

**DIENSTVEREINBARUNG ÜBER EIN  
BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT**



Zwischen der Goethe-Universität Frankfurt

- vertreten durch die Präsidentin -

und dem Personalrat

- vertreten durch die Vorsitzende -

***Präambel***

Sämtlichen Personalverantwortlichen der Goethe-Universität liegen die Gesundheit und die Steigerung des Wohlbefindens ihrer Beschäftigten <sup>1</sup>am Herzen. Beides erachten wir als Wert unserer Organisationskultur.

Die in ihr arbeitenden Menschen sind der entscheidende Erfolgsfaktor einer modernen, der Zukunft zugewandten Organisation. Durch die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und einer damit verbundenen, zentral koordinierten Präventionsstrategie sollen die Arbeitsfähigkeit, Motivation und Zufriedenheit aller Beschäftigten erhalten, das Betriebsklima verbessert sowie die individuelle Gesundheit und Gesundheitskompetenz gefördert werden. Hierbei wird Gesundheit als ein ganzheitliches Geschehen verstanden, welches das physische, psychische und soziale Wohlbefinden umfasst.<sup>2</sup> Gesundheit ist kein absoluter Zustand. Vielmehr beschreiben Gesundheit und Krankheit zwei Extreme eines Kontinuums, auf dem sich jeder Einzelne bewegt.<sup>3</sup> Hierbei wird Gesundheit durch die Wechselwirkung von Personen, Verhalten und Umwelt beeinflusst.<sup>4</sup> Daher verfolgt das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Goethe-Universität sowohl einen verhältnis- als auch verhaltensbezogenen Ansatz, welcher sämtliche betrieblichen Prozesse umfasst. Es orientiert sich an den Bedarfen aller Beschäftigten mit ihren unterschiedlichen Erfahrungen sowie Lebenswirklichkeiten und berücksichtigt ihre oft unterschiedlichen Zugänge zum Thema „Gesundheit“.

---

<sup>1</sup> Soweit dies möglich ist, wird in dieser Dienstvereinbarung eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet. Aufgrund der besseren Lesbarkeit haben die Parteien jedoch bei einigen Formulierungen bewusst hierauf verzichtet und die männliche Form gewählt. Falls die männliche Form alleine steht, ist damit selbstverständlich auch die weibliche gemeint.

<sup>2</sup> Vgl. Weltgesundheitsorganisation (1948) Verfassung der Weltgesundheitsorganisation. Genf.

<sup>3</sup> Vgl. Antonovsky, A. (1979): Health, stress and coping. San Francisco: Jossey-Bass.

<sup>4</sup> Vgl. Badura, B., Walter, U. & Hehlmann, T. (2010): Betriebliche Gesundheitspolitik: Der Weg zur gesunden Organisation. Berlin, Heidelberg: Springer.

## **§ 1 Geltungs- und Anwendungsbereich**

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten (Arbeitnehmer und Beamte) und Auszubildenden der Goethe-Universität, soweit für sie das Personalvertretungsgesetz Anwendung findet. § 98 HPVG bleibt unberührt.

## **§ 2 Konzept des betrieblichen Gesundheitsmanagements**

- (1) Die ganzheitliche Betrachtung des Begriffs Gesundheit und das davon abgeleitete Konzept des betrieblichen Gesundheitsmanagements der Goethe Universität berücksichtigt verhältnisbezogene Aspekte wie z.B. Arbeitsausstattung, Arbeitsanforderungen und Führung sowie individuelle Aspekte wie z. B. Kenntnisse und Fähigkeiten, die miteinander in Wechselwirkung stehen. Ferner sind das soziale Miteinander und der damit verbundene gesellschaftliche Wert von Gesundheit und Arbeit wesentliche zu berücksichtigende Gesichtspunkte.
- (2) Das BGM der Goethe Universität folgt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess: Bedarfserhebung, Maßnahmenplanung, Maßnahmenumsetzung, Erfolgsbewertung bilden einen Regelkreis. Die Erkenntnisse aus der Erfolgsbewertung fließen in die nächste Bedarfserhebung mit ein.
- (3) Zur Organisation des BGM werden ein „Steuerkreis“ und ein „Arbeitskreis Gesundheit“ eingerichtet:

### **(a) Steuerkreis**

Der Steuerkreis ist das oberste beschlussfassende Gremium und setzt sich aus Kanzler, Bereichsleitung Human Resources und zwei Mitgliedern des Personalrats zusammen. Die Mitglieder des Steuerkreises sind gleichwertig stimmberechtigt, Entscheidungen müssen einstimmig getroffen werden. Die Beschlussfähigkeit besteht, wenn mindestens drei der vier stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind, wobei die Anwesenheit des Kanzlers oder seines Vertreters als ständiges Mitglied zur Beschlussfassung erforderlich ist. Der BEM-Beauftragte begleitet als ständiges, nicht stimmberechtigtes Mitglied in neutraler und beratender Funktion den Steuerkreis. Der Steuerkreis tagt nach Bedarf, jedoch mindestens zweimal pro Jahr.

Der Steuerkreis ist insbesondere zuständig für die Freigabe von Projekten und Projektphasen, Budgetfreigabe und -zuweisung.

### **(b) Arbeitskreis Gesundheit**

Ständige Mitglieder des Arbeitskreises Gesundheit sind jeweils eine stimmberechtigte Person der folgenden Bereiche:

- Abteilung Personalservices
- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Suchtkrankenhelfer/in
- Referat Arbeitsschutz
- arbeitsmedizinischer Dienst
- Personal- und Organisationsentwicklung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Hochschulsport
- Gleichstellungsbeauftragte
- Psychologische Personalberatung

Bei Bedarf können weitere Experten (nicht stimmberechtigt) hinzugezogen werden.

Die Beschlussfassung im Arbeitskreis erfolgt nach Abstimmung und folgt dem einfachen Mehrheitsprinzip. Die Beschlussfähigkeit besteht, wenn mindestens sechs der elf stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind. Der Arbeitskreis Gesundheit tagt in der Regel vierteljährlich, ansonsten nach Bedarf.

Die Aufgaben des Arbeitskreises Gesundheit bestehen insbesondere aus der Entwicklung von Vorschlägen zur Entscheidung im Steuerkreis und der sich daran anschließenden Umsetzung (u.a. Projektplanung, -organisation und -durchführung). Zur Aufgabenwahrnehmung können vom Arbeitskreis Gesundheit Arbeitsgruppen gebildet werden.

Der Arbeitskreis Gesundheit bedient sich im Rahmen der Projektplanung beispielsweise folgender Instrumente zur Erhebung, Analyse und Bewertung der gesundheitlichen Situation:

- Mitarbeiterbefragungen
- Auswertungen gesundheitsbezogener Statistiken
- Beobachtungsanalysen / Interviews
- Arbeitssituationsanalysen
- Arbeitsmedizinische Erhebungen
- Sicherheitstechnische Erhebungen
- Gesundheitsberichte der Krankenkassen
- Gefährdungsanalysen
- Gesundheitszirkel

Auf Grundlage der in der Phase der Bedarfserhebung erlangten Erkenntnisse sowie sonstiger zu berücksichtigender Umstände findet im Arbeitskreis eine Maßnahmenplanung statt. Nach Beschlussfassung der Maßnahmenplanung durch den Steuerkreis wird die Maßnahmenumsetzung vom Arbeitskreis Gesundheit koordiniert. Der kontinuierliche Verbesserungsprozess schließt mit der Erfolgsbewertung der durchgeführten Maßnahmen ab. Durch die Reflexion können Maßnahmen hinsichtlich der Effektivität bewertet und darüber hinaus das BGM weiterentwickelt werden.

Über die gesundheitliche Situation, Erkenntnisse und Maßnahmen wird ein jährlicher Gesundheitsbericht erstellt, welcher dem Steuerkreis vorzulegen ist.

#### (c) Koordination und Organisation

Der BEM-Beauftragte koordiniert sowohl den Steuerkreis als auch den Arbeitskreis Gesundheit. Er lädt zu den Sitzungen ein, legt in Abstimmung mit dem jeweiligen Gremium die Agenda fest und moderiert die Sitzung. Die Sitzungen werden protokolliert, wobei die Protokollführung rotierend erfolgt. Die psychologische Personalberatung vertritt den BEM-Beauftragten im Falle seiner Abwesenheit hinsichtlich dieser Funktionen.

### **§3 Führungskräfte**

- (1) Führungskräfte im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind die jeweilig dienstlich Übergeordneten, die ihre (Fach-)Vorgesetztenfunktion entweder von Gesetzes wegen oder abgeleitet aus dem Aufbau der Verwaltung bzw. der jeweiligen Bereichseinheit der Dienststelle einnehmen.
- (2) Im Rahmen des BGM nehmen Führungskräfte eine Doppelrolle ein. Auf der einen Seite sind Führungskräfte die (Fach-)Vorgesetzten der Beschäftigten und beeinflussen durch ihr Verhalten direkt und indirekt die Gesundheit der Beschäftigten, woraus die Pflicht einer jeden Führungskraft resultiert, sich aktiv am BGM zu beteiligen. Auf der anderen Seite sind Führungskräfte ebenfalls Beschäftigte, welche oftmals in ihrem Handeln und Wirken nicht vollkommen frei sind und sich damit in einer Doppelfunktion befinden.

#### **§4 Beschäftigte**

Dreh- und Angelpunkt der Goethe-Universität und somit des BGM ist die Gesundheit der Beschäftigten. Darauf aufbauend strebt die Goethe-Universität eine möglichst umfangreiche Einbindung der Beschäftigten in sämtliche Phasen des im Konzept beschriebenen Verbesserungsprozesses an.

#### **§5 Datenschutz**

- (1) Soweit es für die Durchführung des BGM erforderlich ist, werden personenbezogene Daten verarbeitet auf Grundlage der datenschutzrechtlichen Bestimmungen und gesetzlichen Vorgaben (u.a. Hessisches Datenschutzgesetz [HDSG]). In der Regel werden Daten im Rahmen der Aktivitäten des BGM anonymisiert verarbeitet. Der Datenschutzbeauftragte ist rechtzeitig vor der Verarbeitung personenbezogener Daten zu beteiligen, um die Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen und gesetzlichen Vorschriften sicherzustellen
- (2) Sämtliche beteiligten Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und haben die Vorschriften des Vertrauens- und Datenschutzes zu beachten. Den Beteiligten sind personenbezogene Daten nur in dem Umfang zugänglich zu machen, wie es für die Erfüllung und Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Eine Übermittlung personenbezogener Daten an Dritte ist gemäß § 7 Abs. 1 HDSG nur zulässig, wenn
  - eine dem HDSG vorgehende Rechtsvorschrift die Übermittlung vorsieht oder zwingend voraussetzt,
  - das HDSG die Übermittlung zulässt,
  - der Betroffene ohne jeden Zweifel eingewilligt hat.
- (3) Die Einwilligung bedarf der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Sie muss sich im Falle einer Datenverarbeitung ausdrücklich auch auf die dort genannten Daten beziehen. Wird die Einwilligung zusammen mit anderen Erklärungen schriftlich erteilt, ist der Betroffene hierauf schriftlich besonders hinzuweisen. Der Betroffene ist in geeigneter Weise über die Bedeutung der Einwilligung, insbesondere über den Verwendungszweck der Daten, aufzuklären. Die Aufklärungspflicht umfasst bei beabsichtigten Übermittlungen auch den Empfänger der Daten. Der Betroffene ist unter Darlegung der Rechtsfolgen darauf hinzuweisen, dass er die Einwilligung verweigern und jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen kann.

#### **§6 Information und Kommunikation (Öffentlichkeitsarbeit)**

Alle Beschäftigten werden regelmäßig über Themen und Aktivitäten des BGM informiert.

#### **§7 Inkrafttreten/Kündigung**

- (1) Die Dienstvereinbarung tritt zum 01.10.2017 in Kraft und gilt unbefristet. Sie kann mit einer beidseitigen Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmalig zum 31.12.2019 gekündigt werden.
- (2) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

### **§8 Schlussbestimmungen**

- (1) Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen der Dienstvereinbarung, einschließlich dieser Bestimmung, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
- (2) Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, so beeinträchtigt dies die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung und der übrigen Bestimmungen nicht. Die Parteien verpflichten sich, bei Bekanntwerden der Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen unverzüglich eine der unwirksamen Regelung angenäherte rechtswirksame Ersatzvereinbarung zu treffen.
- (3) Sollten sich die dieser Dienstvereinbarung zugrunde liegenden tatsächlichen und gesetzlichen Bedingungen grundlegend ändern, so werden die Parteien unverzüglich in Verhandlungen zum Ziel der Anpassung der Dienstvereinbarung an die geänderten Bedingungen treten.
- (4) Die Erfahrungen mit der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung sind nach Ablauf von zwei Jahren seit Inkrafttreten gemeinsam unter Einbeziehung des Steuerkreises und des Arbeitskreises Gesundheit zu beurteilen und auf erforderliche Veränderungen bzw. Ergänzungen hin zu überprüfen.
- (5) Die Inhalte dieser Dienstvereinbarung werden den Beschäftigten nach In-Kraft-Treten auch im Intranet bereitgestellt.

Frankfurt, den 27. September 2017

Die Präsidentin



Der Personalrat

