

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) an der Kunstakademie Münster

(Stand: 01.04.2024)

Inhaltsverzeichnis

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)

1	Theoretischer Hintergrund	3
1.1	Auf einen Blick	3
1.2	Die drei Säulen des BGM im Überblick.....	3
1.2.1	Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz	4
1.2.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement	4
1.2.3	Betriebliche Gesundheitsförderung	4
1.3	Verhältnisbezogene und verhaltensorientierte Maßnahmen	5
1.3.1	Verhältnisbezogene Maßnahmen	5
1.3.2	Verhaltensorientierte Maßnahmen	5
1.4	Das Unternehmen der Zukunft	5
1.4.1	Faire und verlässliche Arbeitsbedingungen	6
1.4.1.1	Personalführung	6
1.4.1.2	Chancengleichheit & Diversity	6
1.4.1.3	Gesundheit	6
1.4.1.4	Wissen & Kompetenz	6
2	Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) an der Kunstakademie Münster	7
2.1	Die drei Säulen des BGM an der Kunstakademie Münster	7
2.1.1	Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz	7
2.1.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement	8
2.1.3	Betriebliche Gesundheitsförderung	9
2.2	Faire und verlässliche Arbeitsbedingungen schaffen	10
3	Fazit	10
4	Studentische Gesundheitsförderung	11
5	Vorlage im Rektorat am 30.04.2024	12
6	Vorlage im Senat am 18.06.2024	12
1	Theoretischer Hintergrund	

1.1 Auf einen Blick

- Das betriebliche Gesundheitsmanagement basiert auf drei Säulen.
- Gesetzlich vorgeschrieben sind der Arbeitsschutz und das Eingliederungsmanagement, freiwillig ist die betriebliche Gesundheitsförderung.
- Vom betrieblichen Gesundheitsmanagement profitieren die Beschäftigten und die Hochschule.
- Zu den Vorteilen zählen – neben mehr Gesundheit am Arbeitsplatz – eine mögliche Verbesserung des Betriebsklimas und eine höhere Attraktivität als Arbeitgeber*in.
- Erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement lässt sich erreichen, wenn alle Schritte gut geplant, gesteuert und kontrolliert werden.¹

1.2 Die drei Säulen des BGM im Überblick

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das betriebliche Eingliederungsmanagement sind für Arbeitgebende gesetzlich verpflichtend. Die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind freiwillig, aber für das Gesundheitsmanagement ebenfalls von großer Bedeutung. Oft ist das betriebliche Gesundheitsmanagement am erfolgreichsten, wenn alle drei Säulen eng miteinander verzahnt sind.



Quelle: [bgm-haus.jpg \(562x334\)](http://bgm-haus.jpg) (uni-jena.de)²

1.2.1 Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

¹ vgl. <https://gesund.bund.de/betriebliches-gesundheitsmanagement-bgm#vorteile>

² [bgm-haus.jpg \(562x334\)](http://bgm-haus.jpg) (uni-jena.de)

Jeder Arbeitgebende muss dafür sorgen, dass die gesetzlichen Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz eingehalten werden. Die wesentliche Rechtsgrundlage bildet das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Es formuliert vor allem allgemeine Schutzziele. Demnach ist zum Beispiel die „Arbeit so zu gestalten (...), dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird“.

Bei der Umsetzung des betrieblichen Arbeitsschutzes steht die sogenannte Gefährdungsbeurteilung im Mittelpunkt. Hierbei werden die Verantwortlichen beim Ermitteln der gesundheitlichen Risiken in der Regel von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und einer*m Arbeitmediziner*in unterstützt, die Vorschläge für geeignete Schutzmaßnahmen machen können. Berücksichtigt werden technische und bauliche Gefährdungen sowie die psychische Gefährdung der Beschäftigten.

Es müssen unter anderem Faktoren beurteilt werden, die sich

- auf die Arbeitsstätte beziehen: zum Beispiel Beleuchtung, Fluchtwege und Brandschutz
- auf den Arbeitsplatz, den Beruf oder die Tätigkeit beziehen: etwa Arbeitsabläufe, Arbeitsstoffe und Arbeitsmittel
- auf bestimmte Personen oder Personengruppen beziehen: beispielsweise schutzbedürftige oder stark belastete Beschäftigte

Zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zählen zudem Belange des technischen Arbeitsschutzes – etwa, wenn Beschäftigte mit Lärm, Strahlung oder Giftstoffen zu tun haben.

1.2.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist für Arbeitgebende gesetzlich vorgeschrieben. Dabei handelt es sich um Maßnahmen, die es länger erkrankten Beschäftigten ermöglichen, schrittweise ins Arbeitsleben zurückzukehren. Der Arbeitgebende ist gesetzlich verpflichtet, einer*m Mitarbeiter*in ein BEM anzubieten, wenn sie*er mehr als 42 Tage innerhalb von 12 Monaten arbeitsunfähig ist.

Dafür ist es unerheblich, ob es sich um eine länger andauernde Arbeitsunfähigkeit handelt oder um viele aufeinanderfolgende Kurzeiterkrankungen. Für die Mitarbeitenden ist die Teilnahme freiwillig.

1.2.3 Betriebliche Gesundheitsförderung

Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) spielt beim betrieblichen Gesundheitsmanagement eine besondere Rolle. Sie eröffnet Arbeitgebenden die Chance, Angebote und Maßnahmen für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz auszubauen und diese an die Bedürfnisse der Beschäftigten anzupassen. Das Spektrum ist groß: Aktivitäten, die die Bewegung der Mitarbeiter*innen fördern, zählen genauso dazu wie die Unterstützung bei Ernährungsfragen, Hilfe bei der Suchtprävention, die Moderation von Arbeitsgruppen oder die interne Öffentlichkeitsarbeit.

Dabei hilft der direkte Kontakt zu den Arbeitnehmenden, von Anfang an die richtigen Maßnahmen zu ergreifen.³

1.3 Verhältnisbezogene und verhaltensorientierte Maßnahmen

³ vgl. <https://gesund.bund.de/betriebliches-gesundheitsmanagement-bgm#vorteile>

Im Rahmen eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements gibt es zwei Ansatzpunkte: die Verhältnisse, also Arbeitsbedingungen und -strukturen im Betrieb und das Verhalten der Beschäftigten.

1.3.1 Verhältnisbezogene Maßnahmen

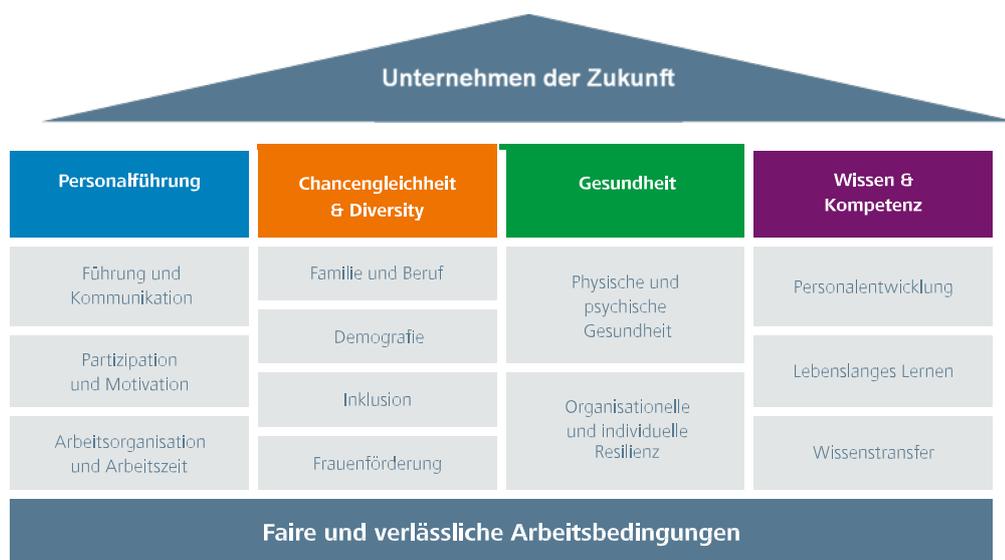
Verhältnisbezogene Maßnahmen zielen auf die Schaffung von gesunden Rahmenbedingungen durch den Arbeitgebenden. Dabei geht es um Unternehmenskultur und um gelebte Werte genauso wie um Fragen der Arbeitsorganisation, das Arbeitsplatzumfeld und gesunde, mitarbeiterorientierte Führung. Ziel ist, ein weitgehend sicheres, gesundes und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld zu schaffen.⁴

1.3.2 Verhaltensorientierte Maßnahmen

Verhaltensorientierte Maßnahmen unterstützen Arbeitnehmer*innen, indem sie informiert, motiviert und qualifiziert werden. So erwerben sie insgesamt Kompetenzen, um den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes besser gerecht zu werden, um mit Belastungen umgehen zu lernen und sich gesundheitsförderlicher zu verhalten.⁵

1.4 Das Unternehmen der Zukunft

Das betriebliche Gesundheitsmanagement findet in unterschiedlichen Handlungsfeldern statt.



Quelle: Initiative Neue Qualität der Arbeit, www.inqa.de⁶

1.4.1 Faire und verlässliche Arbeitsbedingungen

⁴ vgl. <https://www.psyga.info/ihr-weg-zum-gesunden-betrieb/bgm-starten>

⁵ vgl. <https://www.psyga.info/ihr-weg-zum-gesunden-betrieb/bgm-starten>

⁶ Quelle: Initiative Neue Qualität der Arbeit, www.inqa.de

Wie sollten sich Hochschulen in Zukunft aufstellen, um erfolgreich zu sein? Wie gelingt es, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Menschen langfristig arbeits- und leistungsfähig bleiben? Die Initiative Neue Qualität der Arbeit sieht die Antwort in der Etablierung von fairen und verlässlichen Arbeitsbedingungen. Diese beziehen sich auf die vier Handlungsfelder:

Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz.

1.4.1.1 Personalführung

Die Personalführung beinhaltet neben der eigentlichen Führung auch die wertschätzende Kommunikation mit den Mitarbeiter*innen. Im Personalmanagement zählt es sich aus, sowohl die Strategieorientierung des Unternehmens als auch die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten im Blick zu behalten. Denn nur motivierte Mitarbeiter*innen werden sich langfristig mit dem Unternehmen identifizieren und gute Leistungen bringen. Für viele Menschen besitzt die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen einen hohen Stellenwert. Es lohnt sich deshalb, neue Wege bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsorts und der Arbeitszeit zu gehen.

1.4.1.2 Chancengleichheit & Diversity

Beim Umgang mit der Belegschaft sind Offenheit und Toleranz gefragt. Denn im Team treffen Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, vielfältigem familiären Hintergrund bzw. persönlichen Eigenheiten aufeinander. Das kann manchmal zu Konflikten führen. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass es von Vorteil ist, die personelle, soziale und kulturelle Vielfalt in der Belegschaft zu fördern und auf heterogene Teams zu setzen.

1.4.1.3 Gesundheit

Vor dem Hintergrund älter werdender Belegschaften und einer damit verbundenen längeren Lebensarbeitszeit lohnt es sich, nicht nur Belastungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer*innen zu fördern, sondern insgesamt eine wertschätzende mitarbeiterorientierte Kultur zu schaffen.

1.4.1.4 Wissen & Kompetenz

Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, sollten Hochschulen sich als lernfähige Organisationen aufstellen, die sich neues Wissen aneignen, aber auch vorhandenes Know-how bewahren und intern zugänglich machen – durch lebenslanges Lernen oder einen systematischen Wissenstransfer bei Personalwechsel oder Renteneintritt.⁷

2 Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)

⁷ Quelle: Initiative Neue Qualität der Arbeit, www.inqa.de

an der Kunstakademie Münster

2.1 Die drei Säulen des BGM an der Kunstakademie Münster

2.1.1 Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz ist Aufgabe des Dezernats 4 Liegenschaften. Dem Dezernat 4 ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASi) zugeordnet.

Die Einführung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz-Managementsystem AGUM ist in Planung. Es soll künftig arbeits-, gesundheits- und umweltschutzrelevante Abläufe und Zusammenhänge in zahlreichen Tätigkeitsbereichen der Kunstakademie Münster beschreiben und die jeweils dafür verantwortlichen Funktionen oder Bereiche benennen. Vorab ist geplant die Sicherheitsfibel und das Arbeitsschutzregister zu aktualisieren.

Gemäß § 11 ASiG wurde ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) eingerichtet, dem folgende Mitglieder angehören:

Kanzler, Arbeitsmediziner, Beauftragte für den Brandschutz des Kooperationspartners Universität Münster, Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi), Sicherheitsbeauftragte, Personalräte (jeweils 1 Mitglied PR Technik und Verwaltung und PR künstlerisch-wissenschaftliche Beschäftigte). Beratend sind in der Regel die Dezernatsleitungen Liegenschaften und Personal anwesend. Der Ausschuss tagt vierteljährlich und zusätzlich bei Bedarf.

Bei der Umsetzung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes stehen die Gefährdungsbeurteilungen im Mittelpunkt. Hierbei werden die Verantwortlichen beim Ermitteln der gesundheitlichen Risiken in der Regel von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und einer*em Arbeitmediziner*in unterstützt, die Vorschläge für geeignete Schutzmaßnahmen machen können, so dass arbeitsschutzkonforme und gesundheitsförderliche Ausstattungen in und an den unterschiedlichen Arbeitsräumen und -plätzen (Lehre/Verwaltung) vorliegen bzw. entstehen.

Jährliche Brandschutzunterweisungen und Löschübungen und eine Vielzahl von regelmäßigen Unterweisungen zu anderen Gefahrenbereichen vorrangig in den künstlerisch-technischen Werkstätten und künstlerischen Klassen sind von den für die jeweiligen Bereiche Verantwortlichen durchzuführen. Hier gilt es insbesondere auch die Studierenden zu unterweisen und so im Gefahrenfall zu schützen. Ausreichend Brandschutzhelfer*innen und Ersthelfer*innen (inkl. Defibrillator-Schulung) wurden und werden laufend akademieintern ausgebildet.

Bezogen auf die einzelnen Arbeitsplätze sind sehr unterschiedliche Vorkehrungen zu treffen, z.B. in den künstlerisch-handwerklich geprägten Werkstätten, das Tragen von Sicherheitsschuhen, die für die Beschäftigten in vollem Umfang und für die Studierenden anteilig finanziert werden. Zudem werden Leih-Sicherheitsschuhe für die Werkstattnutzung zur Verfügung gestellt.

In den Werkstätten sind die Beschäftigten und Studierenden auch Lärm und Schadstoffen ausgesetzt, so dass bei entsprechenden Arbeiten in der Werkstatt, das Tragen von Gehörschutz, Schutzbrillen und anderer PSA vorgeschrieben ist. Regelmäßige verpflichtende arbeitsmedizinische Untersuchungen werden durchgeführt als auch Angebotsuntersuchungen offeriert. Weitere persönliche Schutzausrüstung wird bei Bedarf zur Verfügung gestellt, wenn nicht durch Verwendung anderer Arbeitsverfahren oder -stoffe, durch technische Lösungen (z.B. bauliche Trennung, Absaugung) oder organisatorische Maßnahmen (z.B. zeitlich Begrenzung, Schulung) eine Reduzierung der vorhandenen Gefährdung zu erreichen ist.

Bestimmungen zum Schadstoffmanagement einschließlich der Entsorgung der Stoffe sind geregelt und können zukünftig im AGUM hinterlegt werden.

Im Bereich der Verwaltung sind höhenverstellbare Schreibtische, ergonomische Bürostühle (inkl. einer Unterweisung von Seiten der liefernden Firma zu möglichen Einstellmöglichkeiten), Sitz-/Stehhocker bei Bedarf und die Unterstützung durch FASi und Arbeitsmediziner bei der ergonomischen Ausrichtung (PC, Schreibtisch, Stuhl, Lichteinfall) der Regelfall. Eine Vorsorgeuntersuchung für Arbeiten an Bildschirmen wird angeboten und Bildschirmarbeitsplatzbrillen, wenn die Notwendigkeit festgestellt wurde, entsprechend der landesweiten Richtlinie bezuschusst.

Bei bedarfsorientierten Begehungen von Räumlichkeiten mit FASi, Arbeitsmediziner und ggf. anderer Gutachter*innen und Expert*innen werden laufend Anpassungen zur Verbesserung der Arbeitsräume und -plätze festgestellt und umgesetzt.

2.1.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Von der Arbeitsunfähigkeit zur Beschäftigungsfähigkeit

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist Aufgabe des Dezernats 3 Personal. Es dient dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und ist ein Instrument, um den Folgen des demographischen Wandels wirksam zu begegnen. Gesetzlich verankert ist das BEM in § 167 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Die Personaldezernentin nimmt zudem die Aufgaben der Beauftragten der Dienststelle in Schwerbehindertenangelegenheiten wahr.

Jeder*m Mitarbeitenden, die*der mehr als 42 Tage innerhalb von 12 Monaten arbeitsunfähig ist, wird ein BEM angeboten um Maßnahmen zu eruieren, die es der*dem länger erkrankten Beschäftigten ermöglicht, schrittweise ins Arbeitsleben zurückzukehren.

Zunächst erfolgt die Einholung der Zustimmung des Arbeitnehmenden zur Durchführung des BEM mit Gesprächsangebot und Unterrichtung der am Verfahren zu beteiligenden Personen und Stellen.

Stimmt die*der Beschäftigte der Aufnahme eines BEM-Verfahrens zu, wird zu einem ersten BEM-Gespräch eingeladen, an dem die*der Beschäftigte, der Kanzler, ggf. die Rektorin, die Personaldezernentin, ein Mitglied der Personalvertretung, ggf. die Schwerbehindertenvertretung und ggf. der Arbeitsmediziner teilnehmen.

Nach der Durchführung und Dokumentation des Eingliederungsgesprächs mit den Beteiligten, erfolgt die Feststellung, aufgrund welcher gesundheitlichen Einschränkungen es zu den bisherigen Ausfallzeiten gekommen und welchen besonderen Anforderungen/Belastungen der Arbeitnehmende an seinem Arbeitsplatz ausgesetzt ist. Es werden Lösungsmöglichkeiten und präventive Maßnahmen entwickelt und erörtert.

Ggf. wird eine schriftliche Vereinbarung eines individuellen Eingliederungsplans bzw. konkreter einzelner Maßnahmen zur Prävention erstellt.

Nach der Umsetzung des Eingliederungsplans bzw. der Maßnahmen werden die Auswirkungen überprüft und bei Bedarf weitere BEM-Gespräche geführt.

Soweit für die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und der Vorbeugung erneuter Erkrankung Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, werden vom Arbeitgebenden die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.

Der besondere Datenschutz der personenbezogenen Daten ist im gesamten BEM-Verfahren zwingend einzuhalten.

2.1.3 Betriebliche Gesundheitsförderung

Die betriebliche Gesundheitsförderung findet auf allen Ebenen und in allen Arbeitsbereichen statt. Anders verhält es sich in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und betrieblichem Eingliederungsmanagement, in denen die jeweiligen verantwortlichen Personen/individuelle Dezernate für die Umsetzung verantwortlich sind.

Angebote und Maßnahmen für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz werden ausgebaut und an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst. Das Spektrum ist groß: Aktivitäten, die die Bewegung der Mitarbeiter*innen fördern, zählen genauso dazu wie die Unterstützung bei Ernährungsfragen und Hilfe bei der Suchtprävention. Zunehmend werden auch Kurse im Bereich mentale und psychische Gesundheit nachgefragt.

Ebenso wichtig sind Weiterbildungen in den Bereichen der gesunden Führung von Mitarbeitenden und der Arbeitsplatzorganisation, wie z.B. Zeit- und Stressmanagement. Die Möglichkeiten einer gesunden Ernährung am oder in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes stehen bei den Beschäftigten vermehrt im Fokus.

Die Veröffentlichung und Anmeldemodalitäten der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Kommunikation mit dem Hochschulsport und den Krankenkassen erfolgt federführend über das Dezernat 3- Personal.

Konkret sind dies:

- Hochschulsport der Universität Münster: Teilnahme am gesamten Programm möglich
- Auszeit- Die gesunde Viertelstunde: einmal wöchentliches ganzjähriges Angebot für alle Beschäftigten in der KA Münster. In dem 15-minütigen Bewegungsprogramm "Auszeit - die gesunde Viertelstunde" konzentrieren sich die Trainerinnen und Trainer auf die im Alltag beanspruchte Schulter-, Rücken- und Nackenmuskulatur. Der Mix aus Dehn-, Mobilisations- und leichten Kräftigungsübungen an der frischen Luft sorgt nicht nur für Auflockerung, sondern bringt auch den Kreislauf in Schwung.
- Teilnahme am Leonardo Campus Run (Laufsportveranstaltung des Hochschulsports) als Team der KA
- Fortbildungsangebot der Universität Münster: Teilnahme möglich (Gesundheitsförderung: z.B. Ernährungsberatung, mentale Gesundheit, physische Gesundheit, Suchtprävention; Arbeitsmethoden: z.B. „Digitale Informationsflut meistern“, erfolgreich arbeiten im Home-Office, Zeitmanagement)
- Universitätsklinikum Münster (UKM): Gesundheitsförderung für Mitarbeitende zu den Themen Ernährung, Gesundheit, Stressreduktion, Bewegung
- Hochschulübergreifende Fortbildung (HÜF), mit unterschiedlichen Themenbereichen, z.B. im Bereich der Führung und der Resilienz im Arbeitsalltag.
- Fortbildungsakademie Herne (FAH) des Ministeriums des Innern: Teilnahme am gesamten Programm möglich
- Mental Health First Aid (MHFA): Teilnahme an Kursen für psychische Gesundheit möglich: kompetent helfen bei psychischen Problemen und Krisen mit den MHFA Ersthelfer-Kursen für psychische Gesundheit. Abschluss: MHFA Ersthelfer*in
- Techniker Krankenkasse (TK): Online- Gesundheitstage
- Gesundes Essen:
 - im Casino (direkt in der KA): täglich frisch zubereitete Mahlzeit (immer vegetarische Alternative), Brötchen, Wraps und Panini (vegetarisch und vegan).

- in der Mensa mit vegetarischem und veganem Angebot (inkl. Salatbar) direkt nebenan (50m).

Diese verhaltensorientierten Maßnahmen unterstützen die Beschäftigten, indem sie informiert, motiviert und qualifiziert werden. So erwerben sie insgesamt Kompetenzen, um den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes besser gerecht zu werden, um mit Belastungen umzugehen und sich gesundheitsförderlicher zu verhalten.

Das Thema „Jobrad“ wurde von den Tarifvertragsparteien in die tarifrechtlichen Regelungen aufgenommen. Allerdings unter dem Vorbehalt, dass dies Angebot auch für die Beamt*innen zur Verfügung gestellt wird. Hier fehlt bislang eine entsprechende Regelung. Im Weiteren sind administrative Vorgänge, wie z.B. die Ausschreibung dieses Angebots vorzunehmen. Erst im Anschluss kann allen Beschäftigten ein Jobrad-Leasing angeboten werden.

2.2 Faire und verlässliche Arbeitsbedingungen schaffen

Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz, das betriebliche Eingliederungsmanagement und die betriebliche Gesundheitsförderung enthalten verhältnisbezogene Maßnahmen und zielen auf die Schaffung von gesunden Rahmenbedingungen.

Dabei geht es um gelebte Kultur und Werte genauso wie um Fragen der Arbeitsorganisation und gesunde, mitarbeiterorientierte Führung.

Hierzu zählen z.B. die Dienstvereinbarungen zur mobilen und gleitenden Arbeitszeit, die mit dem Personalrat Technik und Verwaltung und dem Personalrat der künstlerisch-wissenschaftlich Beschäftigten verabschiedet wurden und die ein flexibles auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnittenes Arbeiten ermöglichen.

Ein Indiz für die Vereinbarung von flexiblen und individuellen Arbeitszeiten sind die 16 verschiedenen Arbeitszeitmodelle die den insgesamt 35 Beschäftigten in der Verwaltung gegenüberstehen. Zudem besteht für die Verwaltungsmitarbeitenden die Option der Einrichtung eines Langzeitkontos (pro Jahr maximal 40 Stunden, insgesamt maximal 160 Stunden) um längere Gleitzeiten (für Urlaub, Betreuung, Pflege etc.) zu ermöglichen. Zeiten für Besprechungen und flexible Urlaubsregelungen werden mit den Mitarbeitenden unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse abgestimmt.

Zur Wahrung der Chancengleichheit und Diversity wurde die Richtlinie des Rektorats gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Kunstakademie Münster Anfang 2023 verabschiedet. Darin werden alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studenumfeldes mitzuwirken, das Raum für künstlerische Entfaltung bietet, von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem kein Platz für Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Gewalt ist. Die Hochschule verpflichtet daher alle hauptberuflichen Lehrpersonen zum Zwecke der Prävention, Sensibilisierung und psychologischen Ersthilfe mindestens einmalig eine thematisch spezifische Fortbildung zu besuchen.

3 Fazit

Die Kunstakademie Münster hat es sich zum Ziel gesetzt, ein weitgehend sicheres, gesundes und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld zu schaffen. Dabei nimmt die Hochschulleitung eine Vorbildfunktion ein, in dem die gesetzlichen Regelungen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und dazu verabschiedete Richtlinien auch gelebt und umgesetzt werden.

Entscheidend dabei ist, die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten im Blick zu behalten, um lebensphasen- und mitarbeiterorientierte Angebote zu schaffen. Denn nur motivierte Mitarbeiter*innen identifizieren sich langfristig mit der Hochschule und erzielen gute Leistungen. Es gilt diese wertschätzende mitarbeiterorientierte Kultur langfristig aufrecht zu erhalten.

4 Studentische Gesundheitsförderung

Die studentische Gesundheitsförderung befindet sich im Aufbau.

Einzelne Angebote und Maßnahmen für mehr Gesundheit im Studium sind bereits umgesetzt und werden stetig ausgebaut und an die Bedürfnisse der Studierenden angepasst.

Aktivitäten, die die Bewegung der Studierenden fördern, zählen genauso dazu wie der Bereich der mentalen und psychischen Gesundheit.

Die Möglichkeiten einer gesunden Ernährung am oder in unmittelbarer Nähe des Studienplatzes sind für die Studierenden wichtig.

Konkret sind bereits umgesetzt:

- Hochschulsport der Universität Münster: Teilnahme am gesamten Programm möglich
- Tischtennis-Tisch vor den Malerei-Klassen.
- Mental Health First Aid (MHFA): Teilnahme der Vertrauensdozierenden an Kursen für psychische Gesundheit möglich: kompetent helfen bei psychischen Problemen und Krisen mit den MHFA Ersthelfer-Kursen für psychische Gesundheit. Abschluss: MHFA Ersthelfer*in, so dass Studierende eine kompetente erste interne Anlaufstelle geboten werden kann
- Externe Anlaufstelle für psychologische Erstberatung: eine ärztliche Psychotherapeutin bietet ab WS 2024/25 eine Telefonsprechstunde 2x pro Woche für jeweils 50 Minuten an.
- Homepage Übersicht Hilfe und Beratung: <https://www.kunstakademie-muenster.de/hochschule/hilfe-und-beratung>
- Richtlinie des Rektorats der Kunstakademie Münster gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Kunstakademie Münster vom 24.01.2023
https://www.kunstakademie-muenster.de/fileadmin/media/Website_2018/Verwaltung/Dez1_akad_stud_ang/ordnung_en/Richtlinie_gegen_Diskriminierung_und_sexuelle_Gewalt.pdf
- Gesundes Essen:
 - im Casino (direkt in der KA): täglich frisch zubereitete Mahlzeit (immer vegetarische Alternative), Brötchen, Wraps und Panini (vegetarisch und vegan).
 - in der Mensa mit vegetarischem und veganem Angebot (inkl. Salatbar) direkt nebenan (50m).

Diese Maßnahmen stehen den Studierenden im Verlauf Ihres Studiums zur Verfügung. So erhalten sie Unterstützung, um den Anforderungen ihres Studienplatzes besser gerecht zu werden, um mit Belastungen umzugehen und sich gesundheitsförderlicher zu verhalten.

5 Vorlage im Rektorat am 30.04.2024

Das vorliegende Konzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) an der Kunstakademie Münster wurde in der Sitzung des Rektorats am 30.04.2024 erörtert und beschlossen.

6 Vorlage im Senat am 18.06.2024

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats und des Senats der Kunstakademie Münster vom 30.04. und 18.06.2024

Münster, 09.09.2024

Prof. Dr. Nina Gerlach
Rektorin