

**Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG
zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung
(Prozessvereinbarung)**

zwischen

**dem Senat der Freien und Hansestadt Hamburg als oberster Dienstbehörde
vertreten durch den Senat
Personalamt**

einerseits

und

**dem dbb Hamburg
- Beamtenbund und Tarifunion -**

**dem Deutschen Gewerkschaftsbund
- - Bezirk Nord -**

**als Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände des öffentlichen
Dienstes**

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

1. Präambel

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist die soziale Ausgestaltung im Sinne einer modernen Personalmanagementstrategie mit dem Ziel, die Gesundheit und damit die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zu erhalten und zu stärken. Zwischen Arbeitsanforderungen und -bedingungen, Arbeitszufriedenheit, der Qualität der geleisteten Arbeit und der Gesundheit der Beschäftigten bestehen enge Zusammenhänge. Gesundheit ist eine wichtige Voraussetzung für leistungsfähige, motivierte und zufriedene Beschäftigte. BGF liegt im wohlverstandenen Interesse der Beschäftigten und ist zugleich Ausdruck von Wertschätzung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Senat und Spitzenorganisationen der Gewerkschaften lassen sich bei der Entwicklung und Anwendung der Elemente zur BGF von der Definition der Gesundheit leiten, die auf der 1. Internationalen Konferenz zur Gesundheitsförderung in Ottawa (1986) beschrieben wurde:

„Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen. Um ein umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden zu erlangen,

ist es notwendig, dass sowohl Einzelne als auch Gruppen ihre Bedürfnisse befriedigen, ihre Wünsche und Hoffnungen wahrnehmend verwirklichen sowie ihre Umwelt meistern bzw. sie verändern können. In diesem Sinne ist Gesundheit als ein wesentlicher Bestandteil des alltäglichen Lebens zu verstehen....“

Der in dieser Definition von Gesundheit hergestellte Zusammenhang zwischen subjektiver Handlungskompetenz und Erkrankungsrisiken hat für die Ausgestaltung der BGF weit reichende Konsequenzen.

Nicht allein die Vermeidung von Krankheitsrisiken stehen im Vordergrund der BGF. Sie ist als Prozess anzulegen, der die Stärkung der Handlungskompetenz jedes/jeder Einzelnen zum Ziel hat. Die Arbeits- und Lebensverhältnisse können so selbstverantwortlich verändert und persönliche, soziale und organisatorische Gesundheitspotenziale gefördert werden. Auf diese Weise sollen Menschen befähigt werden, Ressourcen (im Sinne von individuellen Handlungsmöglichkeiten und Energien) zu erkennen und aufzubauen und damit ihre eigene Gesundheit aktiv zu stärken. Insbesondere angesichts der Veränderung der Alterstruktur der Beschäftigten nimmt die Bedeutung von BGF zu. Zielgruppe der Maßnahmen der BGF sind alle Beschäftigte.

BGF basiert auf *Verhaltensprävention* auf der einen und *Verhältnisprävention* auf der anderen Seite. Wichtig ist, zwischen der Selbstverantwortung der Beschäftigten und der Fürsorgepflicht des Dienstherrn/Arbeitgebers eine angemessene Balance zu finden.

- Kern der *Verhältnisprävention* ist die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen. Hier liegt die Verantwortung bei der Freien und Hansestadt Hamburg und ihren Dienststellen. Dazu genügt es nicht, allein belastende Faktoren zu vermeiden, sondern durch systematische Aktivitäten zur Gesunderhaltung der Beschäftigten beizutragen. Dabei haben präventive Maßnahmen einen hohen Stellenwert.
- In der *Verhaltensprävention* kann BGF nur Erfolg haben, wenn die Bereitschaft für den aktiven Erhalt und die Förderung von Gesundheit beim Beschäftigten selbst aufgegriffen wird. In der Verhaltensprävention unterstützt BGF daher die Beschäftigten, ihre persönliche Verantwortung für die eigene Gesundheit wahrzunehmen.

BGF ist von der Zielsetzung und den Zielgruppen wie auch von den Instrumenten integraler Bestandteil des Personalmanagements. Den konzeptionellen Rahmen für die Umsetzung einzelner Teilfelder der BGF bildet das mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbänden abgestimmte Konzept „Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung - Ein konzeptioneller Ansatz für die Integration der Betrieblichen Gesundheitsförderung in das Personalmanagement“ vom Oktober 2002.

BGF erfordert daher eine offene Kommunikationskultur und einen vertrauensvollen Umgang aller Akteure miteinander, insbesondere der Umgang mit Krankheit betrifft einen sensiblen Bereich im Umgang des Dienstherrn/Arbeitgebers mit den Beschäftigten. Den Führungskräften kommt hierbei eine zentrale Rolle zu. Daher muss eine prozessorientierte Umsetzung von BGF mit einem Höchstmaß an Transparenz erfolgen und sich in einem offenen, beteiligungsorientierten Prozess vollziehen.

Bei der Entwicklung weiterer Ansätze kann nur in Teilbereichen auf gesicherte Erfahrungen und Erkenntnisse über Regelungsbedarf aufgebaut werden. Erforderlich ist daher eine schrittweise Entwicklung von Regeln und Instrumenten und deren Weiterentwicklung entsprechend den gewonnenen Erfahrungen. Die notwendigen Regelungen werden deshalb jeweils in Teilschritten erarbeitet (siehe Themenliste unter 2.). Sobald die Vertragsparteien solche Bausteine schriftlich vereinbart haben, werden sie Teil dieser Vereinbarung.

Diese Vereinbarung bildet zunächst den verbindlichen Rahmen über gemeinsame Ziele für die BGF, nennt Themen für weitere Bausteine und trifft Verabredungen dafür, wie die notwendigen Regelungen für diese weiteren Bausteine miteinander vereinbart werden.

2. Anwendungsbereich der Vereinbarung

Ziel der Entwicklung und Implementierung der Bausteine der Betrieblichen Gesundheitsförderung – die auch der strategischen Absicherung von BGF in der Verwaltung der FHH dienen- sollte sein, dass die Beschäftigten einen konkreten, positiven Nutzen erfahren. Die Verhandlungspartner haben sich auf einen Themenkatalog geeinigt, der im weiteren Prozess schrittweise angegangen und als weitere Bausteine miteinander verabredet werden sollen.

Bei den Ansätzen der BGF müssen unterschiedliche Herangehensweisen bzw. Auswirkungen für bestimmte Zielgruppen (ältere Beschäftigte, Männer und Frauen, Beschäftigten mit Kindern und /oder pflegebedürftigen Angehörigen) beachtet werden.

Alle Instrumente und Maßnahmen, sofern es dem Thema nach nicht um die Überwindung von oder den Umgang mit Krankheit geht, sollen vor allem der Gesundheitsprävention dienen. Die Vertragspartner sind sich einig, dass die Bausteine Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gefährdungsbeurteilungen Priorität haben.

- Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 SGB IX
- Gefährdungsbeurteilungen und Sensibilisierung für Gesundheitsgefahren
- Instrumente der Vorbeugung / Prävention, z.B. Gesundheitsuntersuchungen, Ernährung
- Umgang mit psychischen Belastungen
- Mobbing / Konflikte am Arbeitsplatz
- Sucht / Abhängigkeitserkrankungen
- Umgang mit Fehlzeitendaten
- Integrationsgespräche
- Gesundheitsberichterstattung

3. Erprobung und Evaluation

Um neue gesundheitsfördernde Maßnahmen und Instrumente vor Ort einführen zu können, bedarf es einer Anpassung an die spezifischen Bedürfnisse der organisatorischen Begebenheiten. Darüber hinaus sind für die sehr unterschiedlichen Dienststellen der hamburgischen Verwaltung unterschiedliche Konzepte und Instrumente notwendig. Aus diesen Gründen muss die Möglichkeit gegeben sein, sowohl hamburgweit als auch auf Dienststellenebene Instrumente und Maßnahmen einzuführen oder zu erproben, ohne dass diese bereits Teil dieser Vereinbarung sind. Hierüber informiert das Personalamt im Rahmen des regelhaften Austauschs, in Konfliktfällen bedarf es der Verständigung zwischen den Vertragspartnern. So können auch wichtige Erkenntnisse für die Einführung oder Übertragung dieser Maßnahmen auf andere Verwaltungsbereiche gewonnen werden. Die Mitbestimmung der örtlichen Personalräte ist zu beachten.

Evaluation ist ein wesentlicher Teil von Qualitätssicherung und kann bereits bei der Vorbereitung von Maßnahmen den Bezug zu Planungselementen herstellen, bei der Durchführung von Maßnahmen deren Ablauf kontrollieren und als Nachbereitung legitimierend und lernfördernd wirken. Evaluation in diesem Sinne soll integraler Bestandteil jeder der unter 2. genannten Maßnahmen sein. Über die Evaluation der Maßnahmen soll ein regelmäßiger Austausch in den unter 5. genannten Gremien stattfinden.

4. Verhältnis zu Dienstvereinbarungen auf Dienststellenebene

Ziel der unter 2. genannten Bausteine der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist es, strategisch wichtige Maßnahmen und Instrumente hamburgweit einheitlich in den wesentlichen Punkten zu regeln. Die Bausteine sollen „Leitplankencharakter“ haben und Mindeststandards setzen, um den Abschluss von Dienstvereinbarungen entbehrlich zu machen. Dies soll vor allem kleineren Behörden und Ämtern helfen, die keine eigenen Kapazitäten zur (Weiter-)Entwicklung der Bausteine haben.

Weitergehende Dienstvereinbarungen oder Konkretisierungen vor Ort sind möglich. Bestehende Dienstvereinbarungen zu den Bausteinen oder anderen gesundheitsbezogenen Themen behalten somit ihre Gültigkeit, sofern sie nicht dem Inhalt dieser Vereinbarung entgegenstehen.

5. Organisation und Verantwortlichkeiten

Gesundheitsförderung ist kein isoliertes Handlungsfeld, sondern eine Querschnittsaufgabe des Personal- und Organisationsmanagements, in die verschiedene Personen, interne organisatorische Einheiten, aber auch externe Institutionen einbezogen werden müssen. Wirkungsvolle Maßnahmen der Gesundheitsförderung erfordern ein Zusammenspiel zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Führungskräften, den Personalvertretungen, den Schwerbehindertenvertretungen, dem behördlichen und überbehördlichen Personalmanagement, der behördlichen Organisationsentwicklung, der betrieblichen Sucht- und Sozialberatung, den Betriebsärztinnen und -ärzten des Arbeitsmedizinischen Dienstes, den Fachkräften für Arbeitssicherheit und dem behördlichen und überbehördlichen Personalcontrolling.¹

¹ siehe auch das Konzept „Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung“, S. 28ff.

Hierzu bedarf es geeigneter Strukturen vor Ort. Handlungshilfe hierfür ist das Konzept zur Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung. Nur so können Ressourcen optimal genutzt werden und eine einheitliche strategische Ausrichtung sichergestellt werden.

Die Verantwortung für die Umsetzung BGF liegt in der Verantwortung der jeweiligen Behörden und Ämter und muss dort auch entsprechend der individuellen Gegebenheiten betrieben werden. Dies beinhaltet die Bereitstellung der erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen. Das Personalamt unterstützt Vorhaben mit Pilotcharakter, gibt im Rahmen der vorhandenen Ressourcen Anschubfinanzierung und ist für die Einwerbung von Mitteln für hamburgweit bedeutsame Projekte und Maßnahmen zuständig.

Damit dies vor dem Hintergrund eines gemeinsamen Verständnisses der Grundlagen von BGF geschieht, soll eine behördenübergreifende strategische Ausrichtung durch den Strategie- und Expertenkreis Gesundheitsförderung sichergestellt werden, die vom Personalamt moderiert und unterstützt werden.

Der Strategiekreis setzt sich aus Entscheidungsträgern aus den Fachbehörden und Bezirksämtern sowie Vertretern der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zusammen. Der Strategiekreis sorgt außerdem für:

- die Auswahl gemeinsamer (überbehördlicher) Projekte, deren Koordination und die fachliche Diskussion der Projektergebnisse und Evaluation
- die Planung der erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen
- die interne und externe Öffentlichkeitsarbeit
- einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch zur Überprüfung der Maßnahmen und Ziele.

Der Strategiekreis begleitet auch die Erarbeitung der unter 2. genannten weiteren Bausteine dieser Vereinbarung. Verbindliche Absprachen werden weiterhin in formellen Verhandlungen zwischen dem Senat der Freien und Hansestadt Hamburg und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften getroffen.

Der nach dem Konzept zur Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung eingerichtete Expertenkreis berät dieses Gremium fachlich, bereitet den aktuellen Wissensstand der einzelnen Fachgebiete auf und unterstützt den Strategiekreis. Zu einzelnen Themen und Bausteinen kann der Strategiekreis auch Arbeitsgruppen mit anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern einsetzen. Bei Bedarf wird auch externer Sachverstand (z.B. Vertreter der Krankenversicherungen) hinzugezogen.

6. Schulung und Fortbildung

Um sowohl Verhaltens- und Verhältnisprävention zu betreiben, ist neben der fachlichen Weiterbildung der Fachkräfte (z.B. Sucht- und Sozialberatung, Personalentwicklung) auch die Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von entscheidender Bedeutung.

Fortbildung stärkt die persönlichen und organisationalen Gesundheitspotenziale, indem sie u.a. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der erfolgreichen Bewältigung ihrer Arbeit stärkt, fachlicher Überforderung und damit gesundheitsschädigendem Stress vorbeugt oder die

soziale Kompetenz und damit gesundheitsförderliche Wirkungen wie das Gefühl des Eingebundenseins, den wertschätzenden Umgang miteinander, Offenheit und Vertrauen verstärkt.

Neben Fortbildungsangeboten für einzelne Personen, die über die Angebote der Zentralen Fortbildung abgedeckt werden, die ein breites Spektrum zu gesundheitsförderlichen Themen anbietet (Stressbewältigung, Gesprächsführung, fachliche Fortbildung etc.), sollen gezielte Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte immer dann angestoßen werden, wenn Organisationseinheiten mit besonderen Belastungen umgehen müssen (z.B. Umstrukturierungen, Umgang mit aggressionsbereitem Publikum, Mobbing, hohe Fehlzeiten). Aber auch Erkenntnisse aus Gesundheitszirkeln², Gesundheitsberichten etc. können Fortbildungsbedarfe erkennen lassen.

Eine Schlüsselfunktion im Rahmen des Gesundheitsmanagements haben Führungskräfte. Sie nehmen durch die Gestaltung der Aufgaben, der Arbeitsorganisation und des sozialen Arbeitsumfelds stark Einfluss auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gesundheitsförderliches Führungsverhalten bedarf daher nicht nur der Fach- und Methodenkompetenz, sondern auch in sehr hohem Ausmaß der Sozialkompetenz. Neben den bereits bestehenden Qualifizierungsangeboten für Führungskräfte zur Erweiterung ihrer Führungskompetenzen sollte dabei vor allem die Sensibilisierung von Vorgesetzten für ihren Einfluss auf das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesprächsführungskompetenz im Vordergrund stehen.

7. Datenschutz / Kommunikation

Krankheit und Gesundheit sind sensible Themen und erfordern einen offenen und vertrauensvollen Umgang miteinander. Gesundheitsförderung erfordert vor allem Kommunikation, z.B. zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter im Rahmen eines BEM-Gesprächs. Das Vertrauen in den Schutz der im Zuge der Gesundheitsförderung erhobenen Daten (z.B. zur Erfolgskontrolle und Evaluation) oder erlangten Informationen ist unentbehrlich. Erhoben, gespeichert, weitergeleitet und ausgewertet sollen daher nur die Daten, die zur Auswertung der Gesundheitsförderung notwendig sind. Sie erfolgt ausschließlich in anonymisierter Form unter Wahrung datenschutzrechtlicher Bestimmungen.

8. Schlussbestimmung

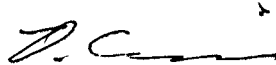
Zweifel über die Einhaltung dieser Vereinbarung sollen durch direkte Kontaktaufnahme der Partner dieser Vereinbarung ausgeräumt werden. Reicht dieses Verfahren im Einzelfall nicht aus, treten die Partner dieser Vereinbarung zusammen.

Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie kann von jedem Vertragspartner mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Jahres gekündigt werden. Bei einer Kündigung wirkt diese Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

² Erläutert in „Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung - Ein konzeptioneller Ansatz für die Integration der Betrieblichen Gesundheitsförderung in das Personalmanagement“ vom Oktober 2002, S. 52

Hamburg, den *17. Juli 2008*

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
-Personalamt-



Dr. Volkmar Schön
Staatsrat für das Personalamt

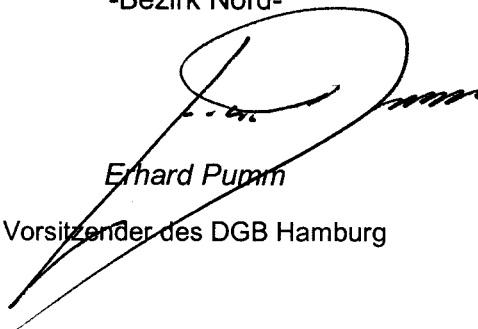

dbb Hamburg

- Beamtenbund und Tarifunion -

Rudolf Klüver

Vorsitzender des dbb **hamburg** beamtenbund und tarifunion

Deutscher Gewerkschaftsbund
-Bezirk Nord-



Erhard Pumm

Vorsitzender des DGB Hamburg