

## Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) nach Bundesländern geordnet

Stand: November 2020

<b>Bundesland:</b>	<b>Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:</b>	<b>einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:</b>	<b>Evaluierungsbe- richte:</b>	<b>Ausblick:</b>
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; Jährliche Sitzung des Beraterkreises Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung, in der auch der BBW Mitglied ist.	Gesamtbericht 2011/2012 aus 10/2013  Gesamtbericht 2013 – 2018 ist in der Endabstimmung	BBW fordert Verbesserung der Verhältnisse, d.h. Arbeitsverdichtung, Personaleinsparungen, psychische Belastungen, Sparmaßnahmen zurückzuführen und die finanziellen Rahmenbedingungen zu verbessern. Leitfaden zur steuerlichen Behandlung von Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung steht noch aus. Der Personal- und Finanzbedarf soll überprüft werden (ggf. Kabinettsvorlage). Überlegt wird zudem, wie eine stärkere Verbindlichkeit von BGM erzielt werden kann.
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 Hauptpersonalrat für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten (Nov. 2007); Rahmenkonzept zum Konfliktma-	Zentrale Stelle und Steuerungsgruppe bei der Senatsverwaltung; Ausschuss für Gesundheitsmanagement und Gesundheits-	Nachdem die Gesundheitsquote trotz der vielfältigen Maßnahmen seit Jahren unverändert niedrig ist	Der dbb berlin fordert vom Senat von Berlin die Erstellung eines Demografiekonzepts für den gesamten Landesdienst für die Jahre

<b>Bundesland:</b>	<b>Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:</b>	<b>einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:</b>	<b>Evaluierungsbe- richte:</b>	<b>Ausblick:</b>
	<p>nagement 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>koordinatoren/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>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>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	Das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement hat in der Agenda des LASV		

<b>Bundesland:</b>	<b>Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:</b>	<b>einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:</b>	<b>Evaluierungsbe- richte:</b>	<b>Ausblick:</b>
	<p>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.</p>	<p>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.</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 in der Fassung vom Juli 2010.</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</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:	Evaluierungsbe- richte:	Ausblick:
		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.		
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	<a href="http://www.bildung-mv.de/export/sites/bildungserver/downloads/Lehrergesundheit_-_Konzept_BGM_04_11_2014_finale_Fassung.pdf">http://www.bildung-mv.de/export/sites/bildungserver/downloads/Lehrergesundheit_-_Konzept_BGM_04_11_2014_finale_Fassung.pdf</a>			

<b>Bundesland:</b>	<b>Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:</b>	<b>einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:</b>	<b>Evaluiierungsbe- richte:</b>	<b>Ausblick:</b>
Niedersachsen	<p>Vereinbarung gemäß § 81 NPersVG zu Arbeit und Gesundheit in der niedersächsischen Landesverwaltung (Betriebliche Gesundheitsförderung, Gesundheitsmanagement, CARE, Suchtberatung und Betriebliches Eingliederungsmanagement).</p> <p>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 Beschäftigtenvertretungen und den Gewerkschaften.</p> <p>Arbeitsgruppen des Beirats möglich zu einzelnen Themenkomplexen. Im Beirat sind die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften mit je 2 Sitzen vertreten.</p> <p>Der Beratungsservice:  Fachbezogene Veranstaltungen und Qualifizierungen  Einstiegsberatung für Dienststellen</p>	Einstellung einer Betriebslandkarte im Intranet des MI	<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>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>

<b>Bundesland:</b>	<b>Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:</b>	<b>einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:</b>	<b>Evaluierungsbe- richte:</b>	<b>Ausblick:</b>
		<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>		
Nordrhein-Westfalen	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koordinierung des Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung</li> <li>- Organisation eines Kongresses zum gesunden Arbeiten im Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung.</li> <li>- Implementierung von präventiven Ansätzen im Rahmen der Beihilfe.</li> </ul>	Erstellung und Veröffentlichung eines Gesundheitsberichts der Landesregierung	
Rheinland-Pfalz	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 mindestens standardmäßige teils verbindliche Maßnahmen festgelegt und darüber hinaus unverbindliche Empfehlungen gege-	Die Ressorts setzen die Konzepte orientiert an den Besonderheiten und Bedürfnissen in den Dienststellen um im Rahmen des eigenen Budgets. Übergeordnet wird BGM als Führungsaufgabe verstanden und ist deshalb Teil der als Richtlinie beschlossenen Führungsgrundsätze (Beschluss des Ministerrats vom 07.10.2015). Ressortübergreifend wurde	Berichtspflicht der Ressorts an den Ministerrat im 5-Jahres-Rhythmus; nächster Bericht (inkl. qualitativer Maßnahmenbewertung hinsichtlich des Umsetzungsstands) gegenüber den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen aus der „Vereinbarung zum Betrieblichen Gesund-	Der dbb rlp ist ständiger Gast in der „Interministeriellen Arbeitsgruppe Personalentwicklung“ und bei Bedarf bei den Sitzungen der Unterarbeitsgruppe „Netzwerk Betriebliches Gesundheitsmanagement“. Durch Gremienarbeit und als Berichtsempfänger wird zukünftig ein besserer Einblick in BGM-Entwicklung erwartet; bereits stattgefunden hat die

<b>Bundesland:</b>	<b>Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:</b>	<b>einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:</b>	<b>Evaluierungsbe- richte:</b>	<b>Ausblick:</b>
	<p>ben. Die Umsetzung der Konzepte erfolgt im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel in den jeweiligen Einzelplänen. Veröffentlichung elektronisch bis Ende 2015, gedruckt erst 2016, als eine Vereinbarung BGM mit den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen geschlossen wurde.</p> <p>Denn: 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>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 2019) lag ein Schwerpunkt im Berichtszeitraum neben themenbezogenen (Führungskräfte-)Fortbildungen auf der Einrichtung von Angeboten zur Gesundheitsberatung, psychologischen Beratung und Sozial- sowie Familienberatung.</p> <p>Dienstvereinbarungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sind/wurden in Teilbereichen geschlossen.</p> <p>Gesundheitsfördernde Maßnahmen wie z.B. Gesundheits-/Präventionstage, „bewegte Pausen“, Teilnahme an Firmenläufen, Yoga, Rückenschulen, Vorträge und Seminare über gesunde Ernährung, Stressbewältigung, Augengesundheit und</p>	<p>heitsmanagement in der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung“ (siehe dazu Eintrag in Spalte „Rahmenkonzept“).</p> <p>Fragestellungen werden entwickelt durch das für Personalentwicklung zuständige Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur. Berichtsabgabe im Zuge der Berichte über die Umsetzung des Rahmenkonzeptes Personalentwicklung in der Landesverwaltung; aktueller Bericht vom Januar 2019, dort unter „verbindliche Instrumente“, Ziffer 2.9 (23 von 66 Seiten insgesamt)</p>	<p>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:	Evaluierungsbe- richte:	Ausblick:
		<p>Check-Ups/Impfungen sind weit verbreitet.</p> <p>Zum Teil wurde die Unfallkasse Rheinland-Pfalz hinzugezogen, zum Teil Drittanbieter.</p> <p>Dienstvereinbarungen zur Suchtprävention, die Etablierung von Suchtberatenden bzw. -beauftragten werden vorangetrieben.</p> <p>Gefährdungsbeurteilungen zu den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz werden teilweise erstellt, Arbeitsschutz und -sicherheit werden betont, betriebsärztliche Arbeitsplatzbegehungen finden statt.</p>		
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><b>Aufbau eines Beratungsnetzes BGM+</b></p> <p>In einem ersten Schritt wurde eine Konzeption zum Aufbau eines Beratungsnetzes BGM+ erarbeitet.</p> <p>Bestandteile des Beratungsnetzwerkes BGM+:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes</li> <li>• Betriebliche Wiedereingliederung (BEM)</li> <li>• Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)</li> <li>• Vereinbarkeit von Beruf</li> </ul>	n. v.	<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 <b>Einrichtung einer betrieblichen Sozialberatung</b> als Modellprojekt für ein Jahr durchgeführt. Nach der ersten Evaluie-</p>



<b>Bundesland:</b>	<b>Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:</b>	<b>einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:</b>	<b>Evaluierungsbe- richte:</b>	<b>Ausblick:</b>
	<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 Regelungsinhalte und Standards gesondert geregelt („Gesunde Schule“). Diese orientieren sich aber an den Vereinbarungen zum allgemeinen BGM.</p>	<p>und Familie Sozialberatung</p> <p><b>Psychische Belastungsanalyse</b></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- und Organisationspsychologie von Prof. Dr. Cornelius König (Universität des Saarlandes). Damit wurde auch eine Forderung des dbb aus dem Spitzengespräch vom 30. Oktober 2018 Rechnung getragen. Das Projekt zielte insbesondere auf die erforderlichen ressortübergreifenden Maßnahmen zur dauerhaften Implementierung der <b>psychischen Gefährdungsbeurteilung</b> in den Ressorts ab.</p>		<p>rung hat sich gezeigt, dass das Angebot mit großem Interesse von den Bediensteten der Landesverwaltungen angenommen wird und die Ergebnisse durchweg positiv zu bewerten sind. Aufgrund des erfolgreichen Modellprojektes soll die betriebliche Sozialberatung bis 31. Dezember 2021 fortgeführt werden.</p>
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>Folgende Maßnahmen wurden eingeleitet bzw. durchgeführt -Maßnahmen für den "gesunden Rücken" - Projekt -"Bewegte Pause" angestoßen, - Maßnahmen zur Verringerung von Atem-</p>	<p>Berichte zum BGM in der DRV-MD wurden 2007/2008, 2009 und 2010 erstellt.</p>	<p>Weiterentwicklung des BGM mit folgenden Schwerpunkten: Umsetzung des Konzepts "Psychische Belastungen reduzieren - Wohlbefinden steigern", -Implementierung</p>

<b>Bundesland:</b>	<b>Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:</b>	<b>einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:</b>	<b>Evaluiierungsbe- richte:</b>	<b>Ausblick:</b>
	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.	wegserkrankungen, - Sehtraining für Mitarbeiter an Bildschirmarbeitsplätzen, Gesundheitsinformationen und -aktionen versandt bzw. durchgeführt, - Selbstbehauptungskurse für Mitarbeiter mit direktem Kundenkontakt, - Betriebssportangebote, - Leitfaden und Schulung "Ge- sundheitsförderliches Füh- ren" von Führungskräften.		und Evaluierung der "Be- wegten Pause", - Weiterentwicklung und Umsetzung "Gesundheits- orientiertes Führen"
Sachsen- Anhalt	Handlungsleitfaden zum Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung, hrsg. von Staatskanzlei Sachsen-Anhalt Handlungsleitfaden soll zu einem einheitlichen Grundverständnis, einheitlichen Standards und einer qualitativ hochwertigen Umsetzung des Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung beitragen. 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.	ressortspezifisch Maßnahmen reichen von der Schaffung gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen bis hin zu gesundheitsfördernden Einzelmaßnahmen vgl. Landtag von Sachsen-Anhalt Drucksache 6/4559,13.11.2015 (Anlage)	vgl. Landtag von Sachsen-Anhalt Drucksache 6/4559,13.11.2015	
Schleswig- Holstein	Vereinbarung nach § 59 MBG-SH zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung  Ab 01.01.2015 in Kraft  Ziel: Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten fördern und Arbeit gesundheitsförderlich gestalten	<u>Vorgehen:</u> Sammeln von Informationen und Daten  Situation der Beschäftigten analysieren  Entwicklung konkreter Projekte und Maßnahmen, angepasst an jeweilige Aufga-	Lenkungsausschuss beobachtet und bewertet kontinuierlich die Wirkungen des BGM und schlägt Änderungen vor  Darüber hinaus evaluieren die Vereinbarungspartner nach 5	

<b>Bundesland:</b>	<b>Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:</b>	<b>einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:</b>	<b>Evaluiierungsbe- richte:</b>	<b>Ausblick:</b>
	<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>Zudem Vereinbarung nach § 59 MBG-SH über die Grundsätze der variablen Arbeitszeit: „9.5. Als weitere fürsorgliche 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>ben 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>Ressortübergreifende Leitstelle BGM unter Einbeziehung der Leitstelle Suchtgefahren ist in Planung.</p>	<p>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>	
Thüringen	DV nur in einzelnen Bereichen	Im Jahr 2017 wurde das Behördliche Gesundheitsmanagement (BGM) als Be-	Ende 2019 gab es eine Evaluierung zum Umsetzungsstand der	

<b>Bundesland:</b>	<b>Rahmenkonzept/ Dienstvereinbarung:</b>	<b>einzelne Maßnahmen/ Umsetzung:</b>	<b>Evaluierungsbe- richte:</b>	<b>Ausblick:</b>
		<p>standteil in das Personalentwicklungskonzept (PEK 2025) aufgenommen und fand eben dadurch auch Aufnahme in die Rahmenleitlinie PERMANENT. In der Folge daraus wurde 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"> <li>• Arbeits- und Gesundheitsschutz (Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsstörungen),</li> <li>• Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zur Integration von Bediensteten mit chronischen, längeren oder schweren Erkrankungen, mit Behinderungen und Leistungseinschränkungen sowie nach Unfällen und</li> <li>• Behördliche Gesundheitsförderung (BGF), Gesundheitsfürsorge sowie -vorsorge (auch Suchtprävention und Prävention im Zuge demografischer Entwicklungen).</li> </ul>	<p>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>	