



Tarifvertrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst

I. Geltungsbereich

Der Geltungsbereich entspricht dem Geltungsbereich der Eingruppierungsmerkmale für den Sozial- und Erziehungsdienst

II. Präambel

Betriebliche Gesundheitsförderung ist die Art und Weise, wie in einem Betrieb/ einer Verwaltung die Arbeit und die Arbeitsbedingungen organisiert werden, damit diese nicht Ursache von Erkrankungen sind. Betriebliche Gesundheitsförderung zielt auf die Schaffung sicherer, anregender, befriedigender und angenehmer Arbeitsbedingungen. Sie fördert gesundheitliches Verhalten unter Berücksichtigung alters-, berufs-spezifischer und individueller Belastungsmuster und -expositionen. Vorrang hat dabei die Erhaltung bzw. Herstellung gesunder Verhältnisse im Arbeitsumfeld und am individuellen Arbeitsplatz.

III. Betriebliche Gesundheitsförderung

1. Die/der Beschäftigte hat einen Anspruch, dass einmal jährlich und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsumstände die mit ihrer/seiner Arbeit verbundene physische und psychische Gefährdung ermittelt wird. Satz 1 gilt bei der Neueinrichtung von Arbeitsplätzen entsprechend. Die Beschäftigten sind bei der Vorbereitung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu beteiligen und über die Ergebnisse der Ermittlung zu unterrichten; die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung sind mit ihnen zu erörtern. Kommt eine Einigung über die zu treffenden Maßnahmen nicht zustande, obliegt die Entscheidung der betrieblichen Kommission gemäß Absatz 2. Der Arbeitgeber führt die von der betrieblichen Kommission beschlossenen Maßnahmen durch.
2. In jedem Betrieb/ jeder Verwaltung ist eine betriebliche Kommission zu bilden, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden. Besteht in einem Betrieb/einer Verwaltung kein Betriebs-/Personalrat, so kann eine vertragsschließende Gewerkschaft die Mitglieder der betrieblichen Kommission aus dem Betrieb / der Verwaltung benennen. Die aus dem Betrieb/der Verwaltung benannten Mitglieder haben Anspruch auf erforderliche Schulung und Freistellung für ihre Tätigkeit. Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung. In der Geschäftsordnung sind Regelungen zum Verfahren der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und deren Auswertung sowie über Entscheidungen gemäß Absatz 1 Satz 3 zu treffen. Die betriebliche Kommission verständigt sich auf eine/einen Vorsitzenden und eine/einen Stellvertreterin /Stellvertreter, welche/welcher der bei der Wahl des/der Vorsitzenden unterlegenen Gruppe angehört. Bei Nichteinigung über die Person des/der Vorsitzenden wird diese/dieser durch Losentscheidung ermittelt. Der/die Vorsitzende und sein/e/ihre Stellvertreter/Stellvertreterin nimmt an der laufenden Arbeit

der betrieblichen Kommission nicht teil. Kommt eine Einigung über die zu treffende Entscheidung nicht zustande, so tagt die betriebliche Kommission auf Antrag einer Seite anschließend mit der/dem Vorsitzenden, bei Abwesenheit mit der/dem stellvertretenden Vorsitzenden. Für eine Entscheidung ist eine Stimmenmehrheit der Mitglieder der betrieblichen Kommission unter Einschluss der/des Vorsitzenden bzw. bei Abwesenheit des/der stellvertretenden Vorsitzenden erforderlich.

3. Der Arbeitgeber hat der betrieblichen Kommission auf deren Verlangen die betriebsinternen Statistiken zu krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsunfällen, Schwerbehinderung sowie zur alters- und geschlechtsbezogenen Zusammensetzung der Belegschaft sowie zu den Ergebnissen bereits durchgeführter Gefährdungsbeurteilungen vorzulegen und zu erläutern.
4. Der betrieblichen Kommission ist eine Personalplanung hinsichtlich der insbesondere aufgrund des demografischen Wandels zu ergreifenden Maßnahmen vorzulegen.
5. Die betriebliche Kommission kann Zirkel zur Gesundheitsförderung (Gesundheitszirkel) der vom Geltungsbereich erfassten Beschäftigten einrichten. Die Mitglieder der Gesundheitszirkel haben Anspruch auf erforderliche Schulung und Freistellung für ihre Tätigkeit. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Vorschläge, welche ihm ein Gesundheitszirkel unterbreitet, zu prüfen, und, soweit er diesen zugestimmt hat, durchzuführen. Die Ablehnung eines Vorschlages ist schriftlich binnen einer Frist von vier Wochen zu begründen. Ein Vorschlag kann nicht ausschließlich unter Hinweis auf rein wirtschaftliche Überlegungen abgelehnt werden. Bei Ablehnung des Vorschlages durch den Arbeitgeber hat die betriebliche Kommission das Letztentscheidungsrecht. Abs 2 gilt entsprechend. Die betriebliche Kommission ist auch über Vorschläge der Gesundheitszirkel zu informieren, welchen der Arbeitgeber zugestimmt hat.
6. Günstigere Abmachungen werden von diesem Tarifvertrag nicht berührt.