



Vorlage		Drucksachen-Nr: V/2019/204	
Erstellt durch: Amt 11 - Personalamt		Status: öffentlich	
Fehlzeitenstatistik			
Beratungsfolge:		TOP: <u> </u>	
Datum	Gremium	Einst.	Ja
		Nein	Enth.
25.06.2019	Haupt- und Finanzausschuss		

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Kenntnis und begrüßt die Bemühungen, zukünftig eine städteregional vergleichbare Krankenstatistik zu erstellen.

Sachverhalt:

Im Nachgang zu den Haushaltsberatungen, V72019/041-E02, sind der Anlage zwei anonymisierte Auswertungen zu Langzeiterkrankungen beigelegt (Tabelle 1 – Langzeiterkrankungen insgesamt und Tabelle 2 – Auswertung auf Ämterebene).

Die beiden Tabellen zeigen die jeweilige Anzahl der Langzeiterkrankungen summiert nach der Höhe der Krankheitstage pro Jahr.

Die Anzahl der Tage sagt insbesondere bei den Werten ≥ 42 und ≥ 91 Tage nichts darüber aus, ob es sich um zusammenhängende Zeiträume handelt bzw. wie lang zusammenhängende Zeiträume waren.

Eine ämterbezogene Fehlzeitenquote lässt sich derzeit nicht ausweisen. In Anbetracht der unterschiedlichen Beschäftigungsumfänge der einzelnen Mitarbeiter*innen bedürfte es hierzu zunächst der Ermittlung der zur Erfüllung der übertragenen Aufgaben erforderlichen Jahresarbeitsstunden der einzelnen Ämter. Zum Erhalt aussagekräftiger Quoten wären diese Jahresarbeitsstunden in Relation zu den krankheitsbedingten Fehlstunden und zu unbesetzten Stellen zu setzen.

Vergleichbarkeit von krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten auf städteregionaler Ebene:

Um Fehlzeitenquoten bewerten und vergleichen zu können, muss die Datengrundlage der Vergleichskommunen identisch sein. Die Stadt Herzogenrath erarbeitet daher aktuell mit den übrigen städteregionsangehörigen Kommunen und Gemeinden eine gemeinsame Datenbasis welche unter Anwendung ebenfalls festzulegender Auswertungsparameter vergleichbares Datenmaterial liefert.

Berücksichtigt werden soll unter anderem auch eine Differenzierung nach Arbeitsbereichen, wie Kita/Soziales, Feuerwehr/Rettungswesen und gewerblicher Bereich/Bauhof, um einen realistischen Vergleich mit Städten ohne Kitas oder hauptamtlichen Feuerwehren ziehen zu können.

In Abhängigkeit, ob entsprechende Auswertungen durch die RegioIT automatisiert durchgeführt werden können, ist von einer Realisierung in der zweiten Jahreshälfte auszugehen.

Nichtsdestotrotz gilt es, aus der derzeitigen Krankenquote Schlüsse zu ziehen und Maßnahmen einzuleiten.

Die Verwaltung nimmt ihre gesetzliche Pflicht zum Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sehr ernst.

Allein im Jahr 2018 wurden 141 BEM-Einladungen versandt, wovon 83 Rückläufe zu verzeichnen waren. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 58,9 %.

Von den 83 Rückläufen haben 25 Mitarbeiter*innen ein BEM angenommen, 14 Beschäftigte wünschten ein BEM genesungsabhängig zu einem späteren Zeitpunkt und 44 Mitarbeiter*innen haben ein BEM abgelehnt.

Zur Entlastung der Beschäftigten, die erkrankte Kolleginnen und Kollegen vertreten, ist die Verwaltung darüber hinaus bestrebt, zeitnah eine Krankheitsvertretung einzustellen, die im tariflichen Bereich kostenneutral durch den Wegfall der Lohnfortzahlung nach 6 Wochen durchgeführt werden kann.

Allerdings liegen 55,6 % der Langzeiterkrankungen zwischen 6 und 13 Wochen, zzgl. 26,5 %, welche für 13 – 26 Wochen ausfallen. Abgesehen von der Tatsache, dass in der Regel nicht von Beginn an bekannt ist, wie lange eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter ausfällt, reicht oftmals entweder der zeitliche Rahmen nicht aus, um ein Einstellungsverfahren so zügig abzuwickeln, dass eine Vertretung bis zur Rückkehr des Bestandspersonals eine Entlastung darstellt oder aber es finden sich keine geeigneten Bewerber*innen, die an einer sachgrundbefristeten Einstellung interessiert sind.

Von den 21 Mitarbeiter*innen, die über 26 Wochen erkrankt waren, wurden bzw. werden rund die Hälfte vertreten. Hinzu kommen Kompensationen durch vergütete Mehrarbeitsstunden, wie zum Beispiel im Bereich der Schulsekretärinnen, da hier eine gegenseitige, vergütete Vertretung zumindest teilweise machbar ist.

Nicht zuletzt aufgrund der Fehlzeiten legt die Verwaltung im Rahmen der Personalentwicklung einen Themenschwerpunkt in diesem Jahr auf das Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Hierzu wird auf die Vorlage V/2019/216 zum Thema Personalentwicklung verwiesen.