

Betriebliches Gesundheitsmanagement Bund

Jahresbericht 2024

Fachstelle BGMB

Mai 2025



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössisches Personalamt EPA

Bundesverwaltung

Die Schweiz mitgestalten



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Tätigkeiten	3
2.2	Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität.....	3
2.3	Verpflegung.....	3
2.4	Medizinische Expertisen	4
2.5	Betriebliches Case Management der Bundesverwaltung	4
2.6	Kursangebot AZB Gesundheitsförderung	5
3	Kennzahlen	5
3.1	Krankheit.....	5
3.2	Unfall	6
4	Schwerpunkte 2025.....	7
4.1	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	7
4.2	Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität.....	7
4.3	Verpflegung.....	7
4.4	Medizinische Expertisen	7
4.5	Notfallpsychologische Dienste	8
4.6	Absenzen Management Bund	8
4.7	Betriebliches Case Management der Bundesverwaltung.....	8
4.8	Kursangebot AZB	8
5	Schlussbemerkung	9

1 Einleitung

Der vorliegende Gesundheitsbericht orientiert über den aktuellen Stand des betrieblichen Gesundheitsmanagements Bund (BGMB) und schlägt Schwerpunkte für 2025 vor.

2 Tätigkeiten

2.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) erwartet im Sinne einer stetigen Verbesserung, dass Betriebsgruppenlösungen durch die Trägerschaften regelmässig aktualisiert werden. Genehmigte Betriebsgruppenlösungen werden alle 5 Jahre einer Rezertifizierung unterzogen.

Gemeinsam mit den Departementen, ihren Verwaltungseinheiten sowie den Sozialpartnern hat das Eidgenössische Personalamt (EPA) die sogenannte Betriebsgruppenlösung Bund (BGLB) erarbeitet und bundesweit eingeführt. Für die Rezertifizierung durch die EKAS am 30. Oktober 2024 mussten folgende Unterlagen neu überarbeitet und eingereicht werden:

- Organisation, Zusammensetzung und Funktion der Trägerschaft bzw. des Steuerungsorgans der Betriebsgruppenlösung
- Organisation und Form der Mitwirkung der Arbeitnehmenden
- Struktur des Unternehmens bzw. der Organisation, inkl. Unfallstatistik
- Gefährdungsermittlung (z. B. Gefahrenportfolio), Risikobeurteilung
- Handbuch für Betriebe bzw. Organisationseinheiten, inkl. Beilagen (z. B. Checklisten etc.)
- Angaben zu den elektronisch verfügbaren Dokumenten, Webseiten, Links etc.
- Ausbildungskonzept und Umsetzungsplan
- Umsetzungs- und Kontrollkonzept
- Bestätigende Unterschrift aller Verantwortlichen der Trägerschaft bzw. des Steuerungsorgans, der beteiligten Sozialpartner sowie der Mitglieder des ASA-Pools
- Leistungsverträge mit externen ASA-Spezialisten

Die BGLB wurde am 11. September 2024 von der EKAS rezertifiziert.

2.2 Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität

Um die psychosozialen Risiken weiter zu minimieren, werden die Prävention, Behandlung und Sanktionen zu Konflikten am Arbeitsplatz, Mobbing und sexuelle Belästigung als eigene Themen in den Gesundheitsberichten der Verwaltungseinheiten aufgenommen.

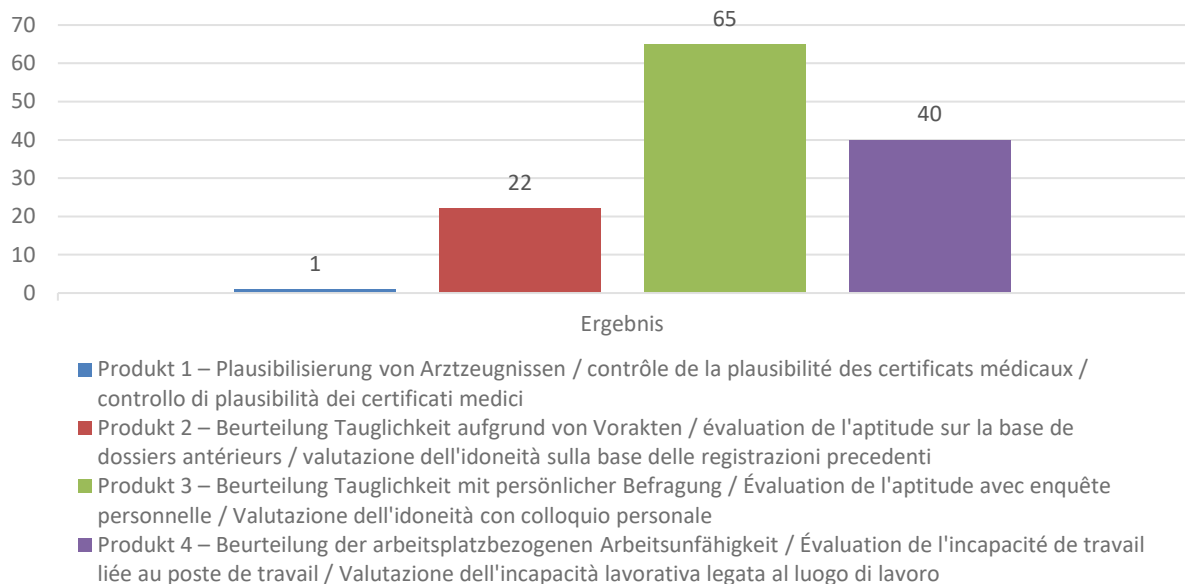
2.3 Verpflegung

Im Jahr 2024 fand die erste Umfrage zur Qualitätssicherung über das Verpflegungsangebot innerhalb der Bundesverwaltung statt. Alle VE wurden durch die Fachstelle BGMB aufgefordert, ein Monitoring in Zusammenarbeit mit dem Catering-Anbieter im SharePoint auszufüllen.

Aufgrund fehlender Rückmeldungen seitens Catering-Anbieter wurde die Auswertung der ersten Qualitätssicherung noch nicht abgeschlossen. Dies wird 2025 geschehen.

2.4 Medizinische Expertisen

2024 wurden 116 medizinische Expertisen durchgeführt. Dabei wurden folgende Produkte bestellt:



2.5 Betriebliches Case Management der Bundesverwaltung

Mit 256 aktiven CM PSB ist die Nachfrage auf hohem Niveau stabil geblieben (2023: 271 und 2022: 223).

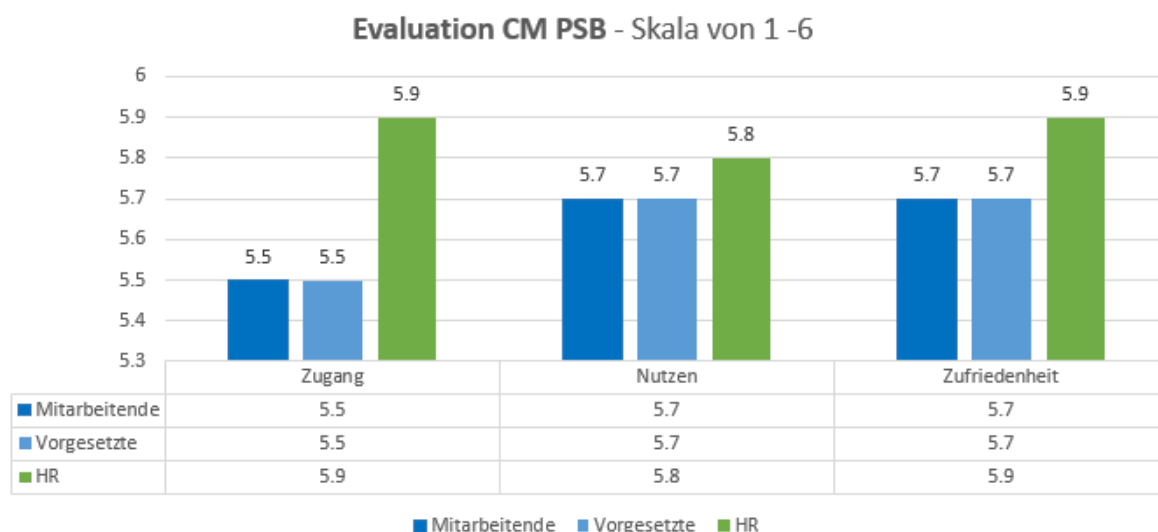
Die PSB prüft im Auftrag der HR-Fachpersonen anhand von Ein- und Ausschlusskriterien, ob es sich um einen komplexen Fall handelt und ein CM PSB empfohlen wird. 2024 sind 166 Prüfungsaufträge bei der PSB eingegangen. Bei 65 Prozent der 116 neu eröffneten CM PSB, war eine psychische Erkrankung der Grund für die Abwesenheit.

Bei den 115 im Jahr 2024 abgeschlossen CM PSB ging der Prüfauftrag im Durchschnitt nach rund 180 Abwesenheitstagen ein. Bei 71 Prozent (82) konnten die betroffenen Mitarbeitenden ganz oder teilweise in den Arbeitsprozess¹ reintegriert werden. 13% Prozent der Mitarbeitenden hatten aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation zumindest eine Rente in Aussicht, 5 Prozent liessen sich frühzeitig pensionieren, sind verstorben oder haben gekündigt. 10 Prozent traten ohne Anschlusslösung aus.

Im Rahmen des CM PSB wurden 6 Einsatzplätze für Arbeitsversuche in anderen Verwaltungseinheiten gesucht. 4 Einsatzplätze (66 Prozent) konnten vermittelt werden.

Die PSB wertet die CM PSB mittels Fragebogen an die Mitarbeitenden, Vorgesetzten und HR-Fachpersonen aus. Dabei vergaben 82% eine Bestnote bei der Frage, ob die Case Manager/in PSB eine für die Beteiligten verlässliche Ansprechperson war. Die Rückmeldungen zu den 2024 abgeschlossenen CM PSB waren wie folgt:

¹ Reintegration und Teilreintegration an die ursprüngliche Stelle, innerhalb der VE und innerhalb oder ausserhalb der BVerw



2.6 Kursangebot AZB Gesundheitsförderung

Das Kursangebot gliedert sich in die Kurse «Gesund am Arbeitsplatz», «Stressbewältigung», «Resilienz und Umgang mit Veränderungen» sowie «Gesundheit geht uns alle an» (Kampagne). Die Kurse wurden wie folgt durchgeführt:

Kurstitel	Anzahl Deutsch	Anzahl Französisch	Anzahl Italienisch
Gesund am Arbeitsplatz	3	2	0
Stressbewältigung	5	3	1
Resilienz und Umgang mit Veränderungen	4	1	
Gesundheit geht uns alle an – für Mitarbeitende	4	1	
Gesundheit geht uns alle an – für Führungskräfte	2	1	
Gesundheit geht uns alle an – für HR & Kader	2		

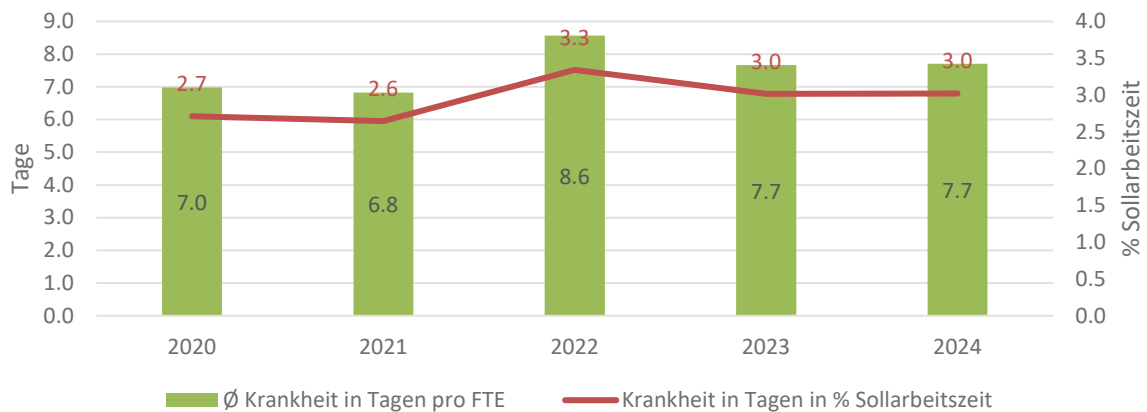
Die Rückmeldungen der Kursteilnehmenden und die Durchführungsraten zeigen ein positives Bild. Der Schwerpunkt Psychische Gesundheit wurde richtig gesetzt.

3 Kennzahlen

Die Erhebung der Ausgangslage umfasst gesundheitsrelevante Kennzahlen, die im Folgenden dargestellt werden.

3.1 Krankheit

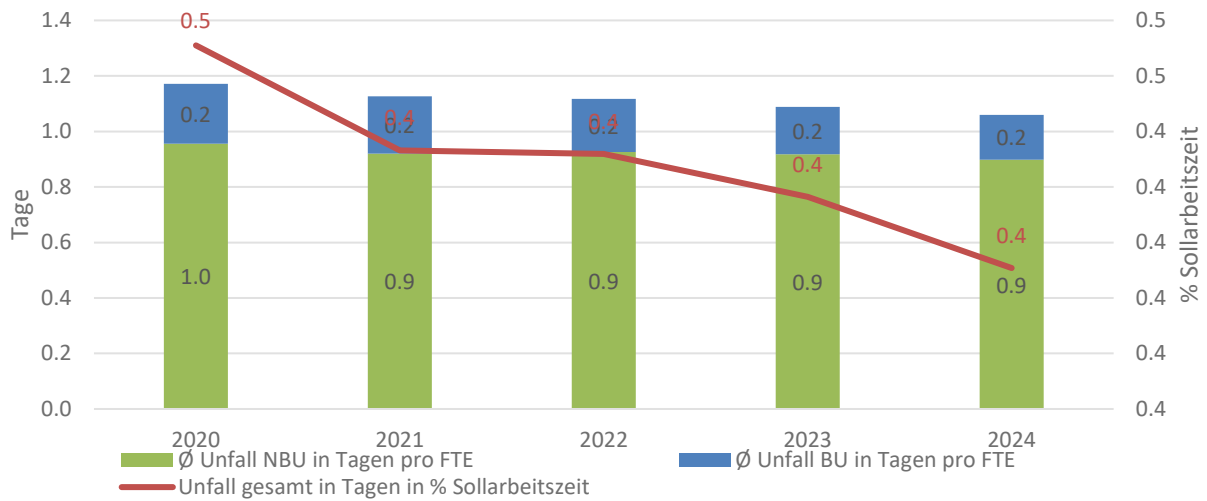
Die Krankheitsabwesenheiten entsprechen dem Vorjahreswert und betragen je Vollzeitstelle durchschnittlich 7,7 Tage. Dies entspricht 3,0 Prozent der Sollarbeitszeit.



Quelle: Reportingportal SAP BI-Launchpad B1_0047_Krankheit

3.2 Unfall

Die unfallbedingten Abwesenheiten liegen seit vier Jahren in Folge bei 1,1 Tage pro Vollzeitstelle. Der Wert setzt sich aus 0,9 Tagen aus Nichtbetriebsunfällen (NBU) und 0,2 Tagen aus Betriebsunfällen (BU) zusammen. Der Anteil der unfallbedingten Abwesenheiten an der Sollarbeitszeit beläuft sich auf 0,4 Prozent.



Quelle: Reportingportal SAP BI-Launchpad B1_0048_Unfall

4 Schwerpunkte 2025

Die folgenden Schwerpunkte knüpfen an die Zielsetzungen der Personalstrategie 2024–2027 an. Unter anderem geht es darum, das Potenzial der Mitarbeitenden – insbesondere auch der Älteren – auszuschöpfen. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist ein Arbeitsumfeld, dass die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden fördert.

4.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

4.1.1 Psychische Gesundheit

Die Sensibilisierungskampagne wird weitergeführt.

4.1.2 Betriebsgruppenlösung Bund

Für die Durchführung von Gefahrenermittlungen wird eine App eingeführt und geschult. Diese soll die Arbeit der Kontaktpersonen für Arbeitssicherheit erleichtern.

4.2 Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung werden per EPA-InfoPers Mail über die Anlaufstellen in der Bundesverwaltung (PSB, Vertrauensstelle und Schlichtungskommission) informiert.

4.3 Verpflegung

Alle Informationen über die Angebotsqualität sind vorhanden. Die Auswertung ist in Erarbeitung. Im zweiten Quartal wird das Resultat mit dem betroffenen Verwaltungseinheiten BLV, BAUFU, RUMBA GS-UVEK besprochen und Verbesserungsvorschläge erarbeitet.

In den VE, in denen Verbesserungspotenzial in Hinblick auf die Gesundheit und/oder Nachhaltigkeit des Angebotes besteht, sollen zielgerichtete Massnahmen getroffen werden. Diese sollen jährlich geprüft werden. Die Fachstelle BGMB steht für Fragen beratend zur Verfügung.

4.4 Medizinische Expertisen

Das aktuelle Geschäftsmodell wird laufend überprüft und falls notwendig angepasst.

Am 11. März 2025 fand eine Fachtagung Medizinische Expertisen im EPA statt.

Ziele der Fachtagung waren:

- Das gegenseitige Verständnis zwischen Auftraggeberin und Auftragnehmerin zu verstärken;
- Die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Stellen zu verbessern

Folgende Themen wurden aufgenommen:

- Prozess des Betriebliches Case Management PSB
- Prozessablauf bei Anfragen für medizinische Expertisen
- Grenzen und Schwierigkeiten seitens Vertrauensärztinnen und -ärzte
- Fürsorge und Mitwirkungspflicht

- Datenschutz in Zusammenhang mit medizinischen Expertisen

Ca. 110 HR-Fachpersonen haben daran teilgenommen. Die Rückmeldungen waren sehr positiv.

4.5 Notfallpsychologische Dienste

Gemeinsam mit fedpol, BAZG, EDA, PSB, PPDA wird die konzeptionelle Grundlage für einen 2-jährigen Piloten erarbeitet. Darin werden Themen, wie Organisation, Kostenfolge, Aus- und Weiterbildungsaspekte etc. behandelt. Nach der Durchführung und der Auswertung der Pilotphase folgt der abschliessende Entscheid über das weitere Vorgehen.

4.6 Absenzen Management Bund

Das Handbuch Absenzen Management Bund und das Fallführungstool werden laufend aktualisiert.

Eine Datenanalyse der im Fallführungstool erfassten Fälle hat ergeben, dass nur für knapp ein Drittel der erkrankten und verunfallten Mitarbeitenden im Fallführungstool ein Fall geführt wird, die länger als 30 Kalendertage abwesend sind.

Damit das Absenzenmanagement gemäss dem Leitfaden BCMB erfolgt und die Lohnfortzahlungsfristen korrekt berechnet werden, müssen die Arztzeugnisse im Personalinformationssystem (IPDM/IT 9060) erfasst und der Fall ab dem 30. Kalendertag der krankheits- und/oder unfallbedingten Abwesenheit im Fallführungstool eröffnet sein. Die HR-Fachpersonen werden diesbezüglich sensibilisiert und geschult.

4.7 Betriebliches Case Management der Bundesverwaltung

Die Vermittlung von Arbeitsversuchen innerhalb der Bundesverwaltung für erkrankte und verunfallte Mitarbeitende durch die PSB wird weiter gefördert.

4.8 Kursangebot AZB

Das Kursangebot für das Jahr 2024 wurde nicht verändert. Ebenfalls ist vorgesehen, das Angebot im Grundsatz für das Jahr 2025 bis auf eine kleine Ergänzung gleich zu belassen. Zusätzlich zu den Kursen „Gesundheit geht uns alle an – wir schauen zueinander“ wird ein Vertiefungsmodul, ebenfalls von 0.5 Tage Dauer, angeboten. Damit reagiert das AZB auf die zahlreichen Rückmeldungen, wonach 0.5 Tage Kursdauer für dieses Thema nicht ausreichen würde. Damit haben die Teilnehmenden die Wahl, ob sie sich nach dem Basismodul für ein Vertiefungsmodul anmelden möchten.

Parallel zum Kursbetrieb wurde das Kursportfolio im Bereich Gesundheitsförderung grundlegend überprüft und einer Neukonzeption unterzogen. Dabei wurde bewusst auch externes Erfahrungswissen dreier Spezialistinnen an einem eintägigen Workshop genutzt, um das bisherige Angebot zu prüfen und um Impulse für die Neukonzeption zu erhalten. Die Ergebnisse flossen in die Konzeption des Kursangebotes ein. 2025 wird ein offenes Beschaffungsverfahren für Kursdienstleistungen durchgeführt, damit das neue Kursangebot für 2026 zur Verfügung steht.

Aufgrund diverser auslaufender Verträge wird das Angebot Gesundheitsförderung 2026ff konzipiert, wobei auch Gesundheits-Trends in die Überlegungen miteinbezogen werden. Das Ziel der geplanten offenen Ausschreibung ist, geeignete Dienstleister zu finden, die einerseits den heute bekannten Anforderungen inhaltlich und methodisch gerecht werden.

Andererseits sollten diese Dienstleister auch flexibel sein, so dass das Kursangebot situativ an neue Bedürfnisse angepasst werden kann.

5 Schlussbemerkung

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement Bund ist auf die Bedürfnisse der BVerw zugeschnitten, integriert vorhandene Speziallösungen und nutzt bundesverwaltungsinternes Wissen und Können. Dabei wurden die Interessen der Departemente, der Führungskräfte und Mitarbeitenden berücksichtigt. Ebenso konsultierten wir die Sozialpartner.

Die Massnahmen zeigen ihre Wirkung – trotzdem gibt es noch viel zu tun – das Thema muss weiterhin aktiv gepflegt und weiterentwickelt werden.

Wir danken an dieser Stelle allen Beteiligten für ihren Einsatz.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössisches Personalamt EPA