



Rahmendienstvereinbarung Gesundheitsmanagement

zwischen dem Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
und dem Hauptpersonalrat im Geschäftsbereich
des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport

September 2016

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
I. Geltungsbereich	3
II. Gesetzliche Grundlagen.....	3
III. Begriffsbestimmung.....	3
IV. Ziele	4
V. Leitlinien.....	4
VI. Handlungsfelder und Maßnahmen	5
VII. Umsetzungsstrategie, Erfolgskontrolle und Evaluation des Prozesses....	6
VIII. Datenschutz	7
IX. Ressourcen.....	7
X. Schlussbestimmungen	7
XI. Anhang	8
Anlagen	9

Vorwort

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Thüringen und dem gesellschaftlichen Wandel ist es unerlässlich, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur Belastungsreduzierung zu ergreifen. Nur gesunde und motivierte Beschäftigte¹ sind den gestiegenen Erwartungen und Herausforderungen der Arbeitswelt gewachsen und können den Aufgaben des Berufes gerecht werden.

Ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement ist mit ein Garant für gesunde Arbeit und eine wichtige und ökonomisch sinnvolle Strategie für gute Arbeitserfolge.

Mit dieser Rahmendienstvereinbarung sollen die bestehenden Maßnahmen verzahnt sowie neue Maßnahmen festgelegt werden, um so die Voraussetzungen für ein wirksames und nachhaltiges Gesundheitsmanagement zu schaffen.

Zwischen

dem Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (TMBJS)

und

**dem Hauptpersonalrat
im Geschäftsbereich des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport**

wird gemäß 72 Abs. 1 i. V. m. 74 Abs. 2 Nr. 5 und 9 und 75 Abs. 3 Nr. 2, 5, 9, 10, 13, 14, 15 und 16 Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG) folgende Rahmendienstvereinbarung geschlossen:

1 Beschäftigte im Sinne der Rahmendienstvereinbarung sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Beamtinnen und Beamten.

I. Geltungsbereich

Diese Rahmendienstvereinbarung gilt für das Gesundheitsmanagement in den Behörden und Dienststellen des Geschäftsbereichs des TMBJS.

Zur dezentralen Umsetzung und Ausgestaltung des Gesundheitsmanagements können zwischen den Leiterinnen und Leitern der jeweiligen Dienststellen mit den Bezirkspersonalräten an den Staatlichen Schulämtern oder den örtlichen Personalvertretungen unter Beachtung dieser Rahmendienstvereinbarung eigene Dienstvereinbarungen geschlossen werden.

II. Gesetzliche Grundlagen

Gesetzliche Grundlagen der Rahmenvereinbarung sind insbesondere:

- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** (§ 3 Abs. 3, 7 Abs. 1, 13) - Beschwerderecht
- **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** (§ 3 und 5) - Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit – Pflichten der Arbeitgeber sowie Pflichten und Rechte der Arbeitnehmer
- **Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)** - Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- **Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)** – sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und Hygiene-Regeln für die Einrichtung und den Betrieb von Arbeitsstätten, auch Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz
- **Arbeitszeitgesetz (ArbZG)** – Arbeits-, Pausen- und Erholungszeiten zum Schutz der Gesundheit und zur Flexibilisierung der Arbeitszeit
- **Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV)** - Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten

- **Mutterschutzgesetz (MuschG) und Mutterschutzverordnung (MuschVO)** - Schutz der erwerbstätigen Mutter
- **Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V)** (§ 20, 20 b und 20 c) - Drittes Kapitel: Betriebliche Gesundheitsförderung, Primärprävention und Selbsthilfe durch die gesetzlichen Krankenkassen
- **Sozialgesetzbuch Siebentes Buch (SGB VII)** (§ 1 und 14) - Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren durch die gesetzliche Unfallversicherung; Zusammenarbeit mit der gesetzlichen Krankenversicherung
- **Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)** (§ 81, 84 Abs. 2, 95, 96) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
- **Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG)** (§ 81) - Unterstützung bei der Bekämpfung von Unfall – und Gesundheitsgefahren

Weitere wesentliche Handlungsgrundlagen - Rahmenvereinbarungen, Vereinbarungen, Handreichungen, Handlungsleitfäden mit Gültigkeit für den Geschäftsbereich des TMBJS - sind in **Anlage 1** aufgeführt.

III. Begriffsbestimmung

Das **Gesundheitsmanagement** als „Dach“ schließt drei Säulen ein: den Arbeitsschutz, das integrative Personalmanagement (einschließlich dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement) und die Gesundheitsförderung. Die genannten drei Säulen beeinflussen sich wechselseitig und sind deshalb zu verzahnen.

- **Der Arbeitsschutz** dient der Senkung des Risikos arbeitsbedingter Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen sowie der Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.
- **Das integrative Personalmanagement** dient der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit durch Personalplanung. **Das Be-**

triebliche Eingliederungsmanagement soll drohender Arbeitsunfähigkeit vorbeugen bzw. unterstützt die Überwindung von Arbeitsunfähigkeit, dient somit der Vermeidung von Fehlzeiten und fördert die Reintegration von kranken Beschäftigten.

- **Die Gesundheitsförderung** als ein komplexer Prozess verbessert mit verschiedenen Maßnahmen die Gesundheit des Einzelnen bzw. die Gesundheit der Organisation.

IV. Ziele

Das Gesundheitsmanagement im Geschäftsbereich des TMBJS verfolgt das Ziel, die individuelle Gesundheit der Beschäftigten und das Gesundheitsbewusstsein zu erhalten, zu fördern und zu verbessern. Arbeitszufriedenheit und Motivation sollen dadurch gesteigert werden, um so auch die Effizienz und Qualität der Arbeit der Organisationseinheiten im Geschäftsbereich weiter zu erhöhen.

Inklusion stellt dabei ein auf alle Bereiche übergreifendes Grundprinzip dar und findet in dieser Rahmendienstvereinbarung Berücksichtigung. Mit dem Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahre 2009 wurde die Garantie festgeschrieben, behinderten Menschen die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Menschen mit Beeinträchtigungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern, zu fördern und die Gesundheit aller Beschäftigten zu erhalten, ist eine gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe.

Lebenswirklichkeiten von Frauen, Männern, Älteren und Jüngeren sowie Schwerbehinderten und denen gleichgestellten Beschäftigten sind verschieden. Sie unterscheiden sich in ihrer Gesundheit und deren Bedingungen. Dies ist als weiteres übergreifendes Grundprinzip zu berücksichtigen.

Maßnahmen des Gesundheitsmanagements sind u.a.:

- Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands der Beschäftigten sowie Förderung der Gesundheitskompetenz
- Erhaltung bzw. Steigerung der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit
- Erhaltung bzw. Erhöhung der Zufriedenheit und Motivation
- Stärkung der Kommunikation
- Senkung der durch Krankheit und arbeitsplatzbedingter Beeinträchtigungen verursachten Kosten

Auf der Grundlage dieser Zielsetzungen soll in den Organisationseinheiten, in denen Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement durchgeführt werden, eine bereichsbezogene Konkretisierung der Ziele erfolgen.

Die Leitungen aller Behörden und Dienststellen, alle Führungskräfte, der Hauptpersonalrat und die Beschäftigten im Geschäftsbereich des TMBJS sind im Rahmen dieser Rahmenvereinbarung verpflichtet, die genannten Ziele bei allen Maßnahmen, Aktivitäten und Entscheidungen einfließen zu lassen und zu berücksichtigen.

Die kontinuierliche Fortentwicklung bestehender Instrumente (z. B. Leitbilder, Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit, Führungsdialog, Leitfäden zum Personalmanagement) im Sinne des Gesundheitsmanagements wird angestrebt.

V. Leitlinien

Gesundheitsmanagement erreicht die oben genannten Ziele nur durch die Orientierung an folgenden Leitlinien:

- Gesundheitsmanagement ist als integraler Bestandteil bei allen wichtigen Entscheidungen des Geschäftsbereichs zu berücksichtigen.
- Die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern, Älteren und Jüngeren, Teilzeitbeschäftigten sowie

Schwerbehinderten und denen Gleichgestellten werden berücksichtigt.

- Gesundheitsmanagement bedeutet ganzheitliches Vorgehen; es beinhaltet sowohl die gesundheitsgerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung als auch die Förderung des individuellen Gesundheitsverhaltens der Beschäftigten.
- Gesundheitsmanagement ist ein auf Dauer angelegter Prozess. Bei der Durchführung von Projekten ist Nachhaltigkeit sicherzustellen.
- Gesundheitsmanagement wird systematisch durchgeführt: Bestandsaufnahme, Maßnahmenplanung, Maßnahmenumsetzung, Erfolgsbewertung/Evaluation bilden einen Regelkreis.
- Möglichst viele Beschäftigte werden an den Entscheidungen, den Maßnahmen und den Lösungen beteiligt.
- Gesundheitsmanagement wird als Führungsaufgabe verstanden und berücksichtigt. Führungskräfte werden dazu regelmäßig qualifiziert.
- Gesetzlich verpflichtende Maßnahmen dürfen im Rahmen der vorhandenen Ressourcen nicht unter Hinweis auf wirtschaftliche Erwägungen unterbleiben.

VI. Handlungsfelder und Maßnahmen

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements finden die drei Säulen - Arbeitsschutz, das integrative Personalmanagement (einschließlich dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement) und die Gesundheitsförderung – Berücksichtigung. Arbeitsschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement sind für den Arbeitgeber verpflichtend. Maßnahmen der Gesundheitsförderung sind den Dienststellenleitungen ein wichtiges Anliegen.

Die benannten Säulen sind wie folgt mit Handlungsfeldern untersetzt:

- **Arbeitsschutz:**
 - Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
 - Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe
- **Integratives Personalmanagement - Betriebliches Eingliederungsmanagement:**
 - langzeiterkrankte Beschäftigte
- **Gesundheitsförderung:**
 - Klima und Kultur
 - Kooperation und Kommunikation
 - Führungshandeln
 - Arbeitsorganisation
 - Aus-, Fort- und Weiterbildung
 - gute gesunde Schule/Verwaltung

Mit konkreten Maßnahmen sollen unter anderem auf der Grundlage der physischen und psychischen Gefährdungsbeurteilung gesundheitliche Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz (einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und psychischer Belastungen) im Geschäftsbereich vorgebeugt werden, die Gesundheit gestärkt und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessert werden.

Hierbei ist die Vor-Ort-Situation der jeweiligen Organisationseinheit bedarfsorientiert zu analysieren und sind entsprechende Maßnahmen zu den einzelnen Handlungsfeldern abzuleiten und umzusetzen. Dazu sind bei allen Aufgaben, insbesondere den neuen, Maßnahmen zur Entlastung und zur Reduzierung des Verwaltungsaufwands zu prüfen und zu berücksichtigen. Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit ist hierbei das Hauptaugenmerk nicht auf punktuelle Einzelmaßnahmen zu legen; vielmehr soll ein Prozess angestoßen werden, der auf Dauer angelegt ist. Verhältnisprävention (Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und Arbeitsprozesse vorrangig fördern) und Verhaltensprävention (Gesundheit/Gesundheitskompetenz des Einzelnen fördern) werden berücksichtigt.

Eine Übersicht über die aktuellen Handlungsfelder und Maßnahmen ist der **Anlage 2** zu entnehmen.

VII. Umsetzungsstrategie, Erfolgskontrolle und Evaluation des Prozesses

Die Partizipation möglichst vieler Beschäftigter und Entscheidungsträger soll gegeben sein.

Informationen zum Gesundheitsmanagement sollen rechtzeitig und umfassend erfolgen sowie den aktuellen Stand transparent darstellen.

Die geschäftsbereichsweite Koordinierung und Steuerung des Gesundheitsmanagements obliegt dem Netzwerk Gesundheitsmanagement am TMBJS (vergleiche **Anlage 3**). Das Netzwerk hat dabei insbesondere folgende Aufgaben:

- geschäftsbereichsweite Ausrichtung und strategische Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements
- Steuerung des Prozesses, Evaluierung der Maßnahmen und im Bedarfsfall korrigierendes Eingreifen
- Initiieren von Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Gesundheitsmanagement bzw. Beratung bei der Entwicklung von Bildungsmaßnahmen mit Bezug zum Gesundheitsmanagement
- Konzeption und Durchführung von Gesundheitsaktionen im Geschäftsbereich
- interne und externe Öffentlichkeitsarbeit
- Umsetzung der Maßnahmen kurz- (innerhalb eines Jahres), mittel- (innerhalb von zwei Jahren) und langfristig (in drei und mehr Jahren)
- Erfolgskontrolle bzw. Evaluierung des Prozesses alle drei Jahre
- Verknüpfung der Netzwerke für das Gesundheitsmanagement in den verschiedenen Ebenen

Im Netzwerk Gesundheitsmanagement am TMBJS sind tätig:

- die/der Verantwortliche für Pädagogengesundheit im Geschäftsbereich des Ministeriums
- die Vertreterin/der Vertreter des Personalreferates (innerer Dienst) im Ministerium
- die/der Verantwortliche für Gesundheitsförderung und Prävention an Schulen
- die Vertreterin/der Vertreter der Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- die Vertreterin/der Vertreter der Hauptschwerbehindertenvertretung
- die Vertreterin/der Vertreter des Hauptpersonalrats im Geschäftsbereich des Ministeriums
- die Verantwortliche/der Verantwortliche für Betriebliches Eingliederungsmanagement
- die/der Gleichstellungsbeauftragte
- die/der Zentrale Suchtbeauftragte
- die Vertreterin/der Vertreter des Thüringer Instituts für Lehrerfortbildung, Lehrplanelwicklung und Medien (ThILLM)
- die Vertreterin/der Vertreter der Leitung des Ministeriums
- ein Vertreter/eine Vertreterin aus dem Bereich der Studienseminare
- ein Vertreter/eine Vertreterin aus dem Bereich der Staatlichen Schulämter (Verantwortliche/Verantwortlicher für Gesundheitsmanagement)

Es findet ein regelmäßiger fachlicher Austausch mit dem Netzwerk Gesundheitsmanagement am TMBJS statt. Die/der Verantwortliche für Gesundheitsmanagement am TMBJS trägt Sorge für die Verzahnung des Netzwerkes zur Ebene der Staatlichen Schulämter (vergleiche **Anlage 4**).

Die Einbeziehung externer Experten (z. B. Krankenkassen, Unfallkasse Thüringen, Rentenversicherungsträger, Gesundheitsamt) sowie der arbeitsbetrieblichen Fachpersonen kann in die Arbeit des Netzwerkes themenbezogen erfolgen.

Zur Erfüllung der Aufgaben im Rahmen des Gesundheitsmanagements ist auf der Ebene Schulamt jeweils ein Netzwerk zu bilden, das sich an der Struktur des Netzwerks im Ministerium orientiert. Eine verantwortliche Person für Gesundheitsmanagement ist im Staatlichen Schulamt zu beauftragen.

Im Geschäftsverteilungsplan der Staatlichen Schulämter ist eine verantwortliche Person für Gesundheitsmanagement für den Bereich des Schulamtes mit den Aufgaben verbindlich festzuschreiben.

Die Schulen stellen sich der Aufgabe Gesundheitsmanagement in geeigneter Form unter Verantwortung der Schulleitung.

Die übrigen nachgeordneten Dienststellen richten ebenfalls Strukturen des Gesundheitsmanagements in geeigneter Form ein unter Verantwortung der Leitung.

VIII. Datenschutz

Sofern zum Zwecke des Gesundheitsmanagements die Verarbeitung personenbezogener Daten i.S.d. c3 Thüringer Datenschutzgesetz (ThürDSG) erforderlich ist, erfolgt dies nach Mitbestimmung der betroffenen Personen und unter Beachtung der gültigen Dienstvereinbarungen und – anweisungen sowie unter Wahrung aller datenschutzrechtlicher Anforderungen und Pflichten.

IX. Ressourcen

Die Finanzierung von dezentralen Maßnahmen des Gesundheitsmanagements, die sich aus der Umsetzung von Vorschlägen der Integrationsteams, der Netzwerke Gesundheitsmanagement in den einzelnen Behörden sowie der Anregungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u. a. ergeben, sind grundsätz-

lich von den jeweiligen Bereichen sicher zu stellen. Es obliegt ihnen, ihre Budgets hieran zu orientieren, Mittel einzuwerben auf der Grundlage des PrävG und entsprechend zu verwalten.

Die Unterstützung durch Dritte, z. B. Krankenkassen (s.a. § 20, 20 a SGB V) oder andere im Gesundheitssektor tätige Unternehmen ist zu nutzen. Hierbei sind die vergaberechtlichen Bestimmungen der Thüringer Landeshaushaltsordnung (ThürLHO) sowie der Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen – Teil A (VOL/A), die jeweils für die einzelnen Bereiche getroffenen Regelungen zum Umgang mit Sponsoring und die jeweils einschlägigen Vorschriften über die Annahme von Belohnungen und Geschenken zu beachten.

X. Schlussbestimmungen

Die Regelungen des Thüringer Personalvertretungsgesetzes im Rahmen der Mitbestimmung bei Personalmaßnahmen und Maßnahmen bleiben unberührt.

Diese Rahmendienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann schriftlich mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende, erstmals zum 31. Dezember 2017, gekündigt werden. Nach Ablauf der Kündigungsfrist wirkt die Rahmendienstvereinbarung bis zum Inkrafttreten einer neuen Rahmendienstvereinbarung nach. Es besteht die Pflicht, nach der Kündigung unverzüglich mit den Verhandlungen einer neuen Rahmendienstvereinbarung zu beginnen.

Bestandteil dieser Rahmendienstvereinbarung sind die Handlungsgrundlagen in der jeweils gültigen Fassung. Soweit einzelne Bestandteile der Rahmendienstvereinbarung unwirksam sind oder werden, wird die Wirksamkeit der Rahmendienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. Einzelne Bestimmungen können im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit geändert, aufgehoben oder ergänzt werden. Sind oder werden Regelungen dieser Rahmendienstvereinbarung unzulässig oder ungeeignet, so sind diese im gegenseitigen Einvernehmen durch Ausfüh-

rungen zu ersetzen, die dem gedachten Zweck am nächsten kommen.

Die Vertragspartner sind sich darin einig, dass das Themenfeld Gesundheitsmanagement mit dieser Rahmendienstvereinbarung noch nicht abschließend bearbeitet ist. Die Vertragspartner verpflichten sich, diese fortzuschreiben.

XI. Anhang

Im Anhang befinden sich die aktuell gültigen Anlagen.

Erfurt, den 28.09.2016

gez.

Dr. Birgit Klaubert

Thüringer Ministerium
für Bildung, Jugend und Sport

gez.

Bärbel Brockmann

Hauptpersonalrat im Geschäftsbereich
des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport

Anlagen

Anlage 1:	Weitere wesentliche Handlungsgrundlagen.....	10
Anlage 2:	Abkürzungsverzeichnis zu den Handlungsfelder	11
Anlage 2a:	Handlungsfelder I.....	12
Anlage 2b:	Handlungsfelder II.....	14
Anlage 3:	Strukturen und Prozesse im Gesundheitsmanagement.....	15
Anlage 4:	Vernetzung des TMBJS mit den Staatlichen Schulämtern und den nachgeordneten Behörden im Gesundheitsmanagement.....	16

Anlage 1: Weitere wesentliche Handlungsgrundlagen

Rahmendienstvereinbarungen, Vereinbarungen, Handreichungen, Handlungsleitfäden mit der Gültigkeit für den Geschäftsbereich des TMBJS

alle Bereiche	Schulen	Verwaltung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rahmenintegrationsvereinbarung gemäß § 83 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – über die Beschäftigung schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Bereich des TMBJS ▪ Handlungsleitfaden Betriebliches Eingliederungsmanagement ▪ Anlagen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leitfäden zum Personalmanagement <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch - Konfliktprävention und Konfliktbewältigung - Einführung neuer Mitarbeiter ▪ Grundsatzpapier für eine inklusive und barrierefreie Lehrerbildung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PERMANENT ▪ Leitfaden zum Mitarbeiter-Vorgesetzten Gespräch
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rahmendienstvereinbarung Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Handreichung für Leitungspersonen zum Thema Führungsarbeit & psychische Belastung (TMBJS)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hinweise zur arbeitsmedizinischen Betreuung der Landesbediensteten 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faltblatt Sommerhitze (TMBJS)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Checklisten der Unfallkasse Thüringen zur Gefährdungsbeurteilung ▪ Hinweise zur Umsetzung der GefahrstoffVO 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundsätze Heimarbeit (TMBJS)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mutterschutzgesetz ▪ 2. Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782), die zuletzt durch Artikel 5 Absatz 8 der Verordnung vom 26. November 2010 (BGBl. I S. 1643) geändert worden ist ▪ 3. Thüringer Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen (Thüringer Mutterschutzverordnung - ThürMuSchVO) vom 30. September 1994 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Publikation Mutterschutz ▪ Richtlinie zur Sicherheit im Unterricht 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pflegekoffer (Materialsammlung) 		

Anlage 2: Abkürzungsverzeichnis zu den Handlungsfelder

AGETHUR	Landesvereinigung für Gesundheitsförderung Thüringen e.V.	LZE	langzeiterkrankte Beschäftigte	ThürBG	Thüringer Beamtengesetz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	MuSCHG	Mutterschutzgesetz	ThürSchulbauR	Thüringer Schulbaurichtlinie
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz	MuschVO	Mutterschutzverordnung	ThürSchulG	Thüringer Schulgesetz
ArbStättVO	Arbeitsstättenverordnung	NW	Netzwerk	TLV	Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz	PR	Personalrat/Personalräte	TMBJS	Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
BAD GmbH	BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GMBH	PrävG	Präventionsgesetz	TV-L	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement	RDV	Rahmendienstvereinbarung	UKT	Unfallkasse Thüringen
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung	RiSU	Richtlinie zur Sicherheit im Unterricht	UN-BRK	Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen
FASI	Fachkräfte für Arbeitssicherheit	RIV	Rahmenintegrationsvereinbarung	Usys	Unterstützungssystem
FKE	Führungskräfteentwicklung	SBV	Schwerbehindertenvertretung	UVV	Unfallverhütungsvorschrift (der DGUV)
Fobi GF	Fortbildung Gesundheitsförderung	SGB	Sozialgesetzbuch	VVOrgS	Verwaltungsvorschrift zur Organisation des Schuljahres
GB	Gefährdungsbeurteilung	SiT	Suchthilfe in Thüringen gGmbH	ZPVI	Zentrales Planungs- und Verwaltungsinstrument
GefahrstoffVO	Gefahrstoffverordnung	SpD	Schulpsychologischer Dienst	ZSB/SB	Zentrale/Zentraler Suchtbeauftragte/r/Suchtbeauftragte
HH	Haushalt	SSA	Staatliches Schulamt		
LSB	Landessportbund	ThILLM	Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplangentwicklung und Medien		

Anlage 2a: Handlungsfelder I

Handlungsfeld	Maßnahme	Instrumente	zeitliche Umsetzung	Partner u.a.	Handlungsgrundlage	Verantwortlichkeiten
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Gefährdungsbeurteilung (sicherheitstechnisch relevante Faktoren, perspektivisch auch psychische Belastungen)	u.a. Checklisten	jährlich bzw. nach Besonderem Vorkommnis	UKT, TLV	ArbSchG § 5, ArbStättVO UVV „Schulen“, ThürSchulbauR	Dienststellenleitung FASI
	Betriebsärztliche Betreuung (Infektionsschutz)	u.a. Checklisten	nach Bedarf	z.Zt. BAD GmbH	ASiG §§ 2,3	
	Mutterschutz			z.Zt. BAD GmbH	MuschG MuschVO	
	Einstellungsuntersuchungen (u.a. Immunisierung)		für Neueinstellungen		TV-L, ThürBG	
	barrierefreie Gestaltung des Gebäudes und der Arbeitsplätze			Schulträger, ThILLM, Land Thüringen	ArbStättVO § 3a	
	Unfalluntersuchung und Auswertung von Arbeitsunfällen		nach Bedarf	UKT	SGB VII	
	Arbeitsschutzausschuss TMBJS		vierteljährlich	Zusammensetzung lt. ASiG	ASiG § 11	
	Umsetzung der GefahrstoffVO und RiSU		laufend	Schule, UKT, ThILLM	RiSU, GefahrstoffVO	

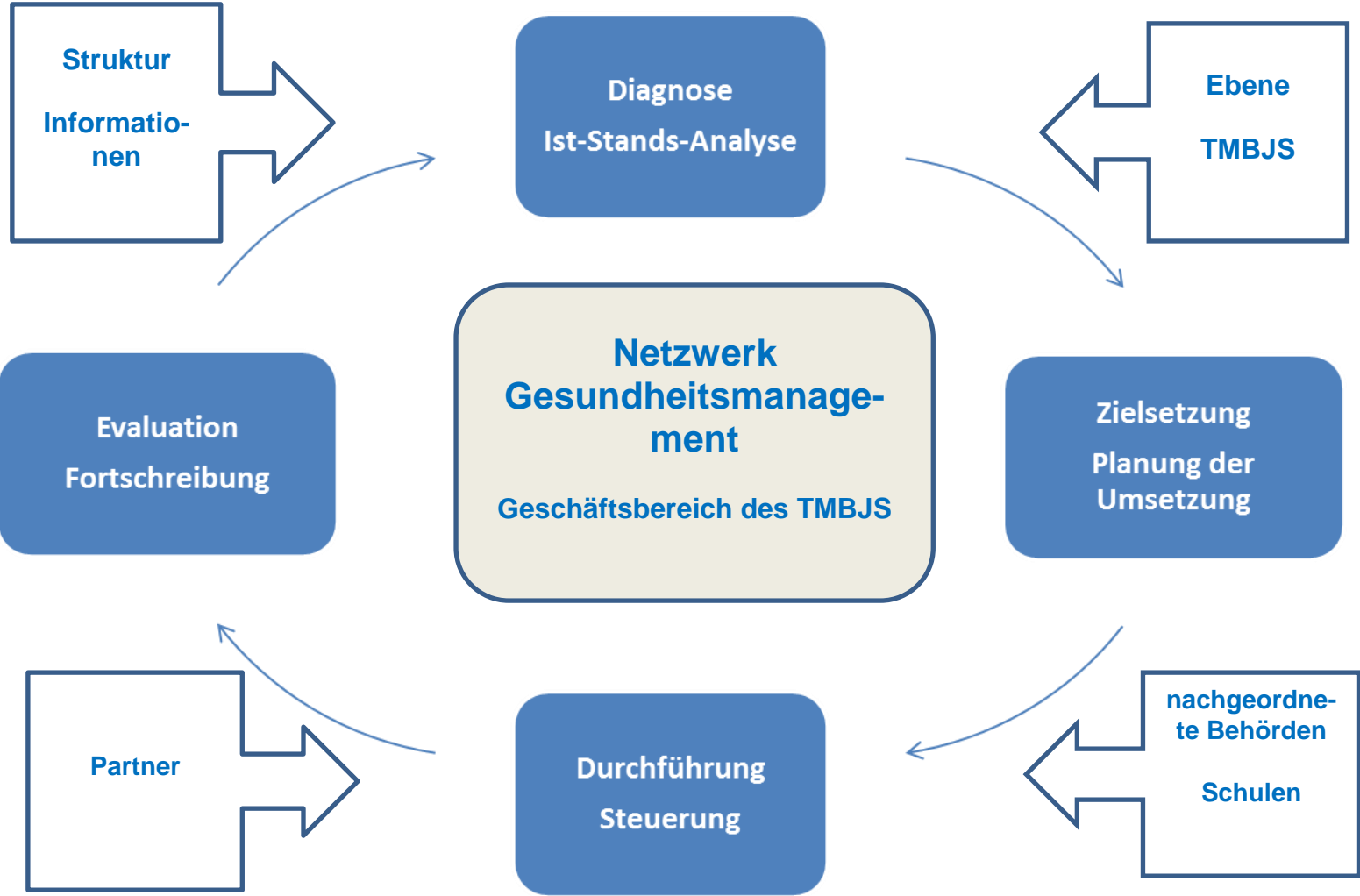
Handlungsfeld	Maßnahme	Instrumente	zeitliche Umsetzung	Partner u.a.	Handlungsgrundlage	Verantwortlichkeiten
Schwerbehinderungen	Umsetzung SGB IX und UN – BRK Barrierefreiheit auf allen Ebenen	Umsetzung RIV Beurteilung des Arbeitsplatzes Grundsatzpapier (inkl. u. barrierefreie Lehrerbildung)	laufend	SBV auf allen Ebenen, Integrationsamt, Agentur für Arbeit, Integrationsfachdienst	SGB IX AGG UN-BRK Fürsorgepflicht	Dienststellenleitung Personalvertretung
Langzeiterkrankungen	BEM	Handlungsleitfaden BEM (Anlagen RIV) Statistik – Erfassung LZE ZPVI	kontinuierlich nach Bedarf zentral 3x jährlich (Bereich Schule)	Personalverwaltung, FASI, Integrationsamt, Rentenversicherung, Betriebsärzte, Gesundheitsamt	RIV-Handlungsleitfaden BEM	Beauftragter des Arbeitgebers gem. § 98 SGB IX Integrations-team
Suchterkrankungen	Umsetzung der RDV Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe	Handlungsleitfaden	laufend 2 x jährlich Beratung der Suchtbeauftragten nach RDV	SiT	RDV Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe, Prävg, Nationale Strategie zur Drogen - und Suchtpolitik	ZSB/SB

Anlage 2b: Handlungsfelder II

Die Verantwortlichkeit ist in der RDV GM, Abschnitt IV. Ziele, geregelt. Die Vernetzung aller Ebenen im GM erfolgt über die Verantwortlichen GM

Handlungsfeld	Maßnahme	Instrumente	Bemerkungen
Klima und Kultur	Gefährdungsbeurteilung (psychische Belastungen) Konfliktprävention und Konfliktbewältigung	u.a. Checklisten Leitfaden zum Personalmanagement	
Kooperation und Kommunikation	NW-Struktur auf allen Ebenen Auftritt Thüringer Schulportal (Die gute gesunde Schule)		
Führungshandeln	FKE Usys	Leitfaden zum Personalmanagement Fortbildungen	Sensibilisierung der Führungskraft (selbst Vorbild sein)
Arbeitsorganisation	Reduzierung des Verwaltungsaufwands Maßnahmen zur Entlastung Evaluierung der Lernentwicklungspläne	ZPVI	inhaltliche Aufbereitung allg. Problemstellungen /Vorgaben durch TMBJS
Aus-, Fort- und Weiterbildung	Gesundheit als Querschnittsthema und berufliche Eignung exemplarische Aufführung von Angeboten zur Gesundheitsförderung (Gesundheitstage, Fortbildungen etc.)	Schulungen für PR auf allen Ebenen (GB - psychische Belastungen)	Ermöglichung der Teilnahme (im Rahmen der HH-Mittel und der VVOrgS)
Gute gesunde Schule	Berater- und Usys für Schulen zur Umsetzung des Themas Gesundheitsförderung und Prävention Nutzung des PräVG	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bedarfsanalyse ▪ evaluierte Programme ▪ systemische Beratung 	§ 47 ThürSchulG

Anlage 3: Strukturen und Prozesse im Gesundheitsmanagement



Anlage 4: Vernetzung des TMBJS mit den Staatlichen Schulämtern und den nachgeordneten Behörden im Gesundheitsmanagement

