

Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) an der Fachhochschule Südwestfalen (FH SWF)

abgeschlossen zwischen den folgenden Vertragsparteien:

Kanzler der FH SWF und

Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der FH SWF (PR TuV)

Rektor der FH SWF und

Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten der FH SWF (PR Wiss)

§ 1 Gegenstand der Dienstvereinbarung

Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist die Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), welches die gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen sowie die Förderung von gesundheitsförderlichem Verhalten zum Ziel hat.

Mit der Dienstvereinbarung werden der Artikel 12 des Vertrages über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal vom 15.01.2016 sowie § 76 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 17. Mai 2018 (GV. NRW. S. 244) geändert worden ist, umgesetzt.

§ 2 Persönlicher Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der FH SWF im Sinne des § 5 LPVG NRW.

§ 3 Sachlicher Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung umfasst das „Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) an der Fachhochschule Südwestfalen“ in seiner jeweils gültigen Fassung (siehe Anlage).

Änderungen des Konzeptes werden im Lenkungskreis Gesundheit abgestimmt und bedürfen der Schriftform sowie der Zustimmung der Personalräte.

§ 4 Rechte und Pflichten der Beschäftigten

Die Rechte und Pflichten der Beschäftigten ergeben sich insbesondere aus der Umsetzung des Prinzips der Partizipation (siehe Konzept Punkt 3.1).

§ 5 Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft.
- (2) Diese Dienstvereinbarung kann einvernehmlich geändert werden. Änderungen bedürfen der Schriftform.
- (3) Diese Dienstvereinbarung kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

- (4) Nach Eingang der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung aufzunehmen.
- (5) Für den Fall einer Kündigung dieser Dienstvereinbarung beträgt die Nachwirkung ein Jahr.

Anlage:

Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) an der Fachhochschule Südwestfalen

Iserlohn, den 26.02.2021



Heinz-Joachim Henkemeier
Kanzler

Iserlohn, den 10.03.2021



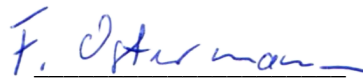
Antje König
Vors. PR TuV

Iserlohn, den 25.02.2021



Prof. Dr. Claus Schuster
Rektor

Iserlohn, den 09.03.2021



Friedhelm Ostermann
Vors. PR Wiss

Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) an der Fachhochschule Südwestfalen

Inhalt

1	Zielsetzung.....	2
2	Geltungsbereich.....	2
3	BGM-Prinzipien.....	2
3.1	Ganzheitlichkeit, Integration, Partizipation und Empowerment.....	2
3.2	Public-Health-Action-Cycle.....	3
4	Handlungsfelder.....	4
4.1	Arbeitsorganisation.....	5
4.2	Führung und Zusammenarbeit.....	5
4.3	Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.....	5
4.4	Gesundheitsförderung.....	5
4.5	Notfall- und Krisenmanagement.....	5
4.6	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).....	5
4.7	Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.....	6
5	Struktur und Organisation.....	7
5.1	Lenkungsreis Gesundheit.....	7
5.2	Gesundheitsmanager*in.....	9
6	Kommunikation.....	9
7	Datenschutz.....	9
8	Rechte der Beschäftigtenvertretungen.....	9

1 Zielsetzung

Die Fachhochschule Südwestfalen (FH SWF) stellt in ihrem Leitbild und in ihren Leitlinien den Menschen in den Mittelpunkt ihres Handelns. Sie sieht sich nicht nur als eine Stätte von Lehre und Forschung, sondern als ein Arbeits- und Lebensraum für ihre Beschäftigten. Daher nimmt die Gesundheit aller Beschäftigten einen hohen Stellenwert ein. Dem Ziel, gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen zu initiieren und zu unterstützen, hat sich die FH SWF insbesondere mit der Unterzeichnung des Vertrages über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal verpflichtet.

Motivierte, engagierte und gesundheitsbewusste Beschäftigte bilden die entscheidende Grundlage für eine erfolgreiche, zukunftsgerichtete Positionierung der FH SWF in einem vielfältigen und dynamischen Umfeld, in dem sich Arbeitsformen und -aufgaben unter dem Einfluss von Megatrends wie z. B. der Digitalisierung stetig wandeln.

Die FH SWF hat daher den Fokus darauf gesetzt, ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zu implementieren und dauerhaft zu gestalten.

Mit der Einführung des BGM werden Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse entwickelt und transparent gemacht, die auf eine gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen sowie die Förderung von gesundheitsförderlichem Verhalten abzielen.

2 Geltungsbereich

Dieses BGM-Konzept richtet sich an alle Beschäftigten der FH SWF. Beschäftigte im Sinne dieses Konzeptes sind Professor*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Beschäftigte in Technik und Verwaltung inkl. Auszubildender, Lehrbeauftragte und wissenschaftliche sowie studentische Hilfskräfte.

3 BGM-Prinzipien

3.1 Ganzheitlichkeit, Integration, Partizipation und Empowerment

Das BGM an der FH SWF stellt einen kontinuierlichen, zielgerichteten und überprüfbaren Gestaltungsprozess dar und ist darauf ausgerichtet, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. Gesundheit wird dabei als ein ganzheitliches Konzept verstanden, welches das physische, psychische und soziale Wohlbefinden umfasst.

Das BGM erfordert eine strategische Steuerung und Integration der gesundheitsrelevanten Maßnahmen und Prozesse in allen Bereichen der Hochschule. Die Berücksichtigung des BGM im Rahmen der Hochschulstrategie erfolgt über den zyklischen jährlichen Prozess der Überarbeitung der Academic Balanced Strategy Card. Integration bedeutet in diesem Zusammenhang insbesondere Zusammenarbeit, gemeinsame Ausrichtung der unterschiedlichen beteiligten Ressorts, Klärung von Schnittstellen, Nutzung von Synergiepotentialen und Einbindung des BGM als Querschnittsaufgabe in bestehende Prozesse. Diversitätssensibilität und die Förderung von Teilhabe und Gleichstellung sind dabei grundlegende Prämissen, die es bei allen Aktivitäten zu berücksichtigen gilt.

BGM ist eine Führungsaufgabe. Eine wesentliche Bedeutung kommt der aktiven Begleitung des BGM-Prozesses durch die Führungskräfte zu. Diese beteiligen sich verantwortlich an den für ihren Aufgaben- und Verantwortungsbereich relevanten Aktivitäten. Der gesamte Prozess verfolgt einen transparenten und partizipativen Ansatz, indem alle Beschäftigtengruppen der Hochschule beteiligt werden. So wird das BGM von den Beschäftigten – als Expert*innen für ihren Arbeitsplatz – mitgestaltet. Die FH SWF unterstützt eine aktive und möglichst breite Beteiligung der Beschäftigten in den planenden, beratenden und ausführenden Aktivitäten des BGM – von der Analyse der Belastungen und Ressourcen über die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen bis hin zur Ergebnisbewertung.

Die gesundheitsförderliche Gestaltung von Rahmenbedingungen zielt zudem auf die Stärkung eines selbstverantwortlichen Verhaltens seitens der Beschäftigten ab und orientiert sich dabei an den spezifischen Gegebenheiten der Arbeits- und Lebenswelt Hochschule.

3.2 Public-Health-Action-Cycle

Der Gestaltungsprozess des BGM an der FH SWF wird abgebildet durch den *Public-Health-Action-Cycle* (vgl. Abb. 1; Ruckstuhl et al. 1997; Kolip 2006). Bestandsaufnahme mit Zielbestimmung, Maßnahmenplanung und -umsetzung sowie Erfolgsbewertung bilden einen ressourcen- und zielorientierten Regelkreis. Die Erkenntnisse aus der Erfolgsbewertung fließen jeweils in die nächste Bedarfserhebung ein.



Abbildung 1: Public-Health-Action-Cycle
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Ruckstuhl et al. 1997

- a.** Die Bestandsaufnahme der Ausgangssituation (z. B. Personalbefragung oder Fokusgruppenworkshops) bildet die Grundlage für alle weiteren Aktivitäten im BGM. Es stellt sich die Frage: Wo steht die FH SWF in Sachen Gesundheit und wo besteht Handlungsbedarf? Dabei sollen insbesondere gesundheitsbelastende Faktoren identifiziert werden sowie Möglichkeiten, diesen zu begegnen.
- b. & c.** Sind Belastungen und Handlungsbedarfe durch die Bestandsaufnahme sichtbar gemacht worden, werden Maßnahmen entwickelt und festgelegt und das weitere Vorgehen in einem Maßnahmenplan schriftlich festgehalten.

Der Maßnahmenplan konkretisiert das Vorgehen wie folgt:

- Auf welche Zielgruppen sind die einzelnen Maßnahmen konkret ausgelegt?
- Wer ist für welche Maßnahme verantwortlich?
- Bis wann soll die jeweilige Maßnahme in welcher Qualität umgesetzt sein?

Gesundheitsrelevante Maßnahmen sollen aufeinander abgestimmt werden und sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientiert sein. Das BGM an der FH SWF nimmt daher Organisations- und Arbeitsbedingungen (Verhältnisse) genauso in den Fokus wie das individuelle Verhalten, die Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten.

Im Maßnahmenplan sind daher ferner die konkreten Ziele des BGM in Bezug auf die Prozessgestaltung, Verhältnis- und Verhaltensprävention sowie die zukünftige Gestaltung der Arbeitsbedingungen an der FH SWF festgehalten. Es gilt diesen Zielen die entsprechenden Maßnahmen zuzuordnen und die Ziele im Rahmen des *Public-Health-Action-Cycles* zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen oder zu ergänzen. Der Maßnahmenplan ist in seiner Dynamik demnach als das wesentliche Steuerungsinstrument des BGM zu betrachten.

- d. Für ein erfolgreiches BGM sind Überprüfung, Bewertung und gegebenenfalls Nachsteuerung von Maßnahmen unumgänglich. Es erfolgt sowohl eine maßnahmenbezogene Prozessüberprüfung als auch eine Ergebnisüberprüfung im Rahmen der Bestandsaufnahme und Analyse. Beide werden als Kriterium zur Zielerreichung im Rahmen des Maßnahmenplans berücksichtigt.

4 Handlungsfelder

Das BGM an der FH SWF umfasst verschiedene Handlungsfelder, die auf die positive Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Förderung eines gesundheitsförderlichen Verhaltens jeder*s Beschäftigten ausgerichtet sind (vgl. Abb. 2).



Abbildung 2: Handlungsfelder des BGM an der FH SWF

Die Priorisierung der Handlungsfelder und Planung konkreter Maßnahmen erfolgt auf Grundlage der Ergebnisse der Bestandsaufnahme über den Maßnahmenplan. Für Maßnahmen im Rahmen des BGM besteht ausschließlich an den Stellen Gestaltungsspielraum, die nicht aufgrund bestehender Rechtsvorschriften und Verantwortlichkeiten bestimmt sind. Aus diesem Grund sind die Handlungsfelder Notfall- und Krisenmanagement, Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie BEM nochmal gesondert zu betrachten.

Im Rahmen eines ganzheitlichen Konzepts zum BGM findet eine Verzahnung dieser Handlungsfelder statt, die im Folgenden näher ausdifferenziert werden.

4.1 Arbeitsorganisation

Die Arbeitsorganisation ist ein breit gefächertes Handlungsfeld, das sowohl Gestaltungsfaktoren des Arbeitsinhalts und der Arbeitsaufgabe (z. B. Handlungsspielraum, Information, Verantwortung, Qualifikation) an sich, als auch die arbeitszeitlichen Rahmenbedingungen und Arbeitsabläufe beinhaltet.

4.2 Führung und Zusammenarbeit

Die Gestaltung von Führung und Zusammenarbeit betrifft insbesondere den Umgang miteinander und basiert daher auf einer inhaltlichen Verständigung zu gesundheitsfördernden Strukturen und Verhaltensweisen.

Wesentliche Gestaltungsfaktoren, die es in diesem Rahmen zu berücksichtigen gilt, sind:

- Transparenz
- Anerkennung (sowohl auf persönlicher Ebene in Form von Wertschätzung als auch als leistungsbezogenes Feedback)
- Einbeziehen, Kommunikation, Bindung, Vertrauen
- Klima, Stimmung und Umgangston

Auf dieser Grundlage erfolgt die Entwicklung von konkreten Maßnahmen und Angeboten zur Umsetzung gesundheitsfördernder Führung und Zusammenarbeit.

4.3 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Das Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben umfasst die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, die Möglichkeiten bieten, die berufliche mit der familiären und/oder persönlichen Entwicklung bestmöglich in Einklang zu bringen.

Ein regelmäßiger Zyklus von Workshops und Evaluationen von Maßnahmen ermöglicht allen Hochschulangehörigen die Partizipation bei der weiteren Entwicklung eines familienfreundlichen Hochschulklimas.

4.4 Gesundheitsförderung

Die Gesundheitsförderung orientiert sich an der salutogenetischen Perspektive, d. h. an den Faktoren, die einen positiven Einfluss auf die Gesundheit ausüben. Es zeichnet sich daher durch das Angebot von Maßnahmen zur Stärkung sowie Förderung der individuellen physischen aber auch psychischen Gesundheit aus, wie z. B. der digitalen aktiven Pause.

4.5 Notfall- und Krisenmanagement

Das Notfall- und Krisenmanagement setzt sich aus präventiven Maßnahmen und Angeboten für akute physische und psychische Gefährdungssituationen zusammen, in denen sich kurzfristig ein dringender Handlungsbedarf ergibt.

4.6 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Gemäß den Regelungen in § 167 Absatz 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX bietet die FH SWF allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 42 Kalendertage ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ein BEM-Verfahren an. Darüber hinaus haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, ein BEM-Verfahren zu beantragen, wenn noch keine längerfristige Erkrankung vorliegt, dies aber aufgrund der Arbeitsplatzsituation konkret befürchtet wird.

Ziel des BEM ist es, in vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten unter Beteiligung der zuständigen Interessenvertretungen nach Möglichkeiten zu suchen, durch den Arbeitsplatz bedingte oder verstärkte Ausfallzeiten für die Zukunft zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Das BEM bietet die Chance, mehr für erkrankte und (schwer)behinderte Beschäftigte zu tun, aber auch die Arbeitsbedingungen präventiv genauer zu betrachten.

4.7 Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Das Handlungsfeld Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin beschäftigt sich u. a. mit chemischen, physikalischen und physischen Gefährdungsfaktoren der Arbeitsumgebung sowie der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel. Die Maßnahmen dieses Handlungsfeldes sind präventiv ausgelegt und zielen auf die Vorbeugung und Früherkennung von Krankheiten sowie Verhütung von Unfällen ab. Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erfolgt über die Personalbefragung im Rahmen des BGM und die daraus abgeleiteten Maßnahmen.

5 Struktur und Organisation

Der Erhalt sowie die Förderung der Gesundheit aller Mitarbeiter*innen wird als Querschnittsaufgabe verstanden und in die bestehenden Prozesse und Strukturen der Hochschule eingebettet (vgl. Abb. 3). Dies gelingt durch eine stetige Vernetzung aller für die Handlungsfelder fachlich relevanten Ressorts und gesundheitsfördernden Maßnahmen. Die Aufgabe der Interdisziplinarität und Integration muss dabei unter Wahrung der originären eigenen Verantwortlichkeiten von Arbeitsmedizin, Familienbüro, Personalentwicklung, Stabsstelle AGU und BEM-Team geleistet werden.

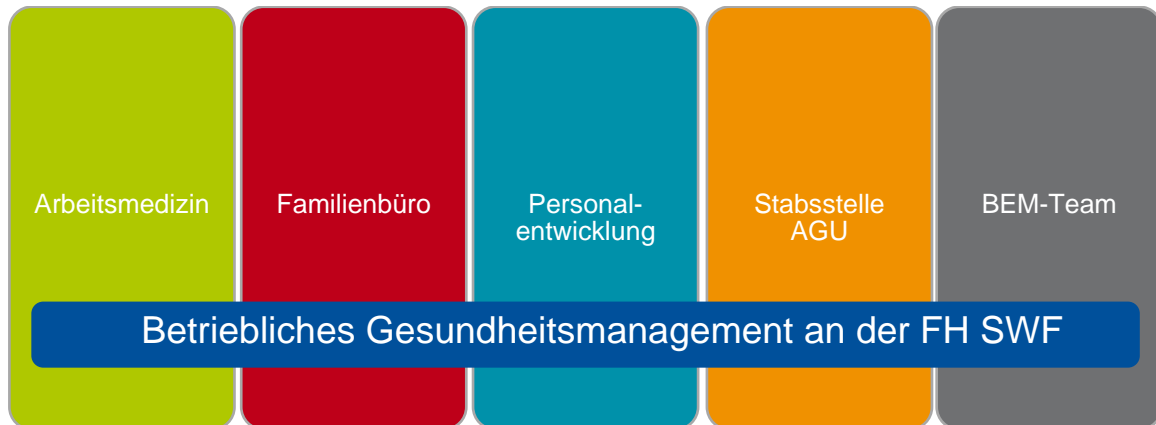


Abbildung 3: BGM als Querschnittsaufgabe an der FH SWF

5.1 Lenkungsreis Gesundheit

Der Lenkungsreis begleitet alle Aktivitäten auf Grundlage der strategischen Zielsetzung und gibt den zuständigen Stellen Empfehlungen zu Analysen, Maßnahmen, Prozessen sowie der Erfolgsbewertung des BGM. Dabei wird darauf geachtet, dass sämtliche definierten Handlungsfelder des BGM Berücksichtigung finden. Er ist ferner eine wichtige Säule für die interne Kommunikation und den Austausch im Rahmen des BGM und für die interdisziplinäre Einbindung der unterschiedlichen Zielgruppen. Der Lenkungsreis beschließt den Maßnahmenplan und begleitet anhand dieses und eines Projektplans¹ die qualitative und zeitliche Umsetzung.

Der Lenkungsreis Gesundheit setzt sich nach dem partizipativen Ansatz zusammen aus:

- Kanzler*in
- Arbeitsmedizin
- Stabsstelle Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGU)
- Personalentwicklung
- Personalvertretungen (Wiss. und TuV)
- Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte
- Hochschulkommunikation
- Gleichstellungsbeauftragte
- Familienbüro
- Schwerbehindertenvertretung
- professorale*r Vertreter*in aus der Fachbereichskonferenz

¹ Mithilfe des Projektplans werden die erforderlichen Projektschritte des Gesundheitsmanagements während der Implementierung anschaulich dargestellt, in Teilschritte-/aufgaben gegliedert und verantwortlichen Personen zugeordnet. Die Arbeitspakete sind mit einem klaren Ziel beschrieben und können in Absprache mit den Arbeitsgruppen delegiert werden. Der Projektlauf wird anhand einer zeitlichen Abfolge von Kalenderwochen visualisiert. Reihenfolge und Zeitpunkte der Arbeitsschritte werden festgelegt. Die Einhaltung der festgelegten zeitlichen Abfolge und Termine ist ein Bewertungsmerkmal für das Projekt. Änderungen können erforderlich sein.

Je nach Thematik können weitere interne und externe Ansprechpartner*innen zu den Sitzungen des Lenkungskreises hinzugezogen werden. Diese finden mindestens zweimal jährlich, aber auch bei Bedarf statt.

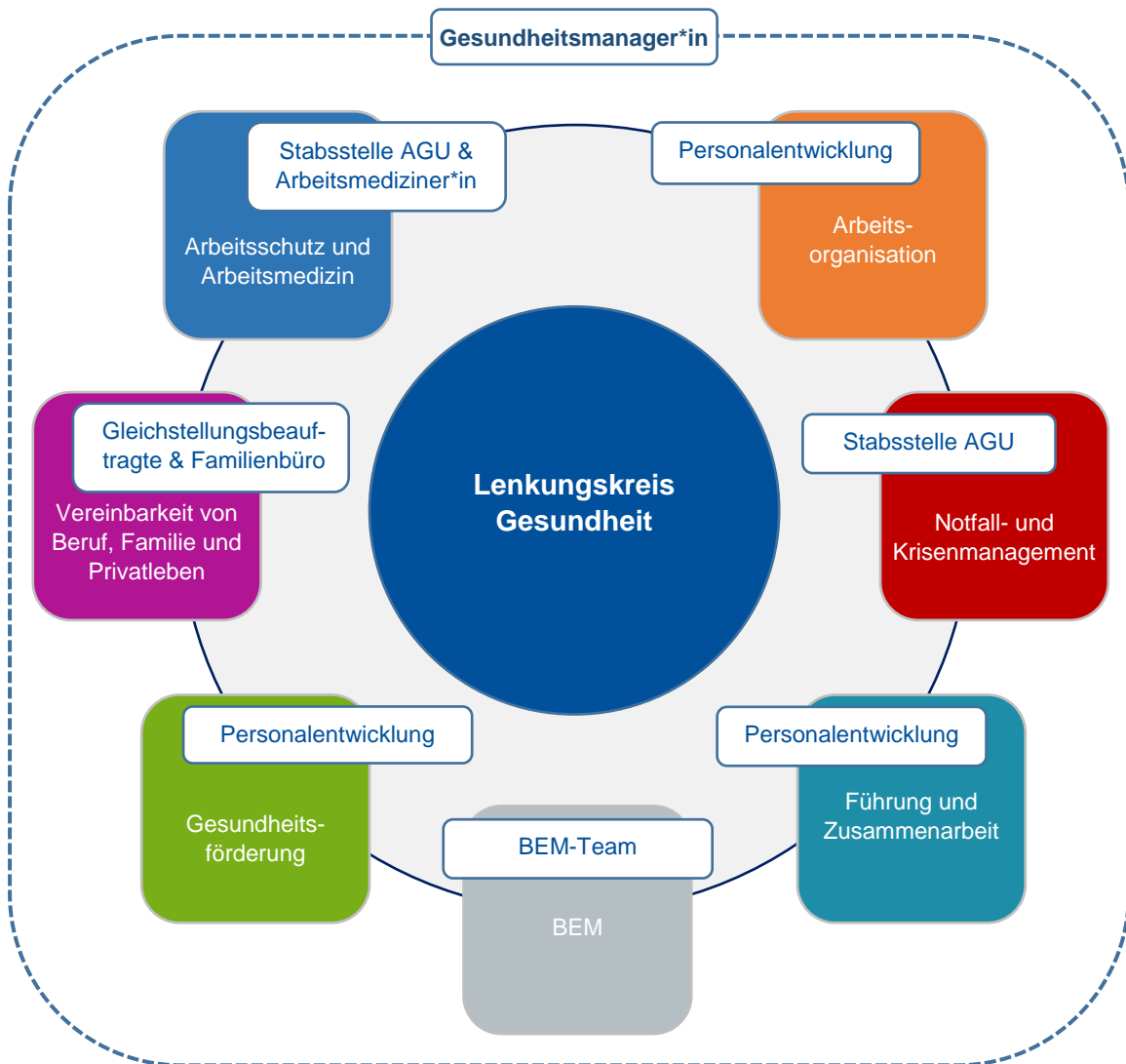


Abbildung 4: Einordnung der Handlungsfelder in die Organisationsstruktur des BGM

5.2 Gesundheitsmanager*in

Die*der Gesundheitsmanager*in ist für die Organisation und Koordination des BGM zuständig, indem diese*r einen engen Kontakt zu den BGM-Ressorts pflegt und die Umsetzung und Kommunikation der geplanten Maßnahmen unterstützend begleitet.

Fachliche Ansprechpartner*innen für die einzelnen Handlungsfelder sind die in Abb. 4 dargestellten Ressorts.

Die*der Gesundheitsmanager*in berichtet regelmäßig an die*den Kanzler*in, die*der bei Bedarf das Rektorat und weitere Hochschulgremien einbezieht, und den Lenkungskreis Gesundheit. Sie*er ist zentrale Ansprechperson für die Beschäftigten der FH SWF zu allen Angelegenheiten des BGM.

Die Geschäftsführung des Lenkungskreises inklusive Budgetverantwortung obliegt der*dem Gesundheitsmanager*in.

Ein weiteres Aufgabenfeld ist die Zusammenarbeit mit externen Akteur*innen. Das BGM der FH SWF kooperiert mit anderen Hochschulen und weiteren externen Stellen und Expert*innen, die konzeptionell vergleichbare Ansätze verfolgen. Die Kooperation soll gegenseitige Lerneffekte und Effizienzsteigerungen der Maßnahmen ermöglichen.

6 Kommunikation

Das BGM setzt auf eine umfangreiche Informations- und Kommunikationsarbeit. Alle Beschäftigten werden durch die*den Gesundheitsmanager*in kontinuierlich über Themen und Maßnahmen des BGM informiert. Hierfür ist u. a. ein Gesundheitsportal auf der Hochschulwebseite verfügbar. Das Gesundheitsportal spiegelt die Struktur rund um die Handlungsfelder wider und dient als Wegweiser zu den vielfältigen Angeboten und verschiedenen Ansprechpartner*innen.

7 Datenschutz

Bei allen Erhebungen, Maßnahmen und Veröffentlichungen werden die datenschutzrechtlichen Vorgaben eingehalten. Dies gilt insbesondere für personenbezogene Informationen und Daten, die unter Beteiligung der*s Datenschutzbeauftragten erhoben, zusammengeführt, gespeichert und ausgewertet oder auf andere Weise verarbeitet werden.

8 Rechte der Beschäftigtenvertretungen

Die Rechte der Beschäftigtenvertretungen aus dem Landespersonalvertretungsgesetz, Landesgleichstellungsgesetz, SGB IX, Hochschulgesetz und aus weiteren gesetzlichen Grundlagen bleiben unberührt.

Die prozessbegleitende Mitbestimmung wird insbesondere durch ihre Vertretungen als Mitglieder des Lenkungskreises gewährleistet.