

	Vorlagen-Nr.	
	0318-BR/2015	

Stadtverwaltung Eisenach

Berichtsvorlage

Dezernat	Amt	Aktenzeichen
Dezernat I	11	11-st

Betreff
Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung

Beratungsfolge	Sitzung	Sitzungstermin	
Stadtrat der Stadt Eisenach	Ö	30.06.2015	

Finanzielle Auswirkungen			
☐ keine haushaltsmäßige Berührung		☐ Einnahmen Haushaltsstelle:	
☐ weitere Ausgaben HH-Stelle:		☒ Ausgaben Haushaltsstelle: UA 0220	
HH-Mittel	Lt. HH bzw. NTHH d. lfd. Jahres (aktueller Stand) -EUR-	Haushaltausgaberest -EUR-	insgesamt -EUR-
HH/JR Inanspruchnahme ./.. verausgabt ./.. vorgemerkt			
= verfügbar			
Frühere Beschlüsse			
Beschluss-Nr.:	Beschluss-Nr.:	Beschluss-Nr.:	Beschluss-Nr.:

Sachverhalt:

Im Zusammenhang mit der Arbeitsgruppenarbeit zur Erstellung des Haushaltssicherungskonzeptes wurden den Stadtratsmitgliedern im Herbst 2014 auch Informationen zum Krankenstand in der Stadtverwaltung als Hintergrund- und Basiswissen zur Beurteilung des Personalbestandes der Stadtverwaltung ausgehändigt.

Aus dieser Datenübergabe resultierten Diskussionen über mögliche Ursachen der Krankheitslage und Aufforderungen an die Oberbürgermeisterin, Maßnahmen zur Reduzierung des Krankenstandes zu ergreifen.

Gemäß § 29 Abs.1 und Abs. 3 der Thüringer Kommunalordnung (ThürKO) ist die Oberbürgermeisterin Leiterin der Stadtverwaltung und oberste Dienstbehörde der Beamten der Gemeinde sowie Vorgesetzte und Dienstvorgesetzte der Gemeindebediensteten. Die in § 29 Abs.3 ThürKO erfolgende Aufzählung der Tatbestände, bei welchen Sie die Zustimmung des Stadtrates herbeiführen muss, ist abschließend.

Demzufolge besteht keine Zuständigkeit des Stadtrates in Fragen des Gesundheitsmanagements der Stadtverwaltung und demzufolge auch kein Frage- und Auskunftsrecht.

Da jedoch im Zusammenhang mit der Diskussion zu Stellenplan 2014 und Haushaltssicherungskonzept eine Information bis zur Sommerpause in der damaligen Sitzung spontan zugesagt war, möchte ich diese Zusage auch einhalten.

Der Krankenstand der Stadtverwaltung hat sich 2014 gegenüber 2013 um 9,1 % reduziert.

Die Frage der Hauptkrankheitsbilder der Beschäftigten wurde unter Heranziehung von Unterlagen der gesetzlichen Krankenkassen festgestellt.

Es handelt sich hierbei vorrangig um

- Krankheiten des Atmungssystems
- Verletzungen, Vergiftungen
- Psychische und Verhaltensstörungen
- Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems
- Krankheiten des Verdauungssystems

Des Weiteren wurde hinsichtlich der konkreten Fehlzeiten eine interne Analyse aufgestellt.

Innerhalb der Verwaltung wurde in einer Leitungskonferenz und mit dem Personalrat der derzeitige Sachstand des aus den Säulen

- Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Betriebliches Eingliederungsmanagement und
- Gesundheitsförderung

bestehenden betrieblichen Gesundheitsmanagements analysiert. Dabei wurde festgestellt, dass die potentiellen Handlungsfelder des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bereits in hohem Maße erfüllt werden. Ausbaumöglichkeiten gibt es im Bereich der Gesundheitsförderung.

Ergänzend und aufbauend auf diesen Gesprächen und Diskussionen fand am 17. Juni 2015 ein ganztägiger Workshop von Führungskräften, Personalratsmitgliedern, Schwerbehindertenvertretung, Personalsachbearbeitern und Sachbearbeiter betriebliches Eingliederungsmanagement, Mitgliedern der Integrationsarbeitsgruppe und Arbeitssicherheitsbeauftragtem unter Leitung des Herrn Dr. Müller vom gleichnamigen Institut statt.

Ergebnis dieses Workshops ist ein Grundstock an potentiellen Maßnahmen welche von den Teilnehmern erarbeitet wurden. Hierzu gehören zum Beispiel Punkte wie die Bildung eines Gesundheitszirkels, eine Fortschreibung und Intensivierung der Fehlzeitenanalyse, die Schulung und Durchführung von Fehlzeitengesprächen, eine Verstärkung des Angebotes an Gesundheitsfördermaßnahmen und die fortzusetzende parallele Prüfung der arbeitsrechtlichen Relevanz von Fehltagen.

Diese und andere potentielle Maßnahmen sollen kurzfristig von den Teilnehmern nochmals reflektiert und diskutiert werden, um Sie dann an die Oberbürgermeisterin als Handlungsleitfaden zur Bestätigung weiterzuleiten und mit dem Personalrat abschließend zu erörtern.

Im Anschluss werden die Maßnahmen sukzessive im Rahmen der zur Verfügung stehenden personellen und finanziellen Ressourcen umgesetzt.

gez. Katja Wolf
Oberbürgermeisterin