

Nichtamtliche Lesefassung der Dienstvereinbarung 01/2012 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ vom 3. Februar 2012 geändert durch die 1. Änderung vom 18. Juli 2014, die 2. Änderung vom 8. Mai 2015 und die 3. Änderung vom 27. Februar 2018 in der Fassung zum 15. März 2018¹

Dienstvereinbarung 01/2012

„Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Zwischen dem Unstrut-Hainich-Kreis,
vertreten durch den Landrat, Herrn Zanker,

und dem Personalrat des Unstrut-Hainich-Kreises,
vertreten durch die Vorsitzende, Frau Heß,

wird die nachfolgende Dienstvereinbarung geschlossen.

Inhalt

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Leitlinien des Gesundheitsmanagements

§ 3 Rechtliche Grundlagen von Gesundheitsmanagement und Prävention

§ 4 Ziele

§ 5 Strategien und Maßnahmen zur Zielerreichung

§ 6 Lenkungsgruppe Gesundheitsmanagement und andere Arbeitsgruppen

§ 7 Verantwortlichkeit / Rolle der Führungskräfte

§ 8 Partizipation der Bediensteten

§ 9 Finanzierung

§ 10 Controlling im Gesundheitsmanagement

¹ Haftungsausschluss: Der vorliegende Text dient lediglich der Information. Rechtsverbindlichkeit haben ausschließlich die unterzeichneten Ausfertigungen der Dienstvereinbarung sowie der Änderung.

§ 11 Mitbestimmung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung

§ 12 Prävention für schwerbehinderte Bedienstete i.S.v. § 84 Abs. 1 SGB IX

§ 13 Schlussbestimmungen

Anlagen

Präambel

Die Vertragsparteien sind sich bewusst, dass ausgelöst durch verstärkte psychische Belastungen einhergehend mit demografischen Wandel und Haushaltskonsolidierung im öffentlichen Dienst der Bedienstete die Quelle des Organisationserfolges darstellt. Um diesen steigenden Anforderungen und den sich verschärfenden Bedingungen gerecht zu werden, ist es unausweichlich, dass das moderne Personalmanagement sowohl organisatorische Anforderungen als auch Bedürfnisse und Werte der Bediensteten antizipiert. Ein bewusstes, ganzheitlich-orientiertes betriebliches Gesundheitsmanagement trägt dazu bei, Rahmenbedingungen zu schaffen, die sowohl Wohlbefinden, Motivation und Zufriedenheit als auch langfristig die Leistungsfähigkeit sichern.

Diesen Zielen vorangestellt ist der im Sinne des ganzheitlich am Menschen orientierte Gesundheitsbegriff der Ottawa-Charta der WHO von 1986:

„Gesundheit ist der Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur des Freiseins von Krankheiten und Gebrechen.“

Es ist den Vertragsparteien bewusst, dass ein betriebliches Gesundheitsmanagement in der Dienststelle als ein langfristiger und kontinuierlicher Prozess zu verstehen ist, bei dem sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeiter aktiver Gestalter sind.

Aus organisatorischer Sicht spielt - neben der Mitarbeit der Bediensteten - die Führungspraxis bei der Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle. Die Führungskräfte nehmen durch ihr tägliches Handeln direkt oder indirekt Einfluss auf das Wohlbefinden, die Gesundheit und die Motivation ihrer Mitarbeiter. Gleichzeitig unterliegen auch sie Vorgaben mit Auswirkungen auf ihr eigenes Befinden, ihre eigene Gesundheit und ihre eigene Leistungsfähigkeit. Führungskräfte sind Betroffene als auch wichtige Partner beim Gesundheitsmanagement.

Die Unterzeichner haben das gemeinsame Ziel, im Interesse der Bediensteten und der Organisation ein umfassendes Gesundheitsmanagement einzuführen und dauerhaft zu gestalten.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Bediensteten des Unstrut-Hainich-Kreises. Davon ausgenommen sind die Bediensteten des Jobcenters Unstrut-Hainich-Kreis und der Eigenbetriebe des Landkreises. Als Bedienstete gelten Beschäftigte nach TVöD, Beamte und Auszubildende.

§ 2 Leitlinien des Gesundheitsmanagements

- (1) Das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Bediensteten stellen sich als komplexes Zusammenspiel von Organisationskultur und -leitlinien, Arbeitsbedin-

gungen und Verhalten der Akteure dar. Die Bediensteten sind maßgeblicher Garant sowohl für die Verfolgung der Organisationsziele als auch für die Umsetzung eines erfolgreichen Gesundheitsmanagements.

- (2) Die Vertragsparteien zielen mit dieser Dienstvereinbarung darauf ab, die vielschichtigen Bedingungen zum Wohlbefinden positiv zu beeinflussen sowie die Gesundheit der Bediensteten zu erhalten und zu fördern. Hierbei ist die Leistungsfähigkeit als ganzheitlicher, umfassender und steuerbarer Prozess zu begreifen, der neben der Gesundheitsförderung, den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, dem Eingliederungsmanagement, dem Umgang mit Sucht und Mobbing, der Gesundheitsprävention ebenso Punkte der Personalwirtschaft, Mitarbeiterführung und Organisationsentwicklung beinhaltet. Das Arbeitsumfeld ist danach so zu gestalten, dass neben Prävention und Arbeitsschutz auch humane Faktoren berücksichtigt und somit Arbeitsunfähigkeit einschließlich Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und psychischen Belastungen vorgebeugt wird.
- (3) Neben der Aufnahme der Grundgedanken der Ottawa Charta hat das Gesundheitsmanagement diejenigen Faktoren zu berücksichtigen, die maßgeblich einen Beitrag zum Wohlbefinden leisten. Im Sinne der Luxemburger Deklaration (1997, Fassung von 2007) sind dies die Folgenden:

a) Organisationsgrundsätze und Organisationskultur

- der Bedienstete ist ein wichtiger Erfolgsfaktor, nicht nur ein Kostenfaktor
- aktiver Einbezug des Gesundheitsmanagements in das Verhalten der Führungskräfte
- Verknüpfung des Gesundheitsmanagements mit der Personal- und Organisationsentwicklung
- zielgerichtete Ausgewogenheit von Organisations- und Mitarbeiterbedürfnissen

b) Mitarbeiterbeteiligung (Partizipation)

Erfolgreiches Gesundheitsmanagement bedarf dem Wissen und der Erfahrungen der Bediensteten. Es versteht sich als Instrument für Bedienstete durch Bedienstete, um sowohl für die Organisation als auch für die gesamte Belegschaft langfristig den gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Herausforderungen zu begegnen. Es ist die Mitwirkungsmöglichkeit an der Gestaltung der Arbeit und eines gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes zu schaffen und zu kommunizieren. Neben der Verankerung in der Organisationskultur und den Führungsgrundsätzen gilt es folglich den Bediensteten Partizipationsmöglichkeiten und -wege zu verdeutlichen.

c) Ganzheitlichkeit

Vor dem Hintergrund eines ganzheitlichen Gesundheitsverständnisses zielt das Betriebliche Gesundheitsmanagement gleichermaßen auf die Stärkung der Handlungskompetenz jedes Einzelnen zur Erhaltung der eigenen Gesundheit wie auf die gesundheitliche Gestaltung der Arbeitsverhältnisse, ab. Es beinhaltet damit sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte

Maßnahmen und verbindet den Ansatz der Risikoreduktion mit dem Ausbau von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen. Neben der Identifikation von gesundheitsbeeinträchtigten Bedingungen und ihrer Prävention, der Frage nach dem was gesund erhält, ist auch der Umgang mit Kranken und von Krankheit bedrohten Bediensteten zu hinterfragen.

(4) In diesem Sinne ist somit Folgendes sicherzustellen:

- eine Arbeitsorganisation, die den Bediensteten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitsanforderungen einerseits und andererseits eigenen Fähigkeiten, Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeit und sozialer Unterstützung bietet,
- eine Personalpolitik, die aktiv Gesundheitsförderziele verfolgt,
- eine systematische und vorausschauende Personalentwicklung, bei der Arbeitsanforderungen und Mitarbeiterfähigkeiten übereinstimmen,
- die Förderungen von Mitarbeiterbefähigungen und Entwicklungen,
- die Vernetzung und Weiterentwicklung der auf Gesundheit und Wohlbefinden ausgerichteten Instrumente, u. a. Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz, Unfallverhütung, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Regelungen zur Suchthematik, Richtlinien zum Konfliktmanagement und Mobbing,
- Information, Aufklärungen und Schulungen,
- sowie konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Belastungsreduktion u. a.:
 - Gefährdungsanalysen,
 - Identifizierung von physischen und psychischen Arbeitsbelastungen und Umgang mit diesen Faktoren,
 - Bewusstsein um Führungsverantwortung,
 - offener Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz und deren Beseitigung,
 - Berücksichtigung der Bedürfnisse unterschiedlicher Mitarbeitergruppen (z. B. Lebensalter und Geschlecht),
 - Weiterentwicklung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
 - regelmäßige Aus- und Fortbildung,
 - Personalentwicklung.

(5) Damit umfasst das betriebliche Gesundheitsmanagement alle Maßnahmen, durch die Risiken für die Gesundheit der Bediensteten erkannt und verändert werden sowie Fähigkeiten und Bedingungen der Arbeitsorganisation bzw. Mitarbeiterpotentiale gefördert werden, die die Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit unterstützen. Ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement erfordert eine systematische (Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Ergebnisbewertung), auf Nachhaltigkeit angelegte Vorgehensweise unter Einbeziehung aller Bereiche und Organisationseinheiten.

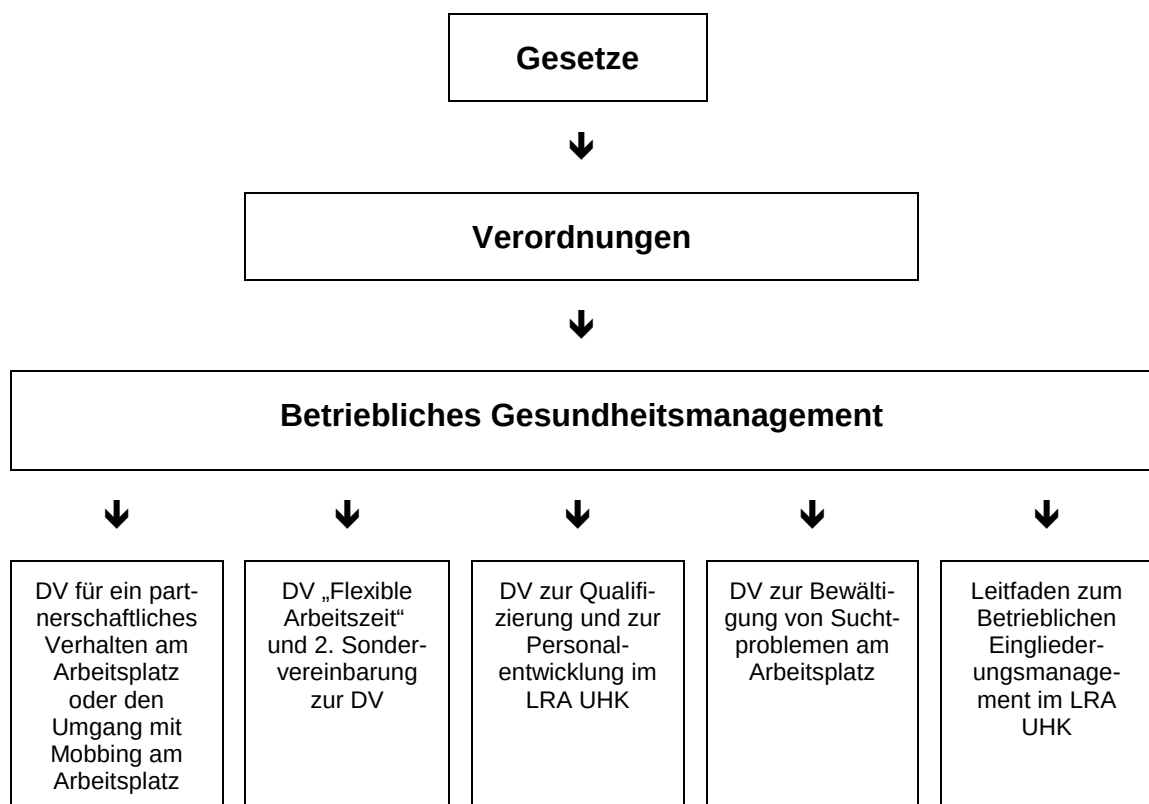
§ 3

Rechtliche Grundlagen von Gesundheitsmanagement und Prävention

(1) Neben personalwirtschaftlichen Interessen (hoher Krankenstand, demografische Entwicklung, Zunahme der psychischen Belastung etc.) zur Initialisierung

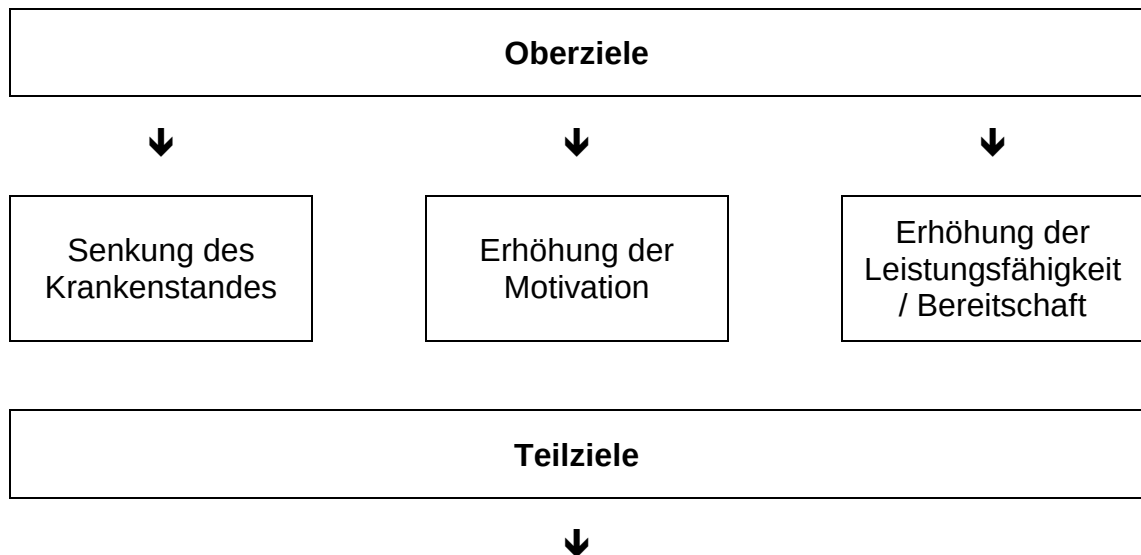
eines betrieblichen Gesundheitsmanagements legen zahlreiche Gesetze, Verordnungen und Vereinbarungen einen ganzheitlichen Ansatz nahe.

- (2) So ergeben sich Verpflichtungen u. a. aus dem Arbeitsschutzgesetz, dem Gesetz für Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie aus nahestehenden Artikelverordnungen, EG-Richtlinien und DIN-Normen (z. B. Bildschirmarbeitsverordnung, Unfallverhütungsvorschriften etc.).
- (3) Weiterhin ist Prävention im System der gesundheitlichen Versorgung in den §§ 20, 20a, 20b, 20c und 219 SGB V, §§ 1 und 14 SGB VII, § 5 SGB XI sowie in den §§ 3, 8 und 84 SGB IX verankert.
- (4) Vervollständigt werden die rechtlichen Grundlagen insbesondere durch folgende bereits wirksamen dienststelleninternen Regelungen:
 - DV für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz oder den Umgang mit Mobbing am Arbeitsplatz
 - DV „Flexible Arbeitszeit“ (01/2006) und 2. Sondervereinbarung zur DV 01/06
 - DV „zur Qualifizierung und zur Personalentwicklung im Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis“ (01/2008)
 - DV „zur Bewältigung von Suchtproblemen am Arbeitsplatz“ (03/2008)
 - Leitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement im Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis



§ 4 Ziele

- (1) Auf Basis der Leitlinien, den (rechtlichen) Grundlagen, den sich abzeichnenden (demografischen) Entwicklungen und Herausforderungen sowie den Analysen der Krankenkassen und des Landratsamtes ist den Vertragsparteien bewusst, dass mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement ein heterogenes Zielsystem verfolgt werden muss. Die Oberziele und deren untersetzenden Teilziele lassen sich dabei wie folgt charakterisieren:



- a) Integration von Gesundheitsmanagement in das Personalmanagement
 - Erweiterung des Sachverstandes
 - verbindliches Engagement auf Führungsebene
 - Initiierung und Förderung von Mitwirkungsmöglichkeiten für die Bediensteten an der Gestaltung
- b) Verbesserung der Arbeitsbedingungen/Verringerung von Belastungen
 - Abbau von belastenden psychischen und physischen Bedingungen der Arbeit
 - Schaffung von gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen
 - Berücksichtigung der Arbeitssituation und Bedürfnisse
 - Förderung eines positiven Betriebsklimas und der Arbeitszufriedenheit
- c) Unterstützung und Entwicklung individueller Gesundheitspotentiale
 - Sensibilisierung für das Thema Gesundheitsförderung
 - Optimierung der Personalentwicklung
 - aktive und mitverantwortliche Beteiligung der Bediensteten an Angelegenheiten, die die Gesundheit am Arbeitsplatz betreffen
 - Hilfen im Umgang mit Stress, Konflikten und Belastungen
 - Informationen über gesünderes Verhalten im Beruf und in der Freizeit

- d) Ökonomische und qualitative Verbesserungen
- Reduzierung von vermeidbaren Fehlzeiten
 - Verbesserung der Arbeitsabläufe
 - Erhaltung und Steigerung der Qualität, sowie der Bürgerzufriedenheit
 - Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber bzw. Dienstherr
 - verbessertes Image der Verwaltung
- (2) Die einzelnen Ober- und Teilziele sind dabei nicht getrennt voneinander zu sehen, sondern stehen vielmehr in enger Korrelation. Die Festlegung von Strategien und der zu realisierenden Maßnahmen zur Erfüllung eines Ziels führen gleichzeitig zu Fortschritten bei Verfolgung anderer Ziele. Im Zuge der Erfolgsmessung der realisierten Maßnahmen wird eine kennzahlenorientierte Bestimmung der Zielgröße und Zielerreichung angestrebt.

§ 5

Strategien und Maßnahmen zur Zielerreichung

- (1) Um dem heterogenen Zielsystem Rechnung zu tragen, vereinbaren die Vertragsparteien folgende vier Strategiesäulen (vgl. Anlage 1):
- Strategiesäule 1: Ergonomie und Arbeitsplatzgestaltung
 - Strategiesäule 2: Unternehmenskultur und Führungsverhalten
 - Strategiesäule 3: Information, Beratung, Aufklärung
 - Strategiesäule 4: Personal- und Organisationsentwicklung
- (2) Die Vertragsparteien bekennen sich gleichzeitig zur Einführung und Durchführung eines ganzheitlichen und nachhaltigen Gesundheitsmanagements gemäß den Leitlinien nach § 2. Sie vereinbaren kooperative und transparente Zusammenarbeit zur Erfüllung der Ziele.
- (3) Insbesondere nachfolgend genannte Maßnahmen werden bei der Initiierung und Verwirklichung berücksichtigt:
- Erarbeitung einer Übersicht zum IST-Stand im Landratsamt (Krankenstand, Krankheitsursachen gemäß Gesundheitsberichten der Krankenkassen, Unfallstatistiken, Gefahren- bzw. Gefährdungsanalysen, arbeitsmedizinische und arbeitssicherheitstechnische Erhebungen, Belastungsanalysen, Mitarbeiterbefragungen etc.),
 - Festlegung von Schwerpunkten und Prioritäten - Phasenmodell,
 - Auswahl und Umsetzung von geeigneten Instrumenten und gezielten Maßnahmen zur zielgerichteten Untermauerung der Strategiesäulen; dabei sollen externe Fachkräfte der KVHS, der Krankenkassen, Berater und Supervisoren mit einbezogen werden,
 - Workshops, Gesundheitszirkel, turnusmäßige weitere Befragungen, Publikationen, Vorschlagswesen zur Aktivierung der Mitarbeiter und Führungskräfte,
 - weiterführende Erarbeitung von geeigneten und vorbeugenden Maßnahmen zum Umgang mit demografischen Entwicklungen (steigendes Durchschnittsalter, Besonderheiten in den Lebensphasen) und zum Schutz vor Benachteiligungen von Kranken oder Menschen mit Behinderungen,

- Erstellung eines Gesundheitsberichtes mit statistischen Analysen, Dokumentation von Maßnahmen und Transparenz der Entwicklung,
 - Entwicklung und Integration eines Systems zur Evaluation und Erfolgskontrolle der Maßnahmen,
 - Erprobung in einem Modellfachdienst.
- (4) Die Durchführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement erfolgt unter Beachtung des Datenschutzes, d. h. weder personenbezogene Daten noch Daten, die Rückschlüsse auf einzelne Personen geben, dürfen verwendet werden.

§ 6

Lenkungsgruppe Gesundheitsmanagement und andere Arbeitsgruppen

- (1) Die Steuerung, Ausführung und Fortschreibung des Gesundheitsmanagements übernimmt die Lenkungsgruppe. Gleichberechtigte Mitglieder dieser Gruppe sind in der Regel:
- der Verwaltungsleiter
 - der FDL Personal
 - der Sozialplaner / Demographiebeauftragte für den Landkreis
 - der Personalratsvorsitzende
 - ein weiteres Mitglied des Personalrats
 - der FDL Bürgerservice
 - die Stabsstelle Zentralcontrolling
 - Betriebsarzt
 - Fachkraft für Arbeitssicherheit
- (2) Je nach Bedarf können für bestimmte Themengebiete weitere Mitglieder benannt werden, so z. B. insbesondere der Leiter der Kreisvolkshochschule, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Mitarbeiter des Sozialpsychiatrischen Dienstes, Organisations- bzw. Personalentwickler, externe Berater und die Krankenkassen. Die Leitung der Lenkungsgruppe übernimmt der Verwaltungsleiter bzw. der von ihm entsandte Vertreter.
- (3) Die Aufgaben der Lenkungsgruppe umfassen:
- Planung und Steuerung des Gesamtprozesses zum Aufbau und zur Umsetzung eines dauerhaften, beteiligungsorientierten Systems zum Gesundheitsmanagement
 - fachliche Kooperation mit externen Beratern, der Unfallkassen, den Krankenkassen sowie sonstigen externen Fachkräften und Institutionen
 - Vorschläge und Mitwirkung bei der Entwicklung von geeigneten Organisationsstrukturen und Kommunikationsmitteln
 - Implementierung eines Kennzahlensystems und Kontrolle
 - Vernetzung der bestehenden Arbeitsgruppen
- (4) Neben der Lenkungsgruppe empfiehlt sich in der weiteren Ausgestaltung des Gesundheitsmanagements im Landratsamt die Einrichtung von Arbeitsgruppen

zu bestimmten Projektgebieten, z. B. Ausrichtung eines Gesundheitstages, Initiation und Durchführung eines Workshops zum Thema Mobbing.

§ 7

Verantwortlichkeit / Rolle der Führungskräfte

- (1) Einen wesentlichen Bestandteil erfolgreichen Gesundheitsmanagements stellen die Führungskräfte dar. Bei den vier benannten Strategiesäulen sowie bei fast allen konkreten Maßnahmen fungieren sie entweder als Initiator und Unterstützer. Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Sie sind wesentlich verantwortlich für eine zielgerichtete Mitarbeiterführung, die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten, die Aufrechterhaltung des Wohlbefindens sowie für die Sicherstellung der Leistungsfähigkeit der ihnen Unterstellten. Neben dem Bewusstsein um Potentiale (Stärken/Schwächen) der Mitarbeiter und deren Erweiterung, eines Gestaltungsbeitrages zur Unternehmenskultur und zum Kommunikationsverhalten (u. a. Mobbing) obliegt ihnen die Aufgabe der Personalentwicklung und der Informationsübermittlung in ihren Zuständigkeitsbereichen.
- (2) Aber auch Führungskräften selbst bietet das Gesundheitsmanagement Chancen zur Unterstützung und zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Sie selbst (vgl. auch die Präambel) unterliegen besonderem Anforderungs- und Erwartungsdruck. Gerade das sogenannte „mittlere Management“ steht dabei im Spannungsfeld zwischen Vorgaben der Dienststellenleitung, gesetzlichen Anforderungen, Mitarbeiterbedürfnissen, Erwartungen anderer Fachdienste sowie Bürgerwünschen. Hier bietet das Gesundheitsmanagement die Möglichkeit, die spezifische Arbeitssituation in den Blick zu nehmen, Denkanstöße zu liefern sowie gezielte Maßnahmen zur Verbesserung anzustreben.

§ 8

Partizipation der Bediensteten

- (1) Gesundheitsmanagement lebt von der Teilnahme und Mitwirkungsbereitschaft der Bediensteten. Daher wird ein durch die Bediensteten selbst für Bedienstete ausgerichtetes und gelebtes System zur Steigerung des Wohlbefindens deutlich mehr Bedienstete erreichen als ein von oben aufgesetztes initiiertes System.
- (2) Den Bediensteten obliegt dabei das Selbstbestimmungsrecht zur Mitwirkung und Partizipation. Unabhängig hiervon stehen sie in der Eigenpflicht zur Gesunderhaltung und zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten.
- (3) Im Umgang mit den Bediensteten und der Steigerung des Wohlbefindens soll eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit maßgeblich sein. Es gibt keine Benachteiligungen und Schuldzuweisungen bei Erkrankungen oder identifizierten Schieflagen.
- (4) Die Dienstvereinbarung über den Umgang mit Suchtkranken oder Suchtgefährdeten sowie gegen den Missbrauch von Alkohol und anderen abhängig machenden Drogen bleibt unberührt.

- (5) Die Bediensteten werden kontinuierlich über die Erkenntnisse und Aktivitäten sowie über Maßnahmen im Sinne des Gesundheitsmanagements informiert und zur Teilnahme motiviert. Dazu werden geeignete, öffentlichkeitswirksame Maßnahmen, z. B. Personalversammlung, Intranet-Auftritt, Aushänge genutzt.
- (6) Die Bediensteten werden an der Bestandsaufnahme bezüglich der gesundheitlichen Lage sowie an der Entwicklung von Maßnahmen beteiligt. Die Mitarbeit in Projekt- und Arbeitsgruppen (z. B. Gesundheitszirkel, Workshops) wird gefördert und als Arbeitszeit anerkannt.

§ 9 Finanzierung

- (1) Die Förderung und Erhaltung der Gesundheit erfordert geringe finanzielle Mittel. Teuer ist dagegen der Versuch, Gesundheit wiederherzustellen, die sog. kurative Medizin. Die Krankenversicherung ist neben der Renten-, Arbeitslosen-, Unfall- und Pflegeversicherung eine der fünf Säulen des Sozialsystems.
- (2) Das Gesundheitsmanagement mit seinem ganzheitlichen und heterogenen Charakter beinhaltet einen breitgefächerten Maßnahmenkatalog. Den Vertragsparteien ist bewusst, dass der Maßnahmenkatalog dabei eine Mischung aus unentgeltlichen Leistungen, Angeboten und Informationen interner und externer Quellen, entgeltlichen Dienstleistungen Außenstehender und kostenadäquater Sachmittel darstellt. Zielorientierte Ergebnisse und Erfolge können dabei mitunter nur erreicht werden, wenn man vorab Investitionen in Weiterbildung, Aufklärung, Beratung, Unterstützung und Ausstattung tätigt. In diesem Zusammenhang wird vereinbart, dass Kosten für das Gesundheitsmanagement im Haushaltsbudget (u. a. bei Aus- und Weiterbildung) eingeplant werden.
- (3) Neben unentgeltlichen bzw. durch das Landratsamt finanzierten Maßnahmen ist bei bestimmten Angeboten die Anteilsfinanzierung im Rahmen der Selbstbestimmung der Bediensteten erforderlich. Kosten, die sich aus den Verpflichtungen durch Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsgesetz ergeben (z. B. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, persönliche Schutzausrüstung), werden darunter nicht gefasst.
- (4) Für die Teilnahme an Präventionsmaßnahmen der Gesundheitsförderung (Positivliste der Anlage 2) werden Zeitgutschriften auf dem persönlichen Arbeitszeitkonto (gem. DV 01/2006) gewährt. Die Teilnahme ist dem jeweiligen Vorgesetzten im Regelfall zwei Wochen vor Beginn der Präventionsmaßnahme anzuzeigen (Anlage 3). Zeitgutschriften können höchstens für zwei Kurse mit jeweils maximal 10 Einheiten zu je 45 Minuten pro Kalenderjahr gewährt werden. Die Zurechnung der Kurse zum jeweiligen Kalenderjahr bestimmt sich nach dem Kursbeginn.
- (5) Als Präventionsmaßnahme der Gesundheitsförderung gilt auch die Teilnahme am Mühlhäuser Röblinglauf. Teilnehmer erhalten eine Zeitgutschrift in Höhe von einer Stunde, welche zentral im Fachdienst Personal anhand der Teilnehmerliste (LRA-Team) oder nach Vorlage eines entsprechenden Teilnahmeach-

weises (unabhängige Starter) eingetragen wird. Die Zeitgutschrift erfolgt zusätzlich zu möglichen Gutschriften nach Absatz 4.

- (6) Weitere Mittel für das Gesundheitsmanagement können durch Kooperationen, z. B. mit Reha-Trägern, wie Krankenkassen, Rentenversicherungsträgern, Unfallversicherungsträgern, Agentur für Arbeit, Integrationsamt, gemeinsamen Servicestellen nach § 23 SGB IX, dem Beihilfebereich oder dem Landessportbund akquiriert werden.

§ 10

Controlling im Gesundheitsmanagement

- (1) Das Gesundheitsmanagement soll ein Controllingprozess, der die Planung, Dokumentation, Kontrolle und Steuerung der Abläufe beinhaltet, begleiten. Neben der Sicherstellung der Transparenz, der Informationsbereitstellung für die Dienststellenleitung und Bedienstete soll ebenso ein aussagekräftiges Kennzahlensystem zur Erfolgsmessung erarbeitet werden.
- (2) Im Zeitablauf können somit Aufschlüsse über die Wirksamkeit von Strategien und Maßnahmen auf die Entwicklungen zur Mitarbeiterbeteiligung, Krankenquote, Unfallstatistiken, Zufriedenheit, Partizipation, Krankheitsbilder u. ä. erzielt werden. Als Instrumente können dabei neben Statistiken der Kranken- und Unfallkassen, der Auswertung der Zeiterfassung ebenso Mitarbeiter- und Leitungsbefragungen sowie interkommunale Vergleiche zum Einsatz kommen.
- (3) Im Rahmen der Lenkungsgruppe soll im Zuge der Durchführung des Gesundheitsmanagements die inhaltliche Ausgestaltung des Controllings festgelegt werden.

§ 11

Mitbestimmung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung

Die Interessenvertretungen werden in das Gesundheitsmanagement aktiv eingebunden und gestalten dieses mit, u. a. durch die Teilnahme an der Lenkungsgruppe und anderen Arbeitsgruppen des Gesundheitsmanagements.

§ 12

Prävention für schwerbehinderte Bedienstete im Sinne des § 84 Abs. 1 SGB IX

- (1) Mit dem neunten Buch der Sozialgesetzgebung wird Behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen (vgl. § 3 SGB IX auch Bedrohung von chronischen Krankheiten) eine besondere Unterstützung und Förderung zur gleichberechtigten Teilhabe gewährt sowie Benachteiligung entgegengewirkt.
- (2) Im Sinne des § 84 Abs. 1 SGB IX soll ein besonderes Augenmerk auf die Prävention gelegt werden, die dabei helfen soll, möglichst frühzeitig eine Gefährdung des Beschäftigungs-/Beamtenverhältnisses zu beheben und so den dauerhaften Fortbestand sicherzustellen.

- (3) Beim Eintreten von personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Anomalien im Beschäftigungs-/Beamtenverhältnis im Sinne des SGB IX sind vom Fachdienst Personal frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, die Interessenvertretung sowie beteiligte Fachdienste hinzuzuziehen. Es sind in diesem Zusammenhang alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und finanziellen Unterstützung zu erörtern, um Missstände zu beseitigen und Benachteiligungen entgegenzuwirken. Insbesondere sind konkrete Maßnahmen nach § 81 Abs. 4 und 5 SGB IX zu prüfen.

§ 13

Schlussbestimmungen

- (1) Die Verwendung von Personenbezeichnungen in dieser Dienstanweisung erfolgt ohne Rücksicht auf Anzahl und Geschlecht.
- (2) Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Personalrates gemäß dem Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG) bleiben unberührt.
- (3) Die Anlagen 1 - 3 sind Bestandteile dieser Dienstvereinbarung.
- (4) Die Dienstvereinbarung kann jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen geändert werden.
- (5) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. In diesem Falle verpflichten sich die Parteien, eine der unwirksamen oder undurchführbaren Regelung möglichst nahe kommende rechtswirksame und durchführbare Ersatzregelung zu treffen.
- (6) Diese Dienstvereinbarung kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden. Laufende Maßnahmen gemäß dieser Dienstvereinbarung bleiben von der Kündigung unberührt.
- (7) (Inkrafttreten)

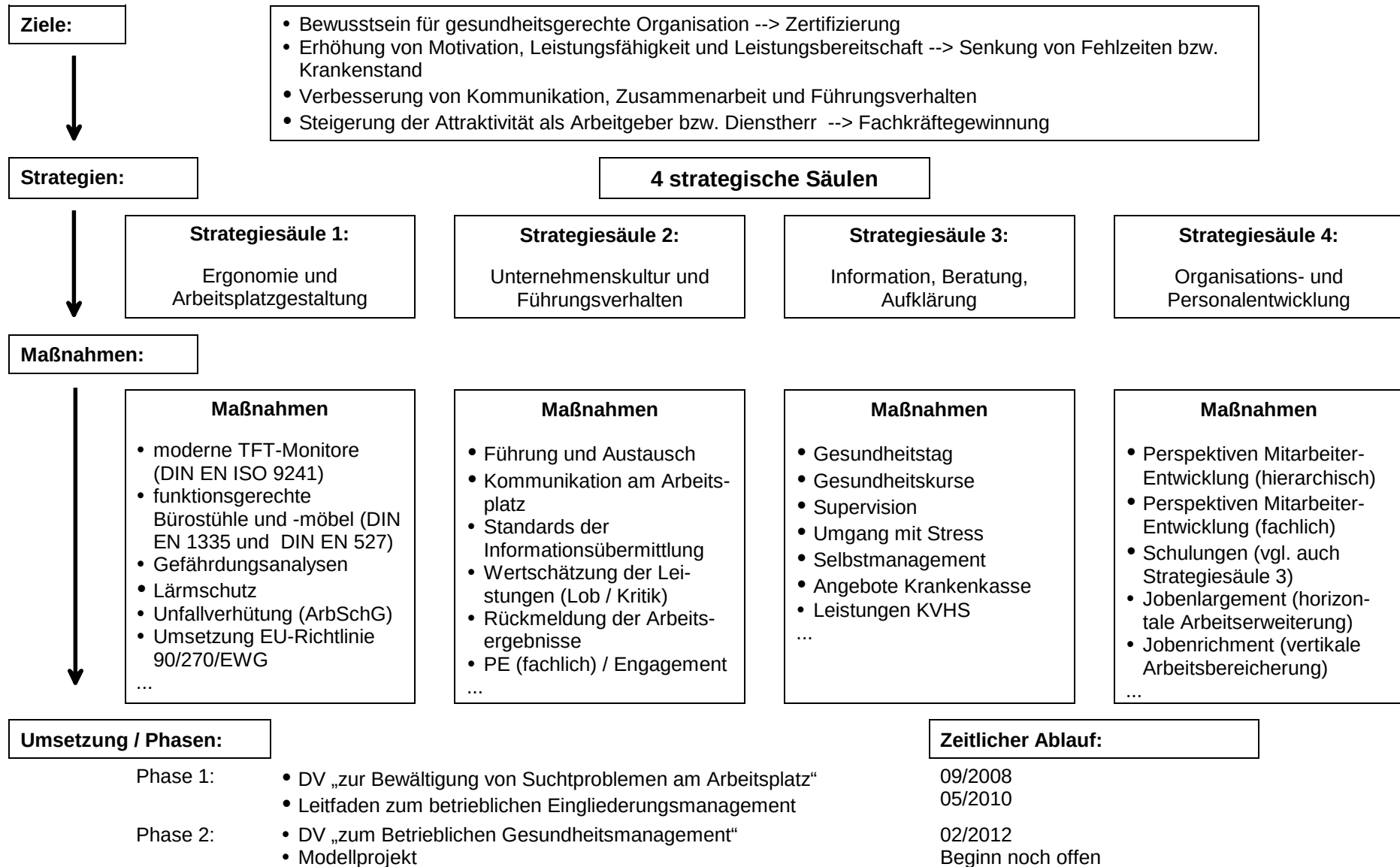
Anlage 1 - Säulenmodell des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis

Anlage 2 - Positivliste der Präventionsmaßnahmen

Anlage 3 - Anzeige zur Teilnahme an einer Präventionsmaßnahme

Säulenmodell des Betriebliches Gesundheitsmanagement im Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis

Motto: Der Bedienstete ist die Quelle des Organisationserfolges



Positivliste der Präventionsmaßnahmen

Diese Positivliste ist als Beispielkatalog für Präventionsmaßnahmen der Gesundheitsförderung für Zeitgutschriften nach § 9 Abs. 4 der DV 01/12 zu verstehen. Sie stellt keinen abschließenden Maßnahmenkatalog dar. Davon ausgenommen sind jedoch ärztlich verordnete Therapieanwendungen.

Sport-/Fitnesskurse

- Rückenschule / Wirbelsäulengymnastik
- Wassergymnastik
- Herz-Kreislauf-Training
- Yoga (Schwerpunkt: körperliche Übungen)
- Pilates
- Tae Bo
- Qigong (Chigong)
- Taijiquan (Tai-Chi Chuan, Tai Chi) - ausschließlich als Gymnastikübungen
- Zumba

Ernährungsberatung

- Gesunde Ernährung
- Ayurvedisches Kochen
- Vegetarische Küche
- Gewichtsreduktionskurs

Entspannungstechniken

- Autogenes Training
- Progressive Muskelentspannung (Progressive Muskelrelaxation)
- Meditation
- Yoga (Schwerpunkt: geistige Konzentration)

Anzeige zur Teilnahme an einer Präventionsmaßnahme

Name, Vorname: _____

Fachdienst: _____

Kurs: _____

Anbieter: _____

Umfang: _____

Datum, Unterschrift

Kenntnisnahme Vorgesetzter

Datum, Unterschrift

(im Anschluss zurück an den Bediensteten)

Bestätigung des Anbieters

Hiermit wird bestätigt, dass Frau/Herr _____

am Kurs _____ an _____ Einheiten

zu je _____ Minuten teilgenommen hat.

Datum, Unterschrift

Stempel

Zeitgutschrift

Ich habe an o. g. Präventionsmaßnahme im bescheinigten Umfang (siehe Bescheinigung des Anbieters bzw. obere Bestätigung) teilgenommen und bitte um entsprechende Zeitgutschrift auf meinem Arbeitszeitkonto.

Datum, Unterschrift

Zeitgutschrift erfasst:

Datum, Unterschrift