

Beschlussvorlage

Personalausschuss
am 23.10.2025
TOP öffentlich

Personalverwaltung
Referat 11

Aktenzeichen:

02.10.2025

Übersicht über die Entwicklung der Überlastungsanzeigen sowie über die Entwicklung der Krankheitstage

Beschlussvorschlag:

Der Personalausschuss nimmt den Bericht über die Entwicklung zu den Überlastungsanzeigen und den Krankheitstagen zur Kenntnis.

Kurze Problembeschreibung und Begründung:

Wie bereits in den letzten Sitzungen des Personalausschusses werden dem Personalausschuss die nachfolgenden Übersichten vorgelegt.

Anzahl der Überlastungsanzeigen:

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025*
7	7	8	17	13	6	6

*Stand: 25.09.2025

Gleiche Sachverhalte bzw. Überlastungsanzeigen aus einem Arbeitsbereich (mit dem gleichen Inhalt) werden nur als eine Überlastungsanzeige gewertet, auch wenn ggf. mehrere Personen jeweils eine eigene Überlastungsanzeige gestellt haben bzw. mehrere Personen auf einer Überlastungsanzeige unterzeichnet haben. Um hier noch mehr Transparenz zu erreichen werden ab der Aufstellung 2024 auch die jeweiligen Personenzahlen ergänzt.

Im Jahr 2024 wurden 6 Überlastungsanzeigen von insgesamt 24 Personen gestellt:

Nr. 1: 1 Person
Nr. 2: 7 Personen
Nr. 3: 13 Personen
Nr. 4: 1 Person
Nr. 5: 1 Person
Nr. 6: 1 Person

Im Jahr 2025 wurden bisher 6 Überlastungsanzeigen gestellt:

Nr. 1: 1 Person
Nr. 2: 1 Person
Nr. 3: 1 Person

Nr. 4: 1 Person

Nr. 5: 1 Person

Nr. 6: 1 Person

Die Überlastungsanzeigen Nr. 3-6 wurden aus dem gleichen Aufgabenbereich gestellt, jedoch mit tw. unterschiedlichen Inhalten und Schwerpunkten. Daher werden diese Überlastungsanzeigen jeweils einzeln und für sich betrachtet und beantwortet.

Jede Überlastungsanzeige wird Herrn Landrat zur Kenntnis gegeben. Sobald die Stellungnahme(n) der zuständigen Führungskraft/Führungskräfte vorliegt(en), erstellt die Personalverwaltung ein Antwortschreiben, welches Herr Landrat unterschreibt.

Auf jede Überlastungsanzeige wird von Seiten der Personalverwaltung zeitnah reagiert und im Gespräch mit den betroffenen Mitarbeitenden werden Lösungsmöglichkeiten erarbeitet. Häufig ergeben sich zusätzlich hierzu durch die Inaussichtstellung der Besetzung von vakanten Stellen weitere Perspektiven, um die Gründe der Überlastungsanzeige zu beseitigen.

Verschiedene Angebote zu präventiven Maßnahmen zum Thema Resilienz und Burn-out-Prophylaxe sind bereits angelaufen oder werden konzipiert. Zudem wurde im Mai eine Abfrage zur psychischen Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Die Auswertung ist bereits erfolgt und die Ergebnisse werden in den nächsten Wochen mit den jeweiligen Referaten erörtert. Im zweiten Schritt sind dann geeignete Maßnahmen zu erarbeiten.

Der neue Prozess zum Umgang mit Überlastungsanzeigen (u. a. stärkere Einbindung der direkten Führungskräfte) befindet sich in der finalen Ausarbeitung. Dabei wird auch verstärkt der Fokus auf den Erfolg und die Nachhaltigkeit von Maßnahmen gelegt werden.

Übersicht Krankheitstage:

	01.08.21- 31.12.21	01.01.22- 30.06.22	01.07.22 – 31.12.22	01.01.23 – 30.06.23	01.07.23 – 31.12.23	01.01.24 – 30.06.24	01.07.24 – 31.12.24	01.01.25 – 31.06.25*
Summe der Krankheitstage	5003	6788	7657	6039	7241	7559	8583	7478
Anzahl der erkrankten Personen	583	628	726	669	710	705	741	720
Durchschnittliche Krankentage gesamt je Mitarbeiter	5,9	7,9	8,6	6,8	7,8	7,99	9,19	7,91
Krankmeldungen mit AU	4327	6035	6756	5118	6171	6403	7258	6266
Krankmeldungen ohne AU	676	753	901	921	1070	1156	1325	1209
Anzahl Krankmeldungen ohne AU gesamt je Mitarbeiter	0,79	0,87	1,01	1,03	1,15	1,22	1,42	1,28

*Stand 30.06.2025: 945 Personen

Zu beachten ist dabei, dass für das Jahr 2021 ab August 2021 (Umstellung auf ein neues Zeiterfassungssystem) nur fünf Monate erfasst sind bzw. ausgewertet werden können. Dies gilt auch für die

Zahl der durchschnittlichen Krankentage je Mitarbeitenden, wobei hier langfristige Erkrankungen den Wert beeinflussen. Eine Vergleichbarkeit ist daher für diesen Zeitraum nur bedingt möglich.

Laut Statistischem Bundesamt waren 2024 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland durchschnittlich 14,8 Arbeitstage krankgemeldet. Der Anstieg gegenüber 2021 (+3,6 Krankentage) dürfte unter anderem auf die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung seit 1.1.2022 zurückzuführen sein. Diese führt zu einer vollständigeren Erfassung der Arbeitsunfähigkeit, da vor allem kurze Arbeitsunfähigkeiten häufiger an die Krankenkasse gemeldet wurden. Ab dem Jahr 2008 bis 2016 war ein moderater Anstieg der Krankheitstage zu beobachten. Nach einem leichten Rückgang der Krankheitstage in den Jahren 2017 und 2018, sind diese bis 2023 wieder angestiegen. Im Jahr 2024 ist erstmals seit 2017 ein leichter Rückgang zu verzeichnen.

Im Jahr 2024 stagniert die Anzahl der Krankheitstage laut TK-Die Techniker Krankenkasse auf einem hohen Niveau; die Auswertung der DAK-Gesundheit spricht von einem leichten Rückgang. Beide Statistiken ermitteln einen krankheitsbedingten Ausfall von rund 19 Arbeitstagen. Als Diagnose Nummer eins werden nach wie vor Erkältungskrankheiten, wie z. B. grippale Infekte, Bronchitis oder Corona Infektionen aufgeführt.

Die zweithäufigste Diagnose sind psychische Erkrankungen, z. B. Depressionen oder Angststörungen sowie an dritter Stelle Krankheiten des Muskelskelettsystems wie etwa Rückenschmerzen oder Bandscheibenvorfälle.

Das Landratsamt FFB liegt weiterhin unter den ermittelten Durchschnitten; im Jahr 2024, insbesondere im 2. Halbjahr, ist jedoch wieder ein Anstieg zu verzeichnen. Das 1. Halbjahr 2025 verzeichnet wieder einen leichten Rückgang und bewegt sich auf dem Niveau des 1. Halbjahres 2024.

Die Krankheitstage ohne AU (also weniger als 3 Arbeitstage) sind im 1. Halbjahr 2025 wieder rückläufig, jedoch weiterhin höher als die Jahre 2021 bis 2023. Statistischen Auswertungen, welche zum Vergleich herangezogen werden können, gibt es bisher leider nicht. Umfragen bei anderen Landratsämtern haben jedoch ergeben, dass hier vergleichbare Durchschnitte vorliegen.

Auch ohne statistische Auswertung zeigt sich in der Praxis, dass die Anzahl der längerfristigen Ausfälle zunimmt und häufiger schwerwiegende Erkrankungen vorliegen.

Um den o.g. Erkrankungen entgegen zu wirken, werden im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements die speziellen Angebote zu Resilienz, Rückenschule usw. weiter ausgebaut und angepasst. Auf die obigen Ausführungen zu den psychischen Gefährdungsbeurteilungen wird verwiesen.

Bisherige Beschlüsse wurden zu dieser Sache gefasst:

keine

Vermerk: Kreistagsreferent(in) zur Kenntnis gegeben: Personalreferent Frederik Röder

Finanzielle Auswirkungen:

keine

Auswirkungen auf das Klima:

zu erwarten: ☐ positiv* ☐ negativ* x ☒ keine

*Erläuterung siehe Begründung

Beratungsergebnis: Mit _____ Stimmen für den Beschlussvorschlag
Mit _____ Stimmen für folgenden geänderten Beschlussvorschlag