



Fehlzeiten der Beschäftigten des Freistaats Bayern 2016

Ergebnisse und Bewertungen
der Datenerhebung 2016
für die Beamten und Arbeitnehmer
des Freistaats Bayern

Juli 2017

	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 1995	6
Vergleich der durchschnittlichen Fehlzeitenquote des staatlichen Personals mit Zahlen der Privatwirtschaft und anderen Verwaltungen	7
Krankheitsursachen	9
C. Differenzierung der Fehlzeiten	10
nach Besoldungs-/Entgeltbereichen	10
nach Dienstverhältnissen	12
nach Dienstverhältnissen und Besoldungs-/Entgeltbereichen	13
nach Geschlecht und Besoldungs- bzw. Entgeltbereich	15
nach der Krankheitsdauer	16
Differenzierung der Erkrankungsdauer nach Dienstverhältnissen	18
Differenzierung der Erkrankungsdauer nach Besoldungs-/Entgeltbereichen	19

	Seite
D. Fehlzeiten in den Ressorts	20
Gesamtvergleich und Entwicklung der Fehlzeiten in den Ressorts	20
Personalstruktur nach Besoldungs-/Entgeltbereichen in den Ressorts	21
Ressortvergleich innerhalb der jeweiligen Besoldungs-/Entgeltbereiche	22
E. Gesundheitsmanagement	25
F. Zusammenfassende Bewertung	27

Auf eine durchgehend geschlechtsneutrale Schreibweise wurde zugunsten der Lesbarkeit des Gesamttextes verzichtet. Dies entspricht aber in keiner Weise der Bevorzugung oder Benachteiligung eines der beiden Geschlechter.

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 2016. Zur Ermittlung der durchschnittlichen Fehltage wurden alle Beschäftigten gezählt, die am 30. Juni 2016 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: Beamte 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 Dienstherrn berücksichtigen. Bei den Krankenkassen können zudem nur die dort Versicherten (in der Regel Arbeitnehmer) ausgewertet werden.

Ziel der Fehlzeitenstatistik

Die Fehlzeitenstatistik stellt die Höhe der krankheitsbedingten Absenzen 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.

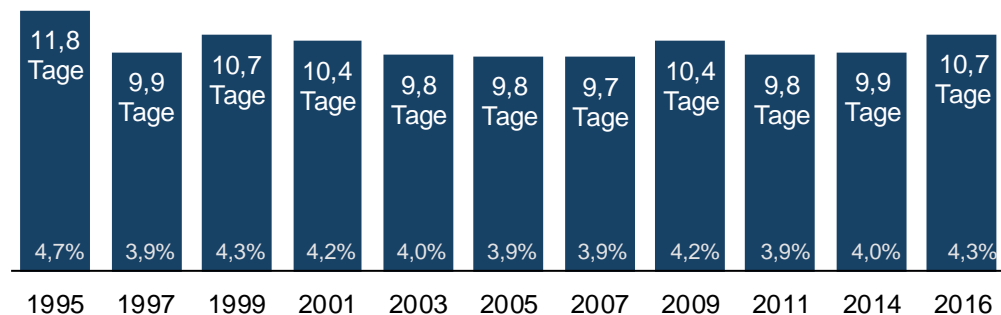
B. Ergebnis der Fehlzeitenerhebung im Überblick

Der Gesamtdurchschnitt der Fehltage der Beschäftigten des Freistaats Bayern lag im Jahr 2016 bei 10,7 Arbeitstagen. Das entspricht bei 250 Arbeitstagen im Jahr 2016 einer Quote von 4,3 Prozent.

Entwicklung der Fehlzeiten des staatlichen Personals seit 1995

Im Zeitraum zwischen 1995 und 2016 hat sich die Zahl der durchschnittlichen Fehltage zwischen 9,7 und 11,8 Tagen bewegt.

Abb. 1: Entwicklung der durchschnittlichen Zahl der Fehltage der Beschäftigten des Freistaats Bayern von 1995 bis 2016



(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 des Jahres 2013 wurde die Fehlzeiten-erhebung 2013 um ein Jahr verschoben.)

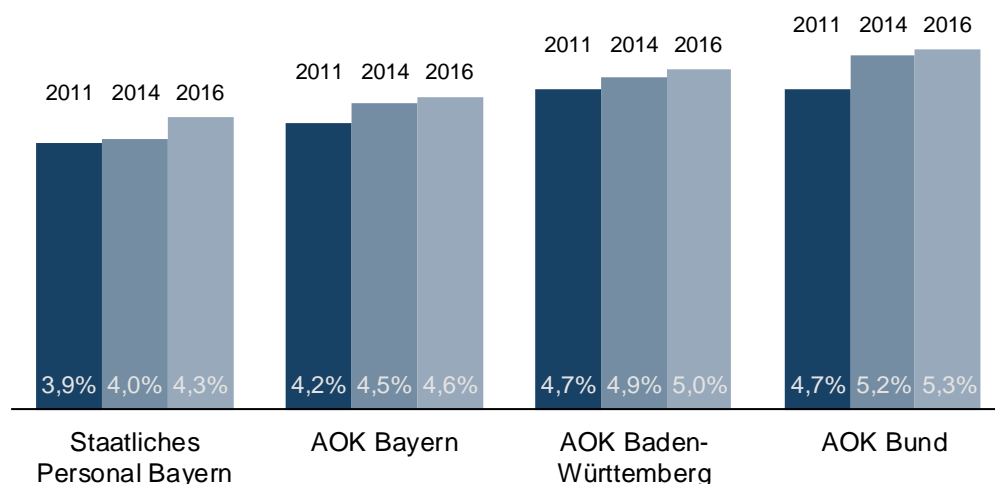
Im Mittel der letzten 20 Jahre liegen die Fehlzeiten bei rund 10,3 Tagen. Die aktuellen Fehlzeiten von 10,7 Tagen weichen hiervon nur unwesentlich ab. Noch deutlicher wird das bei der Fehlzeitenquote. Sie liegt im Mittel der letzten 20 Jahre bei 4,1 %. Die Abweichung von

0,2 %-Punkten zur aktuellen Fehlzeitenquote von 4,3 % liegt außerhalb eines personalwirtschaftlich relevanten Bereichs. Ursächlich für die Steigerung dürfte insbesondere die deutliche Zunahme der Grippepelle gegenüber der Erhebung 2014 sein, die 2016 zudem stärker lebensjüngere Menschen und damit insbesondere Berufstätige traf.

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.

Abb. 2: Vergleich der Krankenstandsquote mit den Zahlen der gesetzlichen Krankenkassen 2011, 2014 und 2016



Quellen: AOK Baden Württemberg, AOK Bayern, AOK Bundesverband

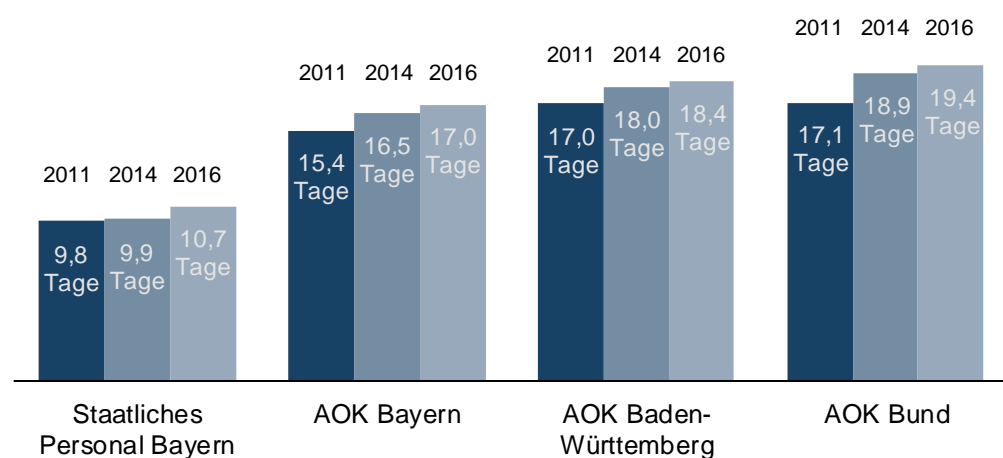
Dem insgesamt bei den Mitgliedern der Ortskrankenkassen seit 2011 festzustellenden Trend steigender Fehlzeitenquoten folgend, ist auch die Fehlzeitenquote beim staatlichen Personal in diesem Zeitraum entsprechend angestiegen. Mit einer Quote von 4,3 Prozent sind die

8 B. Ergebnis der Fehlzeitenerhebung im Überblick

Fehlzeiten weiterhin besser als das Ergebnis der AOK Bayern und liegen erheblich günstiger als die Werte der AOK Baden-Württemberg und des Bundesverbands der Allgemeinen Ortskrankenkassen insgesamt.

In diesem Vergleich ist zu berücksichtigen, dass die Quote bei den Krankenversicherungen tatsächlich noch höher liegt, weil hier Fehltag ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht erfasst werden (zum Beispiel kurzzeitige Erkrankungen ohne Arztbesuch oder Fälle in denen der Krankenkasse eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht vorgelegt wird). Zudem liegen der Berechnung der Quote der Ortskrankenkassen keine Arbeitstage, sondern 366 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 2011 (+ 0,9 Tage gegenüber bis zu + 2,3 Tage bei AOK Bund).

Abb. 3: Vergleich der Anzahl der Fehltag mit den Zahlen der gesetzlichen Krankenkassen 2011, 2014 und 2016



Quellen: AOK Baden Württemberg, AOK Bayern, AOK Bundesverband

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 die Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung mit 20,25 Fehltagen im Jahr 2015 fast doppelt so viel, die Beschäftigten im unmittelbaren Berliner Landesdienst fast viermal so viel (2015: 37 Fehltage) krank.

Krankheitsursachen

Auf Basis der bei den Krankenkassen vorliegenden Daten zu den Krankheitsursachen ist neben der Zunahme von Muskel- und Skeletterkrankungen (vorwiegend Rückenerkrankungen) insbesondere eine weitere Zunahme an psychischen Erkrankungen erkennbar (Stichwort: „Burn Out“). Eine hohe Motivation der Beschäftigten kann jedoch helfen, psychische Belastungen zu bewältigen. Dies könnte ein Grund sein, warum die Beschäftigten des Freistaats Bayern im aktuellen Vergleich geringere Fehlzeiten aufweisen.

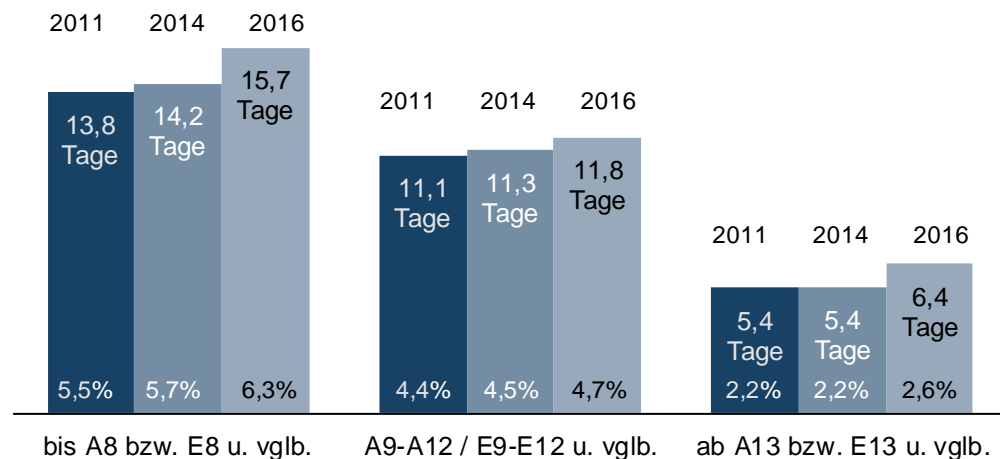
Hinweis: Aus datenschutz- und personalaktenrechtlichen Gründen dürfen Krankheitsursachen von den Beschäftigten des Freistaats Bayern nicht erhoben werden und sind damit - anders als bei den Krankenkassen - nicht bekannt. Ob und inwieweit sich die aus den Untersuchungen der Krankenkassen gewonnenen Erkenntnisse 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 2011, 2014 und 2016 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 rund zweieinhalbmal 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

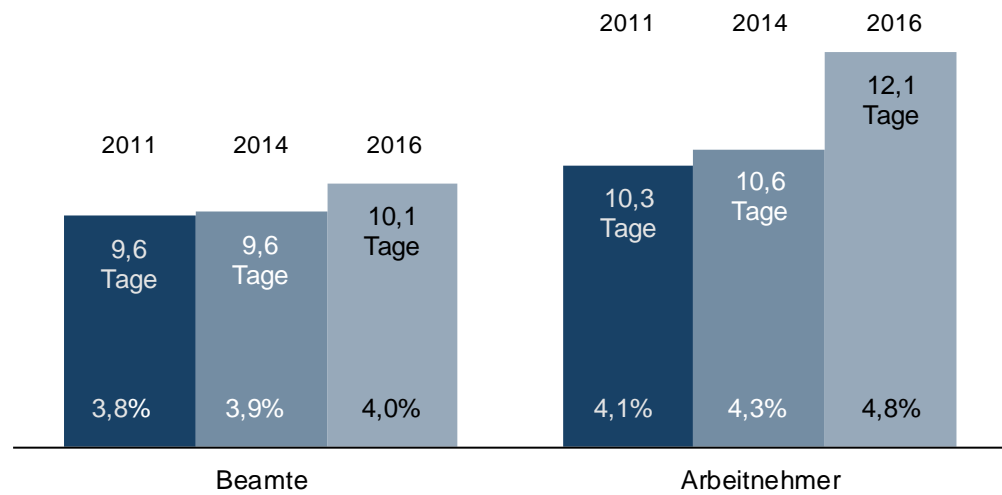
nicht die Ursache für derart deutliche Unterschiede zwischen den Besoldungs-/Entgeltbereichen sein.

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 Prozent 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 haben auch Analysen des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) gezeigt, da die Fehltage der Mitglieder der AOK in Abhängigkeit vom Ausbildungsabschluss variieren. Die Bildung scheint daher einen wesentlichen Einflussfaktor für die Gesundheit darzustellen.

Differenzierung der Fehlzeiten nach Dienstverhältnissen

Beamte waren im Durchschnitt weniger krank als Arbeitnehmer.

Abb. 5: Fehlzeiten 2011, 2014 und 2016 nach Dienstverhältnissen



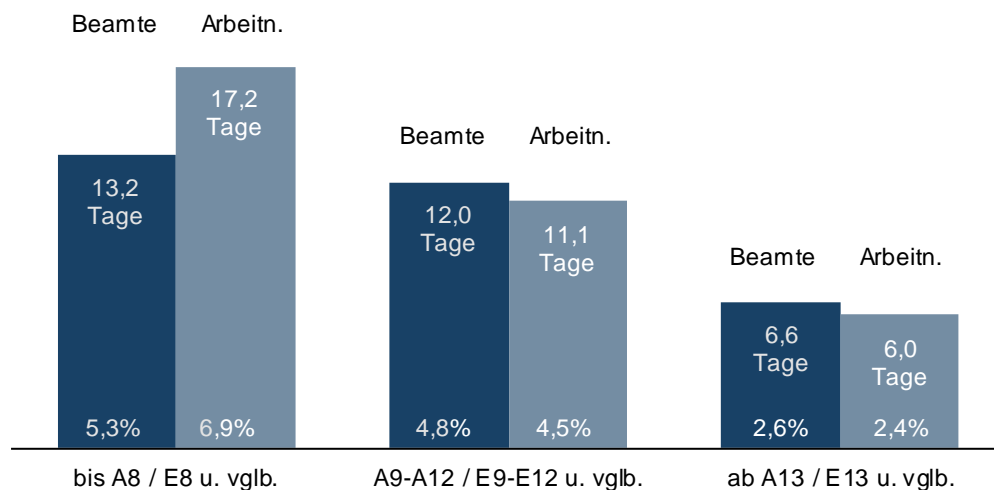
Bei den Beamten sind die Fehlzeiten von 2011 bis 2016 um 0,5 Tage gestiegen. Die Quote liegt bei 4,0 Prozent. Die Fehlzeiten der Arbeitnehmer haben sich seit 2011 um insgesamt 1,8 Tage erhöht. Die Gesamtdifferenz zwischen Beamten und Arbeitnehmern hat sich dabei stetig vergrößert und liegt nun bei zwei Tagen.

Der im Vergleich höhere Krankenstand der Arbeitnehmer gegenüber den 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 2016 nach Dienstverhältnissen und Besoldungs- bzw. Entgeltbereichen

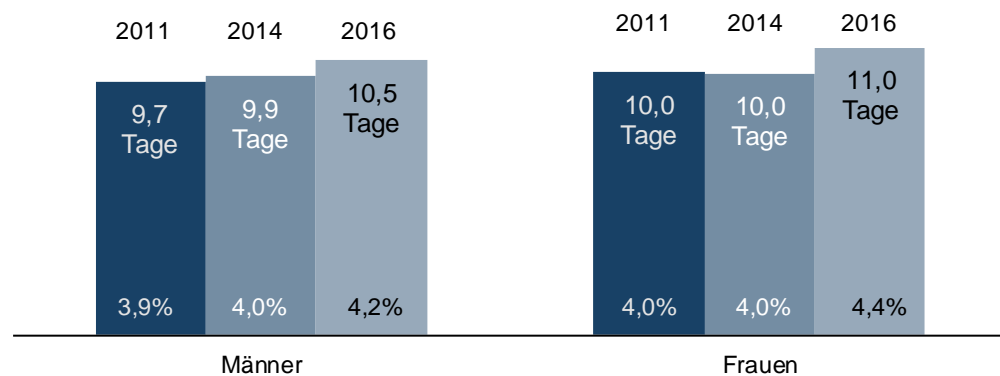


Die Arbeitnehmer weisen in Abbildung 5 höhere Fehlzeiten auf als die Beamten. Dies scheint im Widerspruch zu Abbildung 6 zu stehen, nach der die Arbeitnehmer in zwei der drei Besoldungs-/Entgeltbereiche deutlich niedrigere Fehlzeiten als die Beamten aufweisen. Dies lässt sich daraus erklären, dass die Arbeitnehmer zahlenmäßig stärker in den unteren Entgeltbereichen beschäftigt sind, die Beamten dagegen eher in den höheren Besoldungsgruppen (vor allem Lehrpersonal). Es ist aber auch zu berücksichtigen, dass einem Beamtenverhältnis oftmals ein Angestelltenverhältnis vorausgeht; hierbei handelt es sich i.d.R. um lebensjüngeres Personal mit geringeren Fehlzeiten.

Differenzierung der Fehlzeiten nach Geschlecht

Die Höhe der krankheitsbedingten Fehltage im öffentlichen Dienst ist bei Frauen und Männern nahezu gleich.

Abb. 7: Fehlzeiten 2011, 2014 und 2016 nach Geschlecht



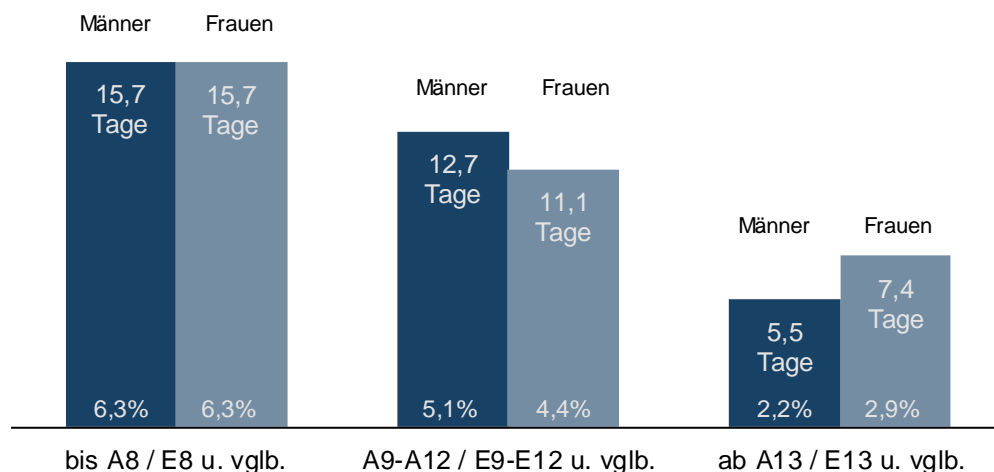
Die Grafik zeigt, dass sich bei den Fehlzeiten beider Geschlechter kaum Unterschiede ergeben, wobei die Fehlzeiten der Frauen jeweils knapp höher als bei den Männern sind.

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 2016 von Frauen und Männern in den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltbereichen

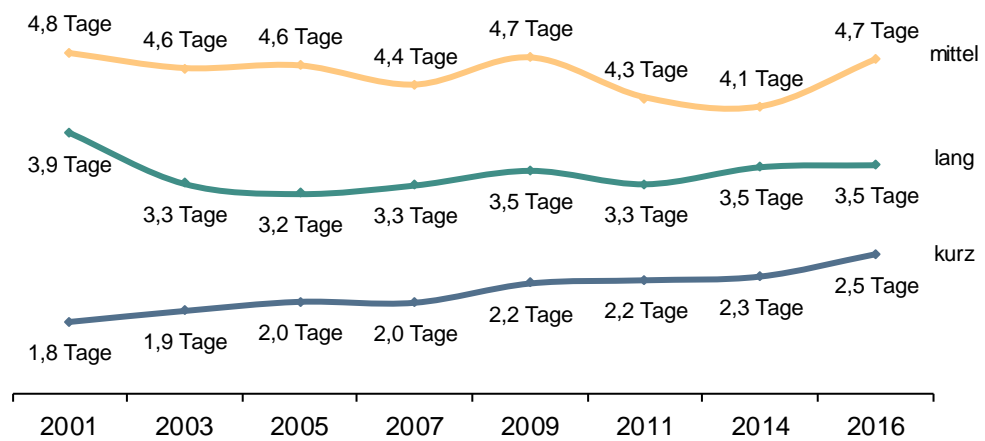


Im unteren Besoldungs-/Entgeltbereich liegen die Fehlzeiten von Frauen und Männern gleich auf. Im mittleren Besoldungs-/Entgeltbereich fallen die Fehlzeiten der Frauen um 1,6 Tage niedriger aus. Im oberen Besoldungs-/Entgeltbereich sind Frauen dagegen um 1,9 Tage länger krank als Männer. Anzumerken ist, dass die Teilzeitquote bei Frauen im oberen Besoldungs-/Entgeltbereich (rd. 44 %) deutlich unterhalb der Quoten in den anderen Besoldungs-/Entgeltbereichen (jeweils über 54 %) liegt.

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 haben sich hingegen nicht verändert.

Abb. 9: Krankheitsdauer der staatlichen Beschäftigten seit 2001
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 pro Beschäftigtem und Jahr. Beispiel: An der Dienststelle X mit 100 Beschäftigten ist der Beamte Y im Jahr 2016 als einziger langzeiterkrankt (150 Arbeitstage). Daraus ergibt sich ein Durchschnittswert bei Langzeiterkrankungen von 1,5 Tagen je Beschäftigtem.

Beim Vergleich der Erkrankungsdauer ist festzustellen, dass die Kurzzeiterkrankungen seit 2001 stetig gestiegen sind und im Jahr 2016 mit 2,5 Tagen den bislang höchsten Wert erreicht haben. Die Langzeiterkrankungen haben sich unverändert auf 3,5 Tagen stabilisiert. Die Er-

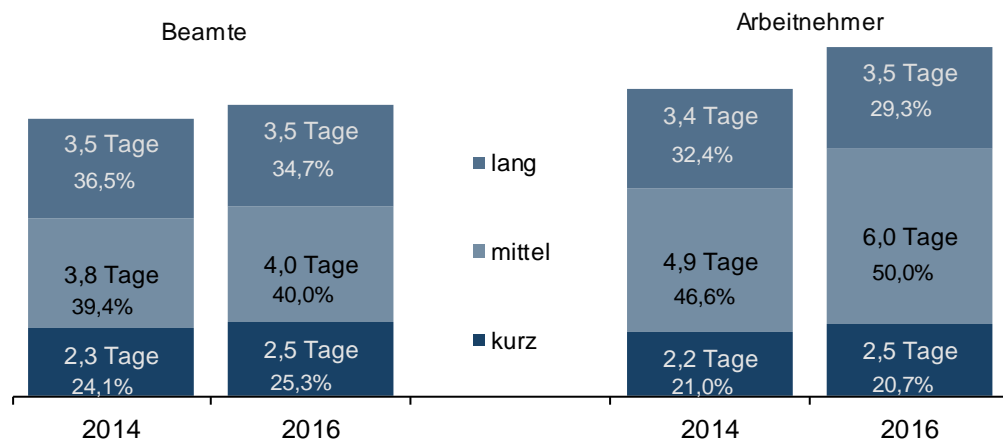
krankungen mittlerer Dauer haben demgegenüber die größte Steigerung (um 0,6 Tage) erfahren und liegen damit wieder auf dem Niveau des Jahres 2009.

Interessant ist die Entwicklung der Fehlzeiten seit dem Jahr 2001 hinsichtlich der Krankheitsdauer. Kurzzeiterkrankungen sind stetig gestiegen (+ 0,7 Tage seit 2001), Erkrankungen mittlerer Dauer und Langzeiterkrankungen schwanken teils deutlich (Schwankungsbreite jeweils bis zu 0,7 Tage), liegen aktuell jedoch unterhalb des Ausgangswertes von 2001. Insbesondere die Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und des Gesundheitsmanagements lassen positive Auswirkungen auf die mittel- und langfristigen Erkrankungen vermuten.

Differenzierung der Erkrankungsdauer nach Dienstverhältnissen

Die Arbeitnehmer weisen nur im Bereich der Erkrankungen mittlerer Dauer höhere Fehlzeiten als Beamte auf.

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



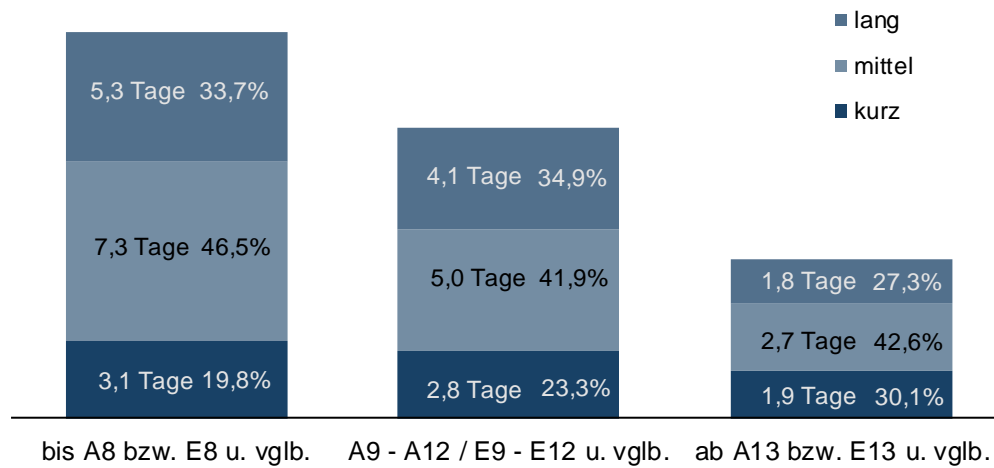
Anhand der Grafiken zeigt sich, dass bei Arbeitnehmern nur die Erkrankungen mittlerer Dauer höher liegen als bei den Beamten und zudem im Vergleich zum letzten Bericht deutlich zugenommen haben (+ 1,1 Tage). Die Kurz- und Langzeiterkrankungen hingegen befinden bei den Arbeitnehmern auf dem gleichen Niveau wie bei den Beamten und haben sich nur moderat erhöht (+ 0,3 bzw. + 0,1 Tage).

Als Ursachen lassen sich vermuten, dass bei vielen (in der Regel lebensjüngeren) Arbeitnehmern, die in ein Beamtenverhältnis übernommen werden wollen, Langzeiterkrankungen keine wesentliche Rolle spielen und möglicherweise auch die reduzierte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall Auswirkungen zeigt. Diesen Effekten steht gegenüber, dass 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 2016 in den Besoldungs- bzw. Entgeltbereichen
Anteile von Kurz-, Mittel- und Langzeiterkrankungen



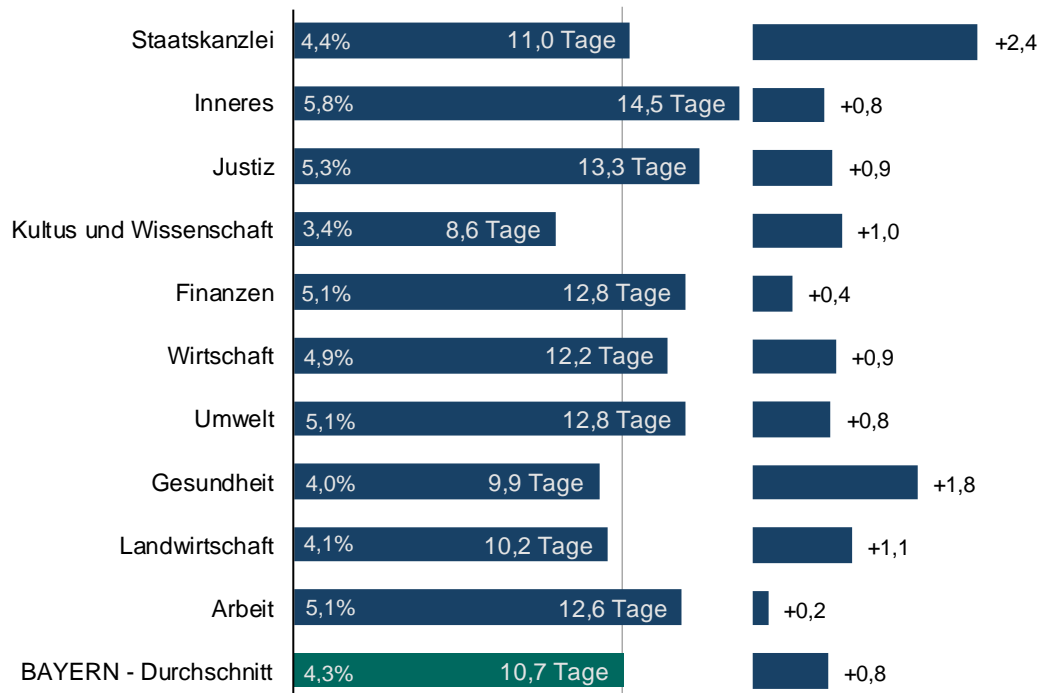
Das Verhältnis zwischen Kurz-, Mittel- und Langzeiterkrankungen ist – vor allem im unteren und mittleren Besoldungs-/Entgeltbereich – auf unterschiedlichem Niveau vergleichbar. Im oberen Besoldungs-/Entgeltbereich entsprechen die Kurzzeiterkrankungen einem Anteil von 30,1 Prozent, während der Anteil der Langzeiterkrankungen mit 27,3 Prozent deutlich geringer ausfällt als bei den anderen Bereichen. 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 allen Ressorts gestiegen. Für das Jahr 2016 ergibt sich eine Bandbreite der Fehltage von 8,6 bis 14,5 Tagen.

Abb. 12: Gesamtvergleich und Veränderungen gegenüber dem Jahr 2014



Während die Fehlzeiten in der Staatskanzlei (+ 2,4 Tage) und im Gesundheitsressort (+ 1,8 Tage) sehr deutlich anstiegen, fielen die Zuwächse in den Ressorts Arbeit (+ 0,2 Tage) und Finanzen (+ 0,4 Tage) moderat aus.

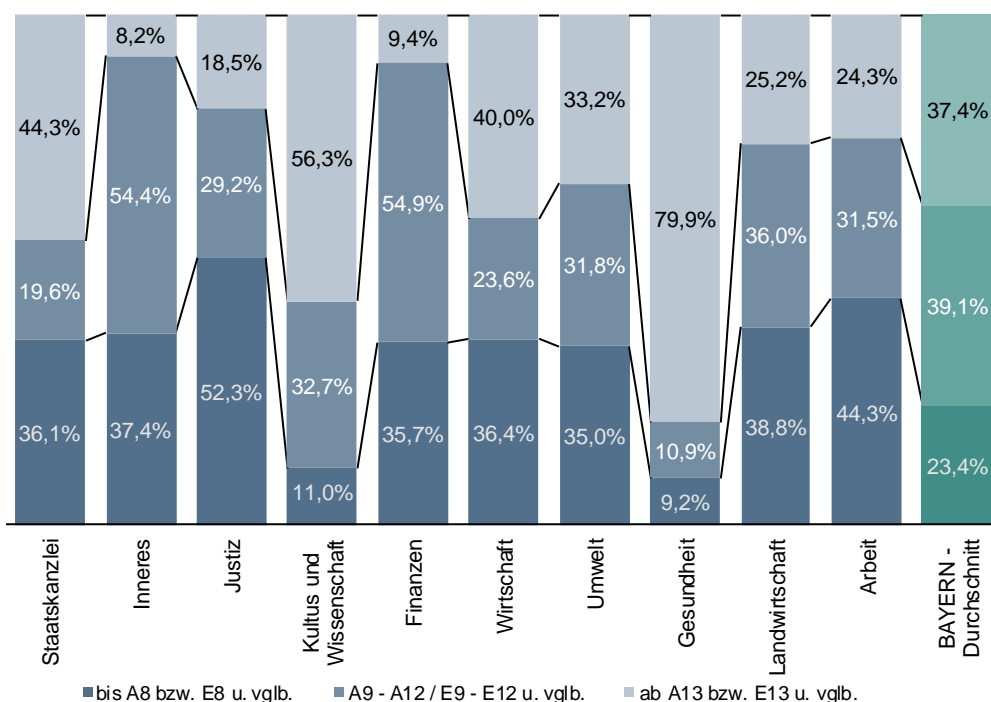
Um das Gesamtergebnis realistisch einordnen zu können, müssen folgende Besonderheiten berücksichtigt werden:

- 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 sind 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 Wissenschaftsressort sowie das Gesundheitsressort deutlich unterdurchschnittliche Fehlzeiten aufweisen.

Abb. 13: Anteil der Beschäftigten in den Besoldungs-/Entgeltbereichen in Prozent

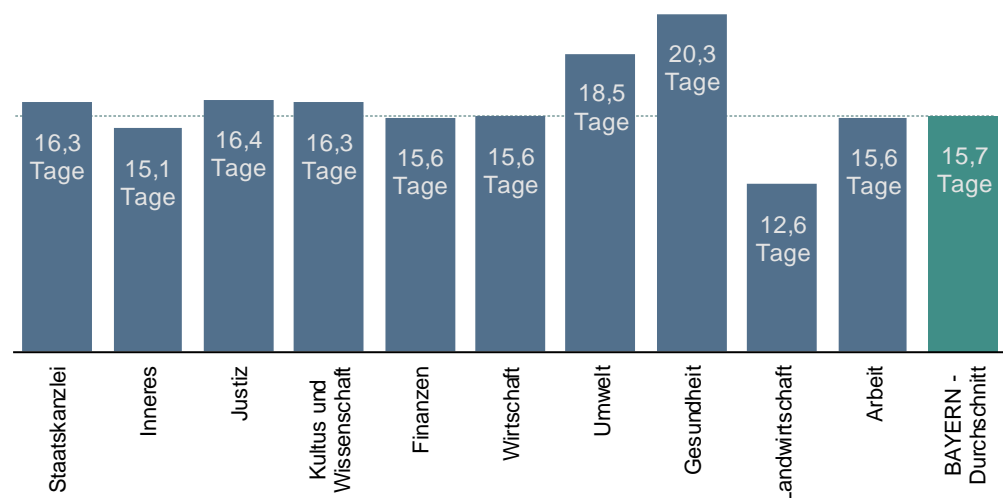


In Ressorts, in denen der überwiegende Teil der Beschäftigten den mittleren und oberen Besoldungs-/Entgeltbereichen angehört (zum Beispiel Kultus- und Wissenschaftsressort mit rd. 89 Prozent der Beschäftigten in Besoldungs-/Entgeltgruppen ab A 9) ist die Krankenstandsquote im Durchschnitt geringer, weil (wie sich aus Abbildung 4 ergibt) die Fehlzeiten mit steigender Qualifikation signifikant sinken. Bei kleinen Personalkörpern (wie beispielsweise dem Gesundheitsressort oder der Staatskanzlei) unterliegen die Fehlzeiten naturgemäß stärkeren Schwankungen. Ressorts mit relativ niedrigem Beschäftigtenanteil im oberen Besoldungs-/Entgeltbereich (Innen-, Justiz- und Finanzressort) weisen hingegen höhere Fehlzeiten auf.

Ressortvergleich innerhalb der jeweiligen Besoldungs-/Entgeltbereiche

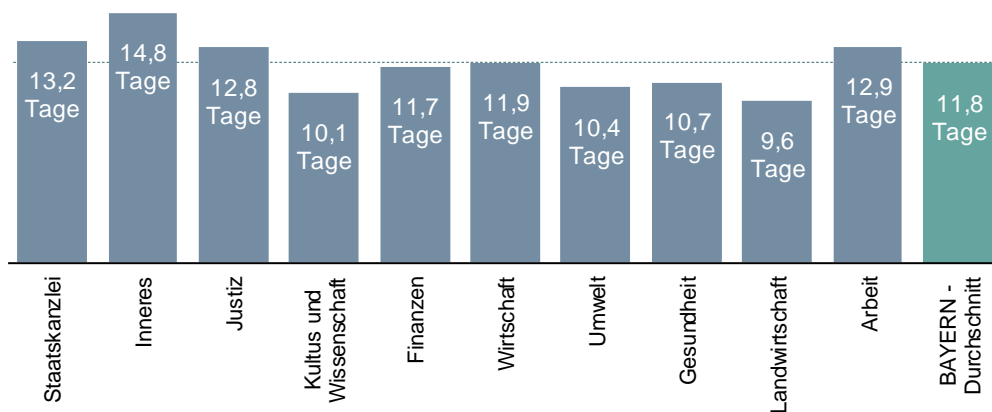
Zieht man innerhalb der Besoldungs-/Entgeltbereiche einen Vergleich, relativiert sich das Ergebnis aus Abbildung 12.

Abb. 14: Fehltag der staatlichen Beschäftigten im unteren Besoldungs-/Entgeltbereich (bis A 8 bzw. E 8 u. vglb.) im Jahr 2016



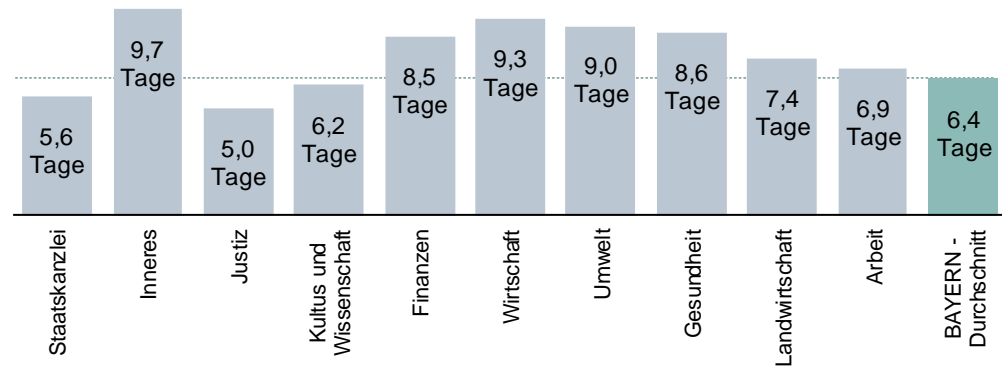
Im unteren Besoldungs-/Entgeltbereich liegen die Fehlzeiten bei durchschnittlich 15,7 Tagen. Die wenigsten Fehltage hat in diesem Vergleich das Landwirtschaftsressort mit 12,6 Tagen. Die relativ kleinen (und damit größeren Schwankungen unterliegenden) Ressorts Umwelt und Gesundheit liegen mit 18,5 bzw. 20,3 Tagen deutlich über dem Durchschnitt.

Abb. 15: Fehltage der staatlichen Beschäftigten im mittleren Besoldungs-/Entgeltbereich (A 9 bis A12 bzw. E 9 bis E12 und vglb.) im Jahr 2016



Im mittleren Besoldungs-/Entgeltbereich fällt die Streubreite geringer aus als im unteren Besoldungs-/Entgeltbereich. Das Niveau liegt bei 11,8 Tagen. In diesem Vergleich weist das Innenressort mit 14,8 Tagen den höchsten Wert auf. Das Landwirtschaftsressort hat mit nur 9,6 Fehltagen den niedrigsten Wert.

Abb. 16: Fehltag^e der staatlichen Beschäftigten im oberen Besoldungs-/Entgeltbereich (ab A 13 bzw. E 13 und vglb.) im Jahr 2016



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

Positiv weichen hier vor allem das Kultus- und Wissenschaftsressort, das Justizressort und die Staatskanzlei ab. Im Kultus- und Wissenschaftsbereich können bei Lehrern und Professoren weitgehend nur die Erkrankungen während der Unterrichtswochen bzw. Vorlesungszeit erfasst werden und oftmals nicht Krankheitstage während der Ferien oder vorlesungsfreien Zeit. Im Justizbereich sind in diesem Besoldungsbereich sehr viele Richter vorhanden, die infolge ihrer besonderen statusrechtlichen Stellung spezifischen Arbeitszeitregelungen in Form von Pensen unterliegen. Der zahlenmäßig kleine (und damit stärkeren Schwankungen unterworfenen) Personalkörper der Staatskanzlei weist in diesem Besoldungsbereich zusammen mit dem Justizbereich den besten Wert aus.

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

Ein erfolgreiches und effektives Gesundheitsmanagement leistet einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes der Beschäftigten und zur Steigerung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und trägt auf diese Weise auch zur Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten bei. Die dem Gesundheitsmanagement aus diesem Grund zufallende große Bedeutung wurde von den Führungskräften und den Personalverantwortlichen bereits erkannt und das Gesundheitsmanagement an vielen Dienststellen als fester Bestandteil etabliert. Die bestehenden Wechselwirkungen zwischen den krankheitsbedingten Fehlzeiten, dem Betriebsklima in den Dienststellen, der Motivation aller Beschäftigten und der in vielen Bereichen steigenden Arbeitsbelastung dürfen keinesfalls unterschätzt werden und sollen durch ein wirksames Gesundheitsmanagement positiv beeinflusst werden. Auch wenn der Anstieg der krankheitsbedingten Fehlzeiten dem allgemeinen Trend im Jahr 2016 gefolgt ist, sollte er zum Anlass genommen werden, die Bestrebungen um ein effektives Gesundheitsmanagement weiter fortzuführen.

Das Bayerische Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat hat einen in Zusammenarbeit mit den obersten Dienstbehörden erarbeiteten ressortübergreifenden Handlungsleitfaden zum Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM) herausgegeben, um ein zielgerichtetes und klar strukturiertes Gesundheitsmanagement im gesamten öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern zu verwirklichen.

Mit den im Handlungsleitfaden entwickelten dienstrechtlichen Rahmenbedingungen, die für alle Dienststellen gleichermaßen gelten, entsteht eine einheitliche Grundlage, die Vorgesetzten und Beschäftigten eine

verlässliche Basis für die Umsetzung von Gesundheitsmanagementmaßnahmen bietet und gleichzeitig für ressort- oder dienststellenspezifische Belange genügend Spielraum lässt. Der Handlungsleitfaden dient den Dienststellen als Unterstützung bei der Umsetzung eines strukturierten Gesundheitsmanagements und beleuchtet die einzelnen Handlungsfelder. Um sowohl den personalverwaltenden Dienststellen als auch den Beschäftigten die Möglichkeit zu bieten, sich über verschiedene Themen der Gesundheitsförderung bzw. des Gesundheitsmanagements zu informieren, wurde eine zentrale Informationsseite zum Gesundheitsmanagement entwickelt. Diese Behördennetzseite enthält Hinweise zu Themen wie Grundlagen des Gesundheitsmanagements sowie verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen. Zudem sind dort die Betriebsärztlichen Dienste sowie die Ansprechpartner der einzelnen Ressorts für Belange des Gesundheitsmanagements benannt.

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 zwar gestiegen, liegen 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 zwei Gründe wesentlich sein: Einerseits gibt es keine strukturelle und dauerhafte Arbeitsüberlastung, was auch an der guten Stellenausstattung liegt. Und andererseits ist die Motivation der Beschäftigten insgesamt sehr hoch; die Identifikation mit den Aufgaben und die daraus resultierende Arbeitszufriedenheit ist ein wesentlicher Faktor für geringe Fehlzeiten. 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,
für Landesentwicklung und Heimat
Abteilung Personal und Öffentliches Dienstrecht
Odeonsplatz 4
80539 München
www.stmflh.bayern.de

Stand Juli 2017

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.