

Stadtratssitzung vom 16. November 2017

Interpellation Nr. I 13/2017

Interpellation betreffend Langzeiterkrankungen von städtischen Angestellten

Fraktionen SP und Grüne vom 1. Juni 2017; Beantwortung

Wortlaut der Interpellation

Im Jahresbericht 2016 der Stadt Thun ist bei mehreren Abteilungen die Rede von Langzeiterkrankungen. In der Jahresrechnung schlagen diese Langzeiterkrankungen mit teils markanten Budgetabweichungen zu Buche. Dahinter stehen aber menschliche Schicksale. Im besten Fall erholen sich die betroffenen Mitarbeitenden von ihrer Krankheit und können ihre bisherige Tätigkeit in vollem Umfang wieder aufnehmen. Im schlechtesten Fall hingegen droht die Abwärtsspirale: Ausscheiden aus dem beruflichen Leben, Invalidität oder Sozialhilfe, verbunden mit vermindertem Selbstwertgefühl, allenfalls auch Depressionen und sozialem Abstieg.

Die Gründe für Langzeiterkrankungen sind vielfältig und können sowohl Folgen von Unfällen sein als auch von Umständen, die nicht in direktem Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen. Grundsätzlich ist aber bei Berufstätigen unterschiedlichster Funktionen und Hierarchiestufen sowohl in der Privatwirtschaft als auch bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen eine Zunahme des Drucks und eine Entgrenzung von Arbeit und Privatleben festzustellen, letzteres getrieben durch die digitale Kommunikation. Die Forschung zeigt, dass diese Entgrenzung von Arbeit und Privatleben negative psychosoziale Folgen hat und zu Langzeiterkrankungen wie Burnouts führen kann.

Je nach Berufsgruppe können auch physische Belastungen zu Langzeiterkrankungen führen. Zudem können auslösende Faktoren von Langzeiterkrankungen auch im Privatleben zu finden sein - oder bei Kombinationen von privaten und beruflichen Belastungen. Unabhängig von den Ursachen stellen Langzeiterkrankungen sowohl für die Arbeitnehmenden als auch für die Arbeitgeber/innen eine grosse Herausforderung dar, wenn es darum geht, wieder im beruflichen Alltag Fuss zu fassen.

Der Gemeinderat wird um die Beantwortung der folgenden Fragen gebeten:

1. Wie viele städtische Mitarbeitende sind derzeit von einer Langzeiterkrankung betroffen und aus diesem Grund vollständig oder teilweise nicht mehr arbeitsfähig?
2. Welchen Berufsgruppen gehören die Betroffenen an? Gibt es Auffälligkeiten in Bezug auf Langzeiterkrankungen? Gibt es Berufsgruppen, die besonders stark von Langzeiterkrankungen betroffen sind?
3. Wie sieht die Statistik der Langzeiterkrankungen der städtischen Mitarbeitenden im Langzeitvergleich aus (Anzahl der Betroffenen, Berufsgruppen, Dauer der Erkrankungen, Rückkehrrate)?
4. Nimmt das Personalamt der Stadt Thun Unterscheidungen vor zwischen berufsbedingten und nicht berufsbedingten Langzeiterkrankungen und zu den möglichen Gründen von Langzeiterkrankungen? Wenn ja: Wie haben sich die statistischen Werte im Langzeitvergleich entwickelt (z.B. über 10 Jahre hinweg)?
5. Wie sehen die statistischen Werte der Langzeiterkrankungen in der Thuner Stadtverwaltung im Vergleich mit dem Branchendurchschnitt und im Vergleich mit anderen Städten aus?
6. Wie teuer kamen Langzeiterkrankungen die Stadt Thun über alle Abteilungen hinweg betrachtet in den letzten fünf Jahren zu stehen (aufgeteilt nach einzelnen Jahren)? Wie und bei wem ist die Stadt Thun versichert?

7. Wie geht die Stadt Thun mit Langzeiterkrankungen um? Bei dieser Frage interessiert sowohl der Umgang mit den Betroffenen als auch, ab welchem Zeitpunkt die Arbeiten nicht auf andere städtische Mitarbeitende verteilt, sondern zusätzliche Mitarbeitende eingestellt werden. Besteht ein Konzept für den Umgang mit Langzeiterkrankten und deren Rückkehr in den beruflichen Alltag?
8. Welche Massnahmen hat die Stadt Thun ergriffen, um Langzeiterkrankungen zu vermeiden?
9. Kann sich der Gemeinderat - falls nicht schon umgesetzt - die folgenden Massnahmen vorstellen:
 - Regelungen zur Erreichbarkeit ausserhalb der Arbeitszeit?
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement?
 - Messen der individuellen Arbeitslast und ergreifen von Massnahmen wie dem Schaffen zusätzlicher Stellen bei längerer Überlastung einzelner Mitarbeitenden?
 - Frei wählbare Fringe Benefits für individuelle gesundheitsfördernde Massnahmen?
 - Reduktion der Arbeitszeit in der Stadtverwaltung?
 - Schaffen eines internen Case Managements für Langzeiterkrankte?
 - Entwickeln und Umsetzen von spezifischen Massnahmen gemeinsam mit dem Personal und ihren Vertretungen (z.B. VPOD)?

Antwort des Gemeinderates

Zu Frage 1: Wie viele städtische Mitarbeitende sind derzeit von einer Langzeiterkrankung betroffen und aus diesem Grund vollständig oder teilweise nicht mehr arbeitsfähig?

Derzeit sind zehn Personen von einer Langzeiterkrankung betroffen (Stand 1. Juli 2017).

Zu Frage 2: Welchen Berufsgruppen gehören die Betroffenen an? Gibt es Auffälligkeiten in Bezug auf Langzeiterkrankungen? Gibt es Berufsgruppen, die besonders stark von Langzeiterkrankungen betroffen sind?

Von den zehn Langzeiterkrankten arbeiten drei Personen im Tiefbauamt, je zwei Personen im Amt für Stadtliegenschaften und in der Kulturabteilung sowie je eine Person im Planungsamt, in der Abteilung Soziales und in der Abteilung Sicherheit. Auffälligkeiten oder besonders stark betroffene Berufsgruppen lassen sich nicht erkennen.

Zu Frage 3: Wie sieht die Statistik der Langzeiterkrankungen der städtischen Mitarbeitenden im Langzeitvergleich aus (Anzahl der Betroffenen, Berufsgruppen, Dauer der Erkrankungen, Rückkehrtrate)?

In der nachfolgenden Statistik der Langzeiterkrankungen sind Mitarbeitende erfasst, die auf Grund ihrer Krankheit länger als drei Monate ganz und/oder teilweise ausgefallen sind. Nicht berücksichtigt worden sind die Absenzen, die auf einen Berufs- oder Nichtberufsunfall zurückzuführen sind. Auch schwangerschaftsbedingte Absenzen und Mutterschaftsurlaube wurden nicht berücksichtigt. Mitarbeitende, deren Absenzen sich über mehrere (2 bis 3) Jahre erstrecken, sind in der Statistik in mehreren Jahren aufgeführt.

Anzahl Langzeiterkrankte

Jahr	Abteilung (Anzahl Mitarbeitende gemäss Stellenplan)	Anzahl Betroffene	Durchschnittliche Dauer der Erkrankung in Monaten	Rückkehrtrate
2017 (Stand 1.7.17)	Tiefbauamt (132)	3	6	offen
	Planungsamt (14)	1	6	offen
	Abteilung Sicherheit (53)	1	6	offen
	Amt für Stadtliegenschaften (70)	2	6	offen
	Kulturabteilung (29)	2	6	offen
	Abteilung Soziales (101)	1	6	offen

2016	Amt für Stadtliegenschaften (66)	5	11	80 %
			12	
			10 ½	
			3	
			6	
	Abteilung Sicherheit (52)	1	10	0 %
	Abteilung Soziales (98)	2	12	50 %
			3	
	Finanzverwaltung (31)	1	4	100 %
	Kulturabteilung (30)	3	7	33 %
5				
3				
Planungsamt (14)	1	3	100 %	
Stadtkanzlei (20)	1	2	100 %	
Tiefbauamt (129)	8	3	25 %	
		6 ½		
		5		
		4		
		7		
		5		
		12		
		4		
2015	Amt für Stadtliegenschaften (65)	3	5	33 %
			4	
			8	
	Tiefbauamt (127)	4	3	50 %
			7	
9				
5				
Kulturabteilung (30)	1	10	0 %	
Abteilung Soziales (97)	1	3	100 %	
2014	Tiefbauamt (122)	3	4 ½	100 %
			3 ½	
			4	
Abteilung Soziales (97)	1	4	100 %	
Amt für Stadtliegenschaften (63)	1	6	100 %	

Zu Frage 4: Nimmt das Personalamt der Stadt Thun Unterscheidungen vor zwischen berufsbedingten und nicht berufsbedingten Langzeiterkrankungen und zu den möglichen Gründen von Langzeiterkrankungen? Wenn ja: Wie haben sich die statistischen Werte im Langzeitvergleich entwickelt (z.B. über 10 Jahre hinweg)?

Nein, es wird nicht nach berufsbedingten und nicht berufsbedingten Langzeiterkrankungen unterschieden. Die Gründe der Langzeiterkrankungen werden nicht erhoben.

Zu Frage 5: Wie sehen die statistischen Werte der Langzeiterkrankungen in der Thuner Stadtverwaltung im Vergleich mit dem Branchendurchschnitt und im Vergleich mit anderen Städten aus?

Es stehen keine statistischen Werte von anderen Städten zur Verfügung.

Zu Frage 6: Wie teuer kamen Langzeiterkrankungen die Stadt Thun über alle Abteilungen hinweg betrachtet in den letzten fünf Jahren zu stehen (aufgeteilt nach einzelnen Jahren)? Wie und bei wem ist die Stadt Thun versichert?

Die Stadtverwaltung Thun hat keine Taggeldversicherung abgeschlossen. Im Rahmen der Analyse des Gesamtversicherungsportefeuilles der Stadt Thun im Jahr 2014 wurde auch die Wirtschaftlichkeit einer Taggeldversicherung überprüft. Geprüft wurden die Varianten mit den drei Karenzfristen von 30, 60 und 90 Tagen. Diese Überprüfung hat ergeben, dass bei einem Verzicht auf eine Taggeldversicherung Minderkosten von 122'400 bis 366'000 Franken resultieren.

Aus dem Zeiterfassungssystem können zwar die gesamten Absenz-Stunden infolge Krankheit, Berufsunfall und Nichtberufsunfall gezogen werden, aber es ist keine Unterscheidung nach Langzeitabsenzen und kürzeren Absenzen möglich.

Dasselbe gilt für die Lohnkosten, die durch Absenzen wegen Krankheit, Berufsunfall und Nichtberufsunfall entstehen. Über sämtliche Absenz-Stunden können die Lohnkosten beziffert werden. Die Lohnkosten für Absenz-Stunden von Langzeiterkrankten müssten aufwändig von Hand berechnet werden. Deshalb stehen keine Angaben zur Verfügung.

Zu Frage 7: Wie geht die Stadt Thun mit Langzeiterkrankungen um? Bei dieser Frage interessiert sowohl der Umgang mit den Betroffenen als auch, ab welchem Zeitpunkt die Arbeiten nicht auf andere städtische Mitarbeitende verteilt, sondern zusätzliche Mitarbeitende eingestellt werden. Besteht ein Konzept für den Umgang mit Langzeiterkrankten und deren Rückkehr in den beruflichen Alltag?

Die Ständige Weisung (SW) 15 „Absenzenmanagement – Leitfaden für Vorgesetzte“ (vgl. Beilage) ist das Konzept für den Umgang mit Langzeiterkrankten und für deren Rückkehr in den Berufsalltag. Im Anhang der Weisung ist die Ressourcenplanung bei Langzeitabsenzen von mehr als vier Wochen umschrieben.

Zu Frage 8: Welche Massnahmen hat die Stadt Thun ergriffen, um Langzeiterkrankungen zu vermeiden?

Die folgenden Massnahmen werden umgesetzt:

- Die Stadt Thun beschäftigt einen Sicherheitsbeauftragten mit dem Ziel im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz das Leitbild „Integrale Sicherheit“ und die EKAS-Richtlinien in der Stadtverwaltung Thun umzusetzen.
- Sensibilisierungsmassnahmen:
 - „Gsundheits-Agenda“ mit jährlich vier unterschiedlichen Schnupperangeboten: Ziel, die Lust an Aktivitäten und Bewegung zu wecken.
 - Verwaltungsinternes Aus- und Weiterbildungsangebot für Personal und Vorgesetzte mit verschiedenen Themen wie z.B. Resilienz-Management, Selbstmanagement, Stressbewältigung, Achtsamkeits-Training und neu auch zum Thema „Gesund führen“.
- Messen der Arbeitszufriedenheit mittels Personalbefragung (alle 3 Jahre).

Zu Frage 9: Kann sich der Gemeinderat - falls nicht schon umgesetzt - die folgenden Massnahmen vorstellen:

- **Regelungen zur Erreichbarkeit ausserhalb der Arbeitszeit?**
- **Betriebliches Gesundheitsmanagement?**
- **Messen der individuellen Arbeitslast und Ergreifen von Massnahmen wie dem Schaffen zusätzlicher Stellen bei längerer Überlastung einzelner Mitarbeitenden?**
- **Frei wählbare Fringe Benefits für individuelle gesundheitsfördernde Massnahmen?**
- **Reduktion der Arbeitszeit in der Stadtverwaltung?**

- **Schaffen eines internen Case Managements für Langzeiterkrankte?**
- **Entwickeln und Umsetzen von spezifischen Massnahmen gemeinsam mit dem Personal und ihren Vertretungen (z.B. VPOD)?**

Folgende Massnahmen bestehen (teilweise):

- Es bestehen vereinzelt Regelungen zur Erreichbarkeit von Einzelpersonen bzw. Berufsgruppen (z.B. Tiefbauamt, Informatikdienste) ausserhalb der Arbeitszeit (z.B. Pikett-Regelungen).
- Die Einschätzung der Arbeitslast gehört zur Führungsaufgabe; Stellenschaffungsanträge erfolgen nötigenfalls im Rahmen des Budgets.
- Internes Case Management für Langzeiterkrankte (Abteilungen und Personalamt gemeinsam basierend auf dem Absenzenmanagement).
- Einbezug von Personal und Personalverband erfolgt regelmässig im Rahmen von diversen Vernehmlassungen.

Nicht geplant ist die Umsetzung folgender Massnahmen:

- Frei wählbare Fringe Benefits für individuelle gesundheitsfördernde Massnahmen.
- Reduktion der Arbeitszeit in der Stadtverwaltung.
- Erarbeitung eines Konzepts für das betriebliche Gesundheitsmanagement.

Thun, 18. Oktober 2017

Für den Gemeinderat der Stadt Thun

Der Stadtpräsident
Raphael Lanz

Der Stadtschreiber
Bruno Huwyler Müller

Beilage (nur in elektronischer Form: auf der Sitzungsapp bzw. unter www.thun.ch/stadtrat/sitzungen)
Ständige Weisung 15 (SW 15) Absenzenmanagement – Leitfaden für Vorgesetzte