind eine Möglichkeit, die Beschäftigten an dem Prozess des Betrieblichen Gesundheitsmanagement zu beteiligen und eine Situationsanalyse zu unterschiedlichen Fragestellungen vorzunehmen.

6.4 Gesundheitsbezogener Bericht

Der Fachdienst Personal und Organisation erstellt mit Unterstützung des Arbeitskreises für Betriebliches Gesundheitsmanagement den gesundheitsbezogenen Bericht. Dieser Bericht wird intern bekannt gegeben.

7. Finanzierung

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement als eine Investition in die Gesundheit der Beschäftigten bringt einen Nutzen für alle Beteiligten. Um die Projekte und Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements umsetzen zu können, bedarf es eines jährlichen Finanzbudgets.

8. Prüfende Betrachtung

Für die Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist eine kontinuierliche prüfende Betrachtung des eigenen Handelns erforderlich. Der jährlich zu erstellende gesundheitsbezogene Bericht weist daher die Daten zu Fehlzeiten und die durchgeführten Aktivitäten auf und bildet zugleich die Grundlage für die Entscheidung, welche Maßnahmen fortgeführt bzw. auf welche Weise optimiert und welche Handlungsfelder und Schwerpunkte in der Folge definiert werden sollten.

Die diese Vereinbarung schließenden Parteien kommen überein, die Dienstvereinbarung nach drei Jahren gemeinsam zu prüfen und über eine Weiterentwicklung der Regelungen zu verhandeln.

9. Datenschutz

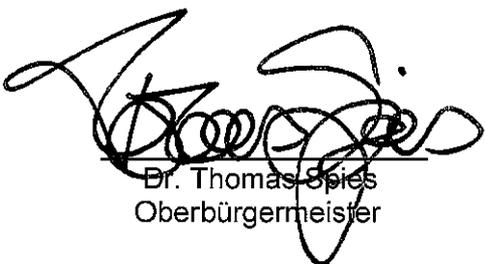
Die Erhebung, Speicherung, Weiterleitung und Auswertung von Daten dient ausschließlich der Auswertung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz und erfolgt zur Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen in anonymisierter Form.

10. Schlussbestimmung

Diese Dienstvereinbarung tritt zum 01.04.2019 in Kraft. Sie ist allen Beschäftigten durch die Veröffentlichung im „Gemeinsamen Mitteilungsblatt“ zur Kenntnis zu geben. Darüber hinaus wird sie im Dokumentenmanagementsystem (d3.dcm) und jeweils ein Exemplar in allen Schulen und städtischen Kindertageseinrichtungen zur jederzeitigen Einsichtnahme hinterlegt.

Diese Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Im Rahmen einer Nachwirkungsfrist von bis zu 12 Monaten streben die Verhandlungspartner eine Nachfolgeregelung an. Bis eine geänderte Fassung der Dienstvereinbarung vorliegt, gelten die bisherigen Bestimmungen fort. Die personalrechtlichen Beteiligungsrechte nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz bleiben unberührt.

Marburg, 13. März 2019



Dr. Thomas Spiess
Oberbürgermeister

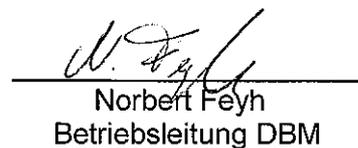


Martin Kaiser
Vors. des Gesamtpersonalrates



Joachim Brunnet
Betriebsleitung DBM

und



Norbert Feyh
Betriebsleitung DBM