



Sachbearbeitung ZS/P - Personalsteuerung

Datum 22.02.2012

Geschäftszeichen

Beschlussorgan Hauptausschuss

Sitzung am 22.03.2012 TOP

Behandlung öffentlich

GD 107/12

---

Betreff: Gesundheitsprävention; Betriebliches Eingliederungsmanagement

Anlagen:

**Antrag:**

1. Der Schaffung einer Stelle in EG 10, vorbehaltlich des Bewertungsergebnisses, bei der Zentralen Steuerung Personal zuzustimmen.
2. Der Umwandlung aus einer bisher freien Mitarbeit im betrieblichen Eingliederungsmanagement in einen regulären Stellenanteil von 0,25 bei der Zentralen Steuerung Personal zuzustimmen.

Erster Bürgermeister Gunter Czisch

---

Genehmigt:

BM 1,OB,ZS/F

---

Bearbeitungsvermerke Geschäftsstelle des  
Gemeinderats:

Eingang OB/G

Versand an GR

Niederschrift §

Anlage Nr.

**Sachdarstellung:**

Zusammenfassende Darstellung der finanziellen Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen:	ja / nein
Auswirkungen auf den Stellenplan:	ja / nein

MITTELBEDARF			
INVESTITIONEN / FINANZPLANUNG (Mehrjahresbetrachtung)		ERGEBNISHAUSHALT [einmalig / laufend]	
<b>PRC:</b>			
<b>Projekt / Investitionsauftrag:</b>			
Einzahlungen	€	Ordentliche Erträge	€
Auszahlungen	€	Ordentlicher Aufwand	€
		<i>davon Abschreibungen</i>	€
		Kalkulatorische Zinsen (netto)	€
Saldo aus Investitionstätigkeit	€	Nettoressourcenbedarf	39000
MITTELBEREITSTELLUNG			
<u>1. Finanzhaushalt 2011</u>		2012	
Auszahlungen (Bedarf):	€	innerhalb Fach-/Bereichsbudget bei PRC	€
Verfügbar:	€		
Ggf. Mehrbedarf	€	fremdes Fach-/Bereichsbudget bei PRC	€
Deckung Mehrbedarf bei PRC			
PS-Projekt 7	€	Mittelbedarf aus Allg. Finanzmitteln	39000
bzw. Investitionsauftrag 7	€		
<u>2. Finanzplanung 2012 ff</u>			
Auszahlungen (Bedarf):	€		
i.R. Finanzplanung veranschlagte Auszahlungen	€		
Mehrbedarf Auszahlungen über Finanzplanung hinaus	€		
Deckung erfolgt i.R. Fortschreibung Finanzplanung			

In den beiden zurückliegenden Sitzungen des Hauptausschusses zum Thema Personal (GD 314/10 und GD 344/11) wurden die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf das Personalmanagement der Stadt ausführlich dargestellt und die getroffenen Maßnahmen vorgestellt und erläutert.

Die Stadtverwaltung agiert hier im Spannungsfeld zwischen den Anforderungen an eine effiziente und der Bürgerschaft verpflichteten Verwaltung und der Verantwortung, die sie als moderner

Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten hat. Das Durchschnittsalter der städtischen Belegschaft steigt und ein hoher Anteil unserer Beschäftigten ist bereits seit vielen Jahren im Dienste der Stadt. Durch die notwendigen Konsolidierungen der letzten Jahre, die auch den Personalbereich betroffen haben, hat es in den meisten Bereichen eine deutlich spürbare Arbeitsverdichtung gegeben. Um die Dienstleistungsqualität gegenüber der Bürgerschaft dennoch aufrecht zu erhalten und noch auszubauen, müssen wir dafür sorgen, dass es unseren Beschäftigten gelingt, möglichst lange und bei guter Gesundheit zu arbeiten, denn der Nachwuchs wird, bzw. ist bereits knapp.

Es wurden bereits mehrere Maßnahmen zur Gesundheitsprävention ergriffen und das betriebliche Eingliederungsmanagement für Langzeiterkrankte (BEM) wurde 2009 eingeführt. Aufgrund der dezentralen Struktur der Verwaltung ist es erforderlich, dass sich ein Fallmanagement um die BEM Fälle kümmert, da fachbereichsübergreifende Wiedereingliederungen sonst nicht stattfinden würden. Wir haben jedoch die Verpflichtung, als Arbeitgeber in der Gesamtstadt, und nicht nur fachbereichsbezogen, nach Lösungen zu suchen. Die Fallmanager können außerdem das nötige know how aufbauen, um auch externe Fördermöglichkeiten (z.B. durch Krankenkassen oder durch die Rentenversicherung o.ä.) zugunsten der Stadt auszuschöpfen.

Derzeit wird diese Aufgabe durch zwei Personen ausgeübt:

- mit 15 Wochenstunden eines städtischen Mitarbeiters neben seiner eigentlichen Tätigkeit (24 Wochenstunden) im FB Kultur
- durch einen freiberuflichen Anteil einer städtischen Mitarbeiterin neben deren Teilzeittätigkeit bei der Stadt im FB BuS.

Beide Personen sind innerhalb dieser Zeitanteile neben BEM auch im Bereich der Gesundheitsprävention und der Sozialberatung tätig.

Seit Einführung des BEM in 2009 haben sich die Fallzahlen nahezu verdoppelt: von 33 in 2009 auf 61 in 2011. Die Tendenz zeigt weiter nach oben. Die Steigerung liegt aus Sicht der Verwaltung vor allem an der Tatsache, dass das BEM Verfahren zum einen an Bekanntheit gewonnen hat und zum anderen Verfahrensänderungen eingeführt wurden. Hinzu kommt weiter das steigende Alter der Belegschaft. Die Fallzahlen BEM werden aller Voraussicht nach auch weiter ansteigen. Die Bearbeitungszeit eines BEM Falls ist für die Fallmanager meist sehr zeitaufwendig. Sie müssen von den bestehenden medizinischen Einschränkungen, über die evtl. möglichen externen Förder- und Zuschussmöglichkeiten, bis hin zu den denkbaren Arbeitsplatzgestaltungen alles abklären. Jeder Fall ist individuell, ein standardisiertes Bearbeitungsraaster somit nicht möglich. Hinzu kommt die ständige Überzeugungsarbeit bei den verantwortlichen Führungskräften, Personalräten und Beschäftigten. Es ist hier Kreativität und Durchsetzungsvermögen durch Überzeugen gefordert.

Ebenso wird das Thema der Gesundheitsprävention massiv an Bedeutung gewinnen, denn es sollte selbstverständlich unser Ziel sein, im Vorfeld tätig zu werden und es gar nicht erst zu langen Krankheitsausfällen kommen zu lassen.

Beide Faktoren führen zu einem Personalbedarf, der mit den derzeitigen Ressourcen bei der Zentralen Steuerung Personal nicht mehr gedeckt werden kann. Die Abteilung ZS/P besteht aus 4 Stellen, die mit 5 Personen besetzt sind. Darin enthalten sind u.a. die Themen:

- Strategisches Personalcontrolling
- Koordination und Bearbeitung des Stellenplans
- die gesamtstädtische Personalentwicklung inklusive der Fortbildung
- sowie die Jobbörse

Eine Ansiedelung des Themas BEM und der Gesundheitsprävention bei ZS/P ist sinnvoll und richtig, da es bei den fachbereichsübergreifenden Maßnahmen, ähnlich wie bei der Jobbörse auch, der Steuerung, Koordination und vor allem des gesamtstädtischen Überblicks bedarf.

Es ist erforderlich, eine 1,0 Stelle, voraussichtlich der Entgeltgruppe 10, je nach

Bewertungsergebnis, bei ZS/P zu schaffen, um diese Aufgaben künftig in ausreichendem Maße erfüllen zu können. Die Stelle sollte bereits im Vorgriff auf den Stellenplan 2013 ausgeschrieben und besetzt werden können. Im normalen Haushaltsplanverfahren werden die erforderlichen Ausgaben als Sonderfaktor beantragt werden. Ebenso sollte der Anteil der jetzt noch freien Mitarbeiterin in ein reguläres Arbeitsverhältnis in Höhe von 25 % einer Vollstelle umgewandelt werden, da dies ein mehr steuerndes Arbeiten als derzeit ermöglicht. Sie kann als Teil der zentralen Steuerung gesamtstädtisch anders agieren, als als freie Mitarbeiterin, die beim FB BuS angesiedelt ist.

In 2011 wurden in der jetzigen Konstellation ca. 38.500 € für das Fallmanagement ausgegeben, darin enthalten sind ca. 12.500 € für die freie Mitarbeiterin. Nach der geplanten Änderung werden Personalkosten in Höhe von insgesamt ca. 76.600 € (davon ca. 16.600 € aus der Umwandlung der freien Mitarbeit in ein Arbeitsverhältnis), somit ein Mehrbedarf für das Fallmanagement in Höhe von 38.100 € entstehen.

Das Aufgabenspektrum umfasst

1. Gesundheitsmanagement mit dem Ziel: Erhalten der Arbeitsfähigkeit; Prävention:
  - Gesundheitskurse
  - Gesundheitstag
  - Projekte Arbeitsbewältigungscoaching
  - Kommunikation
  - Überzeugung der Führungskräfte
  - Kooperation mit Krankenkassen, DRV
  - Präventionsprojekte
  - Konzeption hierzu
2. Betr. Eingliederungsmanagement:
  - Fallmanager
3. Strategien zum Umgang mit Beschäftigten, die auf den bisherigen Arbeitsplätzen nicht mehr arbeiten können
4. Vermittlungsunterstützung der Jobbörse
5. Mitarbeit an weiteren Demografieprojekten von ZS/P (z.B. Konzeption interkulturelle Verwaltung, Altersstrukturanalysen, Bedarfsanalyse nach Fachbereichen, Nachwuchsgewinnung...)
6. Mitarbeit beim Thema Vereinbarkeit „Familie und Beruf“ (Pflege von Angehörigen und Berufstätigkeit, Ferienprogramme, Telearbeit, ...)
7. Unterstützung bei sonstigen Aufgaben im Bereich der Zentralen Steuerung / Personal.

Die bisherigen Erfahrungen mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement haben gezeigt, dass es erforderlich ist, Orientierungssätze zu formulieren, wie der Arbeitgeber Stadt Ulm mit der Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten umgeht. Dies gibt allen Beteiligten, insbesondere den verantwortlichen Führungskräften eine Basis für ihr Handeln. Dies wird daher eines der nächsten Aufgaben in dieser Thematik sein.

