

## TERMINE

► **Das neue Hinweisgeberschutzgesetz: Whistleblowing – Schutz für betroffene Beschäftigte.**

Betriebliche Umsetzung und Beteiligungsrechte der gesetzlichen Interessenvertretung

► 21. – 22.10.24

Nürnberg.

[www.verdi-bub.de/3961](http://www.verdi-bub.de/3961)

► **Gemeinwohl und Solidarität – auf uns kommt es an!**

Themenwoche des ver.di-Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft

► 13. – 17.5.24

Gladenbach (Hessen).

[www.verdi-bub.de/fbc-themenwoche](http://www.verdi-bub.de/fbc-themenwoche)



**Jetzt bewerben!**

Nehmen auch Sie teil am Deutschen Personalräte-Preis 2024 und bewerben Sie sich mit einem Projekt aus Ihrem Gremium unter: [www.dprp.de](http://www.dprp.de)

## INTERVIEW



»Man muss dicke Bretter bohren«

**BGM** Ein neues Rahmenkonzept zum Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM) für die hessische Landesverwaltung sollte auf das Kulturressort Hessen angepasst werden. Gino Todisco, Vorsitzender des Hauptpersonalrats (HPR) des Hessischen Kultusministeriums, erzählt von der Bedeutung der neuen Dienstvereinbarung (DV) »Behördliches Gesundheitsmanagement«.

**Welche Auswirkungen hatte das Fehlen der DV auf Ihre Arbeit?**

In den 17 Dienststellen der Bildungsverwaltung des Kultusministeriums gab es viele unterschiedliche Herangehensweisen, entsprechend unterschiedlich war der Stellenwert und die gelebte Praxis des Themas Gesundheit. Es gab auch keinen systematischen Austausch untereinander.

**Welcher Punkt war in der DV besonders strittig?**

Wie zu erwarten war der Punkt Ressourcenausstattung strittig. Wir hätten uns eine klare Aussage zum notwendigen zeitlichen Aufwand gewünscht und dass dieser Stellenanteil dem Beauftragten für das Gesundheitsmanagement auch direkt zugestanden wird. Es besteht bei »Beauftragten« des BGM ja immer die Gefahr, dass die Arbeit »on top« gemacht werden muss, was gerade im Bereich Gesundheit letztlich ein Widerspruch ist. Mit der gefundenen Formulierung (»Zeitkontingente nach Absprache bzw. Linienzuständigkeit«) können wir leben. Wichtig ist die Evaluation und ggf. daran anschließend das Aufgreifen der Ergebnisse in der Strategiegruppe.

**Auf welche Regelung in der DV sind Sie besonders stolz?**

Toll ist es, dass es nun eine feste Gruppe von 17 Beauftragten (und 17 Vertretungen) für das Gesundheitsmanagement gibt, die schon eine gemeinsame Fortbildung absolviert haben und im regen Austausch stehen. Das kann auch im Sinne von Best Practice für alle nur von Vorteil sein, teilweise ohne großen Aufwand, wenn man gute Ideen übernehmen kann.

**Wie wurden die Arbeitsstrukturen mittlerweile nachhaltig gestaltet?**

Gesundheitsangebote (wie Sportangebote) und Aktionen gab es schon länger in manchen

Dienststellen, ebenso wie die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze. Neu ist die Qualifizierung der BGM-Beauftragten. Ein Kennenlerntag und eine zweitägige Schulung aller Beauftragten hat bereits stattgefunden, eine Vernetzung über einen Sharepoint und regelmäßigen Austausch gibt es auch. Nachdem nun eine Bestandsaufnahme in allen Dienststellen vorgenommen wurde, trifft sich Anfang 2024 die Strategiegruppe im Ministerium, um die nächsten Schritte und Ziele zu planen.

**Welche Bedeutung hat die Digitalisierung?**

Die Digitalisierung wird die Art des Arbeitens in allen Bereichen ändern; von daher muss unbedingt von Anfang an der Aspekt Gesundheit mit beachtet werden: Seien es klassisch die Zeiten vorm Bildschirm und die notwendigen Bewegungspausen oder bspw. die sozialen Aspekte bezogen auf Vereinzelung/Austausch mit Kollegen und Kolleginnen vor Ort.

**Welche Erkenntnisse haben Sie insgesamt aus dem Projekt gewonnen?**

Es ist wichtig, »dicke Bretter zu bohren«: Das Gremium muss sich ein Ziel vornehmen und eine Strategie mit Zeitplan zur Erreichung dieser Ziele definieren. Und dann heißt es dranbleiben, denn vom Vorschlag bis zur Unterzeichnung dauert es doch ein wenig, auch wenn wir gut und schnell gearbeitet haben. Besonders wichtig war es, zu Anfang den Minister mit ins Boot zu holen und dadurch dem Vorhaben eine gemeinsame Priorität zu geben. Uns als Gremium hat es enger zusammengebracht, weil wir alle etwas erreichen wollten. Der Erfolg gehört allen. Darüber hinaus wurde durch eine Veröffentlichung und die Information aller Kolleginnen und Kollegen gemeinsam mit der Dienststelle die Wichtigkeit des Themas für alle herausgestellt und betont. Die Reaktion war nach unserem Eindruck: Gut, dass sich der Hauptpersonalrat drum kümmert.