Stadt Neumünster
Der Oberbürgermeister
Zentrale Verwaltung und Personal

Neumünster, 16. Januar 2014

AZ: - 10.2 - Herr Brosowski

Drucksache Nr.: 0187/2013/DS

Beratungsfolge	Termin	Status	Behandlung
Hauptausschuss	04.02.2014	Ö	Kenntnisnahme
Ratsversammlung	18.02.2014	Ö	Endg. entsch. Stelle

Berichterstatter: Oberbürgermeister Dr. Tauras

Verhandlungsgegenstand: **Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Neumünster**

A n t r a g :

a) Von der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) bei der Stadt Neumünster wird Kenntnis genommen.

b) Der zunächst auf 3 Jahre befristeten Schaffung einer Planstelle, EntG. 11 TVöD, für den Aufbau, die zentrale Koordination und konzeptionelle Weiterentwicklung des BGM wird im Vorgriff auf den nächsten Stellenplan zur sofortigen Umsetzung zugestimmt.

c) Der Leistung von überplanmäßigen Aufwendungen im Ergebnisplan und gleichzeitig Auszahlungen im Finanzplan 2014 bis zur Höhe von 48.400,00 € nach § 95 d GO wird zugestimmt. Eine Deckung erfolgt durch Minderaufwand und Minderauszahlungen.

Finanzielle Auswirkungen:

zu a) keine

zu b) 72.400,00 € jährlich

B e g r ü n d u n g :

I. Allgemeines

Gesundheit und Gesundheitsförderung nehmen in allen Bereichen des Lebens einen immer höheren Stellenwert ein.
So sind gesunde und gesundheitsbewusste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch von entscheidender Bedeutung für eine zukunftsfähige Verwaltung.
Insbesondere wegen der sich ständig verändernden Anforderungen an die Beschäftigten mit neuen Arbeitsformen und Abläufen, neuen und schnelleren Kommunikations- und Informationswegen, die ein lebenslanges Lernen notwendig machen, der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung wird der Ausbau und die Sicherstellung eines leistungsfähigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zu einer Verpflichtung für leistungsorientierte und attraktive Arbeitgeber. BGM ist neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf längst ein wichtiger Aspekt bei der Personalgewinnung und der Personalbindung.

Ein erfolgreiches BGM zielt darauf ab, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu stärken.
Die individuelle Gesundheit und Gesundheitskompetenz wird ebenso gefördert wie die gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation und Arbeitsprozessen. Neben der Frage nach möglicherweise krankmachenden Bedingungen und Faktoren tritt gleichberechtigt die Frage, was körperlich und psychisch gesund hält in den Mittelpunkt.

II. Ausgangslage Stadt Neumünster

Bei der Stadt Neumünster sind im Zusammenhang mit Gesundheitsförderung neben speziellen auf den Einzelfall bezogenen Maßnahmen bisher nachfolgende Schritte umgesetzt bzw. initiiert:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement

  Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in den vorausgegangenen 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren, das gesetzlich vorgeschriebene betriebliche Eingliederungsmanagement angeboten. Das Angebot basiert auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Es liegt damit in der Hand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ob es im Einzelfall genutzt wird.
  Aufgabe und Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es zu klären, ob Maßnahmen, Leistungen und Hilfen zur Wiederherstellung oder zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit erforderlich und möglich sind.

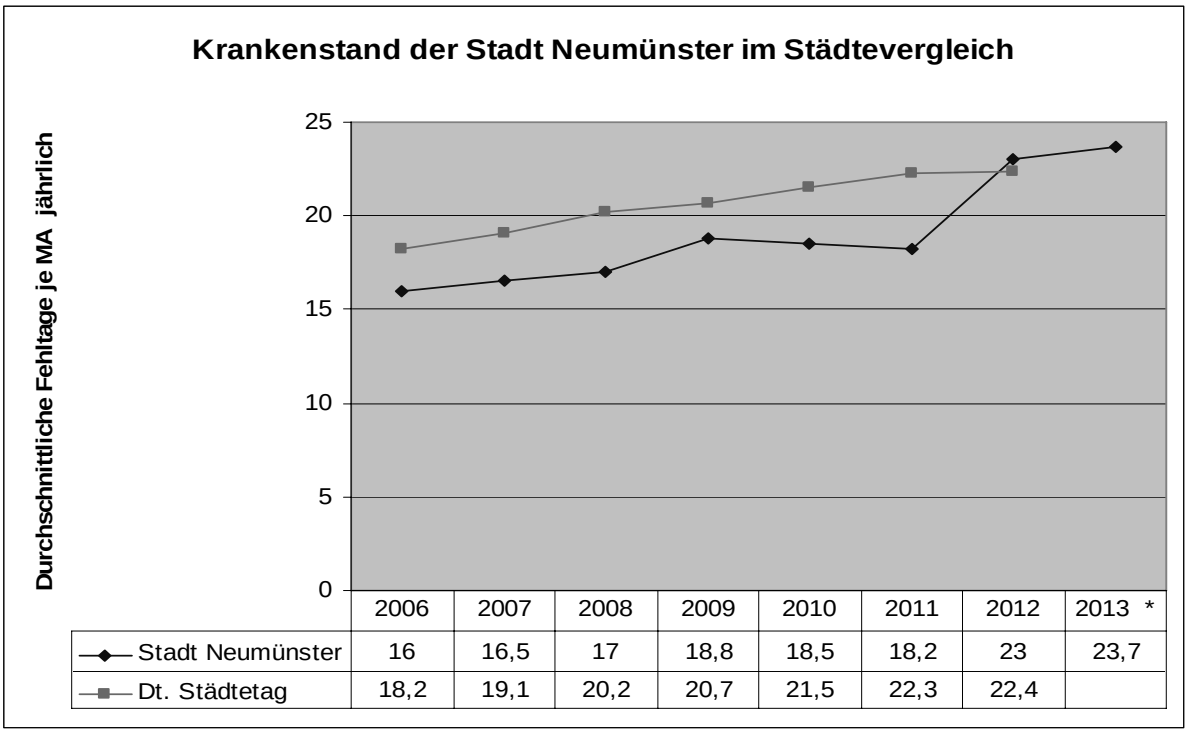
- Arbeitsschutz

  Eine wesentliche Säule des BGM ist der systematische Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die zu beachtenden Normen sind umfangreich und erfordern vielfältige betriebliche Regelungen.
  Beispielhaft sei hier nur auf die sich aus dem Arbeitsschutzgesetz ergebende Pflicht / Verantwortung für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und für die Umsetzung der daraus resultierenden Maßnahmen hingewiesen. Die Verantwortung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen, die auch die psychischen Belastungen bei der Arbeit umfassen, ist den Fachdienstleitungen übertragen. Die systematische Durchführung erfolgt in enger Begleitung und Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die zuständige Betriebsärztin, steht allerdings noch am Anfang.

- Gesundheitsfortbildung

  Im Rahmen der zentralen Fortbildung werden neben speziellen Seminaren für Führungskräfte (z.B. „Gesund führen“) und Seminaren zum Stress- und Zeitmanagement auch – in der Freizeit - Gesundheitskurse (u. a. Entspannungshilfen für den Alltag, Rückengymnastik, Tai Chi) angeboten und auch gut angenommen.

Trotz dieser bereits vorhandenen Ansätze und Bausteine im Gesundheitsmanagement sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten bei der Stadt Neumünster in den letzten beiden Jahren 2012 und 2013 leider – z. B. auch im Vergleich mit den Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetages - deutlich angestiegen, wie auch aus der nachfolgenden Grafik zu erkennen ist.



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 *
Stadt Neumünster	16	16,5	17	18,8	18,5	18,2	23	23,7
Dt. Städtetag	18,2	19,1	20,2	20,7	21,5	22,3	22,4	

Hinweis: Erfassung des Krankenstandes erfolgt auf der Grundlage eines vom Deutschen Städtetag erarbeiteten Eckpunktekataloges; die Beschäftigten (ohne Auszubildende!) werden dabei nach Kopfzahlen – nicht vollzeitverrechnet – auf der Basis von 365 Kalendertagen erfasst. Für 2013 liegen von den Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetages noch keine Vergleichszahlen vor, für die Stadt Neumünster handelt es sich noch um vorläufige Zahlen.

In der Gesamtsumme belaufen sich die krankheitsbedingten Fehlzeiten in 2013 auf 35.305 Tage, das entspricht einer Krankheitsquote von 6,49% (Im Vergleich 2012: 30.920 Tage, 6,30%). Besonders negativ und auffällig – und somit letztlich hauptverantwortlich für den Anstieg in den Jahren 2012 und 2013 – haben sich die Fehltage bei den sog. Langzeiterkrankungen (ab 43 Tage) entwickelt. Hier ist von 2011 auf 2012 eine Steigerung um 61,6% (13.962 in 2012 gegenüber 8.638 in 2011) und in 2013 eine nochmalige Steigerung auf 16.630 Fehltage (19,1% gegenüber 2012) festzustellen.

Die Altersstruktur der städtischen Beschäftigten hat sich in den letzten Jahren dahingehend entwickelt, dass der Altersdurchschnitt der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 44,5 Jahren in 2007 auf 46,6 Jahren mit Stand 31.12.2012 gestiegen ist. Diese Tendenz wird sich auch für die nächsten Jahre weiter fortsetzen.

III. Handlungsbedarf

Nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund der vorstehenden Entwicklungen wurde und wird in der Betrieblichen Gesundheitsförderung weitergehender Handlungsbedarf deutlich. Mit der als Anlage beigefügten Dienstvereinbarung zum BGM wurde ein erster strukturierter und ganzheitlicher Ansatz zur Erarbeitung eines Konzeptes zur Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewählt.

Die Koordinierung und Steuerung des BGM ist danach – auch wegen der engen Verzahnung mit Personal- und Organisationsentwicklung sowie dem Arbeitsschutz – dem Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal zugeordnet worden. Die Erfahrungen mit der operativen Durchführung der in der Dienstvereinbarung dargelegten Ziele und Aufgaben macht die Schaffung entsprechender Ressourcen für dieses neue Aufgabenfeld erforderlich.

Dabei geht es schwerpunktmäßig um nachfolgende Aufgaben

- Erhebung und Analyse der gesundheitlichen Lage in der Dienststelle (potenzielle Analysequellen: Krankenstand, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Unfallstatistik, Gefährdungsbeurteilung, Mitarbeiterbefragungen, Mitarbeitergespräche, Auswertungen von Krankenkassenberichten)
- Aufbau einer Arbeits- und Kommunikationsstruktur für die betriebliche Gesundheitsförderung
- Aufbau und Koordination von internen und externen Kooperationen (u.a. Krankenkassen, Unfall- und Rentenversicherungsträgern)
- Beobachtung und Bewertung der Entwicklungen und Innovationen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung und ggf. Integration entsprechend der städtischen Belange
- Aufbau einer regelmäßigen Betrieblichen Gesundheitsberichterstattung
- Entwicklung und Umsetzung eines Konzeptes zur Evaluation (Kennzahlen, Benchmarking)
- Konzeption und Durchführung von Gesundheitsaktionen und –projekten

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadtverwaltung kann nur erfolgreich sein, wenn eine regelmäßige Evaluation orientiert an den angestrebten Zielen stattfindet, d.h. es sind Wirkungsziele zu erarbeiten und mit konkreten Maßnahmen und Kennzahlen zu hinterlegen.
Im Folgenden sind beispielhaft einige von der KGSt vorgeschlagene Wirkungsziele und Kennzahlen aufgeführt

Wirkungsziel	Kennzahl
Verringerung krankheitsbedingter Fehlzeiten und dadurch Gewinn zusätzlicher Produktivität	Reduzierung der Krankenquote auf einen Durchschnittswert von max. XX Tagen pro MA
Förderung der Gesundheitskompetenz, Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsmotivation der MA und damit Erhalt der Gesundheit	Die Gesundheitskompetenz, Arbeitszufriedenheit und Motivation wird von den Mitarbeitern im Rahmen von einer MA-Befragung mindestens mit der Note 3 bewertet
Verbesserung der Leistungsfähigkeit und –bereitschaft der MA, dadurch dass Führungskräfte eine aktive Rolle im Gesundheitsmanagement einnehmen	Die Führungskräfte sind zu XX % in ihrer Rolle und Aufgabe im Gesundheitsmanagement geschult

Um eine Evaluierung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen im Gesundheitsmanagement erreichen und auch überprüfen zu können, ist die Stelle zunächst befristet für 3 Jahre vorgesehen und auch erforderlich. Ob und ggf. inwieweit über die 3 Jahre hinaus personelle Ressourcen für das BGM erforderlich sind, ist nach Auswertung der Erfahrungen und Ergebnisse zu gegebener Zeit zu entscheiden.
Daneben werden ab 2015 zusätzliche Sachmittel für die zentralen Aktivitäten des Gesundheitsmanagements erforderlich und in der Haushaltungsplanung 2015 / 2016 entsprechend berücksichtigt.
Bis zum Aufbau einer Gesundheitsberichterstattung ist eine Berichterstattung zum BGM im Rahmen des jährlichen Personalberichtes – erstmalig im Jahre 2015 – vorgesehen.

Die überplanmäßige Mittelbereitstellung 2014 erfolg auf folgendem Produktkonto:

Produktkonto / Bezeichnung	zusätzlicher Bedarf	Deckung durch Produktkonto / Bezeichnung	Deckung
111030100.5012000 Zentrale Dienste – Dienstaufwendungen Beschäftigte	48.400 €	612010100.5517050 Allgemeine Finanzwirtschaft – Zinsaufwendungen für Kassenkredite	48.400 €

Dr. Olaf Tauras

Oberbürgermeister

Anlagen:
Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement