

**Hauptamt
10.2**

26. Fragestunde in der Stadtverordnetenversammlung am 01.02.2024

Frage Nr. 2175

Stadtv. Dr. Fabricius - CDU -

Präventionsstrategie Krankheitstage

Nachdem die durchschnittlichen Krankheitstage von Bediensteten der Stadtverwaltung im Jahre 2020 bei 29 Tagen und damit weit über dem deutschen Durchschnitt lagen, beschloss der Magistrat laut B 453, dazu beizutragen, "dass die Mitarbeitenden gesünder und leistungsfähiger sind [...]. Die hierzu erforderlichen Schritte und Maßnahmen sind bis 31.12.2023 eingeleitet".

Ich frage den Magistrat:

Welche konkreten Schritte und Maßnahmen wurden als Präventionsstrategie gegen den hohen Krankenstand der Bediensteten der Stadtverwaltung bis zum 31.12.2023 umgesetzt?

Die Frage wird wie folgt beantwortet:

Sehr geehrte Frau Stadtverordnetenvorsteherin Arslaner,
sehr geehrte Frau Stadtverordnete Dr. Fabricius,
meine Damen und Herren,

das Wirkungsziel „Senkung des Krankenstandes“ des strategischen Personalmanagements für die Stadtverwaltung Frankfurt am Main wurde wie geplant angegangen. Die notwendigen Schritte wurden eingeleitet: Aus den Daten zum Krankenstand der einzelnen Ämter und Betriebe in den vier zurückliegenden Kalenderjahren (2019 – 2022) wurde ermittelt, welche der Organisationen über dem gesamtstädtischen durchschnittlichen Krankenstand liegen. Es wurden insgesamt zehn Ämter und Betriebe identifiziert. Diese sogenannten Fokusbereiche werden auf Basis einer detaillierteren Analyse der Daten und der Rahmenbedingungen des Arbeitens gezielt darin unterstützt, insbesondere durch präventive Handlungsansätze ein gesünderes Arbeitsumfeld für ihre Mitarbeitenden zu schaffen.

Hierfür wurde ein BGM-Unterstützungsprozess entwickelt, der zunächst in Zusammenarbeit mit Führungs- und Fachkräften – einschließlich der Personalvertretung – des jeweiligen Amtes/Betriebes vorsieht, die amts-/betriebsspezifischen „Hot-Spot-Bereiche“ zu lokalisieren. Bei der anschließenden Analyse der Ist-Situation dieser Bereiche kommt ein Leitfaden zum Einsatz, der gruppiert in acht Handlungsfeldern Aspekte benennt, die für das Krankheitsgeschehen von Bedeutung sein können.

Die Handlungsfelder sind

- Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Betriebliches Eingliederungsmanagement,
- Betriebliche Gesundheitsförderung,
- Krankenstand,
- Gesundes Führen,
- Qualifikation und Fähigkeiten der Mitarbeitenden,
- Organisationskultur,
- Umgang mit Überstunden/Mehrarbeit.

Weitere bereichsspezifische Aspekte können bedarfsorientiert miteinbezogen werden.

Auf der Grundlage dieses ganzheitlichen Blicks lassen sich Handlungsansätze und Aktivitäten für ein soziales und gesundes Arbeitsumfeld sowie zur Förderung der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeitenden erarbeiten.

Das Instrument des Unterstützungsprozesses wurde grundsätzlich so konstruiert, dass auch die Ämter und Betriebe, deren Krankenstand unter dem städtischen Schnitt liegt, in der Lage sind, diesen Unterstützungsprozess autark zu durchlaufen. Die in den Fokusämtern gewonnenen Erfahrungen können auch hier wertvolle Impulse zur Absenkung des Krankenstands liefern.

Hinsichtlich der Fokusbereiche befinden sich bisher sechs der zehn Organisationen auf unterschiedlichen Entwicklungsständen in den Prozessen. Es ergaben sich hierbei bisher konkrete Aktivitäten wie z. B. Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung, Fortbildungen für Mitarbeitende (sowohl mit als auch ohne Führungsverantwortung) oder Verbesserungen in der Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Ebenso wurde Verbesserungspotenzial bei Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erkannt. Das Verfahren zeigt aber auch auf, dass in den Ämtern und Betrieben vielfach Aktivitäten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie z. B. Gefährdungsbeurteilungen, Deeskalationstrainings oder Ergonomie-Unterweisungen umgesetzt werden.

Der Magistrat ist zuversichtlich, dass wir mit diesem Unterstützungsprozess und den daraus resultierenden Maßnahmen die betroffenen Bereiche gezielt unterstützen und uns auf einem guten Weg zur Senkung des Krankenstandes befinden. Aber: der Weg ist weit. Die Wirkung der Aktivitäten tritt nicht von heute auf morgen ein. Die Prävention im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist eine Daueraufgabe, die, um erfolgreich zu sein, Kontinuität aber auch Flexibilität, Reflexion und Weiterentwicklung erfordert.