

**Stadtverordnetenversammlung vom 11. Juni 2013:  
Stichwort: „zu hoher Krankenstand“**

In der Stellungnahme zum Jahresabschluss 2010 nahm Herr Nehues Bezug auf Anmerkung 80 des Prüfberichts „Gegenüber dem Plan sanken Personalaufwendungen hauptsächlich aufgrund der zeitweise nicht besetzten Stellen und Aufwandsminderungen aufgrund längerer Krankheitsfälle.“ Herr Nehues wünschte zu wissen, was die Stadt unternähme, um den zu hohen Krankenstand zu senken.

Antwort: Es ist richtig, dass in 2010 eine außergewöhnlich hohe Zahl an Langzeiterkrankten festzustellen war. Die Anzahl der Mitarbeiter, deren Krankheitsdauer sich über mindestens sechs Wochen erstreckten, betrug in

2010: 15  
2011: 6  
2012: 10

Der Vergleich mit den Folgejahren macht jedoch deutlich, dass es sich hierbei nicht um einen Trend, sondern um einen statistischen „Ausreißer“ handelt. Allerdings sind die Krankheitsbilder nicht untypisch: in 2010 litten sechs Mitarbeiter unter Erkrankungen des Bewegungsapparats, die einen langen Genesungsprozess nach sich zogen, in sieben weiteren Fällen waren schwerwiegende Leiden zu überstehen, die der Inneren Medizin zuzuordnen sind. Therapien psychischer Erkrankungen waren in zwei Fällen erforderlich.

Der durchschnittliche Anteil an Fehlzeiten durch Krankheitstage stellt sich wie folgt dar:

2010:	12,79 Krankheitstage pro Mitarbeiter
2011:	11,59 Krankheitstage pro Mitarbeiter
2012:	13,03 Krankheitstage pro Mitarbeiter

Ob die dargestellten Fehlzeiten von einem zu hohen Krankenstand zeugen, lässt sich unserer Meinung nach nur dann beurteilen, wenn Vergleichswerte herangezogen werden. Als aktuellste Studie wird auf den **Gesundheitsreport 2012** der Techniker Krankenkasse verwiesen. Danach betrug in 2011 der Bundesdurchschnitt an Arbeitsunfähigkeitstagen 14,2 - der Landesdurchschnitt in Brandenburg 15,8 Tage.

Für eine Bewertung ist auch die Altersstruktur der Stadtverwaltungsmitarbeiter von Bedeutung. Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung lag das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer in Deutschland in 2010 bei 41,4 Jahren. In der Stadtverwaltung Luckenwalde wird dieser Wert deutlich überboten. Zum Stichtag 31.12.2012 war als Durchschnittsalter der Belegschaft 47,3 Jahre zu verzeichnen. Allgemein gilt zwar, dass die Anzahl der Krankmeldungen nicht mit zunehmenden Lebensjahren steigt, jedoch erhöht sich die Krankheitsdauer.

## **Fazit:**

**Im Bundes- und Landesvergleich sind trotz des überdurchschnittlichen Alters der Stadtverwaltungsbelegschaft unterdurchschnittliche Fehlzeiten durch Krankheit zu verzeichnen. Von einem „zu hohen Krankenstand“ kann deshalb nicht die Rede sein.**

Es wird nicht verkannt, dass die Belegschaft altert und dass künftig ein kaum geringer werdendes Aufgabenspektrum mit immer weniger Beschäftigten zu bewältigen ist. In diesem Spannungsfeld kann gute Arbeit nur mit motivierten Mitarbeitern geleistet werden. Deshalb wird in der Verwaltung auf die Gestaltung betrieblicher Strukturen und Prozesse geachtet, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsfördernd zu gestalten. Dazu zählt z.B. der sukzessive Austausch der Schreibtischstühle gegen ergonomische, in hohem Maß individuell anpassbare Bürostühle. Im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes werden Angebote zur Untersuchung und Optimierung des konkreten (Bildschirm)-Arbeitsplatzes unterbreitet, ebenso Sehtests und Blutdruckmessungen. Es werden auch die spezifischen Arbeitsbedingungen der nicht in der Verwaltung tätigen Mitarbeiter, wie z.B. die der Platz- und Hallenwarte gesondert in Augenschein genommen und – falls erforderlich- verbessert. Für die Kameraden der Feuerwehr wurde die Dienstsportdurchführung durch eine individuelle und leistungsbezogene, professionelle Anleitung in einem Fitnesscenter verbessert. In den vergangenen zwei Jahren wurden für alle Beschäftigten zwei Gesundheitstage durchgeführt mit entsprechender Untersuchungs- und Beratungsangeboten. Zum Standard gehört mittlerweile auch ein betriebliches Eingliederungsmanagement für zurückkehrende Langzeitkranke. Zur Unterstützung eines guten Betriebsklimas sind allgemeine Gleitzeitregelungen eingeführt, den individuellen Wünschen auf Teilzeitbeschäftigungen wird weitgehend nachgekommen. Führungskräfte wurden geschult, alljährliche Mitarbeitergespräche sind mittlerweile obligatorisch, auch um Weiterbildungsbedarfe festzustellen und zu erfüllen. Der Etat für Fort- und Weiterbildung hat sich seit Jahren auf einem auskömmlichen Niveau verstetigt.

Aktuell wird dem Wunsch des Personalrats auf Mobbingprävention über ein allen Mitarbeitern geöffnetes Seminarangebot nachgekommen.

Elisabeth Herzog-von der Heide  
Bürgermeisterin

Cornelia George  
Leiterin der Stabsstelle Personal und Organisation