

Interview

Gesunde und sichere Arbeit gestalten – Modelle guter Praxis Universität Stuttgart

Von Romana Dreyer und Christine Busch

Gesundheit und Sicherheit bei der Universität Stuttgart

Die Universität Stuttgart ist eine führende technisch-orientierte Universität in Deutschland mit rund 5.500 Beschäftigten. Für ihr Engagement im Bereich Mitarbeitendengesundheit wurde sie mehrfach mit dem Corporate Health Award „Gesunde Hochschule“ ausgezeichnet.

<https://www.uni-stuttgart.de/>

Das Interview

Die folgenden Textpassagen sind einem Interview mit Marion Specht, Leitung Universitäres Gesundheitsmanagement, aus dem Frühjahr/Sommer 2024 entnommen.* Die Ausschnitte des Interviews beleuchten, wie die Universität verschiedene Beschäftigtengruppen erreicht und ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement stetig weiterentwickelt – aktuell in Richtung Kennzahlenmanagementsystem.

Wie sind die Themen Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz strukturell im Unternehmen verankert?

Die Universität verfügt seit 15 Jahren über ein etabliertes und mehrfach ausgezeichnetes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und erhielt im Jahr 2019 durch die Überführung in eine Stabsstelle, einen fest verankerten Platz innerhalb der Universitätslandschaft. Wir sind direkt der Kanzlerin unterstellt, was den großen Vorteil mitbringt, dass wir dadurch einen unmittelbaren Zugang zu Entscheidungsträgerinnen und -trägern haben und Anliegen nicht über mehrere Ebenen weitergeben müssen. Außerdem haben wir das Glück, dass an der Universität Stuttgart Personen in Schlüsselpositionen waren und sind, denen das Thema Gesundheit sehr wichtig war und ist, wodurch sich das BGM kontinuierlich weiterentwickeln konnte.

Für eine erfolgreiche strukturelle und nachhaltige Verankerung des Gesundheitsmanagements an unserer Einrichtung ist Partizipation wesentlich, d. h. alle Beschäftigten der Universität sind eingeladen und aufgefordert sich aktiv zu beteiligen. Im Alltag bedeutet dies z. B. die Teilnahme von interessierten Beschäftigten an Arbeitskreisen oder die Mitwirkung bei Veranstaltungen.

Was ist konkret die nächste große Herausforderung?

Neben der besonderen Bedeutung als Arbeitgeberin spielt die Universität Stuttgart eine zentrale Rolle in der Ausbildung zukünftiger Generationen. Ziel ist es nun, ein Universitäres Gesundheitsmanagement zu entwickeln, das mit der Einführung eines Studentischen Gesundheitsmanagements (SGM) auch die Bedürfnisse der Studierenden in den Blick nimmt. Wir beabsichtigen eine integrierte und koordinierte Gesamtstrategie für die Gesundheit aller Universitätsangehörigen zu etablieren. Die Belastungen und Anforderungen sind naturgemäß sehr unterschiedlich, was die Arbeit im Gesundheitsmanagement besonders anspruchsvoll macht. Mit einer Verzahnung von BGM und SGM möchten wir aber u. a. Synergien nutzen und Doppelstrukturen vermeiden.

Im Bereich des BGM möchten wir bspw. mit Hilfe eines Kennzahlenmanagementsystem aufzeigen, welche Effekte die BGM-Maßnahmen tatsächlich haben, also evidenzbasiert aufzeigen, was wirkt und was nicht. Wir stehen hier noch am Anfang, aber es ist ein wichtiger Schritt, um die Wirksamkeit langfristig messbar zu machen und die Arbeit zu professionalisieren.

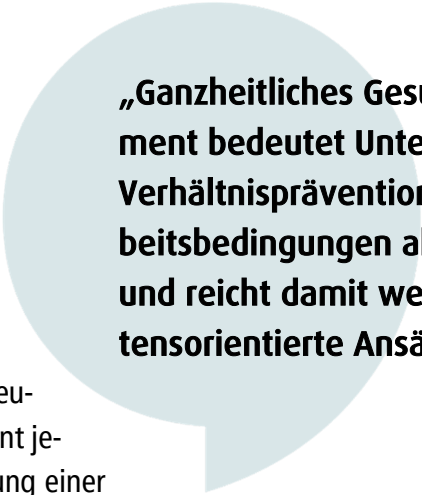
Wie gelingt es Ihnen, die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen zu erreichen?

Grundsätzlich richten sich unsere Maßnahmen an alle Beschäftigten, also an wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal, an Verwaltung und Technik. Mit der Implementierung eines SGM wird sich das allerdings ändern und auch die Studierenden können systematisch eingebunden werden.

Besonders herausfordernd ist es, die wissenschaftlich Beschäftigten zu erreichen. Manche sind sehr offen für Gesundheitsangebote, andere sehen darin keinen unmittelbaren Bezug zu ihrer Arbeit. Das macht es notwendig, sehr unterschiedliche Zugänge zu finden und Kommunikation immer wieder neu zu gestalten.

Welche Angebote haben Sie im Bereich Gesundheitsförderung entwickelt?

Der Begriff ‚Betriebliche Gesundheitsförderung‘ wirkt aus meiner Sicht zunehmend zu kurz, da er häufig vor allem mit Einzelmaßnahmen assoziiert wird. Für mich bedeutet ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement jedoch deutlich mehr: Es schließt die Entwicklung einer



„Ganzheitliches Gesundheitsmanagement bedeutet Unternehmenskultur, Verhältnisprävention und gute Arbeitsbedingungen aktiv zu gestalten und reicht damit weit über verhaltensorientierte Ansätze hinaus.“

gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur, eine wirksame Verhältnisprävention sowie die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen ein und geht damit weit über verhaltensbezogene Ansätze hinaus. Natürlich gehören klassische Angebote dazu, etwa ergonomische Arbeitsplätze, Fortbildungen oder Maßnahmen zur mentalen Gesundheit. Aber entscheidend ist, dass diese Angebote in die Breite getragen werden, dass die Beschäftigten informiert sind und dass Gesundheitsmanagement als Teil der Organisation verstanden wird.

Gerade beim Arbeitsschutz gibt es durch gesetzliche Verpflichtungen eine höhere Akzeptanz. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wurde bei uns 2021 durchgeführt. Die Ergebnisse wurden an die einzelnen Bereiche weitergegeben, mit der Aufgabe, daraus eigene Maßnahmen abzuleiten. Das ist ein wichtiger Schritt, auch wenn die Umsetzung Zeit braucht.

Wir evaluieren alle unsere Maßnahmen systematisch, sowohl im BGM als auch im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Bei letzterem konnten wir durch die Implementierung einer Software die Prozesse im BEM-Verfahren optimieren.

Welche Erfolgsfaktoren für die Umsetzung haben Sie identifiziert?

Ein zentraler Erfolgsfaktor sind überzeugte Führungskräfte. Wenn sie hinter dem Thema stehen, wirkt das unmittelbar auf die Beschäftigten. Führungskräfte lassen sich auf unterschiedliche Weise gut erreichen: Die einen durch Zahlen und Fakten, die anderen durch praxisnahe Beispiele. Diese Vielfalt eröffnet uns die Chance, mit individuell zugeschnittenen Strategien – etwa durch ein gezieltes Kennzahlenmanagement – passgenau anzusetzen.

Gesundheitsmanagement steigert auch das Image des Unternehmens, intern wie extern. Sichtbarkeit, Transparenz und regelmäßige Kommunikation sind entscheidend, um Akzeptanz zu schaffen.

Ein weiterer Erfolgsfaktor ist meiner Meinung, dass BGM nicht mit Einzelmaßnahmen startet, sondern strukturell verankert wird. Man braucht ein gemeinsames Verständnis, klare Ziele und Unterstützerinnen und Unterstützer in allen Bereichen: von der Leitung bis zu den Beschäftigten.

Herausgegeben von

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)
© BKK DV, DGUV, vdek, IKK

Mehr Informationen
zum Thema Gesundes Arbeiten unter
www.iga-info.de

Weitere Informationen unter
<https://www.iga-info.de/impressum>

Bild: Adobe Stock, ProstoSvet
Stand: August 2026