

E 010400

21. Feb. 2018

LANDESHAUPTSTADT



über
Magistrat

Der Oberbürgermeister

und
Frau Stadtverordnetenvorsteherin
Christa Gabriel

an den Ausschuss für Soziales, Gesundheit,
Integration, Kinder und Familie

14. Februar 2018

Krankenstand in der Stadtverwaltung
- Antrag der FDP vom 28.11.2017 -
Beschluss-Nr. 0186 vom 06.12.2017 (Vorlagen-Nr. 17-F-05-0038)

Beschlusstext:

Aus dem jüngsten Bericht des Integrierten Gesundheitsmanagements geht hervor, dass die Krankenstände in der Wiesbadener Verwaltung seit dem Jahr 2004 fast kontinuierlich angestiegen sind. Wiesbaden nimmt hier mit mittlerweile 8,1 Prozent Fehlzeitenquote unter den Kommunen des Deutschen Städtetags einen unrühmlichen Spitzenplatz ein. Um die Ursachen für diese Entwicklung vertieft zu analysieren und ggf. wirkungsvoller entgegenzusteuern, benötigt der Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Integration Kinder und Familie eine breitere Informationsbasis. Der Bericht vom 07. November beleuchtet noch nicht alle relevanten Aspekte. Eine Klärung liegt im Interesse der städtischen Beamten und Angestellten genauso wie der Steuerzahlerinnen und Steuerzahler.

Der Ausschuss möge daher beschließen:

Der Magistrat wird gebeten, zu folgenden Punkten zu berichten:

- 1) Im Bericht wurden Wochenenden als Krankheitstage erfasst. Wie hoch wäre der Krankenstand, wenn lediglich die krankheitsbedingten Arbeitstage gewertet würden?*
- 2) Wie bewertet der Magistrat die attestierte „hohe psychologische Belastung“ (Folie 2) und was gedenkt er dagegen zu tun?*
- 3) Gibt es im Laufe des Jahres / der Woche regelmäßig feststellbare Hochstände zu bestimmten Zeiten? Welche Wochentage sind besonders betroffen?*
- 4) Sieht der Magistrat einen Zusammenhang zwischen Krankenstand und demographischer Struktur der Belegschaft?*

Berichtstext:

Ihre Fragen beantworten wir wie folgt:

- 1) *„Im Bericht wurden Wochenenden als Krankheitstage erfasst. Wie hoch wäre der Krankenstand, wenn lediglich die krankheitsbedingten Arbeitstage gewertet werden würden?“*

Die steigende Fehlzeitenquote ist ein Thema, mit dem sich die Landeshauptstadt Wiesbaden schon seit längerer Zeit ausführlich befasst. Durch die Zusammenarbeit mit den renommierten Professoren Weber und Badura konnten die für die Stadt aussagekräftigsten Kennwerte identifiziert und der Krankenstand differenziert ausgewertet werden. Diese erweiterte Auswertung beinhaltet die individuelle Analyse z.B. nach Ämtern und Eigenbetrieben, Geschlecht, Altersgruppen, Beschäftigungsgruppen, Laufbahngruppen und Einstufungen sowie weiteren Subgruppen.

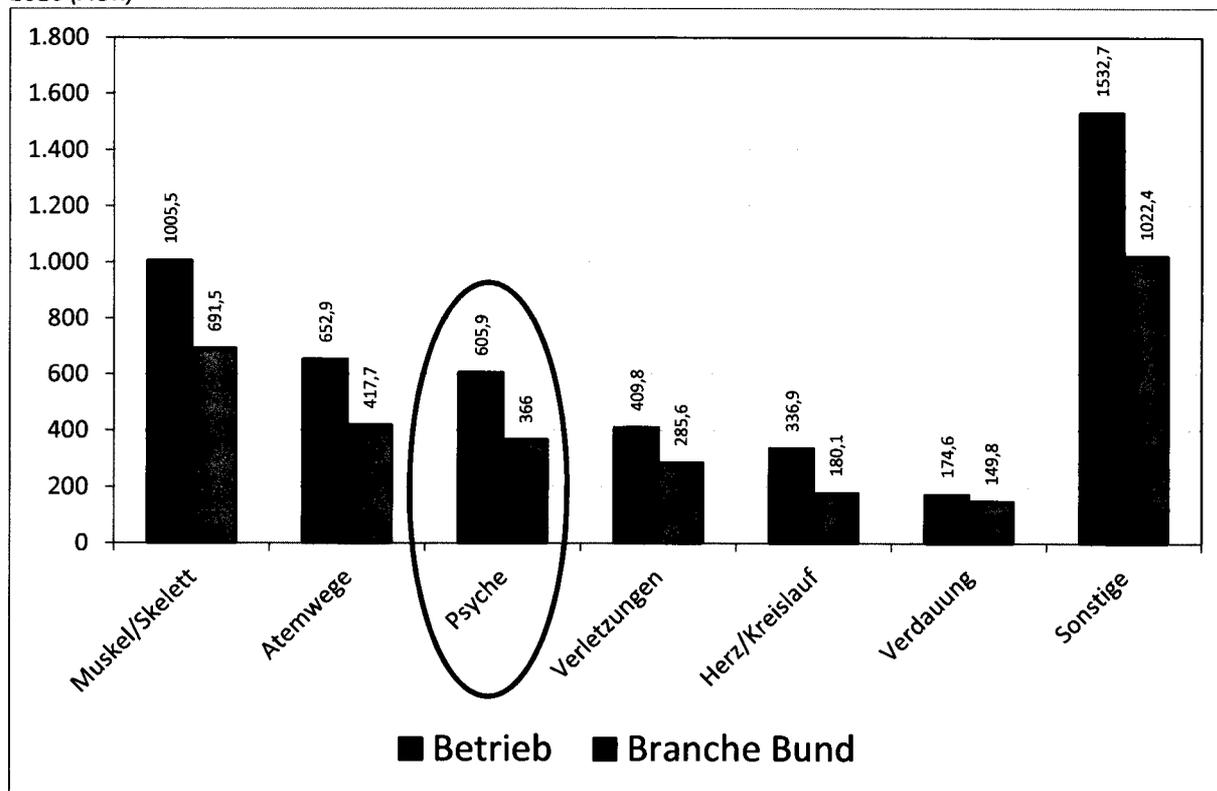
Eine Auswertung der Fehlzeiten unter Außerachtlassung der Wochenenden und Feiertage wurde ebenfalls herangezogen und zeigt, dass die daraus errechneten Fehlzeiten lediglich 77,5 % der ursprünglichen Fehlzeitenquote entsprechen. Dies ergäbe dann eine Fehlzeitenquote von 6,3 %.

Da diese Berechnungsmethode nicht der Systematik des Deutschen Städtetags zur Berechnung der Fehlzeitenquote entspricht, eignet sie sich nicht zur vergleichenden Darstellung der Fehlzeiten. Aussagekräftiger ist, basierend auf der offiziellen Berechnungsmethode, eine tiefergehende Ursachenanalyse der Fehlzeiten, aus der wichtige Kennzahlen zur fachgerechten Bewertung der Fehlzeitenquote resultieren.

- 2) *„Wie bewertet der Magistrat die attestierte „hohe psychische Belastung“ (Folie 2) und was gedenkt er dagegen zu tun?“*

Es werden regelmäßig Gesundheitsberichte der vier gesetzlichen Krankenkassen angefordert, die mit insgesamt circa 3.400 Personen die meisten Mitglieder bei der Landeshauptstadt Wiesbaden verzeichnen (AOK, BARMER, DAK, TK). Im direkten Branchenvergleich der letzten Jahre wird eine erhöhte Beeinträchtigung durch psychische Belastungen der Landeshauptstadt Wiesbaden deutlich. Zum Beispiel zeigt der aktuellste Gesundheitsbericht der AOK - als Krankenversicherung mit den meisten Versicherten bei der Stadt Wiesbaden - einen fast doppelt so hohen Wert psychischer Erkrankungen der Landeshauptstadt verglichen mit der gesamten Branche „öffentliche Verwaltung“ (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: AU-Tage je 100 Versichertenjahre für die wichtigsten Krankheitsarten im Vergleich zur Branche 2016 (AOK)



Quelle: AOK Gesundheitsbericht für die Landeshauptstadt Wiesbaden (erstellt in 2017)

Die steigende Arbeitsbelastung und deren Auswirkungen auf die psychische Gesundheit werden durch zahlreiche bundes- und europaweit durchgeführte Erhebungen belegt.^{1,2,3} Die Landeshauptstadt Wiesbaden hat diesen Trend frühzeitig erkannt und verschiedene Maßnahmen implementiert. Es wurde mit unterschiedlichen quantitativen und qualitativen Erhebungsmethoden Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen durchgeführt, in der die Belastungen und Ressourcen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhoben wurden. Zur Durchführung dieser tiefgehenden Analyse wurden folgende Methoden herangezogen:

- Gesundheitszirkel⁴ zur Analyse der Arbeitssituation und kurzfristigen Umsetzung erster Maßnahmen
- Gutachten durch Herrn Prof. Badura auf Grundlage von Experteninterviews mit städtischen Führungskräften, Personalvertretungen, der Gesamtschwerbehindertenvertretung sowie der städtischen Frauenbeauftragten

¹ Bendig, H., Lück, P., Mätschke, LM., Paridon, H. (2016). Psyche und Gesundheit im Erwerbsleben. Ausgabe iga.Fakten 10. Hrsg. Von der Initiative Arbeit und Gesundheit.

² IGA. (2012). Gesund leben – auch am Arbeitsplatz: Möglichkeiten der betrieblichen Prävention von lebensstilbezogenen Erkrankungen, Ausgabe iga.Fakten 3. Hrsg. von der Initiative Gesundheit & Arbeit.

³ Robert Koch Institut. (2012). (Hrsg.). Daten und Fakten: Ergebnisse der Studie „Gesundheit in Deutschland aktuell 2010“. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Berlin: Robert Koch Institut.

⁴ „Gesundheitszirkel sind arbeitsplatznahe Gesprächskreise, in denen das Erfahrungs- und Veränderungswissen der Betroffenen selbst gefragt ist.“ - Jürgens-Scholz, B. (1993). Gesundheitsbericht und Gesundheitszirkel-Instrumente der betrieblichen Krankenversicherung für die Gesundheitsförderung. Neue Wege der präventiven Gesundheitsarbeit im Betrieb. Wirtschaftsverlag NW. Bremerhafen, 133-140.

- Flächendeckende Mitarbeitendenbefragung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durch die Freiburger Forschungsstelle für Arbeits- und Sozialmedizin (FFAS)
- Projektgruppen vor Ort zur tiefergehenden Ursachenanalyse der Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung.

Basierend auf den Gesundheitsberichten und Ergebnissen der verschiedenen Instrumente zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen hat Dezernat I /11 das bestehende Portfolio an Maßnahmen und Fortbildungsangeboten zum Umgang mit psychischen Erkrankungen um weitere Interventionen und Schulungsangebote ergänzt. Derzeit bestehen folgende Angebote:

- Ganzheitliche psychosoziale Beratung und Krisenintervention für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt Wiesbaden (Erläuterungen siehe unten)
- Zahlreiche Fortbildungsangebote wie z.B.:
 - Konstruktiver Umgang mit Konflikten
 - Express-Erholung am PC-Arbeitsplatz
 - Gesundheit und Resilienz stärken - Burnout vorbeugen
 - Suchtmittelkonsum und Suchtgefährdung in der Arbeitswelt - eine Herausforderung für Führungskräfte
 - Sich selbst und andere gesund führen - Wesentliches für den Führungsalltag
 - Das BEM kompetent initiieren und begleiten - Besonderheiten der Gesprächsführung im BEM-Prozess
 - Ich nehm's gelassen! - Älter werden im Arbeitsprozess 45plus
 - Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
 - Abschalten - wie geht das?
 - Konflikte erkennen, einordnen und bewältigen
 - Helfender Umgang mit suchtkranken Menschen
- Dienstvereinbarung und evaluiertes Konzept zur Krisenintervention (zentrale Anlaufstelle sowie geschulte Konfliktmoderatoren vor Ort)
- Angebote zur Steigerung der körperlichen Fitness, die aufgrund der attestierten Komorbidität von psychischen und physischen Erkrankungen ebenfalls Maßnahmen eines ganzheitlichen Stressmanagements darstellen
- Angebot zur kollegialen Beratung von Führungskräften
- Persönliches Coaching für Führungskräfte
- Projektgruppen zur Organisationsentwicklung (Projektgruppen vor Ort).

Insbesondere in den Bereichen, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit in schwierigen Situationen Hilflosigkeit, aber auch Konfrontationen erleben, kommt es zu hohen psychischen Belastungen.⁵ Darüber hinaus kann es bei Arbeitsverdichtung und Konflikten erforderlich werden zu intervenieren. Um hier Hilfestellungen anbieten zu können, wurden verschiedene Maßnahmen, wie Teambildungsveranstaltungen, Fall- und Team-Supervision und Coaching für Führungskräfte vorgeschlagen (siehe oben).⁶

⁵ Bendig, H., Lück, P., Mätschke, LM., Paridon, H. (2016). Psyche und Gesundheit im Erwerbsleben. Ausgabe iga.Fakten 10. Hrsg. Von der Initiative Arbeit und Gesundheit. Dresden, 10-12.

⁶ Siehe Sitzungsvorlage 17-V-11-2002, dort Gliederungspunkt 2.4 inklusive Begründung.

Das breit aufgestellte Integrierte Gesundheitsmanagement der Stadt inklusive dem Vorgehen der Stadt zur Erhebung und Reaktion auf die psychischen Belastungen wurde mehrfach ausgezeichnet und in der Fachwelt als „best-practice“ herangezogen.⁷

Um nicht betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter gesund zu halten und die Anzahl der Betroffenen zu senken, hat Dezernat I /11 eine psychosoziale Beratung und Krisenintervention für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Wiesbaden eingeführt. Diese ist angelehnt an ein renommiertes Konzept zur Bewältigung psychosozialer Belastungen⁸. Eine Vielzahl von wissenschaftlichen Übersichtsarbeiten und empirischen Studien belegen den Nutzen besagter Unterstützungsprogramme und assoziieren diese mit einer signifikanten Verbesserung der Funktionalität sowie der Präsentismusrate.^{9,10} Präsentismus beschreibt als Pendant zum Absentismus (der Abwesenheit von Arbeit) die Anwesenheit bei der Arbeit trotz Erkrankung, ein Phänomen, das nach Angaben des bundesweiten Stressreports 2012 jeden zweiten Beschäftigten in Deutschland betrifft.¹¹ Nach Badura & Booz¹² führt dies zu einer Verdopplung bzw. Verdreifachung der Krankheitskosten. Einige Studien zur Effektivität genannter Programme konnten außerdem einen Rückgang der Fehlzeiten nachweisen,¹³ jedoch äußert sich dieser Effekt weniger deutlich als die Verbesserung in Bezug auf Präsentismus.⁶

Die psychosoziale Beratung und Krisenintervention der Landeshauptstadt Wiesbaden ist eine externe Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in dem Spezialistinnen und Spezialisten der namenhaften Firma Prevent.on¹⁴ mit den Betroffenen direkt Lösungen erarbeiten. Alle Beratungen können telefonisch, online oder als „Vier-Augen-Beratung“ durchgeführt werden und unterliegen strengster Vertraulichkeit. Beratungsthemen sind Arbeit und Beruf (Stress, Konflikte, Mobbing, Umgang mit Veränderungen, Wiedereinstieg), Privatleben (Familie und Partnerschaft, Umgang mit Erkrankungen, finanzielle Sorgen, Wohnverhältnisberatung, etc.) und allgemeine Gesundheitsthemen. Teil des Projektes ist eine anonymisierte Auswertung, die Grundlage für Bewertungen und weiterführende Maßnahmen sein kann.

⁷ Referenzen: z.B. Corporate Health Award Journal 2016, S. 182ff. / KGST- Journal 6/2017, S. 15ff. / UKH Inform 3/2017, S. 18ff.

⁸ Attridge, M. (2012). Employee assistance programs: Evidence and current trends. In: *Handbook of occupational health and wellness* (pp. 441-467). Springer US.

⁹ Joseph, B., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2017). Evaluating the effectiveness of employee assistance programmes: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-15.

¹⁰ Richmond, M. K., Pampel, F. C., Wood, R. C., & Nunes, A. P. (2016). Impact of employee assistance services on depression, anxiety, and risky alcohol use: a quasi-experimental study. *Journal of occupational and environmental medicine*, 58(7), 641-650.

¹¹ Lohmann-Haislah, A. et al. (2012). Stressreport Deutschland 2012: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund, Berlin, Dresden: BAuA.

¹² Burda & Booz. (2011). (Hrsg.). Vorteil Vorsorge - Die Rolle der betrieblichen Gesundheitsvorsorge für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Studie der Felix Burda Stiftung und der Strategieberatung Booz & Company. [http://www.strategyand.pwc.com/media/uploads/Strategyand_Studie-Betriebliche-Vorsorge-2011.pdf].

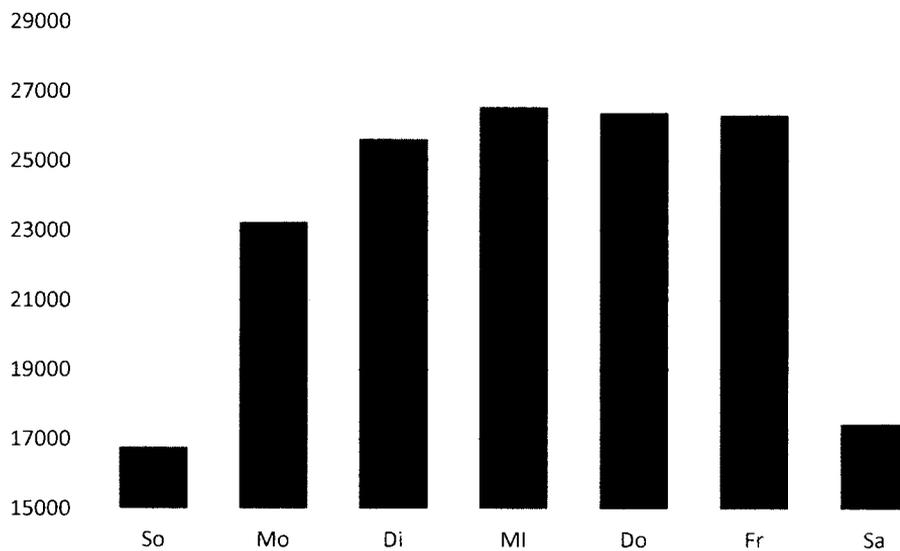
¹³ Nunes, A. P., Richmond, M. K., Pampel, F. C., & Wood, R. C. (2017). The Effect of Employee Assistance Services on Reductions in Employee Absenteeism. *Journal of Business and Psychology*, 1-11.

¹⁴ Prevent-on ist ein bundesweiter Dienstleister für individuelles und betriebliches Gesundheitsmanagement. Für eine Liste der Referenzen von Prevent-on siehe <http://www.preventon-checkup.de/preventon-checkup/fuer-unternehmen/>.

3) „Gibt es im Laufe des Jahres / der Woche regelmäßig feststellbare Hochstände zu bestimmten Zeiten? Welche Wochentage sind besonders betroffen?“

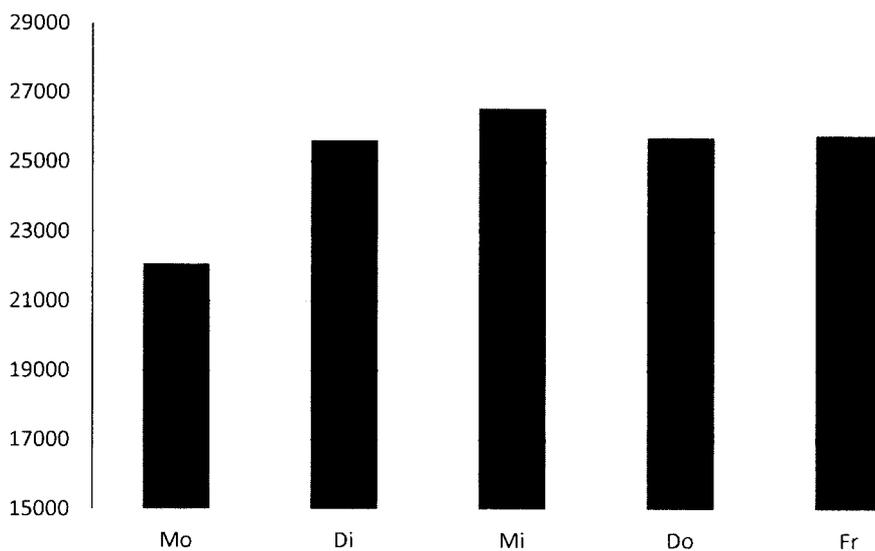
Die Fehlzeiten der Landeshauptstadt Wiesbaden berechnet sich auf Grundlage der Systematik des Deutschen Städtetags, die Wochenenden und Feiertage in die Betrachtungsweise mit einbezieht (siehe Abbildung 2). Ohne Berücksichtigung der Wochenenden und Feiertage, wird erkennbar, dass der Montag der Wochentag mit den geringsten Fehlzeiten ist (siehe Abbildung 3). In beiden Betrachtungen lassen sich am Mittwoch etwas erhöhte Fehlzeiten erkennen (siehe Abbildung 2 & 3).

Abbildung 2: Verteilung der Fehlzeiten nach Wochentagen unter Einbezug aller Tage



Quelle: Personal- und Organisationsamt, 1102 (erstellt 2017)

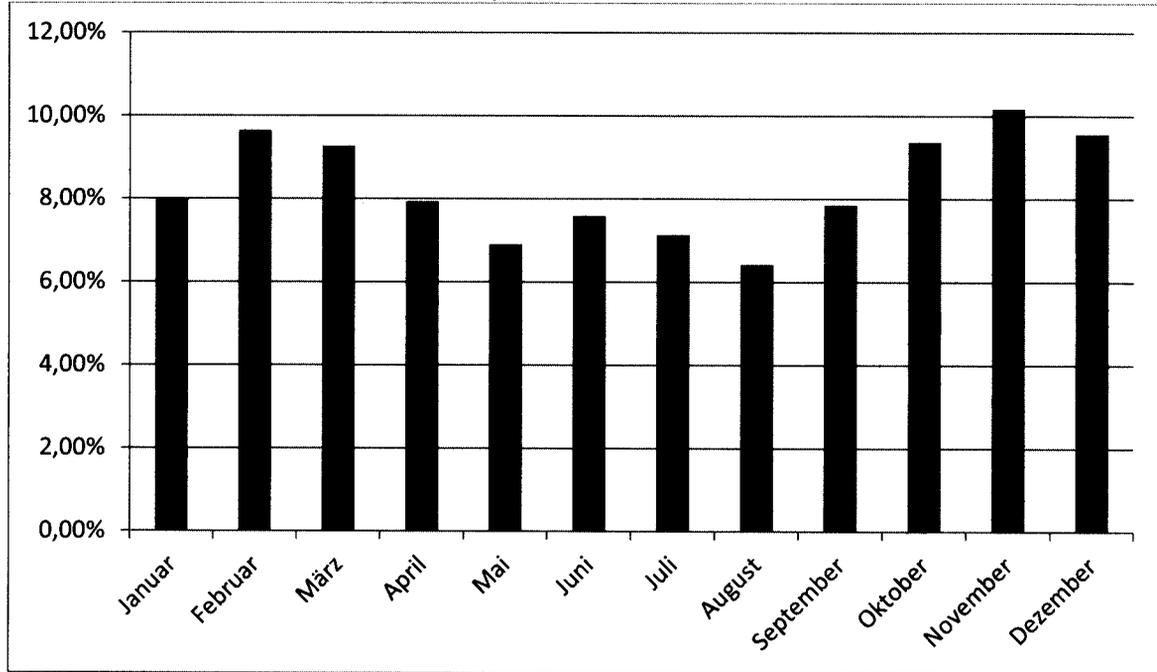
Abbildung 3: Verteilung der Fehlzeiten nach Wochentagen ohne Wochenenden und Feiertage



Quelle: Personal- und Organisationsamt, 1102 (erstellt in 2017)

Der Vergleich der Monate und Jahreszeiten legt dar, dass die Wintermonate des Jahres 2016 insgesamt höhere Fehlzeiten aufweisen als die Sommermonate. Der November 2016 ist der Monat mit den häufigsten Fehlzeiten gefolgt von Februar und Dezember. Die geringsten Fehlzeiten wurden im August verzeichnet (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4: Quote Monate zu FZ Quote des gesamten Jahres 2016



Quelle: Personal- und Organisationsamt, 1102 (erstellt in 2017)

4) „Sieht der Magistrat einen Zusammenhang zwischen dem Krankenstand und demographischer Struktur der Belegschaft?“

Im Vergleich der Fehlzeiten für 2016 nach Altersgruppen wird deutlich, dass sich mit steigendem Alter tendenziell auch die Anzahl der Fehltage erhöht (siehe Tabelle 1). Die Gegenüberstellung von Altersdurchschnitt und Fehlzeiten der Jahre 2010 bis 2016 (siehe Tabelle 2) zeigt, dass beide Variablen eine steigende Tendenz aufweisen.

Tabelle 1: Krankenquote der Landeshauptstadt Wiesbaden in 2016 nach Altersgruppe

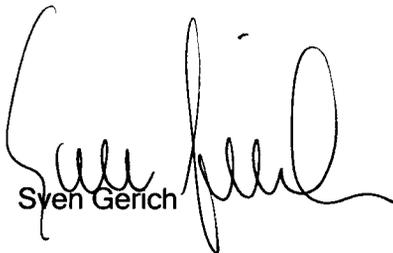
Altersgruppe (Jahre)	Fehlzeitenquote in %
20 und jünger	3,8
21 - 25	5,2
26 - 30	5,8
31 - 35	5,7
36 - 40	6,6
41 - 45	8,3
46 - 50	7,7
51 - 55	9,4
56 - 60	9,5
61 und älter	11,2

Quelle: Personal- und Organisationsamt, 1103 (erstellt in 2017)

Tabelle 2: Tabellarische Darstellung des Verlaufs von Fehlzeiten und Altersdurchschnitt der letzten Jahre

Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Altersdurchschnitt	43,70	43,98	44,30	44,34	44,35	44,43	44,67
Fehlzeitenquote	7,30	7,30	7,30	7,60	7,30	7,90	8,10

Quelle: Personal- und Organisationsamt, 1102 (erstellt in 2017)


Sven Gerich