



**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-/Nackengebiet) 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 Grundsatzklärung 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 Tarifbeschäftigte

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 Ausgleichszweck 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

<u>Projektmeilensteine:</u>	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

Ifd.Nr.	Art der Maßnahme	Anzahl der Maßnahmen pro Art	Zeitansatz pro Maßnahme	Teilnehmerzahl pro Maßnahme	Teilnehmerzahl insgesamt	Laufbahnzugehörigkeit			Stunden pro Maßnahme	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