Abgeordnetenhaus BERLIN

Drucksache 18 / 13 818
Schriftliche Anfrage

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Marcel Luthe (FDP)

vom 19. März 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 19. März 2018)

zum Thema:
Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung bei der Berliner Polizei II

und **Antwort** vom 02. April 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 05. Apr. 2018)

Die Drucksachen des Abgeordnetenhauses sind bei der Kulturbuch-Verlag GmbH zu beziehen.
Hausanschrift: Sprosserweg 3, 12351 Berlin-Buckow · Postanschrift: Postfach 47 04 49, 12313 Berlin, Telefon: 6 61 84 84; Telefax: 6 61 78 28.

Senatsverwaltung für Inneres und Sport

Herrn Abgeordneten Marcel Luthe (FDP)
über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/13818
vom 19. März 2018
über Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung bei der Berliner Polizei II

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. In welcher Form ist die Durchführung von Gesundheits-und Präventions-Sport-Angeboten (GPS) für Berliner Polizeibeamte geregelt? Bitte Vorschriften (seit 2010) beifügen.

Zu 1.:
Eine Geschäftsanweisung über den Gesundheits- und Präventions-Sport (GPS) in der Polizei Berlin befindet sich aktuell in der Erstellung.

2. Welche konkreten Angebote für Gesundheits-und Präventionssport standen seit 2010 den Polizeizugehörigen aller vorhandenen Liegenschaften in welchen Zeiträumen zur Verfügung? Bitte um jährliche Auflistung in tabellarischer o.ä. Form..

Zu 2.:
Die Angebotsliste wird regelmäßig aktualisiert. Eine Aufbewahrung überholter Listen erfolgt nicht. Folgende GPS-Angebote stehen den Dienstkräften der Polizei Berlin derzeit zur Verfügung:

Direktion 1	
Sporthalle Schulzendorf	Präventive Wirbelsäulengymnastik
Schulzendorf	Indoor Cycling
Direktion 2	
A 24 (Gesundheitsraum)	Rückenschule
A 25 (Gesundheitsraum)	Rückenschule
A 26 (Gesundheitsraum)	Rückenschule
Radelandstr., Haus 6	Rückenschule

Direktion 3	
Sporthalle Kruppstr.	Indoor Cycling
Sporthalle Kruppstr.	Wirbelsäulengymnastik
Sporthalle Kruppstr.	Nordic Walking
Sporthalle Kruppstr.	Indoor Cycling
Sportraum der Bußgeldstelle .	Yoga
Sporthalle Kruppstr.	Wirbelsäulengymnastik
Sporthalle Kruppstr.	Pilates
Sporthalle Kruppstr.	Indoor Cycling
Direktion 4	
Sporthalle Lankwitz	Nordic Walking
Sporthalle Lankwitz	Indoor Cycling
Sporthalle Lankwitz	Rückenschule
Sporthalle Lankwitz	Freestyle Fitness
Sporthalle Lankwitz	Indoor Cycling
Sporthalle Lankwitz	Yoga
Sporthalle Lankwitz	Rückenschule
Sporthalle Lankwitz	Power Fitness
Direktion 5	
Sporthalle Friesenstr. 16	Präventive Rückenschule
Sporthalle Friesenstr. 16	Pilates
Sporthalle Friesenstr. 16	Präventive Rückenschule
Sporthalle Friesen¬str. 16	Wechselnde Sportangebote

Sporthalle Friesenstr. 16	Ergometertraining
	Nordic Walking u.a.
	Spinning
Direktion 6	
Sporthalle Cecilienstr.	Rückenschule / Flexibar
Sporthalle Cecilienstr.	Rückenschule / Flexibar
A 65, Segelfliegerdamm	Rückenschule
Dir 6 K 3, Bulgarische Str.	Rückenschule
Schwimmhalle im FEZ An der Wuhlheide	Aqua-Gymnastik (nach Absprache)
Schwimmhalle im FEZ An der Wuhlheide	Schwimmen
A 63, Heinrich-Grübler- Str.	Rückengymnastik
Sporthalle Cecilienstr.	Rücken
Cecilienstr. Haus 7	Entspannung
Cecilienstr. Haus 7	Nordic Walking
Direktion Einsatz	
Schwimmhalle Ruhleben	Schwimmen
Sporthalle Kruppstr.	Indoor Cycling
Sporthalle Wedekindstr.	Wirbelsäulengymnastik
Sporthalle Kruppstr.	Wirbelsäulengymnastik
ZOS – Lehrsaal Königstr. 5	Wirbelsäulengymnastik
Serviceeinheiten	
Radelandstr., Haus 2	Sensitiv Cycling
Radelandstr., Haus 2	Rücken Fit
Radelandstr., Haus 2	Pump
Sportraum der Bußgeldstelle	Aktive Pause
Radelandstr., Haus 2	Indoor Cycling

Sportzentrum Ruhleben	Nordic Walking
Sportzentrum Ruhleben	Fitnessgymnastik
Sportzentrum Ruhleben	Nordic Walking
Sportzentrum Ruhleben	Aquajogging
Platz der Luftbrücke 6	Nordic Walking
Sportzentrum Ruhleben	Yoga (externes Angebot; kostenpflichtig)
Sportzentrum Ruhleben Haus 4, Boxraum	Lifedancing
Polizeipräsidium Stab	
Platz der Luftbrücke 6 Gesundheitsraum	Rückenschule
Landeskriminalamt	
Gesundheitsraum LKA Tempelhofer Damm 12	Yoga
Dir 3, Boxraum	Fitnessboxen
Sporthalle Dir 4	Indoor Cycling
Sporthalle Dir 4, Judoraum	Rückenschule
Sporthalle Dir 4	Indoor Cycling
Gesundheitsraum LKA Tempelhofer Damm	Rückengymnastik
Flughafen Tempelhof	Skaten, Nordic Walking, Laufen
Sporthalle Dir 4, Judoraum	Rückenschule
Sporthalle Dir 3	Pilates
Gesundheitsraum LKA Tempelhofer Damm	Rückengymnastik
Sporthalle Dir 4, Judoraum	Rückenschule
Sporthalle Dir 3	Pilates
Gesundheitsraum LKA	Rückengymnastik

3. An welchen
   a) internen und
   b) externen
   Sportstätten finden GPS-Angebote und/oder dienstlich verpflichtender Sport statt? Bitte um Auflistung aller Sportstätten.

Zu 3.:
Die Örtlichkeiten für GPS - Angebote sind der zu Frage 2 beigefügten Tabelle zu entnehmen. In den nachfolgend aufgelisteten Liegenschaften finden sowohl Dienstsport als auch GPS statt:

Alt-Moabit 145, 10557 Berlin	2 Räume im EG, Spinningraum und Sportraum	Dienstsport, GPS
Brunnenstr. 175, 10119 Berlin	Keller, 4 Räume	GPS
Bulgarische Str. 55, 12435 Berlin	Lehrsaal (Raum 022)	GPS
Charlottenburger Chaussee 67, 13597 Berlin	Sporthalle, Schwimmhalle, 2 große Judoräume, Kraftraum	Dienstsport, GPS
Cecilienstraße 92, 12683 Berlin	Sporthalle + 4 Räume	Dienstsport, GPS
Eberswalder Str. 6-9, 10437 Berlin	Sportraum des A 15	Dienstsport, GPS
Eiswaldstr. 18 12249 Berlin	Sporthalle mit div. Sporträumen, Sportplatz	Dienstsport, GPS
Friesenstraße 16, 12524 Berlin	Sporthalle + 4 weitere Räume	Dienstsport, GPS
Heinrich-Grüber-Str. 35, 12621 Berlin	Lehrsaal (Haus 3, Raum 201)	GPS
Invalidenstraße 57, 58, 10557 Berlin	Keller	GPS
Kruppstraße 2 - 4, 10557 Berlin	Sporthalle mit diversen Sporträumen	Dienstsport, GPS
Königstr. 5, 14163 Berlin	Lehrsaal	GPS
Nöldnerstr. 35, 10317 Berlin	Lehrsaal (Raum 003)	GPS
Oudenarder Str. 16, 13347 Berlin	4. OG Fitnessraum	GPS
Pankstr. 29, 13357 Berlin	GPS-Raum Dir 1	GPS
Platz der Luftbrücke 6 / Columbiadamm 4, 12101 Berlin	Gesundheits- und Kraftraum, R 2500	GPS
Radelandstr. 21, 13589 Berlin	2 Sporthallen und div. Sporträume, Sportplatz	Dienstsport, GPS
Ruppiner Chaussee 268, 13503 Berlin	Sporthalle + 2 Räume, Sportplatz	Dienstsport, GPS

Tempelhofer Damm 12, 12101 Berlin	Gesundheitsraum R 4357-61, Kraftraum R 4510	GPS
Wedekindstraße 10, 10243 Berlin	Sporthalle	Dienstsport, GPS

In den nachfolgend genannten externen Sportstätten finden sowohl Dienstsport als auch GPS statt:

Wickelmannstr.56 12487 Berlin	Sporthalle	Dienstsport, GPS
Schwimmhalle im FEZ, An der Wuhlheide 197	Schwimmhalle	GPS

4. In welcher Form werden diese Angebote allen Polizeibeamten zugänglich gemacht? Bitte ggf. Ablauf der Veröffentlichungen beifügen.

Zu 4.:
Die Angebote sind im Intrapol veröffentlicht.

5. Welche zeitlichen Vorgaben erhalten die Angebots-Teilnehmer pro Monat / Jahr? Bitte seit 2010 bestehende Vorgaben schriftlich beifügen.

6. Wird hinsichtlich der zeitlichen Vorgaben zwischen Vollzeit- und Teilzeittätigkeit der einzelnen Polizeizugehörigen unterschieden? Wer entscheidet das und gemäß welcher Vorschriften; bitte beifügen.

Zu 5. und 6.:
Die Dienststellenleitenden können, sofern es die jeweilige Verwendung der Mitarbeitenden erfordert, anlass- und bedarfsorientiert zusätzlichen Dienstsport während der Dienstzeit anordnen bzw. genehmigen.

Für die Teilnahme am GPS können sich die Dienstkräfte bis zu zwei Stunden im Kalendermonat als Arbeits- bzw. Dienstzeit anrechnen. Bei Dienstkräften der Verwaltung in Teilzeit gilt dieses im Verhältnis zur entsprechenden Arbeits-/Dienstzeit (Abschlussbericht zum Projekt Gesundheits- und Präventionssport in der Polizei Berlin – Anlage Nr. 2.5).

7. Welche Transportmittel werden jeweils für eventuelle An- und Abfahrten eingesetzt? Welche Entfernungen ergeben sich für die Teilnehmer von den jeweiligen Dienstsitzen bis zum Ort des Sportangebotes? Bitte Listen pro Liegenschaft mit Angabe Ort der Sportstätte (Entfernung) und eingesetzter Transportvariante.

Zu 7.:
Eine statistische Erhebung dieser Daten erfolgt nicht.

8. In welcher Form ist die Wahrnehmung von GPS-Angeboten und/oder verpflichtendem Dienstsport bzw. aufgrund von Wegezeiten in der täglichen Stundenabrechnung der einzelnen Beamten geregelt? Bitte Regelungen beifügen.

9. Wie sind die Verfahrensweisen für die Wegezeiten von der jeweiligen Dienststelle zur Sportstätte
   a) für GPS und/oder
   b) dienstlich verpflichtendem Sport für Vollzugsbeamte
   geregelt? Bitte Vorschrift beifügen.

Zu 8. und 9.:
Die Dienststellen sollen es den Dienstkräften der Verwaltung ermöglichen, dass sie während der Arbeitszeit an Veranstaltungen des Gesundheits- und Präventionssports unter den aufgeführten Rahmenbedingungen teilnehmen können. Hinsichtlich der Anrechnung auf die Arbeitszeit wird auf die Beantwortung der Fragen 5 und 6 verwiesen. Die Wegezeiten werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

Vollzugskräfte üben Dienstsport und GPS grundsätzlich während der Dienstzeit aus. Auch die Wegezeiten werden auf die Dienstzeit angerechnet.

10. Kommt es durch
    a) Wegezeiten
    b) Angebotszeiten (GPS und/oder verpflichtendem Dienstsport für Vollzugsbeamte)
    zu „Verlustrechnungen“ in der Arbeitszeit und entsteht dadurch „Arbeitsschuld“ (Nacharbeit an anderen Tagen)? Wie und in welcher Form ist dies geregelt? Bitte Vorschriften beifügen.

Zu 10.:
Für die Vollzugskräfte wird hierzu auf die Beantwortung der Fragen 8 und 9 verwiesen.

Verwaltungskräfte und Tarifbeschäftigte planen ihre geschuldete Wochenarbeitszeit im Arbeitszeitmodell der flexiblen Arbeitszeit eigenverantwortlich, so dass durch nicht auf die Dienstzeit anrechenbare Wegezeiten keine Nacharbeiten erforderlich werden.

Tarifbeschäftigte mit Vollzugsaufgaben, die sich nicht im Arbeitszeitmodell der flexiblen Arbeitszeit befinden, müssen für etwaige Wegezeiten ihr Zeitguthaben nutzen.

Berlin, den 02. April 2018

In Vertretung

Torsten Akmann
Senatsverwaltung für Inneres und Sport

PPr St 3311 - 0296
Zentrale Koost Gesundheitsmanagement
Bearbeiter: POK Ippen

05. März 2008
903311



Gesundheits- und Präventionssport in der Berliner Polizei

Inhaltsverzeichnis:

1.	Einleitung	3
2.	Projektbegründung	3
3.	Gesundheits- und Präventionssport	5
3.1	Sport für Polizeivollzugsbeamte	7
3.2	Gesundheits- und Präventionssport für Verwaltungsbeamte und Tarifbeschäftigte	8
4.	Einführung von Gesundheits- und Präventionssportangeboten im Rahmen des Gesundheitsmanagements	8
4.1	Gesundheits- und Präventionssport für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	8
4.2	Ziele der Ausdehnung der Gesundheits- und Präventionssportangebote	8
5.	Rahmenbedingungen	9
5.1.	Dienstunfallschutz für Teilnehmer und Dienstzeit für Übungsleiter	10
5.1.1	Definition des Begriffs „Dienstunfall“ für Beamte	10
5.1.2	Unfallschutz für Vollzugsbeamte	10
5.1.3	Unfallschutz für Verwaltungsbeamte	10
5.1.4	Unfallschutz für Tarifbeschäftigte	10
5.1.5	Dienstzeit für Übungsleiter	11
5.2.	Qualifikationsvoraussetzungen für Übungsleiter	11
5.3.	Arbeitszeit	11
6.	Einbindung Schwerbehinderter	12
7.	Interne und externe Öffentlichkeitsarbeit	12
8.	Evaluation	13
9.	Projektleitung, Projektlaufzeit	14
Anlage 1: Berichtsbogen		15

1. Einleitung

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat 1986 in der „Ottawa-Charta“ Gesundheitsförderung als einen **Prozess** beschrieben, der darauf abzielt, „Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen“. Gemäß diesem Verständnis ist Gesundheit die Fähigkeit, die Aufgaben und Herausforderungen des **alltäglichen Lebens bewältigen** zu können und dabei die persönlichen „Bedürfnisse befriedigen, …Wünsche und Hoffnungen wahrnehmen und verwirklichen sowie (die) Umwelt meistern bzw. sie verändern zu können“.
In der Konsequenz ist Gesundheit damit als ein wesentlicher Bestandteil des alltäglichen Lebens zu verstehen und nicht nur als individuelles Lebensziel.
Gesundheit basiert gemäß dem WHO-Verständnis auf einem positiven Konzept, das die Bedeutung individueller und körperlicher wie auch sozialer und ökologischer Ressourcen in gleicher Weise berücksichtigt. Die **Gesundheit zu fördern** heißt deshalb, Maßnahmen einzuleiten oder zu unterstützen, die die Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen eines Menschen zur Bewältigung seines alltäglichen Lebens und der täglichen Arbeitsanforderungen erhalten, erweitern oder wiederherstellen.

2. Projektbegründung

Die Leistungs- und Innovationsfähigkeit einer Behörde hängt vom Leistungsvermögen und der Motivation eines jeden Beschäftigten ab. Zwischen den Arbeitsbedingungen, der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Qualität der Arbeitsleistung bestehen enge Zusammenhänge. Deshalb ist auch das Gesundheitsmanagement fester Bestandteil der Verwaltungsreform.

In einem Fehlzeitenreport führt einer der bekanntesten Gesundheitswissenschaftler, Herr Prof. Dr. Siegrist an, dass Fehlzeiten Kosten für das Unternehmen und für die Krankenkassen bedeuten und dass der Auftrag zur Gesundheitsförderung nicht nur einen Auftrag zur Kostendämpfung beinhaltet. In erster Linie beinhaltet er einen Auftrag zur Förderung des Wohlbefindens der Beschäftigten. Von dem Mitarbeiter und der Mitarbeiterin wird zukünftig deutlich mehr eigenverantwortliches Handeln, Initiative und auch Kreativität im Zusammenhang mit der täglichen Arbeit abverlangt.

„Bei genauer Betrachtung sind es diverse Gründe, die es nahelegen, insbesondere dem betrieblichen Gesundheitsmanagement und somit auch dem Gesundheits- und Präventionssport, zukünftig höhere Priorität einzuräumen:

- Das humanitäre Motiv, das sich aus der Verantwortung von Management und Personalvertretung für Wohlergehen und Gesundheit der Beschäftigten ergibt. Kognitive, emotionale und soziale Belastungen rücken besonders im Bereich der täglichen Arbeitsbewältigung in den Vordergrund.
- Das Verfügbarkeits- und Kostenmotiv: Durch gesundheitsförderliche Arbeits- und Organisationsgestaltung lässt sich die emotionale Bindung (Commitment) der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an das Unternehmen und die anvertraute Aufgabenstellung erhöhen, lassen sich Ursachen arbeitsbedingter Beeinträchtigungen beseitigen, gesundheitsförderliche Potenziale im Unternehmen erschließen und auf diese Weise kostentreibene Fehlzeiten vermeiden“ (Badura, 1999, S. VI).
- Ein weiteres Motiv liegt darin, dass eine deutliche Intensivierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Interesse der Behörde liegt, da ein möglichst langer Erhalt der wertvollen Qualifikationen und produktiver Fähigkeiten sowie die Verhinderung krankheitsbedingter Frühberentung bzw. -pensionierung aufgrund des demographischen Wandels zwingend notwendig sind.

Der Gesundheitswissenschaftler machte in einer Veröffentlichung (Fehlzeitenreport 1999) deutlich, dass in der jüngsten Erhebung des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) als Fazit ein kausaler Zusammenhang zwischen Beschwerden (sog. Fehlbeanspruchungsfolgen) der Arbeitnehmer und den Anforderungen/Belastungen aus der täglichen Arbeit besteht. Demzufolge tritt bei zwei Dritteln der Arbeitnehmer das eine oder andere Symptom häufig während oder unmittelbar nach der Arbeit auf. Das bedeutet nicht, dass diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter akut krank sind. Es handelt sich jedoch um absolute Alarmsignale, die auf die psychischen wie physischen Beanspruchungen durch die Arbeit verweisen. Am weitesten verbreitet sind Kreuzschmerzen oder Schmerzen im unteren Rücken (37 %) und Schmerzen im Nacken und Schulterbereich (28 %). Relativ häufig treten Stressreaktionen wie allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit, Erschöpfung, Kopfschmerzen und Nervosität oder Reizbarkeit auf.

Wie in der verkürzt wiedergegebenen Studie aufgezeigt, nehmen psychosoziale Belastungen quantitativ und qualitativ zu. Diese Belastungen werden auch in der Europäischen Norm EN ISO 10075-1 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen“ definiert. Danach sind:

Psychische Belastungen: „Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken."

Psychische Beanspruchungen: „Die unmittelbare (nicht die langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien."

Um diesen Anforderungen und Belastungen (zu denen z.B. auch eine ständige Bildschirmarbeit zählt) sowie deren Folgen (z.B. Schmerzen im Rücken und Schulter-/Nackenbereich) begegnen zu können, müssen seitens der Behörde im Interesse der Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Ein Zusammenhang mit den eigentlichen Dienstaufgaben ist somit unter Zugrundelegung der div. wissenschaftlichen Forschungsergebnisse hergestellt und begründet, da der Gesundheits- und Präventionssport als eine von der Behörde initiierte Maßnahme zur Anforderungs- und Belastungsreduzierung sowie zur Steigerung der emotionalen Verbundenheit und der Identifikation mit der Behörde anzusehen ist, der die Leistungsfähigkeit und die Motivation erhöht und zur Reduzierung von krankheitsbedingten Ausfallzeiten entscheidend beitragen kann.

Unter Einbeziehung der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (vgl. BGS 16,1) ist zusammenfassend davon auszugehen, dass die Gesundheits- und Präventionssport-Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements unserer Behörde dem Ausgleich für die körperliche, geistige oder nervliche Belastung am Arbeitsplatz dienen und geeignet sind, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

3. Gesundheits- und Präventionssport

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Berliner Verwaltungen (siehe hierzu Präambel der Dienstvereinbarung über das betriebliche Gesundheitsmanagement in der Berliner Verwaltung vom 12. November 2007, Nr. 8 ff) greift das Gesundheitsverständnis der WHO auf. Die Durchführung der Maßnahmen stellt somit eine rechtliche Verpflichtung insbesondere zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit im Sinne von § 2 Abs. 1 des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (ArbSchG) vom 07.08.1996 dar. Danach sind die Maßnahmen des Gesundheitsmanagements nicht nur auf die Beseitigung von krank machenden Einflüssen, sondern auch auf die Verstärkung von gesund erhaltenden Bedingungen und Faktoren und gesundheitsgerechtem Verhalten abzustellen.

Gesundheits- und Präventionssport leistet einen Beitrag zur Erhaltung und Verbesserung einer allgemeinen körperlichen, psychischen und sozialen **Leistungsfähigkeit**, die nicht nur im Sport demonstriert wird, sondern Auswirkungen auf die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit im beruflichen und im privaten Leben hat. Hierzu tragen pädagogisch und trainingswissenschaftlich fundierte sportartübergreifende und sportartbezogene Inhalte bei.

Gesundheits- und Präventionssport leistet einen Beitrag zur **Bewältigung** (im Rahmen der Rehabilitation) bzw. **Vermeidung** (im Rahmen der Prophylaxe) von **Krankheiten** bzw. von **Wiedererkrankungen**, die durch diagnostizierbare Schädigungen entstanden sind oder entstehen können. Entsprechende funktionale Inhalte von Sport- und Bewegungsangeboten tragen zur Wiederherstellung, Erhaltung oder Verbesserung organischer Funktionsfähigkeit **und** zur Verbesserung des psychosozialen Empfindens und der Lebensqualität bei.

Um Sport im Interesse des Gesundheitsmanagements zur Gesunderhaltung und Prävention gezielt einsetzen zu können, ist eine Differenzierung der Nutzung verschiedener Sportangebote für die individuell unterschiedlichen Bedürfnisse und Anforderungen notwendig. Gesundheitsorientierte Sport- und Bewegungsangebote sollten daher nicht auf ein generelles (und daher nicht einlösbares) Versprechen von Gesundheit gerichtet sein, sondern **themen- und zielgruppenspezifisch** angeboten werden und damit Teilbereiche von Gesundheit in den Mittelpunkt stellen.

Gesundheits- und Präventionssport in der Berliner Polizei soll Aktivitäten beinhalten, die insbesondere mit Bewegungsprogrammen Kenntnisse vermittelt, um die physische und psychische Gesundheit, Stabilität und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, zu fördern und wiederherzustellen. Dies beinhaltet sowohl als Lernziel motorische Fähigkeiten als auch die Vermittlung von Kenntnissen und Wissen zur leistungsstützenden und –erhaltenden Lebensführung. Gesundheits- und Präventionssport ist in hohem Maße mitarbeiterorientiert und unterstützt gleichzeitig mit Nachdruck eine effiziente, professionelle Zielerreichung bei der polizeilichen Aufgabenerfüllung.

Eine umfassende bzw. abschließende Aufzählung der Gesundheits- und Präventionssport-Maßnahmen kann und darf hier nicht erfolgen, da sie individuell den allgemeinen täglichen berufsbedingten Anforderungen / Belastungen entgegenwirkenden Charakter haben müssen. Somit können lediglich Rahmenbedingungen für den Gesundheits- und Präventionssport festgelegt werden (siehe hierzu Kapitel 4ff).

3.1 Sport für Polizeivollzugsbeamte

Art, Umfang und die Durchführung des **Dienstsportes** für Polizeivollzugsbeamte sind in der GA ZSE IV Nr. 1/2006 über das Einsatztraining der Berliner Polizei geregelt, die die Ausübung des Dienstsportes während der Dienstzeit ermöglicht, jedoch auch hervorhebt, dass es zur Erhaltung der körperlichen Fitness wünschenswert wäre, wenn die Dienstsportverpflichteten über den Dienstsport hinaus auch in ihrer Freizeit Sport treiben würden.

In der Grundsatzerklärung des „Deutschen Polizeisportkuratoriums zum Gesundheits- und Präventionssport“ (Stand Mai 1999) wurde diese Entwicklung aufgenommen.
Hier heißt es:
„Die Veränderungen gesellschaftlicher Bedingungen, gesundheitspolitische Überlegungen und neue sportmedizinische sowie trainingswissenschaftliche Erkenntnisse machen es erforderlich, die Inhalte des Dienstsportes neu zu gestalten. Angelehnt an die Rahmenrichtlinien für die Ausbildung im Bereich des Deutschen Sportbundes muss künftig Dienstsport auf der Basis des Gesundheits- und Präventionstrainings aufgebaut werden.“

In der Zielsetzung des Deutschen Polizeisportkuratoriums zum Gesundheits- und Präventionssport (DPSK) wurden auf die Bedeutung des Gesundheits- und Präventionssports innerhalb des Berufsalltages für die polizeiliche Aufgabenwahrnehmung hingewiesen und folgende Forderungen abgeleitet:

- Vermittlung der Bedeutsamkeit und die Durchführung des Gesundheits- und Präventionssports als Führungsaufgabe,
- Weckung eines langfristigen Bedürfnisses bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach gesunder, leistungsstützender Lebensführung,
- Erreichung der Akzeptanz für die Bedeutsamkeit derartiger dienstsportlicher Angebote im Sinne einer Optimierung der polizeilichen Aufgabenerfüllung,
- Verpflichtung zur Teilnahme am Gesundheits- und Präventionssport als Grundlage für die Erhaltung der Einsatzfähigkeit,
- Schaffung eines programmatischen Angebots an Maßnahmen im Gesundheits- und Präventionssport als eigenständiger Bereich innerhalb des Dienstsports unter Berücksichtigung anerkannter, fachlicher Qualitätsstandards.

3.2 Gesundheits- und Präventionssport für Verwaltungsbeamte und Tarif beschäftigte

Die Verwaltungsbeamten und Tarifbeschäftigten der Berliner Polizei sind nicht zum Dienstsport verpflichtet, nutzen derzeit jedoch freiwillig und in ihrer Freizeit die Gesundheits- und Präventionssportangebote der einzelnen Gliederungseinheiten.

4. Einführung von Gesundheits- und Präventionssportangeboten im Rahmen des Gesundheitsmanagements

4.1 Gesundheits- und Präventionssport für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Die Gesundheits- und Präventionssportangebote für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berliner Polizei sollen den allgemeinen sportwissenschaftlichen Erkenntnissen angepasst und in sämtlichen Gliederungseinheiten für alle Dienstkräfte gleichermaßen angeboten werden. Sie sollen neben den Inhalten der Geschäftsanweisung ZSE IV Nr. 1/2006 Eingang in den Berufsalltag finden.

Die „begleitende präventive Maßnahme Gesundheits- und Präventionssport für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ durch das Gesundheitsmanagement der Berliner Polizei soll projekthaft eingeführt werden.

4.2 Ziele der Ausdehnung der Gesundheits- und Präventionssportangebote

Durch die Ausdehnung/Einführung der Gesundheits- und Präventionssportangebote können die partikularen Ziele des Gesundheitsmanagements der Berliner Polizei

- Verbesserung des Gesundheitszustandes,
- Steigerung der Gesundheitsquote,
- Erhöhung der Motivation,
- Steigerung der Qualität der täglichen Arbeit,
- Steigerung der Leistungsfähigkeit und
- Verbesserung der „Corporate Identity“

erreicht werden.

Ein weiteres Ziel ist es, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich emotional mit der Behörde verbunden fühlen und Leistungsanforderungen, die sich aus dem täglichen Dienst ergeben, besser kompensieren können.

5. Rahmenbedingungen

Für die projekthafte Umsetzung des Gesundheits- und Präventionssports in der Berliner Polizei wurden die grundlegenden Bedingungen, analog der Entscheidung des Bundessozialgerichts, als Rahmenbedingungen übernommen. Demnach müssen die Gesundheits- und Präventionssport-Maßnahmen nachfolgend aufgeführte Bedingungen erfüllen:

- Die Gesundheits- und Präventionssport-Maßnahme muss dem Ausgleich für die körperliche, geistige oder nervliche Belastung durch die Tätigkeit dienen. Allgemeine sportliche Wettkampftätigkeiten oder Training zu Spitzenleistungen sowie allgemeine Ballsportarten zählen nicht hierzu. Dieser Zielsetzung entspricht der reine Ausgleichssport in Gestalt von Kräftigung und Lockerung der Wirbelsäule, Entspannungstraining, Stressbewältigung, Nordic Walking, Aqua Fitness und Aqua Jogging, Pilates, Joga, QiGong, Herz-Kreislauftraining und dergleichen.
- Die Gesundheits- und Präventionssport-Maßnahmen müssen mit einer Regelmäßigkeit stattfinden und selbstorganisiert sein.
- Der Teilnehmerkreis muss sich im Wesentlichen auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Polizeibehörde beschränken.
- Die Übungszeiten und die jeweilige Dauer der Übungen müssen in einem dem Ausgleichzweck entsprechenden Zusammenhang mit der Tätigkeit stehen.
- Einzelaktivitäten sind ausgeschlossen.
- Die Teilnahme muss dokumentiert und jederzeit nachvollziehbar sein.

Die Nutzung der dezentral eingerichteten Gesundheits- und Präventionssporträume fällt nicht unter die Regelung „Einzelaktivitäten“, es muss jedoch eine Dokumentation der Nutzung gem. der Anlage 1 erfolgen.

Des Weiteren muss die Gliederungseinheit, in deren Rahmen der Gesundheits- und Präventionssport ausgeübt wird, einen gewissen zweckgerichteten Einfluss auf die Gestaltung der Übungen nehmen. Die Leiter der dezentralen Gliederungseinheiten entscheiden in eigener Zuständigkeit über die Einordnung der geplanten Maßnahme als Gesundheits- und Präventionssport im Sinne dieser Projektbeschreibung. Im Zweifelsfall können der Gesundheits- und Präventionssportbeauftragte, ZSE I B 5 (bezüglich der Anerkennung des Dienstunfallschutzes) sowie PPr St 3311 kontaktiert werden.

Bei Inanspruchnahme „behördenexterner“ Angebote sind die Richtlinien der Internen Revision zu berücksichtigen.

5.1. Dienstunfallschutz für Teilnehmer und Dienstzeit für Übungsleiter

5.1.1 Definition des Begriffs „Dienstunfall“ für Beamte

Gem. § 31 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) ist ein Dienstunfall ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmbares, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder in Folge des Dienstes eingetreten ist.

5.1.2 Unfallschutz für Vollzugsbeamte

Da Dienstsport für Vollzugsbeamte mit der Erfüllung der eigentlichen Dienstaufgaben der Beamten im inneren Zusammenhang steht und im Dienstplan enthalten bzw. durch generelle oder Einzelregelungen ausdrücklich in den Dienst einbezogen ist, ist Dienstsport im Rahmen der GA ZSE IV Nr. 1/2006 über das Einsatztraining der Berliner Polizei grundsätzlich dienstunfallgeschützt.

5.1.3 Unfallschutz für Verwaltungsbeamte

Aus der Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Berliner Verwaltung mit der DV Gesundheit ist abzuleiten, dass auch Verwaltungsbeamte durch die Teilnahme am Präventions- und Gesundheitssport bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützt werden sollen. Ziel der Behörde und der Beschäftigtenvertretungen ist es, Gesundheits- und Präventionssport als Ausgleich der Belastungen durch die dienstliche Tätigkeit anzubieten und zu begleiten. Unter diesen Voraussetzungen kann das Vorliegen der Bedingungen zur Gewährung von Dienstunfallschutz auch für Verwaltungsbeamte als gegeben angenommen werden.

5.1.4 Unfallschutz für Tarifbeschäftigte

Für Tarifbeschäftigte besteht bei der Unfallkasse Berlin eine Unfallversicherung für Verletzungen, die diese sich in Ausübung von betrieblichem Gesundheits- und Präventionssport zuziehen. Nach einschlägigen sozialgerichtlichen Entscheidungen besteht der Unfallschutz, wenn die Übungen dem Ausgleich für die körperliche, geistige oder nervliche Belastung durch die Betriebstätigkeit dienen und die Rahmenbedingungen eingehalten werden, die auch

für die Einführung des GPS bei der Berliner Polizei aufgestellt sind. Dies gilt auch, wenn der Gesundheits- und Präventionssport außerhalb der Arbeitszeit stattfindet.

5.1.5 Dienstzeit für Übungsleiter

Die Tätigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Übungsleiter für Gesundheits- und Präventionssport-Maßnahmen ist Dienst und dementsprechend auf die Dienstzeit anzurechnen. Hierbei müssen jedoch auch die dienstlichen Belange der jeweiligen Gliederungseinheit berücksichtigt werden, sodass die „Freistellung“ für die Funktion des Übungsleiters der Entscheidung der jeweiligen Leitung der Gliederungseinheit obliegt.

5.2. Qualifikationsvoraussetzungen für Übungsleiter

Die Übungsleiter müssen gemäß den Rahmenrichtlinien des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) zumindest den Basislehrgang / Lizenzstufe 1 des DOSB besitzen.
Hierbei ist jedoch zu beachten, dass das Lizenzstufensystem des DOSB über einen Basislehrgang, einer Stufe 1 und einer Stufe 2 verfügt.
Der Basislehrgang/ Lizenzstufe 1 (Übungsleiter-Breitensport „Freizeit, Fitness und Gesundheit) beinhaltet die theoretischen Grundlagen in den Bereichen Sportpädagogik, Sportpsychologie, Sportmedizin, Trainingslehre, Bewegungslehre sowie Sportorganisation und Sportverwaltung.
Die Lizenzstufe 2 kann im Anschluss an den Erwerb der Grundlizenz (Basislehrgang/Lizenzstufe 1) erworben werden. Inhalte dieser Lizenzstufe 2 sind u.a. Herz-Kreislauf Prävention und Präventive Wirbelsäulengymnastik.

5.3. Arbeitszeit

Die Dienststellen sollen es den Verwaltungsbeschäftigten ermöglichen, dass sie während der Arbeitszeit an Veranstaltungen des Gesundheits- und Präventionssports unter den aufgeführten Rahmenbedingungen teilnehmen können.
Für die regelmäßige Teilnahme an Veranstaltungen des Gesundheits- und Präventionssports sind bis zu zwei Stunden im Kalendermonat als Arbeitszeit anzurechnen; bei Teilzeitbeschäftigten wird der Anrechnungsumfang im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit vermindert.
Die Teilnahme an den Veranstaltungen ist zu dokumentieren (beispielsweise im Dienstverrichtungsnachweis oder im Zeiterfassungsbogen).

Die Führungskräfte stellen im Rahmen ihrer Führungsaufgaben sicher, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die zur Verfügung gestellte Arbeitszeit nicht überschreiten.

6. Einbindung Schwerbehinderter

Um den unterschiedlichen körperlichen Beeinträchtigungen und Behinderungsgraden einerseits und dem Erfordernis der räumlichen Nähe zum Wohn- oder Dienstort andererseits Rechnung zu tragen, können sich diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt an PPr St 3311 bzw. an die Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen wenden. Dort werden spezielle Gesundheits- und Präventionssport-Maßnahmen bereit gehalten, die von Behindertenorganisationen oder dem Landessportbund angeboten werden. Nehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an diesen, für die Behörde als externe Angebote geltenden Maßnahmen teil, so ist dies als Arbeitszeit im Sinne dieses Projektes anzurechnen.

Werden die Angebote der einzelnen Gliederungseinheiten zum Gesundheits- und Präventionssport wahrgenommen, entscheiden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in eigener Zuständigkeit über die Teilnahmemöglichkeit und informieren den jeweiligen Übungsleiter.

7. Interne und externe Öffentlichkeitsarbeit

Wie bereits unter Punkt 5 beschrieben ist die interne Öffentlichkeitsarbeit ein unverzichtbarer Bestandteil dieser Projektkonzeption.
Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein umfassendes Angebot bzw. die bestehenden Angebote der Gliederungseinheiten zu unterbreiten, wird ein Informationsknotenpunkt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet von PPr St 3311 erarbeitet und in Zusammenarbeit mit dem Gesundheits- und Präventionssportbeauftragten der Berliner Polizei sowie mit den einzelnen Gliederungseinheiten ständig aktualisiert.

Den jeweiligen Gliederungseinheiten steht es im Rahmen der internen Öffentlichkeitsarbeit frei, projektbezogene Veröffentlichungen in ihrer Gliederungseinheit vorzunehmen.

8. Evaluation

Eine begleitende und abschließende Projektevaluierung ist Grundvoraussetzung und wird von PPr St 3311 halbjährlich bzw. nach Projektbeendigung durchgeführt.

PPr St 3311 hat hierzu ein Meldeverfahren (siehe Anlage zur Projektbeschreibung) erarbeitet. Danach melden die Koordinatoren Gesundheitsmanagement der dezentralen Gliederungseinheiten halbjährlich, jeweils zum 01.07. bzw. 01.01. eines Jahres an PPr St 3311:

- die Anzahl der durchgeführten Gesundheits- und Präventionssport-Maßnahmen (untergliedert nach Art der Maßnahme z.B. Rückenschulung, Nordic-Walking)
- die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen (untergliedert nach Laufbahnzugehörigkeit)
- die Anzahl der Übungsleiter
- die absolvierten Übungsleiterstunden.

PPr St 3311 überprüft in dem Berichtszeitraum i.V.m. ZSE I B 5 (Dienstunfallangelegenheiten) eine eventuelle negative Auswirkung des Gesundheits- und Präventionssports auf die Dienstunfallentwicklung.

PPr St 3311 berichtet der Projektleitung regelmäßig.

Die Evaluation über die Auswirkungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit, Leistungsfähigkeit, Motivation und die Gesundheitsquote, die nach Zulieferung der dezentralen Gliederungseinheiten erfolgt, bietet Ansatz für die weitere Arbeit der Zentralen Steuerungsgruppe und ist dieser vorzulegen.

9. Projektleitung, Projektlaufzeit

Projektleitung: Herr VPr Neubeck

Projektorganisation: PPr St 3311

Projektlaufzeit: .....2008 bis 31.12.2011

Projektmeilensteine:	30.06.2008	-	1. Evaluationsbericht
	30.12.2008	-	2. Evaluationsbericht mit Dienstunfallstatistik
	01.04.2009	-	3. Evaluationsbericht
	30.07.2009	-	4. Evaluationsbericht
	30.12.2009	-	5. Evaluationsbericht mit Dienstunfallstatistik
	01.04.2010	-	Gesundheitsbericht der Berliner Polizei
	30.06.2010	-	6. Evaluationsbericht
	30.12.2010	-	7. Evaluationsbericht mit Dienstunfallstatistik
	01.04.2011	-	8. Evaluationsbericht
	30.07.2011	-	9. Evaluationsbericht
	30.12.2011	-	Abschlussbericht

Anlage 1: Berichtsbogen

lfd.Nr.	Art der Maßnahme	Anzahl der Maßnahmen pro Art	Zeitansatz pro Maßnahme	Teilnehmerzahl pro Maßnahme	Teilnehmerzahl insgesamt	Laufbahn-zugehörigkeit			Stunden pro Maß-nahme	Stunden gesamt
						Vz	Vw	A		
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										

Bemerkung: Vz = Vollzugsbeamte, Vw = Verwaltungsbeamte, A = Angestellte, Arbeiter

Der Polizeipräsident in Berlin
PPr St 333

03.01.2012
90 33 30

Abschlussbericht zum

Projekt Gesundheits- und Präventions-Sport (GPS) in der Berliner Polizei

Inhaltsverzeichnis

Vorwort ... 3

I. Inhalte ... 3

1. Ausgangssituation ... 3

2. Eckpunkte lt. Projektbeschreibung ... 4

2.1 Projektleitung / Dauer / Zielgruppe / Ziele des Projektes ... 4
2.2 Rahmenbedingungen zur Durchführung des GPS ... 5
2.3 Versicherungsschutz nach Unfällen im Rahmen des GPS ... 5
2.4 Übungsleiter ... 5
2.5 Anrechenbare Arbeits-/Dienstzeiten zur Ausübung des GPS ... 6
2.6 Fachwart für GPS ... 6

3. Evaluation ... 6

II. Verlauf ... 7

4. Methodik ... 7

5. Haushaltsmittel ... 7

6. Begleitumstände ... 8

6.1 Personalfluktuationen i.R.d. Projektverantwortung und -steuerung ... 8
6.2 Unfallschutz ... 8
6.3 Übungsleiter ... 9
6.4 Zeiterfassung mit PuZMan ... 9
6.5 Sporträume ... 9

III. Ergebnisse ... 9

7. Gesamtbetrachtung ... 9

8. Einzelbetrachtungen ... 10

8.1 Evaluation ... 10
8.1.1 Erhebung der Auslastungszahlen ... 10
8.1.2 Auswirkungen des GPS auf die Dienstunfallentwicklung ... 10
8.1.3 Auswirkungen auf die persönliche Situation und die Gesundheitsquote 11
8.2 Raumfrage (Sport- und Gesundheitsräume) ... 11
8.3 Sachmittel (Sportgeräte) ... 11
8.4 GPS-Angebote ... 12
8.5 Stundenanrechnung (2-Monatsstunden-Regelung) ... 13
8.6 Netzwerke ... 14
8.6.1 Interne Netzwerke ... 14
8.6.2 Externe Netzwerke ... 14
8.7 Öffentlichkeitsarbeit ... 14
8.7.1 Interne Öffentlichkeitsarbeit ... 14
8.7.2 Externe Öffentlichkeitsarbeit ... 15

IV. Betrachtung und Prognose über die Bedeutung der ... 15
demografischen Entwicklung ... 15

V. Empfehlungen ... 18

Vorwort

Grundlage dieses Abschlussberichtes ist die Projektbeschreibung vom 05. März 2008. In diesem Bericht werden **Inhalte** und **Verlauf** des bis 31.12.2011 befristeten Projektes sowie die wesentlichen **Ergebnisse** dargestellt und bewertet. Daraus folgen **Empfehlungen** für das weitere Vorgehen.

Neben der Darstellung der Zielsetzungen und Umsetzungsprozesse enthält der Bericht darüber hinaus einen konkreten Hinweis auf veränderte statistische Erhebungen, die sich während der Projektphase im Interesse einer größeren Aussagekraft als sinnvoll erwiesen und somit von den Vorgaben der Projektbeschreibung abweichen.

In die Erstellung des Berichts waren die in den Direktionen und Ämtern sowie im Stab PPr dezentral für das Gesundheitsmanagement Verantwortlichen eingebunden.

Berlin, im Dezember 2011

I. Inhalte

1. Ausgangssituation

Vor dem Hintergrund steigender Arbeitsbelastungen, allgemeiner gesellschaftlicher Entwicklungen bei gleichzeitigem, kontinuierlichem Personalabbau, die neue konzeptionelle Überlegungen auf dem Gebiet wirkungsvoller Personalentwicklungsmaßnahmen notwendig machten, entstand mit der Einführung des Gesundheitsmanagements ein gleichermaßen allen Dienstkräften und der Behörde zugutekommendes Instrument. Seitdem steht die Vermeidung der steigenden psychischen und physischen Belastungen als Grundphilosophie gegenüber allen Dienstkräften im Blickpunkt.

Neben diesem dem Fürsorgegedanken zugrunde liegenden Handlungsfeld besteht ferner die aus dem Arbeitsschutzgesetz, den beamtenrechtlichen Vorschriften sowie

der Rechtsprechung heraus ableitbare Verpflichtung, die Maßnahmen des Gesundheitsmanagements auf die Stärkung gesunderhaltender sowie gesundheitsfördernder Bedingungen bzw. auf Faktoren gesundheitsgerechten Verhaltens abzustellen.

Als große Herausforderung stellten sich die abweichenden Rahmenbedingungen zwischen den Berufsgruppen des Vollzugs- und Verwaltungsdienst heraus.

2. Eckpunkte lt. Projektbeschreibung

2.1 Projektleitung / Dauer / Zielgruppe / Ziele des Projektes

Die **Projektleitung** oblag dem damaligen Polizeivizepräsidenten Gerd Neubeck. Für das Projektbüro sah die Projektbeschreibung eine Dienstkraft vor.

Als **Projektdauer** wurde der Zeitraum vom 05.03.2008 (Datum der Projektbeschreibung) bis 31.12.2011 bestimmt.

Zielgruppe waren alle Dienstkräfte der Polizei Berlin. Besonderes Augenmerk galt dabei der Berufsgruppe der nicht dienstsportverpflichteten Beamtinnen und Beamten des (nicht)technischen Verwaltungsdienstes sowie den vergleichbaren Tarifbeschäftigten.

Die Projektbeschreibung sah folgende **Ziele** vor:

- Verbesserung des Gesundheitszustandes
- Steigerung der Gesundheitsquote
- Erhöhung der Motivation
- Steigerung der Arbeitsqualität und Leistungsfähigkeit
- Verbesserung des „Corporate Identity“ / stärkere emotionale Bindung an die Behörde

2.2 Rahmenbedingungen zur Durchführung des GPS

Der Gesundheits- und Präventionssport ist nicht einheitlich und abschließend definiert. Eine Orientierung liefert die Rechtsprechung. Zur Festlegung der Rahmenbedingungen für die Projektphase wurde eine Entscheidung des Bundessozialgerichts aus dem Jahr 1961[1] herangezogen, die im Zusammenhang mit der seinerzeit aufgeworfenen Frage nach dem Unfallschutz eines Beschäftigten in Fällen betrieblicher, der Gesunderhaltung zweckdienlicher Sportangebote getroffen worden war.

Danach müssen folgende Merkmale erfüllt sein:

- Die sportlichen Betätigungen dienen dem Ausgleich für die Arbeitsbelastungen, nicht dagegen dem Wettkampf oder der Erzielung von Spitzenleistungen.
- Die Übungen müssen mit einer gewissen Regelmäßigkeit stattfinden.
- Der Teilnehmerkreis muss im Wesentlichen auf die Beschäftigten des veranstaltenden Unternehmens (Dienstkräfte der Polizei Berlin) beschränkt sein.
- Die Übungszeiten und –dauer müssen in einem dem Ausgleichszweck entsprechenden Zusammenhang mit der Tätigkeit stehen.
- Übungen müssen im Rahmen einer „unternehmensbezogenen Organisation“ (Polizei Berlin) stattfinden.

Ferner sollten lt. Projektbeschreibung Maßnahmen zur Vermittlung von Kenntnissen und Wissen leistungsstützender und -erhaltender Lebensführung getroffen werden.

2.3 Versicherungsschutz nach Unfällen im Rahmen des GPS

Der Unfallschutz wurde für alle Berufsgruppen als gegeben angenommen.

2.4 Übungsleiter

Die Projektbeschreibung sah während der sportlichen Betätigung grundsätzlich den Einsatz von Übungsleitern vor, die im Rahmen der Richtlinien des Deutschen Olym-

[1] BSG 2. Senat vom 29.11.1961 (AZ 2 RU 130/59) sowie weitere darauf aufbauende Rechtsprechung.

pischen Sportbundes (DOSB) mindestens den Nachweis der Lizenzstufe 1 (Basislehrgang) erbringen mussten.

2.5 Anrechenbare Arbeits-/Dienstzeiten zur Ausübung des GPS

Um einen weiteren Motivationsanreiz zu schaffen, wurde es Beschäftigten sowie beamteten Dienstkräften des (nicht)technischen Verwaltungsdienstes ermöglicht, bis zu zwei Stunden im Kalendermonat als Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen. Bei Dienstkräften in Teilzeit galt dieses im Verhältnis zur entsprechenden Arbeits-/Dienstzeit.

Vollzugsdienstkräften stand grundsätzlich derselbe Zeitrahmen zur Verfügung, jedoch konnte (bzw. kann) lt. aktueller Geschäftsanweisung, die das Einsatztraining der betreffenden Berufsgruppe regelt, davon abgewichen werden.

2.6 Fachwart für GPS

Während der Projektphase wurde ein diplomierter Sportlehrer mit den Aufgaben eines GPS-Fachwartes betraut. Seine wesentliche Aufgabe bestand in der Koordinierung und Durchführung von GPS-Angeboten.

3. Evaluation

Die Evaluation des GPS war lt. Projektbeschreibung auf die nachfolgenden Betrachtungsgrößen vorzunehmen:

- Erhebung der Teilnehmerzahlen im Zusammenhang mit GPS-Angeboten anhand eines standardisierten Berichtsbogens (siehe Anlage 1 der Projektbeschreibung).
- Überprüfung negativer Auswirkungen des GPS auf die Dienstunfallentwicklung unter Mitwirkung ZSE I B.
- Überprüfung der Auswirkungen - gemäß Zulieferung der dezentralen Gliederungseinheiten - auf die

- Zufriedenheit der Dienstkräfte,
- Leistungsfähigkeit,
- Motivation und
- Gesundheitsquote.

II. Verlauf

4. Methodik

Während der Projektphase wurden nach Maßgabe vorhandener Kapazitäten (z.B. Referenten, Übungsleiter, Sporträume, Sportgeräte) GPS-Maßnahmen angeboten.

Die in den Gliederungseinheiten insbesondere aufgrund verschiedener Ausstattungsvoraussetzungen voneinander abweichenden Rahmenbedingungen führten übergreifend zu Kooperationen, um Dienstkräften der jeweils anderen Gliederungseinheiten die Wahrnehmung der Angebote zu ermöglichen. Dienstkräfte der ZSE III partizipieren dabei z. B. an der im PPr Stab im Sportraum angebotenen Rückenschule.

Jeder Dienstkraft stand die Wahrnehmung von GPS-Angeboten über die Grenzen der eigenen Gliederungseinheit hinaus frei.

5. Haushaltsmittel

Aus der 6. Sitzung der Zentralen Steuerungsgruppe zum Gesundheitsmanagement (GM) vom 26.09.2008 ging die Beschlussvorlage verbunden mit dem Arbeitsauftrag zur Einrichtung eines gesonderten Titels zum Thema Gesundheitsmanagement hervor. Demnach wurden zur Deckung sämtlicher Belange 50.000 € abgestellt. Diese wurden hälftig aufgeteilt für Maßnahmen des zentralen GM (PPr St) sowie für dezentrale Maßnahmen nach einem festgelegten Verteilerschlüssel (Faustformel: 1,- € pro Mitarbeiter je Gliederungseinheit).

Zur Finanzierung von Vorträgen wurde auch auf die gesamtbehördlich zu diesem Zweck in der ZSE verwalteten Mittel zurückgegriffen (2008 = 693,- €, 2009 = 1.142,- €, 2010 = 1.283,- €, 2011 = 835,- €, insgesamt = 3.953,- €).

6. Begleitumstände

6.1 Personalfluktuationen i.R.d. Projektverantwortung und -steuerung

Die Projektverantwortung wurde mit dem Ausscheiden des Projektleiters auf PPr St 33 übertragen. Personalfluktuationen wurden durch das hohe Engagement, durch Kreativität und Innovationen der in den Gliederungseinheiten mit der Projektumsetzung mittel- und unmittelbar befassten Koordinatorinnen und Koordinatoren sowie die ET 3-Bereiche kompensiert.

6.2 Unfallschutz

Die Regelungen zum Versicherungsschutz nach Unfällen im Zusammenhang mit der dienstlichen Wahrnehmung von Angeboten des Gesundheits- und Präventionssportes stellten sich im Zuge einer während des Projektverlaufes behördenintern durchgeführten Prüfung als uneinheitlich und je nach Berufsgruppe folgendermaßen dar:

- Beschäftigte und zum Dienstsport verpflichtete beamtete Vollzugsdienstkräfte sind im Rahmen dessen unfallschutzversichert.
- Beamtete Dienstkräfte des (nicht)technischen Verwaltungsdienstes genießen nur dann Versicherungsschutz, wenn deren Teilnahme an dienstlich angebotenen GPS-Maßnahmen unter Aufsicht eines zertifizierten Übungsleiters stattfand.

Die Ergebnisse standen damit im Widerspruch zur Projektbeschreibung, in der vom Unfallschutz aller Berufsgruppen ausgegangen worden war (siehe Pkt. 2.3).

6.3 Übungsleiter

Aus den Gliederungseinheiten wurde wiederholt der Ausfall an Übungsleitern beklagt, so dass Kursangebote nicht angeboten werden konnten.

6.4 Zeiterfassung mit PuZMan

Die zuletzt wiederholt auftretende Frage betraf die Zeiterfassung der zur Teilnahme am PuZMan-Verfahren verpflichteten Dienstkräfte im Zusammenhang mit der Wahrnehmung des GPS. Im Falle einer positiven Entscheidung der Behördenleitung zur Fortführung des GPS wird im Jahr 2012 im Zusammenwirken mit ZSE III PG PuZMan eine Lösung diesbezüglich herbeigeführt.

6.5 Sporträume

Die auf den Dienststellen zur Durchführung des GPS dringend benötigten Sporträume konnten (noch) nicht flächendeckend generiert werden. Es war jedoch zu beobachten, dass trotz allgemeiner Raumknappheit mit fortschreitender Projektphase eine Verbesserung eintrat.

III. Ergebnisse

7. Gesamtbetrachtung

Das Projektergebnis ist positiv zu bewerten. Der GPS ist dank der unternommenen Anstrengungen zum gelebten Bestandteil des Gesundheitsmanagements geworden und als solcher nicht mehr wegzudenken. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es innerhalb eines relativ kurzen Zeitraumes gelungen ist, das Interesse der Dienstkräfte, insbesondere das der nicht zum Dienstsport Verpflichteten, zu wecken und zu steigern. Dies erscheint umso beachtlicher, als die Etablierung von Maßnahmen des Gesundheitsmanagements als äußerst langwierig gilt.

Für das positive Ergebnis stehen folgende wesentliche Indikatoren:

- Die Finanzierung von GPS-Maßnahmen mit Hilfe von Mitteln des Gesundheitsmanagements.
- Der seit Projektbeginn deutliche Anstieg von GPS-Angeboten, einschließlich damit verbundener Vortragsreihen.
- Das starke Engagement der Verantwortlichen in den Direktionen und Ämtern sowie im PPr Stab.

8. Einzelbetrachtungen

8.1 Evaluation

Die erzielten Ergebnisse sind ausreichend, um daraus den Erfolg abzuleiten. Im Einzelnen:

8.1.1 Erhebung der Auslastungszahlen

Im Projektverlauf wurde deutlich, dass der lt. Projektbeschreibung für die statistische Erhebung bestimmte Berichtsbogen über Teilnehmerauslastungen der GPS-Angebote nicht die gewünschte Aussagekraft bot.

Auf der Suche nach statistisch belegbaren Nachweisen wurde daher auf die erhobene Zahl der durchgeführten GPS-Maßnahmen zurückgegriffen, die während des Projektverlaufes einen überproportionalen Nachfrageanstieg im Zusammenhang mit GPS-Angeboten nachweist und damit als statistischer Beleg für den Projekterfolg herangezogen wird. Weiteres Erfolgsmerkmal ist die während der Projektphase stetig wachsende Vielfalt an GPS-Angeboten (siehe Punkt 8.4).

8.1.2 Auswirkungen des GPS auf die Dienstunfallentwicklung

Meldungen der ZSE über Dienstunfälle als Folge wahrgenommener GPS-Angebote wurden während des Projektverlaufes nicht bekannt, so dass von einem positiven Ergebnis auszugehen ist.

8.1.3 Auswirkungen auf die persönliche Situation und die Gesundheitsquote

Nachteilige Meldungen der Gliederungseinheiten über die Zufriedenheit der Dienstkräfte, deren Leistungsfähigkeit und Motivation sowie gesundheitliche Auswirkungen als Folge des GPS wurden während des Projektverlaufes nicht bekannt.

Eine im Rahmen des Gesundheitsmanagements in den Jahren 2009/2010 behördenweit durchgeführte Mitarbeiterbefragung weist in der Gesamtauswertung einen hohen Zufriedenheitsgrad aus. Zusammenhänge zum GPS lassen sich unmittelbar nicht nachweisen, werden aber mittelbar als Erfolg für die geleisteten Präventionsbemühungen angesehen.

GPS-Angebote wurden von Dienstkräften als Fürsorgemaßnahmen der Dienstbehörde positiv bewertet.

8.2 Raumfrage (Sport- und Gesundheitsräume)

Im Projektverlauf ist es dank der Unterstützung aller verantwortlichen Führungsebenen gelungen, die zur Durchführung von GPS-Angeboten notwendigen Räume innerhalb der jeweiligen polizeilichen Liegenschaft entsprechend den Erfordernissen zu widmen und einzurichten. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen und orientiert sich zukünftig an dem realisierbaren Bedarf.

8.3 Sachmittel (Sportgeräte)

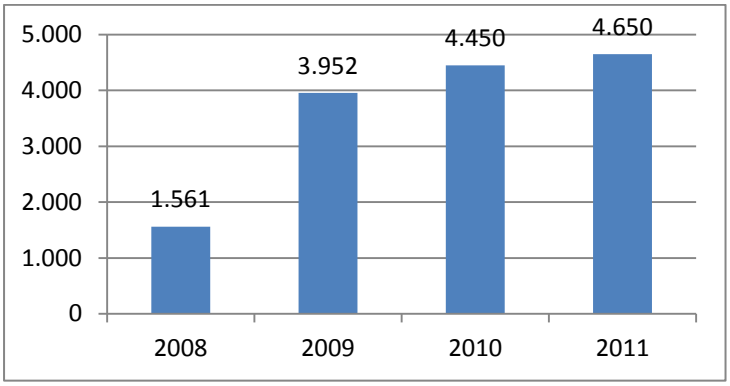
Mit Hilfe der Geldmittel aus dem Gesundheitsmanagement, die zu einem Großteil in den GPS einflossen, wurden zahlreiche Sportgeräte angeschafft. Beispiele sind:

- Balance Pads
- Flexi-Bars
- Gymnastik-/Turnmatten
- Fitness-Tubes
- Pezzibälle
- Nordic-Walking-Stöcke

- Ellipsentrainer
- Ergometer-Trainingsgeräte
- Turnbanken
- Medizinbälle
- Therabänder
- Laufbänder
- Redondo-Bälle

8.4 GPS-Angebote

Die Zahl der durchgeführten GPS-Angebote mit sportlicher Betonung stieg im Laufe der Projektphase von rund 1.500 in der zweiten Hälfte des Jahres 2008 auf über 4.600 im Jahr 2011 deutlich an (Grafik).



Der Anstieg ist Beleg für das allgemein wachsende Interesse am GPS.

Im Wesentlichen beinhaltete das GPS-Angebot folgende Kurse:

- Rückenschule
- Qi Gong
- Laufen
- Indoorcycling/Spinning
- Aerobic/Step-Aerobic
- Flexibar-Gymnastik
- Nordic-Walking
- Tai Chi

- Fit am Morgen
- Linedance
- Aqua-Fitness
- Tai Bo
- Wirbelsäulengymnastik
- Koronar-Sport
- Radfahren
- Body-Shape
- GPS für Frauen
- Entspannung
- Pilates

Darüber hinaus gab es wissensvermittelnde Vortragsangebote, die statistisch nicht erfasst wurden und damit nicht Bestandteil der obigen Grafik sind. Themenschwerpunkte waren:

- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Vorbeugung durch Bewegung
- Psychische (Fehl-)Belastung (am Arbeitsplatz)
- Alternsmanagement / Vorsorgemaßnahmen (Frauen / Männer)
- Entspannung
- Ernährung

8.5 Stundenanrechnung (2-Monatsstunden-Regelung)

Die Nachfrage nach GPS-Angebote war lt. Beobachtungen der dezentral verantwortlichen Koordinatorinnen und Koordinatoren außerordentlich groß und lässt sich anhand der kontinuierlich steigenden Zahlen an GPS-Angeboten belegen. Zahlreiche Dienstkräfte nutzten die Angebote auch in ihrer Freizeit. Es ist damit zu rechnen, dass mit einer großzügigeren Regelung der Stundenanrechnung das Interesse steigt.

8.6 Netzwerke

8.6.1 Interne Netzwerke

Die dezentral für das Gesundheitsmanagement Verantwortlichen haben sich zu Netzwerken zusammengeschlossen und Kooperationen gebildet, so dass die Wahrnehmung der GPS-Angebote direktions-, amts- und stabsübergreifend möglich wurde. Trotz vereinzelter Standortvorteile (z.B. Aquafitness in der Lehrschwimmhalle auf dem Gelände der Dir 2) waren folglich alle Dienstkräfte Nutznießer.

8.6.2 Externe Netzwerke

Vereinzelt kam es sowohl zentral auch dezentral zum Erfahrungsaustausch mit Vertretern anderer Behörden und Institutionen (z.B. Bezirksamt, Krankenkasse, Landessportbund).

8.7 Öffentlichkeitsarbeit

8.7.1 Interne Öffentlichkeitsarbeit

Wesentliches Element erfolgreichen und nachhaltigen Handelns auf dem Gebiet des Gesundheitsmanagements im Allgemeinen und dem des GPS im Besonderen liegt in der fortwährenden Überzeugungsarbeit.
Vor diesem Hintergrund wurden in den Gliederungseinheiten permanent Anstrengungen unternommen, die Dienstkräfte für das GPS-Angebot zu interessieren bzw. die Führungskräfte zu sensibilisieren (Veröffentlichungen z.B. in Polizei aktuell Nr. 19/2008, Polizei Berlin Nr. 3/2008, 1/2009 und den örtlichen Mitarbeiterzeitungen z.B. Nordlicht 1/2010). Neben den oben skizzierten GPS-Angeboten wurden Projekte durchgeführt, die auf eine bestimmte Zielgruppe ausgerichtet waren (z.B. „Runter mit den Pfunden“ bzw. „3000 Schritte extra“).

Darüber hinaus dienten direktionsinterne Publikationen und das Intrapol als Plattformen zur Verbreitung des GPS-Themas.

Nicht zuletzt fanden ein- bis mehrtägige Gesundheitstage, in denen der GPS einen thematischen Schwerpunkt bildete, statt.

8.7.2 Externe Öffentlichkeitsarbeit[2]

Die Projektbeschreibung wurde seinerzeit im Internet eingestellt und damit Interessierten zugänglich gemacht.

IV. Betrachtung und Prognose über die Bedeutung der demografischen Entwicklung

Die Tatsache des demografischen Wandels stellt die Polizei innerhalb der nächsten 10-15 Jahre vor zentrale Herausforderungen.

Insgesamt wird die Bevölkerung immer älter (Quelle: Altersstruktur Vergleich 2009 und 2050, Statistisches Bundesamt), denn die Lebenserwartung steigt jährlich um drei Monate. Die Geburtenentwicklung in Deutschland hat in der Zeit von 1998-2008 stetig abgenommen und befindet sich derzeit auf einem Tiefstand. Die Migration in unserem Land fängt dieses sich ansteigende Defizit bei weitem nicht auf. Das hat zur Folge, dass das Erwerbspersonenpotential abnehmen wird; dieser Umstand ist im Zusammenhang mit dem prognostizierten Rückgang der Schülerzahlen zu sehen.

Das Personalmanagement und insbesondere die Personalentwicklung von privaten und öffentlichen Organisationen sind Bereiche, innerhalb derer starker und akuter Handlungsbedarf besteht; denn einhergehend mit der demografischen Entwicklung der Gesellschaft altern auch die Belegschaften dieser Organisationen.

Der Umgang mit alternden Belegschaften und der Wettbewerb um junge Talente werden zukünftig zu den zentralen Erfolgsfaktoren von Organisationen gehören.

Der demografische Wandel wirkt sich auch auf die Polizei aus.

Der Anteil an älteren Mitarbeitern wird in den verschiedenen Polizeien des Bundes und der Länder in den nächsten Jahren und Jahrzehnten ebenfalls ansteigen.

Dieser Umstand ist ein zeitlich befristetes Problem, das in Berlin den einstellungsstarken Perioden aus den 70er bis 90er Jahren geschuldet ist. Dieser so genannte ausgeprägte „Altersbauch“ wird sich bis zu den folgenden Pensionierungen „durchschieben“ und einen starken %-Anteil an älteren Dienstkräften darstellen, ohne dass

[2] Die Projektbeschreibung ist im Internet herunterladbar.

sich das Durchschnittsalter durch die Einstellungen –vorausgesetzt, dass der Stellenrahmen bestehen bleibt - signifikant erhöht.

Diese Entwicklung kann sich auf eine mangelnde bzw. eingeschränkte Funktionsfähigkeit der Polizei auswirken, der deutlicher im Vergleich zu den meisten anderen Organisationen sehr stark ausfallen kann.

Die besonderen Anforderungen, die der Polizeiberuf impliziert, sind mit dann verstärkt auftretenden gesundheitlichen Einschränkungen der Belegschaft kaum in Einklang zu bringen.

Zudem schränkt der Beamtenstatus die Möglichkeiten einer flexiblen personalwirtschaftlichen Reaktion auf diese demografischen Ungleichgewichte innerhalb der Polizei ein.

Somit wird das Thema Personalmanagement und vor allem Personalentwicklung - d.h. alle Förderungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, die dazu dienen, die Handlungskompetenz der älteren Belegschaft zu erhalten und weiterzuentwickeln eine zentrale Rolle dabei spielen, die Funktionsfähigkeit der Polizei langfristig zu gewährleisten.

Exkurs über das Altern

Der Prozess des Alterns beginnt bei den meisten Menschen ungefähr mit dem 30. Lebensjahr. Ab diesem Alter verringert sich die Muskelmasse, wächst der Körperfettanteil, sinkt die Kondition, nehmen körperliche Verschleißerscheinungen und chronische Beschwerden zu, reagieren Abwehrmechanismen nur noch eingeschränkt und die Anpassungsfähigkeit nimmt ab. Zudem verringert sich die Organfunktion des Zentralen Nervensystems, sinkt die Nervenleitgeschwindigkeit und damit auch die Reaktionsgeschwindigkeit, vermindert sich das Gehirngewicht und die Gedächtnisleistung, die Lernfähigkeit, das Arbeitstempo und die Konzentrationsfähigkeit nehmen zunehmend ab.[3]

Die Geschwindigkeit und das Ausmaß dieser degenerativen Prozesse unterscheiden sich allerdings ganz erheblich in Abhängigkeit der genetischen Veranlagung sowie des gewählten Lebensstils eines Menschen. Während sich die erbliche Komponente nicht beeinflussen lässt, können die meisten alternsbedingten gesundheitlichen Einschränkungen und Lerndefizite durch einen entsprechenden Lebensstil signifikant

[3] Vgl. Innenministerium NRW (2006), S. 8 f.

hinausgezögert werden. Gesunde Ernährung, körperliche und geistige Betätigung sowie Beteiligung am sozialen Leben stellen dabei die zentralen Faktoren zur langfristigen Erhaltung einer hohen kognitiven und physischen Kompetenz dar.

Wenn man zudem das vergleichsweise hohe Maß an Erfahrungswissen berücksichtigt, über das ältere Menschen in der Regel verfügen, dann wird klar, dass sich das Altern zwar nicht vermeiden lässt, dass es aber durchaus Ansatzpunkte gibt, um bis ins hohe Alter körperlich und geistig leistungsfähig zu bleiben.[4]

Für die Förderung der Arbeitsfähigkeit auf der Ebene der Organisation sind nach Ilmarinen[5] drei Handlungsfelder von zentraler Bedeutung:

▪▪ Gestaltung der Arbeit als solche (Arbeitsbedingungen, -organisation, -zeit = Arbeitsumgebung),
▪▪ die Förderung der professionellen Kompetenz der Mitarbeiter (Qualifikationen, Kenntnisse, Fähigkeiten, Motivation),
▪▪ die Förderung der Gesundheit bei der Arbeit (individuelle Gesundheit und gesundheitsförderliche Strukturen).

Diese Handlungsfelder müssen im Sinne der Organisationsentwicklung vernetzt werden.

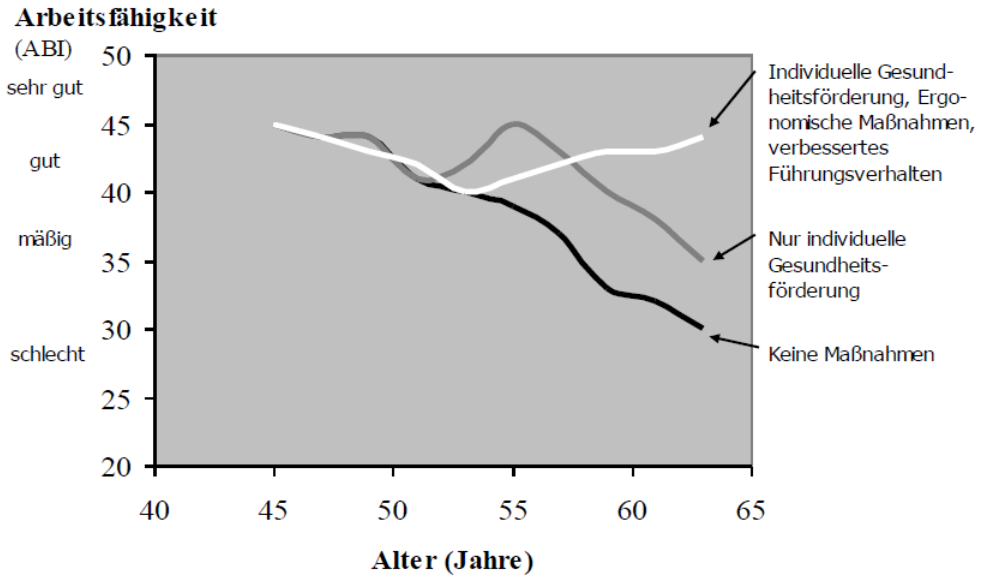
Gesundheit ist eines der zentralen Handlungsfelder im Konzept der Arbeitsfähigkeit.

Zielrichtung ist also nicht nur, Krankheit zu verhüten, sondern darüber hinaus auch „gesundheitliche Potenziale, die in der Person, in ihrem Verhalten, aber auch in den Verhältnissen z.B. im Betrieb liegen, zu einer besseren Bewältigung von Arbeit und Leben zu nutzen“. In diesem Zusammenhang ist es sinnvoll, wenn die Organisation ihre Bemühungen nicht allein auf die Behandlung von nicht arbeitsfähigen Mitarbeitern richtet, sondern auch die Ursachen von Erkrankungen betrachtet.

Gesundheit kann gelernt werden; sie ist eine Kompetenz, die von dem Einzelnen und der Organisation entwickelt werden kann Insofern liegt es nahe, Gesundheit, d.h. gesundheitsbewusstes Verhalten, gesundheitsorientierte Arbeitsbedingungen und ein gesundheitsbezogenes Betriebsklima, auf der organisatorischen Ebene zu fördern.

[4] Vgl. Brahm/Seufert (2008), S. 11 ff.
[5] Juhani Ilmarinen, finnischer Arbeitsphysiologe, Begründer des Konzeptes der Arbeitsbewältigungsfähigkeit (work-ability-index)

Ilmarinen hat in seinen Untersuchungen zur Arbeitsfähigkeit herausgefunden, dass neben den konventionellen betrieblichen Ansätzen (Ergonomie, Arbeitsbedingungen, Gesundheitsförderung) ein angemessenes Führungsverhalten entscheidend für die Erhaltung bzw. Förderung der Arbeitsfähigkeit bei zunehmendem Alter ist. Nach seinen Erkenntnissen können mit Maßnahmen der individuellen Gesundheitsförderung die Arbeitsfähigkeit etwa ab dem 50. Lebensjahr gesteigert werden. Dieser Effekt kann aber nur für einige Jahre aufrecht erhalten werden. Wie in der Abbildung veranschaulicht wird, ermöglicht erst die Kombination von Maßnahmen der Gesundheitsförderung, von ergonomischen Maßnahmen und einem alternsgerechten Führungsverhalten, dass die Arbeitsfähigkeit bei einem Großteil der Mitarbeiter bis über das Alter von 60 Jahren hinaus auf einem hohen Niveau verbleibt. Dabei spielt das Führungsverhalten die zentrale Rolle, da es der einzige hoch signifikante Faktor ist, für den eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zwischen dem 51. und dem 62. Lebensjahr nachgewiesen werden konnte.



V. Empfehlungen

Mit Blick auf diese auch von zukünftigen, politischen Entscheidungen abhängigen Entwicklungen, wird von hieraus in einem ersten Schritt die Notwendigkeit einer stärkeren Verzahnung des Gesundheits- mit dem Alternsmanagement vor dem Hintergrund der polizeilich-demografischen Personalentwicklung erkannt.

PPr St 33 strebt zur Durchsetzung von themenbezogenen Konzepten eine effektivere Zusammenarbeit mit den Direktionen und Ämtern an, die diese Themenfelder derzeit von Beschäftigten und Dienstkräften im Rahmen einer Zugleichaufgabe bearbeiten lassen. Gesundheitsförderung sollte nicht „en passant“ betrieben werden, sondern bedarf auch einer organisatorischen Einbindung. Ein etatisiertes Aufgabengebiet innerhalb der Dir/Ä ist m.E. zielführend und gewinnbringend.

Während der knapp vierjährigen Projektphase ist es den Gliederungseinheiten gelungen, den behördlichen Gesundheits- und Präventionssport zu etablieren. Die qualitativen und quantitativen Anstiege der GPS-Angebote sind Beleg für eine stetig wachsende Nachfrage der Dienstkräfte.
Das positive Resultat zeugt von dem erfolgreichen Zusammenwirken eines übergreifend funktionierenden Netzwerkes und verspricht sowohl für die Dienstkräfte als auch für die Behörde gewinnbringende Effekte.

Mithin ist der GPS als Wegbereiter und Impulsgeber im Sinne eines auf Dauer ausgerichteten behördlichen Gesundheitsverständnisses nicht mehr wegzudenken und bietet als tragende Säule des Gesundheitsmanagements hinreichend Ansatzpunkte, mehr Dienstkräfte für das Thema zu interessieren, um auf die private und berufliche Zufriedenheit positiv Einfluss zu nehmen.

Die in diesem Zusammenhang in den Gliederungseinheiten gezeigte Kreativität stellt den nötigen Spielraum für neue wirkungsvolle Maßnahmen sicher.

Zudem besteht die Notwendigkeit, den GPS, als Teil des Gesundheitsmanagements, mit Rahmenbedingungen zu versehen, die innerhalb der Projektphase nicht geschaffen werden konnten. In Zusammenarbeit mit den Gesundheitskoordinatoren der Direktionen und Ämter sollten diese Bedingungen, die die Effizienz sowie die Qualität und Quantität von GPS-Angeboten betreffen, ggf. in einer Dienstvereinbarung (als Teil der DV GM) geschaffen werden.

Darauf aufbauend wird empfohlen, den Gesundheits- und Präventionssport auch nach Projektende behördenweit fortzusetzen.

Schünemann