



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**



Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement



**Betriebliches
Gesundheitsmanagement
der Stadt München**

Impressum

Herausgeber
Personal - und Organisationsreferat
der Landeshauptstadt München
Marienplatz 8, 80331 München

1. Auflage
3 500 Stück
Juli 2009

Redaktion
Personal- und Organisationsreferat,
P 5.4 - Betriebliches Gesundheitsmanagement
E-Mail: bgm.por@muenchen.de

Druck: Direktorium, Stadtkanzlei

Inhaltsverzeichnis

Präambel	5
1 Geltungsbereich	8
2 Begriffsbestimmung.....	8
2.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement	8
2.2 Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement	8
3 Ziele	9
4 Leitlinien des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.....	9
5 Zuständigkeit	10
6 Verhaltens- und verhältnisbezogene Prävention	10
6.1 Luxemburger Deklaration	10
6.2 Verhältnisbezogene Prävention	10
6.3 Gefährdungsbeurteilungen	11
6.4 Verhaltensbezogene Prävention	11
6.4.1 Zentrale Aktivitäten	11
6.4.2 Dezentrale Aktivitäten	12
7 Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement	12
7.1 Grundsatz der Freiwilligkeit	12
7.2 Projektorganisation.....	12
7.2.1 Projektleitung	12
7.2.2 Dezentraler Arbeitskreis Gesundheit als Steuerungsgremium	13
7.2.3 Dezentrale Koordinatoren des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (sog. Gesundheitskoordinatoren)	13
7.3 Systematisches Projektvorgehen.....	14
7.3.1 Bestandsaufnahme (Analyse) der IST-Situation	14
7.3.2 Maßnahmenplanung	15
7.4 Evaluation der eingeleiteten Maßnahmen.....	16
8 Nachhaltigkeit.....	16
9 Öffentlichkeitsarbeit/Veröffentlichungen	16
10 Finanzierung	17
10.1 Ressourcen des Personal- und Organisationsreferates	16
10.2 Dezentrale Maßnahmen	16
11 Qualifizierung	17
11.1 Qualifizierung der Führungskräfte	17
12 Personalvertretung/Schwerbehindertenvertretung	17
13 Datenschutz.....	18
14 Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung	18
15 Schlussbestimmungen	18

Präambel

¹Die Arbeitswelt unterliegt einem steten Wandel mit dauerhaften Verringerungen der finanziellen und damit auch der personellen Ressourcen. ²Auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirkt sich diese Problematik unter anderem durch Arbeitsverdichtung und neue Anforderungen aus. ³Für Motivation, Flexibilität und Identifikation mit dem Beruf sind Wohlbefinden und Gesundheit wichtigste Voraussetzungen.

⁴Auch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung besteht gerade auf der Arbeitgeberseite dringender Handlungsbedarf, Instrumente und Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement zu entwickeln, um letztlich einem vorzeitigen Ausscheiden der im Durchschnitt immer älter werdenden Beschäftigten entgegen zu wirken. ⁵Dies war und ist Anlass und Verpflichtung, uns weiterhin intensiv mit der Arbeits- und Gesundheitssituation unserer Beschäftigten auseinander zu setzen und uns engagiert um das Betriebliche Gesundheitsmanagement zu kümmern.

⁶Betriebliches Gesundheitsmanagement zielt darauf ab, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. ⁷Es wird die individuelle Gesundheit und Gesundheitskompetenz der Beschäftigten ebenso gefördert wie die Arbeitsorganisation, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsprozesse. ⁸Neben der Frage nach krankmachenden Bedingungen und Faktoren tritt gleichberechtigt die Frage, was gesund erhält, in den Mittelpunkt des Gesundheitsmanagements. ⁹Daher setzt erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement zum einen beim Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, mit dem Ziel der Stärkung von Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitskompetenz. ¹⁰Zum anderen sollen die Verhältnisse im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verbessert werden (Verhaltens- und Verhältnisprävention). ¹¹Dabei werden die unterschiedlichen Erfahrungen und Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen und ihre oft unterschiedlichen Zugänge zum Themenfeld „Gesundheit“ berücksichtigt.

¹²Den Erfolg Betrieblichen Gesundheitsmanagements ausschließlich an der Reduzierung des Krankenstandes zu messen, würde in jedem Fall zu kurz greifen. ¹³Vielmehr geht es darum, die Belastungen für die Beschäftigten zu mindern und die Ressourcen zu stärken. ¹⁴Mit der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhöht sich auch deren Wohlbefinden – hier entsteht für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine „win-win-Situation“.

¹⁵Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, das Thema dauerhaft in den Strukturen der Stadt München zu verankern, die Rahmenbedingungen festzulegen, die jeweiligen Rollen zu klären und damit einheitliche Voraussetzungen für ein wirksames Betriebliches Gesundheitsmanagement zu schaffen.

Zwischen

der **Landeshauptstadt München** vertreten durch den Personal- und Organisationsreferenten Herrn Dr. Thomas Böhle

und

dem **Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt München** vertreten durch die Vorsitzende Frau Angelica Hagenstein

wird gemäß Art. 73 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 75 Satz 1 Abs. 4 Nr. 8 Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für das Betriebliche Gesundheitsmanagement in den Referaten der Stadtverwaltung München einschließlich der Eigenbetriebe und der Arbeitsgemeinschaft für Beschäftigung GmbH.

2 Begriffsbestimmung

2.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement

¹Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten und damit einer optimalen Arbeitsfähigkeit.

²Das stadtweite Betriebliche Gesundheitsmanagement verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz; es weist Schnittstellen zu folgenden Handlungsfeldern bzw. Themen auf:

- gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz/Arbeitsschutzmanagement
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Personalentwicklung
- Organisationsentwicklung
- Personalwirtschaft
- Personalplanung
- Personalführung
- Demographie
- Aus- und Fortbildung

³Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Stadt München verfolgt das Ziel – unabhängig von organisatorischen Zuständigkeiten – die in diesen Handlungsfeldern gewonnenen Erkenntnisse miteinander zu verzahnen. ⁴Alle für die o. g. Themen Verantwortlichen beachten dies bei ihrem Handeln.

2.2 Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

¹Die dauerhafte Verankerung des Gesundheitsmanagements in die betriebliche Alltagspraxis macht Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in einzelnen Organisationseinheiten erforderlich.

²Mit Projekten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement soll gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz, einschließlich arbeitsbedingten Erkrankungen, Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und psychischen Belastungen vorgebeugt, Gesundheit gestärkt, und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessert werden.

³Hierbei wird die Vor-Ort-Situation der ausgewählten Organisationseinheit detailliert analysiert. ⁴Darauf aufbauend werden konkrete Maßnahmen zur Gesundheitsförderung entwickelt. ⁵Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit ist hierbei das Hauptaugenmerk nicht auf punktuelle Einzelmaßnahmen zu legen; vielmehr soll ein Prozess angestoßen werden, der auf Dauer angelegt ist.

3 Ziele

Betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützt die Verwaltungsmodernisierung und trägt dazu bei, die Effizienz und Qualität der Arbeit der Stadt München weiter zu erhöhen.

- (1) Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zielen darauf ab,
 - den Gesundheitszustand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern und die Gesundheitskompetenz zu fördern
 - die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit zu erhalten bzw. zu steigern,
 - die Zufriedenheit und Motivation zu erhalten bzw. zu erhöhen,
 - die Kommunikation zu stärken,
 - die Kosten durch Krankheit und arbeitsplatzbedingte Beeinträchtigungen zu senken.
- (2) ¹Die Stadtspitze, alle Führungskräfte, der Gesamtpersonalrat und die Beschäftigten der Stadt München verpflichten sich durch diese Dienstvereinbarung, dass die genannten Ziele bei allen Maßnahmen, Aktivitäten und Entscheidungen einfließen und Berücksichtigung finden. ²Die Fortentwicklung bestehender Instrumente (z. B. Leitbilder, Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit, Führungsdialog, Mitarbeitergespräch) im Sinne des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird angestrebt.
- (3) Auf der Grundlage dieser Zielsetzungen soll in den Organisationseinheiten, in denen ein Projekt zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt wird (siehe Ziffern 6.2 und 7) eine bereichsbezogene Konkretisierung der Ziele erfolgen.

4 Leitlinien des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Betriebliches Gesundheitsmanagement erreicht die unter Ziffer 3 genannten Ziele nur durch die Orientierung an folgenden Leitlinien:

1. Betriebliches Gesundheitsmanagement beinhaltet sowohl die Förderung des individuellen Gesundheitsverhaltens der Beschäftigten als auch die gesundheitsgerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung (Ganzheitlichkeit).
2. Betriebliches Gesundheitsmanagement wird systematisch durchgeführt:
Bestandsaufnahme, Maßnahmenplanung, Maßnahmenumsetzung, Erfolgsbewertung bilden einen Regelkreis (Projektmanagement).
3. Möglichst viele Beschäftigte werden an den Entscheidungen, den Maßnahmen und den Lösungen beteiligt (Partizipation).
4. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein auf Dauer angelegter Prozess (Nachhaltigkeit). Bei der Durchführung von Projekten ist Nachhaltigkeit sicherzustellen.
5. Betriebliches Gesundheitsmanagement muss bei allen wichtigen Entscheidungen in allen Bereichen der Stadt berücksichtigt werden (Integration).
6. Betriebliches Gesundheitsmanagement wird als Führungsaufgabe verstanden und berücksichtigt.
7. Gesundheitlich notwendige Maßnahmen dürfen nicht unter Hinweis auf wirtschaftliche Erwägungen unterbleiben.
8. Die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern sowie Teilzeitkräften mit Familienpflichten werden berücksichtigt.

5 Zuständigkeit

¹Die stadtweite Koordinierung und Steuerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements obliegt dem Personal- und Organisationsreferat. ²Es hat dabei insbesondere folgende Aufgaben:

- Stadtweite Ausrichtung und strategische Weiterentwicklung des Themenfeldes
- Leitung von Projekten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagements (Leitung = Projektmanagement und Prozesssteuerung)
- Federführung für die jährliche Erstellung des geplanten stadtweiten Gesundheitsberichts
- Inhaltliche Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen aus dem Bereich "Gesundheitsmanagement" bzw. Beratung bei der Entwicklung von Bildungsmaßnahmen mit Bezug zum Gesundheitsmanagement
- Konzeption und Durchführung stadtweiter Gesundheitsaktionen
- Zuständigkeit in stadtweiten Belangen des Betriebssports
- interne und externe Öffentlichkeitsarbeit
- Vertretung der Stadt München nach außen in sämtlichen Angelegenheiten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

³Während die Aktivitäten des Referates für Gesundheit und Umwelt auf die Münchner Bürgerinnen und Bürger ausgerichtet sind, befasst sich das Personal- und Organisationsreferat ausschließlich mit den Beschäftigten der Stadt München. ⁴Es findet ein regelmäßiger fachlicher Austausch mit dem Referat für Gesundheit und Umwelt statt.

6 Verhaltens- und verhältnisbezogene Prävention

6.1 Luxemburger Deklaration

¹Nach der „Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ umfasst „Betriebliche Gesundheitsförderung alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz“:

²Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung aktiver Mitarbeiterbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen

³Die Stadt München teilt die in der Deklaration beschriebenen Grundsätze (siehe Anlage) und beachtet sie bei allen die Beschäftigten betreffenden Aktivitäten.

6.2 Verhältnisbezogene Prävention

¹Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Stadt München setzen vorrangig dort an, wo die Einflussmöglichkeiten als Arbeitgeberin/Dienstherrn am Größten sind. ²Ausgehend von der Zielsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements liegen diese bei den Verhältnissen am Arbeitsplatz, d. h. insbesondere in den Bereichen

- Personalführung
- Personalentwicklung
- Information und Kommunikation
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsinhalt, -anforderungen

³Bei Beschaffungen haben notwendige gesundheitliche Aspekte im Zweifel Vorrang vor wirtschaftlichen Erwägungen. ⁴Hieraus lassen sich keine Ansprüche auf eine zentrale Finanzierung ableiten.

⁵Durch Projekte, an denen die Beschäftigten als Experten für ihre Arbeit beteiligt sind, werden Qualität und Gestaltung der Arbeitsbedingungen zum Thema gemacht und die Motivation von Beschäftigten, sich aktiv an Verbesserungsprozessen zu beteiligen, gefördert.

6.3 Gefährdungsbeurteilungen

¹Gefährdungsbeurteilungen können Handlungsbedarfe für die Notwendigkeit eines Projektes zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement aufzeigen.

²Die Beurteilung der arbeitsplatzbedingten Gefährdungen und Belastungen sowie die Festlegung, Umsetzung und Kontrolle der notwendigen Maßnahmen sind gesetzlich vorgeschrieben (§ 5 Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG). ³Bei der Umsetzung dieser Verpflichtung sind die Beschäftigten z. B. über Gesundheitszirkel im Rahmen eines Projektes zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement oder Workshops einzubinden (vgl. auch § 17 ArbSchG).

⁴Bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen ist darauf zu achten, die Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung zu aktualisieren. ⁵Sie ist nur dann vollständig, wenn auch psychische Belastungsfaktoren überprüft werden.

6.4 Verhaltensbezogene Prävention

Um die Selbstverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und zu unterstützen, setzen weitere Maßnahmen bei der Förderung eines gesundheitsgerechten Verhaltens jeder einzelnen Person an. ²Sämtliche Maßnahmen der verhaltensbezogenen Prävention sind als **Angebot** an die Beschäftigten zu verstehen. ³Eine Verpflichtung zur Inanspruchnahme besteht nicht.

6.4.1 Zentrale Aktivitäten

¹Vom Personal- und Organisationsreferat werden sowohl projektbezogene als auch stadtweite Maßnahmen und Aktionen rund um die Gesundheit und das individuelle Gesundheitsverhalten veranstaltet bzw. angeregt.

²Betriebssport, spezielle Bewegungs-, Entspannungs- und Fitnessangebote stellen ebenfalls Maßnahmen der verhaltensbezogenen Prävention dar. ³Arbeitgeberseite und Gesamtpersonalrat stimmen darin überein, dass diese in geeigneter Form zu fördern sind. ⁴Stadtweit gültige Konzepte hierzu werden mit dem Gesamtpersonalrat abgestimmt.

6.4.2 Dezentrale Aktivitäten

¹Die Referate/Eigenbetriebe/ARGE können freiwillig sowie in eigener Zuständigkeit und Verantwortlichkeit Maßnahmen der verhaltensbezogenen Prävention (siehe Ziffer 6.4) initiieren und umsetzen (z. B. referatsinterne Aktionstage „Gesundheit“, diverse Gesundheitsangebote wie Fitnesskurse, Vorsorgeuntersuchungen). ²Das Personal- und Organisationsreferat wird hierüber in regelmäßigen Abständen informiert.

7 Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

¹Die dauerhafte Verankerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements erfordert die Durchführung von konkreten Gesundheitsmanagement-Projekten (dezentrale Projekte).

²Ansatz sind dabei die Verhältnisse am Arbeitsplatz (siehe Ziffer 6.2).

³Projekte finden i. d. R. in Organisationseinheiten statt, die gleichartige Arbeitsbedingungen aufweisen (Hauptabteilung, Abteilung, Fachabteilung etc.).

7.1 Grundsatz der Freiwilligkeit

¹Die Entscheidung, ob dezentrale Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt werden, wird von den Organisationseinheiten getroffen (Freiwilligkeit).

²Dezentrale Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden nur dann durchgeführt, wenn sie gemeinsam von Dienststellenleitung und Personalvertretung gewünscht bzw. getragen sind.

7.2 Projektorganisation

7.2.1 Projektleitung

¹Projektleitung umfasst lediglich die Durchführungsverantwortung für das Projekt zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. ²Die konkrete Entscheidung über die Maßnahmenumsetzung verbleibt stets in der Linienverantwortung der jeweiligen Organisationseinheit.

7.2.1.1 Zuständigkeit des Personal- und Organisationsreferates

¹Die Projekte werden grundsätzlich vom Personal- und Organisationsreferat geleitet. ²Das Personal- und Organisationsreferat ist auch für die eventuelle Inanspruchnahme externer Beratung und Unterstützung zuständig (z. B. Krankenkassen, Unfallversicherungsträger).

7.2.1.2 Übertragung der Zuständigkeiten auf den Projektbereich

¹Eine Übertragung dieser Zuständigkeiten auf die jeweiligen Organisationseinheiten, in denen Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt werden (Projektbereiche), ist möglich; die Entscheidung hierüber wird vom Personal- und Organisationsreferat im Einzelfall und unter Würdigung der jeweiligen Umstände (z. B. personelle Kapazitäten, vorhandenes Fachwissen) getroffen.

²Die Übertragung der genannten Zuständigkeiten entbindet nicht von der Einhaltung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung. ³Die konkreten Rahmenbedingungen werden schriftlich mit dem Projektbereich vereinbart.

7.2.2 Dezentraler Arbeitskreis Gesundheit als Steuerungsgremium

¹In Organisationseinheiten, in denen Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt werden, wird ein Arbeitskreis Gesundheit als dezentrales Planungs-, Beratungs-, und Steuerungsgremium gebildet. ²Die Arbeit der Arbeitsschutzausschüsse bleibt hiervon unberührt.

7.2.2.1 Aufgaben

- Planung und Steuerung des bereichsbezogenen Gesamtprozesses
- Bereichsbezogene Konkretisierung der Ziele auf der Grundlage der strategischen Zielsetzung (siehe Ziffer 3)
- Planung der Analyseschritte
- Einrichtung von Gesundheitszirkeln
- Entgegennehmen und Bearbeiten der Analyseergebnisse
- Festlegung von Schwerpunkten und Prioritäten
- Beratung über die Umsetzung geeigneter Maßnahmen
- Begleitung der Umsetzung
- Controlling der Maßnahmen und Ergebnisse
- Entwicklung von Vorschlägen zur Sicherung der Nachhaltigkeit

7.2.2.2 Zusammensetzung

- Leitung des Projektbereiches („lokale Hierarchie“)
- Projektleitung
- Vertretung des stadtweiten Betrieblichen Gesundheitsmanagements (sofern nicht in der Projektleitung)
- Vertretung des Betriebsärztlichen Dienstes
- Vertretung des Fachdienstes für Arbeitssicherheit
- zuständige Personalvertretung, ggf. Schwerbehindertenvertretung
- örtliche Koordinatoren des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (sog. Gesundheitskoordinatoren nach Ziffer 7.2.3)
- ggf. Vertreter des Gesundheitszirkels
- weitere Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Bedarf

7.2.3 Dezentrale Koordinatoren des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (sog. Gesundheitskoordinatoren)

¹Organisationseinheiten, die Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchführen, sollen Verantwortliche benennen, die die betriebsinterne Koordination übernehmen (sog. Gesundheitskoordinatoren). ²Diese sind im Rahmen des Projektes erster Ansprechpartner für das Personal- und Organisationsreferat und koordinieren die bereichsspezifischen Aktivitäten und Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vor Ort.

³Die Gesundheitskoordinatoren werden für die Wahrnehmung der ihnen übertragenen Aufgaben geschult.

7.3 Systematisches Projektvorgehen

¹Das Vorgehen in Projekten erfolgt in Form eines Regelkreises. ²Dieser Regelkreis setzt sich aus folgenden vier Kernprozessen zusammen:

1. Bestandsaufnahme (Analyse) der IST-Situation
2. Maßnahmenplanung (verhaltens- und verhältnisbezogen)
3. Maßnahmenumsetzung
4. Erfolgsbewertung (Evaluation)

7.3.1 Bestandsaufnahme (Analyse) der IST-Situation

Gängige Instrumente zur Analyse von Einflussfaktoren und möglichen Ursachen sind neben der Auswertung vorhandener Daten (z.B. Krankenstatistik/Arbeitsunfälle) und Unterlagen (z.B. Gefährdungsbeurteilungen):

- Mitarbeiterbefragungen
- Gesundheitszirkel

7.3.1.1 Mitarbeiterbefragung

¹Die Mitarbeiterbefragung ist vor der Durchführung bzw. Installation von Gesundheitszirkeln ein erster Beteiligungsschritt der Beschäftigten hinsichtlich der Erfassung arbeitsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen.

²Für Mitarbeiterbefragungen wird ein stadtweit geeigneter Fragenkatalog eingesetzt. ³Dieser kann mit Zustimmung des Personal- und Organisationsreferates bei Bedarf um die spezifischen Belange der Projektbereiche ergänzt werden. ⁴In diesem Fall ist die örtliche Personalvertretung zu beteiligen.

7.3.1.2 Gesundheitszirkel

In Bereichen, in denen Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt werden, werden sog. Gesundheitszirkel installiert.

7.3.1.2.1 Aufgaben

¹Aufgabe des Gesundheitszirkels ist es, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. ²Daneben sollen auch die gesundheitsförderlichen Faktoren des Bereichs und Ansätze zu deren Stärkung sichtbar gemacht werden.

7.3.1.2.2 Zusammensetzung

¹Gesundheitszirkel setzen sich aus Beschäftigten und der Personalvertretung/Schwerbehindertenvertretung zusammen; sie ermöglichen so die Beteiligung der Beschäftigten als Experten für ihren Arbeitsbereich. ²Sofern es als erforderlich angesehen wird, kann in Absprache mit der Projektleitung auch die Leitung des jeweiligen Projektbereichs zum Gesundheitszirkel eingeladen werden. ³Grundsätzlich aber gilt: „Gesundheitszirkel sind hierarchiefreier Raum!“

⁴Bei der Zusammensetzung der Gesundheitszirkel ist darauf zu achten, dass die verschiedenen Arbeitsbereiche bzw. Berufsgruppen nach Möglichkeit ausgewogen im Zirkel vertreten sind. ⁵Bei der Auswahl der Mitglieder des Gesundheitszirkels gilt Freiwilligkeit. ⁶Seitens der Führungskräfte ist sicherzustellen, dass die Mitglieder kontinuierlich und regelmäßig an den Sitzungen teilnehmen können. ⁷Die Teilnahme an den Sitzungen des Gesundheitszirkels ist Arbeitszeit.

7.3.1.2.3 Sitzungshäufigkeit und -intervalle

Sitzungshäufigkeit und -intervalle werden von der Projektleitung in Abstimmung mit dem Projektbereich festgelegt und orientieren sich an der Komplexität und Schwierigkeit der zu bearbeitenden Themen sowie der zeitlichen Brisanz.

7.3.1.2.4 Moderation

¹Die Gesundheitszirkel werden moderiert. ²Die Moderation übernimmt die Projektleitung oder im Einvernehmen mit dem Personal- und Organisationsreferat eine andere fachlich geeignete Person. ³Hierbei ist die Zusammenarbeit mit weiteren stadtinternen Fachlichkeiten sowie Kooperationen z. B. mit Krankenkassen/Unfallversicherungsträgern möglich.

⁴Aufgaben der Moderation:

- Steuerung und Koordination des Gesundheitszirkels
- Schaffen eines konstruktiven Gesprächsklimas
- Förderung der Gruppenbeteiligung
- Vermittlung zwischen Expertenwissen und Erfahrungswissen der Beschäftigten
- Dokumentieren der Ergebnisse
- Präsentation der Ergebnisse im Arbeitskreis Gesundheit

7.3.1.2.5 Vertraulichkeit der Gesundheitszirkelarbeit

¹Personenbezogene Inhalte der Sitzungen des Gesundheitszirkels sind vertraulich zu behandeln. ²Rückschlüsse auf Äußerungen einzelner Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind stets auszuschließen.

7.3.2 Maßnahmenplanung

¹Gemeinsam mit den Mitgliedern des Gesundheitszirkels werden die Ergebnisse der Zirkelarbeit durch die Moderation systematisiert und priorisiert sowie in einem sog. Maßnahmenplan zusammengefasst. ²Die Inhalte werden dem Arbeitskreis Gesundheit, ggf. unter Beteiligung einzelner Mitglieder des Gesundheitszirkels, präsentiert.

7.3.3 Maßnahmenumsetzung

¹Der Arbeitskreis Gesundheit berät über die Umsetzung der erarbeiteten Vorschläge des Gesundheitszirkels. ²Die Entscheidung über die Umsetzung verbleibt bei den verantwortlichen Leitungen des jeweiligen Projektbereiches (Umsetzungsverantwortlichkeit). ³Verzögerungen in der Maßnahmenumsetzung sowie die Ablehnung von Vorschlägen sind zu begründen und den Mitgliedern des Gesundheitszirkels sowie den Beschäftigten mitzuteilen.

⁴Der Arbeitskreis Gesundheit berät regelmäßig über die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen und achtet auf die Einhaltung der Terminplanung.

⁵Nach der ersten abgeschlossenen Phase der Maßnahmenplanbearbeitung entscheidet der Arbeitskreis Gesundheit über das weitere Vorgehen bzw. über die Fortführung der Zirkelarbeit.

7.4 Evaluation der eingeleiteten Maßnahmen

¹Die Projektbeteiligten legen im Laufe des Projektes zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement Kriterien fest, anhand derer die durchzuführenden Maßnahmen auf ihren Nutzen hin bzw. im Hinblick auf die Zielerreichung bewertet werden können.

²Die Evaluation der eingeleiteten Maßnahmen findet mindestens im Rahmen einer Auswertungssitzung des Arbeitskreises Gesundheit und des Gesundheitszirkels sowie über die Durchführung einer Folgebefragung (sog. Follow-Up-Befragung) statt.

³Die Projektbeteiligten entscheiden gemeinsam über weitere Evaluationsmöglichkeiten.

⁴Der Zeitpunkt der Evaluation ist abhängig vom Projektverlauf.

8 Nachhaltigkeit

¹Nach Abschluss des Projektes zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist das Themenfeld im Sinne der Nachhaltigkeit weiterhin zu bearbeiten. ²In welcher Art und Weise Nachhaltigkeit sichergestellt werden kann, ist mit dem Personal- und Organisationsreferat festzulegen. ³Dabei ist zu beachten, dass die weitere Bearbeitung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement im Sinne der Grundsätze dieser Dienstvereinbarung erfolgt (Vorrang der Verhältnisprävention, Beteiligung der Beschäftigten).

⁴Das Personal- und Organisationsreferat wird in regelmäßigen Abständen oder auf Anforderung über den Sachstand und die laufende Bearbeitung des Themas informiert. ⁵Ein regelmäßiger Austausch mit den dezentralen Gesundheitskoordinatoren wird vom Personal- und Organisationsreferat organisiert.

9 Öffentlichkeitsarbeit/Veröffentlichungen

¹Alle Beschäftigten des jeweiligen Projektbereiches werden kontinuierlich über den aktuellen Projektstand und den Stand der Maßnahmenumsetzung informiert. ²Hierfür wird auf die vor Ort bewährten Formen wie z. B. Versammlungen, Mitarbeiterzeitung, Flyer, Workshops, Vorträge, Intranet etc. zurückgegriffen.

³Die Entscheidung über den Zeitpunkt und die Art und Weise dieser Veröffentlichungen treffen die Projektleitung und der jeweilige Projektbereich gemeinsam.

⁴Das Personal- und Organisationsreferat und der Gesamtpersonalrat sind berechtigt, Ergebnisse der durchgeführten Projekte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zu veröffentlichen. ⁵Veröffentlichungen während der Laufzeit der Projekte werden vorab mit dem jeweiligen Projektbereich abgestimmt.

10 Finanzierung

10.1 Ressourcen des Personal- und Organisationsreferates

Eine direkte interne Leistungsverrechnung (DILV) findet nicht statt.

10.2 Dezentrale Maßnahmen

¹Die Finanzierung von dezentralen Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, die sich aus der Umsetzung von Vorschlägen der Gesundheitszirkel sowie der Anregungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u. a. ergeben, werden grundsätzlich von den jeweiligen Referaten/Eigenbetrieben und der ARGE sichergestellt. ²Es obliegt ihnen, ihre Budgets hieran zu orientieren und entsprechend zu verwalten. ³Das Personal- und Organisationsreferat leistet im Rahmen seiner Möglichkeiten eine Anschubfinanzierung.

11 Qualifizierung

¹Ausreichende, lebenslange Qualifizierung ist eine wichtige Voraussetzung für die Wiederherstellung, Erhaltung und Erhöhung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit. ²Im Kontext mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement umfasst dies sowohl die fachliche Qualifikation als auch Fortbildungsmaßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung der Gesundheitskompetenzen. ³Die Stadt München unterbreitet hierzu bedarfs- und altersgerechte Angebote.

11.1 Qualifizierung der Führungskräfte

¹Den Führungskräften kommt im Betrieblichen Gesundheitsmanagement eine besondere Bedeutung zu. ²Ihr Führungsverhalten hat Einfluss auf das Befinden, die Motivation und die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ³Alle Führungskräfte haben daher eine hohe Verantwortung und Verpflichtung für das Erreichen der Ziele, die unter Ziffer 3 genannt sind. ⁴Sie werden durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen in ihren Aufgaben unterstützt. ⁵Dies insbesondere in Organisationseinheiten, in denen Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt werden.

⁶Darüber hinaus ist Betriebliches Gesundheitsmanagement verpflichtender Bestandteil der Führungskräftequalifizierung.

12 Personalvertretung/Schwerbehindertenvertretung

¹Wesentliche Erfolgsfaktoren für die Durchführung von Maßnahmen und Projekten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind die Zustimmung und aktive Unterstützung der Personalvertretung/Schwerbehindertenvertretung. ²Die jeweils zuständigen Gremien/Vertretungen werden in allen Phasen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements beteiligt und sind berechtigt, sich jederzeit aktiv einzubringen.

³Der Gesamtpersonalrat wird im Rahmen seiner Beteiligung im Zentralen Arbeitsschutzausschuss und bei Interesse auch darüber hinaus über Maßnahmen und Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement informiert.

⁴Die unter Ziffer 11 aufgeführten Qualifizierungsmaßnahmen stehen auch der Personal- und Schwerbehindertenvertretung zu.

13 Datenschutz

¹Die Erhebung, Speicherung, Weiterleitung und Auswertung von personenbezogenen Daten – insbesondere auch im Rahmen der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen - erfolgt ausschließlich durch das Statistische Amt oder externe Dritte (z. B. TU München) in anonymisierter Form. ²Rückschlüsse auf einzelne Personen sind nicht möglich. ³Es gelten die Bestimmungen der Geschäftsanweisung für den Datenschutz bei der Landeshauptstadt München (DS-GAM) sowie des Datenschutzgesetzes.

14 Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung

¹Die Vertragspartner sind sich darin einig, dass das Themenfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement mit dieser Dienstvereinbarung noch nicht umfassend bearbeitet ist. ²Sie verpflichten sich, eine Weiterentwicklung zu gewährleisten. ³Insbesondere auch im Hinblick auf die demographische Entwicklung der Beschäftigtenstruktur ist eine ständige Anpassung erforderlich.

15 Schlussbestimmungen

¹Diese Dienstvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung am 08.07.2009 in Kraft. ²Sie kann schriftlich mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende, erstmals zum 31.12.2010, gekündigt werden. ³Nach Ablauf der Kündigungsfrist wirkt die Dienstvereinbarung bis zum Inkrafttreten einer neuen Dienstvereinbarung nach.

⁴Soweit einzelne Vorschriften unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. ⁵Sind oder werden Regelungen dieser Dienstvereinbarung unzulässig oder ungeeignet, so sind diese durch Ausführungen zu ersetzen, die dem gedachten Zweck am nächsten kommen. ⁶Einzelne Bestimmungen können im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit geändert, aufgehoben oder ergänzt werden.

München, den 08.07.2009



Dr. Thomas Böhle
Personal- und Organisationsreferent



Angelica Hagenstein
Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

Die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfaßt alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen.

Einleitung

Grundlage für die aktuellen Aktivitäten zur BGF bilden zwei Faktoren. Zum einen hat die EGRahmenrichtlinie Arbeitsschutz (Richtlinie des Rates 89/391/ EWG) eine Neuorientierung des traditionellen Arbeitsschutzes in Gesetzgebung und Praxis eingeleitet. Zum anderen wächst die Bedeutung des Arbeitsplatzes als Handlungsfeld der öffentlichen Gesundheit (Public Health).

Gesunde, motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiter sind sowohl in sozialer wie ökonomischer Hinsicht Voraussetzung für den zukünftigen Erfolg der Europäischen Union. Der zuständige Dienst der Europäischen Kommission hat daher eine Initiative zum Aufbau eines Europäischen Netzwerkes für BGF unterstützt. Diese Initiative befindet sich im Einklang mit Artikel 129 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft und dem Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Gesundheitsförderung, -aufklärung, -erziehung und -ausbildung innerhalb des Aktionsrahmens im Bereich der öffentlichen Gesundheit (Nr. 645/96/EG). Mitglieder des Europäischen Netzwerkes sind Organisationen aus allen 15 Mitgliedsstaaten und den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes. Sie sind gleichzeitig nationale Kontaktstellen.

Ziel des Netzwerkes ist es, auf der Basis eines kontinuierlichen Erfahrungsaustausches, nachahmenswerte Praxisbeispiele zur BGF zu identifizieren und zu verbreiten. Die EU ermutigt damit die Mitgliedsstaaten, der BGF einen höheren Stellenwert einzuräumen und Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz bei politischen Entscheidungen mit einzubeziehen.

Herausforderungen für die Arbeitswelt im 21. Jahrhundert

Die Arbeitswelt befindet sich in einer Phase tiefgreifenden Wandels. Wichtige Rahmenbedingungen sind u.a.:

- Globalisierung
- Arbeitslosigkeit
- wachsende Verbreitung neuer Informationstechnologien
- Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse (z.B. befristete und Teilzeitarbeit, Telearbeit)
- älter werdende Belegschaften
- wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors
- Personalabbau (Downsizing)

- wachsender Anteil von Arbeitnehmern in Klein- und Mittelunternehmen (KMU)
- Kundenorientierung und Qualitätsmanagement.

Zukünftiger Unternehmenserfolg hängt von gut qualifizierten, motivierten und gesunden Mitarbeitern ab. BGF spielt eine entscheidende Rolle dabei, Mitarbeiter und Unternehmen auf diese Herausforderungen vorzubereiten.

Betriebliche Gesundheitsförderung: eine Investition in die Zukunft

Der traditionelle Arbeitsschutz hat durch die Verringerung von Arbeitsunfällen und die Prävention von Berufskrankheiten entscheidend zur Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz beigetragen. Dennoch reichen seine Mittel offensichtlich nicht, um dem weiten Spektrum der o. g. Probleme zu begegnen.

Unternehmen, die Gesundheit an ihren Arbeitsplätzen fördern, senken damit krankheitsbedingte Kosten und steigern ihre Produktivität. Dies ist das Ergebnis einer gesünderen Belegschaft mit höherer Motivation, besserer Arbeitsmoral und besserem Arbeitsklima.

BGF ist eine moderne Unternehmensstrategie und zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Streß), Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Betriebliche Gesundheitsförderung: Gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen

Der Arbeitsplatz beeinflusst Gesundheit und Krankheit auf verschiedene Art und Weise. Wenn Beschäftigte unter gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten müssen, nicht angemessen qualifiziert sind oder nicht ausreichend von Kollegen unterstützt werden, kann Arbeit krank machen. Arbeit kann aber auch die berufliche und persönliche Entwicklung fördern.

BGF will diejenigen Faktoren beeinflussen, die die Gesundheit der Beschäftigten verbessern. Dazu gehören:

- Unternehmensgrundsätze und -leitlinien, die in den Beschäftigten einen wichtigen Erfolgsfaktor sehen und nicht nur einen Kostenfaktor
- eine Unternehmenskultur und entsprechende Führungsgrundsätze, in denen Mitarbeiterbeteiligung verankert ist, um so die Beschäftigten zur Übernahme von Verantwortung zu ermutigen
- eine Arbeitsorganisation, die den Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis bietet zwischen Arbeitsanforderungen einerseits und andererseits eigenen Fähigkeiten, Einflußmöglichkeiten auf die eigene Arbeit und sozialer Unterstützung
- eine Personalpolitik, die aktiv Gesundheitsförderungsziele verfolgt
- ein integrierter Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Betriebliche Gesundheitsförderung: nachweislich erfolgreich

BGF beruht auf einer fach- und berufsübergreifenden Zusammenarbeit und kann nur dann erfolgreich sein, wenn alle Schlüsselpersonen dazu beitragen.

BGF kann ihr Ziel "gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen" erreichen, wenn sie sich an den folgenden Leitlinien orientiert:

1. Die gesamte Belegschaft muß einbezogen werden (Partizipation).
2. BGF muß bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen berücksichtigt werden (Integration).
3. Alle Maßnahmen und Programme müssen systematisch durchgeführt werden: Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse (Projektmanagement).
4. BGF beinhaltet sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen. Sie verbindet den Ansatz der Risikoreduktion mit dem des Ausbaus von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen (Ganzheitlichkeit).

Prioritäten des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung

Das Europäische Netzwerk für BGF koordiniert den Informationsaustausch und die Verbreitung vorbildlicher Praxisbeispiele in Europa. Seine Mitgliedsorganisationen setzen sich für den Aufbau informeller Netzwerke auf nationaler Ebene ein. Alle Aktivitäten und Prioritäten basieren auf dem Subsidiaritätsprinzip und unterstützen die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsstaaten. Im Hinblick auf die Herausforderungen der Zukunft und das Ziel, BGF in der Arbeitswelt zu verbreiten, betrachtet das Europäische Netzwerk die folgenden Aufgaben als vordringlich und als Grundlage für zukünftige Aktivitäten:

1. BGF bekannter machen und alle Schlüsselpersonen zur Übernahme von mehr Verantwortung für Gesundheit bewegen
2. Ermitteln und Verbreiten von vorbildlichen Praxisbeispielen
3. Leitlinien für effektive BGF entwickeln
4. das Engagement der Mitgliedsstaaten für die Einleitung entsprechender politischer Schritte sicherstellen
5. die besonderen Anforderungen in der Zusammenarbeit mit KMU berücksichtigen.

Diese Deklaration wurde von allen Mitgliedern des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung anlässlich ihres Treffens vom 27. bis 28. November 1997 in Luxemburg verabschiedet..

Erklärung

Die unterzeichnende Organisation (Unternehmen / Betrieb / Behörde / Institution) bringt hiermit zum Ausdruck, daß sie die in der "Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union" beschriebenen Grundsätze teilt und ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz im Geiste der Deklaration fortführt.

Zu diesen Grundsätzen zählen:

- Unternehmensgrundsätze und -leitlinien, die in den Beschäftigten einen wichtigen Erfolgsfaktor sehen und nicht nur einen Kostenfaktor,
- eine Unternehmenskultur und entsprechende Führungsgrundsätze, in denen Mitarbeiterbeteiligung verankert ist, um so die Beschäftigten zur Übernahme von Verantwortung zu ermutigen,
- eine Arbeitsorganisation, die den Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis bietet zwischen Arbeitsanforderungen einerseits und eigenen Fähigkeiten andererseits sowie Einflußmöglichkeiten auf die eigene Arbeit und soziale Unterstützung,
- die Verankerung von Gesundheitszielen insbesondere in der Personalpolitik, aber auch in allen anderen Unternehmensbereichen (Integration),
- ein integrierter Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- ein hoher Grad an Einbeziehung der Beschäftigten in Fragen der Gesundheit (Partizipation),
- die systematische Durchführung aller Maßnahmen und Programme (Projektmanagement),
- die Verbindung von Risikoreduktion mit dem Ausbau von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen (Ganzheitlichkeit).

Die Organisation erklärt sich damit einverstanden, daß der BKK Bundesverband / Europäisches Informationszentrum als Nationale Kontaktstelle im Europäischen Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung die Unterzeichner in angemessener Weise öffentlich bekanntmacht mit dem Ziel, weitere Unternehmen dafür zu gewinnen, im Sinne der Luxemburger Deklaration zu handeln.