
Dienstvereinbarung 02/2018

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)



Jobcenter Osnabrück, Stadt

Stand: 21.09.2017

Geschäftszeichen: II-5305

(Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM))

gültig ab: 01.01.2018

Inhalt

1. Allgemeine Grundsätze.....	3
2. Geltungsbereich	3
3. Ziel.....	3
4. Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.....	4
5. Umsetzung.....	5
6. Zusammenarbeit	6
7. Datenschutz	6
8. Arbeitsschutz.....	6
9. Mitwirkung der Interessenvertretungen	6
10. Salvatorische Klausel.....	6
11. Gültigkeit / Inkrafttreten	7

1. Allgemeine Grundsätze

- (1) Diese Dienstvereinbarung wird (gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG¹ in Verbindung mit § 73 Abs. 1 BPersVG) zwischen der Geschäftsführung des Jobcenters Osnabrück, Stadt und dem Personalrat des Jobcenters Osnabrück, Stadt geschlossen.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte wurde gemäß § 27 Abs. 1 Nr. 2 BGlG² im Vorfeld beteiligt.

2. Geltungsbereich

- (1) Diese Rahmenvereinbarung gilt für Planung, Durchführung und Sicherung der Nachhaltigkeit aller Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention.
- (2) Sie gilt für alle Beschäftigten des Jobcenters Osnabrück, Stadt.

3. Ziel

- (1) Das BGM³ zielt darauf ab, als wichtiges Handlungsfeld von Führung und Zusammenarbeit in einem strukturierten, qualitätsgesicherten und nachgehaltenen Prozess Gesundheitsgefährdungen, die aus den Arbeitsbedingungen und -belastungen aber auch aus dem eigenen Verhalten und Einstellungen resultieren, zu identifizieren, Lösungsansätze zu entwickeln und diese gemeinsam schrittweise umzusetzen. Die therapeutische Intervention auf individueller Ebene ist keine Aufgabe des BGM.
- (2) Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gesundes Arbeiten zu ermöglichen, hat sich das Jobcenter Osnabrück entschieden, eine entsprechend nachhaltige Struktur für ein BGM zu implementieren. Die Wurzeln für den Prozess sind im Personalentwicklungskonzept und im Leitbild des Jobcenters verankert. Aus dem Leitbild des Jobcenter Osnabrück geht hervor, dass die Erhaltung und Förderung der Gesundheit aller Mitarbeitenden ein gemeinsames Anliegen ist. Im Personalentwicklungskonzept stellt die Gesundheit der Mitarbeitenden ebenfalls einen elementaren Bestandteil dar.
- (3) Ziel ist es nachhaltige Strukturen für ein langfristiges BGM zu schaffen und zu etablieren. Das damit verbundene Denken und Handeln lässt sich wie folgt zusammenfassen:

¹ Bundespersonalvertretungsgesetz

² Bundesgleichstellungsgesetz

³ Betriebliches Gesundheitsmanagement

- a. Gesundheit ist im Jobcenter ein zentrales Thema, sie ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit. Gesundheit ist die Voraussetzung hoher Lebensqualität und Leistungsfähigkeit. Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll deshalb kontinuierlich beobachtet, geschützt und gefördert werden.
- b. Gesundheit ist mehr als die körperliche Gesundheit. In Anlehnung an die WHO⁴ und die Gesundheitswissenschaft verstehen wir Gesundheit als physisches, psychisches und soziales Wohlbefinden, das gezielt gefördert werden sollte. Die psychische Gesundheit gehört aufgrund der psychischen Gefährdungen im Jobcenter zu den zentralen Themen.
- c. Neben krankheitsbedingten Fehlzeiten (Absentismus) sollen auch die verdeckten Einbußen durch anwesende aber krankheitsbedingt beeinträchtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beachtet werden. Nicht jeder, der fehlt, ist krank. Und auch nicht jeder, der anwesend ist, ist gesund.
- d. Gesundheit ist im Jobcenter zentraler Bestandteil von Führung und Personalentwicklung. Indem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung übernehmen und das Führungspersonal erkennt, dass die Gesundheit der Mitarbeitenden im ureigenen Interesse des Jobcenters und seiner gesellschaftlichen Verantwortung liegt, wird das Thema Gesundheit gemeinsam „gelebt“.

4. Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

(1) Zum BGM gehören einerseits die gesetzliche arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem SGB VIII⁵ (Arbeitssicherheitsgesetz und Arbeitsschutzgesetz) sowie ergänzende Verordnungen, die bereits grundlegende Standards definieren. Hinzu kommen weitere gesetzliche Aufgaben wie z.B. das Wiedereingliederungsmanagement gem. § 84 SGB IX⁶. Das BGM im Jobcenter Osnabrück geht über diesen Ansatz hinaus und stellt mit seinen Handlungsfeldern den gesundheitsbezogenen Ansatz der Mitarbeiterorientierung in einen strategischen Gesamtzusammenhang. Hierzu wurden fünf wesentliche Handlungsfelder identifiziert:

- Handlungsfeld 1 – Arbeitsschutz
- Handlungsfeld 2 – Führung
- Handlungsfeld 3 – Mitarbeiterorientierte Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsfürsorge
- Handlungsfeld 4 – Qualifizierung
- Handlungsfeld 5 – Arbeitsorganisation

⁴ World Health Organization - Weltgesundheitsorganisation

⁵ Achstes Buch - Sozialgesetzbuch

⁶ Neuntes Buch - Sozialgesetzbuch

5. Umsetzung

- (1) Das BGM im Jobcenter wird durch die Geschäftsführung bzw. die geschäftsführende Leitungsrunde gesteuert. Über die Höhe des Budgets und die Freigabe von Ressourcen für das BGM entscheidet die Geschäftsführung des Jobcenters. Die geschäftsführende Leitungsrunde agiert hierbei als Entscheidungsgremium.
- (2) Der Arbeitskreis Gesundheit (AKG – bisher Steuerungskreis Gesundheit) ermöglicht eine aktive Mitarbeit zum Thema Gesundheit. Er verfügt über vielseitiges und langjähriges Erfahrungswissen im Jobcenter und übernimmt als interdisziplinäres Team eine beratende und zuarbeitende Funktion. Die Mitglieder des AKG sind maßgebend für eine erfolgreiche Mitarbeiterbeteiligung, indem sie für die Beteiligung an Maßnahmen und Angeboten des BGM werben und dazu motivieren. Interventionen und Ergebnisse werden durch die Mitglieder des AKG an die Kolleginnen und Kollegen kommuniziert.
- (3) Die Aufgaben des Arbeitskreises sind wie folgt:
 - Regelmäßige (quartalsweise) und anlassbezogene Sitzungen
 - Jährlichen Bewertung des BGM (Bewertung der Strukturen, Prozesse und Ergebnisse)
 - Unterstützung bei der Bedarfsermittlung und Planung von Maßnahmen
 - Unterstützung der Kommunikation und des BGM-Marketings
 - Austausch zu und Bewertung von Maßnahmen, Projekten, Vorschlägen und Strategien
- (4) Der Geschäftsführer des Jobcenter bzw. der Beauftragte für Gesundheit übernimmt die Leitung des AKG. Der Steuerungskreis tagt quartals- bzw. bedarfsweise. Dem Steuerungskreis im Jobcenter Osnabrück gehören folgende Akteure an:
 - Geschäftsführerin oder Geschäftsführer
 - Personalbeauftragte oder Personalbeauftragter
 - Vertreterin oder Vertreter des Personalrates
 - Gesundheitslotsen
 - BEM-Verantwortliche oder BEM-Verantwortlicher
 - Bereichsleitungen
 - Gesundheitsexperten
 - Psychologischer Dienst
 - Führungskräfte auf Teamleiter-Ebene
 - Schwerbehinderten-Vertretung
 - GleichstellungsbeauftragteBei Bedarf können weitere Mitarbeiter oder Experten (Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Moderatoren) einbezogen werden.

6. Zusammenarbeit

- (1) Die Geschäftsführung informiert die Beschäftigten des Jobcenters regelmäßig über den aktuellen Stand der Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung vor Ort. Eine wesentliche Aufgabe des Arbeitskreises besteht darin, die Beschäftigten aktiv einzubinden bzw. dafür zu werben, dass diese eigeninitiativ Vorschläge, Anregungen, Fragen und Kritik an die AKG herantragen, damit das Thema von allen Beschäftigten auch wirklich gelebt wird.

7. Datenschutz

- (1) Die Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes, des Sozialdatenschutzes und anderer relevanter datenschutzrechtlicher Vorschriften sind zu beachten und einzuhalten. Dem AKG dürfen zur Aufgabenerfüllung keine personenbezogenen Daten zur Verfügung gestellt werden. Er darf Informationen nur in anonymisierter Form erheben, speichern, weiterleiten und auswerten.

8. Arbeitsschutz

- (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.

9. Mitwirkung der Interessenvertretungen

- (1) Personalrat, Vertrauenspersonen für Schwerbehinderte und Gleichstellungsbeauftragte sind in die Betriebliche Gesundheitsförderung aktiv eingebunden und gestalten diese durch ihre Mitwirkung in den AKG mit. Beteiligungsrechte im Rahmen des BPersVG sowie des BGleIG bleiben davon unberührt.

10. Salvatorische Klausel

- (1) Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung gelten die gesetzlichen Vorschriften.

11. Gültigkeit / Inkrafttreten

- (1) Diese Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres von den Vertragsparteien gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung gilt diese Dienstvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung weiter.
- (2) Diese Dienstvereinbarung tritt zum 01.01.2018 in Kraft. Sie fällt unter den Genehmigungsvorbehalt der Trägerversammlung des Jobcenters Osnabrück gemäß §44c Abs. 2 Satz 2 Nr. 7 SGB II⁷.

Osnabrück, den

Geschäftsführung des Jobcenters
Michael Klesse

Personalrat des Jobcenters
Philip Bosma

⁷ Zweites Buch - Sozialgesetzbuch