

**Antwort der Verwaltung  
Vorlage Nr.: 20193900**

**Status:** öffentlich

**Datum:** 16.01.2020

**Verfasser/in:** Regina Rehfeldt

**Fachbereich:** Amt für Personalmanagement, Informationstechnologie und Organisation

Bezeichnung der Vorlage:

Krankenstand, Mehrarbeit, Belastungsanzeigen bei der Stadt Bochum

Bezug:

Anfrage der Fraktion Die Linke.im Rat zu o.g. Themen

**Beratungsfolge:**

Gremien:

Rat

Sitzungstermin:

30.01.2020

Zuständigkeit:

Kenntnisnahme

**Wortlaut:**

“Erst kürzlich hat die Stadt ihr Konzept für Personal- und Organisationsentwicklung veröffentlicht. Zu den Themen Krankenstand, Mehrarbeit und Belastungsanzeigen fehlen allerdings hinreichende Informationen. Vor diesem Hintergrund fragt DIE LINKE. im Rat der Stadt Bochum an.“

**1. Wie hoch war der Krankenstand im Jahresdurchschnitt in den Jahren 2016, 2017, 2018 und bisher im Jahr 2019?**

Fehlzeitenquoten : (Stichtag jeweils 31.12., Kriterien des Deutschen Städtetages)

2016: 9,85%

2017: 9,67 %

2018: 9,98%

Für 2019 liegt noch keine Quote vor.

In die Berechnung dieser Quote gehen **alle** Fehltage ab dem ersten Abwesenheitstag ein – also auch die ersten bis dritten Tage einer Arbeitsunfähigkeit, in denen keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden muss und auch die Tage, in denen weder Krankengeld noch Gehalt gezahlt wird (Langzeiterkrankungen). Gezählt werden jeweils die **Kalendertage**, also auch Sonn- und Feiertage sowie sonstige arbeitsfreie Tage. Krankheitstage von Teilzeitbeschäftigten werden jeweils als „volle“ Fehltage gezählt.

Diese Zählweise führt dazu, dass die Fehlzeitenquote nach den Kriterien des Deutschen Städtetages deutlich höher ist, als die von den gesetzlichen Krankenkassen veröffentlichten Quoten.

## **2. Welche Maßnahmen hat die Verwaltung zur Verringerung der Krankenstände eingeleitet?**

Bei der Stadtverwaltung Bochum kümmert sich die Stabstelle für Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheit im Betrieb um alle Belange rund um Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Hier arbeiten Betriebsärztinnen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Beratungskräfte für das Wiedereingliederungsmanagement, Betriebspsychologe und Verwaltungskräfte eng zusammen, um die gesundheitliche Situation der Beschäftigten zu verbessern und Belastungen zu reduzieren. Betriebliches Gesundheitsmanagement wird als ganzheitlicher und auf Dauer angelegter Ansatz gesehen, durch den die Beschäftigten in die Lage versetzt werden, sich bei der Arbeit gesundheitsförderlich zu verhalten.

Auf folgenden Ebenen wird „Gesundheit“ thematisiert und in den Arbeitsalltag integriert:

### Verwaltungskultur

Etablierung einer Wertschätzungs- und Vertrauenskultur

Die Stadt Bochum investiert als Arbeitsgeberin Zeit und Ressourcen für Gesundheit. So gibt es z.B. ein „Netzwerk Gesundheitslotsen“. Für die Teilnahme an Früherkennungsuntersuchungen wird Dienstbefreiung gewährt und die Ausbildung von Ersthelferinnen und Ersthelfern wird aktiv gefördert. Angeboten werden Schulungen und Trainings zu Gesundheitsthemen sowie Einzelberatung durch den Betriebspsychologen. Teambuildingmaßnahmen werden unterstützt

Gesundheit ist verpflichtend (wie z. B. Wirtschaftlichkeit) bei allen Entscheidungen als zusätzliche Perspektive mitzudenken. Um das zu gewährleisten, existiert eine Gremienstruktur mit festgelegten Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten.

Beteiligung: Beschäftigte haben die Möglichkeit, an der Entwicklung von Maßnahmen mitzuwirken und werden nach Bedürfnissen gefragt.

Berichtswesen: Eine Routine zur Fehlzeitenentwicklung mit jährlichem Berichtswesen (Erhebung der Zahlen, Auswertung von statistischen Daten, Kommunikation mit den Führungskräften in allen Fachbereichen, Good Practice, Ableitung von Maßnahmen, Angebot von Maßnahmenpaketen) befindet sich im Aufbau.

### Zielgruppen/Schwerpunkte

„Kernzielgruppen“ sind Führungskräfte und junge Beschäftigte

Führungskräfte haben durch ihr Führungsverhalten größten Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden – und damit auf die Arbeitsleistung - der Beschäftigten. Sie durchlaufen Pflichtschulungen und können zusätzlich an speziellen Angeboten teilnehmen. Im Jahr 2019 fand erstmals ein Führungskräfte-Gesundheitstag im Museum Bochum statt. Es handelt sich um den Auftakt zu einer Reihe, die fortgesetzt wird.

Auszubildende gestalten die Zukunft der Behörde und werden deshalb von Anfang an für Gesundheitsverhalten sensibilisiert und entsprechend sozialisiert. Sie nehmen am Azubigesundheitstag und an Ergonomieschulungen als Pflichtveranstaltung teil. Im Laufe der Ausbildung stehen ihnen weitere freiwillige Angebote zur Verfügung.

Schwerpunktt Themen sind Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen (Ursache für die meisten Fehltage) z. B. durch Information/Vorträge, Rückenfitkurse, ergonomische Ausstattung und „Gesunder Umgang mit Veränderungen“.

### Information/Schulungen/Kursangebot

Beschäftigte und Führungskräfte werden regelmäßig über aktuelle Gesundheitsthemen informiert. Führungskräfte werden regelmäßig geschult. Allen Beschäftigten steht ein Kursprogramm mit Kursen zu Entspannung und Bewegung offen. Seit dem Herbstsemester 2019 findet eine Kooperation mit der VHS Bochum statt. Außerdem gibt es ein umfangreiches Betriebssportangebot. Das städtische Fortbildungspro-

gramm enthält Angebote zu Gesundheitsthemen.

Durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen unter dem Motto „Gesund läuft´s“, (wie Teilnahme am Lauf gegen Brustkrebs, Kemnader Burglauf, Kugelschreiber, „Telefonzellen“ = Handygaragen, in denen zu Gunsten einer wertschätzenden Gesprächskultur Handys bei Besprechungen „geparkt“ werden) ist die "Marke III AAG" bei Beschäftigten bekannt und etabliert.

Neben den Standardangeboten finden zusätzlich Angebote zu allgemeinen Gesundheitsthemen (in 2018 z. B. Diabetesmobil; in 2020 Herz- und Rückengesundheit geplant) statt.

#### Reduzierung körperlicher Belastungen/Ergonomie

Die Maßnahmen wirken in unterschiedliche Lebens- und Arbeitsbereiche der Beschäftigten. Zur Reduzierung der körperlichen Belastungen sind alle Arbeitsbereiche ergonomisch untersucht und ausgestattet. Die Standards werden regelmäßig überprüft und angepasst. Mittlerweile sind höhenverstellbare Schreibtische und ergonomische Stühle an allen Büroarbeitsplätzen vorhanden. In den manuellen Bereichen wird bereits bei der Anschaffung von Fahrzeugen und Geräten auf Einhaltung der Standards geachtet. Es finden regelmäßig zielgruppengerechte Trainings und Schulungen statt.

Während der Hitzeperioden in den Sommern 2018 und 2019 wurden Akutmaßnahmen zur Reduzierung der Belastungen der Beschäftigten ergriffen.

Nach den Erfahrungen der vergangenen Grippesaison wurde im Jahr 2019 erstmals allen Beschäftigten eine Gripeschutzimpfung während der Dienstzeit angeboten.

#### Reduzierung psychosozialer Belastungen

Es existiert ein kostenloses Beratungsangebot des Betriebspsychologen, das während der Arbeitszeit genutzt werden kann. Trainings zu Deeskalation und Selbstverteidigung werden in Absprache mit Fachbereichen organisiert, z. B. im Ordnungsamt, im Gesundheitsamt, im Einwohneramt. Es finden regelmäßig Informationsveranstaltungen/Vorträge statt. In 2018 Umgang mit psychisch kranken Beschäftigten, in 2019 Umgang mit Trauer am Arbeitsplatz, Dr. Uwe Haßelmann.

#### Zusätzliche Angebote für Fachbereiche

Bei Bedarf / Wunsch werden je nach Beschäftigten- und Tätigkeitsstruktur maßgeschneiderte Fortbildungsangebote / Maßnahmenpakete entwickelt und umgesetzt

Gesundheitstage in einzelnen Ämtern bzw. für spezielle Zielgruppen (z. B. Assistenzen Amtsleitungen) sowie regelmäßig 1 x im Jahr Azubigesundheitstag

In 2019 begonnen: Bewegungsangebote im Tiefbauamt, im Referat für Service und im Amt für Personalmanagement, Informationstechnologie und Organisation

In 2019 fortgeführt: Bewegungsangebote im Amt für Geoinformationen, Liegenschaften und Kataster, Teamentwicklung Einwohneramt

In besonders belasteten Bereichen finden umfangreichere Gesundheitsprojekte (in der Regel in Zusammenarbeit mit einer gesetzlichen Krankenkasse, in 2018 Bereich ZGR mit AOK) statt. Für das Jahr 2020 ist ein Gesundheitsprojekt im Technischen Betrieb geplant.

Im Jahr 2019 wurde im 2. Jahr in Folge innerhalb der Stadtverwaltung Bochum der Preis für erfolgreiches Engagement im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) vergeben. Nach dem Planetarium als Preisträger im Vorjahr erhielt in diesem Jahr das Amt für Geoinformationen, Liegenschaften und Kataster den Preis. Der Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheit (ASAG) übernahm als Jury die Auswahl des Gewinneramtes. Auswahlkriterien für die Prämierung waren das überdurchschnittliche Engagement, gute Ideen und das Zusammenwirken von Amtsleitung, Gesundheitslotsin, Führungskräften und Beschäftigten bei den Angeboten zum Thema Gesundheit.

Im nächsten Jahr wird es wieder einen BGM-Preis geben. Bewerben können sich Ämter, Abteilungen oder Sachgebiete. Der Preis ist dotiert mit einem Sockelbetrag von 300 €. Zusätzlich wird für jede(n) Beschäftigten ein Betrag von 5 € gezahlt. Die Prämie wird immer an Bereiche, nie an Einzelpersonen vergeben. Sie ist frei verwendbar für Maßnahmen, die möglichst allen Beteiligten zu Gute kommen.

Netzwerkarbeit

Es findet regelmäßig ein Erfahrungsaustausch mit städtischen Töchtern statt.

**3. Wie hoch war die aufgelaufene Mehrarbeit zum Jahresende in den Jahren 2016 bis 2018? Wie hoch ist sie bisher im Jahr 2019?**

Jahr	2016	2017	2018
Jahresarbeitszeit in Stunden	10.505.503,87	10.627.664,66	10.505.048,62
Arbeitszeitguthaben in Stunden	181.035,99	184.081,24	186.934,44
In Prozent	1,72	1,73	1,78

Für das Jahr 2019 liegen noch keine Ergebnisse vor.

**4. Welche Maßnahmen hat die Verwaltung zur Verringerung der Mehrarbeit eingeleitet?**

Im Jahr 2018 wurden mit allen Fachbereichen Budgetdialoge geführt. Ziel der Budgetdialoge ist es, ein angemessenes Verhältnis zwischen Aufgaben und Personalkapazitäten in den Fachbereichen zu schaffen. Dabei wurden alle Leistungen der Verwaltung einer aufgabenkritischen Betrachtung unterzogen. Für neue Aufgaben sollen die erforderlichen Kapazitäten durch Aufwandsreduzierung an anderer Stelle geschaffen werden.

Auch werden im Rahmen der derzeitig verwaltungsweit laufenden Geschäftsprozessoptimierung Prozesse auf mögliche Verschlinkungen untersucht, was auch zur Entlastung der Beschäftigten beitragen soll.

**5. Wie hoch war der Anspruch auf nicht genommenen Urlaub zum jeweiligen Jahresende 2016, 2017 und 2018 (Tage und Bewertung in Euro)?**

Jahr	2016	2017	2018
Gesamturlaubsanspruch	156.828	158.585	159.216
Resturlaubsanspruch	21.922	24.220	24.767
In Prozent zum Anspruch	13,98	15,27	15,56
Euro	4.377.590,09	4.928.567,61	5.304.189,95

**6. Wie viele Belastungsanzeigen wurden in den Jahren 2016 bis 2018 und bisher im Jahr 2019 gestellt?**

<b>Jahr</b>	<b>Anzahl der Überlastungsanzeigen</b>	<b>Anzahl der betroffenen Beschäftigten</b>
2016	12	13
2017	18	52
2018	27	99
bis 10/2019	14	53

Im August 2017 wurde eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit Überlastungsanzeigen abgeschlossen. Sie beinhaltet folgende wesentlichen Punkte:

- auf dem Dienstweg an den Personaldezernenten
- Kopie an den Personalrat
- innerhalb von drei Wochen ist eine Stellungnahme des Fachbereichs zu fertigen
- innerhalb von zwei Wochen erfolgt durch das StA 11 eine Eingangsbestätigung mit einem Termin für ein Erstgespräch
- Erstgespräch innerhalb von 4 Wochen
- sollten in den gemeinsamen Gesprächen keine geeigneten Lösungsansätze erzielt werden, wird der Sachverhalt vom Personalrat im vierteljährlich stattfindenden Dienststellenleitergespräch vorgetragen.
- Reflexionsgespräch

**7. Wie hoch war die Zahl der überplanmäßigen Beschäftigten in den Jahren 2016 bis 2018 zum jeweiligen Jahresende?**

<b>Zeitpunkt</b>	<b>Überplanmäßig Beschäftigte</b>	<b>Freie Stellen</b>
31.12.2016	588,52	437,83
31.12.2017	557,20	392,60
31.12.2018	605,39	527,64

Bei der Anzahl der überplanmäßigen Kräfte sind die freien Stellen gegenüber zu stellen. Zum Stellenplan 2020/2021 wird sich die Anzahl der überplanmäßigen Kräfte aufgrund der Neuschaffungen von Planstellen, für die bereits Beschäftigte eingesetzt sind, deutlich reduzieren.

**Anlagen:**