



Bundesministerium  
des Innern

September 2006

# **Krankenstand in der unmittelbaren Bundesverwaltung**

## **Erhebung 2005**

## INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT.....	3
1. EINLEITUNG .....	5
1.1 Zum Einfluss von Alter, Geschlecht und beruflich-sozialer Lage auf den Krankenstand.....	5
1.2 Personalstruktur der Bundesverwaltung .....	6
1.2.1 Alter und Geschlecht .....	7
1.2.2 Laufbahngruppenzugehörigkeit .....	8
2. KRANKENSTAND 2005 IN DER BUNDESVERWALTUNG .....	14
2.1 Fehltage nach Dauer der Erkrankung.....	14
2.2 Fehltage nach Laufbahngruppen .....	15
2.3 Fehltage nach Statusgruppen.....	17
2.4 Fehltage nach Behördengruppen .....	17
2.5 Fehltage nach Geschlecht .....	19
3. ENTWICKLUNG DES KRANKENSTANDES VON 1995 BIS 2005 .....	23
3.1 Fehltage insgesamt und nach Dauer der Erkrankung.....	23
3.2 Fehltage nach Laufbahngruppen .....	25
3.3 Fehltage nach Statusgruppen.....	28
3.4 Fehltage nach Behördengruppen .....	29
4. VERGLEICH MIT DEM ALLGEMEINEN KRANKENSTAND .....	34
5. AUSWERTUNG DER ABFRAGE ZUR BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG IN DER BUNDESVERWALTUNG.....	36
5.1 Planung betrieblicher Gesundheitsförderung.....	37
5.2 Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung.....	38
5.3 Betriebliche Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe .....	39
5.4 Ergebnisse betrieblicher Gesundheitsförderung .....	41
6. ZUSAMMENFASSUNG .....	43
IMPRESSUM.....	46
ANHANG.....	47

## VORWORT

Die zehnte Erhebung über den Krankenstand in der unmittelbaren Bundesverwaltung wurde für die Zeit vom 01.01.2005 bis 31.12.2005 durchgeführt. Der Krankenstand wurde erneut anhand der Zahl der Arbeitstage erfasst, die infolge von Erkrankungen und Rehabilitationsmaßnahmen ausgefallen sind (Fehltage/Fehlzeiten). Anhand des Anteils der Fehltage an den gesamten Arbeitstagen eines Jahres wurde die Vergleichbarkeit mit Erhebungen der Gesetzlichen Krankenversicherung zum allgemeinen Krankenstand hergestellt.

Mit der Erhebung der Fehlzeiten wird selbstverständlich nicht der Anspruch verbunden, den Gesundheitszustand bzw. Krankenstand der Beschäftigten in einem umfassenden Sinne zu ermitteln. Gesundheit wird von der Weltgesundheitsorganisation sehr weit als „Zustand eines vollkommenen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens“ und nicht allein als Abwesenheit von Krankheit und Gebrechen definiert. In dieser Erhebung gilt als krank, wer sich krank meldet bzw. krank geschrieben und daher nicht am Arbeitsplatz anwesend ist. Damit bleibt der Gesundheitszustand der anwesenden Beschäftigten außerhalb der Betrachtung.

Die Erhebung der Fehlzeiten erstreckte sich auf Beamtinnen und Beamte (einschließlich Richterinnen und Richter), Tarifbeschäftigte sowie Auszubildende und Anwärterinnen und Anwärter, jedoch nicht auf Soldatinnen und Soldaten. Die Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeiterinnen/Arbeitern wurde mit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) im Oktober 2005 aufgehoben und wird daher auch in der Erhebung nicht mehr vorgenommen. Unter der Bezeichnung Tarifbeschäftigte sind beide Gruppen nunmehr zusammengefasst. Die Ergebnisse werden für die unmittelbare Bundesverwaltung insgesamt sowie für die Obersten Bundesbehörden (7,7% der Bundesbeschäftigten) und Geschäftsbereichsbehörden (92,3% der Beschäftigten) getrennt dargestellt.

Nach wissenschaftlichen Erkenntnissen variiert die Häufigkeit von Erkrankungen allgemein mit dem Lebensalter, dem Geschlecht und der beruflichen und sozialen Lage der Beschäftigten. Der Zusammenhang zwischen Fehlzeiten und Lebensalter ist für die Bundesverwaltung einmalig im Rahmen der Erhebung 2002 näher analysiert worden und war 2005 nicht Gegenstand der Untersuchung. Um den Einfluss der – im Vergleich zur Wirtschaft ungünstigen – Altersstruktur im Bundesdienst auf den Krankenstand quantifizieren zu können, ist geplant, die Fehlzeiten ab der Erhebung 2007 regelmäßig auch nach Altersgruppen zu erfassen.

Die Erhebung für das Jahr 2005 erfolgte wie bisher differenziert nach Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener, höherer Dienst) sowie nach Geschlecht.

Mit der Laufbahngruppenzugehörigkeit wird näherungsweise die berufliche und soziale Lage der Beschäftigten erfasst. Die Differenzierung nach dem Geschlecht verbessert die Vergleichbarkeit mit sonstigen statistischen Erhebungen und erweitert die Datenbasis für zielgruppenspezifische Präventionsmaßnahmen.

Der Bericht umfasst neben den Fehlzeiten des Jahres 2005 die Entwicklung von 1995 bis 2005. Die Ergebnisse werden den Erhebungen der Gesetzlichen Krankenversicherung zum allgemeinen Krankenstand gegenüber gestellt. Die Fehlzeiten in der Bundesverwaltung bewegen sich im Vergleich zur Gesamtwirtschaft weiterhin auf hohem Niveau. Wie in früheren Erhebungen korreliert die Zahl der Fehltage in hohem Maße mit der Laufbahngruppenzugehörigkeit der Beschäftigten. Je höher die Laufbahngruppe, desto geringer die Fehlzeiten. Frauen weisen in nahezu allen Status- und Laufbahngruppen höhere Fehlzeiten als Männer auf. Zwischen Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten vergleichbarer Laufbahngruppen gibt es seit dem Jahr 2004 keine signifikanten Unterschiede bei den Fehlzeiten mehr, während von 1995 bis 2003 die Fehlzeiten der Beamtinnen/Beamten in allen Laufbahngruppen – Ausnahme einfacher Dienst – geringer als bei den Tarifbeschäftigten waren.

Die statistischen Zusammenhänge geben naturgemäß keinen Aufschluss über die Ursachen der Fehlzeiten. Allgemein wird davon ausgegangen, dass die Ursachen auch im dienstlichen/betrieblichen Bereich liegen können und nicht nur in privaten Lebensumständen und der individuellen Lebensführung zu suchen sind. Auch wenn die Beschäftigten für ihre Lebensführung und ihre Gesundheit in erster Linie selbst verantwortlich sind, trägt auch der Arbeitgeber Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten, insbesondere bei der Gestaltung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes sowie durch Maßnahmen der Personalentwicklung und Personalführung. Dieser Verantwortung wird in der Bundesverwaltung eine hohe Bedeutung beigemessen.

Angesichts der demografischen Entwicklung und des bevorstehenden Rückgangs der Erwerbsbevölkerung bei gleichzeitiger Zunahme des Anteils älterer Beschäftigter wird es immer wichtiger, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und ihre Leistungsfähigkeit bis zum Erreichen des gesetzlichen Renten- bzw. Ruhestandsalters zu erhalten. Es geht dabei nicht nur um die Reduzierung von betrieblichen und volkswirtschaftlichen Kosten. Die Gesundheit ist vielmehr ein hohes Gut, dessen Schutz und Pflege allergrößte Aufmerksamkeit erfordert. Welchen Beitrag der Bund als Arbeitgeber hierzu leistet, wertet das Kapitel zur betrieblichen Gesundheitsförderung im Bundesdienst aus, das neu in den Bericht aufgenommen wurde.

## 1. EINLEITUNG

### 1.1 ZUM EINFLUSS VON ALTER, GESCHLECHT UND BERUFLICH-SOZIALER LAGE AUF DEN KRANKENSTAND

Wissenschaftliche Studien und die Erhebungen der Krankenkassen zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit zu erkranken durch das Lebensalter und Geschlecht sowie die berufliche und soziale Lage der Menschen beeinflusst wird.<sup>1</sup>

Das **altersspezifische Grundmuster** ist allgemein dadurch gekennzeichnet, dass die unter 25-Jährigen öfter, aber kürzer arbeitsunfähig sind, während die älteren Erwerbstätigen seltener, aber länger erkranken. Insbesondere bei der Gruppe der über 50-Jährigen steigt die Zahl der Krankheitstage als Folge von chronischen Erkrankungen deutlich an.

Der Zusammenhang zwischen Lebensalter und Krankenstand in der unmittelbaren Bundesverwaltung ist im Rahmen der Erhebung 2002 (Berichtszeitraum 1.3.2002 - 28.3.2003) untersucht worden. Die Auswertung ergab ein signifikantes Ansteigen des Krankenstandes ab der Altersgruppe der 45-Jährigen. In der Altersgruppe der über 60-Jährigen wurde ein leichter Rückgang der Fehltage festgestellt, der auf den so genannten „healthy-worker-effect“ zurück zu führen sein dürfte, also das vorzeitige Ausscheiden von gesundheitlich angegriffenen Beschäftigten.

Auch der Zusammenhang zwischen **Geschlecht** und Krankheit ist allgemein belegt. Er betrifft allerdings vor allem die Art der Erkrankungen. Unterschiede beim Fehlzeitenaufkommen von Männern und Frauen sind allgemein nicht eindeutig nachweisbar. So zeigen die Statistiken der gesetzlichen Krankenversicherung keine signifikanten geschlechtsspezifischen Differenzen, während andere Untersuchungen in einigen Branchen höhere Krankenstände für Frauen nachweisen. Bei der DAK, die insbesondere Beschäftigte in typischen Frauenberufen (z. B. im Gesundheitswesen, im Handel, in Verwaltungen) versichert, waren die Fehlzeiten bei Frauen im Jahr 2005 nur 0,3 Prozentpunkte<sup>2</sup> höher als bei Männern.

Als mögliche Ursachen werden sowohl die unterschiedlichen Erwerbsstrukturen und Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen als auch geschlechtsspezifische Unterschiede im Gesundheitsbewusstsein und der Krankheitsbewältigung oder auch die Folgen von Doppelbelastungen durch Familie und Beruf genannt.

---

<sup>1</sup> Vgl. z. B. BKK-Gesundheitsreport 2005, Essen, November 2005; Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Bundesverwaltung: Gutachten des Bundesinstituts für Bevölkerungswissenschaft im Auftrag des BMI, Wiesbaden, 2005; DAK-Gesundheitsreport 2006, Hamburg, April 2006; AOK-Fehlzeiten-Report 2005, Berlin, 2006.

<sup>2</sup> Vgl. DAK-Gesundheitsreport 2006, S. 23 f.

Neben Alter und Geschlecht wird allgemein die **berufliche und soziale Lage** zu den wichtigen Faktoren mit Einfluss auf den Krankenstand gezählt. Gemeint sind damit Ausbildung und Qualifikation, Anforderungen und Verantwortung der Tätigkeit, Arbeitsumfeld und Einkommen. Bei höheren Qualifikationen und höheren Einkommen, zumeist verbunden mit größeren individuellen Gestaltungsspielräumen am Arbeitsplatz werden allgemein deutlich weniger Fehlzeiten festgestellt, während umgekehrt bei geringeren Qualifikationen und niedrigeren Einkommen, oft verbunden mit starken oder einseitigen körperlichen Belastungen und geringen Gestaltungsspielräumen, relativ hohe Krankenstände beobachtet werden.

Als Indikator für die berufliche und soziale Lage im Bundesdienst kann die Laufbahngruppenzugehörigkeit dienen. Die Zugehörigkeit der Beschäftigten (Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte) zu den Laufbahngruppen hängt von Ausbildungsstand und Qualifikation ab und ist insbesondere mit unterschiedlichen Anforderungen, einem unterschiedlichen Maß an Verantwortung sowie entsprechend unterschiedlichen Einkommen verbunden.

Bei der Auswertung der Fehlzeiten (Krankenstände) muss die Personalstruktur der Bundesverwaltung insgesamt sowie der Obersten Bundesbehörden und der Geschäftsbereichsbehörden, d. h. die Zusammensetzung des Personals nach Alter, Geschlecht und Laufbahngruppen berücksichtigt werden. Daher wird zunächst die Personalstruktur der Bundesverwaltung kurz dargestellt.

## 1.2 PERSONALSTRUKTUR DER BUNDESVERWALTUNG

Von den insgesamt 299.201 Beschäftigten (ohne Soldatinnen/Soldaten) der Bundesverwaltung waren im Jahr 2005 in den Obersten Bundesbehörden (insbesondere Ministerien) rd. 7,7% und in den Geschäftsbereichsbehörden der Ministerien rd. 92,3% tätig. Vier Ministerien stellen zusammen mit ihren Geschäftsbereichsbehörden über 83% der Beschäftigten der gesamten unmittelbaren Bundesverwaltung (BMVg: 38,4%, BMI: 20,5%, BMF: 15,5%, BMVBW: 8,8%). In zwei Ministerien sind jeweils über 2% der Beschäftigten tätig (BMW: 3,4%, BMVEL: 2,4%). Der Anteil der Beschäftigten der restlichen 15 Bundesbehörden an der Gesamtzahl der Beschäftigten beträgt zwischen 0,06% (Bundespräsidialamt) und 2% (Bundeskanzleramt).<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Mit Organisationserlass vom 22.11.05 wurden die Bezeichnungen von vier Ministerien geändert (alt: BMW, BMVEL, BMGS, BMVBW; neu: BMWi, BMELV, BMG, BMVBS) und ein Ministerium (BMAS) gebildet. Da die Zahlen für das Jahr 2005 noch nach der alten Organisationsstruktur erfasst wurden, sind die damals gültigen Namen aufgeführt.

Von den Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung insgesamt sind 43,6% Beamtinnen und Beamte, 54,0% Tarifbeschäftigte und 2,4% Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter<sup>4</sup>. In den Obersten Bundesbehörden ist der Anteil der Beamtinnen/Beamten mit 54,1% deutlich höher und der Anteil der Tarifbeschäftigten mit 43,5% deutlich geringer als in den Geschäftsbereichsbehörden (42,8% bzw. 54,8%).

### 1.2.1 ALTER UND GESCHLECHT

Die Altersstruktur der Bundesverwaltung weicht mit einem hohen Anteil älterer Beschäftigter deutlich von der allgemeinen Altersstruktur der Erwerbstätigen ab. Nach einer Erhebung des Statistisches Bundesamtes zur **Altersstruktur** in der unmittelbaren Bundesverwaltung zum Stichtag 30. Juni 2005<sup>5</sup> waren 51,9% der Beschäftigten **im Alter von 45 und mehr Jahren** und 6,1% jünger als 25 Jahre. Die Vergleichswerte für die erwerbstätige Bevölkerung in Deutschland insgesamt<sup>6</sup> lagen bei 38,5% für die ab 45-Jährigen und 11,4% für die unter 25-Jährigen. Die 25- bis 44-Jährigen, die in der gesamten Erwerbsbevölkerung mit 50,1% die stärkste Altersgruppe bildeten, machten im Bundesdienst nur 42% aus (vgl. im Einzelnen Tabelle 1).

#### **Tabelle 1:**

**Altersstruktur des Personals der Bundesverwaltung und  
der Erwerbsbevölkerung insgesamt in den Jahren 2004 und 2005  
(jeweils in %)**

Altersgruppen nach Jahren	Unmittelbare Bundesverwaltung		Erwerbsbevölkerung insgesamt	
	2004	<b>2005</b>	2004	<b>2005</b>
unter 25	5,6	<b>6,1</b>	11,2	<b>11,4</b>
25 – 44	43,8	<b>42,0</b>	50,4	<b>50,1</b>
45 – 59	42,7	<b>43,6</b>	33,1	<b>33,2</b>
über 60	7,9	<b>8,3</b>	5,3	<b>5,3</b>

<sup>4</sup> Bei den Angaben zu den Auszubildenden und Anwärterinnen/Anwärtern handelt es sich um Richtwerte, da die Daten aus technischen Gründen noch nicht von allen Ressorts erfasst werden konnten.

<sup>5</sup> Statistisches Bundesamt: Beschäftigte des Bundes nach Einstufungen und Altersgruppen 2005, Dienstbericht für den Dienstgebrauch der obersten Bundesbehörden, Wiesbaden, 2006, S. 127.

<sup>6</sup> Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2005.

Der **Frauenanteil** ist mit 35% aller Beschäftigten in der Bundesverwaltung gegenüber 45% in der gesamten Erwerbsbevölkerung sehr gering. Dies gilt nicht für den Frauenanteil in den Obersten Bundesbehörden (47%), wohl aber für die Geschäftsbereichsbehörden (34%). Der geringe Frauenanteil ist vor allem auf die in einigen großen Geschäftsbereichsbehörden vorherrschenden typischen „Männerberufe“ (z. B. Bundespolizei, Zollverwaltung) zurückzuführen. Der Frauenanteil ist bei den Beamten (24%) deutlich geringer als bei den Tarifbeschäftigten (44%) und Auszubildenden/Anwärtern des Bundes (40%).

### 1.2.2 LAUFBAHNGRUPPENZUGEHÖRIGKEIT

Die **berufliche und soziale Lage** wird im Rahmen der verfügbaren Daten am besten durch die Zugehörigkeit der Beschäftigten zu den Laufbahngruppen erfasst. Die Laufbahngruppenzugehörigkeit weist erfahrungsgemäß eine hohe Korrelation mit den Fehlzeiten auf. Daher ist die Zusammensetzung des Personals der Bundesverwaltung nach Laufbahngruppen (vgl. Tabellen 2a, 2b und 2c) für die weitere Untersuchung von wesentlicher Bedeutung.

Zusammen fast 70% der Beschäftigten der **Bundesverwaltung insgesamt** sind im einfachen Dienst (22,3%) und im mittleren Dienst (46,9%) tätig (vgl. Tabelle 2a). Auf den gehobenen Dienst entfallen 20,0% und auf den höheren Dienst 8,3% der Beschäftigten.

Tarifbeschäftigte, die früher zur Statusgruppe der Arbeiterinnen/Arbeiter zählten, sind in diesem Bericht zu 100% dem einfachen Dienst zugeordnet; sie sind in der Bundesverwaltung jedoch tatsächlich zu rund 60% in Entgeltgruppen, die dem mittleren Dienst entsprechen. Eine exakte Zuordnung kann aus Gründen der Datenerfassung erst ab der nächsten Erhebung vorgenommen werden.

Bei den Beamtinnen und Beamten der Bundesverwaltung insgesamt ist die Dominanz des mittleren Dienstes (51,3%) am stärksten ausgeprägt (einfacher Dienst 2,4%), und auch die Tarifbeschäftigten sind zu 45,5% im mittleren Dienst (einfacher Dienst 39,4%) tätig. Bei den Beamtinnen/Beamten ist der Anteil des höheren Dienstes (13,7%) und des gehobenen Dienstes (32,6) zusammen mit insgesamt 46,3% dreimal so hoch wie bei den Tarifbeschäftigten (zusammen 15,1%, davon 4,4% höherer Dienst und 10,7% gehobener Dienst). Im einfachen Dienst sind dagegen nur 2,4% der Beamtinnen/Beamten beschäftigt, während der Anteil bei den Tarifbeschäftigten – bedingt durch die Einrechnung der früheren Arbeiterinnen/Arbeiter – mit 39,4% um ein Vielfaches höher liegt.

**Tabelle 2a:**

**Das Personal der Bundesverwaltung nach Laufbahn- und Statusgruppen sowie Geschlecht im Jahr 2005**  
- Bundesverwaltung insgesamt -

	Beamte und Richter		Tarifbeschäftigte <sup>1)</sup>		Auszubildende und Anwärter <sup>2)</sup>		Insgesamt	
	Anzahl in %	davon weiblich Anzahl in %	Anzahl in %	davon weiblich Anzahl in %	Anzahl in %	davon weiblich Anzahl in %	Anzahl in %	davon weiblich Anzahl in %
Insgesamt in %	130.513 100	30.773 23,6 100	161.454 100	70.777 43,8 100	7.234 100	2.860 39,5 100	299.201 100	104.410 34,9 100
Höherer Dienst in %	17.900 13,7	4.292 24,0 13,9	7.040 4,4	2.797 39,7 4,0			24.940 8,3	7.089 28,4 6,8
Gehobener Dienst in %	42.515 32,6	11.984 28,2 38,9	17.281 10,7	6.690 9,5			59.796 20,0	18.674 31,2 17,9
Mittlerer Dienst in %	66.993 51,3	13.902 20,8 45,2	73.457 45,5	48.100 68,0			140.450 46,9	62.002 44,1 59,4
Einfacher Dienst in %	3.105 2,4	595 19,2 1,9	63.676 39,4	13.190 18,6			66.872 22,3	13.785 20,6 13,2
ohne Lauf- bahnzuordnung in %					7.234 100	2.860 100	7.234 2,4	2.860 2,7

<sup>1)</sup> Die früheren Arbeiterinnen und Arbeiter sind hier insgesamt den Tarifbeschäftigten des einfachen Dienstes zugeordnet, sie sind jedoch zu rund 60% in Entgeltgruppen, die dem mittleren Dienst entsprechen, und zu rund 40% in Entgeltgruppen, die dem einfachen Dienst entsprechen.

<sup>2)</sup> Die Angaben zu den Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärtern sind nur soweit erfasst, wie sie von den Ressorts aus technischen Gründen bereits ermittelt werden konnten; es handelt sich daher um Richtwerte.

**Table 2b:**

**Das Personal der Obersten Bundesbehörden nach Laufbahn- und Statusgruppen sowie Geschlecht im Jahr 2005  
- Oberste Bundesbehörden -**

	Beamte und Richter		Tarifbeschäftigte <sup>1)</sup>				Auszubildende und Anwärter				Insgesamt	
	Anzahl in %	davon weiblich		Anzahl in %	davon weiblich		Anzahl in %	davon weiblich		Anzahl in %	davon weiblich	
		Anzahl	in %		Anzahl	in %		Anzahl	in %		Anzahl	in %
Insgesamt in %	12.432 100	3.888 100	31,3	10.002 100	6.563 100	65,6	556 100	367 100	66,0	22.990 100	10.818 100	47,1
Höherer Dienst in %	5.797 46,6	1.690 43,5	29,2	1.146 11,5	547 8,3	47,7				6.943 30,2	2.237 20,7	32,2
Gehobener Dienst in %	4.295 34,5	1.550 39,9	36,1	1.484 14,8	870 13,3	58,6				5.779 25,1	2.420 22,4	41,9
Mittlerer Dienst in %	1.566 12,6	510 13,1	32,6	5.885 58,8	4.747 72,3	80,7				7.451 32,4	5.257 48,6	70,6
Einfacher Dienst in %	774 6,2	138 3,5	17,8	1.487 14,9	399 6,1	26,8				2.261 9,8	537 5,0	23,8
ohne Lauf- bahnzuordnung in %							556 100	367 100	66,0	556 2,4	367 2,7	66,0

<sup>1)</sup> Die früheren Arbeiterinnen und Arbeiter sind hier insgesamt den Tarifbeschäftigten des einfachen Dienstes zugeordnet, sie sind jedoch zu rund 60% in Entgeltgruppen, die dem mittleren Dienst entsprechen, und zu rund 40% in Entgeltgruppen, die dem einfachen Dienst entsprechen.

<sup>2)</sup> Die Angaben zu den Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärtern sind nur soweit erfasst, wie sie von den Ressorts aus technischen Gründen bereits ermittelt werden konnten; es handelt sich daher um Richtwerte.

**Tabelle 2c:**

**Das Personal der Geschäftsbereichsbehörden nach Laufbahn- und Statusgruppen sowie Geschlecht im Jahr 2005  
- Geschäftsbereichsbehörden -**

	Beamte und Richter		Tarifbeschäftigte <sup>1)</sup>				Auszubildende und Anwärter				Insgesamt	
	Anzahl in %	davon weiblich		Anzahl in %	davon weiblich		Anzahl in %	davon weiblich		Anzahl in %	davon weiblich	
		Anzahl	in %		Anzahl	in %		Anzahl	in %		Anzahl	in %
Insgesamt in %	118.081 100	26.885 100	22,8	151.452 100	64.214 100	42,4	6.678 100	2.493 100	37,3	276.211 100	93.592 100	33,9
Höherer Dienst in %	12.103 10,2	2.602 9,7	21,5	5.894 3,9	2.250 3,5	38,2				17.997 6,5	4.852 5,2	27,0
Gehobener Dienst in %	38.220 32,4	10.434 38,8	27,3	15.797 10,4	5.820 9,1	36,8				54.017 19,6	16.254 17,4	30,1
Mittlerer Dienst in %	65.427 55,4	13.392 49,8	20,5	67.572 44,6	43.353 67,5	64,2				132.999 48,2	56.745 60,6	42,7
Einfacher Dienst in %	2.331 2,0	457 1,7	19,6	62.189 41,1	12.791 19,9	20,6				64.520 23,4	13.248 14,2	20,5
ohne Lauf- bahnzuordnung in %							6.678 100	2.493 100	37,3	6.678 2,4	2.493 2,7	37,3

<sup>1)</sup> Die früheren Arbeiterinnen und Arbeiter sind hier insgesamt den Tarifbeschäftigten des einfachen Dienstes zugeordnet, sie sind jedoch zu rund 60% in Entgeltgruppen, die dem mittleren Dienst entsprechen, und zu rund 40% in Entgeltgruppen, die dem einfachen Dienst entsprechen.

<sup>2)</sup> Die Angaben zu den Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärtern sind nur soweit erfasst, wie sie von den Ressorts aus technischen Gründen bereits ermittelt werden konnten; es handelt sich daher um Richtwerte.

In den **Geschäftsbereichsbehörden** mit über 92% aller Bundesbeschäftigten ist die Laufbahngruppenzugehörigkeit naturgemäß ähnlich verteilt wie in der Bundesverwaltung insgesamt (vgl. Tabelle 2c). Bei den Beschäftigten insgesamt, bei den Beamtinnen/Beamten und bei den Tarifbeschäftigten ist der Anteil des einfachen und mittleren Dienstes jeweils nur wenig höher als in der gesamten Bundesverwaltung. Ausnahme sind lediglich die Beamtinnen/Beamten im einfachen Dienst, deren Anteil in den Geschäftsbereichsbehörden leicht niedriger ist als in der gesamten Bundesverwaltung.

In den **Obersten Bundesbehörden** (vgl. Tabelle 2b) ist der Anteil des mittleren und einfachen Dienstes demgegenüber bei den Beschäftigten insgesamt mit rd. 42% erheblich geringer als in den Geschäftsbereichsbehörden (rd. 72%). Lediglich bei den Tarifbeschäftigten, die zu 65,6% weiblich sind, dominiert der mittlere Dienst mit 58,8%.

Der höhere Dienst ist in den Obersten Bundesbehörden bei den Beschäftigten insgesamt (30,2%), bei den Beamtinnen/Beamten (46,6%) und bei den Tarifbeschäftigten (11,5%) jeweils erheblich stärker vertreten als in den Geschäftsbereichsbehörden (Beschäftigte insgesamt 6,5%; Beamtinnen/Beamte 10,2%, Tarifbeschäftigte 3,9%). Die Anteile des gehobenen Dienstes unterscheiden sich demgegenüber in den Obersten Bundesbehörden und in den Geschäftsbereichsbehörden bei den Beschäftigten insgesamt, den Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten nur unwesentlich.

Der **Frauenanteil** ist bei den Tarifbeschäftigten in der Bundesverwaltung insgesamt (43,8%), in den Obersten Bundesbehörden (65,6%) und den Geschäftsbereichsbehörden (42,4%) deutlich höher als bei den Beamten (Bundesverwaltung insgesamt 23,6%, Oberste Bundesbehörden 31,3%, Geschäftsbereichsbehörden 22,8%).

Der Frauenanteil ist am höchsten im **mittleren Dienst** (Bundesverwaltung insgesamt 44,1%, Oberste Bundesbehörden 70,6%, Geschäftsbereichsbehörden 42,7%), wobei der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten des mittleren Dienstes (Bundesverwaltung insgesamt 65,5%, Oberste Bundesbehörden 80,7%, Geschäftsbereichsbehörden 64,2%) wesentlich höher ist als bei den Beamten (Bundesverwaltung insgesamt 20,8%, Oberste Bundesbehörden 32,6%, Geschäftsbereichsbehörden 20,5%).

Der Frauenanteil beträgt im **höheren Dienst** in der Bundesverwaltung insgesamt nur 28,4%, in den Geschäftsbereichsbehörden 27,0% und in den Obersten Bundesbehörden 32,2%. Bei den Beamten des höheren Dienstes ist der Frauenanteil

in der Bundesverwaltung insgesamt mit 24,0% (Oberste Bundesbehörden 29,2%; Geschäftsbereichsbehörden 21,5%) deutlich niedriger als bei den Tarifbeschäftigten (Bundesverwaltung insgesamt 39,7%, Oberste Bundesbehörden 47,7% und Geschäftsbereichsbehörden 38,2%).

## 2. KRANKENSTAND 2005 IN DER BUNDESVERWALTUNG

Der Krankenstand wird durch **Fehltage** erfasst. Fehltage sind Arbeitstage, an denen Beschäftigte infolge von Erkrankungen oder Rehabilitationsmaßnahmen arbeitsunfähig sind. Arbeitsfreie Tage (Wochenenden, Feiertage), an denen Beschäftigte arbeitsunfähig sind, zählen nicht als Fehltage. Nur so lassen sich die Personalausfallkosten auf der Grundlage der Fehltage berechnen.

In den Erhebungen der Gesetzlichen Krankenversicherung werden demgegenüber auch arbeitsfreie Tage, an denen Beschäftigte arbeitsunfähig sind, als Fehltage gezählt und in Prozent der Kalendertage eines Jahres angegeben. Um die Zahlen der Bundesverwaltung mit denen der Gesetzlichen Krankenversicherung vergleichen zu können, wird die Zahl der Fehltage je Beschäftigte/n nicht in Prozent der (365) Kalendertage, sondern der Arbeitstage eines Jahres angegeben. Dabei werden 251 Arbeitstage pro Jahr zugrunde gelegt (365 abzüglich Wochenenden und Feiertage).<sup>7</sup> Eine Unterscheidung zwischen Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten wird nicht getroffen; die Ausfalltage von Teilzeitbeschäftigten werden als ganze Tage gerechnet.

In der Bundesverwaltung ergibt sich nach der Erhebung 2005 ein Krankenstand (einschließlich Rehabilitation) von jährlich **15,95 Tagen** je Beschäftigte/n bzw. **6,35% der gesamten Arbeitstage** eines Jahres.

### 2.1 FEHLTAGE NACH DAUER DER ERKRANKUNG

Von den 15,95 Fehltagen je Beschäftigten/e der Bundesverwaltung entfallen auf Kurzzeiterkrankungen (ein bis drei Tage) 2,34 Fehltage je Beschäftigten/e, auf längere Erkrankungen (ab vier bis dreißig Tage) 8,47 Fehltage, auf Langzeiterkrankungen (über dreißig Tage) 4,79 Fehltage und auf Rehabilitationsmaßnahmen (Kuren) 0,35 Fehltage (vgl. Tabelle 3).

Damit liegt der Schwerpunkt der Fehltage - wie in den Vorjahren - bei den Erkrankungen von mehr als drei Tagen (83,1%, davon rund 53,1% längere Erkrankungen von 4 - 30 Tagen und 30,0% Langzeiterkrankungen über 30 Tage). Rund 14,7% der Fehltage entfallen auf Erkrankungen von 1 - 3 Tagen. Mit einem Anteil von 2,2% spielen Rehabilitationsmaßnahmen auch bei der zehnten Erhebung nur eine geringe Rolle.

---

<sup>7</sup> Etwaige Abweichungen von den 251 Arbeitstagen (je nach Bundesland und Anzahl der Feiertage) wirken sich nur geringfügig auf die Prozentwerte aus.

Bei der 2005 zum zweiten Mal durchgeführten Erhebung nach Geschlecht ergab sich, dass Frauen mit durchschnittlich 17,12 Fehltagen (6,82%) 1,8 Fehltage mehr aufwiesen als Männer. Bei der Verteilung der Fehltage auf Kurzzeit-, längere und Langzeiterkrankungen sowie Rehabilitationsmaßnahmen entfällt bei Frauen ein geringfügig höherer Anteil (16,0%) auf Kurzzeiterkrankungen als bei Männern (13,9%) (vgl. Tabelle 3).

**Tabelle 3:**

**Fehltage je Beschäftigte/n nach Dauer der Erkrankung und Geschlecht**

Fehltage	Kurzzeit- erkrankungen 1 – 3 Tage	Längere Erkrankungen 4 – 30 Tage	Langzeit- erkrankungen über 30 Tage	Reha- Maßnahmen	Insgesamt
Frauen Anzahl	2,74	8,98	5,00	0,41	<b>17,12</b>
in %	16,0	52,5	29,2	2,4	<b>100</b>
Männer Anzahl	2,13	8,20	4,67	0,32	<b>15,32</b>
in %	13,9	53,5	30,5	2,1	<b>100</b>
Insgesamt Anzahl	2,34	8,47	4,79	0,35	<b>15,95</b>
in %	14,7	53,1	30,0	2,2	<b>100</b>

## 2.2 FEHLTAGE NACH LAUFBAHNGRUPPEN

Die Zahl der Fehltage korreliert – wie in den früheren Erhebungen – in hohem Maße mit der Zugehörigkeit der Beschäftigten zu den Laufbahngruppen höherer Dienst, gehobener Dienst, mittlerer Dienst und einfacher Dienst. Je höher die Laufbahngruppe, desto niedriger ist der Krankenstand. Dieser Zusammenhang gilt gleichermaßen für die Beschäftigten insgesamt, für die Beamtinnen/Beamten und die Tarifbeschäftigten, für die Obersten Bundesbehörden und die Geschäftsbereichsbehörden (vgl. Tabelle 4) sowie für Männer und Frauen (vgl. Tabelle 5).

Die durchschnittlichen Fehltage steigen bei den Beschäftigten der **Bundesverwaltung insgesamt** von 7,82 im höheren Dienst über 12,28 im gehobenen Dienst und 17,59 im mittleren Dienst auf 19,61 im einfachen Dienst an (vgl. Tabelle 4). Der Krankenstand im einfachen Dienst ist damit fast drei Mal so hoch wie im höheren Dienst, wobei schon die Fehlzeiten im höheren Dienst annähernd den durchschnittlichen Krankenstand aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (also unter Einbeziehung aller Einkommensgruppen) nach den Erhebungen der Gesetzlichen Krankenversicherung erreichen.

**Tabelle 4:**

**Fehltage je Beschäftigte/n nach Laufbahn- und Statusgruppen  
sowie Behördengruppen**

		Oberste Bundesbehörden	Geschäftsbereichs- behörden	<b>Bundesverwaltung Insgesamt</b>
Höherer Dienst	Beamtinnen und Beamte	7,48	8,14	<b>7,93</b>
	Tarifbeschäftigte	8,49	7,34	<b>7,53</b>
	Insgesamt	7,65	7,88	<b>7,82</b>
Gehobener Dienst	Beamtinnen und Beamte	12,14	12,08	<b>12,09</b>
	Tarifbeschäftigte	15,89	12,44	<b>12,74</b>
	Insgesamt	13,10	12,19	<b>12,28</b>
Mittlerer Dienst	Beamtinnen und Beamte	21,18	18,11	<b>18,19</b>
	Tarifbeschäftigte	18,96	16,88	<b>17,05</b>
	Insgesamt	19,43	17,49	<b>17,59</b>
Einfacher Dienst	Beamtinnen und Beamte	25,03	25,77	<b>25,59</b>
	Tarifbeschäftigte	20,61	19,29	<b>19,32</b>
	Insgesamt	22,12	19,53	<b>19,61</b>
Ohne Lauf- bahnzu- ordnung	Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter <sup>1)</sup>	10,23	8,40	<b>8,54</b>
Insgesamt	Beamtinnen und Beamte	11,91	15,29	<b>14,97</b>
	Tarifbeschäftigte	17,55	17,04	<b>17,07</b>
	Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter <sup>1)</sup>	10,23	8,40	<b>8,54</b>
	Insgesamt	14,32	16,88	<b>15,95</b>

<sup>1)</sup> Die Angaben zu den Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärtern sind nur soweit erfasst, wie sie von den Resorts aus technischen Gründen bereits ermittelt werden konnten; es handelt sich daher um Richtwerte.

Bei den **Beamtinnen/Beamten** in der Bundesverwaltung insgesamt steigen die durchschnittlichen Fehltage von 7,93 im höheren Dienst über 12,09 im gehobenen Dienst und 18,19 im mittleren Dienst auf 25,59 im einfachen Dienst an (vgl. Tabelle 4).

Ganz ähnlich stellt sich die Situation bei den **Tarifbeschäftigten** der Bundesverwaltung insgesamt dar, wobei die Zahl der Fehltage von 7,53 im höheren Dienst über 12,74 im gehobenen Dienst und 17,05 im mittleren Dienst auf 19,32 im einfachen Dienst zunimmt.

Die hohe Korrelation zwischen Fehlzeiten je Beschäftigte/n und Laufbahngruppen ist nicht nur in der Bundesverwaltung insgesamt, sondern auch in den **Geschäfts-**

**bereichsbehörden** und den **Obersten Bundesbehörden** offensichtlich, und zwar auch dort für alle Statusgruppen (vgl. Tabelle 4) sowie für Männer und Frauen (vgl. Tabellen 5-8).

### **2.3 FEHLTAGE NACH STATUSGRUPPEN**

Hängt die Höhe der Fehlzeiten mit dem Status eines Beschäftigten als Beamter oder Tarifbeschäftigter zusammen, besteht also unabhängig von der Laufbahngruppenzugehörigkeit oder/und dem Geschlecht eine Korrelation zwischen der Statusgruppenzugehörigkeit und den Fehlzeiten?

In der Bundesverwaltung insgesamt weichen die durchschnittlichen Fehlzeiten von Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten im höheren Dienst (Beamte 7,93; Tarifbeschäftigte 7,53), im gehobenen Dienst (Beamte 12,09; Tarifbeschäftigte 12,74) und im mittleren Dienst (Beamte 18,19; Tarifbeschäftigte 17,05) nur unwesentlich voneinander ab. Lediglich im einfachen Dienst weisen die Beamtinnen und Beamten weit höhere Fehlzeiten (25,59) als die Tarifbeschäftigten (19,32) auf (vgl. Tabelle 4).

Im Ergebnis ist somit festzuhalten, dass ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Statuszugehörigkeit und den durchschnittlichen Fehlzeiten in jeweils gleichen Laufbahngruppen nicht zu beobachten ist. Die niedrigen Fehlzeiten der Beamtinnen/Beamten insgesamt (14,97 Fehltag) im Vergleich mit den Tarifbeschäftigten (17,07) sind in erster Linie darauf zurückzuführen, dass Beamtinnen/Beamten zu einem wesentlich geringeren Teil als Tarifbeschäftigte in den Laufbahngruppen mit hohen Fehlzeiten (insbesondere einfacher Dienst) und dreimal so stark wie Tarifbeschäftigte in den Laufbahngruppen mit geringeren Fehlzeiten (höherer und gehobener Dienst) vertreten sind (vgl. Tabellen 2a bis 2c). Außerdem ist der Anteil der Frauen (mit durchgängig höheren Fehlzeiten als Männer, vgl. unter 2.5) bei Beamten erheblich geringer als bei Tarifbeschäftigten.

### **2.4 FEHLTAGE NACH BEHÖRDENGRUPPEN**

Sind in den Obersten Bundesbehörden einerseits und den Geschäftsbereichsbehörden andererseits unterschiedliche Fehlzeiten festzustellen, die nicht auf die Laufbahn- und/oder Statusgruppenzugehörigkeit und/oder das Geschlecht der Beschäftigten zurückzuführen sind?

Bei den **Beschäftigten insgesamt** weichen die Fehlzeiten im höheren Dienst der Obersten Bundesbehörden (7,65) kaum von den entsprechenden Fehlzeiten der Geschäftsbereichsbehörden (7,88) ab (vgl. Tabelle 4). Demgegenüber sind die Fehlzeiten der Beschäftigten insgesamt im gehobenen Dienst (13,10), im mittleren Dienst (19,43) und im einfachen Dienst (22,12) der Obersten Bundesbehörden höher als in den Geschäftsbereichsbehörden (gehobener Dienst 12,19; mittlerer Dienst 17,49; einfacher Dienst 19,53).

Bei den **Beamtinnen/Beamten** (vgl. Tabelle 4) sind die Fehlzeiten in den Obersten Bundesbehörden im mittleren Dienst (21,18) deutlich und im gehobenen Dienst (12,14) geringfügig höher als in den Geschäftsbereichsbehörden (mittlerer Dienst 18,11; gehobener Dienst 12,08). Im höheren und einfachen Dienst hingegen liegen die Fehlzeiten in den Obersten Bundesbehörden (7,48; 25,03) leicht unter denen der Geschäftsbereichsbehörden (8,14; 25,77).

Bei den **Tarifbeschäftigten** (vgl. Tabelle 4) sind die Fehlzeiten in den Obersten Bundesbehörden um durchschnittlich 0,51 Tage höher als in den Geschäftsbereichsbehörden. In dem am stärksten besetzten mittleren Dienst (Oberste Bundesbehörden 58,8% aller Tarifbeschäftigten; Geschäftsbereichsbehörden 44,6%) weisen die Obersten Bundesbehörden mit 18,96 Tagen (Geschäftsbereichsbehörden 16,88) um rd. 12,3% höhere Fehlzeiten auf. Dies dürfte aber nicht auf die Behördengruppenzugehörigkeit, sondern auf den mit höheren Fehlzeiten verbundenen höheren Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten in allen Laufbahngruppen der Obersten Bundesbehörden zurückzuführen sein (vgl. Tabellen 2b und 2c).

Der höhere Frauenanteil erklärt vermutlich auch, warum die Fehlzeiten der **Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter** in den Obersten Bundesbehörden (10,23) höher sind als in den Geschäftsbereichsbehörden (8,40).

Im Ergebnis ist ein signifikanter Zusammenhang zwischen Fehlzeiten und der Behördengruppenzugehörigkeit nicht nachweisbar. Die Varianz der Fehlzeiten ist ganz überwiegend durch Laufbahngruppen- und Geschlechtszugehörigkeit zu erklären.

Die insgesamt deutlich niedrigeren Fehlzeiten in den Obersten Bundesbehörden bei den **Beschäftigten insgesamt** und den **Beamtinnen/Beamten** (vgl. Tabelle 4) sind darauf zurückzuführen, dass die Laufbahngruppen mit relativ niedrigen Fehlzeiten (vor allem höherer Dienst) in den Obersten Bundesbehörden weit stärker vertreten sind (im höheren Dienst etwa um das Fünffache) als in den Geschäftsbereichsbehörden und die Anteile des mittleren und einfachen Dienstes mit relativ hohen Fehlzeiten entsprechend gering sind (vgl. Tabellen 2b und 2c).

## 2.5 FEHLTAGE NACH GESCHLECHT

Oben (2.1) wurde bereits festgestellt, dass Frauen insgesamt mit 17,12 Fehltagen durchschnittlich 1,8 Fehltag mehr aufweisen als Männer (15,32) und die Fehlzeiten der Frauen in allen Segmenten der Dauer der Krankheit jeweils etwas höher sind als bei den Männern (vgl. oben Tabelle 3).

Die Erhebung der Fehlzeiten nach Geschlecht hat ferner ergeben, dass bei den Beschäftigten insgesamt die Fehlzeiten der Frauen in der **Bundesverwaltung insgesamt** auch in allen Laufbahngruppen jeweils höher sind als diejenigen der Männer (vgl. Tabelle 5), und zwar im höheren Dienst um 2,52 Tage (Frauen 9,62; Männer 7,10), im gehobenen Dienst um 1,91 Tage (Frauen 13,59; Männer 11,68), im mittleren Dienst um 0,48 Tage (Frauen 17,86; Männer 17,38) und im einfachen Dienst um 5,36 Tage (Frauen 23,87; Männer 18,51).

### Tabelle 5:

#### Durchschnittliche Fehltag der Beschäftigten insgesamt nach Laufbahngruppen und Geschlecht in den Obersten Bundesbehörden und Geschäftsbereichsbehörden

		Oberste Bundesbehörden	Geschäftsbereichsbehörden	Insgesamt
Höherer Dienst	weiblich	9,60	9,62	<b>9,62</b>
	männlich	6,72	7,24	<b>7,10</b>
	insgesamt	7,65	7,88	<b>7,82</b>
Gehobener Dienst	weiblich	14,48	13,46	<b>13,59</b>
	männlich	12,12	11,64	<b>11,68</b>
	insgesamt	13,10	12,19	<b>12,28</b>
Mittlerer Dienst	weiblich	19,55	17,70	<b>17,86</b>
	männlich	19,13	17,33	<b>17,38</b>
	insgesamt	19,43	17,49	<b>17,59</b>
Einfacher Dienst	weiblich	25,46	23,81	<b>23,87</b>
	männlich	21,09	18,42	<b>18,51</b>
	insgesamt	22,12	19,53	<b>19,61</b>
Ohne Laufbahngruppenzuordnung <sup>1)</sup>	weiblich	11,31	10,00	<b>10,17</b>
	männlich	8,15	7,45	<b>7,48</b>
	insgesamt	10,23	8,40	<b>8,54</b>
Insgesamt	weiblich	16,37	17,21	<b>17,12</b>
	männlich	12,50	15,51	<b>15,32</b>
	insgesamt	14,32	16,08	<b>15,95</b>

<sup>1)</sup> Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter: die Angaben sind nur soweit erfasst, wie sie von den Ressorts aus technischen Gründen bereits ermittelt werden konnten; es handelt sich daher um Richtwerte.

Dieser Zusammenhang gilt auch in den **Obersten Bundesbehörden** und in den **Geschäftsbereichsbehörden** (vgl. Tabelle 5).

Bei den **Beamtinnen** (vgl. Tabelle 6) wurden in der Bundesverwaltung insgesamt mit durchschnittlich 16,04 Fehltagen 1,4 Fehltag mehr als bei den Beamten (14,64) ermittelt. Auch in allen Laufbahngruppen sind die Fehltag bei den Beamtinnen höher als bei den Beamten, insbesondere im höheren Dienst (Beamtinnen 10,09; Beamte 7,25) und im einfachen Dienst (Beamtinnen 30,69; Beamte 24,38).

In den **Obersten Bundesbehörden** und in den **Geschäftsbereichsbehörden** waren die Fehlzeiten bei den beamteten Frauen ebenfalls durchgängig etwas höher als bei den beamteten Männern, mit Ausnahme des mittleren Dienstes der Obersten Bundesbehörden (Frauen 21,10; Männer 21,23).

**Tabelle 6:**

**Durchschnittliche Fehltag der Beamtinnen und Beamten  
nach Laufbahngruppen und Geschlecht in den Obersten Bundesbehörden  
und Geschäftsbereichsbehörden**

		Oberste Bundesbehörden	Geschäftsbereichs- behörden	<b>Insgesamt</b>
Höherer Dienst	w	9,71	10,34	<b>10,09</b>
	m	6,56	7,54	<b>7,25</b>
	insges.	7,48	8,14	<b>7,93</b>
Gehobener Dienst	w	13,25	13,18	<b>13,19</b>
	m	11,52	11,67	<b>11,65</b>
	insges.	12,14	12,08	<b>12,09</b>
Mittlerer Dienst	w	21,10	19,66	<b>19,71</b>
	m	21,23	17,72	<b>17,79</b>
	insges.	21,18	18,11	<b>18,19</b>
Einfacher Dienst	w	28,99	31,21	<b>30,69</b>
	m	24,17	24,45	<b>24,38</b>
	insges.	25,03	25,77	<b>25,59</b>
Insgesamt	w	13,30	16,44	<b>16,04</b>
	m	11,28	14,95	<b>14,64</b>
	insges.	11,91	15,29	<b>14,97</b>

Bei den **Tarifbeschäftigten** (vgl. Tabelle 7) gilt der Zusammenhang in gleicher Weise sowohl in der Bundesverwaltung insgesamt als auch in den Obersten Bun-

desbehörden und den Geschäftsbereichsbehörden, und zwar ohne Ausnahmen in allen Laufbahngruppen. In der Bundesverwaltung insgesamt lagen die Fehlzeiten der weiblichen Tarifbeschäftigten mit durchschnittlich 17,87 Tagen um 1,42 Tage über denen der männlichen Tarifbeschäftigten (16,45). Wie bei den Beschäftigten insgesamt und bei den Beamtinnen/Beamten war die Differenz im einfachen Dienst am stärksten ausgeprägt (Frauen 30,69; Männer 24,38).

**Tabelle 7:**

**Durchschnittliche Fehltagel der Tarifbeschäftigten nach Laufbahngruppen  
und Geschlecht in den Obersten Bundesbehörden und  
Geschäftsbereichsbehörden**

		Oberste Bundesbehörden	Geschäftsbereichs- behörden	Insgesamt
Höherer Dienst	w	9,26	8,79	<b>8,88</b>
	m	7,80	6,45	<b>6,64</b>
	insges.	8,49	7,34	<b>7,53</b>
Gehobener Dienst	w	16,65	13,97	<b>14,32</b>
	m	14,80	11,55	<b>11,74</b>
	insges.	15,89	12,44	<b>12,74</b>
Mittlerer Dienst	w	19,38	17,10	<b>17,32</b>
	m	17,19	16,50	<b>16,53</b>
	insges.	18,96	16,88	<b>17,05</b>
Einfacher Dienst	w	24,24	23,55	<b>23,57</b>
	m	19,28	18,19	<b>18,21</b>
	insges.	20,61	19,29	<b>19,32</b>
Insgesamt	w	18,47	17,81	<b>17,87</b>
	m	15,79	16,47	<b>16,45</b>
	insges.	17,55	17,04	<b>17,07</b>

Auch bei den **Auszubildenden und Anwärterinnen/Anwärtern** wurden für Frauen durchgängig höhere Fehlzeiten als für Männer ermittelt (vgl. Tabelle 8). In der Bundesverwaltung insgesamt (Frauen 10,17; Männer 7,48) wie auch in den Obersten Bundesbehörden (Frauen 11,31; Männer 8,15) und in den Geschäftsbereichsbehörden (Frauen 10,00; Männer 7,45) hatten weibliche Auszubildende und Anwärterinnen deutlich mehr Fehltagel als männliche Auszubildende und Anwärter.

Im Ergebnis ist somit unabhängig von der Laufbahn- und Statusgruppenzugehörigkeit ein signifikanter Unterschied der Fehltag von Frauen und Männern in einer Größenordnung von durchschnittlich 1,8 Fehltagen (rd. 12%) festzustellen.

**Tabelle 8:**

**Durchschnittliche Fehltag der Auszubildenden,  
Anwärterinnen und Anwärter nach Geschlecht  
in den Obersten Bundesbehörden und Geschäftsbereichsbehörden\***

	Oberste Bundesbehörden	Geschäftsbereichs- behörden	<b>Insgesamt</b>
Weiblich	11,31	10,00	<b>10,17</b>
Männlich	8,15	7,45	<b>7,48</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>10,23</b>	<b>8,40</b>	<b>8,54</b>

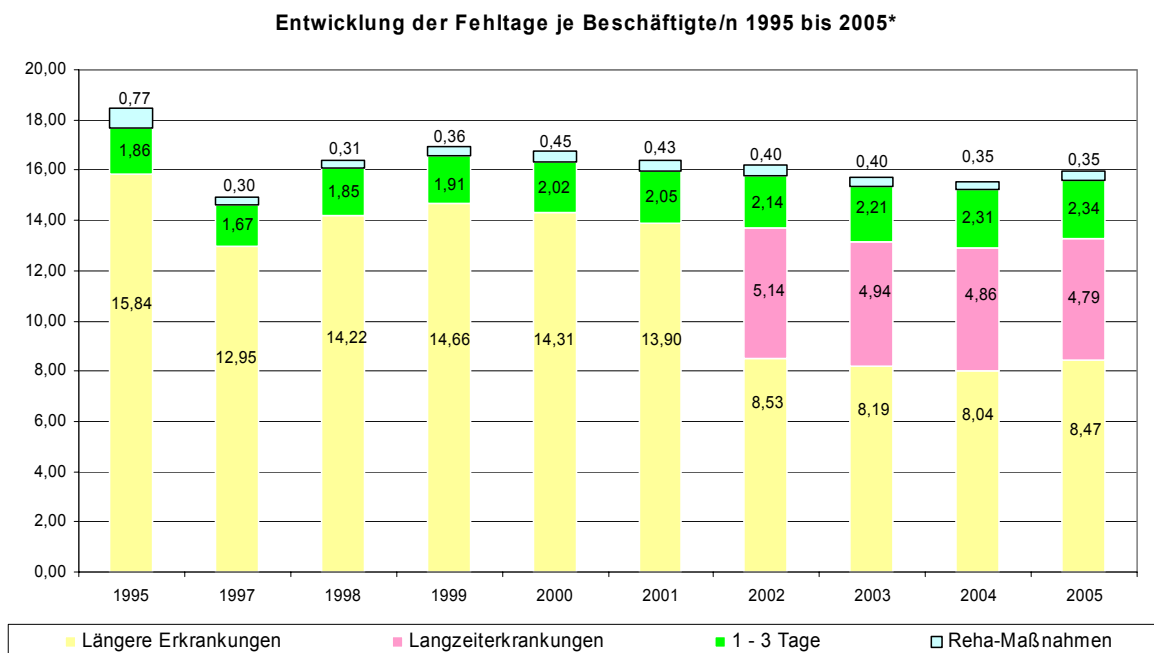
\* Die Angaben zu den Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärtern sind nur soweit erfasst, wie sie von den Ressort aus technischen Gründen bereits ermittelt werden konnten; es handelt sich daher um Richtwerte.

### 3. ENTWICKLUNG DES KRANKENSTANDES VON 1995 BIS 2005

#### 3.1 FEHLTAGE INSGESAMT UND NACH DAUER DER ERKRANKUNG

Bei den ersten Erhebungen in den Jahren 1995 und 1997 wurden mit 18,47 bzw. 14,92 Fehltagen je Beschäftigte/n zwei Extremwerte ermittelt, die in den folgenden Jahren nicht mehr erreicht worden sind. Seit 1998 bewegt sich die Zahl der durchschnittlichen Fehltage in der Bundesverwaltung insgesamt zwischen 16,93 (1999) und 15,56 Fehltagen je Beschäftigte/n (2004), wobei im Jahr 2005 erstmals seit fünf Jahren wieder ein leichter Anstieg auf 15,95 Fehltage je Beschäftigte/n zu verzeichnen war (vgl. Tabelle 10 und Schaubild 1).

Schaubild 1:



\* Im Jahr 1996 wurde keine Erhebung durchgeführt.

**Tabelle 9:**

**Verteilung der Fehltage nach der Dauer der Erkrankung  
von 1995 bis 2005 in Prozent**

	1 - 3 Tage	Erkrankungen ab 4 Tage		Reha- Maßnahmen
	in %	in %		in %
1995	10,0	85,8		4,2
1997	11,2	86,8		2,0
1998	11,3	86,8		1,9
1999	11,3	86,6		2,1
2000	12,0	85,3		2,7
2001	12,5	84,8		2,7
2002	13,2	4-30 Tage	über 30 Tage	2,5
		in %		
		52,6	31,7	
2003	14,0	52,0	31,4	2,5
2004	14,8	51,7	31,2	2,3
2005	14,7	53,1	30,0	2,2

Die Verteilung der Fehltage auf Kurzerkrankungen (1 bis 3 Tage), längere Erkrankungen (ab 4 Tage), Langzeiterkrankungen (über 30 Tage) und Rehabilitationsmaßnahmen hat sich von 1995 bis 2005 nicht wesentlich verändert (vgl. Tabelle 9). Nachdem der Anteil der Kurzerkrankungen von 1995 (10%) bis 2004 (14,8%) kontinuierlich leicht gestiegen ist, war im Jahr 2005 ein geringfügiger Rückgang auf 14,7% zu verzeichnen. Im Gegenzug ist der Anteil der Erkrankungen ab 4 Tagen, der zwischen 1997 und 2004 von 86,8% auf 82,9% gesunken ist, im Jahr 2005 wieder leicht auf 83,1% gestiegen. Der Großteil davon entfällt weiterhin auf längere Erkrankungen von 4 bis 30 Tagen (53,1%) bei leichtem Zuwachs gegenüber den Vorjahren (2002: 52,6%; 2003: 52,0%; 2004: 51,7%). Entsprechend ist der Anteil der Langzeiterkrankungen von über 30 Tagen, der seit 2002 gesondert erfasst wird, von 31,7% (2002) auf 30,0% (2005) gesunken. Der relativ unbedeutende Anteil der Fehltage auf Grund von Rehabilitationsmaßnahmen ist seit 2001 (2,7%) bis 2005 (2,2%) etwas zurückgegangen.

### 3.2 FEHLTAGE NACH LAUFBAHNGRUPPEN

Die für das Jahr 2005 festgestellte enge Korrelation zwischen der Zahl der Fehltag je Beschäftigte/n und der Laufbahngruppenzugehörigkeit ist auch in der Zeitreihenanalyse nachweisbar (vgl. Tabelle 10).

**Tabelle 10:**

**Durchschnittliche Fehltag nach Laufbahn- und Statusgruppen\***  
**von 1995 bis 2005**  
**Bundesverwaltung insgesamt**

	Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst				Insg.
	B	A	insg.	B	A	insg.	B	A	insg.	B	A	Arb	insg.	
1995	8,06	9,11	8,33	12,37	14,52	13,04	15,78	19,70	17,98	23,02	22,39	24,82	24,69	<b>18,47</b>
1997	6,35	7,36	6,62	10,13	12,57	10,88	13,47	16,13	14,89	22,02	19,53	19,64	19,73	<b>14,92</b>
1998	7,75	8,05	7,83	11,93	13,11	12,30	15,47	17,69	16,64	23,34	19,49	20,80	20,87	<b>16,38</b>
1999	7,66	8,30	7,83	12,04	13,54	12,49	16,62	18,33	17,50	24,17	20,44	21,34	21,43	<b>16,93</b>
2000	7,82	8,41	7,98	11,91	13,80	12,44	16,50	17,99	17,26	23,43	22,17	21,32	21,42	<b>16,77</b>
2001	7,43	7,74	7,51	11,25	13,93	11,99	16,55	18,07	17,33	22,55	21,54	20,36	20,46	<b>16,39</b>
2002	7,42	8,19	7,63	11,41	13,04	11,86	16,60	17,74	17,18	23,63	18,81	20,22	20,34	<b>16,21</b>
2003	7,21	7,50	7,29	11,29	13,68	11,66	16,64	17,39	17,02	23,30	18,24	19,08	19,24	<b>15,74</b>
2004	7,35	7,28	7,33	11,13	12,87	11,60	17,13	16,31	16,70	24,43	19,96	19,38	19,60	<b>15,56</b>
	B	T	insg.	B	T	insg.	B	T	insg.	B	T	insg.		
2005	7,93	7,53	7,82	12,09	12,74	12,28	18,19	17,05	17,59	25,59	19,32		19,61	<b>15,95</b>

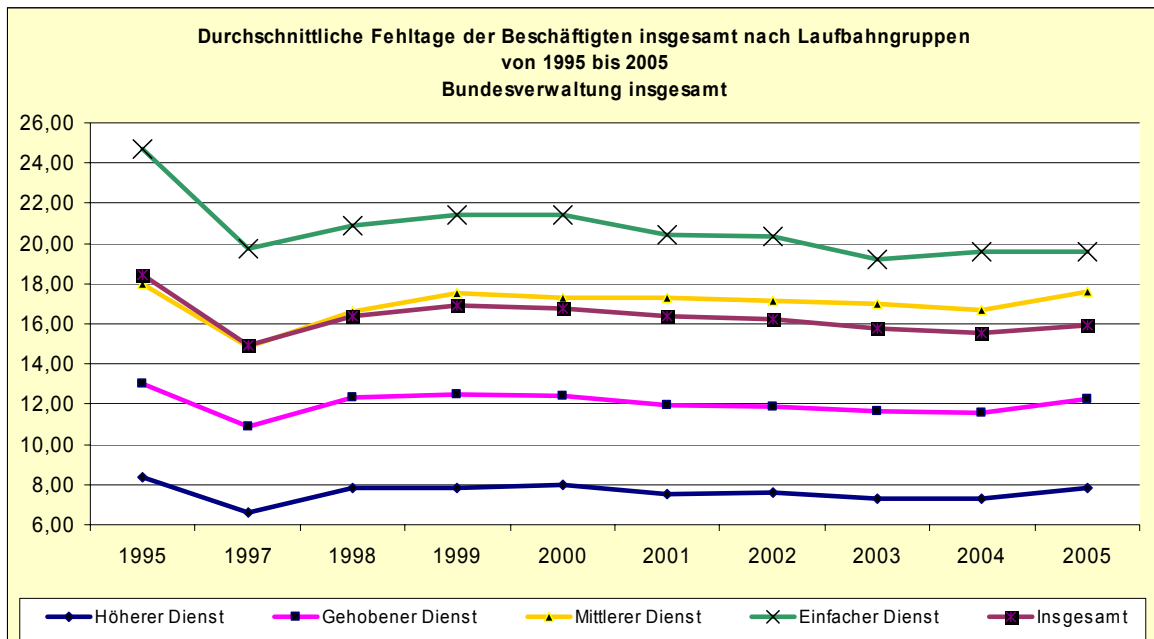
\* Seit dem Jahr 2005 werden Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter als Tarifbeschäftigte zusammen erfasst.

Je höher die Laufbahngruppe, desto niedriger der Krankenstand. Dieser Zusammenhang gilt für den gesamten Zeitraum von 1995 bis 2005, und zwar gleichermaßen für die Beschäftigten insgesamt (vgl. Schaubild 2), für Beamtinnen/Beamte (vgl. Schaubild 3) und Angestellte bzw. seit 2005 Tarifbeschäftigte (vgl. Schaubild 4) sowie für die Obersten Bundesbehörden und die Geschäftsbereichsbehörden (vgl. weiter unten Tabellen 11 und 12).

Zunächst ist festzustellen, dass die Krankenstände der Beschäftigten in der Bundesverwaltung insgesamt im Jahr 2005 in allen Laufbahngruppen leicht gestiegen sind, während zwischen 1999 und 2004 ein tendenzieller Rückgang in allen Laufbahngruppen zu verzeichnen war (vgl. Tabelle 10).

Bei den **Beschäftigten insgesamt** liegen die Fehlzeiten im höheren Dienst von 1998 bis 2005 durchschnittlich um 4,4 Tage unter denen des gehobenen Dienstes. Die Fehlzeiten im gehobenen Dienst liegen im Schnitt um 5 Tage unter denen des mittleren Dienstes, die wiederum durchschnittlich 3,2 Tage niedriger sind als im einfachen Dienst.

Schaubild 2:



Bei den **Beamtinnen/Beamten** der Bundesverwaltung insgesamt lagen die Fehlzeiten im höheren Dienst im Zeitraum 1998 bis 2005 durchschnittlich um 4,1 Tage unter den Fehlzeiten des gehobenen Dienstes, die wiederum um durchschnittlich 5,1 Tage geringer als im mittleren Dienst waren, während die Fehlzeiten im einfachen Dienst diejenigen im mittleren Dienst um durchschnittlich rd. 7,1 Tage übertrafen.

Dabei waren die Unterschiede zwischen den Laufbahngruppen seit 1995 ziemlich stabil mit seit 1998 leicht ansteigender Tendenz (vgl. Schaubild 3). Denn während die Fehlzeiten im höheren Dienst und im gehobenen Dienst seit 1998 insgesamt etwa gleich geblieben sind, haben sie im mittleren und einfachen Dienst bis 2005 insgesamt etwas zugenommen und im Jahr 2005 jeweils ihren bisherigen Höchstwert erreicht (vgl. Schaubild 3 und Tabelle 10).

Auch bei den **Angestellten bzw. Tarifbeschäftigten** der Bundesverwaltung insgesamt sind seit 1995 signifikante Unterschiede der Fehlzeiten zwischen den Laufbahngruppen zu beobachten, wenn auch mit stärkeren Schwankungen vor allem zwischen dem mittleren und einfachen Dienst (vgl. Schaubild 4 und Tabelle 10).

Schaubild 3:

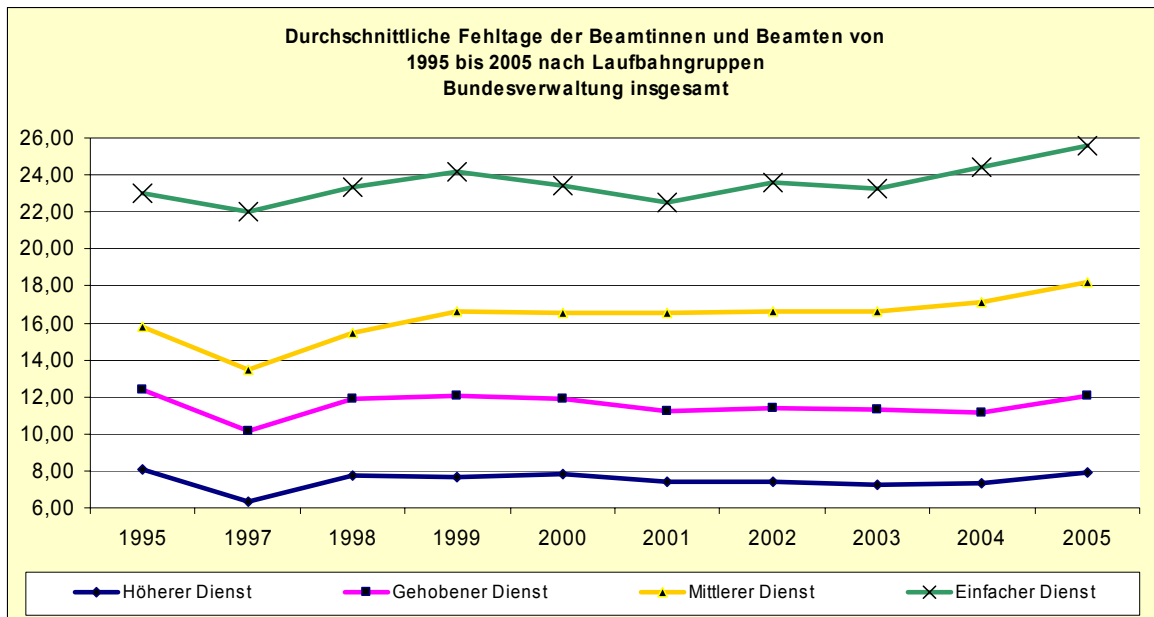
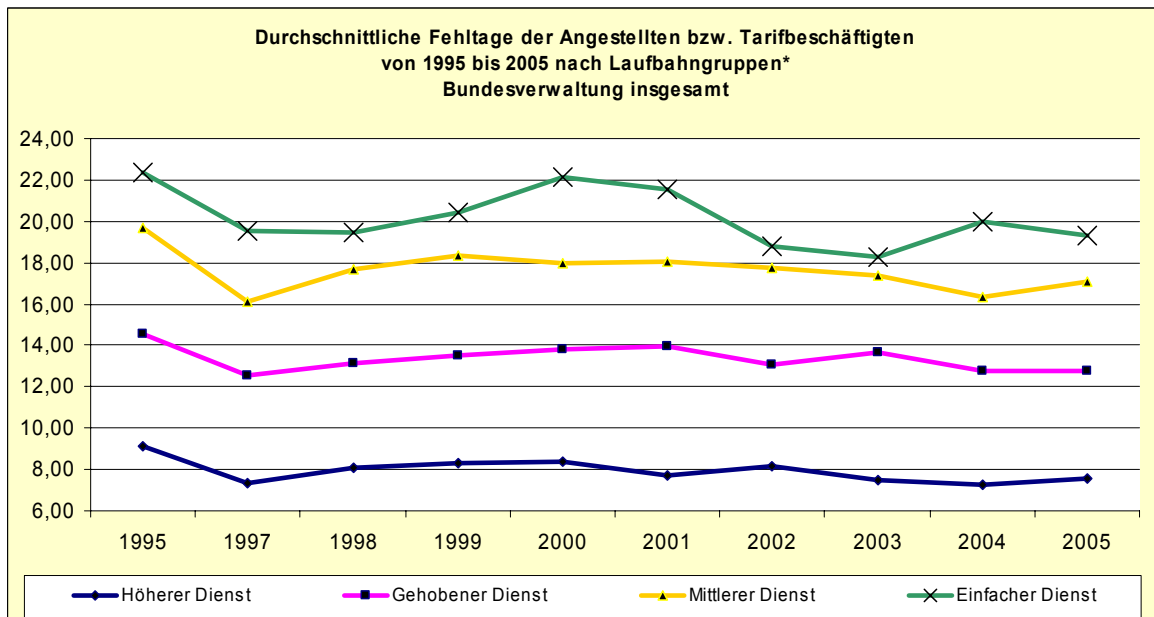


Schaubild 4:



\* Die Angaben für die Jahre 1995 bis 2004 beziehen sich auf die ehemalige Statusgruppe der Angestellten ohne Arbeiterinnen/Arbeiter. Für das Jahr 2005 wurden Tarifbeschäftigte, die früher zur Statusgruppe der Arbeiterinnen/Arbeiter zählten, den Tarifbeschäftigten des einfachen Dienstes zugeordnet.

Die Fehlzeiten der Angestellten bzw. Tarifbeschäftigten im höheren Dienst waren im Durchschnitt der Jahre von 1998 bis 2005 um 5,5 Tage geringer als im gehobenen Dienst, der seinerseits durchschnittlich 4,2 Fehltage weniger aufwies als der mittlere Dienst. Die Fehlzeiten im einfachen Dienst lagen bei starken Schwankungen durchschnittlich 2,4 Tage über dem mittleren Dienst.

In dem am stärksten besetzten mittleren Dienst (45,5% aller Tarifbeschäftigten im Jahr 2005) ist nach einer zunächst rückläufigen Entwicklung von 18,33 (1999) auf 16,31 Fehltage (2004) wieder ein Anstieg auf 17,05 Fehltage im Jahr 2005 festzustellen. Bei den Angestellten bzw. Tarifbeschäftigten im einfachen Dienst sind die Fehlzeiten im Jahr 2005 leicht zurückgegangen, so dass seit 2001 eine insgesamt leicht rückläufige Tendenz zu beobachten ist (vgl. Tabelle 10). Auch bei den Angestellten bzw. Tarifbeschäftigten des höheren und des gehobenen Dienstes ist seit 1998 mit mehreren Ausnahmejahren insgesamt eine geringfügig abnehmende Tendenz erkennbar (vgl. Schaubild 4).

### **3.3 FEHLTAGE NACH STATUSGRUPPEN**

Für das Jahr 2005 ist oben festgestellt worden, dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Fehlzeiten der Beamtinnen/Beamten einerseits und der Tarifbeschäftigten andererseits nicht besteht, wenn jeweils die gleiche Laufbahngruppe betrachtet wird. Die Beamtinnen/Beamten insgesamt weisen nur deshalb weniger Fehltage auf, weil sie in den Laufbahngruppen mit geringeren Fehlzeiten (höherer und gehobener Dienst) dreimal so häufig und im mittleren und einfachen Dienst (höhere Fehlzeiten) erheblich weniger als die Tarifbeschäftigten vertreten sind.

Anders als in den Jahren 2004 und 2005 ist für die Zeit von 1995 bis 2003 ein Zusammenhang zwischen Statuszugehörigkeit und Fehlzeiten festzustellen: Die Fehlzeiten waren bei den Beamtinnen/Beamten in jedem Jahr von 1995 bis 2003 in jeder Laufbahngruppe (Ausnahme einfacher Dienst) - teils deutlich - geringer als bei den Angestellten. Im höheren Dienst waren die Fehlzeiten bei den Beamtinnen/Beamten in den meisten Jahren um weniger als einen Tag niedriger als bei den Angestellten, im gehobenen Dienst bewegte sich die Differenz zwischen 1,18 (1998) und 2,68 Fehltagen (2001) und im mittleren Dienst zwischen 2,22 (1998) und 0,75 Fehltagen (2003).

Lediglich im einfachen Dienst sind für die Beamtinnen/Beamten durchgängig von 1995 bis 2005 erheblich höhere Fehltage als für die Angestellten bzw. Tarifbeschäftigten ermittelt worden, die zwischen 1,01 Tagen (2001) und 6,27 Tagen (2005) ausmachten (vgl. Tabelle 10).

### 3.4 FEHLTAGE NACH BEHÖRDENGRUPPEN

Zu untersuchen ist, ob im Zeitraum von 1995 bis 2005 unterschiedliche Fehlzeiten in den Obersten Bundesbehörden einerseits und den Geschäftsbereichsbehörden andererseits festzustellen sind, die nicht auf die Laufbahngruppen- oder/und Statusgruppenzugehörigkeit zurückzuführen sind, ob also auch die Behördengruppenzugehörigkeit die Varianz von Fehlzeiten zu erklären vermag. Haben etwa Beamtinnen/Beamte des höheren Dienstes in den Obersten Bundesbehörden im Durchschnitt signifikant andere Fehlzeiten als in den Geschäftsbereichsbehörden?

Für das Jahr 2005 ist ein signifikanter Zusammenhang zwischen Fehltagen und Behördengruppenzugehörigkeit nicht nachgewiesen worden. Die Fehlzeitenunterschiede zwischen den Behördengruppen sind bei den Beschäftigten insgesamt, bei Beamtinnen/Beamten sowie Tarifbeschäftigten jeweils auf die unterschiedliche Verteilung der Beschäftigten auf die Laufbahngruppen bzw. bei den Tarifbeschäftigten zusätzlich auf den unterschiedlichen Frauenanteil zurückzuführen (vgl. oben 2.4).

Sowohl in den Obersten Bundesbehörden als auch in den Geschäftsbereichsbehörden sind die Fehltage bei den **Beschäftigte/n insgesamt** und in den einzelnen Laufbahngruppen im Jahr 2005 leicht gestiegen (Ausnahme einfacher Dienst der Obersten Bundesbehörden), nachdem von 1998 bis 2004 eine relative Konstanz (Oberste Bundesbehörden, Ausnahme einfacher Dienst), bzw. tendenziell ein leichter Rückgang (Geschäftsbereichsbehörden) zu verzeichnen war (vgl. Schaubilder 5 und 6).

Die Fehlzeiten der Beschäftigten insgesamt im höheren Dienst waren von 1995 bis 2005 in den Obersten Bundesbehörden durchschnittlich 0,7 Tage geringer als in den Geschäftsbereichsbehörden, mit Schwankungen von 0,02 Fehltagen (2002; 2004) bis zu 1,95 Fehltagen (1995).

Im gehobenen Dienst waren die Fehltage der Beschäftigten insgesamt in den Obersten Bundesbehörden nur von 1995 bis 2001 geringer, von 2002 bis 2005 aber höher als in den Geschäftsbereichsbehörden. Im mittleren Dienst waren die Fehltage in den Geschäftsbereichsbehörden von 1998 bis 2005 durchgängig niedriger als in den Obersten Bundesbehörden. Im einfachen Dienst entfallen die geringeren Fehltage etwa zu 40% auf die Obersten Bundesbehörden und zu 60% auf die Geschäftsbereichsbehörden, die in den letzten drei Jahren die geringeren Fehltage verzeichneten.

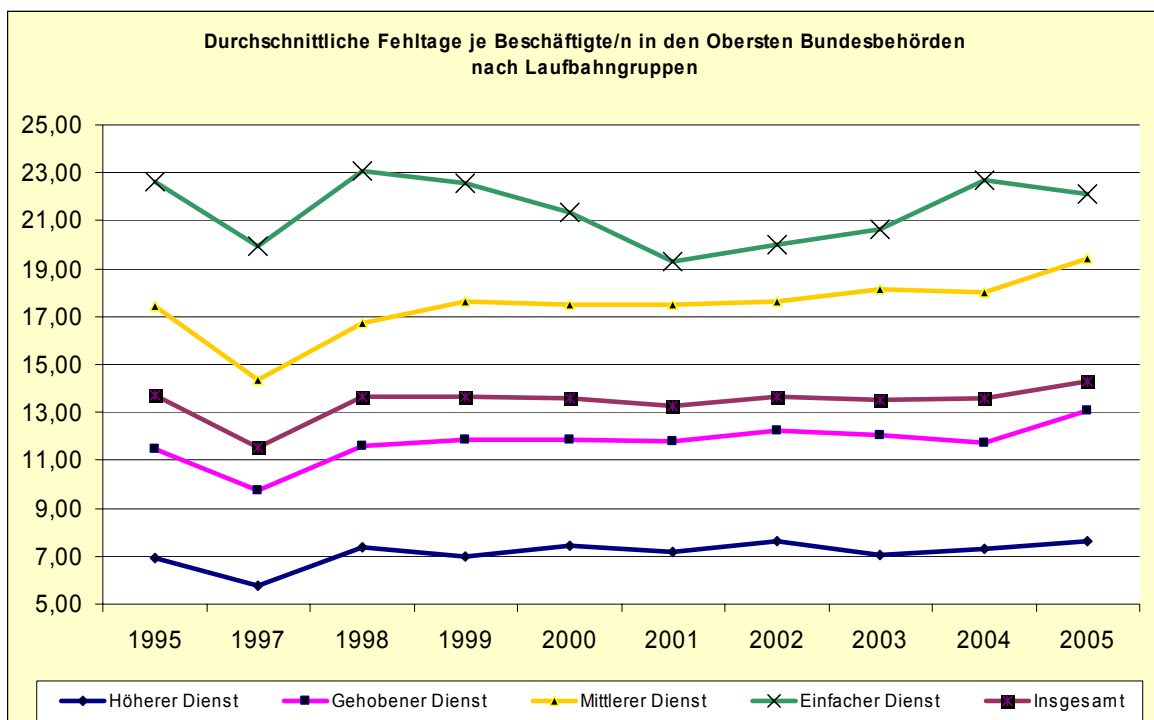
**Tabelle 11:**

**Durchschnittliche Fehltagel nach Laufbahn- und Statusgruppen  
von 1995 bis 2005  
Oberste Bundesbehörden**

	Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst				Insg.
	B	A	insg.	B	A	insg.	B	A	insg.	B	A	Arb	insg.	
1995	6,70	8,36	6,94	10,77	13,61	11,50	15,00	18,24	17,46	25,12	23,79	21,18	22,62	<b>13,75</b>
1997	5,62	6,92	5,80	9,12	11,42	9,72	13,71	14,54	14,34	22,51	23,33	18,20	19,95	<b>11,56</b>
1998	7,08	9,38	7,39	11,06	13,06	11,58	15,03	17,25	16,74	25,74	25,50	21,31	23,08	<b>13,64</b>
1999	6,76	8,15	6,97	11,70	12,22	11,84	18,17	17,47	17,63	25,88	25,17	20,63	22,58	<b>13,68</b>
2000	7,18	9,09	7,45	11,37	13,35	11,87	16,55	17,78	17,49	24,54	26,86	19,34	21,37	<b>13,62</b>
2001	7,07	7,80	7,19	10,68	14,79	11,79	16,23	17,86	17,49	24,85	25,54	16,71	19,28	<b>13,28</b>
2002	7,34	9,08	7,62	11,79	13,58	12,25	17,19	17,74	17,62	25,50	21,64	17,59	20,02	<b>13,64</b>
2003	6,91	7,66	7,03	11,37	13,88	12,02	18,32	18,09	18,14	22,88	25,32	16,15	20,62	<b>13,52</b>
2004	7,19	7,93	7,31	10,80	14,29	11,70	19,80	17,52	17,99	25,47	28,12	20,71	22,70	<b>13,61</b>
	B	T	insg.	B	T	insg.	B	T	insg.	B	T	insg.		
2005	7,48	8,49	7,65	12,14	15,89	13,10	21,18	18,96	19,43	25,03	20,61	22,12	<b>14,32</b>	

\* Seit dem Jahr 2005 werden Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter als Tarifbeschäftigte zusammen erfasst.

**Schaubild 5:**

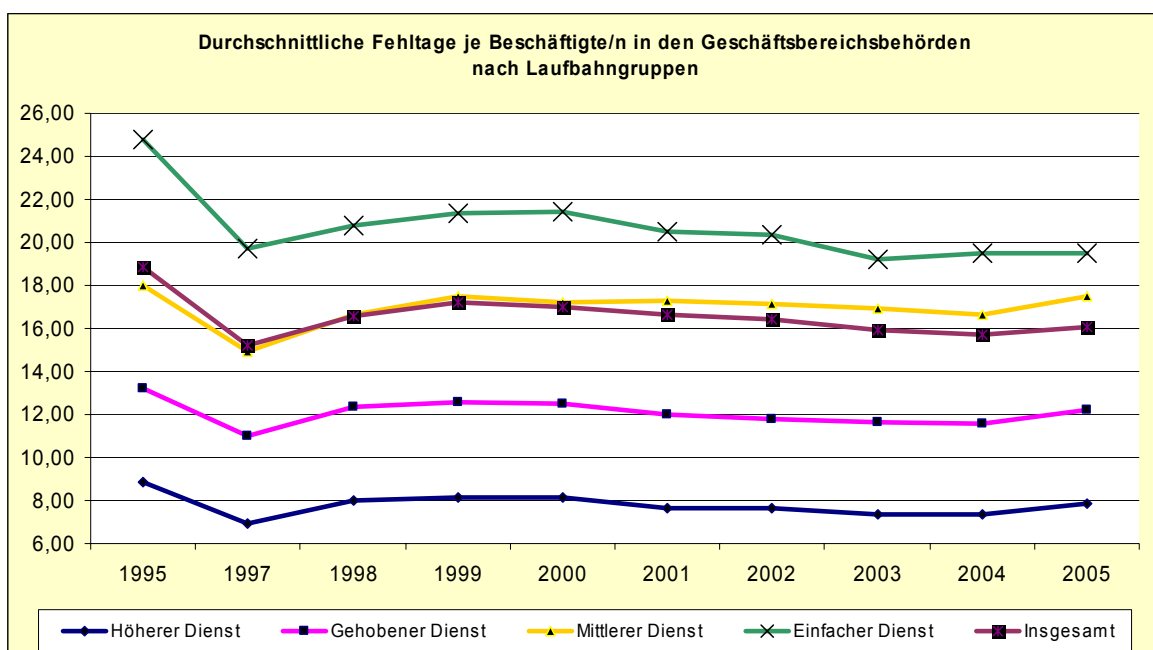


**Tabelle 12:**

**Durchschnittliche Fehltage nach Laufbahn- und Statusgruppen  
von 1995 bis 2005  
Geschäftsbereichsbehörden**

	Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst				Insg.
	B	A	insg.	B	A	insg.	B	A	insg.	B	A	Arb	insg.	
1995	8,74	9,25	8,89	12,59	14,62	13,24	15,80	19,82	18,01	22,12	22,26	24,90	24,76	<b>18,85</b>
1997	6,69	7,43	6,92	10,26	12,68	11,01	13,47	16,26	14,92	21,81	19,11	19,67	19,72	<b>15,18</b>
1998	8,05	7,84	7,99	12,03	13,11	12,37	15,48	17,73	16,64	22,40	18,82	20,79	20,79	<b>16,59</b>
1999	8,07	8,33	8,15	12,08	13,67	12,56	16,57	18,41	17,49	23,56	19,92	21,36	21,39	<b>17,19</b>
2000	8,12	8,29	8,17	11,97	13,84	12,51	16,50	18,01	17,25	23,08	21,57	21,37	21,42	<b>17,03</b>
2001	7,60	7,73	7,64	11,31	13,83	12,01	16,56	18,09	17,32	21,87	20,99	20,45	20,51	<b>16,64</b>
2002	7,46	8,02	7,64	11,36	12,98	11,81	16,59	17,74	17,15	23,06	18,34	20,29	20,35	<b>16,42</b>
2003	7,35	7,47	7,39	11,28	12,55	11,62	16,60	17,33	16,95	23,44	17,13	19,08	19,19	<b>15,92</b>
2004	7,42	7,15	7,33	11,16	12,64	11,59	17,06	16,21	16,63	24,08	18,96	19,35	19,49	<b>15,72</b>
	B	T	insg.	B	T	insg.	B	T	insg.	B	T	insg.		
2005	8,14	7,34	7,88	12,08	12,44	12,19	18,11	16,88	17,49	25,77		19,29	19,53	<b>16,08</b>

\* Seit dem Jahr 2005 werden Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter als Tarifbeschäftigte zusammen erfasst.

**Schaubild 6:**

Im Ergebnis ist somit bei den Beschäftigten insgesamt ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Höhe der Fehltagel und der Behördengruppenzugehörigkeit im Zeitraum von 1995 bis 2005 nicht feststellbar. Die in den Geschäftsbereichsbehörden durchgängig höheren Fehlzeiten der Beschäftigten insgesamt sind darauf zurückzuführen, dass der höhere Dienst (mit relativ geringen Fehlzeiten) in den Obersten Bundesbehörden (30,2%) fast fünfmal so stark besetzt ist wie in den Geschäftsbereichsbehörden (6,5%).

Bei den **Beamtinnen/Beamten** des höheren Dienstes und des gehobenen Dienstes waren die Fehlzeiten in den Geschäftsbereichsbehörden von 1995 bis 2005 durchgängig bzw. überwiegend höher als in den Obersten Bundesbehörden, nämlich um durchschnittlich 0,83 Tage (höherer Dienst) bzw. 0,53 Tage (gehobener Dienst), und zwar trotz eines jeweils geringeren Frauenanteils in den Geschäftsbereichsbehörden (vgl. Tabellen 11 und 12).

Demgegenüber waren die Fehlzeiten bei den Beamtinnen/Beamten im mittleren und einfachen Dienst in den Obersten Bundesbehörden mit wenigen Ausnahmeh Jahren höher als in den Geschäftsbereichsbehörden (mittlerer Dienst: durchschnittlich 0,84 Tage; einfacher Dienst: durchschnittlich 1,63 Tage).

Bei den **Angestellten bzw. Tarifbeschäftigten** waren die Fehlzeiten in den Jahren von 1995 bis 2005 in den Obersten Bundesbehörden im höheren Dienst um durchschnittlich 0,4 Tage, im gehobenen Dienst um durchschnittlich 0,37 Tage und insbesondere im einfachen Dienst um durchschnittlich 4,95 Tage höher als in den Geschäftsbereichsbehörden. Lediglich im mittleren Dienst, in dem allerdings jeweils der Großteil aller Angestellten bzw. Tarifbeschäftigten tätig war bzw. ist, waren bis zum Jahr 2001 die Fehlzeiten in den Geschäftsbereichsbehörden höher als in den Obersten Bundesbehörden (vgl. Tabellen 11 und 12).

Bei den **Arbeiterinnen/Arbeitern**, die von 1995 bis 2004 gesondert erfasst wurden, war die Zahl der Fehltagel in den Geschäftsbereichsbehörden durchschnittlich um 1,71 Tage höher als in den Obersten Bundesbehörden (vgl. Tabellen 11 und 12). Für das Jahr 2005 wurden die Werte der Arbeiterinnen und Arbeiter den Tarifbeschäftigten des einfachen Dienstes zugerechnet.

Im Ergebnis ist ein signifikanter Zusammenhang zwischen Fehltagel und Behördengruppenzugehörigkeit auch in jeweils gleichen Laufbahn- und Statusgruppen nicht festzustellen: Im höheren, gehobenen und mittleren Dienst unterscheiden sich die Fehlzeiten bei Beamtinnen/Beamten und Angestellten bzw. Tarifbeschäftigten zwischen den Obersten Bundesbehörden und den Geschäftsbereichsbehörden in den Jahren von 1995 bis 2005 um jeweils deutlich weniger als 1 Tag.

Lediglich im einfachen Dienst sind die Fehlzeiten bei Beamtinnen/Beamten und Angestellten bzw. Tarifbeschäftigten jeweils im Durchschnitt der Jahre von 1995 bis 2005 in den Obersten Bundesbehörden deutlich höher als in den Geschäftsbereichsbehörden. Allerdings gilt dieser Zusammenhang nicht für die ehemalige Statusgruppe der Arbeiterinnen/Arbeiter (fast durchgängig höhere Fehlzeiten in den Geschäftsbereichsbehörden). Zudem ist bei den Beamtinnen/Beamten im einfachen Dienst der Geschäftsbereichsbehörden seit dem Jahr 2002 ein kontinuierlicher Anstieg der Fehlzeiten zu verzeichnen, so dass die Werte in den Obersten Bundesbehörden 2005 zum zweiten Mal unter denen der Geschäftsbereichsbehörden liegen.

#### 4. VERGLEICH MIT DEM ALLGEMEINEN KRANKENSTAND

Für die Einschätzung des Krankenstandes in der Bundesverwaltung ist ein Vergleich mit dem von der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) erhobenen allgemeinen Krankenstand, der alle Wirtschaftsbereiche umfasst, und den Krankenstandszahlen der AOK für den Bereich öffentliche Verwaltung notwendig.

Die ermittelten krankheitsbedingten Fehltage in der Bundesverwaltung, zu denen nur Arbeitstage (ohne Wochenenden, Feiertage) gezählt werden, sind mit den von der GKV erhobenen Fehltagen (einschl. arbeitsfreien Tagen) dadurch vergleichbar gemacht worden, dass die Fehltage in der Bundesverwaltung in Prozent der gesamten 251 Arbeitstage eines Jahres und die Fehltage (einschl. arbeitsfreie Fehltage) der GKV in Prozent der 365 Kalendertage berechnet werden (vgl. S. 14).

Bei einem Vergleich ist ferner zu berücksichtigen, dass die GKV Fehltage in Folge von Rehabilitationsmaßnahmen (Kosten werden in der Regel von der gesetzlichen Rentenversicherung getragen) und einen Teil der Kurzerkrankungen nicht erfasst, weil teilweise keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen erstellt werden und die Krankenkassen daher keine Kenntnis erlangen. Die Bundeswerte sind daher um die von der GKV nicht erfassten Fehlzeiten durch Rehabilitationsmaßnahmen (0,35 Fehltage für 2005) und um pauschal 50% der Kurzeiterkrankungen (1,17 Fehltage für 2005) zum Vergleichszwecke vermindert worden (vgl. Tabelle 13).

**Tabelle 13:**

**Krankenstand\* der Erwerbstätigen insgesamt, im Bereich öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung und in der Bundesverwaltung  
(jeweils in %)**

	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
GKV <sup>1</sup>	5,08	4,19	4,13	4,27	4,22	4,19	4,02	3,61	3,39	3,32
davon AOK <sup>2</sup>	5,64	4,34	4,31	4,53	4,61	4,78	4,53	3,99	3,64	3,30
davon ÖV <sup>3</sup>	6,8	6,1	6,2	6,5	6,3	6,1	5,9	5,6	5,2	5,1
Bund <sup>4</sup>	6,68	5,49	6,03	6,23	6,10	5,95	5,87	5,67	5,6	5,75

\* Fehltage in % der Arbeitstage bzw. Kalendertage eines Jahres.

<sup>1</sup> Quelle: Bundesministerium für Gesundheit: Ergebnisse der GKV-Statistik KM 1, Stand: 7. März 2006.

<sup>2</sup> Gesamtzahlen AOK Bund, arbeitsunfähig kranke Pflichtmitglieder in % (bei der AOK pflichtversicherte Beschäftigte des Bundes sind enthalten). Quelle: wie oben.

<sup>3</sup> AOK-Bereich öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung (bei der AOK pflichtversicherte Beschäftigte des Bundes sind enthalten). Der Wert für das Jahr 2005 umfasst erstmals nicht die im Bereich „Sozialversicherung/Arbeitsförderung“ beschäftigten AOK-Mitglieder. Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK.

<sup>4</sup> Bereinigte Zahlen: abgezogen wurden Rehabilitationsmaßnahmen und 50 v. H. der Kurzeiterkrankungen; kein Abzug erfolgte für Fehlzeiten auf Grund von Arbeits-/Dienstunfällen.

Der bereinigte Wert der Fehlzeiten in der Bundesverwaltung liegt im Jahr 2005 mit 5,75% erheblich über dem Gesamtwert der GKV (3,32%), aber auch über dem Wert der AOK für den Bereich öffentliche Verwaltung. Auch in den Jahren von 1995 bis 2004 sind die Fehlzeiten der Bundesverwaltung jeweils deutlich höher als die Gesamtwerte der GKV, während die Werte der AOK für den Bereich öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung bis zum Jahr 2003 etwa den Werten für die Bundesverwaltung entsprechen.

Bemerkenswert sind die im Vergleich zu den Gesamtwerten der GKV um rd. 73% höheren Fehlzeiten in der Bundesverwaltung, zumal der GKV-Wert auf allen Wirtschaftsbereichen einschl. der mit hohen körperlichen Belastungen verbundenen Tätigkeiten beruht. Auch die Fehlzeiten im höheren Dienst der Bundesverwaltung (rd. 3,1%) müssen als relativ hoch eingestuft werden; sie bleiben nämlich nur wenig hinter dem durchschnittlichen Krankenstand für alle Tätigkeiten in der Gesamtwirtschaft zurück. Es ist daher davon auszugehen, dass die Fehlzeiten in Tätigkeiten der Gesamtwirtschaft, die dem höheren Dienst der Bundesverwaltung vergleichbar sind, deutlich niedriger ausfallen.

Da trotz des relativ hohen Anteils des einfachen und mittleren Dienstes in der Bundesverwaltung (zusammen rd. 70%) nicht davon auszugehen ist, dass die beruflich-soziale Struktur ungünstiger als in der Gesamtwirtschaft ist, kommen als mögliche Erklärung für die relativ hohen Fehlzeiten in der Bundesverwaltung allenfalls die ungünstige Altersstruktur (vgl. S. 7 f) und ein relativ hoher Anteil von Schwerbehinderten im öffentlichen Dienst in Betracht, ohne dass insoweit gesicherte Zahlen vorliegen. Nach Angaben der AOK ist der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten im öffentlichen Dienst um etwa 50% höher als in anderen Branchen und die höhere Zahl von Arbeitsunfähigkeitsfällen ist knapp zur Hälfte allein darauf zurückzuführen.<sup>8</sup> Hinzu kommt der bessere Kündigungsschutz des öffentlichen Dienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft.

---

<sup>8</sup> vgl. AOK-Fehlzeiten-Report 2005, Berlin 2006, S. 255 f.

## 5. AUSWERTUNG DER ABFRAGE ZUR BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG IN DER BUNDESVERWALTUNG

Im Krankenstandsbericht 2004 wurde dargelegt, dass betriebliche Gesundheitsförderung alle Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz umfasst. Dazu gehören Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen ebenso wie die Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung und die Stärkung individueller gesundheitsrelevanter Kompetenzen.<sup>9</sup>

Eine wichtige Grundlage für die Konzeption gesundheitsförderlicher Maßnahmen bildet die jährliche Erhebung zum Krankenstand in der unmittelbaren Bundesverwaltung. Ihr wesentliches Ziel ist es, die Ausgangslage transparent zu machen und Vergleichswerte zu liefern, die Handlungsbedarf sichtbar machen können. So zeigt die Erhebung relativ hohe Fehlzeiten in der Bundesverwaltung, und zwar in allen Laufbahngruppen, in allen Statusgruppen, bei Männern und Frauen, in den Obersten Bundesbehörden ebenso wie in den Geschäftsbereichsbehörden, die Handlungsbedarf in allen Bereichen signalisieren.

Gesundheitsförderung darf dabei nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Reduzierung von Fehltagen und Krankheitskosten betrachtet werden. Wichtiger ist es, den Blick auf die Gesundheit, Lebensqualität und damit die Arbeitsfähigkeit aller Beschäftigten zu richten. Die Vorsorge für sichere und gesunde Arbeitsplätze ist sowohl im europäischen wie im deutschen Recht (insbesondere Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz und Siebtes Buch Sozialgesetzbuch) als Arbeitgeberpflicht fest verankert.

Zum **aktuellen Stand der betrieblichen Gesundheitsförderung** in der Bundesverwaltung gab es bisher keine zusammenfassenden Angaben. Daher wurde für das Jahr 2005 erstmals eine standardisierte Abfrage durchgeführt (vgl. Fragebogen in der Anlage), an der sich 20 Oberste Bundesbehörden und 73 Geschäftsbereichsbehörden beteiligt haben.

Die folgende Auswertung soll nicht nur einen ersten Überblick über bereits eingeführte oder geplante gesundheitsförderliche Maßnahmen im Bundesdienst geben, sondern zugleich das interne Benchmarking unterstützen, also die systematische Selbstbewertung und Verbesserung der Aktivitäten der einzelnen Bundesbehörden im Bereich Gesundheitsförderung.

---

<sup>9</sup> Vgl. Krankenstand in der Bundesverwaltung, Erhebung 2004, Kapitel „Empfehlungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung“. Im Internet abrufbar unter [www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de), Rubrik Öffentlicher Dienst, Daten und Fakten.

## 5.1 PLANUNG BETRIEBLICHER GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Betriebliche Gesundheitsförderung ist dann erfolgreich, wenn sie auf einem klaren Konzept basiert, das fortlaufend überprüft und verbessert wird. Den Ausgangspunkt für ein solches Konzept bildet sinnvollerweise die sorgfältige und regelmäßige behördenbezogene Auswertung der Fehlzeiten. Erst wenn der Ist-Zustand (Daten zur Personalstruktur und zum Krankenstand) bekannt ist, können die Ursachen für Fehlzeiten oder gesundheitliche Belastungen ermittelt, die Ziele und Erfolgskriterien der Gesundheitsförderung definiert, und konkrete Maßnahmen und Projekte im Rahmen eines Gesamtkonzeptes dienststellenbezogen und zielgerichtet erarbeitet, umgesetzt, evaluiert und gegebenenfalls optimiert werden.

Um die Aktivitäten im Bereich Planung betrieblicher Gesundheitsförderung in der Bundesverwaltung zu ermitteln, wurde daher gefragt, ob die Krankenstandsdaten regelmäßig behördenbezogen ausgewertet werden, ob Maßnahmen aus der Analyse des Krankenstandes abgeleitet werden, und ob es eine Dienstvereinbarung oder ein von der Hausleitung gebilligtes Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung gibt. Die Auswertung für das Jahr 2005 vermittelt folgendes Bild:

Eine **regelmäßige, behördenbezogene Analyse der Krankenstandsdaten** wird von einer großen Mehrheit der Bundesbehörden vorgenommen, nämlich von 72 (77,4%) der insgesamt 93 Behörden, die sich an der Abfrage beteiligt haben. Weitere 5 Behörden (5,4%) planen eine regelmäßige Auswertung der Fehlzeiten. Betrachtet man allein die Obersten Bundesbehörden bzw. die Geschäftsbereichsbehörden, verändern sich die Werte nur geringfügig. 75% der Obersten Bundesbehörden werten die Krankenstandsdaten regelmäßig aus und 10% planen dies. Die Anteile bei den Geschäftsbereichsbehörden betragen 78,1% bzw. 4,1%.

Ebenfalls eine Mehrheit, nämlich insgesamt 54 Bundesbehörden nutzen die Analyse der Fehlzeiten, um daraus **Maßnahmen abzuleiten**. Das sind 75% der Behörden, die eine Fehlzeitenanalyse durchführen. Bei den Obersten Bundesbehörden ist der Anteil mit 80% etwas höher als bei den Geschäftsbereichsbehörden (73,7%). In weiteren 13 Behörden, darunter vier Oberste Bundesbehörden und neun Geschäftsbereichsbehörden, ist geplant, künftig Maßnahmen aus der Fehlzeitenanalyse abzuleiten.

Eine Dienstvereinbarung oder ein von der Hausleitung gebilligtes **Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung** haben insgesamt 20 Behörden (21,5%), davon 7 Oberste Bundesbehörden (35%) und 13 Geschäftsbereichsbehörden (17,8%). In Planung ist ein solches Konzept in weiteren 22 Behörden (23,7%), darunter 3 Oberste Bundesbehörden (15%) und 19 Geschäftsbereichsbehörden

(26,0%). In gut der Hälfte aller Bundesbehörden (50% der Obersten Bundesbehörden und 56,2% der Geschäftsbereichsbehörden) existiert bisher kein Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

## 5.2 UMSETZUNG BETRIEBLICHER GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst sowohl Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsabläufe (Verhältnisprävention) als auch Anreize für ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Beschäftigten (Verhaltensprävention). Erfolgreich ist sie dann, wenn diese Maßnahmen dauerhaft miteinander verknüpft und systematisch durchgeführt werden. Dies gelingt am Besten, wenn ein Steuerungsgremium für die Planung, Überwachung und Auswertung der gesundheitsförderlichen Maßnahmen existiert und wenn die Gesundheitsförderung in bestehende Organisationsstrukturen und -prozesse integriert ist.

Etwa ein Drittel aller befragten Bundesbehörden verfügt über ein **Gremium** (Projektgruppe, AG, Gesundheitszirkel, Jour Fixe o. ä.) **zur Steuerung der betrieblichen Gesundheitsförderung**. Bei den Obersten Bundesbehörden beträgt der Anteil sogar 50%, bei den Geschäftsbereichsbehörden 26%. Weitere 12 Behörden (20% der Obersten Bundesbehörden und 11,0% der Geschäftsbereichsbehörden) planen die Einrichtung eines entsprechenden Steuerungsgremiums.

Dieses setzt sich in der Regel aus Vertretern der Personal- und Organisationsreferate, des Inneren Dienstes, der Personalvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte), des betriebsärztlichen Dienstes und der Sozialberatung sowie den zuständigen Mitarbeitern aus dem Bereich Arbeitsschutz (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Arbeitsschutzbeauftragte) zusammen. Bemerkenswert ist, dass in einigen Behörden darüber hinaus Vertreter aller Fachabteilungen und der Hausleitung beteiligt sind.

**Teil der Personal- und Organisationsentwicklung** ist die betriebliche Gesundheitsförderung in 32 der 93 an der Abfrage beteiligten Behörden (34,4%), darunter 9 Oberste Bundesbehörden (45%) und 23 Geschäftsbereichsbehörden (31,5%). Hinzu kommen 19 Behörden (20,4%), darunter 4 Oberste Bundesbehörden (20%) und 15 Geschäftsbereichsbehörden (20,6%), die eine Integration der Gesundheitsförderung in bestehende Managementsysteme planen.

**Regelmäßige Veranstaltungen, Seminare und/oder Informationsangebote zu gesundheitsrelevanten Themen** werden in mehr als der Hälfte (51,6%) der befragten Bundesbehörden angeboten und sind in 16 weiteren Behörden (17,2%) in

Planung. Vorreiter sind hier die Obersten Bundesbehörden, von denen die große Mehrheit bereits über entsprechende Angebote verfügt (70%) oder diese vorbereitet (25%). Die Anteile bei den Geschäftsbereichsbehörden betragen 46,6% (Angebote existieren), bzw. 15,1% (Angebote geplant).

Zu den am häufigsten genannten Maßnahmen im Bereich Verhaltensprävention zählen Kurse zur Raucherentwöhnung und zum Stressmanagement, verschiedene Sportangebote (z. B. Lauftreffs, Tai-Chi, Yoga), Rückenschulen sowie jährliche Gesundheitstage oder -wochen. In einigen Behörden gibt es zudem Informationsveranstaltungen zu speziellen Themen wie Mobbing, Gewaltprävention, Suchtprävention oder gesunde Ernährung und IT-gestützte Angebote, wie PC-Programme zur Gymnastik am Arbeitsplatz, Gesundheitsseiten oder Präventions-Informationenplattformen im Intranet.

Wesentlich seltener genannt wurden Angebote im Bereich Verhältnisprävention, also Veranstaltungen, Seminare und/oder Informationsangebote, die die Gestaltung der Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel, aber auch die Arbeitsinhalte und die Arbeitsorganisation betreffen. Neben den im Rahmen des Arbeitsschutzes üblichen Arbeitsplatzbegehungen und Unterweisungen gibt es in einigen Behörden Informationsveranstaltungen zur Ergonomie am Arbeitsplatz. Drei Behörden verfügen zudem über zielgruppenorientierte Angebote für Führungskräfte (Führungskräftenewsletter, Checkliste zur Selbstkontrolle des Führungsverhaltens, Seminare Gesundheit und Führung).

Sehr positiv stellt sich die Situation im Bereich des - für den Arbeitgeber verpflichtenden - betrieblichen Eingliederungsmanagements dar. **Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Beschäftigten nach längerer Arbeitsunfähigkeit** werden von der großen Mehrheit der Bundesbehörden bereits angeboten (89,3%) oder sind in Planung (6,5%). Bei den Obersten Bundesbehörden betragen die Anteile 95% bzw. 5%, bei den Geschäftsbereichsbehörden 87,7% bzw. 6,9%.

### **5.3 BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG ALS FÜHRUNGSAUFGABE**

Eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung besteht darin, dass sie als Führungsaufgabe wahrgenommen wird. Eine aktivierende und gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung korreliert im Allgemeinen mit geringeren Fehlzeiten und trägt zu Gesundheit, Motivation und hoher Produktivität bei. Basis einer gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung ist ein gesunder Umgang der Führungskraft mit sich selbst. Führungskräfte sind daher nicht nur

Akteure, sondern selbst zentrale Zielgruppe der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Ein von der Hausleitung gebilligtes Gesamtkonzept zur betrieblichen Gesundheitsführung (vgl. unter 5.1) sollte durch die Führungskräfte vertreten und gelebt werden. Die Hausleitung kann dies unterstützen, indem sie über den Fortschritt gesundheitsförderlicher Maßnahmen wacht und dafür Sorge trägt, dass geeignete (finanzielle und personelle) Ressourcen zur Verfügung stehen. Wesentlich ist zudem, dass betriebliche Gesundheitsförderung in Aus- und Fortbildung, speziell der Führungskräfte, berücksichtigt wird.

Die Abfrage für das Jahr 2005 zeigt, dass in diesen beispielhaft herausgegriffenen Bereichen noch Handlungsspielraum besteht:

In rund 27% der Bundesbehörden (26,3% der Obersten Bundesbehörden und 26,6% der Geschäftsbereichsbehörden), die gesundheitsförderliche Maßnahmen anbieten, erfolgt eine **regelmäßige und fortlaufende Fortschrittsprüfung durch die Hausleitung**. Der Anteil der Behörden, die dies planen, liegt bei gut 26% (36,8% der Obersten Bundesbehörden und 23,4% der Geschäftsbereichsbehörden), während 47% der Behörden, die gesundheitsförderliche Maßnahmen anbieten (36,8% der Obersten Bundesbehörden und 50% der Geschäftsbereichsbehörden) bisher keine Fortschrittsprüfung durch die Hausleitung durchführen lassen.

**Geeignete finanzielle und/oder personelle Ressourcen** für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden in 36 der 93 befragten Behörden (38,7%) zur Verfügung gestellt. In 17 weiteren Behörden (18,3%) sollen entsprechende Mittel künftig zum Einsatz kommen. In 40 Behörden (43,0%) ist eine finanzielle oder personelle Unterstützung für die Gesundheitsförderung bisher nicht vorgesehen. Im Vergleich zu den Geschäftsbereichsbehörden stellt sich die Situation in den Obersten Bundesbehörden deutlich besser dar: 55% der Obersten Bundesbehörden verfügen bereits über geeignete Ressourcen für gesundheitsförderliche Maßnahmen (Geschäftsbereichsbehörden: 34,3%) und 25% beabsichtigen, künftig Ressourcen dafür bereit zu stellen (Geschäftsbereichsbehörden: 16,4%).

In **Aus- und Fortbildung, speziell der Führungskräfte**, findet die betriebliche Gesundheitsförderung bisher nur unzureichend Berücksichtigung. 50,5% aller befragten Behörden, 50% der Obersten Bundesbehörden und 50,7% der Geschäftsbereichsbehörden haben die entsprechende Frage mit nein beantwortet. 26 Behörden (28,0%), darunter 7 Oberste Bundesbehörden (35%) und 19 Geschäftsbereichsbehörden (26,0%) geben an, die betriebliche Gesundheitsförderung künftig

im Rahmen der Aus- und Fortbildung behandeln zu wollen, und in 20 Behörden (21,5%), darunter 3 Oberste Bundesbehörden (15%) und 17 Geschäftsbereichsbehörden (23,3%), ist das Thema bereits jetzt Bestandteil der Aus- und Fortbildung.

#### 5.4 ERGEBNISSE BETRIEBLICHER GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Betriebliche Gesundheitsförderung sollte einer regelmäßigen Ergebniskontrolle unterzogen werden. Trotz der praktischen Schwierigkeiten einer exakten Kosten-Nutzen-Analyse stehen ausreichend quantitative und qualitative Kriterien zur Verfügung, um die Auswirkungen der gesundheitsförderlichen Maßnahmen darzustellen und zu bewerten. In Frage kommen nicht nur „harte“, finanziell relevante Kriterien, wie krankheitsbedingte Fehlzeiten, sondern ebenso „weiche“, nicht-finanzielle Kriterien, z. B. Mitarbeiterzufriedenheit, Betriebsklima, Mitarbeitermotivation, Kommunikations- und Informationsverläufe oder Führungskräfteverhalten.

Eine interne Berichterstattung über Maßnahmen und Ergebnisse der Gesundheitsförderung hilft nicht nur, deren Nutzen oder „Erfolge“ systematisch zu bewerten. Sie ist zugleich ein wichtiges Instrument, um die einzelnen Angebote im Rahmen eines dienststellenbezogenen Gesamtkonzeptes laufend zu verbessern und aufeinander abzustimmen.

Wie die Abfrage für das Jahr 2005 zeigt, liegen bisher relativ wenige Erfahrungen über den Nutzen gesundheitsförderlicher Maßnahmen und Projekte vor. Dies verdeutlicht, dass die Ergebniskontrolle insgesamt noch ausbaufähig ist:

In rund 28% der befragten Bundesbehörden (26,3% der Obersten Bundesbehörden und 28,1% der Geschäftsbereichsbehörden), die in der Gesundheitsförderung aktiv sind, gibt es eine **interne Berichterstattung über durchgeführte und geplante gesundheitsförderliche Maßnahmen und deren Ergebnisse**. Der Anteil der Behörden, die eine interne Berichterstattung planen, liegt bei 28,9% (36,8% der Obersten Bundesbehörden und 26,6% der Geschäftsbereichsbehörden).

Einen ersten Eindruck über **Ergebnisse, Nutzen oder Erfolge durchgeführter Maßnahmen und Projekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung** vermittelt die folgende Zusammenstellung von Antworten der Behörden mit interner Berichterstattung:

- Rückläufiger oder im Vergleich zur übrigen Bundesverwaltung niedriger Krankenstand (4 Behörden).

- Großer Zuspruch zu gesundheitsrelevanten Veranstaltungen oder Seminaren; positives Feedback der Beschäftigten; Wunsch nach Ausbau des Angebotes (6 Behörden); geringe Teilnehmerzahlen, aber große Zufriedenheit der Teilnehmer (2 Behörden).
- Verbesserung des Wohlbefindens und des Gesundheitsbewusstseins der Beschäftigten; höhere Leistungsfähigkeit durch Milderung körperlicher Beschwerden; statistischer Rückgang von Rückenerkrankungen; Erfolg von Nichtraucherseminaren; positive Aufnahme des Maßnahmenkataloges nach einer Umfrage zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz (6 Behörden).
- Positive Wirkung von Regelungen zum Nichtraucherschutz; Minderung des Konfliktpotenzials (2 Behörden).
- Gesteigerte Mitarbeitermotivation; erhöhte Akzeptanz organisatorischer Entscheidungen; erheblich höhere Bereitschaft zu Teamentwicklungsprozessen (3 Behörden).
- Gesundheitsförderung ist Bestandteil der Betriebskultur (1 Behörde).

## 6. ZUSAMMENFASSUNG

Die Ergebnisse des Krankenstandsberichts 2005 lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- (1) Der Krankenstand – gemessen durch krankheitsbedingte Fehltage – beträgt im Jahr 2005 in der Bundesverwaltung 15,95 Tage je Beschäftigte/n bzw. 6,35% der gesamten Arbeitstage eines Jahres. Nach einer rückläufigen Entwicklung von 1999 (16,93 Fehltage bzw. 6,7% der Arbeitstage) bis 2004 (15,56 Fehltage bzw. 6,2% der Arbeitstage) sind die durchschnittlichen Fehltage damit erstmals wieder leicht angestiegen. Sie liegen etwa 73% über den Fehlzeiten in der Gesamtwirtschaft (Erhebungen der GKV) und signalisieren auch unter Berücksichtigung der Besonderheiten der öffentlichen Verwaltung Handlungsbedarf in der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- (2) Nach wissenschaftlichen Erkenntnissen variiert der Krankenstand allgemein mit Alter, Geschlecht und der beruflich-sozialen Lage. Der Zusammenhang zwischen Fehlzeiten und Alter ist für die Bundesverwaltung, die im Vergleich zur Erwerbsbevölkerung einen hohen Anteil der über 45jährigen Beschäftigten aufweist, im Rahmen des Krankenstandsberichts 2002 deutlich geworden. Um den Einfluss der Altersstruktur auf den Krankenstand künftig quantifizieren zu können, ist geplant, die Fehlzeiten ab der Erhebung 2007 regelmäßig auch nach Altersgruppen zu erfassen. Die vorliegende Erhebung für 2005, die bereits zum zweiten Mal nach dem Geschlecht differenziert, belegt einen um durchschnittlich 1,8 Fehltage (rd. 12%) höheren Krankenstand von Frauen gegenüber Männern, und zwar fast durchgängig in den einzelnen Laufbahn-, Status- und Behördengruppen.
- (3) Die Varianz der Fehltage wird jedoch in erster Linie und ganz überwiegend durch die Laufbahngruppenzugehörigkeit erklärt, mit der näherungsweise die beruflich-soziale Lage der Beschäftigten der Bundesverwaltung erfasst wird: Je höher die Laufbahngruppe, desto niedriger der Krankenstand. Dieser Zusammenhang gilt im Jahr 2005 ebenso wie in den Jahren seit 1995 gleichermaßen für alle Statusgruppen (Beamtinnen/Beamte und Angestellte bzw. Tarifbeschäftigte), für die Obersten Bundesbehörden und Geschäftsbereichsbehörden sowie für Männer und Frauen. Damit wird deutlich, dass Fehlzeiten in hohem Maße mit Ausbildung und Qualifikation, Anforderungen und Verantwortung der Tätigkeit sowie Einkommen variieren. Ein signifikanter Zusammenhang zwischen Fehlzeiten und Statusgruppen bzw. Fehlzeiten und Behördengruppen ist demgegenüber nicht nachweisbar. Unterschiede

zwischen den Fehlzeiten von Beamtinnen/Beamten und Angestellten bzw. Tarifbeschäftigten und unterschiedliche Fehlzeiten zwischen den Obersten Bundesbehörden und Geschäftsbereichsbehörden sind ganz überwiegend auf die jeweilige Zusammensetzung des Personals nach Laufbahngruppen und/oder Geschlecht zurückzuführen. Bei der Auswertung der Ergebnisse ist daher stets die Zusammensetzung des Personals, insbesondere nach Laufbahngruppen und Geschlecht, berücksichtigt worden.

Im Einzelnen sind folgende Ergebnisse hervorzuheben:

- (4) Die Fehltage verteilen sich im Jahr 2005 zu 14,7% auf Kurzzeiterkrankungen (1 bis 3 Tage); dieser Anteil hat seit 1995 (10%) deutlich zugenommen. 53,1% der Fehltage entfallen auf längere Erkrankungen (von 4 bis 30 Tagen) und 30,0% auf Langzeiterkrankungen (ab 30 Tage). Auf Rehabilitationsmaßnahmen entfallen 2,2% der Fehltage.
- (5) Der enge Zusammenhang zwischen Fehlzeiten und Laufbahngruppenzugehörigkeit stellt sich im Einzelnen wie folgt dar:
  - Die durchschnittlichen Fehltage betragen im Jahr 2005 bei den **Beschäftigten insgesamt** im höheren Dienst 7,82, im gehobenen Dienst 12,28, im mittleren Dienst 17,59, und im einfachen Dienst 19,61 Tage. Von 1998 bis 2005 waren die Fehlzeiten im höheren Dienst durchschnittlich 4,4 Tage niedriger als im gehobenen Dienst, im gehobenen Dienst durchschnittlich 5 Tage geringer als im mittleren Dienst und im mittleren Dienst durchschnittlich 3,2 Tage geringer als im einfachen Dienst.
  - Bei den **Beamtinnen/Beamten** reichen die durchschnittlichen Fehltage im Jahr 2005 von 7,93 (3,16% der Arbeitstage) im höheren Dienst bis zu 25,59 Tagen (10,2% der Arbeitstage) im einfachen Dienst. Die Unterschiede zwischen den Laufbahngruppen waren seit 1995 ziemlich stabil mit seit 1998 leicht steigender Tendenz.
  - Bei den **Angestellten bzw. Tarifbeschäftigten** bestehen ähnliche Fehlzeitenunterschiede zwischen den Laufbahngruppen, wenn auch mit stärkeren Schwankungen vor allem zwischen dem mittleren und einfachen Dienst. Die Fehlzeiten der ehemaligen Statusgruppe der **Arbeiterinnen/Arbeiter** entsprachen von 1998 bis 2004 den Fehlzeiten der Angestellten des einfachen Dienstes. Im Jahr 2005 sind sie zu 100% den Tarifbeschäftigten des einfachen Dienstes zugerechnet.

- (6) In den Jahren 2004 und 2005 ist ein signifikanter Unterschied zwischen den Fehlzeiten der Beamtinnen/Beamten einerseits und der Angestellten bzw. Tarifbeschäftigten andererseits nicht festzustellen, wenn jeweils die gleiche Laufbahngruppe betrachtet wird. Demgegenüber waren in den Jahren von 1995 bis 2003 die Fehlzeiten bei Beamtinnen/Beamten in jeder Laufbahngruppe mit Ausnahme des einfachen Dienstes – teils deutlich – geringer als bei den Angestellten, im höheren Dienst weniger als einen Tag, im gehobenen Dienst zwischen 1,18 und 2,68 Tagen und im mittleren Dienst zwischen 0,75 und 2,22 Tagen. Lediglich im einfachen Dienst sind für Beamtinnen/Beamte von 1995 bis 2005 zwischen 1 Tag und 6,27 Tagen höhere Fehlzeiten als für Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter bzw. Tarifbeschäftigte ermittelt worden.
- (7) Ein signifikanter Zusammenhang zwischen Fehlzeiten und Behördengruppen (Oberste Bundesbehörden, Geschäftsbereichsbehörden) ist weder für 2005 noch für die Zeit seit 1995 ermittelt worden. Die deutlich niedrigeren Fehlzeiten in den Obersten Bundesbehörden bei den Beschäftigten insgesamt sind darauf zurückzuführen, dass der höhere Dienst (mit niedrigeren Fehlzeiten) in den Obersten Bundesbehörden (30,2%) um etwa das Fünffache stärker vertreten ist als in den Geschäftsbereichsbehörden (6,5%) und die zahlenmäßige Bedeutung des mittleren und einfachen Dienstes (relativ hohe Fehlzeiten) in den Obersten Bundesbehörden entsprechend geringer ist als in den Geschäftsbereichsbehörden.
- (8) Der Krankenstandsbericht stellt eine wichtige Grundlage für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Bundesverwaltung dar. Mit der zusammengefassten Übersicht zum aktuellen Stand der betrieblichen Gesundheitsförderung kann jede Bundesbehörde erstmals erkennen, wo sie bei der Implementierung steht. Der Bericht signalisiert insgesamt Handlungsbedarf und hebt die Notwendigkeit zur Einführung bzw. Optimierung eines ganzheitlichen Konzepts betrieblicher Gesundheitsförderung hervor, das sowohl eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsabläufe als auch Anreize für ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Beschäftigten umfasst.
- (9) Bei der Gesundheitsförderung geht es nicht nur um die Begrenzung und Reduzierung erheblicher betrieblicher und volkswirtschaftlicher Kosten. Gesundheit ist vielmehr ein hohes Gut, dessen Schutz und Pflege nicht zuletzt auch im Interesse der Beschäftigten liegt.

## IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesministerium des Innern  
Referat D II 4  
10559 Berlin, Alt-Moabit 101D

Ansprechpartner: Rainer Breithaupt, Sabine Voglrieder  
Monik Mellenthin-Schulze  
Tel.: 01888 – 681 – 4695 / 4696 / 4622  
Fax: 01888 – 681 – 4394  
E-Mail: [DII4@bmi.bund.de](mailto:DII4@bmi.bund.de)

Berichtszeitraum: 01.01.2005 - 31.12.2005

Stand: September 2006

## **ANHANG**

### **Anlage**

- Fragebogen Betriebliche Gesundheitsförderung in der unmittelbaren Bundesverwaltung

### **Tabellen**

Krankenstand in der unmittelbaren Bundesverwaltung nach Fehltagen und in Prozent:

1. Bundesverwaltung insgesamt
2. Bundesverwaltung insgesamt – Frauen
3. Bundesverwaltung insgesamt – Männer
4. Oberste Bundesbehörden insgesamt
5. Oberste Bundesbehörden – Frauen
6. Oberste Bundesbehörden – Männer
7. Geschäftsbereichsbehörden insgesamt
8. Geschäftsbereichsbehörden – Frauen
9. Geschäftsbereichsbehörden – Männer

### **Dokumente** (abrufbar bei BMI, Referat D II 4)

- Rahmenkonzept zur Gesundheitsförderung im BMI
- Führungsverhalten – Checkliste zur Selbstkontrolle

## **Anlage**

### **Fragebogen**

#### **Betriebliche Gesundheitsförderung in der unmittelbaren Bundesverwaltung\***

\* Der Fragebogen stützt sich teilweise auf den Fragebogen des Europäischen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP); vgl. BKK Bundesverband, Europäisches Informationszentrum: Gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen, Erfolgreiche Praxis betrieblicher Gesundheitsförderung in Europa, Fragebogen zur Selbsteinschätzung, Essen, Mai 1999.

Behördenname: \_\_\_\_\_

Geschäftsbereich (Ministerium): \_\_\_\_\_

		ja	geplant	nein
1.	Werden die Krankenstandsdaten regelmäßig behördenbezogen ausgewertet?			
2.	Werden Maßnahmen aus der Analyse des Krankenstandes abgeleitet?			
3.	Gibt es eine Dienstvereinbarung oder ein von der Hausleitung gebilligtes Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)?			
4.	Gibt es ein Steuerungsgremium (Projektgruppe, AG o. ä.) für die Planung, Überwachung und Auswertung der BGF-Maßnahmen? Falls ja, wer ist darin vertreten? ..... .....			
5.	Ist die BGF Teil der Personal- und Organisationsentwicklung?			
6.	Gibt es eine interne Berichterstattung über durchgeführte und geplante Maßnahmen der BGF und deren Ergebnisse?			
7.	Prüft die Hausleitung regelmäßig und fortlaufend den Fortschritt betrieblicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen?			
8.	Werden geeignete Ressourcen (finanziell, personell) für BGF-Maßnahmen zur Verfügung gestellt?			
9.	Gibt es regelmäßige Veranstaltungen, Seminare und/oder Informationsangebote zu gesundheitsrelevanten Themen? Falls ja, welche? ..... .....			
10.	Wird BGF in Aus- und Fortbildung (speziell der Führungskräfte) berücksichtigt?			
11.	Werden Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Beschäftigten nach längerer Arbeitsunfähigkeit angeboten?			
12.	Gibt es Erfahrungen über den Nutzen / die Erfolge durchgeführter gesundheitsförderlicher Maßnahmen und Projekte? Falls ja, bitte nennen Sie stichpunktartig einige Ergebnisse. ..... .....			