



Gemeinsame Initiative zum Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung

Präambel

Die Landesregierung, der BBW - Beamtenbund Tarifunion (BBW) und der Deutsche Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg (DGB) mit ihren jeweils angeschlossenen Gewerkschaften haben das gemeinsame Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten (Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) des Landes zu stärken.

Dem dient die gemeinsame Initiative zum Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung. Hierzu sollen die jeweiligen Beschäftigungsbedingungen gestaltet und das Gesundheitsbewusstsein gestärkt werden. Ein erfolgreich umgesetztes Gesundheitsmanagement nutzt den Beschäftigten und dem öffentlichen Dienst als Ganzem. Die Initiative folgt dem Geiste der „Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung“, der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ und der „Qualitätskriterien für die betriebliche Gesundheitsförderung des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung“.

Die gemeinsame Initiative der Landesregierung und der unterzeichnenden Gewerkschaften zum Gesundheitsmanagement umfasst alle Dienststellen in der Landesverwaltung.

Auf der Basis dieser Vereinbarung und unter Berücksichtigung einschlägiger tariflicher Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sollen Dienststellen und Personalvertretungen sowie die übrigen Beteiligten Maßnahmen treffen, um den sich aus der gemeinsamen Initiative ergebenden Orientierungsrahmen unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse und Anforderungen an den Dienstbetrieb weiter zu konkretisieren. Der BBW - Beamtenbund Tarifunion (BBW), der Deutsche Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg und die Landesressorts fördern die Durchführung entsprechender Maßnahmen vor Ort.

Die Partner haben sich auf folgenden Orientierungsrahmen zum Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung verständigt:

I. Grundsätze

Die Partner der Vereinbarung sehen sich in der Verantwortung, die Weichen zur Stärkung von Gesundheitsförderung und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten in der Landesverwaltung zu stellen. Sie sehen sich dabei im Einklang mit der „Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg“. In der „Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg“ des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren wird der Rahmen einer gesundheitsfördernden Gesamtpolitik des Landes beschrieben. Sie zielt darauf ab, in allen Lebensphasen und Lebenswelten die Gesundheit der Menschen in Baden-Württemberg zu fördern und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit Baden-Württembergs zu sichern. Die Konzeption setzt sowohl bei der Verantwortung und Entscheidung des Einzelnen als auch bei den Lebenswelten der Menschen an, wie z. B. der Schule oder der Arbeit.

In engem Zusammenhang mit der Gesundheitsförderung und dem Gesundheitsschutz für die Beschäftigten in der Landesverwaltung stehen die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Betreuung von Kindern aber auch von pflegebedürftigen Angehörigen stellt hohe Anforderungen an Psyche und Physis von Beschäftigten. Landesweit wurde die Arbeitszeit über die gesetzlichen Vorgaben, wie Mutterschutz oder Elternzeit, hinaus flexibilisiert. Telearbeit, Teilzeitarbeit und Beurlaubungen sind in unterschiedlichem Umfang zulässig. Soweit aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten möglich, sollten diese Instrumente ausgeschöpft werden.

Ein weiterer wichtiger Gestaltungsaspekt kann die alterns- und altersgerechte Arbeitszeitgestaltung sein. Bei Schichtplänen und Arbeitszeitregelungen sind gesundheitliche Auswirkungen zu berücksichtigen, um Schädigungen zu vermeiden. Die altersgerechte Arbeitszeitgestaltung ist somit gesundheitspräventiv auszurichten.

II. Bedarf

Die nach den Bevölkerungsvorausrechnungen zu erwartende demografische Entwicklung und ein höheres Ruhestandseintrittsalter werden zu einem spürbaren Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten in den Verwaltungen führen. In der Landesverwaltung kommen zusätzlich noch Sondereffekte zum Tragen. Aufgrund der schon mehrere Jahre andauernden Stelleneinsparverpflichtungen und den daraus resultierenden geringeren Einstellungszahlen ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten schon derzeit vergleichsweise hoch. Parallel zu diesen Randbedingungen steigen die Anforderungen an die Beschäftigten. Durch die Stelleneinsparungen der vergangenen Jahre hat sich die individuel-

le Arbeitsmenge stetig erhöht, nachdem es nicht immer gelang, im erhofften Umfang Aufgaben entsprechend ersatzlos zu streichen. Hinzu kommt, dass die Aufgaben komplexer und die zu berücksichtigenden Aspekte vielfältiger geworden sind.

III. Zielrichtung

Die Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit und damit der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz gehört vor diesem Hintergrund zu den vorrangigen Anliegen der Partner der Vereinbarung. Ziel des Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung ist ein nachhaltiger, umfassender und ganzheitlicher Ansatz zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten in der Landesverwaltung in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit. Für das Land Baden-Württemberg ist das Gesundheitsmanagement eine Ausprägung der Fürsorgepflicht und Teil seiner sozialen Verantwortung als Dienstherr und Arbeitgeber. Ziel ist, Maßnahmen der Verhältnisprävention und der Unterstützung von Verhaltensprävention zu ergreifen.

Sowohl die Beschäftigten als auch das Land Baden-Württemberg haben Vorteile von einem Gesundheitsmanagement. Für die Beschäftigten bewirkt es die Erhöhung der Zufriedenheit mit ihrer dienstlichen Tätigkeit, das Erreichen der individuellen „Work-Life-Balance“, die Verbesserung und Erhaltung der eigenen Gesundheit und Leistungsfähigkeit sowie mehr Freude bei der dienstlichen Tätigkeit. Bedeutung für das Land haben die Erhöhung der Attraktivität als Dienstherr und Arbeitgeber vor dem Hintergrund eines wachsenden Fachkräftebedarfs, ein geringerer Verlust von Erfahrungswissen, eine Steigerung der Leistungsfähigkeit der Landesverwaltung und eine Verringerung der Ausfallzeiten bedingt durch Krankheit oder Dienst-/Berufsunfähigkeit. Es liegt im Interesse beider Seiten, die Dienst- und Arbeitsfähigkeit bis zum regulären Ruhestandseintrittsalter zu erhalten.

Eingeführt sind in der Landesverwaltung bereits durchgehend die gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit sowie Vorkehrungen zur Ersten Hilfe in den Dienststellen. Dabei geht es vorrangig um die Verhütung von tätigkeitsbedingten Unfällen und Gesundheitsgefahren sowie um die beschäftigtengerechte Gestaltung der dienstlichen Tätigkeit. Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement ist nach den gesetzlichen Vorgaben eingeführt. Das Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung umfasst diese Maßnahmen, reicht aber weit darüber hinaus. Es will die Beschäftigten nicht nur vor gesundheitlichen Gefahren ihrer dienstlichen Tätigkeit schützen und Hilfe im Notfall sicher stellen, sondern ermöglicht ihnen darüber hinaus, durch eigenes Zutun ihre Gesundheit zu verbessern oder zu erhalten. Es geht dabei auch um die alters- und altersgerechte Gesundheitsförderung, die die Gestaltung der Arbeitsbedingungen umfasst.

IV. Umsetzung

Das Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung will nicht nur die Gesundheitsgefährdung verringern, sondern durch Gesundheitsförderung (Salutogenese) auch die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten stärken. Es bündelt umfassend alle angebotenen Maßnahmen der jeweiligen Dienststelle und schafft eine Gesamtkonzeption zur Erhaltung und zur Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten unter Berücksichtigung der ggfs. unterschiedlichen Belange von Männern und Frauen.

Die genannten Ziele können erreicht werden, wenn die Dienststellen und die Beschäftigten die Bedeutung des Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung erkennen, es Wert schätzen und ggfs. mit geeigneten Partnern umsetzen. Entscheidend ist dabei die Flexibilität für die konkrete Ausgestaltung des Gesundheitsmanagements entsprechend den Gegebenheiten und Erfordernissen vor Ort.

1. Inhalte

Das Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung beinhaltet Maßnahmen für eine gesundheitsgerechte Arbeitswelt in den Dienststellen und solche, die tätigkeitsbezogen eine gesündere Lebensweise unterstützen. Es soll die Organisation und die Bedingungen der dienstlichen Tätigkeit verbessern, die gesundheitlichen Handlungsmöglichkeiten des Einzelnen stärken sowie das Führungsverhalten laufend verbessern.

Ein Kernelement sind gezielte und konkrete Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in allen Bereichen. Daneben stehen weitere Handlungsfelder, u. a. Maßnahmen zur Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter, zur Personalverwaltung und zur Personalentwicklung sowie zur Suchtprävention.

Die Bandbreite der konkreten Maßnahmen, die im Rahmen der Gesundheitsförderung durchgeführt werden können, ist groß. Schwerpunktbereiche sind Bewegung, gesunde Ernährung, Maßnahmen gegen psychische Belastungen, Führungsverhalten, gesundes Arbeitsumfeld und individuelle Vorsorge. Insbesondere die Sensibilisierung für ein gesundheitsbewusstes Führungsverhalten nimmt eine wichtige Rolle im Rahmen der Gesundheitsförderung ein. Denn der Führungsstil und die in den Dienststellen gelebte Kultur des Umgangs miteinander können wesentlichen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten haben. Das Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung ist eine dauerhafte Führungsaufgabe, die in den dienstlichen Abläufen verankert ist und sich weiter entwickelt.

Die Aufzählung ist nicht abschließend, erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, ist lediglich beispielhaft und nicht im Sinne einer Priorisierung zu verstehen. Jedes Ressort hat

spezifische Bedürfnisse, die sich stark nach den einzelnen Berufsfeldern unterscheiden können (z. B. Polizei, Lehrberufe, Verwaltungstätigkeiten) und die einen individuellen Zuschnitt der Maßnahmen erfordern. Daher ist es erforderlich, dass die jeweiligen Ressorts passgenaue Angebote schaffen.

2. Beteiligte und Verfahren bei der Etablierung eines Gesundheitsmanagements

Unverzichtbar für ein wirksames Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung ist es, alle wesentlichen Beteiligten einzubeziehen. Dies sind insbesondere die Amtsspitzen – sie verankern u. a. das Gesundheitsmanagement in den Führungsebenen –, die Personal- und Schwerbehindertenvertretungen, die Beauftragten für Chancengleichheit, der betriebsärztliche Dienst und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Damit wird verdeutlicht, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement nicht nur dem Arbeitgeber/Dienstherrn dient, der das Gesundheitsmanagement als eigene Aufgabe verstehen muss, sondern auch die Belange der Beschäftigten einbezogen werden. Der Abschluss entsprechender Vereinbarungen der Personalvertretungen mit den Dienststellen vor Ort unterstützt das Gesundheitsmanagement.

Der betriebsärztliche Dienst und die Fachkraft für Arbeitssicherheit kennen die betriebliche Situation in der jeweiligen Verwaltungseinrichtung und sind in der Lage, die arbeitsplatzbezogenen Belastungen einzuschätzen. Dadurch können sie die Umsetzung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen in Kooperation mit anderen Beteiligten anstoßen und unterstützen. Sie können die Beschäftigten darüber hinaus aber auch umfassend beraten und individuelle Maßnahmen initiieren. Durch ihre gesetzlich verankerte neutrale Stellung bieten sich die Betriebsärztinnen und -ärzte als Beratende bei individuellen arbeitsplatzbezogenen Beschwerden an, insbesondere auch bei psychischen Belastungen.

Weitere Partner zur Umsetzung eines Gesundheitsmanagements für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Dienststellen können ggfs. die Krankenkassen, die Unfallkasse Baden-Württemberg sowie ggfs. die Deutsche Rentenversicherung sein.

Das Angebot der Krankenkassen umfasst betriebsspezifische gesundheitliche Analysen (z. B. Moderation von Gesundheitszirkeln oder Arbeitskreisen zum Thema Gesundheit, Durchführung einer Arbeitssituationsanalyse, Unterstützung bei der Durchführung und Auswertung von Mitarbeiterbefragungen, Kantinenberatung), aber auch konkrete Maßnahmen (z. B. Seminare zum Stressmanagement, Seminare für Führungskräfte, Angebote zum Thema Nichtrauchen). Die Krankenkassen erbringen Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, um unter Beteiligung der Versicherten und der Verantwortlichen für den Betrieb die gesundheitliche Situation einschließlich ihrer Risiken und Potenziale zu erheben und Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stär-

kung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten zu entwickeln und deren Umsetzung zu unterstützen. Sie richten sich dabei nach den von den Spitzenverbänden der Krankenkassen beschlossenen prioritären Handlungsfeldern. Die Krankenkassen arbeiten insofern mit den Unfallversicherungsträgern zusammen (§§ 20, 20a Sozialgesetzbuch V).

Die Unfallkasse Baden-Württemberg spricht die Einrichtungen des öffentlichen Dienstes im Rahmen der regelmäßigen Besuche der Aufsichtspersonen persönlich an (Führungskräfte, Betriebs-/Personalrat, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragter). Auf Basis der zur Verfügung stehenden Daten (Unfallentwicklung, angezeigte Berufskrankheiten etc.) werden die Einrichtungen zu betriebspezifischen gesundheitlichen Maßnahmen beraten. Darüber hinaus bietet die Unfallkasse Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an. Ergänzt wird das Angebot durch umfassende, branchenspezifische Informationsmaterialien.

Zusätzlich besteht bei Bedarf die Möglichkeit, Gesundheitscoachs bzw. Gesundheitsmanager, wie sie beispielsweise von der Führungsakademie des Landes Baden-Württemberg zertifiziert qualifiziert werden, insbesondere zur Koordination der beteiligten Akteure, Beratung der Behördenleitung und Unterstützung der Maßnahmenumsetzung einzusetzen.

Entscheidend für ein wirksames Gesundheitsmanagement ist, dass permanent nachgesteuert wird. Das Gesundheitsmanagement ist auf Nachhaltigkeit angelegt: Es wird in den strategischen Steuerungsinstrumenten der Ressorts verankert.

Zur Umsetzung des Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung stehen ab dem Jahr 2011 zusätzliche Mittel zur Verfügung. Darin enthalten sind Mittel für das Landesgesundheitsamt Baden-Württemberg zur wissenschaftlichen Begleitung des Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung, in deren Rahmen Unterstützung bei der jeweiligen Konzepterstellung angeboten und ein Gesamtbericht über das in den Ressorts Veranlasste vorgelegt werden soll.

V. Mitwirkung

Der BBW - Beamtenbund Tarifunion (BBW) und der DGB werden sich aktiv in die „Gemeinsame Initiative für einen Orientierungsrahmen zum Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung“ einbringen. Sie unterstützen die gemeinsame Initiative durch Information, Fortbildung und Sensibilisierung ihrer Mitglieder sowie durch ergänzende Aktivitäten.

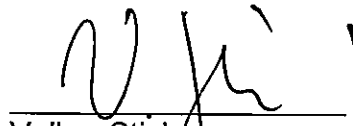
Beim Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren wird ein ressortübergreifender Beraterkreis eingerichtet, der regelmäßig, mindestens einmal pro Jahr zur

Unterstützung der Umsetzung des Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung einberufen wird. Er hat zur Aufgabe, die Wirksamkeit des Gesundheitsmanagements zu verfolgen und ggfs. Verbesserungen vorzuschlagen. In diesem Beraterkreis sind neben dem BBW - Beamtenbund Tarifunion (BBW), dem DGB und allen Ressorts auch die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden des Landes Baden-Württemberg, der Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs und die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Ministerien vertreten.


Diese Vereinbarung tritt mit ihrem Abschluss in Kraft.

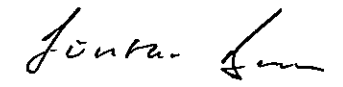
Stuttgart, den 7. April 2011


 Hubert Wicker
 Staatssekretär im Staatsministerium
 des Landes Baden-Württemberg


 Volker Stich
 Vorsitzender
 BBW - Beamtenbund Tarifunion


 Nikolaus Landgraf
 Vorsitzender
 Deutscher Gewerkschaftsbund
 Baden-Württemberg


 Thomas Halder
 Ministerialdirektor im Ministerium für Arbeit
 und Sozialordnung, Familien und Senioren
 des Landes Baden-Württemberg


 Günther Benz
 Ministerialdirektor im Innenministerium
 des Landes Baden-Württemberg