

Mitteilungsvorlage

Drucksachen-Nr. 0527/2014
öffentlich

Gremium	Sitzungsdatum	Art der Behandlung
Haupt- und Finanzausschuss	11.12.2014	zur Kenntnis

Tagesordnungspunkt

Arbeitsunfähigkeitsdaten der Stadt Bergisch Gladbach in den Jahren 2011 bis 2013

Inhalt der Mitteilung

Lübeck: Mitten im Produktionsbetrieb des Marzipanproduzenten Niederegger in Lübeck wird das Band für zehn Minuten abgeschaltet und eine Kollegin ruft auf zur Gymnastik. Intern nennt man es „Marzipan-Ballett“. Während der Arbeitszeit wird die Rückenmuskulatur gelockert. Die bezahlte Pause ist von der Geschäftsleitung gewollt und folgt einem klaren Ziel: gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind produktiver und die Krankheitsquote im Unternehmen sinkt.

Quelle: Haufe Newsletter

Was in China wie selbstverständlich zur Unternehmenskultur gehört, mutet hierzulande teilweise noch etwas befremdlich an. Gesundheit im Unternehmen ist auf dem besten Weg, eines der strategischen Schwerpunktthemen im Personalmanagement zu werden. Gesundheit, körperliche und geistige Fitness sind die Grundlagen für die Leistungsfähigkeit der Menschen. Darauf sind Arbeitgeber angewiesen, und deshalb müssen Leistungs- und Gesundheitsverhalten aufeinander abgestimmt und optimiert werden. Das Beispiel Niederegger zeigt nur einen Ausschnitt dessen auf, was notwendig ist. Deutlich wird dies auch in der aktuellen Berichterstattung über die Konzerne BMW und Volkswagen, die Regelungen treffen zur Erreichbarkeit von Beschäftigten im Feierabend. Nach Dienstschluss wird der Server abgestellt und Mails werden nicht weitergeleitet.

Eine wesentliche Kennzahl für das betriebliche Gesundheitsmanagement sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten. Vor dem Hintergrund der Haushaltssituation, dem steigenden Kostendruck, erhöhten Anforderungen und einer tendenziell immer älter werdenden Belegschaft ist das Thema Fehlzeiten in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus des Personalmanagements gerückt. Auch aus den Reihen des Rates wurde eine Krankentage-Statistik immer wieder nachgefragt.

Eine ganzheitliche Erfassung der Fehlzeiten für eine Krankenstatistik war bisher aufgrund zweier unterschiedlicher Systeme nicht möglich. Für die tariflich Beschäftigten wurden die Fehlzeiten im Lohn- und Gehaltssystem erfasst, um im Krankheitsfall das Ende der Lohnfortzahlung nachzuhalten. Für die Beamten, bei denen die Dienstbezüge durch Krankheit nicht unterbrochen werden, reichte die Erfassung der Fehltage im Zeiterfassungssystem, um das Zeitkonto der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder zu aktualisieren. Bereits im Jahr 2011 hat der Fachbereich 1 diesen Missstand erkannt und die Voraussetzungen geschaffen, die Erfassung der Krankheitstage in einem System zusammenzuführen. Damit verbunden waren Systemanpassungen und veränderte Arbeitsabläufe sowie Festlegung von Auswertungskriterien. Gleichzeitig wurden Fortbildungen intensiviert, um die erforderlichen Auswertungen zu generieren.

Nunmehr kann eine Übersicht der Arbeitsunfähigkeiten der Jahre 2011 bis 2013 vorgelegt werden. Damit wird der Politik erstmals ein gesamtstädtischer Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten in der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach gegeben.

Die Auswertung ist nach festgelegten Kriterien erfolgt, um so über die Jahre eine Vergleichbarkeit herzustellen. Die Festlegung der Kriterien wurde an den Bericht des Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) angelehnt, der im Auftrag der AOK Rheinland/Hamburg für die Arbeitsunfähigkeitszeiten der bei der AOK Versicherten städtischen Beschäftigten durchgeführt wurde. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Verwaltung als Arbeitgeber und Dienstherr mit der Krankmeldung keine Information zur Art der Erkrankung erhält. Hinzu kommt noch, dass eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung i.d.R. erst ab dem vierten Tag vorzulegen ist. Daher fallen die Anzahl der erfassten Fehltage zwischen den Krankenkassen (erst ab AU-Meldung) und der tatsächlich angefallenen krankheitsbedingten Fehltage auseinander und sind nicht unmittelbar vergleichbar. Viele Krankenberichte der Krankenversicherer stützen sich zudem nur auf die dort Versicherten und können nur ansatzweise ein vergleichbares Bild zum jeweiligen Unternehmen wiedergeben. Zudem sind die beihilfeberechtigten Beamten bei sehr vielen unterschiedlichen Krankenkassen ergänzend privat versichert und können daher nicht unter die Berichte der Krankenversicherungsträger subsumiert werden.

Eine Differenzierung innerhalb der Gesamtverwaltung der Stadt Bergisch Gladbach wurde nach Fachbereichen vorgenommen. Der Verwaltungsvorstand und die Stabsstellen wurden zusammen betrachtet, um einer möglichen personenbezogenen Ableitung bei kleineren Organisationseinheiten vorzubeugen. Eine weitere Detaillierung ist derzeit ohne vertretbaren

Aufwand nicht möglich. Einzig innerhalb des Fachbereiches 3 wurde der Bereich 3-37 Brandschutz und Rettungsdienst gesondert betrachtet.

Den vorliegenden Auswertungen liegen die folgenden Grundlagen zugrunde:

Krankenquote

$$\text{Krankenquote in \%} = \frac{\text{Summe Ausfalltage} \times 100}{\text{Anzahl der Kalendertage im Auswertungszeitraum} \times \text{Anzahl der MA}}$$

Der Krankenstand wird auf der Basis von Kalendertagen berechnet. War eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ein ganzes Jahr bei der Stadt Bergisch Gladbach beschäftigt, so werden für sie oder ihn im Jahr 2011 und 2013 insgesamt 365 Kalendertage gezählt. Im Schaltjahr 2012 sind es 366 Kalendertage. Bei einer kürzeren Beschäftigungsdauer werden nur die tatsächlichen Kalendertage berücksichtigt.

Arbeitsunfähigkeitstage

Die Arbeitsunfähigkeitstage werden kalendertäglich, d.h. inklusive der Wochenend- und Feiertage erfasst. Arbeitsunfähigkeitstage sind solche mit und ohne ärztliche Bescheinigung, d.h., es werden auch Kurzzeiterkrankungen mit berücksichtigt. Kurmaßnahmen finden wie Arbeitsunfähigkeitstage Berücksichtigung.

Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit werden nicht als Arbeitsunfähigkeit gezählt.

Arbeitsunfähigkeitsfall

Jede Erkrankung zählt von Beginn bis Ende der Krankheitsmeldung als ein Arbeitsunfähigkeitsfall.

Betrachtungszeitraum

Bei der jährlichen Betrachtung werden die Arbeitsunfähigkeitstage des gesamten Kalenderjahres vom 01.01. bis zum 31.12. des Jahres betrachtet. Dies teilt in den jahresübergreifenden Arbeitsunfähigkeitszeiten die Falldauer mit dem Jahreswechsel.

Für die Stadtverwaltung insgesamt lassen sich die krankheitsbedingten Fehlzeiten wie folgt zusammenfassen:

	2011	2012	2013
Basis: Anzahl Beschäftigte	1.226	1.238	1.247
Gesamtkrankenstand Stadt GL	6,54 %	6,43 %	6,98 %
Kurzzeiterkrankungen (bis 42 Tage)	4,62 %	4,34 %	4,84 %
Langzeiterkrankungen (über 42 Tage)	1,92 %	2,09 %	2,14 %

Die zeitliche Differenzierung bei 42 Tagen ist allgemein üblich, weil im Tarifbereich nach

sechs Wochen dauerhafter Erkrankung die Lohnfortzahlung endet.

Es ist festzustellen, dass der Krankenstand insgesamt von 6,54 % im Jahr 2011 auf 6,98 % im Jahr 2013 gestiegen ist. Als Orientierung kann der Bericht der AOK über die Arbeitsunfähigkeitsdaten für die Stadt Bergisch Gladbach im Jahr 2012 zugrunde gelegt werden, den das Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) im Auftrag der AOK Rheinland/Hamburg im Oktober 2013 erstellt hat. Danach lag die Quote im Rheinisch-Bergischen Kreis über alle Branchen bei 5,09 % und in der Branche des öffentlichen Dienstes bei 6,99 %. Dies legt die Vermutung nahe, dass die Stadt Bergisch Gladbach mit einer Quote von 6,98 % noch im Rahmen des Rheinisch-Bergischen Kreises liegt. Allerdings muss hierbei berücksichtigt werden, dass in diesem Vergleichswert ausschließlich auf die bei der AOK Versicherten abgestellt wird, die nur eine Schnittmenge der städtischen Bediensteten insgesamt darstellen und mit einem gewachsenen Schwerpunkt den Tarifbereich der ehemaligen Arbeiter abbilden.

Ein anderer Vergleich kann zum Rheinisch-Bergischen Kreis gezogen werden. Dort lag die Krankenquote in 2012 bei 5,2 % und war in den Jahren zuvor nie über 6 % (lt. Personalbericht 2012; Drucksachen-Nr. 8/08/0040)

In Tagen ausgedrückt, verteilen sich die Krankentage wie folgt:

	2011	2012	2013
Anzahl Mitarbeiter/-innen	1.226	1.238	1.247
Zahl der AU-Fälle	3.824	3.873	4.355
bis 3 Tage	3.841	4.076	4.376
4 - 42 Tage	15.920	14.433	16.554
43 - 89 Tage	1.932	1.753	1.902
90 - 182 Tage	3.035	1.908	3.011
ab 183 Tage	3.239	5.233	4.342
Summe Ausfalltage	27.967	27.403	30.185

Im Jahr 2013 mussten insgesamt 4.355 Fälle von Arbeitsunfähigkeit verzeichnet werden. Gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung von 12 %. Durchschnittlich war im Jahr 2013 jede/-r Beschäftigte 3,5 mal erkrankt.

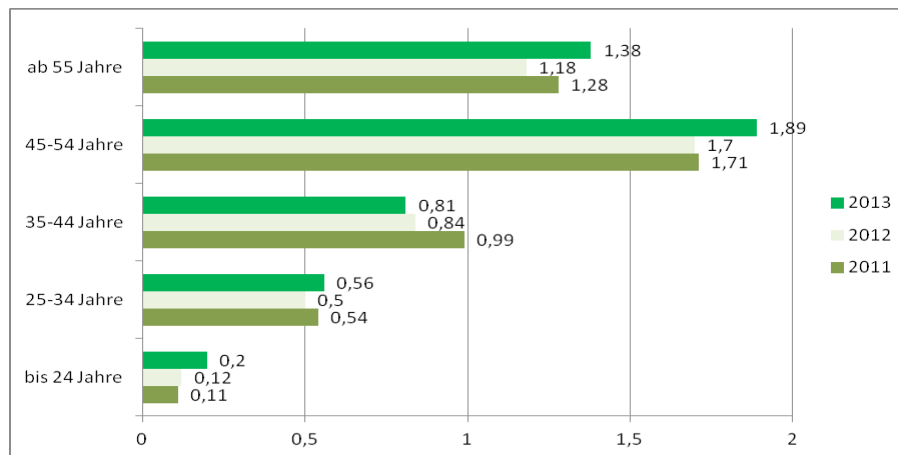
Innerhalb der Gesamtverwaltung verteilen sich die Fehltage wie folgt auf die einzelnen Bereiche:

	2011		
	MA	Ausfalltage	Ausfallquote
Andere (Abgeordnete, Zugewiesene, Auszubildende, Personalreserve, Rotationsstellen)	130	2.636	5,56
Verwaltungsvorstand und Stabsstellen, RPA, PR	44	2.040	12,70
Fachbereich 1	61	1.341	6,02
Fachbereich 2	78	1.982	6,96
Fachbereich 3 (ohne Feuerwehr)	66	1.596	6,63
Feuerwehr (Brandschutz und Rettungsdienst)	131	3.176	6,64
Fachbereich 4	163	2.489	4,18
Fachbereich 5	129	2.668	5,67
Fachbereich 6	66	896	3,72
Fachbereich 7	267	6.365	6,53
Fachbereich 8	91	2.778	8,36
	2012		
	MA	Ausfalltage	Ausfallquote
Andere (Abgeordnete, Zugewiesene, Auszubildende, Personalreserve, Rotationsstellen)	129	2.723	5,77
Verwaltungsvorstand und Stabsstellen, RPA, PR	43	1.445	9,18
Fachbereich 1	60	1.234	5,62
Fachbereich 2	80	1.946	6,65
Fachbereich 3 (ohne Feuerwehr)	73	1.255	4,70
Feuerwehr (Brandschutz und Rettungsdienst)	145	3.407	6,42
Fachbereich 4	164	2.205	3,67
Fachbereich 5	129	2.538	5,38
Fachbereich 6	63	868	3,76
Fachbereich 7	262	7.490	7,81
Fachbereich 8	129	2.723	5,77
	2013		
	MA	Ausfalltage	Ausfallquote
Andere (Abgeordnete, Zugewiesene, Auszubildende, Personalreserve, Rotationsstellen)	138	2.541	5,04
Verwaltungsvorstand und Stabsstellen, RPA, PR	44	932	5,80
Fachbereich 1	59	1.302	6,05
Fachbereich 2	80	1.729	5,92
Fachbereich 3 (ohne Feuerwehr)	73	1.595	5,99
Feuerwehr (Brandschutz und Rettungsdienst)	139	3.999	7,88
Fachbereich 4	163	2.626	4,41
Fachbereich 5	130	3.386	7,14
Fachbereich 6	67	772	3,16
Fachbereich 7	265	9.130	9,44
Fachbereich 8	89	2.173	6,69

Daneben ist auch festzustellen, dass sowohl die Anzahl der Kurzzeiterkrankungen als auch

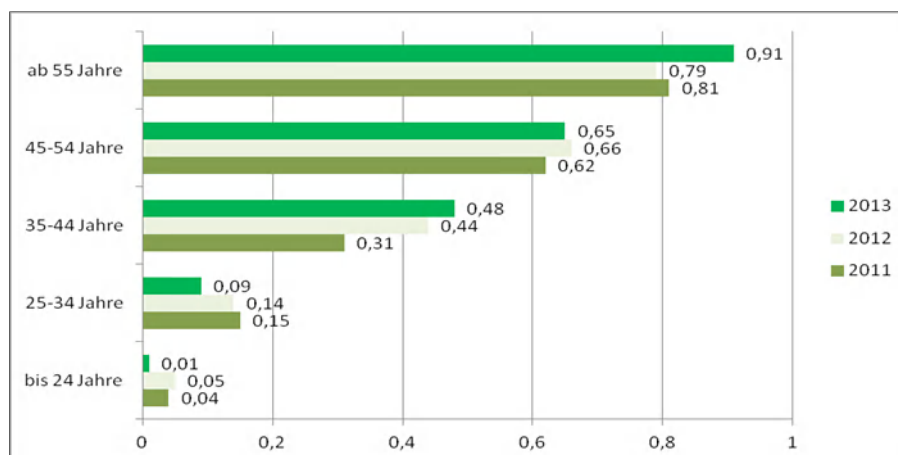
die Anzahl der Langzeiterkrankungen bei der Stadt Bergisch Gladbach zugenommen haben. Im Jahr 2013 waren ca. 70 % aller Erkrankungen Kurzzeiterkrankungen (bis zu 6 Wochen). 69 Erkrankungen haben länger als 6 Wochen andauert.

Kurzzeiterkrankungen bis 42 Tage nach Altersstufen



In den ersten sechs Wochen wurden bei der Stadt Bergisch Gladbach bei den „45 bis 54-Jährigen“ die höchsten Krankenstände ermittelt. Im Vergleich zu den Vorjahreswerten erkennt man den steigenden Krankenstand.

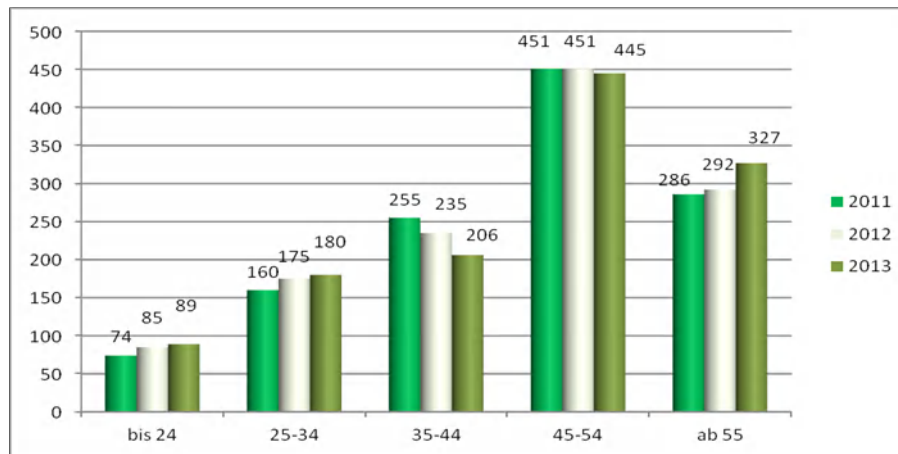
Langzeiterkrankungen über 6 Wochen nach Altersstufen



Die Zahl der Langzeiterkrankungen nimmt bei den älteren Beschäftigten erwartungsgemäß zu. Der Langzeitkrankenstand bei den Beschäftigten der Altersstufe „ab 55 Jahren“ lag 2013 deutlich über dem Durchschnitt der beiden Vorjahre.

Mit Blick auf die Altersstruktur der Stadt Bergisch Gladbach zeigt sich, dass das Betriebliche Gesundheitsmanagement in den nächsten Jahren einen Schwerpunkt darstellen muss.

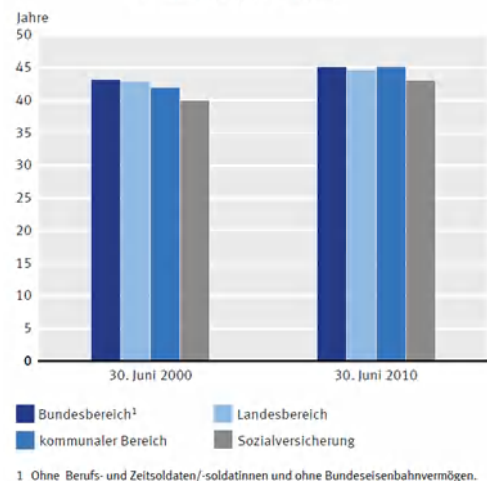
Altersstruktur der Stadt Bergisch Gladbach



Bei der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach sind insgesamt 72 % der Beschäftigten älter als 40 Jahre. Insgesamt 56 % der Beschäftigten sind älter als 50 Jahre wovon bereits 12 % älter als 60 Jahre sind. Nur 16 % der Belegschaft ist jünger als 30 Jahre.

Das Durchschnittsalter bei der Stadt Bergisch Gladbach liegt bei 46 Jahren und liegt damit im Vergleich zum kommunalen Bereich an der oberen Grenze.

Schaubild 4 Durchschnittsalter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst nach Beschäftigungsbereichen



Quelle: BMI 2011

Anders als die Krankenversicherungsträger erhält die Stadt Bergisch Gladbach als Arbeitgeber und Dienstherr mit den Krankmeldungen keine Information zur Art der Erkrankung. Es liegen auch keine gesicherten Erkenntnisse darüber vor, inwieweit die berufliche Situation ursächlich für die Erkrankung ist. In der Praxis entsteht jedoch zunehmend der Eindruck, dass in den letzten Jahren häufiger auch psychische und seelische Erkrankungen, die durch die berufliche Situation zumindest mit bedingt sind, Ursache für Arbeitsausfälle sind. Diese Tendenz spiegelt sich auch in den Gesundheitsberichten der Krankenversicherungsträger wider. Hier werden zwar nach wie vor Muskel- und Skeletterkrankungen als Hauptursache für die Arbeitsunfähigkeit angegeben, gleichzeitig wird aber auch darauf eingegangen, dass bei den psychischen Erkrankungen in den letzten Jahren ein stetiger Anstieg zu verzeichnen ist.

Gemeinsam mit dem Personalrat wurden aktuell Richtlinien erarbeitet, die den Umgang mit

Überlastungsanzeigen regeln. Damit wird für dieses Verfahren die erforderliche Transparenz geschaffen und die Verantwortlichkeit aller Beteiligten geregelt.

Prävention muss aber früher ansetzen. Die Verwaltung steht kurz vor der Einführung eines strukturierten Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) – eine gesetzlich vorgeschriebene Präventionsmaßnahme nach § 84 Abs. 2 SGB IX, die die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Einzelfall stärker in den Fokus rückt. Die Verwaltung verspricht sich hierdurch, auf arbeitsbedingte Belastungssituationen frühzeitiger reagieren zu können, um dadurch krankheitsbedingte Fehlzeiten zu vermeiden, erneuter Krankheit vorzubeugen und somit dauerhaft die Arbeitskapazität zu sichern. Gleichzeitig sollen die Erkenntnisse hieraus und die Arbeitsunfähigkeitsdaten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements verstärkt als Grundlage herangezogen und in die Personal- und Organisationsentwicklung einfließen.