



**„Gemeinsame Initiative zur Förderung  
des Gesundheitsmanagements  
in der Bundesverwaltung“**

vom 10. Dezember 2009

## **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( bgv), 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.

---

\* 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.

### **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 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-Mitarbeiter-befragung 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.

Berlin, den 10. Dezember 2009

Dr. Hans Bernhard Beus  
Staatssekretär  
im Bundesministerium  
des Innern

Heinz Ossenkamp  
Stellv. Bundesvorsitzender  
dbb beamtenbund  
und tarifunion

Ingrid Sehrbrock  
Stellv. Vorsitzende  
des Deutschen  
Gewerkschaftbundes