

Landeshauptstadt



Informations-
drucksache



In den Organisations- und Personalausschuss

Nr.	1291/2020
Anzahl der Anlagen	0
Zu TOP	

Bericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Landeshauptstadt Hannover mit Eckdaten und Schwerpunkten für 2018/2019

Dieser Bericht informiert zu den Eckdaten und Themenschwerpunkten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Landeshauptstadt Hannover (LHH) in 2018/2019. Soweit möglich, werden die Eckdaten nach Geschlecht differenziert dargestellt.

Im Berichtsjahr 2019 war noch nicht absehbar, dass in 2020 eine Corona-Pandemie nicht nur das Arbeitsleben, sondern letztlich die Welt insgesamt auf den Kopf stellen würde. Diese Corona-Krise und die damit verbundenen Bemühungen zur Eindämmung der Ausbreitung des Virus lassen aber auch den Arbeits- und Gesundheitsschutz stark ins Blickfeld geraten. Arbeitgeber*innen wie auch die Landeshauptstadt Hannover stehen vor der Herausforderung, die Arbeitsplätze ihrer Beschäftigten sicher zu gestalten, um Ansteckungen mit dem Coronavirus zu verhindern.

Ob z.B. Abstandsregelungen in Büros, beim Publikumsverkehr, auf Betriebshöfen und in Kantinen, das situationsbedingte Tragen von Mund-/Nasen-Schutz oder die für viele Beschäftigte neue Situation, im Homeoffice zu arbeiten – Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen wurden und werden zum Um- und Neudenken von bestehenden und bislang bewährten Prozessen sowie Arbeits- und Verhaltensweisen gezwungen.

Maßnahmen zum Gesundheitsschutz von Beschäftigten orientieren sich grundsätzlich an den Gefährdungen, die mit der jeweiligen Tätigkeit verbunden sind, und werden im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festgelegt. Neben der einschlägigen Arbeitsschutzgesetzgebung wird dabei in der Corona-Krise der einheitliche „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 16.04.2020 von der LHH als verbindlich umzusetzender Standard berücksichtigt. Dieser sieht u.a. weiterhin vor, dass Büroarbeiten nach Möglichkeit im Homeoffice ausgeführt werden sollen, insbesondere, wenn Büroräume von mehreren Personen mit zu geringen Schutzabständen genutzt werden müssten. Homeoffice kann zudem einen Beitrag leisten, Beschäftigten zu ermöglichen, ihren Betreuungspflichten (z.B. Kinder oder pflegebedürftige

Angehörige) nachzukommen. Betriebsärzt*innen und Sicherheitsfachkräfte des Betrieblichen Gesundheitservice unterstützen und beraten auch und gerade in der Corona-Krise in allen Fragen der Betrieblichen Prävention und bei der Umsetzung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes wie der Erstellung und Durchführung arbeitsbereichsbezogener Gefährdungsbeurteilungen.

Über die vollständigen Auswirkungen der Corona-Krise auf die Angebote und Leistungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Jahr 2020 wird der Bericht des kommenden Jahres Auskunft geben.

1. Eckdaten zur Gesundheit in der Landeshauptstadt Hannover

1.1 Arbeits- und Wegeunfälle

	2017	2018	2019 (männlich/ weiblich)
Unfälle gesamt	456	519	507 (254/253)
Meldepflichtige Unfälle (> 3 Tage Arbeitsausfall)	236	263	240 (135/105)
Nicht meldepflichtige Unfälle (0-3 Tage Arbeitsausfall)	220	256	267 (119/148)
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	166	173	170 (100/70)
Meldepflichtige Wegeunfälle	70	90	70 (35/35)
Ausfalltage meldepflichtige Unfälle gesamt	5.249	6.180	5.722 (3.097/2.625)
Quote meldepflichtige Arbeitsunfälle (Unfälle je 1000 vollbeschäftigte Mitarbeitenden)	17,3	17,7	17,0 (20,6/13,6)
Quote meldepflichtige Wegeunfälle (Unfälle je 1000 Mitarbeitenden)	6,3	7,9	6,0 (6,8/5,4)
Unfallschwere meldepflichtige AU (durchschnittliche Ausfalltage je Arbeitsunfall)	21,6	19,9	24,1 (24,5/23,5)
Unfallschwere meldepflichtige WU (durchschnittliche Ausfalltage je Arbeitsunfall)	23,8	30,5	23,2 (18,5/28,0)

1.2 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Die Arbeitsmedizin der LHH betreut neben den städtischen Fachbereichen, Ämtern und Betrieben auch Betriebe der Region Hannover und einige Fremdfirmen mit städtischer Anbindung. Der Medizinische Dienst der Feuerwehr betreut die Beschäftigten der Berufsfeuerwehr Hannover und die Mitglieder der freiwilligen Feuerwehren in der LHH.

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die individuellen ärztlichen Präventionsleistungen der beiden ärztlichen Dienste der LHH.

Weitere betriebsärztliche Leistungen nach Arbeitssicherheitsgesetz, wie z.B. die betriebsärztliche Grundbetreuung nach DGUV V2, sind hier nicht aufgeführt, beanspruchen aber mindestens 50 % der betriebsärztlichen Einsatzzeiten.

	2019 Arbeits- medizin	2019 Med. Dienst Feuerwehr	2019 gesamt
Betriebsärztliche Untersuchungen und Beratungen insgesamt	7.009 (3.667 Pers.)	n. erfasst	n. erfasst
Arbeitsmedizinische Vorsorge (ArbmedVV), z.B. bei folgenden Tätigkeiten:			
- an Bildschirmgeräten	1.207	30	1.237
- mit Biologischen Arbeitsstoffen / Infektionsgefährdung	1.370	510	1.880
- mit hautbelastenden Faktoren / Feuchtarbeit	555	20	575
- mit Lärmexposition	649	10	659
- Tragen von Atemschutzgeräten	241	711	952
Eignungsuntersuchungen (DV 11/302)			
- Fahreignungsuntersuchungen	814	170	984
- Tätigkeiten mit besonderer Absturzgefahr	86	15	101
- Gefährliche Baumarbeiten / Forstarbeiten	106	0	106
Individuelle Präventionsmaßnahmen, z.B.			
- Beratung Bildschirmarbeitsbrille	415	11	426
- Beratung Mutterschutz	110	1	111
- Beratung zu psychischen Belastungen mit der Option der Vermittlung an die Instituts-ambulanz des Klinikums Region Hannover	75	-	75
- Präventionsprogramm Altenau / Langeoog	124	11	135
Arbeitsmedizinisch indizierte Impfungen	339	420	759
Technische Untersuchungen insgesamt z.B. Blutdruckmessung, Sehtest, Hörtest, EKG, Lungenfunktion	8.682	4.260	12.942

1.3 Mitarbeiterberatung

Die Mitarbeiterberatung der LHH bietet als professionelle interne Dienstleisterin des Betrieblichen Gesundheitsservice eine individuelle Beratungsunterstützung an. Das Angebot richtet sich an alle Beschäftigten, Führungskräfte und Interessenvertretungen der LHH.

Die Beratungsinhalte umfassen das gesamte Themenfeld psychosozialer Gesundheit und Führungsthemen. Sie können sowohl einen arbeitsplatz-, als auch einen familiären Bezug haben.

Die Beratungsleistung erfolgt in der Regel im persönlichen Gespräch oder am Telefon.

Das Beratungskonzept ist systemisch, lösungs- und kurzzeitorientiert. Ratsuchenden Personen bietet die Bearbeitung ihrer Anliegen in der Mitarbeiterberatung Reflexions- und Handlungshilfe.

Die Kooperation mit internen und externen Fachstellen, sowie die qualifizierte Weitervermittlung an andere Fachpersonen und Einrichtungen, ist Bestandteil der Beratungsunterstützung.

Personenbezogene Leistungen der Mitarbeiterberatung im Jahr 2019

LHH-Mitarbeiterberatung	insgesamt	Frauen	Männer	Kontakte
Beratungsleistungen insgesamt	615	380	235	1.848
Fach- und Führungskräfteberatung	180	90	90	302
Psychosoziale Beratung	435	290	145	1.546

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM Dienstvereinbarung 11/315.1) wurden 134 Führungskräfte beraten und 135 Wiedereingliederungsberatungen durchgeführt.

1.4 Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Krankheitsbedingte Fehlzeiten werden in der LHH nach den Eckdaten des Deutschen Städtetages erfasst, was eine Erfassung der Arbeitsunfähigkeitszeiten vom ersten Tag an beinhaltet. Dagegen können die Krankenkassen Kurzeiterkrankungen bis zu drei Tagen nur dann erfassen, wenn eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt.

Fehlzeitenquote in Prozent von 2016 - 2019 - Externe Vergleichsdaten liegen für 2019 noch nicht vor

	2016	2017	2018	2019
Deutscher Städtetag	6,8	7	7,4	
AOK – Öffentliche Verwaltung	6,3	6,4	6,6	
Landeshauptstadt Hannover	6,2	6,3	6,5	6,5

Entwicklung der Fehlzeitenquote 2016 - 2019 in der LHH:

	2016	2017	2018	2019
alle Beschäftigten	6,2	6,3	6,5	6,5
Frauen	6,6	6,7	6,9	6,9
Männer	5,8	5,8	6	6,1
<=35 Jahre	5,3	5,6	5,9	5,9
36-50 Jahre	6,1	6,2	6,2	6,4
>= 50 Jahre	6,8	6,8	7	6,9

Die Gesamtquote ist im letzten Jahr trotz einer saisonalen Grippewelle Anfang 2019 im Vergleich zu 2018 gleichgeblieben.

Die Fehlzeitenquote der weiblichen Beschäftigten ist regelmäßig höher als die Quote der männlichen Beschäftigten, wobei die Quote im letzten Jahr ausschließlich bei den Männern gestiegen ist. Arbeitswissenschaftlich wird die höhere Quote bei den Frauen mit der häufigen Doppelbelastung Familie - Beruf und einem sensibleren Gesundheitsverhalten begründet.

Die höhere Fehlzeitenquote bei der Gruppe der älteren Beschäftigten im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen ist arbeitswissenschaftlich bestätigt. Sie ist 2019 zwar gesunken, befindet sich aber weiter auf einem relativ hohen Niveau. Ältere Beschäftigte werden im Vergleich zu jüngeren nachweislich zwar seltener krank, fallen dann aber länger aus.

Zum Stichtag 31.12.2019 waren von den 11.601 Beschäftigten der LHH 6.482 Personen weiblich (55,9%) und 5.119 Personen männlich (44,1%). Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der LHH ist in den letzten drei Jahren relativ konstant. Es ist lediglich um 0,27 Jahre auf 46,24 Jahre angestiegen.

1.5 Dienstvereinbarung Überlastungsanzeigen

Mit der Dienstvereinbarung 11/105 vom 03.12.2014 wurde ein verbindliches Verfahren zum Umgang mit Überlastungsanzeigen geschaffen.

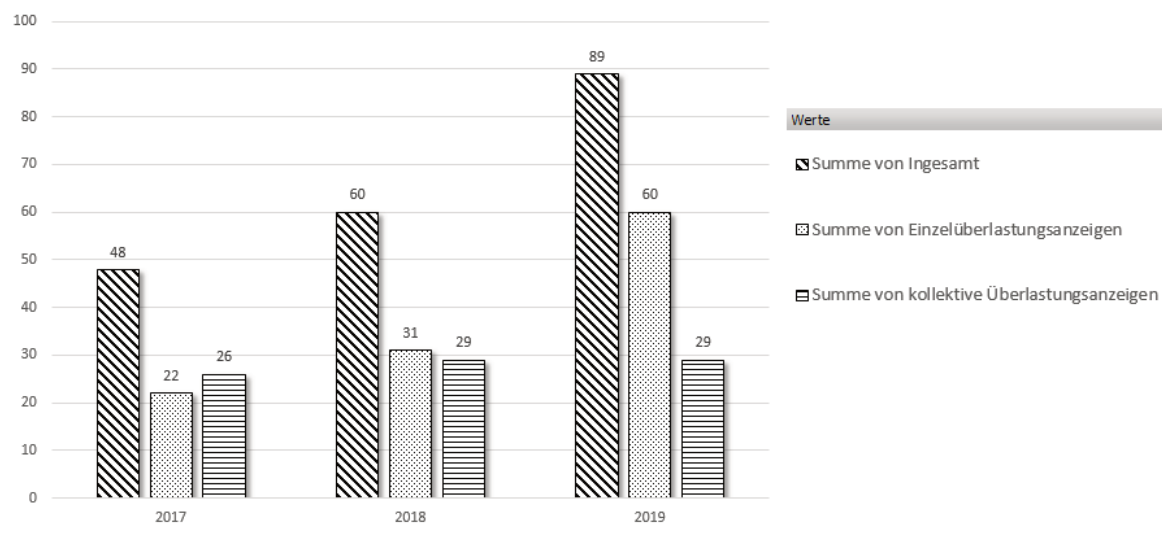
Ziele der Dienstvereinbarung sind:

- Schutz vor Überlastung sicherstellen
- Kommunikation zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten stärken
- gute Arbeitsbedingungen und Gesundheit fördern
- Handlungsbedarfe, z.B. zu fehlenden Personalressourcen oder unzureichender Arbeitsorganisation identifizieren
- möglichst zeitnah Abhilfe schaffen
- in klar definierten Zeiträumen Rückmeldungen geben
- Anzeige zur Haftungsinderung nutzen
- einen möglichen Schaden für die LHH abwenden
- Leistungsfähigkeit und höhere Zufriedenheit der Beschäftigten fördern

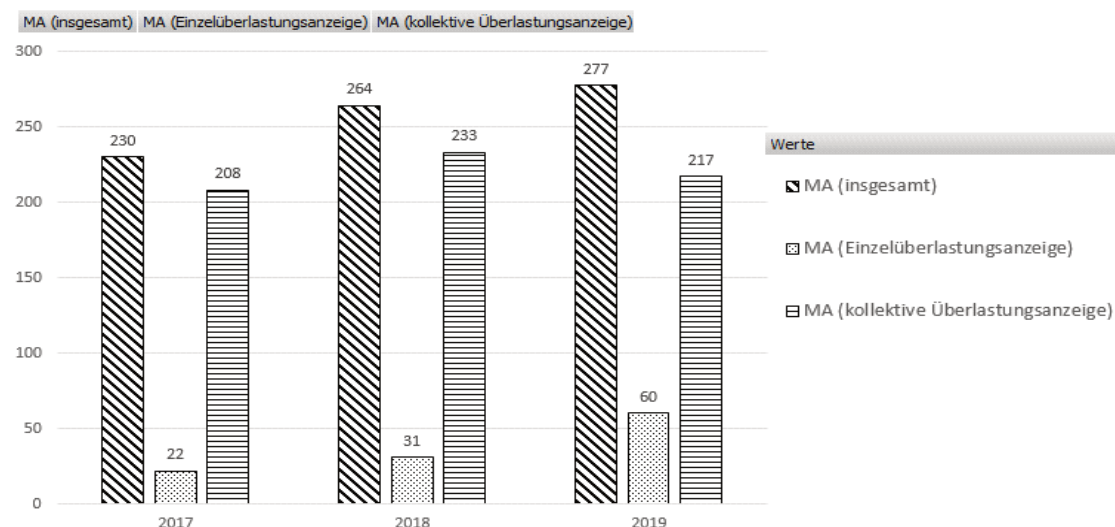
Die Fachbereiche, Ämter und Betriebe berichten einmal jährlich dem Fachbereich Personal und Organisation in Form einer standardisierten Jahresmeldung zu den Überlastungsanzeigen.

Nachfolgend dargestellt sind die Anzahl der Überlastungsanzeigen und der Mitarbeiter*innen zum 31.12. der Kalenderjahre 2017 bis 2019 im Vergleich:

Übersicht: Anzahl der Überlastungsanzeigen



Übersicht: Anzahl der Mitarbeitenden (MA)



Die Überlastungsanzeigen sind im Auswertungsjahr 2019 erneut deutlich angestiegen und haben das bisher höchste Niveau seit Beginn der Auswertungen erreicht.

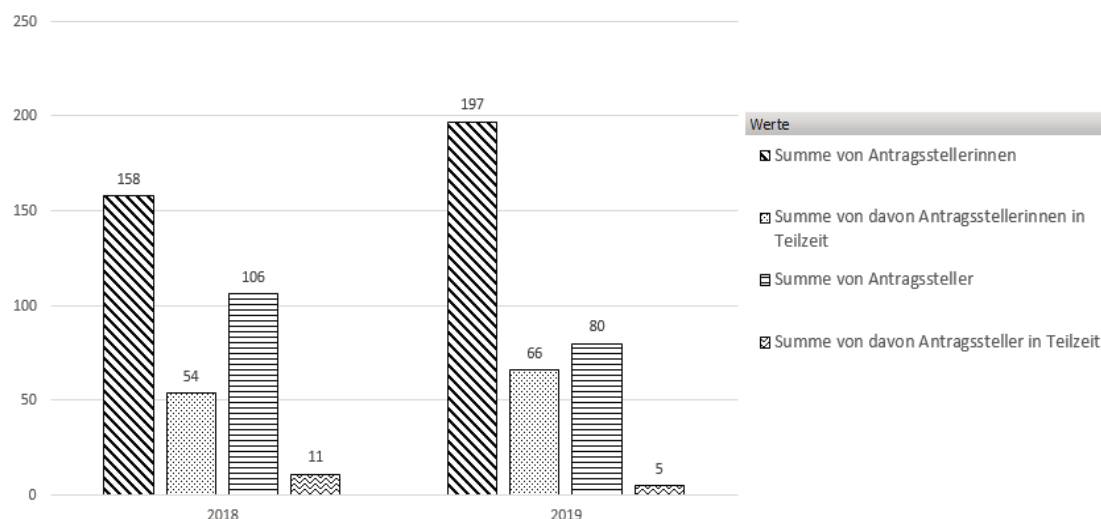
Von den 89 Überlastungsanzeigen konnten bis zum Stichtag 31.12.2019 insgesamt 30 Verfahren abgeschlossen werden. Darin enthalten sind 16 Verfahren, die lediglich zur Haftungsminde rung (ohne Verfahrensnotwendigkeit) gestellt wurden.

Der Großteil der Verfahren (59) konnte bisher nicht abschließend bearbeitet werden. Das zeigt deutlich auf, dass weiterhin eine starke Überlastung der Personalstellen in den betroffenen Fachbereichen, Ämtern und Betrieben besteht, was unter anderem auch dazu führt, dass die ÜLA-Verfahren nicht zeitnah abgeschlossen werden können. Dadurch kann auch das Ziel der Dienstvereinbarung, den von Überlastung betroffenen Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Hannover, zeitnah Abhilfe zu schaffen, aktuell häufig nicht erreicht werden.

Zur Abhilfe der Überlastungssituationen wurden im Jahr 2019 beispielsweise folgende Maßnahmen vereinbart:

- Einsatz von Springer*innen
- Priorisierung, Umverteilung und Entbindung von Aufgaben
- Überprüfung des Aufgabenzuschnitts
- Strukturprozess
- Angebote, Gesundheitsseminare zu besuchen
- Konfliktmoderation
- bezahlte Mehrarbeit
- Einsatz von Krankheitsvertretungen
- Vorübergehende Freistellung von Urlaubs- und Krankheitsvertretung
- Arbeitsplatzsituationsanalyse

Eine geschlechterdifferenzierte Auswertung wurde erstmalig in 2018 durchgeführt und in 2019 erneut vorgenommen.



Es ist zu erkennen, dass deutlich mehr Frauen (71%) als Männer (29%) eine Überlastungsanzeige stellen. Daraus kann jedoch nicht per se geschlossen werden, dass Frauen grundsätzlich belasteter sind. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass bei der Landeshauptstadt Hannover insgesamt mehr Frauen (55,9%) als Männer (44,1%) beschäftigt werden, insbesondere in den pädagogischen Bereichen. Ebenfalls arbeiten nach wie vor häufiger Frauen (84%) in Teilzeit als Männer (16%), um ggf. Arbeit, Familie, Haushalt, Pflegetätigkeiten etc. vereinbaren zu können. Im Vergleich zu 2018 ist zu erkennen, dass dennoch der Anteil an Überlastungsanzeigen von Frauen gestiegen ist, der Anteil an Überlastungsanzeigen von Männern dahingegen gesunken.

Seit 2015 wurden in fast allen Fachbereichen der Landeshauptstadt Hannover Überlastungsanzeigen gestellt. Um dem Trend der stetigen Erhöhung der Überlastungsanzeigen entgegenwirken zu können, bedarf es einer Weiterentwicklung von strategischen und operativen Maßnahmen.

1.6 Betriebssport

Seit 2007 wird Betriebssport bei der LHH mit stetig steigender Inanspruchnahme angeboten.

LHH-Betriebssport	2018	2019
Anzahl der Teilnehmenden	2.074	2.142
Anzahl Frauen	1.310 (63%)	1.316 (61%)
Anzahl Männer	764 (37%)	826 (39%)

Die Anzahl der Teilnehmenden am LHH-Betriebssport hat sich im Betrachtungszeitraum 2019 erneut im Vergleich zum Vorjahr 2018 gesteigert, wobei der Anteil der männlichen Teilnehmenden um 2% auf 39% gestiegen ist.

2. Schwerpunkte im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)

2.1 Förderung der Gesundheitskompetenz

Das BGM der LHH versucht mit dem Wandel der Arbeitswelt aufgrund immer schneller werdender gesellschaftlicher sowie technischer Entwicklungen Schritt zu halten, indem die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten kontinuierlich gefördert wird. Hier ist es sinnvoll, möglichst präventiv Maßnahmen zum Erhalt von physischer und psychischer Vitalität in den Alltag zu integrieren. Gleichzeitig sollen Belastungen frühzeitig erkannt und abgebaut werden. Dafür müssen die erforderlichen organisatorischen und persönlichen Ressourcen bekannt und situativ gesundheitsorientiert anwendbar sein. Zur Förderung der Gesundheitskompetenz auf unterschiedlichen Ebenen gibt es bei der LHH vielfältige Angebote.

Beispiele in diesem Zusammenhang sind:

- Präventivtage für Teams

In den letzten zwei Jahren hat sich das Angebot durch entsprechende Nachfrage als „gesundheitsorientierter Teamtag“ etabliert. An einem moderierten Präventivtag erhalten Beschäftigte eines Sachgebietes / Arbeitsbereichs die Gelegenheit, ihre aktuelle Arbeitssituation zu reflektieren und Veränderungsprozesse einzuleiten. Die Ressourcen *Zusammenarbeit* und *Vielfalt im Team* werden dabei bewusst gefördert.

Jahr	Durchgeführte Präventivtage	Teilnehmende
2018	48	646
2019	41	485

- 3-tägige Seminare zur Gesundheitsförderung „Fit und Gesund im Beruf“ in Hermannsburg
- 3-wöchiges Gesundheitliches Präventionsprogramm (GPP) in Altenau und auf

Langeoog

- Gesundheitstage in den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben inkl. fachlicher Vermittlung von Gesundheitsthemen sowie Vorstellung der Fachdienste des Betrieblichen Gesundheitsservice und deren Angebotsportfolio
- Jährlicher Workshop für alle Sicherheitsbeauftragten der LHH
- Vielfältiges internes Seminarangebot der Fort- und Weiterbildung zu Themen der Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes, bei Bedarf mit fachlicher Expertise der Arbeitsmedizin und der Mitarbeiterberatung

Explizit für Führungskräfte

Unverzichtbar für die Förderung der organisatorischen und individuellen Gesundheitskompetenz der Beschäftigten sowie für die erfolgreiche Implementierung eines BGM ist das Thema Gesunde Führung, d.h. die Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema Gesundheit, ihren Einfluss als Vorbild und Multiplikator*in sowie auf das Verhalten und die Motivation der Mitarbeitenden und auf die Gestaltung von Arbeitsabläufen und Strukturen.

Um Führungskräfte bei dieser anspruchsvollen Aufgabe zu unterstützen gibt es vielfältige Angebote, die sie sowohl in ihrer Rolle in Bezug auf die Gesundheitsförderung der Beschäftigten sowie auch in ihrer individuellen Gesundheitskompetenz stärken. Beispiele hierfür sind:

- Gesundheitsforen gemäß des Tarifvertrages Beschäftigungssicherung zur Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Führungskräfteentwicklungsreihen mit dem Fokus „Wie verhalte ich mich als Führungskraft in meiner Vorbildfunktion und trage über gesunde Führung und gesunde Strukturen zu einer gesundheitsfördernden Arbeitsatmosphäre und -umgebung bei
- Psychosoziales Beratungsangebot der Mitarbeiterberatung
- Durchführung von PE-Dialogforen für Führungskräfte
- Gesundheitscoaching, um Lösungen für eigene Belastungssituationen zu entwickeln
- Fortbildungen zu den Themen
 - Umgang mit Arbeitsunfähigkeit
 - Psychische Gesundheit und Umgang mit psychisch Erkrankten (Handlungshilfe)
 - Gespräche führen im Umgang mit psychischen Belastungen

2.2 Erhalt und Förderung der psychischen Gesundheit im Betrieb

Präventionsmaßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der psychischen Gesundheit sind bei der LHH fester Bestandteil des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die dabei insbesondere maßgeblichen Instrumente werden nachfolgend aufgeführt. Sie wurden auch bereits in der Informationsdrucksache Nr. 1195/2019 zum BGM der LHH benannt und beschrieben.

- *Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen*
Der Faktor "psychische Belastungen bei der Arbeit" ist Bestandteil einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung, zu deren Durchführung die Arbeitgeber*innen nach Arbeitsschutzgesetz verpflichtet sind. Die seit Jahren zur Anwendung kommende innerbetriebliche "Handlungsanleitung zur Durchführung der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung" wurde aktuell umfangreich überarbeitet. Insbesondere zum Aspekt der psychischen Belastungen wurde ein Verfahren mit entsprechenden Hilfestellungen implementiert, das sowohl den seitens der Gewerbeaufsicht formulierten rechtlichen Anforderungen an eine zielgerichtete und genaue Belastungsanalyse gerecht wird, als auch für die Bereiche und Sachgebiete nachvollziehbar und mit vertretbarem Aufwand durchzuführen ist.
- *Handlungshilfe für Führungskräfte zum Erhalt psychischer Gesundheit und zum Umgang mit psychischen Erkrankungen*
Die 2015 veröffentlichte Handlungshilfe bietet Führungskräften Anhaltspunkte zum Umgang mit dieser Thematik und wurde in zahlreichen Schulungsveranstaltungen mit Unterstützung der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen (DGP) den Führungskräften der LHH vorgestellt.
- *Leitlinie zum Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiter*innen bei der Landeshauptstadt Hannover (DV 11/310, "Suchtleitlinie")*
Mitarbeitende der Stadtverwaltung Hannover, die sich im Umgang mit Suchtmitteln riskant verhalten, die suchtgefährdet sind oder als suchtkrank erscheinen, soll mit Hilfe dieser Dienstvereinbarung frühzeitig geholfen werden. Die "Suchtleitlinie" wurde aktuell u.a. zum Aspekt der Früherkennung / Unterstützung als auch der Darstellung einer strukturierten dienst- bzw. personalrechtlichen Vorgehensweise überarbeitet. Zudem wurde ein Berichtswesen integriert.
- *Kollegiale Suchthilfe*
Kollegiale Suchthelfer*innen engagieren sich in den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben mit dem Ziel der Aufklärung und Hilfe.
- *Kooperationsprojekt der LHH mit der Institutsambulanz der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie des Klinikum Region Hannover (KRH)*
Beschäftigte, die Unterstützung bei der Bewältigung psychischer oder psychosomatischer Störungen benötigen und privat keine ausreichende Hilfe gefunden haben, können hier im Rahmen des Kooperationsprojektes eine frühzeitige fachärztliche Einschätzung ihrer Situation sowie passende erste Therapieangebote bekommen.

2.3 Betrieblicher Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst gemäß TV-SuE

Seit 2009 sind im Tarifvertrag zum Sozial- und Erziehungsdienst der betriebliche Gesundheitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gesondert geregelt. In der LHH fallen unter diesen Tarifvertrag mit Stand 31.12.2019 im Fachbereich Jugend und Familie (OE 51) 1.550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 160 in den Fachbereichen Soziales (OE 50) und Senioren (OE 57). Insgesamt fallen unter den Tarifvertrag der Sozial- und Erziehungsdienste (SuE) 1.739 Beschäftigte der Landeshauptstadt Hannover.

Der auf der Grundlage des genannten Tarifvertrags eingerichtete Steuerkreis „Betrieblicher Gesundheitsschutz/betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst“ hat

im Jahr 2019 im Fachbereich Jugend und Familie schwerpunktmäßig folgende Themen bearbeitet:

- Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilungen inklusive der psychischen Belastungen im pädagogischen Bereich OE 51.4 (Kindertagesstätten) und Umsetzungsstand der Zielvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen insgesamt im Fachbereich Jugend und Familie
- Überlastungsanzeigen im Kommunalen Sozialdienst im Hinblick auf Aufwand und Nutzen sowie Wirkung in die Teams
- Verkehrssicherungspflicht auf den Außenanlagen OE 51.44 und 51.5 (Jugendzentren und Spielparks) sowie Schulungsmaßnahmen hinsichtlich der Sichtkontrollen in den Außenbereichen der Kindertagesstätten, Spielparks und Jugendzentren
- Begehungen durch den GUV Hannover und das Kultusministerium in den hannoverschen Spielparks bzgl. der Betriebserlaubnisse für Horte

Im Fachbereich Soziales wurde das Thema aktuell in den jeweiligen Bereichen diskutiert. Im Juli 2019 wurden dann im Rahmen der Tagesordnung des Ausschusses für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung die Ergebnisse der AG „Gefährdungen und Bedarfe im Kontext der Beratungsarbeit und des Gesundheitsschutzes“ aus den jeweiligen Bereichen präsentiert und diskutiert. Die benannten Themen wie allgemeine Präventionsmaßnahmen für die Mitarbeitenden im SuE im Fachbereich Soziales, die besonderen Anforderungen an Sozialarbeiter*innen, die Krisenintervention, präventives Stressmanagement sowie der Austausch/die Unterstützung bei psychischen Belastungsformen in einer Auflistung um die Ergebnisse der Kommission TV SuE ergänzt und deren weitere Bearbeitung konkret benannt.

Im Fachbereich Senioren gibt es ebenfalls Überlegungen, einen Steuerkreis betrieblicher Gesundheitsschutz/ betriebliche Gesundheitsfürsorge einzurichten. Aktuell wird die Gesundheitsthematik wie bisher in der Linie bearbeitet.

2.4 Ausblick: Digitales Arbeiten und Gesundheit / Homeoffice nach Corona

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitsabläufe bringt neben den sich eröffnenden Chancen und Möglichkeiten auch viele Herausforderungen für die Gesundheit der Beschäftigten mit sich. Der technische Fortschritt erlaubt, überall und immer zu arbeiten. Die Möglichkeit, mobil und/oder am Heimarbeitsplatz zu arbeiten, wird auch bei der LHH zunehmend genutzt.

Anlässlich der Corona-Krise und der Vorgaben von Bundes- und Landesregierung zur Vermeidung sozialer Kontakte, ist hier nochmal eine besondere Dynamik entstanden. Soweit betrieblich und persönlich möglich, wurde den Beschäftigten der LHH das Arbeiten im Homeoffice nicht nur ermöglicht, sondern auch nahegelegt.

Auch wenn dies zunächst nur einen begrenzten Krisen-Zeitraum betrifft, ist dadurch für viele Beschäftigte deutlich geworden, dass das Arbeiten im Homeoffice nicht nur in Zeiten wie der aktuellen Corona-Krise eine interessante Option ist. Eine entsprechende Befragung der im Homeoffice Arbeitenden zu ihren Erfahrungen und Perspektiven wird aktuell auf Initiative des Oberbürgermeisters durchgeführt bzw. ausgewertet.

Grundsätzlich bietet das mobile Arbeiten verschiedene Vorteile und Chancen – für den Einzelnen aber auch für die Arbeitgeberin. So ist im Homeoffice die Motivation und Arbeitszufriedenheit vieler Beschäftigter mindestens genauso hoch und die

Arbeitszufriedenheit oftmals sogar höher als beim Arbeiten im Büro. Das spiegelt sich auch in einer höheren Leistungsfähigkeit und weniger Krankmeldungen wider, wie Studien belegen.

Insofern ist davon auszugehen, dass auch nach hoffentlich bald überstandener Corona-Krise die Nachfrage nach einer Arbeit im Homeoffice weiter steigt.

So viele Vorteile das Arbeiten im Homeoffice bietet, ohne klare Regeln stößt es an seine Grenzen und kann sogar gegenteilige Effekte haben. Es besteht die Gefahr, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben immer mehr verwischen und sich ein Gefühl der ständigen Erreichbarkeit einstellt. Eine zunehmende, dauerhafte Entgrenzung von Zeit und Ort hat jedoch erwiesenermaßen negative gesundheitliche Auswirkungen. Wenn die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen, kann bei den Beschäftigten im Homeoffice die Motivation schwinden. Es kann zudem zu anhaltender Erschöpfung und zu depressiver Verstimmung und Burnout kommen. Um das zu verhindern, muss die Arbeitgeberin klare Regeln (zum Beispiel zur Erreichbarkeit) formulieren und auf deren Einhaltung achten. Ebenso unerlässlich ist es, den Beschäftigten auch auf Distanz Wertschätzung entgegenzubringen – gerade in Zeiten, in denen der persönliche Kontakt fehlt.

Die LHH ist u.a. mit ihrem Betrieblichen Gesundheitservice also gefordert, im Zusammenhang mit der rasanten Entwicklung bei der digitalen Arbeit auch die daraus entstehenden physischen und psychischen Belastungen und Beanspruchungen im Blick zu haben und beratenden Einfluss auf die Arbeitsgestaltung zu nehmen.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Auf Gender-Aspekte wird in der Drucksache Bezug genommen.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18.0
Hannover / 09.06.2020