



# **GESUNDHEITSBERICHT**

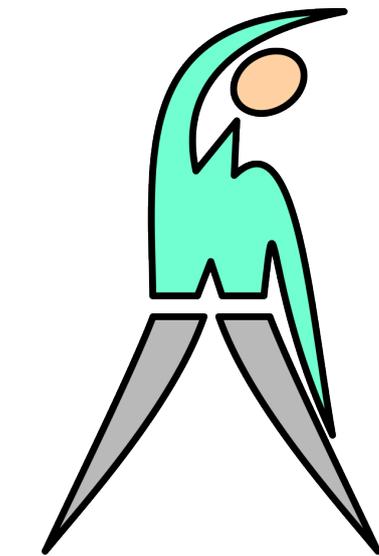
**2017**

**BETRIEBLICHES  
GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM)**

**BETRIEBLICHES  
EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)**

**ARBEITSSICHERHEIT**

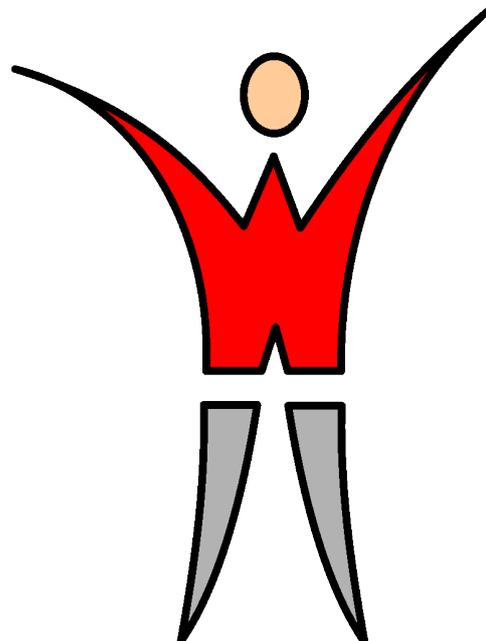
**ARBEITSMEDIZIN**



## INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort

- I. Das BGM-Team
- II. Fehlzeiten
- III. Implementierung des Gesundheitsmanagements in der Gesamtverwaltung
- IV. Strukturierter BGM-Prozess (1. Säule)
- V. Kurzfristige Projekte zur Gesundheitsförderung (2. Säule)
- VI. Unternehmensweite Gesundheitsaktionen (3. Säule)
- VII. Betriebliches Eingliederungsmanagement
- VIII. Betriebliche Sozialberatung
- IX. Arbeitssicherheit
- X. Arbeitsmedizin
- XI. Angebote der Kommunalen Fortbildung
- XII. Betriebssport
- XIII. Anlagen





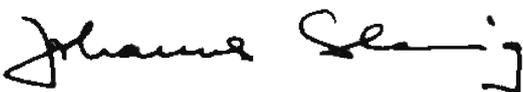
Dr. Johannes Slawig

## VORWORT

Die ersten Befragungen zur aktuellen Arbeitsfähigkeit und betrieblichen Arbeitssituation im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind erfolgt. Es hat sich als richtig erwiesen, dass wir zwar alle Leistungseinheiten befragen werden, aber nicht alle zeitgleich, sondern über vier Jahre verteilt. So können wir aus den Erfahrungen lernen und die Erkenntnisse direkt bei den nächsten Befragungen berücksichtigen. Außerdem bleibt mehr Zeit für die anschließende Beratung und Installation der dezentralen Steuerungsgremien. Diese sind für die Umsetzung der identifizierten Maßnahmen und die Nachhaltigkeit des betrieblichen Gesundheitsmanagements von großer Bedeutung. Hier engagieren sich Führungskräfte, der Personalrat sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In Schulungen werden den dezentralen BGM-Ansprechpersonen und auch den interessierten Beschäftigten, die im Steuerungsgremium mitarbeiten, Grundlagen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vermittelt, um dieses Wissen in die Leistungseinheit zu verteilen.

Wichtig ist, miteinander zu den Themen ins Gespräch zu kommen und gemeinsam Veränderungsmöglichkeiten zu überlegen. Darin liegt eine Chance, die Arbeitsbedingungen und die Kultur des Miteinanders zu verbessern.

Ihr



Dr. Johannes Slawig  
Stadtdirektor

## I. DAS BGM-TEAM

Ansprechpartnerinnen:	Ulrike Kurz-Lehn	Tel. 563 – 6850
	Mechthild Staab,	Tel. 563 – 5015
	Angela Thielert,	Tel. 563 – 6877
	Edeltraud Seibert	Tel. 563 – 4095
	Martina Völker,	Tel. 563 – 2600
	Claudia Roscher,	Tel. 563 – 2655



Ulrike Kurz-Lehn

Im Januar 2014 wurde bei der Stadt Wuppertal die Aufgabe der „betrieblichen Gesundheitsmanagerin“ mit Ulrike Kurz-Lehn und in der Folge das Team Betriebliches Gesundheitsmanagement eingerichtet. Claudia Roscher hat dabei im Rahmen einer Vollzeitstelle die Funktion der BEM-Beauftragten und ist verantwortlich für die Betriebliche Sozialberatung. Angela Thielert ist mit 30 Stunden pro Woche für administrative Aufgaben des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und für organisatorische Aufgaben des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zuständig. Weiterhin gibt es die Vereinbarung, dass Martina Völker mit 3 Stunden das BEM unterstützt und dass Mechthild Staab mit 14 und Edeltraud Seibert mit 10 Stunden Aufgaben des Betrieblichen Gesundheitsmanagements übernehmen.

Im nunmehr vierten Arbeitsbericht geht es um die Darstellung

- der Fehlzeiten, der Arbeitsfähigkeit und der psychischen Belastungen sowie
- der Umsetzung des flächendeckenden Konzeptes des BGM.

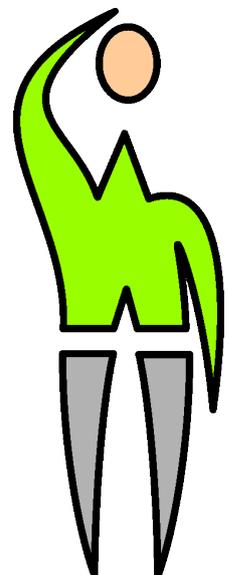
### DIE ARBEITSGRUPPE BGM

hat die Aufgabe, das Team BGM bei den Aufgaben zu unterstützen und zentrale Themen für den Gesundheitsausschuss vorzubereiten..

**Mitglieder der Arbeitsgruppe sind (Stand 31.12.2017):**

**Almuth Salentijn** (Leiterin Haupt- und Personalamt), Leitung der Arbeitsgruppe  
**Ulrike Kurz-Lehn** (Gesundheitsmanagerin),  
**Mechthild Staab** (BGM, KoFo),  
**Claudia Roscher** (BEM-Beauftragte),  
**Dirk Michelsen** (Arbeitssicherheit),  
**Roswitha Bocklage** (Leiterin Gleichstellungsstelle),  
**Alexandra Szlagowski** (Interne Unternehmenskommunikation und Projekte),  
**Gea Kirchner** (Vorsitzende Gesamtpersonalrat),  
**Astrid Klee** (Verwaltungspersonalrat).

**Mentor für das BGM** im Verwaltungsvorstand (VV) ist Stadtdirektor  
**Dr. Johannes Slawig.**



2016 wurde das Betriebliche Gesundheitsmanagement gemeinsam mit dem BEM und der Arbeitssicherheit in eine eigene Stabstelle 400.31 „Gesundheit, Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin“ des Stadtdirektors überführt.

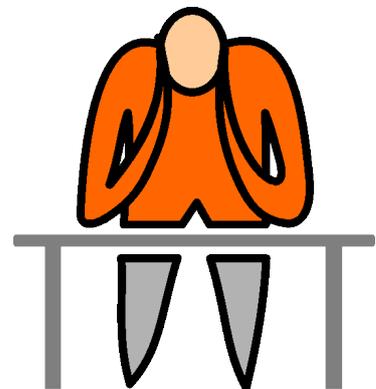
## II. FEHLZEITEN

Das neue Zeiterfassungssystem bei der Stadtverwaltung ATOSS ist seit 2016 die Grundlage für die Berechnung der Fehlzeiten. In diesem Zusammenhang wurde die Auswertung der Fehlzeiten überarbeitet, wobei Regelungen des Deutschen Städtetages (DST) übernommen wurden, um eine Vergleichbarkeit sicherzustellen.

Es wird nur noch nach Kalendertagen ausgewertet.

### **Nicht erfasst werden**

- Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen
- Arbeitsunfälle
- Mutterschutz
- Erziehungsurlaub
- Beschäftigungsverbote
- Dienstbefreiung in Folge erkrankter Kinder
- erfolglose Arbeitsversuche
- Honorarkräfte
- Praktika
- Anerkennungsjahr
- ABM
- Altersteilzeit in der Freistellungsphase



### **Bei der Auswertung wird folgendermaßen differenziert:**

- Beschäftigungsgruppen (Beamte und Tarifbeschäftigte)
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung
- Männer und Frauen
- Altersstruktur der Beschäftigten (unter 20 J., 20-29, 30-39, 40-49, 50-59, 60 und älter)
- Krankenstand nach Altersstruktur
- Krankenstand bei Männern und Frauen nach Altersgruppen

### **Neu ist eine weitere Differenzierung bei der Teilzeitbeschäftigung:**

- bis 19,5 Stunden
- 19,5 bis 30 Stunden und
- 30 Stunden und mehr

### **Hinsichtlich der Dauer der Erkrankungen erfolgt zukünftig eine Anlehnung an die Auswertungsanforderungen des DST:**

- Erkrankungen bis 3 Tage  
(bei einer Kurzzeiterkrankung von 1-3 Tagen, die am Freitag endet, ist bei Dienstantritt am Montag das Wochenende nicht mit einzubeziehen, außer es liegt eine entsprechende Krankschreibung vor)
- Erkrankungen zwischen 4 Tagen und 42 Tagen
- Langzeiterkrankungen

Die größere Genauigkeit durch das Zeiterfassungssystem ATOSS und das neue Programm zur Auswertung der Fehlzeiten ermöglichen eine Differenzierung der Eingaben nach den Vorgaben des DST. Das heißt, dass Rehabilitationsmaßnahmen, Unfälle etc. zukünftig aus den Fehlzeiten herausgerechnet werden. Daraus ergeben sich korrigierte Zahlen bei den Fehlzeiten. Das „alte“ Fehlzeitenprogramm kann mit dem „neuen“ Programm nicht verglichen werden. Deshalb scheidet ein Vergleich zu früheren Jahren (vor 2016) aus. Ein Vergleich zum Vorjahr ist nun erstmalig mit der Auswertung 2017 möglich:

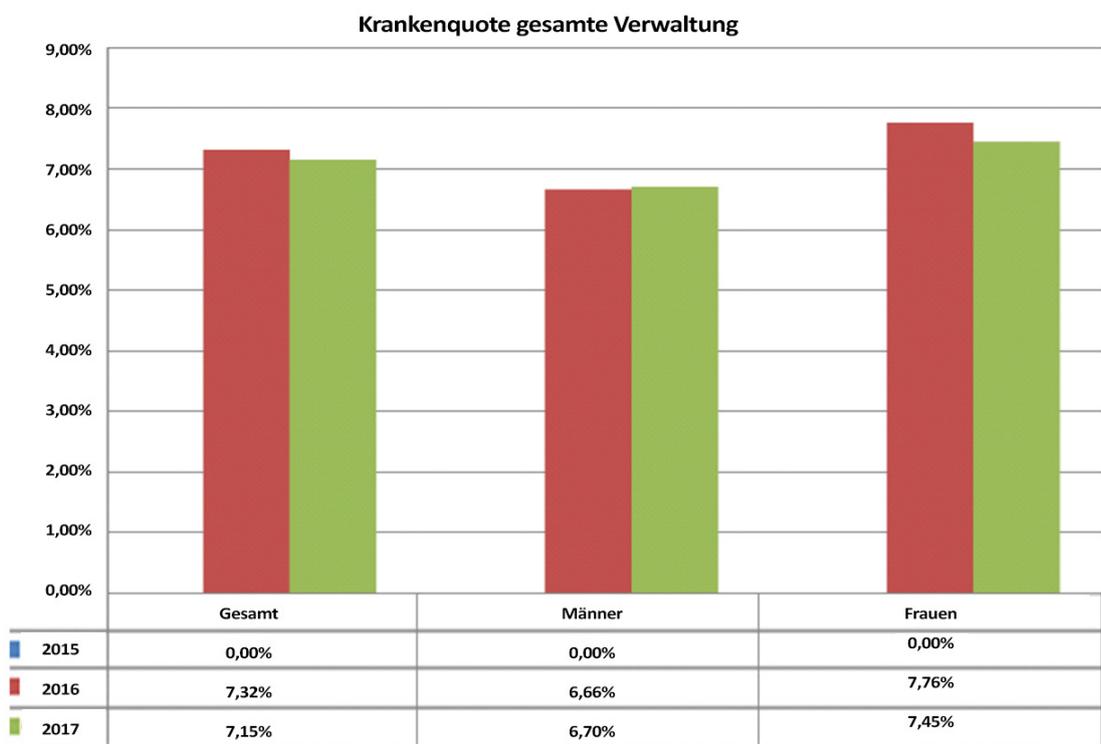
Für das Jahr 2017 liegt die Fehlzeitenquote auf der Basis von Kalendertagen bei 7,15% und ist gegenüber dem Vorjahr mit 7,32% leicht gesunken.

2016 lag die Differenz zum Vergleichswert des DST mit 6,8% geringer als in den Jahren zuvor. Bei den Städten gleicher Größenordnung war die Differenz noch geringer. Der Vergleichswert des Deutschen Städtetages betrug 7,21%. Der Vergleichswert des DST liegt für 2017 bei 6,96%. Bei den Städten gleicher Größenordnung beträgt der Vergleichswert des DST 7,42%. Damit liegt die Quote der Stadt Wuppertal 2017 unter dem Wert der Städte gleicher Größenordnung.

Zusammenfassend kann festgestellt werden:

- Frauen haben im Vergleich zu Männern und Tarifbeschäftigte im Vergleich zu Beamten die höheren Fehlzeiten
- Mit steigendem Alter erhöhen sich die Fehlzeiten bei Frauen und Männern.

Trotz der positiven Entwicklung ist der Krankenstand weiter besorgniserregend. Es besteht Handlungsbedarf, der auch durch die Werte der Arbeitsfähigkeit bestätigt wird.



### III. IMPLEMENTIERUNG DES GESUNDHEITSMANAGEMENTS IN DER GESAMTVERWALTUNG

Am 14.11.2016 hat der Verwaltungsvorstand ein Konzept zum flächendeckenden Gesundheitsmanagement beschlossen, das auf drei Säulen beruht:

- Erste Säule: der strukturierte (ganzheitliche) BGM-Prozess
- Zweite Säule: umsetzungsorientierte, kurzfristige Projekte zur Gesundheitsförderung
- Dritte Säule: unternehmensweite Gesundheitsaktionen



### IV. STRUKTURIERTER (GANZHEITLICHER) BGM-PROZESS (ERSTE SÄULE)

Ansprechpartnerinnen: Ulrike Kurz-Lehn Tel. 563 – 6850, Mechthild Staab Tel. 563 - 5015

Grundsätzlich geht es um die strukturierte Umsetzung des BGM-Prozesses in einem Regelkreis (Analyse, Auswahl von Maßnahmen, Umsetzung von Maßnahmen und Evaluation).

#### Was ist neu dabei?

Die gesamte Stadtverwaltung nimmt in einem Zeitraum von vier Jahren an einer Beschäftigtenbefragung teil.

Jahr	Teilnehmende Ressorts/Stadtbetriebe/Ämter
2016	Servicecenter (405.1) Abteilung Bauförderung und Wohnen (105.3)
2017	Standesamt (003.2) Straßenverkehrsamt (003.3) Ressort Straßen und Verkehr (104) Ressort Bauen und Wohnen (105) Sport- und Bäderamt (209) Bergische Musikschule (212) Gesundheitsamt (305) Haupt- und Personalamt (404) und Geschäftsbereichsbüro 4 einschließlich der Stabsstellen und Zentrales Fördermanagement (401)
2018	Rechtsamt (Amt 004) Rechnungsprüfungsamt (Ressort 002) Einwohnermeldeamt (003.1) Ressort Umweltschutz (106) Ordnungsamt (302) Amt für Informationstechnik und Digitalisierung (402) Ressort Finanzen (403) und Eigenbetrieb Wasser und Abwasser (WAW)

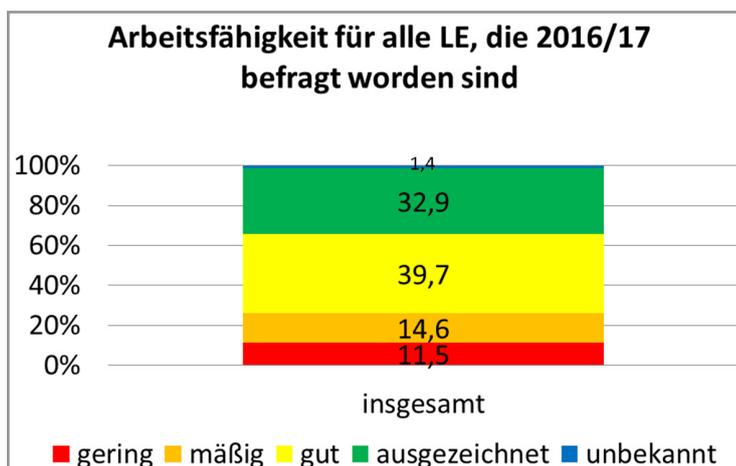
2019	Sozialamt und Geschäftsbereichsbüro 2.1 (201- Evaluation) Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder (202) Ressort Zuwanderung und Integration (204) Stadtbetrieb Schulen (206) Ressort Kinder, Jugend und Familie (208- Evaluation) Stadtbetrieb Zoologischer Garten (215- Evaluation) Eigenbetrieb Alten- und Altenpflegeheime (APH)
2020	GB 0, GPR, VPR Ressort Stadtentwicklung und Städtebau (101) Ressort Vermessung, Katasteramt und Geodaten (102) Ressort Grünflächen und Forsten (103) Stadtbetrieb Historisches Zentrum (213), Stadtbetrieb Stadtbibliothek (214), Stadtbetrieb Von der Heydt-Museum (216), Kulturbüro, GB Büro 2.2 als eine Einheit Stadtbetrieb Feuerwehr (304) Stadtbetrieb Kinder- und Jugendwohngruppen
2021	Gebäudemanagement (GMW)

Die Beschäftigtenbefragung dient der Analyse der Arbeitsfähigkeit und der Arbeitssituation und ist die Grundlage für die Beurteilung der aktuellen Situation und der weiteren Entwicklung. Sie wird mit anerkannten Verfahren, nämlich dem WAI (Work Ability Index), KFZA (Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse) und zwei offenen Fragen umgesetzt.

Bei der Durchführung der Befragungen erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit der Abteilung Wahlamt und Statistik, wo alle Daten ausgewertet und aufbereitet werden. Die Beschäftigtenbefragungen erfüllen die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes an psychische Gefährdungsbeurteilungen, zu denen Arbeitgeber verpflichtet sind.

Gleichzeitig wird die Arbeitsfähigkeit als weiteres Messinstrument neben den Fehlzeiten eingeführt. Die Beurteilung dieser Werte orientiert sich an Vergleichswerten, die besagen, dass bei der geringen Arbeitsfähigkeit ein Wert von 7 und bei der mäßigen Arbeitsfähigkeit ein Wert von 24 als „normal“ angesehen werden kann. In den Kategorien „geringe“ und „mäßige“ Arbeitsfähigkeit besteht ein erhöhtes Risiko für langfristige Erkrankungen und sogar Erwerbsminderungen. Für Personen mit diesen Ergebnissen besteht Handlungsbedarf!

Die ausgezeichnete und gute Arbeitsfähigkeit liegt bei den 2016/17 befragten Leistungseinheiten bei erfreulichen 72%. Die mäßige und kritische Arbeitsfähigkeit zeigt mit 26% Handlungsbedarf. Dabei ist der Wert der geringen Arbeitsfähigkeit deutlich erhöht. Hier besteht die Gefahr von längerfristigen Ausfallzeiten, die es zu beeinflussen gilt.

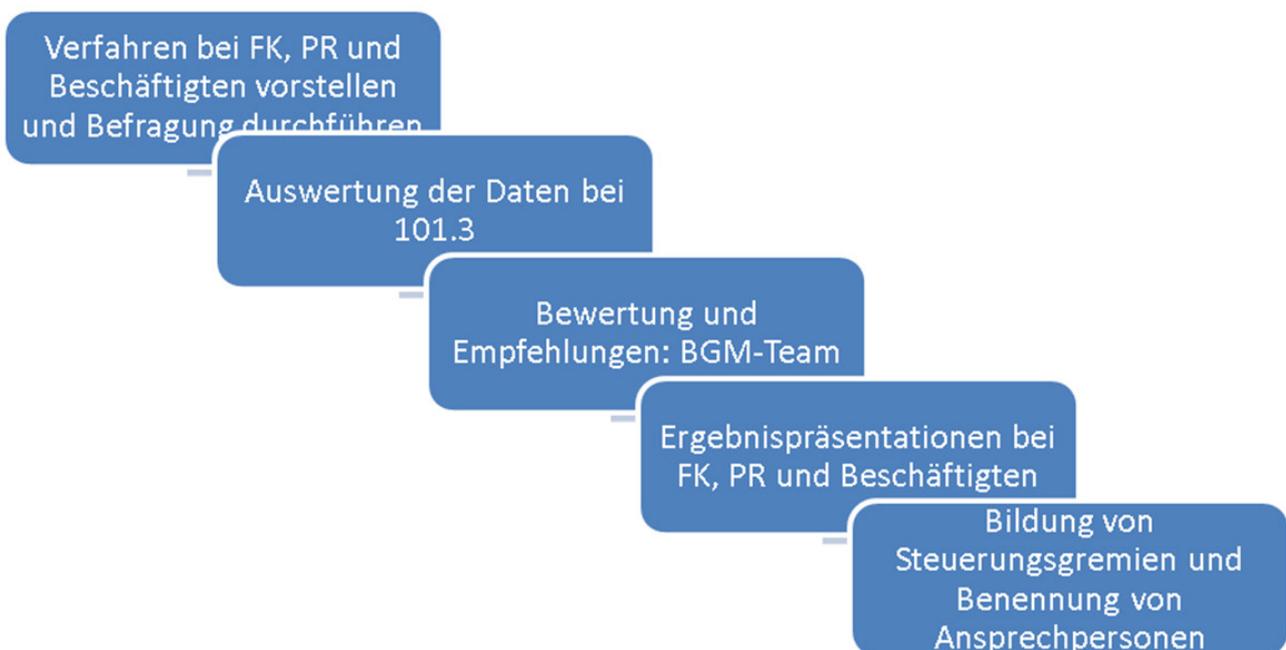


Um den BGM-Prozess in den Leistungseinheiten zu implementieren, werden im Anschluss an die Befragung Steuerungsgremien gebildet, um die Ergebnisse weiter zu bearbeiten. Hier beginnt die eigentliche Arbeit, nämlich wichtige Aspekte des Gesundheitsmanagements zum regelmäßigen Bestandteil der Arbeit in den Leistungseinheiten zu installieren.

Ein bestehendes Führungskräftegremium soll dazu um Personalrat und interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitweise erweitert werden, um mit den Befragungsergebnissen und in der Struktur des beschriebenen Regelkreises weiter zu arbeiten.

### Umsetzung des Konzeptes im Jahr 2017

Nach den Piloten im Servicecenter (405.1) und in der Abteilung „Bauförderung und Wohnen“ (105.3) wurden 2017 alle geplanten Befragungen durchgeführt, ausgewertet und Führungskräften, Personalrat und Beschäftigten vorgestellt. Der Befragungsprozess stellt sich folgendermaßen dar:



### Quantitative und qualitative Ergebnisse der Befragungen 2016 und 2017

Die Beteiligung an den Befragungen lag in den einzelnen Leistungseinheiten zwischen 33% und 98%. Insgesamt beteiligten sich 56% der Beschäftigten an der Befragung. Das ist eine Beteiligung, die aussagekräftige Ergebnisse liefert und auf deren Grundlage weiter gearbeitet werden kann.

Die Werte für die Arbeitsfähigkeit, die eine Kennzahl ergänzend zu den Fehlzeiten darstellen, wurden im IV. Punkt dargestellt und haben in allen Leistungseinheiten Handlungsbedarf angezeigt.

Bei den Fragen des Kurzfragebogens zur Arbeitsanalyse (KFZA) handelt es sich um Merkmale der Tätigkeit, die relevant dafür sind, ob Beschäftigte zufrieden, motiviert und gesund arbeiten können. Sie zeigen psychische Belastungen an. Eine ungünstige Ausprägung dieser Faktoren begünstigt Erkrankungen und kann dazu führen, dass die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten sinkt und die Bereitschaft, die Tätigkeit und / oder den Arbeitgeber zu verlassen, steigt.

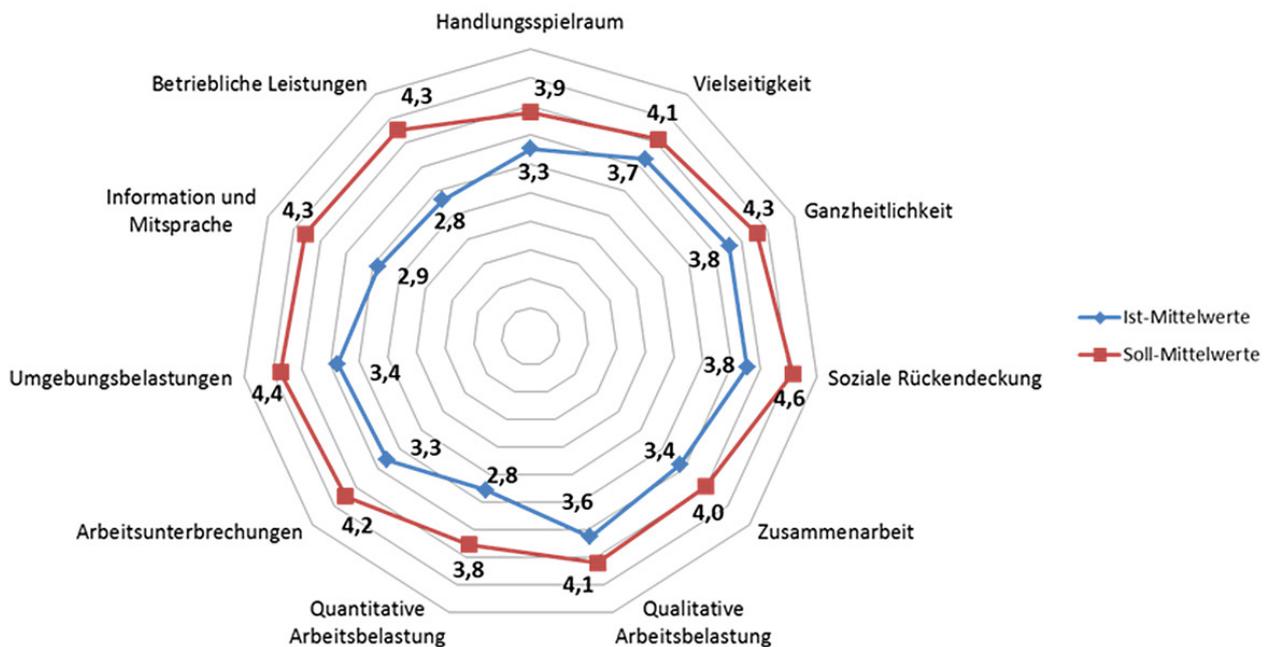
Der KFZA fragt nach einem Ist- und einem Soll-Wert für die gleichen Merkmale und ermittelt schließlich Differenzen. Eine hohe Übereinstimmung dieser Werte deutet auf Ressourcen hin.

Sie können als Puffer gegenüber Belastungen wirken. So kann z.B. ein gutes Klima und Verständnis unterei-

einander ausgleichend für eine hohe Arbeitsbelastung wirken. Je größer die Differenz, desto höher werden die Belastungen wahrgenommen. Ein Wert von 3 ist mittelmäßig. Darunterliegende Werte sind kritisch. Diese Aspekte müssen daher näher betrachtet werden. Bezogen auf die psychischen Belastungen ergibt sich für die 2016/17 durchgeführten Befragungen folgendes Bild:

### IST-SOLL-ANALYSE DER ARBEITSSITUATION (KFZA) ERGEBNIS FÜR ALLE LEISTUNGSEINHEITEN, DIE 2016 / 2017 BEFRAGT WORDEN SIND

Umgebungsbelastungen spielen in nahezu allen Bereichen eine Rolle. Dabei geht es um Maßnahmen zur Ver-



Schaut man auf die Diskrepanz zwischen Ist- und Soll-Werten und betrachtet man die Höhe der verschiedenen Werte, so lassen sich die Belastungsfaktoren deutlich erkennen:

- Betriebliche Leistungen
- Information und Mitsprache
- Umgebungsbelastungen
- Quantitative Arbeitsbelastung und Arbeitsunterbrechungen

Diese im KFZA ermittelten Belastungen korrespondieren mit den Nennungen bei den offenen Fragen. Die Beschäftigten haben die Wahrnehmung, über wichtige Dinge und Vorgänge nicht ausreichend informiert zu werden. Ideen und Vorschläge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nicht ausreichend berücksichtigt. Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sind nicht ausreichend vorhanden. Die Beschäftigten schlagen häufig Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten vor.

Zur Verbesserung der (quantitativen) Arbeitsbelastung schlagen die Beschäftigten Veränderungen in der Arbeitsstruktur und Arbeitsorganisation sowie eine Reduzierung der Arbeitsunterbrechungen vor. Weiterhin wird die Aufstockung der Leistungseinheiten durch mehr Personal, mehr Wertschätzung und Rückmeldung durch Führungskräfte sowie ein verbessertes Informationssystem vorgeschlagen.

besserung der Arbeitssituation (Zustand der sehr alten Räumlichkeiten, Mobiliar, Kopfhörer) und zur Verbesserung der räumlichen Situation (Hitzeschutz, Lärmschutz, Enge der Räume, zu viele Personen in einem Raum).

Eine höhere Übereinstimmung zwischen Ist- und Soll-Werten ist bei folgenden Faktoren festzustellen:

- Vielseitigkeit
- Ganzheitlichkeit
- Qualitative Arbeitsbelastung

Die Arbeitstätigkeit wird in der Regel positiv bewertet. Die Beschäftigten bewerten ihre Arbeit als vielseitig und schätzen ein, dass ihre Kompetenzen für die Ausübung ihrer Tätigkeit ausreichen. Viele Mitarbeitende machen ihre Arbeit gerne und bewerten die Zusammenarbeit positiv.

Daraus ergeben sich Empfehlungen sowohl auf Gesamtverwaltungsebene als auch für die einzelnen Leistungseinheiten:

- Arbeitsmenge, Arbeitsorganisation und Arbeitsprozesse überprüfen
- genauer definieren, was mit Wertschätzung und Rückmeldung gemeint ist und darüber ins Gespräch kommen
- mit Unterstützung der Arbeitssicherheit Arbeitsplätze und Arbeitsumgebung beurteilen und Empfehlungen aussprechen
- beteiligungsorientierte Prozesse gestalten, informieren und Mitarbeitende in Entscheidungen einbeziehen.

## **Unterstützung bei der Weiterarbeit mit den Ergebnissen**

Um die Leistungseinheiten bei der Arbeit mit den Befragungsergebnissen zu unterstützen, besteht die Möglichkeit, die Mitarbeiterinnen des BGM-Teams zur Beratung einzubinden, z.B. bei der Vorbereitung und Durchführung der Steuerungsgremien. Dieses Angebot wird von den meisten Leistungseinheiten angenommen.

Darüber hinaus werden BGM-Verantwortliche in den Leistungseinheiten und interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Steuerungsgremien geschult. Dabei werden Grundlagen des BGM vermittelt, um Wissen über BGM in die Leistungseinheiten zu verteilen. Im Oktober 2017 hat die erste Schulung stattgefunden.

Die Installierung des BGM in den Leistungseinheiten ist ein Prozess, der sich vor allem in der Anfangszeit schwierig und je nach „Unternehmenskultur“ sehr unterschiedlich gestaltet.

## **Controlling und Evaluation**

Der Verwaltungsvorstand (VV) erhält einmal jährlich einen Bericht des BGM.

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) tagt unter Vorsitz der Stadtdirektors zweimal jährlich als Gesundheitsausschuss und überprüft die Umsetzung der Empfehlungen und Vorschläge des BGM in den Leistungseinheiten. Die Leistungseinheiten, die an der Befragung teilgenommen haben, berichten darüber einmal jährlich im Gesundheitsausschuss.

Die Führungskräfte in den Leistungseinheiten sind für die Einrichtung eines zentralen Steuerungsgremiums und die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich.

Eine Evaluation im engeren Sinne erfolgt mit einer erneuten Befragung nach vier Jahren.

Die Mittel, die für den strukturierten BGM-Prozess zur Verfügung gestellt werden, dienen auch dazu, Maßnahmen umzusetzen, die aus den Erfordernissen der Befragung resultieren.

## V. KURZFRISTIGE PROJEKTE DER GESUNDHEITSFÖRDERUNG (ZWEITE SÄULE)

Ansprechpartnerin: Mechthild Staab, Tel. 563 - 5015

Das Angebot der umsetzungsorientierten, kurzfristigen Projekte zur Gesundheitsförderung greift Erfahrungen aus bisherigen Projekten des BGM und der Kommunalen Fortbildung auf, nämlich dass kurzfristig auf akute Handlungsbedarfe eingegangen werden muss. Dabei geht es vor allem um Angebote im Zusammenhang mit Teambildung, Konfliktmanagement, Gewaltprävention und Deeskalation sowie Führungskräftecoaching.

### Was ist neu?

In der Vergangenheit mussten solche Auftragsmaßnahmen aus eigenen Fortbildungsmitteln der Leistungseinheiten gezahlt werden. Für eine Intensivierung in diesem Bereich werden nun zusätzlich 100.000 Euro zur Verfügung gestellt. In Höhe von  $\frac{3}{4}$  der Kosten bis zu einem, je nach Leistungseinheit unterschiedlich ausfallenden Maximalbetrag, werden die Projekte aus zentralen Mitteln bezuschusst. Führungskräftecoachings werden mit mindestens 5 Zeitstunden zu 100 % aus zentralen Mitteln finanziert.

## VI. VERWALTUNGSWEITE AKTIONEN (DRITTE SÄULE)

Ansprechpartnerinnen:	Mechthild Staab	Tel. 563 - 5015
	Angela Thielert	Tel. 563 - 6877
	Ulrike Kurz-Lehn	Tel. 563 - 6850

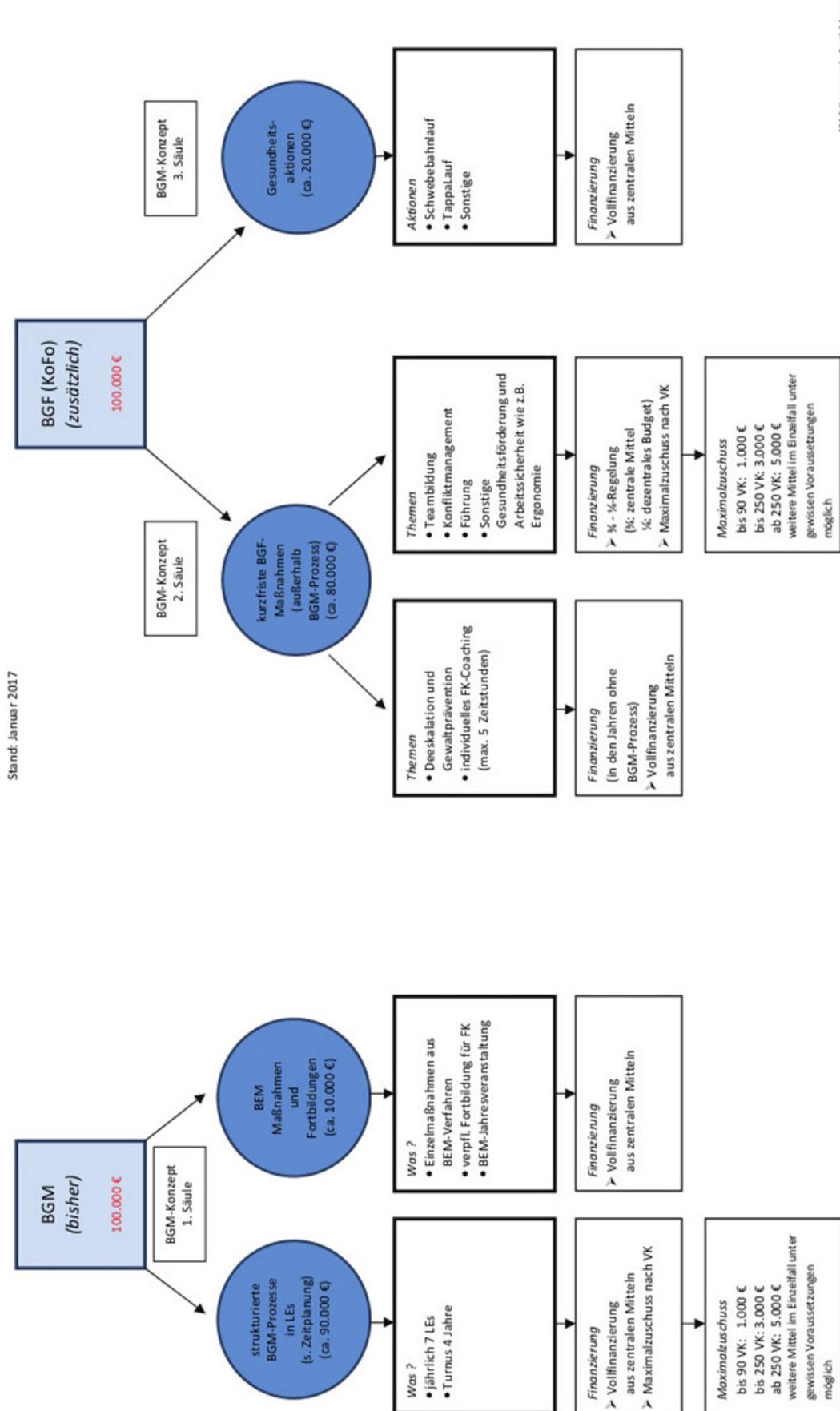
Die bisherigen verwaltungsweiten Aktionen zur Gesundheitsförderung und Verbesserung des Betriebsklimas bilden im neuen BGM-Konzept die dritte Säule.

Dazu gehörten 2015 und 2017 der Tappa-Gehwettbewerb mit 78 Teams und damit insgesamt 441 Kolleginnen und Kollegen, die Beteiligung an der bundesweiten Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ und 2017 zum vierten Mal ein Lauftreff zur Vorbereitung des Schwebebahn-Laufes sowie die Teilnahme einer städtischen Mannschaft beim Schwebebahn-Lauf. Désirée Richter und Markus Schrötges übernahmen wieder die Organisation. Seit 2016 gehört die Feuerwehr zum städtischen Mannschaftsteam und unterstützt tatkräftig die Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung. Thomas Halle setzt sich für die reibungslose Zusammenarbeit ein. Durch die Kooperation mit dem Historischen Zentrum und das Engagement von Michaela Fasler-Busch und ihres Teams wurde ein gemütlicher Treffpunkt für die städtischen Läuferinnen und Läufer angeboten.

Damit und mit interner Öffentlichkeitsarbeit von Alexandra Szlagowski ist es gelungen, die Anzahl der städtischen Teilnehmerinnen und Teilnehmer von 70 im Jahr 2014 auf 358 in 2017 zu steigern. Ein voller Erfolg!

## Weiterentwicklung Betriebliches Gesundheitsmanagement auf einen Blick BGM / BEM / kurzfristige gesundheitsfördernde Maßnahmen / Aktionen

Stand: Januar 2017



Fortsetzung von Seite 13

**Links:**

<http://www.wuppertal-intra.de/service/aktionen/lauf/102370100000829069.php>

**Links:**

<http://www.wuppertal-intra.de/service/aktionen/lauf/102370100000829069.php>

<http://www.wuppertal-intra.de/service/aktionen/mit-dem-rad-zur-arbeit.php>

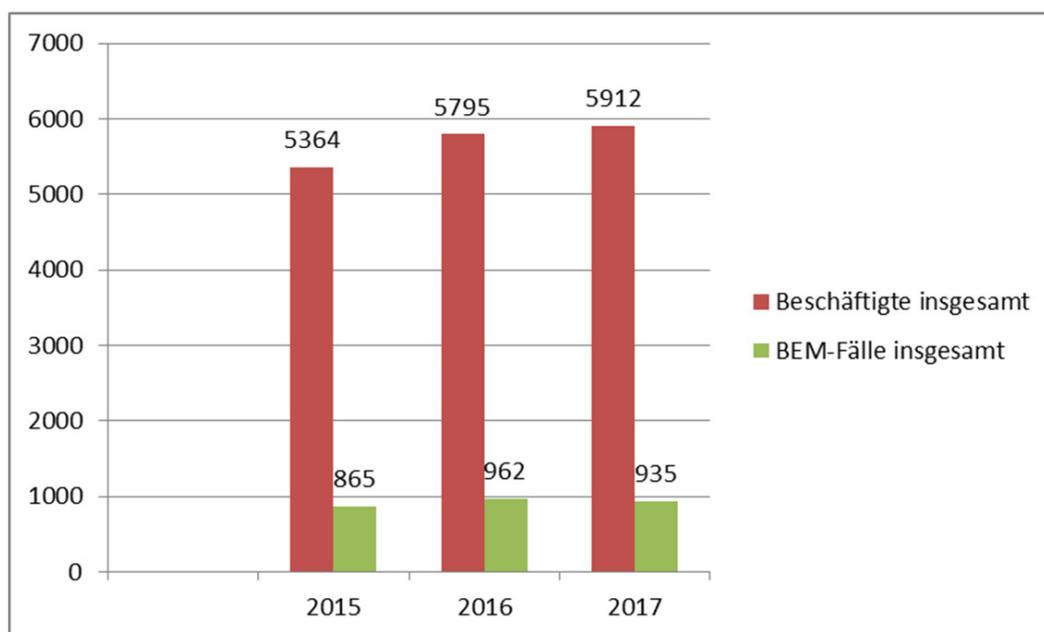
<http://www.wuppertal-intra.de/service/aktionen/schwimmen.php>

<http://www.wuppertal-intra.de/service/gesundheitstipp/gesundheitstipp.php>

## VII. BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Ansprechpartnerin: Claudia Roscher, Tel. 563 - 2655

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) berät und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,



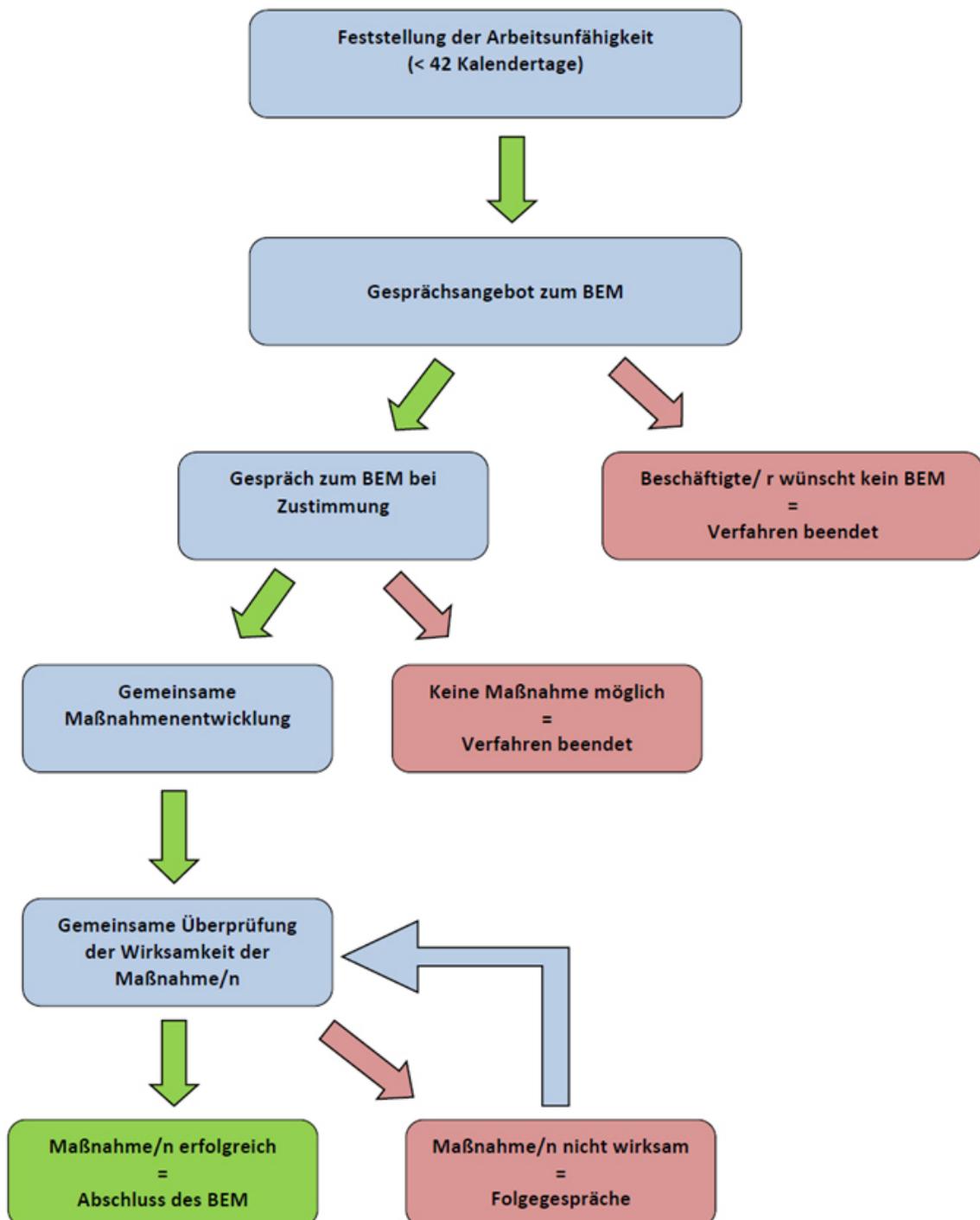
Das Gesprächsangebot soll helfen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und erneute krankheitsbedingte Ausfallzeiten zu vermeiden, so dass der Arbeitsplatz erhalten wird. Der Gesetzgeber regelt die Bestimmungen zum BEM in §167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX. Ziel ist es, die Gesundheit von Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Dies ist angesichts einer immer flexibler und anspruchsvoller werdenden Arbeitswelt (Digitalisierung, mobiles Arbeiten etc.) eine Herausforderung. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten bei der Stadt Wuppertal sind seit Jahren auf einem hohen Niveau, und die durchgeführten Befragungen zur Arbeitsfähigkeit und Arbeitssituation, mit der auch psychische Gefährdungen erhoben werden, zeigen Handlungsbedarf an (vgl. II und IV).

Die Statistiken der Krankenkassen verweisen insbesondere auf ansteigende psychische Erkrankungen. Die Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in der Stadtverwaltung Wuppertal wird in einer eigenen Dienstvereinbarung geregelt, die in 2017 überarbeitet und am 11.01.2018 in Kraft getreten ist. Das BEM-Verfahren wurde dabei weiterentwickelt und angepasst.

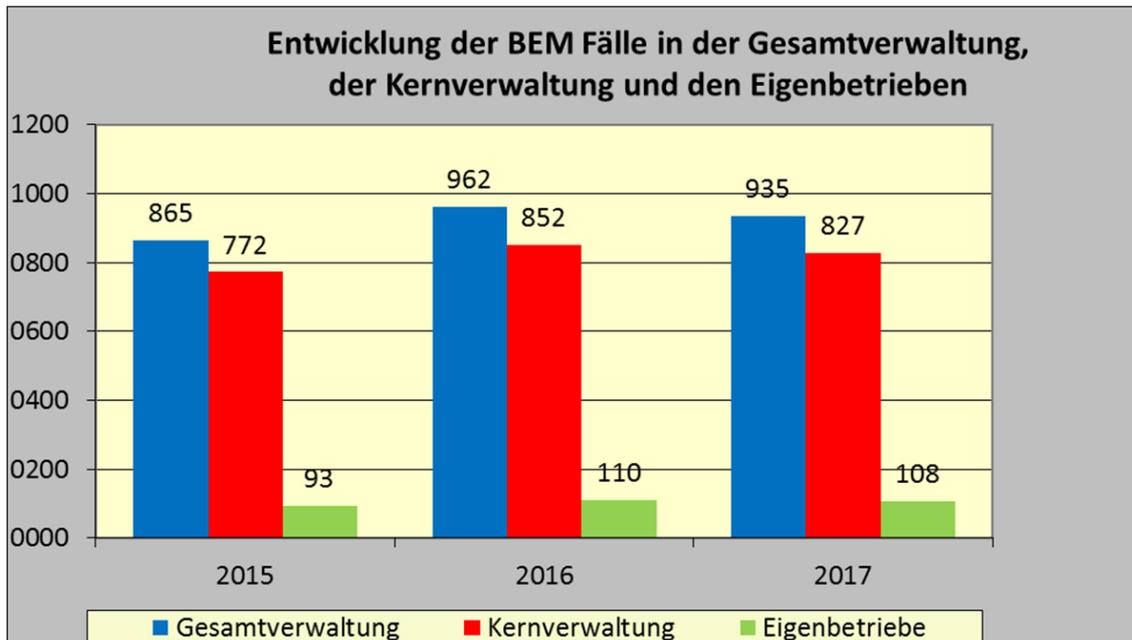
Für die Beschäftigten bedeutet dies, dass sie ihre Fehlzeiten selbstständig im Zeiterfassungssystem Atoss nachschauen können oder ein Datenblatt mit der Einladung erhalten.

Das BEM-Verfahren ist als gemeinsame Suche nach Verbesserungen und guten Lösungen angelegt. Mögliche hilfreiche Maßnahmen sind zur besseren Orientierung in einer Anlage zur überarbeiteten Dienstvereinbarung beschrieben. Neu ist darüber hinaus, dass eigene Mittel für das BEM zur Verfügung gestellt und daraus Einzelmaßnahmen und Weiterbildungen zum Thema BEM für Führungskräfte und betriebliche Experten (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Personalmanagement) durchgeführt werden.

In der folgenden Graphik werden die einzelnen Schritte im Verfahren dargestellt.

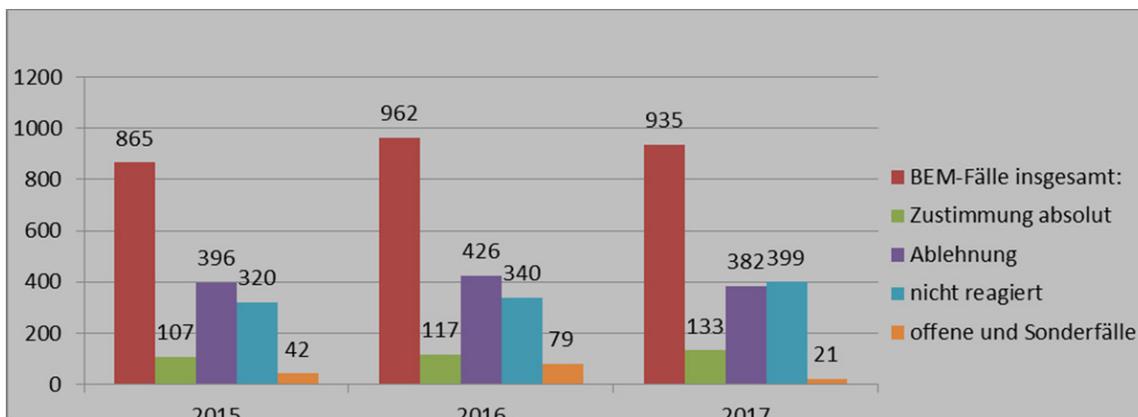


Die Aufteilung der BEM-Fälle in Kernverwaltung und Eigenbetriebe zeigt die folgende Abbildung:



Nach einem Anstieg im Jahr 2016 sind die BEM-Fälle 2017 leicht gesunken.

### Die Entwicklung von Zustimmungen und Ablehnungen der BEM-Verfahren



Die Zustimmungen zum BEM haben sich in den letzten drei Jahren geringfügig erhöht.

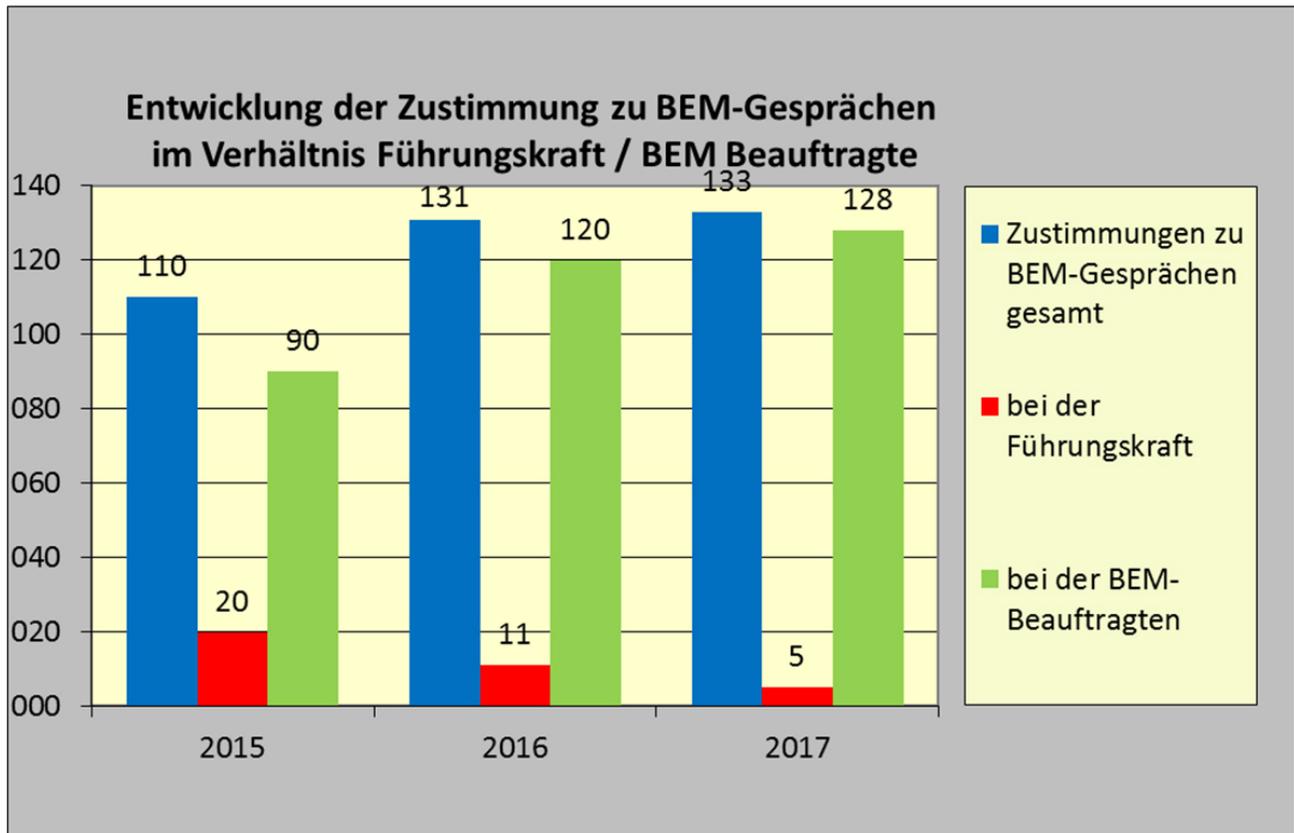
Die Ablehnungen sind im Vergleich zum Vorjahr weniger geworden.

Bei den Beschäftigten, die nicht reagieren, gibt es in den letzten drei Jahren einen Zuwachs.

Von den 935 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen 2017 ein BEM-Verfahren angeboten wurde, haben

- 133 zugestimmt
- 382 abgelehnt und
- 399 nicht reagiert.
- 21 Fälle sind Sonder- und offene Fälle (z.B. EU-Rente, Ausscheiden durch Umzug etc.)

die in einem Jahreszeitraum länger als 42 Kalendertage erkrankt sind. 2017 waren das 935 Beschäftigte (16%) von insgesamt 5912 Beschäftigten der Stadtverwaltung Wuppertal.



Der Anteil der Gespräche mit den Führungskräften sinkt, wodurch sich der Anteil der Gespräche mit den BEM-Beauftragten erhöht.

In den Gesprächen mit den BEM-Beauftragten benannten die Beschäftigten folgende Beeinträchtigungen (Mehrfachnennungen möglich):

- körperliche Erkrankungen (55)
- vorwiegend psychische Erkrankungen (83)
- Belastungen durch familiäre Schwierigkeiten (Konflikte, Trennung, Tod, Erkrankung und Pflegebedürftigkeit von Angehörigen, wirtschaftliche Notlagen) (68)

Die Themen in den BEM-Gesprächen sind sehr unterschiedlich und breit gefächert und reichen von:

- T** technische Ausstattung des Arbeitsplatzes z.B. durch ergonomische Möbel, Hardware PC
- O** organisatorische Veränderungen, z.B. Stundenreduzierung- oder Aufstockung, Überprüfung der Aufgaben, Besprechen von Konflikten etc. bis
- P** personelle Veränderungen, z.B. krankheitsbedingte Umsetzung, Erwerbsminderung

Bei der Verteilung der neuen Fälle ergibt sich zwischen Frauen und Männern ein Verhältnis von 93:40.

### Beratung der BEM-Fälle in 2017

2017 wurden insgesamt 133 neue Fälle bearbeitet. Davon wurden 32 Fälle abgeschlossen, 101 Fälle sind weiterhin in Bearbeitung. Die noch nicht abgeschlossenen Fälle aus den Vorjahren wurden in 2017 weiterbearbeitet. Dies sind 63 Fälle. Insgesamt wurden somit 196 Fälle bearbeitet.

Von den 133 neuen Fällen wurden, wie schon erwähnt, 5 durch die Führungskräfte (höhere oder nächst höhere FK) und 128 Fälle durch die BEM-Beauftragten bearbeitet, wobei die BEM-Beauftragten bei Bedarf darauf hinwirken, dass die Führungskraft in den Prozess mit eingebunden wird.

## Besondere Herausforderungen

Seit 2016 findet eine Beschäftigtenbefragung zur Evaluation des BEM-Verfahrens statt. Dabei werden diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an einem BEM-Verfahren teilgenommen haben, zum Verfahren befragt. 2017 haben sich von 93 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 55 (57%) an der Befragung beteiligt. Die Beschäftigten benennen es als positiv, dass der Arbeitgeber ein solches Angebot macht und sich für ihre Belange interessiert. Das Verfahren wird gut bewertet, wobei sich bei der Umsetzung von Maßnahmen noch Verbesserungsbedarfe zeigen.

Eine Herausforderung in den kommenden Jahren besteht darin, die Chancen bei der Inanspruchnahme eines BEM-Gesprächs zu verdeutlichen, Ängste vor negativen Konsequenzen zu nehmen und zur Teilnahme zu motivieren.

In den bisherigen BEM-Gesprächen wurde der Wunsch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, an Prozessen und Entscheidungen der Arbeitsorganisation beteiligt zu werden, wie auch der Wunsch nach Anerkennung und Wertschätzung durch die Führungskräfte sehr deutlich. Diese Rückmeldungen aus BEM-Gesprächen bestätigen die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragungen 2016/17. Auch hier wurde deutlich, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Entscheidungen beteiligt werden möchten und Anerkennung und Wertschätzung durch Führungskräfte wesentliche Themen sind.

## Ausblick

Für das Jahr 2018 werden die Qualifizierungen zum BEM für die Führungskräfte sowie die Evaluation des Verfahrens weitergeführt.

Der Intranet-Auftritt als zentrale Informationsquelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird überarbeitet. Die Anregungen und Wünsche aus den BEM-Gesprächen werden gebündelt, im Integrationsgremium besprochen und an die zuständigen Gremien weitergegeben. Die BEM-Jahresversammlung für Führungskräfte soll in 2019 übergeordnet im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements stattfinden.

## Links

[http://intranet-w.wuppertal-intra.de/verwaltung/fortbildung/medien/pdfs/Umgang\\_mit\\_Krisen.pdf](http://intranet-w.wuppertal-intra.de/verwaltung/fortbildung/medien/pdfs/Umgang_mit_Krisen.pdf)

<http://www.wuppertal-intra.de/verwaltung/eingliederungsmanagement/eingliederungsmanagement.php>

[http://www.wuppertal-intra.de/verwaltung/medien/pdfs/BEM\\_Langzeitkrank.pdf](http://www.wuppertal-intra.de/verwaltung/medien/pdfs/BEM_Langzeitkrank.pdf)

## VIII. BETRIEBLICHE SOZIALBERATUNG

Die Aufgabe der Betrieblichen Sozialberatung in der Stadtverwaltung ist es, Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Führungskräften beim Auftreten von Schwierigkeiten und Problemen zu beraten und Lösungsmöglichkeiten zu besprechen. Diese können sich sowohl auf den Arbeitsplatz als auch auf die private Situation beziehen.

Nach der Dienstvereinbarung über den Umgang mit Alkohol- und anderen Suchtproblemen für suchtgefährdete und suchtkranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Wuppertal führt die Betriebliche Sozialberatung Beratungsgespräche. Hier sind 9 Fälle im Rahmen der Dienstvereinbarung bearbeitet worden. Die Qualifizierung für Führungskräfte zum Thema Sucht wurde im letzten Jahr konzeptionell verändert und durch das Thema „Umgang mit psychischen Auffälligkeiten von Beschäftigten“ ergänzt. Leider wurde das Angebot nicht ausreichend genutzt. Für interessierte Führungskräfte wird zukünftig weiterhin ein Angebot zur Verfügung gestellt.



## 2. Unfallstatistik

Den Fachkräften für Arbeitssicherheit wurden im Berichtszeitraum 290 Unfälle gemeldet. Dies stellt eine Zunahme um 61 Unfälle gegenüber dem Vorjahr dar.

Die Anzahl der Ausfalltage summierte sich auf 3175 Tage.

Dabei handelt es sich um eine Zunahme von 1412 Tagen gegenüber 2016 und ist der höchste Wert seit Erstellung der Unfallstatistik im Jahr 2004.

2017 gab es 10 Unfälle mit mehr als 70 Ausfalltagen:

- Beim Besteigen der Ladefläche auf dem Tritt mit dem Knie nach Innen weggeknickt -> 105 Ausfalltage
- Auf dem Weg zur Arbeit mit dem PKW verunfallt -> 105 Ausfalltage
- Auf dem Heimweg beim Überqueren der eisglatten Fahrbahn ausgerutscht -> 351 Ausfalltage
- Bei der Arbeit ausgerutscht und mit den Fingern in einem Gitter hängen geblieben-> 91 Ausfalltage
- Über die Besucherabsperrung gestolpert -> 87 Ausfalltage
- Bei der Arbeit auf matschigem Boden ausgerutscht -> 79 Ausfalltage
- Auf dem Weg vom Parkhaus zum Rathaus von einem Fahrrad angefahren -> 125 Ausfalltage
- Auf dem Heimweg gestürzt -> 71 Ausfalltage
- Vor dem Dienstzimmer auf nassem Boden ausgerutscht -> 86 Ausfalltage
- An einer Bordsteinkante umgeknickt -> 72 Ausfalltage

Allein diese 10 Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle summieren sich auf insgesamt 1172 Ausfalltage.

**Tabelle 1:** Arbeits- und Wegeunfälle mit Ausfalltagen 2004 - 2017:

	Arbeitsunfälle	Wegeunfälle	Ausfalltage
<b>2017</b>	228	62	3175
<b>2016</b>	184	45	1763
<b>2015</b>	195	49	1865
<b>2014</b>	159	33	1390
<b>2013</b>	189	53	1243
<b>2012</b>	214	52	2277
<b>2011</b>	228	59	2257
<b>2010</b>	214	78	2600
<b>2009</b>	215	67	2406
<b>2008</b>	201	53	1995
<b>2007</b>	193	51	1581
<b>2006</b>	196	49	1575
<b>2005</b>	243	45	2038
<b>2004</b>	226	57	2447

**Tabelle 2:** Unfälle innerhalb der Stadtverwaltung differenziert nach Arbeits- und Wegeunfällen und die daraus resultierenden Ausfalltage. Zum Vergleich: Anzahl der Ausfalltage 2014 bis 2017

	<b>Arbeitsunfälle 2017</b>	<b>Wegeunfälle 2017</b>	<b>Ausfalltage 2017</b>	<i>Ausfalltage 2016</i>	<i>Ausfalltage 2015</i>	<i>Ausfalltage 2014</i>
RS 000	-	-	-	-	-	-
Amt 001	-	-	-	-	-	-
RS 002	1	-	-	-	-	20
Amt 004	-	-	-	-	-	-
GB-Büro 100	-	-	-	-	-	-
RS 101	1	-	-	-	-	-
RS 102	1	2	0	26	9	-
RS 103	23	1	418	82	304	105
RS 104	8	3	205	14	42	60
RS 105	1	2	16	55	1	-
RS 106	1	1	2	5	19	-
GB-Büro 200	-	-	-	-	-	-
RS 201	-	-	-	69	57	1
SB 202	37	6	183	454	241	181
RS 204	1	2	59	50	49	-
SB 206	4	1	34	-	14	1
SB 208	7	11	127	77	95	41
SB 209	6	7	450	63	80	102
SB 212	1	-	-	-	-	-

SB 213	-	-	-	-	6	-
SB 214	-	1	1	-	10	11
SB 215	18	-	340	49	223	191
SB 216	-	-	-	-	40	-
Amt 302	13	1	62	38	66	19
SB 304	36	3	240	170	270	219
Amt 305	1	3	9	-	12	133
Amt 003	-	2	21	6	17	20
GB-Büro 400	-	-	-	2	-	-
RS 401	-	-	-	-	-	-
SB 402	2	1	2	-	5	1
RS 403	3	4	231	2	7	-
RS 404	5	2	6	23	36	3
GMW	24	5	201	164	121	80
APH	16	3	255	350	71	99
ESW	18	1	313	64	68	123
gesamt	228	62	3175	1763	1865	1390

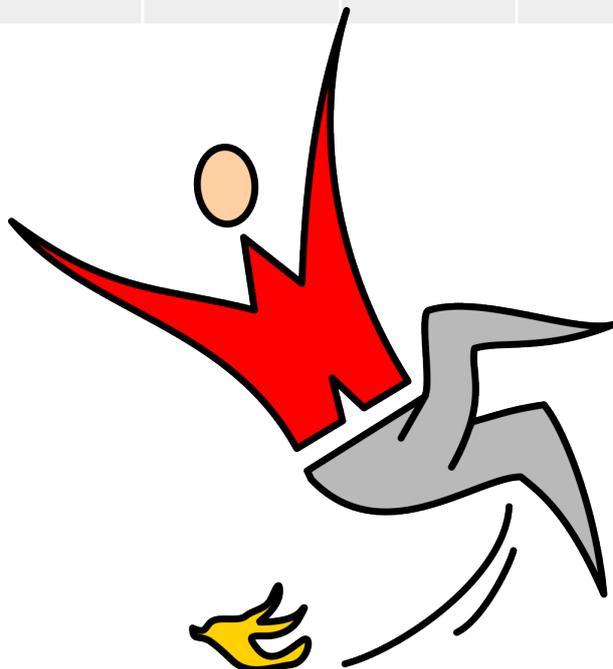
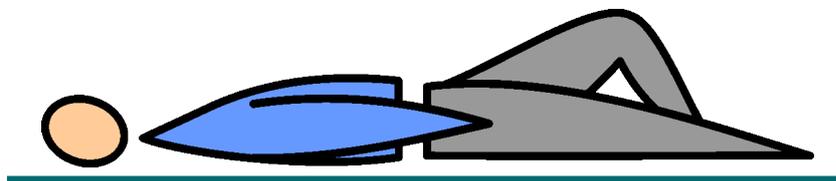
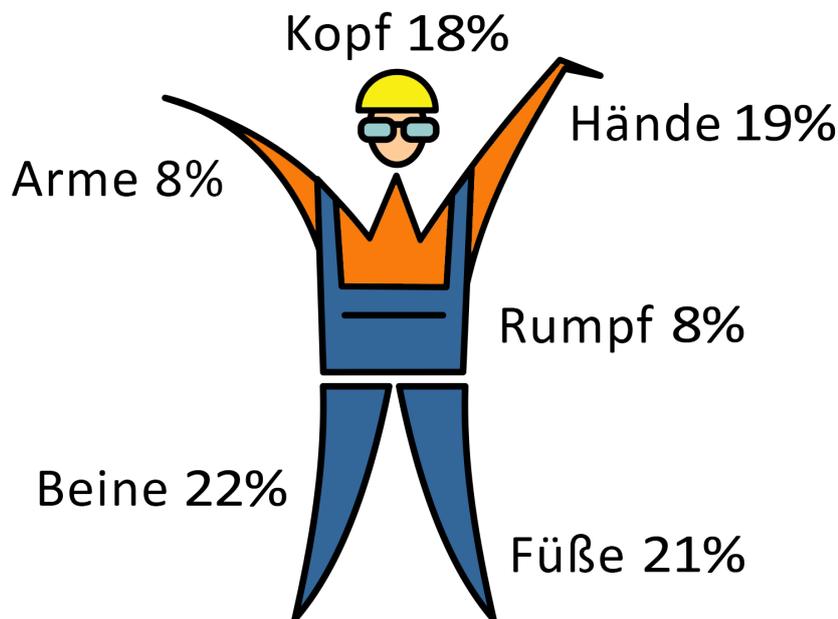


Tabelle 3: Ausfalltage nach Unfallursache

	Ausfalltage 2017	Ausfalltage 2016	Ausfalltage 2015	Ausfalltage 2014	Ausfalltage 2013
Absturzunfall	8	-	-	3	25
Stolper-, Rutsch- und Sturzunfall	2173	1138	1230	932	618
Unfall mit/durch Gefahrstoff	5	3	29	1	1
Unfall durch bewegte Teile, Maschinen, Geräte oder Arbeitsmittel	409	206	126	231	244
Unfall durch herabfallende Teile oder Gegenstände	146	63	28	13	20
Unfall durch sich anstoßen oder stoßen	96	138	143	143	130
Unfall durch sich schneiden oder stechen	71	92	35	19	70
Unfall durch Kontakt mit heißen oder kalten Medien	11	18	1	0	0
Unfall durch Heben oder Tragen	181	38	46	39	32
Unfall durch Tier	7	6	174	0	5
Unfall durch tätlichen Angriff	42	49	3	0	61
Sonstiger Unfall		12	50	9	40



**Grafik 1:** Verletzungen nach betroffenen Körperteilen:

## 2.1 Unfallschwerpunkte

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

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

Absoluter Unfallschwerpunkt waren auch 2017 mit 138 Unfällen die „Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle“ (SRS-Unfälle). Dies entspricht einer Quote von 48 % am gesamten Unfallaufkommen.

Durch SRS-Unfälle wurden 2173 Ausfalltage verursacht.

Mit großem Abstand (18 % und 409 Ausfalltage) folgen dann Unfälle durch bewegte Teile, Maschinen, Geräte oder Arbeitsmittel.

## 2.2 Unfallkosten

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

Werden z.B. Tageslohnkosten für einen Arbeitsplatz nach TVÖD EG 9 in Höhe von 407,50 € zu Grunde gelegt (s. Verrechnungssätze gegenüber Dritten 2013), ergibt das bei 3175 Ausfalltagen eine Summe von 1.293.812 €.

Nicht berücksichtigt sind hierbei Nebenkosten wie

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

### 3. Ausblick auf 2018

Ein Arbeitsschwerpunkt der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Jahr 2018 wird auch weiterhin die Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation sein.

Zudem wird auch die Fortschreibung von Gefährdungsbeurteilungen zum Thema „Gewaltprävention“ einen weiteren Schwerpunkt darstellen. Hier rückt zudem der Bereich „Außendienst“ verstärkt in den Fokus.

Nachdem 2017 erste Erfahrungen mit dem BGM-Projekt „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ gemacht wurden, hat man mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement für das Jahr 2018 eine verstärkte Einbindung der Arbeitssicherheit vereinbart. In zeitlicher Nähe zu den Befragungen werden in den einzelnen Leistungseinheiten, im Wechsel zwischen Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin, Begehungen zum Thema Ergonomie angeboten, um Beschäftigte präventiv z.B. mit ergonomischen Stühlen oder elektrisch höhenverstellbaren Tischen auszustatten.

## X. KOMMUNALE FORTBILDUNG (KOFO)

### Angebote für (angehende) Führungskräfte

Den Führungskräften kommt im BGM-Prozess eine besondere Rolle zu. Ihr Führungsverhalten hat entscheidenden Einfluss auf das Befinden, die Motivation und die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle Führungskräfte haben daher eine hohe Verantwortung und Verpflichtung für das Erreichen der Ziele, die in § 1 der Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Stadt Wuppertal genannt werden. Dazu werden sie insbesondere in den Organisationseinheiten, in denen ein Projekt durchgeführt wird, mithilfe von entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt.

Betriebliches Gesundheitsmanagement und gesunde Selbstführung sowie Arbeitssicherheit sind feste Bestandteile der Qualifizierungsreihen „Fit für Führung“ und prägen das Leitbild „gesundes Führen“ bei der Stadtverwaltung.

Darüber hinaus wurden durch die Kommunale Fortbildung (KoFo) Seminare für Führungskräfte angeboten, die unterschiedliche Führungsthemen und spezielle Krisensituationen von Beschäftigten zum Thema hatten.

#### Beispiele:

- Souverän führen/Differenzielles Führen
- Sich und andere stark machen
- Führen von Jahresgesprächen
- Schwierige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen
- Umgang mit Minderleistung
- Umgang mit Krisen oder psychischen Auffälligkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

### Angebote für alle Beschäftigten

Ein eigener Themenbereich im Seminarprogramm der KoFo widmet sich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Dort werden Kurse zu gesundheitsfördernden und -erhaltenden Maßnahmen für alle Beschäftigten in den Bereichen Bewegung, Stressbewältigung, Selbstmanagement und Ergonomie angeboten.

Auch Auftragsveranstaltungen für die Leistungseinheiten können vereinbart werden. In 2017 wurden vor allem Maßnahmen zur Ergonomie an den unterschiedlichen Arbeitsplätzen, zur Teamentwicklung und Konfliktmanagement, zur Gewaltprävention und zu Führungsthemen durchgeführt.

## XI. ARBEITSMEDIZIN

Kontakt: Tel. 569 – 3651

Seit Herbst 2016 sind die Stadtverwaltung und die Wuppertaler Stadtwerke (WSW) im Bereich der Arbeitsmedizin enger zusammengedrückt: Die Betriebsärzte Dr. Malte Berger, Dr. Birgit Huning, Diana Christine Berchner und David Chalid Morgenthaler nehmen in den Praxisräumen an der Schützenstraße die Aufgaben des Arbeitsmedizinischen Dienstes für die Stadtverwaltung Wuppertal wahr.

Das Team ist unter der Telefonnummer 569-3651, E-Mail: [praxis@wsw-online.de](mailto:praxis@wsw-online.de) zu erreichen. Die Büros und Praxisräume befinden sich auf dem WSW-Gelände in der Schützenstr. 34, Gebäude A.

Fast 8.000 Untersuchungen (Vorsorge- und Eignungsuntersuchungen) wurden seitdem in der Praxis durchgeführt.

Zur betriebsärztlichen Tätigkeit gehörten in 2017 unter anderem initiale, reguläre und anlassbezogene Arbeitsplatzbegehungen mit Beratung vor Ort (u.a. in den Leistungseinheiten 103, 202.2, 208, 209, 212, 214, 215) sowie bei den verschiedenen Eigenbetrieben (APH, ESW, GMW, KiJu). Die Arbeitsmedizin ist ferner im Arbeitsschutz- und Gesundheitsausschuss (ASA) vertreten.

Gemeinsam mit der Arbeitssicherheit und der internen Unternehmenskommunikation wurde in 2017 ein Intranet-Leitfaden zur ergonomisch richtigen Bürostuhleinstellung erstellt.

Bei Fragestellungen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements wurden die Betriebsärzte bei diversen Leistungseinheiten hinzugezogen.

Beim städtischen Gebäudemanagement (GMW) führte die Arbeitsmedizin eine Informationsveranstaltung zum Thema „Arbeitsmedizinische Vorsorge / Eignungsuntersuchungen“ durch.

Beim Gesundheitsamt war die Arbeitsmedizin beim Audit „Gewaltprävention“ vor Ort. Die Arbeitsmedizin hat sich darüber hinaus bei der Überarbeitung von Handlungsanweisungen (Infektionsunfälle) und Dienstvereinbarungen (DV Dienstfahrzeuge) eingebracht.



## XII. BETRIEBSSPORT BEI DER BSG STADTVERWALTUNG

Ansprechpartner: Dietmar Meurer, Tel. 563 - 5127

Die BSG Stadtverwaltung ist mit aktuell 568 Mitgliedern (Stichtag 28.02.2018) nach wie vor mit großem Abstand der zweitgrößte Betriebssportverein im Dachverband der BKV Wuppertal (hinter der Stadtparkasse Wuppertal). Dies ist den vielen aktiven Helferinnen und Helfern (Übungsleitung und Betreuung) zu verdanken, die mit hohem persönlichem Engagement für den Verein und die aktiven Mitglieder Woche für Woche im Einsatz sind.

Die vielschichtigen Sportangebote (derzeit 18 Abteilungen von Aerobic bis Yoga) waren und sind gesundheitsorientiert ausgerichtet. Damit soll den verschiedenen Ansprüchen der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer sowie den Ausgleichsbedürfnissen zum Arbeitsalltag Rechnung getragen werden. So wurde bereits vor einigen Jahren im Ressort 106 die bewegte Pause auf Initiative der BSG Stadtverwaltung eingeführt.

Erfreulich ist die Entwicklung, dass zunehmend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung nach Jahren der „Auszeit“ wieder zum Training zurück finden und damit von der Kontinuität der Sportangebote profitieren. Möglich ist dies allerdings nur durch eine über die Jahre gesicherte Kursleitung. Da aber auch die Kursleitungen „in die Jahre kommen“, müssen sowohl für die ausscheidenden Übungsleitungen, als auch für die Trainerinnen und Trainer qualifizierte Nachfolger gefunden werden.

Im Laufe der Zeit ist der Trainingsraum der BSG im Neubau optimal mit Trainingsgeräten ausgestattet und bietet damit unter anderem auch der kommunalen Fortbildung und der VHS die Möglichkeit der Mitbenutzung für einzelne Kursangebote.

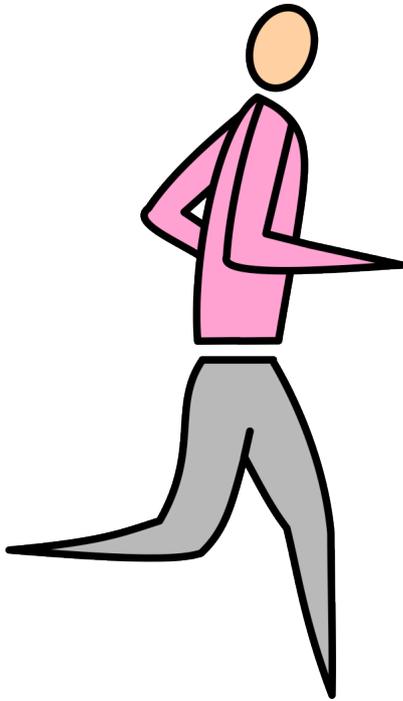
**Tabelle 4:** Struktur der Mitgliederzahlen: Stand 28.02.2018

Alter	männlich	weiblich
0 - 6	1	0
7 - 14	10	15
15 - 18	15	4
19 - 26	13	4
27 - 40	36	17
41 - 60	150	156
61 +	92	55
Summe	317	251
gesamt: 568		

Mehr Infos unter [www.bsg-stadt-wuppertal.de](http://www.bsg-stadt-wuppertal.de)



**Wir danken allen, die an diesem Gesundheitsbericht mitgewirkt haben!**



Herausgeber: Oberbürgermeister der Stadt Wuppertal

Anschrift: Stadt Wuppertal, 42269 Wuppertal

Bearbeitung: Stabstelle Gesundheitsmanagement,  
Arbeitssicherheit,  
Arbeitsmedizin

Redaktion: Alexandra Szlagowski,  
Interne Unternehmenskommunikation

Gestaltung: Michael Holter, R 102

Fotos: Antje Zeis-Loi,  
Alexandra Szlagowski