

<b>Vorlage</b> Federführende Dienststelle: Fachbereich Personal und Organisation Beteiligte Dienststelle/n: Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Soziales	Vorlage-Nr: FB 11/0370/WP17 Status: öffentlich AZ: FB 11 / B 17 Datum: 14.11.2019 Verfasser: Frau Spiegelberg / Herr Castillo	
<b>Vorstellung des Gesundheitsberichtes 2018</b>		
<b>Beratungsfolge:</b>		
<b>Datum</b> 05.12.2019	<b>Gremium</b> Personal- und Verwaltungsausschuss	<b>Zuständigkeit</b> Kenntnisnahme

**Beschlussvorschlag:**

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die Ausführungen zum Gesundheitsbericht 2018 zur Kenntnis.

## Finanzielle Auswirkungen

	JA	NEIN	
		x	

<b>Investive Auswirkungen</b>	Ansatz 2019	Fortgeschrie- bener Ansatz 2019	Ansatz 2020 ff.	Fortgeschrie- bener Ansatz 2020 ff.	Gesamt- bedarf (alt)	Gesamt- bedarf (neu)
Einzahlungen	0	0	0	0	0	0
Auszahlungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
<b>+ Verbesserung / - Verschlechterung</b>	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

<b>konsumtive Auswirkungen</b>	Ansatz 2019	Fortgeschrie- bener Ansatz 2019	Ansatz 2020ff.	Fortgeschrie- bener Ansatz 2020 ff.	Folgekos- ten (alt)	Folgekos- ten (neu)
Ertrag	0	0	0	0	0	0
Personal-/ Sachaufwand	0	0	0	0	0	0
Abschreibungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
<b>+ Verbesserung / - Verschlechterung</b>	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

**Erläuterungen:**

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz (Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin) ist verpflichtet, regelmäßig über seine Aktivitäten zu berichten (UVV, DGUV 2 § 5).

Die Stadt Aachen verfügt seit vielen Jahre über ein sehr umfassendes Angebot rund um Sicherheit und Gesundheit, die verantwortlichen Dienststellen haben daher zum Nutzen aller Gremien, Mitarbeiter\*innen und externen Interessierten einen umfassenden Gesundheitsbericht erstellt. Der vorliegende Gesundheitsbericht legt Rechenschaft über die Aktivitäten der Jahre 2017 und 2018 ab. Ein Bericht in dieser Form soll zukünftig alle 2 Jahre erfolgen.

Im Rahmen des Personal- und Verwaltungsausschusses werden die folgenden Punkte thematisiert:

- Organisation und Struktur von Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Stadt Aachen
- Zentrale Aufgaben im Bereich Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin sowie  
Mitarbeitersozialberatung
- Zentrale Aufgaben im Fachbereich Personal - Koordination Arbeitsschutz, Gesunde  
Verwaltung, BEM und Gewaltprävention
- Aktuelle und zukünftige Projekte

**Anlage/n:**

Gesundheitsbericht 2018



# Gesundheitsbericht 2018 der Stadt Aachen

[www.aachen.de](http://www.aachen.de)



# Impressum

## **Stadt Aachen**

Der Oberbürgermeister

Dezernat für Personal, Organisation, Stadtbetrieb, Feuerwehr und Umwelt

Aureliusstraße 30

52064 Aachen

Bereich Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit

[arbeitsmedizin@mail.aachen.de](mailto:arbeitsmedizin@mail.aachen.de)

[arbeitssicherheit@mail.aachen.de](mailto:arbeitssicherheit@mail.aachen.de)

und

Fachbereich Personal und Organisation

[personal.organisation@mail.aachen.de](mailto:personal.organisation@mail.aachen.de)

Titelfoto: Stadt Aachen/Andreas Steindl

Stand: September 2019

# Inhalt

1	Einleitung.....	3
2	Grundsätze und Ziele zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	4
3	Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	5
4	Gremienarbeit .....	6
5	Gemeinsame Projekte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz .....	8
6	Entwicklung der städtischen Gesundheitsquote.....	16
7	Unfallstatistik .....	17
8	Tätigkeitsbericht Arbeitsmedizin .....	21
9	Tätigkeitsbericht Arbeitssicherheit .....	25
10	Tätigkeitsbericht MiBa .....	30
11	Tätigkeitsbericht GesuV.....	33
12	Tätigkeitsbericht Gewaltprävention.....	36
13	Tätigkeitsbericht BEM .....	38

# 1 Einleitung

Sehr geehrte Damen und Herren,

sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

einen Großteil ihrer Lebenszeit verbringen unsere Beschäftigten mit und auf der Arbeit. Deshalb verwundert es nicht, dass die Arbeit und insbesondere die damit verbundenen Arbeitsbedingungen die Gesundheit von Beschäftigten maßgeblich beeinflussen. Neben der Tätigkeit selbst, spielen aber auch weitere Rahmenbedingungen wie zum Beispiel die berufliche Vorbildung, der Arbeitszeitumfang, die Vertragsform, die Stellung im Beruf und das Anforderungsniveau der Tätigkeit eine wichtige Rolle. Spürbar sind aber auch die Veränderungen, welche die fortschreitende Digitalisierung und Vernetzung mit sich bringen. Informationstechnologie durchdringt unser Arbeitsleben so sehr, dass mittlerweile fast jede/r Beschäftigte mittelbar oder unmittelbar damit zu tun hat – oder anders formuliert– davon abhängig ist. Die Digitalisierung bietet enorme Chancen und Möglichkeiten, die Arbeit einfacher und effektiver zu gestalten, da der Arbeitsplatz nicht mehr auf einen festen Platz, z.B. im Büro, beschränkt ist, sondern Beschäftigte auch von zuhause oder unterwegs arbeiten können. Andererseits verändern sich damit auch Rahmenbedingungen und Erwartungen an die Arbeit. Wir werden uns zunehmend die Frage stellen müssen, wie dieser Wandel der Arbeitswelt in unserer Verwaltung so gestaltet werden kann, dass auch andere Arten zu arbeiten unsere Beschäftigten nicht krank macht, sondern im Gegenteil „gesund“ sein lässt.

Hier kommt dem betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz der Stadt Aachen eine wichtige Rolle zu, Veränderungsprozesse zu begleiten und im Sinne der Arbeitsfähigkeit positiv zu beeinflussen. Alle Akteure tragen mit ihrer täglichen Arbeit und bereichsübergreifenden Projekten und Aktionen aktiv bei, sowohl die Sicherheit am Arbeitsplatz, als auch die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu verbessern und zu stärken.

Mit dem vorliegenden Gesundheitsbericht 2018 stellen die verschiedenen Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutz der Stadt Aachen ihre facettenreichen Arbeit vor. Neben allgemeinen Informationen enthält er Kennzahlen zur städtischen Gesundheitsquote und zum aktuellen Unfallgeschehen, er legt die Schwerpunkte der Gremienarbeit dar, beschreibt aktuelle Projekte im Arbeits- und Gesundheitsschutz und enthält die Tätigkeitsberichte aus dem Jahr 2018 der einzelnen Professionen. Damit kommt der Gesundheitsbericht auch der gesetzlichen Verpflichtung des § 5 der DGUV Vorschrift 2 nach, wonach bestellte Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit verpflichtet sind, über die Erfüllung der übertragenen Aufgaben regelmäßig schriftlich zu berichten.

Ich bin überzeugt, dass der vorliegende Gesundheitsbericht mit seinen Informationen, Analysen und Erkenntnissen einen wichtigen Impuls für die sichere und ergonomische Arbeitsgestaltung sowie Gesundheitsförderung bei der Stadt Aachen darstellt und von allen Akteuren in Politik, Verwaltung und den Interessenvertretungen als Basis weiterer Aktivitäten in diesem Bereich aufgegriffen und genutzt werden kann.

Ich wünsche Ihnen ein erkenntnisreiches und anregendes Lesevergnügen.



Dr. Markus Kremer

Beigeordneter für Personal, Organisation, Stadtbetrieb, Feuerwehr und Umwelt

# 2 Grundsätze und Ziele

## zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das **Leitbild der Stadt Aachen** ist die Grundlage für unsere Grundsätze und Ziele im Arbeits- und Gesundheitsschutz:

- Wir arbeiten auf der Basis der Wertschätzung, der Fairness, der Offenheit und im gegenseitigen Vertrauen.
- Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und gestalten unsere Arbeit gesundheitsförderlich.
- Wir kooperieren partnerschaftlich über Bereichsgrenzen hinweg. Wir suchen gemeinsam nach Lösungen.
- Wir kommunizieren miteinander und lernen voneinander. Wir regeln Konflikte konstruktiv.
- Wir sind aufgeschlossen für neue Entwicklungen und gestalten aktiv Veränderungsprozesse.
- Wir vereinbaren Ziele miteinander. Wir messen und bewerten die erreichten Ergebnisse.
- Wir richten unser Handeln zielstrebig, kompetent und zuverlässig auf die Interessen unserer Kunden aus.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Aachen sind unsere wichtigste Ressource. Zur Erhaltung ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit und zur Sicherstellung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen betreiben wir ein umfassendes Arbeits- und Gesundheitsschutz Managementsystem.

Der Verwaltungsvorstand ist sich seiner Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst. Unsere **Ziele zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung** sind:

- Wir reduzieren Gefährdungen und gesundheitsschädigende Belastungen bei der Arbeit.
- Wir vermeiden Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.
- Wir verbessern die Arbeitsbedingungen im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.
- Wir fördern die physische und psychische Gesundheit durch vielfältige Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement.
- Wir bestärken unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im eigenverantwortlichen Verhalten für ihren persönlichen Schutz und ihre Gesundheit.
- Wir integrieren den Arbeits- und Gesundheitsschutz in die Führungsstrukturen sowie in die betrieblichen Abläufe und Tätigkeiten.

Unsere Grundsätze und Ziele verstehen wir als ganzheitlichen Ansatz, der einer stetigen Überprüfung und Verbesserung unterliegt. Gleichzeitig betrachten wir den Arbeits- und Gesundheitsschutz als Gemeinschaftsaufgabe von Arbeitgeberin, betrieblichen Experten, Interessenvertretern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.



# 3 Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Stadt Aachen

## 3.1 Koordinierungsstelle Arbeitsschutz

Die Schaffung und Fortschreibung einer geeigneten gesamtstädtischen Aufbau- und Ablauforganisation im Arbeitsschutz zur optimalen Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit und die Umsetzung zentraler Aufgaben im Arbeitsschutz obliegen der Koordinierungsstelle Arbeitsschutz im Fachbereich Personal und Organisation (FB 11).

Hierzu gehört die Wahrnehmung, Steuerung und Kontrolle zentraler Aufgaben und Prozesse im Arbeitsschutz. Dies beinhaltet insbesondere die Übertragung der Unternehmerverantwortung, die Mitwirkung beim Verfahren der Gefährdungsbeurteilung, Ermittlung des fachübergreifenden Qualifizierungsbedarfs im Arbeits- und Gesundheitsschutz und Sicherstellung eines bedarfsgerechten Angebotes, Erstellung von Räumungskonzepten und regelmäßige Durchführung von Räumungsübungen in städtischen Verwaltungsgebäuden, Bestellung von Ersthelfern, Brandschutz- und Räumungshelfern sowie Sicherheitsbeauftragten, Einbindung der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Gestaltung neuer Arbeitsplätze oder Arbeitsprozesse, Geschäftsführung des zentralen Arbeitsschutzausschusses der Allgemeinen Verwaltung und des Gesamtarbeitsschutzausschusses, die Verwaltung des Kleiderkataloges für die persönliche Schutzausrüstung nach Vorschlag der Bereiche, die Funktion eines zentralen Ansprechpartners des Arbeitgebers für Raumfragen sowie die Einrichtung von Schwerbehindertenarbeitsplätzen.

## 3.2 Überarbeitung der Dienstanweisung Arbeitsschutz

Im Hinblick auf die Sicherstellung einer einheitlichen gesamtstädtischen Aufbauorganisation, der Gewährleistung einheitlicher Verfahren sowie einer klaren Definition und Zuweisung von operativen Aufgaben im Arbeitsschutz wurden die beiden bis 2017 bestehenden Dienstanweisungen im Arbeitsschutz neu strukturiert, angepasst und in eine Dienstanweisung zusammengeführt. Dies trägt dazu bei, den Verantwortlichen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eine Hilfestellung bei der Umsetzung ihrer Pflichten und Aufgaben zu geben und damit das Recht der Beschäftigten auf Schutz und Erhaltung ihrer Gesundheit sicherzustellen. Die neue Dienstanweisung beschreibt im Wesentlichen die originäre Verantwortung des Oberbürgermeisters, der Beigeordneten und der Betriebsleitungen der Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen im Arbeitsschutz, formale und inhaltliche Anforderungen der Pflichtenübertragung an nachgeordnete Führungskräfte durch den Oberbürgermeister und durch die Betriebsleitungen, Auswirkungen der Pflichtenübertragung, konkrete Verantwortungen und Pflichten der Führungskräfte, Zuständigkeiten besonders Beauftragter im Arbeitsschutz, Zusammensetzung der zentralen und dezentralen Arbeitsschutzausschüsse sowie die Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte.

## 3.3 Praxishandbuch Arbeitsschutz

Seit 2018 befindet sich das Praxishandbuch Arbeitsschutz im Aufbau. Das Praxishandbuch beschreibt die Organisation der betrieblichen Abläufe im Arbeitsschutz und ergänzt die Dienstanweisung Arbeitsschutz. Dabei gibt das Handbuch für alle wichtigen Aufgaben im Arbeitsschutz rechtliche und inhaltliche Hilfestellungen, erläutert ein strukturiertes und standardisiertes Herangehen, beschreibt Verantwortlichkeiten und unterstützt mit Dokumenten und

Vorlagen das Erfüllen der gesetzlichen Verpflichtungen. Jedes Thema ist so aufgebaut, dass die Leserinnen und Leser wissen, was Aufgabe und Ziel des Themas ist, wer zuständig ist und wer unterstützt, wie die Dokumentation erfolgt, welche Verfahrenskriterien gelten und was die wichtigsten Begriffe bzw. Rechtsquellen sind. Das Praxishandbuch wird laufend ergänzt und fortgeschrieben.

### **3.4 Mitarbeiterportal**

2018 wurde begonnen, die Intranetpräsenz zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu überarbeiten. Im Mitarbeiterportal der Stadt Aachen sollen die wichtigsten Themen rund um den Arbeitsschutz, das Praxishandbuch, zutreffende Dienstanweisungen, Informationen zum Arbeits- und Dienstunfall und wichtige Ansprechpartner/innen unter dem Bereich „Service / Arbeits- und Gesundheitsschutz“ für Führungskräfte und Beschäftigte zusammengefasst und übersichtlich dargestellt werden.

## **4 Gremienarbeit**

### **4.1 Zentraler Arbeitsschutzausschuss**

Der Arbeitsschutzausschuss ist ein Organ des betrieblichen Arbeitsschutzes, dessen Mitglieder den Arbeits- und Gesundheitsschutz thematisieren und ggf. verbessern sollen. Er leistet durch die Vernetzung der verschiedenen im Arbeitsschutz integrierten Fachleute und ihren unterschiedlichen, fachlich geprägten Sichtweisen einen wichtigen Beitrag zur Optimierung des gesamtstädtischen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Bei der Gesamtdienststelle Stadt Aachen wurde ein zentraler Arbeitsschutzausschuss (Gesamtarbeitsschutzausschuss) gebildet. Eine Geschäftsordnung wurde 2018 für den Gesamtarbeitsschutzausschuss erlassen. Der Gesamtarbeitsschutzausschuss tagt zweimal jährlich und hat die Aufgabe, über gesamtstädtische Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallversicherung zu beraten.

Folgende Punkte wurden 2018 im Gesamtarbeitsschutzausschuss beraten und diskutiert:

- die Unfallstatistik der Gesamtverwaltung,
- Zuständigkeiten für die Überprüfung der ortsfesten elektrischen Betriebsmittel,
- der Tätigkeitsbericht der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit,
- die Vorstellung zur Umsetzung der Neuregelungen zum Mutterschutzgesetz sowie
- die Vorstellung des Sicherheitskonzepts Gewaltprävention.

### **4.2 Dezentrale Arbeitsschutzausschüsse**

Neben dem Gesamtarbeitsschutzausschuss wurden im E 18, E 26, FB 37, E 46/47 sowie für die allgemeine Verwaltung jeweils dezentrale Arbeitsschutzausschüsse (ASA) gebildet. Aufgabe dieser dezentralen ASA ist es, alle Themen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung innerhalb des Bereiches zu erfassen, zu beraten und den Unternehmer geeignete Maßnahmen vorzuschlagen. Die dezentralen Arbeitsschutzausschüsse tagen ebenfalls mindestens zweimal jährlich. Wichtige Themen werden aus den Gremien in den Zentralen ASA eingebracht. Die dezentralen ASA stellen die Niederschriften dem Gesamt-ASA zur Verfügung. Ebenso stellt der Gesamt-ASA den dezentralen Gremien die Niederschriften zur Verfügung um einen kontinuierlichen Informationsfluss sicherzustellen.

In den dezentralen Arbeitsschutzausschüssen wurden neben bereichsspezifischen sowie aktuellen Themen, insbesondere die Anliegen der einzelnen Mitglieder des Gremiums beraten, Sachstandsberichte zu Gefährdungsbeurteilungen gegeben, Unfälle analysiert und die Erfahrungsberichte aus der praktischen Arbeit der Sicherheitsbeauftragten gehört.

### **4.3 Arbeitskreis Gesundheit und Arbeit**

Der Arbeitskreis Gesundheit und Arbeit tagt zwei Mal jährlich und setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- Vorsitz: Dezernent für Personal, Organisation, Stadtbetrieb, Feuerwehr und Umwelt
- Fachbereich Personal und Organisation
  - FB 11/000
  - FB 11/200 (Geschäftsführung)
  - FB 11/210
- Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit B 17
  - B 17/101 Arbeitsmedizin
  - B17/102 Sozialpsychologische Mitarbeiterberatung
  - B 17/201 Arbeitssicherheit
- Mitbestimmungsgremien
  - Gesamtpersonalrat
  - Personalrat
  - Gleichstellungsbüro
  - Schwerbehindertenvertretung
- Vertreter\*innen der Eigenbetriebe
  - E 42/ VHS
  - E 18/ Stadtbetrieb
  - E 26/ Gebäudemanagement
  - E 46/ 47 Stadttheater und Musikdirektion
  - E 88/ Eurogress

Folgende Themenschwerpunkte wurden in den Jahren 2017 und 2018 thematisiert und diskutiert:

- Aktivitäten der Gesundheitsakteure (siehe auch Kapitel „Tätigkeitsberichte“)
- Aktuelle Projekte:
  - Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst
  - Sicherheitskonzept Gewaltprävention
  - Psychische Gefährdungsbeurteilung
  - Gesundheitsprojekt Call (FB 12)
- Dienstvereinbarung Sucht und Psyche
- Gesundheitsberichte der Krankenkassen

### **4.4 Betriebliche Kommission Sozial- und Erziehungsdienst**

Die Stadt Aachen hat gemäß der vertraglichen Vereinbarung im Jahr 2011 die Betriebliche Kommission „Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst“ gegründet. Die stimmberechtigten Mitglieder der Kommission wurden je zur Hälfte durch den Personalrat und den Arbeitgeber gestellt. Der Vorsitz wechselte im jährlichen Turnus zwischen Personalrat und Arbeitgeber. Zudem wurde im November 2013 eine Geschäftsführungsfunktion installiert.

Die Betriebliche Kommission war das Steuerungsgremium, das für alle wichtigen Projektentscheidungen zuständig war. Dies galt auch für die Frage, wie Bedarfe erfasst und welche Verbesserungsvorschläge der Mitarbeitenden tatsächlich umgesetzt werden sollen.

Ergänzt wurde die Betriebliche Kommission durch Akteure des Arbeitsschutzes, der Arbeitsmedizin, der Schwerbehindertenvertretung sowie des Gleichstellungsbüros als beratende Mitglieder. Je nach zu behandelndem Thema wurden Gäste eingeladen. Hierzu gehörten unter anderem die externen Projektpartner, die Unfallkasse NRW sowie die Barmer Krankenkasse.

Die Betriebliche Kommission tagt in der Regel zwei bis drei Mal jährlich. In den Jahren 2017 und 2018 gab es dabei folgende Themenschwerpunkte:

- Planung der Abschlussveranstaltungen Sozialdienst (2017) und Erziehungsdienst
- Rückmeldungen/ Sachstände der aktuellen Maßnahmenumsetzungen
- Ergebnisse der Projektevaluation (Sozialdienst)
- Ergebnisse der Zweitbefragung (Erziehungsdienst)

## 5 Gemeinsame Projekte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

### 5.1 Handlungshilfe 4.0 zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Das Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG – verpflichtet den Arbeitgeber die Gefährdungen der Beschäftigten bei der Arbeit zu beurteilen ggf. Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen sowie das Ergebnis zu dokumentieren. So lässt sich feststellen, welche Arbeitsschutzmaßnahmen erforderlich sind. Bei der Stadt Aachen liegen für die Arbeitsplätze und Tätigkeiten Gefährdungsbeurteilungen in unterschiedlichen Formaten vor.

Seit einiger Zeit beschäftigen sich die Verantwortlichen der Stadt Aachen mit den Fragen, was einen modernen Arbeitsschutz auszeichnet und welche IT-Lösung eine kommunale Verwaltung mit über 5.000 Beschäftigten und vielfältigen Aufgabenfeldern effektiv unterstützen kann. 2017 wurde die Softwarelösung „Handlungshilfe 4.0“ zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in vier Pilotbereichen der Stadt Aachen (Aachener Stadtbetrieb E 18/ GB 4, Bereich Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit B 17, Fachbereich Personal und Organisation FB 11 sowie E 42 Volkshochschule) getestet und erste Erfahrungen gesammelt.

Mit Hilfe der browserbasierten, netzwerkfähigen Software „Handlungshilfe 4.0“ können Gefährdungen und Belastungen anhand zahlreicher vorgegebener bzw. individuell erstellter Prüflisten und Dokumente für Arbeitsplätze und Tätigkeiten ermittelt werden. Für Übersichtlichkeit sorgt die klar gegliederte Oberfläche, mit welcher die Organisationsstruktur der Verwaltung in der Software abgebildet wird. Unterschiedliche, im Programm hinterlegte, Benutzerrollen regeln den Zugriff auf die Daten und gewährleisten die datenschutzrechtliche Sicherheit. Zur Gefährdungsermittlung werden jeder Organisationseinheit entsprechend der vorhandenen Arbeitsplätze und Tätigkeiten Prüflisten aus dem Datenpool der Handlungshilfe 4.0 zugeordnet. Das Anpassen sowie die Erweiterung vorhandener Prüflisten und die Erstellung eigener Prüflisten sind im Programm möglich. Weitere betriebliche Arbeitsschutzunterlagen, wie z.B. Betriebsanweisungen, Unterweisungsnachweise, Prüfberichte, Erläuterungen o.ä. können an Ort und Stelle kontextbezogen verknüpft werden. Über die Gefährdungsermittlung hinaus unterstützt das Programm die Anwender bei der nachfolgenden Risikobewertung, bei der Festlegung geeigneter

Arbeitsschutzmaßnahmen und bei der Maßnahmenverfolgung. All diese Vorgänge werden nachprüfbar dokumentiert und im Programm archiviert.

**Die Software „Handlungshilfe zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ (Version 4.0)**

- Entwicklung der Unfallkasse Bund und Bahn
- Nutzung als Mitgliedsunternehmen der UK NRW
- browserbasierte, netzwerkfähige Software
- klar gegliederte Oberfläche
- individuell an Zuständigkeiten anpassbare Benutzerrolle
- Prüflisten sind für viele Arbeitsplätze und Tätigkeiten vorhanden
- Anpassen und Erstellen eigener Prüflisten
- Risikobewertung festgestellter Gefährdungen
- Maßnahmenverwaltung mit Such- und Filterfunktionen
- Möglichkeit einer lückenlosen Dokumentation
- regelmäßiges Update durch die UK NRW




Abb. 1: Die Software Handlungshilfe 4.0 auf einen Blick

Seit 2017 arbeitet die Stadt Aachen in verschiedenen Dienststellen mit der Handlungshilfe 4.0. Für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sind die Führungskräfte der Fachdienststelle verantwortlich. Bei der organisatorischen Umsetzung und Strukturierung unterstützt FB 11/102. Für die fachliche Beratung und Begleitung stehen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte zur Verfügung. Die jeweiligen Dienststellenpersonalräte werden bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung eingebunden.

Die Einführung einer solch komplexen Software war und ist mit einem hohen Arbeits- und Schulungsaufwand, einer neuen methodischen Herangehensweise bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, viel Engagement der Fachdienststellen und natürlich einigen Startschwierigkeiten verbunden. In der Pilotphase konnten u. a. Fragen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung für zentrale Arbeitsschutzprozesse (z. B. Mutterschutz, Jugendschutz, Demographie, Arbeitsmedizinische Vorsorge, Sicherheitsorganisation in Verantwortung FB 11), für die Beurteilung der Arbeitsstätten (in Verantwortung des Gebäudemanagement E 26) und die Prüfung der elektrischen Betriebsmittel (in Verantwortung des Team Elektropfung B 17/210) sowie zur Dokumentation geklärt werden. Eine Prozessbeschreibung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sowie ein Anwenderhandbuch entstanden aus den Erfahrungen des Einführungsprozesses.

Im Jahr 2018 wurden Gefährdungsbeurteilung für die Arbeitsplätze und Tätigkeiten in den Dienststellen der Stadt Aachen (FB 12, FB 13, FB 14, FB 32, FB 56, E 18) fortgesetzt und die Ergebnisse in der Handlungshilfe 4.0. dokumentiert. Seit 2018 wird außerdem die anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung nach MuSchG mit der Prüfliste aus der HH 4.0 durchgeführt.

## 5.2 Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen

Seit Ende 2013 fordert das Arbeitsschutzgesetz explizit die Berücksichtigung psychischer Belastungsfaktoren in der Gefährdungsbeurteilung. Das heißt: alle Unternehmen und Organisationen müssen auch jene Gefährdungen für ihre Beschäftigten ermitteln, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch, d.h. auf seine Aufmerksamkeit und Wahrnehmung, Denk- und Gedächtnisleistungen, Gefühle und Empfindungen, einwirken. Es geht bei der Gefährdungsbeurteilung darum, psychische Belastungen zu identifizieren und zu bewerten und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass diese mit optimalen Beanspruchungsfolgen für die Beschäftigten verbunden sind.

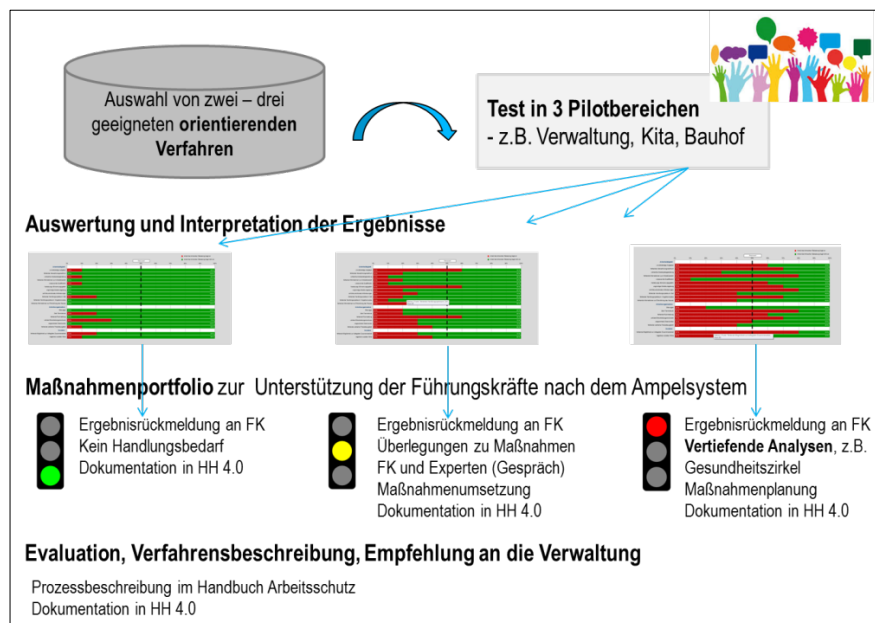


Abb. 2: Projektschritte im Überblick

Der Auftrag für das Projekt „Beurteilung psychischer Belastungen“ wurde 2017 im Arbeitsschutzausschuss formuliert. Ziel des Vorhabens ist es, der Verwaltung ein geeignetes rechtssicheres Vorgehen und mögliche Instrumente in unterschiedlicher Analysetiefe zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen inklusive der Prozessbeschreibung und der Dokumentation vorzuschlagen. Die Methoden zur Erhebung der psychischen Belastungsfaktoren sollen anhand nachvollziehbarer Kriterien ausgewählt, in Pilotbereichen erprobt und evaluiert werden. Innerhalb von zwei Jahren sollen psychische Gefährdungsbeurteilungen für die Pilotbereiche erstellt und Maßnahmen abgeleitet werden. Das Projekt wird vom Kompetenzteam Gesundheit durchgeführt.

2018 startete die Vorbereitungsphase. Neben organisatorischen Aufgaben wie z. B. Erstellung eines Projektplans, Bildung des Projektteams, Konkretisierung der Projektziele, Vorstellung der Projektskizze in Gremien begannen die inhaltlichen Arbeiten. Sie umfassten Literaturrecherchen zu bestehenden orientierenden Beurteilungsmethoden psychischer Belastungen, die Definition von Kriterien zur Auswahl geeigneter Instrumente und erste Überlegungen zu möglichen Pilotbereichen.

In der anschließenden Erprobungsphase (ab 2019) soll der ausgewählte Fragebogen in vier Pilotbereichen (voraussichtlich FB 11, FB 13, FB 14, FB 22,) getestet werden. Befragt werden die jeweiligen Führungskräfte (FB-Leitung, Abteilungs- bzw. Teamleitungen). In zwei Pilotbereichen erfolgt die Befragung über Interviews, die von fachkundigen Personen (Mitglieder der Projektgruppe) durchgeführt und dokumentiert werden. In den anderen beiden Pilotbereichen sollen die Führungskräfte schriftlich (ggf. mit dem Online-Tool Graftstat) befragt werden. Die Datenauswertung und Interpretation erfolgt im Projektteam. Die erforderlichen Schutzmaßnahmen werden – je nach

Handlungsbedarf – in moderierten Workshops mit Beschäftigten oder in Gesprächen mit den Führungskräften festgelegt. Auch dieser Prozess wird von fachkundigen Personen aus dem Projektteam und Personalrat begleitet.

### **5.3 Elektronische Unterweisung**

Nach dem Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG – gehören Unterweisungen zu den grundlegenden Unternehmerpflichten. Der Gesetzgeber lässt dabei offen, in welcher Form die Unterweisungen durchgeführt werden können. Entscheidend ist, dass diese auf die individuelle Arbeitssituation zugeschnitten sind – praxisbezogen und verständlich. Bisher werden die jährlich geforderten Unterweisungen im Arbeitsschutz von den Führungskräften meist als Vortrag durchgeführt, in dem sie über mögliche Gefährdungen bei der Arbeit aufklären und gezielt Anweisungen zu den passenden Schutzmaßnahmen geben. Besonders in den gewerblichen Bereichen werden die Sicherheitsunterweisungen zum Ausprobieren und Trainieren genutzt, um Kenntnisse und Fähigkeiten zum richtigen Verhalten und sicheren Arbeiten zu lernen, aufzufrischen und zu festigen. Alle durchgeführten Unterweisungen werden schriftlich dokumentiert.

Die Wirksamkeit von Unterweisungen hängt wesentlich davon ab, welche Methoden und Medien zur Unterstützung der Inhalte eingesetzt werden. Es empfiehlt sich, Unterweisungen mit einer Kombination aus mehreren Methoden durchzuführen. Dies schafft Abwechslung und erhöht die Motivation.

In den letzten Jahren hat sich die elektronische Unterweisung für allgemeine Arbeitsschutzthemen bei vielen Unternehmen durchgesetzt. Die Stadt Aachen hat dazu für das Mitarbeiterportal zwei Unterweisungen (Büroergonomie und Erste Hilfe) durch den Bereich Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit aufbereiten lassen. Diese eignen sich bspw. zur Vermittlung im Rahmen einer Teamsitzung. Weitere Unterweisungsthemen (z. B. Umgang mit elektrischen Geräten, Notfallmanagement, Umgang mit schwierigen Kunden) werden folgen.

Ein nächster Entwicklungsschritt ist die Etablierung einer elektronischen Lernplattform, die für den gesamten Fortbildungsbereich der Stadt eingerichtet werden soll. Die Beschäftigten entscheiden dann unabhängig von Ort und Zeit selbst, wann und mit welchem Tempo sie die Unterweisung durchlaufen. Sie starten die Schulung zu den Zeiten, an denen die Auslastung am geringsten und die Konzentration am höchsten ist. Ihnen wird lediglich ein angemessener Zeitrahmen vorgegeben, innerhalb dessen die Unterweisung abgeschlossen werden muss.

Vorteile ergeben sich jedoch nicht nur für die Beschäftigten. Auch Führungskräfte werden deutlich entlastet: Sie können die Zeiträume, in denen elektronische Unterweisungen absolviert werden sollen, zentral an ihrem PC planen und verwalten. Darüber hinaus stehen die digitalen Schulungsunterlagen dauerhaft zur Verfügung. Sie können den Beschäftigten oder neuen Mitarbeiter\*innen im Bedarfsfall mit wenigen Klicks jederzeit neu zugewiesen werden. In der Systemverwaltung lassen sich Unterweisungstermine und -fristen überwachen, Inhaltsversionen archivieren sowie Dokumentationen erstellen und verwalten.

Das Dezernat V beauftragte 2017 die Koordinierungsstelle Arbeitsschutz (FB 11/102) und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (B 17/201) mit der Recherche und Auswahl eines geeigneten Systems zur elektronischen Unterweisung allgemeiner Arbeitsschutzthemen und dessen praktischer Umsetzung. Die Wahl fiel auf die Software „Moodle“, einer Lernplattformen im Internet auf welcher Lerninhalte für verschiedene Zielgruppen bereitgestellt werden können. Moodle unterstützt Selbstlernkurse, Kurse mit Trainerfeedback und kollaborative Kurse mit einem hohen Anteil an Interaktion, die verschieden gestaltet, schnell angepasst und ergänzt werden können. Für die allgemeinen Unterweisungsthemen stellt Moodle eine Plattform dar.

In 2018 wurden vornehmlich die Rahmenbedingungen erörtert. FB 11 klärte vor allem organisatorischen Fragen wie z. B. Verwaltung der Nutzer, Zuweisung von Unterweisungen zu verschiedenen Zielgruppen, rechtssichere Dokumentation, Controlling der erfolgten Unterweisung und Einbindung der Führungskräfte.

Die technische Umsetzung soll 2019 gemeinsam mit dem IT-Dienstleister regio-it und FB 11/400 erfolgen. In zwei Dienststellen (FB 11 und B 17) wird die elektronische Unterweisung zunächst pilothaft getestet, bevor sie weiteren Dienststellen als Alternative zu bestehenden Unterweisungsmethoden zur Verfügung gestellt wird.

## 5.4 Sicherheitskonzept Gewaltprävention

Die Stadt Aachen sieht sich in der Verantwortung, ihre Beschäftigten mit notwendigen Maßnahmen vor gewalttätigen Ereignissen zu schützen und ein hohes Maß an Sicherheit zu gewährleisten. Der 2015 formulierte Auftrag für ein gesamtstädtisches Sicherheitskonzept Gewaltprävention folgte nicht nur dem Anliegen der Beschäftigten aus dem Gesundheitsprojekt und den Forderungen der Personalvertretung nach betrieblicher Unterstützung. Er zeigt die klare Haltung des Verwaltungsvorstandes nach konsequentem Schutz der Beschäftigten vor Übergriffen am Arbeitsplatz. Im Sicherheitskonzept sollten die vorhandenen Informationen zum Thema Gewaltprävention gebündelt, bewährte und ggf. zusätzliche Maßnahmen als Standards für verschiedene Arbeitsbereiche verbindlich festgelegt, Grundsätze im Umgang mit Konflikten formuliert und Möglichkeiten der Nachsorge aufgezeigt werden.

Zur Erstellung eines Sicherheitskonzeptes wurde das Projekt Gewaltprävention 2015 initiiert, an dem neben dem Sozialdienst (Übergangswohnen, Jugend) aus dem Gesundheitsprojekt, zwei weitere Bereiche (Bürgerservice, der Ordnungsdienst) als Pilotgruppen, vierzehn Fachbereichsleitungen (Steuerkreis) und Fachleute des Arbeitsschutzes und des Gesundheitsmanagements sowie ein Experte der Polizei Aachen als Projektleitung beteiligt waren. Der Verwaltungsvorstand und der Gesamtpersonalrat unterstützte das Projekt aktiv nach innen und außen und verabschiedeten das Gesamtkonzept im Frühjahr 2018.

Das Sicherheitskonzept Gewaltprävention besteht aus vier Bausteinen.

Dem Sicherheitskonzept voran steht die Grundsatzklärung gegen Gewalt als Selbstverpflichtung aller Beschäftigten. Sie zählt nicht zu tolerierende Verhaltensweisen auf, weist auf Konsequenzen bei Überschreitungen hin und sagt betroffenen Beschäftigten die volle Unterstützung auf Nachsorge zu.

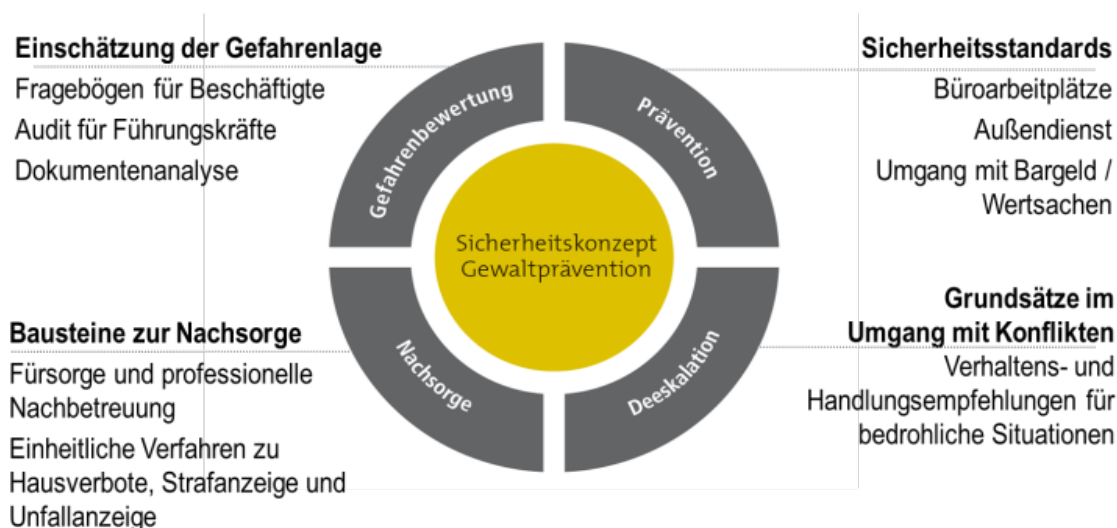


Abb. 3: Bausteine des Sicherheitskonzepts Gewaltprävention

Die vereinbarten Sicherheitsstandards werden in der Gefährdungsbeurteilung regelmäßig überprüft. Dazu wurden in der Handlungshilfe 4.0 mehrere Prüflisten entwickelt. Weitere Maßnahmen wie z. B. Alarmierung im Innen- und



Außendienst, Deeskalationstrainings und Supervision sowie die Verstärkung der Nachsorgeaktivitäten wurden 2018 umgesetzt bzw. sind in Planung.

## 5.5 Projekt Call Aachen

Der berufliche Alltag im Servicecenter (Call, FB 12/2) der Stadt Aachen ist durch eine Vielzahl von Belastungsfaktoren für die Mitarbeiter\*innen geprägt:

- kontinuierliche Bildschirmarbeit und Konzentration
- starke Beanspruchung der Stimme
- einseitige Belastung
- Beschwerdemanagement und
- wechselnde Arbeitsplätze.

Die Belastungssituation für die Beschäftigten zu verbessern war eine wichtige Zielsetzung des Projektes.

Das Projekt „Gesundheitsschutz im Call“ startete im Frühjahr 2018 in Kooperation mit dem Arbeitsschutz (B 17/201) in 2018 gestartet.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erfolgte im April 2018 eine Begehung aller Arbeitsplätze durch B 17/201. Im Rahmen dessen wurden durch FB 11/220 mit allen anwesenden Kolleg\*innen Gesundheitsinterviews geführt um die gesundheitlichen Belastungsfaktoren abzufragen und daraus Maßnahmen abzuleiten.

Folgende drei Themenfelder konnten dabei identifiziert und die entsprechenden Maßnahmen umgesetzt werden:

- Maßnahmen zum Themenfeld Bewegung und Entspannung:
  - Einrichtung eines neuen Yoga Kurses, arbeitsplatznah und zeitlich angepasst (September 2018)
  - Implementierung eines Onlinesportangebotes, zeitlich und räumlich unabhängig (Oktober 2018)
  - Umsetzung zweier Aktionstage zum Thema Entspannungsmassage am Arbeitsplatz (November/ Dezember 2018)
- Maßnahmen zum Themenfeld Stimm- und Sprechtraining:
  - Workshops mit einer qualifizierten Stimm- und Sprechtrainerin
- Maßnahmen zum Themenfeld Augengesundheit:
  - Butterbrot deluxe zum Thema „Ohne Probleme besser sehen“
  - Zwei Aktionstage (April 2019)

Zusätzlich ist beabsichtigt, dass alle Arbeitsplätze im Call mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet werden. Eine Evaluation des Projektes ist nach Abschluss des Themenfeldes „Augengesundheit“ geplant.

## 5.6 Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst

Auch in den vergangenen zwei Jahren wurde der Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst nachhaltig vorangetrieben. Nachdem die Betriebliche Kommission „Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst“ ihre Beratungen der Maßnahmenvorschläge aus den Gesundheitszirkeln und -werkstätten abgeschlossen hat – es wurden sowohl für den Erziehungsdienst, als auch für den Sozialdienst jeweils über 150 Maßnahmen erfolgreich beraten, diskutiert und abgestimmt – lag der Schwerpunkt der Arbeit im weiteren Verlauf vorrangig auf der

Umsetzung eben dieser Maßnahmen. Diese bezogen sich dabei nicht nur auf den Bereich Gesundheit/ Prävention, sondern auch auf Bereiche wie Raumsituation und Ausstattung, Personal, Kommunikation und Kooperation oder Sicherheit.

Im Teilprojekt Erziehungsdienst wurden 2017 die bereits erfolgreich etablierten Maßnahmen klassischer Gesundheitsförderung weitergeführt, z.B. Resilienz und Stimm- und Sprechtraining sowie die Implementierung und Umsetzung des speziell für den Erziehungsdienst entwickelten Rückenkonzeptes. Hier wurde vor allem auf die Möglichkeit der Integration von kleinen Übungen in den Arbeitsalltag geachtet, die die speziellen Herausforderungen des Kitapersonals berücksichtigt.



Für das Teilprojekt Sozialdienst lag der Fokus der Arbeit 2017 insbesondere auf der Organisation und erfolgreichen Durchführung der Projektabschlussveranstaltung. Unter dem Motto „Gesundheit im Fokus“ wurde am 12. und 13. September 2017 in der Nadelfabrik der Abschluss gemeinsam mit den Kolleg\*innen des Sozialdienstes gefeiert. Es gab ein vielfältiges Programm, so zum Beispiel aktive Vorträge zu folgenden Themen: Rückengesundheit, Resilienz, Singen oder das Zusammenspiel von Ernährung, Bewegung und Arbeit.

Sportlich konnten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei unterschiedlichen Angeboten ausprobieren: Qi Gong, Feldenkrais, Kampfkunst für Jedermann, Faszien-Training, Pilates, Walking, Rückenfit, Bodystyling und Crossfit. Herr Dr. Kruse, (ehemaliger) leitender Betriebsarzt der Stadt Aachen, führte Augeninnendruckmessungen durch und beantwortete medizinische Fragen. Außerdem gab es Workshops zum Thema Achtsamkeit sowie Stimm- und Sprechtraining, die zahlreich besucht wurden. Neben den vielfältigen, frei wählbaren Angeboten, gab es spezifische Evaluationsworkshops für die einzelnen Fachbereiche/Aufgabengebiete, in denen das Projekt durch die Mitarbeiter\*innen kritisch reflektiert wurde. Die Ergebnisse und umgesetzten Maßnahmen wurden konstruktiv diskutiert.



Zeitversetzt, am 15. Juni 2018, fand dann die Abschlussveranstaltung im Teilprojekt Erziehungsdienst unter dem Motto „Einfach gesund“ im DEPOT Talstraße statt. Alle rund 1.000 Beschäftigten des Erziehungsdienstes waren hierzu persönlich eingeladen. Analog der Abschlussveranstaltung des Teilprojektes Sozialdienst wurde auch hier ein buntes Programm geboten, das zum einen – im Sinne der Nachhaltigkeit – die bereits erfolgreich umgesetzten Maßnahmen aufgriff und zum anderen auch neue Impulse setzen konnte.

Stimme und Sprechen, Rückengesundheit, gesunde Ernährung und gutes Schlafen wurden ebenso angeboten, wie zum Beispiel die kreative Gestaltung von Themen in Bild und Ton. Ebenso wurde – auf deren ausdrücklichen Wunsch – gezielt der Austausch und die Vernetzung der Beschäftigten untereinander gefördert.

Auch die Betriebliche Kommission „Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst“ stand den Kolleg\*innen im Rahmen der Veranstaltung Rede und Antwort und präsentierte die Ergebnisse, der im ersten Quartal 2018 durchgeführten Abschlussbefragung. Als besonderes Highlight spielte abends das Lagerfeuer-Trio. Insgesamt ein voller Erfolg.

Der Erfolg des Gesamtprojektes „Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst“ bemisst sich nicht zuletzt daran, dass erstmalig alle Anliegen, Arbeitsbedingungen, Bedürfnisse und Bedarfe der hier Beschäftigten systematisch und strukturiert erfasst, diskutiert und bearbeitet wurden. So konnten viele Prozesse angestoßen und Aktivitäten umgesetzt werden, deren Wirksamkeit sich auch über den Rahmen der Projektlaufzeit hinaus positiv entfalten wird.

# 6 Entwicklung

## der städtischen Gesundheitsquote

Im Gegensatz zur defizitorientierten Fehlzeitenquote soll der Titel Gesundheitsquote den Blick auf das Positive lenken. Fachlich neutraler wäre der Begriff „Anwesenheitsquote“, da insbesondere im Hinblick auf Präsentismus nicht gewährleistet werden kann, dass alle anwesenden Mitarbeiter\*innen gesund sind. Dennoch hat sich das Kompetenzteam Gesundheit für den einheitlichen Gebrauch der „Gesundheitsquote“ entschieden, um die positive und motivierende Haltung zu bekräftigen.

Das Durchschnittsalter der städtischen Mitarbeiter\*innen liegt aktuell bei 46 Jahren.

Die Gesundheitsquote hat sich in den vergangenen drei Jahren wie folgt entwickelt:

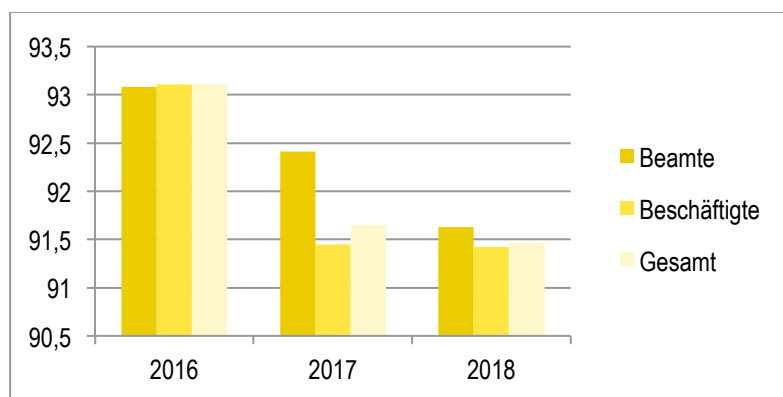


Abb. 4: Entwicklung der städtischen Gesundheitsquote von 2016 bis 2018 in %

Mit 91,46% im Jahr 2017 liegt die Quote leicht unter der des Deutschen Städtetages, welche bei 93,04% lag. Vergleichszahlen für 2018 liegen bisher nicht vor.

Die Krankheitstage können, analog zur Einteilung der Krankenkassen, in drei Bereiche geteilt werden.

- bis drei Tage
- vier bis 42 Tage
- 43 und mehr Tage

Die städtische Gesundheitsquote gliedert sich in den Kategorien wie folgt:

	2017	2018
bis drei Tage	98,85 %	99,94 %
vier bis 43 Tage	95,75 %	97,33 %
mehr als 43 Tage	97,05 %	94,19 %

# 7 Unfallstatistik

Arbeits-, Dienst- und Wegeunfälle haben persönliche Auswirkungen für die Betroffenen selbst. Jeder Unfall ist aber auch mit einem nicht unerheblichen Ausfall von Arbeitszeit und Aufwand in der Nachbereitung und ggf. der Umgestaltung von Prozessen und Arbeitsmitteln verbunden. Der Bereich Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit B 17 analysiert daher das Unfallgeschehen, um zukünftige Risiken zu minimieren und dadurch die Unfallzahlen insgesamt so weit wie möglich zu senken. Für die Präventionsarbeit ist allerdings jeder Unfall und sogar jeder Beinahe-Unfall von Bedeutung. In den nachfolgenden sind die Begriffsbestimmungen und die Auswertung der gemeldeten Dienst-, Arbeits- und Wegeunfälle für die Stadtverwaltung Aachen dargestellt.

## Begriffsbestimmungen:

**Arbeitsunfall:** Ein Arbeitsunfall ist ein Unfall, den ein Versicherter bei einer Tätigkeit aufgrund eines Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses oder einer anderen versicherten Tätigkeit erleidet und der zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führt.

**Wegeunfall:** Dabei handelt es sich um Unfälle, die sich auf dem direkten Weg von und zur Arbeit ereignen. Versichert sind auch Umwege, die zum Beispiel nötig werden, um Kinder unterzubringen (Fahrt zum Kindergarten, zu einer Betreuungsperson, bei Fahrgemeinschaften, bei Umleitungen). Der „Weg“ ist die Strecke von der Haustür (nicht Wohnungstür) auf das Betriebsgelände.

**Meldepflichtiger Unfall:** Ein Unfall ist gemäß § 193 SGB VII meldepflichtig, wenn eine versicherte Person durch einen Unfall getötet oder so verletzt wird, dass sie mehr als drei Tage arbeitsunfähig ist.

**Gemeldete Unfälle:** Sind alle Unfälle, die unabhängig von der Arbeitsunfähigkeitszeit vom Vorgesetzten gemeldet wurden.

## 7.1 Jahresvergleiche der absoluten meldepflichtigen Unfallzahlen

Der Vergleich umfasst alle Unfälle, die B 17 im jeweiligen Jahr gemeldet wurden. Während die Zahl der Wegeunfälle (WU) über die letzten Jahre konstant geblieben ist, nahm die Zahl der Arbeitsunfälle (AU) seit 2016 ab.

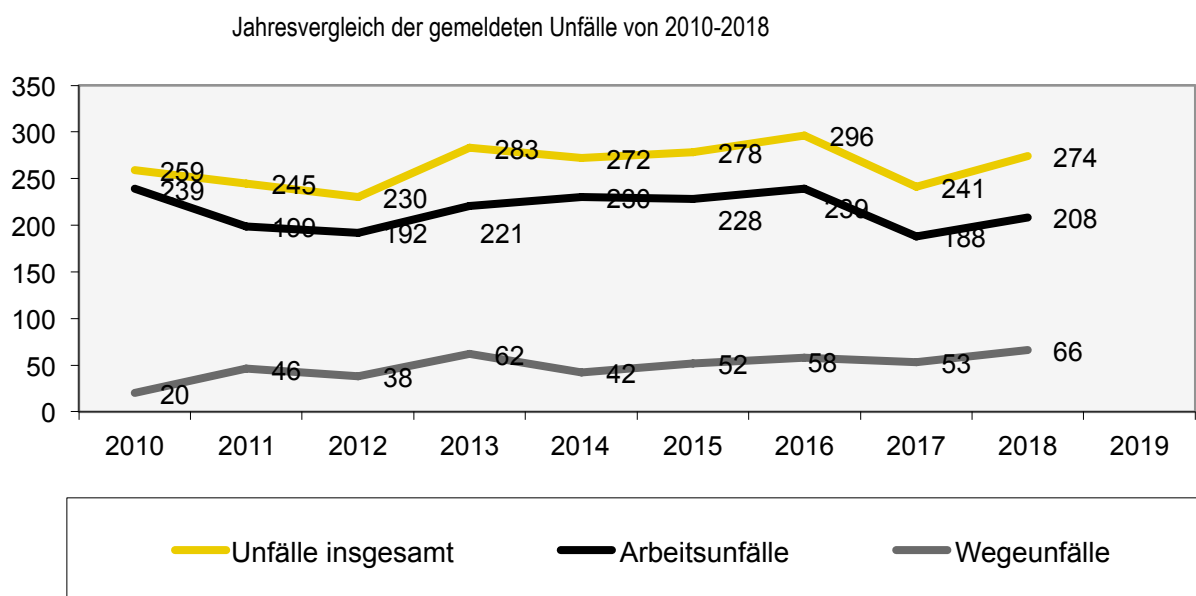


Abb. 5: Anzahl der gemeldeten Unfälle im Jahresvergleich von 2010 bis 2018

## 7.2 Unfallorte

Betrachtet man die Unfallorte, so ereigneten sich 2018 die meisten Unfälle (40,7 %) in den Dienstgebäuden der Stadt Aachen. Jeweils ein Viertel der Unfälle passierten auf dem Weg zur Arbeit bzw. nach Hause (24 %) und bei der Ausübung des Außendienstes.

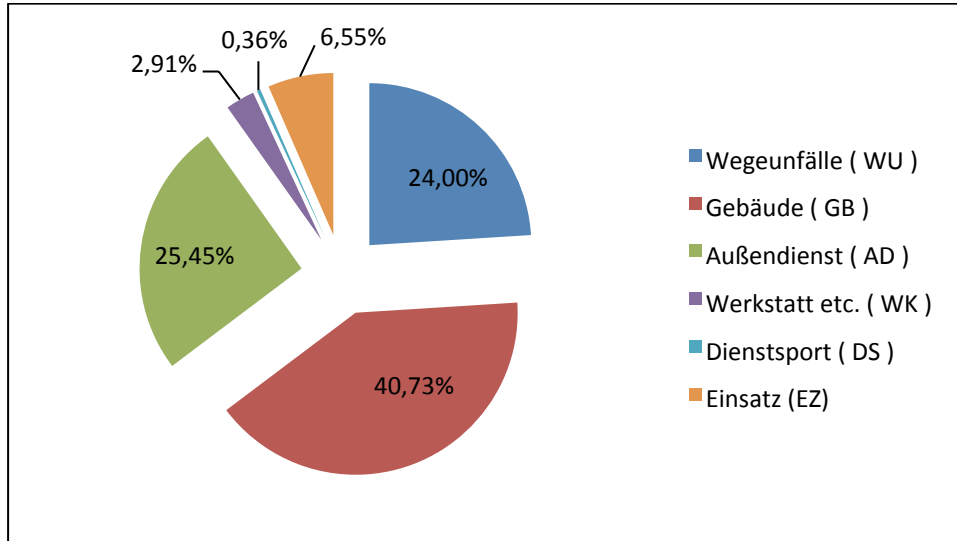


Abb. 6: Unfallorte (prozentuale Verteilung)

## 7.3 Unfallsituationen

Ein Unfall wird immer eine Kette von Akteuren, Handlungen oder Aktionen und situativen Gegebenheiten. Um Schwerpunkte der Präventionsarbeit festzulegen, ist es wichtig, die Unfallsituationen bzw. die unfallbringenden Tätigkeiten zu kennen. Über ein Drittel der Unfälle (35,6 %) ereignete sich 2018 bei fahrenden / gehenden Tätigkeiten. Dies korrespondiert mit der Zahl an Wegeunfällen und den innerbetrieblichen Unfällen (Stürzen, Stolpern, Fallen innerhalb der Dienstgebäude). Ein weiterer Unfallschwerpunkt ist die Betreuung / Aufsicht von Kindern (20 %), gefolgt von Grün- und Erdarbeiten (13 %).

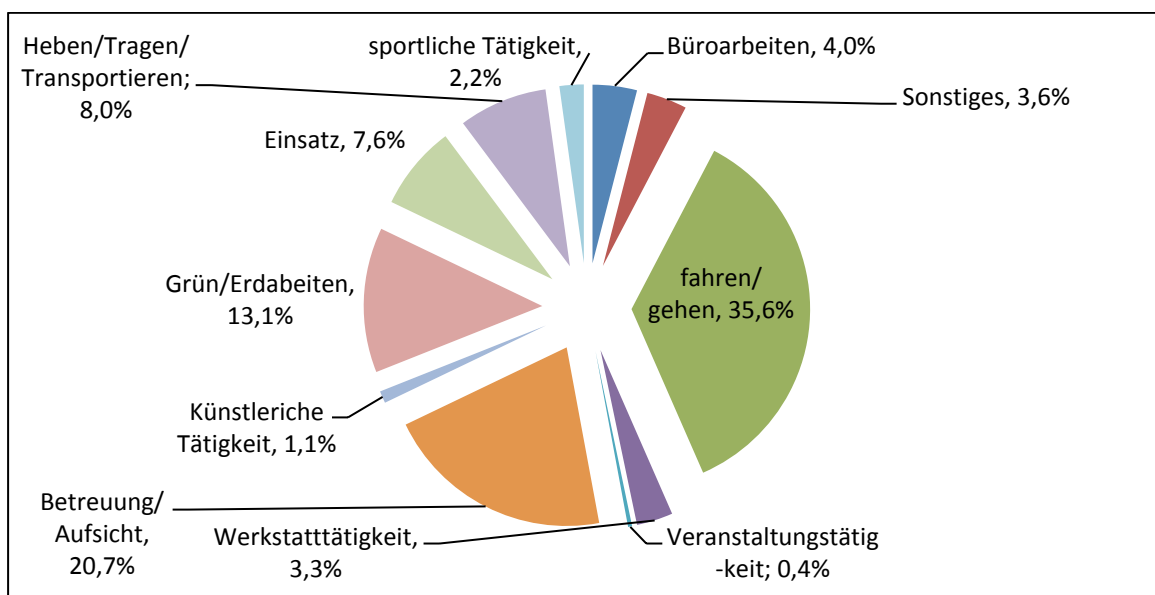


Abb. 7: Unfallsituationen (prozentuale Verteilung)

## 7.4 Zeitpunkte der Unfälle

Unfälle ereignen sich über das ganze Jahr und über alle Wochentage. Im August 2018 ereigneten sich die meisten Unfälle (13,8 %), im März und Dezember 2018 die wenigsten (4,4 %).

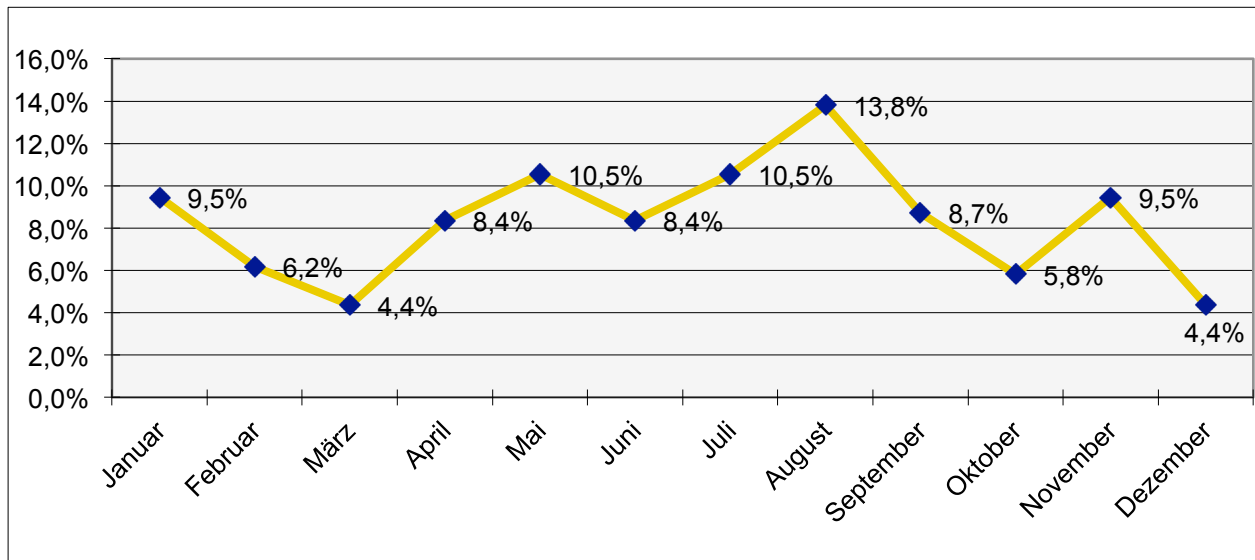


Abb. 8: Unfälle pro Monat (prozentuale Verteilung)

Betrachtet man die Wochentage an denen sich Unfälle ereignen, so ist der Mittwoch der unfallträchtigste Wochentag. Im Jahr 2018 ereigneten sich ein Viertel (26,2 %) aller Unfälle mittwochs.

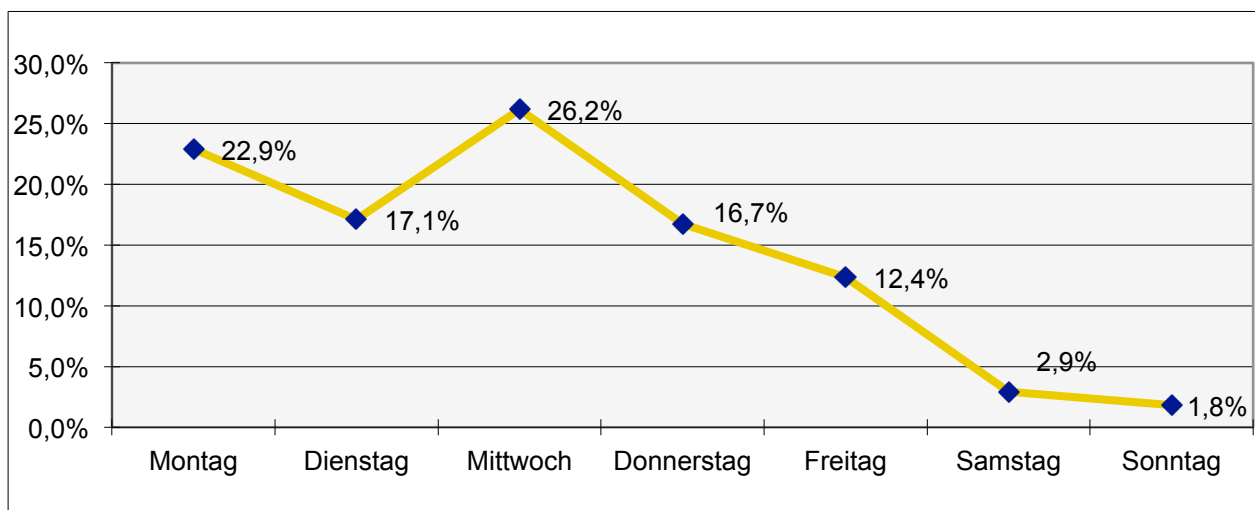


Abb. 9: Unfälle pro Wochentag (prozentuale Verteilung)

## 7.5 Unfallfolgen

Neben den körperlichen Schäden und den materiellen Schäden gibt es auch psychische Unfallfolgen. In den letzten Jahren nahm die Zahl der angezeigten psychischen Verletzungen stetig zu. Im Jahr 2018 hatten 13 % der gemeldeten Arbeitsunfälle psychische Belastungsreaktionen zur Folge. Die Ursachen liegen in der steigenden Zahl gewalttätiger und berufsbedingter Ereignisse (z. B. Übergriffe, Leichenfunde), die Beschäftigte bei Ausübung ihrer Tätigkeit erleiden. Außerdem wurde in den letzten Jahren massive Aufklärungsarbeit zur Arbeitsunfällen mit

psychischen Unfallfolgen geleistet, so dass im Vergleich zu den Vorjahren in diesem Bereich viel mehr angezeigt und dokumentiert wurde.

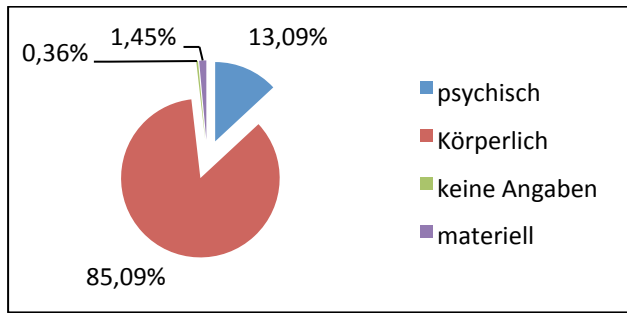


Abb. 10: Unfallfolgen/Verletzungsarten (prozentuale Verteilung)

Bei den körperlichen Verletzungen dominieren die Prellungen/Überdehnungen (33,8 %), gefolgt von Frakturen/ Zerreißungen (14,5 %) und Schnitt-/Platzwunden (11,3 %).

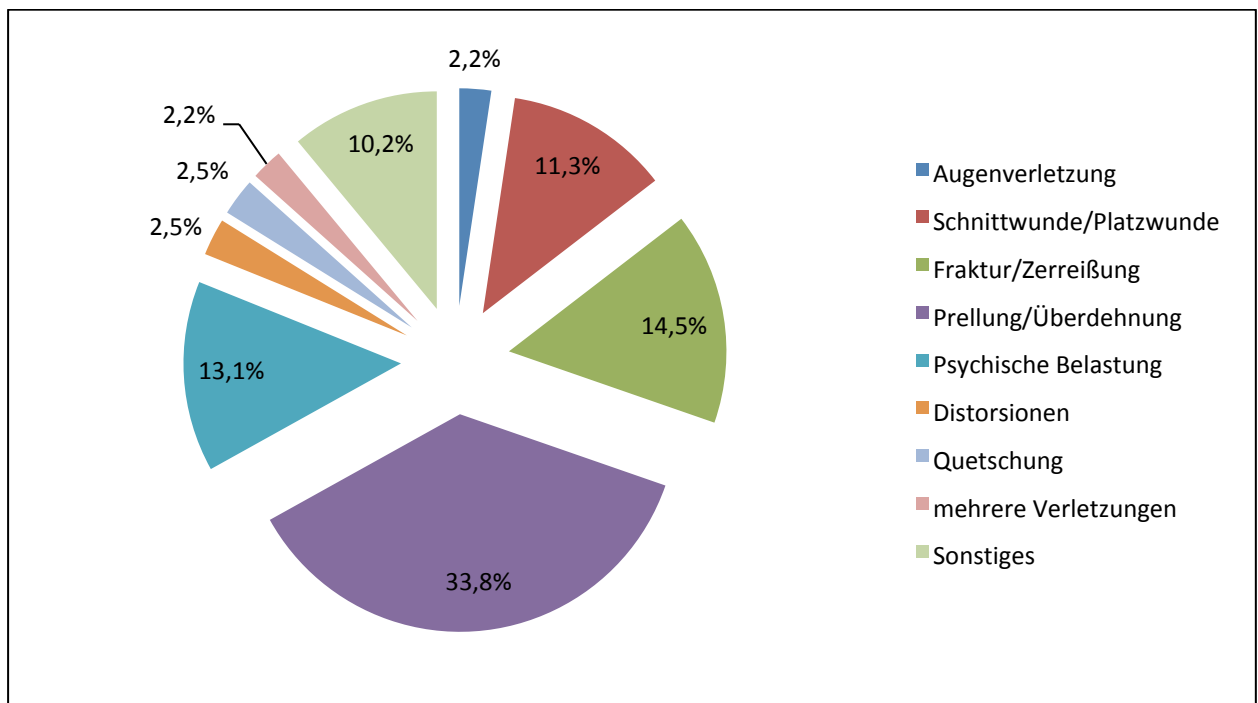


Abb. 11: Verletzungsarten (prozentuale Verteilung)



# 8 Tätigkeitsbericht

## Arbeitsmedizin

### 8.1 Organisation

Die Stadt Aachen stellt den gesetzlichen Auftrag der arbeitsmedizinischen Betreuung der mehr als 5.000 Beschäftigten in den städtischen Einrichtungen und Nebenbetrieben durch die Einrichtung eines betriebsärztlichen Dienstes (BÄD) mit eigenen Mitarbeitern sicher.

Die Abteilung Arbeitsmedizin B 17/100 ist neben der Arbeitssicherheit B 17/200 Bestandteil des Bereiches B 17. Diesem Bereich wurde die fachliche Sicherstellung der Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz übertragen. B 17 wird durch eine Doppelspitze, bestehend aus 1) Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit und 2) Leitender Betriebsarzt, geführt. Beide stehen jeweils ihrem Aufgabengebiet als Abteilungsleiter vor und halten dort die Dienst- und Fachaufsicht inne.

Zur Abteilung Arbeitsmedizin B 17/100 gehören der Betriebsärztliche Dienst B 17/101 und die Sozialpsychologische Mitarbeiterberatung (MiBa) B 17/102. Im betriebsärztlichen Dienst (BÄD) wurden in 2018 2,5 VK-Stellen mit 3 Ärzten besetzt, die dritte Stelle konnte allerdings erst zum Jahresende besetzt werden. Unterstützt wurden die Betriebsärzte durch 3 medizinische Fachangestellte (MFA) und eine Verwaltungskraft auf insgesamt 2,0 VK. Zum Jahresende wurde eine weitere 0,5 VK ausgeschrieben.

Die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz liegt beim Oberbürgermeister der Stadt Aachen, der diese Aufgaben an den Dezernenten für Personal (Dezernat V) übertragen hat. Mit der Koordination und Unterstützung der Aufgaben und der Aufsichtspflicht des Dezernenten ist der Fachbereich 11 – Personal – in der Abteilung FB 11/100 beauftragt.

Die Betriebsärzte sind in der Ausübung ihrer medizinischen Fachkunde weisungsfrei, organisatorisch unterliegen sie dem Dienstrecht der Stadt Aachen und berichten dem Dezernenten. Diesem obliegt auch die Dienstaufsicht.

### 8.2 Fachliche Schwerpunkte

Die Aufgaben des BÄD bestehen in:

- Durchführung arbeitsmedizinischer Pflicht-, Angebots- und Wunsch-Vorsorgen gemäß der „Arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung (ArbMedVV)“ auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung
- Teilnahme an Regel- und Anlassbezogenen Betriebsbegehungen
- Durchführung von Einstellungsuntersuchungen
- Durchführung von Einsatzfähigkeitsbegutachtungen auf Anforderung des Arbeitgebers
- Mitwirkung im „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“ nach § 167 Abs. 2 SGB IX
- Beratung der Beschäftigten bei arbeitsbedingten gesundheitlichen Beschwerden am Arbeitsplatz bzw. bei der Tätigkeit
- Beratung des Arbeitgebers bei Fragen zu Arbeitsplatzbelastungen durch Gefahr- und Biostoffe
- Beratung des Arbeitgebers und der Beschäftigten zu Berufskrankheiten
- Mitwirkung an der Organisation der „Erste Hilfe“ im Betrieb
- Mitwirkung an der Gefährdungsbeurteilung (physische und psychische Belastungen)
- Beratung des Arbeitgebers und der Beschäftigten zur Einrichtung ergonomischer Arbeitsplätze
- Mitwirkung an der Auswahl ergonomischer Standard- und Sonder-Arbeitsmittel

- Begutachtung von Anträgen zur Bereitstellung von Sonderarbeitsmitteln bei gesundheitlichen Einschränkungen der Beschäftigten
- Beratung von Schwangeren im Rahmen des „Mutterschutzgesetz (MuSchuG)“
- Durchführung von Schutzimpfungen
- Medizinische Interventionen und Beratung bei akuten gesundheitlichen Problemen und psychischen Auffälligkeiten der Beschäftigten
- Durchführung von Schulungen und Vorträgen zu Gesundheitsthemen und von Kursen zur Herz-Lungen-Wiederbelebung und Erste Hilfe
- Mitwirkung an Arbeitskreisen und in Gremien (ASA, AK Gesundheit, AK GefB psych. Belastungen, AK Gewaltprävention, Kompetenzteam Gesundheit, Fallkonferenz, AK GefB MuSchuG ...)
- Mitwirkung an der Bereitstellung von Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung

### 8.3 Kennzahlen

Zu den wesentlichen Aufgaben der betriebsärztlichen Tätigkeit gehören die Beratung von Arbeitgeber und Arbeitnehmern in allen Fragen des medizinischen Arbeitsschutzes sowie die Untersuchung und arbeitsmedizinische Beurteilung der Arbeitnehmer und die Erfassung und Auswertung der Untersuchungsergebnisse. Im folgenden sind die wichtigsten Kennzahlen des BÄD dargestellt.

<b>Stadt Aachen</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Einstellungsuntersuchungen	343	465
Einsatzfähigkeit / Beratung anlassbezogen	303	257
Vorsorgen	2246	1554
Fahreignungen		339
Fahrerlaubnisverordnungsuntersuchungen	31	38
Impfungen	314	301
BEM-Verfahren	7	20

Der BÄD betreut ebenfalls die Beschäftigten der StädteRegion Aachen auf der Basis eines Dienstleistungsvertrags. In 2018 (Vergleich zu 2017) wurden u.a. die folgenden Untersuchungsleistungen erbracht:

<b>StädteRegion Aachen</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Einstellungs-/ Eignungsuntersuchungen	235	170
Einsatzfähigkeitsuntersuchungen	9	22
Vorsorgen	313	280
Fahreignungen		45
Fahrerlaubnisverordnungsuntersuchungen		1
Impfungen	181	82
BEM-Verfahren	2	0

Für 2019 sind eine Evaluation der Leistungen des BÄD bei den Beschäftigten sowie die Festlegung weiterer Kennzahlen geplant.

## **8.4 Arbeitsmedizinische Vorsorge und Prävention**

Die gesundheitliche Vorsorge außerhalb des beruflichen Kontextes ist keine verpflichtende Aufgabe des Arbeitgebers. Der BÄD verknüpft die Beratung zu Möglichkeiten der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen im Rahmen der Untersuchungsanlässe aufgrund von gesetzlichen Vorgaben mit der Beratung zu allgemeinen und individuellen gesundheitlichen Risiken (Herz-Kreislauf, Stoffwechsel, Muskel-Skelett-Apparat, Krebsvorsorge, Psyche etc.). So erhalten die Beschäftigten eine ganzheitliche Beratung, wodurch auch die Eigenverantwortlichkeit zur Sicherstellung der Gesundheit unterstützt wird. Es ist das Selbstverständnis des BÄD, dass den Beschäftigten eine ganzheitliche Beratung zu Teil wird, wenn dies gewünscht ist.

Als besonderes Angebot des Arbeitgebers wurde im Herbst und Winter eine Gripeschutzimpfung durchgeführt. Im Frühjahr fand erneut eine Aktion zur Darmkrebsvorsorge statt bei der die Beschäftigten kostenfrei die Untersuchung einer Stuhlprobe abrufen konnten.

## **8.5 Arbeitsmedizinische Grundbetreuung/Zusammenarbeit/Gremien**

Der BÄD arbeitet eng mit der Abteilung Arbeitssicherheit, der MiBa, GesuV und dem Fachbereich 11/100 an spezifischen und allgemeinen Themen zur Mitarbeitergesundheit und zur Arbeitgeberfürsorge zusammen.

In 2018 fand eine Anpassung der Abläufe im Rahmen der Vorsorgen nach der ArbMedVV und der Durchführung von Eignungsuntersuchungen statt. Die Infrastruktur und die internen Prozesse wurde durch Planungen zur Anpassung der Räumlichkeiten, der Anschaffung neuer Geräte sowie einer arbeitsmedizinischen Software für 2019 und 2020 überarbeitet. Für 2020 wurde in Anpassung an die Festlegung der Betreuungszeiten (Grund- und Betriebsspezifische Betreuung für 2019) die Einrichtung einer VK für den ärztlichen Bereich beantragt. Aufgrund der Anzahl ausstehender Vorsorgen mit fälligen Nachuntersuchungsterminen und der Neu-Berechnung der zu erwartenden Vorsorgen für 2019 mussten die betriebsspezifischen Betreuungszeiten deutlich nach oben angepasst werden.

Aufgrund der Änderungen des MuSchuG erfolgte unter Mitwirkung des BÄD die Erstellung einer abstrakten und individuellen Gefährdungsbeurteilung für Schwangere und die Festlegung eines strukturierten Prozessablaufs bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft. Diese beinhaltet eine verbindliche betriebsärztliche Beratung der Schwangeren.

Die Schaffung einer innerstädtischen Rechtsgrundlage für die Durchführung von Eignungsuntersuchungen (Fahrtätigkeit, Arbeiten mit Absturzgefahr, Atemschutztauglichkeit) ist in konkreter Planung.

Es erfolgte eine Anpassung der Information der Beschäftigten zur Datenspeicherung aufgrund der neuen Datenschutzgrundverordnung.

Die Teilnahme der Betriebsärzte an Regel- und Anlassbezogenen Begehungen konnte aufgrund der besseren personellen Situation zum Jahresende deutlich gesteigert werden.

Die Information der Beschäftigten über die Inhalte der arbeitsmedizinischen und betriebsärztlichen Betreuung wurde durch eine Überarbeitung des Intranet-Auftritts verbessert. Dies soll in 2019 und 2020 weiter angepasst werden.

Das Ziel, die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und ggfs. zu steigern, wird in Zusammenarbeit mit internen und externen Partnern strukturiert verfolgt, z. B. durch Mitwirkung an dem Arbeitskreis „Gesundheitsquote“.

## **8.6 Projekte**

Der BÄD ist im Auftrag des Beigeordneten des Dez. V beauftragt worden, gemeinsam mit dem Projektbüro Aachen, dem CDO (Chief Digital Officer) sowie dem Bereich E-Government/Digitalisierung des Dezernats V eine wissenschaftliche Untersuchung zur Gesundheit im digitalen Wandel zu initiieren. Dieses Projekt soll durch Fördermittel des Landes NRW finanziert werden und gemeinsam mit zwei weiteren Kommunen gestaltet werden.

## **8.7 Fort-/Weiterbildung**

Der BÄD stellt durch regelmäßigen Austausch mit anderen Fachbereichen, mit Führungskräften, durch Teilnahme an Fortbildungen, durch Teilnahme an Begehungen der Arbeitsplätze und Mitwirkung in der Arbeitsschutzgremien sicher, dass die Betriebsärzte über sehr gute Kenntnisse der Arbeitsplätze in der Stadt Aachen, die Arbeitsabläufe und Tätigkeitsinhalte der Beschäftigten sowie über den aktuellen Stand der Wissenschaft (Arbeitsschutz / Arbeitsmedizin) und Stand der technischen Entwicklung (Digitalisierung, Ergonomie etc.) verfügt.

# 9 Tätigkeitsbericht

## Arbeitssicherheit

Die Abteilung Arbeitssicherheit, insbesondere das Sachgebiet Arbeitssicherheit B 17/201 mit den vier Fachkräften für Arbeitssicherheit, unterstützt und berät den Verwaltungsvorstand und die Führungskräfte der städtischen Dienststellen, der Eigenbetriebe und eigenbetriebsartigen Einrichtungen bei der Erfüllung ihrer Pflichten hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Daneben werden Personalrat, Vertrauenspersonen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu allen Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beraten. Eine Zusammenarbeit mit den internen Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes findet regelmäßig statt.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei ihrem Beratungsauftrag eine klare Vorstellung darüber, wie der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz verbessert werden kann. Sie sind in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben weisungsfrei. Bei all ihren Tätigkeiten orientieren sie ihr Handeln an den folgenden Grundsätzen:

- die Arbeitsbedingungen sollen sicher, menschengerecht und sozial verträglich gestaltet sein
- der Arbeitsschutz soll selbstverständlicher Bestandteil betrieblichen Handelns sein
- durch den Arbeitsschutz soll die Beschäftigungsfähigkeit gestärkt werden.

Um eine zeitnahe Beratung und fachlich hohe Qualität zu gewährleisten, werden die einzelnen Fachbereiche, Eigenbetriebe und eigenbetriebsartigen Einrichtungen der Stadt Aachen von jeweils einer Fachkraft für Arbeitssicherheit sicherheitstechnisch betreut. Durch eine/n konkrete/n Ansprechpartner/in verringern sich Schnittstellenprobleme, vereinfachen sich Kommunikations- und Arbeitsprozesse und es erhöht die Verbindlichkeit und Transparenz der Zusammenarbeit (Zuständigkeiten siehe MA-Portal).

### 9.1 Fachliche Schwerpunkte

Die thematische Vielfalt des Aufgabengebiets der Arbeitssicherheit spiegelte sich auch im Jahr 2018 in den fachlichen Schwerpunkten bei der Beratung und der Projektarbeit wieder:

- fachliche Beratung der Dienststellen bei der Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz,
- fachliche Unterstützung der Dienststellen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung mit der Software Handlungshilfe 4.0,
- Konzeption von Unterweisungsmodulen für die elektronische Unterweisung der Beschäftigten,
- fachliche Beratung bei der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes und bei der Erstellung der abstrakten Gefährdungsbeurteilung (Prüfliste) in der Handlungshilfe 4.0,
- fachliche Leitung des Projekts „Psychische Gefährdungsbeurteilung“,
- Erstellung von Prozessbeschreibungen für das Handbuch Arbeitsschutz (MA-Portal),
- Begleitung diverser Maßnahmen zum Sicherheitskonzept Gewaltprävention,
- fachliche Unterstützung für den neuen Rahmenvertrag „Büromöbel“,
- fachliche Beratung bei der Erstellung der Dienstanweisung für die Raumebelegung sowie Ausstattungsstandards von Büroarbeitsplätzen,
- fachliche Beratung bei der Konzeption von Räumungskonzepten für städtische Dienstgebäude,
- fachliche Unterstützung bei der Erstellung und Einführung von fachbereichsspezifischen Notfallordnern (FB 45/200, FB 45/300)

- Teilnahme an Planungen von Neuanmietungen und Neubaumaßnahmen (z. B. Anmietung der Verwaltungsgebäude Aureliusstraße, Peterstraße, Blondelstraße, Neubau KiTa Einrichtungen Kirchberg und Benedictusstraße).

## 9.2 Zusammenarbeit mit internen Akteuren und Aufsichtsbehörden

Der Bereich Arbeitssicherheit B 17/201 führte 2018 regelmäßig gemeinsame Beratungen und Begehungen mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst, örtlichen Personalratsmitgliedern, der Schwerbehindertenvertretung und den Sicherheitsbeauftragten in den verschiedenen Dienststellen der Stadt Aachen durch.

Darüber hinaus wurden Unfalluntersuchungen, Begehungen und Beratungen mit den zuständigen Aufsichtsbehörden, der Bezirksregierung Köln und mit Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger (Unfallkasse NRW und der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau SVLFG), durchgeführt.

## 9.3 Sicherheitstechnische Beratungen / Begehungen / Stellungnahmen

Eine wesentliche Aufgabe der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist die Beratung des Arbeitgebers und der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen bei der Gestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen, der Auswahl und dem Einsatz von Maschinen, Geräten, Anlagen sowie von Arbeitsstoffen, bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsaufgabe sowie der personellen und sozialen Bedingungen. Insbesondere bei der Auswahl und der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln, der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen sowie bei der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln ist kompetente Fachberatung erforderlich.

Durch regelmäßige **sicherheitstechnischen Beratungen** und **Begehungen** der Arbeitsstätten und der Arbeitsplätze soll die Umsetzung der gesetzlichen Forderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit beobachtet werden. Den verantwortlichen Führungskräften in den Dienststellen wurden bestehende Sicherheitsdefizite mitgeteilt und Maßnahmen zur Mängelbeseitigung vorgeschlagen. Ein besonderer Aufgabenschwerpunkt bildete 2018 die Unterstützung der Fachdienststellen bei der **Erstellung** und **Durchführung der Gefährdungsbeurteilung** mittels der Software Handlungshilfe 4.0.

Eine weitere Aufgabe der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist die **Bauberatung** der verantwortlichen Fachdienststellen bei dem Neu-, Umbau und Erweiterungsbau von Arbeitsstätten. Ziel ist es, schon während der Planungsphase Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu berücksichtigen, um korrektive Maßnahmen zu vermeiden.

Die **Dokumentation** der Ergebnisse von Begehungen, Beratungen oder zu Arbeitsplatzeinrichtungen erfolgt in Form von Stellungnahmen, Protokollen, Berichten oder internen Vermerken.

Aktivitäten	2016	2017	2018
<b>Begehungen / Beratungen</b>	715	584	427
<b>Prozentualer Anteil FK-Beratung in %</b>	50	76	75
<b>Gefährdungsbeurteilung (Beratung, Begehung, Dokumentation, Maßnahmenplanung etc.)</b>	Nicht erhoben	60	142
<b>Dokumentation (Stellungnahmen / Protokolle / Bericht)</b>	114	169	95
<b>Bauberatungen</b>	25	25	19

Abb. 12: Kennzahlen Arbeitssicherheit 2018

## 9.4 Unfalluntersuchungen

Ziele der innerbetrieblichen Unfalluntersuchung sind vor allem:

- Aufklärung des Unfallhergangs
- Aufdeckung der wahrscheinlichen Ursachenkette
- Feststellung der technischen, organisatorischen und verhaltensbedingten Unfallursachen (z. B. Verstößen gegen Unfallverhütungsvorschriften und Arbeitsschutzbestimmungen)
- Ermittlung von Maßnahmen zur Verhütung zukünftiger Unfälle
- Sammlung von Angaben für Unfallstatistiken.

Die interne Unfalluntersuchung soll klären, ob ein Arbeitsunfall im versicherungsrechtlichen Sinn vorliegt, d.h. ob Verletzung durch den Arbeitsunfall verursacht wurden und auf welche betrieblichen Ursachen der Unfall zurückzuführen ist. Auf Basis der Unfalluntersuchungen konnten verschiedene Maßnahmen besonders für folgende Bereiche abgeleitet:

- Aachener Stadtbetrieb
- Theater Aachen

Durchgeführte Unfalluntersuchung	2016	2017	2018
Unfalluntersuchung	12	10	11

## 9.5 Technische Überprüfungen / Messungen

Ein Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist die Beurteilung der Arbeitsumgebung. Dazu müssen technische Messungen durchgeführt werden, die es ermöglichen, eine Aussage über eventuell vorhandene Belastungen zu treffen. Zur Durchführung von technischen Prüfungen verfügt der Bereich Arbeitssicherheit über Prüf- und Messgeräte, mit denen folgende Parameter in einer orientierenden Messung überprüft werden können:

- Lärm
- Temperatur (Lufttemperaturen)
- Klima
- Luftfeuchtigkeit
- Elektromagnetische Felder
- Bildfrequenzen
- Beleuchtungsstärke

Durchgeführte Messungen	2016	2017	2018
Technische Überprüfungen / Messungen	23	6	20

## 9.6 Unterstützung bei der Unterweisung / durchgeführte Seminare & Schulungen

Verantwortliche Führungskräfte müssen ihre Beschäftigten regelmäßig und ausreichend zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unterweisen. 2018 unterstützten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit fachlich u.a. folgende Bereiche bei der Durchführung der Unterweisung:

- Aachener Stadtbetrieb (E 18) zu den Themen: Winterdienst, Einsatz technischer Geräte, allgemeine Unfallverhütung, Erste Hilfe
- FB 45: Unterweisung im Umgang mit elektrischen Geräten
- Aachener Stadttheater (E 46) zu den Themen: Ergonomie, Erste Hilfe, Organisation Arbeitsschutz, Brandschutz, Heben und Tragen von Lasten, allgem. Unfallverhütung

Der Bereich Arbeitssicherheit bietet im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms und auf Anfrage allen interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Seminare zur fachlichen Qualifikation an.

2018 wurden von den Fachkräften für Arbeitssicherheit folgende Veranstaltungen angeboten und durchgeführt:

- Seminar „Aufgaben für Führungskräfte im Arbeits- und Gesundheitsschutz“ (Fortbildungsreihe D 303)
- Grundseminar für Sicherheitsbeauftragte
- Tag des Sicherheitsbeauftragten im Aachener Stadtbetrieb E 18
- Einführungsveranstaltung „Arbeitsschutz“ für Praktikant\*innen im Anerkennungsjahr in Sozial- und Erziehungsdiensten
- Begrüßungsveranstaltung „Arbeitsschutz“ für Auszubildende bei der Stadt Aachen

## 9.7 Elektrotechnische Prüfungen

Die Unfallverhütungsvorschrift Elektrische Anlagen und Betriebsmittel (DGUV-V 3) verlangt vom Arbeitgeber / Dienstherrn, elektrische Anlagen und Betriebsmittel regelmäßig einer Wiederholungsprüfung zu unterziehen.

Gegenstand der Prüfungen im Sinne der Unfallverhütungsvorschrift sind:

- ortsfeste elektrische Betriebsmittel,
- ortsveränderliche elektrische Betriebsmittel,
- stationäre Anlagen,
- nicht stationäre Anlagen.

Die ortsveränderlichen elektrischen Betriebsmittel werden seit einigen Jahren vom Team Elektroprüfung B 17/210 geprüft. 2018 wurden die Aufgaben um die Prüfung der ortsfesten elektrischen Geräte in den Dienststellen der Stadt Aachen erweitert. Dadurch wurde das Team Elektroprüfung personell verstärkt. Außerdem wurden die Aufgaben innerhalb des Teams neu organisiert.

Die technische Grundlage dieser Prüfungen ist die DIN VDE 0701/0702.

Die Wiederholungsprüfungen sollen sicherstellen, dass bei normalem bestimmungsgemäßem Gebrauch der Betriebsmittel zu keiner Zeit eine Gefahr ausgeht. Die Prüfungen tragen damit erheblich zum Schutz von Leib und Leben, aber auch zum Erhalt von Sachwerten bei.

Anzahl der geprüften Geräte	2017	2018
Verwaltung	23186	7121
Feuerwehr	3717	3513
Eigenbetriebe	13776	11992
Schulen	29501	32985
Kitas	5311	5672
Schwimmbäder	412	594
<b>Gesamt</b>	<b>75903</b>	<b>61877</b>

Abb. 13: Geprüfte elektrotechnischen Betriebsmittel nach Betriebsarten



Fehlerquote in %	2017	2018
Verwaltung	0,40	0,67
Feuerwehr	2,00	0,88
Eigenbetriebe	1,00	3,21
Schulen	4,00	2,06
Kitas	2,00	1,92
Schwimmbäder	4,00	1,01

Abb. 14: Fehlerquote der geprüften elektrotechnischen Betriebsmittel nach Betriebsarten

Defekte Geräte	2017	2018
außer Betrieb genommene Geräte	1068	1316

# 10 Tätigkeitsbericht MiBa

Jede Mitarbeiter\*in der Stadt Aachen und der Eigenbetriebe hat die Möglichkeit, im Rahmen der Arbeitszeit bis zu drei Stunden Beratung jährlich bei der Sozialpsychologischen Mitarbeiterberatung (MiBa) in Anspruch zu nehmen. Alle eventuell notwendigen dann noch folgenden Beratungen finden in der freien Zeit der Mitarbeiter\*innen statt.

Die MiBa unterliegt gemäß § 203 StGB der Schweigepflicht. Sie nimmt, im Sinne des Vertrauensschutzes der Klienten, keinerlei Kontrollfunktion wahr.

## 10.1 Zahlen für das Jahr 2018

Im Jahr 2018 hat die MiBa 160 Klienten Beratung mit insgesamt 502 Stunden angeboten. Der Anteil an Führungskräften liegt im Jahr 2018 bei 26 Personen ab Teamleitungsebene. Die durchschnittliche Beratungsanzahl über alle Beratungen betrug 3,2 Stunden.

Das Verhältnis von Männern und Frauen, die Beratung suchen entspricht bei der Stadt mit dem Faktor „1 zu 4“ (25% zu 75%) dem, was auch gesamtgesellschaftlich beobachtbar ist. Männer suchen seltener psycho-soziale Beratung auf als Frauen. Dies bedeutet nicht, dass der Bedarf immer entsprechend niedriger ist. Das Thema „Männergesundheit“ mit seinen spezifischen Bedarfen ist auch für die Stadt ein zukünftig spannender Aspekt, der durch die internen Gesundheits-Akteure gestaltet werden kann.

## 10.2 Beratungsanlässe Beschäftigte

Die Beratungsanlässe verteilen sich prozentual für das Jahr 2018 wie folgt:

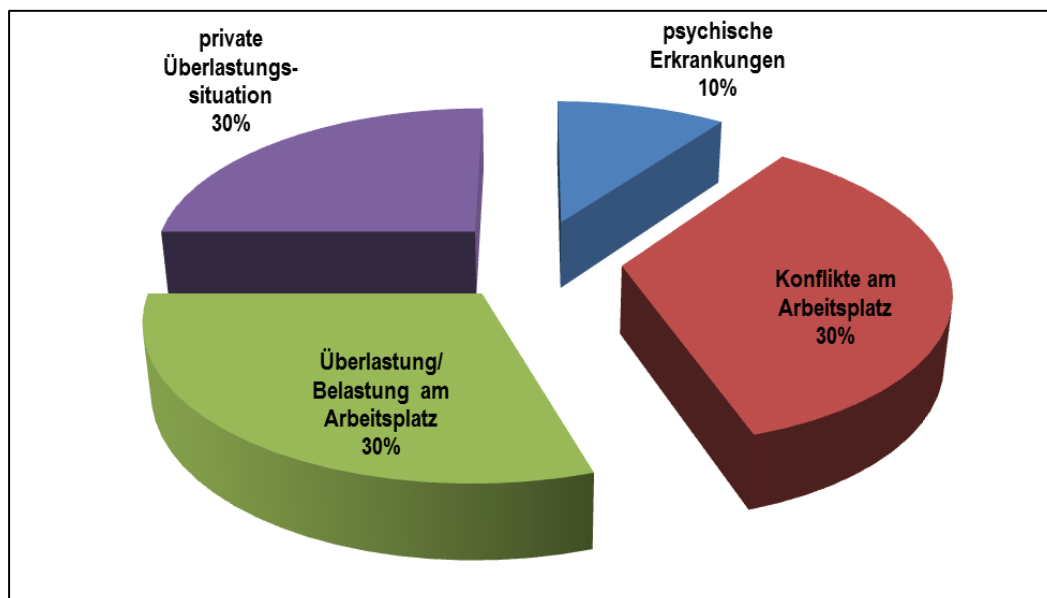


Abb. 15: Beratungsanlässe der Sozialpsychologischen Mitarbeiterberatung (MiBa)

Im nachfolgenden werden die vier Hauptbereiche der Beratung und Unterstützung näher beschrieben.

## **a. Psychische Erkrankungen**

Angestellte und Beamte der Stadt suchen die Beratung der MiBa auf, weil sie an folgenden psychischen Erkrankungen leiden (Reihenfolge der Aufzählung entspricht in etwa der Häufigkeit): Depressionen, Angststörungen, Suchtprobleme, Schmerzstörungen, Essstörungen, Zwangsstörungen, Persönlichkeitsstörungen, Psychotische Erkrankungen.

Grundsätzlich kann man sagen, dass psychische Erkrankungen durch private und berufliche Überlastung (s.u.) und Stress verstärkt oder ausgelöst werden können. Vor allem beim „Burnout“ steht die letztgenannte Ursache im Vordergrund. Andere seelische Erkrankungen werden durch Stress verstärkt oder ausgelöst, wenn bei der jeweiligen Person eine Vulnerabilität (erhöhte Verletzlichkeit) für diese Krankheit vorliegt. Viele Mitarbeiter kommen zur MiBa, wenn sie ihre Krankheit nicht mehr alleine in den Griff bekommen und Unterstützung bei der Suche nach Therapeuten oder beim Stellen eines Antrags auf psychosomatische Reha brauchen. Nach einer Reha oder einem Krankenhausaufenthalt unterstützt die MiBa diese Mitarbeiter\*innen bei der Wiedereingliederung in den Beruf.

## **b. Private Überlastungssituation**

Es besteht die Möglichkeit, sich in privat stark belasteten Zeiten Unterstützung bei der MiBa zu holen. Die Mitarbeiter\*innen lassen sich u.a. bei folgenden Anlässen beraten:

- stemmen von zu vielen Verantwortungen auf einmal (z. B. Kinder, pflegebedürftige Eltern und Schwiegereltern und gleichzeitiger Hausbau),
- schwere (körperliche oder psychische) Erkrankung eines Angehörigen,
- Probleme/Konflikte mit den Kindern oder Freunden,
- zu hohe Ansprüche an sich selbst,
- Trennung vom Partner/Partnerin,
- altersbedingt nachlassende Energie/Kraft (psychisch und körperlich),
- Pflege der (Schwieger-) Eltern,
- Tod eines nahen Angehörigen,
- traumatisches Erlebnis im privaten Bereich (z. B. Unfall, Auffinden eines Toten),
- Umgang mit der Diagnose oder den Folgen einer körperlichen Krankheit (z. B. bei Krebs oder starken Rheuma) und
- Verschuldung.

Die MiBa berät in diesen Situationen lösungs- und ressourcenorientiert, immer mit dem Ziel der Wiederherstellung von Selbstwirksamkeit und Arbeitsfähigkeit. Je nach Schweregrad des Anliegens vermitteln wir auch an spezialisierte Beratungen (z. B. Erziehungsberatung, Schuldnerberatung, Trauma-Ambulanz) oder an Psychotherapeuten und Fachärzte (z. B. Psychiater/Neurologen). Oft vermischt sich die private Überlastung mit der beruflichen Überlastung. Besteht in einem dieser Bereiche ein hohes Stresserleben, greift dieser meist in den anderen über.

## **c. Konflikte am Arbeitsplatz**

In vielen Fällen suchen sich Beschäftigte auch Hilfe bei dem Umgang mit beruflichen Konflikten. Dabei treten häufig folgende Themen auf:

- Konflikte mit dem Vorgesetzten bzw. mit Mitarbeitern (z. B. „sich nicht gesehen/gehört fühlen“, das Gefühl ungerecht behandelt zu werden, Missverständnisse, Kommunikationsprobleme)
- Konflikte mit Kollegen (Kommunikationsprobleme, „nicht auf einer Wellenlänge sein“, Neid, unterschiedliche Vorstellung von Arbeitsmoral, „Tratschen“, Verletzungen durch Missverständnisse etc.)

- Fehlende Transparenz am Arbeitsplatz
- Mobbing

Die MiBa berät die Beschäftigten in Bezug auf verbesserte Kommunikation und einen konstruktiven Umgang mit Konflikten. Bei besonders schweren Konflikten werden die Mitarbeiter\*innen darin bestärkt, sich Unterstützung bei den Mediatoren der Stadt Aachen zu holen.

#### **d. Überlastung/Belastung am Arbeitsplatz**

Überlastet oder sehr stark belastet fühlen sich Mitarbeiter\*innen vor allem durch:

- zu viele Aufgaben, u. U. auch wegen Personalmangel
- neu hinzukommende Aufgaben, eventuell ohne geeignete Qualifikation
- alters- oder situationsbedingt nachlassende Energie, Kraft, Resilienz (psychisch und körperlich)
- Konflikte mit Kollegen oder Vorgesetzten am Arbeitsplatz
- Intransparenz
- schwierige und/oder zu viele Kunden/Klienten
- Belastungsreaktionen nach Gewalterfahrung oder krisenhaften Erlebnissen während der Arbeit (z. B. Übergriffe, Tod eines Klienten oder Kollegen)

Oft kommen diese Themen im Zusammenhang mit einem befürchteten oder schon beginnenden Burnout bei uns an. Je nach Schwerpunkt der Thematik empfehlen wir das Hinzuziehen z. B. des Betriebsmedizinischen Dienstes, der Schwerbehindertenvertretung oder des Personalrats. Eine Kooperation kann immer nur dann geschehen, wenn von Seiten des Mitarbeitenden eine schriftliche Schweigepflichtsentbindung vorliegt, er also einverstanden ist mit dem Austausch von Informationen.

### **10.3 Beratungsanliegen Führungskräfte**

Die Beratungsanliegen bei Führungskräften lagen in 2018 in den überwiegenden Fällen (90%) im beruflichen Feld. Anfragen zu Umgang mit Suchtphänomenen oder psychischen Auffälligkeiten lassen erkennen, dass der von Arbeitgeberseite angebotene Unterstützungsrahmen in nicht alltäglichen und daher herausfordernden Führungssituationen genutzt wird. Genauso wird die Beratungsleistung der MiBa von Führungskräften in anderen konflikthaften Arbeits- oder Team-Situationen zur Vorbereitung einer konstruktiven Herangehensweise genutzt.

### **10.4 Seminare**

Im Jahr 2018 hat die MiBa insgesamt 176 Seminarstunden durchgeführt, auch in Kooperation mit der Gesunden Verwaltung (Gesuv), zu den Themenbereichen:

- Gesund Führen,
- Resilienz,
- Umgang mit chronischem Schmerz,
- Training Achtsamkeit am Arbeitsplatz und
- Umgang mit Suchtphänomenen am Arbeitsplatz für Führungskräfte.

# 11 Tätigkeitsbericht GesuV

Seit nunmehr zwölf Jahren ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Stadt Aachen unter dem Namen „Gesunde Verwaltung“ bekannt. Dabei werden verschiedene Maßnahmen und Projekte geplant, durchgeführt und evaluiert, um die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen zu stärken und nachhaltig zu fördern. Organisatorisch ist das BGM dem Fachbereich Personal und Organisation, Team Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement, zugeordnet.

## 11.1 Leitidee und Philosophie

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- umfasst alle Maßnahmen, die sowohl zur Förderung der individuellen Gesundheit als auch zu einer gesunden Organisation beitragen können.
- setzt bei Eigenverantwortung und Selbstmanagement des Einzelnen an, ist zugleich Arbeitgeberverantwortung und Führungsaufgabe.
- die Gesundheit der Beschäftigten wird als wichtigstes Merkmal bei Prozessen und Entscheidungen der Stadtverwaltung einbezogen.

In einem Strategieworkshop wurde 2016 folgende Neuausrichtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements erarbeitet und seither umgesetzt:

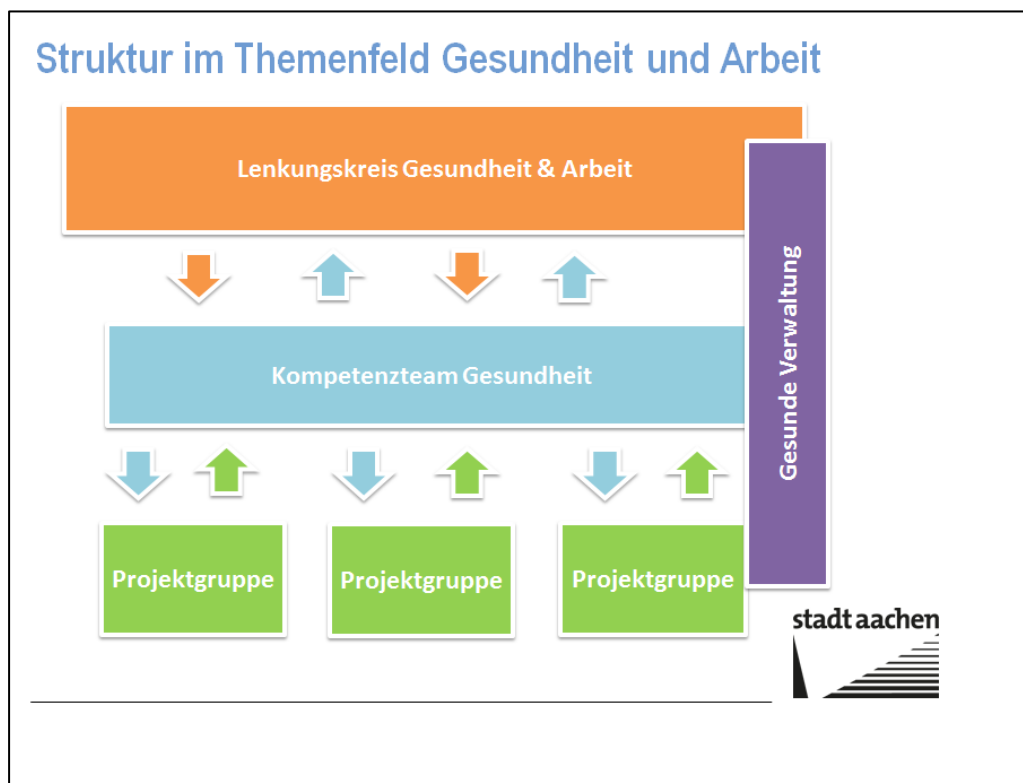


Abb. 16: Struktur des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Der Lenkungskreis Arbeit & Gesundheit, mit dem Vorsitz von Herrn Dr. Kremer, plant die strategische Ausrichtung des BGMs und fungiert als Entscheidungsgremium für Themen und Projekte.

Das Kompetenzteam Gesundheit ist für das Projektmanagement und die operative Umsetzung zuständig. Gesundheitsthemen werden inhaltlich zusammengeführt und Arbeitsaufträge für die Projektgruppen formuliert. Die Projektgruppen werden je nach Thema und Projektauftrag individuell zusammengesetzt.

Die Gesunde Verwaltung koordiniert und plant dabei die Kommunikation und Kooperation zwischen den einzelnen Akteuren. Weitere Informationen zum Lenkungskreis Gesundheit und Arbeit siehe Kapitel „Gremienarbeit“.

## 11.2 Gesundheitsförderprogramm/ Kursprogramm

Seit gut zehn Jahren gibt es das Kursprogramm in Kooperation mit der VHS. Dieses wird zwei Mal jährlich veröffentlicht und orientiert sich an den Bedarfen der Mitarbeiter\*innen. Ein Großteil der Kurse findet in unseren Verwaltungsgebäuden statt. Dazu zählen zum Beispiel: Yoga, Pilates, Faszientraining, Selbstverteidigung, Rückenfit und Qi Gong. Ergänzend dazu findet im Aachener Wald wöchentlich ein Lauftreff statt und mit „Fit im Park“ ein Zirkeltraining unter freiem Himmel.

Die Kooperationen mit der Betriebssportgemeinschaft und dem Stadtsportbund haben das Programm mit weiteren Bewegungsangeboten ergänzt: Nordic Walking, Kampfkunst für Jedermann.

Im Jahr 2017 haben insgesamt 531 Teilnehmer\*innen 79 Kurse besucht. 2018 waren es 438 Teilnehmer\*innen in 58 Kursen.

## 11.3 Butterbrot deluxe

Seit 2015 ist die Veranstaltungsreihe „Butterbrot deluxe“ ein fester Bestandteil der Gesundheitsförderung. Kurz und knackig finden in der Mittagspause Vorträge zu aktuellen Gesundheitsthemen in wechselnden Verwaltungsgebäuden statt. Mitarbeiter\*innen investieren ihre Mittagspause und erhalten zusätzlich eine halbe Stunde Zeitgutschrift vom Arbeitgeber. In den vergangenen beiden Jahren wurden folgende Themen angeboten:

- Faszien
- Kopfschmerzen verstehen ...
- Depressionen
- FAMILIE wird bei uns groß geschrieben – Das Familienservicebüro stellt sich vor
- Körperliche und seelische Gesundheit
- Immer App-to-date – Fluch und Segen der Generation Smartphone
- Vom Genuss zum Missbrauch
- Muskelaufbau to go
- Das Office-Eye-Syndrom
- Gesundheit zum Essen – so einfach ist gesunde Ernährung
- Achtung Pubertät – Was ist bloß mit unseren Kindern los?
- Meditation – Entspannt durch die Adventszeit

Insgesamt haben rund 320 Kolleg\*innen die 12 Veranstaltungen besucht.



## 11.4 Seminare

Die Seminare „Belastungen abbauen, Ressourcen stärken – Resilienz“ und „Gesunde Führungskraft – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund führen“ werden jeweils circa zwei Mal jährlich angeboten.

Dabei richtet sich das erste ausschließlich an Mitarbeiter\*innen und das zweite an Führungskräfte. Beide werden in der Regel in Kooperation von der Sozialpsychologischen Mitarbeiterberatung und dem Team Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement angeboten.

## 11.5 Weitere Angebote:

Im Frühling/Sommer 2017 war der „**Pausenexpress**“ in sieben verschiedenen Verwaltungsgebäuden unterwegs. Trainerin Janine Bayartz hat den Büroalltag von insgesamt 250 Kolleg\*innen mit kleinen, effektiven Übungen aktiver gestaltet.

In Kooperation mit der Betriebssportgemeinschaft ist die jährliche Teilnahme am „**Aachener Firmenlauf**“ fast schon Tradition. 2017 und 2018 haben insgesamt rund 85 Stadtläufer\*innen die Strecke rund um den Campus Melaten erfolgreich gemeistert.



Im Sommer 2018 hat die Gesunde Verwaltung bei „**Sport im Park**“ teilgenommen und mit dem Bewegungsangebot „Mit Pilates fit und entspannt in den Nachmittag“ die Grünfläche vor dem Verwaltungsgebäude Mozartstraße belebt.

Das zwölfwöchige Programm „**Gesund ernähren – bewegt abnehmen**“ wurde im Frühling 2018 angeboten und von 13 Teilnehmer\*innen aus sieben verschiedenen Fachbereichen genutzt. Das Feedback der Gruppe war durchweg positiv und Aussagen wie „solche Angebote sind wirklich prima“ oder „ich werde auch nach dieser Zeit weiterhin trainieren und auf meine Ernährung achten“ sprechen dafür, es in den kommenden Jahren erneut anzubieten.

Interessierte Mitarbeiter\*innen hatten Ende 2018 die Gelegenheit beim ersten **Kochkurs** der Gesunden Verwaltung klassische Rezepte von einer neuen Seite kennenzulernen. Nach dem Motto „Gesunde Rezepte gibt es viele, doch wie können Sie diese zu Hause umsetzen und im besten Fall auch noch der gesamten Familie schmackhaft machen?“ wurden aus den zahlreichen, frischen und gesunden Produkten wohlduftende Gerichte kreiert, gemeinsam abgeschmeckt und anschließend verköstigt.

Abgeschlossen wurde das Jahr 2018 mit dem Pilotprojekt „**Gesundheit to go**“. 100 Tester\*innen haben sechs Monate lang eine Onlineplattform mit verschiedenen Bewegungsangeboten auf Herz und Nieren getestet und anschließend kritisch bewertet. In Zukunft stellt das Onlineprogramm eine Ergänzung zum klassischen Kursprogramm dar.



# 12 Tätigkeitsbericht

## Gewaltprävention

„Das Sicherheitskonzept Gewaltprävention basiert auf unserer Überzeugung, dass es vielfältige Handlungsmöglichkeiten gibt, Gewalt am Arbeitsplatz vorzubeugen. Sollte es dennoch zu Übergriffen gegenüber unseren Beschäftigten kommen, gehen wir mit `Null Toleranz` jeder gewalttätigen Handlung nach. Opfer von Gewalt erhalten unsere volle Unterstützung.“ Mit diesen Worten leitete Oberbürgermeister Marcel Philipp am 16.03.2018 die Vorstellung der neuen Broschüre „Sicherheitskonzept Gewaltprävention“ ein. Das Sicherheitskonzept steht allen Beschäftigten als PDF im Intranet und als Broschüre zur Verfügung.

Das Konzept besteht aus vier Kategorien: Der Einschätzung der Gefahrenlage (Gefahrenbewertung), den Sicherheitsstandards (Prävention), den Standards zur Nachsorge (Nachsorge) und den Grundsätzen im Umgang mit Konflikten (Deeskalation). Nachdem die Gefahrenbewertung erfolgt ist und der jeweilige Bereich weiß, in welcher Stufe er sich befindet, gibt das Konzept vor, welche Maßnahmen umzusetzen sind. Unterschieden wird hier einerseits in Arbeitsplätze im Außendienst und andererseits auf Tätigkeiten im Bürodienst.

### 12.1 Personelle Besetzung

Zur Umsetzung wurde am 15.03.2018, eine volle Projektstelle, für eine Dauer von zunächst zwei Jahren eingerichtet. Eine Fortführung der Stelle wurde beantragt.

### 12.2 Kennzahlen

Durchgeführte Maßnahmen Gewaltprävention im Zeitraum 04/2018 bis 12/2018:

- 21 Schulungen zweitägig in den Fachbereichen 32, 56, 45, 12, 37
- 5 Schulungen/Trainings jeweils 2- bis 4-stündig bei E18/Recyclinghof
- 1 Workshop eintägig/Gesundheitstag FB45
- 9 Hospitationstermine in den Fachbereichen 32, 56, 12, 37
- 9 Termine zur Konzeptvorstellung/Beratung

2018 nahmen insgesamt 277 Personen an Kommunikations- bzw. Deeskalationstrainings teil.

### 12.3 Seminar

Gewaltpräventionsseminare sollen den Teilnehmer\*innen theoretische, sowie praktische Grundlagen vermitteln und viel Raum zum praktischen Erproben, aber auch zur Diskussion bieten.

Ein Grundseminar umfasst in der Regel zwei aneinanderhängende Arbeitstage. Die Inhalte bestehen aus ca. 1/3 Theorie und 2/3 praktischer Übungen. Um die Seminare möglichst adressatengerecht zu gestalten, werden vorab Hospitationen oder Begehungen in den Dienststellen durchgeführt.





Selbstverteidigung



Live-Act-Training

## 12.4 Konzeptionelle Weiterentwicklung

Neben klassischen Schulungen zur Gewaltprävention, steigt die Nachfrage nach speziellen Maßnahmen. Im Bereich der Feuerwehr läuft seit 2018 die Entwicklung einer Multiplikatoren Ausbildung. Ziel ist es, dass langfristig eigene Kräfte Schulungsmaßnahmen oder Trainings für Kolleg\*innen der Feuerwehr anbieten können. Eine Schulung zum Thema Gewaltprävention im Bereich Hund und Halter wurde für den Vollstreckungsaußendienst im FB 22 angeboten. Ziel ist es nun diese Maßnahme auch weiteren Außendienstlern anzubieten. Höflichkeit entwapfnet, heißt es in der Deeskalation. Um Beschäftigte in diesem Themenbereich zu unterstützen sollen spezielle Kommunikationsschulungen angeboten werden. Ein geplanter Titel lautet „Positiv mit dem Bürger in Kontakt treten!“

## 12.5 Nachsorge / Nachbereitung

Was tun, wenn ein Übergriff stattgefunden hat? Neben formellen Abläufen erarbeitet eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern des FB 11 sowie des B 17, einen Ablaufplan, welcher Bediensteten und Führungskräften das erforderliche Handeln erleichtern soll. Ziel ist es, dem Betroffenen möglichst schnell psychologische aber auch rechtliche Hilfe anzubieten. Im weiteren Verlauf, können bei Bedarf, Reflexionen nach Übergriffen stattfinden. Auch hierzu ist ein Konzept in Zusammenarbeit FB 11 und MiBa in Planung.

## 12.6 Technische Weiterentwicklung

Das Alarmierungssystem „Net Alarm Pro“ wurde in einer Vielzahl von Büroarbeitsplätzen eingerichtet. Dieses System gilt es nun auch, neben der technischen Umsetzung inhaltlich zu etablieren. Zur Unterstützung sind auch hier mögliche Praxisschulungen in Planung.

Für den Außendienst in gefährdeten Bereichen, soll ein mobiles Alarmierungssystem erprobt und eingeführt werden. Hierzu laufen konkrete Planungen in Zusammenarbeit mit der Feuerwehr. Die Feuerwehr verfügt bereits über ein erprobtes System.

# 13 Tätigkeitsbericht BEM

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist in § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX geregelt. Der Gesetzgeber verpflichtet jeden Arbeitgeber für Beschäftigte, die innerhalb der letzten zwölf Monate sechs Wochen (42 Kalendertage) ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ein Gespräch im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements anzubieten.

Anfang des Jahres 2009 wurde bei der Stadtverwaltung Aachen die Arbeit im BEM aufgenommen und in einer Dienstvereinbarung (Aktuelle Fassung 22.02.2012) festgeschrieben.

Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist eine frühzeitig einsetzende Gesundheitsvorsorge.

Die freiwillige Teilnahme der oder des Beschäftigten ist eines der wesentlichen Leitprinzipien des BEM. Dabei ist die Mitwirkung aller Beteiligten unverzichtbar. Mögliche Teilnehmer der Eingliederungsrunde sind:

- Arbeitgeber i.d.R. vertreten durch BEM-Manager\*in und möglichst die/den direkten oder auch übergeordneten Vorgesetzten
- Vertreter des Personalrates
- Schwerbehindertenvertretung
- Gleichstellungsbüro
- Betriebsarzt
- Sozialpsychologische Mitarbeiterberatung

Darüber hinaus können auch weitere Stellen bei Bedarf einbezogen werden wie z. B. Fachkräfte für Arbeitsschutz, Rehabilitationsträger, Integrationsfachdienst oder die Arbeitsagentur.

Das BEM-Verfahren bietet die Möglichkeit, Ursachen für die Fehlzeiten zu ermitteln und gemeinsam zu klären, wie die bestehende Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und vor allem der bestehende Arbeitsplatz erhalten werden kann.

In der Regel kommen folgende Maßnahmen zum Tragen:

- Technisch: Arbeitsplatzausstattung wie verstellbarer Schreibtisch, Headset, ergonomische Tastatur etc.
- Organisatorisch: Arbeitszeitregelungen, Arbeitsabläufe und Aufgaben anpassen
- Persönlich: stufenweise Wiedereingliederung, Qualifizierung, Fortbildung,
- Teamentwicklungsmaßnahmen, Konfliktmediation, Coaching, Supervision, Beratung durch die Psychosoziale Mitarbeiterberatung

Als letzte Möglichkeit wird die Umsetzung auf einen gesundheitsgerechten Arbeitsplatz geprüft

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement arbeitet auch präventiv und ermöglicht jeder/m Mitarbeiter/in die Teilnahme unabhängig von den Fehlzeiten.

Die Inanspruchnahme seit 2015 hier im Überblick:

Jahr	Angebote	BEM-ja	BEM auf Antrag	BEM-Gespräche
2015	599	73 (12%)	28	119
2016	472	91 (19%)	15	150
2017	275	56 (20%)	10	110
2018	538	154 (28,6%)	5	246

# Aachen

## 2019

### **Stadt Aachen**

Der Oberbürgermeister  
Dezernat für Personal, Organisation, Stadtbetrieb,  
Feuerwehr und Umwelt  
Aureliusstraße 30  
52064 Aachen

**[www.aachen.de](http://www.aachen.de)**