



# Fehlzeiten der Beschäftigten des Freistaats Bayern 2021

Ergebnisse und Bewertungen  
der Datenerhebung 2021  
für die Beamtinnen und Beamten  
und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer  
des Freistaats Bayern

August 2022

	Seite
<b>A. Ausgangslage für die Fehlzeiterhebung</b>	<b>4</b>
Begriff der Fehlzeiten	4
Grundlagen für die Auswertung	4
Ziel der Fehlzeitenstatistik	5
<b>B. Ergebnis der Fehlzeiterhebung im Überblick</b>	<b>6</b>
Entwicklung der Fehlzeiten des staatlichen Personals seit 2001	6
Vergleich der durchschnittlichen Fehlzeitenquote des staatlichen Personals mit Zahlen der Privatwirtschaft und anderen Verwaltungen	7
Krankheitsursachen	9
<b>C. Differenzierung der Fehlzeiten</b>	<b>10</b>
nach Besoldungs-/Entgeltbereichen	10
nach Dienstverhältnissen	12
nach Dienstverhältnissen und Besoldungs-/Entgeltbereichen	13
nach Geschlecht	14
nach Geschlecht und Besoldungs- bzw. Entgeltbereich	15
nach der Krankheitsdauer	16
Differenzierung der Erkrankungsdauer nach Dienstverhältnissen	18
Differenzierung der Erkrankungsdauer nach Besoldungs-/Entgeltbereichen	19

	Seite
<b>D. Fehlzeiten in den Ressorts</b>	<b>20</b>
Gesamtvergleich und Entwicklung der Fehlzeiten in den Ressorts	20
Personalstruktur nach Besoldungs-/Entgeltbereichen in den Ressorts	21
Ressortvergleich innerhalb der jeweiligen Besoldungs-/Entgeltbereiche	22
<b>E. Gesundheitsmanagement</b>	<b>26</b>
<b>F. Zusammenfassende Bewertung</b>	<b>28</b>

# A. Ausgangslage für die Fehlzeiterhebung

## **Begriff der Fehlzeiten**

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

## **Grundlagen für die Auswertung**

Ausgewertet sind die Fehlzeiten der staatlichen Beschäftigten des Freistaates Bayern im Kalenderjahr 2021. Zur Ermittlung der durchschnittlichen Fehltage wurden alle Beschäftigten gezählt, die am 30. Juni 2021 in einem aktiven Dienstverhältnis standen. Nicht mitgezählt wurden dementsprechend Beurlaubte und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Die nachstehende Analyse berücksichtigt folgende Merkmale:

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

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

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

### **Ziel der Fehlzeitenstatistik**

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

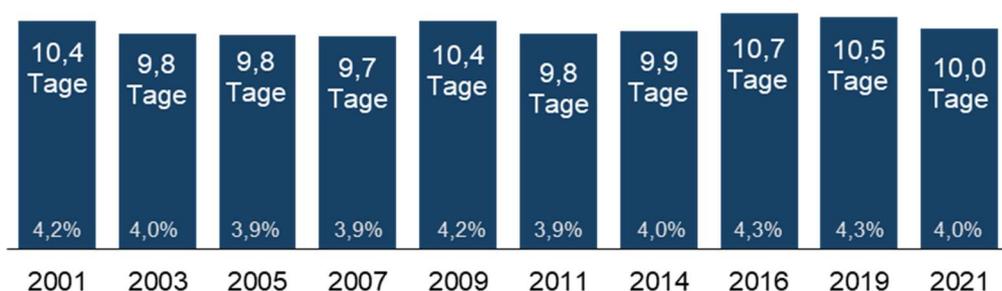
## B. Ergebnis der Fehlzeitenerhebung im Überblick

Der Gesamtdurchschnitt der Fehltage der Beschäftigten des Freistaats Bayern lag im Jahr 2021 bei 10,0 Arbeitstagen. Das entspricht bei 253 Arbeitstagen im Jahr 2021 einer Quote von 4,0 %.

### Entwicklung der Fehlzeiten des staatlichen Personals seit 2001

Im Zeitraum zwischen 2001 und 2021 hat sich die Zahl der durchschnittlichen Fehltage zwischen 9,7 und 10,7 Tagen bewegt.

Abb. 1: Entwicklung der durchschnittlichen Zahl der Fehltage der Beschäftigten des Freistaats Bayern von 2001 bis 2021



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

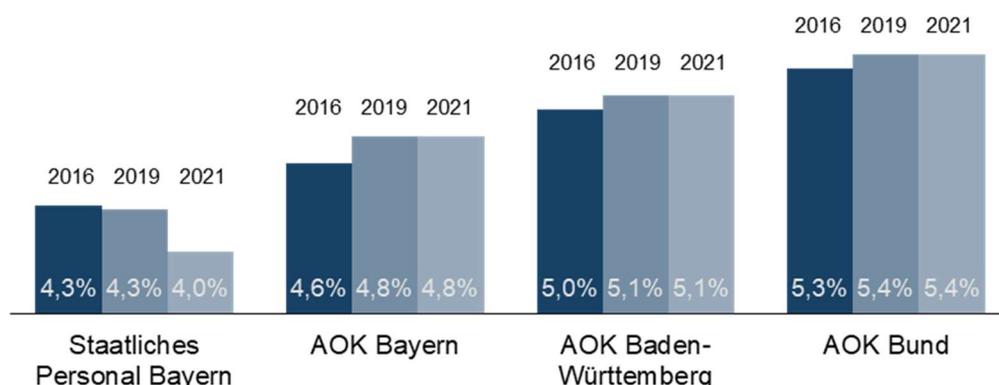
Im Mittel der letzten 20 Jahre liegen die Fehlzeiten bei rund 10,1 Tagen. Die aktuellen Fehlzeiten von 10,0 Tagen weichen hiervon nur unwesentlich ab. Noch deutlicher wird das bei der Fehlzeitenquote. Sie liegt im Mittel der letzten 20 Jahre bei 4,1 %. Die Abweichung von

0,1 %-Punkten zur aktuellen Fehlzeitenquote von 4,0 % liegt außerhalb eines personalwirtschaftlich relevanten Bereichs. Der Wert für 2021 bestätigt erneut die geringe Varianz der Fehlzeiten der staatlichen Beschäftigten (in den letzten 20 Jahren beträgt die Schwankungsbreite gerade einmal 1,0 Tage), die sich damit dauerhaft in einem sehr günstigen Bereich bewegen.

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

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

Abb. 2: Vergleich der Krankenstandsquote mit den Zahlen der gesetzlichen Krankenkassen 2016, 2019 und 2021



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

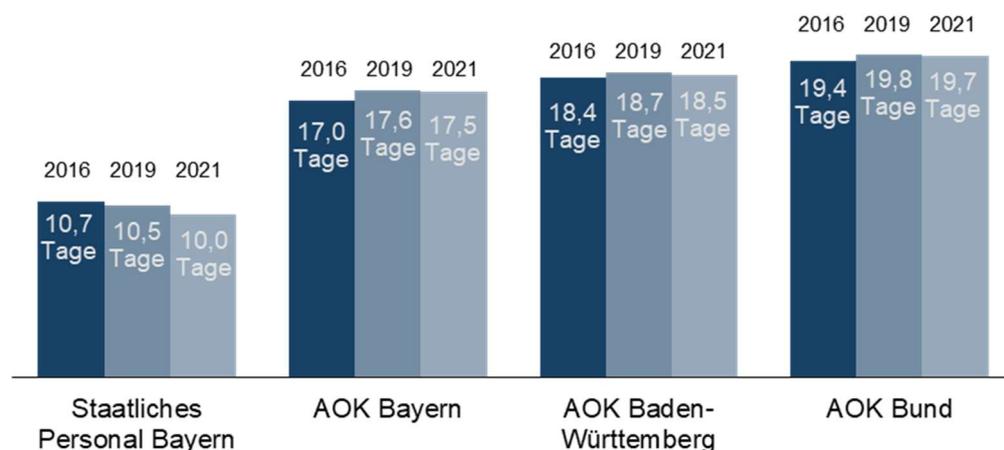
Entgegen dem insgesamt bei den Mitgliedern der Ortskrankenkassen seit 2016 festzustellenden Trend steigender bzw. stagnierender Fehlzeitenquoten ist die Fehlzeitenquote beim staatlichen Personal in die-

## 8 B. Ergebnis der Fehlzeitenerhebung im Überblick

sem Zeitraum gesunken. Mit einer Quote von 4,0 % sind die Fehlzeiten weiterhin besser als das Ergebnis der AOK Bayern und erheblich günstiger als die Werte der AOK Baden-Württemberg und des Bundesverbands der Allgemeinen Ortskrankenkassen insgesamt.

In diesem Vergleich ist zu berücksichtigen, dass die Quote bei den gesetzlichen Krankenversicherungen tatsächlich noch höher liegt, weil hier Fehltage ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht erfasst werden (zum Beispiel kurzzeitige Erkrankungen ohne Arztbesuch oder Fälle, in denen der Krankenkasse eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht vorgelegt wird). Zudem liegen der Berechnung der Quote der Ortskrankenkassen keine Arbeitstage, sondern 365 Kalendertage zugrunde. Der Vergleich hinsichtlich der absoluten Zahl an Fehltagen verdeutlicht nochmals den niedrigen Wert der Beschäftigten des Freistaats Bayern und die im Vergleich zu den Ortskrankenkassen günstigere Entwicklung seit 2016 (- 0,7 Tage gegenüber bis zu + 0,5 Tage bei AOK Bayern).

**Abb. 3: Vergleich der Anzahl der Fehltage mit den Zahlen der gesetzlichen Krankenkassen 2016, 2019 und 2021**



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

Die Fehlzeitenquote des Freistaats Bayern stellt einen Spitzenwert gegenüber vielen Branchen der Wirtschaft dar, bei denen die Mitarbeiter zum Teil deutlich längere Fehlzeiten haben. Aber auch im Vergleich mit anderen Verwaltungen stechen die Fehlzeiten der Beschäftigten des Freistaats äußerst positiv heraus. So sind die Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung mit 18,02 Fehltagen im Jahr 2020 fast doppelt und die Beschäftigten im unmittelbaren Berliner Landesdienst fast viermal so lange krank (2020: 36,8 Kalendertage mit Krankmeldungen).

### **Krankheitsursachen**

Auf Basis der bei den Krankenkassen vorliegenden Daten zu den Krankheitsursachen stellen Atemwegserkrankungen (Erkältungen, Corona) sowie Muskel- und Skeletterkrankungen (vorwiegend Rückenerkrankungen) die häufigsten Arbeitsunfähigkeitsursachen dar. Auf die Auswirkungen während der Corona-Pandemie wird auf Seite 17 näher eingegangen.

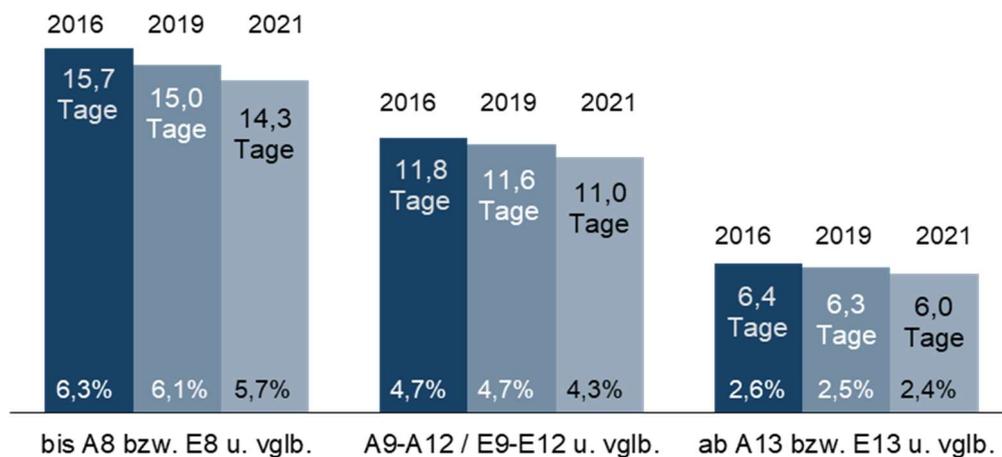
*Hinweis: Aus datenschutz- und personalaktenrechtlichen Gründen dürfen Krankheitsursachen von den Beschäftigten des Freistaats Bayern nicht erhoben werden und sind damit - anders als bei den Krankenkassen - nicht bekannt. Ob und inwieweit sich die aus den Untersuchungen der Krankenkassen gewonnenen Erkenntnisse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

## C. Differenzierung der Fehlzeiten

### Differenzierung der Fehlzeiten nach Besoldungs-/Entgeltbereichen

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

Abb. 4: Fehlzeiten 2016, 2019 und 2021 nach Besoldungs- und Entgeltbereichen



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

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

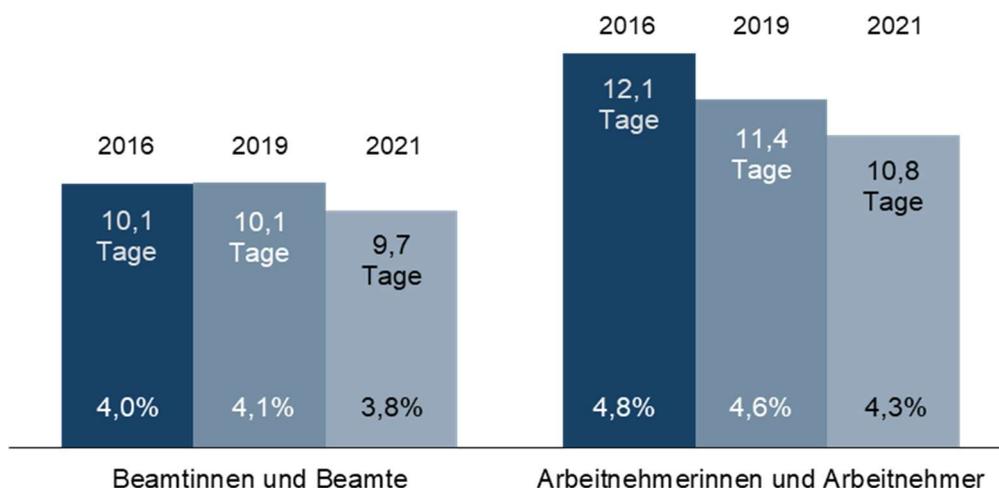
nicht die Ursache für derart deutliche Unterschiede zwischen den Besoldungs-/Entgeltbereichen sein.

Es liegt daher einerseits die Vermutung nahe, dass die Fehlzeiten mit der steigenden Verantwortung im Beruf zurückgehen. Je mehr Beschäftigte selbst gestalten und entscheiden können, desto höher sind die Motivation und auch die Dienstbereitschaft. Andererseits wurde schon vor einigen Jahren von der Gesundheitsverwaltung im Rahmen einer anonymisierten Auswertung von über 8.000 Einstellungsuntersuchungen eines Bewerberjahrgangs festgestellt, dass bereits bei Bewerbern für die unteren Besoldungsgruppen der Gesundheitszustand im Durchschnitt weniger gut und deshalb die Ablehnungs- und Zurückstellungsquote bei Bewerbern des damals einfachen Dienstes (jetzt: 1. Qualifikationsebene) um 44 % höher war als bei Bewerbern des damals höheren Dienstes (jetzt: 4. Qualifikationsebene). Es liegt daher die Vermutung nahe, dass das Gesundheitsbewusstsein von Anfang an mit steigender Qualifikation stärker ausgeprägt ist. Dies belegen zudem regelmäßige Analysen des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiDO); zuletzt im Fehlzeitenreport 2021. Auch bei den Mitgliedern der AOK variieren die Fehltage in Abhängigkeit vom Ausbildungsabschluss. Die Bildung scheint daher einen wesentlichen Einflussfaktor für die Gesundheit darzustellen.

### Differenzierung der Fehlzeiten nach Dienstverhältnissen

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

Abb. 5: Fehlzeiten 2016, 2019 und 2021 nach Dienstverhältnissen



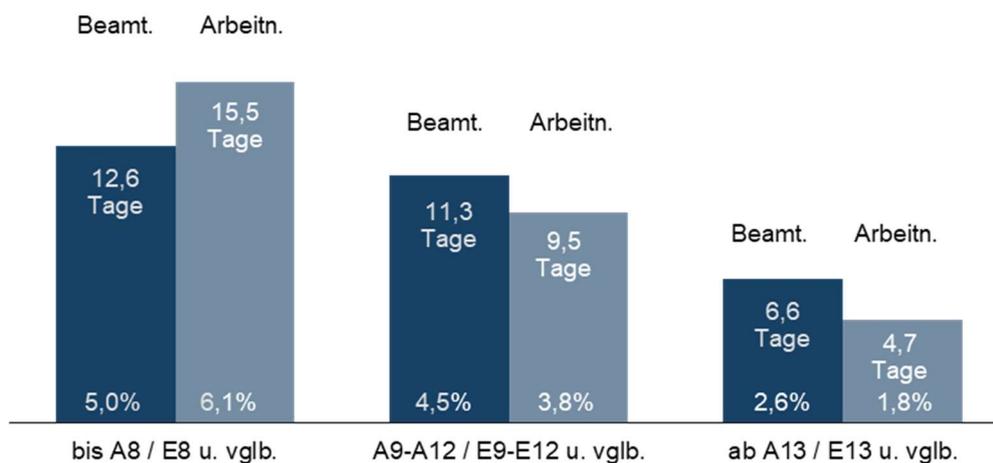
Bei den Beamtinnen und Beamten sind die Fehlzeiten von 2016 bis 2019 gleichgeblieben und von 2019 bis 2021 um 0,4 Tage gesunken. Die Quote liegt bei 3,8 %. Die Fehlzeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben sich seit 2016 um insgesamt 1,3 Tage verringert. Die Gesamtdifferenz zwischen Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich kontinuierlich von 2,0 Tagen (2016) auf 1,3 Tage (2019) nunmehr auf 1,1 Tage (2021) reduziert.

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

## Differenzierung der Fehlzeiten nach Dienstverhältnissen und Besoldungs-/Entgeltbereichen

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

**Abb. 6: Fehlzeiten 2021 nach Dienstverhältnissen und Besoldungs- bzw. Entgeltbereichen**



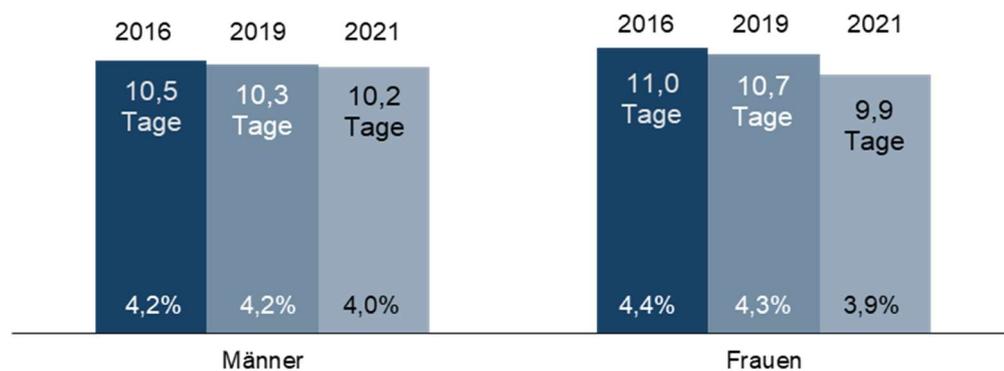
Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weisen in Abbildung 5 höhere Fehlzeiten auf als die Beamtinnen und Beamten. Dies scheint im Widerspruch zu Abbildung 6 zu stehen, nach der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in zwei der drei Besoldungs-/Entgeltbereiche deutlich niedrigere Fehlzeiten als die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

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

### Differenzierung der Fehlzeiten nach Geschlecht

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

Abb. 7: Fehlzeiten 2016, 2019 und 2021 nach Geschlecht



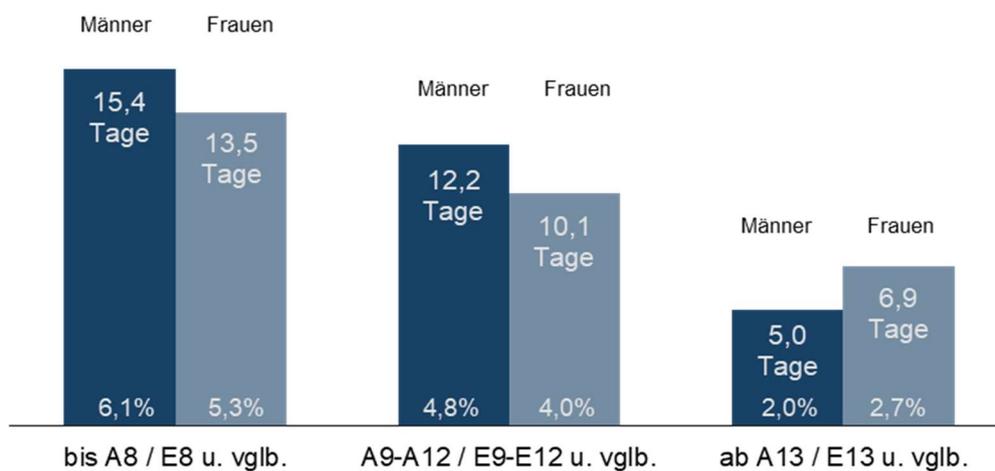
Die Grafik zeigt, dass sich bei den Fehlzeiten beider Geschlechter kaum Unterschiede ergeben. Die Fehlzeiten der Frauen sind allerdings in 2021 deutlicher zurückgegangen (- 1,1 Tage seit 2016) als bei den Männern (- 0,3 Tage seit 2016) und unterschreiten erstmals seit 2007 wieder deren Wert.

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

## Differenzierung der Fehlzeiten nach Geschlecht und Besoldungs- bzw. Entgeltbereich

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

**Abb. 8: Fehltage 2021 von Frauen und Männern in den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltbereichen**

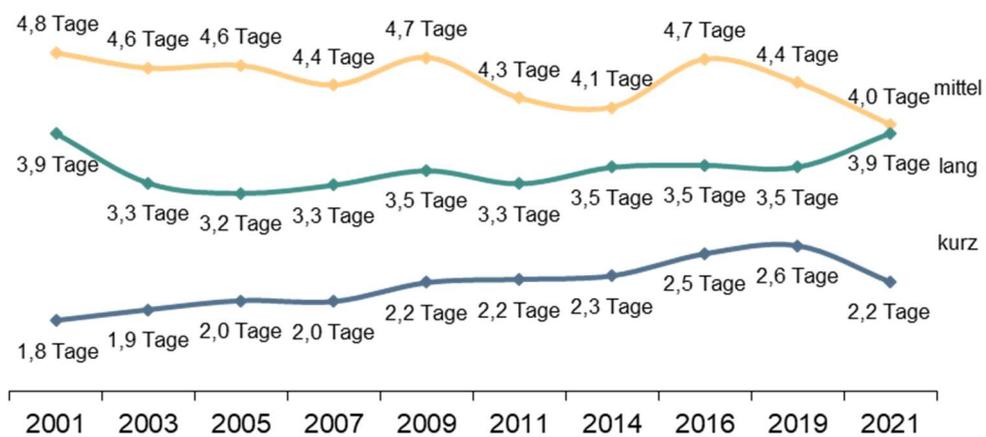


Im unteren Besoldungs-/Entgeltbereich fallen die Fehlzeiten der Frauen um 1,9 Tage und im mittleren Besoldungs-/Entgeltbereich um 2,1 Tage niedriger aus als die Fehltage der Männer. Im oberen Besoldungs-/Entgeltbereich sind Frauen dagegen um 1,9 Tage länger krank als Männer. Eine Ursachenanalyse dieser Ergebnisse ist schwierig und dürfte das Zusammenwirken verschiedener teils gegenläufiger Faktoren sein, die sich nicht näher bestimmen lassen.

### Differenzierung der Fehlzeiten nach der Krankheitsdauer

Der Rückgang der Fehlzeiten insgesamt ist vor allem auf die Entwicklung der Mittel- und Kurzzeiterkrankungen zurück zu führen. Die Fehlzeiten der Langzeiterkrankungen haben sich hingegen erhöht.

**Abb. 9: Krankheitsdauer der staatlichen Beschäftigten seit 2001  
Entwicklung der Kurz-, Mittel- und Langzeiterkrankungen**



**Hinweis zur Krankheitsdauer:**

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

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

Beim Vergleich der Erkrankungsdauer ist festzustellen, dass die Kurzzeiterkrankungen seit 2001 stetig gestiegen und im Jahr 2021 mit 2,2 Tagen erstmals wieder gesunken sind. Die Langzeiterkrankungen haben sich mit 3,9 Tagen hingegen wieder auf das Niveau von 2001 erhöht. Die Erkrankungen mittlerer Dauer haben demgegenüber einen

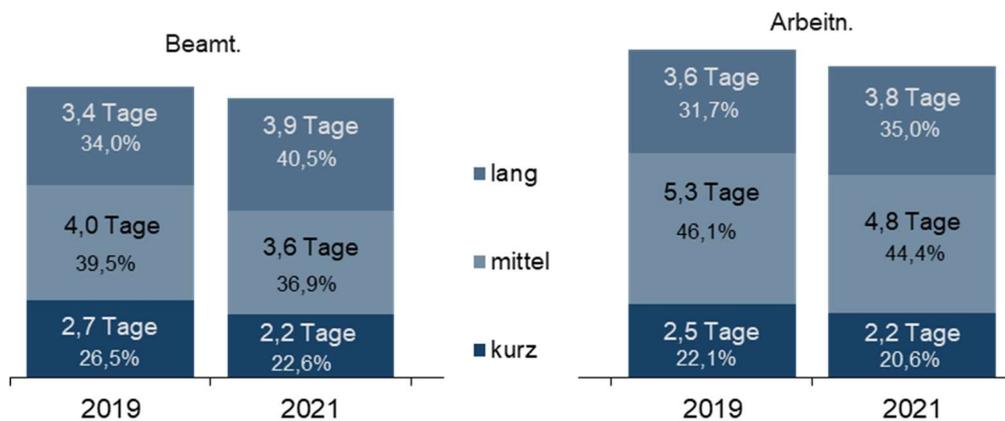
bemerkbaren Rückgang (um 0,4 Tage) erfahren und stellen den niedrigsten Wert in den letzten 20 Jahren dar.

Insbesondere die Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und des Gesundheitsmanagements lassen auf positive Auswirkungen bei den mittelfristigen Erkrankungen schließen. Es ist außerdem zu vermuten, dass die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Homeoffice während der Corona-Pandemie einen positiven Effekt auf Abwesenheiten von kurzer und mittlerer Dauer hatte. Das bedeutet, Beschäftigte, die sich bspw. bei einer leichteren Erkältung sonst krankgemeldet hätten, um die Kolleginnen und Kollegen nicht anzustecken, konnten in vielen Fällen von zuhause aus arbeiten und verursachten keine Fehlzeiten.

### Differenzierung der Erkrankungsdauer nach Dienstverhältnissen

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

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



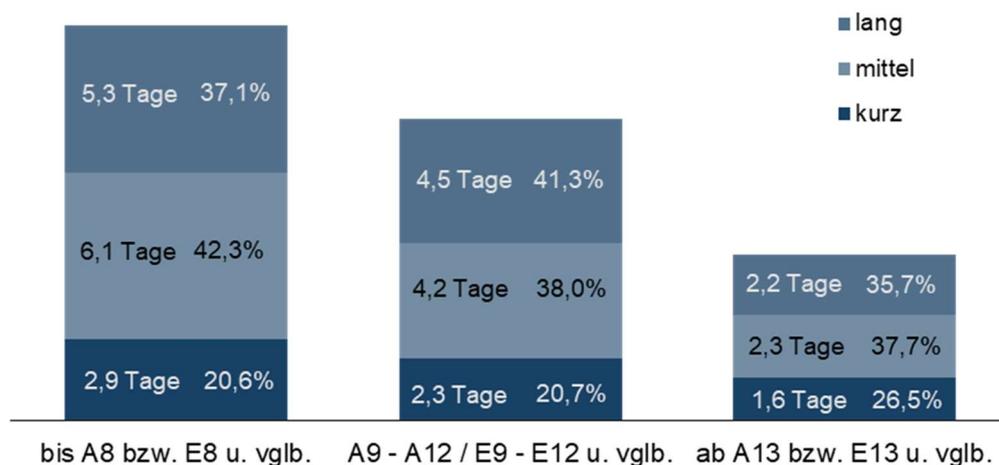
Anhand der Grafiken zeigt sich, dass bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern insbesondere die Erkrankungen mittlerer Dauer höher liegen als bei den Beamtinnen und Beamten. Allerdings sind diese im Vergleich zum letzten Bericht deutlich zurückgegangen (- 0,5 Tage). Die Kurz- und Langzeiterkrankungen hingegen befinden sich bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf dem gleichen Niveau wie bei den Beamtinnen und Beamten (+/- 0,1 Tage). Als Ursachen lassen sich vermuten, dass bei vielen (in der Regel lebensjüngeren) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in ein Beamtenverhältnis übernommen werden wollen, Langzeiterkrankungen keine wesentliche Rolle spielen und möglicherweise auch die reduzierte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall Auswirkungen zeigt. Diesen Effekten steht gegenüber, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlenmäßig stärker

im unteren Besoldungsbereich beschäftigt sind und daher insgesamt höhere Fehlzeiten aufweisen (siehe auch Abb. 5 und 6).

### Differenzierung der Erkrankungsdauer nach Besoldungs-/Entgeltbereichen

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

**Abb. 11: Krankheitsdauer 2021 in den Besoldungs- bzw. Entgeltbereichen**  
Anteile von Kurz-, Mittel- und Langzeiterkrankungen



Das Verhältnis zwischen Kurz-, Mittel- und Langzeiterkrankungen ist – in allen Besoldungs-/Entgeltbereich – auf unterschiedlichem Niveau vergleichbar. Im oberen Besoldungs-/Entgeltbereich befindet sich mit 26,5 % der höchste Anteil der Kurzzeiterkrankungen, während der Anteil der Langzeiterkrankungen im mittleren Besoldungs-/Entgeltbereich mit 41,3 % deutlich an der Spitze steht.

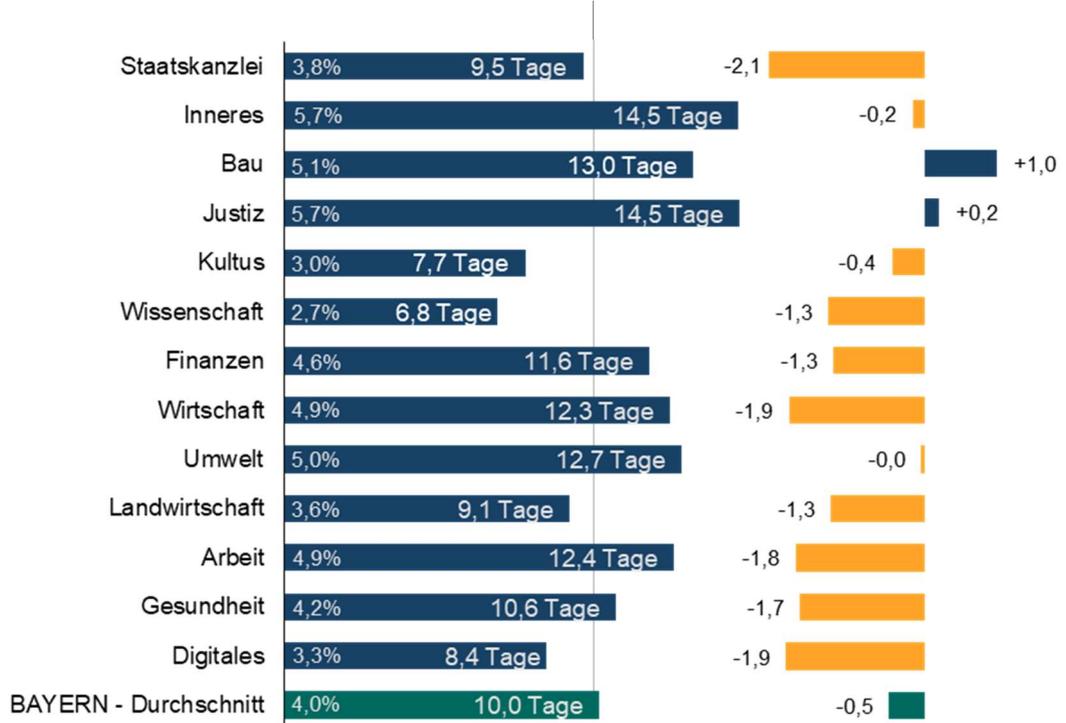
Hinzu kommt, dass bspw. im Kultus- und Wissenschaftsbereich Krankheitstage teils auf dienstfreie Tage (Ferien) fallen. Dies trägt ebenso zu niedrigeren Fehlzeiten – insbesondere im oberen Besoldungs-/Entgeltbereich – bei. Einen Überblick über die Fehlzeiten in den Ressorts liefert das folgende Kapitel.

## D. Fehlzeiten in den Ressorts

### Gesamtvergleich und Entwicklung der Fehlzeiten in den Ressorts

Die Fehlzeiten sind in fast allen Ressorts gesunken. Für das Jahr 2021 ergibt sich eine Bandbreite der Fehltag von 6,8 bis 14,5 Tagen.

Abb. 12: Gesamtvergleich und Veränderungen gegenüber dem Jahr 2019



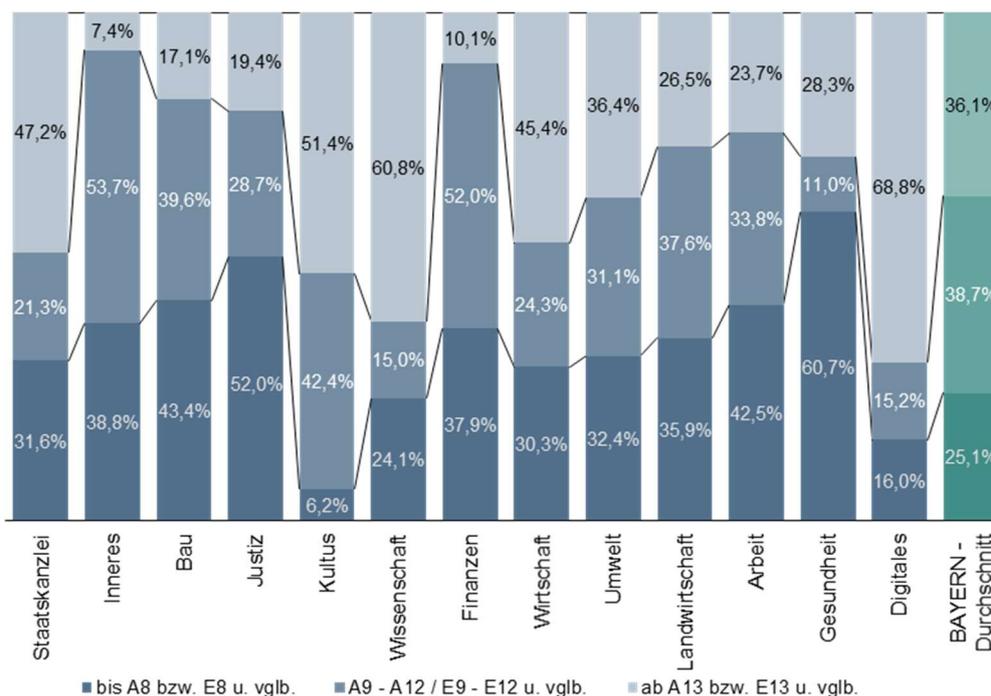
Während sich die Fehlzeiten in den Ressorts Wissenschaft, Finanzen, Landwirtschaft (jeweils - 1,3 Tage), Arbeit (- 1,8 Tage), Gesundheit (- 1,7 Tage), Digitales, Wirtschaft (- 1,9 Tage) und Staatskanzlei (- 2,1 Tage) deutlich verringerten, fallen die Veränderungen in den übrigen Ressorts moderat aus. Um das Gesamtergebnis einordnen zu können, müssen folgende Besonderheiten berücksichtigt werden:

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

**Personalstruktur nach Besoldungs-/Entgeltbereichen in den Ressorts**

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

**Abb. 13: Anteil der Beschäftigten in den Besoldungs-/Entgeltbereichen in % im Jahr 2021**

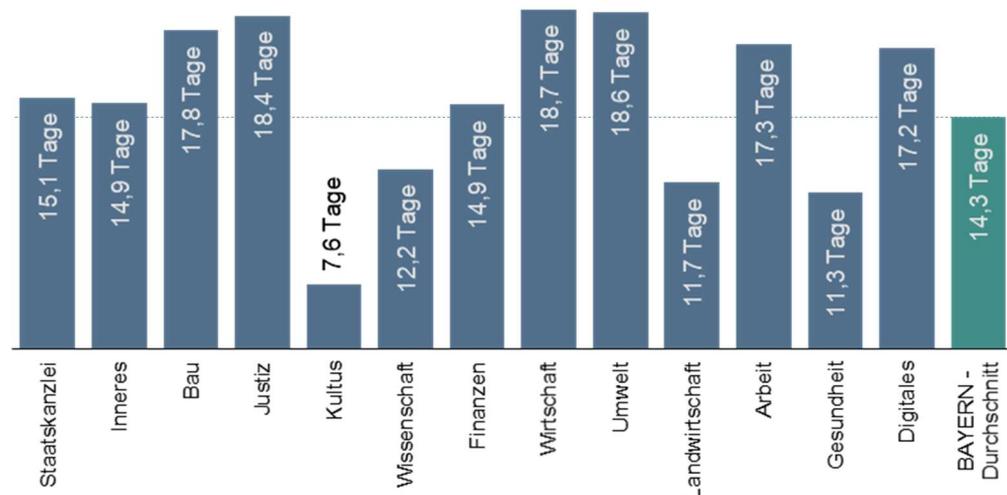


In Ressorts, in denen der überwiegende Teil der Beschäftigten den mittleren und oberen Besoldungs-/Entgeltbereichen angehört (zum Beispiel Kultusressort mit rd. 94 % der Beschäftigten in Besoldungs-/Entgeltgruppen ab A 9 / E 9) ist die Krankenstandsquote im Durchschnitt geringer, weil (wie sich aus Abbildung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

### Ressortvergleich innerhalb der jeweiligen Besoldungs-/Entgeltbereiche

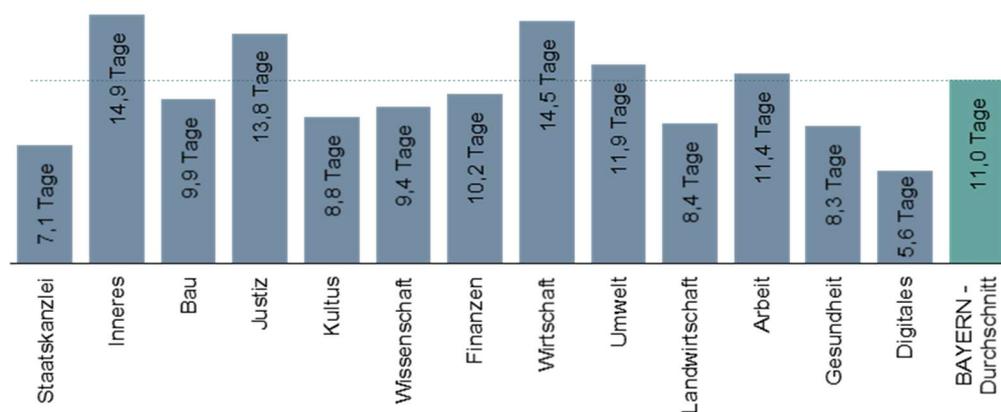
Zieht man innerhalb der Besoldungs-/Entgeltbereiche einen Vergleich, relativiert sich das Ergebnis aus Abbildung 12.

**Abb. 14: Fehltag der staatlichen Beschäftigten im unteren Besoldungs-/Entgeltbereich (bis A 8 bzw. E 8 u. vglb.) im Jahr 2021**



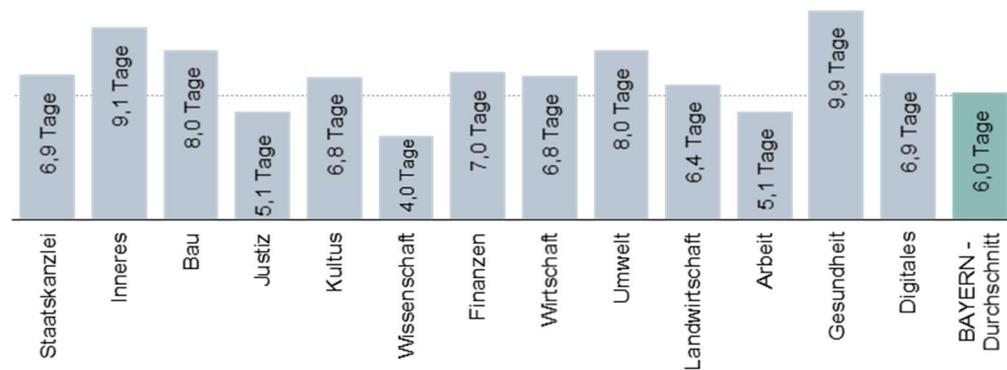
Im unteren Besoldungs-/Entgeltbereich liegen die Fehlzeiten bei durchschnittlich 14,3 Tagen. Die wenigsten Fehltag hat in diesem Vergleich das Kultusressort mit 7,6 Tagen. Die relativ kleinen (und damit größeren Schwankungen unterliegenden) Ressorts Bau, Justiz, Wirtschaft, Umwelt sowie Arbeit und Digitales liegen mit bis zu 18,7 Tagen deutlich über dem Durchschnitt.

**Abb. 15: Fehltag der staatlichen Beschäftigten im mittleren Besoldungs-/Entgeltbereich (A 9 bis A12 bzw. E 9 bis E12 und vglb.) im Jahr 2021**



Im mittleren Besoldungs-/Entgeltbereich fällt die Streubreite geringer aus als im unteren Besoldungs-/Entgeltbereich. Das Niveau liegt bei 11,0 Tagen. In diesem Vergleich weist das Ressort des Inneren mit 14,9 Tagen den höchsten Wert auf, dicht gefolgt vom Wirtschaftsressort mit 14,5 Tagen, die beide deutlich über dem Durchschnitt liegen. Das Digitalressort hat mit nur 5,5 Fehltagen den niedrigsten Wert.

Abb. 16: Fehltag der staatlichen Beschäftigten im oberen Besoldungs-/Entgeltbereich (ab A 13 bzw. E 13 und vglb.) im Jahr 2021



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

Positiv weichen hier vor allem das Wissenschaftsressort, Arbeitsressort und das Justizressort ab. Im Wissenschaftsbereich können bei Professorinnen und Professoren weitgehend nur die Erkrankungen während der Vorlesungszeit erfasst werden und oftmals nicht Krankheitstage während der vorlesungsfreien Zeit. Im Justiz- und Arbeitsbereich sind in diesem Besoldungsbereich sehr viele Richterinnen und Richter vorhanden, die infolge ihrer besonderen statusrechtlichen Stellung spezifischen Arbeitszeitregelungen in Form von Pensen unterliegen. Nachdem der Rückgang in diesem oberen Besoldungs-/Entgeltbereich hauptsächlich auf einen Rückgang bei den Erkrankungen kurzer und mittlerer Dauer zurückgeht, dürfte hier vermutlich auch das Homeoffice eine Rolle spielen. Dieses eignet sich besonders gut für Verwaltungstätigkeiten, welche im Bereich des Arbeitsressorts, neben den Richterinnen und Richtern, den zweiten großen Part einnehmen.

Sehr viel ungünstiger stellt sich die Situation hingegen in den Ressorts Gesundheit, Inneres, Bau und Umwelt dar, deren Werte vom Durchschnitt deutlich nach oben abweichen.

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

## E. Gesundheitsmanagement

Durch ein flächendeckendes Gesundheitsmanagement kann effektiv zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes der Beschäftigten, zur Steigerung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und auf diese Weise auch zur Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten beigetragen werden. Dem Behördlichen Gesundheitsmanagement kommt daher eine große Bedeutung für das Fehlzeitenmanagement zu. Das Gesundheitsmanagement ist infolge dessen bereits an vielen Dienststellen als fester Bestandteil etabliert, und es besteht eine breite Akzeptanz unter den Beschäftigten. Die bestehenden Wechselwirkungen zwischen den krankheitsbedingten Fehlzeiten, dem Betriebsklima in den Dienststellen, der Motivation der Beschäftigten und der in vielen Bereichen steigenden Arbeitsbelastung dürfen auch in Zeiten der Corona-Pandemie und ausgeweiteter Homeoffice-Möglichkeiten keinesfalls unterschätzt werden. Ein wirksames Gesundheitsmanagement kann hier positiv wirken. Die Bestrebungen für ein effektives Gesundheitsmanagement müssen stets weiter fortgeführt werden, um das bestehende Niveau niedriger Fehlzeiten dauerhaft zu erhalten.

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

Mit den im Handlungsleitfaden entwickelten dienstrechtlichen Rahmenbedingungen, die für alle Dienststellen gleichermaßen gelten, besteht eine einheitliche Grundlage, die Vorgesetzten und Beschäftigten eine verlässliche Basis für die Umsetzung von Gesundheitsmanagementmaßnahmen bietet. Von besonderer Bedeutung ist jedoch auch der Spielraum für ressort- oder dienststellenspezifische Belange, den der Handlungsleitfaden bewusst belässt, um den unterschiedlichen Gegebenheiten in den einzelnen Behörden für ein wirksames und bedarfsgerechtes Gesundheitsmanagement gerecht zu werden. Im Bayerischen Behördennetz können sich sowohl personalverwaltende Stellen als auch Beschäftigte auf einer zentralen Informationsseite zum Gesundheitsmanagement über verschiedene Themen der Gesundheitsförderung bzw. des Gesundheitsmanagements informieren. Neben Hinweisen zu den Grundlagen des Gesundheitsmanagements sowie zu verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen sind dort die Betriebsärztlichen Dienste sowie die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der einzelnen Ressorts für Belange des Gesundheitsmanagements aufgeführt. Über eine Datenbank zu aktuellen Aktivitäten und Angeboten im Gesundheitsmanagement können sich für das Gesundheitsmanagement Verantwortliche informieren und miteinander vernetzen.

## F. Zusammenfassende Bewertung

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

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten des staatlichen Personals in Bayern sind leicht zurückgegangen und liegen damit weiterhin auf einem niedrigen Niveau. Der Freistaat Bayern nimmt mit seinen Beschäftigten im allgemeinen Vergleich weiterhin einen Spitzenplatz ein. Für die insgesamt geringen Fehlzeiten dürften zwei Gründe wesentlich sein: Einerseits gibt es keine strukturelle und dauerhafte Arbeitsüberlastung, was auch an der guten Stellenausstattung liegt. Und andererseits ist die Motivation der Beschäftigten insgesamt sehr hoch; die Identifikation mit den Aufgaben und die daraus resultierende Arbeitszufriedenheit ist ein wesentlicher Faktor für geringe Fehlzeiten. Jeder Beschäftigte des öffentlichen Dienstes trägt dazu bei, dass Bayern Spitzenplätze im deutschen und europäischen Vergleich einnimmt, sei es in Bildung und Wissenschaft, in Sicherheit und Justiz oder einem der vielen anderen Bereiche des öffentlichen Dienstes.

Es ist zudem sehr bemerkenswert, dass die Fehlzeiten während der Corona-Pandemie, der schwersten Pandemie der letzten 100 Jahre,

nicht nur nicht gestiegen, sondern ganz im Gegenteil, signifikant gesunken sind. Dies dürfte einerseits auf die hohe Einsatzbereitschaft der Beschäftigten und andererseits auf die angemessene Anpassung bzw. Umorganisation des jeweiligen Dienstbetriebs, insbesondere durch Homeoffice, zurückzuführen sein.

Herausgeber Bayerisches Staatsministerium der Finanzen  
und für Heimat  
Abteilung Personal und Öffentliches Dienstrecht  
Odeonsplatz 4  
80539 München  
[www.stmfh.bayern.de](http://www.stmfh.bayern.de)

Stand August 2022

[www.bayern-die-zukunft.de](http://www.bayern-die-zukunft.de)

Bayern.  
Die Zukunft.

BAYERN | DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung.

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



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