

Anfrage 3

Gremium	Termin	Status
Stadtrat	10.12.2018	öffentlich

Anfrage der LKR-Fraktion Ludwigshafen; Situation des Städtischen Personals im Hinblick auf Überlastung

Vorlage Nr.: 20186580

Stellungnahme der Verwaltung

1. **Wie viele Überlastungsanzeigen sind im Stadtvorstand in den Jahren 2016, 2017 und 2018 eingegangen? Bitte nach Jahren und Monaten getrennt darstellen.**

Anzahl der Überlastungsanzeigen nach Jahren und Monaten getrennt:

Jahr	Monat	Anzahl Überlastungs- anzeigen	Insgesamt
2016	April	2	
	August	5	
	Dezember	16	
			23
2017	Januar	1	
	Februar	2	
	März	9	
	Juli	6	
	September	1	
	November	1	
			20
2018	Januar	2	
	Februar	5	
	März	10	
	April	9	
	Juni	12	
	Juli	6	
	August	4	
	September	9	
	November	1	
			58

2. Was waren die Hauptursachen, welche die Beschäftigten vorgetragen haben?

Als Hauptursachen sind zu nennen: Arbeitsverdichtung (gestiegene Fallzahlen, ein „Mehr“ an Arbeit, zum Teil bedingt durch die Umsetzung von Gesetzesänderungen (Bsp. Unterhaltsvorschuss bei 3-14, Hilfe zur Pflege und Eingliederungshilfe bei 5-13) sowie Stellenvakanz, welche insbesondere durch die demografische Entwicklung bedingt sind.

3. Gibt es Bereiche innerhalb der Stadtverwaltung, in denen es zu signifikanten Häufungen von Anzeigen kam? Bitte die „Top 10“ benennen.

Insbesondere betroffen waren bisher die Bereiche „Jugendamt“ (3-14), „Soziales und Wohnen“ (5-12); „Senioren“ (5-13).

4. Wie geht die Stadtverwaltung mit solchen Anzeigen i.d.R. um? Bitte einen Musterprozess darstellen.

In der Regel gehen Überlastungsanzeigen zunächst beim Bereich Personal bzw. beim Zentralen Personalwesen des WBL ein. Von hier erhalten die Bediensteten eine Zwischennachricht. Der Bereich Personal bzw. das Zentrale Personalwesen WBL bindet die jeweiligen Führungskräfte mit ein. So wird u.a. eine Stellungnahme angefordert, wie sich die Situation aus Sicht des Bereiches darstellt und welche Lösungsansätze es gibt. Eine Information über die gestellte Überlastungsanzeige ergeht zudem an OB und - sofern der/die Mitarbeiter/in den Personalrat eingebunden hat - an den Personalrat.

Je nach Inhalt der Überlastungsanzeige wird der Bereich Organisation und / oder die Arbeitssicherheit eingebunden. Sobald die ersten Ergebnisse vorliegen, werden diese den Beschäftigten mitgeteilt. Wenn geeignete Maßnahmen für eine Entlastung gefunden und umgesetzt wurden, erhalten die Bediensteten eine abschließende Rückmeldung.

5. Welche Auswirkungen hatten die Anzeigen auf die Arbeit der Stadtverwaltung? Bitte um Benennung von Beispielen wie längere Bearbeitungszeit, Einstellungen, etc.

Stellenvakanzen führen in der Regel immer zu längeren Bearbeitungszeiten. Daneben wurden zum Teil Öffnungszeiten angepasst, externe Dienstleister in Anspruch genommen, Aus Hilfskräfte eingestellt sowie Organisationsüberprüfungen vorgenommen.

6. Welche Auswirkungen gab es für unsere Bürger? Wurden Leistungen nicht erbracht oder dauerte die Bearbeitung von Vorgängen länger?

Längere Bearbeitungszeiten können nicht ausgeschlossen werden. Nicht erbrachte Leistungen sind hingegen nicht bekannt.

7. Werden bei der Stadtverwaltung systematisch und regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze nach § 5 Arbeitsschutzgesetz vorgenommen? Wenn ja, in welchen Zeitabständen, wenn nein, warum nicht?

Gefährdungsbeurteilungen werden grundsätzlich durchgeführt und insbesondere dann angepasst, wenn sich Aufgabeninhalte oder gesetzliche Vorgaben ändern.

8. Welche Maßnahmen wurden und werden ergriffen, um im Vorfeld durch Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsplätze bereits Gefährdungen zu vermeiden? SW: präventive Operationalisierung der Gefährdungsvermeidung

Aus den Gefährdungsbeurteilungen werden regelmäßig Rückschlüsse auf die Ausstattung der Arbeitsplätze im Hinblick auf die sog. persönliche Schutzausrüstung (PSA) gezogen.

9. Welche Maßnahmen werden ergriffen, wenn „Gefahr im Verzug“ ist und unverzüglich gehandelt werden muss?

Die Maßnahmen sind einzelfallabhängig. Es gibt ein Netzwerk aus verschiedenen Akteuren, die je nach Fallkonstellation herangezogen werden können.

10. Wie sieht die Dokumentation nach § 6 Arbeitsschutzgesetz bei der Stadt Ludwigshafen aus?

Die Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit werden derzeit von zwei Mitarbeitern der BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH wahrgenommen. Hierzu gehören die in § 6 ASiG insbesondere vorgesehenen Beratungsmaßnahmen (Gestaltung der Arbeitsplätze, Beurteilung der Arbeitsbedingungen u.a.) sowie die Durchführung des Arbeitsschutzes (z.B. Begehung der Arbeitsstätten). Die Erkenntnisse aus den Begehungen werden schriftlich protokolliert. Die Bereiche sind für die Umsetzung der ggf. erforderlichen Maßnahmen eigenverantwortlich zuständig.

11. Gibt es Erkenntnisse der Stadtspitze, dass in den letzten Jahren die psychischen Belastungen bei der Arbeit zunehmen und es aufgrund deren vermehrt zu Anzeigen kommt?

Die psychischen Belastungen haben nicht nur bei der Stadtverwaltung Ludwigshafen zugenommen. Die Auswertungen der Krankenkassen haben gezeigt, dass psychische Belastungen bundesweit inzwischen den zweiten Platz bei den krankheitsbedingten Fehlzeiten am Arbeitsplatz belegen.

12. Gibt es ein elaboriertes betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Stadtverwaltung Ludwigshafen, welches unterstützend tätig wird?

Die Stadtverwaltung Ludwigshafen betreibt eine betriebliche Gesundheitsförderung und bietet in ihrem umfangreichen internen Fortbildungsprogramm eine Vielzahl präventiver Maßnahmen (Seminare) an. Auch in der Zusammenarbeit mit den Krankenkassen werden verschiedene gesundheitsfördernde Programme angeboten.

13. Wie hoch ist war die Zahl der Betriebs- oder Arbeitsunfälle bei der Stadtverwaltung in den Jahren 2016, 2017 und 2018?

Für die Jahre 2011 bis 2016 konnte – aus Kapazitätsgründen (u.a. Stellenvakanzen aufgrund Krankheit) – keine Statistik erstellt werden:

Jahr	Arbeits- u. Wegeunfälle	Stadtverwaltung	WBL
2009	235		
2010	253		
2017	236	162	74

14. Wie viele Mitarbeiter sind aufgrund von Dienst- oder dauerhafter Arbeitsunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand oder in Pension gegangen?

Anzahl der Mitarbeiter/innen, die wegen voller Erwerbsminderung bzw. dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig ausgeschieden sind:

Jahr	Beschäftigte	Beschäftigte WBL	Beamte	Beamte WBL	insgesamt
2016	1	5	5	0	11
2017	3	5	2	0	10
2018	6	3	3	0	12

15. Gibt es einen Benchmark zu allen vorgenannten Zahlen mit Kommunen gleicher Größenordnung?

Nein.