

Landeshauptstadt Magdeburg

Stellungnahme der Verwaltung

öffentlich

zum/zur	Stadtamt	Stellungnahme-Nr.	Datum
F0035/24 Fraktion Gartenpartei/Tierschutzallianz Stadträtin Fassl	FB 01	S0154/24	12.03.2024
Bezeichnung	Krankenstand und Überstunden bei der Stadtverwaltung		
Verteiler			Tag
Die Oberbürgermeisterin			19.03.2024

Zur Anfrage F0035/24 mit dem Kurztitel „Krankenstand und Überstunden bei der Stadtverwaltung“ nimmt die Verwaltung wie folgt Stellung:

1. Wie hat sich der Krankenstand der Mitarbeitenden der einzelnen Dezernate in den letzten drei Jahren entwickelt?

Im Zuge der Auswertungen zum Krankenstand der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg wird jährlich eine Krankenstatistik mit Darstellung von Entwicklung und Struktur der krankheitsbedingten Fehlzeiten erstellt. Als Datenbasis liegt eine Sonderauswertung aus dem Personalabrechnungs- und Informationssystem für das entsprechende Kalenderjahr zugrunde.

Der Vergleich mit anderen Behörden ist nur dann sinnvoll, wenn er einheitlichen Kriterien unterliegt. Es erfolgten entsprechende Anpassungen an die Kriterien des Deutschen Städtetages. In der Krankenstatistik wird der Krankenstand aller Tarifbeschäftigten, Beamten und Auszubildenden (inkl. unterjährig Ausgeschiedene, Saisonkräfte, Befristungen) auf der Basis von 365 Kalendertagen erfasst. Nicht erfasst werden Kuren, Rehabilitationen, Mutterschutz, Beschäftigungsverbote, Elternzeit, krank mit Kind sowie Honorarkräfte, Praktikant*innen und Volontär*innen.

Die Vergleichsdaten des Deutschen Städtetages liegen erfahrungsgemäß im Juni 2024 vor. Im Folgenden wird ein Entwicklungsstand der Jahre 2019-2023 zusammengefasst.

Das folgende Diagramm (Abb1) stellt den Gesamtkrankenstand der einzelnen Dezernate der Landeshauptstadt Magdeburg im Vergleich zu den Vorjahren dar. Dabei ist zu erkennen, dass der Krankenstand im Jahr 2022 im Dez II, Dez IV, Dez V und Dez VI seinen Höchststand hatte. 2023 sank der Krankenstand ab oder blieb konstant.

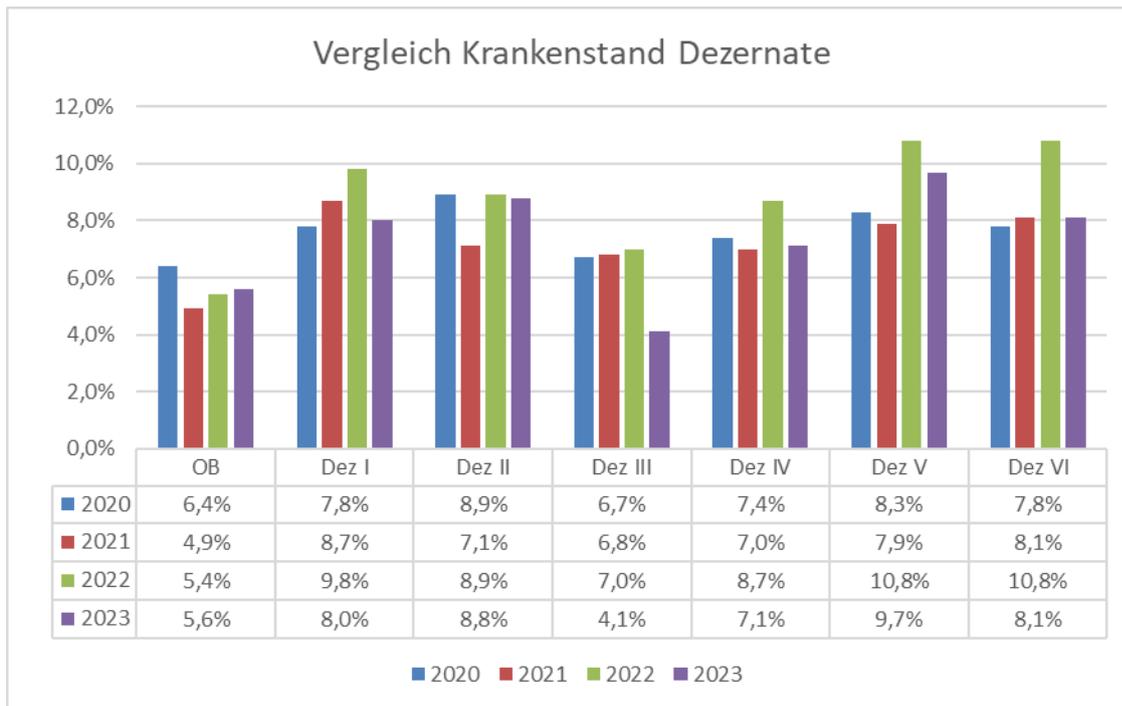


Abb.1

2. Wie viele Mitarbeitende sind langzeiterkrank, welche Tendenz ist abzuleiten?

Durchschnittlich dauern viele Arbeitsunfähigkeiten nur wenige Tage an und verursachen trotz ihrer Häufigkeit nur einen geringen Anteil an Fehlzeiten. Demgegenüber sind Krankschreibungen über mehrere Wochen eher selten, verursachen aber aufgrund ihrer langen Dauer einen Großteil der insgesamt erfassten Fehltag (vgl. Abb.2)

In Abb.2 wird die Verteilung der Krankentage der LH Magdeburg mit dem des Dt. Städtetag verglichen. Hier mit Städten der Einwohnergrößenklasse 200.000 – 500.000 Einwohner. In dem genannten Auswertungsjahr wurden die Krankheitstage folgendermaßen gruppiert: 1-3 Tage (Kat I), 4-42 Tage (Kat II) und über 42 Tage (Kat III).

Die Krankheitstage in den jeweiligen Kategorien unterliegen keinen großen Schwankungen. Der Verlauf ist konstant. Im Jahr 2021 fielen 67,5% der Krankentage in die Kategorie III, was 605 Mitarbeitenden entspricht. In 2022 fielen 69,9% (781 Mitarbeitende) in Kategorie III. im Jahr 2023 waren es 67,6% (684 Mitarbeitende) Im Vergleich zum Dt. Städtetag liegen wir im Bereich der Langzeiterkrankten weit über dem Durchschnitt.

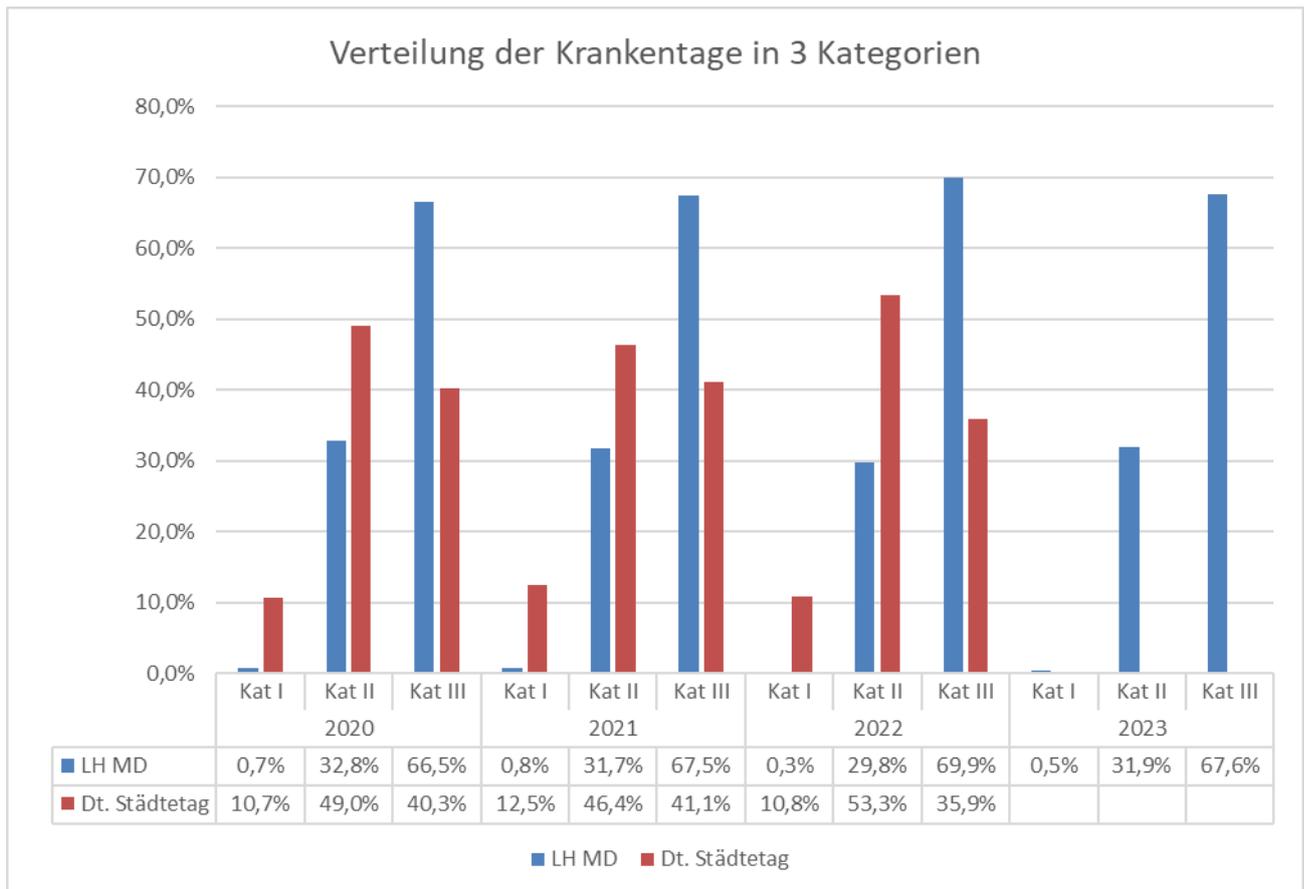


Abb.2

3. Welche präventiven Maßnahmen trifft die Landeshauptstadt Magdeburg als Arbeitgeberin, um den Krankenstand zu senken?

- In den Arbeitsunfähigkeitsberichten der Krankenkassen (BARMER; AOK; IKK – umfasst ca. 2500 Mitarbeitende) werden Erkrankungsgründe der Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Magdeburg anonymisiert und in Rangfolge dargestellt.
 - Rang 1 bilden Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems. Seit Jahren wird diesem Fakt mit entsprechenden BGM-Maßnahmen in Präsenz und digital entgegengesteuert. Zudem hat der FB 01 im September 2021 mit der Dienstvereinbarung zu motorisch höhenverstellbaren Schreibtischen die Voraussetzung geschaffen, Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems mit gesteigerter Ergonomie am Arbeitsplatz zu begegnen. Die Umsetzung in den Dezernaten ist sehr unterschiedlich und dauert noch an. Zeitversetzte positive Effekte auf die Gesundheit der Mitarbeitenden werden in diesem Punkt erwartet.
 - auf Rang 2 finden sich Erkrankungen des Atmungssystems wieder.
 - Auf Rang 3 zeigen sich psychische und Verhaltensstörungen. Dieser Bereich verursacht die höchste durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeitszeiten
- Mit Blick auf die zurückliegenden Entwicklungen wurden und werden zukünftige Ableitungen getroffen:
 - Der Fokus wird nach wie vor auf Schwerpunktämter/-FB gelegt und zudem müssen im Sinne der Gleichbehandlung auch die Mitarbeitenden und Bereiche mit vermeintlich niedriger Krankenstandsquote weiterhin gestärkt werden.
 - Dabei werden etablierte BGM-Angebote fortgeführt:
 - darunter Einzelangebote
 - u. a. Gesundheitstag, Massagen, Fit im Büro, Präventionsangebote der Krankenkassen zu den Themenschwerpunkten Bewegung, Ernährung und Stress,

- aber auch ein „Großprojekt“
 - 2023-2024 passgenaues Gesundheitsprojekt in Kooperation mit der IKK gesund plus an den Standorten Altes Rathaus, Bei der Hauptwache 2 und 4, Julius-Bremer-Str. 8 -10 (zuletzt 2020-2022 in Amt 50 und Amt 51).
- Um dem steigenden Bedarf nach Gesundheitsangeboten im Bereich mentaler Gesundheit zu begegnen, werden durch das BGM im engen Austausch mit den Krankenkassen geeignete Angebote entwickelt und bei Betroffenen fortwährende Aufklärungsarbeit geleistet.
- Nach einem Pilotprojekt im Jahr 2022 wird für 2023 ein weiterer Ausbau an angebotenen Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheits-Screenings angestrebt. Dies dient zum einen der Früherkennung möglicher Gesundheitsrisiken und bietet zum anderen die Möglichkeit, verschiedene Zielgruppen zu erreichen und für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren. Die Pilotprojekte 2022 mit einer unvergleichlichen Resonanz unter den Mitarbeitenden machen deutlich, dass die Befähigung zum eigenverantwortlichen und gesundheitsbewussten Verhalten mit diesen mess- und datengestützten Verfahren verstärkt gefördert wird.
- Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wirkt im Zusammenhang mit den aufgezeigten Entwicklungen als Impulsgeber im Zusammenwirken von:
 - Personalplanung und -entwicklung sowie Führungskräfte-Entwicklung,
 - arbeitsorganisatorischen Maßnahmen,
 - und der Veränderungsbereitschaft jeder/s Einzelnen.

4. Wie hat sich das Überstundenkontingent der Mitarbeitenden der einzelnen Dezernate in den letzten 3 Jahren entwickelt?

- Grundsätzlich wird die Arbeitszeit der Beschäftigten sowie der Beamtinnen und Beamten der Landeshauptstadt Magdeburg durch Gesetze, Verordnungen sowie durch Tarifvertrag bzw. Einzelvertraglich geregelt.
- Darüber hinaus wurde eine Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeit (DV Gleitzeit) zwischen der Oberbürgermeisterin und der Personalvertretung geschlossen. Diese regelt unter anderem, dass alle Dienstkräfte (auch Teilzeitkräfte) ein Zeitguthaben von bis zu 50 Stunden aufbauen dürfen.
- Insofern kann man hier nicht von einem "Überstundenkontingent" der Dezernate im wörtlichen Sinne ausgehen. Vielmehr bietet dieses Zeitguthaben die Möglichkeit dienstliche und persönliche Belange in Einklang zu bringen und kurzfristige Arbeitsspitzen aufzufangen.
- Darüber hinaus werden durch die Landeshauptstadt Magdeburg sogenannte "Arbeitszeitmaßnahmen" in Bereichen angeordnet, die von einem längerfristigen Arbeitsüberhang/Personalmangel betroffen sind. Die Maßnahmen können bis zu einem Jahr befristet werden.
- Diese "Arbeitszeitmaßnahmen" bieten die Möglichkeit, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu erhöhen und adäquat dann auch wieder zu reduzieren. Dies ist ein sehr gutes Mittel zur Flexibilisierung der Arbeitszeit.

5. Wie erfolgt die Abgeltung der Überstunden?

- Die stringente Anwendung der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften sowie die Dienstvereinbarung "Gleitzeit" führten dazu, dass es der Landeshauptstadt Magdeburg in den letzten drei Jahren grundsätzlich gelungen ist, keine Überstunden durch entsprechende Vergütungszahlungen auszugleichen, sondern die Arbeitsüberhänge kostenneutral aufzufangen. Die Zuschläge für "Dienste zu ungünstigen Zeiten" (z. B. Sonntag/Nacht) werden selbstverständlich vergütet.

Krug
Beigeordneter für Personal, Bürgerservice und Ordnung