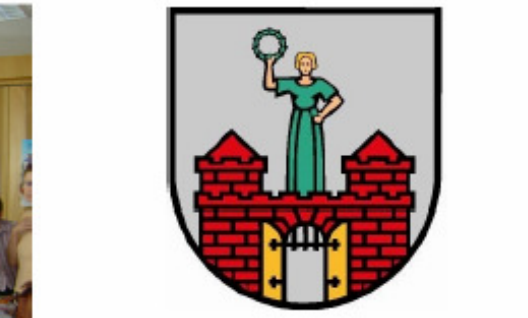
Betrieblicher Gesundheitsbericht 2005

Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Magdeburg



Impressum

Herausgeber:

Landeshauptstadt Magdeburg
-Der Oberbürgermeister-
Betriebliches Gesundheitsmanagement
Julius-Bremer-Straße 8-10
39090 Magdeburg

Redaktion und Autoren:

Holger Platz (Beigeordneter für Kommunales, Umwelt und allgemeine Verwaltung),
Reinhard Borchers (Fachbereichsleiter des FB 01 – Personal- und Organisationsservice)
Dr. Petra Botta (Leitende Betriebsärztin)
Katrin Kohlmeyer (Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit)
Konstanze Weißberg (Leiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement)
Projektgruppe des „Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Sicherheit“

Grafik, Layout und Druckvorbereitung

Konstanze Weißberg

Druck und Vervielfältigung

Landeshauptstadt Magdeburg Zentrale Vervielfältigung

Erscheinungsjahr

2006

Urheberrechtliche Hinweise:

Ein Download, Ausdruck oder Wiedergabe auf andere Weise (vollständig oder in Teilen) ist ausschließlich für den eigenen, internen und nicht kommerziellen Gebrauch gestattet. Dabei ist stets eine Quellenangabe deutlich erkennbar anzugeben.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis **5**

Tabellenverzeichnis **5**

Vorwort **6**

1. Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes **8**
Team Betriebsärztlicher Dienst 8
Team Arbeitssicherheit 8
Betriebliches Gesundheitsmanagement 9

2. Betriebliches Gesundheitsmanagement **11**
Gründe 11
Nutzen 12
Erfolgreiches Gesundheitsmanagement 12
Instrumente 13
Wer ist für das Betriebliches Gesundheitsmanagement verantwortlich? 13
Eigenverantwortung der Beschäftigten *13*
Beteiligung der Führungskräfte *14*

3. Gesundheitsmanagement in der Landeshauptstadt Magdeburg **16**
Projektentstehung 16
Ziele 17
Umsetzung 17
Die Lenkungsgruppe stellt sich vor *17*
Die Projektgruppe stellt sich vor *21*

4. Der Krankenstand **25**
Nutzen 26
Strukturmerkmale 26
Der Krankenstand in der Landeshauptstadt Magdeburg 27
Demographische Daten *27*
Arbeitsunfähigkeit 2005 ..... *28*
Der Krankenstand und die Rolle der Führungskräfte 32

5. Maßnahmen 33
Teilnahme an der Erfüllung der Gesundheitsziele Sachsen-Anhalts 33
Modellprojekt „Impfen“ 33
Modellprojekt „Bewegung“ - „Wir bringen uns in Schwung“ 34
Gesundheitstage 35
„Rundherum gesund“ - 15. Juni 2005 35
„Wir bringen uns in Schwung“ - 07. September 2005 35
Teilprojekt Ordnungsamt 36
Zusammenarbeit mit dem Otto-von-Guericke-Universitätsklinikum Magdeburg 38

6. Betriebsärztlicher Dienst 39
Aufgaben und Pflichten 39
Arbeitsmedizinische Daten 40
Maßnahmen 42

7. Arbeitssicherheit 43
Aufgaben und Pflichten 43
Aufgaben und Pflichten 44
Arbeitsunfälle 44
Unfallursache 47
Verletzte Körperteile 48
Unfallkosten 49
Interkommunaler Vergleich für das Jahr 2005 50
Maßnahmen 51
Seminare und Angebote 53

8. Ausblick 56

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Gesundheitsmanagement 12

Abb. 2: Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht . Stand 31.12.2005 27
Abb. 3: Beschäftigtenzahlen nach Altersgruppen. Stand 31.12.2005 28
Abb. 4: Beschäftigtenzahlen je Altersgruppe und Geschlecht. Stand 31.12.2005 28
Abb. 5: Krankenstand prozentual im – I. bis IV. Quartal 2005 28
Abb. 6: Krankenstand prozentual im Vergleich der Beschäftigtengruppen – I. bis IV. Quartal 2005 29
Abb. 7: Krankheitsfälle absolut nach Falldauer – I. bis III. Quartal 2005 29
Abb. 8: Absolute AU-Fälle nach männlich – weiblich 2005 29
Abb. 9: Prozentualer Krankenstand- Vergleich Dezernate – I. bis III. Quartal 2005 30
Abb. 10: Fallhäufigkeit und Falldauer nach Altersgruppen (nach BARMER, 2005) 31
Abb. 11: Fallhäufigkeit und Falldauer nach Altersgruppen (nach AOK, 2005) 31

Abb. 12: AU-Fälle in den häufigsten Diagnose-Hauptgruppen (AOK) 32
Abb. 13: Anzahl der durchgeführten Impfungen 2005 41
Abb. 14: Funktionsdiagnostischer Untersuchungen 42

Abb. 15: Entwicklung der Unfallzahlen 1999 – 2005 45
Abb. 16: Verteilung der Wegeunfälle nach Monaten 2005 46
Abb. 17: Verteilung der Arbeitsunfälle nach Monaten 2005 46
Abb. 18: Arbeits- und Wegeunfall 2005 – Vergleich Männer – Frauen 47
Abb. 19: Unfallursachen 2005 47
Abb. 20: Verletzte Körperteile 48

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Übersicht der Datengrundlage der AOK und BARMER für 2004 30

Tab. 2: Untersuchungen nach BG - Grundsätzen 41
Tab. 3: Unfallkosten durch Arbeitsunfälle 49
Tab. 4: Magdeburg im Städtevergleich 51

VORWORT

Für die meisten Menschen ist die eigene Gesundheit der wertvollste Besitz. Ihn zu schützen und zu fördern steht im Mittelpunkt.
Die Landeshauptstadt Magdeburg bemisst der Gesundheit ihrer Beschäftigten ebenfalls einen hohen Stellenwert bei: ein Ziel ist es, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu verbessern.

Uns allen ist bekannt, dass die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der Beschäftigten zentrale Erfolgsfaktoren sind. Der Erfolg kann aber nur von qualifizierten, motivierten und gesunden Beschäftigten umgesetzt werden.
Wir als Landeshauptstadt Magdeburg haben erkannt, dass die Forderung nach Leistungsfähigkeit auch bedeutet, dass Grundlagen und Strukturen geschaffen werden müssen, damit diese realisiert werden können.

Bundesweit gehörte die Landeshauptstadt Magdeburg zu einer der ersten Behörden, die sich der Gesundheit ihrer Beschäftigten am Arbeitsplatz widmete.
1992 wurde durch den Gesamtpersonalrat und die AOK Magdeburg der Arbeitskreis *„Gesundheit am Arbeitsplatz“* gegründet. Dieser setzte sich aus Vertretern des Gesamtpersonalrates, des Betriebsärztlichen Dienstes, der Arbeitssicherheit, der Gesamtschwerbehindertenvertretung, der Ämter und der AOK Magdeburg zusammen.
Bereits 1993 schloss die Stadt Magdeburg mit der AOK Magdeburg eine Vereinbarung zur Durchführung gemeinsamer Maßnahmen auf dem Gebiet der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die Gründe zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements innerhalb einer Verwaltung sind vielfältig. Die klassischen Strukturen und Elemente der Verwaltung verschieben sich in Richtung Kundenorientierung sowie interne Kosten-Nutzen-Transparenz. Veränderungen der Arbeits- und Organisationsbedingungen bestimmen den Arbeitsalltag. Folgen sind Über- und Fehlbeanspruchung, Burnout, die Zunahme sozialer Konflikte und Vertrauensverlust.

Durch die Optimierung von Arbeitsbedingungen, den Erhalt von Gesundheit und die Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit wird langfristig eine hohe Arbeitsqualität und die Senkung der Fehlzeitenquote gesichert.

Auf Grund dessen hat sich die Landeshauptstadt Magdeburg frühzeitig dafür entschieden, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen.

Am 27. Juli 2005 besiegelten der Oberbürgermeister Dr. Lutz Trümper, Gerald Meseberg vom Personalrat, AOK-Vorstand Günter Kasten und AOK Marktbezirksleiter Henry Saage die ***Rahmenvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement***, welche bis 2008 gilt.

Die AOK Sachsen-Anhalt bietet mit dem AOK-Service „Gesunde Unternehmen“ - kurz ASGU - ein Gesundheitsmanagement für die Zukunft. 350 Unternehmen mit rund 80.000 AOK-Versicherten aus allen Branchen wurden bzw. werden durch ASGU in Sachsen-Anhalt betreut.

Der vorliegende Gesundheitsbericht ist der erste im Rahmen des neu definierten Arbeits- und Gesundheitsschutzes und soll einen Überblick darüber geben, wie sich dieser entwickelt hat, wie das theoretische Konzept eines Gesundheitsmanagements realisiert wurde und wie die Vielfalt der Aktivitäten, die die Bereiche Arbeitssicherheit und Betriebsärztlicher Dienst ausfüllen, sich gestalten.

An dieser Stelle soll allen Beteiligten, die sich für das Thema Gesundheit und für die Umsetzung der nachfolgend aufgezeigten Maßnahmen engagiert haben, ein besonderer Dank ausgesprochen werden. Diesem Dank soll gleichzeitig der Wunsch nach einer genauso erfolgreichen und guten Zusammenarbeit für die folgenden Jahre angeschlossen werden.

Holger Platz

Beigeordneter für Kommunales, Umwelt
und Allgemeine Verwaltung
Vorsitzender des Ausschusses für
Arbeit, Gesundheit und Sicherheit

1. ORGANISATION DES ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZES

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz, d.h. das Team Betriebsärztlicher Dienst, das Team Arbeitssicherheit und das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist dem Fachbereich Personal- und Organisationsservice unterstellt und somit dem Dezernat I – Kommunales, Umwelt und Allgemeine Verwaltung -.

Team Betriebsärztlicher Dienst

Der Betriebsärztliche Dienst hat die Aufgabe, den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu beraten und zu unterstützen.
Ziel ist es, den medizinischen Gesundheitsschutz in der Landeshauptstadt Magdeburg noch effektiver zu gestalten.

Dr. Petra Botta – *Leitende Betriebsärztin (Mitte)*
Gabriele Scheunemann – *Arzthelferin (links)*
Katja Schmidt – *Schreibdienst (rechts)*

Team Arbeitssicherheit

„Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen.“[1]
In der Landeshauptstadt Magdeburg betreuen 4 Sicherheitsingenieure eigenverantwortlich den Kernbereich der Stadtverwaltung sowie die Eigenbetriebe und arbeiten dabei eng zusammen. Ziel ist es, das hohe Niveau des Arbeitsschutzes in allen Bereichen zu halten und weiter auszubauen.

Katrin Kohlmeyer
Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit – Kernverwaltung

Jürgen Tornack
Fachkraft für Arbeitssicherheit - Städt. Seniorenwohnanalge und Pflegeheime

Christina Waesch
Fachkraft für Arbeitssicherheit - Städt. Abfallwirtschaftsbetrieb Friedhofs- und Stadtgartenbetrieb, Zoo sowie theater magdeburg

Steffen Dunker
Fachkraft für Arbeitssicherheit – Städt. Klinikum Magdeburg

[1] § 6Arbeitssicherheitsgesetz (AsiG)

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesunde, motivierte und qualifizierte Beschäftigte sind in sozialer, sowie in ökonomischer Sicht Voraussetzung für ein erfolgreiches Unternehmen/ erfolgreiche Verwaltung.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement zielt darauf ab, mit angepassten Maßnahmen die individuelle Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und zu schützen, gleichzeitig aber die Bedingungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsprozesse angelehnt an die Ziele, anzupassen

Konstanze Weißberg
Dipl. Gesundheitswirtin

Für die Koordinierung des Gesundheitsmanagements beschäftigt die Landeshauptstadt Magdeburg seit Anfang 2005 eine Gesundheitsmanagerin.

2. BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Ziel des Gesundheitsmanagements ist es, gesundheitsgerechte und persönlichkeitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Gesundheitssituation der Beschäftigten zu verbessern und die Arbeitszufriedenheit zu steigern. Wirtschaftlich gesehen dient es vor allem dazu, die Leistungsbereitschaft und die Gesundheitsquote zu erhöhen bzw. die Fehlzeiten zu verringern.

Gesundheitsmanagement ist eine Unternehmensstrategie, die darauf ausgerichtet ist, gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz und arbeitsbedingten Erkrankungen, Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und psychischen Belastungen vorzubeugen. Es zielt darauf ab, Gesundheitspotenziale zu stärken und das allgemeine Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.
Große Bereiche des Gesundheitsmanagements sind die Arbeitsorganisation, die Art der Führung und die bestehende Verwaltungskultur, da diese einen hohen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten haben. Dafür müssen Unternehmens- bzw. Dienststellenleitung, Führungskräfte aller Ebenen, Interessenvertretungen und die zuständigen Fachdienste eng zusammen arbeiten.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist die Eigenverantwortung des Einzelnen: d.h. diese Eigenverantwortung muss beim Arbeitgeber, bei den Führungskräften und bei den Beschäftigten gefördert und gefordert werden. An dieser Stelle sind Führungskräfte dazu aufgefordert, das Instrument Gesundheitsmanagement als Anforderungskriterium zu akzeptieren und ihr Führungsverhalten darauf anzupassen.

Gründe

Die wichtigsten Gründe für die Einführung eines Gesundheitsmanagement sind u.a.:

- Attraktivität als Arbeitgeberin und Image der Verwaltung
- Senkung der Personalkosten
- Veränderte Anforderungen an Beschäftigte
- Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten
- Senkung des Krankenstandes
- Gesundheitliche Belastungen
- Altersstruktur der Beschäftigten

Nutzen

Sowohl Arbeitgeber, als auch Beschäftigte können gleichermaßen einen Nutzen aus dem Gesundheitsmanagement ziehen:

Nutzen für den Arbeitgeber

- erhöhte Arbeitszufriedenheit und Arbeitsproduktivität
- langfristige Senkung des Krankenstandes
- gesteigerte Produkt- und Dienstleistungsqualität
- verbesserte betriebliche Kommunikation und Kooperation
- Imageaufwertung

Nutzen für die Beschäftigten

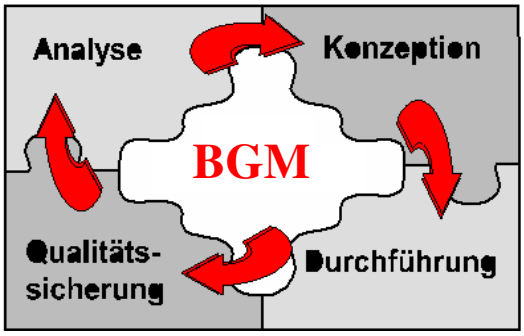
- weniger Arbeitsbelastungen
- verringerte gesundheitliche Beschwerden
- gesteigertes Wohlbefinden
- besseres Betriebsklima
- mehr Arbeitsfreude
- gesünderes Verhalten in Betrieb und Freizeit

Erfolgreiches Gesundheitsmanagement

Erfolgreiches Gesundheitsmanagement ist kein starres Konstrukt, sondern vielmehr ein stetiger Kreislauf und ein sich entwickelnder Prozess aus Analyse, Konzeption, Durchführung und Qualitätssicherung.

Analyse: Eine Analyse der jeweiligen betrieblichen gesundheitsrelevanten Marker bezüglich Risiko- und Schutzfaktoren steht am Anfang jeglicher Verbesserungsvorschläge, sei es aus betriebswirtschaftlicher, ergonomischer oder medizinischer Sicht. Betriebliche Daten, Erhebungen von Krankenkassen.

Konzeption: Die Analysedaten sind Grundlage der Konzeption. Aus den Bausteinen des Gesundheitsmanagements wird ein individuelles Programm zusammengestellt.



Qualitätssicherung: Die Überprüfung der Maßnahmen hinsichtlich erfolgreichen betrieblicher Gesundheitsförderung. Auf der Grundlage der angestrebten Ziele entwickeln die Projektverantwortlichen Steuerungs- und Kontrollinstrumente zur langfristigen Sicherstellung der eingesetzten Maßnahmen.
Eine positive Gesundheitsbilanz bildet so eine wichtige Grundlage für die Produktivitäts- und Qualitätssteigerung, sowie für die Kostensenkung in einem Unternehmen.

Durchführung: Für die Durchführung der Maßnahmen können interne Projektgruppen gebildet und es kann auf externe Berater zurückgegriffen werden.

Abb. 1: Gesundheitsmanagement

Instrumente

Seit dem systematischen Beginn der Gesundheitsförderung im Betrieb Mitte der 80iger Jahre wurden z.B. von Universitäten oder Krankenkassen eine Vielzahl von Instrumenten entwickelt, die im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements Einsatz finden können.

Analysen

- Gesundheitsberichte auf Grundlage von Unternehmensdaten und/oder Krankenkassendaten
- Einrichtung und Moderation von Gesundheitszirkeln
- Mitarbeiterbefragungen
- Durchführung von Screeningaktionen
- Diagnose von Gesundheitsrisiken der Beschäftigten (Health Risk Assessement)
- Ergonomische Analysen
- Schadstoffanalysen
- Kantinendiagnose

Umsetzung

- Durchführung von Informationsveranstaltungen
- Führungskräfteseminare
- Optimierung von Aufbau- und Ablauforganisation
- Optimierung der Arbeitszeit, Schichten,
- Arbeitsplatzgestaltung
- Einrichtung von Ernährungs-, Entspannungs- oder Bewegungskursen (z.B. Rückenschulen, Diätkurse)
- Entwicklung von Suchtprophylaxen
- Durchführung von Pressekampagnen

Qualitätssicherung

- Coaching im Gesundheitsmanagement
- Implementierung von Steuerungs- und Kontrollinstrumenten
- Evaluation der Maßnahmen

Wer ist für das Betriebliches Gesundheitsmanagement verantwortlich?

Die Herausforderung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements besteht darin, vorhandene Kompetenzen und Ressourcen im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes miteinander zu vernetzen. Betriebliches Gesundheitsmanagement verknüpft die Eigenverantwortung des Einzelnen mit der Arbeitgeberpflicht und der Führungsaufgabe.

Eigenverantwortung der Beschäftigten

Jede/r Beschäftigte ist für die Erhaltung und Förderung seiner individuellen Gesundheit eigenverantwortlich. Hierbei ist Folgendes zu beachten: Nur wer über mögliche Gesundheitsrisiken informiert ist und über ein gewisses Gesundheitswissen verfügt, kann stärker in seiner Eigenverantwortlichkeit gefordert werden. Mit der Entscheidung für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement schafft der Arbeitgeber den Rahmen, damit die Eigenverantwortung des Einzelnen greifen kann.

Hierzu müssen Beschäftigte aktiv an der Maßnahmenplanung und -auswahl beteiligt werden, denn sie sind **die Experten an ihrem Arbeitsplatz**.

Beteiligung der Führungskräfte

Der Arbeitgeber bzw. die Verwaltungsführung ist gesetzlich verpflichtet, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Die o. g. Handlungsbedarfe zeigen deutlich, wie notwendig es ist, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement zu implementieren.

Eine dauerhaft wirkungsvolle Umsetzung des Gesundheitsmanagements benötigt die Beteiligung aller Vorgesetztenebenen. Sie spielen in mehrfacher Hinsicht eine bedeutsame Rolle[2]:

- Ihre *Vorgaben zur Aufgabenerledigung* und *Zielvereinbarungen* wirken auf die Gestaltung der Arbeitstätigkeit und der zeitlichen und sächlichen Arbeitsbedingungen
- Ihr *Führungsverständnis und – verhalten* beeinflusst maßgeblich die Kommunikation- und Kooperationsstile und die Organisationskultur einer Behörde
- Ihre Funktion als direkter Vorgesetzte beinhaltet die *Verantwortung für die Anwesenheit* und (krankheitsbedingte) Abwesenheitszeiten. Sie sind Ansprechpartner, wenn z.B. Aufgabenerledigungen aufgrund krankheitsbedingter Fehlzeiten nicht mehr sichergestellt werden können.
- Sie sind angesichts der hohen Veränderungsanforderungen *vielfachen Gesundheitsbelastungen ausgesetzt*. Hier sollte eine Sensibilisierung im Umgang mit der eigenen Gesundheit im *eigenen Interesse* erforderlich sein.
- Sie geben durch die Art und Weise, wie sie mit Belastungen umgehen, den Beschäftigten eine Orientierung für deren Verhalten.
  - Hierbei es aber wichtig, dass für Führungskräfte ggf. *passende Angebote* (bspw. Gesundheitscoaching) geschaffen werden.

Bei der strategischen Umsetzung ist es daher unabdingbar, die Führungskräfte rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen, damit sie ihre spezifischen Sichtweisen und Erfahrungen in den Einführungsprozess einbringen können.

In einem Workshop oder in regelmäßig stattfinden Unterweisungen für diese Personengruppen sollten folgende Fragen geklärt und Themen behandelt werden:

- In welcher Form und in welchem Ausmaß sind Sie mit den Gesundheitsproblemen ihrer Beschäftigten befasst, welche Routinen des Umgangs haben sich herausgebildet?

[2] http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C1380359_L20.pdf: Leitfaden zur Umsetzung von Gesundheitsmanagement in den Dienststellen des Landes Niedersachsen. S. 15

- Erarbeitung von neuen Wegen des Umgangs mit diesen Problemstellungen und von Schritten zur Umsetzung
- Belastungen und Gesundheitsressourcen der Führungskräfte selbst
- Erarbeitung von bedingungs- und verhaltensbezogenen Vorschlägen zur Verbesserung der eigenen Belastungs- und Gesundheitssituation einschließlich möglicher Umsetzungsschritte.
- Führungskräftefeedback: im Rahmen einer Mitarbeiterbefragen sollten einige Fragen auf die Führungsqualität abzielen. Die Führungskräfte sollten dies als persönliche Chance begreifen und Willen zur Kritikfähigkeit zeigen.

3. GESUNDHEITSMANAGEMENT IN DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG

Projekte sollen nicht nur einzeln stattfinden und Maßnahmen nicht punktuell in verschiedenen Ämtern und Bereichen angeboten werden, sondern das Betriebliche Gesundheitsmanagement soll sich vom Projekt zum Programm entwickeln.

Mit Hilfe des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sollen sich das Verhalten und die Einstellung der einzelnen Beschäftigten, der Führungskräfte und des Arbeitgebers, in Bezug auf die Gesundheit, positiv verändern. Dazu müssen personelle, strukturelle und andere arbeitsplatzgestaltende Maßnahmen abgestimmt und durchgeführt werden.

Für die Landeshauptstadt Magdeburg ist ein ganzheitliches und vorausschauendes Gesundheitsmanagement die Voraussetzung für eine feste Verankerung innerhalb der Verwaltung.

Projektentstehung

2004 wurde mit dem Beschluss der Drucksache „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ durch den Oberbürgermeister der Grundstein für das „Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Magdeburg“ gelegt.

Der bis dato existierende „Ausschuss für Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit“ wurde umbenannt in den heutigen „Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Sicherheit“ - **ArGuS**.

ArGuS
Arbeit Gesundheit Sicherheit

Voran ging ein Workshop zum Thema Gesundheitsmanagement unter Beteiligung von Mitgliedern des „Ausschusses für Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit“ und den externen Partnern Hochschule Magdeburg-Stendal, Unfallkasse Sachsen-Anhalt, Ministerium für Gesundheit und Soziales und AOK Sachsen-Anhalt.

In diesem Workshop wurden die Aufstellungen und Strukturen für das Projekt beschrieben, die Teilprojekte für die Projektfelder generiert und der Verfahrensweg für die Umsetzung hinsichtlich Zielstellung, Verantwortlichkeiten, Zeit- und Maßnahmenplan festgelegt.

Die Ergebnisse des Workshops bilden die Grundlage für die Geschäftsordnung, das Rahmenkonzept und die Kommunikationsstrategie.

Durch neue Anforderungen in öffentlichen Verwaltungen und gewachsene Ansprüche an ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement wurde der Entschluss gefasst, eine neue Rahmenvereinbarung mit neuen Zielen und Inhalten zu gestalten.

Ziele

*Die **Gesundheit** und das **Wohlbefinden** der Beschäftigten zu verbessern durch:*

- die Verbesserung des Betriebsklimas,
- die Erhöhung der Motivation und Arbeitszufriedenheit und
- die Förderung gesundheitsgerechten Verhaltens und gesundheitsfördernder Bedingungen am Arbeitsplatz, unter der aktiven Beteiligung und dem verstärkten Engagement aller Beschäftigten und Führungskräfte.

*Die kontinuierliche **Senkung des Krankenstandes** der Landeshauptstadt Magdeburg **unter 5%.***

*Die **Integration** des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in die **Organisationsstrukturen** und **Organisationsentwicklung** der Verwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg.*

Umsetzung

Für die Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde der *„Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Sicherheit“* gegründet. Die Geschäftsführung des ArGuS wurde dem Betriebsärztlichen Dienst übertragen, welcher sich mit der Arbeitssicherheit abstimmt. Der ArGuS setzt sich aus zwei kooperierenden Gremien zusammen - der Lenkungsgruppe und der Projektgruppe.

Die Lenkungsgruppe stellt sich vor

Die Lenkungsgruppe trifft sich regelmäßig (mindestens vierteljährlich). Sie stellt das Steuerungs- Entscheidungs- und Planungsgremium für den ArGuS dar, der das Betriebliche Gesundheitsmanagement als zentrales Thema bearbeitet. Die Lenkungsgruppe analysiert, berät und entscheidet u.a. über

- Krankenstandsanalysen,
- Mitarbeiterbefragungen,
- fachbereichsübergreifende und zusätzlich zu entwickelnde Maßnahmen,
- allgemeine Konzeptionen und Finanzierung.

Die Mitglieder

Holger Platz

Beigeordneter für Kommunales, Umwelt und Allgemeine Verwaltung
Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Sicherheit

Was sind meine Aufgaben beim ArGuS?

Ich bin Vorsitzender der Lenkungsgruppe, dessen Mitglieder/innen analysieren und beraten.
Zu den wichtigen Punkten gehören fachübergreifende und zukünftige Maßnahmen, die allgemeine Konzeption und Finanzierung, die Qualitätskontrolle und Umsetzbarkeit.
Des Weiteren ist es Aufgabe, den Arbeitsschutz zu beraten und gleichzeitig dem erweiterten Präventionsauftrag nach SGB VII zu genügen (Gesundheitsförderung).
Die Ergebnisse aus den Projektgruppensitzungen werden zusammen mit mir diskutiert und abgesprochen.

Warum mache ich mit?

Es ist bekannt, dass sich die Öffentlichen Verwaltungen seit Jahren im Umbruch befinden. Modernisierungsdruck und Reformen sind nur zwei Bestandteile. Schlagwort: Bürgernahe Verwaltung.
Dabei müssen wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter/innen im Blick halten!
Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein Konzept, das dazu beitragen will, dass unsere Mitarbeiter/innen gesund und leistungsfähig bleiben. Gesunde, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter/innen sind unser stärkstes Kapital.

Was wünsche ich mir für das Projekt?

Wichtig ist für mich, dass die Idee, die hinter dem Gesundheitsmanagement steht, ankommt und möglichst viele mitmachen.

Dr. med. Petra Botta

Leitende Betriebsärztin
Geschäftsführung

Was sind meine Aufgaben beim ArGuS?

Ich bin Geschäftsführerin des Ausschusses und meine Aufgaben sind die Mitwirkung bei der Planung, Organisation und Durchführung von Maßnahmen im Rahmen des medizinischen Gesundheitsschutzes und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Warum mache ich mit?

In Zeiten steigender Sozialkosten, sinkender Steuereinnahmen wird von der Verwaltung nach Wegen gesucht, kostentransparent und effektiv zu arbeiten. Nur durch gesunde und leistungsbereite Mitarbeiter/innen steigt die Motivation, verbessert sich die Arbeits- und Lebensqualität und es entstehen weniger Fehlzeiten. Aus diesem Grund sind krankmachende Faktoren am Arbeitsplatz und im Arbeitsleben zu identifizieren, zu beseitigen und die persönlichen gesundheitlichen Kompetenzen zu stärken.
Als Betriebsärztin gehört die Prävention zu meinen Hauptaufgaben. Es gehört zu meinen Aufgaben die vielschichtigen Bedingungen und Ursachen von Gesundheit und Krankheit - sowohl bezogen auf die betrieblichen Verhältnisse, als auch auf das Verhalten und Einstellungen des Einzelnen zu untersuchen und Vorgesetzte und Mitarbeiter/innen zu einem eigenverantwortlichen, gesundheitsförderlichen Handeln zu befähigen.

Was wünsche ich mir für das Projekt?

Ich wünsche mir ein auf Dauer angelegtes, ganzheitliches und vorausschauendes Gesundheitsmanagement, das fest verankert ist im Dienstleistungsunternehmen Stadtverwaltung Magdeburg. Da sich die betrieblichen Gesundheitsprobleme heute nicht mehr allein durch Gesetze, Verordnungen, Richtlinien oder Regeln lösen lassen, wünsche ich mir engagierte Vorgesetzte und Mitarbeiter/innen, die gerade jetzt, in den Zeiten erhöhter Anforderungen in der Lage sind, krankmachende Faktoren und Verhaltensweisen aufzudecken und diesen entgegenzuwirken.

Kerstin Heinemann

Vorsitzende des Personalrats und des Gesamtpersonalrats der Stadtverwaltung Magdeburg

Was sind meine Aufgaben beim ArGuS?
Ich bin in der Lenkungsgruppe des ArGuS und meine Aufgabe ist die Interessenvertretung der Beschäftigten in Zusammenarbeit mit der Dienststelle.

Warum mache ich mit?
Ebenfalls, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten.

Was wünsche ich mir für das Projekt?
Durch betriebliche Gesundheitsförderungen die Motive der Beschäftigten und die Arbeitszufriedenheit steigern. Durch Kommunikation und Kooperation aller Beschäftigten positiv auf das Arbeitsklima einwirken. Auf die aktive Beteiligung der Mitarbeiter/innen darf nicht verzichtet werden.

Katrin Kohlmeyer

Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit

Was sind meine Aufgaben beim ArGuS?
Nach der Zusammenlegung des Arbeitsschutzausschusses und der Lenkungsgruppe Betriebliche Gesundheitsförderung bin ich in Stellvertretung der Leitenden Betriebsärztin mit für die Geschäftsführung des ArGuS zuständig.
Die Projektmanagerin ist dem Bereich Arbeitssicherheit räumlich zugeordnet und – obwohl keine strukturelle Zuordnung besteht – arbeiten wir sehr eng zusammen und organisieren viele Projekte gemeinsam.
Ich sehe meine Aufgabe im Wesentlichen darin, die Projektmanagerin zu unterstützen, sowohl sachlich als auch inhaltlich, ihre Ideen und Vorschläge mit auf den Weg zu bringen und gemeinsam mit ihr und der Betriebsärztin festzulegen, wo es als Nächstes hingehen soll.

Warum mache ich mit?
Als der Beigeordnete I, Herr Platz, die Vorstellung entwickelte, das Betriebliche Gesundheitsmanagement in unserer Stadtverwaltung wieder aufleben zu lassen, lag es nah, diese Aufgabe den Bereichen zuzuordnen, die sich ohnehin schon mit Prävention und Gesundheitsschutz beschäftigen müssen, also dem Betriebsärztlichen Dienst und der Arbeitssicherheit. In einem Workshop wurden die wesentlichen Eckdaten und Ziele festgelegt und schon war ich mit der Erstellung einer entsprechenden Drucksache befasst.

Was wünsche ich mir für das Projekt?
Was anfangs eine zeitaufwändige und nicht ganz freiwillige Zusatzaufgabe war, entwickelte sich mehr und mehr - und vor allem durch den Enthusiasmus unserer Projektmanagerin Frau Weißberg – zu einer interessanten Aufgabe, die viel Spaß macht. Nach einem etwas holprigen Start kann man sich jetzt schon über erste Erfolgserlebnisse freuen und man spürt, dass auch die Kollegen die Angebote gern annehmen. Die Projektgruppe ist zusammengewachsen und jedes Mal, wenn wir uns treffen, haben wir neue Ideen.
Dass diese Entwicklung so andauert und vor allem, dass die Betriebliche Gesundheitsförderung ein fester Bestandteil der Stadtverwaltung und vom Projekt zum Programm wird, das wünsche ich mir.

Konstanze Weißberg

Leiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement

Was sind meine Aufgaben beim ArGuS?

Ich bin seit Februar 2005 die Projektleiterin des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Studiert habe ich an der Hochschule Magdeburg-Stendal "Gesundheitsförderung/-management" und meine Diplomarbeit habe ich über das Projekt geschrieben.
Meine Hauptaufgabe sehe ich darin, das Gesundheitsmanagement aufzubauen, d.h. dass die Mitarbeiter/innen erfahren, was alles hinter diesem Projekt steckt.

Aktuell orientieren wir uns an den zwei Modellprojekten „Impfen“ und „Wir bringen uns in Schwung“.
Speziell das zweite Projekt liegt in meinem Aufgabenbereich: Ziel ist es, verschiedenste Angebote zu den Themen Sport und Bewegung anzubieten. Dazu sind wir auf der Suche nach geeigneten Kooperationspartner und Räumlichkeiten, um diese Angebote umzusetzen.

Warum mache ich mit?

Ich bin mir schon bewusst, dass die Idee, die hinter dem Konzept des Gesundheitsmanagements steckt, nicht neu ist. Aber bei der Betrachtung der heutigen Arbeitswelt lässt sich Folgendes feststellen: die Arbeitsbedingungen wirken sich immer gesundheitsbeeinträchtigender für den Einzelnen aus.
Ich bin überzeugt, dass die Betrachtung und Förderung der gesunderhaltenden Bedingungen dazu beiträgt, dem entgegenzuwirken.

Was wünsche ich mir für das Projekt?

Leben kann das Gesundheitsmanagement nur, wenn alle Mitarbeiter/innen es annehmen, d.h. Ihre Ideen, Lob und Kritik äußern.
Somit hoffe ich, dass WIR es GEMEINSAM schaffen, aus dem Projekt einen festen Bestandteil zu machen.

Günter Koch

Aufsichtsperson bei der Unfallkasse Sachsen-Anhalt

Was sind meine Aufgaben beim ArGuS?

Die Unfallkasse Sachsen-Anhalt ist der zuständige Unfallversicherungsträger für die Landeshauptstadt Magdeburg. Die primäre Aufgabe der Unfallkasse Sachsen-Anhalt ist es mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Beeinträchtigungen durch arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren für ihre Versicherten zu verhüten. Die Aufgaben der Prävention nehme ich für die Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Magdeburg wahr.

Warum mache ich mit?

Der Entschluss in der Stadtverwaltung, ein Projekt zum Gesundheitsmanagement zu entwickeln und auf Dauer zu etablieren, ergänzt in hervorragender Weise unsere Präventionsarbeit als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung.
Aus meiner Sicht tragen die im Workshop und die in den Gremien zur Steuerung des Projektes festgelegten Ziele und Inhalte zur Gesundheitsförderung wesentlich zur Konkretisierung der Gesundheitsprävention für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg bei. Ich möchte die aus der Präventionsarbeit der Unfallkasse resultierenden Erfahrungen in das Projekt einfließen lassen und damit einen Beitrag zum Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten leisten.

Was wünsche ich mir für das Projekt?

Ich wünsche mir, dass es mit der Umsetzung der Inhalte und Erreichung der Ziele des Projektes zur gesundheitlichen Förderung auch gelingt, Gesundheitsgefahren, die zu Berufskrankheiten führen können, zu beseitigen.
Darüber hinaus erwarte ich vom dem Projekt, dass arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren für die Mitarbeiter/innen, z.B. durch einseitige körperliche Belastungen verursacht, reduziert werden.
Im Interesse von gesunden, leistungsfähigen und hoch motivierten Mitarbeiter/innen der Landeshauptstadt Magdeburg als einer entscheidenden Voraussetzung für eine effizient arbeitende Verwaltung wünsche ich allen am Projekt Beteiligten viel Erfolg und dass dieses Projekt sich zu einem permanenten Bestandteil des betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagements entwickelt.

Weitere Vertreter der Lenkungsgruppe

Reinhard Borchers
Fachbereichsleiter Personal- und Organisationsservice

Herr Grote
Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalts

Henry Saage
Marktbezirksleiter i
AOK Sachsen-Anha

Prof. Dr. Günter Wendt
Professor für Sozial-wissenschaften
Fachhochschule Magdeburg-Stendal

Prof. Dr. Thomas Hartmann
Professor für Gesundheits- und Humanökologie
Fachhochschule Magdeburg-Stendal

Die Projektgruppe stellt sich vor

Für die Umsetzung der Aufgaben ist die Projektgruppe verantwortlich. Sie ist u.a. zuständig für:

- die Erarbeitung von Konzepten für Teilprojekte; mit Maßnahme-, Kosten- und Ablaufplan,
- die Koordination und Organisation, Begleitung und Unterstützung dieser Teilprojekte,
- den Aufbau einer betrieblichen Arbeits- und Kommunikationsstruktur (Gesundheitszirkel, Gesundheitsbeauftragte, Mitarbeiterzeitung, Logo),
- Organisation, Durchführung und Auswertung von Zirkeln und Mitarbeiterbefragungen,
- die Vernetzung mit überregionalen Institutionen.

Die Projektgruppe tagt in der Regel monatlich.

Die Projektgruppe stellt sich vor

o. v. l.: Fr. Petzoldt (53.23) , Hr. Matz (ehem. 66.25)
Fr. Kühne (AOK), Fr. Aurin (31.31),
Fr. Kohlmeyer (01.91), Fr. Waesch (SAB),
Hr. Tornack (SSW)

u. v. l.: Fr. Dr. Botta (01.92), Fr. Tetzlaff (01.92),
Fr. Weißberg (Leiterin BGM),
Fr. Bollmuss und Fr. Hausmann Praktikantin),

Es fehlten: Hr. Dunker (SK), Hr. Brett (PR SAB),
Hr. Pischner (Behindertenbeauftragter),
Fr. Lück-Liermann (Konfliktberatung),
Fr. Krüger (GP), Hr. Walter (AOK)

Hier in der Zusammensetzung von April 2005

Der Betriebsärztliche Dienst, vertreten durch die leitende Betriebsärztin Frau Dr. Botta, die Arbeitssicherheit, vertreten durch Frau Kohlmeyer und die Leiterin des BGM Frau Konstanze Weißberg sind auch in der Projektgruppe vertreten.

Angelika Petzoldt
Gesundheitsamt
Sozialmedizinischer Dienst – AIDS-Beratung

Was sind meine Aufgaben beim ArGuS?
Mitarbeit in der Projektgruppe

Warum mache ich mit?
Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen für eine bewusste, gesundheitsfördernde Lebensweise.

Was wünsche ich mir für das Projekt?
Das Projektangebote von möglichst vielen Mitarbeiter/innen in Anspruch genommen werden.

Hans-Jürgen Matz (ausgeschieden 2005 durch Altersteilzeit)
Tiefbauamt - Flussläufe

Was sind meine Aufgaben beim ArGuS?
Meinen Arbeitsplatz habe ich im Tiefbauamt, wo ich mich hauptsächlich mit Leistungen, die an den kleineren Flüssen und Bächen zu erbringen sind, beschäftige; aber auch für die öffentlichen Brunnen und Handpumpen in der Stadt bin ich zuständig.

Warum mache ich mit?
Als Mitglied des ehemaligen Gesamtpersonalrates erhielt ich vom GPR die Aufgabe, die Interessen der Beschäftigten der Stadtverwaltung aus der Sicht des Gesamtpersonalrats im Arbeitsschutzausschuss und später im Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Sicherheit zu vertreten.

Was wünsche ich mir für das Projekt?
Obwohl ich zur letzten Personalratswahl nicht mehr kandidierte, bin ich weiterhin sehr an der Projektgruppenarbeit interessiert und möchte auch weiter in der Projektgruppe zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten mitarbeiten.

Gabriele Aurin
Umweltamt – Untere Abfallbehörde

Was sind meine Aufgaben?
Ich wirke als (freie) Mitarbeiterin der Stadtverwaltung mit.

Warum mache ich mit?
Weil ich mich sehr für eine gesunde und sportliche Lebensweise interessiere und bestrebt bin, meine Kenntnisse weiterzugeben, um auch andere Menschen zu mobilisieren mehr auf seine Lebensweise und Gesundheit auch auf natürlicher Weise zu achten.

Was wünsche ich mir für das Projekt?
Durch das Projekt eine breite Mitarbeitermobilisierung, mehr für sich selbst zu tun, Freude und Spaß zu wecken, sich fit zu halten, um evtl. dadurch den Krankenstand in der Verwaltung zu senken und um das Wohlbefinden zu stärken.

Reinhardt Brett

Städtischer Abfallwirtschaftsbetrieb Magdeburg
Personalratsvorsitzender

Was sind meine Aufgaben beim ArGuS?
Ich verstehe mich als Bindeglied der Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Magdeburg. Ich wirke bei der Umsetzung der Projektinhalte und Projektziele des ArGuS mit.

Warum mache ich mit?
Aus Spaß an der Sache und weil ich meine praktischen Erfahrungen in das Team einbringen kann.

Was wünsche ich mir für das Projekt?
Ich wünsche mir, das die Unterstützung von der Verwaltung der Landeshauptstadt, der AOK Sachsen-Anhalt u.a. gleich bleibt. Besonders erhoffe ich mir eine größere Unterstützung von Seiten der Mitarbeiter/innen.

Jürgen Tornack

Eigenbetrieb Städtische Seniorenwohnanlage und Pflegeheime
Fachkraft für Arbeitssicherheit

Was sind meine Aufgaben beim ArGuS?
Durch meine Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit vertrete ich im ArGuS den Part der Sicherheit. Bei arbeitstechnischen Fragen und Problemen unterstütze ich.

Warum mache ich mit?
Ich war Mitglied im Arbeitskreis Arbeitssicherheit und als dieser in die Projektgruppe überführt wurde, bin ich dabei geblieben.

Was wünsche ich mir für das Projekt?
- Erfolg
- Positive Resonanz von Seiten der Mitarbeiter/innen

Christina Waesch

Städtischer Abfallwirtschaftsbetrieb Magdeburg
Fachkraft für Arbeitssicherheit

Was sind meine Aufgaben beim ArGuS?
Meine Aufgabe als Sicherheitsfachkraft beinhaltet die sicherheitstechnische Betreuung der Eigenbetriebe SAB, SFM, Zoo und theater magdeburg.
Der ArGuS ist für mich ein Netzwerk, bei dem wir unter anderem gemeinsam Rechtsvorschriften wie EU-Richtlinien, Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften u.a. diskutieren und Praxislösungen für die Beschäftigten der Ämter und Eigenbetriebe erarbeiten.

Warum mache ich mit?
Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung gehören zusammen wie Körper, Seele und Geist...

Was wünsche ich mir für das Projekt?
... dass der „Buschfunk“ die Beschäftigten der Ämter und Eigenbetriebe erreicht, damit Sie wissen, dass es den ArGuS gibt und Sie sich jederzeit vertrauensvoll mit Arbeitsschutz- oder arbeitsmedizinischen Problemen an uns wenden können.

Steffen Dunker
Eigenbetrieb Städtisches Klinikum Magdeburg
Sicherheitsingenieur

Was sind meine Aufgaben beim ArGuS?
Als Sicherheitsingenieur in meiner Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit und Brandschutzbeauftragter im Städtischen Klinikum bin ich natürlich um die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten in unserem Haus bemüht. Diese Aufgabe vertrete ich beim ArGuS

Warum mache ich mit?
Durch die immer dünner werdende Personaldecke und die damit verbundenen steigenden Anforderungen an die Beschäftigten, macht sich eine verstärkte Beachtung Präferenzen zur Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz erforderlich. Hierfür möchte ich mich im ArGuS einsetzen, aber Erfahrungen sammeln, die ich dann in meinem Unternehmen wirkungsvoll einsetzen kann.
Durch die Überführung des Arbeitskreises Arbeitssicherheit in die Projektgruppe möchte ich mich hier mit einbringen.

Was wünsche ich mir für das Projekt?
- Neue Innovationen
- Erfolg
- Eliminierung von alten Lastern (Rauchen und anderen Süchten)
- Positive Resonanz von seiten der Mitarbeiter/innen
- Mehr Lust und weniger Frust bei der Arbeit

Weitere Vertreter der Projektgruppe

Renate Lück-Lierman
Konfliktberaterin

H. Peter Pischner
Behinderten – Beauftragter

Bärbel Tetzlaff (ausgeschieden 2005 durch Altersteilzeit)
Betriebsärztin

Steffen Dunker
Städtisches Klinikum Magdeburg
Fachkraft für Arbeitssicherheit

Ulrich Walter
ASGU - Koordinator
AOK Sachsen-Anhalt

4. DER KRANKENSTAND

Die Bestandsaufnahme der Belastungen und der arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigungen ist eine unerlässliche Voraussetzung für die Planung und Durchführung belastungsmindernder und gesundheitsförderlicher Maßnahmen.

Bei der Diskussion über die Krankheitsquote im Öffentlichen Dienst ist zu beachten, dass hierzu nur in ersten Ansätzen repräsentative Daten verfügbar sind.[3]
Der Krankenstand des Jahres 2005 erreichte einen historischen Tiefstand von 3,3 Prozent.[4]

Laut dem KGSt-Bericht 1/2005[5] hat der Deutsche Städtetag erstmals für das Jahr 2003 den Krankenstand von 161 Kommunen einheitlich erfasst. Da die Aussagekraft der erhobenen Zahlen gering war, wurde keine durchschnittliche Krankheitsquote genannt.
Nach Auswertungen von Orts- und Betriebskrankenkassen ist der Krankenstand in öffentlichen Verwaltungen höher als in der Privatwirtschaft. Bei dieser Aussage ist zu berücksichtigen, dass der Anteil von älteren Beschäftigten und Schwerbehinderten in öffentlichen Verwaltungen höher ist. Weiterhin ist zu beachten, dass der dato sinkende Krankenstand, insbesondere in der Privatwirtschaft, in der Sorge um den Arbeitsplatz mit begründet liegt.

Ein hoher Krankenstand ist ein ***Störfaktor und Kostenfaktor***: Durch das Fehlen von Mitarbeiter/innen werden der Arbeitsablauf und das Arbeitsklima gestört und die Leistungsfähigkeit in den Ämtern/Bereichen nimmt ab. Nach Ergebnissen des IKO-Netzes der KGSt sind bei Kommunen mit rd. 1.000 Beschäftigten Personalausfallkosten bis zu 1 Million Euro pro Jahr und auch darüber hinaus anzutreffen.[6]

[3] Entsprechende Daten über Arbeitsunfähigkeitsfälle und -tage liegen nur den Gesetzlichen Krankenkassen vor. Da die Beschäftigten jedoch in unterschiedlichen Kassen und Kassenarten versichert sind, ist eine repräsentative Analyse schwierig.
[4] http://www.bmg.bund.de/cln_040/nn_599776/sid_8A5C0400D39CCD43D00A010370F3411C/DE/Presse/Pressemitteilungen/Presse-BMG-1-2006/pm-2-1-06,param=.html__nnn=true
[5] KGSt (2005): „Betriebliches Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe“. S. 15.
[6] KGSt (2005): „Betriebliches Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe“. S. 16.

Da die Daten der Krankenstandsanalyse üblicherweise keine Informationen über Krankheitsdiagnosen beinhalten, handelt es sich um einen relativ groben Indikator. Das Krankheitsgeschehen wird nicht nur durch die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld beeinflusst, sondern z.B. auch durch das private Umfeld und die persönlichen Verhaltensweisen.
Weiterhin ist zu beachten: **Eine Trennung zwischen Krankheit und Gesundheit ist nicht immer möglich!** Es bedeutet nicht, dass jeder Beschäftigte, der zur Arbeit kommt, vollständig gesund bzw. voll leistungsfähig ist.

Nutzen

- ⇨ Ämter/Fachbereiche erhalten Informationen über die Höhe und die Entwicklung des Krankenstandes und damit über die zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen.
- ⇨ Schwerpunkte des dienststelleninternen Krankheits- und Belastungsgeschehens werden festgestellt.
- ⇨ Handlungserfordernisse des Gesundheitsmanagements können angepasst werden.

Strukturmerkmale

Eine alternative Darstellungsweise des Krankenstandes ist die Kennziffer „Arbeitsunfähigkeitstage pro Versichertenjahr“. Die Zahl gibt an, an wie vielen der 365 Kalendertage ein durchschnittlicher Beschäftigter arbeitsunfähig war. Um diese Kennziffer ausweisen zu können, ohne mit mehreren Stellen hinter dem Komma arbeiten zu müssen, berechnet man sie zumeist als „AU-Tage pro 100 Beschäftigte“.
Der Krankenstand lässt sich berechnen, indem man die AU-Tage je 100 Beschäftigte durch die Kalendertage des Jahres teilt:

$$\text{Krankenstand in \%} = \frac{\text{Anzahl der AU-Tage je 100 Beschäftigte}}{\text{365 Tage}}$$

Einfluss auf die Höhe des Krankenstandes bzw. auf die Anzahl der AU-Tage nehmen beispielsweise wenige Erkrankungsfälle mit langer Dauer oder viele Erkrankungsfälle mit kurzer Dauer.
Demnach lässt sich der Krankenstand in Prozent auch wie folgt berechnen:

$$\text{Krankenstand in \%} = \frac{\text{Anzahl der AU-Fälle je 100 Beschäftigte x Dauer einer Erkrankung}}{\text{365 Tage}}$$

Der Krankenstand in der Landeshauptstadt Magdeburg

Die Auswertungskriterien der Arbeitsunfähigkeitsanalyse beruhen auf den Vorgaben des Deutschten Städtetages

- Erfasst wird auf der Basis von **365 Kalendertagen**
- Erfasst wird nach **Kopfzahlen**, also nicht vollzeitverrechnet
- Honorarkräfte, Praktikanten, ABM-Kräfte oder Beschäftigte aus anderen Beschäftigungsprogrammen, Erzieherinnen im Anerkennungsjahr, Ärzte im PJ gehen **nicht** in die Erfassung ein
- **Auszubildende** werden getrennt erfasst
- Bei Krankmeldungen wird **differenziert**
  - Erkrankungen bis 3 Tage
  - Erkrankungen zwischen 4 Tagen und 42 Tagen
  - Langzeiterkrankten
- **Nicht** erfasst werden
  - Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen
  - Mutterschutz
  - Andere Beschäftigungsverbote

Demographische Daten

Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht

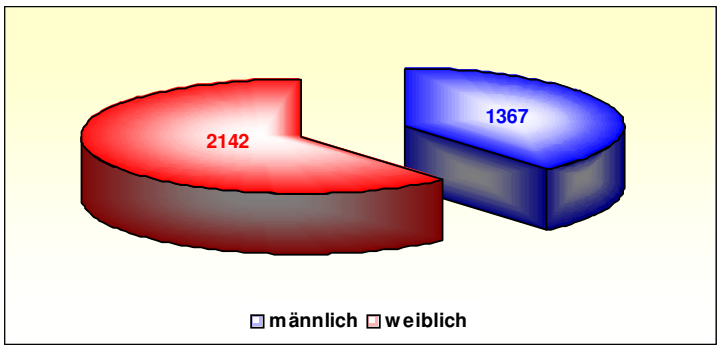


Abb. 2: Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht . Stand 31.12.2005

Beschäftigtenzahlen nach Altersgruppen

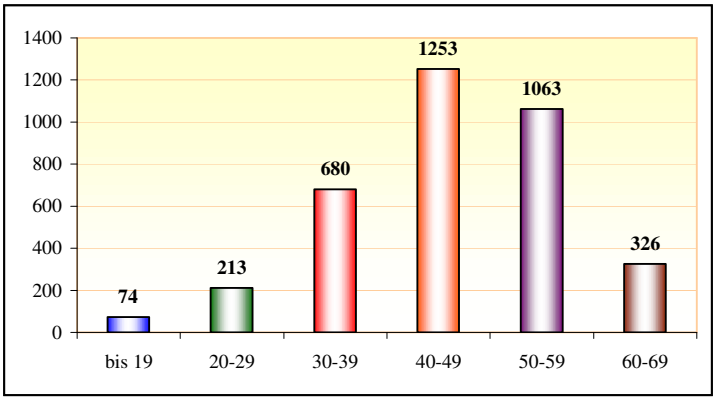


Abb. 3 : Beschäftigtenzahlen nach Altersgruppen. Stand 31.12.2005

Beschäftigtenzahlen je Altersgruppe und Geschlecht

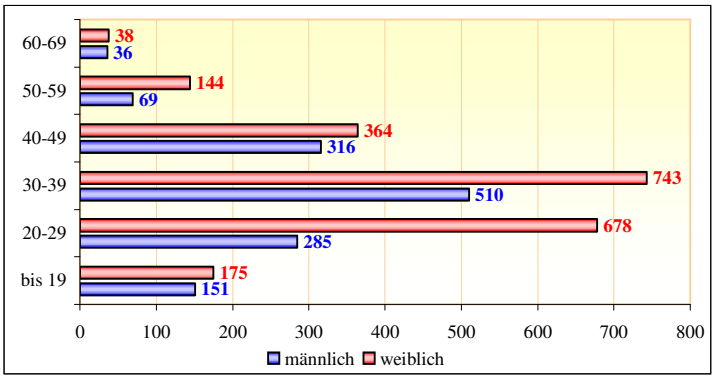


Abb. 4 : Beschäftigtenzahlen je Altersgruppe und Geschlecht. Stand 31.12.2005

Arbeitsunfähigkeit 2005

Für diesen ersten Gesundheitsbericht liegt die Datenauswertung krankheitsbedingter Fehlzeiten für das Jahr 2005 vor. Um eine genaue Aussage über das Krankheits- bzw. Gesundheitsgeschehen und über den Einfluss der Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements treffen zu können, ist eine Analyse über mindestens zwei Jahre notwendig.

Der Krankenstand betrug 2005 insgesamt 4,84 %. Aus der Abbildung 5 ist offenkundig zu erkennen, dass der Krankenstand im dritten Quartal zurückgegangen ist. Zum Jahresende steigt der Krankenstand auf das Niveau vom ersten und zweiten Quartal.

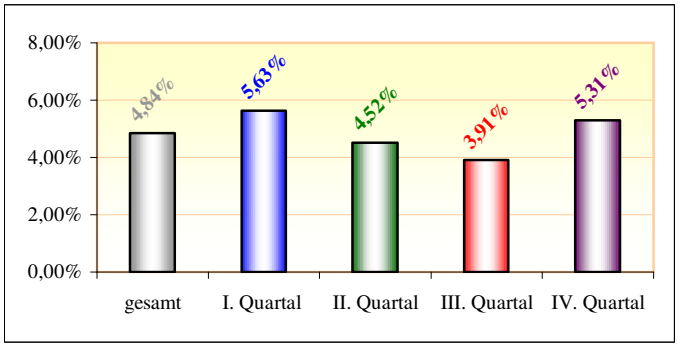


Abb. 5: Krankenstand prozentual im – I. bis IV. Quartal 2005

Arbeitsunfähigkeit 2005 nach Beschäftigungsgruppen

Die folgende Abbildung zeigt den prozentualen Krankenstand innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg, unterschieden nach den Beschäftigtengruppen.

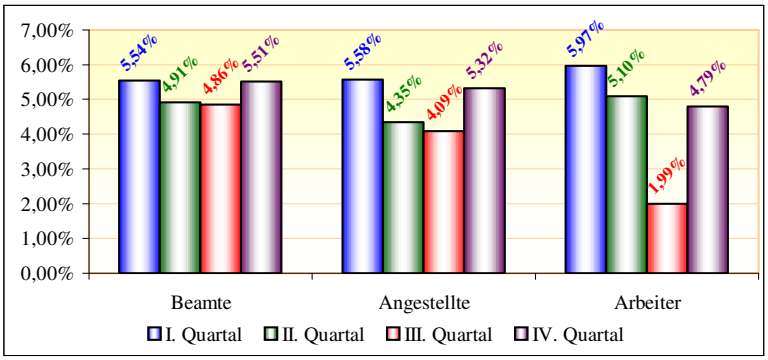


Abb. 6: Krankenstand prozentual im Vergleich der Beschäftigtengruppen – I. bis IV. Quartal 2005

Arbeitsunfähigkeitsfälle nach Falldauer

2005 wurden insgesamt **6061 krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeitsfälle** erfasst. In den Kategorien sieht die Verteilung wie folgt aus:

bis 3 Tage	2275
bis 15 Tage	2837
bis 42 Tage	761
ab 43 Tage	188

Die Abbildung 7 zeigt die gesamte Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitsfälle nach Quartalen. Deutlich zu erkennen ist, dass zum einem der Schwerpunkt in dem Bereich **bis 15 Tage** liegt und dass die Krankheitsfälle im zweiten und dritten Quartal stark zurückgegangen sind.

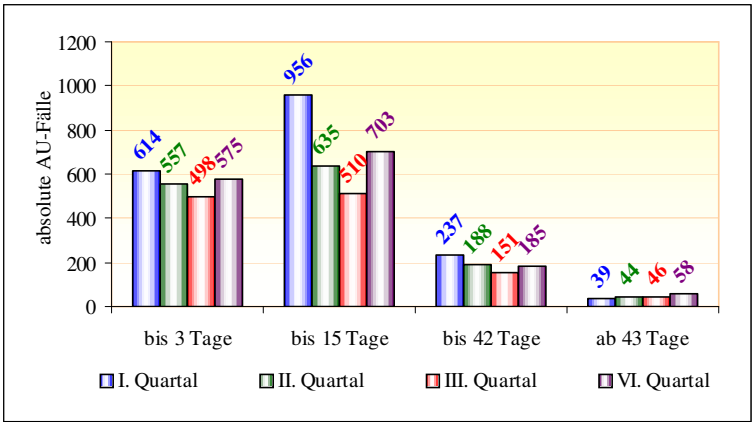


Abb. 7: Krankheitsfälle absolut nach Falldauer – I. bis III. Quartal 2005

Arbeitsunfähigkeit nach Geschlecht

Die insgesamt 6.061 AU-Fälle verteilen sich zu ¼ auf männliche Beschäftigte und zu ¾ auf die weibliche Beschäftigte. Die Abbildung 8 zeigt noch einmal die absolute Verteilung.

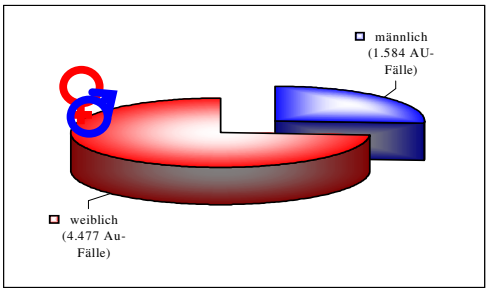


Abb. 8: Absolute AU-Fälle nach männlich – weiblich 2005

Arbeitsunfähigkeit nach Dezernaten

Beim Vergleich der einzelnen Bereiche ist festzustellen, dass das Dezernat V den höchsten Krankenstand mit 5,81% und das Dezernat VI den niedrigsten Krankenstand mit 3,90 % für das Jahr 2005 zu verzeichnen hat.

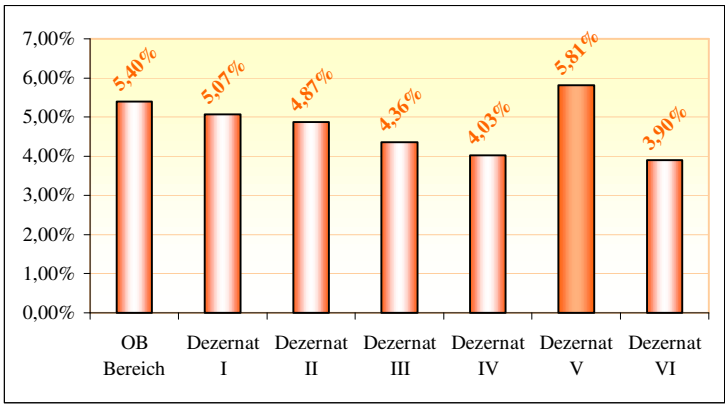


Abb. 9: Prozentualer Krankenstand- Vergleich Dezernate – I. bis III. Quartal 2005

Ergebnisse der Gesundheitsreporte der AOK und der BARMER für das Jahr 2004

Um die Krankenstandsauswertung noch genauer betrachten zu können, stellen wir an dieser Stelle die Ergebnisse der Gesundheitsreporte der AOK und der BARMER für das **Jahr 2004** vor, bei denen insgesamt 2135 Beschäftigte der Landeshauptstadt Magdeburg versichert waren.

Erläuterung!

Von einem AU-Fall wird gesprochen, wenn die Krankenkasse durch den behandelnden Arzt mittels Bescheinigung zur Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers in Kenntnis gesetzt wird. Alle ärztlichen Einzeldiagnosen lassen sich in einem internationalen Klassifizierungssystem, dem ICD-Schlüssel zuordnen.

Die folgend Tabelle gibt einen Überblick über die Datengrundlagen der Gesundheitsreporte:

Tab. 1: Übersicht der Datengrundlage der AOK und BARMER für 2004

	AOK	**BARMER**
Krankenstand	**5,7 %**	**4,2 %**
Versichertenzahl	1.253	882
AU-Tage	23.454	1.541
AU-Fälle	1.734	151,5
Falldauer	13,5 Tage	10,1 Tage
Betroffenheitsquote	63,3 %	62,5 %

Fallhäufigkeit und Falldauer nach Altersgruppen

Die Abbildung 10 zeigt die Häufigkeit von Erkrankungen (Säulen) sowie die durchschnittliche Dauer einer Erkrankung (Linie) im Altervergleich.

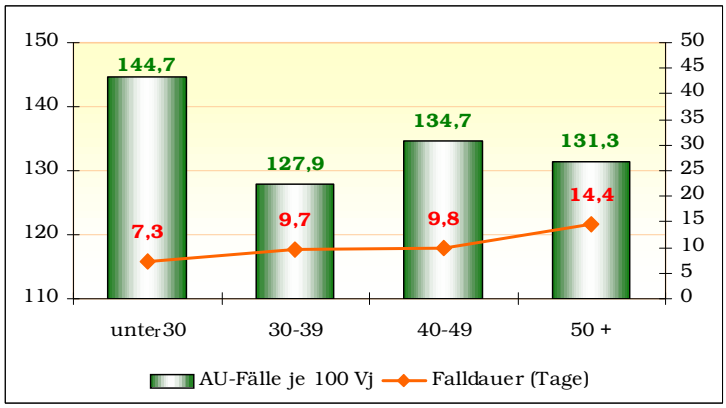


Abb. 10: Fallhäufigkeit und Falldauer nach Altersgruppen (nach BARMER, 2005)

Das Ansteigen des Krankenstandes mit zunehmenden Alter ist im Allgemeinen typisch: Jüngere Menschen sind zwar in der Regel häufiger krank, die Erkrankungen sind jedoch überwiegend nur von kurzer Dauer. Ältere Menschen werden dagegen eher seltener krank. Wenn sie erkranken, handelt es sich jedoch verstärkt um chronische oder um schwerwiegendere Erkrankungen von längerer Dauer, die insgesamt zu einem höheren Krankenstand führen.

Arbeitsunfähigkeitsfälle und -tage nach Falldauer

Durchschnittlich dauerte ein AU-Fall in der Landeshauptstadt Magdeburg im Jahr 2004 13,5 Tage. Die meisten AU-Fälle, insgesamt 474 dauerten 8 bis 14 Tage.

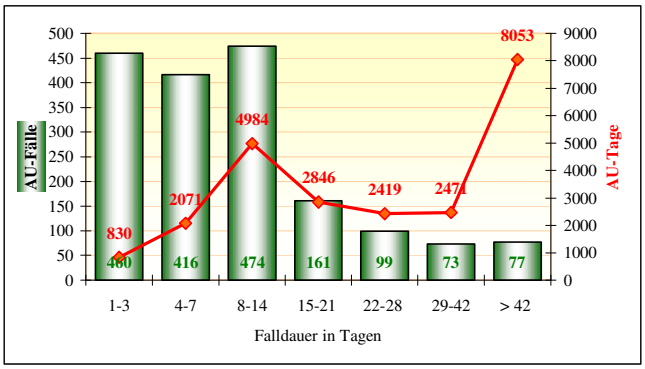


Abb. 11: Fallhäufigkeit und Falldauer nach Altersgruppen (nach AOK, 2005)

Langzeit-AU-Fälle mit einer Dauer von mehr als 42 AU-Tagen je AU-Fall, waren im Jahr 2004 77 AU-Fälle, dies entspricht 4,4 % aller AU-Fälle. Diese 4,4 % verursachten allerdings mit 8.053 Tagen 34,0 %, also ein Drittel, aller AU-Tage.

AU-Fälle in den häufigsten Diagnose-Hauptgruppen (AOK)

Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden nur diejenigen Krankheitsarten aufgenommen, die im Jahr 2004 mindestens 10 Mal aufgetreten sind.

Die Abbildung 12 gibt einen Überblick über die Anzahl der AU-Fälle, die in den häufigsten Diagnose-Hauptgruppen registriert wurden.

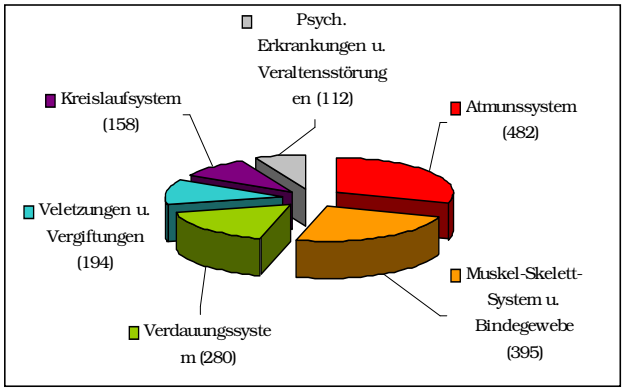


Abb. 12: AU-Fälle in den häufigsten Diagnose-Hauptgruppen (AOK)

Der Krankenstand und die Rolle der Führungskräfte

Die Kennzahl Krankenstand stellt ein Führungsinformationsinstrument dar, damit eine sachliche Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit, besonders zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/innen erfolgen kann. Hier muss die Frage gestellt werden: „Wo liegen in meinem Bereich die Ursachen?“. Ursachen können sein: räumliche Gegebenheiten, organisatorische Probleme, medizinische Aspekte, soziale Belastungen durch Führung und Zusammenarbeit.

Unterstützend greift hier das Betriebliche Gesundheitsmanagement mit seinen Angeboten ein:
Durch die Netzwerkbildung können Führungskräfte zusammen mit dem Fachwissen der Experten, wie Gesundheitsmanager/in, Betriebsarzt/ärztin, Konfliktberater/in und Arbeitssicherheit, sowie Hochschule, Unfallkasse und Ministerium für Gesundheit und Soziales den Ursachen von gesundheitlichen Beschwerden, entgegen wirken.

Im Rahmen von Projekten, die auf fundierten Konzepten aufbauen, werden Instrumente des Gesundheitsmanagements, wie Gesundheitszirkel, Mitarbeiterbefragung, Gefährdungsbeurteilung und Führungskräftefeedback eingesetzt.

Die Partner im Gesundheitsmanagement begleiten den Prozess der Analyse, der Maßnahmeplanung, der Umsetzung und der Evaluierung.

5. MAßNAHMEN

Seit Ende 2004 konnten wir im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements viele Maßnahmen umsetzen. Folgend geben wir einen Überblick über die verschiedenen Projekte.

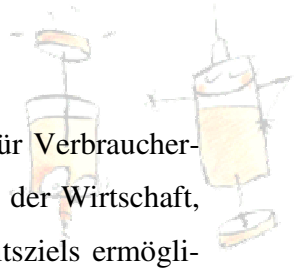
Teilnahme an der Erfüllung der Gesundheitsziele Sachsen-Anhalts

Fünf Gesundheitsziele stehen im Mittelpunkt der aktuellen Gesundheitspolitik Sachsen-Anhalts:

1. Senkung des Anteils an Rauchern in der Bevölkerung und der alkoholbedingten Gesundheitsschäden auf Bundesdurchschnitt
2. Erreichen eines altersgerechten Impfstatus bei über 90 Prozent der Bevölkerung
3. Förderung eines gesunden Ernährungsverhaltens und gesunder Ernährungsangebote für die Bevölkerung
4. Entwicklung eines gesunden Bewegungsverhaltens und Verbesserung von Bewegungsangeboten für die Bevölkerung
5. Verbesserung der Zahngesundheit bei der Bevölkerung auf Bundesdurchschnitt

Seit Oktober 2004 beteiligt sich die Landeshauptstadt Magdeburg mit zwei Modellprojekten aktiv an der Erfüllung der Gesundheitsziele des Landes Sachsen-Anhalt. Die Modellprojekte werden im Folgenden näher dargestellt.

Modellprojekt „Impfen“



Das Land Sachsen-Anhalt traf hierbei eine Vereinbarung mit dem Landesamt für Verbraucherschutz, dem Arbeitskreis „Impfen“ des Landes Sachsen-Anhalt sowie Vertretern der Wirtschaft, um Voraussetzungen zu schaffen, welche die Verwirklichung dieses Gesundheitsziels ermöglichen.

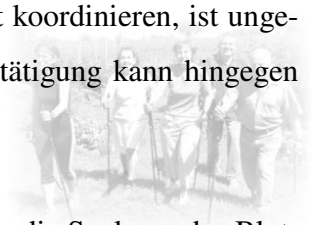
Innerhalb der Stadtverwaltung Magdeburg erfolgen die Impfungen dabei direkt über den Betriebsärztlichen Dienst. Es gab zu diesem Modellprojekt verschiedene Aktionen:

- Gesundheitstag „Rundherum gesund“
- Impfaktion im Rathaus anlässlich der Unterzeichnung der Rahmenvereinbarung
- Während der Sprechstunde des Betriebsärztlichen Dienstes.

➯ Insgesamt haben **im Jahr 2005 350 Beschäftigte** dieses Angebot wahrgenommen. Bis Ende 2006 ist es geplant, die vorhandenen Impflücken bei den Beschäftigten zu schließen und eine aussagefähige Impfstatuserhebung vorzuweisen.

Modellprojekt „Bewegung“ - „Wir bringen uns in Schwung“

Bewegungsmangel ist ein Laster unserer modernen Welt. Wer sich wenig bewegt, hat eine schlecht ausgebildete Muskulatur, kann seine Bewegungen eingeschränkt koordinieren, ist ungelenk und hat kein gutes Körpergefühl. Durch regelmäßige sportliche Betätigung kann hingegen vielen Krankheiten entgegengewirkt werden.



Positive Auswirkungen einer regelmäßigen körperlichen Aktivität sind u.a. die Senkung des Blutdrucks, die Senkung der Blutfette, die Steigerung des HDL-Cholesterins, die Verbesserung des Zuckerstoffwechsels und die Abschwächung der hormonellen Stressreaktionen. *Folgen von Bewegungsmangel* sind u.a. Übergewicht, Diabetes mellitus, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Gelenkschäden und Osteoporose.

Zur „Entwicklung eines gesunden Bewegungsverhaltens und zur Verbesserung von Bewegungsangeboten für die Beschäftigten“ hat die Stadtverwaltung Magdeburg ein eigenes Konzept eingereicht; unter dem Motto ***„Wir bringen uns in Schwung“*** sollen sich im Rahmen des Modellprojektes **1.000 Beschäftigte** bis Ende 2006 bewegt haben.

Wie möchten wir dieses Ziel erreichen?

Es wurden über 50 Institutionen, Vereine und Fitness-Studios angeschrieben und mit drei von ihnen wurde eine Vereinbarung geschlossen. Hier haben die Beschäftigten die Möglichkeit, preisgünstiger an Aktionen und an geschlossenen Kursen teilzunehmen.

Den Beschäftigten werden Sportkurse zu verschiedenen Themen angeboten, wie *Nordic Walking*, *Wirbelsäulengymnastik*, *Pilates*, *Yoga*, *Bauch-Beine-Po*, *Taiji Qigong*, *Aqua-Fitness*.
Die Kurse finden direkt in den Gebäuden der Stadtverwaltung, Sportstätten oder bei den Kooperationspartnern statt. Die Kosten übernehmen die Beschäftigten selbst, einige Kurse werden von den Krankenkassen getragen.

- Insgesamt haben sich **im Jahr 2005 über 230 Beschäftigte** aktiv an den Sportkursen beteiligt!

Gesundheitstage

Im Jahr 2005 veranstaltete das Betriebliche Gesundheitsmanagement zwei Gesundheitstage:

„Rundherum gesund“ - 15. Juni 2005

Der erste Gesundheitstag hatte das Ziel, das Betriebliche Gesundheitsmanagement und das Modellprojekt „Impfen“ vorzustellen.

Über 200 Beschäftigte nahmen das Angebot des Betriebsärztlichen Dienstes, sich an der kostenlosen Tetanus- und Diphtherieimpfung zu beteiligen, an.

Um dem Motto gerecht zu werden, wurden zahlreiche Vertreter aus verschiedenen Bereichen des Gesundheitswesens eingeladen. Das Angebot ging weit über Vorträge zu gesundheitsrelevanten Themen, wie z.B. *„Impfen und Reisemedizin”* und *„Gesunde Ernährung”* und Informationsständen zu den Themen *Erste Hilfe*, *Reisemedizin*, *Raucherentwöhnung* hinaus:

- ⇨ Kostenlose Bestimmung des Blutzuckers und der Cholesterinwerte durch das Gesundheitsamt und eine Apotheke,
- ⇨ Muskelkraftmessung durch Kieser Training,
- ⇨ Messung der Herz- und Stressbelastung mit dem Cardio Scan durch das Squash- und Fitness Center,
- ⇨ Informationsstand und Info-Bus der AOK Sachsen-Anhalt mit Reaktionstests, Sehtests und der Bestimmung des Body-Mass-Index

↳ Dieser Tag lockte ca. **350 interessierte Beschäftigte** an.

„Wir bringen uns in Schwung“ - 07. September 2005

Ziel dieses Gesundheitstages war es, das Modellprojekt „Bewegung“ und die intern angebotenen Sportkurse bekanntzumachen und vorzustellen.

Um dem Motto gerecht zu werden, wurden über den gesamten Tag verschiedene Schnupperkurse zum Thema Bewegung, wie zum Beispiel Bauch-Beine-Po, Pilates, Yoga und Nordic Walking angeboten.

In Form von Vorführungen zeigten die Kooperationspartner den Besuchern, was sich hinter den Sportkursen verbirgt.

Hier konnten sich die Besucher einen Überblick über die grundlegenden Inhalte verschaffen und wichtige Fragen vom Kursleiter beantworten lassen. Im Anschluss bestand die Möglichkeit, sich direkt in die neu beginnenden Kurse einzuschreiben.

Darüber hinaus konnten die Experten an den *Informationsständen* befragt werden:

- ⇨ Informationen zum Thema Grippe und Impfen durch den Betriebsärztlichen Dienst,
- ⇨ Bestimmung der Blutzucker- und Cholesterinwerte,
- ⇨ Informationen zum Thema Gesundheit und gesunde Ernährung durch die AOK Sachsen-Anhalt,
- ⇨ Thema Herzvorsorge: Messung der Herz- und Stressbelastung mit dem Cardio Scan.

Um sich auch selbst in Schwung zu bringen, konnten sich alle Besucher am *Ruder- bzw. Fahrrad- Ergometer* der Konkurrenz stellen

↳ Ca. 1**50 interessierte Beschäftigte** nahmen an diesem Tag teil.

Teilprojekt Ordnungsamt

In der Zeit vom 25.01. bis 11.02.2005 fand eine *Mitarbeiterbefragung* im Ordnungsamt statt. Von den möglichen 218 Beschäftigten haben sich 87 Beschäftigte an der Befragung beteiligt.

Der Fragebogen ist unterteilt in den Fragenkomplex 1 *„Gesundheit und Arbeit“* u.a. mit den Themen Gesundheitszustand, Belastungen am Arbeitsplatz, Gesundheitliche Beschwerden und Verbesserungsvorschläge.

Im Fragenkomplex 2 *„Betriebliches Gesundheitsmanagement“* wurden die Beschäftigten u.a. zur Annahme von Gesundheitsangeboten, Vorschlägen und zur Teilnahme am Betriebssport befragt.

Die Schwerpunkte der Antworten lagen in den Bereichen ***Angst vor Infektionen***, ***Wunsch nach einem Eigensicherungstraining*** und ***Stress***.

Auf Grund der aus der Befragung erhaltenen Ergebnisse, begannen durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement Aktionen, um die angesprochenen Belastungen und Ängste zu vermindern bzw. die Wünsche der Beschäftigten nach einem Eigensicherungstraining zu erfüllen.

Die Betriebsärztin der Landeshauptstadt Magdeburg hielt in den Räumlichkeiten des Ordnungsamtes einen Vortrag zum Thema ***„Infektionsgefährdungen im Öffentlichen Dienst“*** mit dem Schwerpunkt Impfen. Hier hatten die Beschäftigten die Möglichkeit, sich ihre Fragen zu diesem Thema beantworten zu lassen.

Im November 2005 nahmen 15 Beschäftigte aus dem Bereich Stadtordnungsdienst an einem ***Eigensicherungstraining*** teil:

In einer Magdeburger Schule für Yoga und Selbstverteidigung wurden in insgesamt 20 Unterrichtsstunden (10 Wochen) Kenntnisse und Fähigkeiten in Theorie und Praxis u.a. zu den Themen „Verschiedene Arten von Angriffen“, „Grundlegende Prinzipien der waffenlosen Selbstverteidigung“ und „Positionierung allein und im Zweierteam“ vermittelt.

Der Trainer hat langjährige Erfahrungen als Einsatzbeamter im Spezialeinsatzkommando der Polizei LSA, im Unterrichten von Kampfkunst und ist Aikidolehrer. Anfang 2006 wurde ein erneutes Eigensicherheitstraining mit weiteren 15 Beschäftigten durchgeführt.

Ebenfalls wurde ein 2tägiges Seminar zur berufsbezogenen Eigensicherung durch die Unfallkasse Sachsen-Anhalt angeboten .

Bei den gesundheitlichen Problemen standen *Rückenbeschwerden* an erster Stelle. Aus diesem Grund wurde die ***„Mobile Massage“*** projekthaft eingeführt.

Die Massage ist eine bewährte Methode, um Beschwerden und Erkrankungen des Bewegungsapparates vorzubeugen und zu behandeln. Seit Juli 2005 nehmen insgesamt ca. 15 Beschäftigte das Angebot einer mobilen Massage wahr: Entspannung finden die Beschäftigten auf dem zusammenklappbaren Massagestuhl und bei gut duftenden Ölen. Für 15 bis 20 Minuten „knetet“ ein Physiotherapeut, die am Arbeitsplatz entstandenen Blockaden aus Nacken und Schultern weg.

Zusammenarbeit mit dem Otto-von-Guericke-Universitätsklinikum Magdeburg

In Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmedizin des Otto-von-Guericke-Universitätklinkums Magdeburg wird von Ende November 2005 bis Mitte 2007 eine *Studie zum Thema „Früherkennung und Frühprävention von Gesundheitsrisiken bei hohen psychischen Belastungen“* durchgeführt.

Der Schwerpunkt der Betrachtung wird auf die vegetative Balance (autonomes Nervensystem) in Belastungs- und Erholungsphasen gelegt.

Ziel ist es, die Ergebnisse der Untersuchungen als Grundlage für Interventionsmaßnahmen im Sinne des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu nutzen. Eine spätere Erfolgskontrolle (Nach- oder Retest-Untersuchung) ist angedacht.

Im Rahmen dieser Studie verpflichtete sich die Landeshauptstadt Magdeburg, 100 Mitarbeiter/innen für die Teilnahme an der oben genannten Studie zu gewinnen. Im Oktober 2005 meldeten sich über 100 Mitarbeiter/innen im Büro des Betrieblichen Gesundheitsmanagements an.

Die Probanden nehmen an einem qualifizierten Gesundheitscheck teil:

- Medizinische Statusuntersuchungen (Hämoglobin, Blutzucker, Transaminasen, Gamma-Glutamyl-Transferase, Harnsäure, Creatinin, Blutfettwerte, Triglyceride, Körper-Massen-Index),
- Fragebögen u.a. zum Thema Stressverarbeitung, zu körperlichen, psychischen und sozialen Symptomen,
- Leistungstest mit Bestimmung des Blutdruckes, der Herzfrequenz und Herzfrequenzvariabilität,
- Bestimmung des Herzrhythmus mit dem Langzeit-EKG (24 Stunden),
- psychologische Untersuchung,
- psychometrische Labortests.

Im Anschluss erhalten die Teilnehmer eine kurze Auswertung ihrer Untersuchungsergebnisse. Nach Beendigung der gesamten Studie, erhält jeder Proband eine ausführliche schriftliche Auswertung der Ergebnisse. Darüber hinaus enthält die Auswertung je nach Befund ein umfangreiches Konzept zur Erhaltung oder Verbesserung der individuellen Gesundheit.

6. BETRIEBSÄRZTLICHER DIENST

Aufgrund der Gefährdungsanalysen und Vorsorgeuntersuchungen gilt es, gesundheitliche Risiken zu erfassen und gemeinsam mit den Beschäftigten, Vorgesetzten, Fachämtern, Eigenbetrieben und Krankenkassen Gesundheitsgefährdungen zu beseitigen, Risiken zu minimieren, den Krankenstand zu senken und so zu einer höheren Effizienz der Arbeit, der vom Betriebsärztlichen Dienst betreuten Einrichtungen, beizutragen.

Aufgaben und Pflichten

Die Hauptaufgabe des Betriebsärztlichen Dienstes ist die arbeitsmedizinische Betreuung und Beratung des Arbeitgebers und der sonst für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen entsprechend § 3 des Arbeitssicherheitsgesetzes.

Hierunter fallen die Beratung bei arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, bei der Unterhaltung von sozialen und sanitären Einrichtungen sowie bei der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln.

Beratungen bei Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung leistungsgeminderter und langzeiterkrankter Mitarbeiter/innen in den Arbeitsprozess gehören mit zu den wichtigsten Aufgaben des Betriebsärztlichen Dienstes.

Die Begehung von Arbeitsstätten und das Erstellen von Gefährdungsbeurteilungen sowie die Unterbreitung von Lösungsvorschlägen zur Mängelbeseitigung und deren Kontrolle sind im Aufgabenbereich des Betriebsarztes von großer Bedeutung.

Durch diesen Bereich wird die Erste Hilfe in der Landeshauptstadt Magdeburg organisiert. Es konnten 2005 rund 250 Mitarbeiter/innen geschult und ausgebildet werden.

Der Betriebsärztliche Dienst führte im Jahr 2005 rund 3.700 allgemeine und spezielle arbeitsmedizinische Untersuchungen durch, in denen die Arbeitnehmer arbeitsmedizinisch beurteilt und beraten wurden.

Die Untersuchungen arbeitsbedingter Erkrankungen und Berufskrankheiten, die Erstellung von betriebsärztlichen Gutachten, die Durchführung von Einstellungsuntersuchungen sowie die Durchführung von Schutzimpfungen sind feste Bestandteile der täglichen Arbeit.

Weitere Aktivitäten sind:

- Geschäftsführung des Ausschusses für Arbeit, Sicherheit und Gesundheit (ArGuS)
- Teilnahme und aktive Mitwirkung an Projektgruppensitzungen und an Sitzungen des Impfarbeitskreises des Landes Sachsen-Anhalt
- Beratung zu gutachterlichen Fragestellungen auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin für die Ärztekammer Sachsen-Anhalt
- fach- und sachkundige Beratung des Arbeitgebers zum Krankenstand und zur Krankenstandsanalyse
- Teilnahme an Arbeitsschutzausschusssitzungen der Fachämter und Eigenbetriebe
- Vorträge zu arbeits- und präventivmedizinischen Themen (z. B. Sucht, Impfen, Erste Hilfe)
- Mitwirkung bei der Organisation und Durchführung von Aktionstagen für Beschäftigte der Stadt
- Betreuung von Projekten im Rahmen des Betriebsärztlichen Gesundheitsmanagements
- individuelle Gesundheitsberatung und Beratung zu gesundheitsfördernden Maßnahmen, insbesondere bei Führungskräften
- Durchführung von ca. 370 tauch- und verkehrsmedizinischen Untersuchungen; ca. 40 Untersuchungen nach der Fahrerlaubnis-Verordnung; ca. 40 Belehrungen nach dem Infektionsschutzgesetz

Arbeitsmedizinische Daten

Im Jahr 2005 wurden rund 3.700 arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt.

In der nachfolgenden Tabelle werden die durchgeführten speziellen arbeitsmedizinischen Untersuchungen mit der entsprechenden Häufigkeit aufgeführt.

Tab. 2: Untersuchungen nach BG - Grundsätzen

Grundsatz	Unter-suchungen gesamt	Erst-unter-suchungen	Nach-unter-suchungen
Asbesthaltiger Staub	4	0	4
Lärm	94	6	88
Obstruktive Atemwegserkrankungen	4	2	2
Hauterkrankungen	312	79	233
Fahr-, Steuer- und Über-wachungstätigkeiten	335	46	289
Atemschutzgeräte	130	9	121
Überdruck	32	1	31
Bildschirmarbeitsplätze	315	24	291
Schweißrauche	3	0	3
Arbeiten mit Absturzgefahr	171	15	156
Infektionskrankheiten	402	75	327
Baumarbeiten	4	1	3
Kompostieranlagen	4	2	2

Des Weiteren wurden 241 Einstellungsuntersuchungen durchgeführt.

Die durch den Betriebsärztlichen Dienst durchgeführten 1.624 Schutzimpfungen sind aus der folgenden Abbildung ersichtlich.

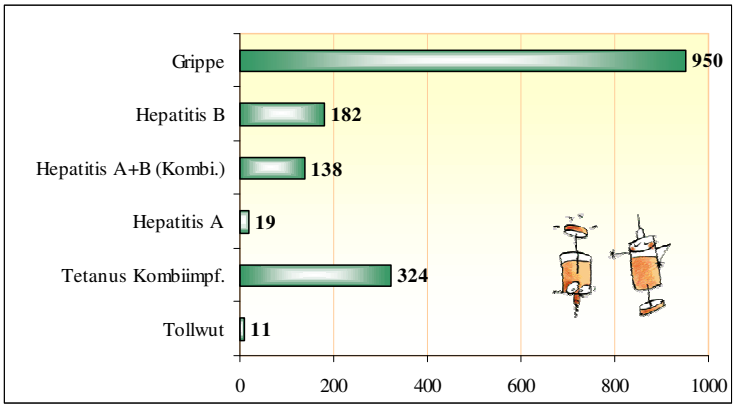


Abb. 13: Anzahl der durchgeführten Impfungen 2005

Im Rahmen der betriebsärztlichen Arbeit wurden eine Vielzahl funktionsdiagnostischer Untersuchungen erforderlich, deren Umfang aus der folgenden Grafik ersichtlich ist.

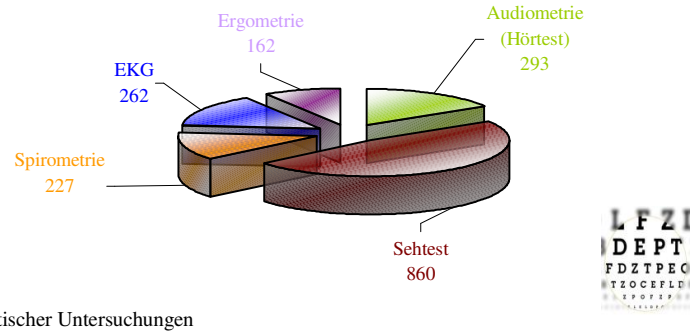


Abb. 14: Funktionsdiagnostischer Untersuchungen

Arbeits- und umweltmedizinische Probleme sind oft miteinander verbunden. Deshalb gab es diesbezüglich auch im Jahr 2005 zunehmend Anfragen von Beschäftigten und Bürgern der Stadt. Insgesamt wurden 43 umweltmedizinische Beratungen durchgeführt.

Aufgrund der konsequenten Anwendung der stadtinternen Alkoholvereinbarung konnten im Vergleich zum Vorjahr doppelt soviel Arbeitnehmer suchtmedizinisch beraten werden.

Maßnahmen

Zu den geplanten Maßnahmen des Betriebsärztlichen Dienstes, die Gesundheit der Beschäftigten auch weiterhin zu fördern, gehören u. a.

- aktive Mitwirkung und Projektbegleitung im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- aktive Mitwirkung im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Weiterführung der seit 15 Jahren erfolgreich durchgeführten, jährlichen Grippeimpfaktion
- Weiterführung des Modellprojektes-Impfen „Erreichen eines altersgerechten Impfstatus bei über 90% der Mitarbeiter“
- Initiierung und Durchführung von speziellen Vorsorgekonzepten wie Darmkrebsvorsorge, Diabetes mellitus, Hypertonie, gesunde Ernährung
- Vorträge zu Themen:
- Impfen – Umsetzung der BiostoffVO
- Reisemedizin
- „Gesunde Augen am PC“
- „Das Kreuz mit dem Kreuz“
- Hautschutz
- Infektionsgefährdung im öffentlichen Dienst
- Sucht – Alkohol – Drogen

7. ARBEITSSICHERHEIT

Aufgaben und Pflichten

Die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten während der Arbeitszeit ist gesetzlich dem Oberbürgermeister als Arbeitgeber, übertragen. Darin enthalten ist die Pflicht zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Jede/r Vorgesetzte ist aufgrund seiner/ihrer Funktion dafür verantwortlich, alle Maßnahmen zur umfassenden Gewährung der Gesundheit der Mitarbeiter/innen zu treffen. Dazu zählen:

- die Verhütung von Arbeitsunfällen,
- die Verhütung von Berufskrankheiten und
- die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren.

Lassen sich Probleme im eigenen Verantwortungsbereich nicht zufrieden stellend lösen, so ist die nächsthöhere Ebene einzuschalten.

Die Leiter/innen der Dezernate und Organisationseinheiten sind in ihrem jeweiligen Aufgaben- und Zuständigkeitsbereich im Arbeits- und Gesundheitsschutz außerdem verantwortlich für die Organisation und Auswahl geeigneter Personen. Dazu wurde in der Stadtverwaltung Magdeburg die schriftliche Übertragung der Arbeitgeberpflichten im Arbeitsschutz bis auf Abteilungsleiter- bzw. Einrichtungsebene konsequent durchgeführt.

Oberste Priorität hat die Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. In zunehmendem Maße rücken aber auch gestalterische Eingriffe am Arbeitsplatz in den Vordergrund, die die Arbeitszufriedenheit des betroffenen Beschäftigten erhöhen.
Themen wie Stressabbau und Anti-Mobbing-Strategien sowie betriebliche Gesundheitsförderung gewinnen zunehmend an Bedeutung. Dabei wird eng mit den eigenen Fachleuten (z. B. Betriebsärztlicher Dienst, Personalräte, Berufsfeuerwehr) und mit Institutionen außerhalb der Stadtverwaltung (z. B. Hochschule Magdeburg-Stendal, Landesamt für Verbraucherschutz - Bereich Gewerbeaufsicht, Unfallkasse Sachsen-Anhalt und andere Berufsgenossenschaften) zusammengearbeitet.

Aufgaben und Pflichten

Zu den konkreten Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit gehören u.a., die Beratung des Arbeitgebers und der anderen für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen.

Beratung des Arbeitgebers

- über die Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und sozialen und sanitären Einrichtungen
- bei der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen
- bei der Auswahl und Erprobung der Körperschutzmittel, wie z.B. Helm und Schutzbrille oder Arbeitsschutzschuhe
- bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie
- bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Zum weiteren Aufgabenfeld gehören:

- die sicherheitstechnische Überprüfung der Betriebsanlagen und der technischen Arbeitsmittel,
- die Begehung der Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen und die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen,
- die Überprüfung des ordnungsgemäßen Tragens der Körperschutzmittel
- die Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen, das Anzeigen und Dokumentieren von Unfällen und ggf. die Einleitung geeigneter Schutzmaßnahmen,
- die Schulung der Sicherheitsbeauftragten und
- die Überprüfung der Einhaltung der Arbeitsschutzmaßnahmen durch alle Beschäftigten.

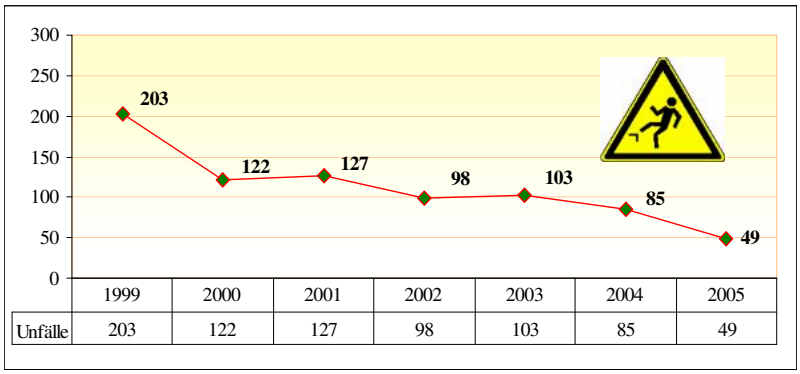
Auch die Arbeitnehmer sind gefordert, aktiv an den betrieblichen Arbeitsschutzmaßnahmen mitzuwirken. So ist z.B. jeder Arbeitnehmer verpflichtet, für seine eigene Sicherheit und Gesundheit, sowie die Sicherheit anderer Personen, die von seiner Tätigkeit betroffen sind, Sorge zu tragen. Er hat Maschinen, gefährliche Stoffe und persönliche Schutzausrüstungen ordnungsgemäß zu benutzen und er muss seiner Unterweisung gemäß handeln.

Arbeitsunfälle

(Fehlzeitenentwicklung auf Grund von Arbeits- bzw. Wegeunfällen)

Alle Unfälle, die sich während der Arbeitszeit oder auf dem Weg von der bzw. zur Arbeitsstätte ereignen, werden in Unfallanzeigen aufgenommen und der Fachkraft für Arbeitssicherheit gemeldet.

Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung der Unfallzahlen von 1999 bis zum Jahr 2005, wobei ausschließlich Unfälle Berücksichtigung finden, welche den Unfallversicherungsträgern gemeldet wurden.



	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Unfälle	203	122	127	98	103	85	49

Abb. 15: Entwicklung der Unfallzahlen 1999 – 2005

In den Jahren 1999 bis 2005 war, bis auf das Jahr 2003, in welchem ein leichter Anstieg der Unfallzahlen erfolgte, ein stetiger Rückgang der Unfallzahlen zu verzeichnen.

Die meldepflichtigen Unfälle (mehr als 3 Tage Ausfall) lassen sich über das Merkmal **Unfallart** näher beschreiben als

- Arbeitsunfälle bei betrieblicher Tätigkeit
- Arbeitsunfälle auf Dienstwegen (Dienstwegeunfälle) und
- Wegeunfälle.

Sofern nicht gesondert auf die oben genannte Differenzierung hingewiesen wird, werden in den nachfolgenden Auswertungen nur zwei Fallgruppen unterschieden.

Hierzu werden die Arbeitsunfälle bei betrieblicher Tätigkeit, sowie die Dienstwegeunfälle zu den Arbeitsunfällen im engeren Sinn - im Folgenden nur Arbeitsunfälle genannt - zusammengefasst. Die zweite Fallgruppe bildet die Summe der Wegeunfälle.

Eine weitere Kennziffer in Bezug auf das Unfallgeschehen ist die *Unfallhäufigkeit,* wobei die Unfallzahlen relativiert und auf 1 Million Arbeitsstunden oder auf 1000 Beschäftigte bezogen werden (im Bereich des öffentlichen Dienstes üblicherweise auf 1000 Beschäftigte).

Die *Unfallhäufigkeit* wird wie folgt errechnet

$$\frac{\text{Anzahl der Unfälle} * 1000}{\text{Mitarbeiter/innen}}.$$

Im Folgenden wird die Häufigkeit der Wegeunfälle und der Arbeitsunfälle verteilt nach Monaten dargestellt.

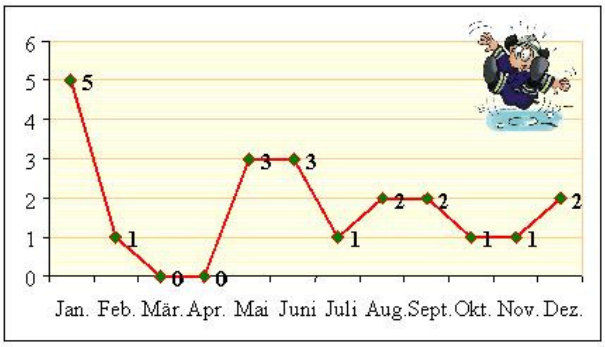


Abb. 16: Verteilung der Wegeunfälle nach Monaten 2005

Aus der Abbildung 16 wird deutlich, dass die meisten Wegeunfälle im Januar geschehen, was wahrscheinlich auf die entsprechenden Witterungsumstände im Winter zurückzuführen ist.
Die „sichersten“ Monate, in Bezug auf die Wegeunfälle, sind der März und der April. In diesen Monaten ereignete sich im Jahr 2005 kein Wegeunfall.

Die Abbildung 17 zeigt noch einmal graphisch die Verteilung der Arbeitsunfälle innerhalb des Jahres.

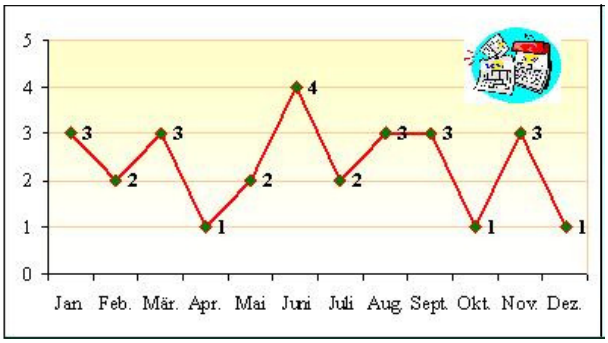


Abb. 17: Verteilung der Arbeitsunfälle nach Monaten 2005

Unfälle – Vergleich Männer - Frauen

Auf die Unfallursachen wird im nächsten Abschnitt differenziert nach männlichen und weiblichen Beschäftigten näher eingegangen.

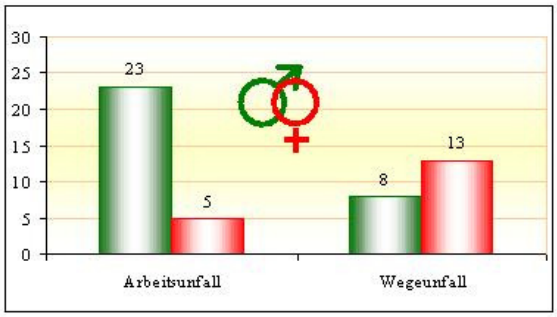


Abb. 18: Arbeits- und Wegeunfall 2005 – Vergleich Männer – Frauen

Aus der Abbildung 18 ist deutlich zu erkennen, dass die weiblichen Beschäftigten ein höheres Risiko haben, einen Wegeunfall zu erleiden. Bei den Arbeitsunfällen liegt das höhere Risiko allerdings bei den männlichen Beschäftigten. Die Ursachen hierfür sind wahrscheinlich in den unterschiedlichen Berufen der männlichen und weiblichen Beschäftigten zu sehen.

Unfallursache

Im Folgenden soll näher auf die *Unfallursachen* eingegangen werden. Die häufigste Ursache für einen Arbeits- oder Wegeunfall war 2005 „ab-/ausrutschen, stolpern“. Zweithäufigste Unfallursache ist der "Verkehrsunfall" und an dritter Stelle folgt „getroffen werden von einem Gegenstand“.

Die weitere Verteilung der Unfallursachen und deren Häufigkeit zeigt die folgende Grafik.

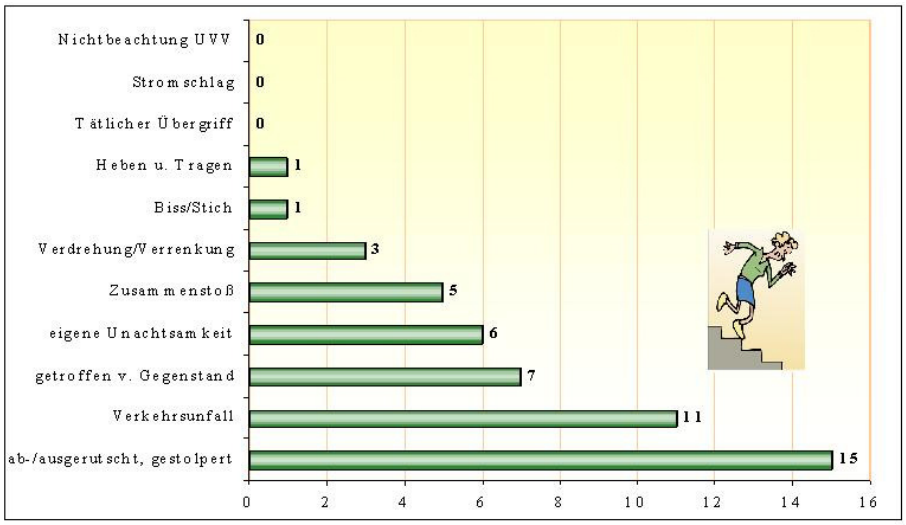


Abb. 19: Unfallursachen 2005

Bei den männlichen Beschäftigten waren die häufigsten Unfallursachen „ab- bzw. ausrutschen, stolpern“ mit 8 Fällen und das „getroffen werden von einem Gegenstand“ mit 6 Fällen, ebenso wie Verletzungen durch „Verkehrsunfall“ mit 5 Fällen.
Bei den weiblichen Beschäftigten ist ebenfalls „ab- bzw. ausrutschen, stolpern“ die häufigste Unfallursache mit 7 gemeldeten Fällen. Zweithäufigste Unfallursache sind „Verkehrsunfälle“ mit 6 angezeigten Fällen, gefolgt von „Zusammenstoß“ mit 2 Fällen.

Verletzte Körperteile

Die Verteilung der *Verletzungen* auf die einzelnen *Körperteile* infolge der oben aufgeführten Unfälle wird in der nächsten Grafik verdeutlicht.

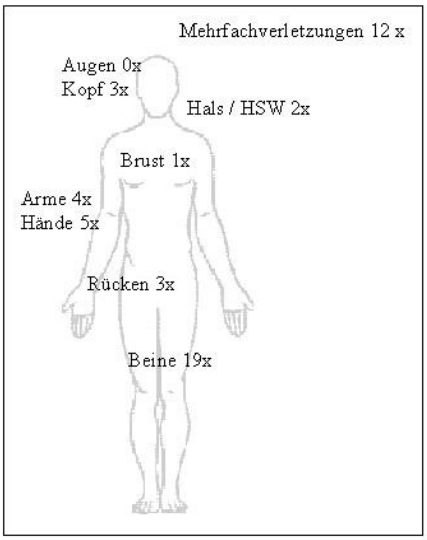


Abb. 20: Verletzte Körperteile

Unfallkosten

Tab. 3: Unfallkosten durch Arbeitsunfälle

Beschäftigte	Ausfalltage (alle Unfälle)	Durchschnittliche Lohnkosten pro Tag	Ausfallkosten
Gesamt - Beamte	121	236,90 EUR	28.664,90 EUR
Gesamt - Angestellte	879	220,87 EUR	194.144,73 EUR
Gesamt - Arbeiter	886	200,54 EUR	177.678,44 EUR
Gesamt - Gesamt	**1886**		**400.488,07 EUR**
Kernbereich - Beamte	121	236,90 EUR	28.664,90 EUR
Kernbereich - Angestellte	327	220,87 EUR	72.224,49 EUR
Kernbereich - Arbeiter	222	200,54 EUR	44.519,88 EUR
Kernbereich - Gesamt	**670**		**145.409,27 EUR**
Eigenbetriebe – Beamte	0	236,90 EUR	0 EUR
Eigenbetriebe - Angestellte	0	220,87 EUR	0EUR
Eigenbetriebe - Arbeiter	664	200,54 EUR	133.158,56 EUR
Eigenbetriebe - Gesamt	**664**		**133.158,56 EUR**
Klinikum - Beamte	0	236,90 EUR	0 EUR
Klinikum - Angestellte	473	220,87 EUR	104.471,51 EUR
Klinikum - Arbeiter	0	200,54 EUR	0 EUR
Klinikum - Gesamt	**473**		**104.471,51 EUR**
SSW - Beamte	0	236,90 EUR	0 EUR
SSW - Angestellte	79	220,87 EUR	17.448,73 EUR
SSW - Arbeiter	0	200,54 EUR	0 EUR
SSW - Gesamt	**79**		**17.448,73 EUR**

$$\frac{\text{Ausfallkosten}}{\text{Unfälle}} \quad \frac{400.488,07}{105} = \mathbf{3.814,17\ EUR}$$

Bei 105 Unfällen in der Landeshauptstadt Magdeburg sind Ausfallkosten in Höhe von ***400.488,07 EUR*** entstanden.

! Dies bedeutet, dass jeder meldepflichtige Unfall Kosten von 3.814,17 EUR für das Jahr 2005 verursacht hat.

! Das sind höhere Kosten pro Unfall als im Vorjahr (3.082,18 EUR), was damit zusammenhängt, dass sich die durchschnittlichen Lohnkosten geringfügig erhöht haben (bei Angestellten: 2004 - 205,46 EUR, 2005 - 220,87 EUR; bei Arbeitern: 2004 - 186,55 EUR, 2005 - 200,54 EUR), aber vor allem, dass die Ausfalltage pro Unfall 2005 höher lagen

2004 15,2 Ausfalltage je Unfall

2005 18,79 Ausfalltage je Unfall.

Interkommunaler Vergleich für das Jahr 2005

Im Jahr 2004 wurde zum vierten Mal von der Stadtverwaltung Hannover der interkommunale Vergleich vorgestellt, der eine gute Orientierung ermöglicht, wie die Unfallzahlen eingeordnet werden können. Die Ergebnisse des interkommunalen Vergleichs liegen i. A. Mitte des Jahres vor.

An Hand der Tabelle ist erkennbar, dass die Stadt Magdeburg sich in der Entwicklung der Unfallzahlen weiterhin im Abwärtstrend befindet, was als sehr positiv zu bewerten ist.

Dabei ist zu bemerken, dass

- Die Vergleichszahlen aus 2005 noch nicht vorliegen, also die 1000-Mann-Quote aller anderen Städte sich auf die Unfallzahlen von 2004 bezieht (Magdeburg aber schon aktuell 2005)
- Die 1000-Mann-Quote der Stadtverwaltung Magdeburg einmal nur auf den Kernbereich (Ämter der Stadtverwaltung, Theater, Schulen, Kindereinrichtungen, sofern sie noch nicht in freie Trägerschaft abgegeben wurden) bezogen wurde, in der Zeile darunter aber die 1000-Mann-Quote des Gesamtbereiches eingefügt wurde, um unsere Zahlen besser vergleichbar zu machen.

Es ist nicht definiert, welche Bereiche die Vergleichsstädte in ihre Unfallstatistik einbezogen haben, die 1000-Mann-Quote aller städtischen Einrichtungen (siehe Tabelle 4) liegt auch 2005 etwas schlechter als im Kernbereich; gegenüber 2004 hat sie sich allerdings nahezu halbiert, was im Wesentlichen auf die positive Entwicklung der Unfallzahlen in den Eigenbetrieben Städtischer Abfallwirtschaftsbetrieb, Zoo Magdeburg, Stadtgarten und Friedhöfe Magdeburg und Städtischer Abwasserbetrieb Magdeburg zurückzuführen ist (zum Vergleich: 1000-Mann-Quote Arbeitsunfälle hier 2004=78,98, 2005=35,26).

Es gibt dennoch durchaus Handlungsbedarf für die Präventionstätigkeit in den genannten Eigenbetrieben, besonders, da die 1000-Mann-Quote in allen ausgewerteten Bereichen eine ansonsten homogene Entwicklung zeigt.

Tab. 4: Magdeburg im Städtevergleich
(Magdeburg: Stand 2005 Kernbereich sowie Kernbereich +alle Eigenbetriebe+Klinikum+SSW), alle anderen Städte Stand 2004

	1000-Mann-Quote meldepflichtige Arbeitsunfälle	1000-Mann-Quote meldepflichtige Wegeunfälle
Bielefeld	26,19	5,71
Hannover	18,41	6,76
Magdeburg	13,24 (2004) Kernbereich	7,6 (2004) Kernbereich
Magdeburg	7,81 (2005) Kernbereich	5,85 (2005) Kernbereich
Magdeburg	10,42 (2005) mit allen Eigenbetrieben	6,94 (2005) mit allen Eigenbetrieben
Stuttgart	13,27	2,64
Dresden	12,55	6,56
Aachen	17,39	5,40
Nürnberg	15,67	3,70
Darmstadt	14,84	3,68
Erfurt	44,49	8,96

Maßnahmen

Um die Häufigkeit der Unfallzahlen zu senken und die Arbeitssicherheit zu erhöhen, werden zahlreiche Maßnahmen durchgeführt.

Dazu gehören die Arbeitsplatzbegehungen, Gefährdungsbeurteilungen, Kontrollmessungen verschiedener Parameter (z.B. Lärm, Beleuchtung, Raumklima) arbeitssicherheitstechnische Abnahmen nach baulichen Veränderungen an Gebäuden, die Auswertung der Unfallursachen und die regelmäßige Unterweisung der Mitarbeiter/innen in Bezug auf die Sicherheit am Arbeitsplatz. Aber auch die Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, das eng mit dem Bereich Arbeitssicherheit sowie dem betriebsärztlichen Dienst verzahnt ist, spielen hierbei eine sehr wichtige Rolle.

Gemeinsam werden Informationsveranstaltungen und Aktionstage organisiert und Projektgruppensitzungen vorbereitet und durchgeführt.

Für den Arbeitgeber ist ohne Zweifel die Minimierung der Kosten durch Senkung der Ausfalltage (unfall- oder krankheitsbedingt) von großer Bedeutung. In diesem Punkt gehen seine Interessen (höhere Anwesenheitsquote) und die Interessen des Arbeitnehmers (bessere Gesundheit) konform.

Im Zusammenhang mit der Arbeitssicherheit steht die Pflege und Aufrechterhaltung verschiedenster Kooperationen, wie z.B. mit:

- dem Bauordnungsamt – Stellungnahme zu Bauanträgen nach gesetzlichen Grundlagen
- dem KGm – Bauunterhaltung, Modernisierung, Nachnutzung, Änderung
- dem Landesamt für Verbraucherschutz - Bereich Gewerbeaufsicht bzw. Bereich Arbeitshygiene, Beleuchtung, Lüftung, Lärm, Klima, gefährliche Stoffe, Strahlung Vibration am Arbeitsplatz, Wahrnehmung der Auflagen zur Einhaltung insbesondere arbeits- und immissionsschutz- rechtlicher Bestimmungen Gewerbeordnung, Einhaltung der Auflagen, z.B. Mutterschutz
- der Unfallkasse Sachsen- Anhalt – Beratung, Schulung, Aufklärung
- der Gartenbauberufsgenossenschaft, der Verwaltungsberufsgenossenschaft und der Feuerwehr Unfallkasse - Beratung, Schulung, Aufklärung
- der Fachhochschule Magdeburg- Stendal – Betreuung und Ausbildung immatrikulierter Studenten in der Praxis.

Die Aktivitäten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Jahr 2005:

348 Betriebsbegehungen/Analysen
davon:
- 32 Betriebsbegehungen
- 4 Begehungen Stationärer Arbeitsplätze
- 27 Betriebsbegehungen mit Aufsichtsbehörden
- 35 Arbeitsplatzbesichtigungen

165 Gefährdungsanalysen

51 Arbeits- und Wegeunfallanalysen

34 Baustellenkontrollen

229 Beratungen bei der Gestaltung von Einrichtungen und Anlagen u. a.
davon:
- 49 Beratungen zu Gebäuden/Arbeitsstätten
- 73 Beratungen zu Geräten/Arbeitsmitteln
- 5 Beratungen zu Arbeitsverfahren/Abläufen
- 9 Beratungen zur ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen
- 4 Beratungen zur behindertengerechten Gestaltung

10 Beratungen Außenanlagen/Werkräumen/Turnhalle/Chemieräume/Physikräume

56 Beratungen inner-/überbetrieblich zu sonstigen Themen

12 Beratungen zu Persönlichen Schutzausrüstungen

11 Beratungen zu Rechtsvorschriften

77 Kontrollmessungen (Raumklima, Lärm, Licht, Temperatur, Luftfeuchtigkeit)

224 Erstellung von Unterlagen

davon:

- 103 Betriebsanweisungen für Gefahrstoffe
- 42 Betriebsanweisungen für Maschinen
- 11 Arbeitsmitteldatenblätter für Maschinen
- 17 Unterweisungsunterlagen
- 15 Brandschutzpläne, Erste- Hilfe- Pläne, Hautschutzpläne
- 28 Explosionsschutzdokumente
- 6 Gefahrstoffverzeichnisse
- 2 Alarmierungspläne

54 Schulungen/Unterweisungen/Vorträge (eigene Durchführung und Teilnahme)

davon:

- 26 eigene Durchführung von Unterweisungen
- 28 Teilnahme an Fortbildungen

47 Sitzungen des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Sicherheit (ArGuS) sowie ähnlicher innerbetrieblicher Gremien

3 Aktionstage

2 Mitarbeit/Erstellung von Berichten

davon:

- 2 Unfallstatistiken (Beschäftigte, Schüler)

26 Abnahmen

davon:

- 19 Abnahmen von Gebäuden/Sportstätten
- 1 Abnahmen von Unterrichtsräumen
- 6 Abnahmen von Spielgeräten/Spielplätzen

77 Sicherheitstechnische Abnahmen im Theater

davon:

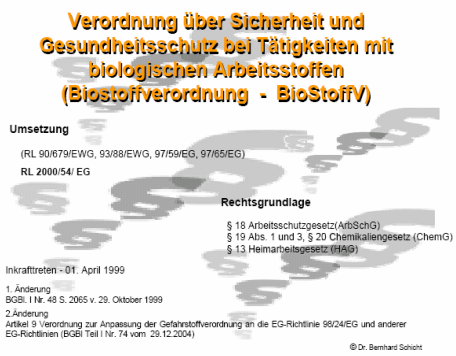
- 15 Bauproben
- 14 Werkstattübergaben
- 24 technische Einrichtungen
- 24 Abnahmen der II. Hauptprobe

Außerdem wurden 7 Auszubildende und 2 Praktikanten betreut.

Seminare und Angebote

Seminar für Sicherheitsbeauftragte November 2005

Am 09. und 10. November 2005 wurde ein Seminar für die Sicherheitsbeauftragten der Stadtverwaltung organisiert, an dem an beiden Tagen ca. 50 Beschäftigte teilnahmen.



Es wurden 3 Fachvorträge über die neue Gefahrstoffverordnung, die neue Biostoffverordnung und die neue Betriebssicherheitsverordnung gehalten. Referenten waren 3 Mitarbeiter des Landesamtes für Verbraucherschutz in Dessau, die diese sehr anspruchsvollen Themen tiefgründig beleuchten konnten.

Nicht jeder Sicherheitsbeauftragte, besonders, wenn er in einem reinen Bürobereich tätig ist, wird während seines Arbeitsalltages ständig mit diesen neuen Gesetzen im Arbeitsschutz konfrontiert. Wichtig ist allerdings, dass auch die Sicherheitsbeauftragten, die ihre Vorgesetzten in Fragen der Arbeitssicherheit unterstützen und beraten sollen und als „Frau oder Mann an der Basis“ eine gewisse Vorbildfunktion im Arbeitsschutz ausüben sollen, über neue Entwicklungen regelmäßig informiert werden.
Dazu gehört auch die Versendung des Newsletters Arbeitsschutz, den alle Sicherheitsbeauftragten online regelmäßig vom Bereich Arbeitssicherheit bekommen und der eine Vielfalt von Themen enthält, die den Arbeitsschutz im weitesten Sinn betreffen. Hier ist bestimmt für jeden etwas dabei.

Trainigsgeräteschulung für Mitarbeiter/innen in Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen

Der Bereich Arbeitssicherheit muss sich auch mit Spezialthemen befassen. Im Jugendamt gibt es einige Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen mit umfangreichen Angeboten für die Jugendlichen, einem sogenannten OT (Offene Tür)-Bereich, Sommerferienfreizeiten, Angeboten für Jugendgruppen mit besonderen Interessen oder auch einer bestimmten Gesinnung (Rechts↔Links).

In fast jeder Einrichtungen finden sich Fitnessgeräte, die durch die Jugendlichen gern genutzt werden. Den Einrichtungsbetreuern fehlte es allerdings an Erfahrung und Kenntnissen im Umgang mit diesen Geräten. Daher wurde im November 2005 eine Schulung durch Mitarbeiter des Sport- und Fitness-Centers Magdeburg organisiert, die sehr gut bei den Erziehern der KJFE ankam.

In den Räumlichkeiten der Feuerwache Süd konnten am praktischen Beispiel an den dort vorhandenen Geräten der Umgang, mögliche Gefährdungen und kleine praktische Übungen gut erläutert werden.
Im Anschluss wurde umfangreiches Material zusammengestellt, mit dem die Erzieher in den KJFE künftig arbeiten können.

8. AUSBLICK

Mit dem ersten Gesundheitsbericht 2005 möchte die Landeshauptstadt Magdeburg seinen Mitarbeiter/innen und allen Führungskräften einen Überblick über die Tätigkeiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geben.

Der Bericht soll deutlich machen, dass nicht nur die gesetzliche Pflicht nach dem Arbeitsschutzgesetz erfüllt wird, alle erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen, sondern darüber hinaus verschiedene Instrumente des neuen Arbeits- und Gesundheitsschutzes einsetzt werden.

Der Erfolg der aufgezeigten Maßnahmen zeigt uns deutlich, dass dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ noch mehr Bedeutung geschenkt werden muss.
Zusammen mit den neuen Erkenntnissen in diesem Bereich, möchten auch wir uns den Bedingungen anpassen und den Arbeits- und Gesundheitsschutz weiter ausbauen.