

<b>Beratungsfolge</b> Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	<b>Sitzungstermin</b>
Unterausschuss für Organisation, Personal und Controlling	15.04.2015
Haupt- und Finanzausschuss	21.04.2015
Unterausschuss für Organisation, Personal und Controlling	22.09.2015

**Gesundheitsmanagement für die Stadtverwaltung Haan  
hier: Antrag der Fraktion WLH vom 27.02.2015**

**Beschlussvorschlag:**

Die Entwicklung zum Krankenstand in der Stadtverwaltung Haan in den letzten Jahren sowie die von der Stadtverwaltung ergriffenen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zur Kenntnis genommen.

Die Empfehlungen der Verwaltung zur möglichen Senkung des Krankenstandes werden gegebenenfalls nach Beratung zur Beschlussfassung an den HFA verwiesen.

**Sachverhalt:**

Im UA OPC wurde auf Anfrage der SPD-Fraktion vom 19.02.2015 (per Mail) im nichtöffentlichen Teil (TOP 10) mündlich zum aktuellen Krankenstand der Stadtverwaltung Haan berichtet.

Die WLH-Fraktion kündigte in der Sitzung des UA OPC an, einen Tagesordnungspunkt „Gesundheitsmanagement für die Stadtverwaltung Haan“ für den UA OPC am 15.04.2015 zu beantragen.

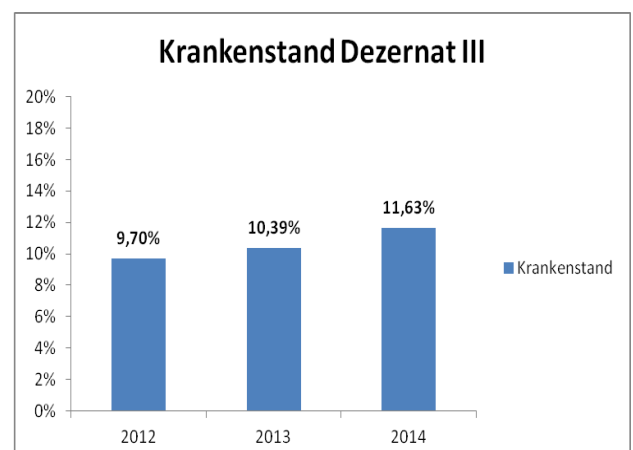
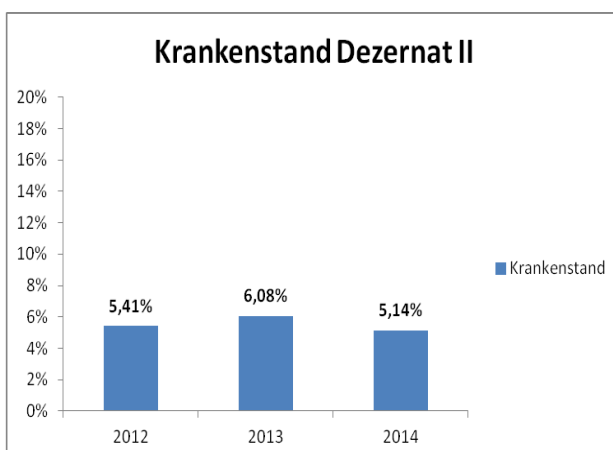
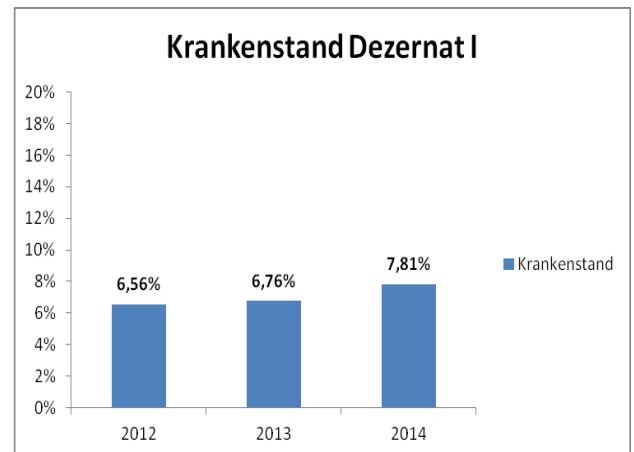
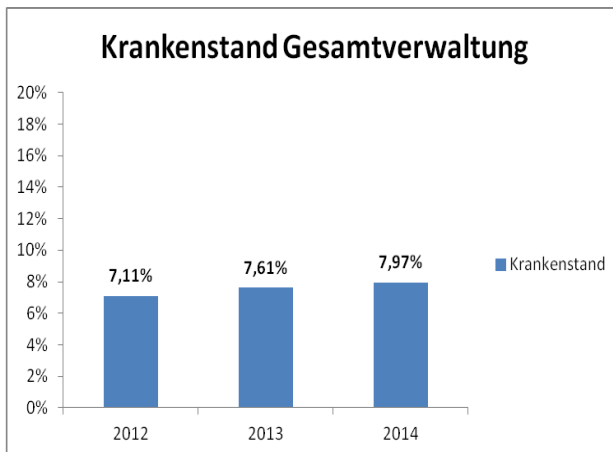
Der Antrag der WLH-Fraktion vom 27.03.2015 lautet wie folgt:

- a) Wie hat sich der Krankenstand in der Stadtverwaltung Haan in den letzten Jahren entwickelt?
- b) Welche Maßnahmen werden aktuell in der Stadtverwaltung Haan ergriffen zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter allgemein und speziell, wenn ein hoher Krankenstand in einzelnen Ämtern festgestellt wird?
- c) Welche Maßnahmen können aus Sicht der der Verwaltungsleitung zukünftig eingeführt werden, um den Krankenstand zu senken und die Wiedereingliederung der langzeiterkrankten Mitarbeiter zu ermöglichen.

Eine Empfehlung für den HFA zur Beschlussfassung erfolgt ggf. nach Beratung.

### Beantwortung der Fragen a bis c:

#### zu a)



Der Krankenstand betrug in 2012 noch 15,83 Tage, in 2013 waren es 16,68 Tage und in 2014 bereits 17,55 Tage je Mitarbeiter/-in.

Mit Ausnahme des Dezernates II (hier ist die Krankenquote mit Ausnahme des Hallenbades leicht gesunken) ist ein zunehmender Krankenstand durchgehend erkennbar. Besonders dramatisch war in 2014 der Krankenstand im Dezernat III.

Eine detaillierte Auswertung wird aus datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten als sehr kritisch angesehen (siehe hierzu auch Ausführungen unter Antwort zu C, erster Absatz).

#### **zu b)**

##### allgemein:

Seit 2009 wird in Zusammenarbeit mit der Barmer GEK 1x jährlich ein Gesundheitstag durchgeführt, bei dem verschiedene Maßnahmen zur Gesundheitsförderung vorgestellt werden, z. B. Venenmessungen, Hautscreening, Blutdruck- und -zuckermessungen, Vorträge zur Ernährung usw. In 2015 wird wieder ein Gesundheitstag stattfinden. Die ersten Vorbesprechungen hierzu wurden bereits geführt.

Seit 2004 werden 1x wöchentlich Nacken- und Rückenmassagen angeboten. Diese führt das Institut für Forschung, Gesundheit und Weiterbildung (IFGW) mit Sitz in Bonn mit einer mobilen Einrichtung durch. Die Nachfrage nach diesem Angebot ist ungebrochen. Die Kosten der Massagen werden von den Beschäftigten übernommen. Die Verwaltung stellt die Beschäftigten für die Dauer der Massage (ca. 20 Minuten) vom Dienst frei.

Die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Haan räumt den Beschäftigten die Möglichkeit ein, Beginn und Ende ihres täglichen Dienstes sowie die Mittagspause in den festgelegten Grenzen selbst zu bestimmen und dadurch den für sie jeweils gegebenen Verkehrsverhältnissen und persönlichen Bedürfnissen anzupassen.

Am 19.03.2015 fand ein ganztägiges Seminar für Führungskräfte der Stadtverwaltung Haan unter dem Thema: „Psychische Belastungen und Störungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erkennen – Rolle und Aufgabe von Führungskräften“ statt.

Seitens der Verwaltung wird sowohl den Führungskräften als auch den Beschäftigten umfassendes Material im Umgang mit Stress angeboten (z.B. die Broschüre „Kein Stress mit dem Stress“). Darüber hinaus steht ein eLearning-Tool „Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe“ zur Verfügung.

##### speziell:

Seit dem 01.01.2014 wird in der Stadtverwaltung Haan das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt. Hierbei handelt es sich um eine Pflichtaufgabe des Arbeitgebers nach § 84 Absatz 2 SGB IX. Danach hat der Arbeitgeber den betroffenen Beschäftigten ein BEM anzubieten, wenn Beschäftigte

innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Für die Betroffenen ist die Teilnahme am BEM freiwillig. In den BEM-Präventionsgesprächen werden Hilfsangebote und Maßnahmen besprochen, die den Wiedereinstieg nach längerer krankheitsbedingter Anwesenheit erleichtern sollen oder die Arbeitsbedingungen verbessern.

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit der stufenweisen Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell. Danach kann auf Anraten des behandelnden Arztes ein Antrag auf stundenweise Wiedereingliederung (2, 4, 6, 8 Stunden) an den Arbeitgeber gestellt werden.

Zudem werden Krankenrückkehrgespräche und Fürsorgegespräche nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit geführt.

Die Betriebsärztin bietet 1 x im Monat eine Sprechstunde für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Haan im Hause an. Sie berät über Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen (z.B. Rückenschmerzen, Augenproblemen, Allergien, Schlafstörungen), Gestaltung von Arbeitsplätzen, Suchterkrankungen sowie über arbeitsphysiologische, arbeitspsychologische und arbeitshygienische Fragen. Zudem berät sie über Untersuchungen von Unfällen und Berufskrankheiten und die Erforderlichkeit der Durchführung von arbeitsmedizinischen Untersuchungen.

Für schwierige Lebenslagen steht den Beschäftigten der Stadtverwaltung Haan eine Sozialer Ansprechpartnerin zur Verfügung.

#### **zu c)**

Die Frage, welche Maßnahmen aus Sicht der Verwaltungsleitung zukünftig eingeführt werden können, um den Krankenstand zu senken, kann so nicht beantwortet werden, da hierzu eine Analyse hinsichtlich der Art der Erkrankungen erforderlich wäre. Dies ist jedoch aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht zulässig. Zudem ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet über seine Erkrankung gegenüber dem Arbeitgeber Auskunft zu geben. Der Arbeitgeber kann somit lediglich eine Erhebung über den Krankenstand und die Krankenquote bis auf eine gewisse Organisationsebene allgemein vornehmen. Dabei hat er darauf zu achten, dass die erhobenen Daten keine Rückschlüsse auf den Einzelfall zulassen. Je sensibler die Daten, desto mehr fällt der Schutz des Betroffenen ins Gewicht (OVG v. 22.05.2013, 15 B 556/13).

Da es sich bei der Stadt Haan um eine kleine Stadtverwaltung handelt, können Rückschlüsse auf den Einzelfall eher gezogen werden als dies bei größeren Verwaltungen der Fall ist.

Daher wurde der Krankenstand unter Buchstabe a) nur nach Dezernaten dargestellt.

Die Stadtverwaltung Haan hat bereits eine gute bis solide Basis an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (siehe Maßnahmen unter Antwort zu b).

Sicher kann diese Basis im Rahmen eines fest installierten Betrieblichen Gesundheitsmanagements ausgebaut werden. So wären beispielsweise folgende Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung denkbar:

- Betriebliches Stressmanagement

- (Coaching für Mitarbeiter und Führungskräfte)
- Kooperationen mit Fitnessstudios
  - Familien-Events (z.B. Familientag)
  - Schulungsmaßnahmen der Führungskräfte (z.B. gesundes Führen)
  - Mitarbeiterschulungen zu Gesundheitsthemen
  - Ernährungsberatung im Arbeitsalltag
  - Aktive Bewegungspausen am Arbeitsplatz
  - Präventionskursangebote der gesetzlichen Krankenkassen
  - Betriebssportgruppen
  - Einrichtung von Sozial- und Ruheräumen
  - Gesundheitsfördernde Seminare (Burnout-Prophylaxe, Schichtdienstarbeit, Work-Life-Balance usw.)
  - Rückenschulen/Wirbelsäulengymnastik.

Eine Ausweitung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Haan setzt voraus, dass je nach Maßnahme zur Gesundheitsförderung zusätzliche Mittel in den Haushalt eingestellt werden. Der zeitliche Anteil der Beschäftigten zur Teilnahme an den jeweiligen Maßnahmen darf zudem nicht unberücksichtigt bleiben.

Die Aufgaben im Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden derzeit von verschiedenen Stellen innerhalb der Stadtverwaltung Haan wahrgenommen (Arbeitsschutz, Personalrat, Gleichstellung und Sozialer Ansprechpartner, Amt 10). Je nach Ausweitung der Aufgabe „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ als ganzheitliche Aufgabe wird ein zusätzlicher Stellenanteil von mindestens 0,5 erforderlich sein, da die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung aufeinander abzustimmen und teilweise übergreifen sind. Zudem wird ein erhöhter Koordinierungsbedarf erforderlich sein.

### **Beschlussempfehlung:**

Die Verwaltung befürwortet den Ausbau der Betrieblichen Gesundheitsförderung, da er die Stadtverwaltung Haan zu einem attraktiven Arbeitgeber macht und der gesundheitlichen Fürsorge gegenüber den Beschäftigten eine hohe Priorität einräumt. Mit jeder zusätzlichen Maßnahme stellt sich die Stadt Haan mehr den Herausforderungen des demografischen Wandels.

Sollte sich der Rat für ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement aussprechen, kann diese Aufgabe nur mit zusätzlichen Mitteln und zusätzlichen personellen Ressourcen erfüllt werden.

### **Anlagen:**

Antrag der Fraktion WLH vom 27.02.2015