



# Gesundheitsmanagement für die Gerichte und Staatsanwaltschaften in Schleswig-Holstein

Rahmenkonzept

Herausgeber:  
Ministerium für Justiz,  
Kultur und Europa  
des Landes Schleswig-Holstein  
Lorentzendam 35  
24103 Kiel

Foto: Rainer Sturm/pixelio.de

Herstellung: hansadruck, Kiel

1. Auflage

Stand: August 2013

Die Landesregierung im Internet unter:  
[www.landesregierung.schleswig-holstein.de](http://www.landesregierung.schleswig-holstein.de)

Diese Broschüre finden Sie unter:  
[www.mjae.schleswig-holstein.de](http://www.mjae.schleswig-holstein.de)

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der schleswig-holsteinischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Personen, die Wahlwerbung oder Wahlhilfe betreiben, im Wahlkampf zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

# Inhalt

Vorwort der Justizministerin.....	5
Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften des Landes Schleswig-Holstein (DV Gesundheit) .....	6
I. Präambel .....	9
II. Verantwortung der Führungskräfte .....	10
III. Ziele des Gesundheitsmanagements.....	11
IV. Handlungsfelder .....	12
1. Arbeitsschutz .....	12
2. Arbeitgeberpflichten nach dem Sozialgesetzbuch .....	13
3. Fehlzeitenmanagement .....	13
4. Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld .....	14
5. Suchtprävention.....	15
6. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz .....	15
7. Aus- und Fortbildung.....	16
8. Sport-, Entspannungs- und sonstige gesundheitsfördernde Angebote am Arbeitsplatz .....	17
9. Altersgerechte Arbeitsorganisation .....	18
V. Schlussfolgerung.....	19
1. Prinzipien .....	19
2. Budget .....	19
3. Organisation.....	19
Anlage 1: Wesentliche Vorschriften .....	21
Anlage 2: Arbeitsschutzausschuss .....	22



# Vorwort

Die Herausforderungen an alle Beschäftigten der schleswig-holsteinischen Justiz sind durch wachsende Qualitäts- und Effizienzanforderungen, zunehmende Bildschirmtätigkeit und Arbeitsverdichtung stetig gestiegen. Dauerhaft hohe Belastung kann zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen, wenn nicht gegengesteuert wird. Jeder Kranke führt zu einer entsprechenden Mehrbelastung der Gesunden. Um diesen Teufelskreis zu durchbrechen, ist es unser Ziel, neben einer angemessenen Personal- und Sachausstattung das Wohlbefinden und die Gesunderhaltung oder Wiederherstellung eines jeden einzelnen Beschäftigten zu unterstützen. Nur wenn wir „gesund“ mit den täglichen Anstrengungen umgehen, das heißt gesundheitliche Belastungen reduzieren und Möglichkeiten zur Erholung verbessern, können die Leistungsfähigkeit, die Motivation und die Freude an der Arbeit erhalten bleiben.

Die Landesjustizkonferenz hat sich deshalb am 11. Februar 2011 für die Einsetzung einer Arbeitsgruppe „Gesundheitsmanagement“ ausgesprochen, in der alle Gerichtsbarkeiten und die Staatsanwaltschaft vertreten sein sollten. Aufgabe der Arbeitsgruppe sollte die Erarbeitung eines Rahmenkonzepts „Gesundheitsmanagement für die Gerichte und Staatsanwaltschaften in Schleswig-Holstein“ sein.

Dankenswerterweise gibt es in Schleswig-Holstein bereits in vielen Gerichten und Staatsanwaltschaften Aktivitäten zur Gesunderhaltung der Beschäftigten. Um jedoch einen nachhaltigen Nutzen zu erzielen, ist der Aufbau eines langfristig ausgerichteten Gesundheitsmanagements unverzichtbar. Das Gesundheitsmanagement muss elementarer Bestandteil einer zukunftsgerichteten Personalpolitik werden und im Bewusstsein aller Beschäftigten, zuvorderst aber im Bewusstsein der Führungskräfte, verankert sein.

Mein herzlicher Dank gilt daher den Mitgliedern der Arbeitsgruppe, die sich mit großem Engagement dieser Aufgabe angenommen haben, dem hessischen Ministerium der Justiz, für Integration und Europa für die Anregungen, die wir dem dortigen Rahmenkonzept Gesundheitsmanagement haben entnehmen dürfen und den Personalvertretungsgremien, die die Einführung des Gesundheitsmanagements in dem Abschluss einer Dienstvereinbarung unterstützen.

Mit dem vorliegenden Konzept sollen die Führungskräfte in ihrer Verantwortung und ihrem Engagement bestärkt werden. Gleichzeitig soll es allen Gerichten und Staatsanwaltschaften in unserem Land neue Impulse und praktische Unterstützungshilfen liefern.

Ich wünsche der Justiz Schleswig-Holstein bei der Umsetzung des Konzepts viel Erfolg und freue mich sehr auf Ihre Anregungen.



A handwritten signature in black ink that reads "Anke Spoorendonk".

Anke Spoorendonk  
Ministerin für Justiz,  
Kultur und Europa

Ministerium für Justiz, Kultur und Europa des Landes Schleswig-Holstein, vertreten durch den Staatssekretär, Herrn Dr. Eberhard Schmidt-Elsaesser,

und

der erweiterte Hauptpersonalrat beim Ministerium für Justiz, Kultur und Europa des Landes Schleswig-Holstein, vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn Justizamtsrat Mario Eggers,

schließen nach § 57 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein folgende

## **Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften des Landes Schleswig-Holstein (DV Gesundheit)**

### **Präambel**

Die Gesundheitsförderung nimmt in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens einen immer höheren Stellenwert ein. Eine wachsende Bedeutung kommt hier der Arbeitswelt zu, die einen großen Teil des täglichen Lebens bestimmt. Die Gesundheit der Beschäftigten ist eine wichtige Voraussetzung, um auch künftig zukunftsorientiert und an den Bedürfnissen der rechtsuchenden Bürgerinnen und Bürger ausgerichtet ihre Aufgaben erfüllen können.

Mit der Gesundheitsförderung und dem damit verbundenen schrittweisen Aufbau eines Gesundheitsmanagements in den Gerichten und Staatsanwaltschaften soll die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten erhalten und verbessert werden.

Ein ganzheitliches und vorausschauendes Gesundheitsmanagement ist in den Gerichten und Staatsanwaltschaften nicht von heute auf morgen zu erreichen, sondern muss langfristig und flexibel angelegt sein. Nur so kann es der Gesundheit der Beschäftigten einerseits und den sich wandelnden Arbeitsbedingungen andererseits Rechnung tragen.

Bei allen Organisations- und Personalmaßnahmen sind daher Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten zu berücksichtigen, um eine nachhaltige Gesundheitsförderung zu erreichen.

### **1. Geltungsbereich**

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Gerichte und Staatsanwaltschaften des Landes Schleswig-Holstein.

### **2. Ziele**

2.1 Das Gesundheitsmanagement soll die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und fördern, um deren Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit auch bei hoher Arbeitsbelastung zu erhalten oder deren Wiederherstellung zu unterstützen. Gesundheitsgefährdende Belastungen am Arbeitsplatz, einschließlich psychischer Faktoren, sollen nach Möglichkeit erkannt, reduziert und verhütet werden. Dies erfordert im Rahmen eines ganzheitli-

chen Konzeptes eine Verzahnung unterschiedlicher Handlungsansätze und Handlungsfelder (siehe dazu 3.1 der DV Gesundheit).

2.2 Führungskräfte aller Ebenen nehmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements eine Schlüsselposition ein. Das Handlungsfeld Gesundheitsmanagement ist daher in ihrer Verantwortlichkeit im Rahmen eines kooperativen und mitarbeiterorientierten Führungsstils einzubeziehen.

2.3 Bei der Umsetzung von Gesundheitsmanagement ist die Selbstbestimmung der Beschäftigten über ihre Gesundheit zu beachten und zu fördern. Erforderlich ist jedoch auch die aktive Beteiligung der Beschäftigten, Maßnahmen zur Gesunderhaltung zu ergreifen. Die Teilnahme an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ist daher ausdrücklich erwünscht. Nur wenn alle mitwirken, kann das Gesundheitsmanagement nachhaltigen Erfolg erzielen.

### **3. Grundsätze**

3.1. Das Gesundheitsmanagement umfasst die zwingend anzuwendenden Vorschriften des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Eingliederung gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX. Weitere Handlungsfelder zum Gesundheitsmanagement zeigt das Rahmenkonzept „Gesundheitsmanagement für die Gerichte und Staatsanwaltschaften in Schleswig-Holstein“ auf.

3.2. Das Rahmenkonzept „Gesundheitsmanagement für die Gerichte und Staatsanwaltschaften in Schleswig-Holstein“ ist Bestandteil der Dienstvereinbarung.

3.3 Verantwortlich für die Umsetzung von Maßnahmen des Gesundheitsmanagements ist die Leitung der Dienststelle. Diese kann zur Unterstützung eine Beauftragte oder einen Beauftragten für das Gesundheitswesen bestellen.

3.4 Die Teilnahme an dienstlich veranlassten und organisierten Veranstaltungen und Besprechungen zum Gesundheitsmanagement wird gefördert und ist

Dienst. Die Beschäftigten sind dafür freizustellen, sofern dringende dienstliche Erfordernisse nicht entgegenstehen.

- 3.5 Zur dezentralen Umsetzung und Ausgestaltung des Gesundheitsmanagements kann die Dienststellenleitung mit der örtlichen Personalvertretung unter Beachtung dieser Dienstvereinbarung eine eigene Dienstvereinbarung schließen.

#### **4. Evaluation**

2 Jahre nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung ist zu prüfen, ob eine flächendeckende Anwendung der DV Gesundheit erfolgt ist. Einheitliche Kriterien für die Feststellung der Wirksamkeit von Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements sollen danach unter der Leitung des für Justiz zuständigen Ministeriums erarbeitet werden. Ferner sollte auch die Festschreibung von Gesundheitsmanagement in Konzepten und Programmen zur Personalentwicklung, in Anforderungsprofilen und Beurteilungen von Führungskräften überprüft werden.

#### **5. Schlussbestimmungen**

- 5.1. Die Dienstvereinbarung tritt am 1. August 2013 in Kraft.
- 5.2. Die Dienstvereinbarung kann von den Beteiligten mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Die Nachwirkung läuft bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung.

#### **Anlage:**

Rahmenkonzept „Gesundheitsmanagement für die Gerichte und Staatsanwaltschaften in Schleswig-Holstein“

Kiel, 15.Juni 2013

gezeichnet

Dr. Eberhard Schmidt-Elsaeßer  
Staatssekretär  
Kiel, 15.Juni 2013

gezeichnet

Mario Eggers  
Vorsitzender des erweiterten Hauptpersonalrats





# I. Präambel

Das vorliegende Konzept richtet sich an alle Justizangehörigen.\*

Gesundheit ist unser höchstes Gut. Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen (Definition der Weltgesundheitsorganisation WHO 1986). Ziel jeder Gesundheitsstrategie muss es daher sein, die Menschen vor Gesundheitsrisiken zu schützen und die Gesundheit in allen Lebensbereichen zu fördern. Eine wachsende Bedeutung kommt hier der Arbeitswelt zu, die einen großen Teil des täglichen Lebens bestimmt.

Der Arbeitsplatz beeinflusst die Gesundheit auf verschiedene Art und Weise. Im positiven Fall kann die Arbeit die persönliche Entwicklung fördern. Arbeit kann zur Entwicklung der Persönlichkeit im Sinne der Entfaltung ihrer Potentiale und Förderung ihrer Kompetenz beitragen und so die körperliche und seelische Konstitution der Beschäftigten stärken.

Im negativen Fall kann Arbeit aber auch krank machen. Wenn die Beschäftigten bei stetiger Arbeitsverdichtung, Einführung neuer Arbeitsmethoden und wachsenden Qualitätsanforderungen keine entlastenden Maßnahmen erfahren, steigt die Gefahr einer psychischen und/oder physischen Erkrankung.

Das Gesundheitsmanagement soll die Arbeitszufriedenheit, die Motivation und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten auch bei hoher Arbeitsbelastung fördern oder deren Wiederherstellung unterstützen. Neben den zwingend anzuwendenden Vorschriften des Arbeitsschutzes und des Sozialgesetzbuches zeigt das Gesundheitsmanagement weitere Handlungsfelder auf, in denen gesundheitsfördernde Maßnahmen ergriffen werden können. Das Gesundheitsmanagement sieht damit nicht nur die Umsetzung der gesetzlichen Mindestanforderungen vor, sondern bietet umfassende präventive Maßnahmen an. Es ist ein bewusstes Angebot an alle Beschäftigten.

Die Führungskräfte müssen die Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten als zentrale Aufgabe begreifen. Bei allen Organisations- und Personalmaßnahmen sind die Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten zu berücksichtigen. Die Maßnahmen und Wirkungen des Gesundheitsmanagements sind kontinuierlich zu überprüfen und anzupassen. Bei der Umsetzung ist das Gesundheitsmanagement als Gemeinschaftsaufgabe aller Führungskräfte, Beschäftigten- und Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragten, Betriebsärztinnen und -ärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und vergleichbaren Verantwortungsträgerinnen und Träger zu begreifen.

Unverzichtbar ist die aktive Beteiligung der Beschäftigten, die verpflichtet sind, Maßnahmen zur Gesunderhaltung zu ergreifen. Nur wenn alle mitwirken, kann das Gesundheitsmanagement nachhaltigen Erfolg erzielen.

---

\* Justizangehörige sind alle Richterinnen und Richter, Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte und Auszubildende in der Justiz, die zusammenfassend als Beschäftigte/Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Kolleginnen und Kollegen bezeichnet werden.

## II. Verantwortung der Führungskräfte

Im Gesundheitsmanagement nehmen Führungskräfte eine Schlüsselposition ein. Führungskräfte sind alle Personen mit Personalverantwortung; Führungskräfte aller Ebenen haben eine besondere Verantwortung, die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und zu schützen.

Führungskräfte beeinflussen die Gestaltung der Arbeitsbedingungen maßgeblich. Bei ihnen liegt die Verantwortung für eine konstruktive Gestaltung des sozialen Miteinanders im Arbeitsbereich sowie die Umsetzung eines kooperativen, mitarbeiterorientierten Führungsstils. Ein Jahresgespräch kann eine geeignete Plattform sein, auch die Ziele des Gesundheitsmanagements zu thematisieren. Das Gesundheitsmanagement sollte fester Bestandteil der Dienstversammlungen der Gerichte und Staatsanwaltschaften sein.

Führungskräfte haben den Beschäftigten die Bedeutung des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung zu vermitteln und sollten durch ihr eigenes Handeln Vorbild sein. Ihre Aufgabe ist es, ein geeignetes dauerhaftes Angebot an gesundheitsfördernden Maßnahmen zu schaffen und vorzuhalten.

Die aktive Unterstützung in problem- und stressbelasteten Arbeitssituationen dient der Gesunderhaltung der Beschäftigten.

Die notwendigen Fähigkeiten sowie die Kenntnisse des Gesundheitsmanagements sollten die Führungskräfte sich durch Schulung und Gesundheitscoaching aneignen. Dazu muss Gesundheitsmanagement verbindlicher Bestandteil der Führungskräftefortbildung werden. Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe muss Bestandteil der Anforderungsprofile und der Beurteilung der Führungskräfte sein. Sie sind auch daran zu messen, ob sie den Belangen der Gesundheitsförderung ausreichend Rechnung tragen.

# III. Ziele des Gesundheitsmanagements

Das Gesundheitsmanagement dient der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten. Zugleich zielt es auf die Einführung einer „gesunden Organisation“. Unterschiedliche Anliegen und Interessen der Beschäftigten und des Dienstherrn münden dabei durchaus in gemeinsame Ziele und haben einen großen gemeinsamen Nenner.

## **Ziele des Dienstherrn**

- Umsetzung der Arbeitsschutzbestimmungen
- Förderung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit
- Senkung krankheits- und dienstunfähigkeitsbedingter Kosten durch Verringerung der Fehlzeiten
- Förderung der Attraktivität als Dienstherr und des Images der Justiz

## **Ziele der Beschäftigten**

- Erhalt und Verbesserung des eigenen Gesundheitszustandes und Wohlbefindens
- Optimierung der Qualität der Arbeitsbedingungen
- Wertschätzung der eigenen Person und Arbeitsleistung
- Hilfen im Umgang mit Stress, Konflikten und Belastungen
- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

## **Gemeinsame Ziele**

- Förderung der Arbeitszufriedenheit, Leistungsfähigkeit und Motivation
- Sicherstellung eines respekt- und achtungsvollen Umgangs miteinander
- Verbesserung der Kommunikation
- gesundheitsbewusstes Verhalten
- Unterstützung im Umgang mit Sucht und psychischen Belastungen
- Förderung der persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten
- Erweiterung des Wissens über gesundheitsgerechtes Führungsverhalten
- Erhöhung der Führungskompetenzen
- Optimierung von Arbeitsabläufen und -effektivität
- Reduzierung gesundheitsbeeinträchtigender Verhältnisse am Arbeitsplatz

# IV. Handlungsfelder

## 1. Arbeitsschutz

### 1.1 Gesetzliche Grundlagen

Die gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen bilden einen wesentlichen Bestandteil des Gesundheitsmanagements. Das für Justiz zuständige Ministerium, die Leitung der Gerichte und der Staatsanwaltschaften sind verantwortlich für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben.

Die wesentlichen Vorschriften sind in Anlage 1 aufgeführt.

### 1.2 Arbeitsschutzorganisation

#### 1.2.1 Pflichten des Dienstherrn/Pflichtenübertragung

Die Leitung der Gerichte bzw. der Staatsanwaltschaften hat zu prüfen, inwieweit sie selbst in der Lage ist, die Arbeitgeberpflichten des betrieblichen Arbeitsschutzes wahrzunehmen, oder ob eine Übertragung dieser Aufgaben sinnvoll ist (§ 7 ArbSchG).

#### 1.2.2 Arbeitsschutzausschuss

Gerichte und Staatsanwaltschaften mit mehr als 20 Beschäftigten haben gemäß § 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Der Ausschuss hat die Aufgabe, Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten und dem Arbeitgeber nach Mehrheitsbeschluss Vorschläge zu unterbreiten.

Einzelheiten hierzu sind in Anlage 2 aufgeführt.

### 1.3 Gefährdungsbeurteilung

Gemäß § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern.

### 1.4 Arbeitssicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung

Gemäß § 1 ArbSichG hat der Arbeitgeber eine sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung der Beschäftigten sicherzustellen. Damit soll erreicht werden, dass die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Vorschriften den Betriebsverhältnissen entsprechend angewandt und gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung verwirklicht werden, um für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung einen hohen Wirkungsgrad zu erreichen.

### 1.5 Aus- und Weiterbildung von Ersthelferinnen und Ersthelfern

Der Arbeitgeber hat gemäß § 10 Abs. 2 ArbSchG diejenigen Beschäftigten zu benennen, die Aufgaben der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten übernehmen. Die Anzahl, Ausbildung und Ausrüstung dieser Beschäftigten ist an der Personalstärke des

Gerichts/der Behörde und den sich aus den bestehenden Gefahren im Betrieb ergebenden Notwendigkeiten auszurichten.

### 1.6 Einsatz von Defibrillatoren

Die Deutsche Gesellschaft für Kardiologie empfiehlt einen flächendeckenden Einsatz von Defibrillatoren an öffentlichen Plätzen und somit auch in öffentlichen Einrichtungen. Bei einer Herzattacke muss schnellstmöglich geholfen werden. Durch den frühzeitigen Einsatz von Defibrillatoren kann die Überlebenschance messbar erhöht werden. Defibrillatoren sind durch eingewiesene Ersthelfer/innen zu bedienen und sollten in jedem Gericht und jeder Staatsanwaltschaft in ausreichender Anzahl vorhanden sein. Die Beschäftigten sind über den Standort der Defibrillatoren in regelmäßigen Abständen in Kenntnis zu setzen.

### 1.7 Arbeitsplatzgestaltung

Aufgabe des Arbeitsschutzes ist es, die Gefährdungen für Leib und Leben auf ein Minimum zu reduzieren, d.h. die Arbeit soll so gestaltet werden, dass eine Gefährdung möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. Die Arbeitsbedingungen sind an den Menschen anzupassen und nicht umgekehrt. Alle Komponenten eines Arbeitsplatzes von der Umgebung (Platzbedarf, Klima, Licht), der Hardware (Computer, Bildschirm, Tastatur, Diktiergerät) bis hin zum Mobiliar (Tisch, Stuhl) einschließlich der Arbeitsabläufe sind zu betrachten und aufeinander abzustimmen. Die einzelnen Arbeitsplatzelemente sind den körperlichen Maßen und möglichst den individuellen Bedürfnissen der Nutzer und den zu erledigenden Aufgaben anzupassen. Allgemeine Grundlagen für die Arbeitsplatzgestaltung bieten u. a. die Arbeitsstättenverordnung (§ 3a ArbStättV) und Bildschirmarbeitsverordnung (§ 4 BildschArbV). Zur Beurteilung der ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes haben regelmäßig Arbeitsplatzbegehungen stattzufinden, die von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem arbeitsmedizinischen Dienst unter Beteiligung der Personal- und Richterververtretung verantwortlich betreut werden. Jeder Beschäftigte hat zudem die Möglichkeit, bei besonderen Problemen eine Begehung des eigenen Arbeitsplatzes anzufordern, um besondere Bedingungen zu diskutieren und Probleme abzustellen.

### 1.8 Spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

Neben den allgemeinen arbeitsmedizinischen Untersuchungen, die der Betriebsarzt durchführt (z.B. Augenuntersuchung für an Bildschirmarbeitsplätzen tätige Beschäftigte), sind spezielle Untersuchungen für bestimmte Berufsgruppen (z.B. für Kraftfahrer) zu veranlassen (vgl. hierzu: ArbMedVV und BildscharbV, siehe Anlage 1).

### 1.9 Besondere Personengruppen

Der Schutz besonderer Personengruppen ist zu gewährleisten. Hierzu sind u. a. bei Schwangeren das Mutterschutzgesetz, bei Jugendlichen das Jugendschutzgesetz und bei Schwerbehinderten das IX. Buch Sozialgesetzbuch (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) zu beachten (siehe Anlage 1).

## 2. Arbeitgeberpflichten nach dem Sozialgesetzbuch

### 2.1. Vereinbarung zur Integration von schwerbehinderten Menschen

Der öffentliche Dienst hat bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eine Vorbildfunktion. Deshalb wird es von der Schleswig-Holsteinischen Landesregierung als besondere Verpflichtung angesehen, die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nach Kräften zu fördern, ihnen eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Tätigkeit zu ermöglichen und sie in ihrem beruflichen Fortkommen in jeder Weise zu unterstützen. Zur Gewährleistung einer wirkungsvollen Eingliederung schwerbehinderter Menschen sind nach § 59 Mitbestimmungsgesetz (MBG Schl.-H.) Richtlinien über die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (Schwerbehindertenrichtlinien) vereinbart worden, die für alle Landesbehörden gelten. Sie enthalten Regelungen zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und auch allgemeine Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement.

### 2.2. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (kurz: BEM) ist gemäß § 84 Absatz 2 SGB IX eine gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers. Die Gerichte und Staatsanwaltschaften in Schleswig-Holstein haben in der Regel durch Dienstvereinbarungen die Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements vor Ort gewährleistet. Soweit keine Dienstvereinbarung zum BEM vorliegt, ist die Umsetzung im Einzelfall sicherzustellen.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein wichtiger Baustein des Gesundheitsmanagements, bei dem es speziell um den Umgang mit länger währenden oder wiederholten kürzeren Arbeitsunfähigkeiten geht. Es ist ein wirkungsvolles Instrument für die Prävention, mit dem insbesondere auf gesundheitsbedingte Störungen des Beschäftigungsverhältnisses angemessen reagiert werden soll. Eine längere Arbeitsunfähigkeit nach Unfall oder Erkrankung wirkt sich negativ auf das seelische und körperliche Befinden, erworbene Fähigkeiten und den sozialen Status aus. So ist beispielsweise die stufenweise Wiedereingliederung eine Möglichkeit, erkrankte Beschäftigte ins Arbeitsleben zurückzuführen. Der Gesetzgeber setzt dabei einerseits auf Verpflichtungen und Hilfen, andererseits auf den Dialog zwischen allen Beteiligten, um die Beschäftigungsverhältnisse längerfristig kranker Beschäftigter durch angemessene berufliche Wiedereingliederungsmaßnahmen möglichst auf Dauer zu sichern. Besonders hervorzuheben ist, dass ohne Zustimmung der bzw. des Betroffenen ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht stattfindet.

## 3. Fehlzeitenmanagement

### 3.1 Grundlagen

Ein Ziel des Gesundheits- und Fehlzeitenmanagements ist es, die Fehlzeiten zu reduzieren.

Als Fehlzeiten werden alle Zeiten bezeichnet, in denen Beschäftigte der Organisation aus gesundheitlichen oder motivationsbedingten Gründen nicht zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung stehen.

Die durch Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit im medizinisch-biologischen Sinne entstehenden Fehlzeiten können vom Arbeitsplatz abhängige Ursachen haben:

Arbeitsunfall, physische Arbeitsbedingungen, psychische Arbeitsbedingungen.

Abwesenheitszeiten aufgrund von Einstellung und Motivation können neben der konkreten Lebenssituation des Betroffenen, seiner familiären Verhältnisse oder seiner Persönlichkeit auch arbeitsbedingt sein. Ursache kann die Arbeitssituation sein. Die dem Arbeitnehmer übertragene Aufgabe, die Arbeitsmittel, die physikalische Arbeitsumgebung sowie soziale und organisatorische Faktoren können zu psychischen Belastungen führen.

Häufige – dienstlich bedingte – Ursachen für Fehlzeiten sind:

- Vorgesetztenverhalten
- Betriebsklima
- Arbeitsmoral
- Arbeitsbedingungen
- Arbeitsplatzunzufriedenheit
- Arbeitszeit
- Entgelt und Entgeltsystem
- Fehlende Anerkennung

Voraussetzung für ein wirksames Fehlzeitenmanagement ist das Wissen der Verantwortlichen über die Entstehung und die Ursachen von Fehlzeiten sowie die Fähigkeit, geeignete Gegenmaßnahmen zu erkennen, zu entwickeln und umzusetzen.

Dazu sind Schulungen erforderlich.

### 3.2 Rückkehrgespräch

Eine Maßnahme im Fehlzeitenmanagement ist das Rückkehrgespräch. Ziel des Rückkehrgesprächs ist es, dem aus der Abwesenheit zurückkehrenden Beschäftigten die Arbeitsaufnahme zu erleichtern, indem er über wichtige Ereignisse während seiner Abwesenheit unterrichtet wird. Das Gespräch dient auch dazu zu erfahren, ob die krankheitsbedingte Abwesenheit ursächlich mit der Arbeitssituation des erkrankten Beschäftigten in Verbindung steht. Lassen sich arbeitsplatzabhängige Ursachen feststellen, soll versucht werden, gemeinsam mit dem Beschäftigten Verbesserungsvorschläge zu entwickeln, negative Faktoren zu verändern oder wenigstens abzuschwächen. Das Rückkehrgespräch signalisiert dem Beschäftigten, dass der Vorgesetzte die Abwesenheit wahrgenommen und Interesse am persönlichen Wohlergehen des Beschäftigten hat. Es macht dem Beschäftigten deutlich, dass seine Anwesenheit als Person geschätzt wird und seine Arbeitsleistung in

dem Gericht oder der Staatsanwaltschaft zur Erfüllung der Aufgaben gebraucht wird. Daher ist auch zu klären, ob noch Rücksicht auf den Gesundheitszustand des Beschäftigten genommen werden muss.

Das Gespräch führt der unmittelbare Vorgesetzte zeitnah mit dem nach einer Erkrankung zurückkehrenden Beschäftigten. Die Führungskraft entscheidet sensibel und verantwortungsvoll, in welchen Situationen das Führen eines Rückkehrgesprächs sachgerecht ist und zur Reduzierung krankheitsbedingter Abwesenheitszeiten eingesetzt werden kann. Dauer bzw. Häufigkeit der Abwesenheit und - soweit bereits bekannt - der Abwesenheitsgrund bestimmen die Zielsetzung und den zeitlichen Rahmen des Gesprächs; es ist individuell und der Situation angemessen zu führen. Bei längeren oder auffällig häufigen Fehlzeiten eines Beschäftigten ist das Gespräch auch gezielt über diese Problematik zu führen, um gegebenenfalls motivationsbedingten Fehlzeiten entgegenwirken zu können. Die Führung eines Rückkehrgesprächs erfordert ein hohes Maß an sozialer Kompetenz, damit das Gespräch von der/dem Beschäftigten nicht als Belastung bewertet, sondern als Unterstützung und Hilfe angenommen werden kann.

Es wird an die Führungskräfte appelliert, entsprechende Schulungsangebote wahrzunehmen.

#### **4. Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld**

Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld sind so zu gestalten, dass gesundheitliche Risiken möglichst gering gehalten werden.

##### **4.1 Flexibilisierung der Arbeit**

Können Beschäftigte mitentscheiden, wann und wo sie ihre Arbeitsleistung erbringen, gelingt es ihnen besser, private Belange mit dienstlichen Erfordernissen zu vereinbaren. Diese zeitliche und räumliche Flexibilisierung führt zu einer Verringerung der Belastungen für die Beschäftigten und dient damit auch der Gesundheitsprävention.

###### **4.1.1 Flexible Arbeitszeit**

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit führt zu einem hohen Grad von Vereinbarkeit zwischen dienstlichen Pflichten und privaten Interessen und damit – in der Regel – zu einer höheren Arbeitszufriedenheit. Diese wiederum trägt zum allgemeinen Wohlbefinden und somit zur Verbesserung der Gesundheit bei. In der Justiz des Landes Schleswig-Holstein findet die Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 MBG Schleswig-Holstein über die Grundsätze der variablen Arbeitszeit vom 18.12.1998 (mitgeteilt mit Erlass des Ministeriums für Justiz, Bundes- und Europaangelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein vom 22.01.1999 – II 134 / 2043 -149 SH –) flächendeckend in den jeweiligen Dienstzeitvereinbarungen Anwendung.

###### **4.1.2 Arbeitsplatzteilung**

Unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange sollen die Möglichkeiten der Arbeitsplatzteilung (Jobsharing: ein Dezernat wird von zwei teilzeitbeschäftigten Mitar-

beiterinnen/Mitarbeitern zeitlich getrennt bearbeitet) gefördert werden. Die Einrichtung von Heimarbeitsplätzen könnte im Einzelfall nach den geltenden Bestimmungen erwogen werden.

##### **4.1.3 Sabbatjahr**

Auch die vorübergehende Freistellung von der Arbeit kann der Gesundheit dienen. Hierzu können die Sabbatmodelle genutzt werden (für Beamte: § 61 Absatz 1 Satz 2 LGB, für Tarifbeschäftigte: Vereinbarung nach § 59 MBG SH über Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbatjahres in der Schleswig-Holsteinischen Landesverwaltung vom 3. August 2009, Amtsbl. Schl.-H. 2009, S 932), die es den Beschäftigten ermöglichen, eine Pause in der Erwerbstätigkeit einzulegen, soweit dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

##### **4.1.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Alle Maßnahmen, die der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen, tragen zu einer höheren Identifikation mit dem Arbeitsplatz sowie einer höheren Zufriedenheit bei, da eine bessere, stressfreiere Balance zwischen Familie und Erwerbsleben erreicht wird.

Das LBG und der TV-L bieten die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung und einer Beurlaubung aus familiären Gründen. Der öffentliche Dienst als Arbeitgeber ist in der Pflicht, familienfreundliche/elternfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dazu gehören alle Maßnahmen, die eine zufriedenstellende Arbeitssouveränität der Beschäftigten gewährleisten (vgl. Plan zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit 2008 – 2011, Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein, VI 1211 – P 1404 A – 013).

##### **4.2 Ernährung**

Jeder Beschäftigte ist gehalten, sich gesund zu ernähren, um seine Leistungsfähigkeit zu erhalten. Dabei sollte ihn der Dienstherr unterstützen. Dazu gehören eine angemessene Aufklärung durch Schriften und Aktionen sowie Fortbildungen. Soweit eine Kantine vorhanden ist, sollte darauf hingewirkt werden, dass gesundheitsförderliche Mahlzeiten angeboten werden. Kreative Ideen, etwa durch Zusammenarbeit mit benachbarten Behörden, die Thematisierung bei Gesundheitstagen, individuelle Ernährungsberatung, sind gefragt.

##### **4.3. Bauliche Maßnahmen**

Bei der Errichtung von Neubauten von Justizgebäuden und der Durchführung von Umbauten ist der Bauausführende (Gebäudemanagement Schleswig-Holstein - GMSH -) nach den geltenden Baurichtlinien verpflichtet, die arbeitssicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Vorschriften zu beachten und ggf. die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Arbeitsmediziner einzubinden. Bauliche Maßnahmen wie z. B. Umkleieräume mit Duschen (für Fahrradfahrer), Fahrradunterstände, Mehrzweckräume (für Entspannungs- und Sportangebote) und Behandlungsräume (für die Ersthelfer/innen) schaffen Anreize für ein gesundheitsförderliches Verhalten der Beschäftigten.



## 5. Suchtprävention

Sucht und Abhängigkeit sind Begleiterscheinungen unserer Gesellschaft, die nicht selten ins Unbewusste abgedrängt und deren Ursachen oftmals nicht hinterfragt werden. Sucht ist stets Krankheit und bedarf der qualifizierten Behandlung.

Es obliegt der Führungskraft, auf bekannt gewordene Suchtprobleme angemessen zu reagieren. Voraussetzung ist das Erkennen der Sucht. Dabei ist die Führungskraft in der Regel auf die Mitwirkung der unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen angewiesen. Notwendig ist deshalb die Aufklärung über Suchtgefahren und die Mitverantwortung der Beschäftigten.

Die Leitstelle Suchtgefahren am Arbeitsplatz (LSA) ist im Sozialministerium des Landes angesiedelt. Sie versteht sich als koordinierende, qualifizierende, beratende und vernetzende Serviceeinrichtung für alle Beschäftigten der Landesverwaltung und hält ein flächendeckendes Angebot zur Abwehr von Suchtgefahren am Arbeitsplatz vor. Das System LSA basiert im Wesentlichen auf der Qualifizierung betrieblicher Suchthelferinnen und Suchthelfer sowie deren permanente fachliche Begleitung und Unterstützung.

Die Dienstvereinbarung über Maßnahmen zur Bekämpfung von Suchtproblemen im Dienst (DV-Sucht), die für alle Beschäftigten der Gerichte, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugsanstalten des Landes Schleswig-Holstein gilt, verfolgt unter anderem das Ziel,

- a) allen Beschäftigten die Gefahren des Missbrauchs von Suchtmitteln und deren Auswirkung auf Gesundheit, Lebensumfeld und Arbeitsplatz durch gezielte Aufklärung deutlich zu machen,
- b) bewusst zu machen, dass Suchtmittelmissbrauch zu Suchtmittelabhängigkeit führen kann und Suchtmittelabhängigkeit als Krankheit angesehen wird,
- c) konkrete Hilfe anhand einer einheitlichen Richtlinie anzubieten, um ein einheitliches, zielorientiertes Stufenverfahren bei der Behandlung von Suchtauffälligkeiten unter Einbeziehung der dienst- und arbeitsrechtlichen Möglichkeiten zu gewährleisten und
- d) Zuständigkeiten und Pflichten an die handelnden Personen klar zuzuweisen.

Bestandteile der Dienstvereinbarung sind ein Stufenplan, Hinweise zur Anwendung der Dienstvereinbarung, Hinweise zur Gesprächsführung im Stufenverfahren und Hinweise für die Tätigkeit von freiwilligen und nebenamtlichen Suchthelferinnen und -helfern. Die Unterlagen sind abrufbar über das JUST / Hauptbereiche / Verw. Org. / Dienstvereinbarung über Maßnahmen zur Behandlung von Suchtproblemen.

## 6. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

### 6.1 Psychische Beeinträchtigungen und Erkrankungen

Psychische Beeinträchtigungen und Erkrankungen können mit beruflicher Tätigkeit zusammenhängen.

Personalabbau, Beschleunigung, Arbeitsverdichtung, Leistungs- und Konkurrenzdruck, Sinnverlust, Entsolidarisierung, Angst und innere Kündigung, aber auch gestiegene emotionale Anforderungen, zu wenig Wertschätzung und Anerkennung können zu Überlastung, Zeitdruck, Stress, einem Gefühl der Ohnmacht, Angst und psychischer Erschöpfung führen oder beitragen.

Gesundheitsmanagement bedeutet deswegen auch, Arbeit und Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass die Arbeit eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit ist (Ottawa-Charta der WHO 1986).

Jeder Mensch kann zu jedem Zeitpunkt seines Lebens psychisch erkranken. Für Außenstehende ist eine psychische Erkrankung schwer zu erkennen. Menschen sind unterschiedliche Charaktere und haben eine Vielzahl persönlicher Verhaltens- und Erlebniseigenarten. Psychische Beeinträchtigungen und Erkrankungen können am Arbeitsplatz einhergehen mit

- Leistungsschwankungen,
- Zunahme der Fehlerhäufigkeit,
- Nichteinhalten von Terminen,
- überdurchschnittlichem Krankenstand,
- Unzufriedenheit, Resignation,
- häufigen Konflikten mit und aggressivem Verhalten gegenüber Arbeitskollegen oder
- sozialem Rückzug.

Gesundheitsmanagement bedeutet, sensibel auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu reagieren, das Gespräch mit den betroffenen Beschäftigten zu suchen und das Arbeitsumfeld der Situation entsprechend anzupassen.

Die Umsetzung dieser Prämisse ist naturgemäß von schwierigen Fragen begleitet („Wie spreche ich eine belastete Person an?“, „Wie führe ich ein Gespräch mit einer erkrankten Person?“ oder „Wie führe ich ein Gespräch bei einer abwehrenden Person?“). Führungskräfte sind deswegen durch Fortbildungsmaßnahmen zu befähigen, psychische Belastungen und Erkrankungen zu erkennen und in angemessener Art und Weise (initiativ) ansprechen zu können.

### 6.2 Mobbing

Als Mobbing bezeichnet man die systematische Ausgrenzung sowie die feindselige und abschätzige Behandlung einzelner Beschäftigter am Arbeitsplatz durch Andere.

Mobbing am Arbeitsplatz kann Ursache für schwerwiegende psychische Erkrankungen sein. Diese Konflikte verursachen großes menschliches Leid, stören das Betriebsklima, demotivieren und können daher zu beträchtlichen inner- und außerbetrieblichen Folgekosten führen.

Der Dienstherr hat die Pflicht, das Persönlichkeitsrecht und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Er muss daher alles tun, um Mobbing am Arbeitsplatz zu verhindern.

Eine faire, partnerschaftliche Organisationskultur ist die beste Prävention. Dazu zählen übersichtliche Strukturen und Regeln, eine gesunde Streitkultur, Toleranz, Kooperation, offene Kommunikation, Schutz der Privatsphäre und Konfliktmanagement.

Um mit Situationen der sozialen Ausgrenzung umgehen zu können, müssen in erster Linie alle Beschäftigten bereit sein, Unterschiede in der Persönlichkeit zu respektieren und durch ihr Verhalten entstandene Konflikte in einem Klima der gegenseitigen Achtung und Wertschätzung zu klären.

Es ist Aufgabe der Führungskräfte, zur Konfliktlösung beizutragen. Für diese Aufgabe sind Führungskräfte durch Schulungen und Beratung zu qualifizieren. Führungskräfte müssen lernen, wie Mobbing erkannt, verhindert und ihm begegnet werden kann.

Reichen eigene Anstrengungen zur Konfliktregelung nicht aus bzw. sind Vorgesetzte unmittelbar an einem Konflikt beteiligt, kann es sinnvoll sein, mithilfe eines externen Moderators eine eigenverantwortliche Konfliktregelung zu finden.

## **7. Aus- und Fortbildung**

Fortbildung ist ein wesentliches Element zur Erhaltung und Stärkung der Leistungsfähigkeit einer modernen Justiz. Sie umfasst nicht nur die zielgerichtete Weiterqualifizierung von fachlichen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen, sondern auch Fragen des Alltagsmanagements. Fortbildungen sollen die Beschäftigten davor bewahren, bei der Bewältigung ihres Arbeitspensums nicht nur im Beruf, sondern auch im Privatleben an ihre physischen und psychischen Grenzen zu stoßen. Die Justizverwaltung setzt sich dafür ein, das Fortbildungsangebot zum Thema Gesundheitsprävention und Angebote der Gesundheitsförderung am konkreten Bedarf der Beschäftigten orientiert unter Nutzung interner und externer Anbieter auszubauen.

### **7.1 Organisation**

Das Schleswig-Holsteinische Oberlandesgericht sowie der Generalstaatsanwalt und die Fachgerichte bieten bereits verschiedene Fortbildungen für Führungskräfte aus dem Themenbereich des Gesundheitsmanagements an. Auch Angebote zu Stress- und Zeitmanagement oder rationalen Arbeitstechniken sind im jährlichen Fortbildungsprogramm bereits enthalten und werden künftig an Bedeutung gewinnen.

Mit Blick auf den Schwerpunkt „Gesundheitsmanagement“ sollen weitere Angebote zum Thema Gesundheitsförderung aufgenommen werden, die aufgrund von Bedarfserhebungen gezielt auf die besonderen Bedürfnisse der Beschäftigten der Justiz zugeschnitten sind. Zusätzlich sollten einzelne Gerichte und Staatsanwalt-

schaften weitere Veranstaltungen zum Thema Gesundheitsprävention vor Ort anbieten.

Damit dies nicht zu Lasten der bestehenden Fortbildungsangebote erfolgt, sind zusätzliche Haushaltsmittel notwendig.

In Ergänzung der justizinternen Angebote wird auf die kostenfreien Fortbildungen der Unfallkasse Nord, die teilweise auch als Abrufveranstaltungen in der eigenen Behörde durchgeführt werden können, und der Leitstelle Sucht im Sozialministerium (Aus- und Fortbildung der Suchtberater, Fortbildungen für Führungskräfte und Interessierte) hingewiesen.

### **7.2 Themenfelder**

Die folgenden Themenfelder bilden eine nicht abschließende Aufzählung von möglichen Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Gesundheitsprävention:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Umgang mit psychischen Erkrankungen
- Sucht
- Zeit-, Arbeits-, Stressmanagement
- Gleichgewicht von (Privat-) Leben und Arbeit (Work-Life-Balance)
- Ernährung
- Ergonomie am Arbeitsplatz
- Sehschule

### **7.3 Überprüfung und ggf. Ergänzung der Studien- und Ausbildungsinhalte im**

Hinblick auf die behördliche Gesundheitsförderung  
Alle Einrichtungen, die die Ausbildung des Nachwuchses übernommen haben, überprüfen bzw. ergänzen die Ausbildungs- und Studieninhalte im Hinblick auf Themenbereiche, die das Gesundheitsmanagement betreffen. Neben einem Einblick in die gesetzlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers im Bereich des Arbeitsschutzes (siehe Ziffer IV. 1 dieses Konzeptes) sollen allgemeine Kenntnisse über den umfassenden Ansatz der behördlichen Gesundheitsförderung und -vorsorge vermittelt werden.

### **7.4 Gesundheitstage**

Gesundheitstage in den Gerichten und Staatsanwaltschaften beziehungsweise Dienststellen übergreifend können das gesundheitsbewusste Verhalten der Bediensteten stärken.

Beispielhaft sind hier Gesundheitstage mit Informationen zu folgenden Themen zu nennen:

- Gesunde Ernährung
- Gesundes Sitzen im Büro
- Seelische Gesundheit (Entspannungstechniken etc.).
- Suchtprävention
- Krebsvorsorge
- Herz- und Kreislauferkrankungen



## 8. Sport-, Entspannungs- und sonstige gesundheitsfördernde Angebote am Arbeitsplatz

### 8.1. Organisation

In vielen Gerichten und Staatsanwaltschaften gibt es bereits zahlreiche Angebote zum Thema Gesundheitsprävention. Diese Angebote in dezentraler Verantwortung bilden einen wichtigen Baustein im Maßnahmenkatalog zur Gesundheitsprävention und sollen umfassend erhalten bleiben. Sie werden als eigenständiger Bestandteil in das Gesundheitsmanagement der Gerichte und Staatsanwaltschaften vor Ort integriert.

Um hier eine Kontinuität zu gewährleisten bzw. weitere Angebote zu initiieren, sind die Aufgaben des Gesundheitsmanagements in der Geschäftsverteilung zu verankern. Es kann sinnvoll sein, eine/n Beauftragte/n für das Gesundheitswesen zu bestellen.

Den Beschäftigten soll der Besuch von regelmäßig wiederkehrenden und arbeitsplatzbezogenen Angeboten ermöglicht werden. Die Teilnahme kann unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange unter Anrechnung auf die Dienstzeit erfolgen. Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz besteht nur bei dienstlichen Veranstaltungen. Diese Frage ist vorab zu klären.

### 8.2 Themenfelder

Die Themenfelder sind beispielhafte Aufzählungen von dezentralen Angeboten zur Gesundheitsförderung, die teilweise bereits vor Ort praktiziert werden:

#### 8.2.1 arbeitsplatzbezogene Angebote Rückenschule

60 % der deutschen Arbeitnehmer leiden unter chronischen Rückenbeschwerden. Ursachen sind dafür auch Fehlbelastungen der Wirbelsäule, z.B. durch lang andauerndes Sitzen oder falsches Heben und Tragen. Rund 85 % aller Rückenbeschwerden liegen keine krankhaften Prozesse zugrunde, sie könnten durch gesundheitsorientiertes Verhalten vermieden werden.

Regelmäßiges Training zur Kräftigung der Rückenmuskulatur ist dafür Voraussetzung.

Anhand praktischer Übungen zur Körperwahrnehmung sollten die Beschäftigten dafür sensibilisiert werden, sich im Alltag rückengerecht zu verhalten. Ergänzend werden Übungen zur Verbesserung bzw. zum Erhalt der Beweglichkeit des gesamten Körpers, insbesondere der Funktionalität des Muskelapparates, und Kräftigungsübungen für die Rücken- und Rumpfmuskulatur vorgestellt.

#### Bewegung am Arbeitsplatz

Den Beschäftigten fällt es oft schwer, mehr Bewegung in ihren Arbeitsalltag einzubauen, insbesondere wenn bereits erste krankheitsbedingte Einschränkungen vorliegen. Unsicherheit über die richtige Art, Menge und Häufigkeit der Bewegung trägt dazu bei, dass der Schritt hin zu mehr Bewegung nicht getan wird. Die Beschäftigten sollten Anregungen zu mehr Bewegung im (Arbeits-)Alltag erhalten und Bewegungsformen kennenlernen, die Spaß machen und einfach auszuüben sind.

### Entspannungsangebote

Stress kann zu Schlafstörungen und anderen stressbedingten Beschwerden wie Kopfschmerzen oder Magenproblemen führen. Negativer Stress beeinträchtigt die Produktivität und Arbeitsqualität. Schon kurze Übungen haben einen äußerst positiven Effekt im Hinblick auf die Stressbewältigung und sorgen für neue Kraft im Arbeitsalltag.

Entsprechende Angebote können z.B. sein

- Massage
- Progressive Muskelentspannung nach Jacobson
- computergestützte Entspannungsangebote

### Gripeschutzimpfungen

Die Grippe (Influenza) ist eine akute Infektionskrankheit, die mit tödlichen Komplikationen einhergehen kann. In Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsamt oder dem Betriebsarzt könnte den Beschäftigten eine saisonale Gripeschutzimpfung angeboten werden.

#### 8.2.2 weitere, unterstützenswerte Angebote Gesunder Weg zur Arbeit

Bewegungsfördernde Verkehrsformen wie Radfahren und Gehen bieten beträchtliche gesundheitliche Vorteile. Daher soll verstärkt für eine Bewältigung des Arbeitsweges ohne die Nutzung des privaten Fahrzeuges geworben werden.

Eine Teilnahme z. B. an der gemeinsamen Aktion des Allgemeinen Deutschen Fahrrad Clubs (ADFC) und der AOK unter der Schirmherrschaft des Bundesverkehrsministers „Mit dem Rad zur Arbeit“ ist sinnvoll.

### Erwerb des Sportabzeichens

Das Sportabzeichen wird als wichtiger integraler Bestandteil von regelmäßigem Sport verstanden und zeichnet sich durch seine Vielseitigkeit aus. Die Planung und Umsetzung eines Sportabzeichen-Angebotes und die Einrichtung eines Sportabzeichen-Treffs kann vor Ort mit Hilfe der Unterstützung des Landesportbundes realisiert werden.

### Sportangebote

Sportliche Betätigung dient zum einen der Gesundheitsvorsorge des einzelnen Bediensteten in eigener Verantwortung, darüber hinaus dient die sportliche Betätigung der Stärkung sozialer Kompetenzen. Die Nähe zum Arbeitsplatz ermöglicht es den Beschäftigten, ohne großen zeitlichen Aufwand für ihre Gesundheit tätig zu werden. Durch gezielte Ansprache von geeigneten Beschäftigten, beispielsweise ausgebildeten Übungsleiterinnen und -leitern, oder in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und anderen Anbietern können interne Lösungen gefunden werden, um weitestgehend kostenneutral sportliche Aktivitäten anzubieten.

Ein Schwerpunkt ist auf solche Sportarten zu legen, bei denen insbesondere für Untrainierte ein geringes Verletzungsrisiko besteht; z. B.:

- Gymnastik
- Schwimmen und Aquafitness
- Yoga
- Nordic Walking/Jogging.

## **Besondere Aktionen**

Weitere gesundheitsfördernde Vorschläge ergeben sich aus der im Dezember 2011 landesweit in der Justiz durchgeführten Umfrage:

- „Happy Hearts“ und Tappalauf (10.000 Schritte am Tag und gesunde Ernährung)
- Lauf zwischen den Meeren, Kiel-Lauf, Staffellauf u. ä.
- Aktion Apfel für Publikum und Personal
- Drachenbootrennen
- Ruderregatta
- Fußballturniere
- Fit nach Vier

## **Raucherentwöhnungskurs**

Die Mehrzahl der Raucherinnen und Raucher möchte aus unterschiedlichen Gründen mit dem Rauchen aufhören. Diesen Wunsch sollten die Leitungen der Gerichte und Staatsanwaltschaften aufgreifen und unterstützen, indem entsprechende Nichtraucherkurse durch Suchtberatungsstellen angeboten werden.

## **9. Altersgerechte Arbeitsorganisation**

Aufgrund des demographischen Wandels, verstärkt durch Personaleinsparmaßnahmen und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, verschiebt sich der Altersaufbau der Beschäftigten. Der Altersdurchschnitt erhöht sich kontinuierlich.

Der Justizverwaltung ist die Herausforderung dieser Entwicklung für den Dienstbetrieb bewusst. Eine positive Einstellung gegenüber älteren Beschäftigten und deren Einsatzfähigkeit muss sich durchsetzen, um deren Erfahrungswissen gezielt nutzen zu können.

Um die Kompetenzen und Erfahrungen der einzelnen Beschäftigten für die Gerichte und Staatsanwaltschaften zu erhalten, wird der Verbleib der Beschäftigten möglichst bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze angestrebt. Der Erhaltung der Gesundheit älterer Beschäftigter kommt deshalb eine besondere Bedeutung zu. Es sollten gezielt Anstrengungen unternommen werden, die Arbeitsbewältigung, die Motivation und die Stärken älterer Beschäftigten sowie die Chancengleichheit zu fördern.

Auch bei der Aufstellung der Geschäftsverteilungspläne soll darauf geachtet werden, dass sich die Fähigkeiten und Erfahrungen von jüngeren und älteren Beschäftigten optimal ergänzen.

Eine angemessene Verabschiedung und die Aufrechterhaltung des Kontakts gehören soweit von den Betroffenen gewünscht zum respektvollen Umgang mit ausscheidenden und ausgeschiedenen Beschäftigten.

# V. Schlussfolgerungen

## 1. Prinzipien

In Anlehnung an die 1997 in der „Luxemburgischen Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ festgeschriebenen Grundsätze ergeben sich folgende Prinzipien:

### 1.1 Ganzheitlichkeit Gesundheitsmanagement berücksichtigt Verhalten und Verhältnisse.

Ganzheitliches Gesundheitsmanagement setzt sich sowohl mit Personen als auch mit Arbeitsbedingungen auseinander und ist ein wichtiger Bestandteil der Organisations- und Personalentwicklung:

- Abbau von belastenden Arbeitsbedingungen
- Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen
- Verringerung belastenden, gesundheitsriskanten Verhaltens
- Entwicklung individueller Gesundheitspotenziale

### 1.2 Partizipation Gesundheitsmanagement erfordert die Beteiligung und Mitarbeit aller.

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, die die Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigen, haben mehr Aussicht auf Erfolg. Das trifft umso eher zu, je mehr Betroffene an Entscheidungen beteiligt werden und aktiv an der Gestaltung der eigenen Arbeitsbedingungen mitwirken. Das setzt voraus, dass die Beschäftigten Zugang zu Informationen über die Ziele und Inhalte des Gesundheitsmanagements haben und dass in der Institution ein Klima herrscht, in dem offenen Worte möglich sind. Das wiederum ist abhängig von den Führungskräften und deren Einsicht, dass neben organisatorischen und personellen Bedingungen auch das zwischenmenschliche Miteinander für die Gesundheit am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle spielt.

### 1.3 Integration Gesundheitsmanagement als Organisationsziel

Erfolgreiches Gesundheitsmanagement beachtet die vorherrschenden strukturellen, organisatorischen und persönlichen Bedingungen in der Organisation immer im Zusammenhang. Leitung, Führungskräfte und Personalvertretungen sind verpflichtet, die Vorgaben von Gesundheitsmanagement in den Arbeitsalltag zu integrieren und sie in ihren Konzepten und Programmen zur Personalentwicklung, in den Anforderungsprofilen von Führungskräften und im Leitbild der Behörde festzuschreiben.

### 1.4 Projektmanagement Gesundheitsförderung als Lernzyklus

Wenn Gesundheitsmanagement erfolgreich sein will, müssen die Maßnahmen und Programme zur Gesundheitsförderung - einem Lernzyklus vergleichbar - auf die Bedürfnisse der Dienststelle zugeschnitten und systematisch vorbereitet, geplant, durchgeführt und überprüft werden. Das heißt, dass zunächst der Bedarf der Dienststelle und die Ziele, die im Gesundheitsmanagement erreicht werden sollen, zu ermitteln sind. Die gewonne-

nen Daten bilden dann die Grundlage für die Planung und Durchführung geeigneter Maßnahmen, die nach einem festgelegten Zeitraum auf ihre Wirksamkeit überprüft und neu bewertet werden. Eine dienstinterne Gesundheitsförderung ist niemals abgeschlossen, sondern immer ein Prozess. Sie hat einen Anfang, aber kein Ende.

### 1.5 Gender Mainstreaming Gesundheitsmanagement berücksichtigt Geschlechterdifferenzen.

In der Regel sind es Männer, die in der Arbeitswelt Regeln festlegen und Strukturen prägen. Das wird besonders deutlich, wenn es um die Themen wie Karriere und emotionale Belastbarkeit geht. Erfolgreiches Gesundheitsmanagement muss die spezifischen Belastungen von Frauen und Männern erkennen und dazu beitragen, die geschlechtsabhängige Arbeitsteilung aufzuheben. Gender Mainstreaming umfasst die Beachtung der besonderen Arbeitsbedingungen aller Beschäftigungsgruppen, unabhängig davon, ob es sich um Männer, Frauen, Vollzeit- oder Teilzeitkräfte handelt.

## 2. Budget

Für eine effektive Umsetzung des Gesundheitsmanagements ist ein zusätzliches Budget unabdingbar. Im Rahmen der Haushaltsanmeldung sind objektive Kriterien zur Ermittlung des finanziellen Bedarfs aufzustellen, nach denen die Mittel den Gerichtsbarkeiten/der Staatsanwaltschaft zuzuweisen sind.

Die Mittel sind bedarfsgerecht und flexibel zu verteilen und zu verwenden.

## 3. Organisation

Die Lenkung der Umsetzung des Gesundheitsmanagements sollte möglichst bei einem bereits bestehenden, Behörden übergreifenden Gremium angesiedelt werden. Im Übrigen ist das Gesundheitsmanagement dezentral zu organisieren.

Dem Prinzip des Projektmanagements folgend bedarf das Gesundheitsmanagement einer ständigen Überprüfung und Anpassung an die sich verändernden Gegebenheiten. Mit dem in der schleswig-holsteinischen Justiz bereits flächendeckend eingeführten Qualitätsmanagementsystem ist eine Grundlage geschaffen, das Gesundheitsmanagement in den Dienstbesprechungen zu verankern und regelmäßig in Qualitätszirkeln zu bearbeiten. Hierbei bildet der Jahresgeschäftsbericht die zentrale Evaluationsplattform und Grundlage für einen Informationsaustausch. Die darin enthaltenen Daten zu den Fehlzeiten sind Kennzahlen, um den Zustand und die Entwicklung des Gesundheitsmanagements zu dokumentieren.

Unabhängig vom Bestehen eines Qualitätszirkels bietet sich auch die Bestellung eines Beauftragten für das Gesundheitswesen oder die Einrichtung eines Gesundheitszirkels an.

**Gesundheitsmanagement: Ein Projekt von vielen – aber es lohnt sich!**



# Anlage 1

## **Wesentliche Vorschriften:**

- Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) vom 7.08.1996 – BGBl I S. 1246 – zuletzt geändert durch Gesetz vom 5.02.2009 – BGBl I S. 160-
- Arbeitszeitgesetz vom 6.06.1994 – BGBl I S.1170,1171- zuletzt geändert durch Gesetz vom 15.07.2009 – BGBl I S. 1939 –
- Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit ( Arbeitssicherheitsgesetz vom 12.12.1973 -BGBl I S. 1885 – zuletzt geändert durch Verordnung vom 7.11.2006 – BGBl I S 2407 –
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (Arb-MedVV) vom 18.12.2008 – BGBl I S. 2768 – zuletzt geändert durch Verordnung vom 26.11.2010 – BGBl I S. 1643 –
- Unfallverhütungsvorschrift Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit in der Fassung vom 1.10.2011 – bekannt gemacht im Amtsblatt Schleswig-Holstein, Ausgabe Nr. 45 vom 7.11.2011 –
- Verordnung zur Umsetzung von EG – Einzelrichtlinien zur EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz vom 4.12.1996 – BGBl I S. 1246 –
- Arbeitsstättenverordnung vom 12.08.2004 – BGBl I 2179 – zuletzt geändert durch Verordnung vom 19.07.2010 – BGBl I S. 960 –
- Bildschirmarbeitsverordnung vom 4.12.1996 – zuletzt geändert durch Verordnung vom 18.12.2008 – BGBl I 2768 –
- Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318)
- Landesverordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen (Mutterschutzverordnung – MuSchVO -) in der Fassung vom 23. Dezember 1992 (GVOBl. Schl.-H. 1993 S. 24)
- Jugendschutzgesetz (JuSchG) vom 23. Juli 2002 (BgBl. I S. 2730)
- Sozialgesetzbuch (SGB), Neuntes Buch (IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen , vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046)

# Anlage 2

## **Arbeitsschutzausschuss:**

Der Ausschuss besteht aus:

- Gerichtsleiter, Leiter der Staatsanwaltschaft oder einer beauftragten Person (z. B. Geschäftsleiter oder Verwaltungsleiter)
- Personalvertretung (Personal- und Richterrat), ggf. Gleichstellungsbeauftragte
- Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragter gemäß § 22 SGB VII

## **Wesentliche Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses sind:**

- Erarbeitung von Schwerpunktprogrammen
- Erörterung aktueller Sicherheitsprobleme
- Beratung zu Maßnahmen der Ausbildung und Schulung
- Koordinierung von Arbeitsschutzmaßnahmen
- Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Betreuung der Umsetzung aller Maßnahmen zum Arbeitsschutz

Raum für Notizen

