

An den Grossen Gemeinderat

W i n t e r t h u r

Beantwortung der Schriftlichen Anfrage betreffend Absenzenmanagement, eingereicht von Gemeinderat M. Wenger (FDP)

Am 23. Januar 2017 reichte Gemeinderat Markus Wenger namens der FDP-Fraktion folgende Schriftliche Anfrage ein:

«Zunehmende Kurzabsenzen können Anzeichen von gesundheitlichen, persönlichen oder psychischen Problemen der jeweiligen Personen sein. Um rechtzeitig und korrigierend eingreifen zu können, sind die Erfassung und Bewirtschaftung von Kurzabsenzen ein wichtiges Mittel der Mitarbeiterfürsorge. In den meisten Betrieben der Privatwirtschaft sind Arztzeugnisse ab drei Absenztage üblich, in der Stadtverwaltung müssen diese erst ab 5 Tagen abgegeben werden.

Meine Fragen dazu:

1. Werden kurze Krankheitsabsenzen von 1-4 Tagen als Krankheitstage erfasst?
2. Werden diese Kurzabsenzen systematisch ausgewertet und bei einer Häufung mit den jeweiligen Personen besprochen? Wer ist verantwortlich dafür?
3. Ab wann sind Vorgesetzte angehalten auf häufige Kurzabsenzen/Krankheitstage zu reagieren?
4. Wie viele Arbeitstage pro Jahr fällt ein städtischer Mitarbeitender im Durchschnitt in Folge Krankheit aus?
5. Wie hat sich die Anzahl Krankheitstage pro städtischem Mitarbeitenden in den letzten vier Jahren verändert?
6. Wie beurteilt der Stadtrat diese Entwicklung?»

Der Stadtrat erteilt folgende Antwort:

Seit 2009 verfügt die Stadt Winterthur über eine flächendeckende, systematische Erfassung, Analyse und Begleitung von Absenzen am Arbeitsplatz. Allerdings müssen diese Daten auf verschiedenen Systemen erfasst und nachgeführt werden; aus finanziellen Gründen ist bis anhin keine einheitliche Datenerfassung möglich. Ziele der laufenden Erfassung sind die Reduktion von Anzahl und Dauer von krankheits- und unfallbedingten Abwesenheiten und die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Diesbezügliche Richtlinien regeln die Erfassung krankheits- und unfallbedingter Absenzen (aber auch anderer Absenzen, wie z.B. Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Militär, Zivil- und Schutzdienst).

Zu den einzelnen Fragen:

Zur Frage 1:

«Werden kurze Krankheitsabsenzen von 1-4 Tagen als Krankheitstage erfasst?»

Angestellte mit Jahres- und Bandbreitenarbeitszeit unterstehen der Pflicht zur Zeiterfassung. Die Mitarbeitenden erfassen ihre Arbeitszeit grundsätzlich selbst und sind verantwortlich für die Richtigkeit ihrer Zeitbuchhaltung. Die Vorgesetzten nehmen darin periodisch Einblick. In der persönlichen Zeitbuchhaltung müssen sämtliche Absenzen, also auch krankheitsbedingte Kurzabsenzen, erfasst werden.

Zur Frage 2:

«Werden diese Kurzabsenzen systematisch ausgewertet und bei einer Häufung mit den jeweiligen Personen besprochen? Wer ist verantwortlich dafür?»

Die Kontrolle der Absenzen sowie deren Auswertung zur Dienstplanung oder zu anderen betrieblichen Zwecken ist Sache der Ämter, Bereiche und Betriebe. Der richtige Umgang mit Absenzen ist eine der zentralen Aufgaben im Rahmen eines professionellen Absenzenmanagements. Es handelt sich primär um eine Führungsaufgabe der Linie. Der Früherkennung und Frühintervention kommt in diesem Rahmen eine grosse Bedeutung zu. Dabei geht es einerseits um die möglichst frühzeitige Wahrnehmung von Veränderungen bei betroffenen Personen, die sich in Verhalten, Wesensart, Leistungen und letztlich in wiederholten Absenzen manifestieren, sowie um die richtige Betreuung in solchen Fällen. Auch dies ist primär eine Führungsaufgabe. Ihr Ziel ist die Erhaltung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden.

Gemäss den einschlägigen Richtlinien zum Absenzenmanagement werden krankheitsbedingte Absenzen, welche länger als fünf Arbeitstage dauern, gesamtstädtisch konsolidiert und im Rahmen der jährlichen Personalkennzahlen nachgeführt. Auf eine gesamtstädtische Konsolidierung der krankheitsbedingten Kurzabsenzen wurde bisher – wie vom Stadtrat bereits in Beantwortung der Interpellation betreffend Absenzenmanagement, Casemanagement und betriebliche Gesundheitsförderung in der Stadt Winterthur vom 14. Juli 2010 (GGR-Nr. 2010/005) dargelegt – aus Gründen der Unvereinbarkeit mit personalpolitischen Grundhaltungen der Stadtverwaltung Winterthur, mit dem Persönlichkeits- und Datenschutz und schliesslich auch mit den zusätzlichen Kosten, die mit der Erhebung sämtlicher kurzen Abwesenheiten verbunden wären, verzichtet. Durch den vermehrten Einsatz elektronischer Zeiterfassungssysteme können künftig aber auch krankheitsbedingte Kurzabsenzen ohne erheblichen Zusatzaufwand und ohne Beeinträchtigung des Persönlichkeits- und Datenschutzes gesamtstädtisch konsolidiert und ausgewertet werden.

Zur Frage 3:

«Ab wann sind Vorgesetzte angehalten auf häufige Kurzabsenzen/Krankheitstage zu reagieren?»

Kranke oder verunfallte Mitarbeitende haben ihre Vorgesetzten so rasch als möglich über ihre Arbeitsunfähigkeit zu verständigen. Die Vorgesetzten sind verpflichtet, mit den kranken oder verunfallten Mitarbeitenden während ihrer gesamten Abwesenheitszeit in Kontakt zu sein. Bei einer Abwesenheit von mehr als fünf Arbeitstagen muss ein ärztliches Zeugnis eingereicht werden. Die Vorgesetzten dürfen aber auch für Arbeitsaussetzungen von kürzerer Dauer ein Arztzeugnis verlangen.

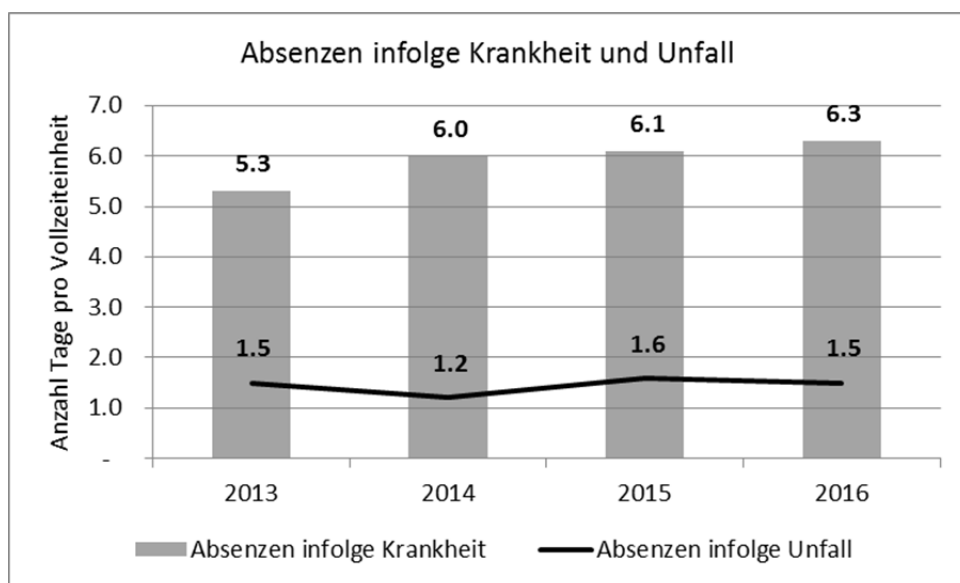
Zu den Fragen 4 und 5:

«Wie viele Arbeitstage pro Jahr fällt ein städtischer Mitarbeitender im Durchschnitt in Folge Krankheit aus?

Wie hat sich die Anzahl Krankheitstage pro städtischem Mitarbeitenden in den letzten vier Jahren verändert?»

Die gesamtstädtisch konsolidierten, krankheitsbedingten Abwesenheiten des Jahres 2016 ergeben durchschnittlich 6.3 Arbeitstage pro Vollzeitstelle.

Die folgende Grafik zeigt die durchschnittliche Anzahl Absenztage des Verwaltungs- und Betriebspersonals, inklusive Gesundheits- und Sozialwesen, infolge Krankheit und Unfall pro Vollzeiteinheit über die letzten vier Jahre.



Die vom Bundesamt für Statistik ausgewiesene jährliche Dauer der krankheits- und unfallbedingten Absenzen in Prozenten der jährlichen Arbeitszeit betrug im Jahr 2015 2.9%. Im selben Zeitraum belief sich bei der Stadt Winterthur die Quote auf 3.0%, allerdings ohne die krankheitsbedingten Kurzabsenzen.

Zur Frage 6:

«Wie beurteilt der Stadtrat diese Entwicklung?»

Der Stadtrat stellt keine besorgniserregende Entwicklung der Absenzen fest; die erhobenen Zahlen geben keinen Anlass für dringliche Massnahmen. Zu berücksichtigen ist auch, dass ein Jahresvergleich der Zahlen nur eingeschränkt möglich ist, weil für viele Mitarbeitende der Umzug in den Superblock mit einem Systemwechsel bei der Zeiterfassung verbunden war.

Als grösste Arbeitgeberin in Winterthur hat die Stadtverwaltung den Anspruch, ein bedarfsgerechtes Absenzenmanagement zu betreiben. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass mit der Einrichtung der Koordinationsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement im Personalamt im Jahr 2011 die bisherigen Aktivitäten der Bereiche und Ämter in der Stadtverwaltung systematisch koordiniert und professionalisiert worden sind. Seither wird auch gezielte Prävention und Gesundheitsförderung betrieben, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern. Diese Bestrebungen manifestieren sich in der Ausgestaltung der Arbeitsorganisation, den Arbeitsplatzbedingungen, der Infrastruktur und dem Angebot an gesundheitsförderlichen Aktivitäten und Informationen. Mittels der periodisch stattfindenden Personalbefragung können in diesem Bereich auch wei-

tere Handlungspotenziale identifiziert und Massnahmenempfehlungen erarbeitet werden, so beispielsweise in der Ergonomie.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

M. Künzle

Der Stadtschreiber:

A. Simon