

Stuttgart, 30.06.2023

## Ausbau Betriebliches Gesundheitsmanagement

### Mitteilungsvorlage zum Haushaltsplan 2024/2025

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme	öffentlich	05.07.2023

#### Bericht

##### Ausgangslage

Die LHS hatte erstmals im Jahr 2001 mit der „Dienstvereinbarung zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz“ innerbetriebliche Regelungen geschaffen mit dem Ziel des Erhalts und der Förderung von Gesundheit in den Ämtern und Eigenbetrieben.

Darin wurden Standards beschrieben, die noch nicht durchgängig implementiert werden konnten, aber wichtige Weichen für die Zukunft gestellt haben.

##### **Vor allem drei Elemente sind in Kraft und bilden die Basis für den weiteren Ausbau:**

- **Gesundheitsbericht:** In der überwiegenden Mehrzahl der Ämter und Eigenbetriebe wird einmal jährlich durch die Amtsleitung ein Bericht erstellt, der auf einer einheitlichen Vorlage basiert und einen Überblick gibt zum Stand von Sicherheit, Gesundheit sowie sozialen Belangen am Arbeitsplatz des jeweiligen Amtes/Eigenbetriebes.  
Inhalt des Berichtes sind maßgebliche Zahlen wie z.B. die Arbeitsunfähigkeitsquote, Langzeiterkrankungen und Verfahren im betrieblichen Eingliederungsmanagement, aber auch der Stand der Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungen, Begehungen, Unfallgeschehen bis hin zu Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung wie z.B. betrieblicher Sozialberatung und Seminaren zur Gesundheitskompetenz.  
Die Berichte sind Word-Dokumente, in denen jeweils der Stand des vergangenen Jahres erläutert wird.
- **Betriebliche Arbeitskreise für Gesundheit und Soziales (ARGUS):** Diese regelhafte Sitzung erfolgt 1-4x pro Jahr in der Mehrzahl der Ämter/Eigenbetriebe unter dem Vorsitz der Amtsleitung. Ein definierter amtsinterner Teilnehmerkreis mit den relevanten Akteuren für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz diskutiert unter Beratung der beiden Fachdienste der Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin und des zentralen BGM die Lage und Handlungsbedarfe im Amt/Eigenbetrieb auf der Basis des Gesundheitsberichts.

- **Ausbau von Angeboten für Gesundheitskompetenz und Bewegungsförderung:** Im Rahmen der Personalentwicklung wurden seit Inkrafttreten der DV vielfältige Angebote erstellt in Form von Seminaren zum Ausbau der Gesundheitskompetenz und Maßnahmen zur Bewegungsförderung, die allen Mitarbeitenden der LHS zur Verfügung stehen. Weiterhin wurde das Programm für Führungskräfte ausgebaut, um sie für ihre maßgebliche Rolle im Rahmen einer gesunden Führungskultur zu sensibilisieren und erforderliche fachliche Kompetenzen zu vermitteln. Ein eigenständiger Teilkatalog mit Seminaren zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ergänzt das Angebot in Form von rechtlichen Inhalten und Trainings für definierte Zusatzfunktionen (Brandschutzhelfer, Ersthelfer, etc.).

## Entwicklung

### **Vom Fachdienst FGS über AKR-AGS2 hin zu AKR-BGM**

Der Fachdienst Gesundheit und Soziales (FGS) war bis 2018 beim Haupt- und Personalamt angesiedelt. Mit seinen insgesamt 4,3 Stellenanteilen war er für drei Aufgaben zuständig:

- Umsetzung der DV Betriebliche Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz: Zentrale Koordinationsaufgaben für alle Ämter und Eigenbetriebe mit 1,0 Stellenanteil.
- Betriebliche Sozialberatung für alle Mitarbeitenden der LHS inkl. Umsetzung der Beratung im Rahmen der DV Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe mit 3,0 Stellenanteilen,
- sowie ab 2004 ergänzend die neue gesetzliche Verpflichtung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) im Rahmen der DV BEM ebenfalls für alle Mitarbeitenden der LHS mit den Kapazitäten der Betrieblichen Sozialberatung.

Die Leitung erfolgte im Rahmen eines 0,3-Stellenanteils in Personalunion über eine Teamleitung der Personalentwicklung.

Im Jahr 2018 wurde der damalige FGS im Rahmen einer Organisationsänderung aus dem Haupt- und Personalamt herausgelöst und dem Arbeitsmedizinischen Dienst der LHS als Sachgebiet unter dem neuen Geschäftszeichen AKR-AGS2 zugeordnet. 2019 wurde der Leitungsanteil um 0,7 Stellenanteile aufgestockt und erstmals in Vollzeit neu besetzt.

Mit der Schaffung einer Stelle für psychosoziale Beratung von pflegenden Angehörigen betrug der Stellenumfang ab 2020 insgesamt 6,0 Stellen.

### **Handlungsbedarf**

Im Rahmen einer extern begleiteten Evaluation zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement wurden 2020 in ausgewählten Ämtern und Eigenbetrieben Daten erhoben...

- zur Entwicklung von Krankenständen und Langzeiterkrankten in der LHS,
- zu den kommenden Gesundheitsherausforderungen aufgrund demografischer und gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen,
- und zur innerbetrieblichen Ressourcenlage.

Der Ergebnisbericht führte im Nachgang des Personalbeirates vom September 2020 zu Bewilligungen von 7 weiteren Stellen im Vorgriffsverfahren zum Stellenplan, gefolgt von weiterem Stellenaufbau im Rahmen der HH-Planung 2022/23 auf den heutigen Stand von 20,6 Planstellen.

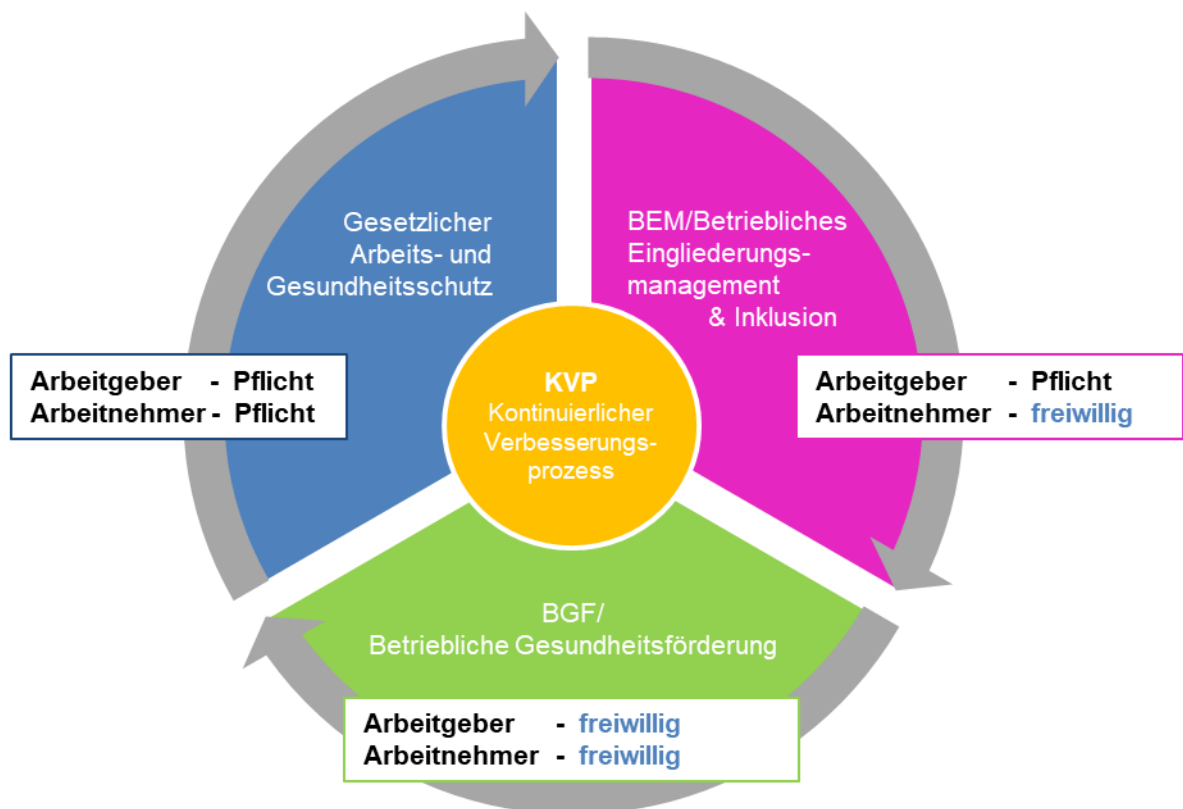
Im Juni 2022 erfolgte eine weitere Organisationsänderung mit Herauslösung aus dem Arbeitsmedizinischen Dienst und Ansiedlung als Referatsabteilung AKR-BGM. In diesem

Rahmen wurden neben den bestehenden Beratungsteams für Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Betriebliche Sozialberatung (BSB) erstmals zentrale Aufgaben im BGM der LHS definiert und dem neuen Sachgebiet Zentrales BGM (Z-BGM) zugeordnet (Details und Aufgaben siehe Mitteilung des BMA Nr.12/2022).

## Ausblick

### Von der betrieblichen Gesundheitsförderung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

Seither befindet sich das BGM im inhaltlichen und strukturellen Aufbau. Im Zentrum der Aktivitäten stehen die drei Handlungsfelder, verbunden durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess:



Innerhalb der Handlungsfelder laufen bereits vielfältige Verbesserungsaktivitäten im Rahmen der aktuellen Ressourcen. Das sind zum Beispiel:

- Der Gesundheitsbericht wird weiterentwickelt hin zu einem gesamthaften Gesundheitsberichtswesen für die gesamte Verwaltung.
- Die Gremienstruktur wird überarbeitet u.a. mit Entwicklungen für den ARGUS und einer neuen Geschäftsordnung für den ASA (Arbeitsschutzausschuss)
- Eine neue DV BEM ist kurz vor Fertigstellung.
- BGM-Weiterbildungen und Workshops für Führungskräfte, Personalstellen sowie Personal- und Schwerbehindertenvertretungen werden vorbereitet.
- Ein weiterer Ausbau von Betriebssport und Bewegungsförderung ist in Zusammenarbeit zwischen dem zentralen BGM und dem Amt für Sport und Bewegung bereits in vollem Gange. Unter dem Titel „LHS bewegt sich“ entstehen sukzessive zielgruppenspezifische Angebote für Mitarbeitende zum Ausgleich von spezifischen hohen körperlichen Belastungen sowie ergänzende allgemeine Bewegungsangebote verteilt über das ge-

samte Stadtgebiet, um somit für möglichst viele städtische Mitarbeitende niedrigschwellig, bedarfsorientiert und arbeitsplatznah eine Vielfalt an attraktiven Angeboten zur Verfügung stellen zu können.

- Mit Geldern aus der Vorlage 49/2012 Personalgewinnung und Personalerhaltung in Höhe von 200.000 € starten im 2. Halbjahr 2023 verschiedenste kleinere und größere Projekte mit Gesundheitsrelevanz; diese sind teilweise zentral gesteuert, und teilweise arbeitsplatznah in den Ämtern und Eigenbetrieben initiiert. Bisher stand dieses Teilbudget nur für zentral gesteuerte Aktivitäten zur Verfügung. Ab 2023 können die Ämter und Eigenbetriebe für eigene dezentrale Aktivitäten Gelder aus diesem Budget beantragen.

Mit dem bisherigen Status und den laufenden Aktivitäten ist eine gute Basis für den weiteren Auf- und Ausbau geschaffen. In den kommenden Jahren sind jedoch vielfältige weitere Verbesserungen im BGM der Verwaltung erforderlich, um den gesundheitsbezogenen Belastungen für die Arbeitsfähigkeit der Ämter und Eigenbetriebe wirkungsvoll zu begegnen und den Konkurrenzdruck auf dem Arbeitgebermarkt mit attraktiven Paketen spürbar zu Gunsten der LHS zu beeinflussen.

Details zu den einzelnen Maßnahmen sowie die benötigten Ressourcen sind in der Anlage erläutert.

## Finanzielle Auswirkungen

Ergebnishaushalt (zusätzliche Aufwendungen und Erträge):

Maßnahme/Kontengr.	2024 TEUR	2025 TEUR	2026 TEUR	2027 TEUR	2028 TEUR	2029 ff. TEUR
Kostenstellenplanung: Ausstattung/Geräte, Reisekosten, Arbeits- und Gesundheitsschutz	30.450	24.250				
<b>Finanzbedarf</b>	<b>30.450</b>	<b>24.250</b>				

(ohne Folgekosten aus Einzelmaßnahmen, Investitionen oder zusätzlichen Stellen – diese bitte gesondert darstellen)

Nachrichtlich:

- Für die Digitalisierung des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind angemeldet über die Vorlage Digital MoveS (236/2023):
  - Softwarebeschaffung (Digitalisierung von Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung, Vorsorgekartei) für 2024 und 2025 je 250.000€ pro Jahr
  - Projektmanager für Digitalisierung EG13/A13 HD bei 17-3
- Zentralbudget für Betriebliches Gesundheitsmanagement ist angemeldet über die Vorlage Personalgewinnung und Personalerhaltung (GR Drs. 48/2023):
  - für 2024 und 2025 je 675.000€ pro Jahr

### **Mitzeichnung der beteiligten Stellen:**

Referat WFB weist darauf hin:

Ein Mittelbedarf in dieser Höhe bei der Einführung eines zentralen Budgets für das betriebliche Gesundheitsmanagement erscheint fraglich. Die Maßnahmen müssen zunächst konzipiert, mit den Ämtern abgestimmt und beauftragt werden. Darüber hinaus ist zu beachten, dass bereits Angebote aus dem Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei den Ämtern und Eigenbetrieben stattfinden und finanziert sind (u.a. Betriebssport, Fortbildungsangebote).

Amt 17 DO-IT- Amt für Digitalisierung, Organisation und IT:

Der in dieser Drucksache erwähnte Personalbedarf (Projektmanager/-in) ist Teil des im Stellenplanverfahren 2024/2025 seitens "DO.IT - Amt für Digitalisierung, Organisation und IT" gemeldeten Stellenbedarfs, der im Rahmen der Gesamtbetrachtung DigitalMo-veS in der Drucksache GR Drs. 236/2023 berücksichtigt wird.

Haushalts- und stellenrelevante Beschlüsse können erst im Rahmen der Haushaltsplanberatungen erfolgen.

### **Vorliegende Anfragen/Anträge:**

-

### **Erledigte Anfragen/Anträge:**

-

Dr. Fabian Mayer  
Erster Bürgermeister

Anlagen

1

## **1) Digitalisierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes**

Die nachhaltige und rechtssichere Implementierung, Überwachung und fortlaufende Verbesserung des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes soll eingebettet werden in die Standardprozesse aller Ämter, Eigenbetriebe und Referatsabteilungen. Die Verantwortung dafür liegt bei den Führungskräften aller Ebenen in Zusammenarbeit mit fachlich verantwortlichen Stellen.

Die Gefährdungsbeurteilung ist das Kerninstrument des gesetzlichen Arbeitsschutzes. Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass...

- für alle Tätigkeiten in ihrem Zuständigkeitsbereich eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird,
- für die erkannten Gefährdungen Präventionsmaßnahmen abgeleitet und durchgeführt werden,
- regelhaft Unterweisungen für die Beschäftigten durchgeführt werden und
- aufgrund der Gefährdungen erforderliche Vorsorgeuntersuchungen im Rahmen einer Vorsorgekartei dokumentiert und überwacht werden.

Ohne digitale Umsetzung und Unterstützung können diese Aufgaben heutzutage nicht mehr gelingen. Die Verwaltung wurde in den vergangenen zwei Jahren von den Aufsichtsbehörden (Unfallkasse Baden-Württemberg, Gewerbeaufsicht) schriftlich auf dringliche Mängel im Arbeits- und Gesundheitsschutz hingewiesen und aufgefordert nachhaltige Maßnahmen zu ergreifen im Rahmen ihrer Arbeitgeberverantwortung.

Eine konsequente Durchführung dieser Schritte ist jedoch nicht nur aus rechtlichen Gründen erforderlich: vielmehr sind sie der maßgebliche Erfolgsfaktor für gelingende Prävention im Unternehmen und somit sinnvoll für den Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten und damit dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit in den Ämtern und Eigenbetrieben.

Für die Gefährdungsbeurteilung, Unterweisungen und Vorsorgekartei existieren aktuell keine Datenbanken und digitalen Prozesse. Führungskräfte und Personalstellen arbeiten mit veralteten und aufwändigen Instrumenten basierend auf Excel und Power Point. Die Ergebnisse lassen sich nicht elektronisch auswerten und überwachen. Das bedeutet einerseits für die unmittelbaren Führungskräfte enormen Zusatzaufwand und verhindert andererseits Auswertungen und Transparenz für die gesamte Verwaltung, und somit erschwerte Bedingungen für die Ableitung von Präventionsmaßnahmen.

Die Digitalisierung ist ein notwendiger Schritt, um diese Aufgaben perspektivisch prozess- und rechtssicher zu erfüllen und wirkungsvolle Prävention zu gestalten.

Entsprechende Fachsoftware steht in vielfältigen Varianten auf dem Markt zur Verfügung. Ergänzend zu den Beschaffungskosten entsteht befristet Personalbedarf für das Projektmanagement:

- **Softwarebeschaffung:**  
Die Umsetzung von drei maßgeblichen Prozessen soll digitalisiert werden. Das erforderliche Budget ist im Rahmen der IMP-Planung angemeldet für die Beschaffung einer Fachsoftware mit folgenden drei Modulen:

1) Elektronische Gefährdungsbeurteilung (ca. 250.000€),

- 2) elektronische Unterweisung (ca. 150.000€),
- 3) elektronische Vorsorgekartei (ca. 50.000).

Die genannten Zahlen sind ein Kostenvoranschlag und gehen von einem initialen Lizenzpaket für 1.500 Führungskräfte der LHS aus. Die konkreten Beträge sind erst nach Ausschreibung und Vergabe verfügbar, werden den genannten Betrag jedoch nicht überschreiten.

**Sachkosten: 250.000€ brutto pro Jahr für 2024 und 2025**  
**angemeldet: im Rahmen der IMP-Planung/ Digital MoveS**

- **Projektmanager für Digitalisierung Arbeits- und Gesundheitsschutz**  
Ergänzend zur Software wird die Funktion eines zentralen Projektmanagers benötigt, welche das Gesamtprojekt von der Ausschreibung bis zur Implementierung steuert und begleitet, und mit allen Ämtern, Eigenbetrieben und Referats-/Stabsabteilungen koordiniert. Der Rollout und die Implementierung werden sich voraussichtlich über einen Zeitraum von 3 Jahren erstrecken.  
Die Rolle erfordert primär Kompetenzen im IT-Projektmanagement sowie Bereitschaft für die Einarbeitung in die spezifischen Prozesse des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Diese sind eng verknüpft mit anderen Abläufen in der LHS und müssen als organischer Baustein eingebettet werden in das LHS-weite Geschäftsprozessmanagement. Aus diesem Grund ist die Stelle bei 17-3 angesiedelt, und wird im Projekt fachlich eng zusammenarbeiten mit AKR-BGM und den beiden Fachdiensten der Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit.

**Stellenbedarf: 1,0 Stelle in EG13/A13 HD**  
**angemeldet: im Rahmen der Stellenplanung bei 17-3 (vgl. GR Drs. 236/2023)**

## **2) Einführung eines Zentralbudgets für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**

Die Stadtverwaltung befindet sich im Übergang zu einem gesamtstädtischen betrieblichen Gesundheitsmanagement. Dieses bündelt unter seinem Dach die drei Säulen des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Arbeitsschutzgesetz), des betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 167 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX) sowie der freiwilligen betrieblichen Gesundheitsförderung.

Um diese fest in die betrieblichen Prozesse in allen Dienststellen zentral und dezentral zu integrieren ist über die drei Säulen hinaus eine Gesundheits- und Präventionskultur erforderlich, welche in enger Kooperation und im Netzwerk mit innerbetrieblichen Partnern gestalten und weiterentwickelt werden soll. Das betriebliche Gesundheitsmanagement soll nicht nur den Erhalt der Arbeitsfähigkeit in den Ämtern und Eigenbetrieben sicherstellen, sondern einen erlebbaren Mehrwert leisten für die Mitarbeitenden und somit für die Attraktivität der LHS als Arbeitgeberin.

Es sind bereits vielfältige Maßnahmen in den drei Säulen implementiert, welche in den nächsten Jahren gezielt und bedarfsorientiert ausgebaut werden sollen. Das soll durch einen abgestimmten Präventionsmix erfolgen aus

- zentralen Gesundheits- und Präventionsprojekten für die Gesamtverwaltung mit maximaler Reichweite sowie

- dezentralen amts- und eigenbetriebsinternen Projekten und Maßnahmen mit maximaler Wirksamkeit für eine bestimmte Tätigkeit bzw. Zielgruppe.

Für die Durchführung dieser Projekte wird ein zentrales Budget benötigt, das hochgerechnet auf einem Grundbetrag von 42 € pro Person und Jahr basiert (in Anlehnung an die entsprechenden Budgetrechnungen der Landesverwaltung Baden-Württemberg). Im Rahmen eines begleiteten Antragsverfahrens können von Dienststellen bzw. Ämtern/Eigenbetrieben Finanzmittel aus diesem Budget beantragt werden. Dieses Pilotprojekt soll Mitte 2025 einer ersten Bewertung unterzogen werden um außer der grundsätzliche Frage der Weiterführung auch potentielle Anpassungen in der Höhe der Beträge, im Vergabeverfahren oder auch eine alternative Budgetallokation für folgende HH-Zyklen vorzunehmen.

Das Budget enthält außerdem Mittel für eine „Traumasprechstunde“ – ein Nachsorgeangebot für verbeamtete städtische Mitarbeitende nach Übergriffen. Sofern Beschäftigte betroffen sind, so können diese nach erfolgter Unfallmeldung über die Unfallkasse Baden-Württemberg Nachsorge durch spezialisierte Traumatherapeut\*innen erhalten. Für verbeamtete Mitarbeitende steht dieser Weg nicht zur Verfügung. Daher wurde Anfang 2023 erstmals eine Kooperationsvereinbarung mit dem Klinikum Stuttgart geschlossen um die Versorgungslücke zu schließen.

**Sachkosten: 675.000 € / Jahr**  
**angemeldet: im Rahmen des Teilbudgets Personalgewinnung/Personalhaltung (GR Drs. 48/2023)**

### **3) Aufbau Referatsabteilung AKR-BGM**

Das Budget der Kostenstelle ist noch unverändert auf dem Stand der früheren Teamstärke von 5,3 Vollzeitstellen, daher sind Anpassungen erforderlich:

- **Einmalbedarfe für Ausstattung**  
 Die noch laufende sukzessive Besetzung der wenigen restlichen Stellen der heute 20,6 Planstellen hat einen Umzug und Vergrößerung der Flächen erforderlich gemacht, was wiederum zu Einmalbedarfen für die Ausstattung führt. Das beinhaltet Anschaffungen für Besprechungs- und Sozialräume in Form von Mobiliar, technischen Geräten (Kühlschrank, etc.) und Grünpflanzen für Flure und Klientenbereiche. Sofern bereits Teile davon in 2023 aus anderweitigen Mitteln beschafft werden können entfallen die beantragten Positionen.

Weiterhin sind für zwei jährliche Veröffentlichungen (Jahrbuch Sucht, AOK-Fehlzeitenreport) insgesamt 150€ erforderlich.

**Sachkosten: 6.950 € (2024), 750 € (2025)**

- **Reisekosten**  
 Reisekosten sind für die gesamte Abteilung pauschal geplant mit 5.000 € pro Jahr (242 € pro Vollzeit-Stelle bei 20,6 Vollzeit-Stellen).

**Sachkosten: 5.000 € pro Jahr**



- **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Die Berater\*innen von AKR-BGM 1 + 2 beraten und begleiten ausschließlich belastete und erkrankte Mitarbeitende der LHS. Dadurch entsteht eine erhöhte Gefährdung für Berufserkrankungen, was im Rahmen von regelmäßiger Supervision reduziert bzw. vermieden werden kann. Dies ist in den Gefährdungsbeurteilungen beider Teams beschrieben und als handlungsbedürftig dokumentiert.

Die Arbeitgeberin ist nach §§ 3,4 ArbSchG verpflichtet, die identifizierten Handlungsbedarfe und Maßnahmen umzusetzen, um ihre Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz für die betroffenen Beschäftigten wahrzunehmen und um gesundheitliche Beeinträchtigungen dieser Beschäftigten zu verhindern. Die dafür erforderlichen Mittel sind bereitzustellen, da keine anderen technischen, organisatorischen oder persönlichen Maßnahmen diese Gefährdungen vermeiden oder beheben können.

Die veranschlagten Kosten liegen bei 1.275 € pro Vollzeitstelle und Jahr (bei insgesamt 14,5 Vollzeitstellen in beiden Sachgebieten).

**Sachkosten/Arbeits- und Gesundheitsschutz: 18.500 € pro Jahr**

**Alle Kosten unter 3) sind angemeldet im Rahmen der Kostenstellenplanung für AKR-BGM**