

# Weisung 201907028 vom 31.07.2019 – Gesundheitsstrategie 2025 der Bundesagentur für Arbeit – Ergänzende Regelungen und Arbeitshilfen

**Laufende Nummer:** 201907028

**Geschäftszeichen:** POE1 – 2000.5/1881/1937/3311/3313/3317

**Gültig ab:** 01.08.2019

**Gültig bis:** unbegrenzt

**SGB II:** Information

**SGB III:** Weisung

**Familienkasse:** Weisung

## **Bezug:**

- Rahmenvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Bundesagentur für Arbeit vom 26. Oktober 2006
- Weisung 201701016 vom 20.01.2017 – Gute Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen gestalten – Gesundheitsstrategie 2025 der BA
- Information 201701017 vom 20.01.2017 – Gute Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen gestalten – Gesundheitsstrategie 2025 der BA
- Werk tägliche Information vom 06.06.2017 – BGM-Planer: Arbeitshilfe zur Unterstützung der Maßnahmenplanung und -steuerung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Werk tägliche Information vom 17.01.2018 – Empfehlung zur Einführung eines Gesundheitszirkels

---

**Die Weisung verdeutlicht die Zielsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und dessen Einbettung in die Strategie 2025. Führung und Zusammenarbeit und die Gestaltung guter Arbeitsbeziehungen und -bedingungen stehen im Fokus der auf Prävention ausgerichteten Gesundheitsförderung. Zusätzlich werden ergänzende**

**Regelungen und Arbeitshilfen herausgegeben mit dem Ziel, die dezentrale, weisungskonforme Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) über einheitliche Qualitätsstandards zu unterstützen.**

## **1. Ausgangssituation**

In 2006 wurde das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) mit einer Dienstvereinbarung<sup>1</sup> in der BA eingeführt. Damit örtliche Besonderheiten effektiv berücksichtigt werden können, erfolgt die bedarfsgerechte Ausgestaltung in dezentraler Verantwortung durch die Dienststellen.

Mit der Einführung der Gesundheitsstrategie in 2017 hat die BA den Fokus auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden in einem ganzheitlichen Ansatz gelegt: Kompetenz, Gesundheit und Engagement beeinflussen sich wechselseitig. Handlungsleitend für die BA ist daher ein breites Gesundheitsverständnis, welches auch die psychische und soziale Gesundheit umfasst.

Die Gestaltung guter Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen in jeder Lebensphase ist eine wesentliche Aufgabe der mitarbeiterorientierten (transformationalen) Führung. Aktuelle Untersuchungen zeigen den starken Einfluss einer von Wertschätzung geprägten Unternehmenskultur auf die Gesundheit, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und das Engagement der Beschäftigten auf. Eine wertschätzende Unternehmenskultur wirkt sich ebenfalls positiv auf die Arbeitsergebnisse aus.

Im Ergebnis einer Prüfung durch den Bundesrechnungshof (BRH) werden zur optimalen Umsetzung und Unterstützung der Arbeit vor Ort qualitätssichernde Maßnahmen initiiert.

## **2. Auftrag und Ziel**

### **2.1 Gesundheitsstrategie der BA im Kontext der Strategie 2025**

Die Strategie 2025 und damit kompatibel die Gesundheitsstrategie der BA bauen auf Wertschätzung, partnerschaftlichem Miteinander und Eigenverantwortung auf. In der Präsentation „Gesundheitsstrategie der BA im Kontext der Strategie 2025“ (Anlage 1) werden die Zusammenhänge dargestellt.

Eine gelebte, wertschätzende Kultur bildet bei der mitarbeiterorientierten (transformationalen) Führung die Basis für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz (gute Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen gestalten) und fördert präventiv auch die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden.

Zur Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit bietet das BGM daher eine Reihe von Produkten und Instrumenten, mit denen die Führungskräfte bei ihrer Aufgabe unterstützt und die Eigenverantwortung der Beschäftigten gestärkt werden. Mithilfe dieser bereits erprobten Produkte und Instrumente kann eine gelebte, wertschätzende Kultur wie sie im Handlungsfeld Kultur und Führung der Strategie 2025 in der BA gefordert wird, in der Organisation gestärkt werden. Folgende Produkte des BGM stehen dafür zur Verfügung:

- Gesundheitsstrategie zur Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit
- Engagement-Befragung als Pulsmesser der Organisation und Basis für nachhaltige Diskussions- und Folgeprozesse
- Betriebliches Gesundheitsmanagement mit bedarfsgerechten und koordinierten Aktivitäten und Angeboten zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit
- Arbeitskreis (AK) „Engagement und Gesundheit“ bündelt das BGM in der Dienststelle und entwickelt zielgruppenspezifische Angebote in dezentraler Verantwortung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) als Bestandteil des ganzheitlichen Führungsprozesses, das im präventivem Ansatz anwesenden wie abwesenden Beschäftigten offensteht
- Empfohlene Einführung von Gesundheitszirkeln in den Dienststellen zur Stärkung der Mitarbeiterpartizipation
- BGM-Maßnahmen zur Stärkung der Resilienz in schwierigen und psychisch belastenden Lebenssituationen, z. B. Online-Tool „Resilire“, Erprobung der psychologischen Beratung von BA-Mitarbeitenden durch den Berufspsychologischen Service
- Seminar „Mitarbeiterorientiert und engagiert führen“ als Angebot an alle Führungskräfte bei der praktischen Umsetzung im Arbeitsalltag
- Experimentierraum Mobilarbeit im Operativen Service bietet eine Flexibilisierung mit Blick auf die Bedürfnisse der Kundinnen bzw. Kunden und der Beschäftigten.

## **2.2 Ergänzende Regelungen und Arbeitshilfen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement**

In der Folge einer Prüfung des BGM der BA durch den Bundesrechnungshof (BRH) ist eine Klarstellung und Unterstützung der Dienststellen bei der Umsetzung der weiterhin geltenden Weisung zur Gesundheitsstrategie erforderlich (vgl. Anlage 3 zur Weisung 201701016 vom 20.01.2017). Dies betrifft die Umsetzung der Vorgaben zur Bedarfsplanung sowie Maßnahmenumsetzung und -nachhaltung sowie die Mittelverwendung und Dokumentation. Dafür

werden qualitätssichernde Maßnahmen initiiert und neue bzw. überarbeitete Produkte zentral zur Verfügung gestellt.

Die Regionaldirektionen wirken im Rahmen der Fachaufsicht darauf hin, dass die bestehenden Maßgaben der Gesundheitsstrategie in den Dienststellen entsprechend der bestehenden Weisung und unter Nutzung der örtlichen Arbeitskreise „Engagement und Gesundheit“ umgesetzt werden.

Zur Unterstützung der Akteure im BGM werden folgende, qualitätssichernde Maßnahmen initiiert und neue bzw. überarbeitete Produkte zentral zur Verfügung gestellt:

- **BGM-Planer:** Über die weiterentwickelte Arbeitshilfe erfolgt künftig eine verbindliche Planung und Dokumentation des gesamten BGM-Prozesses (Bedarfsanalyse, Maßnahmenplanung, Maßnahmenumsetzung, Nachhaltung und Evaluation) durch die Internen Services Personal. Die Bereitstellung des BGM-Planers erfolgt als barrierefreie Version in Personal Online Zentral (POZ).
- **Arbeitshilfe zur Qualitätssicherung:** Mit der Arbeitshilfe „Qualitätssicherung und Zweckbestimmung von BGM-Maßnahmen – Unterstützung bei der dezentralen Umsetzung“ werden die Vorgaben zur Maßnahmenplanung und -umsetzung (Weisung 201701016 vom 20.01.2017, Anlage 3) konkretisiert. Die Arbeitshilfe beinhaltet u. a. eine übersichtliche Darstellung der bestehenden Regelungen, eine Ausschlussliste für Maßnahmen, welche nicht im Rahmen des BGM umgesetzt werden können bzw. welche Zweckbestimmungen im Haushalt zugrunde liegen. Auch diese Arbeitshilfe wird den Internen Services über POZ zur Verfügung gestellt.
- **Evaluationsmöglichkeiten für BGM-Maßnahmen:** Für die erforderliche Erfolgsmessung/Evaluation örtlich durchgeführter BGM-Maßnahmen werden Muster-Evaluationsbögen sowie entsprechende Unterstützungsangebote für die erleichterte Auswertung in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen (ZKM) zur Verfügung gestellt. Informationen dazu sind in der o. g. Arbeitshilfe „Qualitätssicherung“ enthalten (Bereitstellung in POZ). Weiterführende Informationen und die Musterformulare sind im Intranetauftritt des ZKM eingestellt.
- **Intensivierung des fachlichen Austausches im BGM:** Im Rahmen der Gesundheitsstrategie wird besonderer Wert auf die bedarfsgerechte Ausgestaltung des BGM gelegt. Neben dem, auf Ebene der Dienststellen verbindlichen Arbeitskreis (AK) „Engagement und Gesundheit“ besteht u. a. die Möglichkeit, die Mitarbeitenden über thematische oder organisationsbezogene Gesundheitszirkel einzubinden.  
Die Regionaldirektionen haben die Aufgabe, die dienststellenübergreifenden Aktivitäten für den jeweiligen RD-Bezirk zu initiieren, zu koordinieren und nachzuhalten. Der

fachliche Austausch zwischen den Regionaldirektionen, Besonderen Dienststellen und der Zentrale soll weiter intensiviert werden. Zum fachlichen Austausch, auch im Hinblick auf gute Praxisbeispiele, finden jährliche BGM-Expertentreffen mit Zentrale, Regionaldirektionen und Besonderen Dienststellen sowie ergänzende Telefonkonferenzen statt. Vertreterinnen und Vertreter der Regionaldirektionen stellen zudem künftig ihre regionalen Jahresplanungen im BGM im Zentralen Arbeitskreis „Engagement und Gesundheit“ vor mit der Möglichkeit voneinander zu lernen, Aktivitäten abzustimmen, Hinweise an die Zentrale zur Weiterentwicklung der BGM-Konzeption auszutauschen usw.

### 3. Einzelaufträge

#### Regionaldirektionen

- kommunizieren die Inhalte der Gesundheitsstrategie im Kontext der Strategie 2025.
- sind für die Umsetzung der Gesundheitsstrategie in den Dienststellen verantwortlich und fördern den Austausch zwischen Dienststellen (voneinander lernen, Wissen teilen, Synergien).
- stellen die weisungskonforme Umsetzung des BGM in den Internen Services Personal sicher.
- üben die Fachaufsicht über die Einhaltung der Vorgaben auf Basis des BGM-Planers und unter Beachtung der Ausschlussliste für BGM-Maßnahmen aus und stellen ein dezentrales Berichtswesen sicher.
- stellen regelmäßig die strategischen Planungen zum BGM im Zentralen Arbeitskreis „Engagement und Gesundheit“ auf Einladung der Zentrale vor.
- stellen eine weisungs- und haushaltsrechtskonforme Mittelbewirtschaftung des BGM für die Rechtskreise SGB III und SGB II in ihrem Zuständigkeitsbereich sicher.

#### Die Internen Services Personal

- kommunizieren die Inhalte der Gesundheitsstrategie im Kontext der Strategie 2025.
- setzen die Gesundheitsstrategie und das BGM in den Dienststellen um.
- nutzen hierfür verbindlich den weiterentwickelten BGM-Planer zur Dokumentation der Planungs-, Umsetzungs- und Nachhaltungsprozesse.

- achten auf die Einhaltung der Zweckbestimmung der Finanzposition „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (Budgetträger 5-443 02-00-0020/Buchungsträger 5-44302-00-0021).
- stellen die weisungs- und haushaltsrechtskonforme Mittelbewirtschaftung des BGM für den Rechtskreis SGB II sicher.


#### Alle Dienststellen/Besondere Dienststellen

- setzen die Gesundheits- und Engagementförderung unter Nutzung der Arbeitskreise „Engagement und Gesundheit“ und der Beteiligung der Geschäftsführungen der Dienststellen entsprechend der Weisungsinhalte um.
- stellen über den Arbeitskreis „Engagement und Gesundheit“ lokale Bedarfe fest, planen bedarfsgerechte Maßnahmen, führen diese durch, evaluieren den Nutzen und verwenden den BGM-Planer zur Dokumentation.
- prüfen die Einbindung der Mitarbeitenden in das BGM, z. B. über das Format Gesundheitszirkel (vgl. Werk tägliche Information vom 17.01.2018 – Empfehlung zur Einführung eines Gesundheitszirkels).

## 4. Info

Die Finanzierung eigener BGM-Maßnahmen in gemeinsamen Einrichtungen erfolgt zu 84,8 Prozent aus Bundesmitteln und in Höhe von 15,2 Prozent durch den kommunalen Träger (Kommunaler Finanzierungsanteil). Die Mittel werden von den gemeinsamen Einrichtungen in Kapitel 7 Titelgruppe 02 bei der hierfür vorgesehenen Zweckbestimmung bewirtschaftet.

Sofern Beschäftigte einer gemeinsamen Einrichtung an einer BGM-Maßnahme der Bundesagentur teilnehmen, geht die BA für die Beschäftigten des Rechtskreises SGB II zunächst in Vorleistung. Die Kosten für die Vorfinanzierung durch die BA werden bei der Bedarfsschätzung für die Finanzposition 5-44302-00-0021 entsprechend berücksichtigt. Alle Aufwendungen, welche aus dem Kapitel 5 von einer SGB III-Organisation für eine gemeinsame Einrichtung erbracht werden, müssen von der SGB III-Organisation gegenüber der gemeinsamen Einrichtung zeitnah geltend gemacht werden. Dabei sind die Aufwendungen nach der Verwaltungskostenfeststellungsverordnung in tatsächlicher Höhe abzurechnen. Die Erstattungen für die Teilnahme von Beschäftigten einer gemeinsamen Einrichtung an BGM-Maßnahmen der BA (Zahlungseingänge/Einnahmen der BA) werden über die spezielle Finanzposition 1-231 05-00-0081 „Erstattung von Verwaltungskosten i. R .d. Grundsicherung – Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ zugunsten des Einnahmetitels 1-231 05 „Erstattung von



Verwaltungskosten im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende bei Kapitel 5 durch den Bund“ gebucht.

## **5. Haushalt**

Mit der jährlichen Zuteilung des Verwaltungsbudgets im Dezember wird für die Finanzposition 5-44302-00-0021 das BGM-Budget durch die Zentrale bereitgestellt. Die Mittelzuteilung erfolgt über die Regionaldirektionen an die Dienststellen, welche das BGM-Budget zur dezentralen Umsetzung verwenden. Die Berechnung der Mittelzuteilung erfolgt nach einer „Pro-Kopf-Berechnung“ (aktive Mitarbeitende je Dienststelle), welche für das Haushaltsjahr 2020 angepasst wird.

## **6. Beteiligung**

entfällt

gez.

Unterschrift