

Mitteilung	4987/2017	Fachbereich 1 Herr Hoffmann
Betriebliches Gesundheitsmanagement; Maßnahmen im Jahr 2017		
Folgenden Gremien zur Kenntnis: Stadtrat		

Information:

Veränderte Anforderungen an die Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rücken das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ zunehmend in den Fokus der Personalpolitik.

Daher ist ein gesundheitsgerechter Arbeitsplatz für Zufriedenheit und Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von wesentlicher Bedeutung; vermittelt er doch indirekt Wertschätzung für den Einzelnen und steigert nebenbei auch das individuelle Gesundheitspotenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

In diesem Zusammenhang gewinnt das betriebliche Gesundheitsmanagement mehr und mehr an Bedeutung, ist es doch heute mit ausschlaggebend bei der Präsentation auf dem Arbeitsmarkt, der Personalgewinnung sowie dem Arbeitsumfeld und den Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Gesundheitsmanagement der Stadtverwaltung Mayen basiert (siehe auch Mitteilungsvorlage 4570/2016) auf den Aufgabengebieten

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM),**
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM),**
- **Betriebsärztlicher Dienst und**
- **Arbeitsschutz**

Planung, Steuerung und Maßnahmenumsetzung -mit Erfolgskontrolle- des **Betrieblichen Gesundheitsmanagements** werden über den Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement, mit seiner Geschäftsstelle, die im Fachbereich 1, Verwaltungssteuerung, angesiedelt ist, betrieben.

Die Ausrichtung des Gesundheitsmanagements basiert auf der Mitarbeiterbefragung vom Juli 2013, die mit Unterstützung der Unfallkasse Rheinland-Pfalz durchgeführt wurde.

Diese Kooperation war in zeitlicher Hinsicht begrenzt und endete im Sommer 2016. Mittlerweile wird das Gesundheitsmanagement durch eine Kooperation mit der AOK, die zeitlich bis Februar 2019 begrenzt ist, unterstützt und aktiv fortgeführt.

Die neue Kooperation verfolgt das Ziel, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt zu realisieren d.h., die bisherige Ausrichtung des Gesundheitsmanagements wird durch die neue Zusammenarbeit mit der AOK fortgesetzt und im Bereich der Verhaltensprävention besonders gestärkt.

Eine Stärkung soll insbesondere im Sinne einer gesundheitsgerechten Veränderung im Verhalten der Mitarbeiter/innen als auch einer gesundheitsförderlichen Veränderung der Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation usw.) erreicht werden.

Die Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind somit:

1. Erhalt und Steigerung der Arbeitszufriedenheit, Motivation und Wohlbefinden am Arbeitsplatz,
2. Unterstützung im Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz,
3. Erhöhung der Führungskompetenz („Gesund Führen“) und
4. Förderung des Gesundheitsbewusstseins des Einzelnen.

Für das Jahr 2017 hat sich der Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement mit folgenden **Handlungsfeldern** befasst und dementsprechend Maßnahmen und Aktionen initiiert.

- Bewegung / Sport
- Bewusste Ernährung
- Führungsverantwortung / gesundes Führen
- Psychische Belastungen am Arbeitsplatz
- Soziales Arbeitsklima
- Kommunikation / Information

Die nachfolgende Tabelle gibt hierzu einen Überblick.

Maßnahmen /Aktionen	Handlungsfelder / Aktionen
Regelmäßige Information der Mitarbeiter/innen über INFO-Briefe im Intranet (bis Anfang November 37 INFO-Briefe)	Kommunikation / Information → Ziele 1.+2.+3.
Fortlaufende Interessenabfrage über INFO-Briefe im Intranet für Kursangebote auf den unterschiedlichen Handlungsfeldern	Kommunikation / Information → Ziele 1.+2.+3.
Führungsseminare in Wanderath	Führungsverantwortung / gesundes Führen → Ziel 3.
Wöchentlich einmal schwimmen verbunden mit freiem Eintritt - fortlaufend-	Bewegung / Sport → Ziele 1.+4.
Kurse Wassergymnastik im Frei- und Hallenbad	Bewegung / Sport → Ziele 1.+4.

Maßnahmen /Aktionen	Handlungsfelder / Aktionen
Mitarbeiterfrühstück, jährlich anl. Schwerdonnerstag -nährliche Personalversammlung- initiiert über Personalrat und Jugendauszubildendenvertretung	Kommunikation, soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+4.
Gesundheitstag in Kooperation mit dem Arbeitskreis Netzwerk Beruf und Familie -jährlich-	Bewegung / Sport, Bewusste Ernährung → Ziele 1.+4.
Wasserspender für die Belegschaft im Verwaltungsgebäude Rosengasse 2	Bewusste Ernährung, soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.+3.+4.
Knochendichtemessung für die Mitarbeiter/innen (derzeit in Vorbereitung)	Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+4.
Venenscreening für die Mitarbeiter/innen	Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+4.
Führungskräfteseminar über die Kooperation mit der AOK „Führung von psychisch erkrankten Mitarbeiter/innen“, Vermittlung von Gesprächstechniken	Führungsverantwortung / gesundes Führen → Ziele 1.+2.+3.
Zumbakurs für städt. Mitarbeiter/innen	Bewegung / Sport → Ziele 1.+4.
Kurs Trums alive für städtische Mitarbeiter/innen	Bewegung / Sport → Ziele 1.+4.
Aquafitness-Kurs für Mitarbeiter/innen über die Firma Unger im Hallenbad	Bewegung / Sport → Ziele 1.+4.
Qigong-Kurs über die FBS -fortlaufend-	Bewegung / Sport, psychische Belastungen am Arbeitsplatz → Ziele 1.+2.+4.
Führungskräfteseminar über die Kooperation mit der AOK „Gesund führen“	Führungsverantwortung / gesundes Führen → Ziel 1.+4.
After-Work-Küche für Mitarbeiter/innen über die Kooperation mit der AOK	Bewusste Ernährung → Ziel 1.
Teilnahme der Stadtverwaltung Mayen am Münz-Firmenlauf	Bewegung / Sport, soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+4.
Bestimmung des Herzinfarkttrisikos für die Mitarbeiter/innen	Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+4.
Hautscreening für die Mitarbeiter/innen, insbesondere für Beschäftigte die viel unter freiem Himmel arbeiten	Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+4.
Kurse Rückenschule -fortlaufend-	Bewegung / Sport → Ziele 1.+4.
Blutspendetermin für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Mayen	Kommunikation, soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+4.
Seminar Lebe Balance für Mitarbeiter/innen über die Kooperation mit der AOK	Psychische Belastung am Arbeitsplatz → Ziel 2.
Seminar Effizienzsteigerung Modular (in 2017 Teil 2 +3) für Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Mayen	Psychische Belastung am Arbeitsplatz, soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.+3.+4.
Aktion Sommerhitze, Information der Mitarbeiter/innen bezüglich Verhalten und Umgang bei Arbeiten in der Sommerhitze	Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.+3.+4.

Maßnahmen /Aktionen	Handlungsfelder / Aktionen
Kurs Autogenes Training über die FBS für Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Mayen	Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.+3.+4.
Aktion Sportgeräte im Treppenhaus; Leihgabe der Unfallkasse Rheinland-Pfalz	Bewegung / Sport, soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.+3.+4.
Yoga-Kurs für Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Mayen	Bewegung / Sport, soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.+3.+4.
Aktion Ostereier, zu Ostern stand für die Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Mayen ein Korb mit Ostereiern im Eingangsbereich/ Counter bereit	Soziales Arbeitsklima → Ziel 1.
Kurs Ganzkörpertraining für Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Mayen	Bewegung / Sport → Ziele 1.+4.
Seminar Führen ohne Vorgesetztenfunktion für Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Mayen	Führungsverantwortung / gesundes Führen, soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.+3.
Entspannungskurs, Zeit für mich, Kursangebot über die VHS für die Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Mayen	psychische Belastungen am Arbeitsplatz → Ziele 1.+2.
Wirbelsäulengymnastik, Kurs über die VHS für die Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Mayen	Bewegung / Sport → Ziele 1.+2.+4.
Seminar Konflikt- und Kritikgespräche, Kurs über die Hochschule für öffentliche Verwaltung für Mitarbeiter/innen mit Führungsaufgaben	Führungsverantwortung / gesundes Führen, Kommunikation / Information → Ziele 1.+ 3.
Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung für die Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Mayen auf Basis der Regelungen des § 5 Arbeitsschutzgesetz	Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.
Es wurden zwei Stehpulte, ein höhenverstellbarer Schreibtisch sowie zwei spezielle Bürodrehstühle (wirbelsäulengerecht) beschafft. Stehpulte, Schreibtisch und Bürodrehstühle sind „Hilfsmittel“, die für gesetzlich versicherte und verbeamtete Mitarbeiter/innen, die temporär über das BGM zur Verfügung gestellt werden. Dieses vor dem Hintergrund, dass gesetzlich versicherte Beschäftigte grundsätzlich einen Anspruch auf Hilfsmittel im Arbeitsleben gegenüber dem Rentenversicherungsträger haben, die Bescheidung der Anträge durch den Rentenversicherungsträger allerdings aller Erfahrung nach mehrere Monate	Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+2.+4.

Maßnahmen /Aktionen	Handlungsfelder / Aktionen
<p>dauert. (Für verbeamtete Mitarbeiter/innen liegt die Zuständigkeit bei der Stadt Mayen als Dienstherrn, der nach Feststellung des Amtsarztes entsprechende Hilfemittel beschafft; dieses Verfahren ist in zeitlicher Hinsicht wesentlich schneller.) Des Weiteren besteht so die Möglichkeit, bei vorübergehenden Muskel-/Skeletterkrankungen unmittelbar einen leidensgerechten Arbeitsplatz einzurichten und den Genesungsprozess zu unterstützen.</p>	
<p>Die Stadt Mayen stellt für die Mitarbeiter/innen E-Bikes (Pedelec / Elektro-fahrrad) im Stadtgebiet (Kurzstrecke) für dienstliche Aufgaben zur Verfügung. Daneben können die E-Bikes über das Wochenende für private Radtouren kostenlos ausgeliehen werden.</p>	<p>Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+4.</p>
<p>Wöchentlicher Obsttag; für die Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Mayen (incl. Außenstellen wie z.B. Betriebshof, usw.) wird jeweils dienstags ein Korb mit unterschiedlichem Obst und Gemüse (Möhren) angeboten.</p>	<p>Soziales Arbeitsklima → Ziele 1.+4.</p>

Auf Basis des § 84 Abs. 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) realisieren wir in unserem Hause ein **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**.

Wir verfolgen das Ziel, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz der/des Betroffenen zu erhalten.

Es greift immer dann, wenn ein/e Mitarbeiter/in im Laufe der vergangenen zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war.

Grundsätzlich wird ein BEM-Verfahren spätestens nach einer durchgängigen Fehlzeit von 42 Kalendertagen -innerhalb der vergangenen zwölf Monate- eingeleitet.

Bei wiederholten kurzen Arbeitsunfähigkeiten kann die Einleitung des BEM-Verfahrens im Einzelfall früher erfolgen.

Die Personalstelle ist für die Durchführung des BEM-Verfahrens verantwortlich und steuert den Einzelfall vom Erstkontakt bis zum Abschluss.

Nach Zustimmung der/des betroffenen Mitarbeiters/in zu diesem Verfahren findet das Erstgespräch alleine oder mit weiteren Beteiligten (z.B. Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte -Verwaltung- Schwerbehindertenvertretung, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, etc.) statt.

Ziel des Erstgespräches ist es herauszufinden, welche Gründe es für die Fehlzeiten gibt und ob diese Fehlzeiten ursächlich mit den Arbeitsbedingungen in Zusammenhang stehen; gesucht wird dabei nach den Auslösern für die Arbeitsunfähigkeit.

Um die Ursache zu ergründen, kann es dabei notwendig sein, dass der betroffene Mitarbeiter sich von einem Betriebsarzt oder Amtsarzt freiwillig untersuchen lässt und diesen von der Schweigepflicht entbindet.

Nachdem die Ursachen geklärt sind, wird im zweiten Schritt nach zielgerichteten Maßnahmen für eine Veränderung gesucht.

Hier gibt es ein großes Spektrum von Maßnahmen, die ergriffen werden können, um die Fehlzeiten zu reduzieren. Diese Maßnahmen können von der Beantragung einer Kurmaßnahme, der Veränderung des Arbeitsplatzes (z. B. Ausstattung mit einem Stehpult oder spezieller Computerm Maus), der Verpflichtung zu einem Gespräch bei einem Reha-Berater der Rentenversicherung bis zu einer Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz gehen.

Die vereinbarten Maßnahmen werden in einem Protokoll zusammengefasst und mit einem Reflexionszeitpunkt (z. B. ein Jahr bis zum Zweitgespräch) verbunden, das Protokoll dient als Grundlage für das Zweitgespräch.

Sofern im Rahmen dieses Gespräches die vereinbarten Maßnahmen gemeinsam als erfolgreich bewertet werden können, ist das Verfahren abgeschlossen.

Insgesamt gilt für das BEM-Verfahren der Leitsatz, dass es aufgrund der Reflexionszeitpunkte in einem zeitlichen Rahmen abläuft und dort seine Grenze findet, wo das Machbare endet.

Grundlage für den **Betriebsärztlichen Dienst** sind gesetzliche Regelwerke, wie z. B. das Gesetz über Betriebsärzte und Sicherheitsingenieure (ASIG), das Arbeitsschutzgesetz, das Infektionsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz sowie einige Unfallverhütungsvorschriften.

Zum Schutze der Bediensteten vor Gesundheitsgefahren berät und unterstützt der Betriebsärztliche Dienst die Behördenleitung sowie alle sonstigen für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen.

Hierbei werden folgende Aufgaben wahrgenommen:

- ✓ Unterstützung und Beratung der Führungskräfte in allen Belangen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.
- ✓ Unterstützung und Beratung bei der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Gebäuden und Anlagen sowie von sozialen und sanitären Einrichtungen.
- ✓ Unterstützung und Beratung bei der Beschaffung von technischen Arbeitsschutzmitteln sowie der Gestaltung von Arbeitsplätzen, -verfahren und -abläufen.
- ✓ Arbeitsmedizinische Vorsorge der Bediensteten (hierunter fallen z.B. Impfungen gegen Hepatitis, Gesundheitschecks für die Fahrtauglichkeit, Sehstärkenprüfungen für den Bildschirmarbeitsplatz, usw.)
- ✓ Untersuchung von arbeitsbedingten Erkrankungen, Auswertung der Ergebnisse und Empfehlung von Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen,
- ✓ Durchführung von regelmäßigen Begehungen zur Feststellung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzmängeln sowie die Meldung und Vorschläge zu deren Beseitigung (z.B. Ergonomische Fragestellungen, Bildschirmarbeitsplätze, gesundheitliche Probleme am Arbeitsplatz, Umsetzung des Mutterschutzgesetzes).

Zur Wahrnehmung des betriebsärztlichen Dienstes -mit all den o.g. Aufgaben- hat die Stadtverwaltung Mayen, verantwortlich zeichnet hier der Fachbereich 1, Verwaltungssteuerung, über die Unfallkasse Rheinland-Pfalz die B A D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH, Zentrum Koblenz, entsprechend beauftragt, von dort wird ein/e verantwortliche/r Betriebsarzt/in gestellt.

Bisher wurde diese Aufgabe von Frau Spohr wahrgenommen, sie ist Ende Oktober 2017 in den Ruhestand getreten; ihre Nachfolge hat Frau Dr. Lada angetreten.

In den vergangenen Jahren waren die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten massiven Veränderungen ausgesetzt.

Umstrukturierungen, Leistungsverdichtung, ein immer höherer Arbeits- und Zeitdruck haben die arbeitsbedingten Belastungen enorm gesteigert.

Der **Arbeitsschutz** ist daher im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn von besonderer Bedeutung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wodurch wir in unserem Hause immer wieder auf Basis der neuesten Erkenntnisse Verbesserungen anstreben und auch auf diesem Aufgabengebiet ebenfalls mit dem B A D (Herrn Dr. Wölk in Funktion des Sicherheitsingenieurs) zusammen arbeiten.

Aus diesem Gedanken heraus ist die Stadtverwaltung Mayen im Sinne eines ganzheitlichen Arbeitsschutzes aufgestellt.

Es geht insofern um das gesamte Belastungsspektrum am jeweiligen Arbeitsplatz und damit nicht nur um Lärm, dicke Luft und schlechtes Licht, sondern auch psychische Belastungsfaktoren.

Die Stadtverwaltung Mayen betreibt den Arbeitsschutz aus dem vorgenannten Gedanken heraus in einem ganzheitlichen Rahmen, wozu im Einzelnen

- ✓ Schutz vor Unfällen
- ✓ Schutz vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- ✓ Förderung der Gesundheit
- ✓ Menschengerechte Arbeitsgestaltung

zählen, wobei wir im Rahmen des Arbeitsschutzes alle

- ✓ physikalischen,
- ✓ biologischen,
- ✓ chemischen,
- ✓ physischen,
- ✓ sozialen und
- ✓ psychischen

Faktoren des Arbeitsprozesses einbeziehen.

So sind wir aktuell in einem 1. Schritt in Zusammenarbeit mit dem B A D damit beschäftigt, eine psychische Gefährdungsbeurteilung für die einzelnen Arbeitsplätze zu erstellen.

Voraussichtlich zu Beginn des kommenden Jahres werden wir die im Rahmen von verschiedenen Workshops gesammelten Erkenntnisse auswerten und Einzelfallbezogenen Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einleiten und in der Folgezeit evaluieren.

Die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG stellt die entscheidende Handlungsgrundlage im Arbeits- und Gesundheitsschutz dar.

Danach besteht die Aufgabe, Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu analysieren, passende Gegenmaßnahmen zu entwickeln, umzusetzen und diese auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen.

Diesbezüglich konnten Sie kürzlich den Medien im Stadtgebiet entnehmen, dass wir in Kooperation mit der Unfallkasse die sogenannte Handlungshilfe 4.0 in unserem Hause anwenden werden.

Den Verantwortlichen geben wir damit vor Ort eine umfassende Hilfe und Anleitung an die Hand, womit diese wesentlich entlastet werden und eine noch bessere Qualität der Gefährdungsbeurteilungen im Einzelfall erreicht werden kann.

Ein weiteres Thema sind derzeit die sogenannten Betriebsanweisungen für Maschinen und Arbeitsvorgänge im Betriebshof; diese gilt es zu erstellen und zu vervollständigen.

Als Beispiel sind Betriebsanweisungen für unterschiedliche Maschinen wie Bagger, Mulchgeräte, Motorhacken, Motorsensen, Aufsitzmäher, Bohrmaschinen, Schweißgeräte usw. zu nennen.

Die hier lediglich beispielhaft aufgezählten Betriebsanweisungen unterliegen insofern einem Wandel, als die Geräte ständig technische Verbesserungen erfahren und deshalb immer wieder überarbeitet und erneuert werden müssen.

Nun kann man sicherlich fragen, ist das im Arbeitsleben wichtig ?

Die Antwort lautet „JA“... da die Betriebsanweisungen Grundlage für den Arbeitsschutz sind. Dem entsprechend unterweisen die Vorgesetzten regelmäßig, wiederkehrend auf deren Basis die Mitarbeiter/innen und tragen damit wesentlich zum Arbeitsschutz im Arbeitsalltag bei.

Eine weitere wichtige Aufgabe im Rahmen des Arbeitsschutzes besteht darin, je nach Art der Arbeitsstätte und Tätigkeiten notwendige Maßnahmen zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung zu treffen.

Dementsprechend werden regelmäßig 1. Hilfe-Schulungen für die in unserem Hause bestellten Ersthelfer durchgeführt, an zentralen Stellen werden Verbandkästen vorgehalten, im Eingangsbereich des Verwaltungsgebäudes wird ein Defibrillator -frei zugänglich-vorgehalten.

Im März 2017 wurde die Brandschutzordnung für die Stadtverwaltung Mayen und deren Außenstellen erarbeitet und in Kraft gesetzt.

Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Begehungen werden die Liegenschaften dementsprechend geprüft und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angehalten, die Brandschutzordnung im Arbeitsalltag zu beachten und umzusetzen.

Im Verwaltungsgebäude bestand in Sachen des Brandschutzes Nachbesserungsbedarf, im Sommer 2017 wurde eine Brandmeldeanlage installiert und im Anschluss eine Evakuierungsübung durchgeführt.

In den kommenden Jahren werden wir mindestens einmal jährlich eine Evakuierungsübung durchführen.

Perspektivisch wollen wir durch unser Gesundheitsmanagement die vier großen Aufgabengebiete (BGM, BEM, Betriebsärztlicher Dienst und Arbeitsschutz) nachhaltig und wirksam aufstellen und dadurch gesundheitlichen Gefährdungen präventiv begegnen.