



Baden-Württemberg

Justizministerium

**Dienstvereinbarung
zum Aufbau eines
Gesundheitsmanagements
in der Justiz
- DV Gesundheit -**

Zwischen dem Justizministerium Baden-Württemberg, dem Hauptpersonalrat beim Justizministerium Baden-Württemberg, der Beauftragten für Chancengleichheit beim Justizministerium Baden-Württemberg und der Hauptschwerbehindertenvertretung für den nicht richterlichen Bereich wird gemäß § 79 Abs. 1 Nr. 8, Abs. 3 Nr. 13 in Verbindung mit § 73 Landespersonalvertretungsgesetz folgende

Dienstvereinbarung

abgeschlossen:

- Inhaltsverzeichnis -

Präambel.....	S. 4
Auftrag	S. 6
Geltungsbereich	S. 6
Ziele.....	S. 6
Aufbau des Gesundheitsmanagements und Ansprechpartner	S. 7
Lenkungskreis Gesundheitsmanagement.....	S. 8
➤ Aufgaben des Lenkungskreises Gesundheitsmanagement.....	S. 8
➤ Mitglieder des Lenkungskreises Gesundheitsmanagement.....	S. 9
Führungsverantwortung und Fortbildung.....	S. 10
Personalvertretung / Interessenvertreter der Beschäftigten.....	S. 11
Handlungsfelder.....	S. 12
Etat.....	S. 12
Inkrafttreten, Kündigung.....	S. 13

Präambel

Gesundheit ist ein hohes Gut. Sie ist die Voraussetzung für persönliche Zufriedenheit und Wohlbefinden der Menschen.

Die demografische Entwicklung unserer Gesellschaft wird in den nächsten Jahrzehnten unsere Lebens- und Arbeitswirklichkeit prägen. Der Anstieg des durchschnittlichen Lebensalters und der durchschnittlichen Lebenserwartung sind Faktoren, die die Landesregierung zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit bewegt haben. Damit gewinnen der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten in der Landesverwaltung weiter an Bedeutung.

Im Allgemeinen beeinflusst Arbeit die Gesundheit positiv. Sie ist Sinn gebend und führt zu sozialer Akzeptanz. Jedoch kann der Wandel der Arbeitswelt, insbesondere die fortschreitende Rationalisierung, Technisierung und Beschleunigung der Arbeitsformen und der Arbeitsorganisation mitunter neuartige gesundheitliche Belastungen mit sich bringen.

In den letzten Jahren zum Beispiel ist ein Anstieg chronischer Erkrankungen festzustellen. Viele solcher Erkrankungen sind auf prinzipiell vermeidbare gesundheitliche Belastungen im Alltag und am Arbeitsplatz zurückzuführen. Ihr Entstehen ist nicht selten vom Lebensstil oder von bestimmten Arbeitsplatzfaktoren abhängig.

Aus diesen Gründen sehen sich das Land Baden-Württemberg und die Justiz des Landes als Arbeitgeber in der Verantwortung, die Weichen zu stellen zur Stärkung von Gesundheitsförderung und Gesundheitsschutz aller Beschäftigten. Der Hauptpersonalrat beim Justizministerium, die Beauftragte für Chancengleichheit und der Hauptschwerbehindertenvertreter sehen sich in der Verantwortung, diesen Prozess aktiv mit zu gestalten.

Die Gesundheit zu erhalten, zu fördern und, falls nötig, wieder herzustellen, liegt im gemeinsamen Interesse jedes einzelnen Beschäftigten und der Justiz. Beide Seiten profitieren von einem effizienten Gesundheitsmanagement in der Justiz unmittelbar.

Nur mit qualifizierten, motivierten und gesundheitsbewussten Beschäftigten wird es gelingen, die künftigen Anforderungen zu meistern und die Leistungsfähigkeit und Effizienz der Justiz zu erhalten und weiter auszubauen.

Auch wird in Zeiten des Bevölkerungsrückgangs die Lebensqualität am Arbeitsplatz zunehmend ein Kriterium für die Entscheidung der künftigen Beschäftigten sein, welchen Arbeitgeber sie wählen. Die Justiz befindet sich bereits heute im Wettbewerb mit der freien Wirtschaft um die besten Köpfe. Die Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement in der Justiz stehen insoweit in engem Zusammenhang mit den bestehenden Maßnahmen und Anstrengungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wir alle verbringen einen großen Teil unserer Zeit am Arbeitsplatz. Die Arbeit in der Justiz soll positive Wirkungen entfalten und die persönliche Entwicklung aller Beschäftigten fördern. Das Gesundheitsmanagement in der Justiz soll negative Faktoren erkennen und Gesundheitsrisiken vermeiden, Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsbereitschaft bewahren und steigern.

Die präventive und aktive Gesundheitsförderung, die Erfüllung der gesetzlich geregelten Pflichten zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die Eingliederung nach längerer Erkrankung und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen bilden einen ganzheitlichen Prozess und wichtigen Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt.

Im Einklang mit der Definition der Weltgesundheitsorganisation WHO ist Gesundheit nicht die bloße Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen, sondern ein Zustand körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens. Gesundheit ist damit die Voraussetzung für persönliche Zufriedenheit und Wohlbefinden der Menschen.

Auftrag

Die Dienstvereinbarung Gesundheit dient der Umsetzung und Konkretisierung des vom Ministerrat am 12. April 2010 beschlossenen „Orientierungsrahmen[s] für ein Gesundheitsmanagement der Landesverwaltung“.

Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung Gesundheit gilt für alle Beschäftigten im Geschäftsbereich des Justizministeriums Baden-Württemberg einschließlich der beurlaubten oder sich in Elternzeit befindlichen Beschäftigten.

Die Rechte der Personalvertretungen, der Beauftragten für Chancengleichheit und der Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen bleiben unberührt.

Ziele

Ziel des Gesundheitsmanagements in der Justiz ist ein nachhaltiger, umfassender und ganzheitlicher Ansatz zur Erhaltung, Förderung und - sofern erforderlich - der Hilfestellung bei der Wiederherstellung der Gesundheit aller Bediensteten im Hinblick auf ihre berufliche Tätigkeit. Dies schließt die gesetzlichen Maßnahmen für den Arbeitsschutz und die Gesundheitsvorsorge mit ein.

Gesundheitsmanagement kann nur dann erfolgreich sein, wenn sich alle Beschäftigten damit identifizieren, sich selbst einbringen und sich dauerhaft um ihre Gesundheit eigenverantwortlich kümmern. Dieser Prozess muss gemeinsam von den Verantwortlichen in der Dienststelle und den Beschäftigten angestoßen, getragen und gefördert werden.

Gesundheitsmanagement hat die Aufgabe, das Bewusstsein aller Beschäftigten für die mit dem Arbeitsleben verbundenen Gesundheitsbelastungen zu stärken. Die

Beschäftigten sollen zu gesundheitsbewusstem persönlichem Verhalten motiviert werden. Führungskräfte in der Justiz tragen hierbei eine besondere Verantwortung. Sie üben eine Vorbildfunktion aus.

Gesundheitsmanagement in der Justiz hat ebenso die Aufgabe, strukturell bedingte gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz sichtbar zu machen. Es soll Möglichkeiten aufzeigen, vermeidbare Belastungen abzubauen und unvermeidbare Belastungen zu mildern, beziehungsweise durch aktive Maßnahmen zu kompensieren.

Aufbau des Gesundheitsmanagements und Ansprechpartner

Erfolgreiches Gesundheitsmanagement ist ein dauerhafter Prozess. Es ist stets zu prüfen, welche Maßnahmen in der konkreten Situation am besten geeignet sind, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Auch gilt es, immer wieder zu hinterfragen, ob die ergriffenen Aktivitäten und Maßnahmen (noch) ihren gewünschten Erfolg erzielen. Die durchgeführten Maßnahmen und angestoßenen Prozesse sind den sich verändernden Gegebenheiten und den gesammelten Erfahrungen anzupassen und zu optimieren.

Die Etablierung eines nachhaltigen Gesundheitsmanagementprozesses ist die Aufgabe der Gerichte und Behörden. Sie bestellen im Einvernehmen mit den örtlichen Personalvertretungen und den Beauftragen für Chancengleichheit jeweils eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter, welche als „Ansprechpartner Gesundheitsmanagement (Ansprechpartner GM)“ eine besondere Verantwortung für die Umsetzung des Gesundheitsmanagements in der Justiz tragen. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter koordinieren die Maßnahmen zur Umsetzung des Gesundheitsmanagements bei den Gerichten und Behörden vor Ort und stehen als persönliche Ansprechpartner für alle Beschäftigten und für mögliche externe Kooperationspartner wie Sportvereine, Krankenkassen usw. zur Verfügung.

Die Wahrnehmung dieser Führungsaufgabe soll den Angehörigen aller Laufbahngruppen sowie allen Tarifbeschäftigten offen stehen.

Lenkungskreis Gesundheitsmanagement

Zur Unterstützung der Gerichte und Behörden bei der Umsetzung des Gesundheitsmanagements wird beim Justizministerium ein Lenkungskreis Gesundheitsmanagement eingerichtet.

Der Lenkungskreis Gesundheitsmanagement bildet auf Ministeriumsebene das Steuerungsgremium und den organisatorischen Rahmen für eine auf Dauer angelegte Zusammenarbeit aller Beteiligten im Bereich des Gesundheitsmanagements in der Justiz. Er trägt dazu bei, die Ziele dieser Dienstvereinbarung zu erreichen und weiterzuentwickeln.

Vorsitzender des Lenkungskreises Gesundheitsmanagement ist der Leiter der Abteilung I des Justizministeriums.

Aufgaben des Lenkungskreises Gesundheitsmanagement

Der Lenkungskreis Gesundheitsmanagement hat die Aufgabe, die Aktivitäten und Maßnahmen der Gerichte und Behörden im Bereich des Gesundheitsmanagements beratend zu unterstützen.

In einem ersten Schritt wird der Lenkungskreis Gesundheitsmanagement eine Handreichung erarbeiten, die allen Gerichten und Behörden zur Verfügung gestellt werden soll. Diese Handreichung soll erste Empfehlungen zur Vorgehensweise bei der Einrichtung eines Gesundheitsmanagements sowie Vorschläge für konkrete Maßnahmen enthalten.

Der Lenkungskreis Gesundheitsmanagement ist außerdem verantwortlich für die ständige Weiterentwicklung von Strategien für das Gesundheitsmanagement in der Justiz. Er wird die vorgenannte Handreichung auf der Basis der regelmäßig zu berichtenden Erfahrungen der Praxis bei der Umsetzung des Gesundheitsmanagements und der Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung

des Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung durch das Landesgesundheitsamts künftig fortschreiben.

Der Lenkungskreis Gesundheitsmanagement trifft sich mindestens einmal jährlich, bei Bedarf öfters.

Mitglieder des Lenkungskreises Gesundheitsmanagement

Der Lenkungskreis Gesundheitsmanagement setzt sich zusammen aus

- dem Leiter der Abteilung I des Justizministeriums
- dem Vorsitzenden und zwei weiteren Vertretern des Hauptpersonalrats beim Justizministerium
- mindestens einem Hauptschwerbehindertenvertreter
- der Beauftragten für Chancengleichheit beim Justizministerium
- den Leitern und fachlich zuständigen Referenten beziehungsweise Sachbearbeitern der Referate I 1 und IV 3 des Justizministeriums
- dem Geschäftsleiter des Justizministeriums
- jeweils einem Vertreter der beiden Oberlandesgerichte.

Die Vertreter der Fachobergerichte und der Generalstaatsanwaltschaften erhalten im Vorfeld der Sitzungen des Lenkungskreises die Tagesordnung zur Kenntnisnahme übersandt. Nach Absprache im Einzelfall nehmen Sie an den Sitzungen des Lenkungskreises teil.

Darüber hinaus können bei Bedarf externe Berater und Fachleute hinzugezogen werden.

Führungsverantwortung und Fortbildung

Gesundheitsmanagement ist Führungsaufgabe. Das Verhalten jeder Führungskraft beeinflusst Betriebsklima, Arbeitszufriedenheit, Motivation der Beschäftigten und die Qualität der geleisteten Arbeit in besonderer Weise. Diese Faktoren haben ihrerseits einen wesentlichen Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Führungskräfte sind aufgefordert, ein kollegiales, von gegenseitiger Wertschätzung erfülltes Betriebsklima zu fördern und Gesundheitsbewusstsein am Arbeitsplatz vorzuleben. Gemeinschaftsveranstaltungen und andere Aktivitäten zur Förderung der sozialen Kontakte zwischen den Beschäftigten einschließlich der beurlaubten, sich in Elternzeit oder im Ruhestand befindenden Kolleginnen und Kollegen leisten hierzu einen wichtigen Beitrag.

Es obliegt den Führungskräften, konflikt-, stress- und gesundheitsrisikobeladene Arbeitssituationen sowie gesundheitsbeeinträchtigende Faktoren am Arbeitsplatz zu erkennen, aufzugreifen und im Rahmen der in der Dienststelle gegebenen Möglichkeiten zu beheben.

Ein wichtiges Instrument, dieser Verantwortung als Führungskraft gerecht zu werden, ist das Jahresgespräch in der Justiz. Hierbei sollen künftig auch die Ziele des Gesundheitsmanagements thematisiert und bei Bedarf Maßnahmen zur Erhaltung, zur Förderung sowie im Bedarfsfall zur Wiederherstellung der Gesundheit und zur Behebung gesundheitsrelevanter Beeinträchtigungen in Zielvereinbarungen festgehalten werden. Ebenso bieten anlassbezogen geführte Gespräche wie Rückkehr- oder Fehlzeitengespräche, insbesondere im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements, aber auch Konfliktgespräche, nicht selten Gelegenheit, Fragen des Gesundheitsmanagements zu thematisieren.

Führungskräfte sollen für ihre Aufgabe im Rahmen des Gesundheitsmanagements durch gezielte Fort- und Weiterbildung geschult werden. Das Justizministerium entwickelt und veranstaltet im Benehmen mit dem Lenkungskreis Fortbildungen zum Gesundheitsmanagement. Diese Fortbildungen sollen sich an Gerichts- und Behördenleiter, die Ansprechpartner Gesundheitsmanagement sowie alle weiteren

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten, die an der Umsetzung des Gesundheitsmanagements beteiligt sind.

Personalvertretung / Interessenvertreter der Beschäftigten

Wesentliche Voraussetzung für das Gelingen des Gesundheitsmanagements in der Justiz ist die frühzeitige und umfassende Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die breite Akzeptanz der ergriffenen Maßnahmen in den Gerichten und Behörden. Die Zusammenarbeit mit den in der Dienststelle vertretenen Verbänden und Gewerkschaften ist deshalb ausdrücklicher Wunsch der Landesregierung und soll nach Kräften gefördert werden.

Die Landesregierung, der BBW – Beamtenbund Tarifunion (BBW) und der Deutsche Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg (DGB) mit ihren jeweils angeschlossenen Gewerkschaften planen den Abschluss einer „Gemeinsamen Initiative zum Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung.“ Diese Rahmenvereinbarung wird die gemeinsame Verantwortung aller Beteiligten, insbesondere der Personalvertretungen, bei der erfolgreichen Umsetzung eines Gesundheitsmanagements nochmals ausdrücklich betonen.

Insbesondere die Personalräte, die Vertretung der schwerbehinderten Menschen und die Beauftragten für Chancengleichheit sind unbeschadet etwaiger gesetzlicher Vorschriften im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit rechtzeitig und umfassend in die Planung und Durchführung der Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement in der Justiz einzubeziehen; dies schließt auch die Budgetplanung ein.

Handlungsfelder

Die Handlungsfelder bei der Umsetzung des Gesundheitsmanagements sind vielfältig und erfordern auch unterschiedliche Herangehensweisen. Zu den Handlungsfeldern zählen neben der Sensibilisierung aller Beschäftigten für die Belange des Gesundheitsmanagements beispielsweise Gesundheitsförderung, Suchtvorbeugung und ggf. -behandlung, betriebliches Eingliederungsmanagement, Erste Hilfe, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz sowie der Dienstsport im Justizvollzug.

Für einen Teil dieser Handlungsfelder bestehen bereits – zum Teil gesetzliche – Vorgaben oder Regelungen. Für andere Handlungsfelder wird der Lenkungskreis Empfehlungen erarbeiten.

Etat

Das Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung wird im Rahmen der Dienstrechtsreform ab 2011 mit (derzeit) jährlich 6 Mio. € ausgestattet. Auf den Justizhaushalt entfallen hiervon rund 310.000 €. In den kommenden Haushaltsjahren ist voraussichtlich mit Mitteln in derselben Größenordnung zu rechnen.

Aus den zur Verfügung stehenden Geldern wird haushaltsjährlich eine Steuerungsreserve gebildet, die für zentrale Maßnahmen des Justizministeriums, insbesondere für Schulungen, sowie für etwaige Pilotprojekte des Justizministeriums vorzusehen ist.

Der nach Abzug der Steuerungsreserve verbleibende Betrag wird an den nachgeordneten Bereich weitergegeben, damit zur Umsetzung des Gesundheitsmanagements in den Gerichten und Behörden Kreativität entfaltet und konkrete an den jeweiligen Bedürfnissen ausgerichtete Projekte ins Leben gerufen werden können.

Die Verteilung der Mittel auf die Obergerichte, die Generalstaatsanwaltschaften und den Justizvollzug erfolgte für das Jahr 2011 nach Köpfen. Von diesem Verteilungsprinzip kann künftig auf Vorschlag des Lenkungskreises abgewichen werden.

Bei allen Maßnahmen des Gesundheitsmanagements sind die Grundsätze der Effizienz und der Wirtschaftlichkeit zu beachten. Es ist das gemeinsame Anliegen aller Beteiligten, dass die vorhandenen Mittel möglichst effektiv eingesetzt werden, um nachhaltig positive Effekte auf die Gesundheit der Beschäftigten zu erzielen.

Inkrafttreten, Kündigung

Diese Dienstvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss des Kalenderjahres gekündigt werden. Die Beschäftigten werden über den jeweiligen Stand der Dienstvereinbarung durch das Intranet informiert.

Stuttgart, den 1. / 7. April 2011

gez. Michael Steindorfner
Ministerialdirektor

gez. Georg Konrath
Vorsitzender des Hauptpersonalrats

gez. Sandra Bischoff
stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit

gez. Martin Nagel
Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen