Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen

Gesundheitsbericht der Landesregierung

Auswertung von Fehlzeiten der Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen für das Jahr 2020

Gesundes Arbeiten für NRW
Stabsstelle Landeskoordination BGM

www.im.nrw

Impressum

Herausgeber

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen
Stabsstelle Landeskoordination
Betriebliches Gesundheitsmanagement
Friedrichstr. 62-80
40217 Düsseldorf

Redaktion
RR Esser

Stand
24.08.2021

Inhalt

Vorwort ... 3

I. Überblick für eilige Leserinnen und Leser ... 5

II. Ergebnisse der Erhebung ... 6
1. Krankheitsbedingte Fehlzeiten ... 6
2. Soziodemographische Merkmale ... 10
3. Lehrkräfte ... 13

III. Lernen aus der Corona-Krise? – Impulse aus der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 für eine sichere und gesunde Arbeitsgestaltung in der Landesverwaltung ... 15
1. Einleitung ... 15
2. Auswirkungen der Corona-Krise auf Arbeit und Gesundheit im Öffentlichen Dienst: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragungen NRW ... 17
3. Gestaltungsansätze: Welche Schlussfolgerungen können für den Arbeits- und Gesundheitsschutz aus der Pandemiezeit gezogen werden? ... 25
4. Resümee ... 27

IV. Literatur ... 29

Anhang ... 31

Vorwort

Die Gesundheit der Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen hat sich im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr positiv entwickelt. Insgesamt fehlten die Beschäftigten an 4,65 Mio. Arbeitstagen krankheitsbedingt, was einem Anteil von 6,95 % der Soll-Arbeitstage entspricht. Das bedeutet eine Senkung gegenüber dem Vorjahr um 0,42 Prozentpunkte und erstmals seit Einführung der Krankenstandserhebung im Jahr 2010 einen Wert unterhalb von 7 %. Dieser Gesundheitsbericht ermöglicht einen Überblick darüber, wie sich die Fehlzeiten auf die Behörden des Landes, verschiedene Altersgruppen, Hierarchieebenen und Geschlechter verteilen. Zugleich erlaubt die gewählte Form der Aufbereitung auch in diesem Jahr Detailvergleiche mit Zahlen aus der Vergangenheit, da die Art der Darstellung zu diesem Zweck ganz überwiegend beibehalten wurde.

Die Vermutung, dass sich der geradezu allgegenwärtige Einfluss der Corona-Pandemie auch auf die diesem Bericht zugrundeliegenden Zahlen ausgewirkt hat, liegt nahe. Jedoch lassen sich bis auf Weiteres lediglich vorsichtige Annahmen treffen. Ihre etwaige Bestätigung sowie genauer messbare statistische Einflüsse der Pandemie auf die Gesundheit der Beschäftigten der Landesverwaltung wie auf die Arbeitswelt insgesamt wird in der kommenden Zeit Gegenstand zahlreicher Untersuchungen in Wissenschaft und Forschung sein.

Einen Auftakt dazu bildet auch der inhaltliche Schwerpunkt dieses Gesundheitsberichts. Bereits zum dritten Mal in Folge lassen Dr. Peter Krauss-Hoffmann und Dr. Kai Seiler (unter Mitarbeit von Svenja Adamek, Corinna Brauner und Manuel Keller) vom Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) ihre Expertise einfließen. In ihrem Beitrag thematisieren sie die Auswirkungen der Corona-Krise auf Arbeit und Gesundheit im Öffentlichen Dienst. Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse ist insbesondere die Beschäftigtenbefragung 2021, welche das LIA.nrw in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen durchgeführt hat.

Die Corona Pandemie hat die Bedeutung der Gesundheit der Beschäftigten im Arbeitsleben wie auch im Alltag noch stärker in den Fokus gerückt. Es bleibt nicht zuletzt deswegen eine wichtige Aufgabe, die Beschäftigten der Landesverwaltung im Rahmen des Betrieblichen bzw. Behördlichen Gesundheitsmanagements mit bedarfsgerechten Maßnahmen und Angeboten zu unterstützen. In diesem Zusammenhang ist das Thema der BGM-Mindeststandards unverändert aktuell.

I. Überblick für eilige Leserinnen und Leser

Die Krankenstandsquote – also der Anteil der krankheitsbedingten Fehltage an den gesamten Soll-Arbeitstagen – liegt bei den Beschäftigten der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalens in 2020 bei 6,95 % (Abb. 1). Die Krankenstandsquote auf der Grundlage der attestpflichtigen Tage, welche in der Regel auch die Grundlage für die Erhebung der gesetzlichen Krankenkassen sind, beträgt 5,67 %. In Bezug auf die Krankenstandsquote ist im Vergleich zum Vorjahr (7,36 %) eine Senkung, in Bezug auf die attestpflichtigen Krankheitstage (Vorjahr 5,66 %) eine Stagnation zu verzeichnen.

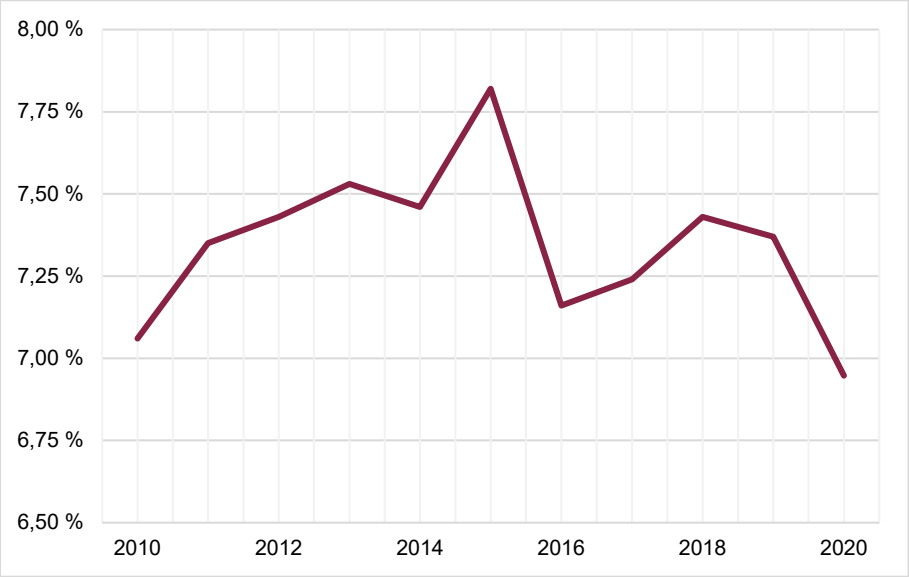


Abb. 1: Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2010-2020

Beschäftigte	**Arbeitstage Soll**	Krankentage	
		gesamt	Anteil
350.233	66.995.882	4.654.396	6,95 %

Tab. 1: Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2020

Anders als in den Vorjahren liegt die Krankenstandsquote der obersten Landesbehörden mit 6,81 % (Vorjahr 7,43 %) unter der Quote der Behörden der Geschäftsbereiche von 6,95 % (Vorjahr 7,36 %). Bei der Betrachtung anderer Teilbereiche setzen sich hingegen die Muster der vergangenen Jahre fort: Frauen weisen im Vergleich zu Männern höhere krankheitsbedingte Fehlzeiten auf; je älter die Beschäftigten, desto höher die Krankenstandsquote; und je höher die Laufbahngruppe bzw. ihr Äquivalent bei Tarifbeschäftigten, desto niedriger die Quoten.

II. Ergebnisse der Erhebung

1. Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Im Jahr 2020 waren die Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen an ca. 4,65 Mio. Arbeitstagen krank (Vorjahr 4,87 Mio.). Der Anteil der Krankentage an den gesamten Arbeitstagen (Krankenstandsquote[1]) liegt bei 6,95 % (Vorjahr 7,37 %).

Der Krankenstand auf der Basis der attestpflichtigen Tage, welche in der Regel auch die Grundlage für die Erhebungen der gesetzlichen Krankenkassen sind, beträgt 5,67 %[2]. Die Werte der gesetzlichen Krankenkassen liegen im Vergleich etwas niedriger: Die Techniker Krankenkasse meldet bundesweit 4,14 %[3] (Vorjahr 4,22 %) und die DAK-Gesundheit meldet bundesweit 4,1 %[4] für das Jahr 2020 (Vorjahr 4,2 %).

Beschäftigte	Arbeitstage Soll	Krankentage > 3 Tage	
		gesamt	Anteil
350.233	66.995.882	3.801.676	5,67 %

Tab. 2: Attestpflichtige Krankentage 2020

Der von der Techniker Krankenkasse für das Jahr 2020 ermittelte Krankenstand von 4,14 % entspricht einer durchschnittlich gemeldeten erkrankungsbedingten Fehlzeit von 15,1 Tagen je Erwerbsperson.[5][6] Auf die Landesbeschäftigten bezogen ergäbe sich eine durchschnittlich gemeldete erkrankungsbedingte Fehlzeit von 20,7 Tagen je beschäftigter Person, soweit auf die attestpflichtigen Krankentage abgestellt wird.[7]

---

[1] Als krankheitsbedingte Fehlzeiten werden die folgenden Fälle gewertet: Krankmeldung mit Attest, Krankmeldung ohne Attest, Wiedereingliederung mit Teilzeit (Erfassung als ganztägig krank. Die Bewertung von Wiedereingliederungstagen als ganztägige Krankheitstage auch bei Beamtinnen und Beamten erfolgt hier nur ausnahmsweise zum Zwecke der Krankenstandserhebung. Der ansonsten geltende Grundsatz, dass Beamtinnen und Beamte während der Wiedereingliederungsphase als dienstfähig gelten, bleibt davon unberührt.), stationäre Rehabilitationsmaßnahme (Beamte), stationäre Anschlussheilbehandlung (Beamte), Kur in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation § 9 EntgFG (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, inkl. z. B. Aufenthalt in einer „Rehaklinik“ oder Eltern-Kind-Maßnahmen gem. § 41 SGB V), ambulante Rehabilitationsmaßnahme (Beamte, § 7 BVO). Nicht als krankheitsbedingte Fehlzeiten werden die folgenden Fälle gewertet: Dienstabbruch während der Dienstzeit (unabhängig von der Uhrzeit), Arztbesuch während der Dienstzeit, ambulante Kur (Beamte, § 33 FrUrlV NRW), Müttergenesungskuren bzw. Vater-Kind-Kuren (Beamte, § 33 FrUrlV NRW), Mutterschutzzeiten, Sonderurlaub wegen Betreuung eines kranken Kindes u. ä. (Beamte, § 33 FrUrlV NRW), Arbeitsbefreiung wegen Betreuung eines kranken Kindes (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, § 29 TV-L, § 45 SGB V).

[2] Die gesetzlichen Krankenkassen berechnen die Krankenstandsquote ihrer Versicherten in der Regel auf der Basis der ihnen zur Kenntnis gebrachten attestpflichtigen Krankentage. Diese krankheitsbedingten Abwesenheiten dauern in der Regel länger als drei Tage. In der Landesverwaltung werden hingegen Abwesenheiten ab dem ersten Tag erfasst und einberechnet.

[3] Techniker Krankenkasse, Gesundheitsreport 2021, S. 11, Tabelle 2, abrufbar unter https://www.tk.de/resource/blob/2103660/ffbe9e82aa11e0d79d9d6d6d88f71934/gesundheitsreport-au-2021-data.pdf (Stand: 24.08.2021).

[4] DAK-Krankenstands-Analyse 2020, abrufbar unter https://www.dak.de/dak/bundesthemen/krankenstand-2020-2424242.html#/ (Stand: 24.08.2021).

[5] Techniker Krankenkasse, Gesundheitsreport 2021, S. 3, rechte Spalte, abrufbar unter https://www.tk.de/resource/blob/2103660/ffbe9e82aa11e0d79d9d6d6d88f71934/gesundheitsreport-au-2021-data.pdf (Stand: 24.08.2021).

[6] In den Gesundheitsreporten der Krankenkassen wird üblicherweise die durchschnittlich gemeldete erkrankungsbedingte Fehlzeit auf alle Versicherungstage eines Arbeitnehmers bezogen (sog. AU-Tage je Versicherungsjahr). Die Berechnung der durchschnittlich gemeldeten erkrankungsbedingten Fehlzeit von Versicherten der TK ergibt sich wie folgt: 365 * 0,0414 = 15,1.

[7] Zur Berechnung der durchschnittlichen erkrankungsbedingte Fehlzeit wird hier auf den Krankenstand der Landesbeschäftigten Bezug genommen, welcher die attestpflichtigen Krankschreibungen erfasst (5,67 %). Ziel ist es, so eine bessere Vergleichbarkeit mit den Werten der Krankenkassen zu erreichen, da letzteren nicht alle nicht attestpflichtigen Kurzzeiterkrankungen von bis zu drei Tagen gemeldet werden. Zudem werden der Einfachheit halber für das Jahr 2020 365 Tage zugrunde gelegt, obwohl es sich um ein Schaltjahr handelte. Der Rechenweg lautet demnach: 365 * 0,0567 = 20,7.

Im gesamten Erhebungszeitraum seit 2010 ergibt sich der in Abbildung 1[8] dargestellte Verlauf. Zu beachten ist hierbei, dass sich die Grundgesamtheit der erfassten Landesbeschäftigten in Nordrhein-Westfalen durch das Hinzukommen des Geschäftsbereichs des Justizministeriums (Gerichte, Staatsanwaltschaften, Justizvollzug, Aus- und Fortbildungseinrichtungen) im Jahr 2011 sowie der Lehrkräfte im Jahr 2016 erheblich vergrößert hat. Insofern ist ein Vergleich über die vergangenen Jahre hinweg nicht ohne Weiteres anzustellen. In Kenntnis der sich ändernden Datengrundlage lassen sich allerdings dennoch grundlegende Tendenzen beobachten.

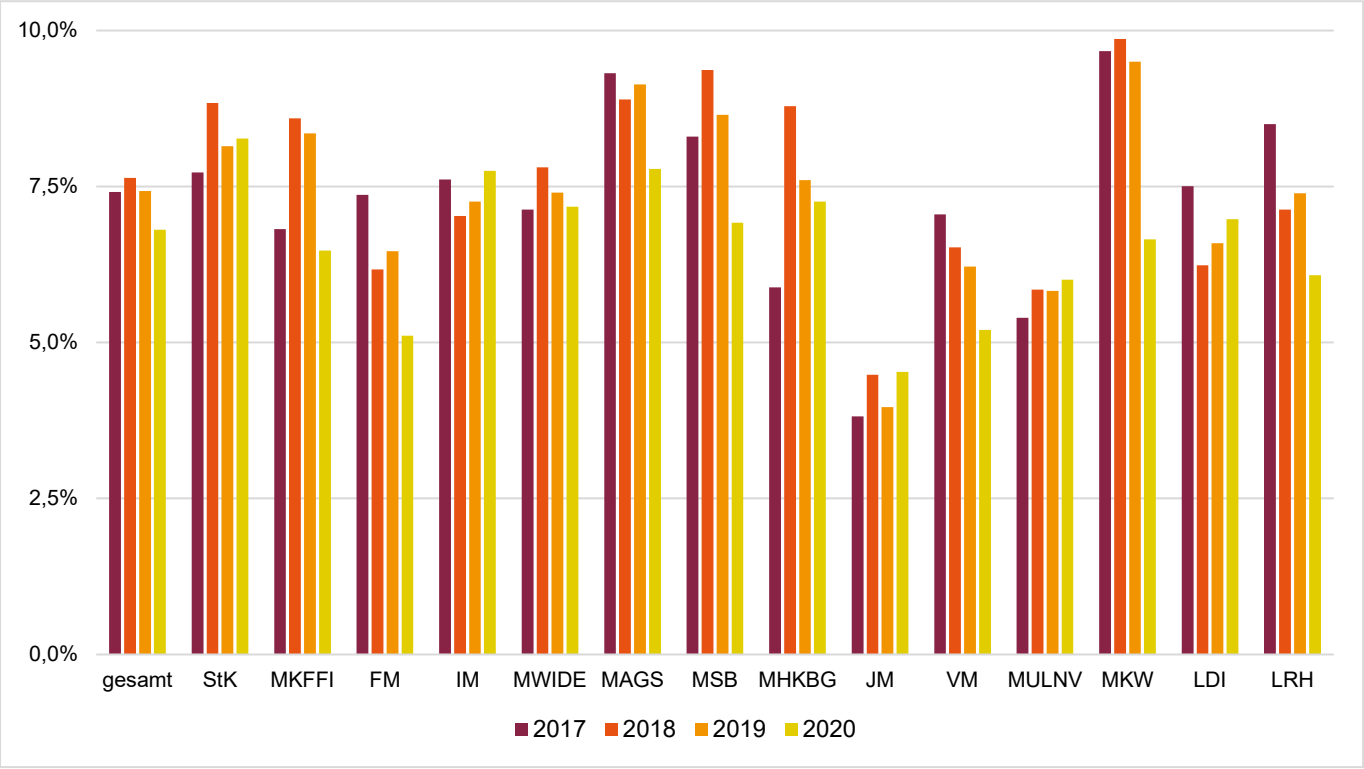


Abb. 2: Krankenstand in den obersten Landesbehörden

Im Laufe des aus Gründen der Übersichtlichkeit verkürzten Vergleichszeitraums von 2017 bis 2020 ist der durchschnittliche Krankenstand in den obersten Landesbehörden mit 6,81 % auf den niedrigsten Wert seit 2017 gesunken (vgl. Abb. 2 sowie Anhang, Tab. 2a und 2b). Betrachtet man die Verläufe jedoch in den einzelnen Behörden, so zeigen sich heterogene Entwicklungen.

Anders als in den vergangenen Jahren liegt der Krankenstand in den Behörden der Geschäftsbereiche[9] insgesamt etwas höher als in den obersten Landesbehörden. Verglichen mit dem Vorjahr (7,36 %) hat er sich im Jahr 2020 um 0,41 Prozentpunkte verringert und liegt nun bei 6,95 % (vgl. Abb. 3 sowie Anhang, Tab. 3a und 3b)[10]. Wie bei den obersten Landesbehörden ist auch im nachgeordneten Bereich die Entwicklung im Vorjahresvergleich uneinheitlich. Im Hinblick auf den durchschnittlichen Krankenstand im nachgeordneten Bereich muss stets

[8] Tabellarische Darstellung siehe Anhang, Tab. 1. 2010: Monate Januar bis September, ohne Geschäftsbereiche JM und ehem. MSW; ab 2011: Monate Januar bis Dezember sowie inkl. Geschäftsbereich JM; ab 2016: inkl. Lehrkräfte.

[9] Der hohe Krankenstand im Geschäftsbereich des MHKBG ist zum einen auf die besondere Personalstruktur (hohes Durchschnittsalter und hoher Anteil an Tarifbeschäftigten in den unteren Entgeltgruppen), zum anderen auf die geringe Personalstärke zurückzuführen, bei der sich Fehlzeiten Einzelner viel deutlicher auf die Quoten auswirken.

[10] Der Krankenstand der Lehrkräfte wurde im Jahr 2016 erstmals elektronisch erfasst. Die Rechnungsprüfungsämter werden seit 2017 separat aufgeführt – davor waren sie in den Zahlen des Landesrechnungshofs enthalten.

beachtet werden, dass die zahlenmäßig stark vertretenen Beschäftigten der Finanzverwaltung, der Polizei, der Justiz und die Lehrkräfte beim Gesamtdurchschnitt stark ins Gewicht fallen.

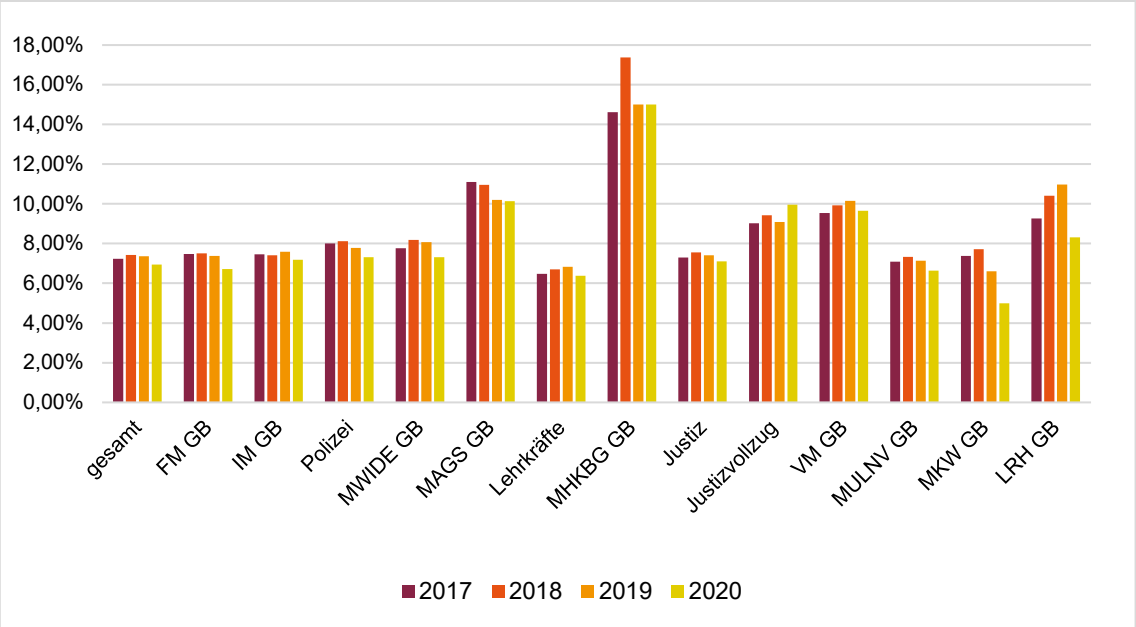


Abb. 3: Krankenstand in den Behörden der Geschäftsbereiche 2017-2020

Mit Durchschnittswerten von 6,81 % in den obersten Landesbehörden und 6,95 % in den Geschäftsbereichen (inklusive Justizvollzug, Polizei und Lehrkräften) liegen die Krankenstandsquoten nah beieinander. Eine Gegenüberstellung der einzelnen Werte (Abb. 4) zeigt jedoch, dass sich die obersten Landesbehörden und ihre Geschäftsbereiche teilweise deutlich voneinander absetzen (siehe auch Anhang, Tab. 5). Dies deutet darauf hin, dass sich die Arbeitsbedingungen bzw. die Gruppen der Beschäftigten innerhalb der Ressorts mitunter stark unterscheiden.

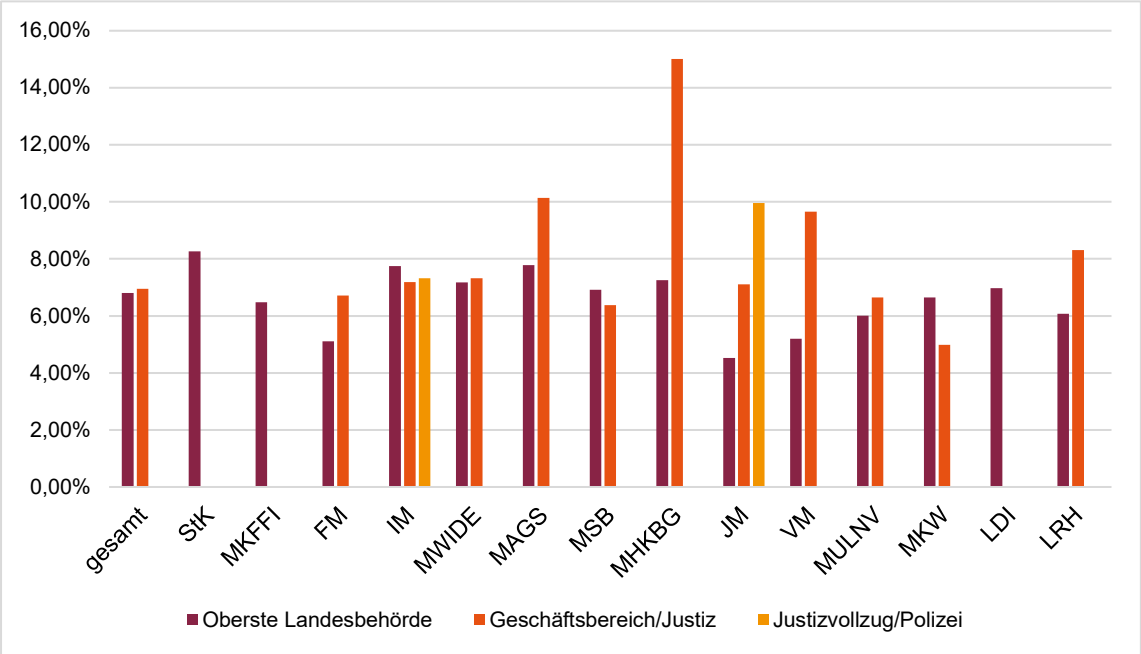


Abb. 4: Vergleich Krankenstände oberste Landesbehörden und ihre Geschäftsbereiche 2020

Die Lehrkräfte sind die größte Gruppe unter den Beschäftigten des Landes. Ihre Fehlzeiten werden seit dem Jahr 2016 in die Krankenstatistik einbezogen und haben den Verlauf der Fehlzeitenkurve maßgeblich beeinflusst: Abb. 5 zeigt, dass der Verlauf der Fehlzeiten seit 2016 durch den Einbezug der Lehrerinnen und Lehrer für die Gesamtheit der Landesbeschäftigten nach unten verlagert wird. Betrachtet man die Landesverwaltung ohne die Gruppe der Lehrkräfte, so zeigen sich zwar vergleichbare Auf- bzw. Abwärtsbewegungen, allerdings auf einem höheren Niveau. Ein differenzierter Blick auf einzelne Gruppen, deren Arbeitsbedingungen und Eigenschaften sich zum Teil deutlich voneinander unterscheiden, lässt mitunter aussagekräftigere Schlüsse zu, als eine Bewertung anhand von Gesamtdurchschnitten.

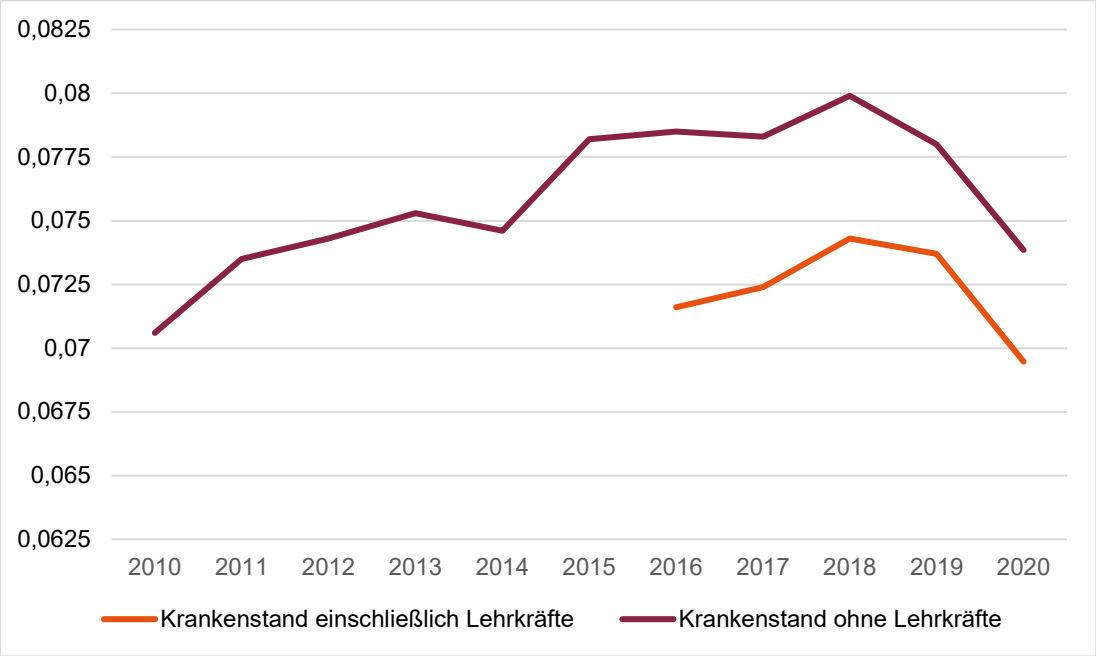


Abb. 5: Krankenstand 2010-2020 einschließlich und ohne Lehrkräfte

2020 hat sich eine Veränderung im Verhältnis von kurzen zu langwierigen Erkrankungsfällen ergeben: Von den gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten entfallen 18,32 % auf die Kategorie der Kurzzeiterkrankungen (ein bis drei Tage). Dies ist im Vergleich zum Vorjahreswert (23,17 %) ein nennenswerter Rückgang. Fehlzeiten mit einer Dauer von vier bis 30 Tagen stagnieren bei 40,19 % (Vorjahr 39,85 %). Der Anteil der langfristigen Erkrankungen (mehr als 30 Tage) an den gesamten Fehltagen steigt spiegelbildlich zum Absinken der Kurzzeiterkrankungen auf nun 41,49 % an (Vorjahr 36,99 %). Damit ist eine leichte relative Verlagerung der Fehlzeiten auf Langzeiterkrankungen festzustellen. Diese Beobachtung deckt sich mit Teilen der bereits veröffentlichten Gesundheitsreporten der Krankenkassen.[11]

Diese Verlagerung wird auch von absoluten Zahlen gestützt. Während der Krankenstand insgesamt abgenommen hat, ist die Zahl der krankheitsbedingten Fehltage wegen Kurzzeiterkrankungen ebenso gesunken auf nunmehr ca. 0,85 Mio. Tage (Vorjahr 1,13 Mio. Tage). Die Zahl der krankheitsbedingten Fehltage aufgrund von Langzeiterkrankungen ist hingegen von ca. 1,80 Mio. Tage im Vorjahr auf nunmehr ca. 1,93 Mio. Tage im Jahr 2020

[11] DAK-Krankenstands-Analyse 2020, abrufbar unter https://www.dak.de/dak/bundesthemen/krankenstand-2020-2424242.html#/ (Stand: 24.08.2021).

erkennbar gestiegen. In den vorangegangenen Jahren waren weniger starke Verschiebungen zu beobachten als 2020 (vgl. Anhang, Tab. 13).

Insgesamt sind in 2020 75,37 % der Beschäftigten (Vorjahr 80,85 %) von krankheitsbedingtem Arbeitsausfall betroffen – d. h. zirka drei Viertel der Beschäftigten waren in diesem Jahr mindestens einmal aufgrund von Krankheit nicht im Dienst. Je höher das Alter, desto mehr steigt auch das Vorkommen krankheitsbedingter Fehlzeiten: In der Gruppe der unter 36-Jährigen sind 70,15 % der Beschäftigten betroffen (Vorjahr 76,84 %), in der Gruppe der über 55-Jährigen sind es 77,73 % (Vorjahr 83,43 %) (vgl. Anhang, Tab. 17).

2. Soziodemographische Merkmale

Die Behörden der Landesverwaltung unterscheiden sich teilweise deutlich hinsichtlich ihrer Beschäftigtenstruktur. Diese Unterschiede können unter anderem auch für den Krankenstand relevant sein – deswegen werden Krankenstände differenziert nach Geschlecht, Beschäftigungsverhältnis, Laufbahngruppe und Alter dargestellt.

In einer geschlechterdifferenzierten Darstellung zeigt sich, dass der Krankenstand bei den Frauen mit 7,19 % etwas höher ist als bei den Männern mit 6,63 %. Da Frauen einen höheren Anteil an der Zahl der Landesbeschäftigten haben (ca. 60,57 % weibliche und 39,43 % männliche Beschäftigte), entfällt damit auch ein im Vergleich zu Männern größerer Teil der Gesamtheit der krankheitsbedingten Arbeitstage auf sie (vgl. Tab. 3). Dieses Muster zeigte sich bereits in den Gesundheitsberichten der vergangenen Jahre. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Frauenanteil insgesamt leicht um 0,17 Prozentpunkte erhöht.

2019 wurde zum ersten Mal die Geschlechterkategorie divers aufgenommen. Bis heute liegen noch keine Angaben über Personen vor, die dieser Kategorie angehören. Teilweise müssen noch die technischen Voraussetzungen geschaffen werden, um diese Geschlechterkategorie überhaupt erfassen zu können.

	Krankenstand	**Anteil Beschäftigte**
weiblich	7,19 %	60,57 %
männlich	6,63 %	39,43 %
divers	0,00 %	0,00 %
gesamt	6,95 %	100,00 %

Tab. 3: Krankenstand nach Geschlecht

Wird nach der Art des Dienstverhältnisses unterschieden, so zeigt sich, dass Beamtinnen und Beamte im Jahr 2020 eine durchschnittliche Krankenstandsquote von 6,89 % aufweisen, während der Wert bei den Tarifbeschäftigten bei 8,68 % liegt (jeweils ohne Lehrkräfte; vgl. Tab. 4). Beide Werte sind im Vergleich zum Vorjahr gesunken (Vorjahr Beamtinnen und Beamte: 7,21 %; Vorjahr Tarifbeschäftigte: 9,34 %).

	Krankenstand	**Anteil Beschäftigte**
Beamte	6,89 %	71,88 %
Tarif	8,68 %	28,12 %

Tab. 4: Krankenstand nach Beschäftigungsverhältnis

Beim Vergleich der Krankenstandsquoten ist die Verteilung der Beamtinnen und Beamten und der Tarifbeschäftigten auf die Laufbahngruppen bzw. deren Äquivalente besonders relevant. In einer nach Laufbahngruppen bzw. deren Äquivalenten differenzierten Betrachtung zeigt sich, dass die Krankenstandsquoten sich deutlich und systematisch voneinander unterscheiden: Je höher die Laufbahngruppe der Beamtinnen und Beamten bzw. je höher eingeordnet die vergleichbaren Tarifbeschäftigten sind, desto niedriger ist der Krankenstand (Tab. 5). Dies zeigt, dass die Zugehörigkeit zu einer Laufbahngruppe bzw. ihrem Äquivalent ein besonders wichtiges Merkmal ist. Ob diese deutlich unterschiedlichen Krankenzeiten auf die Gegebenheiten der Arbeitsumgebungen zurückzuführen sind, d. h. auf die Tätigkeiten und Bedingungen, die Beschäftigte vorfinden, oder ob sie sich eher daraus ergeben, welche Ressourcen die Beschäftigten verschiedener Gruppen mitbringen, kann durch die vorliegenden Daten nicht geklärt werden.

Es ergibt sich kein klares Muster, das die Höhe der Krankenstände von Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten über die Laufbahngruppen systematisch voneinander unterscheidet. Dass die Tarifbeschäftigten insgesamt eine höhere Krankenstandsquote haben, könnte sich zumindest teilweise auf ihre stärkere Repräsentanz in den unteren Laufbahngruppen zurückführen lassen.

	Gesamt	**Beamte**	**Tarif**
2.2	3,90 %	3,86 %	4,24 %
2.1	6,53 %	6,60 %	6,01 %
1.2	9,59 %	9,32 %	9,79 %
1.1	11,99 %	13,06 %	10,99 %

Tab. 5: Krankenstand nach Laufbahngruppen bzw. deren Äquivalenten (ohne Lehrkräfte)

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Krankenstand über alle Laufbahngruppen bzw. ihre Äquivalente bei Tarifbeschäftigten hinweg mit der Ausnahme der Beamten-Laufbahngruppen 1.1 und 1.2 leicht gesunken (vgl. Anhang, Tab. 9).

Ein weiteres gesundheitsrelevantes Merkmal ist das Lebensalter der Landesbeschäftigten: Mit steigendem Alter wächst der Anteil der krankheitsbedingten Fehlzeiten an den Soll-Arbeitstagen. Gemessen am Durchschnitt von 6,95 % (Vorjahr 7,37 %) weisen die unteren Altersgruppen (bis 45 Jahre) einen unterdurchschnittlichen Krankenstand auf. Die oberen Altersgruppen (über 45 Jahren) haben einen überdurchschnittlichen Krankenstand (vgl. Tab. 6). Die Abweichungen von den Vorjahreswerten sind noch moderat (vgl. Anhang, Tab. 10a). Im Vergleich mit den Werten der Jahre 2016 bis 2020 fällt auf, dass lediglich die Altersgruppe über 55 Jahren nicht unter den Krankenstand des Ausgangswertes dieser Vergleichsreihe gefallen ist. Auf die Werte der anderen Altersgruppen trifft dies hingegen zu.

	Krankenstand	**Anteil Beschäftigte**
< 36 Jahre	4,17 %	28,12 %
36-45 Jahre	6,23 %	23,49 %
46-55 Jahre	7,33 %	25,71 %
> 55 Jahre	10,40 %	22,68 %
gesamt	6,95 %	100,00 %

Tab. 6: Krankenstand nach Altersgruppen 2020

Im Vergleich mit der Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen[12] (vgl. Anhang, Tab. 7) wird deutlich, dass die Beschäftigten der Landesverwaltung wie in den Vorjahren noch etwas stärker in den oberen Altersgruppen vertreten sind. Jedoch nähern sich die Werte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Landesbeschäftigten an: Der Altersgruppe der über 55-Jährigen, zu welcher 22,68 % der Beschäftigten der Landesverwaltung gehören (Vorjahr 23,41 %), steht mit Blick auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein Anteil von 22,16 % gegenüber (Vorjahr 21,31 %). Ähnlich nah liegen die Zahlen bei der Altersgruppe der 46- bis 55-Jährigen beieinander. Der Anteil bei den Landesbeschäftigten liegt bei 25,71 % (Vorjahr 25,87 %), der Anteil bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 23,88 % (Vorjahr 24,91 %).

Die Gruppe der jüngeren Beschäftigten weist hingegen ein geteiltes Bild auf: Bei den 36- bis 45-Jährigen zeigt sich ein Überhang bei den Landesbeschäftigten mit einem Anteil von 23,49 % (Vorjahr 23,33 %) verglichen mit einem Anteil von 20,90 % bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Vorjahr 20,70 %). Die Altersgruppe der bis 36-Jährigen macht einen Anteil von 33,06 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus (Vorjahr 33,08 %). Indessen gehören nur 28,12 % der Beschäftigten des Landes dieser Gruppe an (Vorjahr 27,39 %).

Die vergleichsweise höhere Krankenstandsquote der Landesbeschäftigten ist mithin vor dem Hintergrund der noch immer etwas verschärfend wirkenden demographischen Verteilung zu betrachten. Die Altersverteilung in den Landesbehörden hat sich allerdings in den vergangenen Jahren kontinuierlich in Richtung der Verteilung in der erwerbstätigen Bevölkerung entwickelt: In 2016 machte die Gruppe der über 55-Jährigen noch 25,32 % der Beschäftigten aus. Seitdem ist dieser Anteil auf 22,68 % in 2020 gesunken. Die Gruppe der unter 36-Jährigen hatte 2016 einen Anteil von 25,40% und hat sich bis 2020 auf 28,12 % erhöht. Diese Entwicklungen lassen hinsichtlich der kommenden Jahre hoffen, dass sich die Altersstruktur weiterhin verjüngen wird und damit auch die gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten steigen.

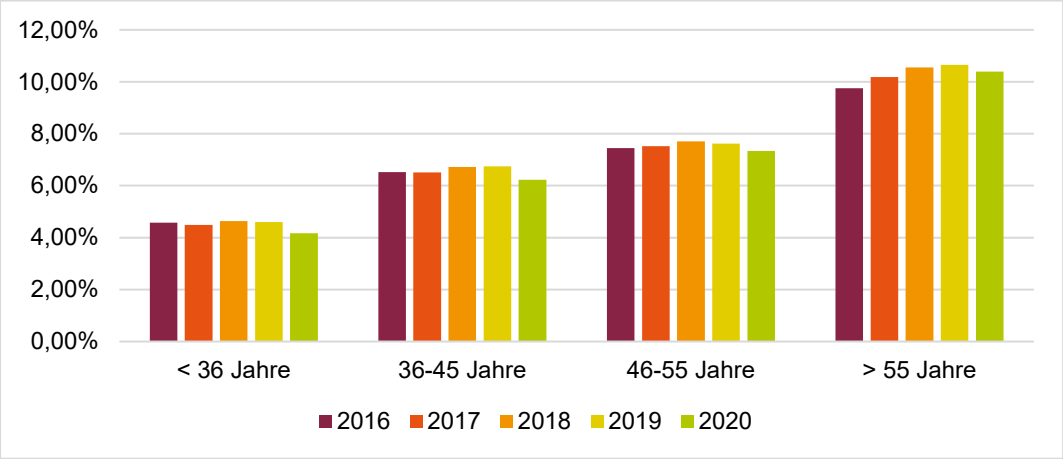


Abb. 6: Krankenstand nach Altersgruppen 2016-2020

[12] Quelle der Daten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in NRW: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen), Nürnberg, Juni 2021, Tab. 1, abrufbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-zr-ausgewmerkmale-altersgr (Stand: 24.08.2021). In Bezug auf sozialversicherungspflichtige Landebeschäftigte ergeben sich freilich Überschneidungen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass bestimmte Gruppenmerkmale für krankheitsbedingte Fehlzeiten in systematischer Weise relevant sind. Besonders stark unterscheiden sich die Krankenstände bei einem Vergleich der Altersgruppen und der Laufbahnen bzw. der jeweils vergleichbaren Tarifbeschäftigten: Mit zunehmendem Alter steigen die Krankenstände merkbar an und je höher die Laufbahngruppe bzw. ihr Äquivalent, desto geringer ist der durchschnittliche Krankenstand.

3. Lehrkräfte

Der durchschnittliche Krankenstand der Lehrerinnen und Lehrer in Nordrhein-Westfalen liegt mit 6,38 % unter dem landesweiten Krankenstand. Im Vergleich zum Jahr 2019 bedeutet dies eine Verringerung um 0,46 Prozentpunkten und entspricht damit in etwa der Abwärtsbewegung des landesweiten Krankenstandes um 0,42 Prozentpunkte (Abb. 7, siehe auch Anhang, Tab. 12). Nachdem der Krankenstand der Lehrkräfte seit seiner erstmaligen Erhebung im Jahr 2016 (6,30 %) stetig angestiegen ist, verzeichnet er 2020 entgegen der bisherigen Tendenz eine erste Abwärtsbewegung.

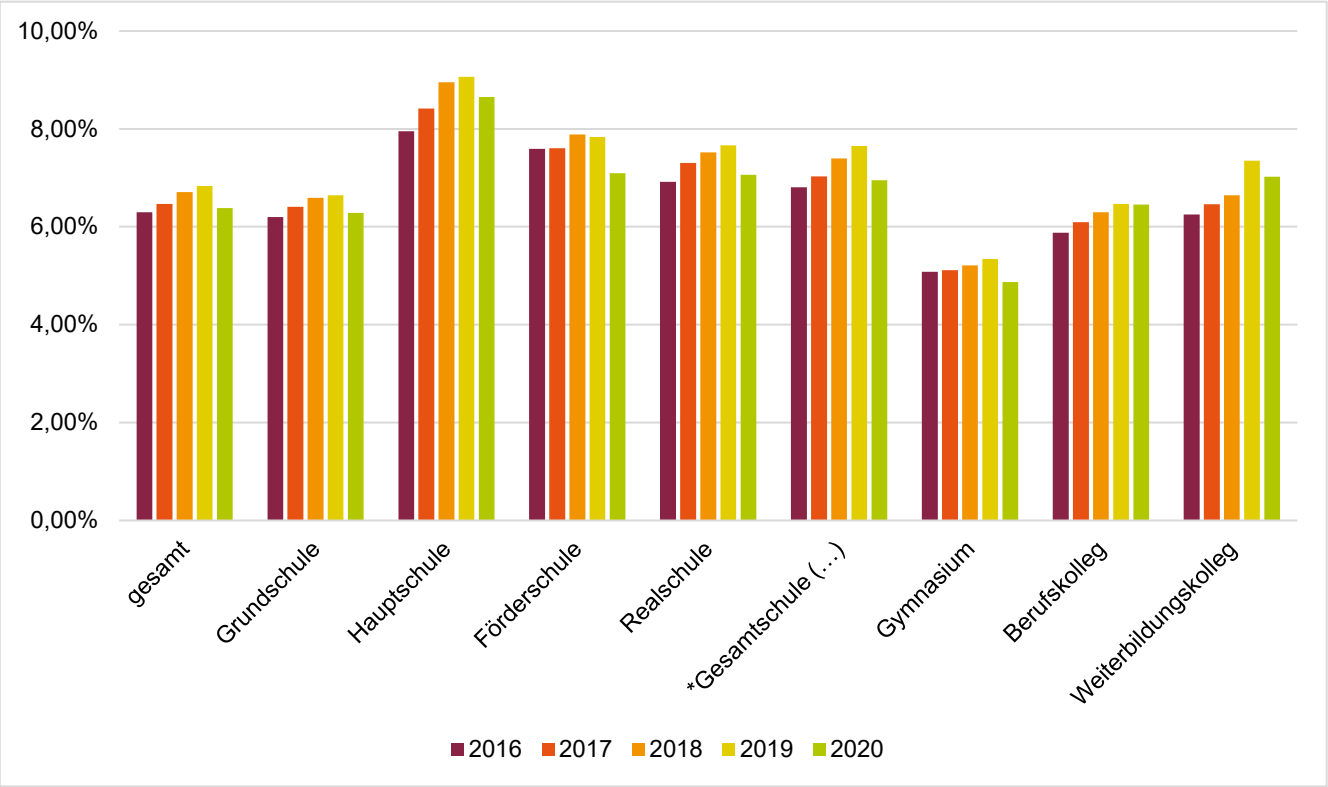


Abb. 7: Krankenstand Lehrkräfte nach Schulformen 2016-2020

Die Krankenstände der Lehrkräfte an Hauptschulen und an Förderschulen sind mit 8,65 % und 7,10 % wie auch in den vergangenen Jahren am höchsten und an Gymnasien mit 4,87 % am niedrigsten (siehe Anhang, Tab. 12).

	Krankenstand Lehrkräfte	**Krankenstand Landesbeschäftigte (ohne Lehrkräfte)**
< 36 Jahre	4,74 %	3,84 %
36-45 Jahre	6,03 %	6,46 %
46-55 Jahre	6,16 %	8,30 %
> 55 Jahre	8,79 %	11,48 %

Tab. 7: Vergleich Krankenstand Lehrkräfte und Landesbeschäftigte ohne Lehrkräfte nach Altersgruppen 2020

Auch bei den Lehrkräften zeigt sich die allgemeine Tendenz der Landesverwaltung, dass Krankenstände mit dem steigenden Alter der Beschäftigten anwachsen. Im Vergleich mit den landesweiten Krankenständen (ohne Lehrkräfte) wird deutlich, dass der Anstieg mit dem Alter schwächer ausgeprägt ist: Während die Lehrerinnen und Lehrer bis 36 Jahre noch überdurchschnittlich häufig wegen Krankheit ausfallen, ist dies in den Altersgruppen ab 36 Jahren nicht mehr der Fall und der Abstand zu den landesweiten altersgruppenspezifischen Werten steigt über die Altersgruppen an. Insbesondere ältere Lehrerinnen und Lehrer fallen folglich unterdurchschnittlich oft krankheitsbedingt aus (Tab. 7).

III. Lernen aus der Corona-Krise? – Impulse aus der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 für eine sichere und gesunde Arbeitsgestaltung in der Landesverwaltung

Peter Krauss-Hoffmann und Kai Seiler, LIA.nrw
(unter Mitarbeit von Svenja Adamek, Corinna Brauner und Manuel Keller, LIA.nrw)

1. Einleitung

Die Corona-Pandemie stellt fast alle Bereiche des Lebens und Arbeitens in Deutschland in großem Ausmaß vor Herausforderungen und Veränderungen. Enorme Anpassungen und Einschränkungen des täglichen Miteinanders sind aus Gründen des Infektionsschutzes zur Notwendigkeit geworden.

Das gilt auch für die Einrichtungen und Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen. Für viele Beschäftigte fand eine spontane Verlagerung der Arbeitsumgebung ins Homeoffice statt (Hannack et al., 2021) und eine damit einhergehende Veränderung des Arbeitsablaufs hin zum vornehmlich digitalen Arbeiten, zu alternativen Besprechungsformen, Führung aus der Ferne und der vielfach stattfindenden Transformation von Angeboten zur Fort- und Weiterbildung, zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Teambuilding in digitale Formate. In der ersten Corona-Pandemie-Welle hatte sich der Anteil der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes, die von zu Hause aus arbeiten, vervierfacht (Ahlers et al., 2021) und Homeoffice war im Öffentlichen Dienst sogar stärker verbreitet als in der Privatwirtschaft (Hannack et al., 2021). Laut IT.NRW wurden 17.400 neue Zugänge für Home-Office-Arbeitsplätze in der NRW-Landesverwaltung innerhalb eines Jahres (November 2019 – November 2020) eingerichtet (IT.NRW, 2020). Auch sahen sich die Öffentlichen Verwaltungen mit besonderen Herausforderungen wechselnder Rahmenbedingungen konfrontiert, denn in Krisenzeiten wachsen die Anforderungen an staatliche (Aufsichts-)Strukturen.

So war in manchen Tätigkeitsbereichen des Öffentlichen Dienstes eine sehr hohe Volatilität des Arbeitsaufkommens zu verzeichnen. Beispielsweise sind in Schulabteilungen der Bezirksregierungen durch Corona zeitweise Arbeitsgegenstände wegen Unterrichtsausfalls nahezu vollständig weggefallen oder gegenteilig stieg der Aufwand durch eine notwendige und kurzfristige Organisation der Strukturen digitalen Unterrichts beziehungsweise der Umsetzung von Corona-Vorgaben für den Präsenzunterricht (Helm et al., 2021).

In Krisenzeiten gibt es auch viele andere Bereiche des Öffentlichen Dienstes, in denen die Beschäftigten in systemrelevanten Berufen tätig sind, wie beispielsweise die polizeiliche Gefahrenabwehr oder das Notfall- und Rettungswesen. Diese Branchen gelten als unverzichtbar für das Funktionieren der Gesellschaft und die Aufrechterhaltung kritischer Infrastrukturen in der Pandemiezeit (Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe [BBK], 2021). Die Arbeit der Beschäftigten aus vielen systemrelevanten Berufsgruppen erforderte somit in Zeiten

der Pandemie nicht vermeidbare berufsbedingte Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen sowie zur Bevölkerung, wodurch wiederum ein erhöhtes Infektionsrisiko anzunehmen ist (Pieter et al., 2021). Daraus resultierte die politische Entscheidung, Berufsgruppen wie Polizei- und Einsatzkräften einen hoch priorisierten Anspruch auf Schutzimpfungen gegen das Coronavirus einzuräumen (Bundesministerium für Gesundheit [BMG], 2021).

Neben vielfachen betrieblichen Änderungen aufgrund der Corona-Zeit, wie Maßnahmen zum Infektionsschutz, dem Schutz vulnerabler Beschäftigtengruppen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen kamen im Öffentlichen Dienst ebenfalls pandemiebedingte Sonderaufgaben (Köppl et al., 2020) zum regulären Arbeitsalltag hinzu. Dies umfasste beispielsweise die Verwaltung der Corona-Hilfen durch die Bezirksregierungen oder die Erarbeitung und Anpassung des Rechtsrahmens für den Infektionsschutz in Bezug auf Corona in allen Ressorts und Geschäftsbereichen beispielsweise in der Arbeitsschutzverwaltung und den unteren Gesundheitsbehörden.

Zusätzlich gab es bei einigen Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes, indes auch in der freien Wirtschaft, eine pandemiebedingte Kumulation von Belastungen aus den Lebenswelten Arbeit und Familie durch z. B. Homeoffice und gleichzeitiges Homeschooling, der Betreuung der eigenen Kinder aufgrund von Kita-Schließungen oder pflegebedürftiger Angehöriger und ähnlichen Betreuungsaufgaben während der Arbeit zuhause (Hannack et al., 2021; Köppl et al., 2020; Neumann et al., 2020; Süß, 2020). Gleichzeitig fehlte es trotz gestiegenem Belastungsaufkommen pandemiebedingt an Freizeitmöglichkeiten und sozialen Kontakten und somit an einem Ausgleich und Kompensationsmöglichkeiten (Ohlbrecht et al., 2020). Dies trägt dazu bei, dass die psychische Gesundheit Corona-bedingt verstärkt als Präventionsaufgabe in den Blick genommen werden sollte. Daraus resultierend stellen sich für die sichere und gesunde Gestaltung von Arbeit einige Fragen, damit wir diesen „erlebten – auch psychischen – Belastungsstau“ als Arbeitsgesellschaft zukunftsgerecht bewältigen können:

Wie z. B. kann zukünftig das Belastungsspektrum aus verschiedenen Lebenswelten angemessen berücksichtigt werden und wie können entsprechende über die Pandemie hinaus andauernde Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben aussehen? Wie hat sich die Veränderung des Belastungsspektrums auf die Gesundheit der Beschäftigten ausgewirkt bzw. wie sieht jetzt aktuell der Status Quo aus? Was können wir – auch Positives – aus der Corona-Pandemie für den Digitalisierungsprozess der Landesverwaltung mitnehmen? Wie können Konzepte für den Arbeitsschutz und die Gesundheitsförderung im Betrieb in der Landesverwaltung aussehen, wenn das verbindende „B“ in BGM und BGF aufgrund der Verlagerung des Arbeitsortes und der familienbedingten Flexibilisierung der Arbeitszeiten immer öfter wegfällt?

Ziel des Beitrags ist es, unter Zuhilfenahme am Mikrozensus gewichteter Daten der NRW-Beschäftigtenbefragung 2018/19 sowie der NRW-Beschäftigtenbefragung des Jahres 2021 in einer durch die Pandemie beeinflussten Arbeitswelt Antworten aufzuzeigen und insbesondere zu verdeutlichen, wo Belastungsschwerpunkte lagen, sich Vorgehensweisen bewährt haben und wo Unterstützungsbedarfe bestehen.

Die dazu verwendete repräsentative Beschäftigtenbefragung NRW 2021 wurde im Zeitraum von April bis Juni 2021 mittels einer Telefonbefragung mit über 2.000 abhängig Beschäftigten durchgeführt. Im Folgenden werden die Daten der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes[13] mit Wohn- und Arbeitsort in Nordrhein-Westfalen deskriptiv dargelegt und unter Zuhilfenahme weiterer Literatur interpretiert. Punktuelle Vergleiche mit den Daten der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 erlauben zudem eine Betrachtung der Entwicklungen im Zeitverlauf.

2. Auswirkungen der Corona-Krise auf Arbeit und Gesundheit im Öffentlichen Dienst: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragungen NRW

Die Schwerpunkte der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 waren die Themen Infektionsschutz und Arbeitsgestaltung während der Corona-Pandemie sowie Arbeiten von zuhause. Im Folgenden werden die 839 Beschäftigten betrachtet, die im Öffentlichen Dienst tätig sind. Der Großteil der Befragten (62 %) ist weiblich und 38 % männlich. 37 % sind 50 Jahre alt oder älter, ca. 45 % sind zwischen 30 und 49 Jahre alt und lediglich 18 % sind zwischen 16 und 29 Jahre alt. Hauptsächlich tätig sind die befragten Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (27 %), dicht gefolgt vom Bereich Erziehung und Unterricht (27 %) und der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung oder Sozialversicherung (24 %).

Pandemiebedingte Änderungen im Betrieb

Die Auswertungen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 verdeutlichen die beträchtlichen pandemiebedingten Veränderungen im Arbeitsalltag der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes. Um Ansteckungen bei der Arbeit und damit auch schwere Erkrankungen in der Pandemiezeit verhindern zu können und weiterhin sichere Arbeit für die Beschäftigten zu gewährleisten, wurde eine Reihe von Maßnahmen zum Infektionsschutz umgesetzt. Der Großteil der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes (84 %) bewertete diese Maßnahmen als angemessen, 11 % nahmen die Maßnahmen als nicht weitgehend genug wahr und dass die Maßnahmen zu weit gehen, sahen lediglich 5 % der befragten Beschäftigten so.

In Bezug auf die konkreten pandemiebedingten Änderungen im Betrieb (s. Abb. 1) wurde erwartungsgemäß am häufigsten die Einführung strengerer Hygienemaßnahmen von den befragten Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes genannt (98 %), relativ dicht gefolgt von Ermutigungen vieler Arbeitgeber, bei erkennbaren Krankheitssymptomen nicht zur Arbeit zu kommen (91 %) und einer erhöhten Aufmerksamkeit für das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz (84 %). Auch die Nutzung alternativer Besprechungsformen wie Video- oder Telefonkonferenzen hat durch die Zeit der Pandemie stark zugenommen (72 %). Nahezu zwei Drittel der Beschäftigten beschrieben zudem eine Zunahme von digitalen Angeboten zur Fort- und Weiterbildung (66 %) und 57 % der Befragten berichteten von einer Zunahme von Telearbeit

[13] Einschränkend sei darauf hingewiesen, dass eine spezifische Eingrenzung auf die Beschäftigten in der Landesverwaltung anhand der vorliegenden Daten nicht möglich ist, sondern vielmehr Beschäftigte aus allen Verwaltungsinstanzen und Öffentlichen Einrichtungen mit der durchgeführten Befragung erfasst werden. Da aber viele Elemente und Arbeitsbedingungen dieser Beschäftigtengruppe vergleichbar sind, können Impulse für die Landesverwaltung abgeleitet werden.

bzw. Homeoffice in ihrem Arbeitsbereich. Bei der Hälfte der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes kam es pandemiebedingt zu veränderten Arbeitszeiten (50 %). Vergleichsweise seltener gab es eine Zunahme digitaler Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung (34 %) und eine Zunahme digitaler Kaffeerunden oder digitaler Teambuilding-Angebote (23 %).

Im Rahmen der Befragung wurde auch erfasst, ob die Beschäftigten, bei denen Veränderungen zum Tragen kamen, sich eine Verstetigung entsprechender Maßnahmen über die Pandemiezeit hinaus wünschen. Am häufigsten wurde von den Beschäftigten eine Beibehaltung der erhöhten Aufmerksamkeit für das Thema Arbeitsschutz und Gesundheit (93 %) befürwortet. Ebenfalls häufig gewünscht wurde die Beibehaltung digitaler Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung (86 %) und dass das Fernbleiben vom Arbeitsplatz bei erkennbaren Krankheitssymptomen der Normalfall bleibt (85 %). Großen Zuspruch erfuhren auch digitale Angebote zur Fort- und Weiterbildung (72 %), alternative Besprechungsformen wie Video- oder Telefonkonferenzen (70 %) und mehr Telearbeit oder Homeoffice (69 %). Für die Fortführung digitaler Kaffeerunden oder digitaler Angebote zum Teambuilding sprachen sich 61 % der Beschäftigten aus. Die Beibehaltung strengerer Hygienemaßnahmen befürworteten dagegen nur 49 % und nur ein Drittel (32 %) der betroffenen Beschäftigten wollte an den veränderten Arbeitszeiten festhalten.

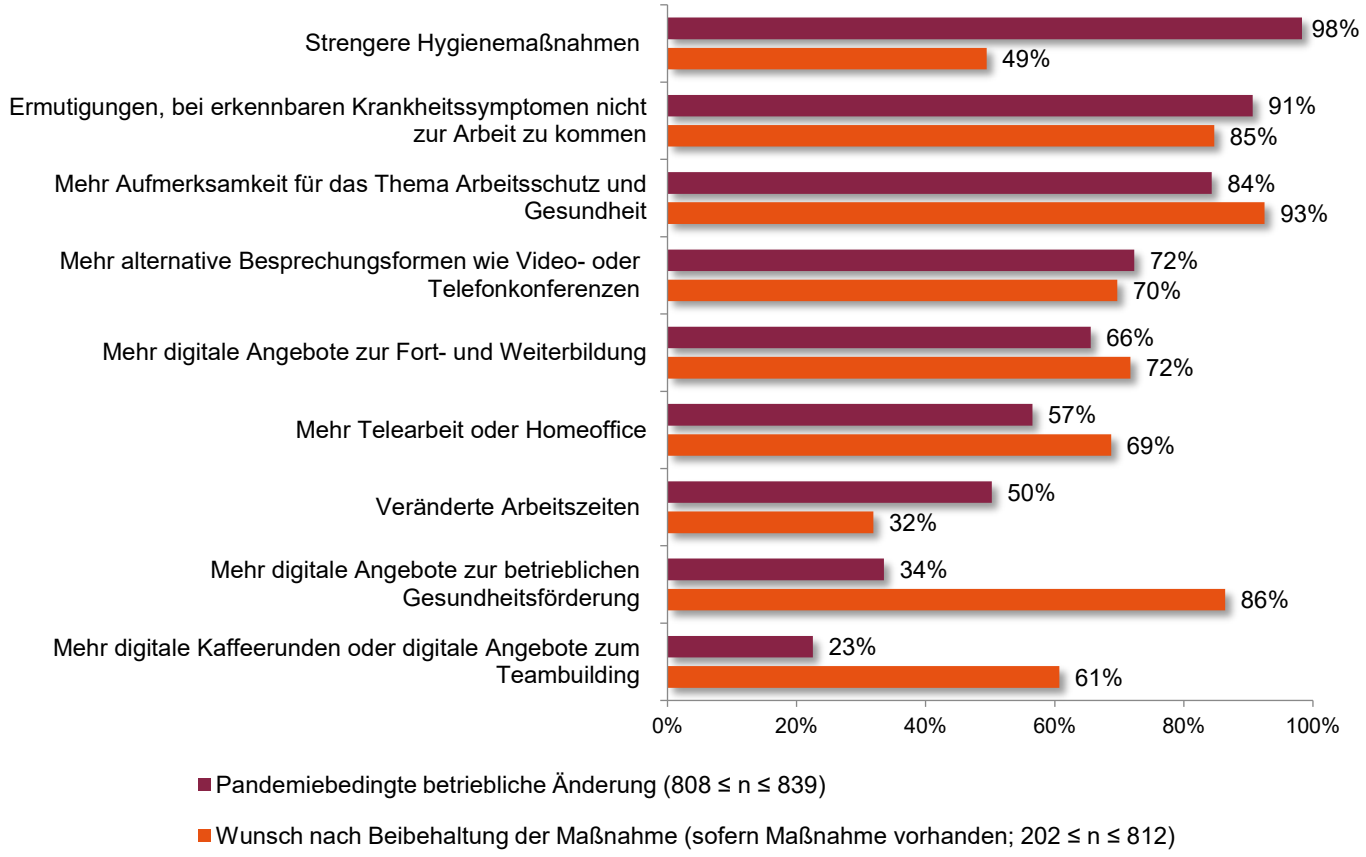


Abb. 1: Pandemiebedingte betriebliche Änderungen und Wunsch der jeweils betroffenen Beschäftigten im Öffentlichen Dienst nach deren Beibehaltung (Beschäftigtenbefragung NRW 2021)

Arbeit von Zuhause im Öffentlichen Dienst

Diverse Studien stellten während der Corona-Pandemie eine allgemein gestiegene Homeoffice-Nutzung fest (Stürz et al., 2020). Ebenso hat die Öffentliche Verwaltung einen pandemiebedingten Homeoffice-Boom erlebt. Verfügten im Jahr 2018/2019 laut Beschäftigtenbefragung des LIA.nrw noch rund 13 % der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes über einen Homeoffice- oder Telearbeitsplatz, waren es zwischen April und Juni 2021 44 % (s. Abb. 2). In der Vorbefragung gaben zudem noch 16 % der Beschäftigten an, trotz Eignung keinen Homeoffice- oder Telearbeitsplatz zu haben. 2021 betraf dies nur noch 8 % der Befragten. Auch die Einschätzung der Beschäftigten, welche Arbeitsplätze für Telearbeit bzw. Homeoffice geeignet sind, erfuhr eine deutliche Zunahme – im Jahr 2018/2019 gaben noch rund 29 % der Beschäftigten an, dass ihr Arbeitsplatz dafür geeignet sei – 2021 dagegen bereits 52 %.

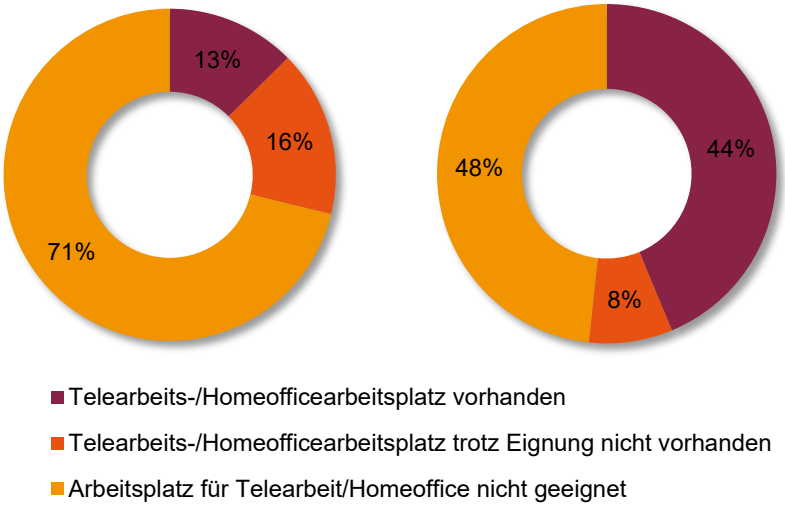


Abb. 2: Verbreitung von Homeoffice bzw. Telearbeit bei den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst (Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 und 2021)

Der Anteil der wöchentlichen Arbeitszeit in Telearbeit bzw. im Homeoffice lag bei nahezu der Hälfte (45 %) der Beschäftigten mit Arbeitsplatz zuhause im Befragungszeitraum bei 80 bis zu 100 % (s. Abb. 3). 9 % der Befragten waren zu einem wöchentlichen Arbeitszeitanteil von 60 bis weniger als 80 % zuhause tätig, ein Fünftel (20 %) zu 40 bis weniger als 60 %, 18 % der Beschäftigten hatten einen Arbeitszeitanteil von 20 bis weniger als 40 % daheim und lediglich 8 % arbeiteten zu weniger als 20 % der Arbeitszeit in Telearbeit bzw. im Homeoffice.

Der gewünschte Anteil der Arbeitszeit in Telearbeit bzw. im Homeoffice von den Beschäftigten, die zuhause tätig waren, oder denjenigen, die sich das wünschten, ist hingegen deutlich geringer. So präferierten 41 % der Befragten einen wöchentlichen Arbeitszeitanteil in Telearbeit bzw. im Homeoffice von 40 bis weniger als 60 %, nahezu ein Viertel der Beschäftigten (24 %) wünschte sich einen Arbeitszeitanteil von 20 bis weniger als 40 % und etwa 14 % der Befragten bevorzugten einen Arbeitszeitanteil von weniger als 20 % im Homeoffice oder in Telearbeit nach der Corona-Zeit.

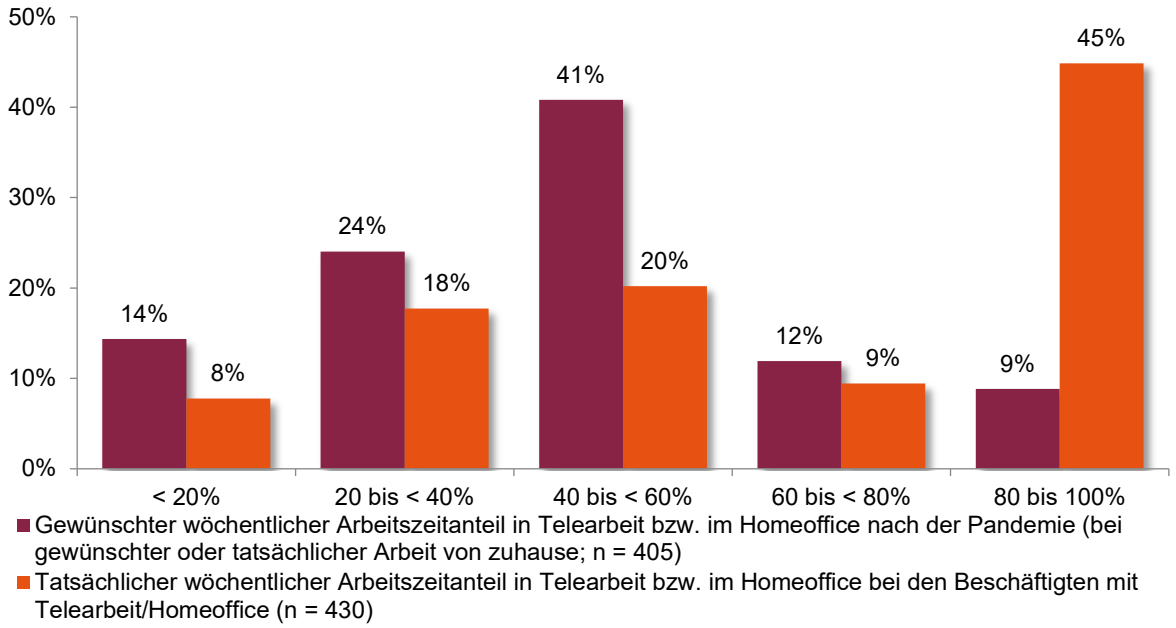


Abb. 3: Gewünschter und tatsächlicher Anteil der wöchentlichen Arbeitszeit in Telearbeit/im Homeoffice bei den Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes (Beschäftigtenbefragung NRW 2021)

Etwas über ein Drittel der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes (36 %) berichtete davon, dass die tatsächliche tägliche Arbeitszeit in Telearbeit bzw. im Homeoffice länger andauert als die Arbeitszeit im Betrieb. Etwa gleich lang schätzten 54 % der Beschäftigten ihre Arbeitszeit zuhause ein und lediglich 10 % gaben an, kürzer als im Betrieb zu arbeiten. Bezogen auf die Pausen schätzte etwa ein Viertel der Befragten (26 %) diese als kürzer ein als im Betrieb, die Hälfte der Befragten (50 %) nahm diese als etwa gleich lang wahr und ein Viertel (24 %) schätzte die Pausen als länger ein. Eine Verkürzung der Ruhezeiten nach Feierabend oder am Wochenende bei Homeoffice oder Telearbeit stellten 21 % der Beschäftigten während der Arbeit von zuhause aus fest. Die Hälfte der Beschäftigten (50 %) schätzte die Ruhezeiten als etwa gleich lang ein und etwa 29 % bewerteten die Dauer der Ruhezeiten bei Homeoffice oder Telearbeit sogar als länger im Vergleich zur Arbeit im Betrieb (s. Abb. 4).

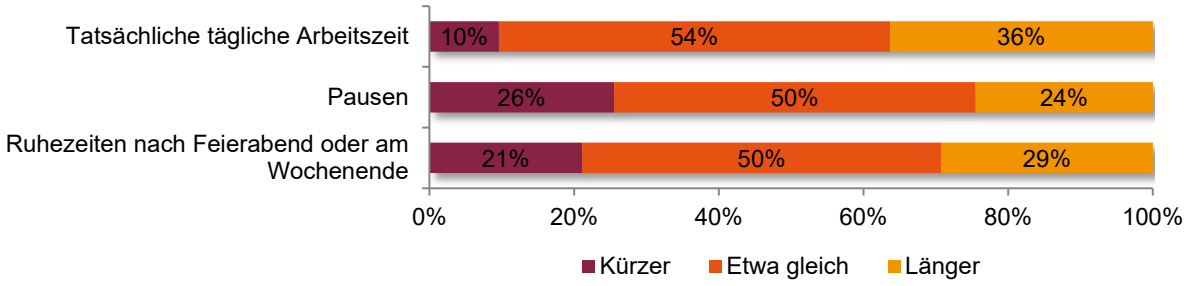


Abb. 4: Veränderung verschiedener Arbeitszeitmerkmale bei Telearbeit bzw. Homeoffice im Vergleich zur Arbeit im Betrieb (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 400 ≤ n ≤ 404)

Bisherige Erfahrungswerte zur Arbeitszeit zuhause deuten ebenfalls auf teilweise abweichende Arbeitszeiten im Vergleich zur Arbeit vor Ort hin. So stellten Neumann et al. (2020) bezogen auf den Öffentlichen Dienst in Zeiten der Corona-Pandemie fest, dass durch den verschwimmenden

Übergang zwischen Arbeit und Freizeit im Homeoffice tendenziell mehr gearbeitet wurde als üblicherweise im Büro. Im Rahmen einer Sonderauswertung zum Thema Homeoffice des „DGB-Index Gute Arbeit“ zeigte sich ein ähnliches Bild. Hier kam man zu dem Ergebnis, dass die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst während der Pandemie im Homeoffice ihre Erholungszeiten des Öfteren verkürzten oder sogar ausfallen ließen und ihre regulären Ruhezeiten von elf Stunden bis zum nächsten Arbeitstag nicht selten unterschritten (Spilker, 2021).

Bezogen auf die Zufriedenheit der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes mit der Arbeit zuhause zeichnet sich ein überwiegend positives Bild (s. Abb. 5). Hinweise darauf, dass die Produktivität bei Homeoffice oder Telearbeit gelitten haben könnte, lassen die Analysen nicht erkennen. Vielmehr ist gerade die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitsleistung besonders hoch (50 % zufrieden und 22 % sogar sehr zufrieden). Überwiegend zufrieden sind die Beschäftigten auch mit ihrer Arbeitszeit- und Pausengestaltung (38 % zufrieden und 34 % sehr zufrieden), der Zusammenarbeit mit der Führungskraft (39 % zufrieden und 23 % sehr zufrieden) sowie der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen (36 % zufrieden und 20 % sehr zufrieden) und der technischen Ausstattung (35 % zufrieden und 22 % sehr zufrieden). Mit der Organisation von Arbeitsaufgaben und Abläufen war etwa die Hälfte der Beschäftigten zufrieden (30 % zufrieden und 19 % sehr zufrieden). Als einen eher etwas ausbaufähigeren Aspekt haben die Beschäftigten die Möglichkeit zum Austausch mit anderen wahrgenommen. So war etwa ein Viertel der Beschäftigten mäßig zufrieden mit dem Austausch (24 %) und fast ein Drittel der Befragten damit sogar unzufrieden (31 %). Deutlich über die Hälfte der Beschäftigten war mäßig zufrieden oder gar unzufrieden mit der sonstigen Ausstattung des Arbeitsplatzes (22 % mäßig zufrieden und 37 % unzufrieden), was nahelegt, dass es sich bei den Arbeitsplätzen zuhause häufig um ein Provisorium handelt.

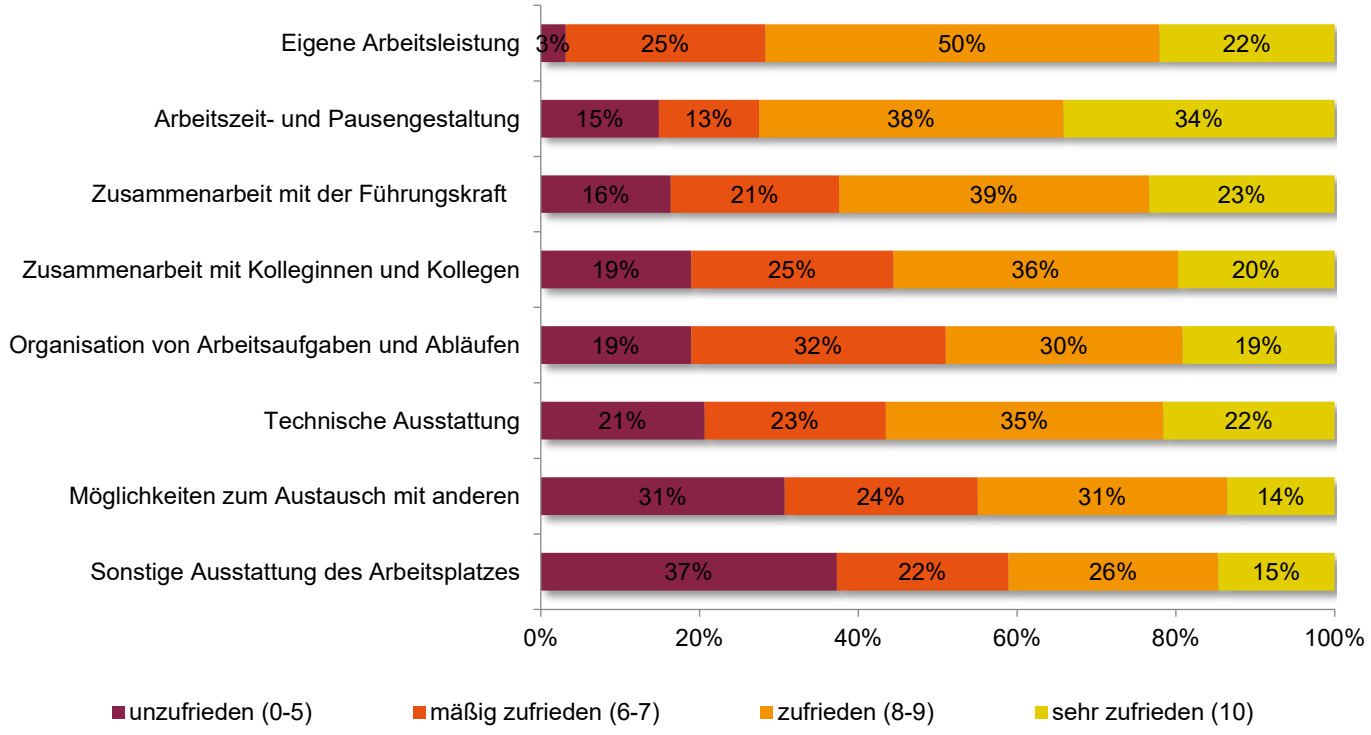


Abb. **5**: Zufriedenheit der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst mit verschiedenen Aspekten der Arbeit von zuhause auf einer Skala von 0 „gar nicht zufrieden“ bis 10 „sehr zufrieden“ (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; n = 406)

Arbeitsbedingte Belastungen

Auch die Arbeitsbelastungen haben sich im Pandemiejahr im Vergleich zur Vorbefragung in Teilen verschoben (s. Abb. 6). So war eine erhebliche Zunahme des häufigen Arbeitens mit Computern oder anderen Telekommunikationsmitteln von 69 % im Jahr 2018/2019 auf 79 % im Jahr 2021 zu verzeichnen. Etwas abgenommen hat hingegen der Anteil der Beschäftigten, die immer oder häufig bei Lärm (2018/2019: 33 % vs. 2021: 28 %) oder unter hohem Zeitdruck (2018/2019: 39 % vs. 2021: 35 %) arbeiten sowie der Anteil derer, zu deren Tätigkeit immer oder häufig das Heben und Tragen von Lasten zählt (2018/2019: 26 % vs. 2021: 23 %).

Jenseits dieser Veränderungen stehen nach wie vor weitestgehend die gleichen Belastungen im Vordergrund, die auch vor der Pandemie bei den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst relevant waren. So mussten etwa zwei Drittel der Beschäftigten (68 %) immer oder häufig verschiedene Aufgaben gleichzeitig erledigen. Multitasking stand damit erneut an zweiter Stelle im Belastungsranking. Wie schon in der Vorbefragung berichtete in 2021 beinahe die Hälfte (48 %), dass sie immer oder häufig Verantwortung für das Leben anderer Menschen übernahmen – ein weiterer Beleg für die hohe Systemrelevanz vieler Tätigkeiten im Öffentlichen Dienst.

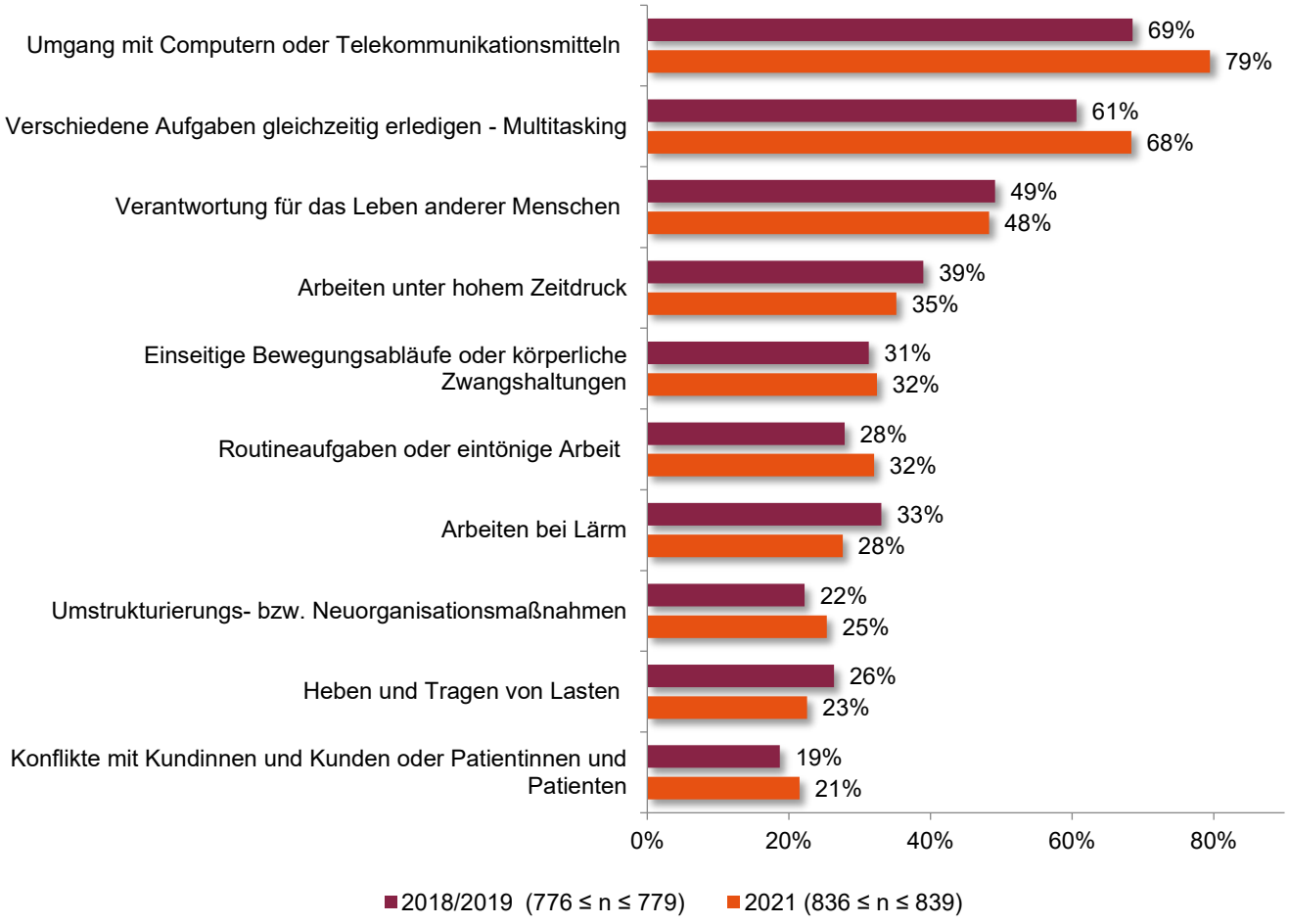


Abb. 6: Anteil der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes, die arbeitsbedingte Belastungen immer oder häufig erleben (Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 und 2021)

Gesundheit und Wohlbefinden

Die Einschätzung des eigenen aktuellen Gesundheitszustandes der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes hat sich im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie im Durchschnitt kaum verändert. Zurückgegangen ist aber der Anteil der Beschäftigten, die ihren Gesundheitszustand als schlecht beschreiben würden (2018/2019: 18 % vs. 2021: 13 %) sowie der Anteil der Beschäftigten, die angeben, den besten je erreichten Gesundheitszustand zu haben (2018/2019: 21 % vs. 2021: 12 %; s. Abb. 7).

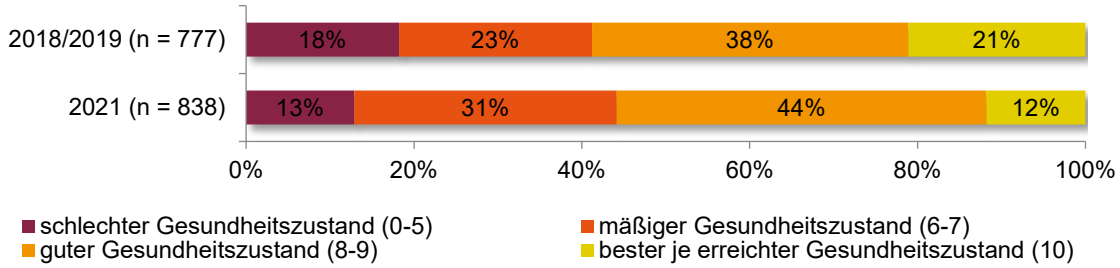


Abb. 7: Einschätzung des aktuellen Gesundheitszustands der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes auf einer Skala von 0 bis 10 „bester je erreichter Gesundheitszustand“ (Beschäftigtenbefragung NRW 2018/19 und 2021)

Knapp ein Drittel der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst (32 %) litt in den vergangenen zwölf Monaten immer oder häufig an Rücken- oder Gelenkbeschwerden, die damit das Ranking der gesundheitlichen Beeinträchtigungen anführen (s. Abb. 8). Ein Viertel der Befragten hatte immer oder häufig das Problem, nicht abschalten zu können (25 %). Ebenfalls knapp ein Viertel war von häufiger Erschöpfung (23 %) oder häufigen Kopfschmerzen (23 %) betroffen. Über häufige Schlafstörungen klagte etwa ein Fünftel der Beschäftigten (20 %). 15 % der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst berichteten häufige Lustlosigkeit und Ausgebranntsein.

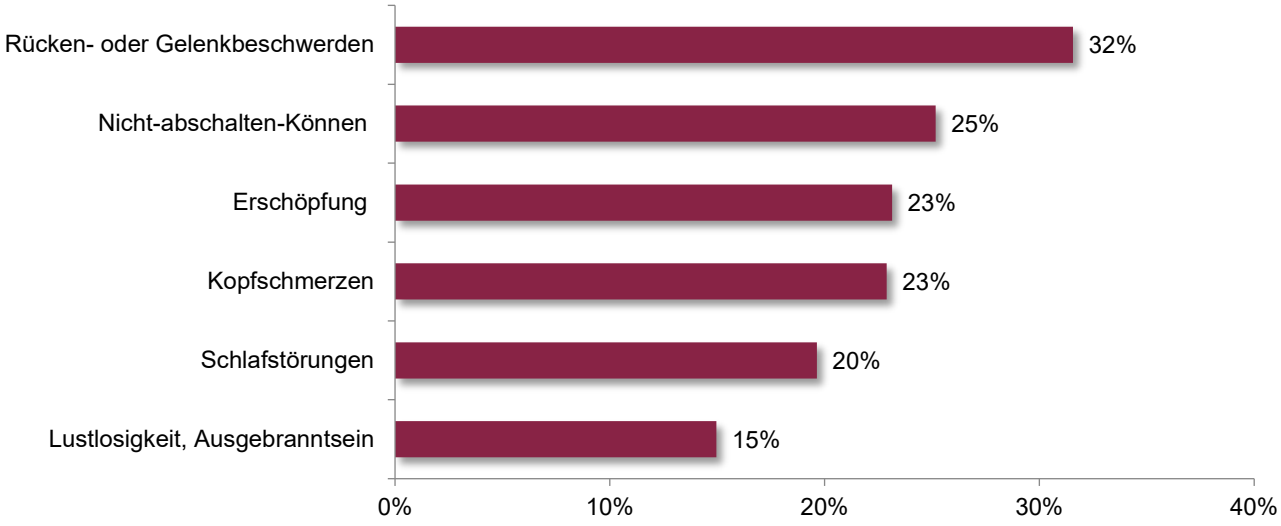


Abb. 8: Anteil der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, bei denen entsprechende gesundheitliche Beeinträchtigungen in den vergangenen 12 Monaten immer oder häufig eingetreten sind (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; n = 839)

Ähnlich wie beim Gesundheitszustand ist auch bei der Einschätzung der aktuellen Arbeitsfähigkeit im Vergleich zur Vorbefragung trotz der Pandemiesituation im Mittel keine Verschlechterung zu verzeichnen (s. Abb. 9). Allerdings hat der Anteil der Beschäftigten abgenommen, die für ihre Arbeitsfähigkeit die Bestnote vergaben (2018/2019: 34 % vs. 2021: 28 %). Zugleich hat sich aber auch der Anteil der Beschäftigten verringert, die ihre Arbeitsfähigkeit als schlecht beschreiben würden (2018/2019: 11 % vs. 2021: 6 %).

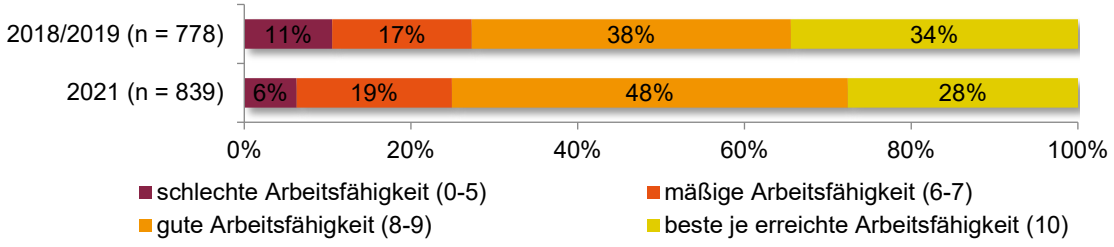


Abb. 9: Einschätzung der aktuellen Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes auf einer Skala von 0 bis 10 „beste je erreichte Arbeitsfähigkeit“ (Beschäftigtenbefragung NRW 2018/19 und 2021)

Bezogen auf die Fragestellung, ob die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes glauben, ihre derzeitige Arbeit ausgehend von der gesundheitlichen Entwicklung der letzten fünf Jahre auch in den verbleibenden Jahren bis zum Renteneintrittsalter ausüben zu können, hat sich das Bild sogar trotz Pandemie leicht verbessert (s. Abb. 10). So hielten es im Jahr 2021 53 % der Befragten für sehr wahrscheinlich, ihre derzeitige Arbeit bis zum Renteneintrittsalter ausüben zu können – 2 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2018/2019. Relativ konstant blieb der Anteil der Befragten, die dies als eher wahrscheinlich (2018/2019: 28 % vs. 2021: 29 %) und sehr unwahrscheinlich (2018/2019: 9 % vs. 2021: 8 %) einschätzen. Um 2 Prozentpunkte nahm dagegen der Anteil derjenigen ab, die es für eher unwahrscheinlich hielten, ihre Arbeit bis zum Renteneintrittsalter ausüben zu können. Gründe für dieses leicht verbesserte Bild der Einschätzung von den Beschäftigten zu nennen, ist auf Basis der Auswertungen an dieser Stelle nicht möglich – hierzu bedarf es gezielter betrieblicher Analysen bzw. Mitarbeitendenbefragungen.

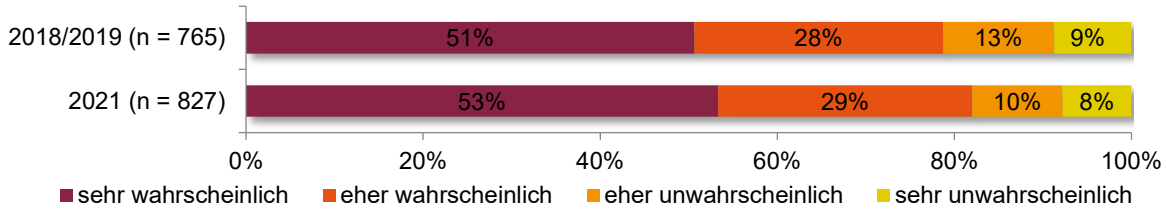


Abb. 10: Selbst eingeschätzte Wahrscheinlichkeit, die derzeitige Arbeit auch in den verbleibenden Jahren bis zum Renteneintrittsalter ausüben zu können, ausgehend von der gesundheitlichen Entwicklung in den letzten fünf Jahren bei den Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes (Beschäftigtenbefragung NRW 2018/19 und 2021)

Auch die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist ein entscheidender Faktor für das Wohlbefinden von Beschäftigten. Gefragt nach der Zufriedenheit damit, wie Arbeit und Privatleben zusammenpassen, vergab ein Viertel (25 %) der Befragten im Öffentlichen Dienst die Bestnote (s. Abb. 11). 43 % der Beschäftigten waren zufrieden, 17 % mäßig zufrieden und 15 % unzufrieden. Im Durchschnitt unterschieden sich die Beschäftigten mit und ohne Homeoffice- oder Telearbeitsplatz dabei nicht. Der relativ hohe Anteil unzufriedener Beschäftigter unter denjenigen ohne Homeoffice- oder Telearbeitsplatz stand einem verhältnismäßig hohen Anteil sehr zufriedener Beschäftigter gegenüber. In Summe lässt sich hier demnach eine positive Bilanz ziehen, auch wenn bei einem Teil der Beschäftigten durchaus noch Verbesserungspotenziale erkennbar sind.

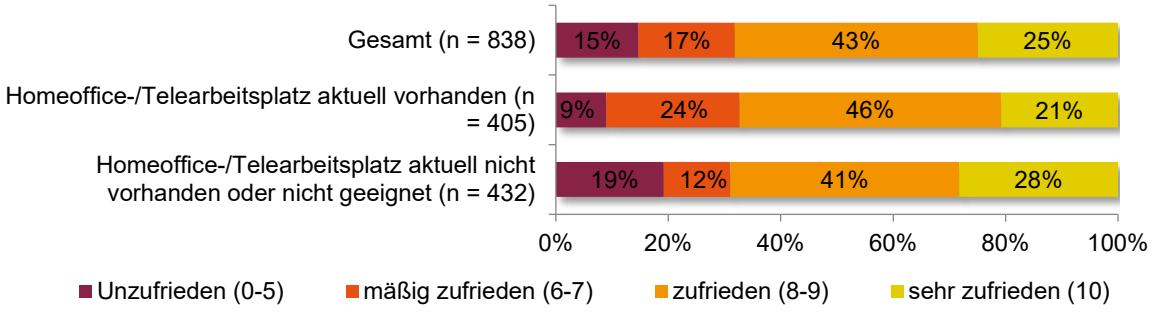


Abb. 11: Zufriedenheit der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes damit, wie gut Arbeits- und Privatleben zusammenpassen auf einer Skala von 0 „gar nicht zufrieden“ bis 10 „sehr zufrieden“ (Beschäftigtenbefragung NRW 2021)

3. Gestaltungsansätze: Welche Schlussfolgerungen können für den Arbeits- und Gesundheitsschutz aus der Pandemiezeit gezogen werden?

Die im Rahmen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 erfasste Momentaufnahme veranschaulicht die Auswirkungen der Pandemiezeit auf die Arbeit der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen. Mehrheitlich stellen diese Beschäftigten ihren Arbeitgebern hinsichtlich der ergriffenen Maßnahmen zum Infektionsschutz ein gutes Zeugnis aus. Obgleich die Nachhaltigkeit vieler weiterer pandemiebedingter Auswirkungen noch nicht abzuschätzen ist, eröffnet diese tiefgreifende Zäsur zugleich Gestaltungspotenziale zur Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsgestaltung auch über Pandemiesituationen hinaus: So hatten Fragen des Arbeitsschutzes und der Gesundheit bei der Arbeit im Zuge der Pandemiesituation Hochkonjunktur. Ein Großteil der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst wünscht sich aber auch über die Pandemie hinaus mehr Aufmerksamkeit für diese Themen. Diesen Impuls gilt es aufzunehmen und vor allem im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) weiter zu vertiefen. Auch Chancen und Implikationen der digitalen Arbeitswelt sind verstärkt mitzudenken. So wünschten sich beispielsweise viele Beschäftigte, dass auch digitale Formate zur betrieblichen Gesundheitsförderung beibehalten werden. Dies erlaubt es auch, Beschäftigte an unterschiedlichen Standorten oder von zuhause aus mit Angeboten (z. B. zur Bewegungsförderung oder zum Stressausgleich) zu erreichen. Trotz dieser positiven Grundeinschätzung der Beschäftigten zu digitalen Gesundheitsangeboten sollten auch die möglichen negativen Auswirkungen mitgedacht werden: Dies sind die geringer

ausgeprägten sozialen und gemeinschafts- bzw. teambildenden Funktionen digitaler BGF-Maßnahmen, Herausforderungen bzgl. relevanter Datenschutzfragen und letztlich auch eine begrenzte Zugänglichkeit oder Nutzungskompetenz für bestimmte Alters- und Beschäftigtengruppen (Sayed & Kubalski, 2016). Vor allem Letzteres gilt es, im Blick zu behalten, um zu vermeiden, ausschließlich die Zielgruppe der jungen und technologieaffinen Beschäftigten zu erreichen und damit nicht die Breitenwirkung in der Belegschaft zu erzielen, die erforderlich ist (Adamek et al., 2021).

Ferner zeigen die Auswertungen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021, dass ein beträchtlicher Anteil der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes auch über die Pandemie hinaus daran interessiert ist, von zuhause arbeiten zu können – tendenziell allerdings eher als Hybridmodell mit gewissen Arbeitszeitanteilen in den Dienststellen und Anteilen in Telearbeit bzw. Homeoffice. Zur Unterstützung von Beschäftigten im Homeoffice hat das LIA.nrw im Rahmen des Gesundheitsberichts des Vorjahres Impulse für betriebliche Akteure erarbeitet. So sind, um einige Beispiele zu nennen, Punkte wie die Planung des Arbeitsalltags im Homeoffice (Aufgaben und Zeitplanung) oder die Gewährleistung der Nutzung geeigneter Arbeitsmittel (Ergonomie von Technik und Mobiliar) in den Blick zu nehmen (Ministerium des Inneren des Landes Nordrhein-Westfalen, 2019).

Weiterhin erwachsen aus der Arbeit von zuhause neue Herausforderungen für die Zusammenarbeit. Jenseits des pandemiebedingten Notfallmodus bedarf es für diese in vielen Bereichen neue Form hybrider Arbeit geeigneter Dienstvereinbarungen und passgenauer Absprachen auf Teamebene, die auch gesundheits- und arbeitsschutzbezogene Aspekte einbeziehen sollten. Gerade angesichts der Vereinzelung bei der Arbeit von zuhause sind neben Fragen einer ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung auch weitere psychische Belastungsfaktoren u. a. durch soziale Isolation und gesundheitliche Risiken der Arbeit im Homeoffice wie z. B. die Entgrenzung von Arbeitszeiten und fehlende Pausen mitzudenken (Krauss-Hoffmann, 2021). Auch gestiegene Anforderungen an die Arbeitsorganisation und Kommunikation zwischen der Führungskraft und den Mitarbeitenden gilt es bei der virtuellen und hybriden Zusammenarbeit im Blick zu behalten, um die Organisationsziele zu erreichen. So ergeben sich durch die Zunahme diverser digitaler Kommunikationsmittel und der Notwendigkeit, auf Distanz zu führen, neue Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe auf Seiten der Führungskräfte (Marx et al., 2021). Zu einer präventionsorientierten und gesunden Arbeitsgestaltung zuhause zählt somit nicht nur die Unterstützung und Qualifizierung der Mitarbeitenden, sondern ebenso die der Führungskräfte (Breisig, 2020). Um das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern, ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten und gesunde Arbeitsbedingungen herzustellen, ist die Gefährdungsbeurteilung – gemäß Arbeitsschutzgesetz unter Einbezug psychischer Belastungen – die zentrale analytische Grundlage zum Aufzeigen des Handlungsbedarfes hinsichtlich des Arbeitsschutzes und der gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung. Wenn beispielsweise Telearbeit vereinbart ist oder Teile der Arbeitsleistung regelmäßig in einem höheren Zeitanteil an verschiedenen Arbeitsorten im Sinne der mobilen Arbeit erbracht werden, sollte das bei der Analyse der Arbeitsbedingungen mit einbezogen werden. Als Informationsquellen können unter anderem Mitarbeitendenbefragungen, Arbeitssituationsanalysen und Gesundheitszirkel dienen.

Die Arbeit von zuhause sollte zudem auch in Zukunft durch geeignete Unterstützungsangebote der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung für Mitarbeitende und Führungskräfte begleitet werden. Dazu wäre es erstrebenswert, dass aktuelle Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt, wie z. B. das Arbeiten im Homeoffice, verstärkt in den Qualifikationsmaßnahmen und Ausbildungen der betrieblichen Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Aufnahme finden. Auch die weitere Sensibilisierung von Personalräten hinsichtlich Informationen und Wissen über Gesundheit am Arbeitsplatz sowie gesundheitsgerechte Gestaltung und Organisation der Arbeit, insbesondere für Beschäftigte mit multifaktoriellen Belastungen durch Verpflichtungen der Erwerbstätigkeit und gleichzeitigen privaten bzw. familiären Anforderungen, ist an dieser Stelle in den Blick zu nehmen. Für die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes gilt es, als Arbeitgeber außerdem auch weiterhin sowohl bei Tätigkeiten, die zuhause ausgeübt werden können, als auch bei solchen, die eine Anwesenheit vor Ort erfordern, ein Augenmerk auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu legen, damit das Engagement für Familie, Ehrenämter und Beruf nicht zur Zerreißprobe wird.

4. Resümee

Wie die Auswertungen der Beschäftigtenbefragungen NRW verdeutlichen, hat die Corona-Krise auch die Arbeit der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen – zumindest zwischenzeitig – tiefgreifend verändert und Trends wie die vermehrte Arbeit im Homeoffice beschleunigt. Die pandemiebedingte Ausnahmesituation gilt es nun, in ihren Implikationen für die Arbeitsgestaltung auch bereichsspezifisch und vertieft zu analysieren und zu reflektieren und zugleich die positiven Seiten dieses ungewollten „Feldexperiments“ bedarfsgerecht weiterzuführen. Der Aufbruch in die „neue Normalität“ muss aber durch gezielte, den Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt gewachsene Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung flankiert werden. Hierfür braucht es einen konstruktiven Dialog aller Beteiligten, der auch in Dienstvereinbarungen als Königsweg münden sollte. Insbesondere die gelebte Sozialpartnerschaft kann so dazu beitragen, Arbeitsplätze gesundheits- und vereinbarkeitsgerecht zu gestalten und somit auch die Findung, bedarfsgerechte Entwicklung und Bindung von kompetentem Personal zu fördern, aber auch die verschiedenen Organisationen der Landesverwaltung für neue Herausforderungen, z. B. im Rahmen des E-Governments und zunehmender Digitalisierung der Arbeit, zukunftsgerecht aufzustellen.

IV. Literatur

Adamek, S., Brauner, C., Krauss-Hoffmann, P. & Seiler, K. (2021). Betriebliche Gesundheitsförderung: Mehr als Kür im Betrieb. *Ergomed – praktische Arbeitsmedizin*.

Ahlers, E., Mierich, S. & Zucco, A. (2021). Homeoffice: Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können. *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)* (WSI Report 65).

Breisig, T. (2020). Führung auf Distanz und gesunde Führung bei mobiler Arbeit. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, *74*(3), 188–194. https://doi.org/10.1007/s41449-020-00219-6

Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (2021). COVID–19: Übersicht Kritischer Dienstleistungen - Sektorspezifische Hinweise und Informationen mit KRITIS-Relevanz. https://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/Sonstiges/Covid_19_Uebersicht_Kritischer_Dienstleistungen.pdf;jsessionid=3F426195F0BF21FB27BFFC1304174B8A.1_cid508?__blob=publicationFile

Bundesministerium für Gesundheit (2021). Verordnung zum Anspruch auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/Verordnungen/CoronaImpfV_mit_Begruendung_010421_bf.pdf

Hannack, E., Holler, M. & Spilker, N. (2021). *Homeoffice im öffentlichen Dienst.*

Helm, C., Huber, S. & Loisinger, T. (2021). Was wissen wir über schulische Lehr-Lern-Prozesse im Distanzunterricht während der Corona-Pandemie? – Evidenz aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft : ZfE*, 1–75. https://doi.org/10.1007/s11618-021-01000-z

IT.NRW. (2020, 10. Dezember). *IT.NRW: Zahl der Home-Office-Plätze verdoppelt*. https://www.it.nrw/itnrw-zahl-der-home-office-plaetze-verdoppelt-101915

Köppl, C., Fulde, M. & O'Swald, J. (2020). Verwaltung in Krisenzeiten - Eine Bestandsaufnahme der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Öffentlichen Dienst. https://nextpublic.de/wp-content/uploads/2020/12/Studie_Verwaltung_in_Krisenzeiten.pdf

Krauss-Hoffmann, P. (2021). Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 03.05.2021: Ausschussdrucksache 19 (11) 1070 vom 29. April 2021. https://www.bundestag.de/resource/blob/838388/c80b5c5d24f259c70d0a38dde8a14b44/19-11-1070-SN-ESV-Krauss-Hoffmann-data.pdf

Marx, C., Reimann, M. & Ribbat, M. (2021). Führung digital: Anforderungen und Ressourcen bei Führungskräften. *baua: Bericht kompakt.* Vorab-Onlinepublikation. https://doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20210629

Ministerium des Inneren des Landes Nordrhein-Westfalen (2019). Gesundheitsbericht der Landesregierung: Auswertungen von Fehlzeiten der Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen für das Jahr 2019.

Neumann, J., Lindert, L., Seinsche, L., Zeike, S. & Pfaff, H. (2020). Homeofficekultur im öffentlichen Dienst in Zeiten von Corona - Ergebnisbericht August 2020. https://kups.ub.uni-koeln.de/11744/1/Homeofficekultur%20im%20oeffentlichen%20Dienst%20in%20Zeiten%20von%20Corona_Ergebnisbericht.pdf

Ohlbrecht, H., Anacker, J., Jellen, J., Lange, B. & Weihrauch, S. (2020). Zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das subjektive Wohlbefinden und die Alltagsbewältigung - Ergebnisse einer Online-Befragung: Arbeitsbericht Nr. 78. https://www.soz.ovgu.de/isoz_media/Mikrosoziologie/Working+Paper-p-1536.pdf

Pieter, J., Körner, W., Harth, V. & Preisser, A. M. (2021). Anpassung der Infektionsschutzmaßnahmen im öffentlichen Dienst aufgrund der COVID-19-Pandemie: Handlungsempfehlungen für technische, organisatorische und persönliche Schutzmaßnahmen zur Reduktion der Infektionsausbreitung von SARS-CoV-2. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 1–7. https://doi.org/10.1007/s40664-020-00418-2

Sayed, M. & Kubalski, S. (2016). Überwindung betrieblicher Barrieren für ein betriebliches Gesundheitsmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen. In M. A. Pfannstiel & H. Mehlich (Hrsg.), *Betriebliches Gesundheitsmanagement* (S. 1–20). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11581-4_1

Spilker, N. (2021). Homeoffice im öffentlichen Dienst. *Gute Arbeit*, *05/2021*, 22–24.

Stürz, R. A., Stumpf, C., Mendel, U. & Harhoff, D. (2020). *Digitalisierung durch Corona?* https://www.bidt.digital/wp-content/uploads/2020/09/bidt_Studie-Homeoffice-II.pdf https://doi.org/10.35067/XYPQ-KN62

Süß, S. (2020). Arbeiten während Corona: Homeoffice beeinflusst Produktivität, Stress und Konflikte. *BM - Das Magazin für Beamtinnen und Beamte*, *06*. https://www.dgb.de/themen/++co++208ac8b4-afb4-11ea-a616-52540088cada

Anhang

	Krankenstand
2010	7,06%
2011	7,35%
2012	7,43%
2013	7,53%
2014	7,46%
2015	7,82%
2016	7,16%
2017	7,24%
2018	7,43%
2019	7,37%
2020	6,95%

Tab. 1: Krankenstand Landesverwaltung 2010-2020 (zu Abb. 1, S. 3)

	Beschäftigte	Arbeitstage	Krankentage	
			gesamt	Prozent
StK	592	135.539	11.205	8,27%
MKFFI	389	81.987	5.308	6,47%
FM	575	134.281	6.857	5,11%
IM	1.121	276.655	21.441	7,75%
MWIDE	567	129.196	9.269	7,17%
MAGS	623	140.225	10.910	7,78%
MSB	591	135.262	9.360	6,92%
MHKBG	348	79.627	5.778	7,26%
JM	344	86.688	3.925	4,53%
VM	270	64.189	3.339	5,20%
MULNV	489	112.412	6.754	6,01%
MKW	436	103.313	6.871	6,65%
LDI	85	20.417	1.424	6,97%
LRH	210	50.702	3.081	6,08%
gesamt	6.640	1.550.493	105.522	6,81%

Tab. 2a: Oberste Landesbehörden 2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
StK	6,25%	7,07%	7,73%	8,84%	8,15%	8,27%
MKFFI	7,26%	7,41%	6,82%	8,59%	8,35%	6,47%
FM	6,92%	6,77%	7,37%	6,17%	6,47%	5,11%
IM	7,93%	7,78%	7,61%	7,03%	7,26%	7,75%
MWIDE	7,92%	7,88%	7,13%	7,81%	7,40%	7,17%
MAGS	8,36%	7,99%	9,32%	8,90%	9,14%	7,78%
MSB	6,12%	7,21%	8,30%	9,37%	8,65%	6,92%
MHKBG	8,48%	8,01%	5,88%	8,79%	7,60%	7,26%
JM	5,57%	4,05%	3,82%	4,48%	3,96%	4,53%
VM	7,77%	7,37%	7,05%	6,52%	6,21%	5,20%
MULNV	5,88%	6,29%	5,40%	5,85%	5,83%	6,01%
MKW	8,48%	8,67%	9,67%	9,86%	9,50%	6,65%
LDI	5,12%	7,06%	7,50%	6,24%	6,59%	6,97%
LRH	8,40%	9,31%	8,50%	7,13%	7,39%	6,08%
gesamt	7,26%	7,37%	7,41%	7,64%	7,43%	6,81%

Tab. 2b: Krankenstand oberste Landesbehörden 2015-2020 (zu Abb. 2, S. 5)

	Beschäftigte	Arbeitstage	Krankentage	
			gesamt	Prozent
FM GB	31.733	7.617.874	511.162	6,71%
IM GB	10.630	2.411.974	173.369	7,19%
Polizei	55.370	13.826.434	1.012.026	7,32%
MWIDE	3.535	818.289	59.880	7,32%
MAGS	761	173.638	17.604	10,14%
Lehrkräfte	195.940	29.185.817	1.861.961	6,38%
MHKBG	44	10.298	1.546	15,01%
Justiz	26.752	6.741.504	478.793	7,10%
Justizvollzug	9.754	2.458.008	244.871	9,96%
VM	5.626	1.387.792	134.005	9,66%
MULNV	2.954	697.688	46.345	6,64%
MKW	300	70.276	3.505	4,99%
LRH GB	194	45.797	3.807	8,31%
Gesamt	343.593	65.445.389	4.548.874	6,95%

Tab. 3a: Geschäftsbereiche 2020 (zu Abb. 3, S. 6)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
FM GB	7,46%	7,45%	7,47%	7,51%	7,38%	6,71%
IM GB	7,46%	7,40%	7,47%	7,41%	7,59%	7,19%
Polizei	8,17%	8,19%	8,01%	8,12%	7,79%	7,32%
MWIDE GB	8,61%	9,23%	7,77%	8,19%	8,07%	7,32%
MAGS GB	11,15%	12,23%	11,11%	10,95%	10,20%	10,14%
Lehrkräfte		6,30%	6,47%	6,71%	6,84%	6,38%
MHKBG GB	6,23%	6,93%	14,62%	17,38%	15,00%	15,01%
Justiz	7,11%	7,11%	7,29%	7,56%	7,41%	7,10%
Justizvollzug	8,46%	8,75%	9,02%	9,43%	9,09%	9,96%
VM GB	9,76%	9,98%	9,53%	9,92%	10,15%	9,66%
MULNV GB	7,37%	6,80%	7,09%	7,34%	7,14%	6,64%
MKW GB	4,55%	4,15%	7,38%	7,72%	6,60%	4,99%
LRH GB			9,26%	10,41%	10,98%	8,31%
gesamt	7,84%	7,16%	7,24%	7,42%	7,36%	6,95%

Tab. 3b: Krankenstand Geschäftsbereiche 2015-2020 (zu Abb. 3, S. 6)

	Anzahl	Anteil
StK (kein GB)	592	0,17%
MKFFI (kein GB)	389	0,11%
FM	32.308	9,22%
IM	67.121	19,16%
MWIDE	4.102	1,17%
MAGS	1.384	0,40%
MSB (ohne GB)	591	0,17%
Lehrkräfte	195.940	55,95%
MHKBG	392	0,11%
JM	36.850	10,52%
VM	5.896	1,68%
MULNV	3.443	0,98%
MKW	736	0,21%
LDI (kein GB)	85	0,02%
LRH	404	0,12%
gesamt	350.233	100,00%

Tab. 4: Personalstärke der Ressorts 2020

	Krankenstand einschließlich Lehrkräfte	Krankenstand ohne Lehrkräfte
2010		7,06%
2011		7,35%
2012		7,43%
2013		7,53%
2014		7,46%
2015		7,82%
2016	7,16%	7,85%
2017	7,24%	7,83%
2018	7,43%	7,99%
2019	7,37%	7,80%
2020	6,95%	7,39%

Tab. 6: Krankenstand 2010-2020 einschließlich und ohne Lehrkräfte (zu Abb. 5, S. 7)

	Beschäftigte	Arbeitstage	Krankentage	
			gesamt	Prozent
StK	592	135.539	11.205	8,27%
MKFFI	389	81.987	5.308	6,47%
FM	575	134.281	6.857	5,11%
FM GB	31.733	7.617.874	511.162	6,71%
IM	1.121	276.655	21.441	7,75%
IM GB	10.630	2.411.974	173.369	7,19%
Polizei	55.370	13.826.434	1.012.026	7,32%
MWIDE	567	129.196	9.269	7,17%
MWIDE GB	3.535	818.289	59.880	7,32%
MAGS	623	140.225	10.910	7,78%
MAGS GB	761	173.638	17.604	10,14%
MSB	591	135.262	9.360	6,92%
Lehrkräfte	195.940	29.185.817	1.861.961	6,38%
MHKBG	348	79.627	5.778	7,26%
MHKBG GB	44	10.298	1.546	15,01%
JM	344	86.688	3.925	4,53%
Justiz	26.752	6.741.504	478.793	7,10%
Justizvollzug	9.754	2.458.008	244.871	9,96%
VM	270	64.189	3.339	5,20%
VM GB	5.626	1.387.792	134.005	9,66%
MULNV	489	112.412	6.754	6,01%
MULNV GB	2.954	697.688	46.345	6,64%
MKW	436	103.313	6.871	6,65%
MKW GB	300	70.276	3.505	4,99%
LDI	85	20.417	1.424	6,97%
LRH	210	50.702	3.081	6,08%
LRH GB	194	45.797	3.807	8,31%
gesamt	350.233	66.995.882	4.654.396	6,95%

Tab. 5: Vergleich Krankenstände oberste Landesbehörden und Geschäftsbereiche 2020 (zu Abb. 4, S. 6)

	< 36 Jahre		36-45 Jahre		46-55 Jahre		> 55 Jahre	
	LandesVw	sozv. B. NRW	LandesVw	sozv. B. NRW	LandesVw	sozv. B. NRW	LandesVw	sozv. B. NRW
2014	22,50%	32,26%	21,80%	21,10%	33,00%	29,31%	22,70%	17,33%
2015	23,50%	32,42%	20,70%	20,75%	32,10%	28,89%	23,70%	17,94%
2016	25,40%	32,55%	22,51%	20,48%	26,72%	28,25%	25,32%	18,72%
2017	26,05%	32,75%	22,47%	20,43%	26,46%	27,28%	25,02%	19,54%
2018	26,63%	32,97%	22,97%	20,55%	26,29%	26,08%	24,12%	20,41%
2019	27,39%	33,08%	23,33%	20,70%	25,87%	24,91%	23,41%	21,31%
2020	28,12%	33,06%	23,49%	20,90%	25,71%	23,88%	22,68%	22,16%

Tab. 7: Altersgruppen im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW 2014-2020
Quelle der Daten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in NRW: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen), Nürnberg, Juni 2021, Tab. 1, abrufbar unter
https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-zr-ausgewmerkmale-altersgr
(Stand: 24.08.2021).

	Laufbahngruppe 1.1		Laufbahngruppe 1.2		Laufbahngruppe 2.1		Laufbahngruppe 2.2		gesamt
StK			172	29,05%	145	24,49%	271	45,78%	592
MKFFI			51	13,11%	163	41,90%	170	43,70%	389
FM	327	1,01%	12.773	39,54%	17.826	55,18%	1.382	4,28%	32.308
IM	381	0,57%	8.810	13,18%	54.916	82,12%	2.762	4,13%	66.869
MWIDE	37	0,90%	1.192	29,06%	2.179	53,12%	694	16,92%	4.102
MAGS			559	40,39%	456	32,95%	368	26,59%	1.384
MSB	9	1,52%	122	20,64%	173	29,27%	287	48,56%	591
MHKBG	18	4,59%	76	19,39%	144	36,73%	154	39,29%	392
JM	2.307	6,26%	21.179	57,47%	5.706	15,48%	7.658	20,78%	36.850
VM	62	1,05%	3.528	59,84%	1.961	33,26%	345	5,85%	5.896
MULNV	20	0,58%	1.480	42,99%	1.220	35,43%	723	21,00%	3.443
MKW	21	2,85%	187	25,41%	261	35,46%	267	36,28%	736
LDI	0	0,00%	13	15,29%	26	30,59%	46	54,12%	85
LRH			49	12,13%	238	58,91%	116	28,71%	404
gesamt	3.193	2,07%	50.191	32,58%	85.414	55,45%	15.243	9,90%	154.041

Tab. 8: Oberste Landesbehörden und Geschäftsbereiche - Personalstruktur, Verteilung auf Laufbahngruppen (ohne Lehrkräfte) 2020

	Laufbahngruppe 1.1		Laufbahngruppe 1.2		Laufbahngruppe 2.1		Laufbahngruppe 2.2		gesamt
StK			172	29,05%	145	24,49%	271	45,78%	592
MKFFI			51	13,11%	163	41,90%	170	43,70%	389
FM	14	2,43%	85	14,78%	271	47,13%	205	35,65%	575
IM	14	1,25%	208	18,55%	666	59,41%	233	20,79%	1.121
MWIDE	0	0,00%	107	18,87%	187	32,98%	273	48,15%	567
MAGS	0	0,00%	121	19,42%	252	40,45%	250	40,13%	623
MSB	9	1,52%	122	20,64%	173	29,27%	287	48,56%	591
MHKBG	0	0,00%	59	16,95%	136	39,08%	153	43,97%	348
JM	7	2,03%	75	21,80%	92	26,74%	170	49,42%	344
VM	7	2,59%	50	18,52%	100	37,04%	113	41,85%	270
MULNV			79	16,16%	155	31,70%	253	51,74%	489
MKW			96	22,02%	141	32,34%	196	44,95%	436
LDI	0	0,00%	13	15,29%	26	30,59%	46	54,12%	85
LRH			27	12,86%	88	41,90%	94	44,76%	210
gesamt	66	0,99%	1.265	19,05%	2.595	39,08%	2.714	40,87%	6.640

Tab. 8a: Oberste Landesbehörden - Personalstruktur, Verteilung auf Laufbahngruppen (ohne Lehrkräfte) 2020

	Laufbahngruppe 1.1		Laufbahngruppe 1.2		Laufbahngruppe 2.1		Laufbahngruppe 2.2		gesamt
FM GB	313	0,99%	12.688	39,98%	17.555	55,32%	1.177	3,71%	31.733
IM GB	275	2,59%	3.342	31,44%	5.061	47,61%	1.952	18,36%	10.630
Polizei	92	0,17%	5.260	9,54%	49.189	89,24%	577	1,05%	55.118
MWIDE GB	37	1,05%	1.085	30,69%	1.992	56,35%	421	11,91%	3.535
MAGS GB			438	57,56%	204	26,81%	118	15,51%	761
MHKBG GB	18	40,91%	17	38,64%	8	18,18%			44
Justiz	2.278	8,52%	12.722	47,56%	4.693	17,54%	7.059	26,39%	26.752
Justizvollzug	22	0,23%	8.382	85,93%	921	9,44%	429	4,40%	9.754
VM GB	55	0,98%	3.478	61,82%	1.861	33,08%	232	4,12%	5.626
MULNV GB	18	0,61%	1.401	47,43%	1.065	36,05%	470	15,91%	2.954
MKW GB	18	6,00%	91	30,33%	120	40,00%	71	23,67%	300
LRH GB	0	0,00%	22	11,34%	150	77,32%	22	11,34%	194
gesamt	3.127	2,12%	48.926	33,19%	82.819	56,19%	12.529	8,50%	147.401

Tab. 8b: Geschäftsbereiche - Personalstruktur, Verteilung auf Laufbahngruppen (ohne Lehrkräfte) 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
LG 2.2	4,00%	3,94%	4,29%	4,10%	3,90%
LG 2.1	7,28%	7,13%	7,27%	7,00%	6,53%
LG 1.2	9,54%	9,77%	9,96%	9,93%	9,59%
LG 1.1	12,40%	12,65%	12,49%	12,31%	11,99%

Tab. 9: Krankenstand nach Laufbahngruppen 2016-2020 (ohne Lehrkräfte) – vgl. Tab. 10 aus 2019

	2016	2017	2018	2019	2020
< 36 Jahre	4,58%	4,49%	4,64%	4,60%	4,17%
36-45 Jahre	6,53%	6,51%	6,73%	6,75%	6,23%
46-55 Jahre	7,45%	7,53%	7,70%	7,62%	7,33%
> 55 Jahre	9,76%	10,19%	10,56%	10,65%	10,40%

Tab. 10a: Krankenstand nach Altersgruppen 2016-2020 (zu Abb. 6, S. 10) – vgl. Tab. 11 aus 2019

	< 36 Jahre		36-45 Jahre		45-55 Jahre		> 55 Jahre	
StK	118	19,93%	160	27,03%	160	27,03%	154	26,01%
MKFFI	97	24,94%	87	22,37%	103	26,48%	102	26,22%
FM	121	21,04%	155	26,96%	166	28,87%	133	23,13%
FM GB	10.986	34,62%	4.443	14,00%	7.799	24,58%	8.505	26,80%
IM	261	23,28%	311	27,74%	290	25,87%	259	23,10%
IM GB	3.012	28,33%	1.983	18,65%	2.479	23,32%	3.156	29,69%
Polizei	21.526	38,88%	10.138	18,31%	12.458	22,50%	11.248	20,31%
MWIDE	126	22,22%	139	24,51%	131	23,10%	171	30,16%
MWIDE GB	754	21,33%	793	22,43%	933	26,39%	1.055	29,84%
MAGS	117	18,78%	163	26,16%	168	26,97%	175	28,09%
MAGS GB	73	9,59%	74	9,72%	221	29,04%	393	51,64%
MSB	84	14,21%	154	26,06%	181	30,63%	172	29,10%
Lehrkräfte	49.998	25,52%	53.668	27,39%	50.724	25,89%	41.550	21,21%
MHKBG	57	16,38%	87	25,00%	100	28,74%	104	29,89%
MHKBG GB			9	20,45%	14	31,82%	16	36,36%
JM	48	13,95%	108	31,40%	109	31,69%	79	22,97%
Justiz	5.887	22,01%	5.357	20,02%	8.187	30,60%	7.321	27,37%
Justizvollzug	3.182	32,62%	2.777	28,47%	2.263	23,20%	1.532	15,71%
VM	68	25,19%	56	20,74%	75	27,78%	71	26,30%
VM GB	759	13,49%	767	13,63%	2.333	41,47%	1.767	31,41%
MULNV	69	14,11%	103	21,06%	132	26,99%	185	37,83%
MULNV GB	888	30,06%	473	16,01%	668	22,61%	925	31,31%
MKW	102	23,39%	75	17,20%	118	27,06%	141	32,34%
MKW GB	76	25,33%	65	21,67%	86	28,67%	73	24,33%
LDI	7	8,24%	31	36,47%	30	35,29%	17	20,00%
LRH	36	17,14%	46	21,90%	68	32,38%	60	28,57%
LRH GB	30	15,46%	39	20,10%	52	26,80%	73	37,63%
gesamt	98.487	28,12%	82.261	23,49%	90.048	25,71%	79.437	22,68%

Tab. 10b: Altersstruktur oberste Landesbehörden und Geschäftsbereiche 2020 – vgl. Tab. 9 aus 2019

	Beamte	Tarif	gesamt
Gesamt	6,34%	6,55%	6,38%
Grundschule	6,39%	5,82%	6,28%
Hauptschule	8,33%	9,22%	8,65%
Förderschule	7,04%	7,38%	7,10%
Realschule	7,07%	7,03%	7,06%
Gesamtschule*	6,92%	7,05%	6,95%
Gymnasium	4,89%	4,76%	4,87%
Berufskolleg	6,34%	6,81%	6,45%
Weiterbildungskolleg	7,24%	6,47%	7,02%

* Gesamtschule Sekundarschule Gemeinschaftsschule PRIMUS

Tab. 11: Krankenstand Lehrkräfte nach Beschäftigungsverhältnis und Schulform 2020 (zu Abb. 7, S. 11) – vgl. Tab. 12 aus 2019

	2016	2017	2018	2019	2020
Gesamt	6,30%	6,47%	6,71%	6,84%	6,38%
Grundschule	6,20%	6,41%	6,59%	6,64%	6,28%
Hauptschule	7,95%	8,41%	8,95%	9,06%	8,65%
Förderschule	7,59%	7,60%	7,88%	7,83%	7,10%
Realschule	6,92%	7,30%	7,52%	7,66%	7,06%
Gesamtschule*	6,81%	7,03%	7,40%	7,65%	6,95%
Gymnasium	5,08%	5,11%	5,21%	5,34%	4,87%
Berufskolleg	5,88%	6,10%	6,30%	6,47%	6,45%
Weiterbildungskolleg	6,25%	6,46%	6,64%	7,35%	7,02%

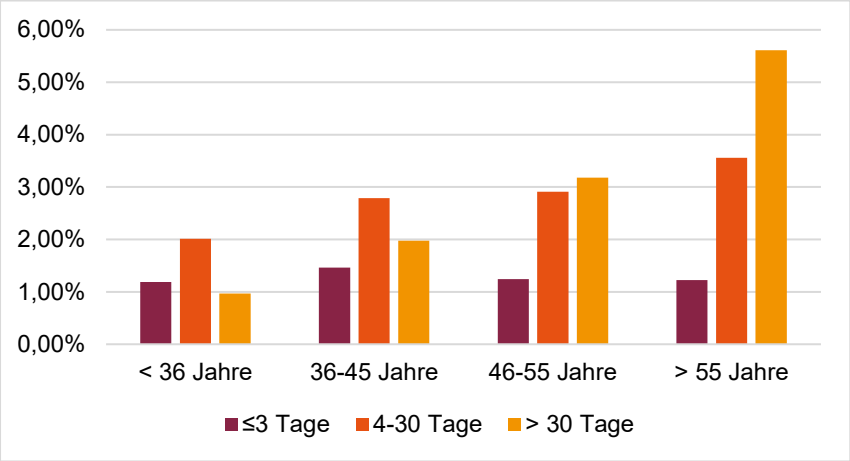
* Gesamtschule Sekundarschule Gemeinschaftsschule PRIMUS
Tab. 12: Krankenstand Lehrkräfte nach Schulformen 2016-2020 (zu Abb. 7, S. 11) – vgl. Tab. 13 aus 2019

	2016	2017	2018	2019	2020
≤ 3 Tage	1,60%	1,62%	1,64%	1,71%	1,27%
4-30 Tage	2,89%	2,93%	3,08%	2,94%	2,79%
> 30 Tage	2,67%	2,69%	2,71%	2,73%	2,88%

Tab. 13: Länge der Erkrankungen 2016-2020 – vgl. Tab. 14 aus 2019

	< 36 Jahre	36-45 Jahre	46-55 Jahre	> 55 Jahre
≤ 3 Tage	1,19%	1,46%	1,24%	1,22%
4-30 Tage	2,01%	2,79%	2,91%	3,56%
> 30 Tage	0,97%	1,98%	3,18%	5,61%

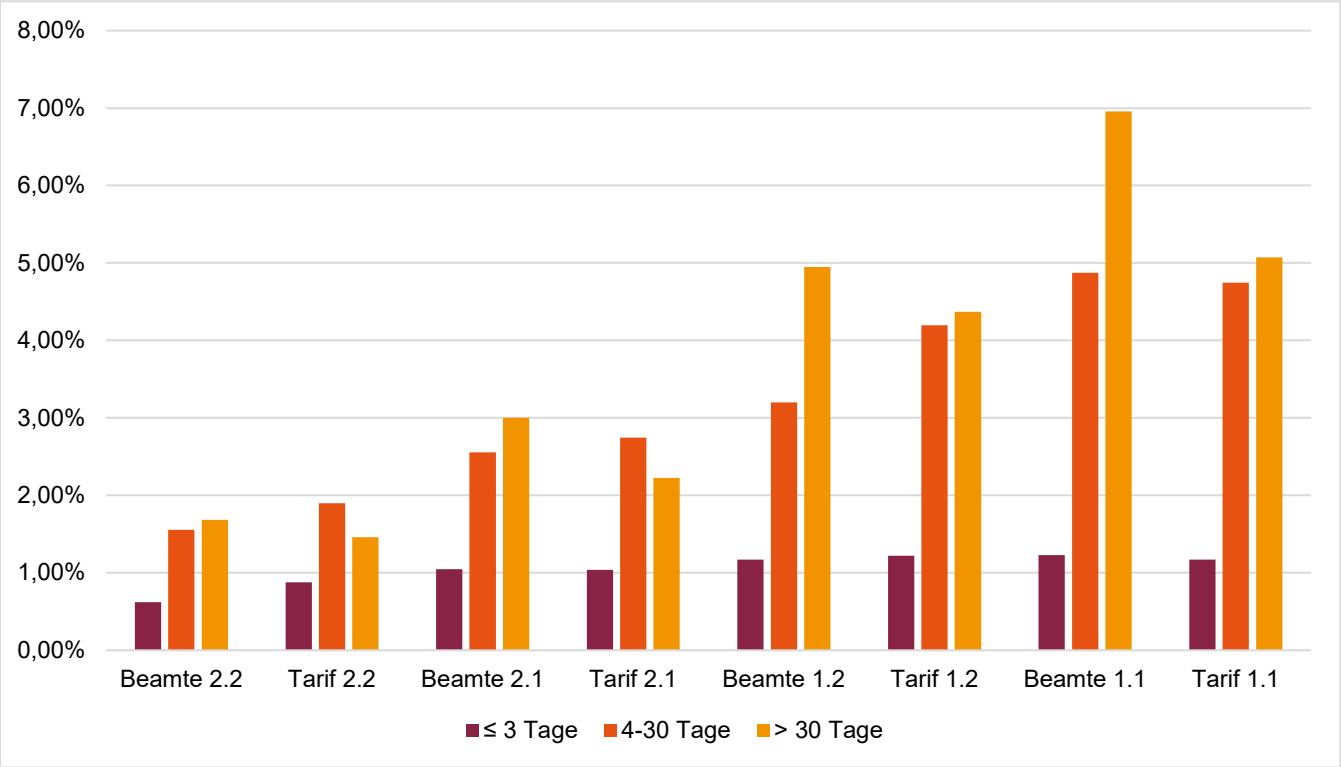
Tab. 14: Länge der Erkrankung nach Alter 2020 – vgl. Tab. 15 aus 2019



zu Tab. 14: Länge der Erkrankung nach Alter 2020

	≤ 3 Tage	4-30 Tage	> 30 Tage
Beamte 2.2	0,62%	1,56%	1,68%
Tarif 2.2	0,88%	1,90%	1,46%
Beamte 2.1	1,05%	2,55%	3,00%
Tarif 2.1	1,04%	2,74%	2,23%
Beamte 1.2	1,17%	3,20%	4,95%
Tarif 1.2	1,22%	4,19%	4,37%
Beamte 1.1	1,23%	4,87%	6,95%
Tarif 1.1	1,17%	4,74%	5,07%

Tab. 15: Erkrankungslänge nach Laufbahngruppe (ohne Lehrkräfte) 2020 – vgl. Tab. 16 aus 2019



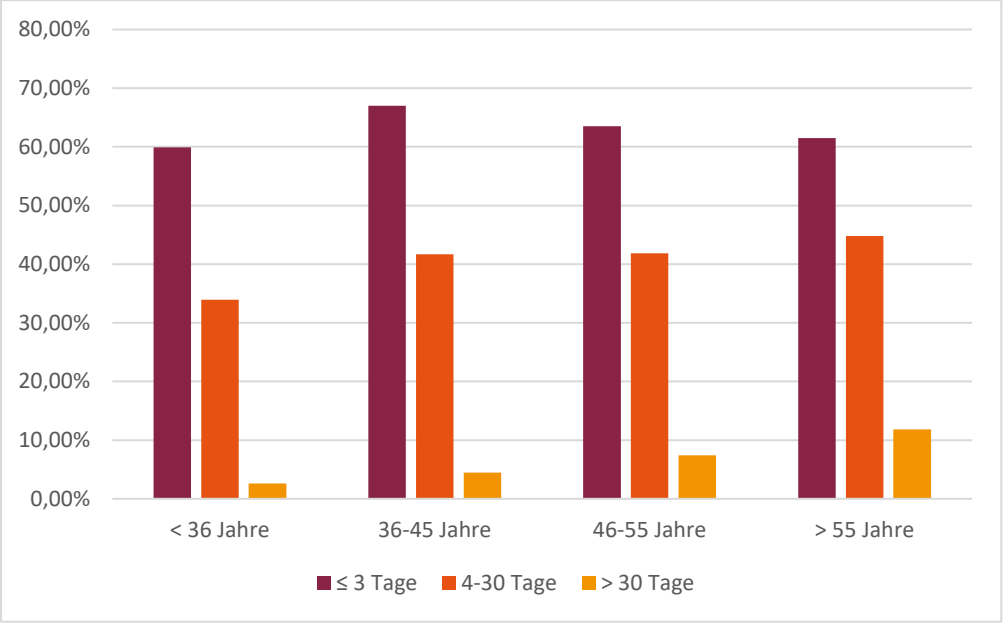
zu Tab. 15: Erkrankungslänge nach Laufbahngruppe (ohne Lehrkräfte) 2020

	weiblich	männlich	divers	gesamt
≤ 3 Tage	1,39%	1,12%	0,00%	1,27%
4-30 Tage	2,93%	2,61%	0,00%	2,79%
> 30 Tage	2,88%	2,89%	0,00%	2,88%
gesamt	7,19%	6,63%	0,00%	6,95%

Tab. 16: Erkrankungslänge nach Geschlecht 2020 – vgl. Tab. 18 aus 2019

	≤ 3 Tage	4-30 Tage	> 30 Tage	gesamt
< 36 Jahre	59,90%	33,92%	2,60%	70,15%
36-45 Jahre	67,01%	41,70%	4,49%	77,92%
46-55 Jahre	63,51%	41,84%	7,42%	76,66%
> 55 Jahre	61,47%	44,82%	11,84%	77,73%
Gesamt	62,86%	40,26%	6,59%	75,37%

Tab. 17: Betroffenheit nach Länge der Erkrankung und Alter 2020 – vgl. Tab. 17 aus 2019



zu Tab. 17: Betroffenheit nach Länge der Erkrankung und Alter 2020

Tab. 18: Landesverwaltung

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		350.233	66.995.882	4.654.396	6,95%	263.964	852.720	1,27%	220.146	1.870.548	2,79%	140.997	1.931.128	2,88%	23.070
Ge-schlecht	weiblich	212.120	38.058.380	2.736.914	7,19%	161.864	528.078	1,39%	135.978	1.114.219	2,93%	86.125	1.094.617	2,88%	12.982
	männlich	138.113	28.937.502	1.917.482	6,63%	102.100	324.642	1,12%	84.168	756.329	2,61%	54.872	836.511	2,89%	9.882
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	13.365	3.303.562	127.486	3,86%	8.046	20.482	0,62%	6.075	51.425	1,56%	4.251	55.579	1,68%	545
	2.1	74.619	18.352.088	1.212.041	6,60%	57.878	192.127	1,05%	48.533	468.820	2,55%	32.867	551.094	3,00%	6.037
	1.2	21.190	5.251.871	489.350	9,32%	17.141	61.424	1,17%	13.997	168.103	3,20%	10.673	259.823	4,95%	2.438
	1.1	1.557	392.657	51.267	13,06%	1.384	4.828	1,23%	1.112	19.131	4,87%	1.015	27.308	6,95%	276
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	1.878	436.732	18.496	4,24%	1.285	3.823	0,88%	1.010	8.290	1,90%	639	6.383	1,46%	64
	2.1	10.795	2.560.944	153.889	6,01%	8.309	26.644	1,04%	6.378	70.257	2,74%	4.947	56.988	2,23%	815
	1.2	29.001	7.091.420	693.961	9,79%	24.603	86.623	1,22%	19.430	297.423	4,19%	16.468	309.915	4,37%	3.646
	1.1	1.636	414.947	45.585	10,99%	1.260	4.862	1,17%	961	19.684	4,74%	905	21.039	5,07%	186
Alter	< 36	98.487	18.305.931	762.831	4,17%	69.084	217.719	1,19%	58.998	367.945	2,01%	33.408	177.167	0,97%	2.560
	36 - 45	82.261	15.009.650	935.011	6,23%	64.097	219.793	1,46%	55.123	418.661	2,79%	34.304	296.557	1,98%	3.691
	46 - 55	90.048	17.782.322	1.303.787	7,33%	69.028	220.762	1,24%	57.187	517.853	2,91%	37.672	565.172	3,18%	6.684
	> 55	79.437	15.897.978	1.652.767	10,40%	61.748	194.446	1,22%	48.828	566.089	3,56%	35.601	892.232	5,61%	9.409

Tab. 19: Staatskanzlei

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		592	135.539	11.205	8,27%	420	1.528	1,13%	363	3.632	2,68%	235	6.045	4,46%	51
Ge-schlecht	weiblich	335	75.202	7.086	9,42%	253	976	1,30%	215	2.335	3,10%	150	3.775	5,02%	31
	männlich	257	60.337	4.119	6,83%	167	552	0,91%	148	1.297	2,15%	85	2.270	3,76%	20
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	170	38.813	1.769	4,56%	108	312	0,80%	91	597	1,54%	58	860	2,22%	6
	2.1	76	17.956	2.257	12,57%	61	266	1,48%	56	616	3,43%	37	1.375	7,66%	11
	1.2	7	1.667	165	9,90%	7	41	2,46%	6						
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	101	22.219	1.051	4,73%	57	167	0,75%	50	330	1,49%	19	554	2,49%	6
	2.1	69	14.811	902	6,09%	53	169	1,14%	110	383	2,59%	27			
	1.2	165	39.068	5.000	12,80%	132	556	1,42%	48	1.664	4,26%	90	2.780	7,12%	22
	1.1	4	1.005												
Alter	< 36	118	25.680	784	3,05%	71	224	0,87%	63	420	1,64%	38			
	36 - 45	160	35.958	1.865	5,19%	110	416	1,16%	98	668	1,86%	52	781	2,17%	7
	46 - 55	160	38.210	3.719	9,73%	120	429	1,12%	102	1.264	3,31%	74	2.026	5,30%	20
	> 55	154	35.691	4.837	13,55%	119	459	1,29%	100	1.280	3,59%	71	3.098	8,68%	22

Tab. 20: Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		389	81.987	5.308	6,47%	284	965	1,18%	248	2.289	2,79%	164	2.054	2,51%	21
Ge-schlecht	weiblich	254	53.906	3.753	6,96%	203	707	1,31%	184	1.724	3,20%	115	1.322	2,45%	13
	männlich	135	28.081	1.555	5,54%	81	258	0,92%	64	565	2,01%	49	732	2,61%	8
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	117	25.179	1.076	4,27%	83	232	0,92%	72	591	2,35%	46			
	2.1	90	18.903	1.367	7,23%	67	264	1,40%	59	484	2,56%	38	619	3,27%	6
	1.2	6	1.237										0	0,00%	0
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	53	10.836	231	2,13%	34	95	0,88%	32	84	0,78%	14			
	2.1	73	16.590	1.729	10,42%	61	230	1,39%	53	682	4,11%	40	817	4,92%	7
	1.2	45	8.297	807	9,73%	33	126	1,52%	26	368	4,44%	22			
	1.1	5	945												
Alter	< 36	97	18.148	629	3,47%	68	245	1,35%	63	333	1,83%	33			
	36 - 45	87	16.867	767	4,55%	57	200	1,19%	47	448	2,66%	35			
	46 - 55	103	23.817	2.294	9,63%	84	226	0,95%	70	752	3,16%	52	1.316	5,53%	10
	> 55	102	23.155	1.618	6,99%	75	294	1,27%	68	756	3,26%	44	568	2,45%	8

Tab. 21: Ministerium der Finanzen

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		575	134.281	6.857	5,11%	416	1.338	1,00%	350	2.719	2,02%	217	2.800	2,09%	36
Ge-schlecht	weiblich	318	71.221	4.385	6,16%	239	812	1,14%	204	1.674	2,35%	130	1.899	2,67%	24
	männlich	257	63.060	2.472	3,92%	177	526	0,83%	146	1.045	1,66%	87	901	1,43%	12
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	198	48.211	2.312	4,80%	142	484	1,00%	120	855	1,77%	71	973	2,02%	12
	2.1	227	50.743	1.727	3,40%	156	446	0,88%	131	883	1,74%	74	398	0,78%	8
	1.2	12	2.478	143	5,77%	10	26	1,05%	10						
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	7	1.821							0	0,00%	0	0	0,00%	0
	2.1	44	10.441	660	6,32%	35	127	1,22%	29	244	2,34%	19			
	1.2	73	17.143	1.551	9,05%	59	214	1,25%	49	482	2,81%	39	855	4,99%	10
	1.1	14	3.444	461	13,39%	12	38	1,10%	9	213	6,18%	11			
Alter	< 36	121	25.413	698	2,75%	79	199	0,78%	64	437	1,72%	38			
	36 - 45	155	35.376	1.383	3,91%	111	337	0,95%	94	585	1,65%	60	461	1,30%	8
	46 - 55	166	39.855	1.942	4,87%	128	450	1,13%	110	846	2,12%	61	646	1,62%	11
	> 55	133	33.637	2.834	8,43%	98	352	1,05%	82	851	2,53%	58	1.631	4,85%	16

Tab. 22: Ministerium des Innern

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		1.121	276.655	21.441	7,75%	1.002	4.027	1,46%	845	8.672	3,13%	593	8.742	3,16%	88
Ge-schlecht	weiblich	496	121.549	11.083	9,12%	455	2.026	1,67%	395	4.108	3,38%	276	4.949	4,07%	43
	männlich	625	155.106	10.358	6,68%	547	2.001	1,29%	450	4.564	2,94%	317	3.793	2,45%	45
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	216	53.839	2.271	4,22%	181	617	1,15%	158	987	1,83%	91	667	1,24%	10
	2.1	539	133.043	10.760	8,09%	476	1.693	1,27%	388	4.072	3,06%	276	4.995	3,75%	52
	1.2	14	3.967	499	12,58%	16	78	1,97%	14	140	3,53%	7			
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	17	4.125	220	5,33%	12	48	1,16%	9	172	4,17%	9	0	0,00%	0
	2.1	127	31.477	1.620	5,15%	125	573	1,82%	108	1.006	3,20%	83			
	1.2	194	46.493	5.482	11,79%	180	982	2,11%	160	2.112	4,54%	117	2.388	5,14%	20
	1.1	14	3.711	589	15,87%	12	36	0,97%	8	183	4,93%	10			
Alter	< 36	261	61.325	3.258	5,31%	220	822	1,34%	187	1.756	2,86%	125	680	1,11%	10
	36 - 45	311	75.698	5.637	7,45%	275	1.041	1,38%	227	2.334	3,08%	179	2.262	2,99%	26
	46 - 55	290	71.581	5.029	7,03%	246	1.022	1,43%	215	2.235	3,12%	143	1.772	2,48%	14
	> 55	259	68.051	7.517	11,05%	261	1.142	1,68%	216	2.347	3,45%	146	4.028	5,92%	38

Tab. 23: Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		567	129.196	9.269	7,17%	420	1.374	1,06%	363	3.620	2,80%	224	4.275	3,31%	32
Ge-schlecht	weiblich	296	68.349	6.050	8,85%	236	794	1,16%	203	2.448	3,58%	144	2.808	4,11%	20
	männlich	271	60.847	3.219	5,29%	184	580	0,95%	160	1.172	1,93%	80	1.467	2,41%	12
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	179	41.878	2.106	5,03%	128	363	0,87%	109	778	1,86%	56	965	2,30%	8
	2.1	108	25.300	1.581	6,25%	79	322	1,27%	73	615	2,43%	42	644	2,55%	6
	1.2	2	298												
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	94	20.276	582	2,87%	64	142	0,70%	54	440	2,17%	30	0	0,00%	0
	2.1	79	17.744	822	4,63%	54	181	1,02%	47	372	2,10%	30			
	1.2	105	23.700	4.175	17,62%	94	363	1,53%	79	1.415	5,97%	66	2.397	10,11%	15
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Alter	< 36	126	25.781	832	3,23%	83	319	1,24%	76	513	1,99%	34	0	0,00%	0
	36 - 45	139	32.867	1.389	4,23%	105	378	1,15%	94	738	2,25%	59			
	46 - 55	131	31.225	2.922	9,36%	98	286	0,92%	83	858	2,75%	51	1.778	5,69%	13
	> 55	171	39.323	4.126	10,49%	134	391	0,99%	110	1.511	3,84%	80	2.224	5,66%	15

Tab. 24: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		623	140.225	10.910	7,78%	472	1.850	1,32%	417	4.330	3,09%	255	4.730	3,37%	48
Ge-schlecht	weiblich	382	84.104	6.468	7,69%	291	1.178	1,40%	262	3.120	3,71%	171	2.170	2,58%	26
	männlich	241	56.121	4.442	7,92%	181	672	1,20%	155	1.210	2,16%	84	2.560	4,56%	22
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	139	31.874	1.635	5,13%	106	312	0,98%	89	798	2,50%	47	525	1,65%	7
	2.1	142	32.598	3.648	11,19%	112	491	1,51%	98	920	2,82%	61	2.237	6,86%	19
	1.2	5	1.159												
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	111	24.095	992	4,12%	74	244	1,01%	66	436	1,81%	37			
	2.1	110	24.228	1.987	8,20%	80	320	1,32%	73	961	3,97%	46	706	2,91%	7
	1.2	116	26.271	2.595	9,88%	96	471	1,79%	87	1.174	4,47%	63	950	3,62%	13
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Alter	< 36	117	23.991	954	3,98%	81	314	1,31%	77	518	2,16%	40			
	36 - 45	163	36.645	1.832	5,00%	115	442	1,21%	103	1.019	2,78%	63			
	46 - 55	168	39.610	2.872	7,25%	132	528	1,33%	122	1.250	3,16%	69	1.094	2,76%	13
	> 55	175	39.979	5.252	13,14%	144	566	1,42%	115	1.543	3,86%	83	3.143	7,86%	28

Tab. 25: Ministerium für Schule und Bildung

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		591	135.262	9.360	6,92%	477	2.379	1,76%	420	4.235	3,13%	266	2.746	2,03%	36
Ge-schlecht	weiblich	363	80.284	6.125	7,63%	301	1.493	1,86%	265	2.902	3,61%	172	1.730	2,15%	21
	männlich	228	54.978	3.235	5,88%	176	886	1,61%	155	1.333	2,42%	94	1.016	1,85%	15
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	250	56.830	2.491	4,38%	188	697	1,23%	167	1.083	1,91%	87	711	1,25%	7
	2.1	135	30.378	2.955	9,73%	105	625	2,06%	94	1.179	3,88%	67	1.151	3,79%	15
	1.2	7	1.431	135	9,43%	7	48	3,35%	7				0	0,00%	0
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	37	7.567	560	7,40%	29	63	0,83%	19	202	2,67%	15			
	2.1	38	9.341	589	6,31%	32	152	1,63%	25	230	2,46%	20	207	2,22%	6
	1.2	115	27.447	2.487	9,06%	108	773	2,82%	101	1.382	5,04%	69			
	1.1	9	2.268	143	6,31%	8	21	0,93%	7						
Alter	< 36	84	16.954	912	5,38%	63	351	2,07%	56	414	2,44%	30			
	36 - 45	154	34.011	1.456	4,28%	114	512	1,51%	102	908	2,67%	66			
	46 - 55	181	42.247	3.081	7,29%	155	760	1,80%	140	1.341	3,17%	79	980	2,32%	11
	> 55	172	42.050	3.911	9,30%	145	756	1,80%	122	1.572	3,74%	91	1.583	3,76%	20

Tab. 26: Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		348	79.627	5.778	7,26%	283	771	0,97%	236	2.227	2,80%	186	2.780	3,49%	31
Ge-schlecht	weiblich	214	47.981	3.488	7,27%	181	508	1,06%	155	1.571	3,27%	123	1.409	2,94%	20
	männlich	134	31.646	2.290	7,24%	102	263	0,83%	81	656	2,07%	63	1.371	4,33%	11
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	119	27.434	1.539	5,61%	90	201	0,73%	71	630	2,30%	59	708	2,58%	9
	2.1	89	20.711	1.745	8,43%	77	218	1,05%	66	615	2,97%	52	912	4,40%	10
	1.2	2	504												
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	34	7.708	323	4,19%	26	52	0,67%	24	96	1,25%	10			
	2.1	47	10.708	681	6,36%	40	130	1,21%	34	242	2,26%	26			
	1.2	57	12.562	1.472	11,72%	48	165	1,31%	40	631	5,02%	37	676	5,38%	6
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Alter	< 36	57	12.468	492	3,95%	47	136	1,09%	37	324	2,60%	32			
	36 - 45	87	19.010	845	4,45%	66	162	0,85%	51	459	2,41%	42			
	46 - 55	100	23.046	1.446	6,27%	80	231	1,00%	70	708	3,07%	58	507	2,20%	10
	> 55	104	25.103	2.995	11,93%	90	242	0,96%	78	736	2,93%	54	2.017	8,03%	18

Tab. 27: Ministerium der Justiz

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		344	86.688	3.925	4,53%	236	626	0,72%	202	1.718	1,98%	124	1.581	1,82%	22
Ge-schlecht	weiblich	201	50.652	2.827	5,58%	143	445	0,88%	126	1.214	2,40%	78	1.168	2,31%	17
	männlich	143	36.036	1.098	3,05%	93	181	0,50%	76	504	1,40%	46			
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	165	41.580	920	2,21%	104	246	0,59%	91	403	0,97%	44	271	0,65%	6
	2.1	78	19.656	604	3,07%	54	140	0,71%	47	354	1,80%	28			
	1.2	24	6.048	431	7,13%	17	34	0,56%	12	227	3,75%	14			
	1.1	6	1.512	384	25,40%	6				120	7,94%	6			
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	5	1.260												
	2.1	14	3.528	175	4,96%	10	40	1,13%	9	103	2,92%	7			
	1.2	51	12.852	1.385	10,78%	41	148	1,15%	35	497	3,87%	24	740	5,76%	7
	1.1	1	252												
Alter	< 36	48	12.096	485	4,01%	34	98	0,81%	32	213	1,76%	15			
	36 - 45	108	27.216	865	3,18%	70	178	0,65%	59	464	1,70%	36			
	46 - 55	109	27.468	1.160	4,22%	78	191	0,70%	66	594	2,16%	45	375	1,37%	6
	> 55	79	19.908	1.415	7,11%	54	159	0,80%	45	447	2,25%	28	809	4,06%	8

Tab. 28: Ministerium für Verkehr

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		270	64.189	3.339	5,20%	195	735	1,15%	175	1.231	1,92%	89	1.373	2,14%	15
Ge-schlecht	weiblich	134	31.965	1.901	5,95%	103	404	1,26%	93	715	2,24%	54	782	2,45%	10
	männlich	136	32.224	1.438	4,46%	92	331	1,03%	82	516	1,60%	35			
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	86	19.290	703	3,64%	61	242	1,25%	57	316	1,64%	24			
	2.1	50	11.381	413	3,63%	30	101	0,89%	28	93	0,82%	11			
	1.2	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	27	7.234	160	2,21%	20	79	1,09%	19	81	1,12%	7	0	0,00%	0
	2.1	50	12.102	611	5,05%	37	133	1,10%	30	313	2,59%	17			
	1.2	50	12.436	1.410	11,34%	43	177	1,42%	40	389	3,13%	27	844	6,79%	8
	1.1	7	1.746												
Alter	< 36	68	14.608	370	2,53%	46	171	1,17%	40	199	1,36%	18	0	0,00%	0
	36 - 45	56	13.175	482	3,66%	37	141	1,07%	36	259	1,97%	16			
	46 - 55	75	18.500	1.531	8,28%	64	250	1,35%	59	441	2,38%	32	840	4,54%	7
	> 55	71	17.906	956	5,34%	48	173	0,97%	40	332	1,85%	23	451	2,52%	7

Tab. 29: Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		489	112.412	6.754	6,01%	364	1.339	1,19%	311	2.990	2,66%	213	2.425	2,16%	25
Ge-schlecht	weiblich	281	63.960	4.324	6,76%	224	896	1,40%	196	1.984	3,10%	137	1.444	2,26%	15
	männlich	208	48.452	2.430	5,02%	140	443	0,91%	115	1.006	2,08%	76	981	2,02%	10
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	149	34.234	1.456	4,25%	103	308	0,90%	86	734	2,14%	54	414	1,21%	7
	2.1	86	20.153	1.381	6,85%	73	230	1,14%	65	524	2,60%	41			
	1.2	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	104	24.722	1.051	4,25%	63	183	0,74%	50	444	1,80%	34			
	2.1	69	14.728	1.082	7,35%	53	212	1,44%	48	353	2,40%	28			
	1.2	79	18.073	1.596	8,83%	70	396	2,19%	60	872	4,82%	54			
	1.1	2	502												
Alter	< 36	69	15.134	1.061	7,01%	58	244	1,61%	53	536	3,54%	35			
	36 - 45	103	20.995	1.076	5,13%	79	204	0,97%	62	508	2,42%	45			
	46 - 55	132	30.708	1.374	4,47%	85	312	1,02%	72	654	2,13%	49			
	> 55	185	45.575	3.243	7,12%	142	579	1,27%	124	1.292	2,83%	84	1.372	3,01%	14

Tab. 30: Ministerium für Kultur und Wissenschaft

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		436	103.313	6.871	6,65%	332	1.429	1,38%	289	2.492	2,41%	172	2.950	2,86%	37
Ge-schlecht	weiblich	263	61.803	3.981	6,44%	205	937	1,52%	180	1.559	2,52%	111	1.485	2,40%	22
	männlich	173	41.510	2.890	6,96%	127	492	1,19%	109	933	2,25%	61	1.465	3,53%	15
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	115	26.987	979	3,63%	78	290	1,07%	68	477	1,77%	35			
	2.1	105	25.106	1.943	7,74%	85	354	1,41%	70	583	2,32%	45	1.006	4,01%	10
	1.2	1	252												
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	81	19.383	921	4,75%	54	169	0,87%	46	390	2,01%	28			
	2.1	36	8.731	494	5,66%	28	136	1,56%	27	182	2,08%	15			
	1.2	95	22.329	2.472	11,07%	84	464	2,08%	75	860	3,85%	49	1.148	5,14%	14
	1.1	3	525												
Alter	< 36	102	25.070	600	2,39%	61	188	0,75%	50	247	0,99%	30			
	36 - 45	75	17.556	676	3,85%	54	245	1,40%	50	281	1,60%	22			
	46 - 55	118	27.835	2.646	9,51%	96	436	1,57%	84	849	3,05%	52	1.361	4,89%	17
	> 55	141	32.852	2.949	8,98%	121	560	1,70%	105	1.115	3,39%	68	1.274	3,88%	16

Tab. 31: Landesbeauftragte für den Datenschutz

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		85	20.417	1.424	6,97%	66	316	1,55%	62	856	4,19%	32			
Ge-schlecht	weiblich	56	13.159	1.094	8,31%	43	214	1,63%	39	628	4,77%	24			
	männlich	29	7.258	330	4,55%	23	102	1,41%	23	228	3,14%	8	0	0,00%	0
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	43	10.184	564	5,54%	34	154	1,51%	32	410	4,03%	15	0	0,00%	0
	2.1	26	6.301	573	9,09%	21	98	1,56%	19	223	3,54%	11	252	4,00%	
	1.2	2	504												
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	3	756												
	2.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
	1.2	11	2.672	228	8,53%	8	36	1,35%	8				0	0,00%	0
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Alter	< 36	7	1.663										0	0,00%	0
	36 - 45	31	7.160	492	6,87%	27	129	1,80%	26	363	5,07%	11	0	0,00%	0
	46 - 55	30	7.360	397	5,39%	23	133	1,81%	22	264	3,59%	13	0	0,00%	0
	> 55	17	4.234	497	11,74%	13	44	1,04%	12	201	4,75%	7			

Tab. 32: Landesrechnungshof

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		210	50.702	3.081	6,08%	144	408	0,80%	262	1.287	2,54%	126	1.386	2,73%	24
Ge-schlecht	weiblich	90	20.740	1.433	6,91%	65	196	0,95%	134	576	2,78%	60	661	3,19%	9
	männlich	120	29.962	1.648	5,50%	79	212	0,71%	128	711	2,37%	66	725	2,42%	15
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	86	21.319	1.185	5,56%	60	175	0,82%	112	446	2,09%	47	564	2,65%	9
	2.1	78	18.295	1.098	6,00%	52	141	0,77%	85	372	2,03%	37	585	3,20%	12
	1.2	7	1.688	156	9,24%	6	11	0,65%	8	106	6,28%	8			
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	8	2.016										0	0,00%	0
	2.1	10	2.520				12	0,48%	7						
	1.2	20	4.612	544	11,80%	20	66	1,43%	48	345	7,48%	31			
	1.1	1	252												
Alter	< 36	36	8.820	479	5,43%	20	45	0,51%	36	202	2,29%	19			
	36 - 45	46	10.685	299	2,80%	25	87	0,81%	60	181	1,69%	20			
	46 - 55	68	16.657	880	5,28%	49	157	0,94%	86	397	2,38%	43	326	1,96%	7
	> 55	60	14.540	1.423	9,79%	50	119	0,82%	80	507	3,49%	44	797	5,48%	13

Tab. 33: Geschäftsbereich Ministerium der Finanzen

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		31.733	7.617.874	511.162	6,71%	24.255	96.022	1,26%	20.845	196.009	2,57%	13.462	219.131	2,88%	2.342
Ge-schlecht	weiblich	19.802	4.663.228	334.114	7,16%	15.618	63.302	1,36%	13.560	130.548	2,80%	8.858	140.264	3,01%	1.526
	männlich	11.931	2.954.646	177.048	5,99%	8.637	32.720	1,11%	7.285	65.461	2,22%	4.604	78.867	2,67%	816
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	1.141	280.891	11.997	4,27%	822	2.456	0,87%	694	4.818	1,72%	400	4.723	1,68%	62
	2.1	16.616	3.951.017	202.869	5,13%	12.070	43.364	1,10%	10.307	78.021	1,97%	6.166	81.484	2,06%	927
	1.2	8.043	1.946.840	156.873	8,06%	6.573	30.513	1,57%	5.838	56.440	2,90%	3.747	69.920	3,59%	710
	1.1	109	27.761	4.686	16,88%	91	395	1,42%	73	1.072	3,86%	60	3.219	11,60%	29
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	36	7.883	298	3,78%	21	80	1,01%	21	170	2,16%	13			
	2.1	939	227.624	14.457	6,35%	695	2.740	1,20%	564	6.096	2,68%	416	5.621	2,47%	63
	1.2	4.645	1.124.665	115.995	10,31%	3.840	15.985	1,42%	3.239	47.635	4,24%	2.563	52.375	4,66%	532
	1.1	204	51.193	3.987	7,79%	143	489	0,96%	109	1.757	3,43%	97	1.741	3,40%	18
Alter	< 36	10.986	2.476.966	93.144	3,76%	7.577	31.103	1,26%	6.762	42.364	1,71%	3.672	19.677	0,79%	247
	36 - 45	4.443	1.037.304	60.002	5,78%	3.456	12.929	1,25%	2.954	26.543	2,56%	2.022	20.530	1,98%	257
	46 - 55	7.799	1.897.024	133.290	7,03%	6.141	23.239	1,23%	5.203	51.433	2,71%	3.473	58.618	3,09%	670
	> 55	8.505	2.206.580	224.726	10,18%	7.081	28.751	1,30%	5.926	75.669	3,43%	4.295	120.306	5,45%	1.168

Tab. 34: Geschäftsbereich Ministerium des Innern

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		10.630	2.411.974	173.369	7,19%	8.346	36.281	1,50%	7.217	65.087	2,70%	4.493	72.001	2,99%	773
Ge-schlecht	weiblich	5.497	1.226.375	95.037	7,75%	4.454	20.043	1,63%	3.895	35.863	2,92%	2.435	39.131	3,19%	416
	männlich	5.133	1.185.599	78.332	6,61%	3.892	16.238	1,37%	3.322	29.224	2,46%	2.058	32.870	2,77%	349
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	1.690	383.021	17.080	4,46%	1.144	4.000	1,04%	967	6.507	1,70%	538	6.573	1,72%	67
	2.1	3.066	694.136	43.803	6,31%	2.364	10.648	1,53%	2.108	15.570	2,24%	1.186	17.585	2,53%	200
	1.2	911	210.635	19.638	9,32%	767	3.580	1,70%	682	6.052	2,87%	420	10.006	4,75%	95
	1.1	2	504												
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	262	60.674	2.368	3,90%	206	724	1,19%	149	895	1,48%	78	749	1,23%	6
	2.1	1.995	449.933	28.708	6,38%	1.571	6.674	1,48%	1.374	11.812	2,63%	860	10.222	2,27%	120
	1.2	2.431	554.457	53.580	9,66%	2.051	9.583	1,73%	1.745	20.820	3,76%	1.233	23.177	4,18%	235
	1.1	273	58.613	8.179	13,95%	222	1.068	1,82%	173	3.422	5,84%	154	3.689	6,29%	30
Alter	< 36	3.012	628.055	28.118	4,48%	2.158	9.323	1,48%	1.917	12.671	2,02%	1.063	6.124	0,98%	77
	36 - 45	1.983	450.712	28.232	6,26%	1.581	7.006	1,55%	1.380	12.062	2,68%	843	9.164	2,03%	107
	46 - 55	2.479	584.455	45.237	7,74%	2.000	8.677	1,48%	1.701	16.123	2,76%	1.085	20.437	3,50%	214
	> 55	3.156	748.751	71.782	9,59%	2.607	11.275	1,51%	2.215	24.231	3,24%	1.492	36.276	4,84%	346

Tab. 35: Polizei

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		55.370	13.826.434	1.012.026	7,32%	44.002	144.919	1,05%	36.678	415.245	3,00%	26.741	451.862	3,27%	4.920
Ge-schlecht	weiblich	17.821	4.378.436	311.876	7,12%	14.226	49.381	1,13%	12.177	137.078	3,13%	8.729	125.417	2,86%	1.274
	männlich	37.549	9.447.998	700.150	7,41%	29.776	95.538	1,01%	24.501	278.167	2,94%	18.012	326.445	3,46%	3.461
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	480	148.312	8.137	5,49%	301	1.074	0,72%	236	3.051	2,06%	164			
	2.1	46.660	11.665.901	828.022	7,10%	37.141	119.244	1,02%	31.009	326.965	2,80%	21.971	381.813	3,27%	4.129
	1.2	244	74.876	11.305	15,10%	210	1.277	1,71%	175	4.421	5,90%	157			
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	97	25.625	1.282	5,00%	79	275	1,07%	66	681	2,66%	50			
	2.1	2.529	628.840	36.323	5,78%	1.893	6.932	1,10%	1.587	19.076	3,03%	1.204	10.315	1,64%	36
	1.2	5.016	1.242.383	121.587	9,79%	4.079	15.638	1,26%	3.349	58.256	4,69%	2.961	47.693	3,84%	270
	1.1	92	34.655	5.086	14,68%	80	459	1,32%	67	2.717	7,84%	67	1.910	5,51%	7
Alter	< 36	21.526	5.385.866	164.801	3,06%	15.353	47.048	0,87%	13.212	85.242	1,58%	7.596	32.511	0,60%	339
	36 - 45	10.138	2.489.850	169.704	6,82%	8.436	27.384	1,10%	7.009	82.426	3,31%	5.578	59.894	2,41%	551
	46 - 55	12.458	3.120.253	297.978	9,55%	10.551	36.091	1,16%	8.683	120.566	3,86%	7.077	141.321	4,53%	1.413
	> 55	11.248	2.830.465	379.543	13,41%	9.662	34.396	1,22%	7.774	127.011	4,49%	6.490	218.136	7,71%	1.972

Tab. 36: Geschäftsbereich Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		3.535	818.289	59.880	7,32%	2.599	3.644	0,45%	1.025	21.695	2,65%	1.603	34.541	4,22%	412
Ge-schlecht	weiblich	1.304	297.585	25.626	8,61%	1.045	1.420	0,48%	385	8.678	2,92%	637	15.528	5,22%	187
	männlich	2.231	520.704	34.254	6,58%	1.554	2.224	0,43%	640	13.017	2,50%	966	19.013	3,65%	225
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	219	53.082	2.238	4,22%	149	212	0,40%	68	1.253	2,36%	94	773	1,46%	15
	2.1	280	66.164	5.458	8,25%	215	402	0,61%	108	1.826	2,76%	130	3.230	4,88%	33
	1.2	100	24.974	3.759	15,05%	90	186	0,74%	45	961	3,85%	56	2.612	10,46%	25
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	202	44.561	1.466	3,29%	121	196	0,44%	62	694	1,56%	67	576	1,29%	7
	2.1	1.712	387.356	20.074	5,18%	1.164	987	0,25%	379	8.655	2,23%	727	10.432	2,69%	138
	1.2	985	232.929	25.684	11,03%	829	1.642	0,70%	356	8.083	3,47%	513	15.959	6,85%	185
	1.1	37	9.223	1.201	13,02%	31	19	0,21%	7	223	2,42%	16	959	10,40%	9
Alter	< 36	754	165.656	7.210	4,35%	523	923	0,56%	222	4.503	2,72%	353	1.784	1,08%	34
	36 - 45	793	179.346	9.463	5,28%	565	829	0,46%	237	4.603	2,57%	367	4.031	2,25%	59
	46 - 55	933	219.629	14.994	6,83%	704	1.060	0,48%	296	5.758	2,62%	428	8.176	3,72%	114
	> 55	1.055	253.658	28.213	11,12%	807	832	0,33%	270	6.831	2,69%	455	20.550	8,10%	205

Tab. 37: Geschäftsbereich Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		761	173.638	17.604	10,14%	1.478	2.229	1,28%	956	6.996	4,03%	591	8.379	4,83%	88
Ge-schlecht	weiblich	508	113.070	12.189	10,78%	1.056	1.515	1,34%	660	5.345	4,73%	445	5.329	4,71%	57
	männlich	253	60.568	5.415	8,94%	422	714	1,18%	296	1.651	2,73%	146	3.050	5,04%	31
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	48	11.273	593	5,26%	40	164	1,45%	38	344	3,05%	20			
	2.1	31	7.372	371	5,03%	28	111	1,51%	27	218	2,96%	14			
	1.2	1	203												
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	70	15.830	1.040	6,57%	63	201	1,27%	59	358	2,26%	24			
	2.1	173	37.184	3.787	10,18%	309	546	1,47%	219	1.302	3,50%	109	1.939	5,21%	20
	1.2	437	101.524	11.793	11,62%	1.036	1.199	1,18%	612	4.762	4,69%	422	5.832	5,74%	61
	1.1	1	252												
Alter	< 36	73	16.579	984	5,94%	72	345	2,08%	69	440	2,65%	38			
	36 - 45	74	17.058	1.232	7,22%	62	272	1,59%	61	577	3,38%	35			
	46 - 55	221	53.193	4.840	9,10%	479	633	1,19%	304	2.030	3,82%	189	2.177	4,09%	22
	> 55	393	86.808	10.548	12,15%	865	979	1,13%	522	3.949	4,55%	329	5.620	6,47%	61

Tab. 38: Lehrkräfte

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		195.940	29.185.817	1.861.961	6,38%	143.774	451.871	1,55%	122.404	767.319	2,63%	69.005	642.771	2,20%	8.481
Geschlecht	weiblich	139.334	20.503.822	1.407.198	6,86%	103.609	324.205	1,58%	87.744	579.448	2,83%	51.138	503.545	2,46%	6.671
	männlich	56.606	8.681.995	454.763	5,24%	40.165	127.666	1,47%	34.660	187.871	2,16%	17.867	139.226	1,60%	1.810
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Schulform Beamte *	Grundschule	41.605	6.612.994	422.653	6,39%	29.233	76.255	1,15%	23.084	167.567	2,53%	14.964	178.831	2,70%	2.266
	Hauptschule	4.078	658.489	54.836	8,33%	3.204	10.637	1,62%	2.676	20.955	3,18%	1.768	23.244	3,53%	274
	Förderschule	13.007	1.958.606	137.796	7,04%	9.955	31.271	1,60%	8.494	55.969	2,86%	4.939	50.556	2,58%	658
	Realschule	10.945	1.708.813	120.817	7,07%	8.395	27.544	1,61%	7.190	45.988	2,69%	4.111	47.285	2,77%	609
	Gesamtschule*	28.839	4.447.304	307.903	6,92%	22.743	84.882	1,91%	20.101	124.410	2,80%	11.032	98.611	2,22%	1.339
	Gymnasium	33.833	4.847.384	236.918	4,89%	24.442	81.893	1,69%	22.099	95.261	1,97%	9.616	59.764	1,23%	879
	Berufskolleg	18.832	2.883.144	182.791	6,34%	14.264	45.245	1,57%	12.386	74.534	2,59%	6.748	63.012	2,19%	860
	Weiterbildungs-kolleg	990	133.944	9.701	7,24%	740	2.243	1,67%	634	4.205	568,24%	363	3.253	2,43%	36
Schulform Tarif *	Grundschule	12.267	1.586.108	92.328	5,82%	8.254	21.505	1,36%	1.475	47.575	3,00%	4.279	23.248	1,47%	321
	Hauptschule	2.406	377.206	34.770	9,22%	1.844	5.770	1,53%	6.654	14.403	3,82%	1.107	14.597	3,87%	162
	Förderschule	3.040	408.129	30.132	7,38%	2.241	6.533	1,60%	1.831	14.515	3,56%	1.207	9.084	2,23%	127
	Realschule	3.821	538.402	37.852	7,03%	2.750	8.595	1,60%	2.311	16.310	3,03%	1.409	12.947	2,40%	172
	Gesamtschule*	9.184	1.320.631	93.081	7,05%	6.874	23.528	1,78%	5.833	41.847	3,17%	3.536	27.706	2,10%	372
	Gymnasium	6.118	758.527	36.141	4,76%	3.963	11.778	1,55%	3.499	15.622	2,06%	1.524	8.741	1,15%	126
	Berufskolleg	6.564	893.741	60.853	6,81%	4.584	13.331	1,49%	3.882	26.478	2,96%	2.252	21.044	2,35%	266
	Weiterbildungs-kolleg	411	52.395	3.389	6,47%	288	861	1,64%	255	1.680	3,21%	150	848	1,62%	14
Alter	< 36	49.998	6.644.048	315.249	4,74%	34.157	100.450	1,51%	29.345	150.108	2,26%	15.023	64.691	0,97%	1.109
	36 - 45	53.668	8.074.856	486.994	6,03%	41.790	147.753	1,83%	36.994	216.082	2,68%	20.148	123.159	1,53%	1.795
	46 - 55	50.724	8.064.170	497.095	6,16%	37.700	117.564	1,46%	32.068	198.900	2,47%	18.078	180.631	2,24%	2.261
	> 55	41.550	6.402.743	562.623	8,79%	30.127	86.104	1,34%	23.997	202.229	3,16%	15.756	274.290	4,28%	3.316

* sowie Sekundarschule, Gemeinschaftsschule, PRIMUS

Tab. 39: Geschäftsbereich Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		44	10.298	1.546	15,01%	42	176	1,71%	37	824	8,00%	28	546	5,30%	8
Ge-schlecht	weiblich	20	4.571	496	10,85%	19	80	1,75%	18	139	3,04%	11			
	männlich	24	5.727	1.050	18,33%	23	96	1,68%	19	685	11,96%	17			
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	1	252												
	2.1	2	278												
	1.2	1	252												
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
	2.1	6	1.462	89	6,09%	6									
	1.2	16	3.643	477	13,09%	14	70	1,92%	13	247	6,78%	11			
	1.1	18	4.411	964	21,85%	18	70	1,59%	15	566	12,83%	15			
Alter	< 36	5	961												
	36 - 45	9	1.965	400	20,36%	8	36	1,83%	7	248	12,62%	7			
	46 - 55	14	3.447	343	9,95%	14	71	2,06%	13	104	3,02%	7			
	> 55	16	3.925	770	19,62%	16	61	1,55%	13	447	11,39%	13			

Tab. 40: Geschäftsbereich Ministerium der Justiz

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		26.752	6.741.504	478.793	7,10%	19.376	55.092	0,82%	14.938	188.393	2,79%	12.237	235.308	3,49%	2.288
Ge-schlecht	weiblich	18.184	4.582.368	350.444	7,65%	14.165	41.234	0,90%	11.109	141.082	3,08%	9.058	168.128	3,67%	1.643
	männlich	8.568	2.159.136	128.349	5,94%	5.211	13.858	0,64%	3.829	47.311	2,19%	3.179	67.180	3,11%	645
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	7.035	1.772.820	55.543	3,13%	3.597	6.425	0,36%	2.332	22.852	1,29%	2.023	26.266	1,48%	251
	2.1	4.330	1.091.160	67.760	6,21%	3.301	8.964	0,82%	2.648	24.089	2,21%	1.835	34.707	3,18%	342
	1.2	4.714	1.187.928	99.025	8,34%	3.551	9.947	0,84%	2.708	33.311	2,80%	2.206	55.767	4,69%	533
	1.1	1.438	362.376	46.184	12,74%	1.287	4.423	1,22%	1.035	17.930	4,95%	949	23.831	6,58%	244
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	24	6.048	183	3,03%	14	47	0,78%	13	79	1,31%	9			
	2.1	363	91.476	5.690	6,22%	287	974	1,06%	244	2.590	2,83%	186	2.126	2,32%	19
	1.2	8.008	2.018.016	183.462	9,09%	6.707	22.137	1,10%	5.467	78.574	3,89%	4.568	82.751	4,10%	805
	1.1	840	211.680	20.946	9,90%	632	2.175	1,03%	491	8.968	4,24%	461	9.803	4,63%	93
Alter	< 36	5.887	1.483.409	75.042	5,06%	4.726	14.883	1,00%	3.862	37.590	2,53%	2.931	22.569	1,52%	282
	36 - 45	5.357	1.350.072	72.456	5,37%	3.636	9.880	0,73%	2.777	32.311	2,39%	2.336	30.265	2,24%	283
	46 - 55	8.187	2.063.060	135.906	6,59%	5.530	15.207	0,74%	4.241	54.984	2,67%	3.479	65.715	3,19%	661
	> 55	7.321	1.844.963	195.389	10,59%	5.484	15.122	0,82%	4.058	63.508	3,44%	3.491	116.759	6,33%	1.062

Tab. 41: Justizvollzug

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		9.754	2.458.008	244.871	9,96%	7.746	21.085	0,86%	5.931	83.244	3,39%	5.218	140.542	5,72%	1.286
Ge-schlecht	weiblich	3.165	797.580	79.235	9,93%	2.465	6.971	0,87%	1.912	25.477	3,19%	1.619	46.787	5,87%	385
	männlich	6.589	1.660.428	165.636	9,98%	5.281	14.114	0,85%	4.019	57.767	3,48%	3.599	93.755	5,65%	901
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	255	64.260	5.862	9,12%	188	527	0,82%	145	1.298	2,02%	100	4.037	6,28%	25
	2.1	687	173.124	14.453	8,35%	534	1.846	1,07%	446	4.480	2,59%	316	8.127	4,69%	79
	1.2	7.018	1.768.536	195.043	11,03%	5.834	15.427	0,87%	4.447	65.252	3,69%	4.010	114.364	6,47%	1.057
	1.1	2	504												
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	174	43.848	2.505	5,71%	119	418	0,95%	97	1.290	2,94%	79	797	1,82%	8
	2.1	234	58.968	3.508	5,95%	155	465	0,79%	124	1.537	2,61%	107	1.506	2,55%	15
	1.2	1.364	343.728	22.699	6,60%	897	2.357	0,69%	659	9.213	2,68%	593	11.129	3,24%	97
	1.1	20	5.040	751	14,90%	17	41	0,81%	12	170	3,37%	12			
Alter	< 36	3.182	801.864	47.846	5,97%	2.301	5.950	0,74%	1.762	17.989	2,24%	1.448	23.907	2,98%	215
	36 - 45	2.777	699.804	65.688	9,39%	2.242	5.852	0,84%	1.729	23.615	3,37%	1.553	36.221	5,18%	334
	46 - 55	2.263	570.276	71.283	12,50%	1.882	5.220	0,92%	1.402	22.892	4,01%	1.302	43.171	7,57%	391
	> 55	1.532	386.064	60.054	15,56%	1.321	4.063	1,05%	1.038	18.748	4,86%	915	37.243	9,65%	346

Tab. 42: Geschäftsbereich Ministerium für Verkehr

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		5.626	1.387.792	134.005	9,66%	4.668	13.428	0,97%	3.590	60.609	4,37%	3.140	59.968	4,32%	1.664
Ge-schlecht	weiblich	1.436	336.681	32.839	9,75%	1.198	4.105	1,22%	986	14.280	4,24%	787	14.454	4,29%	416
	männlich	4.190	1.051.111	101.166	9,62%	3.470	9.323	0,89%	2.604	46.329	4,41%	2.353	45.514	4,33%	1.248
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	138	33.996	1.960	5,77%	92	243	0,71%	76	774	2,28%	50	943	2,77%	27
	2.1	446	109.210	8.149	7,46%	358	1.006	0,92%	294	3.110	2,85%	195	4.033	3,69%	121
	1.2	23	5.343	482	9,02%	21	80	1,50%	21	384	7,19%	15			
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	94	23.557	1.116	4,74%	69	169	0,72%	52	422	1,79%	34	525	2,23%	16
	2.1	1.415	346.596	22.101	6,38%	1.133	3.093	0,89%	889	10.464	3,02%	695	8.544	2,47%	329
	1.2	3.455	852.532	98.033	11,50%	2.948	8.559	1,00%	2.221	44.559	5,23%	2.113	44.915	5,27%	1.146
	1.1	55	16.558	2.164	13,07%	47	278	1,68%	37	896	5,41%	38	990	5,98%	21
Alter	< 36	759	184.243	10.169	5,52%	617	1.799	0,98%	482	6.107	3,31%	387	2.263	1,23%	201
	36 - 45	767	189.924	14.649	7,71%	643	1.828	0,96%	513	7.573	3,99%	449	5.248	2,76%	221
	46 - 55	2.333	576.165	56.034	9,73%	1.940	5.462	0,95%	1.487	26.414	4,58%	1.334	24.158	4,19%	691
	> 55	1.767	437.460	53.153	12,15%	1.468	4.339	0,99%	1.108	20.515	4,69%	970	28.299	6,47%	551

Tab. 43: Geschäftsbereich Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		2.954	697.688	46.345	6,64%	2.167	7.643	1,10%	1.718	19.630	2,81%	1.376	19.072	2,73%	315
Ge-schlecht	weiblich	1.147	259.565	20.101	7,74%	887	3.606	1,39%	751	7.991	3,08%	564	8.504	3,28%	123
	männlich	1.807	438.123	26.244	5,99%	1.280	4.037	0,92%	967	11.639	2,66%	812	10.568	2,41%	192
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	267	63.753	2.434	3,82%	194	605	0,95%	163	1.036	1,63%	100	793	1,24%	12
	2.1	482	118.651	5.609	4,73%	287	747	0,63%	203	1.879	1,58%	161	2.983	2,51%	40
	1.2	44	10.597	1.411	13,32%	31	114	1,08%	23	461	4,35%	26	836	7,89%	14
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	203	46.677	1.780	3,81%	132	395	0,85%	108	842	1,80%	72	543	1,16%	10
	2.1	583	136.474	6.762	4,95%	426	1.579	1,16%	368	3.110	2,28%	246	2.073	1,52%	44
	1.2	1.357	317.158	27.789	8,76%	1.081	4.149	1,31%	842	12.086	3,81%	760	11.554	3,64%	192
	1.1	18	4.378	560	12,79%	16	54	1,23%	11	216	4,93%	11			
Alter	< 36	888	207.457	7.902	3,81%	596	2.184	1,05%	474	4.362	2,10%	372	1.356	0,65%	36
	36 - 45	473	111.213	5.798	5,21%	350	1.256	1,13%	299	2.698	2,43%	210	1.844	1,66%	33
	46 - 55	668	159.402	13.083	8,21%	528	1.798	1,13%	407	5.291	3,32%	340	5.994	3,76%	103
	> 55	925	219.616	19.562	8,91%	693	2.405	1,10%	538	7.279	3,31%	454	9.878	4,50%	143

Tab. 44: Geschäftsbereich Ministerium für Kultur und Wissenschaft

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		300	70.276	3.505	4,99%	258	800	1,14%	153	1.902	2,71%	128	803	1,14%	11
Ge-schlecht	weiblich	147	34.206	2.053	6,00%	125	425	1,24%	87	1.131	3,31%	71			
	männlich	153	36.070	1.452	4,03%	133	375	1,04%	66	771	2,14%	57	306	0,85%	6
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	37	8.854	211	2,38%	33	81	0,91%	18	130	1,47%	15	0	0,00%	0
	2.1	56	13.221	434	3,28%	39	135	1,02%	32	264	2,00%	21			
	1.2	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	34	8.011	342	4,27%	28	60	0,75%	14	175	2,18%	10			
	2.1	64	14.266	819	5,74%	51	173	1,21%	22	437	3,06%	31			
	1.2	91	21.629	1.462	6,76%	89	289	1,34%	56	721	3,33%	43			
	1.1	18	4.294	237	5,52%	18	62	1,44%	11	175	4,08%	8	0	0,00%	0
Alter	< 36	76	16.942	624	3,68%	56	283	1,67%	41	341	2,01%	31	0	0,00%	0
	36 - 45	65	15.409	711	4,61%	53	196	1,27%	35	476	3,09%	34			
	46 - 55	86	20.631	1.280	6,20%	81	215	1,04%	50	631	3,06%	40			
	> 55	73	17.294	890	5,15%	68	106	0,61%	27	454	2,63%	23			

Tab. 45: Geschäftsbereich Landesrechnungshof

		Beschäf-tigte - gesamt -	Arbeitstage - Soll -	Krankentage			Differenzierung der Krankentage								
							1 bis 3 Tage krank			4 bis 30 Tage krank			31 Tage u. m. krank		
				gesamt	in % v. Sp. 3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäf-tigte
Behörde gesamt		194	45.797	3.807	8,31%	142	445	0,97%	111	1.297	2,83%	79	2.065	4,51%	16
Ge-schlecht	weiblich	72	16.018	1.708	10,66%	55	205	1,28%	43	601	3,75%	28	902	5,63%	8
	männlich	122	29.779	2.099	7,05%	87	240	0,81%	68	696	2,34%	51	1.163	3,91%	8
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	22	5.396	421	7,80%	20	58	1,07%	15	257	4,76%	13			
	2.1	134	31.330	3.052	9,74%	93	269	0,86%	72	858	2,74%	52	1.925	6,14%	13
	1.2	2	454												
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
	2.1	16	3.816	133	3,49%	11	39	1,02%	8	94	2,46%	8	0	0,00%	0
	1.2	20	4.801	196	4,08%	16	78	1,62%	15						
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Alter	< 36	30	6.734	117	1,74%	17	54	0,80%	16	63	0,94%	7	0	0,00%	0
	36 - 45	39	8.918	618	6,93%	30	100	1,12%	19	232	2,60%	16			
	46 - 55	52	12.498	1.131	9,05%	40	114	0,91%	31	274	2,19%	19			
	> 55	73	17.647	1.941	11,00%	55	177	1,00%	45	728	4,13%	37	1.036	5,87%	11

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen

Friedrichstr. 62-80
40217 Düsseldorf

Telefon 0211 871-01
Telefax 0211 871-3355

poststelle@im.nrw.de
www.im.nrw

Grafiken und Fotos:
Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen

Druck:
Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen