



Kompakt*

Fakten und Trends im Gesundheitsmanagement des bremischen öffentlichen Dienstes 2020

Wissenswertes in Kürze

- Im Pandemie-Jahr 2020 ist die Anzahl der Krankmeldungen in den bremischen Dienststellen im Vergleich zum Vorjahr um 14,7% gesunken.
- Die Fehlzeitenquote ist von 6,92 % in 2019 auf 6,77 % in 2020 gesunken.
- Die großen Krankenkassen berichten für 2020 deutschlandweit von einer ähnlichen Entwicklung: Rückgang der Krankschreibungen bei gleichzeitiger Zunahme der durchschnittlichen Falldauer.
- 41,15 % aller Krankheitstage sind durch Langzeiterkrankungen verursacht. Ihr Anteil an allen Krankheitstagen ist in 2020 so hoch, wie in keinem der Vorjahre.
- 14,4% aller Beschäftigten waren in 2019 am Stück oder in mehreren Episoden für 42 Tage oder mehr im Jahr krankgeschrieben und hatten damit Anspruch auf ein BEM.
- Von allen in 2019 angebotenen BEM-Verfahren, wurden lediglich 18,4% der Verfahren angenommen.
- Daten der Krankenkassen zeigen weiterhin eine Zunahme von Krankschreibungen mit psychischen Erkrankungen. Die Erfahrungen der Betrieblichen Sozialberatung bestätigen diesen Trend.

Corona-Pandemie hat zur Veränderung der Art unseres Arbeitens und der Belastungen geführt

Das Pandemie-Jahr 2020 hat gezeigt, dass Dienststellen und Betriebe, die über ein funktionierendes System des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verfügen, schneller und besser in der Lage sind, vor gesundheitlichen Risiken am Arbeitsplatz zu schützen und gleichzeitig die Produktivität zu erhalten.

Die Dienststellen und Betriebe der Freien Hansestadt Bremen haben hier offenbar gute Arbeit geleistet. Eine Abfrage über alle Ressorts zur Anzahl der in den Dienststellen bekannt gewordenen COVID-19 Fälle hat zu dem Ergebnis geführt, dass in der Zeit vom 01.03.20 bis 28.02.21 bei 2,41% – 3,1% aller Beschäftigten eine COVID-19 Infektion bekannt geworden ist¹. Über alle Dienststellen zusammen liegen die Ergebnisse unter der Inzidenz der deutschen Bevölkerung und weitgehend auch unter der Inzidenz für das Bundesland Bremen.

Aus der Vielzahl von Maßnahmen die dazu beigetragen haben, den Schutz vor einer Infektion am Arbeitsplatz zu gewährleisten, stechen vielleicht einige besonders hervor, weil sie auch nach der Pandemie dauerhaft unsere Art des Arbeitens verändern werden: der enorme Digitalisierungsschub und die weite Verbreitung des Arbeitens im Homeoffice.

Diesen Themen hat in der Corona-Krise eine der großen Krankenkassen eine Sonderanalyse gewidmet. In ihrem Gesundheitsreport 2020 kommt die DAK zu dem Ergebnis, dass in 2020 deutlich mehr Beschäftigte die Digitalisierung der eigenen Arbeit als Entlastung erlebt haben als im Jahr vor der Corona-Krise. Auch haben viele Beschäftigte vom Homeoffice profitiert, vor allem durch positive Effekte auf Work-Life-Balance und geringeres Stresserleben.

Doch neben den positiven Ergebnissen zeigt die DAK-Sonderstudie auch Nachteile des Arbeitens im Homeoffice auf. Am häufigsten genannt werden hier: wenig direkter Kontakt zu Kollegen, weniger Möglichkeit sich kurzfristig – auch mit der Führungskraft – persönlich zu besprechen und nicht ausreichenden Zugang zu Arbeitsunterlagen zu haben. Knapp der Hälfte der Befragten fällt es schwer, im Homeoffice eine klare Trennung zwischen Beruf und Privatleben zu ziehen.

Wenn die Gefahren der Pandemie weitgehend bewältigt und alle Beschäftigten wieder zurückgekehrt sind an ihre Arbeitsplätze, wird es eine zum Teil neue Normalität geben. Auf diese zum Teil neue Normalität wird auch das Betriebliche Gesundheitsmanagement neue Antworten finden.

¹ Aus Gründen des Datenschutzes musste die Erhebung nach Zahlenräumen erfolgen. Exakte Zahlen stehen daher nicht zur Verfügung.

* Der vorliegende „Gesundheitsbericht Kompakt“ ist die alle zwei Jahre im Wechsel mit dem ausführlichen Gesundheitsbericht erscheinende Kurzversion der Gesundheitsberichterstattung.

Fehlzeiten im Brem. öffentlichen Dienst

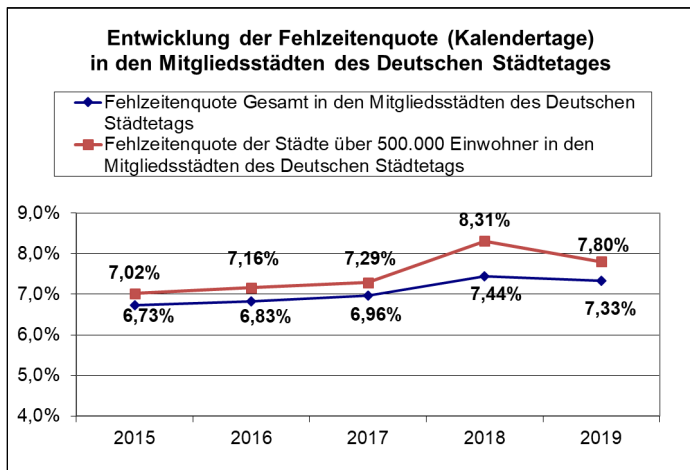
Fehlzeiten im bremischen öffentlichen Dienst	2018	2019	2020
Fehlzeitenquote Gesamt (nach Kalendertagen)	6,64%	6,92%	6,77%
Fehlzeitenquote Gesamt (nach Arbeitstagen)	7,83%	8,12%	7,66%
φ Anzahl Krankentage je Beschäftigte (incl. Samstage u. Sonntage)	24,24	25,27	24,77
φ Anzahl Krankheitsfälle je Beschäftigte	4,2	4,27	3,55

Fehlzeiten sind im Pandemie-Jahr leicht gesunken

Entgegen dem Trend der Vorjahre sind die Fehlzeiten in 2020 leicht gesunken. Die Fehlzeitenquote (nach Kalendertagen) sank von 6,92% im Jahr 2019 auf 6,77% im Jahr 2020.

Berechnet nach Arbeitstagen waren damit in 2020 an jedem Arbeitstag durchschnittlich 7,66 von 100 Beschäftigten arbeitsunfähig krankgemeldet. Jede/r Beschäftigte war durchschnittlich an 24,77 Kalendertagen im Jahr krankgemeldet.

Fehlzeiten in anderen Städten



Fehlzeiten in anderen Kommunen weiter auf höherem Niveau

Die Abbildung zeigt die Entwicklung der Fehlzeitenquote (nach Kalendertagen) bei den kommunalen Beschäftigten der Mitgliedstädte des Deutschen Städtetages. Nach der höchsten Fehlzeitenquote in 2018 (7,44 %), ist die Fehlzeitenquote in 2019 wieder leicht gesunken (7,33 %).

Die Fehlzeitenquote bei den Mitgliedstädten mit über 500.000 Einwohnern liegt in 2019 (7,80 %) erneut höher als bei den Beschäftigten der bremischen Verwaltung (6,92%).

Größte Fehlzeiten Unterschiede der Dienststellen

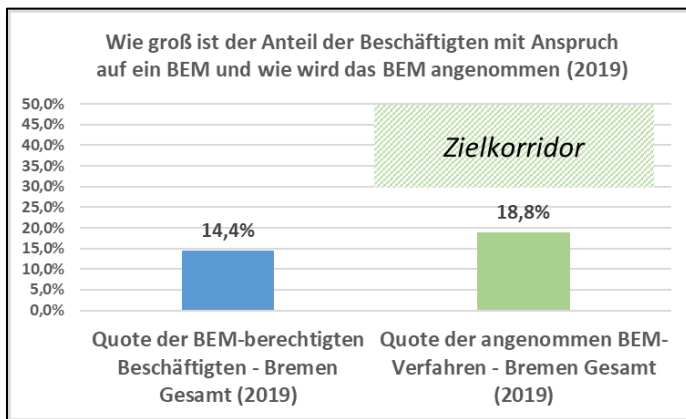
Höchste und niedrigste Fehlzeitenquoten in Dienststellen (2020)			
Exemplarische Fehlzeiten in bremischen Dienststellen	Fehlzeiten 2020 nach Kalendertagen	Fehlzeiten 2020 nach Arbeitstagen	φ Anzahl Tage pro Person
Dienststelle A	2,15%	2,66%	7,87
Dienststelle B	2,22%	2,62%	Keine Angabe möglich
Dienststelle C	2,65%	3,21%	9,69
↓	↓	↓	
Durchschnitt aller Dienststellen	6,77%	7,66%	24,77
↑	↑	↑	
Dienststelle X	11,16%	12,54%	40,85
Dienststelle Y	11,90%	13,33%	43,56
Dienststelle Z	12,6%	14,40%	46,11

Fehlzeiten der Dienststellen weisen erhebliche Unterschiede auf

Die Spannweite der Fehlzeitenquote der Dienststellen (nach Kalendertagen) variierte in 2020 von 2,15 % bis 12,6 %. Die Unterschiede können durch verschiedene Faktoren begründet sein, wie z.B. Unterschiede in der Personalstruktur, bei Arbeitsbelastungen, im Führungsverhalten, etc. Manche Faktoren sind durch die Dienststelle beeinflussbar, andere kaum oder gar nicht.

Auf jeden Fall sollten größere Abweichungen vom Durchschnitt Anlass für eine Diskussion und Bewertung in der Dienststelle sein. Das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement bietet mit dem Instrument der Unterstützungskonferenz Fehlzeiten (UKF) hierbei konkrete Hilfe an.

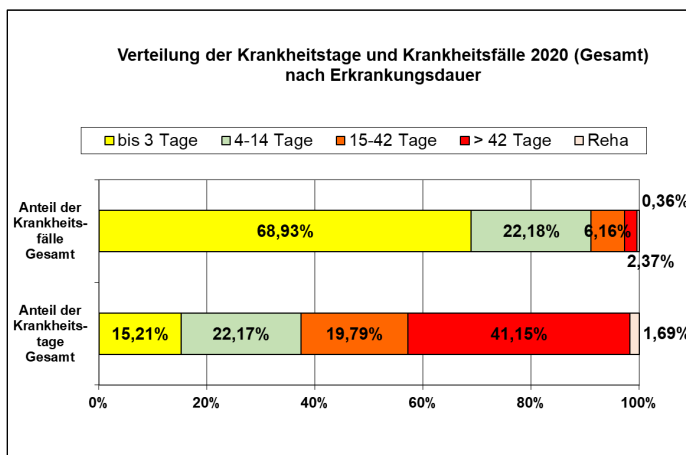
Kennzahlen zum Eingliederungsmanagement (BEM)



Umsetzung des BEM nach § 167 (2) SGB IX hat noch „Luft nach oben“

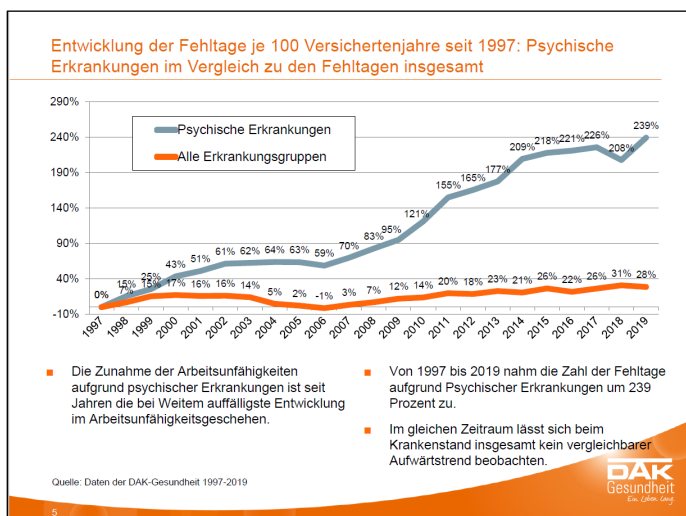
Nach Einführung des BEM-Controllings liegen nun erstmals Kennzahlen zur Umsetzung des Eingliederungsmanagements in den Dienststellen vor. Wie die Grafik zeigt, waren 14,4% aller Beschäftigten in 2019 für 42 Tage oder mehr im Jahr krankgeschrieben und hatten Anspruch auf ein BEM Verfahren. Die Quote der angenommenen BEM-Verfahren in 2019 lag bei 18,4 % und damit deutlich unterhalb dessen, was als erreichbare und sinnvolle Annahmequote (Zielkorridor) für das BEM angestrebt werden sollte.

Die Annahmequote 2019 spiegelt das BEM im Wesentlichen noch vor der Einführung des neuen Verfahrens in den Dienststellen wider.



Wie in der Abbildung links zu sehen ist, verursachen vergleichsweise wenige längere Krankheitsfälle mehr als die Hälfte aller krankheitsbedingten Ausfalltage der Dienststellen. Dies zeigt: es lohnt sich, das BEM verbessert aufzustellen.

Gelingt es Dienststellen, im Rahmen ihres BEM mit länger erkrankten Beschäftigten gut und frühzeitig ins Gespräch zu kommen und dabei zugleich erfolgreiche Maßnahmen zur Wiederherstellung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit zu finden, profitieren alle davon: Die erkrankten Beschäftigten, die Kolleginnen und Kollegen sowie der Arbeitgeber.



Psychische Erkrankungen weiterhin zunehmend bedeutsam für Krankenstand

Alle großen Krankenkassen berichten übereinstimmend von der deutschlandweit ungebrochenen Zunahme der Arbeitsunfähigkeiten aufgrund psychischer Erkrankungen.

Für das Personalmanagement in Dienststellen und Betrieben sind dadurch Strategien, die der Unterstützung erkrankter Beschäftigter beim Erhalt der Arbeitsfähigkeit und bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz dienen, von zentraler Bedeutung:

1. Sensibilisierung der Führungskräfte für den Umgang mit psychischen Erkrankungen.
2. Frühzeitige Gespräche mit Erkrankten.
3. Ein funktionierendes BEM.
4. Gute Vernetzung mit Sozialberatung und Betriebsmedizin.

Rückblick und Ausblick

In dem durch die Corona-Pandemie geprägten Jahr 2020 waren im ressortübergreifenden Gesundheitsmanagement nur begrenzt Weiterentwicklungen möglich. Trotz der pandemiebedingten Einschränkungen konnte in 2020 die Erprobung der Unterstützungskonferenz Fehlzeiten (UKF) fortgesetzt und das ressortübergreifende BEM-Controlling neu eingeführt werden. Dadurch war es erstmals möglich, den Dienststellen Vergleichsdaten zu ihrem BEM zur Verfügung zu stellen. Sobald die pandemiebedingten Einschränkungen wieder aufgehoben sind, sollen die Qualifizierungsmaßnahmen für BEM-Beauftragte und BEM-Teams wiederaufgenommen werden. Ein weiterer Handlungsschwerpunkt wird die Begleitung von Dienststellen bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bleiben. Des Weiteren ist die Entwicklung von digitalen Lösungen im Gesundheitsmanagement aufzugreifen, um auf die veränderten Arbeitsweisen und -möglichkeiten im Zuge der Digitalisierung adäquat reagieren zu können. In Reaktion auf eines der zentralen Ergebnisse der Befragung der Dienststellen (2019) zur Umsetzung der DV Gesundheitsmanagement, wird das Kompetenzzentrum in 2021 mit dem Ausbau und der Weiterentwicklung der zentralen Unterstützungsangebote insbesondere für Dienststellen kleinerer und mittlerer Größe beginnen.

Empfehlungen an die Akteure im Gesundheitsmanagement der Dienststellen

- Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit und Prävention in den Dienststellen.
- Erforderliche Rahmenbedingungen für das Gesundheitsmanagement schaffen und das Vorgehen an den empfohlenen Schritten in der Handlungshilfe orientieren.
- Vernetzung und Integration der Arbeitsschutzaktivitäten in das Gesundheitsmanagement.
- Unterstützung von länger erkrankten Beschäftigten optimieren.
- Präventionsaktivitäten an Erkrankungsschwerpunkten ausrichten.
- „Weiche Belastungen“ stärker beachten.
- Gemeinsames Engagement der Leitung und der Interessenvertretung verstärken.
- Führungskräfte einbeziehen und in ihrer Aufgabe im Gesundheitsmanagement unterstützen.
- Beratung und Prozessbegleitung durch das Kompetenzzentrum nutzen.
- Besonders in kleinen Dienststellen: Möglichkeiten zu dienststellenübergreifenden Kooperationen nutzen und gemeinsam Ressourcen für das Gesundheitsmanagement bündeln.
- Datenlage zu Gesundheit, Motivation und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten nutzen und verbessern.

Projektförderung

Der Senator für Finanzen fördert mit zentralen Mitteln weiterhin die Einführung des Gesundheitsmanagements. Fördermittel können über ein Antragsverfahren beim Senator für Finanzen, Referat 33, eingeworben werden. Einzelheiten regelt die Dienstvereinbarung Gesundheitsmanagement (Zif. 6 und 7) und werden in der Handlungshilfe (Kapitel 7) näher beschrieben. Beratung und Information zur Projektförderung erhalten Sie über die Ansprechpartner im Kompetenzzentrum.

Angebote des Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement im Referat 33 des Senators für Finanzen an die Dienststellen und Betriebe:

- Beratung und Prozessbegleitung zu allen Aspekten des Gesundheitsmanagements
- Unterstützung bei Analysen durch Nutzung von Befragungen, Workshops, etc.
- Informationsveranstaltungen
- Fortbildungsangebote
- Vermittlung von Kooperationspartnern
- Regelmäßiger Erfahrungsaustausch von Dienststellen im „Netzwerk Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und beim „Runden Tisch BEM“



Ansprechpartner:

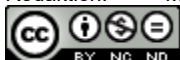
Susanne Pape, Tel.: 0421 361-59990. E-Mail: susanne.pape@finanzen.bremen.de

Michael Gröne, Tel.: 0421 361-59991. E-Mail: michael.groene@finanzen.bremen.de

Impressum:

Herausgeber: Senator für Finanzen, Abt. Personal- und Verwaltungsmanagement, Referat 33, Doventorscontrescarpe 172 C, 28195 Bremen

Redaktion: Michael Gröne, Senator für Finanzen, Referat 33, Tel.: 0421 361-59991



Erscheinungsdatum: Juli 2021

