

ZWISCHEN DER CARL VON OSSIEZKY UNIVERSITÄT OLDENBURG,
VERTRETEN DURCH DAS PRÄSIDIUM,
UND
DEM PERSONALRAT DER CARL VON OSSIEZKY UNIVERSITÄT OLDENBURG
WIRD FOLGENDE DIENSTVEREINBARUNG GESCHLOSSEN:

DIENSTVEREINBARUNG ZUM BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENT

Präambel und Leitbild

Die Gesundheitsförderung nimmt in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens einen immer höheren Stellenwert ein. Den Anregungen der Weltgesundheitsorganisation folgend hat die Carl von Ossietzky Universität ihre Verantwortung zur Entwicklung und Förderung von Gesundheit im Sinne des ‚Setting-Ansatzes‘ der Weltgesundheitsorganisation (WHO) aufgegriffen. Als ein Handlungsfeld der Gesundheitsfördernden Hochschule soll betriebliches Gesundheitsmanagement im Rahmen von Personal- und Organisationsentwicklung institutionalisiert und dauerhaft gestaltet werden.

Grundlegende Ziele betrieblichen Gesundheitsmanagements sind:

- ◆ die Steigerung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz,
- ◆ die Verbesserung der innerbetrieblichen Kooperation,
- ◆ die Verbesserung der Arbeitsbedingungen,
- ◆ mehr Transparenz bei innerbetrieblichen Veränderungen,
- ◆ die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft sowie
- ◆ die Verbesserung des Arbeitsklimas.

Als Leitbild steht hierfür die Vision eines anzustrebenden Idealzustandes

"Arbeitsplatz Universität - gesund sein - sich wohlfühlen".

Zur Umsetzung dieser Zielvorstellungen wird die nachfolgende Dienstvereinbarung zwischen der Hochschulleitung der Carl von Ossietzky Universität und der Personalvertretung geschlossen. Die Dienstvereinbarung basiert auf dem Recht und der aktiven Beteiligung der Beschäftigten an den gesundheitsfördernden Maßnahmen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für Planung, Durchführung und Auswertung von allen Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Carl von Ossietzky Universität.

§ 2 Konzept und Prinzipien des betrieblichen Gesundheitsmanagements

2.1. Zum Konzept des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Gesundheit basiert auf dem Zustand eines dynamischen Gleichgewichts zwischen dem Individuum, seinem Potential zur Selbst-Organisation und Selbsterneuerung und einer sozial-ökologischen Umwelt (Salutogenic Management). Das dynamische Gleichgewicht beinhaltet auf der einen Seite physische, psychische und soziale Ressourcen sowie Schutz- und Abwehrmechanismen und auf der anderen Seite potentiell krankmachende Einflüsse der physikalischen, biologischen und sozialen Umwelt. In einem solchen umfassenden und ganzheitlichen Konzept von Gesundheit zielt betriebliches Gesundheitsmanagement auf

- ♦ die Akzeptanz, Realisierung und Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen;
- ♦ die Stärkung individueller Ressourcen und die Veränderung gesundheitsbeeinträchtigenden Verhaltens (Personalentwicklung);
- ♦ die Erhöhung organisationaler Ressourcen und die Reduzierung gesundheitsbeeinträchtigender Arbeitsverhältnisse (Organisationsentwicklung).

2.2. Betriebliches Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe

Die Integration von betrieblichem Gesundheitsmanagement als Handlungsfeld der Personalentwicklung kann nur gelingen, wenn dieses als Aufgabe auf allen Führungsebenen akzeptiert ist. Das Handlungsfeld betriebliches Gesundheitsmanagement ist daher in der Verantwortlichkeit der Führungskräfte im Rahmen einer kooperativen und partizipativen Mitarbeiterführung einzubeziehen.

2.3. Prinzipien des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Zur nachhaltigen und effektiven Erreichung der Ziele von betrieblichem Gesundheitsmanagement sind folgende Prinzipien zu beachten:

- ♦ **Ganzheitlichkeit** - beinhaltet den ganzheitlichen Blick auf den Menschen als Einheit von Leib und Seele, aber auch die Berücksichtigung des Kontextes von Mensch und Lebensumwelt, hier speziell der Arbeitswelt,
- ♦ **Partizipation** - zielt auf umfassende Beteiligung und aktiver Mitgestaltung sowie Einbeziehung aller Entscheidungsträger,
- ♦ **Integration** - bedeutet eine interdisziplinäre, systematische und zielorientierte Planung und Realisierung,
- ♦ **Berücksichtigung von Qualitätskriterien** erhebt den Anspruch, dass das Handlungsfeld betriebliches Gesundheitsmanagement auch selbst einer kontinuierlichen Verbesserung im Sinne der Qualitätssicherung unterliegt und sich an Qualitätskriterien messen lassen muss.

Zu ergänzen sind diese Prinzipien durch eine geschlechtsspezifisch differenzierende Sichtweise im Sinne des **Gender Mainstreaming**. Dieses bedeutet u.a. die unterschiedliche Arbeits- und Lebenssituation von Frauen und Männern zu berücksichtigen sowie einen Beitrag zur Aufhebung der im Grundsatz unverändert andauernden geschlechtlichen Arbeitsteilung zu leisten.

§ 3 Steuerungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement

3.1. Zielsetzung

Es wird eine **STEUERUNGSGRUPPE BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT** eingerichtet. Die **STEUERUNGSGRUPPE BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT** soll unter Beachtung der Dienstvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und der aufgeführten Prinzipien den Gesamtprozess des betrieblichen Gesundheitsmanagements koordinieren sowie einzelne Projekte und Maßnahmen initiieren und/oder begleiten.

Die **STEUERUNGSGRUPPE BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT** ist für eine interdisziplinäre Einbindung der verschiedenen Ressorts, die im Bereich betrieblicher Gesundheitsförderung wirken, verantwortlich. Hintergrund ist dabei die Integration in den Prozess der Personalentwicklung der Carl von Ossietzky Universität.

Hierzu wird die **STEUERUNGSGRUPPE BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT** mit Entscheidungskompetenzen (siehe unter Nr.3.4.) und entsprechend der finanziellen Möglichkeiten mit einem Finanzbudget ausgestattet, damit Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements effektiv, gezielt und unmittelbar umgesetzt werden können.

Die Aufgabe der Interdisziplinarität und der Integration muss dabei unter Wahrung der originären eigenen Verantwortlichkeiten von Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, Betriebsärztlichen Dienst, Betriebliche Sozial- und Suchtberatung, Frauengleichstellungsstelle etc. geleistet werden

3.2. Aufgaben

Die Aufgaben der **STEUERUNGSGRUPPE BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT** sind im Einzelnen:

- ◆ Entwicklung der Strategie und Zielfindung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement unter Einbindung der Hochschulleitung und Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Besonderheiten.
- ◆ Einrichtung und Beratung von Gesundheitszirkeln und Unterstützung bei der organisatorischen Umsetzung der Vorschläge;
- ◆ Einleitung von Ursachenanalysen zu Gesundheitsproblemen; dieses können z.B. sein:
 - Gefährdungs- und Belastungsanalysen
 - arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erhebungen
 - Mitarbeiterbefragungen
 - Krankenstandserhebungen
 - Informationen und Vorschläge aus Gesundheitszirkeln;
- ◆ Auswertung der Erhebungsdaten sowie Initiierung der sich daraus ableitenden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung unter Einbindung der Hochschulleitung;
- ◆ Abstimmung und Koordination zwischen den personellen und institutionellen betrieblichen Trägern der gesundheitlichen Unterstützung und Beratung, wie Personal- und Organisationsentwicklung, Personalrat, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung, Betriebsärztlicher Dienst, Betriebliche Sozial- und Suchtberatung, Fort- und Weiterbildung für das Personal, Frauengleichstellungsstelle;
- ◆ Gesundheitsfördernde Kurse im Rahmen der Fort- und Weiterbildung;
- ◆ Erarbeitung von Qualitätsstandards und eines Evaluationskonzeptes;
- ◆ Öffentlichkeitsarbeit zu betrieblichem Gesundheitsmanagement und zu durchgeführten Maßnahmen sowie Ergebnissen.

3.3. Zusammensetzung

Die **STEUERUNGSGRUPPE BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT** ist wie folgt zusammengesetzt:

- ◆ zwei Mitglieder des Personalrates
- ◆ VertreterIn der Dienststelle (Leitung des Personaldezernats)
- ◆ SchwerbehindertenvertreterIn
- ◆ Vertreterin der Gleichstellungsstelle
- ◆ Betriebsärztlicher Dienst
- ◆ Fachkraft für Arbeitssicherheit
- ◆ VertreterIn der Zentralen Einrichtung Hochschulsport
- ◆ Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSSB).

Bei Bedarf erfolgt eine Zuziehung weiterer Expertinnen und Experten.

Die **STEUERUNGSGRUPPE BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT** wird durch ein Mitglied der **STEUERUNGSGRUPPE** moderiert.

3.4. Entscheidungskompetenz und Entscheidungsfindung

Die **STEUERUNGSGRUPPE BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT** hat im Rahmen der genannten Aufgaben Entscheidungskompetenz. Entscheidungen in der Steuerungsgruppe müssen einstimmig erfolgen.

3.5. Geschäftsführung der Steuerungsgruppe

Die Geschäftsführung der **STEUERUNGSGRUPPE BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT** wird durch ein Mitglied der **STEUERUNGSGRUPPE** wahrgenommen. Im ersten Jahr nach Abschluss der Dienstvereinbarung wird dieses die Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSSB) sein. Danach wird die Wahrnehmung der Geschäftsführung jährlich von der **STEUERUNGSGRUPPE** entschieden.

Die Geschäftsführung bezieht sich auf die

- ◆ Vor- und Nachbereitung der Steuerungsgruppensitzungen;
- ◆ Moderation der Steuerungsgruppensitzungen, soweit nicht von einem anderen Mitglied wahrgenommen;
- ◆ Innenkontakte zu den Beschäftigten für Informationen, Vorschläge und Probleme zum Thema Gesundheitsmanagement;
- ◆ Außenkontakte zu anderen Dienststellen, Institutionen und Netzwerken zwecks Erfahrungsaustausch;
- ◆ Betreuung von Initiativen und Maßnahmen.

Der Geschäftsführung wird, soweit nach jeweiliger Haushaltslage möglich, zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ein spezielles Zeitkontingent nach besonderer Vereinbarung zur Verfügung gestellt. Ansonsten werden die Geschäftsführungsaufgaben vom jeweils hierfür bestimmten Mitglied der **STEUERUNGSGRUPPE** wahrgenommen, soweit es im Rahmen der originären Aufgaben vertretbar ist.

3.6. Tagungsrhythmus

Die **STEUERUNGSGRUPPE BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT** tagt in der Regel vierteljährlich, ansonsten nach Bedarf.

§ 4 Evaluation und Berichterstattung

Die Evaluation ist ein wichtiger Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements und zielt auf eine systematische Reflexion des fachlichen Handelns der Beteiligten. Durch den Evaluationsprozess soll die Planung, Durchführung und Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements optimiert werden. Die Evaluation wird durchgeführt im Rahmen einer Selbstevaluation, für die die **STEUERUNGSGRUPPE BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT** verantwortlich ist. Die Steuerungsgruppe legt Umfang und Instrumente der Selbstevaluation fest.

Über die Arbeit, Aktivitäten, Ergebnisse der Evaluation etc. der **STEUERUNGSGRUPPE BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT** wird im mindestens zweijährlichen Rhythmus ein Gesundheitsbericht erstellt. Die konkrete inhaltliche Festlegung des Gesundheitsberichtes erfolgt durch die **STEUERUNGSGRUPPE**.

§ 5 Datenschutz

Bei allen Maßnahmen, Veröffentlichungen etc. sind die Bestimmungen des Nds. Datenschutzes zu berücksichtigen. Personenbezogene Informationen und Daten müssen unter datenschutzrechtlichen Vorschriften erhoben, zusammengeführt und ausgewertet werden. In diesen Fällen ist eine Beteiligung der / des Datenschutzbeauftragten der Universität sicher zu stellen.

§ 6 Rechte und Mitwirkung der Personalvertretung

Der Personalrat wird von der Dienststelle von allen Maßnahmen der Gesundheitsförderung umfassend im Planungsstadium informiert. Alle schriftlichen Unterlagen werden ihm zur Verfügung gestellt. Er hat das Recht, sich an allen Planungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu beteiligen und sich mit den zuständigen Personen zu beraten. Das Beteiligungs- und Mitwirkungsrecht wird im speziellen durch die Teilnahme von zwei Personalratsmitgliedern in der **STEUERUNGSGRUPPE BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT** gewährleistet.

§ 7 Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und kann schriftlich mit einer Frist von sechs Monate zum Jahresende gekündigt werden.

Oldenburg, den 24. Februar 2009

gez. Dr. Heide Ahrens _____

Präsidium der
Carl von Ossietzky Universität

gez. Bernd Wichmann _____

Personalrat der
Carl von Ossietzky Universität