



## GdP und ver.di: Gesundheitsmanagement jetzt einführen!

Für eine zügige Umsetzung des sogenannten „Sporterlasses“\*

### Wir setzen uns für die betriebliche Gesundheitsförderung im Innenministerium ein!

**Gesundheitsförderung** ist ein wichtiger Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt. Sie steht Arbeitnehmern gesetzlich zu. Deshalb wird von den Vertretern der GdP und ver.di im Personalrat ausdrücklich der „Erlass über die Arbeitszeitregelung im Zusammenhang mit dem Gesundheitsmanagement“ – der so genannte „Sporterlass“ - begrüßt (Erlass im Wortlauf auf der Rückseite\*). Die Personalratsmitglieder beider Gewerkschaften fordern die Leitung unseres Hauses auf, jetzt auch zügig das im Erlass benannte **Gesundheitsmanagement** einzurichten.

### Gesündere Arbeitsbedingungen lassen sich organisieren!

Ein **betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)** hat zum Ziel, all die Faktoren zu beeinflussen, die die Gesundheit der Beschäftigten verbessern. Nicht nur vor dem Hintergrund der Entwicklung der Altersstruktur unserer Kolleginnen und Kollegen, ist ein BGM mittlerweile eine auf allen staatlichen Verwaltungsebenen akzeptierte Leitidee für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsabläufen und der Arbeitsorganisation.

Zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement gehören:

- Gesundheitsförderung (wie Betriebssport)
- Suchtprävention
- Arbeitsschutzmanagement
- Fehlzeitenmanagement (Hilfen bei der Eingliederung)
- Personalmanagement (u. a. Personalentwicklung)
- Förderung aktiver Mitarbeiterbeteiligung (Befragungen, Workshops)
- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Stärkung der persönlichen Kompetenzen

Weitere Infos auch unter diesen „Links“ →

Unser Haus als Arbeitgeber muss hier für seine Beschäftigten die gleichen positiven Voraussetzungen schaffen, wie es andere öffentliche Arbeitgeber und sonstige Unternehmen bereits für ihre Beschäftigten tun!

### Ein erster Schritt: Der Erlass zur Arbeitszeitregelung im Zusammenhang mit dem Gesundheitsmanagement.

Dieser Erlass zur Arbeitszeitregelung von 2006 ist ein erster und wichtiger Schritt, uns alle zu motivieren, in Eigenverantwortung mehr für unsere Gesundheit zu tun. Nicht zuletzt deshalb ist seine Umsetzung längst überfällig.

Endlich hat die Hausleitung erste Überlegungen zur Konkretisierung der Umsetzung des Erlasses formuliert. Sie beziehen sich zunächst ausschließlich auf Angebote aus dem Bereich „Sport“. Wir werten dies nicht als Absage an die im Erlass genannten „in sonstiger Weise die Gesundheit fördernden Maßnahmen“; auch sie sind von den Dienststellen bzw. obersten Dienstbehörden laut Erlass anzubieten. Wir erwarten aber auch hier zeitnah Angebote für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.

Wir würden es begrüßen, wenn sich Kollegen und Kolleginnen mit ihren Vorschlägen zu gesundheitsfördernden Maßnahmen einbringen könnten.

### Wir fordern: Schon bestehende Eigeninitiativen von Beschäftigten jetzt zügig genehmigen!

Zunächst gilt auch hier: Sportangebote der Dienststelle, die vorhanden bzw. genehmigungsfähig sind, sollten unverzüglich uns allen zugänglich gemacht werden. Eigene Vorschläge zu sportlichen Aktivitäten sollten unbürokratisch realisiert werden. Die von der Fachabteilung erarbeiteten Vorschläge für genehmigungsfähige Sportangebote sind ein erster Umsetzungsschritt. 17 Monate nach Inkrafttreten des Erlasses müssen jetzt Taten folgen. Die Umsetzung des Erlasses duldet keinen weiteren Aufschub!

### Weiterführende Links mit Info's zum Gesundheitsmanagement:

<http://www.netzwerk-unternehmen-fuer-gesundheit.de/index.php?id=64> -

[http://nord.verdi.de/gruppen\\_und\\_projekte/betriebliche\\_gesundheitsfoerderung](http://nord.verdi.de/gruppen_und_projekte/betriebliche_gesundheitsfoerderung)

[http://publik.verdi.de/2007/ausgabe\\_05/leben/gesundheit/seite\\_22/A0](http://publik.verdi.de/2007/ausgabe_05/leben/gesundheit/seite_22/A0)



## Dafür setzen wir uns ein: Unsere Positionen zum Gesundheitsmanagement!

- ✓ Alle Angebote der Gesundheitsförderung sollten für uns wie die dienstliche Fortbildung kostenlos sein.
- ✓ Angebote müssen zielgruppenorientiert gemacht werden (z. B. Berücksichtigung des Alters, des Gesundheitszustandes, einer Behinderung).
- ✓ Angebote müssen ressortübergreifend möglich sein.
- ✓ Eine ärztliche Untersuchung sollte Einstiegs Voraussetzung für die Teilnahme an einem Sportangebot sein.
- ✓ Nicht nur für Tarifbeschäftigte, sondern auch für Beamtinnen und Beamte ist der Unfallversicherungsschutz bei der Teilnahme an den Veranstaltungen zur Gesundheitsförderung sicherzustellen.
- ✓ Über den Dienstsport der Polizei hinaus müssen unsere Kolleginnen und Kollegen der Polizei den gleichen Zugang zu den „in sonstiger Weise die Gesundheit fördernden Maßnahmen“ erhalten!
- ✓ Die zur Verfügung gestellte „Zeitstunde“ muss angebotsbezogen gesplittet, aber auch kumuliert werden können.
- ✓ Angebote sollten eine gute, motivierende Einstiegssituation schaffen. „Kennenlern- und Schnupperveranstaltungen“ sollten der Zeitgutschrift unterliegen.
- ✓ Angebote brauchen Transparenz und Werbung. Information und Kommunikation sollten u. a. über eine eigene Plattform im Intranet in der Qualität eines Share-Point-Servers möglich sein.
- ✓ Angebote sollten grundsätzlich auch zeitlich begrenzt bzw. anlassbezogen möglich sein, wie z. B. Skigymnastik.
- ✓ Angebote sollten dienstlich oder vorzugsweise von Kooperationspartnern aus dem Bereich der saarländischen Sportverbände oder anderen fachlich dazu befähigten Organisationen und Personen organisiert werden. (Sicherstellung fachliche Qualität, Möglichkeit der Dienstortungebundenheit).
- ✓ Teilnahmebestätigungen sollten über die Dienststelle oder den Veranstalter (Kooperationspartner) erfolgen. Kurzfristig sollte für die Inanspruchnahme der Zeitgutschrift die Bestätigung des/der unmittelbaren Vorgesetzten im Korrekturbelegverfahren ausreichend sein.
- ✓ Gesundheitsfördernde sonstige Maßnahmen müssen das Wissen über krankmachende Lebensumstände bzw. den richtigen Umgang mit oder Verhalten in belasteten Arbeitssituationen umfassen.
- ✓ Die Koordination der Maßnahmen zur Gesundheitsförderung soll in einem „Gesundheitszirkel“ unter Mitwirkung der Personalvertretungen erfolgen. Fachkompetenz von Außen ist einzubeziehen.
- ✓ Eine Dienstvereinbarung für die Einführung und Anwendung des Gesundheitsmanagement nach dem Vorbild anderer Länder ist zu schließen.

**GdP** und **ver.di**: Für gute Arbeit! Eine Kampagne des DGB und seiner Gewerkschaften.

### \* Erlass des Ministeriums für Inneres, Familien, Frauen und Sport über die Arbeitszeitregelung im Zusammenhang mit dem Gesundheitsmanagement. Vom 8. November 2006

„Soweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung an sportlichen oder in sonstiger Weise die Gesundheit fördernden Maßnahmen teilnehmen, die von ihren Dienststellen bzw. obersten Dienstbehörden am Dienstort angeboten bzw. mit deren Genehmigung durchgeführt werden, erkennen die obersten Dienstbehörden die für die Teilnahme aufgewendete Zeit im Umfang von bis zu einer Zeitstunde pro Woche als Dienstzeit an. Bei Teilzeitbeschäftigten werden bis zu 45 Minuten pro Woche als Dienstzeit anerkannt. Die durch den Besuch der Maßnahme veranlasste Beendigung bzw. (Wieder)aufnahme ist mittels Zeiterfassungsgerät zu belegen. Die Gutschrift der o. g. Dienstzeit erfolgt nach Vorlage eines Zeitkorrekturbelegs.“