

Weisung 202407013 vom 25.07.2024 – Gute Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen gestalten – Weiterentwicklung der Gesundheitsstrategie 2025 der BA

Laufende Nummer: 202407013

Geschäftszeichen: POE43 – 2000.5 / 1881 / 1937 / 2053 / 3311 / 3313 / 3317

Gültig ab: 25.07.2024

Gültig bis: unbegrenzt

SGB II: Information

SGB III: Weisung

Familienkasse: Weisung

Bezug:

- Rahmenvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Bundesagentur für Arbeit (BA) vom 26. Oktober 2006
- Weisung 202001006 vom 16.01.2020 – Einführung einer systemtechnischen Unterstützung zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in der BA
- Weisung 201808003 vom 20.08.2018 – Betriebliche Suchtprävention
- Werktägliche Information vom 06.07.2018 – Infopräsentation Umsetzung im SGBII
- Werktägliche Information vom 15.03.2018 – Teilnahmemöglichkeit Resilienztraining
- Werktägliche Information vom 17.01.2018 – Empfehlung zur Einführung eines Gesundheitszirkels

Aufhebung von Regelungen:

- Weisung 202201012 vom 18.01.2022 – Datenschutzkonforme Anpassung des Prozesses zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) in der BA
- Weisung 201907028 vom 31.07.2019 – Gesundheitsstrategie 2025 der Bundesagentur für Arbeit – Ergänzende Regelungen und Arbeitshilfen

- Weisung 201701016 vom 20.01.2017 – Gute Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen gestalten – Gesundheitsstrategie 2025 der BA (Archiviert, gültig bis 19.01.2022)
-

Zusammenfassung

Die Ausrichtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in der BA orientiert sich am gemeinsamen Kulturverständnis (Kulturdimensionen) und Menschenbild der BA und setzt daher konsequent die Schwerpunkte in den Handlungsfeldern Stärkung der Eigenverantwortung sowie der psychischen Gesundheit und Resilienz, Steigerung der Attraktivität des Betrieblichen Eingliederungsmanagements als Unterstützungsinstrument sowie Förderung einer guten Führungskultur.

1. Ausgangssituation

1.1 BGM als Antwort auf aktuelle Herausforderungen

Gesunde und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen unmittelbar zum Geschäftserfolg der BA bei. Dabei stellt die sich schnell verändernde Arbeitswelt (z. B. demographischer Wandel, durch mobiles Arbeiten, Entgrenzung zwischen Beruf und Privatleben, lebenslanges Lernen, Digitalisierung und Automatisierung) hohe Anforderungen an die Beschäftigten. Insbesondere die Prävention und Förderung der psychischen Gesundheit und Resilienz (Widerstandsfähigkeit bzw. Anpassungsfähigkeit gegenüber Herausforderungen und Veränderungen) muss daher noch stärker im Fokus stehen.

Durch gezielte Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements lassen sich sowohl betriebliche Rahmenbedingungen als auch das persönliche Gesundheitsverhalten und Engagement der Beschäftigten positiv beeinflussen. Eine gute, gesunde Führung trägt dabei wesentlich zur Gestaltung einer beschäftigtenorientierten und gesundheitsbewussten Unternehmenskultur bei. Dies bildet die Basis für Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Engagement der Beschäftigten und stärkt damit sowohl die Beschäftigtenbindung als auch die Attraktivität der BA als Arbeitgeberin.

1.2 BGM in der BA

Die BA hat diese Zusammenhänge frühzeitig erkannt und bereits im Jahr 2006 ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt. Die entsprechende Rahmenvereinbarung (Anlage 1) mit dem HPR wurde mit der Einführung der Gesundheitsstrategie in 2017 konkretisiert und gilt weiterhin fort.



Die BA hat mit der in 2017 eingeführten Gesundheitsstrategie 2025 ein System etabliert, um das gesunde und engagierte Arbeiten der Mitarbeitenden transparenter darzustellen, über die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung Handlungsbedarfe frühzeitig zu erkennen und abzuleiten sowie durch ein Betriebliches Eingliederungsmanagement Mitarbeitende bei ihrem Wiedereinstieg in den beruflichen Alltag nach Erkrankung unterstützen zu können.

Kompetenz, Gesundheit und Engagement sind das Fundament für die langfristige Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden und somit für den Geschäftserfolg der BA. Im Rahmen des BGM möchte die BA sowohl gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen und -beziehungen gestalten, aber auch die Mitarbeitenden und Führungskräfte auf dem Weg zu einem eigenverantwortlichen und gesundheitsbewussten Verhalten unterstützen. Die Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in einem dezentralen Ansatz eröffnet den Dienststellen weite Ausgestaltungs- und Handlungsspielräume. Durch den im Rahmen der Gesundheitsstrategie 2025 eingeführten Arbeitskreis „Engagement und Gesundheit“ sollen die Bedarfe in jeder Dienststelle systematisch analysiert, zielorientierte und zielgruppenspezifische Maßnahmen beschlossen und koordiniert werden. Die Ergebnisse werden von allen Dienststellen kontinuierlich nachgehalten. Der auf Dienststellenebene gebildete Arbeitsschutzausschuss (ASA) nimmt gesetzlich verankerte Aufgaben des Arbeitsschutzes weiterhin selbstständig wahr.

Die BA verfügt grundsätzlich mit der Einführung der Gesundheitsstrategie 2025 über ein Gesundheitsmanagement mit den dafür notwendigen Elementen. Verschiedene Befragungen zeigen jedoch, dass es Verbesserungsbedarf bei der Umsetzung und insbesondere im Hinblick auf psychische und mentale Gesundheit Weiterentwicklungsbedarfe gibt, das Thema systematischer und ganzheitlicher anzugehen.

Mit dieser Weisung erfolgen im Rahmen der Weiterentwicklung der Gesundheitsstrategie 2025 daher eine stärkere strategische Schwerpunktsetzung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie die Zusammenführung der bestehenden Regelungen zu einem zentralen Arbeitsmittel.

2. Auftrag und Ziel

2.1 Weiterentwicklungen im Überblick

Die künftige Ausrichtung des BGM ist durch das gemeinsame Kulturverständnis (Kulturdimensionen) sowie das Menschenbild in der BA geprägt. In Verbindung mit den eingangs beschriebenen Herausforderungen werden daher die folgenden Schwerpunkte und Impulse zur Weiterentwicklung des BGM in den nächsten Jahren gesetzt:

- **Stärkung der Eigenverantwortung und Gesundheitskompetenz der Beschäftigten:** Die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten werden vor allem durch das individuelle Handeln beeinflusst. Deshalb sollen sie durch zielgruppenspezifische Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung dabei unterstützt und darin bestärkt werden, ihre Eigenverantwortung wahrzunehmen. Jede und jeder Einzelne kann lernen, sich gesundheitsbewusst zu verhalten und Einstellungen zu verändern.

Insbesondere die **Stärkung der psychischen Gesundheit und Resilienz** wird in der sich wandelnden Arbeitswelt immer wichtiger. Daten der Krankenkassen belegen eine starke Zunahme psychisch bedingter Fehltage der deutschen Erwerbstätigen in den letzten Jahren. Darauf deuten auch die Ergebnisse der in 2022 durchgeführten Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz hin. Deshalb sollten in diesem Bereich kontinuierlich geeignete Maßnahmen angeboten werden. Insbesondere die Angebote zur Stärkung der Resilienz sind bereits ein fester und wichtiger Baustein im Gesundheitsmanagement der BA. Die BA bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zudem das Angebot der Psychologischen Beratung durch den Berufspsychologischen Service (BPS) als sichtbares Zeichen einer wertschätzenden Kultur an. Ziel ist es, Beschäftigte der BA bei beruflichen oder privaten Herausforderungen und Lebenskrisen schnell und unkompliziert zu unterstützen. Das Angebot findet ausschließlich auf Wunsch der Mitarbeitenden unter Gewährleistung strikter Vertraulichkeit statt.

- **Steigerung der Attraktivität des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM):** Im Hinblick auf die Zunahme von Langzeiterkrankungen wollen wir den Prozess des BEM intensivieren und stärker präventiv ausrichten. Ziel ist es, durch entsprechende Handlungshilfen, Praxistipps und Checklisten BEM für die Beschäftigten im Sinne eines stärkenorientierten Ansatzes noch transparenter aufzubereiten, bekannter zu machen, Ängste abzubauen und kontinuierlich weiterzuentwickeln, um mehr Vertrauen und damit eine höhere Inanspruchnahme als bisher zu erzielen. Höhere Inanspruchnahmen in einzelnen Dienststellen zeigen, dass insbesondere eine enge Zusammenarbeit mit den Gremien wie Personalrat und Schwerbehindertenvertretung dazu beitragen kann. Diese guten Beispiele wollen wir gemeinsam mit den Gremien auf eine breitere Basis stellen.
- Förderung einer guten Führungskultur:

- Eine in 2023 in Zusammenarbeit mit dem IAB durchgeführte Regressionsanalyse zum Zusammenhang zwischen Ergebnissen aus der Mitarbeitendenbefragung 2023 und der Gesundheitsquote zum Stand 30. September 2023 nach BA-Dienststellen (SGB III) zeigt deutlich, dass das Thema Gesundheit eng mit den klassischen Führungskompetenzen verzahnt ist, die mit der Einführung und Etablierung des weiterentwickelten Führungsverständnisses verbunden sind.

Führungskräfte agieren als Vorbild und Kulturtragende für engagiertes Arbeiten, unterstützen die Mitarbeitenden gezielt bei der Wahrnehmung der Eigenverantwortung und stehen in regelmäßigem Dialog mit ihnen, auch zu verschiedenen Gesundheitsthemen. Die Prägung und Reflexion des eigenen Führungsverhaltens trägt wesentlich zu einer mitarbeiter- und gesundheitsorientierten Führung bei (u.a. mitarbeiterorientierte Führung im Kompetenzmodell). Die Führungskräfte werden dabei durch zentrale und dezentrale Angebote unterstützt. Neben den bereits existierenden umfassenden Qualifizierungsangeboten zum Thema BGM sowie speziellen Leadershipformaten soll ein in Kürze bereitgestellter „BGM-Werkzeugkoffer“ die Führungskräfte bei der Umsetzung des BGM im Führungsalltag unterstützen.

- **Weiterentwicklung der Arbeitskreise „Engagement und Gesundheit“** hin zu einem effektiveren und effizienteren Steuerungsgremium zur Umsetzung des BGM vor Ort in einem ganzheitlichen Ansatz: Die Arbeitskreise „Engagement und Gesundheit“ achten auf eine evidenzbasierte und zielgruppenspezifische Maßnahmeplanung, die individuell befähigt, persönliche Gesundheitsstrategien zu entwickeln und zu verfolgen.

Die etablierten Regelungen zur prozessualen Umsetzung (dezentrale Umsetzung, Arbeitskreise „Engagement und Gesundheit“, systematischer BGM-Prozess) werden fortgeführt und in dieser Weisung konsolidiert.

Vorhandene gute Beispiele in einzelnen Regionen (z. B. Kooperationen einzelner Interner Services Personal im Rahmen der Maßnahmeplanung) werden dafür durch einen systematischen fachlichen Austausch mit den BGM-Verantwortlichen – sowohl regional, überregional wie auch mit der Zentrale (voneinander lernen, Wissen teilen, Synergien schaffen) intensiviert und verbreitert. Künftig soll der Ausbau zentraler fachlicher Handlungs- und Orientierungshilfen Unsicherheiten bei der Umsetzung des BGM vor Ort vorbeugen.

2.2 Umsetzung des BGM über etablierten Prozess

Durch die Umsetzung des BGM in einem dezentralen Ansatz werden den Dienststellen weiterhin weite Ausgestaltungs- und Handlungsspielräume eröffnet. Um das BGM in der BA zielgerichtet und nachhaltig zu gestalten, erfolgt die Umsetzung wie bislang in einem strukturierten Managementprozess über die Arbeitskreise „Engagement und Gesundheit“ (Anlage 2):

- **Analyse:** Aufgrund der Auswertung von vorhandenen Daten und Ergebnissen erfolgt eine Bedarfsanalyse. Empfohlen wird hierbei die aktive Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z.B. über die Einrichtung von Gesundheitszirkeln. Eine klare Zielsetzung bildet den Abschluss und ist zugleich die Grundlage für die spätere Erfolgskontrolle. Die Bereitstellung eines **BGM-Dashboards im FIS-Cockpit** und dessen kontinuierliche Weiterentwicklung unterstützt diesen Prozess.
- **Maßnahmenplanung:** Aus den gewonnenen Analysen können faktenbasiert zielgruppenspezifische und bedarfsorientierte Maßnahmen abgeleitet und priorisiert werden. Das Thema Evidenz, welches sich mit nachweislich wirksamen Maßnahmen beschäftigt, spielt hier ebenfalls eine wichtige Rolle und sollte bei der Planung mit einbezogen werden. Im Hinblick auf die zunehmende Nutzung von Mobilarbeit sollen auch geeignete digitale BGM-Angebote ins Portfolio aufgenommen werden.

Eine wertvolle Hilfestellung bei der Maßnahmeplanung bietet z. B. der Leitfaden Prävention des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (GKV) sowie der IGA-Report 40 der Initiative Gesundheit & Arbeit.

- **Maßnahmenumsetzung:** Der Arbeitskreis „Engagement und Gesundheit“ als zentrale Steuerungsinstanz entscheidet final über die Maßnahmenumsetzung. Eine wesentliche Aufgabe des AK Gesundheit besteht auch darin, die **Beschäftigten aktiv und transparent** einzubinden und damit dafür zu sorgen, dass diese sich auch eigeninitiativ informieren sowie Vorschläge, Anregungen, Fragen wie auch Verbesserungsvorschläge an den AK Gesundheit herantragen. Dies kann auch projektbezogen in einem Gesundheitszirkel geschehen oder insbesondere im Dialog mit den Führungskräften erfolgen.
- **Evaluation:** Zur Erfolgs- und Qualitätssicherung ist eine regelmäßige und konsequente Evaluation der durchgeführten Maßnahmen und Prozesse (im Hinblick auf die Zieldefinition) durchzuführen. Hierfür stehen den Dienststellen verschiedene Evaluationsmöglichkeiten zur Verfügung, die auch ein evidenzbasiertes BGM und eine nachhaltige Umsetzung unterstützen.



Angebote und Maßnahmen des BGM sollen den Belangen aller Diversity-Gruppen (z.B. Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts bzw. Alters) gleichermaßen gerecht werden und auch Spezifika berücksichtigen (z.B. geschlechtsspezifische Unterschiede bei Erkrankungen oder Gesundheitsverhalten).

Zur Sicherstellung der erforderlichen Qualitätsstandards bei der Prozessumsetzung sollen u.a. folgende Maßnahmen unterstützen:

- **Fortführung der verbindlichen Nutzung des BGM-Planers:** Dieser wurde in einem partizipativen Ansatz vereinfacht und anwenderfreundlicher gestaltet und steht wie bislang in Personal Online Zentral bereit.
- **Arbeitshilfe zur Qualitätssicherung und Zweckbestimmung von BGM-Maßnahmen:** Diese beinhaltet u. a. eine übersichtliche Darstellung der bestehenden Regelungen sowie eine Ausschlussliste für Maßnahmen, welche nicht im Rahmen des BGM umgesetzt werden können bzw. welche Zweckbestimmungen im Haushalt zugrunde liegen. Auch diese Arbeitshilfe steht den Internen Services über Personal Online Zentral zur Verfügung.
- **Durchführung einer Mitarbeitendenbefragung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz:** Diese wird turnusmäßig alle 4 Jahre durchgeführt. Hierdurch erhalten die Arbeitskreise „Engagement und Gesundheit“ eine fundierte Datenbasis, um bedarfsgerechte Angebote ableiten und die dezentrale Umsetzung weiter optimieren zu können. Zuletzt wurde eine Befragung im 2. Quartal 2022 in Kombination mit einer Kurzbefragung zum BGM durchgeführt.

2.3. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Zu einem ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagement gehören auch die Prävention von Langzeiterkrankungen sowie der bestmögliche Umgang mit Langzeiterkrankten im Rahmen der Wiedereingliederung. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist gesetzlich nach §167 Abs. 2 SGB IX geregelt. Ein BEM ist verpflichtend allen Beschäftigten anzubieten, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt erkrankt waren. Die Annahme dieses BEM - Angebotes ist für die Beschäftigten **absolut freiwillig** und kann ohne Angaben von Gründen selbstverständlich auch abgelehnt, jederzeit beendet oder zu einem späteren Zeitpunkt von den Beschäftigten aufgegriffen werden.

Die BA will mit dem BEM nicht nur ihre gesetzlich vorgeschriebene Arbeitgeberpflicht erfüllen, sondern Betroffene unterstützen und ihnen helfen, einen behutsamen Weg aus der Krankheit zurück ins Arbeitsleben zu finden. **Ziel des BEM ist es, insbesondere auch aus**

Gründen der Personalfürsorge, die Beschäftigten so gut wie möglich zu unterstützen, um Ihre Beschäftigungsfähigkeit am Arbeitsplatz wiederherzustellen und erneuter Erkrankung präventiv vorzubeugen. Eine Betriebskultur, in der Krankheit nicht als Makel empfunden wird sowie ein kontinuierlicher, wertschätzender und vertrauensvoller Dialog zwischen Führungskraft und Beschäftigten sind prägend für die Personalfürsorge.

BEM ist nur eines von vielen Unterstützungsinstrumenten des betrieblichen Gesundheitsmanagements – aber es ist ein sehr wichtiges! In diesem **ergebnisoffenen Verfahren** können die Beschäftigten auch gerne eigene Vorschläge einbringen.

Alle im Zusammenhang mit dem BEM erfassten personenbezogenen Daten werden ausschließlich zum Zweck der Durchführung des BEM erhoben. Diese unterliegen sehr **strengen datenschutzrechtlichen Regelungen** und alle Daten sind selbstverständlich streng vertraulich zu behandeln. Im Rahmen des BEM-Verfahrens geäußerte Informationen werden außerhalb des BEM-Verfahrens nicht verwendet. Alle Beteiligten im BEM unterliegen der Schweigepflicht und verpflichten sich zum umfassenden Datenschutz im Rahmen einer schriftlichen Erklärung.

Das in der BA bewährte BEM-Verfahren wird nach datenschutzkonformer Überarbeitung fortgeführt und ist in der Anlage zum BEM näher beschrieben (Anlage 3). Da das BEM-Verfahren eine bedarfsgerechte und zeitnahe Wiedereingliederung gewährleisten soll, sollten die jeweiligen Prozessschritte möglichst zeitnah erfolgen.

Die Teilnahme am BEM-Verfahren ist für die Mitglieder des Integrationsteams Arbeitszeit. Ggf. erforderliche Fahrten zu Präsenzterminen im Rahmen des BEM-Verfahrens sind Dienstreisen, für die Reisekosten nach dem Bundesreisekostengesetz erstattet werden. Eine Dienstreisegenehmigung im erforderlichen Umfang wird hiermit erteilt.

Die bestehende IT-Unterstützung des Prozesses wird sukzessive weiterentwickelt. Diese ermöglicht eine Optimierung und Standardisierung der Geschäftsprozesse in den Internen Services Personal.

3. Einzelaufträge

Die 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 sowie Kooperationen zum BGM zwischen den

Dienststellen im eigenen Bezirk (voneinander lernen, Wissen teilen, Synergien schaffen).

- unterstützen die Internen Services Personal bei der weisungskonformen Umsetzung des BGM und stellen die Einhaltung der Vorgaben auf Basis des BGM-Planers unter Beachtung des Leitfadens Prävention des GKV-Spitzenverbandes, der Arbeitshilfe „Qualitätssicherung/Zweckbestimmung BGM“ sowie ein dezentrales Berichtswesen sicher.
- unterstützen die Führungskräfte bei der Umsetzung der mitarbeiterorientierten Führung und dem individuellen Einsatz personalpolitischer Angebote.
- sind für die Steuerung der BEM-Verfahren gemäß bestehender Standards sowie der Zertifizierung bzw. Rezertifizierung und des Einsatzes der betrieblichen Wiedereingliederungsmanagerinnen und -manager (Disability Manager/innen) in jedem Internen Service Personal verantwortlich.
- 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.
- halten die Vorgaben ein und beachten den Leitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbandes sowie die Arbeitshilfe „Qualitätssicherung/ Zweckbestimmung BGM“
- setzen die Gesundheits- und Engagementförderung unter Nutzung der Arbeitskreise „Engagement und Gesundheit“ im Zuständigkeitsbereich um.
- sind für die Durchführung der BEM-Verfahren gemäß bestehender Standards verantwortlich.
- unterstützen die Führungskräfte bei der Umsetzung der mitarbeiterorientierten Führung und dem individuellen Einsatz personalpolitischer Angebote.



- 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 unter Beteiligung der Beschäftigten fest, planen bedarfsgerechte Maßnahmen, führen diese durch, evaluieren datenschutzkonform den Nutzen und verwenden den BGM-Planer zur Dokumentation.
- unterstützen die Führungskräfte bei der Umsetzung der mitarbeiterorientierten Führung und dem individuellen Einsatz personalpolitischer Angebote.
- setzen das Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) als Bestandteil des ganzheitlichen Führungsprozesses um.

4. Info

Durch gezielte Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements lassen sich sowohl betriebliche Rahmenbedingungen als auch das persönliche Gesundheitsverhalten und Engagement der Beschäftigten positiv beeinflussen. Den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern der gemeinsamen Einrichtungen wird daher empfohlen, ihren Beschäftigten Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements anzubieten.

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 zur Umsetzung in dezentraler Verwendung. Die Berechnung der Mittelzuteilung erfolgt im Rechtskreis SGB III nach einer „Pro-Kopf-Berechnung“ (aktive Mitarbeitende je Dienststelle) und wird jährlich angepasst.

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 ausgehend von den tatsächlichen Abflüssen der letzten Jahre berücksichtigt. Hierfür eingebrachte Mittel verbleiben zunächst bei der Zentrale und können zu bestimmten Berichtsstichtagen durch die Regionaldirektionen zur Zuteilung angefordert werden. Alle Aufwendungen, welche aus dem Kapitel 5 von einer SGB III-Organisation für eine gemeinsamen 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 1-23105-00-0081 „Erstattung von Verwaltungskosten i. R. d. Grundsicherung – Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ zugunsten des Einnahmetitels 1-23105 „Erstattung von Verwaltungskosten im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende bei Kapitel 5 durch den Bund“ gebucht.

6. Beteiligung

Der Hauptpersonalrat und die Hauptschwerbehindertenvertretung wurden beteiligt.

gez.

Unterschrift

Anlagen

- 1) Rahmenvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement
- 2) Arbeitskreis „Engagement und Gesundheit“
- 3) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) in der BA

