Dienstvereinbarung

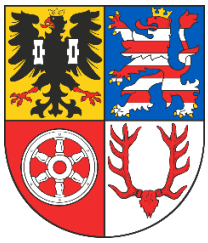
über das

Betriebliches Gesundheitsmanagement

im

Landratsamtes Unstrut-Hainich-Kreis

- Der Landrat -



Dienstvereinbarung:	04/2023
Stand:	21.11.2023
Änderungen:	-
Version:	1.0.0
Verteiler:	An alle Beschäftigten des Landratsamtes Unstrut-Hainich-Kreis

Inhaltsverzeichnis

Präambel 3
1. Geltungsbereich 3
2. Grundlagen und Ziele 3
3. Organisation und Steuerung 4
4. Instrumente des Betrieblichen Gesundheitsmanagements 4
4.1 Arbeitsschutz 5
4.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement 5
4.3 Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention 6
4.4 Suchtprävention 7
5. Finanzierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements 8
6. Mitbestimmung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung 9
7. Datenschutz 9
8. Gleichstellungsbestimmung 9
9. Salvatorische Klausel 9
10. Inkrafttreten und Schlussbestimmungen 9

Präambel

Die Arbeitswelt befindet sich in einem ständigen Veränderungsprozess – mit dem demografischen Wandel, Haushaltskonsolidierungen im öffentlichen Dienst, zunehmender Aufgabendichte und den Herausforderungen der Digitalisierung entstehen neue Formen der Arbeitsorganisation und -gestaltung und damit eine veränderte Arbeits- und Führungskultur.

Um mit diesem Veränderungsprozess bewusst umgehen zu können und auf kommende Herausforderungen vorbereitet zu sein, ist es bedeutend Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ermöglichen, sowohl Wohlbefinden, Motivation und Zufriedenheit als auch langfristig die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten als wichtigste Ressource der Kreisverwaltung zu sichern.

Es ist den Vertragsparteien bewusst, dass ein betriebliches Gesundheits-management als ein langfristiger und kontinuierlicher Prozess zu verstehen ist, an dem sowohl die Führungskräfte als auch die Beschäftigten aktiv teilhaben. Die Unterzeichner haben das gemeinsame Ziel, im Interesse der Beschäftigten und der Organisation den Gesundheitszustand und das Gesundheitsbewusstsein aller zu stärken.

1. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Landratsamtes des Unstrut-Hainich-Kreises im Sinne von § 4 ThürPersVG. Ausgenommen sind die Beschäftigten des Jobcenters Unstrut-Hainich-Kreis für den Punkt 4.3 Gesundheitsförderung und Prävention aufgrund bestehender gesonderter Festlegungen.

2. Grundlagen und Ziele

Das ganzheitliche Ziel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, um den sich verändernden Anforderungen und Bedingungen der Arbeitswelt besser gerecht werden zu können.

Um dieses ganzheitliche Ziel zu verfolgen, sind folgende positive Effekte mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement anzustreben:

- Steigerung der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten
- Verringerung von Arbeitsbelastungen
- Verbesserung der Leistungsfähigkeit
- Reduzierung von krankheitsbedingten Fehlzeiten
- Förderung des Betriebsklimas und der Zusammenarbeit

Die Grundlage bildet dabei das Verständnis der Notwendigkeit eines betrieblichen Gesundheitsmanagements über alle Ebenen und eine konsequente Implementierung in tägliche Arbeitsabläufe. Über die verschiedenen Instrumente werden sowohl

verhaltens- als auch verhältnisorientierte Angebote zur Verringerung von Belastungen und der Entwicklung von Ressourcen geschaffen, dem Beschäftigten obliegt dabei schließlich die Verantwortung für die eigene Gesunderhaltung.

3. Organisation und Steuerung

Die Steuerung, Ausführung und kontinuierliche Fortschreibung des betrieblichen Gesundheitsmanagements erfolgt federführend im Fachdienst Gesundheit in Zusammenarbeit mit der folgenden Steuerungsgruppe:

- Verwaltungsleiter/in FD Gesundheit
- Arzt FD Gesundheit
- Sicherheitsfachkraft
- BEM-Beauftragte/r
- Personalratsvorsitzende/r.

Je nach Bedarf können für bestimmte Themengebiete weitere Personen beratend hinzugezogen werden, so z.B. insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung.

Die Steuerungsgruppe befasst sich mit den gesundheitlichen Belangen der Beschäftigten, legt gemeinsam Schwerpunkte für Handlungsfelder und Maßnahmen fest und überprüft jährlich den Erfolg und die Wirksamkeit des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Folgende Indikatoren können dabei als Bewertungsgrundlage dienen:
- Beschäftigtenbefragungen
- Vorschläge und Ideen der Beschäftigten
- Anzahl krankheitsbedingter Fehlzeiten
- Anzahl und Ergebnisse von BEM-Verfahren
- Wahrnehmung der Angebote an Präventionsmaßnahmen (Teilnehmerzahlen)
- Zahl der Arbeitsunfälle
- Auswertung von Arbeitsplatzbegehungen
- Ergebnisse von Gefährdungsbeurteilungen

4. Instrumente des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Das betriebliche Gesundheitsmanagement basiert auf folgenden Ansatzpunkten und wird damit einem ganzheitlichen Gesundheitsverständnis gerecht:

1. Arbeitsschutz
2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (Anlage Leitfaden BEM)
3. Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention (Anlage Maßnahmenkatalog)
4. Suchtprävention (Anlage Interventionsleitfaden)

Eine nachhaltige Zielerreichung im Sinne von Punkt 2 Satz 1 kann nur bei dieser ganzheitlichen Betrachtung sichergestellt werden, da die benannten Ansatzpunkte häufig im Zusammenhang stehen.

4.1 Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz dient der Prävention, soll Arbeitsunfälle verhindern und gesundheitsgefährdende Arbeitsbelastungen und Arbeitsumgebungen vermeiden. Die wesentliche Rechtsgrundlage bildet das Arbeitsschutzgesetz. Daneben gelten zahlreiche Gesetze, Verordnungen und Richtlinien. Diese verpflichten dazu Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz zu beurteilen und über notwendige Schutzmaßnahmen zu entscheiden.

Die Sicherheitsfachkraft hat die Aufgabe, die Dienststellenleitung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz und bei der Unfallverhütung zu beraten und zu unterstützen. Dabei stehen folgende Instrumente zur Verfügung (keine abschließende Aufzählung):

- regelmäßige und anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen
- regelmäßige und anlassbezogene Arbeitsplatzbegehungen
- jährliche Unterweisungen zu den Themen Brandschutz, Erste Hilfe, usw.
- Beratung zur Gestaltung ergonomischer Arbeitsplätze
- Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen als Pflicht- oder Angebotsvorsorge

In den Fachdiensten sollte jeweils ein Sicherheitsbeauftragter benannt werden, der die Sicherheitsfachkraft bei der Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit unterstützt. Der Sicherheitsbeauftragte weist Kollegen vor Ort auf sicherheits- oder gesundheitswidriges Verhalten hin. Der Sicherheitsbeauftragte ist dabei keine Aufsichtsperson, sondern hat eine beratende Funktion.

Der Arbeitsschutz ist integraler Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und bildet durch die gesetzlichen Regelungen die Grundlage für die Erhaltung der Gesundheit am Arbeitsplatz. Die aktuellen Regelungen, Hinweise und Unterweisungen sind im Intranet zu veröffentlichen und stehen allen Beschäftigten zur Verfügung.

4.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist wichtiger Bestandteil eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements und gesetzlich verpflichtend im § 167 Abs. 2 SGB IX geregelt.

Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, Beschäftigte bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess zu unterstützen, mit geeigneten individuellen Maßnahmen die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und zu erhalten. Dies erfordert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten, um das bestmögliche Ergebnis zu erreichen (siehe Anlage Leitfaden BEM).

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist durch den Arbeitgeber anzubieten, wenn ein Beschäftigter wegen einer oder mehrerer Erkrankungen innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahr) länger als 30 Arbeitstage ununterbrochen oder wiederholt

arbeitsunfähig ist. Für die Durchführung ist die Zustimmung des Beschäftigten zwingend erforderlich.

Die Durchführung und der ordnungsgemäße Verfahrensablauf obliegen dem BEM-Beauftragten als unabhängige Person, welche durch die Dienststellenleitung benannt wird. Dem BEM-Beauftragten werden spezifische Fortbildungsangebote ermöglicht. Die Kosten trägt die Dienststelle. Der BEM-Beauftragte belehrt die Teilnehmer der Steuerungsgruppe gemäß Punkt 3 zur Verschwiegenheitspflicht und den datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Den Nachweis legt der BEM-Beauftragte digital im DMS in einem für den BEM-Beauftragten geschützten Bereich ab.

Dem Beschäftigten steht es frei, eine weitere Vertrauensperson zu benennen, welche am Verfahren beteiligt wird. Bei schwerbehinderten Beschäftigten kann die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden.

Des Weiteren kann die Einbindung externer Stellen (z.B. Integrationsamt, Rentenversicherung, Krankenkasse) empfehlenswert sein.

Zur Sicherstellung des gesetzlichen Auftrags nach § 167 Abs. 2 SGB IX meldet FD Personal jeweils anlassbezogen die Beschäftigten, welche wegen einer oder mehrerer Erkrankungen innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahr) länger als 30 Arbeitstage ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind an den BEM-Beauftragten, um das BEM-Verfahren einzuleiten. Um für den Beschäftigten eine einheitliche und nach den Prinzipien der Gleichbehandlung geltende Verfahrensweise sicherzustellen, ist für die Durchführung die Anlage Leitfaden BEM maßgeblich.

Die jeweiligen Verfahrensschritte des BEM einschließlich der Beendigung des Verfahrens sind zu dokumentieren. Der BEM-Beauftragte speichert alle relevanten Unterlagen digital im DMS in einem für den BEM-Beauftragten geschützten Bereich ab. Der Zugang zu diesen Unterlagen ist nur dem BEM-Beauftragten möglich. Lehnt der Beschäftigte das Verfahren ab oder widerruft seine Einwilligung, sind die Unterlagen unverzüglich zu löschen. Lediglich die Daten zum Nachweis der ordnungsgemäßen Durchführung des BEM-Verfahrens werden dem Fachdienst Personal zur Verfügung gestellt. Die Aufbewahrung erfolgt nicht in der Personalakte des Beschäftigten.

4.3 Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention

Die wichtigsten Handlungsfelder in der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention sind Bewegung, Ernährung und Psychische Gesundheit. Um jedem Beschäftigten die Möglichkeit der Partizipation zu ermöglichen, werden Angebote in allen Handlungsfeldern zur Verfügung gestellt, die sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientiert ausgerichtet sein können.

Neben der Kooperation mit externen Partnern ist die Zurverfügungstellung von Angeboten durch eigene Beschäftigte mit entsprechender Qualifikation vorgesehen. Dies soll vorhandene Ressourcen nutzbar machen und den Zusammenhalt und die

Kommunikation untereinander fördern. Dem Beschäftigten in der Funktion des Trainers wird die Durchführungszeit als Arbeitszeit angerechnet.
Nach Bewertung der Bedarfe und jährlicher Prüfung der Wirksamkeit erfolgt eine kontinuierliche Anpassung der Maßnahmen an sich verändernde Bedürfnisse. Die Angebote werden im Maßnahmenkatalog (Anlage Maßnahmenkatalog) beschrieben und können von allen Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Die Informationen zum Ort und Zeitpunkt der Durchführung werden im Intranet veröffentlicht.

4.4 Suchtprävention

Der Missbrauch von stoffgebundenen Suchtmitteln ist nicht nur ein Problem der einzelnen Person, sondern hat große Auswirkungen auf die Arbeitsqualität und -quantität, Fehlzeiten und das Betriebsklima. Wichtig ist es, durch Information einer Suchterkrankung vorzubeugen sowie dem Missbrauch und dessen Folgen möglichst frühzeitig und wirkungsvoll zu begegnen und somit die Interessen des Landratsamtes als auch seiner Beschäftigten zu wahren.

In den Maßnahmenkatalog zu Punkt 4.3 Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention werden regelmäßig Angebote zu Aufklärungsveranstaltungen, Vorträgen und Veröffentlichungen zur Suchtprävention aufgenommen.

Der innerbetriebliche Umgang mit suchtmittelbedingten Problemen und Konflikten ist zu regeln, um die Arbeitssicherheit und einen geordneten Dienstablauf zu gewährleisten sowie die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten bzw. wiederherzustellen.

Den Führungskräften steht dabei im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht eine konkrete Handlungsanweisung zur Verfügung, um ihrer Verantwortung gegenüber den Beschäftigten gerecht werden zu können und ebenso den Beschäftigten eine Gleichbehandlung durch ein einheitliches Handlungskonzept zuzusichern (Anlage Interventionsleitfaden).

Während der Arbeitszeiten ist der Konsum von Suchtmitteln grundsätzlich verboten. Der Beschäftigten hat zu gewährleisten, dass er zur Verhütung von Unfällen im unberauschten Zustand zum Dienst erscheint. Dies schließt sowohl Arbeits- als auch Wegeunfälle ein.

Der Beschäftigten kann den geäußerten Verdacht, Suchtmittel konsumiert zu haben, entkräften, indem er sich auf eigenen Wunsch einer ärztlichen Untersuchung unterzieht. Diese Freiwilligkeit ist durch den Beschäftigten gegenüber dem Vorgesetzten durch Unterschrift zu bekunden. Beamte sind gemäß § 31 Abs. 1 ThürBG von dieser Freiwilligkeit jedoch ausgenommen. Sie können zur Feststellung ihrer Dienstfähigkeit verpflichtet werden.

Zum Zweck und für die Dauer dieser Untersuchung ist der Beschäftigte von seiner Tätigkeit freizustellen.

Ist durch den Suchtmittelkonsum eines Beschäftigten die Arbeitssicherheit gefährdet, hat der Vorgesetzte dem Beschäftigten gegenüber ein Beschäftigungsverbot in notwendigem Umfang auszusprechen und zu veranlassen, dass er seinen Arbeitsplatz verlässt. Des Weiteren trägt der Vorgesetzte die Sorge für einen gefahrlosen Heimweg des Beschäftigten, d. h. insbesondere, dass die Benutzung des eigenen Fahrzeuges durch den Beschäftigten selbst zu unterbinden und erforderlichenfalls eine Begleitung ggf. mit einem Dienstfahrzeug oder Taxi bereitzustellen ist. Der Vorgesetzte hat dies zu dokumentieren.

Wird ein Beschäftigter durch die Einnahme oder durch die berauschende Wirkung substanzbezogener Suchtmittel verhaltensauffällig oder fallen seine Leistungen ab, hat der unmittelbare Vorgesetzte die Pflicht, das Stufenverfahren (siehe Anlage Interventionsleitfaden) dieser Dienstvereinbarung einzuleiten. Das Stufenverfahren findet in den Fällen keine Anwendung, in denen das Verhalten des Beschäftigten bzw. der Verstoß gegen arbeitsvertragliche oder beamtenrechtliche Pflichten ein weitergehendes Einschreiten (auch außerhalb des Interventionsleitfadens) durch den FD Personal unumgänglich ist.

Für entstehende Personen- und Sachschäden, die der Beschäftigten unter Einfluss von Suchtmitteln verursacht, wird er im Rahmen der gesetzlichen bzw. tarifrechtlichen Vorschriften schadensersatzpflichtig gemacht. Durch das Beschäftigungsverbot entstehende Kosten (u. a. Telefongebühren, Taxikosten, Arbeitsausfall einer Begleitperson) sind von dem Beschäftigten zu tragen. Die versäumte Arbeitszeit wird auf dem Arbeitszeitkonto als Zeitdefizit verbucht. Diese Regelung findet bei einer amtsärztlichen Untersuchung mit positivem Ergebnis ebenfalls Anwendung. Bezüglich der Entgeltfortzahlung im Falle von Arbeits- und Wegeunfällen wird für die Tarifbeschäftigten ausdrücklich auf § 22 TVöD verwiesen. Die Sätze 2 und 3 finden keine Anwendung, sofern mittels ärztlicher Untersuchung der Verdacht des Suchtmittelkonsums entkräftet wurde.

5. Finanzierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Das betriebliche Gesundheitsmanagement beinhaltet mit seinen Instrumenten unterschiedliche Kostenfaktoren. Neben entstehenden Sachkosten sind auch die Personalkosten für Aufklärung, Beratung und Unterstützung zu betrachten.

Neben unentgeltlichen bzw. durch das Landratsamt finanzierten Maßnahmen ist bei bestimmten Angeboten die Anteilsfinanzierung durch den Beschäftigten erforderlich. Kosten, die sich aus den Verpflichtungen durch Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsgesetz ergeben (z. B. Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, persönliche Schutzausrüstung) werden darunter nicht gefasst.

Die Kosten für das betriebliche Gesundheitsmanagement werden im FD Personal mit einem festen Betrag pro Beschäftigten und Jahr geplant.

Weitere Mittel für das betriebliche Gesundheitsmanagement können durch Kooperationen, z. B. mit Krankenkassen, Unfallkassen, Rentenversicherungsträgern und weiteren Partnern akquiriert werden.

6. 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 Steuerungsgruppe.

7. Datenschutz

Die Durchführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements erfolgt unter Wahrung aller datenschutzrechtlichen Anforderungen und Pflichten. Ergänzend gelten für den Bereich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements besondere Regelungen, welche unter Punkt 4.2 und in der Anlage BEM beschrieben sind.

8. Gleichstellungsbestimmung

Die Verwendung von Personen-, Status- und Funktionsbezeichnungen erfolgt ohne Rücksicht auf Anzahl oder Geschlecht.

9. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder werden oder infolge gesetzlicher Änderungen unwirksam oder undurchführbar werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Regelungen dieser Vereinbarung und deren Gültigkeit. Die Parteien verpflichten sich, anstelle einer unwirksamen Bestimmung eine der unwirksamen Regelung möglichst nahekommende wirksame Regelung zu treffen.

10. Inkrafttreten und Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement tritt zum 01.12.2023 in Kraft. Die Dienstvereinbarung kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden. Laufende Maßnahmen gemäß dieser Dienstvereinbarung bleiben von der Kündigung unberührt.

Einvernehmliche Änderungen oder Ergänzungen sind jederzeit möglich.
Bei Kündigung der Dienstvereinbarung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufzunehmen. Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung gelten die Regelungen dieser Dienstvereinbarung fort.

Mühlhausen, den 23.11.2023

Zanker	Haberzettel
Landrat	Personalratsvorsitzende