



Bundesministerium
des Innern, für Bau
und Heimat

Gesundheitsförderungsbericht 2019 der unmittelbaren Bundesverwaltung

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

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

Dezember 2020

Hinweise

Der Gesundheitsförderungsbericht 2019 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: „Ortsflexibles Arbeiten sicher, gesund und erfolgreich gestalten“	5
1.2	Zusammenfassung Statistikteil	6
2	„Ortsflexibles Arbeiten sicher, gesund und erfolgreich gestalten“ (<i>Gestaltungsempfehlung der Unfallversicherung Bund-Bahn (UVB) zur Arbeitsortflexibilität</i>)	7
2.1	Unser Denkmodell (UVB).....	9
2.1.1	Arbeitsorganisation der Beschäftigten bei ortflexibler Arbeit (inkl. Arbeitsplatz und Arbeitsmittel)	11
2.1.2	Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit	12
2.1.3	Merkmale der Beschäftigten.....	14
2.1.4	Organisationskultur.....	16
2.1.5	Betriebliche Vorgaben	19
2.1.6	Gesetzliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen	19
2.2	Ausgesuchte Gestaltungsempfehlungen.....	20
2.2.1	Gestaltungsempfehlungen für die Führung über Distanz.....	21
2.2.2	Gestaltungsempfehlungen Kommunikation und Zusammenarbeit im Team	21
2.2.3	Gestaltungsempfehlungen mit Blick auf Merkmale der Beschäftigten.....	23
3	Krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten in der unmittelbaren Bundesverwaltung 2019.....	25
3.1	Grundlagen für die Auswertung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten.....	25
3.1.1	Art und Umfang der erfassten krankheitsbedingten Abwesenheitsdaten.....	25
3.1.2	Auswertung und Interpretation.....	26
3.2	Personalstruktur der unmittelbaren Bundesverwaltung.....	26
3.2.1	Personalstruktur nach Statusgruppen und Geschlecht im Überblick.....	27
3.2.2	Status- Laufbahnstruktur der obersten Bundesbehörden	29

3.2.3	Status- und Laufbahnstruktur der Geschäftsbereichsbehörden	30
3.2.4	Laufbahnstruktur in der unmittelbaren Bundesverwaltung	31
3.2.5	Altersstruktur in der unmittelbaren Bundesverwaltung.....	34
3.3	Analyse der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten in der unmittelbaren Bundesverwaltung	37
3.3.1	Ergebnisse im Überblick.....	37
3.3.2	Entwicklung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten seit 2003	38
3.3.3	Analyse der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nach Status- und Laufbahngruppen.....	39
3.3.4	Entwicklung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nach Altersgruppen	40
3.3.5	Abwesenheitstage nach Dauer der Erkrankung.....	44
3.3.6	Krankheitsbedingte Abwesenheitstage nach Geschlechtszugehörigkeit.....	47
3.3.7	Krankheitsbedingte Abwesenheitstage nach Alter	48
3.3.8	Krankheitsbedingte Abwesenheitstage nach Behördengruppen	50
3.3.9	Gesamtvergleich der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten in der unmittelbaren Bundesverwaltung	51
3.3.10	Vergleich der absoluten krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten.....	52
3.3.11	Vergleich der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nach Standardisierung	55
3.4	Gegenüberstellung zu den krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten in der Wirtschaft	57
3.4.1	Abweichungen im Einzelnen.....	58
3.4.2	Gegenüberstellung zu den Ergebnissen des AOK-Fehlzeitenreports für 2019	60
4	Arbeits- bzw. Dienstunfälle sowie Wege- bzw. Dienstwegeunfälle.....	62
4.1	Arbeits- und Wegeunfälle	63
4.2	Dienst- und Dienstwegeunfälle	65
5	Abkürzungsverzeichnis.....	69
6	Quellenverzeichnis.....	70

1 Das Wichtigste in Kürze

1.1 Zusammenfassung des Schwerpunktthemas: „Ortsflexibles Arbeiten sicher, gesund und erfolgreich gestalten“

Die Digitalisierung ist fester Bestandteil der heutigen Lebens- und Arbeitswelt. Damit verbunden ist die Frage, wo und wann wir arbeiten. Die Corona-Krise hat diesen Prozess nochmals beschleunigt.

Mit dem Projekt „Ortsflexibles Arbeiten sicher, gesund und erfolgreich gestalten“ gibt die Unfallversicherung Bund und Bahn Antworten auf die Frage, wie Arbeit und Zusammenarbeit in dieser sich verändernden Arbeitswelt gelingen können. Das Projekt trägt dazu bei, einen kontinuierlichen Weiterentwicklungs- und Kommunikationsprozess zu initiieren und damit eine erste Orientierung zur Ausrichtung sowie Ansätze erster Antworten anzubieten.

Auf der Grundlage eines dafür entwickelten Denkmodells schlägt die Unfallversicherung Bund und Bahn eine Strukturierung des Themas vor. Dieses wird mit konkreten Gestaltungsempfehlungen unterlegt und durch Umsetzungshilfen flankiert. Die aufgegriffenen Empfehlungen orientieren sich an dem aktuellen Stand der Wissenschaft.

Der hier vorgelegte Beitrag führt in das Denkmodell ein. Das Modell umfasst die folgenden Kategorien: (1) Arbeitsorganisation der Beschäftigten, (2) Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit, (3) Merkmale der Beschäftigten, (4) Organisationskultur, (5) Betriebliche Vorgaben sowie (6) Gesetzliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen.

Die Aspekte werden vertieft sowie um eine exemplarische Darstellung der ersten Gestaltungsempfehlungen ergänzt. Die Autoren weisen darauf hin, dass sich das Wissen über sichere und gesunde Gestaltung der Arbeitswelt dynamisch weiterentwickelt. Daher wird die Unfallversicherung Bund und Bahn den jeweils aktuellen Stand auf ihrer Internetseite unter <https://www.uv-bund-bahn.de/arbeitsschutz-und-praevention/fachthemen/neue-formen-der-arbeit/> veröffentlichen.

1.2 Zusammenfassung Statistikteil

Die unmittelbare Bundesverwaltung umfasste 2019 insgesamt 276.053 Beschäftigte (Stichtag 30.06.2019; ohne Soldatinnen und Soldaten). Erfasst wurden mit dem Gesundheitsförderungsbericht anonymisiert die Daten von insgesamt 277.411 Beschäftigten (Stichtag 31.12.2019). Dies entspricht einer Quote von 101,5 Prozent. Die Erfassung kann somit als repräsentativ gewertet werden.

In der Bundesverwaltung stieg die Quote der krankheitsbedingten Abwesenheiten seit 2007 stetig. Die Fehlzeiten sind 2019 wieder rückläufig, sie liegen nun AOK-standardisiert bei 6,67 Prozent (2018: 6,88 Prozent; 2017: 6,62 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 20,77 Arbeitstagen (- 0,58) krankheitsbedingt abwesend (einschließlich Rehabilitation). Das sind pro Beschäftigtem 8,28 Prozent der gesamten 251 Arbeitstage im Jahr 2019. Auch bei der isolierten Betrachtung der Statusgruppen bestätigt sich der leichte Rückgang. So sind die absoluten Zahlen der krankheitsbedingten Abwesenheitstage bei den Beamtinnen und Beamten gegenüber 2018 mit 21,64 Tagen auf 20,66 Tage im Jahr 2019 und bei den Tarifbeschäftigten von 23,04 (2018) auf 22,51 (2019) Tage gesunken.

Die Verteilung über die Erkrankungszeiten ist gegenüber dem Vorjahr stabil geblieben. Langzeiterkrankungen (über 30 Tage) sind mit einem Anteil von 35,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr um 1,1 Tage gestiegen. Bei Kurzeiterkrankungen (1 bis 3 Tage) zeigt sich gegenüber 2018 (+ 0,1 Tage) kaum eine Veränderung. Kurzeiterkrankungen haben mit 18,7 Prozent den geringsten Anteil an den krankheitsbedingten Fehlzeiten. Längere Erkrankungen (4 bis 30 Tage) bilden einen Anteil von 43,1 Prozent an den gesamten krankheitsbedingten Abwesenheiten.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2019 bei 44,9 Jahren und ist damit erneut leicht zurückgegangen (- 0,2 Jahre). 60,6 Prozent aller Beschäftigten im Bundesdienst waren Männer, 39,4 Prozent Frauen. Bei der Verteilung über die Laufbahnen zeigt sich 2019 eine Veränderung. Die Beschäftigtenzahlen im einfachen, mittleren und höheren Dienst sind zurückgegangen, die im gehobenen Dienst sind angestiegen. Im einfachen Dienst arbeiten

6,3 Prozent aller Beschäftigten, 46,0 Prozent im mittleren Dienst (- 0,5), 27,2 Prozent im gehobenen Dienst und 12,7 Prozent im höheren Dienst. Die restlichen 7,8 Prozent entfallen auf solche Personen, die keiner Laufbahn zuzuordnen sind (z.B. Auszubildende, Anwärtinnen und Anwärter).

Wie in den vergangenen Jahren variierte die Anzahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage stark zwischen den einzelnen Laufbahngruppen. Im höheren Dienst fehlten die Beschäftigten durchschnittlich an 10,36 Tagen (- 0,36). Im einfachen Dienst waren es indes 32,54 Tage (+ 0,33). Bei der Betrachtung nach Geschlechtern ist erkennbar, dass die krankheitsbedingten Abwesenheitstage sich annähern. Die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten bei weiblichen Beschäftigten lagen im Jahr 2019 mit durchschnittlich 21,53 Abwesenheitstagen um 1,25 Tage höher als bei Männern mit 20,28 Abwesenheitstagen. Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen ist die Zahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage gesunken. Unabhängig vom Geschlecht nehmen die krankheitsbedingten Abwesenheiten mit steigendem Alter der Beschäftigten zu.

2 „Ortsflexibles Arbeiten sicher, gesund und erfolgreich gestalten“

(Gestaltungsempfehlung der Unfallversicherung Bund-Bahn (UVB) zur Arbeitsortflexibilität)

Für die Bundesverwaltung ist die Unfallversicherung Bund-Bahn (UVB) der zuständige Unfallversicherungsträger. Im langjährigen erprobten Zusammenwirken unterstützt die UVB die Gesundheitsförderung und das Gesundheitsmanagement der Bundesverwaltung mit Diskussionsbeiträgen und in der Erarbeitung von Ideen und Konzepten. So wurden in dem Zusammenwirken u.a. auch die Schwerpunktpapiere zum betrieblichen Gesundheitsmanagement für die Bundesverwaltung erarbeitet und veröffentlicht. Die aktuelle Situation in der Pandemie mit dem Gebot zur physischen sozialen Distanz gebietet es, sich zu den Auswirkungen des Home-Office zu informieren und sich Gedanken zum ortsflexiblen Arbeiten zu machen. Aus gegebenem Anlass wird daher an dieser Stelle die Erarbeitung der UVB aufgenommen und zur Diskussion gestellt.

Einleitung

Die Digitalisierung ist fester Bestandteil unseres täglichen Lebens – auch bei unserer Arbeit. Mit der Digitalisierung schreitet eine Flexibilisierung der Arbeitswelt voran. Vor allem bei der Frage, wo und wann wir arbeiten.

Die Corona-Krise hat diesen Prozess noch einmal rasant beschleunigt. Ob Unternehmen, Behörden oder Betriebe (im Folgenden Betriebe genannt): Maßnahmen zur ortsflexiblen Arbeit und zur digitalen Zusammenarbeit wurden und werden flächendeckend vorangetrieben. Das spiegelt auch die aktuelle Studienlage wider. Laut der Universität St. Gallen hat das mobile Arbeiten seit Beginn der Corona-Krise noch einmal deutlich zugenommen. Waren es vor der Krise noch ca. 55 % der Betriebe, die ihren Beschäftigten mobiles Arbeiten ermöglichten, sind es nun (Stand Sommer 2020) ca. 70 % der Betriebe. Auch die Zusammenarbeit in virtuellen Teams ist von ca. 35 % auf ca. 85 % angestiegen. Wie sich die Arbeitswelt auch nach der Corona-Krise entwickelt, lässt sich heute noch nicht absehen. Allerdings zeigt beispielsweise eine aktuelle Studie der Technischen Hochschule Köln, dass fast zwei Drittel der Beschäftigten auch weiterhin flexibel arbeiten wollen.

INFOKASTEN: Was ist ortsflexibles Arbeiten?

Ortsflexibles Arbeiten – auch virtuelles Arbeiten – räumt die Möglichkeit für Beschäftigte ein, an unterschiedlichen Orten außerhalb des Betriebes zu arbeiten, z.B. von Zuhause, im Hotel oder unterwegs.

Die Arbeit von Zuhause kann als mobile Arbeit oder in Form von Telearbeit stattfinden. Für Telearbeit und das mobile Arbeiten greifen die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes. Darüber hinaus müssen bei der Telearbeit zusätzliche Vorgaben erfüllt sein, die die Arbeitsstättenverordnung (§ 1 Abs. 3 und § 2 Abs. 7) regelt. Der Arbeitgeber hat seinen Beschäftigten gegenüber für alle Formen des ortsflexiblen Arbeitens eine Fürsorgepflicht. Er trifft alle erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen, um Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten (§ 3 Abs. 1 ArbSchG).

Um ortsflexibles Arbeiten sicher, gesund und erfolgreich für alle Beteiligten zu gestalten, stellen sich viele Fragen, zum Beispiel:

Was braucht es an technischer Ausstattung? Wie kann Führung und Zusammenarbeit im Team über Distanz und mit virtuellen Kanälen gelingen? Welche Kompetenzen brauchen die Beschäftigten selbst, um sich gut zu strukturieren? Welche organisationskulturellen Merkmale sind förderlich?

Als Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) ist es unser Ziel und unser Auftrag, Antworten auf diese und andere Fragen zu geben, um Arbeit und Zusammenarbeit auch in dieser sich verändernden Arbeitswelt sicher und gesund zu gestalten.

Unser Projekt „Ortsflexibles Arbeiten sicher, gesund und erfolgreich gestalten“ zielt darauf ab, in einen kontinuierlichen Weiterentwicklungs- und Kommunikationsprozess einzusteigen. Die aktuellen Ergebnisse geben eine erste Orientierung und erste Antworten. Sie haben nicht den Anspruch auf Vollständig- und Endgültigkeit, sondern spiegeln den momentanen Stand der Wissenschaft wider. Die gewonnenen Erkenntnisse fassen wir in drei Schritten zusammen:

Um das Thema zu strukturieren, stellen wir im ersten Schritt unser Denkmodell vor. Dieses wird im zweiten Schritt mit konkreten Gestaltungsempfehlungen unterlegt. Zur praktischen Umsetzung im Betrieb sollen dann im dritten und letzten Schritt die Gestaltungsempfehlungen zukünftig mit Umsetzungshilfen wie Praxisbeispielen, Handlungshilfen, Checklisten, o.ä. hinterlegt werden.

In diesem Beitrag konzentrieren wir uns auf die Beschreibung des Denkmodells und die Darstellung der ersten exemplarischen Gestaltungsempfehlungen. Denn genau wie die Arbeitswelt selbst entwickelt sich auch das Wissen über deren sichere und gesunde Gestaltung dynamisch weiter. Daher verändern und ergänzen sich auch die Gestaltungsempfehlungen fortlaufend. Um dieser Dynamik gerecht zu werden, haben wir uns entschieden, den aktuellen Stand auf unserer Internetseite unter <https://www.uv-bund-bahn.de/arbeitsschutz-und-praevention/fachthemen/neue-formen-der-arbeit/> zu veröffentlichen. Um das Wissen aktuell zu halten, entwickeln wir diese kontinuierlich und agil weiter.

2.1 Unser Denkmodell (UVB)

Grundsätzlich muss sich die ausgeübte Tätigkeit natürlich für ortsflexibles Arbeiten eignen. Ist dies gegeben, hilft unser **Denkmodell** (siehe Abbildung I), das Thema mit all seinen Facetten zu strukturieren und ganzheitlich zu betrachten.

Ziel jeder Arbeitsgestaltung ist der optimale Aufbau betrieblicher Abläufe, die das angestrebte **Arbeitsergebnis** sicherstellen. Aus unserem Verständnis heraus bezieht dies sowohl die betriebliche als auch die persönliche Perspektive der Beschäftigten mit ein. Das Arbeitsergebnis umfasst daher sowohl Leistungsparameter wie Qualität und Quantität der Arbeitsleistung, als auch weiterführende Faktoren wie Sicherheit, Gesundheit, Zufriedenheit oder Commitment.

Mit Blick auf die ortsflexible Arbeit sind hierfür zahlreiche Themen zu beachten. Dazu gehören beispielsweise die ständige Erreichbarkeit und Pausengestaltung, der Austausch im Team

und der Einsatz digitaler Kommunikationswerkzeuge, bis hin zu einer Vertrauenskultur im Betrieb. Diese und andere Themen fassen wir in fünf Kategorien zusammen:

- (1) **Arbeitsorganisation der Beschäftigten** (inkl. Arbeitsplatz und Arbeitsmittel)
- (2) **Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit**
- (3) **Merkmale der Beschäftigten**
- (4) **Organisationskultur**
- (5) **Betriebliche Vorgaben**
- (6) **Gesetzliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen**



Abbildung I: Einflüsse ortsflexibler Arbeit

Im Folgenden beschreiben wir diese fünf Kategorien tiefergehend. Hierbei liegt der Fokus auf den besonderen Herausforderungen, die durch ortsflexibles Arbeiten entstehen.

2.1.1 **Arbeitsorganisation der Beschäftigten bei ortflexibler Arbeit (inkl. Arbeitsplatz und Arbeitsmittel)** Die Arbeitsorganisation insgesamt dient der Gestaltung von Arbeitsabläufen. Im Vordergrund steht die Gestaltung der Art der Tätigkeit, des Umfangs der Aufgaben und der Arbeitsbedingungen. Sie optimiert das Zusammenwirken von Beschäftigten, Betriebsmitteln und Informationen. Entscheidende Aspekte sind darüber hinaus die Planung der Arbeitsform und der Arbeitszeit. Daraus resultieren vereinfachte betriebliche Prozesse, die die Wirtschaftlichkeit fördern und zugleich die Leistung und Motivation der Beschäftigten steigern können. In unserem Modell subsumiert die Arbeitsorganisation auch die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsmittel.

Ortflexibles Arbeiten ermöglicht das Arbeiten mit dem Notebook unterwegs, zuhause am Küchentisch oder doch am fest eingerichteten Arbeitsplatz im privaten Arbeitszimmer.

Ob Bürostuhl, Schreibtisch oder Lichtverhältnisse: Die ergonomischen Voraussetzungen sind in den eigenen vier Wänden häufig schlechter als im Betrieb. Zudem stehen Aspekte der Arbeitszeitgestaltung mit Stichworten wie Pausen-Management und Reaktionszeiten bei ortsflexibler Arbeit zur Verhandlung. Digitalisierung und ortsflexibles Arbeiten begünstigen außerdem die ständige Erreichbarkeit der Beschäftigten.

Besondere Herausforderungen im Themenfeld Arbeitsorganisation

Rahmenbedingungen hinsichtlich Arbeitsumgebung, Arbeitsplatz und Arbeitsmittel

Der ortsflexible Arbeitsplatz bietet häufig andere Voraussetzungen als der feste Arbeitsplatz im Betrieb. Es stellt sich die Frage, wie hier die notwendigen ergonomischen Voraussetzungen sichergestellt werden können.

Wie ist es mit Einstellung von Stuhl und Tisch? Sind die Lichtverhältnisse ausreichend? Ist es zu dunkel oder entstehen Blendungen? Und welche weiteren Arbeitsumgebungsbedingungen wie Staub, Lärm, etc. müssen beachtet werden? Auch die Frage nach der Bildschirmgröße ist bei vielen Tätigkeiten entscheidend, um nur einige Aspekte zu nennen. Kapitel 1.5 stellt hierzu die entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen vor.

Arbeitszeitgestaltung und Pausen-Management

Ortsflexible Arbeit ermöglicht in vielen Bereichen eine hohe Flexibilität und ein effizientes Arbeiten. Andererseits birgt es auch die Gefahr der interessierten Selbstgefährdung.

Gemeinsame Mittagspausen oder ritualisierte Kurzpausen fallen weg, obwohl Pausen eine unverzichtbare Regenerationsquelle sind. Es bedarf klarer Absprachen und Regelungen, wann Dienstbeginn und wann Dienstende ist. In welchen Zeiträumen muss Erreichbarkeit gegeben sein? Wann können und dürfen Pausen gemacht werden?

Reaktions- und Erreichbarkeitszeiten

Beim Arbeiten auf Distanz sind wir darauf angewiesen, erreichbar zu sein und andere erreichen zu können. Um ein Gefühl der ständigen Erreichbarkeit zu verhindern, müssen klare Absprachen und Regelungen getroffen werden, zu welchen Zeiträumen Beschäftigte ansprechbar sein müssen bzw. in welchem Zeitraum eine Rückmeldung erfolgen muss.

Störungsfreie Umgebung

Lärm durch Nachbarn, der klingelnde Postbote – Störungen treten beim ortsflexiblen Arbeiten ganz vielfältig auf und unterscheiden sich teilweise von denen im Betrieb. Ein fester Arbeitsplatz in einem möglichst separaten und ruhigen Raum bietet die bestmögliche Arbeitsumgebung und ist anzuraten. Ein klares Zeit- und Pausenmanagement ermöglicht dann ein störungsfreies Arbeiten.

2.1.2 Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit

In der Arbeitswelt nimmt die Komplexität von Arbeitsaufgaben zu. Sie sind immer weniger linear und klar voneinander abgegrenzt. Die erfolgreiche Bearbeitung dieser zunehmend komplexen Arbeitsaufgaben erfordert häufig den Austausch von Ideen und Perspektiven mit Anderen. Folglich rückt die Bedeutung von Teamarbeit immer stärker in den Fokus.

Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist die zielgerichtete und effektive Kommunikation untereinander besonders wichtig. Hierbei steht die Kommunikation innerhalb des Teams, von Projektgruppen oder anderen Arbeitsgemeinschaften (hier allgemein als Team bezeichnet) genauso im Vordergrund wie der Austausch zwischen Team und Führungskraft.

Ortsflexibel arbeitende Teams stehen vor der besonderen Herausforderung, dass sie nicht mehr an einem gemeinsamen Ort arbeiten. Dennoch müssen sie ihre Zusammenarbeit erfolgreich organisieren.

Digitale Kommunikationsmedien ersetzen in der ortsflexiblen Zusammenarbeit häufig den direkten Austausch im Büro. Der Informationsaustausch unterliegt somit besonderen Rahmenbedingungen. Außerdem folgen aus den reduzierten persönlichen Begegnungen weniger Privatgespräche. Mit Blick auf die Zusammenarbeit ist der Aufbau von Vertrauen erschwert.

Führungskräfte stehen hierbei vor einer besonderen Herausforderung. Statt einer direkten Führung werden die Beschäftigten über Distanz geführt.

Dies geht vor allem mit einer veränderten Häufigkeit und Art der Interaktion zwischen Führungskräften und deren Mitarbeitenden einher. Zudem wird die Leistung der Mitarbeitenden zunehmend an zuvor definierten Zielen und den erreichten Arbeitsergebnissen gemessen.

Besondere Herausforderungen im Themenfeld Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit

Virtuelle Zusammenarbeit im Team

Ortsflexible Teams arbeiten von unterschiedlichen Orten an gemeinsamen Aufgaben und Projekten. Wie können über die Distanz Ideen und Perspektiven ausgetauscht werden? Was ist für die erfolgreiche Planung und Realisierung von Projekten nötig? Hier braucht es klare Regeln und Absprachen für eine gute Zusammenarbeit.

Nicht zu unterschätzen sind auch die reduzierten sozialen Interaktionen zwischen den Kollegen und Kolleginnen. Wer hat welche Aktivität am Wochenende unternommen? Was beschäftigt meine Kolleginnen und Kollegen gerade persönlich? Dieser Austausch ist wichtig für den Aufbau von Vertrauen und damit erfolgsentscheidend für eine gute Zusammenarbeit. Je nach Ausmaß der Arbeit von Zuhause kann diese auch das Gefühl der sozialen Isolation hervorrufen.

Anwendung virtueller Kommunikationsmedien

Jeden Beschäftigten erreicht täglich eine Vielzahl an Informationen. Dabei bleibt zu entscheiden, was ist für meine Kollegen und Kolleginnen wichtig und was nicht? Beschäftigte, die ortsflexibel arbeiten, stehen vor der Herausforderung, den Informationsfluss im Team gezielt zu planen, um alle Beteiligten auf einen Wissensstand zu bringen. Dabei spielt die

Auswahl des Kommunikationsmediums eine wesentliche Rolle: Wann schreibe ich eine E-Mail und wann telefoniere ich lieber, oder wann schalte ich eine Videokonferenz?

Führung über Distanz

Die Abnahme des persönlichen Kontakts zwischen Beschäftigtem und Führungskraft verändert automatisch die Art der Führung. Vertrauen spielt bei der Führung über Distanz eine wesentliche Rolle. Entscheidend ist nicht, wie eine Aufgabe erledigt wird, sondern was am Ende das Ergebnis ist. Die Führungskraft und die Beschäftigten vereinbaren konkrete Ziele, die in einem bestimmten Zeitfenster erreicht werden sollen. Die Verantwortung für die Zielerreichung liegt beim Beschäftigten. Führung über Distanz erfordert mehr Kommunikation und Struktur sowie Coaching-Kompetenz im individualisierten Umgang mit den Beschäftigten.

2.1.3 Merkmale der Beschäftigten

Ortsflexibles Arbeiten bringt Chancen und Herausforderungen für die Beschäftigten mit sich. Es entstehen neue Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Gleichzeitig droht die Gefahr, dass diese Bereiche verschwimmen. Die höhere räumliche und zeitliche Unabhängigkeit und die damit verbundenen Gestaltungsfreiräume bei der Organisation der eigenen Arbeit wirken sich in der Regel positiv auf die Zufriedenheit und Leistung der Beschäftigten aus. Das Beschreiten neuer Wege und das Ausprobieren neuer Techniken im Sinne eines "Experimentierens" wirkt auf viele Beschäftigte ebenfalls motivierend.

Die Beschäftigten müssen die notwendigen Kompetenzen und Fähigkeiten sowie Eigenschaften und Bedürfnisse mitbringen, die mit den Anforderungen der ortsflexiblen Arbeit einhergehen. Allerdings unterscheiden sich die Beschäftigten in eben diesen Merkmalen.

Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass Beschäftigte mit bestimmten Persönlichkeitseigenschaften, wie beispielsweise emotionaler Stabilität, Verträglichkeit oder Gewissenhaftigkeit, mit ortsflexibler Arbeit besser zurechtkommen, leistungsfähiger und gesünder sind. Zukünftig ist anzunehmen, dass diese Eigenschaften eine erhebliche Rolle in der Personal diagnostik spielen werden.

Daraus resultiert die Frage, wie Betriebe ihre Beschäftigten gezielt fördern können, um unterstützende Fähigkeiten und Kompetenzen für ortsflexibles Arbeiten zu trainieren und auszubauen.

Besondere Herausforderungen im Themenfeld Merkmale der Beschäftigten

Selbstorganisation, Selbstmanagement und Selbstführung

Mit dem ortsflexiblen Arbeiten geht eine höhere räumliche und zeitliche Autonomie bei der Gestaltung und Organisation der eigenen Arbeit einher.

Die zentrale Anforderung an die Beschäftigten besteht darin, sich in diesen Freiräumen selbst zu strukturieren und zielorientiert ihre Arbeitsaufgaben zu verfolgen. Hierzu gehört auch die Fähigkeit zur eigenverantwortlichen Ausgestaltung der Arbeitsabläufe und Arbeitsprozesse.

Digitale Kompetenz bzw. Medienkompetenz

Grundlegend für die Zusammenarbeit über Distanz ist eine effektive Nutzung entsprechender Technologien für die virtuelle Kommunikation und Zusammenarbeit.

Dazu gehören ein grundlegendes Technikverständnis sowie Wissen um IT-Sicherheit und Datenschutz. Die für die jeweiligen Tätigkeiten relevante Software und Anwendungen sowie Werkzeuge zur Zusammenarbeit im Team sollten ebenfalls gut beherrscht werden. Wie strukturiere ich beispielsweise eine Videokonferenz? Was sind die Voraussetzungen einer gelungenen Telefonkonferenz? Hierbei ist auch Wissen darüber nötig, welche Werkzeuge in welcher Situation angebracht sind.

Die digitale Kompetenz umfasst ebenfalls die Art und Weise der Kommunikation im digitalen Raum, die sog. Netiquette. Diese umfasst u.a. das zielgerichtete, angemessene und respektvolle Verhalten beim Schreiben von Nachrichten oder E-Mails sowie die Kenntnisse darüber, wie lang Text- oder Sprachnachrichten sein sollten. Die angemessene Nutzung von Signaturen zählt ebenfalls dazu.

Erholungsfähigkeit

Durch das ortsflexible Arbeiten ergibt sich eine stärkere Vermischung der beruflichen Welt mit dem privaten Umfeld. Die Vorteile der höheren Flexibilität und der besseren Vereinbarkeit bei ortsflexiblem Arbeiten gehen mit verschwimmenden Grenzen zwischen dem Arbeits- und Privatleben und ständiger Erreichbarkeit einher. Zudem besteht die Gefahr, die eigenen Pausen und Ruhezeiten nicht oder nicht ausreichend zu beachten.

Für die Beschäftigten ist es daher wichtig, Arbeit und Privatleben gut voneinander abzugrenzen und regelmäßige Pausen und Ruhezeiten als wichtige Quelle zur Regeneration zu beachten.

Eigenverantwortung bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes

Die Beschäftigten müssen die eigenen Arbeitsbedingungen so gestalten und strukturieren können, dass ein leistungsförderliches, motivierendes und gesundheitsförderliches Arbeiten möglich ist.

Hierfür müssen sie sensibel für die Wahrnehmung der Gefährdungen und Risiken sein. Zudem verfügen die Beschäftigten über ausreichend Wissen zur ergonomischen Gestaltung ihres Arbeitsplatzes und zum gesunden Verhalten an diesem.

Resilienz

Resilienz wird häufig mit Widerstandskraft gleichgesetzt und beschreibt eine individuelle Fähigkeit, um mit herausfordernden Situationen im Berufskontext umzugehen und diese erfolgreich zu bewältigen. Das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und das eigene Können, das Bewusstsein über die eigenen Grenzen, das Annehmen von Unveränderbarem und Unvermeidbarem sowie der Aufbau und die Gestaltung von sozialen Netzwerken im privaten und beruflichen Bereich sind wesentliche Faktoren von Resilienz.

Resilienz ist somit ein wichtiger Faktor, um die psychische Gesundheit vor Folgestörungen bei zu hoher oder anhaltend hoher Belastung zu schützen, oder Folgestörungen zu minimieren. Resilienz ist damit eine wesentliche Fähigkeit ortsflexiblen Arbeitens.

2.1.4 Organisationskultur

Die Organisationskultur umfasst verbindende gemeinsame Werte, Überzeugungen und Regeln innerhalb eines Betriebes. Sie ermöglicht es uns, das Verhalten der Leitung, von Führungskräften und Mitarbeitenden vorherzusagen. Wie wird beispielsweise mit Fehlern umgegangen? Werden diese als Chance und Lernprozess verstanden oder als Inkompetenz und Makel?

Die Verbindlichkeit dieser Regeln und deren Übereinstimmung mit den persönlichen Überzeugungen und Werten haben Einfluss auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden: Positive Gemeinsamkeiten fördern Vertrauen und Wohlbefinden. Dem gegenüber

hat eine Kultur der Angst oder des Misstrauens sowie ein Reiben an nur wenigen Gemeinsamkeiten überwiegend negative Auswirkungen. Die Organisationskultur hat damit maßgeblich Einfluss auf das Commitment der Beschäftigten.

Verändert sich die Arbeitswelt, müssen sich auch Betriebe und ihre jeweiligen Kulturen verändern und anpassen. Mit Veränderung gehen aber häufig Ängste, Sorgen und Unsicherheiten bei Beschäftigten einher. Eine gute Organisationskultur sowie geschaffene Nähe und Vertrautheit können die Unsicherheiten und Ängste der Beschäftigten auffangen – eben auch im digitalen Wandel.

Da sich Kulturen in zwischenmenschlichen Begegnungen und Beziehungen widerspiegeln, ist insbesondere das Kennenlernen und Hineinwachsen in organisationale Kulturen und das Erleben von Kultur bei ortsflexibler Arbeit schwieriger als bei direkten persönlichen Interaktionen und Kommunikationen. Daher ist es besonders wichtig, dem direkten Austausch der Mitarbeitenden und Führungskräften über die Distanz einen Raum zu geben.

Die veränderte räumliche Situation durch eine neuartige räumliche/ortsflexible Verteilung führt dazu, dass Kulturen weniger direkt wahrgenommen werden können: Was passiert gerade? Wie geht es meinem Gegenüber? Ist jetzt alles wie vorher?

Daher ist es besonders wichtig, regelmäßig und transparent zu kommunizieren sowie eine vertrauensvolle Basis für die Zusammenarbeit zu schaffen. Zudem sollten mögliche Bedenken und Ängste, die mit veränderten oder neuartigen Situationen einhergehen, wahrgenommen und beachtet werden.

Besondere Herausforderungen im Themenfeld Organisationskultur

Vertrauenskultur

Damit die Mitarbeitenden auch außerhalb des Betriebes selbstbestimmt und eigenverantwortlich arbeiten können, ist ein hohes Maß an Autonomie und Vertrauen erforderlich.

Eine Vertrauenskultur ermöglicht den Beschäftigten, ohne Angst und ohne das Gefühl von Kontrolle ihrer Arbeit nachzugehen.

Wie in sozialen Beziehungen basiert auch Vertrauen in Organisationen auf Wechselseitigkeit. Idealerweise begegnen sich Leitung, Führungskräfte, Teammitglieder etc. mit der Überzeugung, dass alle Beschäftigten grundsätzlich kompetent sind und jeden Tag zur Arbeit kommen, um gute Arbeit zu leisten.

So eine ausgeprägte Vertrauenskultur wirkt sich positiv auf die Motivation und das Engagement der Beschäftigten aus sowie auf deren Bereitschaft, die eigene Organisation als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin zu empfehlen.

Der Aufbau von Vertrauen ist ein langfristiger Prozess, der u.a. durch Austausch, gegenseitigen Respekt, Kontrollverzicht, Anerkennung und Gerechtigkeit entsteht.

Wertschätzung

Wertschätzung ist ein grundlegendes menschliches Bedürfnis. Beschäftigte wollen für ihre Leistungen und Fähigkeiten, für ihr Engagement und auch in ihrer Individualität wahrgenommen und anerkannt werden. Wertschätzung kann sich dabei in verschiedenen Formen äußern: Von gegenseitigem Respekt bis hin zur Übertragung einer sinnvollen Aufgabe und der Beteiligung an Entscheidungen.

Das Erleben von Wertschätzung wirkt positiv auf Leistung, Motivation und Gesundheit der Beschäftigten und deren Bindung an den Betrieb.

Ergebnis- statt Anwesenheitsorientierung

Beim ortsflexiblen Arbeiten sind Annahmen wie „Anwesenheit als Zeichen besonderen Engagements“ oder der „Gleichsetzung von Arbeitsleistung mit Arbeitszeit“ nicht mehr haltbar. Studien zeigen, dass bei Mitarbeitenden Ängste aufkommen, die Beurteilung durch Vorgesetzte könne negativ ausfallen, wenn sie nicht im Betrieb anwesend sind. Auch Aufstiegschancen werden gering eingeschätzt.

Die tatsächlichen Leistungen und Arbeitsergebnisse der Beschäftigten rücken zur Beurteilung durch das ortsflexible Arbeiten verstärkt in den Vordergrund.

Diese setzen eine klare und konkrete Ableitung und Kommunikation von individuellen und teambezogenen Zielen voraus.

Transparenz, Kommunikation und Beteiligung

Warum werden welche Entscheidungen getroffen? Wo geht es in der Zukunft hin und was kommt auf die Beschäftigten zu? Transparenz über Ziele, Strategien, Veränderungen, etc. schaffen Sicherheit und Kontrolle. Eine offene, vollständige und rechtzeitige Kommunikation schafft Vertrauen und beugt Gerüchten vor. Im Idealfall werden Kommunikationsprozesse

auch dafür genutzt, die Beschäftigten an Entscheidungen zu beteiligen. Dies ist eine wesentliche Ressource, gerade bei der Ausgestaltung ortsflexibler Arbeit und der Zusammenarbeit über Distanz.

2.1.5 Betriebliche Vorgaben

Um Arbeit und Zusammenarbeit sicher, gesund und erfolgreich zu gestalten, erlassen Betriebe individuelle Regelungen und Vereinbarungen. Diese bringen unter anderem die individuellen Bedürfnisse des Betriebes mit denen der Beschäftigten überein.

Besondere Herausforderungen im Themenfeld betriebliche Vorgaben

Für die Betriebe gilt es, Vereinbarungen und Regeln zum ortsflexiblen Arbeiten zu schaffen. Wer darf z.B. ortsflexibel arbeiten? Welche Arbeitszeitmodelle können Beschäftigte in Anspruch nehmen? Wie funktioniert die Zeiterfassung? Wie oft und wie lange können Beschäftigte ortsflexibel arbeiten?

2.1.6 Gesetzliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung, Bundesurlaubsgesetz oder Arbeitszeitgesetz – für sichere, gesunde und gute Arbeit bilden zahlreiche Gesetze die Basis. Diese gesetzlichen Grundlagen bilden sowohl für Beschäftigte als auch für Betriebe das Grundgerüst, in dem Sie arbeiten.

Aus gesellschaftlicher Sicht lässt sich festhalten: Der Druck nach mehr Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben steigt. Dies mündet aktuell in der politischen Diskussion, ein Recht auf Homeoffice gesetzlich zu verankern. Aber auch aus ökologischer Sicht werden die Stimmen lauter. So spielt die Reduktion des Pendlerverkehrs bei der angestrebten Verkehrswende und einer vorgegebenen Reduktion des CO₂-Ausstoßes durchaus eine Rolle. Auch stellt sich zunehmend die Frage, ob es für die Betriebe nicht wirtschaftlicher wäre, weniger Büroflächen vorhalten zu müssen.

Besondere Herausforderungen im Themenfeld gesetzliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Arbeitsschutz

Für das ortsflexible Arbeiten gelten grundsätzlich dieselben gesetzlichen Grundlagen wie bei festen Arbeitsplätzen. Im Rahmen des Arbeitsschutzes sind die Gefährdungsbeurteilung, Unterweisungen, arbeitsmedizinische Angebotsuntersuchungen sowie die Prüfung elektrischer Geräte und Ausstattungen umzusetzen.

Es gibt aber Unterschiede zwischen Telearbeit und mobilem Arbeiten.

Beim mobilen Arbeiten haben die Beschäftigten eine erhöhte Verantwortung und Mitwirkungspflicht, da sie zum überwiegenden Teil Ort und Zeit ihrer Arbeit selbst bestimmen und auf die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsvorschriften achten müssen.

Für die Telearbeit gelten Gestaltungsvorgaben für Bildschirmarbeitsplätze gemäß der Arbeitsstättenverordnung. Die Begehung/Besichtigung des Arbeitsplatzes ist bei der Telearbeit nach Zustimmung des Beschäftigten möglich. Die Vielzahl der möglichen Arbeitsplätze beim mobilen Arbeiten müssen nicht besichtigt werden.

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Hier bleibt besonders abzuwarten ob, und wenn ja in welcher Form, ein gesetzlich verankertes Recht auf Homeoffice realisiert wird.

In jedem Fall stehen die Betriebe vor der Herausforderung, die Digitalisierung konsequent fortzuführen und hierbei auch dem Wunsch vieler Beschäftigten nach mehr Flexibilität nachzukommen.

2.2 Ausgesuchte Gestaltungsempfehlungen

Welche Konsequenzen lassen sich aus den beschriebenen Herausforderungen ziehen? Was bedeuten diese für die Gestaltung ortsflexiblen Arbeitens?

Wie bereits beschrieben, haben wir uns bewusst dafür entschieden, im Rahmen dieser Veröffentlichung lediglich exemplarisch einen Teil der Gestaltungsempfehlungen darzustellen.

Weitere wissenschaftliche Erkenntnisse zu ortsflexibler Arbeit sowie Gestaltungsempfehlungen und Umsetzungshilfen finden Sie fortlaufend aktualisiert auf unserer Internetseite unter

Fehler! Linkreferenz ungültig.

2.2.1 Gestaltungsempfehlungen für die Führung über Distanz

Führungskräfte fördern und fordern die Zusammenarbeit und den persönlichen Austausch im Team

Umfangreiche Aufgaben erledigen Beschäftigte in Kleingruppen mit 2-3 Personen gemeinsam, um den aufgabenbezogenen Austausch und die kollegiale Beziehung zu stärken. Trotz ortsflexibler Arbeit finden regelmäßige persönliche Treffen für einen vertrauensfördernden Austausch statt. Vorgesetzte fördern auch den nicht aufgabenbezogenen Austausch, beispielsweise mit der Einführung einer virtuellen Kaffeerrunde.

Fehler sind Helfer: Führungskräfte leben eine aktive Feedbackkultur.

Vorgesetzte unterstützen den Aufbau einer Feedbackkultur und gehen selbst mit gutem Beispiel voran. Feedback findet sowohl zu fachlicher Arbeit als auch zu persönlichen Verhaltensweisen statt. Positives Feedback erfolgt durchaus team-öffentlich, negatives Feedback dafür im Einzelgespräch. Die Führungskraft fordert aktiv Feedback zur eigenen Person ein.

2.2.2 Gestaltungsempfehlungen Kommunikation und Zusammenarbeit im Team

Das Team bestimmt selbst, was wichtig für eine gute Zusammenarbeit ist

Gemeinsame Regeln und Normen für die Kommunikation erarbeitet das Team in Eigenregie, z.B. fixe Zeitpläne, wöchentliche Videokonferenzen zum Austausch, Feedbackrunden.

Funktionierende und vielfältige Kommunikationsmittel erleichtern die Zusammenarbeit – sowohl fachlich als auch sozial

Je uneindeutiger eine Situation ist, desto reichhaltiger sollte das Kommunikationsmedium sein, z.B. ist dann eine Videokonferenz einer E-Mail überlegen. Für eine effektive Zusammenarbeit im virtuellen Team ist außerdem ein fester Interaktionsrhythmus erfolgsentscheidend.

Neben gemeinsamen Terminen zur Kommunikation und Abstimmung im Team sollten auch Möglichkeiten zur spontanen und bilateralen Kommunikation geschaffen werden, um individuellen Bedürfnissen sowie einer flexiblen Gestaltung der Arbeitsorganisation entgegenzukommen. Dazu bieten sich digitale Lösungen an.

Erreichbarkeit

Individuelle, team- und oder betriebsspezifische Absprachen zu Zeiten der Erreichbarkeit sollten getroffen, kommuniziert und eingehalten werden. Dabei ist darauf zu achten, genügend Erholungspausen einzubauen. Bei Anzeichen ständiger Erreichbarkeit ist es empfehlenswert, Einzelgespräche oder Teamgespräche führen.

An- und Abwesenheitszeiten sowie Zeiten der Erreichbarkeit sind im Team abgestimmt und bekannt. Beispielsweise könnten persönliche Abwesenheiten im Kalender Organisationseinheit hinterlegt werden.

Ob im Betrieb oder ortsflexibel – alle mit im Boot

Wenn nicht alle Teammitglieder, sondern nur ein Teil über Distanz arbeitet, ist es wichtig, für alle die gleichen Voraussetzungen zu schaffen und auch alle gleichermaßen bei Entscheidungen einzubeziehen.

Damit alle Teammitglieder gleichberechtigt an der Zusammenarbeit teilnehmen können, sollte dies auch bei Sitzungen über Distanz berücksichtigt werden. So empfiehlt es sich beispielsweise, dass auch bei zeitgleicher Anwesenheit mehrerer Teammitglieder an einem Ort jeder von einem eigenen Endgerät an Besprechungen teilnimmt.

Soziale Pausen fest einplanen

Insbesondere bei virtueller und ortsverteilter Zusammenarbeit ist es wichtig, sich neben den fachlichen Themen auch Gedanken über das Team selbst zu machen. Themen wie der soziale und informelle Austausch oder die Teamentwicklung sollten auch in der virtuellen Zusammenarbeit ausreichend Platz einnehmen. Bewusste soziale Aktivitäten fördern den persönlichen Austausch und die gegenseitige Unterstützung. Wenn es im Betrieb bereits reguläre informelle Austauschrunden gibt, sollten diese auch im virtuellen Raum einen Platz erhalten. So lassen sich auch digitale Kaffeerunden zum Erhalt der Netzwerkkultur bzw. zur Vernetzung im Betrieb fördern.

2.2.3 Gestaltungsempfehlungen mit Blick auf Merkmale der Beschäftigten

Ausbau der Selbstmanagement-Fähigkeiten

Beschäftigte verbessern regelmäßig durch individuelle Weiterbildungen ihre Selbstmanagement-Fähigkeiten. Pläne mit definierten Wochen- und Monatszielen unterstützen die Beschäftigten bei der Gesamtzielerreichung.

Führungskräfte unterstützen ihre Beschäftigten beim Aufbau ihrer Selbstmanagement-Fähigkeiten, indem sie regelmäßig neben fachlichen Themen die eigene Arbeitsweise und Arbeitsorganisation mit den Beschäftigten reflektieren. Aufbauend auf diesem Feedback leiten sie mit den Beschäftigten bedürfnisorientierte Maßnahmen ab. Darüber hinaus fördern sie das Kompetenzerleben der Beschäftigten, indem sie Verantwortung übertragen und eine vertrauensvolle Grundhaltung gegenüber den Beschäftigten pflegen.

Virtuelle Teams stimmen Regeln zur individuellen und kollaborativen Zusammenarbeit sowie zur gemeinsamen Kommunikation ab (z.B. Pausen- und Ruhezeiten, gemeinsame Team-Termine). Jedes Teammitglied – inkl. der Führungskraft – fungiert als Vorbild für die Einhaltung von festen Pausen- und Erholungszeiten. Innerhalb eines virtuellen Teams bestehen Möglichkeiten einer asynchronen Kommunikation, um individuellen Bedürfnissen und einer flexiblen Gestaltung der Arbeitsorganisation entgegenzukommen.

Digitale Kompetenzen (Medienkompetenz) fördern

Bei der Einführung neuer digitaler Tools planen Betriebe ausreichend Eingewöhnungszeit ein. Generell fördern Betriebe bei den Beschäftigten die Haltung, dass insbesondere zu Beginn Fehler und Funktionsprobleme bei digitalen Anwendungen normal sind. Tutorials für betriebliche Tools verbessern das Technikverständnis der Beschäftigten. Ebenso finden Weiterbildungen und gezielter Austausch zur Kommunikation in digitalen Tools statt (u.a. Etablierung von Kommunikationsnormen, Beachtung der Netiquette).

Fazit und Ausblick

Der Blick in die Gegenwart und in die Zukunft lässt keinen Zweifel: Ortsflexibles Arbeiten wird auch zukünftig da, wo es arbeitsorganisatorisch sinnvoll und individuell wünschenswert ist, umgesetzt werden und sich positiv auf die Leistung vieler Beschäftigten auswirken. Es

wird trotz einer möglichen post-pandemischen Ernüchterung kein „Strohfeuer“ sein, sondern zum Wandel der Arbeitswelt beitragen, nicht als Auslöser, sondern als Beschleuniger. Es stellt sich nicht mehr die Frage, ob wir unsere Art zu arbeiten weiter flexibilisieren, sondern wie wir diesen Prozess sicher, gesund und erfolgreich gestalten und begleiten können. Dabei dürfen wir auch die Risiken nicht außer Acht lassen. Wie begegnen wir beispielsweise den oftmals schlechteren ergonomischen Voraussetzungen außerhalb des Büros und wie kann Zusammenarbeit gut gestaltet werden?

Auf viele der Herausforderungen haben wir bereits heute gute Antworten. Diese stellen wir als UVB im vorliegenden Beitrag dar. Weitere Themen und eine Konkretisierung der hier dargestellten Inhalte finden Sie auf unserer Internetseite. Andere Fragen wiederum können bisher nicht ausreichend beantwortet werden: Wie wirkt sich beispielsweise dauerhaftes ortsflexibles Arbeiten auf Commitment, Engagement und Innovationsfähigkeit aus? Wieviel Präsenz im Betrieb ist notwendig und womit sollte (gemeinsame) Zeit vor Ort sinnvoll gefüllt werden?

Daher möchten wir als UVB alle bei uns versicherten Betriebe einladen, sich mit uns auf den Weg zu machen, diese Fragen zu stellen und gemeinsam Antworten zu finden. Ganz im Sinne der agilen Arbeitswelt werden wir mit diesen Ergebnissen und Entwicklungen unseren Internetauftritt und unsere Präventionsangebote insgesamt fortentwickeln. Hierfür werden wir in der Zukunft immer wieder auf Sie zukommen, um Beispiele guter Praxis zu sammeln und darzustellen.

Für die Bundesverwaltung möchten wir als Herausgeber dieses Berichts und als Geschäftsstelle des Ressortarbeitskreis Gesundheitsmanagement dieses Ansinnen gerne aufgreifen und die Diskussion begleiten. Haben Sie schon gute Erfahrungen gemacht? Teilen Sie dies der UVB bereits jetzt gern mit! Die Kontaktadressen finden Sie auf den einschlägigen Internetseiten.

3 Krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten in der unmittelbaren Bundesverwaltung 2019

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 krankheitsbedingten 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, Anwältinnen und Anwältler sowie Tarifbeschäftigte einschließlich Auszubildende) im Laufe des Jahres 2019 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 Merkmalen 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 sich ein ganzheitliches Konzept des BGM mit einer systematischen Analyse als Grundlage an (z.B. Beschäftigtenbefragung, Fehlzeitenanalyse, Altersstrukturanalyse, u.a.). Die Teilperspektive der quantitativen Erhebung der krankheitsbedingten 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.

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

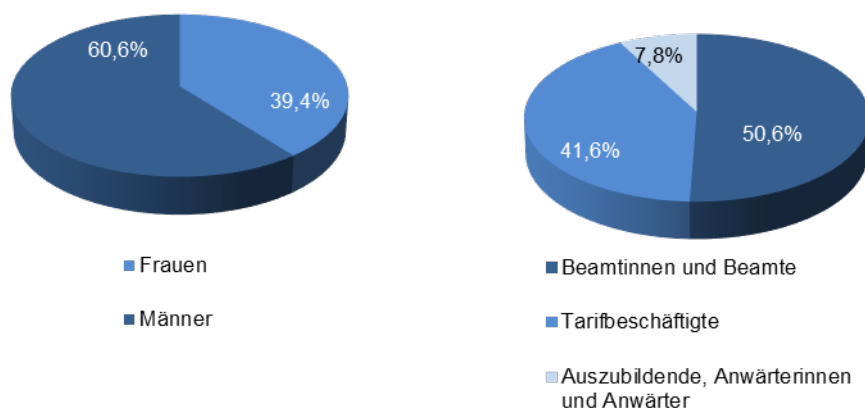
3.2.1 Personalstruktur nach Statusgruppen und Geschlecht im Überblick

In der unmittelbaren Bundesverwaltung waren 2019 (Stichtag 30.06.2019) insgesamt 276.053 Personen beschäftigt. Im Gesundheitsförderungsbericht (Stichtag 31.12.2019) erfasst wurden 277.411 Beschäftigte, die auch alle für die Systematik der Statistik berücksichtigt werden konnten (2018: 267.473). 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 9,9 Prozent in den 23 obersten Bundesbehörden (darunter die 14 Bundesministerien) und 90,1 Prozent in den zugehörigen Geschäftsbereichen.

60,6 Prozent der Beschäftigten waren Männer und 39,4 Prozent der Beschäftigten Frauen (Abb. 1). Im Vergleich zur gesamten Erwerbsbevölkerung (46,65 % Frauenanteil, Mikrozensus 2019) ist der Anteil an Frauen in der unmittelbaren Bundesverwaltung mit 39,4 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. Gegenüber dem Vorjahr zeigt sich ein Anstieg der weiblichen Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung (2015 37,3 %, 2016 37,6 %, 2017 38,5 %, 2018 38,8 %, 2019 39,4 %).

In der Erhebung wurden – nach Statusgruppen aufgeteilt – 140.376 Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter (50,6 %) (im Folgenden zusammengefasst als „Beamtinnen und Beamten“), 115.294 Tarifbeschäftigte (41,6 %) und 21.741 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter (7,8 %) (Abb. 2) erfasst.



Abbildungen 1 und 2:
 Prozentuale Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht und Statusgruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2019

Im Jahr 2019 waren bezogen auf die verschiedenen Laufbahngruppen 6,3 Prozent aller Beschäftigten im einfachen Dienst, 46,0 Prozent im mittleren Dienst, 27,2 Prozent im gehobenen Dienst und 12,7 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 43,3 Prozent. Im gehobenen Dienst sind 38,7 Prozent und im höheren Dienst 16,5 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 57,5 Prozent ebenfalls zum größten Teil im mittleren Dienst. Im einfachen Dienst waren 13,8 Prozent, im gehobenen Dienst 18,3 Prozent und im höheren Dienst 10,4 Prozent der Tarifbeschäftigten tätig.

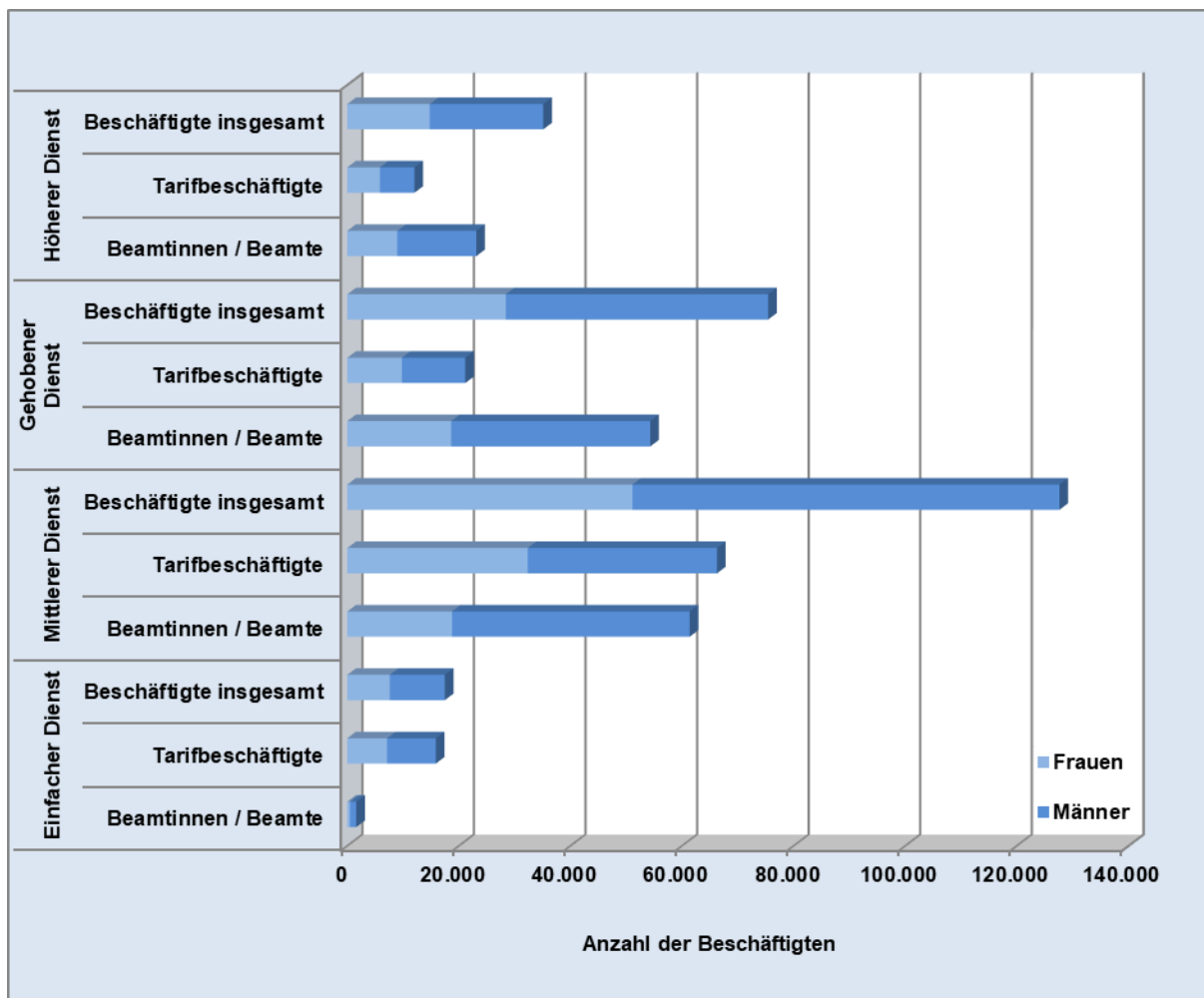


Abbildung 3: Status- und Laufbahnstruktur der Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2019 (ohne die Gruppen der Auszubildenden sowie Anwärtinnen und Anwärter)

3.2.2 Status- Laufbahnstruktur der obersten Bundesbehörden

In den obersten Bundesbehörden wurden im Jahr 2019 insgesamt 27.383 Beschäftigte (2018: 26.087 Beschäftigte) für den Bericht gemeldet. Davon waren 16.445 Beamtinnen und Beamte, 10.198 Tarifbeschäftigte sowie 6740 Auszubildende, Anwärtinnen und Anwärter. Insgesamt ist der Anteil an Beamtinnen und Beamten in den obersten Bundesbehörden mit 61,7 Prozent deutlich höher als in den Geschäftsbereichsbehörden mit 38,3 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.

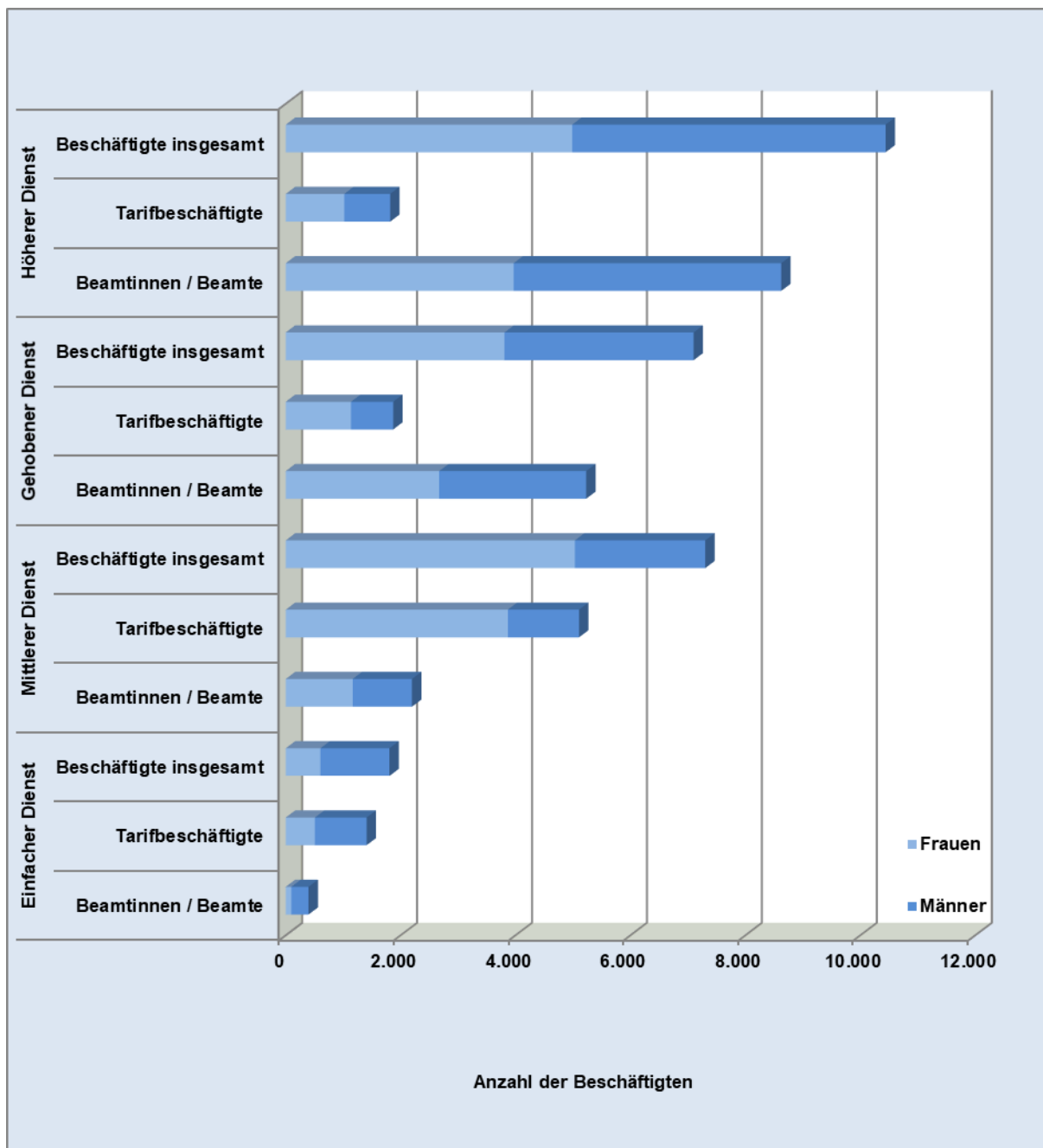


Abbildung 4: Status- und Laufbahnstruktur in den obersten Bundesbehörden im Jahr 2019 (ohne die Gruppen der Auszubildenden sowie Anwärterinnen und Anwärter)

3.2.3 Status- und Laufbahnstruktur der Geschäftsbereichsbehörden

Für die Statistik wurden 229.027 Beschäftigte in den Geschäftsbereichsbehörden gemeldet. Die Personalstruktur unterteilt sich in 123.931 Beamtinnen und Beamte, 105.096 Tarifbeschäftigte sowie 21.001 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.

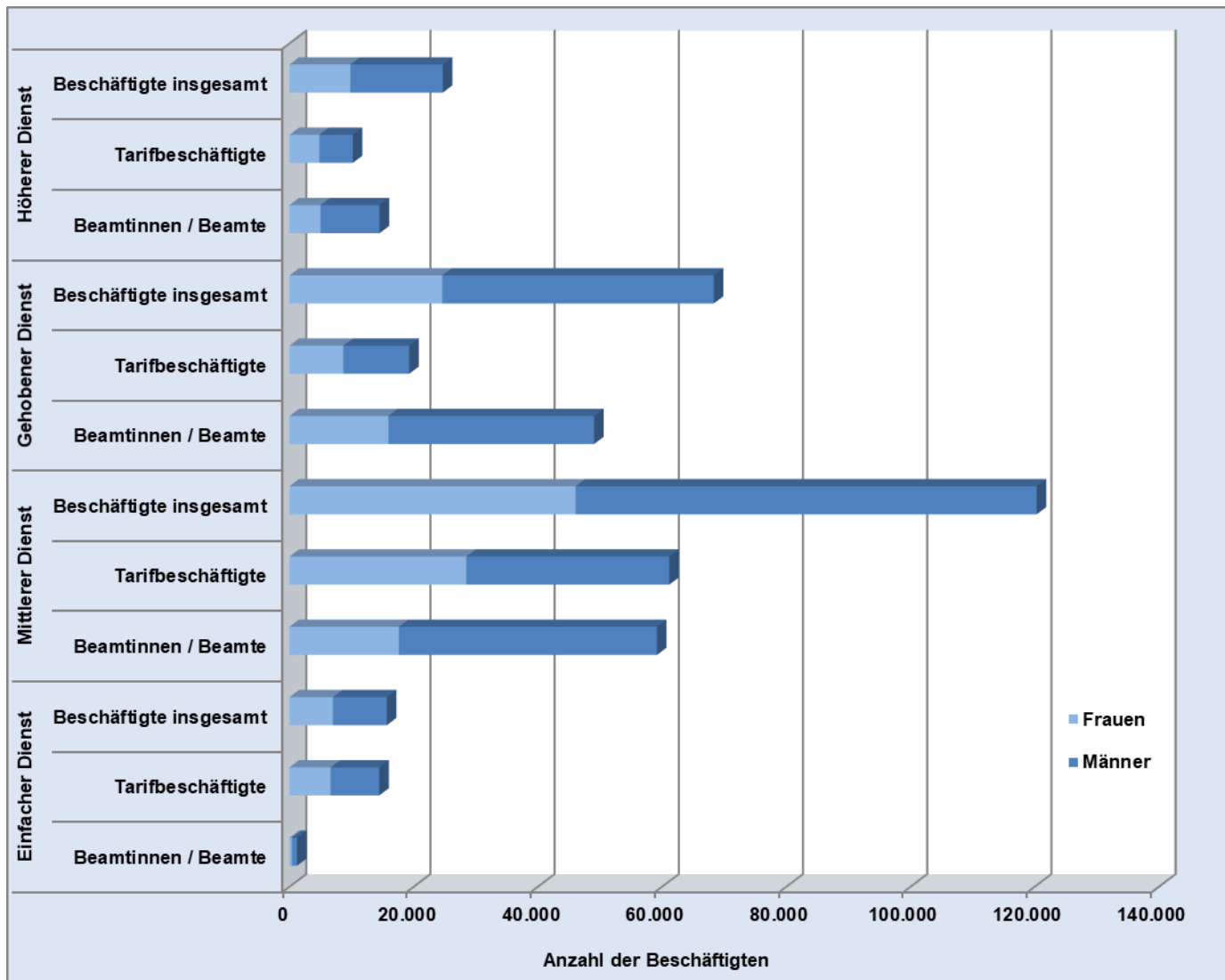


Abbildung 5: Status- und Laufbahnstruktur in den Geschäftsbereichsbehörden im Jahr 2019 (ohne die Gruppen der Auszubildenden sowie Anwärterinnen und Anwärter).

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 krankheitsbedingten Abwesenheiten und Laufbahngruppe sind zum besseren Verständnis der unterschiedlichen krankheitsbedingten 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 und der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien mit 17 Prozent.

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 56 Prozent sowie das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat mit 48 Prozent auf.

Im gehobenen Dienst steht der Bundesrechnungshof mit 47 Prozent seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Spitze des Behördenvergleichs. Der Anteil des gehobenen Dienstes liegt in den Ressorts zwischen 16 und 47 Prozent.

Größere Unterschiede gibt es auch beim höheren Dienst. Im Bereich (jeweils oberste Bundesbehörde und Geschäftsbereich) des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung gehören 52 Prozent der Beschäftigten dieser Laufbahn an, gefolgt vom Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit mit jeweils 49 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 8 Prozent auf.

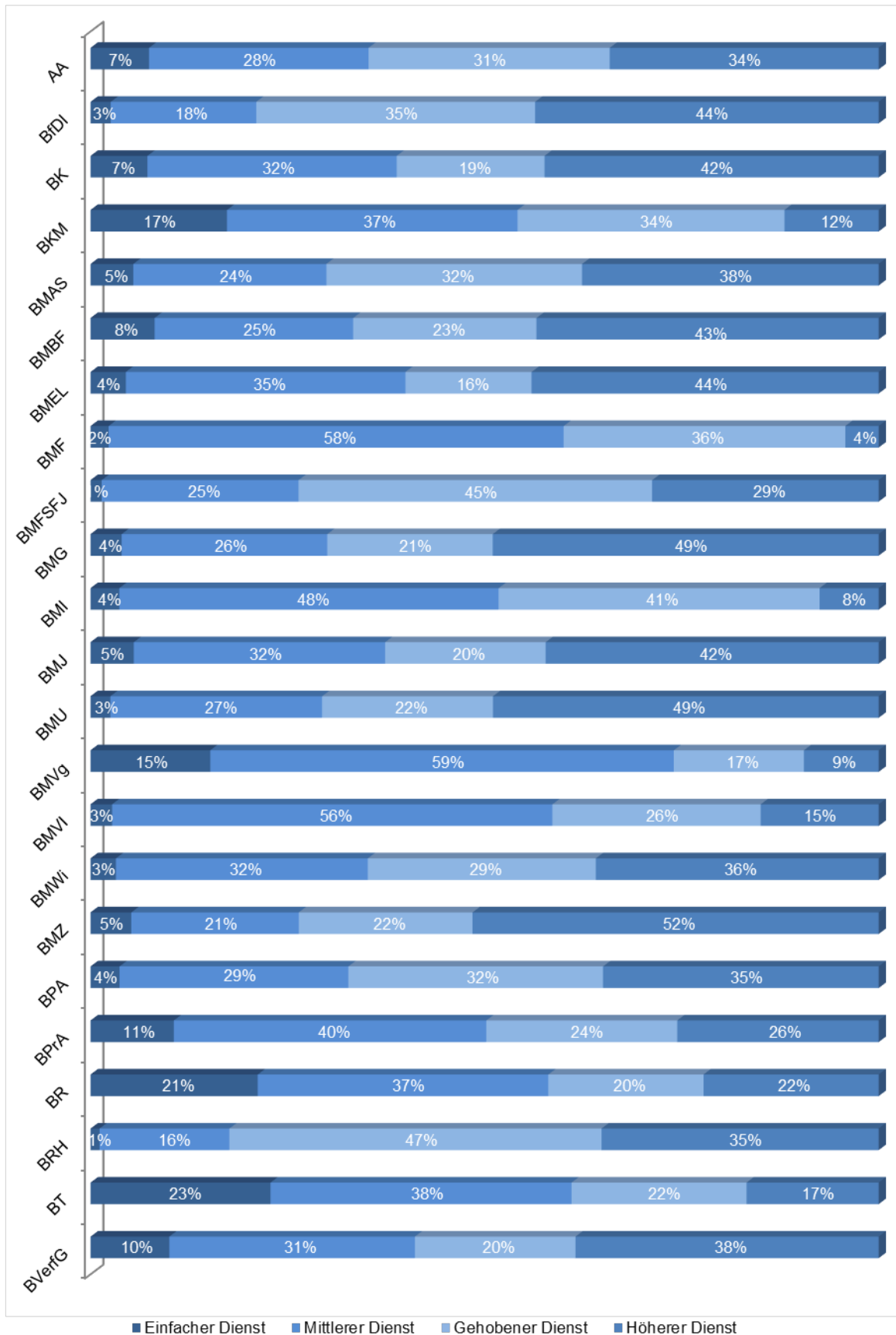


Abbildung 6:
 Laufbahnstruktur in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2019
 Die für das BMVg angegebenen Werte beziehen sich ausschließlich auf die zivilen Beschäftigten (ohne Soldatinnen und Soldaten).

3.2.5 Altersstruktur in der unmittelbaren Bundesverwaltung

Die Beschäftigten der Bundesverwaltung waren im Jahr 2019 im Durchschnitt 44,9 Jahre alt (2018: 45,1). Das durchschnittliche Alter lag bei den Beamtinnen und Beamten bei 44,2 Jahren (2018: 44,5 Jahren) und bei den Tarifbeschäftigten mit 45,7 (2018: 45,7) Jahren um 1,5 Jahre höher (Abb. 7). Seit vier Jahren zeigt sich eine leicht rückläufige Tendenz des Durchschnittsalters.

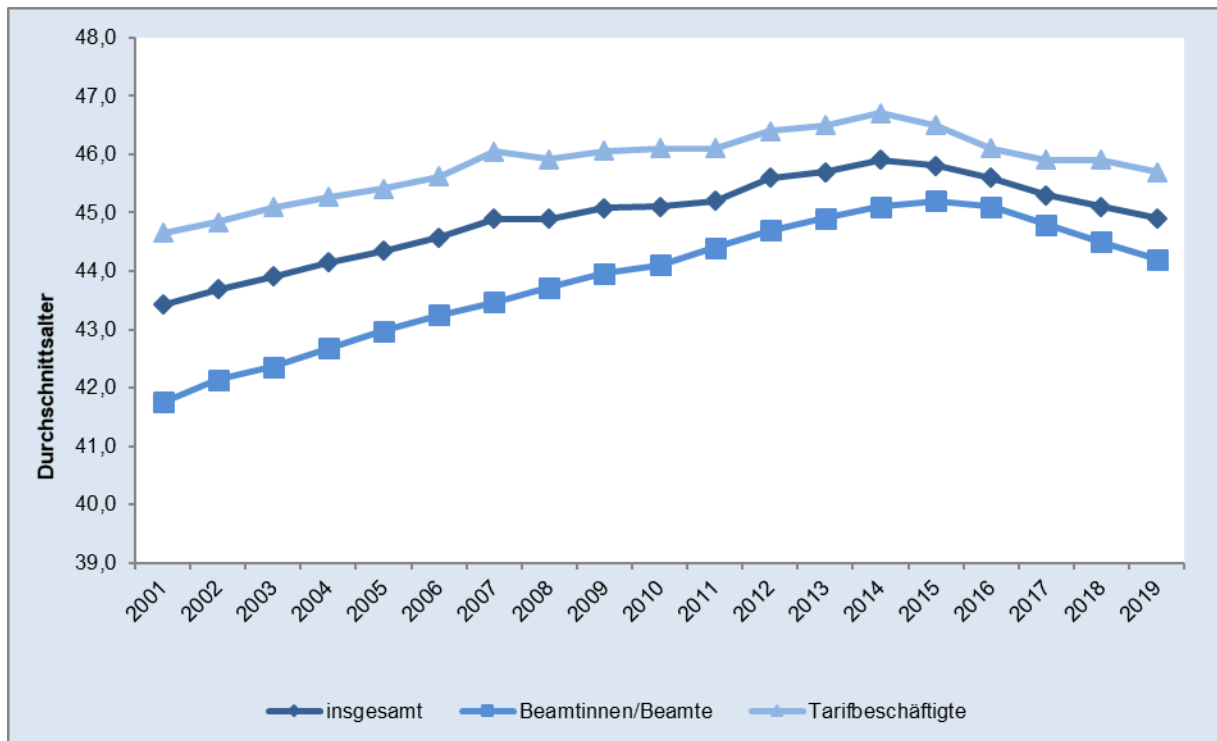


Abbildung 7: Entwicklung des Durchschnittsalters der Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung 2001 bis 2019

Hinsichtlich des Altersdurchschnitts besteht zwischen den Geschlechtern eine deutliche Differenz, die sich in beiden Statusgruppen zeigt. Frauen sind mit 44,0 Jahren im Schnitt 1,5 Jahre jünger als Männer mit 45,5 Jahren (Abb. 8).

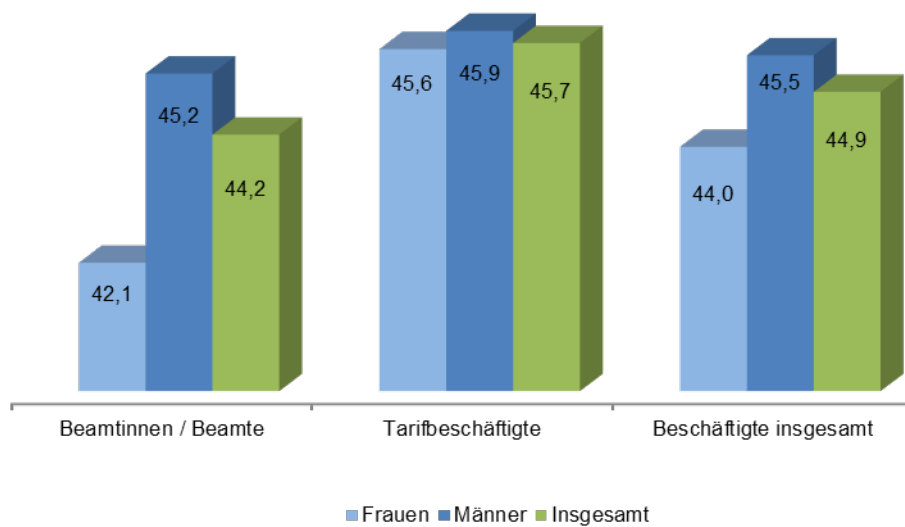


Abbildung 8: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Bundes nach Geschlecht und Statusgruppen (Stichtag 30.06.2019) (ohne Berufs- und Zeitsoldaten/-soldatinnen), Quelle: Destatis

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.

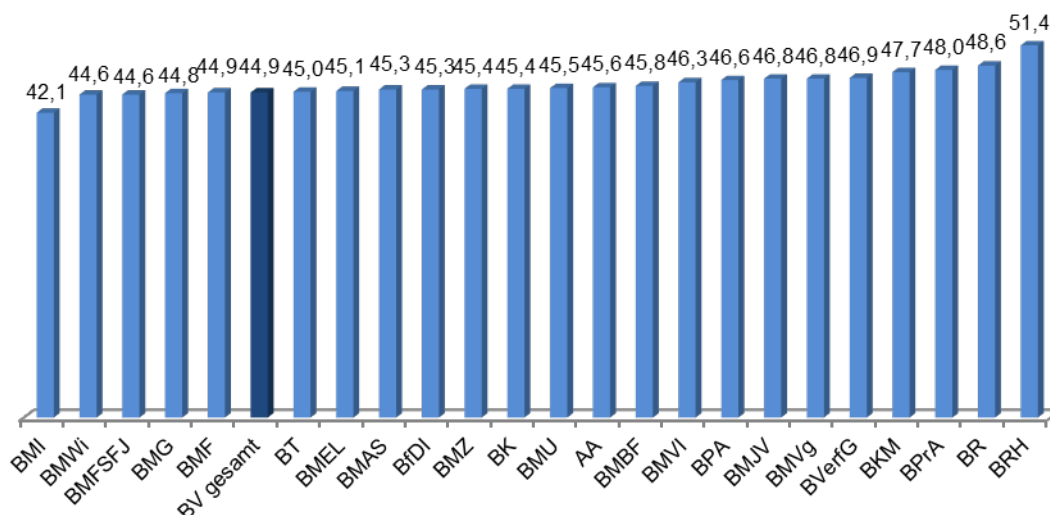


Abbildung 9: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Bundes in der unmittelbaren Bundesverwaltung je oberste Bundesbehörde und ihrem jeweiligen Geschäftsbereich (Stichtag 30.06.2019) (ohne Berufs- und Zeitsoldaten/-soldatinnen); Quelle: Destatis

Im Vergleich der obersten Bundesbehörden (Abb. 10) verzeichnet der Bundesrechnungshof mit 51,4 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 Jahren (Geschäftsbereich Die Beauftragte für Kultur und Medien).

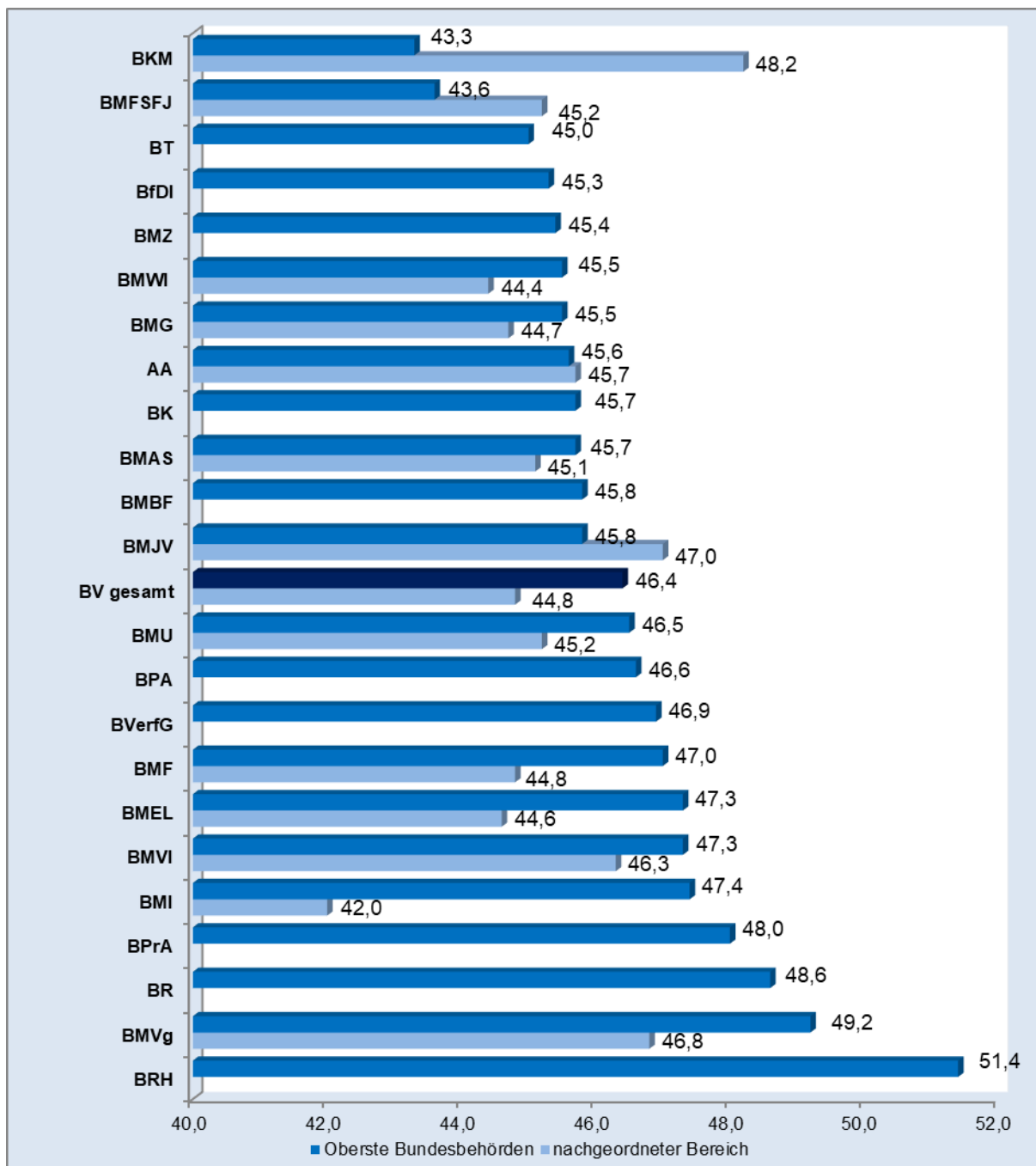


Abbildung 10: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Bundes, Vergleich der obersten Bundesbehörden und nachgeordneter Bereiche, (Stichtag 30.06.2019) (ohne Berufs- und Zeitsoldaten/-soldatinnen); (Quelle: Destatis)

3.3 Analyse der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten in der unmittelbaren Bundesverwaltung

3.3.1 Ergebnisse im Überblick

Im Jahr 2019 waren die Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung (mit den Gruppen der Beamtinnen und Beamten, der Tarifbeschäftigten und der Anwärterinnen und An-

wärter sowie Auszubildenden) durchschnittlich an 20,77 Arbeitstagen krankheitsbedingt abwesend (2018: 21,35) (Abb. 11). Dies entspricht 8,28 Prozent der Arbeitstage eines Jahres. Gegenüber dem Vorjahr sind die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der Beschäftigten um 0,58 Arbeitstage gesunken (2018 gegenüber 2017: Anstieg um 0,8 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 stiegen die krankheitsbedingten Abwesenheitstage je Beschäftigtem, mit einigen Ausnahmen, stetig an und stabilisieren sich seit vier Jahren auf dem derzeitigen Niveau.

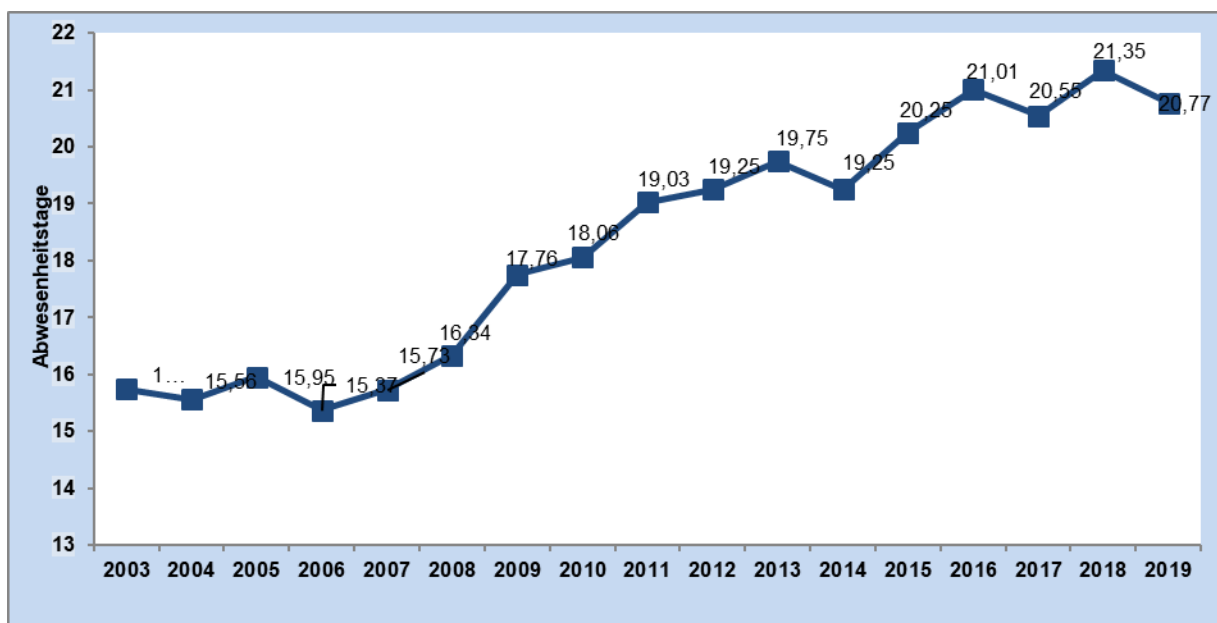


Abbildung 11: Entwicklung der krankheitsbedingten Abwesenheitstage je Beschäftigtem in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2003 bis 2019

3.3.3 Analyse der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nach Status- und Laufbahngruppen

In der Auswertung lässt sich eine Wechselwirkung zwischen der Laufbahn und dem damit verbundenen Tätigkeitsprofil mit der Höhe der krankheitsbedingten Fehlzeiten beobachten (Abb. 12). Eine vergleichbare Wechselwirkung zwischen Tätigkeitsprofilen und krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten ist in der Literatur bekannt. Diese zeigt sich ebenfalls in der vorliegenden Datenauswertung. Durchschnittlich fehlten die Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung im einfachen Dienst an 32,54, im mittleren Dienst an 25,33, im gehobenen Dienst an 17,63 und im höheren Dienst an 10,36 Arbeitstagen. Ähnliche Unterschiede sind sowohl in den obersten Bundesbehörden als auch in den Geschäftsbereichsbehörden zu beobachten.

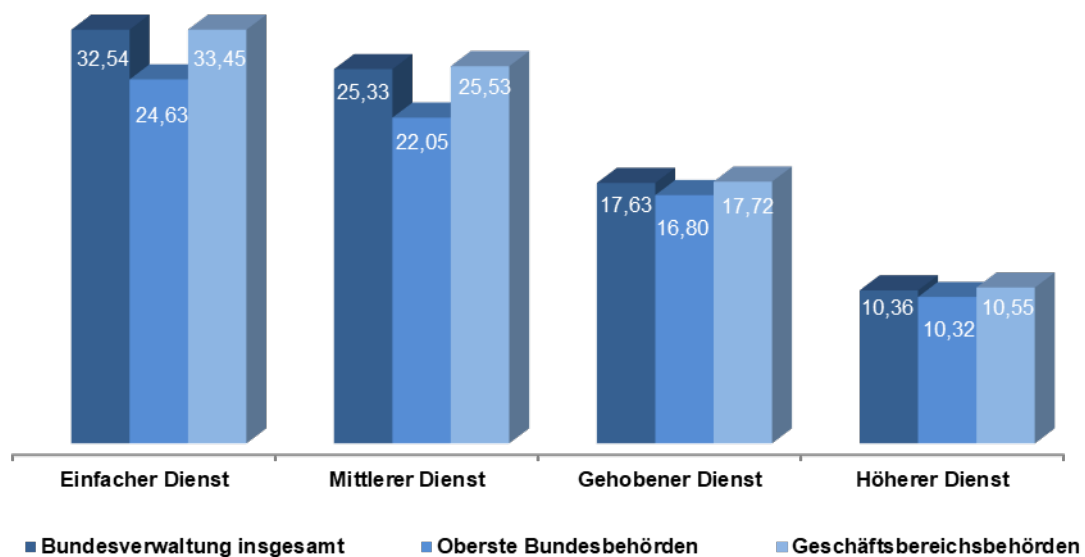


Abbildung 12: krankheitsbedingte Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Laufbahngruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2019

Die Anzahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage der Beamtinnen und Beamten (Abb. 13) ist gegenüber dem Vorjahr (2018: 21,64 Tage; 2017: 20,87 Tage) auf 20,66 Tage gesunken und liegt im Vergleich unter den krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der Tarifbeschäftigten mit 22,51 Tagen, auch diese Werte sind gesunken.¹

¹ Angaben jeweils ohne Anwärterinnen und Anwärter sowie Auszubildende.

In den obersten Bundesbehörden weisen Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte durchschnittlich weniger krankheitsbedingte Abwesenheitstage auf als in den Geschäftsbereichsbehörden. Beim Vergleich der Statusgruppen zeigt sich, dass Tarifbeschäftigte in den Geschäftsbereichsbehörden 1,53 Tage und in den obersten Bundesbehörden im Durchschnitt 2,98 Tage länger krank sind als Beamtinnen und Beamte (Abb. 13).

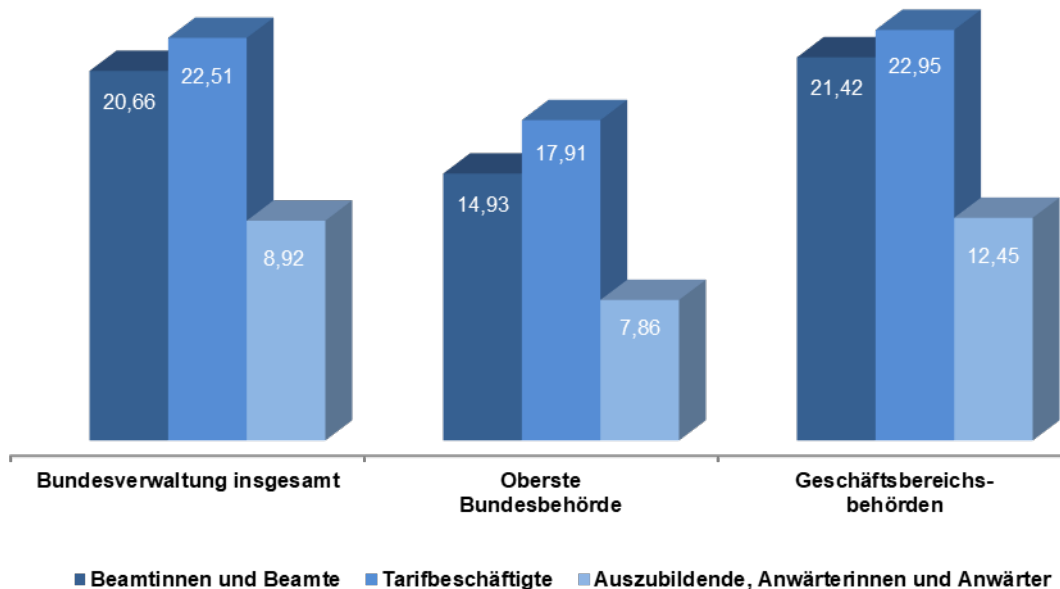


Abbildung 13: krankheitsbedingte Abwesenheitstage nach Statusgruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2019

3.3.4 Entwicklung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nach Altersgruppen

Mit zunehmendem Alter nehmen krankheitsbedingte Fehlzeiten zu. Dies zeigt sich auch in der Auswertung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der unmittelbaren Bundesverwaltung. Die Auswertung weist diesen Effekt über alle Laufbahnen 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 2015 bis 2019 die krankheitsbedingten Abwesenheitstage pro Beschäftigtem in der unmittelbaren Bundesverwaltung zusätzlich nach Laufbahngruppen und Alter aufbereitet.

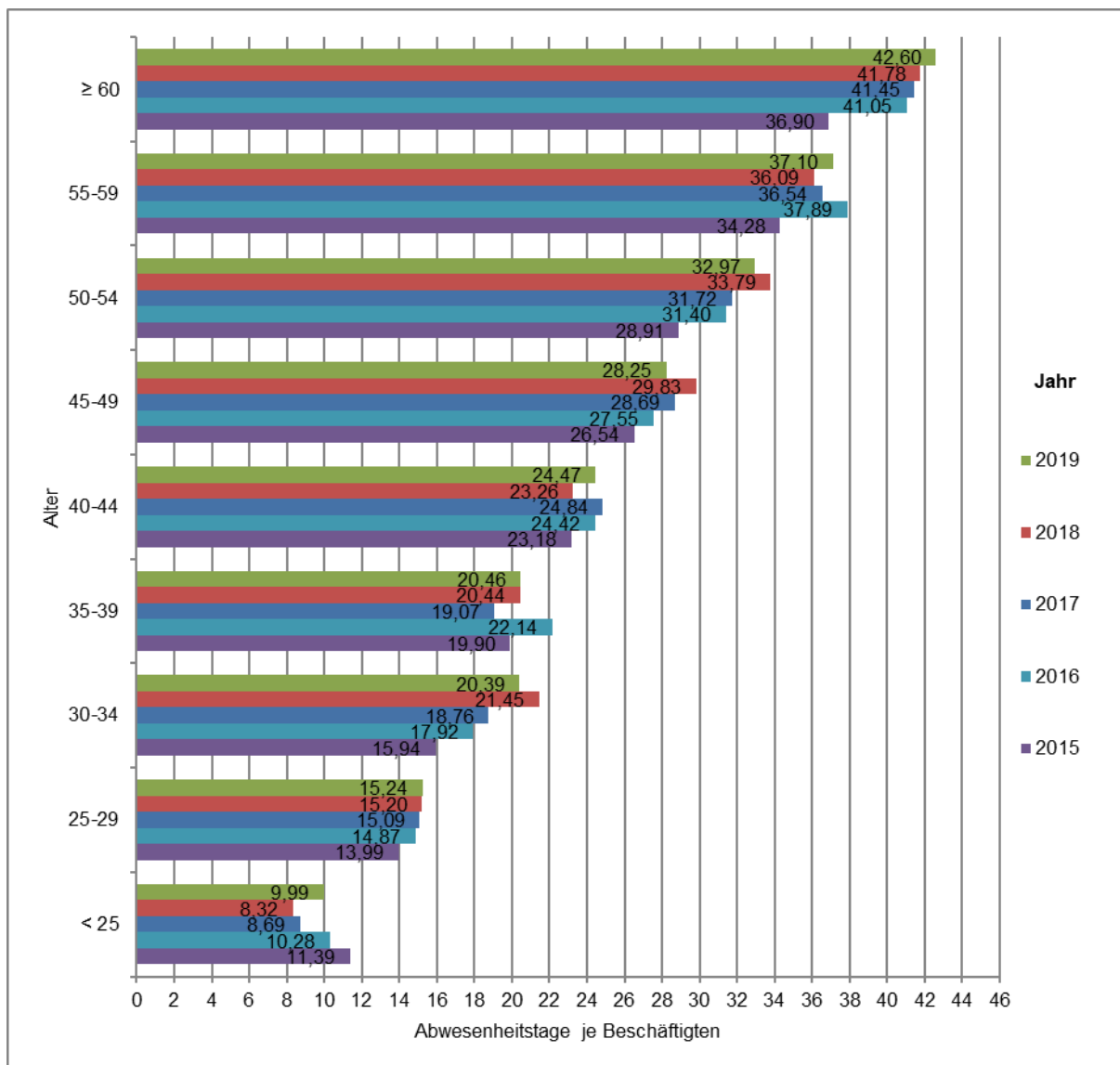


Abbildung 14: krankheitsbedingte Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Altersgruppen im **einfachen Dienst** in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2015 bis 2019

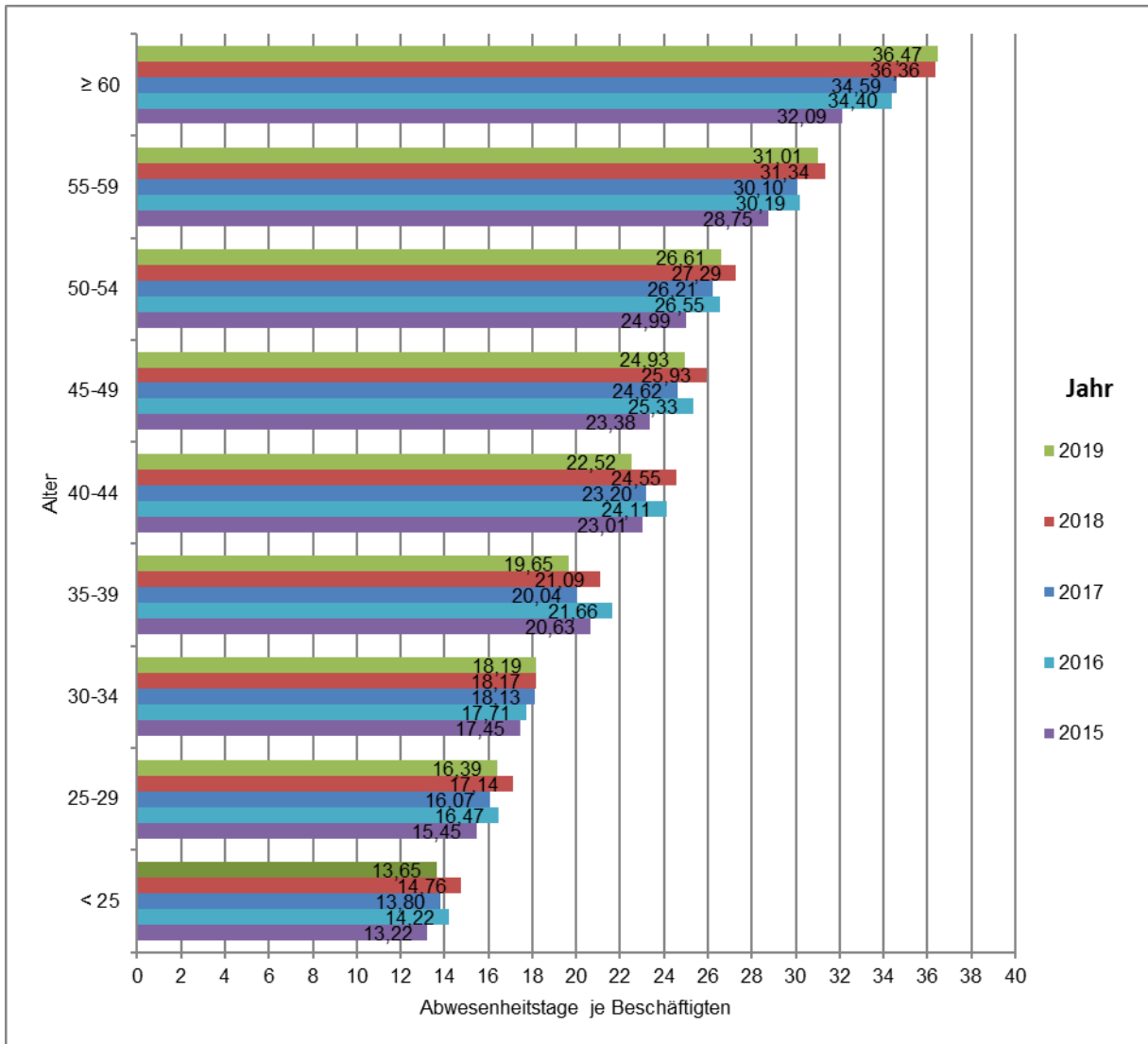


Abbildung 15: krankheitsbedingte Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Altersgruppen im **mittleren Dienst** in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2015 bis 2019

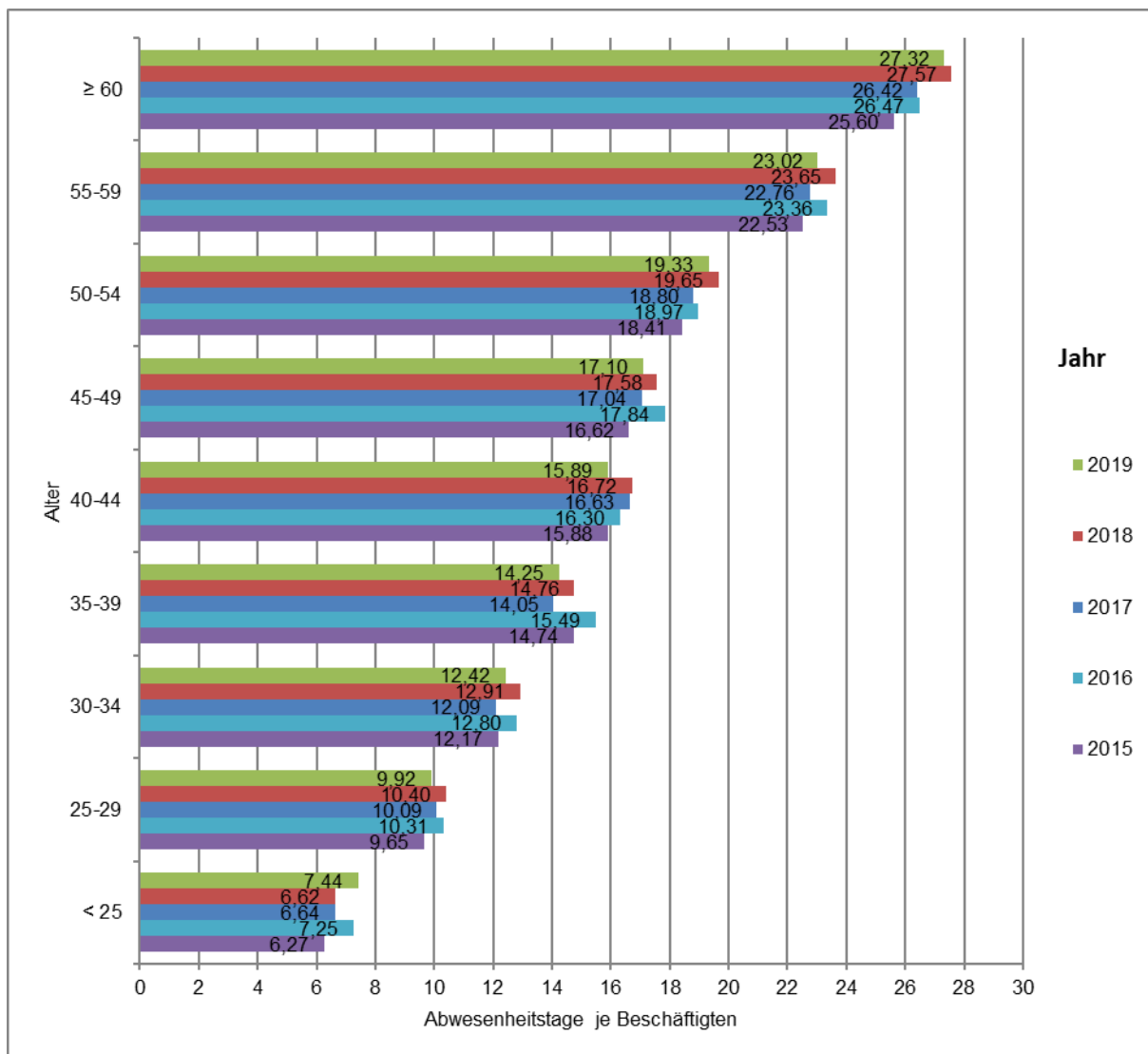


Abbildung 16: krankheitsbedingte Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Altersgruppen im **gehobenen Dienst** in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2015 bis 2019

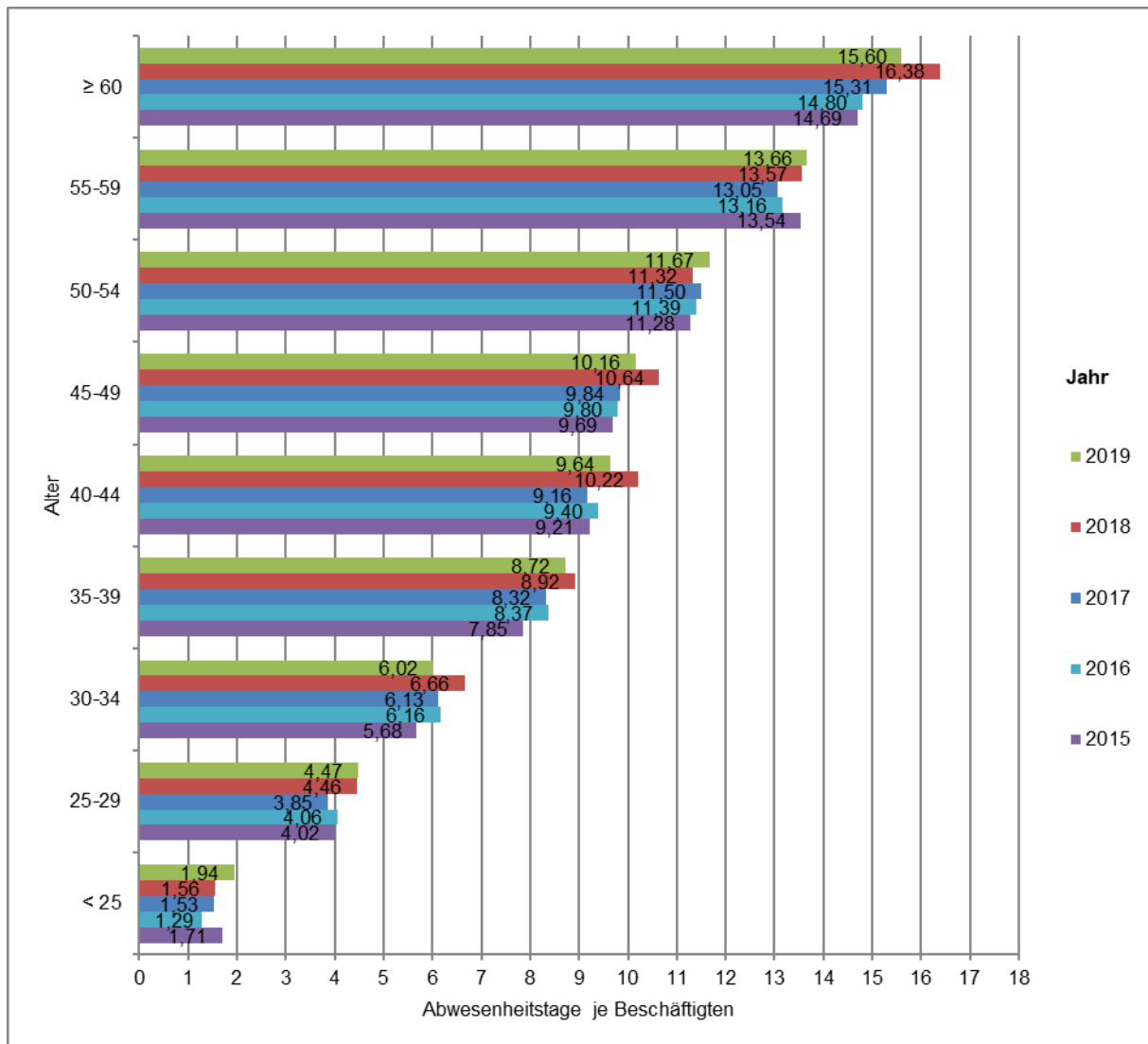


Abbildung 17: krankheitsbedingte Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Altersgruppen im **höheren Dienst** in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2015 bis 2019

3.3.5 Abwesenheitstage nach Dauer der Erkrankung

Der Anteil der Langzeiterkrankungen an den Abwesenheiten (Abb. 18) hat 2019 leicht zugenommen. Der Anteil der krankheitsbedingten Abwesenheiten mit mittlerer Dauer sind rückläufig und die Kurzzeiterkrankungen weitgehend gleichbleibend. Grundsätzlich gilt, dass sich kurze Abwesenheiten nur in geringerem Maße auf die Statistik auswirken.

Im Detail: Langzeiterkrankungen (über 30 Tage) haben einen Anteil von 35,1 Prozent an den gesamten krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten und sind gegenüber dem Vorjahr um 1,1 Prozentpunkte gestiegen und liegen weitgehend auf dem Niveau von 2017. Längere Erkrankungen (4 bis 30 Tage) haben einen Anteil von 43,1 Prozent und sind im Vergleich zum Vorjahr um 2,1 Prozent zurückgegangen. Den geringsten Anteil an den Abwesenheitszeiten

haben Kurzeiterkrankungen mit 18,7 Prozent (Zunahme von 0,1 Prozentpunkte) sowie Rehabilitationsmaßnahmen (Kuren) mit 3,1 Prozent aller Abwesenheitstage im Jahr 2019. Abbildung 18 zeigt, dass das Verhältnis zwischen Kurzeiterkrankungen, längeren Erkrankungen, Langzeiterkrankungen und Rehabilitationsmaßnahmen im Verlauf der letzten Jahre im Wesentlichen stabil geblieben ist. Die absoluten Werte sind in Tabelle 1 aufgeführt.

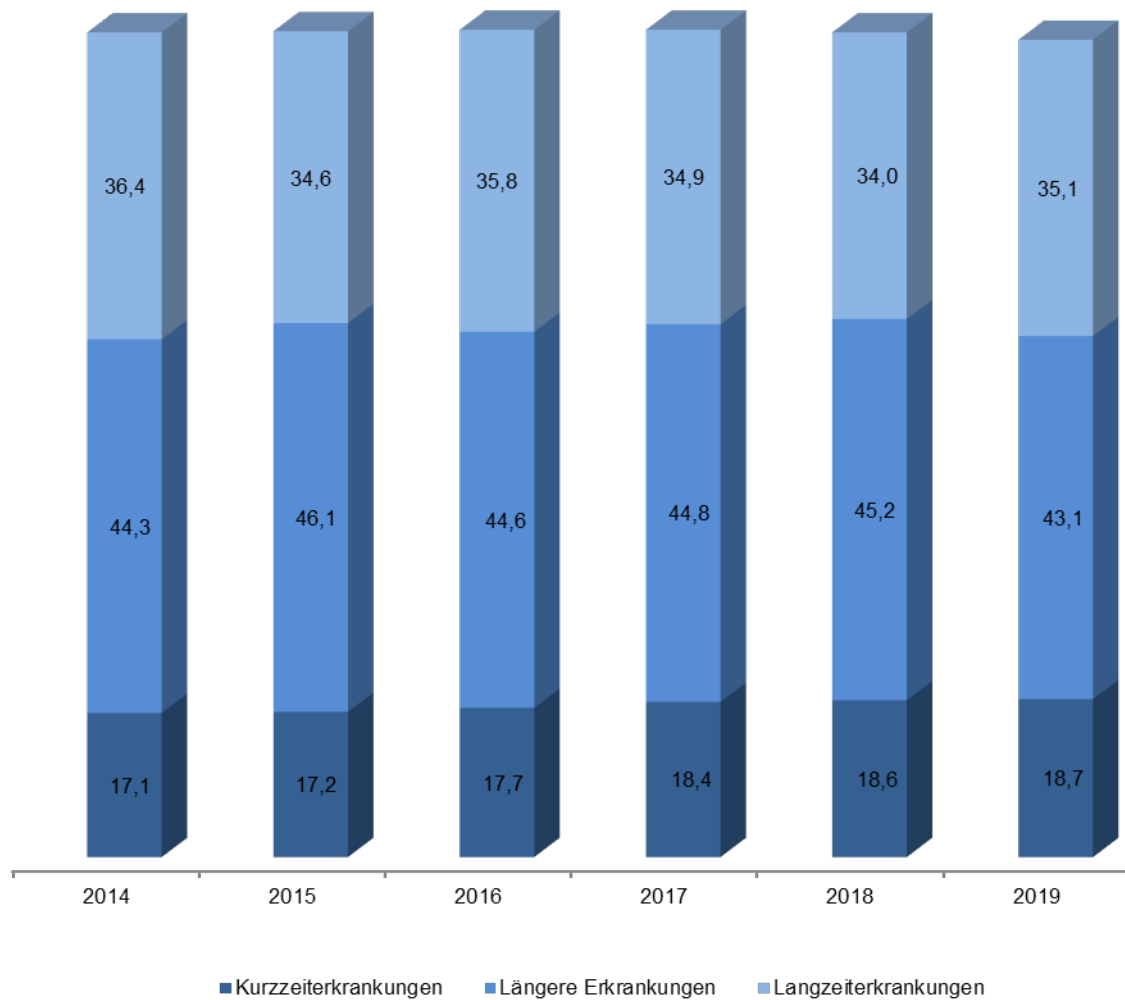


Abbildung 18: Entwicklung der Verteilung der Krankheitsdauer in Prozent in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2014 bis 2019

Tabelle 1:

Durchschnittliche Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Krankheitsdauer in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2019

Abwesenheitstage	Kurzeiterkrankungen (1 – 3 Tage)	Längere Erkrankungen (4 – 30 Tage)	Langzeiterkrankungen (über 30 Tage)	Reha-Maßnahmen	insgesamt
Anzahl	3,9	8,9	7,3	0,6	20,8
Prozent	18,7	43,1	35,1	3,1	100

Die Verteilung der krankheitsbedingten Abwesenheiten (Abb. 19) verweist auf einen Einfluss von Tätigkeitsprofilen. Es handelt sich nicht nur um eine Verschiebung von prozentualen Anteilen, sondern auch der absolute Umfang an Abwesenheitstagen nimmt ab (siehe auch Abb. 14-17).

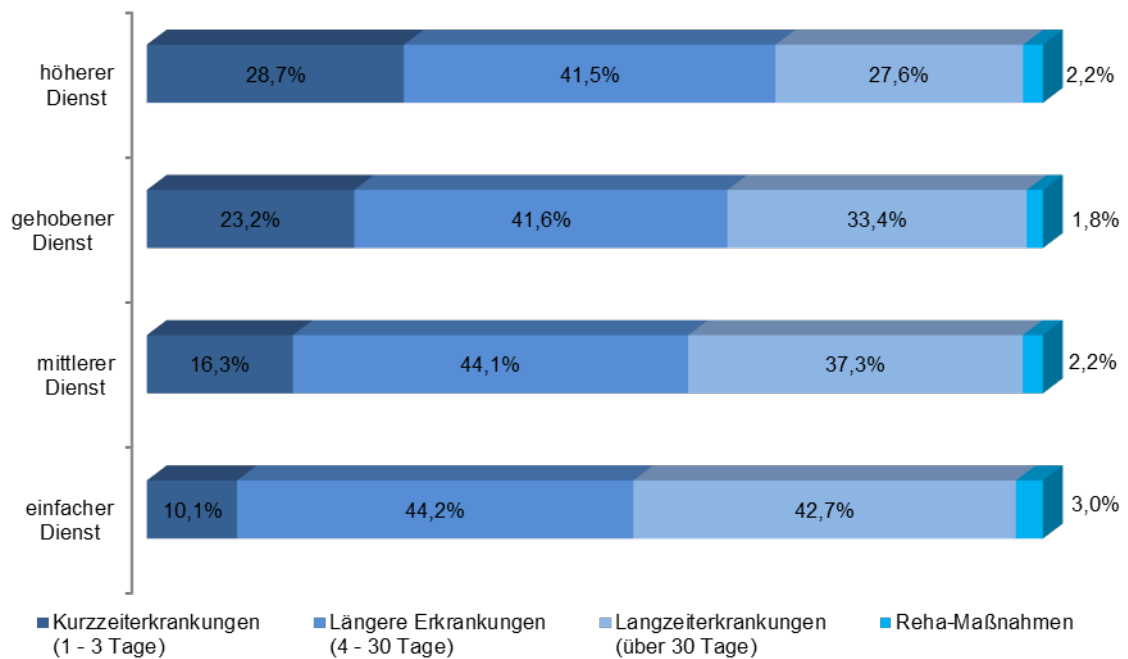


Abbildung 19: Verteilung der Abwesenheitstage nach Krankheitsdauer und Laufbahngruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2019

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 2019 in Prozent

Abwesenheitstage	Kurzzeiterkrankungen (1 - 3 Tage)	Längere Erkrankungen (4 - 30 Tage)	Langzeiterkrankungen (über 30 Tage)	Reha-Maßnahmen
Beamtinnen/ Beamte	18,97	40,24	39,53	1,26
Tarifbeschäftigte	17,20	46,81	32,69	3,29

3.3.6 Krankheitsbedingte Abwesenheitstage nach Geschlechtszugehörigkeit

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

Die krankheitsbedingten Abwesenheitstage von Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2019 sind bei den Frauen mit durchschnittlich 21,53 Abwesenheitstagen um 1,25 Tage (Jahr 2018: 2,5 Tage) höher als bei den Männern mit 20,28 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).

Im höheren Dienst liegt die krankheitsbedingte Abwesenheit bei Frauen um 3,19 Tage, im gehobenen Dienst um 1,27 Tage, im mittleren Dienst um 0,44 Tage und im einfachen Dienst um 4,21 Tage höher als bei Männern (Abb. 20 und 21).

Dieser Effekt, dass Frauen im Schnitt häufiger krankheitsbedingt fehlen, wird seit der erstmaligen Erhebung über alle Laufbahn- und Altersgruppen beobachtet. Im Jahr 2019 zeigt sich erstmalig eine Annäherung der krankheitsbedingten Abwesenheitstage zwischen den Geschlechtern. Der Effekt findet sich in allen Laufbahnen. Ob es sich hierbei um einen Trend handelt, werden die kommenden Jahre zeigen. Dieser Geschlechtereffekt zeigt sich auch in den Erhebungen der Krankenkassen.

Tabelle 3:

Durchschnittliche Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Krankheitsdauer und Geschlecht in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2019 in Prozent

Abwesenheitstage	Kurzzeiterkrankungen (1 – 3 Tage)	Längere Erkrankungen (4 – 30 Tage)	Langzeiterkrankungen (über 30 Tage)	Reha-Maßnahmen
Frauen	19,11	44,96	33,37	2,56
Männer	18,47	41,74	36,36	3,43

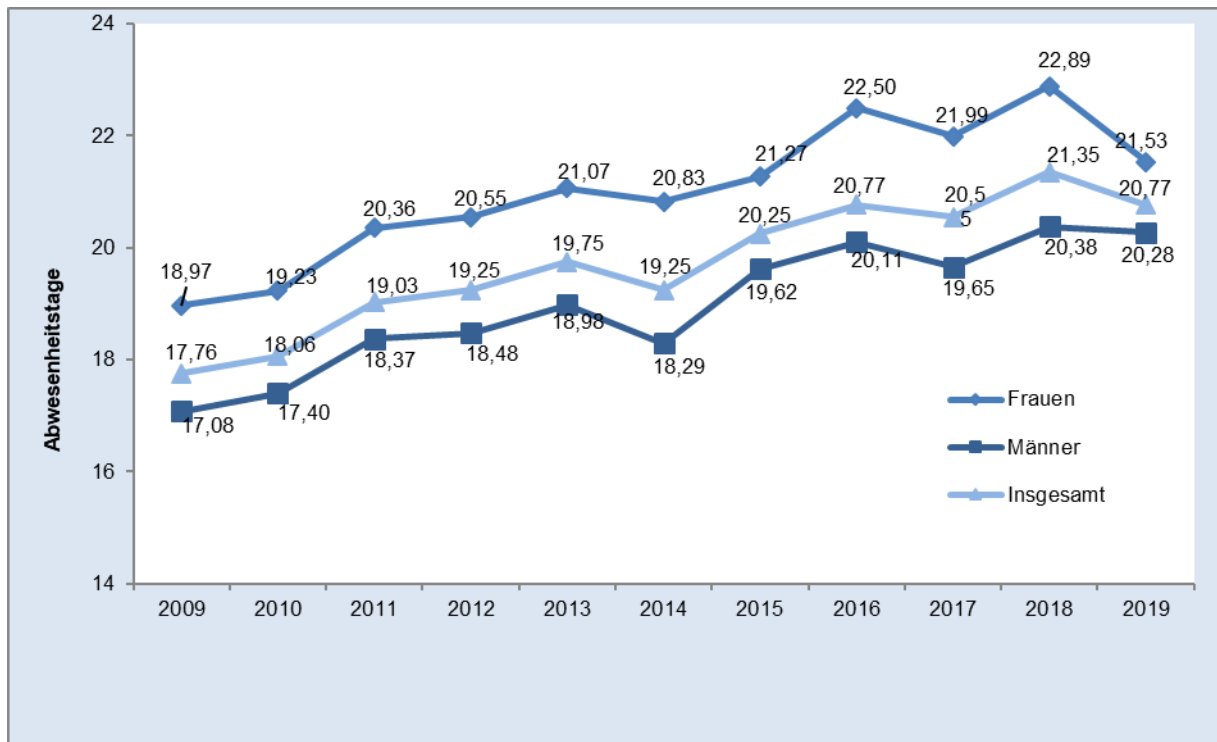


Abbildung 20: Entwicklung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nach Geschlecht in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2009 bis 2019

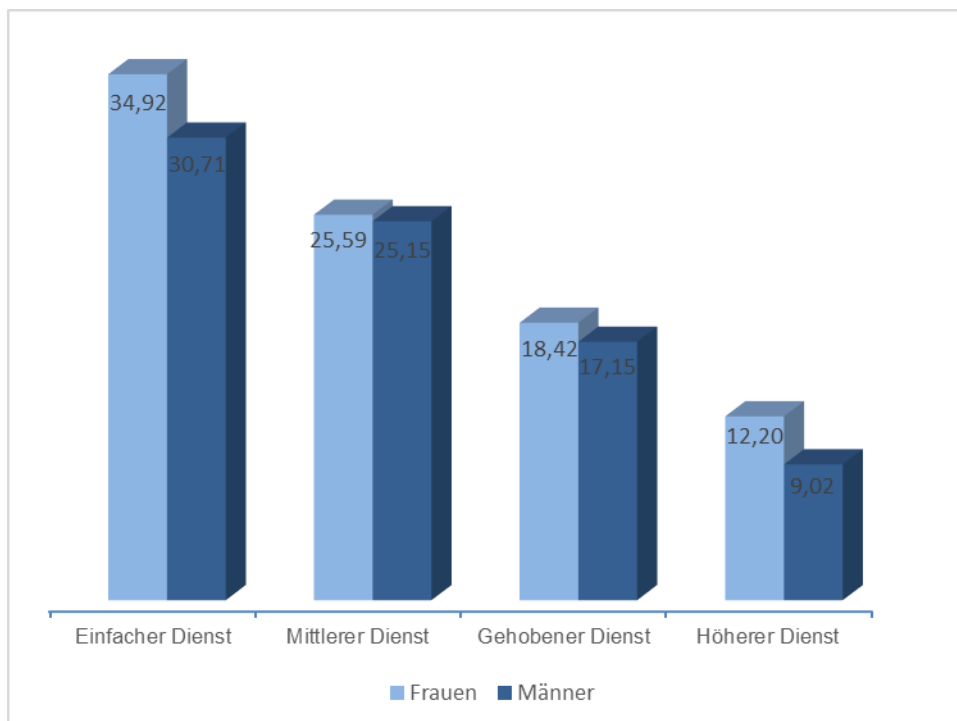


Abbildung 21: Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2019

3.3.7 Krankheitsbedingte 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 2019 fehlten die über 60-jährigen Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung durchschnittlich an 32,03 Tagen. Gegenüber den unter 25-jährigen Beschäftigten (12,03 Tage; 2018: 11,19 Tage) liegt der Krankenstand in der erstgenannten Altersgruppe damit um das 2,7-fache höher.

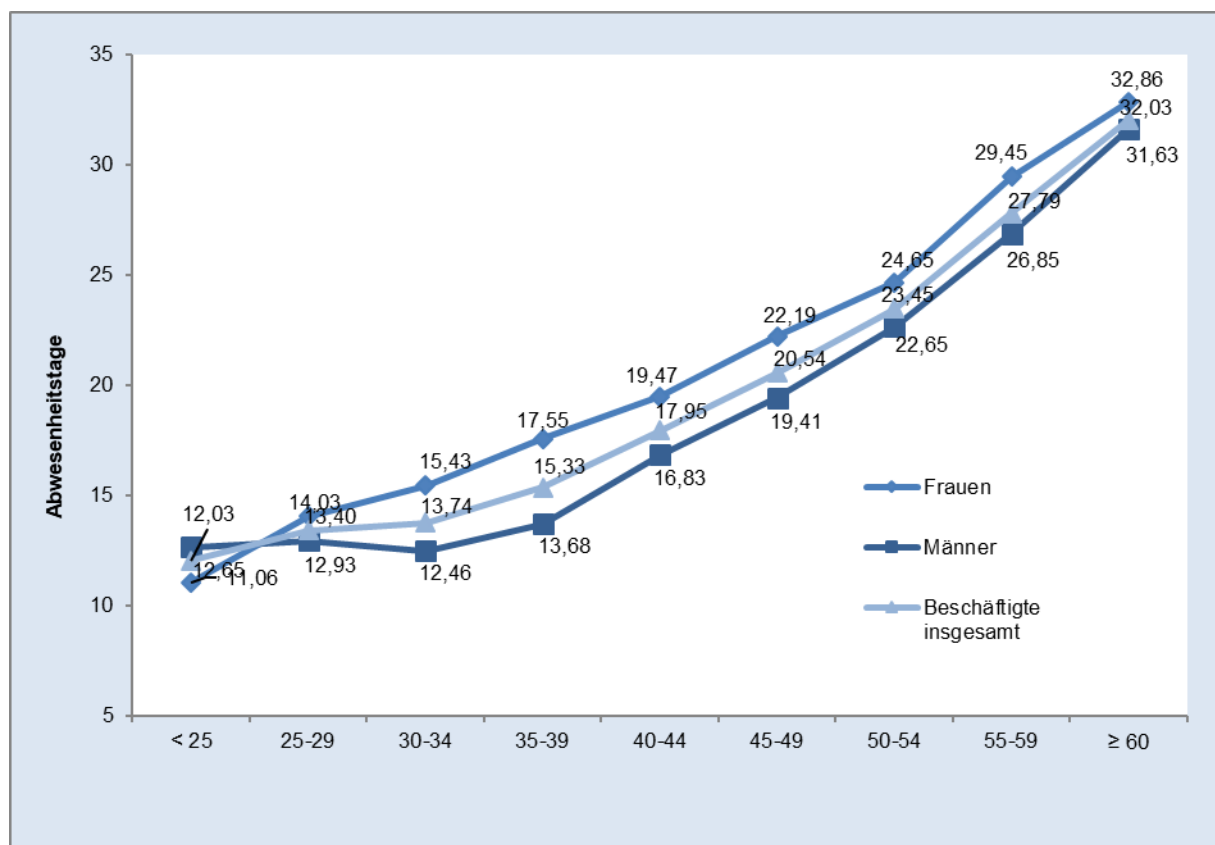


Abbildung 22: Durchschnittliche krankheitsbedingte Abwesenheit je Beschäftigtem nach Altersgruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2019

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 15,60 krankheitsbedingte Abwesenheitstage und die Beschäftigten des einfachen Dienstes 42,60 krankheitsbedingte Abwesenheitstage auf. Dies entspricht einer Differenz von 27,00 Tagen.

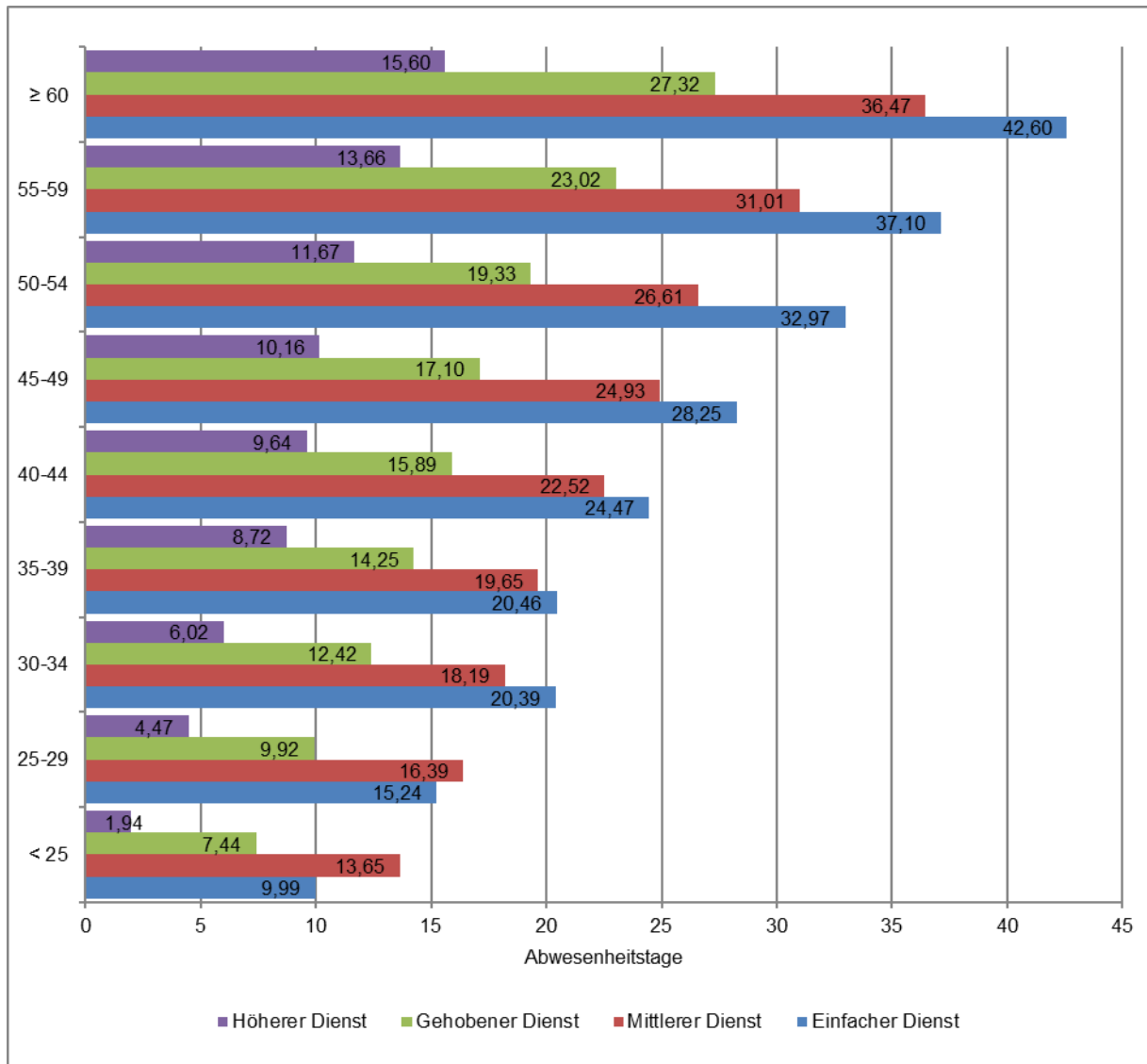


Abbildung 23: Durchschnittliche krankheitsbedingte Abwesenheit nach Alters- und Laufbahngruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2019

3.3.8 Krankheitsbedingte 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 2019 weiter fort. Die durchschnittliche Anzahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage je Beschäftigtem in den

obersten Bundesbehörden liegt bei 15,85 (- 0,51 Tage) und in den Geschäftsbereichsbehörden bei 21,31 Abwesenheitstagen (- 0,58 Tage). Damit waren im Jahr 2019 die Beschäftigten in den Geschäftsbereichsbehörden 5,47 Tage länger krankgeschrieben als die Beschäftigten der obersten Bundesbehörden (der Wert ist vergleichbar zu den Daten aus dem Jahr 2018, hier betrug diese Differenz 5,54 Tage). Die behördenspezifischen Unterschiede hinsichtlich soziodemografischen Einflussgrößen Alter, Geschlecht, Laufbahngruppe/Tätigkeitsprofil sind erheblich.

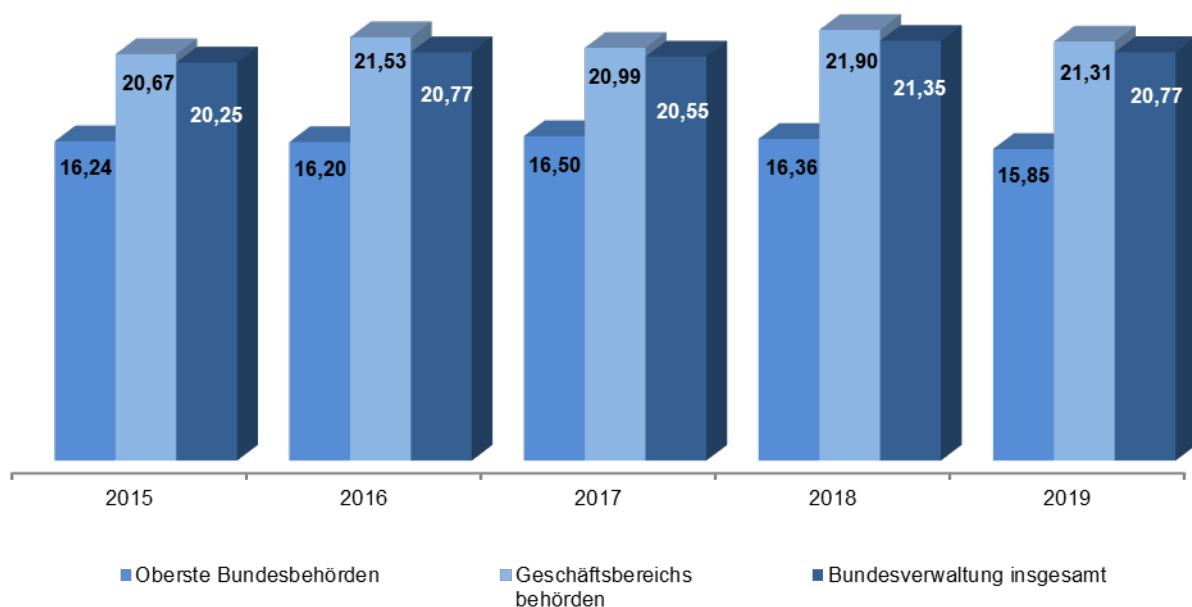


Abbildung 24: krankheitsbedingte Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach obersten Bundesbehörden und Geschäftsbereichsbehörden in den Jahren 2015 bis 2019

3.3.9 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 Lauf-

bahnstrukturen haben - wie gezeigt - erheblichen Einfluss auf die krankheitsbedingten 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.

3.3.10 Vergleich der absoluten krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten

Die absoluten krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten sind – im Vergleich zum Vorjahr – bei 18 der obersten Bundesbehörden und ihren Geschäftsbereichsbehörden zurückgegangen (Abb. 25), bei vier obersten Bundesbehörden sind die krankheitsbedingten Abwesenheiten angestiegen und in drei Ressorts sind die krankheitsbedingten Abwesenheiten gegenüber 2018 weitgehend stabil geblieben (Erhöhung bzw. Abnahme bis 0,13 Tage). Die Spannweite der krankheitsbedingten Abwesenheitstage reicht von 12,06 bis 27,26 Tagen.

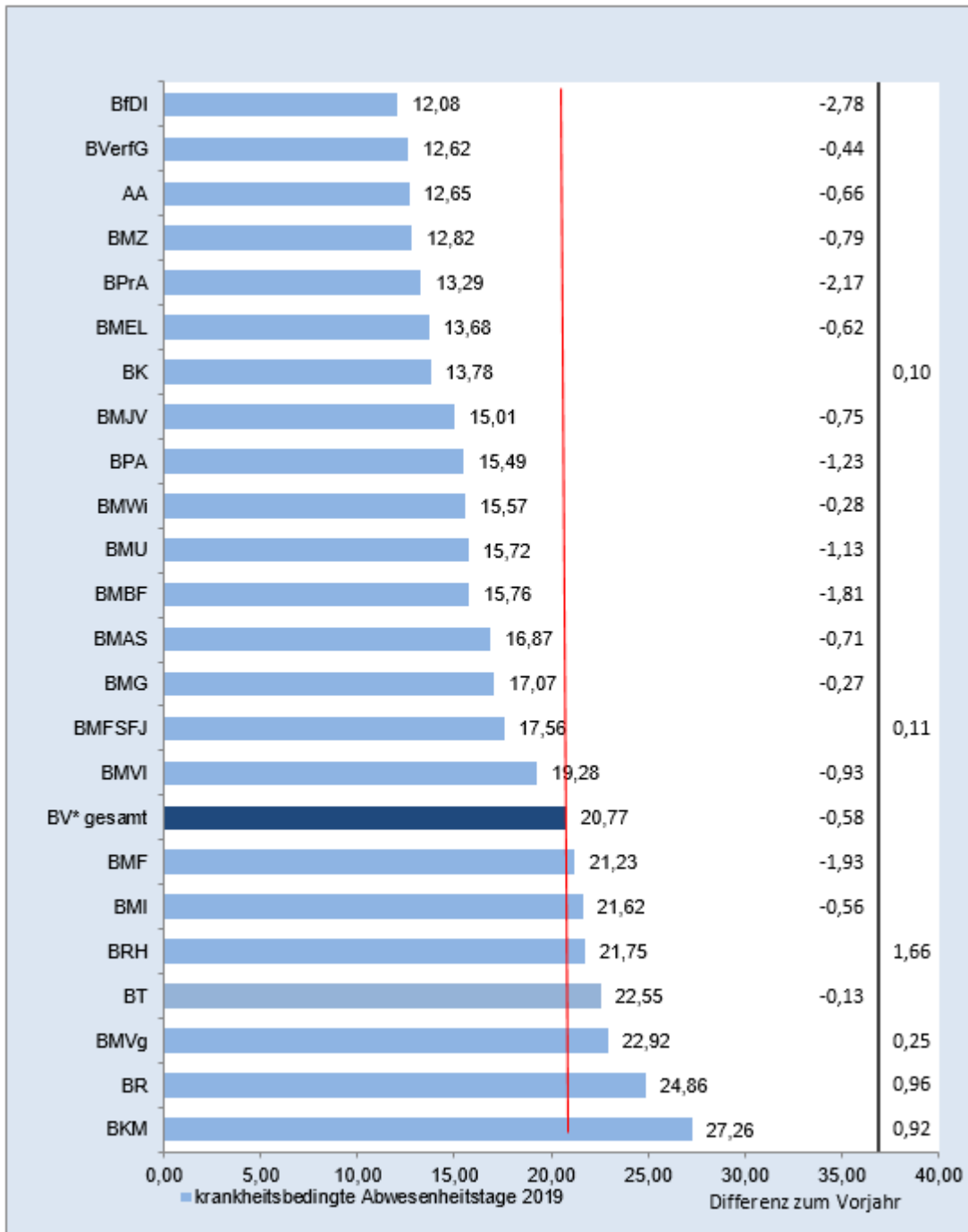


Abbildung 25: krankheitsbedingte Abwesenheitstage je oberste Bundesbehörde und Geschäftsbereich (absolut) im Jahr 2019
 *BV = Mittelwert Abwesenheit der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung

Bei Beschränkung der Betrachtung auf die obersten Bundesbehörden (Tab 4), ohne die zugehörigen Geschäftsbereiche, zeigt sich bei drei obersten Bundesbehörden ein Anstieg der krankheitsbedingten Abwesenheiten, bei 16 obersten Bundesbehörden sind die krankheitsbedingten Abwesenheiten zurückgegangen, bei vier obersten Bundesbehörden hat es keine nennenswerte Veränderung gegenüber dem Jahr 2018 gegeben. Die Streuung der krankheitsbedingten Abwesenheitstage bei den obersten Bundesbehörden liegt zwischen 12,08

und 24,86 Tagen. Beschäftigte in obersten Bundesbehörden waren im Durchschnitt an 15,85 Tagen krankheitsbedingt abwesend.

Tabelle 4:

krankheitsbedingte Abwesenheitstage je oberste Bundesbehörde (ohne Geschäftsbereich) (absolut) im Jahr 2019

Ranking	Oberste Bundesbehörde	Abwesenheitstage 2018	Abwesenheitstage 2019	Differenz zum Vorjahr
1	BfDI	14,85	12,08	-2,78
2	BVerfG	13,06	12,62	-0,44
3	BMZ	13,61	12,82	-0,79
4	BMU	13,34	12,88	-0,46
5	BMEL	13,83	12,93	-0,90
6	BMFSFJ	13,85	13,11	-0,73
7	AA	13,56	13,17	-0,39
8	BPrA	15,46	13,29	-2,17
9	BK	13,69	13,78	0,10
10	BMJV	15,33	13,80	-1,54
11	BKM	16,79	14,29	-2,51
12	BMG	14,72	14,33	-0,39
13	BMVg	14,93	14,94	0,02
14	BMWi	14,86	15,40	0,55
15	BPA	16,72	15,49	-1,23
16	BMF	15,84	15,74	-0,10
17	BMBF	17,58	15,76	-1,81
	OB* insgesamt	16,36	15,85	-0,52
18	BMAS	17,40	15,91	-1,50
19	BMVI	17,57	16,46	-1,11
20	BMI	17,84	16,62	-1,22
21	BRH	20,09	21,75	1,66
22	BT	22,69	22,55	-0,13
23	BR	23,91	24,86	0,96

* OB = Mittelwert der krankheitsbedingten Abwesenheiten in den obersten Bundesbehörden

In den Geschäftsbereichsbehörden der unmittelbaren Bundesverwaltung (Tab. 5) ging die durchschnittliche Zahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage im Jahr 2019 um 0,58 Tage auf 21,31 Abwesenheitstage zurück. In zwei Ressorts ist ein leichter Anstieg der krankheitsbedingten Abwesenheitstage in den Geschäftsbereichen zu verzeichnen. Die Spannweite der krankheitsbedingten Abwesenheitstage liegt zwischen 7,67 und 29,08 Tagen. Die Anzahl der Beschäftigten im Geschäftsbereich der BKM ist sehr gering, hier fallen einzelne Langzeiterkrankte stärker ins Gewicht als dies in Behörden mit einem großen Geschäftsbereich der Fall wäre.

Die Tätigkeitsfelder der Beschäftigten in den Geschäftsbereichsbehörden der unmittelbaren Bundesverwaltung variieren stark. So finden sich im BMVI (Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung), im BMI (Bundespolizei) wie auch im BMF (Zoll) vermehrt Tätigkeiten, die eine erhöhte Gefährdung und Beanspruchung aufweisen.

Tabelle 5:

*krankheitsbedingte Abwesenheitstage je Geschäftsbereich (ohne oberste Bundesbehörde) (absolut) im Jahr 2019 **

Ranking	Oberste Bundesbehörde Geschäftsbereich	Abwesenheitstage 2018	Abwesenheitstage 2019	Differenz zum Vorjahr
1	AA	10,55	7,67	-2,88
2	BMEL	14,40	13,87	-0,53
4	BMJV	15,84	15,23	-0,61
3	BMWi	16,05	15,60	-0,45
4	BMU	18,69	16,98	-1,71
5	BMAS	17,70	17,60	-0,10
6	BMG	17,92	17,72	-0,20
8	BMVI	20,37	19,47	-0,91
9	BMFSFJ	19,84	20,74	0,90
	GB* gesamt	21,90	21,31	-0,58
10	BMF	23,51	21,48	-2,03
11	BMI	22,28	21,75	-0,53
12	BMVg	22,84	23,10	0,26
13	BKM	27,61	29,08	1,47

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

3.3.11 Vergleich der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nach Standardisierung

Für die Darstellung eines standardisierten Vergleichs werden die absoluten Werte für die krankheitsbedingten 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 krankheitsbedingten Abwesenheitstage im Jahr 2019 im Ressortvergleich. Diese berechnet sich aus dem Quotienten der Summe aller krankheitsbedingten 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 32 und 34). 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 krankheitsbedingten Abwesenheitstage in den obersten Bundesbehörden und ihren Geschäftsbereichen von 7,90 Abwesenheitstagen bis 22,83 Tagen. Der absolute Vergleichswert der unmittelbaren Bundesverwaltung beträgt 20,77 krankheitsbedingte Abwesenheitstage pro Beschäftigtem im Jahr 2019.

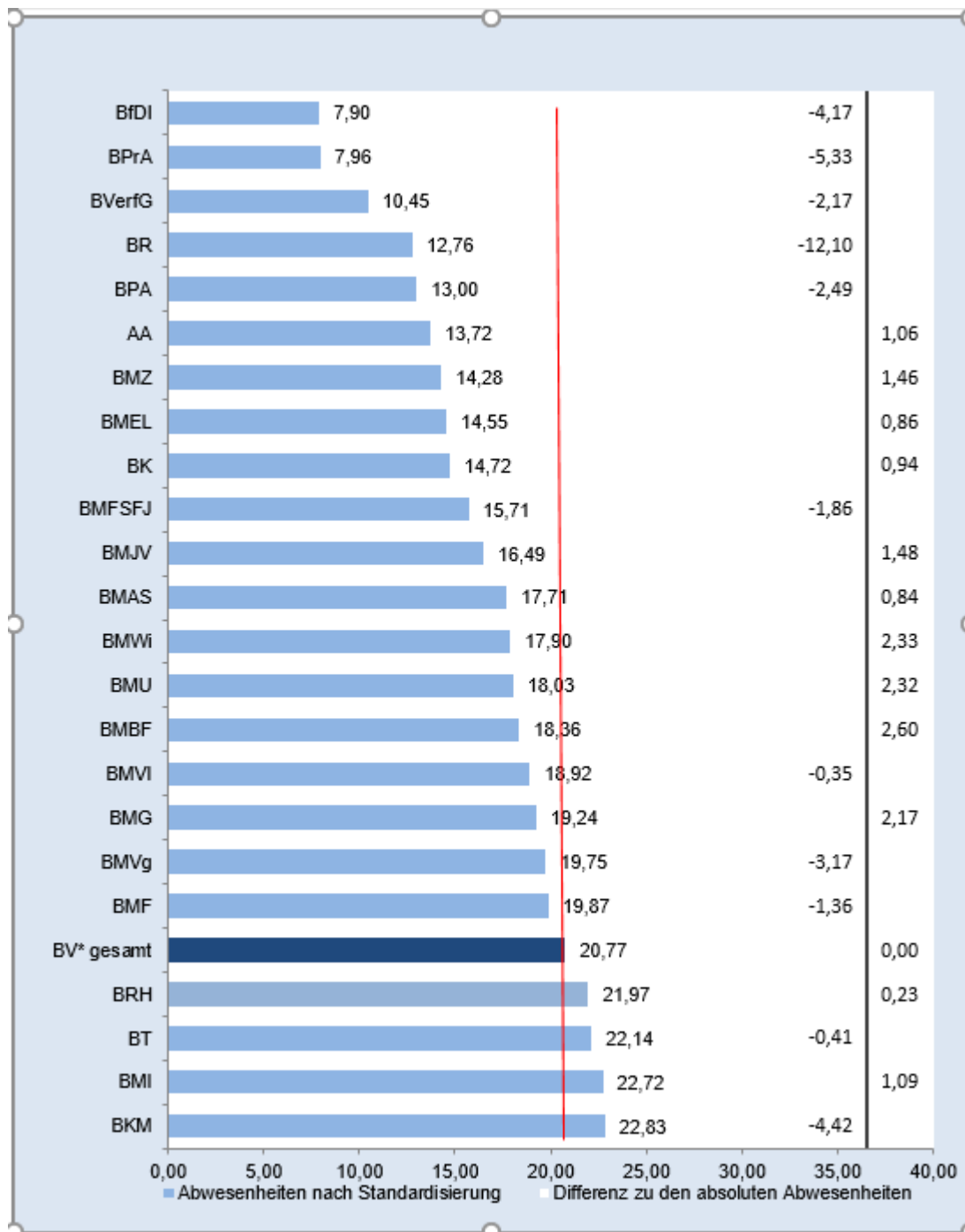


Abbildung 26:
 krankheitsbedingte Abwesenheitstage je oberste Bundesbehörde und Geschäftsbereich (standardisiert) im Jahr 2019
 *BV=Mittelwert der Abwesenheiten in der Bundesverwaltung

3.4 Gegenüberstellung zu den krankheitsbedingten 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.

3.4.1 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 Stichtagslösung, 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 krankheitsbedingte 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 2019) waren im Jahr 2019 43,4 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 37,8 Prozent. Die 25- bis 44-Jährigen, die in der gesamten Erwerbsbevölkerung mit 41,2 Prozent die stärkste Altersgruppe bilden, machen dagegen im Bundesdienst nur 36 Prozent aus.² Bei den über 60-Jährigen findet über die Jahre eine Angleichung zwischen der Bundesverwaltung und der allgemeinen Erwerbsbevölkerung statt.

Tabelle 6:
Altersstrukturen 2015 bis 2019 (jeweils in Prozent) * **

Altersgruppen in Jahren		2015	2016	2017	2018	2019
unter 25	Bundesverwaltung*	6,8	6,9	7,5	7,9	9,5
	Erwerbsbevölkerung**	9,7	9,7	9,8	9,7	9,9
25 – 44	Bundesverwaltung*	32,0	32,7	33,2	34,3	36,0
	Erwerbsbevölkerung**	41,7	41,4	41,1	41	41,2
45 – 59	Bundesverwaltung*	50,6	49,6	48,4	46,8	43,4
	Erwerbsbevölkerung**	39,1	39,2	38,9	38,5	37,8
über 60	Bundesverwaltung*	10,7	10,7	10,9	11,1	11,1
	Erwerbsbevölkerung**	9,4	9,7	10,2	10,8	11,2

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

** Erwerbsbevölkerung insgesamt

² Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2019

3.4.2 Gegenüberstellung zu den Ergebnissen des AOK-Fehlzeitenreports für 2019

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 Verfügung³. Die AOK-Daten werden vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) erhoben und ausgewertet.

Im Jahr 2019 lag die krankheitsbedingte Abwesenheitsquote aller erwerbstätigen AOK-Versicherten bei 5,4 Prozent. Die krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten von AOK-versicherten Erwerbstätigen in der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung lagen mit 6,5 Prozent um einen Prozentpunkt höher.

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

³ Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2020; #Gerechtigkeit und Gesundheit; Springer, 1. Aufl. 2020, S. 726 ff.

Um die Einflüsse der unterschiedlichen Erhebungssystematiken soweit wie möglich statistisch auszugleichen, werden von den durchschnittlich 20,77 krankheitsbedingten Abwesenheitstagen der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2019 die Abwesenheitszeiten aufgrund von Rehabilitationsmaßnahmen (0,6 Abwesenheitstage für 2019) und pauschal 50 Prozent der Kurzeiterkrankungen (1,95 Abwesenheitstage für 2019) abgezogen. Die auf dieser Basis bereinigte krankheitsbedingte Abwesenheitsquote des Bundes beträgt 7,25 Prozent (18,19 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 krankheitsbedingte Abwesenheitsquote in Höhe von 6,67 Prozent (16,75 Abwesenheitstage). Diese Quote ist gegenüber 2018 (17,27 Abwesenheitstage) um 0,21 Prozentpunkte leicht zurückgegangen. Damit ist auch unter der Standardisierung ein Rückgang der Fehlzeiten in der Bundesverwaltung zu beobachten.

Der Bund liegt 0,17 Prozentpunkte über der Quote der krankheitsbedingten Abwesenheitstage der AOK im Bereich der öffentlichen Verwaltung und 1,27 Prozentpunkte über dem Krankenstand aller erwerbstätigen AOK-Versicherten. Die Abb. 27 zeigt die Entwicklung der bereinigten und standardisierten krankheitsbedingten Abwesenheitsquote der unmittelbaren Bundesverwaltung und des Krankenstands der erwerbstätigen AOK-Versicherten.

Der Krankenstand ist im allgemeinen AOK-Trend leicht zurückgegangen, bleibt aber auf dem gleichen Niveau, bei den AOK-Versicherten in der öffentlichen Verwaltung findet sich ebenfalls ein leichter Rückgang. Ob in der Bundesverwaltung eine Trendumkehr erreicht wird, wird die Entwicklung der nächsten Jahre zeigen. Eine Begründung für diese Entwicklung ist aus der Statistik nicht ableitbar.

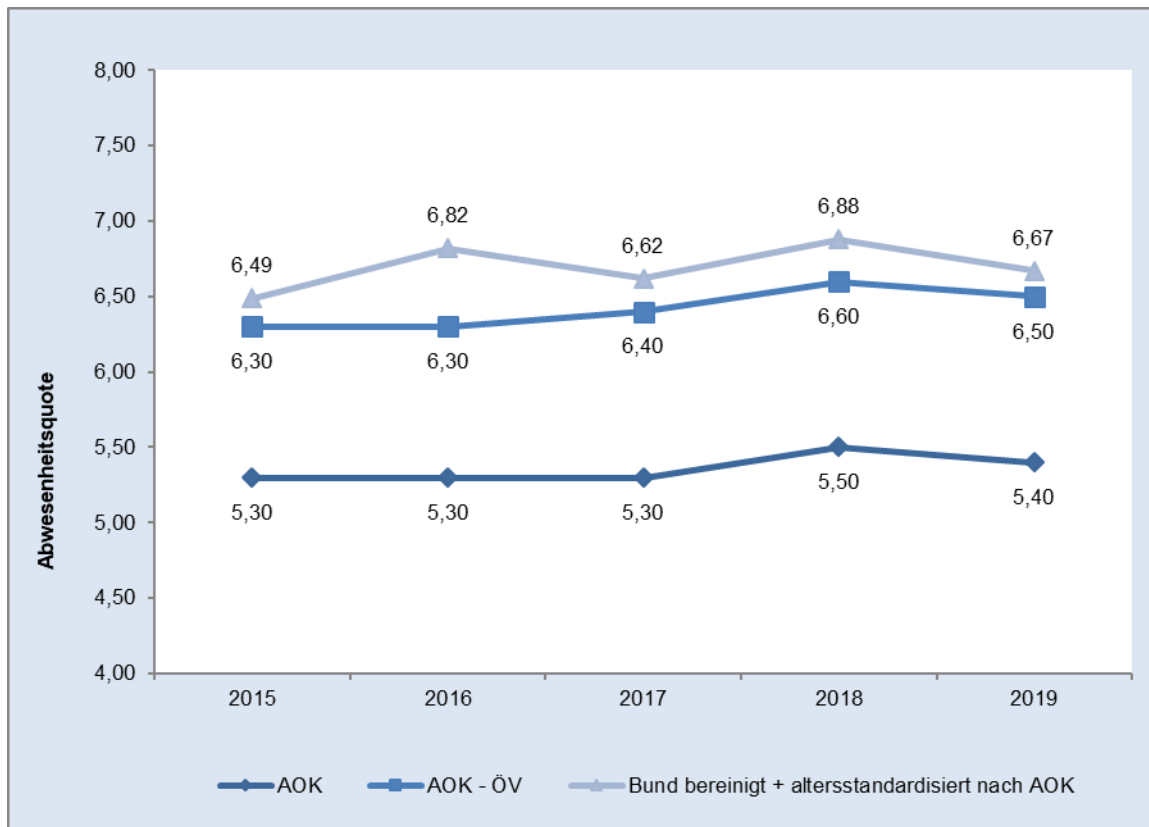


Abbildung 27: Entwicklung der Abwesenheitsquote* der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung und der erwerbstätigen AOK-Versicherten (inkl. Bereich der öffentlichen Verwaltung/Sozialversicherung) von 2015 bis 2019 in Prozent
 * Abwesenheitstage in Prozent der Arbeitstage eines Jahres, AOK-standardisiert.

4 Arbeits- bzw. Dienstunfälle sowie Wege- 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 krankheitsbedingten 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 bestimmbares 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 2019 insgesamt 1.490 meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert (2018 waren es 1.522) (Abb. 28). Durch die gestiegene Zahl der Beschäftigten ist die relative Unfallhäufigkeit gesunken: sie betrug 10,8 je 1.000 Tarifbeschäftigte und Auszubildende (Vorjahr 11,1).

Die gefallenen 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 auch künftig angeknüpft werden.

Die Zahl der Wegeunfälle ist im Jahr 2019 absolut um 20 auf 795 leicht angestiegen. Umgerechnet sind dies 5,1 Unfälle je 1.000 Versicherte (Tarifbeschäftigte und Auszubildende); 2018 betrug der Quotient 5,0. 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.

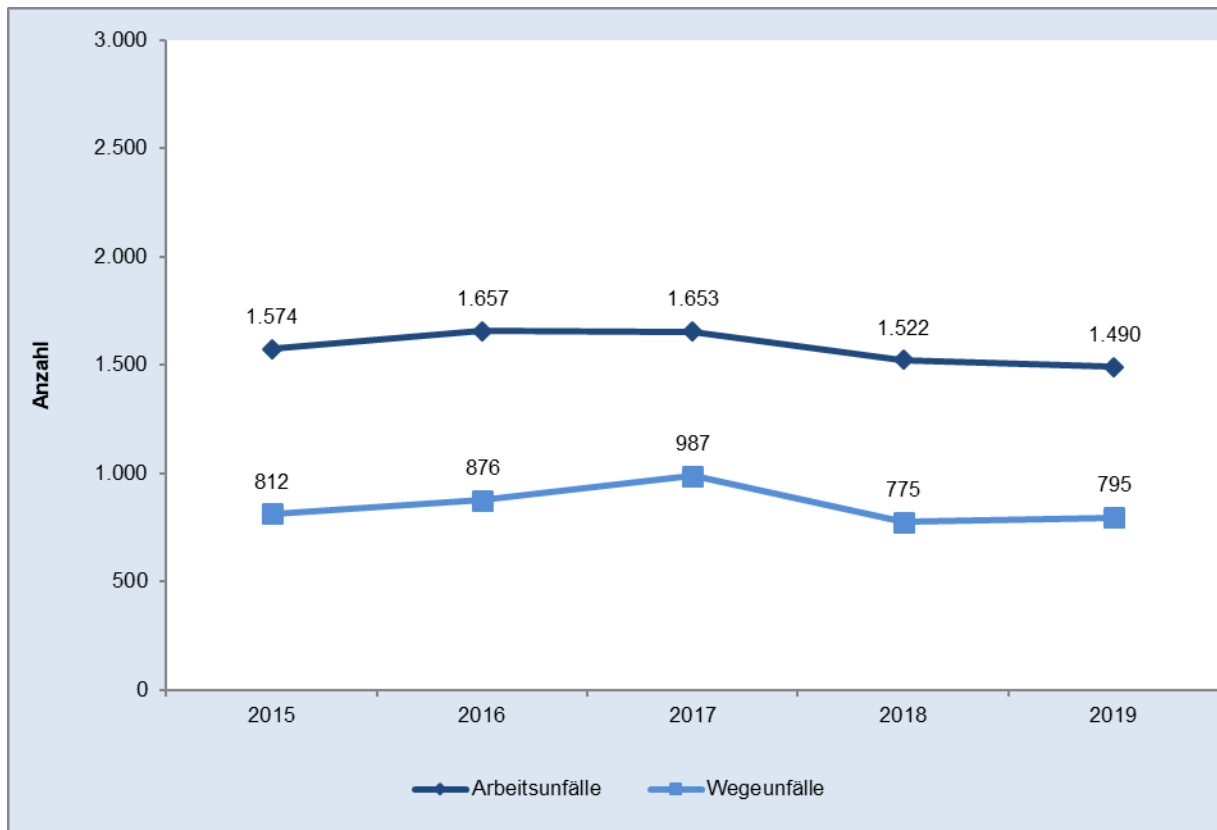


Abbildung 28: Entwicklung der Arbeits- und Wegeunfälle von Tarifbeschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung in den Jahren 2015 bis 2019

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 (2019)

Ressort	Zahl der Versicherten	Arbeitsunfälle*	Wegeunfälle*
AA	3.204	13	24
BK	394	<10	<10
BKM	2.196	14	26
BMAS	1.669	<10	20
BMBF	569	<10	<10
BMEL	7.358	70	40
BMF	8.101	25	42
BMFSFJ	1.636	<10	10
BMG	3.912	17	24
BMI	31.390	57	118
BMJV	2.702	<10	19
BMU	4.124	11	14
BMVg	59.580	915	280
BMVI	19.100	308	110
BMWi	6.410	25	32
BMZ	646	<10	<10
BPA	429	<10	<10
BPrA	153	<10	<10
BR	110	<10	<10
BRH	135	<10	<10
BT	2.175	<10	25
BfDI	53	<10	<10
BVerfG	112	<10	<10
Gesamt	156.158	1.490	795

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 Anwärterinnen und Anwärter
- Anzahl der Dienst- und Dienstwegeunfälle und der Berufskrankheiten (einschließlich Verdachtsanzeigen).

Für das Jahr 2019 meldeten die Bundesressorts 2.614 Dienstunfälle (17,3 je 1.000 Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Vorjahr 18,1) und 946 Dienstwegeunfälle (6,2 je 1.000 Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Vorjahr 7,0) (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 krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten, der sich auch in der allgemeinen Statistik spiegelt. Auch unter dem Aspekt des Gesundheitsmanagements und Betrieblichen Eingliederungsmanagements wird dieser Anteil künftig genauer zu betrachten sein.

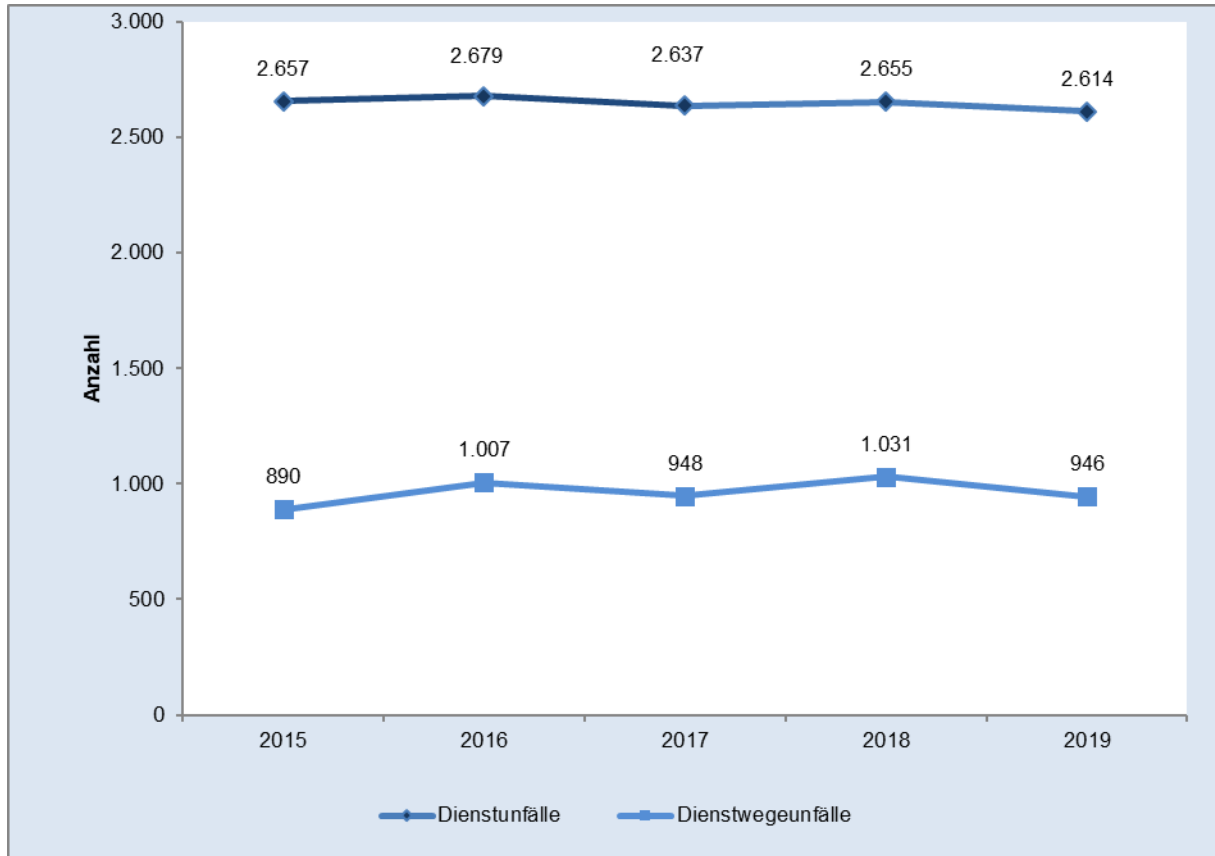


Abbildung 29: Entwicklung der Dienst- und Dienstwegeunfälle der Beamtinnen und Beamten in der unmittelbaren Bundesverwaltung in den Jahren 2015 bis 2019

Bewertungsangebot

Aufgrund der Vielfalt der in den Ressorts erledigten Aufgaben ist eine eindimensionale Erklärung für die Entwicklung der Dienstwegeunfälle 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.

Tabelle 8:

Dienst- und Dienstwegeunfälle im Vergleich, Ressorts einschließlich Geschäftsbereiche (2019)*

Ressort	Zahl der Beamtinnen und Beamten / Richterinnen und Richter einschl. der Anwärtinnen und Anwärter	Dienstunfälle		Dienstwegeunfälle	
		Anzahl der Fälle*	Ausfalltage*	Anzahl der Fälle*	Ausfalltage*
AA	1.724	27	531	44	787
BK	421	<10	>10	<10	<10
BKM	724	<10	<10	<10	15
BMAS	1.520	<10	81	22	81
BMBF	690	<10	<10	<10	<10
BMEL	1.404	<10	<10	<10	44
BMF	38.914	733	8.658	291	3.650
BMFSFJ	792	<10	29	<10	<10
BMG	1.013	10	22	14	55
BMI	58.290	1.500	20.534	320	5.347
BMJV	3.630	15	101	48	309
BMU	1.411	13	<10	12	158
BMVg	25.720	179	4.410	16	212
BMVI	6.361	29	750	33	402
BMWi	5.118	55	519	85	678
BMZ	816	<10	16	<10	17
BPA	140	<10	<10	<10	25
BPrA	80	<10	<10	<10	<10
BR	105	<10	13	<10	19
BRH	1.031	<10	<10	17	185
BT	1.137	<10	<10	<10	<10
BfDI	156	<10	<10	<10	80
BVerfG	182	<10	<10	<10	<10
Gesamt	151.379	2.614	35.681	946	12.081

* 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
GB	Geschäftsbereichsbehörde
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
OB	Oberste Bundesbehörde
ÖV	Öffentliche Verwaltung
RAK GM	Ressortarbeitskreis Gesundheitsmanagement
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
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 2020; #Gerechtigkeit und Gesundheit; Springer, 1. Aufl. 2020

Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 6, Finanzen und Steuern, Personal des öffentlichen Dienstes, Wiesbaden 2019

Statistisches Bundesamt, Personalstandstatistik des Bundes am 30.06.2019.

Mikrozensus 2019.

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)