

Prüfstelle
Organismo di valutazione
Organn de valutazion

Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Südtiroler Landesverwaltung

Erhebung gemäß Artikel 50, Absatz 1, Buchstabe e) des Landesgesetzes Nr. 6/2022

PRÜFER

Wolfgang Bauer

Isabella Summa

PRÜFSTELLE
ORGANISMO DI VALUTAZIONE

39100 Bozen | Freiheitsstraße 66
39100 Bolzano | Corso Libertà, 66

Tel. 0471 402 212 | Fax 0471 260 114
pruefstelle@landtag-bz.org | organismodivalutazione@consiglio-bz.org
www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp
www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp
PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org

Juni 2023

INHALT

I.	BEGRÜNDUNG UND ZIEL DER ERHEBUNG ZUM BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENT IN DER LANDESVERWALTUNG -----	4
II.	UMFANG UND METHODISCHER ANSATZ-----	4
III.	GRUNDSÄTZE UND DIE DREI SÄULEN DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS-----	5
IV.	SACHVERHALTSDARSTELLUNG -----	6
V.	BEWERTUNG UND EMPFEHLUNGEN-----	10

I. Begründung und Ziel der Erhebung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung

Artikel 50 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 sieht in Absatz 1, Buchstabe e) vor, dass die Prüfstelle einen Bericht über die Gesetzmäßigkeit, die Unparteilichkeit und die reibungslose Abwicklung der Verwaltungstätigkeit des Landes und der von ihm abhängigen Körperschaften verfasst.

Die Wahrnehmung dieser Aufgabe wurde daher auch in das Arbeitsprogramm für das Jahr 2023 aufgenommen.

Die Auswahl des Themas *Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)* erfolgte aufgrund seiner strategischen und transversalen Bedeutung: BGM ist eine Querschnittsaufgabe, die auf den Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden und somit auf die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sowie die Generierung eines Wertebeitrages für die Gesellschaft abzielt. Das BGM ist auch in Hinblick auf die Employer-Branding-Strategie, mit der das Land die eigene Stellung auf dem Arbeitsmarkt angesichts der demografischen Entwicklung und der Lebensstrategien der neuen Generationen stärken will, von Bedeutung.¹

Ziel der Erhebung zum BGM ist die Bestandsaufnahme und Analyse des aktuellen Stands sowie – sofern erforderlich und sinnvoll – die Formulierung von Empfehlungen zur Konsolidierung und Weiterentwicklung des BGM in der Landesverwaltung.

II. Umfang und methodischer Ansatz

Im Einklang mit der gesetzlichen Vorgabe wird ein integrativer Prüfungsansatz gewählt: die Erhebung beinhaltet demnach Elemente einer Recht- und Ordnungsmäßigkeits- sowie einer System- und Organisationsprüfung.

Die Erhebung wurde gemäß den Leitlinien für die Prüfungs- und Beratungstätigkeit der Prüfstelle² auf der Grundlage der internationalen Standards für die berufliche Praxis der Internen Revision des IIA (*Institute of Internal Auditors*) durchgeführt.

Die Bestandsaufnahme und Analyse des BGM in der Landesverwaltung umfasst Strategien und Ziele, Strukturen und Governance, Handlungsfelder und Maßnahmen, Monitoring, Evaluierung und Berichtswesen sowie die Auswirkung des BGM auf die Attraktivität als Arbeitgeberin.

Nach Prüfung der Rechtsgrundlagen auf europäischer, (inter)nationaler³ und Landesebene und nach Recherchen in einschlägiger Fachliteratur und themenspezifischen Publikationen wurde ein detaillierter Fragenkatalog ausgearbeitet, der für den Austausch mit den Verantwortlichen folgender Organisationseinheiten bzw. Dienste verwendet wurde: Dienststelle für Arbeitsschutz, Amt für Personalentwicklung und Abteilung Personal. In Ergänzung der anlässlich der Interviews ausgetauschten Informationen haben einige der Verantwortlichen weitere Begleitdokumentation übermittelt.

¹ Dreijahresplan des Personalbedarfs, PIAO, S. 539, genehmigt mit Beschluss der Landesregierung Nr. 78/2023.

² [Grundsatzdokumente | Südtiroler Landtag \(landtag-bz.org\)](https://www.landtag-bz.org/Grundsatzdokumente)

³ Von besonderer Bedeutung für das betriebliche Gesundheitsmanagement: die Ottawa-Charta von 1986 sowie die Luxemburger Deklaration von 1997.

III. Grundsätze und die drei Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

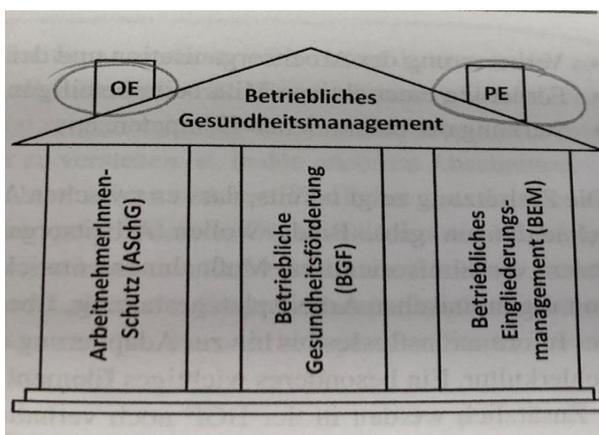
In Anlehnung an die DIN-Norm SPEC 91020 wird Betriebliches Gesundheitsmanagement definiert als die systematische sowie nachhaltige Schaffung und Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen und Prozessen einschließlich der Befähigung der Organisationsmitglieder zu einem eigenverantwortlichen, gesundheitsbewussten Verhalten.⁴

In der Fachliteratur werden die Grundsätze des Betrieblichen Gesundheitsmanagements weiter ausgeführt:⁵

- Eine wesentliche Bedeutung kommt dabei der emotionalen Bindung der Mitarbeitenden zu; liegt diese vor, identifizieren sich die Mitarbeiter:innen mit ihrer Arbeit, sind stressresistenter, flexibler, produktiver und qualitätsbewusster.
- Zu den gesundheitsförderlichen Organisationsbedingungen zählen eine nachhaltige Führung, eine mitarbeiter:innenorientierte Kultur, ein gutes Beziehungsklima.
- Die erlebte Sinnhaftigkeit der eigenen Aufgaben und Ziele ist mitentscheidend für Gesundheit und Qualitätsbewusstsein.
- Einen besonderen Stellenwert für Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft hat in unserer aktuellen Wissensgesellschaft die psychische Gesundheit.
- Der Schwerpunkt liegt auf dem Schutz und der Förderung der Gesundheit der Anwesenden, nicht auf der Fehlzeitenbekämpfung.
- Grundlage für Investitionen in das BGM bildet eine Diagnose der gesundheitlichen Situation der Mitarbeitenden und der darauf Einfluss nehmenden Bedingungen.
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den für das BGM-Verantwortlichen und relevanten Stakeholdern ist Voraussetzung für Aufbau und Erfolg des BGM.

Ein ganzheitlicher BGM-Ansatz fließt in alle Bereiche der Organisation ein und beeinflusst das Handeln aller Beteiligten; BGM umfasst demnach alle Maßnahmen und Aktivitäten, die Arbeitsbedingungen, Organisation und Verhalten der Menschen im Unternehmen bzw. in der Verwaltung gesundheitsförderlicher gestalten. Dabei umfasst das BGM drei Säulen:⁶

- Arbeitnehmer:innenschutz,
- Betriebliche Gesundheitsförderung,
- Betriebliches Eingliederungsmanagement.



⁴ Gerda Rupp-Lang, Resiliente Unternehmenskultur durch Betriebliches Gesundheitsmanagement, S. 328, in: Unternehmenskultur in der Praxis, Herausgeber: Josef Herget/Herbert Strobl, Verlag Springer Gabler, 2018.

⁵ Bernhard Badura, Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert, Verlag Springer Gabler, 2017, S. 92.

⁶ Elisabeth Gimm, Einfluss von Unternehmenskultur und Führung auf den Erfolg von Betrieblichem Gesundheitsmanagement, S. 343ff, in: Unternehmenskultur in der Praxis, Herausgeber: Josef Herget/Herbert Strobl, Verlag Springer Gabler, 2018.

Im folgenden Abschnitt zur Sachverhaltsdarstellung werden diese drei Säulen mit Bezug auf die Landesverwaltung näher analysiert.

Ein ganzheitliches BGM ist auch eine wichtige Managementaufgabe, ist im Leitbild der Organisation verankert und zeigt sich gleichzeitig im Handeln von Führungskräften und Mitarbeitenden.

Zu den wesentlichen Elementen einer gesundheitsförderlichen Organisationskultur zählen unter anderem eine offene und transparente Kommunikation, Wertschätzung, Vertrauen und Partizipation; eine besondere Rolle kommt der Qualität der Führung zu, da auch zwischen Führungsverhalten (also Haltung, Einstellung und Menschenbild der Führungskräfte) und Gesundheit ein Zusammenhang besteht. Ebenso kann ein Zusammenhang hergestellt werden zwischen der Organisationskultur und dem Reifegrad der Betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement.⁷

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist somit auch eine Art der Organisationsentwicklung, die die Organisation bei der Bewältigung der Herausforderungen der neuen Arbeitswelt (demographischer Wandel, hohe Komplexität der Aufgaben u. a. m.) unterstützt, gleichzeitig die Gesundheit der Mitarbeitenden schützt und fördert und so letztlich die öffentliche Dienstleistung positiv beeinflusst.⁸

Ein systematisches Vorgehen auf der Grundlage einer Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung sowie kontinuierlicher Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse ist dabei sinnvoll und zielführend.

IV. Sachverhaltsdarstellung

1. Arbeitsschutz

Die Arbeitgeber:innen sind gemäß Einheitstext zum Arbeitsschutz (GvD Nr. 81/2008)⁹ hauptverantwortlich in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 4884/1999 (Reorganisation des betrieblichen Arbeitsschutzes für das Landespersonal) wurden die Abteilungsdirektor:innen als Arbeitgeber gemäß GvD Nr. 81/2008 ernannt. Die Ressortdirektor:innen und jene Führungskräfte, die Agenturen oder Bereichen vorstehen, sind gemäß Beschluss der Landesregierung Nr. 207/2015 (Bestimmung von weiteren „Führungskräften/Arbeitgebern“) Arbeitgeber:innen für die ihnen unmittelbar unterstellten Mitarbeitenden.

Die Dienststelle für Arbeitsschutz betreut und unterstützt die Arbeitgeber:innen bei der Erfüllung der gesetzlichen Auflagen im Bereich des Arbeitsschutzes.

Die Arbeitgeber:innen erstellen in Zusammenarbeit mit der Leiterin/dem Leiter des Arbeitsschutzdienstes, den Beauftragten des Arbeitsschutzdienstes, den Betriebsärzt:innen und nach Anhören der Sicherheitssprecher:innen den Sicherheitsbericht, in dem alle Risiken ermittelt und bewertet und die entsprechenden Schutzmaßnahmen festgelegt werden.

Neben der Erfassung verschiedener Risiken wie beispielsweise eventueller biologischer Risiken und

⁷ Ebenda.

⁸ Ebenda.

⁹ Gesetzesvertretendes Dekret vom 9. April 2008, Nr. 81.

der Risiken durch ergonomische Mängel, kommt in letzter Zeit den psychosozialen Risiken¹⁰ verstärkte Aufmerksamkeit zu. Die arbeitsbezogene Stressbewertung erfolgt anhand der Vorgaben der INAIL (Gesamtstaatliche Anstalt für Versicherungen gegen Arbeitsunfälle), welche eine entsprechende Checkliste zur Verfügung stellt.

Bei der Bewertung zum arbeitsbezogenen Stress wird zwischen niedrigem, mittlerem und hohem Risiko unterschieden. Insbesondere bei mittlerem und hohem Risiko müssen Maßnahmen zur Eindämmung der Risiken getroffen werden. Sollte nach drei Jahren keine Herabstufung der Risikoeinschätzung erfolgen, ist eine vertiefende, personenbezogene Bewertung erforderlich.

Laut Angaben der Dienststelle für Arbeitsschutz werden gemäß INAIL-Methode die homogenen Gruppen aufgrund der Tätigkeiten zusammengefasst und nicht nach Berufsbildern, dementsprechend werden Amtsdirektor:innen nicht als homogene Gruppe für die Bewertung des arbeitsbezogenen Stresses berücksichtigt.

Auch der arbeitsbezogene Stress der Führungskräfte der ersten Ebene wird nicht erhoben und bewertet, da diese als Arbeitgeber eingestuft sind.

Mindestens einmal im Jahr wird die Konferenz zum Arbeitsschutz durchgeführt, in der insbesondere die Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen, eventuelle Unfälle, betriebsärztliche Untersuchungen und notwendige Weiterbildungsmaßnahmen besprochen werden.

Die Dienststelle für Arbeitsschutz arbeitet zudem eng mit Netzwerkpartnern wie Betriebsärzten, dem Dienst für Arbeitsmedizin, dem Arbeitsinspektorat, dem Dienst für Brandverhütung, der Umweltagentur und dem Amt für Personalentwicklung zusammen.

Die Ergebnisse der erwähnten Risikoanalyse werden zurzeit nicht für die Auswertung des organisatorischen Wohlbefindens und für die Ausarbeitung entsprechender Maßnahmen herangezogen.

Die Dienststelle weist auf die zentrale Bedeutung der Aus- und Fortbildung im Bereich des Arbeitsschutzes hin und auf die neuen Herausforderungen, die in diesem Zusammenhang durch die neue Staat-Regionen und Autonome Provinzen-Vereinbarung zu erwarten sind. Nach Inkrafttreten der neuen Vereinbarung sollen laut Auskunft der Dienststelle auch die eingangs erwähnten Beschlüsse der Landesregierung überarbeitet werden, um sie den neuen gesetzlichen Vorgaben und der neuen Struktur der Landesverwaltung anzupassen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Arbeitsschutz in erster Linie die Einhaltung der gesetzlichen Auflagen für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gewährleistet. Eine Analyse des Wohlbefindens der Mitarbeitenden oder die Auswertung der Informationen, die im Zuge der Tätigkeiten im Bereich des Arbeitsschutzes gesammelt werden, zum Zwecke der Bewertung und Weiterentwicklung eines einheitlichen Konzepts des BGM ist aktuell nicht vorgesehen.

2. Betriebliche Gesundheitsförderung

In der Südtiroler Landesverwaltung gibt es aktuell kein „explizites“ Konzept für das Betriebliche Gesundheitsmanagement, wohl aber werden Elemente der betrieblichen Gesundheitsförderung in folgenden Planungsdokumenten des Landes berücksichtigt:

¹⁰ Siehe auch „Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz, Leitfaden für die Umsetzung eines umfassenden Konzepts“, Europäische Kommission, 2017 sowie „WHO guidelines on mental health at work“, 2022.

- a) im Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung (PIAO) 2023-2025,¹¹
- b) im Dreijahresplan der positiven Aktionen für das Personal der Landesverwaltung 2021-2023¹² und
- c) im Personalentwicklungsplan 2023/2024¹³

Das strategische Ziel Nr. 2 des Amts für Personalentwicklung gemäß PIAO 2023-2025 enthält in der Beschreibung ein grundlegendes Bekenntnis zur Bedeutung des Wohlergehens und der physischen und psychischen Gesundheit für die Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden: „Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die Chancengleichheit der Bediensteten, die Organisations- und die Teamentwicklung werden mit geeigneten Maßnahmen gefördert.“¹⁴

Das Landesgesetz Nr. 6/2015 (Personalordnung des Landes) legt fest, dass die Landesverwaltung Richtlinien für die Gewährleistung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung erlässt und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördert. Dem Einheitlichen Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung (EGK), werden dabei Aufgaben im Zusammenhang mit der Ausarbeitung und Förderung von entsprechenden Initiativen übertragen.¹⁵ In diesem Sinne hebt auch der obgenannte Dreijahresplan der positiven Aktionen die Bedeutung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz hervor: „Es ist der Südtiroler Landesverwaltung ein Anliegen, die Bediensteten vom ersten bis zum letzten Arbeitstag in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung, ihrer Leistungsfähigkeit und Motivation zu stärken.“

Die im Dreijahresplan vorgesehenen Maßnahmen sind größtenteils bereits umgesetzt:

- a) Einführung der Vertrauensrätin der Landesverwaltung (erfolgt mit Beschluss der Landesregierung Nr. 584/2020);
- b) Schwerpunkt psychische Gesundheit:
 - Ausarbeitung eines Leitfadens zum Thema Führung und psychische Gesundheit (die Broschüre liegt in der digitalen Lernbibliothek unter „Führung und Management“ auf),
 - Coachings und Begleitung von Führungskräften im Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitenden (Angebot besteht),
 - Fortbildungen und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema psychische Gesundheit (es wurden E-Learning-Kurse zur Arbeitssicherheit und zum Smart Working durchgeführt);
- c) Teamentwicklung zur Begleitung von Veränderungsprozessen und Teamentwicklungen in schwierigen Situationen (im Jahr 2022 wurden 20 Teamentwicklungsmaßnahmen durchgeführt);
- d) Initiativen zum gesunden Smart Working (verschiedene Kurse wurden angeboten);
- e) regelmäßige Veröffentlichung von Tipps für Gesundheit und Wohlbefinden im Newsletter der Landesverwaltung (wurden veröffentlicht);
- f) Projekt „Automatisch gesund“ – gesunde Jause am Arbeitsplatz (wurde begonnen, soll nun mit den Nachhaltigkeitsgrundsätzen gekoppelt werden).

Im Jahresbericht vom 30. März 2023 hat das EGK Empfehlungen ausgesprochen. Insbesondere werden die Ausarbeitung von Projekten zum Age-Management, die Durchführung von Sensibilisierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen zur psychischen Gesundheit sowie Aktionen für die Schaffung einer Unternehmenskultur für mehr Wohlbefinden am Arbeitsplatz empfohlen.

¹¹ Beschluss der Landesregierung Nr. 78/2023.

¹² Beschluss der Landesregierung Nr. 311/2021, Anlage E.

¹³ Beschluss der Landesregierung Nr. 52/2023.

¹⁴ Beschluss der Landesregierung Nr. 78/2023, S. 108.

¹⁵ Landesgesetz Nr. 6/2015, Art. 14.

Auch im Personalentwicklungsplan 2023-2024 ist die Förderung des Wohlbefindens und der psychischen und physischen Gesundheit als Zielsetzung explizit definiert, und entsprechende Fortbildungsmaßnahmen sind vorgesehen.

Die Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung werden von internen und externen Netzwerkpartnern mitgetragen und unterstützt (Personalabteilung, Dienststelle für Controlling, Abteilung Gesundheit, Sanitätsbetrieb, Vertrauensrätin, EGK, Gleichstellungsrätin, STA, Ökoinstitut, Gewerkschaften).

Das Amt für Personalentwicklung nimmt dabei - auch im Zusammenspiel mit den eben erwähnten Netzwerkpartnern - eine zentrale Rolle für das BGM der Landesverwaltung ein und setzt wichtige Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Eine enge Zusammenarbeit besteht insbesondere mit der Dienststelle für Arbeitsschutz in Bezug auf die Planung und Durchführung der entsprechenden Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen.

Ein ganzheitlicher BGM-Ansatz, der über die Personalentwicklung hinausgeht, ist in der Landesverwaltung jedoch nicht erkennbar, ebenso scheint eine eindeutige Strategie zu fehlen, die auf einer kennzahlengestützten IST-Analyse basiert und den einzelnen Planungsinstrumenten zugrunde liegt. Die Maßnahmen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung werden aufgrund verschiedener Elemente geplant, wie Erhebungen (z.B. zum Wohlbefinden) oder Berichten (z.B. der Jahresberichte des EGK). Es lässt sich allerdings nicht feststellen bzw. nachvollziehen, aufgrund welcher Indikatoren welche Maßnahmen getroffen werden. Dementsprechend gibt es auch kein kennzahlengestütztes BGM-Controlling und keine systematische Evaluierung der Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung.

3. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement zielt darauf ab, Arbeitsunfähigkeiten von Mitarbeiter:innen möglichst zu überwinden, erneuten Ausfallzeiten vorzubeugen und das Arbeitsverhältnis langfristig zu erhalten.

Auf die Frage, ob die Landesverwaltung über ein Konzept zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement verfügt (als dritte Säule des BGM, neben Arbeitsschutz und Betrieblicher Gesundheitsförderung), verweist die Abteilung Personal allgemein auf „Maßnahmen, Mittel und Methoden zum Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen mit dem Ziel, sowohl betriebliche Bedingungen bzw. Arbeitsprozesse gesundheitsförderlich zu gestalten als auch die Beschäftigten zu einem eigenverantwortlichen und gesundheitsbewussten Verhalten zu befähigen.“

Die Personalabteilung hebt dann konkret drei „Bausteine“ hervor, welche das Betriebliche Eingliederungsmanagement unterstützen:

a) Bedienstete, welche länger abwesend sind (wie z. B. Elternzeit), werden nach der Rückkehr zur Arbeit, in den meisten Fällen, von einem/r Kollegen/in spezifisch (Tutor/in) bzw. in der Struktur (Amt, Abteilung, Dienststelle) unterstützt und in die Arbeit wieder eingeführt. Vielerorts gibt es Instrumente des Wissensmanagements, welches den Wiedereinstieg erleichtert. Bedienstete, welche länger erkrankt sind, werden zu einer arbeitsmedizinischen Visite eingeladen (laut GvD Nr. 81/2008, Art. 41, Buchstabe e). Der Betriebsarzt bewertet die gesundheitliche Situation des Bediensteten und verfasst aufgrund dieser Ergebnisse ein Urteil, welches bei der Zuteilung der Tätigkeit berücksichtigt wird.

b) Artikel 32 des BÜKV vom 12.02.2002 sieht Maßnahmen zugunsten des Personals in bestimmten gesundheitlichen Zuständen vor. Darunter fallen u.a. Drogenabhängigkeit, Alkoholismus, körperliche

und psychische Schwächen. Vorgesehen sind Abwesenheiten wegen Krankheit von 21 Monaten (zusätzlich zur bestehenden Krankheitsdauer), bezahlte Tagesurlaube, bezahlte Stundenurlaube sowie der Einsatz des Personals für andere Aufgaben.

c) Die Förderung von geeigneten Arbeitszeitmodellen, um einer allfälligen Verschlechterung des Gesundheitszustands vorzubeugen. Grundlegend dabei ist, dass sich das Personal diesbezüglich Heilungs- und Rehabilitationsprogrammen unterzieht, die von öffentlichen oder vertragsgebundenen Einrichtungen vorgegeben werden. Die Personalabteilung betreut einige solcher Fälle und arbeitet diesbezüglich eng mit den Diensten für Abhängigkeitserkrankungen des Südtiroler Sanitätsbetriebs zusammen.

Laut Auskunft der Personalabteilung gibt es keinen allgemeinen Leitfaden für den Umgang mit einer am Arbeitsplatz fortbestehenden Erkrankung, da jeder Fall einzeln bewertet wird. Unter Berücksichtigung der individuellen gesundheitlichen Bedürfnisse werde somit versucht, bestmöglich personenbezogene Maßnahmen zu ergreifen, um eine dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu gewährleisten und die gesundheitlichen Aspekte des Bediensteten zu berücksichtigen.

V. Bewertung und Empfehlungen

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich die Landesverwaltung grundsätzlich zur Bedeutung der Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden bekennt und wesentliche Planungsinstrumente - wie der PIAO, der Personalentwicklungsplan und der Dreijahresplan der positiven Aktionen - das BGM in der Landesverwaltung unterstützen.

Eine Schlüsselrolle kommt, im Zusammenhang mit Maßnahmen des BGM, dem Amt für Personalentwicklung zu, welches durch zahlreiche wertvolle Initiativen zur Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz beiträgt. Das Amt ergreift insbesondere auch gezielte Maßnahmen zur Stärkung und Weiterentwicklung der Führungskräfte (Leadership in Zeiten des Wandels, nachhaltige Leadership, Frauen in Führungspositionen).

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist nicht nur Gegenstand der Personalentwicklung, sondern unterstützt auch die Organisationsentwicklung und stärkt somit die Landesverwaltung in Hinblick auf die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt. In diesem Sinne könnte beispielsweise die Bedeutung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und der psychischen Gesundheit in einem zu erarbeitenden Leitbild¹⁶ der Landesverwaltung verankert werden, was gleichzeitig auch Ausdruck für ein klares Commitment der Verwaltung zum BGM wäre.

In Anbetracht der besonderen Bedeutung des BGM und der primären Verantwortung der Landesverwaltung für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden wird die Ausarbeitung eines einheitlichen, die drei Säulen: Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung und Eingliederungsmanagement umfassenden Konzepts empfohlen.

Die Planung und Umsetzung der Maßnahmen sollten Teil einer im PIAO zu verankernden Gesamtstrategie sein, welcher eine Bedarfsanalyse und Prioritätensetzung zugrunde liegen, und die ein kennzahlengestütztes BGM-Controlling, eine periodische Evaluierung der Ergebnisse und ein

¹⁶ Die Landesverwaltung verfügt über kein einheitliches Leitbild; s. Analyse der Leitbilder der Südtiroler Landesverwaltung, EURAC – Institut für Public Management (2015).

entsprechendes Berichtswesen umfasst.

Im Sinne einer Integration der drei Säulen und für die konkrete Weiterentwicklung des BGM sollten neben den Ergebnissen aus den Umfragen zum organisatorischen Wohlbefinden auch eine Analyse und Auswertung jener Informationen angedacht werden, die im Rahmen der grundlegenden Tätigkeiten des Arbeitsschutzes und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gesammelt werden.

Da die Führungskräfte der ersten Ebene als Arbeitgeber eingestuft sind, erfolgt für sie keine Erhebung und Bewertung des arbeitsbezogenen Stresses; ebenso wenig werden die Führungskräfte der zweiten Ebene als homogene Gruppe für die Bewertung des arbeitsbezogenen Stresses betrachtet. Dies erscheint insofern problematisch, als zwischen Qualität der Führung (Führungsverhalten) und Gesundheit der Mitarbeitenden ein Zusammenhang¹⁷ besteht, und demnach einem Monitoring der Belastung der Führungskräfte und Maßnahmen zur Reduzierung der Stressbelastung besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte.

Das BGM sollte schließlich auch in der eingangs erwähnten und noch zu erarbeitenden Employer-Branding-Strategie berücksichtigt werden, mit der die Landesverwaltung ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt angesichts der demografischen Entwicklung und der Lebensstrategien der neuen Generationen stärken will.

Ein Follow-up zu den ausgesprochenen Empfehlungen ist nach Ablauf von zwei Jahren geplant.

Wolfgang Bauer

Isabella Summa

¹⁷ Der Zusammenhang zwischen Orientierung gebender Führungspersönlichkeit und Arbeitsklima wird auch von der Vertrauensrätin in ihren Jahresberichten 2021 und 2022 hervorgehoben.



Prüfstelle
39100 Bozen | Freiheitsstraße
Organismo di valutazione
39100 Bolzano | Corso Libertà

Tel. 0471 402 212 | Fax 0471 260 114
pruefstelle@landtag-bz.org | organismovalutazione@consiglio-bz.org
PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org
www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp
www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp