

GESUNDHEITS- BERICHT 2021

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM)
BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)
ARBEITSSICHERHEIT
ARBEITSMEDIZIN
KOMMUNALE FORTBILDUNG
BETRIEBSSPORTGRUPPE



IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Der Oberbürgermeister der Stadt Wuppertal

ANSCHRIFT

Stadt Wuppertal, 42269 Wuppertal

BEARBEITUNG

Stabstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin,
Kommunale Fortbildung, BSG Stadtverwaltung

REDAKTION

Judith Müller-Krohn, BGM

GESTALTUNG

Stadt Wuppertal, Medienzentrum, Anne-Katrin Reinl

FOTOS

Medienzentrum, Freepik und Unsplash.com

INHALT

I. BETRIEBLICHES GESUNDHEITS-MANAGEMENT (BGM)	6	8. UNTERNEHMENSWEITE AKTIVITÄTEN IM BEREICH GESUNDHEITSFÖRDERUNG (AKTIONEN)	25
1. ZUSAMMENFASSUNG ZUM JAHR 2021	7	9. TEILNAHMEN DES BGM AN ÜBERGEORDNETEN GREMIEN	25
2. NEUE STRUKTUREN IM BGM	8	10. WESENTLICHE ERGEBNISSE UND AUSBLICK	27
3. BEFRAGUNG: BETEILIGUNG, ARBEITSFÄHIGKEIT, PSYCHISCHE BELASTUNGSFAKTOREN UND FEHLZEITEN	9	II. BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)	28
3.1 Beteiligung	10	1. Zahlen und Fakten	29
3.2 Arbeitsfähigkeit	11	2. Themen im BEM	30
3.3 Fehlzeiten	12	3. Neuerungen in 2021	31
3.4 Psychische Belastungsfaktoren und Handlungsbedarfe	14	4. Ausblick BEM	31
4. DEZENTRALE STEUERUNGSKREISE IN DEN BEFRAGTEN LEISTUNGSEINHEITEN	16	III. BETRIEBLICHE SUCHTBERATUNG	32
4.1 Rückmeldung aus den Steuerungsgremien zur aktuellen Arbeitssituation	17	IV. ARBEITSSICHERHEIT	33
4.2 Maßnahme-Entwicklung in den Leistungseinheiten	18	1. Aktivitäten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	33
5. DIE BGM-ANSPRECHPARTNER*INNEN	20	2. Unfallstatistik	34
6. ZENTRALE BGM-MITTEL	21	2.1 Unfallschwerpunkte	35
7. DAS BERATUNGSANGEBOT VON EAP-ASSIST	22	2.2 Unfallkosten	36
7.1 Nutzung von EAP-Assist 2021	23	3. Ausblick auf 2022	36
7.2 Beratungsanliegen	24	IV. ARBEITSMEDIZIN	37
		V. KOMMUNALE FORTBILDUNG	38
		VI. BETRIEBSSPORT BEI DER BSG STADTVERWALTUNG	39
		VII. CORPORATE HEALTH AWARD 2021	42
		ANLAGEN	43



VORWORT

Die Pandemie hat uns vieles gelehrt - auch, dass wir als Einzelpersonen und als Organisation in der Lage sind, mit Veränderungen umzugehen. Der Wert der Gesundheit hat in den vergangenen zwei Jahren deutlich an Gewicht gewonnen. Nur mit gegenseitiger Rücksichtnahme, mit Abstand, mit Masken und den Impfungen ist es uns gelungen, viele Personen vor Ansteckung zu schützen.



Dr. Johannes Slawig

Mit der schnellen und gut organisierten Unterstützung des Arbeitsmedizinischen Dienstes konnte ein Impfangebot für Beschäftigte und deren Angehörige unterbreitet werden. Die Arbeitssicherheit hat uns zuverlässig bei der Umsetzung von Hygienemaßnahmen unterstützt und damit sichergestellt, dass der Kontakt zu den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt möglich war.

Die Pandemie hat uns im Miteinander viel abverlangt. So mussten wir weitgehend auf persönliche Kontakte und Austausch verzichten. Teambesprechungen und auch die Kommunikation zwischen Führung und Beschäftigte war überwiegend über nur über Video-oder Telefonkonferenzen möglich.

Wir alle hoffen, dass sich dies im Jahr 2022 wieder ein wenig ändert.

Vielen Dank an dieser Stelle an alle, die durch ihr Verhalten aktiv mit dazu beigetragen haben, dass wir als Stadtverwaltung weiterhin die uns übertragenen Aufgaben erfüllen konnten.

Auch wenn uns die Pandemie und auch die Flut im vergangenen Jahr vor große Herausforderungen gestellt hat, so freut es mich, dass wir

mit dem BGM nachhaltige Prozesse und Strukturen geschaffen haben, die die Beschäftigten aktiv an der Gestaltung beteiligen. Sie alle sind herzlich eingeladen, bei der Gestaltung Ihrer Arbeitsbedingungen mitzureden und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Als sinnvolle Präventivmaßnahmen haben sich Teamentwicklung, Supervisionen, Deeskalation und Führungscoaching bewährt. In einigen Bereichen entstanden mit Beteiligung neue Leitbilder und neue Absprachen für die Zusammenarbeit. Bei den zukünftigen Herausforderungen, wie die Einführung von Desksharing und neuen Arbeitswelten werden wir diese Erfahrungen nutzen können.

Die Qualität der eingeführten Strukturen zeigt sich in der Auszeichnung „Corporate Health Award“. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadtverwaltung wurde durch ein externes Audit mit dem „Exzellenz-Siegel“ ausgezeichnet.

Mit EAP Assist haben wir weiterhin einen kompetenten Partner an unserer Seite, der auch in Krisensituationen ansprechbar ist und für alle Beschäftigten ein breites Beratungs- und Unterstützungsangebot kostenfrei zur Verfügung stellt.

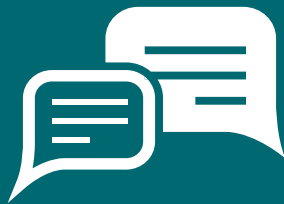
Ich freue mich, dass wir in der Verbindung der hier beteiligten Bereiche eine gute Unterstützung für unsere Mitarbeitenden bereitstellen und so die Zukunftsfähigkeit der Verwaltung und ihr serviceorientiertes Dienstleistungsangebot sicherstellen können.

Ihr

Dr. Johannes Slawig
Stadtdirektor

I. BETRIEBLICHES GESUNDHEITS- MANAGEMENT (BGM)

ANSPRECHPARTNERINNEN



**JUDITH
MÜLLER-
KROHN**

Teamleitung BGM
T. 0202 563-6850

**MECHTHILD
STAAB**

Team BGM
und Kommunale
Fortbildung
T. 0202 563-5015



**SILVIA
LAMBECK**

Team BGM
T. 0202 563-6569



**ANGELA
THIELERT**

Administration
T. 0202 563-6877



**EDELTRAUD
SEIBERT**

Rechnungswesen
T. 0202 563-4095

1. ZUSAMMENFASSUNG ZUM JAHR 2021

Corona war auch im Jahr 2021 nach wie vor das bestimmende Thema und hat damit die Arbeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ebenfalls stark geprägt. Durch die Rückmeldungen aus den Leistungseinheiten wurde deutlich, dass die Pandemie vieles ins Stocken brachte, was zuvor gut lief. Auch der regelmäßige Austausch mit den BGM-Ansprechpersonen verstärkte diesen Eindruck.

Entsprechend dieser Ausgangslage haben auch einige Steuerungsgremien in den Leistungseinheiten deutlich weniger getagt. Anderen hingegen ist es gelungen, das BGM als Möglichkeit zur Veränderung und zur Beteiligung zu etablieren. Hier fanden Steuerungsgremien regelmäßig statt und entwickelten passgenaue Lösungen für die eigene Leistungseinheit.

Trotz der Pandemie konnten auch im vergangenen Jahr einige Angebote der Betrieblichen Gesundheitsfürsorge wahrgenommen werden. Um der aktuellen Lage gerecht zu werden, wurden verschiedene Angebote auf digitale Präsenz umgestellt. Viel Zuspruch hat der „Froach“ als kleine Bewegungspause zwischendurch sowie „Schritt4fit“, ein virtueller Gehwettbewerb erhalten.

Auch die Mitmachaktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ wurde gut angenommen.

Wir freuen uns, dass im Jahr 2022 bewährte Angebote, wie etwa der Schwebelbahnlauf wieder stattfinden. Auch haben wir die Hoffnung, dass wieder mehr Veranstaltungen in Präsenz stattfinden können und so persönlicher Kontakt und Austausch möglich ist.

Das Angebot von EAP hat sich stärker in der Wahrnehmung der Beschäftigten verankern können und wurde häufiger in Anspruch genommen. Damit gilt EAP allgemein als gutes Beratungs- und Unterstützungsangebot. Die Rückmeldungen, die uns erreichen, bestärken uns im Bewusstsein, damit ein gutes Angebot für die Beschäftigten zur Verfügung gestellt zu haben. Darüber freuen wir uns sehr.

Auch im Jahr 2021 ist es uns gelungen, Befragungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in fünf Leistungseinheiten durchzuführen. Mit der Erfas-

sung der psychischen Belastungsfaktoren kommt das BGM damit der gesetzlichen Vorgabe des Arbeitsschutzgesetzes nach. Neben den Ergebnissen der einzelnen Einheiten, bietet die Befragung auch immer die Möglichkeit einen Blick auf die Gesamtverwaltung zu werfen. Die „allgemeinen“ Themen „Information und Mitsprache“ sowie „Betriebliche Leistungen“ bleiben Handlungsfelder, an denen wir gemeinsam mit zentralen Leistungseinheiten arbeiten.

Vielen Dank an dieser Stelle an die Abteilung „Statistik und Wahlen“, die uns zuverlässig bei der Auswertung der Befragungsergebnisse unterstützt.

Die BGM-Ansprechpersonen bilden ein wichtiges Austauschinstrument zwischen dem Arbeitsalltag der Leistungseinheiten und dem BGM-Team. Im Jahr 2021 haben insgesamt vier Austauschtreffen digital stattgefunden. Die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch zu aktuellen Themen auch untereinander wurde rege genutzt.

Ein weiteres Gremium zur Verzahnung des BGM-Angebotes mit den Bedürfnissen der einzelnen Geschäftsbereiche stellt der Lenkungsausschuss BGM dar. Dieser wird im Jahr 2022 seine Arbeit aufnehmen.

Der Gesundheitsschutzausschuss als zentrales Controlling- und Steuerungsgremium tagte 2021 insgesamt dreimal.

Auch in unserem Team hat sich etwas verändert. Ulrike Kurz-Lehn, die über viele Jahre das Betriebliche Gesundheitsmanagement leitete und damit auch sehr geprägt hat, ist Ende 2021 in den Ruhestand gegangen. Wir danken ihr an dieser Stelle für ihr außerordentliches Engagement. Dieses Engagement wurde im Oktober 2021 mit der Auszeichnung Corporate Health Award belohnt. Das BGM und alle Prozessbeteiligten (BEM, Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizinischer Dienst, Betriebssportgruppe und die Kommunale Fortbildung) wurden mit dem Exzellenz-Siegel ausgezeichnet.

Im Januar 2022 wurde die Leistung des BGM durch Judith Müller-Krohn neu besetzt.

2. NEUE STRUKTUREN IM BGM

Gesundheitsmanagement ist eine übergreifende Querschnittsaufgabe mit herausgebobener Bedeutung in der Gesamtverwaltung. Deshalb ist es wichtig sie breit zu verankern.

Vor diesem Hintergrund ist 2021 eine strukturelle Veränderung vorgenommen worden: Die bisherige Arbeitsgruppe BGM wurde aufgelöst; an ihre Stelle tritt der Lenkungsausschuss BGM, in dem die Geschäftsbereiche und die Eigenbetriebe Mitglieder entsenden. So soll eine bessere Vernetzung und Rückkopplung aller Themen des BGM sichergestellt werden.

In diesem Zusammenhang sind die Aufgaben und Kompetenzen dieses Gremiums gegenüber der bisherigen Arbeitsgruppe gestärkt und in Abgrenzung zum Gesundheitsausschuss definiert worden.

Die entsprechenden Regelungen sind in eine überarbeitete Dienstvereinbarung eingeflossen. Der neue Lenkungsausschuss tagt erstmalig im Mai 2022.



AUFGABEN DES LENKUNGSAUSSCHUSSES BGM (LAU):

- Abstimmung der wichtigsten Projekte und Maßnahmen von BGM in der Gesamtverwaltung
- Regelmäßige Berichte der Geschäftsbereiche/ der Eigenbetriebe über Entwicklungen des BGM in ihren Bereichen
- Abstimmung zu den Befragungen in den Leistungseinheiten
- Klärung von grundsätzlichen Handlungsbedarfen
- Möglichkeit, Beschlussvorlagen zu Entscheidungen des Gesundheitsausschusses bzw. des Verwaltungsvorstandes zu Maßnahmen des BGM vorzulegen
- Abstimmung von Qualifizierungsbedarfen und- maßnahmen
- Austausch über die wesentlichen Einflussfaktoren auf die gesundheitliche Situation der Beschäftigten und Diskussion von Qualitätsstandards.
- Berichterstattung über die Arbeit der in den Leistungseinheiten eingerichteten dezentralen Steuerungsgremien und Erörterung neuer Maßnahmen
- Entscheidung über die Einrichtung von Arbeitsgruppen zu einzelnen fachlichen Themen
- Schlussfolgerungen für Empfehlungen für die Gesamtverwaltung.

PERSONELLE BESETZUNG DES GREMIUMS:

BGM Team

Herr Telian, Leiter Haupt- und Personalamt

Vertreter*innen der Geschäftsbereiche:

GB 0: Frau Röhrich

GB 1: Frau Rohde

GB 2.1: Herr Lehnen

GB 2.2: Herr Dr. Lawrenz

GB 3: Frau Haubl

GB 4: Herr Heinemann

Vertretung der Eigenbetriebe: Frau Kirchner

Vertretung Personalrat: Frau Klee

Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung: Frau Völker

Gesamtschwerbehindertenvertretung: Frau Mahler

Arbeitssicherheit: Herr Michelsen

Arbeitsmedizinischen Dienst: Frau Berchner

Kommunalen Fortbildung: Frau Staab

Vertretung des Personalmanagements (404): N.N.

3. BEFRAGUNG: BETEILIGUNG, ARBEITSFÄHIGKEIT, PSYCHISCHE BELASTUNGSFAKTOREN UND FEHLZEITEN

ALLGEMEINE INFO

Seit 2016 werden die Leistungseinheiten der Stadtverwaltung sukzessive befragt und damit wichtige Anhaltspunkte zur Arbeitsfähigkeit und den psychischen Belastungen erhoben. Damit kommt die Stadtverwaltung den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere §5 Arbeitsschutzgesetz nach.

Voraussichtlich Ende 2022 werden alle Leistungseinheiten der Stadtverwaltung sowie der Eigenbetriebe an der Befragung teilgenommen haben.

Bei der Befragung werden zwei wissenschaftlich fundierte Fragebögen eingesetzt: der WAI - Work Ability Index und der Kurzfragebogen zur Arbeitsplatzanalyse (KFZA) sowie seit Anfang 2021 acht Fragen zur Qualität von Führung.

Die Auswertung der Fragebögen erfolgt anonym und wird von der Abteilung „Statistik und Wahlen“ (101.3) übernommen.

3.1 BETEILIGUNG

Insgesamt wurden seit 2016 3.677 Beschäftigte gebeten sich an der Befragung zu beteiligen. Davon haben sich 2.190 Personen beteiligt, dies entspricht einem Anteil von 60 Prozent. Damit wurde eine aussagekräftige Datenbasis geschaffen.

Die Beteiligung in den einzelnen Leistungseinheiten variierte - sie reichte von 31 bis 96 Prozent.

3.2 ARBEITSFÄHIGKEIT



DER WORK-ABILITY-INDEX (WAI):

Der WAI erfasst die aktuelle und zukünftige subjektive Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Aus den Ergebnisse können Hinweise abgeleitet werden, wie die Beschäftigten das Verhältnis zwischen den gestellten Arbeitsanforderungen und den individuellen Leistungsvoraussetzungen bewerten.

ARBEITSFÄHIGKEIT GESAMT (N=2.190)

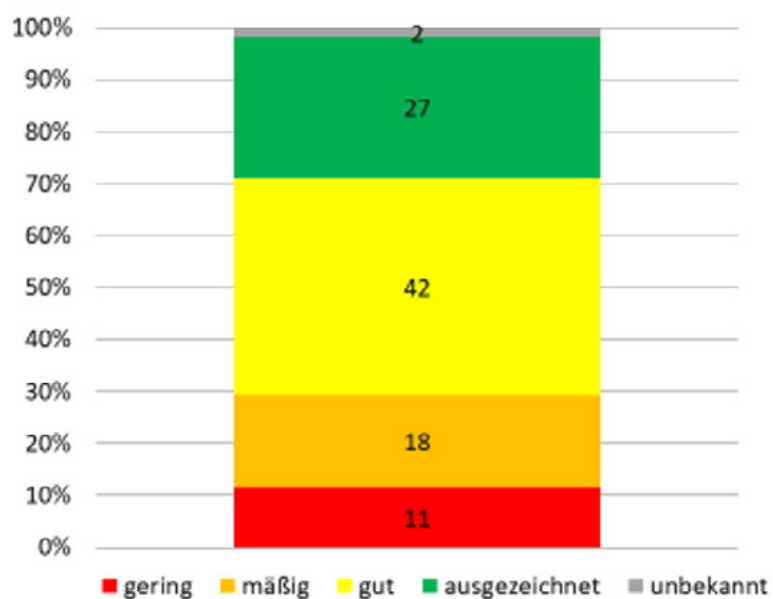


Abbildung: Arbeitsfähigkeit Gesamtverwaltung 2017 bis 2021 (N = 2.190)

Etwa 70 Prozent der befragten Personen schätzen ihre Arbeitsfähigkeit gut bis ausgezeichnet ein. Bei dieser Gruppe kann davon ausgegangen werden, dass ein Gleichgewicht zwischen Arbeitsanforderungen und der individuellen Leistungsfähigkeit besteht.

Anders sieht dieses Verhältnis bei etwa 30 Prozent der Befragten aus. Hier besteht die Gefahr von längerfristigen Ausfallzeiten und damit Handlungsbedarf für präventive Maßnahmen.

Frauen schätzen die eigene Arbeitsfähigkeit etwas schlechter ein als Männer. Mit steigendem Alter sinkt die Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit deutlich. Besonders auffällig ist, dass auch in der Altersgruppe der unter 30jährigen bereits 8 % eine nur geringe Arbeitsfähigkeit angeben.

ARBEITSFÄHIGKEIT GESAMT (N=2.190)

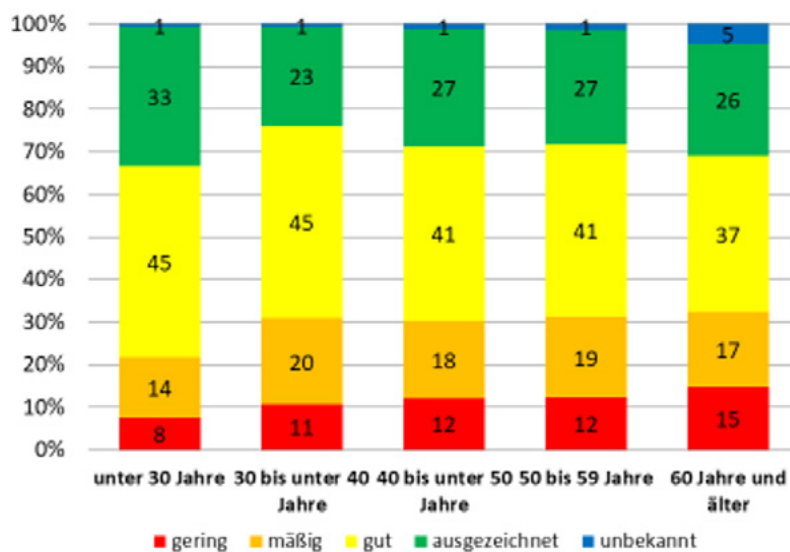


Abbildung: Arbeitsfähigkeit Gesamtverwaltung 2017 bis 2021 (N = 2.190)

Diese Angaben sollten in den zu planenden Maßnahmen berücksichtigt werden. So manche Erkrankung, die im fortgeschrittenen Alter auftritt, wird in dieser Altersphase ihren Ursprung haben.

Bei der Altersgruppe der Ü60 jährigen fällt die Einschätzung zur Arbeitsfähigkeit erwartungsgemäß am schlechtesten aus.

3.3 FEHLZEITEN



KRANKEN- BZW. FEHLZEITENQUOTE:

Die krankheitsbedingten Abwesenheitstage werden ins Verhältnis zu den Soll-Arbeitstagen gesetzt.

Krankheitsquote: $(\text{Krankheitsbedingte Abwesenheitstage} / \text{Soll-Arbeitstage}) \times 100$

Damit gibt die Krankenquote Auskunft über den prozentualen Anteil der Arbeitszeit, der durch Fehlzeiten (Abwesenheit durch Krankheit) verloren geht.

Fehlzeiten werden im Betrieblichen Gesundheitsmanagement als ein wichtiger Indikator angesehen. Sie können beispielsweise auf Mängel in der Arbeits- oder Organisationsgestaltung, in der Beschäftigungsstruktur oder auf gesundheitsbelastende Themen hinweisen.

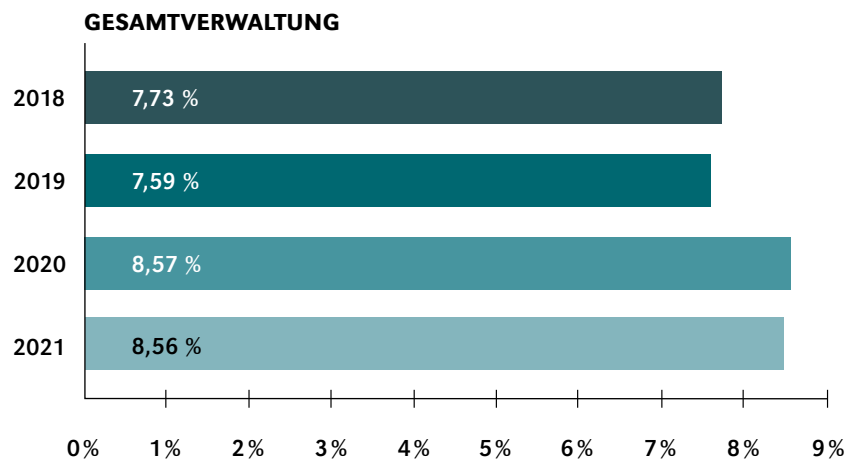


Abbildung: Fehlzeiten 2018 bis 2021

Die krankheitsbedingte Abwesenheit ist in den Jahren 2020 und 2021 auf dem gleichen höheren Niveau geblieben. Eine mögliche Erklärung dafür bietet die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Ausfallzeiten ebenso wie die damit einhergehenden zusätzlichen Stressfaktoren. Die Belastung der Beschäftigten, insbesondere in bestimmten Bereichen der Verwaltungen, war durch Personalverschiebungen, Arbeitsverdichtung und die gleichzeitige psychische Belastung durch die Gefahren von möglichen Ansteckungen, höher als in den Vorjahren.

Der erhöhte Wert der Fehlzeiten korrespondiert mit dem deutlich erhöhten Wert bei der geringen Arbeitsfähigkeit des WAI.

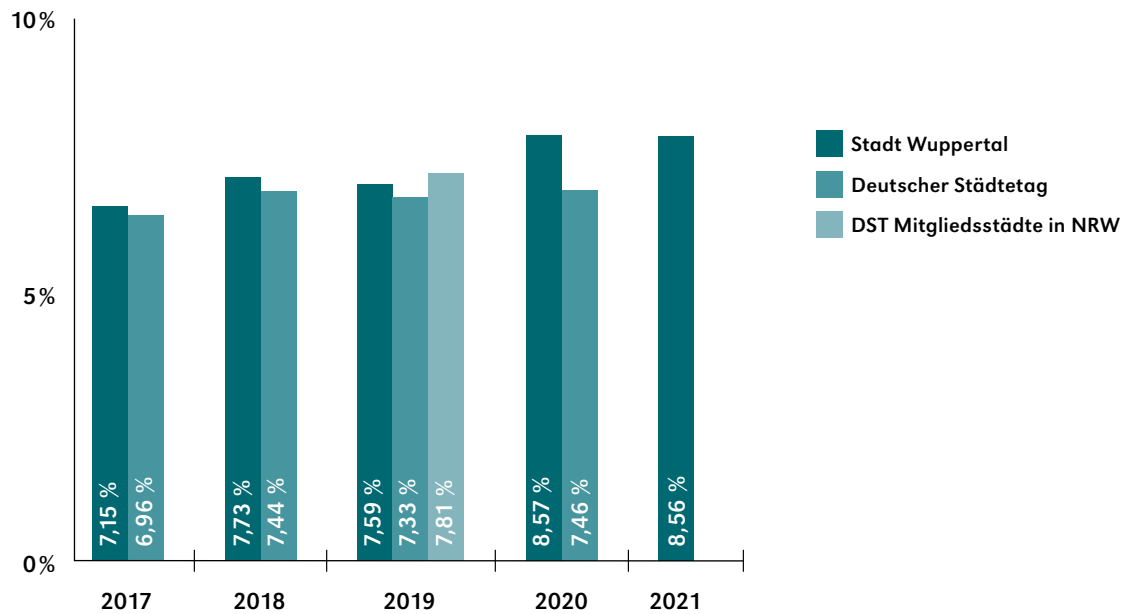


Abbildung: Fehlzeiten Stadt Wuppertal im Vergleich zu Städten gleicher Größenordnung 2017 bis 2021

Im Vergleich zu den Angaben des Deutschen Städtetages für das Jahr 2020 liegt die Stadtverwaltung damit über dem Durchschnittswert von Städten gleicher Größenordnung. Für 2021 liegen die Werte des DST noch nicht vor.

Der größte Anteil an der Fehlzeitenquote besteht aus Langzeiterkrankungen. Dieser Anteil ist in Jahr 2021 noch einmal leicht gestiegen. Im Jahr 2020 lag der Anteil bei 3,90%, im Jahr 2021 dann bei 4,21%.

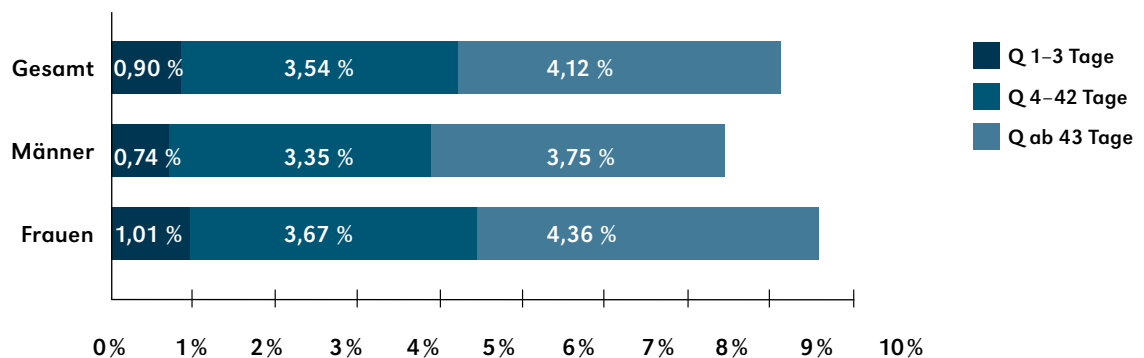


Abbildung: Fehlzeiten nach Erkrankungsdauer und Geschlecht

Die höchste Fehlzeitenquote liegt in der Altersgruppe der 50-59jährigen vor – Frauen: 13,08%, Männer: 11,01%.

Frauen waren generell etwas häufiger krank als die männlichen Kollegen, was durch die Doppelbelastung von Familie und Beruf erklärbar ist.

In der Altersgruppe „ab 60 Jahren“ nimmt die Fehlzeitenquote dann wieder deutlich ab und liegt bei Frauen bei 8,33%, bei Männern bei 6,50%. In Bezug zu den Daten des WAI zeigt sich, dass viele der ältesten Beschäftigten ihre Arbeitsfähigkeit zwar als „gering“ einschätzen (15 %), dieses aber nicht zu Fehlzeiten führt.

Die niedrigste Fehlzeitenquote haben Personen unter 20 Jahren, hier liegt die Quote bei 0,14% (Männer) und 0,19% (Frauen).

3.4 PSYCHISCHE BELASTUNGSFAKTOREN UND HANDLUNGSBEDARFE



KFZA

Der Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse ist ein Instrument, welches psychologische Belastungen aus Sicht der Arbeitnehmenden erfasst. Damit ist das Instrument sehr gut für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren einsetzbar. Der Fragebogen beleuchtet Dimensionen, die entscheidend zur Arbeitszufriedenheit und damit auch zur Arbeitsfähigkeit beitragen.

In den einzelnen Dimensionen fragt er nach Ist- und Soll-Werten. Die sich daraus ergebenden Abweichungen zeigen Wünsche nach Veränderungen sowie gezielten Handlungsbedarf auf. Die Ergebnisse werden in einer Spinnennetzgrafik dargestellt.

Bei einer hohen Übereinstimmung bzw. Annäherung der Werte wird von keiner bzw. einer geringen Belastung ausgegangen.

BEZIEHT MAN DIE BEFRAGUNGEN AUS DEN JAHREN 2017 BIS 2021 EIN, SO ERGIBT SICH DIESES BILD:

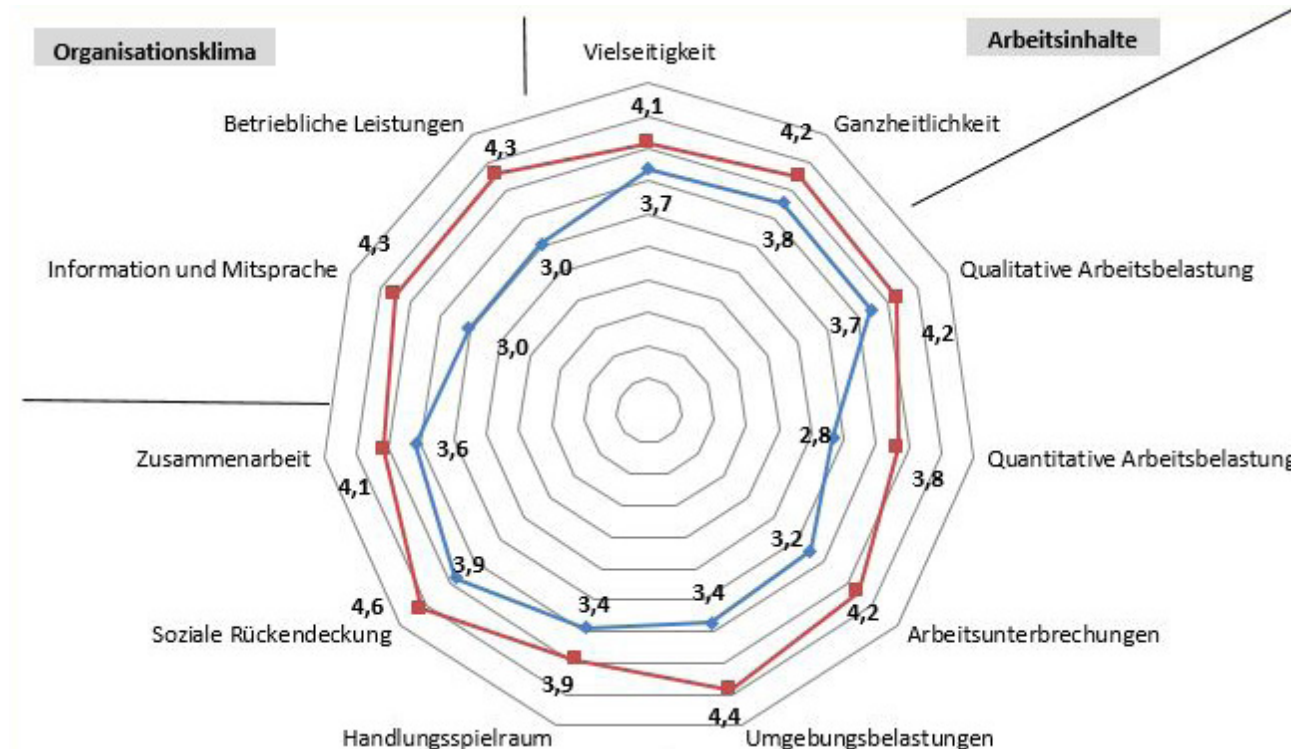


Abbildung: Ist-Soll-Analyse der Arbeitstätigkeit (N=2.190)



Foto von Marcus Aurelius von Pexels

Vielseitigkeit und Ganzheitlichkeit in Bezug auf die Arbeitsinhalte werden in der Regel positiv bewertet.

In der Betrachtung der Ist-Werte fällt auf, dass die quantitative Arbeitsbelastung hier den niedrigsten Wert erreicht und somit als deutlicher Stressfaktor identifiziert werden kann. Dies korrespondiert mit den offenen Nennungen aus dem Jahr 2021. Personalmangel und Überlastung sind drängende Themen.

Betrachtet man die Abweichungen zwischen Ist- und Soll-Werten so bieten vor allem die Punkte

- Betriebliche Leistungen,
- Information und Mitsprache sowie
- Arbeitsunterbrechungen und Umgebungsbelastungen

Entwicklungspotenziale.

In diesen Bereichen kann ein eindeutiger Handlungsbedarf identifiziert werden.

Diese Ergebnisse korrespondieren mit den offenen Nennungen aus den Befragungen, ebenso mit den Rückmeldungen der BGM-Ansprechpartner*innen als auch der Steuerungsgremien.

„Zu wenig Personal“, „Zeitdruck und Stress“ sowie mangelnde Kommunikation sind Themen, die auch in den offenen Fragen u. a. genannt wurden.

Ein weiteres großes Thema bleibt „Führung“. Hier wünscht man sich mehr Wertschätzung, mehr Personalfürsorge sowie Rückendeckung.

Auch der Teamzusammenhalt, der in der Regel als gute Ressource gilt, hat im zweiten Pandemiejahr deutlich gelitten. Mehr Informationsaustausch in Bezug auf die Arbeitsorganisation also auch wieder mehr gemeinsame Aktionen zur Stärkung des sozialen Rückhaltes sind Themen, die auch von den Steuerungsgremien zurückgemeldet werden.

4. DEZENTRALE STEUERUNGSKREISE IN DEN BEFRAGTEN LEISTUNGSEINHEITEN



Um den BGM-Prozess in den Leistungseinheiten zu implementieren und in der Struktur des beschriebenen Regelkreises weiter zu arbeiten, bilden die Leistungseinheiten im Anschluss an die Befragung Steuerungsgremien. Das Gremium wird in der Regel von der Amtsleitung geleitet. Neben Führungskräften sind auch Vertreter*innen der Beschäftigten als auch Vertreter*innen des Personalrates feste Mitglieder. Im ersten Jahr nach der Befragung – und bei Bedarf auch länger – wird das Steuerungsgremium durch ein Mitglied des BGM-Teams unterstützt und beraten. Vor dem Hintergrund der Befragungsergebnisse und der Empfehlungen des BGM-Teams entscheidet das Steuerungsgremium über die zu ergreifenden Maßnahmen.

Einmal pro Jahr werden die Steuerungsgremien angeschrieben und mittels eines Fragebogens zum aktuellen Stand ihrer Tätigkeit befragt.

4.1 RÜCKMELDUNG AUS DEN STEUERUNGSGREMIEN ZUR AKTUELLEN ARBEITSSITUATION

Auch aus einer Mehrheit der Steuerungsgremien wird zurückgemeldet, dass die Arbeit im Steuerungskreis durch Corona und dem damit verbundenen Zeitfaktor eingeschränkt war. Diese Einschätzung tritt vor allem bei Steuerungskreisen auf, deren Befragungen meist in den Jahren 2017/2018 durchgeführt wurden. Häufig haben diese Steuerungskreise in den beiden vergangenen Jahren selten bis gar nicht getagt. Offenbar hat der Schwung, der in der Regel nach der Befragung entsteht, im Laufe der Zeit abgenommen bzw. die Themen des BGM wurden durch andere Herausforderungen überlagert.

Anderen Leistungseinheiten wiederum, die mehrheitlich in den Jahren 2018/2019 befragt wurden, ist es gelungen, nach der Befragung gut funktionierende Steuerungskreise zu installieren, die sich regelmäßig austauschen und auch den Beschäftigten eine gute Möglichkeit zur Beteiligung bieten. Charakteristisch sind dabei starke Treiber, wie etwa engagierte Führungskräfte oder BGM-Ansprechpartner*innen.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass letztgenannte Leistungseinheiten die Einführung des BGM als Chance sehen, das Betriebsklima nachhaltig zu verbessern und so Personalfluktuation zu vermeiden. Sie berichten davon, dass sich Austausch und Gesprächskultur positiv verändert hätten und bemerken eine generelle Sensibilisierung für gesundheitliche Themen.

In Bereichen, in denen die hohe Arbeitsbelastung im Vordergrund stand, ist es noch nicht gelungen, dass BGM als Möglichkeit zur nachhaltigen Veränderung zu etablieren.



4.2 MASSNAHME-ENTWICKLUNG IN DEN LEISTUNGSEINHEITEN

Die Maßnahmen, die in den Steuerungsgremien entwickelt wurden, umfassen folgende Handlungsfelder:

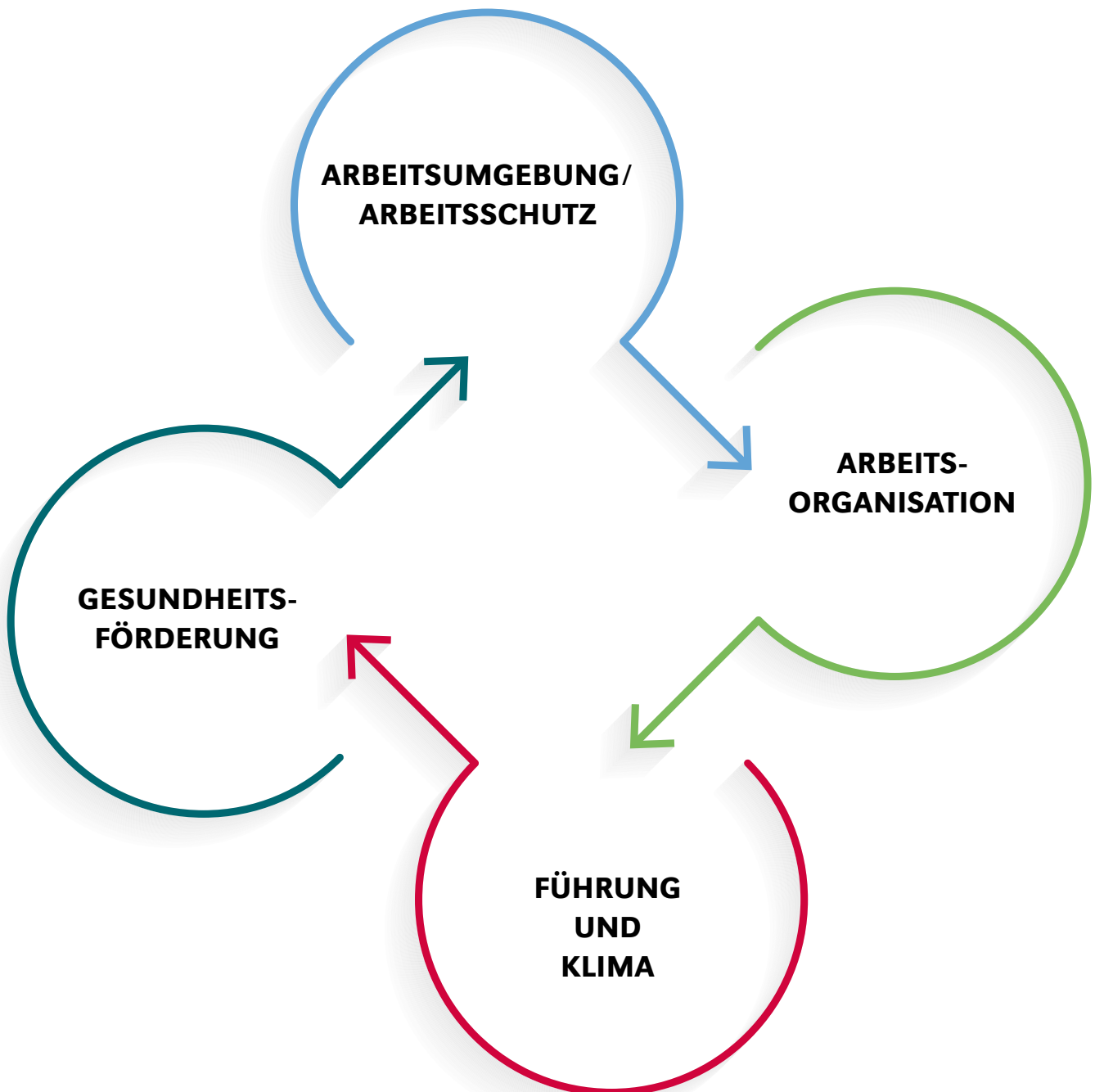


Abbildung: Handlungsfelder der Maßnahmenumsetzung

Als Beispiele für die umgesetzten Maßnahmen wurden von den Leistungseinheiten folgende genannt werden:

Arbeitsumgebung / Arbeitsschutz:

- Umsetzung Hygienemaßnahmen
- Renovierung der Räume, Beseitigung Geruchsbelästigung
- Verbesserung der Ausstattung: Sitz-/Stehische, Bürostühle, Standventilatoren, Fußstützen, Installation von Jalousien, Anti-Ermüdungsmatten, Transportwagen
- Einrichtung Sozialraum
- Begehungen durch die Arbeitssicherheit und Ausstattung mit persönlicher Schutzausrüstung (PSA)

Arbeitsorganisation:

- Ausweitung von Homeoffice
- Neue Aufgabenverteilung, Klärung von Zuständigkeiten und Vertretungsregeln
- Neue Stellenbesetzung konnte vorgenommen werden, dadurch Entlastung
- Organisationsuntersuchung durchgeführt, Personalentwicklungsstelle geschaffen, Entwicklung neuer Einarbeitungskonzepte, Entwicklung Mentorenrolle
- Erinnerung an Pausenzeiten bei Homeoffice
- Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation: Info-Mail, Einrichtung Info-Ordner

Gesundheitsförderung

Gesundheitsfördernde Maßnahmen waren aufgrund der Coronaschutzverordnung nur bedingt möglich. Vor allem Bewegungspausen sowie die mobile Massage werden schmerzlich vermisst. Dennoch wurden im Rahmen der Möglichkeiten, folgende Angebote wahrgenommen.

- Bewegung und Entspannungsübungen
- Bewegte Pausen, Yoga, Rückenschule,
- Sporttherapeutische Betreuung, Fitnesstrainer, Physiotherapie
- Förderung Sportabzeichen
- Treppenlauf, Stadtradeln
- Resilienz-Training
- Deeskalationstrainings

Führung und Klima

- Austauschfördernde Teamangebote
- Teilnahme am Seminar „Führen auf Distanz“
- Wertschätzung durch Umwandlung von Honorarkräften in Tarifbeschäftigte
- Austausch mit anderen Stadtbetrieben zum Thema Resilienz
- Entwicklung und Definition gemeinsamer Werte
- Organisationsentwicklung – Führung und Zusammenarbeit
- Verstärkte Ansprechbarkeit der Führungsebene
- Konfliktbewältigung, Vertrauensbildung und Wertschätzung durch Team- und Abteilungssitzungen
- Unterstützung der Führungskraft durch EAP, Hinweis auf das Angebot von EAP

5. DIE BGM-ANSPRECHPARTNER*INNEN



Eine besondere Rolle bei der Implementierung des BGM in den Leistungseinheiten kommt den BGM-Ansprechpartner*innen zu.

- Sie sind ein wichtiges Bindeglied zum BGM-Team.
- Sie sammeln relevante Themen in den einzelnen Bereichen der Leistungseinheit und sorgen so dafür, dass diese Themen im Steuerungsgremium besprochen werden.
- Sie tauschen sich bei den Quartaltreffen mit den BGM-Ansprechpartner*innen anderer Leistungseinheiten aus.
- Sie übernehmen die Terminkoordination für die Steuerungsgremien, erstellen nach Absprache mit der Führungskraft die Tagesordnung und übernehmen bei Bedarf die Moderation.

Um sie bei ihrer Aufgabe zu unterstützen, werden die BGM-Ansprechpartner*innen zu Grundlagen im BGM qualifiziert. Diese Schulungen stehen auch anderen interessierten Mitarbeitenden in Steuerungsgremien offen, um Wissen über das BGM in die Leistungseinheiten zu verteilen. Jährlich werden zwei Schulungen angeboten.

Die aktive Mitarbeit im BGM-Steuerungsgremium wird im Katalog möglicher LOB-Ziele aufgeführt.

Im Jahr 2021 haben vier Austauschtreffen mit den BGM-Ansprechpartner*innen in digitaler Form stattgefunden. Diese Vernetzung wird als hilfreich eingeschätzt und dient auch dazu, über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen, sich Anregungen zu holen und mit verändertem Blickwinkel die eigene Situation zu bewerten.

Außerdem wurden die Treffen genutzt, um über aktuelle Entwicklungen der Stadtverwaltung, wie etwa das geplante Desksharing, zu informieren.

Durchschnittlich nahmen 35–40 BGM-Ansprechpartner*innen an den Treffen teil.

6. ZENTRALE BGM-MITTEL

Seit 2013 werden zentrale Mittel für BGM-Mittel im Haushalt zur Verfügung gestellt. Diese Mittel sind für den strukturierten BGM-Prozess und im Zusammenhang damit erforderliche Maßnahmen, für BEM, kurzfristige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, zentrale Aktionen (z.B. Gehwettbewerb, Schwebelbahnlauf) und verwaltungsweit wichtige Themen (z.B. Deeskalationstrainings) vorgesehen.

Insgesamt standen 2021 Mittel in Höhe von 200.000 € zur Verfügung.

Für die Maßnahmen in den einzelnen Leistungseinheiten ist eine Anschubfinanzierung im Budget eingeplant, die sich an VK-Zahlen orientiert. Damit sollen vor allem Maßnahmen unterstützt werden, die sich auf die Verbesserung des Klimas beziehen, wie z.B. Coachings und Teambildungsmaßnahmen.

Maßnahmen des Arbeitsschutzes, z.B. einer persönlichen Schutzausrüstung, der ergonomischen Arbeitsausstattung sowie von Umbau- und Renovierungsmaßnahmen werden aus anderen zentralen oder dezentralen Budgets finanziert. Hierzu beraten die jeweils zuständigen Kolleg*innen der Arbeitssicherheit, des Zentraleinkaufes und des Geschäftsbereichsbüro 4.

7. DAS BERATUNGSANGEBOT VON EAP-ASSIST



Für alle Themen, die im beruflichen und privaten Kontext entstehen, bietet die EAP-Assist seit 2020 eine Beratung durch Fachleute an: das Angebot bezieht sich auf Arbeitskonflikte, Belastungsreaktionen, Überforderung, Stress, Burnout und Führung von Mitarbeitenden genauso wie auf Suchtproblematiken, Familienprobleme, Serviceangebote für die Familie, Rechtsberatung und die Vermittlung von ärztlichen Terminen.

Das Beratungsangebot ist rund um die Uhr erreichbar und kann auch von den Angehörigen der Stadtverwaltung genutzt werden. (Tel-Nr. 0800-2 44 01 24)

Die Anliegen werden von sozialpädagogischen Fachkräften entgegengenommen. Diese vermitteln dann einen Termin mit einer zuständigen Fachkraft. Meist ist bereits innerhalb einer Woche ein Beratungstermin möglich.

Im Übrigen werden alle Daten entsprechend den gesetzlichen Vorgaben geschützt. Der Arbeitgeber erhält keine Informationen, wer sich aus welcher Leistungseinheit gemeldet hat. Niemand muss seinen Namen nennen. Der Arbeitgeber erhält ausschließlich Informationen über die Anzahl und die Themen der Beratungsanliegen.

Seit Oktober 2021 unterstützt die EAP-Assist die Stadtverwaltung auch im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und im Rahmen der Dienstvereinbarung Sucht.

Ebenso wie bei anderen Anliegen ist die EAP-Assist dafür über die üblichen Kanäle (Telefon und Online) zu erreichen. Eine weitere Möglichkeit bietet die App der EAP-Assist, die problemlos auf Mobiltelefone installiert werden kann.



7.1 NUTZUNG VON EAP ASSIST 2021

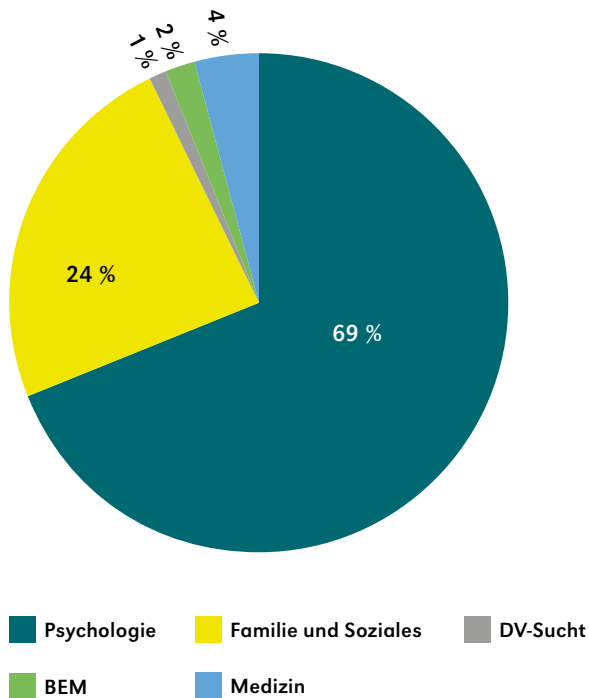
EAP konnte als externer Dienstleister sein Beratungsangebot im Jahr 2021 stärker im Bewusstsein der Mitarbeitenden verankern. Im Vergleich zum Jahr 2020 sind die Nutzungszahlen gestiegen.

366 Mitarbeitende oder deren Angehörige haben 2021 das Beratungsangebot in Anspruch genommen. Daraus resultierten insgesamt **676** Beratungen. Mehrheitlich wurden diese Beratungen am Telefon geführt, aber auch andere Kanäle wie das Online-Portal oder die Video-Telefonie wurden genutzt.

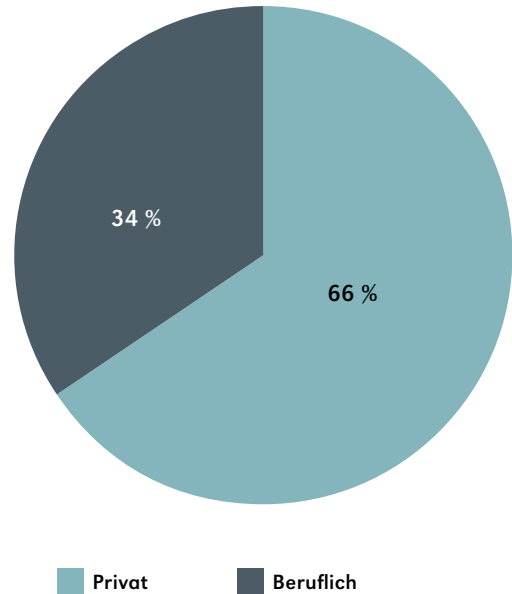
Aufgrund der Pandemie fanden nur wenige Beratungen im direkten Kontakt statt.

7.2 BERATUNGSANLIEGEN

DIE BERATUNGSANLIEGEN VERTEILTEN SICH WIE FOLGT:



DIE PSYCHOLOGISCHEN BERATUNGSANLIEGEN BEZOGEN SICH MEHRHEITLICH AUF DEN PRIVATEN BEREICH.



Die psychologischen Beratungen, welche sich auf den Arbeitsplatz bezogen thematisierten:

- Arbeitskonflikte
- Überforderung und Stress
- BEM
- Persönliche Entwicklung und berufliches Coaching
- Beratung für Führungskräfte
- Krisen, Notfälle und Ausnahmesituationen

Bei diesen Themenschwerpunkten stellten **Arbeitskonflikte** sowie **Überforderung** und Stress die Mehrheit der Beratungsanliegen.

Wichtig ist es, noch einmal darauf hinzuweisen, dass auch Führungskräfte etwa zur Vorbereitung von schwierigen Mitarbeitendengesprächen oder bei Konflikten die EAP Assist nutzen können. Bislang sind es nur wenige Führungskräfte, die von diesem Angebot Gebrauch gemacht haben.

Bei den privaten, psychologischen Beratungsanliegen standen Familienberatungen sowie psychische Belastungen und Überforderung im Vordergrund.

Unter dem Themenschwerpunkt „Familie und Soziales“ wurden folgende Anliegen bearbeitet:

- Rechtsberatung
- Familienservice
- Pflegeberatung
- Recherche/ Finanzen und Terminservice

Im Rahmen des Terminservice ging es um die Terminfindung bei Fachärzt*innen oder Therapeut*innen.

8. UNTERNEHMENSWEITE AKTIVITÄTEN IM BEREICH GESUNDHEITSFÖRDERUNG (AKTIONEN)



„Mit dem Rad zu Arbeit“ – Mitmachaktion der AOK und des ADFC im Zeitraum 01.05. bis 31.08.2021: Insgesamt nahmen 86 Kolleg*innen teil. Sie nutzen den Weg zur Arbeit mit dem Fahrrad als individuelles Fitnessprogramm, förderten die eigene Gesundheit und schonten die Umwelt.



„Froach“ – die digitale Bewegungspause mit dem lustigen Frosch wurde mit Unterstützung der AOK sowie dem Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung zur Verfügung gestellt. 2021 nahmen 492 Personen daran teil.



„Schritt4fit“ – virtueller Gehwettbewerb in Kooperation mit der AOK: Die virtuelle Strecke von Wuppertal nach Rom legten im Zeitraum 15.04. bis 26.05.2021 insgesamt 44 Teams mit 215 Teilnehmenden zurück.



Lauftreff und Sportabzeichen: Der Lauftreff 13.0 samt Sportabzeichen-Training fand in der Zeit 15.03. bis 24.05.2021 nur online als Zoom-Fitness-Programm statt, ab 31.05.2021 durfte der Sportplatz genutzt werden, letztmalig am 21.06.2021. Der Lauftreff 14.0 samt Sportabzeichen-Training konnte in der Zeit 23.08. bis 20.12.2021 live auf dem Sportplatz „Am Freudenberg“ durchgeführt werden. Es gab 9 Sportabzeichen-Absolvent*innen.



Virtuelle Läufe: Aus der Erfahrung in 2020 werden virtuelle Läufe weniger gut angenommen, so dass es die Entscheidung gab, nicht an virtuellen Läufen (u.a. #wuppertalchallenge und 9 Schwebbahnlauf virtuell am 27.06.2021) teilzunehmen.

Zum Wuppertal-Live-Lauf am 29.08.2021 wurden Starter*innen gemeldet, dieser wurde aber leider kurzfristig abgesagt.

9. TEILNAHMEN DES BGM AN ÜBERGEORDNETEN GREMIEN

Da der Aspekt der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit sowie verhältnispräventive Maßnahmen in vielen Entwicklungsbereichen der Verwaltung von Relevanz sind, nimmt eine Vertretung des BGM an folgenden Arbeitskreisen bzw. Konferenzen teil:

- Personalkonferenz
- Projekt „Zukünftige Arbeitswelten“
- Projekt „Digitalisierung und Gender“

Im Zuge der Ausweitung von Desksharing wird das BGM ab 2022 auch in das neue Steuerungsteam „Digitalisierung und Changemanagement“ eingebunden, welches geschäftsbereichsübergreifend besetzt ist. In der Arbeitsgruppe „Intranet-Relaunch“ ist das BGM ebenfalls vertreten.



10. WESENTLICHE ERGEBNISSE UND AUSBLICK

Aus Sicht des BGM kann hier folgende Quintessenz gezogen werden:

- Die Befragungsergebnisse liefern Stärken und Handlungsbedarfe in den einzelnen Leistungseinheiten.
- Die Etablierung des BGM in den Leistungseinheiten ist abhängig von starken „Thementreiber*innen“ in den Einheiten. Die zeitliche Entfernung zur Befragung spielt ebenfalls eine Rolle.
- Führungskräften kommt in der Etablierung eine Schlüsselrolle zu.
- Die Befragung muss zeitnah spürbare Veränderungen zeigen.
- Die Beteiligung von Mitarbeitenden in den Steuerungskreisen findet nur vereinzelt statt. Hierzu muss das BGM mehr Impulse und Unterstützung bieten.
- Bei der Maßnahme-Entwicklung fällt es leichter, „greifbare“ Themen zu bearbeiten – mobile Massagen und Renovierungen sind einfacher umzusetzen, als Kulturveränderungen.
- Es können nicht alle Themen in Steuerungsgremien bearbeitet werden. Häufig ist man abhängig von der Priorisierung anderer Akteure.
- Das BGM bietet eine gute Möglichkeit, um miteinander ins Gespräch zu kommen und den Austausch über Leistungseinheiten hinweg zu fördern.
- Für die Themen „Teamentwicklung“ und „Bewegung“ müssen im Jahr 2022 verstärkt Angebote eingeplant werden.

Für das Jahr 2022 ergeben sich folgende Schwerpunktthemen des BGM:

Ende des Jahres endet der erste Befragungszyklus. Alle Leistungseinheiten der Stadtverwaltung wurden mindestens einmal befragt. Ende 2022 steht daher die Reflexion über das bisherige Vorgehen an und die Entscheidung, inwieweit der Prozess modifiziert wird.

In einigen Leistungseinheiten ist der BGM-Prozess ins Stocken geraten. Daher muss gemeinsam mit beteiligten Akteuren überlegt werden, welche Interventionen angeboten werden können, um den Prozess stärker zu etablieren.

Mit dem neuen Lenkungsausschuss erhält das BGM eine weitere Möglichkeit, sich eng mit den Geschäftsbereichen zu verzahnen und gemeinsam bedürfnisorientierte Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten zu entwickeln. Der Lenkungsausschuss wird voraussichtlich im Mai 2022 seine Tätigkeit aufnehmen. (siehe dazu 2.)

Neben den sehr guten Ergebnissen zum Corporate Health Award lieferte das Audit auch Vorschläge im Bereich der Optimierung. Diese Vorschläge werden geprüft und in den Gremien diskutiert.

Die Nachfrage nach Teamentwicklungsmöglichkeiten wird steigen, sobald die Inzidenzzahlen dieses zulassen. Unter welchen Rahmenbedingungen Teamentwicklung durch das BGM finanziert werden kann, muss klar mit den Leistungseinheiten kommuniziert werden.

Im Bereich der Gesundheitsförderung sind weitere unternehmensweiten Aktionen geplant: Schwebelbahnlauf, Lauftreff, Schwimmaktion.



II. BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS- MANAGEMENT (BEM)

Ansprechpartnerinnen:

Claudia Roscher

BEM-Beauftragte

Telefon 0202 563-2655

Martina Völker

BEM-Beauftragte

Telefon 0202 563-2600

Angela Thielert

BEM-Administration

Telefon 0202 563-6877



Claudia Roscher



Martina Völker



Angela Thielert

Ansprechpartnerinnen

BEM-Beraterin EAP- Assist:

Jessika Janta

BEM-Beraterin EAP-Assist

Telefon 0800-2440124

Georgios Avdamalinos

BEM-Berater EAP-Assist

Telefon 0800-2440124

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement bietet seit 2014 individuelle Beratungsangebote und auf die Einzelfälle abgestimmte Hilfskonzepte an und gehört zum festen Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

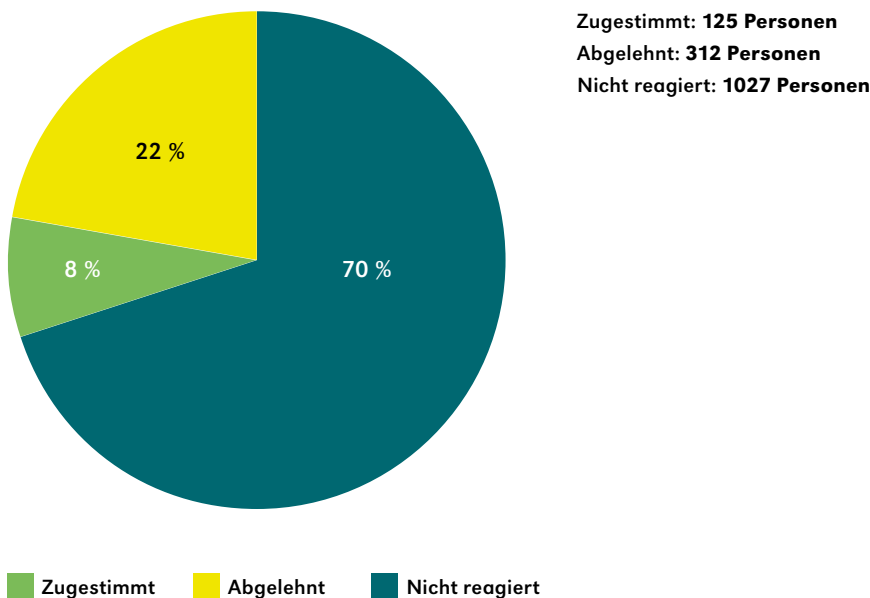
Auch im letzten Jahr waren Themen wie „Arbeiten unter Corona-Bedingungen“, Krankheitsausfälle und daraus resultierender Personalmangel Schwerpunkte im BEM. Viele Beschäftigte nutzten zum Austausch über ihre persönliche Situation Telefon- oder Videokonferenzen. Auf Wunsch fanden auch Präsenz-Gespräche unter entsprechenden Sicherheitsauflagen statt.

Seit November 2021 gibt es für die Beschäftigten weiterhin die Möglichkeit sich (neben den Führungskräften oder den BEM-Beraterinnen der Stadt) durch den externen Dienstleister EAP-Assist im BEM beraten zu lassen.

1. ZAHLEN UND FAKTEN

Im Zeitraum Januar bis Dezember 2021 wurden insgesamt 1493 Beschäftigten (Gesamtzahl der Beschäftigten: 5.593) ein BEM-Angebot zugeschickt, da sie innerhalb eines Jahreszeitraumes mehr als 42 Tage erkrankt waren.

DIE RÜCKMELDUNGEN ZUM ANGEBOT STELLTEN SICH FOLGENDERMASSEN DAR:



Von den 125 Personen, die dem Angebot zugestimmt haben, befinden sich 99 noch in laufender Beratung, 26 Fälle konnten in 2021 abgeschlossen werden.

Vier Personen stimmten einem BEM-Verfahren durch die Führungskraft zu, in 28 Fällen entschieden sich die Beschäftigten für eine Beratung durch EAP und in 93 Fällen durch die BEM-Beauftragten der Stadtverwaltung. Hinzu kommen bei den BEM-Fällen der Stadt 129 offene Fälle aus den Vorjahren, die in 2022 weiterbearbeitet oder abgeschlossen werden.

Dies ergibt insgesamt 222 offene Fälle.

Bei Personen, die das Angebot angenommen haben, sieht die Geschlechterverteilung folgendermaßen aus:



2. THEMEN IM BEM

Die im BEM besprochenen Themen sind vielfältig und reichen von Problemen am Arbeitsplatz, wie Überprüfung von Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsumgebung, Veränderungen im Aufgabenzuschnitt, Minderleistung, Personalmangel und Aufgabenverdichtung, Arbeitsüberlastung, Unterforderung, Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung, Konflikte mit Kollegen*innen, Konflikte mit Führungskräften, Umsetzung oder Versetzung aus gesundheitlichen Gründen, Umsetzung von Fachkräften (z.B. Erzieher*innen und Altenpfleger*innen) in den Verwaltungsbereich, Übergriffe durch Bürger*innen, Begleitung beim Übergang in den Ruhestand, bis zu Fragen zu Erkrankungen: Covid, Long-Covid, schweren Erkrankungen z.B. Krebs, Herz-Kreislauf- Erkrankungen, Skeletterkrankungen, Depression, Angststörungen etc.)

Weiterhin werden familiäre Probleme, wie Trennung, Belastung durch Unfälle, pflegebedürftige Angehörige angesprochen etc.

Manche Beschäftigte möchten einfach ihre Situation erzählen und Gehör finden.

3. NEUERUNGEN IN 2021

Das BEM-Integrationsgremium begleitet die Themenschwerpunkte und setzt sich durch Vertreter*innen gemäß der Dienstvereinbarung BEM zusammen. (Gesamtpersonalrat, Gesamtschwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsstelle und Personalmanagement)

Da auch das Eingliederungsmanagement eine wichtige Querschnittsaufgabe in der Gesamtverwaltung ist, wurde vereinbart, die Geschäftsbereiche stärker als bisher in die Arbeit einzubeziehen, um von den Erkenntnissen und Erfahrungen vor Ort zu profitieren.

Das Integrationsgremium ist daher um Vertreter*innen aus den Geschäftsbereichen und Eigenbetrieben erweitert worden. Die entsprechenden Benennungen sind zwischenzeitlich erfolgt.

Dazu fand im November 2021 ein gemeinsamer Workshop dieses nun erweiterten Integrationsgremiums statt. Dabei wurden eine Vielzahl von Ideen und Maßnahmevorschlägen erarbeitet. Diese werden nun sortiert, thematisch gegliedert und priorisiert. In einem weiteren Workshop im 1. Halbjahr 2022 werden dann die konkreten Umsetzungsschritte festgelegt.

Um die Umsetzung der Maßnahmen stärker zu begleiten und verbindlicher zu gestalten wird auch darüber gesprochen, inwieweit das Controlling verbessert werden kann (z.B. über Listen, die an die Akteure verschickt und Arbeitsaufträge dokumentiert und zurückgegeben werden).

Ab November erfolgte die Umstellung der Papierakten auf digitale Akten.

4. AUSBLICK BEM

Neben der Fortführung der Weiterbildung für Führungskräfte im BEM, des Austausches mit dem Team Personalmanagement sowie des Austausches mit den Bergischen BEMB aus Remscheid und Solingen wird das BEM-Angebot weiterhin im städtischen Intranet beworben.

Zum 1. April 2022 ist die Stelle einer Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers sowie als Ansprechpartnerin

für Aufgaben im Bereich der AGG (Allgemeines Gleichstellungsgesetzes) geschaffen.

Damit wird die gesetzliche Vorgabe erfüllt. Die Inklusionsbeauftragte berät und unterstützt den Arbeitgeber in allen Fragen, die die Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten betreffen. Sie wird sich um die Verankerung und Umsetzung der Inklusionsvereinbarung kümmern, die seit 01.11.2021 in Kraft ist.

Diese Stelle wird durch Frau Roscher besetzt.

Link zur Inklusionsvereinbarung:

http://www.wuppertal-intra.de/medien/pdf2021/Inklusionsvereinbarung_gueltige-Fassung_28.10.2021.pdf



Weiter soll dazu eine intensive Zusammenarbeit mit dem BGM-Team und der BEM-Beauftragten stattfinden. In dem Zusammenhang soll eine Clearingstelle ihre Arbeit aufnehmen, um mit den Beschäftigten und dem Arbeitgeber in strittigen Fällen eine gemeinsame Lösung zu erarbeiten. Wichtig erscheint Beschäftigten, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in ihrem originären Aufgabengebiet tätig sein können, alternative Einsatzmöglichkeiten anzubieten. Hier ist die Überlegung im Vorfeld einer Erkrankung, Qualifizierungsangebote durch den Arbeitgeber zu unterbreiten, hilfreich.

Die Stelle der BEM-Beauftragten wird intern nachbesetzt. Im Rahmen der Neubesetzung der BEM-Stelle wird der Prozess noch mal grundsätzlich auf den Prüfstand gestellt, um Optimierungsmöglichkeiten zu erkennen.

Es hat sich gezeigt, dass die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst intensiviert werden muss. Eine Reduzierung der Fallbelastung bei den städtischen BEM-Beauftragten ist notwendig. Ein wichtiger Schritt hierzu ist die Ausweitung des Angebots und die Einbeziehung von EAP in die Bearbeitung von Fällen.

III. BETRIEBLICHE SUCHTBERATUNG



Ansprechpartnerin:
Michele Mucha
EAP-Beraterin zur DV Sucht
Telefon 0800-2440124

Die Aufgabe der Betrieblichen Suchtberatung für die Beschäftigten und Führungskräfte im Rahmen der DV Sucht wurde im Mai 2021 auf EAP als externen Dienstleister, Frau Michele Mucha übertragen. Es unterscheiden sich zwei Beratungsmöglichkeiten:

Einmal können sich Beschäftigte mit einem Problem im Bereich einer Suchterkrankung, direkt und freiwillig an EAP oder Frau Mucha wenden. Die Beratung erfolgt unter strengem Datenschutz d.h. es erfolgt keine Weitergabe von Informationen an dritte Personen.

Weiterhin können sich Führungskräfte, die ein Problem bei einer/m Beschäftigten wahrnehmen an Frau Mucha wenden und Unterstützungsmöglichkeiten besprechen. Es wird dann besprochen, ob und wie die DV Sucht im Einzelfall angewendet wird. Dies betrifft drei laufende Fälle. In jedem Einzelfall wurden Übergabe-Gespräche mit den Betroffenen geführt, um die handelnden Personen kennenzulernen und Arbeitsaufträge abzustimmen. Von diesen drei Fällen konnte im Verlauf des Jahres einer von EAP abgeschlossen werden. Neue Fälle kamen bisher nicht hinzu.

Es ist davon auszugehen, dass die Anzahl der von Suchterkrankungen betroffenen Beschäftigten höher liegt und sich die Situation durch die Pandemie noch verstärkt hat. Neben dem Thema Alkoholerkrankung nimmt auch die Online- und Kaufsucht im digitalen Zeitalter zu. Wichtig ist, dass Thema für die Beschäftigten und Führungskräfte aktuell zu halten, Hilfsangebote zu machen und im städtischen Intranet aufzugreifen und zu bewerben. z.B. indem eine Führungskraft anonym von ihren Erfahrungen berichtet.

Es ist hilfreich darüber miteinander im Gespräch zu sein, daher bietet Frau Mucha auch in diesem Jahr im Mai eine Telefonsprechstunde für Führungskräfte an.

Die interne Weiterbildung für Führungskräfte zur DV Sucht findet im 2. Halbjahr wie gewohnt statt.

IV. ARBEITSSICHERHEIT

Ansprechpartner*innen:

Dirk Michelsen

Teamleiter

Telefon 0202 563-2820

Uwe Molitor

Telefon 0202 563-5279

Julia Sprycha

Telefon 0202 563-2832



Dirk Michelsen



Uwe Molitor



Julia Sprycha

Dokumentiert werden

- die Zahlen und Fakten des Unfallgeschehens sowie
- die Aktivitäten der Arbeitssicherheit im Jahr 2021

für die Stadtverwaltung Wuppertal sowie für die Eigenbetriebe GMW, ESW, KIJU und APH. Für das im Berichtszeitraum entgegengebrachte Vertrauen und die gute Zusammenarbeit bedankt sich das Team der Arbeitssicherheit:

1. AKTIVITÄTEN DER FACHKRÄFTE FÜR ARBEITSSICHERHEIT

Die Tätigkeiten sind durch die im Arbeitssicherheitsgesetz festgelegten Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit festgelegt. Schwerpunkte sind Schulungen, Unfalluntersuchungen, Beratungen, Begehungen von Arbeitsstätten sowie Unterstützung bei BEM-Verfahren.

Aufgrund der Coronapandemie waren ab Mitte März 2020 die klassischen Aktivitäten stark rückläufig.

Mit Beginn der Pandemie standen Beratungen und Begehungen zu Gefährdungen von Covid-19 sowie die Unterstützung des operativen Krisenstabes im Vordergrund.

Hierzu wurden insbesondere Gefährdungsbeurteilungen erarbeitet und Hygienekonzepte mit den Leistungseinheiten abgestimmt.

Ein Teil der Beratungsaufgaben wie die Teilnahme an Arbeitsschutzausschüssen wurde in digitalen Formaten weitergeführt.

2. UNFALLSTATISTIK

Den Fachkräften für Arbeitssicherheit wurden im Berichtszeitraum 244 Unfälle gemeldet.

Dies ist eine Zunahme um 48 Unfällen gegenüber 2020.
Die Anzahl der Ausfalltage summierte sich auf 2418 Tage.
Dies ist eine Zunahme um 661 Tagen gegenüber 2020.
Die Anzahl der Wegeunfälle war mit 42 Unfällen ähnlich hoch wie bereits im ersten Pandemiejahr 2020.

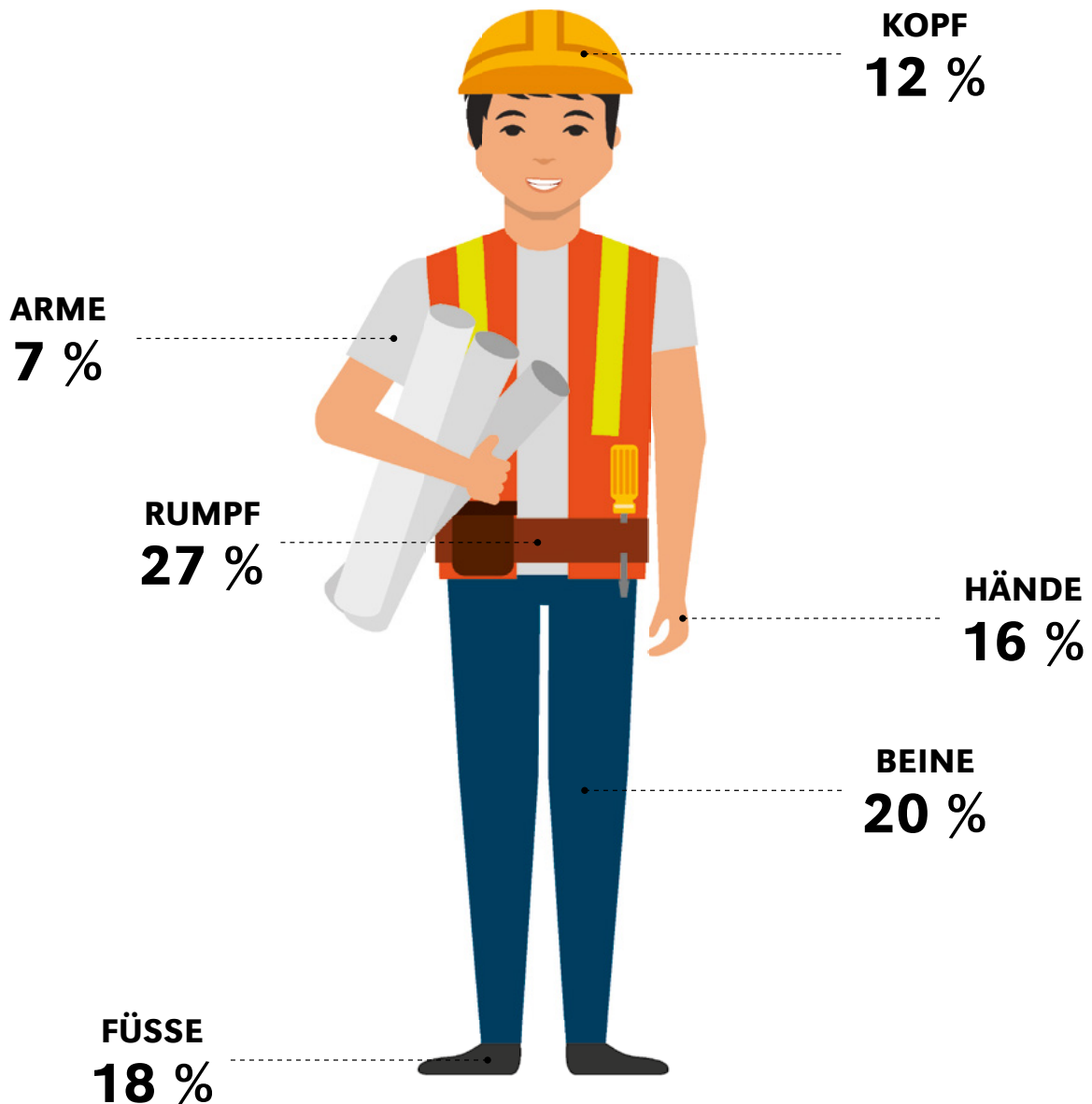
Die Anzahl der Arbeitsunfälle war mit 202 Unfällen deutlich über dem Niveau von 2020.

Es haben sich insgesamt sieben Unfälle mit einer Ausfallzeit von 60 oder mehr Tagen ereignet. Allein diese sieben Unfälle summieren sich auf 732 Ausfalltage.

Einige Beispiele:

- Beim Arbeiten mit der Handbohrmaschine hat diese sich verkantet -> 113 Ausfalltage
- Auf dem Weg zur Arbeit angegriffen und ausgeraubt -> 110 Ausfalltage
- Auf dem Baubetriebshof auf einer Eisfläche ausgerutscht -> 64 Ausfalltage
- Beim Aussteigen aus dem Auto Knie verdreht -> 60 Ausfalltage
- Auf einer Treppe beim Hochgehen gestolpert -> 187 Ausfalltage

VERLETZUNGEN NACH BETROFFENEN KÖRPERTEILEN:



2.1 UNFALLSCHWERPUNKTE

Die Ursache von Unfällen ist in den verschiedenen Leistungseinheiten sehr unterschiedlich. In einigen Verwaltungsbereichen sind 100% der Unfälle „Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle“.

In technischen Bereichen stehen Unfälle beim Umgang mit Maschinen, „sich stoßen, schneiden oder stechen“ im Vordergrund.

Ein Unfallschwerpunkt, welcher die deutliche Zunahme an Arbeitsunfällen erklärt, konnte nicht ermittelt werden.

Absoluter Unfallschwerpunkt waren auch 2021 mit 94 Unfällen die „Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle“ (SRS-Unfälle). Dies entspricht einer Quote von 38,5 % aller gemeldeten Unfälle.

Durch SRS-Unfälle wurden 1180 Ausfalltage verursacht. Dies entspricht einer Quote von 48,8 % aller Ausfalltage.

Mit großem Abstand (8 % und 438 Ausfalltage) folgen dann Ausfälle durch eine SARS-CoV-2 Erkrankung.



Foto: Camilo Jimenez by Unsplash

2.2 UNFALLKOSTEN

Jeder Arbeitsunfall ist nicht nur mit menschlichem Leid verbunden, sondern verursacht auch Kosten und wird so zu einem wirtschaftlichen Faktor.

Werden z.B. Tageslohnkosten für einen Arbeitsplatz nach TVÖD 9 in Höhe von 407,50 € zu Grunde gelegt, ergibt das bei 2418 Ausfalltagen eine Summe von 985.335 €.

Nicht berücksichtigt sind hierbei Nebenkosten wie:

- Direkte Unfallkosten (Ersthelfer, Verbandmaterial, Verletzten-Transport, Arbeitskleidung, neue Geräte/Arbeitsmittel)
- Personalmehrkosten (Ersatzpersonal, Anlernkosten, Überstunden)
- Verwaltungskosten (Unfallmeldung, Unfalluntersuchung, Rechtsverfolgung)

3. AUSBLICK AUF 2022

Auch 2022 wird die Pandemie das operative Geschäft der Arbeitssicherheit weitgehend bestimmen.

Darüber hinaus werden die angestrebten Ziele zur Digitalisierung (die Einführung der digitalen Gefährdungsbeurteilung sowie die Einführung des digitalen Handbuches für Arbeitsschutz) weiterverfolgt.

Die Bestrebungen der Stadtverwaltung zur weiteren Digitalisierung und der Gestaltung neuer Arbeitsplätze und Arbeitsverfahren werden von der Arbeitssicherheit aktiv begleitet.



IV. ARBEITSMEDIZIN

Kontakt:	Ansprechpartner*innen:
Praxis	Diana Christine Berchner
Telefon 0202 569-3651	David Chalid Morgenthaler

Weiterhin erfolgt in bewährter Weise die Wahrnehmung der betriebsärztlichen Aufgaben für die Stadt Wuppertal und die meisten Eigenbetriebe der Stadt Wuppertal durch die arbeitsmedizinische Praxis der Wuppertaler Stadtwerke. Dies umfasst sowohl die Beratung in ständigen Ausschüssen wie z.B. dem Arbeitsschutzausschuss (ASA) als auch in anlassbezogenen Arbeitskreisen und Maßnahmen wie einem betrieblichen Covid-19-Impfangebot auf dem Werksgelände der Wuppertaler Stadtwerke.

Des Weiteren gehört die individuelle Beratung der städtischen Mitarbeiter im Rahmen der wiederkehrenden arbeitsmedizinischen Vorsorgen und anlassbezogenen Beratungen wie z.B. im Rahmen des Mutterschutzes oder in der Unterstützung (laufender) BEM-Prozesse zu unserem Leistungsspektrum. Jenseits der betriebsärztlichen Vorsorgen und Beratungen führt die arbeitsmedizinische Praxis auch eine Vielzahl personalärztlicher Untersuchungen durch wie z.B. Einstellungsuntersuchungen und Feuerwehreignungsuntersuchungen.

Insgesamt haben auch in 2021 wieder eine vierstellige Zahl an Vorsorgen bzw. Untersuchungen allein für den eigentlich städtischen Bereich stattgefunden - und damit trotz weiterbestehender Covid-bedingter Belastungen sowie einer umfangreichen Covid19-Impfkampagne ein zum Vorjahr vergleichbarer Umfang. Im Bereich der arbeitsmedizinischen Vorsorgen dominierte erneut Anlässe aus dem Bereich Infektionsgefährdung.

Wie bereits 2020 prognostiziert war für unsere betriebsärztliche Tätigkeit auch in 2021 die Auswirkungen der anhaltenden Sars-CoV-2-Pandemie prägend und bestimmend, sowohl hinsichtlich der Beratungsleistungen als auch in der Begleitung der sich anpassenden gesetzlichen Vorgaben.

Als besonderen Erfolg kann aus unserer Sicht das oben bereits erwähnte, überaus erfolgreiche Covid19-Impfangebot auf dem WSW-Gelände sowie die ganz aktuell ebenfalls sehr erfolgreich gestartete Booster-Kampagne betrachtet werden. Während der ersten Impfphase zwischen Juni und August 2021 konnten über 900 städtische Mitarbei-

ter bzw. Angehörige mit den Impfstoffen von BioNTech bzw. Johnson&Johnson grundimmunisiert werden, in der seit Anfang Dezember laufenden Booster-Aktion konnten bereits über 1000 städtischen Mitarbeitern eine Boosterimpfung mit Comirnaty (BioNTech) oder Spikevax (Moderna) ermöglicht werden.



V. KOMMUNALE FORTBILDUNG

Ansprechpartnerin:

Mechthild Staab

Telefon 0202 563-5015

Mit ihrem Angebot der Planung, Organisation und Begleitung von umsetzungsorientierten, kurzfristigen Projekten zur Gesundheitsförderung geht die Kommunale Fortbildung auf akute und kurzfristige Handlungsbedarfe ein.

So konnten in 2021 folgende Maßnahmen begleitet werden:

- 26 Führungskräftecoachings
- 12 Coachings im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- 7 Workshops zur Gewaltprävention und Deeskalation
- 2 Supervisionsprozesse
- 4 Konfliktmoderationen
- 9 Umfangreiche Prozesse zur Teamentwicklung



Foto: by Anna Shvets from Pexels

Darüber hinaus wurden einige Veranstaltungen für Leistungseinheiten organisiert, z.B. zum Thema „Homeoffice“, „Gesund bis zur Rente“, „Ergonomie am Arbeitsplatz“.

Seit bereits 2008 führt die Kommunale Fortbildung das Format „Fit für Führung“ bei der Stadtverwaltung Wuppertal durch. 2016 wurde dieses Format überarbeitet und lässt sich seitdem in die drei Säulen „Orientierung“, „Basics“ und „Update“ unterteilen.

- Im Jahr 2021 fanden zwei Seminarreihen „Fit für Führung – Orientierung“ mit 20 Kolleg*innen (14 Frauen und 6 Männer) statt.
- An den beiden Qualifizierungsreihen „Fit für Führung – Basics“ nahmen insgesamt 26 Führungskräfte (12 Frauen und 14 Männer) teil.
- Eine eigene Seminarreihe „Fit für Führung – Update“ wurde ressourcenbedingt nicht durchgeführt. Die Möglichkeit, Führungswissen zu aktualisieren bestand im Rahmen des jährlichen Programmes der Kommunalen Fortbildung unter der Rubrik „Personalführung“, seit 2021 darüber hinaus zusammengefasst unter dem Titel „Zukünftige Arbeitswelten“.

VI. BETRIEBSSPORT BEI DER BSG STADTVERWALTUNG



Dietmar Meurer

Ansprechpartner:
Dietmar Meurer
Erster Vorsitzender
Telefon 0202 724790

Gymnastikraum – das sportliche Zentrum im Rathaus

Seit dem Frühjahr 2020 sind pandemiebedingt jegliche Aktivitäten in dem Gymnastikraum im Rathaus Anbau durch die fehlende Querlüftung untersagt. Davon betroffen waren nicht nur eine große Anzahl von Kursen der Betriebssportgemeinschaft (BSG) der Stadtverwaltung, sondern auch Aktivitäten der Kommunalen Fortbildung (KoFo), der Bergischen VHS und einer Reihe von BGM-Aktionen. Zu diesem Zeitpunkt hatte der Gymnastikraum eine sehr hohe Auslastung, so dass dadurch viele Anfrage nach Nutzungszeiten keine Berücksichtigung finden konnten.

Die betroffenen Übungsleitungen der Betriebssportgemeinschaft haben recht schnell reagiert und Alternativprogramme aufgebaut. So wurden

dann u. a. kurzerhand Kurse in die freie Natur verlegt oder auch online durchgeführt. Mittlerweile haben sich zwar die Akteure daran gewöhnt, jedoch wünschen sich viele eine baldige Rückkehr in den top ausgestatteten Gymnastikraum um auch wetterunabhängig ihrem Sport nachgehen können.

Besonders hervorgehoben muss an dieser Stelle die Bemühungen der Kollegen*innen des Sport- und Bäderamtes, die uns mit freien Hallenzeiten unterstützt haben.

Hierfür herzlichen Dank.



Als Alternative zum vereinsgebundenen Sport wurden die öffentlichen Parkanlagen und Plätze zunächst von den Joggenden und Walkenden genutzt. Dann erkannte man, dass sich die Ausstattungen wie Treppen, Bänke, Geländer, Wiesenflächen etc. zum Fitnesstraining eignen.

Aus dem gemeinsamen Trainieren im Freien wurde dann „Sport im Park“ als ein unverbindliches und kostenfreies Sportangebot für Menschen aller Altersgruppen, die sonst nicht dem Sport zugetan sind. Deshalb war dieses Projekt zeitlich beschränkt (Sommerferien + eine Woche vorher und danach).

Die BSG Stadtverwaltung beteiligte sich mit „Outdoor-Fitness“ im Kothener Wald. Dabei wurden die Gegebenheiten genutzt, so wurden aus am Boden liegenden Ästen „Hanteln“ – natürlich mit Genehmigung der Forstabteilung des Ressorts Grünflächen und Forsten der Stadtverwaltung. An dieser Stelle nochmals ein herzliches Dankeschön an Sebastian Rabe, den Abteilungsleiter der Forstabteilung.

Geländer an Brücken über Bachläufe, gefällte Baumstämme, die Bänke auf dem Emil-Röhrig-Platz oder auf der „Paulinenruhe“ in den Barmer Anlagen sind Fitnessgeräte im Freien. Die vielen Steigungen dienen dem Herz-Kreislauf-Training.

Durch die Teilnahme der BSG Stadtverwaltung an dieser Aktion konnten neue Mitglieder gewonnen werden, die auch an anderen Kursangeboten teilnehmen.

Eine erneute Beteiligung der BSG Stadtverwaltung ist erst wieder für 2023 vorgesehen.

Meine Auszeit (MAusZeit)

Eine bewegte Auszeit während der Arbeitszeit konnten wir schon vor vielen Jahren im Ressort Umweltschutz (R106) einrichten. Sie erhielt den Titel **MAusZeit**. Jeden Donnerstag wurden im Gymnastikraum im Rathaus Neubau von 12:30–12:50 Uhr mit wechselnden ReferentenInnen (MitarbeiterInnen des Ressorts 106) Bewegungs- und Entspannungsangebote durchgeführt, die dann auch dem Nachbarressort 103 zur Verfügung standen. Die Einführung von Teilnahmekarten diente bei einigen Krankenkassen als Nachweis für gesundheitliche Aktivitäten.

Dieses Angebot reihte sich ein in die vielen Aktionen und Projekte, welche die BSG Stadtverwaltung im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung eigeninitiativ, aber in enger Abstimmung mit der Stadtverwaltung, über viele Jahre durchgeführt hat. Hier nur einige Beispiele:

- Gründung und Leitung des ersten Gesundheitszirkels mit Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit, Personalrat
- Stehpult aus alten Bürostühlen (STEHL)
- Tücher für die Befeuchtung der Raumluft (AQUAEROS)
- Nasenspülkannen (zusammen mit der Debeka)
- Frisches Obst aus der Region (Verteilung von Äpfeln bei einer Personalversammlung)
- Unten ohne – oder Barfußwanderung durch das Gelpetal
- G-Tipp: Gesundheitstipps im Intranet. Jeden Montag neue Übungen, illustriert mit „Models“ (MitarbeiterInnen) aus der Stadtverwaltung in Zusammenarbeit mit dem Presseamt

Mit Beginn der Corona-Pandemie wurde auch die **MAusZeit** eingestellt. Auf Initiative der Ressortleitung 106, Herrn Hubert Leonard Nobis, gibt es seit Februar dieses Jahres jedoch die **MAusZeit online**. Über Zoom haben bis zum jetzigen Zeitpunkt (März 2022) MitarbeiterInnen der Ressorts 106 und 103 die Möglichkeit, im Homeoffice oder im Büro für ca. 30 Minuten Live und in Echtzeit mit einem Referenten der BSG Übungen durchzuführen. Dabei wird versucht, der besonderen Belastungssituation Rechnung zu tragen. Es liegen bereits Anfragen vor, MitarbeiterInnen weiterer Ressorts in der Stadtverwaltung die Teilnahme zu ermöglichen.

Ausblick für die BSG Stadtverwaltung Wuppertal e. V. – Vorstand sucht Nachfolge

Vereinsauflösung und Beendigung des Sportbetriebes?

Der amtierende Vorstand der BSG Stadtverwaltung wird sich in der Jahreshauptversammlung im nächsten Jahr geschlossen nicht mehr zur Wiederwahl stellen. Dies wurde den Teilnehmern der Mitgliederversammlung 2021 im Zusammenhang mit der Neuwahl des amtierenden Vorstandes mitgeteilt. Die jetzigen Mitglieder (3 Frauen, 2 Männer) sind zum Teil seit 30 Jahren dabei. Ein neues Team mit neuen Ideen, aber auch der Sicherung und Weiterentwicklung des Bestandes wird dringend gesucht.



Näheres dazu hier:

<http://www.bsg-stadt-wuppertal.de/>



VII. CORPORATE HEALTH AWARD 2021

Im Oktober 2021 wurden die Strukturen und Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in einem Audit durch eine externe Auditorin überprüft.

Im Ergebnis wurde die Stadtverwaltung mit „Exzellenz-Siegel“ ausgezeichnet:

- Für die Etablierung eines herausragenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements, welches zu den besten deutschlandweit zählt.
- Für die Integration des BGM in die Unternehmensprozesse und Förderung der Gesundheitskultur.
- Für bedarfsorientierte Gesundheitsleistungen zur Motivation und Stärkung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden.

Beurteilt wurden im Audit folgende Dimensionen:

- Prozesse / Ziele
- Instrumente der Datenerhebung
- Zielgruppe Mitarbeitende
- Zielgruppe Auszubildende
- Zielgruppe Führungskräfte
- Gesundheitskommunikation
- Demografiemanagement
- Talentmanagement / Unternehmenskultur
- Gesundheitsförderung

Neben der Institutionalisierung der Instrumente des BGM und des BEM, der Arbeitssicherheit und des arbeitsmedizinischen Dienstes, wurden auch die Angebote der Kommunalen Fortbildung insbesondere auf die Entwicklung von Führungskräften und den Angeboten zur Gesundheitsförderung als sehr positiv bewertet. Die Aktivitäten der Betriebssportgruppe mit dem breit gefächerten sportlichen Engagement runden das Betriebliche Gesundheitsmanagement ab.

In Zusammenarbeit der in diesem Bericht aufgeführten Bereiche der Stadtverwaltung ist so ein nachhaltiges System entstanden, welches sich die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden zum Ziel gesetzt hat.

Nachhaltige Unterstützung erfährt dieses System durch den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsstelle sowie das Personalmanagement.

Bei der Zielgruppe der Mitarbeitenden konnte die Stadtverwaltung u. a. durch die „Bewegte Pause“, mit den Auftragsmaßnahmen wie Teamentwicklung, Deeskalationstrainings und Konfliktberatungen punkten.

Das Vorhandensein von Instrumente für Führungskräfte, wie Leitlinien, Jahresgespräche, Begrüßungsmappen ist offenbar nicht selbstverständlich. Besonders begrüßt wurde, dass die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden als Führungsaufgabe und -ziel fixiert ist und dass „Gesundes führen“ in die Qualifizierungsreihe „Fit für Führung“ gehört. Ein weiterer Pluspunkt ist die Möglichkeit zur Hinzuziehung externer Berater*innen und Coachs.

Auch die Funktion der BGM-Ansprechpartner*innen als wichtige Kommunikationsdrehscheibe in die einzelnen Bereiche floss als positiver Fakt in die Bewertung ein.

Als besonders bemerkenswert wird das Angebot von EAP als externer Dienstleister zur psychischen Gesundheit bewertet.

Neben vielen weiteren Punkten, die die Vergabe des Exzellenz-Siegels begründen, identifizierte das Audit auch Optimierungspotenziale. Diese werden in den zuständigen Gremien diskutiert und bewertet.

Der ausführliche Analysebericht kann gerne auf Nachfrage beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement eingesehen werden.

ANLAGEN

	Arbeitsunfälle	Wegeunfälle	Ausfalltage
2021	202	42	2418
2020	153	43	1757
2019	218	62	1915
2018	203	57	1489
2017	228	62	3175
2016	184	45	1763
2015	195	49	1865
2014	159	33	1390
2013	189	53	1243
2012	214	52	2277
2011	228	59	2257
2010	214	78	2600
2009	215	67	2406

Tabelle 1: Arbeits- und Wegeunfälle mit Ausfalltagen 2010–2021

	Arbeitsunfälle 2021	Wegeunfälle 2021	Ausfalltage 2021	Ausfalltage 2020	Ausfalltage 2019	Ausfalltage 2018
GB-Büro 000	–	1	5	–	–	–
RS 001	–	1	–	10	–	–
RS 002	–	–	–	1	6	2
Amt 005	–	–	–	2	–	7
GB-Büro 100	–	–	–	–	–	–
RS 102	3	–	13	10	0	19
RS 103	18	–	213	118	155	123
RS 104	9	–	59	54	120	104
RS 106	–	–	–	54	–	5
GB-Büro 200	–	–	–	–	–	–
RS 201	2	2	75	16	33	7
SB 202	27	8	8	270	137	177
RS 204	2	2	2	132	42	145
SB 206	–	3	5	60	38	14
SB 208	8	5	86	163	113	50
SB 209	1	–	6	66	–	9
SB 212	–	1	35	–	46	–
SB 213	–	–	–	–	–	–
SB 214	2	–	40	1	36	7
SB 215	14	2	82	84	50	49
SB 216	–	–	–	2	61	2
Amt 302	13	1	62	68	189	54
SB 304	29	5	239	138	190	168
Amt 305	5	1	253	48	20	38
Amt 303	2	–	1	1	1	12
GB-Büro 300	–	–	–	–	–	–
Amt 004	–	–	–	–	6	–
RS 101	–	–	–	–	–	–
RS 105	–	–	–	11	4	11
RS 306	–	–	–	–	–	–
GB-Büro 400	–	–	–	–	–	2
RS 401	–	–	–	–	–	–
Amt 402	1	–	–	26	–	7
RS 403	–	3	–	10	35	5
RS 404	–	2	12	–	11	23
Amt 405	4	1	41	2	–	7
GMW	18	2	106	124	113	97
APH	26	5	256	58	195	82
ESW	12	1	202	197	269	153
WAW	–	–	–	–	–	–
Kiju	6	1	52	35	18	106
Gesamt	202	42	2418	1757	1915	1489

Tabelle 2: Unfälle innerhalb der Stadtverwaltung differenziert nach Arbeits- und Wegeunfällen und die daraus resultierenden Ausfalltage.
Zum Vergleich: Anzahl der Ausfalltage 2018 bis 2020.

	Ausfalltage 2021	Ausfalltage 2020	Ausfalltage 2019	Ausfalltage 2018	Ausfalltage 2017
Elektrounfall	7	2	7	–	8
Stolper-, Rutsch- und Sturzunfall	1180	769	970	877	2173
Unfall mit/durch Gefahrstoff	7	14	1	8	5
Unfall durch bewegte Teile, Maschinen, Geräte oder Arbeitsmittel	149	236	262	222	409
Unfall durch herabfallende Teile oder Gegenstände	25	148	32	40	146
Unfall durch sich anstoßen oder stoßen	86	14	216	106	96
Unfall durch sich schneiden oder stechen	36	41	35	31	71
Unfall durch Kontakt mit heißen oder kalten Medien	–	15	20	25	11
Unfall durch Heben oder Tragen	73	46	85	10	181
Unfall durch Tier	5	19	24	18	7
Unfall durch tödlichen Angriff	172	64	89	16	42
Verkehrsunfall	151				
SARS-CoV-2 Erkrankung	438				
Sonstiger Unfall	89	389	174	136	

Tabelle 3: Ausfalltage nach Unfallursache

[illegible]



