



Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) nach Bundesländern

Stand: Oktober 2024

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsbe- richte:	Ausblick:
Baden- Württemberg	<p>"Gemeinsame Initiative zum Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung" zwischen BBW, DGB und Landesregierung (April 2011) - nach Vorbild der Bundesinitiative Budget: 6 Mio. €</p> <p>Kabinettsbeschluss vom 13.12.2022 zur Weiterentwicklung des BGM mit 10-Punkte-Programm, ab 2024 Aufstockung der jährlichen Mittel auf 11,41 Mio. €</p>	<p>10-Punkte-Programm*: ins- besondere Wechsel zu de- zentralem BGM aufgrund der unterschiedlichen Be- darfe. Aufbau von BGM-Ma- managementprozessen in je- dem Ressort, Haushaltscon- trolling mit Kennzahlen. Weiterentwicklung Arbeits- bedingungen aufgrund Digi- talisierung, BEM-Prozesse, Mittelfristig: Angebot psy- chosoziale Beratung. Fachliche Begleitung durch die Kompetenzstelle BGM, jährliche Sitzung des Bera- terkreises Gesundheitsma- nagement in der Landesver- waltung, in der auch der BBW Mitglied ist.</p> <p>*10 Punkte Plan (12/2022) 1. Managementteam für das BGM 2. BGM als Managementpro- zess 3. Erarbeitung eines Kenn- zahlensystems 4. Durchführung der Gefähr- dungsbeurteilung psychi- scher Belastungen 5. Neues Arbeiten gesund- heitsförderlich gestalten</p>	<p>Gesamtbericht 2011/2012 aus 10/2013</p> <p>Gesamtbericht 2013 – 2019 aus 03/2021</p> <p>Berichtspflicht endet aufgrund 10-Punkte- Programm</p>	<p>BBW fordert Verstärkung des BGM u. a. zur Steige- rung der Attraktivität auf- grund Fachkräftemangel sowie Verbesserung der Verhältnisse, z. B. Arbeits- verdichtung, Personalein- sparungen, psychische Be- lastungen</p>

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsbe- richte:	Ausblick:
		<p>6. Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) 7. Psychologische Beratung 8. Leitbild Führung 9. Personalentwicklung 10. Nachhaltige Gesundheitsförderungsmaßnahmen (BGF)</p>		
Bayern	<p>"Handlungsleitfaden zum Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM)" durch das Bayrische Staatsministerium der Finanzen (Juli 2010) im Sinne einer Empfehlung, die von den einzelnen Ressorts umgesetzt werden kann.</p> <p>Dienstvereinbarungen ressortspezifisch zu einzelnen Themenbereichen des BGM.</p>	<p>Kein landesweit einheitliches Vorgehen, insbesondere auch auf Grund des „Empfehlungscharakters“ des Handlungsleitfadens.</p> <p>Die Umsetzung einzelner Maßnahmen ist heterogen und ressortspezifisch oder erfolgt bereits aufgrund anderer (rechtlicher) Vorgaben (z. B. DGUV-Vorschrift 1, Richtlinien zur Umsetzung des ASiG und zum Vollzug des ArbSchG im öffentlichen Dienst). Die betriebliche Gesundheitsförderung wird nicht ressortspezifisch gesteuert, sondern teilweise durch die einzelnen Stellen angeboten.</p>	Keine zentrale Evaluation, ggf. erfolgt eine Evaluierung bestimmter Punkte des BGM an einzelnen Stellen.	k. A.
Berlin	Rahmen-Dienstvereinbarung Gesundheitsmanagement zwischen dem Land Berlin und dem Hauptpersonalrat des Landes Berlin vom 20. November 2020			

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsbe- richte:	Ausblick:
	www.berlin.de/hpr/wissenswertes/dienstvereinbarungen/rahmen-dienstvereinbarung-gesundheitsmanagement-1020365.php			
Brandenburg	Am 02.07.2014 wurde ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Gestaltung des Generationenwechsels und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Landesverwaltung beschlossen und von der Landesregierung vom Innenminister 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.	Das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement hat in der Agenda des LASV von 2015 Niederschlag gefunden. 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. 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.		
Bremen	Handlungshilfe und Dienstvereinbarung vom 23.06.2009 für das Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst in der Fassung vom Juli 2010.	Das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement berät und unterstützt Dienststellen beim Aufbau geeigneter Strukturen und bei der nachhaltigen Entwicklung	Seitens des Senats sind Einzelmaßnahmen ergriffen worden. Es sind somit gute Ansätze vorhanden, die	Der dbb bremen fordert vom Senat die Erstellung eines Demografiekonzepts, das auch die Einführung eines strategischen

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsbe- richte:	Ausblick:
		<p>des Gesundheitsmanagements. Es koordiniert und vernetzt die verschiedenen Handlungsansätze und stellt zentrale Dienstleistungen für das Gesundheitsmanagement zur Verfügung. Eine zwischen dem Senator für Finanzen und dem Fitness-Anbieter qualitrain geschlossene Rahmenvereinbarung ermöglicht es den Beschäftigten zu einem günstigen Beitrag in den Studios des Anbieters zu trainieren.</p> <p><u>Finanzverwaltung:</u> Stillstand bis 2023: Auf Einforderung der Personalvertretungen sind in den Finanzämtern konkrete Maßnahmen angelaufen: Woche der seelischen Gesundheit, Rückenfit, Massage. Das Finanzamt Bremerhaven hat davon unabhängig schon vorher o.g. Maßnahmen angestoßen.</p>	<p>aber noch weiter ausbaufähig sind.</p> <p>Gesundheitsbericht 2014 aus November 2014</p>	<p>Personalmanagement enthalten sollte.</p>
Hamburg	<p>Prozessvereinbarung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung nach § 94 HmbPersVG vom 17.07.2008 mit dem Senat der FHH</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG zum BEM vom 26.11.2012 2. Ergänzungsvereinbarung zur Prozessvereinbarung nach § 94 HmbPersVG - Re- 	<p>Evaluierungsbericht der eingesetzten Arbeitsgruppe mit Gewerkschaftsbeteiligung liegt vor</p>	<p>Aus Sicht des dbb hamburg wurde das Thema mit Ausnahme des Pilotprojekts für „BEM-Lotsinnen und BEM-Lotsen“ (siehe auch Vereinbarung dazu) bedingt durch die Corona-Pandemie durch</p>

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsbe- richte:	Ausblick:
		<p>gelung zur Gefährdungsbeurteilung der physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz – vom 25.09.2014</p> <p>3. Ergänzungsvereinbarung zur Vereinbarung nach § 93 HmbPersVG zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung – hier: Regelung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement in der hamburgischen Verwaltung vom 26. April 2022 – Pilotprojekt zur Erprobung von BEM-Lotsinnen und -Lotsen</p> <p>In den einzelnen Dienststellen werden unterschiedliche Maßnahmen der BGF angeboten.</p>	<p>Die unter Nr. 3 geschlossene Ergänzungsvereinbarung wird derzeit vom Personalamt evaluiert. Danach soll entschieden werden, ob die Pilotvereinbarung auf alle Dienststellen der FHH übertragen werden soll. Hintergrund ist der Wunsch der Verwaltung und der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, dass das BEM-Angebot mehr wahrgenommen wird als bislang. Dazu soll in den Dienststellen eine zentrale Ansprechperson als BEM-Lotsin/BEM-Lotse installiert werden. Bislang gab es diese zentrale Ansprechperson nicht, da die Dienststellen unterschiedliche Modelle praktiziert haben.</p>	<p>das zuständige Personalamt nicht prioritär verfolgt.</p> <p>Der dbb hamburg hat dazu ein Kapitel in seinem Grundsatzpapier vorgesehen, das Ende 2024 fertiggestellt sein wird. Er wird das Thema dann auch wieder selbst aktiver gegenüber der Politik und Verwaltung aufgreifen.</p>
Hessen	<p>Rahmenkonzept Behördliches Gesundheitsmanagement (BGM) in der Hessischen Landesverwaltung vom 16.12.2019</p> <p>Es ist am 04.02.2020 nach Veröffentlichung im Staatsanzeiger in Kraft getreten und gültig bis 31.12.2027</p>	<p>Gesundheitsmanagement wird sehr aktiv in allen Ressorts umgesetzt</p> <p>Es gibt ein zentrales digitales Angebot an Präventions-</p>	<p>Das Rahmenkonzept fordert sowohl eine Eingangsanalyse als auch eine Erfolgsevaluation.</p>	<p>Der dbb Hessen thematisiert das BGM wiederkehrend in den Gesprächen mit den Fraktionen von CDU, SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP</p>

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsbe- richte:	Ausblick:
	<p>https://www.thm.de/pr/images/downloads/StAnz-Hessen-Ausgabe-2020-06_Rahmenkonzept_BGMin_hess_Landesverwaltung.pdf</p> <p>Die in dem Konzept aufgezeigten Inhalte geben einen einheitlichen Rahmen vor, der von den einzelnen Ressorts bzw. Dienststellen auszufüllen ist. Das Konzept umfasst sowohl Arbeits- und Gesundheitsschutz als auch Betriebliches Eingliederungsmanagement und Behördliche Gesundheitsförderung. Es gilt nur für Aktive.</p>	<p>maßnahmen, das grundsätzlich allen Beschäftigten der hessischen Landesverwaltung offen steht. Die Umsetzung wird allerdings in den einzelnen Ressorts unterschiedlich gehandhabt.</p> <p>Deutliche Unterschiede gibt es auch bei der Ressourcenausstattung (sowohl finanziell als auch sachlich).</p>	<p>Soweit bekannt, gibt es interne Auswertungen, diese sind jedoch weder mit den Personalräten noch mit den Gewerkschaften erörtert.</p>	<p>sowie mit dem Innenminister.</p>
Mecklenburg-Vorpommern	<p>https://www.dokumentation.landtag-mv.de/parl-dok/dokument/29233/leitfaden_fuer_ein_betriebliches_gesundheitsmanagement_in_der_landesverwaltung.pdf</p> <p>https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/bm/Schule/Schuldienst/Gesundheitsprogramm/</p>			
Niedersachsen	<p>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</p> <p>Damit in einem übergreifenden Handlungsrahmen Zusammenführung aller Gesundheitsthemen in einer Vereinbarung. Von einer vertraulichen und freiwilligen psychosozialen Beratung und Unterstützung (bei besonderen 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>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 Fragestellungen und sorgt für den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Ressorts sowie deren nachgeordneten Bereichen, den</p>	<p>Einstellung einer Betriebslandkarte im Intranet des Ministeriums</p>	<p>Weitere Evaluation Führungskräftequalifizierungen Entwicklung von Standards (aus den Ergebnissen der Evaluation) Weitere Thementage Öffentlichkeitsarbeit soll ausgebaut werden (Aufklärung und Information)</p> <p>Planung und Durchführung von „Open Space“ Veranstaltung</p> <p>Beirat konstituiert, 2 x im Jahr Sitzungen</p>

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsbe- richte:	Ausblick:
		<p>Beschäftigtenvertretungen und den Gewerkschaften. Arbeitsgruppen des Beirats möglich zu einzelnen Themenkomplexen. Im Beirat sind die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften mit je 2 Sitzen vertreten.</p> <p>Der Beratungsservice:</p> <p>Fachbezogene Veranstaltungen und Qualifizierungen Einstiegsberatung für Dienststellen Workshops für die Akteure des Gesundheitsmanagements Begleitendes Coaching für Akteure Betreuung der Dienststellen in Netzwerken Unterstützung bei der Reflexion der Projekte</p>		<p>Gründung einer Arbeitsgruppe „Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz“</p>
Nordrhein-Westfalen	<p>Seit Ende 2017 gibt es eine Stabstelle Landeskoordination BGM im Ministerium des Innern NRW. Sie koordiniert das Gesundheitsmanagement für die gesamte Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen und unterstützt die einzelnen Behörden bei übergreifenden Themen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Koordinierung des Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung - Organisation eines Kongresses zum gesunden Arbeiten im Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung. - Implementierung von präventiven Ansätzen im Rahmen der Beihilfe. 	<p>Erstellung und Veröffentlichung eines Gesundheitsberichts der Landesregierung</p>	

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsbe- richte:	Ausblick:
Rheinland- Pfalz	<p>Durch das seinerzeitige 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 Ende 2015 als eine Vereinbarung BGM mit den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen geschlossen wurde.</p> <p>Auf Initiative des dbb rlp erfolgte am 08.04.2016 der Abschluss einer „Vereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung“ zwischen Landesregierung und gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen 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 ist neue Anlage 1 zum erwähnten „Rahmenkonzept Personalentwicklung“.</p> <p>In der Landesverwaltung gibt es daneben sparten- oder dienststellenspezifische Dienstvereinbarungen zum BGM, zur Suchtprävention und zum BEM.</p>	<p>Die Ressorts setzen die Konzepte (orientiert an den Besonderheiten und Bedürfnissen in den Dienststellen) im Rahmen des eigenen Budgets um.</p> <p>Übergeordnet wird BGM als Führungsaufgabe verstanden und ist deshalb Teil der als Richtlinie beschlossenen Führungsgrundsätze (Beschluss des Ministerrats vom 07.10.2015).</p> <p>Ressortübergreifend wurde als Arbeitsgruppe ein „Netzwerk Gesundheit“ gegründet zwecks Informationsaustauschs.</p> <p>Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz, Betriebliche und Private Gesundheitsförderung sind die Ebenen, auf denen die Häuser unterschiedlich stark aktiv sind.</p> <p>Laut Umsetzungsbericht (vom Januar 2024) lag ein Schwerpunkt des Gesundheitsmanagements im Berichtszeitraum in der Erstellung und Aktualisierung der Corona-Schutzmaßnahmen (Hygienekonzepte, Arbeitsschutzmaßnahmen etc.), zusätzlich haben alle Landesdienststellen Corona-Schnelltests sowie Masken</p>	<p>Berichtspflicht der Ressorts an den Ministerrat im 5-Jahres-Rhythmus, inzwischen terminunabhängige, auf gewichtige aktuelle Entwicklungen konzentrierte Berichterstattung vorgesehen; Bericht (inkl. qualitativer Maßnahmenbewertung hinsichtlich des Umsetzungsstands) 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 und federführende Ministerium des Innern und für Sport. Berichtsabgabe im Zuge der Berichte über die Umsetzung des Rahmenkonzeptes Personalentwicklung in der Lan-</p>	<p>Der dbb rlp ist ständiger Gast in der „Interministeriellen Arbeitsgruppe Personalentwicklung“. Bereits stattgefunden hat die vereinzelte Beteiligung an ministeriellen Gesundheitstagen.</p> <p>Die Landesregierung verfolgt die Thematik weiter, um damit bei Personal und in der Nachwuchsgewinnung punkten zu können im Hinblick auf „weiche Vorteile“ einer Beschäftigung im öffentlichen Landesdienst, allerdings aus Mitarbeitenden-/Mitgliedersicht nicht mit der gebotenen finanziellen Unterfütterung und nicht mit dem optimalen Angebot.</p> <p>Der dbb Landesbund ist durch den Gewerkschaftstag 2024 beauftragt, sich für Verbesserungen einzusetzen.</p>

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsbe- richte:	Ausblick:
		<p>angeboten; pandemiebe- dingt wurden zahlreiche Veranstaltungen und Maß- nahmen nicht durchgeführt, ab 2023 normalisierte sich das Geschehen wieder. Dienstvereinbarungen zum Betrieblichen Eingliede- rungsmanagement sind/wurden in Teilberei- chen geschlossen. Gesundheitsfördernde Maß- nahmen wie z. B. Gesund- heits-/Präventionstage, „be- wegte Pausen“, Teilnahme an Firmenläufen, Yoga, Rü- ckenschulen, Vorträge und Seminare über gesunde Er- nährung, Stressbewältigung, Augengesundheit und Check-Ups/Impfungen sind weit verbreitet. Zum Teil wurde die Unfall- kasse Rheinland-Pfalz hinzu- gezogen, zum Teil Drittan- bieter. Dienstvereinbarungen zur Suchtprävention, die Etablie- rung von Suchtberatenden bzw. -beauftragten werden vorangetrieben. Gefährdungsbeurteilungen zu den psychischen Belas- tungen am Arbeitsplatz wer- den teilweise erstellt, Ar- beitsschutz und -sicherheit werden betont, betriebsärzt-</p>	<p>desverwaltung; aktu- eller Bericht vom Ja- nuar 2024, dort unter „Gesundheitsmanage- ment“, Ziffer 2.9 und in der zugehörigen Anlage auch dort zu Ziffer 2.9 (20 von 42 Seiten insgesamt) mit Details zu einzelnen Maßnahmen, Angebo- ten und Ansätzen.</p>	

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsbe- richte:	Ausblick:
		liche Arbeitsplatzbegehungen finden statt, Details stehen im 6. Bericht zur Umsetzung des Rahmenkonzepts Personalentwicklung in der Landesverwaltung vom Januar 2024.		
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 Rahmendienstvereinbarung wurde am 6. Oktober 2015 zwischen dem Innenminister und der Personalsonderversammlung vereinbart und in Kraft gesetzt. Die Rahmendienstvereinbarung wurde zwischenzeitlich von allen Ressorts übernommen und teilweise durch Besonderheiten in einzelnen Geschäftsbereichen ergänzt.</p> <p>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 wurden für diesen speziellen Fachbereich erforderliche Rege-</p>	<p>Aufbau eines Beratungsnetzes BGM+</p> <p>In einem ersten Schritt wurde eine Konzeption zum Aufbau eines Beratungsnetzes BGM+ erarbeitet. 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> <p>Psychische Belastungsanalyse</p> <p>Um die Mitarbeitenden der saarländischen Landesverwaltung bei dem Wandel der Arbeitswelt unterstützend zu begleiten, startete die Landesregierung im April 2019 ein ressortübergreifendes Kooperationsprojekt mit dem Lehrstuhl für Arbeits-</p>	<p>Im Januar 2021 gab es einen Abschlussbericht, der alle Projektschritte und Analysen beschreibt und abschließende Handlungsempfehlungen gibt. Die Personalsonderversammlung wurde im Rahmen des Personalvertretungsgesetzes beteiligt.</p>	<p>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 hat die Einrichtung einer betrieblichen Sozialberatung als Modellprojekt für ein Jahr durchgeführt. Nach der ersten Evaluation hat sich gezeigt, dass das Angebot mit großem Interesse von den Bediensteten der Landesverwaltungen angenommen wird und die Ergebnisse durchweg positiv zu bewerten sind. Seither wird eine „Psychosoziale Beratungsstelle“ durch das Studierendenwerk Saarland allen Bediensteten des Saarlandes angeboten, mit der Möglichkeit rasch</p>

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsbe- richte:	Ausblick:
	lungsinhalte und Standards gesondert geregelt („Gesunde Schule“). Diese orientieren sich aber an den Vereinbarungen zum allgemeinen BGM.	und Organisationspsychologie von Prof. Dr. Cornelius König (Universität des Saarlandes). Das Projekt zielte insbesondere auf die erforderlichen ressortübergreifenden Maßnahmen zur dauerhaften Implementierung der psychischen Gefährdungsbeurteilung in den Ressorts ab.		und unbürokratisch Hilfe zu erhalten.
Sachsen	<p>"Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland" In Kraft seit 2006 zwischen dem Gesamtpersonalrat 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>Folgende Maßnahmen wurden eingeleitet bzw. durchgeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maßnahmen für 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. 	Berichte zum BGM in der DRV-MD wurden 2007/2008, 2009 und 2010 erstellt.	Weiterentwicklung des BGM mit folgenden Schwerpunkten: Umsetzung des Konzepts "Psychische Belastungen reduzieren - Wohlbefinden steigern", -Implementierung und Evaluierung der "Bewegten Pause", -Weiterentwicklung und Umsetzung "Gesundheitsorientiertes Führen"

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsbe- richte:	Ausblick:
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>ressortspezifische Maßnahmen reichen von der Schaffung gesundheitsfördernder Rahmenbedingungen bis hin zu gesundheitsfördernden Einzelmaßnahmen</p> <p>vgl. Landtag von Sachsen-Anhalt Drucksache 6/4559,13.11.2015</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, 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</p> <p>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>Zudem Vereinbarung nach § 59 MBG-SH über die Grundsätze der variablen Arbeitszeit:</p>	<p><u>Vorgehen:</u> Sammeln von Informationen und Daten</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. Status-erhebung Gesundheit</p> <p><u>Maßnahmen u. a.:</u> Prävention</p>	<p>Lenkungsausschuss beobachtet und bewertet kontinuierlich die Wirkungen des BGM und schlägt Änderungen vor.</p> <p>Darüber hinaus evaluieren die Vereinbarungspartner nach fünf Jahren gemeinsam die Vereinbarung hinsichtlich Zielsetzung, Erfolg und Notwendigkeit. Vor Ablauf dieser Frist kann die Aufnahme von Verhandlungen verlangt werden.</p> <p>Derzeit steht keine Evaluierung der Vereinbarung an</p>	

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsbe- richte:	Ausblick:
	<p>„9.5. Als weitere fürsorgerische Maßnahme zum Schutz und zur Gesunderhaltung der Beschäftigten kann die Teilnahme an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention, die von der Dienststelle angeboten werden, in angemessenem Umfang auf die Arbeitszeit angerechnet werden. Entsprechende Vereinbarungen nach § 57 MBG Schl.-H. sind anzustreben.“</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>Seit 2019 Leitstelle „Suchtgefahren am Arbeitsplatz“ und Leitstelle „BGM“ zusammengeführt zur Leitstelle „Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention“</p>		
Thüringen	DV nur in einzelnen Bereichen	<p>Im Jahr 2017 wurde das Behördliche Gesundheitsmanagement (BGM) als Bestandteil in das Personalentwicklungskonzept (PEK 2025) aufgenommen und fand dadurch auch Aufnahme in die Rahmenleitlinie PERMANENT. In der Folge daraus wurden in zahlreichen Ministerien und Behörden Dienstvereinbarungen zum BGM verhandelt und unterzeichnet. Das BGM soll dabei grundsätzlich auf drei Säulen basieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Arbeits- und Gesundheitsschutz (Verhütung von Ar- 	<p>Ende 2019 gab es eine Evaluierung zum Umsetzungsstand der Rahmenleitlinie PERMANENT. Hier heißt es zum Umsetzungsstand: Das TMIK hat im Rahmen der Zuständigkeit für die Rahmenleitlinie PERMANENT einen Interministeriellen Arbeitskreis zum Behördlichen Gesundheitsmanagement (IMA BGM) ins Leben gerufen, der sich zweimal jährlich trifft und sich zu den Themen des BGM austauscht.</p>	

Bundesland:	Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:	einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:	Evaluierungsbe- richte:	Ausblick:
		<p>beitsunfällen, Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsstörungen),</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zur Integration von Bediensteten mit chronischen, längeren oder schweren Erkrankungen, mit Behinderungen und Leistungseinschränkungen sowie nach Unfällen und • Behördliche Gesundheitsförderung (BGF), Gesundheitsfürsorge sowie -vorsorge (auch Suchtprävention und Prävention im Zuge demografischer Entwicklungen). 	<p>Im Abschlussbericht zum Personalentwicklungskonzept 2035 wurde eine Verankerung der Grundsätze des BGM im Thüringer Beamtenengesetz aufgenommen. Seminare für Führungskräfte zum Thema werden angeboten.</p>	