

Landeshauptstadt Magdeburg

Stellungnahme der Verwaltung

öffentlich

Stadtamt	Stellungnahme-Nr.	Datum
FB 01/FB 32	S0005/17	12.01.2017

zum/zur

F0238/16 Fraktion DIE LINKE/future! Stadtrat Müller

Bezeichnung

Analyse zum Krankenstand der Mitarbeiter/innen unserer Bürgerbüros

Verteiler

Tag

Der Oberbürgermeister

31.01.2017

1. Wann ist in welcher Form der seit Jahren seitens der Stadtverwaltung beklagte erhöhte Krankenstand der Mitarbeiter/innen in den Bürgerbüros der LH MD (siehe die hinlänglich bekannten entsprechenden Stellungnahmen der Verwaltung hierzu) analysiert worden?
2. Welche Ergebnisse hat diese Analyse zu Tage gebracht und in welcher Form wurden im Rahmen welcher Maßnahmen und Instrumente (bspw. Betriebliches Gesundheitsmanagement) gegengesteuert?

Zu 1 und 2.

Seit 2012 wird auf Grundlage der Fehlzeiten eine interne Krankenstatistik für die gesamte Stadtverwaltung Magdeburg erstellt. Sie enthält eine Darstellung von Entwicklung und Struktur der krankheitsbedingten Fehlzeiten sowie die Unterschiede im Krankenstand der Dezernate und Fachbereiche/Ämter. Um einen aussagekräftigen Vergleich auch mit anderen Behörden ziehen zu können, erfolgt die Auswertung anhand der Kriterien des Deutschen Städtetages.

Erfasst werden:

- Basis von 365 Kalendertagen zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Berichtjahres
- Kopfzahlen
- Differenzierung nach
 - o Tarifbeschäftigten, Beamten und Auszubildenden
 - o männlich und weiblich
 - o Erkrankungen bis 3 Tage
 - o Erkrankungen zwischen 4 Tagen und 42 Tagen
 - o Erkrankungen ab 43 Tage (Langzeiterkrankungen)

Nicht erfasst:

- Honorarkräfte, Praktikanten, ABM-Kräfte, Beschäftigte aus anderen Beschäftigungsprogrammen, Erziehungsurlaub, andere Gründe ohne Bezüge, Erzieherinnen im Anerkennungsjahr, Ärzte im PJ
- Kuren, Rehabilitationsmaßnahmen, Arbeitsunfälle, Mutterschutz, andere Beschäftigungsverbote, Dienstbefreiungen in Folge erkrankter Kinder, erfolglose Arbeitsversuche

Jahr	2012	2013	2014	2015
FB 32 gesamt	10,9 %	9,9 %	10,6 %	10,8 %
BürgerBüros	12,9 %	11,4 %	14,7 %	14,2 %
LH gesamt	7,0 %	6,7 %	7,3 %	7,7 %

Deutlich zu erkennen ist, dass der Krankenstand des Fachbereiches Bürgerservice und Ordnungsamt über dem Gesamtdurchschnitt der LH MD liegt. Der Krankenstand der Bürgerbüros ist wie bereits beschrieben hoch. Der Anstieg des Krankenstandes speziell in 2014 und 2015 ist parallel zu setzen mit dem des Gesamtdurchschnitts der LH MD. Die Krankenstatistik für das Jahr 2016 liegt aktuell noch nicht vor.

Im Rahmen des BGM sowie der Personalwirtschaft und des BEM wird der FB Bürgerservice und Ordnungsamt über die letzten Jahre mit Projekten und Einzelmaßnahmen betreut.

2012 fand ein 2-jähriges Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung gemeinsam mit dem BGM und der IKK gesund plus statt. Hier wurden im gesamten Fachdienst Bürgerservice (alle Bürgerbüros, die Ausländerbehörde und das Call-Center) entsprechende Befragungen durchgeführt und angepasste Gesundheitsprogramme angeboten, von denen zum Teil sehr aktiv Gebrauch gemacht wurde.

Nach einer 2-jährigen Dauer erfolgte im Jahre 2014 eine Auswertung und Schlussbefragung der Mitarbeiter. Diese ergab, dass sich 61,9 % der befragten Mitarbeiter in ihrem persönlichen Gesundheitsverhalten positiv verändert sowie sich das Wissen über die Gesundheit (46,8 %) und die gesunde Ernährung (36,5 %) verbessert haben.

Gleichzeitig war festzustellen, dass bei den psychosomatischen Beschwerden im Rahmen des Gesundheitsprogramms ein Rückgang zu verzeichnen war, hingegen psychische Beschwerden bereits schon deutlich zunahmten bzw. stagnierten. Unterschiedlich wurden arbeitsbedingte Belastungen bewertet, die im Rahmen des Gesundheitsprogramms teils Verbesserungen, aber auch subjektiv wahrgenommene und objektive Verschlechterungen erfuhren.

Aktuell ist für das vergangene Jahr 2016 festzuhalten, dass durchschnittlich mehr als ein Fünftel der Mitarbeiter der BB aufgrund von Erkrankungen abwesend waren. Hinzu kommt, dass aufgrund saisonaler Schwankungen die für den Betrieb von 5 Standorten angenommene Mindestmitarbeiterzahl von 24 in den Monaten August, September, November und Dezember bereits im Durchschnitt unterschritten wurde, d.h., dass eine Reihe von einzelnen Arbeitstagen durchaus deutlich weniger Mitarbeiter zur Verfügung standen. Hier reicht die Spanne bis zu 18 Mitarbeiter hinunter.

Hinweisen und Änderungswünschen (auch ärztliche Empfehlungen), bezogen auf arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen, wie z.B. Arbeitsplatzumgestaltung mittels ergonomischer Anpassung durch Tisch und Stuhl, wurde nachgegangen. Unterstützt wurden sie hier durch die Arbeitssicherheit mittels Gefährdungsbeurteilung und dem Gesundheitsmanagement. Darüber hinaus besteht für die Mitarbeiter im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements eine individuelle Betreuung und Unterstützung.

Nach Bitte des Fachbereichsleiters FB Bürgerservice und Ordnungsamt wurde mit den Mitarbeitern, die längere bzw. häufige Ausfallzeiten hatten, durch die Personalentwicklung und das Betrieblichen Eingliederungsmanagements Gespräch geführt und Maßnahmen umgesetzt. Von Seiten der Führungskräfte und des Fachbereichsleiters FB Bürgerservice und Ordnungsamt wurden Maßnahmen des BGM, aber auch individuelle Lösungen im Rahmen des BEM, immer unterstützt.

Die Zielgruppe der BürgerBüros wird in das neue Konzept des BGM, welches aktuell erstellt wird, mit aufgenommen und erhält einen hohen Stellenwert. Ziel soll es zwingend sein, hier die Fehlzeiten zu reduzieren und die Motivation der Mitarbeiter/-innen zu fördern.

3. *Gibt es Diversifikationen hinsichtlich der unterschiedlichen Standorte? Sind mgl. Mitarbeiter/innen am (ehem.) Standort Mitte mglw. häufiger erkrankt als die Kolleginnen und Kollegen in Ost? Und wenn ja, warum usw...?*

Zu 3.

Es erfolgte keine Diversifikation nach unterschiedlichen Standorten. Dies erscheint auch insbesondere für das letzte Jahr wenig aussagekräftig, da zum Ende April der Standort für das Bürgerbüro Süd in der Otto-Baar-Str. aufgegeben wurde, zeitgleich versetzt erst die Eröffnung des Übergangstandortes für das Bürgerbüro Mitte in der Leiterstr. 2a zum 17. Oktober 2016 erfolgte.

Die personelle Besetzung der Bürgerbüros änderte sich zum Teil in Folge der neuen Standorte.

4. *Wie sinnvoll und bei welchen konkreten Einsätzen und Rahmenbedingungen hat sich der Einsatz einer „Taskforce“ ab 2016 erwiesen?*

Zu 4.

Der erste Einsatz durch die „Taskforce“ erfolgte durch eine Mitarbeiterin ab November 2016. Auf Grund dieser kurzen Laufzeit ist eine Auswertung aktuell noch nicht möglich.

5. *Inwiefern scheint Ihrerseits nachhaltig begründet, die aktuelle Diskussion zur Standortreduzierung der Bürgerbüros mit einer erhöhten Verlässlichkeit des Personaleinsatzes belegen zu wollen? Aus welcher empirisch belastbaren Herleitung ergibt sich das?*

Zu 5.

Die Annahme der Verwaltung, dass eine Standortreduzierung zu einer erhöhten Verlässlichkeit des Personaleinsatzes führt, folgt der Überlegung, dass in Zeiten, in denen weniger Personal aufgrund von Krankheit, Urlaub, Weiterbildung und dergleichen im Schalterbereich zur Verfügung steht, das verbliebene Personal bei weniger Standorten eine bessere Besetzung der einzelnen Standorte gewährleistet. Und, dies ist Erfahrungswissen, es hat sich gezeigt, dass der Ausfall von Mitarbeitern, insbesondere zu Zeiten starker Beanspruchung, damit sind auch Infektionskrankheiten gemeint, den Ausfall weiterer Mitarbeiter nach sich zieht.

6. *Wie stellt sich diese Gesamtfrage in vergleichbaren Kommunen dar und wie werde sie dort durch bei welcher BürgerInnenresonanz geregelt?*

Zu 6.

Ein statistischer Vergleich mit anderen Kommunen wurde nicht geführt. Zur Vorgehensweise anderer Kommunen können keine Aussagen getroffen werden. Hierbei ist auch zu beachten, dass eine Vergleichbarkeit aufgrund ganz unterschiedlicher Gegebenheiten hinsichtlich der Größe, des Leistungsspektrums, der Öffnungszeiten, des Personals, der Anzahl der Bürgerbüros nicht oder doch nur mit geringem Aussagewert gegeben ist.

Holger Platz