

22. Oktober 2024

Bericht und Antrag an das Stadtparlament

Betriebliches Gesundheitsmanagement / Einführung und Umsetzung

Anträge

Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Stadtrat unterbreitet Ihnen die folgenden Anträge:

1. Für die Einführung und die laufende Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Stadt Wil sei ein jährlich wiederkehrender Bruttokredit von maximal Fr. 194'800.-- (Personal- und Sachaufwand) zu genehmigen:
 - Fr. 19'700.-- für 10% Leiter/in Personaldienst (Funktion LK 26-29)
 - Fr. 88'600.-- für 60% BGM-Fachfrau (Funktion Sachbearbeiter/in Personaldienst 2, LK 19-22)
 - Fr. 36'500.-- für 30% Stv. Leiter/in Facility Management (prov. LK 18-21)
 - Fr. 50'000.-- für die Umsetzung von Massnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung
2. Es sei festzustellen, dass der zustimmende Beschluss des Stadtparlaments zu Ziff. 1 gemäss Art. 7 lit. d Gemeindeordnung dem fakultativen Referendum untersteht.

Zusammenfassung

Gesundheit ist ein zentrales Thema, das jeden Menschen individuell betrifft. Sie ist die Grundlage für ein erfülltes und produktives Leben. Im Arbeitsleben spielt die Gesundheit der Mitarbeitenden eine besonders wichtige Rolle. Gesunde Mitarbeitende sind leistungsfähiger, motivierter und zufriedener. Sie tragen somit zum Erfolg eines Unternehmens bei.

Die Stadt Wil als Arbeitgeberin nimmt die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden ernst. Bisherige Aktivitäten im Bereich der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung waren jedoch in Teilen der

Verwaltung unstrukturiert und fragmentarisch oder teilweise nicht existent. Es fehlt ein systematischer Ansatz, der die verschiedenen Aspekte eines betrieblichen Gesundheitsmanagements am Arbeitsplatz berücksichtigt.

Mit diesem Bericht und Antrag soll die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) beantragt werden. Das BGM hat zum Ziel, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz zu fördern und die Arbeitsbedingungen gesundheitsgerecht zu gestalten.

Das BGM steht für die systematische Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Es umfasst alle Massnahmen, die dazu beitragen, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu verbessern sowie die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie gesundheitsfördernd sind. Ziele des BGM sind denn auch die Reduktion oder die Verhinderung eines weiteren Anstiegs von Fehlzeiten der Mitarbeitenden, Erhalt und Steigerung der Leistungsfähigkeit, Verbesserung der Gesundheit, des Wohlbefindens und der Motivation, Senkung bzw. Beibehaltung der Kosten und die Förderung der Arbeitgeberattraktivität.

Grob lässt sich ein BGM in die drei Teilbereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung sowie Abwesenheitsmanagement aufteilen, wobei die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz gesetzlich vorgeschrieben sind.

Für die Einführung und Umsetzung des BGM sind personelle und finanzielle Ressourcen erforderlich. Es wird die Schaffung von Stellenprozenten für das BGM beantragt sowie ein Budget für BGM-Massnahmen.

Die Einführung eines BGM ist eine Investition in die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden sowie in die Zukunft der Stadt Wil als attraktive Arbeitgeberin.

1. Ausgangslage

Als Arbeitgeberin ist die Stadt Wil verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmenden alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.

Ungeachtet der gesetzlichen Verpflichtungen haben Arbeitgebende auch ein wirtschaftliches und ein ethisches Interesse daran, Berufsunfälle und allfällige Berufskrankheiten zu verhindern sowie berufsbedingte Beeinträchtigungen der Gesundheit zu vermeiden. Denn jede unfall- oder krankheitsbedingte Absenz hat menschliches Leid zur Folge, kostet Geld und kann schwerwiegende Konsequenzen auslösen. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen lohnen sich: weniger Absenzen, weniger Kosten, weniger Schmerz und Leid, zufriedener Mitarbeitende, mehr Effizienz, besseres Arbeitsklima.

Beim betrieblichen Gesundheitsmanagement geht es darum, negative Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit von Mitarbeitenden zu verhindern. Im Betrieb sollen gute Arbeitsbedingungen geschaffen, die Fehlzeiten reduziert sowie die Gesundheitskompetenz aller Mitarbeitenden gefördert werden. Ziel ist es, den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern sowie die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden zu gewährleisten.

Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Verpflichtungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sind insbesondere in drei verschiedenen Gesetzeswerken (Unfallversicherungsgesetz [UVG], Arbeitsgesetz [ArG] und Obligationenrecht [OR]) sowie deren Verordnungen geregelt.

Im vom Stadtparlament am 8. November 2014 beschlossenen Personalreglement ist die Gesundheit zweifach erwähnt. Einerseits sind in Art. 2 im Rahmen der Festlegung der Grundsätze der Personalpolitik die Achtung und der Schutz der Persönlichkeit der Mitarbeitenden und die Rücksichtnahme auf deren Gesundheit geregelt. Andererseits ist in Art. 23, unter dem Titel "Schutz der Persönlichkeit am Arbeitsplatz", festgehalten, dass die Stadt Wil das Leben, die persönliche Integrität und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden schützt und die notwendigen und angemessenen Massnahmen zum Schutz und zur Erhaltung der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden trifft.

Die Bereiche der Gesundheitsförderung sowie des Abwesenheitsmanagements sind nicht gesetzlich vorgeschrieben.

2. Die drei Säulen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Ein BGM kann grob in drei Bereiche aufgeteilt werden:



Grafik Gesundheitsförderung Schweiz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beinhalten die von Gesetzes wegen zu treffenden Präventionsmassnahmen. Diese umfassen Massnahmen, die darauf abzielen, Unfälle zu verhindern und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Dazu gehören die Prävention von Unfällen (Sicherheitsregeln, Bereitstellung von Schutzausrüstung), die Ergonomie (Gestaltung von Arbeitsplätzen), Schutz vor Gefahrenstoffen (Umgang mit Chemikalien, Staub, Lärm usw.), Brandschutz (vorbeugende Massnahmen und Evakuierungspläne), Erste Hilfe (Schulungen und Vorkehrungen für den Ernstfall) etc.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Die betriebliche Gesundheitsförderung verfolgt das Ziel, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu steigern und so einen positiven Einfluss auf das gesamte Unternehmen zu nehmen. Durch gezielte Massnahmen sollen die Mitarbeitenden körperlich und psychisch gestärkt werden, was sich wiederum positiv auf ihre Arbeitsfähigkeit und Leistungsbereitschaft auswirkt. Weniger krankheitsbedingte Ausfälle führen zu einer höheren Produktivität und senken gleichzeitig die Kosten für das Unternehmen. Darüber hinaus trägt eine gesunde und zufriedene Belegschaft zur Steigerung der Mitarbeitendenbindung bei und macht das Unternehmen zu einem attraktiven Arbeitgeber. Indem man die Gesundheit der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt, investiert man langfristig in den Erfolg des Unternehmens.

Im Kern geht es also darum, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich die Mitarbeitenden wohlfühlen und ihre Potenziale voll entfalten können. Dies wirkt sich nicht nur positiv auf die individuelle Gesundheit der Mitarbeitenden aus, sondern stärkt auch das gesamte Unternehmen. Die Gesundheitsförderung ist nicht gesetzlich geregelt.

Abwesenheitsmanagement und Case Management

Der Umgang mit Absenzen und die Rückkehr an den Arbeitsplatz werden im Rahmen des Abwesenheitsmanagements und Case Managements geregelt. Dazu gehört auch eine standardisierte Befragung von Mitarbeitenden bei einer zu definierenden erhöhten Anzahl von Absenzen. Mitarbeitende, die über einen längeren Zeitraum hinweg krankgeschrieben waren, sollen zudem bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz bestmöglich begleitet und so rasch als möglich reintegriert werden. Das Abwesenheitsmanagement und das Case Management sind ebenfalls nicht gesetzlich geregelt.

Die Felder "Administration" und "Organisation/Mitarbeitendenführung/Gesundheitsverhalten" beziehen sich auf die Einbettung des BGM in die bestehenden Managementprozesse, die Führungsaufgaben sowie die Verwaltungs- und Organisationsprozesse (Strategie, Planung, Budget usw.). Das Feld "Controlling" bezieht sich schliesslich auf die Steuerung und Überprüfung der Aktivitäten im Sinne einer stetigen Verbesserung.

3. Wie geht es den Arbeitnehmenden in der Schweiz?

Um die Frage zu beantworten, ob überhaupt ein BGM notwendig ist, lohnt es sich, einen Blick auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden in der Schweiz zu werfen. Eine Suchanfrage im Internet zum Thema "Gesundheit am Arbeitsplatz" fördert eine Vielzahl von möglichen Studien, Vergleichen, Statistiken und dergleichen zutage.

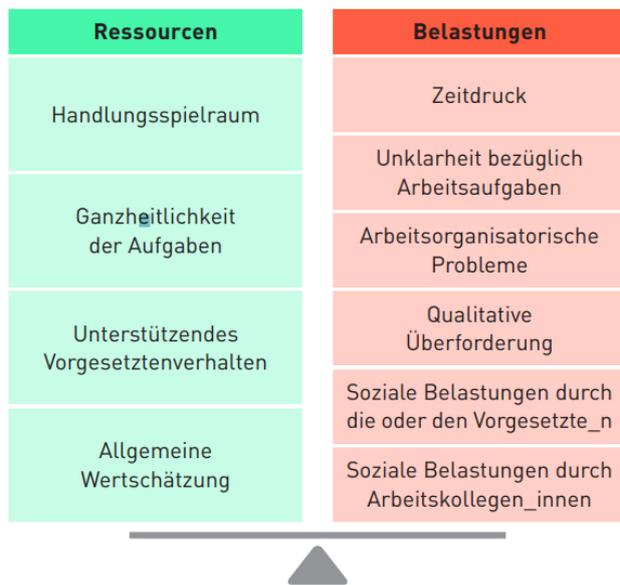
Nachstehend sind einige Statistiken und Aussagen zusammengetragen, die ein umfassendes Bild der Befindlichkeiten der Arbeitnehmenden zeichnen. Im Grossen und Ganzen geht es vielen Arbeitnehmenden gut. Jedoch zeigen die Absenzkurven und Kennzahlen zu den beruflichen Belastungen einen stetigen, wenn auch meist moderaten Anstieg. Gerade wenn es um die Gesundheit geht, darf jedoch nicht vergessen werden, dass hinter den Zahlen Menschen mit ihren persönlichen Geschichten stehen.

Jobs-Stress-Index (Grafiken Gesundheitsförderung Schweiz)

Gesundheitsförderung Schweiz ermittelt in Zusammenarbeit mit der Universität Bern und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) seit 2014 regelmässig vier Kennzahlen zu arbeitsbezogenem Stress

(Stress bezeichnet das Ungleichgewicht zwischen Belastungen und Ressourcen, s. unten) und dessen Zusammenhang mit Gesundheit und Produktivität von Erwerbstätigen, letztmals 2022¹.

Arbeitsbedingungen, die in die Berechnung des Job-Stress-Index einfließen

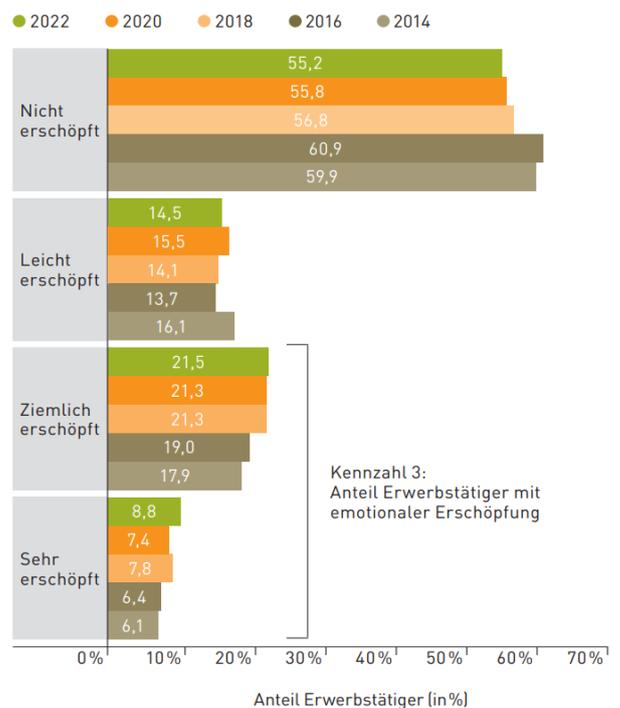


...und zieht als Fazit, dass der hohe Job-Stress-Index und der Anstieg der emotionalen Erschöpfung als Warnsignale zu verstehen seien. Es sei wichtig, Belastungen am Arbeitsplatz zu minimieren und Ressourcen zu fördern, um die hohen volkswirtschaftlichen Kosten zu reduzieren. Unternehmen könnten die Job-Stress-Analyse nutzen, um Belastungen und Ressourcen ihrer Mitarbeitenden zu erheben und gezielte Massnahmen abzuleiten. Ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement helfe, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen und zu stärken, besonders in Krisenzeiten. Mitarbeitende seien das wichtigste Gut eines Unternehmens, besonders angesichts des Fachkräftemangels.

In ihrer Zusammenfassung hält die Studie fest...

"Der Anteil der Erwerbstätigen, deren Job-Stress-Index sich im kritischen Bereich befindet, beträgt 28,2%. Diese Erwerbstätigen berichten über deutlich mehr Belastungen als Ressourcen. Der Anteil ist im Vergleich zu 2020 (29,6%) leicht gesunken, jedoch nicht signifikant. Der Anteil der Erwerbstätigen, die sich emotional erschöpft fühlen, übersteigt mit 30,3% erstmals seit 2014 die 30%-Marke. Arbeitsbezogener Stress kostet die Wirtschaft rund 6,5 Mrd. CHF. Das ökonomische Potenzial, das sich durch die Reduktion von arbeitsbezogenem Stress ergeben kann, liegt somit 2022 niedriger als im Jahr 2020 (7,6 Mrd. CHF), der Unterschied ist jedoch nicht signifikant."

Anteile der Erwerbstätigen in Prozent nach Grad der emotionalen Erschöpfung und Erhebungsjahr



¹ [Faktenblatt 072_GFCH_2022-08 - Job-Stress-Index_2022.pdf \(gesundheitsfoerderung.ch\)](#)

Schweizerische Gesundheitsbefragung: Arbeit und Gesundheit 2012-2022

Mit der Schweizerischen Gesundheitsbefragung wird vom BFS unter anderem in Erfahrung gebracht, wie sich gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen zwischen 2012 und 2022 entwickelt haben. Dazu wurden in den letzten drei Erhebungen (2012, 2017 und 2022)² jeweils dieselben Fragen gestellt.

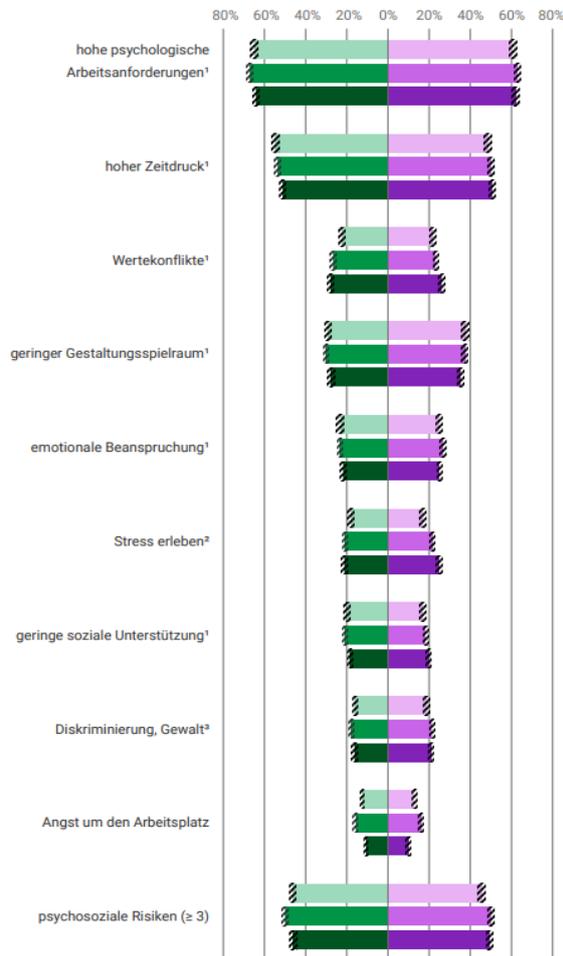
Psychosoziale Risiken bei der Arbeit

Erwerbstätige von 15 bis 64 Jahren

Männer 2012 2017 2022

Frauen 2012 2017 2022

Vertrauensintervall (95%)



¹ meistens oder immer, mindestens ein Risiko

² meistens oder immer

³ mindestens ein Risiko

Datenstand: 08.02.2024

Quelle: BFS – Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB)

gr-d-14.02.02.02

© BFS 2024

G2 Als Ergebnis hält die Befragung insbesondere fest, dass im Jahr 2022 49% der erwerbstätigen Frauen und 46% der erwerbstätigen Männer von psychosozialen Risiken betroffen waren. Dies markierte das erste Mal seit 2012, dass Frauen stärker betroffen waren als Männer. Der Stress bei der Arbeit hat sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern seit 2012 zugenommen. 2022 waren 23% der Erwerbstätigen betroffen. Mehr als die Hälfte der gestressten Personen fühlt sich bei der Arbeit emotional erschöpft und weist folglich ein höheres Burnout-Risiko auf. Stress ist ein häufiges psychosoziales Risiko, das mit gesundheitlichen Problemen in Verbindung steht.

Frauen gaben auch an, dass sie 2022 häufiger zu wenig Anerkennung oder soziale Unterstützung erfuhren, während dieser Risikotyp bei Männern leicht rückläufig war.

Zwischen 2012 und 2022 waren Frauen im Vergleich zu Männern häufiger unter Zeitdruck. Der Anteil von Frauen, die unter Termindruck arbeiten, stieg von 30% auf 34%, während er bei Männern von 40% auf 36% zurückging. Der Anteil von Frauen, die Diskriminierung oder Gewalt erlebt haben, nahm leicht zu, während der Anteil derjenigen, die sexuell belästigt wurden, signifikant anstieg. Bei den psychosozialen Risiken waren Frauen und Männer ähnlich betroffen, wobei zwei Risiken in den letzten zehn Jahren häufiger auftraten: das gleichzeitige Denken an viele Dinge und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familienpflichten. Frauen hatten auch einen höheren Anteil an geringem Gestaltungsspielraum und emotionaler Beanspruchung.

Als einziges psychosoziales Risiko zurückgegangen ist die Angst um den Arbeitsplatz. Auf seinem Höchststand im Jahr 2017 lag der entsprechende Anteil bei 16% und sank dann bei den Frauen auf 10% und bei den Männern auf 11%

Jährliche Dauer der Absenzen der Arbeitnehmenden aufgrund von Krankheit in der Schweiz (in Stunden pro Arbeitsstelle³)

	Vollzeitbeschäftigte 90 – 100 %	Teilzeitbeschäftigte < 90%
2005	54	35
2010	53	30
2015	55	33
2019	59	33
2020	66	40
2021	62	41
2022	77	49
2023	64	42

Kosten der Abwesenheiten

Nebst den Kosten für das Gesundheitswesen und die Allgemeinheit ist für Arbeitgebende interessant, welche Kosten berufsbedingte Erkrankungen für die jeweiligen Arbeitgebenden verursachen. Nicht alle vom BFS in der vorerwähnten Statistik Absenzen sind berufsbedingt. Eine Unterscheidung darüber, welche Krankheiten über die verschiedenen Branchen hinweg berufsbedingt sind und welche nicht, wäre mit grossem Aufwand verbunden.

Interessant ist daher eine Studie⁴, die im Auftrag des Dachverbands der Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) 2016 die berufsbedingten Krankheitskosten der Lehrpersonen ermittelte. Als Referenzkanton wurde der Kanton Aargau beigezogen. Für diesen wurden für das Schuljahr 2013/14 für die 9'223 Lehrpersonen berufsbedingte Krankheitskosten von Fr. 3'129'902.-- ausgewiesen. Diese Zahl repräsentiert die Lohnfortzahlungen bei Krankheiten (ohne Unfall und Mutterschaft). Nicht enthalten sind die zusätzlichen Kosten für Stellvertretungen.

Umgerechnet auf den Kanton St. Gallen mit 6'076⁵ Lehrkräften im Schuljahr 2013/14 ergäben sich hier berufsbedingte Krankheitskosten von Fr. 2'061'941.--. Weiter hinuntergebrochen auf die Stadt Wil bedeutete dies für die 320 Lehrpersonen, die im Geschäftsbericht 2013 der Stadt Wil ausgewiesen worden sind, berufsbedingte Krankheitskosten von Fr. 108'594.--.

4. Hilft das BGM weiter?

Ziel des BGM soll und muss es sein, die in den obgenannten Statistiken und Studien festgestellten krankheits- und unfallbedingten Absenzen nach Möglichkeit zu senken oder zumindest nicht weiter ansteigen zu lassen. Ein Erfolg ist aber nur schwierig nachzuweisen, da offenkundig niemand weiss, wie sich die Zahlen ohne die Massnahmen eines BGM entwickelt hätten. Wären sie angestiegen, auf dem gleichen Niveau verharret, oder wären sie vielleicht sogar auch ohne BGM gesunken?

Es bleibt unbestritten, dass die psychischen Belastungen der Mitarbeitenden, wie Stresssymptome, Zeit- und Termindruck, langsam aber stetig zunehmen. Wie viel davon letztendlich berufsbedingt ist und wie oft die Gründe im individuellen Privatbereich zu finden sind, lässt sich nicht genau messen. Ebenso ist unbestritten, dass

³ Quelle: Bundesamt für Statistik

⁴ [LCH Krankheitskosten Lehrpersonen Schlussbericht V2.docx \(bildungstag.ch\)](#)

⁵ [Personal von Bildungsinstitutionen. Ausgabe 2016 | Publikation | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

Erkrankungen und Unfälle zahlreiche Folgen nach sich ziehen, sowohl menschliche als auch finanzielle. Gelingt es, auf welcher Ebene auch immer – sei es im privaten oder beruflichen Umfeld – Erkrankungen und Unfälle zu verhindern, können sowohl menschliches Leiden als auch finanzielle Aufwendungen reduziert oder vermieden werden.

Wo setzt das BGM an?

Ein BGM kann verschiedene Erkrankungen reduzieren, die durch psychische und physische Belastungen am Arbeitsplatz verursacht werden können, so z.B.

Psychische Erkrankungen:

- Depressionen: BGM kann durch Stressreduktion, Förderung von Entspannung und Achtsamkeit sowie Stärkung der sozialen Beziehungen Depressionen vorbeugen.
- Angststörungen: BGM kann durch Stressmanagement, Förderung von Selbstvertrauen und Resilienz sowie Aufklärung über Angststörungen helfen.
- Burnout: BGM kann durch gesunde Arbeitsbedingungen, Work-Life-Balance, Stressmanagement und Förderung von Erholungsphasen Burnout vorbeugen.

Physische Erkrankungen:

- Rückenbeschwerden: BGM kann durch ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Bewegungsprogramme und Förderung von gesunder Körperhaltung Rückenschmerzen vorbeugen.
- Kardiovaskuläre Erkrankungen: BGM kann durch Bewegungsprogramme, Ernährungsempfehlungen, Stressreduktion und Rauchentwöhnung das Risiko von Herz-Kreislauf-Erkrankungen senken.
- Muskel-Skelett-Erkrankungen: BGM kann durch ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Bewegungspausen und Kräftigungsübungen Muskel-Skelett-Erkrankungen vorbeugen.

BGM ist keine neue Idee. Zahlreiche Unternehmen setzen bereits seit Jahren auf BGM-Massnahmen. Die Stadt Wil schliesst sich diesem Trend an und profitiert von den langjährig erforschten positiven Auswirkungen von BGM. Die nachstehende Auswahl an Studien belegt dies:

Projekt SWiNG – Schlussbericht der Evaluation⁶

Gesundheitsförderung Schweiz und der Schweizerische Versicherungsverband hatten bereits 2006 ein gemeinsames Projekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung gestartet. Damals schon waren Stress und Burnout zunehmend grosse Herausforderungen. Unternehmen fragen sich, wie sie damit umgehen können: Kann der Stress für Mitarbeitende reduziert werden? Lohnt sich Stressprävention für Unternehmen? Ziel war es, fundierte Argumente und praxistaugliche Vorgehensweisen für die Umsetzung von Stresspräventionsmassnahmen in der Schweiz zu entwickeln. Acht Unternehmen hatten sich entschieden, beim Pilotprojekt „SWiNG“ (der Name steht für „Stressmanagement, Wirkung und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung“) mitzumachen, darunter mit der Kantonalen Verwaltung Thurgau auch eine öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin.

Die Studie kommt zum Schluss, dass mit dem Projekt Stressursachen aufgedeckt und bearbeitet sowie die Wirkungsweise und der ökonomische Nutzen aufgezeigt werden konnten und es möglich war, weiterführende Empfehlungen zu erstellen.

⁶ [Projekt SWiNG - Schlussbericht 2011](#)

"Gelingendes BGM in Betrieben mit dem Label Friendly Work Space"

(Schlussbericht einer qualitativen Case Study inklusive 10 Fallbeschreibungen)⁷

Gesundheitsförderung Schweiz verfügt über Informationen und Daten zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Für weniger erfahrene Betriebe ist es jedoch oft schwierig einzuschätzen, welche Massnahmen am effektivsten sind und welche Erfolge sie erwarten können. Eine Studie entwickelte Fallbeschreibungen, die zeigen, wie BGM erfolgreich umgesetzt und gemessen werden kann. Diese Beispiele berücksichtigen unterschiedliche Voraussetzungen in Bezug auf Branche, Anzahl Mitarbeitende und Herausforderungen. Unternehmen profitieren von investierter Mitarbeitendengesundheit in Form von Zufriedenheit, Produktivität und positivem Image.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die in der Studie untersuchten Betriebe vielfältige Wirkungen des BGM beobachten und überzeugt sind, dass es einen positiven Einfluss auf Unternehmen und Mitarbeitende hat. Einige Effekte können konkret gemessen werden, während andere sich indirekt durch die Resonanz der Mitarbeitenden im Alltag zeigen. Es gibt jedoch Unterschiede zwischen den Betrieben, welche Effekte gemessen werden können und welche eher auf Erfahrungswerten oder allgemeinem Stimmungsbild basieren.

Wirksamkeit und Nutzen arbeitsweltbezogener Gesundheitsförderung und Prävention - iga.Report 40⁸

Die Deutsche Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) hat Daten zu Wirksamkeit und Nutzen arbeitsweltbezogener Gesundheitsförderung und Prävention ausgewertet. Die Studie greift dabei auf eine Vielzahl von systematischen Reviews zurück. Dabei werden auch Ansätze zu verschiedenen Themen aufgezeigt und deren Wirksamkeit bestätigt. Reviews zum ökonomischen Nutzen berichten, dass im Durchschnitt 65% der eingeschlossenen Studien einen ökonomischen Nutzen belegen. Der umfangreichste Review dokumentiert insgesamt 47 Return-on-Investments (ROI), aus denen sich ein mittlerer ROI von 2,7 ergibt. Jedem in betriebliche Programme zur Gesundheitsförderung und Prävention investierten Franken stünde eine Einsparung von 2,7 Franken gegenüber.

5. Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Stadt Wil bisher

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

Im Dezember 2008 genehmigte der Stadtrat zur Umsetzung der entsprechenden Richtlinien der eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) eine Organisationsstruktur "Arbeitssicherheit Stadt Wil". Diese umfasste insbesondere für jedes Departement einen SIBE (Sicherheitsbeauftragten, meist die Departementsleitenden sowie die/den Leiter/in Personaldienst), die zusammen den Koordinationsausschuss "Arbeitssicherheit Stadt Wil" bildeten. Gleichzeitig beauftragte der Stadtrat diesen Ausschuss mit dem Aufbau und der Umsetzung der Arbeitssicherheit in der Stadt Wil. Inwiefern dieser Auftrag dannzumal angegangen und umgesetzt worden ist, lässt sich rückblickend kaum noch eruieren. Koordinierte Strukturen, Vorgaben, Prozesse etc. sind derzeit nicht vorhanden.

Verschiedene Anläufe in jüngster Zeit das Thema Arbeitssicherheit und/oder BGM anzugehen, schlugen fehl. So erkannten Personaldienst und Departementsleitendenkonferenz (DLK) 2020 die Notwendigkeit, nebst den gesetzlich vorgeschriebenen Themen der Arbeitssicherheit sich umfassender einem BGM zuzuwenden. Um dafür notwendige personelle Ressourcen zu schaffen, wurde im Budget 2021 ein Betrag angezeigt, verbunden mit dem Hinweis, dass dafür bzw. das BGM ein Bericht und Antrag vorgelegt werden würde. Das Stadtparlament strich an seiner Sitzung vom 3. Dezember 2020 diese Position aus dem Budget, womit Bericht und Antrag hinfällig wurden.

⁷ [Gelingendes BGM Juli 2022 - Gesundheitsförderung Schweiz](#)

⁸ [Wirksamkeit und Nutzen arbeitsweltbezogener Gesundheitsförderung und Prävention - iga.Report 40](#)

Exemplarisch zeigt sich der Rückstand auch anhand eines von Arbeitssicherheit Schweiz durchgeführten Systemaudits vom 20. Februar 2024. Von 52 abgefragten Kriterien wurden sieben als erfüllt, 18 als teilweise und 27 als nicht erfüllt beurteilt.

Die Themen von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden in der Stadt Wil derzeit eher in den Dienststellen gelebt, in welchen Arbeiten zu verrichten sind, die besonders unfallgefährdend sind, und beziehen sich hauptsächlich auf die körperliche Gesundheit. Dieser grundlegende Gesundheitsschutz gehört auch zu den Führungsaufgaben von Vorgesetzten. Es fehlen aber seit jeher in der Stadt Wil eine übergeordnete Zusammenarbeit und Koordination.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Diese findet derzeit in der Stadt Wil kaum statt. Es bestehen vereinzelte Ansatzpunkte in dem Sinne, dass mehr oder weniger individuelle Unterstützung angeboten wird. Zudem besteht von der Fachstelle Sport ein Sportangebot für die Mitarbeitenden.

Abwesenheitsmanagement und Case Management

Die Bemühungen um die Etablierung eines umfassenden Abwesenheitsmanagements vor einigen Jahren konnten aufgrund von Bedenken seitens der Departemente nicht erfolgreich abgeschlossen werden. Das Case Management wird durch die Taggeldversicherung angeboten und abgedeckt.

6. Krankheiten und Unfälle der städtischen Mitarbeitenden

Die Gründe für die Arbeitsunfähigkeit aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen können in Krankheiten und Unfälle aufgeteilt werden. Auch mit einem umfassenden BGM wird es nicht möglich sein, sämtliche Krankheiten und Unfälle zu eliminieren, gewisse lassen sich aber vermeiden. Ziel ist es jedoch, die Anzahl von Krankheiten und von Unfällen zu reduzieren oder nicht weiter ansteigen zu lassen.

Krankheitsfälle – insgesamt

Gesamthafte Auswertungen von Krankheits- und Unfalltagen über alle städtischen Mitarbeitenden sind derzeit nicht möglich. Seit Januar 2022 sind aber immerhin alle Verwaltungsmitarbeitenden, mit Ausnahme des Werkhofs, der Stadtgärtnerei und der ARA, im Abacus der Stadt oder im Abacus der TBW erfasst. Die Absenzen von Lehrpersonen aufgrund von Krankheit oder Unfall werden nicht systematisch festgehalten.

Die TBW weisen für 2023 insgesamt 6'035 Stunden aus, während deren ihre Mitarbeitenden aufgrund von Krankheit arbeitsunfähig waren (2022 6'115 Stunden). Im Abacus der Stadt (ohne TBW) sind für 2023 16'653 Stunden an krankheitsbedingten Absenzen festgehalten worden (2022 19'100). Im ersten Semester 2024 sind die Verwaltungsmitarbeitenden in der Stadt (ohne TBW) 7'210 Stunden und die Mitarbeitenden der TBW 2'361 Stunden krankheitsbedingt der Arbeit ferngeblieben. Auch wenn diese Zahlen im Moment nach unten zeigen, so darf das nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Abnahme der Krankheitstage zufällig entstanden ist, allenfalls mit der Coronapandemie in Zusammenhang stehen könnte und teilweise auch auf den Austritt von Langzeiterkrankten zurückzuführen ist.

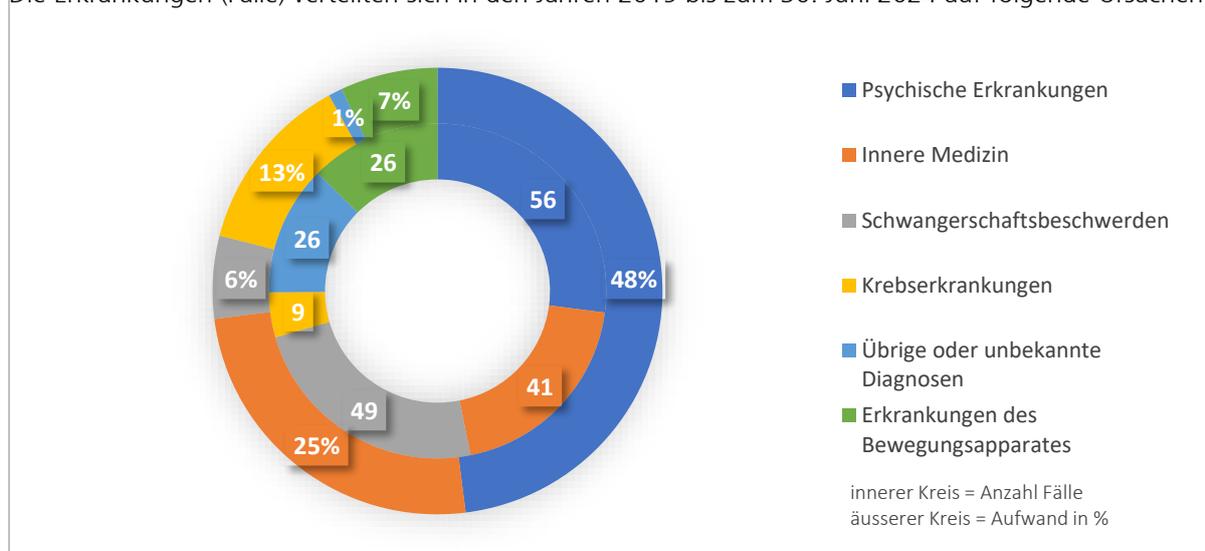
Die Sollarbeitszeit 2024 für Verwaltungsangestellte beträgt knapp 2'100 Stunden. Abzüglich der Stunden für die Ferien (ca. 5 Wochen à 42 Stunden) verbleibt eine Nettoarbeitszeit 2024 von rund 1'900 Stunden. Gesamthaft entsprechen somit die Fehlzeiten von Stadt und TBW zusammen 2023 knapp 12 von insgesamt 330.5 (3.6 %), und 2022 13,3 von insgesamt 326.8 Vollzeitstellen (4 %). Hinzu kommen die Krankheitsfälle der Lehrpersonen.

Krankheitsfälle – Langzeiterkrankungen

Die nachstehenden Zahlen zeigen die Anzahl Krankheitsfälle, die der Krankentaggeldversicherung gemeldet worden sind (ab 30 Kalendertagen). Es handelt sich dabei jeweils um länger andauernde Erkrankungen sowie um die Anzahl der Fälle; jede Mitarbeiterin oder jeder Mitarbeiter zählen als ein Fall, unabhängig vom Pensum. Diese Zahlen enthalten auch die länger andauernden Erkrankungen von Lehrpersonen.

Jahr	Total
2019	24
2020	24
2021	18
2022	58
2023	57
2024 (1. Semester)	26

Die Erkrankungen (Fälle) verteilen sich in den Jahren 2019 bis zum 30. Juni 2024 auf folgende Ursachen⁹:



Unfallstatistik Stadt Wil

Jahr	SUVA (BUV, VE)		AXA (FV, BS, DIK, GS)		Total	
	BU	NBU	BU	NBU	BU	NBU
2019	19	23	12	66	31	89
2020	12	27	6	83	18	110
2021	15	19	17	78	32	97
2022	12	33	27	68	39	101
2023	13	21	21	102	34	123
2024 (1. Quartal)	2	5				
2024 (1. Semester)			8	49		

BU = Betriebsunfall

NBU = Nichtbetriebsunfall

⁹ Daten AXA Versicherungen AG

7. Neuaufbau / Weiterentwicklung zu umfassendem BGM für die Stadt Wil

Anlässlich einer Besprechung im Frühjahr 2023 zwischen dem städtischen Krankenversicherer, der AXA, dem Personaldienst und der Lohnbuchhaltung wurden die vor allem 2022 sprunghaft angestiegenen Fälle thematisiert (vgl. die vorstehenden Statistiken).

Steigende bzw. hohe Fallzahlen haben entsprechende Auswirkungen, insbesondere und zuerst auf die körperliche und/oder psychische Gesundheit der betroffenen Mitarbeitenden. Aber auch deren Abwesenheit am Arbeitsplatz hat Auswirkungen auf die Belastung der Arbeitskolleginnen und -kollegen und damit unter Umständen auf deren Gesundheit. Weiter entstehen zusätzliche Aufwendungen für Aushilfen und/oder die Arbeitsleistung in der Abteilung sinkt. Und nicht zuletzt können höhere Fallzahlen letztendlich Auswirkungen auf die Prämienhöhe haben.

Der Stadtrat, der Personaldienst und die Departementsleitenden kamen überein, in Nachachtung der gesetzlichen Vorgaben, aber auch im nicht gesetzlich vorgeschriebenen Bereich, dem Thema Gesundheit am Arbeitsplatz die notwendige Priorität einzuräumen.

Die Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sollen organisatorisch richtig in die Stadtverwaltung eingebunden werden. Einerseits sollen dazu die Zuständigkeiten und Verantwortungen geregelt, andererseits aber auch der Gesundheitsschutz vorangetrieben und um die Eckpfeiler der Gesundheitsförderung und des Absenzenmanagements zu einem umfassenden BGM ergänzt werden. Das Ziel besteht darin, bestmögliche Voraussetzungen zur Gesunderhaltung von Mitarbeitenden zu schaffen, einen wesentlichen Beitrag zum motivierenden Arbeitsumfeld zu leisten und so die Anzahl der Krankheitstage zu senken oder nicht weiter ansteigen zu lassen. Dabei nimmt die Vorbeugung eine zentrale Rolle ein. Letztendlich können dadurch auch mit Absenzen einhergehende direkte und indirekte Kosten gesenkt werden.

In einem ersten Schritt wurde in Zusammenarbeit mit der AXA anhand der zu erfüllenden Kriterien für die mögliche Erlangung des Labels "Friendly Work Space" eine Standortbestimmung vorgenommen. "Friendly Work Space" ist ein Label, mit dem Unternehmen ausgezeichnet werden, die sich nachweislich für ein gutes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einsetzen. Diese Unternehmen erfüllen bestimmte Kriterien, um für die Mitarbeitenden ein gesundes und angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Erlangung des Labels "Friendly Work Space" wird nicht prioritär angestrebt. Hingegen können die notwendigen Kriterien herangezogen werden, um den Handlungsbedarf zu erörtern. Im Bericht zur Standortbestimmung hielt die AXA u.a. nachstehende Handlungsempfehlungen fest:

- Durchführung einer gesamtstädtischen Ist-Analyse in Form einer Mitarbeitendenbefragung, auf deren Basis die weiteren Schritte angegangen werden können;
- Schaffung eines Steuerungsgremiums und einer BGM-verantwortlichen Stelle mit zusätzlichen Ressourcen in Form von Stellenprozenten;
- Beantragung eines BGM-Budgets;
- Festlegung eines strategischen BGM-Konzepts;
- jährliche Erstellung eines Gesundheitsberichts zuhanden der obersten Leitung bzw. des Stadtrats, um Verlauf und langfristige Effektivität und Effizienz des BGMs zu evaluieren.

Mitarbeitendenbefragung

Vom 9. Januar bis zum 4. Februar 2024 erfolgte eine Befragung zu verschiedenen Themen rund um die Gesundheit am Arbeitsplatz. In Zusammenarbeit mit der AXA wurde die Plattform der DearEmployee GmbH für die Befragung

verwendet. Insgesamt waren 845 Mitarbeitende eingeladen, an der Umfrage teilzunehmen. 448 Mitarbeitende (53%) haben alle Fragen beantwortet. Weitere 64 Mitarbeitende haben die Umfrage gestartet, aber nicht abgeschlossen bzw. nicht alle Fragen bis zum Schluss beantwortet. Diese beantworteten Fragen fliessen auch in die Resultate ein. Insgesamt haben sich somit 512 Mitarbeitende (60,6 %) mit der Umfrage beschäftigt.

Insgesamt, das heisst über alle Departemente, Abteilungen und Tätigkeitsgebiete gesehen, wurde der Stadt von den Mitarbeitenden ein gutes Zeugnis ausgestellt. So lag der Mittelwert im Bereich Gesundheit auf einer Skala von eins bis zehn bei 7.9, derjenige für die Bindung bei 7.5 und der Mittelwert für die Motivation der Mitarbeitenden gar bei 8.2 Punkten.

	 Gesundheit	 Motivation	 Bindung
DearEmployee-Vergleich	7.3	7.8	7.5
Gesamtunternehmen (512)	7.9 <small>28/447</small>	8.2 <small>5/448</small>	7.5 <small>22/446</small>
Betreuung SuS (35)	8.7 <small>1/26</small>	8.8	7.9 <small>1/25</small>
Handwerkliche Berufe (42)	8.0 <small>3/40</small>	8.3	7.5 <small>4/40</small>
Informatik (19)	7.7 <small>3/18</small>	8.4	8.1 <small>1/18</small>
Kaufmännische Tätigkeit/Büro (137)	8.1 <small>7/125</small>	8.1 <small>1/125</small>	7.6 <small>6/125</small>
Lehrpersonen (176)	7.5 <small>12/149</small>	8.3 <small>1/150</small>	7.4 <small>5/149</small>
Reinigung/Hauswirtschaft (40)	8.2 <small>1/36</small>	7.9 <small>3/36</small>	7.7 <small>2/36</small>
Soziale Berufe (63)	8.2 <small>1/53</small>	8.0	7.4 <small>3/53</small>

Der Wert 7.9 entspricht einer insgesamt guten Gesundheit. 47% der Beschäftigten sind uneingeschränkt gesund und leistungsfähig, 31% geben eine gute gesundheitliche Verfassung an. 16% schätzen ihre Gesundheit allerdings nur mässig ein. Während bei 5% Anzeichen für psychische Erschöpfungssymptome bestehen, geben 1% der Beschäftigten deutliche Erschöpfungssymptome und damit eine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit an.¹⁰

Diese insgesamt recht guten Ergebnisse dürfen allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass es eben "nur" Mittelwerte sind, die gleichzeitig das Bild "verfälschen". Bei genauerer Betrachtung von einzelnen Departementen und Abteilungen zeigt sich teilweise ein anderes Bild. So mag es auch "nur" 1 Prozent der Beschäftigten sein, die laut Befragung deutliche Erschöpfungssymptome angaben. Hochgerechnet auf die knapp 900 befragten Mitarbeitenden sind dies aber 8 bis 9 Personen, die eingeschränkt arbeitsfähig sind und jederzeit ausfallen könnten, oder rund 40 Mitarbeitende, die Anzeichen für psychische Erschöpfungssymptome aufweisen.

Die Resultate bilden eine Möglichkeit, Massnahmen dort zu entwickeln oder einzusetzen, wo die Resultate Handlungsbedarf zeigen. Andererseits stellen die Resultate eine Basis dar, um bei wiederholter Durchführung der Befragung Veränderungen feststellen zu können.

Basierend auf den Ergebnissen der Befragung können, sofern die vorliegend beantragten Ressourcen bewilligt werden, zielgerichteter die nächsten Schritte in Angriff genommen und das BGM aufgebaut werden.

¹⁰ Quelle: DearEmployee GmbH (Resultate der Mitarbeitendenbefragung der Stadt Wil)

8. Organisation / Aufgaben

In der Stadt Wil soll für die Erfüllung der verschiedenen Aufgaben und Themen ein BGM-Ausschuss gebildet werden. Diesem obliegen sämtliche Aufgaben rund um das BGM, mit Ausnahme des Case Managements. Dieses soll weiterhin von der Krankentaggeld-Versicherung angeboten werden. Soweit notwendig, erhält der BGM-Ausschuss direkte Weisungskompetenzen gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden. Damit der Stadtrat seiner Verantwortung für das Wohlergehen nachkommen kann, wird der BGM-Ausschuss direkt dem Stadtrat unterstellt.

Rolle in der BGM-Organisation	Funktion / Org.einheit
Gesamtverantwortung	Stadtrat
BGM-Ausschuss	Leiter/in Personaldienst Personalfachfrau/-mann Leiter/in Facility Management Leiter/in Bau und Betrieb EV Leiter/in Bildung Vertretung Departement GS
BGF	Personalfachfrau
SIBE	Leiter/in Facility Management Leiter/in Bau und Betrieb EV
BESIBE	diverse
Interventionsgruppen	diverse

Stadtrat

Der Stadtrat trägt die Verantwortung für die Organisation, Einführung, Umsetzung und Weiterentwicklung des BGM. Hierzu gehören insbesondere die Verabschiedung eines Konzepts, die Festlegung von BGM-Zielen, die Entwicklung einer BGM-Strategie und die Bereitstellung bzw. Beantragung der personellen und finanziellen Ressourcen.

BGM-Ausschuss

Der BGM-Ausschuss ist insbesondere für die Mitgestaltung der BGM-Strategie und -Ziele, die Festlegung von Handlungsfeldern und Prioritäten, die Planung und Umsetzung der Massnahmen sowie der notwendigen Prozesse zuständig. Zudem ist er verantwortlich für die Koordination der Aktivitäten der verschiedenen Akteure (Führungskräfte, Mitarbeitende, Externe), die Kommunikation gegenüber Mitarbeitenden, die Sensibilisierung für die Bedeutung von Gesundheit und Wohlbefinden, Beratung des Stadtrats etc. Der BGM-Ausschuss ist direkt dem Stadtrat unterstellt und hat im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements gegenüber den Departementen Weisungsbefugnis.

Personaldienst

Der Personaldienst spielt beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement, insbesondere bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung, eine zentrale Rolle. Mitarbeitende werden auch trotz BGM erkranken oder verunfallen. Dabei ist es unerheblich, in welcher Abteilung oder Schuleinheit eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter tätig ist – ob Lehrperson oder Verwaltungsmitarbeitende bzw. Verwaltungsmitarbeiter. Die Angebote und Unterstützungsleistungen im Rahmen des BGM sollen für alle Mitarbeitenden der Stadt Wil identisch sein. Dies kann nur in

professioneller Weise sichergestellt werden, wenn die Fachkompetenzen und Ressourcen gebündelt an einem Ort geschaffen und zur Verfügung gestellt werden.

Allerdings bedeutet dies nicht, dass die Führungspersonen aus ihrer diesbezüglichen Verantwortung entlassen werden. Gerade wenn es darum geht, Kontakt zu den abwesenden Mitarbeitenden zu halten, kommt den Vorgesetzten eine wichtige Rolle zu. Auch im Rahmen der Vorbereitung der Rückkehr von arbeitsunfähigen Mitarbeitenden, sei dies versuchsweise, teilweise oder nach vollständiger Genesung, ist die Mitarbeit und Bereitschaft der Vorgesetzten sowie der anderen Mitarbeitenden im Team erforderlich. Dabei erhalten sie Unterstützung durch den Personaldienst.

Leiter/-in Personaldienst

Der Leiterin oder dem Leiter des Personaldiensts obliegt der Vorsitz des BGM-Ausschusses. In dieser Rolle fördert sie/er insbesondere die Zusammenarbeit innerhalb des Gremiums, wirkt bei der Planung und Umsetzung der Massnahmen mit und ist Verbindungsperson zum Stadtrat.

BGM-Fachfrau/-mann

Die BGM-Fachfrau bzw. der BGM-Fachmann ist im Personaldienst angesiedelt und primär für die Planung und Umsetzung der Massnahmen zuständig. Sie oder er konzipiert das BGF-Angebot (z.B. Kurse, Beratung etc.) und führt dieses durch. Zudem berät die Fachfrau oder der Fachmann Vorgesetzte und Mitarbeitende bei individuellen Problemstellungen rund um die Gesundheitsförderung von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz und stellt das Abwesenheitsmanagement sicher.

Leiter/-in Facility Management (SIBE Stadt) und Leiter Bau- und Betrieb EV (SIBE TBW)

Die SIBEs koordinieren und betreuen im Auftrag des Stadtrats Themen der Arbeitssicherheit. Sie stellen im Rahmen ihrer Funktion die Umsetzung der EKAS-Richtlinien zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Stadt Wil sicher und rapportieren periodisch an den Stadtrat. Sie haben die Kompetenz, alle notwendigen und budgetierten Massnahmen zur Umsetzung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes durchzuführen und verfügen diesbezüglich über ein Weisungsrecht gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden.

Leiter/-in Bildung und Vertretung Departement Gesellschaft und Sicherheit (GS)

Die BGM-Massnahmen können Auswirkungen auf alle Tätigkeitsgebiete haben, in denen die Mitarbeitenden ihre Aufgaben erfüllen. Dem Blickwinkel der Lehrpersonen sowie des Departements GS soll durch die/den Leiter/in Bildung sowie eine Vertretung des Departements GS Rechnung getragen werden.

Bereichssicherheitsbeauftragte (BESIBE)

Die BESIBE beraten und unterstützen den SIBE, den BGM-Ausschuss die Linienvorgesetzten in der Wahrnehmung ihrer Verantwortung bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz für einen bestimmten Bereich im Betrieb. Sie sind Anlaufstelle für Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb und stellen diesen in ihrem Bereich sicher.

Interventionsgruppen

Die Interventionsgruppen setzen sich aus Mitarbeitenden zusammen, die direkt in den städtischen Gebäuden tätig sind. Im Notfall bieten sie gemäss den zu erarbeiteten Konzepten Unterstützung, etwa durch die Evakuierung der Gebäude im Brandfall.

9. Personelle und finanzielle Ressourcen

Stellenpensen

Die vorerwähnten Aufgaben und Ziele können mit den bestehenden Pensen nicht angegangen bzw. erledigt werden. Möchte die Stadt Wil ein BGM wie vorstehend skizziert umsetzen, so bedarf es entsprechender Ressourcen. Diese sollen für die nachstehenden Funktionen im Umfang einer Vollzeitstelle geschaffen werden. Dies entspricht auch einer Empfehlung der AXA.

Es ist nicht ganz einfach, präzise Zahlen darüber zu erhalten, wie viele Stellen oder Stellenprozente schweizerische Unternehmen oder andere Städte und Gemeinden für ihr BGM bereitstellen. Hierfür gibt es mehrere Gründe:

- Vielfalt der Unternehmen: Die Schweiz hat eine grosse Vielfalt an Unternehmen, von kleinen KMUs bis hin zu grossen Konzernen. Die Ressourcen für BGM variieren stark je nach Unternehmensgrösse, Branche und Unternehmenskultur.
- Unterschiedliche Strukturen: BGM kann sehr unterschiedlich organisiert sein. Manchmal ist eine eigene Stelle dafür vorgesehen, oft wird es aber auch von HR-Mitarbeitenden oder externen Dienstleistern mitbetreut.
- Fehlende einheitliche Erhebung: Es gibt keine flächendeckende und verbindliche Erhebung, die diese Daten systematisch erfasst.

Ein Vergleich der reinen Stellenprozente wäre also mit grosser Vorsicht zu geniessen, da die damit abzudeckenden Aufgaben und Angebote stark variieren und nicht standardisiert verglichen werden können. Letztendlich stellt sich für den Stadtrat auch nicht primär die Frage, was machen andere, sondern wieviel möchte die Stadt in die Gesundheit und die Gesundheitsvorsorge ihrer Mitarbeitenden investieren.

Verteilung der Pensen und Kosten

Stellenbezeichnung	Funktion	Stellen-%	Lohnklassen	Kosten-Max (inkl. Lohn-NK)
Leiter/in Personaldienst	Leiter/in Personaldienst	10	26-29	19'700.--
BGM-Fachfrau/-mann	SB Personaldienst 2	60	19-22	88'600.--
StV. Leiter/in FM	Stv. Leiter/in FM	30	18-21	36'500.--
Total		100		Fr. 144'800.--

Das Arbeitspensum der Leitung des Facility Managements, bei der die Aufgaben des SIBE angesiedelt werden, beträgt bereits 100 %. Sollte diese Funktion die Aufgaben des SIBE übernehmen, ist eine Entlastung der bisherigen Aufgaben im Facility Management erforderlich. Dafür ist die Schaffung von zusätzlichen Stellenprozente als Unterstützung vorgesehen.

Aufgrund der laufenden Neuorganisation des Facility Managements und je nach Fortschritt der Umsetzung des BGM kann derzeit nicht sicher bestimmt werden, wie und durch wen diese Entlastung erfolgen soll. Mögliche Optionen sind die Schaffung einer Stellvertretungsfunktion für die Leitung des Facility Managements oder eine überwiegend administrative Unterstützung durch eine Sachbearbeitung in einer tieferen Lohnklasse. Um den notwendigen finanziellen Spielraum zu haben, beantragt der Stadtrat die Schaffung der höher klassierten Funktion.

Im Gegenzug können derzeit 20 Stellenprozent im Personaldienst (Sachbearbeiter/in Personaldienst 1) aufgehoben werden. Im Stellenplan-Soll des Personaldienstes waren diese 20% für die Aufgaben der Arbeitssicherheit freigehalten worden.

Für die Aufgaben im Rahmen des BGM bzw. des BGM-Ausschusses für die/den Leiter Netz und Technik, den/die Leiterin Bildung sowie für die Vertretung des Departements GS sind keine Pensenanpassungen vorgesehen.

Zuständigkeiten

Leiter/in Personaldienst / BGM-Fachfrau/-mann*

– BGM-Ausschuss: Leitung, Vor- und Nachbearbeitung	5 %
– Organisation von Schulungen, Erarbeitung von Angeboten, Vergünstigungen (s. unten "Mögliche Massnahmen")	15 %
– Betreuung Absenzenmanagement	10 %
– Beratung, Betreuung von Vorgesetzten und Mitarbeitenden in Themen rund um Gefährdungen, Prävention, Erkrankungen etc.	20 %
– Zusammenarbeit mit externen Stellen (IV, SUVA, AXA, Ärzten etc.) Reporting / Evaluationen, Weiterentwicklung BGM,	5 %
– Durchführung von Mitarbeitenden-Befragungen	5 %
– Diverses (Sitzungen, Administration etc.)	10 %
Total	70 %

*Abgesehen vom Vorsitz des BGM-Ausschusses ist eine messerscharfe Abgrenzung schwierig, weshalb die Zuständigkeiten zusammengefasst werden.

SIBE

- BGM-Ausschuss: Teilnahme an Sitzungen / Mitarbeit
- Aufbau, Überprüfung und Aktualisierung Sicherheitskonzept im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen
- Organisation / Koordination von Schulungen
- Gefahrenermittlung und Risikobeurteilung in Zusammenarbeit mit den BESIBE
- Beratung, Unterstützung von BESIBE und Vorgesetzten
- Beratung und Überwachung der notwendigen Anschaffungen, Instandhaltungen sowie Kontrollen von Arbeitsmitteln
- Mitarbeit und Überwachung des Aufbaus und der Aktualisierung der Notfallorganisationen in Zusammenarbeit mit den BESIBE
- Planung und Durchführung von Massnahmen von Sicherheits-Massnahmen inkl. Schwerpunktprogrammen oder Kampagnen
- Diverses (Sitzungen, Administration etc.)

Total **30 %**

Weitere Funktionen

Die Frage, ob BGM-Massnahmen auch Einfluss auf die Pensen anderer Mitarbeitenden haben, lässt sich mit Ja und Nein beantworten. Im Bereich der gesetzlich vorgeschriebenen und von der SUVA periodisch kontrollierten Massnahmen der Arbeitssicherheit ist mit keinem Mehraufwand zu rechnen, da diese bereits heute in den Abteilungen umgesetzt werden. Gut möglich ist aber, dass die eine oder andere Massnahme im Bereich der

Gesundheitsförderung insbesondere für Führungspersonen einen kleinen Mehraufwand bringt. Allerdings zielen all die Massnahmen darauf ab, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten und/oder zu steigern. Dadurch sollte letztendlich wieder ein Minderaufwand erfolgen.

Sachaufwand

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Finanzielle Mittel für die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsmassnahmen (z.B. persönliche Schutzausrüstung, vorgeschriebene Kurse etc.) werden wie bis anhin über die Erfolgsrechnung budgetiert.

Betriebliche Gesundheitsförderung: Für die Startphase sowie für die Umsetzung von möglichen Massnahmen wird ein jährlich wiederkehrender Betrag von Fr. 50'000.--, inklusive des Befragungstools (Arbeitsklimakompass), beantragt.

Nach aktuellem Stand kann die Verwendung des Betrags ganz grob in nachstehende Ausgaben unterteilt werden:

Schulungen	15'000.--
Befragungstool (Arbeitsklimakompass)	22'000.--
Referate an verschiedenen internen Anlässen	5'000.--
Beiträge an individuelle Bemühungen von Mitarbeitenden, z.B. Probabos (Fitness, Apps etc.)	5'000.--
Externe Unterstützungen, Workshops, Referate für BGM-Ausschuss	3'000.--
Total	Fr. 50'000.--

Einen Überblick über mögliche Massnahmen und Themen zu den Schulungen und den Referaten gibt die nachstehende Auflistung in Kapitel 10.

Nettoaufwand / Finanzierung

Personalaufwand maximal	144'800.--
Sachaufwand	50'000.--
./. Aufhebung 20 % Sachbearbeiter/in Personaldienst 1	./. 18'500.--
Nettoaufwand	Fr. 176'300.--

Diese Aufwendungen sind nicht direkt refinanzierbar. Die eingangs erwähnten Studien zeigen jedoch, dass sich ein Betriebliches Gesundheitsmanagement letztendlich auch finanziell für Unternehmen lohnt. Bereits die Beibehaltung der derzeitigen Aufwendungen und Kennzahlen kann als Erfolg gewertet werden, da dadurch steigende Absenzzahlen abgewendet werden.

Wenn von den aufgrund der eingangs erwähnten Mitarbeitendenbefragung mit Erschöpfungssymptomen und eingeschränkter Arbeitsfähigkeit aufgefallenen Mitarbeitenden auch nur einer oder zwei sich fangen können und nicht ausfallen, dürften die beantragten Kosten gedeckt sein. Ein direkter Nachweis für diese Wirksamkeit ist allerdings nicht möglich.

10. Konzept / mögliche Massnahmen

Der Stadtrat beabsichtigt, mittels eines Konzepts die Strategie und den Umfang des BGM, also insbesondere von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie der Betrieblichen Gesundheitsförderung, abzustecken und zu regeln. Zudem sollen die Rollen und Verantwortungen geklärt, die Kommunikation umrissen sowie die Messgrössen für die Evaluation definiert werden.

Im Konzept sollen auch mögliche Massnahmen aufgeführt werden. Die nachstehende Aufzählung soll lediglich exemplarisch einige Möglichkeiten aufzeigen. Welche Massnahmen, abgesehen von denjenigen, die im Bereich der Arbeitssicherheit für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften notwendig sind, letztendlich umgesetzt werden, ist nicht zuletzt abhängig von den zur Verfügung stehenden Ressourcen und dem Bedarf der Mitarbeitenden.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Aufgaben der SIBE)

- Erarbeitung Sicherheitsleitbild-, -ziele und -organisation
- Ausbildung und Instruktion von Mitarbeitenden
- Aufstellen von Sicherheitsregeln
- Gefahrenermittlung und Risikobeurteilung
- Aufbau von Notfallorganisationen
- Schaffung von gesundheitsverträglichen Arbeitsbedingungen
- Sicherstellung der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen

Betriebliche Gesundheitsförderung

- *Prävention:*
 - Bewegungsangebote: Betriebssport, Fitnesskurse, Yoga, Ergonomie am Arbeitsplatz etc.
 - Ernährungsworkshops: Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz
 - Stressmanagement: Kurse zur Stressbewältigung und Entspannung
 - Präventives Case Management: Anlaufstelle für Vorgesetzte und/oder Mitarbeitende, bevor Erkrankungen entstehen
 - Schulungen: diverse Themen (z.B. Umgang mit psychisch kranken Mitarbeitenden)
- *Gesundheitsförderung:*
 - Mentale Gesundheit: Angebote zur Stärkung der mentalen Gesundheit
 - Gesundheitszirkel: Austausch und Diskussion von Gesundheitsthemen
 - Suchtprävention: Beratung und Unterstützung bei Suchtproblemen
- *Work-Life-Balance:*
 - Flexible Arbeitszeiten: Gleitzeit, Homeoffice etc.
 - Teilzeitmodelle: Möglichkeit zur Reduzierung der Arbeitszeit
 - Möglichkeit zu längeren Auszeiten
- *Führung und Unternehmenskultur:*
 - Gesundheitsförderliche Führung: Führungskräfte als Vorbild in Sachen Gesundheit
 - Offene Kommunikation: Förderung einer offenen und wertschätzenden Kommunikation
 - Beschäftigungsmanagement: Vermeidung von Überlastung und Stress
 - Betriebliches Konfliktmanagement: Unterstützung bei der Lösung von Konflikten

Abwesenheitsmanagement

- Einführung und Überwachung des Abwesenheitsmanagements
- Schulung und Unterstützung der Vorgesetzten
- Gesprächsführung bei Rückkehr- oder Fehlzeitengesprächen
- Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach langer Arbeitsunfähigkeit

11. Nachteile / Risiken eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Die Nachteile und/oder Risiken eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sind im Vergleich zu den zahlreichen Vorteilen eher gering, aber dennoch existent. Zu nennen sind hier insbesondere:

- **Finanzielle Investitionen:** Die Einführung und Umsetzung eines BGM erfordern finanzielle Ressourcen, je nach Grösse des Unternehmens und Umfang der Massnahmen.
- **Zeitaufwand:** Die Einführung und Aufrechterhaltung eines BGM erfordern Zeit und Ressourcen vonseiten der Unternehmensleitung, der Personalabteilung und der beteiligten Mitarbeitenden.
- **Komplexität:** Die Einführung eines BGM kann komplex sein und erfordert eine gute Planung, Organisation und Koordination.
- **Fehlende Akzeptanz:** Nicht alle Mitarbeitenden sind gleichermassen an Massnahmen des BGM interessiert oder nehmen daran teil.
- **Fehlende Nachhaltigkeit:** Der Erfolg des BGM hängt von der langfristigen Umsetzung und kontinuierlichen Verbesserung ab. BGM ist ein Marathon, kein Sprint.
- **Messbarkeit:** Der Erfolg des BGM ist oft schwer zu messen und es ist schwierig, den direkten Zusammenhang zwischen den Massnahmen und dem Gesundheitszustand der Mitarbeitenden herzustellen.
- **Gefahr der Scheinbemühungen:** BGM-Massnahmen können als Alibi-Veranstaltungen wahrgenommen werden, wenn sie nicht ernst genommen und nachhaltig umgesetzt werden.
- **Verantwortung der Führungskräfte:** Der Erfolg des BGM hängt stark vom Engagement der Führungskräfte ab.

Zu beachten gilt allerdings, dass die meisten Nachteile des BGM durch eine gute Planung, Organisation und Kommunikation minimiert werden können. Es ist wichtig, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu berücksichtigen und die Massnahmen zu implementieren, die tatsächlich zu einer Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens beitragen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Vorteile eines BGM die Nachteile überwiegen. Ein gut umgesetztes BGM kann zu einer Vielzahl von positiven Effekten führen, sowohl für die Mitarbeitenden als auch für das Unternehmen.

12. Folgen einer Ablehnung der beantragten Ressourcen

Ein Teil der Aufgaben, die im Rahmen des BGM angegangen und umgesetzt werden sollen, ist gesetzlich vorgeschrieben. Sofern diesen in der Stadt Wil bereits heute Folge geleistet wird, so erfolgt dies auf Stufe der Abteilungen, steht und fällt also mit dem Engagement der jeweiligen Leitenden. Es erfolgt keine gesamtstädtische Koordination und – noch wichtiger – keine übergeordnete Kontrolle, ob die Vorgaben korrekt umgesetzt werden.

Es besteht somit ein latentes und dauerndes Risiko, dass die gesetzlichen Vorgaben von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nicht oder ungenügend eingehalten werden. Dies kann bei Eintritt eines Unfalls oder einer anderen gesundheitlichen Beeinträchtigung unter Umständen verheerende Folgen haben.

Aufgrund der gesetzlichen Vorschriften kommt die Stadt Wil nicht umhin, zumindest den Teil der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes aufzubauen und übergeordnet zu koordinieren. Aufgrund der gesetzlichen Vorschriften sind die dafür notwendigen Ausgaben als gebunden einzuordnen. Dies bedeutet, dass zumindest die vorstehend beantragten personellen Ressourcen von Fr. 36'500.-- für 30 % Stv. Leiter/ in Facility Management, prov. LK 18-21) sowie entsprechender jeweils zu budgetierender Sachaufwand ohnehin anfallen würden.

Der Bereich der Gesundheitsförderung hingegen würde brach liegen. Es könnten höchstens punktuell, sofern es die personellen und finanziellen Ressourcen zulassen, Akzente gesetzt werden. Dies würde sich natürlich nicht gleich negativ auf den Gesundheitszustand der Mitarbeitenden auswirken, mittel- und längerfristig würde sich dieser aber mit Sicherheit nicht verbessern. Zudem wäre es der Attraktivität der Stadt Wil als Arbeitgeberin abträglich.

Ein ähnliches Bild zeigte sich bei einer möglichen Befristung der personellen Ressourcen durch das Stadtparlament. Die Einführung eines BGM "auf Probe" macht keinen Sinn. Die gesetzlichen Vorschriften von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz müssten ohnehin angegangen werden.

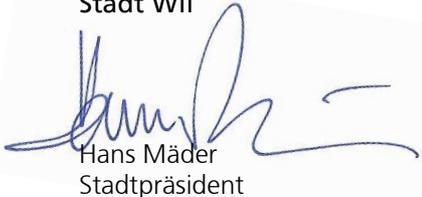
Ein BGM ist langfristig angesetzt. Bei einer Befristung auf ein paar wenige Jahre müsste das Vorhaben daher fallen gelassen werden. Zumal nicht mit Sicherheit festgehalten werden kann, ab wann (falls überhaupt) sich tatsächlich messbare Resultate zeigen. Im Bereich der (freiwilligen) Betrieblichen Gesundheitsförderung kann es nur einen Entscheid dafür oder dagegen geben.

Es geht beim BGM letztendlich nicht primär allein nur um Zahlen, sondern vor allem auch um das Wohlergehen des Personals und um die Erfüllung der Fürsorgepflicht der Stadt Wil als dessen Arbeitgeberin.

13. Zuständigkeit

Beschlüsse des Stadtparlaments über jährlich wiederkehrende Ausgaben von über Fr. 100'000.-- bis Fr. 600'000.-- je Fall unterstehen gemäss Art. 7 lit. d Gemeindeordnung, i.V. mit Ziffer 1.2 Anhang zur Gemeindeordnung vom 28. Februar 2016, dem fakultativen Referendum.

Stadt Wil



Hans Mäder
Stadtpräsident



Janine Rutz
Stadtschreiberin