

## Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage Nr. 4264

der Abgeordneten Kristy Augustin (CDU-Fraktion), Steeven Bretz (CDU-Fraktion) und Björn Lakenmacher (CDU-Fraktion)

Drucksache 6/10549

### **Krankenstand in der Brandenburger Landesverwaltung**

Namens der Landesregierung beantwortet der Minister des Innern und für Kommunales die Kleine Anfrage wie folgt:

Vorbemerkungen der Fragesteller: Der Erfolg und die Stärke des Landes Brandenburg sind ein unmittelbarer Ausdruck der Arbeit und des Einsatzes seiner Landesbediensteten. In vielen Bereichen der Landesverwaltung stellt jedoch der hohe Krankenstand u.a. infolge steigender Arbeitsbelastungen und einer Verdichtung von Arbeitsprozessen ein großes Problem dar. Das Land Brandenburg trägt als Dienstherr für seine Beamtinnen, Beamten und Angestellten eine große Verantwortung, so dass der hohe Krankenstand als Alarmsignal verstanden werden muss.

Frage 1: Wie hoch ist der jährliche durchschnittliche Krankenstand der Bediensteten des Landes und wie hat sich dieser in den letzten 5 Jahren (inklusive des Jahres 2018 und der ersten zwei Monate des Jahres 2019) entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Personalkörpern gemäß der Personalbedarfsplanung)

zu Frage 1: Auf die Anlage 1 wird verwiesen.

Frage 2: Welche Maßnahmen im Hinblick auf das Gesundheitsmanagement wurden im Rahmen des Konzeptes zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes bisher umgesetzt?

zu Frage 2: Auf die Anlage 2 wird verwiesen.

Frage 3: Wie bewertet die Landesregierung die ersten Erfahrungen und Auswirkungen der im Attraktivitätskonzept vereinbarten Maßnahmen zur Verbesserung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen?

Frage 4: Erwartet die Landesregierung dadurch einen spürbaren Rückgang des Krankenstandes der Bediensteten? Wenn ja, in welchem Rahmen und mit welcher Zielstellung?

zu den Fragen 3 und 4: Im Konzept der Landesregierung zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg wird dargestellt, dass die Landesregierung bereits in der Vergangenheit Maßnahmen zur Verbesserung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen in zahlreichen Behörden eingeleitet hat. Durch die Konzepterstellung

Eingegangen: 08.03.2019 / Ausgegeben: 13.03.2019

und den Beschluss der Landesregierung hat die Aufgabe der Erhaltung, Wiederherstellung und Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten eine weitere Fokussierung in den Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung erfahren. Dies wird aus den in der Antwort zu Frage 2 dargestellten diversen Maßnahmen der Ressorts deutlich. Mit der in Kürze vorgesehenen Einrichtung einer zentralen Servicestelle werden die verschiedenen Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement koordiniert. Die Servicestelle wird Empfehlungen zur gesundheitsfördernden Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld geben und die Dienststellen bei der Umsetzung der Prozesse beratend unterstützen. Zu den Aufgaben der Servicestelle gehören auch die Evaluierung und Vernetzung vorhandener Kompetenzen sowie die Prüfung und Entscheidung übergeordneter Rechtsfragen zum Gesundheitsmanagement. Vor dem Hintergrund des hohen Durchschnittsalters der Beschäftigten und der weiter zunehmenden Arbeitsverdichtung in der Landesverwaltung bleibt abzuwarten, ob durch die bisherigen und neu einzuleitenden Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement ein spürbarer Rückgang des Krankenstandes der Bediensteten erreicht wird.

Frage 5: Wie hoch ist die Gesamtsumme der im Haushalt 2019 eingestellten Finanzmittel für Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und wie schlüsseln sich diese auf die konkreten Maßnahmen auf?

zu Frage 5: Auf die Anlage 3 wird verwiesen.

Frage 6: Wie viele Mittel standen jeweils in den Jahren 2014 bis 2018 für das betriebliche Gesundheitsmanagement im Gesamthaushalt zur Verfügung?

zu Frage 6: Auf die Anlage 4 wird verwiesen.

**Anlage/n:**

1. Anlage 1
2. Anlage 2
3. Anlage 3
4. Anlage 4

Frage 1: Wie hoch ist der jährliche durchschnittliche Krankenstand der Bediensteten des Landes und wie hat sich dieser in den letzten 5 Jahren (inklusive des Jahres 2018 und der ersten zwei Monate des Jahres 2019) entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Personalkörpern gemäß der Personalbedarfsplanung)									
Ressort			Durchschnittliche Krankentage						Anmerkungen
Einzelplan Geschäftsbereich	Kapitel	Dienststelle	2014	2015	2016	2017	2018	Jan. 2019	
02 Ministerpräsident und Staatskanzlei (StK)	02 010	Ministerpräsident und Staatskanzlei	26,36	29,87	25,83	21,35	29,43	2,94	
03 Ministerium des Inneren und für Kommunales (MIK)	03 010	Ministerium	21,66	25,88	28,4	27,5	31	2,5	Deutliche Zunahme von Langzeiterkrankungen
	03 020	Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg	15,8	18,1	19,1	20,6	19,05	1,2	
	03 020	Brandenburgischer Zentraler IT-Dienstleister	20,33	23,81	24,44	25,33	26,04	2,26	
	03 110 - 03 150	Polizei	35,70	35,5	35,5	35,8	37,2	-	Keine Angabe für Jan. 2019 möglich, da Erhebungen nur jahresbezogen erfolgen.
	03 750	Landesschule und Technische Einrichtung für Brand- und Katastrophenschutz (LSTE)	17,68	22,11	20,45	26,4	35,6	-	
	03 810	Zentrale Ausländerbehörde	22,2	11,4	16,9	30,3	26,3	2,8	

Ressort			Durchschnittliche Krankentage						Anmerkungen
Einzelplan Geschäftsbereich	Kapitel	Dienststelle	2014	2015	2016	2017	2018	Jan. 2019	
04 Ministerium der Justiz und für Europa und Verbraucher- schutz (MdJEV) * Beamte und Tarifbeschäftigte	04 010	Ministerium	21	26	26	25	-	-	Aktuelle Daten für 2018 und Januar 2019 liegen dem Ministerium noch nicht vor.
	04 040 + 04 080	Oberlandesgericht	29	30	30	30	-	-	
	04 040 + 04 050	Generalstaatsanwaltschaft	21	20	26	32	-	-	
	04 120 + 04 021	Landessozialgericht, Sozialgerichtsbarkeit	22	30	32	34	-	-	
	04 100	Finanzgericht Berlin-Brandenburg	16	25	35	37	-	-	
	04 090	Verwaltungsgerichte	33	36	31	25	-	-	
	04 110	Arbeitsgerichtsgerichtsbarkeit	36	39	35	28	-	-	
	04 030	Deutsche Richterakademie	30	14	14	10	-	-	
	04 050	Justizvollzugsanstalten	50	50	55	55	-	-	
MdJEV * Richter und Staatsanwälte	04040	Oberlandesgericht	13	14	14	15	-	-	Fehlzeitenquote auf 220 Arbeitstage bezogen; Grundlage ist die bundeseinheitlich geführte sogenannte Abwesenheitsstatistik
	04 040 + 04 050	Generalstaatsanwaltschaft	18	19	17	27	-	-	
	04 120 + 04 021	Landessozialgericht, Sozialgerichte	11	8	9	12	-	-	
	04 100	Finanzgericht Berlin-Brandenburg	5	6	6	7	-	-	
	04 090	Verwaltungsgerichte	12	8	10	15	-	-	
	04 110	Arbeitsgerichte	12	9	4	17	-	-	

Ressort			Durchschnittliche Krankentage						Anmerkungen																																				
Einzelplan Geschäftsbereich	Kapitel	Dienststelle	2014	2015	2016	2017	2018	Jan. 2019																																					
05 Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS)	05 010 + 05 070	Ministerium inklusive Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung	21	24,16	25,83	27,91	29,95	2,94	Aufgrund zahlreicher Umstrukturierungen im Geschäftsbereich können nicht für alle Zeiträume die gewünschten Angaben zu den Fehlzeiten im vollen Umfang abgegeben werden.																																				
	05 140	Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg	21,92	16,92	18,63	14,53	23,01	2,16																																					
	05 200	Staatliche Schulämter	18,21	-	28,69	25,83	27,69	2,12																																					
			Im Rahmen der Schulämterreform 2014 wurden die Staatlichen Schulämter Eberswalde und Wünsdorf mit Ablauf des 30.09.2014 aufgelöst. Daten für diese beiden Schulämter liegen nicht vor. Die Staatlichen Schulämter Brandenburg a. d. H., Cottbus, Frankfurt (Oder) und Perleberg sind organisatorisch zum 01.10.2014 in das neu geschaffene Landesschulamts integriert worden. Für 2014 bezieht sich die Meldung der Fehlzeiten dieser Schulämter auf den Zeitraum vom 01.01.2014 - 30.09.2014. Für den Zeitraum des Bestehens des Landesschulamtes (01.10.2014 – 31.01.2016) liegen keine Daten zu den Fehlzeiten vor. Nach Auflösung des Landesschulamtes wurden Aufgaben und Personal den Staatlichen Schulämtern Brandenburg a. d. H., Cottbus, Frankfurt (Oder), Neuruppin (örtl. Verlagerung des vorherigen Staatlichen Schulamtes Perleberg) und teilweise dem MBJS zugeordnet. Die Daten der Staatlichen Schulämter für das Jahr 2016 beziehen sich somit auf den Zeitraum vom 01.02.2016 – 31.12.2016, wobei das Staatliche Schulamt Frankfurt (Oder) aufgrund technischer Probleme keine Auswertung der Fehlzeiten aus Perls durchführen konnte.																																										
	05 300 - 05 332	Schulkapitel (Lehrkräfte)	Eine Statistik des Krankenstandes der Lehrkräfte wird nicht erhoben. Daten der Lehrkräfte werden nicht in PerIS erfasst. Eine Erfassung ist datentechnisch, personell und aus Datenschutzgründen zeitnah nicht möglich.							<table border="1"> <thead> <tr> <th>Schuljahr</th> <th>Anzahl der Lehrkräfte</th> <th>Sollstunden laut Stundenplan</th> <th>Vertretungs- bedarf durch Ausfall in Stunden</th> <th>Stand der Abwesenheit in Prozent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2012/13</td> <td>17.854</td> <td>13.019.820</td> <td>892.731</td> <td>6,86</td> </tr> <tr> <td>2013/14</td> <td>17.734</td> <td>14.046.022</td> <td>956.906</td> <td>6,81</td> </tr> <tr> <td>2014/15</td> <td>18.012</td> <td>13.407.829</td> <td>997.520</td> <td>7,44</td> </tr> <tr> <td>2015/16</td> <td>18.237</td> <td>13.606.500</td> <td>1.020.325</td> <td>7,50</td> </tr> <tr> <td>2016/17</td> <td>19.010</td> <td>13.577.743</td> <td>1.021.560</td> <td>7,52</td> </tr> <tr> <td>2017/18</td> <td>19.845</td> <td>13.149.459</td> <td>1.006.954</td> <td>7,66</td> </tr> </tbody> </table>	Schuljahr	Anzahl der Lehrkräfte	Sollstunden laut Stundenplan	Vertretungs- bedarf durch Ausfall in Stunden	Stand der Abwesenheit in Prozent	2012/13	17.854	13.019.820	892.731	6,86	2013/14	17.734	14.046.022	956.906	6,81	2014/15	18.012	13.407.829	997.520	7,44	2015/16	18.237	13.606.500	1.020.325	7,50	2016/17	19.010	13.577.743	1.021.560	7,52	2017/18	19.845	13.149.459	1.006.954	7,66
Schuljahr	Anzahl der Lehrkräfte	Sollstunden laut Stundenplan	Vertretungs- bedarf durch Ausfall in Stunden	Stand der Abwesenheit in Prozent																																									
2012/13	17.854	13.019.820	892.731	6,86																																									
2013/14	17.734	14.046.022	956.906	6,81																																									
2014/15	18.012	13.407.829	997.520	7,44																																									
2015/16	18.237	13.606.500	1.020.325	7,50																																									
2016/17	19.010	13.577.743	1.021.560	7,52																																									
2017/18	19.845	13.149.459	1.006.954	7,66																																									

Ressort			Durchschnittliche Krankentage						Anmerkungen
Einzelplan Geschäftsbereich	Kapitel	Dienststelle	2014	2015	2016	2017	2018	Jan. 2019	
06 Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK)	06 010	Ministerium	23,8	21,5	19,66	26	32,91	2,32	Ursache sind steigende Langzeiterkrankungen sowie Arbeitsverdichtung
	06 100	BTU Cottbus	11,72	11,25	11,5	13,01	14,05	2,51	
		Anzahl Beschäftigte: einschließlich Professoren, Professorenstellenvertreter, Junior- und Gastprofessoren, nichtwissenschaftliche und wissenschaftliche Beschäftigte haushalts- und drittmittelfinanziert, Beschäftigte in der Freistellungsphase Alterteilzeit, Auszubildende, Beamte. 2014 Ermittlung statistischer Daten nur für die ehem. BTU Cottbus möglich; ab 2015 statistische Daten für gesamte BTU (ehem. FH u. ehem. BTU CB)							
	06 100	Fachhochschule Potsdam	7	8	10	4	4,57	0	Fehlzeitenquote auf 256 Arbeitstage bezogen.
	06 100	Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde	14,97	16,96	18,35	25,99	27,52	3,14	Nicht erfasst sind Drittmittelbeschäftigte (inkl. HSP-Mittel), akademische Mitarbeiter und Professoren; in 2017/2018 viele dauerkranke Angestellte
	06 100	Technische Hochschule Brandenburg	15	18	16	18	25	2	Ohne Drittmittelbeschäftigte, akademische Mitarbeiter, Professoren
	06 100	Technische Hochschule Wildau	10,24	10,87	9,88	8,32	7,71	0,89	einschl. Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal, Professoren, Akademische Mitarbeiter (auch drittmittelfinanziert), Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Auszubildende
	06 100	Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf	23,6	17,0	19,4	14,4	13,9	2,2	nur nichtwissenschaftliches Personal ohne Auszubildende
	06 100	In-Institut- Filmmuseum	13,6	17,8	24,3	24,6	39,6	5,1	nur nichtwissenschaftliches Personal
	06 100	Universität Potsdam	8,4	9,4	9,5	9	8,8	-	ohne Wissenschaftliche Hilfskräfte, aber mit Drittmittelpersonal; Daten für Januar 2019 z. Zt. nicht ermittelbar.
06 720	Brandenburgisches Landeshauptarchiv	30,1	29,2	35,8	34,4	29,2	4,4	Nur ganzjährig Beschäftigte	
06 730	Brandenburgisches Landesamt für Denkmalpflege und Archäologisches Museum	18,36	28,13	17,91	22,74	17,86	1,9	2015 mit langzeiterkrankten Besschäftigten	

Ressort			Durchschnittliche Krankentage						Anmerkungen
Einzelplan Geschäftsbereich	Kapitel	Dienststelle	2014	2015	2016	2017	2018	Jan. 2019	
07 Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (MASGF)	07 010	Ministerium	18,05	26,55	32,42	26,89	32,08	k. A.	Als Hauptursache für den steigenden Krankenstand, trotz Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements, wird die gestiegene Arbeitsverdichtung gesehen, die eine alternde Belegschaft nicht mehr verkraftet.
	07 130	Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG)	21,8	28,3	29,2	27,1	27,2	2,5	bis 01.2016 LAS Hinweise wie Ministerium
	07 160	Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV)	25,9	29,9	28,5	28,8	33,0	2,3	Hinweise wie Ministerium
	07 190	Brandenburgische Landesinstitut für Rechtsmedizin (BLR)	18	12	16	15	13,5	2,8	bis 2014 im Einzelplan 10 MLUL
08 Ministerium für Wirtschaft und Energie (MWE)	08 010	Ministerium	21	20	23	20,65	23,54	2,72	Datenerfassung erfolgt nicht aus PerlS
	08 120	Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg	13	15	19	20	21	3	
	08 140	Landesamt für Bergbau, Geologie und Rohstoffe	19	18	19	18	27	4	

Ressort			Durchschnittliche Krankentage						Anmerkungen
Einzelplan Geschäftsbereich	Kapitel	Dienststelle	2014	2015	2016	2017	2018	Jan. 2019	
10 Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft (MLUL)	10 010	Ministerium	26,56	22,06	24,95	33,85	23,53	2,35	MLUL bis 2014 MUGV
	10 105	Landesamt für Umwelt (LfU)	22,75	21,66	22,4	23,33	26,35	3,29	bis 2015 LUGV
	10 101	Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung (LELF)	22,18	25,68	31,71	33,85	21,6	2,07	bis 2014 im Einzelplan 11 MIL
	10 080	Landesforstbetrieb (LFB)	26,26	26,31	28,67	32,07	30,63	2,39	bis 2014 im Einzelplan 11 MIL
	10 110	Nationalpark Unteres Odertal	-	22,54	27,69	78,29	67,5	4	
11 Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung (MIL)	11 010	Ministerium	29,48	24,12	22,97	30,97	-	-	Die Auswertung der Daten liegt noch nicht vor.
	11 400	Landesamt für Bauen und Verkehr	24,31	26,18	23,21	28,50	-	-	
	11 460	Landesbetrieb Straßenwesen Berlin-Brandenburg	26,07	26,24	32,14	31,48	-	-	
12 Ministerium der Finanzen (MdF)	12 010	Ministerium	18,68	22,2	23,31	20,38	28,81	3,12	
	12 030	Landeshauptkasse	30,45	35,78	29,36	48,87	50,22	3,72	2017 und 2018 langzeiterkrankte Beschäftigte
		Landesamt zur Regelung offener Vermögensfragen	20,72	23,45	-	-	-	-	Auflösung zum 01.01.2016
	12 050 12 200	Finanzämter, Zentrale Bezügestelle	26,77	27,70	28,92	28,99	29,65	2,75	
	12 040	Aus- und Fortbildungszentrum KönigsWusterhausen	23,33	28,96	22,67	28,12	16,09	1,55	
	12 020	Brandenburgischer Landesbetrieb für Bauen und Liegenschaften	26,30	29,85	33,61	33,53	30,90	3,05	



<b>Frage 2:</b> Welche Maßnahmen im Hinblick auf das Gesundheitsmanagement wurden im Rahmen des Konzeptes zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes bisher umgesetzt?	
<b>Seite</b>	<b>Themen aus dem Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/9085) sowie Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute</b>
25	Bei der Polizei werden <b>Gesundheitsanalysen</b> durchgeführt, um Faktoren zu analysieren und die Belastungssituationen der Bediensteten zu verbessern. Um eine <b>Vergleichbarkeit</b> innerhalb der Landesverwaltung Brandenburg und zu den anderen Arbeitgebern zu ermöglichen, erleichtern Daten über die Gesundheit als Analyseinstrument die <b>Steuerung und Bewertung der erforderlichen Maßnahmen</b> .
<b>Maßnahmen seit 01.01.2018</b>	<p><b>Ministerpräsident und Staatskanzlei (StK)</b> Aufstellung und Auswertung der jährlichen Fehlzeitenstatistik.</p> <p><b>Ministerium des Inneren und für Kommunales (MIK)</b> Fehlzeiten werden nach Kriterien (Status, Laufbahn, Alter, Geschlecht) erfasst und jährlich ausgewertet. Die durchschnittliche Anzahl der Krankentage pro Beschäftigter bildet hierbei eine landesweite Vergleichszahl.</p> <p><b>MIK - Brandenburgischer Zentraler IT-Dienstleister (ZIT-BB)</b> Sehr enge Zusammenarbeit mit den Krankenkassen der Beschäftigten. In dem Rahmen erhält der ZIT-BB alle zwei Jahre den sogenannten Fehlzeitenreport. Dieser enthält keine personenbezogenen Daten, sondern listet Krankheitsgruppen auf. Mit diesem Fehlzeitenreport ist es möglich, gezielt Präventions-/Vorsorgemaßnahmen zu treffen.</p> <p><b>Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS)</b> Mitarbeiterbefragung zuletzt 2015, seitdem auch Steuerkreis Gesundheit</p> <p><b>Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) - Universität Potsdam</b> Auswertung eigener und extern angeforderte Daten (z. B. Gefährdungsanalysen, Unfallstatistiken, Krankenkassenberichte, Krankenstatistiken), um Belastungsfaktoren für die Gesundheit der Beschäftigten zu identifizieren.</p> <p><b>MWFK - Technische Hochschule Brandenburg (THB)</b> Es wurden Gesundheitsanalysen durchgeführt. Darüber hinaus erfolgte eine Analyse zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz</p> <p><b>MWFK - Brandenburgisches Landesamt für Denkmalpflege und Archäologisches Museum (BLHA)</b> Für die Beschäftigten ist ein Vordruck für Überlastungsanzeigen im Intranet eingestellt, der rechtzeitig bei erhöhter Mehrbelastung ausgefüllt und zur Einleitung erforderlicher Schritte verwendet wird.</p> <p><b>Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (MASGF)</b> Es werden als Analyseinstrumente sowohl die regelmäßig durchgeführte Fehlzeitenstatistik als auch BGM-Beschäftigtenbefragungen genutzt. Ab 2019 soll darüber hinaus auch auf Fehlzeitenberichte der gesetzlichen Krankenkassen zurückgegriffen werden, um weitere Erkenntnisse zu den Krankheitsgründen der Beschäftigten zu erhalten. Aufbauend darauf sollen gezielte Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung unterbreitet werden. Zudem werden BEM-Verfahren genutzt, um Belastungssituationen entgegenzuwirken und einer erneuten Erkrankung vorzubeugen.</p> <p><b>Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft (MLUL)</b> Im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute wurden keine Gesundheitsanalysen durchgeführt.</p> <p><b>Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung (MIL)</b> jährliche Aufstellung einer Fehlzeitstatistik</p> <p><b>Ministerium der Finanzen (MdF)</b> Im Geschäftsbereich wird die Krankenstatistik jährlich entsprechend den für die Landesverwaltung geltenden Vorgaben erstellt und ausgewertet.</p>

Seite	<b>Themen aus dem Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/9085) sowie Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute</b>
25	Auch für <b>beihilfeberechtigte Polizeikräfte</b> wird die Möglichkeit der Inanspruchnahme von <b>Vorsorgekuren</b> geschaffen, um dienstliche Belastungen zu kompensieren.
Maßnahmen seit 01.01.2018	<p><b>MIK - Polizei</b>                  Mit Inkrafttreten des § 115 Landesbeamtengesetzes am 03.07. 2018 wurde die gesetzliche Grundlage geschaffen, dass auch beihilfeberechtigte Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten Vorsorgekuren in Anspruch nehmen können. Vorsorgekuren stellen eine geeignete Maßnahme der Gesundheitsprävention dar. Ab sofort können somit alle verbeamteten Polizeivollzugskräfte auf Lebenszeit mit physischen Funktionsstörungen, die noch nicht zur Manifestation von organischen Erkrankungen geführt haben, auf ärztlichen Vorschlag und nach polizeiärztlicher Zustimmung an dienstlich geförderten Vorsorgekuren teilnehmen, sofern dadurch die Gesundheit erhalten wird. Vorsorgekuren werden für längstens drei Wochen gewährt und können frühestens nach Ablauf von vier Jahren wiederholt werden.</p> <p><b>MdF</b>                  Es wird Sonderurlaub für Kuren als Rehabilitationsmaßnahmen gewährt.</p>
25	Zur Finanzierung der Maßnahmen werden ab 2019 in jedem Einzelplan - zunächst für die Dauer von fünf Jahren - zusätzliche zweckgebundene Haushaltsmittel in Höhe von jährlich rund drei Millionen Euro bereitgestellt.
	Den Ressorts wurden mit dem Aufstellungs Rundschreiben zum Haushaltsplan 2019/2020 auf der Basis der VZE-Ist-Daten zum 31.12.2017 die Beträge übermittelt, die ab dem Haushaltsjahr 2019 zur Verfügung gestellt werden. Grundlage bilden hier die in der Vereinbarung mit den Gewerkschaften enthaltenen 50 EUR je VZE. Insgesamt ergibt sich damit für die Jahre 2019 und 2020 jeweils ein Betrag von insgesamt 2.808.300 EUR, der zweckgebunden in Haushalt 2019/2020 zur Verfügung gestellt wurde. Davon wurden 292.600 EUR über höhere Zuführungen den Landesbetrieben zur Verfügung gestellt. Der Betrag von 2.515.700 EUR wurde in den Ressorts für Maßnahmen des Gesundheitsmanagements direkt veranschlagt.

Seite	<b>Themen aus dem Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/9085) sowie Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute</b>
25	Die Mittel sollen verwendet werden, um <b>adressatengerechte Angebote, zielgerichtete Einzelangebote</b> am Arbeitsplatz, <b>gesundheitsförderliche</b> Maßnahmen zur Teambildung und weitere <b>Maßnahmen</b> zu realisieren. Auf die Haushaltsmittel besteht kein individueller Anspruch einzelner Beschäftigter.
Maßnahmen seit 01.01.2018	<p><b>StK</b> Eine Entscheidung über die Mittelverwendung erfolgt erst nach Festlegung konkreter Maßnahmen.</p> <p><b>MIK</b> Seit fünf Jahren nimmt eine Mannschaft am jährlichen DAK-Firmenlauf teil. In 2018 waren es fast 10 Prozent der Beschäftigten (42 Personen). In allen Mannschaftswertungen (Frauen, Männer, Mixed) wurden bislang sehr gute Platzierungen erreicht. Das Event ist ein positiver Beitrag zur Teambildung sowie zum allgemeinen Arbeitsklima.</p> <p><b>MIK - Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg (LGB)</b> Die Mittel werden grundsätzlich zur Förderung von Gesundheitsressourcen eines breiten Beschäftigtenkreises verwendet.</p> <p><b>MIK - Zentrale Ausländerbehörde (ZABH)</b> Jährliche Durchführung eines Gesundheitstages mit Vorträgen, Workshops, Fitnessübungen, Tests und Informationsständen.</p> <p><b>MIK - Brandenburgischer Zentraler IT-Dienstleister (ZIT-BB)</b> Es werden, wie schon in der Vergangenheit, monatlich Aktivitäten im Rahmen der Prävention für die Beschäftigten angeboten. Hierzu gehören u. a. Rückenschule, Angebote zur „bewegten“ Pause, Vorträge zum Thema Stress/Stressbewältigung sowie gesunde Ernährung. Ein Gesundheitstag wird geplant.</p> <p><b>Ministerium der Justiz und für Europa und Verbraucherschutz (MdJEV)</b> Ab 2019 zusätzlich bereitgestellten Mittel sollen für ein breiteres Angebot, z. B. Sportkurse (wie Yoga, Pilates) genutzt werden. Weitere Maßnahmen werden geprüft.</p> <p><b>MBJS</b> Es ist beabsichtigt, die bereitgestellten Mittel entsprechend zu verwenden.</p> <p><b>MASGF</b> Die Mittelverwendung ergibt sich aus den Ergebnissen einer im Dezember 2018 durchgeführten BGM-Beschäftigtenbefragung sowie den im März 2019 folgenden Workshops zur Ideenfindung für Maßnahmen unter Einbindung des Steuerkreises Gesundheit. In Frage kommen z. B. (auch nachgeordneter Bereich): Kurse zur Gesundheitsförderung, Gesundheitstag in Kooperation mit gesetzlichen Krankenkassen und der Unfallkasse sowie privaten Anbietern, computergestütztes Bewegungs-/ Entspannungsprogramm, Führungskräftebildungen, Förderung gesundheitsorientierter Teamtage.</p> <p><b>MWE</b> Überlegungen zur Verwendung der Mittel noch nicht abgeschlossen (Workshops, Inhouse-Schulungen, Teilfinanzierung Teambuilding, Teilnahme am Firmenlauf, Fitness-Software für PC)</p> <p><b>MLUL</b> Ein Teil der Mittel ist für gesundheitsförderliche Angebote wie Vorträge und Schulungen zu gesundheitsbezogenen Themen oder der Finanzierung von Schnupperterminen, neuer Kursangeboten und Materialien für den vorhandenen Kursraum einkalkuliert. Über die Verwendung der verbleibenden Summe wird derzeit gemeinsam mit den Interessenvertretungen - unter Einbezug von Vorschlägen der Mitarbeitenden - beraten.</p> <p><b>MIL</b> Organisation von Teamworkshops und Inhouse-Schulungen, Besuch von Einzelfortbildungen zum Thema Gesundheitsmanagement</p> <p><b>MdF</b> Die zusätzlichen Mittel wurden den Dienststellen entsprechend der Anzahl der dort Beschäftigten zur Bewirtschaftung übertragen. Ziel ist die Stärkung örtlicher Aktivitäten der Gesundheitsförderung, die in Abhängigkeit vom konkreten Bedarf in jeder Dienststelle organisiert werden sollen.</p>

Seite	<b>Themen aus dem Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/9085) sowie Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute</b>
25	<p>Wie in vereinzelt Dienststellen bereits erfolgreich praktiziert wird, können Beschäftigte bei beruflichen, persönlichen und gesundheitsbezogenen Fragestellungen durch kostenfreie und anonyme <b>Beratungsangebote</b> unterstützt werden. Ziel solcher Angebote ist, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bei besonderen Belastungssituationen schneller wieder herzustellen.</p>
Maßnahmen seit 01.01.2018	<p><b>StK</b> Bislang Möglichkeit zur Nutzung des externen Beratungsangebots des Kompetenzzentrums für Sicherheit und Gesundheit</p> <p><b>MIK</b> 2019 ist vorgesehen, alle Beschäftigten eine Externe Mitarbeiterberatung (EAP) für alle Lebenslagen anzubieten.</p> <p><b>MIK - ZABH</b> Gesprächsangebote im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements; regelmäßige Mitarbeiter-Vorgesetzten- bzw. Personalgespräche; Gesprächs- und Beratungsangebote der Arbeitspsychologin des Betriebsarztzentrums; ggf. Supervisionen durch vor Ort tätige Psychologen</p> <p><b>MIK - ZIT-BB</b> Die Beschäftigten können sich durch die Betriebsärztin sowie die Disability Managerin des ZIT-BB beraten lassen. Sofern weitere externe Akteure benötigt werden, werden diese hinzugezogen.</p> <p><b>MIK - Polizei</b> Um Bedienstete künftig besser mit Informationen und Angeboten, etwa zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu unterstützen, werden Servicestellen für Beruf und Familie installiert. Hierzu wurden zunächst im Rahmen eines zweijährigen Pilotprojekts ab 01.01.2019 zwei interne Servicestellen in den Polizeidirektionen West und Süd eingerichtet.</p> <p><b>MdJEV</b> Eine sog. Sozialberatung wird derzeit für den Geschäftsbereich geprüft.</p> <p><b>MBJS</b> Es ist beabsichtigt, entsprechende Beratungsangebote anzubieten</p> <p><b>MWFK - Uni Potsdam</b> Es wurden individuelle Beratungen in unterschiedlichsten Bereichen angeboten (z. B. Ergonomieberatungen, Impfberatungen, Konfliktberatungen, Beratungen im Diskriminierungsfall, Beratung bei Wiedereinstieg nach Krankheit, Beratungen zu Frauenspezifischen Aspekten der Gesundheitsvorsorge)</p> <p><b>MWFK - Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE)</b> psychologische Beratung wird angeboten</p> <p><b>MASGF</b> Betriebsärztliches Zentrum; Vorträge zum Thema Ernährung, Stressmanagement, Männergesundheit etc.; individuelle Beratung (Arbeitsmedizin, Psychologie); Impf-/ Reiseberatung; Beratung des KSG zu Ergonomie am Arbeitsplatz. Aktuell noch kein externes anonymes Beratungsangebot. Sofern sich aus Beschäftigtenbefragung und Workshops eine entsprechende Relevanz ergibt, wird ein solches Angebot geprüft.</p> <p><b>MWE</b> kostenfreie externe Beratung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Familienangehörige</p> <p><b>MLUL</b> Den Mitarbeitenden steht seit 2016 ein anonymes Beratungsangebot kostenfrei zu Verfügung. Der telefonische Beratungsservice wird auch in 2019 von im vollen Umfang kostenfrei genutzt werden können.</p> <p><b>MIL</b> Externe Mitarbeiterberatung ist installiert.</p> <p><b>MdF</b> Im Geschäftsbereich haben die Beschäftigten seit 2013 die Möglichkeit, sich bei beruflichen, persönlichen und gesundheitsbezogenen Fragestellungen kostenlos und anonym beraten zu lassen. Das Angebot gilt auch für Führungskräfte.</p>

Seite	<b>Themen aus dem Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/9085) sowie Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute</b>
26	<p>Um die Dienststellen bei ihren Aktivitäten zu unterstützen, wird künftig die LAKöV eine <b>Fortbildung für Gesundheitsexpertinnen und -experten</b> anbieten. Ziel des Angebots ist die Förderung der Kompetenzen der mit dem Aufgabengebiet betrauten Beschäftigten. Beispielsweise gilt dies im Land Berlin. Einige Dienststellen entsenden bereits jetzt Mitarbeitende zu externen Anbietern, wie z. B. das MIK und eine Justizvollzugsanstalt, und lassen sie zu Gesundheitsmanagern ausbilden. Die LAKöV bietet zudem <b>gesundheitsbezogene Themenangebote speziell für Führungskräfte</b> an.</p>
Maßnahmen seit 01.01.2018	<p><b>MIK</b> Die LAKöV bietet aktuell die Ausbildung zur/m Gesundheitsmanager/in an. Des Weiteren gibt es Seminarangebote zu verschiedenen Themen in der Rubrik Gesundheit. Das MIK verfügt über eine qualifizierte Gesundheitskoordinatorin.</p> <p><b>MIK - LGB</b> Ein Mitarbeiter nimmt gegenwärtig am aktuellen Modulkurs teil, um weiterhin Strategien des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu entwickeln und umzusetzen.</p> <p><b>MIK - ZABH</b> Eine Beschäftigte wurde durch die LAKöV zur zertifizierten Gesundheitsmanagerin ausgebildet.</p> <p><b>MdJEV</b> In jüngerer Vergangenheit haben Führungskräftebildungen zum Thema "Gesundes Führen" stattgefunden. Auch die LAKöV-Angebote zur Schulung sog. Gesundheitsmanager werden im Geschäftsbereich wahrgenommen.</p> <p><b>MBJS</b> Es ist beabsichtigt, eine Person aus dem Geschäftsbereich ausbilden zu lassen.</p> <p><b>MASGF</b> Die für BGM zuständige Personalreferentin nimmt aktuell am Fortbildungsdurchgang zur Betrieblichen Gesundheitsmanagerin der LAKöV teil. Darüber hinaus wird über themenbezogene Inhouse-Schulungen für Führungskräfte zum Thema "Gesund führen" nachgedacht.</p> <p><b>MLUL</b> Das Themenfeld des betrieblichen Gesundheitsmanagements wird von einer Mitarbeiterin koordiniert und betreut, die einen Hochschulabschluss (Master of Science) der Fachrichtung "Gesundheitswissenschaften" besitzt. Die Mitarbeiterin besucht regelmäßig themenbezogene Fortbildungen, sowohl extern als auch an der LAKöV.</p> <p><b>MdF</b> Aus dem Geschäftsbereich nehmen Beschäftigte an der Fortbildung zur/zum zertifizierten Gesundheitsmanager/Gesundheitsmanagerin an der LAKöV teil. Die gesundheitsbezogenen Fortbildungsangebote der LAKöV für Führungskräfte werden in Anspruch genommen. Außerdem können Führungskräfte der Steuerverwaltung Seminare an der Bundesfinanzakademie besuchen. Zudem organisiert das MdF Inhouseseminare für seine Führungskräfte.</p>

Seite	<b>Themen aus dem Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/9085) sowie Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute</b>
26	Einzelne Dienststellen führen <b>Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsmanagement</b> durch. In vielen Dienststellen sind feste <b>Arbeitskreise/-gruppen „Gesundheitsmanagement“</b> etabliert, die die Maßnahmen vor Ort koordinieren.
Maßnahmen seit dem 01.01.2018	<p><b>MIK</b> Seit vielen Jahren Arbeitskreis Gesundheit, der Maßnahmen bespricht. Mit Zuweisung der zusätzlichen HH-Mittel für BGM wird dessen Aufgabenspektrum erweitert.</p> <p><b>MIK - LGB</b> Steuerungsgruppe Gesundheitsmanagement ist fest etabliert.</p> <p><b>MIK - ZIT-BB</b> Arbeitsgruppen befassen sich mit einzelnen Themen. Viele Themen werden auch im Arbeitsschutzausschuss besprochen/bearbeitet.</p> <p><b>MdJEV</b> Es wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Für die Koordinierung der Maßnahmen des Gesundheitsmanagements wurde auf Grundlage der Dienstvereinbarung der Arbeitszirkel Gesundheit eingerichtet</p> <p><b>MBJS</b> Die Umsetzung entsprechender Maßnahme im Geschäftsbereich sind geplant.</p> <p><b>MWFK - BLHA</b> AG Gesundheitsmanagement erarbeitet Vorschläge. Eine Mitarbeiterbefragung wurde im Rahmen der Erstellung von psychischen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt.</p> <p><b>MWFK - Universität Potsdam</b> Steuerkreis Gesundheit seit 2009, der strategisches und koordiniertes Gesundheitsmanagement vorantreibt. Mitarbeiterbefragung zuletzt 2015/2016.</p> <p><b>MWFK - Filmuniversität</b> AG Gesundheitsmanagement</p> <p><b>MWFK - THB</b> Arbeitskreis ist etabliert. Es gibt 3 Beauftragte für betriebliches Gesundheitsmanagement. Mitarbeiterbefragungen wurden durchgeführt.</p> <p><b>MWFK - Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg (BTU C-S)</b> "Stabsstelle "Chancengerechtigkeit und Gesundheitsförderung"</p> <p><b>MASGF</b> Ende 2018 Beschäftigtenbefragung BGM; Steuerkreis Gesundheit 2018: Ziele und Strategie des betrieblichen Gesundheitsmanagements festlegen und Gesundheitssituation der Beschäftigten analysieren. Mitglieder werden in Planung, Steuerung, Kontrolle, Bewertung der Aktivitäten /Maßnahmen einbezogen und sind mitverantwortlich für die Beschäftigteninformation und die Integration der Gesundheitsförderung in betriebliche Prozesse und Strukturen.</p> <p><b>MASGF - Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG)</b> Arbeitskreis Gesundheitsförderung; schriftliche Mitarbeiterbefragung zu bestehenden und gewünschten Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung wurde 2016 durchgeführt (Arbeitsschutz).</p> <p><b>MWE</b> AG Gesundheitsmanagement (Personalrat, Organisation/Arbeitsschutz, GBA, SBV, Personal)</p> <p><b>MLUL</b> Befragungen nach Inhouseveranstaltungen zu gesundheitsbezogenen Themen oder anlässlich Gesundheitstagen. Koordinierung durch eine Mitarbeiterin im Personalreferat; Austausch in Referatsrunden des Personalreferats, ASA-Sitzungen, mit den Personalvertretungen und dem KSG.</p> <p><b>MIL</b> Aktuelle wird eine Mitarbeiterbefragung (inkl. psychischen Gefährdungsbeurteilung) durchgeführt. Es besteht eine Arbeitsgruppe "Gesundheitsmanagement".</p> <p><b>MdF</b> Gesundheitszirkel sind in den meisten Dienststellen eingerichtet; jährlich amtsübergreifender Erfahrungsaustausch. In 2019 wird in zwei Finanzämtern ein Führungskräftefeedback pilotiert. In den Vorjahren bestand die Möglichkeit, dass die Führungskräfte gemeinsam mit ihrem Team ein sog. Gesundheitsorientiertes Führungskräftefeedbackverfahren absolvierten.</p>

Seite	<b>Themen aus dem Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/9085) sowie Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute</b>
26	<b>Rahmendienstvereinbarungen</b> mit Personalvertretungen sind förderlich und möglich.
<b>Maßnahmen seit dem 01.01.2018</b>	<p><b>MIK</b> Mit dem Hauptpersonalrat wurde eine Rahmendienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement für den Geschäftsbereich (außer Polizei) abgeschlossen. Derzeit wird im AK Gesundheit, in dem auch Mitglieder des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung vertreten sind, ein neues Konzept zum BGM erarbeitet.</p> <p><b>MIK - LGB</b> Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird entsprechend der Rahmendienstvereinbarung des MIK ausgerichtet.</p> <p><b>MIK - ZIT-BB</b> Es gibt Vereinbarungen bzw. Handlungsempfehlungen zu unterschiedlichen Themen.</p> <p><b>MdJEV</b> Dienstvereinbarung Gesundheitsmanagement im Ministerium seit 2014, Rahmendienstvereinbarung Gesundheitsmanagement für den Geschäftsbereich seit 2016.</p> <p><b>MWFK</b> Dienstvereinbarung DV Sucht <b>MWFK - Universität Potsdam</b> Dienstvereinbarung DV Sucht <b>MWFK - Filmuniversität</b> Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement <b>MWFK - BTU C-S</b> Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, Integrationsvereinbarung</p> <p><b>MASGF</b> Rahmendienstvereinbarung „Modernes Personalmanagement“ seit 2017: betriebliches Gesundheitsmanagement in den Dienststellen weiter ausbauen und gezielt Instrumente und Maßnahmen im Bereich Verhaltens- und Verhältnisprävention entwickeln (basierend auf Analyse Ist-Stand). Die Dienstvereinbarung befindet sich im Abstimmungsprozess, Abschluss ist für 2019 geplant.</p> <p><b>MLUL</b> Es besteht eine "Gemeinsame Grundsatzerklärung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement", welche zwischen der Hausleitung und der Personalvertretung geschlossen wurde.</p> <p><b>MIL - Landesbetrieb für Straßenwesen bzw. Landesamt für Bauen und Verkehr</b> Es liegen Dienstvereinbarungen zur Einführung und Durchführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements bzw. über die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements seit 2016 bzw. 2012 vor.</p> <p><b>MdF</b> Für die Finanzämter gibt es das Konzept "Haus der Arbeitsfähigkeit, Konzept zur Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements in den Finanzämtern". Es handelt sich zwar nicht um eine Dienstvereinbarung. Dadurch, dass der Hauptpersonalrat in die Erarbeitung des Konzepts eingebunden war und ihm zugestimmt hat, ist die Wirkung einer Dienstvereinbarung vergleichbar.</p>

Seite	<b>Themen aus dem Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/9085) sowie Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute</b>
26	Die <b>Gestaltung des räumlichen Arbeitsumfeldes</b> kann die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erheblich beeinflussen. Geeignete Maßnahmen sind insbesondere eine gesundheitsförderliche Mittags- und Pausenversorgung, eine Ausstattung von Teeküchen und Besprechungsräumen, softwaregestützte Bewegungsangebote am Arbeitsplatz und eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes wie z. B. durch höhenverstellbare Tische.
Maßnahmen seit dem 01.01.2018	<p><b>StK</b> Genannte Beispiele für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sind weitgehend vorhanden; derzeit Ausstattung der Teeküchen mit Wasserspendern in Vorbereitung.</p> <p><b>MIK</b> Auf der Liegenschaft besteht die Möglichkeit der Pausen-/ Mittagsversorgung durch eine Kantine. Alle Gebäude sind mit Teeküchen und Besprechungsräumen ausgestattet; alle Arbeitsplätze sind mit höhenverstellbaren Tischen eingerichtet. Es wird weiter an einer zentralen Lösung für ein softwaregestütztes Bewegungsangebot gearbeitet (RIO Ausschuss/ ZIT-BB). Mit den zusätzl. HH-Mittel zum BGM werden 2019 verschiedene Projekte initiiert. So soll in jedem Gebäude mindestens eine Teeküche mit einem Wasserspender ausgestattet werden.</p> <p><b>MIK - LGB</b> Kantine mit Frischebuffet, gut ausgestattete Teeküchen, höhenverstellbare Tische, ergonomische Stühle, ergonomische Handgelenkstützen, Tastaturen und Mäuse. Bei Beschaffung notwendiger Arbeitsmittel werden die aktuellen Standards der arbeitsmedizinischen Forschung in die Bewertung eingetragen.</p> <p><b>MIK - ZABH</b> Mittagsangebot durch Cateringfirma (Kochen vor Ort); ausgestattete Teeküchen; Nutzung eines softwaregestützten Bewegungsangebotes am Arbeitsplatz (froach reminder); ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Tischen.</p> <p><b>MIK - ZIT-BB</b> Alle Arbeitsplätze wurden aktuell ergonomisch ausgestattet. Entsprechendes gilt für die Besprechungsräume. Hier wurde im Vorfeld mit der Betriebsärztin, der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie den Integrationsfachdiensten festgelegt, welche Anforderungen an einen ergonomischen Arbeitsplatz zu stellen sind.</p> <p><b>MdJEV</b> Die Einrichtung von Kantinen/Cafeteria erfolgt nach den Vorgaben des MdF in der Raum- und Flächennorm für das Land Brandenburg (RFN BB) und auf der Grundlage der Kantinenrichtlinie durch den BLB. Sofern die Voraussetzungen zur Errichtung einer Kantine/Cafeteria nicht erfüllt sind, werden auf der Grundlage der RFN BB die Einrichtung von Teeküchen und ggfs. Sozialräumen anerkannt. Der BLB als Bauherr errichtet diese Räume dann im Zuge von Neu- oder Umbaumaßnahmen und stattet diese gemäß der anzuwendenden Ausstattungsrichtlinie für Teeküchen aus.</p> <p>Die überwiegende Anzahl der Dienststellen des Geschäftsbereiches ist mit ergonomischen Arbeitstischen und Drehstühlen ausgestattet . Im Übrigen wird dies bei Neuanschaffungen berücksichtigt.</p> <p><b>MBJS</b> Die Arbeitsplätze sind bestmöglich ergonomisch ausgestattet, Teeküchen sind vorhanden.</p> <p><b>MWFK</b> Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes wird in den Dienststellen gewährleistet. Die Mitarbeiter werden entsprechend beraten.</p> <p><b>MWFK - HNEE</b> Trinkbrunnen, Ausbau eines gesunden Essensangebotes in den Mensen</p> <p><b>MWFK-THB:</b> gesunde Pausenversorgung, ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, Bewegungsangebote auch in den Pausen</p> <p><b>MASGF</b> Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung mit höhenverstellbaren Tischen für alle Beschäftigten; Mittags- und Pausengestaltung über Kantinen in unmittelbarer Nähe; auf allen Ebenen des Gebäudes ausgestattete Teeküchen (mit Mikrowellen zur Erwärmung von mitgebrachten Speisen) und Besprechungsräume; Eltern-Kind-Zimmer; überdachte Fahrradständer zur Förderung der Bewegung.</p> <p><b>MASGF - LAVG</b> Ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze in großen Teilen gegeben; Neu- und Ersatzbeschaffungen elektrischer/mechanisch höhenverstellbarer Schreibtische; softwaregestützte Bewegungsangebote; Teeküchen und Besprechungsräume</p> <p><b>MWE</b> Trinkwasseruntersuchung, Glaskaraffen/Gläser für Besprechungen stehen zur Verfügung; höhenverstellbare Tische und Stühle für alle Mitarbeitenden; Ausstattung der Teeküchen mit Mikrowelle, Kühlschrank, Geschirrspüler; Kantine; Sonnenschutz durch Außenrollos</p>



Seite	<b>Themen aus dem Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/9085) sowie Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute</b>
26	<b>Fortsetzung</b> ... Die Gestaltung des räumlichen Arbeitsumfeldes kann die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erheblich beeinflussen. Geeignete Maßnahmen sind insbesondere eine gesundheitsförderliche Mittags- und Pausenversorgung, eine Ausstattung von Teeküchen und Besprechungsräumen, softwaregestützte Bewegungsangebote am Arbeitsplatz und eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes wie z. B. durch höhenverstellbare Tische.
	<p><b>MLUL</b> Alle Beschäftigten arbeiten an ergonomisch eingerichteten Arbeitsplätzen inklusive elektrisch höhenverstellbarer Schreibtisch. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit führt regelmäßig Ergonomieberatungen am Arbeitsplatz durch. Kantinen in unmittelbarer Nähe zum Standort vorhanden, so dass Mittags- und Pausenversorgung sichergestellt ist. Auf jeder Etage der Dienstgebäude befinden sich Teeküchen (Kühlschrank, Mikrowelle, Wasserkocher, Kaffeemaschine). Das softwaregestützte Bewegungsangebot am Arbeitsplatz musste aus Sicherheitsgründen 2017 für die gesamte Landesregierung abgeschaltet werden. Derzeit Testet der ZIT eine Nachfolgesoftware.</p> <p><b>MLUL - NLPV</b> Allen Mitarbeitenden der wurde die Möglichkeit gegeben, den Arbeitsplatz mit höhenverstellbaren Tischen und Stehpulten ergonomisch zu optimieren. Für die Pausengestaltung steht eine Küche incl. Sitzgelegenheiten zur Verfügung.</p> <p><b>MIL</b> Für die Liegenschaft Potsdam wurden 2018 die Teeküchen modernisiert. Zudem wurde eine Cafeteria zur Pausennutzung etabliert. Höhenverstellbare Tische werden zunehmend bereitgestellt.</p> <p><b>MdF</b> Teeküchen und Besprechungsräume sind Standard. Das MdF verfügt über höhenverstellbare Tische. Die Dienststellen im nachgeordneten Bereich werden sukzessive damit ausgestattet.</p>
26	Bei Neubauten und Bauten im Bestand können <b>Multifunktionsräume</b> mit dazugehörigen Sanitäranlagen (Duschen) vor Ort z. B. die Sportangebote unterstützen.
Maßnahmen seit dem 01.01.2018	<p><b>StK</b> Massageraum, Duschen, Kicker vorhanden.</p> <p><b>MIK</b> Ausschließliche Unterbringung in Bestandsbauten. Die Einrichtung von Multifunktionsräumen wird ebenso geprüft wie die Frage, ob der Einbau von Sanitäranlagen eingerichtet werden kann.</p> <p><b>MdJEV</b> Da für die Wachtmeister bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften die Durchführung von Dienstsport vorgeschrieben ist, sieht der Musterraumbedarfsplan die Ausstattung mit einem Sportraum und mit Duschen vor. Der BLB wird dann sukzessive um Durchführung der erforderlichen Baumaßnahmen gebeten. Im Ministerium werden vorhandene Besprechungsräume für Sportkurse genutzt; auch stehen Duschen zur Verfügung.</p> <p><b>MBJS</b> Für die Beschäftigten des Ministeriums stehen zwei Duschen zur Verfügung.</p> <p><b>MWFK</b> Für die Beschäftigten stehen Duschen zur Verfügung.</p> <p><b>MWFK - THB</b> Bei Neubauten und Modernisierungen wird dies berücksichtigt.</p> <p><b>MWFK - BTU C-S</b> Duschen, Krafträume, Turnhalle, Sportplatz, Gymnastikraum über die Zentrale Einrichtung für Hochschulsport</p> <p><b>MASGF</b> Raum für Sportangebote, in unmittelbarer Nähe Sanitärraum mit Dusche</p> <p><b>MASGF - LAVG</b> Kommunikations- und Tagungsräume werden für Sportangebote genutzt, Duschen stehen nur sehr begrenzt zur Verfügung.</p> <p><b>MWE</b> Dusche und Ruheraum vorhanden</p> <p><b>MLUL</b> Der eingerichtete Multifunktionsraum wird derzeit an vier Tagen die Woche für bis zu sieben verschiedene Kursangebote genutzt; zwei Duschen sowie ausreichend Toiletten in unmittelbarer Nähe.</p> <p><b>MIL</b> Multifunktionsräume für Sportangebote und Duschen sind vorhanden.</p> <p><b>MdF</b> Im Rahmen der Möglichkeiten werden vorhandene Besprechungsräume für Sport- und Entspannungsangebote genutzt. Duschen vereinzelt vorhanden.</p>

Seite	<b>Themen aus dem Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/9085) sowie Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute</b>
26	<p>Wie in vielen Dienststellen bereits erfolgreich praktiziert wird, tragen <b>Angebote zur Vermeidung bzw. Reduzierung von körperlichen und psychischen Belastungen</b> bei. Hierzu zählen insbesondere Vorträge, Workshops und Präventionsangebote der Krankenkassen vor Ort, Physiotherapie vor Ort, aktive Bewegungsangebote vor Ort, z. B. Yoga, Pilates, Nordic Walking, Joggen, Angebote zur Suchtprävention, etc. Die LAKöV bietet gesundheitsbezogene Angebote für Bedienstete zur gesunden Lebensweise an.</p>
Maßnahmen seit dem 01.01.2018	<p><b>StK</b> Vieles bereits seit Jahren vorhanden bzw. im Angebot.</p> <p><b>MIK</b> Seit Jahren werden Informationsveranstaltungen und Workshops zu verschiedenen gesundheitsförderlich Themen angeboten, u. a. Ernährung, Bewegung, Krankheitsbilder, Stress, Achtsamkeit. Jährlich Schupperkurse zu Yoga, Pilates, Rücken. Alle zwei Jahre wird ein Gesundheitstag (mit MIL, MLUL, MASGF) organisiert, zuletzt 2018. Neben der Unterstützung von Krankenkassen und externen Partnern bestehen Kooperationen mit dem KSG und der Salus Ambulanz Potsdam. Mit den zusätzl. HH-Mittel zum BGM werden verschiedene Projekte initiiert. Es wird mit der Teilnahme an einer Studie der Hochschule Bonn Rhein-Sieg über das brainlight Entspannungssystem eine Form der gesundheitlichen Förderung (Powernapping) getestet. 2018 Mitarbeiterbefragung zur Gefährdungsbeurteilung; hier erfolgt gegenwärtig die Auswertung. Aus den Ergebnissen werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet.</p> <p><b>MIK - LGB</b> Angebot von Massagen, Coaching durch eine Psychologin, Teilnahme am DAK Firmenlauf und entsprechende Vorbereitungen, Arbeitsplatzbegehungen durch den Arbeitsschutz und Bereitstellungen von ergonomischen Arbeitsmitteln, Krankheitsrückkehrgespräche, umfangreiche Bereitstellung von Wasser bei Hitzeperioden, Zertifizierung für die Arbeit des Gesundheitsmanagement, Förderungen von sportlichen Maßnahmen für Beschäftigte (günstige Konditionen für Beschäftigte).</p> <p><b>MIK - ZABH</b> Vorträge, Workshops und Präventionsangebote während des Gesundheitstages; zudem Massageangebote durch eine Physiotherapie und Rückenschule.</p> <p><b>MIK - ZIT-BB</b> Vorträge zum Thema Stress/Stressbewältigung sowie gesunde Ernährung. Regelmäßig Aktivitäten im Rahmen der Prävention, z. B. Rückenschule, „bewegten“ Pause, Augenentspannungsübungen. Jährlich wird ein Gesundheitstag angeboten. Aktivitäten werden in enger Zusammenarbeit mit Krankenkassen, DRV, Unfallkasse sowie der Betriebsärztin erarbeitet und durchgeführt.</p> <p><b>MdJEV</b> Angebote unterschiedlichster Form, z. B. Physiotherapie (Massage, manuelle Therapie, Fußreflexzonenmassage), Sportkurse: "Gesundes Ministerium" und "Fit in 15 Minuten", Vorträge z. B. Thema Ernährung ("Wer abnehmen will muss essen"), Inhouseschulung "Balanceakt Beruf und Familie".</p> <p><b>MBJS</b> Es werden diverse Maßnahmen angeboten.</p> <p><b>MWFK</b> Massageangebote</p> <p><b>MWFK - BLHA</b> Massageangebote, Rückengymnastikkurs, Sportangebote der UniP nutzbar, Tischtennisplatte angeschafft für bewegte Pause,</p> <p><b>MWFK - TH Wildau</b> Gesundheitscoaching (Präventionsangebote), z. B. Gesundheitsschecks, Stressabbau und Zeitmanagement, Anleitung zu Entspannungsübungen, Hör- und Sehtests, Impfungen, Sportmedizinische Untersuchungen), TK-Pause (bewegte Pause), Durchführung von Gesundheits- und Aktionstagen</p> <p><b>MWFK - Universität Potsdam</b> vielfältige Sportangebote (koordiniert über das Zentrum für Hochschulsport) sowie spezielle Gesundheitskurse (Herz-Kreislauf, Haltungs- und Bewegungsapparat, Stressbewältigung, Entspannung); Weitere gesundheitsförderliche Angebote 2018: Unterstützung der Teilnahme am Firmenlauf in Potsdam für Beschäftigte der Universität Potsdam, kostenlose Fitnessstests für Beschäftigte, PausenExpress</p>

<b>Seite</b>	<b>Themen aus dem Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/9085) sowie Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute</b>
26	<p><b>Fortsetzung</b> ... Wie in vielen Dienststellen bereits erfolgreich praktiziert wird, tragen Angebote zur Vermeidung bzw. Reduzierung von körperlichen und psychischen Belastungen bei. Hierzu zählen insbesondere Vorträge, Workshops und Präventionsangebote der Krankenkassen vor Ort, Physiotherapie vor Ort, aktive Bewegungsangebote vor Ort, z. B. Yoga, Pilates, Nordic Walking, Joggen, Angebote zur Suchtprävention, etc. Die LÄkV bietet gesundheitsbezogene Angebote für Bedienstete zur gesunden Lebensweise an.</p>
<b>Maßnahmen seit dem 01.01.2018</b>	<p><b>MWFK - HNEE</b> Massageangebote, aktive Pause, Gesundheits-/Ruheraum, Hochschulsportangebote</p> <p><b>MWFK - Filmuniversität</b> Massage, Shiatsu, Pausenexpress, Hochschulsport, Yoga</p> <p><b>MWFK - THB</b> Massagen, Sportkurse, bewegungsangebote in den Pausen, Gesundheitstag</p> <p><b>MWFK - BTU C-S</b> Workshops und Vorträge, Vorsorgeangebote, Massageangebote, Gripeschutzimpfung, Gesundheitstag, zahlreiche Kurse über den Hochschulsport</p> <p><b>MASGF</b> Breites Angebot an Maßnahmen zur Vermeidung oder Reduzierung körperlicher und psychischer Belastungen, 2018 u. a. Vorträge des KSG zum Thema "psychische Belastung am Arbeitsplatz"; wöchentlich Kurse u. a. Yoga, Pilates, Arthrose-Sport und "Fit in 15 Minuten", seit 2019 auch Tischtennis möglich; Massageangebot (Eigenfinanzierung) zwei Mal pro Woche; selbstorganisierte Laufgruppe</p> <p><b>MWE</b> Workshops und Vorträge zum Thema Bewegung am Arbeitsplatz, Stressbewältigung, Stressfreies Sehen; Teilnahme an Rückenschule über MdJEV möglich, Massageangebot über Staatskanzlei möglich; Angebote über LÄkV werden genutzt, teilweise als Inhouse-Schulung angeboten</p> <p><b>MLUL</b> Angebote betriebliches Gesundheitsmanagements bzw. betriebliche Gesundheitsförderung u. a.: Vorträge und Schulungen zu gesundheitsbezogenen Themen wie Zeit- und Selbstmanagement, Selbstfürsorge und Achtsamkeit aber auch Sucht, Pflege von Angehörigen oder Krebsvorsorge; sieben Kursangebote an vier Wochentagen (Yoga, Pilates, Arthrose-Sport, Fit in 15 Minuten), dazu regelmäßig Schnupperangebote zu Kursen wie z. B. Faszientraining oder progressive Muskelentspannung; Teilnahme am Potsdamer Firmenlauf; Physiotherapeutisches Angebot; Gesundheitstage alle zwei Jahre.</p> <p><b>MIL</b> Bewegungsangebote wie bsp. Yoga, Rückenschule, Faszienkurs sind vorhanden</p> <p><b>MdF</b> Die Bediensteten des Geschäftsbereichs besuchen die gesundheitsbezogenen Seminarangebote der LÄkV. Es wird versucht, allen Interessenten eine Teilnahme zu ermöglichen. Außerdem gibt es im MdF regelmäßig kostenlose Vorträge zu gesundheitsbezogenen Themen für alle Beschäftigten. Auf eigene Kosten und unter Nichtanrechnung auf die Arbeitszeit können die Beschäftigten das Massageangebot nutzen. Gleiches gilt für den Rückenkurs, der einmal pro Woche im MdF stattfindet.</p>

Seite	<b>Themen aus dem Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/9085) sowie Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute</b>
26	<p>Die Landesregierung hat am 13. Dezember 2016 in ihrem Behindertenpolitischen Maßnahmenpaket 2.0 die Fortentwicklung der <b>Barrierefreiheit von Gebäuden und Liegenschaften</b> des Landes beschlossen. Danach werden Gebäude und Liegenschaften des Landes im Bestandsbau sukzessive an die barrierefreien Baustandards DIN 18040 Teil 1 und 2 angepasst. Bei Neubauten wird verbindlich auf die Einhaltung der Mindeststandards der relevanten DIN-Normen in Bauplanung und -ausführung geachtet.</p>
Maßnahmen seit dem 01.01.2018	<p><b>MIK</b> Auf der Liegenschaft Henning-von-Tresckow-Straße wird derzeit die Kantine umgebaut und barrierefrei gestaltet.</p> <p><b>MIK - ZIT-BB</b> In Zusammenarbeit mit dem BLB bzw. Integrationsämtern und Rentenversicherung wird versucht, die Barrierefreiheit am Arbeitsplatz sowie im gesamten Gebäude zu erreichen.</p> <p><b>MWFK - BLHA</b> Auf Barrierefreiheit wurde beim Neubau geachtet.</p> <p><b>MWFK - BTU C-S</b> Bei Neubauten und bei Sanierungen wird Barrierefreiheit berücksichtigt.</p> <p><b>MASGF</b> Bei Errichtung des Gebäudes wurde auf die Einhaltung der Mindeststandards der relevanten DIN-Normen in Bauplanung und -ausführung geachtet.</p> <p><b>MWE</b> Barrierefreiheit soweit als möglich berücksichtigt (Denkmalschutz alter Gebäude); Fahrstühle und Rampen teilweise vorhanden</p> <p><b>MLUL</b> Beim Neubau (wurden die damals geltenden Normen beachtet. Weitere, durch die Art der Behinderung von Beschäftigten notwendigen Umbauten werden bei Machbarkeit realisiert; ergonomische und barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung ist durch bauliche Gestaltung der Büros sowie beschaffter Möbel (ergonomische Bürostühle, höhenverstellbare Schreibtische) gewährleistet. Im Altbau werden die betreffenden baulichen Maßnahmen je nach Erfordernis und Realisierbarkeit umgesetzt.</p> <p><b>MIL</b> wird in Zusammenarbeit mit dem BLB beachtet</p> <p><b>MdF</b> Bei Neubauten und bei der umfassenden Sanierung von Gebäuden werden durch den Brandenburgischer Landesbetrieb für Liegenschaften und Bauen (BLB) die gesetzlichen Anforderungen zum barrierefreien Bauen umgesetzt und die technischen Baubestimmungen zur Barrierefreiheit beachtet. Bestandsgebäude und Anlagen werden nach Maßgabe der finanziellen Mittel und in Absprache mit den nutzenden Verwaltungen nach und nach soweit ertüchtigt, dass sie ebenfalls diesen Anforderungen entsprechen. Nutzeranforderungen hinsichtlich Barrierefreiheit, die über die rechtlichen Grundlagen hinaus gehen, werden vom BLB geprüft und nach Möglichkeit der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel beim Landesbau umgesetzt. Hierbei wird auch auf den Leitfaden „Barrierefreies Bauen“ des Bundes, der seit 2014 für alle Landesbaumaßnahmen eingeführt wurde, zurückgegriffen.</p>

<b>Seite</b>	<b>Themen aus dem Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/9085) sowie Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute</b>
26	Die Anforderungen an eine <b>Barrierefreiheit</b> werden <b>auch bei</b> der Neuanschaffung von <b>Arbeitsmitteln und ITAngeboten</b> geprüft. Geeignete <b>Informationsbroschüren</b> sollten in leichter Sprache veröffentlicht werden.
<b>Maßnahmen seit dem 01.01.2018</b>	<p><b>MIK</b> Anforderungen zur Barrierefreiheit bei der Neuanschaffung von Arbeitsmitteln und IT-Angeboten werden im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes umgesetzt. Hier sind die entsprechenden gesetzliche Aufgaben verankert.</p> <p><b>MIK - ZIT-BB</b> Vor Neuanschaffung von Arbeitsmitteln, IT-Programmen etc. wird deren Barrierefreiheit geprüft. Um eine Barrierefreiheit auch für vorhandenes Material zu erreichen, wird eng mit den Integrationsfachdiensten sowie sonstigen externen Akteuren zusammengearbeitet.</p> <p><b>MBJS</b> Die Barrierefreiheit wird bei Neuanschaffungen geprüft.</p> <p><b>MWFK - Filmuniversität</b> Barrierefreiheit in der Universitätsbibliothek und Einbau von entsprechenden Türen mit Automatik in den Fluren</p> <p><b>MWFK - BTU C-S</b> Anschaffung von barrierefreien Arbeitsmitteln und IT-Angeboten erfolgt bei individuellem Bedarf</p> <p><b>MWE</b> wird berücksichtigt (z. B. barrierefreie Homepage)</p> <p><b>MLUL</b> Bei Bedarf wird die IT- und Telekommunikationstechnik im Einzelfall an den Bedürfnissen des Mitarbeitenden ausgerichtete und wirtschaftlich sowie die technisch bestmöglich integrierbare Ausstattung am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt.</p> <p><b>MIL</b> wird beachtet</p> <p><b>MdF</b> Es gibt bereits seit geraumer Zeit einige Möglichkeiten für ein barrierefreies Arbeiten an den Arbeitsplätzen in den Finanzämtern. Der Einsatz der länderübergreifenden Brückensoftware (KONSENS-Produkte) und dessen Auswirkungen auf die Barrierefreiheit der IT-Anwendungen wird regelmäßig erörtert. Der KONSENS-Styleguide als Grundlagendokument für alle neu zu entwickelnden Dialogoberflächen von Software im KONSENS Umfeld gibt zur Barrierefreiheit eindeutige Regelungen vor. Durch Review-Maßnahmen wird sichergestellt, dass diese Vorgaben bei der Entwicklung eingehalten werden. Das Intranet des MdF wurde Anfang 2017 erneuert und in diesem Zusammenhang barrierefrei gestaltet. Sämtliche Informationen, Menüs und veröffentlichte Dokumente können in der Schriftgröße frei skaliert werden und mittels eines „Screen Readers“ vorgelesen werden. Beim sukzessiven künftigen Relaunch und Neuaufbau von Webseiten wird das Kriterium der Barrierefreiheit nach anerkannten internationalen Standards umgesetzt.</p>

<b>Seite</b>	<b>Themen aus dem Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/9085) sowie Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute</b>
26	<b>Fortsetzung</b> ... Die Anforderungen an eine Barrierefreiheit werden auch bei der Neuanschaffung von Arbeitsmitteln und ITAngeboten geprüft. Geeignete Informationsbroschüren sollten in leichter Sprache veröffentlicht werden.
<b>Maßnahmen seit dem 01.01.2018</b>	<p><b>MASGF</b> Bei Neuanschaffungen für IT-Angebote fließen selbstverständlich immer auch Aspekte der Barrierefreiheit ein. Leider gibt es hier keine umfassenden einheitlichen Maßstäbe (weder bundes- noch landesweit), so dass bei der Beschaffung oftmals Erfahrungswerte zur Anwendung kommen. Im Bereich der Softwareergonomie gibt es zwar eine Reihe von Rahmenbedingungen wie die ISO 9241-171 von 2008 oder der BITV von 2011, diese sind aber wegen des technischen Fortschritts stark anpassungsbedürftig. Ansonsten ist der Begriff Barrierefreiheit irreführend, da Barrieren immer korrelieren mit der Einschränkung bzw. den Empfindungen der nutzenden Personen, barrierearm würde es besser beschreiben. Im MASGF wird weitgehend unterschieden zwischen einfacher Bedienbarkeit einerseits (Mehrheit) und Berücksichtigung von persönlichen Einschränkungen (Einzelfallbehandlung).</p> <p>Obwohl der Spielraum bei Hardware-Beschaffungen durch die Rahmenverträge des Landes stark begrenzt ist, sind eingeflossen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitore: Größe 24 Zoll und entsprechend Bedarfsabfrage bei Beschäftigten zweiter Monitor</li> <li>- Notebooks: Wahl der kostenintensiveren Leistungsklasse wegen des geringeren Gewichts</li> <li>- Gleiche Ausstattung bei Telearbeit im Homeoffice</li> </ul> <p>Neben der Arbeitsplatzausstattung wird auch bei sonstigen IT-Ausstattungen auf Ergonomie geachtet, z.B. zentrale Drucktechnik. Leider begrenzen hier die Rahmenverträge (inkl. Umsetzung der Hersteller bei Lieferung) die Möglichkeiten zur Umsetzung der Anforderungen. Beispiel sind hier die fehlenden Einstellmöglichkeiten der Displays an den Multifunktionsgeräten.</p> <p>Liegen Empfehlungen des KSG oder des Integrationsamtes für ergonomische Zusatzausstattungen vor, werden diese in Abstimmung mit 13- ASA entsprechend umgesetzt. Bisher waren es folgende Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitorgröße z.B. 30 Zoll</li> <li>- Ergonomische Maus und/oder Tastatur</li> <li>- für stark sehingeschränkte Personen erfolgt spezielle Arbeitsplatzausstattung</li> <li>- Spracherkennungssoftware</li> <li>- Headset (hier in Zusammenarbeit mit 13 Telefonie)</li> </ul> <p>Bei der Beschaffung von Softwareprodukten wird zunehmend auf Aspekte der Barrierefreiheit Wert gelegt, d.h.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einstellbarkeit der Schriftgrößen</li> <li>- Farb- und Kontrastregelung</li> <li>- Vorlesbarkeit mit Screenreadern</li> <li>- Steuerung der Bedienung mit Sprachbefehlen soweit Win7 das ermöglicht</li> </ul>

Seite	<b>Themen aus dem Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/9085) sowie Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute</b>
26	<p><b>Arbeitsplätze</b> sind ergonomisch und bei Bedarf barrierefrei auszugestalten. Unter dem Gesichtspunkt der <b>kognitiven Ergonomie</b> sollen die Arbeitsplätze mit einem Spracherkennungsprogramm und einer Übersetzungssoftware ausgestattet werden. Für schwerhörige Beschäftigte können besondere Maßnahmen zum Schallschutz und für das Raumklima sowie Hörhilfsmittel für Telefontechnik erforderlich sein. Für gehörlose Beschäftigte können Schriftdolmetscher sinnvoll sein, die an Arbeitsbesprechungen und Fortbildungen teilnehmen.</p>
Maßnahmen seit dem 01.01.2018	<p><b>StK</b> Neben ergonomischer Allgemeinausstattung (wie elektrisch höhenverstellbare Schreibtische, Stühle) erfolgt eine individuelle bedarfsgerechte Arbeitsplatzausstattung z. B. für Beschäftigte mit Behinderungen.</p> <p><b>MIK</b> Arbeitsplätze ergonomisch und bei Bedarf barrierefrei auszugestalten (kognitive Ergonomie) obliegt dem Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Hier finden alle rechtlichen Belange Beachtung.</p> <p><b>MIK - ZIT-BB</b> Für gehörlose bzw. schwerhörige Beschäftigte werden Schriftdolmetscher eingesetzt. Diese nehmen u.a. an Arbeitsberatungen, Projektbesprechungen, Personalversammlungen teil. Maßnahmen des Schallschutzes werden ja nach Erfordernis in enger Zusammenarbeit mit technischen Ingenieuren umgesetzt. Sofern bei einzelnen Beschäftigten Einschränkungen bestehen, wird geprüft ob bzw. mit welchen Maßnahmen die Barrierefreiheit ganz bzw. teilweise hergestellt werden kann.</p> <p><b>MdJEV</b> Die Beschaffung erforderlicher Technik erfolgt, sobald konkreter Bedarf entsteht; hierzu findet im Vorfeld eine Abstimmung mit der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Arbeitsmedizinischen Dienst statt.</p> <p><b>MBJS</b> Auf die entsprechende bedarfsgerechte Ausstattung der Arbeitsplätze wird geachtet.</p> <p><b>MWFK</b> Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes wird in den Dienststellen gewährleistet. Die Mitarbeiter werden entsprechend beraten. Für schwerhörige Beschäftigte werden bedarfsgerechte Maßnahmen getroffen und entsprechende Anschaffungen getätigt.</p> <p><b>MASGF</b> Alle Arbeitsplätze entsprechen ergonomischen Vorgaben. Soweit es Arbeitsaufgaben oder besonderer Anforderungen an den Arbeitsplatzes erfordern, wird den Anliegen entsprochen (z. B. schallisolierte Räume, technische Aufrüstung bei Sehbehinderungen, Barrierefreiheit für Rollstuhlfahrer).</p> <p><b>MASGF - LAVG</b> Im Rahmen von Neu-/ Ersatzbeschaffungen werden Arbeitsplätze als Sitz-/ Steharbeitsplätze eingerichtet.</p> <p><b>MWE</b> Spracherkennungsprogramme werden auf Antrag der Beschäftigten angeschafft; Telefontechnik für schwerhörige Beschäftigte steht bei Bedarf zur Verfügung.</p> <p><b>MLUL</b> Die Standardausstattung der Arbeitsplätze wurde grundsätzlich maximal ergonomisch, bspw. durch den Einsatz der elektrisch höhenverstellbaren Tische und ortsflexibel einsetzbaren Technik (Notebooks mit gesichertem Zugang zum Landesnetz) ausgerichtet. Darüber hinaus erfolgt die Arbeitsplatzausstattung am Einzelfall orientiert, ausgerichtet an den jeweiligen Einschränkungen. und Bedürfnissen der Mitarbeitenden. Dazu stehen einerseits über den ZIT-BB bereitgestellte Standard-Software-Komponenten zur Verfügung. Andererseits wird je nach Anforderung der Beschäftigten auch die Integration auf dem freien Markt erhältlicher Ausstattung (Soft- und Hardware) im Einzelfall geprüft und vorgenommen. Dazu können z. B. Textdarstellungsprogramme oder kommunikationsunterstützende Programme für Telefonie gehören. Ein Spracherkennungsprogramm oder eine Übersetzungssoftware werden bei konkretem, nachweislichen Bedarf bereitgestellt. Dies erfolgt gewöhnlich unter Einbindung von Arbeitsagentur und Rentenversicherungsträger.</p> <p><b>MIL</b> Überprüfung der Arbeitsplätze i. R. d. Arbeitsschutzes. Im Einzelfall werden für schwerbehinderte Beschäftigte oder Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen besondere Maßnahmen getroffen.</p> <p><b>MdF</b> Menschen mit besonderen Anforderungen an ihre Arbeitsplätze erhalten die notwendigen Arbeitsmittel, i.d.R. auf ärztliches Attest. Arbeitsplatzbegehungen werden wie gesetzlich vorgeschrieben durchgeführt. Dabei erhalten die Bediensteten auch Hinweise zur ergonomischen Einrichtung ihres Arbeitsplatzes und die Einstellung von Monitor, Schreibtisch und Bürostuhl.</p>

Seite	<b>Themen aus dem Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/9085) sowie Maßnahmen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis heute</b>
27	<p>Zudem kann überlegt werden, <b>Gesundheits- und Präventionskurse auch für Beamte</b> anzubieten. Diese dienen der Förderung von Beamten, die an präventiven Maßnahmen in den Bereichen Bewegungsgewohnheiten, Ernährung, Umgang mit Stress und Suchtmittelkonsum teilnehmen, und zielen auf eine Vorbeugung von Krankheiten. Die Angebote sollten dabei auf von den gesetzlichen Krankenkassen zertifizierte Angebote zur Qualitätssicherung beschränkt sein. Die Bundesländer Niedersachsen und Rheinland-Pfalz haben diese Überlegung bereits in den Beihilfavorschriften umgesetzt.</p>
Maßnahmen seit dem 01.01.2018	<p><b>StK</b> In Sachen Gesundheitsmanagement wird nicht zwischen den Statusgruppen unterschieden.</p> <p><b>MIK</b> Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden allen Beschäftigten angeboten. Auch in Kurse der Krankenkassen (DAK, AOK) werden alle Beschäftigten einbezogen.</p> <p><b>MIK - LGB</b> Präventionskurse und Vorträge werden für Tarifbeschäftigte und Beamte gemeinsam angeboten.</p> <p><b>MIK - ZIT-BB</b> Verbeamtete Beschäftigte können selbstverständlich an allen angebotenen Gesundheits- und Präventionsmaßnahmen teilnehmen. Die gesetzlichen Krankenkassen der Tarifbeschäftigten schließen bei hier angebotenen Maßnahmen keinen auf Grund einer Nichtmitgliedschaft aus.</p> <p><b>MdJEV</b> Alle Angebote gelten sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamte.</p> <p><b>MBJS</b> Es wurden bereits entsprechende Kurse im MBJS durchgeführt (Stress, Ernährung)</p> <p><b>MWFK</b> Die Angebote gelten für Beamte und Tarifbeschäftigte.</p> <p><b>MASGF</b> Gesundheits- und Präventionskurse im Gebäude, Vorteil: keine Wegezeiten. Kurse stehen allen Beschäftigten gleichermaßen offen. Teilnahme außerhalb der Arbeitszeit.</p> <p><b>MLUL</b> Die gesundheitsförderlichen Angebote stehen allen Beschäftigten zur Verfügung, unabhängig davon, ob es sich um Tarifbeschäftigte oder Beamte handelt.</p> <p><b>MIL</b> Im Rahmen des Konzeptes zur Steigerung der Attraktivität im öffentlichen Dienst wurde dieser Aspekt als zentraler Prüfauftrag angesehen.</p> <p><b>MdF</b> Die in den Dienststellen angebotenen Sport- und Präventionskurse bzw. -veranstaltungen stehen allen Beschäftigtengruppen zur Verfügung.</p>



<b>Frage 5:</b> Wie hoch ist die Gesamtsumme der im Haushalt 2019 eingestellten Finanzmittel für Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und wie schlüsseln sich diese auf die konkreten Maßnahmen auf?			
<b>Ressort</b>		<b>2019</b>	
<b>Geschäftsbereich</b>	<b>Dienststelle</b>	<b>Finanzvolumen in Euro</b>	<b>Konkrete Maßnahmen</b>
Ministerpräsident und Staatskanzlei		9.100,00	Eine Entscheidung über die konkrete Mittelverwendung erfolgt erst nach Festlegung der Maßnahmen.
Ministerium des Inneren und für Kommunales (MIK)	Ministerium	29.800,00	▪ Installation von Wasserspendern in Teeküchen und Schaffung von Ruheoasen einschließlich Evaluation ▪ Informationsveranstaltungen und Workshops zu gesundheitsförderlichen Themen (wie Ernährung, Diabetes, Stress, Achtsamkeit) ▪ Suchtmittelkonsum ▪ Bewegungsangebote (z. B. Yoga, Pilates, Rücken) ▪ zielgerichtete Einzelangebote am Arbeitsplatz ▪ gesundheitsförderliche Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsklimas ▪ Teamförderung. <i>Ansatz ausschließlich für Gesundheitsförderung (BGF), nicht für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie BEM.</i>
	Landesvermessung und Geobasisinformation	14.800,00	Der Maßnahmenplan für 2019 soll durch Analyse der Rahmenbedingungen und Einbeziehung der Mitarbeiter erst aufgestellt werden. <i>Mittel für Maßnahmen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes werden bei Bedarf zusätzlich bereitgestellt.</i>
	Brandenburgischer Zentraler IT-Dienstleister	50.000,00	▪ Arbeitsmedizinische Grundbetreuung sowie Vorsorgeleistungen ▪ Ergonomische Ausstattung (Herstellung Barrierefreiheit, Maßnahmenumsetzung aus BEM, Bildschirmarbeitsplatzbrillen etc.) ▪ Präventionskurse ▪ Gesundheitstag
	Polizei	449.800,00	Wie in der Dienstvereinbarung zur Finanzierung gesundheitsfördernder Maßnahmen und Projekte vereinbart, erarbeiten Maßnahmekommissionen entsprechende Vorschläge. Konkrete Vorschläge sind gegenwärtig noch nicht bekannt.
	Landesschule und Technische Einrichtung für Brand- und Katastrophenschutz (LSTE)	5.100,00	Es wurden noch keine konkreten Maßnahmen festgelegt.
	Zentrale Ausländerbehörde	6.300,00	▪ Gesundheitstag ▪ Audit "berufundfamilie"

Ressort		2019	
Geschäftsbereich	Dienststelle	Finanzvolumen in Euro	Konkrete Maßnahmen
Ministerium der Justiz und für Europa und Verbraucherschutz (MdJEV)	Ministerium	10.863,50	Die Zuweisung der Haushaltsmittel erfolgte mit Kassenanschlag vom 05.02.2019. Aufgrund der Kürze der Zeit konnten noch keine konkreten Maßnahmen durchgeführt werden.
	Oberlandesgericht	134.564,40	
	Generalstaatsanwaltschaft	33.657,10	
	Landessozialgericht, Sozialgerichte	14.543,00	
	Finanzgericht Berlin-Brandenburg	4.273,00	
	Verwaltungsgerichte	8.195,00	
	Arbeitsgerichtsgerichte	4.883,50	
	Deutsche Richterakademie	1.600,00	
	Justizvollzugsanstalten	49.688,50	
	LAVG (Abteilung Verbraucherschutz)	2.960,00	
	Soziale Dienste	5.798,00	
Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS)	Ministerium inklusive Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung	1.044.600,00	Es wurden noch keine konkreten Maßnahmen festgelegt.
	Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg		
	Staatliche Schulämter		
	Schulkapitel (Lehrkräfte)		

Ressort		2019	
Geschäftsbereich	Dienststelle	Finanzvolumen in Euro	Konkrete Maßnahmen
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK)	Ministerium	7.994,50	Angaben zu konkreten Maßnahmen können noch nicht gemacht werden.
	BTU Cottbus	289.026,50	Betrag für alle Hochschulen; Mittelzuweisungen erfolgen in Kürze; Angaben zu konkreten Maßnahmen können noch nicht gemacht werden.
	Fachhochschule Potsdam		
	Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde		
	Technische Hochschule Brandenburg		
	Technische Hochschule Wildau		
	Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf		
	In-Institut- Filmmuseum		
	Universität Potsdam		
	Brandenburgisches Landeshauptarchiv	9.022,00	Angaben zu konkreten Maßnahmen können noch nicht gemacht werden.
Brandenburgisches Landesamt für Denkmalpflege und Archäologisches Museum	3.457,00	Angaben zu konkreten Maßnahmen können noch nicht gemacht werden.	
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (MASGF)	Ministerium	15.000,00	▪ bedarfsorientierte und aus der Beschäftigtenbefragung im MASGF abgeleitete gesundheitsfördernde Maßnahmen ▪ Inhouse-Seminare/Fortbildungsangebote mit gesundheitsbezogener Thematik für Beschäftigte und Führungskräfte ▪ Teilnahme an Firmenläufen (Startgelder, einheitliche Laufshirts) ▪ Angebote zur Gesundheitsförderung sowie zur Vermeidung oder Reduzierung von körperlichen und psychischen Belastungen (z. B. Rückenschule, Gesundheitstage) ▪ Bezuschussung gesundheitsfördernder Maßnahmen an Teamtagen ▪ Präventionsangebote ▪ Einführung einer externen Sozialberatung ▪ ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen unter besonderer Berücksichtigung von Bedürfnissen schwerbehinderter Menschen
	Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit	13.000,00	
	Landesamt für Soziales und Versorgung	19.700,00	
	Brandenburgisches Landesinstitut für Rechtsmedizin (BLR)	1.500,00	

Ressort		2019	
Geschäftsbereich	Dienststelle	Finanzvolumen in Euro	Konkrete Maßnahmen
Ministerium für Wirtschaft und Energie (MWE)	Ministerium	17.600,00	Eine Aufschlüsselung in konkrete Maßnahmen kann noch nicht vorgenommen werden.
	Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg	0,00	
	Landesamt für Bergbau, Geologie und Rohstoffe	0,00	
Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft (MLUL)	Ministerium	17.000,00	▪ Vorträge und Schulungen zu gesundheitsbezogenen Themen ▪ Teilnahme am Firmenlauf Potsdam ▪ Finanzierung von Schnupperterminen neuen Kursangeboten ▪ Materialien für den Kursraum ▪ Familientag ▪ Weiteres im Abstimmungsprozess
	Landesamt für Umwelt (LfU) { <i>ehemals LUGV</i> }	38.700,00	Derzeit läuft eine Abfrage zu Gesundheitsthemen und Veranstaltungen. Daher sind noch keine konkreten Maßnahmen geplant.
	Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung (LELF)	21.300,00	▪ Vorträge und Schulungen zu gesundheitsbezogenen Themen z. B. Hilfe zum Helfen (Demenzkrankung Angehöriger) ▪ Mediation und Teambildungsmaßnahmen ▪ Konfliktbewältigung ▪ Fahrsicherheitstraining ▪ Gesundheitstage
	Landesforstbetrieb (LFB)	91.300,00	▪ Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für Beschäftigte, die nach längerer Krankheit in den Arbeitsalltag zurückkehren ▪ Ergonomische Gestaltung Arbeitsplätze ▪ internes Beratungsangebot bei Belastungssituationen durch Mitarbeiterinnen der Stabsstelle Gesundheitsmanagement (Pflege Angehörige, Problemen im Team, Sucht usw.) ▪ 2 Fitnesstage (Gesundheitsförderung, Teambildung) ▪ Seminare und Kurse zur Gesundheitsförderung als Einzelperson oder im Team ▪ Sportkalender im Intranet (Informationen zu zertifizierten Gesundheitskursen, Ernährung, Suchtprävention, Sportveranstaltungen, Wanderungen, Radtouren u. a.) ▪ weiterer Ausbau und Festigung des Netzwerks mit Sozialträgern (DRV, Agentur für Arbeit, Kliniken, Krankenkassen usw.) ▪ Fortbildungen und Seminaren der LAKöV und der AOK zu Themen wie Gesundheit, Teambildung, Gesundes Führen, Umgang mit Stress, Resilienz ▪ 2019 ist die professionelle Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements unter Einbeziehung der Beschäftigten (Gesundheitszirkel) vorgesehen. Der Prozess, unter fachlicher Begleitung der AOK-Nordost, wird sich über mehrere Jahre erstrecken (Start, Auswertung, Realisierung von Möglichkeiten, Evaluation).
	Nationalpark Unteres Odertal (NLPVUO)	700,00	noch nicht untersetzt

Ressort		2019	
Geschäftsbereich	Dienststelle	Finanzvolumen in Euro	Konkrete Maßnahmen
Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung (MIL)	Ministerium	12.900,00	Konkrete Maßnahmen befinden sich in Erarbeitung bzw. in der Abstimmung.
	Landesamt für Bauen und Verkehr	10.900,00	
	Landesbetrieb Straßenwesen Berlin-Brandenburg	112.700,00	
Ministerium der Finanzen (MdF)	Ministerium	262.300,00	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mitarbeiter und Sozialberatung ist ein Angebot an alle Beschäftigte der Brandenburger Finanzverwaltung mit dem Ziel der Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit jedes Einzelnen, der Verbesserung von Betriebsklima, Motivation und Arbeitsqualität, der Entwicklung neuer Perspektiven, alternativer Lösungen und Handlungsstrategien und Hilfe zur Selbsthilfe;</li> <li>▪ 50 Euro pro VZE für Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagement: Maßnahmen zur Erhaltung der körperlichen und seelischen Konstitution, Vorträge durch Mediziner, zur gesunden Ernährung, Sportkurse, jährliches Sportfest der Finanzverwaltung, Fortbildungsmaßnahmen im Hinblick auf Erhalt, Auf- bzw. Ausbau von Kompetenzen, zur Gewährleistung der individuellen Entwicklung am aktuellen Arbeitsplatz. Maßnahmen werden in eigener Zuständigkeit von den einzelnen Dienststellen geplant und durchgeführt</li> <li>▪ Verhaltenstraining und Selbstschutz: Ziel ist die Wachsamkeit der Bediensteten zu schärfen und ihre Reaktionssicherheit zu verbessern (als Beitrag zum Erhalt der psychischen Gesundheit)</li> </ul>
	Landeshauptkasse		
	Landesamt zur Regelung offener Vermögensfragen		
	Finanzämter, Zentrale Bezügestelle		
	Aus- und Fortbildungszentrum KönigsWusterhausen		
	Brandenburgischer Landesbetrieb für Bauen und Liegenschaften		
Gesamtsumme	2.824.626,00		

Laut MdF für 2019 insgesamt 2.808.300 EUR aus 50 Euro/VZE

**Frage 6:** Wie viele Mittel standen jeweils in den Jahren 2014 bis 2018 für das betriebliche Gesundheitsmanagement im Gesamthaushalt zur Verfügung?

**BGM-Mittel im Gesamthaushalt**

<b>Jahr</b>	<b>Finanzvolumen in Euro</b>	<b>Anmerkungen</b>
<b>2014</b>	320.500,00	In den Jahren 2014 - 2018 wurden BGM-Mittel im Haushaltsplan nicht überall gesondert ausgewiesen. Sofern kein eigener Titel für Gesundheitsmanagement gegeben war, wurden Angebote aus anderen (fach-) spezifischen Titeln finanziert und der jeweils zu berücksichtigenden Kostenart folgend verbucht; diese Mittel wurden zum Teil bei den genannten Beträgen berücksichtigt.
<b>2015</b>	341.859,82	
<b>2016</b>	441.224,80	
<b>2017</b>	527.139,36	
<b>2018</b>	443.818,38	