

Landeshauptstadt Stuttgart
Der Oberbürgermeister
GZ: 0505-05

Stuttgart, 10.10.2019

Beantwortung und Stellungnahme zu Anfrage und Antrag

Stadträtinnen/Stadträte – Fraktionen SPD-Gemeinderatsfraktion
Datum 25.10.2018
Betreff Präventiver Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Wie sieht es bei der Stadt Stuttgart und deren Eigenbetrieben aus?

Anlagen

Text der Anfragen/ der Anträge

Fragen 1 und 2

1. Präventiver Gesundheitsschutz bei den Ämtern und Eigenbetrieben der Landeshauptstadt Stuttgart

Die Anforderungen des Präventiven Gesundheitsschutzes sind im Arbeitsschutzgesetz sowie im Arbeitssicherheitsgesetz formuliert.

Hieraus folgt für die Landeshauptstadt Stuttgart (LHS):

- a. Der Arbeitgeber muss eine geeignete Organisation des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes für seine Beschäftigten gewährleisten. Insbesondere müssen die von ihm festgelegten Schutzmaßnahmen so in der betrieblichen Struktur hinterlegt sein, dass Führungskräfte und Beschäftigte ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.
Die Organisation des Arbeitsschutzes bei der LHS ist durch das Rundschreiben 2/2010 geregelt.
- b. Der Arbeitgeber muss sich von einer ausreichenden Anzahl von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit beraten lassen. Die Stellenbemessung der Betriebsmedizin und der Arbeitssicherheit bezieht sich auf die Mitarbeiterzahl der Beschäftigten der LHS. Sie wird regelmäßig überprüft und nachgepflegt und entspricht somit den gesetzlich geforderten Einsatzzeiten. Für

den Bereich des Gesundheitsmanagements und der Sozialberatung gibt es keine gesetzliche Regelung zur Stellenbemessung.

Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind bei der Landeshauptstadt Stuttgart in den Fachdiensten AKR-AGS 1 (=Arbeitsmedizinischer Dienst) sowie AKR-SI (Arbeitssicherheitstechnischer Dienst) organisiert, die dem Referat Allgemeine Verwaltung, Kultur und Recht unmittelbar zugeordnet sind. Der präventive Gesundheitsschutz wird außerdem durch AKR-AGS 2 (=Fachdienst für Gesundheitsmanagement und betriebliche Sozialberatung, seit 2018 dem Leiter des Arbeitsmedizinischen Dienstes als weiteres Sachgebiet zugeordnet) gestaltet.

Die Fachdienste beraten bei der Gestaltung von Arbeitsstätten, Arbeitsverfahren sowie Arbeitsplätzen insbesondere bei physischen oder psychischen Belastungen, unterstützen die Vorgesetzten fachlich und methodisch bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung und stehen außerdem für individuelle Rückfragen sowie die Arbeitsmedizinische Vorsorge zur Verfügung.

2. Welche Begleitung gibt es bei körperlich und/oder psychisch besonders belastenden Arbeitsplätzen?

Die Begleitung für körperlich und psychisch besonders fordernde Arbeitsplätze ist insbesondere in der Gefährdungsbeurteilung (GFB) geregelt. Gemäß dem Arbeitssicherheitsrecht muss jedes Amt bzw. jeder Eigenbetrieb für seine Arbeitsplätze seit 1996 GFBen erstellen und die sich aus den GFBen ergebenden erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitsgesundheit der Mitarbeiter/-innen ergreifen. So wird mit den GFBen besonders auf körperlich und psychisch belastende Tätigkeiten geachtet.

Die Verantwortung für die Erstellung der GFBen obliegt den Führungskräften der Ämter und Eigenbetriebe, auf die die Verantwortung für die Arbeitssicherheit übertragen wurde. Der Umsetzungsgrad in den Ämtern wird regelmäßig dokumentiert.

Die zuständige Personalvertretung ist entsprechend den Regelungen des Landespersonalvertretungsgesetzes am Prozess der GFBen und deren Umsetzung zu beteiligen.

Für die Erstellung der GFBen, die Erarbeitung der auf Grundlage der GFBen erforderlichen Vorkehrungen zum Schutz der Arbeitsgesundheit und deren Umsetzung stehen die Fachdienste Arbeitssicherheitstechnischer Dienst, Arbeitsmedizinischer Dienst und das Sachgebiet für betriebliche Sozialberatung und Gesundheitsmanagement als Ansprechpartner und Unterstützer für die Ämter und Eigenbetriebe zur Verfügung. Um die Beschäftigten vor Übergriffen und deren Folgen zu schützen, wird an einem stadtweiten Übergriffkonzept gearbeitet.

Die Fachdienste leisten u.a. Arbeitsplatzbegehungen, Beratungen vor Ort zur Arbeitsplatzgestaltung, Unterstützung von Führungskräften bei der Gefährdungsbeurteilung, arbeitsmedizinische Vorsorge, Sozialberatung, Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM-Verfahren) sowie Gesundheitsförderung mit gezielten Bewegungsangeboten.

Das Sachgebiet Organisation und Personalentwicklung (10-3.3) bietet ergänzend z.B. Fortbildungs-, Supervisions-, Entspannungsangebote.

Der jährliche Gesundheitsbericht, den jedes Amt oder jeder Eigenbetrieb erstellen sollte, dokumentiert das betriebliche Gesundheitsgeschehen innerhalb eines Kalenderjahres im jeweiligen Amt oder Eigenbetrieb. Die Ergebnisse des Gesundheitsberichtes werden im Arbeitskreis Gesundheit und Soziales (ARGUS) im jeweiligen Amt/Eigenbetrieb erörtert. Dadurch können sinnvolle Maßnahmen der Hilfestellung und Unterstützung entwickelt werden. Das heißt, jedes Amt, jeder Eigenbetrieb hat seine eigenen, spezifischen Herausforderungen für die Lösungen gefunden werden müssen.

3. Beispiel Garten-, Friedhofs- und Forstamt (Amt 67)

Nachfolgend wird am Beispiel des Amtes 67, einem Amt mit körperlich und/oder psychisch belastenden Arbeitssituationen, exemplarisch dargestellt, welche Maßnahmen zum präventiven Gesundheitsschutz in einzelnen Ämtern bzw. Eigenbetrieben ergriffen werden.

Unterstützung für körperlich belastende Arbeitsplätze:

Bewegungsprogramme, „Körperübungsschulungen“ vor Ort, Teilnahme am Fortbildungsprogramm (z.B. Rückenschule etc.), bei Sommerhitze: Amt 67 kauft Sprudelmägen, die mit zur Außendienststelle genommen werden können; Verteilung von kostenlosem Zecken- und Mückenschutz an Mitarbeiter/innen, Hautpflegeprogramm, Gesundheitssoftware (fit@work) für Bildschirmarbeitsplätze.

Diensträder und Fahrräder wurden beschafft.

Im Zuge der Büroneuausstattung werden höhenverstellbare Tische beschafft.

Mitarbeiterjahresgespräche finden unter dem Schwerpunktthema Gesundheit statt.

Unterstützung für psychisch besonders fordernde Arbeitsplätze:

Im Zuge der Bearbeitung der psychischen Gefährdungsbeurteilung (GFB) wurde klar, dass man im Amt 67 in Zukunft mehr auf die psychischen Belange achten möchte.

Psychische Belastungen können im Amt 67 entstehen:

Städtischer Bestattungsdienst, Friedhofsbetriebe, Aufseher; belastend wirken: Trauerfeier organisieren, Kontakt zu Angehörigen (besonders bei verstorbenen Kindern kann die psychische Belastung in der Angehörigenarbeit ansteigen.)

Es gab Inhouse-Schulungen zu diesen Themen.

Themen der psychischen Belastung werden im Amt 67 regelmäßig mit Mitarbeitern des AKR-SI besprochen und bearbeitet.

Annahme der Angebote zum präventiven Gesundheitsschutz:

Im Amt 67 werden Fortbildungen zum Thema Gesundheit von den Mitarbeiter/innen gut angenommen. Die Teilnahme an den Fortbildungen wird von den Führungskräften unterstützt. Bewegungs- und Gesundheitsangebote während der Arbeitszeit werden sehr gut angenommen. Angebote, die nach der Arbeitszeit stattfanden, waren schwach besucht und mussten eingestellt werden.

Frage 3

Sport- und Gesundheitstag für alle Auszubildenden und Studierenden der Landeshauptstadt Stuttgart

Organisation:

Am 30. Juli 2019 fand der Sport- und Gesundheitstag (nach 2018 und 2017) zum dritten Mal statt. Schirmherr war jedes Mal Herr Erster Bürgermeister Dr. Mayer. Geplant wird dieser Tag gemeinsam von der Gesamtjugend-/ und Auszubildendenvertretung mit Vertreter/-innen aus der Verwaltung (10-3.3 und AKR AGS 2.2) und des Gesamtpersonalrats.

Zur Durchführung des geplanten Programmes an dem Tag selbst werden Gruppenbetreuer/-innen und Helfer/-innen aus den verschiedenen Fachämtern mit einbezogen, um einen reibungslosen und guten Ablauf zu gewähren. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Budgets für Personalgewinnung und -erhaltung. Einladungen gehen an alle Auszubildenden und Studierende der gesamten Stadtverwaltung mit den Eigenbetrieben; jedoch ohne die Teilnahme der Azubis aus dem Klinikum.

Erfahrungen:

Die Rückmeldungen der Teilnehmer/-innen (Azubis/Studis) sind bei jeder Veranstaltung sehr positiv gewesen, weshalb der Sport- und Gesundheitstag nun jedes Jahr stattfindet. Vor Ort sind zahlreiche Aktionsstandorte/Stationen (mit Betreuung aus verschiedenen Fachämtern) aufgebaut. Die einzelnen Aktionen sind so geplant, dass auch Azubis/Studis mit Handicap teilnehmen können. Der spielerische Wettkampf stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl (Teamfähigkeit).

Durch die Beteiligung der Gesamtschwerbehindertenvertretung, Krankenkassen und der Unfallkasse Baden-Württemberg wird darauf Wert gelegt, das Thema Gesundheitsschutz zu vermitteln und für das Thema Gesundheitsprävention zu sensibilisieren.

Noch zu optimieren:

Die Teilnahme der Auszubildenden aus dem Jugendamt und dem ELW könnte größer sein. Auszubildende konnten am Sporttag nicht teilnehmen, weil sie dienstlich unabkömmlich waren.

Frage 4

Wie muss sich die Stadt im Bereich des präventiven Gesundheitsschutzes aufstellen?

(1) Strukturen und Verfahren für den präventiven Gesundheitsschutz

Die Stadtverwaltung hat sich u.a. durch die Dienstvereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung bereits im Jahr 2001 einen Rahmen gegeben. Es gibt innerhalb der Ämter und Eigenbetriebe mit den ARGUSSEN Ausschüsse für die Arbeitsgesundheit als Steuerkreise mit den wesentlichen Entscheidern. Die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen werden dokumentiert. Das Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist flächendeckend eingeführt. Es gibt eine zentrale Koordination für die betriebliche Gesundheitsförderung, ein standardi-

siertes Berichtswesen zur Betriebsgesundheit, einen zentralen Arbeitsschutzausschuss und eine standardisierte Unfallstatistik. Die Personalvertretungen als Vertretung der Mitarbeiterschaft werden sowohl in die Erarbeitung der Konzepte als auch in deren Umsetzung eingebunden. Gesundes Führen ist Teil des städtischen Führungsleitbildes.

Im Jahr 2018 wurden die Zuständigkeiten des Arbeitsmedizinischen Dienstes neu geregelt, der bisherige Fachdienst betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit organisatorisch als neues Sachgebiet dem Arbeitsmedizinischen Dienst zugeordnet und die Referatsabteilung Arbeitsmedizinischer Dienst umbenannt in die Referatsabteilung Arbeitsmedizin, betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialberatung (AGS).

Es ist erkannt, dass neben den in Frage 1 benannten strukturellen Gegebenheiten parallel die Rahmenbedingungen und Strukturen zum Thema Gesundheit der Beschäftigten weiterentwickelt werden müssen, auch vor dem Hintergrund der Stadt als attraktiver Arbeitgeberin und den massiv zunehmenden äußeren Herausforderungen an die LHS und ihre Mitarbeiter in Zeiten eines stark beschleunigten strukturellen, gesellschaftlichen und technologischen Wandels. So ist die strategische Planung zur Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements eine der Hauptaufgaben der neu geschaffenen Stelle bei AGS.

(2) Sachthemen

Von der Arbeitgeberin Stadt Stuttgart sind beim präventiven Gesundheitsschutz besondere drei inhaltliche Themenfelder fortlaufend zu bearbeiten:

(2.1) Die Arbeitsplätze und Abläufe sollten gesundheitsgerecht, technisch modern und attraktiv ausgestaltet werden. Dazu gehört es z.B. auch, dass die Diensträume den Anforderungen an den sommerlichen Wärmeschutz genügen, die Größen der Büroräume funktionell und ausreichend sind, ein ausreichender Schallschutz gegeben ist und Gebäudemängel zeitnah behoben werden.

(2.2) Zum präventiven Gesundheitsschutz tragen auch alle personalwirtschaftlichen Instrumente bei, die einer dauerhaften, gesundheitsschädlichen Überlastung von Mitarbeitenden entgegenwirken. Diese reichen von einer ausreichenden Stellenausstattung bis hin zu zeitnahen Nachbesetzungen bei Stellenvakanzen und Unterstützungsmaßnahmen bei Belastungsspitzen.

(2.3) Daneben sind attraktive, nachhaltige für eine möglichst große Zahl von Mitarbeitenden zugängliche Angebote zur Gesundheits- und Bewegungsförderung ein wichtiges Instrument des präventiven Gesundheitsschutzes, welche auch die Attraktivität als Arbeitgeberin steigern. Die Stadt Stuttgart hat im Jahr 2018 mit verschiedenen gesetzlichen Krankenkassen Kooperationsvereinbarungen für zertifizierte präventive Gesundheits- und Bewegungsförderungsmaßnahmen abgeschlossen. Diese wurden durch den Fachdienst für Gesundheitsmanagement und betriebliche Sozialberatung koordiniert und in Zusammenarbeit mit ausgewählten Ämtern umgesetzt.

(3) Wann kann präventiver Gesundheitsschutz erfolgreich für das Personalmarketing eingesetzt werden?

Die beste Werbung für jeden Arbeitgeber sind zufriedene Mitarbeitende, die positives über die Bemühungen Ihres Arbeitgebers zum vorbeugenden Gesundheitsschutz berichten. Speziell für das Personalmarketing bieten sich die unter Nr. 2.3 genannten Maßnahmen für die Gesundheits- und Bewegungsförderung als freiwillige Arbeitgeberleistungen an. Dies setzt aber voraus, dass sie dauerhaft angeboten werden können.

Fritz Kuhn

Verteiler
<Verteiler>