

<b>Vorlage</b>		<b>Vorlage-Nr:</b> FB 11/0041/WP18
Federführende Dienststelle: FB 11 - Fachbereich Personal, Organisation, E-Government und Informationstechnologie		Status: öffentlich
Beteiligte Dienststelle/n: FB 17 - Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit		Datum: 14.07.2021
		Verfasser/in: Katrin Päßler
<b>Vorstellung des Gesundheitsberichts 2020</b>		
<b>Ziele:</b> Klimarelevanz keine		
<b>Beratungsfolge:</b>		
<b>Datum</b>	<b>Gremium</b>	<b>Zuständigkeit</b>
26.08.2021	Personal- und Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme

**Beschlussvorschlag:**

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die Ausführungen zum Gesundheitsbericht 2020 zur Kenntnis.

**Finanzielle Auswirkungen:**

	JA	NEIN	
		X	

<b>Investive Auswirkungen</b>	Ansatz 20xx	Fortgeschriebener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschriebener Ansatz 20xx ff.	Gesamt- bedarf (alt)	Gesamt- bedarf (neu)
	Einzahlungen	0	0	0	0	0
Auszahlungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
<i>+ Verbesserung / - Verschlechterung</i>	<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 20xx	Fortgeschriebener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschriebener Ansatz 20xx ff.	Folge- kosten (alt)	Folge- kosten (neu)
	Ertrag	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
<i>+ Verbesserung / - Verschlechterung</i>	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

## Klimarelevanz

### Bedeutung der Maßnahme für den Klimaschutz/Bedeutung der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung (in den freien Feldern ankreuzen)

Zur Relevanz der Maßnahme für den Klimaschutz

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
X			

Der Effekt auf die CO<sub>2</sub>-Emissionen ist:

<i>gering</i>	<i>mittel</i>	<i>groß</i>	<i>nicht ermittelbar</i>

Zur Relevanz der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
X			

## Größenordnung der Effekte

Wenn quantitative Auswirkungen ermittelbar sind, sind die Felder entsprechend anzukreuzen.

Die **CO<sub>2</sub>-Einsparung** durch die Maßnahme ist (bei positiven Maßnahmen):

gering	<input type="checkbox"/>	unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
mittel	<input type="checkbox"/>	80 t bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
groß	<input type="checkbox"/>	mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Die **Erhöhung der CO<sub>2</sub>-Emissionen** durch die Maßnahme ist (bei negativen Maßnahmen):

gering	<input type="checkbox"/>	unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
mittel	<input type="checkbox"/>	80 bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
groß	<input type="checkbox"/>	mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

**Eine Kompensation der zusätzlich entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen erfolgt:**

<input type="checkbox"/>	vollständig
<input type="checkbox"/>	überwiegend (50% - 99%)
<input type="checkbox"/>	teilweise (1% - 49%)
<input type="checkbox"/>	nicht
<input type="checkbox"/>	nicht bekannt

**Erläuterungen:**

Mit dem vorliegenden Gesundheitsbericht 2020 stellen die Fachbereiche Personal und Organisation (FB 11) sowie Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit (FB 17) zum zweiten Mal gemeinsam ihre Arbeit vor. Obwohl die Corona-Pandemie viele Ressourcen aus den Fachabteilungen gebunden hat, konnten in den vergangenen beiden Jahren zahlreiche Aktivitäten und Projekte im Arbeits- und Gesundheitsschutz angestoßen und weiterentwickelt werden.

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

- Organisation und Struktur von Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Stadt Aachen
- Aufgaben der Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit während der Corona-Pandemie
- Unfallstatistik 2019 / 2020
- Aktuelle und zukünftige Projekte

**Anlage/n:** Gesundheitsbericht 2020



# Gesundheits- bericht 2020

der Stadt Aachen

# Impressum

## **Stadt Aachen**

Die Oberbürgermeisterin

Dezernat für Personal, Organisation, Stadtbetrieb, Feuerwehr und Umwelt

Aureliusstraße 30

52064 Aachen

Tel.: 0241 432-0

Stand: Mai 2021

# Inhalt

Vorwort .....	4
1 Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Stadt Aachen.....	5
2 Betriebliche Maßnahmen zur Corona-Pandemie .....	8
3 Gemeinsame Projekte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz .....	11
4 Entwicklung der städtischen Gesundheitsquote .....	19
5 Unfallstatistik.....	21
6 Tätigkeitsbericht Arbeitsmedizin .....	26
7 Tätigkeitsbericht Arbeitssicherheit .....	31
8 Tätigkeitsbericht Elektroprüfungen.....	35
9 Tätigkeitsbericht MiBa.....	37
10 Tätigkeitsbericht GesuV .....	41
11 Tätigkeitsbericht Gewaltprävention .....	45
12 Tätigkeitsbericht BEM .....	48

# Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiter\*innen,

mit einer Krise dieses Ausmaßes hatte im Februar 2020 niemand gerechnet, als der erste Corona-Fall in Nordrhein-Westfalen bekannt wurde. Durch die Pandemie hat sich das Leben für uns alle verändert - drastischer als es zunächst vorstellbar schien. Einige Arbeits- und Lebensbereiche erleben gravierende Einschränkungen, neue Formen der Arbeit wurden etabliert, Verhaltensweisen zur Hygiene müssen konsequent eingehalten werden. Maske tragen, Abstand halten und Lüften gehören genauso zur neuen Normalität wie Homeoffice und Homeschooling, digitale Besprechungen oder Onlinekurse zur Bewegung oder Entspannung.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat in Coronazeiten an Bedeutung zugenommen. Wichtige Bausteine zur Gesunderhaltung in diesen herausfordernden Zeiten sind die Vorgaben der Koordinierungsstelle Arbeitsschutz, die Beratungen der Arbeitsmedizin und der Arbeitssicherheit zur betrieblichen Umsetzung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards in den Dienststellen, die individuelle Unterstützung der Mitarbeitenden durch die Sozialpsychologische Mitarbeiterberatung und des Eingliederungsmanagements aber auch die vielfältigen Online-Angebote der Gesunden Verwaltung.

Trotz der vielen Ressourcen, welche die Corona-Pandemie gebunden hat, konnten zahlreiche Aktivitäten und Vorhaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in den vergangenen beiden Jahren angestoßen und weiterentwickelt werden. Um diese wichtigen Aufgaben erfolgreich umzusetzen, wurden im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Personalressourcen gestärkt und die Angebote für Mitarbeitende ausgeweitet. Zukunftsweisend initiierte die Stadt Aachen gemeinsam mit anderen Kommunen das Modellvorhaben „Gesundheit und digitaler Wandel“. In diesem Projekt werden die Veränderungen in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen auf die Mitarbeitenden untersucht. Ziel ist es, innovative Strategien zur Einführung digitaler Vorhaben abzuleiten und gesundheitsförderliche Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeiter\*innen zu entwickeln. Damit richten wir – neben dem oft technisch Blick auf Digitalisierung – den Fokus auch auf die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten.

Mit dem vorliegenden Gesundheitsbericht 2020 stellen die verschiedenen Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Stadt Aachen zum zweiten Mal gemeinsam ihre facettenreiche Arbeit vor. Der Bericht enthält Kennzahlen zur städtischen Gesundheitsquote und zum aktuellen Unfallgeschehen, er zeigt die Schwerpunkte der Gremienarbeit auf, beschreibt aktuelle Vorhaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz und enthält die Tätigkeitsberichte aus den Jahren 2019 und 2020 der einzelnen Professionen. Damit kommt der Gesundheitsbericht auch der gesetzlichen Verpflichtung des § 5 der DGUV Vorschrift 2 nach, wonach bestellte Betriebsärzt\*innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit verpflichtet sind, über die Erfüllung der übertragenen Aufgaben regelmäßig schriftlich zu berichten.

Ich bin überzeugt, dass der vorliegende Gesundheitsbericht einen guten Einblick in die Arbeit der einzelnen Akteure liefert. Mit den aktuellen Projekten zeigt er auch, dass die Vernetzung im Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Stadt Aachen eine Erfolgsgeschichte ist, die auch zukünftig weiter fortgeschrieben wird.

Ich wünsche Ihnen ein erkenntnisreiches und anregendes Lesevergnügen.

Dr. Markus Kremer

Beigeordneter für Personal, Organisation, Stadtbetrieb, Feuerwehr und Umwelt

# 1 Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Stadt Aachen

## 1.1 Interdisziplinäre Zusammenarbeit der Akteure als Erfolgsgarant

Der stetige Wandel unserer Arbeitswelt durch die Digitalisierung und Automatisierung, der Verschiebung von Belastungsschwerpunkten, durch demografische Umbrüche und die veränderten Vorstellungen von „guter Arbeit“ stellen uns vor neue Herausforderungen. Die Arbeitsmodelle verändern sich ständig, Grenzen zwischen Job und Privatleben zerfließen, steigende Lernanforderungen und hohe Flexibilität sind zur Selbstverständlichkeit geworden. Die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich, motivierend und sicher zu gestalten, ist vor diesem Hintergrund eines der wichtigsten Themen unserer Zeit.

Zur Bewältigung der vielfältigen Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein interdisziplinäres Denken zwischen den Akteuren und den verschiedenen Verwaltungsbereichen erforderlich. Betriebsärzt\*innen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Expert\*innen für Betriebliches Gesundheitsmanagement und Eingliederungsmanagement, Arbeitsschutzkoordinator\*innen sowie die Sozialpsychologische Mitarbeiterberatung bieten bereits seit vielen Jahren jeweils spezifische Ansatzpunkte, um Sicherheit und Gesundheit an den Arbeitsplätzen und individuell bei den Beschäftigten voranzubringen. Gleichzeitig besitzen sie ein sehr hohes Synergiepotenzial. Aus diesem Grund gibt es bei der Stadt Aachen mit den zentralen und fünf dezentralen Arbeitsschutzausschüssen und dem Arbeitskreis „Gesundheit und Arbeit“ betriebliche Strukturen, welche die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der Beschäftigten zum Ziel haben.

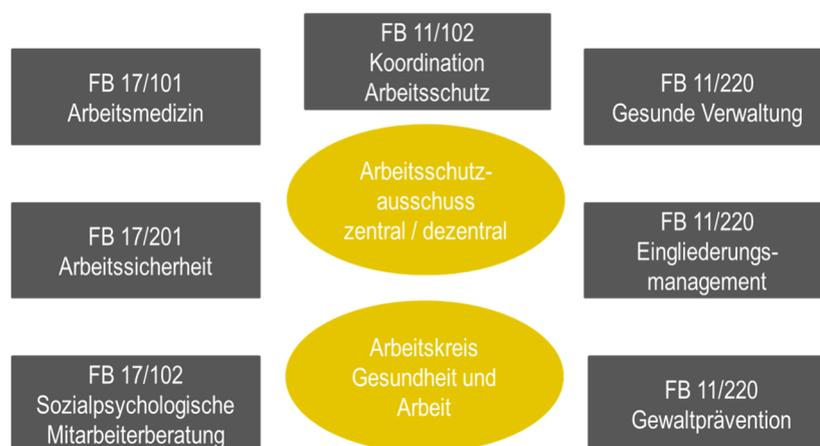


Abb. 1: Betriebliche Strukturen und Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Mitarbeitendenportal der Stadt Aachen sind auf der gemeinsamen Intranetpräsenz die wichtigsten Themen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz für Führungskräfte und Beschäftigte zusammengefasst und übersichtlich dargestellt.

Das Praxishandbuch Arbeitsschutz gibt 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 Leser\*innen 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 wurde im Jahr 2020 um zehn betriebliche Prozesse im Arbeitsschutz und Beschreibungen mit den dazugehörigen Ablaufplänen und Zuständigkeiten ergänzt und fortgeschrieben.

## **1.2 Arbeitsschutzausschüsse der Stadt Aachen**

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 2017 ein zentraler Arbeitsschutzausschuss (Gesamtarbeitsschutz-Ausschuss) gebildet. Der Gesamtarbeitsschutz-Ausschuss tagt zweimal jährlich und hat die Aufgabe, über gesamtstädtische Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallversicherung zu beraten.

Neben dem Gesamtarbeitsschutz-Ausschuss wurden im Aachener Stadtbetrieb E 18, im Gebäudemanagement E 26, bei der Berufsfeuerwehr FB 37, im Stadttheater 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 jeweiligen Bereiches zu erfassen, zu beraten und dem Unternehmer geeignete Maßnahmen vorzuschlagen. Die dezentralen Arbeitsschutzausschüsse tagen ebenfalls mindestens zweimal jährlich. Wichtige Themen werden aus den Gremien in den Gesamt-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.

Im Folgenden sind die Themen skizziert, mit denen sich die Arbeitsschutzausschüsse in den Jahren 2019 und 2020 schwerpunktmäßig beschäftigt haben.

### **Corona-Virus**

Zentrales Thema in den Arbeitsschutzausschusssitzungen ist seit März 2020 die Corona-Pandemie. Mit dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und der Corona-Arbeitsschutzverordnung des BMAS existieren allgemeine und konkrete Regelungen für den Arbeits- und Infektionsschutz in Unternehmen. In den ASA-Sitzungen wurden die daraus erforderlichen betrieblichen Maßnahmen diskutiert und abgestimmt. Zusätzlich berät eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreter\*innen des FB 01, FB 11, FB 17, E 18 und Gesamtpersonalrat wöchentlich aktuelle Themen, die sich dynamisch an den Pandemieverlauf anpassen. Der regelmäßige Informationsaustausch zwischen der Corona-Arbeitsgruppe und den verschiedenen Arbeitsschutzausschüssen ist gegeben.

### **Ausbildung von Brandschutz Helfenden**

Auf Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen hat das Gremium die Vorgehensweise zur Benennung und Ausbildung von Brandschutz Helfenden beraten. Die Dienstbereiche wurden gebeten, zunächst Hauptverantwortliche sowie Vertretungen je Standort zu benennen. Die theoretische und praktische Ausbildung wird vom FB 11/102 organisiert und vom FB 37 durchgeführt. Es ist vorgesehen, die benannten Brandschutz Helfenden im zeitlichen Abstand von drei bis fünf Jahren erneut zu schulen.

### **Dienstvereinbarung zur Regelung der Durchführung von arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen**

Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind in der ArbmedVV geregelt. Im Gegensatz dazu bedürfen die Eignungsuntersuchungen einer arbeitsrechtlichen Vereinbarung. Hier ergab sich für die betriebliche Umsetzung Handlungsbedarf hinsichtlich der Festlegung von Kriterien für Eignungsuntersuchungen. In Anlehnung an die

arbeitsmedizinischen DGUV Grundsätze 25 und 41 wurde zum 02.10.2020 eine Dienstvereinbarung zwischen der Verwaltung und dem Gesamtpersonalrat getroffen, die nähere Einzelheiten regelt.

### **Masernschutzgesetz**

In schulischen, kinderbetreuenden sowie in medizinischen Einrichtungen besteht seit dem 01.03.2020 das Erfordernis, die Immunität gegenüber Masern nachzuweisen. Darüber hinaus müssen Mitarbeitende, die nach dem 31.12.1970 geboren sind, den entsprechenden Nachweis einer Immunität bis zum 31.12.2021 erbringen. In den ASA-Sitzungen wurde die Vorgehensweise abgestimmt.

### **Temperaturen/Sonnenschutz an den Arbeitsplätzen im Sommer**

Die Verwaltung veröffentlichte im MA-Portal die geltenden Standard-Maßnahmen zum Umgang mit sommerlichen Temperaturen an Arbeitsplätzen. Daraus ergaben sich in verschiedenen Dienstbereichen Fragen, die im Ausschuss erörtert und beraten wurden. Es folgte die Empfehlung an die Verwaltung, diejenigen städtischen Gebäude zu identifizieren, in denen es trotz Anwendung der vorgegebenen Maßnahmen zu Problemen kommt. In diesen Liegenschaften sollen individuelle Maßnahmen umgesetzt werden.

In diesem Zusammenhang wurde ebenfalls eine Regelung zur Beschaffung von Sonnenschutzmitteln für relevante Bereiche beraten.

### **Bereitstellung von Fahrradhelmen für Dienstfahrten**

Für dienstliche Fahrten können Pedelecs des Anbieters Velo-City genutzt werden. Im ASA wurde die Bereitstellung von Fahrradhelmen für Dienstfahrten diskutiert. Die Verwaltung hat auf der Empfehlung des Ausschusses eine bestimmte Anzahl an Fahrradhelmen und Hygienehauben beschafft, die in großen Verwaltungsgebäuden an Pförtnerlogen ausgeliehen werden können. Eine Empfehlung zur Nutzung von Fahrradhelmen wurde im MA-Portal veröffentlicht.

## **1.3 Arbeitskreis Gesundheit und Arbeit**

Der Arbeitskreis Gesundheit und Arbeit tagt zwei Mal jährlich. Folgende Themenschwerpunkte wurden in den Jahren 2019 und 2020 thematisiert und diskutiert:

- Aktivitäten der Gesundheitsakteure (siehe auch Kapitel „Tätigkeitsberichte“)
- Aktuelle Projekte:
  - Gesundheitsquote
  - Dienstunfall Psyche Feuerwehr
  - „Anlauf“
  - Psychische Gefährdungsbeurteilung
  - Arbeitswelt und Digitalisierung
- Dienstvereinbarung Sucht und Psyche
- Gesundheitsberichte der Krankenkassen

# 2 Betriebliche Maßnahmen zur Corona-Pandemie

## 2.1 Krisenstab und Arbeitskreis Pandemie der Stadt Aachen

Im Februar 2020 gingen die Verantwortlichen von Stadt und Städteregion Aachen davon aus, dass der Erstinfizierte, ein Mann aus dem Kreis Heinsberg, möglicherweise auch im Raum Aachen unterwegs war und hier Menschen infiziert haben könnte. Die Sorge erwies sich damals als unbegründet.

Dennoch markiert dieses Ereignis den Beginn einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen der Stadt und Städteregion Aachen. Unter der Leitung des damaligen Oberbürgermeisters Herrn Philipp und der jetzigen Oberbürgermeisterin der Stadt Aachen, Frau Keupen und des Städteregionsrats Herrn Dr. Grüttemeier legen seitdem die gemeinsam agierenden Krisenstäbe organisatorische und administrative (verwaltende, behördliche) Maßnahmen fest, um die Krise vor Ort zu bewältigen. Außerdem informiert er die Bevölkerung, Einrichtungen und andere Stellen über wesentliche Entscheidungen. Umgesetzt werden diese dann über die jeweils zuständigen Bereiche in den Verwaltungen.

Zum Krisenstab gehören neben den Verwaltungsspitzen sogenannte "ständige Mitglieder". Das sind die Dezernenten für Personal und Organisation, Kultur und Soziales sowie für Gesundheit, die Leitung des Gesundheitsamtes, die Leitungen der Feuerwehr und der Polizei, Vertretungen des Bereichs Recht und Ordnung, die Schulaufsichtsbehörde, die Bundeswehr und die Bundesanstalt Technisches Hilfswerk, die Pressesprecher\*innen sowie die Koordinierungsgruppe (KGS) der Verwaltung. Je nach Ereignis oder Thema wird das Gremium um weitere "ereignisspezifische Mitglieder" ergänzt, zum Beispiel um Vertretungen der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen.

Um die im Krisenstab beschlossenen Maßnahmen für die Stadtverwaltung Aachen einheitlich und zeitnah umsetzen zu können, wurde im April 2020 der verwaltungsinterne Arbeitskreis Pandemie gegründet. Geleitet wird dieser Arbeitskreis von der Koordinierungsstelle (KGS), in enger Abstimmung mit dem Dezernenten für Personal und Organisation. Zu den Mitgliedern zählen Vertreter\*innen des Fachbereichs Personal und Organisation und des Aachener Stadtbetriebs, der Leitende Betriebsarzt, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie die Personalvertretung. Zu den wesentlichen Aufgaben des Arbeitskreises Pandemie zählen:

- Aufbereitung und Bewertung der Informationen aus dem Krisenstab,
- Erstellung eines betrieblichen Corona-Maßnahmenkonzepts,
- Erarbeitung von Schutzmaßnahmen für die gesamte Verwaltung,
- Koordination und Steuerung der Maßnahmenumsetzung sowie
- Information der Beschäftigten.

## 2.2 Betriebliches Maßnahmenkonzept

Der Gesetzgeber hat mit den am 16.04.2020 veröffentlichten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards, der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 20.08.2020 und der Corona-Arbeitsschutzverordnung vom 21.01.2021 und weiteren Verordnungen sowie Allgemeinverfügungen auf die Corona-Pandemie reagiert. Die Verantwortung für die Umsetzung notwendiger Infektionsschutzmaßnahmen trägt demnach der Arbeitgeber. Gemäß diesen Anforderungen wurde im April 2020 von der Arbeitsgruppe Pandemie ein Betriebliches Maßnahmenkonzept für zeitlich befristete

zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 entwickelt, welches regelmäßig überarbeitet und durch entsprechende Maßnahmen angepasst wird.

Herzstück des betrieblichen Maßnahmenkonzepts bilden die Gefährdungsbeurteilungen zum Schutz vor dem Corona-Virus. Alle Dienstbereiche führten erstmalig im Frühjahr 2020 Gefährdungsbeurteilungen zum Schutz vor dem Corona-Virus unter Einbeziehung der Betriebsärzt\*innen und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch. Dafür wurden für die Arbeitsplätze in Büros, Kindertagesstätten, Offene Ganztagschulen, Schwimmbäder, Musikschule, VHS, Museen, Theater und für verschiedenen Außendienstbereiche Prüflisten zur Ermittlung und Bewertung bestehender Gefährdungen und Maßnahmenkataloge entwickelt. In den Maßnahmenkatalogen legt der Arbeitgeber (FB 11) nach Beratung durch Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit und unter Beachtung der Rangfolge von technischen, organisatorischen und personenbezogenen Schutzmaßnahmen die Rahmenbedingungen für das Arbeiten an den Arbeitsplätzen der Stadt Aachen fest. Darauf basierend konnten dienststellenspezifische Hygienekonzepte mit den entsprechenden Maßnahmen umgesetzt und bereichsbezogene Unterweisungsmaterialien erarbeitet werden. Aufgrund der sich aktuell fortlaufend ändernden Rahmenbedingungen und rechtlichen Vorgaben wird dieses Maßnahmenkonzept schrittweise anlassbezogen fortgeschrieben.

Der Fachbereich Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit war besonders in die Beschaffung von Schutzausrüstung involviert. Für die gesamte Verwaltung wurden Hand- und Flächendesinfektionsmittel, Mund-Nasen-Bedeckungen, medizinische Masken, FFP-2-Masken, Handschuhe, Spuckschutzwände und Selbsttests zentral beschafft und verteilt.

### **2.3 Arbeitsmedizinische Beratung rund um Corona**

Das Robert-Koch-Institut (RKI) hatte schon sehr früh in der Pandemie Empfehlungen zur Beurteilung von Risikopersonen für einen schweren Verlauf einer Covid-19-Erkrankung herausgegeben. Dieser Leitlinie folgend, haben die Betriebsärzte\*innen des FB 17 Arbeitsmedizin v. a. die in den Kindertagesstätten tätigen Erzieher\*innen zu deren Risiko im Hinblick auf Lebensalter und relevanten Vorerkrankungen untersucht und beraten. Zeitweise konnten deswegen über hundert Betroffene ihre reguläre Tätigkeit nicht fortsetzen. Die Rahmenbedingungen wurden unter Berücksichtigung der Entwicklung der Pandemie und der wissenschaftlichen Erkenntnisse fortlaufend angepasst. Zuletzt konnte aufgrund der steten Durchimpfung des betroffenen Personals die Rückkehr an deren Arbeitsplätze wieder grundsätzlich frei gegeben werden. Neben der Gefährdung durch Infektion und des Erleidens eines lebensbedrohlichen Verlaufes gestaltete sich auch die damit verbundene psychische Belastung der Betroffenen als relevantes Problem. Doch auch die Nicht-Risiko-Personen wurden aufgrund der schwierigen Lage in den KiTa's und des durch die Maßnahmen hervorgerufenen Personalmangels stark belastet. Zudem stellt auch die Rückkehr der Risikopersonen an den Arbeitsplatz nach langer Abwesenheit alle Beteiligten vor große Herausforderungen.

Der Schutz schwangerer Mitarbeiterinnen hatte ebenfalls eine hohe Priorität. Die nach dem Mutterschutzgesetz notwendigen allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen mussten an die Rahmenbedingungen der Pandemie angepasst werden. Jede Schwangere wurde zudem durch die Betriebsärzte\*innen beraten und eine individuelle Gefährdungsbeurteilung durch die Vorgesetzten erstellt. Auch hierbei mussten sich ändernde wissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigt werden. Der konsequente Schutz vor im Zweifel nicht kalkulierbaren „unverantwortbaren“ Gefährdungen stand hier stets im Vordergrund.

Bei Auftreten von Coronafällen im Umfeld von Mitarbeitern/innen oder bei Auftreten von Infektionen bei Mitarbeitern/innen der Stadtverwaltung wurden Beratungen zu den daraus möglicherweise resultierenden Risiken für weitere Beschäftigte durchgeführt. Ebenso wurden zur weiteren Verhinderung einer Ausbreitung des Virus in der

Belegschaft Testungen durch die Betriebsärzte\*innen durchgeführt. Oft kam es trotz eindeutiger Regelungen und Anordnungen des Gesundheitsamtes zu Fragen, Unsicherheiten und Ängsten bei Betroffenen, die einer konkreten Beratung bedurften. Insbesondere zu Beginn der Pandemie und mit dem Auftreten der dritten Welle kam es zu hunderten von Betreuungsanlässen. Häufig mussten Empfehlungen zur häuslichen Isolation in Erwartung ausstehender Quarantäne-Anordnungen des Gesundheitsamtes gegeben werden. Zuletzt wurde die Einführung der den Mitarbeitern\*innen zur Verfügung gestellten Selbst-Tests organisatorisch begleitet.

Der arbeitsmedizinische Dienst unterstützte zahlreiche Dienststellen bei der Erarbeitung von Hygienekonzepten und von Maßnahmen zur Sicherstellung von dienstlichen Abläufen bis hin zu speziellen Testkonzepten. Hierdurch konnten Angebote der Kundenbetreuung oder Angebote der Kulturbereiche im Rahmen der jeweils aktuellen Corona-Schutzverordnung ermöglicht werden.

Infektionsfälle unter den Beschäftigten betrafen v. a. die Kindertagesstätten. Schwere Verläufe blieben dabei glücklicherweise die Ausnahme, bislang mussten wir nur einen Sterbefall unter den Mitarbeitern/innen der Stadt Aachen beklagen.

Die Beratung der Verwaltungsspitze, der Dezernate und der Führungskräfte sowie der Mitarbeiter\*innen anhand der tagesaktuellen Entwicklung führt auch weiterhin zu einer hohen Inanspruchnahme der Arbeitsmedizin neben den alltäglichen Aufgaben im klassischen Arbeitsschutz, ohne dass derzeit ein Ende absehbar ist. Sie ist in dieser Form nur durch eine hervorragende Zusammenarbeit mit den Fachbereichen, der Verwaltungsspitze und den anderen Akteuren in der Krise möglich.

## 2.4 Informationen im Mitarbeitendenportal

Einer umfassenden und gut aufbereiteten Information der Beschäftigten kommt in der Corona-Pandemie eine besondere Bedeutung zu. Im Mitarbeitendenportal der Stadt Aachen wurde durch den Fachbereich Kommunikation und Stadtmarketing (FB 13) eine Rubrik „Corona-Virus“ eingerichtet, unter der alle Pressemitteilungen, aktuelle Verordnungen und Verfügungen, Dokumente und das Corona-ABC veröffentlicht werden. Um die vielfältigen Mitteilungen, Anweisungen, Verhaltenshinweise und Ansprechpartner überblicken zu können, wurde im Herbst 2020 von der AG Pandemie das sogenannte Corona-ABC entwickelt. Alle relevanten Informationen können in alphabetischer Reihenfolge abgerufen werden und sind für Beschäftigte schnell und einfach auffindbar.

Das Corona-ABC wird von den Mitgliedern der AG Pandemie regelmäßig aktualisiert. Auf der Startseite des Intranets werden die Beschäftigten auf Neuerungen der Corona-Seiten zusätzlich aufmerksam gemacht.

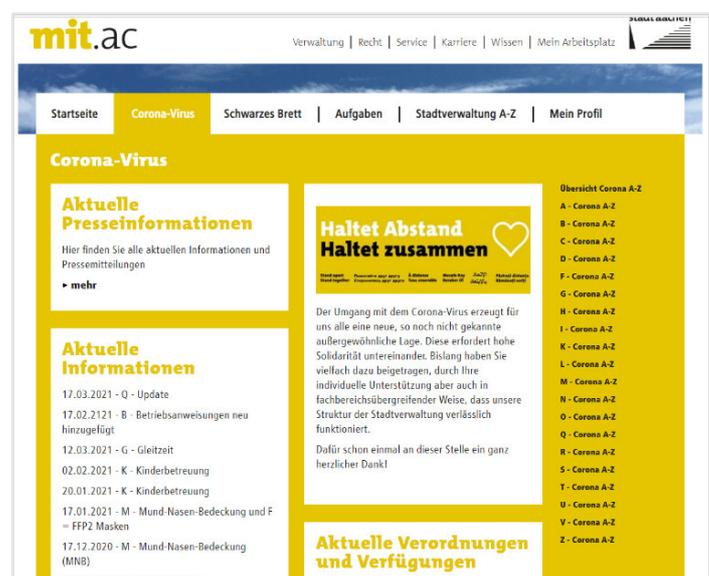


Abb. 2: Informationen zum Corona-Virus im MA-Portal (Stand März 2020)

# 3 Gemeinsame Projekte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

## 3.1 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 2017 arbeitet die Stadt Aachen in verschiedenen Dienstbereichen mit der Handlungshilfe 4.0. Für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sind die Führungskräfte des Fachbereiches verantwortlich. Bei der organisatorischen Umsetzung und Strukturierung unterstützt FB 11/102. Für die fachliche Beratung und Begleitung stehen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzt\*innen zur Verfügung. Die jeweiligen Dienststellenpersonalräte werden bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung eingebunden.

Im Jahr 2019 wurden Gefährdungsbeurteilung für die Arbeitsplätze und Tätigkeiten in den Dienststellen der Stadt Aachen (u.a. BA 3, FB 56, E 18) fortgesetzt und die Ergebnisse in der Handlungshilfe 4.0. dokumentiert. 2020 wurde außerdem die Gefährdungsbeurteilung Coronavirus (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards) für jede der 45 Dienstbereiche mit der Prüfliste aus der HH 4.0 durchgeführt.

## 3.2 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.

2017 wurde der Auftrag für das Projekt „Beurteilung psychischer Belastungen“ 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.

2018 startete die Vorbereitungsphase mit organisatorischen Aufgaben und inhaltlichen Arbeiten. Ab 2019 wurden die entwickelten Methoden (Fragebogen für Führungskräfte und Online-Befragung der Beschäftigten) in vier Pilotbereichen (FB 11, FB 13, FB 14, FB 22,) getestet. Die Datenauswertung und Interpretation erfolgte im Projektteam. Die erforderlichen Schutzmaßnahmen wurden in Gesprächen mit den Führungskräften festgelegt und in der Handlungshilfe 4.0 dokumentiert.

Ende 2020 wurden die eingesetzten Methoden und das Vorgehen mit der Projektgruppe evaluiert und dem Arbeitsschutzausschuss ein gesamtstädtisches Verfahren für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen vorgeschlagen.

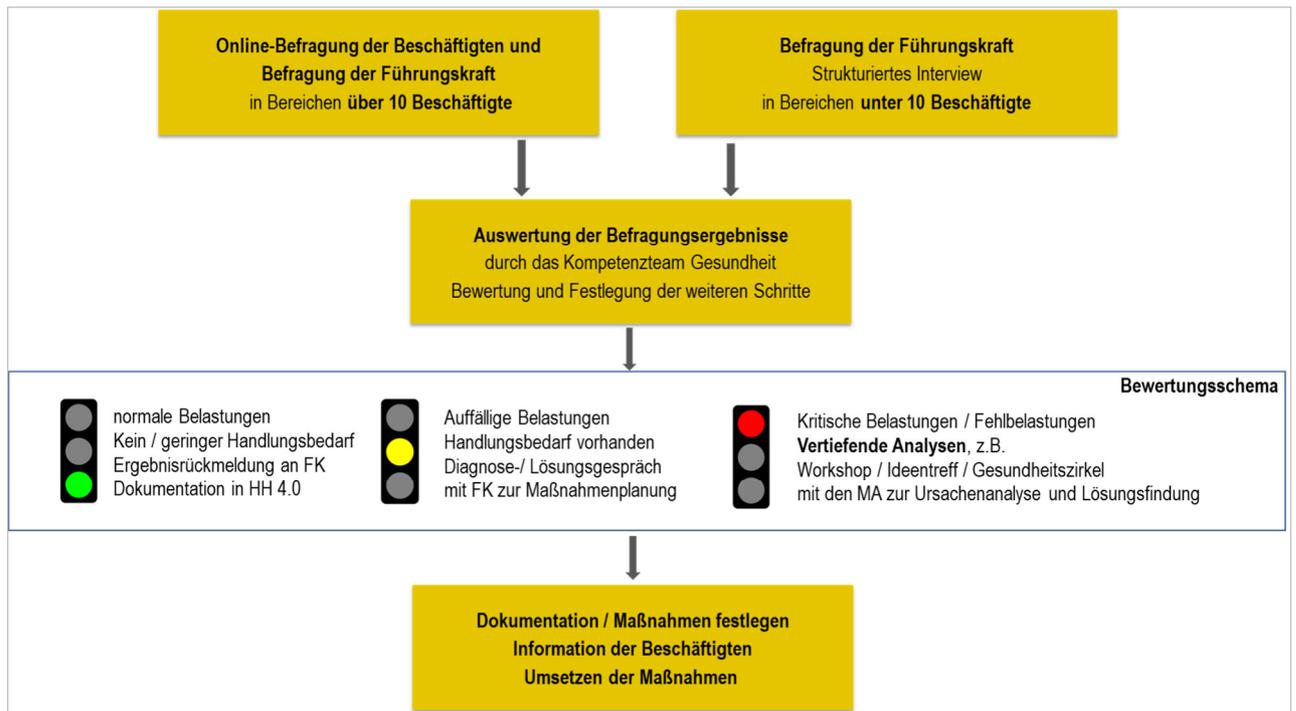


Abb. 3: Verfahrensschritte zur Durchführung der GBU Psyche

Nach diesem Verfahren sollen zukünftig alle Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in den Dienststellen der Stadt Aachen durchgeführt werden.

### 3.3 Unterweisungskataster

In mehr als 100 Rechtsvorschriften wird gefordert, dass Mitarbeitende in regelmäßigen Abständen zu unterweisen sind. Bei dieser großen Anzahl an gesetzlich geforderten und speziellen Unterweisungen verlieren Führungskräfte schnell den Überblick welche Mitarbeitenden wann in was zu unterweisen sind.

Um Führungskräfte bei der Entscheidung zu unterstützen, welche Themen für den Arbeitsbereich relevant und in welchem Zeitraum sie zu unterweisen sind, wurde im Jahr 2020 das Projekt „Erstellung von Unterweisungskatastern“ initiiert. Gemeinsam mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und der Abteilung FB 45/200 Kindertagesstätten, dem Team FB 45/400 Offene Ganztagschule und dem Geschäftsbereich 3 „Abfallwirtschaft und Stadtreinigung“ des Aachener Stadtbetriebs wurden jeweils spezifische Unterweisungskataster entwickelt.

Aus über 100 aufgelisteten Themen wird in einem ersten Schritt mit den Führungskräften ausgewählt, welche Unterweisungsthemen aufgrund rechtlicher Vorgaben bzw. welche Themen aus der Gefährdungsbeurteilung für den speziellen Arbeitsbereich relevant sind. In einem zweiten Schritt wird für die Themen aus der Gefährdungsbeurteilung anhand eines Bewertungsschemas (Arbeitshäufigkeit der Tätigkeit x Wahrscheinlichkeit eines Unfalls x Unfallfolgen) festgelegt, in welchem zeitlichen Intervall die jeweiligen Unterweisungsthemen behandelt werden müssen.

Vorschläge für Erst- und Wiederholungsunterweisungen für OGS									
Nr.	Themenbereich	Unterweisung	Woher kommen die Themen?		Risiko- bewertung	Unterweisungsintervall			
			jährlich gesetzlich gefordert	aus der GBU		jährlich	alle 2 Jahre	alle 3 Jahre	alle 4 Jahre
1	Arbeitsmedizinische Vorsorge	Arbeitsmedizinische Vorsorgen, Betriebliche Ansprechpartner Mutterschutz		x	12	X			
2	Arbeitsstätte	Allgemeine Maßnahmen Brandverhütung Maßnahmen zur Erste Hilfe Flucht und Rettungswege, Räumung Veranstaltungen in der OGS, Schutzmaßnahmen für Besucher	x x x						
3	Arbeiten in Küchen	Gefährdungen und Schutzmaßnahmen Lebensmittelhygiene und Hygienemaßnahmen (Gesundheitsamt)	x x						
4	Ausflüge mit Kindern	Verhaltensregeln und Erste Hilfe Mögliche Notfälle (z.B. vermisstes Kind) Sicherheit im Straßenverkehr		x x x	8		x		
5	Außendienst / Fahrzeuge	Regelungen zu Dienstgängen und -reisen Einsatz von Fahrzeugen im Außendienst		x x	4				x
6	Außengelände	Giftpflanzen im Außengelände UV-Schutz Sicherheit an Außenspiegeräten, Nutzflächen		x x x	10		x		
7	Büro- und Bildschirmarbeit	Büroergonomie		x	5				x
8	Biostoffe	Infektionsschutz, Allgemeine Schutzmaßnahmen und Grundlagen Hygieneanforderungen	x x						
9	Erste Hilfe	Rettungskette, Erste Hilfe bei Ausflügen, Außengelände, bei Zecken- und Insektenstichen, EichenprozeSSIONsspinner	x						

Abb. 4: Auszug aus dem Unterweisungskataster für Beschäftigte in Offenen Ganztagschulen

In einem weiteren Projektschritt sollen mit den Führungskräften und den Expert\*innen der Arbeitssicherheit Unterweisungsmaterialien erstellt werden, die zukünftig in die Lernplattform Moodle (siehe Pkt. 4.4) eingestellt werden können. Spezielle Unterweisungskataster sollen in den nächsten Jahren mit anderen Arbeitsbereichen entwickelt werden.

Das Unterweisungskataster soll zukünftig als Wissensbasis für die Lernplattform Moodle dienen, damit die notwendigen gesetzlich geforderten und die spezifischen Unterweisungen nach einem nachvollziehbaren Zeitplan den Beschäftigten zugewiesen werden können.

### 3.4 Elektronische Unterweisung mit der Lernplattform Moodle

Durch den Fachbereich Personal, Organisation, E-Government und Informationstechnologie wurde im Jahr 2020 im Rahmen der Digitalisierung das Lern-Management-System Moodle, das bereits in deutschen Schulen, Hochschulen und Unternehmen weit verbreitet ist, eingeführt. Es bildet die Basis für alle E-Learning-Aktivitäten, die bei der Stadtverwaltung Aachen angeboten werden und soll ab dem 1. Quartal 2021 auch zu Online-Arbeitsschutzunterweisungen genutzt werden. Mit dem Einsatz von E-Learning-Modulen zur Unterweisung können Arbeitsschutzunterweisungen effizient sichergestellt und somit qualitätsgesichert und rechtskonform systematisch organisiert werden.

Im Jahr 2019/20 wurden durch FB 11/102 organisatorische Fragen geklärt und inhaltliche Module für die Online-Unterweisung (Büroergonomie, Erste Hilfe, Corona-Schutzmaßnahmen) im FB 17 vorbereitet. Ein Testlauf in verschiedenen Pilotbereichen wurde erfolgreich durchgeführt, so dass zukünftig alle Mitarbeitenden, die Zugang zum städtischen Netz haben, die Unterweisung online durchführen können.

Dazu wählen die Führungskräfte aus vorhandenen und geprüften Modulen die Unterweisungsthemen aus, welche in Folge durch FB 11 den jeweiligen Beschäftigten über die E-Learning-Plattform zugewiesen werden. Die Beschäftigten sollen das zugewiesene Unterweisungsmodul in einem bestimmten Bearbeitungszeitraum, zu einer für sie passenden Zeit am dienstlichen Rechner durchführen. Die Führungskraft erhält nach Ablauf des Bearbeitungszeitraumes eine Information über den Umfang der Durchführung.

Eine Erweiterung der Unterweisungsthemen ist für die nächsten Jahre geplant. In 2021 sollen Unterweisungen zu den Themen Notfallmanagement, Umgang mit schwierigen Bürger\*innen, der sichere Umgang mit Leitern und Tritten, der sichere Umgang mit elektrischen Geräten und Arbeitsschutz im Außendienst in der Lernplattform umgesetzt werden.

### 3.5 Notfallordner Jugend

Wer in seiner beruflichen Tätigkeit mit Klient\*innen und Publikum arbeitet, muss damit rechnen, dass unvorhergesehene und unerwünschte Ereignisse passieren können. Um auf die verschiedenen Notfälle gut vorbereitet zu sein, hat die Abteilung FB 45/300 gemeinsam mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit FB 17/201 im Zeitraum 2019 / 2020 einen spezifischen Notfallordner entwickelt.

Der Notfallordner beinhaltet Kommunikationsstandards im Umgang mit Kund\*innen, Bürger\*innen und Klient\*innen, Verhaltensempfehlungen zur verbalen Deeskalation, bei Handgreiflichkeiten und körperlichen Übergriffen. Diese Standards und Verhaltensempfehlungen sind dem Sicherheitskonzept Gewaltprävention der Stadt Aachen entnommen worden. Kernstück des Notfallordners bilden 18 Notfallpläne mit entsprechenden Maßnahmen, Handlungs- und Verhaltensempfehlungen für unterschiedliche Notfallsituationen. Das Spektrum der betrieblichen Notfälle in der Abteilung Jugend FB 45/300 reicht dabei von Unfällen, Bränden bis hin zu störenden und gewalttätigen Handlungen. Die Ausarbeitung der Notfallpläne orientierte sich an möglichen Szenarien, die nach den Erfahrungen der Expert\*innen an den Arbeitsplätzen in der Abteilung Jugend auftreten können. Weiterhin sind im Notfallordner Grundsätze zur Räumung und Alarmierung erläutert, wichtige Telefonnummern und Ansprechpartner hinterlegt sowie die Verfahren zur Strafanzeige, Hausverbot und Unfallanzeige beschrieben. Außerdem ist ein Muster zur Unterweisung von Beschäftigten zum Thema Notfallmanagement hinterlegt.

Beschäftigte und Führungskräfte sollen sich im Vorfeld mit den Inhalten und dem Aufbau des Notfallordners auseinandersetzen. Das Absprechen und die Reflexion der einzelnen Notfallpläne mit den empfohlenen Vorgehensweisen zwischen Führungskräften und Beschäftigten tragen dazu bei, das Sicherheitsgefühl am Arbeitsplatz zu stärken, in Gefahrensituationen sicher und angemessen zu handeln und im Notfall die Belastungen auf mehrere Schultern zu verteilen.

### 3.6 Alarmierungsmöglichkeiten für Beschäftigte im Außendienst

In der Stadt Aachen kommt es vor, dass Beschäftigte, z. B. Vollzugsbeamte, Hausverwalter\*innen, Sozialarbeiter\*innen, Rettungskräfte, Gewerbekontrolleure, allein Außeneinsätze realisieren oder allein in öffentlich weniger stark frequentierten Bereichen, z. B. in Parkanlagen oder auf Friedhöfen, arbeiten. Beschäftigte im Außendienst sind durch ihre häufigen Ortswechsel mehr als andere Beschäftigte von gesundheitlichen Gefährdungen und Belastungen betroffen. In der Gefährdungsbeurteilung für Außendiensttätigkeiten mit



schwierigem Publikum bzw. in unvorhersehbaren Situationen wurden technische Maßnahmen, z. B. der Einsatz von geeigneten Personen-Notsignal-Anlagen (PNA) festgelegt. Auch im Sicherheitskonzept Gewaltprävention der Stadt Aachen wurden für unterschiedliche Gefährdungsstufen präventive Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten im Außendienst festgelegt. Ab Stufe 2 (körperliche Gewalt, Handgreiflichkeiten, eindeutige Bedrohungen, Nötigungen) werden als technische Maßnahmen geeignete Alarmierungsmöglichkeiten von professionellen Kräften gefordert. Im Projekt „Alarmierungsmöglichkeiten im Außendienst“ (Laufzeit 2018 – 2020, Federführung FB 17) sollten die technischen und organisatorischen Voraussetzungen geklärt, mögliche Alarmierungssysteme in Pilotbereichen erprobt und evaluiert werden. Zukünftig setzen Beschäftigte mit einem erhöhten Gefährdungspotenzial im Außendienst zur Alarmierung professioneller Kräfte in Notsituationen den Pager RES.Q der Fa. Swissphone ein. Dabei handelt es sich um ein bei der Berufsfeuerwehr Aachen erfolgreich erprobtes Alarmierungssystem, welches mit der Leitstelle der Berufsfeuerwehr kompatibel ist. Die beteiligten Berufsgruppen – Vollstreckungsbeamt\*innen (FB 22), Sozialarbeiter\*innen (FB 45), Sozialarbeiter\*innen und Hausverwalter\*innen in Übergangwohnheimen (FB 56) – legten mit den Expert\*innen der Feuerwehr (FB 37), der Arbeitssicherheit (FB 17/201) und der Gewaltprävention (FB 11/220) die Alarmierungswege und das Verfahren nach erfolgter Alarmierung fest.

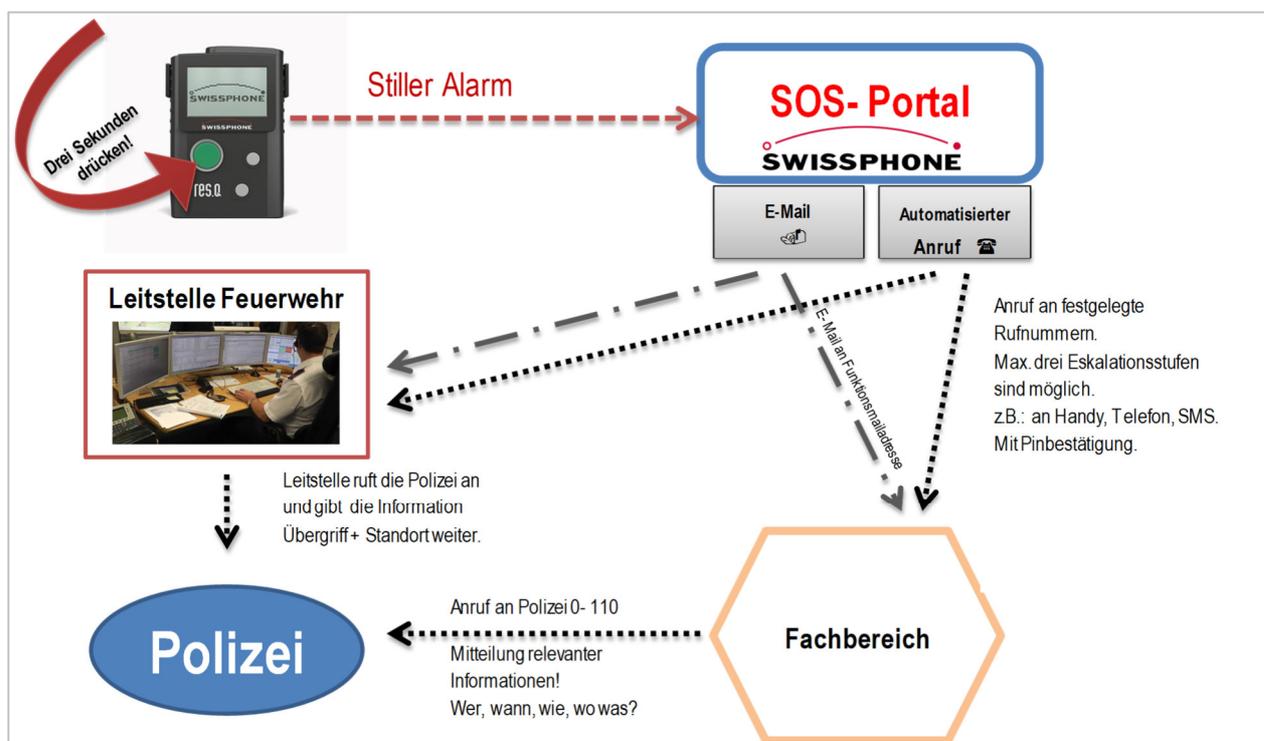


Abb. 5: Alarmierungswege nach Auslösen des Stillen Alarms von Beschäftigten im Außendienstesatz

Bei der Einführung der Notrufmelder (Mitte 2020) wurden die Beschäftigten zur Funktionsweise des RES.Q-Pagers, zu Alarmierungswegen, Testmöglichkeiten, Datenschutz und Nutzungspflichten unterwiesen. Es wurde darauf hingewiesen, dass der Notfallmelder ein Baustein ist, um die Sicherheit für die Beschäftigten im Außendienst zu erhöhen. Ziel sollte es grundsätzlich sein, Gefahrensituationen frühzeitig zu erkennen, um eine Eskalation der Situation erst gar nicht entstehen zu lassen.

### 3.7 Projekt Gesundheitsquote

Der Verwaltungsvorstand veröffentlicht jährlich eine Zielfeldkarte für die Stadt Aachen. Diese enthält auf der Ebene der Mitarbeiter\*innen unter dem obersten Ziel „Arbeitsbedingungen und Perspektiven für Beschäftigte angemessen gestalten“ das strategische Ziel „Ursachen für Überbelastungen und Krankheiten identifizieren und abbauen“. Vor diesem Hintergrund soll das Thema auf Initiative des Fachbereich 11 intensiv beleuchtet werden. Im Projekt Gesundheitsquote (Start 2019) soll die Gesundheitsquote (zuvor Krankenstand) analysiert, Prozesse optimiert, Maßnahmen zur Prävention und im Umgang mit Erkrankten entwickelt und die Gesundheitsquote verbessert werden. Es ist bedeutsam, dem Themenkomplex „Gesundheit, Krankheit und Leistungsfähigkeit“ auf allen Ebenen und für alle erkennbar hohe Aufmerksamkeit zu widmen. Dazu gehört insbesondere, die Sensibilität und Verantwortung der Führungskräfte zu stärken.

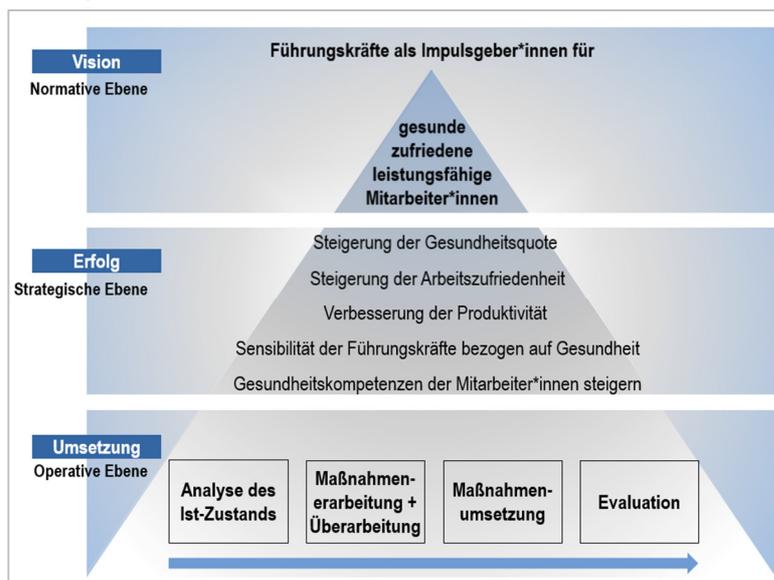


Abb. 6: Von den Projektzielen zur operativen Umsetzung

#### Vision – Die normative Ebene

Es gibt ein transparentes und konsequentes Handeln zur Förderung von Gesundheit und Reduzierung von Fehlzeiten als Unternehmenskultur und einen standardisierten Umgang mit allen an- und abwesenden Mitarbeiter\*innen.

Die Führungskräfte nehmen dabei eine zentrale Rolle ein. Sie steuern den Prozess in ihrem jeweiligen Einflussbereich und agieren ressourcenorientiert. Als Gegensatz zur Defizitorientierung baut das Projekt auf die Kompetenzen und die Selbstwirksamkeit der Mitarbeiter\*innen und unterstützt die Führungskräfte in ihrem Führungsverhalten, das durch das Interesse an der Gesundheit der Beschäftigten geprägt ist.

Alle Mitarbeiter\*innen fühlen sich bei der Arbeit körperlich, psychisch und im sozialen Miteinander wohl und sind leistungsfähig.

Durch das Projekt „Gesundheitsquote“ verbessert und stabilisiert sich die Gesundheitsquote mittelfristig in den Pilotbereichen und langfristig bei der Stadtverwaltung Aachen insgesamt. Hierzu ist folgender Leitsatz entwickelt worden: „Wir möchten Führungskräfte darin unterstützen, als Impulsgeber\*innen“ für gesunde, zufriedene und leistungsfähige Mitarbeiter\*innen zu agieren.“

## Erfolg – Die strategische Ebene

Folgende Strategische Ziele sind definiert worden:

- Steigerung der Gesundheitsquote
- Steigerung der Arbeitszufriedenheit
- Verbesserung der Produktivität
- Sensibilität der Führungskräfte bezogen auf Gesundheit
- Gesundheitskompetenzen der Mitarbeiter\*innen steigern

## Umsetzung – Die operative Ebene

In der Vorbereitungsphase wurden zwei Pilotbereiche festgelegt: der Fachbereich 32 (Sicherheit und Ordnung) sowie die Abteilung FB 45/200 Kindertagesstätten des Fachbereich 45 (Kinder, Jugend und Schule).

Im ersten Analyse-Schritt wurde der Ist-Zustand sowie Bedarfe ermittelt. Dies wurde durch eine Führungs-Checkliste, welche verschiedene Dimensionen von Einflüssen auf die Gesundheitsquote beinhaltet, begleitet. Der Kern der Analysephase lag vor allem in direkten Gesprächen mit den Führungskräften und dem Projektteam sowie im späteren Verlauf auch mit den Mitarbeitenden des jeweiligen Pilotbereiches.

Nr.	Kategorien 1. Ebene	Unterkategorien 2. Ebene	Aussagen zu den Kategorien 3. Ebene	Einschätzung 3 = trifft zu 2 = trifft eher zu 1 = trifft fast nicht zu 0 = trifft nicht zu x² kein Urteil möglich	Weiche Angebote haben bereits stattgefunden? Welche (Führungs-)Instrumente werden genutzt? Bitte auflisten	Wann haben diese Angebote stattgefunden?	Wer hat diese Angebote begleitet oder durchgeführt? FB 11, FB 17, eigene Angebote, etc.	Mögliche Bedarfe / Themen
7.1.	Soziales Miteinander / Arbeitsklima	Unterstützung im Team	Im Team gehört gegenseitige Unterstützung auf persönlicher Ebene und bei den Aufgaben dazu.					
7.2.	Soziales Miteinander / Arbeitsklima	Gemeinsame Aktivitäten	Im Team herrscht ein Gemeinschaftssinn. Teambesprechungen und sonstige Aktivitäten zur Teamentwicklung werden gerne angenommen.					
7.3.	Soziales Miteinander / Arbeitsklima	Teilnahme des Teams an Teamsitzungen	In der Regel nehmen alle Kolleg*innen (inkl. Führungskraft) an den Teamsitzungen teil.					
7.4.	Soziales Miteinander / Arbeitsklima	Gegenseitiges Interesse / Aufmerksamkeit	Das Befinden der anderen findet im gegenseitigen Miteinander Beachtung und einen unterstützenden Umgang.					
7.5.	Soziales Miteinander / Arbeitsklima	Stimmung / Klima	Im Team herrscht ein freundlicher Umgang miteinander. Konflikte werden offen und konstruktiv angesprochen.					
8.1.	Führung	Wertschätzung / Anerkennung	Die Führungskraft fördert Stärken und Handlungsspielräume, beteiligt und spricht konstruktive Kritik aus.					
8.2.	Führung	Interesse / Aufmerksamkeit	Die Führungskraft führt Fürsorge-, Willkommens- und Rückkehrgespräche und hält Kontakt bei längerer Abwesenheit.					
8.3.	Führung	Gesprächsführung / Kommunikation	Die Führungskraft sucht regelmäßig das Gespräch, hat ein offenes Ohr und stärkt das Zugehörigkeitsgefühl.					
8.4.	Führung	Transparenz	Die Führungskraft gibt verwaltungsbezogene Informationen weiter, setzt gesundheitsfördernde Impulse und gibt regelmäßig Feedback.					
8.5.	Führung	Stimmung / Klima	Die Führungskraft fördert Zusammenarbeit, Teamaktivitäten, verhält sich freundlich und wohlwollend.					
8.6.	Führung	Belastungsabbau / Ressourcenaufbau	Die Führungskraft erkennt Belastungssymptome, wägt Ressourcen ab und unterstützt.					

Abb. 7: Beispiel der Führungs-Checkliste

Ein zweiter Schritt der Analysephase fokussiert sich auf die Analyse der vorhandenen Führungsinstrumente der Stadt Aachen. Mittels Kategorisierung und Kommunikation innerhalb der Pilotbereiche wird der Nutzungsgrad und der Wirkungsgrad vorhandener Instrumente ermittelt.

Ziel ist es, anhand von Partizipation der Pilotbereiche die Effektivität vorhandener städtischer Formate und Instrumente (z. B. Jährliches Mitarbeitergespräch, Führungsfeedback, aber auch Impulsangebot) zu optimieren und neue Formate zu etablieren. Diese werden in den Pilotbereichen umgesetzt und anschließend evaluiert. Das Ziel ist es, optimierte und neue Formate und Instrumente verwaltungsweit in Anwendung zu bringen, deren Nutzung und Wirkung sich positiv in den Zielen der strategischen Ebene auswirken.

Fachbereich 17 (Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit) und Fachbereich 11 (Personal, Organisation, E-Government und Informationstechnologie) arbeiten hier als Projektbeteiligte in stetiger Kooperation miteinander.

### **3.8 Umgang mit der Digitalisierung**

Das Zeitalter der Digitalisierung bringt für die städtischen Verwaltungsstrukturen neue Potenziale zur Verbesserung und Optimierung bestehender Arbeitsprozesse mit. Analoges Arbeiten wird zunehmend durch digitale und teils automatisierte Prozessabläufe ersetzt, was einer Großzahl an Verwaltungsbeschäftigten nicht zuletzt aufgrund von disruptiven Kräften der Digitalisierung enorme Herausforderungen bereiten wird. Diese Entwicklungsproblematik sollte innerhalb der öffentlichen Verwaltung möglichst frühzeitig arbeitsmedizinisch und zielgerichtet aufgegriffen, bewertet und begleitet werden. Um den neuzeitlichen Tendenzen in der Arbeitswelt entsprechend vorbereitet begegnen zu können, wurde im Auftrag des Dezernenten Hr. Dr. Kremer und federführend durch den Fachbereich 17 Arbeitsmedizin gemeinsam mit zwei weiteren Kommunen – Stadt Soest und Stadt Gelsenkirchen – das Kooperationsprojekt „Gesundheit und digitaler Wandel“ ins Leben gerufen, das sich mit der Gefährdungsbeurteilung sowohl physischer als auch psychischer Belastungen am Arbeitsplatz unter der Einwirkung von Digitalisierung auf das Ziel konzentriert, basierend auf den wissenschaftlichen Erhebungen, präventive Maßnahmen für die Beschäftigten zu entwerfen und mit diesen im abschließenden Arbeitsschritt einen breitflächig anwendbaren Blueprint zum gesundheitserhaltenden Umgang mit Digitalisierung zu formen. Das Projekt wird vom Ministerium für Wirtschaft, Innovation und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen für den Zeitraum von 01.07.2020 bis 31.08.2022 unter der wissenschaftlichen Begleitung der privaten Universität Witten/Herdecke gefördert.

Im Rahmen des Projekts wurde neben der Festlegung des Digitalisierungsstandes in den einzelnen Kommunen bereits eine qualitative Online-Erhebung zur psychischen Beanspruchung nach WSIB<sup>1</sup> durchgeführt. Aufgrund der erhaltenen Ergebnisse sowie ihrer Auswertung wurden die ersten Indizien für Belastungen am Arbeitsplatz in der Aachener Stadtverwaltung identifiziert. In diesem Zusammenhang werden die gewonnenen Erkenntnisse für die Konzipierung von Maßnahmen zum Arbeitsschutz eingesetzt. Zunächst wird die Durchführung einer Workshop-Reihe zum Themenblock „Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung“ anvisiert, um weitere Hinweise für die steigende Prävalenz psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz zu finden. Hierbei spielen die Faktoren Arbeitsverdichtung, Entgrenzung und soziale Distanz eine Rolle, welche aktuell verstärkt werden durch die notwendigen Einschränkungen im Rahmen der Corona-Pandemie (z. B. Arbeit vor Ort vs. Homeoffice).

---

<sup>1</sup> Wieland, Rainer; Hammes, Maik (2014): Wuppertaler Screening Instrument psychische Beanspruchung: Beanspruchungsbilanz und Kontrollerleben als Indikatoren für gesunde Arbeit.

# 4 Entwicklung der städtischen Gesundheitsquote

Im Gegensatz zum defizitorientierten Begriff des „Krankenstands“ bzw. der „krankheitsbedingten Fehlzeitenquote“, lenkt der Begriff der „Gesundheitsquote“ auf einen präventiven Ansatz der aus der Statistik resultierenden Maßnahmen. Die Kennzahl „Gesundheitsquote“ (kurz GQ) gibt Auskunft über die Anwesenheit der Mitarbeitenden in einem betrachteten Zeitraum. Für die Berechnung der GQ ist zunächst eine Berechnung des Krankenstandes (respektive Fehlzeiten) erforderlich. Die Kennzahl „Krankenstand“ (kurz KS) gibt Auskunft über erkrankungsbedingte Abwesenheit (auf Basis von Krankmeldungen) vom Arbeitsplatz. Beide Zahlen werden in Prozent (%) ausgedrückt. Rechnerisch stellt sich die Gesundheitsquote wie folgt dar:

$$GQ = 100 \% - KS$$

Die Berechnungsgrundlage des Krankenstandes sieht folgende Formel vor:

$$\frac{\text{Anzahl Krankheitstage} \times 100}{\text{Anzahl Mitarbeiter*innen} \times \text{Kalendertage der Mitarbeiter*innen zum Stichtag 31.12.}}$$

Die Erfassung erfolgt nach Kopffzahlen. Unterjährig ausgeschiedene Mitarbeiter\*innen werden nicht berücksichtigt. Auszubildende sind nicht in der Auswertung inkludiert. Ebenso werden Honorarkräfte, Praktikant\*innen, Erziehungsurlaube, Mutterschutz, Freistellungen und Dienstbefreiungen infolge erkrankter Kinder nicht erfasst.

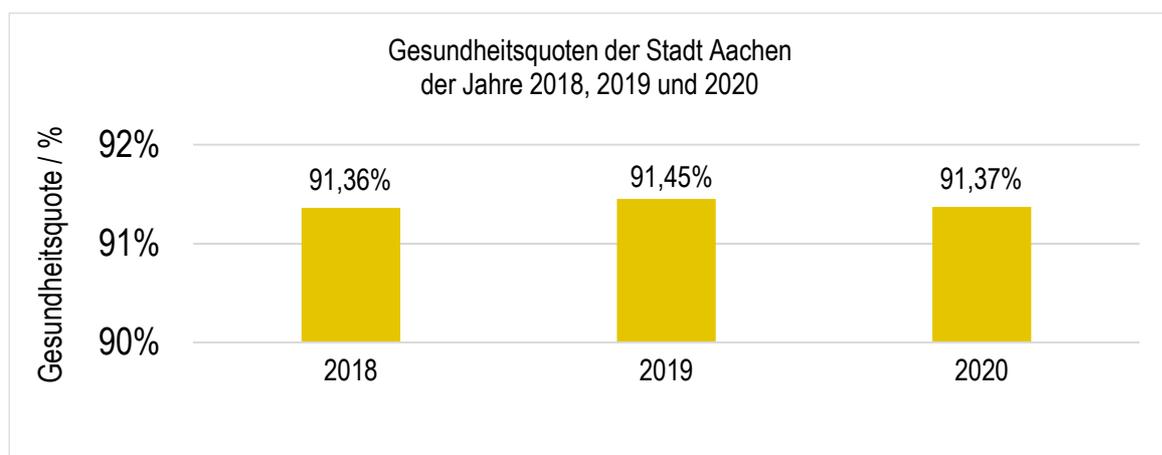


Abb. 8: Gesundheitsquoten der Jahre 2018, 2019 und 2020 im zeitlichen Vergleich

Die prozentuale Entwicklung der Gesundheitsquoten der Stadt Aachen weist im Jahresvergleich 2018 – 2020 marginale Veränderungen auf. Ausgehend vom Jahr 2018 bis zum Jahr 2019 hat sich die Gesundheitsquote um 0,09 % erhöht, wohingegen die Gesundheitsquote vom Jahr 2019 bis zum Jahr 2020 um 0,08 % gesunken ist.

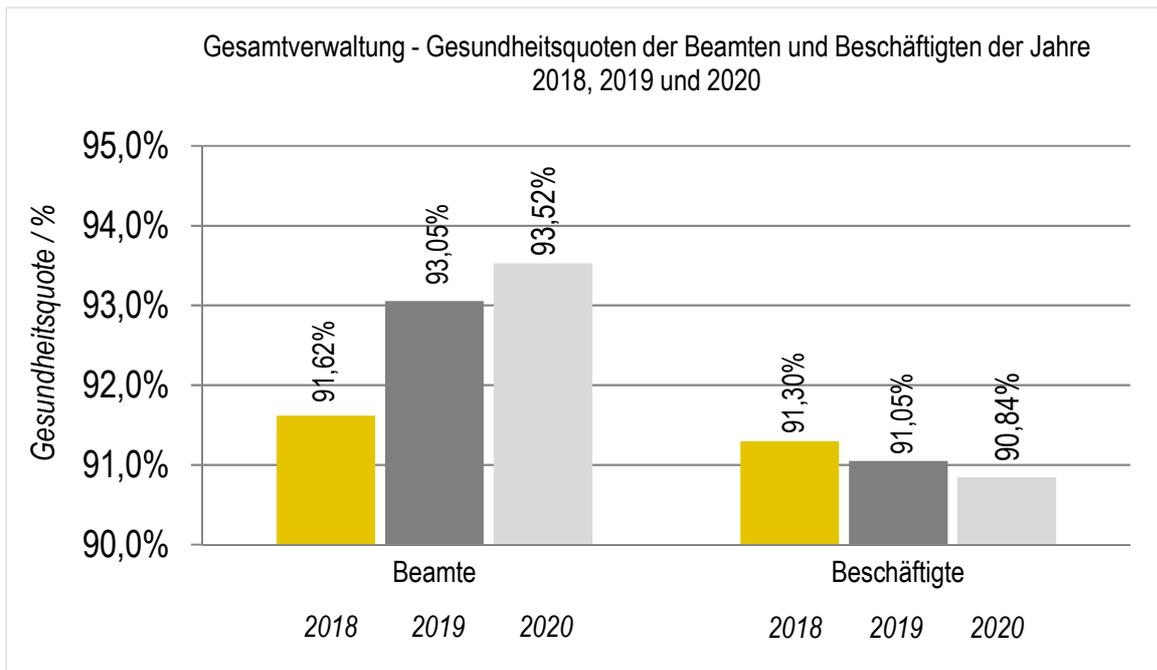


Abb. 9: Gesundheitsquoten der Beamten und Beschäftigten der Jahre 2018, 2019 und 2020 im zeitlichen Vergleich

Die Gesundheitsquote der Beamten der Stadt Aachen ist ausgehend vom Jahr 2018 bis zum Jahr 2020 um 1,9 % kontinuierlich auf 93,52 % gestiegen. Die Gesundheitsquote der Beschäftigten ist im gleichen Zeitverlauf hingegen um 0,46 % auf 90,84 % gesunken.

Gesundheitsquote gesamt in %		
Jahr	Stadt Aachen*	Deutscher Städtetag
2018	91,46%	92,56%
2019	91,81%	92,19%
2020	91,67%	nicht vorliegend

\*Anmerkung: Die Zahlen der Stadt Aachen, die an den Deutschen Städtetag verschickt werden, weichen marginal von den Zahlen der internen Auswertungen ab. Dies liegt darin begründet, dass der Berechnungsgrundlage des Deutschen Städtetags zwecks Vergleichbarkeit 365 Kalendertage zugrunde liegen. Die internen Auswertungen der Stadt Aachen ziehen die anteiligen Kalendertage der Mitarbeiter\*innen im Betrachtungszeitraum heran.

Abb. 10: Gesundheitsquoten des Deutschen Städtetags im Vergleich (Zeitverlauf 2018 – 2020)

In den Jahren 2018 und 2019 liegt die Gesundheitsquote der Stadt Aachen unter der Gesundheitsquote des Deutschen Städtetags. Die Gesundheitsquote der Stadt Aachen ist dennoch im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr 2018 um 0,35 % gestiegen. Insgesamt verzeichnet die Gesundheitsquote des Deutschen Städtetags im Jahresvergleich 2018 und 2019 einen Rückgang von 0,37 %. Die Zahlen des Deutschen Städtetags liegen für das Jahr 2020 noch nicht vor.

# 5 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. Im 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 versicherte Personen 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 von Vorgesetzten gemeldet wurden.

## **5.1 Jahresvergleiche der absoluten meldepflichtigen Unfallzahlen**

Der Vergleich umfasst alle Unfälle, die FB 17 im jeweiligen Jahr gemeldet wurden. Die Zahl der Wegeunfälle (WU) ist im Jahr 2020 leicht gesunken. Die Zahl der Arbeitsunfälle (AU) ist im Vergleich zu den Vorjahren stark gefallen. Der Rückgang der gemeldeten Arbeitsunfälle ist in den Homeoffice-Regelungen und den Schließungen von Dienststellen (z.B. Schwimmbäder, Theater, Eurogress) während der Corona-Pandemie begründet.

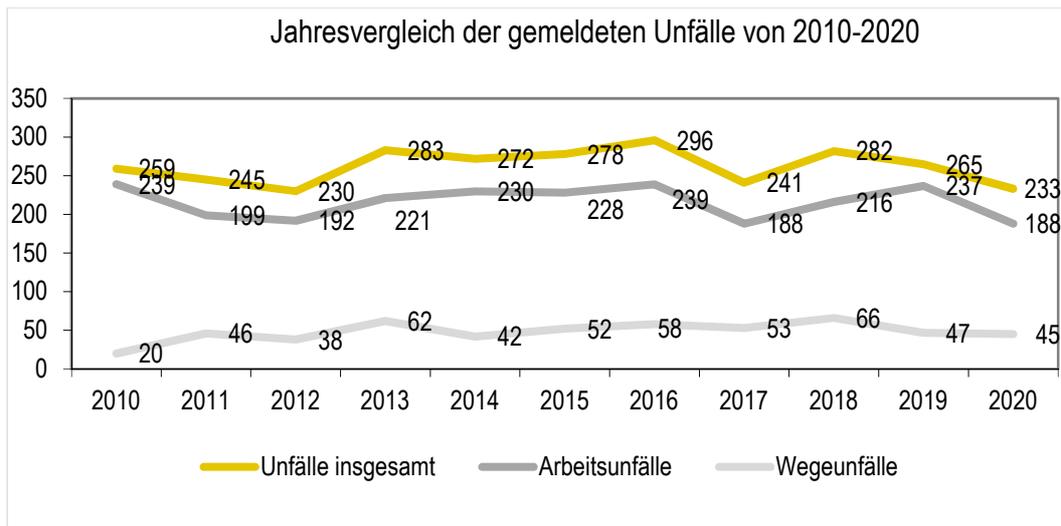


Abb. 11: Anzahl der gemeldeten Unfälle im Jahresvergleich von 2010 bis 2020

In den letzten Jahren ist die Zahl der Beschäftigten bei der Stadt Aachen stetig gestiegen. Daher ist es bei der Betrachtung der gemeldeten Arbeits- und Wegeunfälle notwendig, diese in Relation zu den Beschäftigtenzahlen zu setzen. Im Trend lässt sich erkennen, dass die Zahlen der Wege- und Arbeitsunfälle in Relation zu den Beschäftigtenzahlen in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken sind. Die Tiefstwerte der gemeldeten Arbeits- und Wegeunfälle im Jahr 2020 stellen sicherlich aufgrund der veränderten Arbeitsbedingungen während der Corona-Pandemie eine Ausnahme dar. Dennoch sollte mit allen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes weiter an dem Rückgang der Unfallzahlen gearbeitet werden, um der Vision „Zero“ nahe zu kommen.

### Jahresvergleich der Unfallzahlen in Relation zu den Beschäftigtenzahlen

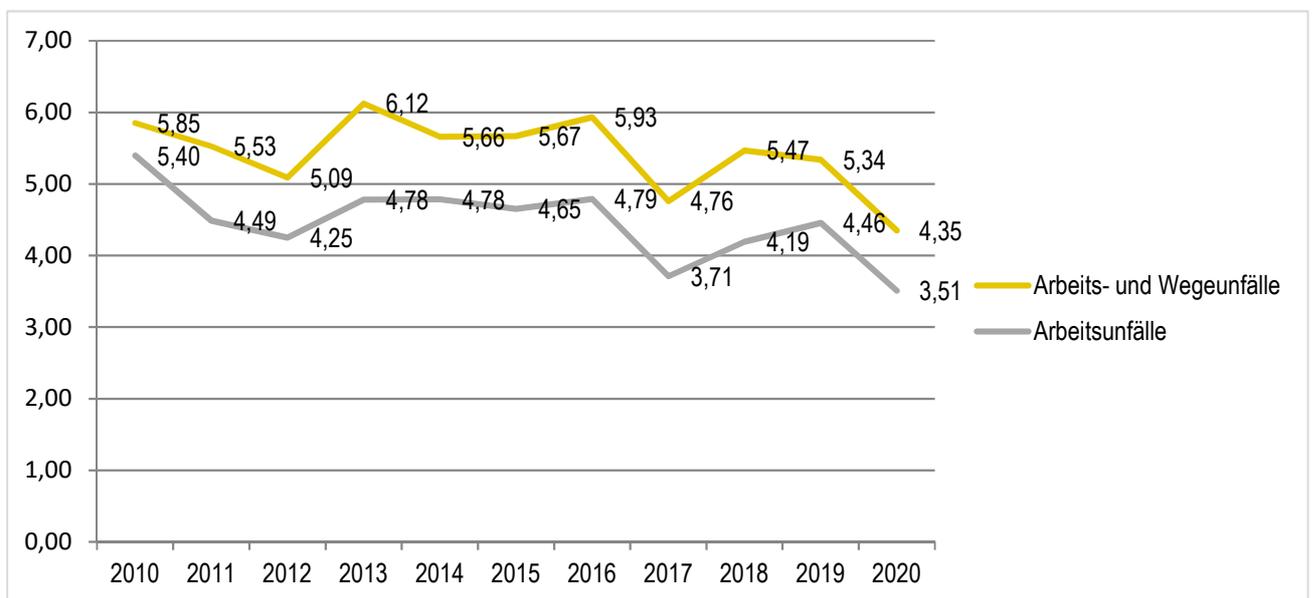


Abb. 12: Jahresvergleich der gemeldeten Arbeits- und Wegeunfälle in Relation zu den Beschäftigtenzahlen

## 5.2 Unfallorte

Betrachtet man die Unfallorte, so ereigneten sich 2019 / 2020 die meisten Unfälle (49% bzw. 44%) im Außendienst. Jeder vierte Unfall ereignet sich innerhalb der Dienstgebäude. 20% der Unfälle passierten auf dem Weg zur Arbeit bzw. nach Hause.

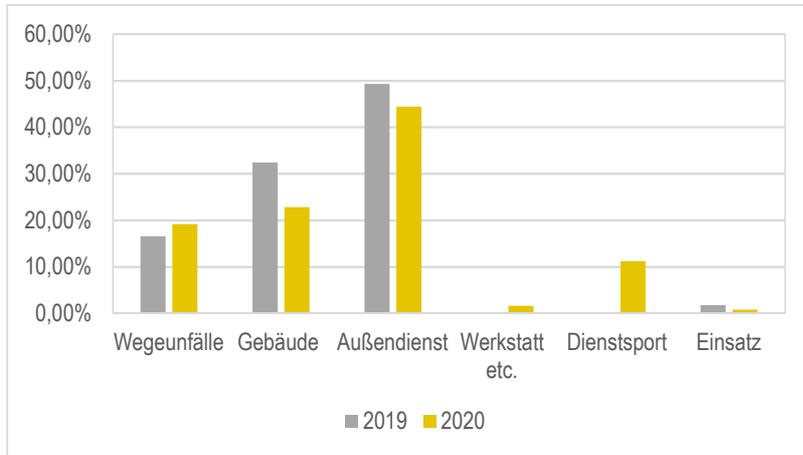


Abb. 13: Unfallorte (prozentuale Verteilung)

## 5.3 Unfallsituationen

Ein Unfall ist 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 die Hälfte der Unfälle (56 %) ereignete sich 2020 bei fahrenden / gehenden Tätigkeiten. Im Jahr 2019 passierte 37,3% aller Unfälle bei fahrenden / gehenden Tätigkeiten. Dies korrespondiert mit der Zahl an Wegeunfällen und den innerbetrieblichen Unfällen (Stürzen, Stolpern, Fallen innerhalb der Dienstgebäude). Im Jahr 2020 waren weitere Unfallschwerpunkte Grün- und Erdarbeiten (9 %), gefolgt von Betreuungs- und Aufsichtstätigkeiten (8 %) und sonstigen Tätigkeiten (19 %).

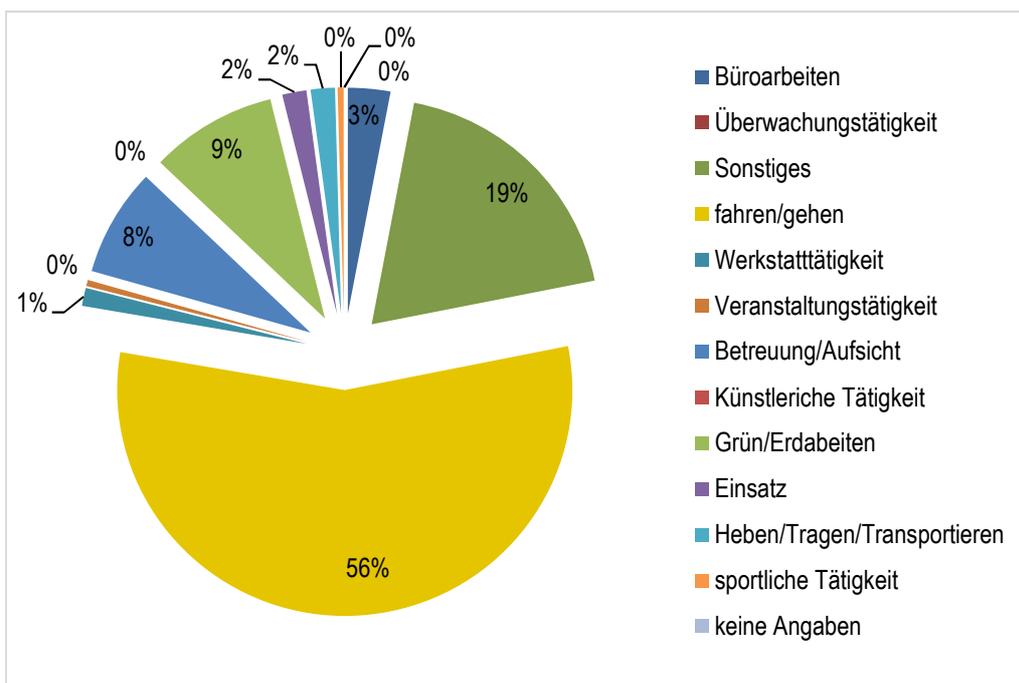


Abb. 14: Unfallsituationen (prozentuale Verteilung) aus der Unfallstatistik 2020

## 5.4 Zeitpunkte der Unfälle

Unfälle ereignen sich über das ganze Jahr und über alle Wochentage. Zum Jahresbeginn ereigneten sich die meisten Unfälle (Jan. 2019 14,4 % und Feb. 2020 13,2%). In der Mitte des Jahres, mutmaßlich bedingt durch die Haupturlaubszeit, die wenigsten (Juli 2019 7,4% und Juli 2020 5,2%).

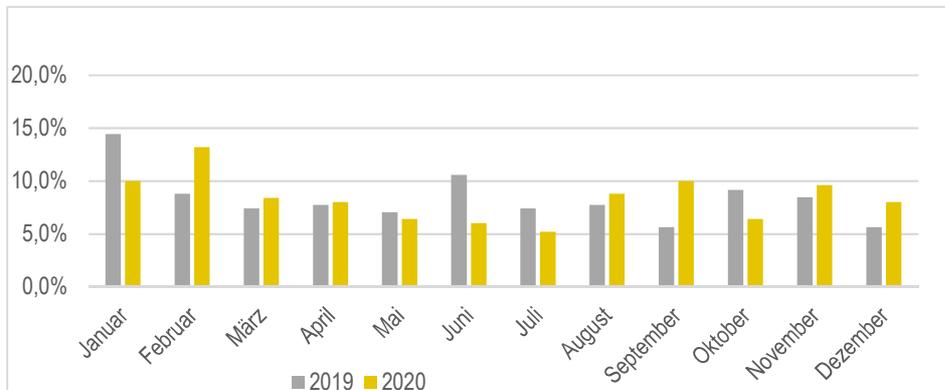


Abb. 15: Unfälle pro Monat (prozentuale Verteilung)

Betrachtet man die Wochentage an denen sich Unfälle ereignen, so ist der Mittwoch der unfallträchtigste Wochentag. Im Jahr 2019 ereigneten sich 22,5 % und 2020 20,8% aller Unfälle mittwochs.

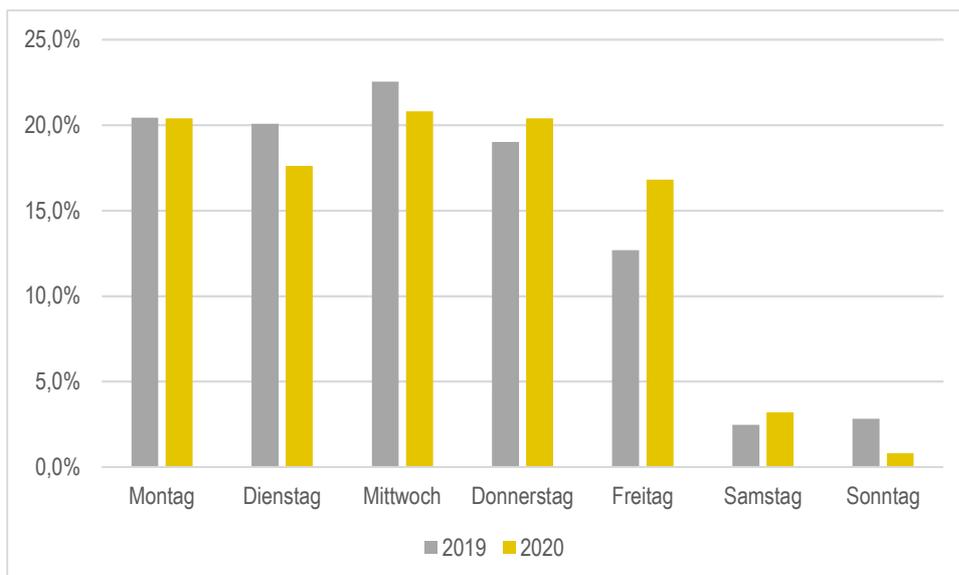


Abb. 16: Unfälle pro Wochentag (prozentuale Verteilung)

## 5.5 Unfallfolgen

Neben den körperlichen und materiellen Schäden gibt es auch psychische Unfallfolgen. In den letzten Jahren nahm die Zahl der angezeigten psychischen Verletzungen stetig zu. Im Jahr 2019 hatten 5 % der gemeldeten Arbeitsunfälle psychische Belastungsreaktionen zur Folge, im Jahr 2020 7 %. 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 zu Arbeitsunfällen mit psychischen Unfallfolgen geleistet, so dass im Vergleich zu den Vorjahren in diesem Bereich viel mehr angezeigt und dokumentiert wurde.

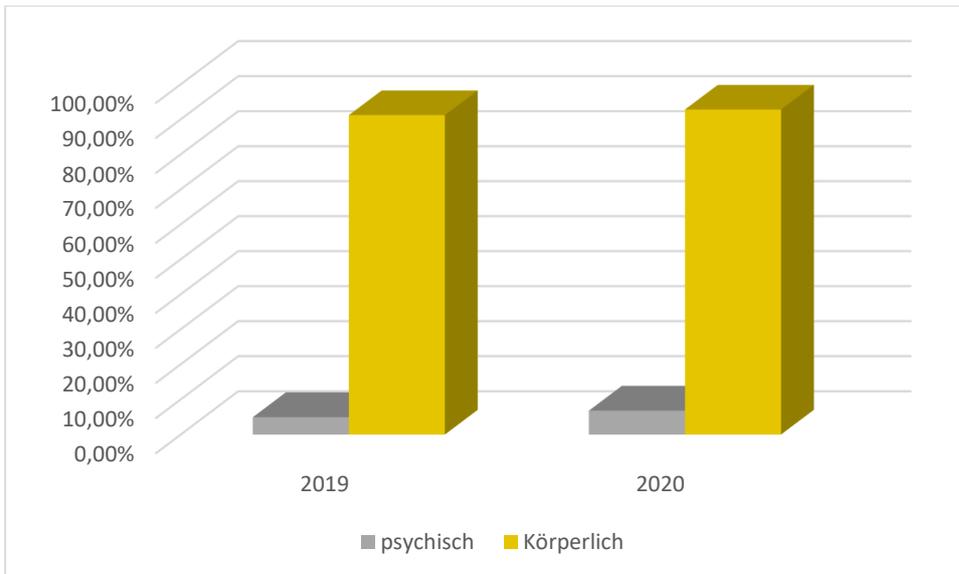


Abb. 17: Unfallfolgen / Verletzungsarten (prozentuale Verteilung)

Bei den körperlichen Verletzungen dominieren die Prellungen / Überdehnung (23,6 % in 2019 und 40,8 % in 2020).

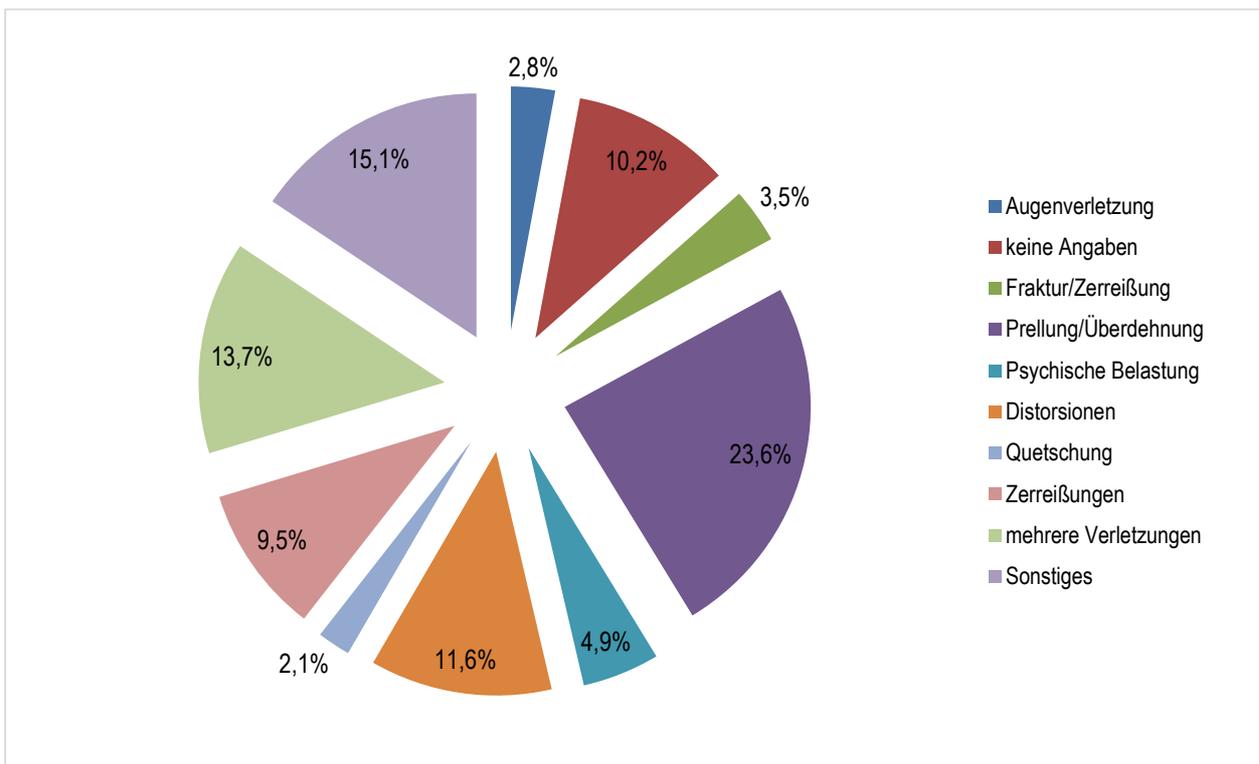


Abb. 18: Verletzungsarten (prozentuale Verteilung) aus Unfallstatistik 2019.

# 6 Tätigkeitsbericht

## Arbeitsmedizin

### 6.1 Organisation

Die Stadt Aachen stellt den gesetzlichen Auftrag der arbeitsmedizinischen Betreuung der mehr als 5.500 Beschäftigten in den städtischen Einrichtungen und Nebenbetrieben durch die Einrichtung eines betriebsärztlichen Dienstes (BÄD) mit eigenen Mitarbeitenden sicher.

Die Abteilung Arbeitsmedizin FB 17/100 ist neben der Arbeitssicherheit FB 17/200 Bestandteil des Fachbereiches FB 17. Zur Abteilung Arbeitsmedizin FB 17/100 gehören der Betriebsärztliche Dienst FB 17/101 und die Sozialpsychologische Mitarbeiterberatung (MiBa) FB 17/102. Im betriebsärztlichen Dienst (BÄD) wurden in 2020 3,5 VK-Stellen mit zuletzt 4 Ärzten\*innen besetzt. Unterstützt wurden die Betriebsärzte durch 4 medizinische Fachangestellte (MFA) und einer Verwaltungskraft auf insgesamt 3,0 Vollzeitstellen.

### 6.2 Fachliche Schwerpunkte

Die Aufgaben der Arbeitsmedizin bestehen in:

- Durchführung arbeitsmedizinischer Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorgen 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 (MuSchG)“
- 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 BEM, AK GefB MuSchG etc.)

- Mitwirkung an der Bereitstellung von Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung

Das Jahr 2020 war geprägt durch die Corona-Pandemie und der damit verbundenen Ausbreitung des SARS-CoV-2. Dies führte zu einer erheblichen Mehrbelastung des Bereiches und zur Übernahme übergreifender Aufgaben bei der Unterstützung der Verwaltungsinternen Infektionsabwehr. Von Beginn erfolgte die Mitwirkung im gemeinsamen Krisenstab der Stadt und Städteregion Aachen.

Es musste eine große Anzahl von Mitarbeiter\*innen zur Zugehörigkeit zur Gruppe von Personen mit dem Risiko eines schweren Verlaufes der Covid-19-Erkrankung beraten und begutachtet werden. Zahlreiche Anfragen zu Infektionsfällen oder Fragen von Kontaktpersonen wurden bearbeitet. Es wurden Abstrich-Testungen bei zahlreichen Mitarbeitern\*innen (PCR und AG-Schnelltests), teilweise vor Ort, durchgeführt.

Führungskräfte wurden zur Erstellung einer coronaspezifischen Gefährdungsbeurteilung beraten. Unterweisungen für verschiedene Bereiche wurden durchgeführt. Die Beschaffung von Desinfektionsmitteln, Masken und Hygieneartikeln wurde übernommen und zentral vom FB 17 gesteuert.

Die Durchführung von Grippeimpfungen wurde vor dem Hintergrund des besonderen Nutzens vieler geimpfter Personen in der Coronakrise intensiviert.

Anlass für weitere Aktivitäten war das neue „Masernschutzgesetz“.

### 6.3 Kennzahlen

Das Kennzahlensystem der Arbeitsmedizin wurde 2020 überarbeitet. Im Folgenden sind die Kennzahlen zur den Untersuchungs- und Beratungsleistungen der Arbeitsmedizin im Einzelnen dargestellt.

Aktivitäten	2020
Einstellungsuntersuchungen	474
Impfungen	1291
Arbeitsmedizinische Vorsorgen	1301
Eignungsuntersuchungen	248
Untersuchung auf Atemschutztauglichkeit	55
Untersuchung auf Rettungsfähigkeit	17
Untersuchung nach der Fahrerlaubnisverordnung	43
Einsatzfähigkeit / Beratung anlassbezogen	195
BEM	15
Beratung Corona Risikopersonen	710
Fallbezogene Coronaberatung	364

Abb. 19: Kennzahlen Arbeitsmedizin 2020

## **6.4 Arbeitsmedizinische Vorsorge und Prävention**

Die gesundheitliche Vorsorge außerhalb des beruflichen Kontextes ist keine verpflichtende Aufgabe des Arbeitgebers. Die Arbeitsmedizin 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 der Arbeitsmedizin, dass den Beschäftigten eine ganzheitliche Beratung zu Teil wird, wenn dies gewünscht ist.

2019 und 2020 fanden erneut eine Aktion zur Darmkrebsvorsorge statt bei der die Beschäftigten kostenfrei die Untersuchung einer Stuhlprobe abrufen konnten.

Ca. 20 % der angeschriebenen Beschäftigten haben jeweils an den betrieblichen Aktionen teilgenommen. 2019 hatten 5,2 % der eingeschickten Proben einen positiven Befund. Im Jahr 2020 lag dieser Wert bei 4,4 %. Die betroffenen Beschäftigten wurden darüber informiert und gebeten, den Befund mit einem Facharzt abzuklären.

Aktion Darmkrebsfrüherkennung im Unternehmen  
**Statistik - Stadt Aachen 2020**

**Aktionsbeginn:** 17.06.2020  
**Erste Anforderung:** 27.07.2020  
**Letzte Anforderung:** 30.09.2020  
**Letzter Rücklauf:** 19.11.2020  
**Erinnerung:** ---  
**Stand:** 22.11.2020

**Zusammenfassung**

	absolut	in Prozent	
<b>Mitarbeiterzahl</b>	4.000		
<b>davon Anforderungen gesamt</b>	743	18,6 %	
<b>Rücklauf gesamt</b>	521	70,1 %	der Anforderungen
<b>Rücklauf männlich</b>	248	47,6 %	des Rücklaufs
<b>Rücklauf weiblich</b>	273	52,4 %	des Rücklaufs
<b>Besucher der Webseite</b>	953	23,8 %	der Mitarbeiterzahl
<b>negativ</b>	498	95,6 %	des Rücklaufs
<b>positiv</b>	23	4,4 %	des Rücklaufs

**Altersstruktur der Rückläufer gesamt**

Alter	männlich	weiblich	Gesamt
20 - 24	1	0	1
25 - 29	1		2
30 - 34	9	9	18
35 - 39	21	14	35
40 - 44	18	24	42
45 - 49	27	37	64
50 - 54	58	71	129
55 - 59	56	59	115
60 - 64	46	45	91
65 - 69	4	7	11
70 - 74	0	1	1
ohne Angabe	7	4	11
<b>Summe</b>	<b>248</b>	<b>273</b>	<b>521</b>

**Altersstruktur Positive**

Alter	männlich	weiblich	gesamt
35 - 39	2	1	3
40 - 44	1	0	1
45 - 49	1	1	2
50 - 54	4	1	5
55 - 59	2	2	4
60 - 64	5	2	7
65 - 69	0	1	1
ohne Angabe	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>23</b>

Abb. 20: Kennzahlen Aktion „Darmkrebsfrüherkennung“ 2020

## 6.5 Arbeitsmedizinische Grundbetreuung / Zusammenarbeit / Gremien

Der Bereich Arbeitsmedizin arbeitet eng mit der Abteilung Arbeitssicherheit, der MiBa, GesuV und dem Fachbereich 11/100 an spezifischen und allgemeinen Themen zur Mitarbeitendengesundheit und Arbeitgeberfürsorge zusammen. In 2020 wurde die Optimierung der Abläufe im Rahmen der Vorsorgen nach der ArbMedVV und der Durchführung von Eignungsuntersuchungen fortgesetzt. Die Schaffung einer innerstädtischen Rechtsgrundlage für die Durchführung von Eignungsuntersuchungen (Fahrtätigkeit, Arbeiten mit Absturzgefahr) wurde in Form einer Dienstvereinbarung fertiggestellt.

Die Infrastruktur und die internen Prozesse wurden durch konkrete Planungen zur Gestaltung der Räumlichkeiten, der Anschaffung neuer Geräte sowie einer arbeitsmedizinischen Software für 2020 überarbeitet. Für 2020 wurde in Anpassung an die notwendigen Aufgaben Unterstützungspersonal für die Verwaltung und im MFA-Bereich geplant.

Aufgrund der Anzahl ausstehender Vorsorgen mit fälligen Nachuntersuchungsterminen und der Neu-Berechnung der zu erwartenden Vorsorgen für 2021 wurden die betriebspezifischen Betreuungszeiten angepasst. Die Teilnahme der Betriebsärzt\*innen an Regel- und Anlassbezogenen Begehungen konnte aufgrund der besseren personellen Situation erneut gesteigert werden.

Die Information der Beschäftigten über die Inhalte der arbeitsmedizinischen und betriebsärztlichen Betreuung wurde durch eine Überarbeitung des Intranet-Auftritts verbessert. Dies soll 2021 noch 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 am Projekt „Gesundheitsquote“.

## **6.6 Fort- und Weiterbildung**

Der Arbeitsmedizinische Dienst 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.

Seit dem 01.01.2020 verfügt der Ltd. Betriebsarzt über die Weiterbildungsermächtigung im Fach Arbeitsmedizin, der Betriebsärztliche Dienst erhielt die Zulassung als Weiterbildungsstätte.

# 7 Tätigkeitsbericht

## Arbeitssicherheit

### 7.1 Organisation

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 Mitarbeitenden 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 konkrete Ansprechpartner\*innen verringern sich Schnittstellenprobleme, vereinfachen sich Kommunikations- und Arbeitsprozesse und es erhöht die Verbindlichkeit und Transparenz der Zusammenarbeit (Zuständigkeiten siehe MA-Portal).

### 7.2 Fachliche Schwerpunkte

Das Jahr 2020 war für die Arbeitssicherheit ein besonderes Jahr mit vielfältigen Herausforderungen. Fachlich lag der Arbeitsschwerpunkt in der Beratung der Dienststellen zu den Corona-Arbeitsschutzstandards. Die Bandbreite der damit verbundenen Themen reichte von der Erstellung betrieblicher Corona-Schutzkonzepte, über die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen zum Schutz vor dem Coronavirus, der Beschaffung von Schutzausrüstung bis zur individuellen Arbeitsplatzberatung. Neben den inhaltlichen Themen erschwerten die Kontaktbeschränkungen und die Teilschließungen einiger Dienststellen die Beratungstätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit vor Ort erheblich. Die Umstellung auf digitale Beratungsformen und auf elektronische Unterweisungskonzepte konnte die gewohnten Arbeitsweisen nur bedingt kompensieren.

Neben der konzeptionellen Arbeit und den Beratungen rund um die Corona-Schutzmaßnahmen gab es in den Jahren 2019/20 weitere fachliche Schwerpunkte bei der Beratung und in der Projektarbeit:

- Fachliche Beratung zur Erstellung und Umsetzung des betrieblichen Maßnahmenkonzepts, Teilnahme an internen Arbeitsgruppen, Erstellung von Prüflisten zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, Überprüfung von Coronavirus-Arbeitsschutzstandards, Beratung zur Beschaffung von Schutzausrüstung,
- fachliche Beratung der Dienststellen bei der Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz,

- fachliche Unterstützung der Dienststellen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung mit der Software Handlungshilfe 4.0,
- fachliche Beratung bei der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes und Erstellung der Prüfliste für die abstrakten Gefährdungsbeurteilung,
- Erstellung von Prozessbeschreibungen für das Handbuch Arbeitsschutz (MA-Portal),
- fachliche Beratung bei der Erstellung von Unterweisungskataster im E 18 und FB 45,
- fachliche Leitung des Projekts „Psychische Gefährdungsbeurteilung“, Konzeption und Durchführung von Führungskräfte- und Beschäftigtenbefragungen der Ermittlung und Bewertung psychischer Belastungen in Pilotbereichen, Erstellung eines gesamtstädtischen Konzepts zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung Psyche,
- fachliche Unterstützung bei der Erstellung und Einführung von fachbereichsspezifischen Notfallordnern (Abteilung Jugend, E 42/ VHS Collage, Bezirksämter),
- fachliche Beratung bei der Ausschreibung von Erzieher\*innenstühle und –hocker,
- Unterstützung bei Räumungsübungen in städtischen Dienstgebäuden,
- Fachliche Beratung bei Planungen von Neuanmietungen und Umbaumaßnahmen (z.B. Neubau KiTa Einrichtungen Kirchberg und Benedictusstraße, Anmietung der Verwaltungsgebäude Aureliusstraße, Peterstraße, Blondelstraße, Reumontstraße, Sophienstraße).

### **7.3 Zusammenarbeit mit internen Akteuren und Aufsichtsbehörden**

Der Bereich Arbeitssicherheit B 17/201 führte 2019 und 2020 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.

### **7.4 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 sicherheitstechnische 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. Drei Viertel aller durchgeführten Beratungen und Begehungen fand mit Führungskräften statt.

Ein besonderer Aufgabenschwerpunkt bildete 2019 / 2020 die Unterstützung der Fachdienststellen bei der Erstellung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung mittels der Software Handlungshilfe 4.0. 2019 fanden 188

Beratungen, Begehungen und Besprechungen in den Fachdienststellen im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen statt. Diese Zahl konnte aufgrund der Kontaktbeschränkungen vor Ort im Jahr 2020 nicht gehalten werden.

Insgesamt wurden 115 Termine mit den Verantwortlichen zur Durchführung der verschiedenen Arbeitsschritte im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung von den Fachkräften für Arbeitssicherheit absolviert.

Die Dokumentation der Ergebnisse von Begehungen, Beratungen oder zu Arbeitsplatzeinrichtungen erfolgt in Form von Stellungnahmen, Protokollen, Berichten oder internen Vermerken. Im Jahr 2019 wurden von den Fachkräften für Arbeitssicherheit 138, im darauffolgenden Jahr 108 Vermerke und Stellungnahmen erstellt.

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. 2019 wurden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit an 11 Beratungen zu Bauvorhaben und in 2020 an 4 Bauberatungen beteiligt. Diese geringe Anzahl an Bauberatungen in 2020 ist den Maßnahmen zur Reduzierung persönlicher Kontakte während der Corona-Pandemie geschuldet.

<b>Aktivitäten</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Begehungen / Beratungen</b>	311	283
<b>Prozentualer Anteil FK-Beratung in %</b>	72	74
<b>Gefährdungsbeurteilung (Beratung, Begehung, Dokumentation, Maßnahmenplanung etc.)</b>	188	115
<b>Dokumentation (Stellungnahmen / Protokolle / Bericht)</b>	138	108
<b>Bauberatungen</b>	11	4

Abb. 21: Kennzahlen Arbeitssicherheit

## 7.5 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.

2019 wurden 8 Arbeitsunfälle mit den Verantwortlichen und teilweise auch mit Aufsichtspersonen der UV-Träger detailliert untersucht. 2020 wurden 7 Arbeitsunfälle untersucht. Auf Basis der Unfalluntersuchungen konnten verschiedene Maßnahmen besonders für folgende Bereiche abgeleitet:

- Aachener Stadtbetrieb
- Theater Aachen
- Hausmeistertätigkeiten.

## 7.6 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,
- Klima (Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Luftgeschwindigkeit) und
- Beleuchtungsstärke.

Im Zeitraum 2019/2020 wurden insgesamt 19 Messungen an verschiedenen Arbeitsplätzen durchgeführt, um anhand von konkreten Messdaten (Temperatur, Lärm) Maßnahmen ableiten zu können.

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

Verantwortliche Führungskräfte müssen ihre Beschäftigten regelmäßig und ausreichend zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unterweisen. Insgesamt unterstützen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Jahr 2019 und 2020 die Führungskräfte der Stadt Aachen bei 47 bzw. 40 Unterweisungen vor Ort.

Die fachliche Beratung / Unterstützung erfolgte dabei u.a. zu diesen Themen:

- Gesamte Stadtverwaltung: Unterweisung zum Corona-Virus und zu notwendigen Schutzmaßnahmen,
- 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

Außerdem wurden mit einigen Bereichen des Aachener Stadtbetriebs (E 18) und mit den Bereichen Offene Ganztagschule (OGS) des FB 45/400 und der KiTa-Abteilung (FB 45/200) verschiedene Unterweisungskataster entwickelt (siehe Abschnitt 4.3).

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

2019 und 2020 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 „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ für Auszubildende bei der Stadt Aachen.

# 8 Tätigkeitsbericht

## Elektroprüfungen

### 8.1 Organisation

Die Unfallverhütungsvorschrift Elektrische Anlagen und Betriebsmittel (DGUV Vorschrift 3) verlangt vom Arbeitgeber, elektrische Anlagen und Betriebsmittel regelmäßig einer Wiederholungsprüfung zu unterziehen. Prüfungen sind für folgende elektrische Anlagen notwendig:

- ortsfeste elektrische Betriebsmittel,
- ortsveränderliche elektrische Betriebsmittel,
- stationäre und 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. Derzeit prüfen drei Elektriker und fünf elektrotechnisch unterwiesene Personen (EuP) unter der Leitung eines Elektromeisters die elektrischen Betriebsmittel in den städtischen Dienststellen.

Die Dienstbereichsleitung bzw. die beauftragte Person ist verantwortlich, die Bereitstellung und den Zugang zu allen ortsveränderlichen und ortsfesten elektrischen Betriebsmitteln für das Team Elektroprüfung zu gewährleisten. Außerdem ist sie verpflichtet, defekte bzw. nicht mehr zulässige Geräte der Nutzung zu entziehen.

Die Wiederholungsprüfungen sollen sicherstellen, dass bei normalem, bestimmungsgemäßen 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.

### 8.2 Anzahl geprüfter Geräte

Allgemeine Prüffristen und Prüfumfänge für die gängigsten elektrischen Betriebsmittel werden von der Technischen Regel für Betriebssicherheit TRBS 1201 empfohlen. Demnach gilt, dass ortsveränderliche Betriebsmittel in Büros wie z. B. Monitore oder Kaffeemaschinen mindestens alle 2 Jahre zu prüfen sind. In Werkstätten und Produktionsbereichen müssen ortveränderliche Betriebsmittel wie Bohrmaschinen und andere elektrische Werkzeuge jedoch jährlich, teilweise sogar alle paar Monate geprüft werden, da hier eine höhere Beanspruchung und Gefährdung vorliegt. Aufgrund der vorgegebenen Prüffristen werden jährlich die elektrischen Betriebsmittel geprüft.

Jedes elektrische Betriebsmittel in den Dienstbereichen der Stadt Aachen ist mit einem sogenannten Barcode versehen. Dahinter sind die Informationen zum Gerätetyp, Geräteart, Seriennummer und der Einsatzort abgespeichert. Die Daten des Barcodes werden im Rahmen der Prüfung mit einem Lesegerät maschinell eingelesen und elektronisch weiterverarbeitet. Die Messdaten sind so jedem registrierten Betriebsmittel zuzuordnen. Auf dieser Basis wird eine rechtssichere Dokumentation und eine Auswertung zu den Fehlerquoten gewährleistet.

Anzahl der geprüften Geräte	2019	2020
Verwaltung	12.775	8.601
Feuerwehr	3.513	3.361
Eigenbetriebe	14.474	14.246
Schulen	35.360	33.381
Kitas	5.672	7.276
Schwimmbäder	594	248
<b>Gesamt</b>	<b>72.368</b>	<b>67.113</b>

Abb. 22: Anzahl der geprüften elektrotechnischen Betriebsmittel nach Betriebsarten

### 8.3 Fehlerquote / defekte Geräte

Die DGUV Vorschrift 3 empfiehlt, die Fehlerquote als Maß dafür zu nehmen, ob die Prüf Fristen als ausreichend angesehen werden können oder eine Verkürzung in den betroffenen Bereichen sinnvoll wäre. Eine Fehlerquote von 2 Prozent wird hier als Richtwert für eine Obergrenze genannt.

Fehlerquote in %	2019	2020
Verwaltung	1,11	0,49
Feuerwehr	1,5	1,01
Eigenbetriebe	1,93	1,02
Schulen	2,34	1,60
Kitas	1,23	1,32
Schwimmbäder	1,5	1,21

Abb. 23: Fehlerquote der geprüften elektrotechnischen Betriebsmittel nach Betriebsarten

Alle geprüften ortsfesten und ortsveränderlichen elektrischen Geräte befinden sich in den Grenzen der empfohlenen Prüfintervalle. Die in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Prüfintervalle werden beibehalten.

Die aus dem Verkehr gezogenen defekten Betriebsmittel bedeuten mehr Arbeitssicherheit. Im Jahr 2019 wurden 1327 defekte Geräte und Fehler rechtzeitig entdeckt wurden, bevor Schaden entstehen konnte. Im Jahr 2020 konnten 854 Geräte der Nutzung entzogen werden.

Defekte Geräte	2019	2020
außer Betrieb genommene Geräte	1.327	854

# 9 Tätigkeitsbericht

## MiBa

Die Arbeit der MiBa (Sozialpsychologische Mitarbeiterberatung) war im Jahr 2020, wie für alle, geprägt von den Auswirkungen der Corona Pandemie. Wesentliche Kernbedürfnisse des Menschen, wie nach Autonomie, Orientierung und Beziehung sind massiv beeinträchtigt oder verletzt worden. Erleben von Unsicherheit, Angst und Stress waren und sind vielfach die Folgen. Die Aufgabe der MiBa war es in 2020, wo möglich einen Perspektivwechsel zu neuen Bewältigungsformen anzuregen und mit zu begleiten, hin zu einer gestärkten Arbeitsfähigkeit und Resilienz. Damit Menschen sich -auch bei der Arbeit- wieder mehr als selbstwirksam und als Gestalter\*innen wahrnehmen können.

### 9.1 Zahlen für das Jahr 2020

Im Jahr 2020 haben 240 Personen insgesamt 654 Stunden Beratungszeit erhalten. Das sind im Vergleich zum Vorjahr 40% mehr Personen die den Weg zur MiBa gesucht haben. Dies war möglich aufgrund einer Aufstockung des Stellenvolumens um eine 0,5 Stelle bis Ende 2021.

Sozialpsychologische Mitarbeiterberatung	2019	2020
<b>Einzelberatungen</b>		
Beratungssuchende gesamt in absoluten Zahlen	167	240
Mitarbeiter*innen (ohne Führungskräfte)	73% 122	75% 179
Führungskräfte (ab Teamleitungsebene)	27% 45	25% 61
Beratungssuchende insgesamt/m	21% 40	26 % 61
Beratungssuchende insgesamt/w	79% 127	74% 179
Beratungszeit insgesamt	505	654
durchschnittliche Beratungszeit	3,1 Std.	2,7 Std.
<b>Beratungsanlässe insgesamt</b>		
psychische Störungen/Erkrankungen (Burnout, Depression, Ängste, Zwänge und andere)	27%	29%
Konflikte/Mobbing am Arbeitsplatz	22%	16%
Stress/Überlastung	19%	15%
private Überlastungssituation (z.B. Trauer, Trennung, Pflege, kranke Angehörige)	20%	21%
Sucht	2%	2%
Gewalterfahrung	2%	5%
Beteiligung an BEM	6%	6%
Mitarbeiter Psyche/Sucht (nur FK)	2%	6%

Abb. 24: Kennzahlen der sozialpsychologischen Mitarbeiterberatung in 2019 und 2020

Der Anteil an Führungskräften lag im Jahr 2020 bei 25% oder 61 Personen ab Teamleitungsebene. Hier gibt es im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme an Anfragen wegen psychischer Probleme bei Mitarbeitenden. Innerhalb der Beratungsanliegen der Führungskräfte macht dieser Bereich 34% aus.

Auffallend ist die konstant hohe und zunehmende Anzahl an Beratungsanfragen wegen psychischer Probleme, die aus dem Formenkreis der Depressionen, Ängste und des Burn-Out kommen. Mit insgesamt 37% (Psychische Störung/Burnout, Sucht) gewinnt das Thema „Psyche“ zunehmend an Bedeutung. Diese Zahlen decken sich mit den seit Jahren belegten Statistiken zu der Zunahme an Krankentagen wegen psychischer Erkrankungen und Frühverrentungen aus demselben Grund (BKK Gesundheitsreport 2018, inqua 2021).

## 9.2 Vermittlung in Therapie/Klinik/Reha/externe Spezialberatung

23 Personen konnten 2020 mit Unterstützung der MiBa in externe Therapie, Fachkliniken, Reha oder in eine externe Spezialberatung vermittelt werden. Das entspricht einem Anteil von fast 10% der Personen, die unsere Beratung in Anspruch genommen haben. Der weitere Ausbau des Netzwerkes außerhalb der Stadtverwaltung gehört zu den wichtigen Aufgaben der MiBa, um lang andauernde Wartezeiten auf schnelle Hilfe zu verkürzen. Die Überbrückung von eventueller Wartezeit bis ein Therapieplatz frei wird, gehört zu den Möglichkeiten, die die MiBa professionell fundiert anbietet.

## 9.3 Nachsorge nach Gewaltereignissen und Unfällen

Die schnelle Nachsorge nach traumatischen Gewalt-Ereignissen und Unfällen unterstützt betroffene Mitarbeiter\*innen darin, wichtige Orientierung und Sicherheit zur Einordnung des Ereignisses und vor allem die an sich selbst beobachteten Symptome zu gewinnen. Nicht die eigene Reaktion darauf ist „unnormale“, sondern das Ereignis (Anspucken, körperlicher Angriff, verbale Drohung unter Missachtung der körperlichen Sicherheitszone etc.) ist es. In 2020 waren es 17 Personen, die das Nachsorge-Gespräch mit der MiBa gesucht haben. Die meisten Beschäftigten, die in der Nachsorge unterstützt wurden, arbeiten in publikumsintensiven Arbeitsbereichen.

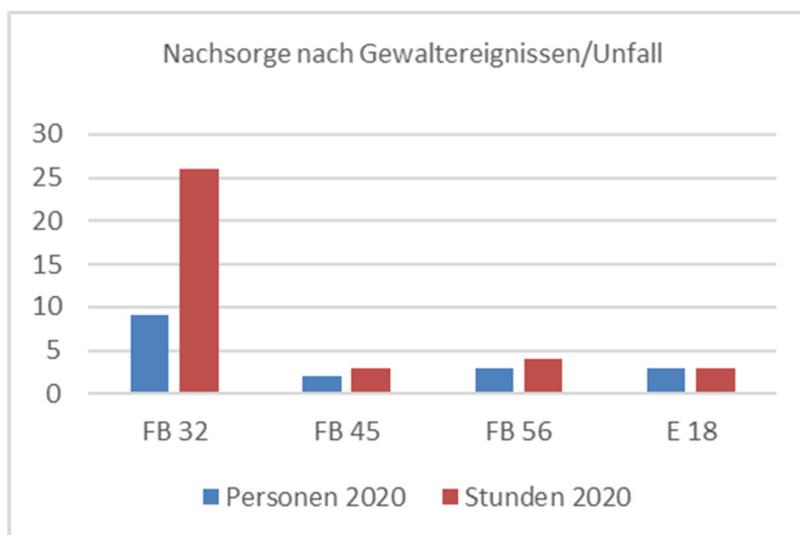


Abb. 25: Beratung der MiBa nach berufsbedingten traumatischen Erlebnissen

Alle Mitarbeiter\*innen wissen, dass sie sich auch Wochen und Monate später noch an die MiBa wenden können, falls sich ihre psychische Gesundheit mit Hilfe von eigenen Ressourcen nicht zu ihrer Zufriedenheit entwickeln sollte.

Gespräche werden, wo dies aufgrund des Vorfalls Sinn macht, auch in Kooperation mit FB 11/220 Bereich Gewaltprävention geführt.

Eine Vermittlung in eine traumatherapeutische Behandlung ist ebenfalls möglich. Vorrangig ist hier jedoch der Weg über die Unfallanzeige. Wenn dort als verletztes Organ „Psyche“ (mit) angegeben wird, erhalten Mitarbeiter\*innen probatorisch eine Option auf traumatherapeutische Stunden ohne lange Wartezeit.

#### 9.4 Beratungsanlässe Mitarbeiter\*innen

Die vier Hauptanlässe, weshalb sich Mitarbeiter\*innen an die MiBa wenden sind:

- Psychische Störungen/Burnout,
- Private Themen,
- Konflikte/Mobbing sowie
- Stress/Überlastung.

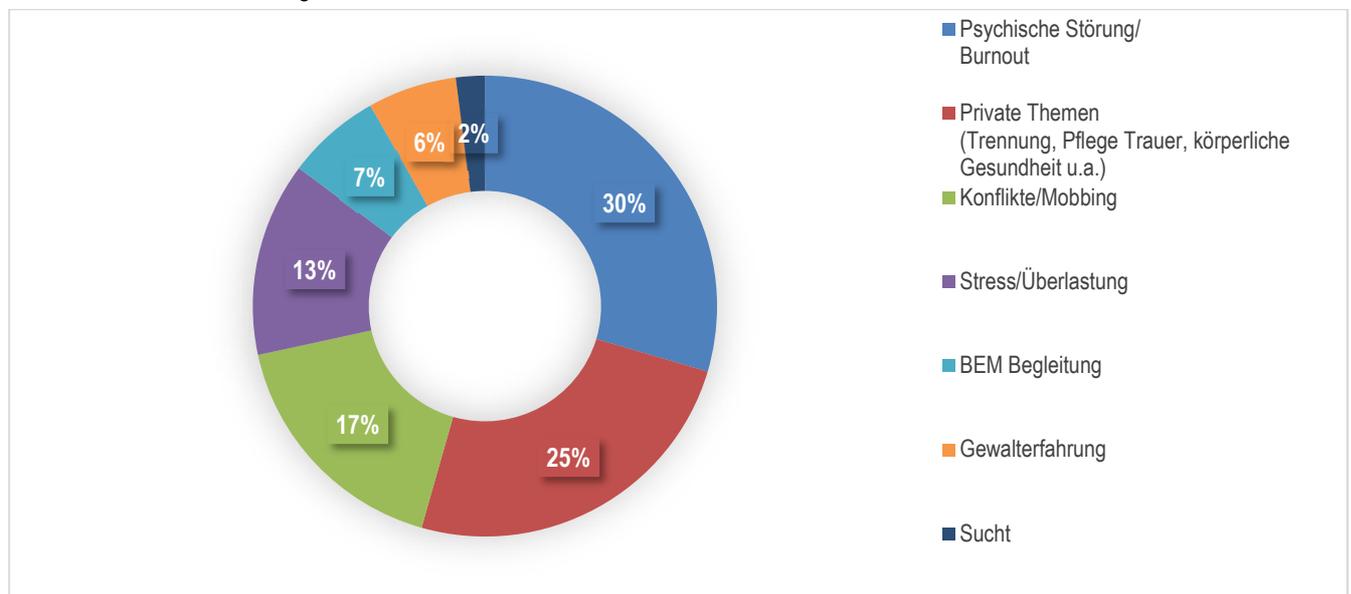


Abb. 26: Beratungsanlässe von Beschäftigten aus dem Jahr 2020

Seit Ende des ersten Lockdowns im Mai 2020 häuften sich Anfragen, die mit Ängsten wegen vorerkrankter Angehöriger oder eigener Erkrankung und Zwist zwischen freigestellten und nicht freigestellten Mitarbeiter\*innen zu tun hatten. Seit dem zweiten Lockdown (Dezember 2020) standen Beratungen zu Überlastung durch Homeschooling, Quarantäne und Homeoffice und daraus resultierendem vermisstem Austausch mit Kolleg\*innen im Vordergrund.

#### 9.5 Beratungsanlässe Führungskräfte

Die vier Hauptanlässe, weshalb sich Führungskräfte an die MiBa wenden sind:

- Psychische Probleme von Mitarbeitenden,
- eigener Stress/Überlastung,
- psychische Störungen/Burnout und
- Konflikte/Mobbing.

Führungskräfte wenden sich hauptsächlich wegen der psychischen Probleme ihrer Mitarbeiter\*innen an die MiBa oder aber aus eigenem Überlastungserleben heraus, dass sich bis in ein Burnout hinein entwickeln kann.

Hier geht es in den Beratungen um Unterstützung beim Finden einer eigenen Gesprächsstrategie im Umgang mit belasteten Mitarbeiter\*innen, oder aber um Aspekte von „Gesunder Führung“, die immer auch eine ausreichende Selbstfürsorge miteinschließt.

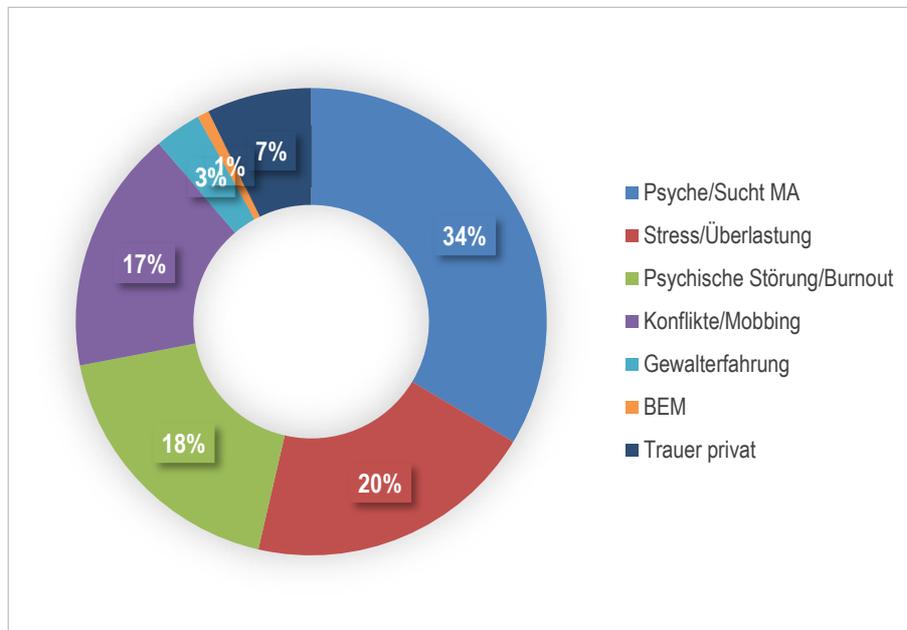


Abb. 27: Beratungsanlässe von Führungskräften aus dem Jahr 2020

## 9.6 Andere Aufgaben der MiBa

Neben den beschriebenen Beratungsleistungen ist die MiBa in 2020 mit den folgenden Aufgaben betraut gewesen:

- Fortbildung für Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte: Umgang mit Tod und Sterben, Frühzeitige Intervention im Umgang mit Sucht und psychischen Auffälligkeiten am Arbeitsplatz für Führungskräfte, Resilienz für Mitarbeiter\*innen und Gesund Führen (in Kooperation mit der Gesunden Verwaltung)
- Digitalisierung: von Fortbildungs- und Informationsformaten wie „Resilienz für Mitarbeiter\*innen“ und die Begrüßungsveranstaltung für neue Mitarbeiter\*innen
- Konzept Arbeit: Erarbeitung einer Richtlinie zum Umgang mit psychisch beeinträchtigten oder erkrankten Mitarbeiter\*innen und Erarbeitung eines Konzeptes zur psychologischen Erstbetreuung nach traumatischen Ereignissen
- Qualitätssicherung: Neuarbeitung des Flyers und des Intranet Auftritts der MiBa und seit November 2020 Evaluation der Beratungsleistung über die Software GrafStat

# 10 Tätigkeitsbericht

## Gesuv

Seit nunmehr 12 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 11 Personal, Organisation, E-Government und Informationstechnologie und dem Team Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement, zugeordnet.

### 10.1 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:

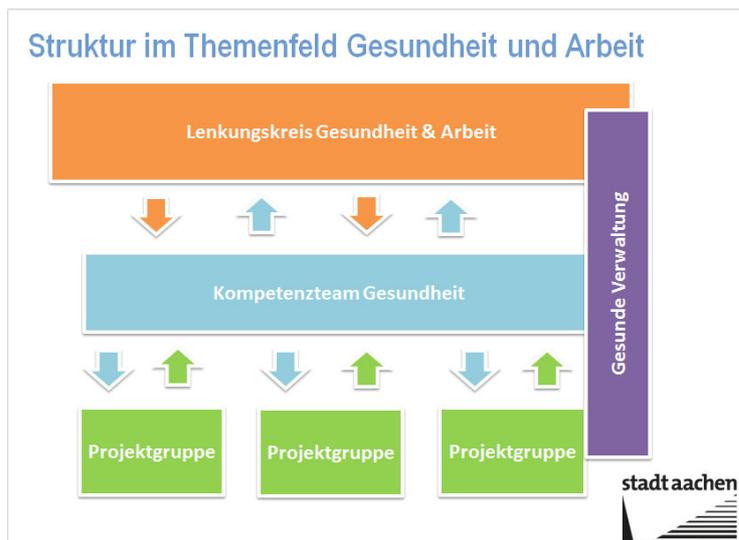


Abb. 28: Struktur des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

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 Lenkungsreis Gesundheit und Arbeit siehe Kapitel „Gremienarbeit“.

## 10.2 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 Laufftreff statt. Die Kooperationen mit der Betriebssportgemeinschaft und dem Stadtsportbund haben das Programm mit weiteren Bewegungsangeboten ergänzt. Im Jahr 2018 haben insgesamt 438 Teilnehmer\*innen 58 Kurse besucht. 2019 waren es 537 Teilnehmer\*innen in 58 Kursen. Im Pandemie-Jahr 2020 konnten unter Einhaltung der Hygienebestimmungen zeitweise wieder Kurse stattfinden.

Während des Sommers 2020 im zweiten Halbjahr besuchten 148 Teilnehmer\*innen 28 Kurse. Ab November mussten pandemiebedingt alle Präsenzkurse abgesagt werden, sodass die Möglichkeit der Onlinekurse in Planung gegangen ist.

## 10.3 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 Jahren (2018 bis 2020) wurden folgende Themen angeboten:

- Mit Achtsamkeit in das neue Jahr
- Der Grippe-Check
- Brain Fit
- Saisonal, regional und gesund – Virtuelles Einkaufstraining
- Was gesunde Beine brauchen
- Herr Rossi sucht das Glück
- Volkskrankheit Diabetes: Raus aus der Zuckerfalle!
- Meditation – Entspannt durch die Adventszeit
- Achtung Pubertät
- Vom Genuss zum Missbrauch
- Das Office-Eye Syndrom
- Generation Smartphone



Insgesamt haben rund 385 Kolleg\*innen die 12 Veranstaltungen besucht. Pandemiebedingt ist die Gesunde Verwaltung auch mit diesem Format auf den digitalen Zug aufgesprungen und plant seit November 2020 das bewährte Format „Butterbrot deluxe“ sowohl auf der Lernplattform moodleStadtAachen als auch Präsenz-Online-

Veranstaltungen mittels der Software Zoom anzubieten. Themen wie u.a. Motivation, Gesunder Schlaf, Entspannungspausen sowie Nacken- und Schultertraining sind seit November in Planung.

#### 10.4 Seminare

Die Seminare „Belastungen abbauen, Ressourcen stärken – Resilienz“ und „Gesunde Führungskraft-Mitarbeiter\*innen gesund führen“ werden jeweils circa zwei Mal jährlich angeboten. Dabei richtet sich das erst genannte Seminar ausschließlich an Mitarbeiter\*innen und das zuletzt genannte Seminar an Führungskräfte. Beide werden in der Regel in Kooperation von der Sozialpsychologischen Mitarbeiterberatung und dem Team Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement angeboten. Weitere Seminare, wie „Achtsamkeit“, „Ohne Probleme besser sehen“, „Stimm- und Sprechtraining“ sowie „Immunsystem stärken – Gesund bleiben im Beruf und Alltag“ sind ebenfalls regelmäßiger Bestandteil der Gesundheits-Angebote und haben sich über die Jahre etabliert. Pandemiebedingt konnten bestimmte Seminare im Jahr 2020 auch online angeboten werden. So haben im Dezember 2020 bereits 25 Personen am Onlineseminar „Immunsystem stärken – Gesund bleiben im Beruf und Alltag“ teilgenommen. Die Seminarreihe „Achtsamkeit“ unter dem Motto „Den grünen Bereich füttern“ hat 2020 ebenfalls digital mit 20 Personen stattgefunden. Das Seminar „Belastungen abbauen, Ressourcen stärken – Resilienz“ konnte im Jahr 2020 komplett digitalisiert werden und wird voraussichtlich pandemiebedingt als interaktives Online-Seminar angeboten.

#### 10.5 Weitere Angebote



In Kooperation mit der Betriebssportgemeinschaft ist die jährliche Teilnahme am „Aachener Firmenlauf“ fast schon Tradition. 2018 und 2019 haben insgesamt rund 97 Stadtläufer\*innen die Strecke rund um den Campus Melaten erfolgreich gemeistert. Im Jahr 2020 musste der Aachener Firmenlauf pandemiebedingt leider ausfallen. Seit 2019 nehmen auch Stadtläufer\*innen am B2Run, mit bisher durchschnittlich 25 Anmeldungen, teil.

Im Sommer 2018, 2019 und 2020 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.

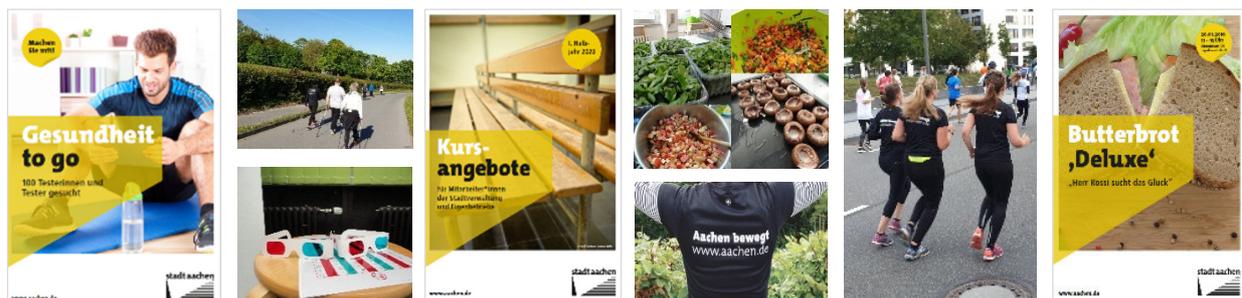


Das zwölfwöchige Programm „Gesund ernähren – bewegt abnehmen“ wurde im Frühling 2018 und 2019 angeboten und von durchschnittlich 13 Teilnehmer\*innen aus verschiedenen Fachbereichen genutzt. Das Feedback der Gruppe war durchweg positiv und Aussagen wie „solche Angebote sind wirklich prima“ oder "ich werde auch nach dieser Zeit weiterhin trainieren und auf meine Ernährung achten" sprechen dafür, es in den kommenden

Jahren erneut anzubieten. Im Jahr 2020 ist das Programm pandemiebedingt von Frühjahr auf Herbst verlegt worden und verzeichnet mit 11 Teilnehmenden trotz aller Umstände eine positive Resonanz.

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. Weitergeführt wurde das Angebot noch drei weitere Male im Jahr 2019 in VHS Lehrküche unter folgenden Themen; „Leckere und gesunde Frühlingssküche“, „So schmeckt der Sommer“ und „Bunte Herbstküche“.

In Kooperation mit der Sozialpsychologischen Mitarbeiterberatung (FB 17 – MiBa) hat die Gesunde Verwaltung im Pandemiejahr 2020 im Mitarbeitendenportal regelmäßig Impulse zur Resilienz- und Glücksforschung platziert. Interessierte konnten sich u.a. zum Thema „Umgang mit Veränderungen in Krisenzeiten“, dem Schreiben eines „Glückstagebuchs“ und „Krisentagebuchs“ sowie einer App für „Resilienz-Training“ informieren. Im Dezember 2020 wurde durch die freundliche Unterstützung der (ehem.) Krankenkasse actimonda ein 20-minütiger Videoimpuls im Mitarbeiterportal zum Thema „Resilienz – Belastungen abbauen und Ressourcen stärken“ angeboten, der bereits über 300 Mal angeklickt worden ist. Auf die Beratungs- und Unterstützungsangebote der MiBa sowie der gesundheitsfördernden Angebote der Gesunden Verwaltung wurde regelmäßig, insbesondere in der Krisenzeit, hingewiesen.



# 11 Tätigkeitsbericht

## Gewaltprävention

### 11.1 Vom Projekt zum dauerhaften Prozess

Zur Umsetzung des Projektes wurde am 15.03.2018 eine volle Projektstelle für eine Dauer von zunächst zwei Jahren im Team FB 11/220 Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement eingerichtet. Die Projektstelle wurde zunächst befristet verlängert. In 2020 wurde eine Planstelle Gewaltprävention beantragt, um diese Aufgabe dauerhaft in der Verwaltung zu verorten.

### 11.2 Kommunikations- und Deeskalationstrainings sowie Beratungen

Gewaltpräventionsseminare sollen den Teilnehmer\*innen theoretische, sowie praktische Grundlagen vermitteln und viel Raum zum praktischen Erproben, aber auch zur Diskussion bieten. Somit sind die Trainings ein zentraler Baustein im Sicherheitskonzept Gewaltprävention der Stadt Aachen. Aber auch die Beratung zu einer gefahrenbewussten Büroeinrichtung oder die Aufarbeitung von schwierigen Gesprächssituationen vor Ort gehören zum Aufgabenbereich der Gewaltprävention.

Durchgeführte Maßnahmen Gewaltprävention im Jahr 2019:

- 29 zweitägige Schulungen in den Fachbereichen 32 / 56 / 45 / 12 / 37 / 22 / 36 / 52 / E49
- eine dreistündige Schulung im FB 01 (Bereich Wahlen)
- zwei Vertiefungstrainings / FB 32/22 (Überwachungskräfte ruhender Verkehr)
- 10 Hospitationstermine in den Fachbereichen 36 / 22 / E46/47 / 56 / 52 / sowie der Polizeischule Linnich
- drei Termine zur Konzeptvorstellung / Beratung

Im Jahr 2019 nahmen 365 Mitarbeiter\*innen an den Schulungen teil.

Durchgeführte Maßnahmen Gewaltprävention im Jahr 2020:

- eine Schulung an drei Vormittagen im OGS Bereich
- vier Schulungen an zwei Vormittagen im OGS Bereich
- eine Schulung an einem Vormittag in einer Kindertagesstätte
- eine zweitägige Schulung im FB32/100 (Fließender Verkehr)
- eine zweitägige Schulung im FB 56
- eine eintägige Schulung E18 Recycling Hof
- eine Schulung an einem Vormittag mit Führungskräften des Dezernat V

Im Jahr 2020 nahmen 78 Mitarbeiter\*innen an den Schulungen teil.

Die Schulungen mussten aus Sicherheitsgründen mit geringen Teilnehmendenzahlen durchgeführt werden. Weitere Schulungen mussten coronabedingt abgesagt bzw. verlegt werden.

## 11.3 Spezielle Seminare

Höflichkeit entwaffnet, heißt es in der Deeskalation. Um Beschäftigte in diesem Themenbereich zu unterstützen, wurde neben den bereits bekannten Gewaltpräventionsseminaren, eine spezielle Kommunikationsschulungen mit dem Titel „Positiv mit dem Bürger in Kontakt treten“ fachbereichsübergreifend angeboten. Die Rückmeldungen viel sehr positiv aus, nicht zuletzt wegen eines fachbereichsübergreifenden Austauschs, sowie der Bearbeitung von konkreten Fallbeispielen.

Für den Fachbereich Wohnen und Soziales (FB 56) „Gewaltprävention“ wurde ein Seminar mit dem Titel „Kommunikation mit Menschen am Limit“ angeboten. Neben psychologischen Grundlagen zum Verständnis und zur Abschätzung von Verhaltensweisen mit Menschen am Limit wurden besondere Aspekte im Umgang mit Menschen mit psychischen Erkrankungen vermittelt.

Der Intranet Auftritt des Bereichs Gewaltprävention wurde 2020 überarbeitet und ist zu finden unter:

<http://intranet.aachen.de/hauptnavigation/service/arbeits-und-gesundheitsschutz/gewaltpraevention/>

Ziel war es, das Thema so zu präsentieren, dass alle wesentlichen Informationen, wie z.B. das Melden eines Gewaltereignisses, leicht zu finden sind.

## 11.4 Mitarbeitendenportal

The screenshot shows a yellow-themed intranet page. At the top, it reads 'Service | Arbeits- und Gesundheitsschutz | Gewaltprävention' and '← Arbeits- und Gesundheitsschutz'. The main heading is 'Gewaltprävention'. Below it, there is a welcome message: 'Herzlich Willkommen auf der Seite zur Gewaltprävention.' This is followed by a paragraph explaining the city's safety concept: 'Das Sicherheitskonzept der Stadt Aachen ist die Selbstverpflichtung zur konsequenten Gewaltprävention. Es basiert auf der Überzeugung, dass es vielfältige Handlungsmöglichkeiten gibt, Gewalt am Arbeitsplatz vorzubeugen...' There are two links: 'Die Grundsatzklärung gegen Gewalt finden Sie ► hier' and 'Die Broschüre Sicherheitskonzept Gewaltprävention finden Sie ► hier'. A section titled 'Unser Angebot für Sie' lists: 'Gefahrenbewertung', 'Nachsorge', 'Seminare und Trainings', and 'Übergriffiges Verhalten dokumentieren'. On the right, there are two sidebars. The top one is 'Kontakt' with 'Ansprechpartner/-in' 'Volker Haupt' (Tel: 0241 432-11222, Mail, Raum: 105) and 'Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement' (Aureliusstraße 30, 52058 Aachen, Tel., Fax, Mail). The bottom sidebar is 'Gewaltereignis' with 'Meldung Gewaltereignis über Formsolution' and 'Verfahrenshandbuch Gewaltereignis gegen Mitarbeitende'.

Abb. 28: Intranet Auftritt Gewaltprävention

## **11.5 Multiplikatoren Ausbildung Gewaltprävention für die Berufsfeuerwehr Aachen**

Das Ziel, die Ausbildung von Multiplikatoren für die Berufsfeuerwehr Aachen zur Umsetzung regelmäßiger, interner Schulungen / Trainings in der Gewaltprävention abzuschließen, konnte 2020 in Zusammenarbeit mit dem FB 37 und dem FB 11 Gewaltprävention erreicht werden.

16 Personen nahmen an der internen Schulung im Zeitraum 2019 und 2020 teil. Die Multiplikator\*innen sollen nun im ersten Schritt als Co-Trainer aktiv werden und bei Gewaltpräventionsseminaren der Feuerwehr unterstützend tätig sein. Langfristig sollen sie Schulungen eigenständig durchführen und auch Trainings in Randzeiten anbieten.

# 12 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 die Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit der Betroffenen und der Erhalt des Arbeitsplatzes. Es bietet die Möglichkeit in einem vertraulichen Rahmen 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. Die Teilnahme am BEM-Verfahren ist absolut freiwillig. Die Mitarbeiter\*innen entscheiden ob und wer sie im BEM-Gespräch begleitet. Mögliche Teilnehmer\*innen der Besprechungen im Rahmen des Eingliederungsverfahrens sind:

- BEM-Manager\*in
- Vertreter\*in des Personalrates
- Schwerbehindertenvertretung
- Gleichstellungsbüro
- Betriebsarzt/Betriebsärztin
- Sozialpsychologische Mitarbeiterberatung
- die direkten Vorgesetzten

Darüber hinaus können bei Bedarf weitere Expert\*innen einbezogen werden, wie z.B. Fachkräfte für Arbeitsschutz, Vertreter\*innen der Rehabilitationsträger, des Integrationsfachdienstes oder der Agentur für Arbeit.

Bei vielen Beratungen werden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Technische Maßnahmen, insbesondere Lösungen zur leidensgerechten Arbeitsplatzgestaltung, wie höhenverstellbare Schreibtische, Headsets, ergonomische Mäuse etc.
- Organisatorische Maßnahmen, z.B. Arbeitszeitregelungen, Arbeitsabläufe und Aufgaben anpassen
- Persönliche Rehabilitationsmaßnahmen, wie z.B. stufenweise Wiedereingliederung, Stundenreduzierung, Teamentwicklungsmaßnahmen, Konfliktmediation, Coaching, Supervision, Beratung durch die Psychosoziale Mitarbeiterberatung, individuelle Heilbehandlungen

Wenn die beschriebenen Maßnahmen nicht realisiert werden können, wird als letzte Möglichkeit die Umsetzung auf einen gesundheitsgerechten Arbeitsplatz geprüft.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement arbeitet auch präventiv und ermöglicht allen Beschäftigten die Teilnahme an einem BEM-Verfahren unabhängig von den Fehlzeiten.

In den letzten Jahren stieg die Zahl der BEM-Verfahren stetig an. Ca. 30% der Beschäftigten, denen ein BEM-Gespräch angeboten wurde, nahmen dies auch an. Im Jahr 2020 wurden eine Vielzahl der BEM-Gespräche über Videokonferenzsysteme durchgeführt. Dieses Angebot wurden von den Beschäftigten in Zeiten der Kontaktreduzierung vermehrt angenommen.

Die Kennzahlen zum BEM-Verfahren seit 2015 sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Jahr	Voraussetzungen BEM erfüllt	BEM-Angebote unterbreitet	BEM-Angebote in Anspruch genommen	BEM-Verfahren auf Antrag durchgeführt	BEM-Gespräche durchgeführt
2015	599	599	73 (12,0%)	28	119
2016	527	472	91 (19,0%)	15	150
2017	629	275	56 (20,0%)	10	110
2018	768	538	154 (28,6%)	5	246
2019	733	422	122 (28,9%)	9	250
2020	600 ohne Nov/Dez.	419	126 (30,0%)	3	223

Abb. 29: Darstellung der BEM-Kennzahlen

# Aachen

## 2021

**Stadt Aachen**

Die Oberbürgermeisterin  
Dezernat für Personal, Organisation, Stadtbetrieb,  
Feuerwehr und Umwelt  
Aureliusstraße 30  
52064 Aachen

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