

Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) nach Bundesländern geordnet

Stand: 25. April 2018

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsberich- te:	Ausblick:
Baden- Württem- berg	"Gemeinsame Initiative zum Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung" zwischen BBW, DGB und Landesregierung (April 2011) - nach Vorbild der Bundesinitiative Budget: 6 Mio. €	Verteilung des Budgets und Umsetzung des Gesundheitsmanagements in den einzelnen Ressorts. Je nach Ressort Einrichtung von Lenkungsgruppen, Ansprechpersonen, Gesundheitszirkeln etc. Im Wesentlichen Maßnahmen der Verhaltensprävention zunehmend auch Verhältnisprävention. Wissenschaftliche Begleitung und Unterstützung durch das Landesgesundheitsamt Baden-Württemberg, elektronische BGM-Wissensplattform; aktuell z.B. Angebot der Führungsakademie „externer Ansprech-Partner“ Jährliche Sitzung des Beraterrates Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung, in der auch der BBW Mitglied ist.	Gesamtbericht 2011/2012 aus 10/2013	BBW fordert Verbesserung der Verhältnisse, d.h. Arbeitsverdichtung, Personaleinsparungen, psychische Belastungen, Sparmaßnahmen zurückzuführen und die finanziellen Rahmenbedingungen zu verbessern. Weiter steht ein Ministerratsbeschluss darüber an, ob und wie die Beauftragung des Landesgesundheitsamts auf Kosten der Ressorts fortgeführt werden soll.
Bayern	"Handlungsleitfaden zum Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM)" durch das Bayerische Staatsministerium der Finanzen (Juli 2010)	k. A.	k. A.	k. A.
Berlin	"Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Berliner Verwaltung" durch die Senatsverwaltung für Inneres und Sport, dem Hauptperso-	Zentrale Stelle und Steuerungsgruppe bei der Senatsverwaltung; Aus-	Nachdem die Gesundheitsquote trotz der vielfältigen Maßnah-	Der dbb berlin fordert vom Senat von Berlin die Erstellung eines Demografiekon-

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsberich- te:	Ausblick:
	<p>nalrat für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten (Nov. 2007); Rahmenkonzept zum Konfliktmanagement und zum partnerschaftlichen Umgang (April 2009), Handlungshilfe zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement - BEM - (März 2010); Gesundheitsbericht 2010 zum landesweiten Controlling sowie Erstellung dienststellen- und bereichsbezogener Gesundheitsberichte</p> <p>Budget: durch die/den Gesundheitskoordinator/-in und der Dienststelle abgestimmt; Zentrale Stelle unterstützte 2009 Umsetzung von dezentralen Maßnahmen mit 70.000 €</p>	<p>schuss für Gesundheitsmanagement und Gesundheitskoordinatoren/innen dienststellenbezogen; Angaben zu Maßnahmen, Qualifizierungen, Evaluierung, Finanzierung etc.; landesweite Gesundheitsberichte 2007 und 2009, ab 2010 sind dienststellenbezogene Gesundheitsberichte nach einer einheitlichen Berichtsstruktur erstellt,</p> <p>2010 sind ca. 40.000 Euro Landesmaßnahmen und 30.000 Euro für dezentrale Maßnahmen im Haushaltsplan. Ermittlung der Gesundheitsquoten im unmittelbaren Landesdienst 2009, Berichtswesen durch lokale/zentrale Gesundheitsberichte; Einführung des Gender Mainstreaming im BGM 2006</p>	<p>men seit Jahren unverändert niedrig ist und eine Einbeziehung des dbb berlin vor Erstellung des landesweiten Gesundheitsberichtes für das Abgeordnetenhaus von Berlin auch für das Berichtsjahr 2010 nicht erfolgte, hat der dbb berlin am 24. 2. 2012 die Einberufung der Steuerungsgruppe für Gesundheitsmanagement bei dem Senator für Inneres und Sport gefordert. Der Senat von Berlin kam dieser Aufforderung nicht nach. Eine Einladung zum Gesundheitstag der Berliner Verwaltung im März 2012 erfolgte ebenfalls nicht. Gespräche über eine Verbesserung der Zusammenarbeit mit dem Senator für Inneres und seinem zuständigen Staatssekretär blieben bisher erfolglos.</p>	<p>zepts für den gesamten Landesdienst für die Jahre bis 2017 sowie die Einführung eines strategischen Personalmanagements für die Lehrkräfte. In beiden Konzepten soll das BGM besondere Berücksichtigung finden.</p> <p>Das Programm der Personalrätekonferenz des dbb berlin am 21. 9. 2012 sieht im Rahmen des gewählten Leitthemas "Personalentwicklung" eine Erörterung mit den Beschäftigtenvertretungen vor.</p>
Brandenburg	Am 2.07.2014 wurde ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Gestaltung des Generationenwechsels und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Landesverwaltung beschlossen und von der Landesregierung vom Innenmi-	Das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement hat in der Agenda des LASV von 2015 Niederschlag ge-		

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsberich- te:	Ausblick:
	<p>nister Ralf Holzschuher und Finanzminister Christian Görke sowie von Vertretern der Gewerkschaften ver.di, GEW, IG BAU sowie dbb Beamtenbund und Tarifunion unterzeichnet. Darin erklärte sich die Landesregierung auch bereit, die Projekte und Angebote zum Gesundheitsmanagement in der Verwaltung zu verstetigen und auszubauen.</p>	<p>funden. Danach ist ein Handlungsschwerpunkt, dass alle Fachbereiche von der Leitungsebene bis in die Arbeitsbereiche hinein in eine gemeinsame Strategie zur Gesundheitsprävention und zum betrieblichen Eingliederungsmanagement eingebunden sind.</p> <p>Auch andere Landesbereiche räumen dem Gesundheitsmanagement einen hohen Stellenwert ein (so z.B. der Landesforst), allerdings ist in den verschiedenen Bereichen der Landesverwaltung das Gesundheitsmanagement ganz unterschiedlich ausgeprägt, so dass sich eine einheitliche Bewertung nicht vornehmen lässt.</p>		
Bremen	<p>Handlungshilfe und Dienstvereinbarung vom 23.06.2009 für das Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst</p>	<p>Das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement berät und unterstützt Dienststellen beim Aufbau geeigneter Strukturen und bei der nachhaltigen Entwicklung des Gesundheitsmanagements. Es koordiniert und vernetzt die verschiedenen Handlungsansätze und stellt zentrale Dienstleistungen für das Gesundheitsmanagement zur Verfügung.</p>	<p>Seitens des Senats sind Einzelmaßnahmen ergriffen worden. Es sind somit gute Ansätze vorhanden, die aber noch weiter ausbaufähig sind.</p> <p>Gesundheitsbericht 2014 aus November 2014</p>	<p>Der dbb bremen fordert vom Senat die Erstellung eines Demografiekonzepts, das auch die Einführung eines strategischen Personalmanagement enthalten sollte.</p>

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsberich- te:	Ausblick:
Hamburg	Prozessvereinbarung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung nach § 94 HmbPersVG vom 17.07.2008 mit dem Senat der FHH	1. Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG zum BEM vom 26.11.2012 2. Ergänzungsvereinbarung zur Prozessvereinbarung nach § 94 HmbPersVG - Regelung zur Gefährdungsbeurteilung der physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz – vom 25.09.2014	Evaluierungsbericht der eingesetzten Arbeitsgruppe mit Gewerkschaftsbeteiligung liegt vor	Themen psychische Belastung, Mobbing, Sucht folgen
Hessen	n. v.	Gesundheitsmanagement wird sehr aktiv in allen Ressorts umgesetzt	k. A.	dbb Hessen hat das Thema auf der Agenda und fordert deren Umsetzung in allen Gesprächen mit allen im Landtag vertretenen Fraktionen sowie mit dem Hessischen Innenminister.
Mecklenburg-Vorpommern	http://www.bildung-mv.de/export/sites/bildungsserver/downloads/Lehrergesundheit_-_Konzept_BGM_04_11_2014_finale_Fassung.pdf			
Niedersachsen	Vereinbarung gemäß § 81 NPersVG zu Arbeit und Gesundheit in der niedersächsischen Landesverwaltung (Betriebliche Gesundheitsförderung, Gesundheitsmanagement, CARE, Suchtberatung und Betriebliches Eingliederungsmanagement). Nds. MinBl. Nr. 29 vom 29.7.2015 S. 954 ff Damit in einem übergreifenden Handlungsrahmen Zusammenführung aller Gesundheitsthemen in einer Vereinbarung. Von einer vertraulichen und freiwilligen psychosozialen Beratung und Unterstützung (bei besonderen	Beirat: Zur Planung, Begleitung und regelmäßigen Evaluierung der beschriebenen Aufgaben in der Landesverwaltung wird ein Beirat gegründet. Er wirkt bei der Erarbeitung und Weiterentwicklung der verschiedenen Aufgaben nach der Vereinbarung mit, erörtert aktuelle Fragestel-	Einstellung einer Betriebslandkarte im Intranet des MI	Weitere Evaluation Führungskräftequalifizierungen Entwicklung von Standards (aus den Ergebnissen der Evaluation) Weitere Thementage Öffentlichkeitsarbeit soll ausgebaut werden (Aufklärung und Information)

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsberich- te:	Ausblick:
	<p>persönlichen und beruflichen Belastungen sowie bei der Suche nach Therapieangeboten und Rehabilitationsplätzen) über Arbeitsschutz, Suchtprävention, individuelle Gesundheitsförderung und ein strukturiertes Gesundheitsmanagement bis hin zum Eingliederungsmanagement nach längerer Erkrankung.</p>	<p>lungen und sorgt für den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Ressorts sowie deren nachgeordneten Bereichen, den Beschäftigtenvertretungen und den Gewerkschaften.</p> <p>Arbeitsgruppen des Beirats möglich zu einzelnen Themenkomplexen.</p> <p>Im Beirat sind die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften mit je 2 Sitzen vertreten.</p> <p>Der Beratungsservice:</p> <p>Fachbezogene Veranstaltungen und Qualifizierungen</p> <p>Einstiegsberatung für Dienststellen</p> <p>Workshops für die Akteure des Gesundheitsmanagements</p> <p>Begleitendes Coaching für Akteure</p> <p>Betreuung der Dienststellen in Netzwerken</p> <p>Unterstützung bei der Reflexion der Projekte</p>		<p>Planung und Durchführung von „Open Space“ Veranstaltung</p> <p>2. Gesundheitskongress geplant Beirat konstituiert, 2 x im Jahr Sitzungen</p> <p>Gründung einer Arbeitsgruppe „Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz“</p> <p>Frühjahr 2016 Veranstaltung zum Thema: Wiedereingliederung Psychische Gefährdungsbeurteilung</p>

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsberich- te:	Ausblick:
Nordrhein- Westfalen	n. v.	<p>Das Gesundheitsmanage- ment ist in den verschiede- nen Bereichen der Landes- verwaltungen ganz unter- schiedlich ausgeprägt. Das ist zum einen durch die Vielfalt der Berufsgruppen und ihrer Ansprüche bedingt, aber auch durch verschiedene Zuständigkeiten. Grundsätz- lich arbeitet der DBB NRW daran, im Rahmen der Dien- strechtsreform einheitliche Standards beim BGM einzu- führen.</p> <p><u>Beispiele der Fachgewerk- schaften:</u></p> <p><u>LBME NRW:</u> Es werden ver- hältnisorientierte Maßnah- men durchgeführt, wie eine gesundheitsförderliche Ge- staltung der Arbeitsplätze sowie eine Sensibilisierung von Führungskräften. Außer- dem werden verhaltensori- enterte Maßnahmen durch- geführt, wie Gesundheitsvor- träge und sportliche Aktivitä- ten.</p> <p><u>vLw NW e.V.:</u> Etablierung eines Gesundheitsinformati- onssystems. Es gibt viele Projekte für den Gesund-</p>	<p>Bekanntheit steigt Fehlen einer Rahmen- dienstvereinbarung Häufiges Fehlen von</p>	

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsberich- te:	Ausblick:
		<p>heitsschutz</p> <p><u>WL</u>V: Durchführung von Gesundheitstagen</p> <p><u>V</u>ls: Hinweise und Handlungshilfen des MSW zum Aufgabengebiet „Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen“ COPSOQ</p> <p><u>L</u>VL: sehr unterschiedliche Maßnahmenvielfalt und -ausgestaltung. Z.B. Gesundheitsvorträge, Sportkurse, Mobile Office Massagen, Gesundheitstage, Bonusheft für Vorsorgeuntersuchungen, Pausengymnastik</p> <p><u>D</u>PolG: Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement sowie Aktualisierung des Sporterlasses.</p> <p><u>D</u>STG: ressortspezifisches Gesundheitsmanagement, Ansprechpartner für BGM, Dienstvereinbarungen zum BGM, Präventionsangebote zum Thema Burn-out</p> <p><u>k</u>omba: Die Stadt Kamp-Lintfort führt seit 2007 viel-</p>	<p>Gesundheitszirkeln an Schulen</p> <p>Evaluierung erfolgt über Zahlen der Inanspruchnahme</p> <p>Erfolgt</p> <p>jährliche Gesundheitsstatistiken,</p>	<p>Durchführung von zwei Gesundheitstagen pro Regierungsbezirk in 2015; kontinuierliche Fortsetzung fraglich</p> <p>Landesweite Gesundheitsbefragung im Frühjahr 2016</p>

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsberich- te:	Ausblick:
		seitige BGM-Maßnahmen durch (s. BGM-Broschüre)		
Rheinland-Pfalz	<p>Durch das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie überarbeitetes „Rahmenkonzept Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung“ (Anlage 2 zum „Rahmenkonzept Personalentwicklung in der Landesverwaltung“), vom Ministerrat am 20.07.2015 beschlossen. Gegenüber dem Ursprungskonzept von 2006 Aktualisierungen in den Bereichen Führungskultur/Gesundheitskompetenz, Verhältnisprävention, psychische Belastungen am Arbeitsplatz, demografischer Wandel/alternsgerechtes Arbeiten. Unterteilung in rechtlich vorgeschriebene Instrumente/Maßnahmen und dispositive Instrumente/Maßnahmen; bei Letzteren werden mindeststandardmäßige teils verbindliche Maßnahmen festgelegt und darüber hinaus unverbindliche Empfehlungen gegeben. Die Umsetzung der Konzepte erfolgt im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel in den jeweiligen Einzelplänen. Veröffentlichung elektronisch bis Ende 2015, gedruckt erst Anfang 2016, wenn eine Vereinbarung BGM mit den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen geschlossen ist.</p> <p>Denn: Auf Initiative des dbb rlp ist der Abschluss einer „Vereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung“ zwischen Landesregierung und gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen geplant zur Bekräftigung und Umsetzung von BGM-Maßnahmen durch Information, Fortbildung, Sensibilisierung des Personals, Prozessbegleitung und Kooperation mit allen Interessenvertretungen sowie den Betriebsärzten. In der Vereinbarung enthalten: Berichtspflicht der Landesregierung auch gegenüber den Gewerkschaften (siehe Eintrag in Spalte „Evaluierungsberichte“). Die Vereinbarung wird neue Anlage 1 zum erwähnten „Rahmenkonzept Personalentwicklung“.</p>	<p>Die Ressorts setzen die Konzepte orientiert an den Besonderheiten und Bedürfnissen in den Dienststellen um. Musterbereich ist etwa die Landespolizei, wo bspw. jedes Jahr zentral koordiniert unter einem Kern-Gesundheitsthema steht und entsprechende Vortragsreihen und Aktivitäten dazu angeboten werden. Es werden regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durchgeführt. Das Maßnahmenportfolio ist relativ umfassend wie z.B. auch beim Landesbetrieb Mobilität (Straßen- und Verkehrsverwaltung). Dort gibt es regelmäßige Gesundheitstage, Hepatitis-Impfung für den Betriebsdienst, jährliche Gripeschutzimpfung, Gesundheits-Check-up, Rückenschule, Betriebssportgemeinschaften, monatliche Lauftrainings, wöchentliche Stressbewältigungskurse, Schulung und Implementierung von Gesundheitslotsen, Sportveranstaltungen, Kooperation mit Fitness-Studios, BGM-Intranetseite,</p>	<p>Berichtspflicht der Ressorts an den Ministererrat im 5-Jahres-Rhythmus; nächster Bericht (inkl. qualitativer Maßnahmenbewertung hinsichtlich des Umsetzungsstands) zum 30.11.2017 zusammen mit neu zu schaffender Berichtspflicht gegenüber den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen aus der „Vereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung“ (siehe dazu Eintrag in Spalte „Rahmenkonzept“). Fragestellungen werden entwickelt durch das für Personalentwicklung zuständige Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur.</p>	<p>Der dbb rlp ist ständiger Gast in der „Interministeriellen Arbeitsgruppe Personalentwicklung“ und bei Bedarf bei den Sitzungen der Unterarbeitsgruppe „Netzwerk Betriebliches Gesundheitsmanagement“.</p> <p>Durch Gremienmitarbeit und als Berichtsempfänger wird zukünftig ein besserer Einblick in BGM-Entwicklung erwartet; bereits stattgefunden hat die vereinzelte Beteiligung an ministeriellen Gesundheitstagen.</p> <p>Die Landesregierung verfolgt die Thematik konsequent weiter, um damit bei Personal und in der Nachwuchsgewinnung punkten zu können im Hinblick auf „weiche Vorteile“ einer Beschäftigung im öffentlichen Landesdienst.</p>

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsberich- te:	Ausblick:
	In der Landesverwaltung gibt es daneben sparten- oder dienststellenspezifische Dienstvereinbarungen zum BGM, zur Suchtprävention und zum BEM.	externe Beratungsstelle für psychosoziale Belastungen, Schulungen.		
Saarland	<p>In den Gesprächen „Zukunftssichere Landesverwaltung“ zwischen der Landesregierung und den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen wurde am 8. Juni 2013 ein „10-Punkte-Plan“ zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) vereinbart. Die Ausgestaltung einer Rahmendienstvereinbarung für alle obersten Landesbehörden und für die nachgeordneten Behörden und Einrichtungen des Landes erfolgte unter Beteiligung der Personal- und Interessenvertretungen. Die Dienstvereinbarung wurde am 6. Oktober 2015 zwischen dem Innenminister und der Personalsonderversammlung vereinbart und in Kraft gesetzt. Eine Dienstvereinbarung „Suchtprävention“ existiert bereits seit 2010.</p> <p>Das BGM ist integraler Bestandteil eines Personalmanagements (PMK), das wie vereinbart, im Jahr 2016 in der Landesverwaltung unter Einbindung der Interessenvertretungen eingeführt wurde. Die Zielgruppen (personalverwaltende Stellen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung, Interessenvertretungen und Führungskräfte) wurden über die Inhalte und Vorgaben des PMK mit einer Broschüre (im Intranet) umfassend unterrichtet.</p> <p>Aufgrund der bei den Lehrkräften im Rahmen des Personalmanagements zu beachteten Besonderheiten werden für diesen speziellen Fachbereich erforderliche Regelungeninhalte und Standards gesondert geregelt („Gesunde Schule“). Diese orientieren sich aber an den Vereinbarungen zum allgemeinen BGM.</p>	<p>Aufbau eines Beratungsnetzes BGM+</p> <p>In einem ersten Schritt soll eine Konzeption zum Aufbau eines Beratungsnetzes BGM+ erarbeitet werden.</p> <p>Bestandteile des Beratungsnetzwerkes BGM+:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes • Betriebliche Wiedereingliederung (BEM) • Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) • Vereinbarkeit von Beruf und Familie <p>Sozialberatung</p>	n. v.	Im Rahmen der Gespräche „Zukunftssichere Landesverwaltung“ hat der dbb saar weitergehende Vorschläge zum BGM unterbreitet, mit dem Ziel, eine „Beratungs- und Informationsstelle für Beschäftigte“ aufzubauen und anzubieten. Die Landesregierung prüft derzeit den dbb-Vorschlag.
Sachsen	"Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland" In Kraft seit 2006 zwischen dem Gesamt-	Folgende Maßnahmen wurden eingeleitet bzw. durchgeführt -Maßnahmen für	Berichte zum BGM in der DRV-MD wurden 2007/2008, 2009 und	Weiterentwicklung des BGM mit folgenden Schwerpunkten: Umset-

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsberich- te:	Ausblick:
	<p>personalrat und der Geschäftsführung der DRV-MD. 2006 wurde der Arbeitskreis Gesundheit als Steuerungsgremium des BGM in der DRV-MD gebildet.</p> <p>Ein betriebliches Eingliederungsmanagement gibt es auch beim Freistaat Sachsen und bei den Kommunen (insbesondere den kreisfreien Städten Chemnitz, Dresden und Leipzig) auf der Grundlage des SGB IX.</p>	<p>den "gesunden Rücken" - Projekt -"Bewegte Pause" angestoßen, - Maßnahmen zur Verringerung von Atemwegserkrankungen, - Sehtraining für Mitarbeiter an Bildschirmarbeitsplätzen, Gesundheitsinformationen und -aktionen versandt bzw. durchgeführt, - Selbstbehauptungskurse für Mitarbeiter mit direktem Kundenkontakt, - Betriebssportangebote, - Leitfaden und Schulung "Gesundheitsförderliches Führen" von Führungskräften.</p>	<p>2010 erstellt.</p>	<p>zung des Konzepts "Psychische Belastungen reduzieren - Wohlbefinden steigern", -Implementierung und Evaluierung der "Bewegten Pause", - Weiterentwicklung und Umsetzung "Gesundheitsorientiertes Führen"</p>
Sachsen-Anhalt	<p>Handlungsleitfaden zum Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung, hrsg. von Staatskanzlei Sachsen-Anhalt</p> <p>Handlungsleitfaden soll zu einem einheitlichen Grundverständnis, einheitlichen Standards und einer qualitativ hochwertigen Umsetzung des Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung beitragen.</p> <p>Handlungsleitfaden benennt Handlungsfelder des Gesundheitsmanagements, an denen sich konkrete Maßnahmen orientieren. Die Ausgestaltung des Gesundheitsmanagements erfolgt unter Berücksichtigung ressortspezifischer Besonderheiten, bereits bestehender Konzepte und des konkreten Bedarfs in den jeweiligen Dienststellen.</p>	<p>ressortspezifisch</p> <p>Maßnahmen reichen von der Schaffung gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen bis hin zu gesundheitsfördernden Einzelmaßnahmen</p> <p>vgl. Landtag von Sachsen-Anhalt Drucksache 6/4559,13.11.2015 (Anlage)</p>	<p>vgl. Landtag von Sachsen-Anhalt Drucksache 6/4559,13.11.2015</p>	
Schleswig-Holstein	<p>Vereinbarung nach § 59 MBG-SH zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung</p>	<p><u>Vorgehen:</u></p> <p>Sammeln von Informationen und Daten</p>	<p>Lenkungsausschuss beobachtet und bewertet kontinuierlich die Wirkungen des BGM</p>	

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsberich- te:	Ausblick:
	<p>Ab 01.01.2015 in Kraft</p> <p>Ziel: Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten fördern und Arbeit gesundheitsförderlich gestalten</p> <p>Geltungsbereich: Alle Behörden, Einrichtungen und Bereiche der unmittelbaren Landesverwaltung einschließlich der Schulen Darüber hinaus können weitere, vom Land getragene selbstständige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die Vereinbarung übernehmen. Sie gilt für Landtagsverwaltung und Landesrechnungshof, wenn deren Präsidenten ihr Einvernehmen erklären.</p>	<p>Situation der Beschäftigten analysieren</p> <p>Entwicklung konkreter Projekte und Maßnahmen, angepasst an jeweilige Aufgaben und Arbeitsbedingungen</p> <p>Koordination bereits vorhandener Maßnahmen</p> <p>Ressortübergreifender Arbeitskreis BGM, u.a. Statuserhebung Gesundheit</p> <p><u>Maßnahmen u.a.:</u> Prävention</p> <p>Gestalten der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen</p> <p>Fortbildung und Qualifizierung der Führungskräfte</p> <p>Regelungen zum Umgang mit Erkrankungen (inkl. BEM und Suchtgefährdung)</p> <p>Leitstelle „Suchtgefahren am Arbeitsplatz“ koordiniert, berät, schult Führungskräfte und bildet Beschäftigte zu ehrenamtlichen Suchthelfern aus. Eigenständige Säule des BGM</p>	<p>und schlägt Änderungen vor</p> <p>Darüber hinaus evaluieren die Vereinbarungspartner nach 5 Jahren gemeinsam die Vereinbarung hinsichtlich Zielsetzung, Erfolg und Notwendigkeit. Vor Ablauf dieser Frist kann die Aufnahme von Verhandlungen verlangt werden.</p> <p>Derzeit noch keine Evaluierung, da Vereinbarung erst Anfang 2015 in Kraft getreten ist</p>	

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsberich- te:	Ausblick:
		Ressortübergreifende Leit- stelle BGM unter Einbezie- hung der Leitstelle Suchtge- fahren ist in Planung.		
Thüringen	DV nur in einzelnen Bereichen	Gesundheitsmanagement- systeme (GMS) in einigen Bereichen, Schule und Eich- wesen sind hervorzuheben, da dort (Rahmen-)Dienstvereinbarung existie- ren; ansonsten vereinzelte Angebote zur Gesundheits- förderung, jedoch kein Zu- sammenhang; auffallendes Missverhältnis zwischen Existenz und Wahrnehmung von GMS	k. A.	Mitgliedsgewerkschaften haben Wünsche und Be- dürfnisse hinsichtlich des GM geäußert, Handlungs- aktionen seitens der Lan- desregierung oder des dbb werden nicht genannt

Vom VBOB wurde ein Beispiel aus einer Bundesbehörde eingereicht, dem Bundesrechnungshof:

Die Beschäftigten des Bundesrechnungshofes haben als Ausdruck der Eigenverantwortung für die Gesunderhaltung zum Zweck der gemeinschaftlichen sportlichen Betätigung mit dem Wohlwollen der Dienststelle eine „**Sportgemeinschaft**“ im Bundesrechnungshof gegründet. Basierend auf einer Vereinbarung mit dem Bundesrechnungshof bietet diese Sportgemeinschaft den Beschäftigten im Rahmen einer betrieblichen Gesundheitsförderung arbeitsmedizinisch geeignete Maßnahmen an. Der Bundesrechnungshof fördert diese mit Zuschüssen von bis zu 5.000 Euro jährlich.