

2023

JAHRESREPORT

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT




WIESBADEN



Personalamt

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

sichere, gesundheitsfördernde und menschenfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen ist keine freiwillige Leistung eines Arbeitgebers, sondern eine gesetzlich verankerte Pflicht. Entscheidend für die Leistungsfähigkeit sowie Bürger- und Serviceorientierung unserer Verwaltung sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sind es, die die Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger erbringen. Dabei müssen sie sich auf vielfältige neue Herausforderungen einstellen und sich mit verändernden Anforderungen und weiterentwickelnden Arbeitsabläufen zurechtfinden können.

Dafür sind nicht nur ihre Qualifikation und ihre Motivation von entscheidender Bedeutung, sondern zunehmend auch Sicherheit, Wohlbefinden und Gesundheit. Sie sind in der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft, mehr denn je, die Grundlage der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Das Integrierte Gesundheitsmanagement (IGM) wurde seit 2008 bei der Landeshauptstadt Wiesbaden (LHW) etabliert und ist eine der zentralen Antworten auf die demographischen Herausforderungen der nächsten Jahre und unterstützt uns bei der Bewältigung der Veränderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt.

Jedoch lassen sich Stellenreduzierungen und zunehmende Arbeitsverdichtung – besonders in Verbindung mit Schwächen in Führung und Kultur – nicht allein durch die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements kompensieren, sondern nur durch den Wandel in der Unternehmenspolitik.¹

Aus diesem Grund wurde sich für einen ganzheitlichen Ansatz entschieden, der in alle Strukturen und Bereiche des Personalmanagements und der angestrebten Unternehmenskultur greift. Auf Basis dieses integrativen Ansatzes hat sich das IGM der LHW entwickelt.

Inzwischen ist das Engagement um die Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein fester Bestandteil der Personalpolitik der Stadt geworden. Dazu sind die Unterstützung und das Engagement aller Führungskräfte und Leitungen sowie ein „langer Atem“ bei allen Akteuren unverzichtbar.

Der vorliegende Gesundheitsbericht 2023 gibt einen Überblick über die vielfältigen Aktivitäten der LHW im vergangenen Jahr im Bereich des IGM inklusive der Aktivitäten des Sicherheitstechnischen Dienstes, des Sucht- und Gesundheitsbeauftragten, des Betriebsärztlichen Dienstes sowie der Konfliktbeauftragten.

¹ Prof. Dr. Bernhard Badura, Vortrag Kennzahlenentwicklung im BGM, Bielefeld 23.11.2017

I INTEGRIERTES GESUNDHEITSMANAGEMENT	9
1 Grundlagen und Rahmenbedingungen	9
1.1 Beschluss zur Berichtspflicht	10
1.2 Beschlüsse der städtischen Gremien	10
1.2.1 Grundlegende Beschlüsse der städtischen Gremien	10
1.2.2 Beschlüsse der städtischen Gremien im Berichtszeitraum	10
1.3 Handlungsfelder (Treiber) im Gesundheitsmanagement	11
1.4 Gesetzlicher Rahmen	12
2 Analyse der Ausgangssituation	13
2.1 Gesundheitsrelevante Personalstrukturdaten	14
2.1.1 Personalbestand	14
2.1.2 Altersdurchschnitt	14
2.1.3 Geschlechterverteilung	15
2.1.4 Verteilung von Beamtinnen und Beamten zu Beschäftigten	15
2.1.5 Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	16
2.1.6 Wohnortverteilung	16
2.2 Aufbau des Integrierten Gesundheitsmanagements	17
2.2.1 Steuerungsgruppe Integriertes Gesundheitsmanagement	17
2.2.2 Beratung, wissenschaftliche Unterstützung	18
2.2.3 Netzwerk	18
2.3 Arbeitsschutz	19
2.4 Arbeitsunfähigkeit	19
2.4.1 Allgemeines	19
2.4.2 Detailbetrachtung	21
2.4.3 Werte der größten gesetzlichen Krankenversicherungen	21
2.4.4 Arbeitsunfähigkeitskosten	23
3 Ziele	25
3.1 Ganzheitlicher Ansatz	26
3.2 Ziele laut Leitbild der LHW	26
3.3 Ziele laut Beschluss der Stadtverordnetenversammlung	27
3.4 Allgemeine Ziele eines Gesundheitsmanagements	27
3.4.1 Allgemeine Darstellung	27
3.4.2 Ableitung von Zielen aus dem Treiber-Indikatoren-Modell	28

4 Maßnahmen	29
4.1 Arbeitsschutz	30
4.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), § 167 SGB IX	30
4.3 Verhaltensprävention	31
4.3.1 Psychische Belastung: Externe Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	31
4.3.2 Bewegung: Fitnessstudios	34
4.3.3 Bewegung: Schwimmbadangebot	34
4.3.4 Bewegung: Sportgruppe Wiesbaden	35
4.3.5 Mit dem Rad zur Arbeit	35
4.3.6 Physio-Sprechstunde und Aktivworkshops	35
4.3.7 Aktive Pause	36
4.3.8 Entspannungspause	36
4.3.9 Darmkrebsvorsorge	37
4.3.10 Haut- und Hauttumorscreening	37
4.3.11 Stresstrainig	37
4.3.12 Digitale GF-Maßnahmen 2023 – Neue Maßnahmen	37
4.3.13 Schulungen und Seminare	38
4.4 Verhältnisprävention	39
4.4.1 Leitbild	39
4.4.2 Maßnahmen für Führungskräfte	40
4.4.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	40
4.5 Beihilfe	42
4.6 Sonstige soziale Maßnahmen	43
4.7 Marketing und Zielgruppenerreichung	44
4.7.1 Internes Marketing	44
5 Controlling und Evaluation	45
5.1 Sparsame und wirtschaftliche Haushaltsführung (§ 92 HGO)	46
5.2 Effekte eines IGM in allgemeiner Betrachtung (arbeitswissen-schaftliche Erkenntnisse, Wirkpfade)	46
5.3 Auditierungen nach arbeitswissenschaftlichen Normen	47
5.3.1 Würdigungen und Audits	47
5.3.2 Auditierungen durch den Corporate Health Award	47
5.4 Evaluation der Einzelmaßnahmen	48
5.4.1 Arbeitsschutz	48
5.4.2 Tätigkeitsbericht BEM	52
5.4.3 Psychische Belastungen: Externe Mitarbeitendenberatung	52

5.4.4 Bewegung: Fitnessstudios.....	55
5.4.5 Hautkrebsscreening.....	56
5.4.6 Physiosprechstunde und Aktivworkshops	57
5.4.7 Entspannungspause	57
5.4.8 Vortragsreihe Ernährung	58
5.4.9 Homeoffice Gardening.....	58
5.4.10 Aktive Pause.....	58
5.4.11 Stresstraining.....	58
5.4.12 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	59
5.4.12.1 Homeoffice.....	59
5.4.12.2 Kinderferienprogramm.....	60
5.4.12.3 Kompetenztraining.....	60
5.4.12.4 Rentenberatung.....	60

II TÄTIGKEITSBERICHT DES BETRIEBSARZTES.....61

6 Betriebsärztliche Betreuung im Kalenderjahr 2023.....62

6.1 Allgemeines	62
6.2 Strukturelle Voraussetzungen	62
6.3 Arbeitsmedizinische Vorsorge	62
6.4. Arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen	63
6.5 Beamtenrechtliche Untersuchungen	64
6.6 Betriebsbegehungen.....	65
6.7 Berufskrankheiten	65
6.8 Impfungen	66
6.9 Gesundheitstag.....	67
6.10 Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	67
6.11 Anlagen.....	68

III TÄTIGKEITSBERICHT DER FACHKRÄFTE FÜR ARBEITSSICHERHEIT.....71

7 Tätigkeitsbericht der Fachkräfte für Arbeitssicherheit für das Kalenderjahr 2023.....72

7.1 Rechts- und Auftragsgrundlage, Zuständigkeit.....	72
7.2 Arbeitsinhalte und Aufgabenschwerpunkte im Berichtsjahr.....	72
7.3 Unfallgeschehen und Unfallstatistik (Stadtverwaltung Wiesbaden).....	73
7.4 Zusammenfassende Darstellung und Ausblick.....	75

IV TÄTIGKEITSBERICHT DES SUCHT- & GESUNDHEITSBEAUFTRAGTEN.....79

8 Tätigkeitsbericht des Sucht- & Gesundheitsbeauftragten für das Kalenderjahr 2023.....80

8.1 Strukturelle Voraussetzungen und Auftragsgrundlage.....	80
8.2 Personeller Wechsel und strategische Ausrichtung.....	80
8.2.1 Vorstellung in Ämtern und Eigenbetrieben.....	80
8.2.2 Flyer.....	80
8.3 Tätigkeitsschwerpunkte im Berichtsjahr 2023.....	81
8.3.1 Beratungen.....	81
8.3.2 Suchtpräventionsschulungen, Informations- und Fortbildungsseminare	83
8.3.3 Interne und externe Zusammenarbeit.....	83
8.4 Fazit & Ausblick.....	83
8.5 Persönliches Schlusswort.....	83

V TÄTIGKEITSBERICHT DER KONFLIKTBERATUNG.....85

9 Tätigkeitsbericht der Konfliktberatung für das Kalenderjahr 2023.....86

9.1 Die Konfliktberatung der Landeshauptstadt Wiesbaden.....	86
9.2 Leistungen der Konfliktberatung.....	86
9.2.1 Konfliktfälle	86
9.2.2 Team der Konfliktberatungsstelle.....	86
9.2.3 Anfragen an die Konfliktberatung	86
9.2.4 Bearbeitung der Konfliktfälle.....	87
9.2.5 Sonstige Tätigkeiten der Konfliktberatungsstelle	87
9.3 Kooperation mit den Ämtern und Eigenbetrieben.....	87
9.4 Zusammenfassung der Arbeit der Konfliktberatungsstelle.....	88
9.5 Ausblick und Ziele 2024.....	88

Verzeichnisse.....89

Abkürzungsverzeichnis.....	90
Abbildungsverzeichnis.....	90
Tabellenverzeichnis.....	91
Literaturverzeichnis.....	92
Impressum.....	94



I **INTEGRIERTES
GESUNDHEITSMANAGEMENT**

1 **GRUNDLAGEN UND
RAHMENBEDINGUNGEN**

1.1 Beschluss zur Berichtspflicht

Die Stadtverordnetenversammlung hat eine Berichtspflicht über die weiteren Auswirkungen des IGM beschlossen.² Teil dieses Berichts sollen eine Evaluation der durchgeführten Maßnahmen des Gesundheitsmanagements und deren Effekte auf die Fehlzeitenquote der LHW sein sowie Überlegungen zu weiteren Maßnahmen zur Senkung der Fehlzeitenquote.

In Anlehnung an diesen Beschluss wurde im Jahr 2013 die jährliche Berichtspflicht entschieden.³

1.2 Beschlüsse der städtischen Gremien

1.2.1 Grundlegende Beschlüsse der städtischen Gremien

Die folgenden Beschlüsse der Stadtverordnetenversammlung und/oder des Magistrates sind elementar für die Arbeit des IGM:

- ▶ Definition der vier Oberziele des IGM (siehe Abschnitt 3.3) und Gründung der Projektgruppe IGM.⁴
- ▶ IGM verliert seinen Projektstatus und wird zur Daueraufgabe ernannt.⁵
- ▶ Das städtische Leitbild wurde um den Aspekt der gesundheits- und lebenslagenorientierten Führung ergänzt und die städtischen Führungsgrundsätze auf Basis der Ergebnisse des Umsetzungsprozesses im Anschluss an die Mitarbeitendenbefragung vollständig überarbeitet.⁶

1.2.2 Beschlüsse der städtischen Gremien im Berichtszeitraum

Im Jahr 2023 berichtete Herr Oberbürgermeister Gert-Uwe Mende gemäß Beschluss des Magistrates (siehe Abschnitt 1.1) über den Krankenstand in der Stadtverwaltung.⁷ Außerdem beschloss der Magistrat die Fortsetzung der Psychosozialberatung und Krisenintervention.⁸

2 Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0591 vom 16.12.2010

3 Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0452 vom 10.10.2013

4 Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0452 vom 10.10.2013

5 Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0201 vom 16.07.2015

6 Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0235 vom 29.06.2017

7 Beschluss des Magistrates Nr.0950 vom 12.12.2023

8 Beschluss des Magistrates Nr 0620 vom 29.08.2023



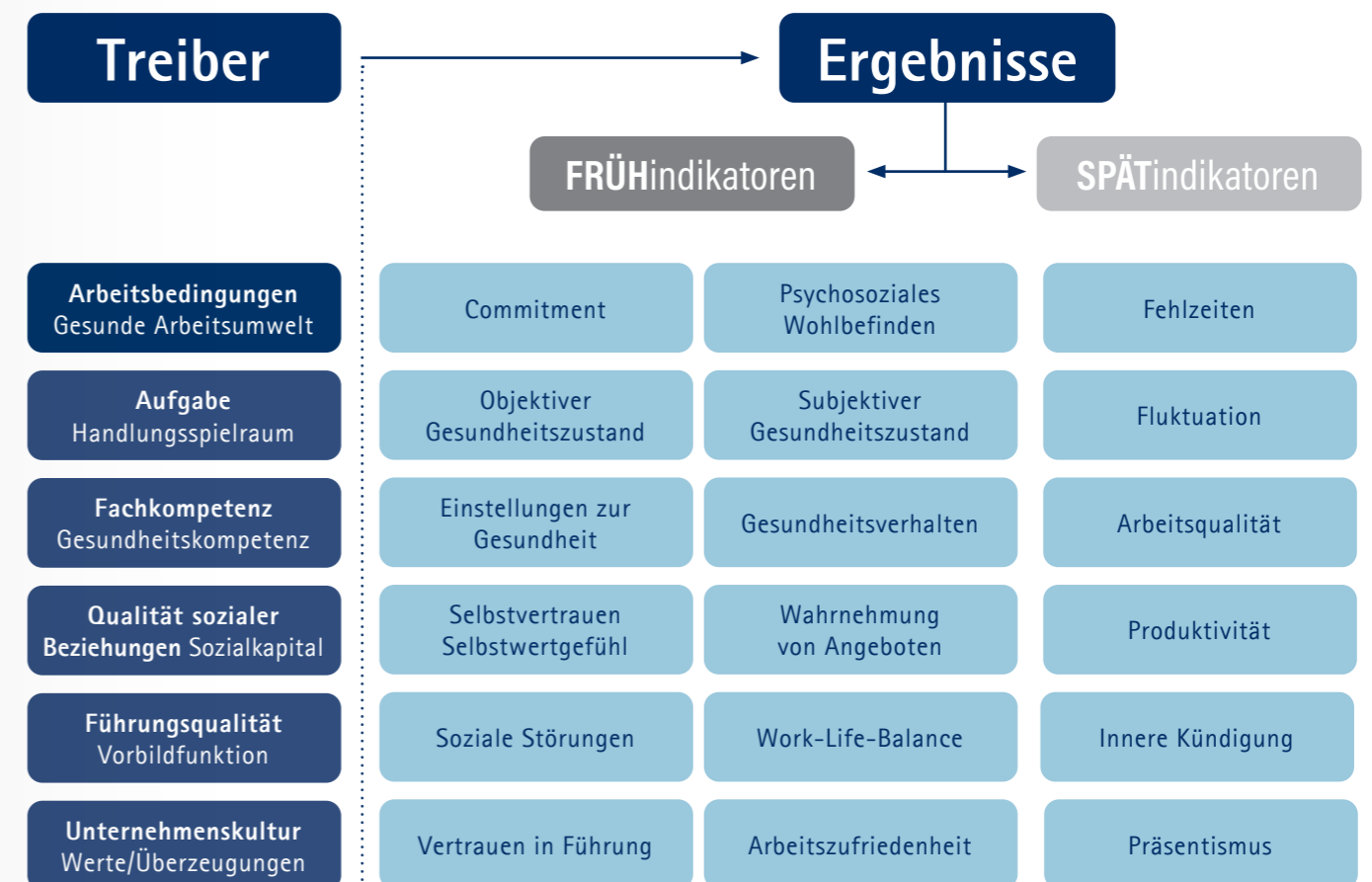
1.3 Handlungsfelder (Treiber) im Gesundheitsmanagement

„Gesundheit wird als Zustand des vollkommenen körperlichen, sozialen, und geistigen/seelischen Wohlbefindens und nicht nur als das Freisein von Krankheit/Gebrechen beschrieben.“

– WHO-Definition von 1946⁹

Die Definition von Gesundheit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) dient nahezu jeder glaubwürdigen Fachliteratur zum betrieblichen/integrierten Gesundheitsmanagement als Grundlage und stellt das Fundament des IGM der LHW dar. Die in der Definition der WHO beschriebenen Zusammenhänge wurden in den letzten Jahrzehnten umfassend untersucht und auf Basis dieser Forschungsergebnisse verschiedene alltagsrelevante Parameter und deren Einfluss auf die Gesundheit erforscht. Basierend auf den daraus resultierenden Wirkungsmodellen von Arbeit und Gesundheit hat sich die Berücksichtigung gewisser Kausalitäten in der Praxis als sinnvoll erwiesen, die in dem Treiber-Indikatoren-Modell nach Uhle und Treier¹⁰ operationalisiert wurden (siehe Abbildung: „Treiber-Indikatoren-Modell nach Uhle/Treier“).

Abbildung 1: Treiber-Indikatoren-Modell nach Uhle/Treier



Quelle: Uhle/Treier 2015: 256

9 WHO – World Health Organization. (2000): Obesity: preventing and managing the global epidemic. Geneva, Switzerland: WHO Technical Report Series.

10 Uhle, Thorsten; Treier, Michael (2015): Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt – Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer.

Daraus resultieren die Handlungsfelder Arbeitsbedingungen (gesunde Arbeitsumwelt), Aufgabe (Handlungsspielraum), Fachkompetenz (Gesundheitskompetenz), Qualität sozialer Beziehungen (Sozialkapital), Führungsqualität (Vorbildfunktion) und Unternehmenskultur (Werte/Überzeugungen) als wichtigste Einflussgrößen und Stellschrauben zur Beeinflussung aller gesundheitsrelevanten Faktoren und Verhaltensweisen. Das IGM der LHW knüpft an diese wissenschaftlichen Standards an und nutzt somit modernste Forschungsergebnisse als Grundlage für bereits umgesetzte und zukünftige Maßnahmen.

1.4 Gesetzlicher Rahmen

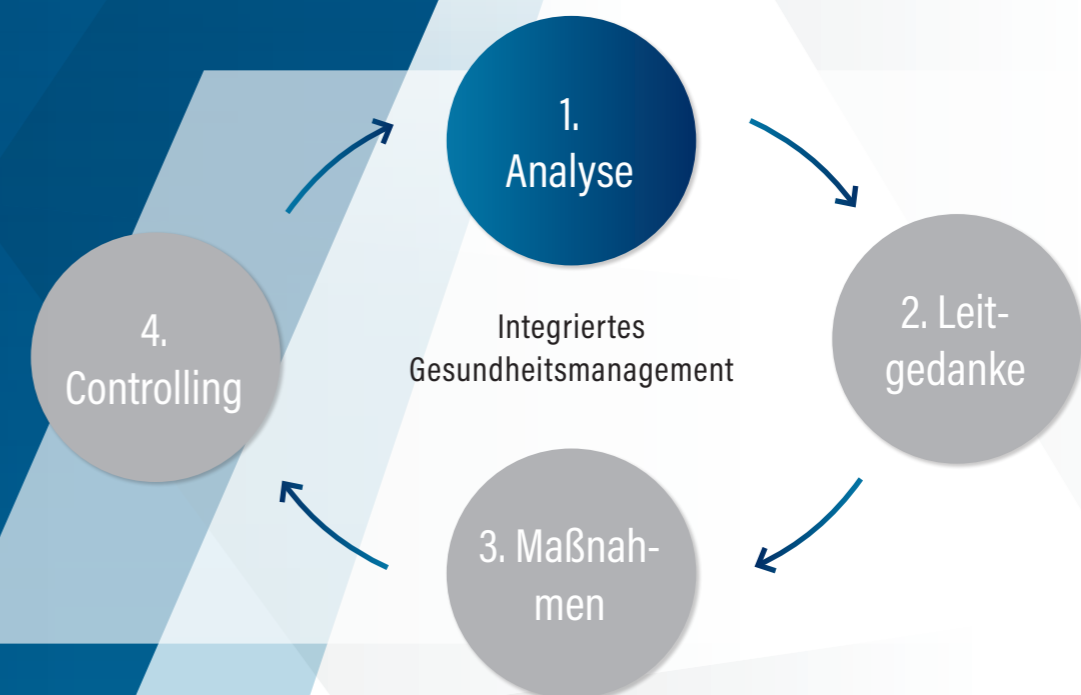
Es existiert keine Legaldefinition eines Gesundheitsmanagements, mit welcher der Gesetzgeber dessen Inhalt verortet oder zumindest umrissen hätte.

Versteht man Gesundheitsmanagement als Zusammenfassung aller Maßnahmen, durch die Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten erkannt und verändert werden sowie Fähigkeiten und Bedingungen der Arbeitsorganisation gefördert werden, so wird die Vielzahl der unterschiedlichen rechtlichen Ansatzpunkte, deren Synchronisierungsbedarf sowie das zwischen ihnen bestehende Konfliktpotenzial vorstellbar.¹¹

So findet das Gesundheitsmanagement im juristischen Sinne unter Einbeziehung und Umsetzung u. a. folgender rechtlicher Grundlagen statt: Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsschutzrichtlinien, Arbeitssicherheitsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Hessische Arbeitszeitverordnung, Regelungen zur Prävention im System der gesundheitlichen Versorgung (Sozialgesetzbuch V und Sozialgesetzbuch IX), Bundesdatenschutzgesetz, Tarifvertragsgesetz, Hessisches Personalvertretungsgesetz.

¹¹ Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., & Meyer, M. (2011): Fehlzeiten-Report 2011. Neue Wege für mehr Gesundheit-Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement, 1.

2 ANALYSE DER AUSGANGSSITUATION

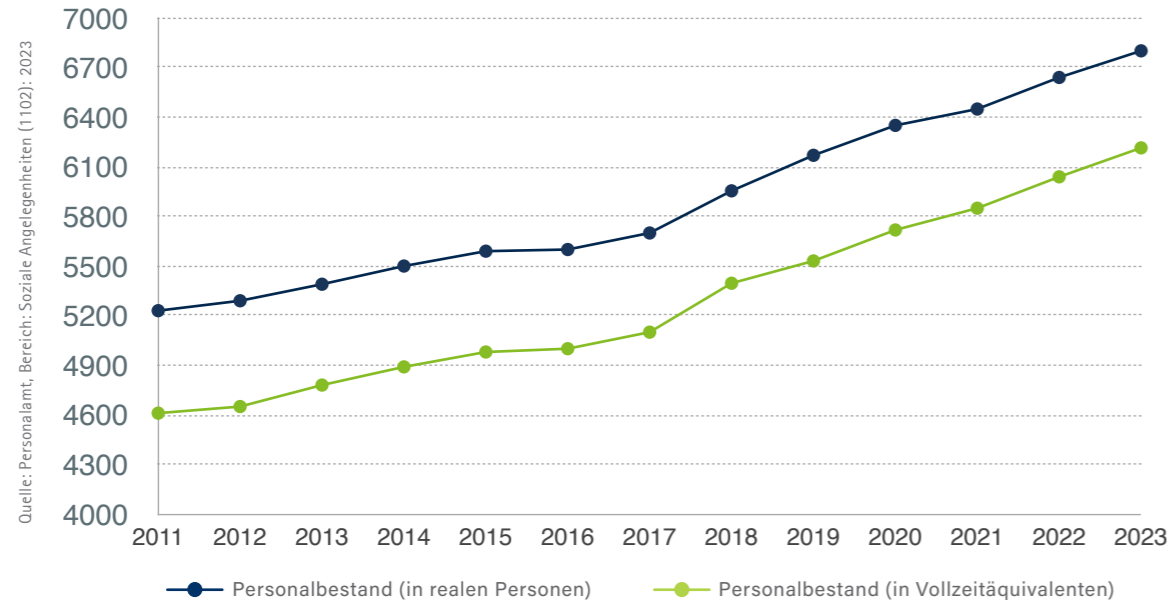


2.1 Gesundheitsrelevante Personalstrukturdaten

2.1.1 Personalbestand

Die LHW beschäftigt 6.802 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹² (Stand: 31.12.2023). Damit ist der Personalbestand der Stadt in 2023 erneut gestiegen. Seit 2011 hat sich dieser von 5.246 auf 6.802 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht (siehe Abbildung: „Verlauf des Personalbestandes von 2011 – 2023“).

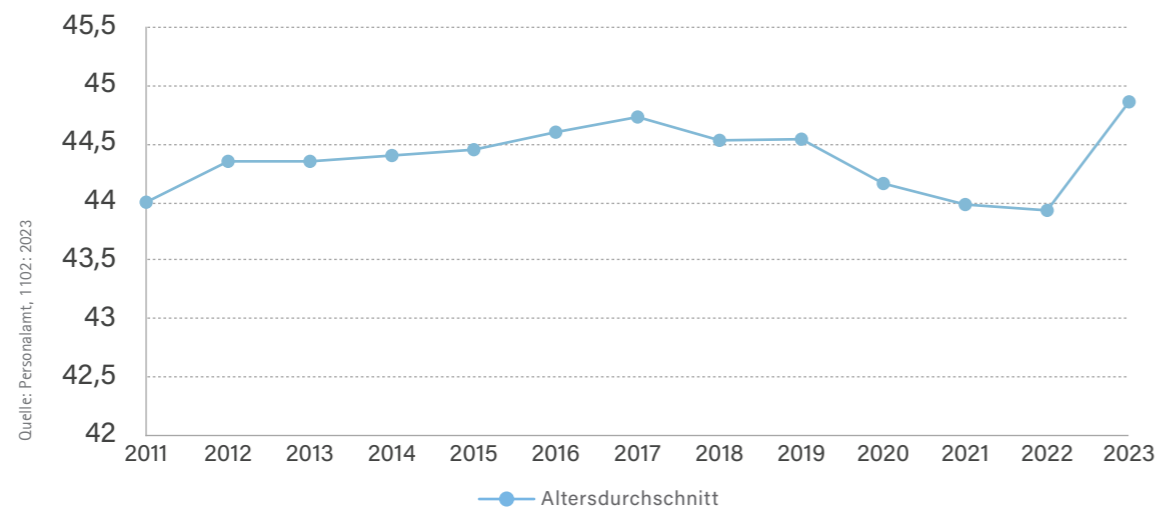
Abbildung 2: Verlauf des Personalbestands von 2011 – 2023



2.1.2 Altersdurchschnitt

Der Altersdurchschnitt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LHW liegt bei 44,86 Jahren (Stand: 31.12.2023). Damit ist das Durchschnittsalter im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Insgesamt weist der Altersdurchschnitt in den letzten Jahren einen sinkenden Trend auf (siehe Abbildung: „Verlauf des Altersdurchschnitts von 2008 – 2023“).

Abbildung 3: Verlauf des Altersdurchschnitts von 2011 – 2023

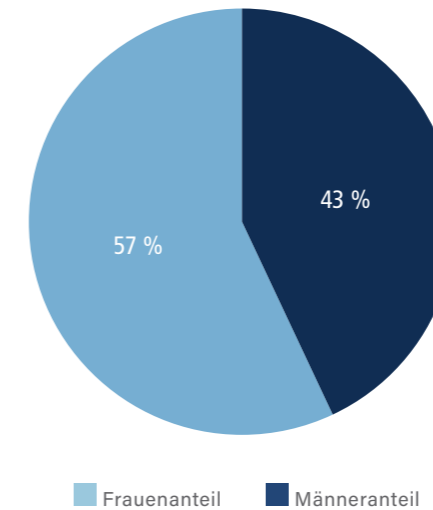


¹² Die in diesem Dokument folgenden Personalbestandszahlen beziehen sich auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dezernate, Ämter und Eigenbetriebe der LHW, mit Ausnahme der beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Daten entstammen dem Personalabrechnungssystem LOGA.

2.1.3 Geschlechterverteilung

Insgesamt arbeiten 2.949 Männer und 3.853 Frauen bei der LHW (Stand: 31.12.2023). Dies entspricht einer Verteilung von ca. 43 % Männern und 57 % Frauen. Damit bleibt die Geschlechterverteilung im Vergleich zum Vorjahr gleich. (siehe Abbildung: „Geschlechterverteilung 2023“).

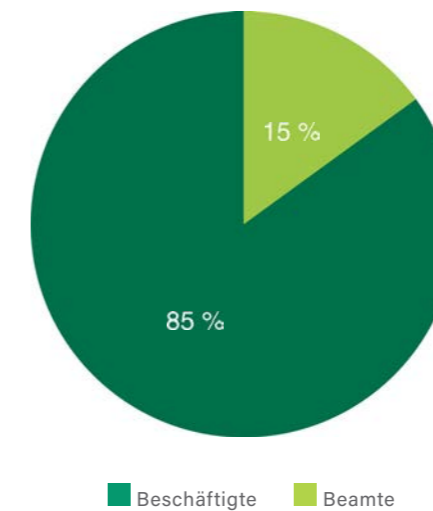
Abbildung 4: Geschlechterverteilung 2023



2.1.4 Verteilung von Beamtinnen und Beamten zu Beschäftigten

Insgesamt arbeiten 1.023 Beamtinnen und Beamten sowie 5.779 Beschäftigte bei der LHW (Stand: 31.12.2023). Dies entspricht einer Verteilung von ca. 15% Beamtinnen und Beamten und 85% Beschäftigten. (siehe Abbildung: „Verteilung von Beamten/-innen und Beschäftigte“) Damit bleibt die Verteilung im Vergleich zum Vorjahr identisch. Seit 2008 ist diese Verteilung nahezu gleich geblieben.

Abbildung 5: Verteilung von Beamten/-innen und Beschäftigte 2022

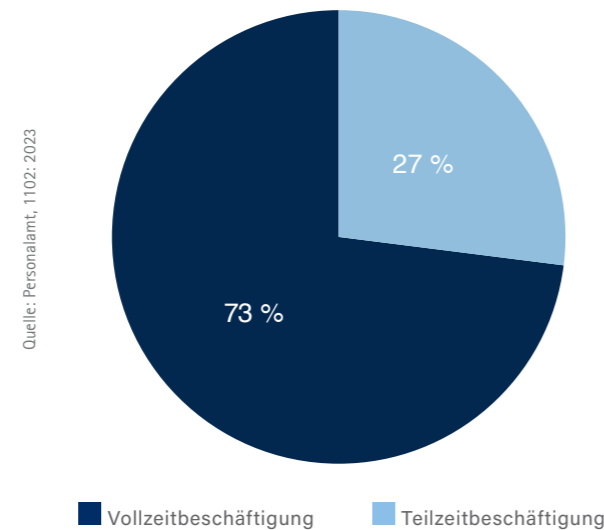


¹² Die in diesem Dokument folgenden Personalbestandszahlen beziehen sich auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dezernate, Ämter und Eigenbetriebe der LHW, mit Ausnahme der beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Daten entstammen dem Personalabrechnungssystem LOGA.

2.1.5 Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Insgesamt arbeiten 4.912 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vollzeit und 1.890 Personen in Teilzeit (Stand: 31.12.2022). Dies entspricht einer Verteilung von ca. 72% Vollzeit- und 28% Teilzeitbeschäftigung. Damit bleibt das Verhältnis im Vergleich zum Vorjahr gleich. (siehe Abbildung: „Verteilung Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung 2023“).

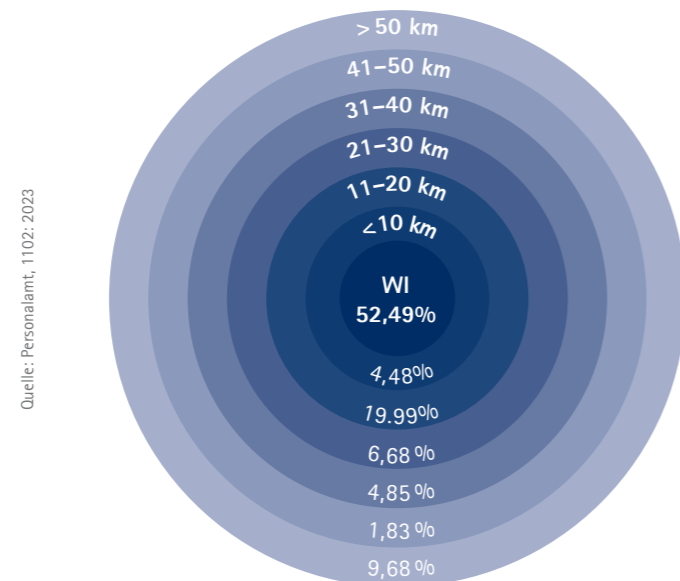
Abbildung 6: Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung 2023



2.1.6 Wohnortverteilung

Die Wohnortverteilung ist eine essentielle Grundlage zur strategischen Planung der Maßnahmen. Die Aufschlüsselung der Wohnortverteilung zeigt, dass ca. 52% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt in Wiesbaden wohnen, während sich die übrigen Personen überwiegend im Umkreis bis zu 50 km verteilen. Dabei ist der Anteil der Personen, die 11–20 km weit entfernt wohnen mit ca. 20% am höchsten (siehe Abbildung: „Wohnortverteilung im Jahr 2023“).

Abbildung 7: Wohnortverteilung (Stichtag: 31.12.2023)



Damit bleibt das Verhältnis im Vergleich zum Vorjahr gleich.

2.2 Aufbau des Integrierten Gesundheitsmanagements

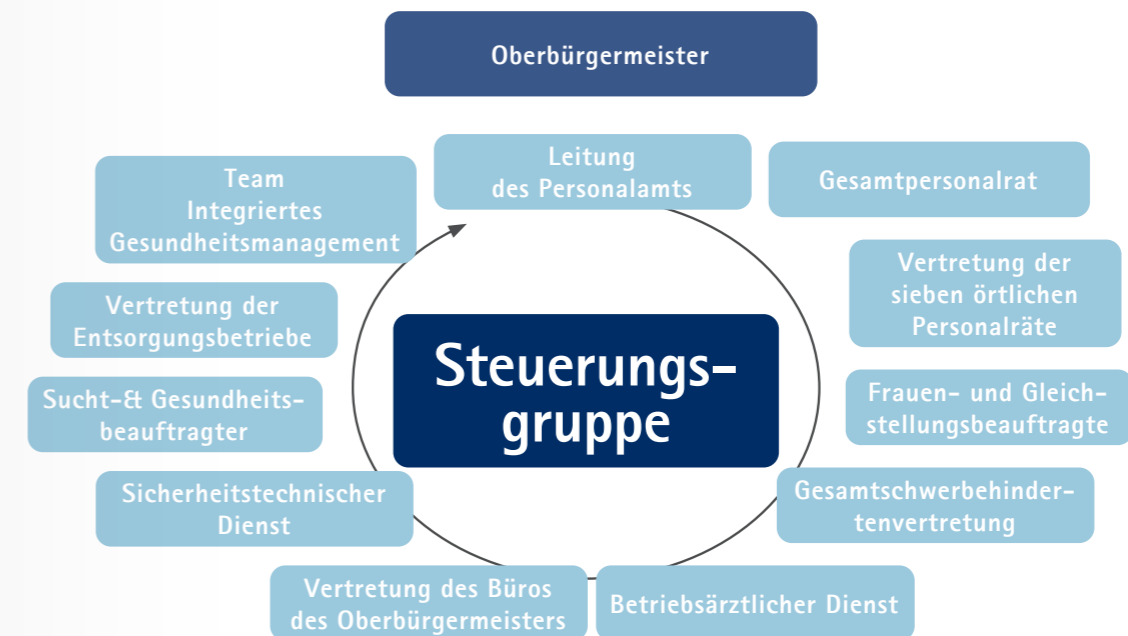
Der Aufbau eines IGM wurde zunächst als befristetes Projekt im Personalamt von der Stadtverordnetenversammlung im Jahr 2007 beschlossen.¹³ Im Jahr 2015 hat das IGM seinen befristeten Projektstatus verloren und wurde strategisch in die Primärorganisation der LHW integriert.¹⁴ Seitdem ist es im Sachgebiet „110210 Gesundheitsschutz, Beruf und Familie“ der Abteilung „1102 Soziale Angelegenheiten und Gesundheitsschutz“ angesiedelt. Für die Aufgabe sind drei Stellen zur Verfügung gestellt worden (Stand: 31.12.2023).

2.2.1 Steuerungsgruppe Integriertes Gesundheitsmanagement

Zusammen mit dem Aufbau eines IGM hat die Stadtverordnetenversammlung auch die Einrichtung einer „Projektgruppe Integriertes Gesundheitsmanagement“ unter der Federführung des Magistrates beschlossen.

Aufgabe der Projektgruppe war es u.a. bestehende und neue Maßnahmen der Verhaltensprävention (Verbesserung gesundheitsgefährdender Gewohnheiten und Lebensstile) und der Verhältnisprävention (Gestaltung gesundheitsförderlicher Strukturen/Verhältnisse) zu konzipieren und zu etablieren, sowie bestehende Strukturen und Reglements des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu vernetzen. Nachdem das IGM seinen Projektstatus verloren hat, wurde die Projektgruppe als „Steuerungsgruppe Integriertes Gesundheitsmanagement“ weiter fortgesetzt. Grundsätzlich ist ein quartalsweises Treffen der Steuerungsgruppe vorgesehen. Nach einer Erweiterung der Zusammensetzung im Jahr 2013, setzt die Steuerungsgruppe sich derzeit aus folgenden Mitgliedern zusammen:¹⁵

Abbildung 8: Aufbau der Steuerungsgruppe



13 Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0557 vom 15.09.2007
 14 Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0201 vom 16.07.2015
 15 Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0452 vom 10.10.2013

2.2.2 Beratung, wissenschaftliche Unterstützung

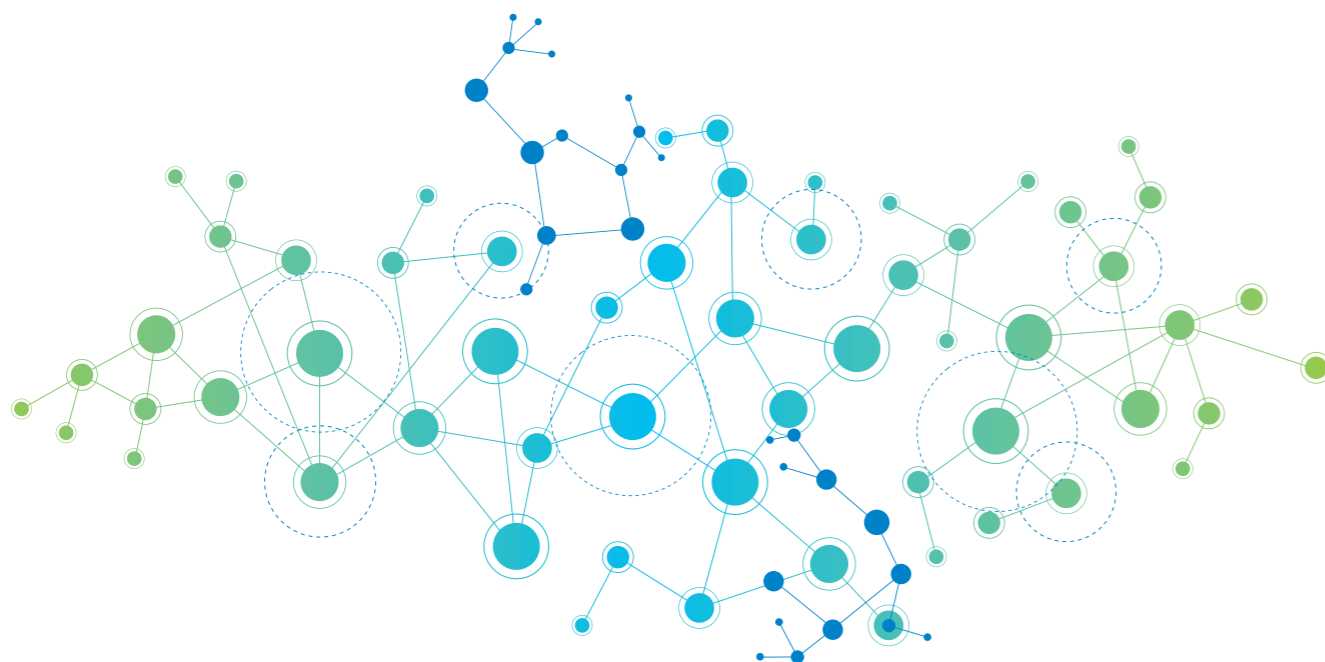
Schon in den Vorjahren hat die LHW sich von einigen renommierten Fachexperten, wie z. B. Herrn Prof. Dr. Weber und Herrn Prof. Dr. Badura wissenschaftlich beraten lassen. Auch im Jahr 2023 wurde die wissenschaftliche Unterstützung und Beratung der LHW durch den externen Betriebsärztlichen Dienst abgedeckt, der bei den Helios Dr. Horst Schmidt Kliniken Wiesbaden angesiedelt ist. Insbesondere in den Aufgabenbereichen Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement besteht eine enge Zusammenarbeit mit Herrn Dr. Khan, Direktor des Instituts für Arbeitsmedizin, Prävention und Gesundheitsförderung sowie dessen Team. Unter anderem wird zu allen im Rahmen des Gesundheitsmanagements angebotenen (Vorsorge-) Untersuchungen vorab die professionelle Einschätzung von Herrn Dr. Khan eingeholt, die maßgeblich bei der Auswahl der Angebote ist. Auch Arbeitsplatzbegehungen werden regelmäßig unter Teilnahme des Betriebsarztes durchgeführt, da diese häufig eine ärztliche Expertise erfordern.

Außerdem wurden zu verschiedenen Zeitpunkten des Jahres Coronaschutzimpfungen sowie Grippeimpfungen durchgeführt.

Die enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsärztlichen Dienst schließt jedoch eine projektgebundene Kooperation mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen nicht aus. Die Durchführung der flächendeckenden Mitarbeiterbefragung erfolgte mit Unterstützung der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH unter Leitung von Herrn Dr. Nübling. Darüber hinaus wurde gemeinsam mit der Hochschule RheinMain ein Fragebogen für die Kundenbefragung im Rahmen des städtischen Fitnessstudioangebotes entwickelt.

2.2.3 Netzwerk

Der Aufbau eines internen sowie externen Netzwerkes hat im Bereich des Gesundheitsmanagements einen besonders hohen Stellenwert. Durch die hohe Dynamik, von der dieser Bereich geprägt ist, profitieren die Stadt und die Akteure des IGM in hohem Maße von einem regelmäßigen Austausch mit anderen Behörden und Unternehmen. Neben neuen Ideen für Maßnahmen und Projekte, sind insbesondere Erfahrungswerte hinsichtlich deren Umsetzung wertvoll, da die verschiedenen Organisationen dabei häufig ähnliche Hürden überwinden müssen. Darüber hinaus verfügt jeder Netzwerkpartner über Kontakte, die wiederum für andere interessant und hilfreich sein können.



Zu den etablierten Netzwerktreffen und -partnern der Stadt Wiesbaden zählen unter anderem:

- ▶ Interkommunaler Erfahrungsaustausch Rhein-Main-Gebiet/Süddeutschland (Stadt Frankfurt, Landeshauptstadt Mainz, Stadt Mannheim, Landeshauptstadt Stuttgart, Landeshauptstadt München)
- ▶ Interkommunaler Erfahrungsaustausch Rhein-Main-Gebiet (Stadt Frankfurt, Stadt Mannheim, Landeshauptstadt Mainz, Stadt Offenbach, Stadt Darmstadt, Stadt Hanau, Landkreis Darmstadt-Dieburg)
- ▶ Erfahrungsaustausch mit in Wiesbaden ansässigen Behörden (Amtsgericht Wiesbaden, Statistisches Bundesamt, Hessisches Competence Center, Hessische Zentrale für Datenverarbeitung, Hessisches Immobilienmanagement, Hessisches Innenministerium, Hessischer Rechnungshof)
- ▶ Erfahrungsaustausch mit dem Pharmakonzern AbbVie Deutschland GmbH & Co. KG
- ▶ Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsamt Wiesbaden

Nachfolgend einige Beispiele für die konkrete Zusammenarbeit innerhalb dieser Netzwerke:

- ▶ Kollektive Lösungsfindung für gemeinsame Herausforderungen (z. B. Abrufen von Fördergeldern bei gesetzlichen Krankenkassen)
- ▶ Gesundheitstage (Empfehlungen/Kontakte von Dienstleistern, gegenseitige Inspiration, Unterstützung mit Angeboten)
- ▶ Gemeinsame Vortragsreihen (z. B. „Unternehmerforum Gesundheit“)
- ▶ Austausch über Ideen und Erfahrungen von Angeboten der Verhaltens- und Verhältnisprävention
- ▶ Diskussionen zur Etablierung eines interkommunalen Kennzahlensystems

2.3 Arbeitsschutz

Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, sind gesetzliche Verpflichtungen eines Arbeitgebers und im Arbeitsschutzgesetz festgeschrieben. Dieser Verantwortung kommt die LHW durch vielfältige innerbetriebliche Aktivitäten nach. Damit Risiken rechtzeitig erkannt und beseitigt sowie effektive Schutzmaßnahmen ergriffen werden können, werden die Unternehmerpflichten im Bereich des Arbeitsschutzes auf die Führungskräfte innerhalb der einzelnen Ämter und Eigenbetriebe übertragen. Dafür kann der im Personalamt ansässige Sicherheitstechnische Dienst zur Beratung und Unterstützung herangezogen werden.

Die Zentrale Arbeitsschutzkoordination ist beim Personalamt angesiedelt. Hier erfolgt die Koordination von Aufbau und Weiterentwicklung des städtischen Arbeitsschutzsystems. Informationen werden an die Kolleginnen und Kollegen weitergegeben sowie zentrale Dienstanweisungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz erstellt, deren Einhaltung, Funktionalität und Wirksamkeit überprüft und ggf. Verbesserungs- und Korrekturmaßnahmen vorgenommen.

2.4 Arbeitsunfähigkeit

2.4.1 Allgemeines

Arbeitsunfähigkeit ist definiert als ein durch Krankheit oder Unfall hervorgerufener Körper- und Geisteszustand, aufgrund dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre bisherige Erwerbstätigkeit überhaupt nicht oder nur unter der in absehbar nächster Zeit zu erwartenden Gefahr der Verschlimmerung ihres Zustandes weiter ausüben können. Der Quotient der Summe der Arbeitsunfähigkeitstage aller Personen eines Unternehmens und der Summe aller Sollarbeitstage eines Kalenderjahres wird allgemein als Fehlzeitenquote bezeichnet.¹⁶

¹⁶ Becker, J. (2016): Stichwort: Arbeitsunfähigkeit. Gabler Wirtschaftslexikon. Verfügbar am, 7, 2016.

Die Fehlzeitenquote ist ein in der Praxis häufig verwendeter Kennwert, um die Wertschöpfung durch ein Gesundheitsmanagement nachzuweisen, jedoch ist die Ausgangslage rund um die Kennzahl Arbeitsunfähigkeit teilweise widersprüchlich in ihrer Aussagekraft. Einerseits sind besonders psychische Erkrankungen oftmals schwer diagnostizierbar, andererseits stellt der zunehmende Trend der Chronifizierung die Aussagekraft der Fehlzeitenquote in Frage. Außerdem müssen äußere Einflüsse, wie die Konjunkturlage, ausreichend Einbezug in die Interpretation der krankheitsbedingten Fehlzeiten finden, deren Veränderungsrate nach Schnabel¹⁷ allein 63 % der jährlichen Schwankungen der Fehlzeitenquote zwischen 1970 und 1995 erklärt.

Eine weitere Herausforderung stellt das Identifikationsproblem von krankheitsbedingten Fehlzeiten dar. Diese können verschiedene Ursachen haben, die eine grobe Unterscheidung in motivational- und krankheitsbedingte Fehlzeiten zulassen. In der beruflichen Praxis finden sich beide Typen in unterschiedlichen Ausprägungen wieder.

Hinzu kommt der steigende Trend der „verdeckten Fehlzeiten“, die in der Fachsprache als Präsentismus bezeichnet werden. Präsentismus beschreibt als Pendant zum Absentismus (der Abwesenheit von der Arbeit) die Anwesenheit bei der Arbeit trotz Erkrankung, ein Phänomen, das nach Angaben des bundesweiten Stressreports 2012¹⁸ jeden zweiten Beschäftigten in Deutschland betrifft. Dies verursacht nach Burda & Booz¹⁹ circa 2/3 der Krankheitskosten eines Unternehmens.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Fehlzeitenquote²⁰ als Kennwert eine schwierige Ausgangslage in Bezug auf ihre Interpretation hat (siehe Tabelle: „Vor- und Nachteile der Kennzahl Fehlzeiten“). Aufgrund ihrer flexiblen Anwendungsmöglichkeiten, ihrer monetären Ausrichtung und der Simplität der Erhebung stellt die Fehlzeitenquote in der Praxis dennoch einen wichtigen Kennwert dar, sofern diese mit anderen Indikatoren (siehe Abbildung: „Treiber-Indikatoren-Modell nach Uhle/Treier“ in Abschnitt 1.3 & 3.4.2) flankiert und in Beziehung gesetzt wird.

Tabelle 1: Vor- und Nachteile der Kennzahl Fehlzeiten

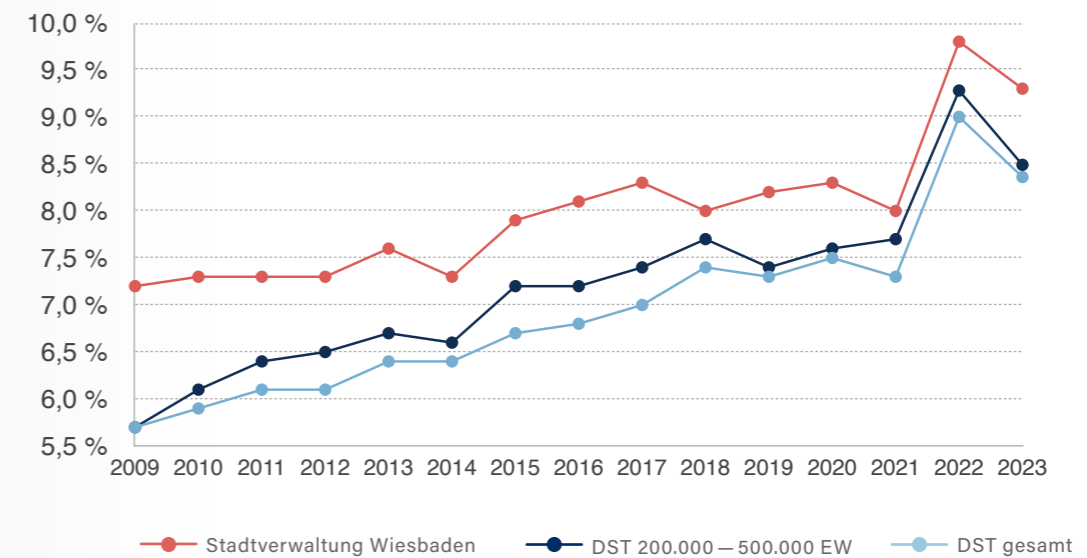
Vorteile zur Kennzahl Fehlzeiten	Nachteile zur Kennzahl Fehlzeiten
Einfaches Kennzahlenmaß	Spätindikator
Leicht bestimmbar	Nicht kausalitätsbezogen
Flexibilität in Bezug auf Verhältnisbildung (Beispiel: Finanzkennzahlen)	Nicht immer standardisierte Erfassung
Verknüpfung mit Personalstrukturdaten (Alter, Geschlecht, Berufsgruppe)	Unzureichende Erfassung realer Kosten (Präsentismus-Annahme: 65 % der Kosten)
Pekuniäre Abbildung (Durchschnittskosten pro Abwesenheitstag ca. 160 €)	Kaum prospektiver Blick (Innovationsorientierung)
Gutes Überzeugungsmaß	Träges Maß und wenig Information, da oft als statische Quote abgebildet
	Willkürlicher Einsatz von Relationswerten

17 Schnabel, C. (1997): Betriebliche Fehlzeiten: Ausmaß, Bestimmungsstücke und Reduzierungsmöglichkeiten. Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bd. 236. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
 18 Lohmann-Haislah, A. et al. (2012). Stressreport Deutschland 2012: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund, Berlin, Dresden: BAuA.
 19 Burda & Booz. (2011). (Hrsg.). Vorteil Vorsorge – Die Rolle der betrieblichen Gesundheitsvorsorge für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Studie der Felix Burda Stiftung und der Strategieberatung Booz & Company. [http://www.strategyand.pwc.com/media/uploads/Strategyand_Studie-Betriebliche-Vorsorge-2011.pdf].
 20 für nähere Auswirkungen auf die LHW siehe Artikel der Frankfurter Rundschau vom 11.09.2013.

2.4.2 Detailbetrachtung

In diesem Abschnitt sind aussagekräftige Detailwerte, Verteilungswerte und Verlaufswerte der Fehlzeiten bei der LHW aufgeführt. Weitere Kennwerte sind den folgenden Tabellen zu entnehmen (siehe Abbildung: „Verlauf der Fehlzeitenquote“; Tabelle: „Fehlzeitenquote: Detailwerte“; Tabelle: „Differenzierte Auswertung der Arbeitsunfähigkeitstage“, Tabelle: „Fehlzeitenquote nach Altersgruppen“). Die Fehlzeitenquote und alle auf dieser basierenden Detailwerte errechnen sich nach der Systematik des Deutschen Städtetages (DST), um eine Vergleichbarkeit mit anderen Städten sicherzustellen.

Abbildung 9: Verlauf der Fehlzeitenquote von 2009 – 2023



Quelle: Personalamt, 1102: 2023

Laut den gesetzlichen Krankenversicherungen wurde in Deutschland zwischen 2013 und 2023 ein Anstieg der Fehlzeitenquote von ca. 60% verzeichnet. Die Mitglieder des DST mit 200.000 bis 500.000 Einwohnern haben eine Steigerung von 27% zu verzeichnen, während die LHW nach dieser Systematik nur eine Erhöhung von 22% aufweist. Insgesamt konnte der deutschlandweit steigende Trend, der sich besonders im öffentlichen Dienst abzeichnet, bei der LHW sowohl im Vergleich zum Bund als auch zur Branche stark gebremst, wenn auch nicht vollkommen verhindert werden.²¹

2.4.3 Werte der größten gesetzlichen Krankenversicherungen

Die LHW fordert regelmäßig Gesundheitsrepte der vier Krankenversicherungen mit den meisten Mitgliedern bei LHW an (AOK²², BARMER, TK²³, DAK²⁴). Die Gesundheitsrepte für das Jahr 2023 liegen zum Redaktionsschluss des Berichtes systembedingt noch nicht vollständig vor. Die wesentlichen Erkenntnisse aus dem Jahr 2022 waren, dass Muskel-Skelett-Erkrankungen, Atemwegserkrankungen und psychische Erkrankungen die häufigsten Krankheitsgründe bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der LHW waren. Die grundlegende Trendaussage aus den Berichten ist, dass die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle sowie die der Arbeitsunfähigkeitstage in 2022 gestiegen sind.

21 GBE-Bund (2020): Krankenstand der Pflichtmitglieder der Gesetzlichen Krankenkassen im Jahresdurchschnitt (in Prozent). Gliederungsmerkmale: Jahre, Region, Krankenkasse. URL: https://www.gbe-bund.de/gbe/isgbe.indikatoren_set_hierlevel?p_uid=gast&tp_aid=59631695&tp_sprache=D&tp_help=2&tp_indnr=640&tp_ansnr=28379294&tp_version=2&tp_dim=D.000&tp_dw=3732&tp_direction=drill&tp_thema_id=316&tp_thema_id2=1&tp_thema_id3=&tp_thema_id4= (Zugriff am 06.08.2024)
 22 Allgemeine Ortskrankenkasse
 23 Techniker Krankenkasse
 24 Deutsche Angestellten-Krankenkasse

Quelle: eigene Darstellung nach Uhle/Treier 2015: 27 ff.

Tabelle 2: Fehlzeitenquote: Detailwerte

Merkmal	Wert	Erläuterung
Fehlzeitenquote in %	8,9	Zeigt auf, welcher prozentuale Anteil der Sollarbeitszeit durch Fehlzeiten verloren geht
Fehlzeitenquote nach: Beamtinnen und Beamte Beschäftigte in %	7,8 9,5	Beschäftigte haben höhere Fehlzeiten als Beamte
Fehlzeitenquote nach: männlich weiblich in %	8,9 9,6	Männer haben höhere Fehlzeiten als Frauen
Fehlzeitenquote nach: einfacher Dienst mittlerer Dienst gehobener Dienst höherer Dienst in %	12,3 10,9 7,3 5,5	Die Fehlzeiten verhalten sich antiproportional zur Einstufung (steigende Gruppierung, sinkende FZ-Quote)
Fehlzeitenquote nach: Ämtern mit schwerpunktmäßigem Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern kein schwerpunktmäßiger Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern in %	10,3 9,1	Personen, die in Ämtern mit schwerpunktmäßigem Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern arbeiten (ca. 50%) haben eine höhere Fehlzeitenquote als Personen anderer Ämter

Quelle: Personalamt, 1102, 2023

Tabelle 3: Differenzierte Auswertung der Arbeitsunfähigkeitstage

Merkmal	Wert	Erläuterung
Fehltage gesamt	222.751	Summe der Fehltage aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LHW im Jahr 2023
Median in Tagen	18	Mindestens die Hälfte aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (3.185 Personen) haben 18 oder weniger Fehltage.
Modalwert	0	614 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (9,03% der Belegschaft) haben keinen krankheitsbedingten Fehltag. Damit ist dies der am häufigsten vorkommende Wert.
Anzahl der Personen mit mindestens einem AU-Tag	6.188	Die gesamten Fehlzeiten werden von ca. 92% der Belegschaft verursacht.
Fehlzeiten >42 Tage (1.524 Personen) in Tagen	149.129	23,3% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verursachen ca. 66,95% aller Fehlzeiten
Fehlzeiten der Personen, die mindestens ein halbes Jahr krankheitsbedingt abwesend waren (175 Personen) in Tagen	50.218	2,57% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verursachen 22,55% aller Fehlzeiten
Fehlzeiten der Personen, die mindestens 365 Tage krankheitsbedingt abwesend waren (48 Personen) in Tagen	17.520	0,71% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verursachen ca. 7,87% aller Fehlzeiten.

Quelle: Personalamt, 1102, 2023

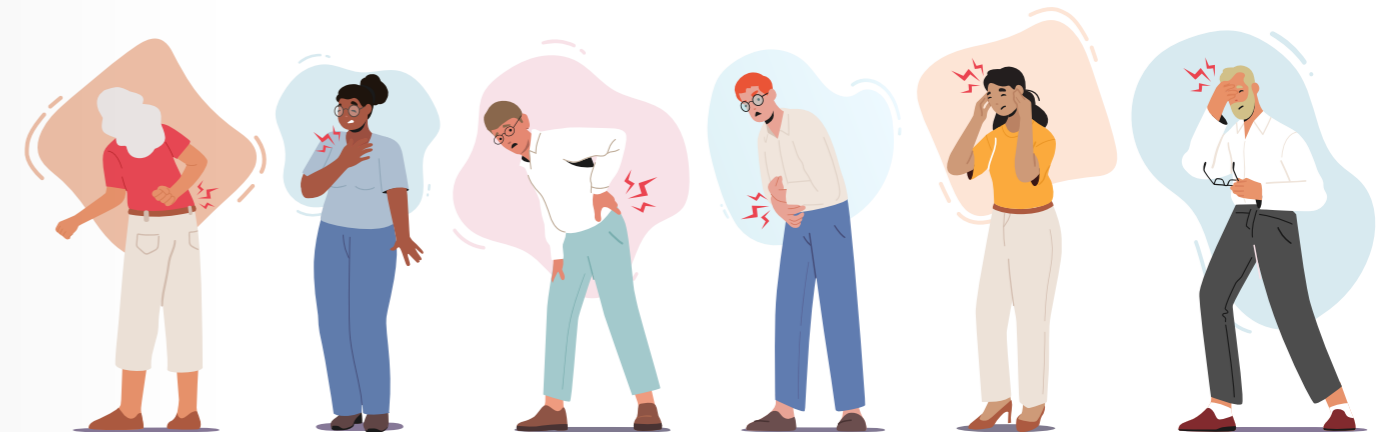
Tabelle 4: Fehlzeitenquote nach Altersgruppen

Altersgruppe (Jahre)	Fehlzeitenquote in %
20 und jünger	3,7
21 – 25	5,2
26 – 30	7,6
31 – 35	7,6
36 – 40	8,1
41 – 45	8,6
46 – 50	9,9
51 – 55	9,7
56 – 60	11,8
61 und älter	11,8

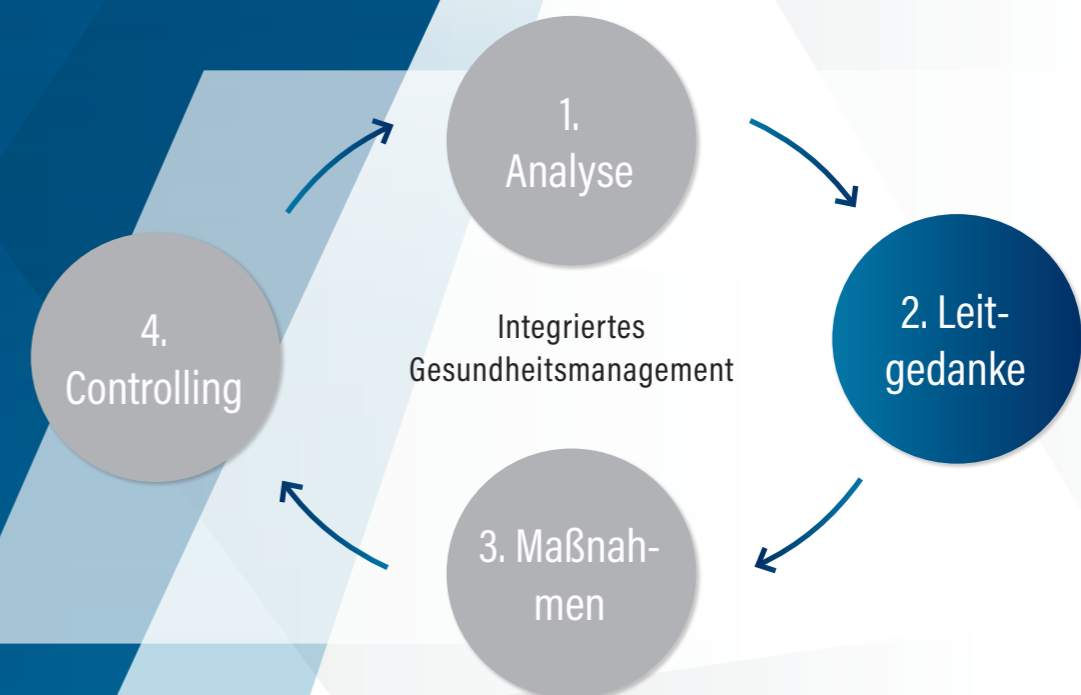
Quelle: Personalamt, 1102, 2023

2.4.4 Arbeitsunfähigkeitskosten

Das Personalamt erhebt jährlich die finanziellen Auswirkungen der krankheitsbedingten Fehlzeiten der LHW. Dazu werden die bezahlten krankheitsbedingten Fehltage und die gezahlten Zuschüsse zum Krankengeld der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit deren personenbezogenen durchschnittlichem Tagesentgelt multipliziert. Daraus ergeben sich für das Jahr 2023 Gesamtkosten von 34.774.509 Euro, was einem Anteil von 8,9% am gesamten Arbeitgeberbrutto entspricht.



3 ZIELE



3.1 Ganzheitlicher Ansatz

Für das grundlegende Verständnis von gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeits- und Leistungsbedingungen ist die mit dem Arbeitsschutzgesetz von 1996 in Deutschland eingeführte WHO-Definition von Gesundheit von besonderer Relevanz (siehe Abschnitt 1.3). Die WHO-Definition wurde in der EU-Richtlinie des Rates vom 12.06.1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG) aufgegriffen und national mit dem Arbeitsschutzgesetz vom 07.08.1996 umgesetzt. Daraus resultiert der Ansatz, dass es nicht ausreicht Risikofaktoren reaktiv zu minimieren, sondern Gesundheitspotenziale präventiv gefördert werden müssen. Die DIN SPEC 91020 definiert darauf aufbauend das betriebliche Gesundheitsmanagement als „systematische und nachhaltige Schaffung und Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen und Prozessen einschließlich der Befähigung der Organisationsmitglieder zu einem eigenverantwortlichen gesundheitsorientierten Verhalten.“²⁵ Dies impliziert, dass im Rahmen eines ganzheitlichen IGM sowohl organisatorische und kulturelle Bedingungen systematisch optimiert sowie verhaltensbezogene Maßnahmen implementiert werden müssen.

3.2 Ziele laut Leitbild der LHW

Die Stadtverordnetenversammlung hat im Jahr 2002 ein Leitbild für die Stadt Wiesbaden beschlossen.²⁶ Es dient der Politik als Basis für die Formulierung strategischer Ziele, der Ableitung einer Unternehmenscharta mit gesicherten Dienstleistungen im Sinne von Servicegarantien sowie den Ämtern als Orientierung für die Arbeit an ihren Leitbildern.



25 Becker, E., Krause, C., & Siegemund, B. (2014): Betriebliches Gesundheitsmanagement nach DIN SPEC 91020: Erläuterungen zur Spezifikation für den Anwender. Beuth.

26 Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0012 vom 06.02.2002

Entsprechend dem Beschluss der Stadtverordnetenversammlung vom 16.07.2015²⁷ wurden vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung im Rahmen eines strukturierten Prozesses mit externer Unterstützung durch die Firma Rosenberger & Partner Vorschläge für ein gemeinsames Führungsverständnis und dessen Umsetzung erarbeitet. Im Rahmen dieses Prozesses sollte auch die Frage geklärt werden, wie dieses Ziel in angemessener Weise im Leitbild der Stadtverwaltung verankert werden kann.

Die Überprüfung des städtischen Leitbildes hat in diesem Kontext ergeben, dass der Aspekt der gesundheits- und lebenslagenorientierten Führung bislang nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Aus diesem Grund wurde das städtische Leitbild entsprechend angepasst.²⁸

Das städtische Leitbild sowie die Führungsgrundsätze sind bzw. werden verbindlicher Bestandteil des Lehrplans aller Ausbildungsgänge der Stadt, insbesondere sind die Führungsgrundsätze Richtschnur des bereits beschlossenen Führungskräfteentwicklungsprogramms.

Der Gesamtpersonalrat hat im Rahmen des Beteiligungsverfahrens redaktionelle Anregungen für Formulierungsänderungen des Leitbildes geäußert. Die Änderungswünsche des Gesamtpersonalrates sind vollumfänglich berücksichtigt worden.

Die übergeordneten Themen des aktuellen Leitbildes der Stadtverwaltung Wiesbaden lauten:

- ▶ Wir schaffen demokratische Lösungen für die Zukunft unserer Stadt
- ▶ Wir sind erfolgreich durch Dialog und Kooperation
- ▶ Für uns gehört Qualität und Wirtschaftlichkeit zusammen
- ▶ Auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommt es an

3.3 Ziele laut Beschluss der Stadtverordnetenversammlung

Die Stadtverordnetenversammlung hat folgende Ziele für das IGM festgelegt:²⁹

- ▶ Stärkung der gesundheitlichen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- ▶ Positive Veränderung der Führungskultur in den Ämtern und Betrieben,
- ▶ Stärkung des „Wir-Gefühls“,
- ▶ Optimierung der dezernats- und ämterübergreifenden Zusammenarbeit sowie Schaffung einer Atmosphäre der gegenseitigen Wertschätzung.

3.4 Allgemeine Ziele eines Gesundheitsmanagements

3.4.1 Allgemeine Darstellung

Ziel eines ganzheitlichen BGM ist die strategische Verankerung des Themas Gesundheit in die Betriebsstrukturen / -politik und -kultur. Der Ansatzpunkt hierbei ist die nachhaltige Schaffung und Gestaltung gesundheitsfördernder Strukturen und Prozesse innerhalb der gesamten Organisation. Die daraus resultierenden Wertschöpfungsbeiträge auf Mitarbeitendenebene sind z. B. die Stärkung der Resilienz (psych. Widerstandsfähigkeit), Verbesserung des Gesundheitszustandes sowie der Arbeitsbewältigungsfähigkeit. Für den Arbeitgeber kann sich dies bspw. in einer Reduzierung der Fehlzeiten, einer geringeren Fluktuation und einer Erhöhung der Produktivität äußern.

27 Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0201 vom 16.07.2015

28 Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0235 vom 29.06.2017

29 Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0452 vom 10.10.2013

3.4.2 Ableitung von Zielen aus dem Treiber-Indikatoren-Modell

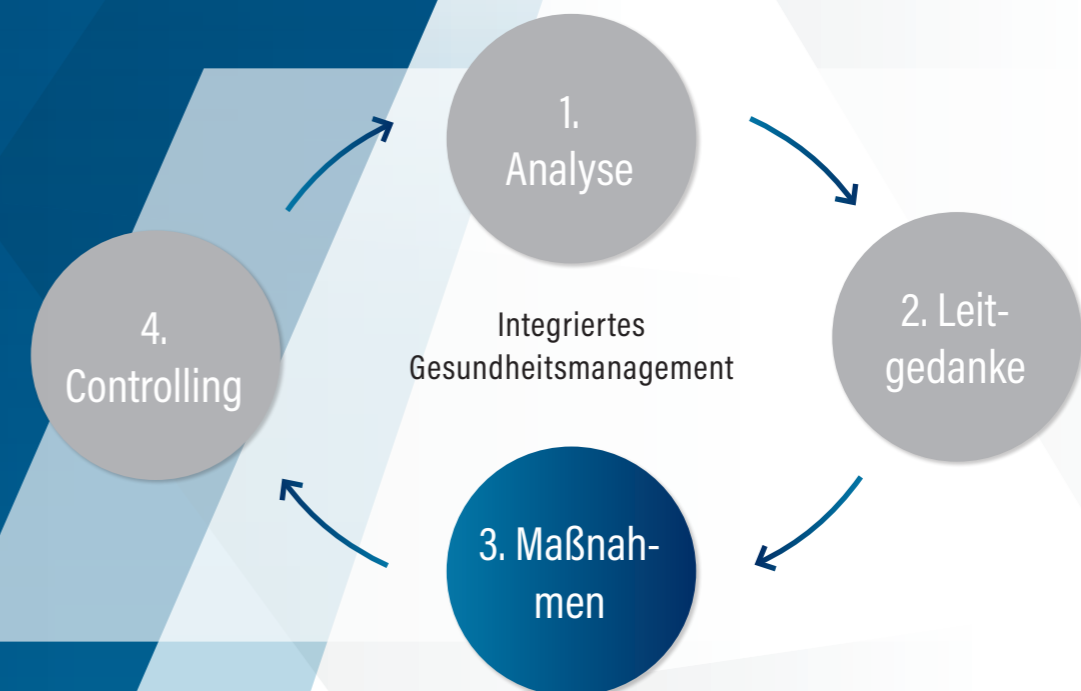
Die spezifischen Ziele eines BGM können je nach Organisationsausrichtung variieren und unterschiedlich priorisiert werden. Sinnvoll ist es, wie in den meisten Zielsystemen eines modernen Managements üblich, in verschiedene Zielebenen zu unterteilen. So müssen Ziele verschiedener Ebenen, wie z. B. Prozess-, Mitarbeitenden- und Finanzebene in eine adäquate kausale Beziehung zueinander gestellt und basierend darauf gesteuert werden. Das Treiber-Indikatoren-Modell nach Uhle/Treier (siehe Abschnitt 1.3) berücksichtigt genau diese Ursache-Wirkungsketten und unterteilt Handlungsfelder und Ziele in Treiber, Früh- und Spätindikatoren. Dabei stellen die Treiber die grundlegenden Arbeits- und Organisationsbedingungen dar, die aus gefährdungsanalytischer Sicht das Fundament einer gesunden Organisation darstellen.

Die Frühindikatoren gehen stärker auf das Individuum ein, vor allem auf die biopsychosoziale Sichtweise. Sie sind steuerungsrelevanter und erklärungsstärker, aber auch schwerer messbar, als die Spätindikatoren. Zu den Frühindikatoren zählen z. B. das psychosoziale Wohlbefinden, das Gesundheitsverhalten, Identifikation mit dem Arbeitgeber, Arbeitszufriedenheit, etc. Die Frühindikatoren werden durch die Treiber beeinflusst und stellen ihrerseits Treiber für die Spätindikatoren dar.

Die Spätindikatoren sind hochverdichtete Informationen, die aus multikausalen Prozessen resultieren. Sie können nur über Veränderungen der jeweiligen Treiber und Frühindikatoren beeinflusst werden. Beispielsweise beeinflusst eine Verbesserung der Gesundheitskompetenz (Treiber) das Gesundheitsverhalten (Frühindikator), welches sich wiederum positiv auf die Fehlzeiten (Spätindikator) auswirken kann. Neben den Fehlzeiten sind z. B. Fluktuation bzw. Mitarbeitendenbindung, Produktivität, Präsentismus, etc. weitere Spätindikatoren.

Das Treiber-Indikatoren-Modell veranschaulicht deutlich, dass der Nutzen und die Aufgabenfelder eines betrieblichen Gesundheitsmanagements weit über die Verbesserung des Gesundheitszustandes hinausgehen und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Arbeitgeber weitere nachhaltige Benefits erbracht werden können.

4 MASSNAHMEN



4.1 Arbeitsschutz

Als Kontrollinstrument und Hilfestellung zur Einhaltung des Arbeitsschutzes müssen die Dezernate, Ämter und Eigenbetriebe dem Magistrat – über das Personalamt – anhand einer vorgegebenen Checkliste einmal jährlich bis zum 31. März des Folgejahres über die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Regelungen in ihrem Bereich berichten.³⁰ Als Hilfestellung zur Umsetzung des Arbeitsschutzes erhalten alle Kolleginnen und Kollegen umfangreiche Informationen und Hinweise im städtischen Intranet („Mein Portal“).

Darüber hinaus stellen die Arbeitsschutzexpertinnen und -experten ihre umfangreiche Fachkompetenz den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Sicherheitstechnisch werden die Beschäftigten durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, arbeitsmedizinisch durch die Betriebsärzte umfangreich und kompetent beraten. Diese Professionen erstellen für das abgelaufene Kalenderjahr einen ausführlichen Bericht über ihre geleisteten Tätigkeiten, der dem Magistrat jährlich vorgelegt wird (siehe Kapitel IV Fachkräfte für Arbeitssicherheit).

Die LHW erhebt jährlich Kennzahlen im Bereich des Arbeitsschutzes, wie z. B. die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle, die 1.000-Mann-Quote meldepflichtiger Unfälle und die Ausfallzeit durch meldepflichtige Unfälle. Dabei ist erkennbar, dass die Unfallzahlen zwar einigen Schwankungen unterliegen, aber insgesamt in den letzten Jahren relativ konstante Werte aufzeigen (siehe Tabelle: „Unfallzahlen von 2015– 2023“).

Tabelle 5: Unfallzahlen von 2015 – 2023

Jahr	Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der meldepflichtigen Unfälle		1.000-Mann-Quote meldepflichtige Unfälle	Ausfallzeit meldepflichtige Unfälle (Kalendertage)	
		insgesamt	davon Wegeunfälle	insgesamt	insgesamt	je MA
2015	5.510	179	38	32	3.882	0,70
2016	5.538	181	37	33	5.638	1,02
2017	5.602	148	32	26	3.935	0,70
2018	5.894	158	31	27	4.398	0,75
2019	6.079	152	37	25	3.751	0,60
2020	6.347	138	32	22	3.884	0,61
2021	6.369	162	36	25	4.387	0,69
2022	6.502	173	43	27	4.564	0,70
2023	6.716	214	45	32	5.410	0,81

Quelle: Personalamt, 1102: 2023

4.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), § 167 SGB IX

Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, länger erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Das BEM dient der Prävention von Schwerbehinderung, dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und ist ein Instrument, um den Folgen des demographischen Wandels wirksam zu begegnen. Gleichzeitig sichert das BEM durch frühzeitige Intervention die individuellen Chancen den Arbeitsplatz zu behalten.

30 Beschluss des Magistrates Nr. 0052 vom 26.01.2016

Gesetzlich verankert ist das BEM in § 167 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Dort ist festgelegt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten haben. Das bedeutet, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber klären müssen, „wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.“ Wie diese Klärung im Detail auszusehen hat, gibt § 167 Absatz 2 SGB IX nicht vor.

Das Personalamt hat mit dem Gesamtpersonalrat am 13.11.2017 die zweite Dienstvereinbarung zu dieser Thematik abgeschlossen.³¹

Ziele der Dienstvereinbarung sind:

- ▶ Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern,
- ▶ Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen,
- ▶ Chronische Krankheiten und Behinderungen möglichst zu vermeiden,
- ▶ Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben im Rahmen des Möglichen zu verhindern,
- ▶ Die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren und
- ▶ Die Gleichbehandlung der BEM-Berechtigten in allen Dezernaten, Ämtern und Eigenbetrieben sicherzustellen.



4.3 Verhaltensprävention

Verhaltensprävention geht von der einzelnen Mitarbeiterin bzw. dem einzelnen Mitarbeiter aus und setzt beim Gesundheitsverhalten der Einzelnen/des Einzelnen an. Ziel der Verhaltensprävention ist dabei die Vermeidung und Minimierung gesundheitsriskanter Verhaltensweisen und psychischer Belastungen.

Vor diesem Hintergrund zielen die nachfolgend dargestellten städtischen Angebote auf eine Veränderung gesundheitsgefährdender Gewohnheiten und Lebensstile sowie auf eine Förderung gesundheitsgerechter Verhaltensweisen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab.

4.3.1 Psychische Belastung: Externe Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im Jahr 2017 hat das Personalamt im Rahmen einer europaweiten Ausschreibung einen qualifizierten Anbieter zur Psychosozialberatung und Krisenintervention gesucht. Mit der Firma Prevent.on GmbH als Partner konnte die Psychosozialberatung und Krisenintervention dann im September des Jahres 2017 eingeführt werden.

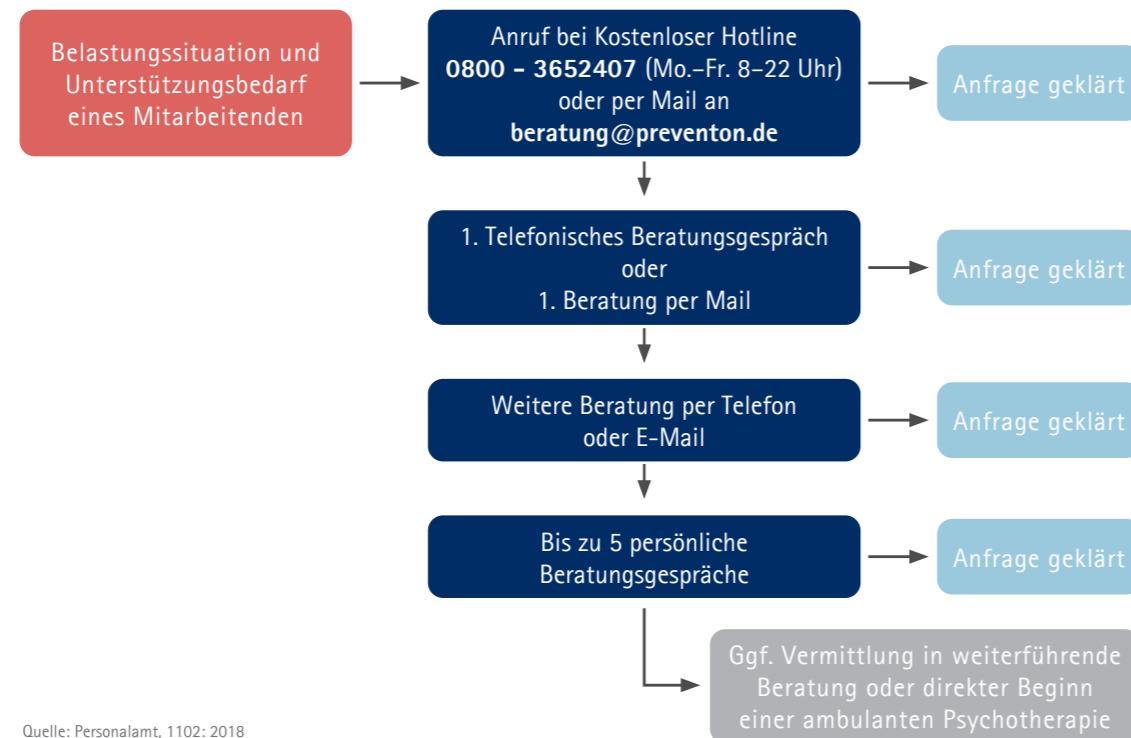
31 Legitimiert durch den Beschluss des Magistrates Nr. 0711 vom 24.10.2017

Ziel der Maßnahme ist es, den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kompetente Unterstützung bei sozialen Problemstellungen und in schwierigen Lebenslagen sowie Hilfe bei psychischen Belastungssituationen, die sich beruflich oder privat ergeben, anzubieten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zwischen verschiedenen Beratungsformen wählen:

- ▶ Telefon-Beratung
- ▶ Beratung per E-Mail
- ▶ Persönliche Beratungsgespräche.

Alle Beratungen sind strikt vertraulich.

Abbildung 10: Ablaufplan der Psychosozialberatung und Krisenintervention



Quelle: Personalamt, 1102: 2018

Telefonberatung und Beratung per E-Mail können beliebig oft in Anspruch genommen werden. Die Hotline sowie der E-Mail-Account werden von professionellen Beraterinnen und Beratern (größtenteils Diplom-Psychologinnen und Psychologen, außerdem Diplom-Pädagoginnen und Pädagogen sowie Theologinnen und Theologen) des Unternehmens Prevent.on GmbH betreut.

Wenn über den telefonischen Erstkontakt hinaus entweder persönliche Beratungsgespräche gewünscht oder dies von der Beraterin/dem Berater am Telefon als notwendig erachtet wird, besteht die Möglichkeit, im Rahmen einer lösungsorientierten Kurzzeitintervention bis zu fünf persönliche Beratungsgespräche mit einer/einem approbierten Psychotherapeutin/Psychotherapeuten in Anspruch zu nehmen. Es handelt sich dabei nicht um eine Therapie, sondern lediglich um eine Kurzzeit-Beratung, in der direkt Lösungen erarbeitet oder weitere Schritte geplant werden. Ein wesentlicher Vorteil für die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht vor allem in der vergleichsweise sehr kurzen Wartezeit von maximal fünf Werktagen für einen ersten Beratungstermin, falls gewünscht sogar in Wohnortnähe.

Ergibt sich ein über die Kurzzeit-Beratung hinausgehender Bedarf, kann die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter direkt mit der Prevent.on GmbH in Kontakt stehenden Psychotherapiepraxen mit einer ambulanten Psychotherapie beginnen. Alternativ erfolgt die Vermittlung in eine weiterführende Beratung oder Behandlung in Wohnortnähe oder es werden Adressen und Kontakte von Expertinnen und Experten zur Verfügung gestellt. Die Kosten für eine sich der Kurzzeit-Beratung anschließende Psychotherapie sind nicht mehr von dem Leistungskatalog des städtischen Beratungsangebots umfasst, sondern werden von den Krankenversicherungen getragen.

Unabhängig von dem externen Beratungsangebot stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die bekannten städtischen Beratungsangebote (insbesondere die der Frauenbeauftragten, der Interessenvertretungen, des Betriebsärztlichen Dienstes, des Sucht- und Gesundheitsbeauftragten, der Konfliktberaterin zusammen mit den städtischen Konfliktmoderatorinnen und -moderatoren) weiterhin zur Verfügung.

Als Mitarbeiterin/Mitarbeiter der LHW können weitere Informationen zur Psychosozialberatung und Krisenintervention auf der Website „Mein Portal“ eingesehen werden. Kennzahlen zu Nutzungsraten und Gründen der Nutzung des Angebotes sind Abschnitt 5.4.3 zu entnehmen.

LANDESHAUPTSTADT

Wir fangen Sie auf.

EXTERNE BERATUNG. HILFE. UNTERSTÜTZUNG. FÜR STÄDTISCHE MITARBEITER/-INNEN.

Die professionellen Beraterinnen und Berater der Firma prevent.on unterstützen Sie sowohl bei der Lösung beruflicher Probleme (z.B. Stress, Konflikte, Mobbing, Umgang mit Veränderungen, Work-Life-Balance) als auch privater Probleme (z.B. Familie, Partnerschaft, Kinder, Erziehung, Angehörige, Todesfälle/Trauer, Umgang mit körperlich oder psychisch erkrankten oder pflegebedürftigen Angehörigen, Wohnverhältnisberatung, finanzielle Sorgen, Lebenskrisen).

-Die Beratung ist anonym und vertraulich-

☎ 0800 - 365 24 07
✉ beratung@preventon.de

prevent.on
LIFE WORK BALANCE
WIESBADEN
Personal- und Organisationsamt
www.wiesbaden.de

LANDESHAUPTSTADT

Probleme in der Partnerschaft?

EXTERNE BERATUNG. HILFE. UNTERSTÜTZUNG FÜR STÄDTISCHE MITARBEITER/-INNEN. z.B. bei Problemen in der Partnerschaft.

☎ 0800 - 365 24 07
✉ beratung@preventon.de

LANDESHAUPTSTADT

Burnout?

EXTERNE BERATUNG. HILFE. UNTERSTÜTZUNG FÜR STÄDTISCHE MITARBEITER/-INNEN. z.B. bei Burnout.

☎ 0800 - 365 24 07
✉ beratung@preventon.de

LANDESHAUPTSTADT

Finanzielle Sorgen?

EXTERNE BERATUNG. HILFE. UNTERSTÜTZUNG FÜR STÄDTISCHE MITARBEITER/-INNEN. z.B. bei finanziellen Problemen.

☎ 0800 - 365 24 07
✉ beratung@preventon.de

4.3.2 Bewegung: Fitnessstudios

Im August 2008 wurde für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Angebot zur kostenlosen Nutzung von 5 Fitnessstudios eingeführt. Im Rahmen einer europaweiten Ausschreibung wird das Angebot für jeweils zwei Jahre ausgeschrieben und wurde bereits zum fünften Mal verlängert. Um die Qualität des Angebots zu gewährleisten, müssen die interessierten Fitnessstudios dem in der Ausschreibung geforderten, umfassenden Leistungskatalog entsprechen, der eine Vielzahl verschiedener Kriterien und Qualitätsstandards berücksichtigt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in den jeweiligen Studios das Kursangebot und den Gerätepark nutzen. Innerhalb dieser zwei Jahre besteht die Möglichkeit drei Eingangsschecks/Trainingsoptimierungen in Anspruch zu nehmen. Im Jahr 2023 konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus zehn Fitnessstudios auswählen. Die folgenden Studios standen im Jahr 2023 zur Verfügung:

- ▶ DAVID FITNESS & HEALTH e.K.; Rheingaustraße 94, 65203 Wiesbaden
- ▶ HALLE 46, Hagenauerstraße 46, 65203 Wiesbaden
- ▶ IRS Gesundheitszentrum GmbH; Friedrichstraße 14, 65185 Wiesbaden
- ▶ Kieser Training Wiesbaden-Biebrich; Äppelallee 35, 65203 Wiesbaden
- ▶ ladyFITNESS; Langgasse 32, 65183 Wiesbaden
- ▶ sports up GmbH; Im Rad 42, 65197 Wiesbaden
- ▶ T2, Sports Health Club, Oppelner Straße 3, 65203 Wiesbaden-Nordenstadt
- ▶ WITAL GmbH, Friedrichstraße 29, 65185 Wiesbaden
- ▶ LadyForm; Ostring 5, 65205 Wiesbaden
- ▶ AFC – Allround-Fitness-Center, Am Elsterbach 8, 65375 Oestrich-Winkel

Im März 2016 führte die Stadt Wiesbaden eine Eigenbeteiligung von 15,00€ im Monat ein, um die Kosten für das Angebot teilweise gegenzufinanzieren. Außerdem wurde das Angebot in den Jahren 2017 und 2018 ausgeweitet, sodass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit sowie Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr, die eine Atemschutzuntersuchung durchführen müssen, die Möglichkeit haben, das Angebot zu nutzen. In den Jahren 2019 und 2020 wurde zusätzlich zum bestehenden Angebot ein Format gezielt für Nachwuchskräfte der LHW in Kooperation mit der DAVID Fitness & Health e.K. angeboten. Inhalte waren sowohl Sensibilisierung zu negativen Bewegungsangewohnheiten im Arbeitsalltag einschließlich der entsprechenden Präventionsmaßnahmen bis hin zu Stressprävention und Ernährung am Arbeitsplatz. Flankiert wurden die theoretischen Einheiten durch praktische Bewegungsübungen in Form von Spinning, Langhanteltraining und Yoga. In den Jahren 2021 und 2022 wurde das Angebot aufgrund der Coronapandemie ausgesetzt.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der LHW können auf der Website „Mein Portal“ weitere Informationen zum Fitnessstudioangebot eingesehen werden. Kennzahlen zur Nutzung und Effektivität des Angebotes sind Abschnitt 5.4.4 zu entnehmen.

4.3.3 Bewegung: Schwimmbadangebot

Nach erfolgreicher Einführung des Fitnessstudioangebotes wurde das Angebot auf die Schwimmbäder ausgeweitet. Seit Juli 2009 können städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenlos folgende Schwimmbäder (ohne Sauna) benutzen:

- ▶ Freibad Kallebad
- ▶ Freibad Maarau
- ▶ Frei- und Hallenbad Kleinfeldchen
- ▶ Hallenbad Mainzer Straße

Für den Besuch der beiden Thermalbäder (Thermalbad Aukammtal, Kaiser-Friedrich-Therme) sowie dem Opelbad erhalten die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Zuschussbetrag in Höhe von 5 €. Dies gilt auch für den Eintritt in das Freizeitbad Mainzer Straße, wenn dort eine Kombi-Karte für Sauna und Schwimmbad gelöst wird. Im Jahr 2023 hat die Stadtverordnetenversammlung die Fortsetzung des Angebots bis vorerst 31.12.2024 beschlossen.³²

³² Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0093 vom 10.02.2022

Kennzahlen zur Nutzung des Angebotes sind Abschnitt 5.4.5 zu entnehmen. Als Mitarbeiterin/Mitarbeiter der LHW können auf der Website „Mein Portal“ weitere Informationen zum Schwimmbadangebot eingesehen werden.

4.3.4 Bewegung: Sportgruppe Wiesbaden

Die Sportgruppe der Landeshauptstadt Wiesbaden besteht seit 1955 und bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit verschiedene Sportarten auszuüben. Begonnen wurde zunächst mit den Sparten Fußball und Tischtennis. Im Laufe der Jahre erweiterte sich das Angebotsportfolio um die Sparten Badminton, Bowling, Gleitschirmfliegen, Gymnastik, Tanzen und Volleyball. Die Sportgruppe verzeichnete im Jahr 2019 über 200 Mitglieder, bestehend aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der LHW sowie deren Angehörigen und Freunden, die für einen Mitgliedsbeitrag von aktuell sieben Euro im Jahr an den verschiedenen Sportarten teilnehmen können. Die einzelnen Gruppen verwalten sich eigenverantwortlich und erheben teilweise noch zusätzliche Umlagen, z. B. für Trainerinnen/Trainer (Gymnastik) oder Mitgliedsbeiträge im Betriebssportverband (Bowling). Im Kontext des IGM ist es ein besonderes Anliegen, die sportlichen Aktivitäten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, weshalb die Sportgruppe auch häufig auf den Gesundheitstagen der Stadt auf der Aktionsfläche vertreten war.

Als Mitarbeiterin/Mitarbeiter der LHW können auf der Website „Mein Portal“ weitere Informationen und Kontaktpersonen zur Betriebssportgruppe Wiesbaden eingesehen werden. Außerdem werden Kontaktpersonen und Informationen regelmäßig in der Zeitschrift „Personal im Fokus“ abgebildet.

4.3.5 Mit dem Rad zur Arbeit

Seit dem Jahr 2008 nimmt die LHW an der von dem Allgemeinen Fahrradclub Deutschland und der AOK entwickelten jährlichen Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ teil.

Viele Kolleginnen und Kollegen treten bei der Aktion in die Pedale. Das Personalamt unterstützt die Aktion und bewirbt diese auf der internen Website „Mein Portal“, in der Mitarbeitenzeitschrift „Personal im Fokus“ und direkt über Anschreiben an die Ämter und Betriebe. Nach erfolgter Anmeldung wird ein persönlicher Aktionskalender verschickt. Das Ziel ist, es an mindestens 20 Tagen das Rad zu nutzen. Dabei kann der Weg zur Arbeit auch mit öffentlichem Nahverkehr kombiniert werden.

Nach Abschluss des Aktionszeitraums verlost die AOK unter allen erfolgreichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern attraktive Preise. Dabei werden sowohl Einzel- als auch Teampreise vergeben.

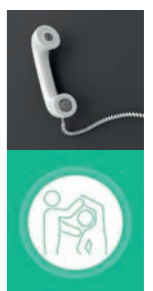
Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der LHW können auf der Website „Mein Portal“ weitere Informationen und Kontaktpersonen zur Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ eingesehen werden.

4.3.6 Physio-Sprechstunde und Aktivworkshops

Im Rahmen einer 20-minütigen Physio-Sprechstunde hatten die städtischen Mitarbeitenden im Jahr 2023 erneut die Möglichkeit, sich mit Ihren individuellen Anliegen (z. B. Rückenschmerzen, Verspannungen, etc.) von qualifizierten Physiotherapeutinnen oder Physiotherapeuten digital beraten zu lassen. Ziel der Maßnahme sollte sein, die Mitarbeitenden durch hilfreiche Tipps und Lösungsansätze bei ihren Anliegen zu unterstützen.

Aufgrund rückläufiger Nachfrage wurde der Umfang des Angebots auf insgesamt drei Termine (36 Beratungen) angepasst. Die Termine waren durchschnittlich zu Dreivierteln ausgelastet.

2023 wurden insgesamt vier jeweils 60-minütige digitale Aktiv-Workshops angeboten. Der Schwerpunkt der Workshops wurde auf praktische Übungen gelegt, ergänzt durch kurze und kompakte theoretische Inhalte. Im Fokus standen dieses Jahr die Themen Stressmanagement und Entspannung durch Yoga. Weitere Entspannungstechniken wurden ergänzend dazu im Rahmen der in der zweiten Jahreshälfte als Pilot angebotenen digitalen Entspannungspausen aufgegriffen.



4.3.7 Aktive Pause

Die Aktive Pause hat sich als fester Bestandteil der verhaltenspräventiven Gesundheitsförderung bei der LHW etabliert. Das Angebot wurde wie im vergangenen Jahr von einem Team aus qualifizierten Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten durchgeführt, die in einem digitalen Format verschiedene Übungen zur Aktivierung, Kräftigung und Entspannung der Muskulatur zeigten. Das Angebot richtete sich an alle Mitarbeitende, die mit gezielten Übungen mehr Bewegung in ihren Arbeitsalltag integrieren wollten.

Inhaltlich wurden die bekannten Themenfelder (Schulter/Nacken, Mittlerer Rücken, Unterer Rücken, Hüfte/Beine, Ganzkörpermobilisation, Entspannung & Dehnung) berücksichtigt. Auf die Festlegung fester Themenschwerpunkte in den einzelnen Terminen wurde in diesem Jahr verzichtet, so dass bei jeder Aktiven Pause auf die individuellen Wünsche der Teilnehmenden eingegangen werden konnte.

Von Mai bis Juli wurden nahezu jede Woche jeweils vier Aktive Pausen à 20 Minuten angeboten. Durch eine große Auswahl an Terminen zu unterschiedlichen Uhrzeiten sowie an wechselnden Wochentagen sollte möglichst vielen Mitarbeitenden eine Teilnahme an dem Angebot ermöglicht werden. Die Integration in den Arbeitsalltag – für viele Mitarbeitenden eine Herausforderung – sollte durch das digitale Format sowie das überschaubare Zeitfenster von 20 Minuten erleichtert werden.

4.3.8 Entspannungspause

Die Entspannungspausen werden von Thomas Quinkenstein (Beweggrund) und seinem Team durchgeführt. In lockerer Atmosphäre zeigen Ihnen die Physiotherapeuten und Physiotherapeutinnen verschiedene Übungen zum Abschalten und zur Entspannung der Muskulatur. Das Angebot richtet sich an alle, die mit gezielten Übungen ein bisschen mehr Ruhe in ihren Arbeitsalltag integrieren möchten.

Die „Entspannungspausen“ behandeln insgesamt 5 verschiedene Entspannungstechniken:

- ▶ Meditation
- ▶ Atemtechniken
- ▶ PMR
- ▶ Autogenes Training
- ▶ Mobilisation & Dehnung

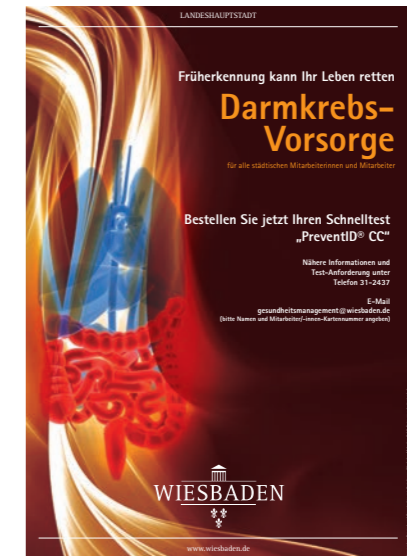
Ab dem 04.09.2023 wurden jeweils Montags und Mittwochs zwei Termine angeboten. Die städtischen Mitarbeitenden können aus 25 verschiedenen Terminen auswählen. Eine „Entspannungspause“ umfasst ein Zeitfenster von 20 Minuten und behandelt jeweils eines der o. g. Themenfelder. Durch eine große Auswahl an Terminen zu unterschiedlichen Uhrzeiten sowie an wechselnden Wochentagen soll möglichst vielen Mitarbeitenden eine Teilnahme an dem Angebot ermöglicht werden.



4.3.9 Darmkrebsvorsorge

Es wurde ein hochwertiger immunologischer Schnelltest der PREVENTIS GmbH zur Darmkrebsfrüherkennung ausgewählt. Im Rahmen des IGM wurde allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit angeboten, ein solches Test-Set kostenfrei zu beziehen.

Die Auswertung der Stuhlprobe erfolgt anonym durch die PREVENTIS GmbH, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Ergebnis anschließend postalisch (Befundschreiben an die private Adresse) zusendet. Auf Anregung des städtischen IGM beinhaltet dieses Schreiben außerdem den Verweis auf die Weitervermittlung zum Betriebsärztlichen Dienst, sofern positive Befunde vorliegen.



4.3.10 Haut- und Hauttumorscreening

Die Hautuntersuchung des ganzen Körpers erfolgt per Auflichtmikroskop durch eine Ärztin oder einen Arzt. Die Befunderstellung beinhaltet den Hautstatus, bakterielle Pilz- und Virenerkrankungen, bösartige Hautveränderungen und deren Vorstufen sowie den Venenstatus.

Im Jahr 2023 wurden 31 Termine mit insgesamt 1194 Plätzen angeboten. Jede Untersuchung nimmt ca. zehn Minuten in Anspruch. Die Teilnahme wird als Dienst- bzw. Arbeitszeit gerechnet. Kennzahlen zu den wichtigsten Fakten, der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zum diagnostischen Mehrwert des Angebotes sind in Abschnitt 5.4.6.4 dargestellt.

4.3.11 Stresstraining

Das von einem Experten im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention konzipierte Stresstraining umfasst die fünf Kategorien Wissens-, Mental-, Bewegungs-, Entspannungs- und Impulstraining. Somit werden neben theoretischen Inhalten auch Praxis- und Bewegungseinheiten gelehrt. Innerhalb weniger Wochen erlernen und trainieren die Teilnehmenden somit ein breites und nachhaltiges Stressbewältigungsrepertoire, das sie flexibel im Alltag einsetzen können. Das Stresstraining beinhaltet insgesamt acht Einheiten in acht Wochen (eine Einheit pro Woche) für bis zu zwölf Teilnehmende, um eine optimale Integration in den Berufsalltag zu ermöglichen. Eine Einheit dauert jeweils 120 Minuten (bzw. 60 Minuten bei der Bewegungs- und Entspannungseinheit) und beinhaltet immer einen Entspannungsmoment am Ende der Einheit. Im Jahr 2023 wurden zwei Zyklen (mit 14 Terminen) des Programms angeboten.

4.3.12 Digitale GF-Maßnahmen 2023 – Neue Maßnahmen

DIGITALE VORTRAGSREIHE ERNÄHRUNG

Im Juli 2023 hatten die städtischen Mitarbeitenden die Möglichkeit, aus insgesamt fünf abwechslungsreichen Vorträgen rund um das Thema Ernährung auszuwählen:

- ▶ Kraftquelle Ernährung
- ▶ Der Durchblick im „Zucker-Dschungel“
- ▶ Aktuelle Ernährungstrends
- ▶ Sinn und Unsinn von Nahrungsergänzungsmitteln
- ▶ Achtsam essen und genießen

Durch eine Oecotrophologin wurde in den jeweils 60-minütigen Vorträgen Interessantes und Wissenswertes zum Thema vermittelt sowie persönliche Fragen beantwortet.

Ziel der Maßnahme war es, die Mitarbeitenden für eine gesunde und ausgewogene Ernährung zu sensibilisieren sowie Impulse für eine kritische Auseinandersetzung mit den eigenen Essgewohnheiten zu liefern. Die durchschnittliche Teilnehmendenzahl pro Vortrag lag bei 40 Personen.

Im Rahmen des Feedbacks lobten die Mitarbeitenden die Vorträge als sehr kurzweilig und informativ. Darüber hinaus wurde angegeben, dass erworbenes Wissen noch am gleichen Tag umgesetzt wurde.

HOMEOFFICE GARDENING

Das Angebot der LHW zum Themenfeld Ernährung wurde durch den in Kooperation mit der AOK Hessen angebotenen Online-Workshop „Homeoffice Gardening“ ergänzt.

Die Teilnehmenden bekamen kostenfrei einen Holzpflanzkasten sowie Bio-Saatgut ins Homeoffice geliefert. Für sichere Ernteerfolge und deren gesunde Verarbeitung wurden sie von erfahrenen Landwirtschafts- und Ernährungsexpert*innen in drei Online-Workshops (à 1,5 Stunden) begleitet. In der Zeit zwischen den Workshops erhielten die Teilnehmenden Unterstützung per App sowie analoge und digitale Post vom Anbieter der Maßnahme („Ackerpause“) mit ergänzendem Informationsmaterial.

Ziel der Maßnahme war die Vermittlung von Wissen rund um ökologische Landwirtschaft und eine gesundheitsförderliche Ernährung im Arbeitsalltag mit besonderem Augenmerk auf die Situation im Homeoffice.

An dem Angebot nahmen insgesamt 11 Mitarbeitende teil.

Die Teilnehmende gaben im Nachgang an, viele interessante und neue Infos zum Thema Ernährung erhalten zu haben. Außerdem habe der Kurs, insbesondere die Ernte von selbst gepflanztem Gemüse, sehr viel Freude bereitet.

TRAININGSVIDEOS

Seit Mai 2023 bietet die LHW ihren Mitarbeitenden, neben den Aktiven Pausen im Live-Format, auch sechs verschiedene Trainingsvideos an, die über das Intranet abrufbar sind. Die Trainingsvideos behandeln folgende Themenschwerpunkte:

- ▶ Ganzkörpermobilisation
- ▶ Aktivierung & Entlastung Schulter + Nacken
- ▶ Aktivierung & Entlastung mittlerer Rücken
- ▶ Aktivierung & Entlastung unterer Rücken
- ▶ Aktivierung und Entlastung Hüfte + Beine
- ▶ Entspannung & Dehnung

Die Trainingsvideos sollen die Mitarbeitenden dabei unterstützen, kurze Bewegungseinheiten ganz individuell und unkompliziert in ihren Arbeitsalltag zu integrieren und somit einen Ausgleich, insbesondere zu überwiegend sitzender Tätigkeit, zu schaffen. Die Trainingsvideos sind so konzipiert, dass sie ohne Vorkenntnisse oder ein bestimmtes Fitnesslevel durchgeführt werden können.

Im Jahr 2023 wurden insgesamt über 80 „Aktive Pausen“ angeboten. Die durchschnittliche Teilnehmendenzahl lag bei ca. 20 Mitarbeitenden pro Termin.

Das Feedback der Mitarbeitenden war sehr positiv. Das Angebot wurde als sehr hilfreich empfunden. Zudem wurde mehrfach die gute Integration in den Arbeitsalltag rückgemeldet.

„... Ich wünsche mir, dass dieses Angebot weiter fortgesetzt wird, weil es nicht zu lange dauert, sich unkompliziert in den Arbeitsalltag integrieren lässt und mit sehr wenig Aufwand umzusetzen ist.“

„... Es hat gutgetan, sich einmal auf seinen Körper zu konzentrieren und hinterher fühlt man sich deutlich fitter, auch im Kopf!“

4.3.13 Schulungen und Seminare

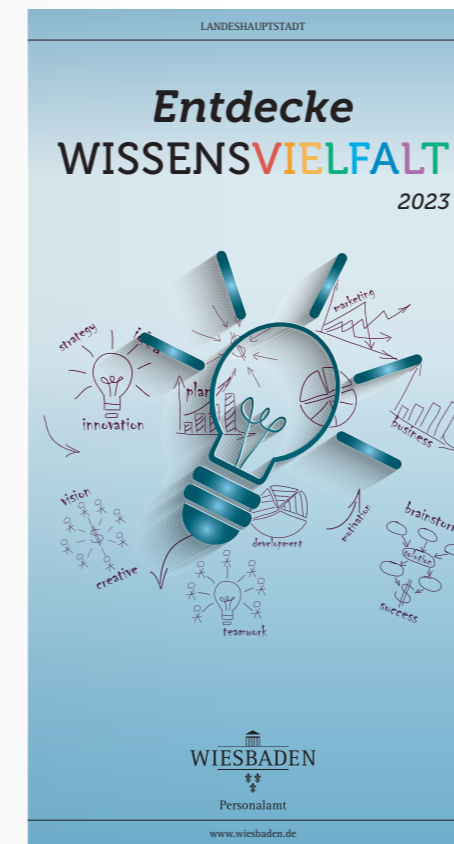
Die Stadtverwaltung erstellt jährlich ein Fortbildungsprogramm für die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welches zusätzlich zu den Angeboten zum Erlernen sozialer und methodischer Kompetenzen auch die Themenschwerpunkte „Personal führen“ und „Gesundheit, Lebensbalance, sicheres Arbeiten“ beinhaltet.

Eine vollständige Auflistung der Seminare und Fortbildungen ist im Fortbildungsprogramm des Personalamtes und der internen Website „Mein Portal“ einsehbar.

Zusätzlich werden diverse Angebote und Orientierungshilfen für den Führungskräftenachwuchs der Stadtverwaltung angeboten. Für bestehende Führungskräfte ist es wichtig, neben fachlichen Weiterbildungen auch überfachliche Seminare zu besuchen. Dazu sind bestimmte Pflichtseminare festgelegt und im Fortbildungsprogramm ausgewiesen. Um die persönliche und soziale Kompetenz zu erhöhen, die Führungskultur positiv zu beeinflussen und Netzwerke zu bilden, wird auch das Instrument der kollegialen Beratung angeboten.

Insgesamt werden im Fortbildungsangebot ca. 170 verschiedene Seminare angeboten, von denen ca. 15 Gesundheitsseminare sind und viele Weitere unmittelbaren Einfluss auf das Wohlbefinden bei der Arbeit haben.

Abbildung 11: Fortbildungsprogramm 2023



Quelle: Personalamt, Abteilung: Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung (1104)-2023

4.4 Verhältnisprävention

Im Gegensatz zur Verhaltensprävention setzt die Verhältnisprävention an den Arbeitsbedingungen an. Hierbei geht es um Gesundheitsvorbeugung im Hinblick auf die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsmittel sowie weitere Aspekte der Arbeitsumwelt. Hierzu zählen auch die gesundheitsrelevanten Aspekte des Personalmanagements.

Die städtischen Konzepte und Angebote orientieren sich an der ganzheitlichen Definition der WHO (siehe Abschnitt 1.3) und beziehen auch die disziplinübergreifenden Themenfelder des Arbeitsschutzes, des betrieblichen Eingliederungsmanagements, der Personalentwicklung, der Suchtprävention, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eines Konzeptes zur Vermeidung von Konflikten mit ein.

4.4.1 Leitbild

Im Leitbild der LHW (siehe Abschnitt 3.2) sind verschiedene Grundsätze formuliert, die zur Förderung der internen Kommunikation, der Partizipation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der gesamten Betriebskultur dienen. Es ist als Stellungnahme der obersten Leitung zu verstehen und dient als Vorgabe an alle Dezernate, Ämter und Eigenbetriebe für gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen Verantwortung zu tragen.

4.4.2 Maßnahmen für Führungskräfte

Die Rolle der Führungskraft hat im Gesundheitsmanagement eine sehr hervorgehobene Bedeutung. Das Führungsverhalten einer Führungskraft hat unmittelbaren Einfluss auf das Betriebsklima, die Arbeitszufriedenheit sowie weitere kulturrelevante Parameter in ihrer Abteilung. Zum Aufbau einer gesundheitsorientierten Unternehmenskultur ist es daher unerlässlich Führungskräfte aktiv einzubeziehen, denn sie sind die Kulturentwickler, -bewahrer und -promotoren eines Unternehmens. Neben der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Führungskräfte häufig selbst einer besonders hohen Arbeitsintensität ausgesetzt, die es durch einen gesundheitsorientierten Lebensstil zu kompensieren gilt. Um die Führungskräfte der LHW aktiv in die Gestaltung der Unternehmenskultur einzubeziehen und sie in ihrer Selbstführung zu unterstützen, wurde ein stadtweiter Organisationsentwicklungsprozess mit Hilfe der professionellen Unternehmensberatung Rosenberger + Partner initiiert.

In verschiedenen Tagungen und Foren haben sich ca. 500 Führungskräfte der Stadt an der Ausarbeitung von Strukturen und Voraussetzungen beteiligt, die einen gesundheitsorientierten Führungsstil ermöglichen sollen. Hieraus sind auch die neuen Führungsgrundsätze der Landeshauptstadt Wiesbaden entstanden:³³

- ▶ WIR sind uns unserer Rolle als Führungskraft und Vorbild bewusst
- ▶ WIR sorgen für wirkungsvolle Kommunikation und für vertrauensvolle Zusammenarbeit
- ▶ WIR treffen Entscheidungen und tragen Verantwortung
- ▶ WIR gehen fürsorglich und achtsam mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und uns selbst um
- ▶ WIR fördern und fordern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unterstützen sie in ihrer Entwicklung
- ▶ WIR schaffen einen Rahmen für konstruktive Lern- und Veränderungsprozesse



Aus diesen Grundsätzen ist daraufhin das Führungskräfteentwicklungsprogramm der LHW entstanden. Das Programm besteht aus vier Säulen, wobei Säule 1 ein anderthalbjähriges Programm für potenzielle Führungskräfte darstellt, Säule 2 ein Programm für Personen, die vor kurzem Führungskraft geworden sind, abbildet, Säule 3 sich an bereits erfahrene Führungskräfte richtet und Säule 4 speziell für Amts- und Betriebsleitungen (also die oberste Führungsebene) konzipiert ist. Die verschiedenen Programme enthalten u. a. individuelle Potenzialanalysen mittels psychometrisch validierter Instrumente (Innermetrix), individuelles Coaching, Teamentwicklung, Workshops und Seminare zu praktischen Führungsaufgaben, New Work, agilen Methoden des Führens, Stressmanagement, etc. sowie einer alle zwei Jahre stattfindenden Impulswoche mit jeweils ca. 50 Vorträgen und Workshops verschiedenster interner und externer Referentinnen und Referenten. Zusätzlich werden weitere umfangreiche Seminare für Führungskräfte sowie ein Coaching und Beratungen durch externe Führungsexperten angeboten.

4.4.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Einer der entscheidenden Aspekte für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine möglichst gut funktionierende Work-Life-Balance. Das Zusammenwirken dieser Bestandteile ist wissenschaftlich vielfach untersucht und gilt als sichere Erkenntnis (siehe hierzu insbesondere das Forschungsprojekt der BAUA F 2353: „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt, Work-Life-Balance“). Die Thematik der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben bzw. Work-Life-Balance hat in den letzten Jahren immer mehr an Aufmerksamkeit erlangt; Die Landeshauptstadt Wiesbaden sieht diese als untrennbaren Bestandteil eines einheitlichen gesundheitsorientierten Personalmanagements.



³³ Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0235 vom 29.06.2017

Das Team Gesundheitsschutz, Beruf und Familie hat in Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Stadtverwaltung sowie dem Gesamtpersonalrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung unter anderem folgende Angebote entwickelt:

- ▶ Ein vielfältiges Kinderferienprogramm während der hessischen Schulferien, bei dem Eltern aus einer Vielzahl von inhaltlich und vom Zeitumfang her unterschiedlichen Betreuungsmodulen wählen können,
- ▶ Ein modular gestaltetes Trainingsprogramm zur Kompetenzentwicklung in den Bereichen „Familie“, „Pflege“ und „Alter“. In diesem Programm wird den Teilnehmenden ein umfangreiches Wissen zur Bewältigung der Herausforderung „Pflege naher Angehöriger“ vermittelt. Stark nachgefragte Themen sind beispielsweise:
 - Finanzierung von Betreuung und Pflege
 - Wichtige Schritte zur schnellen Hilfe
 - Pflege zuhause gestalten und organisieren
 - Wenn Hilfe nicht angenommen wird
- ▶ Diverse interne Fortbildungen:
 - „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Wie kann ich mit meiner Trauer leben!“. In diesem Angebot werden die wesentlichen Facetten der Pflege von Angehörigen thematisiert und den Teilnehmerinnen und Teilnehmer umfangreiche Kenntnisse zur Bewältigung privater Pflegesituationen an die Hand gegeben.
 - „Homeoffice“. Eine Informationsveranstaltung die all denen hilft, die für sich herausfinden wollen ob die Arbeit im Homeoffice für sie eine passende Option darstellt. Zudem wird das Thema „Homeoffice“ von der Beantragung, über die Einrichtung des privaten Arbeitsplatzes bis hin zur Organisation der Arbeit im Homeoffice beleuchtet.
- ▶ Unterstützung bei Informationsveranstaltungen speziell für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um diesen die aktuellen Angebote aus dem Bereich „Beruf und Familie“ vorzustellen,
- ▶ Rentenberatung innerhalb der Arbeitszeit für Beschäftigte ab dem vollendeten 50. Lebensjahr. Diesen wird monatlich an wechselnden Orten in Kooperation mit der „Deutschen Rentenversicherung Hessen“ eine gründliche Erstberatung angeboten. Diese Beratung gibt den Beschäftigten eine exakte Orientierung zum Stand der zu erwartenden Rentenleistungen. In Fällen, in denen dies nicht möglich ist, wird zu einer vertiefenden Beratung weitervermittelt.
- ▶ Begleitende Infos in „Mein Portal“, um das gesamte Leistungsspektrum der LHW zu präsentieren.

Außerdem können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LHW einen Antrag auf Homeoffice stellen und damit bis zu 50% ihrer Arbeitszeit von zu Hause leisten. Im Jahr 2023 wurde die Dienstvereinbarung zu diesem Thema erneuert, wobei mehr Spielräume für die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Aufgaben geschaffen werden konnten. Details zu den entsprechenden Nutzungszahlen sind in Abschnitt 5.4.12.1 dargestellt. Weitere Informationen zu den Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie können auf der internen Website „Mein Portal“ eingesehen werden.

Darüber hinaus beinhaltet die Arbeit bei der Landeshauptstadt Wiesbaden eine Reihe weiterer Elemente, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wesentlich erleichtern.

- ▶ Vereinbarkeitsunterstützung rund um das Thema Arbeitszeit:
 - Die Arbeitszeit ist ausgesprochen flexibel und in der Regel ohne Kernzeiten.
 - Es gibt vielfältige und bedarfsgerecht Teilzeitmodelle, die nahezu immer die beruflichen mit den privaten Anforderungen vereinbar machen.
 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit haben die Möglichkeit einige Stunden pro Woche zu arbeiten – sei es um die finanzielle Situation der Familie zu verbessern oder auch um den Kontakt zur Arbeitsstelle während der Elternzeit nicht völlig abreißen zu lassen.
 - Wer pflegebedürftige Angehörige hat, kann sich im Rahmen der Familienpflegezeit freistellen lassen um mehr Zeit für die Pflege zu haben.
 - Und wer einmal richtig Zeit für ein Thema das ihr oder ihm am Herzen liegt haben möchte, kann diese in Form einer Sabbatzeit erhalten.

- ▶ Rund um das Thema Arbeitsort:
 - Der Arbeitseinsatz erfolgt ausschließlich im Wiesbadener Stadtgebiet – eine Versetzung zu einem Arbeitsplatz außerhalb des Stadtgebietes ist ausgeschlossen. Somit sind die Fahrtzeiten dauerhaft planbar und die Familien haben keine unliebsamen Veränderungen zu erwarten.
 - Ein Jobticket entlastet sowohl die Umwelt als auch das Budget der Familien.
- ▶ Rund um das Thema Arbeitsorganisation:
 - Die Dienst- und Urlaubsplanung erfolgt stets familienorientiert.
 - Das umfangreiche bestehende Gesundheitsmanagement ist ein wichtiger Ankerpunkt für die Gesunderhaltung aller Mitarbeitenden.
- ▶ Rund um das Thema Information und Kommunikation:
 - Eine informative Personalzeitung sowie das auch mobil erreichbare Intranet „Mein Portal“ berichten regelmäßig über Themen aus dem Bereich „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.
 - Der Bereich „Beruf und Familie“ ist immer über Kontaktpersonen erreichbar.
 - Die Landeshauptstadt Wiesbaden als Arbeitgeberin bietet ihren Mitarbeitenden kontinuierlich Kontakt an – auch während der Elternzeit oder einer Beurlaubung.
- ▶ Rund um das Thema „Führung“:
 - Die Landeshauptstadt Wiesbaden hat ein modernes und familienorientiertes Leitbild und Führungsgrundsätze, welche das Thema „Beruf und Familie“ berücksichtigen.
 - „Führung in Teilzeit“ ermöglicht die Vereinbarkeit von Karriere und Familie.
- ▶ Rund um das Thema „Personalentwicklung“
 - Es gibt ein Fortbildungsangebot, das Familien im Blick hat.
 - Beim Wiedereinstieg nach einer familiär bedingten Pause gibt es umfassende Unterstützung.
 - Zu Personalentwicklungsmaßnahmen gibt es Informations- und Beratungsangebote.
 - Es wird Unterstützung angeboten, wenn eine Fortbildung zu einer Zeit stattfindet, in der fortbildungsinteressierte Eltern normalerweise ihr Kind / ihre Kinder selbst betreuen würden.

4.5 Beihilfe

Die Beihilfe ist eine finanzielle Unterstützung in Krankheits-, Geburts-, Pflege- und Todesfällen für städtische Beamtinnen und Beamte, deren Kinder sowie (Ehe-)Partner, soweit diese nicht selbst sozialversicherungspflichtig sind. Die Beihilfe ist Teil der Alimentation und damit der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums.

Sie wird auf Antrag von dem jeweiligen Dienstherrn prozentual oder pauschal nach Vorlage der (vom Beihilfeberechtigten zuvor privat bezahlten) Rechnungen für gesundheitsbezogene Ausgaben gewährt. Erstattet werden 50% bis 80% der Aufwendungen, je nach Familiensituation und Bundes- bzw. Landesrecht. In der Regel werden dabei nur „beihilfefähige“ Aufwendungen berücksichtigt und Selbstbehalte abgezogen.

Die Beihilfeanträge der Versorgungsempfänger werden grundsätzlich von dem Kommunalen Dienstzentrum (KDZ) bearbeitet und gewährt, während die Anträge der aktiven Beamtinnen und Beamten und die Anträge der Versorgungsempfänger, die Mitglied der Freien Arzt- und Medizinkasse sind, von der LHW gewährt werden.

Gemäß des Arzneimittelmarktneuordnungsgesetzes (AMNOG) können die jeweiligen Beihilfeverantwortlichen (in der Regel die Dienstherrn) rabattpflichtige Rezepte anmelden und so die jeweilige Rabattsumme erstattet bekommen.

Für das Jahr 2023 ergeben sich die folgenden Kennzahlen:

Tabelle 6: Kennzahlen zur Beihilfe

Bearbeitete Beihilfefälle LHW	Ausgabevolumen für aktive Mitarbeiter/-innen	Ausgabevolumen für inaktive Mitarbeiter/-innen	Einnahmen aus dem AMNOG Verfahren	geprüfte Belege (AMNOG)	durchschnittliche Bearbeitungszeit
7.641	2.876.299 €	5.512.615 €	19.589,31 €	13.810	10,51 Werktage

4.6 Sonstige soziale Maßnahmen

Mitarbeitendenkarte:

Zum Aufbau einer gesundheitsorientierten Organisationskultur gehört neben der Formulierung einheitlicher Leitlinien und Grundsätze und der Sensibilisierung der Führungskräfte auch die Stärkung eines „Wir-Gefühls“ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu diesem Zweck wurde die Mitarbeitendenkarte eingeführt. Dieser personalisierte Ausweis ist für alle städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unkompliziert erhältlich und dient als Symbol der Identifikation und Zugehörigkeit. Mittlerweile besitzen ca. 93% der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen solchen „Ausweis“. Zusätzlich zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls dient die Mitarbeitendenkarte auch als formeller Zugehörigkeitsnachweis bei der Nutzung verschiedener Angebote. So können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Ausweis das städtische Fitnessstudioangebot nutzen sowie das Jobticket und einen Tankausweis erhalten.

Tanken:

Der Tankausweis bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der LHW die Möglichkeit, im Rahmen des mit der ESWE-Versorgungs AG abgeschlossenen Rahmenvertrags den privaten PKW an der ESWE-eigenen Tankstelle vergünstigt zu betanken. (Stand: 31.12.2023).

Wohnungen:

Da sich die Suche nach bezahlbarem Wohnraum in Wiesbaden sehr schwierig gestaltet, unterstützt die LHW ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Suche danach, indem im Mitarbeitendenportal regelmäßig Wohnungen im Stadtgebiet eingestellt werden.

Bildschirmarbeitsbrille:

Zusätzlich wurde, basierend auf den aus dem Arbeitsschutzgesetz und der Bildschirmarbeitsverordnung resultierenden Verpflichtungen, eine Dienstvereinbarung zur Bildschirmarbeitsbrille beschlossen, die ab dem 12.11.2013 in Kraft getreten ist. Spezielle Sehhilfen kommen zusätzlich zu den vorhandenen Brillen nur dann in Betracht, wenn die normalen Sehhilfen trotz aktueller, optimaler Anpassung an das Sehvermögen nicht ausreichen, um ein beschwerdefreies Arbeiten am Bildschirm zu ermöglichen. Um den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihre Arbeit am PC zu erleichtern und arbeitsbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen, wurden bei der LHW im Jahr 2023 insgesamt 76 Bildschirmarbeitsbrillen zur Verfügung gestellt bzw. subventioniert.

Jobticket:

Im Jahr 2019 hat der Magistrat erstmalig beschlossen, das Jobticket Premium erneut für alle Mitarbeitenden der Stadt kostenfrei zur Verfügung zu stellen.³⁴ Auch in den Folgejahren bleibt die Möglichkeit der Inanspruchnahme des Jobtickets bestehen.

³⁴ Beschluss des Magistrats Nr. 0399 vom 28.05.2019

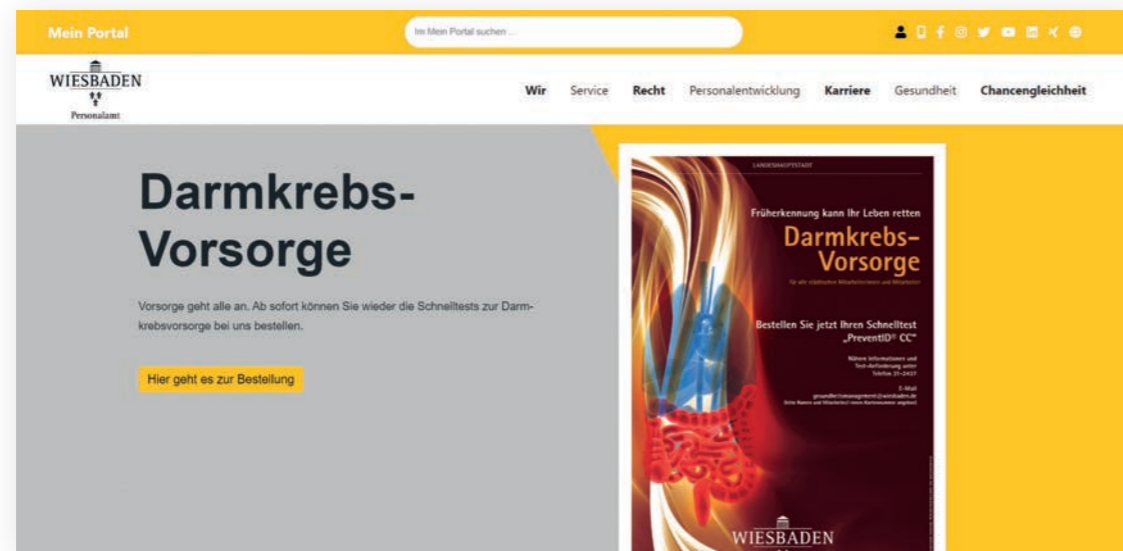
4.7 Marketing und Zielgruppenerreichung

4.7.1 Internes Marketing

Der Dialog mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – die zielgruppenspezifische Gesundheitskommunikation – spielt eine zentrale Rolle im Rahmen des städtischen Gesundheitsmanagements. Verfolgt wird dabei eine zielgerichtete Marketingstrategie zur Durchdringung und Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft mit der Gesamthematik. Sämtliche Informationen und Maßnahmen des Gesundheitsmanagements werden so kommuniziert, dass sie für die Beschäftigten eine hohe Präsenz und einen Wiedererkennungswert haben. Hierbei fungiert die Farbe Grün als Projektfarbe.

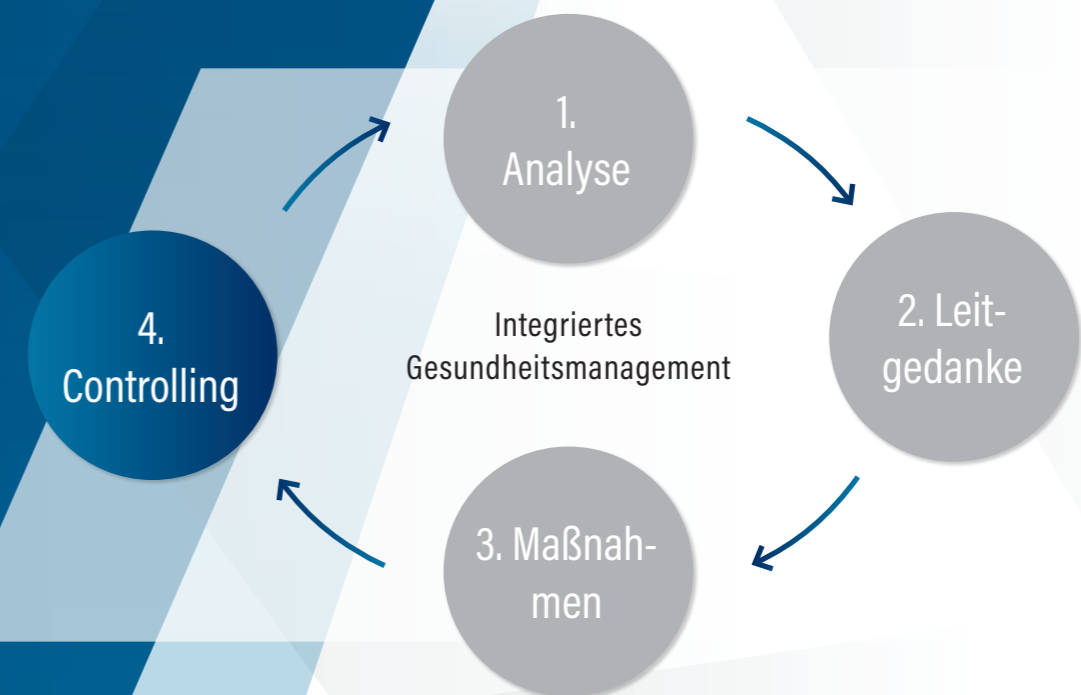
Auf vielfältigen Wegen werden die Beschäftigten über die städtischen Angebote informiert. So besteht z. B. die Möglichkeit, sich mit Fragen direkt an eine vom IGM betreute Hotline zu wenden. Neben Printmedien wie Plakaten, Flyern sowie der Mitarbeitendenzeitschrift „Personal im Fokus“, wird auf das Medium Intranet gesetzt. Die interne Website „Mein Portal“ wurde durch das IGM aufgebaut und bietet alle relevanten Themen übersichtlich auf einen Blick. Es ist inzwischen auch über das Smartphone/Tablet oder den privaten Computer abrufbar.

Abbildung 12: Startseite „Mein Portal“



Weiterhin wurde die bereits in den Vorjahren entwickelte Arbeitgeber-App „Meine LHW“ in die Marketingstrategie eingebunden. Ziel der App ist es, Inhalte des Intranets im Rahmen einer mobilen Lösung darzustellen, Formulare übersichtlich und leicht downloadbar bereitzustellen und weitere administrative Aufgaben zu erleichtern.

5 CONTROLLING UND EVALUATION



5.1 Sparsame und wirtschaftliche Haushaltsführung (§ 92 HGO)

Im Rahmen des IGM hat das Controlling die Aufgabe, die zielbezogene, erfolgsorientierte Steuerung der Einzelmaßnahmen und des Gesamtprozesses wahrzunehmen. Dabei geht es um die systematische Festlegung und Zuordnung der zu verfolgenden Ziele, die Messung ihres Erreichungsgrades, die Feststellung von Soll-Ist-Abweichungen und die Erarbeitung von Maßnahmen zu deren Beseitigung.

Dies ist auch vor dem Hintergrund der Vorgaben der Hessischen Gemeindeordnung (HGO) erforderlich. Nur so kann eine Aussage dazu getroffen werden, ob die Investitionen in Einzelmaßnahmen sowie das Maßnahmenpaket insgesamt sinnvoll, zielgerichtet und wirksam sind und somit dem Haushaltsgrundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit entsprechen.³⁵

Im Ergebnis handelt es sich bei dem IGM der LHW „um eine wirtschaftliche Maßnahme, die weitere Fehlzeiten verhindern kann.“³⁶

5.2 Effekte eines IGM in allgemeiner Betrachtung (arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, Wirkpfade)

Der Wertschöpfungsbeitrag eines betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde in den letzten Jahren durch einige arbeitswissenschaftliche und ökonomische Evaluationsstudien nachgewiesen. Hier wurden positive Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheit und diversen Faktoren des Gesundheitszustandes festgestellt.³⁷ Metaanalysen von Kinicki et al und Judge et al.^{38, 39} haben einen Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung, Betriebsklima, Fehlzeiten und Fluktuation nachgewiesen.

Auch die Wirtschaftlichkeit eines professionellen Gesundheitsmanagements wurde mehrfach metaanalytisch untersucht.^{40/41/42/43} Nahezu alle Metaanalysen konnten einen positiven Wertschöpfungsbeitrag des BGM/IGM nachweisen und ein Kosten-Nutzen-Verhältnis von 1: 2,5 – 1: 4,85 ermitteln.

Wie bereits am Beispiel der Fehlzeiten in Abschnitt 2.5.1 beschrieben wurde, lässt sich der Wertschöpfungsbeitrag eines Gesundheitsmanagements nicht anhand einzelner Indikatoren nachweisen. Deshalb bietet es sich an, im Sinne eines Treiber-Indikatoren-Modells (siehe Abschnitt 1.3) die Wertschöpfung des IGM anhand verschiedener Faktoren zu messen und diese in einen sinnvollen (empirisch belegten) Wirkungszusammenhang zueinander zu stellen. Daraus resultiert auch, dass sinnvoller Weise nicht nur die Ergebnisqualität, sondern auch die Qualität der Strategie und Prozesse regelmäßig evaluiert werden (beispielsweise durch Benchmarking und Auditierungen).

³⁵ Siehe hierzu § 92 HGO, Allgemeine Haushaltsgrundsätze

³⁶ Stellungnahme der Kämmerei zur Sitzungsvorlage 13-V-11-2009

³⁷ Faragher, E. B., Cass, M. & Cooper, C. L. (2005): The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62,105-112.

³⁸ Kinicki, A.J., Mckee-Ryan, F.M., Schriesheim, C.A. & Carson, K.P. (2002): Assessing the Construct Validity of the Job Descriptive Index (JDI): A Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), pp. 14-32.

³⁹ Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Patton, G. K. (2001): The Job Satisfaction – Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127 (3), pp. 376-407.

⁴⁰ Aldana, S. G. (2001): Financial impact of health promotion programs: a comprehensive review of the literature. *American Journal of Health Promotion*, 15(5), 296-320.

⁴¹ Chapman, L. S. (2005): Meta-evaluation of worksite health promotion economic return studies: 2012 update. *American Journal of Health Promotion*, 1-11.

⁴² Chapman, L. S. (2012): Meta-evaluation of worksite health promotion economic return studies: 2012 update. *American Journal of Health Promotion*, 26(4), 1-12.

⁴³ Pelletier, K. R. (2009): A review and analysis of the clinical and cost-effectiveness studies of comprehensive health promotion and disease management programs at the worksite: update VI 2000-2004. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(7), 882-837.

5.3 Auditierungen nach arbeitswissenschaftlichen Normen

5.3.1 Würdigungen und Audits

Das Engagement der Stadt wurde in der Vergangenheit wiederholt ausgezeichnet. Mit dem Gewinn des Corporate Health Awards 2009, 2015, 2018 und 2020 der Nominierung zum Deutschen Arbeitsschutzpreis 2011, dem Move Europe-Partner Excellence Zertifikat im Rahmen des Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit, der Verleihung des Förderpreises für Sicherheit und Gesundheit der Unfallkasse Hessen (UKH) 2013/2014 und dem Gewinn des „Human Resources Excellence Awards“ 2016 und dem Deutschen Personalwirtschaftspreis in der Kategorie BGM hat das städtische Gesundheitsmanagement bereits neun bedeutende Würdigungen erhalten. Im Jahr 2022 war das IGM außerdem unter den Top 10 Finalisten des Deutschen BGM Förderpreises. Darüber hinaus ist die LHW in Teilen auch „best practice – Beispiel“ in Fachzeitschriften, auf Messen und auf Fachtagungen sowie im Erfahrungsaustausch mit einem großen Netzwerk an Kooperationspartnern, vor allem im öffentlichen Dienst.⁴⁴



5.3.2 Auditierungen durch den Corporate Health Award

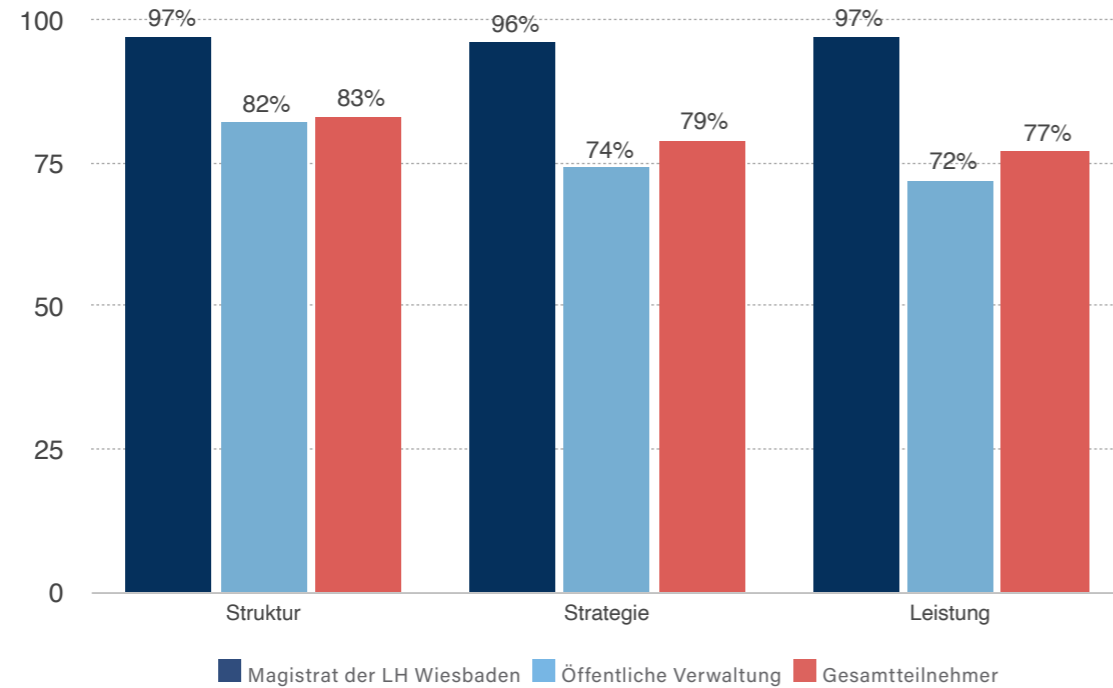
Bei dem Corporate Health Award (CHA) handelt es sich um eine gemeinsame Initiative von EuPD Research Sustainable Management, Handelsblatt, TÜV SÜD Akademie und der ias-Gruppe. Im Rahmen dieser Auditierung werden Unternehmen für herausragende Leistungen im BGM ausgezeichnet. Der CHA ist die führende Qualitätsinitiative im Bereich des BGM in Deutschland. Auf der Grundlage eines mehrstufigen, expertengestützten Bewertungssystems wird der Entwicklungsstand des Gesundheitsmanagements festgestellt, sowie die Strukturen und Inhalte durch ein Audit vor Ort und einen Expertenbeirat geprüft.

Die LHW lässt sich regelmäßig auf dieser wissenschaftlichen Basis bewerten. Der aus dem Audit resultierende Ergebnisbericht dient dem IGM als Prozessevaluation und trägt regelmäßig dazu bei, dass potenzielle Schwächen erkannt und verändert werden können.

Die Auditorinnen und Auditoren bewerteten das IGM der LHW im Jahr 2023 mit 97% von möglichen 100% (siehe Abbildung: „Ergebnisse des Corporate Health Awards 2023“).

⁴⁴ Referenzen: z.B. Corporate Health Award Journal 2016, S. 182ff./KGST- Journal 6/2017, S. 15ff./UKH Inform 3/2017, S. 18ff.

Abbildung 13: Ergebnisse des Corporate Health Awards 2023



Quelle: EuPD Research Sustainable Management/Handelsblatt 2022

Ihr Unternehmen hat **97%** von 100% erreicht.

5.4 Evaluation der Einzelmaßnahmen

5.4.1 Arbeitsschutz

Wie bereits beschrieben werden die Amts-/Betriebsleitungen (und deren Stellvertretungen) durch das Personalamt schriftlich darauf hingewiesen ihren Unternehmerpflichten im Arbeitsschutz und der Unfallverhütung nachzukommen (siehe Abschnitt 4.1).

Die Dokumentation der Zuständigkeiten und der Qualität des Arbeitsschutzes innerhalb der einzelnen Ämter erfolgt durch ein Controllinginstrument des Personalamtes. Laut Beschluss des Magistrates⁴⁵ sind diesem die Ergebnisse über das Personalamt mitzuteilen. Dieses zeigt für das Jahr 2023 folgendes Ergebnis:

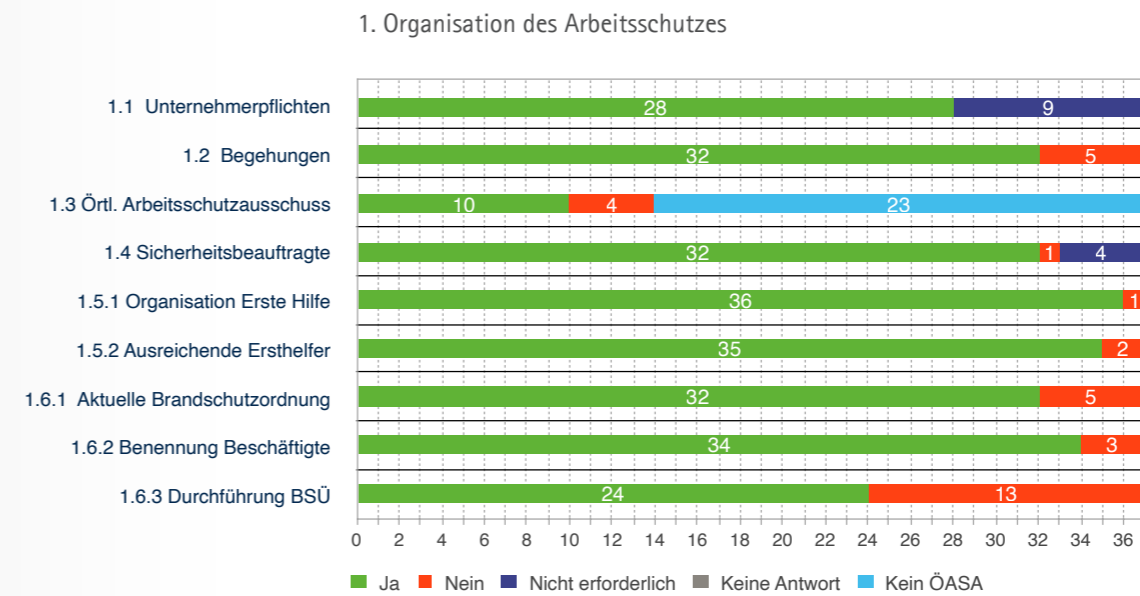
1. Organisation des Arbeitsschutzes

- 1.1 Sind die Unternehmerpflichten im Arbeitsschutz und der Unfallverhütung auf weitergehende Unternehmensverantwortliche nach Formblatt B – Teilbereiche in Ämtern/Betrieben (z. B: Abteilungs-, Sachgebietsleitung) übertragen worden? (§ 13 Abs. 2 ArbSchG i.V.m. § 13 DGUV-Vorschrift 1)
- 1.2 Werden regelmäßig sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Begehungen der Arbeitsbereiche durchgeführt?

45 Beschluss des Magistrates Nr. 0052 vom 26.01.2016

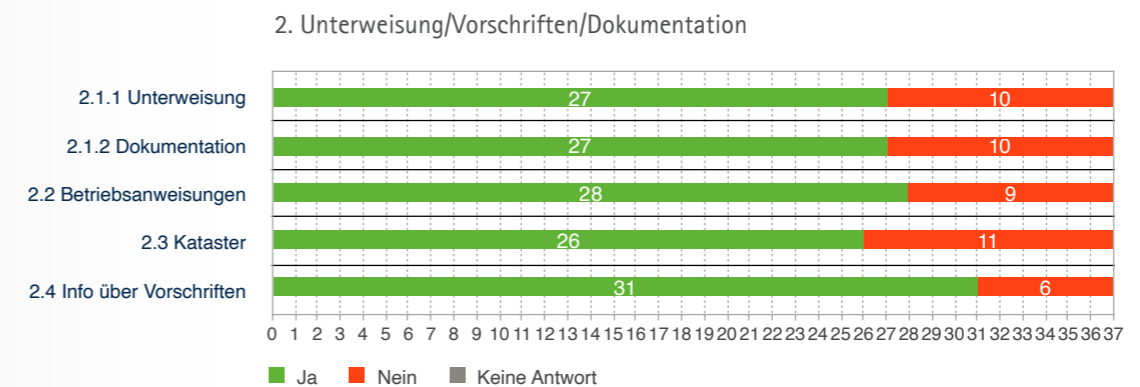
- 1.3 Wenn ein örtlicher Arbeitsschutzausschuss (ÖASA) eingerichtet wurde, finden die Sitzungen regelmäßig (s. Geschäftsordnung) statt? (§ 11 Arbeitssicherheitsgesetz i.V.m. OB-Vfg. vom 13. September 2000)
- 1.4 Sind Sicherheitsbeauftragte bestellt? (§ 22 SGB VII; § 20 DGUV Vorschrift 1)
- 1.5.1 Ist die betriebliche Erste Hilfe organisiert? (§ 10 ArbSchG i.V.m. § 24 ff DGUV-Vorschrift 1)
- 1.5.2 Sind Ersthelfer in ausreichender Anzahl bestellt sowie aus- und fortgebildet?
- 1.6 Organisation des betrieblichen Brandschutzes (§ 10 ArbSchG, § 22 DGUV Vorschrift 1)
- 1.6.1 Ist eine aktuelle Brandschutzordnung (Teile A –C) vorhanden?
- 1.6.2 Sind ausreichend Beschäftigte benannt, die Aufgaben der Brandbekämpfung und Evakuierung übernehmen?
- 1.6.3 Wurde im letzten Jahr eine Brandschutz-/Evakuierungsübung durchgeführt?

Abbildung 14: Evaluation der Einzelmaßnahmen (Abb. 14.1 –14.6)



2. Unterweisungen/Vorschriften/Dokumentationen

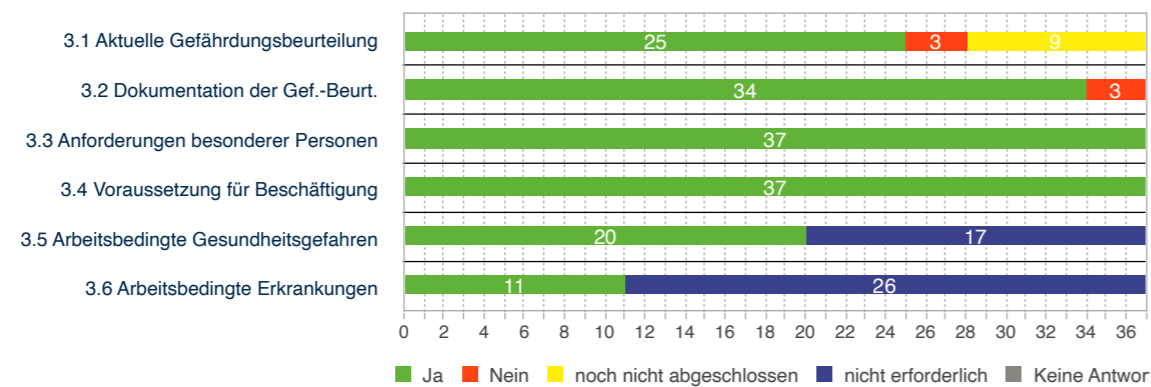
- 2.1 Werden alle Beschäftigten in Ihrem Dezernat/Amt/Betrieb regelmäßig (i. d. R. mindestens einmal jährlich) über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unterwiesen? (§ 12 ArbSchG; § 4 DGUV Vorschrift 1)
- 2.1.1 Ist die entsprechende Dokumentation vorhanden?
- 2.2 Gibt es aktuelle Betriebsanweisungen, z.B. für Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, für Arbeitsmittel oder gefährliche Arbeitsverfahren/Arbeitsstätten, nach Strahlenschutzverordnung, Medizinproduktegesetz etc.?
- 2.3 Werden erforderliche Kataster bzw. betriebliche Verzeichnisse zum Arbeitsschutz (z.B. Lärmkataster, Gefahrstoffkataster, Biostoffkataster, Verzeichnis prüfpflichtiger Arbeitsmittel und Anlagen, Kleiderplan Dienst- und Schutzkleidung) geführt?
- 2.4 Liegen für die Beschäftigten die erforderlichen aktuellen Unfallverhütungsvorschriften aus? (§ 12 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1)



3. Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- 3.1 Liegt eine aktuelle Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen (auch für schwangere/stillende Frauen) vor? (§ 5 ArbSchG i.V.m. § 3 BetrSichV; §§ 5 bis 8 BioStoffV; § 7 GefStoffV etc.)
- 3.2 Sind die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, die vom Arbeitgeber festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und deren Überprüfung dokumentiert? Wenn ja, wo? (§ 6 ArbSchG)
- 3.3 Werden Beschäftigungsverbote (z. B. Jugendarbeitsschutz, Mutterschutz) bzw. spezifische Anforderungen bestimmter Beschäftigungsgruppen (z. B. ältere Arbeitnehmer/-innen, schwerbehinderte Menschen) beachtet?
- 3.4 Ist sichergestellt, dass bei den Beschäftigten die entsprechenden Voraussetzungen für ihre Arbeit vorliegen (z. B. gesundheitliche Eignung, Mindestalter, Befähigung, Qualifikation)?
- 3.5 Wurden bei Bekanntwerden von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren Maßnahmen ergriffen?
- 3.6 Wurden bei Bekanntwerden von arbeitsbedingten Erkrankungen Maßnahmen ergriffen?

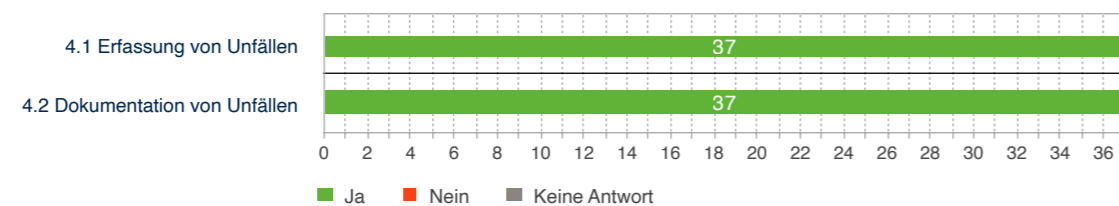
3. Beurteilung der Arbeitsbedingungen



4. Unfallgeschehen/Beinaheunfälle

- 4.1 Werden die Arbeits- und Wegeunfälle erfasst und entsprechend dem innerbetrieblichen Meldeverfahren an den Sicherheitstechnischen Dienst weitergeleitet? (§ 6 Abs. 2 ArbSchG)
- 4.2 Werden kleinere Vorkommnisse, die keinen Arztbesuch oder eine Arbeitsunfähigkeit nach sich ziehen, im Verbandsbuch dokumentiert? (Nachweis für das Vorliegen einer berufsbedingten Folgeerkrankung und damit eines Versicherungsfalles)

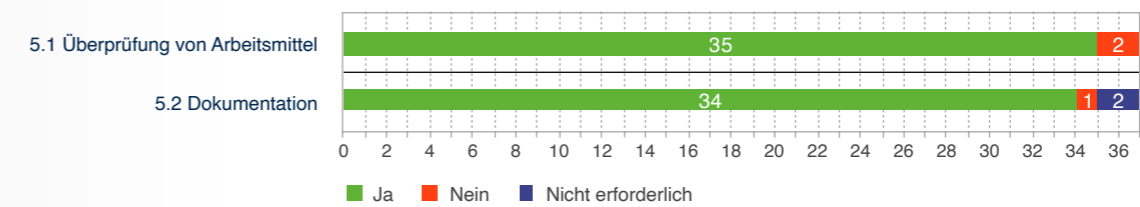
4. Unfallgeschehen/Beinaheunfälle



5. Gerätesicherheit

- 5.1 Sind prüfpflichtige Arbeitsmittel (z.B. Elektrogeräte etc.) vorschriftsmäßig überprüft worden? (§§ 3 und 9 BetrSichV)
- 5.2 Wurde die Überprüfung entsprechend dokumentiert (Prüfprotokoll)?

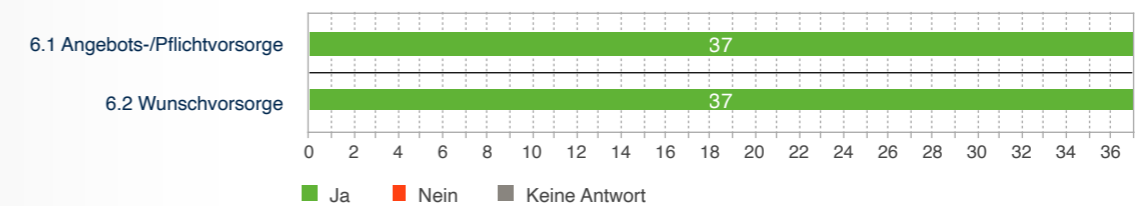
5. Gerätesicherheit



6. Arbeitsmedizinische Vorsorge

- 6.1 Werden im Bereich der arbeitsmedizinischen Vorsorge die erforderlichen Pflichtvorsorgen veranlasst und die erforderlichen Angebotsvorsorgen angeboten? (ArbMedVV)
- 6.2 Werden Wunschvorsorgen, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit stehen, ermöglicht? (ArbmedVV)

6. Arbeitsmedizinische Vorsorge



5.4.2 Tätigkeitsbericht BEM

Gemäß §167 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) hat der Arbeitgeber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ein BEM anzubieten.

Zahl der BEM-Berechtigten: 1.755

Die Zahl der BEM-Berechtigten meint in diesem Zusammenhang die von der BEM-Koordinations- und Beratungsstelle versandten BEM-Angebote. Dies waren im Jahr 2023 insgesamt 1.755.

Anzumerken ist hierbei, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb eines Jahres mehrere BEM-Angebote erhalten können, da die BEM-Berechtigung immer bereits wieder mit Erreichen der 42-Tage-Grenze entsteht. Aufgrund mehrfacher BEM-Angebote für eine Person kann die Zahl der BEM-Berechtigten somit höher sein als die Zahl der Langzeiterkrankten.

Zahl der Zusagen: 452

452 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Jahr 2023 das BEM-Gesprächsangebot angenommen (Rückmeldebogen: Teilnahme ja). Bei 1.755 BEM-Berechtigten entspricht dies einer Quote von 25,75%.

Zahl der Absagen: 833

833 BEM-Berechtigte nahmen das BEM-Gesprächsangebot nicht an (Rückmeldebogen: Teilnahme nein, aber auch diejenigen BEM-Berechtigten, die auf die Erinnerung zur Abgabe des Rückmeldebogens nicht innerhalb der Vierwochenfrist reagiert haben). Dies entspricht einer Quote von 47%.

Zahl der Nichtäußerungen auf die Einladung: 383

383 BEM-Berechtigte hatten sich zum Auswertungszeitpunkt noch nicht zu dem BEM-Angebot geäußert. Dies kann daran liegen, dass ihnen das BEM-Angebot auch nach Ablauf von zwei Monaten nach Versendung durch die BEM-Koordinations- und Beratungsstelle noch nicht durch ihre Führungskräfte zugestellt wurde und die BEM-Unterlagen somit erneut an die Amts- und Betriebsleitungen verschickt werden mussten oder daran, dass die Unterlagen zwar zugestellt wurden, die Rückmeldefrist von vier Wochen jedoch noch nicht abgelaufen ist. Die Nichtäußerungen machen eine Quote von 21% aus.

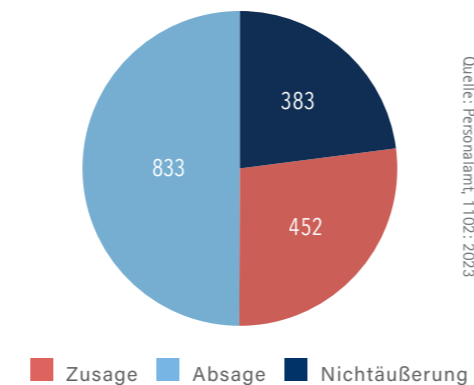
5.4.3 Psychische Belastungen: Externe Mitarbeitendenberatung

Im Rahmen der Psychosozialberatung und Krisenintervention wird die Anzahl der monatlichen Anrufe erhoben. Die folgenden Kennzahlen beziehen sich auf das Kalenderjahr 2023. In diesem Zeitraum ergibt sich eine Nutzungsrate von 3,3%. Dies liegt letzten Recherchen zufolge über der durchschnittlichen Annahme solcher Programme.

Zusätzlich bekommt das Personalamt anonymisierte Auswertungen zu den häufigsten Beratungsanlässen zugesandt. Diese sind für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LHW im Jahr 2023 die Folgenden:

- ▶ Work-Life-Balance
- ▶ Familiäre Konflikte
- ▶ Angst/Depressionen

Abbildung 15: Annahme des BEM-Angebots



Dem Abschlussbericht von Prevent.on ist zu entnehmen, dass die Inanspruchnahmequote der Beratung mit 3,3% im sehr guten Akzeptanzbereich liegt und sich im Vergleich zu den Vorjahren gesteigert hat. Der Bericht zeigt außerdem, dass Frauen (66,7%) die Beratungsleistung öfter in Anspruch nehmen als Männer (33,3%). Dies entspricht auch dem gesamtgesellschaftlichen Trend, jedoch ist dieser bei der LHW nicht übermäßig ausgeprägt.

15% der Teilnehmer geben an, in einer Führungsposition zu sein. Inhaltlich ging es hierbei um Führungsfragen (z.B. „Wie spreche ich einen Mitarbeiter an, der offensichtlich unter psychischen Problemen leidet und wir uns jetzt nur noch weniger sehen?“ oder die Vorbereitung eines schwierigen Mitarbeitenden-gespräch) oder aber auch um die eigene Rolle.

Am deutlichsten zeigt sich eine Veränderung in der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Eine deutliche Zunahme der Schilderungen im Bereich Partnerschaftsprobleme ist außerdem auffällig, ebenso die Zunahme psychischer Störungen.

Zum Vorjahr zeigt sich ein ganz ähnliches Bild, die Anlässe haben sich nicht sonderlich verändert. Unterteilt man die Beratungsanlässe in die Bereiche „eher privat“ und „eher beruflich“, dann überwiegen erneut wie in den Jahren zuvor die „privaten“ Bereiche, hier deutlich die Bereiche Burnout bzw. Angst/Depression, der Bereich Work-Life-Balance und der Bereich Konflikte in der Familie (der auch zugenommen hat in der Häufigkeit der Nennungen). Aber auch die traumatischen Erlebnisse im Privatleben scheinen erneut zugenommen zu haben. Aus der Erhebung geht hervor, dass Todesfälle im näheren Umfeld oder schwierige Pflegesituationen hierbei eine bedeutsame Rolle spielen.

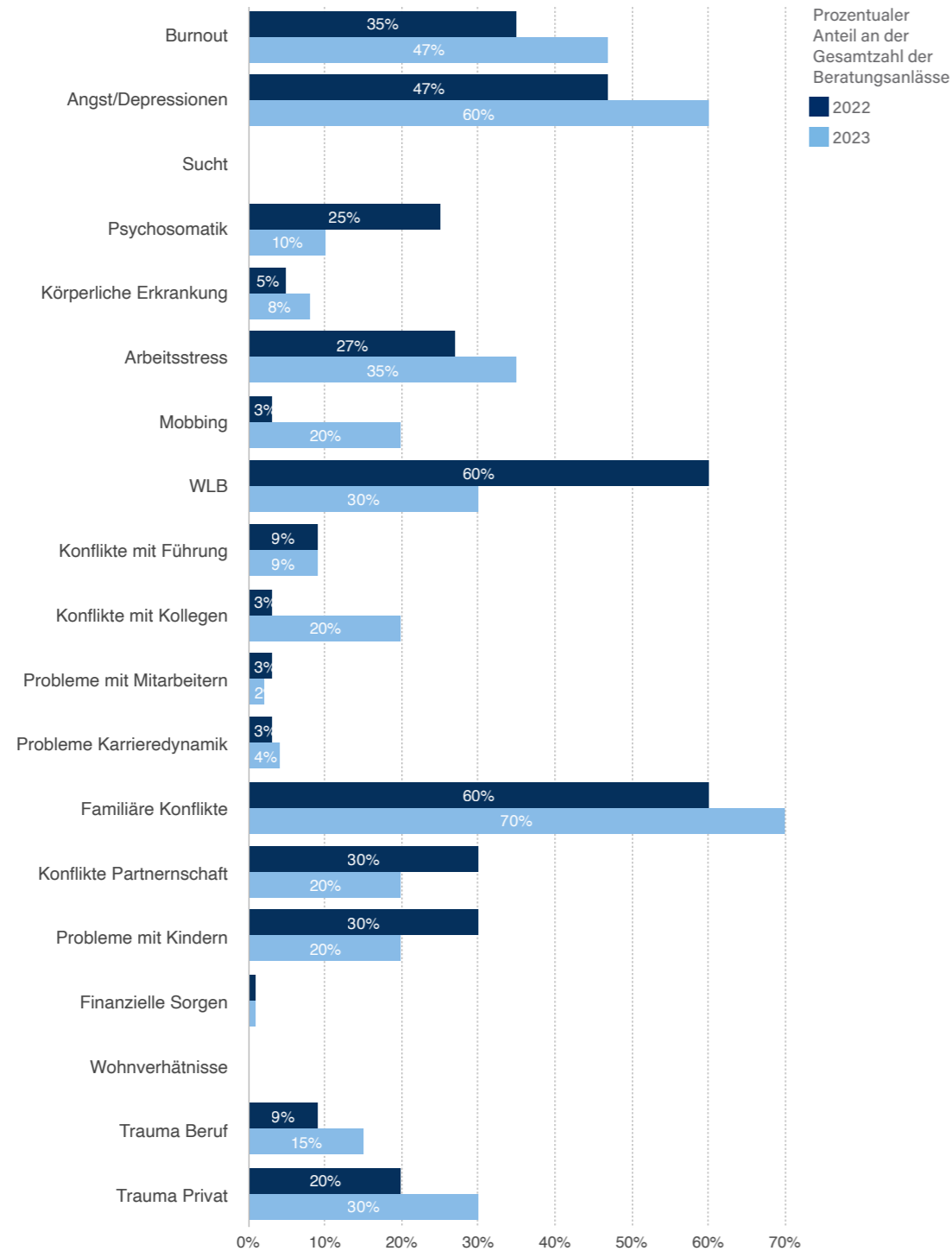
50% der Klientinnen und Klienten nehmen nach den fünf Sitzungen auch Psychotherapie in Anspruch. Dieser Befund ist relativ konstant in den vergangenen Berichtsjahren zu finden. Der Arbeitsstress hat im Vergleich zu den ersten drei Jahren leicht zugenommen, auch in der Kombination mit der Angabe, Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu haben. Long Covid und deren Folgen wird des Öfteren genannt, entweder bei sich selbst oder aber als Belastung im Familienkontext.

46% aller Anrufenden haben mindestens eine Live-Beratungssitzung in Anspruch genommen. 50% davon haben nach Abschluss der Live-Beratungen ambulante Psychotherapie in Anspruch genommen.

Die Befindlichkeitsveränderungen vom Beginn der Beratung zu sechs Monaten danach ist sehr erfreulich. Die Befragten weisen im Durchschnitt eine Verbesserung der Befindlichkeit seit Start der Behandlung um Prozentrang 80 auf. Das bedeutet, dass nur 20% der statistischen Vergleichsgruppe einen besseren Wert aufweisen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von prevent.on, sowohl an der Hotline als auch in den Praxen haben den Eindruck, dass die Betroffenen sehr dankbar dafür sind, dass der Arbeitgeber diesen Service zur Verfügung stellt, der es nicht selten innerhalb eines Tages schafft, Klientin oder Klient und Behandelnden zusammenzubringen. Die Auswertungen der letzten Jahresberichte weisen darauf hin, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt, die den Service in Anspruch genommen haben, im Unternehmen darüber sprechen und „Werbung“ für die Dienstleistung machen.

Abbildung 16: Auswertung der Beratungsanlässe von 2022 – 2023

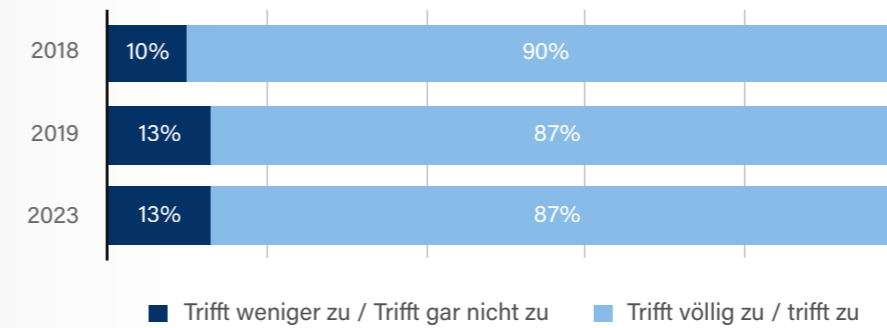


Quelle: Personalamt, 1102 basierend auf den Daten der Prevent.on GmbH, 1102: 2023

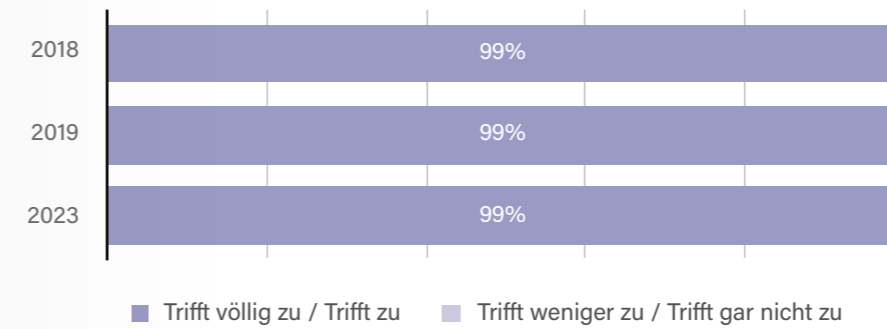
Effekte des Fitnessstudio-Trainings aus Sicht der Befragten

Abbildung 17: Kundenbefragung Fitnessstudioangebot

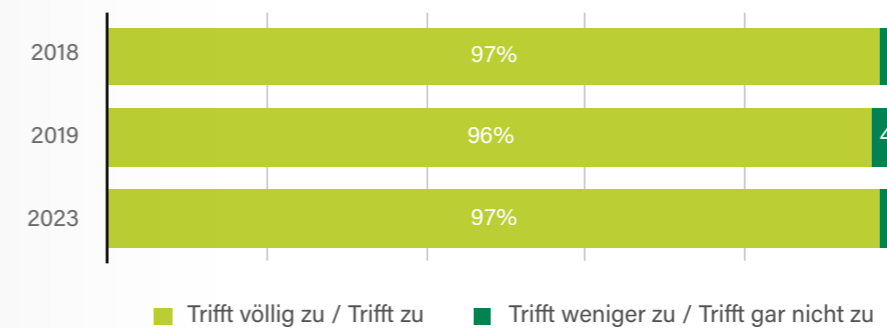
Weniger Schmerzen



Gesteigertes Wohlbefinden



Höhere Leistungsfähigkeit



Quelle: Personalamt, 1102: 2024

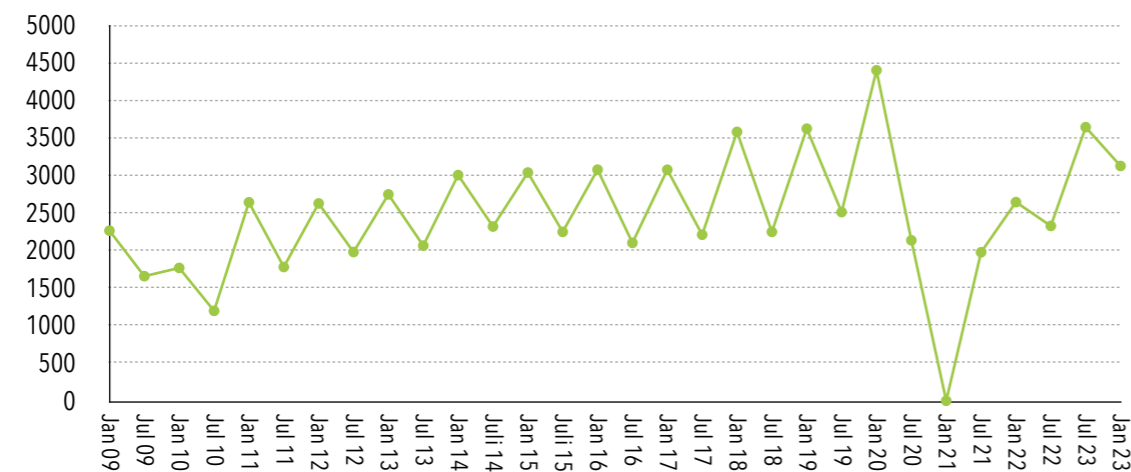
5.4.4 Bewegung: Fitnessstudios

Im Rahmen interner Auswertungen und Kundinnen- und Kundenbefragungen werden regelmäßig die Besuchszahlen und die subjektiven Veränderungen verschiedener Gesundheitsparameter der Nutzerinnen und Nutzer erhoben. Erstere werden für die einzelnen Studios ebenso wie für das gesamte Angebot ausgewertet. Dabei zeigt sich ein insgesamt linear positiver Trend seit der Einführung im Jahr 2008. Da das Angebot aufgrund der Coronapandemie immer wieder zeitweise aussetzen musste, ist hier ein Rückgang der Besucherzahlen zu verzeichnen. Seitdem sind die Zahlen wieder steigend. (siehe Abbildung: „Verlauf der Besucherzahlen“)

bis zu
99%
der Teilnehmerinnen
und Teilnehmer gaben
positive Effekte an.

Bewegungsfördernde Maßnahmen haben erwiesenermaßen einen positiven Einfluss auf die Heilung und Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen sowie auf viele allgemeine gesundheitsrelevante Parameter (z. B. physische Funktionsfähigkeit, Blutfettwerte, Beschwerdefreiheit). Dies bestätigt die wissenschaftliche Übersichtsarbeit der „Initiative Gesundheit und Arbeit“, in der mehr als 1 000 Evaluationsstudien untersucht wurden.⁴⁶ Mit dem Fitnessstudioangebot der LHW wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zugang zu Sport- und Bewegungsangeboten stark vereinfacht. In der freiwilligen Kundenbefragung zur Wirksamkeit und Zufriedenheit mit dem Angebot haben 234 Personen aktiv teilgenommen. Die Befragung fand bis 2019 jährlich statt und wurde dann auf einen zweijährigen Turnus reduziert. Aufgrund der Coronapandemie fand 2021 keine Befragung statt, weshalb hier die Ergebnisse der Befragung aus Januar 2023 dargestellt sind. Je nach Kriterium gaben 87% bis 99% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer positive Effekte bezüglich der Reduktion von Schmerzen, der Steigerung des Wohlbefindens und der Erhöhung der Leistungsfähigkeit an (siehe Abbildung: „Kundenbefragung Fitnessstudioangebot“).

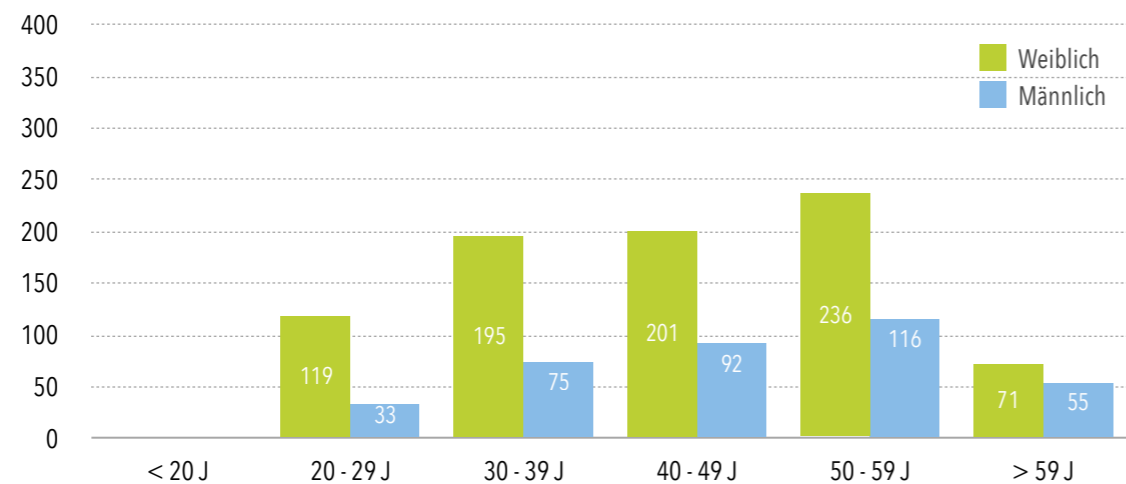
Abbildung 18: Verlauf der Besucherzahlen



Quelle: Personalamt, 1102: 2023

5.4.5 Hautkrebscreening

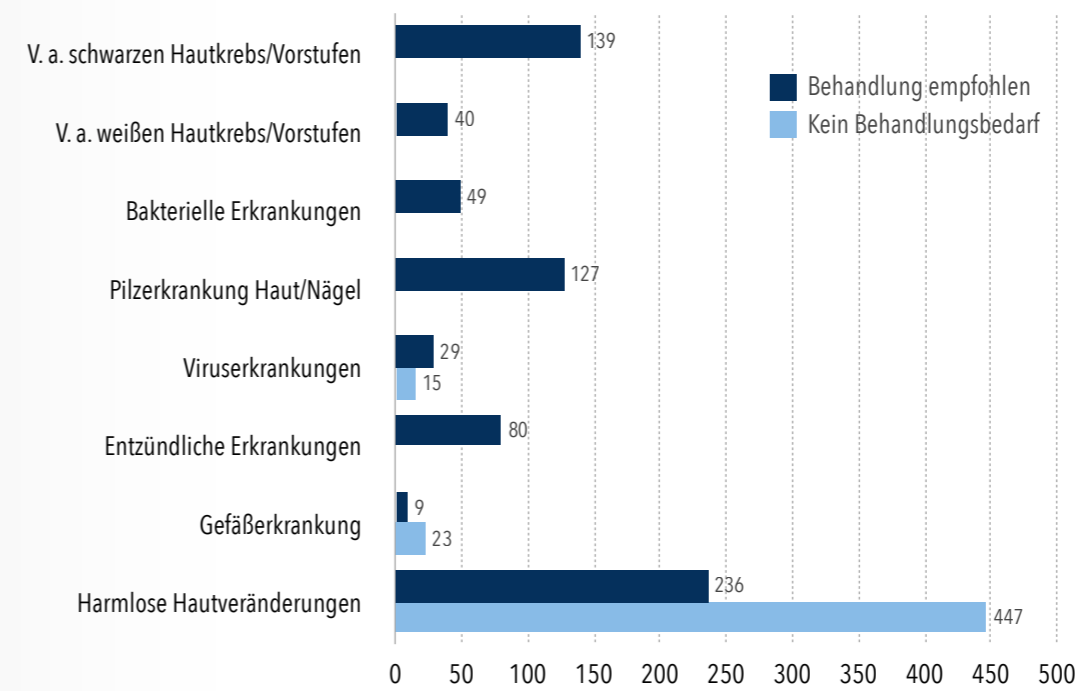
Abbildung 19: Hautscreening – Altersverteilung der Teilnehmer



Quelle: Dr. Frauke Mansion, 2023

46 Bräunig, D., Haupt, J., Kohstall, T., Kramer, I., Pieper, C., & Schröer, S. (2015). Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention. iga-Report 28. Verfügbar unter: http://www.igainfo.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_28_Wirksamkeit_Nutzen_betrieblicher_Praevention.pdf [letzter Zugriff am 31082016].

Abbildung 20: Hautscreening – Untersuchungsergebnisse



Quelle: Dr. Frauke Mansion, 2023

5.4.6 Physiosprechstunde und Aktivworkshops

Zur Evaluation der Akzeptanz der Physiosprechstunde und der dazugehörigen Aktivworkshops wurde die Teilnehmerinnen- und Teilnehmerzahlen erhoben. Im Jahr 2023 wurden an drei verschiedenen Terminen 36 Beratungen angeboten. An den insgesamt 4 durchgeführten Aktiv-Workshops nahmen über 100 Mitarbeitende teil.

Darüber hinaus wurde das Feedback der Teilnehmenden dokumentiert. Das Feedback der Teilnehmenden war bei beiden Angeboten sehr positiv. Die Mitarbeitenden haben sich kompetent beraten gefühlt und waren mit viel Spaß und Motivation bei den Aktivworkshops dabei. Die Angebote wurde auch aus Sicht der Arbeitgeberattraktivität sehr gut bewertet. Im Folgenden werden einige O-Töne der Teilnehmenden aufgeführt:

„Tolles und hilfreiches Angebot!“

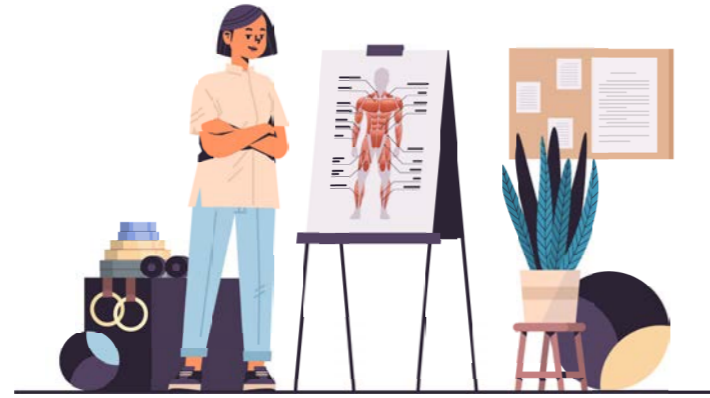
„Finde das Format gelungen: Kombi aus theoretischem Infoteil und aktivem Übungsteil mit überschaubarem zeitlichem Rahmen.“

5.4.7 Entspannungspause

Im Jahr 2023 wurden zum ersten Mal mehr als fünfzig „Entspannungspausen“ angeboten. Die Anzahl der Teilnehmenden betrug im Durchschnitt etwa 18 pro Termin. Die Rückmeldungen der Mitarbeiter waren äußerst positiv. Das neue Angebot wurde als nützlich angesehen und zusammen mit den Ideen der Teilnehmenden weiterentwickelt. Darüber hinaus wurde die erfolgreiche Einbindung in den Arbeitsalltag mehrmals zurückgemeldet. Die Teilnehmer äußerten sich wie folgt:

„Mir haben die Einheiten im stressigen Arbeitsalltag immer gut getan und ich hoffe sehr, dass dieses tolle Angebot fortgesetzt werden kann.“

„Positiv fand ich die Möglichkeit, dass die Entspannungspause Online war, und somit jeder daran teilnehmen konnte (ob Büro oder Homeoffice). Und es somit auch ohne Ortswechsel völlig stressfrei möglich war.“



5.4.8 Vortragsreihe Ernährung

Ziel der Maßnahme war es, die Mitarbeitenden für eine gesunde und ausgewogene Ernährung zu sensibilisieren sowie Impulse für eine kritische Auseinandersetzung mit den eigenen Essgewohnheiten zu liefern.

Die durchschnittliche Teilnehmendenzahl pro Vortrag lag bei 40 Personen.

Im Rahmen des Feedbacks lobten die Mitarbeitenden die Vorträge als sehr kurzweilig und informativ. Darüber hinaus wurde angegeben, dass erworbenes Wissen noch am gleichen Tag umgesetzt wurde.

5.4.9 Homeoffice Gardening

Ziel der Maßnahme war die Vermittlung von Wissen rund um ökologische Landwirtschaft und eine gesundheitsförderliche Ernährung im Arbeitsalltag mit besonderem Augenmerk auf die Situation im Homeoffice.

An dem Angebot nahmen insgesamt 11 Mitarbeitende teil.

Die Teilnehmende gaben im Nachgang an, viele interessante und neue Infos zum Thema Ernährung erhalten zu haben. Außerdem habe der Kurs, insbesondere die Ernte von selbst gepflanztem Gemüse, sehr viel Freude bereitet.

5.4.10 Aktive Pause

Im Jahr 2023 wurden knapp 80 „Aktive Pausen“ angeboten. Die durchschnittliche Teilnehmendenzahl lag bei 11 Mitarbeitenden pro Termin. Das Feedback der Mitarbeitenden war sehr positiv. Das Angebot wurde als sehr hilfreich empfunden. Zudem wurde mehrfach die gute Integration in den Arbeitsalltag rückgemeldet. Folgende Aussagen wurden von den Mitarbeitenden getätigt:

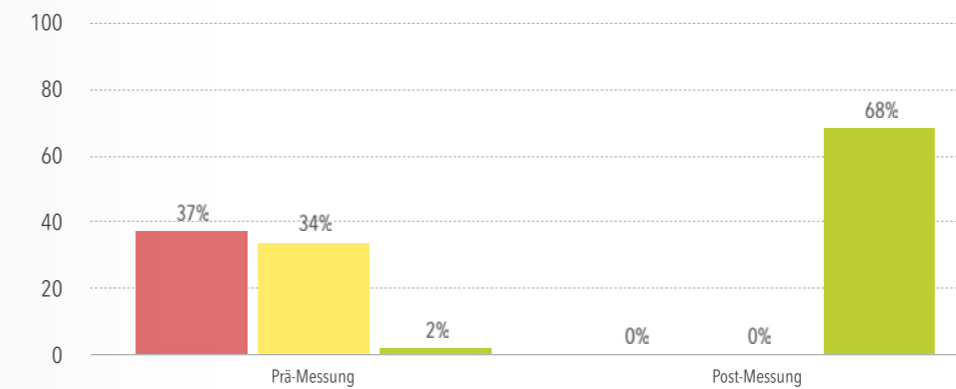
„Ich finde es sehr gut, dass Sie Aktive Pausen anbieten und werde sie möglichst regelmäßig in den Büroalltag einplanen.“

„Ich finde die „Aktive Pause“ prima und würde mich freuen, wenn dieses Angebot weiterbestehen würde.“

5.4.11 Stresstraining

Das von einem Experten im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention konzipierte Stresstraining umfasst die fünf Kategorien Wissens-, Mental-, Bewegungs-, Entspannung- und Impulstraining. Somit werden neben theoretischen Inhalten auch Praxis- und Bewegungseinheiten gelehrt. Innerhalb weniger Wochen erlernen und trainieren die Teilnehmenden somit ein breites und nachhaltiges Stressbewältigungsrepertoire, das sie flexibel im Alltag einsetzen können. Das Stresstraining beinhaltet insgesamt acht Einheiten in acht Wochen (eine Einheit pro Woche) für bis zu zwölf Teilnehmende, um eine optimale Integration in den Berufsalltag zu ermöglichen. Eine Einheit dauert jeweils 120 Minuten (bzw. 60 Minuten bei der Bewegungs- und Entspannungseinheit) und beinhaltet immer einen Entspannungsmoment am Ende der Einheit. Im Jahr 2023 wurden zwei Zyklen (mit 14 Terminen) des Programms angeboten.

Abbildung 21: Stressbarometer



Anhand der Prä-Post-Messung des subjektiven Stressempfindens lässt sich festhalten, dass die Einheiten des Stresstrainings eine positive Auswirkung auf das Stressempfinden der Teilnehmer/innen haben. Alle Teilnehmer/innen haben in der Post-Messung ihr subjektives Stressempfinden im grünen Bereich eingestuft.

5.4.12 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

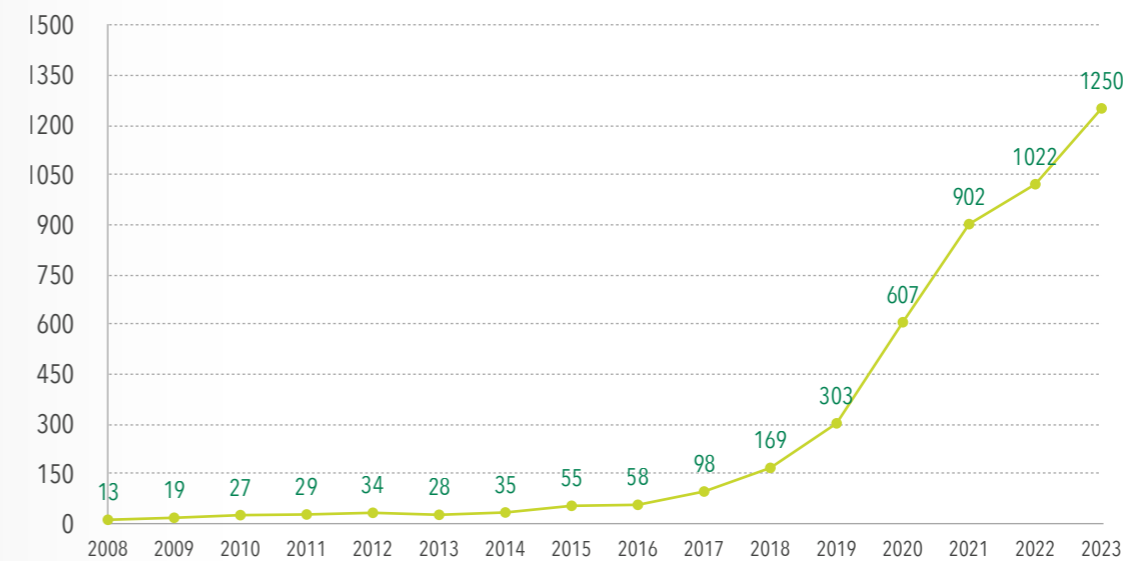
5.4.12.1 Homeoffice

Zur regelmäßigen Kontrolle des Bedarfs und der Akzeptanz des Homeofficeangebotes werden differenzierte Auswertungen über die Nutzungsraten des Angebotes ausgewertet. Dadurch wird erkennbar, dass seit der Einführung des Angebotes im Jahr 2008 eine deutliche Steigerung der Nutzungszahlen zu verzeichnen ist (siehe Abbildung: „Anzahl der Nutzerinnen und Nutzer von Homeoffice im Verlauf von 2008 – 2023“). Es ist eindeutig erkennbar, dass die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten erst im Kontext der Coronapandemie ab 2020 zu einem Massenphänomen geworden ist, welches die Mehrzahl der Büroarbeitsplätze der Landeshauptstadt Wiesbaden erreicht hat.



Homeoffice

Abbildung 22: Anzahl der Nutzerinnen und Nutzer von Homeoffice im Verlauf von 2008 – 2023



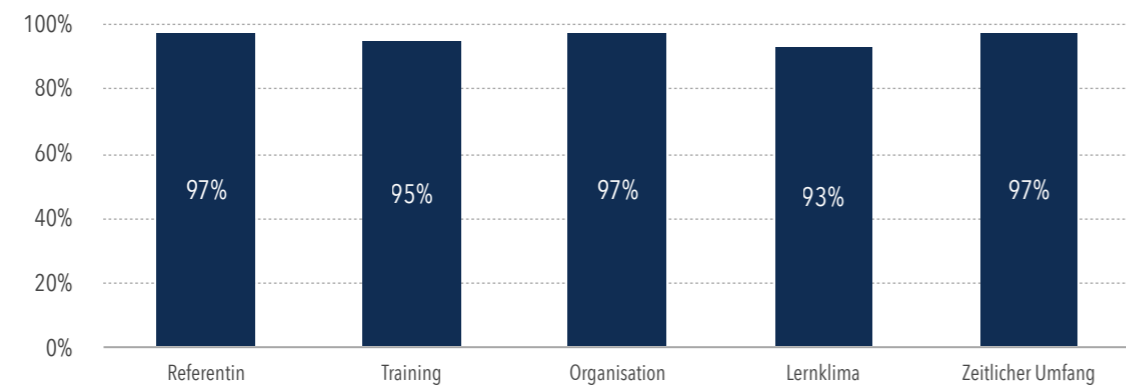
5.4.12.2 Kinderferienprogramm

Die LHW bietet ihren Mitarbeitenden seit 2009 ein Kinderferienprogramm für 6 – 15 jährige Kinder an. In 2023 wurden 772 Teilnahmetage eingekauft. Die Auslastung betrug 99,79 %. Wichtig ist hier auch, dass es sich bei den Teilnahmetagen um Programmeinheiten handelt, die nicht unbedingt einen Tag andauern – es gibt viele Programmeinheiten, die nur an Vormittagen gelten.

5.4.12.3 Kompetenztraining

Die Evaluation des Kompetenztrainings zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erfolgte ebenfalls durch Feedbackbögen. Evaluiert wurde der organisatorische Rahmen (Veranstaltungsort, zeitlicher Umfang), die Vortragsweise und Kompetenz der Referentin, das Lernklima innerhalb der Gruppe und der Inhalt der Veranstaltung. Insgesamt haben 26 von 91 Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen Feedbackbogen ausgefüllt. Die einzelnen Kriterien wurden insgesamt alle positiv (93 % – 97 %) bewertet (siehe Abbildung: „Evaluation des Kompetenztrainings zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“).

Abbildung 23: Evaluation des Kompetenztrainings zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege



5.4.12.4 Rentenberatung

Seit Dezember 2018 bietet die LHW in Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung Hessen eine Rentenberatung für Beschäftigte ab dem vollendeten 50. Lebensjahr an.

Im Jahr 2023 wurden 58 individuelle Beratungstermine angeboten.

12 Personen haben anschließend Feedbackbögen zurück gesandt. Das Angebot hat eine sehr positive Resonanz erzeugt: 9 Teilnehmende haben in einer den Schulnoten analogen Skalierung die Rentenberatung mit „sehr gut“ und zwei mit „gut“ bewertet. Die durchschnittliche Bewertung liegt bei 1,58.

II TÄTIGKEITSBERICHT DES BETRIEBSARZTES

6 BETRIEBSÄRZTLICHE BETREUUNG IM KALENDERJAHR 2023

Institut für Arbeitsmedizin, Prävention und Gesundheitsförderung Helios Dr. Horst Schmidt Kliniken Wiesbaden Direktor Dr. med. Kareem Khan

6.1 Allgemeines

Das Institut für Arbeitsmedizin, Prävention und Gesundheitsförderung der HELIOS Dr. Horst Schmidt Kliniken Wiesbaden nimmt seit dem Jahr 2002 die betriebsärztliche Betreuung der 6.845 Mitarbeiter¹ der Landeshauptstadt Wiesbaden einschließlich der Eigenbetriebe ELW, TriWiCon mit Kurhaus und mattiaqua wahr (Vorjahr 6.658).

Die Aufgaben des betriebsärztlichen Handelns ergeben sich aus dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz, ASiG) in Verbindung mit der DGUV Vorschrift 2. Zu den gesetzlich definierten Aufgaben zählen u.a. die Beratung der Mitarbeiter, der Unternehmer sowie der Interessensvertreter zu allen Fragen des Gesundheitsschutzes sowie die Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorge und Untersuchungen sowie Schutzimpfungen, regelmäßigen Begehungen der Arbeitsplätze, die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der persönlichen Schutzausrüstung. Ziel ist es Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden und erkrankte oder verletzte Mitarbeiter wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern.

6.2 Strukturelle Voraussetzungen

Die medizinisch-technische Ausstattung des Instituts umfasst unter anderem Sehtest, Hörtestkabine, Lungenfunktionstest, Ruhe- und Belastungs-EKG, Perimetrie (Gesichtsfeldprüfung) und computergestützte psychologische Testverfahren. Labor- und Röntgenuntersuchungen werden in den jeweiligen Fachkliniken im Haus durchgeführt. So können sämtlich arbeitsmedizinischen Vorsorgen und DGUV-Grundsätze (G-Grundsätze) sowie verkehrsmedizinische Untersuchungen durch das Institut angeboten werden.

Der Institutsdirektor ist zur vollen ärztlichen Weiterbildung im Gebiet Arbeitsmedizin (36 Monate) befugt und bildet darüber hinaus überbetrieblich zum staatlich anerkannten Ausbildungsberuf Medizinische Fachangestellte aus. Das Institut ist durch das Regierungspräsidium Hessen als staatlich anerkannte Gelbfieberimpfstelle zugelassen, so dass alle verfügbaren Impfungen in Institut durchgeführt werden können.

6.3 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist eine individuelle Arbeitsschutzmaßnahme. Sie findet im geschützten Raum und unter dem Siegel der Verschwiegenheit des Betriebsarztes statt. Hier können sich Beschäftigte individuell zu den Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und ihrer Gesundheit informieren und beraten lassen. Sie dient alleine der Gesunderhaltung der Belegschaft und soll Teile der Gefahren kompensieren, welcher die Arbeitnehmer ausgesetzt sind. Grade vor dem Hintergrund des demographischen Wandels mit einer alternden Belegschaft einerseits und dem Fachkräftemangel andererseits ist es auch eine Maßnahme zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Die gesetzliche Grundlage ist die Arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung (ArbMedVV), in deren Anhang definiert ist, auf Grund welcher Gefährdungen arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich ist.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet und stattdessen das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personen- und Berufsbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

Es wurden **4.910 Vorsorgetermine** (Vorjahr 4.069) nach der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) durchgeführt. Die einzelnen Vorsorgen waren wie folgt verteilt:

Tabelle 7: Vorsorgeanlässe

Vorsorgeanlass	Anzahl
Tätigkeiten an Bildschirmgeräten	1.392
Tätigkeiten mit Lärmexposition	402
Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten erfordern	199
Tätigkeiten unter Wasser, bei denen der oder die Beschäftigte über ein Tauchgerät mit Atemgas versorgt wird (Taucherarbeiten)	28
Nicht gezielte Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen	1.035
Tätigkeiten mit extremer Hitzebelastung, die zu einer besonderen Gefährdung führen können	0
Tätigkeiten mit Gefahrstoffen: Asbest	11
Sonstige Tätigkeiten mit Gefahrstoffen: Schweißen und Trennen von Metallen	8
Sonstige Tätigkeiten mit Gefahrstoffen: Feuchtarbeit	392
Tätigkeiten mit wesentlich erhöhten körperlichen Belastungen, die mit Gesundheitsgefährdungen für das Muskel-Skelett-System verbunden sind	434
Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung	877
Impfkontrolle/Impfberatung ²	132

² Bei dem Vorsorgeanlass Impfkontrolle/Impfberatung handelt es sich nicht um eine arbeitsmedizinische Vorsorge im Sinne der ArbMedVV.

6.4. Arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen

Eignungsuntersuchungen (auch Tauglichkeitsuntersuchungen) dienen der Beantwortung der Frage, ob die vorhandenen physischen und psychischen Fähigkeiten und Potenziale der Beschäftigten erwarten lassen, dass die während der Beschäftigung zu erledigenden Tätigkeiten von ihm ausgeübt werden können. Sie erfolgen somit im Interesse und Auftrag des Arbeitgebers (z.B. Einstellungsuntersuchungen).

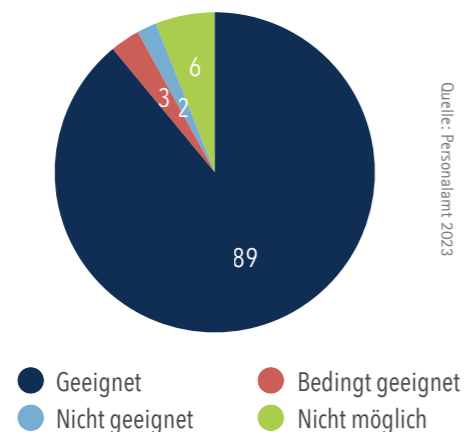
Es wurden im Berichtsjahr **3.009 Eignungsuntersuchungen** (Vorjahr 2.636) durchgeführt. Hierzu zählen 942 Einstellungsuntersuchungen und 1.240 Untersuchungen nach dem DGUV-Grundsatz Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten (G25). In 194 Fällen fand eine Untersuchung auf Veranlassung des Arbeitgebers („Einzelfalluntersuchung“) z.B. nach § 3 Abs. 4 TVöD statt.

Tabelle 8: Untersuchungsanlässe

Untersuchungsanlass	Anzahl
Einstellungsuntersuchung	942
Fahr-, Steuer-, Überwachungstätigkeiten (G25)	1.240
Tätigkeiten mit schwerem Atemschutz (G26.3)	170
Tauchtauglichkeitsuntersuchungen (G31)	26
Tätigkeiten mit Absturzgefährdung (G41)	56
Gefährliche Baumarbeiten / Motorsäge AS1 / AS2	9
Fahrerlaubnisverordnung (FeV)	147
Eignung Rettungsschwimmer	27
Einzelfall Untersuchungen auf Veranlassung des Arbeitgebers („Einzelfalluntersuchung“)	194
Untersuchungen bzw. Beratungen zur Wiedereingliederung	31
Untersuchungen bzw. Beratungen schwangerer Mitarbeiterinnen	67
Untersuchungen nach dem Hessischen Rettungsdienstgesetz	100

Beispielhaft sind die Untersuchungsergebnisse der 1.240 G25-Untersuchungen („städtische Fahrtauglichkeit“) nachfolgend prozentual abgebildet. Hierbei bedeutet „nicht möglich“, dass trotz Aufforderung ärztliche Befunde nicht vorgelegt wurden und somit die Untersuchung ohne Ergebnis abgeschlossen wurde.

Abbildung 24: G25-Untersuchungen



6.5 Beamtenrechtliche Untersuchungen

Es wurden im Berichtsjahr **74 beamtenrechtliche Untersuchungen** durch unser Institut durchgeführt.

Tabelle 9: Beamtenrechtliche Untersuchungen

Untersuchungsanlass	Anzahl
Verbeamtung auf Probe / Widerruf / Lebenszeit	69
Dienstunfähigkeit / Dienstunfall	3
Zusatzurlaub nach §13 Abs. 1 HUrlVO	2

Insgesamt wurden im Berichtsjahr **7.993 arbeitsmedizinische Vorsorgen und arbeitsmedizinische bzw. beamtenrechtliche Untersuchungen** (Vorjahr 6.749) bei 2.592 Mitarbeitern (Vorjahr 2.726) durchgeführt.

6.6 Betriebsbegehungen

Arbeitsmedizinische Begehungen sind eine wichtige Grundlage für die arbeitsmedizinische Betreuung und die Gefährdungsermittlung. In der Regel werden diese gemeinsam mit der zuständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt. Der Betriebsarzt erlangt durch die regelmäßigen Begehungen Kenntnis von der Arbeitsplatzgestaltung, den benutzten Arbeitsmitteln, der Arbeitsorganisation und der räumlichen Gestaltung.

Insgesamt erfolgten **29 Betriebsbegehungen**. Die Betriebsbegehungen fanden in der Regel in Zusammenarbeit mit dem Sicherheitstechnischen Dienst (11-S) der Landeshauptstadt Wiesbaden, den Interessenvertretern und den Mitarbeiter der beteiligten Bereiche statt.

Tabelle 10: Betriebsbegehungen

Amt	Amtsbezeichnung	Anzahl
40	Hauptamt	2
50	Organisationsamt	1
51	Rechtsamt	1
67	Umweltamt	1
70	Veterinäramt	1
86	Amt für Soziale Arbeit	4

Die Begehung einzelner Arbeitsplätze erfolgten in der Regel im Anschluss an zuvor stattgefundenene Einzelfalluntersuchungen oder Vorsorgeterminen, die ohne eine Arbeitsplatzbegehung nicht abschließend beurteilt werden konnten. Themen waren hier häufig Gesundheitsbeschwerden am Arbeitsplatz und die Ausstattung z. B. mit einem höhenverstellbaren Schreibtisch oder einem speziellen Bürostuhl. In diesem Zusammenhang gab es sowohl zum Einsatz der Mitarbeiter als auch zur Arbeitsplatzgestaltung eine Vielzahl an Gesprächen mit Vorgesetzten oder Mitarbeiter direkt am Arbeitsplatz.

6.7 Berufskrankheiten

Als Berufskrankheit (BK) gilt eine Erkrankung dann, wenn sie in der Liste der Berufskrankheiten aufgeführt ist (Ausnahme „Quasi-BK“ nach § 9 Abs. 2 SGB VII). Es kommen nur Erkrankungen in Frage, die nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft durch besondere Einwirkungen verursacht sind, denen bestimmte Personengruppen durch ihre Arbeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind. Ärzte und Arbeitgeber sind verpflichtet, bei einem Verdacht auf Vorliegen einer Berufskrankheit eine entsprechende Meldung zu machen (BK-Anzeige).

Im Berichtsjahr wurden **8 Anzeigen wegen Verdachts auf Vorliegen einer Berufskrankheit** beim zuständigen Unfallversicherungsträger (Unfallkasse Hessen (UKH) bzw. Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)) angezeigt.

Nach der Anlage 1 zur Berufskrankheiten-Verordnung wurde folgende Berufskrankheiten angezeigt

Tabelle 11: Berufskrankheiten

Nummer	Berufskrankheit	Anzahl
2108	Bandscheibenbedingte Erkrankungen der Lendenwirbelsäule durch langjähriges Heben oder Tragen schwerer Lasten oder durch langjährige Tätigkeiten in extremer Rumpfbeugehaltung, die zu chronischen oder chronisch-rezidivierenden Beschwerden und Funktionseinschränkungen (der Lendenwirbelsäule) geführt haben	15
2301	Lärmschwerhörigkeit	1
3101	Schwere oder wiederholt rückfällige Hauterkrankungen	3

6.8 Impfungen

Impfungen gehören zu den wirksamsten und wichtigsten präventiven medizinischen Maßnahmen und sind zum Schutz des Individuums, aber auch zum Schutz Dritter wichtig.

Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge stellt die Prävention impfpräventabler Erkrankungen bei den Beschäftigten eine weitere wichtige Schutzmaßnahme dar. Berufliche Impfungen sind von Rechts wegen integraler Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Insgesamt wurden **1.164 Impfungen** (Vorjahr: 1.390 ohne Pandemie-Impfungen) bei Beschäftigten durchgeführt. Ein großer Teil davon machten, wie in den Vorjahren auch, Impfungen für Mitarbeiter in Kindertagesstätten und Mitarbeiter in den Entsorgungsbetrieben aus.

Tabelle 12: Impfungen

Qualifikation	Anzahl
Hepatitis A	192
Hepatitis B	61
Hepatitis A-B	44
Masern-Mumps-Röteln (MMR)	13
Windpocken (Varizellen)	21
Pertussis (Tdap-IPV)	120
Pneumokokken	1
Grippe (Influenza)	4
Tollwut	22
FSME	686
Grippe (Influenza)	(Saison 697)

Darüber hinaus wurde allen Mitarbeitern der Landeshauptstadt Wiesbaden das Angebot einer kostenlosen **Gripeschutzimpfung** während der Arbeitszeit gemacht. Die Influenzaimpfung ist in Hessen allen Personen ab dem sechsten Lebensmonat öffentlich empfohlen.

Nachdem die Ständige Impfkommission am Robert-Koch-Institut (STIKO) für die Saison eine generelle Empfehlung für den Vierfachimpfstoff gab, kam dieser stadtwweit zum Einsatz. Erstmals kam auch der **Hochdosis-Grippeimpfstoff Efluelda®** zum Einsatz. Dieser ist von der STIKO für Personen ab dem 60. Lebensjahr empfohlen. Der Impfstoff wurde 30 Mal nachgefragt.

Von dem Grippe-Impfangebot machten **697 Mitarbeiter** in der Saison 2023/23 gebraucht (Saison 2021/22: 720 Impfungen).

Die Grippeimpfungen wurden wieder in Impfkationen an verschiedenen Standorten vor Ort (Rathaus, Gustav-Stresemann-Ring, Konradinallee, ELW-Betriebshof, Deponie und Hauptklärwerk, Gesundheitstag) aber auch in unserem Institut durchgeführt.

6.9 Gesundheitstag

Am Gesundheitstag der Landeshauptstadt am 8. November 2023 war unser Institut mit folgenden Aktionen beteiligt

Tabelle 13: Gesundheitstag

Aktionen
Augeninnendruckmessung
Gripeschutzimpfung
Vortrag: Control + Escape: Schluss mit Technostress
Vortrag: Konflikt als Chance
Sicherstellung der Ersten Hilfe für die Veranstaltung

6.10 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) dient dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von erkrankten und verletzten Mitarbeitern und ist ein Instrument, um den Folgen des demographischen Wandels wirksam zu begegnen. Gleichzeitig sichert das BEM durch frühzeitige Intervention die individuellen Chancen den Arbeitsplatz zu behalten. Die gesetzliche Grundlage bildet § 167 Absatz 2 SGB IX. Der Arbeitgeber muss demnach klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Untersuchungen und Beratungen bezüglich BEM-Fällen fanden auch im Berichtsjahr statt. In 9 Fällen mit Begehungen der entsprechenden Einzelarbeitsplätze und / oder mit Gesprächen vor Ort an denen neben den betroffenen Mitarbeitern auch die BEM-Beauftragten, teilweise auch Vorgesetzte und Interessensvertreter teilnahmen.

Wiesbaden, im April 2024

Dr. med. Kareem Khan
Direktor des Instituts für Arbeitsmedizin, Prävention und Gesundheitsförderung

**III TÄTIGKEITSBERICHT DER
FACHKRÄFTE FÜR
ARBEITSSICHERHEIT**

7 TÄTIGKEITSBERICHT DER FACHKRÄFTE FÜR ARBEITSSICHERHEIT FÜR DAS KALENDERJAHR 2023

7.1 Rechts- und Auftragsgrundlage, Zuständigkeit

Wesentliche Rechtsgrundlagen für die Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FASI) sind

- ▶ Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vom 12. Dezember 1973
- ▶ DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (September 2010)
- ▶ UVV VSG 1.2 „Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung“ (1. Januar 2018).

Unternehmensinterne Auftragsgrundlage für die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist seit dem 6. September 2011 die Dienstanweisung für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Mag.-Beschluss Nr. 0617).

Die Zuständigkeit des Sicherheitstechnischen Dienstes/11-S (110002) erstreckt sich auf

- ▶ alle Dezernate, Ämter und Eigenbetriebe (ohne Triwicon)
- ▶ drei städtische Gesellschaften (Wivertis GmbH, MBA GmbH, WVV GmbH)
- ▶ die Wiesbadener Musik- und Kunstschule e.V.
- ▶ ca. 43.000 Schülerinnen und Schüler und Kinder in 78 städt. Schulen und 42 Kindertagesstätten

Im Jahr 2023 waren durchschnittlich 2,51 Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Einsatz. Hiervon entfielen rein rechnerisch ca. 1,96 Vollzeitäquivalente auf die sicherheitstechnische Betreuung von ca. 6.700 Beschäftigten in vorgenannten Ämtern, Eigenbetrieben, städt. Gesellschaften etc.

7.2 Arbeitsinhalte und Aufgabenschwerpunkte im Berichtsjahr

Die Aufgaben als Fachkraft für Arbeitssicherheit und somit die konkreten Arbeitsinhalte ergeben sich aus § 6 Arbeitssicherheitsgesetz (s. Anlage) und der DGUV Vorschrift 2 sowie der Dienstanweisung für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Zu den Arbeitsinhalten und Aufgabenschwerpunkten verweisen wir auch auf Abschnitt 4 des vorliegenden Tätigkeitsberichtes.

In nachfolgender Übersicht sind für den Berichtszeitraum verschiedene Arbeitsinhalte, soweit möglich, in Form von Fallzahlen zusammenfassend dargestellt.



Tabelle 16: Übersicht – Fallzahlen zu Arbeitsinhalten und Aufgabenschwerpunkten 2023 (u. a. sicherheitstechnische Beratung und Unterstützung gemäß § 6 ASiG)

Unterstützungs-/Beratungsanlass	Anzahl
Sicherheitstechnische Begehungen	142
Baumaßnahmen/Sanierungen, Standortplanungen	24
Beschaffung techn. Arbeitsmittel, sonst. Geräte	10
Gestaltung von Arbeitsplätzen, -abläufen, -umgebung ¹	17
Schulungsmaßnahmen, Unterweisungen	22
Auswahl und Erprobung von persönlicher Schutzausrüstung Erstellung/Überarbeitung von Kleiderplänen	7
Mitwirkung bei Gefährdungsbeurteilungen	12
Ausschusssitzungen, Besprechungen, Arbeitsgruppen	95
Unfallanzeigenbearbeitung, Unfalluntersuchungen, etc. ^{2 3}	335
Zusammenarbeit mit externen Institutionen, Org. etc.	5
Bearbeitung von Schwangerschaftsmeldungen ⁴	100
Einführung von Arbeitsverfahren, -stoffen	2
Veröffentlichungen, z. B. Personal im Fokus	-
Maßnahmen zur eigenen Fortbildung	17
Erstellung/Überarbeitung von Betriebsanweisungen	11
Durchführung von arbeitsplatzbezogenen Messungen ⁵	6

1 Schwerpunkt: Beratung/Information zur Gestaltung von Büro- und Bildschirmarbeitsplätzen

2 11-S insgesamt

3 Summe aller bei 11-S eingegangenen Unfallanzeigen

4 11-S insgesamt

5 z. B. Messungen bzgl. Raumtemperatur, rel. Luftfeuchte, Beleuchtungsstärke, Lärm

Eine Zusammenarbeit von Betriebsarzt, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit war z. B. bei Arbeitsschutzausschusssitzungen, Standortplanungen, Durchführung von Betriebsbegehungen und Arbeitsplatzbesichtigungen möglich.

7.3 Unfallgeschehen und Unfallstatistik (Stadtverwaltung Wiesbaden)

Wesentliche statistische Größen für die Darstellung des Unfallgeschehens sind die **absolute Anzahl der Unfälle** sowie deren **Häufigkeit (1000-Mann-Quote)** und **Schwere (Ausfallzeit in Tage)**. Die Darstellung des Unfallgeschehens erfolgt für die Stadtverwaltung in ihrer Gesamtheit (siehe auch tabellarische und graphische Darstellung).

Im Jahr 2023 hat sich die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle (Arbeits- und Wegeunfälle) im Bereich der gesamten Stadtverwaltung gegenüber 2022 deutlich erhöht (von 173 auf 214).

Bei den reinen Arbeitsunfällen beträgt die Tausend-Mann-Quote (TMQ, Unfallhäufigkeit) ca. 25 (Anteil von ca. 78%), bei den Wegeunfällen ca. 7 (Anteil von ca. 22%). Bei jedem ca. 4. gemeldeten Arbeitsunfall handelt es sich um einen Wegeunfall (vom Wohnort zur Arbeitsstelle bzw. zurück).

Die Gesamtsumme der Ausfallzeit hat sich gegenüber 2022 um ca. 846 Tage (plus 18,5%) auf insgesamt 5410 Kalendertage wieder erhöht. In der Summe der Ausfallzeiten von 5410 Kalendertagen sind 9 Arbeits- und Wegeunfälle mit jeweils 104 bis 259 Kalendertagen Ausfallzeit enthalten (insgesamt 1289 Kalendertage, ca. 24%). Die unfallbedingte Ausfallzeit beträgt im Jahr 2023 für jeden Beschäftigten durchschnittlich 0,81 Kalendertage. Bezogen auf 365 Kalendertage ergibt sich hieraus eine Fehlzeitenquote von ca. 0,22% (2020: ca. 0,17%, 2021: ca. 0,19%, 2022: ca. 0,19%).

Tabelle 17: Unfallzahlen

Unfallzahlen 2015 – 2023						
Jahr	Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der meldepflichtigen Unfälle		1.000-Mann-Quote meldepflichtige Unfälle	Ausfallzeit meldepflichtige Unfälle (Kalendertage)	
		insgesamt	davon Wegeunfälle	insgesamt	insgesamt	je MA
2015	5510	179	38	32	3882	0,70
2016	5538	181	37	33	5638	1,02
2017	5602	148	32	26	3935	0,70
2018	5894	158	31	27	4398	0,75
2019	6079	152	37	25	3751	0,60
2020	6347	138	32	22	3884	0,61
2021	6369	162	36	25	4387	0,69
2022	6502	173	43	27	4564	0,70
2023	6716	214	45	32	5410	0,81

Abbildung 25: Unfallzahlen Gesamt, Teil I

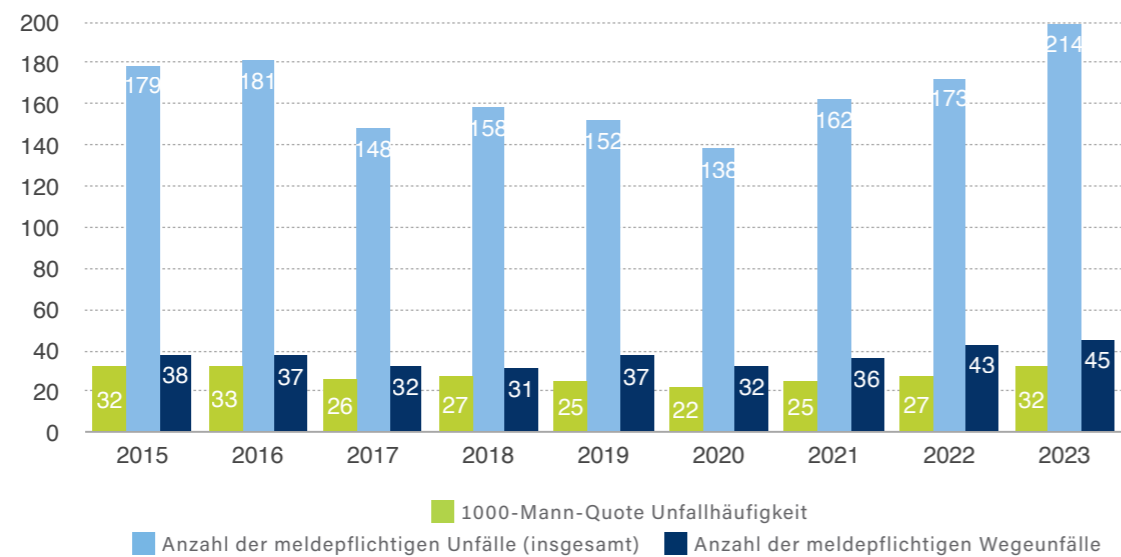
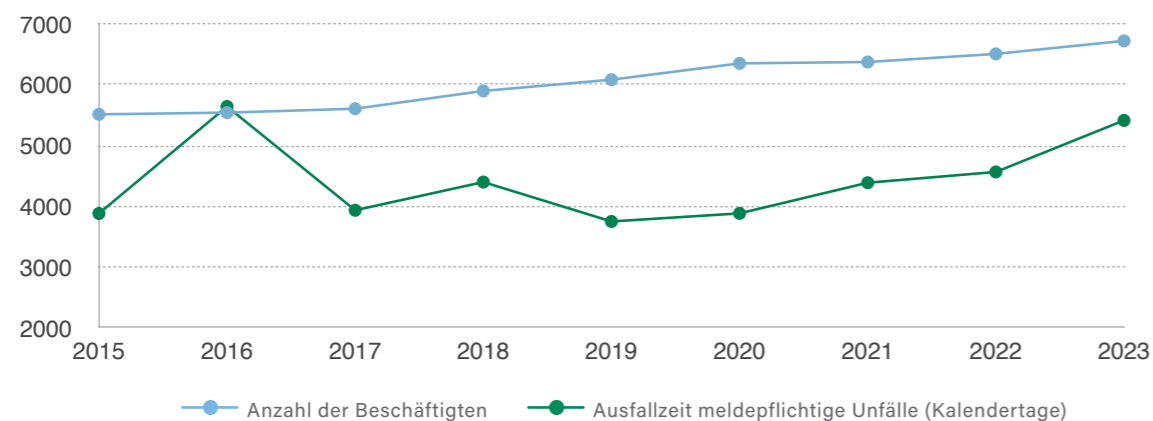


Abbildung 26: Unfallzahlen Gesamt, Teil II



7.4 Zusammenfassende Darstellung und Ausblick

Die Zusammenarbeit zwischen den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Ämtern und Eigenbetrieben sowie städtischen Gesellschaften ist in der Regel zufriedenstellend einzuschätzen.

Eine stärkere Wahrnehmung der Unternehmerpflichten der Führungskräfte in den Ämtern, insbesondere in Bezug darauf, dass die Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihre Aufgaben, gemäß dem gesetzlichen Auftrag, besser erfüllen können, sollte angestrebt werden.

Das Arbeitssicherheitsgesetz sowie die „Dienstweisung für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Landeshauptstadt Wiesbaden“ geben hierfür den Handlungsrahmen vor.

Hierzu gehört auch eine entsprechende Koordinierung der Arbeitssicherheit in den betreuten Organisationseinheiten, d. h. unter anderem sachkundige Ansprechpartner*innen für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit vor Ort.

Im Mittelpunkt sollte hierbei der bereits angestoßene Prozess zur Optimierung/Verbesserung der Ablauf-/Prozessorganisation, in Form der Einführung/Implementierung eines Arbeitsschutz-Management-Handbuchs stehen und eine zügige Umsetzung vorangetrieben werden.

Unterstützend könnte hierbei wirken, dass mit Blick auf den demografischen Wandel, eine zukunftsorientierte Ausrichtung des Sicherheitstechnischen Dienstes angestoßen wird, um die qualitative und insbesondere die quantitative Aufgabenerfüllung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Landeshauptstadt Wiesbaden langfristig sicherzustellen.

Die Zusammenarbeit mit den Betriebsärzten/-innen des Institutes für Arbeitsmedizin, Prävention und Gesundheitsförderung im Rahmen von sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Begehungen sowie Ausschusssitzungen war gegeben.

Auch die Zusammenarbeit mit der neuen zuständigen Aufsichtsperson der Unfallkasse Hessen (Abtlg. Prävention) sollte weiter fortgeführt und auch ausgebaut werden.

Im Rahmen unserer beratenden Aufgaben gemäß Arbeitssicherheitsgesetz sind für das Jahr 2024 z. B. nachfolgende Tätigkeitsschwerpunkte geplant bzw. absehbar:

- ▶ Durchführung sicherheitstechnischer Begehungen an den jeweiligen Standorten der Ämter, Eigenbetriebe und städtischen Gesellschaften sowie in Kindertagesstätten und Schulen.
- ▶ Beratung und Unterstützung der Ämter und Betriebe zu Einzelaspekten, Fragestellungen, Beratungsanlässen etc. im Zusammenhang mit Arbeitsschutz und Unfallverhütung an städtischen Arbeitsplätzen.
- ▶ Beratung im Rahmen der Planung und Einführung neuer Bürokonzepte, wie z. B. Open-Space-Office, New Work Lab, spezifische Kommunikationsbereiche.
- ▶ Beratung im Rahmen von Bau- und Modernisierungsmaßnahmen und Standortplanungen, z. B. Sportpark Rheinhöhe, Neubau- bzw. Sanierungsmaßnahmen Kitas und Schulen, Verwaltungsstandorte Stielstraße, Weidenbornstraße und Gustav-Stresemann-Ring.
- ▶ Beratung und Unterstützung im Rahmen der Überarbeitung und Aktualisierung von Kleiderplänen.
- ▶ Beratung/Mitwirkung bei Sitzungen von Arbeitsschutzausschüssen (ASA), örtlichen Arbeitsschutzausschüssen (z. B. ÖASA ELW, mattiaqua, 40, 51/50, 37, 10, 67 und 66) und dem Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ASGA).
- ▶ Beratung und Unterstützung bei der Durchführung bzw. Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen in Ämtern und Eigenbetrieben.
- ▶ Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers bei der Implementierung eines Arbeitsschutzmanagement-Handbuchs.

- ▶ Beratung und Unterstützung im Rahmen der Durchführung von innerbetrieblichen Unterweisungs- und Schulungsmaßnahmen, z. B. Informationsveranstaltung bei 1104 im Rahmen der Azubi-Einführungswochen (Herbst 2024).
- ▶ Unterstützung der ELW (Schwerpunkt Bereich Logistik) bei der Vorbereitung und Durchführung von Unterweisungen.
- ▶ Mitwirkung und Unterstützung bei der angestrebten Überarbeitung der Kleiderpläne der ELW und des Grünflächenamtes.
- ▶ Aktive Mitwirkung in der Vorbereitung der Ausschreibung der Rahmenverträge und der Bemusterung von Büromöbeln und Büroarbeitsstühlen.
- ▶ Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung von Einzelvorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (Arbeitsstätten, Lärm, Gefahrstoffe, Arbeitsmittel).
- ▶ Unterstützung bei der Durchführung von Messungen, einschließlich Dokumentation (z. B. Beleuchtung, Raumklima, Lärm).
- ▶ Beobachtung des Unfallgeschehens und ggf. Durchführung von Unfalluntersuchungen zur Ermittlung des Handlungsbedarfes.
- ▶ Konzeption und Durchführung von innerbetrieblichen Schulungsmaßnahmen für Sicherheitsbeauftragte der Stadtverwaltung Wiesbaden, in Kooperation mit der Unfallkasse Hessen als Inhouse-Seminar.
- ▶ Mitwirkung bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen im Bereich von Amt 40 und 51, z. B.
 - Hausmeister*innen Schulen
 - Hausmeisterdienst Kindertagesstätten

Weitere konkrete Aufgaben und Handlungsfelder ergeben sich in der Regel aus tagesaktuellen Anlässen.

Auf Grund der momentan eingeschränkten Personalressourcen beim Sicherheitstechnischen Dienst erfolgt weiterhin zusätzlich eine zuständigkeitsübergreifende punktuelle Beratung und Betreuung von Ämtern.

Wiesbaden, den 2. April 2024

gez. H. Borkeloh

Anlage: Auszug aus dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

§ 6 Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. Sie haben insbesondere

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei
 - a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
 - b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
 - c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,
 - d) der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie,
 - e) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,
2. die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung sicherheitstechnisch zu überprüfen,
3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit
 - a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,
 - b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,
 - c) Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Arbeitsunfälle vorzuschlagen,
4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitzuwirken.

**IV TÄTIGKEITSBERICHT DES
SUCHT- & GESUNDHEITS-
BEAUFTRAGTEN**

8 TÄTIGKEITSBERICHT DES SUCHT- & GESUNDHEITSBEAUFTRAGTEN FÜR DAS KALENDERJAHR 2023

8.1 Strukturelle Voraussetzungen und Auftragsgrundlage

Grundlage für die Tätigkeit des Sucht- und Gesundheitsbeauftragten (110220 SuG) bildet die Dienstvereinbarung über den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt Wiesbaden, in der Fassung vom Januar 2018 (Dienstvereinbarung Suchtprävention). Ziel dieser Vereinbarung ist zum einen die Vorbeugung von Gefährdungen durch riskanten bzw. gesundheitsschädlichen Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingte Verhaltensweisen. Zum anderen die frühzeitige und sachgerechte Hilfe zur nachhaltigen Lösung von gesundheitlichen und sozialen Problemen, Belastungen oder Krisen zur Vermeidung einer Suchtentwicklung. Als Bestandteil der Betriebs- und Gesundheitskultur der Landeshauptstadt Wiesbaden leistet die Suchtprävention und Suchthilfe nicht nur einen Beitrag zur gesundheitsorientierten Führung, sondern trägt auch dazu bei, die rechtlichen Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erfüllen.

8.2 Personeller Wechsel und strategische Ausrichtung

Bis Ende März 2023 wurde die Tätigkeit von Herrn Eduard Schröder (Diplom-Pädagoge) ausgeübt. Nach knapp neun Jahren wechselte die Personalie auf Herrn Jonas Neubert (Psychologe, Master of Science) und es erfolgte im April eine Übergabe. Ab Mai übernahm Herr Neubert eigenverantwortlich alle Aufgaben des Sucht- und Gesundheitsbeauftragten. Herr Neubert erweitert aufgrund seiner Ausbildung als psychologischer Psychotherapeut die Ausrichtung der Arbeit um Kompetenzen im Bereich psychischer Störungen. Dies trägt der Beobachtung der letzten Jahre Rechnung, dass der Anteil von Beratungsanliegen im Bereich psychische Gesundheit (Depressionen, Angststörungen, etc.) im Vergleich zu Suchtthemen zunimmt.

8.2.1 Vorstellung in Ämtern und Eigenbetrieben

Zu Beginn der Tätigkeit wurden alle Ämter und Eigenbetriebe der LHW angeschrieben und um persönlichen Austausch geworben. Ziel ist es, das Beratungs- und Schulungsangebot möglichst vielen Mitarbeitenden und Führungskräften bekannt zu machen, bzw. wieder in Erinnerung zu rufen. Die Resonanz war äußerst groß, sodass 25 Ämter und Eigenbetriebe in diversen Dienstbesprechungen, Personalversammlungen oder Amtsleiterbesprechungen besucht werden konnten. Die noch übrigen Treffen wurden ins nächste Jahr verschoben oder erneut angefragt. Im Austausch mit den einzelnen Stellen kamen folgende Themen und Anliegen vermehrt zur Sprache:

Führungskräfte berichten von Überforderung im Umgang mit auffälligen Mitarbeitenden. Dabei gehe es nicht nur um Suchtthemen, sondern auch um andere psychische Auffälligkeiten. Unsicherheiten bestehen z.B. in der Frage: „Wie spreche ich als Führungskraft psychische Themen an?“ Beobachtungen seien eine Zunahme von Burnout, depressiven Symptomen, reduzierte Belastbarkeit, erhöhte Fehltag und soziale oder interaktionelle Schwierigkeiten.

Anregungen für Initiativen waren unter anderem eine Erweiterung von internen Seminaren im Fortbildungsprogramm zu den Themen „Burnout“, „psychische Erkrankungen“, „Achtsamkeit“ und „Gesprächsführung bei schwierigen Themen“. Teilweise wurden auch abteilungsinterne Schulungen zur Dienstvereinbarung Sucht, fallbezogene Supervision und schriftliche Stellungnahmen oder Leitfäden gewünscht.

8.2.2 Flyer

In Zusammenarbeit mit der Wiesbaden Congress & Marketing GmbH wurde ein neuer Flyer zur Information über den Sucht- und Gesundheitsbeauftragten erstellt und mit dem Arbeitskreis „Vorbeugen und Helfen“

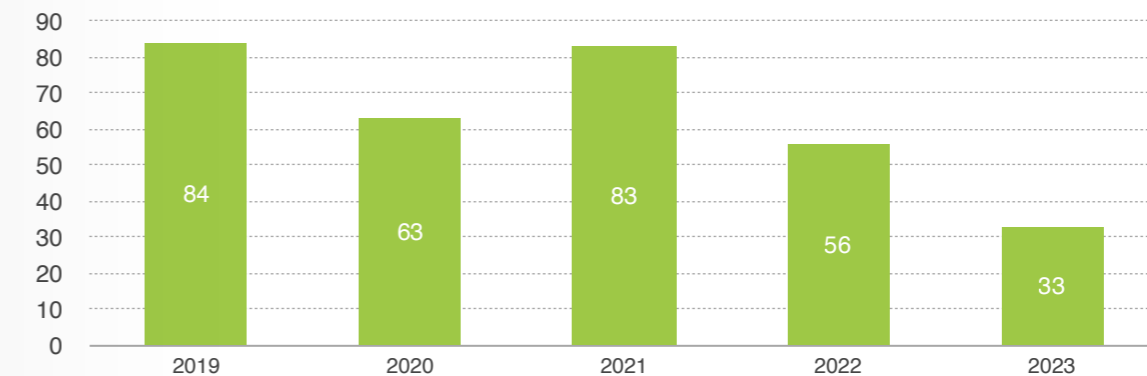
abgestimmt. In der Gestaltung wurde darauf geachtet, Suchtprobleme und andere psychische Problematiken gleichwertig nebeneinanderzustellen. Außerdem wurde auf Anregung der Gesamtschwerbehindertenvertretung eine Version für sehbehinderte Menschen umgesetzt. Die Flyer gingen digital und bedarfsgerecht auch in Papierform allen Ämtern und Eigenbetrieben zu.

8.3 Tätigkeitsschwerpunkte im Berichtsjahr 2023

8.3.1 Beratungen

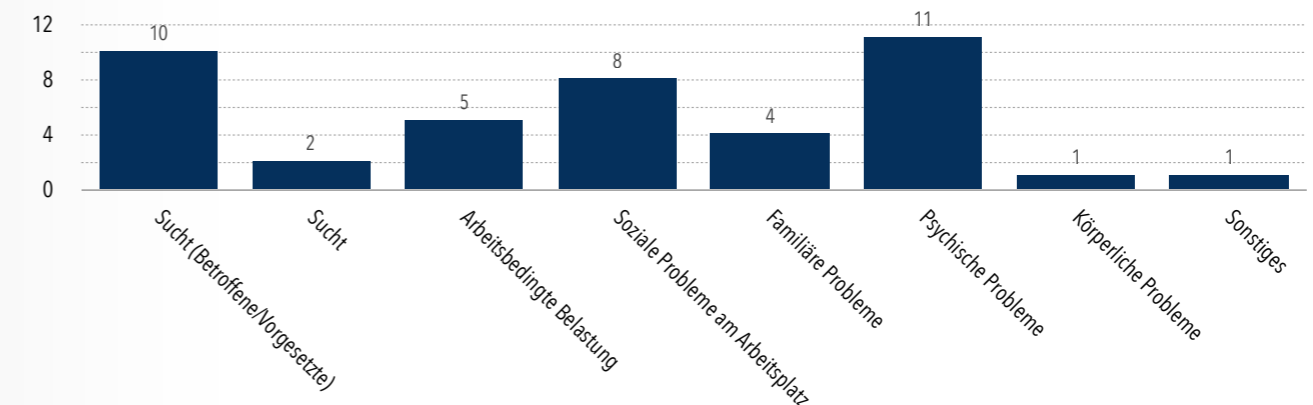
2023 nutzten insgesamt 33 Beschäftigte der LHW und Eigenbetriebe der Stadt das Beratungsangebot des Sucht- und Gesundheitsbeauftragten. Davon waren 42% Frauen und 58% Männer. Der Rückgang der Fallzahlen im Vergleich zu den vorherigen Jahren ist hauptsächlich auf den Wechsel der Personalie zurückzuführen. So gingen keine Klientinnen und Klienten vor Stellenantritt im Zeitraum Januar bis April in die Statistik ein. Außerdem zu berücksichtigen ist die Pausierung der Tätigkeit während der Elternzeit September und Oktober sowie eine Stellenreduzierung im Anschluss. Die Nachfrage nach Beratung konnte bis Ende 2023 dennoch komplett abgearbeitet werden. Der überwiegende Teil der Klientinnen und Klienten (79%) kam zur einmaligen Beratung, die Mehrfachberatungen kamen durch fortlaufende Hilfestellungen oder im Rahmen der Umsetzung der Dienstvereinbarung Sucht zustande. Die durchschnittliche Gesprächsdauer betrug 45 Minuten und variieren zwischen 10-minütigen telefonischen Kurzkontakten und 90-minütigen intensiven Beratungsterminen. 60 % der Klientinnen und Klienten waren Führungskräfte.

Abbildung 27: Anzahl der Beratungsfälle 2019–2023



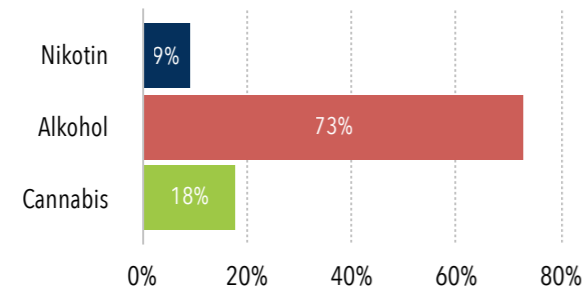
In Bezug auf die Beratungsschwerpunkte kamen ca. ein Drittel der Personen aufgrund von Suchtproblemen, ein weiteres Drittel aufgrund psychischer Gesundheitsprobleme und die übrigen Personen aufgrund sonstiger Themen wie z.B. Sorge um Mitarbeitende, Kolleginnen und Kollegen oder Angehörige, Arbeitsorganisation oder sonstige Anliegen. In einigen Fällen liegen mehrere gleichwertige Probleme und komorbide Störungsbilder vor, sodass Mehrfachnennungen pro Beratungsfall in die Statistik eingingen.

Abbildung 28: Problembereiche innerhalb der Beratungsprozesse



Innerhalb der Beratungen zu Suchtproblemen waren folgende Substanzen und Verhaltenssuchte Thema:

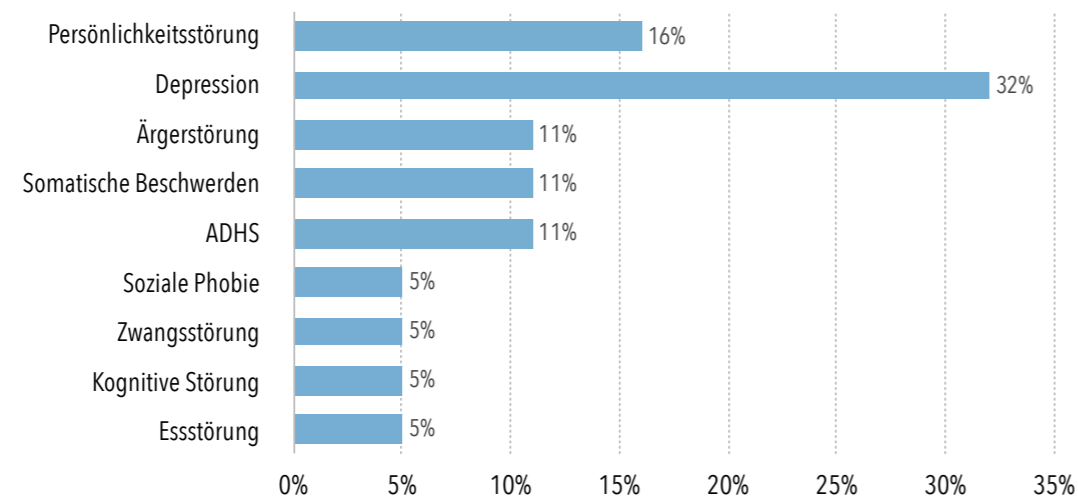
Abbildung 29: Suchtmittel und Suchtverhalten 2023



Als für die Dienstvereinbarung Sucht relevant wurden acht Beratungsfälle identifiziert. Hiervon wurde der Sucht- und Gesundheitsbeauftragte in vier Fällen direkt beteiligt, in den anderen Fällen indirekt beratend tätig. Im Rahmen der DV Sucht werden auffällige Mitarbeitende zur Aufnahme einer ambulanten oder stationären Suchtbehandlung motiviert, zugrundeliegende Faktoren mit den Mitarbeitenden analysiert und rückgemeldet, unter Berücksichtigung der Schweigepflicht ein Austausch mit relevanten Stellen initiiert und auf Wunsch der Klientin oder des Klienten Stufengespräche ab Stufe 3 begleitet. Ein Fall konnte 2023 abgeschlossen werden, die anderen Fälle laufen im Rahmen der DV Sucht 2024 oder ruhen bis auf weitere Auffälligkeiten.

Innerhalb der psychischen Störungsbilder waren folgende die häufigsten:

Abbildung 30: Psychische Themenbereiche 2023



Ergebnisse aus der psychotherapeutischen Praxis zeigen, dass ca. 80 % von Patientinnen und Patienten, die eine Psychotherapie aufsuchen, an einer depressiven- oder Angststörung leiden. Auch bei den Klientinnen und Klienten der LHW waren psychische Probleme aus dem depressiven Spektrum am häufigsten. Angststörungen waren hingegen weniger relevant als Persönlichkeitsauffälligkeiten, Ärger oder ADHS. Allen Betroffenen von psychischen Problemen wurde das Aufsuchen einer fachlichen Therapie empfohlen.

8.3.2 Suchtpräventionsschulungen, Informations- und Fortbildungsseminare

Die Führungskräftebildungen zur DV Sucht wurden vorerst zweitägig fortgesetzt mit den Schwerpunkten „Sucht Basiswissen, fürsorgliche Klärungsgespräche, DV Sucht und Stufengespräche“. Inhaltlich wurde die Schulung mit neueren Statistiken und Inhalten aktualisiert, der hohe Praxisanteil mit Gesprächsübungen in Kleingruppen wurde beibehalten. Insgesamt wurden 2023 zwei Schulungen durchgeführt. Wünsche zur Modifizierung der Schulung werden ausgewertet und auf Vor- und Nachteile überprüft (eintägig statt zweitägig, Workshop/Gruppenarbeiten statt Vortrag & Übungen, etc.).

Die zwei und dreijährigen Auszubildenden Fachverwaltungsangestellten wurden im Rahmen der Suchtprävention an zwei dreistündigen Veranstaltungen geschult. Hierbei standen die Themen illegale Substanzen, Cannabislegalisierung, Suchtentwicklung, Medienkonsum und Selbstreflexion zur Auswahl. Das Interesse am Thema Cannabis war am Höchsten, sodass in Podiumsdiskussionen Vor- und Nachteile kritisch reflektiert wurden.

8.3.3 Interne und externe Zusammenarbeit

Der interne Arbeitskreis „Vorbeugen und Helfen“ wurde mit zwei Treffen fortgeführt. In der Zusammenarbeit wurden verschiedene Themen zur Gesundheitsprävention gesammelt und gewichtet. Als Ergebnis wurde der Bereich „psychische Gesundheit“ als hoch relevant definiert.

Die externen Arbeitskreise „Betriebliche Sozialberatung Rhein-Main“ sowie „Sucht in der Arbeitswelt, Caritasverband Wiesbaden-Rheingau-Taunus e.V.“ wurden besucht und Kontakte aufgebaut. Weitere Kontaktaufnahmen erfolgten beispielsweise mit dem Suchthilfzentrum Wiesbaden, der Suchtambulanz der Caritas, diversen Selbsthilfegruppen oder der Demenzberatung.

8.4 Fazit & Ausblick

Weiterhin wird die Umsetzung eines internen Betrieblichen Sozialdienstes angestrebt, um der Komplexität von Sucht- bzw. psychischen Erkrankungen und Einbindung von konkreten lebenspraktischen Hilfestellungen gerecht zu werden und die bereits vorhandenen Beratungskompetenzen um sozialarbeiterische Aspekte zu erweitern. Die nächsten Schritte hierfür wäre die Schaffung einer entsprechenden Personalie und die Einrichtung von regelmäßigen fallbezogenen Treffen zur Koordination.

2024 soll die Vorstellung bei noch nicht besuchten Ämtern und Eigenbetrieben abgeschlossen werden. Die Bekanntheit des Beratungsangebots muss noch weiter erhöht werden. Hierfür sind Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeitende, Kooperationen, einzelne Veranstaltungen oder Besuche von Dienstbesprechungen in den Ämtern günstig. Weitere Aktionen im Bereich Prävention (z.B. Aufklärungsflyer über psychische Störungen, Aktionstage) werden geplant.

Der Austausch mit externen Kooperationspartnern und internen Fachbereichen und Arbeitskreisen ist äußerst wichtig und sollte erweitert und in regelmäßige Settings gebracht werden.

8.5 Persönliches Schlusswort

Das Jahr 2023 ist für mich ein besonderes Jahr mit vielen großen Veränderungen, privat und beruflich, gewesen. Der Wechsel meiner Tätigkeit von der klinischen Therapie von Patientinnen und Patienten zur präventiven Beratung von Mitarbeitenden ist äußerst spannend. Ich bin gut in der LHW angekommen und freue mich über die Offenheit von vielen Menschen für neue Ideen. Besonders positiv ist mir das Interesse aller Abteilungen aufgefallen, sich im Bereich Gesundheit für ihre Mitarbeitenden zu engagieren. Ich freue mich daher auf meine weitere Arbeit im Jahr 2024!

**V TÄTIGKEITSBERICHT DER
KONFLIKTBERATUNG**

9 TÄTIGKEITSBERICHT DER KONFLIKTBERATUNG FÜR DAS KALENDERJAHR 2023

9.1 Die Konfliktberatung der Landeshauptstadt Wiesbaden

Die Strukturen der Konfliktberatung beruhen auf der „Vereinbarung über Konfliktlösungen und Vorbeugung von Mobbing am Arbeitsplatz“ der Landeshauptstadt Wiesbaden, die am 11.9.2008 in einer ersten Fassung in Kraft gesetzt wurde und seit 5. Mai 2021 in einer überarbeiteten Version vorliegt.

In dieser Vereinbarung wird unterschieden zwischen der Rolle des Konfliktberaters (externer Berater) und den in den einzelnen Dezernaten berufenen Konfliktmoderatorinnen und Konfliktmoderatoren (interne Beraterinnen und Berater). Nur bei Bedarf wird zwischen der Anzahl der Beratungen durch den Konfliktberater und den Konfliktmoderatorinnen und Konfliktmoderatoren differenziert.

Konfliktberaterin

Nicole Khan Helios Arbeitsmedizin

Konfliktmoderatorinnen und Konfliktmoderatoren

NN	LHW Dezernat I
Heike Zimmermann	LHW Dezernat II
Dagmar Sauer (Simone Kilb)	LHW Dezernat III
NN	LHW Dezernat IV
Monika Straumann (Peter Kimmel)	LHW Dezernat V
NN	LHW Dezernat VI

9.2 Leistungen der Konfliktberatung

9.2.1 Konfliktfälle

Im Zeitraum von Januar bis Dezember 2023 wurden in der Landeshauptstadt Wiesbaden insgesamt 70 Konfliktfälle und 1 Mobbingverdachtsfall an die Konfliktberatungsstelle herangetragen und bearbeitet. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit eines Konfliktfalls beträgt 3 bis 6 Monate. Laut Eskalationsstufenmodell nach F. Glasl befanden sich 70% aller Konfliktfälle im oberen Drittel (Stufe 7-9), 25% im mittleren Feld (Stufe 4-6) sowie 5% im ersten Drittel (Stufe 1-3).

9.2.2 Team der Konfliktberatungsstelle

Das Team der Konfliktberatungsstelle, bestehend aus fünf Konfliktmoderatorinnen und Konfliktmoderatoren und der Konfliktberaterin, hat sich intensiv mit verschiedenen Herausforderungen auseinandergesetzt, um eine harmonische Arbeitsumgebung sicherzustellen.

Das Team arbeitet nach den Strukturen der Mediation und vertritt eine mediative Grundhaltung und bezieht sich auf eine Einstellung, welche förderlich für die Mediation ist. Sie ist durch ruhige, konzentrierte und nicht wertende Achtsamkeit auf den gegenwärtigen Moment gekennzeichnet.

9.2.3 Anfragen an die Konfliktberatung

Die Konflikte wurden auf vielfältige Weise identifiziert, darunter durch direkte Anfragen der betroffenen Mitarbeiter und Beobachtungen des Führungspersonals sowie Empfehlungen seitens des Personalrates. Im Idealfall konnten durch die proaktive Herangehensweise von Führungskräften und Personalrat potenzielle Konflikte frühzeitig erkannt und angegangen werden.

9.2.4 Bearbeitung der Konfliktfälle

Die Bearbeitung der Konflikte erfolgte mithilfe bewährter Methoden des Konfliktmanagements, wie beispielsweise der Klärung von Missverständnissen, der Förderung offener Kommunikation und der Suche nach gemeinsamen Lösungen mit Hilfe von Mediation. Durch die angewandten Methoden gelang es der Konfliktberatungsstelle Konflikte effektiv zu bewältigen und positive Ergebnisse zu erzielen. Der Fokus lag dabei stets auf einer fairen und respektvollen Behandlung aller Beteiligten.

Durch die Bearbeitung von Konfliktfällen konnten die betroffenen Mitarbeiter ihre Konfliktlösungskompetenz stärken und dadurch ihr Bewusstsein für konstruktive Kommunikation und Zusammenarbeit nachhaltig fördern.

9.2.5 Sonstige Tätigkeiten der Konfliktberatungsstelle

Zur Sicherstellung der Beratungsqualität werden monatliche Supervisionstreffen mit den Konfliktmoderatoren durchgeführt. Innerhalb der Supervisionstreffen wurden u.a. Konfliktfälle mit Hilfe der Fallanalyse besprochen. Supervision und Fallanalyse sind wichtige Instrumente in der Mediation, um die Qualität der Mediationsarbeit zu verbessern und die Professionalität der Konfliktmoderatoren zu fördern.

Das Team der Konfliktmoderatoren und die Konfliktberatungsstelle haben sich erfolgreich mit einem Stand am Gesundheitstag der LH Wiesbaden präsentiert und Aufklärungsarbeit rund um das Thema Konflikte betrieben. Zudem haben die Konfliktmoderatorin Monika Straumann und die Konfliktberatungsstelle Nicole Khan einen Vortrag mit der Thematik „Konflikt als Chance“ gehalten.

Die Konfliktberatungsstelle ist an der Überarbeitung der Dienstvereinbarung über Konfliktlösung und Vorbeugung von Mobbing am Arbeitsplatz beteiligt und wird dort wichtige Impulse setzen. Zudem nimmt die Konfliktberatungsstelle an den Arbeitskreis Gesundheit und dem Arbeitskreis Vielfalt teil.

9.3 Kooperation mit den Ämtern und Eigenbetrieben

Oftmals wird eine professionelle Konfliktlösung durch Negieren der geltenden Dienstvereinbarung und Inakzeptanz der Konfliktberatungsstelle in bestimmten Ämtern und Eigenbetrieben verhindert.

Dieses Vorgehen führt zu verschiedenen negativen Folgen, darunter:

- 1) Konflikte bleiben ungelöst oder werden ignoriert, was zu einer Eskalation und Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen führt.
- 2) Mitarbeiter sind frustriert, da ihre Konflikte nicht ernst genommen wurden, was zu einem Rückgang der Motivation und Leistung geführt hat.
- 3) Mitarbeiter verlassen aufgrund ungelöster Konflikte sowie der ungünstigen Arbeitsumgebung die Stadt.
- 4) Der Mangel an Konfliktmanagement führte zu einem schlechten Betriebsklima, das die Produktivität und das Wohlbefinden der Mitarbeiter beeinträchtigt.

Um diese Folgen in Zukunft zu vermeiden, ist es wichtig, dass die Amts- und Betriebsleitung aber auch Dezernenten die Bedeutung von Konfliktmanagement anerkennt und entsprechende Maßnahmen ergreift, um gemeinsam mit der Konfliktberatungsstelle Konflikte konstruktiv anzugehen und zu lösen.

Besteht hingegen eine positive Einstellung durch Führungskräfte und Konfliktparteien konnte durch die professionelle Bearbeitung der Konfliktberatungsstelle positive Ergebnisse erzielt werden:

- 1) Offene Kommunikation: Konflikte werden nun direkt angesprochen und in einem respektvollen, konstruktiven Dialog bearbeitet.
- 2) Kollaborative Lösungsfindung: Lösungen, die für alle akzeptable sind, anstatt auf Sieg oder Niederlage hinzuarbeiten.

- 3) Klar definierte Regeln und Prozesse: Vorhandene Mechanismen helfen, Konflikte frühzeitig zu erkennen und konstruktiv zu lösen, bevor sie eskalieren.
- 4) Empathie und Verständnis: Beteiligte zeigen Verständnis für die Perspektiven und Bedürfnisse des anderen, was zu einem harmonischen Konfliktverlauf führt.

9.4 Zusammenfassung der Arbeit der Konfliktberatungsstelle

Insgesamt hat das Team der Konfliktberatungsstelle mit Ihrer Arbeit erfolgreich dazu beigetragen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt, Verständnis und Zusammenarbeit geprägt ist. Durch die konsequente Anwendung von Konfliktlösungsstrategien konnten potenzielle Spannungen frühzeitig entschärft und ein konstruktiver Umgang mit Meinungsverschiedenheiten etabliert werden.

9.5 Ausblick und Ziele 2024

Das Team der Konfliktberatung freut sich auf die neuen Kollegen Lene Böhnke und Thomas Völker. Gleichzeitig werden sich das Team von Dagmar Sauer und Simone Kilb verabschieden.

In diesem Zusammenhang besteht weiterhin dringender Bedarf die nach der Dienstvereinbarung vorgesehenen, vakanten Konfliktmoderatoren-Stellen zu besetzen.

Das Team der Konfliktberatung wirbt weiterhin für die Förderung der Akzeptanz für eine positive Haltung gegenüber Konfliktmanagement, um eine offene und konstruktive Arbeitsumgebung zu schaffen und Konflikte als Chance für Wachstum, Innovation und Verbesserung zu betrachten.

Eine positive Grundeinstellung gegenüber Konflikten kann dazu beitragen, dass Mitarbeiter diese als Möglichkeit zur persönlichen und beruflichen Entwicklung betrachten.

26. März 2024, für das Team der Konfliktberatung,

Nicole Khan
Zertifizierte Mediatorin

VERZEICHNISSE

Abkürzungsverzeichnis

1102:	Abteilung: Soziale Angelegenheiten des Personalamtes
1103:	Abteilung: Organisation, Stellenplan und Standortplanung des Personalamtes
1104:	Abteilung: Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung des Personalamtes
AMNOG:	Arzneimittelmarktneuordnungsgesetz
AOK:	Allgemeine Ortskrankenkasse
BARMER:	Barmer Ersatzkasse
BEM:	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGM:	betriebliches Gesundheitsmanagement
CHA:	Corporate Health Award
DAK:	Deutsche Angestellten-Krankenkasse
IGM:	Integriertes Gesundheitsmanagement (ganzheitlicher Ansatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements der Landeshauptstadt Wiesbaden)
KDZ:	Kommunales Dienstleistungszentrum
LHW:	Landeshauptstadt Wiesbaden
TK:	Techniker Krankenkasse
WHO:	World Health Organisation (Weltgesundheitsorganisation)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Treiber-Indikatoren-Modell nach Uhle/Treier.....	11
Abbildung 2: Verlauf des Personalbestands von 2011 – 2023.....	14
Abbildung 3: Verlauf des Altersdurchschnitts von 2011 – 2023.....	14
Abbildung 4: Geschlechterverteilung 2023.....	15
Abbildung 5: Verteilung von Beamten/-innen und Beschäftigte 2022.....	15
Abbildung 6: Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung 2023.....	16
Abbildung 7: Wohnortverteilung (Stichtag: 31.12.2023).....	16
Abbildung 8: Aufbau der Steuerungsgruppe.....	17
Abbildung 9: Verlauf der Fehlzeitenquote von 2009 – 2023.....	21
Abbildung 10: Ablaufplan der Psychosozialberatung und Krisenintervention.....	32
Abbildung 11: Fortbildungsprogramm 2023.....	39
Abbildung 12: Startseite „Mein Portal“.....	44
Abbildung 13: Ergebnisse des Corporate Health Awards 2023.....	48
Abbildung 14: Evaluation der Einzelmaßnahmen (Abb. 14.1 – 14.6).....	49
Abbildung 15: Annahme des BEM-Angebots.....	52
Abbildung 16: Auswertung der Beratungsanlässe von 2022 – 2023.....	54
Abbildung 17: Kundenbefragung Fitnessstudioangebot.....	55

Abbildung 18: Verlauf der Besucherzahlen.....	56
Abbildung 19: Hautscreening – Altersverteilung der Teilnehmer.....	56
Abbildung 20: Hautscreening – Untersuchungsergebnisse.....	57
Abbildung 21: Stressbarometer.....	59
Abbildung 22: Anzahl der Nutzerinnen und Nutzer von Homeoffice im Verlauf von 2008 – 2023.....	59
Abbildung 23: Evaluation des Kompetenztrainings zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.....	60
Abbildung 24: G25-Untersuchungen.....	64
Abbildung 25: Unfallzahlen Gesamt, Teil I.....	74
Abbildung 26: Unfallzahlen Gesamt, Teil II.....	74
Abbildung 27: Anzahl der Beratungsfälle 2019 – 2023.....	81
Abbildung 28: Problembereiche innerhalb der Beratungsprozesse.....	81
Abbildung 29: Suchtmittel und Suchtverhalten 2023.....	82
Abbildung 30: Psychische Themenbereiche 2023.....	82

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vor- und Nachteile der Kennzahl Fehlzeiten.....	20
Tabelle 2: Fehlzeitenquote 2019: Detailwerte.....	22
Tabelle 3: Differenzierte Auswertung der Arbeitsunfähigkeitstage.....	22
Tabelle 4: Fehlzeitenquote nach Altersgruppen.....	23
Tabelle 5: Unfallzahlen von 2015 – 2023.....	30
Tabelle 6: Kennzahlen zur Beihilfe.....	43
Tabelle 7: Vorsorgeanlässe.....	63
Tabelle 8: Untersuchungsanlässe.....	64
Tabelle 9: Beamtenrechtliche Untersuchungen.....	64
Tabelle 10: Betriebsbegehungen.....	65
Tabelle 11: Berufskrankheiten.....	66
Tabelle 12: Impfungen.....	66
Tabelle 13: Gesundheitstag.....	67
Tabelle 14: Untersuchungsstatistik getrennt für Amt 67 und Eigenbetrieben.....	68
Tabelle 15: Übersicht Impfungen nach Organisationseinheiten.....	69
Tabelle 16: Übersicht – Fallzahlen zu Arbeitsinhalten und Aufgabenschwerpunkten 2023.....	73
Tabelle 17: Unfallzahlen.....	74

Literaturverzeichnis

- Aldana, S. G. (2001): Financial impact of health promotion programs: a comprehensive review of the literature. *American Journal of Health Promotion*, 15 (5), 296–320.
- Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., & Meyer, M. (2011): Fehlzeiten-Report 2011. Neue Wege für mehr Gesundheit-Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement, 1.
- Becker, E., Krause, C., & Siegemund, B. (2014): Betriebliches Gesundheitsmanagement nach DIN SPEC 91020: Erläuterungen zur Spezifikation für den Anwender. Beuth.
- Becker, J. (2016): Stichwort: Arbeitsunfähigkeit. *Gabler Wirtschaftslexikon*. Verfügbar am, 7, 2016.
- Brandl, Sebastian, & Stelzl, Bernhard (2013): Arbeitsbedingungen und Belastungen im öffentlichen Dienst. Ein Überblick zum Forschungsstand und Forschungsbedarf Nr. 290. Arbeitspapier, Arbeit und Soziales. Düsseldorf.
- Bräunig, D., Haupt, J., Kohstall, T., Kramer, I., Pieper, C., & Schröer, S. (2015): Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention. iga-Report 28. Verfügbar unter: http://www.igainfo.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_28_Wirksamkeit_Nutzen_betrieblicher_Praevension.pdf [letzter Zugriff am 31082016].
- Burda & Booz. (2011). (Hrsg.). Vorteil Vorsorge – Die Rolle der betrieblichen Gesundheitsvorsorge für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Studie der Felix Burda Stiftung und der Strategieberatung Booz & Company. [http://www.strategyand.pwc.com/media/uploads/Strategyand_Studie-Betriebliche-Vorsorge-2011.pdf].
- Chapman, L. S. (2005): Meta-evaluation of worksite health promotion economic return studies: 2012 update. *American Journal of Health Promotion*, 1–11.
- Chapman, L. S. (2012): Meta-evaluation of worksite health promotion economic return studies: 2012 update. *American Journal of Health Promotion*, 26(4), 1–12.
- Faragher, E. B., Cass, M. & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62,105–112.
- Haber, P. (2009): Präventivmedizinische Aspekte des Schwimmens. *Sport- und Präventivmedizin*, 39(1), 8–9.
- Kinicki, A.J., Mckee-Ryan, F.M., Schriesheim, C.A. & Carson, K.P. (2002). Assessing the Construct Validity of the Job Descriptive Index (JDI): A Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), pp. 14–32.
- Lohmann-Haislah, A. et al. (2012). *Stressreport Deutschland 2012: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*. Hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund, Berlin, Dresden: BAuA.
- Pelletier, K. R. (2009): A review and analysis of the clinical and cost-effectiveness studies of comprehensive health promotion and disease management programs at the worksite: update VI 2000–2004. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(7), 882–837.
- Pietsch, P. (2007). Schwimmen–eine universelle Sportart. *Lebensretter-Spezial*, 2, 14–15.
- Rabe, Eberhard et. Al. (2003): Bonner Venenstudie der Deutschen Gesellschaft für Phlebologie. Epidemiologische Untersuchung zur Frage der Häufigkeit und Ausprägung von chronischen Venenkrankheiten in der städtischen und ländlichen Wohnbevölkerung. *Phlebologie* 2003, Band 1, 1–14.
- Robert Koch-Institut (Hrsg) (2013) *Arthrose. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Heft 54*. RKI, Berlin
- Schnabel, C. (1997). Betriebliche Fehlzeiten: Ausmaß, Bestimmungsstücke und Reduzierungsmöglichkeiten. *Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*, Bd. 236. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- Uhle, Thorsten; Treier, Michael (2015): *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt – Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen*. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer.
- WHO – World Health Organization. (2000): *Obesity: preventing and managing the global epidemic*. Geneva, Switzerland: WHO Technical Report Series.



Impressum

Herausgeber: Landeshauptstadt Wiesbaden, Personalamt

Gestaltung: Wiesbaden Congress & Marketing GmbH

Fotos: Personalamt, shutterstock.com

Druck: Druck-Center der Landeshauptstadt Wiesbaden

Stand: September 2024

