

Anfrage der Fraktion Hauptsache Halle & FREIE WÄHLER zur Attraktivität der Stadt Halle und der Unternehmen mit städtischer Beteiligung als Arbeitgeber (VII/2021/03182)
 Rückmeldung der Unternehmen mit städtischer Beteiligung

Gesellschaft	1. Wie werben die Stadt Halle und die Unternehmen mit städtischer Beteiligung um dringend benötigte Arbeitskräfte?	2. Welche Anreize bieten Stadt und Unternehmen mit städtischer Beteiligung für potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? (z.B. Klapptisch, Jobticket, flexible Arbeitszeiten etc.)	3. Haben die Stadt Halle und die Unternehmen mit städtischer Beteiligung ein lebensphasenorientiertes Personalentwicklungskonzept?	4. Wenn ja, welche Kernaussagen beinhaltet es?	5. Wann real, erarbeiten die Stadtverwaltung und die Unternehmen mit städtischer Beteiligung ein solches Konzept?	6. Welche Qualifizierungsangebote bieten die Stadt Halle und die Unternehmen mit städtischer Beteiligung ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? (Bitte aufgelistet nach Angeboten)	7. Via wie viele Angestellte nutzen diese Weiterbildungsmaßnahmen in den Jahren 2019 und 2020? (Bitte aufgeschlüsselt nach Jahr)	8. Beteiligen die Stadt Halle und die Unternehmen mit städtischer Beteiligung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Gesundheitsmanagement?	9. Wenn ja, was beinhaltet es?	10. Wenn nein, ist für die Zukunft ein Gesundheitsmanagement geplant?
Bio-Zentrum Halle GmbH			Die Gesellschaft beschäftigt keine Mitarbeiter:innen.							
BMA Beteiligungsmanagementanstalt Halle (Saale)	Derzeit sind alle Planstellen besetzt.	Flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, leistungsgerechte Vergütung, flache Aufbauorganisation, steuerfreie Incentives.	nein	erfüllt	Aktuell nicht geplant.	Jährliche Weiterbildungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Tätigkeit und unter Einwirkung der Vorstellung der Mitarbeitenden.	Die Weiterbildungsmöglichkeiten wurden in 2019 und 2020 von allen Mitarbeitenden (0) genutzt.	Ein betriebliches Gesundheitsmanagement ist eingerichtet.	Den Mitarbeitenden wird ermöglicht, private Vorsorge- und Arzttermine wahrzunehmen. Angebot der jährlichen G37 Bildschirmuntersuchung sowie Aushänge zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz, Gesprächsangebot für individuelle Anliegen der Mitarbeitenden.	erfüllt
Eigenbetrieb für Arbeitsförderung der Stadt Halle (Saale)	Stellen werden grundsätzlich über das Stellenangebotsportal der Stadt Halle (Saale), über „Interim“, das Stellenportal spezial für den öffentlichen Dienst, sowie den Arbeitgeberdienst der Agentur für Arbeit veröffentlicht. Bei weitem Bedarf erfolgt die Veröffentlichung bzw. Ausschreibung auch über die einschlägigen Netzwerke.	Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeiten sind je nach Anforderung des Fördermittelegebers möglich.	Derzeit noch nicht. Jedoch ist im Rahmen des Qualitätsmanagements, beginnend in 2022, die Entwicklung eines Generationsmanagements geplant.	- Generationsbedingte Bedürfnisse und Ziele erlernen - Transparenz und Partizipation (Wissenstransfer sichern) - Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter erhalten bzw. steigern	erfüllt	Vorwiegend werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Qualifizierungsangebote der Stadt Halle (Saale), der Volkshochschule Halle (Saale), der SIKOSA sowie der Unfallkasse Sachsen-Anhalt angeboten. Für spezifische Bedarfe werden Angebote eingeholt. Anmeldungen und Teilnahmen erfolgten zu folgenden Themen: - Erste Hilfe: ASB Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Halle/Bitterfeld e. V. - Ausbildung für betriebliche Ersthelfende - Fortbildung für betriebliche Ersthelfende - Arbeitsschutz: Unfallkasse Sachsen-Anhalt, TÜV Nord Akademie - Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz und Betriebsarbeitsverordnung - Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen - Sicherheitsbeauftragte - Sicherheit und Gesundheitsschutz auf dem Bauhof - Betriebliches Gesundheitsmanagement - Umgang mit Gefahrstoffen - Befähigte Person zur Prüfung von Leitern und Tritten - Fachliche Qualifizierungsangebote: Unfallkasse Sachsen-Anhalt; SIKOSA; Stadt Halle (Saale); Volkshochschule Halle (Saale); DWH.IT-Consult Halle (Saale); Institut für Bildungcoaching (Leipzig) - Systemischer Berater - Systemischer Coach - Jahreswechseleseminar - Psychologie für Führungskräfte - Durchführung von Organisationsuntersuchungen - Statusbeurteilung und Eingruppierung nach dem TVÖD - Datenschutz in der Kommunalverwaltung - Informationsicherheit - Suchtprävention - Einarbeitung neuer Mitarbeiter - Wirkungsmodell kommunizieren - Fairness am Arbeitsplatz - Betriebliches Eingliederungsmanagement - Sicherheitsstraining zum Umgang mit Aggressionen und Übergriffen in öffentlichen Einrichtungen - Beschäftigtenberatung B1 - Personalentscheidung Gesundheitsmanagement: Unfallkasse Sachsen-Anhalt; SIKOSA; Stadt Halle (Saale); Volkshochschule Halle (Saale) - Stressbewältigung - Achtsamkeitsseminar - Kommunikation und Konfliktgespräche - Resilienztraining - Bewegungscouch sonstige Qualifizierungsangebote: Stadt Halle (Saale); Volkshochschule Halle (Saale) - Word, Excel - Powerpoint - Wege zum erfolgreich mobilen Arbeiten im digitalen Zeitalter - Rhetorik Fördermittelebende Themen: Qualifizierungsangebote vom Fördermittelegeber	2019: 17 Mitarbeiter*innen (einzelne Mitarbeiter*innen besuchten mehrere Qualifizierungen) 2020: 2 Mitarbeiter*innen (pandemiebedingt sind die meisten Seminare abgesagt worden)	ja	Unter anderem die Angebote von Präventionskursen (vgl. Pkt. 6.). Des Weiteren erfolgte die Zusammenarbeit mit Krankenkassen im Rahmen der Durchführung eines Gesundheitstages in EA. Zudem stehen den Mitarbeiter*innen die Angebote des Gesundheitstages der Stadt Halle (Saale) zur Verfügung.	erfüllt
Eigenbetrieb Kindertagesstätten	Der Eigenbetrieb Kindertagesstätten wirt auf seiner Internetseite, der Stadtseite, bei besonderen Ausschreibungen (z.B. Sprachberater) z.B. an der MLU Personal ein. Punktuell müssen auch kostenpflichtige Angebote genutzt werden. Soziale Netzwerke sind im Jahr 2022 geplant.	Für das Personal werden Klapptische für Kinder aus dem Stadtgebiet Halle angeboten. Ein Jobticket kann genutzt werden. Das Jobrad ist in Planung. Im Rahmen einer Dienstvereinbarung wurden Möglichkeiten für das mobile Arbeiten geschaffen.	Der Eigenbetrieb Kindertagesstätten arbeitet an einem Personalentwicklungskonzept.	erfüllt	Bisher gibt es dazu keine Planung.	Qualifizierungsangebote und Fortbildungen können von den Fachkräften grundsätzlich je nach fachlichen persönlichen Interessen und konzeptionellen Inhalten der Einrichtungen unbeschränkt gewählt werden. Für die Einrichtungen gibt es im Eigenbetrieb Halle im laufenden Jahr auch intensive Fortbildungsangebote (Haus der kleinen Forscher, Kinderschutz, Schulung für stellvertretende Leitungskräfte etc.) gleiches gilt auch für Fachkräfte in der Verwaltung.	Eine zentrale Erfassung in der Verwaltung des Eigenbetriebs Kindertagesstätten ist in Vorbereitung. Die Leitungskräfte der Einrichtungen tragen die Verantwortung die fachlichen Weiterbildungen der Mitarbeiter*innen systematisch zu fördern und damit im Blick zu haben. 2019 nutzten 267 Angestellte diese Möglichkeit, 2020 waren es 302 Angestellte.	Der Eigenbetrieb Kindertagesstätten sichert das Betriebliche Eingliederungsmanagement und das betriebliche Eingliederungsmanagement mit einer Vollzeitstelle.	siehe Anlage 1 und 2 zu dieser Auswertung	erfüllt
Entwicklungsgesellschaft Industriegebiet Halle-Saalkreis mbH & Co. KG			Die Gesellschaft beschäftigt keine Mitarbeiter:innen.							
Entwicklungs- und Verwaltungsgesellschaft Halle-Saalkreis mbH	Stapeln, Index, eigene Website, Halle.de, Facebook, Instagram und ähnliche Plattformen	Diensthandy, Laptop mit Ausstattung für mobiles Arbeiten, Kaffee am Arbeitsplatz, Gleitzett, familienfreundliche Arbeitszeiten mit Homeoffice-Möglichkeiten und Verlagerung von Arbeitszeiten bei familiärem Bedarf	nein	erfüllt	nein	Seminarsangebote nach persönlichem Bedarf und Anforderung an derzeitige und zukünftige Aufgaben	2019 – 1 Angestellte 2020 – 2 Angestellte	Aufgrund der Unternehmensgröße erfolgt das Gesundheitsmanagement auf der Basis gesetzlicher Vorschriften und orientiert sich an den Angeboten für städtische Mitarbeiter.	erfüllt	nein
Fernwasserversorgung Ebaue-Ostharz GmbH	Stellengesuche, Stellenausschreibung: Zeitung, FWV-Homepage	- Betriebliches Gesundheitsmanagement - Vergütungsgestaltung gemäß Tarifvertrag der Versorgungsbetriebe (TV-V) - Altersvorsorgemöglichkeiten und vermögenswirksame Leistungen	nein	erfüllt	nein	Weiterbildung entsprechend der Anforderungen des Arbeitsplatzes bzw. der Tätigkeit	2019: ca. 45 2020: ca. 10	ja	- Lenkungs Ausschuss zur Planung, Umsetzung von erkannten Maßnahmen - Betriebliches Eingliederungsmanagement - Gesundheitstage mit Krankenkasse - Maßnahmen der Betriebliche Gesundheitsförderung - Arbeitsplatzbeurteilung auch mit Experten der Berufsgenossenschaft	erfüllt
Flugplatzgesellschaft mbH Halle/Opin	über eigene Website, Agentur für Arbeit	flexible Arbeitszeiten	nein	erfüllt	nein	Flugplatzspezifische Qualifizierung z. B. zum Befafragen für Luftsicherheit	2019: 2 Mitarbeiter 2020: 2 Mitarbeiter	nein	erfüllt	nein
GWG Gesellschaft für Wohn- und Gewerimmobilien Halle-Neustadt mbH	Insgesamt verzeichnet die GWG Halle-Neustadt mbH derzeit keinen Fachkräftemangel. Bewerber*innen können sich stetig auf der Homepage www.gwg-halle.de über das Unternehmen informieren. Dort ist eine ausführliche Unternehmensbeschreibung veröffentlicht. Unter dem Navigationspunkt „Unternehmen“ haben unter anderem folgende Inhalte Bezug zur Arbeitgeberattraktivität: - Unternehmenswerte - Mitarbeiter*innen Benefits - Hinweise auf die Familienfreundlichkeit - offene Stellen (soweit solche vorhanden sind) - eine attraktive Seite von und für Auszubildende Zur Gewinnung von Auszubildenden ist die GWG Halle-Neustadt unter anderem auf der Azubi-Messe vertreten. Außerdem haben die Auszubildenden einen eigenen Film über ihren Arbeitsalltag produziert, der auf dem YouTube-Kanal der GWG gesehen werden kann.	- Mitarbeiter*innen-Küchen und kostenloser Versorgung mit Wasser, Tee, Kaffee und täglich frischem Obst. - Dienstfahräder auch zur privaten Nutzung über „JobRad“ mit Übernahme der Versicherungs- und Inspektionskosten durch die GWG. - Geburtstags- und Jubiläumsmöbi. - Geburtstags- und Jubiläumsmöbi. - Geburtstags- und Jubiläumsmöbi. - u. a. m. Weitere Punkte, die maßgeblich zur Arbeitgeber-Attraktivität beitragen, sind: - flexible Gleitzeitregelung als Jahresarbeitszeit auf der Basis der 37-Stunden-Woche. - grundsätzlich gesegneten Arbeitszeiten, - eine am Tarifvertrag der Deutschen Immobilienwirtschaft angepasste Vergütungs- bzw. Urlaubsregelung. - lokaler Arbeitsort im Zentrum von Halle-Neustadt mit guter Verkehrsanbindung, Eltern-Kind-Zimmer im Verwaltungsgebäude.	Auf Grund der verhältnismäßig geringen Anzahl von Mitarbeiter*innen bei der GWG Halle-Neustadt liegt ein förmliches Konzept zur „Lebensphasenorientierten Personalentwicklung“ nicht vor. Es werden bei Bedarf und auf Wunsch der Mitarbeiter*innen Gespräche zu möglichen Teilzeilvereinbarungen, spezifischen Elternzeitregelungen oder auch Regelungen zur vorgezogenen Altersrente geführt. Die Erarbeitung eines förmlichen Konzeptes ist derzeit nicht beabsichtigt.	Bei der GWG Halle-Neustadt werden in jährlichen Mitarbeitergesprächen die Weiterbildungsbedarfe der einzelnen Kolleginnen und Kollegen ermittelt, in einen zentralen Bildungsplan aufgenommen und grundsätzlich über das Jahr den Kolleg*innen entsprechend angeboten. Kurzfristige Bildungsbedarfe oder Fortbildungsbedarfe werden unterjährig realisiert.	2019 - Weiterbildung, Qualifizierung, 30 MA*innen in individuelle Weiterbildungsmaßnahmen ca. 60 MA*innen in projektbezogenen Trainingsmaßnahmen ca. 60 MA*innen in speziellen Sicherheitscoachings 2020 - Weiterbildung, Qualifizierung, 11 MA*innen in individuelle Weiterbildungsmaßnahmen 11 MA*innen mit verstärkter Fahrtstetigkeit nahmen an einem intensiven Fahrsicherheitstraining Im Jahr 2020 war eine planmäßige Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen nicht möglich. Verschiedene Webrare im WED Recht, haben die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen an Weiterbildungen sichergestellt. Offene und notwendige Weiterbildungsmaßnahmen werden in das Geschäftsjahr 2021 übertragen.	Die GWG Halle-Neustadt verfügt über ein betriebliches Gesundheitsmanagement.	Das Gesundheitsmanagement unterliegt einer ständigen Weiterentwicklung. Es beinhaltet derzeit unter anderem: - Gesundheitstage, - höherwertbare Schreibweise für alle Mitarbeiter*innen, - Zuschüsse zu Bildschirmarbeitsplatzbrillen, - kostenpflichtige wöchentliche Angebote im Haus, - kostenfreie, individuelle psychologische Beratung, - zusätzliche Versicherung GWG PLUSCard „Wir für Gesundheit“, - geregeltes Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).	erfüllt		
MMZ Mitteldeutsches Multimediazentrum Halle (Saale) GmbH	Keine Aktivitäten, da alle vier Stellen besetzt.	Nutzung Jobticket, flexible Arbeitszeiten, spannendes Arbeitsumfeld, kleines Team, kurze Entscheidungswege	nein	erfüllt	Aktuell nicht geplant.	Nach Bedarf (Erstherausbildung, Englischweiterbildung).	2019: 1 MA 2020: 1 MA	Jährliche Untersuchungen beim Betriebsarzt, Präventionskurse der Techniker Krankenkasse in Kooperation mit den Mietern des Hauses.	Ja nach Angebot (Techniker Krankenkasse) und Nachfrage (MA + Mieter), bspw. Rückkurse, Stressbewältigung, Ernährungsworkshop.	Jährliche Fortführung geplant – aktuell keine Kurse wegen Pandemie und mangelnder Teilnahme.

Anfrage der Fraktion Hauptsache Halle & FREIE WÄHLER zur Attraktivität der Stadt Halle und der Unternehmen mit städtischer Beteiligung als Arbeitgeber (VII/2021/03182)
 Rückmeldung der Unternehmen mit städtischer Beteiligung

Gesellschaft	1. Wie werben die Stadt Halle und die Unternehmen mit städtischer Beteiligung um dringend benötigte Arbeitskräfte?	2. Welche Anreize bieten Stadt und Unternehmen mit städtischer Beteiligung für potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? (z.B. Klappstühle, Jobticket, flexible Arbeitszeiten etc.)	3. Haben die Stadt Halle und die Unternehmen mit städtischer Beteiligung ein lebensphasenorientiertes Personalentwicklungskonzept?	4. Wenn ja, welche Kernausgaben beinhaltet es?	5. Wenn nein, erarbeiten die Stadtverwaltung und die Unternehmen mit städtischer Beteiligung ein solches Konzept?	6. Welche Qualifizierungsangebote bieten die Stadt Halle und die Unternehmen mit städtischer Beteiligung ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? (Bitte aufgelistet nach Angeboten)	7. Wie viele Angestellte nutzen diese Weiterbildungsmöglichkeiten in den Jahren 2019 und 2020? (Bitte aufgeschlüsselt nach Jahr)	8. Beteiligen die Stadt Halle und die Unternehmen mit städtischer Beteiligung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Gesundheitsmanagement?	9. Wenn ja, was beinhaltet es?	10. Wenn nein, ist für die Zukunft ein Gesundheitsmanagement geplant?
Stadion Halle Betriebs GmbH	Die Gesellschaft beschäftigt keine Mitarbeiter:innen.									
Stadwerke Halle-Gruppe										
Abfallwirtschaft GmbH Halle-Lochau										
AVVE GmbH										
Bäder Halle GmbH										
Cives Dienste GmbH										
Container Terminal Halle (Saale) GmbH										
Energieversorgung Halle Netz GmbH										
Energie-, Wasser-, Abwassergesellschaft Gesellat mbH (EWAG)										
EVH GmbH										
Fernwasser Sachsen-Anhalt GmbH										
FTZ Freizeit Tourismus Zentrum Verwaltung GmbH										
Halleische Verkehrs-AG										
Halleische Wasser und Stadtwirtschaft GmbH										
Heißkraftwerk Halle-Trotha GmbH										
IT-Consult Halle GmbH										
Mays mare GmbH & Co. KG										
RAB Halle GmbH										
RES Recycling und Entsorgung-Service Sangerhausen GmbH										
Sonicgesellschaft Saale mbH										
SHS Energiedienste GmbH										
Stadtwerke Halle GmbH										
TELONON Abwasserbehandlung GmbH										
Trianel Onshore Windkraftwerke Verwaltungs GmbH										
Trianel Onshore Windkraftwerke GmbH & Co. KG										
WER-Wertstofffassung und Recycling Halle GmbH										
W+H Wasser- und Haustechnik GmbH										
TOZ Halle Technologie- und Gründerzentrum Halle GmbH	Standortmarketing (u.a. auf Messen, auf der Homepage www.technologiepark-weinbergcampus.de sowie in den sozialen Medien, ...) <ul style="list-style-type: none"> - Angebot von Campusführungen - Teilnahme an der Rückkehrermesse - Schalten von Stellenanzeigen von Unternehmen im Technologiepark - Mitarbeit beim Willkommenportal der Stadt Halle (Saale) 	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung bei dem Finden von Wohnung, Arbeitsplatz für den Lebenspartner, Klappstuhl usw. - Gesundheitsmanagement (siehe Punkt 9) - flexible Arbeitszeitmodelle - flexible Arbeitsplatzlösungen (Homeoffice...) 	Es besteht ein Personalentwicklungskonzept, das auch eine Lebensphasenorientierung berücksichtigt.	Das Personalentwicklungskonzept basiert hauptsächlich auf dem persönlichen Stand der Ausbildung, den Fähigkeiten und Kenntnissen. Die Lebensphasenorientierung findet sich vor allem in der Möglichkeit flexibler Arbeitszeitmodelle wieder. Die weiteren Ansätze zur Lebensphasenorientierung können in individuellen Vereinbarungen mit dem entsprechenden Mitarbeiter abgestimmt werden. Sowohl die Verbindung von Familie und Beruf als auch die Gesundheitsvorsorge sind ein Angebot, das je nach Bedarf des Mitarbeiters möglich ist und abgestimmt wird.	entfällt	<ul style="list-style-type: none"> - Aufgabenspezifische Weiterbildungsmöglichkeiten und Teilnahme an Fachtagungen (Bundesverband, Life-Science Messen, Standortmessen, usw.) - Weiterbildung im Rahmen der arbeitsplatzunabhängigen Fähigkeiten (z.B. BG Schulung, Fachschulung, usw.) 	Pandemiebedingt, wenig Möglichkeiten in 2020, da viele Veranstaltungen komplett abgesagt wurden. - 2019: 15 Mitarbeiter - 2020: 5 Mitarbeiter	ja	<ul style="list-style-type: none"> - es gibt regelmäßige Gesundheitstage organisiert mit der Krankenkasse - Dienstreisekosten - Laufgruppe - ergonomische Arbeitsplätze 	entfällt
Theater, Oper und Orchester GmbH Halle	Auf Internetplattformen, wie Theapolis, Bühnenverein, Theatermanagement, Jobbörsen der Arbeitsagentur, Fachzeitschrift Oper und Tanz, Das Orchester und auf unserer Homepage.	Es werden keine genutzt, da flexible Zeiten im Proben- und Vorstellungsdienst nicht angewandt werden können.	ja	Renteneintrittsalternativen, Ausleitennetze der Auszubildenden bzw. deren Einstellung	entfällt	Qualifizierungsangebote in dem Sinne gibt es nicht. Es finden aber viele Seminare und Weiterbildungen statt wie Bühnenwerk- bühnentechnische Seminare, Führungskräfte-seminare, Betriebsbesichtigungen- verdi, IWG, Sikosa, KAV, Unterstützung der Ausbildung zum Veranstaltungsmester, Schneiderweiterbildung	Beleuchtungsmesterausbildung – 2019 – finanzielle Unterstützung und Freistellung	nein	entfällt	Ja, es ist geplant dieses im Jahr 2021 aufzubauen.

Zur Beantwortung der Fragen wird auf die Anlage 3 zu dieser Auswertung verwiesen.



Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS)



ARBEITGEBER - PFLICHT
ARBEITNEHMER - PFLICHT

Das Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG – beinhaltet die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Mitarbeiter*innen bei der Arbeit.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz liegt im Verantwortungsbereich des Gesundheitsmanagements. Die Analyse und Auseinandersetzung mit den langfristigen Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit der Mitarbeiter*innen steht im Mittelpunkt.

Ziel ist der Schutz der Mitarbeiter*innen vor Verletzungen, Erkrankungen und negativen Belastungen, d.h. die Erhaltung und Förderung der Gesundheit aller Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz.

Die Grundlage für die Umsetzung dieser gesetzlich verankerten Forderung ist eine Gefährdungsanalyse, welche alle Arbeitsbedingungen sowie die psychischen Belastungen erhebt und bewertet. Die Wirksamkeit der sich daraus ergebenden Präventionsmaßnahmen wird kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



ARBEITGEBER - PFLICHT
ARBEITNEHMER - FREIWILLIG

Das betriebliche Eingliederungsmanagement hat seine rechtliche Grundlage in § 167 Abs. 2 SGB IX und ist Bestandteil des Gesundheitsmanagements. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist hier beschrieben. Die Erhaltung und Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen des Eigenbetriebes Kindertagesstätten der Stadt Halle (Saale) steht im Vordergrund. Mitarbeiter*innen, die in den letzten 12 Monaten länger als 42 Tage ununterbrochen oder mit Unterbrechung erkrankt waren, erhalten vom Eigenbetrieb Kindertagesstätten das Angebot zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (Fürsorgegespräch).

Wir möchten Sie unterstützen und gemeinsam Maßnahmen erarbeiten, um die dauerhafte Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten.

Ziele des BEM:

- die Arbeitsfähigkeit erhalten, verbessern, wiederherstellen
- Gesundheit erhalten und fördern
- chronischen Krankheiten und Behinderungen vorbeugen
- Unterstützung und Beratung der Mitarbeiter*innen

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)



ARBEITGEBER - PFLICHT
ARBEITNEHMER - FREIWILLIG

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist Bestandteil des Gesundheitsmanagements und beinhaltet eine umfassende Handlungsstrategie auf den Ebenen Mensch – Organisation – Arbeit. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist im §20b SGB V definiert. Die gesetzlichen Krankenkassen werden aufgefordert, Leistungen zur Gesundheitsförderung in den Betrieben zu erbringen. Der Eigenbetrieb Kindertagesstätten hat aus diesem Grund eine Kooperation mit der IKK gesund plus vereinbart.

Dadurch wird ein umfangreiches Angebot von gesundheitsfördernden Maßnahmen umgesetzt, welche die körperlichen und psychischen Gesundheitsressourcen der Mitarbeiter*innen langfristig stärken.

Diese Screenings, Tests, Seminare und Workshops finden im Rahmen der Arbeitszeit statt. Alle Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit die Gesundheitsmaßnahmen kostenfrei zu nutzen.



Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

**im Eigenbetrieb Kindertagesstätten
der Stadt Halle (Saale)**





Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

Ihre Gesundheit ist ein wichtiges Gut. Deshalb hat der Eigenbetrieb Kindertagesstätten Halle ein Konzept für ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement [BGM] entwickelt. Im Vordergrund steht hier eine abgestimmte Steuerung aller gesundheitsrelevanten betrieblichen Abläufe. Dabei ist die Zielstellung klar: die Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir möchten durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement [BEM] die im gesetzlichen Rahmen verpflichtenden Voraussetzungen schaffen und gezielte Maßnahmen durchführen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat seine rechtliche Grundlage in § 167 Abs. 2 SGB IX und der Arbeitskreis „BGM“ des Eigenbetriebs Kindertagesstätten Halle steht Ihnen bei allen gesundheitsrelevanten Fragen zur Verfügung. Wenn Sie eine lange Erkrankung überwunden haben, wissen Sie, welches Geschenk es ist, gesund zu sein. Damit Sie wieder in Ihr Team integriert werden und Freude an Ihrer Arbeit haben, möchte der Eigenbetrieb Kindertagesstätten Halle Sie mit Hilfen und Leistungen unterstützen. Hand in Hand mit allen Leistungsträgern wollen wir mit Ihnen gemeinsam Ihre Gesundheit stabilisieren und eine erneute Erkrankung verhindern.

Anja Wosz

BEM-BEAUFTRAGTE

Inhalt

- 1.** Rechtliche Grundlage des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- 2.** Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- 3.** Wer kann am Betrieblichen Eingliederungsmanagement teilnehmen?
- 4.** Wer ist für das Betriebliche Eingliederungsmanagement verantwortlich?
- 5.** Wie läuft das Betriebliche Eingliederungsmanagement ab?
- 6.** Datenschutz
- 7.** Fazit

Die in dieser Informationsbroschüre nachfolgend verwendete männliche Form der Anrede gilt gleichermaßen für weibliche Beschäftigte. Nur aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf die zusätzliche weibliche Anrede verzichtet.

1. Rechtliche Grundlage des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das betriebliche Eingliederungsmanagement hat seine rechtliche Grundlage in § 167 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX und ist Bestandteil des Gesundheitsmanagements.

2. Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter erhalten, verbessern und wiederherstellen, chronischen Krankheiten und Behinderungen vorbeugen, die Arbeitsunfähigkeit überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen, den Arbeitsplatz von Krankheit und Behinderung betroffener Mitarbeiter möglichst erhalten.

3. Wer kann am Betrieblichen Eingliederungsmanagement teilnehmen?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement gilt gleichermaßen für schwerbehinderte und für nicht behinderte Mitarbeiter. Wenn ein Mitarbeiter in den letzten 12 Monaten aufgrund einer Erkrankung länger als sechs Wochen (42 Tage) arbeitsunfähig war, wird die BEM-Beauftragte zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement einladen. Es macht keinen Unterschied, ob der Mitarbeiter ununterbrochen oder mit Unterbrechungen erkrankt war. Darüber hinaus kann ein Mitarbeiter aber auch für sich selbst jederzeit ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anregen, wenn er es für erforderlich hält. Die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements dient der Beschäftigungsförderung und Sicherung. Das BEM ist für den Arbeitgeber ein verpflichtendes Angebot im Rahmen seiner Fürsorgepflicht. Es handelt sich um ein freiwilliges Verfahren für den Mitarbeiter und Bedarf deshalb seiner Zustimmung.

SGB IX

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne von § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung der Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und welche Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann [Betriebliches Eingliederungsmanagement]. Soweit erforderlich wird der Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen...“

4. Wer ist für das Betriebliche Eingliederungsmanagement verantwortlich?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist Bestandteil des Gesundheitsmanagements. Zuständig ist der Arbeitskreis „BGM“ und als Ansprechpartner steht Ihnen die BEM-Beauftragte des Eigenbetriebs Kindertagesstätten Halle zur Verfügung.

5. Wie läuft das Betriebliche Eingliederungsmanagement ab?

Analyse des Krankenstandes

Spätestens durch die Krankenstandsanalyse der Arbeitsunfähigkeits-tage wird die Notwendigkeit einer Einleitung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements festgestellt.

Kontaktaufnahme

Es erfolgt die Einladung des betroffenen Mitarbeiters zur Teilnahme am BEM- Verfahren und somit dem Erstgespräch. Der Einladung zum BEM liegen die Informationsbroschüre und ein Antwortschreiben zur Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement, auf dem der Mitarbeiter seine Teilnahme oder seine Ablehnung erklärt, bei.

→ Die Teilnahme ist freiwillig!

Keine Zustimmung zur Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungs-management:

Erklärt sich der Mitarbeiter nicht damit einverstanden, an einem Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement teil-zunehmen und das weitere Schritte durchgeführt werden, so ist dies auf einem Formblatt zu dokumentieren. Er muss diese Entscheidung nicht begründen. Allerdings ist festzustellen, dass mögliche Chancen zur Problemlösung nicht genutzt wurden.



Das Erstgespräch (nach Zustimmung)

Wenn die Teilnahme bestätigt wird, erfolgt das Erstgespräch mit der BEM-Beauftragten und gegebenenfalls mit weiteren Beteiligten, die sich der Mitarbeiter gewünscht hat (beispielsweise Vertretung des Personalrats, Betriebsarzt, Kita-Coach, Vorgesetzte oder externe Beratungsstellenvertreter).

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement basiert immer auf Freiwilligkeit und gegenseitigem Vertrauen. Der betroffene Mitarbeiter muss nur offenbaren, was er für notwendig hält. Über folgende Punkte muss der Mitarbeiter ausführlich informiert werden:

- über Ziele und Ablauf des BEM- Verfahrens
- Hinweis auf die Freiwilligkeit der Teilnahme
- Umgang mit personenbezogenen Daten und Widerspruchsmöglichkeiten

Gemeinsam werden die Ursachen für die Fehlzeiten ergründet und festgestellt, inwiefern der Arbeitsplatz damit im Zusammenhang stehen könnte (z.B. Lärmbelastung, dauerhafte körperliche Anstrengungen).

Fallbearbeitung

Wenn das erste Gespräch nicht ausreicht, um einen konkreten Maßnahmenplan für den Betroffenen erstellen zu können, schließt sich eine ausführlichere Fallbearbeitung an, die alle weiteren relevanten Daten zusammenträgt.

Hierzu gehören – wenn nötig und vom Mitarbeiter gewünscht – betriebsärztliche Untersuchungen oder die Beteiligung von externen Servicestellen, beispielsweise der Rehabilitationsträger wie Unfall-, Renten- oder Krankenversicherung.

Vereinbarung konkreter BEM-Maßnahmen

Bei der Vereinbarung konkreter Eingliederungsmaßnahmen sind sowohl innerbetriebliche als auch externe Angebote oder eine Kombination von beidem möglich. Sie reichen von Reha-Aufenthalten über Anpassung der Arbeitsorganisation, Maßnahmen der Gesundheitsförderung bis hin zur Umgestaltung des Arbeitsplatzes.

Umsetzung der BEM-Maßnahmen

Nun müssen alle Beteiligten die vereinbarten Maßnahmen vollständig und zeitnah umsetzen. Die BEM-Beauftragte hat die Pflicht, den betroffenen Mitarbeiter beratend zu begleiten und zu unterstützen, aufkommende Fragen und Probleme zu lösen und die Vermittlerrolle zwischen den verschiedenen Stellen einzunehmen.

Prüfung der BEM-Maßnahmen hinsichtlich des Erfolges

Erfolgskontrolle bedeutet, dass die durchgeführten Maßnahmen protokolliert werden und deren Nutzen zu analysieren ist. Haben sich die Fehlzeiten reduziert? Ist der betroffene Mitarbeiter zufrieden? Funktioniert das BEM des Eigenbetriebs Kindertagesstätten Halle?

Die Fragen lassen sich durch Folgegespräche und Befragungen beantworten. In Kombination mit der Krankenstandsanalyse kann man wertvolle Informationen darüber erhalten, was noch verbessert werden sollte.

Abschluss des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist beendet, wenn alle vereinbarten Maßnahmen und ein abschließendes Gespräch mit dem Mitarbeiter durchgeführt wurden. Das BEM wird einvernehmlich beendet.

6. Datenschutz

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements dürfen vom Arbeitgeber ausschließlich Daten des betroffenen Mitarbeiters erhoben, genutzt, gespeichert und verarbeitet werden, soweit sie nötig sind, um ein zielführendes, der Gesundheit und Gesunderhaltung dienendes BEM durchführen zu können. Dazu zählen beispielsweise die freiwilligen Angaben über Einschränkungen und Beschwerden, welche durch die Erkrankung hervorgerufen werden. Diese Daten unterliegen der Schweigepflicht und werden ausschließlich bei der BEM- Beauftragten hinterlegt.

In der Personalakte wird nur aufgenommen, dass ein BEM angeboten wurde, ob der Mitarbeiter einverstanden war oder nicht, Beginn und Ende des BEM und gegebenenfalls die getroffenen Maßnahmen.

7. Fazit

Im Eigenbetrieb Kindertagesstätten Halle wurde der Arbeitskreis „BGM“ gegründet. Da eine gute Zusammenarbeit auch über den Erfolg des Betrieblichen Eingliederungsmanagements entscheidet. Das BEM ist kein starres System, sondern erfordert vielmehr Flexibilität und Willen auf Seiten aller Beteiligten, um das Ziel der Wiedereingliederung im Sinne des betroffenen Mitarbeiters zu erreichen.



„Es gibt tausend Krankheiten,
aber nur eine Gesundheit.“

Carl Ludwig Börne, eigentlich Juda Löb Baruch (1868)

Betriebliches
Gesundheitsmanagement

Anja Wosz

BEM-BEAUFTRAGTE

Am Stadion 5
06122 Halle (Saale)
TEL 0345-221 22 25
FAX 0345-221 22 30
anja.wosz@halle.de

Vorbemerkungen und Bezugsrahmen

Die im nachfolgenden dargestellten Antworten beziehen sich auf folgende Unternehmen der SWH-Gruppe:

1. Abfallwirtschaft GmbH Halle-Lochau
2. Bäder Halle GmbH
3. Cives Dienste GmbH
4. Container Terminal Halle (Saale) GmbH
5. Energieversorgung Halle Netz GmbH
6. EVH GmbH
7. Hallesche Verkehrs-AG
8. Hallesche Wasser und Stadtwirtschaft GmbH
9. Heizkraftwerk Halle-Trotha GmbH
10. IT-Consult Halle GmbH
11. Maya mare GmbH & Co. KG
12. RAB Halle GmbH
13. SHS Energiedienste GmbH
14. Stadtwerke Halle GmbH
15. WER-Wertstofffassung und Recycling Halle GmbH
16. W+H Wasser- und Haustechnik GmbH

Für die Unternehmen EGE-B, EGE-P, EVH Grüne Energie – Beteiligung GmbH & Co. KG, EVH Grüne Energie – Projekt X GmbH & Co KG, Fernwasser Sachsen-Anhalt GmbH, WER und Telonon ist die Beantwortung nicht erforderlich, da in diesen Gesellschaften keine Beschäftigungsverhältnisse bestehen und derzeit auch nicht geplant sind.

An den Gesellschaften AVE, EWAG, RES, Trianel Onshore Windkraftwerke Verwaltungs GmbH und Trianel Onshore Windkraftwerke GmbH & Co. KG besitzen die SWH Geschäftsanteile, jedoch nicht die Mehrheit. Aus diesem Grunde erfolgt hier keine Beantwortung.

1. Wie werben die Stadt Halle und die Unternehmen mit städtischer Beteiligung um dringend benötigte Arbeitskräfte?

Die Rekrutierungsmaßnahmen der Stadtwerke Halle – Gruppe sind vielfältig und auf die individuellen Bedarfe der einzelnen Unternehmen und ihre sehr individuellen Berufsbilder, Branchen, Wettbewerbsverhältnisse und Herausforderungen abgestimmt.

- **Arbeitsgeberattraktivitätsfaktoren:**
 - Erhaltene Auszeichnungen:
 - „Top 1% - Leading Employer“
 - „Top Karrierechancen für Frauen“
 - „Top Arbeitgeber Mittelstand“
 - „Deutschlandstipendiumförderer“
 - „Top Karrierechancen“
 - Regionale Verantwortung
 - Initiative „Neu starten“ (Ausbildungspool+IDEH)
 - Kooperation mit der Schule des Lebens „Helen Keller“

- Mitten im Stadtleben
 - Mitten im Kultur- und Sportleben
 - Sponsoringpartner im Sport, Kultur und sozialen Bereich
 - Modernes Ausbildungszentrum (Lernwerkstatt in der Dieselstraße)
 - Benefits (siehe 2.)

- **Schul- und Azubimarketing**
 - High Five-Kampagne
 - Beteiligung an Berufsorientierungsmessen
 - Betreuung von Fachoberschülern, Einstiegsqualifizierungen, Ferientätigkeit und Schülerpraktikum
 - Beteiligung am Zukunftstag
 - Berufsorientierung-Sprechstunde
 - Schulmessen/-besuche
 - Ausbildungsmessen
 - Betriebsbesichtigungen
 - Beteiligung am Salinetchnikum
 - Homeschooling Technik/Physik
 - Arbeitskreis „SCHULEWIRTSCHAFT“
 - Initiative „Energie macht Schule“
 - Bereitstellung von Unterrichtsmaterial
 - Bereitstellung Experimentierkästen Energie
 - Außerschulischer Lernort „Historisches Technikzentrum“
 - Unterstützung AG's an Schulen

- **Hochschulmarketing**
 - Deutschlandstipendium
 - Universität Halle (3x), HTWK Leipzig (2x), FH Merseburg(3x)
 - Persönliche Übergabe, Netzwerktreffen mit den Studierenden, SWH-Stipendiatentreffen
 - Messen
 - Universität Halle
 - Hochschule Merseburg
 - Hochschule Magdeburg/Stendal
 - HTWK Leipzig
 - fachbezogene Projekte und Vorträge
 - Hochschulkontakte nutzen
 - Praktikum, Abschlussarbeit, Werkstudierendentätigkeit, Nebentätigkeiten

- **Recruiting-Wege**

Folgende Wege werden für die Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern genutzt:

 - Eigene Karriereseite der SWH
 - Intranet
 - Agentur für Arbeit
 - XING
 - Hochschulen/Universitäten
 - Externe Jobportale (ggf. branchenspezifisch)
 - Personaldienstleister
 - Initiative „Neustart“

2. Welchen Anreiz bieten Stadt und Unternehmen mit städtischer Beteiligung für potentielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? (z.B. Kitaplätze, Jobticket, flexible Arbeitszeitenetc.)

Die Unternehmen der SWH-Gruppe arbeiten in unterschiedlichen Branchen auf z.T. sehr individuellen Geschäftsfeldern nach der jeweiligen Unternehmensstrategie. Dementsprechend unterschiedlich sind die Erwartungen und Bedürfnisse potentieller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie richten sich u.a. nach den individuellen Berufsbildern, Branchen, Wettbewerbsverhältnisse, Digitalisierungsgrad und Herausforderungen. Aus diesem Grund gibt es in der Unternehmensgruppe individuelle (nicht einheitliche) Anreize, bei denen wir nach Kosten- und Nutzenüberlegungen vorgehen. Insofern handelt es sich bei den folgenden Anreizen um Bausteine, die individuell z.B. nach Unternehmen oder Berufsgruppen eingesetzt werden und werden können.

Eine Auswahl von möglichen Anzeigen:

betriebliches Gesundheitsmanagement, betriebliche Gruppenunfallversicherung SWH PlusCard, Angebote der awolifebalance, corporate benefits, mobiles Arbeiten, Personalentwicklungsangebote, internes Bewerberportal, Fahrradleasing, Zuschuss zum HAVAG-Jobticket, Kfz-Unterstützungsverein, Car-Sharing-Nutzung, betriebliche Altersvorsorge, Krankengeldzuschuss, Arbeitsfreistellung aus besonderen persönlichen Gründen, Tarifurlaub, Zeitzuschläge, Vermittlung von Parkplätzen mit Arbeitgeberzuschuss, Kantinenzuschuss, Zentrumsnähe und gute verkehrliche Anbindung, vermögenswirksame Leistungen, Nutzung Maya mare/Viva mare, Nutzung der Bäder, Verabschiedungen, Krankenbesuche, Familienfreundlichkeit in den Unternehmen, Bildschirmarbeitsplatzbrille, Zuschuss Kindergarten, usw.

3. Haben die Stadt Halle und die Unternehmen mit städtischer Beteiligung ein lebensphasenorientiertes Personalentwicklungskonzept?

Nein, es gibt kein lebensphasenorientiertes Personalentwicklungskonzept.

4. Wenn ja, welche Kernaussage beinhaltet es?

Entfällt

5. Wenn nein, erarbeiten die Stadtverwaltung und die Unternehmen mit städtischer Beteiligung ein solches Konzept?

Die Erarbeitung eines solchen Konzeptes wird geprüft.

6. Welche Qualifikationsangebote bieten die Stadt Halle und die Unternehmen mit städtischer Beteiligung ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? (Bitte aufgelistet nach Angeboten)

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Führungskräfte der Unternehmen der SWH-Gruppe haben verschiedene Möglichkeiten sich zu qualifizieren und weiterzubilden. Dazu gehören folgende Angebote:

- Im Rahmen des Programms „TalentManagement“ wird seit nunmehr 9 Jahren im Rhythmus von 3 Jahre ein „TalentPool“ ausgeschrieben. Die aufgenommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (15 bis 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je Durchgang) erweitern innerhalb von 3 Jahren durch die Bearbeitung von Projekten und Teilnahme an verschiedenen Workshops & Trainings ihre Kompetenzen.
- Qualifizierungen zum Erwerb höherer Berufsabschlüsse (z. B. Meister, Bachelor) und zusätzlicher Qualifikationen (LKW-Führerschein, Zertifizierungen) sind fester Bestandteil zur Fachkräftesicherung in den einzelnen Unternehmen.
- Im Rahmen der Führungskräfte- und Mitarbeiterentwicklung gibt es verschiedene Weiterbildungsangebote, die nach Bedarf wahrgenommen werden.
 - Führungskräfte trainings und –Führungskräfte tagung
 - Führen von Mitarbeitergesprächen
 - Resilienztraining
 - Selbst- und Zeitmanagement
 - Stressmanagement
 - Digitalisierung
 - Moderation und Präsentation (im Präsenz- und virtuellen Raum)
 - Kommunikationstrainings
 - Office-Schulungen
 - SekretärInnentag
 - Projektmanagement
 - Compliance-Schulungen.

7. Wie viele Angestellte nutzten diese Weiterbildungsmöglichkeiten in den Jahren 2019 und 2020? (bitte aufgeschlüsselt nach Jahr)

Bei der Angabe der Nutzung durch die Beschäftigten sind Mehrfachnennungen möglich. Das heißt, eine Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter, welche/welcher mehrere Weiterbildungsangebote wahrgenommen hat, wird für jede Veranstaltung gezählt.

	2019	2020
TalentPool	17 Personen	(2020 nicht relevant)
Qualifizierungen	43 Personen	60 Personen (Neuaufnahmen, Laufzeit zwischen 6 Monaten bis 5 Jahren)
Weiterbildungs- teilnahmen:	780 Personen	367 (Personen)

8. Besitzen die Stadt Halle und die Unternehmen mit städtischer Beteiligung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Gesundheitsmanagement?

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Im Sinne einer zukunftsfähigen Unternehmensentwicklung und Sicherung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten ist die Förderung betrieblicher Gesundheit seit vielen Jahren ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und -kultur.

9. Wenn ja, was beinhaltet es?

Über die letzten Jahre haben die Stadtwerke Halle ein umfangreiches Angebot an Einzelmaßnahmen zu betrieblicher Gesundheitsförderung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgebaut. Im Rahmen eines strategischen BGM sollen sie durch die gezielte Förderung von individuellem Gesundheitsverhalten dabei unterstützt werden, eine nachhaltige Gesundheitskompetenz zu entwickeln.

Die Maßnahmen gliedern sich in:

- Beratung
- Vorsorge
- Bewegung
- regionale Sportveranstaltungen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Die betrieblichen Beratungsangebote helfen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Stress abzubauen und Burnout-Symptomen vorzubeugen oder sie zu lindern und damit ggf. auch Ausfallzeiten zu reduzieren.

Professionelle Unterstützung und Beratung durch awo lifebalance: Beratung zu Betreuung und Versorgung Ihrer hilfs- und/ oder unterstützungsbedürftigen Angehörigen u. a. zu folgenden Themen:

- Pflegeangebote und Leistungen
- Verbleib in der eigenen Wohnung
- Entlastungsangebote im Alltag
 - Leistungsansprüche und Kosten
 - Vorsorgevollmachten und Patientenverfügungen
sowie die Vermittlung von
- Pflege- und Betreuungsangeboten
 - Betreuungslösungen für den Notfall.

Im Bereich Kinderbetreuung bietet die awo lifebalance:

- Begleitung bei der Suche nach Kita-Plätzen und Tagespflegepersonen
- Vermittlung von privaten Betreuungspersonen
- Vermittlung von Ferienbetreuungsangeboten
- Online-Ferienkatalog
- Kurzzeitbetreuung in Notfällen.

Jeder Lebensabschnitt birgt bestimmte gesundheitliche Gefahren, er bringt Veränderungen, gesundheitliche Probleme oder spezifische Erkrankungen mit sich. Viele Gesundheitsgefahren lassen sich durch Vorbeugung vermeiden. Auch Krankheiten können vielfach gut behandelt werden, wenn Sie früh erkannt werden.

Im Erwachsenenalter dienen Vorsorgeuntersuchungen dem Erkennen der großen Volkskrankheiten wie Herz-Kreislauferkrankungen, Diabetes oder Krebs. Auch wenn die Früherkennung mittlerweile in aller Munde ist, werden die Schutzimpfungen häufig vergessen. Dabei sind Impfungen ein wichtiger Bestandteil der Vorsorge.

Unternehmensübergreifende Angebote der Prävention: Studie Prostatakarzinom, Gripeschutzimpfung, Mobile Massage, SWH-Plus Card.

Die PlusCard eröffnet enthält eine betriebliche Krankenzusatzversicherung des Debeka Krankenversicherungsverein a. G., die in den Partnerkliniken des Netzwerks „Wir für Gesundheit“ gilt. Die PlusCard bietet vor allem eine Service-Hotline für einen Facharzt-Terminservice.

Bewegungsangebote: Teilnahme an regionalen Sportveranstaltungen, Sport- und Entspannungskurse, Radaktion, 28 Übungen für den Arbeitsplatz, Bewegte Pause über Zoom

10. Wenn nein, ist für die Zukunft ein Gesundheitsmanagement geplant?

Entfällt