



Niederschrift

12. Plenarsitzung des Gemeinderates
21. Juli 2020, 15:30 Uhr
öffentlich
Gartenhalle, Kongresszentrum
Vorsitzender: Oberbürgermeister Dr. Frank Mentrup

21.

Punkt 22 der Tagesordnung: Konzept zur Mitarbeitermotivation durch Anwesenheitsbonus und seelsorgerlichen Betreuung für MitarbeiterInnen städtischer Ämter und Gesellschaften
Antrag: FW|FÜR
Vorlage: 2020/0476

Beschluss:

Erledigt mit der Stellungnahme der Verwaltung

Abstimmungsergebnis:

Keine Abstimmung

Der Vorsitzende ruft Tagesordnungspunkt 22 zur Behandlung auf.

Stadträtin Lorenz (FW|FÜR): Ich möchte in aller Deutlichkeit vorwegnehmen, wenn man krank ist, ist man krank. Daraus soll keinem Arbeitnehmer ein Nachteil entstehen und niemand soll krank zur Arbeit gehen. Jeder soll die Entlohnung erhalten, welche vertraglich vereinbart wurde. Es ist allerdings auffällig, dass in einigen städtischen Ämtern und Gesellschaften der Krankenstand exorbitant hoch ist. Das kann an den Arbeitsbedingungen liegen, es kann aber auch andere Ursachen haben. Wenn es nur an den Arbeitsbedingungen läge, dann müsste der Krankenstand noch deutlich über zwanzig Prozent liegen, da alle Mitarbeiter eines Ressorts in der Regel unter den gleichen Bedingungen arbeiten. Andererseits müssen die anwesenden gesunden Kollegen die Fehlzeiten durch Mehrarbeit und Überstunden ausgleichen. Vielleicht sind es gerade sie, die sich gesünder ernähren oder Sport treiben, also auf ihre Gesundheit achten beziehungsweise ein anderes Bewusstsein für dieses hohe Gut haben.

Es gibt bereits Unternehmen, die ein solches Bonussystem haben und sehr gute Erfahrungen gemacht machen. Die Bonuszahlungen können gestaffelt werden, zum Beispiel nach gar keinen Krankheitstagen, bis zu drei Krankheitstagen und so weiter. Ich möchte noch einmal betonen, es soll ein Anreiz geschaffen werden und keine Strafe. Eine Kürzung von Weihnachtsgeld oder Ähnlichem lehnen wir kategorisch ab.

Uns ist bekannt, dass es bereits einen internen psychologischen Beratungsdienst gibt, und die aktuellen Schlagzeilen lassen die Frage aufkeimen, wie effektiv dieser ist. Interessant wäre in diesem Zusammenhang auch gewesen, wie häufig die seelsorgerische Einrichtung kontaktiert wird und wie das im Verhältnis zur Mitarbeiterzahl zu sehen ist und wo die Schwerpunktproblematiken sind. Eine Beratungsstelle bei psychischen und physischen Problemen am Arbeitsplatz sollte durch einen externen Dienstleister erfolgen. Dies wäre ein erster Schritt in Richtung Vertrauen und Ernsthaftigkeit des Angebots. Wenn Mitarbeiter einer städtischen Gesellschaft mit Problemen und Begründungen für hohen Krankenstand auf uns zukommen und uns dann der Geschäftsführer auf Nachfrage mitteilt, ich zitiere: „Man bewege sich innerhalb des rechtlich zulässigen Rahmens“, dann sehen wir hier Handlungsbedarf.

Stadträtin Anlauf (GRÜNE): Wie man auf einen solchen Antrag angesichts der Erfahrung mit der Corona-Pandemie kommen kann, ist uns ehrlich gesagt ein Rätsel. Ein Anwesenheitsbonus birgt gerade in Zeiten teilweise massiver finanzieller Einbußen die Gefahr, dass Menschen trotz Krankheitssymptomen eben doch zur Arbeit gehen, ob man das will oder nicht, aber wenn man dieses System hat, dann geht es eben sehr leicht in diese Richtung. Was für ein Anreiz in Zeiten der Pandemie! Auch andere Langzeiterkrankungen werden dadurch gefördert, dass sich Beschäftigte zum Beispiel die Rückenschmerzen verbeißen und sich nicht krankschreiben lassen. Ein solches Belohnungssystem ist ungerecht, denn faktisch erhalten erkrankte Beschäftigte, die ohnehin schon durch Zuzahlungen höhere Geldausgaben haben, weniger Geld als Gesunde, das Gegenteil von sozial. Es trifft vor allem auch Familien mit kleinen Kindern und hier meist wiederum die Frauen. Es ist nicht neu, dass kleine Kinder häufig krank sind und die Eltern deshalb zu Hause bleiben müssen. Zack, und wieder ist der Bonus weg. Vor allem Frauen bleiben zu Hause und haben das Nachsehen, so wie sie in der Pandemie bekanntermaßen die Hauptlast getragen haben und noch tragen, so die Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung zu diesem Thema.

Mitarbeitermotivation geht anders. MitarbeiterInnen wollen die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit verstehen, das ist ein ganz zentraler Punkt und wurde oft nachgewiesen. Sie wollen ihre Arbeit verstehen und einbezogen werden, ihre Vorschläge sollen ernst genommen werden. Arbeitsplätze benötigen eine Gefährdungsanalyse. Ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement ist wichtig und kann immer weiter ausgebaut werden. Wir haben eins, aber es kann durchaus immer wieder infrage gestellt und ausgebaut werden. Der Ton und die Haltung von Vorgesetzten wirken sich aus, wie wir gerade zur jetzigen Zeit sehr genau wissen. Zu diesem Thema gibt es genügend Untersuchungen. Eine seelsorgerische Versorgung ist absolut keine Aufgabe der Stadt. Wir stimmen der Verwaltungsantwort fast zu, der Satz: „Indirekt kann dieser Aspekt im Rahmen der Leistungsbezahlung einfließen“, sollte gestrichen werden, unserer Ansicht nach. Das ist ein Anwesenheitsbonussystem durch die Hintertür. Mütter, aktive Väter, Menschen mit Vorerkrankungen, ältere wohlverdiente KollegInnen mit durch die Arbeit erworbenen Verschleißerkrankungen sind dabei ausgeschlossen. Nein, danke!

Stadtrat Hofmann (CDU): Auch wir sind über diesen Antrag überrascht, aber ich bin auch überrascht, was man da alles noch hineininterpretieren kann. Ich möchte nur eins machen, ich möchte nur kurz die Antwort der Verwaltung zitieren: „Einen Anwesenheitsbonus als solchen, bei dem Beschäftigte für besonders geringe Krankheitszeiten belohnt werden, sieht der Tarifvertrag nicht vor.“ Wollen Sie tatsächlich alle Tarifverträge ändern? Bei aller Liebe, ich denke, dies ist nicht zielführend. Ich kann Ihnen sagen, Mitarbeitermotivation wie die Kollegin Anlauf schon gesagt hat, das geht wirklich anders. Darüber spreche ich tagtäglich. Ich denke nicht, dass

wir mit einer reinen Anwesenheit irgendjemanden belohnen sollten. Ich verstehe, bei aller Liebe, dass das Krankheitsproblem, und da rennen Sie bei uns offene Türen ein, ein großes Problem ist, aber mit einer einzigen Belohnung der Anwesenheit werden Sie dies niemals lösen können. Zum zweiten Punkt, auch hier zitiere ich kurz die Verwaltungsantwort: „Bei der Stadt Karlsruhe ist seit vielen Jahren ein interner psychologischer Beratungsdienst (IBD) etabliert“.

Stadträtin Uysal (SPD): Liebe Kollegin Lorenz, Sie haben es richtig gesagt, wenn man krank ist, ist man krank. Der Anwesenheitsbonus erweckt jedoch den Eindruck, dass die Mitarbeiter ohnehin nicht wirklich krank sind, sondern ihnen nur der Anreiz fehlt, um bei der Arbeit zu erscheinen. Wir fragen uns gerade vor allem, wie sieht es denn mit den chronisch erkrankten Arbeitnehmern aus? Werden die dann benachteiligt? Die können sich nicht an dieses System halten und können auch nicht belohnt werden. Von daher ist es uns sehr wichtig, dass es hier fair und gerecht bleibt, und es würde nicht fair und gerecht bleiben. Wir verstehen die Mitarbeitermotivation auch anders, nicht so. Vielmehr sollten die Krankenstände so reduziert werden, dass man ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement betreibt. Wir empfinden die Anwesenheitsprämie als einen nicht geeigneten finanziellen Anreiz, deswegen werden wir mit der Verwaltungsantwort voll und ganz mitgehen, und wir verstehen wie gesagt die Mitarbeitermotivation nicht so, sondern wir sind bereit, Lösungen zu finden, aber nicht solche.

Stadtrat Dr. Schmidt (AfD): Wir unterstützen das, was Frau Anlauf vorhin gesagt hat, und können das voll und ganz unterschreiben, ich als Betriebsrat sowieso. Sie haben recht, mit dem was Sie gesagt haben, Frau Anlauf, und ich möchte es nicht wiederholen, sondern ein Beispiel bringen. Als vor einigen Jahren mein damaliger Chef in Ruhestand ging, hat er uns stolz erzählt, dass er in seinem Arbeitsleben keinen Tag krank war. Das war für ihn sehr gut, aber für uns, seine Mitarbeiter, nicht, weil wir uns immer wieder bei ihm mit Grippe angesteckt haben und dann selbst zu Hause bleiben mussten. Das heißt, unter dem Strich hat er der Firma einen Bärendienst erwiesen. Es wäre besser gewesen, er wäre zu Hause geblieben, hätte sich auskuriert und hätte darauf verzichtet, seine Mitarbeiter anzustecken. Dies nur als Beispiel.

Deswegen sollte es kein Motivationssystem geben, was Leute dazu bringt, krank arbeiten zu gehen. Genau das ist es, was hier gerade vorgeschlagen wird, genau deswegen lehnen wir es auch ab. Wenn wir jetzt auf Corona-Zeiten zu sprechen kommen, dann ist es so, dass die Leute es sich gar nicht aussuchen können, ob sie krank arbeiten gehen wollen oder nicht. Selbst wenn man eine leichte Erkältung hat und eigentlich noch fit ist, sollte man zu Hause bleiben, weil man die Symptome nicht von einer tatsächlichen Corona-Infektion unterscheiden kann. Wir wollen nicht riskieren, dass Leute, die Corona haben, zur Arbeit kommen, weil sie meinen, sie haben nur eine leichte Erkältung. Gerade deswegen passt dieser Vorschlag jetzt überhaupt gar nicht in diese Zeit. Eigentlich müsste man die Leute noch belohnen, die zu Hause bleiben, wenn sie sich krank fühlen – umgekehrt. Also, wir lehnen ab.

Stadträtin Binder (DIE LINKE.): Ich glaube, es ist jetzt schon viel gesagt worden, was ich sehr unterstützen kann. Ich möchte noch auf einen oder zwei Aspekte eingehen und möchte einfach den Hinweis geben, wir haben eine Arbeitsgesellschaft bei der tatsächlich psychische Erkrankungen immer stärker zunehmen. Ich glaube, es hilft niemanden, wenn ein Mensch, der quasi gerade in einer Krise ist, ins Büro kommt und seine Zeit versucht irgendwie herzubekommen. Im Gegenteil, wir müssten eher versuchen vonseiten der Stadt, der Verwaltung und der Betriebe, um die es geht, Hilfestellung anzubieten. Es gibt den psychologischen Beratungsdienst, das ist eine Sache. Ich würde mir wünschen, dass man das im Personalausschuss mal

konkreter behandelt, weil es mir auch um alle möglichen Hilfestellungen geht, wie man in einem Betrieb Krankheit oder Fehlzeiten vorbeugen kann. Vielleicht sollten wir uns dann konkreter darüber unterhalten, sei es, dass es Bewegungspausen gibt, für diejenigen, die den ganzen Tag am Bildschirm sitzen, oder dass es Möglichkeiten gibt, wo man tatsächlich einfach mal Luft schöpfen kann, um irgendeine psychische Belastungssituation besser zu verdauen, weil der Stress hat in den Betrieben, da beziehe ich mich auch auf die Stadtverwaltung und die städtischen Gesellschaften, zugenommen und er nimmt weiter zu.

Ich denke, ein solcher Bonus wäre familienfeindlich, würde zu einer Endsolidarisierung von Kolleginnen und Kollegen führen und ganz bestimmt nicht zu einem guten Betriebsklima beitragen. Schon alleine deshalb ist es nicht hilfreich, so einen Bonus einzuführen, im Gegenteil, wir müssen uns überlegen, welche Anreize oder Möglichkeiten wir schaffen können, um das Betriebsklima zu verbessern. Wir haben auch gerade Beispiele dafür, wie es eben nicht aussehen soll. Vielleicht muss man sich auch vor dem Hintergrund Gedanken machen, wo wir tatsächlich zum Betriebsklima etwas beitragen können, um etwas zu verbessern.

Stadtrat Wenzel (FW | FÜR): Wir haben verstanden, wir verzichten auf Abstimmung. Frau Binder, ja, wir wollten genau das, was Sie gesagt haben. Wir sind auch der Meinung, wer krank ist, ist krank. Wir haben das gute Beispiel aus der Wirtschaft genommen, wo es funktioniert. Wir akzeptieren die Geschichte und damit ist die Sache erledigt. Vielleicht findet man einen anderen Weg, den Krankenstand zu bessern.

Der Vorsitzende: Ich habe zwei Bemerkungen dazu. Das eine ist, es sind jetzt zwei Elemente angesprochen. Den internen Beratungsdienst haben Sie angesprochen, Frau Binder. Sie haben Themen angesprochen, die etwas mit dem innerbetrieblichen Gesundheitswesen zu tun haben, und Sie haben Dinge angesprochen, die wir über unseren Klimacheck, der Beurteilung und Verbesserung von Führungsverhalten und Führungskultur, angehen. Es steht Ihnen unbenommen im Personalausschuss zu, zum einen oder anderen sich etwas erläutern zu lassen. Ich lade Sie ausdrücklich dazu ein, weil wir als Stadt wirklich viel zu bieten haben.

Nummer zwei, und da wollte ich auf Sie, Frau Stadträtin Lorenz, noch mal eingehen. Natürlich ist es zunächst mal eine systemische Fragestellung, ob ein interner Beratungsdienst von Personen angesteuert wird, die im eigenen Betrieb Schwierigkeiten haben. Ich kann Ihnen an der Stelle aber versichern, dass das hervorragend funktioniert. Ich habe bei mir in der Bürgersprechstunde mitunter städtische Mitarbeiter oder auch Mitarbeiter von Gesellschaften, wo ich nicht in der Lage bin einzuschätzen, was da jetzt vertieft los ist. Es ist mir bisher in allen Fällen gelungen, den internen Beratungsdienst als erste Anlaufstelle anzubieten und zu vermitteln. Da gab es keinen Vorbehalt, dass man gesagt hat, das ist im Grunde dieselbe städtische Dienststelle wo ich auch arbeite, da traue ich den entsprechenden Schweigepflichten nicht. Insofern ist meine Erfahrung an der Stelle nicht so, wie Sie es zunächst mal zu Recht befürchten, aber auch das könnte man vielleicht mal im Personalausschuss debattieren, weil das wirklich eine sehr wichtige Geschichte ist. Dann können wir den Tagesordnungspunkt abschließen.

Zur Beurkundung:
Die Schriftführerin:

Hauptamt - Ratsangelegenheiten –
6. August 2020