

**Dienstvereinbarung über das
Betriebliche Gesundheitsmanagement im Bereich des Innenministeriums
Schleswig-Holstein – IV 4 – und nachgeordneten Ämtern und Behörden
der Polizei**

zwischen

**dem Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein,
vertreten durch den Leiter der Abteilung 4 (Dienststelle),**

und dem

**Hauptpersonalrat der Polizei beim Innenministerium,
vertreten durch den Vorsitzenden,**

gem. § 57 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein (MBG)

1. Vorbemerkungen

Die Gesundheit ist eines der höchsten Güter des Menschen. Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für das Funktionieren der Landespolizei Schleswig-Holstein von elementarer Bedeutung.

Dem Dienstherrn kommt bei der Verhütung von Gesundheitsproblemen – auch wegen ihrer Rückwirkung auf Privatleben und Freizeitverhalten – eine herausragende Bedeutung zu. Darüber hinaus ist jede und jeder Einzelne gefordert, Gesundheitsrisiken für sich selbst zu minimieren oder zu vermeiden, da die Wahrnehmung der Eigenverantwortung die Basis für weitere Maßnahmen darstellt.

Das Wohlbefinden und die Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dürfen nicht nur dem Zufall überlassen werden. Ziel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ist es, dabei ein ganzheitliches System der Gesunderhaltung zu verfolgen, das an jeder/ jedem Einzelnen (Verhaltensprävention) und an der Organisation (Verhältnisprävention) ansetzt.

Insbesondere im Lichte der Bedeutung von Arbeitsschutz und der Gesundheitsförderung, zugleich aber der längeren Lebensarbeitszeit, der demographischen Entwicklung und veränderten Ansprüchen an die Arbeit und damit in Zusammenhang stehenden Symptomen, wie Burnout und Stress, wird deutlich, dass ein ganzheitlicher und von allen getragener Ansatz des Gesundheitsmanagements in der Landespolizei erforderlich ist. Die Landespolizei Schleswig-Holstein soll damit leistungs- und funktionsfähig bleiben, darüber hinaus soll sie weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber sein.

2. Ziel der Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement

Um ihren gesetzlichen Auftrag wahrnehmen zu können, benötigt die Landespolizei Schleswig-Holstein gut qualifizierte sowie physisch und psychisch gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Landespolizei soll daher alle steuerbaren Aspekte, die die Gesundheit des Personals betreffen, bün-

deln und systematisch aufeinander abstimmen. Ein erklärtes Ziel dabei ist, dass bei allen Führungsentscheidungen neben der Verfolgung der Organisationsziele auch Arbeitszufriedenheit, Motivation und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wesentliche Entscheidungsgrundlagen darstellen.

Angesichts der demografischen Entwicklung und der länger werdenden Erwerbsphase wollen wir mit entsprechenden Angeboten auch das Leistungspotenzial der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, das Thema dauerhaft in den Strukturen der Landespolizei zu verankern, die Rahmenbedingungen festzulegen, die jeweiligen Rollen zu klären und damit einheitliche Voraussetzungen für ein wirksames Betriebliches Gesundheitsmanagement zu schaffen.

Die Vereinbarungsschließenden stimmen darin überein, die Gesundheit durch eine positive Beeinflussung der vielschichtigen Faktoren zu erhalten und zu fördern.

Es soll ein ständiger Prozess auf verschiedenen Ebenen der Landespolizei angeschoben werden, der sich unter stetiger Verbesserung und Anpassung mit der Thematik Gesundheit ganzheitlich auseinandersetzt.

3. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement gilt für alle Beamtinnen/ Beamten und Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein.

4. Begriffsbestimmungen und Handlungsfelder

4.1 Begriffsbestimmungen

Betriebliches Gesundheitsmanagement	Gesundheitsma-	Unter Betrieblichem Gesundheitsmanagement wird die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse, die <ul style="list-style-type: none">• die Befähigung zum gesundheitsfördernden, individuellen Verhalten der Mitarbeiter (Verhaltensprävention)• sowie die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation (Verhältnisprävention) zum Ziel haben, verstanden.
Verhaltensprävention		Die am individuellen Menschen selbst ansetzende Vermeidung und Minimierung bestimmter gesundheitsriskanter Verhaltensweisen und psychischer Belastungen. Maßnahmen zielen auf die Förderung individueller, gesundheitsgerechter Verhaltensmaßnahmen ab.
Verhältnisprävention		Prävention in und an den Verhältnissen, in denen der Mensch lebt oder arbeitet/ Dienst

verrichtet.

Sie schafft optimale Rahmenbedingungen für die arbeitenden Menschen und sorgt für eine gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen und reduziert dadurch Gesundheitsrisiken.

Krankmachende Faktoren, die in der Organisation/ dem System liegen, sollen verringert oder beseitigt werden, gesund erhaltende Faktoren sollen verstärkt werden.

Verhältnisprävention hat nicht ausschließlich die physische Integrität der Beschäftigten im Blick, sondern ebenso die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und die psychosoziale Dimension.

4.2 Handlungsfelder

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz. Es weist Schnittstellen zu u.a. folgenden Handlungsfeldern auf und verzahnt die gewonnenen Erkenntnisse:

- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Arbeitsschutz
- Betriebsmedizin
- Gesundheits- und Dienstunfallfürsorge
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Personalmanagement (z.B. Fehlzeitenmanagement, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Personalauswahl und -entwicklung)
- Organisationsgestaltung und -entwicklung und Change Management
- Gesundes Führen
- Selbstverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Mobbing, Sucht, Konflikte
- Dienst- und Präventionssport
- Arbeitsbelastung

5. Organisation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Führungskräfte jeder Ebene tragen Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aber auch jede und jeder Einzelne ist für die eigene Gesundheit verantwortlich.

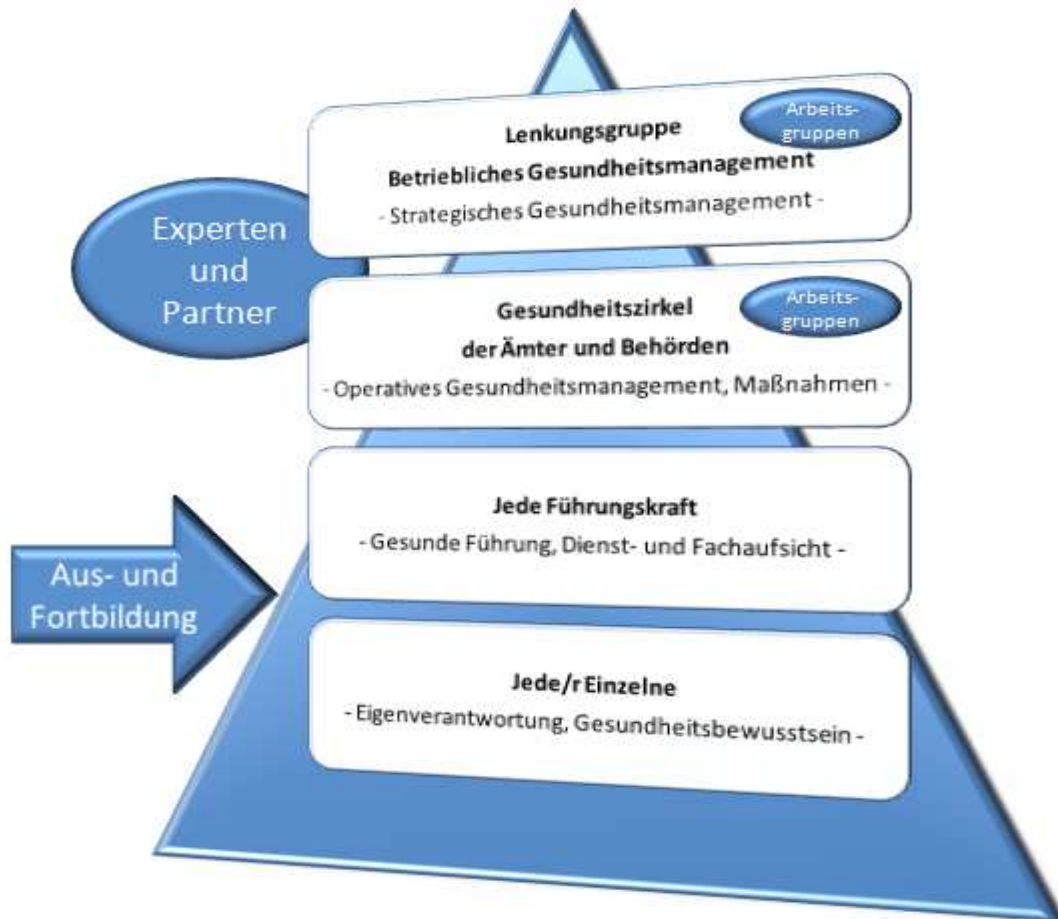
Bereits zum jetzigen Zeitpunkt besteht ein breit gefächertes Angebot an Maßnahmen und Möglichkeiten im Themenfeld Gesundheit, das die Landespolizei für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung stellt.

Das Gesundheitsmanagement soll diese Maßnahmen bündeln, synchronisieren und aufeinander abstimmen. Im Vordergrund stehen die Fragestellungen:

- Was erhält gesund?

- Was macht krank?
- Was können Dienstherr, Organisation, Vorgesetzte und jede/r Einzelne für Gesundheit, Zufriedenheit und Motivation tun?

Die Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Landespolizei Schleswig-Holstein erfolgt auf vier Ebenen:



5.1 Lenkungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement

Treffen der Lenkungsgruppe BGM finden halbjährlich statt.¹

Mitglieder	Handlungsebene/ Aufgaben
<ul style="list-style-type: none"> • IV 4 (Leitung) • IV 44 (Vertretung) • Leitung Polizeiärztl. Dienst • Landespsycholog. Dienst • Betriebsarzt/ -ärztin • Leitung des LPA • Leitung der PD AFB • Mind. ein/e Leiter/in einer 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategische Bearbeitung und Grundsätze des BGM auf Landesebene • Entscheidungsbefugnisse, Prioritätensetzung² und Vorgaben im Bereich des BGM • Zielvereinbarung und Controlling • Sammlung von Erfahrungsberichten und Maßnahmenplänen aus den Äm-

¹ Es empfiehlt sich die Erstellung einer Geschäftsordnung im Rahmen einer Auftaktveranstaltung.

² Priorisierte Aspekte sollten auf einer To-Do-Liste erfasst und abgearbeitet werden.

Polizeidirektion <ul style="list-style-type: none"> • LPA 331 (Arbeitsschutz) • LPA 333 (Betriebliche Gesundheitsförderung) • Vertretung des Hauptpersonalrats • Hauptschwerbehindertenvertretung • Gleichstellungsbeauftragte 	tern/ Behörden <ul style="list-style-type: none"> • Interpretation und Entscheidung über Relevanz von Daten • Festlegung der Inhalte des jährlichen Gesundheitsberichts • Regelung der Finanzierung von Maßnahmen im BGM • Standards der Gefährdungsanalysen (in Abstimmung mit LPA 331) • Beauftragung von Arbeitsgruppen • Vernetzung/ Zusammenarbeit mit Externen
---	--

Die Lenkungsgruppe wird durch eine Leit- und Geschäftsstelle bei der Umsetzung der ihr obliegenden Aufgaben unterstützt. Diese „Leit- und Geschäftsstelle BGM“ ist durch LPA 3 einzurichten.

5.2 Gesundheitszirkel

Die Gesundheitszirkel treffen sich mindestens ein Mal pro Quartal³ unter Vorsitz der Amts-/ Behördenleitung o.V.i.A., darüber hinaus können anlassbezogene Fallkonferenzen stattfinden.

Mitglieder (Empfehlung)	Handlungsebene/ Aufgaben
<ul style="list-style-type: none"> • Amts- oder Behördenleitung o.V.i.A. • Leitung StB 3 / KStP / S 10 / SB 31 (auch Geschäftsstelle) • Betriebsarzt/ -ärztin • Fachkraft für Arbeitssicherheit • Suchtberater/in LPA 333 (Betriebliche Gesundheitsförderung) • Sportbeauftragte/r • Vertretung des Örtlicher Personalrats • Schwerbehindertenvertretung • Gleichstellungsbeauftragte • 3-4 interessierte Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter des Amts/ der Behörde 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsmanagement auf Amts-/ Behördenebene • Priorisierung, Durchführung, Dokumentation und Evaluierung von Maßnahmen • Diskussion und Berücksichtigung der Ergebnisse der Gefährdungsanalysen bei Maßnahmen • Meldung von Maßnahmenplänen an die Lenkungsgruppe • Meldung von Erfahrungsberichten an die Lenkungsgruppe • Durchführung von Mitarbeiterbefragungen • Durchführung von Fallkonferenzen (Betrachtungsebene: Dienststellen) • Unterstützung von Dienstvorgesetzten auf Anfrage • Beauftragung von Arbeitsgruppen • Ggf. Anforderung von Experten • Vernetzung/ Zusammenarbeit mit Ex-

³ Treffen der Gesundheitszirkel könnten bspw. im Rahmen der ASA- Sitzungen der Ämter/ Behörden stattfinden.

	ternen
--	--------

5.3 Führungskräfte

Führungskräfte	Handlungsebene/ Aufgaben
	<ul style="list-style-type: none"> • Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern • Förderung eines guten Betriebsklimas • Kooperativer/ situativer Führungsstil im Sinne des KFS • Dienst- und Fachaufsicht • Gesundheitsförderlicher Umgang mit Problemen auf der Dienststelle, ggf. unter Einbeziehung von Beratungsmöglichkeiten • Geeigneter und fürsorglicher Umgang mit kranken und behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern • Personalentwicklung • Förderung des Dienst- sowie Gesundheits- und Präventionssports • Dienstvorgesetzte: Wahrnehmung der Verantwortung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) • Gesundheitsförderliches Gestalten von Rahmenbedingungen • Alters- und erfahrungsangepasste Organisation des Arbeitsbereichs • Umsetzung der arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen • Einbeziehung betriebsmedizinischer/ betriebspsychologischer Beratung

5.4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landespolizei Schleswig-Holstein

Wahrnehmung der Verantwortung für die eigene Gesundheit:

Jede/r Einzelne	Handlungsebene/ Aufgaben
	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsbewusstsein • Stressmanagement • Gesundes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben • Bewegung – Ernährung – Entspannung • Wahrnehmung von gesundheitsförderlichen Angeboten (Betriebliche Gesundheitsförderung, Psychologische Einsatznachbereitung, Beratungsmöglichkeiten Sport, Fortbildung, etc.) • Frühzeitige Information von Vorgesetzten und/ oder Vertrauenspersonen über Probleme • Vertrauensvoller, kollegialer Umgang • Mitwirkung an einem guten Betriebsklima

--	--

6. Berichtswesen

Für die im Rahmen des Gesundheitsmanagements zu treffenden Maßnahmen ist ein Berichtswesen erforderlich, das objektive Kriterien und subjektive Wahrnehmungen aller Beteiligten umfasst.

Eine Fehlzeitenstatistik soll dabei nicht als ausschließliche Grundlage verwendet werden, sie kann lediglich Auslöser für eine genauere Analyse von Fehlzeiten und sich daran anknüpfenden Maßnahmen sein.

Darüber hinaus müssen neben den Faktoren, die krank machen können, auch gesunderhaltende Faktoren betrachtet werden, und als Grundlage der Maßnahmen mit einfließen. Um die Geeignetheit von Zielen und die Wirksamkeit von Maßnahmen messen und damit ihre Wertigkeit beurteilen zu können, ist es erforderlich, ein Controllingssystem zu implementieren.

Personenbezogene Daten im Gesundheitsbereich unterliegen einer besonderen Sensibilität. Daher darf durch Auswertungen und Berichte kein Rückschluss auf einzelne Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter möglich sein. Das bedeutet, dass insbesondere Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie Eignungsfeststellungen ausgeschlossen sein müssen.

Die Festlegung, welche Kennzahlen verwendet werden und wie diese interpretiert werden, obliegt der Lenkungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement. Für die Erstellung eines (regionalisierten) jährlichen Gesundheitsberichts kommen unter Berücksichtigung des Datenschutzes beispielsweise folgende Kennzahlen in Betracht:

6.1 SP-Expert

Auswertungen von SP-Expert werden – sofern sie nicht über einen Report abgebildet werden – in den Ämtern/ Behörden bzw. ihren Organisationseinheiten vorgenommen. Ziel ist es, valide Aussagen zu Dienststellen in den Behörden in der Thematik Gesundheit treffen zu können.

Zur Wahrung der Anonymität werden nur Organisationseinheiten mit 25 oder mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lt. Stellenplan ausgewertet (z.B. Abteilungen LPA/ LKA, Polizeireviere oder –Zentralstationen, Bezirkskriminalinspektionen, Kriminalpolizeistellen, Führungsstäbe pp., jeweils mit nachgeordneten Bereichen). Kleinere Dienststellen werden auf Behördenebene sinnvoll zusammengefasst.

- Anzahl der Kurz- und Langzeiterkrankungen
- Anzahl der Krankheitstage/ Jahr

6.2 Personalstellen der Ämter und Behörden

Zur Wahrung der Anonymität wird die Anzahl nach den in Punkt 6.1 festgelegten Maßstäben bei den Personalstellen erhoben und der Lenkungsgruppe BGM zur Kenntnis gegeben:

- Anzahl der Krankmeldungen/ Jahr
- Anzahl der Teildienstfähigkeiten
- Anzahl BEM-Fälle
- Anzahl „Hamburger Modell“
- Teilnahmequote an den arbeitsmedizinischen Vorsorge
- LPA 3: Anzahl der anerkannten Dienstunfälle
- Anzahl der Nachtdienstbefreiungen aus Altersgründen
- Nachtdienstbelastung Wechselschichtdienst/ Schwerpunktdienst

6.3 Gesundheitszirkel in den Ämtern und Behörden

Den Gesundheitszirkeln stehen darüber hinaus verschiedene Datenquellen zur Verfügung. Dazu gehören zum Beispiel:

- Ergebnisse von Mitarbeiterbeteiligungen/ Mitarbeiterbefragungen
- Ergebnisse der Gefährdungsanalysen der Arbeitsplätze
- Erfahrungsberichte der Betriebsärzte
- Dokumentationen der Ziele und Maßnahmen des Gesundheitsmanagements
- Gesundheitscontrolling
- Gesundheitsberichte auf Behördenebene
- Berichte der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

6.4 Sonstige

- Statistik der Suchtberater
- Erfahrungswerte aus der Betrieblichen Gesundheitsförderung (LPA 333)
- LPA 33: Anteil der psychischen Erkrankungen an den Gesamterkrankungen (nur Polizeivollzugsbeamte)
- Teilnahmequote am Dienstsport

7. Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements

7.1 Maßnahmen der Verhaltensprävention

Alle Beamtinnen, Beamten und Beschäftigten der Landespolizei sollen individuell befähigt werden, im Rahmen ihrer Eigenverantwortung das größtmögliche Gesundheitspotential zu verwirklichen und damit eine bestmögliche körperliche und seelische Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Dazu gehören neben der allgemeinen Arbeitszufriedenheit Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Bereichen der Gesundheitskompetenz. Diese werden unter anderem durch Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung, durch das Sportbildungszentrum, durch den Landespsychologischen Dienst, die Fachinspektion Aus- und Fortbildung der PD AFB und andere Experten vermittelt.

Nicht abschließend aufgeführte Angebote für die Umsetzung von Verhaltensprävention sind der Anlage 1 zu entnehmen.

7. 2 Maßnahmen der Verhältnisprävention

Maßnahmen für eine gesundheitsförderliche Arbeits- und Organisationsgestaltung.

7.2.1 Führung

Eine Schlüsselfunktion im Rahmen des Gesundheitsmanagements stellen Führungskräfte jeder Ebene dar. Sie nehmen durch die Gestaltung der Aufgaben, der Arbeitsorganisation und des sozialen Arbeitsumfelds stark Einfluss auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Führungsverhalten erfordert daher neben der Fach- und Methodenkompetenz ein sehr hohes Maß an sozialer Kompetenz. In den Fortbildungen für Führungskräfte sollte daher auch die Sensibilisierung von Vorgesetzten für ihren Einfluss auf das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesprächsführungskompetenz im Vordergrund stehen.

Führungskräfte, insbesondere junge Führungskräfte, müssen dazu befähigt werden, unter anderem die in Punkt 5.3 aufgeführten Aufgaben zu erfüllen. Die sog. gesunde Führung, das heißt, eine die Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv beeinflussende Art und Weise der Führung, bildet dabei einen Schwerpunkt.

Maßnahmen sind in Anlage 2 aufgeführt.

7.2.2 System/ Organisation

Die gesundheitsförderliche Gestaltung der Organisation und der Rahmenbedingungen ist ein weiterer Schwerpunkt im Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Hierzu zählen unter anderem Regelungen, Aufbau- und Ablauforganisation aber auch Angebote des Arbeitgebers. Unmittelbar die Gesundheit betreffen können beispielsweise die Art und Weise der Dienstverrichtung, besondere Einsatzbelastungen, Arbeitsverdichtung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Dienstsport, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Personalmanagement (Personalauswahl und -entwicklung), (Sonder-) Kuren und Gesundheitsvorsorge.

Die grundsätzliche Bearbeitung dieses Themenfeldes wird hauptsächlich durch die Lenkungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen der allgemeinen Aufbauorganisation gewährleistet. Einen wesentlichen Faktor stellt die interne Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Gesundheit dar, da alle Möglichkeiten und Maßnahmen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offensiv zur Kenntnis gegeben werden müssen.

Öffentlichkeitsarbeit ist über die Pressestellen bzw. LPA 14 zu veranlassen.

Zu bearbeitende, beschlossene und bestehende Maßnahmen und Regelungen sind der Anlage 3 zu entnehmen.

7.2.3 Tätigkeit und Umfeld

Nicht nur die Gestaltung der Organisation, sondern auch des unmittelbaren Arbeitsplatzes selbst nimmt Einfluss auf die Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Durch die Gefährdungsanalyse im Rahmen des Arbeitsschutzes, in der auch die psychosoziale Belastung betrachtet wird, können Arbeitsplätze identifiziert werden, auf denen eine höhere Gesundheitsgefährdung zu erwarten ist und die daher auch im Fokus der Betrachtung stehen können.

Mögliche und bereits durchgeführte Maßnahmen sind ebenfalls in Anlage 3 aufgeführt.

Der Umgang mit der Thematik „Konfliktintervention“ wird separat geregelt.

8. Bekanntgabe der Dienstvereinbarung, Inkrafttreten, Kündigung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landespolizei Schleswig-Holstein sind über die Dienstvereinbarung zeitnah in Kenntnis zu setzen.

Geltende Gesetze bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

Sie wird zwei Jahre nach Inkrafttreten evaluiert.

Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und gilt unbefristet. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres von den vereinbarenden Parteien schriftlich gekündigt werden.

Die Anlagen 1-3 dienen der Konkretisierung von Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Landespolizei, die Anlage 4 benennt Experten und Partner. Alle Anlagen können im gegenseitigen Einvernehmen fortgeschrieben werden.

Kiel, den 10.06.2014

Kiel, den 10.06.2014

- Andreas Kropius -
Vorsitzender des Haupt-
personalrates der Polizei

- Jörg Muhlack -
Innenministerium Schleswig-Holstein
Leiter der Abteilung 4

Anlage 1: Verhaltensprävention

Anlage 2: Verhältnisprävention – Führung

Anlage 3: Verhältnisprävention – Organisation, System, Arbeitsplatz

Anlage 4: Experten und Partner