

Beschlussvorlage

zur Behandlung im **Ausschuss für Wirtschaft, Finanzen, Verwaltung, Energie und Umwelt**

Betreff: **Aufhebung Sperrvermerk Stelle
Gesundheitsmanagement**
Bezug: 801/2013
Anlage 3 zur Vorlage 811/13

Anlagen: 0

Beschlussantrag:

1. Die inhaltliche Ausgestaltung der Stelle Gesundheitsmanagement wird zur Kenntnis genommen.
2. Der Sperrvermerk bei der Haushaltsstelle 1.0222.4000.00 wird aufgehoben.

Finanzielle Auswirkungen	HH-Stelle	Jahr 2014	Jahr 2015
Personalausgaben			
Bei HH Stelle veranschlagt:	1.0222.4000.00	€ 23.884,53	€ 23.884,53

Ziel:

Information des Ausschusses über die inhaltliche Ausgestaltung der Stelle Gesundheitsmanagement und Aufhebung des Sperrvermerks bei der Stelle Gesundheitsmanagement.

Begründung:

1. Anlass / Problemstellung

Im Rahmen der Änderung des Stellenplans zum Haushaltsjahr 2014 (Vorlage 801/2013) wurde von der Verwaltung die Schaffung einer Stelle Gesundheitsmanagement mit 0,5 AK, befristet für 2 Jahre (mit KW-Vermerk) vorgeschlagen. Die Stelle soll zum frühestmöglichen Zeitpunkt besetzt werden und wurde in Entgeltgruppe 9 hochgerechnet. Der Gemeinderat hat mit dem Änderungsantrag der Fraktionen (Anlage 3 zu Vorlage 811/13) der Stellenschaffung mit einem Sperrvermerk zugestimmt und vor Freigabe eine Darstellung im Ausschuss erbeten.

2. Sachstand

Gem. § 84 Abs. 2 SGB IX besteht die gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber, mit Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein sog. „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM) durchzuführen.

Es sollen gemeinsam mit der zuständigen Interessenvertretung und bei Schwerbehinderung mit der Schwerbehindertenvertretung mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person, die Möglichkeiten geklärt werden, wie eine Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und die Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten werden kann. Die Stadt hat hierzu mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung eine entsprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen, die am 27.07.2011 in Kraft getreten ist.

Ziel des BEM-Verfahren ist es, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und zu verbessern oder wieder herzustellen und die Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern. Langfristig sollen so krankheitsbedingte Fehlzeiten reduziert, die Leistungsfähigkeit gestärkt und die Motivation, Leistungsfreude und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert werden.

Die Durchführung der BEM-Verfahren erweist sich in der Praxis als sehr komplex und sehr zeitaufwendig. Die aktuellen Fallzahlen zeigen, dass es derzeit ca. 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt, die krankheitsbedingte Ausfallzeiten von mind. 6 Wochen pro Jahr haben, d.h. ca. 11% der Beschäftigten der Stadt Tübingen sind hiervon betroffen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem freiwilligen Angebot sehr aufgeschlossen gegenüber stehen. Aktuell reichen die Personalkapazitäten in der Fachabteilung Personal nicht aus, um die gesetzliche Verpflichtung zu erfüllen.

Seit Einführung der Dienstvereinbarung konnten nur ca. 12 BEM-Verfahren betreut werden. Eine äußerst unbefriedigende Situation für alle Beteiligten – insbesondere da der gewünschte Effekt „Stärkung Gesundheit – nachhaltige Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten“ bislang ausbleibt.

3. Vorschlag der Verwaltung

3.1 Aus Sicht der Verwaltung sollten daher dringend die erforderlichen Kapazitäten bereit gestellt werden, damit das Betriebliche Eingliederungsmanagement zeitnah und nachhaltig betrieben und der gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen werden kann. Das Aufgabenfeld Betriebliches Eingliederungsmanagement beinhaltet die Begleitung und Steuerung der

aller Verfahrensschritte sowohl bei Kernbetrieb Stadtverwaltung als auch den Eigenbetrieben KST und Musikschule.

Das Verfahren orientiert sich am jeweiligen Einzelfall und wird spezifisch auf die betroffene Person zugeschnitten. Das heißt es können sehr unterschiedlich viele Verfahrensschritte und Akteure erforderlich sein. Die Hilfsmöglichkeiten müssen im Gespräch mit den Beschäftigten sowie in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, den Personalreferenten und dem Betriebsarzt entwickelt und abgestimmt werden. Primäres Ziel ist es, ein aktives Betreuungsangebot für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzubieten, um so die krankheitsbedingten Fehlzeiten pro Jahr nachhaltig zu reduzieren. Klare Zuständigkeiten und eine enge Zusammenarbeit, schnelle Entscheidungen im Hinblick auf Wiedereingliederungsverfahren (Medizinischer Dienst der Krankenkassen, Betriebsarzt, ...) führen zu zielgerichteten Einsatzmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung und können die Arbeitsfähigkeit erhalten, verbessern und wiederherstellen, Krankheits- und Ausfallzeiten erheblich verkürzen, Krankheitskosten deutlich reduzieren und die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern.

3.2 Das Betriebliche Eingliederungsmanagement, der Arbeitsschutz und die Gesundheitsförderung sind die drei Bereiche des Gesundheitsmanagements. Der Bereich der Gesundheitsförderung soll beginnend mit dem zweiten Halbjahr 2014 durch die Entwicklung und Umsetzung eines Gesundheitsmanagementkonzeptes in der ebenfalls neu geschaffenen Stelle Personal-/Organisationsentwicklung bearbeitet werden. Die Personalvertretung sieht, aufgrund ihrer Erfahrungen in den letzten Jahren, verstärkt besonderen Handlungsbedarf hinsichtlich psychischer Belastungen und Erkrankungen. Diesem Ansinnen kann mit dem Gesundheitsmanagement ebenfalls entsprochen werden.

3.3 Die Verwaltung beabsichtigt, die im Haushalt 2014 vorgesehene (0,5 AK) zur Sicherstellung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement einzusetzen. Dazu soll der Sperrvermerk aufgehoben werden. Mit dem Ausschreibungsverfahren soll schnellstmöglich begonnen werden, so dass eine Besetzung der Stelle im Frühjahr möglich ist. Organisatorisch wird die Stelle beim Fachbereich Personal, Organisation und Informationstechnik angesiedelt.

4. Lösungsvarianten

Der Sperrvermerk wird nicht aufgehoben. Die gesetzlichen Verpflichtungen werden weiterhin nicht erfüllt.

5. Finanzielle Auswirkung

Der jährliche Arbeitgeberaufwand für die für 2 Jahre befristete Stelle (0,5 AK, Entgeltgruppe 9) beträgt ca. 25.000 Euro/ jährlich.

6. Anlagen

