



Bundesministerium
des Innern
und für Heimat

Gesundheitsförderungsbericht 2020 der unmittelbaren Bundesverwaltung

Impressum**Herausgeber**

Bundesministerium des Innern und für Heimat, 1101 Berlin

Internet: www.bmi.bund.de

Stand

Dezember 2020

Gestaltung

Bundesministerium des Innern und für Heimat

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

Hinweise

Der Gesundheitsförderungsbericht 2020 der unmittelbaren Bundesverwaltung ist auf der Internetseite des Bundesministeriums des Innern und für Heimat veröffentlicht.

Der Fachteil wurde durch die Unfallversicherung Bund und Bahn sowie dem Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) erstellt.

Inhaltsverzeichnis

1	Das Wichtigste in Kürze	5
1.1	Zusammenfassung des Schwerpunktthemas: „MOLA - Die neue Beschäftigtenbefragung der UVB“	5
1.2	Zusammenfassung Statistikteil.....	5
2	MOLA - Die neue Beschäftigtenbefragung der UVB	8
2.1	Warum eine Beschäftigtenbefragung von der UVB?	8
2.2	Die Entwicklungsgeschichte	9
2.3	Grundinformationen zum MOLA-Fragebogen	10
2.4	Kurzinterview zur Entwicklung des MOLA Fragebogen	14
2.5	Einblicke in die Gesamtergebnisse	14
2.6	Die Stichprobe	15
2.7	Wie steht es mit der Zufriedenheit und Gesundheit?.....	16
2.8	Was beeinflusst die Zufriedenheit und Gesundheit bei der Arbeit?	17
2.9	Das MOLA-Netzwerk – mehr als ein Fragebogen.....	21
2.10	Wie geht es mit MOLA weiter?	21
3	Krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten in der unmittelbaren Bundesverwaltung 2020.....	23
3.1	Grundlagen für die Auswertung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten	23
3.1.1	Art und Umfang der erfassten krankheitsbedingten Abwesenheitsdaten	23
3.1.2	Auswertung und Interpretation	24
3.2	Personalstruktur der unmittelbaren Bundesverwaltung	25
3.2.1	Personalstruktur nach Statusgruppen und Geschlecht im Überblick	25
3.2.2	Status- Laufbahnstruktur der obersten Bundesbehörden	27
3.2.3	Status- und Laufbahnstruktur der Geschäftsbereichsbehörden.....	29
3.2.4	Laufbahnstruktur in der unmittelbaren Bundesverwaltung.....	30
3.2.5	Altersstruktur in der unmittelbaren Bundesverwaltung.....	32
3.3	Analyse der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten in der unmittelbaren Bundesverwaltung.....	35
3.3.1	Ergebnisse im Überblick	35

3.3.2	Entwicklung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten seit 2005	36
3.3.3	Analyse der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nach Status- und Laufbahngruppen	37
3.3.4	Entwicklung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nach Altersgruppen	38
3.3.5	Abwesenheitstage nach Dauer der Erkrankung	42
3.3.6	Krankheitsbedingte Abwesenheitstage nach Geschlechtszugehörigkeit	45
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	58
3.4.1	Abweichungen im Einzelnen	58
3.4.2	Gegenüberstellung zu den Ergebnissen des AOK-Fehlzeitenreports für 2020	60
4	Arbeits- bzw. Dienstunfälle sowie Wege- bzw. Dienstwegeunfälle	63
4.1	Arbeits- und Wegeunfälle	63
4.2	Dienst- und Dienstwegeunfälle	65
5	Abkürzungsverzeichnis	69
6	Quellenverzeichnis	71

1 Das Wichtigste in Kürze

1.1 Zusammenfassung des Schwerpunktthemas: „MOLA - Die neue Beschäftigtenbefragung der UVB“

In einem Kooperationsprojekt mit dem Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) hat die Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) mit dem MOLA-Fragebogen eine Beschäftigtenbefragung für sichere und gesunde Arbeit und Zusammenarbeit entwickelt, die wissenschaftlichen Ansprüchen gerecht wird. MOLA steht für Menschen. Organisationskultur. Leistungsfähigkeit. Arbeitsgestaltung.

Basierend auf dem aktuellen Wissensstand umfasst das Instrument zentrale Einflussfaktoren auf Gesundheit und Leistung im Kontext Arbeit. Der MOLA-Fragebogen ermöglicht zum einen die Faktoren der psychischen Belastung nach Leitlinie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zu erfassen und gleichzeitig Aspekte von Organisationskultur, Digitalisierung und individuellen Leistungsvoraussetzungen einerseits und Auswirkungen der Arbeit auf Gesundheit und Zufriedenheit andererseits zu ermitteln. Das Instrument kann sowohl zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, im Betrieblichen Gesundheitsmanagement wie auch zur Kultur- und Organisationsentwicklung eingesetzt werden.

Das Instrument ist modular aufgebaut und besteht aus vier Bereichen mit insgesamt 37 Skalen und 122 Items. Die Bereiche sind „Grundlagen der Arbeitsgestaltung“, „Organisationskultur“, „Leistungsfähigkeit und Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten für gute Arbeit“ sowie „Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten“.

1.2 Zusammenfassung Statistikteil

Die unmittelbare Bundesverwaltung umfasste 2020 insgesamt 306.937 Beschäftigte (Stichtag 30.06.2020; ohne Soldatinnen und Soldaten). Erfasst wurden mit dem Gesundheitsförderungsbericht anonymisiert die Daten von insgesamt 285.558 Beschäftigten (Stichtag 31.12.2020). Dies entspricht einer Quote von 93,03 Prozent. Die Erfassung kann somit als repräsentativ gewertet werden.

Das Jahr 2020 wurde in hohem Maße durch die Coronapandemie bestimmt, auch die hier berichteten Zahlen des Gesundheitsförderungsberichts der Bundesregierung. Ein verwertbarer bzw. wertender Vergleich mit den Jahren vor der Pandemie ist damit nur unter besonderer Umsicht möglich. In der Bundesverwaltung stieg die Quote der krankheitsbedingten Abwesenheiten seit 2007 stetig. Die Fehlzeiten sind 2020 rückläufig, sie liegen nun AOK-standardisiert bei 6,02 Prozent (2019: 6,67 Prozent; 2018: 6,88 Prozent;). Die kurz- und langfristige Entwicklung der Quote folgt dem in der sonstigen Erwerbsbevölkerung vorherrschenden Trend, der auch in 2020 ebenfalls rückläufig war. Anzumerken ist, dass erstmalig die krankheitsbedingten Fehlzeiten der Bundesverwaltung unter denen Werten der AOK-Öffentlicher Dienst liegen.

Im Durchschnitt waren die Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung absolut an 18,02 Arbeitstagen (- 2,75) krankheitsbedingt abwesend (einschließlich Rehabilitation). Das sind pro Beschäftigtem 7,18 Prozent der gesamten 251 Arbeitstage im Jahr 2020. Auch bei der isolierten Betrachtung der Statusgruppen bestätigt sich der Rückgang. So sind die absoluten Zahlen der krankheitsbedingten Abwesenheitstage bei den Beamtinnen und Beamten gegenüber 2019 mit 20,66 Tagen auf 18,50 Tage im Jahr 2020 und bei den Tarifbeschäftigten von 22,51 (2019) auf 19,70 (2020) Tage gesunken.

Die Verteilung über die Erkrankungszeiten ist gegenüber dem Vorjahr stabil geblieben. Langzeiterkrankungen (über 30 Tage) sind mit einem Anteil von 40,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Die Kurzzeiterkrankungen (1 bis 3 Tage) sind gegenüber 2019 (- 1,2 Tage) gesunken. Kurzzeiterkrankungen haben mit 15,1 Prozent den geringsten Anteil an den krankheitsbedingten Fehlzeiten. Längere Erkrankungen (4 bis 30 Tage) bilden einen Anteil von 42,6 Prozent an den gesamten krankheitsbedingten Abwesenheiten.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2020 bei 44,6 Jahren und ist damit erneut leicht zurückgegangen (- 0,3 Jahre). 60,3 Prozent aller Beschäftigten im Bundesdienst waren Männer, 39,7 Prozent Frauen. Bei der Verteilung über die Laufbahnen zeigt sich 2020 eine Veränderung. Die Beschäftigtenzahlen im einfachen und mittleren Dienst sind zurückgegangen, die im gehobenen und höheren Dienst dagegen angestiegen. Im einfachen Dienst arbeiten 6 Prozent aller Beschäftigten, 45,6 Prozent im mittleren Dienst (- 0,4), 27,4 Prozent im gehobenen Dienst und 12,8 Prozent im höheren Dienst. Die restlichen 8,3 Prozent entfallen

auf solche Personen, die keiner Laufbahn zuzuordnen sind (z.B. Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter).

Wie in den vergangenen Jahren variierte die Anzahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage stark zwischen den einzelnen Laufbahngruppen. Im höheren Dienst fehlten die Beschäftigten durchschnittlich an 8,84 Tagen (- 1,52). Im einfachen Dienst waren es indes 29,54 Tage (-3,00). Bei der Betrachtung nach Geschlechtern ist erkennbar, dass die krankheitsbedingten Abwesenheitstage sich annähern. Die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten bei weiblichen Beschäftigten lagen im Jahr 2020 mit durchschnittlich 19,15 Abwesenheitstagen um 1,89 Tage höher als bei Männern mit 17,28 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 MOLA - Die neue Beschäftigtenbefragung der UVB

Über lange Jahre hat die Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) mit KoGA ein bewährtes Instrument zur Beschäftigtenbefragung zur Verfügung gestellt, das nun um die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse bereichert werden sollte. Mit dem MOLA-Fragebogen hat die Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) eine Beschäftigtenbefragung für sichere und gesunde Arbeit und Zusammenarbeit auf dem aktuellen Stand entwickelt, die die wesentlichen Belastungsfaktoren und Beanspruchungsfolgen der Arbeitswelt, auch unter Berücksichtigung von Digitalisierung und Organisationskultur, abbildet. Der Fragebogen ist wissenschaftlich geprüft und mit Vergleichswerten hinterlegt. Seine Einsatzbereiche erstrecken sich von der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, über das Betriebliche Gesundheitsmanagement, bis hin zur umfassenden Organisations- und Kulturentwicklung. Der gesamte Fragebogen, inklusive Handlungsmanual steht im Internet unter [Gesundheit im Betrieb: Unfallversicherung Bund und Bahn \(uv-bund-bahn.de\)](https://www.uv-bund-bahn.de) lizenzrechtfrei zum Download bereit.

2.1 Warum eine Beschäftigtenbefragung von der UVB?

Analysen sind der Startpunkt für Weiter-Entwicklung. Wo stehen wir als Organisation? Was braucht unsere Behörde, um den Anforderungen von Gegenwart und Zukunft gerecht zu werden? Und wie geht es unseren Beschäftigten? Die Liste der Fragen ist lang. Um Antworten zu finden, kommen verschiedenste Instrumente zum Einsatz. Von der immer noch beliebten B&B-Analytik (Bauch und Buschfunk), über Kennzahlen wie Fehlzeiten, bis hin zu Beschäftigtenbefragungen oder Gruppeninterviews sind dem Markt der Möglichkeiten keine Grenzen gesetzt. Alle diese Verfahren haben ihre Berechtigung und können zum Teil gewinnbringend miteinander kombiniert werden.

Eine ganzheitliche Beschäftigtenbefragung kann bei der Analyse eine aussagekräftige Basis liefern. Es können flächendeckend Informationen von allen Beschäftigten eingeholt und nach vorher definierten Zielgruppen differenziert ausgewertet werden.

Allerdings bringt der Einsatz von Beschäftigtenbefragungen auch Fallstricke mit sich. Hier zwei der häufigsten:

1. Es werden in der Organisation zu viele verschiedene Befragungen von unterschiedlichen Bereichen mit unterschiedlichen oder zum Teil ähnlichen Inhalten durchgeführt.

Die Folgen sind u.a. Irritation und Befragungsmüdigkeit seitens der Beschäftigten und häufig wenig strukturiertes und nachhaltiges Handeln der Organisation.

2. Der Fragebogen wird selbst entwickelt. Er entspricht dann häufig keinen wissenschaftlichen Standards. Somit ist nicht sicher zu sagen, ob das Instrument das Ziel trifft und darüber hinaus auch belastbare Ergebnisse liefert.

Das Ziel der UVB war es hier Abhilfe zu leisten und ein Instrument vorzulegen, welches auf eine ganzheitliche Organisationsdiagnostik abzielt und somit sowohl zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung als auch im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements oder der Organisationsentwicklung insgesamt eingesetzt werden kann. Es sollte ein wissenschaftlich geprüfter und mit Vergleichswerten unterlegter Fragebogen entstehen, der Belastungsfaktoren und Beanspruchungsfolgen der Arbeitswelt abbildet, Digitalisierung und neue Formen der Arbeit berücksichtigt sowie Rückschlüsse auf die Organisationskultur ermöglicht.

Der jetzt vorliegende Fragebogen ist Eigentum der UVB und steht dem gesamten deutschsprachigen Raum lizenzkostenfrei zur Verfügung. Für die der UVB angeschlossenen Dienststellen und Betriebe ist – in eingeschränktem Umfang – auch eine Begleitung durch die UVB möglich.

2.2 Die Entwicklungsgeschichte

Instrumente wie Beschäftigtenbefragungen sollten nach Möglichkeit nicht nur wissenschaftlichen Anforderungen gerecht werden, sondern auch praxistauglich sein. Darum wurde der MOLA-Fragebogen in einem großen Kooperationsprojekt erarbeitet. Für den fachlichen und wissenschaftlichen Teil waren, neben dem Referat Psychologie und Gesundheitsmanagement der UVB, die externe Beratungsfirma WissensImpuls sowie das Institut für Gesundheit und Arbeit der DGUV (iag) zuständig. Die inhaltliche Passung für die Zielgruppe sowie die Verständlichkeit der einzelnen Fragen wurden in Workshops und Pre-Tests mit insgesamt 12 Betrieben und Behörden der Bundesverwaltung sichergestellt.

In diesem Zusammenspiel konnte eine Beta-Version des Fragebogens entwickelt werden, die dann in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess in diesen 9 Organisationen zum Einsatz kam:

- Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL)
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
- Bundesamt für Justiz (BfJ)
- Bundesamt für Sicherheit und Informationstechnik (BSI)
- Bundesamt für soziale Sicherung (BAS)
- Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM)
- Hauptzollamt Hamburg Stadt (HZA HH)
- Jobcenter Berlin Mitte (JBM)

So entstand ein Datensatz von fast 6.000 Befragten, mit dem der Fragebogen evaluiert, inhaltlich finalisiert und mit entsprechenden Vergleichswerten hinterlegt wurde.

2.3 Grundinformationen zum MOLA-Fragebogen

Bei der finalen Version des Fragebogens handelt es sich um ein Baukastensystem mit insgesamt 4 Bereichen, den sich die Betriebe je nach Bedarf zusammenstellen können (siehe Abbildung 1). Bereich eins bildet die Grundlagen der Arbeitsgestaltung ab und beinhaltet, entsprechend der Kriterien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, die Inhalte der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Der zweite Bereich beleuchtet dann organisationskulturelle Aspekte, während der dritte Bereich die wesentlichen Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten umfasst, die notwendig sind, sicher, gesund und erfolgreich zu arbeiten. Im vierten und letzten Bereich wird dann erhoben, wie es um die Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Befragten steht.

Inhalte des MOLA-Fragebogens



Abb. 1: Inhalte des MOLA-Fragebogens

Alles in Allem besteht der Baukasten mit seinen vier Bereichen aus 37 Skalen (Fragenblöcke) mit 122 Items (Fragen). Abbildung 2 gibt einen ersten Eindruck von beispielhaften Fragen aus dem Bereich Organisationskultur.

Alle Fragen sind mit einem fünfstufigen Antwortformat von „trifft völlig zu“ bis „trifft gar nicht zu“ hinterlegt. Die Ausfüllzeit der Vollversion benötigt ca. 25 bis 30 Minuten und es hat sich ein Gesamtbefragungszeitraum von drei bis vier Wochen bewährt.

Beispiele für Fragen

- **Neue Arbeitsformen: Flexibilisierung**
„Der persönliche Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen gelingt auch mit zunehmender Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort.“
- **Neue Arbeitsformen: Erreichbarkeit**
„Es kommt vor, dass ich in meiner Freizeit (außerhalb der Arbeitszeit) dienstlich kontaktiert werde.“
- **Organisationskultur: Umgang mit Veränderung**
„Im XXX wird man ermutigt, Verbesserungsvorschläge einzubringen.“
- **Organisationskultur: Wertschätzung**
„Ich erhalte Anerkennung für gute Arbeitsleistung.“

Abb. 2: Beispiele für Fragen

Um eine zielgerichtete Interpretation der Ergebnisse zu ermöglichen, sollten im Vorfeld Strukturvariablen festgelegt werden, die den Betrieb in verschiedene Untersuchungsgruppen unterteilt. Diese Strukturvariablen stehen Vergleichswerte zur Verfügung, da diese bei allen 9 am Projekt beteiligten Betrieben und Behörden erhoben werden konnten:

- Alter
- Geschlecht
- Laufbahngruppe
- Führungsverantwortung (ja / nein)
- Betriebsart (oberste / obere Behörde, nachgeordneter Bereich, weitere)

Mit Blick darauf, welche Strukturvariablen im Ergebnis besonders hilfreich waren, haben sich im Laufe der Entwicklung des Fragebogens besonders die folgenden Strukturvariablen empfohlen:

- Arbeitsbereich (Organisationseinheit, Referat, o. ä.)
- Tätigkeit
- Arbeitszeitmodell (Vollzeit / Teilzeit)
- Arbeitsort (Betrieb, Telearbeit, mobile Arbeit)
- Führungsverantwortung (ja / nein)
- Dauer der Betriebszugehörigkeit

Ein wichtiger und bewährter Grundsatz zu Beschäftigtenbefragungen ist, dass die Datenerhebung grundsätzlich anonym erfolgt. Das stärkt das Vertrauen der Befragten und trägt damit zu einem guten Ergebnis bei. Es muss sichergestellt werden, dass keine Zuordnung eines Fragebogens zur ausfüllenden Person möglich ist. Es dürfen keine Rückschlüsse auf Personengruppen kleiner als fünf möglich sein.

Bei der Anwendung der Papier-Bleistift-Version des Fragebogens ist der ausgefüllte Fragebogen ohne Angabe von Namen oder anderer Möglichkeit zur Identifikation der Person in einem verschlossenen neutralen Kuvert an der vereinbarten Stelle abzugeben.

Im Fall einer Online-Erhebung der Daten sollte die Erhebung über einen externen Provider erfolgen, der die Daten ohne Angabe von IP-Adresse o. ä. an die Auswertungsstelle übermittelt.

Grundinformationen zum MOLA-Fragebogen

Baukastensystem mit 4 Bereichen, untersetzt jeweils mit verschiedenen Merkmalsbereichen und Skalen (insgesamt 122 Items/ Fragen)



- 5-stufiges Antwortformat (von „trifft völlig zu“ bis „trifft gar nicht zu“)
- Vergleichswerte nach Strukturvariablen Alter, Geschlecht, Laufbahngruppe und Führungsverantwortung, Betriebsart von ca. 6000 Datensätzen
- Freie Verfügbarkeit des Fragebogens für alle Interessierten Nutzer*innen
- Einsatz sowohl online als auch in Papierform möglich
- Empfohlener Befragungszeitraum: 3 bis 4 Wochen
- Ausfüllzeit (für alle 122 Fragen) ca. 25 bis 30 min
- Auswertung (Standard): deskriptiv, Regression und Korrelation und Signifikanzprüfung
- Begleitung durch die UVB möglich

Abb. 3: Grundinformationen zum MOLA-Fragebogen

Für den Einsatz des Fragebogens ist ein Handlungsmanual verfügbar, in dem, neben den Gütekriterien u. a. der Umgang mit der Rekodierung von Items oder der Bildung von Skalenwerten beschrieben wird.

Der gesamte Fragebogen, inklusive Handlungsmanual steht im Internet unter [Gesundheit im Betrieb: Unfallversicherung Bund und Bahn \(uv-bund-bahn.de\)](#) zum Download bereit. Für weitere Fragen zum MOLA, Möglichkeiten der Begleitung durch die UVB oder zu den Vergleichswerten steht die E-Mail-Adresse gesundheit@uv-bund-bahn.de zur Verfügung.

2.4 Kurzinterview zur Entwicklung des MOLA Fragebogen

Drei Fragen an Frau Dr. Annekatri Wetzstein (Leiterin Referat Evaluation und Betriebliches Gesundheitsmanagement, Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung)

„Frau Dr. Wetzstein, Sie haben die Entwicklung des Fragebogens wissenschaftlich begleitet. Wie schätzen Sie die Qualität des Instruments insgesamt ein?“

„Wir haben mit den verschiedenen Entwicklungsstufen und dem daraus entstandenen Instrument eine gute bis sehr gute Qualität erreicht. Das ist wichtig und sollte sich in der Praxis – auch in anderen Branchen – bewähren und bestätigen lassen. Das heißt wir bleiben kontinuierlich an der Weiterentwicklung und Qualitätssicherung dran.“

„Was sind aus Ihrer Sicht die Stärken des Instruments?“

„Für mich sind die Stärken ganz eindeutig, dass es modular aufgebaut ist und man neben dem Thema Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung weiter gehen kann und die Kultur sowie die Auswirkungen auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit miterfassen kann, gewissermaßen alles aus einer Hand. Zudem orientiert sich der Teil 1 komplett an der Leitlinie und den Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie. Damit haben die Betriebe und Behörden die Gewissheit, die relevanten Aspekte zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu erfassen.“

„Für welche Organisationen ist der Fragebogen aus ihrer Sicht geeignet?“

„Der Fragebogen wurde in verschiedensten Behörden und Betrieben der Bundesverwaltung entwickelt und getestet. Ich gehe aber davon aus, dass dieser, aufgrund seiner umfassenden inhaltlichen Ausrichtung, genauso in anderen Bereichen eingesetzt werden kann.“

2.5 Einblicke in die Gesamtergebnisse

Insgesamt steht aktuell ein Datensatz von 5.977 Befragten der Bundesverwaltung zur Verfügung. Dieser wurde intensiv durch die UVB ausgewertet. Im Ergebnis stehen Vergleichswerte (Mittelwerte, Standardabweichung, Häufigkeitsverteilung) für den Gesamtdatensatz und die

Strukturvariablen Laufbahngruppe, Alter, Geschlecht, Führungsverantwortung und Betriebsart (oberste / obere Bundesbehörde, nachgeordneter Bereich, weitere) bereit. Alle Ergebnisse hier darzustellen würde sicher den Rahmen des Gesundheitsförderungsberichts sprengen. Alle Vergleichswerte können aber bei der UVB abgefragt werden. Die folgenden Abschnitte geben einen ersten Einblick in die Stichprobe und die wesentlichsten Erkenntnisse. Wie steht es um die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten und was sind die wichtigsten Einflussfaktoren bei der Arbeit auf eben diese?

2.6 Die Stichprobe

Die Stichprobe, an der der Fragebogen getestet wurde, ermöglicht eine repräsentative Evaluierung. Ungefähr zwei Drittel der Befragten sind weiblich, ein Drittel männlich und lediglich 0,3 % bezeichnen sich als divers. Mit Blick auf die Altersverteilung ist das Gros zwischen 30 und 59 Jahren mit der größten Gruppe der 50 bis 59-jährigen (30,1 %).

Bei den Laufbahngruppen ist zu beachten, dass die Ergebnisse des einfachen Dienstes mit 2 % der Gesamtstichprobe nur bedingt für Rückschlüsse herangezogen werden kann. 14,6 % der Befragten geben an Personalverantwortung zu haben.

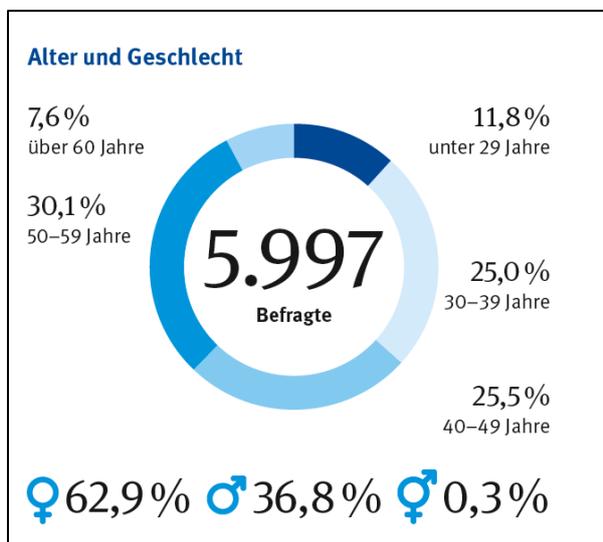


Abb. 4: Verteilung der Stichprobe auf Alter und Geschlecht

Die Verteilung auf die unterschiedlichen Behördenarten lässt ebenfalls ausreichend Spielraum für spezifische Auswertungen (vgl. Abb. 5).

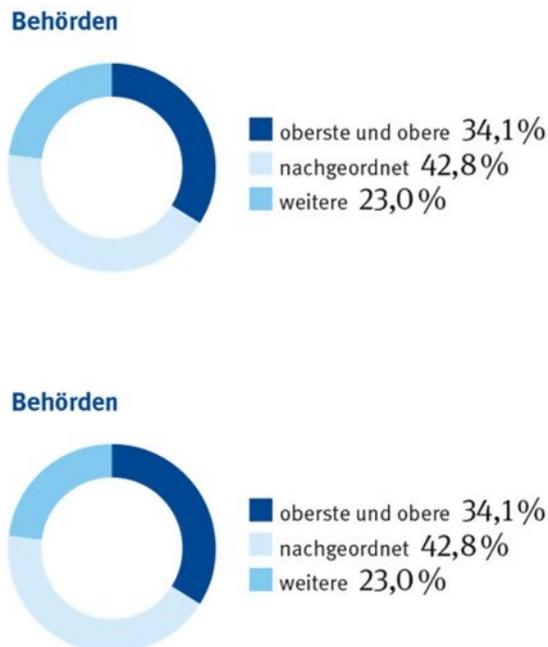


Abb. 5: Verteilung der Stichprobe auf Behördenart und Laufbahngruppe

2.7 Wie steht es mit der Zufriedenheit und Gesundheit?

Ein wesentliches Ziel des MOLA-Fragebogens ist es, die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten in den Blick zu nehmen. Das Gesamtergebnis kann für die teilnehmenden Dienststellen als durchaus positiv bewertet werden (vgl. Abb. 6).

Auf einer Skala von 1 bis 5, wobei 5 im gesamten Fragebogen immer den bestmöglichen Wert darstellt, wird die Arbeitszufriedenheit im Mittel mit 3,81 bewertet. Besonders sticht die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit heraus. Dies trifft für 76,46 % der Befragten eher oder völlig zu. Auch stimmen 68,42 % eher oder völlig zu, dass sie ihre eigene Organisation als Arbeitsgeber weiterempfehlen würden.

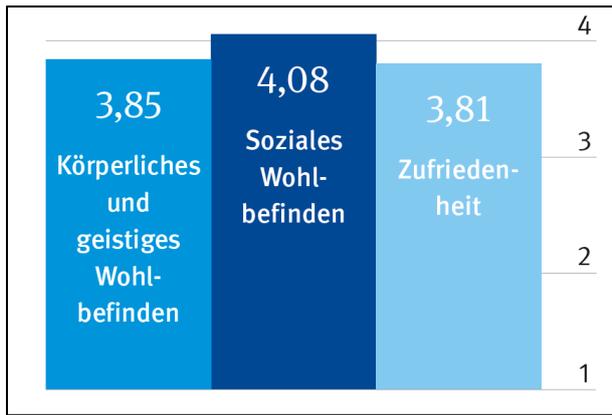


Abb. 6: Gesundheit und Zufriedenheit der Stichprobe

Das körperliche und geistige Wohlbefinden schätzen die Befragten mit 3,85 im Mittel ebenfalls positiv ein. Knapp 90 % fühlen sich der eigenen Arbeit eher oder völlig körperlich gewachsen und 84,3 % sind nach eigenen Angaben gesund und fit für ihre Arbeit. Im Gegenzug fällt aber auch auf, dass sich nach einem Arbeitstag 44,48 % teils-teils bis gar nicht körperlich fit fühlen. Für die geistige Fitness nach der Arbeit trifft dies auf 48,25 % der Befragten zu.

Am besten wird das soziale Wohlbefinden eingeschätzt (Mittelwert / MW 4,08). Besonders stark ausgeprägt ist hierbei das kollegiale Miteinander (MW 4,21).

Im nächsten Schritt stellt sich die Frage, was Betriebe tun können, um die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Und auch hierauf gibt der MOLA-Fragebogen Antworten. Mittels Regressionsanalysen wurde herausgearbeitet, was die wichtigsten Einflussfaktoren sind.

2.8 Was beeinflusst die Zufriedenheit und Gesundheit bei der Arbeit?

Mit Abstand den größten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat die Sinnhaftigkeit (MW 4,03) der Tätigkeit. Weitere wesentliche Einflussfaktoren sind unter anderem das Vertrauen in die Leitung (MW 3,14) und Wertschätzung (MW 3,59), Abwechslungsreichtum (MW 3,66) und Diversität (3,25) (vgl. Abb. 7)



Abb. 7: Auswirkungen auf Zufriedenheit

Mit Blick auf das körperliche und geistige Wohlbefinden stehen vor allem die Einflussfaktoren Erholungsfähigkeit (MW 3,32), Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (MW 3,81) und Selbstwirksamkeit (MW 4,03) im Vordergrund (vgl. Abb. 8).

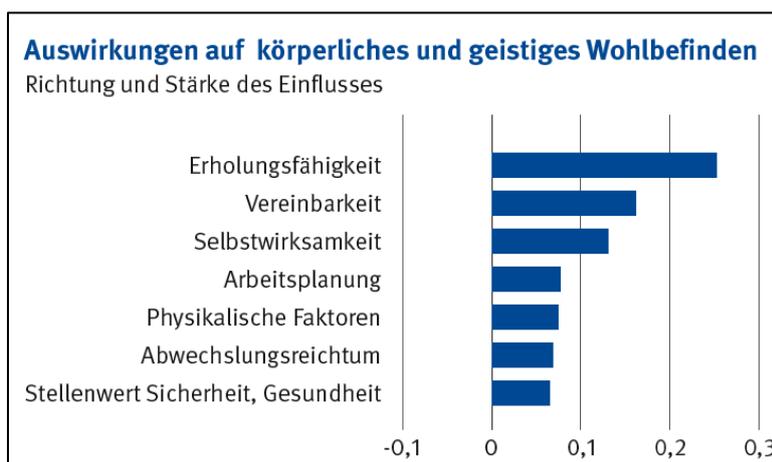


Abb. 8: Auswirkungen auf körperliches und geistiges Wohlbefinden

Der mit Abstand größte Einflussfaktor auf das soziale Wohlbefinden ist die soziale Beziehung der Kolleginnen und Kollegen miteinander (MW 3,95). Weiter haben Aspekte wie Wertschätzung (MW 3,59) oder der Arbeitsablauf (MW 2,91) Relevanz (vgl. Abb. 9).

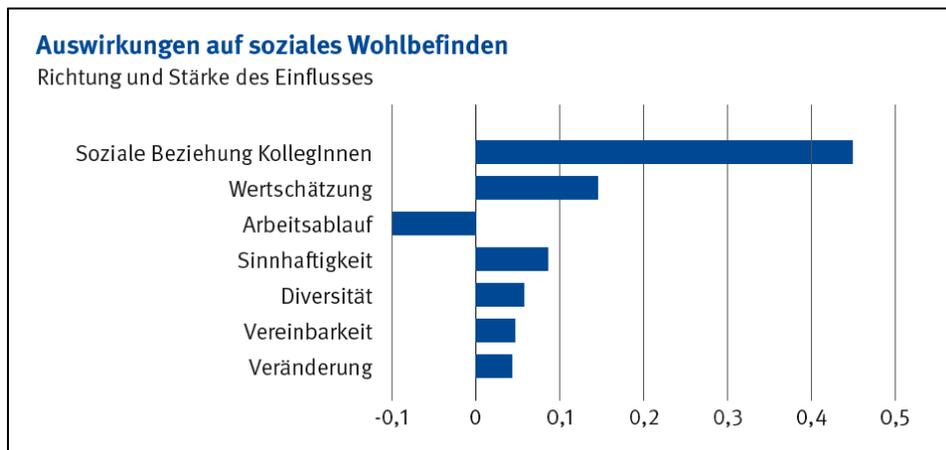


Abb. 9: Auswirkungen auf soziales Wohlbefinden

In der Folge heißt das, wenn Betriebe die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten beeinflussen wollen, geht es vor allem um diese Handlungsfelder:

- Sinnhaftigkeit
- Wertschätzung
- Erholungsfähigkeit (Schwerpunkt: Präsentismus)
- Vertrauen in die Leitung
- Arbeitsablauf (Schwerpunkt: Multitasking, Störungen, Zeitdruck)
- Abwechslungsreichtum
- Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben
- Diversität
- Soziale Beziehung zu Kolleginnen und Kollegen

Wesentliche Ergebnisse der Projektbetriebe zeigen auch wo mögliche Ressourcen und Potentiale der Betriebe liegen und welche Einflussfaktoren genutzt werden können (Abbildungen 10 und 11).

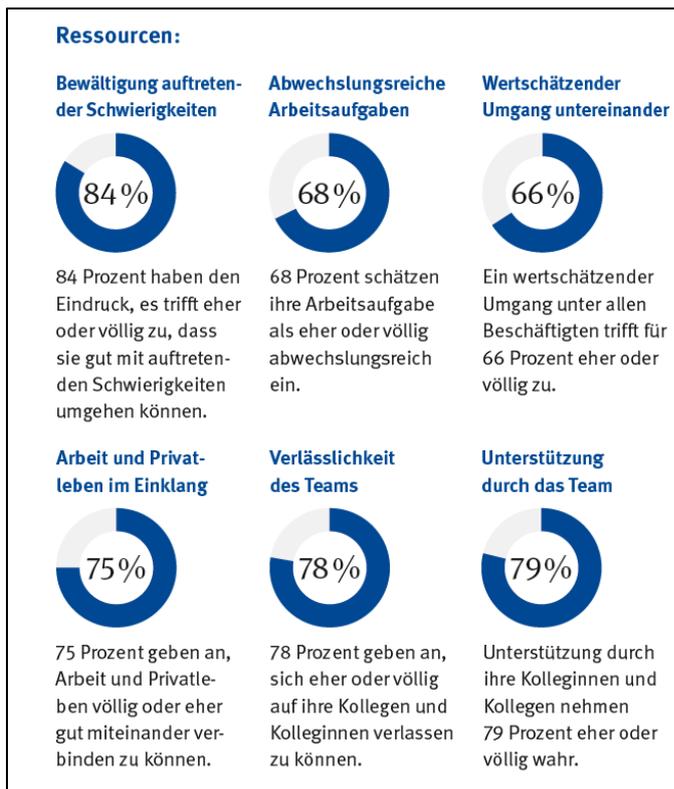


Abb. 10: Ausgesuchte Ressourcen

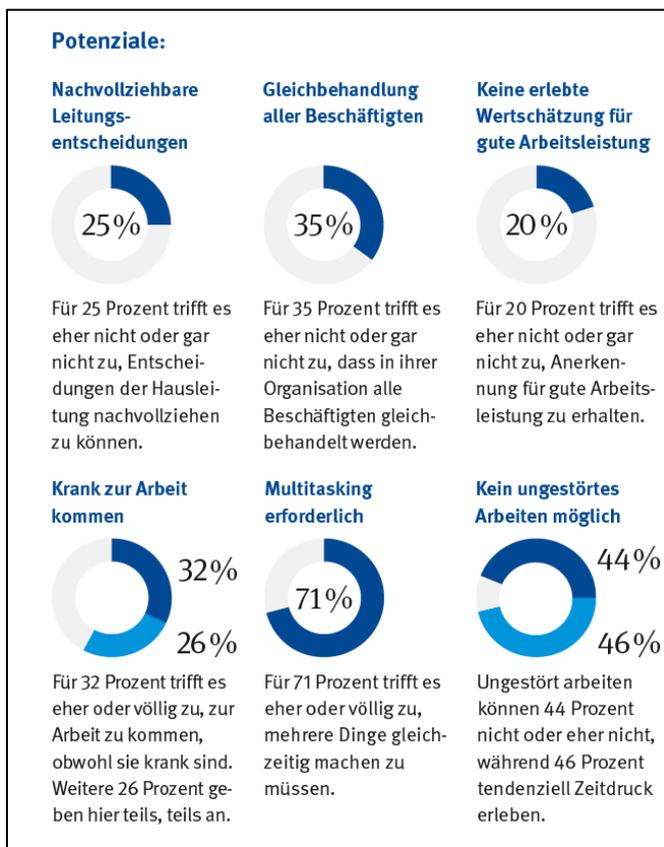


Abb. 11: Ausgesuchte Potentiale

Soweit der erste Einblick. Natürlich stecken in den Ergebnissen noch viel mehr spannende Informationen. Besonders mit Blick auf die erhobenen Strukturvariablen. Was ist beispielsweise mit dem Handlungsfeld Führung? Ist das nicht auch ein entscheidender Einflussfaktor? Hier ist der zweite Blick entscheidend. Führung ist, wie auch in vielen anderen Studien gezeigt, kein direkter Einflussfaktor. Führung hängt aber stark mit den allermeisten dargestellten Handlungsfeldern zusammen, wie Korrelationsanalysen zeigen. So ist beispielsweise der Zusammenhang zwischen Führung und Wertschätzung hochsignifikant und hängt stark zusammen. Die UVB begleitet die Arbeit mit dem Fragebogen aktiv und wird weitere Auswertungen fahren und dazu berichten.

2.9 Das MOLA-Netzwerk – mehr als ein Fragebogen

Wie können diese und andere Handlungsfelder nun konstruktiv und lösungsorientiert in den Betrieben und Behörden bearbeitet werden? Hierzu hat die UVB das MOLA-Netzwerk ins Leben gerufen. Zielgruppe sind die Betriebe, die den MOLA-Fragebogen eingesetzt haben oder einsetzen wollen. Neben dem Erfahrungsaustausch, wie die Befragung selbst erfolgreich durchgeführt werden kann, geht es vor allem um die Implementierung nachhaltiger Folgeprozesse und die inhaltliche Bearbeitung und Ausgestaltung der aus der Befragung abgeleiteten Handlungsschwerpunkte.

2.10 Wie geht es mit MOLA weiter?

Ob Fragebogen oder Netzwerk, MOLA wird uns weiter beschäftigen und durch die UVB kontinuierlich weiterentwickelt und ausgebaut. Ein wesentlicher Baustein ist bereits in Arbeit. Aktuell wird eine Onlineplattform entwickelt, mit der der MOLA-Fragebogen als Onlineversion schnell, standardisiert und kostengünstig eingesetzt und ausgewertet werden kann. Die Fertigstellung ist für April 2022 geplant.

Sie haben Fragen zu den Ergebnissen, zu MOLA insgesamt oder möchten den Fragebogen bei sich einsetzen? Kontaktieren sie die UVB unter gesundheit@uv-bund-bahn.de



3 Krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten in der unmittelbaren Bundesverwaltung 2020

3.1 Grundlagen für die Auswertung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten

Auf der Grundlage eines Kabinettschlusses erhebt das Bundesministerium des Innern und für 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 und für Heimat zur Zusammenfassung und Auswertung zur Verfügung gestellt, aufbereitet und im Gesundheitsförderungsbericht veröffentlicht.

3.1.1 Art und Umfang der erfassten krankheitsbedingten Abwesenheitsdaten

Der Gesundheitsförderungsbericht (GFB) wird von allen Beschäftigten mit Dienstsitz in Deutschland erhoben, die zum Ende des Erhebungszeitraums (31. Dezember) in der unmittelbaren Bundesverwaltung tätig sind (verbeamtete Bedienstete einschließlich verbeamtete Bedienstete im Richteramt, Bedienstete im Vorbereitungsdienst sowie Tarifbeschäftigte einschließlich Auszubildende). Es werden alle Tage erfasst, an denen die Beschäftigten (im Laufe des Jahres 2020 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 Geschlecht¹ im Überblick

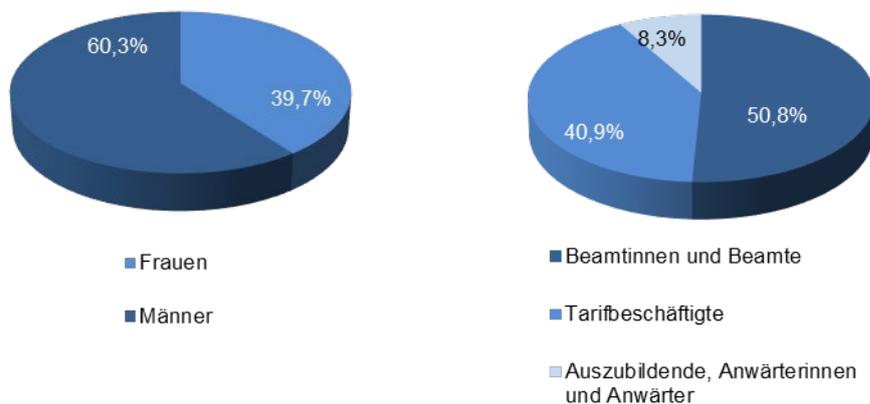
In der unmittelbaren Bundesverwaltung waren 2020 (Stichtag 30.06.2020) insgesamt 306.937 Personen beschäftigt. Im Gesundheitsförderungsbericht (Stichtag 31.12.2020) erfasst wurden 285.557 Beschäftigte, die auch alle für die Systematik der Statistik berücksichtigt werden konnten (2019: 277.411). Die Erfassung 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 10,0 Prozent in den 23 obersten Bundesbehörden (darunter die 14 Bundesministerien) und 90,0 Prozent in den zugehörigen Geschäftsbereichen.

60,3 Prozent der Beschäftigten waren Männer und 39,7 Prozent der Beschäftigten Frauen (Abb. 12). Im Vergleich zur gesamten Erwerbsbevölkerung (46,55 % Frauenanteil, Mikrozensus 2020) ist der Anteil an Frauen in der unmittelbaren Bundesverwaltung mit 39,7 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. Über den Verlauf der letzten Jahre lässt sich ein kontinuierlicher Anstieg der weiblichen Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung verzeichnen (2015 37,3 %, 2016 37,6 %, 2017 38,5 %, 2018 38,8 %, 2019 39,4 %, 2020 39,7 %).

¹ Divers ist aus datenschutzrechtlichen Gründen im GFB nicht gesondert aufgeführt.

In der Erhebung wurden – nach Statusgruppen aufgeteilt – 145.055 Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter (50,8 %) (im Folgenden zusammengefasst als „Beamtinnen und Beamten“), 116.925 Tarifbeschäftigte (40,9 %) und 23.578 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter (8,7 %) (Abb. 13) erfasst.



Abbildungen 12 und 13:
Prozentuale Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht und Statusgruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2020

Im Jahr 2020 waren bezogen auf die verschiedenen Laufbahngruppen 6,0 Prozent aller Beschäftigten im einfachen Dienst, 45,6 Prozent im mittleren Dienst, 27,4 Prozent im gehobenen Dienst und 12,8 Prozent im höheren Dienst tätig. Die Tarifbeschäftigten wurden hierzu den ihren Entgeltgruppen vergleichbaren Besoldungsgruppen und den entsprechenden Laufbahngruppen zugeordnet. 8,3 Prozent entfielen auf Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter.

Den größten Anteil der Beamtinnen und Beamten in der unmittelbaren Bundesverwaltung stellt der mittlere Dienst mit 43,4 Prozent. Im gehobenen Dienst sind 38,8 Prozent und im höheren Dienst 16,8 Prozent der Beamtinnen und Beamten beschäftigt. Der einfache Dienst stellt mit nur 1,0 Prozent den geringsten Anteil unter den Beamtinnen und Beamten (Abb. 14).

Die Tarifbeschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung arbeiten mit 57,5 Prozent ebenfalls zum größten Teil im mittleren Dienst. Im einfachen Dienst waren 13,3 Prozent, im gehobenen Dienst 18,8 Prozent und im höheren Dienst 10,4 Prozent der Tarifbeschäftigten tätig.

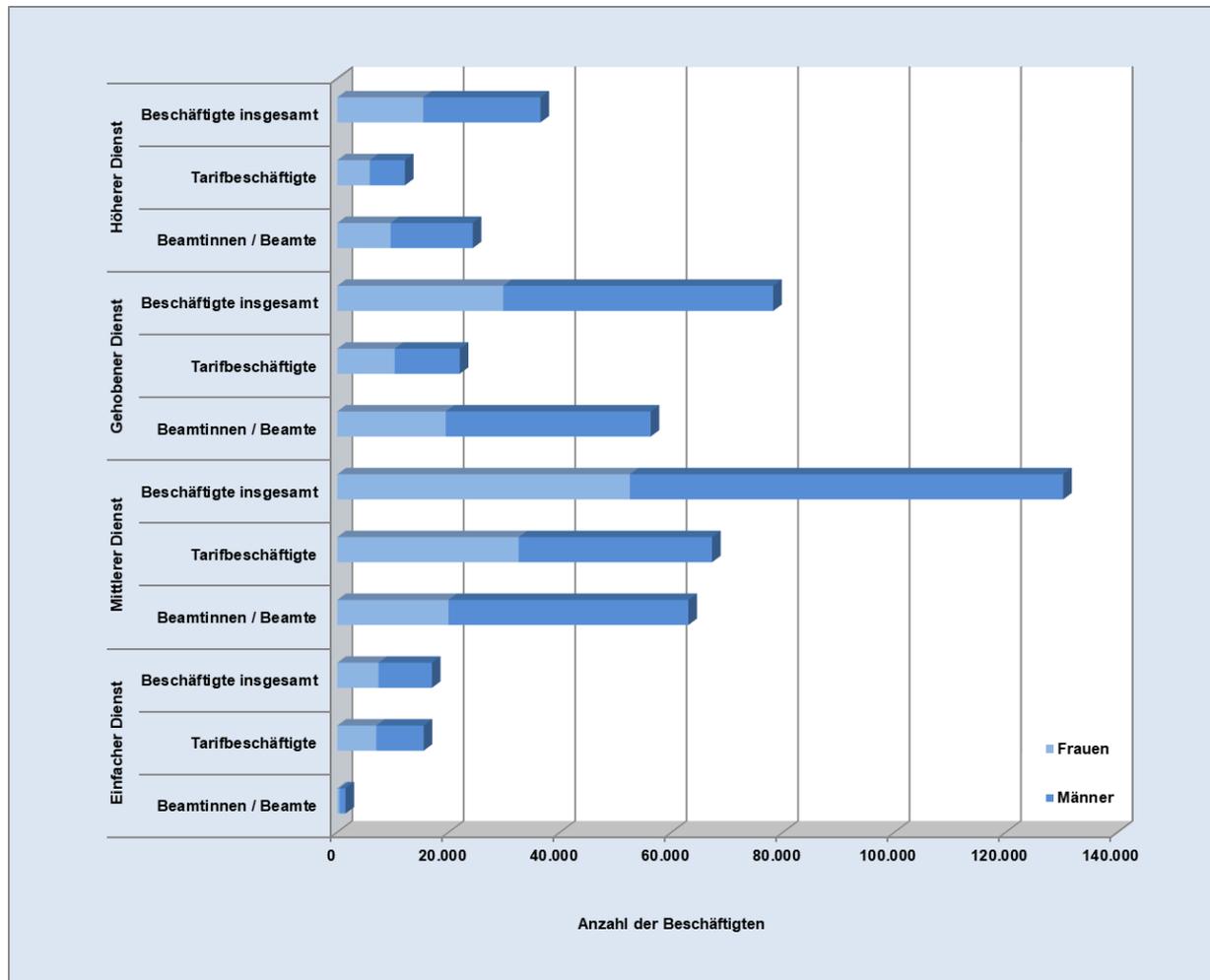


Abbildung 14: Status- und Laufbahnstruktur der Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2020 (ohne die Gruppen der Auszubildenden sowie Anwärterinnen und Anwärter)

3.2.2 Status- Laufbahnstruktur der obersten Bundesbehörden

In den obersten Bundesbehörden wurden im Jahr 2020 insgesamt 28.574 Beschäftigte (2019: 7.383 Beschäftigte) für den Bericht gemeldet. Davon waren 17.384 Beamtinnen und Beamte, 10.457 Tarifbeschäftigte sowie 733 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter. Insgesamt ist der Anteil an Beamtinnen und Beamten in den obersten Bundesbehörden mit 62,4 Prozent deutlich höher als in den Geschäftsbereichsbehörden mit 54,5 Prozent.

In den obersten Bundesbehörden arbeitet die Mehrzahl der Beschäftigten im höheren Dienst (Abb. 15). 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.

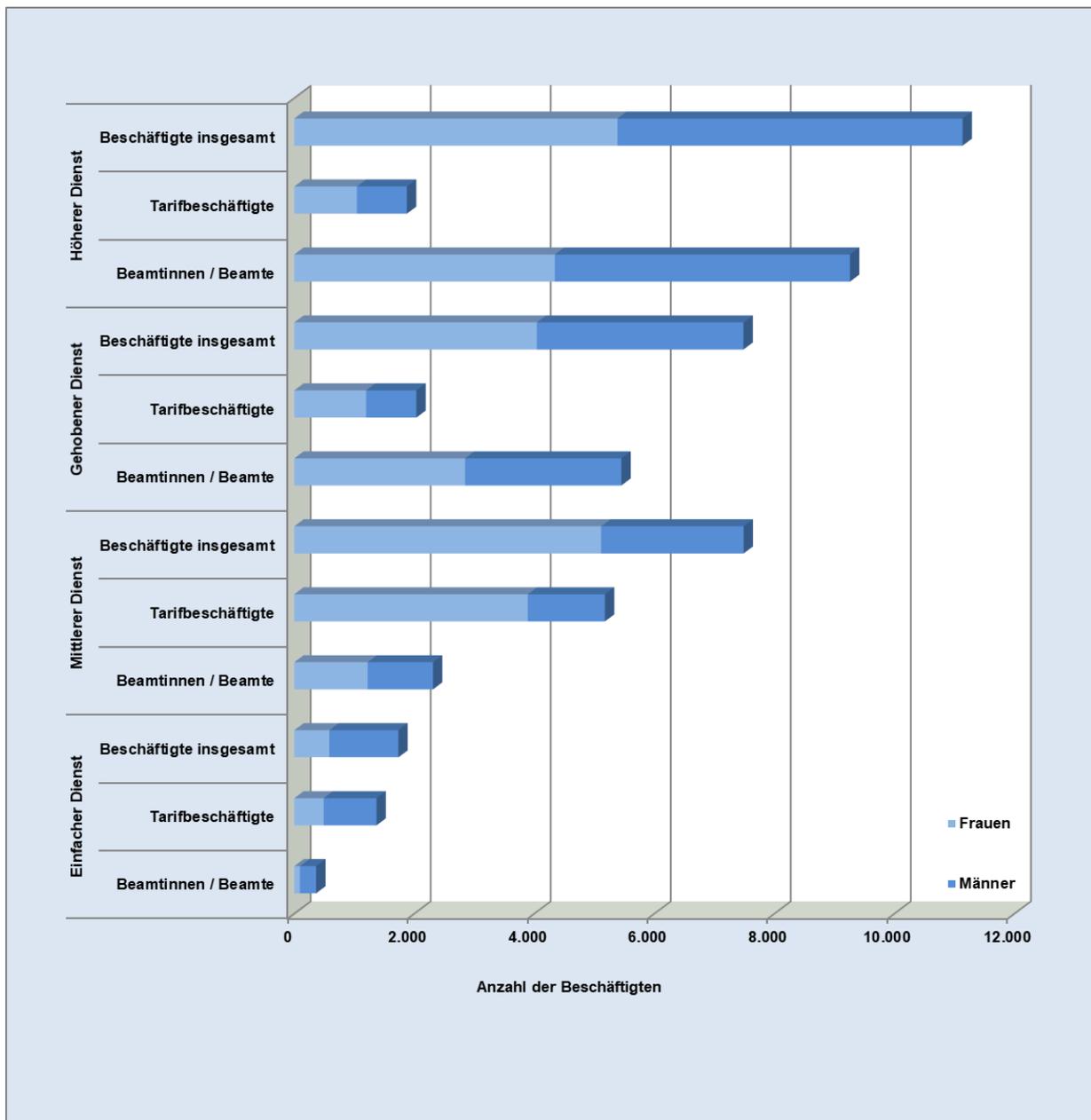


Abbildung 15: Status- und Laufbahnstruktur in den obersten Bundesbehörden im Jahr 2020 (ohne die Gruppen der Auszubildenden sowie Anwärterinnen und Anwärter)

3.2.3 Status- und Laufbahnstruktur der Geschäftsbereichsbehörden

Für die Statistik wurden 256.982 Beschäftigte in den Geschäftsbereichsbehörden gemeldet. Die Personalstruktur unterteilt sich in 127.671 Beamtinnen und Beamte, 106.466 Tarifbeschäftigte sowie 22.845 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter. In den Geschäftsbereichsbehörden bildet der mittlere Dienst mit Abstand die größte Beschäftigtengruppe (Abb. 16).

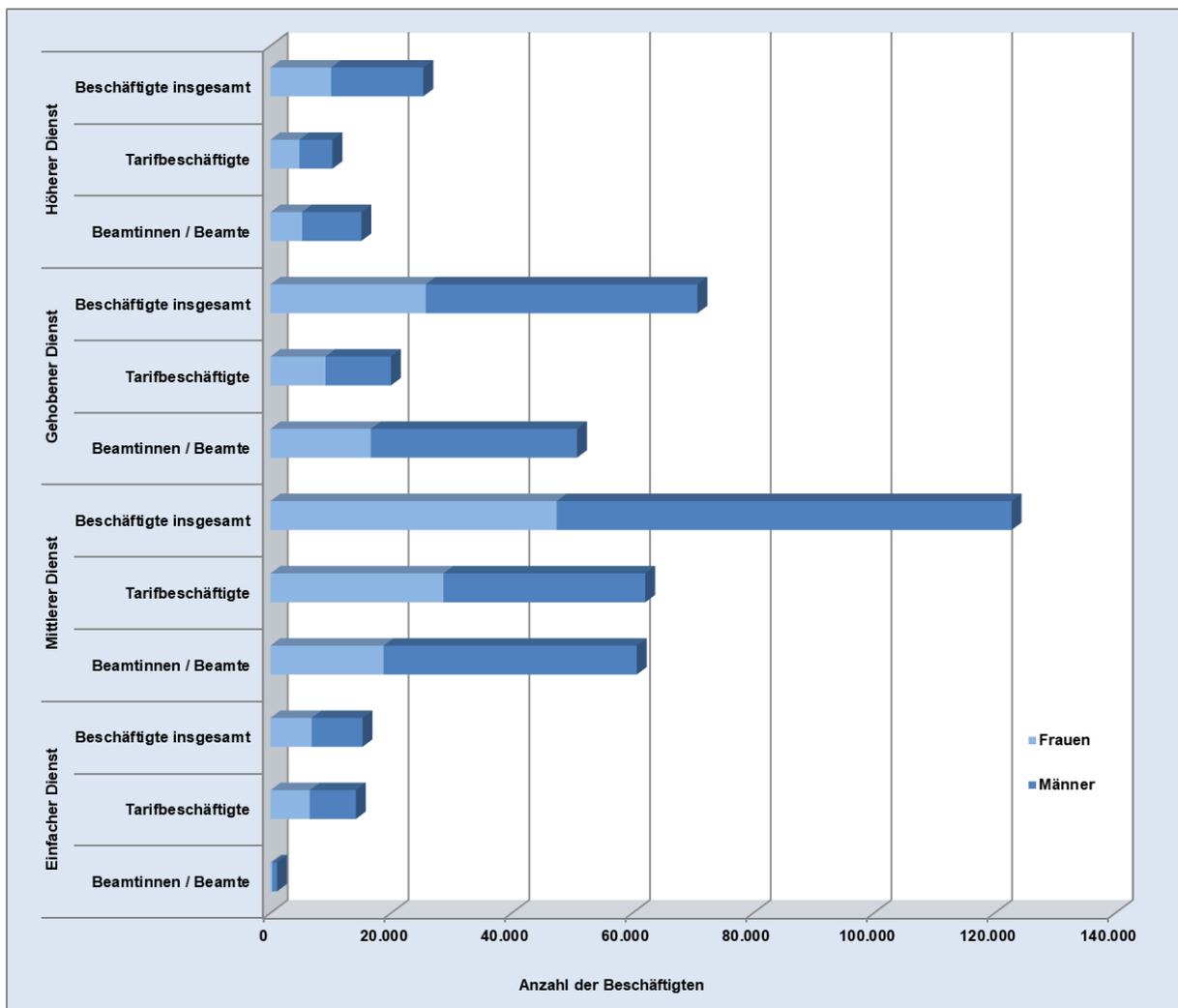


Abbildung 16: Status- und Laufbahnstruktur in den Geschäftsbereichsbehörden im Jahr 2020 (ohne die Gruppen der Auszubildenden sowie Anwärterinnen und Anwärter).

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 17 verdeutlicht die unterschiedlichen Personalstrukturen:

In der Bundestagsverwaltung (BT) arbeiten mit 22 Prozent die meisten Beschäftigten im einfachen Dienst, gefolgt vom Bundesrat mit 21 Prozent und der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien mit 18 Prozent.

Den höchsten Anteil von Beschäftigten im mittleren Dienst (jeweils oberste Bundesbehörde und Geschäftsbereich) weisen mit 58 Prozent das Bundesministerium der Verteidigung und das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, das Bundesministerium der Finanzen mit 57 Prozent sowie das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat mit 48 Prozent auf.

Im gehobenen Dienst steht der Bundesrechnungshof mit 46 Prozent seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Spitze des Behördenvergleichs. Der Anteil des gehobenen Dienstes liegt in den Ressorts zwischen 16 und 46 Prozent.

Größere Unterschiede gibt es auch beim höheren Dienst. Im Bereich (jeweils oberste Bundesbehörde und Geschäftsbereich) des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung gehören 53 Prozent der Beschäftigten dieser Laufbahn an, gefolgt vom Bundesministerium für Gesundheit mit 50 Prozent und dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit mit 48 Prozent des gesamten Personals. Den kleinsten Anteil an Beschäftigten im höheren Dienst weisen das Bundesministerium der Finanzen mit 5 Prozent und das Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat mit 8 Prozent auf.

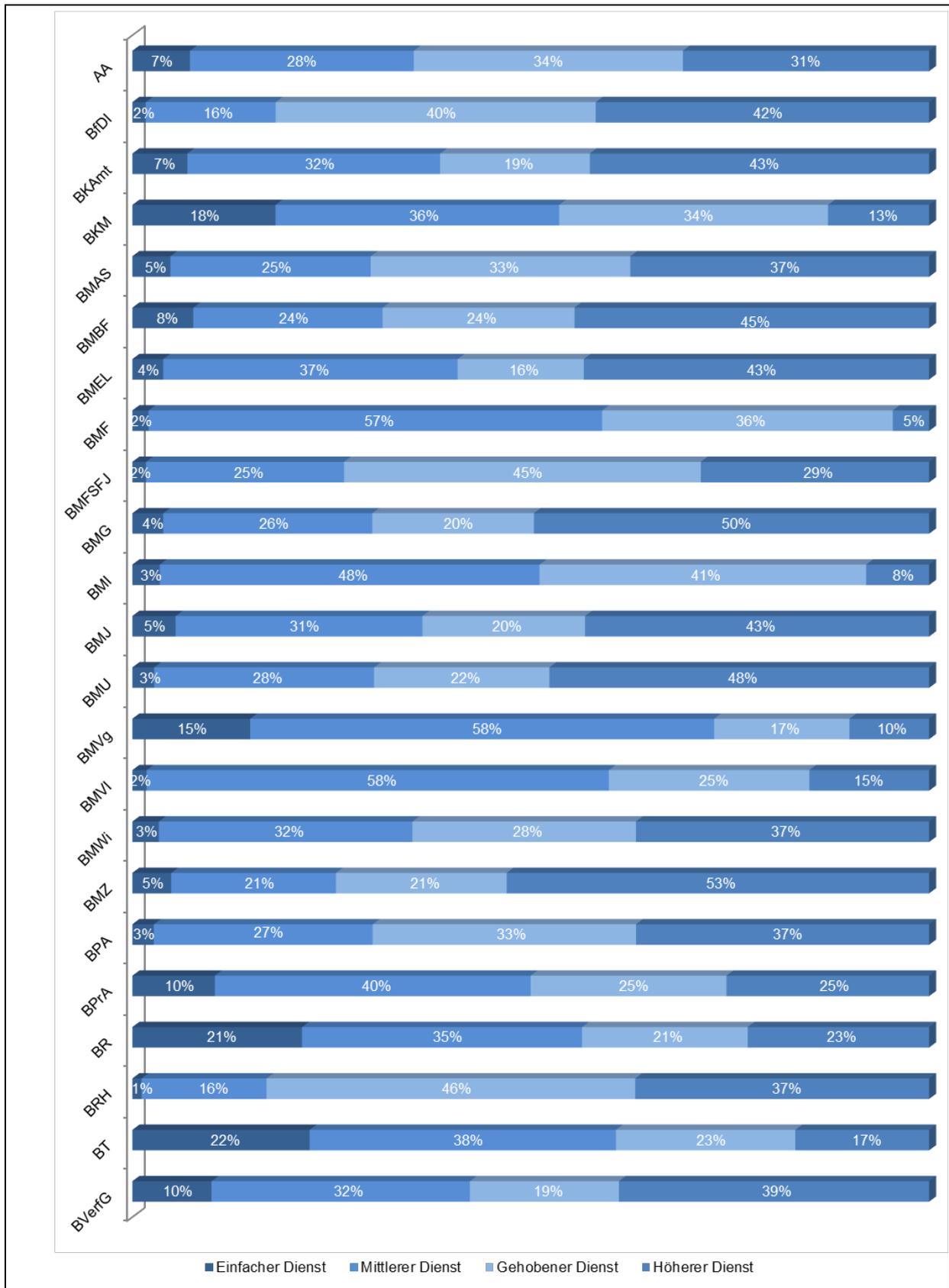


Abbildung 17:
 Laufbahnstruktur in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2020
 Die für das BMVg angegebenen Werte beziehen sich ausschließlich auf die zivilen Beschäftigten (ohne Soldatinnen und Soldaten).

3.2.5 Altersstruktur in der unmittelbaren Bundesverwaltung

Die Beschäftigten der Bundesverwaltung waren im Jahr 2020 im Durchschnitt 44,6 Jahre alt (2019: 44,9). Das durchschnittliche Alter lag bei den Beamtinnen und Beamten bei 43,8 Jahren (2019: 44,2 Jahren) und bei den Tarifbeschäftigten mit 45,6 (2019: 45,7) Jahren um 1,8 Jahre höher (Abb. 18). Nach langen Jahren des Anstiegs ist nun seit 2016 das Durchschnittsalter rückläufig, was insbesondere auf die Personalgewinnungsaktionen in den letzten Jahren zurückgeführt werden kann.

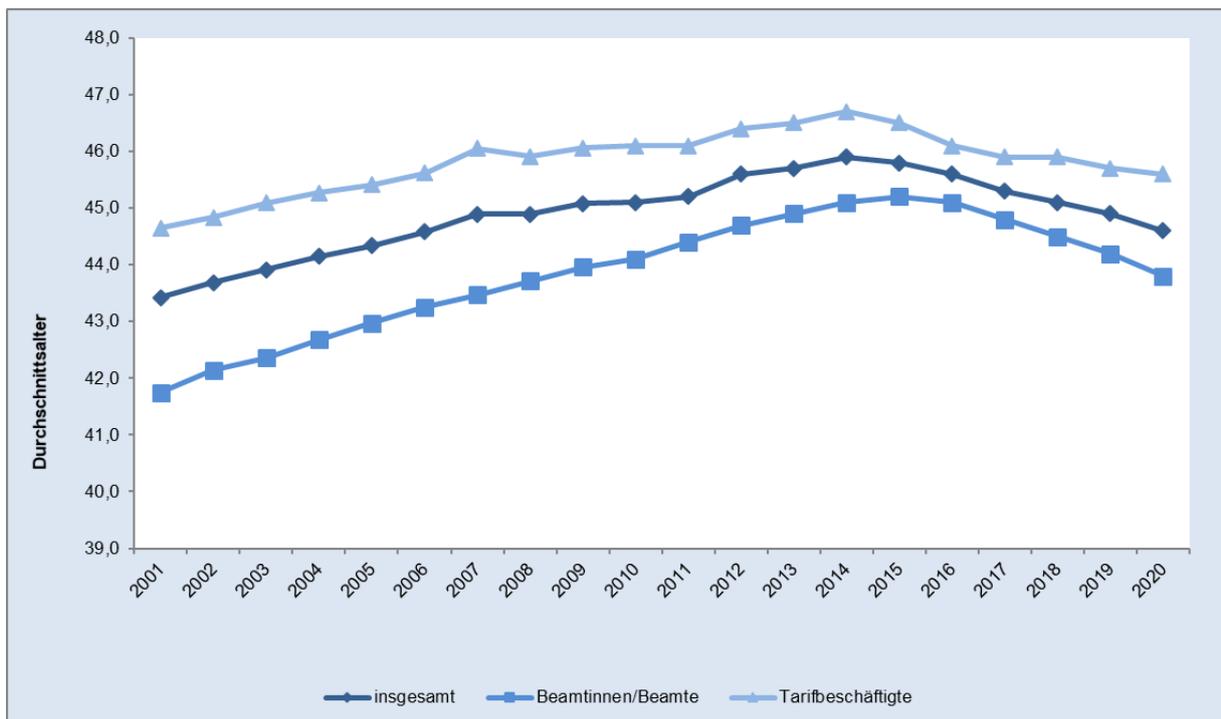


Abbildung 18: Entwicklung des Durchschnittsalters der Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung 2001 bis 2020

Hinsichtlich des Altersdurchschnitts besteht zwischen den Geschlechtern eine deutliche Differenz, die sich in beiden Statusgruppen zeigt. Die Gruppe der Frauen sind mit 43,8 Jahren im Schnitt 1,3 Jahre jünger als die der Männer mit 45,1 Jahren (Abb. 19).

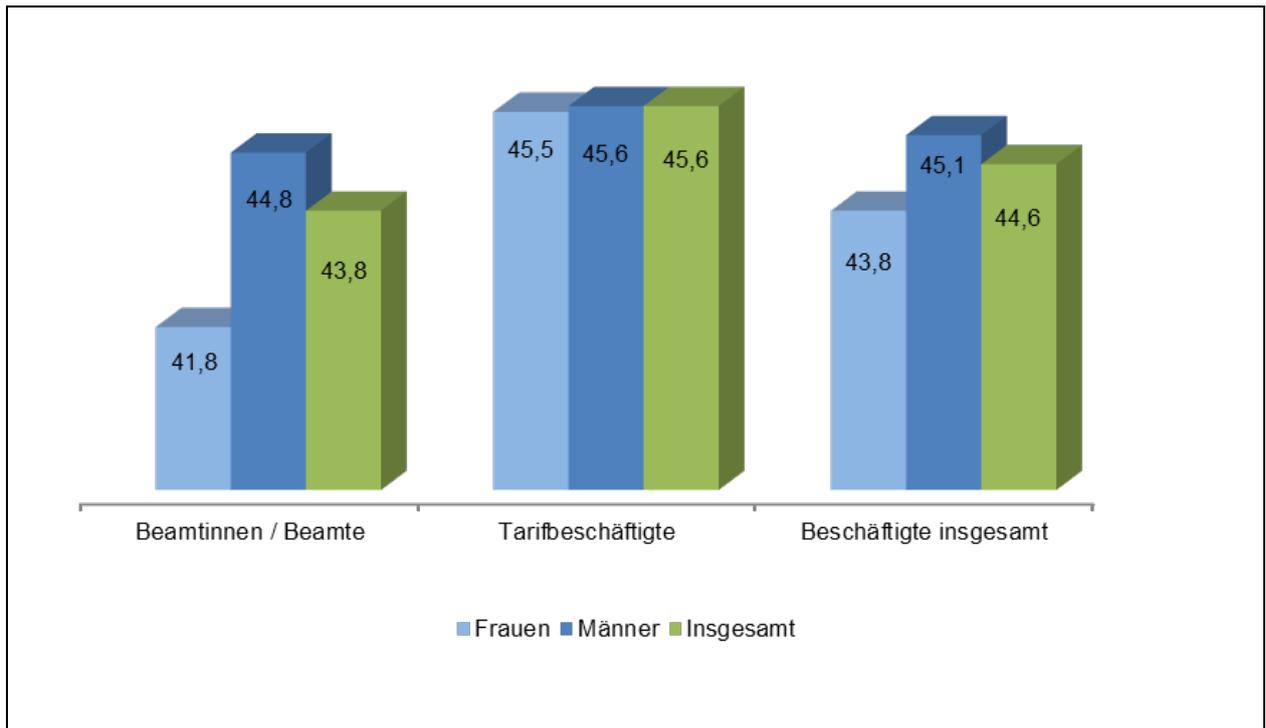


Abbildung 19: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Bundes nach Geschlecht und Statusgruppen (Stichtag 30.06.2020) (ohne Berufs- und Zeitsoldaten/-soldatinnen), Quelle: Destatis

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.

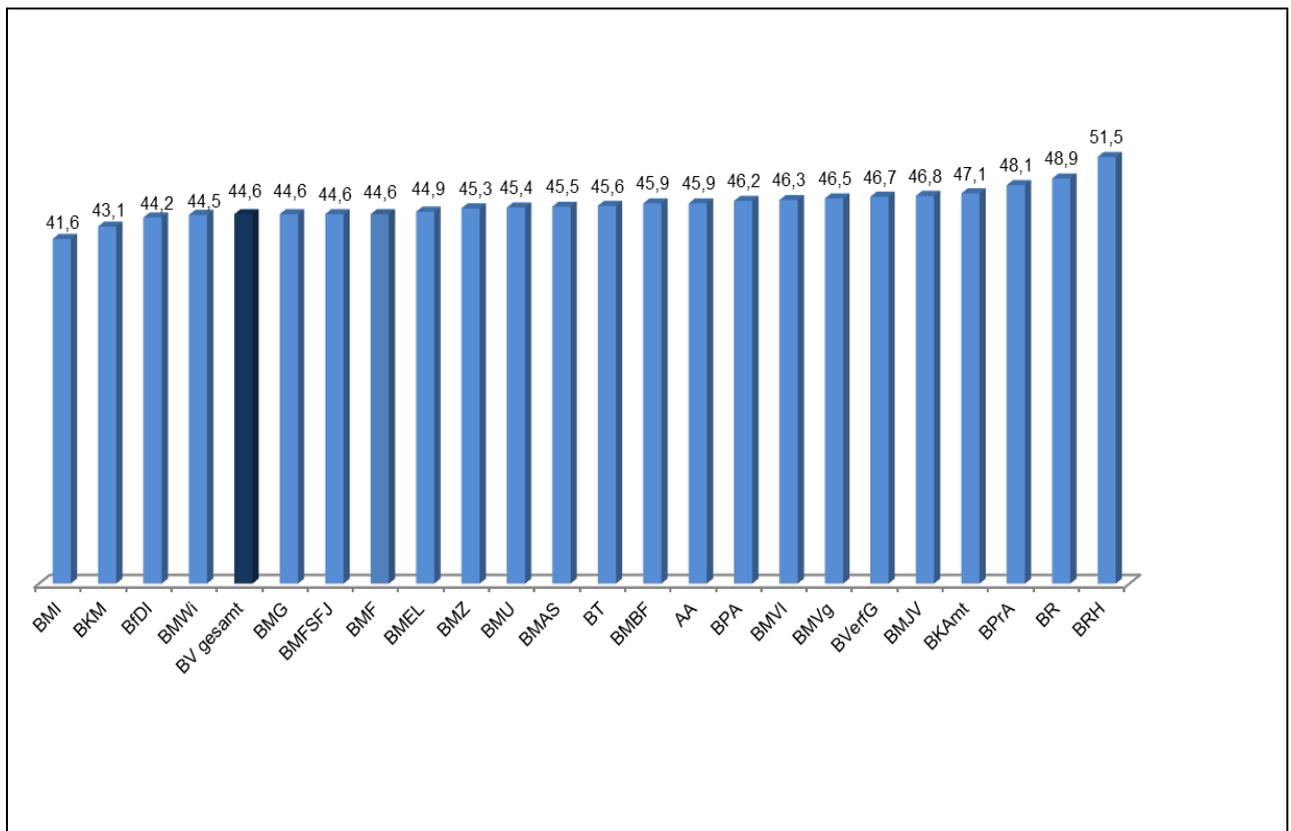


Abbildung 20: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Bundes in der unmittelbaren Bundesverwaltung je oberste Bundesbehörde und ihrem jeweiligen Geschäftsbereich (Stichtag 30.06.2020) (ohne Berufs- und Zeitsoldaten/-soldatinnen); Quelle: Destatis

Im Vergleich der obersten Bundesbehörden (Abb. 21) verzeichnet der Bundesrechnungshof mit 51,5 Jahren den höchsten Altersdurchschnitt, gefolgt vom Bundesministerium der Verteidigung (49,3 Jahre) sowie des Bundesrates mit 48,9 Jahren. Den niedrigsten Altersdurchschnitt haben die Bundesbeauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien mit 43,2 Jahren, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit 43,9 Jahren sowie der BfDI mit 44,2 Jahren.

Bei den Behörden des Geschäftsbereiches liegt die Spannweite zwischen 41,4 Jahren (Geschäftsbereich Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat) und 48,5 Jahren (Geschäftsbereich Die Beauftragte für Kultur und Medien).

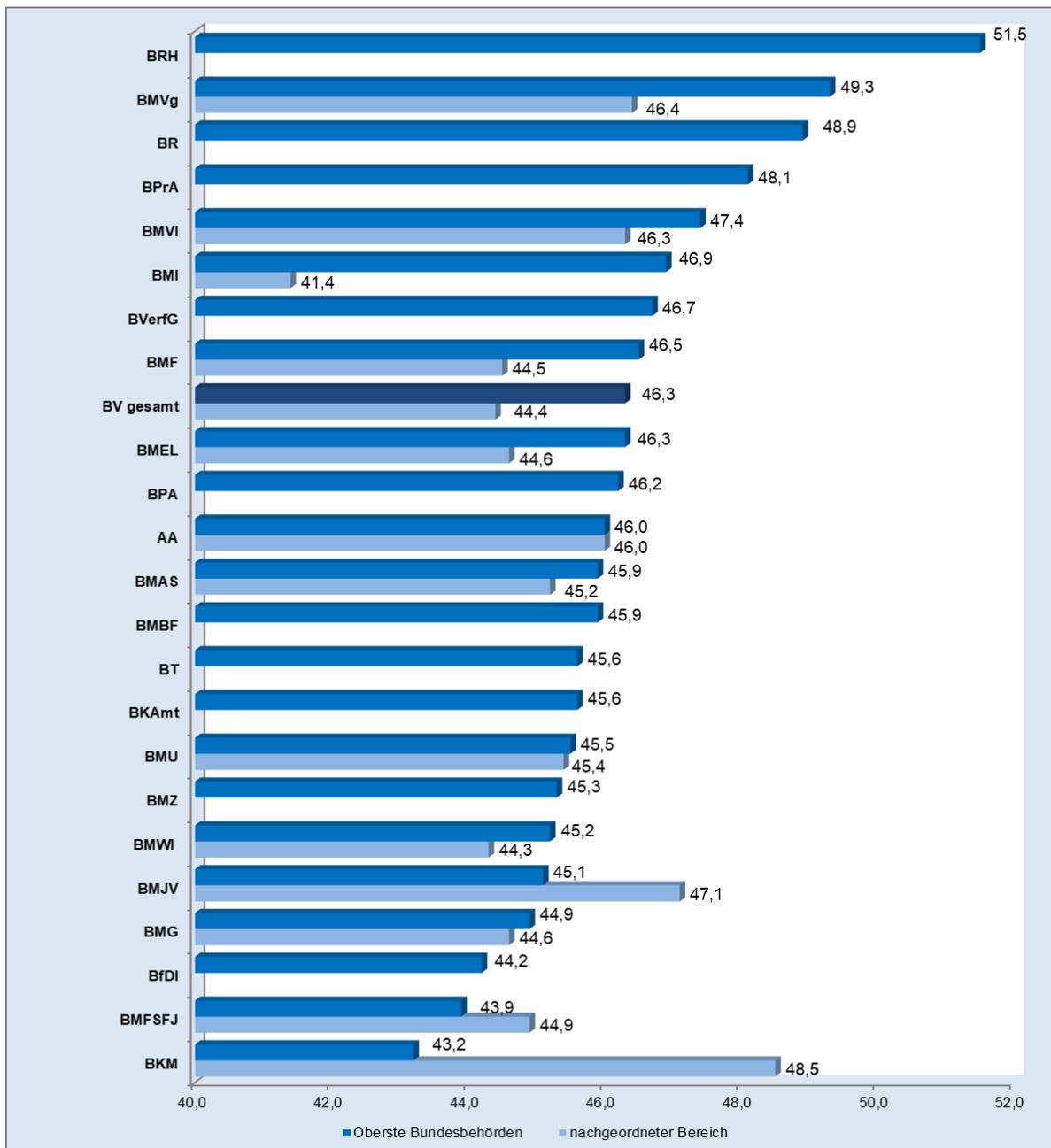


Abbildung 21: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Bundes, Vergleich der obersten Bundesbehörden und nachgeordneter Bereiche, (Stichtag 30.06.2020) (ohne Berufs- und Zeitsoldaten/-soldatinnen); (Quelle: Destatis)

3.3 Analyse der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten in der unmittelbaren Bundesverwaltung

3.3.1 Ergebnisse im Überblick

Im Jahr 2020 waren die Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung (mit den Gruppen der Beamtinnen und Beamten, der Tarifbeschäftigten, der Anwärtnerinnen und Anwärtner

sowie Auszubildenden) durchschnittlich an 18,02 Arbeitstagen krankheitsbedingt abwesend (2019: 20,77) (Abb. 22). Dies entspricht 7,18 Prozent der Arbeitstage eines Jahres. Gegenüber dem Vorjahr sind die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der Beschäftigten um 2,75 Arbeitstage gesunken (2019 gegenüber 2018: gesunken um 0,58 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 2005

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 22 zeigt die Entwicklung seit dem Jahr 2005. In diesem Zeitraum bewegt sich die Zahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage zwischen 15,37 im Jahr 2006 und dem Höchstwert von 21,35 Tagen im Jahr 2018. Von 2005 bis 2008 schwanken die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten auf gleichbleibend niedrigerem Niveau. Seitdem stiegen die krankheitsbedingten Abwesenheitstage je Beschäftigtem kontinuierlich bis 2016 an und verharrte seitdem auf dem höheren Niveau. Im Jahr 2020 mit Beginn der Coronapandemie wird nun ein deutlicher Rückgang der krankheitsbedingten Abwesenheiten beobachtet. Eine Ursachenanalyse dazu steht noch aus.

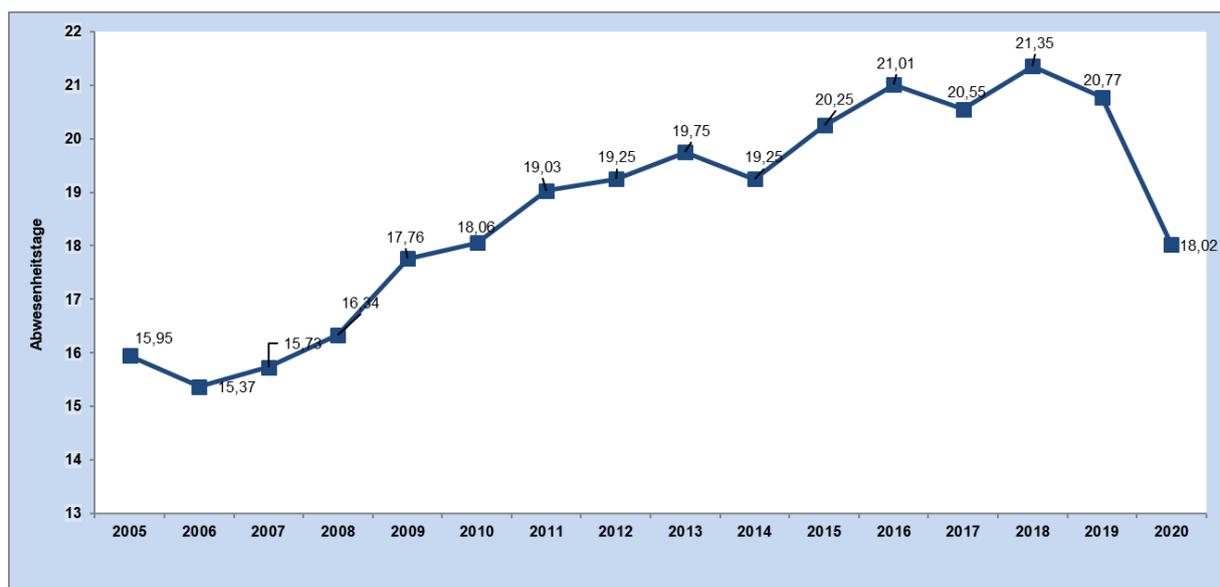


Abbildung 22: Entwicklung der krankheitsbedingten Abwesenheitstage je Beschäftigtem in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2005 bis 2020

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. 23). Eine vergleichbare Wechselwirkung zwischen Tätigkeitsprofilen und krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten wird auch in der einschlägigen Literatur beschrieben. Durchschnittlich fehlten die Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung im einfachen Dienst an 29,54, im mittleren Dienst an 22,52, im gehobenen Dienst an 15,71 und im höheren Dienst an 8,84 Arbeitstagen. Ähnliche Unterschiede sind sowohl in den obersten Bundesbehörden als auch in den Geschäftsbereichsbehörden zu beobachten.

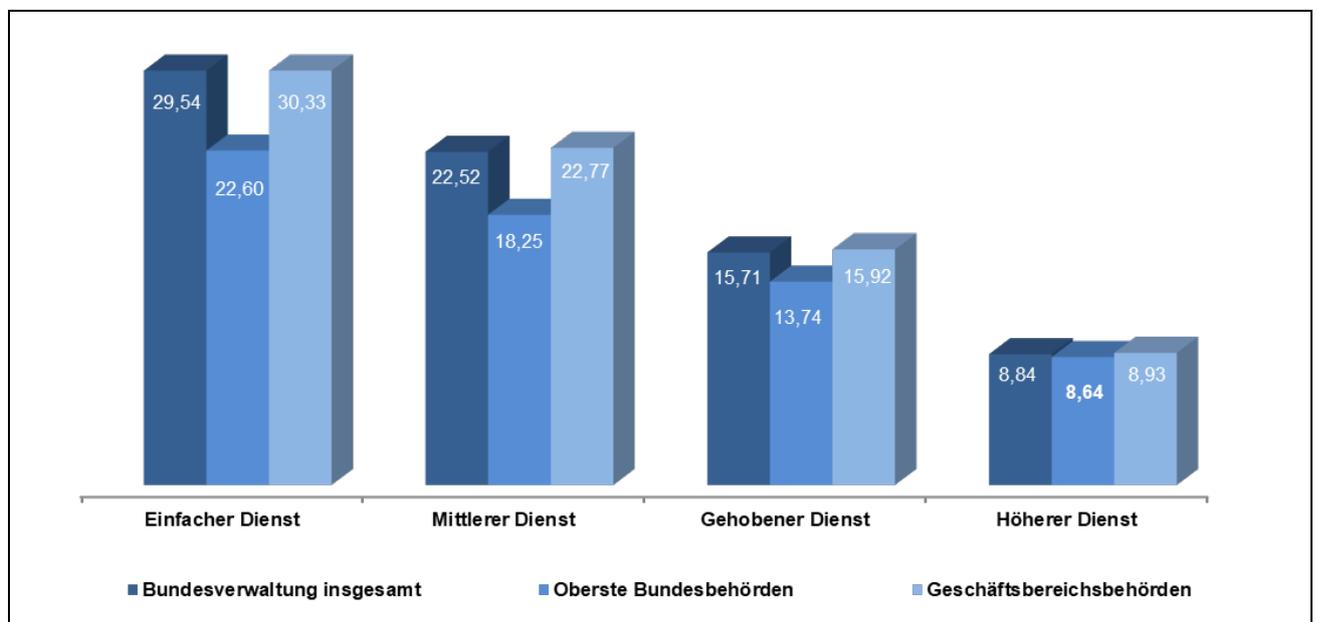


Abbildung 23: krankheitsbedingte Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Laufbahngruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2020

Die Anzahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage der Beamtinnen und Beamten (Abb. 24) ist gegenüber dem Vorjahr (2019: 20,66 Tage; 2018: 21,64 Tage) auf 18,50 Tage gesunken und liegt im Vergleich unter den krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der Tarifbeschäftigten mit 19,70 Tagen, auch diese Werte sind gesunken. Die krankheitsbedingten Abwesenheiten der Anwärterinnen und Anwärter und Auszubildenden liegen bei 6,73 Tagen.

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 0,81 Tage und in den obersten Bundesbehörden im Durchschnitt 2,77 Tage länger krank sind als Beamtinnen und Beamte (Abb. 24).

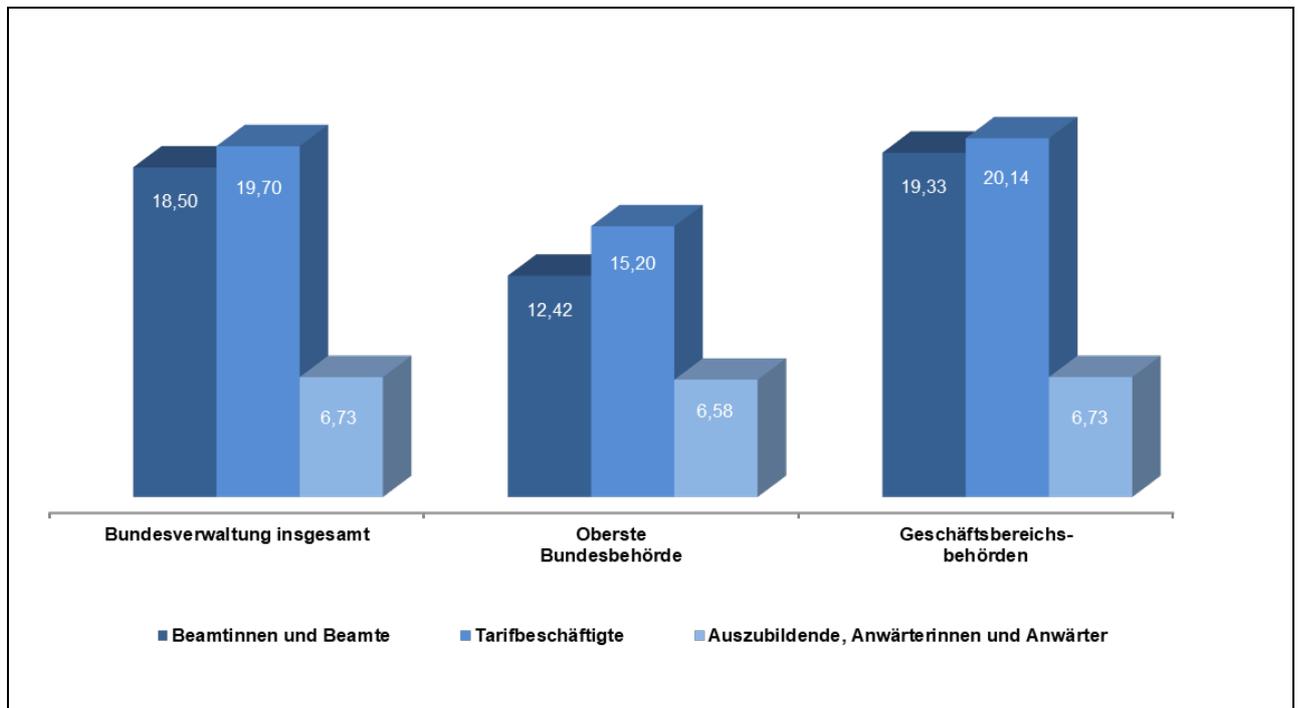


Abbildung 24: krankheitsbedingte Abwesenheitstage nach Statusgruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2020

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. 25 bis 28) für die Jahre von 2016 bis 2020 die krankheitsbedingten Abwesenheitstage pro Beschäftigtem in der unmittelbaren Bundesverwaltung zusätzlich nach Laufbahngruppen und Alter aufbereitet.

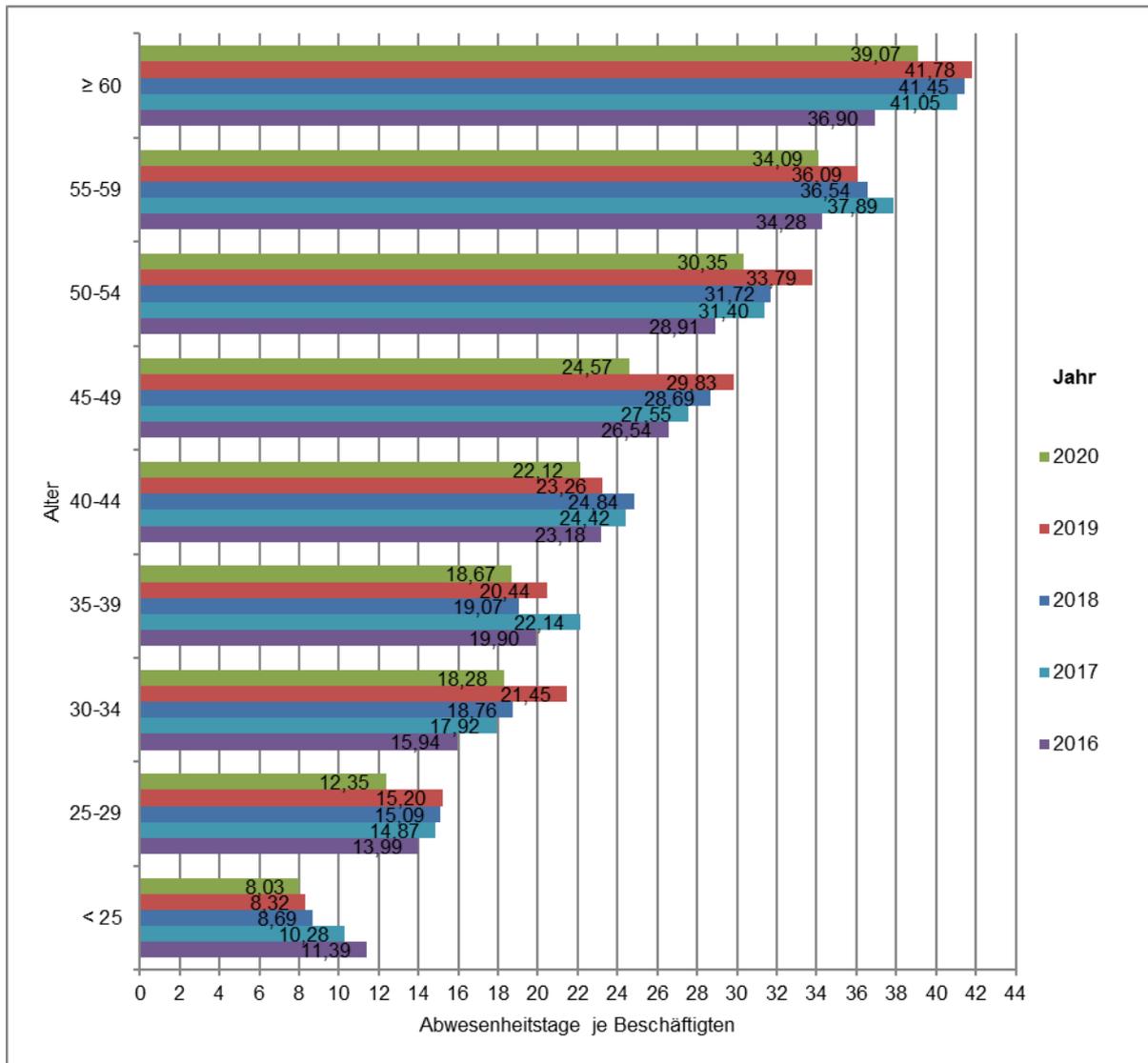


Abbildung 25: krankheitsbedingte Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Altersgruppen im **einfachen Dienst** in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2016 bis 2020

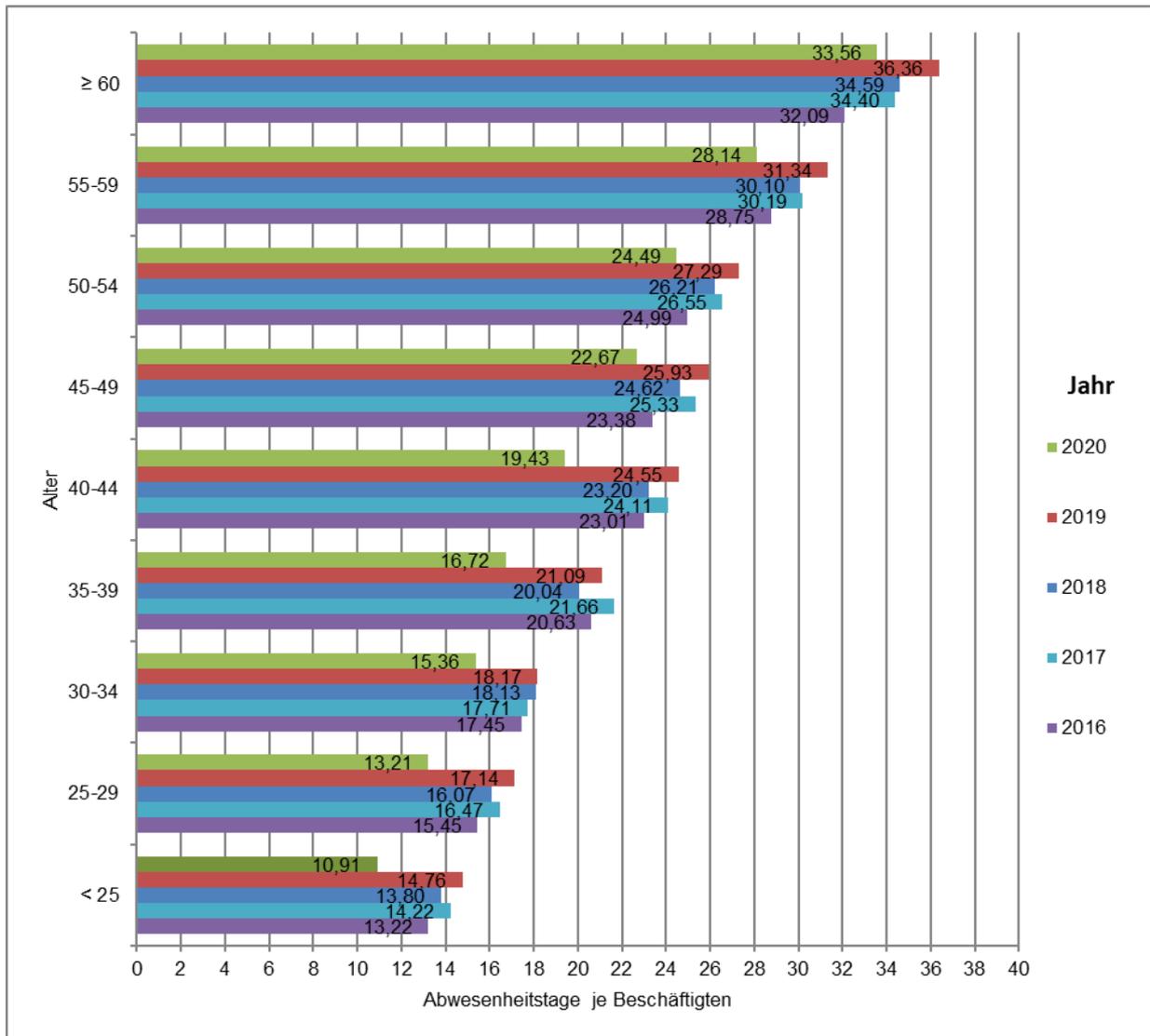


Abbildung 26: krankheitsbedingte Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Altersgruppen im **mittleren Dienst** in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2016 bis 2020

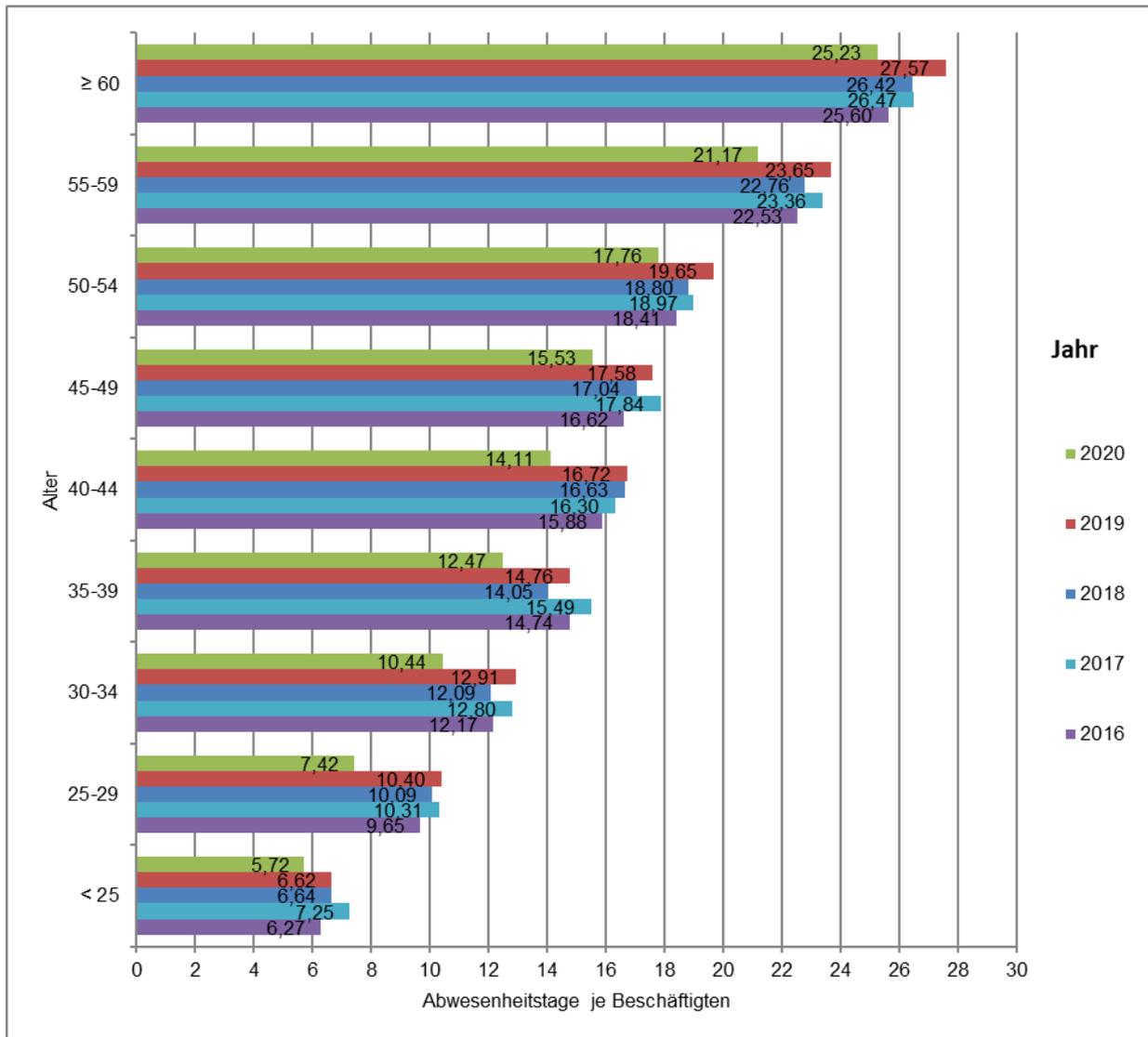


Abbildung 27: krankheitsbedingte Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Altersgruppen im **gehobenen Dienst** in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2016 bis 2020

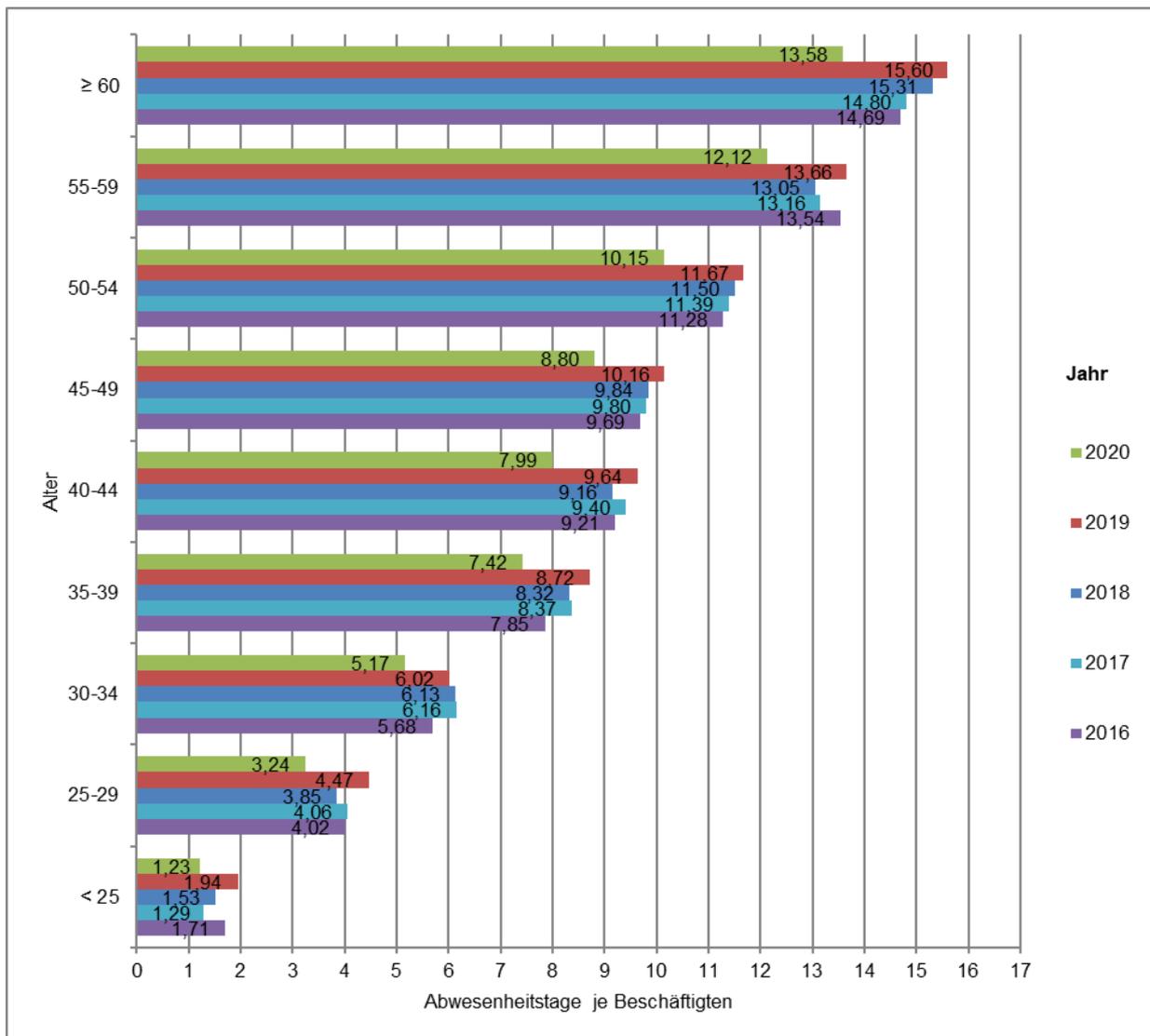


Abbildung 28: krankheitsbedingte Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Altersgruppen im **höheren Dienst** in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2016 bis 2020

3.3.5 Abwesenheitstage nach Dauer der Erkrankung

Absolut sind die Langzeiterkrankungen bei den Abwesenheiten (Abb. 29) im Jahr 2020 auf gleichem Wert geblieben. Aufgrund des Rückgangs bei den krankheitsbedingten Abwesenheiten insbesondere mit mittlerer Dauer und bei den Kurzzeiterkrankungen ist der prozentuale Anteil der Langzeiterkrankungen jedoch vergleichsweise gestiegen. Diese Entwicklung ist auch im Bereich der Privatwirtschaft zu beobachten (vgl. AOK-Fehlzeitenreport 2019 & 2020).

Im Detail: Langzeiterkrankungen (über 30 Tage) sind mit einem Anteil von 40,6 Prozent an den gesamten krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten gegenüber dem Vorjahr um 5,5 Prozentpunkte gestiegen. Längere Erkrankungen (4 bis 30 Tage) haben einen Anteil von 42,6 Prozent und sind im Vergleich zum Vorjahr um 0,5 Prozent zurückgegangen. Den geringsten Anteil an den Abwesenheitszeiten haben Kurzzeiterkrankungen mit 15,1 Prozent (Rückgang um 3,6 Prozentpunkte) sowie Rehabilitationsmaßnahmen (Kuren) mit 1,8 Prozent aller Abwesenheitstage im Jahr 2020. Abbildung 29 zeigt, dass das Verhältnis zwischen Kurzzeiterkrankungen, längeren Erkrankungen, Langzeiterkrankungen und Rehabilitationsmaßnahmen im Verlauf der letzten Jahre grundsätzlich weitgehend stabil geblieben ist. Kurzzeiterkrankungen machen hier nur den kleinsten Anteil aus. Die absoluten Werte sind in Tabelle 1 aufgeführt.

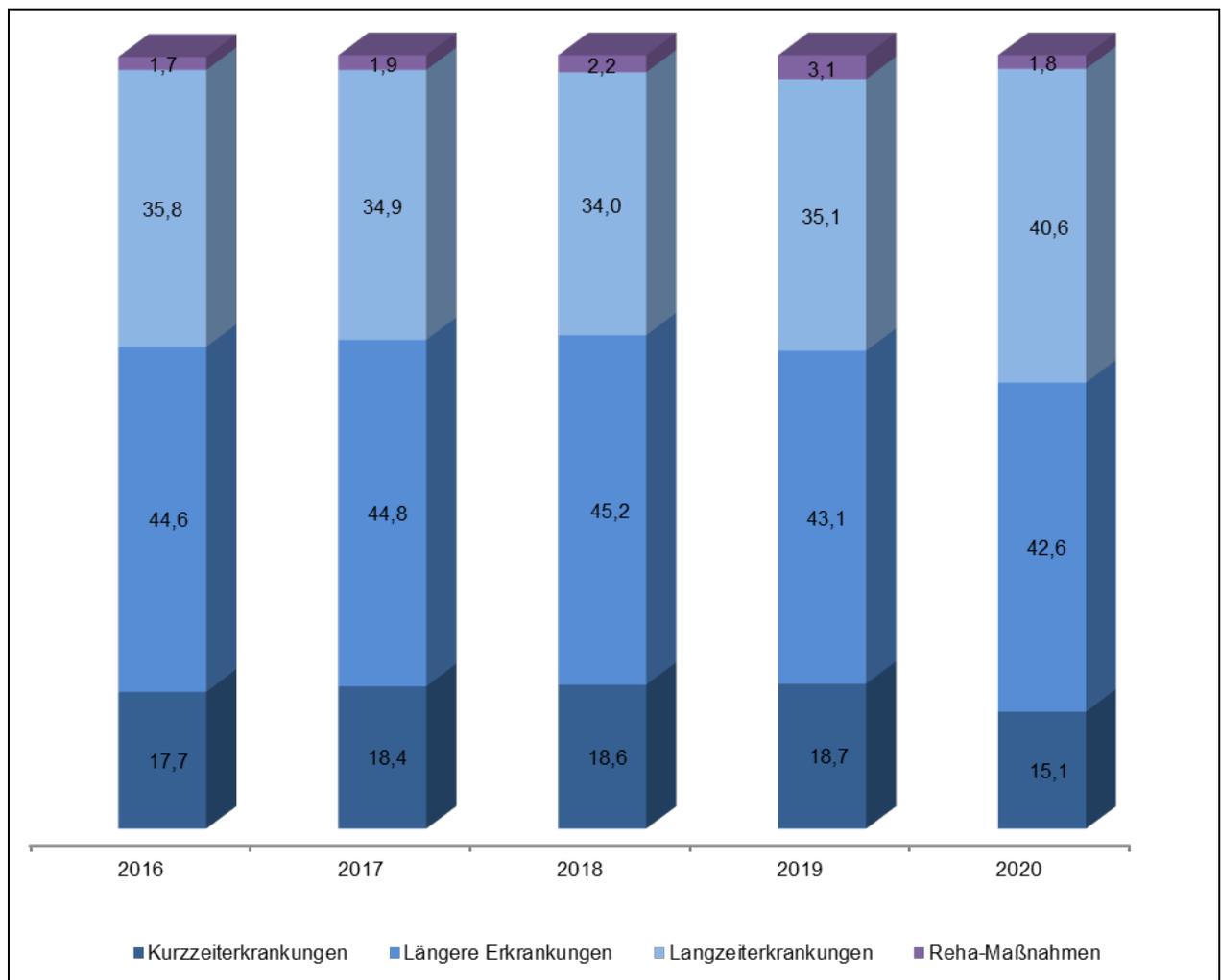


Abbildung 29: Entwicklung der Verteilung der Krankheitsdauer in Prozent in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2016 bis 2020

Tabelle 1:

Durchschnittliche Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Krankheitsdauer in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2020

Abwesenheitstage	Kurzzeiterkrankungen (1 – 3 Tage)	Längere Erkrankungen (4 – 30 Tage)	Langzeiterkrankungen (über 30 Tage)	Reha-Maßnahmen	insgesamt
Anzahl	2,7	7,7	7,3	0,3	18,0
Prozent	15,1	42,6	40,6	1,8	100
Vergleich 2019					
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. 30) lässt einen Einfluss von Tätigkeitsprofilen vermuten. Es handelt sich nicht nur um eine Verschiebung von prozentualen Anteilen, sondern auch der absolute Umfang an Abwesenheitstagen verschiebt sich mit höherer Eingruppierung der Beschäftigten (siehe auch Abb. 25-28).

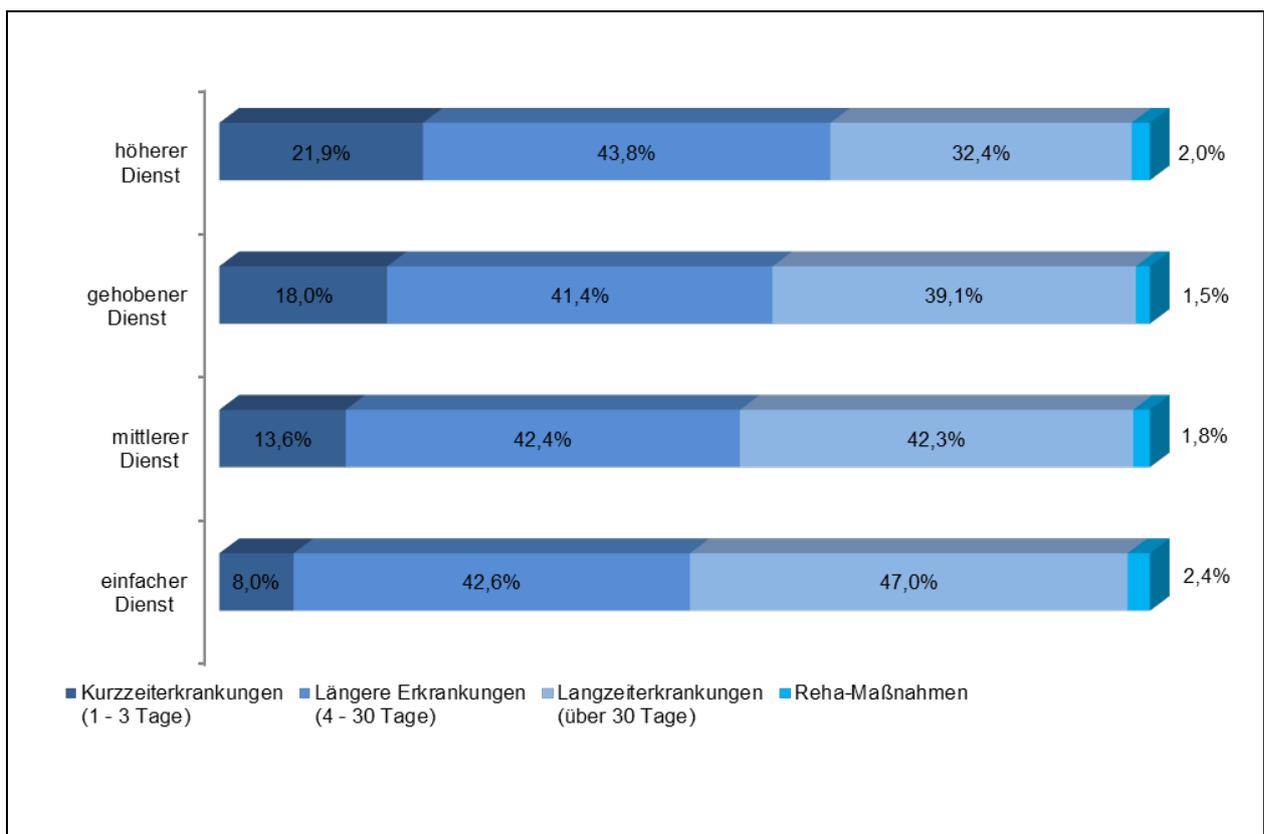


Abbildung 30: Verteilung der Abwesenheitstage nach Krankheitsdauer und Laufbahngruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2020

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 deutlich höher (Tab. 2).

Tabelle 2:

Durchschnittliche Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Krankheitsdauer und Statusgruppe in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2020 in Prozent

Abwesenheitstage	Kurzzeiterkrankungen (1 – 3 Tage)	Längere Erkrankungen (4 – 30 Tage)	Langzeiterkrankungen (über 30 Tage)	Reha-Maßnahmen
Beamtinnen/ Beamte	15,26	38,71	45,10	0,93
Tarifbeschäftigte	13,92	46,37	36,90	2,81
Vergleich 2019				
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. Aufgrund der geringen Zahl von Menschen in der Gruppe „Divers“ ist eine gesonderte Auswertung hier nicht möglich.

Die krankheitsbedingten Abwesenheitstage von Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2020 sind bei den Frauen mit durchschnittlich 19,15 Abwesenheitstagen um 1,87 Tage (Jahr 2019: 1,25 Tage) höher als bei den Männern mit 17,28 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).

Tabelle 3:

Durchschnittliche Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Krankheitsdauer und Geschlecht in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2020 in Prozent

Abwesenheitstage	Kurzzeiterkrankungen (1 – 3 Tage)	Längere Erkrankungen (4 – 30 Tage)	Langzeiterkrankungen (über 30 Tage)	Reha-Maßnahmen
Frauen	15,90	43,73	38,32	2,05
Männer	14,56	41,70	42,21	1,53
Vergleich 2019				
Frauen	19,11	44,96	33,37	2,56
Männer	18,47	41,74	36,36	3,43

Im höheren Dienst liegt die krankheitsbedingte Abwesenheit bei Frauen um 3,56 Tage, im gehobenen Dienst um 1,64 Tage, im mittleren Dienst um 0,79 Tage und im einfachen Dienst um 4,66 Tage höher als bei Männern (Abb. 31 und 32).

Dieser Effekt, dass Frauen im Schnitt häufiger krankheitsbedingt fehlen, wird seit der erstmaligen Erhebung über alle Laufbahn- und Altersgruppen beobachtet. Seit 2019 zeigt sich 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. Ein vergleichbarer Geschlechtereffekt zeigt sich auch in den Erhebungen der Krankenkassen.



Abbildung 31: Entwicklung der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nach Geschlecht in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2010 bis 2020

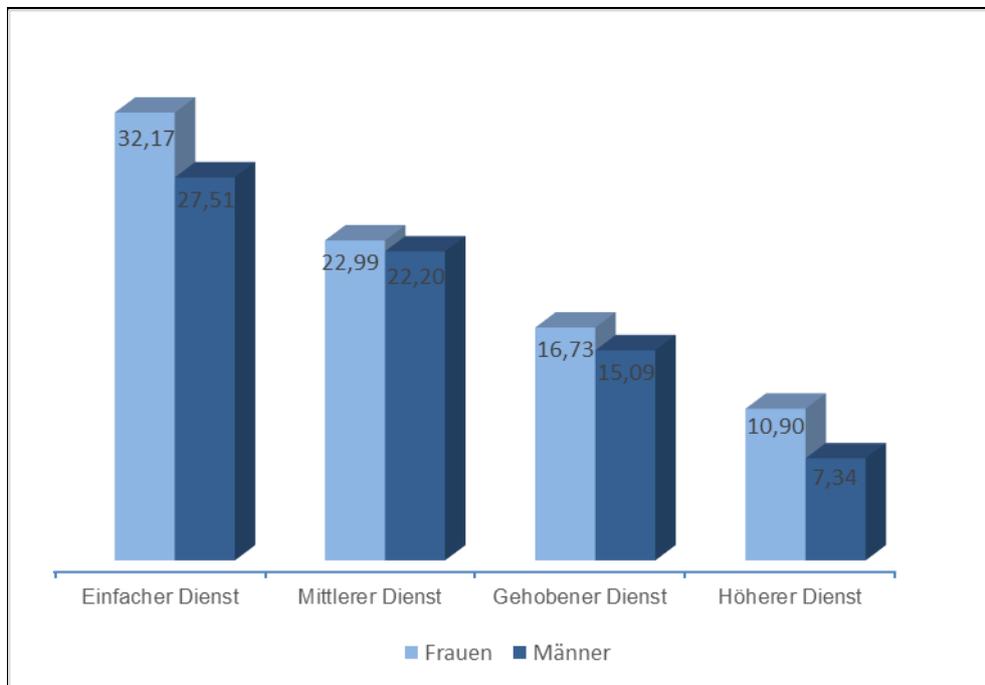


Abbildung 32: Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2020

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. 33. 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 anfallen können. Hinzu kommt, dass ältere Menschen häufiger von mehreren Erkrankungen gleichzeitig betroffen sind. Auch dies kann zu längeren Ausfallzeiten beitragen.

Im Jahr 2020 fehlten die über 60-jährigen Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung durchschnittlich an 29,38 Tagen. Gegenüber den unter 25-jährigen Beschäftigten (7,79; 2019: 12,03 Tage;) liegt der Krankenstand in der erstgenannten Altersgruppe damit um das 3,8-fache höher.

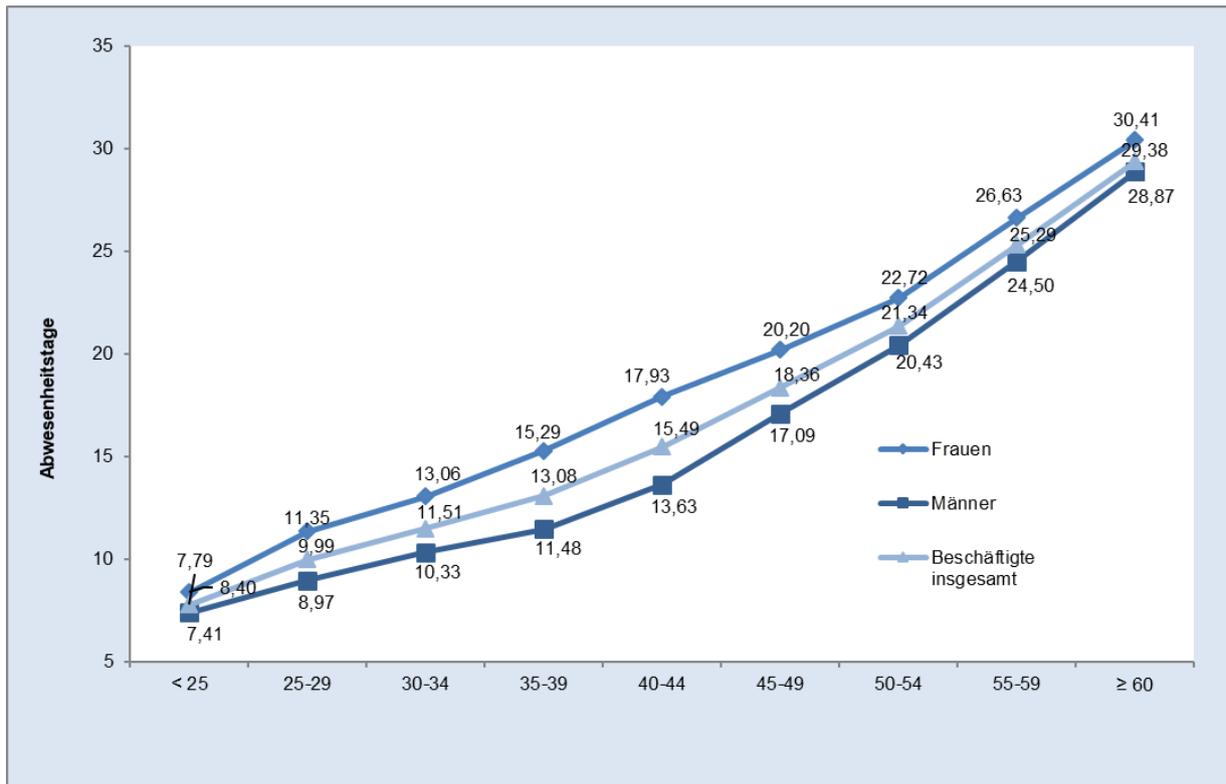


Abbildung 33: Durchschnittliche krankheitsbedingte Abwesenheit je Beschäftigtem nach Altersgruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2020

Die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten steigen in allen Laufbahngruppen mit zunehmendem Alter kontinuierlich an (Abb. 34). Der größte Unterschied zwischen den einzelnen Laufbahngruppen besteht bei den über 60-Jährigen. In dieser Altersgruppe weisen die Beschäftigten im höheren Dienst durchschnittlich 13,58 krankheitsbedingte Abwesenheitstage und die Beschäftigten des einfachen Dienstes 39,07 krankheitsbedingte Abwesenheitstage auf. Dies entspricht einer Differenz von 25,49 Tagen.

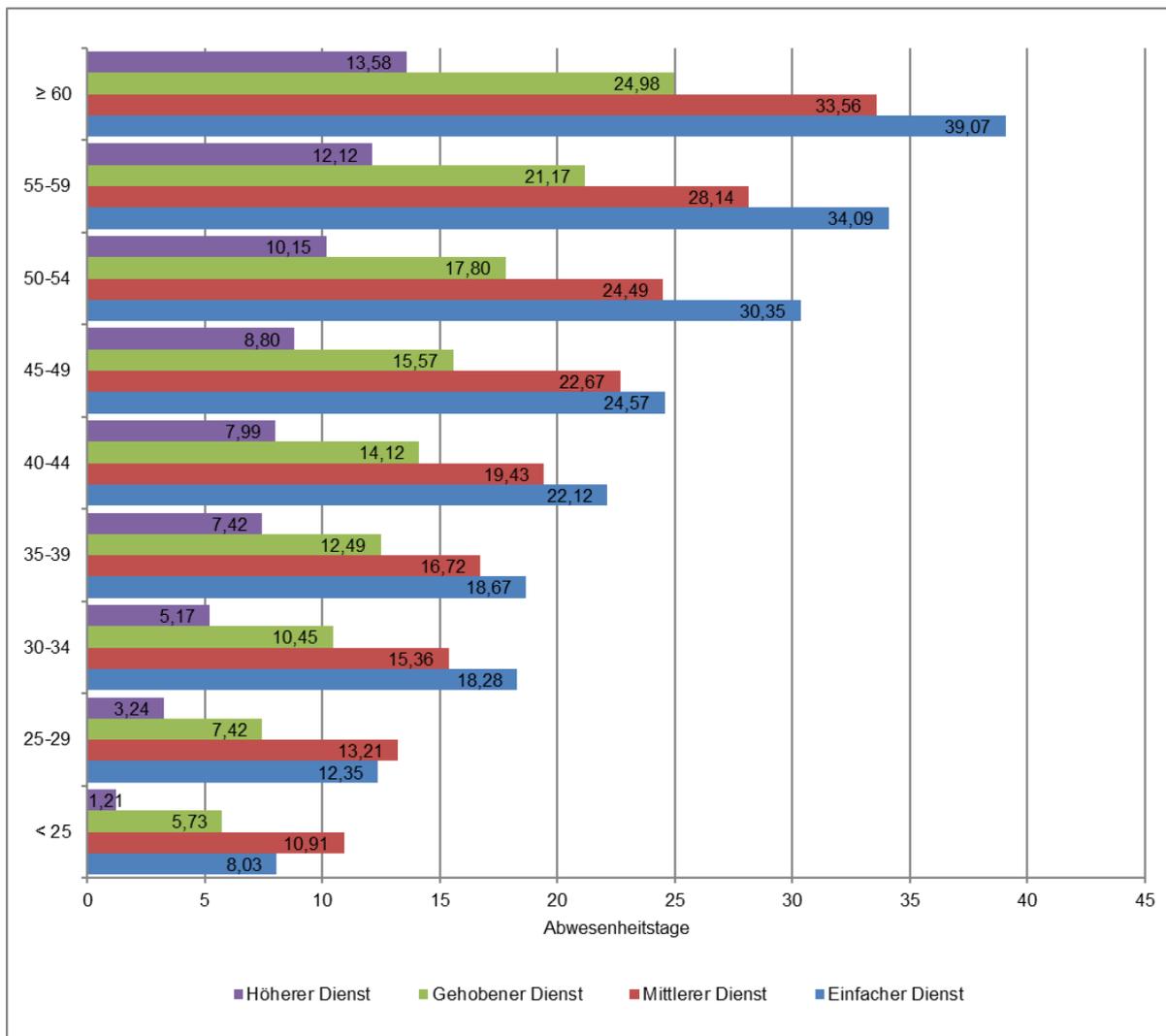


Abbildung 34: Durchschnittliche krankheitsbedingte Abwesenheit nach Alters- und Laufbahngruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2020

3.3.8 Krankheitsbedingte Abwesenheitstage nach Behördengruppen

Die Zahl der durchschnittlichen krankheitsbedingten Abwesenheitstage bei Beschäftigten in Geschäftsbereichsbehörden (Abb. 35) liegt seit Beginn der Datenerhebungen über der in den obersten Bundesbehörden. Diese Tendenz setzt sich im Jahr 2020 weiter fort. Die durchschnittliche Anzahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage je Beschäftigtem in den obersten Bundesbehörden liegt bei 13,29 (- 2,56 Tage) und in den Geschäftsbereichsbehörden bei 18,55 Abwesenheitstagen (- 2,77 Tage). Damit waren im Jahr 2020 die Beschäftigten in den Geschäftsbereichsbehörden 5,26 Tage länger krankgeschrieben als die Beschäftigten der obersten Bundesbehörden (der Wert ist vergleichbar zu den Daten aus dem Jahr 2016, hier betrug diese Differenz 5,33 Tage). Bei der Analyse der absoluten Zahlen sind zusätzlich

auch behördenspezifische Unterschiede wichtig einzubeziehen. Belastende Tätigkeitsprofile, u.a. der Vollzugsdienst und gewerbliche Tätigkeiten, finden sich fast ausschließlich in den Geschäftsbereichsbehörden. Nicht zuletzt sind in den Geschäftsbereichsbehörden oft auch die Strukturvariablen Alter, Geschlecht und Laufbahngruppe/Tätigkeitsprofil ungünstiger.

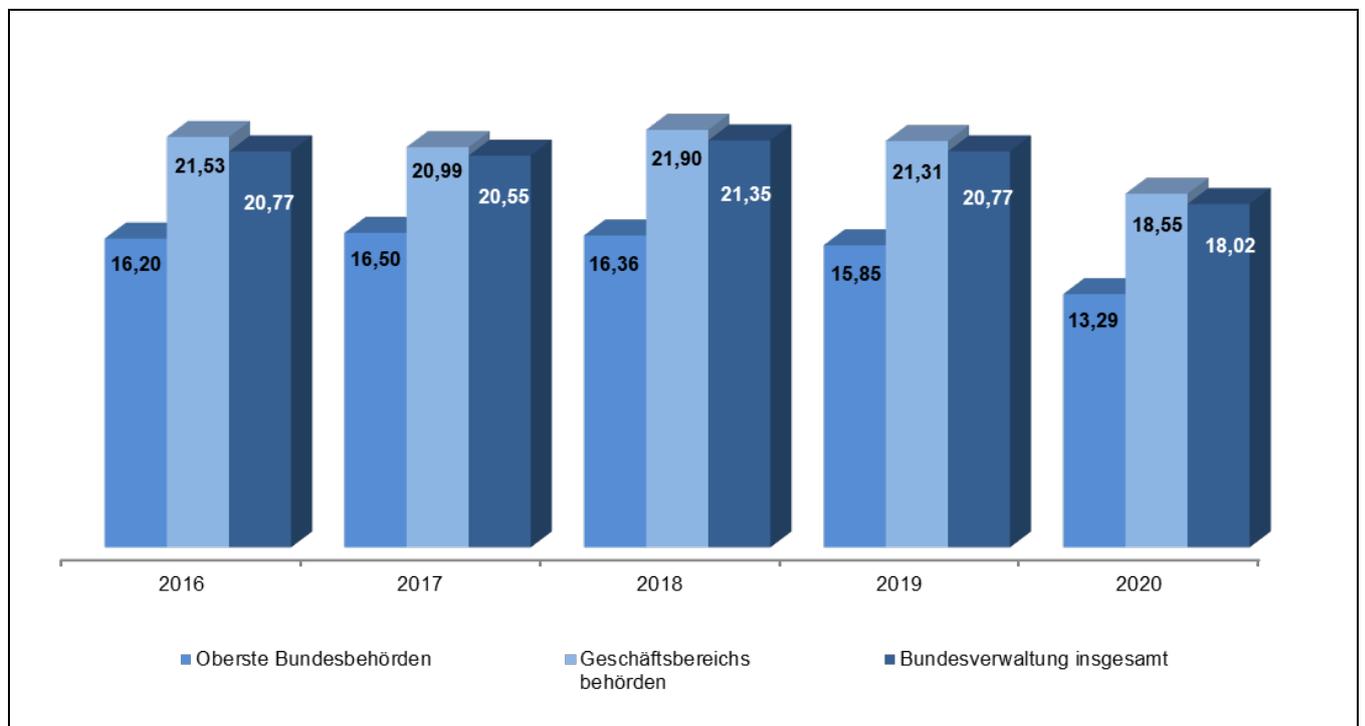


Abbildung 35: krankheitsbedingte Abwesenheitstage je Beschäftigtem nach obersten Bundesbehörden und Geschäftsbereichsbehörden in den Jahren 2016 bis 2020

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 Laufbahnstrukturen 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 bzw. umfangreiche gewerbliche Tätigkeit, wie z.B. in der Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung) 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 20 der obersten Bundesbehörden und ihren Geschäftsbereichsbehörden zurückgegangen (Abb. 36), bei zwei obersten Bundesbehörden sind die krankheitsbedingten Abwesenheiten angestiegen und in einem Ressort sind die krankheitsbedingten Abwesenheiten gegenüber 2019 weitgehend stabil geblieben (Erhöhung bzw. Abnahme bis 0,10 Tage). Die Spannweite der krankheitsbedingten Abwesenheitstage reicht von 9,87 bis 26,29 Tagen.

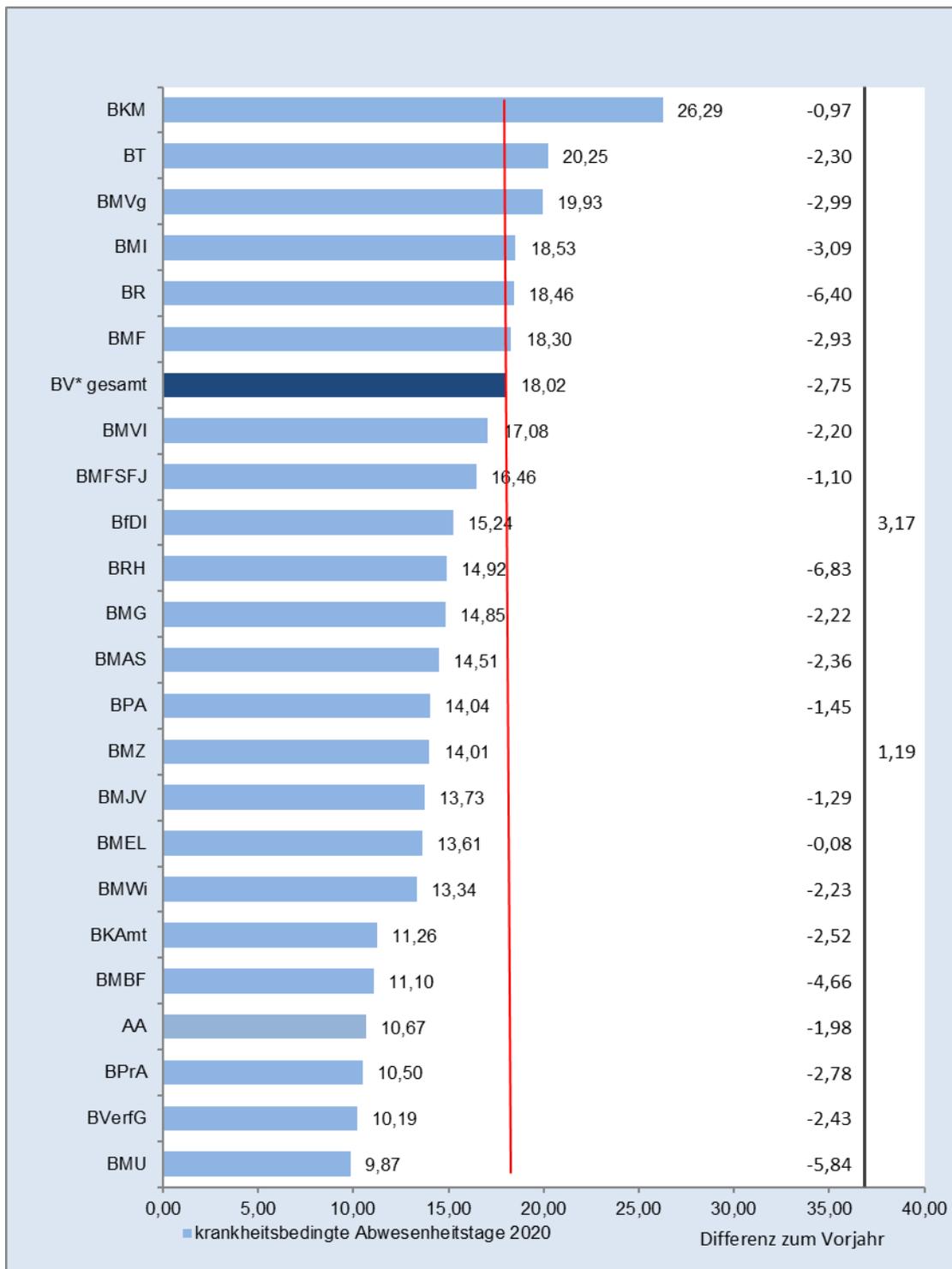


Abbildung 36: krankheitsbedingte Abwesenheitstage je oberste Bundesbehörde und Geschäftsbereich (absolut) im Jahr 2020
 *BV = Mittelwert Abwesenheit der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung

Bei Beschränkung der Betrachtung auf die obersten Bundesbehörden (Tab 4), ohne die zugehörigen Geschäftsbereiche, zeigt sich bei zwei obersten Bundesbehörden ein Anstieg der krankheitsbedingten Abwesenheiten, bei 21 obersten Bundesbehörden sind die krankheitsbedingten Abwesenheiten zurückgegangen gegenüber dem Jahr 2019. Die Streuung der

krankheitsbedingten Abwesenheitstage bei den obersten Bundesbehörden liegt zwischen 9,07 und 20,25 Tagen. Beschäftigte in obersten Bundesbehörden waren im Durchschnitt an 13,29 Tagen krankheitsbedingt abwesend.

Tabelle 4:

Krankheitsbedingte Abwesenheitstage je oberste Bundesbehörde (ohne Geschäftsbereich) (absolut) im Jahr 2020

Ranking	Oberste Bundesbehörde	Abwesenheitstage 2019	Abwesenheitstage 2020	Differenz zum Vorjahr
1	BMU	12,88	9,07	-3,81
2	BVerfG	12,62	10,19	-2,43
3	BPrA	13,29	10,50	-2,78
4	BMJV	13,80	10,68	-3,11
5	AA	13,17	11,06	-2,11
6	BMBF	15,76	11,10	-4,66
7	BMWi	15,40	11,23	-4,17
8	BKAmt	13,78	11,26	-2,52
9	BMFSFJ	13,11	11,64	-1,47
10	BMF	15,74	11,93	-3,81
11	BKM	14,29	12,57	-1,72
12	BMEL	12,93	12,73	-0,20
13	BMVg	14,94	12,96	-1,98
14	BMG	14,33	13,02	-1,31
	OB* insgesamt	15,85	13,29	-2,56
15	BMZ	12,82	14,01	1,19
16	BPA	15,49	14,04	-1,45
17	BMVI	16,46	14,34	-2,13
18	BMI	16,62	14,35	-2,27
19	BMAS	15,91	14,86	-1,04
20	BRH	21,75	14,92	-6,83
21	BfDI	12,08	15,24	3,17
22	BR	24,86	18,46	-6,40
23	BT	22,55	20,25	-2,30

* 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 2020 um 2,77 Tage auf 18,55 Abwesenheitstage zurück. In einem Ressort sind die krankheitsbedingten Abwesenheitstage in dem Geschäftsbereich nahezu gleich geblieben (-0,05 Tage). Die Spannweite der krankheitsbedingten Abwesenheitstage liegt zwischen 7,11 und 28,43 Tagen. Beispielfhaft sei angemerkt: Je geringer die Anzahl der Beschäftigten im Geschäftsbereich (wie z.B. bei der BKM) umso mehr 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 2020 *

Ranking	Oberste Bundesbehörde Geschäftsbereich	Abwesenheitstage 2019	Abwesenheitstage 2020	Differenz zum Vorjahr
1	AA	7,67	7,11	-0,56
2	BMU	16,98	10,68	-6,30
4	BMEL	13,87	13,82	-0,05
3	BMWi	15,60	13,82	-1,78
4	BMAS	17,60	14,25	-3,35
5	BMJV	15,23	14,30	-0,93
6	BMG	17,72	15,33	-2,39
8	BMVI	19,47	17,27	-2,20
	GB* gesamt	21,31	18,55	-2,77
9	BMF	21,48	18,60	-2,88
10	BMI	21,75	18,64	-3,11
11	BMFSFJ	20,74	19,65	-1,09
12	BMVg	23,10	20,09	-3,01
13	BKM	29,08	28,43	-0,65

*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 2020 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. 37) 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 6,01 Abwesenheitstagen bis 21,98 Tagen. Der absolute Vergleichswert der unmittelbaren Bundesverwaltung beträgt 18,02 krankheitsbedingte Abwesenheitstage pro Beschäftigtem im Jahr 2020.

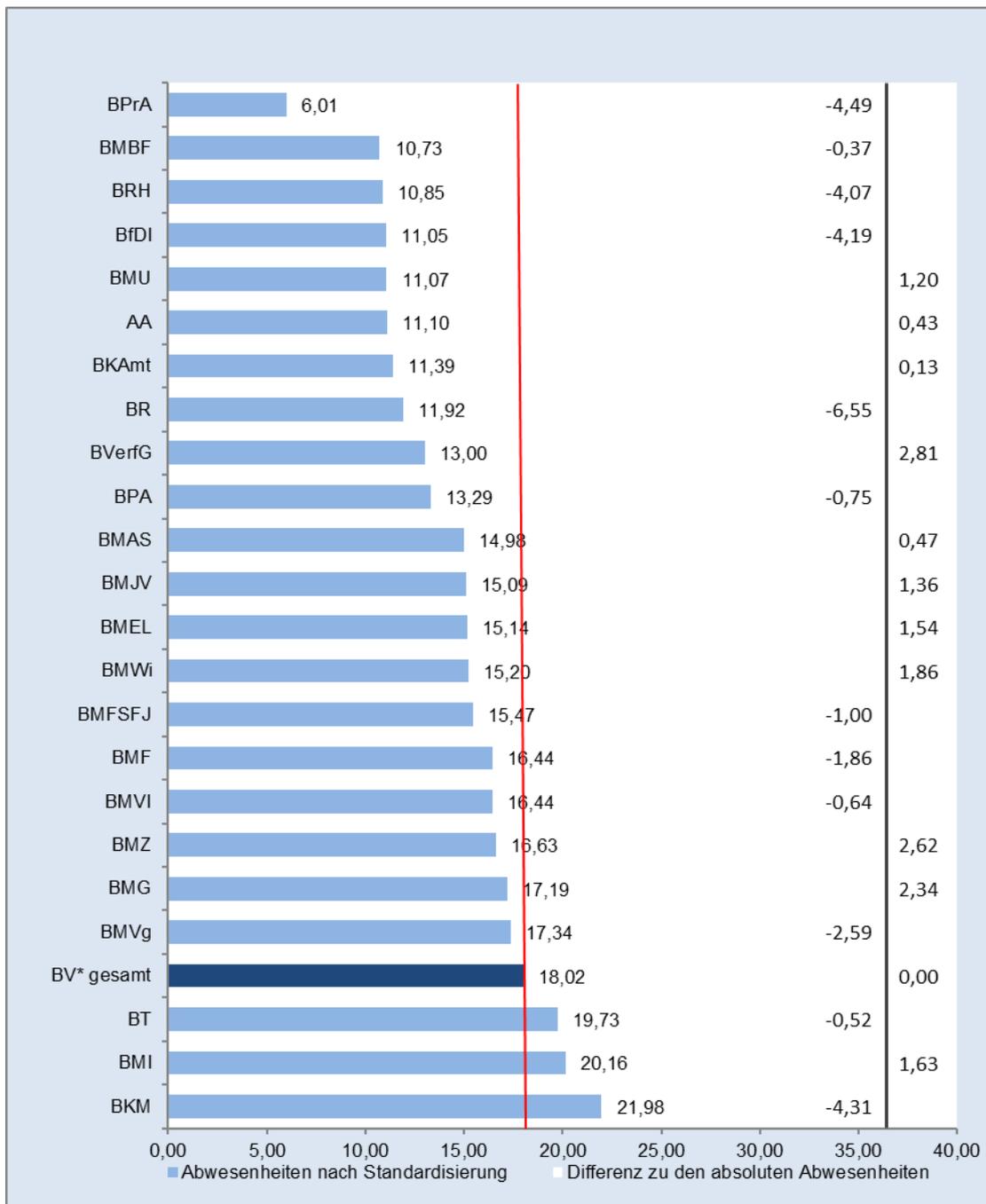


Abbildung 37:
 krankheitsbedingte Abwesenheitstage je oberste Bundesbehörde und Geschäftsbereich (standardisiert) im Jahr 2020
 *BV=Mittelwert der Abwesenheiten in der Bundesverwaltung

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 Abwesenheitszeitenerhebung 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 strukturbedingt 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 2020) waren im Jahr 2020 41,3 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 37,0 Prozent. Die 25- bis 44-Jährigen, die in der gesamten Erwerbsbevölkerung mit 41,6 Prozent die stärkste Altersgruppe bilden, machen dagegen im Bundesdienst nur 37 Prozent aus.² Bei den über 60-Jährigen findet über die Jahre eine Angleichung zwischen der Bundesverwaltung und der allgemeinen Erwerbsbevölkerung statt.

² Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2020

Tabelle 6:

Altersstrukturen 2016 bis 2020 (jeweils in Prozent) * **

Altersgruppen in Jahren		2016	2017	2018	2019	2020
unter 25	Bundesverwaltung*	6,9	7,5	7,9	9,5	10,3
	Erwerbsbevölkerung	9,7	9,8	9,7	9,9	10,1
25 – 44	Bundesverwaltung*	32,7	33,2	34,3	36,0	37,0
	Erwerbsbevölkerung	41,4	41,1	41	41,2	41,6
45 – 59	Bundesverwaltung*	49,6	48,4	46,8	43,4	41,3
	Erwerbsbevölkerung	39,2	38,9	38,5	37,8	37,0
über 60	Bundesverwaltung*	10,7	10,9	11,1	11,1	11,5
	Erwerbsbevölkerung	9,7	10,2	10,8	11,2	11,3

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

** Erwerbsbevölkerung insgesamt

3.4.2 Gegenüberstellung zu den Ergebnissen des AOK-Fehlzeitenreports für 2020

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. 38)

Es stehen Vergleichswerte zu den krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten von 14,1 Millionen erwerbstätigen AOK-Versicherten zur Verfügung³. Die AOK-Daten werden vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) erhoben und ausgewertet.

Im Jahr 2020 lag die krankheitsbedingte Abwesenheitsquote aller erwerbstätigen AOK-Versicherten bei 5,4 Prozent. 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,

³ Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2021; #Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie; Springer, 1. Aufl. 2021, S. 443 ff.

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.

Um die Einflüsse der unterschiedlichen Erhebungssystematiken soweit wie möglich statistisch auszugleichen, werden von den durchschnittlich 18,02 krankheitsbedingten Abwesenheitstagen der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2020 die Abwesenheitszeiten aufgrund von Rehabilitationsmaßnahmen (0,3 Abwesenheitstage für 2020) und pauschal 50 Prozent der Kurzeiterkrankungen (1,36 Abwesenheitstage für 2019) abgezogen. Die auf dieser Basis bereinigte krankheitsbedingte Abwesenheitsquote des Bundes beträgt 6,51 Prozent (16,34 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 6,02 Prozent (15,11 Abwesenheitstage). Diese Quote ist gegenüber 2019 (16,75 Abwesenheitstage) um 0,65 Prozentpunkte zurückgegangen. Damit ist auch unter der Standardisierung ein Rückgang der Fehlzeiten in der Bundesverwaltung zu beobachten.

Der Bund liegt 0,49 Prozentpunkte unter der Quote der krankheitsbedingten Abwesenheitstage der AOK im Bereich der öffentlichen Verwaltung und 0,62 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 im allgemeinen AOK-Trend wie auch bei den AOK-Versicherten in der öffentlichen Verwaltung ist gegenüber dem Vorjahr auf dem gleichen Niveau geblieben. Ob damit in der der Bundesverwaltung nun eine mögliche Trendumkehr eingetreten ist, ist auf dem Boden der Corona-Pandemie nur sehr fraglich zu werten. Auf jeden Fall muss abgewartet werden, ob sich in den Folgejahren der Trend stabilisiert.

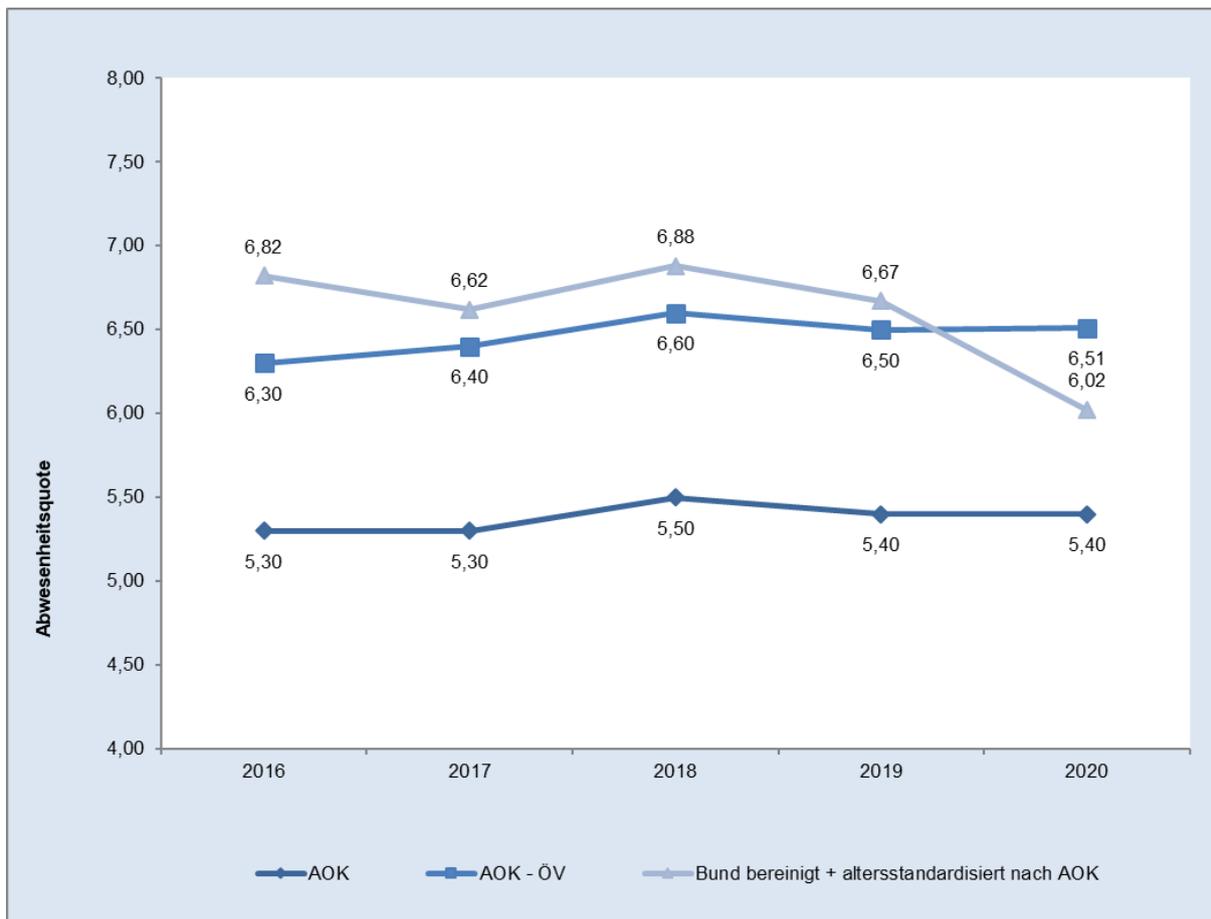


Abbildung 38: Entwicklung der Abwesenheitsquote* der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung und der erwerbstätigen AOK-Versicherten (inkl. Bereich der öffentlichen Verwaltung/Sozialversicherung) von 2016 bis 2020 in Prozent
* Abwesenheitstage in Prozent der Arbeitstage eines Jahres, AOK-standardisiert.

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 bestimmtes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist und einen Körperschaden verursacht (§ 31 Beamtenversorgungsgesetz). Zum Dienst zählen auch Dienstreisen sowie die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen.

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

4.1 Arbeits- und Wegeunfälle

Für die Gruppe der Tarifbeschäftigten und Auszubildenden in der unmittelbaren Bundesverwaltung wurden im Jahr 2019 insgesamt 1.258 meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert (2019 waren es 1.490) (Abb. 39). Trotz weniger Beschäftigte ist die relative Unfallhäufigkeit gesunken: sie betrug 8,4 je 1.000 Tarifbeschäftigte und Auszubildende (Vorjahr 10,89).

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.

Im Jahr 2020 gab es 795 Wegeunfälle und ist damit zum Vorjahr gleich geblieben. Umgerechnet sind dies 5,3 Unfälle je 1.000 Versicherte (Tarifbeschäftigte und Auszubildende); 2019 betrug der Quotient 5,1. Die UVB will auch künftig diesen Trend mit seinen Anstrengungen zur Verkehrssicherheitsarbeit positiv begleiten (s. Abbildungen 39 und 40). Auf die Entwicklung der Anzahl der Wegeunfälle hat der Arbeitgeber nur beschränkte Einflussmöglichkeiten, da diese sich im öffentlichen Raum ereignen.

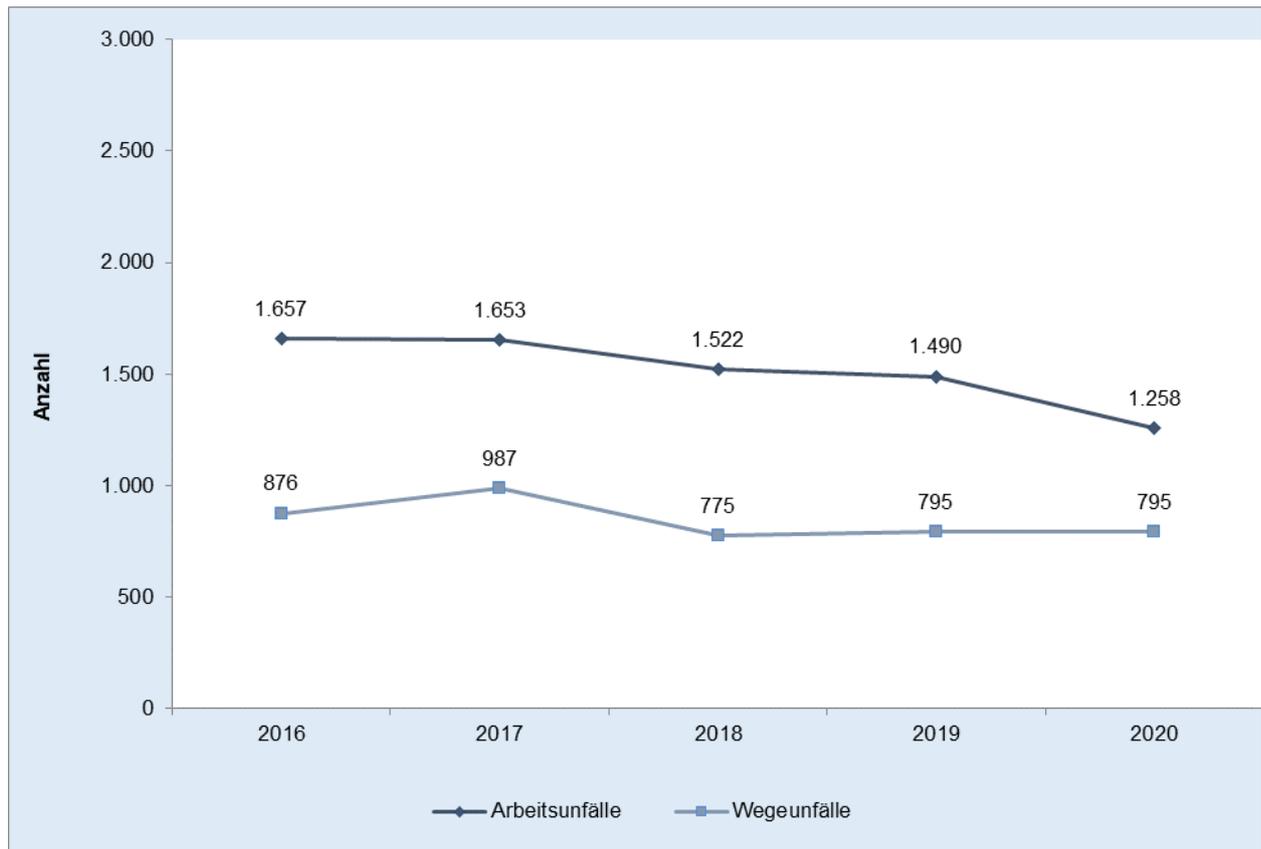


Abbildung 39: Entwicklung der Arbeits- und Wegeunfälle von Tarifbeschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung in den Jahren 2016 bis 2020

Quelle: Unfallversicherung Bund und Bahn

Hinweis zu der Abbildung 39:

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 (2020)

Ressort	Zahl der Versicherten	Arbeitsunfälle*	Wegeunfälle*
AA	3.215	19	29
BKAmt	383	< 10	< 10
BKM	2.133	< 10	< 10
BMAS	1.653	11	20
BMBF	583	< 10	< 10
BMEL	7.491	61	35
BMF	8.313	82	92
BMFSFJ	1.644	< 10	< 10
BMG	4.263	< 10	13
BMI	25.803	71	158
BMJV	2.717	< 10	22
BMU	4.251	< 10	14
BMVg	57.661	623	230
BMVI	19.257	295	96
BMWi	6.633	39	44
BMZ	551	< 10	< 10
BPA	438	< 10	< 10
BPrA	167	< 10	< 10
BR	108	< 10	< 10
BRH	129	< 10	< 10
BT	2.149	18	19
BfDI	65	< 10	< 10
BVerfG	110	< 10	< 10
Gesamt	149.717	1.258	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 2020 meldeten die Bundesressorts 1.545 Dienstunfälle (9,7 je 1.000 Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Vorjahr 17,3) und 717 Dienstwegeunfälle (4,5 je 1.000 Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Vorjahr 6,27,0) (Abb. 40).

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 40: Entwicklung der Dienst- und Dienstwegeunfälle der Beamtinnen und Beamten in der unmittelbaren Bundesverwaltung in den Jahren 2016 bis 2020

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. Wichtiger Einflussfaktor in 2020 war sicher auch die Coronapandemie mit der Etablierung von Homeoffice, virtuellen Besprechungsformaten und damit weniger Fahrten zu den Dienststellen und dem Rückgang von Dienstreisen. 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* (2020)

Ressort	Zahl der Beamtinnen und Beamten / Richterinnen und Richter einschl. der Anwärtnerinnen und Anwärtner	Dienstunfälle		Dienstwegeunfälle	
		Anzahl der Fälle*	Ausfalltage*	Anzahl der Fäl	Ausfalltage*
AA	1.779	< 10	226	21	106
BKAmt	441	< 10	< 10	< 10	42
BKM	773	11	77	< 10	< 10
BMAS	1.516	< 10	25	15	72
BMBF	738	< 10	< 10	< 10	< 10
BMEL	1.415	< 10	37	< 10	74
BMF	39.704	271	3.735	179	1.843
BMFSFJ	858	< 10	< 10	< 10	< 10
BMG	1.080	< 10	17	< 10	88
BMI	62.338	1.004	16.111	283	4.721
BMJV	3.912	25	13	43	267
BMU	1.103	< 10	< 10	< 10	33
BMVg	27.269	105	2.748	14	265
BMVI	6.787	25	519	19	165
BMWi	5.233	58	891	60	516
BMZ	853	< 10	< 10	< 10	51
BPA	145	< 10	< 10	< 10	< 10
BPrA	77	< 10	< 10	< 10	< 10
BR	109	< 10	< 10	< 10	21
BRH	1.024	< 10	31	< 10	62
BT	1.212	< 10	40	18	215
BfDI	198	< 10	< 10	< 10	< 10
BVerfG	178	< 10	< 10	< 10	< 10
Gesamt	158.742	1.545	24.488	717	8.554

* 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
BKAmt	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	Bundespersönalvertretungsgesetz
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 [Inter-net](#) abrufbar.

6 Quellenverzeichnis

Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2021; Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie; Springer, 1. Aufl. 2021

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 30.06.2020.

Mikrozensus 2020.

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)