

Referat 14 - Personal	Datum: 20.05.2022	Geschäftszeichen:
-----------------------	----------------------	-------------------

Gremium Personalausschuss	Kenntnisnahme
Sitzung am 27.06.2022	öffentlich

<p>Betreff:</p> <p>Vorstellung der Auswertung krankheitsbedingter Fehlzeiten und weiterer Kennzahlen aus dem Bereich der Personalentwicklung der Jahre 2020 und 2021</p> <p>Anlagen: 20220517_ Präsentation PVers_Austrittsinterviews_2022 Auswertung Fluktuationsstatistik 2020 Auswertung Fluktuationsstatistik 2021 Auswertung Fortbildungstage 2020 Auswertung Fortbildungstage 2021 Auswertung Krankheitsstatistik 2020 Auswertung Krankheitsstatistik 2021 DV_Betriebliches_Gesundheitsmanagement</p>
--

Beschlussvorlage

14/BV/143/2022

öffentlich gemäß § 19 Abs. 1 Satz 2 GeschO

I. Sachverhalt

Der Ausschuss erhält mittels der vorgelegten statistischen Auswertungen einen Überblick über die Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten der Bezirksmitarbeitenden in den beiden zurückliegenden Jahren. Daneben werden die Ergebnisse der in den Jahren 2020 und 2021 durchgeführten Austrittsinterviews beleuchtet. Die Verwaltung bietet ferner eine Übersicht zur Inanspruchnahme der Fortbildungsangebote im vorgenannten Zeitraum sowie eine Auswertung der Entwicklung der Fluktuation in der Bezirksverwaltung in den Jahren 2019 bis 2021 an und erläutert diese.

In Bezug auf die Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten ist festzuhalten, dass im Vergleich zum Ergebnis aus dem Jahr 2019 erfreulicherweise ein Rückgang von 8,02 % auf 7,23 % (2020) bzw. 6,75 % (2021) zu verzeichnen ist.

Mögliche hierfür aus Sicht der Verwaltung in Betracht kommende Ursachen sind:

- Bundesweit sind die Erkrankungszahlen in Bezug auf sonstige saisonal relevante Krankheitsbilder wie gripitale Infekte, Influenza oder Magen-Darm Erkrankungen laut Medienberichten und Stellungnahmen der Vertreterinnen und Vertreter der großen Krankenkassen (AOK/ DAK) in den Jahren 2020 und 2021 deutlich zurückgegangen, weil bedingt durch die geltenden Abstands- und Hygieneregulungen und die vergleichsweise geringen Begegnungsmöglichkeiten (im Büro und öffentlichen Verkehrsmitteln) wesentlich weniger Ansteckungsgefahr und Übertragungsrisiko bestand.

- Mitarbeitende, die sich ohne die pandemiebedingt etablierten großzügigen Homeofficemöglichkeiten unter Umständen arbeitsunfähig gemeldet hätten, haben dem Bezirk stattdessen aus dem Homeoffice heraus ihre Arbeitsleistung angeboten. Diese Personen hätten sich ohne Homeoffice-Option arbeitsunfähig gemeldet und die Quote somit negativ beeinflusst.

Die Auswertung der Kurzzeiterkrankungszahlen (= Erkrankungsdauer 1-3 Tage ohne AU) der Vorjahre belegt diese Annahme.

Während in den Jahren 2015 bis 2019 konstant zwischen 2,39 und 2,48 % der Mitarbeitenden 1-3 Tage erkrankt waren, belief sich ihr Anteil im Jahr 2020 lediglich auf 1,63 und im Jahr 2021 auf 1,65 %, sodass der deutliche Rückgang an krankheitsbedingten Fehlzeiten maßgeblich auf diesen Umstand zurückgeführt werden kann, nachdem bei der Zahl der Langzeiterkrankten im Unterschied dazu keine signifikanten Abweichungen zu verzeichnen sind und die Zahl der 4-42 Tage Erkrankten bereits in den Vorjahren geringfügigen Schwankungen unterlag (sie lagen zwischen 2015 und 2019 zwischen 3,88 und 4,38%) die auch 2020 und 2021 im Normbereich lagen (2020 waren es 4,25% und im Jahr 2021 betrug der Anteil 3,65 %).

Diese Auswertung wird gestützt durch die durch den Stab Corona seit Beginn der Pandemie wöchentlich ermittelten Abwesenheiten, u.a. bezogen auf krankheitsbedingte Fehlzeiten.

Diese Erhebung hat ergeben, dass in den ersten 14 Kalenderwochen 2020 bis zum Beginn der Osterferien die Krankheitsquote mit 9,84 % im Vergleich zum Vorjahr deutlich erhöht war (2019 lag sie im Durchschnitt bei 8,02%) und diese mit Einführung der flächendeckenden Homeofficemöglichkeit für die Mitarbeitenden signifikant auf 5,85 % für das restliche Jahr 2020 gesunken ist.

In Summe ist die dargelegte Entwicklung aus Sicht der Verwaltung sehr erfreulich. Um die Zahlen möglichst auf diesem niedrigen Niveau zu stabilisieren, intensiviert der Bezirk sein Engagement bezüglich des betrieblichen Gesundheitsmanagement und ist bestrebt, seinen Mitarbeitenden gesunde Arbeitsplätze und damit einen Ort, an dem sie sich körperlich, psychisch und sozial gut aufgehoben fühlen, anzubieten.

Hierzu tragen u.a. die konsequent angebotenen und durchgeführten BEM Gesprächen für MA mit mehr als 42 Erkrankungstagen in den zurückliegenden 12 Monaten bei.

Angebots-jahr	Anzahl BEM-Fälle	Annahmen Anzahl	Annahmen in %
2018	112	38	34%
2019	114	38	33%
2020	122	32	26%
2021	122	24	20%
2022	49	11	22%

Nachdem es sich lediglich um ein Angebot handelt, die Betroffenen jedoch arbeitgeberseitig nicht verpflichtet werden können, dieses tatsächlich anzunehmen, erklärt sich die Quote der realisierten Gespräche, der Bezirk hält jedoch bei allen Kolleginnen und Kollegen nach und fordert eine eindeutige Willenserklärung (ich habe Interesse/ ich habe kein Interesse).

Daneben bietet der Bezirk seinen Mitarbeitenden weitere Unterstützungsangebote an, z.B. in Form individueller Beratungen im Rahmen vertraulicher Einzelgespräche mit einem diplomierten Psychologen unseres externen Partnerunternehmens BAD GmbH, die gerne und regelmäßig in Anspruch genommen werden. Neben den Themen Belastungen am Arbeitsplatz oder in

Partnerschaft und Familie dürfen sich die Kolleginnen und Kollegen auch gezielt zu Führungsfragen, Stressproblematiken, Auswirkungen von Veränderungsprozessen, Umgang mit Krisen, wie z.B. der Pandemie oder dem Krieg in der Ukraine oder auch einer Suchtproblematik an den Experten wenden.

Die Dienstvereinbarungen zu Sucht und zum Umgang mit psychischen Auffälligkeiten am Arbeitsplatz unterstützen dieses Angebot bezirksseitig.

Neben einer aktiven betrieblichen Gesundheitsförderung (z.B. in Form des Bewegungsprogramms Back2Action) wurde vor einigen Monaten zudem auf der Basis der DV BGM ein „Steuerkreis Gesundheit“ ins Leben gerufen, der sich aus diversen Vertreterinnen und Vertretern aller Abteilungen und Funktionsebenen zusammensetzt und in regelmäßigen Sitzungen sämtliche Themen rund um die körperliche, geistige und seelische Gesundheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz beleuchtet und wichtige Impulse setzen soll. Näheres hierzu kann der als Anlage beigefügten DV BGM entnommen werden.

Darüber hinaus werden die Führungskräfte durch Schulungsangebote fortlaufend unterstützt. Hierbei handelt es sich u.a. um Veranstaltungen wie „Gesund Führen“, „Krankenrückkehrgespräche erfolgreich gestalten“, „Fehlzeiten minimieren, Mitarbeitende motivieren“, „Ergonomie am Arbeitsplatz“, „Gewohnheiten erfolgreich ändern“, „Resilienz – aus der Krise gestärkt hervorgehen“. Daneben bietet der Bezirk aber auch Coachings, Mediationen, Supervisionen, Teamentwicklungsmaßnahmen uvm. an, um im Bedarfsfall qualifiziert und effektiv unterstützen und beraten zu können.

Daneben beschäftigt sich der Bezirk ebenso intensiv mit den Ursachen für die bestehende Fluktuation, die sich in den vergangenen 3 Jahren von 6,38% im Jahr 2019 auf zuletzt 11,08% im Jahr 2021 erhöht hat.

2020 wurden 247 neue Kolleginnen und Kollegen eingestellt, im gleichen Zeitraum haben uns 91 Mitarbeitende verlassen. Bei einer im Mittel der 4 Quartale errechneten Beschäftigtenzahl von 1080,25 MA entspricht dies einer Fluktuationsquote von 8,42%.

Im Jahr 2021 wurden 133 neue Mitarbeitende gewonnen, zeitgleich haben 124 Damen und Herren den Bezirk verlassen, bei einer durchschnittlichen Mitarbeitendenzahl von 1119,5 errechnet sich hieraus eine Steigerung der Fluktuationsquote auf 11,08%.

Als mögliche Ursachen dieser Entwicklung werden seitens der Verwaltung angenommen:

- Die hohe Zahl an Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern, die wir im Interesse der Verbesserung der Vakanzensituation ab dem Jahr 2019 insbesondere im Bereich der Sozialverwaltung eingestellt haben, von denen aber etliche bedauerlicherweise den Anforderungen und Erwartungen an einen Mitarbeitenden des Bezirks trotz intensiver Unterstützungs- und Schulungsangebote auf Dauer nicht gerecht wurden oder bereits innerhalb der Probezeit von sich aus gekündigt haben, weil sich ihre Vorstellungen vom Arbeiten in einer Verwaltung nicht mit den tatsächlichen Gegebenheiten deckten oder seitens des Bezirks gekündigt wurden.

So hat sich die Zahl der arbeitgeberseitigen Kündigungen von 13 im Jahr 2019 und 16 im Jahr 2020 auf 24 im Jahr 2021 erhöht. Hierbei handelte es sich 2020 in 14 von 16 und in 2021 in 16 von 24 Fällen um Probezeitkündigungen, rund 90% davon betrafen Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger.

- Ein großes Interesse an Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst im Allgemeinen und dem Bezirk im Speziellen seit Beginn der Pandemie. Als Gründe seien hier exemplarisch der Aspekt eines sicheren Arbeitsplatzes (im Vergleich zu den vom Lockdown stark betroffenen übrigen Bereichen in der Privatwirtschaft) sowie der Wunsch nach einer sinnstiftenden Beschäftigung genannt. Viele dieser (zumeist ebenfalls nicht einschlägig qualifizierten)

Mitarbeitenden, sind jedoch entweder aus den o.g. Gründen nach kurzer Zeit wieder ausgeschieden oder haben nach Abklingen der Belastungen für die Privatwirtschaft (z.B. im Bereich der Hotellerie und Gastronomie, aber auch im Einzelhandel) die Chance gesucht, in ihr eigentliches Gewerbe zurückzukehren.

Ferner appelliert der Bezirk in den letzten Jahren vermehrt an seine Führungskräfte, konsequenter im Umgang mit problematischen Mitarbeitenden zu agieren, abmahnungswürdige Tatbestände zu ahnden und sich im Bedarfsfall auch von Kolleginnen und Kollegen zu trennen, da dies im Interesse der übrigen Mitarbeitenden der betreffenden Organisationseinheit mitunter unerlässlich ist, will man nicht riskieren, dass die Motivation und Leistungsbereitschaft des gesamten Teams auf Dauer Schaden nimmt.

Dieses konsequente Handeln schlägt sich nicht nur in der Fluktuationsquote nieder, sondern führt auch bei den Angaben in den Austrittsinterviews zu entsprechenden Rückmeldungen.

Diese Gespräche werden MA angeboten, die den Bezirk auf eigenen Wunsch verlassen, im Jahr 2021 waren dies 49 Kolleginnen und Kollegen. Von diesen haben 23 das Angebot angenommen und ein Austrittsinterview mit uns geführt.

Von diesen 23 Personen gaben rund 30% der MA (= 7) in den Abschlussgesprächen Unzufriedenheiten oder Schwierigkeiten mit dem/der Vorgesetzten als einen der Gründe für ihr Ausscheiden aus dem Bezirk an. Persönliche Gründe für den beruflichen Wechsel nannten ca. 40% als Austrittsgrund (= 9). Nachdem die fehlenden Entwicklungsmöglichkeiten 2020 noch von rund 37% der Interviewten als ursächlich benannt wurden, ging die Zahl 2021 auf rund 22 % (= 5) zurück, was möglicherweise u.a. auf die Etablierung der neuen Führungsebene der 1. Sachbearbeitung zurückzuführen ist.

Die ebenfalls vergleichsweise häufig angeführte Unzufriedenheit mit der fehlenden oder unzureichenden Einarbeitung (4 MA haben 2021 diesen Grund angeführt) ist zu großen Teilen während der Pandemie mitverursacht durch die Tatsache, dass die für die Einarbeitung zuständigen Kolleginnen und Kollegen wegen der Vorgabe der um 50% reduzierten Besetzung der Büros, Homeoffice und quarantänebedingte Abwesenheiten nicht in der erwünschten und erwarteten Konsequenz verfügbar waren oder als Ansprechpartner/innen vor Ort unterstützen konnten. Gleichwohl sollten auch diesbezüglich die neu etablierten 1. SB's zu einer Steigerung der Zufriedenheit mit der Einarbeitung beitragen.

Selbstverständlich nimmt die Verwaltung diese Rückmeldungen zum Anlass, die Ursachen in den jeweiligen Organisationseinheiten gezielt zu hinterfragen und im Bedarfsfall geeignete Unterstützungsmaßnahmen anzubieten.

Weitere Informationen z.B. zur Inanspruchnahme unserer Fortbildungsangebote in einer Zeit, in der pandemiebedingt bei Inhouseschulungen verstärkt (und phasenweise ausschließlich) auf digitale Angebote umgestellt und zurückgegriffen wurde, sind den der Sitzungsvorlage beigelegten Anlagen zu entnehmen.

II. Finanzierungsvorschlag

Die für die Instrumente zur Reduzierung der krankheitsbedingten Fehlzeiten, die Führungskräfteentwicklung und den Ausbau der Fortbildungsangebote notwendigen Haushaltsmittel stehen antragsgemäß im laufenden HH Plan zur Verfügung.

III. Personalbedarf

entfällt

IV. Beschlussdokumentation

Umsetzungszeitpunkt: entfällt
Umsetzungsmaßnahme: entfällt

Beschlussvorschlag

Der Personalausschuss nimmt die vorgelegten Kennzahlen zur Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in der Bezirksverwaltung bezogen auf die Kalenderjahre 2020 und 2021 sowie die übrigen Informationen zu den Themen Fluktuation, Ergebnisse der Austrittsinterviews und Anzahl der Fortbildungstage zur Kenntnis.

München, 02.06.2022



Josef Mederer
Bezirkstagspräsident