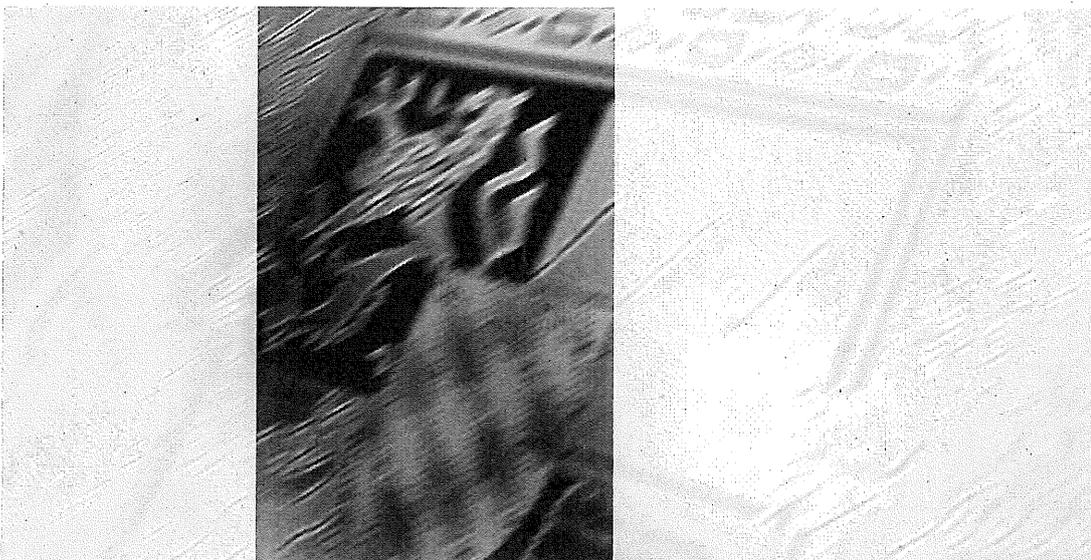


# Handlungsleitfaden zum Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM)

Juli 2010



<b>A. Definition und Ziele des Behördlichen Gesundheitsmanagements</b>	<b>4</b>
1. Definition	4
2. Ziele des Gesundheitsmanagements	5
<b>B. Handlungsfelder des Gesundheitsmanagements</b>	<b>6</b>
1. Übersicht zu den Handlungsfeldern	6
2. Arbeitsschutz	7
3. Arbeitsplatzgestaltung	7
4. Ausbildung zur Ersthelferin/zum Ersthelfer	8
5. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen	9
6. Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung	9
7. Fehlzeitenmanagement	10
8. Wiedereingliederung von Erkrankten	10
9. Betriebliches Eingliederungsmanagement	11
10. Sucht: Prävention und Rehabilitation	12
<b>C. Führungsverantwortung</b>	<b>15</b>
1. Vorbildrolle	15
2. Sensibilisierung und Stärkung der Führungsverantwortung im Rahmen der Fortbildung	16
3. Mitarbeitergespräch	18
<b>D. Gesundheitsförderung</b>	<b>20</b>
1. Dienstrechtliche Rahmenbedingungen	20
2. Vergaberecht und Wettbewerbsrecht	22
3. Mögliche Vorgehensweise	22
4. Praktische Anregungen	31
<b>E. Allgemeine Behördennetzseite</b>	<b>50</b>

## D. Gesundheitsförderung

### 1. Dienstrechtliche Rahmenbedingungen

#### 1.1 Arbeitszeitanrechnung und Dienstbefreiung

- **Arbeitszeitanrechnung**

Eine Anrechnung auf die Arbeitszeit kann grundsätzlich nur für solche Veranstaltungen erfolgen, die auf der **Grundlage der Entscheidung der Dienststellenleitung von der Dienststelle organisiert** werden oder die Organisation von dieser Dritten übertragen wird, **während der regelmäßigen Arbeitszeit** stattfinden und sich hinsichtlich der Teilnahme grundsätzlich an **alle Beschäftigten der Dienststelle** richten. Die Entscheidung über die Anrechnung auf die Arbeitszeit obliegt der Dienststellenleitung.

- **Dienstbefreiung**

Gemäß § 16 Abs. 1 Sätze 2 bis 4 UrlV können Beamte, soweit eine Dienstbefreiung nach dem Katalog des Satzes 1 nicht gewährt werden kann, in begründeten Fällen im erforderlichen Umfang vom Dienst freigestellt werden. Der Dienstvorgesetzte kann im Rahmen der vorhandenen Stellen und Mittel auf die grundsätzlich vorgesehene Einarbeitung der versäumten Arbeitszeit in besonders begründeten Fällen ganz oder teilweise verzichten. Die Teilnahme an Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement kann, wenn **dienstliche Gründe nicht entgegenstehen**, als besonders begründeter Fall im Sinne dieser Vorschrift anerkannt werden, wenn die Maßnahmen in **geringem zeitlichen Umfang** und grundsätzlich **in Räumen der Behörde** durchgeführt werden. Im Arbeitnehmerbereich kann ent-

sprechend verfahren werden. Auf eine Festlegung des „geringen zeitlichen Umfangs“ wird bewusst verzichtet, um erheblichen Verwaltungsaufwand bei den Zeiterfassungsstellen zu vermeiden. Diese Entscheidungen sind von den Dienststellenleitungen veranstaltungs- und personenbezogen selbst zu treffen. Für Gesundheitsmanagementveranstaltungen, die im Anschluss an den Dienst und somit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden, kann keine Dienstbefreiung gewährt werden.

Die Letztentscheidung über die allgemeine Möglichkeit der Anerkennung von Maßnahmen des Gesundheitsmanagements als besonders begründeten Fall im Sinne des § 16 Abs. 1 Sätze 2 bis 4 UrIV kann aufgrund des verfassungsrechtlich verankerten Ressortprinzips nur von den jeweiligen Ressorts für den dortigen Bereich getroffen werden.

Davon ausgenommen bleiben Lehrerinnen und Lehrer sowie sämtliches Lehrpersonal an den Fachhochschulen, Kunsthochschulen und Universitäten. Die Lehrerinnen und Lehrer können innerhalb der unterrichtsfreien Zeit und das Lehrpersonal an den Fachhochschulen, Kunsthochschulen und Universitäten kann innerhalb der vorlesungsfreien Zeit beziehungsweise außerhalb ihrer Lehrveranstaltungsstunden an Gesundheitsmanagementmaßnahmen teilnehmen.

- **Personelle Kapazitätsverluste**

Personelle Kapazitätsverluste durch die Arbeitszeitanrechnung und Dienstbefreiung sind im Rahmen der vorhandenen Stellen und Mittel von den Dienststellen selbst zu tragen.