



Fehlzeiten der Beschäftigten des Freistaats Bayern 2023

Ergebnisse und Bewertungen
der Datenerhebung 2023
für die Beamtinnen und Beamten
und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
des Freistaats Bayern

Juli 2024

	Seite
A. Ausgangslage für die Fehlzeiterhebung	4
Begriff der Fehlzeiten	4
Grundlagen für die Auswertung	4
Ziel der Fehlzeitenstatistik	5
B. Ergebnis der Fehlzeiterhebung im Überblick	6
Entwicklung der Fehlzeiten des staatlichen Personals seit 2003	6
Vergleich der durchschnittlichen Fehlzeitenquote des staatlichen Personals mit Zahlen der Privatwirtschaft und anderen Verwaltungen	7
Krankheitsursachen	10
C. Differenzierung der Fehlzeiten	11
nach Besoldungs-/Entgeltbereichen	11
nach Dienstverhältnissen	13
nach Dienstverhältnissen und Besoldungs-/Entgeltbereichen	14
nach Geschlecht	15
nach Geschlecht und Besoldungs- bzw. Entgeltbereich	16
nach der Krankheitsdauer	17
Differenzierung der Erkrankungsdauer nach Dienstverhältnissen	19
Differenzierung der Erkrankungsdauer nach Besoldungs-/Entgeltbereichen	20

	Seite
D. Fehlzeiten in den Ressorts	22
Gesamtvergleich und Entwicklung der Fehlzeiten in den Ressorts	22
Personalstruktur nach Besoldungs-/Entgeltbereichen in den Ressorts	23
Ressortvergleich innerhalb der jeweiligen Besoldungs-/Entgeltbereiche	24
E. Gesundheitsmanagement	27
F. Zusammenfassende Bewertung	29

A. Ausgangslage für die Fehlzeiterhebung

Begriff der Fehlzeiten

In dieser Statistik werden sämtliche Tage erfasst, an denen die Beschäftigten zur Dienstleistung verpflichtet gewesen wären, aber aufgrund einer Erkrankung dazu nicht in der Lage waren. Damit werden Krankheitstage, die auf Wochenenden oder Feiertage fallen, im Normalfall nicht berücksichtigt (Ausnahme: Schicht- und Wochenenddienst). Die gesetzlichen und ärztlich verordneten Mutterschutzfristen sowie Kurmaßnahmen sind keine Fehlzeiten in diesem Sinne und werden daher nicht in dieser Statistik erfasst.

Grundlagen für die Auswertung

Ausgewertet sind die Fehlzeiten der staatlichen Beschäftigten des Freistaates Bayern im Kalenderjahr 2023. Zur Ermittlung der durchschnittlichen Fehltage wurden alle Beschäftigten gezählt, die am 30. Juni 2023 in einem aktiven Dienstverhältnis standen. Nicht mitgezählt wurden dementsprechend Beurlaubte und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Die nachstehende Analyse berücksichtigt folgende Merkmale:

- den Besoldungs- bzw. Entgeltbereich mit folgender Einteilung: bis A8 bzw. E8 oder vergleichbar, A9 bis A12 bzw. E9 bis E12 oder vglb., ab A13 bzw. E13 oder vglb.;
- das Dienstverhältnis: Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- das Geschlecht;

- die Krankheitsdauer: Kurzzeiterkrankungen bis zu 3 Tagen, Erkrankungen mittlerer Dauer von 4 Tagen bis zu 6 Wochen und Langzeiterkrankungen über 6 Wochen;
- die Ressortzugehörigkeit.

Hinweis: In anderen Fehlzeitenberichten (der Krankenkassen oder statistischen Ämter) finden sich für den öffentlichen Dienst (in Bayern) oftmals höhere Werte als in diesem Bericht ausgewiesen. Dies liegt daran, dass diese Berichte einerseits den gesamten öffentlichen Dienst (alle Länder und den Bund), andererseits aber auch alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst in einem Land einschließlich der Beschäftigten bei kommunalen Dienstherren, beim Bund und der Sozialversicherung berücksichtigen. Bei den Krankenkassen können zudem nur die dort Versicherten (in der Regel Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) ausgewertet werden.

Ziel der Fehlzeitenstatistik

Die Fehlzeitenstatistik stellt die Höhe der krankheitsbedingten Abwesenheiten detailliert fest, um Defizite in einzelnen Bereichen aufzudecken und gezielt Ursachen suchen zu können. Dies ist Voraussetzung für einen punktuellen Einsatz von Gegenmaßnahmen. Diese Statistik liefert dabei nur eine Zusammenstellung für den gesamten Freistaat Bayern. Entscheidend für ein wirksames Fehlzeitenmanagement ist es jedoch, dass die einzelnen Dienststellen die eigenen Daten speziell in ihrem Bereich auswerten, mit detaillierten Durchschnittswerten vergleichen und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung treffen. Als Möglichkeiten hierfür bieten sich u.a. Mitarbeitergespräche und -befragungen, Arbeitsplatzanalysen oder auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) an. Auch bei der Fortbildung der Führungskräfte in Techniken und Methoden des Personalmanagements sollte ein Augenmerk auf die Fehlzeiten gelegt werden, um die Erkenntnisse in den laufenden Dienstbetrieb einfließen zu lassen und das allgemeine Gesundheitsbewusstsein zu schärfen.

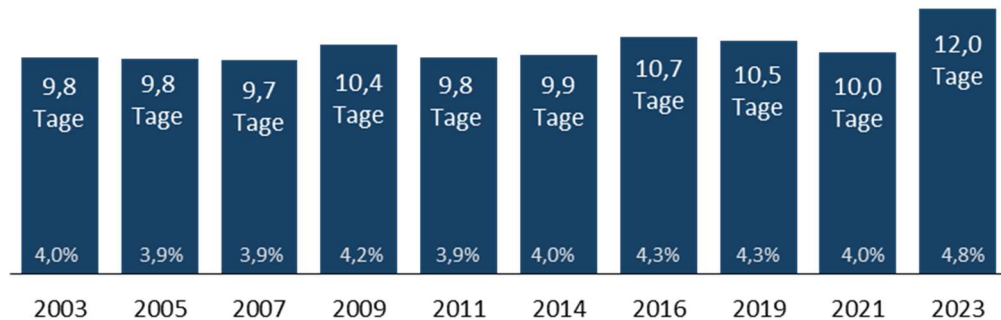
B. Ergebnis der Fehlzeitenerhebung im Überblick

Der Gesamtdurchschnitt der Fehltage der Beschäftigten des Freistaats Bayern lag im Jahr 2023 bei 12,0 Arbeitstagen. Das entspricht bei 248 Arbeitstagen im Jahr 2023 einer Quote von 4,8 %.

Entwicklung der Fehlzeiten des staatlichen Personals seit 2003

Im Zeitraum zwischen 2003 und 2023 hat sich die Zahl der durchschnittlichen Fehltage zwischen 9,7 und 12,0 Tagen bewegt.

Abb. 1: Entwicklung der durchschnittlichen Zahl der Fehltage der Beschäftigten des Freistaats Bayern von 2003 bis 2023



(Hinweis: Die Erhebung der Fehlzeiten der Beschäftigten des Freistaats Bayern erfolgt grundsätzlich alle zwei Jahre. Aufgrund der teils umfangreichen Änderung der Geschäftsbereiche der Staatsregierung während der Jahre 2013 und 2018 wurden die Fehlzeitenerhebungen jeweils um ein Jahr verschoben.)

Im Mittel der letzten 20 Jahre liegen die Fehlzeiten bei rund 10,3 Tagen. Die aktuellen Fehlzeiten von 12,0 Tagen weichen hiervon leicht nach oben hin ab. Die Fehlzeitenquote liegt im Mittel der letzten 20 Jahre bei 4,1 %. Die Abweichung von 0,7%-Punkten zur aktuellen

Fehlzeitenquote von 4,8 % liegt damit außerhalb eines personalwirtschaftlich relevanten Bereichs. Der Wert für 2023 hat sich entsprechend zu Vergleichsdaten der gesetzlichen Krankenversicherungen nach oben entwickelt. In den letzten 20 Jahren betrug die Schwankungsbreite gerade einmal 2,3 Tage.

Der insgesamt deutliche Zuwachs der Krankheitstage gegenüber 2021 (Freistaat Bayern + 20 %) dürfte, in Anlehnung an die vorliegenden Daten und Pressemeldungen der gesetzlichen Krankenkassen zu den Krankheitsursachen, im Wesentlichen auf einem allgemeinen Anstieg der psychischen Erkrankungen (+ 25 %), der Muskelskelett-Erkrankungen (+23 %) sowie auf einer drastischen Zunahme der Fälle an Atemwegserkrankungen (+147 %) beruhen¹. Die Verdoppelung der Atemwegserkrankungen dürfte dabei in erster Linie auf „Nachhol-effekte“ der Corona-Pandemie zurückzuführen sein. Die Krankheitsursachen des staatlichen Personals dürfen aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht erhoben werden, es kann allerdings davon ausgegangen werden, dass sich die Ursachen auch auf die Beschäftigten des Freistaats Bayern übertragen lassen.

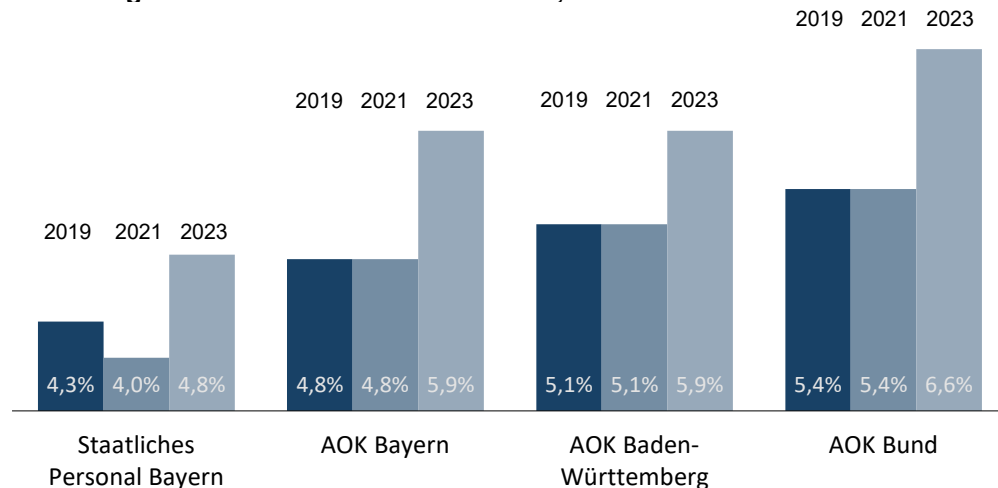
Vergleich der durchschnittlichen Fehlzeitenquote des staatlichen Personals mit Zahlen der Privatwirtschaft und anderen Verwaltungen

Die durchschnittlichen Fehlzeiten der staatlichen Beschäftigten liegen unterhalb des Krankenstands der bei der AOK Bayern versicherten Personen und heben sich weiterhin von den Zahlen der übrigen Ortskrankenkassen für das gesamte Bundesgebiet positiv ab.

¹[Pressemitteilung AOK Bayern vom 11.04.2024: "Krankenstand 2023 weiterhin hoch"](#)
[Pressemitteilung TK: "Krankenstand 2023: Erneuter Rekord bei Fehlzeiten"](#)
[Pressemitteilung DAK vom 19.01.2024: "Krankenstand 2023 weiter auf Rekordniveau"](#)
[Pressemitteilung der IKK vom 22.01.2024: "So viele Krankschreibungen wie nie zuvor"](#)

8 B. Ergebnis der Fehlzeiterhebung im Überblick

Abb. 2: Vergleich der Krankenstandsquote mit den Zahlen der gesetzlichen Krankenkassen 2019, 2021 und 2023



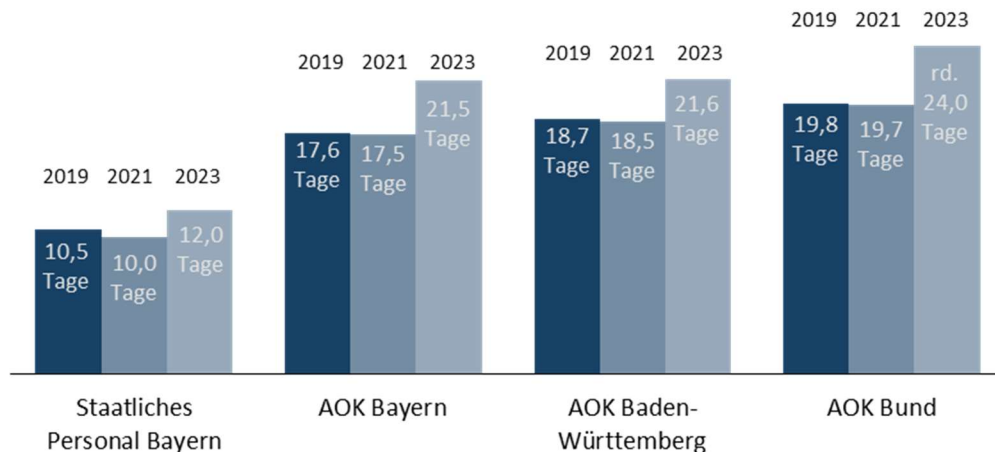
Quellen: AOK Baden-Württemberg, AOK Bayern, AOK Bundesverband

Ähnlich dem insgesamt bei den Mitgliedern der Ortskrankenkassen seit 2019 festzustellenden Trend steigender bzw. stagnierender Fehlzeitenquoten ist die Fehlzeitenquote beim staatlichen Personal in diesem Zeitraum zunächst gesunken und 2023 wieder deutlich gestiegen. Mit einer Quote von 4,8 % sind die Fehlzeiten weiterhin besser als das Ergebnis der AOK Bayern und der AOK Baden-Württemberg sowie erheblich günstiger als die Werte des Bundesverbands der Allgemeinen Ortskrankenkassen insgesamt.

In diesem Vergleich ist zu berücksichtigen, dass die Quote bei den gesetzlichen Krankenversicherungen tatsächlich noch höher liegt, weil hier Fehltage ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht erfasst werden (zum Beispiel kurzzeitige Erkrankungen ohne Arztbesuch). Zudem liegen der Berechnung der Quote der Ortskrankenkassen keine Arbeitstage, sondern 365 Kalendertage zugrunde. Der Vergleich hinsichtlich der absoluten Zahl an Fehltagen verdeutlicht nochmals den niedrigen Wert der Beschäftigten des Freistaats Bayern und die im Vergleich zu den Ortskrankenkassen günstigere Entwicklung

seit 2019 (+ 1,5 Tage beim staatlichen Personal Bayern gegenüber bis zu + 4,2 Tage bei der AOK Bund).

Abb. 3: Vergleich der Anzahl der Fehltage mit den Zahlen der gesetzlichen Krankenkassen 2019, 2021 und 2023



Quellen: AOK Baden-Württemberg, AOK Bayern, AOK Bundesverband²

Die Fehlzeitenquote des Freistaats Bayern stellt einen Spitzenwert gegenüber vielen Branchen der Wirtschaft dar, bei denen die Mitarbeiter zum Teil deutlich längere Fehlzeiten haben. Aber auch im Vergleich mit anderen Verwaltungen stechen die Fehlzeiten der Beschäftigten des Freistaats äußerst positiv heraus. So sind beispielsweise die Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung mit 21,71 Fehltagen im Jahr 2022 fast doppelt und die Beschäftigten im unmittelbaren Berliner Landesdienst mehr als dreimal so lange krank (2022: 40,8 Kalendertage mit Krankmeldungen).

² Die exakte Anzahl der durchschnittlichen Fehltage des AOK Bundesverbandes wird erst im noch nicht veröffentlichten Fehlzeitenreport der AOK bekanntgegeben. Die Berechnung wurde deshalb anhand der in der Presse bereits veröffentlichten Prozentzahl durchgeführt (6,6% von 365 Tagen = rd. 24 Tage).

Krankheitsursachen

Auf Basis der bei den Krankenkassen vorliegenden Daten zu den Krankheitsursachen stellen Atemwegserkrankungen (Erkältungen, Corona), psychische Erkrankungen sowie Muskel- und Skeletterkrankungen (vorwiegend Rückenerkrankungen) die häufigsten Arbeitsunfähigkeitsursachen dar.

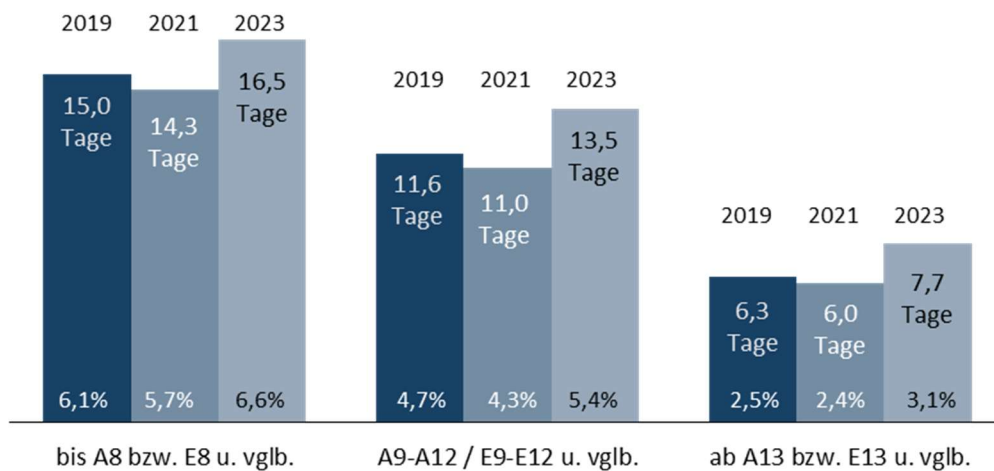
Hinweis: Aus datenschutz- und personalaktenrechtlichen Gründen dürfen Krankheitsursachen von den Beschäftigten des Freistaats Bayern nicht erhoben werden und sind damit - anders als bei den Krankenkassen - nicht bekannt. Ob und inwieweit sich die aus den Untersuchungen der Krankenkassen gewonnenen Erkenntnisse und Trendanalysen zu den Krankheitsursachen auf die Beschäftigten des Freistaats Bayern übertragen lassen, lässt sich nicht sicher abschätzen; bei typischen „Büroerkrankungen“ des Muskel- und Skelettsystems (Rückenerkrankungen) ist das aber naheliegend.

C. Differenzierung der Fehlzeiten

Differenzierung der Fehlzeiten nach Besoldungs-/Entgeltbereichen

Mit zunehmender Qualifikation und Verantwortung im Beruf gehen die Fehlzeiten deutlich zurück.

Abb. 4: Fehlzeiten 2019, 2021 und 2023 nach Besoldungs- und Entgeltbereichen



Es ist feststellbar, dass die Fehlzeiten mit steigendem Besoldungs-/Entgeltbereich deutlich niedriger ausfallen. Die Beschäftigten des Besoldungs-/Entgeltbereichs bis A8/E8 sind beispielsweise gut zweimal so lange krank wie die Beschäftigten des Besoldungs-/Entgeltbereichs ab A13/E13.

Die Ursachenforschung für diese zentrale Feststellung ist schwierig. Zwar sind die körperlich anstrengenderen und auch mit einem höheren Gesundheitsrisiko verbundenen Tätigkeiten vor allem in den unteren Besoldungs-/Entgeltgruppen angesiedelt. Dies allein kann aber

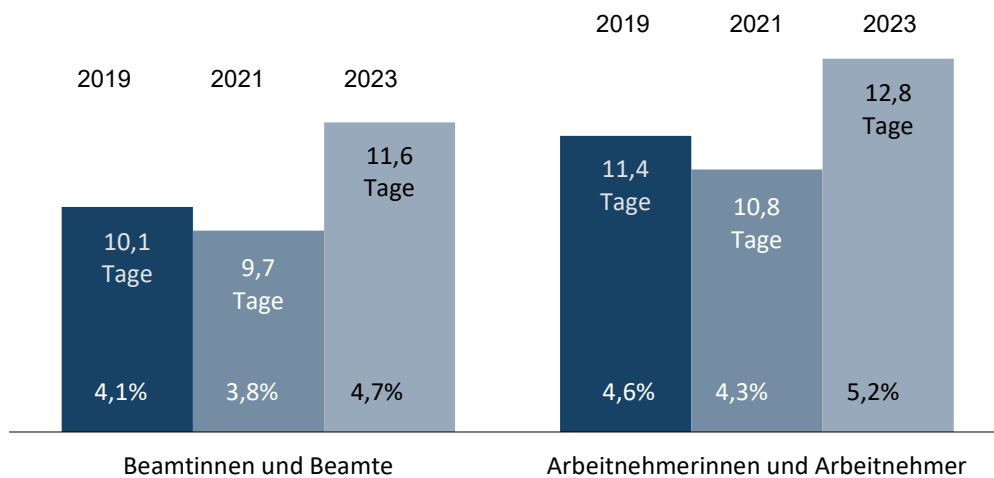
nicht die Ursache für derart deutliche Unterschiede zwischen den Besoldungs-/Entgeltbereichen sein.

Es liegt daher einerseits die Vermutung nahe, dass die Fehlzeiten mit der steigenden Verantwortung im Beruf zurückgehen. Je mehr Beschäftigte selbst gestalten und entscheiden können, desto höher sind die Motivation und auch die Dienstbereitschaft. Andererseits wurde schon vor einigen Jahren von der Gesundheitsverwaltung im Rahmen einer anonymisierten Auswertung von über 8.000 Einstellungsuntersuchungen eines Bewerberjahrgangs festgestellt, dass bereits bei Bewerbern für die unteren Besoldungsgruppen der Gesundheitszustand im Durchschnitt weniger gut und deshalb die Ablehnungs- und Zurückstellungsquote bei Bewerbern des damals einfachen Dienstes (jetzt: 1. Qualifikationsebene) um 44 % höher war als bei Bewerbern des damals höheren Dienstes (jetzt: 4. Qualifikationsebene). Es liegt daher die Vermutung nahe, dass das Gesundheitsbewusstsein von Anfang an mit steigender Qualifikation stärker ausgeprägt ist. Dies belegen zudem regelmäßige Analysen des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiIdO); zuletzt im Fehlzeitenreport 2023. Auch bei den Mitgliedern der AOK variieren die Fehltage in Abhängigkeit vom Ausbildungsabschluss. Die Bildung scheint daher einen wesentlichen Einflussfaktor für die Gesundheit darzustellen.

Differenzierung der Fehlzeiten nach Dienstverhältnissen

Beamtinnen und Beamte waren im Durchschnitt weniger krank als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Abb. 5: Fehlzeiten 2019, 2021 und 2023 nach Dienstverhältnissen



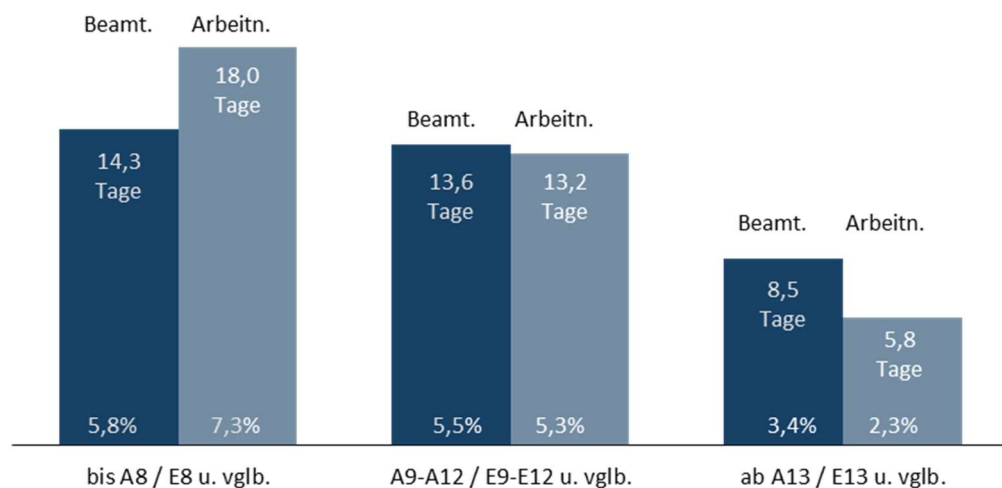
Bei den Beamtinnen und Beamten sind die Fehlzeiten von 2019 auf 2021 gesunken und von 2021 auf 2023 um 1,9 Tage gestiegen. Die Quote liegt bei 4,7 %. Die Fehlzeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben sich von 2019 auf 2021 zunächst um 0,6 Tage verringert und von 2021 auf 2023 um 2,0 Tage erhöht. Die Gesamtdifferenz zwischen Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist im Wesentlichen stabil geblieben (2019: 1,3 Tage, 2021: 1,1 Tage, 2023: 1,2 Tage).

Der im Vergleich etwas höhere Krankenstand der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber den Beamtinnen und Beamten ist vor allem in der unterschiedlichen Beschäftigungsstruktur begründet. Die folgende Differenzierung gibt einen genaueren Einblick.

Differenzierung der Fehlzeiten nach Dienstverhältnissen und Besoldungs-/Entgeltbereichen

Bei dem Vergleich der Dienstverhältnisse sind die Ergebnisse aus dem Vergleich der Besoldungs-/Entgeltbereiche (siehe auch Abbildung 4) in besonderem Maße zu berücksichtigen. Insgesamt ist feststellbar, dass die Art des Dienstverhältnisses nicht von entscheidender Bedeutung ist.

Abb. 6: Fehlzeiten 2023 nach Dienstverhältnissen und Besoldungs- bzw. Entgeltbereichen



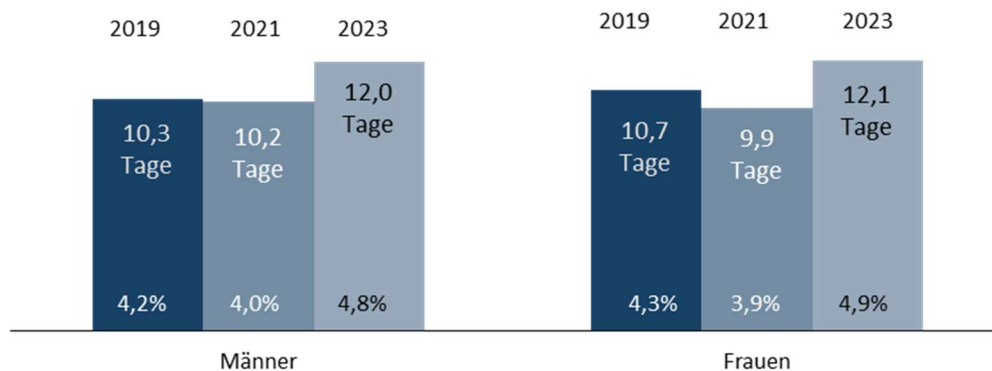
Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weisen in Abbildung 5 höhere Fehlzeiten auf als die Beamtinnen und Beamten. Dies scheint im Widerspruch zu Abbildung 6 zu stehen, nach der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in zwei der drei Besoldungs-/Entgeltbereiche deutlich niedrigere Fehlzeiten als die Beamtinnen und Beamten aufweisen. Dies lässt sich daraus erklären, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlenmäßig stärker in den unteren Entgeltbereichen beschäftigt sind, die Beamtinnen und Beamten dagegen eher in den höheren Besoldungsgruppen (vor allem Lehrpersonal). Es ist aber auch zu berücksichtigen, dass einem Beamtenverhältnis oftmals

ein Arbeitnehmerverhältnis vorausgeht; hierbei handelt es sich i.d.R. um lebensjüngeres Personal mit geringeren Fehlzeiten.

Differenzierung der Fehlzeiten nach Geschlecht

Die Zahl der krankheitsbedingten Fehltagen im öffentlichen Dienst ist bei Frauen und Männern nahezu gleich.

Abb. 7: Fehlzeiten 2019, 2021 und 2023 nach Geschlecht



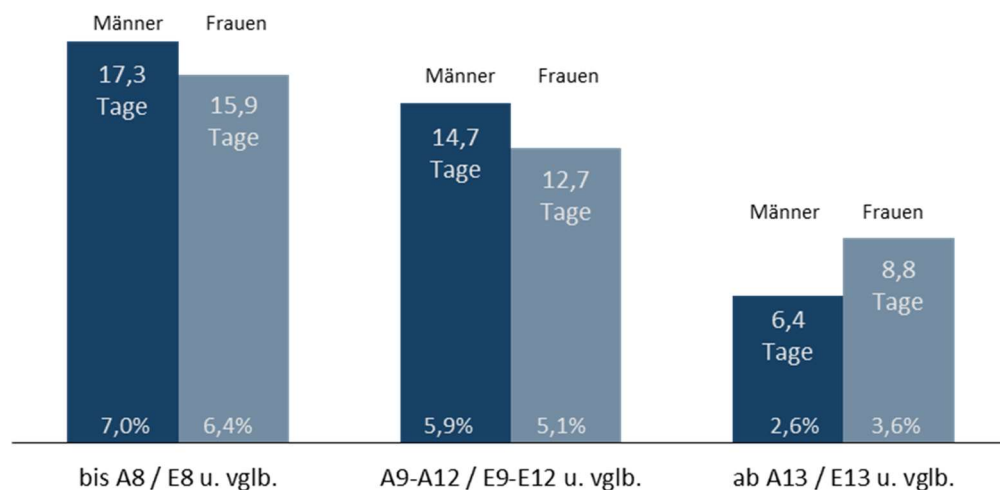
Die Grafik zeigt, dass sich bei den Fehlzeiten beider Geschlechter kaum Unterschiede ergeben. Sowohl die Fehlzeiten der Frauen als auch der Männer sind nach dem Rückgang in 2021, in 2023 wieder deutlich angestiegen (+2,2 Tage bei den Frauen seit 2021 und +1,8 Tage bei den Männern seit 2021).

Anzumerken ist, dass sowohl die gesetzlichen als auch die ärztlich verordneten Mutterschutzfristen nicht als Fehlzeiten berücksichtigt wurden und daher in diese Statistik keinen Eingang gefunden haben. Inwieweit allgemeine Schwangerschaftsbeschwerden außerhalb der Mutterschutzfrist für Fehlzeiten verantwortlich sind, kann in der Praxis aus Datenschutzgründen (ärztliche Schweigepflicht) nicht festgestellt werden.

Differenzierung der Fehlzeiten nach Geschlecht und Besoldungs- bzw. Entgeltbereich

Auch hier liegt die Vermutung nahe, dass die Qualifikation einen wichtigen Einfluss auf die durchschnittliche Höhe der Fehlzeiten ausübt. Die folgende Abbildung zeigt daher einen Vergleich differenziert nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltbereichen.

Abb. 8: Fehltag 2023 von Frauen und Männern in den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltbereichen

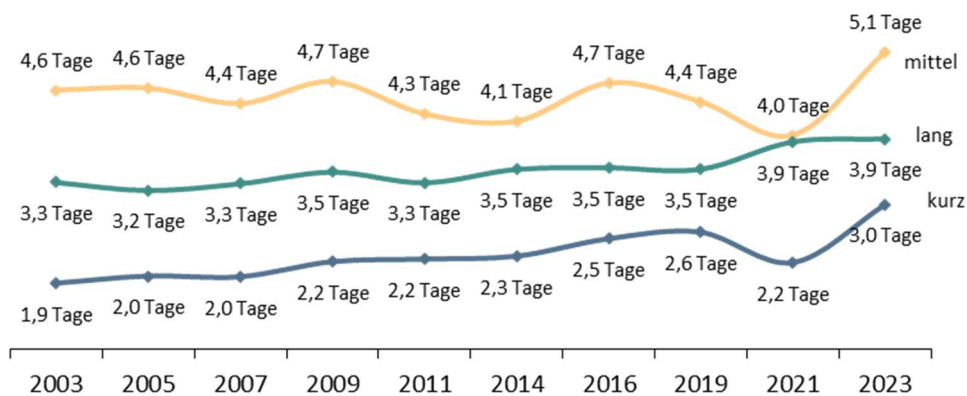


Im unteren Besoldungs-/Entgeltbereich fallen die Fehlzeiten der Frauen um 1,4 Tage und im mittleren Besoldungs-/Entgeltbereich um 2,0 Tage niedriger aus als die Fehltage der Männer. Im oberen Besoldungs-/Entgeltbereich sind Frauen dagegen um 2,4 Tage länger krank als Männer. Eine Ursachenanalyse dieser Ergebnisse ist schwierig und dürfte das Zusammenwirken verschiedener teils gegenläufiger Faktoren sein, die sich nicht näher bestimmen lassen.

Differenzierung der Fehlzeiten nach der Krankheitsdauer

Der Anstieg der Fehlzeiten insgesamt ist vor allem auf die Entwicklung der Mittel- und Kurzzeiterkrankungen zurück zu führen. Die Fehlzeiten der Langzeiterkrankungen sind hingegen gleichgeblieben.

Abb. 9: Krankheitsdauer der staatlichen Beschäftigten seit 2003
Entwicklung der Kurz-, Mittel- und Langzeiterkrankungen



Hinweis zur Krankheitsdauer:

*Kurz = bis zu 3 Arbeitstage; Mittel = 4 Arbeitstage bis zu 6 Wochen;
Lang = über 6 Wochen*

Die Werte beziehen sich nicht auf die Dauer der einzelnen Erkrankung, sondern sind ein Gesamtdurchschnitt aller Beschäftigten und Jahr. Beispiel: An der Dienststelle X mit 100 Beschäftigten ist der Beamte Y im Jahr 2019 als einziger langzeiterkrankt (150 Arbeitstage). Daraus ergibt sich für die Dienststelle ein Durchschnittswert bei Langzeiterkrankungen von 1,5 Tagen je Beschäftigten.

Beim Vergleich der Erkrankungsdauer ist festzustellen, dass die Kurzzeiterkrankungen seit 2003 stetig gestiegen sind. Diese Entwicklung setzt sich im Jahr 2023 mit 3,0 Tagen fort, nachdem der Wert 2021 erstmals stark gesunken war. Die Langzeiterkrankungen sind mit 3,9 Tagen identisch zur letzten Erhebung. Die Erkrankungen mittlerer

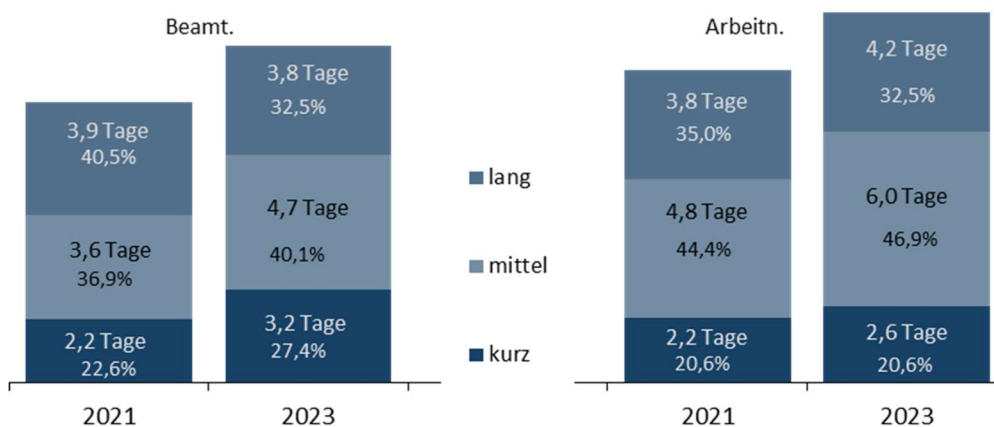
Dauer haben demgegenüber einen starken Anstieg (um 1,1 Tage) erfahren und stellen den höchsten Wert in den letzten 20 Jahren dar.

Insbesondere die Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und des Gesundheitsmanagements lassen die im Vergleich zum hohen Niveau der gesetzlichen Krankenkassen positive Auswirkungen auf die mittel- und langfristigen Erkrankungen vermuten.

Differenzierung der Erkrankungsdauer nach Dienstverhältnissen

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weisen vor allem im Bereich der Erkrankungen mittlerer Dauer höhere Fehlzeiten als Beamtinnen und Beamte auf.

Abb. 10: Krankheitsdauer der Beamtinnen/ Beamten und Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer; Anteile von Kurz-, Mittel- und Langzeiterkrankungen



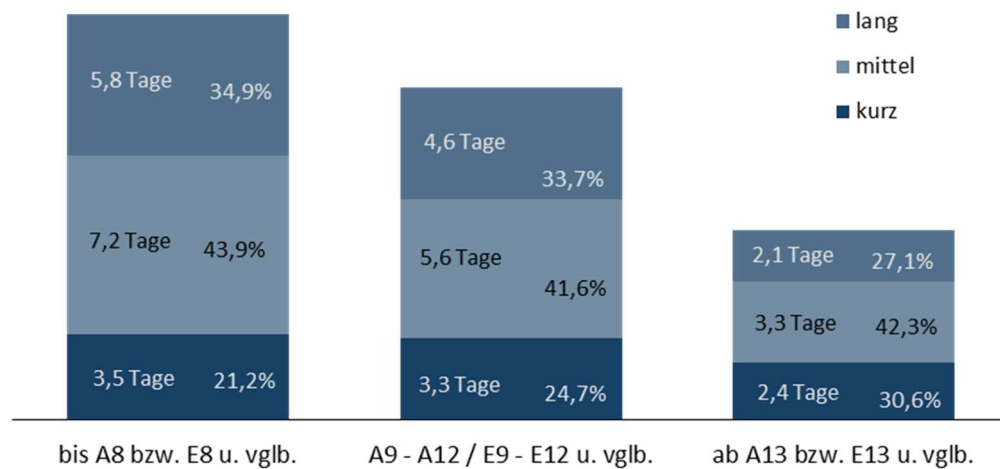
Anhand der Grafiken zeigt sich, dass bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern insbesondere die Erkrankungen mittlerer Dauer höher liegen als bei den Beamtinnen und Beamten. Diese sind im Vergleich zum letzten Bericht deutlich gestiegen (+ 1,2 Tage). Die Kurzzeiterkrankungen sind bei den Beamtinnen und Beamten höher als bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (+/- 0,6 Tage). Bei den Langzeiterkrankungen hingegen befinden sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ähnlichem Niveau wie bei den Beamtinnen und Beamten (+/- 0,4 Tage). Als Ursachen lassen sich vermuten, dass bei vielen (in der Regel lebensjüngeren) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in ein Beamtenverhältnis übernommen werden wollen, Langzeiterkrankungen keine wesentliche Rolle spielen und möglicherweise auch die reduzierte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall Auswir-

kungen zeigt. Diesen Effekten steht gegenüber, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlenmäßig stärker im unteren Besoldungsbereich beschäftigt sind und daher insgesamt höhere Fehlzeiten aufweisen (siehe auch Abb. 5 und 6).

Differenzierung der Erkrankungsdauer nach Besoldungs-/Entgeltbereichen

Die prozentuale Zusammensetzung der Fehlzeiten weicht in den Besoldungs-/Entgeltbereichen nur wenig voneinander ab.

Abb. 11: Krankheitsdauer 2023 in den Besoldungs- bzw. Entgeltbereichen
Anteile von Kurz-, Mittel- und Langzeiterkrankungen



Das Verhältnis zwischen Kurz-, Mittel- und Langzeiterkrankungen ist – in allen Besoldungs-/Entgeltbereichen – auf unterschiedlichem Niveau vergleichbar. Im oberen Besoldungs-/Entgeltbereich befindet sich mit 30,6 % der höchste Anteil der Kurzzeiterkrankungen, während der Anteil der Langzeiterkrankungen im unteren Besoldungs-/Entgeltbereich mit 34,9 % deutlich an der Spitze steht.

Hinzu kommt, dass bspw. im Kultus- und Wissenschaftsbereich Krankheitstage teils auf dienstfreie Tage (Ferien) fallen. Dies trägt

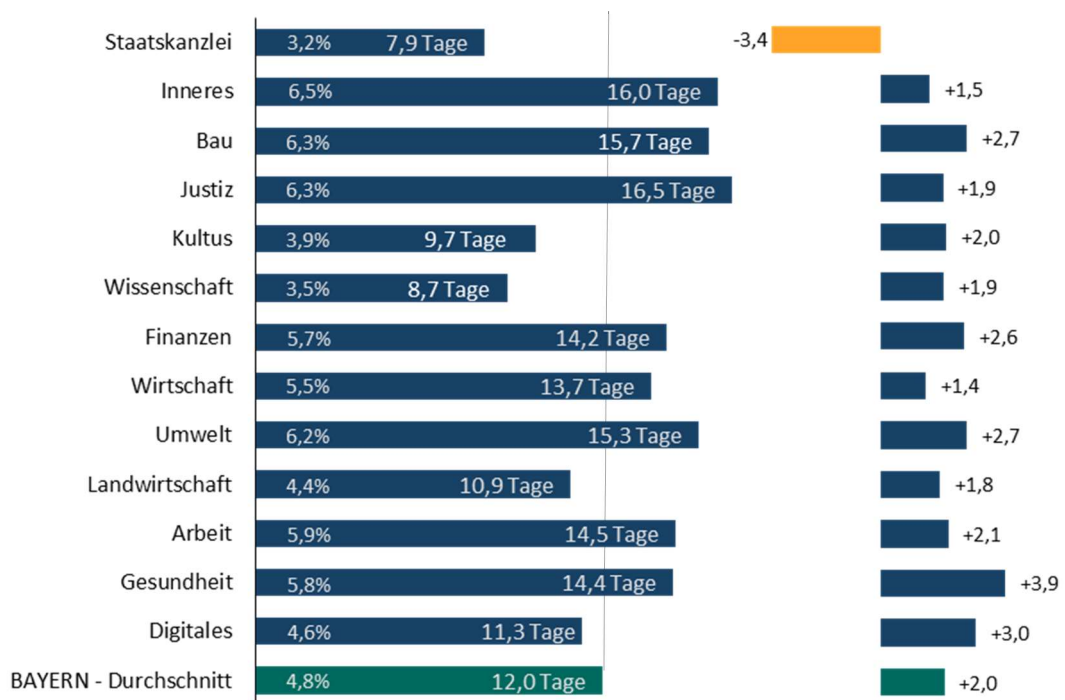
ebenso zu niedrigeren Fehlzeiten – insbesondere im oberen Besoldungs-/Entgeltbereich – bei. Einen Überblick über die Fehlzeiten in den Ressorts liefert das folgende Kapitel.

D. Fehlzeiten in den Ressorts

Gesamtvergleich und Entwicklung der Fehlzeiten in den Ressorts

Die Fehlzeiten sind in fast allen Ressorts gestiegen. Für das Jahr 2023 ergibt sich eine Bandbreite der Fehltage von 7,9 bis 16,5 Tagen.

Abb. 12: Gesamtvergleich und Veränderungen gegenüber dem Jahr 2021



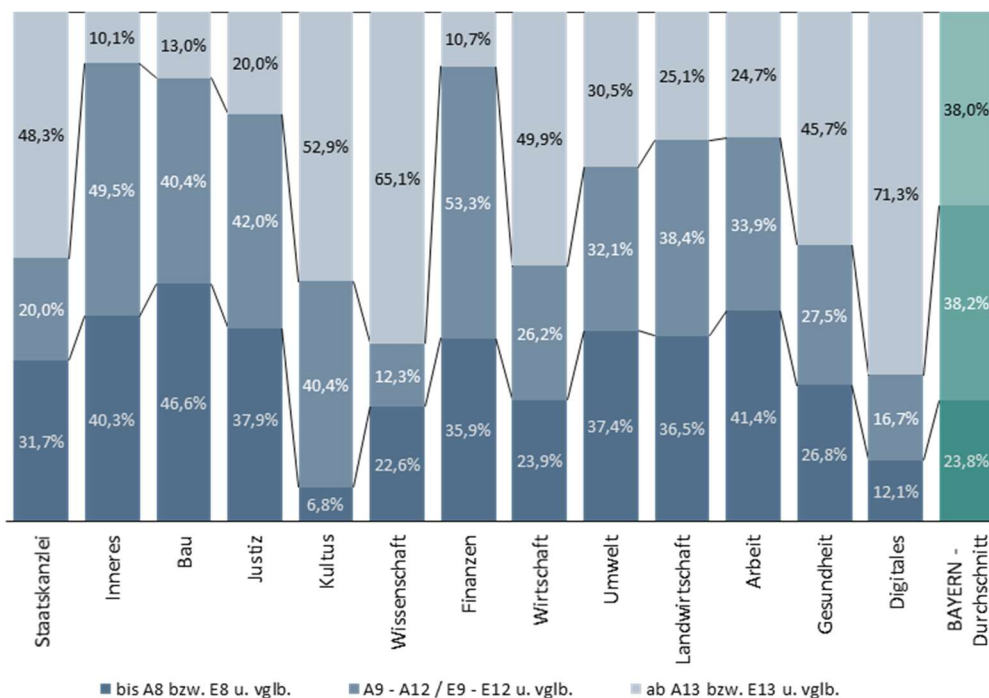
Während sich die Fehlzeiten in der Staatskanzlei deutlich verringerten (-3,4 Tage), haben die übrigen Ressorts alle einen Anstieg zu verzeichnen. Die größten Steigerungen gibt es in den Ressorts Gesundheit (+3,9 Tage), Digitales (+3,0 Tage), Bau, Umwelt (jew. +2,7 Tage) und Finanzen (+2,6 Tage). Die Veränderungen in den übrigen Ressorts fallen moderat aus. Um das Gesamtergebnis einordnen zu können, müssen folgende Besonderheiten berücksichtigt werden:

- Beim Lehrpersonal können Fehlzeiten überwiegend nur während der Unterrichtszeit von jährlich ca. 40 Wochen erfasst werden. Krankheitszeiten während der Ferien können zumeist nicht festgestellt werden und fließen damit kaum in die Statistik ein. Ähnlich verhält es sich im Wissenschaftsbereich.
- Die unterschiedliche Zusammensetzung des Personals in den Ressorts hinsichtlich der Verteilung auf die Besoldungs- und Entgeltbereiche ist zu beachten. Die nachfolgende Abbildung 13 zeigt dabei erhebliche Unterschiede auf.

Personalstruktur nach Besoldungs-/Entgeltbereichen in den Ressorts

Die Ressorts haben – abhängig von den zu erfüllenden Aufgaben – eine sehr unterschiedliche Zusammensetzung ihres Personals aus den Besoldungs-/Entgeltbereichen. Dies erklärt, warum das Kultus- und das Wissenschaftsressort deutlich unterdurchschnittliche Fehlzeiten aufweisen.

Abb. 13: Anteil der Beschäftigten in den Besoldungs-/Entgeltbereichen in % im Jahr 2023

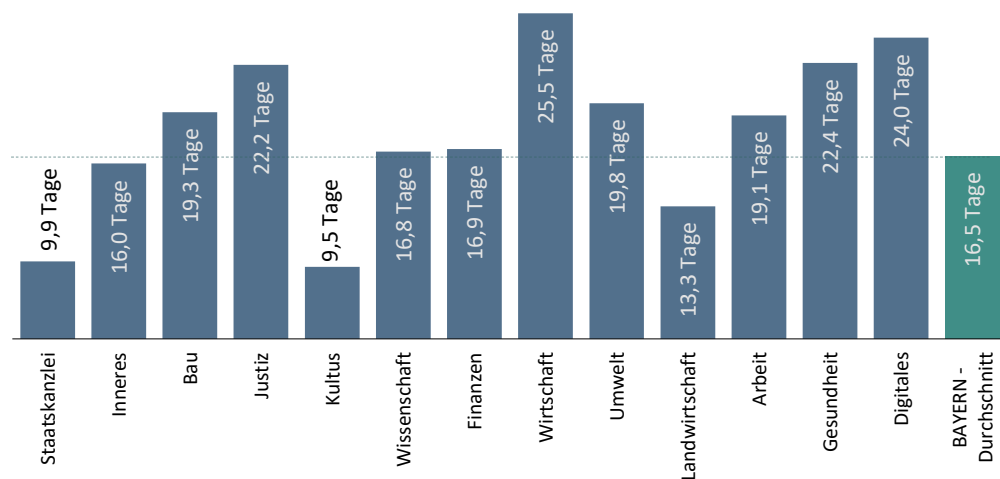


In Ressorts, in denen der überwiegende Teil der Beschäftigten den mittleren und oberen Besoldungs-/Entgeltbereichen angehört (zum Beispiel Kultusressort mit rd. 94 % der Beschäftigten in Besoldungs-/Entgeltgruppen ab A 9 / E 9) ist die Krankenstandsquote im Durchschnitt geringer, weil (wie sich aus Abbildung 4 ergibt) die Fehlzeiten mit steigender Qualifikation signifikant sinken. Bei kleinen Personalkörpern (wie bspw. den Ressorts Arbeit, Gesundheit, Wirtschaft oder der Staatskanzlei) unterliegen die Fehlzeiten naturgemäß stärkeren Schwankungen. Ressorts mit relativ niedrigem Beschäftigtenanteil im oberen Besoldungs-/Entgeltbereich (Innen-, Bau-, Justiz- und Finanzressort) weisen hingegen höhere Fehlzeiten auf.

Ressortvergleich innerhalb der jeweiligen Besoldungs-/Entgeltbereiche

Zieht man innerhalb der Besoldungs-/Entgeltbereiche einen Vergleich, relativiert sich das Ergebnis aus Abbildung 12.

Abb. 14: Fehltag der staatlichen Beschäftigten im unteren Besoldungs-/Entgeltbereich (bis A 8 bzw. E 8 u. vglb.) im Jahr 2023



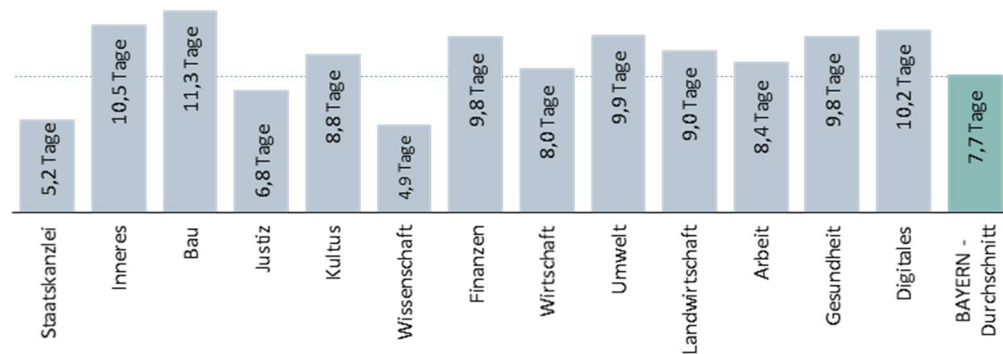
Im unteren Besoldungs-/Entgeltbereich liegen die Fehlzeiten bei durchschnittlich 16,5 Tagen. Die wenigsten Fehltage hat in diesem Vergleich das Kultusressort mit 9,5 Tagen. Die relativ kleinen (und damit größeren Schwankungen unterliegenden) Ressorts Bau, Justiz, Wirtschaft, Umwelt sowie Arbeit, Gesundheit und Digitales liegen mit bis zu 25,5 Tagen deutlich über dem Durchschnitt.

Abb. 15: Fehltag der staatlichen Beschäftigten im mittleren Besoldungs-/Entgeltbereich (A 9 bis A12 bzw. E 9 bis E12 und vglb.) im Jahr 2023



Im mittleren Besoldungs-/Entgeltbereich fällt die Streubreite geringer aus als im unteren Besoldungs-/Entgeltbereich. Das Niveau liegt bei 13,5 Tagen. In diesem Vergleich weist das Ressort des Inneren mit 17,2 Tagen den höchsten Wert auf, dicht gefolgt vom Justizressort mit 15,8 Tagen, die beide deutlich über dem Durchschnitt liegen. Das Digitalressort hat mit nur 6,8 Fehltagen den niedrigsten Wert.

Abb. 16: Fehltag der staatlichen Beschäftigten im oberen Besoldungs-/Entgeltbereich (ab A 13 bzw. E 13 und vglb.) im Jahr 2023



Im oberen Besoldungs-/Entgeltbereich, in dem insgesamt die geringsten Fehlzeiten festzustellen sind, bewegt sich das Niveau in den meisten Ressorts zwischen sechs und zehn Krankheitstagen.

Positiv weichen hier vor allem die Staatskanzlei, das Wissenschaftsressort und das Justizressort ab. Im Wissenschaftsbereich können bei Professorinnen und Professoren weitgehend nur die Erkrankungen während der Vorlesungszeit erfasst werden und oftmals nicht Krankheitstage während der vorlesungsfreien Zeit. Im Justiz- und Arbeitsbereich sind in diesem Besoldungsbereich sehr viele Richterinnen und Richter vorhanden, die infolge ihrer besonderen statusrechtlichen Stellung spezifischen Arbeitszeitregelungen in Form von Pensen unterliegen.

Sehr viel ungünstiger stellt sich die Situation in den verbleibenden Ressorts dar, deren Werte vom Durchschnitt zum Teil deutlich nach oben abweichen.

Die Betrachtung jedes einzelnen Besoldungs-/Entgeltbereichs zeigt erneut die maßgebliche Bedeutung der Zusammensetzung des Personals aus den verschiedenen Besoldungs-/Entgeltbereichen für die gesamte Höhe der Fehlzeiten eines Ressorts.

E. Gesundheitsmanagement

Ziel eines Behördlichen Gesundheitsmanagements (BGM) ist neben Erhalt und Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten auch die Steigerung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Da auf diese Weise auch zur Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten beigetragen werden kann, hat das BGM sowohl für den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten enorme Vorteile. Daher kommt dem BGM eine große Bedeutung für das Fehlzeitenmanagement zu. Das BGM ist bereits an vielen Dienststellen fest etabliert und von den Beschäftigten akzeptiert und wertgeschätzt. Trotz ausgeweiteter Homeoffice-Möglichkeiten dürfen Wechselwirkungen zwischen den krankheitsbedingten Fehlzeiten, dem Betriebsklima in den Dienststellen, der Motivation der Beschäftigten und der in vielen Bereichen steigenden Arbeitsbelastung nicht außer Acht gelassen werden. Ein effektives und flächendeckendes Gesundheitsmanagement kann sich hier positiv auswirken und vor allem zu langfristig niedrigen Fehlzeiten beitragen, weshalb die Bestrebungen für ein wirksames Gesundheitsmanagement weiter fortgeführt werden müssen.

Der vom Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat in Zusammenarbeit mit den obersten Dienstbehörden erarbeitete Handlungsleitfaden zum BGM soll die Verwirklichung eines zielgerichteten und klar strukturierten Behördlichen Gesundheitsmanagements im gesamten öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern unterstützen.

Im o. g. Handlungsleitfaden wurden u. a. dienstrechtliche Rahmenbedingungen aufgenommen, die für alle Dienststellen gleichermaßen gelten und eine einheitliche Grundlage für Vorgesetzte und Beschäftigte für die Umsetzung von Gesundheitsmanagementmaßnahmen bieten. Wegen

ressort- bzw. dienststellenspezifischer Gegebenheiten lässt der Handlungsleitfaden allerdings auch bewusst Spielraum, um diesen in den einzelnen Behörden für ein wirksames und vor allem bedarfsgerechtes Gesundheitsmanagement gerecht zu werden. Im Bayerischen Behördennetz können sich sowohl personalverwaltende Stellen als auch Beschäftigte auf einer zentralen Informationsseite zum Gesundheitsmanagement über verschiedene diesbezügliche Themen informieren. Neben Hinweisen zu den Grundlagen des Gesundheitsmanagements sowie zu präventiven Maßnahmen – sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientiert – sind dort die Betriebsärztlichen Dienste und Ansprechpersonen der einzelnen Ressorts für Belange des Gesundheitsmanagements aufgeführt. Über eine Datenbank zu aktuellen Aktivitäten und Angeboten im Gesundheitsmanagement können sich für das Gesundheitsmanagement Verantwortliche informieren und miteinander vernetzen.

F. Zusammenfassende Bewertung

Effektives Fehlzeiten- und Gesundheitsmanagement ist ein langfristig angelegter und fortlaufender Prozess. Durch präventives und frühzeitiges Handeln sollen die Leistungsbereitschaft, Flexibilität und Innovationskraft der Beschäftigten erhalten bleiben und so einem körperlichen und psychischen Verschleiß entgegengewirkt werden. Ein gewisses Maß an krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten ist aber medizinisch nicht zu vermeiden. Das Fehlzeitenmanagement ist deshalb insbesondere in Bereichen mit überdurchschnittlich hohen Fehlzeiten von vorrangiger Bedeutung.

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten des staatlichen Personals in Bayern sind auf den höchsten Wert der letzten zwanzig Jahre gestiegen, liegen damit im Vergleich zu den Krankheitstagen der gesetzlichen Krankenkassen aber weiterhin auf einem niedrigen Niveau. Der Freistaat Bayern nimmt mit seinen Beschäftigten im allgemeinen Vergleich weiterhin einen Spitzenplatz ein. Für die insgesamt geringen Fehlzeiten dürften die hohe Motivation der Beschäftigten, die Identifikation mit den Aufgaben und die daraus resultierende Arbeitszufriedenheit wesentliche Faktoren sein. Jeder Beschäftigte des öffentlichen Dienstes trägt dazu bei, dass Bayern Spitzenplätze im deutschen und europäischen Vergleich einnimmt, sei es in Bildung und Wissenschaft, in Sicherheit und Justiz oder einem der vielen anderen Bereiche des öffentlichen Dienstes.

Herausgeber Bayerisches Staatsministerium der Finanzen
und für Heimat
Abteilung Personal und Öffentliches Dienstrecht
Odeonsplatz 4
80539 München
www.stmfh.bayern.de

Stand Juli 2024

www.bayern-die-zukunft.de

Bayern.
Die Zukunft.

BAYERN | DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung.

Unter www.servicestelle.bayern.de oder per E-Mail unter direkt@bayern.de erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Diese Broschüre wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann dennoch nicht übernommen werden.