

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Gesundheitsbericht des Amtsgerichts Charlottenburg für das Jahr 2012

Amtsgericht Charlottenburg 24.01.2013

Bearbeiterin: Gesundheitskoordinatorin Andrea Stolze

Inhalt

1. Einleitung
2. Bewertung der Ist-Situation
3. Umsetzung der Maßnahmen
4. Wirksamkeitsanalyse
5. Bewertung

Einleitung

Das Amtsgericht Charlottenburg beschäftigte im Jahr 2012 insgesamt 372 Mitarbeiter/innen, davon 284 Vollzeitbeschäftigte und 88 Teilzeitbeschäftigte. 57 Mitarbeiter/innen gehörten dem höheren Dienst an, 96 Mitarbeiter/innen dem gehobenen Dienst. 169 Mitarbeiter/innen waren im Servicebereich / mittlerer Dienst beschäftigt. Weiterhin wurden 15 Wachtmeister/innen und 35 Gerichtsvollzieher/innen beschäftigt.

Im Gericht ist ein Ausschuss für Gesundheitsmanagement (AGM) gemäß der Dienstvereinbarung zwischen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport und dem Hauptpersonalrat für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin gebildet. Diesem gehören je ein Mitglied der Behörden- und Geschäftsleitung, je ein Vertreter des Personalrats und des Richterrats sowie die Gesundheitskoordinatorinnen und die Frauenvertreterin an. Der Ausschuss für Gesundheitsmanagement tagte nach Bedarf.

Die Mitglieder des AGM nehmen auch an den regelmäßigen Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) des Amtsgerichts Charlottenburg und des gemeinsamen Arbeitsschutzausschusses der ordentlichen Gerichtsbarkeit teil.

Bewertung der Ist-Situation

Die Einschätzung der Ist-Situation kann erneut nicht aus einer speziellen Gesundheits-Mitarbeiterbefragung hergeleitet werden, da hierfür keine Haushaltsmittel zur Verfügung standen. Es kann somit auch nicht eine Gewichtung in Prozenten erfolgen.

Die Gesundheitsquote für das Jahr 2012 beträgt 92,7%. Das macht eine Steigerung von 1,6% gegenüber dem Vorjahr aus. Die gute Quote täuscht dennoch wieder über die faktische Belastung durch Krankheit hinweg.

Im Jahr 2012 fehlten insgesamt 72 Mitarbeiter/innen mehr als 6 Wochen andauernd oder wiederholt krankheitsbedingt, dies entspricht einem Anteil von 19,35%, gemessen an der Gesamtmitarbeiterzahl. Hieraus resultierten zeitweise massive Störungen des Geschäftsbetriebs, insbesondere in den Serviceeinheiten und im Rechtspflegerbereich verschiedener Abteilungen.

Umsetzung von Maßnahmen

Schulung von Führungskräften

Die Führungskräfte nahmen an einer Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Seelisch erkrankte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ teil. Ziel war es, die Führungskräfte zu sensibilisieren und im Gesprächsumgang mit (seelisch) erkrankten Mitarbeiter/innen zu schulen.

BEM

Im Berichtszeitraum wurden den unter die „BEM-Frist“ fallenden Mitarbeiter/innen BEM Gespräche angeboten, soweit dies nicht aus besonderen Gründen untunlich war. Es haben jedoch wieder nur insgesamt zwei Mitarbeiter/innen von diesem Angebot tatsächlich Gebrauch gemacht. 15 Mitarbeiter/innen wurden im Rahmen des „Hamburger Modells“ wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert.

Homepage

Die Gesundheitskoordinatorinnen haben stets ihre Homepage aktualisiert. Diese informiert die Mitarbeiter/innen über aktuelle Projekte und spezielle Gesundheitsthemen sowie über die Bewegungsangebote.

Flexibilisierung der Arbeitszeit

Das Pilotprojekt „Vertrauensarbeitszeit im gehobenen Dienst“, welches 2011 initiiert wurde, war ebenso erfolgreich wie der Wegfall der Kernzeit für den Servicebereich und konnte zum 23.11.2012 im Rahmen einer Dienstvereinbarung in den Dauerbetrieb überführt werden.

Damit ist eine höhere Flexibilität für den Einzelnen und somit eine größere Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben möglich geworden. Das Modell wird von der ganz überwiegenden Mehrheit der Mitarbeiter/innen angenommen und geschätzt.

Gesundheitszirkel

Gemäß der Dienstvereinbarung Gesundheit wurde zur präventiven Bearbeitung und Lösung eingrenzbarer Probleme und spezieller (gesundheitlicher) Beschwerden im Mai 2011 bis November 2011 in der Insolvenzabteilung ein Gesundheitszirkel durchgeführt. In der Sitzung des Ausschusses für Gesundheitsmanagement (AGM) zu Beginn des Jahres wurden der Belastungskatalog, welchen die Teilnehmerinnen des Gesundheitszirkels erstellt hatten, und seine Lösungsideen vorgestellt. Der AGM hat hierzu Stellungnahmen abgegeben, Maßnahmen beraten und beschlossen. Die Lösungsideen konnten zum großen Teil umgesetzt werden. Die Teilnehmerinnen des Gesundheitszirkels erstellten sich zudem einen eigenen Maßnahmenkatalog, nach dem der reibungslose Ablauf in der betreffenden Serviceeinheit gewährleistet werden sollte.

Als weitere Umsetzung einer Maßnahme aus dem Gesundheitszirkel fand eine ganztägige Inhouse-Schulung zum Thema Tarifrecht statt. Diese Schulung wurde von den Beschäftigten gut angenommen.

Vernetzung

Die Gesundheitskoordinatorinnen standen auch im Jahr 2012 im Erfahrungsaustausch mit anderen Behörden, auch in anderen Bundesländern. Es wurden diverse Veranstaltungen, Koordinatorentreffen und Weiterbildungen besucht.

Bewegungsangebote

Die Mitarbeiter/innen der Zweigstelle Hardenbergstraße hatten die Möglichkeit, an der Massage und dem Yoga - Kurs des Oberverwaltungsgerichts teilzunehmen. Diese Angebote wurden von den Zweigstellenmitarbeiter/innen auch gern angenommen.

Im Haupthaus liefen regelmäßig zwei Yoga-Kurse verschiedener Übungsrichtungen und ein Pilates-Kurs.

Um die Kondition zu stärken, haben sich jeweils eine Lauf- und Nordic-Walking- Gruppe gebildet. Außerdem gab es ein wöchentliches Massageangebot.

Sozialberatung

Die Gesundheitskoordinatorinnen haben zusammen mit dem Suchtbeauftragten die Sozialberatung der Berliner Justiz vor Ort besucht, um gemeinsam ein Modell der noch intensiveren Zusammenarbeit zu besprechen. Die Sozialberatung ist bereit, einmal monatlich ihre Sprechstunden im AG Charlottenburg abzuhalten. Ziel ist es, den Mitarbeiter/innen den Weg zur Hilfestellung zu erleichtern, diese zu suchen und auch anzunehmen. Nach einer Vorstellung des Modells vor den Führungskräften wurde dieses positiv aufgenommen. Seit Januar 2013 sollen nun regelmäßig – einmal im Monat - diese Sprechstunden durchgeführt werden.

Fürsorgegespräche

Der Präsident des AG Charlottenburg hat zusammen mit den Beschäftigtenvertretungen eine Dienstvereinbarung zur Führung von Begrüßungs- und Fürsorgegespräche geschlossen. Hier soll durch eine vertrauensvolle Gesprächskultur ein besserer Kontakt zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft gefördert werden. Inwieweit diese Gespräche tatsächlich dazu dienen, krankmachende Bedingungen zu erkennen und gegebenenfalls abzuwenden, bleibt abzuwarten.

Sonstiges

Einige Mitarbeiter/innen nahmen regelmäßig an der Betriebssportgruppe teil.

Das Projekt „Schönere Kantine“ konnte nicht umgesetzt werden. Zwar hat der Kantinenpächter zusammen mit einer Gesundheitskoordinatorin einen Workshop besucht, auch wurde in der Kantinenkommission die Problematik besprochen, doch scheitern die Ideen an der Umsetzung und an den finanziellen Möglichkeiten.

Die Bildschirmarbeitsplatzuntersuchungen sowie die Gripeschutzimpfung wurden –in Zusammenarbeit mit dem AMZ der Charité - angeboten und von den Mitarbeiter/innen gut angenommen

Wirksamkeitsanalyse und Bewertung

Eine Wirksamkeitsanalyse und die daraus resultierende Bewertung kann nicht durchgeführt werden, da - wie bereits erwähnt - eine spezielle „Gesundheits-Mitarbeiterbefragung“ nicht durchgeführt wurde und – jedenfalls ausschließlich hieraus – auch keine Maßnahmen abgeleitet werden können. Gleichwohl sind – wie nachfolgend aufgeführt – Ziele und Maßnahmen für 2013 geplant.

Zielsetzung / Maßnahmen für 2013

Partizipation

Es ist die Weiterführung von Gesundheitszirkeln und Workshops geplant. Hier wird u.a. die Zusammenarbeit mit der Sozialberatung der Berliner Justiz eine große Hilfe sein, da diese kompetente Kollegen für Einzel- und Gruppengespräche zur Seite stellen. Auch sind Gruppenworkshops als Maßnahme unter der Anleitung der Sozialberatung geplant.

Der AGM wird in Anlehnung an die Mustergeschäftsordnung wieder regelmäßig tagen und sich einen Arbeitsplan erstellen.

Schulungen

Die Kolleginnen und Kollegen sollen auch weiterhin verstärkt an Schulungen teilnehmen, die ihnen helfen können, ihr Selbstvertrauen zu stärken, ihre Kommunikationsfähigkeit und Konfliktfähigkeit zu verbessern und die Organisation ihrer Arbeit zu optimieren.

Prävention

Es sollen neben den Präventionsgesprächen des BEM verstärkt Gespräche geführt werden, um mögliche Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz zu eruieren und diesen vorzubeugen. Denn Kommunikation fördert das gegenseitige Verständnis, verbessert die Zusammenarbeit und erhält oder steigert die – der Gesunderhaltung dienende - Arbeitszufriedenheit und –motivation.

Auch soll die Zusammenarbeit mit dem arbeitsmedizinischen Dienst vertieft werden. Der Leiter des AMZ, Herr Bias, soll zu einer AGM Sitzung eingeladen werden, um gemeinsam darüber zu beraten und Ideen zu entwickeln

Bewegungsangebote und Physiotherapie

Die bereits im Hause etablierten Bewegungsangebote sollen auch im neuen Jahr kontinuierlich fortgesetzt werden. Es wird angestrebt, in regelmäßigen Abständen zeitlich begrenzte „Schnupperkurse“ zu verschiedenen Themen anzubieten. Aktuell wird ein Tangokurs durchgeführt, welcher von Mitarbeiter/innen aller Laufbahnen gut angenommen wird.

Es wird darüber nachgedacht, ein/e Physiotherapeuten zu gewinnen, welche/r Physiotherapie auf Rezeptbasis - auch für die gesetzlich Krankenversicherten – abrechnen kann.

ForumStar

Im November wurde im Sachgebiet Insolvenz die neue IT-Anwendung „ForumStar“ eingeführt. Trotz einer Einschränkung der Sprechzeiten und personeller Verstärkung durch Servicemitarbeiter/innen aus anderen Sachgebieten im Hause, kam es während der Schulungs- und Einführungsphase zu einer erheblichen Arbeitsverdichtung. Auch hier gilt es, einen die Anforderungs- und Belastungsgrenzen währenden Arbeitsablauf zu gewährleisten.

Gremien des Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz im Betrieb 2012

1. Ausschuss für Gesundheitsmanagement

Gesundheitskoordinatorinnen:	Bettina Schuster Andrea Stolze
Vertreterin der Behördenleitung:	Frau Dr. Emmrich (Vizepräsidentin)
Vertreterin der Geschäftsleitung:	Frau Sohr
Vertreter des Personalrats:	Herr Crow
Vertreterin des Richterrats:	Frau Faust
Vertreter der Schwerbehindertenvertretung:	Herr Wein
Frauenvertreterin:	Frau Pavlis

2. Arbeitssicherheitsausschuss (ASA)

Behördenleitung:	Frau Dr. Emmrich (Vizepräsidentin)
Geschäftsleitung:	Frau Sohr
Betriebsarzt:	Herr Bias (Leiter des AMZ der Charité)
Fachkraft für Arbeitssicherheit:	Frau Falk
Sicherheits- und Brandschutzbeauftragte:	Frau Rohde, Herr Volkmann-Heinrich
Vertreter des Personalrats:	Herr Crow
Vertreterin des Richterrats:	Frau Faust
Schwerbehindertenvertreter:	Herr Wein
Frauenvertreterin:	Frau Pavlis