

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Ausschuss für Digitalisierung, Organisation und Personal	19.09.2023

Fehlzeitenstatistik 2022

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss nimmt die Fehlzeitenstatistik 2022 der Stadt Haan zur Kenntnis.

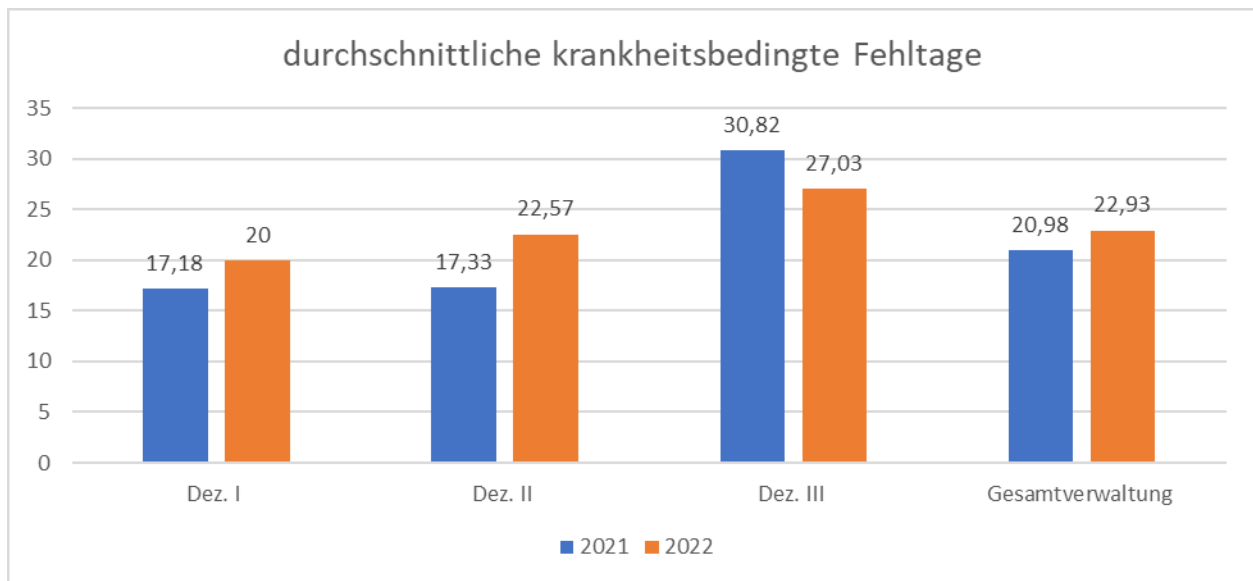
Sachverhalt:

Die Verwaltung kommt hiermit ihrer jährlichen Berichterstattung über die Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten im DOPA nach.

Nachfolgend sind die durchschnittlichen krankheitsbedingten Fehlzeiten nach Dezernaten und der Gesamtverwaltung für das Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr 2021 dargestellt.

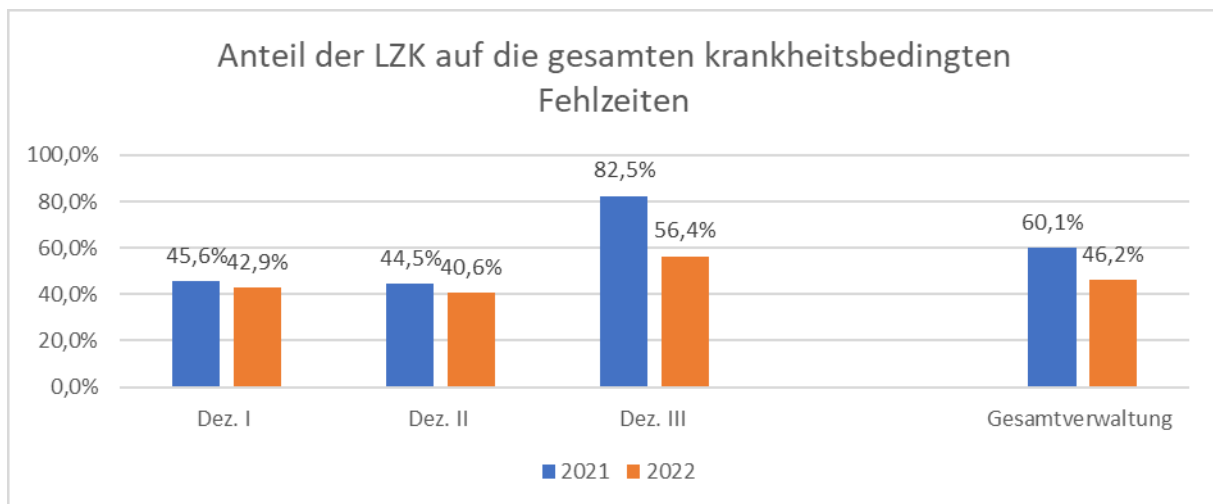
Die Grafik beinhaltet sowohl die LZK als auch die KZE. Laut Informationsdienst des Instituts der Deutschen Wirtschaft betragen die Krankheitstage je beschäftigtes Mitglied der Betriebskrankenkassen im Jahr 2021 in der Öffentlichen Verwaltung **20,7**.

Erfreulich ist, dass die krankheitsbedingten Fehltage im Jahr 2022 gegenüber den Vorjahren nicht signifikant gestiegen sind, sondern, trotz der immer noch anhaltenden Folgen des Pandemiegeschehens und den damit einhergehenden Belastungen, stabil geblieben sind.



Die durchschnittlich entstandenen krankheitsbedingten Fehltag haben mit Blick auf die oben aufgeführten Aussagen zu den KZE und LZK nur eine geringe Aussagekraft, wenn man den Erfolgsgrad eines praktizierten BGM messen will.

In der folgenden Grafik wird dargestellt, wie hoch der Anteil der LZK an der Fehlzeitenquote ist.



Als Langzeiterkrankte sind alle Beschäftigten erfasst, die mehr als 42 Tage im Jahr arbeitsunfähig waren. Es wird anhand der Grafik aber deutlich, dass die Quote der LZK in allen Dezernaten um mehrere Prozent gegenüber dem Vorjahr gesunken ist.

Als Grund wird u.a. angenommen, dass die Maßnahmen im Bereich des betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), zu dem der Arbeitgeber aufgrund des § 167 Abs. 2 SGB IX gesetzlich verpflichtet ist, sich als hilfreich herausgestellt haben, um die langzeiterkrankten Beschäftigten nach krankheitsbedingtem Ausfall gut und langfristig wieder an ihre Arbeitsplätze zurückzuführen. Neben der

stundenweisen Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell sind insbesondere Maßnahmen zu nennen, wie z.B. Bereitstellung von Hilfsmitteln oder auch Umsetzungen in andere Aufgabenbereiche. Auch die gute Nutzungsquote der psychologische Mitarbeiterberatung signalisiert, dass das Hilfesystem zu greifen scheint.

Bei den Kurzzeiterkrankten ist ein Anstieg innerhalb der Gesamtverwaltung von 1,8 Prozent festzustellen. Gründe für den Anstieg der KZE werden nach wie vor insbesondere bei den Folgen der Pandemie vermutet. Neben den immer noch vermehrt auftretenden COVID19- Diagnosen kam es zu allgemeinen größeren Krankheitswellen. Die erhöhte Ansteckungsgefahr ist eine Konsequenz der nicht mehr anzuwendenden Hygiene- und Schutzmaßnahmen, wie u.a. Wegfall des Abstandsgebotes, Wegfall der Maskenpflicht etc.. Aber auch der Arbeitskräftemangel und die damit einhergehende anhaltende Dauerbelastung durch nicht besetzte Stellen könnte als eine weitere Ursache für den Anstieg vermutet werden.

Auf Platz 1 der bundesweit am häufigsten auftretenden Krankheitsarten liegen mit knapp 26 Prozent die Muskel- und Skeletterkrankung. Hier hat das BGM bedingt Möglichkeiten präventiv entgegenzuwirken. Maßnahmen, die bereits eingeführt sind, sind u.a. eine entsprechende ergonomische Ausstattung von Büroarbeitsplätzen bzw. technische/hydraulische Hilfsmittel in anderen Bereichen, die Nutzung der bewegten Pause, Betriebsarzt, Rückenmessungen z.B. am Gesundheitstag.

Auf Platz 2 der bundesweit am häufigsten auftretenden Krankheitsarten mit knapp 19 Prozent sind und bleiben ebenfalls erneut die psychischen Erkrankungen. Das BGM hat mit der psychologische Mitarbeiterberatung die Möglichkeit geschaffen, schnell, zuverlässig und vertraulich bei allen Konflikt- und Belastungsthemen den Beschäftigten qualifizierte und professionelle Ansprechpartner_in zur Verfügung zu stellen. Die wertvolle Arbeit der Mitarbeiterberatung bezieht sich auf die psychologische Unterstützung, die dabei unterstützt Selbstfürsorge zu betreiben, Hilfestellung leistet, wenn es um die Abgrenzung von privaten und beruflichen Themen geht, aber auch die Beschäftigten unterstützt, wenn es um die Erarbeitung von Handlungsstrategien geht. Eine wichtige Unterstützung, die auf diese Weise dazu beiträgt, die Schaffung von gesundheitsförderlichen Gewohnheiten der Nutzenden zu verändern.

Die Jahresauswertung der psychologischen Mitarbeiterberatung ergab eine Jahres-Nutzungsquote von 15,54 Prozent. Während der Pandemiejahre konnte das Angebot nur sehr eingeschränkt genutzt werden. Seit die persönliche Beratung wieder uneingeschränkt möglich ist, pendelt sich die Nutzungsquote im Vergleich zu anderen Kommunen, bzw. Unternehmen nach Aussage der Bereichsleitung in einem normalen Soll ein.