



Bundesministerium
des Innern



dbb
beamtenbund
und tarifunion



Gemeinsame Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung Dezember 2009



Impressum

verantwortlich:

Bundesministerium des Innern, dbb beamtenbund und tarifunion,
Deutscher Gewerkschaftsbund

Redaktion: Nils Kammradt, Lisa Kranz, Silke Raab

Layout: Ulrike Wheeler

Fotos Seite 5: Renate Stiebitz

Stand: Dezember 2009

Inhalt

Vorwort	4
Text der Vereinbarung	6
DGB - Gesunde Arbeitsbedingungen für Gute Arbeit	12
dbb - Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung – Fit für die Zukunft	14
BMI - Gesundheit der Beschäftigten in der Bundesverwaltung erhalten und fördern	16
Links	18

Vorwort

Die Bundesregierung, vertreten durch das Bundesministerium des Innern, der Deutsche Gewerkschaftsbund und der dbb beamtenbund und tarifunion ergreifen die gemeinsame Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung. Bund und Gewerkschaften unterstreichen damit die Bedeutung einer systematischen Gesundheitsförderung für die Beschäftigten und für den Erhalt der Leistungsfähigkeit der Bundesverwaltung.

Das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden der Beschäftigten ist eine wesentliche Voraussetzung für effektives und effizientes Verwaltungshandeln. Die Ansprüche an die Qualität der Arbeit steigen und erfordern mehr denn je gesunde, qualifizierte, motivierte und zufriedene Beschäftigte. Die Gemeinsame Initiative will daher das Gesundheitsmanagement in der Personal- und Organisationsentwicklung der Behörden verankern und zum Bestandteil der Personalfürsorge in der Bundesverwaltung machen. Die Partner der Initiative verpflichten sich, dieses Ziel gemeinsam zu fördern.

Gesundheitsmanagement ist die bewusste Steuerung und Integration aller Prozesse, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Vorbeugende Maßnahmen stehen im Vordergrund. Es gilt der Grundsatz „Prävention vor Rehabilitation und Rehabilitation vor Versorgung“.

Gesundheitsmanagement zielt auch darauf ab, den Gesundheitszustand der Beschäftigten zu verbessern und damit den Krankenstand innerhalb der Bundesverwaltung zu verringern.

Die Besonderheit der Vereinbarung liegt vor allem darin, dass alle Beteiligten - Arbeitgeber, Gewerkschaften, Personalvertretungen, Führungskräfte und die Beschäftigten - bei der Gesundheitsförderung an einem Strang ziehen. Die Gemeinsame Initiative kann nur erfolgreich sein, wenn alle zur Verwirklichung der Ziele beitragen. Sie ist deshalb nicht das Ende, sondern der Beginn eines offenen und partnerschaftlichen Dialogs.



Dr. Hans Bernhard Beus

Staatssekretär
im Bundesministerium
des Innern

Heinz Ossenkamp

Stellv. Bundesvorsitzender
dbb beamtenbund
und tarifunion

Ingrid Sehrbrock

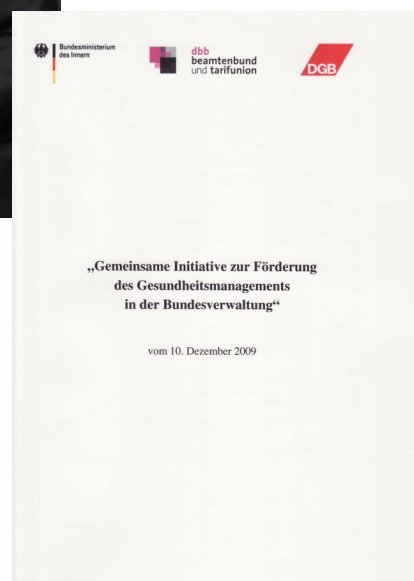
Stellv. Vorsitzende
des Deutschen
Gewerkschaftsbundes

Unterzeichnung am 10. Dezember 2009 in der DGB-Bundesvorstandsverwaltung

Bei der Unterzeichnung (v.l.n.r.): Heinz Ossenkamp (dbb), Ingrid Sehrbrock (DGB), Dr. Hans Bernhard Beus (BMI)



Beginn eines partnerschaftlichen Dialogs zum Gesundheitsmanagement: Die Gemeinsame Initiative vom 10. Dezember 2009



Gemeinsame Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung

Präambel

Die Bundesregierung, vertreten durch das Bundesministerium des Innern, der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) mit den Mitgliedsgewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Gewerkschaft der Polizei (GdP), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), TRANSNET und IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) sowie der dbb beamtenbund und tarifunion (dbb) mit seinen Mitgliedsgewerkschaften Bund Deutscher Forstleute (BDF), BDZ – Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft, Bundespolizeigewerkschaft – Verband Innere Sicherheit(bgy), Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft im öffentlichen Dienst (BTB), Deutscher Anwaltsverein (DAAV), Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG), Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM), Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG), Fachverband Wasser- und Schifffahrtsverwaltung e. V. (FWSV), Verkehrsgewerkschaft GDBA, Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS), Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr (VAB), Verband der Beamten der Bundeswehr (VBB), verband der beschäftigten der berufs- und arbeitsmarktdienstleister (vbba), Verband der Beschäftigten des gewerblichen Rechtsschutzes (VBGR), Verband der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden (VBOB), VdB Bundesbankgewerkschaft, Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt (VDL), Verband Hochschule und Wissenschaft (VHV) sowie Verein der Rechtspfleger im Bundesdienst (VRB) haben das gemeinsame Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten des Bundes zu stärken.

Dem dient die Gemeinsame Initiative zur Weiterentwicklung der systematischen behördlichen Gesundheitsförderung und zum Aufbau bzw. zur Fortentwicklung von behördenbezogenen Gesundheitsmanagementsystemen in der Bundesverwaltung.

Die Initiative erfolgt im Geiste der „Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung“, der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ und der „Qualitätskriterien für die betriebliche Gesundheitsförderung des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung“. Für die Bundesbehörden ist der Auftrag zur systematischen Gesundheitsförderung durch die Umsetzungspläne zum Regierungsprogramm „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen“ verbindlich.

Die Initiative führt fort, worauf sich die Vertragspartner in der Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung vom 5. Oktober 2007 verständigt haben. Ergänzend zu dieser Vereinbarung können Dienststellen und Personalvertretungen Vereinbarungen schließen, um die sich aus der Gemeinsamen Initiative ergebenden Maßnahmen unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse und Anforderungen an den Dienstbetrieb weiter zu konkretisieren. Die Bundesressorts und die in deren Bereich tätigen Gewerkschaften des DGB und des dbb fördern den Abschluss entsprechender örtlicher Vereinbarungen.

Die Partner haben sich auf folgende Grundsätze, Ziele und Vorschläge zum betrieblichen/behördlichen Gesundheitsmanagement verständigt:

I. Grundsätze

Gesunde Beschäftigte sind Grundlage für eine zukunftsorientierte und innovative Verwaltung.

Die Ansprüche an die Qualität der Arbeit steigen und erfordern mehr denn je gesunde, qualifizierte, motivierte und zufriedene Beschäftigte. Die Förderung ihrer Gesundheit und die Institutionalisierung eines Gesundheitsmanagements sind wichtige Faktoren für den Erhalt der Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung.

Gesundheitsmanagement in den Betrieben und Behörden der Bundesverwaltung ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen und behördlichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bedeutet, die Gesundheit der Beschäftigten als strategischen Faktor in das Leitbild und in die Kultur sowie in die Strukturen und Prozesse der Organisation einzubeziehen.

Deshalb ist die systematische betriebliche Gesundheitsförderung Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung und Personalfürsorge. Sie hat nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung die Gesundheit der Beschäftigten und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen frühzeitig und dauerhaft zu fördern. Sie ist eng mit der Prävention und der Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit in einem ganzheitlichen Verständnis verbunden.

Gesundheitsmanagement zielt nicht nur auf eine konzeptionelle Maßnahmenentwicklung, sondern auch auf die kontinuierliche Überprüfung der Wirksamkeit gesundheitsbezogener Aktivitäten. Die Bedürfnisse der unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigten, die jeweiligen Arbeitsbedingungen sowie die Unterschiede zwischen Frauen und Männern und die Potenziale der älteren Beschäftigten sind dabei zu berücksichtigen.

Die Gemeinsame Initiative will erreichen, dass bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Förderung der Gesundheit in allen Lebensphasen gewährleistet ist. Sie hat Vorrang vor Maßnahmen, die ausschließlich auftretende gesundheitliche Defizite im Alterungsprozess kompensieren wollen.

Die Verantwortung für das Gesundheitsmanagement liegt beim Dienstherrn/Arbeitgeber. Die aktive Mitwirkung der Beschäftigten ist für das Gelingen der Gesundheitsförderung unerlässlich. Alle Beschäftigten sind für den Erhalt ihrer Gesundheit mitverantwortlich.

Den Führungskräften kommt bei der langfristigen und auf Nachhaltigkeit angelegten behördlichen Gesundheitsförderung eine zentrale Verantwortung zu. Nur wenn der Dienstherr/Arbeitgeber und die Führungskräfte insgesamt Gesundheitsmanagement als eigene Aufgabe verstehen, können sich die positiven Wirkungen entfalten.

Sind für die Umsetzung des Gesundheitsmanagements zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen erforderlich, müssen sie in ausreichendem und angemessenem Umfang bereitgestellt werden.

Die Kompetenz und die Sensibilisierung der Beschäftigten für die eigene Gesundheit sind unverzichtbar. Sie sollen durch die Gemeinsame Initiative gestärkt werden.

Die Gewerkschaften werden sich aktiv in die „Gemeinsame Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung“ einbringen. Sie unterstützen die Gemeinsame Initiative durch Information, Fortbildung und Sensibilisierung ihrer Mitglieder und der Personalräte, durch ergänzende Aktivitäten sowie durch die ständige Begleitung des Prozesses.

II. Ziele eines betrieblichen/behördlichen Gesundheitsmanagements

Erklärtes Ziel der Gemeinsamen Initiative ist es, Maßnahmen der Verhältnisprävention (Gestaltung gesundheitsförderlicher Strukturen am Arbeitsplatz durch den Dienstherrn/Arbeitgeber) und gegebenenfalls auch der Verhaltensprävention (Förderung gesundheitsgerechter Verhaltensweisen der Beschäftigten) zu ergreifen, die dem körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefinden der Beschäftigten förderlich sind und einer Arbeitskultur dienen, in der sich Leistungsmotivation und -fähigkeit der Beschäftigten entwickeln können. Die Bundesregierung bringt dies in den Umsetzungsplänen 2007, 2008 und 2009 zum Regierungsprogramm „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen“ zum Ausdruck und betont dies gemeinsam mit den Spitzenorganisationen und ihren Mitgliedsgewerkschaften und -verbänden in der Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung vom 5. Oktober 2007.

Das Gesundheitsmanagement zielt auch darauf ab, den Gesundheitszustand der Beschäftigten zu verbessern und damit den Krankenstand innerhalb der Bundesverwaltung zu verringern.*

Leitvorstellung Gesundheitsmanagement

Das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden der Beschäftigten ist eine wesentliche Voraussetzung für effektives und effizientes Verwaltungshandeln. Gesundheitsmanagement ist Bestandteil einer modernen Behörden- und Verwaltungskultur. Es findet Eingang in die Aus- und Fortbildung aller Beschäftigten.

Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe

Gesundheitsmanagement ist Aufgabe aller Führungskräfte. Sie sollen sich der Wirkung des eigenen Führungsverhaltens und des eigenen Gesundheitsverhaltens auf die Beschäftigten bewusst sein. Sie haben auf die Anwendung des Instrumentariums zur Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz zu achten. Gesundheitsmanagement wird Bestandteil der Aus- und Fortbildung der Führungskräfte.

Mitverantwortung und Beteiligung der Beschäftigten

Die Mitwirkung der Beschäftigten und ihr Engagement als Akteure im Gesundheitsmanagementprozess werden gefordert und unterstützt. Sie sollen durch eigenes Gesundheitsbewusstsein dazu beitragen, den Eintritt von Krankheiten und Unfällen zu vermeiden und Ausfälle wegen Arbeits- oder Dienstunfähigkeit zu vermindern. Entsprechende Angebote zur Förderung des eigenen Gesundheitsbewusstseins werden in Zusammenarbeit mit externen Trägern ausgebaut bzw. neu geschaffen.

Arbeitsschutz als Bestandteil der Organisation

Nach dem Arbeitsschutzgesetz beinhaltet Arbeitsschutz Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

In der Bundesverwaltung werden die arbeitsbedingten psychischen und physischen Belastungen nach den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes analysiert. Das beinhaltet Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung

* In diesem Rahmen sollten als erste Projekte auf Vorschlag des BMI Fragen der Möglichkeit zu einer Verminderung des Krankenstandes in der Bundesverwaltung sowie auf Vorschlag von DGB und dbb die Erhebung der Gesundheitsbelastungen in der Bundesverwaltung im Mittelpunkt der Erörterungen stehen.

sowie Führung und Zusammenarbeit gesundheitsförderlich zu verbessern und soll dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu verbessern. Dabei sind die individuellen Bedürfnisse und die spezifischen Anforderungen an die Beschäftigten zu berücksichtigen.

Vorbeugung und Rehabilitation

Entsprechend dem Grundsatz „Prävention vor Rehabilitation, Rehabilitation vor Versorgung“ werden in der Bundesverwaltung die Maßnahmen der behördlichen Gesundheitsförderung weiterentwickelt. Vorbeugung hat Vorrang. Die Teilnahme der Beschäftigten an entsprechenden Maßnahmen ist gewollt und wird ermöglicht.

Investitionen in die Gesundheit

Investitionen in die Gesundheit sind für die Beschäftigten und für den Dienstherrn/Arbeitgeber vorteilhaft. So können generell und individuell Ressourcen gestärkt und die Arbeitszufriedenheit erhöht werden. Vorzeitiger Ruhestand auf Grund gesundheitlicher Beschwerden soll durch präventive Maßnahmen vermieden werden. Gesundheitsmanagement kann dazu beitragen, dass die Beschäftigten bis zum Erreichen der Altersgrenze für den Ruhestand die Aufgaben erfüllen können.

III. Umsetzung des betrieblichen/behördlichen Gesundheitsmanagements

Systematische Gesundheitsförderung und in ihrer Folge ein betriebliches/behördliches Gesundheitsmanagement sind von den konkreten behördeninternen Anforderungen, der Struktur und Organisation der jeweiligen Verwaltung und von den Beschäftigten her zu konzipieren, umzusetzen und fortzuentwickeln. Eine systematische Analyse der die Arbeitswelt beeinflussenden Faktoren ist Ausgangspunkt für ein Konzept zum Gesundheitsmanagement. Die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowie die Berichterstattung darüber werden kontinuierlich dargestellt, evaluiert und weiterentwickelt.

Neben den verpflichtenden Vorgaben in den Umsetzungsplänen zur systematischen Gesundheitsförderung im Regierungsprogramm „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen“ und der Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung vom 5. Oktober 2007 werden Vereinbarungen, Konzepte, Maßnahmen der Gesundheitsförderung, Ansprechpartner, Handlungshilfen und Leitfäden in der Intranetplattform des Bundes vorgestellt.

Diese reichen von Einzelmaßnahmen bis zu strukturierten Konzepten und Programmen. Sie wollen und sollen den Modernisierungsprozess der Bundesverwaltung auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung und dazu das systematische Vorgehen der Behörden in eigener Verantwortung unterstützen, ohne Anspruch auf Verbindlichkeit zu erheben.

Für Analysen und Bewertungen stehen im Bundesdienst mit der Handlungshilfe „Beurteilung der Arbeitsbedingungen in der Bundesverwaltung“ und dem jährlichen Krankenstands- und Gesundheitsförderungsbericht standardisierte und hilfreiche Instrumente zur Verfügung. Evaluationskriterien (Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität) sowie eine Muster-Mitarbeiterbefragung werden von der Unfallkasse des Bundes entwickelt.

Für entsprechende Befragungen der Beschäftigten in den Dienststellen können auch der Index Gute Arbeit des DGB sowie der Work Ability Index der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin eingesetzt werden, um die gesundheitliche Situation zu untersuchen und zu verbessern. Für die Fortentwicklung von Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements kann so das Potenzial unterschiedlicher Erhebungsinstrumente genutzt werden.

Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung unterstützt mit ihrem Fortbildungsangebot das Gesundheitsmanagement. Darüber hinaus bietet die Unfallkasse des Bundes Beratungen zur Gesundheitsförderung und zum Gesundheitsmanagement an. Für Maßnahmen der Gesundheitsförderung und der Vorbeugung von berufsbedingten Erkrankungen sollen insbesondere auch die Angebote von Trägern der Krankenversicherungen einbezogen werden. Praxisorientierte Netzwerke zur betrieblichen/behördlichen Gesundheitsförderung der obersten Bundesbehörden fördern den Austausch.

IV. Austausch zwischen den Beteiligten der Gemeinsamen Initiative

Der Austausch über das Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung ist Aufgabe des Konsultationskreises, der regelmäßig im Rahmen der Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung zusammentritt. Zudem wird die gewerkschaftliche Seite in die Tagung „Gesund im Bund“, die jährlich von der Unfallkasse des Bundes veranstaltet wird und sich an Personal- und Projektverantwortliche in der Bundesverwaltung richtet, aktiv einbezogen.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Gesunde Arbeitsbedingungen für Gute Arbeit

Mit der Gemeinsamen Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung kommen der DGB und seine Gewerkschaften ihrem Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, ein Stück näher.

Ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement für die Bundesverwaltung fordert der DGB seit langem. 2006 erörterten die stellvertretende Vorsitzende des DGB Ingrid Sehrbrock und der damalige Bundesinnenminister Dr. Wolfgang Schäuble die Möglichkeit eines gemeinsamen Projekts zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Seitdem verfolgt der DGB das Ziel, mit der Bundesregierung, vertreten durch das Bundesinnenministerium, eine Vereinbarung zum Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung zu schließen.

Das zentrale Anliegen der Gemeinsamen Initiative ist die Umsetzung eines Gesundheitsmanagements in den Betrieben und Behörden der Bundesverwaltung. Alle betrieblichen und behördlichen Prozesse, die dem Erhalt und der Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten dienen, sollen bewusst gesteuert und integriert werden. Betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet, die Gesundheit der Beschäftigten als strategischen Faktor in das Leitbild und in die Kultur sowie in die Strukturen und Prozesse der Organisation einzubeziehen.

Arbeitsbedingungen dürfen nicht krank machen

Es besteht Handlungsbedarf: Von der Gestaltung der Arbeitszeiten, z. B. in Schicht- und Wechselschichtdiensten bis zur Ausstattung der Arbeitsplätze gibt es zahlreiche Faktoren, die ungesunde Arbeitsbedingungen schaffen. Hinzu kommt, dass die Beschäftigten in immer kürzeren Intervallen von Reform- und Modernisierungsprozessen betroffen sind. Die Ansprüche an die Qualität der Arbeit steigen. Gleichzeitig wird Personal abgebaut und die Arbeitszeit angehoben. Die Belastungen sind erheblich. Eine leistungsfähige Verwaltung bedarf aber gesunder, qualifizierter, motivierter und zufriedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Gesundheitsförderung ist daher ergänzend zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zwingend, wenn die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung erhalten und verbessert werden soll.

Von überragender Bedeutung ist schließlich, dass der Altersdurchschnitt der Belegschaft ständig steigt. In den kommenden zehn Jahren geht ein erheblicher Teil der Beschäftigten in Rente oder Pension. Die Arbeitsfähigkeit der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss weitaus stärker als bisher in den Blick genommen werden.

Um die Gesundheit der Beschäftigten gezielt fördern zu können, müssen Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass sie nicht krank machen. Es muss nach den Ursachen für arbeitsbedingte Erkrankungen gesucht werden. Deshalb wurde die Weiterentwicklung der Ursachenforschung und Bedarfsermittlung als ein wichtiges Ziel der Vereinbarung formuliert.

Das ist besonders wichtig, um vorurteilsfrei über den Krankenstand debattieren zu können. Über die Gründe kann nämlich nur spekuliert werden, da die Ursachen nicht erforscht werden. Der DGB hat stets

Mit der Gemeinsamen Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung kommen der DGB und seine Gewerkschaften ihrem Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, ein Stück näher. Für den DGB steht fest: Arbeit darf nicht krank machen.

kritisiert, dass die Krankenstandsberichte der Vergangenheit lediglich Aussagen über den Ist-Zustand gemacht haben. Die Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte des DGB hat bereits 1997 darauf hingewiesen, dass die Differenzierung nach Status, Laufbahngruppen und Bundesbehörden wenig hilfreich sei. Eine Differenzierung etwa nach wechselschichtbezogenen Arbeitsunfähigkeitsfällen, altersbezogener Dauer der Arbeitsunfähigkeit und Dauer der Arbeitsunfähigkeit aufgrund einzelner Diagnosearten wäre aussagekräftiger. Der Handlungsbedarf ist also auch bezüglich der Weiterentwicklung der Berichterstattung groß.



DGB: Klare Zuständigkeiten und klare Verantwortung

Für DGB und Gewerkschaften war besonders wichtig, dass die Umsetzung eines integrierten Gesundheitsmanagements klare Zuständigkeiten voraussetzt. Alle Prozesse der betrieblichen Gesundheitsförderung müssen bewusst gesteuert werden können. Gesundheitsmanagement ist deshalb Aufgabe des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn und Gesundheitsförderung Aufgabe aller Führungskräfte.

Wo noch nicht vorhanden, können Arbeitgeber bzw. Dienstherrn und Personalvertretungen Dienstvereinbarungen zum Gesundheitsmanagement in ihrer Behörde schließen, die konkrete Maßnahmen beinhalten. Solche Vereinbarungen werden durch die Gemeinsame Initiative ausdrücklich unterstützt.

Auftakt zur Umsetzung der Initiative

Die Unterzeichnung der Vereinbarung ist zugleich der Auftakt für die Umsetzung der gemeinsamen Aufgaben. Das Gesundheitsmanagement wird in den bereits bestehenden Konsultationskreis für die Verwaltungsmodernisierung eingebunden. Dadurch bleibt die Gesundheitsförderung auf der Tagesordnung und die Gewerkschaften können direkt Einfluss auf das Gesundheitsmanagement nehmen. Die Verhandlungspartner werden zudem in vertiefenden Gesprächen spezifische Aspekte diskutieren. Hierzu zählt unter anderem das Themenfeld „Krankenstand“. Während das Bundesinnenministerium die Senkung des Krankenstandes in der Bundesverwaltung in den Mittelpunkt stellt, will der DGB zunächst die Gesundheitsbelastungen genauer analysieren. Für den DGB ist wichtig, dass dabei die Beschäftigtenperspektive von vornherein berücksichtigt wird. Er schlägt deshalb vor, den DGB-Index „Gute Arbeit“ zu verwenden. Der DGB wird den Umsetzungsprozess mitgestalten und setzt auf eine gute Zusammenarbeit, um die in der Gemeinsamen Initiative vereinbarten Ziele zu erreichen.

Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung – Fit für die Zukunft

Der demographische Wandel stellt die Gesellschaft in Deutschland vor große Herausforderungen. Der öffentliche Dienst in Deutschland ist davon in zweifacher Hinsicht betroffen: Zum einen geht es um die personelle Ausstattung und den Umgang mit einer sich ändernden Altersstruktur. Zum anderen muss der öffentliche Dienst auf veränderte Anforderungen einer alternden Bevölkerung reagieren.

Deswegen befindet sich der öffentliche Sektor bereits in einem Strukturwandel, in dessen Rahmen er sich frühzeitig um qualifizierten Nachwuchs kümmern und gleichzeitig einer älter werdenden Personalstruktur gerecht werden muss.

Der Grundsatz des lebenslangen Lernens gehört mittlerweile zu den Standards im Berufsleben. Ebenso muss sich lebensbegleitende Gesundheitsförderung etablieren. Dies ist im Rahmen seiner Fürsorgepflicht zunächst Aufgabe des Dienstherrn. Zugleich ist es aber auch Aufgabe der Beschäftigten, entsprechende Angebote anzunehmen. Dazu müssen Dienstherrn, Gewerkschaften und Beschäftigte mit ihren Personalvertretungen zusammenarbeiten.

Lebensbegleitende Gesundheitsförderung muss sich etablieren. Dazu müssen Dienstherrn, Gewerkschaften und Beschäftigte mit ihren Personalvertretungen zusammenarbeiten.



In diesem Zusammenhang müssen bestehende Ressourcen sinnvoll so genutzt werden können, dass jüngere und ältere Beschäftigte jeweils voneinander profitieren, um in der Bundesverwaltung gemeinsam effektive Leistungen zu erbringen. So wird die Optimierung des Personalmanagements zum wesentlichen Bestandteil der Verwaltungsmodernisierung.

Die Kooperation, die durch die Unterzeichnung der Fortbildungs- und Modernisierungsvereinbarung zwischen dem BMI, dbb und DGB entstanden ist, steht ganz in diesem Sinne: Sie soll gemeinsam mit dem Regierungsprogramm „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen“ greifen. BMI, dbb und DGB pflegen den regelmäßigen Informationsaustausch zu allen wesentlichen Fragen der Verwaltungsmodernisierung und des Personalmanagements.

Die nun vorgelegte „Gemeinsame Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung“ beschreibt Grundsätze, Ziele und Umsetzungsstrategien, wie Gesundheitsförderung in der Bundesverwaltung künftig gezielt gefördert und unterstützt werden kann.

Gesundheitsmanagement ist kein Krisenmanagement. Es gilt für alle Lebensphasen: Prävention muss bereits bei jungen und gesunden Beschäftigten einsetzen. Hier ist die Verwaltung in der Gestaltungspflicht – Vorrang von Vorbeugung muss das Motto sein.

In der gesamten Bundesverwaltung sollen die entsprechenden Ablaufprozesse so gestaltet werden, dass dabei das Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens berücksichtigt wird. Daher wird es in absehbarer Zeit entscheidend sein, Gesundheitsmanagement als Querschnittsaufgabe im Rahmen des Personalmanagements zu entwickeln. Das ist insbesondere Aufgabe der Führungskräfte und Vorgesetzten, die auf diese Aufgabe vorbereitet werden müssen.

Für den dbb ist in diesem Zusammenhang mit einer ressortübergreifenden Einführung eines systematischen Gesundheitsmanagements wichtig, dass es dabei nicht ausschließlich um die Senkung des Krankenstandes geht.

Mit der Unterzeichnung dieser Vereinbarung ist der Prozess der Einführung des Gesundheitsmanagements nicht abgeschlossen. Er beginnt und muss mit Leben erfüllt werden – diesen Weg wird der dbb konstruktiv begleiten.

Bundesministerium des Innern (BMI)

Gesundheit der Beschäftigten in der Bundesverwaltung erhalten und fördern

Mit der Unterzeichnung der Gemeinsamen Initiative setzt das Bundesministerium des Innern ein Zeichen für die gesamte Bundesverwaltung, die Gesundheit der Beschäftigten systematisch und nachhaltig zu fördern. Gesunde Beschäftigte sind die Grundlage für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Dazu bekennen sich der Bund und die Gewerkschaften erstmals gemeinsam mit der geschlossenen Vereinbarung.

Der interne demografische Wandel und der Krankenstand in den Behörden zwingen alle Beteiligten zum Umdenken im öffentlichen Dienst.

Die öffentliche Verwaltung steht unter hohen Modernisierungsanforderungen. Globalisierung, demographischer Wandel, rasanter technologischer Fortschritt, steigende Erwartungen der Öffentlichkeit und der Wirtschaft und nicht zuletzt die angespannte Haushaltslage stellen neue Anforderungen an das Personalmanagement des Bundes. So wird bereits in fünf Jahren der Anteil der 45-Jährigen bis 64-Jährigen in der Bundesverwaltung bei 70 Prozent liegen. Dieser interne demografische Wandel und der anhaltend hohe Krankenstand in den Behörden zwingen alle Beteiligten zum Umdenken im öffentlichen Dienst.

Gesundheitsmanagement ist ein fester Bestandteil einer demografieorientierten Personalpolitik. Sie schafft die Voraussetzung, um die Attraktivität und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes auch in Zukunft zu sichern. In der Bundesverwaltung gewinnt daher Gesundheitsmanagement stetig an Bedeutung. Immer mehr Behörden ergreifen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Häufig fehlt es jedoch noch an einem ganzheitlichen Ansatz.



Mit dem Projekt „Systematische betriebliche Gesundheitsförderung im unmittelbaren Bundesdienst“ aus dem Umsetzungsplan 2009 des Regierungsprogramms „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen“ haben sich die Ressorts und Behörden des Bundes verpflichtet, eine langfristige und evaluierbare Gesundheitsförderung als Bestandteil ihrer Personal- und Organisationsentwicklung einzuführen. Wie notwendig das ist, unter-

streicht das Ergebnis der Statistik zu den krankheitsbedingten Fehltagen der Beschäftigten in der Bundesverwaltung. Die Zahlen sind nicht zufriedenstellend. Hier besteht Handlungsbedarf, der gemeinsame Anstrengungen aller Beteiligten notwendig macht.

Gesundheit ist ein hohes Gut, dessen Schutz und Pflege sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch des Arbeitgebers liegt. Krankheit und damit einhergehende Arbeitsunfähigkeit stellen für die Beschäftigten eine besondere Belastung dar. Sie sind aber auch für die Verwaltung nicht zu unterschätzende erhebliche Kostengrößen. Es entstehen Kosten für die Mehrarbeit, für den Wissensverlust und für Fehler. Darunter leiden Arbeitsergebnisse und -qualität sowie die Effizienz der Verwaltung. Gleichzeitig wird die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten beeinträchtigt. Durch die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten werden die krankheitsbedingten Kosten gesenkt und die Leistungsfähigkeit gesteigert. Dabei geht es nicht nur um die Reduzierung betrieblicher bzw. volkswirtschaftlicher Kosten, sondern auch um das ausgewogene körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden der Beschäftigten.

Betriebliche Gesundheitsförderung muss daher viele verschiedene Aspekte ansprechen. Das betrifft Fragen des Arbeitsschutzes, der Wiedereingliederung nach längerer Krankheit und des Umgangs mit Risikogruppen (z. B. Suchterkrankten), konkrete Maßnahmen des Nichtraucherschutzes, gesunde Ernährung und psychische und physische Belastungen am Arbeitsplatz, aber auch weitergehende Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Arbeitsorganisation und Organisationskultur. Diese Breite der Handlungsfelder unterstreicht die Notwendigkeit und den Nutzen von Gesundheitsmanagement als umfassenden Ansatz. An erster Stelle stehen dabei präventive Maßnahmen, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten.

Die Behörden des Bundes werden bei der Verankerung des Gesundheitsmanagement mit der Personal- und Organisationsentwicklung vielfältig unterstützt. Neben einer umfassenden Informationsplattform zur Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz im Intranet des Bundes stehen ihnen Fortbildungs- und Beratungsangebote sowie Arbeitshilfen der [Unfallkasse des Bundes](#) und der [Bundesakademie für öffentliche Verwaltung](#) zur Verfügung. Wichtige Anhaltspunkte für die Bewertung der behördenspezifischen Ausgangssituation bieten zudem die Handlungshilfe [„Beurteilung der Arbeitsbedingungen in der Bundesverwaltung“](#) und der jährliche Gesundheitsförderungsbericht der Bundesverwaltung. Der Erfolg des Gesundheitsmanagements in den einzelnen Behörden soll künftig noch besser dargestellt und verglichen werden. Diese Transparenz ermöglicht es, beste Lösungen zur Gesundheitsförderung innerhalb der Bundesverwaltung zu erkennen und das Gesundheitsmanagement weiter zu verbessern und in einem positiven Wettbewerb zu fördern.

Die Gemeinsame Initiative wird das Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung verbessern und weiter voranbringen. Es ist Aufgabe aller Beteiligten - Arbeitgeber, Führungskräfte, Beschäftigte, Personalvertretungen und Gewerkschaften - die gemeinsamen Grundsätze und Ziele der Initiative in der täglichen Arbeit zu berücksichtigen und diese mit Leben zu erfüllen.

Links

Links zu den Vereinbarungspartnern und den in der Vereinbarung erwähnten Einrichtungen

www.bmi.bund.de

Homepage des Bundesministeriums des Innern mit Informationen zum öffentlichen Dienst und weiteren Themen der Innenpolitik

www.dbb.de

Homepage des dbb beamtenbund und tarifunion mit Informationen zum dbb und seinen gewerkschaftspolitischen Themen

www.dgb.de

Homepage des Deutschen Gewerkschaftsbundes mit Informationen zu gewerkschaftlichen Themen in und außerhalb des öffentlichen Dienstes

www.uk-bund.de

Homepage der Unfallkasse des Bundes mit Informationen für die Praxis und Veranstaltungshinweisen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

www.baua.de

Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallmedizin mit vielfältigen Informationen für eine sichere und gesunde Arbeitswelt

www.dgb-index-gute-arbeit.de

Der wissenschaftlich fundierte Index zur Erfassung der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Beschäftigten

