

Rahmendienstvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

zwischen

dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg

und

dem Hauptpersonalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen
sowie für Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren,

dem Hauptpersonalrat der Lehrkräfte an Gymnasien,

dem Hauptpersonalrat der Lehrkräfte an Beruflichen Schulen,

dem Hauptpersonalrat für den außerschulischen Bereich

Die Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit und damit der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten am Arbeitsplatz ist gemeinsames Anliegen aller am Arbeits- und Gesundheitsschutz Beteiligten. Ziel des Gesundheitsmanagements im Kultusressort ist ein nachhaltiger, umfassender und ganzheitlicher Ansatz zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit aller Beschäftigten in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit. Für das Kultusministerium ist das betriebliche Gesundheitsmanagement Ausdruck seiner Fürsorgepflicht als Dienstherr bzw. Arbeitgeber. Ziel ist es, Maßnahmen der Verhältnisprävention und zur Unterstützung von Verhaltensprävention zu ergreifen um damit gesundheitsgerechte und leistungsförderliche Arbeitsbedingungen im Sinne eines salutogenetischen Ansatzes zu schaffen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst sowohl Maßnahmen, die eine gesundheitsgerechte Arbeitswelt im Blick haben, als auch arbeitsplatzbezogen einen gesunden Lebensstil fördern und beinhaltet die Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen, die stärkere Partizipation der Beschäftigten, eine Stärkung der Motivation der Beschäftigten, eine Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenzen sowie eine stetige Optimierung des Führungsverhaltens.

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

Zur Umsetzung des staatlichen Arbeitsschutzes und für eine kontinuierliche betriebliche Gesundheitsförderung für die Beschäftigten als Bestandteile des betrieblichen Gesundheitsmanagements haben sich das Kultusministerium Baden-Württemberg und der Hauptpersonalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie für Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren
Hauptpersonalrat der Lehrkräfte an Gymnasien
Hauptpersonalrat der Lehrkräfte an beruflichen Schulen
Hauptpersonalrat außerschulischer Bereich
im Einvernehmen mit den Hauptvertrauenspersonen der Schwerbehinderten und der Beauftragten für Chancengleichheit des Kultusministeriums
auf folgende Rahmendienstvereinbarung verständigt:

Inhalt

- 1. Geltungsbereich**
- 2. Ziel und Zweck der Rahmendienstvereinbarung**
- 3. Maßnahmen des Arbeitsschutzes**
 - 3.1. Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung nach den §§ 3 und 6 ASiG**
 - 3.2. Arbeitsschutzausschüsse, Arbeitskreise für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung, Gesundheitszirkel**
 - 3.2.1. Arbeitsschutzausschüsse und Arbeitskreise für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung an den Dienststellen**
 - 3.2.2. Gesundheitszirkel an den Dienststellen**
 - 3.2.3. Arbeitsschutzausschüsse bei den Schulaufsichtsbehörden**
 - 3.3. Gefährdungsbeurteilung**
 - 3.4. Vertiefende Untersuchungen zu den Ursachen von physischen und psychischen Belastungen**
 - 3.5. Unterstützung der Dienststellen durch Bereitstellung von Rechtsgrundlagen zum Arbeitsschutz sowie Informationen über typische Gefährdungen und Belastungen sowie deren Vermeidung, Beratungsmöglichkeiten, Fortbildung**
- 4. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung**
- 5. Geschäftsbericht**
- 6. Ausblick**
- 7. Schlussvorschriften**

1. Geltungsbereich

Die Rahmendienstvereinbarung gilt für alle Behörden, Institute, Anstalten, Seminare, Schulen und Schulkindergärten, die zum Zuständigkeitsbereich des Kultusministeriums gehören (nachfolgend Dienststellen genannt) sowie deren Beschäftigte im Landesdienst.

2. Ziel und Zweck der Rahmendienstvereinbarung

Ziel dieser Rahmendienstvereinbarung ist der Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements durch die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes vom 7. August 1996, zuletzt geändert durch Artikel 427 der Verordnung vom 31. August 2015 und den hierzu ergangenen Rechtsverordnungen, des Arbeitssicherheitsgesetzes vom 12. Dezember 1973, zuletzt geändert durch Artikel 3 Absatz 5 Gesetz zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der Internationalen Arbeitsorganisation (SeeArbÜbk2006UmsG) vom 20. Aprils 2013 sowie der Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums über den "Arbeitsschutz an Schulen und Schulkindergärten" und das Angebot für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.

Durch präventive Maßnahmen sollen Gefährdungen sowie gesundheitsgefährdende Belastungen im Beruf effizient minimiert und nach Möglichkeit beseitigt werden, um damit die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu verbessern. Voraussetzung hierfür ist, dass die Schutzmaßnahmen alle Entscheidungsebenen ansprechen und von allen am Arbeitsschutz Beteiligten getragen werden. Das System soll eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsschutzleistung ermöglichen.

Ziele sind:

- Eine positive Beeinflussung des Gesundheitszustandes der Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht und unter Berücksichtigung der jeweils besonderen Situation,
- die Sensibilisierung hinsichtlich Gefährdungen und Belastungen im Beruf sowie deren mögliche Folgen,
- die Umsetzung von Schutzmaßnahmen durch Führungskräfte und Entscheidungsträger,
- eine Verbesserung der Information der Beschäftigten über die Maßnahmen und Angebote zum Arbeitsschutz und zur betrieblichen Gesundheitsförderung,
- eine Motivierung der Beschäftigten, an der Umsetzung von Schutzmaßnahmen und den Angeboten zur betrieblichen Gesundheitsförderung aktiv teilzunehmen.

Die Rahmendienstvereinbarung konkretisiert das Verfahren und die Mitbestimmung bei der Umsetzung des Arbeitsschutzrechts insbesondere hinsichtlich der Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen sowie bei der Festlegung aller Maßnahmen des Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und der Prävention.

Die Beteiligung der Personalvertretung im Einzelfall nach § 74 (2) Ziffer 7 und 8, § 75 (4) Ziffer 1. Buchst. a) und c) Landespersonalvertretungsgesetz sowie die Unterrichtung und Anhörung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten nach § 95 (2) Neuntes Buch Sozialgesetzbuch bleiben hiervon unberührt.

Des Weiteren bleiben die Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement auf Grundlage der Bestimmungen des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) und über die Gesundheitsvorsorge und -fürsorge für suchtgefährdete und suchtkranke Beschäftigte unberührt.

3. Maßnahmen des Arbeitsschutzes

Zur ganzheitlichen Umsetzung und zur Fortentwicklung von Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung von Gesundheit, physischer und psychischer Leistungsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft sind auf Grundlage der jeweils geltenden rechtlichen Bestimmungen folgende Maßnahmen vorgesehen:

1. Regelbetreuung der Beschäftigten nach den §§ 3 und 6 ASiG durch Bestellung von Betriebsärztinnen/Betriebsärzten und von Fachkräften für Arbeitssicherheit,
2. Arbeitsschutzausschüsse, Arbeitskreise für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung und projektbezogene Gesundheitszirkel auf freiwilliger Basis an den Dienststellen sowie Arbeitsschutzausschüsse bei den Schulaufsichtsbehörden,
3. Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, Umsetzung von Maßnahmen auf der Grundlage der Ergebnisse durch die Dienststellen und Dokumentation der Ergebnisse,
4. Initiierung und Durchführung von vertiefenden Untersuchungen zu den Ursachen von physischen und psychischen Belastungen und deren möglicher Abhilfe,
5. Unterstützung der Dienststellen, insbesondere durch sukzessive Bereitstellung der Rechtsgrundlagen zum Arbeitsschutz (Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften) sowie von Informationen zu deren Umsetzung, Informationen über typische Gefährdungen sowie von Hinweisen zur Vermeidung bzw. Verminderung von Gefährdungen für die Beschäftigten, Beratungsmöglichkeiten und Berücksichtigung bei der Fortbildung.

3.1. Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung nach den §§ 3 und 6 ASiG

Für die öffentliche Verwaltung ist gemäß § 16 ASiG ein den Grundsätzen dieses Gesetzes gleichwertiger arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Arbeitsschutz zu gewährleisten. Die Maßnahmen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der aus dem Arbeitssicherheitsgesetz resultierenden Pflichten zu treffen hat, ergeben sich für die Arbeitnehmer des Landes aus der Unfallverhütungsvorschrift DGUV 2.

Für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung der Beschäftigten des Landes an öffentlichen Schulen und Schulkindergärten schließen die Regierungspräsidien in Abstimmung mit dem Kultusministerium Verträge mit überbetrieblichen Diensten ab. Für die Betreuung der Beschäftigten an den Dienststellen des außerschulischen Bereichs werden Verträge vom Kultusministerium abgeschlossen. Der Abschluss von Betreuungsverträgen erfolgt unter Beteiligung der jeweils zuständigen Personalvertretung.

Als Anlauf- und Informationsplattform für Anfragen der Dienststellenleiter/innen sowie einzelner Beschäftigter wird von den überbetrieblichen Diensten eine Kontakt-E-Mail-Adresse eingerichtet, unter der die Dienstleister für Fragen zum Arbeitsschutz und zur betrieblichen Gesundheitsförderung zur Verfügung stehen.

Die Pflichten für die insoweit Zuständigen bei den Schulaufsichtsbehörden bleiben davon unberührt.

3.2. Arbeitsschutzausschüsse, Arbeitskreise für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung Gesundheitszirkel

3.2.1. Arbeitsschutzausschüsse und Arbeitskreise für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung an den Dienststellen

Einer der Grundsätze des Arbeitssicherheitsgesetzes ist es, dass die Aufgaben der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in gegenseitiger Zusammenarbeit und in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten des Arbeitsschutzes im Betrieb wahrgenommen werden soll (vgl. §§ 9, 10, 11 ASiG). Das Arbeitssicherheitsgesetz institutionalisiert diese Zusammenarbeit in Form eines Arbeitsschutzausschusses (§ 11 ASiG). An den Dienststellen, an welchen ein örtlicher Personalrat besteht, ist ein solcher Arbeitsschutzausschuss einzurichten. Der Arbeitsschutzausschuss an den Dienststellen berät Anliegen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Erörterungen sollen sich auf wesentliche Fragen mit Bedeutung für alle Beteiligten konzentrieren. Die Aufgabenkataloge der §§ 3 und 6 Arbeitssicherheitsgesetz können als Orientierung herangezogen werden.

In Anlehnung an § 11 Arbeitssicherheitsgesetz setzt sich der Arbeitsschutzausschuss wie folgt zusammen:

- Dienststellenleiter/in oder Stellvertreter/in (Vorsitz),
- zwei (soweit vorhanden) vom örtlichen Personalrat bestimmte Personalratsmitglieder,
- Sicherheitsbeauftragte/r, im Schulbereich Sicherheitsbeauftragte/r für den inneren Schulbereich
- Betriebsarzt/ärztin
- Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Der Betriebsarzt/die Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit nehmen an einer Sitzung des Arbeitsschutzausschusses je Kalenderjahr bzw. Schuljahr teil. Die Teilnahme des Betriebsarztes/der Betriebsärztin und/oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit an weiteren Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses im Kalenderjahr bzw. Schuljahr erfolgt bei Bedarf oder auf Antrag des Örtlichen Personalrates.

Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten sowie die Beauftragte für Chancengleichheit haben das Recht an den Sitzungen beratend teilzunehmen.

Bei Bedarf können im Schulbereich zusätzlich die/der Sicherheitsbeauftragte für den äußeren Schulbereich an den Sitzungen teilnehmen. Sofern erforderlich, können im Schulbereich auch Vertreter der zuständigen Schulaufsicht, des Unfallversicherungsträgers oder weitere Fachleute (z. B. Strahlenschutzbeauftragte/r) zu den Sitzungen hinzugezogen werden.

Welche Personen zusätzlich an den Sitzungen teilnehmen sollen, legt die/der Vorsitzende des Arbeitsschutzausschusses fest. Die/der Vorsitzende soll dann weitere Personen einladen, wenn mindestens zwei der Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses oder im Schulbereich die Mehrheit der Gesamtlehrerkonferenz das Hinzuziehen weiterer Personen begründet wünscht.

Die Einladung zur Sitzung des Arbeitsschutzausschusses erfolgt jeweils schriftlich durch die/den Vorsitzende/n unter Mitteilung der Tagesordnung mit einer Frist von mindestens einer Woche. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung sind Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen (§ 95 Abs. 4 S. 1 SGB IX).

Über die Sitzung des Arbeitsschutzausschusses ist ein Ergebnisprotokoll anzufertigen, das den Mitgliedern des Arbeitsschutzausschusses sowie den übrigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der jeweiligen Sitzung zu übermitteln ist.

Der Arbeitsschutzausschuss tritt einmal pro Kalenderhalbjahr bzw. Schulhalbjahr zusammen. Im Bedarfsfall sind zusätzliche Sitzungen möglich. Der Bedarf gilt als gegeben, wenn mindestens zwei der Ausschussmitglieder oder im Schulbereich die Mehrheit der Gesamtlehrerkonferenz eine Sitzung schriftlich begründet wünscht.

Sofern ein Arbeitsschutzausschuss nicht gebildet werden muss, kann auf freiwilliger Basis ein Arbeitskreis für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung eingerichtet werden. Dieser nimmt die Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses im Sinne des § 11 ASiG wahr.

Die Dienststellenleiterin/der Dienststellenleiter ist zur Einrichtung eines solchen Arbeitskreises verpflichtet, wenn die Mehrheit der Gesamtlehrerkonferenz die Einrichtung eines Arbeitskreises auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung schriftlich begründet wünscht. Als Gründe kommen beispielsweise in Betracht:

- Mängel in der Arbeitsumgebung, Arbeitsplatzgestaltung und der Arbeitsorganisation einschließlich Zeitmanagement, Maßnahmen zur Reduzierung psychischer Belastungen z. B. im Bereich Kommunikation, Wertschätzung und Anerkennung,
- bei dringendem Beratungsbedarf, z.B. aus Anlass umfangreicher Sanierungsarbeiten in der jeweiligen Einrichtung oder einer räumlichen Umorganisation (Neueinrichtung oder Verlegung von Fachräumen) innerhalb der Einrichtung oder
- zur Beratung von Vorschlägen des Gesundheitszirkels für Maßnahmen einer gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung.

Die für den Arbeitsschutzausschuss geltenden Regelungen finden auf den Arbeitskreis für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung sinngemäß Anwendung mit der Maßgabe, dass bei der Zusammensetzung des Arbeitskreises anstelle des zweiten Mitglieds der Personalvertretung eine von der Gesamtlehrerkonferenz gewählte Lehrkraft tritt.

Soweit an Dienststellen kein Personalrat besteht, hat die Dienststellenleitung gemäß § 14 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz die Beschäftigten zu allen Maßnahmen zu hören, die Auswirkung auf Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben können.

3.2.2. Gesundheitszirkel an den Dienststellen

Um die aktive Einbeziehung der Beschäftigten zu fördern, können an den Dienststellen unter Beachtung des Grundsatzes der Freiwilligkeit über einen begrenzten Zeitraum von acht bis zwölf Sitzungen projektbezogene Gesundheitszirkel gebildet werden. Aufgabe der Gesundheitszirkel ist es, gesundheitlich bedeutsame Arbeitsbelastungen an der jeweiligen Dienststelle und deren mögliche Ursache aufzuzeigen, damit Vorschläge für an

der Dienststelle konkret umsetzbare Maßnahmen im Sinne einer gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung entwickelt werden. Dem Gesundheitszirkel sollen in Abhängigkeit von der Größe der Dienststelle bis zu 10 Beschäftigte angehören. Die Dienststellenleiterin/der Dienststellenleiter oder eine von ihr/ihm Beauftragte/r sowie die/der zuständige Betriebsärztin/Betriebsarzt und/oder die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit nehmen im erforderlichen Umfang an den Sitzungen des Gesundheitszirkels teil.

3.2.3. Arbeitsschutzausschüsse bei den Schulaufsichtsbehörden

Beim Kultusministerium, bei den Regierungspräsidien und den Staatlichen Schulämtern sind Arbeitsschutzausschüsse für den Schulbereich einzurichten. Beim Kultusministerium und bei den Regierungspräsidien sind die Ausschüsse entsprechend der vorhandenen Aufteilung der Personalvertretungen getrennt zu bilden.

Beim Kultusministerium wird ferner ein Arbeitsschutzausschuss für den außerschulischen Bereich eingerichtet.

Der Arbeitsschutzausschuss setzt sich wie folgt zusammen (ständige Vertreter):

a) beim Kultusministerium:

- Leiter/in des für den Arbeitsschutz im Kultusressort zuständigen Referates (Vorsitz),
- Ansprechpartner/innen für den Arbeitsschutz ,
- zwei vom jeweiligen schulischen Hauptpersonalrat bzw. zwei vom Hauptpersonalrat außerschulischer Bereich bestimmte Personalratsmitglieder,
- Leiter/in der Leitstelle "Betriebsärztlicher Dienst" und
- Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Leitstelle "Betriebsärztlicher Dienst".

b) beim Regierungspräsidium:

- Leiter/in der Abteilung 7 des Regierungspräsidiums oder eine Beauftragte/ein Beauftragter (Vorsitz),
- Ansprechpartner/innen für den Arbeitsschutz, soweit nicht Vorsitzende/r,
- jeweils zwei vom jeweiligen schulischen Bezirkspersonalrat bestimmte Personalratsmitglieder,
- betriebsärztliche Koordinatorin/betriebsärztlicher Koordinator des für den Regierungsbezirk zuständigen betriebsärztlichen Dienstes,
- Koordinator/in für den sicherheitstechnischen Bereich des für den Regierungsbezirk zuständigen sicherheitstechnischen Dienstes.

c) beim Staatlichen Schulamt:

- Leiter/in des Staatlichen Schulamtes oder eine von ihr/ihm Beauftragte/n (Vorsitz),
- Ansprechpartner/innen für den Arbeitsschutz, soweit nicht Vorsitzende/r,
- zwei vom Örtlichen Personalrat (GHWRGS) bestimmte Personalratsmitglieder,
- für den Schulamtsbezirk zuständige Betriebsärztin/zuständiger Betriebsarzt,
- für den Schulamtsbezirk zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Die Hauptvertrauenspersonen, die Bezirksvertrauenspersonen bzw. die Vertrauensperson der Schwerbehinderten beim Staatlichen Schulamt sowie die Beauftragte für Chancengleichheit haben das Recht an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen.

Zu den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses beim Regierungspräsidium ist eine gewählte Vertreterin oder ein gewählter Vertreter des Kultusressorts im Bezirkspersonalrat (außerschulischer Bereich) beratend hinzuziehen, sofern nach der Tagesordnung Belange der Staatlichen Schulen berührt sind.

Hinsichtlich der Teilnahme weiterer Personen an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses sowie der Anzahl der jährlichen Sitzungen sind die Regelungen für den Arbeitsschutzausschuss an den Dienststellen entsprechend anzuwenden.

Die Sitzungen der schulischen Arbeitsschutzausschüsse beim Kultusministerium finden grundsätzlich gemeinsam statt. Auf Initiative des Ministeriums oder des jeweiligen Hauptpersonalrates wird eine getrennte Sitzung für den betreffenden Schulbereich durchgeführt.

Zur Beratung von Themen, die sowohl den Schulbereich als auch den außerschulischen Bereich betreffen, findet einmal jährlich eine gemeinsame Sitzung aller Arbeitsschutzausschüsse beim Kultusministerium statt. Die Mindestzahl der Sitzungen wird hierdurch nicht erhöht.

Bei den Regierungspräsidien tagen die Arbeitsschutzausschüsse entsprechend ihrer Aufteilung getrennt. Im Einvernehmen mit den Bezirkspersonalräten sind gemeinsame Sitzungen möglich.

3.3 Gefährdungsbeurteilung

Nach § 5 Abs. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, durch eine Beurteilung die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, um Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzulegen. Nach § 6 ArbSchG ist die Beurteilung zu dokumentieren. Die Beurteilung ist je nach Art der Tätigkeit vorzunehmen. Bei gleichartigen

Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine systematische Ermittlung von Gefährdungen sowie deren Bedingungen, unter denen sie wirksam werden. Daraus abzuleitende Schutzmaßnahmen orientieren sich an den Beurteilungskriterien, Rechtsgrundlagen und Schutzziele nach Stand von Wissenschaft und Technik. Für die Gefährdungsbeurteilung werden den allgemein bildenden und beruflichen Schulen spezielle Checklisten von der Leitstelle zur Verfügung gestellt. Diese sollen aufgrund der in der praktischen Anwendung gemachten Erfahrungen mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung des Arbeitsschutzes angepasst werden.

Die Durchführung der regelmäßigen arbeitsplatz-, tätigkeits- und personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung obliegt den Dienststellen. Die Leiterin/der Leiter kann durch Aus-, Fort- und Weiterbildung befähigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Durchführung der arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilung beauftragen, soweit diese nicht von der zuständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt wird. An den Schulen beschränkt sich die arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung auf den inneren Schulbereich.

Hinsichtlich der tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilung sind ggf. die Voraussetzungen nach den einschlägigen Rechtsvorschriften zu beachten.

Art und Weise der personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung zu den psychischen Belastungen der Beschäftigten wird einheitlich festgelegt.

Zu diesem Zweck sind Mitarbeiterbefragungen zulässig. Hierbei können für dienststellenübergreifende Auswertungen folgende soziodemographische Daten auch soweit sie personenbezogene Daten darstellen bei den Teilnehmer/innen erhoben werden:

Geschlecht, Alter, Dauer der beruflichen Tätigkeit, Umfang der Erwerbstätigkeit, Beschäftigtengruppe, Funktionsamt, Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung.

Im Einvernehmen mit dem zuständigen Hauptpersonalrat können weitere soziodemographische Angaben im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung zum Zweck der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen erhoben werden.

In Hinblick auf die Bedeutung des Führungskräftehandelns für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die personenbezogene Gefährdungsbeurteilung auch Fragen zur Führungsqualität der Vorgesetzten zulässig.

Die Verantwortung für die Durchführung der arbeitsplatz-, tätigkeits- und personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung verbleibt jedoch bei der Leiterin/dem Leiter.

Von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten und von Fachkräften für Arbeitssicherheit werden weiterhin anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen im arbeitsmedizinischen

Bereich durchgeführt. Mit deren Hilfe sollen bereits festgestellte Belastungsfaktoren einer vertiefenden Untersuchung unterzogen und bewertet werden.

Derartige anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen können sich z. B. aus folgenden Gründen ergeben:

- Die regelmäßige Gefährdungsbeurteilung ergab einen Handlungsbedarf; dennoch konnten nach Beratung durch die Betriebsärztin/den Betriebsarzt bzw. die Fachkraft für Arbeitssicherheit keine zumindest die Gefährdung oder Belastung minimierende Maßnahmen eingeleitet werden,
- eingetretener Gesundheitsschaden einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten oder lang anhaltende gesundheitliche Beschwerden mit begründetem Verdacht auf einen beruflichen Zusammenhang,
- bei Verdacht auf Vorliegen einer Dienstbeschädigung oder Berufskrankheit,
- nach Arbeits- oder Dienstunfällen in der Dienststelle mit Wiederholungsgefahr,
- bei Feststellung von Mängeln durch die staatlichen Aufsichtsbehörden oder die Unfallkasse,
- im Schulbereich zusätzlich auf Beschluss der Gesamtlehrerkonferenz oder der Abteilungskonferenz,
- im außerschulischen Bereich zusätzlich auf Beschluss der Seminarkonferenz oder der Abteilungskonferenz.

Die Durchführung von anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilungen ist von der Leiterin/dem Leiter der Dienststelle in Abstimmung mit der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt bzw. der Fachkraft für Arbeitssicherheit festzulegen. Bei Bedarf kann die Leitstelle Betriebsärztlicher Dienst beim Kultusministerium beratend hinzugezogen werden.

Schutzmaßnahmen sind im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse von der Leiterin/dem Leiter der Dienststelle sowie im Schulbereich vom Schulträger und ggf. von den Schulaufsichtsbehörden festzulegen. Dabei sind die Grundsätze des § 4 ArbSchG zu berücksichtigen.

Durch einen kooperativen und gesundheitsorientierten Führungsstil tragen Führungskräfte zu gesundheitsgerechten und leistungsförderlichen Arbeitsbedingungen bei.

3.4 Vertiefende Untersuchungen zu den Ursachen von physischen und psychischen Belastungen

Nach § 4 ArbSchG ist der Arbeitgeber bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes gehalten, Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen. Im Rahmen der vorhandenen Mittel sollen daher bei Bedarf an ausgewählten Dienststellen Projekte und prospektive wissenschaftliche Studien mit einer definierten Laufzeit und einer überschaubaren Größenordnung

durchgeführt werden. Diese sollen innerhalb einer absehbaren Zeitspanne Informationen über Präventionsansätze im Umgang mit physischen und psychischen Belastungen liefern. Als solche kommen beispielsweise zeitlich begrenzte Supervisions- oder Coachinggruppen, Durchführung von Workshops in Form von einzelnen Projekten in Betracht.

3.5 Unterstützung der Dienststellen durch Bereitstellung von Rechtsgrundlagen zum Arbeitsschutz sowie Informationen über typische Gefährdungen und Belastungen sowie deren Vermeidung, Beratungsmöglichkeiten, Fortbildung

Zur Information aller am Arbeitsschutz Beteiligten sowie für die Beschäftigten soll die bestehende Internetplattform erweitert werden, über die insbesondere neuere staatliche und berufsgenossenschaftliche Arbeitsschutzvorschriften, Informationen über typische Gefährdungen und Belastungen im Beruf sowie Hinweise zu deren Beseitigung oder Verminderung zur Verfügung gestellt werden. Zu diesem Zweck sollen auch weiterhin Fortbildungen angeboten werden.

Für Informationen und Beratungen stehen darüber hinaus den Dienststellen neben den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten, den Fachkräften für Arbeitssicherheit, den Personal- und Schwerbehindertenvertretungen sowie den Sicherheitsbeauftragten sowie die Unfallkasse Baden-Württemberg für den Schulbereich auch die Ansprechpartner/innen für Arbeitsschutz und die Fachberater/innen für den Arbeitsschutz bei den Schulaufsichtsbehörden zur Verfügung.

4. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Im Rahmen der gemeinsamen Initiative der Landesregierung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung werden für das betriebliche Gesundheitsmanagement seit dem Jahr 2011 jährlich Mittel zur Verfügung gestellt. Mit diesen Mitteln werden im Schulbereich beispielsweise folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Fortbildungsangebote zur Gesundheitsförderung,
- Coachinggruppen für Lehrkräfte,
- Informationsveranstaltungen zu ausgewählten Arbeitsschutzthemen,
- Veranstaltungen im Zusammenhang mit der personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung,
- Gesundheitstage,
- Pädagogische Fallbesprechungsgruppen.

Weiterhin tragen Angebote der zentralen und regionalen Lehrkräftefortbildung wie z. B. die Führungskräftefortbildungen zur Gesundheitsförderung der Beschäftigten bei.

Anzustreben wäre hierbei eine Aufnahme der Fortbildungsmaßnahmen in das allgemeine Fortbildungsprogramm von LFB und die Möglichkeit der Anmeldungen über LFB-Online.

Für die Dienststellen im außerschulischen Bereich sowie für deren Beschäftigte sollen vergleichbare Angebote konzipiert und bereitgestellt werden.

Zur Implementierung, Steuerung und Koordination der Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung als Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements können die Schulaufsichtsbehörden und die Dienststellen im außerschulischen Bereich Dienstvereinbarungen für ihren Bereich abschließen.

5. Geschäftsbericht

Über die Umsetzung dieser Vereinbarung wird in dreijährigem Abstand, erstmals für das Jahr 2016, vom Kultusministerium ein Bericht erstellt. Die Daten werden von der Leitstelle "Betriebsärztlicher Dienst" erhoben.

Dieser Bericht enthält insbesondere Angaben über:

- Anzahl der an den Dienststellen gebildeten Arbeitsschutzausschüsse bzw. Arbeitskreise für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung und die Anzahl der Sitzungen sowie deren Themenschwerpunkte,
- Anzahl der an den Dienststellen gebildeten Gesundheitszirkel und deren Themenschwerpunkte,
- Anzahl und Themenschwerpunkte der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilungen,
- den Stand und die wesentlichen Ergebnisse vertiefender Untersuchungen zu den Ursachen von physischen und psychischen Belastungen,
- Anzahl der nach § 6 Abs. 2 ArbSchG zu erfassenden Unfälle von Beschäftigten,
- Anzahl und Themen der von Beschäftigten besuchten Fortbildungen zum Arbeitsschutz,
- Anzahl und Themen der von den Dienststellen und den Schulaufsichtsbehörden ergriffenen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung,
- Anzahl und Gründe der vorzeitigen Zuruhesetzungen (soweit bekannt).

6. Ausblick

Wie jede Wissenschaft sind die Arbeitswissenschaften ständigen Entwicklungen unterworfen. Forschung und praktische Erfahrungen erweitern ständig die Erkenntnisse, insbesondere hinsichtlich Belastungen von Beschäftigten und der Wirksamkeit und dem Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention. Diese Vereinbarung ordnet sich diesem Gedanken unter. Bei der praktischen Umsetzung der Vereinbarung können daher neue Entwicklungen unmittelbar einfließen. Auf der Grundlage des Geschäftsberichts nach Nr. 5 und vertiefender wissenschaftlicher Studien entwickelt die Leitstelle die in dieser Vereinbarung vorgesehenen Maßnahmen weiter.

Es soll ein betriebliches Gesundheitsmanagement geschaffen werden, in welchem die systematische Integration des Arbeitsschutzes in die betrieblichen Abläufe der Dienststellen und eine nachhaltige, an Zielen orientierte betriebliche Gesundheitsförderung für die Mitarbeiter/innen besteht.

7. Schlussvorschriften

Die Rahmendienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. April 2017 in Kraft.

Gleichzeitig treten die Dienstvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze der Lehrkräfte im Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulbereich in Baden-Württemberg vom 22. März/29. März 2001 und die Dienstvereinbarung zum Arbeitsschutz an den Gymnasien in Baden-Württemberg vom 18. Juli/24. Juli 2001 außer Kraft.

Die Rahmendienstvereinbarung kann von jeder Seite mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung gelten die Regelungen dieser Rahmendienstvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Rahmendienstvereinbarung weiter. Einvernehmliche Änderungen sind davon unabhängig jederzeit möglich.

Soweit einzelne Vorschriften der Rahmendienstvereinbarung aufgrund anderweitiger Regelungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt.

Die Rahmendienstvereinbarung ist in der jeweils gültigen Fassung im Amtsblatt Kultus und Unterricht bekannt zu machen.

Stuttgart, den 21.07.2017

Für das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg

gez. Gerda Windey

Gerda Windey Ministerialdirektorin

Für den Hauptpersonalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie wie für Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren

gez. Alfred König

Alfred König Vorsitzender

Für den Hauptpersonalrat der Lehrkräfte an Gymnasien

gez. Ralf Scholl

Ralf Scholl Vorsitzender

Für den Hauptpersonalrat der Lehrkräfte an Beruflichen Schulen

gez. Sophia Guter

Sophia Guter Vorsitzende

Für den Hauptpersonalrat für den außerschulischen Bereich

gez. Martin Morgen

Martin Morgen Vorsitzender