



AfD
Rathaus

26.03.2024

Krankenstand des Personals der Stadtverwaltung – Zahlen, Ursachen und Prävention

Schriftliche Anfrage gemäß § 68 GeschO
Anfrage Nr. 20-26 / F 00878 von der AfD
vom 27.02.2024, eingegangen am 28.02.2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf Ihre Anfrage vom 27.02.2024 nehme ich Bezug. Sie haben folgenden Sachverhalt vorausgeschickt:

Die TK hat für 2023 festgestellt, dass mit 19,4 Krankheitstagen pro Arbeitnehmer ein Höchststand erreicht wurde (<https://www.tk.de/presse/themen/praevention/gesundheitsstudien/krankenstand-2023-erneuter-rekord-bei-fehlzeiten-2164486?tkcm=ab>). Aus den Bundesstatistiken ist abzulesen (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/krankenstand.html>), dass sich nach einem Tiefstand von 2007 mit 8,1 Krankentagen die Zahl damit mehr als verdoppelt hat.

Vor der Beantwortung Ihrer Fragen nehme ich Bezug auf die von Ihnen genannten Quellen.

In der Pressemitteilung der Krankenkasse „TK – Die Techniker“ wird ausschließlich Bezug auf die dort versicherten Erwerbstätigen genommen. Die Zahlen der Krankenkasse beziehen sich nur auf Kalendertage, für die eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt.

Das Statistische Bundesamt (DeStatis) schreibt in seinen Hinweisen zur Interpretation ihrer Daten: Der Krankenstand¹ bezieht sich auf die durchschnittliche Anzahl der Fehltage wegen Arbeitsunfähigkeit je Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Generell muss beim Vergleich unterschiedlicher Quellen auf die Bezugsgrößen geachtet werden. Beispielsweise werden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, auf denen zum Beispiel die Statistiken der gesetzlichen Krankenkassen beruhen, in der Regel erst ab drei Tagen abgegeben. Der Krankenstand in Tagen gibt die durchschnittliche Anzahl der Fehltage (Kalendertage) pro Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer pro Jahr an.

Die Zahlen der Landeshauptstadt München beziehen sich auf alle krankheitsbedingten Abwesenheiten unabhängig vom Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Krankheitsbedingte Fehltage bezeichnen dabei die Tage, an denen Beschäftigte eine Arbeitsverpflichtung haben, jedoch krankheitsbedingt abwesend sind. Die Kategorisierung der Krankheitsfälle nach ihrer Dauer (z.B. Langzeiterkrankungen von mehr als 6 Wochen) erfolgt unabhängig von tatsächlichen Fehltagen (Tagen mit Arbeitsverpflichtung), sondern auf Basis der Kalendertage.

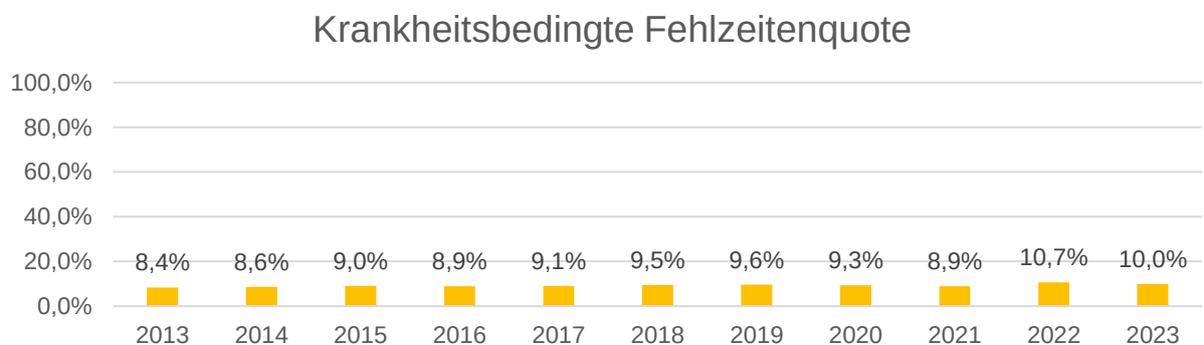
Ein direkter Vergleich mit den in der Anfrage zitierten Zahlen ist daher nicht ohne weiteres möglich.

Zu den im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

Frage Nr. 1:

Wie hat sich der durchschnittliche Krankenstand in Prozent bei den Mitarbeitern der LHM von 2013 bis dato entwickelt (bitte nach Jahren aufgliedern)?

Antwort:



Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote gibt an, an wie vielen Sollarbeitstagen die Kernbeschäftigten krankheitsbedingt gefehlt haben. Eine Quote von 10,0 % entspricht bei Vollzeitbeschäftigten rd. 2 Arbeitstagen pro Monat.

Als Kernbeschäftigte werden unbefristet und befristet Beschäftigte bezeichnet, d.h. aktiv Beschäftigte, ohne Personen in Ausbildungs- oder sonstigen budgetrelevanten Beschäftigungsverhältnissen.

¹ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/krankenstand.html>

Frage Nr. 2:

Wie viele bei der Landeshauptstadt München beschäftigten Arbeitnehmer und Beamte waren im Laufe der jeweiligen Monate im Zeitraum von Januar 2019 bis Ende 2023 mindestens einen Tag krankgemeldet? Bitte monatsweise absolute Zahl und Gesamtbeschäftigtenanzahl angeben.

Antwort:

Daten zu krankheitsbedingten Fehlzeiten werden bei der Landeshauptstadt München nur im jährlichen Turnus erhoben und sind daher nicht für einzelne Monate abbildbar.

Jahr	Kernbeschäftigte ¹⁾	davon Kernbeschäftigte mit mindestens einem krankheitsbedingten Fehltag	in %
2019	37.123	31.379	84,5%
2020	37.968	30.301	79,8%
2021	38.332	30.520	79,6%
2022	38.926	34.147	87,7%
2023	39.047	33.519	85,8%

1) Jahresdurchschnittswert. Nicht vergleichbar mit den sonst veröffentlichten Beschäftigtenzahlen zum Stichtag des 31.12..

Frage Nr. 3:

Wie oft waren Mitarbeiter von 2019 bis 2023 inklusive pro Jahr mehr als sechs Wochen erkrankt?

Antwort:

Jahr	Krankheitsfälle gesamt	davon Krankheitsfälle mit einer Dauer von mehr als sechs Wochen ¹⁾	in %
2019	147.786	2.868	1,9%
2020	120.779	3.124	2,6%
2021	125.360	3.001	2,4%
2022	156.442	2.947	1,9%
2023	160.035	2.901	1,8%

1) Ausschlaggebend für die Kategorisierung der Krankheitsfälle nach Dauer sind nicht die Sollarbeitstage sondern die Kalendertage.

Frage Nr. 4:

Wie viele Stellen von Langzeiterkrankten (über sechs Wochen) wurden jeweils übergangsweise oder neu besetzt zwischen 2019 und 2023 inklusive?

Antwort:

Langzeiterkrankte verbleiben i.d.R. auf ihrer Stelle; eine "übergangsweise Neubesetzung"

kann deshalb nicht erfolgen. In Ausnahmefällen können Aushilfen eingesetzt werden. Wie viele derartige Fälle es pro Jahr gab, wird statistisch nicht erfasst.

Frage Nr. 5:

Wie oft wurden betriebliche Eingliederungsmanagementmaßnahmen 2019 bis inklusive 2023 durchgeführt? Bitte auch die drei häufigsten Maßnahmen (z.B. Kur, Änderung des Arbeitsplatzes, etc.) benennen.

Antwort:

Jedem Beschäftigten, der in den letzten 12 Monaten 6 Wochen arbeitsunfähig war, wird im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ein sog. BEM-Verfahren angeboten. Die Verläufe und Maßnahmen in BEM-Verfahren sind vielfältig und richten sich nach dem individuellen Bedarf der betroffenen Person.

Frage Nr. 6:

Wird Ursachenforschung zum Zweck der Prävention von Krankheitsfällen betrieben? Wenn ja, von wem und welche Ergebnisse sind festgestellt worden?

Antwort:

Das Personal- und Organisationsreferat sorgt mit den Säulen Arbeitsschutzmanagement (AMS) und Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) für die notwendigen Rahmenbedingungen, um sichere und gesunde Arbeitsplätze zu gewährleisten. Präventiv wirkende Instrumente, wie z.B. die Gefährdungsbeurteilung (Verhältnisprävention) und Gesundheitsförderungsmaßnahmen (Verhaltensprävention) sind dabei im Fokus, um im Ergebnis Erkrankungen vorzubeugen und eine möglichst gute Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

Sind im Einzelfall bereits gesundheitliche Probleme am Arbeitsplatz aufgetreten, wird u.a. über die stadtweit einheitlichen Prozesse des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und des Casemanagements eine nachhaltige Lösung gesucht, um künftigen Krankheitsfällen vorzubeugen. Der betriebsärztliche Dienst (BÄD) leistet arbeitsmedizinische Versorgung.

Um Kenntnisnahme der vorstehenden Ausführungen wird gebeten. Ich gehe davon aus, dass die Angelegenheit damit abgeschlossen ist.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat