



Region Hannover

Der Regionspräsident

Regionspräsident

► **Nr. 0401 (IV) AaA**

Hannover, 26. April 2017

## Antwort auf Anfragen

*öffentlich*

Gremium	geplant für Sitzung am	Be-schluss		Abstimmung		
		Laut Vor-schlag	abwei-chend	Ja	Nein	Ent-hal-tung

## Krankenstand von Mitarbeitern der Region Hannover im Jahr 2016

### Anfrage des Regionsabgeordneten Peer Lilienthal vom 6. April 2017

#### Sachverhalt:

Im Rahmen der Klausurtagung des Ausschusses für Verwaltungsreform, Finanzen, Personal und Organisation am 23. März 2017 wurde das Thema Krankenstände/Fehlzeiten der Mitarbeiter der Region Hannover aufgegriffen. Hierbei wurde vorgetragen, dass der Krankenstand der Mitarbeiter in 2016 im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen sei. Eine detaillierte Auswertung war bis dahin durch den verantwortlichen Fachbereich nicht erfolgt.

#### Fragen:

##### a) Qualitative und quantitative Instrumente

In welcher Form werden Krankenstände der Mitarbeiter der Region Hannover dokumentiert und ausgewertet? Gibt es ein Instrumente, welche es dem verantwortlichen Fachbereich ermöglicht, Aussagen über Krankenstände in den verschiedenen Organisationsbereichen der Region Hannover zu treffen und hieraus Schlüsse oder Handlungsempfehlungen für die Zukunft abzuleiten?

Der Service Personal und Organisation erstellt jährlich einen Personalbericht zur Situation bei der Region Hannover. In diesem veröffentlichten Jahresbericht werden die Fehlzeiten zum einen differenziert nach der Dauer (bis 3 Kalendertage (KT) ohne Attest / bis 3 KT mit Attest / 4 - 42 KT / 43 und mehr KT) und zum anderen nach Fach- bzw. Servicebereichen ausgewiesen. Siehe hierzu auch Personalbericht Kompakt - 2015, Seite 18 ff. Grundlage für diese Datenauswertung bildet die Personalmanagementsoftware Loga.

Die gesetzlichen Krankenkassen erhalten die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ihrer Versicherten. Die Information über die Häufigkeit von Krankschreibungen (AU-Fälle), über die Dauer (AU-Dauer) und über die zugrunde liegenden Diagnosen (Krankheitsarten) können von dort - anonym - ausgewertet werden. Für die Ergebnisdarstellung für die Region Hannover werden die fünf Krankenkassen mit den meisten Beschäftigten dazu abgefragt. Diese Informationen ermöglichen ein gezieltes Handeln auf Krankheitsschwerpunkte. Z. B. eine gute ergonomische Standardbüroausstattung in Verbindung mit einer intensiven Ergonomieberatung der Arbeitsmediziner bei Krankheiten des Muskel-Skeletts-Systems.

**Neben der quantitativen Erhebung von Fehlzeiten kommt der qualitativen Betrachtung eine besondere Bedeutung zu. Selbstverständlich kann die Regionsverwaltung keine Aussage dazu treffen, weshalb ein Mitarbeiter im Einzelfall fehlt. Andere Verwaltungen bedienen sich des Prinzips der "offenen Arme" um nach einer längeren Fehlzeit - ab 14 Tage - eines Mitarbeiters "Ursachenforschung" zu betreiben. Bedienen sich die Führungskräfte der Region Hannover (ab Teamleiter aufwärts) eines Instruments um die Ursachen der Fehlzeiten Ihrer Mitarbeiter zu ergründen? Sollten entsprechende Interviews nach längerer Fehlzeit geführt werden, möchte ich wissen, ob diese Interviews strukturiert sind und deren Ergebnis dokumentiert wird.**

Die Weitergabe von Informationen zu personenbezogenen Fehlzeitendaten an die Fach- und Servicebereiche ist aus Datenschutzgründen verwehrt. Weitere Maßnahmen können daher nur zentral vom Service 11 getroffen werden. Für die Unterstützung der Fach- und Servicebereiche in Sachen Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement und die sich daraus ergebenden Maßnahmen hat der Service 11 alle Kompetenzen zu diesem Thema im Team Arbeits- und Gesundheitsschutz/Gesundheitsmanagement (11.06) gebündelt.

Damit ist gewährleistet, dass sowohl die Fach- und Servicebereiche als auch die Beschäftigten die notwendige Unterstützung bekommen.

**b) Sollten Fehlzeiten den einzelnen Organisationsbereichen der Region Hannover zuzuordnen sein, möchte ich wissen, in welchen Organisationsbereichen die Fehlzeiten im Jahr 2016 im Vergleich zu den Jahren 2015 und 2014 gestiegen sind. Weiter bitte ich darzustellen, auf welche Gründe die entsprechenden Vorgesetzten (hier ab Dezernatsleiter) die Zunahme der Fehlzeiten zurückführen.**

Die Fehlzeiten der Region bewegen sich seit mehreren Jahren in einem Korridor zwischen 6,7% und 7,0% und liegen damit in etwa im Durchschnitt der Branche (841: öffentliche Verwaltung landesweit bei 6,7 % lt. AU-Profil 2016 der AOK). Schwankungen sind unter anderem auch durch die unterschiedlichen Verläufe der Erkältungs-Krankheitswellen im Frühjahr und Herbst der einzelnen Jahre zu erklären.

Darüber hinaus steigen in der Regionsverwaltung seit Jahren die absoluten Zahlen der Personengruppen mit altersbedingtem erhöhten Krankheitsrisiko (Siehe Personalbericht zur Verteilung Altersstruktur).

**c) Welche Maßnahmen hat der Servicebereich Personal und Organisation getroffen um festzustellen, weshalb die Fehlzeiten gestiegen sind und um künftig geringere Fehlzeiten zu realisieren?**

Wie bereits ausgeführt, bewegen sich die Fehlzeiten der Region Hannover in den letzten Jahren zwischen 6,9 % (2012) / 7,0 % (2013) / 6,7 % (2014 und 2015) bis 6,9 % im Jahr 2016. Die Schwankungen bzw. minimalen Erhöhungen sind mit der Zunahme von Erkrankungen in den letzten Jahren insgesamt zu erklären.

Über die flächendeckende Erstellung sog. Gefährdungsbeurteilungen wird eine einheitliche Struktur für die Erfassung und Dokumentation von potentiellen Gefährdungen - physischer und psychischer Art - geschaffen. Damit können bereits im Vorfeld entsprechende Maßnahmen getroffen werden, um Gefährdungen auszuschließen bzw. zu minimieren. Vorsorge und Prävention werden dadurch deutlich an Bedeutung gewinnen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) weist für 2016 - bei freiwilliger Teilnahme - eine Teilnahmequote von 66,92 % aus. Dieser Wert ist besonders erfreulich, da über diesen Weg nahezu alle Teilnehmenden den Weg zurück in den Beruf finden.

Im Rahmen der Gesundheitsförderung werden den Beschäftigten der Region Hannover viele Angebote zu den Themen Bewegung, Ernährung, Entspannung und Umgang mit Stress und Überforderung gemacht. Erklärtes Ziel ist es, die Gesundheitskompetenz und die Verantwortung für eine gesunde Lebensführung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und damit auch arbeitgeberseitig wesentliche Beiträge für geringere Fehlzeiten zu leisten.

**Anlage(n):**

keine