



Bundesministerium  
des Innern, für Bau  
und Heimat

## **Gesundheitsförderungsbericht 2018 der unmittelbaren Bundesverwaltung**

## **Impressum**

### **Herausgeber**

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

[www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de)

### **Redaktion und Gestaltung**

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

Referat Z I 4 (Ärztlicher und Sozialer Dienst der obersten Bundesbehörden, BGM, Heilfürsorge)

### **Stand**

Oktober 2019

### **Hinweise**

Der Gesundheitsförderungsbericht 2018 der unmittelbaren Bundesverwaltung ist auf der Internetseite des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat veröffentlicht.

## Inhaltsverzeichnis

1	Das Wichtigste in Kürze .....	5
1.1	Zusammenfassung des Schwerpunktthemas .....	5
1.2	Zusammenfassung Statistikteil .....	5
2	Praxis des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung	7
2.1	Einleitung .....	7
2.2	Kernergebnisse .....	7
2.3	Verankerung des BGM in den Behörden .....	8
2.4	Organisation und Ressourcen des BGM.....	9
2.5	Analyse und Evaluation im BGM.....	10
2.6	Betriebliches Eingliederungsmanagement .....	12
2.7	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung .....	14
3	Krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten in der unmittelbaren Bundesverwaltung 2018 .....	15
3.1	Grundlagen für die Auswertung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten 15	
3.1.1	Art und Umfang der erfassten Abwesenheitsdaten .....	15
3.1.2	Auswertung und Interpretation .....	16
3.2	Personalstruktur der unmittelbaren Bundesverwaltung.....	16
3.2.1	Personalstruktur nach Statusgruppen und Geschlecht im Überblick .....	17
3.2.2	Status- Laufbahnstruktur der obersten Bundesbehörden.....	19
3.2.3	Status- und Laufbahnstruktur der Geschäftsbereichsbehörden .....	20
3.2.4	Laufbahnstruktur in der unmittelbaren Bundesverwaltung .....	21
3.2.5	Altersstruktur in der unmittelbaren Bundesverwaltung .....	23
3.3	Analyse der Abwesenheitszeiten in der unmittelbaren Bundesverwaltung ....	28
3.3.1	Ergebnisse im Überblick .....	28
3.3.2	Entwicklung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten seit 2003 .....	28
3.3.3	Analyse der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nach Status- und Laufbahngruppen .....	29

3.3.4	Entwicklung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nach Altersgruppen	31
3.3.5	Abwesenheitstage nach Dauer der Erkrankung .....	36
3.3.6	Abwesenheitstage nach Geschlechtszugehörigkeit .....	38
3.3.7	Abwesenheitstage nach Alter.....	40
3.3.8	Abwesenheitstage nach Behördengruppen .....	42
3.4	Gesamtvergleich der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten in der unmittelbaren Bundesverwaltung .....	43
3.4.1	Vergleich der absoluten Abwesenheitszeiten.....	44
3.4.2	Vergleich der Abwesenheitszeiten nach Standardisierung .....	47
3.5	Gegenüberstellung zu den Abwesenheitszeiten in der Wirtschaft .....	49
3.5.1	Abweichungen im Einzelnen .....	49
3.5.2	Gegenüberstellung zu den Ergebnissen des AOK-Fehlzeitenreports für 2018	51
4	Arbeits- bez. Dienstunfälle sowie Dienst- bzw. Dienstwegeunfälle .....	53
4.1	Arbeits- und Wegeunfälle.....	54
4.2	Dienst- und Dienstwegeunfälle .....	56
5	Abkürzungsverzeichnis .....	59
6	Quellenverzeichnis.....	60

## 1 Das Wichtigste in Kürze

### 1.1 Zusammenfassung des Schwerpunktthemas

Auf der Grundlage der im Jahr 2009 verabschiedeten „Gemeinsamen Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung“ wurde in den letzten 10 Jahren ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) implementiert. Der aktuelle Umsetzungsstand wird durch eine Umfrage im Jahr 2018 dokumentiert und mit den Daten einer Erhebung aus dem Jahr 2010 soweit wie möglich verglichen.

Erhoben wurden Angaben zu konzeptionellen Grundlagen, zu Organisation und Strukturen, der Evaluation und den Ressourcen des BGM. Ebenfalls abgefragt wurden Daten zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Auch zeigt die Erhebung, dass in der Mehrheit der Behörden eine regelmäßige Bedarfserhebung sowie schriftlich formulierte Ziele als Grundlage für das BGM zum Standard gehören.

### 1.2 Zusammenfassung Statistikteil

Die unmittelbare Bundesverwaltung umfasste 2018 insgesamt 270.680 Beschäftigte (ohne Soldatinnen und Soldaten). Erfasst wurden mit dem Gesundheitsförderungsbericht anonymisiert die Daten von insgesamt 267.473 Beschäftigten. Dies entspricht einer Quote von 98,8 Prozent. Die Erfassung kann somit als repräsentativ gewertet werden.

In der Bundesverwaltung stieg die Quote der krankheitsbedingten Abwesenheiten seit 2007 stetig. Die erhoffte Trendwende, die sich mit dem Rückgang der Fehlzeiten im Jahr 2017 angedeutet hat, konnte nicht bestätigt werden, da in 2018 die Fehlzeiten wieder leicht angestiegen sind, sie liegen nun AOK-standardisiert bei 6,88 Prozent (2017: 6,62 Prozent; 2016: 6,82 Prozent). Die kurz- und langfristige Entwicklung der Quote folgt dem in der sonstigen Erwerbsbevölkerung vorherrschenden Trend.

Im Durchschnitt waren die Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung absolut an 21,35 Arbeitstagen (+0,80) krankheitsbedingt abwesend (einschließlich Rehabilitation). Das sind pro Beschäftigtem 8,51 Prozent der gesamten 251 Arbeitstage im Jahr 2018. Auch bei der isolierten Betrachtung der Statusgruppen bestätigt sich der leichte Anstieg. So sind die absoluten Zahlen der

Abwesenheitstage bei den Beamtinnen und Beamten gegenüber 2017 mit 20,87 Tagen auf 21,64 Tage im Jahr 2018 und bei den Tarifbeschäftigten von 22,15 (2017) auf 23,04 (2018) Tage gestiegen.

Die Verteilung über die Erkrankungszeiten ist gegenüber dem Vorjahr stabil geblieben. Langzeiterkrankungen (über 30 Tage) sind mit einem Anteil von 34,0 Prozent im Vergleich zum Vorjahr um 0,9 Tage gesunken. Bei Kurzzeiterkrankungen (1 bis 3 Tage) zeigt sich gegenüber 2017 (+0,2 Tage) kaum eine Veränderung. Kurzzeiterkrankungen haben mit 18,6 Prozent den geringsten Anteil an den krankheitsbedingten Fehlzeiten. Längere Erkrankungen (4 bis 30 Tage) bilden einen Anteil von 45,2 Prozent an den gesamten krankheitsbedingten Abwesenheiten.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2018 bei 45,1 Jahren und ist damit erneut leicht zurückgegangen (-0,2 Jahre). 61,2 Prozent aller Beschäftigten im Bundesdienst waren Männer, 38,8 Prozent Frauen. Bei der Verteilung über die Laufbahnen zeigt sich 2018 eine Veränderung. Die Beschäftigtenzahlen im mittleren Dienst sind zurückgegangen, die im höheren Dienst sind angestiegen. Im einfachen Dienst arbeiten 6,5 Prozent aller Beschäftigten, 46,5 Prozent im mittleren Dienst (-1,3), 26,9 Prozent im gehobenen Dienst und 12,9 Prozent im höheren Dienst. Die restlichen 7,8 Prozent entfallen auf solche Personen, die keiner Laufbahn zuzuordnen sind (z.B. Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter).

Wie in den vergangenen Jahren variierte die Anzahl der Fehltage stark zwischen den einzelnen Laufbahngruppen. Im höheren Dienst fehlten die Beschäftigten durchschnittlich an 10,72 Tagen (+0,62). Im einfachen Dienst waren es indes 32,21 Tage (+0,81). Auch bei der Betrachtung nach Geschlechtern zeigen sich unverändert Unterschiede. Die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten bei weiblichen Beschäftigten lagen im Jahr 2018 mit durchschnittlich 22,89 Abwesenheitstagen um 2,51 Tage höher als bei Männern mit 20,38 Abwesenheitstagen. Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen ist die Zahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage gestiegen. Unabhängig vom Geschlecht nehmen die Abwesenheiten mit steigendem Alter der Beschäftigten zu.

## **2 Praxis des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung**

### **2.1 Einleitung**

Mit der Verabschiedung der „Gemeinsamen Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung“ wurde 2009 eine wichtige Grundlage für die Entwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) gelegt. Eine erste Abfrage zum Stand des BGM in der unmittelbaren Bundesverwaltung stammt aus dem Jahr 2010. Um die weitere Entwicklung zu dokumentieren, wurde im Jahr 2018 erneut eine Befragung durchgeführt. Der Befragungszeitraum bezieht sich auf das Jahr 2017.

An dieser Befragung beteiligten sich 122 Behörden und Dienststellen der unmittelbaren Bundesverwaltung, darunter die obersten Bundesbehörden. Die Teilnahme war freiwillig und es war möglich, Fragen zu überspringen.

Gefragt wurde nach den konzeptionellen Grundlagen, der Organisation, der Evaluation und den Ressourcen des BGM. Wo es sinnvoll war, wurden die Ergebnisse der Befragung von 2010 zum Vergleich herangezogen. Somit können Aussagen zur Entwicklung der Strukturen und Rahmenbedingungen des BGM in der unmittelbaren Bundesverwaltung getroffen werden.

### **2.2 Kernergebnisse**

- Das BGM hat sich in den vergangenen Jahren in der Bundesverwaltung grundsätzlich positiv entwickelt.
- In rund zwei Drittel der Behörden und Dienststellen wird BGM systematisch und zielorientiert eingesetzt. Gegenüber dem Jahr 2010 bedeutet dies eine Verdoppelung der Behörden, die BGM einsetzen.
- Hinsichtlich der konzeptionellen und strukturellen Rahmenbedingungen sind ebenfalls positive Veränderungen festzustellen. In mehr als der Hälfte der Behörden basiert das BGM auf einem schriftlichen Konzept. Dies ist gegenüber 2010 ein Anstieg um fast 40 Prozent. Der Anteil der Behörden, die über kein schriftliches Konzept verfügen, ist deutlich zurückgegangen.
- Dienstvereinbarungen zum BGM wurden in gut 20 Prozent der Behörden abgeschlossen.

- Eine regelmäßige Bedarfserhebung ist Grundlage in mehr als der Hälfte der Behörden. Zwei Drittel aller Behörden haben Ziele für ihr BGM formuliert. Im Folgenden finden sich die Ergebnisse im Detail.

### 2.3 Verankerung des BGM in den Behörden

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist inzwischen Teil des behördlichen Alltags geworden. Bereits in über der Hälfte der Behörden werden Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements systematisch und zielorientiert geplant, umgesetzt, kontrolliert und verbessert. In rund einem Viertel der Behörden ist die Einführung des BGM geplant, in rund 23 Prozent der Behörden gibt es noch kein systematisches BGM.

Eine Dienstvereinbarung bietet bei knapp einem Viertel der Behörden die formale Grundlage für das BGM. Dies sind doppelt so viele Behörden wie im Jahr 2010 (12%). Die Anzahl der Behörden, die keine entsprechende Vereinbarung mit der Personalvertretung abgeschlossen haben, ist dagegen fast gleichgeblieben (von 2010: 70% auf 2017: 65%). Unabhängig davon, ob eine Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde, können die strukturelle Verankerung und strategische Zielrichtung des BGM auch auf anderem Wege geregelt werden. Eine Option ist das Vorliegen eines schriftlichen BGM-Konzeptes. Der Anteil der Behörden, die über ein solches Konzept verfügen, ist seit 2010 deutlich angestiegen: von 15 Prozent auf 54 Prozent. Ein weiteres Viertel der Behörden plant, ein entsprechendes Konzept zu entwickeln.

Ein systematisches BGM folgt den Prozessschritten eines Managementsystems. Grundlage für weite Teile des BGM der unmittelbaren Bundesverwaltung bildet das Eckpunktepapier zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Dieses wird flankiert und unterstützt durch die vertiefenden Schwerpunktpapiere zu den jeweiligen Prozessschritten. Generell fördern Managementsysteme die Entwicklung von Kennzahlen und die Ableitung von Standards der Erhebung, Auswertung und Bewertung. Durch ihre formalen Anforderungen stellen sie die Einhaltung und Erfüllung von klar definierten Standards oder formalen Prozessen sicher. In einigen Behörden werden behördenübergreifende Managementsysteme eingesetzt. In diesen Fällen kann es sinnvoll sein, das BGM auch in einen bestehenden Prozess zu integrieren. Von Interesse war, welche Management- oder Qualitätssicherungssysteme in der Bundesverwaltung verbreitet sind (Mehrfachantworten). Rund die Hälfte

der Behörden lässt sich im Audit Beruf und Familie zertifizieren. Auch das Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) wird in 41 Behörden eingesetzt. Weniger verbreitet sind andere Managementsysteme wie das EMAS (7), das Audit des BEM (4), das Qualitätsmanagementsystem nach ISO-Standards (13) sowie nicht näher bezeichnete Zertifikate und Qualitätssiegel unterschiedlichster Art (14). Ein Viertel der Behörden verfügt über kein zertifiziertes Managementsystem.

#### 2.4 Organisation und Ressourcen des BGM

Rund zwei Drittel der Behörden geben an, dass sie gesundheitliche Fragen in die Personal- und Organisationsentwicklung integriert haben (Personalreferat: 35%, Organisationsreferat: 8%) angesiedelt. Eine Einbindung über den Inneren Dienst findet in 17 Prozent der Behörden statt. Rund 40 Prozent der Behörden haben für das BGM andere Organisationsformen gefunden.

Die Personalvertretung sowie Beschäftigte und Führungskräfte werden in fast allen Behörden beteiligt.

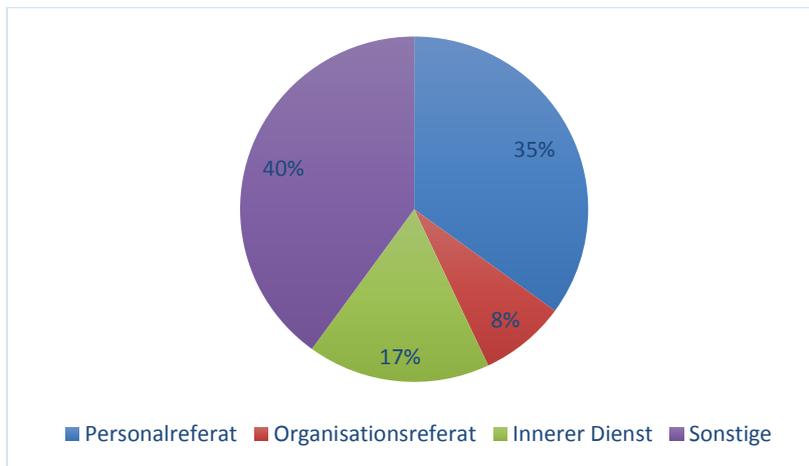


Abb. A: Anbindung des BGM in der Behörde

In rund 70 Prozent der Behörden stehen personelle Ressourcen für die Arbeit des BGM zur Verfügung. Die Aufgaben des Gesundheitsmanagements werden überwiegend von Beschäftigten im gehobenen Dienst wahrgenommen. Bei einem Teil der Gesundheitsmanager ist BGM Teil der beruflichen Ausbildung, 73 Personen haben an Seminaren zum Thema BGM teilgenommen, eine weitere größere Gruppe weist sonstige Qualifikationen auf. Bei einem Teil sind die Qualifikationen noch geplant.

In rund zwei Drittel der Behörden sind die Aufgaben des BGM mit den Aufgaben des BEM und des Arbeitsschutzes vernetzt.

Um das BGM in einer Behörde zu verankern, kommt Führungskräften eine zentrale Rolle bei der Gestaltung von gesunden Rahmenbedingungen bei der Arbeit zu. Dazu sensibilisieren die Verantwortlichen in den Behörden ihre Führungskräfte in Fortbildungsveranstaltungen und in Leitungsrunden. Die Gesundheitsthemen werden auch im Rahmen von Personalversammlungen oder Kooperationsgesprächen aufgegriffen. Die Ergebnisse zeigen, dass in den meisten Behörden Führungskräften entsprechende Fortbildungen angeboten werden.

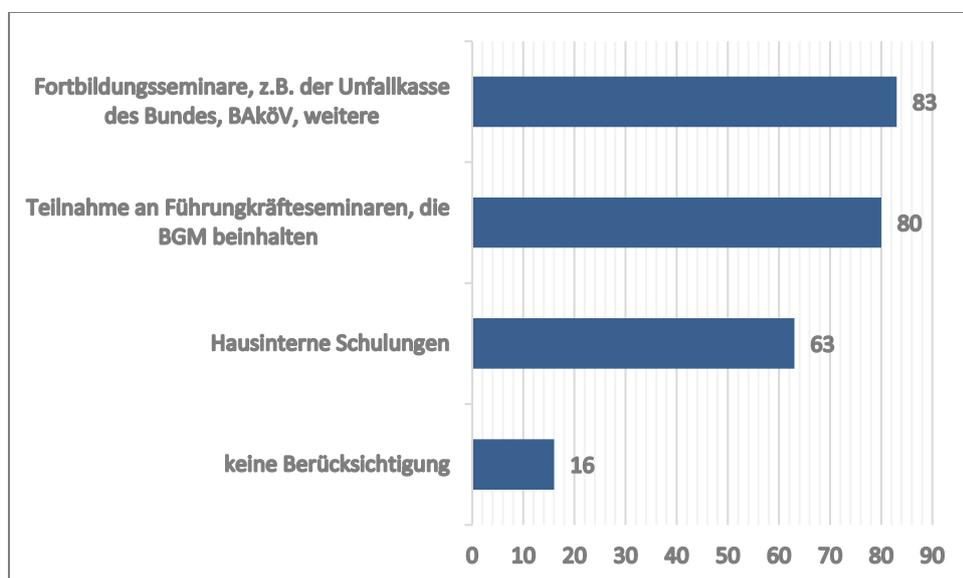


Abb. B: Qualifikation von Führungskräften für BGM (Anzahl der Nennungen)

## 2.5 Analyse und Evaluation im BGM

Die Fragen zur Analyse und Evaluation im Betrieblichen Gesundheitsmanagement wurden erstmals in der Befragung 2018 gestellt. Mehr als die Hälfte aller im BGM durchgeführten Maßnahmen basieren auf einer Bedarfserhebung, bei einem weiteren Drittel ist diese geplant. Bei rund 18 Prozent der Behörden ist das nicht der Fall.

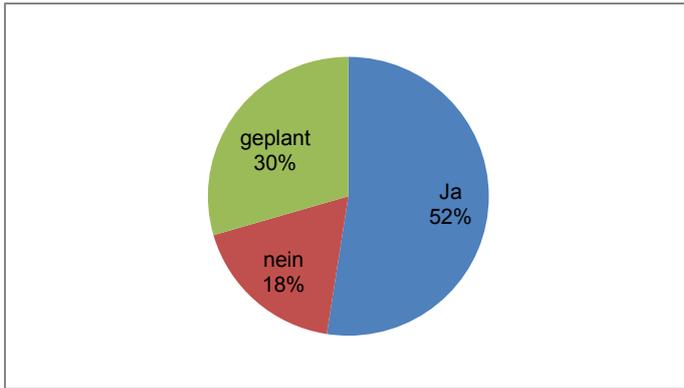


Abb. C: Anteil derer, deren Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements auf einer regelmäßig aktualisierten Bedarfsermittlung basieren

In zwei Dritteln aller Behörden wurden vorab Ziele definiert, in 20 Prozent so, dass sie überprüfbar sind. Weitere 21 Prozent planen, Ziele für das BGM zu formulieren.

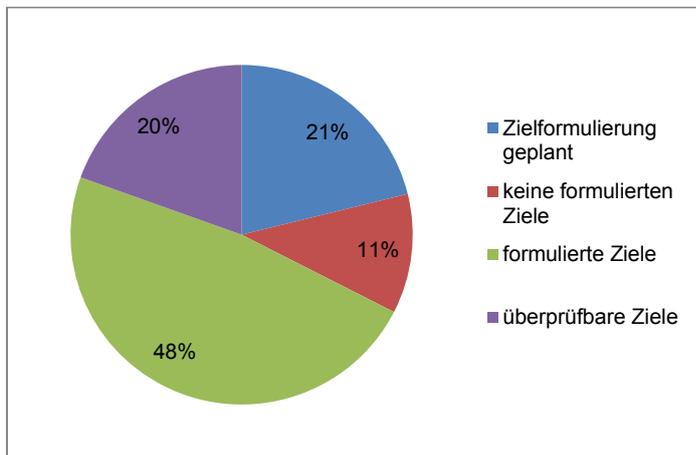


Abb. D Formulierte Ziele für das Betriebliche Gesundheitsmanagement

Der Einsatz von Analyseinstrumenten ist inzwischen weit verbreitet. Das häufigste dafür eingesetzte Instrument ist die Gefährdungsbeurteilung (davon rund zwei Drittel mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung). Darüber hinaus kommen Beschäftigtenbefragungen, die Auswertung der Dienstunfallstatistik sowie Altersstrukturanalysen zum Einsatz.

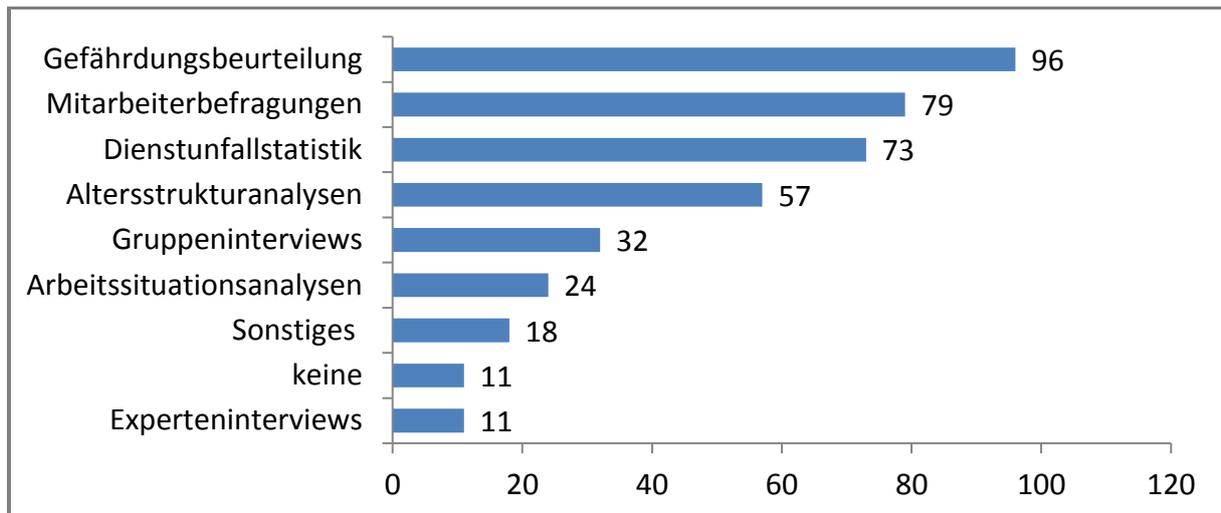


Abb. E: Verwendete Analyseinstrumente im BGM

Flankiert werden die eingesetzten Analyseinstrumente durch die Auswertung der krankheitsbedingten Fehlzeiten. Dies erfolgt in mehr als der Hälfte der Behörden.

Die Behördenleitungen werden in der überwiegenden Mehrzahl der Behörden (74 %) über die behördenbezogene Auswertung informiert.

## 2.6 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gem. §167 Abs. 2 SGB IX ist, bis auf vereinzelte Ausnahmen, flächendeckend in der unmittelbaren Bundesverwaltung eingeführt. In 60 Prozent der Behörden basiert die Umsetzung des BEM auf einer Dienstvereinbarung.

Organisatorisch erfolgt die Anbindung des BEM in zwei Dritteln der Behörden an das Personalreferat. Nur in Einzelfällen ist das BEM bei einer Interessensvertretung oder der Gleichstellungsbeauftragten verortet. In rund 30 Prozent der Behörden ist das BEM an einer anderen Stelle als den vorgenannten angesiedelt. Im Vergleich zu 2010 gibt es in mehr als zwei Dritteln der Behörden ein Integrationsteam, dies ist ein Anstieg um rund 12 Prozent. Die BEM-Beteiligten sind zu 57 Prozent geschult, bei weiteren 16 Prozent ist dies geplant und in 27 Prozent der Fälle wurden die Beteiligten bisher nicht geschult.

Die Kontaktaufnahme mit den betroffenen Beschäftigten erfolgt zu 62 Prozent über die Personalreferate und in etwa einem Viertel aller Behörden direkt über die Integrationsteams.

Bei der Kommunikation mit den Beschäftigten wird auf klassische Formen der Kommunikation zurückgegriffen. In aller Regel wird über das Intranet der Behörde sowie mittels Flyer über die Möglichkeiten von BEM informiert.

Die häufigsten im BEM eingesetzten Maßnahmen sind die stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell), die Einzelfallberatung durch den Betriebsärztlichen oder Sozialen Dienst, die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes. Flankiert werden diese durch Gespräche mit den Vorgesetzten, wie auch durch ergonomische Maßnahmen, wie beispielsweise die Einführung höhenverstellbarer Schreibtische.

Die Akzeptanz des BEM in den Behörden nimmt kontinuierlich zu, ist dennoch aber weiter ausbaufähig. Insbesondere die Beschäftigten scheinen noch Vorbehalte gegenüber dem BEM zu haben. Hier stehen Befürchtungen im Vordergrund, dass die Inanspruchnahme von BEM negative Konsequenzen nach sich ziehen kann. Insbesondere Beschäftigte sehen den Bedarf nicht und es gelingt noch nicht durchgängig, den Nutzen des BEM in den Behörden transparent und überzeugend darzustellen.

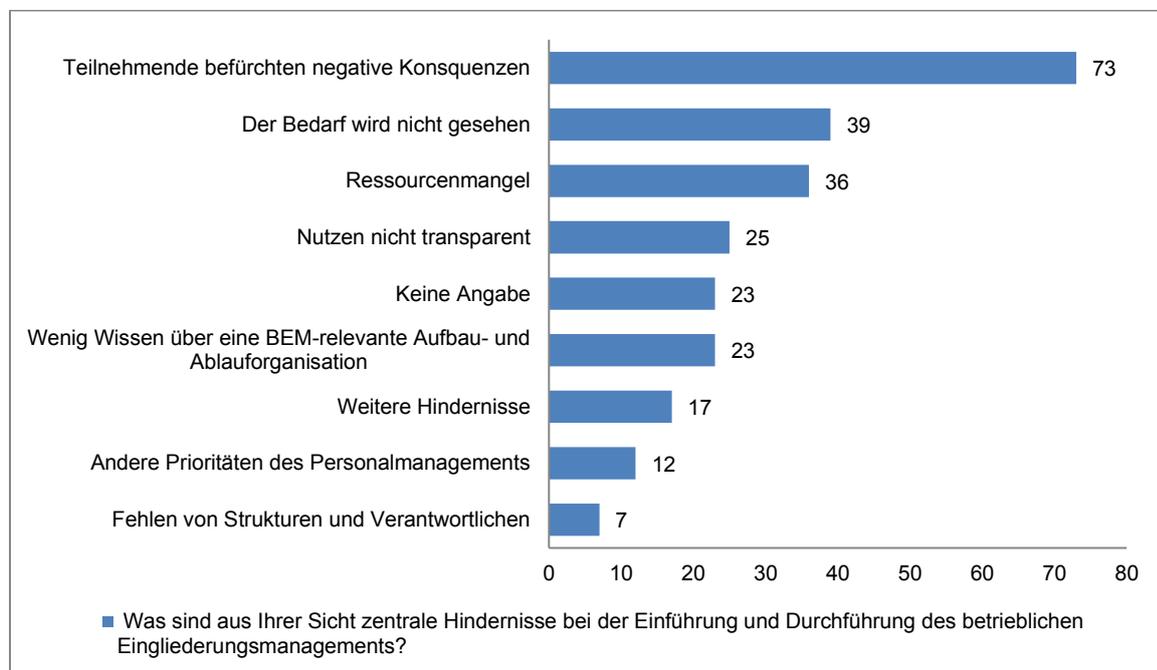


Abb. F: Zentrale Hemmnisse bei der Einführung und Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements?

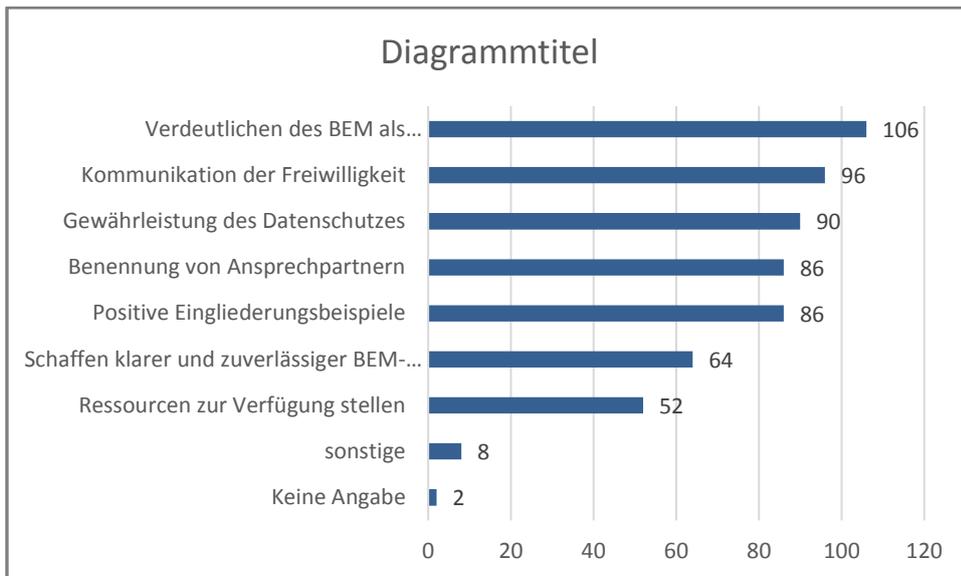


Abb. G: Förderliche Faktoren bei der Einführung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements?

## 2.7 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Bei der Frage nach den eingesetzten Analyseinstrumenten haben 96 Behörden angegeben, die Gefährdungsanalyse als Instrument einzusetzen.

Zur Erfassung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wird im Wesentlichen auf Mitarbeiterbefragungen und die Prüf- oder Checklisten, wie die der UVB, zurückgegriffen. Darüber hinaus werden Workshops, Fokusgruppen, Erkenntnisse aus Kooperationsgesprächen sowie Einzelinterviews eingesetzt.

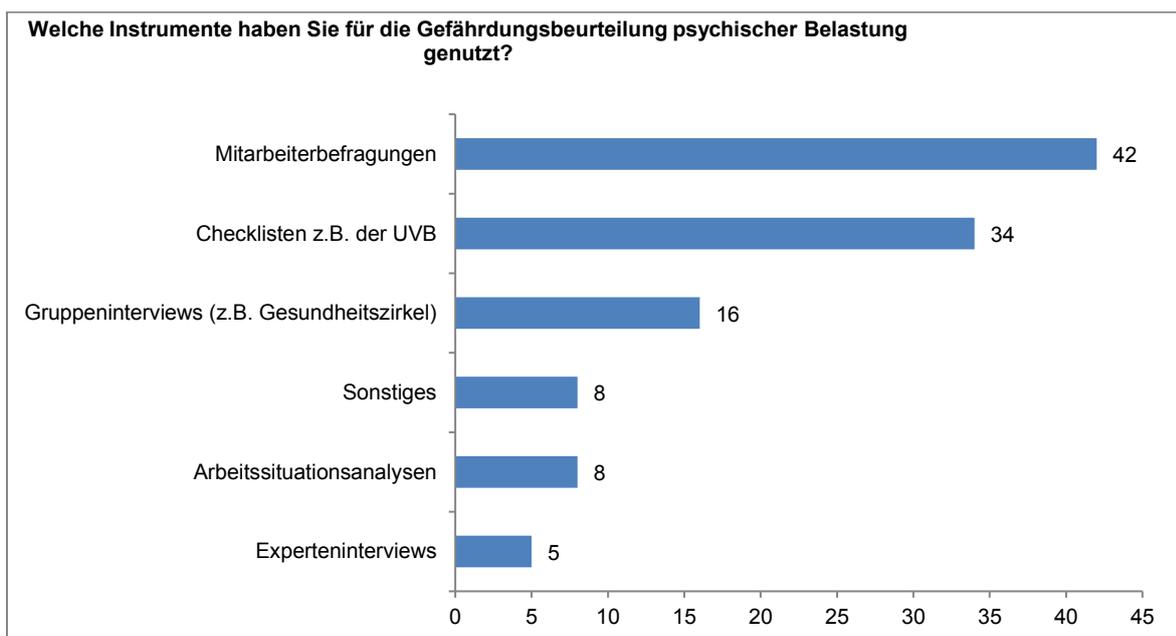


Abb. H: Instrumente der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung

### **3 Krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten in der unmittelbaren Bundesverwaltung 2018**

3.1 Grundlagen für die Auswertung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten  
Auf der Grundlage eines Kabinettschlusses erhebt das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat seit 1997 die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung. Die durch die Bundesbehörden erfassten krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten ihrer Beschäftigten werden anonymisiert dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat zur Zusammenfassung und Auswertung zur Verfügung gestellt, aufbereitet und im Gesundheitsförderungsbericht veröffentlicht.

#### 3.1.1 Art und Umfang der erfassten Abwesenheitsdaten

In der Erhebung des Gesundheitsförderungsberichts der unmittelbaren Bundesverwaltung werden alle Tage erfasst, an denen die Beschäftigten (Dienstsitz in Deutschland, Beamtinnen und Beamte einschließlich Richterinnen und Richter, Anwärterinnen und Anwärter sowie Tarifbeschäftigte einschließlich Auszubildende) im Laufe des Jahres 2018 aufgrund einer Erkrankung, eines Unfalls oder einer Rehabilitationsmaßnahme arbeitsunfähig gemeldet waren. Nicht erfasst werden Soldatinnen und Soldaten sowie Praktikantinnen und Praktikanten. Krankheitstage, die auf Wochenenden oder Feiertage fallen sowie Abwesenheiten durch Elternzeit, Fortbildungen oder Urlaub werden nicht gezählt. Ebenfalls nicht berücksichtigt werden Abwesenheiten bei Elternteilen aufgrund der Erkrankung eines Kindes. Bei jahresübergreifenden Erkrankungen werden nur die krankheitsbedingten Abwesenheitstage gezählt, die im Erhebungsjahr anfallen. Bei der Datenerhebung wird nicht zwischen Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten unterschieden. Krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten von Teilzeitbeschäftigten werden als ganze Tage gerechnet.

Die Anzahl der Krankheitsfälle, d.h., wie oft eine Person erkrankt, wird nicht erhoben. Ebenso können keine Aussagen über Krankheitsursachen getroffen werden. Die Diagnosen auf den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind nur den Krankenkassen, nicht aber dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn zugänglich.

Die gelieferten Daten werden jeweils getrennt für die obersten Bundesbehörden und für die zugehörigen Geschäftsbereiche erfasst. Darüber hinaus werden sie nach den

Merkmale Dauer der Erkrankung (Kurzeiterkrankungen bis zu 3 Arbeitstagen, längere Erkrankungen von 4 bis zu 30 Tagen, Langzeiterkrankungen über 30 Tage und Rehabilitationsmaßnahmen) und nach soziodemografischen Merkmalen (Alter, Geschlecht, Laufbahn und Status) aufbereitet.

### 3.1.2 Auswertung und Interpretation

Die regelmäßige Erhebung und Analyse der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten aller Beschäftigten ist ein Element der betrieblichen Gesundheitspolitik der unmittelbaren Bundesverwaltung. Die Statistik stellt die Strukturen der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten dar und informiert über die mittel- und langfristige Entwicklung. Die statistische Darstellung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten ermöglicht den Behörden eine Positionsbestimmung und die Vorbereitung von Gesundheitsmaßnahmen.

Krankheitsbedingte Abwesenheiten unterliegen einer Vielzahl von Einflussgrößen, daher hat die Abwesenheitsquote für sich allein betrachtet nur einen geringen Aussagewert. Aufgrund dieser Daten sind insbesondere keine unmittelbaren Rückschlüsse auf die Ursachen von Erkrankungen und daraus abzuleitende geeignete Gegenmaßnahmen möglich. Hierfür bietet der Aufbau eines ganzheitlichen Konzeptes des BGMs mit einer systematischen Analyse die Grundlage. Die Teilperspektive der quantitativen Erhebung der Abwesenheitszeiten ergänzt den Blick und trägt so auch zu einer qualitativen Bewertung von arbeitsbedingten Einflüssen auf die Gesundheit wie auch politischer und sozialer Faktoren bei. Nur so wird eine gut fundierte Basis gelegt, um gezielt nach den Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen in den Behörden bzw. Betrieben zu forschen und geeignete Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ableiten zu können. Abgerundet wird dieser Prozess durch die Prüfung und Beantwortung der Frage, ob eine Maßnahme zur Erreichung des angestrebten Ziels beigetragen hat. Das Schwerpunktthema in diesem Bericht gibt hier Hinweise zur Umsetzung.

### 3.2 Personalstruktur der unmittelbaren Bundesverwaltung

Die statistische Aufbereitung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten bedarf der Berücksichtigung soziodemografischer Faktoren. Bekannte Abhängigkeiten bestehen zwischen krankheitsbedingten Abwesenheiten und insbesondere dem Alter, dem Geschlecht und der Zugehörigkeit zu einer Laufbahngruppe. Für eine differenzierte

Analyse der Abwesenheitszeiten ist daher insbesondere die Personalstruktur der jeweils betrachteten und verglichenen Bereiche zu berücksichtigen.

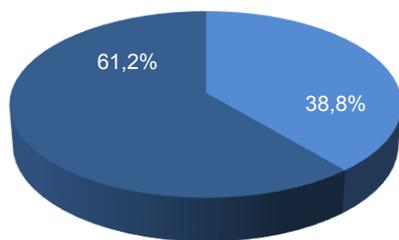
### 3.2.1 Personalstruktur nach Statusgruppen und Geschlecht im Überblick

In der unmittelbaren Bundesverwaltung waren 2018 insgesamt 270.680 Personen beschäftigt. Im Gesundheitsförderungsbericht erfasst wurden 267.473 Beschäftigte (100 %), die auch alle für die Systematik der Statistik berücksichtigt werden konnten (2017: 262.908). Die Erfassung kann somit als repräsentativ gewertet werden. Die im Weiteren aufgeführten Daten beziehen sich, soweit nicht ausdrücklich erwähnt, auf den Erfassungsumfang.

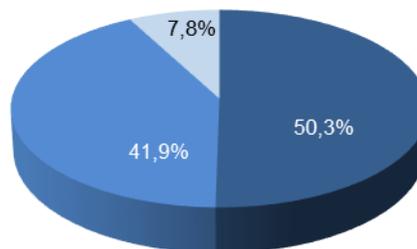
Von den erfassten Beschäftigten arbeiteten 9,7 Prozent in den 23 obersten Bundesbehörden (darunter die 14 Bundesministerien) und 90,3 Prozent in den zugehörigen Geschäftsbereichen.

61,2 Prozent der Beschäftigten waren Männer und 38,8 Prozent der Beschäftigten Frauen (Abb. 1). Im Vergleich zur gesamten Erwerbsbevölkerung (je nach Berechnung 45,8 bzw. 44,1 % Frauenanteil) ist der Anteil an Frauen in der unmittelbaren Bundesverwaltung mit 38,8 Prozent deutlich geringer. Dies lässt sich u.a. auf die in einigen großen Geschäftsbereichen vorherrschenden und von Männern dominierten Berufe (insbesondere u.a. Bundespolizei, Zollverwaltung) zurückführen.

In der Erhebung wurden – nach Statusgruppen aufgeteilt – 134.468 Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter (50,3 %) (im Folgenden zusammengefasst als „Beamtinnen und Beamten“), 112.174 Tarifbeschäftigte (41,9 %) und 20.831 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter (7,8 %) (Abb. 2) erfasst.



■ Frauen ■ Männer



■ Beamtinnen und Beamte  
 ■ Tarifbeschäftigte  
 ■ Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter

Abbildungen 1 und 2:  
 Prozentuale Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht und Statusgruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2018

Im Jahr 2018 waren bezogen auf die verschiedenen Laufbahngruppen 6,5 Prozent aller Beschäftigten im einfachen Dienst, 46,5 Prozent im mittleren Dienst, 26,9 Prozent im gehobenen Dienst und 12,4 Prozent im höheren Dienst tätig. Die Tarifbeschäftigten wurden hierzu den ihren Entgeltgruppen vergleichbaren Besoldungsgruppen und den entsprechenden Laufbahngruppen zugeordnet. 7,8 Prozent entfielen auf Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter.

Den größten Anteil der Beamtinnen und Beamten in der unmittelbaren Bundesverwaltung stellt der mittlere Dienst mit 43,7 Prozent. Im gehobenen Dienst sind 38,9 Prozent und im höheren Dienst 16,3 Prozent der Beamtinnen und Beamten beschäftigt. Der einfache Dienst stellt mit nur 1,1 Prozent den geringsten Anteil unter den Beamtinnen und Beamten (Abb. 3).

Die Tarifbeschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung arbeiten mit 58,6 Prozent ebenfalls zum größten Teil im mittleren Dienst. Im einfachen Dienst waren 14,1 Prozent, im gehobenen Dienst 17,4 Prozent und im höheren Dienst 10,0 Prozent der Tarifbeschäftigten tätig.

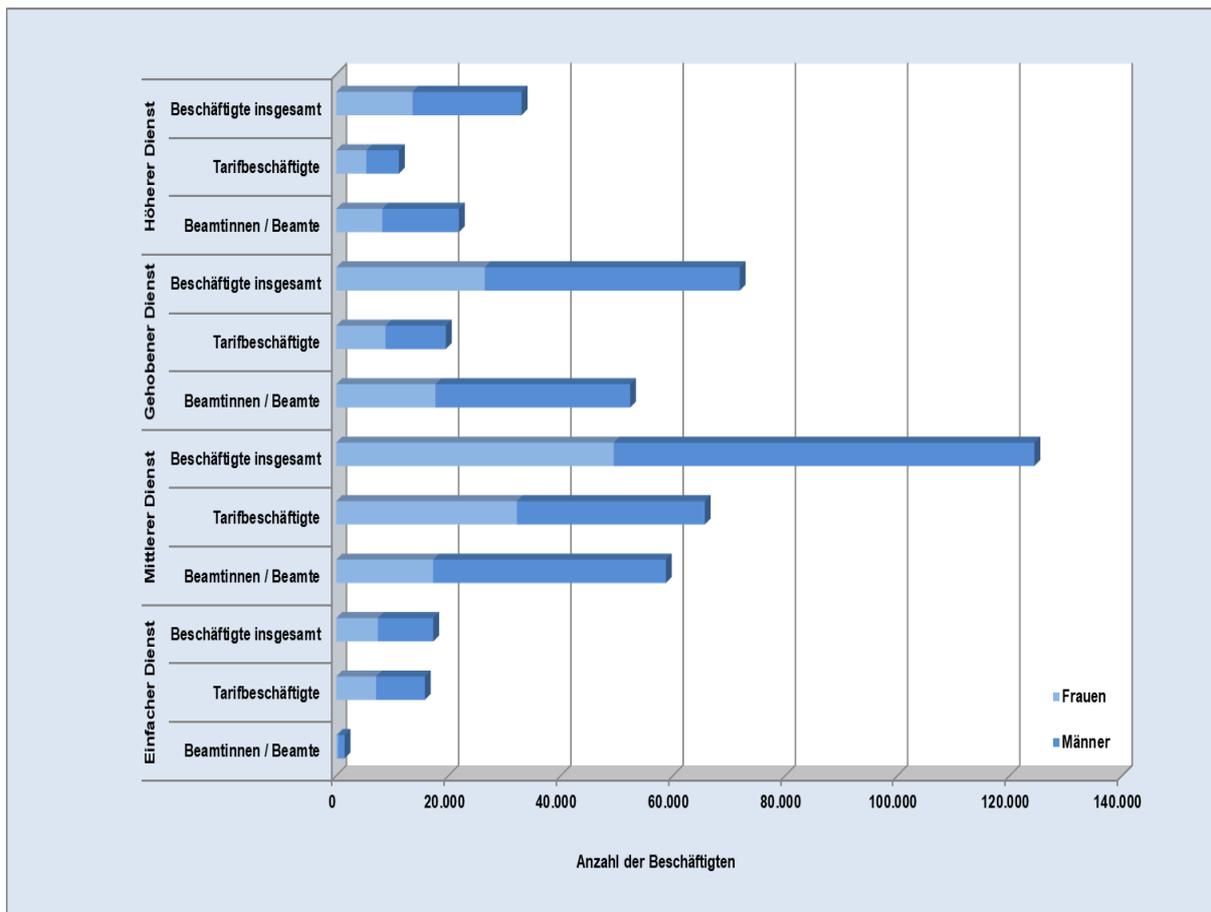


Abbildung 3: Status- und Laufbahnstruktur der Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2018 (ohne die Gruppen der Auszubildenden sowie Anwärterinnen und Anwärter).

### 3.2.2 Status- Laufbahnstruktur der obersten Bundesbehörden

In den obersten Bundesbehörden wurden im Jahr 2018 insgesamt 26.087 Beschäftigte (2017: 25.583 Beschäftigte) für den Bericht gemeldet. Davon waren 15.690 Beamtinnen und Beamte, 9.722 Tarifbeschäftigte sowie 675 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter. Insgesamt ist der Anteil an Beamtinnen und Beamten in den obersten Bundesbehörden mit 60,1 Prozent deutlich höher als in den Geschäftsbereichsbehörden mit 49,2 Prozent.

In den obersten Bundesbehörden arbeitet die Mehrzahl der Beschäftigten im höheren Dienst (Abb. 4). Den nächstgrößeren Anteil stellt der mittlere Dienst dicht gefolgt vom gehobenen Dienst. Der einfache Dienst ist hingegen nur zu einem geringen Anteil vertreten. Die Mehrheit der Beamtinnen und Beamten der obersten Bundesbehörden ist im höheren Dienst tätig. Die Tarifbeschäftigten sind überwiegend dem mittleren Dienst zugeordnet.

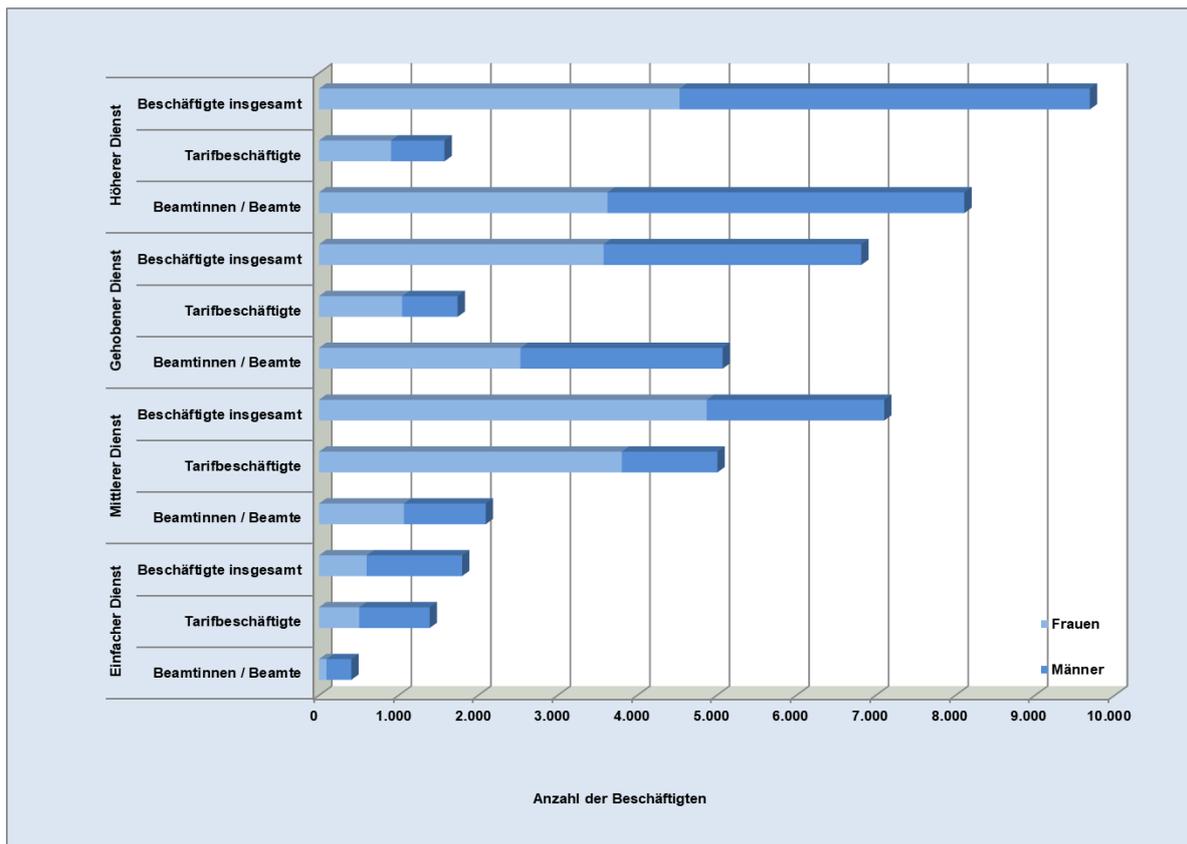


Abbildung 4: Status- und Laufbahnstruktur in den obersten Bundesbehörden im Jahr 2018 (ohne die Gruppen der Auszubildenden sowie Anwärterinnen und Anwärter).

### 3.2.3 Status- und Laufbahnstruktur der Geschäftsbereichsbehörden

Für die Statistik wurden 241.347 Beschäftigte in den Geschäftsbereichsbehörden gemeldet. Die Personalstruktur unterteilt sich in 118.778 Beamtinnen und Beamte, 102.452 Tarifbeschäftigte sowie 20.117 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter. In den Geschäftsbereichsbehörden bildet der mittlere Dienst mit Abstand die größte Beschäftigtengruppe (Abb. 5). Die abweichende Verteilung auf die Laufbahn- bzw. Beschäftigungsgruppen ist u.a. auf die unterschiedliche Aufgabenzuordnung zwischen obersten Bundesbehörden und Geschäftsbereichsbehörden zurückzuführen.

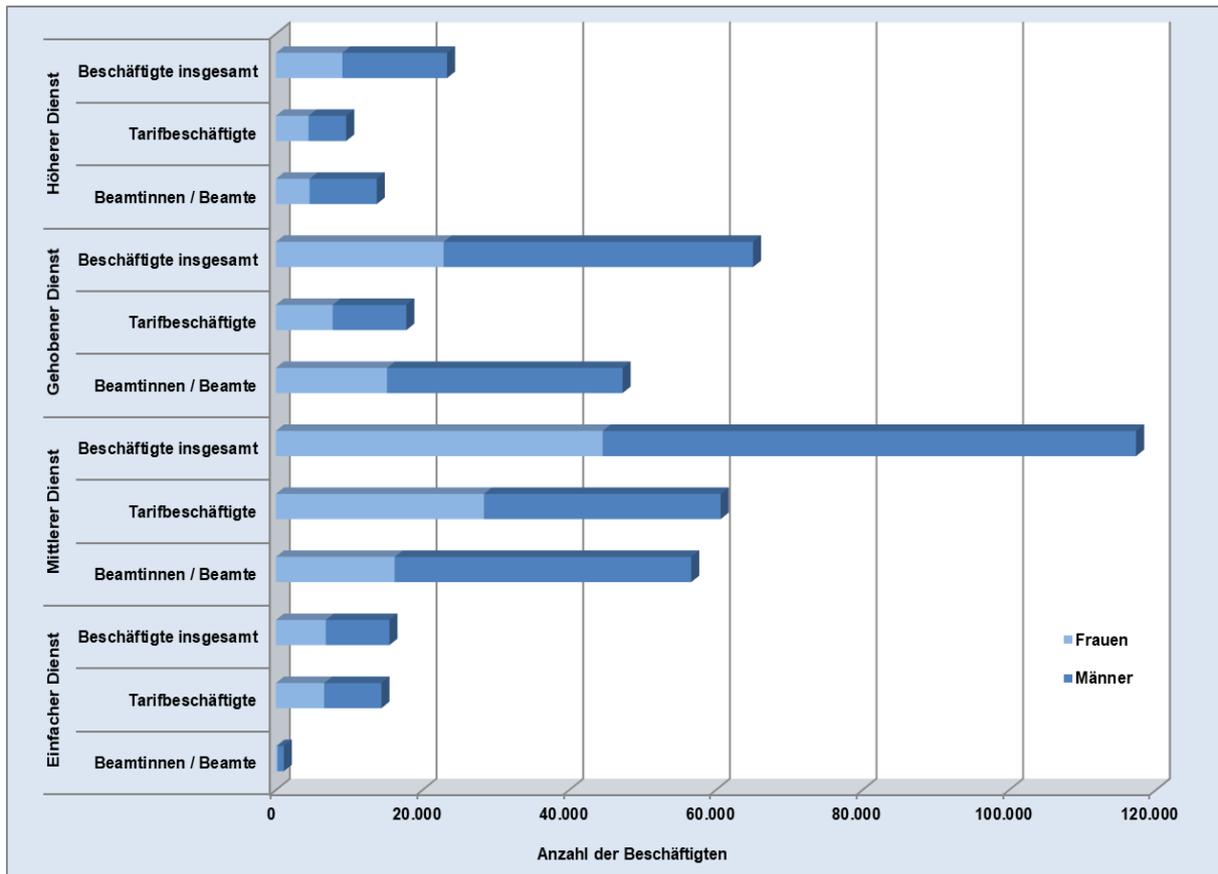


Abbildung 5: Status- und Laufbahnstruktur in den Geschäftsbereichsbehörden im Jahr 2018 (ohne die Gruppen der Auszubildenden sowie Anwärterinnen und Anwärter).

### 3.2.4 Laufbahnstruktur in der unmittelbaren Bundesverwaltung

Die Aufgaben und das Tätigkeitsprofil der Behörden bestimmen die Personalstruktur der Behörden. Aufgrund der Verschiedenheit der Aufgaben unterscheiden sich damit die Verteilungen auf die Laufbahnen der obersten Bundesbehörden und ihrer Geschäftsbereiche zum Teil erheblich. Eine Analyse und Darstellung der Laufbahnzusammensetzungen in den Behörden bei bekannter Korrelation zwischen Abwesenheiten und Laufbahngruppe sind zum besseren Verständnis der unterschiedlichen Abwesenheitszeiten hilfreich.

Abbildung 6 zeigt diese Unterschiede:

In der Bundestagsverwaltung (BT) arbeiten mit 23 Prozent die meisten Beschäftigten im einfachen Dienst, gefolgt vom Bundesrat mit 21 Prozent. Im Bundesministerium der Verteidigung sowie bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien arbeiten mit jeweils 16 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich viele Beschäftigte im einfachen Dienst.

Den höchsten Anteil von Beschäftigten im mittleren Dienst (jeweils oberste Bundesbehörde und Geschäftsbereich) weisen mit 59 Prozent das Bundesministerium der Verteidigung, das Bundesministerium der Finanzen mit 58 Prozent, das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur mit 57 Prozent sowie das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat mit 49 Prozent auf.

Im gehobenen Dienst steht der Bundesrechnungshof mit 48 Prozent seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Spitze des Behördenvergleichs. Der Anteil des gehobenen Dienstes liegt in den Ressorts zwischen 15 und 48 Prozent.

Größere Unterschiede gibt es auch beim höheren Dienst. Im Bereich (jeweils oberste Bundesbehörde und Geschäftsbereich) des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung gehören 50 Prozent der Beschäftigten dieser Laufbahn an, gefolgt vom Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit mit jeweils 48 Prozent des gesamten Personals. Den kleinsten Anteil an Beschäftigten im höheren Dienst weisen das Bundesministerium der Finanzen mit 4 Prozent und das Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat mit 7 Prozent auf.

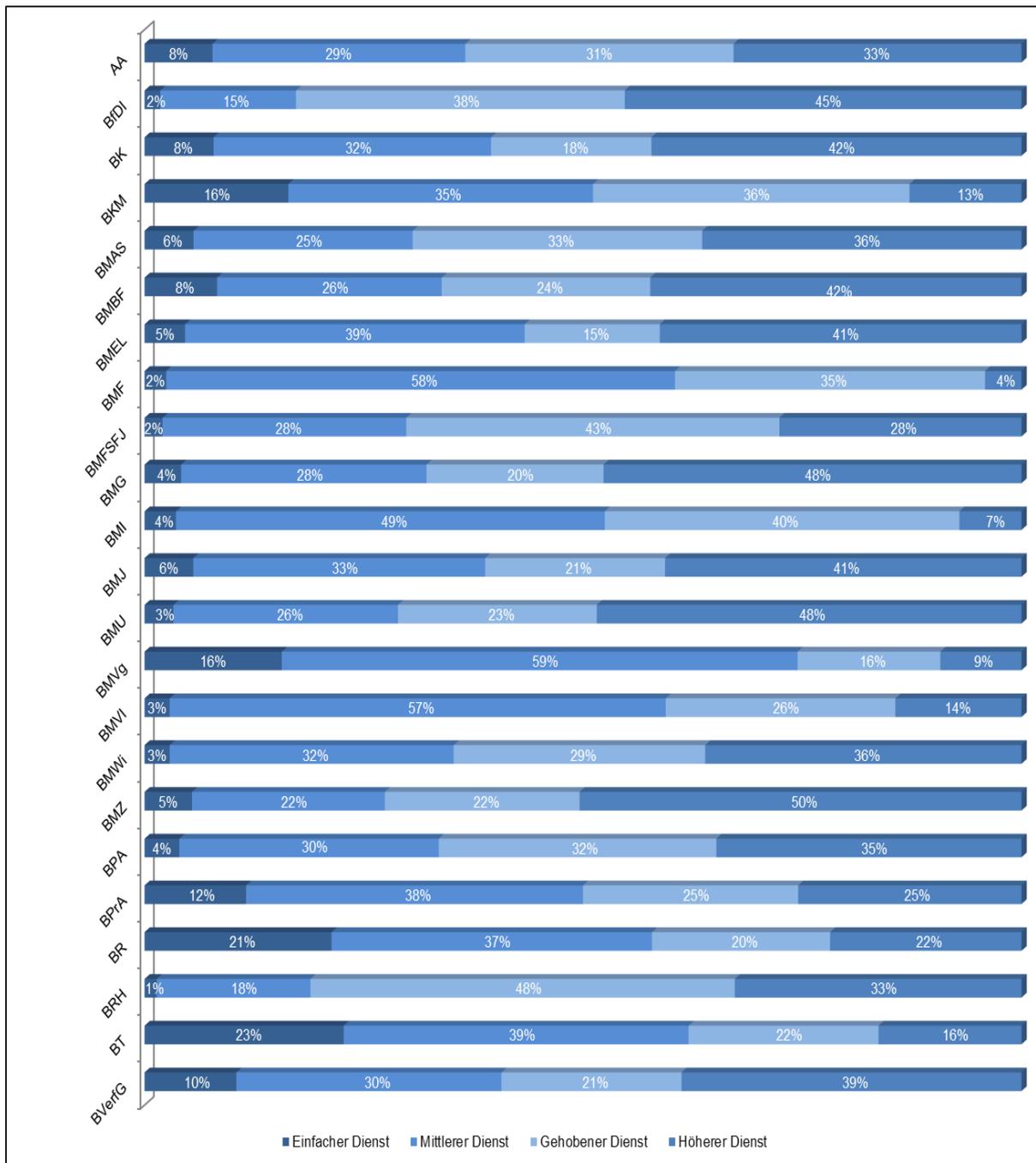


Abbildung 6:  
 Laufbahnstruktur in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2018  
 Die für das BMVg angegebenen Werte beziehen sich ausschließlich auf die zivilen Beschäftigten (ohne Soldatinnen und Soldaten).

### 3.2.5 Altersstruktur in der unmittelbaren Bundesverwaltung

Die Beschäftigten der Bundesverwaltung waren im Jahr 2018 im Durchschnitt 45,1 Jahre alt (2017: 45,3). Das durchschnittliche Alter lag bei den Beamtinnen und Beamten bei 44,5 Jahren (2017: 44,8 Jahren) und bei den Tarifbeschäftigten mit 45,9

(2017: 46,7) Jahren um 1,4 Jahre höher (Abb. 7). Erfreulicherweise zeigt sich seit drei Jahren eine leicht rückläufige Tendenz des Durchschnittsalters.

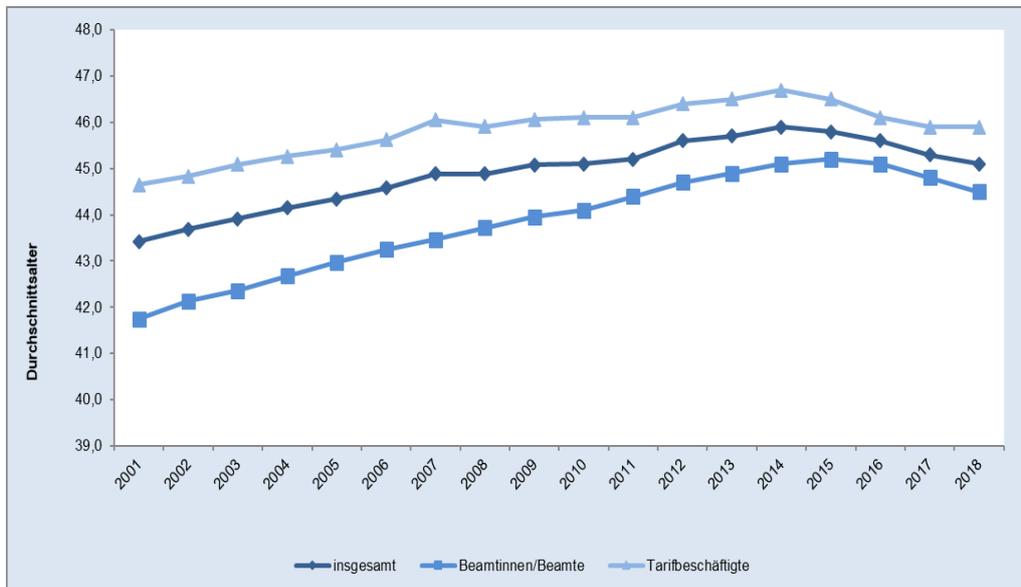


Abbildung 7: Entwicklung des Durchschnittsalters der Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung 2001 bis 2018

Hinsichtlich des Altersdurchschnitts besteht zwischen den Geschlechtern eine deutliche Differenz, die sich in beiden Statusgruppen zeigt. Frauen sind mit 44,1 Jahren im Schnitt 1,7 Jahre jünger als Männer mit 45,8 Jahren (Abb. 8).

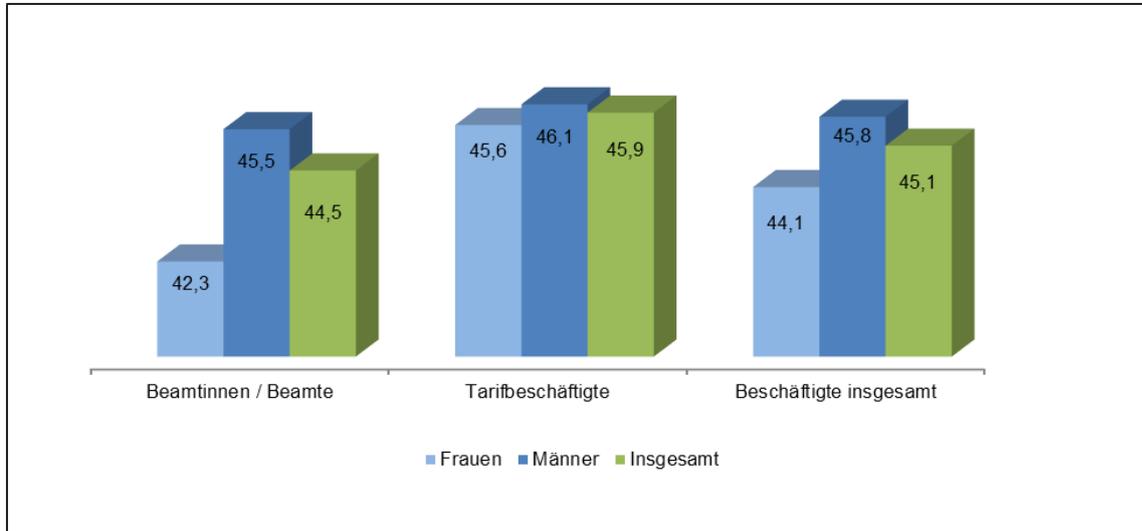


Abbildung 8: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Bundes nach Geschlecht und Statusgruppen (Stichtag 30.06.2018) (ohne Berufs- und Zeitsoldaten/-soldatinnen), Quelle: Destatis

Ebenso unterschiedlich sind auch die Altersstruktur und der Altersdurchschnitt in den Bundesbehörden (Abb. 9). Zusätzliche Einflüsse, insbesondere bei Zollverwaltung und Bundespolizei, ergeben sich aus den besonderen Altersgrenzen für beamtetes Vollzugspersonal.

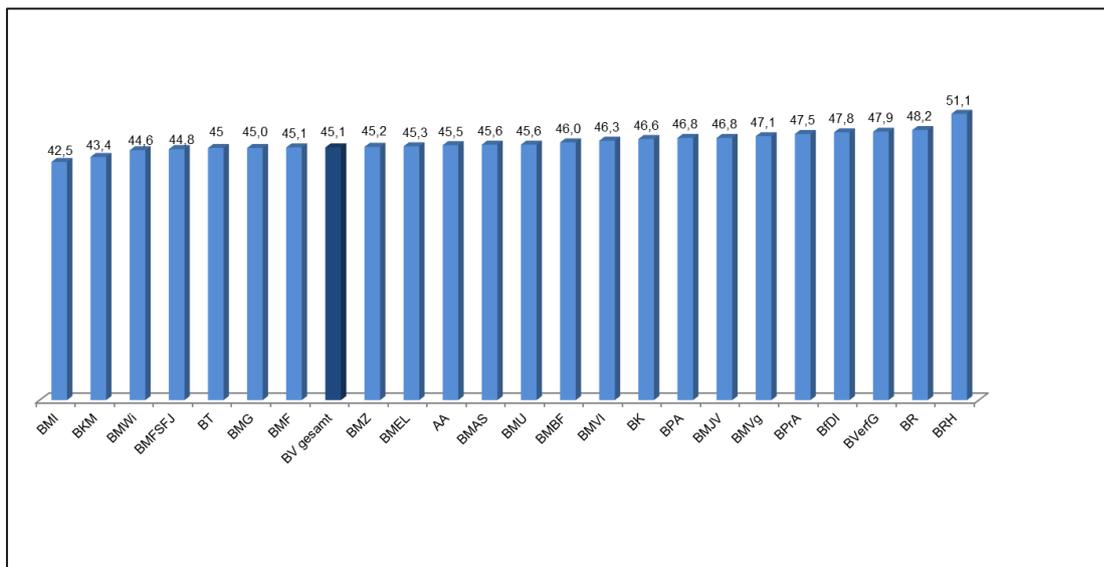


Abbildung 9: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Bundes in der unmittelbaren Bundesverwaltung je oberste Bundesbehörde und ihrem jeweiligen Geschäftsbereich (Stichtag 30.06.2018) (ohne Berufs- und Zeitsoldaten/-soldatinnen); Quelle: Destatis

Im Vergleich der obersten Bundesbehörden (Abb. 10) verzeichnet der Bundesrechnungshof mit 51,1 Jahren den höchsten Altersdurchschnitt, gefolgt vom Bundesministerium der Verteidigung (49,6 Jahre) sowie des Bundesrates mit 48,2 Jahren. Den niedrigsten Altersdurchschnitt haben die Bundesbeauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien mit 43,4 Jahren, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit 44,1 Jahren sowie der Deutsche Bundestag mit 45 Jahren.

Bei den Behörden des Geschäftsbereiches liegt die Spannweite zwischen 42,4 Jahren (Geschäftsbereich Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat) und 47,3 (Geschäftsbereich Die Beauftragte für Kultur und Medien).

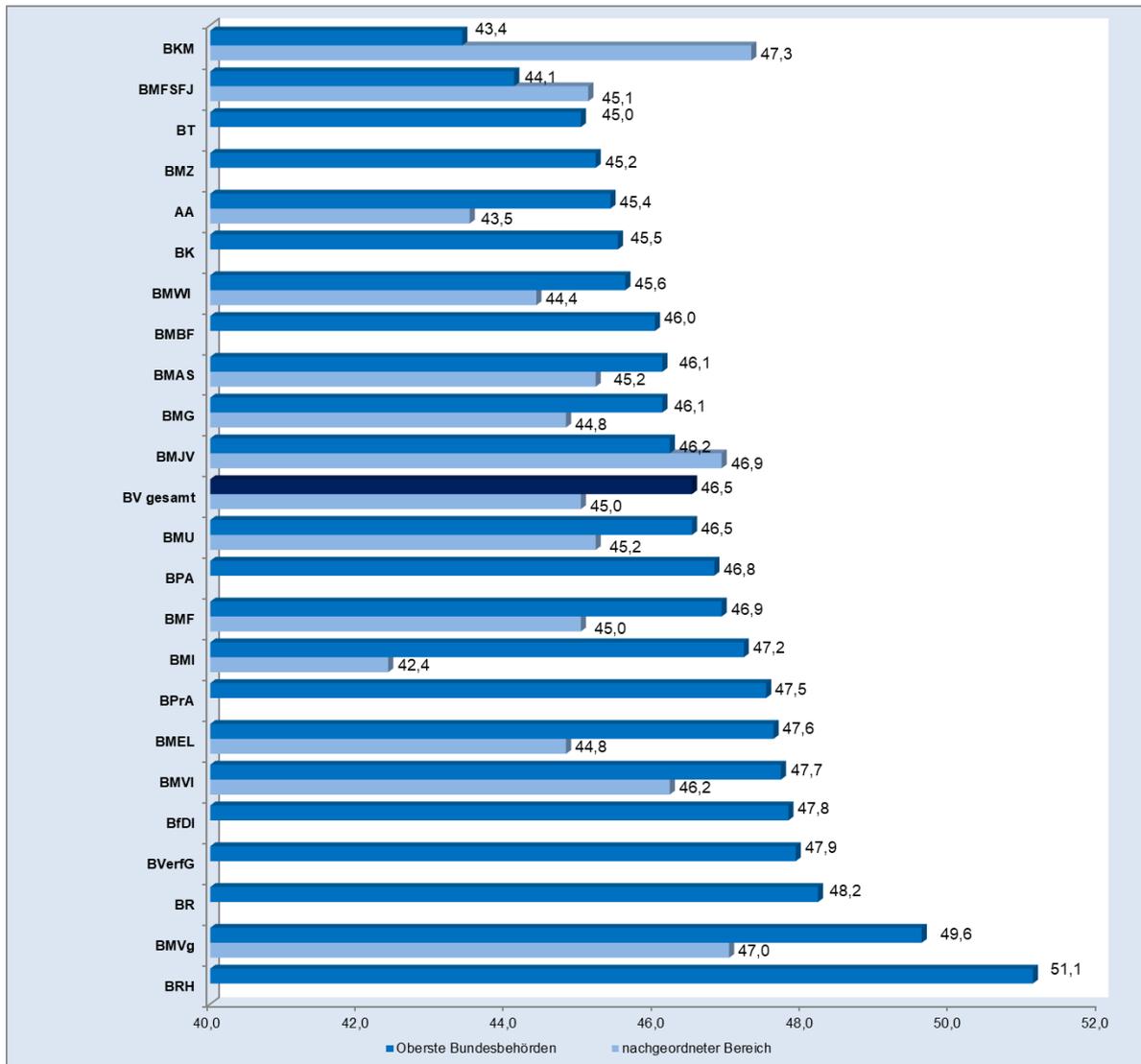


Abbildung 10: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Bundes , Vergleich der obersten Bundesbehörden und nachgeordneter Bereiche, (Stichtag 30.06.2018) (ohne Berufs- und Zeitsoldaten/-soldatinnen); (Quelle: Destatis)

### 3.3 Analyse der Abwesenheitszeiten in der unmittelbaren Bundesverwaltung

#### 3.3.1 Ergebnisse im Überblick

Im Jahr 2018 waren die Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung (mit den Gruppen der Beamtinnen und Beamte, der Tarifbeschäftigten und der Anwärterinnen und Anwärter sowie Auszubildenden) durchschnittlich an 21,35 Arbeitstagen krankheitsbedingt abwesend (2017: 20,55) (Abb. 11). Dies entspricht 8,51 Prozent der Arbeitstage eines Jahres. Gegenüber dem Vorjahr sind die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der Beschäftigten um 0,8 Arbeitstage gestiegen (2017 gegenüber 2016: Rückgang um 0,46 Arbeitstage). Krankheitsbedingte Abwesenheiten sind von einer Vielzahl von Faktoren abhängig, neben unterschiedlichen Arbeitsbelastungen spielen insbesondere soziodemografische Einflüsse eine zentrale Rolle.

#### 3.3.2 Entwicklung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten seit 2003

Die Entwicklung des Krankenstandes in der unmittelbaren Bundesverwaltung wird seit 1998 dokumentiert. Die Erfassungskriterien wurden zuletzt im Jahr 2003 angepasst und werden seitdem unverändert angewendet. Abbildung 11 zeigt die Entwicklung seit dem Jahr 2003. In diesem Zeitraum bewegt sich die Zahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage zwischen 15,74 und dem Höchstwert von 21,35 Tagen. Von 2003 bis 2008 schwanken die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten auf gleichbleibendem Niveau mit Tiefststand im Jahr 2006. Seitdem steigen die Abwesenheitstage je Beschäftigtem, mit einigen Ausnahmen in den Jahren 2014 und 2017, stetig an.

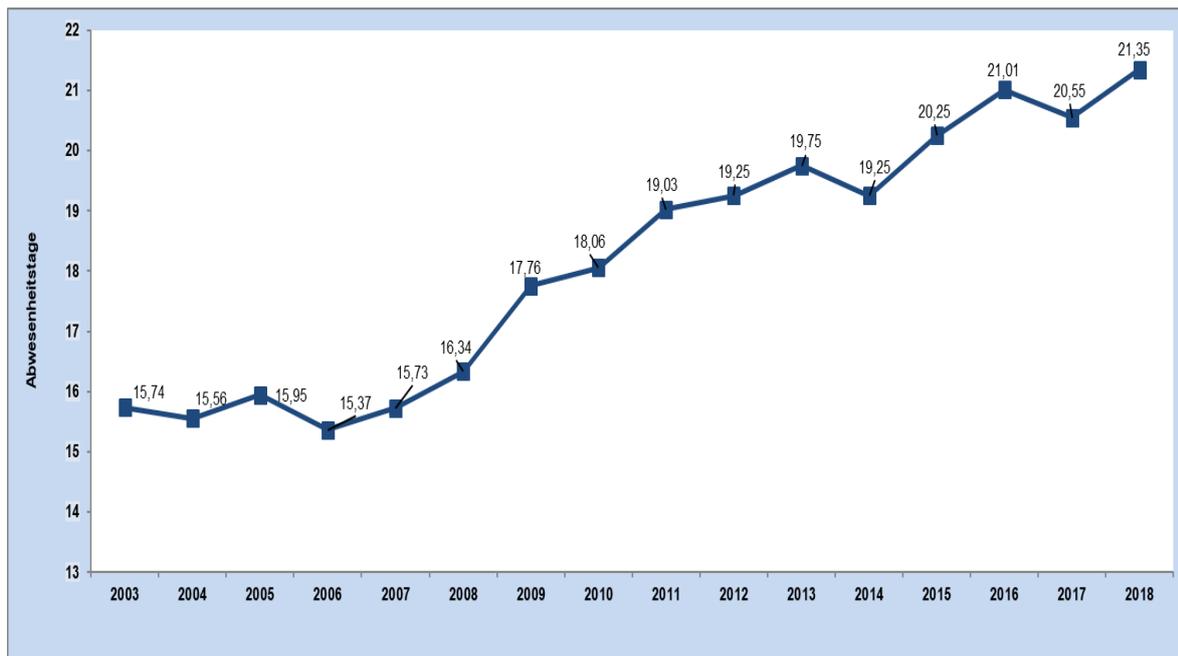


Abbildung 11: Entwicklung der Abwesenheitstage je Beschäftigtem in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2003 bis 2018

### 3.3.3 Analyse der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nach Status- und Laufbahngruppen

Wie bereits in den vergangenen Jahren nimmt die Anzahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage mit der Zunahme der beruflichen Qualifikationshöhe der Beschäftigten und dem damit verbundenen Tätigkeitsprofil ab (Abb. 12). Dieser Zusammenhang zwischen Laufbahnstruktur und Abwesenheitszeiten ist in der Literatur bekannt. Er zeigt sich ebenfalls in der vorliegenden Datenauswertung. Durchschnittlich fehlten die Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung im einfachen Dienst an 32,21, im mittleren Dienst an 26,25, im gehobenen Dienst an 18,32 und im höheren Dienst an 10,72 Arbeitstagen. Ähnliche Unterschiede sind sowohl in den obersten Bundesbehörden als auch in den Geschäftsbereichsbehörden zu beobachten.

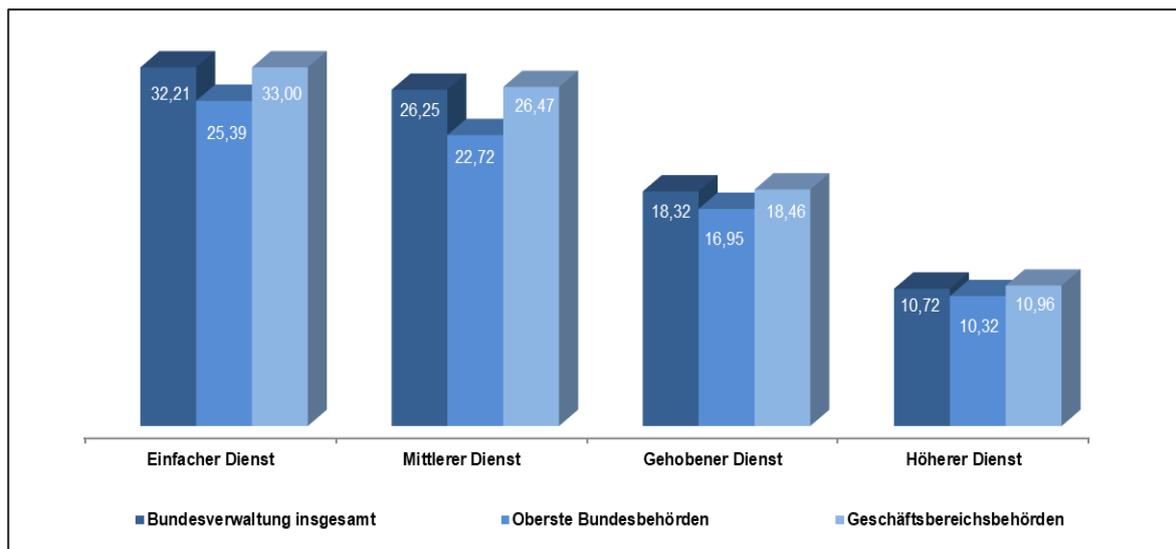


Abbildung 12: Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Laufbahngruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2018

Die Anzahl der Abwesenheitstage der Beamtinnen und Beamten (Abb. 13) ist gegenüber dem Vorjahr (2017: 20,87 Tage; 2016: 21,42 Tage) auf 21,64 Tage gestiegen und liegt im Vergleich unter den Abwesenheitszeiten der Tarifbeschäftigten mit 23,04 Tagen.<sup>1</sup>

In den obersten Bundesbehörden weisen Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte durchschnittlich weniger Abwesenheitstage auf als in den Geschäftsbereichsbehörden. Beim Vergleich der Statusgruppen zeigt sich, dass Tarifbeschäftigte in den Geschäftsbereichsbehörden 0,92 Tage und in den obersten Bundesbehörden im Durchschnitt 3,86 Tage länger krank sind als Beamtinnen und Beamte (Abb. 13).

<sup>1</sup> Angaben jeweils ohne Anwärterinnen und Anwärter sowie Auszubildende.

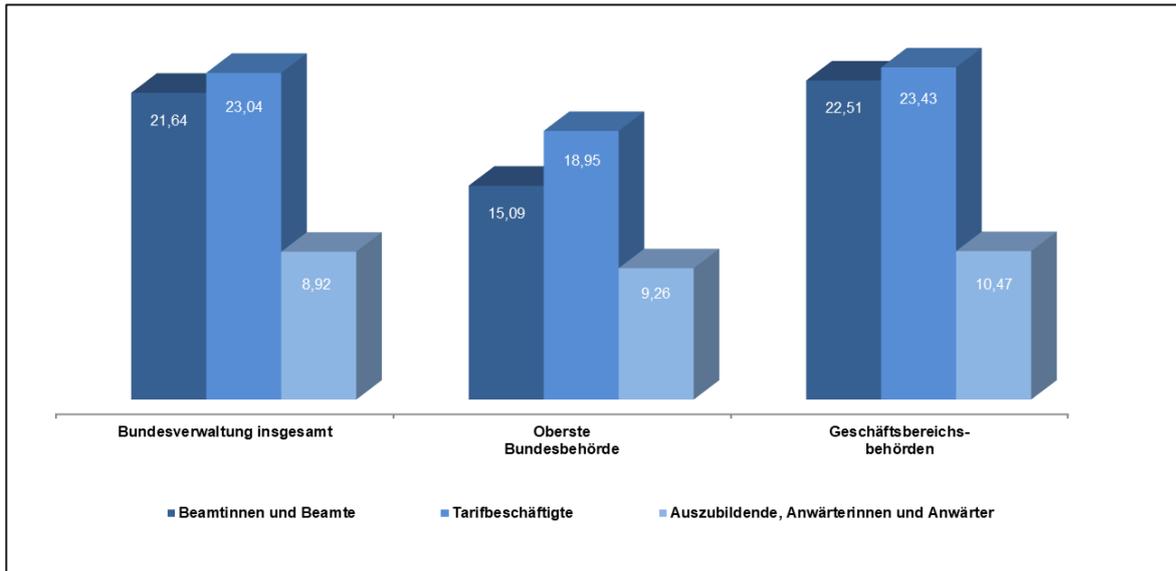


Abbildung 13: Abwesenheitstage nach Statusgruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2018

3.3.4 Entwicklung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nach Altersgruppen  
 Mit zunehmenden Alter nehmen krankheitsbedingte Fehlzeiten zu. Dies zeigt sich auch in der Auswertung der Abwesenheitszeiten der unmittelbaren Bundesverwaltung. Die Auswertung weist diesen Effekt über alle Laufbahnen und alle Altersgruppen hinweg nach. Um die Entwicklung und mögliche Ursachen in den einzelnen Laufbahngruppen spezifischer analysieren zu können, wurden in den nachfolgenden Abbildungen (Abb. 14 bis 17) für die Jahre von 2014 bis 2018 die krankheitsbedingten Abwesenheitstage pro Beschäftigtem in der unmittelbaren Bundesverwaltung zusätzlich nach Laufbahngruppen aufbereitet.

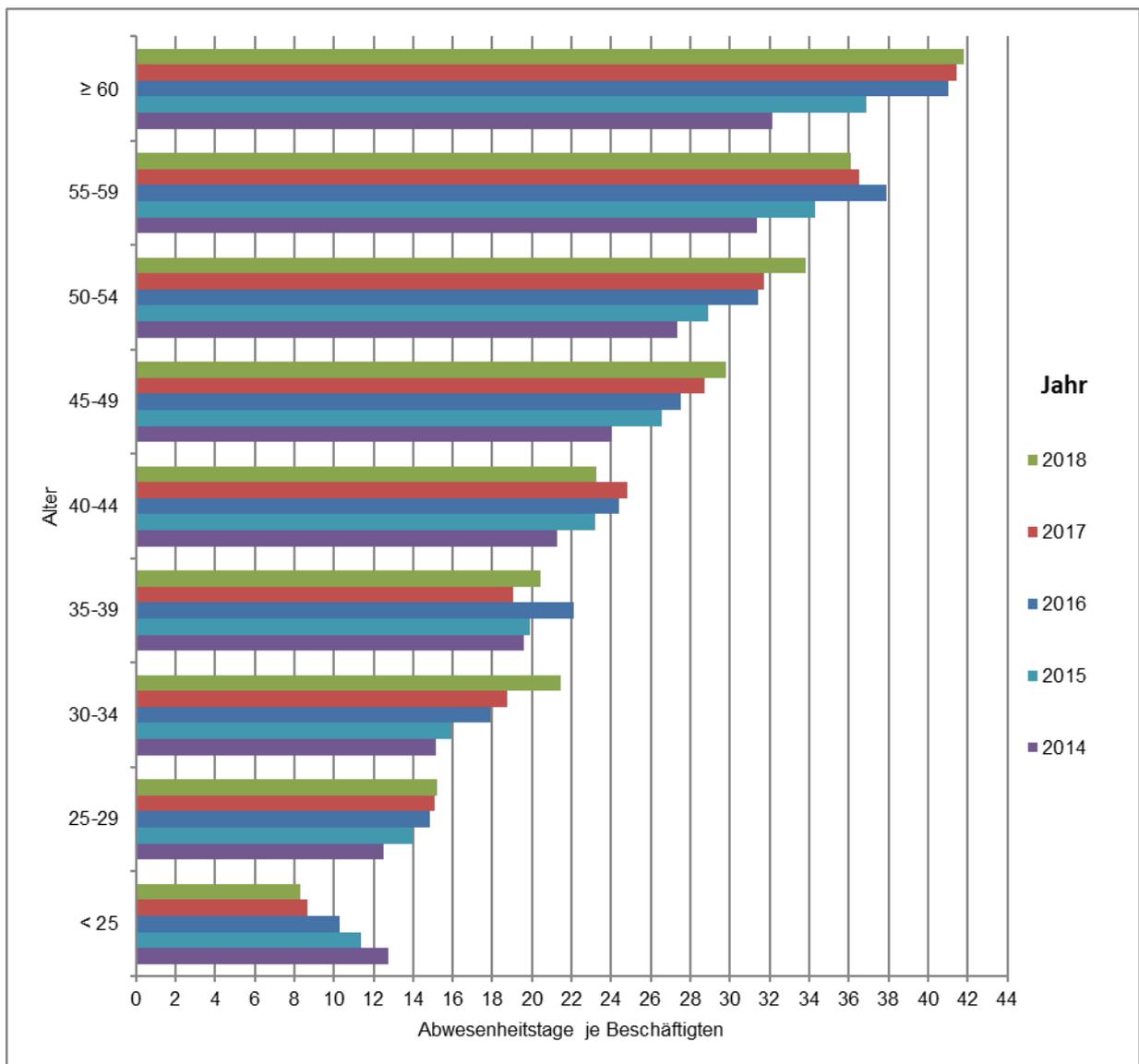


Abbildung 14: Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Altersgruppen im **einfachen Dienst** in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2014 bis 2018

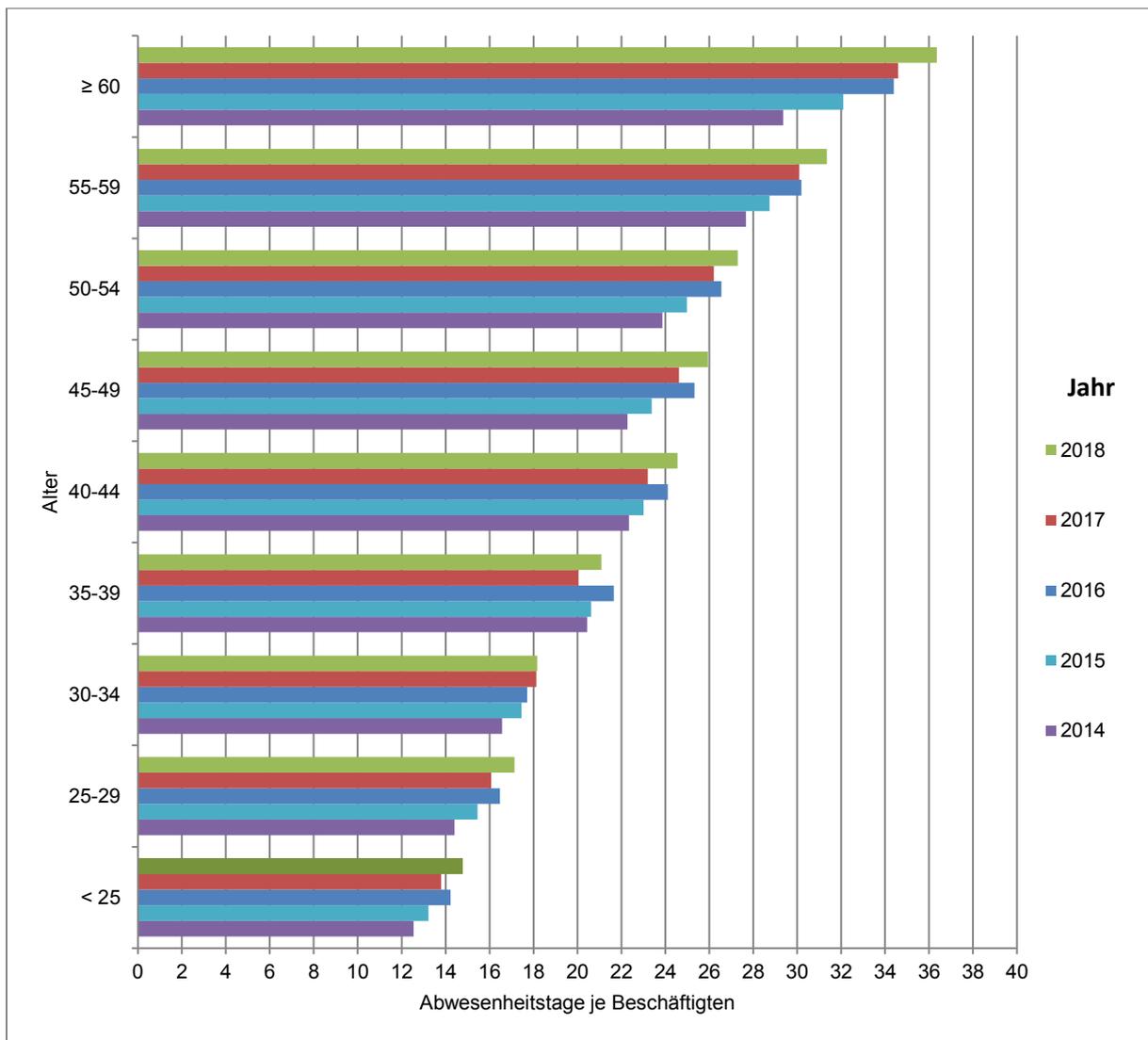


Abbildung 15: Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Altersgruppen im **mittleren Dienst** in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2014 bis 2018

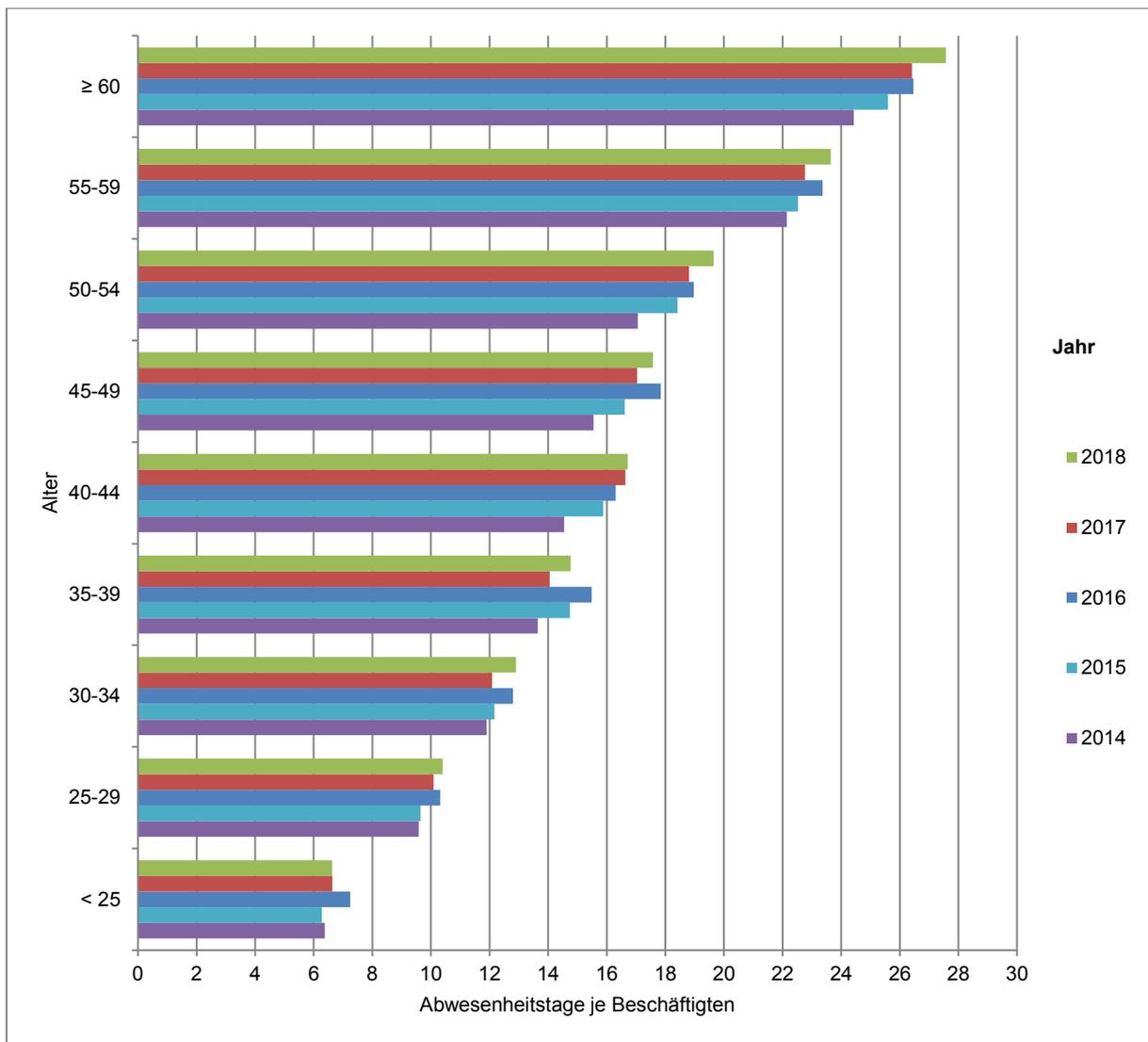


Abbildung 16: Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Altersgruppen im **gehobenen Dienst** in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2014 bis 2018

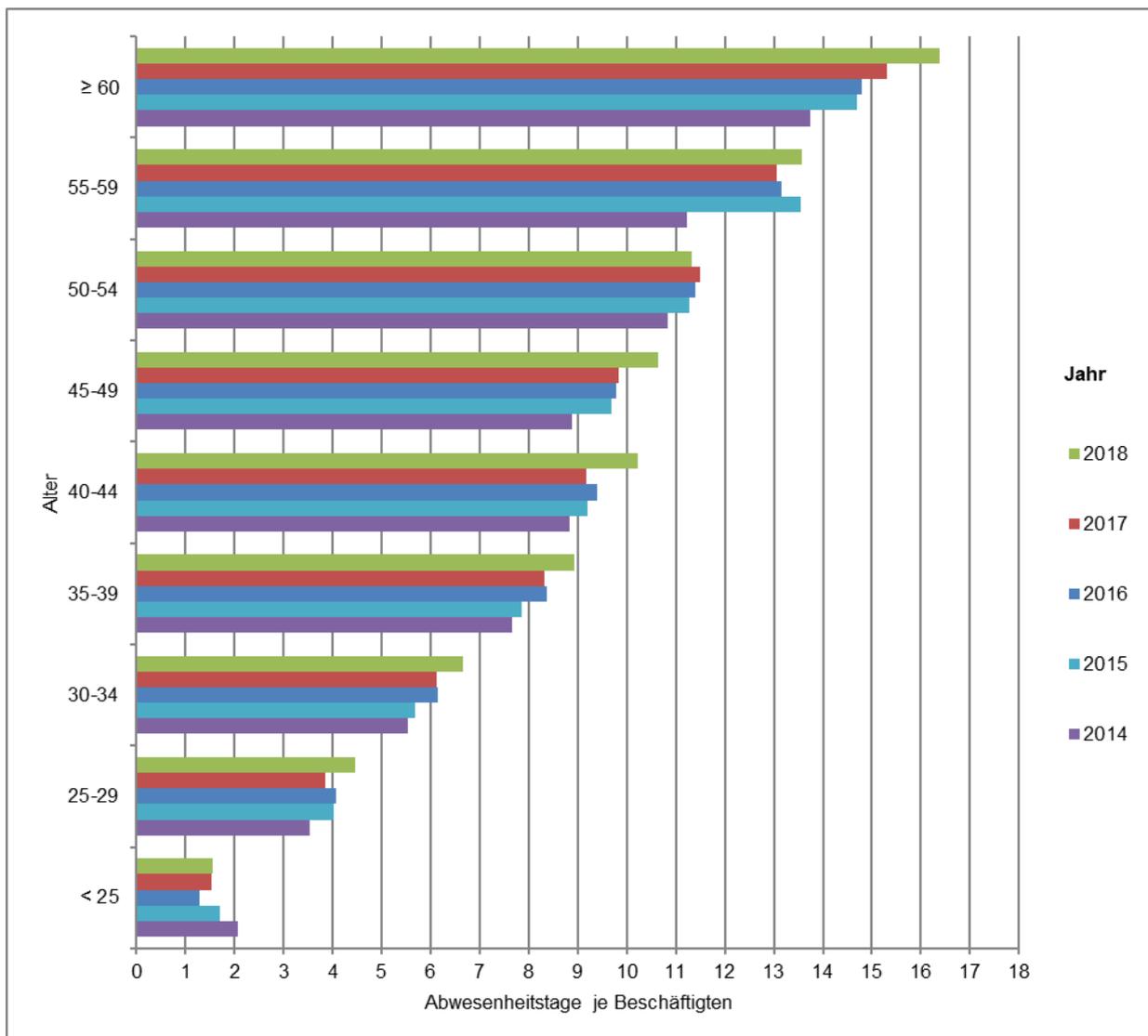


Abbildung 17: Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Altersgruppen im **höheren Dienst** in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2014 bis 2018

### 3.3.5 Abwesenheitstage nach Dauer der Erkrankung

Der Anteil der Langzeiterkrankungen an den Abwesenheiten (Abb. 18) ist 2018 leicht zurückgegangen. Der Anteil der Abwesenheiten mit mittlerer Dauer und die Kurzzeiterkrankungen sind leicht angestiegen. Grundsätzlich gilt, dass sich kurze Abwesenheiten nur in geringerem Maße auf die Statistik auswirken.

Im Detail: Langzeiterkrankungen (über 30 Tage) haben einen Anteil von 34,0 Prozent an den gesamten krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten und sind gegenüber dem Vorjahr um 0,9 Prozentpunkte gesunken. Längere Erkrankungen (4 bis 30 Tage) haben einen Anteil von 45,2 Prozent und sind im Vergleich zum Vorjahr um 0,4 Prozent gestiegen. Den geringsten Anteil an den Abwesenheitszeiten haben Kurzzeiterkrankungen mit 18,6 Prozent (Zunahme von 0,2 Prozentpunkten) sowie Rehabilitationsmaßnahmen (Kuren) mit 2,2 Prozent aller Abwesenheitstage im Jahr 2018. Abbildung 18 zeigt, dass das Verhältnis zwischen Kurzzeiterkrankungen, längeren Erkrankungen, Langzeiterkrankungen und Rehabilitationsmaßnahmen im Verlauf der letzten Jahre im Wesentlichen stabil geblieben ist. Die absoluten Werte sind in Tabelle 1 aufgeführt.

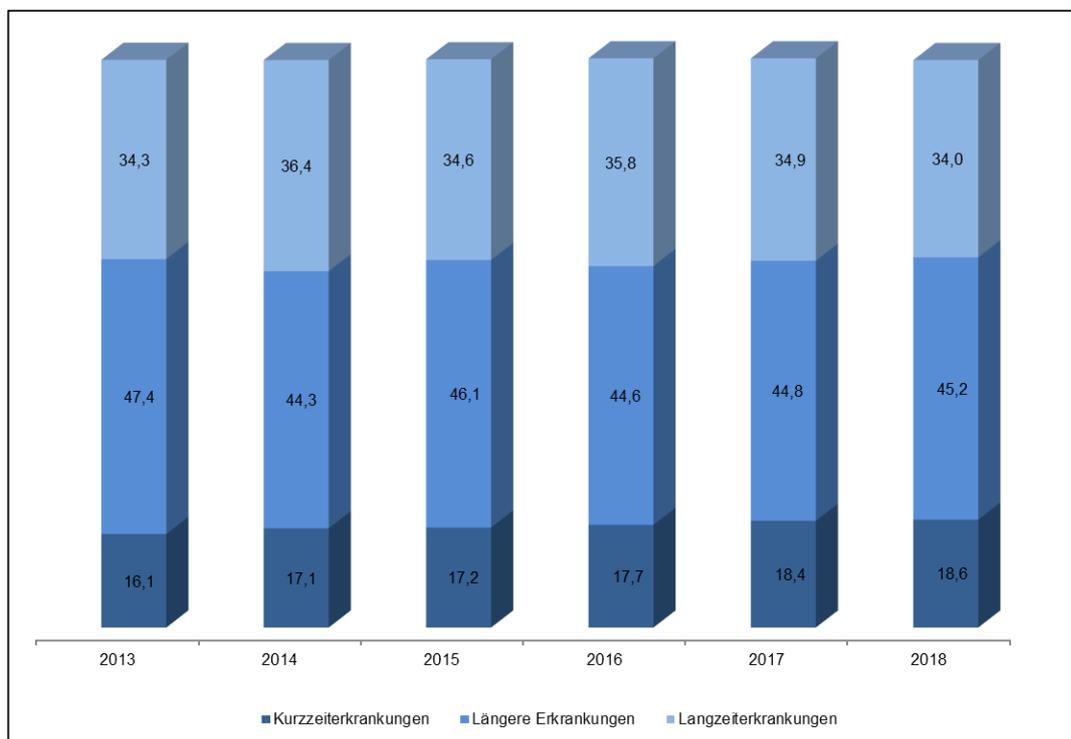


Abbildung 18: Entwicklung der Verteilung der Krankheitsdauer in Prozent in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2013 bis 2018

Tabelle 1:

Durchschnittliche Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Krankheitsdauer in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2018

Abwesenheitstage	Kurzzeiterkrankungen (1 – 3 Tage)	Längere Erkrankungen (4 – 30 Tage)	Langzeit- erkrankungen (über 30 Tage)	Reha- Maßnahmen	insgesamt
Anzahl	3,97	9,66	7,27	0,46	21,35
Prozent	18,6	45,2	34	2,2	100
Vergleich 2017					
Anzahl	3,78	9,22	7,17	0,39	20,55
Prozent	18,4	44,8	34,9	1,9	100

Die Verteilung der krankheitsbedingten Abwesenheiten (Abb. 19) verweist auf einen Einfluss der Zugehörigkeit zu Laufbahngruppen bzw. von Tätigkeitsprofilen. Mit höherer Qualifikation sinkt der Anteil an Langzeiterkrankungen. Es handelt sich nicht nur um eine Verschiebung von prozentualen Anteilen, sondern auch der absolute Umfang an Abwesenheitstagen nimmt ab (s. auch Abb. 14-17).

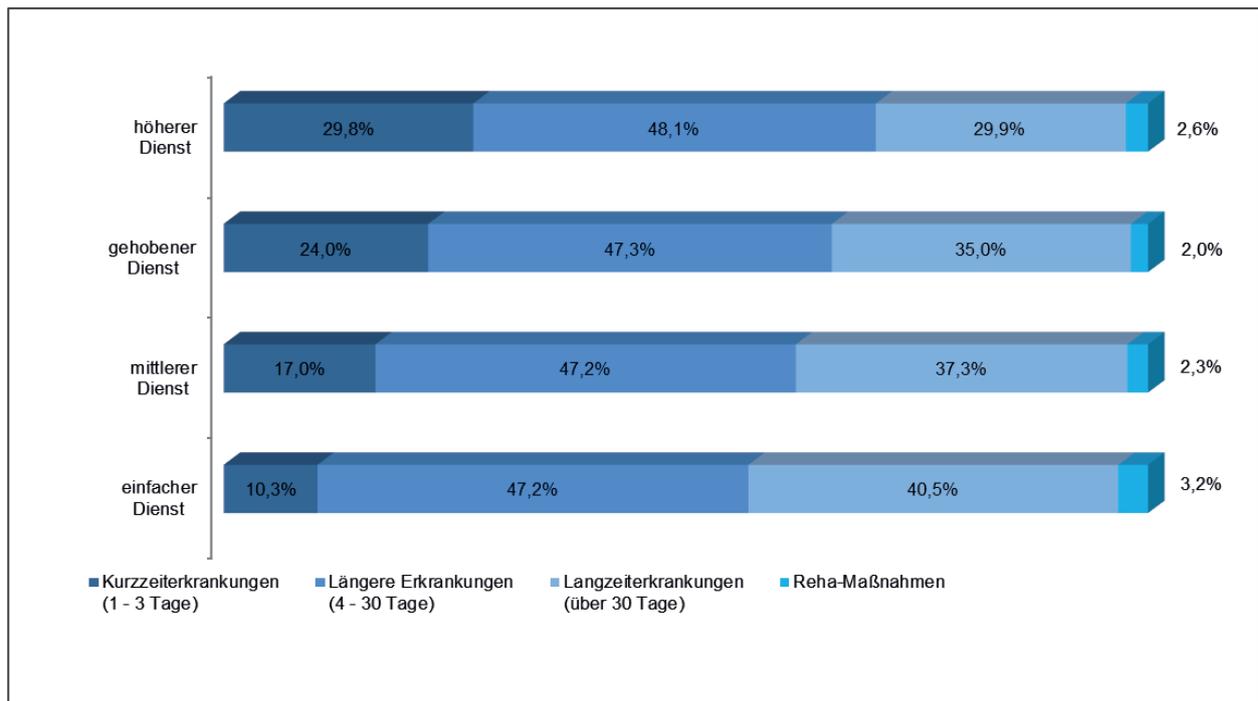


Abbildung 19: Verteilung der Abwesenheitstage nach Krankheitsdauer und Laufbahngruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2018

Unabhängig von Altersgruppen ist festzustellen, dass Tarifbeschäftigte geringere Abwesenheitszeiten bei Kurzzeit- und Langzeiterkrankungen aufweisen als Beamtinnen und Beamte. Anteilig sind die prozentualen Anteile von Erkrankungen

zwischen 4 und 30 Tagen sowie von Rehabilitationsmaßnahmen bei Tarifbeschäftigten höher (Tab. 2).

*Tabelle 2:*

*Durchschnittliche Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Krankheitsdauer und Statusgruppe in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2018 in Prozent*

Abwesenheitstage	Kurzzeiterkrankungen (1 – 3 Tage)	Längere Erkrankungen (4 – 30 Tage)	Langzeit- erkrankungen (über 30 Tage)	Reha- Maßnahmen
Beam tinnen/ Beam te	20,03	44,12	40,77	1,42
Tarifbeschäftigte	17,28	50,75	32,11	3,37
Vergleich 2017				
Beam tinnen/Beam te	18,78	40,93	39,20	1,13
Tarifbeschäftigte	17,08	50,78	33,08	2,90

### 3.3.6 Abwesenheitstage nach Geschlechtszugehörigkeit

Eine wichtige Variable bei der Analyse der Abwesenheiten ist die Geschlechtszugehörigkeit. Diese wird seit 2005 in der Auswertung des Gesundheitsförderungsberichtes berücksichtigt.

Die krankheitsbedingten Abwesenheitstage von Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2018 sind bei den Frauen mit durchschnittlich 22,89 Abwesenheitstagen um 2,5 Tage höher als bei den Männern mit 20,38 Abwesenheitstagen (Abb. 20). Während bei Frauen öfter Kurzzeiterkrankungen und längere Erkrankungen zwischen 4 und 30 Tagen vorkommen, sind Langzeiterkrankungen bei Männern häufiger als bei Frauen (Tab. 3).

Dieser Effekt, dass Frauen im Schnitt häufiger krankheitsbedingt fehlen, wird seit der erstmaligen Erhebung über alle Laufbahn- und Altersgruppen unverändert beobachtet. Vergleichbare Tendenzen finden sich auch in den Erhebungen von Krankenkassen. Im höheren Dienst liegt die Abwesenheit bei Frauen um 3,48 Tage, im gehobenen Dienst um 2,08 Tage, im mittleren Dienst um 1,78 Tage und im einfachen Dienst um 3,87 Tage höher als bei Männern (Abb. 20 und 21).

**Tabelle 3:**

Durchschnittliche Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Krankheitsdauer und Geschlecht in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2018 in Prozent

Abwesenheitstage	Kurzzeiterkrankungen (1 – 3 Tage)	Längere Erkrankungen (4 – 30 Tage)	Langzeit- erkrankungen (über 30 Tage)	Reha- Maßnahmen
<b>Frauen</b>	<b>19,99</b>	<b>47,63</b>	<b>33,87</b>	<b>2,60</b>
<b>Männer</b>	<b>18,82</b>	<b>46,49</b>	<b>36,40</b>	<b>2,00</b>
<b>Vergleich 2017</b>				
Frauen	18,65	44,52	32,42	2,13
Männer	17,48	43,33	35,30	1,63

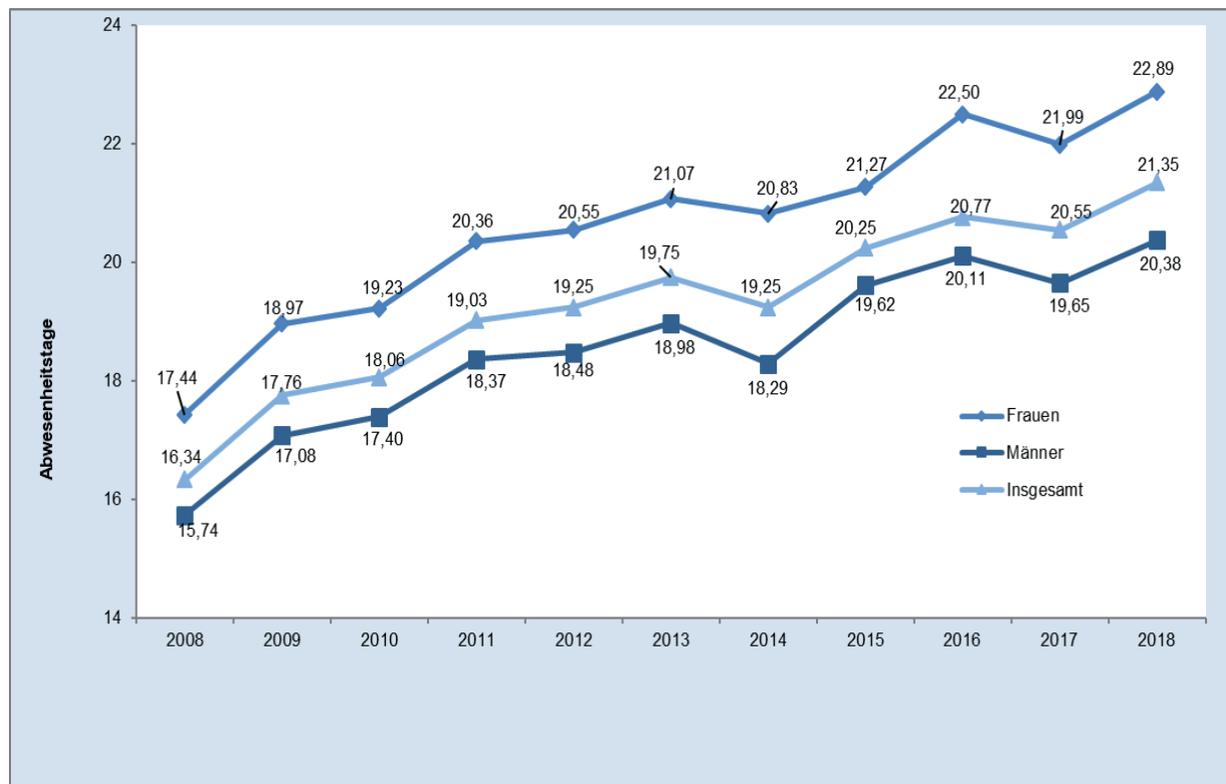


Abbildung 20: Entwicklung der Abwesenheitszeiten nach Geschlecht in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2008 bis 2018

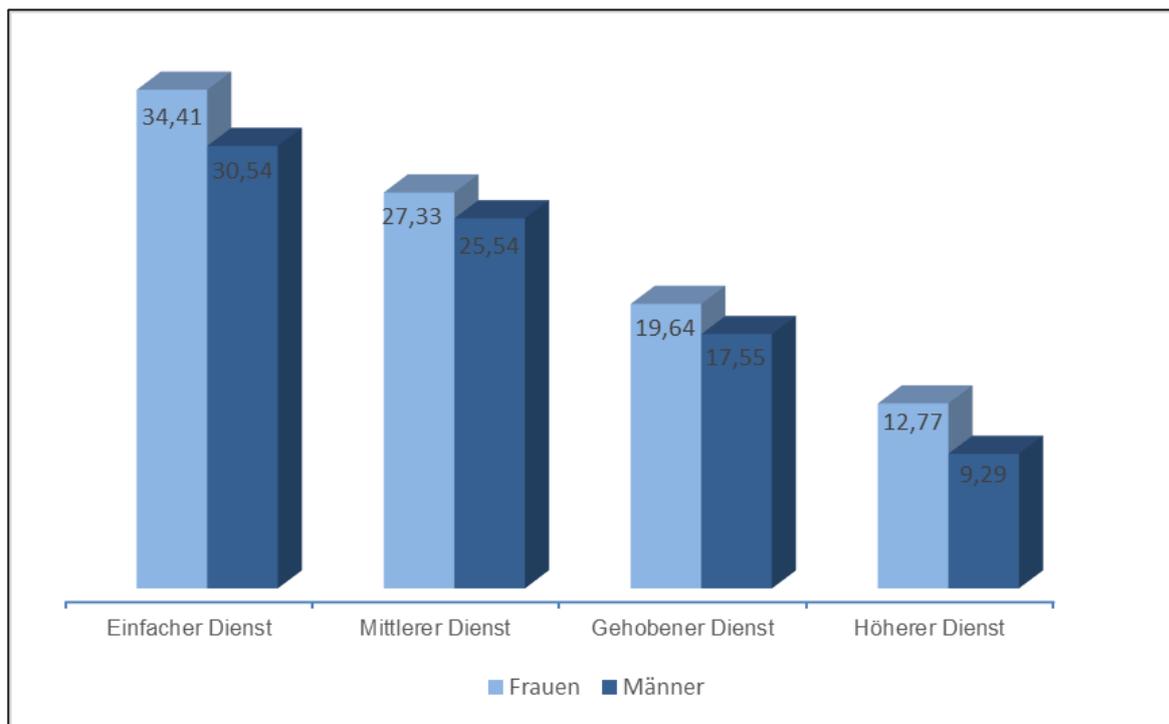


Abbildung 21: Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2018

### 3.3.7 Abwesenheitstage nach Alter

Die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung werden differenziert nach Altersgruppen erfasst.

Die Summe der krankheitsbedingten Abwesenheitstage der Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung steigt mit zunehmendem Alter an (Abb. 22). Dieser Anstieg fällt bei Frauen und Männern in etwa gleich hoch aus.

Ältere Beschäftigte fallen bei einer Erkrankung im Durchschnitt länger aus als jüngere Kolleginnen und Kollegen. Dies hängt damit zusammen, dass mit zunehmendem Alter die Regenerationsfähigkeit generell nachlässt, so dass pro Krankheitsanlass längere Fehlzeiten möglich sind. Hinzu kommt, dass ältere Menschen häufiger von mehreren Erkrankungen gleichzeitig betroffen sind. Auch dies kann zu längeren Ausfallzeiten beitragen.

Im Jahr 2018 fehlten die über 60-jährigen Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung durchschnittlich an 32,04 Tagen. Gegenüber den unter 25-

jährigen Beschäftigten (11,19 Tage) liegt der Krankenstand in der erstgenannten Altersgruppe damit um das 2,9-fache höher.

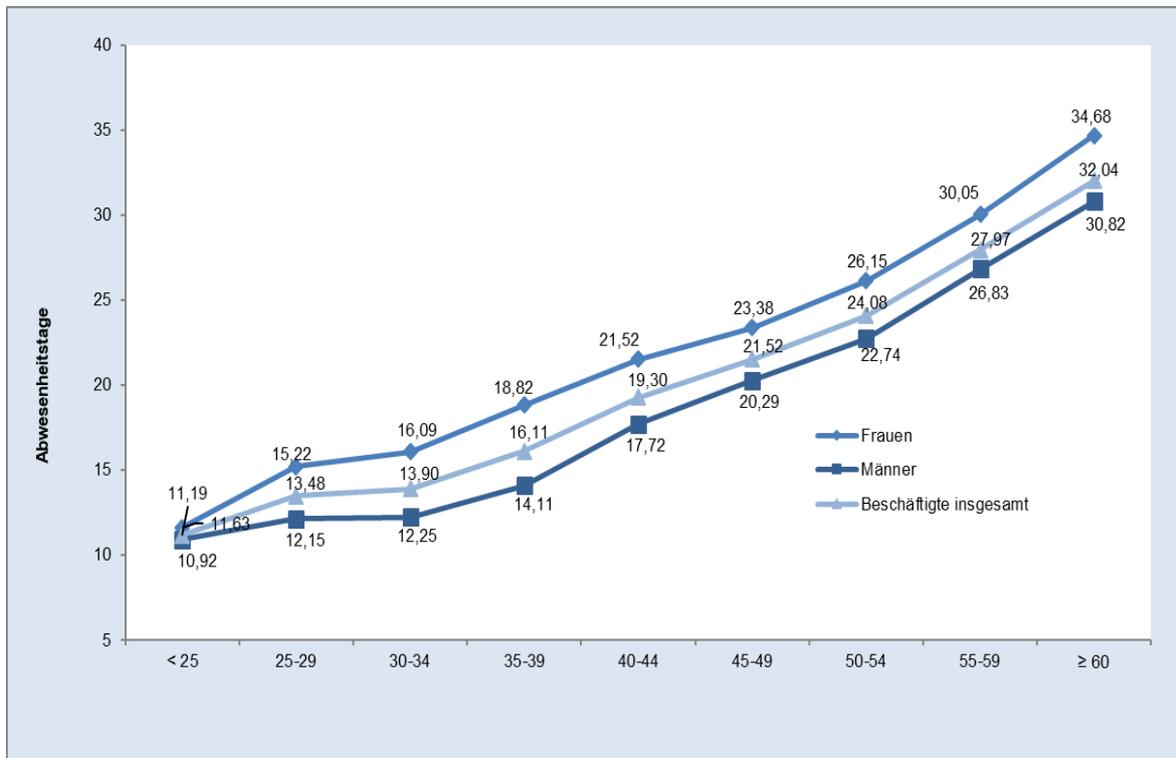


Abbildung 22: Durchschnittliche Abwesenheit je Beschäftigtem nach Altersgruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2018

Die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten steigen in allen Laufbahngruppen mit zunehmendem Alter kontinuierlich an (Abb. 23). Der größte Unterschied zwischen den einzelnen Laufbahngruppen besteht bei den über 60-Jährigen. In dieser Altersgruppe weisen die Beschäftigten im höheren Dienst durchschnittlich 16,38 Abwesenheitstage und die Beschäftigten des einfachen Dienstes 41,78 Abwesenheitstage auf. Dies entspricht einer Differenz von 25,4 Tagen.

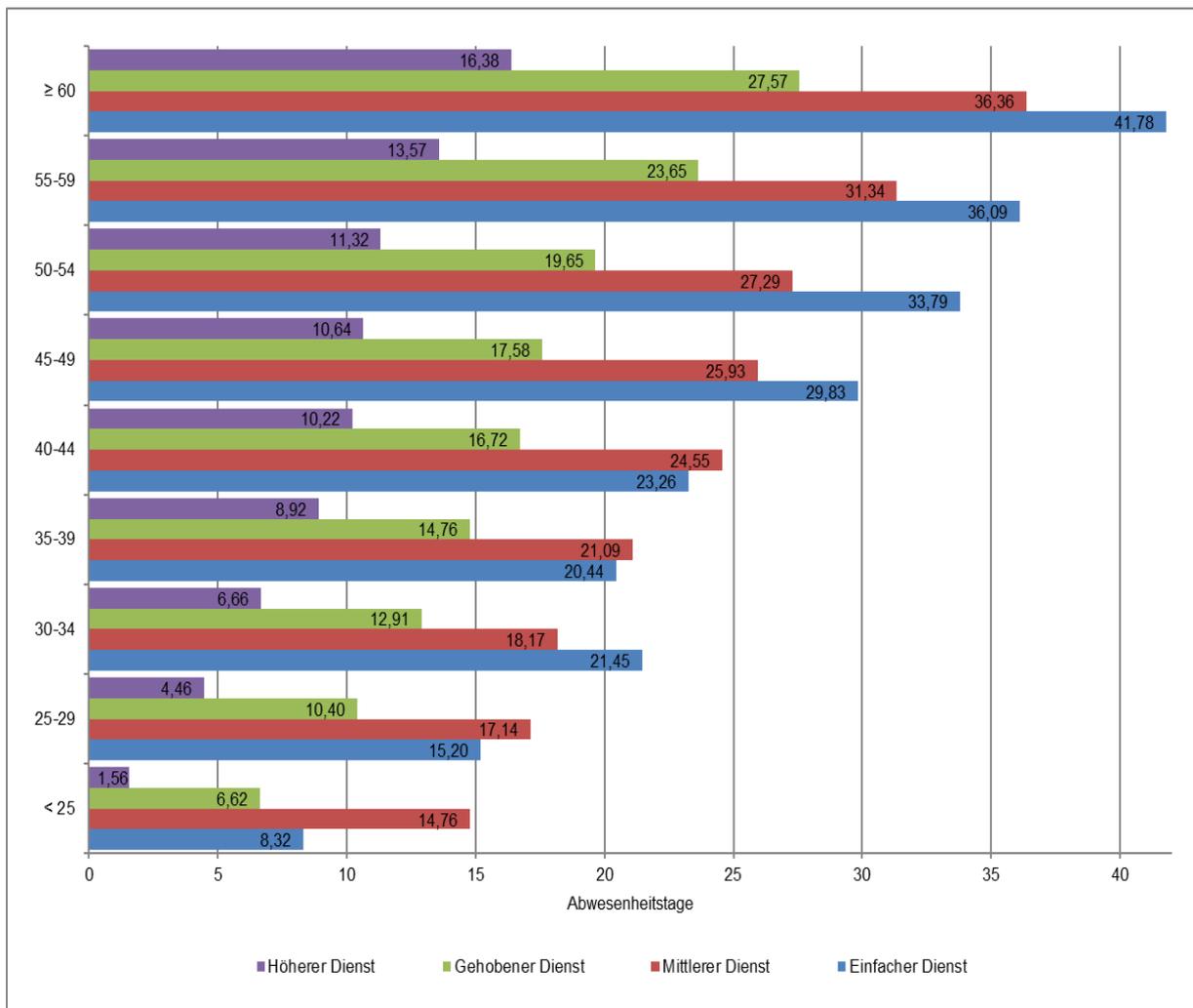


Abbildung 23: Durchschnittliche Abwesenheit nach Alters- und Laufbahngruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2018

### 3.3.8 Abwesenheitstage nach Behördengruppen

Die Zahl der durchschnittlichen krankheitsbedingten Abwesenheitstage bei Beschäftigten in Geschäftsbereichsbehörden (Abb. 24) liegt seit Beginn der Datenerhebungen über der in den obersten Bundesbehörden. Diese Tendenz setzt sich im Jahr 2018 weiter fort. Die durchschnittliche Anzahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage je Beschäftigtem in den obersten Bundesbehörden liegt bei 16,36 (-0,14 Tage) und in den Geschäftsbereichsbehörden bei 21,90 Abwesenheitstagen (+0,91 Tage). Damit waren im Jahr 2018 die Beschäftigten in den Geschäftsbereichsbehörden 5,54 Tage länger krankgeschrieben als die Beschäftigten der obersten Bundesbehörden (2017 betrug diese Differenz 4,49 Tage). Die behördenspezifischen Unterschiede der soziodemografischen Einflussgrößen Alter, Geschlecht, Laufbahngruppe/Tätigkeitsprofil sind so erheblich, dass ein genereller Rückschluss nicht gezogen werden kann.

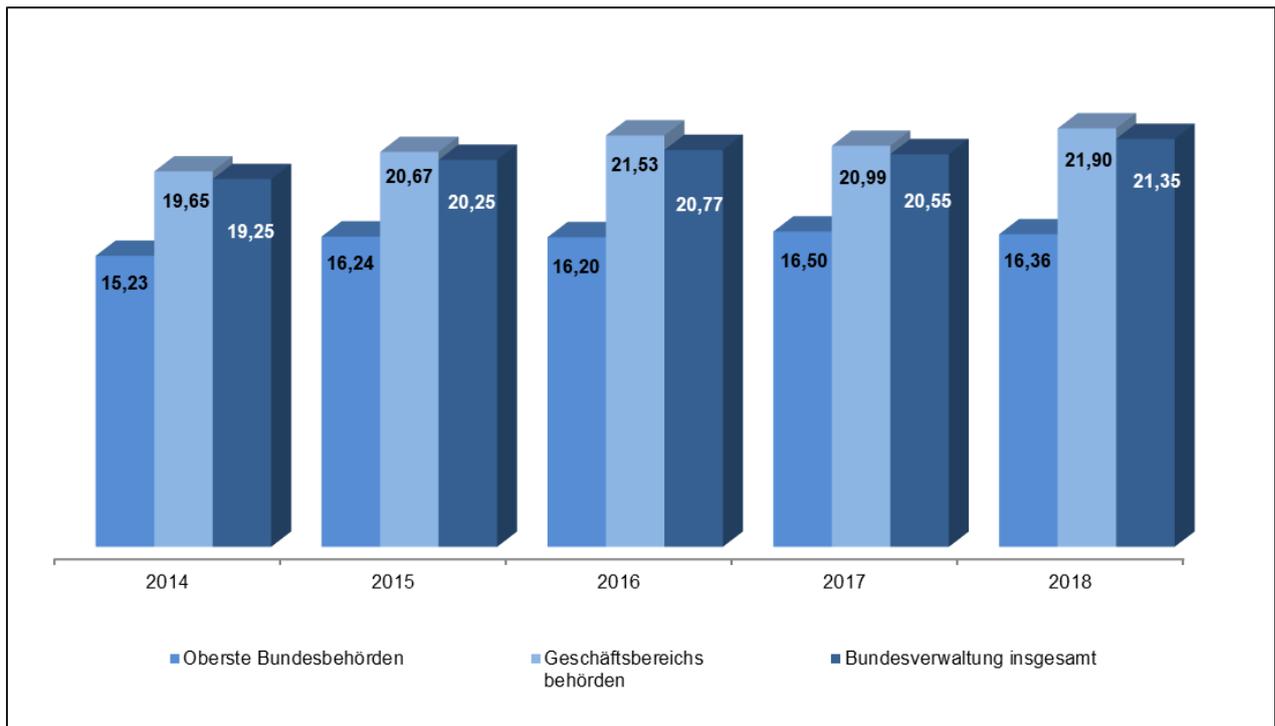


Abbildung 24: Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach obersten Bundesbehörden und Geschäftsbereichsbehörden in den Jahren 2013 bis 2018

### 3.4 Gesamtvergleich der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten in der unmittelbaren Bundesverwaltung

Eine Verlaufsbeobachtung der eigenen Zahlen über die Zeit bietet der einzelnen Behörde einen Vergleich. Sie kann so einen Beitrag zur Identifikation von Handlungsfeldern für das jeweilige Gesundheitsmanagement leisten. Ein zwischenbehördlicher Vergleich und ein Ranking sind dagegen auf der Ebene der absoluten Zahlen nur sehr begrenzt möglich. Die Behördenstrukturen unterscheiden sich dazu viel zu sehr hinsichtlich der soziodemografischen Faktoren, aber auch der Aufgaben und der daraus resultierenden Risiken. Die soziodemografischen Faktoren, insbesondere bei der Geschlechterverteilung, Alters-, Status- und Laufbahnstrukturen haben - wie gezeigt - erheblichen Einfluss auf die Abwesenheitszeiten und führen zu einer Verzerrung der Vergleichbarkeit. Hier wird versucht, eine Annäherung der Datenstrukturen durch eine Standardisierung zu erreichen. Nicht erfasst werden können allerdings die Einflüsse durch spezielle gefahrgeneigte Tätigkeitsprofile (u.a. Vollzugstätigkeiten in Bundespolizei und Zoll) mit daraus resultierenden Dienstunfällen und Gesundheitsfolgen. Unter diesem Vorbehalt - der jeweils behördenintern zu prüfen und zu bewerten ist - muss daher

die im Folgenden vorgenommene Standardisierung anhand der wesentlichen Personalstrukturdaten der Bundesbehörden gesehen werden. Für diese Überlegungen wird sowohl ein Vergleich der Rohdaten wie auch der standardisierten Werte durchgeführt.

#### 3.4.1 Vergleich der absoluten Abwesenheitszeiten

Die absoluten krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten sind – im Vergleich zum Vorjahr – bei 16 der obersten Bundesbehörden und ihren Geschäftsbereichsbehörden angestiegen (Abb. 25), bei 7 sind die Abwesenheiten zurückgegangen und in drei Ressorts sind die Abwesenheiten gegenüber 2017 stabil geblieben. Die Spannweite der Abwesenheitstage reicht von 13,06 bis 26,34 Tagen.

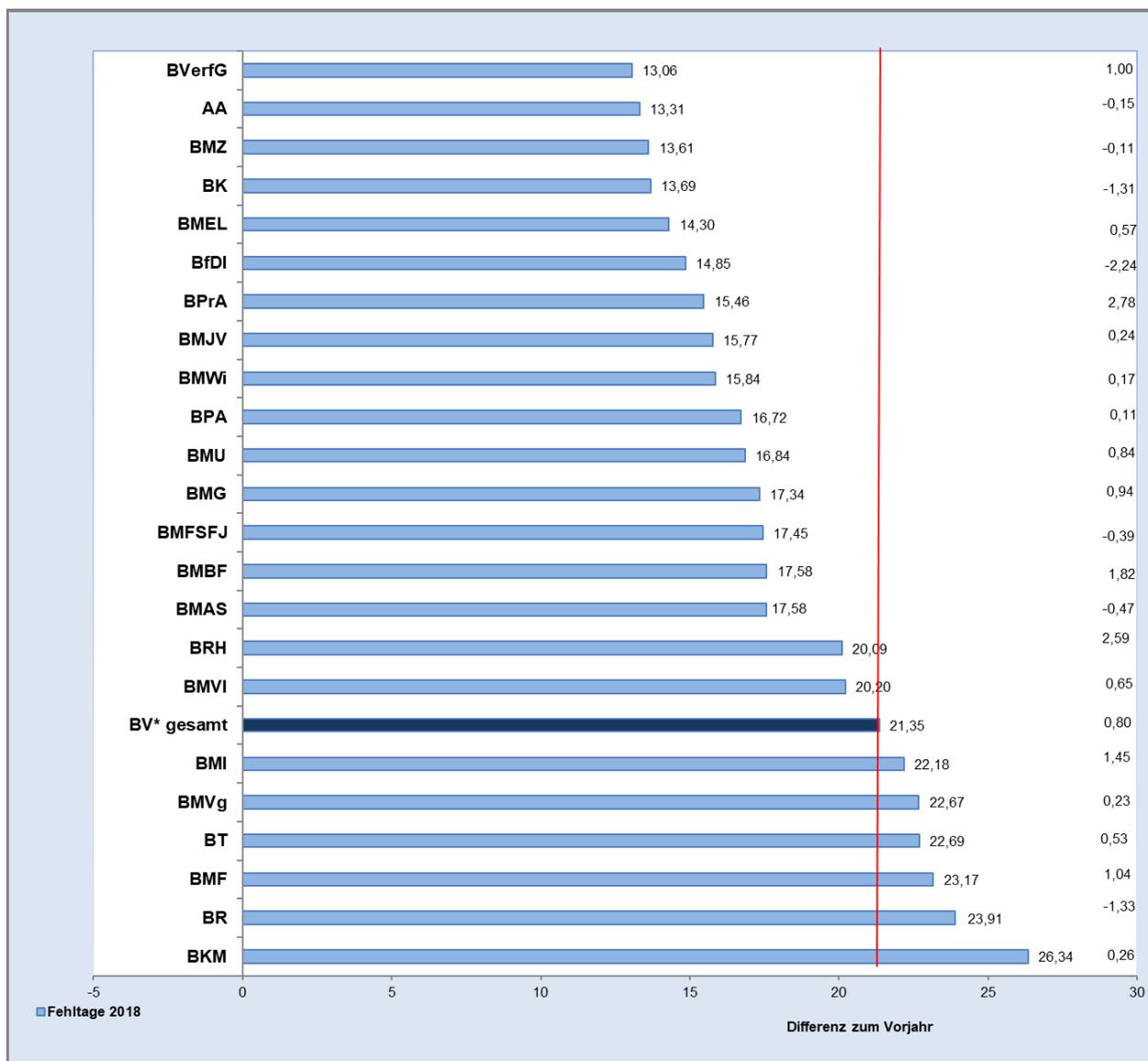


Abbildung 25: Abwesenheitstage je oberste Bundesbehörde und Geschäftsbereich (absolut) im Jahr 2018

\*BV = Mittelwert Abwesenheit der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung

**Bei Beschränkung der Betrachtung** auf die obersten Bundesbehörden (Tab. 4), ohne die zugehörigen Geschäftsbereiche, zeigt sich bei 11 obersten Bundesbehörden ein Anstieg der Abwesenheiten, bei 12 obersten Bundesbehörden sind die krankheitsbedingten Abwesenheiten zurückgegangen. Die Streuung der Abwesenheitstage bei den obersten Bundesbehörden liegt zwischen 13,06 und 23,91 Tagen. Beschäftigte in obersten Bundesbehörden waren im Durchschnitt an 16,36 Tagen krankheitsbedingt abwesend.

Tabelle 4:

Abwesenheitstage je oberste Bundesbehörde (ohne Geschäftsbereich) (absolut) im Jahr 2018

Ranking	Oberste Bundesbehörde	Abwesenheitstage 2017	Abwesenheitstage 2018	Differenz zum Vorjahr
1	BVerfG	12,06	13,06	1,00
2	BMU	13,93	13,34	-0,59
3	AA	13,87	13,56	-0,31
4	BMZ	13,72	13,61	-0,11
5	BK	15,00	13,69	-1,31
6	BMEL	13,78	13,83	0,05
7	BMFSFJ	15,87	13,85	-2,02
8	BMG	13,74	14,72	0,98
9	BfDI	17,09	14,85	-2,24
10	BMWi	16,39	14,86	-1,53
11	BMVg	16,08	14,93	-1,15
12	BMJV	14,68	15,33	0,66
13	BPrA	12,68	15,46	2,78
14	BMF	16,92	15,84	-1,08
	<b>OB* insgesamt</b>	<b>16,50</b>	<b>16,36</b>	<b>-0,13</b>
15	BPA	16,61	16,72	0,11
16	BKM	14,42	16,79	2,38
17	BMAS	19,46	17,40	-2,05
18	BMVI	16,28	17,57	1,29
19	BMBF	15,75	17,58	1,82
20	BMI	18,21	17,84	-0,37
21	BRH	17,50	20,09	2,59
22	BT	22,15	22,69	0,53
23	BR	25,24	23,91	-1,33

\* OB = Mittelwert der Abwesenheiten in den obersten Bundesbehörden

In den Geschäftsbereichsbehörden der unmittelbaren Bundesverwaltung (Tab. 5) stieg die durchschnittliche Zahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage im Jahr 2018 um 1,5 Tage auf 22,28 Abwesenheitstage. In jedem Geschäftsbereich war eine Erhöhung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten festzustellen. Die Spannweite der Abwesenheitstage liegt zwischen 10,55 und 27,61 Tagen.

Tabelle 5:

Abwesenheitstage je Geschäftsbereich (ohne oberste Bundesbehörde) (absolut) im Jahr 2018 \*

Ranking	Oberste Bundesbehörde Geschäftsbereich	Abwesenheitstage 2017	Abwesenheitstage 2018	Differenz zum Vorjahr
1	AA	9,34	10,55	1,21
2	BMEL	13,72	14,40	0,68
4	BMJV	15,52	16,05	0,53
3	BMWi	15,67	15,84	0,17
5	BMAS	16,57	17,70	1,13
7	BMG	16,74	18,69	1,95
6	BMU	16,96	17,92	0,96
8	BMFSFJ	19,12	19,84	0,72
9	BMVI	19,77	20,37	0,60
	<b>GB* gesamt</b>	20,78	22,28	1,49
10	BMI	<b>20,99</b>	<b>21,90</b>	0,91
12	BMVg	22,36	23,51	1,15
11	BMF	22,57	22,84	0,27
13	BKM	27,53	27,61	0,08

\*GB = Mittelwert der Abwesenheiten in den Geschäftsbereichen; Ressorts ohne Geschäftsbereichsbehörden wurden nicht berücksichtigt.

### 3.4.2 Vergleich der Abwesenheitszeiten nach Standardisierung

Für die Darstellung eines standardisierten Vergleichs werden die absoluten Werte für die Abwesenheiten um die Auswirkungen der soziodemografischen Faktoren (Alter, Geschlecht, Status- und Laufbahngruppe) bereinigt. Dazu werden die in der Erhebung über alle Behörden gefundenen Auswirkungen als Basis für die Berechnung herangezogen. Unterschiedliche Aufgabenprofile können aus erfassungssystematischen Gründen nicht ermittelt und damit auch nicht berücksichtigt werden. Die folgende Abbildung 26 zeigt die durchschnittlichen Abwesenheitstage im Jahr 2018 im Ressortvergleich. Diese berechnet sich aus dem Quotienten der Summe aller Abwesenheitstage und der Summe der Arbeitstage aller Beschäftigten einer Behörde. Dazu wurde die Anzahl der Arbeitstage pro Jahr mit 251 festgelegt.

Durch die Standardisierung (Abb. 26) ändern sich die Werte bei den Behörden, die in ihrer Personalzusammensetzung vom soziodemografischen Mittelwert abweichen (Abb. 6 und 9 auf den Seiten 23 und 25). So sinken die Werte in den Ressorts, die eine im Vergleich durchschnittlich ältere Belegschaft haben und in denen ein hoher Anteil der Beschäftigten im einfachen und mittleren Dienst arbeitet (z.B. BT, BR, BMVg, BKM). Andererseits erhöhen sich die Werte in den Ressorts, in denen ein

hoher Anteil von Beschäftigten im höheren Dienst arbeitet oder die Altersstruktur des Personals im Vergleich jünger ist (z.B. BMWi, BMG, BMU). Auf der Basis der Standardisierung reichen die Abwesenheitstage in den obersten Bundesbehörden und ihren Geschäftsbereichen von 10,11 Abwesenheitstagen bis 25,08 Tagen. Der absolute Vergleichswert der unmittelbaren Bundesverwaltung beträgt 21,35 krankheitsbedingte Abwesenheitstage pro Beschäftigtem im Jahr 2018.

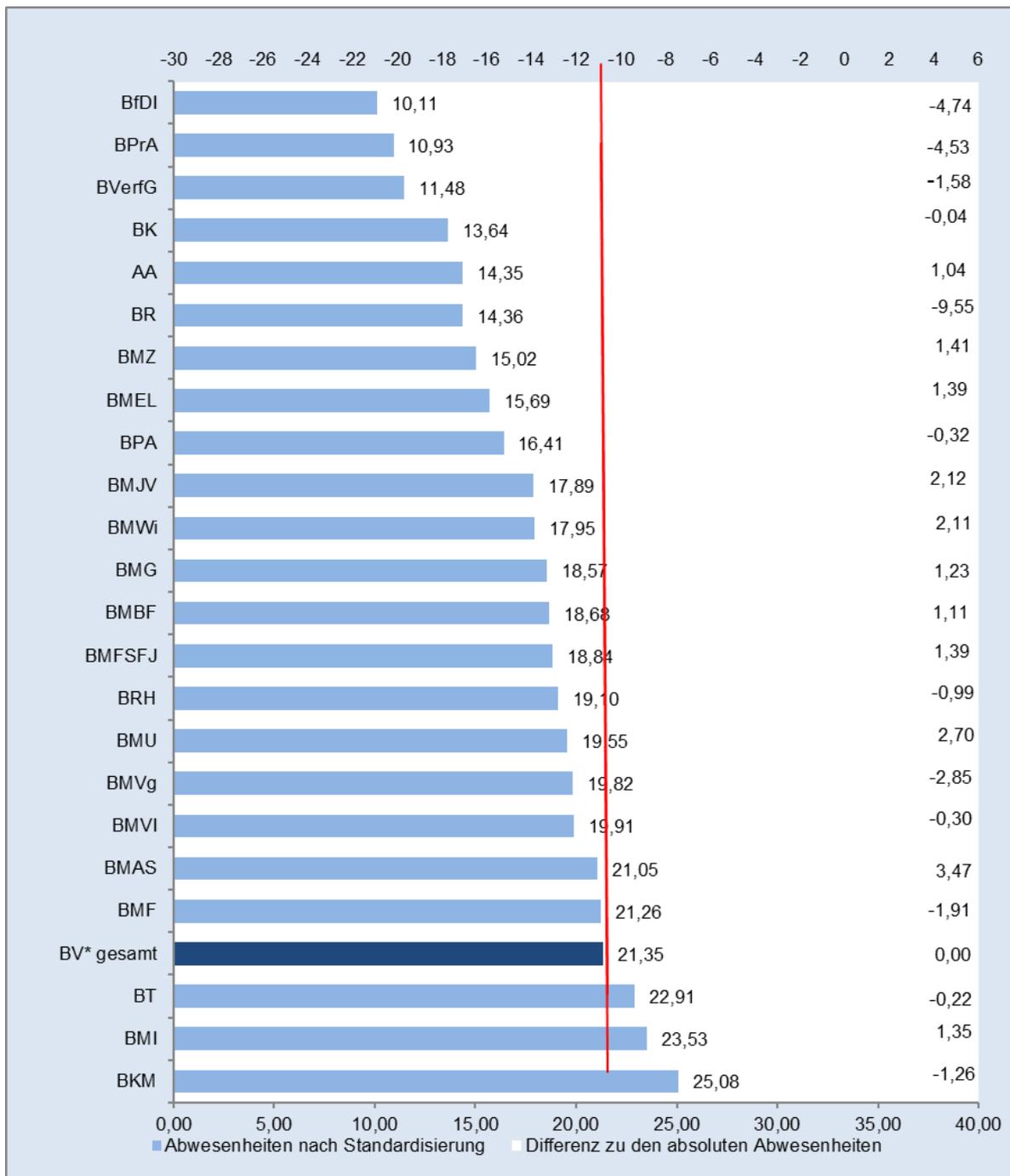


Abbildung 26:

Abwesenheitstage je oberste Bundesbehörde und Geschäftsbereich (standardisiert) im Jahr 2018

\*BV=Mittelwert der Abwesenheiten in der Bundesverwaltung

### 3.5 Gegenüberstellung zu den Abwesenheitszeiten in der Wirtschaft

Mit dem Gesundheitsförderungsbericht stellt sich die unmittelbare Bundesverwaltung alljährlich dem Vergleich mit der Privatwirtschaft. Als Vergleichsstatistik dient der für das jeweilige Jahr herausgegebene Fehlzeitenreport der AOK (Badura et.al (Hrsg.)). Soweit die Daten vergleichbar sind, bietet die Betrachtung unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Rahmenbedingungen eine Basis für die Diskussion um Ursachen und die Erarbeitung von Lösungen.

Erschwert wird die Vergleichbarkeit der Daten dadurch, dass die veröffentlichten Erhebungen des Krankenstands, insbesondere der Krankenkassen, keinem einheitlichen Standard für die Ermittlung von krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten folgen. Sie unterscheiden sich in der Erhebungs- und Bewertungssystematik und sind dadurch sowohl untereinander, wie auch mit den im Gesundheitsförderungsbericht erhobenen Daten, nur bedingt vergleichbar. Für diesen Bericht wird über eine Standardisierung versucht, zumindest eine Abschätzung herzustellen. Auch wenn der Vergleich der Zahlen nur sehr eingeschränkt zulässig ist, bleibt zumindest ein Vergleich der jeweiligen Tendenzen und Entwicklungen über die Zeit möglich.

#### 3.5.1 Abweichungen im Einzelnen

Konkret unterscheidet sich die Erhebungsmethodik in den folgenden Punkten:

- In der Abwesenheitszeitenstatistik des Bundes werden nur Arbeitstage ohne Wochenenden und Feiertage, also im Jahresdurchschnitt 251 Tage, gezählt. Demgegenüber schließen die Abwesenheitszeitenberechnungen in der Privatwirtschaft teilweise auch die arbeitsfreien Tage mit ein, so dass den Berechnungen 365 Kalendertage zugrunde liegen.
- Von den gesetzlichen Krankenkassen wird ein Teil der Kurzzeiterkrankungen nicht erfasst, da für Erkrankungen von bis zu drei Tagen oft keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ausgestellt werden. In der Abwesenheitszeiterhebung für die unmittelbare Bundesverwaltung sind diese Abwesenheitszeiten indes enthalten.
- Durch Rehabilitationsmaßnahmen bedingte Abwesenheitszeiten fließen in die Abwesenheitszeitenberechnung der unmittelbaren Bundesverwaltung mit ein, wohingegen die gesetzlichen Krankenversicherungen diese nicht berücksichtigen.

- Die Abwesenheitszeitenstatistik der unmittelbaren Bundesverwaltung basiert auf einer Vollerhebung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten. Dagegen ist die Systematik der Datenerhebung für andere Statistiken sehr unterschiedlich. So nutzt die GKV-Statistik des Bundesministeriums für Gesundheit eine Stichtaglösung, in der erfasst wird, wie viele GKV-Mitglieder an einem bestimmten Stichtag (der 1. eines Monats, auch Sonn- und Feiertage) eine Bescheinigung über eine Arbeitsunfähigkeit vorgelegt haben.

Darüber hinaus bestehen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der soziodemografischen Daten. Variablen wie Alter, Geschlecht und Tätigkeit führen strukturell zu Verzerrungen in der Vergleichbarkeit. Insbesondere das Durchschnittsalter der Beschäftigten ist im Hinblick auf Abwesenheitszeiten ein signifikanter Einflussfaktor. Ältere Menschen weisen gegenüber Jüngeren zumeist längere zusammenhängende Arbeitsunfähigkeitszeiten und mehr krankheitsbedingte Abwesenheitstage insgesamt auf. Bei Jüngeren beobachtet man hingegen eine größere Zahl von einzelnen Krankheitsfällen, die aber regelmäßig nur kurze Zeit dauern und daher einen geringeren Einfluss auf den Umfang des Krankenstands insgesamt haben.

Tabelle 6 zeigt, dass der Anteil älterer Beschäftigter in der unmittelbaren Bundesverwaltung deutlich höher ist als in der gesamten Erwerbsbevölkerung. Laut der Erhebung des Statistischen Bundesamtes zum Personalbestand (Stichtag: 30. Juni 2018) waren im Jahr 2018 46,8 Prozent der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung im Alter zwischen 45 und 59 Jahren. In der übrigen Erwerbsbevölkerung in Deutschland liegt demgegenüber der Anteil dieser Altersgruppe bei 38,5 Prozent. Die 25- bis 44-Jährigen, die in der gesamten Erwerbsbevölkerung mit 41 Prozent die stärkste Altersgruppe bilden, machen dagegen im Bundesdienst nur 34,3 Prozent aus.<sup>2</sup> Bei den über 60-Jährigen findet über die Jahre eine Angleichung zwischen der Bundesverwaltung und der allgemeinen Erwerbsbevölkerung statt.

---

<sup>2</sup> Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2018

Tabelle 6:

Altersstrukturen 2014 bis 2018 (jeweils in Prozent) \* \*\*

Altersgruppen in Jahren		2014	2015	2016	2017	2018
unter 25	Bundesverwaltung*	6,7	6,8	6,9	7,5	7,9
	Erwerbsbevölkerung**	10,1	9,7	9,7	9,8	9,7
25 – 44	Bundesverwaltung*	32,0	32,0	32,7	33,2	34,3
	Erwerbsbevölkerung**	42,0	41,7	41,4	41,1	41
45 – 59	Bundesverwaltung*	50,5	50,6	49,6	48,4	46,8
	Erwerbsbevölkerung**	38,8	39,1	39,2	38,9	38,5
über 60	Bundesverwaltung*	10,8	10,7	10,7	10,9	11,1
	Erwerbsbevölkerung**	9,1	9,4	9,7	10,2	10,8

\*Unmittelbare Bundesverwaltung (ohne Soldaten, ohne Bundeseisenbahnvermögen und ohne Beschäftigte mit gemeldetem Dienst- oder Arbeitsort im Ausland)

\*\* Erwerbsbevölkerung insgesamt

### 3.5.2 Gegenüberstellung zu den Ergebnissen des AOK-Fehlzeitenreports für 2018

Für die Gegenüberstellung der krankheitsbedingten Abwesenheiten der unmittelbaren Bundesverwaltung mit der allgemeinen Erwerbsbevölkerung werden die im Fehlzeitenreport der AOK veröffentlichten Daten der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der AOK-Versicherten im Allgemeinen und des AOK-Bereichs „öffentliche Verwaltung“ im Besonderen herangezogen. (Abb. 27)

Es stehen Vergleichswerte zu den krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten von 13,9 Millionen erwerbstätigen AOK-Versicherten zur Verfügung<sup>3</sup>. Die AOK-Daten werden vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) erhoben und ausgewertet. Im Jahr 2018 lag die Abwesenheitsquote aller erwerbstätigen AOK-Versicherten bei 5,5 Prozent. Die Abwesenheitszeiten von AOK-versicherten Erwerbstätigen in der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung lagen mit 6,6 Prozent um einen Prozentpunkt höher.

Um sich einer Vergleichbarkeit der Abwesenheitsquote zwischen den bei der AOK versicherten Personen und der unmittelbaren Bundesverwaltung zu nähern, wurden die hier erhobenen Daten aufbereitet. Einflussparameter sind die demografischen Rahmenbedingungen und die Erhebungssystematik der AOK-Erhebung. Bei der sogenannten Standardisierung werden die Einflüsse der unterschiedlichen Altersstrukturen der unmittelbaren Bundesverwaltung und der Erwerbsbevölkerung soweit möglich rechnerisch bereinigt sowie die Verschiebung der

<sup>3</sup> Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2018; Sinn erleben - Arbeit und Gesundheit; Springer, 1. Aufl. 2018, S. 231 ff.

Abwesenheitszeiterhebung angeglichen. Berücksichtigt werden kann dabei, dass die AOK in ihrer Statistik die Abwesenheitszeiten aufgrund von Rehabilitationsmaßnahmen nicht erfasst und ein Teil der Kurzzeiterkrankungen im AOK-Fehlzeitenreport nicht berücksichtigt wird, da einige Arbeitgeber die Vorlage eines ärztlichen Attests erst ab dem dritten Krankheitstag verlangen. Kurzzeiterkrankungen bis zu drei Tagen am Stück fließen daher nicht in die AOK-Auswertung ein.

Um die Einflüsse der unterschiedlichen Erhebungssystematiken soweit wie möglich statistisch auszugleichen, werden von den durchschnittlich 21,35 Abwesenheitstagen der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2018 die Abwesenheitszeiten aufgrund von Rehabilitationsmaßnahmen (0,46 Abwesenheitstage für 2018) und pauschal 50 Prozent der Kurzzeiterkrankungen (1,98 Abwesenheitstage für 2018) abgezogen. Die auf dieser Basis bereinigte Abwesenheitsquote des Bundes beträgt 7,53 Prozent (18,91 Abwesenheitstage pro Beschäftigtem). In einem weiteren Schritt wird der Einfluss der Altersstruktur ausgeglichen, wobei der erhöhte Altersdurchschnitt der unmittelbaren Bundesverwaltung rechnerisch berücksichtigt wird.

Nach alledem ergibt sich für den Bund eine bereinigte und altersstandardisierte Abwesenheitsquote in Höhe von 6,88 Prozent (17,27 Abwesenheitstage). Diese Quote ist gegenüber 2017 (16,61 Abwesenheitstage) um 0,67 Prozentpunkte leicht gestiegen. Damit ist auch unter der Standardisierung ein Anstieg der Fehlzeiten in der Bundesverwaltung zu beobachten.

Der Bund liegt 0,28 Prozentpunkte über der Quote der krankheitsbedingten Abwesenheitstage der AOK im Bereich der öffentlichen Verwaltung und 1,38 Prozentpunkte über dem Krankenstand aller erwerbstätigen AOK-Versicherten. Die Abb. 27 zeigt die Entwicklung der bereinigten und standardisierten Abwesenheitsquote der unmittelbaren Bundesverwaltung und des Krankenstands der erwerbstätigen AOK-Versicherten.

Der Krankenstand ist im allgemeinen AOK-Trend gleichgeblieben, bei den AOK-Versicherten in der öffentlichen Verwaltung findet sich ein leichter Anstieg. Ob in der Bundesverwaltung eine Trendumkehr erreicht wird, wird die Entwicklung der

nächsten Jahre zeigen. Eine Begründung für diese unterschiedliche Entwicklung ist aus der Statistik nicht ableitbar.

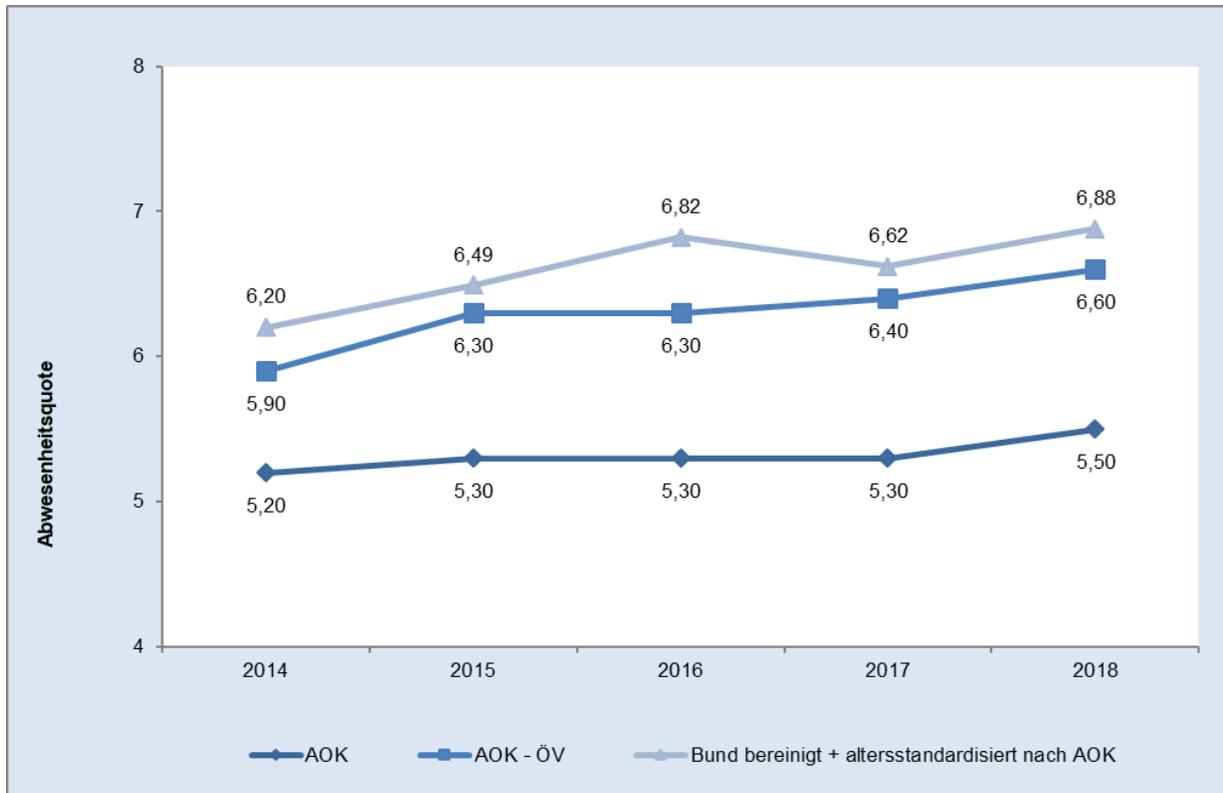


Abbildung 27: Entwicklung der Abwesenheitsquote\* der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung und der erwerbstätigen AOK-Versicherten (inkl. Bereich der öffentlichen Verwaltung/Sozialversicherung) von 2014 bis 2018 in Prozent  
\*Abwesenheitstage in Prozent der Arbeitstage eines Jahres, AOK-standardisiert.

#### 4 Arbeits- bez. Dienstunfälle sowie Dienst- bzw. Dienstwegeunfälle

Die Arbeits- und Wegeunfälle der Tarifbeschäftigten werden durch die Unfallversicherung Bund und Bahn ermittelt und für den Gesundheitsförderungsbericht zur Verfügung gestellt. Die Darstellung der Arbeits- bzw. Dienstunfälle sowie der Wege- bzw. Dienstwegeunfälle von Beschäftigten im unmittelbaren Bundesdienst ergänzt und vervollständigt das Bild der Abwesenheitsstatistiken der unmittelbaren Bundesverwaltung.

Den Erhebungen liegen dabei folgende Begriffsdefinitionen zugrunde:

Arbeitsunfall: Personenschaden eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin, der im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit der Beschäftigten steht und einen Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung begründet.

Wegeunfall: Unfall, der sich auf dem Weg nach oder von dem Ort der Arbeitstätigkeit ereignet. Es muss ein innerer Zusammenhang zwischen der versicherten Tätigkeit und dem Zurücklegen des Weges gegeben sein.

Dienstunfall: Ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist und einen Körperschaden verursacht (§ 31 Beamtenversorgungsgesetz). Zum Dienst zählen auch Dienstreisen sowie die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen.

Dienstwegeunfall: Dienstunfall, der sich während des Zurücklegens des mit dem Dienst zusammenhängenden Weges nach und von der Dienststelle ereignet.

#### 4.1 Arbeits- und Wegeunfälle

Für die Gruppe der Tarifbeschäftigten und Auszubildenden in der unmittelbaren Bundesverwaltung wurden im Jahr 2018 insgesamt 1.522 meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert (2017 waren es 1.653). (Abb. 28) Durch die gestiegene Zahl der Beschäftigten ist die relative Unfallhäufigkeit deutlich gesunken: sie betrug 9,8 je 1.000 Tarifbeschäftigte und Auszubildende (Vorjahr 12,8).

Die gefallen Werte deuten darauf hin, dass die Beratung und Unterstützungsarbeit der Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) zur sicheren Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitsumgebung wirkt. Daran sollte angeknüpft werden.

Die Zahl der Wegeunfälle ist im Jahr 2018 absolut um 212 auf 775 gesunken. Umgerechnet sind dies 5,0 Unfälle je 1.000 Versicherte (Tarifbeschäftigte und Auszubildende); 2017 betrug der Quotient 7,7. Die UVB will auch künftig diesen Trend mit seinen Anstrengungen zur Verkehrssicherheitsarbeit positiv begleiten (s. Abbildungen 28 und 29). Auf die Entwicklung der Anzahl der Wegeunfälle hat der Arbeitgeber nur beschränkte Einflussmöglichkeiten, da diese sich im öffentlichen Raum ereignen.

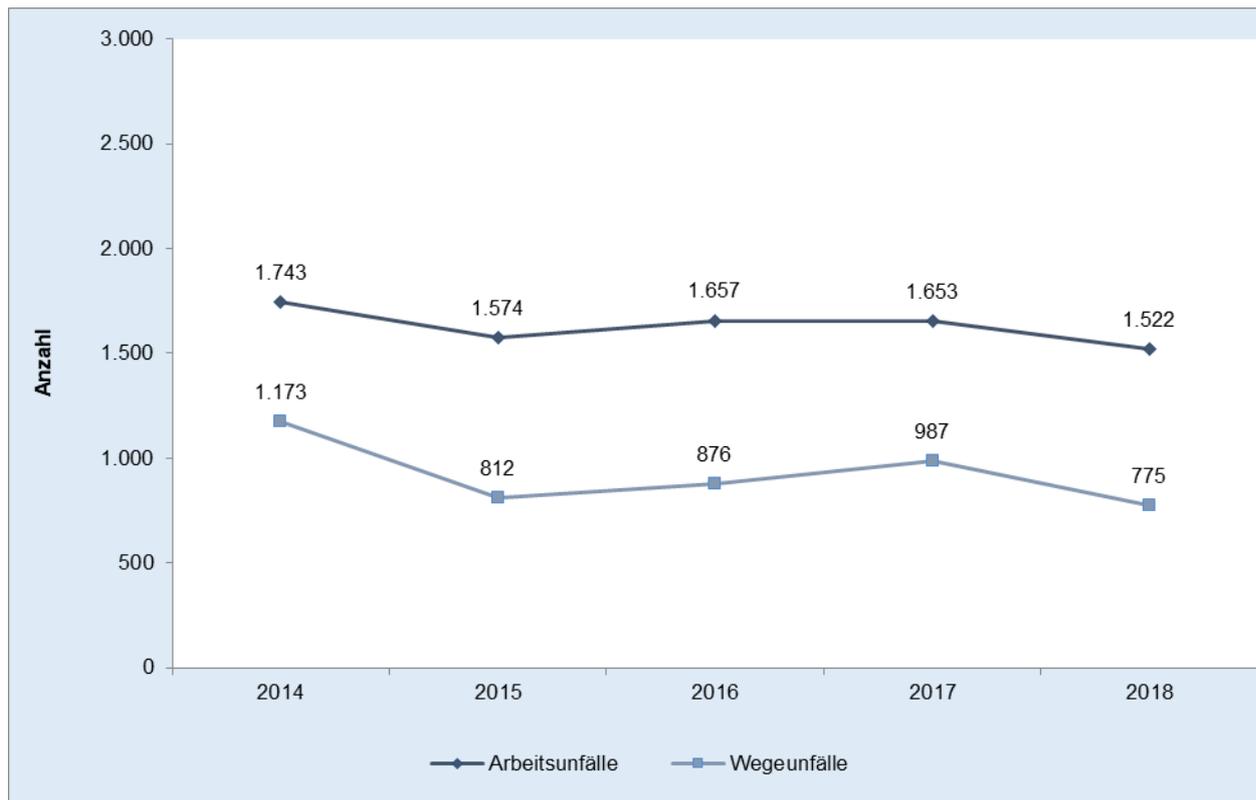


Abbildung 28: Entwicklung der Arbeits- und Wegeunfälle von Tarifbeschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung in den Jahren 2014 bis 2018

Quelle: Unfallversicherung Bund und Bahn

#### Hinweis zu der Abbildung 28:

Die Angaben zu den Arbeitsunfällen enthalten nur meldepflichtige Unfälle von Tarifbeschäftigten und Auszubildenden, soweit sie gesetzlich unfallversichert sind. Zu den meldepflichtigen Unfällen zählen Unfälle, bei der eine versicherte Person so verletzt wird, dass sie mehr als drei Tage arbeitsunfähig ist oder durch einen Unfall getötet wird.

Tabelle 7

Arbeits- und Wegeunfälle im Vergleich, Ressorts einschließlich Geschäftsbereiche 2018)

Ressort	Zahl der Versicherten	Arbeitsunfälle	Wegeunfälle
AA	3.193	<10	25
BK	383	<10	<10
BKM	2.031	11	18
BMAS	1.630	12	<10
BMBF	562	<10	<10
BMEI	7.132	57	41
BMF	7.375	12	28
BMFSFJ	1.698	10	<10
BMG	3.747	19	23
BMI	30.679	63	88
BMJV	2.633	11	15
BMU	4.184	14	21
BMVg	61.142	929	312
BMVI	18.774	326	107
BMWi	6.526	37	31
BMZ	586	<10	<10
BPA	428	<10	<10
BPrA	157	<10	<10
BR	109	<10	<10
BRH	146	<10	<10
BT	2.144	<10	28
BfDI	40	<10	<10
BVerfG	112	<10	<10
<b>Gesamt</b>	<b>155.411</b>	<b>1.522</b>	<b>775</b>

Quelle: Unfallversicherung Bund und Bahn

\*Aus Gründen des Datenschutzes werden nur Werte mit 10 oder mehr differenziert dargestellt. Kleinere Fallzahlen werden pauschal mit kleiner 10 angegeben.

## 4.2 Dienst- und Dienstwegeunfälle

Unfälle von Beamtinnen und Beamten der unmittelbaren Bundesverwaltung werden seit dem Jahr 2005 gesondert durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat erfasst.

Hierzu werden bei den Ressorts folgende Daten abgefragt:

- Anzahl der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter einschließlich der Anwärtnerinnen und Anwärter
- Anzahl der Dienst- und Dienstwegeunfälle und der Berufskrankheiten (einschließlich Verdachtsanzeigen).

Für das Jahr 2018 meldeten die Bundesressorts 2.655 Dienstunfälle (18,1 je 1.000 Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Vorjahr 18,6) und 1.031 Dienstweegeunfälle (7,0 je 1.000 Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Vorjahr 6,7) (Abb. 29).

Die gemeldeten Zahlen zeigen gerade im Bereich der Polizei- und Zollvollzugsdienste infolge des Tätigkeitsbildes überdurchschnittlich viele Dienstunfälle (Tab. 8). Aus Dienstunfällen ergibt sich regelmäßig ein erheblicher Anteil der Abwesenheitszeiten, der sich auch in der allgemeinen Statistik spiegelt. Auch unter dem Aspekt des Gesundheitsmanagements und Betrieblichen Eingliederungsmanagements wird dieser Anteil auch künftig genauer zu betrachten sein.

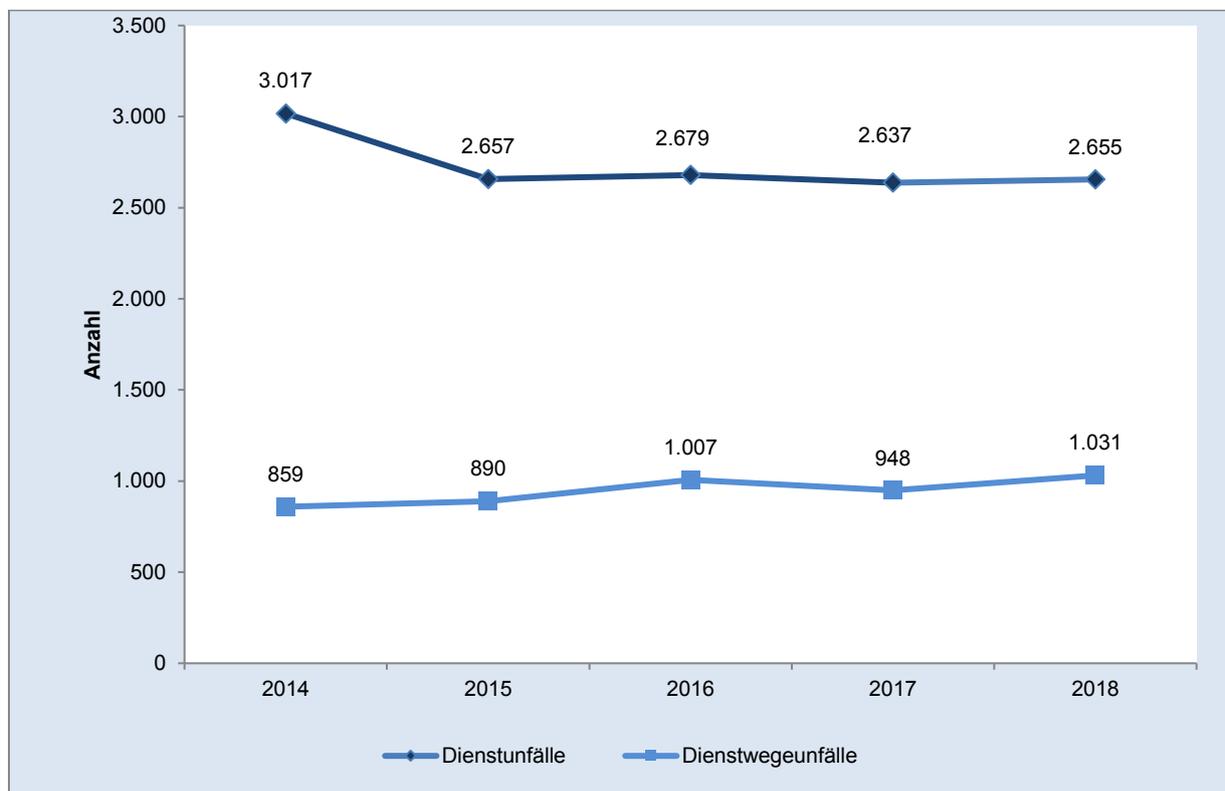


Abbildung 29: Entwicklung der Dienst- und Dienstweegeunfälle der Beamtinnen und Beamten in der unmittelbaren Bundesverwaltung in den Jahren 2014 bis 2018

## Bewertungsangebot

Aufgrund der Vielfalt der in den Ressorts erledigten Aufgaben ist eine eindimensionale Erklärung für die Entwicklung der Dienstweegeunfälle nicht ableitbar. Vielmehr unterliegen die erhobenen Zahlen jährlichen Schwankungen und sind zahlreichen Einflussfaktoren unterworfen – denkbar sind u.a. Witterungseinflüsse

(z.B. lange Winter mit Schnee und Glatteis) oder Neustrukturierungen in den Behörden, die zu einer Steigerung der Anzahl der Dienstreisen führen. Der nun vorliegende Trend ist somit nicht ohne weiteres interpretierbar. Eine Ursachenanalyse bleibt den einzelnen Dienststellen vorbehalten, da weitere Angaben z.B. zur Gesamtzahl von Dienstreisen oder zu anderen möglichen unfallgeneigten Anlässen nur dort erhoben werden können.

Table 8

Dienst- und Dienstwegeunfälle im Vergleich, Ressorts einschließlich Geschäftsbereiche\* 2018)

Ressort	Zahl der Beamtinnen und Beamten / Richterinnen und Richter einschl. der Anw ärerinnen und Anw ärer	Dienstunfälle		Dienstwegeunfälle	
		Anzahl der Fälle	Ausfalltage*	Anzahl der Fälle	Ausfalltage*
AA	1.647	20	123	41	318
BK	377	<10	<10	<10	12
BKM	711	<10	<10	11	76
BMAS	1.443	<10	28	18	52
BMBF	658	<10	14	<10	51
BMEL	1.336	<10	30	<10	36
BMF	38.015	834	8.899	342	4.379
BMFSFJ	800	14	128	<10	104
BMG	975	<10	<10	24	680
BMI	54.596	1.481	21.570	311	4.276
BMJV	3.471	25	101	49	578
BMU	1.487	<10	44	14	33
BMVg	26.029	133	2.799	24	764
BMVI	6.321	34	454	45	506
BMWi	5.080	41	191	66	699
BMZ	744	<10	<10	<10	<10
BPA	140	<10	<10	<10	<10
BPrA	76	<10	12	<10	<10
BR	99	<10	<10	<10	99
BRH	1.022	19	137	15	119
BT	1.127	12	207	21	263
BfDI	132	<10	<10	<10	10
BVerfG	176	<10	16	<10	16
<b>Gesamt</b>	<b>146.462</b>	<b>2.655</b>	<b>34.766</b>	<b>1.031</b>	<b>13.088</b>

\*Aus Gründen des Datenschutzes werden nur Werte mit 10 oder mehr differenziert dargestellt. Kleinere Fallzahlen werden pauschal mit kleiner 10 angegeben.

## 5 Abkürzungsverzeichnis

AA	Auswärtiges Amt
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
BDS	Behördliche/r Datenschutzbeauftragte/r
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BK	Bundeskanzleramt
BKM	Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit
BMVI	Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BPA	Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
BPrA	Bundespräsidialamt
BR	Bundesrat
BRH	Bundesrechnungshof
BT	Deutscher Bundestag
BV	Bundesverwaltung
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
FaSi	Fachkraft für Arbeitssicherheit
GB	Geschäftsbereichsbehörde
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung

GPR	Gemeinsamer Personalrat
HPR	Hauptpersonalrat
OB	Oberste Bundesbehörde
ÖV	Öffentliche Verwaltung
ÖPR	Örtlicher Personalrat
RAK GM	Ressortarbeitskreis Gesundheitsmanagement
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
TVUmBw	Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr
UVB	Unfallversicherung Bund und Bahn
WIdO	Wissenschaftliches Institut der AOK

Eine stets aktuelle Liste der Bundesministerien mit ihren amtlichen Abkürzungen ist im [Internet](#) abrufbar.

## **6 Quellenverzeichnis**

Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2018; Sinn erleben - Arbeit und Gesundheit; Springer, 1. Aufl. 2018

Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 6, Finanzen und Steuern, Personal des öffentlichen Dienstes, Wiesbaden 2018

Statistisches Bundesamt, Personalstandstatistik des Bundes am 30.06.2018.

Mikrozensus 2018.

## Anhang

1. Tabelle Ressort Gesamt Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter (Datenschutzbereinigt)
2. Tabelle Ressort Gesamt Tarifbeschäftigte (Datenschutzbereinigt)
3. Tabelle Ressort Gesamt Anwärter und Anwärterinnen, Auszubildende (Datenschutzbereinigt)
4. Tabelle Ressort Gesamt Beschäftigte insgesamt (Datenschutzbereinigt)

**Krankenstand in der unmittelbaren Bundesverwaltung  
(01.01.2018 - 31.12.2018)**

**Insgesamt**

Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter

	Anzahl der Beschäftigten	Arbeitstage (251 AT je Beschäftigten)	A U S F A L L T A G E															
			1 - 3 Tage			4 - 30 Tage			über 30 Tage			Reha-Maßnahmen			Insgesamt			
			Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	
Höherer Dienst	<25-29	169	42 419	324	1,92	0,76	347	2,05	0,82		0,00	0,00		0,00	0,00	671	3,97	1,58
	30-34	1 589	398 839	4 250	2,67	1,07	4 730	2,98	1,19	1 366	0,86	0,34	34	0,02	0,01	10 380	6,53	2,60
	35-39	2 998	752 498	9 555	3,19	1,27	12 414	4,14	1,65	5 064	1,69	0,67	230	0,08	0,03	27 263	9,09	3,62
	40-44	3 341	838 591	10 020	3,00	1,19	14 944	4,47	1,78	8 998	2,69	1,07	1 031	0,31	0,12	34 993	10,47	4,17
	45-49	3 427	860 177	9 655	2,82	1,12	16 253	4,74	1,89	10 896	3,18	1,27	608	0,18	0,07	37 412	10,92	4,35
	50-54	3 601	903 851	9 794	2,72	1,08	16 651	4,62	1,84	12 518	3,48	1,38	849	0,24	0,09	39 812	11,06	4,40
	55-59	3 905	980 155	10 716	2,74	1,09	22 151	5,67	2,26	19 867	5,09	2,03	1 676	0,43	0,17	54 410	13,93	5,55
	≥ 60	2 836	711 836	8 506	3,00	1,19	18 556	6,54	2,61	18 696	6,59	2,63	1 611	0,57	0,23	47 369	16,70	6,65
	Insg.	21 866	5 488 366	62 820	2,87	1,14	106 046	4,85	1,93	77 405	3,54	1,41	6 039	0,28	0,11	252 310	11,54	4,60
Gehobener Dienst	< 25	1 603	402 353	5 157	3,22	1,28	4 765	2,97	1,18	890	0,56	0,22	3	0,00	0,00	10 815	6,75	2,69
	25-29	3 273	821 523	13 557	4,14	1,65	17 399	5,32	2,12	7 292	2,23	0,89	37	0,01	0,00	38 285	11,70	4,66
	30-34	4 761	1 195 011	19 756	4,15	1,65	31 359	6,59	2,62	15 135	3,18	1,27	480	0,10	0,04	66 730	14,02	5,58
	35-39	6 229	1 563 479	26 339	4,23	1,68	46 293	7,43	2,96	23 273	3,74	1,49	1 168	0,19	0,07	97 073	15,58	6,21
	40-44	6 622	1 662 122	26 947	4,07	1,62	50 692	7,66	3,05	36 907	5,57	2,22	1 540	0,23	0,09	116 086	17,53	6,98
	45-49	7 485	1 878 735	29 443	3,93	1,57	59 162	7,90	3,15	43 422	5,80	2,31	1 980	0,26	0,11	134 007	17,90	7,13
	50-54	9 162	2 299 662	34 839	3,80	1,51	74 787	8,16	3,25	70 278	7,67	3,06	2 652	0,29	0,12	182 556	19,93	7,94
	55-59	8 464	2 124 464	34 296	4,05	1,61	80 398	9,50	3,78	92 141	10,89	4,34	3 018	0,36	0,14	209 853	24,79	9,88
	≥ 60	4 766	1 196 266	21 283	4,47	1,78	52 642	11,05	4,40	62 844	13,19	5,25	2 893	0,61	0,24	139 662	29,30	11,67
Insg.	52 365	13 143 615	211 617	4,04	1,61	417 497	7,97	3,18	352 182	6,73	2,68	13 771	0,26	0,10	995 067	19,00	7,57	
Mittlerer Dienst	< 25	2 520	632 520	11 737	4,66	1,86	16 085	6,38	2,54	5 448	2,16	0,86	23	0,01	0,00	33 293	13,21	5,26
	25-29	4 257	1 068 507	20 496	4,81	1,92	31 292	7,35	2,93	17 298	4,06	1,62	62	0,01	0,01	69 148	16,24	6,47
	30-34	4 666	1 171 166	21 966	4,71	1,88	40 990	8,78	3,50	21 438	4,59	1,83	305	0,07	0,03	84 699	18,15	7,23
	35-39	5 308	1 332 308	24 014	4,52	1,80	54 320	10,23	4,08	36 335	6,85	2,73	1 142	0,22	0,09	115 811	21,82	8,69
	40-44	7 353	1 845 603	34 211	4,65	1,85	84 858	11,54	4,60	77 002	10,47	4,17	1 606	0,22	0,09	197 677	26,88	10,71
	45-49	8 820	2 213 820	39 210	4,45	1,77	103 867	11,78	4,69	104 882	11,89	4,74	2 918	0,33	0,13	250 877	28,44	11,33
	50-54	10 593	2 658 843	46 457	4,39	1,75	127 324	12,02	4,79	134 319	12,68	5,05	4 054	0,38	0,15	312 154	29,47	11,74
	55-59	9 709	2 436 959	41 974	4,32	1,72	124 277	12,80	5,10	153 142	15,77	6,28	4 499	0,46	0,18	323 892	33,36	13,29
	≥ 60	5 517	1 384 767	26 427	4,79	1,91	76 695	13,90	5,54	109 875	19,92	7,93	3 548	0,64	0,26	216 545	39,25	15,64
Insg.	58 743	14 744 493	266 492	4,54	1,81	659 708	11,23	4,47	659 739	11,23	4,47	18 157	0,31	0,12	1 604 096	27,31	10,88	
Einfacher Dienst	< 25	27	6 777	11	0,41	0,16	63	2,33	0,93		0,00	0,00		0,00	0,00	74	2,74	1,09
	25-29	33	8 283	91	2,76	1,10	198	6,00	2,39		0,00	0,00		0,00	0,00	289	8,76	3,49
	30-34	25	6 275	96	3,84	1,53	145	5,80	2,31	226	9,04	3,60		0,00	0,00	467	18,68	7,44
	35-39	38	9 538	207	5,45	2,17	565	14,87	5,92	675	17,76	7,08		0,00	0,00	1 447	38,08	15,17
	40-44	90	22 590	580	6,44	2,57	1 540	17,11	6,82	1 273	14,14	5,64		0,00	0,00	3 393	37,70	15,02
	45-49	195	48 945	1 018	5,22	2,08	3 105	15,92	6,34	2 217	11,37	4,53		0,00	0,00	6 340	32,51	12,95
	50-54	410	102 910	1 964	4,79	1,91	6 898	16,82	6,70	8 052	19,64	7,82	224	0,55	0,22	17 138	41,80	16,65
	55-59	423	106 173	1 988	4,70	1,87	7 104	16,79	6,69	7 146	16,89	6,73	588	1,39	0,55	16 826	39,78	15,85
	≥ 60	253	63 503	1 230	4,86	1,94	4 471	17,67	7,04	6 678	26,40	10,52	110	0,43	0,17	12 489	49,36	19,67
Insg.	1 494	374 994	7 185	4,81	1,92	24 089	16,12	6,42	26 267	17,58	7,00	922	0,62	0,25	58 463	39,13	15,59	
Insgesamt	< 25	4 150	1 041 650	16 905	4,07	1,62	20 913	5,04	2,01	6 338	1,53	0,61	26	0,01	0,00	44 182	10,65	4,24
	25-29	7 732	1 940 732	34 468	4,46	1,78	49 236	6,37	2,54	24 590	3,18	1,27	99	0,01	0,01	108 393	14,02	5,59
	30-34	11 041	2 771 291	46 068	4,17	1,66	77 224	6,99	2,79	38 165	3,46	1,38	819	0,07	0,03	162 276	14,70	5,86
	35-39	14 573	3 657 823	60 115	4,13	1,64	113 592	7,79	3,11	65 347	4,48	1,79	2 540	0,17	0,07	241 594	16,58	6,60
	40-44	17 406	4 368 906	71 758	4,12	1,64	152 034	8,73	3,48	124 180	7,13	2,84	4 177	0,24	0,10	352 149	20,23	8,06
	45-49	19 927	5 001 677	79 326	3,98	1,59	182 387	9,15	3,65	161 417	8,10	3,23	5 506	0,28	0,11	428 636	21,51	8,57
	50-54	23 766	5 965 266	93 054	3,92	1,56	225 660	9,50	3,78	225 167	9,47	3,77	7 779	0,33	0,13	551 660	23,21	9,25
	55-59	22 501	5 647 751	88 974	3,95	1,58	233 930	10,40	4,14	272 296	12,10	4,82	9 781	0,43	0,17	604 981	26,89	10,71
	≥ 60	13 372	3 356 372	57 446	4,30	1,71	152 364	11,39	4,54	198 093	14,81	5,90	8 162	0,61	0,24	416 065	31,11	12,40
Insg.	134 468	33 751 468	548 114	4,08	1,62	1 207 340	8,98	3,58	1 115 593	8,30	3,31	38 889	0,29	0,12	2 909 936	21,64	8,62	

Tarifbeschäftigte

		Anzahl der Beschäftigten	Arbeitsstage (251 AT je Beschäftigten)	A U S F A L L T A G E														
				1 - 3 Tage			4 - 30 Tage			über 30 Tage			Reha-Maßnahmen			Insgesamt		
				Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %
Höherer Dienst	< 25	35	8 785	28	0,80	0,32	28	0,80	0,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	56	1,60	0,64
	25-29	1 378	345 878	2 788	2,02	0,81	2 430	1,76	0,70	978	0,71	0,28	24	0,02	0,01	6 220	4,51	1,80
	30-34	2 576	646 576	6 863	2,66	1,06	7 397	2,87	1,14	2 946	1,14	0,46	166	0,06	0,03	17 372	6,74	2,69
	35-39	1 987	498 737	6 843	3,44	1,37	8 345	4,20	1,67	1 845	0,93	0,37	193	0,10	0,04	17 226	8,67	3,45
	40-44	1 285	322 535	4 272	3,32	1,32	5 722	4,45	1,77	1 977	1,54	0,61	292	0,23	0,09	12 263	9,54	3,80
	45-49	883	221 633	2 575	2,92	1,16	4 166	4,72	1,88	1 554	1,76	0,70	154	0,17	0,07	8 449	9,57	3,81
	50-54	994	249 494	3 095	3,11	1,24	6 022	6,06	2,41	2 806	2,82	1,12	276	0,28	0,11	12 199	12,27	4,89
	55-59	1 007	252 757	2 917	2,90	1,15	6 400	6,36	2,53	2 564	2,55	1,01	355	0,35	0,14	12 236	12,15	4,84
	≥ 60	1 026	257 526	3 422	3,34	1,33	7 696	7,50	2,99	3 881	3,78	1,51	884	0,86	0,34	15 883	15,48	6,17
	Insg.	11 171	2 803 921	32 803	2,94	1,17	48 206	4,32	1,72	18 551	1,66	0,66	2 344	0,21	0,08	101 904	9,12	3,63
Gehobener Dienst	< 25	160	40 160	438	2,74	1,09	422	2,64	1,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	860	5,38	2,14
	25-29	1 495	375 245	5 093	3,41	1,36	5 173	3,46	1,38	946	0,63	0,25	74	0,05	0,02	11 286	7,55	3,01
	30-34	2 440	612 440	10 270	4,21	1,68	12 488	5,12	2,04	3 250	1,33	0,53	209	0,09	0,03	26 217	10,74	4,28
	35-39	2 412	605 412	9 852	4,08	1,63	16 111	6,68	2,66	3 950	1,64	0,65	564	0,23	0,09	30 477	12,64	5,03
	40-44	1 901	477 151	8 112	4,27	1,70	13 859	7,29	2,90	3 736	1,97	0,78	711	0,37	0,15	26 418	13,90	5,54
	45-49	2 036	511 036	8 179	4,02	1,60	15 530	7,63	3,04	8 494	4,17	1,66	1 128	0,55	0,22	33 331	16,37	6,52
	50-54	2 984	748 984	12 048	4,04	1,61	27 201	9,12	3,63	13 958	4,68	1,86	2 848	0,95	0,38	56 055	18,79	7,48
	55-59	3 273	821 523	13 254	4,05	1,61	32 701	9,99	3,98	19 176	5,86	2,33	2 566	0,78	0,31	67 697	20,68	8,24
	≥ 60	2 836	711 836	12 609	4,45	1,77	34 256	12,08	4,81	20 685	7,29	2,91	2 385	0,84	0,34	69 935	24,66	9,82
	Insg.	19 537	4 903 787	79 855	4,09	1,63	157 741,00	8,07	3,22	74 195,00	3,80	1,51	10 485,00	0,54	0,21	322 276	16,50	6,57
Mittlerer Dienst	< 25	3 165	794 415	16 364	5,17	2,06	26 889	8,50	3,38	7 028	2,22	0,88	358	0,11	0,05	50 639	16,00	6,37
	25-29	4 967	1 246 717	25 760	5,19	2,07	46 415	9,34	3,72	15 848	3,19	1,27	918	0,18	0,07	88 941	17,91	7,13
	30-34	4 658	1 169 158	22 399	4,81	1,92	46 233	9,93	3,95	14 517	3,12	1,24	1 548	0,33	0,13	84 697	18,18	7,24
	35-39	4 553	1 142 803	19 554	4,29	1,71	50 334	11,06	4,40	20 143	4,42	1,76	2 140	0,47	0,19	92 171	20,24	8,07
	40-44	4 455	1 118 205	17 512	3,93	1,57	49 907	11,20	4,46	22 312	5,01	2,00	2 505	0,56	0,22	92 236	20,70	8,25
	45-49	7 067	1 773 817	26 030	3,68	1,47	83 775	11,85	4,72	46 168	6,53	2,60	5 152	0,73	0,29	161 125	22,80	9,08
	50-54	12 664	3 178 664	48 288	3,81	1,52	161 039	12,72	5,07	102 313	8,08	3,22	10 956	0,87	0,34	322 596	25,47	10,15
	55-59	14 475	3 633 225	55 596	3,84	1,53	207 437	14,33	5,71	152 734	10,55	4,20	18 363	1,27	0,51	434 130	29,99	11,95
	≥ 60	9 674	2 428 174	38 134	3,94	1,57	153 753	15,89	6,33	131 448	13,59	5,41	12 461	1,29	0,51	335 796	34,71	13,83
	Insg.	65 678	16 485 178	269 637	4,11	1,64	825 782,00	12,57	5,01	512 511,00	7,80	3,11	54 401,00	0,83	0,33	1 662 331	25,31	10,08
Einfacher Dienst	< 25	505	126 755	1 353	2,68	1,07	2 204	4,36	1,74	758	1,50	0,60	38	0,08	0,03	4 353	8,62	3,43
	25-29	566	142 066	2 203	3,89	1,55	4 976	8,79	3,50	1 596	2,82	1,12	38	0,07	0,03	8 813	15,57	6,20
	30-34	706	177 206	2 732	3,87	1,54	8 690	12,31	4,90	3 429	4,86	1,94	362	0,51	0,20	15 213	21,55	8,58
	35-39	775	194 525	2 506	3,23	1,29	9 247	11,93	4,75	3 205	4,14	1,65	213	0,27	0,11	15 171	19,58	7,80
	40-44	900	225 900	2 715	3,02	1,20	10 938	12,15	4,84	5 389	5,99	2,39	590	0,66	0,26	19 632	21,81	8,69
	45-49	1 673	419 923	5 039	3,01	1,20	23 152	13,84	5,51	19 298	11,53	4,60	1 889	1,13	0,45	49 378	29,51	11,76
	50-54	3 473	871 723	10 837	3,12	1,24	54 954	15,82	6,30	44 177	12,72	5,07	4 110	1,18	0,47	114 078	32,85	13,09
	55-59	4 474	1 122 974	13 662	3,05	1,22	72 507	16,21	6,46	68 260	15,26	6,08	5 485	1,23	0,49	159 914	35,74	14,24
	≥ 60	2 716	681 716	8 174	3,01	1,20	48 792	17,96	7,16	50 480	18,59	7,40	4 124	1,52	0,60	111 570	41,08	16,37
	Insg.	15 788	3 962 788	49 221	3,12	1,24	235 460,00	14,91	5,94	196 592,00	12,45	4,96	16 849,00	1,07	0,43	498 122	31,55	12,57
Insgesamt	< 25	3 865	970 115	18 183	4,70	1,87	29 543	7,64	3,05	7 786	2,01	0,80	396	0,10	0,04	55 908	14,47	5,76
	25-29	8 406	2 109 906	35 844	4,26	1,70	58 994	7,02	2,80	19 368	2,30	0,92	1 054	0,13	0,05	115 260	13,71	5,46
	30-34	10 380	2 605 380	42 264	4,07	1,62	74 808	7,21	2,87	24 142	2,33	0,93	2 285	0,22	0,09	143 499	13,82	5,51
	35-39	9 727	2 441 477	38 755	3,98	1,59	84 037	8,64	3,44	29 143	3,00	1,19	3 110	0,32	0,13	155 045	15,94	6,35
	40-44	8 541	2 143 791	32 611	3,82	1,52	80 426	9,42	3,75	33 414	3,91	1,56	4 098	0,48	0,19	150 549	17,63	7,02
	45-49	11 659	2 926 409	41 823	3,59	1,43	126 623	10,86	4,33	75 514	6,48	2,58	8 323	0,71	0,28	252 283	21,64	8,62
	50-54	20 115	5 048 865	74 268	3,69	1,47	249 216	12,39	4,94	163 254	8,12	3,23	18 190	0,90	0,36	504 928	25,10	10,00
	55-59	23 229	5 830 479	85 429	3,68	1,47	319 045	13,73	5,47	242 734	10,45	4,16	26 769	1,15	0,46	673 977	29,01	11,56
	≥ 60	16 252	4 079 252	62 339	3,84	1,53	244 497	15,04	5,99	206 494	12,71	5,06	19 854	1,22	0,49	533 184	32,81	13,07
	Insg.	112 174	28 155 674	431 516	3,85	1,53	1 267 189	11,30	4,50	801 849	7,15	2,85	84 079	0,75	0,30	2 584 633	23,04	9,18

Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter

		Anzahl der Beschäftigten	Arbeitstage (251 AT je Beschäftigten)	A U S F A L L T A G E															
				1 - 3 Tage			4 - 30 Tage			über 30 Tage			Reha-Maßnahmen			Insgesamt			
				Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	
Insgesamt	< 25	15 323	3 846 073	61 627	4,02	1,60	81 456	5,32	2,12	17 705	1,16	0,46	281	0,02	0,01	161 069	10,51	4,19	
	25-29	2 985	749 235	12 224	4,10	1,63	15 597	5,23	2,08	6 084	2,04	0,81	282	0,09	0,04	34 187	11,45	4,56	
	30-34	1 560	391 560	5 155	3,30	1,32	7 058	4,52	1,80	1 514	0,97	0,39	18	0,01	0,00	13 745	8,81	3,51	
	35-39	715	179 465	2 152	3,01	1,20	3 123	4,37	1,74	1 069	1,50	0,60	16	0,02	0,01	6 360	8,90	3,54	
	40-44	162	40 662	549	3,39	1,35	658	4,06	1,62	50	0,31	0,12		0,00	0,00	1 257	7,76	3,09	
	45-49	73	18 323	128	1,75	0,70	211	2,89	1,15	127	1,74	0,69		0,00	0,00	466	6,38	2,54	
	50-54	13	3 263	34	2,62	1,04	123	9,46	3,77	38	2,92	1,16		0,00	0,00	195	15,00	5,98	
	55-59																		
	≥ 60																		
	Insg.	20 831	5 228 581	81 869	3,93	1,57	108 226	5,20	2,07	26 587	1,28	0,51	597	0,03	0,01	217 279	10,43	4,16	

Beschäftigte insgesamt

		Anzahl der Beschäftigten	Arbeitsstage (251 AT je Beschäftigten)	A U S F A L L T A G E												Insgesamt		
				1 - 3 Tage			4 - 30 Tage			über 30 Tage			Reha-Maßnahmen					
				Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %	Ausfall-tage	Tage/ Besch.	in %
Höherer Dienst	< 25	35	8 785	28	0,80	0,32	28	0,80	0,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	56	1,60	0,64
	25-29	1 547	388 297	3 112	2,01	0,80	2 777	1,80	0,72	978	0,63	0,25	24	0,02	0,01	6 891	4,45	1,77
	30-34	4 165	1 045 415	11 113	2,67	1,06	12 127	2,91	1,16	4 312	1,04	0,41	200	0,05	0,02	27 752	6,66	2,65
	35-39	4 985	1 251 235	16 398	3,29	1,31	20 759	4,16	1,66	6 909	1,39	0,55	423	0,08	0,03	44 489	8,92	3,56
	40-44	4 626	1 161 126	14 292	3,09	1,23	20 666	4,47	1,78	10 975	2,37	0,95	1 323	0,29	0,11	47 256	10,22	4,07
	45-49	4 310	1 081 810	12 230	2,84	1,13	20 419	4,74	1,89	12 450	2,89	1,15	762	0,18	0,07	45 861	10,64	4,24
	50-54	4 595	1 153 345	12 889	2,81	1,12	22 673	4,93	1,97	15 324	3,33	1,33	1 125	0,24	0,10	52 011	11,32	4,51
	55-59	4 912	1 232 912	13 633	2,78	1,11	28 551	5,81	2,32	22 431	4,57	1,82	2 031	0,41	0,16	66 646	13,57	5,41
	≥ 60	3 862	969 362	11 928	3,09	1,23	26 252	6,80	2,71	22 577	5,85	2,33	2 495	0,65	0,26	63 252	16,38	6,53
	Insg.	33 037	8 292 287	95 623	2,89	1,15	154 252	4,67	1,86	95 956	2,90	1,16	8 383	0,25	0,10	354 214	10,72	4,27
Gehobener Dienst	< 25	1 763	442 513	5 595	3,17	1,26	5 187	2,94	1,17	890	0,50	0,20	3	0,00	0,00	11 675	6,62	2,64
	25-29	4 768	1 196 768	18 650	3,91	1,56	22 572	4,73	1,89	8 238	1,73	0,69	111	0,02	0,01	49 571	10,40	4,14
	30-34	7 201	1 807 451	30 026	4,17	1,66	43 847	6,09	2,43	18 385	2,55	1,02	689	0,10	0,04	92 947	12,91	5,14
	35-39	8 641	2 168 891	36 191	4,19	1,67	62 404	7,22	2,88	27 223	3,15	1,26	1 732	0,20	0,08	127 550	14,76	5,88
	40-44	8 523	2 139 273	35 059	4,11	1,64	64 551	7,57	3,02	40 643	4,77	1,90	2 251	0,26	0,11	142 504	16,72	6,66
	45-49	9 521	2 389 771	37 622	3,95	1,57	74 692	7,84	3,13	51 916	5,45	2,17	3 108	0,33	0,13	167 338	17,58	7,00
	50-54	12 146	3 048 646	46 887	3,86	1,54	101 988	8,40	3,35	84 236	6,94	2,76	5 500	0,45	0,18	238 611	19,65	7,83
	55-59	11 737	2 945 987	47 550	4,05	1,61	113 099	9,64	3,84	111 317	9,48	3,78	5 584	0,48	0,19	277 550	23,65	9,42
	≥ 60	7 602	1 908 102	33 892	4,46	1,78	86 898	11,43	4,55	83 529	10,99	4,38	5 278	0,69	0,28	209 597	27,57	10,98
	Insg.	71 902	18 047 402	291 472	4,05	1,62	575 238	8,00	3,19	426 377	5,93	2,36	24 256	0,34	0,13	1 317 343	18,32	7,30
Mittlerer Dienst	< 25	5 685	1 426 935	28 101	4,94	1,97	42 974	7,56	3,01	12 476	2,19	0,87	381	0,07	0,03	83 932	14,76	5,88
	25-29	9 224	2 315 224	46 256	5,01	2,00	77 707	8,42	3,36	33 146	3,59	1,43	980	0,11	0,04	158 089	17,14	6,83
	30-34	9 324	2 340 324	44 365	4,76	1,90	87 223	9,35	3,73	35 955	3,86	1,54	1 853	0,20	0,08	169 396	18,17	7,24
	35-39	9 861	2 475 111	43 568	4,42	1,76	104 654	10,61	4,23	56 478	5,73	2,28	3 282	0,33	0,13	207 982	21,09	8,40
	40-44	11 808	2 963 808	51 723	4,38	1,75	134 765	11,41	4,55	99 314	8,41	3,35	4 111	0,35	0,14	289 913	24,55	9,78
	45-49	15 887	3 987 637	65 240	4,11	1,64	187 642	11,81	4,71	151 050	9,51	3,79	8 070	0,51	0,20	412 002	25,93	10,33
	50-54	23 257	5 837 507	94 745	4,07	1,62	288 363	12,40	4,94	236 632	10,17	4,05	15 010	0,65	0,26	634 750	27,29	10,87
	55-59	24 184	6 070 184	97 570	4,03	1,61	331 714	13,72	5,46	305 876	12,65	5,04	22 862	0,95	0,38	758 022	31,34	12,49
	≥ 60	15 191	3 812 941	64 561	4,25	1,69	230 448	15,17	6,04	241 323	15,89	6,33	16 009	1,05	0,42	552 341	36,36	14,49
	Insg.	124 421	31 229 671	536 129	4,31	1,72	1 485 490	11,94	4,76	1 172 250	9,42	3,75	72 558	0,58	0,23	3 266 427	26,25	10,46
Einfacher Dienst	< 25	532	133 532	1 364	2,56	1,02	2 267	4,26	1,70	758	1,42	0,57	38	0,07	0,03	4 427	8,32	3,32
	25-29	599	150 349	2 294	3,83	1,53	5 174	8,64	3,44	1 596	2,66	1,06	38	0,06	0,03	9 102	15,20	6,05
	30-34	731	183 481	2 828	3,87	1,54	8 835	12,09	4,82	3 655	5,00	1,99	362	0,50	0,20	15 680	21,45	8,55
	35-39	813	204 063	2 713	3,34	1,33	9 812	12,07	4,81	3 880	4,77	1,90	213	0,26	0,10	16 618	20,44	8,14
	40-44	990	248 490	3 295	3,33	1,33	12 478	12,60	5,02	6 662	6,73	2,68	590	0,60	0,24	23 025	23,26	9,27
	45-49	1 868	468 868	6 057	3,24	1,29	26 257	14,06	5,60	21 515	11,52	4,59	1 889	1,01	0,40	55 718	29,83	11,88
	50-54	3 883	974 633	12 801	3,30	1,31	61 852	15,93	6,35	52 229	13,45	5,36	4 334	1,12	0,44	131 216	33,79	13,46
	55-59	4 897	1 229 147	15 650	3,20	1,27	79 611	16,26	6,48	75 406	15,40	6,13	6 073	1,24	0,49	176 740	36,09	14,38
	≥ 60	2 969	745 219	9 404	3,17	1,26	53 263	17,94	7,15	57 158	19,25	7,67	4 234	1,43	0,57	124 059	41,78	16,65
	Insg.	17 282	4 337 782	56 406	3,26	1,30	259 549	15,02	5,98	222 859	12,90	5,14	17 771	1,03	0,41	556 585	32,21	12,83
ohne Laufbahnzuordnung	< 25	15 233	3 846 073	61 627	4,02	1,60	81 456	5,32	2,12	17 705	1,16	0,46	281	0,02	0,01	161 069	10,51	4,19
	25-29	2 985	749 235	12 224	4,10	1,63	15 597	5,23	2,08	6 084	2,04	0,81	282	0,09	0,04	34 187	11,45	4,56
	30-34	1 560	391 560	5 155	3,30	1,32	7 058	4,52	1,80	1 514	0,97	0,39	18	0,01	0,00	13 745	8,81	3,51
	35-39	715	179 465	2 152	3,01	1,20	3 123	4,37	1,74	1 069	1,50	0,60	16	0,02	0,01	6 360	8,90	3,54
	40-44	162	40 662	549	3,39	1,35	658	4,06	1,62	50	0,31	0,12	0,00	0,00	1 257	7,76	3,09	
	45-49	73	18 323	128	1,75	0,70	211	2,89	1,15	127	1,74	0,69	0,00	0,00	466	6,38	2,54	
	50-54	13	3 263	34	2,62	1,04	123	9,46	3,77	38	2,92	1,16	0,00	0,00	195	15,00	5,98	
	55-59																	
	≥ 60																	
	Insg.	20 831	5 228 581	81 869	3,93	1,57	108 226	5,20	2,07	26 587	1,28	0,51	597	0,03	0,01	217 279	10,43	4,16
Insgesamt	< 25	23 338	5 857 838	96 715	4,14	1,65	131 912	5,65	2,25	31 829	1,36	0,54	703	0,03	0,01	261 159	11,19	4,46
	25-29	19 123	4 799 873	82 536	4,32	1,72	123 827	6,48	2,58	50 042	2,62	1,04	1 435	0,08	0,03	257 840	13,48	5,37
	30-34	22 981	5 768 231	93 487	4,07	1,62	159 090	6,92	2,76	63 821	2,78	1,11	3 122	0,14	0,05	319 520	13,90	5,54
	35-39	25 015	6 278 765	101 022	4,04	1,61	200 752	8,03	3,20	95 559	3,82	1,52	5 666	0,23	0,09	402 999	16,11	6,42
	40-44	26 109	6 553 359	104 918	4,02	1,60	233 118	8,93	3,56	157 644	6,04	2,41	8 275	0,32	0,13	503 955	19,30	7,69
	45-49	31 659	7 946 409	121 277	3,83	1,53	309 221	9,77	3,89	237 058	7,49	2,98	13 829	0,44	0,17	681 385	21,52	8,57
	50-54	43 894	11 017 394	167 356	3,81	1,52	474 999	10,82	4,31	388 459	8,85	3,53	25 969	0,59	0,24	1 056 783	24,08	9,59
	55-59	45 730	11 478 230	174 403	3,81	1,52	552 975	12,09	4,82	515 030	11,26	4,49	36 550	0,80	0,32	1 278 958	27,97	11,14
	≥ 60	29 624	7 435 624	119 785	4,04	1,61	396 861	13,40	5,34	404 587	13,66	5,44	28 016	0,95	0,38	949 249	32,04	12,77
	Insg.	267 473	67 135 723	1 061 499	3,97	1,58	2 582 755	9,66	3,85	1 944 029	7,27	2,90	123 565	0,46	0,18	5 711		