

ne Verwaltungsentscheidung sei. Zur Frage, ob der Zeitpunkt der Antragstellung auf das Ergebnis der Verwaltungsentscheidung Einfluss haben kann, heißt es vom OVG, dass der Bewilligungszeitraum das Schuljahr ist (§ 4 Abs. 2 Satz 1 SchfkVO NRW a.F.). Deshalb komme es auf die Sach- und Rechtslage in dem Schuljahr an, für das Schülerfahrkosten beansprucht werden.

Das ist für den Fall des Eintritts in die Oberstufe eindeutig zu entscheiden. Auch zu Anfang eines Jahres kann geprüft werden, ob sich der Schüler im neuen Schuljahr ab August in der Oberstufe befinden wird oder nicht. Schwieriger zu entscheiden sind die anfangs genannten Fälle, in denen die Aufnahmekapazität der nächstgelegenen Schule erschöpft ist. Hier kann durch geschicktes Taktieren durchaus ein Anspruch auf Übernahme der Schülerfahrkosten erreicht werden, der den übrigen Eltern, die zeitnah Anträge zu Jahresbeginn stellen, verwehrt bleibt.

UNGLEICHBEHANDLUNG DROHT

Auch die Sinnhaftigkeit des § 9 Abs. 8 SchfkVO NRW hält sich in Grenzen. Die Allgemeinheit soll zwar durch die Individualentscheidung Einzelner nicht belastet werden. Offensichtlich soll dies aber nur bis Klasse 9 gelten. Klasse 10 ist bekanntlich eine Abschlussklasse, und mit Klasse 11 beginnt die Oberstufe.

Das OVG ist der Ansicht, dies sei die eindeutige Regelung der Verordnung: „Soweit der Beklagte insbesondere mit Blick auf die von ihm zu tragenden Schülerfahrkosten die generelle und eine Einzelfallprüfung ausschließende Wertung des Ordnungsgebers für zu weitreichend hält, ist es allein Sache des Ordnungsgebers, eine Änderung der schülerfahrkostenrechtlichen Regelung herbeizuführen. Für eine Änderung im Rahmen der richterlichen Rechtsfortbildung bietet § 9 Abs. 8 SchfkVO NRW a.F. keinen Anhalt“.

Angesichts der bisherigen Praxis vieler Städte und Gemeinden ist der Ordnungsgeber jedoch aufgerufen, diese „Ausnahmeregelungen“ zu überdenken. Das ortsnahe schulische Angebot ist in der Regel so gut, dass ein Ausweichen auf entferntere Schulen - oft sogar in Nachbarstädten - nicht erforderlich ist. Machen die Eltern von ihrem Wahlrecht Gebrauch, dürfen diese vermeidbaren Kosten für die Schülerbeförderung nicht der Allgemeinheit aufgebürdet werden. ●



FOTO: STADT LIPPSTADT

Im Rathaus der Stadt Lippstadt befasst sich ein Arbeitskreis mit der Gesundheitsförderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Gesund bleiben auch am Arbeitsplatz

Als Teil einer neuen Mitarbeiterkultur hat die Stadt Lippstadt isolierte Bausteine der Gesundheitsförderung zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement zusammengeführt

Die Kommunalverwaltungen befinden sich seit Jahren in einem Prozess der Umstrukturierung und Modernisierung. Dabei stehen Forderungen nach mehr Bürgernähe, nach Kostensenkung und besseren öffentlichen Leistungen im Mittelpunkt der Debatte. Die Beschäftigten stellen einen maßgeblichen Faktor der Dienstleistungsqualität dar - sowohl für die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltung durch Zunahme von Bürgernähe und Kundenorientierung als auch für den wirtschaftlichen Erfolg.

Es bedarf einer entsprechenden Qualität der Arbeitsbedingungen, welche die Gesundheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Verwaltung nachhaltig fördert. Die Veränderungen stellen sie vor neue Herausforderungen, die Anpassungsdruck, Lernbereitschaft und zunehmende Belastungen durch neue Formen der Arbeitsorganisation mit sich bringen.

Aufgrund der aktuellen demografischen Entwicklung - etwa der steigende Anteil älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Kommunalverwaltung - rückt das Thema „alternde Belegschaft“ neben Geschlecht, Bildung und Hierarchiestufe immer zentraler in

das Geschehen des Personalmanagements. Es wird deutlich, dass akuter Handlungsbedarf seitens der Verwaltung besteht, sich auch mit der gesundheitlichen Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auseinanderzusetzen.

PILOTPROJEKT 2009

Einen wichtigen Ansatz liefert dabei das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Die Stadtverwaltung Lippstadt führte im Jahr 2009 im Rahmen eines Pilotprojektes das Betriebliche Gesundheitsmanagement in den Verwaltungsalltag ein. Als Projekt begonnen, konnte das Betriebliche Gesundheitsmanagement nach einjähriger Pilotphase im September 2010 in den regulären Aufgabenbereich der Personalverwaltung überführt werden.



Michaela Quente M.A.

ist Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Lippstadt

Die Stadtverwaltung Lippstadt mit derzeit 830 Beschäftigten zeichnet sich durch große Heterogenität hinsichtlich der verschiedenen Arbeitsfelder und Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Belastungsschwerpunkten aus. Die Beschäftigten der Stadtverwaltung sind in rund 40 unterschiedlichen Berufen tätig. Betriebliche Gesundheitsförderung kannten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits vor der Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Stadtverwaltung. Immer wieder wurden einzelne Angebote in Kooperation mit den Krankenkassen in der Verwaltung durchgeführt. Berührungspunkte gibt es darüber hinaus zum Arbeitsschutzausschuss, zum Betriebsarzt und zu einer aktiven Betriebssportgemeinschaft.

MAßNAHMEN ISOLIERT

Die nebeneinander existierenden Einzelmaßnahmen waren wenig in den betrieblichen Alltag integriert. Die in der Vergangenheit teilweise isoliert stehenden Bestandteile zum Thema Gesundheit, Personalentwicklung und Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit sollten zusammengeführt und ausgebaut werden. Ziel des Pilotprojekts war die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Gesamtverwaltung Lippstadt und die Implementierung als Unternehmensstrategie. Die Ernsthaftigkeit eines längerfristigen Entwicklungsprozesses wurde durch die Bereitschaft der Verwaltungsleitung deutlich, über den Projektzeitraum hinaus Personal und Finanzmittel bereitzustellen.

Der neu eingerichtete Arbeitskreis Gesundheit steuerte die inhaltliche Arbeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfügen über vielfältige Entscheidungs- und Fachkompetenz in gesundheits-, personal- und organisationsrelevanten Fragen. Bei der Bestimmung der Zielgruppe galt es, eine Segmentierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzunehmen.

Dies erschien notwendig, da die einzelnen Themenschwerpunkte für die Mitarbeitergruppen von unterschiedlicher Bedeutung sind. Die Vielzahl der Berufsfelder in der Stadtverwaltung, die verschiedenen Hierarchieebenen, aber auch Personenmerkmale wie beispielsweise das Alter der Beschäftigten sind wichtig bei der Erarbeitung unterschiedlicher Angebote.

BUDGET UND LEITBILD

Von Bedeutung ist die Sicherstellung einer kontinuierlichen Finanzierung. Es sind Budgetpositionen zu bestimmen. Im Betrieblichen Ge-

sundheitsmanagement sind beispielsweise spezielle Budgetposten für Personalkosten, Mitarbeiterbefragungen, Trainings und Schulungen notwendig. Es wurde ein Leitbild zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement entwickelt. Dieses sagt etwas über einen wünschenswerten Sollzustand in der Verwaltung aus. Es enthält neben den Grundsätzen und einer einleitenden Definition zum Gesundheitsverständnis konkrete Zielvorstellungen der Verwaltung.

Bei der operativen Maßnahmenplanung geht es um die Auswahl geeigneter Instrumente für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Mitarbeiterbefragungen, Workshops, Schulungen, Vorträge, Kurs- und Seminarangebote zu gesundheitsspezifischen Themen machen das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Kommunalverwaltung für die Beschäftigten zunehmend präsent.



▲ Unter dem Motto „Gesunde Stadt Lippstadt“ hat die Kommune ein betriebliches Gesundheitsmanagement entwickelt

GESUNDHEIT ALS FÜHRUNGSAUFGABE

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements spielen die Führungskräfte eine besondere Rolle. Sie sind wesentlich beteiligt an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, und zwar unter Berücksichtigung einer gesundheitsförderlichen Arbeitsorganisation sowie des sozialen Miteinanders in ihren Fachbereichen und Fachdiensten. Führungskräfte sind aber auch „Endverbraucher“ des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Die höhere Arbeitsbelastung durch Personalabbau und Arbeitsverdichtung bedeutet längere Arbeitszeit und zunehmend mehr Stress. In einem eintägigen Führungskräfteworkshop unter dem Titel „gesund führen“, der im November 2009 erstmalig innerhalb der Verwaltung durchgeführt wurde, fanden die Fachbereichsleiter, Fachdienstleiter und Fachdienstleiterinnen der Stadtverwal-

tung einen ersten Zugang zu dem Thema. Austausch und die Vernetzung mit anderen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement Verantwortlichen sind äußerst wichtig. Daher ist die Stadtverwaltung Lippstadt seit Mai 2009 Mitglied im Deutschen Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung (Internet: www.dnbgf.de). Dieses bietet die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und stellt Informationen bereit.

AUSWERTUNG DURCH FRAGEBÖGEN

Die Evaluation der Maßnahmen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung kann durch Fragebögen im Anschluss an diese erfolgen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Maßnahmen haben hier die Möglichkeit, Gestaltung und Nutzen der Angebote einzuschätzen sowie darüber hinaus Verbesserungsvorschläge und Anregungen mitzuteilen. Die Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements als Managementsystem und die langfristige Sicherstellung sind keine Selbstläufer. Entscheidungsträger sehen das Thema Gesundheit oft noch im Verantwortungsbereich des Individuums. Sie müssen vom betriebswirtschaftlichen Nutzen eines aktiven Betrieblichen Gesundheitsmanagements überzeugt werden. Es gilt, aus den strategischen Zielen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sinnvolle Maßnahmen und Aktionen abzuleiten sowie deren Nutzen darzustellen.

Angesichts der demografischen Entwicklung und der veränderten Arbeitsanforderungen in der Kommunalverwaltung wird das Betriebliche Gesundheitsmanagement an Bedeutung zunehmen. Gesundheit wird nicht mehr allein als Privatsache gesehen, sondern wird zur Gemeinschaftsaufgabe von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Implementierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements war in der Stadtverwaltung Lippstadt bisher erfolgreich, da alle am Prozess Beteiligten eine uneingeschränkte Bereitschaft zur Unterstützung zeigten.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement darf nicht als einmalig initiierte Maßnahme gesehen werden, sondern als Prozess, der kontinuierlich von der Verwaltungsleitung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestaltet werden muss. Es handelt sich bei dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement um einen Prozess der Organisationsentwicklung.

Kontakt

E-Mail: michaela.quate@stadt-lippstadt.de