

Bereich Prävention und Krisenmanagement	Datum: 01.07.2026	Geschäftszeichen: 84001/1000
---	-------------------	------------------------------

Gremium Personalausschuss	Kenntnisnahme
Sitzung am 22.09.2026	öffentlich

Betreff:

Auswertung der krankheitsbedingten Fehlzeiten 2025 und weiterer gesundheitsrelevanter Kennzahlen

Anlagen:

Liste Krankheitsquote 2025

Beschlussvorlage

94/BV/092/2026

Öffentlich nach §20 Abs. 1 GeschO

I. Sachverhalt

In Bezug auf die Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten ist festzuhalten, dass im Vergleich zum Vorjahr 2024 (8,32%) im Jahr 2025 ein Rückgang auf 7,35% zu verzeichnen ist. Nähere Informationen zu den Details entnehmen Sie gerne der beigefügten Anlage 1. Eine Differenzierung nach der Dauer der Erkrankungsfälle (> 6 Wochen, 4-42 Tage, 1-3 Tage) war in diesem Jahr auf Grund der Umstellung der Datenerfassung auf P&I Loga zum 01.07.2025 nicht möglich. Mittels Evaluation der BEM-Berechtigten können jedoch hinsichtlich der Entwicklung der Langzeiterkrankten belastbare Aussagen getroffen werden, auf die im Folgenden näher eingegangen wird.

Als Ursache für die Gesamtentwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten kommen aus Sicht der Verwaltung folgende Aspekte in Betracht:

- Die Entwicklung entspricht dem bundesweiten Trend. Ursächlich hierfür ist laut Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse u.a. ein Rückgang von Atemwegserkrankungen sowie des Muskel-Skelett-Systems.
- Parallel dazu sind die Fehlzeiten im Bereich Psychischer Erkrankungen jedoch auf 366 Tage je 100 Versicherte gestiegen (DAK-Pressemitteilung vom 20.01.2026).
- Bundesweit wurden Menschen seltener arbeitsunfähig geschrieben, die durchschnittliche Krankheitsdauer war jedoch annähernd so lang wie im Vorjahr (TK-Gesundheitsreport 2026).
- Frauen waren laut TK-Gesundheitsreport 2026 hinsichtlich der durchschnittlichen AU-Tage (20,7 Fehltage) auch im Jahr 2024 deutlich häufiger erkrankt als Männer (16,7 Fehltage). Aufgrund der Geschlechterverteilung beim Bezirk Oberbayern (etwa zwei Drittel der Mitarbeitenden sind weiblich) wirkt sich dies entsprechend auf die Krankenquote aus. Dies geht aus den bezirksspezifischen Gesundheitsberichten der Krankenkassen hervor.
- Die Fälle an langzeiterkrankten Personen (> 6 Wochen) machen laut AOK-Gesundheitsbericht (Pressemeldung vom 17.03.2026) zwar mit etwas über 3% einen geringen Teil der Krankmeldungen aus, verursachen jedoch mit rund 40% den höchsten Anteil an Fehltagen. Die Anzahl an Langzeiterkrankungen beim Bezirk Oberbayern ist im Vergleich zum Vorjahr von 129 BEM-Berechtigte auf 139 BEM-Berechtigte im Jahr 2025 angestiegen.

Um psychische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz zu ermitteln sowie bedarfs- und zielgruppenspezifische Maßnahmen ableiten zu können, hat der Bezirk im Februar 2025 im Rahmen einer **Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz** eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Die Befragung hat gezeigt, dass die Ursachen für das Vorliegen einer psychischen Belastung vielfältig sind. Am häufigsten wurden Faktoren aus dem Themenfeld Arbeitsorganisation und Prozesse genannt. Auch das Informations- und Wissensmanagement sowie Arbeitsintensität und Fallzahlen werden vielfach als belastend empfunden.

Im Nachgang zu der Befragung wurden in Workshops durch die einzelnen Organisationseinheiten Maßnahmenempfehlungen, Wünsche und Anregungen zur Verbesserung der Situation diskutiert und erarbeitet.

Ein Steuerkreis bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Verwaltung hat diese Ergebnisse in Zusammenarbeit mit der Personal- und Schwerbehindertenvertretung, unterstützt durch externe Expertinnen und Experten, ausgewertet und daraus zentrale Maßnahmenempfehlungen entwickelt, die den Mitarbeitenden in Kürze vorgestellt und erläutert werden. Angestrebt wird, die Umsetzung dieser Empfehlungen im kommenden Jahr zu überprüfen und in der Folge die Wirkung zu evaluieren. Eine weitere Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz ist für 2030 geplant.

Darüber hinaus stellt der Bezirk seinen Mitarbeitenden bereits seit 2019 ein Employee Assistance Program (EAP) zur Verfügung. Mitarbeitende können bei jeglichen Belastungssituationen (unabhängig davon, ob diese im privaten oder beruflichen Kontext stehen) eine **psychosoziale Beratung durch einen externen Berater** in Anspruch nehmen. Die Gespräche können sowohl in Präsenz als auch digital wahrgenommen werden und sind somit standortunabhängig von allen Kolleginnen und Kollegen nutzbar. Im Jahr 2025 wurde ein Stundenkontingent von 200 Stunden vereinbart und in Anspruch genommen. Hauptschwerpunkte in den Beratungsgesprächen im vergangenen Jahr waren Belastungen am Arbeitsplatz (30%), Auswirkungen von Krankheiten (11%) sowie (mit jeweils 8-10%) Führungsfragen, Psychische Belastungen, private Belastungen, Konflikte/Mobbing und Stress/Burnout.

Durch die Ausbildung von 19 bezirksinternen **Mental Health First Aid (MHFA) Ersthelfenden** wurde außerdem ein niedrigschwelliges Angebot im Sinne von „Hilfe von Mitarbeitenden für Mitarbeitende“ geschaffen.

Des Weiteren bietet der Bezirk Oberbayern entsprechend den gesetzlichen Vorgaben nach wie vor ein **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)** an. Um im Vergleich zu den Vorjahren die Annahmquote zu erhöhen, wurden das Einladungs-, und das Erinnerungsschreiben sowohl inhaltlich als auch sprachlich angepasst. Nachdem im Jahr 2024 eine zweite Stelle im BGM geschaffen wurde, erhalten Mitarbeitende seither in kürzeren Abständen eine Einladung zur Teilnahme an einem BEM-Verfahren und werden engmaschiger betreut und begleitet. Im Ergebnis hat sich die Annahmquote der BEM-Gespräche von 28,5% in den Jahren 2024 und 2025 im laufenden Jahr 2026 bereits auf rund 40% erhöht.

Zur Reduzierung der Wahrscheinlichkeit des Zustandekommens von Langzeiterkrankungen ist überdies beabsichtigt, Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, Hilfe und Beratung in Form eines **präventiven Gesundheitsgesprächs** zu erhalten.

Um das Risiko krankheits- und überlastungsbedingter Ausfälle zu minimieren, bietet der Bezirk schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden zudem die Möglichkeit der **Beantragung einer prozentualen oder fallzahlenbezogenen Arbeitsentlastung** gemäß Inklusionsvereinbarung. Die Feststellung erfolgt über den betriebsärztlichen Dienst. Aufgrund der weiterhin hohen Fallzahlen im Bereich der Atemwegserkrankungen wurde im Jahre 2025 für die Bezirksmitarbeitenden außerdem erstmalig eine **Grippe-Schutz-Impfung** in Kooperation mit dem kbo Isar-Amper-Klinikum angeboten. 100 Mitarbeitende haben von diesem

Angebot Gebrauch gemacht, darunter viele Erstimpfinge, die sich nur wegen dieser niederschweligen Möglichkeit für die Gripeschutzimpfung entschieden haben. Auf Grund der positiven Resonanz wird der Bezirk im Oktober 2026 erneut zur für die Mitarbeitenden kostenlosen Gripeschutzimpfung einladen.

Darüber hinaus wurde die seit 2020 bestehende **Kooperation mit dem Onlinedienstleister voio** Ende 2024 deutlich erweitert. Allen Mitarbeitenden sowie deren Familienangehörigen stehen hierdurch kostenlos und orts- und zeitunabhängig verschiedenste Gesundheits- und Bewegungsangebote (u.a. auch zum Thema mentale Gesundheit) zur Verfügung.

Seit Herbst 2025 ersetzt voio zudem Back2Action (ein Angebot zum Thema „bewegte Pause“), da es ein deutlich breiteres Angebotsportfolio im Sinne der Vielfältigkeit der Angebote sowie der möglichen Inanspruchnahme-Zeiten/On-Demand-Angebote bietet.

Um die Führungskräfte inhaltlich zu unterstützen, wurde eine **Schulung zum Thema „Fehlzeiten reduzieren – Mitarbeiter motivieren“** angeboten. Das Seminar vermittelt neben essentiellen Basiswissen zum Umgang mit beeinflussbaren Fehlzeiten informative Ansätze zur aktiven Beeinflussung des Krankenstandes z.B. durch strukturierte Krankenrückkehrgespräche und sensibilisiert für die Rolle der Führungskräfte als Multiplikatoren für gesundes Verhalten.

Durch den Ausbau gesundheitsrelevanter **Schulungsangeboten in Form von e-learnings** (z.B. zum Thema "Wellbeing") ist es mehr Mitarbeitenden möglich, sich anzumelden, da eine Teilnahme standortunabhängig (z.B. auch aus dem Homeoffice) erfolgt.

Der Bezirk veranstaltet außerdem regelmäßige **Aktionstage im Bereich Gesundheitsförderung**. Im Jahr 2025 wurden ein Gesundheitstag zum Thema „Mentale Gesundheit“ sowie ein Mobilitätstag im Rahmen des Stadtradelns angeboten. Darüber hinaus gab es in Kooperation mit der Mobilkrankenkasse und dem Bundesinstitut für öffentliche Gesundheit (BIÖG) **Aktionen** wie „Rauchfrei im Mai“, „Mental Health Week“ oder die „Alkoholwoche“.

Desweiteren besteht für die Mitarbeitenden die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer **ergonomischen Beratung am Arbeitsplatz**, um Erkrankungen im Bereich des Bewegungsapparates (z.B. durch fehlerhaft eingestellte Büromöbel oder Fehlhaltungen am Bildschirmarbeitsplatz) entgegenzuwirken.

Ferner wird im Rahmen des **Risikomanagements des Bezirks** systematisch beurteilt, wie hoch das aktuell bestehende Risiko krankheitsbedingter Ausfallzeiten ist und welche Maßnahmen bereits umgesetzt wurden bzw. in Zukunft ergriffen werden sollen, um die Entwicklung positiv zu beeinflussen. Ziel ist es, Fehlentwicklungen und Störpotenziale frühzeitig zu erkennen und abzuwenden.

Der Bezirk praktiziert zudem eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik und wurde hierfür über das **Audit Beruf und Familie zertifiziert**. Ziel ist es hierdurch neben dem Mitarbeitendenerhalt, der Attraktivität des Bezirks als Arbeitgeber und der Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden u.a. eine höhere Produktivität und Einsatzbereitschaft durch Reduktion von stressbedingten Ausfallzeiten zu erwirken.

Angesichts der beschriebenen Herausforderungen ist ein bedarfsgerechtes, strategisches, ziel- und lösungsorientiertes betriebliches Gesundheitsmanagement von immer größerer Bedeutung. Daher arbeitet der Bezirk aktuell an einem umfangreichen, kennzahlenbasierten **Konzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement**, um zielgerichtete, bedarfsorientierte Angebote zur Gesundheitsförderung planen, monitoren und entwickeln zu können, die systematisch ineinandergreifen und den Mitarbeitenden verdeutlichen, dass ihre Gesunderhaltung für den Bezirk als Arbeitgeber von essentieller Bedeutung ist.

Hiervon möchte der Bezirk im Zuge der kontinuierlichen **Optimierung des On- und Offboardingprozesses** neue Mitarbeitende im Rahmen der Einführungsveranstaltung überzeugen, indem das betriebliche Gesundheitsmanagement hier seit März 2026 vorgestellt und beworben wird.

II. Finanzierungsvorschlag

Die für die Instrumente zur Reduzierung der krankheitsbedingten Fehlzeiten, die Führungskräfteentwicklung und den Ausbau der Fortbildungsangebote notwendigen Haushaltsmittel stehen antragsgemäß im laufenden HH-Plan zur Verfügung.

III. Personalbedarf

entfällt

IV. Beschlussdokumentation

Umsetzungszeitpunkt: entfällt

Umsetzungsmaßnahme: entfällt

Beschlussvorschlag

Der Personalausschuss nimmt die Informationen zur Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten und weiterer gesundheitsrelevanter Kennzahlen für das Jahr 2025 zur Kenntnis.