

Dienstvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Deutschen Rentenversicherung Bund

Zwischen

der Deutschen Rentenversicherung Bund

- vertreten durch das Direktorium -

und dem Hauptpersonalrat

wird die nachfolgende Dienstvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement abgeschlossen.

Präambel

Die Deutsche Rentenversicherung Bund als größter Renten- und Rehabilitationsträger fühlt sich den Zielen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders verpflichtet.

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Erhaltung und Stärkung der Gesundheit aller Beschäftigten eine wichtige Bedeutung sowohl für das interne Betriebsklima als auch für die Qualität und Produktivität der Arbeit haben.

Ziel der Dienstvereinbarung ist, in Verbindung mit dem Praxisleitfaden zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, einen verbindlichen Rahmen vorzugeben, auf dessen Basis das betriebliche Gesundheitsmanagement in der Deutschen Rentenversicherung Bund umgesetzt wird. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden hierbei aktiv einbezogen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Dienstvereinbarung gilt für die Planung, Umsetzung und Evaluierung aller Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

(2) Sie gilt für alle Beschäftigten und Dienststellen der Deutschen Rentenversicherung Bund.

§ 2 Gesundheit

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass Gesundheit mehr ist als nur die Abwesenheit von Krankheit. Im Sinne der Weltgesundheitsorganisation (WHO) wird

der Begriff Gesundheit als Zustand des körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens beschrieben. Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Deutschen Rentenversicherung Bund lehnt sich an dieses Verständnis an.

§ 3 Ziele

(1) Das betriebliche Gesundheitsmanagement in der Deutschen Rentenversicherung Bund zielt auf den Erhalt und die Verbesserung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit sowie Stärkung der Motivation aller Beschäftigten.

(2) Schwerpunkte hierbei sind

- die Gestaltung und der Ausbau gesundheitsfördernder Prozess- und Umfeldbedingungen am Arbeitsplatz
- die Stärkung der gesundheitlichen Eigenverantwortung und der persönlichen Ressourcen
- der Erhalt der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere im Hinblick auf die Veränderungen am Arbeitsplatz und die demografische Entwicklung.

§ 4 Mitwirkung der Personalvertretungen

(1) Die Personalvertretungen sind in das betriebliche Gesundheitsmanagement aktiv eingebunden und unterstützen die hiermit verfolgten Ziele. Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Personalvertretungen nach dem Personalvertretungsrecht bleiben hiervon unberührt.

(2) Die Schwerbehindertenvertretungen sind aktiv bei der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements eingebunden.

§ 5 Verantwortung der Führungskräfte

Den Führungskräften kommt im betrieblichen Gesundheitsmanagement eine besondere Bedeutung zu. Ihr Führungsverhalten hat Einfluss auf das Befinden, die Motivation und die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle Führungskräfte haben daher eine hohe Verantwortung und Verpflichtung für das Erreichen der Ziele des betrieblichen Gesundheitsmanagement. Sie werden durch entsprechende Maßnahmen, wie z. B. Führungskräftebildungen, in ihren Aufgaben unterstützt.

§ 6 Beteiligung und Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist nur dann erfolgreich, wenn sich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl für das eigene Gesundheitsverhalten als auch für das kollegiale Verhalten untereinander verantwortlich zeigen. Deshalb sind sie eingeladen, sich aktiv an den gesundheitsfördernden Maßnahmen und Prozessen zu beteiligen und eigene Vorschläge einzubringen.

§ 7 Organisationsstruktur

(1) Die Organisationsstruktur des betrieblichen Gesundheitsmanagements setzt sich aus folgenden Elementen zusammen:

- Zentrales Steuerungsgremium
- Zentrale Koordinierungsstelle
- Medizinischer Fachbeirat
- Ansprechpartner/innen in den Abteilungen
- Arbeitsgruppen Gesundheit in den Abteilungen

(2) Das zentrale Steuerungsgremium tritt regelmäßig zusammen und fasst die erforderlichen Beschlüsse, um den Gesamtprozess hausweit zu steuern. Es ist für die strategische Zielsetzung und Planung des betrieblichen Gesundheitsmanagements verantwortlich. Dem Steuerungsgremium gehören folgende Mitglieder an:

- mindestens ein Mitglied des Direktoriums
- Abteilungsleiter/in der Abteilung Personal
- Abteilungsleiter/in der Abteilung Rehabilitation
- weitere Abteilungsleiter/innen nach Bedarf
- je ein/e Vertreter/in des Haupt- und Gesamtpersonalrats sowie des Personalrats der zentralen Dienststelle Berlin
- jeweilige Vertrauensperson der Haupt- und Gesamtschwerbehindertenvertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung der zentralen Dienststelle Berlin
- Gleichstellungsbeauftragte
- ein/e Vertreter/in des medizinischen Fachbeirates

Bei Bedarf kann das Steuerungsgremium beschließen, weitere Mitglieder zu benennen oder Sachverständige vorübergehend oder auf Dauer hinzuzuziehen.

(3) Die Koordinierung der hausweiten gesundheitsfördernden Aktivitäten und Prozesse obliegt der zentralen Koordinierungsstelle. Sie ist hausweiter Servicebereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements der Deutschen Rentenversicherung Bund. Im Rahmen der hausweiten Koordinierung gesundheitsfördernder Aktivitäten und Prozesse hat sie folgende Aufgaben:

- Beratung, Begleitung und Unterstützung der Abteilungen/Dezernate bei der Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen und Projekte
- Organisation und Steuerung hausweiter Angebote
- Zentrales Berichtswesen
- Erstellung von Vorlagen für das zentrale Steuerungsgremium
- Vermittlung interner und externer Kooperationspartner
- Unterstützen der internen Kommunikation

(4) Zur Bündelung des Sachverstandes der verschiedenen medizinischen Fachrichtungen sowie für die inhaltliche Beratung und Ausgestaltung der Zielsetzungen steht

dem Steuerungsgremium und der zentralen Koordinierungsstelle ein medizinischer Fachbeirat beratend zur Seite. Die Zuständigkeiten des Fachbeirates liegen insbesondere in der Konzeption und Prüfung hausweiter medizinisch-präventiver Angebote. Die Prüfung dient einem einheitlichen Qualitätsstandard der hausweit angebotenen Maßnahmen. Der medizinische Fachbeirat wird auf Anfrage des zentralen Steuerungsgremiums oder der zentralen Koordinierungsstelle tätig. Ihm gehören folgende Mitglieder an :

- der Betriebsarzt / die Betriebsärztin
- ein Arzt / eine Ärztin der Abteilung Rehabilitation
- ein Arzt / eine Ärztin einer weiteren medizinischen Fachrichtung

Bei Bedarf kann der medizinische Fachbeirat beschließen, weitere Mitglieder zu benennen oder Sachverständige vorübergehend oder auf Dauer hinzuzuziehen.

(5) Die Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen in den Abteilungen koordinieren und steuern die abteilungsspezifischen Aktivitäten und Prozesse des betrieblichen Gesundheitsmanagements und stimmen die Handlungsbedarfe in der Abteilung mit der Koordinierungsstelle ab. Sie halten Verbindung zur zentralen Koordinierungsstelle und liefern die erforderlichen Informationen zur Erfüllung ihrer hausweiten Aufgaben.

(6) Die Arbeitsgruppen Gesundheit in den Abteilungen haben die Aufgabe, gesundheitsfördernden Handlungsbedarf innerhalb der Abteilung bzw. der Dezernate/Referate mit Unterstützung der Koordinierungsstelle zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen umzusetzen.

§ 8 Gesundheitsfördernde Maßnahmen

(1) Das betriebliche Gesundheitsmanagement verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz. Es weist Schnittstellen zu folgenden Handlungsfeldern auf:

- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Arbeitsschutz
- Fehlzeitenmanagement
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Personalentwicklung
- Organisationsentwicklung

Das betriebliche Gesundheitsmanagement verzahnt die in diesen Handlungsfeldern gewonnenen Erkenntnisse.

(2) Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements setzen vorrangig dort an, wo die Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers/Dienstherren am größten sind. Ausgehend von der Zielsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements liegen diese bei den Verhältnissen am Arbeitsplatz, d.h. insbesondere in den Bereichen

- Führung, Kommunikation und kollegiale Zusammenarbeit
- Arbeitsorganisation

- Arbeitsumgebung
- Personalplanung/Personaleinsatz

(3) Um die Selbstverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken, setzen die weiteren Maßnahmen bei der Förderung eines gesundheitsgerechten Verhaltens an. Hierzu gibt es ein Angebot präventiver Maßnahmen in den Bereichen Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung.

§ 9 Verantwortungen und Aufgaben der Abteilungen

Mit der hausweiten Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements haben die Abteilungen insbesondere folgende Verantwortungen und Aufgaben:

- Abteilungsbezogene Konkretisierung der Ziele auf der Grundlage der strategischen Zielsetzung
- Systematische und bedarfsgerechte Umsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen mit besonderer Konzentration auf die Verhältnisse am Arbeitsplatz
- Dokumentation des systematischen Vorgehens als Grundlage für hausweite Gesundheitsberichte, Vergleichbarkeit in der Evaluation und Benchmarking
- Übermittlung des Berichtes an die Koordinierungsstelle

§ 10 Systematisches Vorgehen im betrieblichen Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement sieht eine systematische Verfahrensweise in Form eines Regelkreises vor. Dieser Regelkreis setzt sich aus vier Kernprozessen zusammen, die immer wieder vollständig durchlaufen werden:

1. Bestandsaufnahme (Analyse) der Ist-Situation
2. Maßnahmenplanung
3. Maßnahmenumsetzung
4. Erfolgsbewertung (Evaluation)

Diese Vorgehensweise ist für alle Abteilungen / Dezernate verbindlich.

§ 11 Information der Beschäftigten

(1) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden kontinuierlich und adressatengerecht über Themen und Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements informiert. Hierfür wird u. a. ein Gesundheitsportal im Intranet eingerichtet.

(2) In regelmäßigen Abständen wird ein betrieblicher Gesundheitsbericht herausgegeben. In ihm wird sowohl über statistische Daten als auch über durchgeführte gesundheitsfördernde Maßnahmen berichtet. Die Anforderungen werden durch das Steuerungsgremium festgelegt.

§ 12 Datenschutz

(1) Vorrangiges Ziel ist es, lediglich anonyme Datensätze im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu erheben und auszuwerten.

(2) Soweit es für die Durchführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements erforderlich sein sollte, personenbezogene Daten zu erheben, sind die Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes und ggf. weiterer datenschutzrechtlichen Vorschriften zu beachten und einzuhalten. Diese betreffen z.B. den vertraulichen Umgang mit den Daten und die Information der Beschäftigten hierüber (Transparenzgebot) sowie das Bemühen, so wenig personenbezogene Daten wie möglich zu erheben und zu nutzen (Datensparsamkeit).

(3) Bei Maßnahmen nach dem BGM ist das Referat 3070 rechtzeitig vorab zu beteiligen, soweit personenbezogene Daten genutzt werden sollen.

§ 13 Budget

(1) Die Ausgaben für das betriebliche Gesundheitsmanagement werden mit einem gesonderten Haushaltstitel veranschlagt.

(2) Nach dem angemeldeten Bedarf ermittelt die zentrale Koordinierungsstelle die Finanzierung in einer Vorlage für das zentrale Steuerungsgremium.

§ 14 Arbeitsschutz und betriebliches Eingliederungsmanagement

(1) Die Regelungen zum Arbeitsschutz bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt. Dies gilt sowohl für die vom Dienstherrn/Arbeitgeber als auch für die von den Beschäftigten einzuhaltenden arbeitsschutzrechtlichen Pflichten.

(2) Die Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX) bleiben von dieser Dienstvereinbarung ebenfalls unberührt.

§ 15 Inkrafttreten und Kündigung

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt am 09.08.2007 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden. Nach Ablauf der Kündigungsfrist wirkt die Dienstvereinbarung bis zum Inkrafttreten einer Neuregelung nach.

(2) Sollte es sich durch betriebliche oder sonstige Umstände als zweckmäßig erweisen, diese Dienstvereinbarung zu ergänzen oder abzuändern, kommen die Vertrags-

parteien überein, unverzüglich zum Nutzen der Deutschen Rentenversicherung Bund in entsprechende Verhandlungen einzutreten.

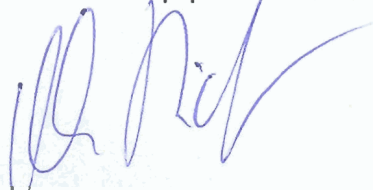
(3) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung höherwertigen Rechtsnormen entgegenstehen und damit unwirksam oder nichtig sein, wird die Gültigkeit der Dienstvereinbarung im übrigen nicht berührt. Die Vertragsparteien werden die unwirksame Bestimmung unverzüglich durch eine wirksame ersetzen, die dem ursprünglichen Sinn und Zweck am nächsten kommt.

Berlin-Wilmersdorf, den 09. AUG 2007

Für das Direktorium


Herbert Schilling

Für den Hauptpersonalrat


Fatna Bischhaus