

I  
01  
Herrn Nemitz

**Antrag Drucksache Nr.: 01375/2018 der Fraktion DIE LINKE**  
**Betreff: Gesundheitsförderbericht für die Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Schwerin**

**Beschlussvorschlag:**

Die Stadtvertretung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, im Laufe des Jahres 2018 einen Gesundheitsförderbericht für die Stadtverwaltung Schwerin vorzulegen. Dieser soll unter anderem darlegen, welche Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsfürsorge es derzeit gibt und ob bzw. wie das betriebliche Gesundheitsmanagement angesichts aktueller und zukünftiger Herausforderungen funktioniert.

Aufgrund des vorstehenden Beschlussvorschlags nimmt die Verwaltung hierzu Stellung:

**1. Rechtliche Bewertung (u.a. Prüfung der Zulässigkeit; ggf. Abweichung von bisherigen Beschlüssen der Stadtvertretung)**

**Aufgabenbereich: Eigener Wirkungskreis**

Der Antrag ist zulässig.

**2. Prüfung der finanziellen Auswirkungen**

**Art der Aufgabe: Freiwillige Aufgabe (ergänzend)**

**Kostendeckungsvorschlag entsprechend § 31 (2) S. 2 KV: Nicht erforderlich.**

Einschätzung zu voraussichtlich entstehenden Kosten (Sachkosten, Personalkosten):

keine Kosten

**3. Empfehlung zu weiteren Verfahren**

**Zustimmung**

Sachstandsbericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement als Anlage beigefügt



Dr. Rico Badenschier

## *Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) der Stadtverwaltung Schwerin*

Der technische Fortschritt verändert die Arbeitswelt immer schneller, so dass die Anforderungen an die Bediensteten zunehmen.

Ziel ist, durch Prävention die Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten.

In der Stadtverwaltung Schwerin wurde 2003 die Rahmenvereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung geschlossen. Bis 2008 erfolgten überwiegend Angebote zur Verhaltensprävention, seit 2008 wurde mit Gründung der Projektgruppe das BGM eingeführt.

Über das BGM werden das Personalmanagement, der Arbeits- und Gesundheitsschutz, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) vernetzt.

Berücksichtigung findet im BGM:

- nicht nur Prävention, sondern auch Kuration und Reha
- alters- und altersgerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen
- gesunderhaltende und krankmachende Arbeitsbedingungen (Salutogenese, Pathogenese)

### I. Verhältnisprävention

#### **I.1 Personalmanagement**

- Mit der DV zur Arbeitszeit ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung, die sich an Lebensphasen orientiert, möglich. (Gleitzeit, Telearbeit)
- Mit der DV über die berufliche Fort- und Weiterbildung wird notwendige Fortbildung und ggf. Qualifikation sichergestellt:
  - Einführungsfortbildung für neue Bedienstete, Nachwuchskräfte, Arbeitsplatzwechsel
  - Anpassungsfortbildung bei veränderten Aufgaben/ Anforderungen/ Wissensdefiziten/ Fachspezifik
  - Aufstiegsfortbildung (z.B. bei Laufbahnaufstieg, höherwertigen Aufgaben)
  - Wiedereingliederungsfortbildung nach längerer Abwesenheit
- Führungskräfte- und Führungskräftenachwuchsschulungen erfolgen kontinuierlich seit 2013 zur Erweiterung der Führungskompetenzen – ein Bestandteil: „gesundes Führen“
- Kontinuierlich erfolgen Fortbildungsangebote an die Bediensteten, z.B.
  - Umgang mit Aggression und Gewalt
  - Korruptionsprävention
  - Anwenderschulungen MS-Office
  - interkulturelle Kompetenz, Kommunikation und Konfliktmanagement
  - Erste-Hilfe- und Brandschutzhelfer-Lehrgänge

#### **I.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz**

- Schwerpunkt ist die Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen
- Regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen (Optimierung der Arbeitsplatzverhältnisse)
- Umfassende arbeitsmedizinische Betreuung (Fortschritt bedingt neue Arbeitsweisen und Technologien und damit auch neue Risiken)
  - ständige Überprüfung der arbeitsmedizinischen Vorsorge
  - präventive und individuelle Beratung durch die Betriebsärztin
- Erarbeitung und Umsetzung eines Sicherheitskonzeptes (Schutz vor Übergriffen und anderen Notfällen)
- Zahlreiche Beratungs- und Hilfsangebote:
  - intern: Schwerbehindertenbeauftragte, Vertrauensfrau, Mobbingbeauftragte,

- regelmäßige Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses – berät über alle Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes  
Sicherheitsbeauftragte tragen Probleme aus der Belegschaft vor, gemeinsam werden Lösungen erarbeitet und auf Umsetzung hingewirkt
- Seit Jahren kontinuierliche Investitionen in gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen, z.B. Beschaffung elektrisch höhenverstellbarer Schreibtische für die Verwaltung, ergänzende Arbeitsplatzbeleuchtung, zahlreiche Umbaumaßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation etc.
- Beschaffung von Arbeit- und Hilfsmitteln bei krankheitsbedingter Notwendigkeit in enger Zusammenarbeit mit Betriebsärztin, Amtsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit (z.B. Vertikalmäuse, besondere Büroarbeitsstühle)

→ **Schwerpunkt** der Arbeit der Projektgruppe BGM ist die Durchführung von Gesundheitszirkeln (GZ) und Workshops zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere des sozialen Klimas:

- Bis 2015 Durchführung von GZ in den FD 37, 50, 49-Sozialarbeiter und Umsetzung der festgelegten Maßnahmen
- Ab 2015 Durchführung von fachdienstbezogenen Workshops auf der Grundlage der MAB von 2015 zu physischen/ psychischen Belastungen und Mitarbeiterzufriedenheit Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen (immer bereichsbezogen, problem-, ziel- und bedarfsorientiert)
- 2016 FD Gesundheit, 2017 FD Ordnung, 2018 FD Bauen und Denkmalpflege, weitere geplant

**Vorteil** ist die unmittelbare Beteiligung der Bediensteten an der Erarbeitung von Lösungsansätzen und passgenauen Maßnahmen!

### **I.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

- Bedienstete, die länger als 6 Wochen krankheitsbedingt fehlen, erhalten besondere Unterstützung und Fürsorge, wenn sie das möchten (BEM-Angebot).
- Steht die Erkrankung im Zusammenhang mit arbeitsbedingten Belastungen, wird gemeinsam nach Lösungen gesucht, Maßnahmen festgelegt und umgesetzt.  
Hier wird mit anderen betrieblichen und externen Fachleuten eng zusammengearbeitet und personenbezogene Maßnahmen umgesetzt.
- Steht die Erkrankung im Zusammenhang mit persönlichen/privaten Problemen, werden Unterstützungsangebote unterbreitet (Netzwerk)

## **II. Verhaltensprävention**

### **II.1 Betriebliche Gesundheitsförderung**

- Ganzjährige und abwechslungsreiche Angebote zur Gesunderhaltung und Wissensvermittlung auf den Gebieten  
Bewegung, Entspannung, gesunde Ernährung, Erhalt der geistige Leistungsfähigkeit, Sucht (Rauchen, Essen, Alkohol, Medikamente/Drogen, Medien...), Zeitmanagement, Kompetenz zur Stressbewältigung, Resilienz stärken, Kommunikation, Betriebs-sportgemeinschaft, Massage-Angebot, Achtsamkeit etc.  
durch Kurse, Seminare und Gesundheitstage zur Stärkung der Eigenverantwortung und Gesundheitskompetenz.
- Orientierung an den Wünschen und Bedarfen der Belegschaft unter Anrechnung anteiliger Arbeitszeit oder Übernahme der Kosten
- Grundsätzlich werden die Bediensteten einbezogen und beteiligt:  
über den Arbeitsschutzausschuss, Betriebliches Vorschlagswesen, Ansprechpersonen zu verschiedenen Themen, regelmäßige Feedback-Abfragen zu aktuellen Themen etc.