Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen

Gesundheitsbericht der Landesregierung

Auswertung von Fehlzeiten der Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen für das Jahr 2021

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'in Förster

Urheberrecht
Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist nur in den Grenzen des geltenden deutschen Urheberrechts gestattet. Zitate sind bei vollständigen Verweisen auf die Quelle möglich.

Stand
15.07.2022

Inhalt

Vorwort **3**

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

II. Ergebnisse der Erhebung **7**

1. Krankheitsbedingte Fehlzeiten **7**
2. Soziodemographische Merkmale **11**
3. Lehrkräfte **14**

III. Gastbeiträge **17**

1. Corona-Report 2021: Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Pandemiezeiten in Nordrhein-Westfalen: Einblick in den Alltag aus Sicht der Beschäftigten **18**
2. Corona macht Angst. Und was machen wir mit dieser Angst? **24**
3. Kleine psychoanalytische Charakterkunde zur Corona-Pandemie **30**

Anhang **35**

Vorwort

Die Gesundheit der Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen hat sich im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr erneut positiv entwickelt. Insgesamt fehlten die Beschäftigten an 4,63 Mio. Arbeitstagen krankheitsbedingt, was einem Anteil von 6,69 % der Soll-Arbeitstage entspricht. Das bedeutet eine Senkung gegenüber dem Vorjahr um 0,26 Prozentpunkte. Damit setzt sich der seit dem Jahr 2019 festzustellende Abwärtstrend fort. 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.

Im Jahr 2021 beherrschte die andauernde Corona-Pandemie weiterhin die Arbeitswelt insgesamt und damit auch die Landesverwaltung. Die Vermutung, dass sich deren allgegenwärtiger Einfluss auch auf die diesem Bericht zugrundliegenden Zahlen ausgewirkt hat, liegt nahe. Jedoch lassen sich bis auf Weiteres lediglich vorsichtige Annahmen treffen. Bereits im Gesundheitsbericht der Landesregierung für das Jahr 2020 erfolgte eine Vorauswertung der durch das Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) durchgeführten „Beschäftigtenbefragung NRW 2021“. Ein zwischenzeitlich erschienener ausführlicher Report gibt nun auf Grundlage dieser Daten für Beschäftigte unterschiedlichster Branchen einen Überblick über Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen in Zeiten der Corona-Pandemie.[1]

Einen ersten Überblick vermittelt der Gastbeitrag von Dr. Kai Seiler, Dr. Peter Krauss-Hoffmann und Dr. Corinna Brauner, der die zentralen Ergebnisse des Reports mit Fokus auf die öffentliche Verwaltung darstellt, um Ansatzpunkte für eine sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung auf individueller und organisationaler Ebene aufzuzeigen.

Der Aspekt der psychischen Belastungen durch die Corona-Pandemie wird durch die beiden weiteren Schwerpunkbeiträge vertieft beleuchtet. Verschiedene Charaktertypen gehen demnach auf mannigfaltige Weise mit derartigen Herausforderungen um. Typische Reaktionsmuster in der Pandemie werden von Dr. Bertram von der Stein in der „Kleine(n) psychoanalytische(n) Charakterkunde zur Corona-Pandemie“ analysiert. Dr. Bernd Nitschke widmet sich unter dem Titel „Corona macht Angst. Und was machen wir mit dieser Angst?“ der Entstehung von und dem Umgang mit Ängsten vor dem Virus SARS-CoV-2. Als Anlaufstelle bei Angstreaktionen nennt er insbesondere Soziale Ansprechpartnerinnen und -partner (SAP). In den Dienststellen des Landes sind sie seit vielen Jahren etabliert und bieten den Landesbeschäftigten mit Gesprächsangeboten Hilfe zur Selbsthilfe an.

[1] LIA.nrw (Hrsg.), Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen. Methodenbericht und Fragebogen zur Beschäftigtenbefragung NRW 2021 (LIA.transfer 11), abrufbar unter https://www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Publikationen/lia_transfer/LIA_transfer11_MethodenberichtundFragebogen.pdf (zuletzt abgerufen am 15.07.2022).

Nicht zuletzt aufgrund der physischen und psychischen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gesundheit der Beschäftigten der Landesverwaltung ist es wichtig, diese durch Maßnahmen und Angebote des Betrieblichen bzw. Behördlichen Gesundheitsmanagements zu unterstützen. Hier nimmt die öffentliche Verwaltung im Vergleich zur Wirtschaft eine Vorreiterrolle ein, da nach dem o. g. Report des LIA.nrw bereits 99% der Beschäftigten mindestens eine Maßnahme der Betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten wurde.[2] Als fürsorglicher Arbeitgeber macht der Öffentliche Dienst seinen Beschäftigten damit zugleich ein Angebot, sich stärker mit ihm zu identifizieren. Dieses Potential kann er auch zur Erhaltung und Stärkung der Attraktivität als Arbeitgeber nutzen. Nach dem Gallup Engagement Index Deutschland 2021 haben hochgerechnet 5,25 Mio. Beschäftigte mangels emotionaler Bindung zum Arbeitgeber innerlich gekündigt.[3] Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hingegen erbringen qualitativ höherwertige Arbeitsleistungen, weisen geringere Fehlzeiten auf und wechseln seltener den Arbeitgeber,[4] sodass ein umfassendes Betriebliches bzw. Behördliches Gesundheitsmanagement auch im Interesse des Arbeitgebers liegt.

[2] Vgl. S. 21.

[3] Gallup, Engagement Index Deutschland 2021, Stand: 05.04.2022, S. 3, abrufbar unter https://www.gallup.com/workplace/388685/2022-employee-engagement-guide.aspx (zuletzt abgerufen am 15.07.2022).

[4] Marko Nink, Gallup Director of Research & Analytics EMEA, in: Neue Rhein Zeitung, 04.04.2022, S. 7 zum Gallup Engagement Index 2021.

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 2021 bei 6,69 % (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 5,31 %. Sowohl in Bezug auf die Krankenstandsquote (Vorjahr 6,95 %) als auch in Bezug auf die attestpflichtigen Krankheitstage (Vorjahr 5,67 %) ist im Vergleich zum Vorjahr eine Senkung zu verzeichnen.

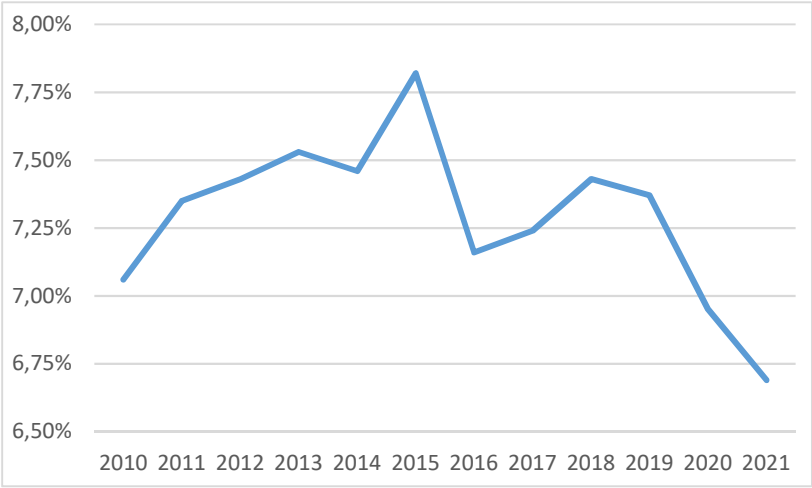

Abb. 1: Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2010-2021

Beschäftigte	Arbeitstage Soll	Krankentage	
		gesamt	Anteil
362.243	69.331.676	4.639.547	6,69%

Tab. 1: Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2021

Wie bereits erstmals im Vorjahr liegt die Krankenstandsquote der obersten Landesbehörden mit 6,31 % (Vorjahr 6,81 %) unter der Quote der Behörden der Geschäftsbereiche von 6,70 % (Vorjahr 6,95 %). Auch bei der Betrachtung anderer Teilbereiche setzen sich 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 2021 waren die Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen an ca. 4,63 Mio. Arbeitstagen krank (Vorjahr 4,65 Mio.). Der Anteil der Krankentage an den gesamten Arbeitstagen (Krankenstandsquote[5]) liegt bei 6,69 % (Vorjahr 6,95 %).

Der Krankenstand auf der Basis der attestpflichtigen Tage, welche in der Regel auch die Grundlage für die Erhebungen der gesetzlichen Krankenkassen sind[6], beträgt 5,31 % (Vorjahr 5,67 %). Die Werte der gesetzlichen Krankenkassen liegen im Vergleich niedriger: Die Techniker Krankenkasse meldet bundesweit 3,99 %[7] (Vorjahr 4,14 %) und die DAK-Gesundheit meldet bundesweit 4,0 %[8] für das Jahr 2021 (Vorjahr 4,1 %).

Beschäftigte	Arbeitstage Soll	Krankentage > 3 Tage	
		gesamt	Anteil
362.243	69.331.676	3.683.297	5,31%

Tab. 2: Attestpflichtige Krankentage 2021

Der von der Techniker Krankenkasse für das Jahr 2021 ermittelte Krankenstand von 3,99 % entspricht einer durchschnittlich gemeldeten erkrankungsbedingten Fehlzeit von 14,6 Tagen je Erwerbsperson.[9,10] Auf die Landesbeschäftigten bezogen ergäbe sich eine durchschnittlich gemeldete erkrankungsbedingte Fehlzeit von 19,4 Tagen je beschäftigter Person, soweit auf die attestpflichtigen Krankentage abgestellt wird.[11]

---

[5] 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).

[6] 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.

[7] Techniker Krankenkasse, Gesundheitsreport 2022, S. 10, Tabelle 2, abrufbar unter https://www.tk.de/resource/blob/2125010/da11bbb6e19aa012fde9723c8008e394/gesundheitsreport-au-2022-data.pdf (zuletzt abgerufen am 15.07.2022).

[8] DAK-Gesundheit, Gesundheitsreport 2022, S. 13, abrufbar unter https://www.dak.de/dak/download/report-2548214.pdf (zuletzt abgerufen am 15.07.2022).

[9] Techniker Krankenkasse, Gesundheitsreport 2022, S. 10, abrufbar unter https://www.tk.de/resource/blob/2125010/da11bbb6e19aa012fde9723c8008e394/gesundheitsreport-au-2022-data.pdf (zuletzt abgerufen am 15.07.2022).

[10] 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 * 0,0399 = 14,6.

[11] Zur Berechnung der durchschnittlichen erkrankungsbedingten Fehlzeit wird hier auf den Krankenstand der Landesbeschäftigten Bezug genommen, welcher die attestpflichtigen Krankschreibungen erfasst (5,31 %). 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. Der Rechenweg lautet demnach: 365 * 0,0531 = 19,4.

Im gesamten Erhebungszeitraum seit 2010 ergibt sich der in Abbildung 1 (siehe Seite 5)[12] 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 dennoch grundlegende Tendenzen beobachten.

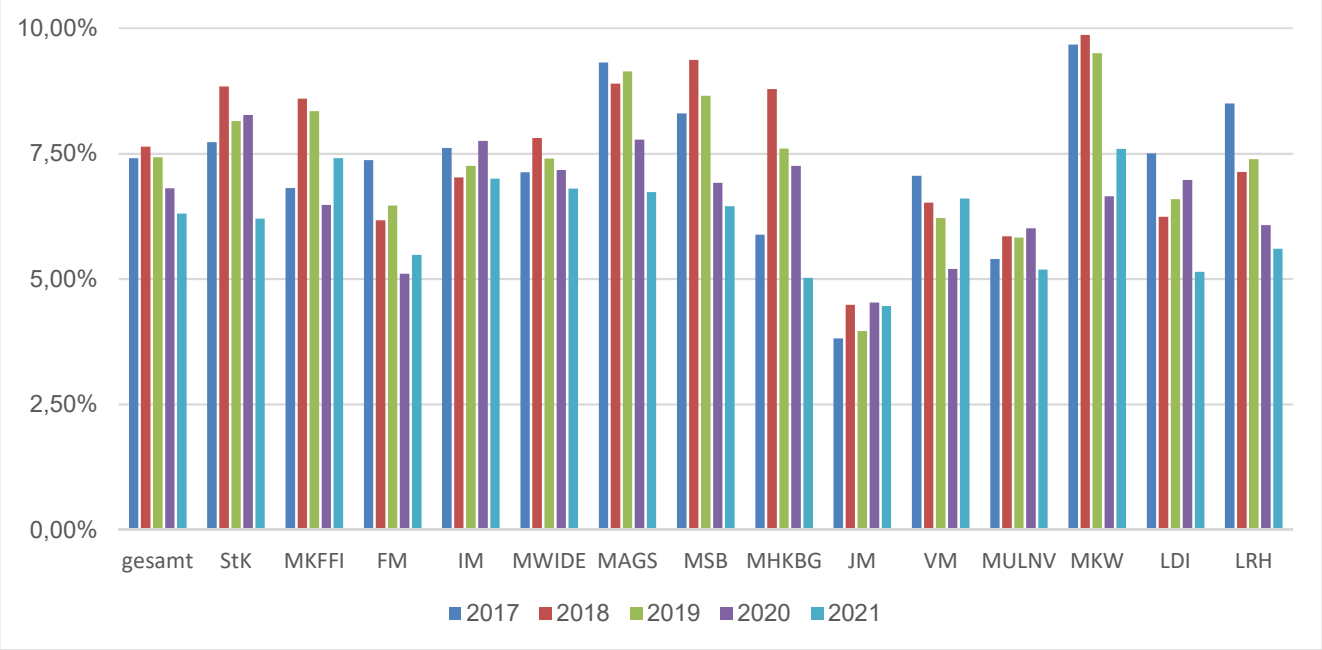

Abb. 2: Krankenstand in den obersten Landesbehörden

Im Laufe des aus Gründen der Übersichtlichkeit verkürzten Vergleichszeitraums von 2017 bis 2021 ist der durchschnittliche Krankenstand in den obersten Landesbehörden mit 6,31 % 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.

Wie bereits erstmals im vergangenen Jahr liegt der Krankenstand in den Behörden der Geschäftsbereiche[13] insgesamt etwas höher als in den obersten Landesbehörden. Verglichen mit dem Vorjahr (6,95 %) hat er sich im Jahr 2021 um 0,25 Prozentpunkte verringert und liegt nun bei 6,70 % (vgl. Abb. 3 sowie Anhang, Tab. 3a und 3b).[14] 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 beachtet werden, dass die zahlenmäßig stark vertretenen Beschäftigten der

[12] 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.

[13] 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.

[14] 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.

Finanzverwaltung, der Polizei, der Justiz und die Lehrkräfte beim Gesamtdurchschnitt erheblich ins Gewicht fallen.

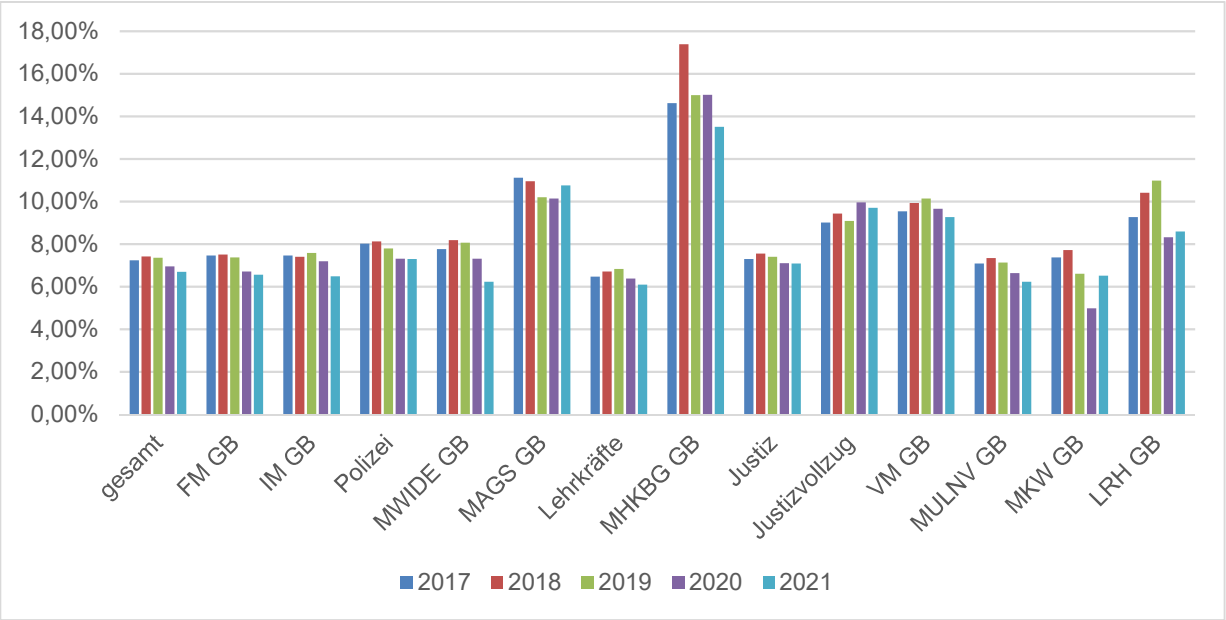

Abb. 3: Krankenstand in den Behörden der Geschäftsbereiche 2017-2021

Mit Durchschnittswerten von 6,31 % in den obersten Landesbehörden und 6,70 % in den Geschäftsbereichen (inklusive Justizvollzug, Polizei und Lehrkräften) weisen die Krankenstandsquoten jeweils eine abnehmende Tendenz auf. Im Vergleich zum Vorjahr sinkt die Krankenstandsquote der obersten Landesbehörden (Vorjahr 6,81 %) mit 0,5 Prozentpunkten Abnahme jedoch doppelt so stark wie die der Geschäftsbereiche (Vorjahr 6,95 %). Eine Gegenüberstellung der einzelnen Werte (Abb. 4) zeigt, 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 teilweise stark unterscheiden.

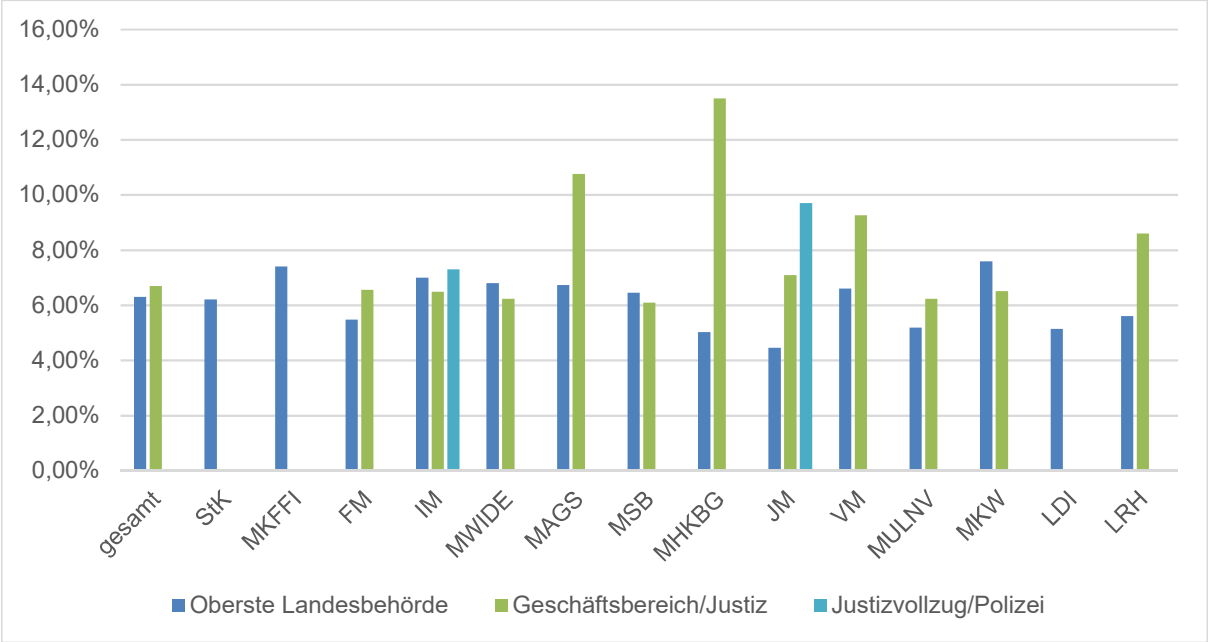

Abb. 4: Vergleich Krankenstände oberste Landesbehörden und ihre Geschäftsbereiche 2021

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.

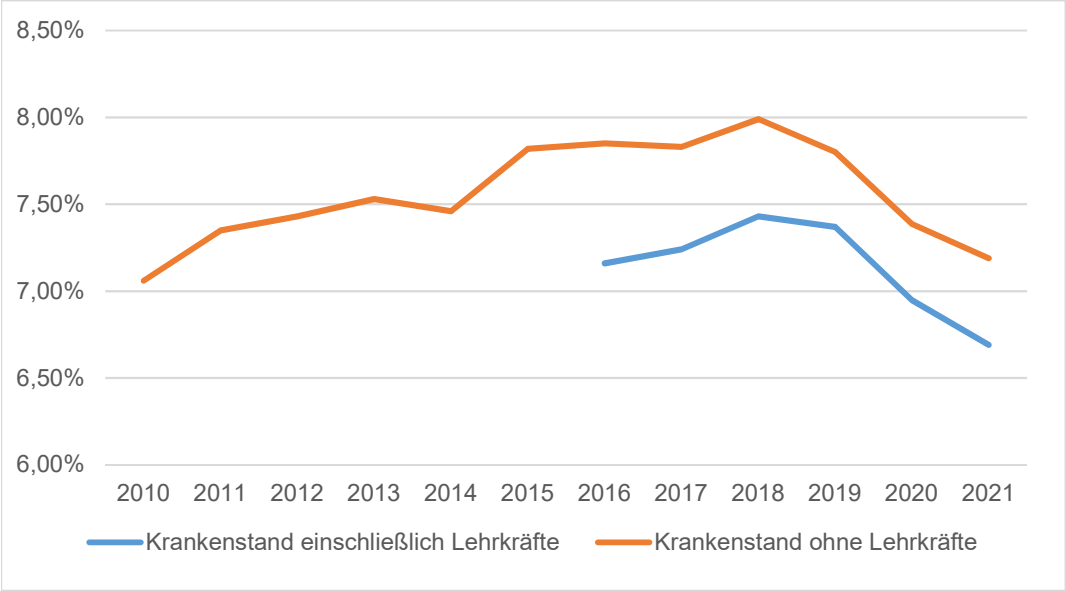

Abb. 5: Krankenstand 2010-2021 einschließlich und ohne Lehrkräfte

2021 hat sich erneut eine Veränderung im Verhältnis von kurzen zu langwierigen Erkrankungsfällen ergeben, wenn auch mit einer anderen Tendenz als im Vorjahr: Von den gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten entfallen 20,61 % auf die Kategorie der Kurzzeiterkrankungen (ein bis drei Tage). Dies ist im Vergleich zum Vorjahreswert (18,32 %) ein leichter Anstieg. Fehlzeiten mit einer Dauer von vier bis 30 Tagen verringerten sich deutlich von einem Vorjahreswert von 40,19 % auf 36,75 %. Der Anteil der langfristigen Erkrankungen (mehr als 30 Tage) stieg leicht auf 42,64 % an (Vorjahr 41,49 %). Damit ist eine leichte relative Verlagerung der Fehlzeiten auf Kurz- und Langzeiterkrankungen festzustellen. Diese Beobachtung deckt sich hinsichtlich der Langzeiterkrankungen mit den bereits veröffentlichten Gesundheitsreporten der Krankenkassen, wenn auch deren Anteil an den dortigen krankheitsbedingten Fehlzeiten höher ausfällt.[15]

Die Verlagerung wird auch von absoluten Zahlen gestützt. Während der Krankenstand weiterhin insgesamt abgenommen hat, ist die Zahl der krankheitsbedingten Fehltage wegen Kurzzeiterkrankungen auf nunmehr ca. 0,95 Mio. Tage erkennbar gestiegen (Vorjahr 0,85 Mio. Tage). Die Zahl der krankheitsbedingten Fehltage aufgrund von Langzeiterkrankungen ist

[15] Techniker Krankenkasse, Gesundheitsreport 2022, S. 16, abrufbar unter https://www.tk.de/resource/blob/2125010/da11bbb6e19aa012fde9723c8008e394/gesundheitsreport-au-2022-data.pdf (zuletzt abgerufen am 15.07.2022); DAK-Gesundheit, Gesundheitsreport 2022, S. 10f., abrufbar unter https://www.dak.de/dak/download/report-2548214.pdf (zuletzt abgerufen am 15.07.2022).

gleichermaßen von ca. 1,93 Mio. Tage im Vorjahr auf nunmehr ca. 1,95 Mio. Tage im Jahr 2021 leicht gestiegen. In den vorangegangenen Jahren waren mit Ausnahme des Vorjahres weniger starke Verschiebungen zu beobachten als 2021 (vgl. Anhang, Tab. 13).
In 2021 waren insgesamt 75,31 % der Beschäftigten (Vorjahr 75,37 %) von krankheitsbedingtem Arbeitsausfall betroffen – d. h. zirka drei Viertel der Beschäftigten waren in diesem Jahr mindestens einmal aufgrund von Krankheit nicht im Dienst. Mit der Zunahme des Alters steigt tendenziell auch die Betroffenheit von krankheitsbedingten Fehlzeiten: In der Gruppe der unter 36-Jährigen sind 72,29 % der Beschäftigten betroffen (Vorjahr 70,15 %), in der Gruppe der über 55-Jährigen sind es 75,91 % (Vorjahr 77,73 %), wobei der Spitzenwert erneut in der Gruppe der 36- bis 45-Jährigen mit 77,76 % (Vorjahr 77,92 %) liegt (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 6,91 % etwas höher ist als mit 6,40 % bei den Männern. Da Frauen einen höheren Anteil an der Zahl der Landesbeschäftigten haben (ca. 61,41 % weibliche und 38,59 % männliche Beschäftigte), entfällt damit auch ein im Vergleich zu Männern größerer Teil der Gesamtheit der krankheitsbedingten Arbeitstage auf sie (ca. 1,87 Mio. Krankentage bei Männern und ca. 2,77 Mio. Kranketage bei Frauen). Dieses Muster zeigte sich bereits in den Krankenstandserhebungen der vergangenen Jahre. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Frauenanteil erneut erhöht, in diesem Jahr um insgesamt 0,84 Prozentpunkte.

	Krankenstand	**Anteil Beschäftigte**
weiblich	6,91%	61,41%
männlich	6,40%	38,59%
divers	0,00%	0,00%
Gesamt	6,69%	100,00%

Tab. 3: Krankenstand nach Geschlecht

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.

Wird nach der Art des Dienstverhältnisses unterschieden, so zeigt sich, dass Beamtinnen und Beamte im Jahr 2021 eine durchschnittliche Krankenstandsquote von 6,75 % aufweisen, während der Wert bei den Tarifbeschäftigten bei 8,33 % liegt (jeweils ohne Lehrkräfte; vgl. Tab. 4). Beide Werte sind im Vergleich zum Vorjahr gesunken (Vorjahr Beamtinnen und Beamte

	Krankenstand	**Anteil Beschäftigte**
Beamte	6,75%	72,06%
Tarif	8,33%	27,94%

Tab. 4: Krankenstand nach Beschäftigungsverhältnis (ohne Lehrkräfte)

6,89 %; Vorjahr Tarifbeschäftigte 8,68 %). Der Anteil der Beamtinnen und Beamten am Personalkörper ist mit 72,06 % dabei leicht gestiegen (Vorjahr 71,88 %) und der der Tarifbeschäftigten respektive leicht auf 27,94 % gesunken (Vorjahr 28,12 %).

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.

	Gesamt	Beamte	Tarif
2.2	3,77%	3,72%	4,14%
2.1	6,40%	6,53%	5,48%
1.2	9,38%	9,03%	9,64%
1.1	11,56%	12,93%	10,23%

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

Es ergibt sich zudem 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 aufzeigen, könnte sich zumindest teilweise auf ihre stärkere Repräsentanz in den unteren Laufbahngruppen zurückführen lassen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Krankenstand über alle Laufbahngruppen bzw. ihre Äquivalente bei Tarifbeschäftigten hinweg 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 6,69 % (Vorjahr 6,95 %) 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 moderat, sie fallen in den Altersgruppen über 45 Jahren aber deutlicher aus als in denen der jüngeren Beschäftigten (vgl. Anhang, Tab. 10a). In allen Altersgruppen haben die Krankenstandsquoten verglichen mit den Jahren 2017 bis 2020 den niedrigsten erhobenen Stand erreicht.

	Krankenstand	Anteil Beschäftigte
< 36 Jahre	4,09%	28,98%
36-45 Jahre	6,19%	23,80%
46-55 Jahre	7,04%	25,39%
> 55 Jahre	10,01%	21,83%
Gesamt	6,69 %	100,00%

Tab. 6: Krankenstand nach Altersgruppen

Im Vergleich mit der Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen[16] (vgl. Anhang, Tab. 7) wird deutlich, dass die Beschäftigten der Landesverwaltung vor allem in den mittleren Altersgruppen stärker vertreten sind. Bei den 36- bis 45-Jährigen zeigt sich ein leichter Überhang bei den Landesbeschäftigten mit einem Anteil von 23,80 % (Vorjahr 23,49 %) verglichen mit einem Anteil von 21,09 % bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Vorjahr 20,90 %). Ähnlich nah liegen die Zahlen bei der Altersgruppe der 46- bis 55-Jährigen beieinander. Der Anteil bei den Landesbeschäftigten liegt bei 25,39 % (Vorjahr 25,71 %), der Anteil bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 23,06 % (Vorjahr 23,88 %).

Die Gruppen der jüngsten und der ältesten Beschäftigten weisen hingegen ein geteiltes Bild auf: Erstmals seit Beginn des der Übersichtlichkeit halber verkürzten Vergleichszeitraums seit 2015 (vgl. Anhang, Tab. 7) fällt der Anteil der Landesbeschäftigten in der Altersgruppe der über 55-Jährigen mit 21,03 % (Vorjahr 22,68 %) unter den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der 22,51 % (Vorjahr 22,16 %) beträgt. In der Altersgruppe der bis 36-Jährigen setzt sich jedoch der Trend der Vorjahre fort. Dieser gehören 28,98 % der Landesbeschäftigten an (Vorjahr 28,12 %), während sie einen Anteil von 33,34 % (Vorjahr 33,06 %) der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ausmacht.

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 (vgl. Anhang, Tab. 7). Diese Entwicklungen lassen hinsichtlich der kommenden Jahre hoffen, dass sich die Altersstruktur weiterhin verjüngen wird und damit auch die gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten weiter steigen.

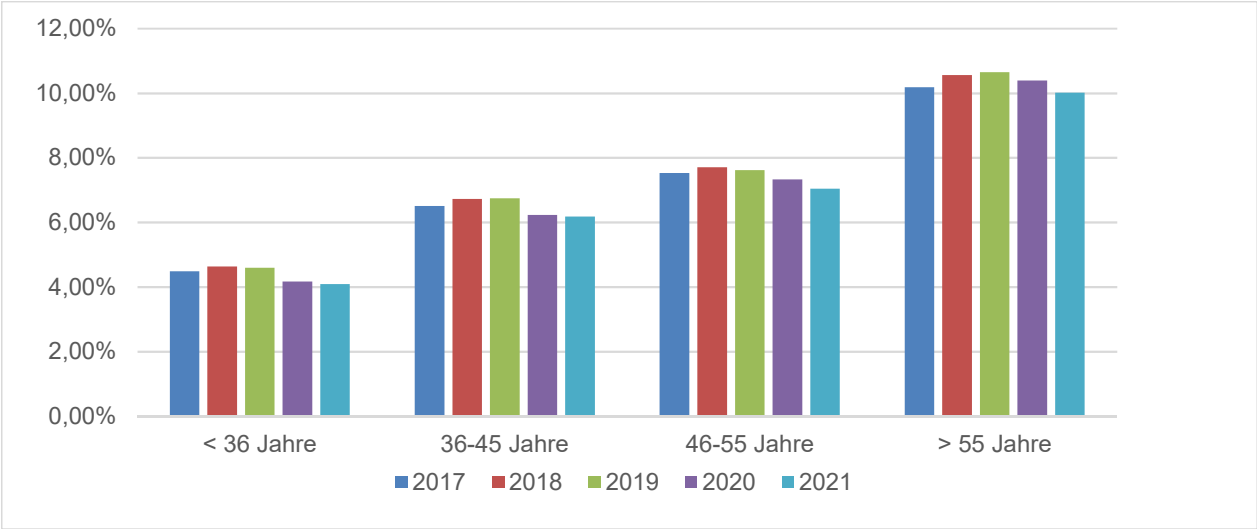

Abb. 6: Krankenstand nach Altersgruppen 2017-2021

[16] Quelle der Daten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Nordrhein-Westfalen Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen), Stand: September 2021, Nürnberg, März 2022, Tab. 1, abrufbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-zr-ausgewmerkmale-altersgr (zuletzt abgerufen am 15.07.2022). In Bezug auf sozialversicherungspflichtige Landesbeschäftigte 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 6,09 %[17] unter dem landesweiten Krankenstand. Im Vergleich zum Jahr 2020 bedeutet dies eine Verringerung um 0,29 Prozentpunkte und entspricht damit in etwa der Abwärtsbewegung des landesweiten Krankenstandes um 0,26 Prozentpunkte (vgl. Abb. 7, siehe auch Anhang, Tab. 12). Nachdem der Krankenstand der Lehrkräfte in den letzten Jahren stetig angestiegen ist, verzeichnet er seit dem Vorjahr eine erste Abwärtsbewegung. Diese setzt sich auch in diesem Jahr weiter fort und lässt die Krankenquote auf einen absoluten Tiefstand sinken, welcher 0,21 Prozentpunkte unter jenem bei Beginn der Erhebung im Jahr 2016 (6,30 %) liegt.

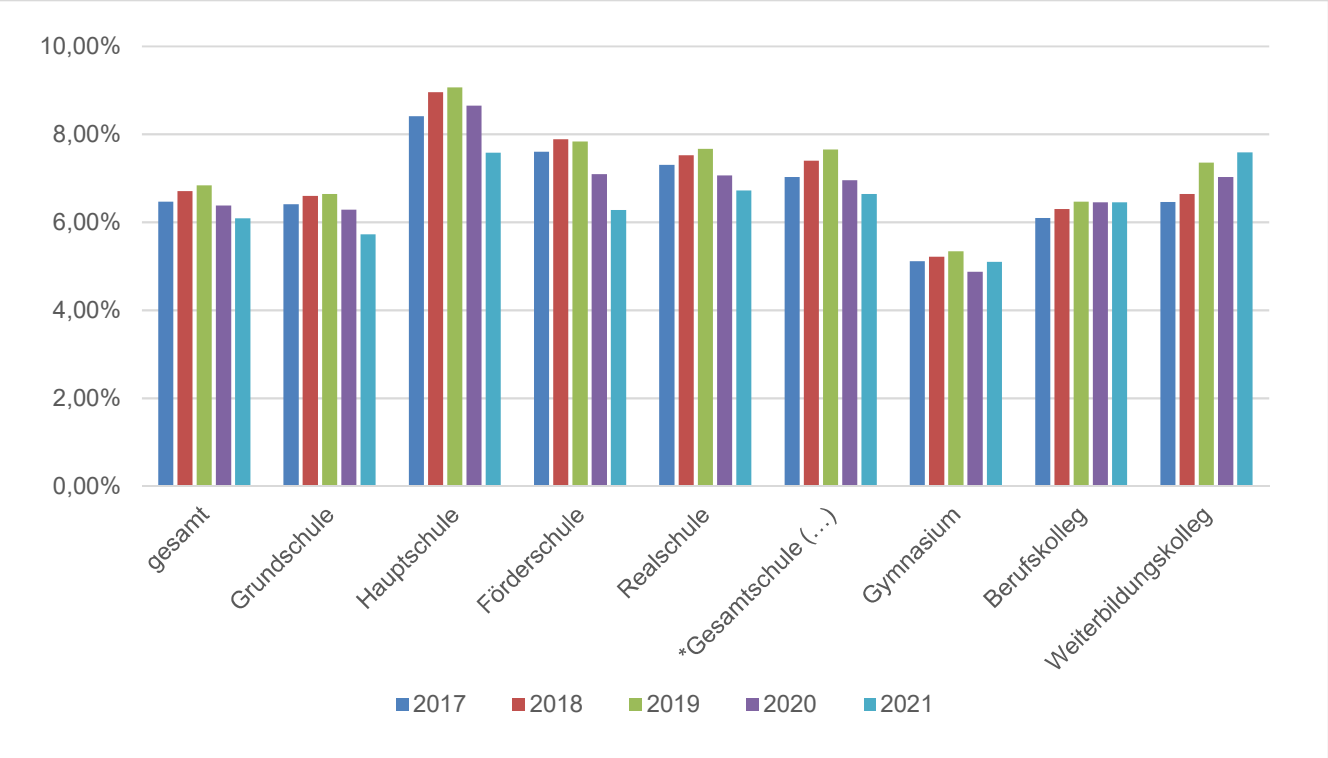

Abb. 7: Krankenstand Lehrkräfte nach Schulformen 2017-2021

[17] Hinweis des MSB: Im Jahr 2021 wurde von vielen Schulen in der Statistik der Ferienkalender nicht berücksichtigt. Aus Billigkeitsgründen wurden die Sollarbeitstage und die Krankentage der „Erkrankten > 31 Tage“ daher zentral mit demselben Proportionalitätsfaktor gewertet.

Innerhalb der einzelnen Schulformen zeigt sich ein wechselhaftes Bild. Erneut ist bei den Hauptschulen ein hoher Krankenstand von 7,58 % (Vorjahr 8,65 %) zu verzeichnen, der allerdings im Bereich der Weiterbildungskollegs mit 7,59 % (Vorjahr 7,02 %) minimal übertroffen wird. Der Krankenstand an Gymnasien ist mit 5,10 % (Vorjahr 4,87 %) wie in den Vorjahren am niedrigsten. Innerhalb der Schulformen zeigen sich jedoch divergierende Tendenzen von Zu- und Abnahme der Krankenquote (vgl. Anhang, Tab. 12).

Auch bei den Lehrkräften zeigt sich die allgemeine Tendenz der Landesverwaltung, dass Krankenstände mit dem steigenden Alter der Beschäftigten anwachsen, wenn auch der Krankenstand der 46- bis 55-Jährigen leicht unter jenem der 36- bis 45-Jährigen liegt (vgl. Tab. 7). 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 (vgl. Tab. 7).

	Krankenstand Lehrkräfte	**Krankenstand Landesbeschäftigte (ohne Lehrkräfte)**
< 36 Jahre	4,23%	4,01%
36-45 Jahre	6,01%	6,42%
46-55 Jahre	5,98%	8,05%
> 55 Jahre	8,36%	11,19%

Tab. 7: Vergleich Krankenstand Lehrkräfte und Landesbeschäftigte ohne Lehrkräfte nach Altersgruppen 2021

III. Gastbeiträge

Im diesjährigen Gesundheitsbericht der Landesregierung stehen die Gastbeiträge unter dem Zeichen der weiterhin andauernden Corona-Pandemie. Eingangs resümieren Dr. Kai Seiler, Dr. Peter Krauss-Hoffmann und Dr. Corinna Brauner vom Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) die Ergebnisse der „Beschäftigtenbefragung NRW 2021“ und werten diese hinsichtlich der Möglichkeiten einer sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung sowohl auf individueller als auch auf organisationaler Ebene aus (1.).

Der dortig konstatierte Themenkomplex der steigenden psychischen Belastungen für die Beschäftigten wird von den beiden weiteren Gastbeiträgen aufgegriffen. Dr. Bernd Nitschke befasst sich mit der Entstehung von und dem Umgang mit Ängsten vor dem Virus SARS-CoV-2 sowie potentiellen Hilfsangeboten für Betroffene (2.). Zu Letztgenannten gehören auch die Sozialen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner (SAP) in den Dienststellen. Diese besonders ausgebildeten Beschäftigten unterstützen auf einer niederschwelligen Ebene ihre ratsuchenden Kolleginnen und Kollegen und leisten auf diese Weise Hilfe zur Selbsthilfe. Abschließend zeigt Dr. Bertram von der Stein aus psychoanalytischer Perspektive den Umgang verschiedener Charaktertypen mit den pandemischen Herausforderungen auf (3.).

Hinweis:

Die Gastbeiträge geben ausschließlich die persönlichen Ansichten der Verfasserin und der Verfasser wieder. Für deren Inhalt und soweit sie auf (Internet-)Quellen Dritter verweisen, übernimmt das Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen keine Gewähr. Dies gilt insbesondere für die fortwährende Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der zitierten Inhalte, da diese außerhalb des hiesigen Verantwortungsbereichs liegen und das Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen auf die (zukünftige) Gestaltung keinen Einfluss hat.

Dr. Kai Seiler, Dr. Peter Krauss-Hoffmann, Dr. Corinna Brauner
Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)

1. Corona-Report 2021: Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Pandemiezeiten in Nordrhein-Westfalen: Einblick in den Alltag aus Sicht der Beschäftigten

Die Corona-Pandemie stellt auch für die nordrhein-westfälische Arbeitswelt eine tiefgreifende Zäsur dar. Wie sich der Arbeitsalltag ganz konkret durch die Pandemie aus der Perspektive der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen verändert hat, wird im Rahmen der Beschäftigtenbefragung NRW untersucht. Hierfür wurde zwischen April und Juni 2021 eine repräsentative Stichprobe von mehr als 2.000 abhängig Beschäftigten mit Wohn- und Arbeitsort in Nordrhein-Westfalen im Auftrag des LIA befragt. Schwerpunkt der Interviews waren die Maßnahmen zum Infektionsschutz in den Betrieben, damit verbundene Auswirkungen auf die Arbeitsgestaltung und das Arbeiten von zuhause.

Eine Vorauswertung zu den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst wurde bereits im Gesundheitsbericht der Landesregierung 2020 veröffentlicht. Ein neu erschienener ausführlicher Report gibt nun auf Grundlage der Daten der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 für Beschäftigte unterschiedlichster Branchen einen Überblick über „Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen in Zeiten der Corona-Pandemie“[18]. In aller Kürze werden im Folgenden die zentralen Ergebnisse des Reports dargestellt, um Ansatzpunkte für die sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung auf individueller und organisationaler Ebene aufzuzeigen. Diese Auswertungen beziehen sich in der Regel auf die Gesamtheit der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen. Ist von Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung die Rede, sind hiermit die Beschäftigten gemeint, die angegeben haben, in dieser Branche (öffentliche Verwaltung inkl. Sozialversicherung, Verteidigung) zu arbeiten. Dies ist ein Unterschied im Vergleich zur Auswertung der Beschäftigtenbefragung NRW im Vorjahresbericht, bei der die Beschäftigten betrachtet wurden, die nach eigenen Angaben im Öffentlichen Dienst (vs. Privatwirtschaft) arbeiten. Neben einem großen Anteil von Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung gehören zu dieser Gruppe u.a. auch zahlreiche Beschäftigte in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht. Eine Eingrenzung auf Landesbeschäftigte konnte jedoch in beiden Fällen nicht vorgenommen werden – somit sind u.a. auch Beschäftigte, die für Einrichtungen auf kommunaler oder Bundesebene tätig sind, inbegriffen.

Krisenbewältigung bisher gelungen:

Überwiegend geben die Beschäftigten den Betrieben gute Noten für die betriebliche Pandemiebewältigung. 83 Prozent beurteilen die Maßnahmen zum Infektionsschutz als

[18] Brauner, Corinna; Keller, Manuel; Adamek, Svenja; Krauss-Hoffmann, Peter; Seiler, Kai (2022). Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen in Zeiten der Corona-Pandemie. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW 2021. transfer 11. Bochum.

angemessen. Dabei wird ein breites Spektrum an pandemiebedingten Veränderungen genannt, allen voran strengere Hygienemaßnahmen (vgl. Abbildung 1).

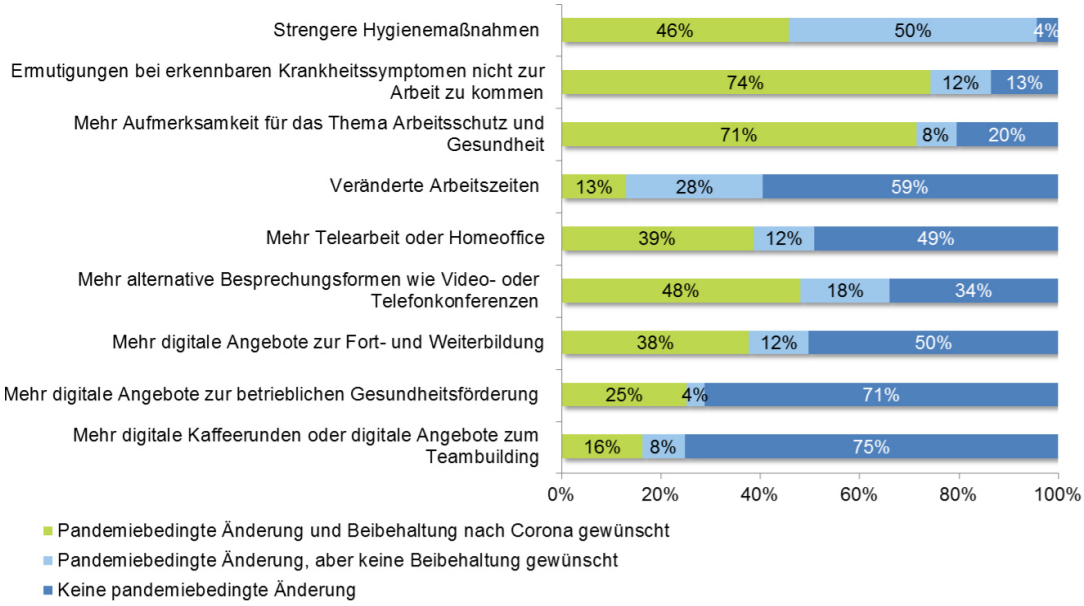

Abbildung 1 Pandemiebedingte Änderungen im eigenen Arbeitsbereich und Wunsch nach deren Beibehaltung (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 1.971 ≤ n ≤ 2.009)

In der öffentlichen Verwaltung berichten die Beschäftigten zudem am häufigsten von veränderten Arbeitszeiten sowie einer Ausweitung von Telearbeit oder Homeoffice. Doch auch weitere digitale Angebote spielen eine Rolle, beispielsweise mit Blick auf Fort- und Weiterbildung, betriebliche Gesundheitsförderung oder Teambuilding. Danach gefragt, welche Maßnahmen beibehalten werden sollen, wünschen sich insbesondere viele Beschäftigte auch zukünftig mehr Aufmerksamkeit für das Thema Arbeitsschutz und Gesundheit – ein gutes Signal für die Stärkung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

Leistungserbringung verlagert sich ins Homeoffice, besonders Frauen mit „Care-Aufgaben“ brauchen dabei mehr Unterstützung:

Im Vergleich zu nur 14 Prozent bei der letzten Befragung im Jahr 2018/2019 arbeiteten zwischen April und Juni 2021 beinahe vier von zehn Beschäftigten (39 %) zuhause – jede bzw. jeder Zweite davon sogar fast die gesamte Arbeitszeit. Mehrheitlich ist aber seitens der Beschäftigten die Verstetigung der Arbeit zuhause in Hybrid-Modellen gewünscht. Das zeigt: Der Betrieb bzw. die Dienststelle als sozialer Ort[19] wird von den Beschäftigten nach wie vor geschätzt. Auch in der hybriden Arbeitswelt braucht Arbeit weiterhin soziale Räume, Zusammenarbeit im Team und Kollegialität aber auch Regeln. So geht beispielsweise das Fehlen einer Arbeitszeiterfassung mit Entgrenzungs- und Extensivierungstendenzen einher. Entsprechend arbeiten Beschäftigte ohne Arbeitszeiterfassung im Homeoffice länger, machen

[19] Vgl. auch Rat der Arbeitswelt (2021). Der Betrieb als sozialer Ort – Entwicklungen. Herausforderungen. Empfehlungen. Berlin.

mehr Überstunden und sind häufiger auch im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar, als wenn eine Arbeitszeiterfassung vorliegt.

Die Befragung spiegelt zudem die Herausforderungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit wider: Frauen betreuen wesentlich häufiger (29 %) als Männer (18 %) während der Arbeit zuhause Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Zugleich sind Frauen mit entsprechenden Mehrfachbelastungen auch deutlich häufiger erschöpft und berichten von Lustlosigkeit oder Ausgebranntsein (vgl. Abbildung 2) und erleben bei entsprechenden Mehrfachbelastungen besonders häufig Erschöpfungszustände. Zugleich punktet aber gerade die öffentliche Verwaltung mit einer besonders flexiblen Einteilung der eigenen Arbeitszeit und einer hohen Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance.

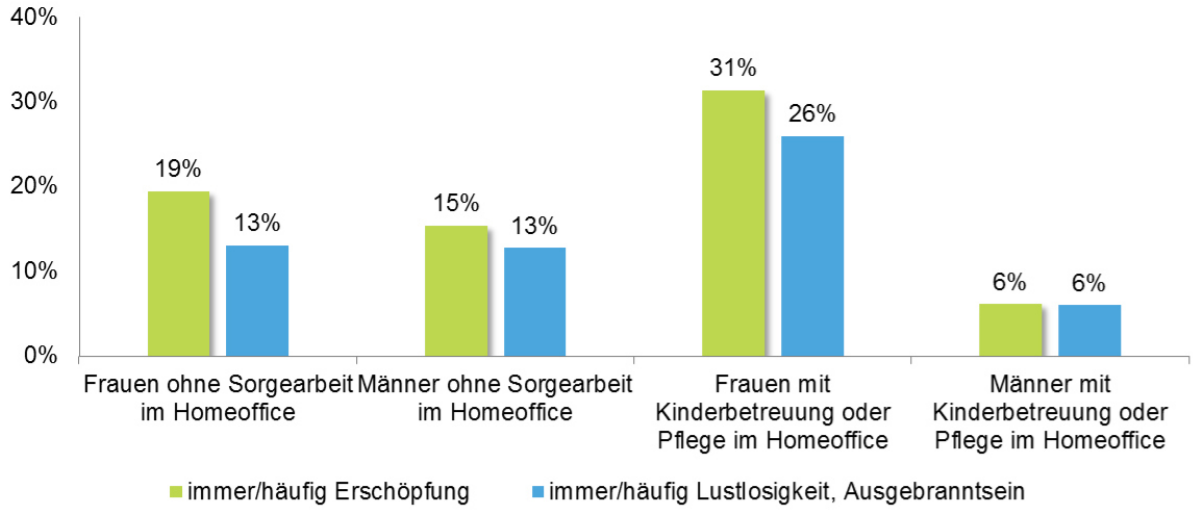

Abbildung 2 Erschöpfungszustände bei Beschäftigten mit Homeoffice- bzw. Telearbeitsplatz nach Geschlecht und Sorgearbeit während der Arbeit zuhause (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 948 ≤ n ≤ 949)

Psychische Belastungen steigen weiter:

Darüber hinaus sind Veränderungen im Belastungs- und Beanspruchungsgefüge im Vergleich zur Beschäftigtenbefragung 2018/2019 erkennbar: So haben psychische Faktoren durchgängig erheblich an Relevanz gewonnen. Insbesondere nahm der Anteil der Beschäftigten, die sich durch fehlende soziale Kontakte belastet oder beansprucht fühlen, stark zu. Wie bereits in der Vorbefragung führt zudem Multitasking, d. h. das gleichzeitige Erledigen verschiedener Aufgaben, das Ranking der häufigsten Belastungen an. In der öffentlichen Verwaltung berichten zudem besonders viele Beschäftigte vom Umgang mit Computern oder Telekommunikationsmitteln sowie von Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen.

Danach gefragt, welche Beeinträchtigungen des Wohlbefindens sie immer oder häufig erleben, berichten besonders viele Beschäftigte von Rücken- oder Gelenkbeschwerden (31 %), nicht „Abschalten können“ (23 %) und Erschöpfung (21 %). Die Einschätzungen zum Gesundheitszustand und zur Arbeitsfähigkeit sind indes im Durchschnitt beinahe unverändert gegenüber dem Vor-Pandemieniveau. Etwa ein Fünftel der Befragten (21 %) hält es für eher

oder sehr unwahrscheinlich, ausgehend von der gesundheitlichen Entwicklung in den letzten 5 Jahren die eigene Tätigkeit noch bis zum Renteneintrittsalter ausüben zu können. In der öffentlichen Verwaltung blicken die Beschäftigten allerdings am optimistischsten auf ihre zukünftige Arbeitsfähigkeit. Auch mit der Work-Life-Balance sind die Beschäftigten hier am zufriedensten.

Arbeits- und Gesundheitsschutz gestärkt:

Insgesamt kann die Pandemiesituation jedoch auch als „Gelegenheitsfenster" zur Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gewertet werden. So zeigt beispielsweise die Betrachtung im Zeitverlauf, dass der betriebliche Arbeitsschutz in Zeiten der Pandemie besonders gefragt ist: Im Vergleich zur Vorbefragung im Jahr 2018/2019 hat das Vorhandensein bzw. die Sichtbarkeit von Funktionsträgern für den Arbeitsschutz zugenommen (vgl.
Abbildung 3). Insbesondere in der öffentlichen Verwaltung sind diese oft anzutreffen.

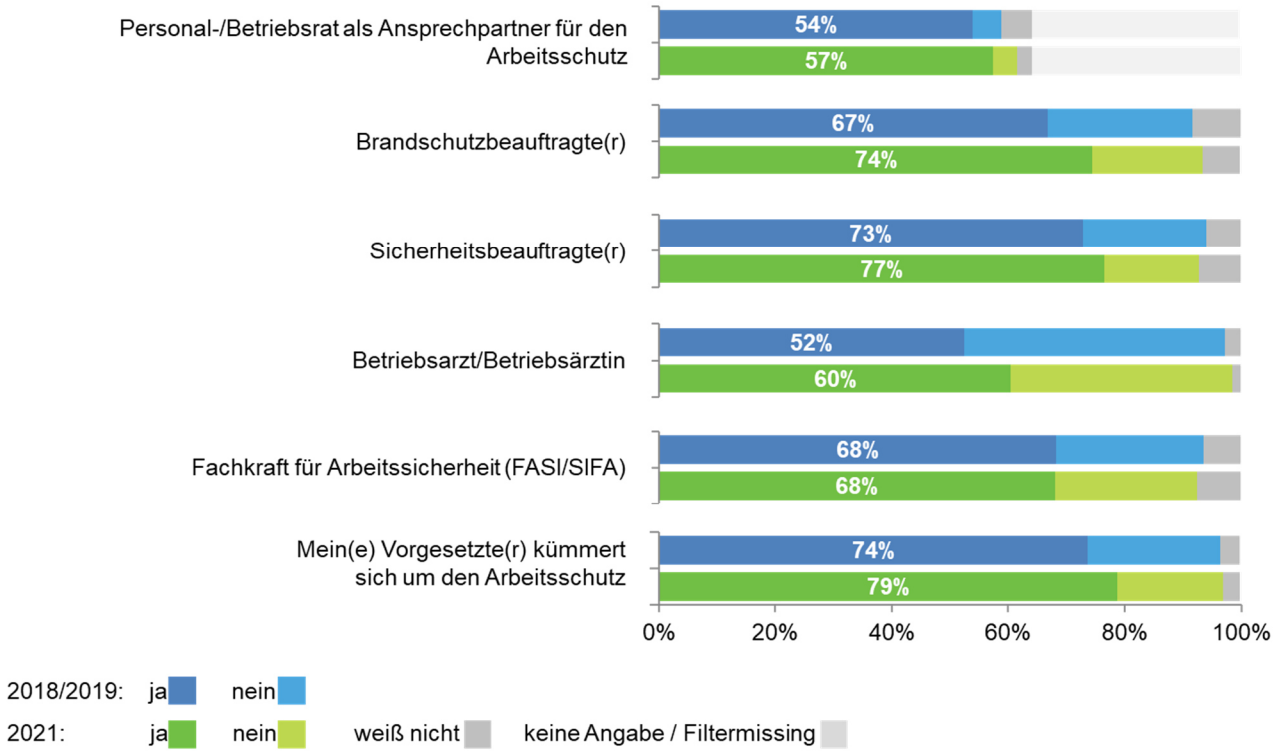

Abbildung 3 Betriebliche Beauftragte für den Arbeitsschutz im Zeitverlauf (Beschäftigtenbefragungen NRW 2018/2019 und 2021; 2.001 ≤ n ≤ 2.027)

Mit Blick auf die betriebliche Prävention wird 83 Prozent aller Beschäftigten zudem mindestens eine Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) angeboten. Besonders hoch ist der Anteil in der öffentlichen Verwaltung, wo 99 Prozent der Beschäftigten mindestens ein Angebot erhalten.

Fazit:

Mehrheitlich stellen die Beschäftigten den Betrieben ein gutes Zeugnis für das Pandemiemanagement aus. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass trotz der Belastungsprobe, die der Infektionsschutz auslöste, Covid-19 auch als „Katalysator“ für Arbeits- und Gesundheitsschutz wirken kann. So wünschen sich unter anderem viele Beschäftigte mehr Aufmerksamkeit für das Thema Arbeitsschutz und Gesundheit. Diesen Schub gilt es zu nutzen, um das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) zu stärken und weitere absehbare digitale Transformationsprozesse der Arbeitswelt gesundheitsgerecht zu gestalten. Hier zeigen sich konkrete Handlungsansätze für die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und den Arbeitsschutz in unterschiedlichen Arbeitssettings.

Homeoffice bzw. Telearbeit sind gekommen, um zu bleiben – nach Wunsch der Beschäftigten insbesondere in Hybrid-Modellen. Diese Bedarfe gilt es als Baustein „Attraktiver Arbeitsqualität“ im öffentlichen Dienst mit zu denken, auch im Sinne einer nachhaltigen Fachkräftesicherung. Für einen gelungenen Übergang vom Provisorium zum „New Normal“ ist die Etablierung neuer Standards unabdingbar. Auch die Akteurinnen und Akteure der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation sind hier gefragt, flankierende Beratungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote bereitzustellten, um ein gesundes Arbeiten auch von zuhause zu ermöglichen und die (digitale) Sicherheits- und Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zu stärken. Um diesen neuen Herausforderungen zu begegnen, braucht es allerdings zugleich ein erweitertes Kompetenzprofil und neue – gerne auch digitale – Kanäle, um alle Beschäftigten fachkundig und bedarfsgerecht unterstützen zu können.

Gute betriebliche Rahmenbedingungen wie beispielsweise eine Arbeitszeiterfassung können zudem Entgrenzungs- und Extensivierungstendenzen entgegenwirken. Zugleich hat die Pandemie allerdings auch die Bedeutung des Betriebs bzw. der Dienststelle als sozialen Ort unterstrichen, der von den Beschäftigten hochgeschätzt wird und somit unbedingt erhalten bleiben sollte. Flankierend hierzu können auch dezentrale Co-Working-Spaces, wie jüngst in einem Pilotprojekt[20] für Beschäftigte der Landesverwaltung auf den Weg gebracht, das gesunde und produktive Arbeiten in wohnortnahen, sozialen Räumen fördern.

So wurde das Fehlen sozialer Kontakte für viele Beschäftigte zur Belastungsprobe. Angesichts einer deutlichen Zunahme auch weiterer psychischer Belastungen gilt es daher ebenso, psychische Gefährdungen verstärkt in den Blick zu nehmen. Die zunehmende Relevanz psychischer Faktoren sollte sich hinsichtlich einer fachkundigen und bedarfsgerechten Beratung und Unterstützung nicht zuletzt auch bei der Qualifizierung der Beauftragten für den Arbeitsschutz im Betrieb (u.a. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärztinnen und -ärzte) widerspiegeln. Neben verhältnisbezogenen Maßnahmen wie der Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen sind jedoch auch verhaltenspräventive BGF-Angebote entscheidend. Gerade mit Blick auf die besonders belastete Gruppe der Frauen, die

[20] https://www.wirtschaft.nrw/pressemitteilung/co-working-spaces-fuer-die-landesverwaltung-minister-pinkwart-und-minister (zuletzt abgerufen am 15.07.2022).

Sorgearbeit leisten, sind beispielsweise lebensweltübergreifende Präventionsansätze sowie psychosoziale Beratungsangebote vielversprechend.

Und schließlich hat die Pandemie nicht nur die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mehr in den Fokus gerückt, sondern auch mehr Aufmerksamkeit auf das notwendige Zusammenwirken von Arbeits- und Infektionsschutz gelenkt. Diese wichtige Verzahnung kann auch zukünftig die Resilienz von Organisationen und Gesellschaften mit Blick auf etwaige kommende Pandemie- und Krisenlagen stärken.

In der Zusammenschau liefern die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW somit evidenzbasierte Hinweise auf Handlungsfelder, die zukünftig verstärkt in den Blick genommen werden sollten. Um auch perspektivisch neue Trends und Anhaltspunkte für Gestaltungserfordernisse identifizieren zu können, braucht es weiterhin belastbare Daten und Kooperation der Datenhalter zu Arbeit, Sicherheit und Gesundheit, um auf Grundlage empirisch gesicherter Erkenntnisse den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Nordrhein-Westfalen zu stärken.

Dr. Bernd Nitzschke
Diplom-Psychologe, Psychoanalytiker (DGPT),
Psychologischer Psychotherapeut, Düsseldorf

2. Corona macht Angst. Und was machen wir mit dieser Angst?

„Coronavirus: Droht eine ‚Killervariante' […]?" So lautete eine Zeitungschlagzeile im Frühjahr 2022. Und weiter hieß es in der Meldung: „Wir sollten […] darauf vorbereitet sein, dass noch einmal eine Variante kommen kann, die zu einer höheren Krankheitsschwere führt, als dies derzeit bei der Omikron-Variante der Fall ist." Der Artikel sollte die Bereitschaft der Menschen zum Impfen erhöhen. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich Impfgegner durch die Erzeugung von Angst bekehren lassen, ist jedoch eher gering, zumal sie behaupten, sie hätten gar keine Angst vor dem Coronavirus und seinen Mutationen. Vielmehr ziehen sie mit Wut im Bauch fahnenschwingend vors Parlament, um Handlungsfreiheit zu demonstrieren und querdenkend die vermeintlichen „Falschmeldungen" der „Mainstreammedien" zu korrigieren.

„Mit dem Impfen wird viel Geld verdient […], Geld ist Macht, ein gutes Mittel, die Menschen zu erpressen, indem man den Terror aufrechterhält." Welchen „Terror"? Damit waren nicht etwa die rigorosen Einsperrungen von Millionen Menschen in China gemeint, vielmehr die „Lockdown Maßnahmen" in Deutschland, die man im Einzelnen durchaus kritisieren kann. Der Gegner dieser Maßnahmen, der seinen Unmut dieserart zum Ausdruck gebracht hat, war zudem einer der Unterzeichner eines Offenen Briefes, der sich gegen die seit März 2022 geltende Impfpflicht für Beschäftigte in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen richtet. Darin heißt es, seit Beginn der Pandemie seien Impfgegner diskriminiert worden, was zu schwerwiegenden Konsequenzen geführt haben soll: „[W]ir haben nicht nur PatientInnen, sondern auch KollegInnen infolge zunehmender gesellschaftlicher und kollegialer Ausgrenzung, Abwertung, Ängstigung und zunehmenden Druckes suizidal verloren, was uns fassungslos zurücklässt." Ja, da ist man fassungslos, denn hier geht es nicht um die Angst vor einem angeblichen „Killervirus", hier geht es um die Angst vor den angeblich lebensgefährdenden Folgen einer zum Schutz vulnerabler Menschen erlassenen Maßnahme. Offenbar sind paranoide Ängste, die bis zum Suizid führen sollen, selbst bei denen nicht zu verhindern, die als „KollegInnen" eine besondere berufliche Qualifikation erworben haben.

Der Alarmismus des Offenen Briefes entspricht dem Alarmismus der Zeitungsmeldung – wenngleich mit entgegengesetzter Intention. In ersten Fall sollte das Impfen desavouiert werden, im zweiten sollte es gefördert werden – und in beiden Fällen wird Angst geschürt. Das zeigt, wie erbittert die angstmotivierte Debatte um Corona inzwischen geführt wird. Ja, die Fakten sind beunruhigend: Nachdem man in Wuhan (China) Ende 2019 die erste Erkrankung nachgewiesen hatte, wurden bis April 2022 weltweit mehr als 500 Millionen Krankheitsfälle gemeldet. Zudem gab es im Zusammenhang mit Covid-19 in nur zwei Jahren mehr als sechs Millionen Todesfälle. Die Dunkelziffer dürfte sehr viel höher liegen. Und die Langzeitfolgen der Erkrankung sind auch noch nicht ausreichend erforscht. Die Medikamente, die es bisher gibt, können den Krankheitsverlauf allenfalls abmildern.

Die Corona-Pandemie erschütterte das Vertrauen der Menschen in den gewohnten Gang der Dinge zutiefst: Lieferketten wurden unterbrochen, die Rohstoffpreise explodierten, Sportveranstaltungen wurden abgesagt, der Tourismus brach ein, Theater, Kinos, Schulen und Büros mussten schließen und die Eltern, die im Homeoffice arbeiteten (vorausgesetzt, sie hatten noch einen Arbeitsplatz oder waren als Selbständige nicht in Konkurs gegangen), mussten ihre Kinder jetzt zuhause unterrichten. Der Alkoholkonsum stieg stark an, soziale und emotionale Kontakte wurden eingeschränkt. Händeschütteln und Umarmungen waren plötzlich tabu, alte und kranke Menschen blieben isoliert in Heimen und Kliniken zurück und Singles, die bisher ein mobiles Leben führen konnten, saßen ganz allein zu Haus. Der Stress, den Einsamkeit, diese Zeitkrankheit der postmodernen Gesellschaft, ohnehin verursacht – bereits Ende 2018 wurde in Großbritannien das weltweit erste „Ministerium für Einsamkeit" gegründet (s. dazu das Interview mit der zuständigen Ministerin Alice Davies: https://www.diakonie-duesseldorf.de/magazin/themen/einsamkeit/das-ministerium-fuer-einsamkeit-in-grossbritannien) –, erhöhte sich durch die Corona-Pandemie um ein Vielfaches.

Menschen, die sich einsam fühlen, werden unsicher und bekommen Angst. An sich ist Angst ein durchaus sinnvolles, weil (über-)lebenswichtiges Signal, das sich evolutionär bewährt hat, da es auf Gefahren aufmerksam macht und Reaktionen auslöst, die zur Beseitigung der Gefahr durch Angriff oder zur Vermeidung der Gefahr durch Flucht, beziehungsweise zur Suche nach Schutz in der Gruppe führen. Bei Corona ist das aber nur eingeschränkt möglich, da es hier um eine Gefahr geht, die überall sein kann – und nirgendwo zu sehen, zu hören oder zu riechen ist. „Flucht" vor dieser unheimlich-unfassbaren Gefahr ist daher nur indirekt möglich, etwa mit Hilfe von Hygieneregeln und Kontaktbeschränkungen; und angreifen kann man das Virus auch nur indirekt, nämlich durch Impfungen. Anstatt nun aber Schutz bei Menschen zu finden, die einem vertraut sind, sollte man Treffen im Kreis der (erweiterten) Familie unterlassen, von größeren Menschenansammlungen (etwa von Veranstaltungen in Vereinen) ganz zu schweigen. Diese Einschränkungen der sozialen Kontakte vermittelten kein Sicherheitsgefühl, vielmehr verstärkten sie die Einsamkeit und den Wunsch nach neuer Sicherheit erst recht. Die Gesprächsangebote, die die Sozialen AnsprechpartnerInnen in den Behörden machen, sind in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung, da sie die KlientInnen, die Orientierung und Sicherheit suchen, vor einseitigen Interpretationen der Krisensituation und somit auch davor bewahren können, bei verschwörungsideologischen Gruppierungen eine neue identitätsstiftende „Heimat" zu suchen (ich komme darauf zurück).

Im Fall der Corona-Pandemie ist die Situation allerdings schwieriger, weil dabei auch noch andere gesellschaftsübergreifende Belastungen eine Rolle spielen: der Klimawandel zum Beispiel, der in einigen Ländern zu jahrelanger Dürre, in anderen zu verheerenden Überschwemmungen führt; die Hungersnöte; das Artensterben; die Luftverschmutzung, die weltweit jährlich mehr Tote als alle Kriege zusammen fordert; die Flüchtlingswelle 2015, die durch die Kriege in Afghanistan und im Irak ausgelöst wurde, der 2020 eine neue Flüchtlingswelle folgte, die diesmal durch den Überfall Russlands auf die Ukraine ausgelöst wurde, ein Krieg, der weitere wirtschaftliche Einschränkungen und schließlich auch noch die Angst vor einem Atomschlag folgten. Bei so viel Unglück mag man sich an die Johannesapokalypse erinnern, in der für das Ende aller Zeiten sieben Plagen vorhergesagt werden, darunter sengende Hitze und Erdbeben, die mit Blitz und Donner alles verwüsten.

In Krisenzeiten verstärken sich gemeinhin depressive und zwanghafte Reaktionen, die bis zum Rückzug in die vollständige soziale Isolation (Flucht) und/oder zu chronischer Wut (Angriff) führen können. Wenn sich die Gefahr in der Außenwelt nicht beseitigen und die Angst vor der Gefahr durch vernünftige Überlegungen auch nicht bewältigen lässt, werden Abwehrmaßnahmen aktiviert, die der Angstreduktion dienen. Mit Hilfe innerseelischer Umgestaltungen der äußeren Realität kann man im Fall von Corona die potentiell tödliche Gefahr dann verleugnen, indem man behauptet, Covid-19 sei doch nicht viel schlimmer als eine Erkältung. Oder man kann die Angst vor der Krankheit auf die Angst vor den Schutzmaßnahmen gegen die Krankheit verschieben und behaupten, das Tragen von Masken sei nutzlos, ja sogar gesundheitsschädlich. Oder man stellt die statistisch geringe Wahrscheinlichkeit der Nebenwirkungen einer Impfung in den Vordergrund und behauptet, sie seien viel gefährlicher als die Krankheit selbst, weshalb Geimpfte ein größeres Risiko eingingen als Ungeimpfte. Oder man greift auf magisches Denken zurück und bekämpft Corona durch die Seele erhebende und erleuchtende Maßnahmen. So forderte beispielsweise die Gesundheitssprecherin der rechtspopulistischen Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ) die Esoteriker aller Länder dazu auf, am 5. April 2020 morgens um 4 Uhr 45 an einer „globalen Meditation“ teilzunehmen, die der „endgültigen Auslöschung des Coronavirus“ dienen sollte. Der Aufruf verbreitete sich in den einschlägigen Foren schnell – doch die kollektive Meditation führte nicht zum gewünschten Ergebnis: Corona verbreitete sich noch schneller.

Menschen, die derartigem Unsinn Glauben schenken, lassen sich aber nicht so leicht entmutigen. Sie finden je nach Bedarf passende Zusatzerklärungen. So auch die Anhänger einer Seherin, die in den 1950er Jahren von einem fernen Stern die Nachricht erhalten hatte, eine Flut werde kommen und alle Menschen verschlingen – mit Ausnahme der Anhänger ihrer Sekte, die sich in fliegenden Untertassen retten könnten. Obwohl die Flut ausblieb, glaubten die Sektenmitglieder ihrer Führerin weiterhin. Sie begründeten das Ausbleiben des Weltuntergangs damit, dass ihre Gebete Gott umgestimmt hätten. Der Sozialpsychologe Leon Festinger trat dieser Sekte zum Schein bei, weil er deren Gruppendynamik erkunden wollte. Diese Feldforschung war Ausgangspunkt der Theorie der kognitiven Dissonanz, mit der zu erklären ist, warum Menschen Fakten leugnen, die die kognitiv-emotionale Kohärenz ihres Welt- und Selbstbildes infrage stellen könnten, während sie jeden Unsinn („Fake News“ oder „alternative Fakten’) glauben, der ihnen hilft, die Welt-Anschauung beizubehalten, die ihnen den so dringend benötigen Halt garantiert – und sei es eine verrückte Verschwörungstheorie.

Nun ist nicht jeder Impfverweigerer per se schon Vertreter einer Verschwörungstheorie, denn dazu wird man erst dann, wenn man annimmt, das Übel sei von einer geheim operierenden Minderheit in die Welt gesetzt worden (oder werde von ihr zumindest ausgenutzt), um einer unwissenden Mehrheit Schaden zuzufügen. Ein historisches Beispiel mag verdeutlichen, worum es dabei geht: Als im 14. Jahrhundert die Pest ausbrach, die einem Drittel der Bevölkerung Europas das Leben kostete, wurde diese Epidemie als Folge der Vergiftung der Brunnen durch die Juden „erklärt“. Die damit gerechtfertigte Verfolgung der Juden erlaubte es den Christen, ihre Wut an denen auslassen, die sie für die Angst verantwortlich machten, in die sie die Pest versetzt hatte. Auf diese Weise konnten sie ihr passiv erduldetes Leiden in ein den anderen Menschen aktiv zugefügtes Leiden umwandeln. Das ist der Gewinn von Verschwörungstheorien: Eine komplexe Situation wird klar strukturiert, Gut und Böse werden eindeutig identifiziert und die selbsternannten „Opfer“ (man denke etwa an die Impfgegner, die

heute einen Judenstern mit der Aufschrift „ungeimpft“ tragen) können ihre Wut dann als Notwehrreaktionen rechtfertigen und gegen die angeblichen „Täter“ richten. So werden aus ängstlichen Menschen mutige Menschen, deren Überlegenheitsgefühl sich aus der Gewissheit speist, sie hätten die Machenschaften einer im Geheimen agierenden „Elite“ (oder auch des „tiefen Staates“) erkannt. Diese vermeintlich besserwissenden Kreuz- und Querdenker gehören nun selbst einer verschworenen Gemeinschaft an, die ihnen Schutz und Orientierung ermöglicht. So verstanden machen Verschwörungstheorien also durchaus Sinn, wenngleich nicht den Sinn, den ihre Anhänger proklamieren. Das gilt auch für die Verschwörungstheorien, die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie entstanden und in den sozialen Medien weit verbreitet sind.

Ein Paradebeispiel hierfür ist die Botschaft des von seinen zahlreichen Anhängern gefeierten Ken Jebsen. Er veröffentlichte 2020 bei YouTube ein Video mit dem Titel „Gates kapert Deutschland“, das in wenigen Wochen mehr als drei Millionen Mal aufgerufen wurde. Darin behauptete er, eine von Melinda und Bill Gates angezettelte und von der WHO unterstützte Verschwörung sei u.a. gegen Frauen gerichtet, die durch Corona-Zwangsimpfungen sterilisiert werden würden, um so das Anwachsen der Weltbevölkerung aufzuhalten. Wegen dieser und anderer Falschinformationen wurde Ken Jebsens YouTube-Portal Ende 2020 gesperrt. Er fand jedoch Zuflucht beim apolut-Kanal. Dort ließ er im Mai 2021 wissen, er werde Deutschland nun verlassen, weil er hier seine Meinung nicht mehr frei äußern könne, es sei aber möglich, ihn weiterhin finanziell zu unterstützen. Das müsse nicht unbedingt mit Bitcoins geschehen, denn die „Unterstützung für apolut kann auch als Kleidung getragen werden! Hier der Link zu unserem Fan-Shop“ – in dem man nicht nur Pullis und Shirts mit aufgedruckten Querdenkerlogos, sondern auch Fußabtreter mit der Aufschrift „ZDFhetze“ kaufen kann.

Wie attraktiv solche und andere Verschwörungstheorien für einen nicht unerheblichen Teil der deutschen Bevölkerung sind, lässt sich anhand einer 2020 veröffentlichten Studie der Konrad-Adenauer-Stiftung aufzeigen. Demnach hielten fünfzehn Prozent die Feststellung, es gebe eine Corona-Verschwörung, für sicher richtig oder zumindest für wahrscheinlich richtig. Solche Menschen stützen sich hauptsächlich auf Informationen, die sie den sozialen Medien (Netzwerke, Blogs, Foren) entnehmen, während sie Nachrichten misstrauen, die in öffentlich-rechtlichen Medien oder in der so genannten „Mainstream-Presse“ erscheinen. Wie aus dem „Lagebild Antisemitismus 2020/21“ des Verfassungsschutzes hervorgeht, ist die Agitation gegen vermeintliche „Zwangsimpfungen“ oft mit antisemitischen Stereotypen verbunden. So heißt es etwa, die Pandemie sei nur ein Vorwand, um mit dem Impfstoff einen Mikrochip oder Nanokristalle zu injizieren und die Geimpften auf diese Weise für eine „Neue Weltordnung“ und die dahinterstehenden Mächte gefügig zu machen, die im Geheimen agieren. Das erinnert deutlich an die Verschwörungstheorie vom „Weltjudentum“, die im 20. Jahrhundert Millionen Menschen das Leben kostete. Laut einer im Mai 2022 veröffentlichten Studie des Centers für Monitoring, Analyse und Strategie stimmte mehr als die Hälfte der Ungeimpften nicht nur in Bezug auf die Corona-Pandemie, sondern auch in Bezug auf den Ukrainekrieg verschwörungstheoretischen Erklärungen zu. Insgesamt waren zwölf Prozent aller Befragten der Meinung, Putin gehe mit seiner „militärischen Spezialoperation“ gegen eine globale Elite vor, die im Hintergrund die Fäden ziehe.

„Denn wahrlich ich sage euch: So ihr Glauben habt […], so mögt ihr sagen zu diesem Berge: Hebe dich von hinnen dorthin! So wird er sich heben […]“ (Matthäus 17: 20). Das gilt zwar nicht im buchstäblichen, wohl aber im übertragenen Sinn, denn der Glaube versetzt die Berge, wenn nicht in der faktischen, so doch in der imaginären Welt – also in meiner Welt-*Anschauung*. Prosaisch ausgedrückt heißt das, ich muss nur „richtig“ rechnen, dann bekomme ich auch das gewünschte Ergebnis: „2 x 3 macht 4 / Widdewiddewitt / und Drei macht Neune! / Wir machen uns die Welt / Widdewidde wie sie uns gefällt“. Das wusste Pippi Langstrumpf – und das wissen 53 Prozent der republikanischen Wähler in den USA, die bis heute davon überzeugt sind, dass Joe Biden den Sieg bei der Präsidentschaftswahl 2020 gestohlen hat. Donald Trump bezeichnet diesen angeblichen Wahlbetrug als „Big Lie“, womit er in einem gewissen Sinn recht hat, denn bei seiner Behauptung handelt es sich tatsächlich um eine große Lüge.

Als wäre Corona nicht schon genug, erschien im Mai 2022 noch ein zweites unheimliches Virus. Es löst die Affenpocken aus. In der Süddeutschen Zeitung hieß es dazu, sollte diese Krankheit „eine ernsthafte pandemische Wendung nehmen“, werde mit hoher Wahrscheinlichkeit wieder der „aus den Aids- und Covid-Debatten bekannte verschwörungstheoretische Verdacht“ auftauchen, wonach auch dieses Virus im Auftrag geheimer Mächte „im Labor gezüchtet“ worden sein soll. Solche und andere Verschwörungstheorien übernehmen in der säkularen Welt eine Aufgabe, die ursprünglich die tradierten Religionen erfüllten: die Erklärung einer Welt, die voller ungelöster Rätsel ist. Die tradierten Religionen verwiesen auf Gott und vermittelten ihren Gläubigen so ein auf Demut gegründetes Sicherheitsgefühl. Dieses Gottvertrauen reicht den meisten Menschen heute nicht mehr aus, um Orientierung und Halt zu finden – und da die Wissenschaft kein endgültiges Wissen anbieten kann, wird die entstandene Glaubenslücke von Ergänzungs- und Ersatzreligionen gefüllt, die endgültige Gewissheiten versprechen. Am Glauben der Menschen, die bei diesen Welt-Anschauungen Zuflucht gefunden haben, prallen die wissenschaftlichen Erkenntnisse ab, die die neugewonnene Sicherheit infrage stellen könnten.

Man kann verunsicherten Menschen aber auch helfen, indem man ihnen andere Gesprächsangebote macht, als die, die ihnen von Verschwörungsideologen offeriert werden. Das wäre – im Sinne von Prävention – eine Aufgabe der Sozialen AnsprechpartnerInnen, die von Menschen aufgesucht werden, die im Zusammenhang mit Corona nach Hilfe suchen. Ihre Angst sollte ernst genommen und verstehend nachvollzogen werden. Schließlich löst pandemisch bedingte Stressbelastung nicht nur bei besonders vulnerablen Menschen (mit Vorerkrankungen etc.) Hilflosigkeit aus. Alles, was zur Angstreduktion und Beruhigung führt, ist hilfreich. Das können Gespräche sein, die das Einsamkeitsgefühl mildern, und das können psychoedukative Interventionen sein, die über Schutzmaßnahmen und/oder den Umgang mit einer Covid-Erkrankung informieren. Beim Verlust eines nahestehenden Menschen infolge von Corona, aber auch in anderen lebensgeschichtlich begründeten Fällen ist der Hinweis auf eine weiterführende psychotherapeutische Behandlung sinnvoll. In dem von Robert Bering und Christiane Eichenberg herausgegebenen Buch „Die Psyche in Zeiten der Corona-Krise“, das 2022 im Verlag Klett-Cotta in einer neu überarbeite Auflage erschienenen ist, findet sich dazu alles Wissenswerte, einschließlich nützlicher Hinweise zu Informationen im Internet.

Links zum Artikel

Antworten des RKI zum Thema Covid-19 und zum Impfen
https://www.rki.de/DE/Content/Infekt/Impfen/ImpfungenAZ/COVID-19/COVID-19.html;jsessionid=DF28B807044E29F38C13DACC56923719.internet071?nn=2386228

Antworten des RKI auf Fragen zum Virus SARS-CoV-2 und zur Krankheit Covid-19
https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/gesamt.html;jsessionid=DF28B807044E29F38C13DACC56923719.internet071?nn=2386228

Podcasts zu allen Fragen der Corona-Pandemie (u.a. mit Prof. Dr. Christian Drosten)
https://www.ndr.de/nachrichten/info/podcast4684.html

Die Covid-19-Pandemie als Herausforderung für die psychische Gesundheit
https://psychologie.uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/fakultaet/mnf/psychologie/Positionspaper.pdf

Überblick über den Kenntnisstand zu den Langzeitfolgen von Covid-19 (Betroffene erhalten hier auch praktische Hinweise)
https://www.awmf.org/uploads/tx_szleitlinien/020-027p_S1_Post_COVID_Long_COVID_2021-12.pdf

„Empfehlungen zur Unterstützung einer selbstständigen Rehabilitation nach Covid-19-bedingter Erkrankung“ (Broschüre der WHO)
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/345019/WHO-EURO-2021-855-40590-60116-ger.pdf?sequence=1&isAllowed=y

3. Kleine psychoanalytische Charakterkunde zur Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie löst bei vielen Menschen Ängste aus, vor allem, wenn widersprüchlicher Expertenrat und Bewältigungsstrategien von Politikern die allgemeine Ratlosigkeit widerspiegeln. In Krisensituationen reagieren viele Menschen charakteristisch. Der Charakter resultiert aus Beziehungserfahrungen und konstitutionellen Komponenten. Die Reaktionsmuster (Riemann 1961, Karl König 1986, Shapiro 1991, Gisch et al 2021) psychoanalytischen Charaktertypen zuzuordnen, künden von mehr oder weniger erfolgreicher Bewältigung der Entwicklungsphasen in der Kindheit und Fixierungen, die durch krisenhafte Zuspitzungen getriggert, erneut zum Vorschein kommen. Der Übergang zwischen gesunden und pathologischen Krisenwahrnehmungen und -reaktionen ist fließend, die Quantität und die Starre sind ausschlaggebend. Folgende Beispiele zeigen typische Reaktionsmuster in der Pandemie.

Bei depressiven Menschen war die Interaktion zwischen Mutter und Kind in der oralen Phase, die sich auf zu viel oder zu wenig im Nahrungsangebot sowie auf einen mehr oder weniger liebevollen Modus der Nahrungszufuhr bezieht, gestört. Sie scheuen Konfrontationen, um Trennungen zu vermeiden, grenzen sich schlecht ab, neigen in Abwehr der eigenen Bedürftigkeit zu altruistischer Abtretung, übersehen häufig aggressive Tendenzen, bewirken oft, dass Aggressivität in Außenräume verschoben wird und sympathisieren eher mit passiven „Opfern" als mit aggressiven „Tätern" und betonen oft das Schicksal.

Ein depressiver pensionierter Sozialarbeiter zog sich aus Angst vor Ansteckung ins Haus zurück und ließ sich von der Ehefrau versorgen. In Weltuntergangsstimmung betonte er die Hilflosigkeit der Menschheit und spendete für ältere Obdachlose. Er hatte Skrupel seiner Frau alle Außenkontakte aufzubürden und vermied mit ihr jegliche Konflikte. Diese regressive Haltung führte wegen Bewegungsmangels zu Muskelatrophie und zur Zunahme der Gebrechlichkeit. In einer psychoanalytischen Kurztherapie, die auch die Mangelversorgung des aus dissozialen Verhältnissen stammenden Patienten thematisierte, konnte er zu einer geriatrischen Reha motiviert werden, die seinen körperlichen Verfall teilweise minderte.

Zwanghafte und phobische Eigenschaften entstehen, wenn ein Kind beginnt sich selbständig zu bewegen, sich dabei in Gefahr begibt und Unordnung hervorruft. Dabei ist der elterliche Umgang mit Schmutz, Unordnung und Gefährdung prägend für den Charakter. Zwanghaft ängstliche Menschen legen einen starren Maßstab von „richtig" und „falsch" an, sind überkritisch bei kleinen Grenzüberschreitungen, gestalten das Leben nach festen Prinzipien, haben oft Skrupel, anderen Menschen geschadet zu haben, bewerten wissenschaftlich und empirisch abgesicherte Aussagen über, können sich schlecht in andere Normsysteme einfühlen, wollen immer gründlich vorbereitet sein, da sie vorab immer alle Konsequenzen bedenken, handeln sie spät, weichen Affekten aus, fürchten Chaos und Unbekanntes, stülpen

anderen ihre Ansichten über, wollen Krankheitsverläufe durch häufige Arztbesuche und Untersuchungen kontrollieren und haben Schwierigkeiten, Menschen zu akzeptieren, die nicht ihren Vorstellungen entsprechen. Als ängstliche Menschen suchen sie Schutzfiguren (Vorgesetzte, Kollegen, Partner, Ärzte) auf und lassen sich von ihnen leiten. Sie warnen vor letzten Konsequenzen und reagieren kontraphobisch, indem sie im Sinne der „Flucht nach vorn“ Gefahrensituationen eingehen. Dabei reden sie oft zu schnell und zu viel.

So spitzte sich die Situation einer zwanghaft– ängstlichen Postbotin in Coronazeiten zu. Bisher hatte sie in Begleitung ihres Mannes, eines Rentners, die Post verteilt. Während der Pandemie fiel der Mann für sie als angstmindernde Begleitperson aus, da er, nach ihrer Ansicht, mit leichtem Diabetes hochgefährdet sei. Sie unterband Kontakte zu Kindern und Enkelkindern. Zur Psychotherapie kam die Patientin nach peinlicher Kontrolle der Erfüllung der Hygieneauflagen der Praxis und des Nachweises des Therapeuten, dass dieser nicht infiziert sei, als ihre Ängste so zunahmen, dass sie die Postverteilung unterließ und sich ein Arbeitsplatzkonflikt und ein Ehestreit anbahnten. In einem Paargespräch, nur an der frischen Luft im Garten der Praxis möglich, wurde das pathologische Ausmaß der Kontrollzwänge, der Befürchtungen und ein regressiver Pensionierungswunsch deutlich. Nach einer psychosomatischen Reha und einer ambulanten Nachbehandlung konnten Ängste und Zwänge der Patientin soweit reduziert werden, dass sie wieder arbeiten ging und ihre Ehe nicht zerbrach.

Die Dramatisierung histrionischer Menschen liegt nahe beim Katastrophisieren von Phobikern. Diese Struktur entsteht in der phallischen oder ödipalen Phase, bei der sich Kinder den gegengeschlechtlichen Elternteil als Partner wünschen und damit in Konkurrenz zum gleichgeschlechtlichen Elternteil treten. Wird diese Entwicklungsphase erfolgreich bei Einhaltung des Inzesttabus durchlaufen, kann man einen anderen und sich selbst zugleich lieben und ablehnen und entwickelt Ambivalenztoleranz. Bei Störungen in dieser Entwicklungsphase können eine ständige Konkurrenzhaltung entstehen und die Abhängigkeit nach ständiger Beachtung des Publikums entstehen. Affekte werden oft überbetont und schwächere Signale übersehen. Handlungen sind oft spontan und unbedacht, Schwierigkeiten werden unterschätzt und andere Menschen oft oberflächlich betrachtet. Bedächtigere Mitmenschen werden vorschnell als langweilig ignoriert und reale Widerstände bagatellisiert und die Folgen des eigenen Handelns geleugnet. Sie suchen oft die "Schuld" bei anderen, haben Schwierigkeiten, hinter die Sexualisierungen der Patienten zu blicken. Die voreilige Reaktion mancher Patienten in Notfalleinrichtungen, bei sehr geringen Symptomen einen Notfall anzunehmen und eine geordnete Diagnose nicht abwarten zu können, gehört hierzu.

Manchmal, wie bei einer sehr impressionistisch denkenden Verwaltungsjuristin, die sich wegen Angst vor Corona krankschreiben lassen wollte, kommt es dann auch bei gebildeten Menschen, unter Vernachlässigung sämtlicher medizinischer Populärkenntnisse zu Vergleichen der Corona-Pandemie mit der Pest im Mittelalter und der Barockzeit, bei der manchmal mehr als die Hälfte der Bevölkerung starb. Ferner erwartete sie, bei stark subjektiven Symptomen, sinnlose Überweisungen zum Lungenfacharzt, Kardiologen, und Hautarzt. Dabei überzog sie nach Nichterfüllung ihrer Wünsche Ärzte, Politiker und Wissenschaftler mit heftigen Schuldzuweisungen, oft

unterfüttert im juristischen Argumentationsduktus. Ihre Riesenerwartungen an omnipotente Experten waren schier grenzenlos.

Ungemessene hysterische Reaktionen auf sog. Endzeitszenarien können auch in der Tendenz gesehen werden, demonstrativ zu feiern und Regeln zu verletzen nach dem Motto: „Lasst uns das Leben genießen, denn morgen sind wir alle tot."

Bei Menschen mit narzisstischen, schizoiden, borderline- und dissozialen Strukturen kam es zu gravierenden Abwesenheiten und Störungen mit der primären Bezugsperson, die sich im Krisenmodus wiederbelebt. Narzisstische Menschen sind von der primären Bezugsperson nicht wahrgenommen worden, bzw. nur im Hinblick auf vermeintlich herausragende Fähigkeiten. Es fehlt der Glanz im Auge der Mutter (Kohut 1984). Ein vernachlässigtes Kind zieht sich auf Phantasien eigener Größe zurück. Da die Erfahrung von außen beachtet worden zu sein fehlt, bleibt die Abhängigkeit nach ständiger Bestätigung bei hoher Kränkbarkeit erhalten. Narzisstische Menschen wollen häufig im Mittelpunkt stehen, verteidigen häufig ihre Einzigartigkeit, versuchen Sonderrollen zu spielen, sind an anderen nur interessiert, wenn sie für eigene Ziele ausgenutzt werden können, sind sehr schnell gekränkt und neigen dann häufig zu entwertenden Gegenangriffen. Dementsprechend reagieren sie in der Pandemie gekränkt auf Freiheits- und Konsumeinschränkungen.

So empfand ein sehr narzisstischer Gymnasiallehrer, der schon viele Konflikte mit Vorgesetzten hatte, die Nichtsonderbehandlung von Studienräten bei der Impfung als persönliche Herabsetzung. Dass er im öffentlichen Impfzentrum einen Termin diktiert bekam und warten musste, kommentierte er unter heftigen Herabsetzungen von Verantwortlichen in der Therapie.

Schizoide Persönlichkeiten neigen zu utopischen Theorien mit denen sie ein Phänomen erklären. Sie neigen zur Ideologiebildung und Fanatismus und verlieren den Sinn für die Realität. Im übertragenen Sinn geht es ihnen darum, die Mutter zu verstehen. Nach König (1995) war die Vernachlässigung in der frühen Kindheit nicht durchgängig, so dass sie zerrissen sind von einer Sehnsucht nach verschmelzender idealisierter Harmonie und der Angst, von anderen vereinnahmt zu werden. Dabei streben sie empathisches Verstehen an und entwickeln die Fantasie, ihre Gedanken und Hinweise würden wortlos verstanden. Die Suche nach dem idealen Anderen wird oft durch die Realität enttäuscht. Sie integrieren sich häufig schlecht in Gruppen. Ihre Ausdrucksweise ist für andere oft unverständlich. Bei mangelnder Fähigkeit, sich in andere zu versetzen, können sie diese nicht verstehen und werden oft von anderen, auch wegen ihrer wenig nachvollziehbaren Art zu kommunizieren, nicht verstanden. Sie unterschätzten Umsetzungsschwierigkeiten ihrer Vorstellungen im Alltag und neigen dann zu praktisch undurchführbaren Hygienekonzepten als Verantwortliche in Einrichtungen.

So erlebte ich zu Beginn der Pandemie einen Arzt, der sich aufgrund theoretischer Kenntnisse in vorauseilendem Gehorsam einen Ganzköperschutzanzug zulegte, mit dem seine Alltagsroutine undurchführbar wurde. Da ein Antrag über totalen Verdienstausfall abgelehnt wurde, äußerte er die Vorstellung, dass ausländische

Mächte unser Medizinsystem unterwandern wollten und installierte mehrere Virenschutzprogramme auf seinen Computer, bis dieser den Dienst aufgab. Dem Rat eines Informatikers von paranoiden Bedrohungsszenarien Abstand zu nehmen und den Virenschutz zu reduzieren befolgte er nur widerwillig. Eine begleitende Psychotherapie verhinderte ein Abgleiten in psychotische Realitätsferne.

Menschen mit einer Borderlinestruktur können weder sich selbst noch andere als Ganzes erleben. Die Mutter wird in ein gutes, versorgendes und in ein vernachlässigendes, versagendes Teilobjekt aufgespalten. Das desorganisierte Bindungsmuster nach Bowlby (1975) entspricht dem chaotischen Wechselspiel von Zuwendung und Vernachlässigung, von Liebesbekundungen und Gewalt und Missbrauch. Die Kontinuität der Diskontinuität diktiert das Erleben und wiederholt sich in den zwischenmenschlichen Beziehungen. So werden notwendige Hygienemaßnahmen und Überprüfungen von Menschen auf Borderline-Niveau vorschnell als kleinliche Schikane oder lieblose Zurückweisung erlebt und mit entsprechenden Äußerungen belegt.

So äußerte sich eine junge Frau auf die höflich formulierte Forderung einer Krankenschwester in einer Ambulanz, sich die Hände zu desinfizieren und ihren Impfpass vorzuzeigen, wegen der Hygienemaßnahmen, über diese als lieblose SS-Kontrollschlampe, um sich kurz danach weinend bei ihr zu entschuldigen.

Dass dissoziale und aggressiv aufgeladene Menschen andere bewusst anhusten oder grob fahrlässig gegen Hygienevorgaben verstoßen, war leider ein an vielen Orten beobachtbares Phänomen. Spaltungen und Spaltungsagieren können somit als Hass agierend in einer Pandemie eingesetzt werden. Hass z. B. gegen hochaltrige Eltern- und Großeltern oder Schwächere wird in der Pandemie auch ausgelebt.

Menschen verhalten sich in der unklaren und bedrohlichen Situation der Pandemie unterschiedlich. Dabei kommt es häufig zur Regression auf charakteristische Muster, wie an Reaktionen von Institutionen, Behörden Einrichtungen, Dienstleitern, Geschäften und Krankenhäusern auf die Pandemie ablesbar. Nicht alles ist von der reinen Vernunft getragen. Beim gegenseitigen Verzeihen sollte jeder daran denken, dass Reaktionen unterschiedlicher Charaktertypen sich unter Belastungen zuspitzen können. Somit ist Entwicklung von Empathie, Geduld und Toleranz eine Entwicklungsaufgabe für alle angesichts der Pandemie.

Literatur

Bowlby (1975) Bindung. Frankfurt a M (Fischer).

Gisch H, Perlinger J, Zimmermann J, Kretschmar T (2021) Die latente Struktur von psychodynamischen und psychologischen Persönlichkeitsmodellen. Eine gemeinsame Untersuchung von OPD-KF, OPD-SFK und BFI-2. Psychosomatische Medizin und Psychotherapie 3/2021: 241-255.

König K (1995) Charakter und Verhalten im Alltag. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht).

Kohut (1984) Die Heilung des Selbst. Frankfurt a M (Suhrkamp).

Riemann F (1961, 1998) Grundformen der Angst München (Reinhard).

Shapiro D (1991) Neurotische Stile. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht).

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%
2021	6,69%

Tab. 1: Krankenstand Landesverwaltung 2010-2021 (zu Abb. 1)

	Beschäftigte	Arbeitstage	Krankentage	
			gesamt	Prozent
StK	665	141.470	8.777	6,20%
MKFFI	408	87.518	6.485	7,41%
FM	596	139.824	7.663	5,48%
IM	1.141	280.175	19.605	7,00%
MWIDE	616	138.238	9.405	6,80%
MAGS	740	160.002	10.773	6,73%
MSB	600	140.690	9.077	6,45%
MHKBG	379	87.138	4.378	5,02%
JM	350	88.200	3.933	4,46%
VM	278	68.201	4.503	6,60%
MULNV	492	116.381	6.036	5,19%
MKW	459	102.155	7.757	7,59%
LDI	95	22.936	1.180	5,14%
LRH	218	53.651	3.006	5,60%
gesamt	7.037	1.626.579	102.578	6,31%

Tab. 2a: Oberste Landesbehörden 2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
StK	7,07%	7,73%	8,84%	8,15%	8,27%	6,20%
MKFFI	7,41%	6,82%	8,59%	8,35%	6,47%	7,41%
FM	6,77%	7,37%	6,17%	6,47%	5,11%	5,48%
IM	7,78%	7,61%	7,03%	7,26%	7,75%	7,00%
MWIDE	7,88%	7,13%	7,81%	7,40%	7,17%	6,80%
MAGS	7,99%	9,32%	8,90%	9,14%	7,78%	6,73%
MSB	7,21%	8,30%	9,37%	8,65%	6,92%	6,45%
MHKBG	8,01%	5,88%	8,79%	7,60%	7,26%	5,02%
JM	4,05%	3,82%	4,48%	3,96%	4,53%	4,46%
VM	7,37%	7,05%	6,52%	6,21%	5,20%	6,60%
MULNV	6,29%	5,40%	5,85%	5,83%	6,01%	5,19%
MKW	8,67%	9,67%	9,86%	9,50%	6,65%	7,59%
LDI	7,06%	7,50%	6,24%	6,59%	6,97%	5,14%
LRH	9,31%	8,50%	7,13%	7,39%	6,08%	5,60%
gesamt	7,37%	7,41%	7,64%	7,43%	6,81%	6,31%

Tab. 2b: Krankenstand oberste Landesbehörden 2016-2021 (zu Abb. 2)

	Beschäftigte	Arbeitstage	Krankentage	
			gesamt	Prozent
FM GB	31.890	7.645.697	501.736	6,56%
IM GB	11.281	2.506.096	162.569	6,49%
Polizei	56.737	14.172.512	1.034.023	7,30%
MWIDE	3.933	936.985	58.409	6,23%
MAGS	645	144.570	15.545	10,75%
Lehrkräfte	206.934	31.341.221	1.908.129	6,09%
MHKBG	45	10.948	1.478	13,50%
Justiz	26.752	6.741.504	477.905	7,09%
Justizvollzug	9.860	2.484.720	240.936	9,70%
VM	3.740	916.401	84.878	9,26%
MULNV	2.925	694.865	43.328	6,24%
MKW	280	66.519	4.332	6,51%
LRH GB	184	43.059	3.701	8,60%
gesamt	355.206	67.705.097	4.536.969	6,70%

Tab. 3a: Geschäftsbereiche 2021 (zu Abb. 3)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
FM GB	7,45%	7,47%	7,51%	7,38%	6,71%	6,56%
IM GB	7,40%	7,47%	7,41%	7,59%	7,19%	6,49%
Polizei	8,19%	8,01%	8,12%	7,79%	7,32%	7,30%
MWIDE GB	9,23%	7,77%	8,19%	8,07%	7,32%	6,23%
MAGS GB	12,23%	11,11%	10,95%	10,20%	10,14%	10,75%
Lehrkräfte	6,30%	6,47%	6,71%	6,84%	6,38%	6,09%
MHKBG GB	6,93%	14,62%	17,38%	15,00%	15,01%	13,50%
Justiz	7,11%	7,29%	7,56%	7,41%	7,10%	7,09%
Justizvollzug	8,75%	9,02%	9,43%	9,09%	9,96%	9,70%
VM GB	9,98%	9,53%	9,92%	10,15%	9,66%	9,26%
MULNV GB	6,80%	7,09%	7,34%	7,14%	6,64%	6,24%
MKW GB	4,15%	7,38%	7,72%	6,60%	4,99%	6,51%
LRH GB		9,26%	10,41%	10,98%	8,31%	8,60%
gesamt	7,16%	7,24%	7,42%	7,36%	6,95%	6,70%

Tab. 3b: Krankenstand Geschäftsbereiche 2016-2021 (zu Abb. 3)

	Anzahl	Anteil
StK (kein GB)	665	0,18%
MKFFI (kein GB)	408	0,11%
FM	32.486	8,97%
IM	69.159	19,09%
MWIDE	4.549	1,26%
MAGS	1.385	0,38%
MSB (ohne GB)	600	0,17%
Lehrkräfte	206.934	57,13%
MHKBG	424	0,12%
JM	36.962	10,20%
VM	4.018	1,11%
MULNV	3.417	0,94%
MKW	739	0,20%
LDI (kein GB)	95	0,03%
LRH	402	0,11%
gesamt	362.243	100,00%

Tab. 4: Personalstärke der Ressorts 2021

	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%
2021	6,69%	7,19%

Tab. 6: Krankenstand 2010-2021 einschließlich und ohne Lehrkräfte (zu Abb. 5)

	Beschäftigte	Arbeitstage	Krankentage	
			gesamt	Prozent
StK	665	141.470	8.777	6,20%
MKFFI	408	87.518	6.485	7,41%
FM	596	139.824	7.663	5,48%
FM GB	31.890	7.645.697	501.736	6,56%
IM	1.141	280.175	19.605	7,00%
IM GB	11.281	2.506.096	162.569	6,49%
Polizei	56.737	14.172.512	1.034.023	7,30%
MWIDE	616	138.238	9.405	6,80%
MWIDE GB	3.933	936.985	58.409	6,23%
MAGS	740	160.002	10.773	6,73%
MAGS GB	645	144.570	15.545	10,75%
MSB	600	140.690	9.077	6,45%
Lehrkräfte	206.934	31.341.221	1.908.129	6,09%
MHKBG	379	87.138	4.378	5,02%
MHKBG GB	45	10.948	1.478	13,50%
JM	350	88.200	3.933	4,46%
Justiz	26.752	6.741.504	477.905	7,09%
Justizvollzug	9.860	2.484.720	240.936	9,70%
VM	278	68.201	4.503	6,60%
VM GB	3.740	916.401	84.878	9,26%
MULNV	492	116.381	6.036	5,19%
MULNV GB	2.925	694.865	43.328	6,24%
MKW	459	102.155	7.757	7,59%
MKW GB	280	66.519	4.332	6,51%
LDI	95	22.936	1.180	5,14%
LRH	218	53.651	3.006	5,60%
LRH GB	184	43.059	3.701	8,60%
gesamt	362.243	69.331.676	4.639.547	6,69%

Tab. 5: Vergleich Krankenstände oberste Landesbehörden und Geschäftsbereiche 2021 (zu Abb. 4)

	< 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
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%
2021	28,98%	33,34%	23,80%	21,09%	25,39%	23,06%	21,83%	22,51%

Tab. 7: Altersgruppen im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen 2015-2021
Quelle der Daten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Nordrhein-Westfalen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen), September 2021, Nürnberg, März 2022, Tab. 1, abrufbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-zr-ausgewmerkmale-altersgr (zuletzt abgerufen am 15.07.2022).

	Laufbahngruppe 1.1		Laufbahngruppe 1.2		Laufbahngruppe 2.1		Laufbahngruppe 2.2		gesamt
StK	9	1,35%	218	32,78%	158	23,76%	280	42,11%	665
MKFFI			67	16,42%	160	39,22%	176	43,14%	408
FM	322	0,99%	12.767	39,30%	18.038	55,53%	1.359	4,18%	32.486
IM	408	0,59%	8.866	12,82%	56.735	82,04%	2.922	4,23%	69.159
MWIDE	38	0,84%	1.333	29,30%	2.436	53,55%	742	16,31%	4.549
MAGS			477	34,44%	509	36,75%	398	28,74%	1.385
MSB	9	1,50%	125	20,83%	173	28,83%	293	48,83%	600
MHKBG	20	4,72%	75	17,69%	154	36,32%	175	41,27%	424
JM	2.386	6,46%	21.079	57,03%	5.736	15,52%	7.761	21,00%	36.962
VM	31	0,77%	2.377	59,16%	1.348	33,55%	262	6,52%	4.018
MULNV	68	1,99%	1.403	41,06%	1.217	35,62%	729	21,33%	3.417
MKW	21	2,84%	173	23,41%	271	36,67%	274	37,08%	739
LDI	0	0,00%	14	14,74%	30	31,58%	51	53,68%	95
LRH	0	0,00%	45	11,19%	229	56,97%	128	31,84%	402
gesamt	3.318	2,14%	49.019	31,56%	87.194	56,14%	15.550	10,01%	155.309

Tab. 8: Oberste Landesbehörden und Geschäftsbereiche - Personalstruktur, Verteilung auf Laufbahngruppen (ohne Lehrkräfte) 2021

	Laufbahngruppe 1.1		Laufbahngruppe 1.2		Laufbahngruppe 2.1		Laufbahngruppe 2.2		gesamt
StK	9	1,35%	218	32,78%	158	23,76%	280	42,11%	665
MKFFI			67	16,42%	160	39,22%	176	43,14%	408
FM	13	2,18%	89	14,93%	278	46,64%	216	36,24%	596
IM	15	1,31%	204	17,88%	678	59,42%	244	21,38%	1.141
MWIDE	0	0,00%	111	18,02%	216	35,06%	289	46,92%	616
MAGS	0	0,00%	133	17,97%	316	42,70%	291	39,32%	740
MSB	9	1,50%	125	20,83%	173	28,83%	293	48,83%	600
MHKBG			58	15,30%	146	38,52%	174	45,91%	379
JM	9	2,57%	74	21,14%	107	30,57%	160	45,71%	350
VM	6	2,16%	47	16,91%	106	38,13%	119	42,81%	278
MULNV			77	15,65%	157	31,91%	256	52,03%	492
MKW			98	21,35%	150	32,68%	209	45,53%	459
LDI	0	0,00%	14	14,74%	30	31,58%	51	53,68%	95
LRH	0	0,00%	30	13,76%	83	38,07%	105	48,17%	218
gesamt	71	1,01%	1.345	19,11%	2.758	39,19%	2.863	40,68%	7.037

Tab. 8a: Oberste Landesbehörden - Personalstruktur, Verteilung auf Laufbahngruppen (ohne Lehrkräfte) 2021

	Laufbahngruppe 1.1		Laufbahngruppe 1.2		Laufbahngruppe 2.1		Laufbahngruppe 2.2		gesamt
FM GB	309	0,97%	12.678	39,76%	17.760	55,69%	1.143	3,58%	31.890
IM GB	327	2,90%	3.297	29,23%	5.591	49,56%	2.066	18,31%	11.281
Polizei	66	0,12%	5.365	9,46%	50.466	88,95%	612	1,08%	56.737
MWIDE GB	38	0,97%	1.222	31,07%	2.220	56,45%	453	11,52%	3.933
MAGS GB			344	53,33%	193	29,92%	107	16,59%	645
MHKBG GB	19	42,22%	17	37,78%	8	17,78%			45
Justiz	2.357	8,81%	12.561	46,95%	4.667	17,45%	7.167	26,79%	26.752
Justizvollzug	20	0,20%	8.444	85,64%	962	9,76%	434	4,40%	9.860
VM GB	25	0,67%	2.330	62,30%	1.242	33,21%	143	3,82%	3.740
MULNV GB	66	2,26%	1.326	45,33%	1.060	36,24%	473	16,17%	2.925
MKW GB	19	6,79%	75	26,79%	121	43,21%	65	23,21%	280
LRH GB	0	0,00%	15	8,15%	146	79,35%	23	12,50%	184
gesamt	3.247	2,19%	47.674	32,15%	84.436	56,95%	12.687	8,56%	148.272

Tab. 8b: Geschäftsbereiche - Personalstruktur, Verteilung auf Laufbahngruppen (ohne Lehrkräfte) 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
LG 2.2	3,94%	4,29%	4,10%	3,90%	3,77%
LG 2.1	7,13%	7,27%	7,00%	6,53%	6,40%
LG 1.2	9,77%	9,96%	9,93%	9,59%	9,38%
LG 1.1	12,65%	12,49%	12,31%	11,99%	11,56%

Tab. 9: Krankenstand nach Laufbahngruppen 2017-2021 (ohne Lehrkräfte)

	2017	2018	2019	2020	2021
< 36 Jahre	4,49%	4,64%	4,60%	4,17%	4,09%
36-45 Jahre	6,51%	6,73%	6,75%	6,23%	6,19%
46-55 Jahre	7,53%	7,70%	7,62%	7,33%	7,04%
> 55 Jahre	10,19%	10,56%	10,65%	10,40%	10,01%

Tab. 10a: Krankenstand nach Altersgruppen 2017-2021 (zu Abb. 6)

	< 36 Jahre		36-45 Jahre		45-55 Jahre		> 55 Jahre	
StK	130	19,55%	170	25,56%	177	26,62%	188	28,27%
MKFFI	99	24,26%	98	24,02%	104	25,49%	107	26,23%
FM	133	22,32%	150	25,17%	183	30,70%	130	21,81%
FM GB	11.693	36,67%	4.355	13,66%	7.645	23,97%	8.197	25,70%
IM	253	22,17%	346	30,32%	288	25,24%	254	22,26%
IM GB	3.467	30,73%	2.176	19,29%	2.453	21,74%	3.185	28,23%
Polizei	23.537	41,48%	9.990	17,61%	12.254	21,60%	10.956	19,31%
MWIDE	153	24,84%	166	26,95%	125	20,29%	172	27,92%
MWIDE GB	975	24,79%	877	22,30%	936	23,80%	1.145	29,11%
MAGS	178	24,05%	187	25,27%	182	24,59%	193	26,08%
MAGS GB	65	10,08%	77	11,94%	203	31,47%	300	46,51%
MSB	82	13,67%	146	24,33%	202	33,67%	170	28,33%
Lehrkräfte	52.954	25,59%	57.772	27,92%	54.251	26,22%	41.957	20,28%
MHKBG	66	17,41%	90	23,75%	99	26,12%	124	32,72%
MHKBG GB	6	13,33%	9	20,00%	15	33,33%	15	33,33%
JM	54	15,43%	106	30,29%	111	31,71%	79	22,57%
Justiz	6.199	23,17%	5.186	19,38%	7.920	29,60%	7.448	27,84%
Justizvollzug	3.185	32,30%	2.879	29,20%	2.186	22,17%	1.610	16,33%
VM	70	25,18%	62	22,30%	73	26,26%	73	26,26%
VM GB	501	13,40%	460	12,30%	1.493	39,92%	1.286	34,39%
MULNV	58	11,79%	105	21,34%	133	27,03%	196	39,84%
MULNV GB	893	30,53%	521	17,81%	613	20,96%	898	30,70%
MKW	118	25,71%	83	18,08%	104	22,66%	154	33,55%
MKW GB	50	17,86%	74	26,43%	82	29,29%	74	26,43%
LDI	11	11,58%	30	31,58%	34	35,79%	20	21,05%
LRH	38	17,43%	61	27,98%	59	27,06%	60	27,52%
LRH GB	26	14,13%	37	20,11%	47	25,54%	74	40,22%
gesamt	104.994	28,98%	86.213	23,80%	91.972	25,39%	79.065	21,83%

Tab. 10b: Altersstruktur oberste Landesbehörden und Geschäftsbereiche 2021

	Beamte	Tarif	gesamt
gesamt	6,51%	6,46%	6,09%
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 2021 (zu Abb. 7)

	2017	2018	2019	2020	2021
gesamt	6,47%	6,71%	6,84%	6,38%	6,09%
Grundschule	6,41%	6,59%	6,64%	6,28%	5,73%
Hauptschule	8,41%	8,95%	9,06%	8,65%	7,58%
Förderschule	7,60%	7,88%	7,83%	7,10%	6,28%
Realschule	7,30%	7,52%	7,66%	7,06%	6,72%
Gesamtschule*	7,03%	7,40%	7,65%	6,95%	6,64%
Gymnasium	5,11%	5,21%	5,34%	4,87%	5,10%
Berufskolleg	6,10%	6,30%	6,47%	6,45%	6,45%
Weiterbildungskolleg	6,46%	6,64%	7,35%	7,02%	7,59%

* Gesamtschule Sekundarschule Gemeinschaftsschule PRIMUS
Tab. 12: Krankenstand Lehrkräfte nach Schulformen 2017-2021 (zu Abb. 7)

	2017	2018	2019	2020	2021
≤ 3 Tage	1,62%	1,64%	1,71%	1,27%	1,38%
4-30 Tage	2,93%	3,08%	2,94%	2,79%	2,46%
> 30 Tage	2,69%	2,71%	2,73%	2,88%	2,85%

Tab. 13: Länge der Erkrankungen 2017-2021

	< 36 Jahre	36-45 Jahre	46-55 Jahre	> 55 Jahre
≤ 3 Tage	1,34%	1,58%	1,32%	1,30%
4-30 Tage	1,80%	2,49%	2,54%	3,14%
> 30 Tage	0,95%	2,12%	3,18%	5,57%

Tab. 14: Länge der Erkrankung nach Alter 2021

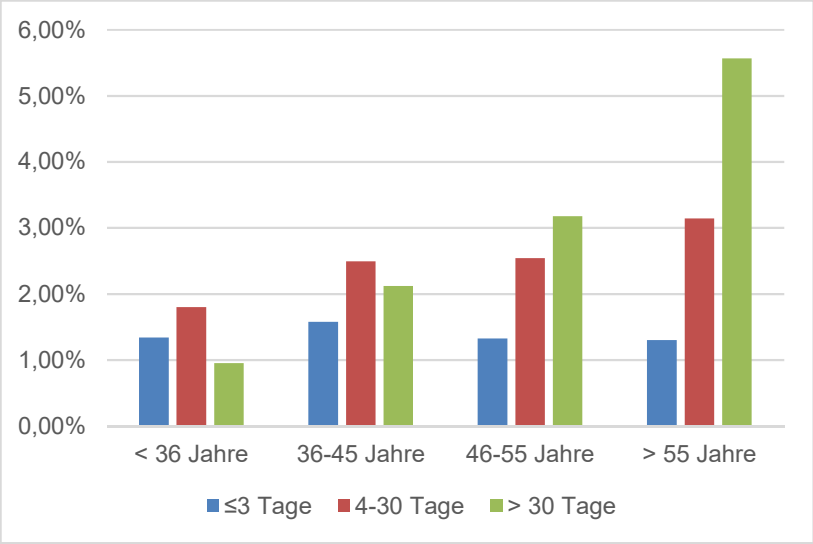

Abb. 8 zu Tab. 14: Länge der Erkrankung nach Alter 2021

	≤ 3 Tage	4-30 Tage	> 30 Tage
Beamte 2.2	0,64%	1,30%	1,78%
Tarif 2.2	0,90%	1,59%	1,66%
Beamte 2.1	1,29%	2,33%	2,91%
Tarif 2.1	1,07%	2,27%	2,15%
Beamte 1.2	1,29%	2,80%	4,93%
Tarif 1.2	1,38%	3,85%	4,42%
Beamte 1.1	1,43%	4,52%	6,97%
Tarif 1.1	1,26%	4,20%	4,77%

Tab. 15: Erkrankungslänge nach Laufbahngruppe (ohne Lehrkräfte) 2021

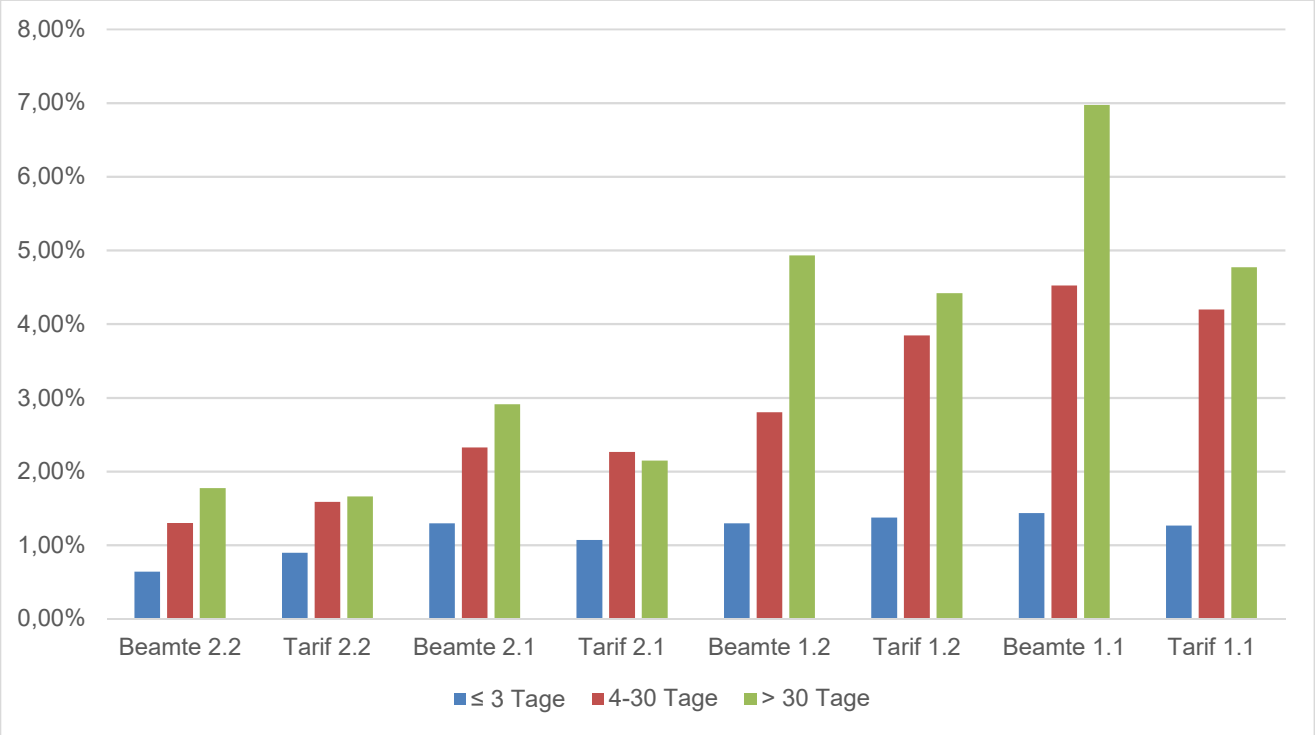

Abb. 9 zu Tab. 15: Erkrankungslänge nach Laufbahngruppe (ohne Lehrkräfte) 2021

	weiblich	männlich	divers	gesamt
≤ 3 Tage	1,45%	1,29%	0,00%	1,38%
4-30 Tage	2,55%	2,34%	0,00%	2,46%
> 30 Tage	2,91%	2,78%	0,00%	2,85%
gesamt	6,91%	6,40%	0,00%	6,69%

Tab. 16: Erkrankungslänge nach Geschlecht 2021

	≤ 3 Tage	4-30 Tage	> 30 Tage	gesamt
< 36 Jahre	64,42%	31,04%	2,45%	72,29%
36-45 Jahre	68,59%	37,29%	4,94%	77,76%
46-55 Jahre	65,42%	36,87%	7,43%	75,94%
> 55 Jahre	62,27%	39,80%	11,63%	75,91%
gesamt	65,20%	35,92%	6,52%	75,31%

Tab. 17: Betroffenheit nach Länge der Erkrankung und Alter 2021

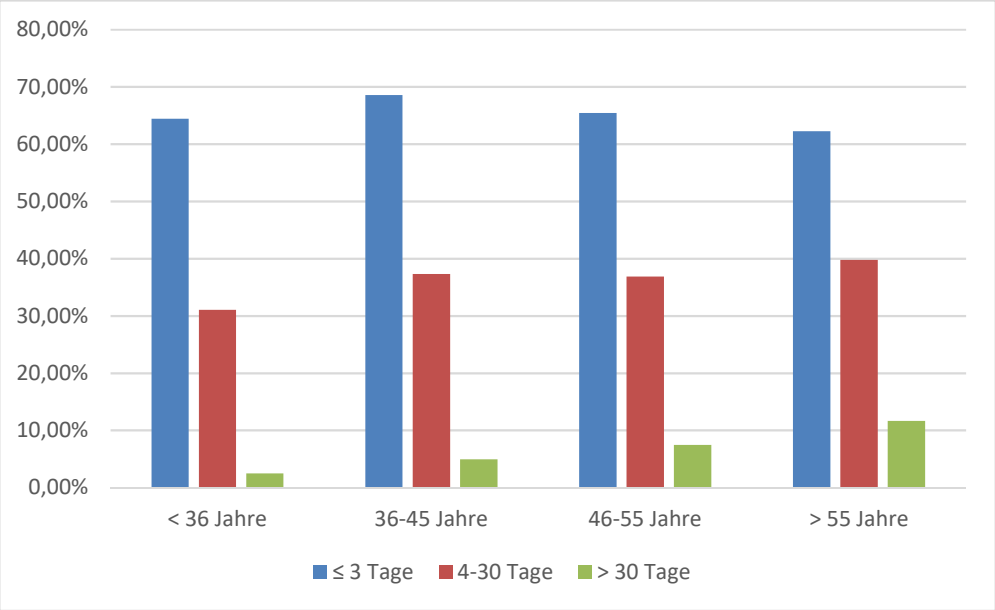

Abb. 10 zu Tab. 17: Betroffenheit nach Länge der Erkrankung und Alter 2021

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		362.243	69.331.676	4.639.547	6,69%	272.809	956.250	1,38%	236.186	1.704.831	2,46%	130.132	1.978.466	2,85%	23.613
Ge-schlecht	weiblich	222.438	40.166.230	2.773.597	6,91%	167.643	581.210	1,45%	144.912	1.023.322	2,55%	79.886	1.169.065	2,91%	13.932
	männlich	139.805	29.165.446	1.865.950	6,40%	105.166	375.040	1,29%	91.274	681.509	2,34%	50.246	809.401	2,78%	9.460
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	13.592	3.355.470	124.781	3,72%	7.978	21.544	0,64%	6.338	43.660	1,30%	3.612	59.577	1,78%	590
	2.1	75.582	18.574.665	1.213.410	6,53%	61.858	240.429	1,29%	55.362	432.183	2,33%	30.841	540.798	2,91%	5.934
	1.2	20.974	5.191.659	468.701	9,03%	17.188	67.212	1,29%	14.575	145.443	2,80%	9.779	256.046	4,93%	2.392
	1.1	1.608	405.565	52.434	12,93%	1.473	5.818	1,43%	1.247	18.343	4,52%	1.008	28.273	6,97%	277
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	1.958	447.384	18.528	4,14%	1.322	4.008	0,90%	1.064	7.097	1,59%	555	7.423	1,66%	76
	2.1	11.612	2.754.983	151.002	5,48%	8.776	29.448	1,07%	6.969	62.439	2,27%	4.666	59.115	2,15%	698
	1.2	28.045	6.843.572	659.853	9,64%	23.699	94.205	1,38%	19.924	263.219	3,85%	14.955	302.429	4,42%	3.332
	1.1	1.710	415.634	42.525	10,23%	1.332	5.253	1,26%	1.067	17.445	4,20%	849	19.827	4,77%	172
Alter	< 36	104.994	19.600.771	801.712	4,09%	75.903	262.108	1,34%	67.640	353.061	1,80%	32.589	186.543	0,95%	2.576
	36 - 45	86.213	15.724.827	972.723	6,19%	67.038	247.916	1,58%	59.137	391.795	2,49%	32.152	333.012	2,12%	4.255
	46 - 55	91.972	18.160.747	1.278.525	7,04%	69.844	240.141	1,32%	60.165	461.661	2,54%	33.906	576.723	3,18%	6.833
	> 55	79.065	15.845.331	1.586.588	10,01%	60.019	206.085	1,30%	49.234	498.314	3,14%	31.468	882.189	5,57%	9.198

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		665	141.470	8.777	6,20%	423	1.329	0,94%	356	2.543	1,80%	208	4.905	3,47%	62
Ge-schlecht	weiblich	353	76.844	5.966	7,76%	254	836	1,09%	218	1.760	2,29%	133	3.370	4,39%	36
	männlich	312	64.626	2.811	4,35%	169	493	0,76%	138	783	1,21%	75	1.535	2,38%	26
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	176	38.353	1.283	3,35%	102	253	0,66%	90	296	0,77%	35	734	1,91%	7
	2.1	78	17.367	814	4,69%	55	229	1,32%	49	357	2,06%	29	228	1,31%	8
	1.2	6	1.512				46	3,04%	6				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	22.572	1.089	4,82%	64	158	0,70%	53	311	1,38%	25	620	2,75%	6
	2.1	80	16.503	1.028	6,23%	59	191	1,16%	53	372	2,25%	30	465	2,82%	8
	1.2	212	43.113	4.123	9,56%	131	428	0,99%	101	1.127	2,61%	83	2.568	5,96%	31
	1.1	9	2.050	370	18,05%	6									
Alter	< 36	130	24.614	663	2,69%	77	221	0,90%	69	354	1,44%	33			
	36 - 45	170	35.588	1.199	3,37%	107	324	0,91%	91	623	1,75%	53	252	0,71%	7
	46 - 55	177	40.521	2.925	7,22%	121	440	1,09%	104	832	2,05%	66	1.653	4,08%	20
	> 55	188	40.747	3.990	9,79%	118	344	0,84%	92	734	1,80%	56	2.912	7,15%	32

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		408	87.518	6.485	7,41%	312	1.118	1,28%	270	1.764	2,02%	150	3.603	4,12%	39
Ge-schlecht	weiblich	272	56.717	4.899	8,64%	219	806	1,42%	197	1.342	2,37%	109	2.751	4,85%	30
	männlich	136	30.801	1.586	5,15%	93	312	1,01%	73	422	1,37%	41	852	2,77%	9
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	116	25.746	1.179	4,58%	84	306	1,19%	75	412	1,60%	37	461	1,79%	9
	2.1	93	20.088	1.792	8,92%	75	321	1,60%	66	393	1,96%	34	1.078	5,37%	13
	1.2	6	1.029												
	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	60	12.690	684	5,39%	46	117	0,92%	40	169	1,33%	18			
	2.1	67	14.053	1.731	12,32%	53	172	1,22%	46	332	2,36%	27	1.227	8,73%	9
	1.2	61	12.652	1.031	8,15%	45	183	1,45%	37	421	3,33%	28			
	1.1	5	1.260												
Alter	< 36	99	18.951	1.170	6,17%	72	306	1,61%	63	484	2,55%	45	380	2,01%	6
	36 - 45	98	20.794	1.314	6,32%	73	293	1,41%	64	397	1,91%	37	624	3,00%	9
	46 - 55	104	23.732	1.475	6,22%	78	211	0,89%	68	293	1,23%	26	971	4,09%	8
	> 55	107	24.041	2.526	10,51%	89	308	1,28%	75	590	2,45%	42	1.628	6,77%	16

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		596	139.824	7.663	5,48%	428	1.425	1,02%	369	2.722	1,95%	225	3.516	2,51%	42
Ge-schlecht	weiblich	323	73.895	5.068	6,86%	248	850	1,15%	217	1.671	2,26%	130	2.547	3,45%	30
	männlich	273	65.929	2.595	3,94%	180	575	0,87%	152	1.051	1,59%	95	969	1,47%	12
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	206	49.819	2.522	5,06%	148	473	0,95%	123	915	1,84%	78	1.134	2,28%	11
	2.1	233	53.173	2.219	4,17%	166	532	1,00%	143	872	1,64%	81	815	1,53%	11
	1.2	13	2.776	198	7,13%	10	29	1,04%	7	53	1,91%	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	10	2.449	48	1,96%	8	18	0,73%	8				0	0,00%	0
	2.1	45	10.342	426	4,12%	32	124	1,20%	30	193	1,87%	17			
	1.2	76	18.116	1.922	10,61%	54	212	1,17%	50	481	2,66%	31	1.229	6,78%	13
	1.1	13	3.149	328	10,42%	10	37	1,17%	8	178	5,65%	8			
Alter	< 36	133	28.481	1.098	3,86%	92	232	0,81%	78	517	1,82%	45			
	36 - 45	150	34.118	1.490	4,37%	113	403	1,18%	100	591	1,73%	54	496	1,45%	7
	46 - 55	183	43.359	2.793	6,44%	132	401	0,92%	109	906	2,09%	75	1.486	3,43%	17
	> 55	130	33.866	2.282	6,74%	91	389	1,15%	82	708	2,09%	51	1.185	3,50%	13

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		1.141	280.175	19.605	7,00%	943	4.373	1,56%	835	7.579	2,71%	515	7.653	2,73%	78
Ge-schlecht	weiblich	515	123.825	10.354	8,36%	444	2.177	1,76%	397	3.475	2,81%	246	4.702	3,80%	42
	männlich	626	156.350	9.251	5,92%	499	2.196	1,40%	438	4.104	2,62%	269	2.951	1,89%	36
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	226	56.980	2.070	3,63%	182	653	1,15%	161	1.035	1,82%	82	382	0,67%	6
	2.1	547	134.460	9.860	7,33%	447	1.835	1,36%	389	3.497	2,60%	244	4.528	3,37%	45
	1.2	15	3.677	276	7,51%	13	104	2,83%	13	85	2,31%	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	18	4.105	157	3,82%	13	35	0,85%	10	80	1,95%	6			
	2.1	131	31.805	2.030	6,38%	112	638	2,01%	99	828	2,60%	59	564	1,77%	7
	1.2	189	45.359	4.764	10,50%	164	1.043	2,30%	153	1.872	4,13%	105	1.849	4,08%	17
	1.1	15	3.789	448	11,82%	12	65	1,72%	10	182	4,80%	11			
Alter	< 36	253	59.735	3.210	5,37%	212	874	1,46%	195	1.310	2,19%	101	1.026	1,72%	13
	36 - 45	346	83.403	4.976	5,97%	284	1.294	1,55%	247	2.292	2,75%	171	1.390	1,67%	12
	46 - 55	288	70.834	5.103	7,20%	228	1.081	1,53%	206	1.619	2,29%	114	2.403	3,39%	22
	> 55	254	66.203	6.316	9,54%	219	1.124	1,70%	187	2.358	3,56%	129	2.834	4,28%	31

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		616	138.238	9.405	6,80%	456	1.558	1,13%	403	3.342	2,42%	227	4.505	3,26%	37
Ge-schlecht	weiblich	330	73.878	6.173	8,36%	260	920	1,25%	228	2.190	2,96%	138	3.063	4,15%	25
	männlich	286	64.360	3.232	5,02%	196	638	0,99%	175	1.152	1,79%	89	1.442	2,24%	12
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	184	42.859	2.482	5,79%	132	388	0,91%	114	916	2,14%	61	1.178	2,75%	9
	2.1	113	26.630	1.686	6,33%	89	334	1,25%	81	651	2,44%	44	701	2,63%	7
	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	105	22.787	733	3,22%	69	186	0,82%	63	304	1,33%	26	243	1,07%	
	2.1	103	20.912	890	4,26%	71	228	1,09%	66	444	2,12%	35	218	1,04%	
	1.2	109	24.546	3.602	14,67%	93	414	1,69%	77	1.023	4,17%	60	2.165	8,82%	16
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Alter	< 36	153	30.636	1.166	3,81%	108	420	1,37%	101	577	1,88%	45			
	36 - 45	166	37.474	1.812	4,84%	130	509	1,36%	123	805	2,15%	63	498	1,33%	6
	46 - 55	125	30.269	2.774	9,16%	92	244	0,81%	74	825	2,73%	50	1.705	5,63%	15
	> 55	172	39.859	3.653	9,16%	126	385	0,97%	105	1.135	2,85%	69	2.133	5,35%	13

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		740	160.002	10.773	6,73%	551	2.071	1,29%	472	3.523	2,20%	264	5.179	3,24%	47
Ge-schlecht	weiblich	462	99.777	7.305	7,32%	362	1.430	1,43%	318	2.645	2,65%	185	3.230	3,24%	30
	männlich	278	60.225	3.468	5,76%	189	641	1,06%	154	878	1,46%	79	1.949	3,24%	17
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	165	38.194	1.826	4,78%	116	355	0,93%	101	651	1,70%	54	820	2,15%	9
	2.1	158	34.825	2.864	8,22%	122	552	1,59%	110	722	2,07%	58	1.590	4,57%	13
	1.2	7	1.495												
	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	126	25.397	1.356	5,34%	79	209	0,82%	64	285	1,12%	28	862	3,39%	9
	2.1	158	32.764	2.353	7,18%	117	417	1,27%	99	938	2,86%	56	998	3,05%	8
	1.2	126	27.327	2.216	8,11%	110	523	1,91%	93	900	3,29%	63	793	2,90%	7
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Alter	< 36	178	33.753	1.521	4,51%	124	444	1,32%	108	632	1,87%	60			
	36 - 45	187	41.194	2.548	6,19%	152	517	1,26%	124	930	2,26%	69	1.101	2,67%	11
	46 - 55	182	41.963	2.535	6,04%	136	526	1,25%	123	923	2,20%	71	1.086	2,59%	10
	> 55	193	43.092	4.169	9,67%	139	584	1,36%	117	1.038	2,41%	64	2.547	5,91%	22

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		600	140.690	9.077	6,45%	478	2.233	1,59%	433	3.222	2,29%	223	3.622	2,57%	44
Ge-schlecht	weiblich	371	84.720	6.193	7,31%	306	1.429	1,69%	275	2.160	2,55%	149	2.604	3,07%	27
	männlich	229	55.970	2.884	5,15%	172	804	1,44%	158	1.062	1,90%	74	1.018	1,82%	17
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	256	60.226	2.575	4,28%	184	731	1,21%	166	742	1,23%	67	1.102	1,83%	15
	2.1	134	31.295	2.885	9,22%	113	528	1,69%	100	958	3,06%	60	1.399	4,47%	16
	1.2	6	1.403												
	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	7.536	256	3,40%	22	58	0,77%	17	141	1,87%	8			
	2.1	39	9.438	630	6,68%	35	179	1,90%	33	261	2,77%	17			
	1.2	119	28.524	2.491	8,73%	111	693	2,43%	104	1.056	3,70%	64	742	2,60%	8
	1.1	9	2.268	65	2,87%	8	22	0,97%	8				0	0,00%	0
Alter	< 36	82	18.010	935	5,19%	63	296	1,64%	60	421	2,34%	32			
	36 - 45	146	33.322	1.490	4,47%	114	553	1,66%	107	554	1,66%	51	383	1,15%	8
	46 - 55	202	46.913	2.971	6,33%	157	707	1,51%	147	917	1,95%	62	1.347	2,87%	15
	> 55	170	42.445	3.681	8,67%	144	677	1,60%	119	1.330	3,13%	78	1.674	3,94%	17

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

		Beschäftigte - 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 Beschäftigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäftigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäftigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäftigte
Behörde gesamt		379	87.138	4.378	5,02%	261	905	1,04%	227	1.621	1,86%	128	1.852	2,13%	15
Geschlecht	weiblich	237	53.243	3.139	5,90%	178	615	1,16%	154	1.093	2,05%	94	1.431	2,69%	12
	männlich	142	33.895	1.239	3,66%	83	290	0,86%	73	528	1,56%	34			
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	132	29.889	1.003	3,36%	83	263	0,88%	69	583	1,95%	47			
	2.1	95	22.038	1.332	6,04%	76	257	1,17%	68	469	2,13%	31	606	2,75%	6
	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	42	9.898	261	2,64%	28	91	0,92%	25	111	1,12%	9			
	2.1	51	11.541	619	5,36%	29	111	0,96%	25	190	1,65%	17			
	1.2	56	13.016	1.155	8,87%	44	175	1,34%	39	268	2,06%	24			
	1.1	1	252												
Alter	< 36	66	14.870	310	2,08%	41	107	0,72%	33	166	1,12%	18			
	36 - 45	90	19.928	631	3,17%	62	188	0,94%	52	411	2,06%	30			
	46 - 55	99	22.503	770	3,42%	66	249	1,11%	60	274	1,22%	32			
	> 55	124	29.837	2.667	8,94%	92	361	1,21%	82	770	2,58%	48	1.536	5,15%	11

Tab. 27: Ministerium der Justiz

		Beschäftigte - 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 Beschäftigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäftigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäftigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäftigte
Behörde gesamt		350	88.200	3.933	4,46%	246	750	0,85%	214	1.696	1,92%	124	1.487	1,69%	20
Geschlecht	weiblich	201	50.652	2.430	4,80%	152	543	1,07%	136	1.171	2,31%	83	716	1,41%	10
	männlich	149	37.548	1.503	4,00%	94	207	0,55%	78	525	1,40%	41	771	2,05%	10
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	156	39.312	844	2,15%	98	254	0,65%	79	476	1,21%	44			
	2.1	89	22.428	680	3,03%	63	158	0,70%	57	368	1,64%	33			
	1.2	26	6.552	561	8,56%	18	60	0,92%	16	141	2,15%	10			
	1.1	8	2.016				25	1,24%	7						
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	4	1.008												
	2.1	18	4.536	211	4,65%	15	46	1,01%	14	90	1,98%	8			
	1.2	48	12.096	1.228	10,15%	41	202	1,67%	38	529	4,37%	24	497	4,11%	7
	1.1	1	252												
Alter	< 36	54	13.608	362	2,66%	36	118	0,87%	34	197	1,45%	20			
	36 - 45	106	26.712	800	2,99%	69	184	0,69%	57	359	1,34%	28			
	46 - 55	111	27.972	1.428	5,11%	85	236	0,84%	72	627	2,24%	43	565	2,02%	7
	> 55	79	19.908	1.343	6,75%	56	212	1,06%	51	513	2,58%	33	618	3,10%	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		278	68.201	4.503	6,60%	206	791	1,16%	185	1.269	1,86%	92	2.443	3,58%	18
Ge-schlecht	weiblich	140	34.029	2.575	7,57%	113	419	1,23%	101	821	2,41%	57	1.335	3,92%	10
	männlich	138	34.172	1.928	5,64%	93	372	1,09%	84	448	1,31%	35	1.108	3,24%	8
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	92	22.124	1.172	5,30%	65	288	1,30%	60	362	1,64%	24			
	2.1	51	12.386	387	3,12%	37	116	0,94%	33	234	1,89%	19			
	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	6.195	123	1,99%	18	60	0,97%	17				0	0,00%	0
	2.1	55	12.915	690	5,34%	37	142	1,10%	34	190	1,47%	18			
	1.2	47	12.859	2.084	16,21%	46	179	1,39%	39	420	3,27%	26	1.485	11,55%	10
	1.1	6	1.722							0	0,00%	0			
Alter	< 36	70	16.402	530	3,23%	59	242	1,48%	53	288	1,76%	27	0	0,00%	0
	36 - 45	62	15.146	855	5,65%	42	134	0,88%	37	223	1,47%	18			
	46 - 55	73	18.357	1.266	6,90%	57	227	1,24%	52	367	2,00%	22			
	> 55	73	18.296	1.852	10,12%	48	188	1,03%	43	391	2,14%	25	1.273	6,96%	10

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		492	116.381	6.036	5,19%	367	1.347	1,16%	328	2.306	1,98%	170	2.383	2,05%	26
Ge-schlecht	weiblich	284	65.551	4.019	6,13%	228	879	1,34%	201	1.616	2,47%	114	1.524	2,32%	18
	männlich	208	50.830	2.017	3,97%	139	468	0,92%	127	690	1,36%	56	859	1,69%	8
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	152	37.041	1.562	4,22%	112	358	0,97%	101	678	1,83%	46	526	1,42%	7
	2.1	87	19.914	1.292	6,49%	67	227	1,14%	62	404	2,03%	33			
	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	24.943	1.147	4,60%	72	244	0,98%	60	419	1,68%	31			
	2.1	70	16.234	802	4,94%	55	197	1,21%	49	228	1,40%	23			
	1.2	77	17.747	1.184	6,67%	59	298	1,68%	54	551	3,10%	36			
	1.1	2	502												
Alter	< 36	58	15.566	748	4,81%	60	202	1,30%	54	281	1,81%	24			
	36 - 45	105	23.554	1.643	6,98%	79	302	1,28%	75	507	2,15%	40			
	46 - 55	133	31.823	1.050	3,30%	93	287	0,90%	75	551	1,73%	46			
	> 55	196	45.438	2.595	5,71%	135	556	1,22%	124	967	2,13%	60	1.072	2,36%	15

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		459	102.155	7.757	7,59%	360	1.438	1,41%	309	2.472	2,42%	173	3.847	3,77%	33
Ge-schlecht	weiblich	288	62.415	4.916	7,88%	234	970	1,55%	202	1.658	2,66%	113	2.288	3,67%	21
	männlich	171	39.740	2.841	7,15%	126	468	1,18%	107	814	2,05%	60	1.559	3,92%	12
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	126	28.969	1.220	4,21%	95	310	1,07%	83	528	1,82%	40			
	2.1	113	25.512	2.133	8,36%	91	326	1,28%	71	688	2,70%	49	1.119	4,39%	8
	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	83	16.842	851	5,05%	54	190	1,13%	50	179	1,06%	16			
	2.1	37	8.079	1.091	13,50%	33	151	1,87%	29	302	3,74%	17			
	1.2	97	21.997	2.426	11,03%	84	443	2,01%	73	757	3,44%	50	1.226	5,57%	11
	1.1	2	504												
Alter	< 36	118	24.425	1.141	4,67%	91	325	1,33%	75	419	1,72%	42			
	36 - 45	83	18.801	653	3,47%	64	249	1,32%	57	404	2,15%	32	0	0,00%	0
	46 - 55	104	23.664	1.965	8,30%	83	286	1,21%	74	512	2,16%	33	1.167	4,93%	12
	> 55	154	35.265	3.998	11,34%	122	578	1,64%	103	1.137	3,22%	66	2.283	6,47%	17

Tab. 31: Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit

		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		95	22.936	1.180	5,14%	76	330	1,45%	68	420	1,82%	38			
Ge-schlecht	weiblich	62	14.620	830	5,68%	52	247	1,69%	47	288	1,97%	27			
	männlich	33	8.316	350	4,21%	24	83	1,00%	21	132	1,59%	11			
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%		0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	46	11.090	560	5,05%	38	154	1,39%	34	133	1,20%	16			
	2.1	28	6.654	408	6,13%	20	87	1,31%	17	164	2,46%	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	5	1.260												
	2.1	2	504												
	1.2	12	2.924	116	3,97%	11	42	1,44%	11	74	2,53%	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	11	2.621	31	1,18%	7	22	0,84%	6				0	0,00%	0
	36 - 45	30	7.058	368	5,21%	27	108	1,53%	22	167	2,37%	13			
	46 - 55	34	8.267	392	4,74%	25	116	1,40%	24	121	1,46%	12			
	> 55	20	4.990	389	7,80%	17	84	1,68%	16	123	2,46%	11			

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		218	53.651	3.006	5,60%	148	398	0,74%	117	884	1,65%	67	1.724	3,21%	18
Ge-schlecht	weiblich	105	25.326	1.267	5,00%	71	220	0,87%	59	507	2,00%	36			
	männlich	113	28.325	1.739	6,14%	77	178	0,63%	58	377	1,33%	31	1.184	4,18%	13
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	93	23.335	1.150	4,93%	59	116	0,50%	46	227	0,97%	20	807	3,46%	8
	2.1	71	17.111	1.131	6,61%	50	137	0,80%	38	274	1,60%	23	720	4,21%	7
	1.2	7	1.688												
	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	12	2.974										0	0,00%	0
	2.1	12	2.923	81	2,77%	10	26	0,89%	8	55	1,88%	7	0	0,00%	0
	1.2	23	5.620	474	8,43%	20	86	1,53%	17	191	3,40%	12			
	1.1	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Alter	< 36	38	9.576	223	2,33%	23	64	0,67%	19	128	1,34%	10			
	36 - 45	61	14.641	423	2,89%	33	118	0,81%	29	254	1,73%	15			
	46 - 55	59	14.490	682	4,71%	44	118	0,81%	36	260	1,79%	22			
	> 55	60	14.944	1.678	11,23%	48	98	0,66%	33	242	1,62%	20	1.338	8,95%	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		31.890	7.645.697	501.736	6,56%	25.119	105.305	1,38%	22.396	170.148	2,23%	12.441	226.283	2,96%	2.381
Ge-schlecht	weiblich	20.069	4.712.679	330.123	7,00%	16.244	68.795	1,46%	14.553	114.375	2,43%	8.343	146.953	3,12%	1.566
	männlich	11.821	2.933.018	171.613	5,85%	8.875	36.510	1,24%	7.843	55.773	1,90%	4.098	79.330	2,70%	815
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	1.110	274.076	12.759	4,66%	804	2.742	1,00%	702	4.262	1,56%	330	5.755	2,10%	72
	2.1	16.754	3.990.857	206.439	5,17%	12.770	49.434	1,24%	11.433	69.502	1,74%	5.641	87.503	2,19%	981
	1.2	7.962	1.919.303	145.647	7,59%	6.575	32.461	1,69%	5.951	46.546	2,43%	3.454	66.640	3,47%	680
	1.1	106	27.061	4.784	17,68%	93	438	1,62%	77	1.028	3,80%	60	3.318	12,26%	27
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	33	8.511	574	6,74%	25	76	0,89%	23	185	2,17%	13			
	2.1	1.006	238.131	13.295	5,58%	720	2.734	1,15%	608	4.834	2,03%	369	5.727	2,40%	50
	1.2	4.716	1.142.734	114.166	9,99%	3.980	16.878	1,48%	3.484	41.905	3,67%	2.472	55.383	4,85%	550
	1.1	203	45.024	4.072	9,04%	152	542	1,20%	118	1.886	4,19%	102	1.644	3,65%	18
Alter	< 36	11.693	2.649.411	106.807	4,03%	8.775	38.263	1,44%	8.088	43.955	1,66%	3.952	24.589	0,93%	307
	36 - 45	4.355	1.014.516	57.904	5,71%	3.422	13.162	1,30%	3.024	23.017	2,27%	1.739	21.725	2,14%	276
	46 - 55	7.645	1.852.941	126.013	6,80%	6.107	24.371	1,32%	5.350	42.329	2,28%	3.119	59.313	3,20%	675
	> 55	8.197	2.128.829	211.012	9,91%	6.815	29.509	1,39%	5.934	60.847	2,86%	3.631	120.656	5,67%	1.123

Tab. 34: Geschäftsbereich Ministerium des Innern

		Beschäftigte - 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 Beschäftigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäftigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäftigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäftigte
Behörde gesamt		11.281	2.506.096	162.569	6,49%	8.616	37.521	1,50%	7.680	56.085	2,24%	4.046	68.963	2,75%	745
Geschlecht	weiblich	5.914	1.285.999	91.625	7,12%	4.670	20.820	1,62%	4.178	31.187	2,43%	2.257	39.618	3,08%	414
	männlich	5.367	1.220.097	70.944	5,81%	3.946	16.701	1,37%	3.502	24.898	2,04%	1.789	29.345	2,41%	331
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	1.773	398.071	17.535	4,40%	1.158	3.976	1,00%	1.008	5.460	1,37%	457	8.099	2,03%	84
	2.1	3.326	729.095	38.049	5,22%	2.496	11.204	1,54%	2.296	12.794	1,75%	1.060	14.051	1,93%	166
	1.2	852	196.735	16.095	8,18%	706	3.546	1,80%	644	4.413	2,24%	332	8.136	4,14%	79
	1.1	2	504												
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	293	63.362	2.235	3,53%	208	650	1,03%	161	906	1,43%	56	679	1,07%	9
	2.1	2.265	500.589	28.456	5,68%	1.726	6.934	1,39%	1.538	10.492	2,10%	810	11.030	2,20%	122
	1.2	2.445	552.648	52.540	9,51%	2.062	10.067	1,82%	1.808	18.723	3,39%	1.171	23.750	4,30%	245
	1.1	325	65.093	7.648	11,75%	246	1.139	1,75%	213	3.291	5,06%	140	3.218	4,94%	31
Alter	< 36	3.467	701.030	26.565	3,79%	2.435	10.324	1,47%	2.249	11.236	1,60%	1.045	5.005	0,71%	76
	36 - 45	2.176	491.506	28.234	5,74%	1.721	7.956	1,62%	1.576	10.210	2,08%	827	10.068	2,05%	113
	46 - 55	2.453	570.910	40.705	7,13%	1.930	8.200	1,44%	1.712	13.842	2,42%	899	18.663	3,27%	204
	> 55	3.185	742.650	67.065	9,03%	2.530	11.041	1,49%	2.138	20.797	2,80%	1.263	35.227	4,74%	341

Tab. 35: Polizei

		Beschäftigte - 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 Beschäftigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäftigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäftigte	Tage insges.	in % v. Sp.3	Anzahl Beschäftigte
Behörde gesamt		56.737	14.172.512	1.034.023	7,30%	48.083	193.489	1,37%	43.252	393.066	2,77%	25.860	447.468	3,16%	4.933
Geschlecht	weiblich	18.947	4.668.703	338.028	7,24%	16.289	67.342	1,44%	14.824	136.307	2,92%	8.910	134.379	2,88%	1.351
	männlich	37.790	9.503.809	695.995	7,32%	31.794	126.147	1,33%	28.428	256.759	2,70%	16.950	313.089	3,29%	3.369
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	507	152.240	7.510	4,93%	324	1.224	0,80%	260	2.754	1,81%	154			
	2.1	47.356	11.845.985	845.020	7,13%	40.367	160.518	1,36%	36.480	309.098	2,61%	21.016	375.404	3,17%	4.120
	1.2	230	71.727	12.583	17,54%	207	1.421	1,98%	179	3.575	4,98%	111			
	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	105	29.128	1.402	4,81%	75	326	1,12%	68	601	2,06%	36			
	2.1	3.110	774.234	40.951	5,29%	2.437	9.750	1,26%	2.172	19.463	2,51%	1.362	11.738	1,52%	39
	1.2	5.135	1.269.699	121.427	9,56%	4.402	19.645	1,55%	3.859	55.370	4,36%	2.954	46.412	3,66%	296
	1.1	66	27.975	5.007	17,90%	63	564	2,02%	53	2.123	7,59%	48	2.320	8,29%	7
Alter	< 36	23.537	5.885.532	202.800	3,45%	19.219	73.324	1,25%	17.874	91.911	1,56%	8.317	37.565	0,64%	409
	36 - 45	9.990	2.459.065	171.823	6,99%	8.603	34.797	1,42%	7.756	76.132	3,10%	5.085	60.894	2,48%	551
	46 - 55	12.254	3.070.888	296.904	9,67%	10.689	44.661	1,45%	9.450	113.112	3,68%	6.576	139.131	4,53%	1.405
	> 55	10.956	2.757.027	362.496	13,15%	9.572	40.707	1,48%	8.172	111.911	4,06%	5.882	209.878	7,61%	1.879

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		3.933	936.985	58.409	6,23%	2.964	4.242	0,45%	1.245	20.847	2,22%	1.681	33.320	3,56%	428
Ge-schlecht	weiblich	1.428	335.073	25.894	7,73%	1.145	1.643	0,49%	449	8.285	2,47%	645	15.966	4,76%	197
	männlich	2.505	601.912	32.515	5,40%	1.819	2.599	0,43%	796	12.562	2,09%	1.036	17.354	2,88%	231
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	231	56.588	1.958	3,46%	155	269	0,48%	90	773	1,37%	72	916	1,62%	12
	2.1	320	77.083	4.875	6,32%	248	473	0,61%	132	1.708	2,22%	143	2.694	3,49%	34
	1.2	95	23.758	2.508	10,56%	82	153	0,64%	39	787	3,31%	52	1.568	6,60%	17
	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	222	51.307	1.934	3,77%	140	213	0,42%	70	913	1,78%	78	808	1,57%	12
	2.1	1.900	450.441	21.152	4,70%	1.376	1.253	0,28%	504	9.137	2,03%	788	10.762	2,39%	154
	1.2	1.127	268.239	25.464	9,49%	932	1.861	0,69%	400	7.393	2,76%	533	16.210	6,04%	192
	1.1	38	9.569	518	5,41%	31	20	0,21%	10	136	1,42%	15	362	3,78%	7
Alter	< 36	975	221.103	9.604	4,34%	711	1.077	0,49%	315	5.204	2,35%	434	3.323	1,50%	47
	36 - 45	877	209.019	8.952	4,28%	685	1.004	0,48%	294	5.007	2,40%	433	2.941	1,41%	55
	46 - 55	936	255.185	13.266	5,20%	697	1.114	0,44%	312	4.919	1,93%	393	7.233	2,83%	104
	> 55	1.145	251.678	26.587	10,56%	871	1.047	0,42%	324	5.717	2,27%	421	19.823	7,88%	222

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		645	144.570	15.545	10,75%	543	1.672	1,16%	397	6.440	4,45%	330	7.433	5,14%	80
Ge-schlecht	weiblich	434	97.772	11.098	11,35%	373	1.159	1,19%	273	4.761	4,87%	240	5.178	5,30%	57
	männlich	211	46.798	4.447	9,50%	170	513	1,10%	124	1.679	3,59%	90	2.255	4,82%	23
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	45	9.765	518	5,30%	32	71	0,73%	26	206	2,11%	14			
	2.1	29	6.033	354	5,87%	23	54	0,90%	15	213	3,53%	15			
	1.2	2	434												
	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	62	13.745	772	5,62%	53	143	1,04%	45	292	2,12%	21	337	2,45%	6
	2.1	164	36.844	3.301	8,96%	129	349	0,95%	95	1.221	3,31%	77	1.731	4,70%	17
	1.2	342	77.531	10.579	13,64%	304	1.047	1,35%	215	4.495	5,80%	201	5.037	6,50%	53
	1.1	1	218												
Alter	< 36	65	11.179	816	7,30%	55	191	1,71%	41	353	3,16%	28			
	36 - 45	77	14.808	922	6,23%	66	178	1,20%	45	488	3,30%	39			
	46 - 55	203	47.009	3.928	8,36%	153	533	1,13%	123	1.703	3,62%	90	1.692	3,60%	16
	> 55	300	71.574	9.879	13,80%	269	770	1,08%	188	3.896	5,44%	173	5.213	7,28%	57

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		206.934	31.341.221	1.908.129	6,09%	148.916	488.272	1,56%	129.401	714.879	2,28%	63.625	704.978	2,25%	9.587
Geschlecht	weiblich	147.766	22.189.513	1.435.393	6,47%	106.779	346.972	1,56%	92.115	534.482	2,41%	46.783	553.939	2,50%	7.551
	männlich	59.168	9.151.708	472.736	5,17%	42.137	141.300	1,54%	37.286	180.397	1,97%	16.842	151.039	1,65%	2.036
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Schulform Beamte *	Grundschule	44.091	7.316.033	427.744	5,85%	29.325	77.122	1,05%	23.746	146.627	2,00%	12.930	203.995	2,79%	2.540
	Hauptschule	4.067	699.013	51.976	7,44%	3.142	10.400	1,49%	2.643	18.692	2,67%	1.574	22.884	3,27%	292
	Förderschule	14.329	2.274.755	141.328	6,21%	10.627	33.092	1,45%	9.210	53.118	2,34%	4.678	55.118	2,42%	748
	Realschule	11.475	1.830.662	122.743	6,70%	8.606	28.400	1,55%	7.459	43.071	2,35%	3.762	51.272	2,80%	691
	Gesamtschule*	31.281	4.915.146	326.376	6,64%	24.511	98.178	2,00%	22.145	117.557	2,39%	10.564	110.641	2,25%	1.572
	Gymnasium	34.402	4.797.768	247.129	5,15%	25.047	89.559	1,87%	22.946	90.767	1,89%	8.843	66.803	1,39%	1055
	Berufskolleg	19.438	2.907.743	187.008	6,43%	14.693	48.732	1,68%	12.991	70.300	2,42%	6.327	67.976	2,34%	931
	Weiterbildungs-kolleg	911	128.224	9.888	7,71%	654	2.135	1,67%	549	3.381	2,64%	291	4.372	3,41%	63
Schulform Tarif *	Grundschule	14.013	1.916.715	101.067	5,27%	8.961	24.377	1,27%	1.444	47.369	2,47%	4.160	29.321	1,53%	397
	Hauptschule	2.361	386.208	30.295	7,84%	1.772	5.701	1,48%	7.426	12.408	3,21%	959	12.186	3,16%	166
	Förderschule	3.288	469.209	31.014	6,61%	2.366	6.969	1,49%	2.005	13.468	2,87%	1.133	10.577	2,25%	148
	Realschule	4.098	591.049	39.952	6,76%	2.943	9.115	1,54%	2.499	16.249	2,75%	1.403	14.588	2,47%	194
	Gesamtschule*	9.886	1.432.647	95.223	6,65%	7.394	27.300	1,91%	6.550	40.370	2,82%	3.364	27.553	1,92%	394
	Gymnasium	6.476	766.163	36.698	4,79%	4.139	12.643	1,65%	3.706	14.927	1,95%	1.451	9.128	1,19%	138
	Berufskolleg	6.442	860.644	56.117	6,52%	4.474	13.772	1,60%	3.859	25.245	2,93%	2.060	17.100	1,99%	240
	Weiterbildungs-kolleg	376	49.244	3.575	7,26%	262	777	1,58%	223	1.330	2,70%	126	1468	2,98%	18
Alter	< 36	52.954	7.103.922	300.178	4,23%	34.879	106.243	1,50%	30.707	132.090	1,86%	13.375	61.845	0,87%	1.084
	36 - 45	57.772	8.831.814	530.448	6,01%	44.406	164.730	1,87%	39.695	211.155	2,39%	19.352	154.563	1,75%	2.356
	46 - 55	54.251	8.825.361	527.360	5,98%	39.854	128.198	1,45%	34.648	188.547	2,14%	16.827	210.615	2,39%	2.751
	> 55	41.957	6.580.124	550.144	8,36%	29.777	89.101	1,35%	24.351	183.087	2,78%	14.071	277.956	4,22%	3.396

* 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		45	10.948	1.478	13,50%	41	219	2,00%	36	815	7,44%	27			
Ge-schlecht	weiblich	23	5.234	335	6,40%	20	113	2,16%	18	185	3,53%	12			
	männlich	22	5.714	1.143	20,00%	21	106	1,86%	18	630	11,03%	15			
	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	504												
	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	1.450										0	0,00%	0
	1.2	16	3.582	311	8,68%	13	99	2,76%	13	175	4,89%	7			
	1.1	19	4.908	1.092	22,25%	20	93	1,89%	17	592	12,06%	16			
Alter	< 36	6	1.311										0	0,00%	0
	36 - 45	9	2.019	490	24,27%	7	35	1,73%	6						
	46 - 55	15	3.718	302	8,12%	14	58	1,56%	12	207	5,57%	10			
	> 55	15	3.900	646	16,56%	15	91	2,33%	13	400	10,26%	12			

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	477.905	7,09%	19.668	61.771	0,92%	16.115	174.782	2,59%	11.226	241.352	3,58%	2.350
Ge-schlecht	weiblich	18.286	4.608.072	355.615	7,72%	14.489	46.567	1,01%	12.010	132.052	2,87%	8.412	176.996	3,84%	1.717
	männlich	8.466	2.133.432	122.290	5,73%	5.179	15.204	0,71%	4.105	42.730	2,00%	2.814	64.356	3,02%	633
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	7.143	1.800.036	55.355	3,08%	3.554	6.991	0,39%	2.559	19.996	1,11%	1.728	28.368	1,58%	283
	2.1	4.281	1.078.812	64.923	6,02%	3.282	9.082	0,84%	2.709	20.722	1,92%	1.600	35.119	3,26%	326
	1.2	4.566	1.150.632	92.223	8,01%	3.522	11.139	0,97%	2.885	29.209	2,54%	1.987	51.875	4,51%	513
	1.1	1.489	375.228	47.245	12,59%	1.372	5.350	1,43%	1.163	17.227	4,59%	944	24.668	6,57%	247
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	24	6.048	166	2,74%	19	64	1,06%	16	102	1,69%	9	0	0,00%	0
	2.1	386	97.272	5.061	5,20%	296	1.128	1,16%	258	2.487	2,56%	160	1.446	1,49%	22
	1.2	7.995	2.014.740	192.569	9,56%	6.945	25.614	1,27%	5.969	77.101	3,83%	4.362	89.854	4,46%	861
	1.1	868	218.736	20.363	9,31%	678	2.403	1,10%	556	7.938	3,63%	436	10.022	4,58%	98
Alter	< 36	6.199	1.562.151	82.177	5,26%	5.288	18.078	1,16%	4.535	38.538	2,47%	2.967	25.561	1,64%	280
	36 - 45	5.186	1.306.751	70.501	5,40%	3.537	10.599	0,81%	2.892	28.253	2,16%	2.002	31.649	2,42%	316
	46 - 55	7.920	1.995.802	132.234	6,63%	5.351	16.008	0,80%	4.354	48.312	2,42%	3.028	67.914	3,40%	692
	> 55	7.448	1.876.800	192.993	10,28%	5.492	17.086	0,91%	4.334	59.679	3,18%	3.229	116.228	6,19%	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		9.860	2.484.720	240.936	9,70%	7.969	24.691	0,99%	6.456	76.615	3,08%	4.924	139.630	5,62%	1.285
Ge-schlecht	weiblich	3.266	823.032	79.211	9,62%	2.588	8.296	1,01%	2.093	23.614	2,87%	1.584	47.301	5,75%	394
	männlich	6.594	1.661.688	161.725	9,73%	5.381	16.395	0,99%	4.363	53.001	3,19%	3.340	92.329	5,56%	891
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	250	63.000	4.382	6,96%	174	559	0,89%	146	1.080	1,71%	84	2.743	4,35%	20
	2.1	692	174.384	11.108	6,37%	539	2.062	1,18%	476	4.004	2,30%	295	5.042	2,89%	50
	1.2	7.112	1.792.224	195.669	10,92%	5.977	17.991	1,00%	4.792	59.785	3,34%	3.773	117.893	6,58%	1.077
	1.1	3	756												
Laufbahn Tarif * vglb. Beamte	2.2	184	46.368	2.005	4,32%	125	580	1,25%	111	1.014	2,19%	77	411	0,89%	6
	2.1	270	68.040	4.512	6,63%	193	663	0,97%	171	1.551	2,28%	107	2.298	3,38%	19
	1.2	1.332	335.664	22.789	6,79%	943	2.779	0,83%	748	8.954	2,67%	577	11.056	3,29%	111
	1.1	17	4.284	425	9,92%	15	42	0,98%	9	196	4,58%	10			
Alter	< 36	3.185	802.620	44.093	5,49%	2.344	6.729	0,84%	1.916	16.163	2,01%	1.340	21.201	2,64%	188
	36 - 45	2.879	725.508	68.709	9,47%	2.370	7.216	0,99%	1.911	22.104	3,05%	1.515	39.389	5,43%	366
	46 - 55	2.186	550.872	64.396	11,69%	1.856	5.974	1,08%	1.524	20.084	3,65%	1.154	38.338	6,96%	366
	> 55	1.610	405.720	63.738	15,71%	1.399	4.772	1,18%	1.105	18.264	4,50%	915	40.702	10,03%	365

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		3.740	916.401	84.878	9,26%	3.020	9.162	1,00%	2.404	36.006	3,93%	1.903	39.710	4,33%	1.046
Ge-schlecht	weiblich	1.003	234.289	18.647	7,96%	822	2.719	1,16%	689	7.879	3,36%	475	8.049	3,44%	263
	männlich	2.737	682.112	66.231	9,71%	2.198	6.443	0,94%	1.715	28.127	4,12%	1.428	31.661	4,64%	783
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	87	21.391	503	2,35%	54	155	0,72%	48	264	1,23%	26	84	0,39%	10
	2.1	301	73.562	4.611	6,27%	234	660	0,90%	195	1.658	2,25%	118	2.293	3,12%	66
	1.2	17	3.955				37	0,94%	12	150	3,79%	10	368	9,30%	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	56	13.925	469	3,37%	41	85	0,61%	30	178	1,28%	20	206	1,48%	9
	2.1	941	230.358	13.805	5,99%	711	1.990	0,86%	581	5.657	2,46%	381	6.158	2,67%	197
	1.2	2.313	567.009	64.434	11,36%	1.944	6.169	1,09%	1.528	27.957	4,93%	1.335	30.308	5,35%	754
	1.1	25	6.201	501	8,08%	19	66	1,06%	10	142	2,29%	13			
Alter	< 36	501	122.412	6.151	5,02%	401	1.210	0,99%	343	3.423	2,80%	225	1.518	1,24%	112
	36 - 45	460	111.633	8.201	7,35%	383	1.125	1,01%	311	3.867	3,46%	232	3.209	2,87%	126
	46 - 55	1.493	365.749	32.745	8,95%	1.207	3.728	1,02%	967	14.752	4,03%	791	14.265	3,90%	423
	> 55	1.286	316.607	37.781	11,93%	1.029	3.099	0,98%	783	13.964	4,41%	655	20.718	6,54%	385

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		2.925	694.865	43.328	6,24%	2.252	8.575	1,23%	1.944	17.249	2,48%	1.287	17.504	2,52%	257
Ge-schlecht	weiblich	1.143	260.565	18.272	7,01%	924	3.848	1,48%	822	6.446	2,47%	523	7.978	3,06%	110
	männlich	1.782	434.300	25.056	5,77%	1.328	4.727	1,09%	1.122	10.803	2,49%	764	9.526	2,19%	147
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	263	62.458	2.379	3,81%	185	496	0,79%	160	715	1,14%	79	1.168	1,87%	16
	2.1	460	113.827	4.557	4,00%	302	934	0,82%	247	1.611	1,42%	151	2.012	1,77%	28
	1.2	41	10.036	1.442	14,37%	35	96	0,96%	20	442	4,40%	28	904	9,01%	12
	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	210	46.967	1.714	3,65%	135	435	0,93%	119	668	1,42%	64	611	1,30%	11
	2.1	600	143.193	6.732	4,70%	454	1.772	1,24%	408	2.686	1,88%	236	2.274	1,59%	35
	1.2	1.285	305.294	25.174	8,25%	1.088	4.739	1,55%	953	10.629	3,48%	693	9.806	3,21%	146
	1.1	66	13.090	1.330	10,16%	53	103	0,79%	37	498	3,80%	36	729	5,57%	9
Alter	< 36	893	210.963	8.844	4,19%	669	2.486	1,18%	574	4.146	1,97%	373	2.212	1,05%	41
	36 - 45	521	121.520	5.266	4,33%	402	1.593	1,31%	370	2.347	1,93%	211	1.326	1,09%	27
	46 - 55	613	146.810	10.485	7,14%	488	1.848	1,26%	413	4.341	2,96%	298	4.296	2,93%	63
	> 55	898	215.572	18.733	8,69%	693	2.648	1,23%	587	6.415	2,98%	405	9.670	4,49%	126

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		280	66.519	4.332	6,51%	234	900	1,35%	170	1.515	2,28%	116	1.917	2,88%	17
Ge-schlecht	weiblich	149	35.105	2.784	7,93%	126	474	1,35%	94	796	2,27%	58	1.514	4,31%	11
	männlich	131	31.414	1.548	4,93%	108	426	1,36%	76	719	2,29%	58	403	1,28%	6
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	33	8.316	280	3,37%	23	112	1,35%	22	89	1,07%	10			
	2.1	46	10.974	722	6,58%	39	139	1,27%	29	98	0,89%	13			
	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	32	7.367	475	6,45%	28	31	0,42%	14	108	1,47%	14			
	2.1	75	17.131	921	5,38%	62	176	1,03%	37	331	1,93%	35			
	1.2	74	17.691	1.460	8,25%	64	355	2,01%	52	754	4,26%	36			
	1.1	19	4.788	222	4,64%	17	87	1,82%	16	135	2,82%	8	0	0,00%	0
Alter	< 36	50	12.070	395	3,27%	43	198	1,64%	32	197	1,63%	21	0	0,00%	0
	36 - 45	74	16.316	774	4,74%	61	287	1,76%	50	319	1,96%	27			
	46 - 55	82	19.783	1.275	6,44%	68	222	1,12%	48	369	1,87%	38	684	3,46%	7
	> 55	74	18.350	1.888	10,29%	62	193	1,05%	40	630	3,43%	30	1.065	5,80%	7

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		184	43.059	3.701	8,60%	129	365	0,85%	104	1.021	2,37%	62	2.315	5,38%	20
Ge-schlecht	weiblich	67	14.702	1.438	9,78%	53	121	0,82%	44	556	3,78%	30	761	5,18%	7
	männlich	117	28.357	2.263	7,98%	76	244	0,86%	60	465	1,64%	32	1.554	5,48%	13
	divers	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Laufbahn Beamte *	2.2	23	5.340	153	2,87%	17	46	0,86%	15	107	2,00%	7	0	0,00%	0
	2.1	125	29.668	3.261	10,99%	87	227	0,77%	66	719	2,42%	41	2.315	7,80%	20
	1.2	2	455												
	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	21	4.751	158	3,33%	14	56	1,18%	12	102	2,15%	10	0	0,00%	0
	1.2	13	2.845	124	4,36%	9	31	1,09%	9				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	26	5.819	134	2,30%	19	77	1,32%	18	57	0,98%	8	0	0,00%	0
	36 - 45	37	8.618	297	3,45%	26	58	0,67%	22	176	2,04%	16			
	46 - 55	47	11.053	783	7,08%	33	97	0,88%	28	117	1,06%	9			
	> 55	74	17.569	2.487	14,16%	51	133	0,76%	36	671	3,82%	29	1.683	9,58%	15

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