

Stadtamt 11 1 (2629) / VII/AAG (2106)	TOP/akt. Beratung
---	-------------------

Sicht- und Eingangsvermerk der Schriftführung	öffentlich/nichtöffentlich öffentlich	nichtöffentlich gemäß
---	--	-----------------------

Bezug (Beschluss, Anfrage Niederschrift Nr. ... vom ... ) Anfrage in der Sitzung des Rates am 27.08.2015, TOP 4.2
Bezeichnung der Vorlage Krankenstand, Mehrarbeit, Belastungsanzeigen bei der Stadt Bochum

Beratungsfolge	Sitzungstermin	akt. Beratung
Rat	12.11.2015	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Anlagen
---------

Wortlaut

Zu der o. a. Anfrage wird wie folgt Stellung genommen:

Zu Frage 1

**Wie hoch war der Krankenstand im Jahresdurchschnitt in den Jahren 2013, 2014 und bisher im Jahr 2015?**

Im Jahr 2013 gab es 184.617 Fehltage (Wochentage). Das entspricht einem Krankenstand von 8,5 %.

Im Jahr 2014 gab es 182.559 Fehltage (Wochentage). Das entspricht einem Krankenstand von 8,3 %.

Unterjährig werden keine Erhebungen durchgeführt.

Zu Frage 2

**Welche Maßnahmen hat die Stadtverwaltung zur Verringerung der Krankenstände eingeleitet?**

Nachfolgend die wichtigsten wiederkehrenden Elemente:

Stadtamt 11 1 (2629) / VII/AAG (2106)	TOP/akt. Beratung
---	-------------------

- Führungskräfte-Schulungen (pflichtig) über die Zusammenhänge von Führung und Gesundheit;
- Führungskräfte-Unterweisungen zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, z. B: Stresserzeugung und Stressbewältigung, psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Unfallgeschehen;
- Gespräche mit besonders betroffenen Fachbereichen über Maßnahmenpakete zur Verbesserung gesundheitsförderlicher Bedingungen;
- gezielte Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung zur Verringerung von Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE, z.B. Rückenfit-Kurse, Rückentag für Ämter im BVZ;
- Nutzung der Ergebnisse der Befragungen zu psychischen Belastungen für Verbesserungen vor Ort;
- Aufbau eines (freiwilligen) Netzwerkes mit Gesundheitslotsen, die eine Verbindung zwischen der betrieblichen Gesundheitsförderung und den Fachbereichen herstellen;
- Durchführung einer Beschäftigtenbefragung zu Themen der Betrieblichen Gesundheitsförderung;
- Angebote zur Stressentlastung im Rahmen des Betriebssportes;
- Verstärkter Einsatz der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztinnen bei ergonomischen Einzelunterweisungen;
- Beteiligung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztinnen an allgemeinen Unterweisungen vor Ort;
- Laufende mehrjährige Gesundheitsprojekte, z. B. mit dem Technischen Betrieb und den Kindertageseinrichtungen zur Vorbeugung und Eindämmung von MSE-Beschwerden; solche Projekte stehen jeweils unter dem Vorbehalt der Verfügbarkeit finanzieller Mittel, da sie in der Regel auf mehrere Jahre angelegt sind, teilweise von Krankenkassen kofinanziert werden und aus Maßnahmebündeln bestehen, die aufeinander aufbauen. Die Verwaltung ist bemüht, zumindest einzelne Bausteine weiter zu führen.
- Die Fachbereiche wurden gebeten, in ihren Gefährdungsbeurteilungen verstärkt auf Maßnahmen der Verhältnis- und der Verhaltensprävention zu achten, um Beschwerden wegen nicht gesundheitsförderlicher Bedingungen vorzubeugen.
- Allgemeine Informationen zu präventivem Verhalten per Mail an alle;

Bei alledem ist jedoch klar, dass Krankenstände nur indirekt beeinflusst werden können, und zwar nur dann, wenn nachhaltig und geplant passgenaue Maßnahmen, auch über längere Zeiträume, durchgeführt werden können. Hierbei sind besonders die Fachbereiche gefordert. Die Unternehmenskultur muss widerspiegeln, dass die Befassung mit Gesundheit ein wichtiger Baustein des Erfolges ist.

### Zu Frage 3

**Wie hoch war die aufgelaufene Mehrarbeit zum jeweiligen Jahresende in den Jahren 2013 und 2014? Wie hoch ist sie bisher im Jahre 2015?**

Vor dem Hintergrund der für die Abbildung im Haushalt zu bildenden Rückstellungen wurden folgende Daten (Stichtag 31.12.) ermittelt:

Stadtamt 11 1 (2629) / VII/AAG (2106)	TOP/akt. Beratung
---	-------------------

Jahr	Euro	Umrechnung in Arbeitstage
2013	ca. 4.600.000	ca. 24.000
2014	ca. 4.490.000	ca. 22.000
2015	Angaben stehen zum Jahresende zur Verfügung	

Zu Frage 4

**Welche Maßnahmen hat die Verwaltung zur Verringerung der Mehrarbeit geleistet?**

Die Steuerung der Aufgabenerledigung ist originäre Führungsaufgabe. Dies ist (u. a.) in der Dienstvereinbarung über Flexible Arbeitszeiten bei der Stadt Bochum verbindlich geregelt. Nach § 4 Absatz 1 der Dienstvereinbarung ist die Fachbereichsleitung verpflichtet, sich zur Steuerung der Aufgabenerledigung regelmäßig einen Überblick über die vorhandenen Arbeitszeitsalden in der Organisationseinheit zu verschaffen und für eine ausgewogene Auslastung der Beschäftigten zu sorgen.

Das Arbeitszeitkonto (AZK) wird in Form eines Ampelkontos geführt. Wie bei einer Verkehrsampel gibt es drei Phasen. Je nach Höhe des Zeitguthabens verändert sich die eigenverantwortliche Dispositionsmöglichkeit der Beschäftigten.

Das Ampelkonto einer Vollzeitkraft ist wie folgt aufgeteilt:

Grünphase - 10 Stunden bis + 80 Stunden

Die Beschäftigten verfügen orientiert an den dienstlichen Belangen weitgehend flexibel über ihr AZK.

Gelbphase über + 80 Stunden bis + 120 Stunden

Die Beschäftigten informieren den direkten Vorgesetzten und verabreden gemeinsam das Vorgehen zum Wiedererreichen der Grünphase.

Rotphase über + 120 Stunden bis + 160 Stunden

Wird die Rotphase erreicht, ist die Fachbereichsleitung verpflichtet, im Rahmen des Direktionsrechts sofort geeignete Maßnahmen anzuordnen, die eine Rückführung der Stundensalden in die Gelbphase innerhalb von drei Monaten sicherstellen.

Das Ampelkonto dient damit nicht nur dazu, dem Beschäftigten einen Überblick über seinen Arbeitszeitsaldo zu geben, es erfüllt vielmehr auch den Zweck eines Steuerungs- und Führungsinstruments. Bei Erreichen u. a. der gelben Phase informiert das System automatisiert Vorgesetzte über den "Kontostand". Damit werden zwei Ziele verfolgt: Die Beschäftigten sollen vor Überbeanspruchung geschützt, es soll aber auch eine Bezahlung von Zeitkontostunden vermieden werden.

Zu Frage 5

**Wie hoch war der Anspruch auf nicht genommenen Urlaub zum jeweiligen Jahresende in den Jahren 2013 und 2014? Wie hoch ist sie bisher im Jahre 2015?**

Vor dem Hintergrund der für die Abbildung im Haushalt zu bildenden Rückstellungen wurden folgende Daten (Stichtag 31.12.) ermittelt:

Stadtamt 11 1 (2629) / VII/AAG (2106)	TOP/akt. Beratung
---	-------------------

Jahr	Euro	Umrechnung in Arbeitstage
2013	ca. 3.980.000	ca. 22.000
2014	ca. 4.370.000	ca. 23.300
2015	Angaben stehen zum Jahresende zur Verfügung	

Zu Frage 6

**Wie viele Belastungsanzeigen wurden in den Jahren 2013, 2014 und bisher im Jahr 2015 gestellt?**

Überlastungsanzeigen werden seit Herbst 2014 statistisch erfasst. Seit diesem Zeitpunkt sind insgesamt 14 Anzeigen zu folgenden Aufgabengebieten eingegangen:

Aufgabenbereich	Anzahl
Soziales	9
Bauen	3
Recht	1
Schule	1

Zu Frage 7

**Wie hoch war die Zahl der überplanmäßig Beschäftigten in den Jahren 2013 und 2014?**

Eine Betrachtung der überplanmäßig Beschäftigten muss mit den Zahlen des Stellenplans verbunden werden, um ein objektives Bild zu erhalten. Nachfolgend die vollzeitverrechneten Daten zum Stichtag 31.12.):

Jahr	Stellenplan	Beschäftigte *)	Abweichung
2013	4.503,02	4.408,75	- 94,27
2014	4.492,87	4.452,77	- 40,10
2015	4.478,69	4.402,18	- 76,51

\*) ohne vorübergehend Beschäftigte