

Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	29.11.2021

Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Verwaltung

Beantwortung der Anfrage aus der Sitzung des AVR vom 25.10.2021

Anlass:

Ratsmitglied (RM) Görzel führt aus, dass es 2009/2010 eine Veranstaltung gegeben habe, zum Thema Krankenstand, in der eine Arbeitsgruppe eingerichtet wurde, die unter dem ehemaligen GPR Vorsitzenden geleitet worden sei. Er habe zu dem Thema Gesundheitsmanagement in den letzten Jahren weniger gehört.

RM Görzel bittet darum, zu dem Thema in Zukunft näheres erläutert zu bekommen. Sein Eindruck sei, dass die Verwaltung in den letzten Jahren in diesem Bereich keine Fortschritte gemacht habe.

Antwort der Verwaltung:

Die Verwaltung hat die Beantwortung aufgeteilt, damit die verwaltungsinternen Arbeitsperspektiven sichtbar bleiben und weil einer der früheren Führungskräfte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) angesprochen worden ist.

1. Entwicklung der Krankenquote

Die Krankenquote hat sich leider auch seit Einrichtung der Organisationseinheit BGM ungünstig entwickelt. Dafür sind eine Reihe von Rahmenbedingungen verantwortlich, insbesondere:

- eine die AU-Zeiten begünstigende demografische Personalstruktur
- mit der demografischen Personalstruktur einher geht ein sehr hoher Anteil von Menschen mit chronischen Erkrankungen
- Vakanzen, Fluktuationen und Mangelberufe verschärfen in den betroffenen Bereichen die Arbeitsbelastung für die verbleibenden Mitarbeitenden
- psychische Erkrankungen sind auch bei den städtischen Beschäftigten auf dem Vormarsch, diese Erkrankungen führen in der Regel zu überproportional hohen Krankenausfallzeiten
- Die Konfliktarbeit mit Kund*innen nimmt immer weiter zu mit teils sehr unerfreulichen oder gar dramatischen Ausmaßen
- Führungskräfte brauchen eine intensivere Vorbereitung auf ihre soziale, gesundheitsfördernde Arbeit

Diese Rahmenbedingungen sind überhaupt nur sehr schwer und langfristig steuerbar. Sie treffen nicht alleine auf die Stadtverwaltung Köln, sondern auf viele Verwaltungen zu. Zur Beschreibung der

Lage gehört allerdings auch der Hinweis, dass mit dem Betriebsärztlichen Dienst, dem Arbeitssicherheitstechnischen Dienst und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement rd. 80% der Ressourcen im BGM dem gesetzlichen Arbeitsschutz und dem Eingliederungsmanagement zuzuordnen sind. Die Ressourcen für „freie“ Gesundheitsförderung sind dem gegenüber begrenzt.

Es ist offen, ob der bisherige Langfristtrend zu jährlich neuen Hochständen anhält. 2020 hat sich die Arbeitsunfähigkeits-Quote stabilisiert, allerdings auch getragen durch Corona-bedingte Sondereffekte.

Gleichwohl ist die Stadtverwaltung Köln eine attraktive Arbeitgeberin: Alt- wie Neubeschäftigte nehmen die Angebote des BGM gerne in Anspruch und äußern sich entsprechend.

Dies alles sieht die Verwaltung weniger als Entschuldigung, sondern vielmehr als Ansporn, das BGM weiterzuentwickeln im Einklang mit den Anforderungen aus der Corona-Pandemie:

2. Bisherige Weiterentwicklungen

- BEM

Die ehemals dezentral organisierte Aufgabe des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 Absatz 2 Sozialgesetzbuch Teil neun ist inzwischen beim BGM zentralisiert. Hinzu gekommen ist nun auch ein Reha-Management, um die Wartezeiten auf einen Reha-Platz dramatisch zu verkürzen und die Suche nach einer geeigneten Reha-Klinik zu vereinfachen.

2019 hat das BEM-Team einen Award des Landschaftsverbands Rheinland als mustergültigen Betrieb in der Anwendung des BEM erhalten.

- Mitarbeiterunterstützungsteam (MUT)

Das MUT hat seit 2020 eine Kooperation mit der Uniklinik Köln, um Beschäftigte kurzfristig mit psychologischer und psychosomatischer Intervention zu versorgen. Die rege genutzte Kooperation soll in Kürze um zwei Jahre verlängert werden.

- Kooperationen mit Gesundheitskassen

Mit den Gesundheitskassen mhplus und AOK Hamburg Rheinland wurden nach langen Verhandlungen endlich die ersten Kooperationsverträge abgeschlossen, die bereits erfolgreich gelebt werden. Weitere Kooperationen sollen folgen.

3. Digitalisierung

Der gesetzliche Arbeitsschutz nach dem Arbeitsschutzgesetz gehört weiterhin zu den Kernaufgaben des BGM. Hier forciert die Verwaltung die Digitalisierung der Aufgaben, damit sich Verwaltungsspitze, Führungskräfte und Mitarbeitende schneller und umfassender informieren können.

- Einführung der Handlungshilfe 4.0 (HH 4.0)

Seit 2015 wird die digitale Erfassung von Gefährdungsbeurteilungen inklusive der Verbesserungsmaßnahmen forciert. Inzwischen liegen über 90% aller Gefährdungsbeurteilungen vor. Die HH 4.0 hat während der Corona-Pandemie dabei geholfen, Corona-spezifische Gefährdungen leichter zu beurteilen.

- Gefährdungsbeurteilungen an Schulen

In einem auf 2 Jahre angelegten Projekt, das Ende 2022 abgeschlossen sein soll, werden in allen Schulen in städtischer Trägerschaft die bisherigen Gefährdungsbeurteilungen überprüft, nach Möglichkeit vereinheitlicht und digitalisiert. Zugleich entstehen für die Schulen einheitliche, schulspezifische Arbeitshandbücher.

- Digitalisierung des Arbeitsschutzmanagements

Der nächste große Digitalisierungsschritt wird die Ablösung der HH 4.0 durch eine neue Softwarelösung sein, die nicht nur die Gefährdungsbeurteilungen, sondern alle wesentlichen Arbeitsschutzauf-

gaben digital abbildet und verknüpft. Dazu gehören neben der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG auch

- die Gefährdungsbeurteilungen für Arbeitsmittel, Arbeitsstätten und Gefahrstoffe,
- Qualifizierungen. Gemeint sind alle Maßnahmen, die die Beschäftigten befähigen, im Sinne des Arbeitsschutzes Arbeitsunfälle zu vermeiden. Dazu zählen z. B. Unterweisungen und die arbeitsmedizinische Vorsorge,
- die Entgegennahme von Unfall- und Gefährdungsanzeigen inkl. digitalem Verbandbuch sowie das erforderliche Routing etwa zur Personalvertretung und zur Unfallkasse NRW,
- betriebliche Funktionen (z. B. Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfende, Brandschutzhelfende) inkl. einer vorausschauenden Planung.

Zur Verknüpfung gehört zudem die Nutzung von Personalstamm- und Organisationsdaten, die Aufnahme digitaler Workflows und die Vorbereitung auf mobile Arbeitsplätze. Die Verwaltung wird Anfang 2022 eine Ausschussvorlage dazu einbringen.

- Unterweisungen

Einen anderen Digitalisierungsweg schlägt das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei den Unterweisungen ein. Anstelle frontaler Präsenzformate werden aktuell Vorträge in Videokonferenzen, digitale Foliensätze und Videoclips erprobt, letztere sowohl von anderen Unfallkassen übernommen als auch selbst entwickelt. Virtuelle „Klassenzimmer“ stehen ebenfalls auf der Agenda.

4. Zukunftsaufgaben

- Strategischer Gesundheitsplan (SGP)

2020 hat die Verwaltungsspitze entschieden, gesundes Arbeiten innerhalb der Stadtverwaltung präventiv zu fördern, die Führungskräfte zu unterstützen und die Arbeitgebermarke der Arbeitgeberin Stadt Köln zu stärken. Gemeinsam mit Führungskräften und Gremienvertretungen diese Leitsätze entwickelt und inzwischen auch verabschiedet:

***Die Gesundheit der Beschäftigten ist ein Unternehmensziel
und gelebte Haltung aller Führungskräfte.***

1. *Wir als Führungskräfte berücksichtigen die vielfältigen gesundheitlichen Erfordernisse aller Beschäftigten.*
2. *Wir als Führungskräfte denken Gesundheit immer mit.*
3. *Wir als Führungskräfte sind ermächtigt eigenverantwortlich gesundes Arbeiten zu gestalten.*
4. *Alle Mitarbeitenden wirken aktiv an der Schaffung eines gesunden Arbeitsumfeldes mit.*

Die Umsetzungsvorbereitungen sind angelaufen. Erste Ergebnisse sollen im kommenden Jahr sichtbar werden.

- Veränderungen im Gesundheitsprojektmanagement (GPM)

Neben den bestehenden Angeboten der Primärprävention wurden und werden sämtliche Angebote auch auf digitale Formate umgestellt. Damit konnten sogar mehr Veranstaltungen angeboten und die Reichweite unter den Beschäftigten gesteigert werden. Für 2022 ist die digitale Erweiterung bzw. der Ausbau für on-demand – Angebote vorgesehen.

- PSU- Ersthelfende

Vor der Realisierung steht die Psychosoziale Unterstützung für gemeinsam mit der Unfallkasse NRW. Ausgebildete Ersthelfende als Ansprechpersonen vor Ort sollen für die Beschäftigten als Erstkontakt nach belastenden Konfliktsituationen mit Kund*innen zur Verfügung stehen. Die Unfallkasse NRW fördert das Projekt für zunächst rd. 12 Personen.

- Gesundheitskoordinator*innen

Gesundheit muss auch dezentral gefördert werden. Dabei sollen die in allen Dienststellen vertretenden Gesundheitskoordinator*innen helfen. Sie erhalten eine Qualifizierung und werden miteinander systematisch vernetzt.

- BGM-Dialog

Mit ausgewählten Dienststellen finden BGM-Dialoge statt, um systematisch gesundheitliche Indikatoren, Auffälligkeiten und Erfahrungen miteinander zu besprechen und einen lösungsorientierten Maßnahmenkatalog zu erstellen. Dieser wird gemeinsam mit Gesundheitskassen realisiert.

Die Verwaltung sieht in diesem Baustein zusammen mit dem vorher genannten und den Kooperationen mit Gesundheitskassen einen wichtigen Schlüssel zur gezielteren Förderung der Mitarbeitergesundheit.

- Betriebliche Funktionen

Als ein Steuerungsprojekt beschäftigt sich die Verwaltung mit dem Stand der betrieblichen Funktionen nach den Regularien zur Unfallverhütung und verwandten Rechtsgebieten. Derzeit wird die Zahl der vorzuhaltenden betrieblichen Funktionen auf mind. 2.500 geschätzt.

- Überregionaler Fachaustausch

Um auch von den guten Ideen und Erfahrungen anderer zu profitieren, wurde ein überregionaler BGM-Austausch mit den Partnern Düsseldorf, Bonn, Aachen, dem Landschaftsverband Rheinland, Universitätskliniken und den Stadtwerken ein Netzwerk ins Leben gerufen.

Gez. Stadtdirektorin Blome