

## **Schriftliche Kleine Anfrage**

**der Abgeordneten Olga Fritzsche und David Stoop (DIE LINKE) vom 03.11.23**

### **und Antwort des Senats**

**Betr.: Mobbing in der Sozialbehörde?**

**Einleitung für die Fragen:**

*Das Thema Mobbing in den Behörden lässt uns nicht los: in unserer Schriftlichen Kleinen Anfrage vom 11.09.23 (Drs. 22/12919) beschäftigten wir uns mit Mobbing, Überlastung und dem Umgang damit in den Behörden. Leider mussten wir feststellen, dass lediglich vier Behörden Angaben zu Mobbing-Fällen machten. Uns erreichten jedoch Zuschriften, in denen Mitarbeiter\*innen aus der Sozialbehörde auf die untragbaren Zustände im Jugendamt hinwiesen und sich Bossing, Mobbing und psychischen Übergriffen ausgesetzt fühlen.*

*Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:*

**Einleitung für die Antworten:**

Das Thema Führung und Zusammenarbeit ist der Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde) ein sehr wichtiges Anliegen. Die Kompetenz der Mitarbeitenden und der Führungskräfte sowie die Qualität der Zusammenarbeit sind entscheidend für die Sicherstellung und die Qualität der Leistungen der Sozialbehörde gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern und gegenüber den internen und externen Kooperationspartnerinnen und -partnern. Diesem Verständnis von Führung und Zusammenarbeit entsprechend findet sich im Zielbild der Sozialbehörde der Anspruch, einander mit einer vertrauens- und respektvollen Haltung zu begegnen und sich gegenseitig zu unterstützen.

Diese Aussagen im Zielbild formulieren einerseits eine Erwartungshaltung gegenüber Führungskräften und Mitarbeitenden, andererseits formulieren sie aber auch das Recht von Beschäftigten, sich in möglichen Konfliktsituationen hierauf berufen zu können.

Das Personalmanagement der Sozialbehörde unterstützt dieses Führungsverständnis mit einem umfassenden Angebot an Fortbildung, Coaching, Supervision und Beratung/Mediation, um sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende zu unterstützen, diesen Erwartungen gerecht zu werden, als auch mit Maßnahmen der Team- und Organisationsentwicklung. Auch eine (arbeits-)rechtliche Beratung kann bei Bedarf in Anspruch genommen werden.

Diskriminierendes, ausgrenzendes oder abwertendes Verhalten innerhalb der Sozialbehörde oder gegenüber Bürgerinnen und Bürgern und externen Kooperationspartnerinnen und -partnern wird nicht toleriert. Voraussetzung für eine Bearbeitung von Konflikten ist jedoch, dass diese kommuniziert werden. Wünschenswert – und dem Zielbild der Sozialbehörde entsprechend – wäre es, dass mögliche Konflikte offen zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeitenden angesprochen werden und werden können.

Sofern Mitarbeitende dies nicht tun mögen, gibt es innerhalb der Sozialbehörde eine Vielzahl von Beschwerdemöglichkeiten: Beschäftigte der Sozialbehörde können sich an die Personalabteilung oder die gewählten Gremien (Personalvertretung, Vertrauensperson der Schwerbehinderten) wenden. Es gibt außerdem eine Beschwerdestelle nach

dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, die an die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten gekoppelt ist. Darüber hinaus gibt es in der Sozialbehörde eine Anlaufstelle bei rassistischen und antisemitischen Vorfällen. Auch ein Angebot der hamburger arbeit gmbh – Beratung und Coaching kann in Anspruch genommen werden. Außerdem gibt es die Interne Meldestelle zum Hinweisgeberschutz. Zusätzlich gibt es die Dienstvereinbarung (DV) Konfliktmanagement und seit Mitte des Jahres einen ausgearbeiteten Prozess zu Überlastungsanzeigen.

Wie bereits in Drs. 22/12919 dargestellt, gibt es bis zum jetzigen Zeitpunkt keine offiziell eingereichten und damit bearbeitbaren Beschwerden über Mobbing und/oder Bossing in der Sozialbehörde. Die Sozialbehörde nimmt diese Anfrage nunmehr zum Anlass, auf die in der Fragestellung genannten Bereiche zuzugehen, um mögliche Beschwerdelagen zu eruieren und Unterstützungsangebote zu unterbreiten.

Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen wie folgt:

**Vorbemerkung:** *§ 72 SGB VIII regelt als sogenanntes Fachkräftegebot die Grundsätze über die Qualifikationen von Mitarbeiter\*innen in der Kinder- und Jugendhilfe und benennt neben der persönlichen Eignung die Existenz einer der „Aufgabe entsprechende(n) Ausbildung“ oder vorliegender „besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit“ als Voraussetzung für die hauptberufliche Tätigkeit in der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe. Außerhalb von speziellen Qualifikationsprofilen wird in der Regel eine Qualifikation in einem pädagogischen oder sozial-arbeitsbezogenen Beruf erwartet.*

**Frage 1:** *Ab welcher Eingruppierung werden Leitungspositionen in der Sozialbehörde über ein Assessmentcenter durch das Personalamt besetzt? Gibt es Fälle, bei denen der Empfehlung des Assessments des Personalamtes nicht gefolgt wird?*

*Wenn ja, mit welcher Begründung und wie häufig?*

**Antwort zu Frage 1:**

Das Personalamt wird seitens der Sozialbehörde regelhaft bei allen Auswahlverfahren ab A 15/EG 15 einbezogen. Aus kapazitären Gründen nimmt das Personalamt nicht immer an allen Verfahren ab A 15/EG 15 teil, sondern stellt seine Teilnahme ab A 16/EG 15ü sicher. Die Ausgestaltung des jeweiligen Verfahrens obliegt der jeweiligen Behörde in enger inhaltlicher Abstimmung mit dem Personalamt. Assessment-Elemente werden in den Verfahren ebenfalls regelhaft genutzt.

**Frage 2:** *Mit welchen höchsten Berufsqualifikationen sind die Leitungsstellen in den durch das SGB VIII bestimmten Arbeitsfeldern im Amt für Familie (FS) besetzt? Mit welchen Berufsqualifikationen wurden vakante Leitungsstellen (inklusive Stellenwechsel) im Amt FS in den letzten fünf Jahren besetzt?*

**Antwort zu Frage 2:**

Die Leitungskräfte, in den durch das SGB VIII bestimmten Arbeitsfeldern im Amt für Familie (Amt FS, Abteilungen FS 2 bis FS 4) verfügen über ein wissenschaftliches Hochschulstudium auf Master- oder Bachelorniveau beziehungsweise vergleichbare Fähigkeiten und Erfahrungen. Beamtinnen beziehungsweise Beamte besitzen die Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 2, Fachrichtung Allgemeine Verwaltung. (Eine Ausnahme hiervon bilden zwei Sachgebietsleitungsfunktionen, die der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung zugeordnet sind.)

Die Studienfachrichtungen werden an den spezifischen Anforderungen der jeweiligen Funktion ausgerichtet. Die Führungskräfte des Amtes verfügen über Abschlüsse der Fachrichtungen Rechtswissenschaften, Verwaltungswissenschaften, Betriebs- oder Volkswirtschaft, Sozialpädagogik, Pädagogik, Erziehungswissenschaften, Politikwissenschaften, Soziologie oder eine vergleichbare Studienfachrichtung. Dies trifft auf die in den letzten fünf Jahren (2019 bis Oktober 2023) besetzten (vakanten) Leitungsstellen ebenfalls zu.

**Frage 3:** *Wie hoch ist die Krankheitsquote im Amt für Familie in den Jahren 2020 bis 2023 bezogen auf die Abteilungen FS 1 bis 4? Bitte in Monatsschritten aufschlüsseln nach Angestellten und Führungskräften.*

**Antwort zu Frage 3:**

Siehe Anlage.

**Frage 4:** *Wie hoch ist der Anteil von Erkrankungen mit einer Dauer von mehr als sechs Wochen (absolut und in Prozent zu allen Krankheitstagen) und aufgeschlüsselt nach Fachbereichen.*

**Antwort zu Frage 4:**

In der folgenden Tabelle werden die absoluten und anteiligen Krankheitstage von Erkrankungen mit einer Dauer von mehr als sechs Wochen im Amt FS für den Stichtag September 2023 ausgewiesen:

Tabelle 1

Amt FS	Krankheitstage	Anteil Krankheitszeiträume
FS 1		
mehr als 30 Arbeitstage	0	0,0 %
FS 2		100,0 %
mehr als 30 Arbeitstage	0	0,0 %
FS 3	201	100,0 %
mehr als 30 Arbeitstage	84	41,8 %
FS 4	143	100,0 %
mehr als 30 Arbeitstage	83	58,0 %

**Frage 5:** *Gibt es besondere Häufigkeiten bezogen auf die einzelnen Referate (FS 11 bis FS 45) im Verhältnis von Krankenstand und Anzahl Mitarbeitender?*

**Antwort zu Frage 5:**

Nein, es gibt keine besonderen Häufigkeiten bezogen auf die Referate. Im Übrigen siehe Anlage.

**Frage 6:** *Wie viele Überlastungsanzeigen wurden im Amt für Familie in den Jahren 2020 bis 2023 jeweils gestellt? Bitte monatlich und bezogen auf die Referate FS 11 bis FS 45 aufschlüsseln.*

**Antwort zu Frage 6:**

Tabelle 2

Jahr	Anzahl der Überlastungsanzeigen
2020	2
2021	7
2022	9
2023, Stand 06.11.2023	15

Eine Aufschlüsselung bezogen auf die Referate ist erst seit dem zweiten Halbjahr 2023 möglich. Die im zweiten Halbjahr 2023 gestellten Überlastungsanzeigen (14) verteilen sich wie folgt auf die Referate:

Tabelle 3

Referat	Anzahl der Überlastungsanzeigen
FS 34	3
FS 44	10
FS 45	1

**Frage 7:** *Wie viele Stellen sind in den Referaten FS 11 bis FS 45 in den Jahren 2020 bis 2023 laut Stellenplan vorgesehen und wie viele hiervon waren zum Stichtag 31. Dezember 2022, beziehungsweise für 2023 Stichtag 30. Juni jeweils besetzt?*

**Antwort zu Frage 7:**

Tabelle 4: Stellen-Soll gemäß Stellenplan Referate FS 11 bis FS 45

2020	2021	2022	davon besetzt Stichtag 31.12.2022	2023	davon besetzt Stichtag 30.06.2023
218,92	224,33	232,58	223,97*	237,86	232,89*

\* Differenz Ausschreibungsverfahren, Gehaltsablauf und anderes

**Frage 8:** *Wie viele Stellen mussten von 2020 bis 2023 in den jeweiligen Referaten nachbesetzt werden? Wie viele waren davon als Führungskräfte direkt der Leitung des Amtes für Familie unterstellt? Wie viele in der Ebene darunter?*

**Antwort zu Frage 8:**

Tabelle 5: Stellenbesetzungen\* Abteilungen FS 1 bis FS 4

	2020	2021	2022	2023*
	32	38	33	23
davon Führungskraft direkt der Amtsleitung unterstellt	1	0	0	0
davon Führungskraft einer Abteilungsleitung unterstellt	3	3	5	4

\* Nachbesetzungen und Besetzung neuer Stellen

**Frage 9:** *Wie viele Personalwechsel gab es in den Jahren 2020 bis 2023 in den Referaten FS 11 bis FS 45? Bitte für jedes Jahr angeben, wie viele Zugänge und Abgänge es pro Jahr gab.*

**Antwort zu Frage 9:**

Grundsätzlich wurden in dem erfragten Zeitraum alle frei gewordenen Stellen in den jeweiligen Referaten zeitnah zur Nachbesetzung vorgesehen. Zur Anzahl der Personalzugänge siehe Antwort zu 8.

Die Personalwechsel, insbesondere die Abgänge, können nicht dezidiert aus dem IT-Verfahren KoPers (Kooperation Personaldienste) und den weiteren vorhandenen Informationsquellen ausgewertet werden, weil insbesondere die abgegangenen Personen nicht mehr im System enthalten sind und eine gesonderte Abgangsstatistik nicht erfasst wird. Zur Beantwortung der Fragestellung müssen circa 340 Personalakten und über 1.400 Dateien aus dem Bereich Personalvorgänge FS 11 bis FS 45 ab 2020 händisch einzeln ausgewertet werden. Dies ist in der für die Beantwortung einer Parlamentarischen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich.

**Frage 10:** *Gab es seit 2020 Beschwerden zu Bossing, Mobbing et cetera im Amt für Familie und wenn ja, in welchen Abteilungen? Wie viele Hinweise davon gingen beim Personalrat, Amtsleitung, Behördenleitung und/oder Personalabteilung ein? Wie wurde mit den entsprechenden Meldungen umgegangen? Wurden zur Lösung dieser Fälle auch externe Stellen einbezogen?*

*Wenn ja, welche?*

**Antwort zu Frage 10:**

Siehe Vorbemerkung.

**Zusammenarbeit des Landesjugendamtes mit dem Verfassungsschutz**

**Vorbemerkung:** *Wiederholt gab es in der Vergangenheit Parlamentarische Anfragen zur Förderung von Verbänden und Organisationen und der Absicherung, dass Verbände und Organisationen mit verfassungsfeindlichen Zielsetzungen keine öffentlichen Zuwendungen erhalten (unter anderem Drs. 22/1862, 22/2203, 22/8194). Der Senat führte unter anderem in den Antworten aus, dass das Landesamt für Verfassungsschutz bezüglich der steuerrechtlichen (in Fragen der Anerkennung von Vereinen) und fachlichen Bewertung der Träger keine Befugnis hätte. Darüber hinaus hat der Senat erklärt, dass selbstverständlich darauf geachtet werde, dass im jährlich erscheinenden Bericht des Landesamtes für Verfassungsschutz genannte Organisationen nicht gefördert werden würden, soweit keine anderweitigen rechtlichen und fachlichen Verpflichtungen bestünden. In Drs. 22/1862, Seite 2, erster und zweiter Absatz erklärt der Senat: „Eine regelhafte Überprüfung der Verfassungstreue der Zuwendungsempfänger oder die Vorlage eines Bekenntnisses zum Grundgesetz oder zur Hamburger Verfassung sehen die entsprechenden Verwaltungsvorschriften nicht vor.“*

*Und weiter: „Eine Regelanfrage bei den Sicherheitsbehörden wird nicht gestellt. Liegt kein ausreichender Verdacht über einen Rechtsverstoß zum bewilligten Projekt vor, wird keine Bewertung der Sicherheitsbehörden eingeholt, da es diesbezüglich keine gesetzliche Grundlage gibt.“*

**Frage 11:** *Ist es richtig, dass nach Kenntnisnahme des aktuellen Berichtes des Landesamtes für Verfassungsschutz durch eine Leitungskraft des Landesjugendamtes eine Auflistung aller gemäß § 75 SGB XIII anerkannten Träger der freien Jugendhilfe/Jugendverbände, die über Jahrzehnte durch das Amt FS begleitet und über Mittel des „Landesförderplans Familie und Jugend“ gefördert werden, an das Landesamt für Verfassungsschutz gesendet worden ist, verbunden mit der Bitte um Mitteilung, ob bei diesen Organisationen vonseiten des Landesamtes aus extremistische Tätigkeiten aufgefallen seien?*

**Frage 12:** *Wenn ja, wie lautet der Wortlaut dieses Schreibens?*

**Frage 13:** *Wie beurteilt der Senat die Rechtsgrundlage dieses Schreibens in Hinblick auf die Beantwortung der oben genannten Anfragen durch den Senat und in Hinblick auf das besondere Vertrauensverhältnis in der Jugendhilfe?*

**Frage 14:** *Wie begründet der Senat dieses Schreiben in Hinblick auf die in §§ 68, 69, 71 und 73 SGB X gesetzten Grenzen?*

**Frage 15:** *Welche Gefahren gehen aus Sicht der Jugendbehörde von den gemäß § 75 SGB VIII anerkannten und geförderten Jugendverbänden aus, sodass die Nachfrage beim Landesamt für Verfassungsschutz notwendig und legitim war (siehe § 68 SGB X)?*

**Antwort zu Fragen 11 bis 15:**

Jugendverbände sind eine Interessenvertretung für junge Menschen. Auch in Hamburg erreichen, organisieren und vertreten sie eine Vielzahl junger Menschen und leisten durch deren Selbstorganisation einen wichtigen Beitrag zu demokratischer Bildung sowie für den Erhalt und die Weiterentwicklung der Demokratie. Die Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde) und insbesondere das Landesjugendamt arbeitet deshalb eng und vertrauensvoll mit den rund 60 Jugendverbänden der Stadt zusammen, sie unterstützt und fördert sie sowohl materiell als auch immateriell.

Zugleich geben die aktuellen politischen Entwicklungen Anlass zu großer Sorge: Rassistische Übergriffe, antidemokratische/antisemitische/islamistische Demonstrationen und entsprechende politische Aktivitäten nehmen auch unter jungen Menschen zu. Es droht ein gesellschaftliches Klima, das von Intoleranz, Ausgrenzung, Autorität und Demokratiefeindlichkeit geprägt ist. Dieser Entwicklung sind auch Jugendverbände ausgesetzt, deren Legitimation und staatliche Förderung von einzelnen Parteien oder Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern infrage gestellt oder gar verneint wird. Die Sozialbehörde, aber auch die Jugendverbände nahmen und nehmen diese politischen Entwicklungen mit großer Sorge zur Kenntnis, siehe insbesondere Positionspapier des Bundesjugendrings „In Vielfalt vereint“, 2017, <https://www.dbjr.de/artikel/jugendverbaende-in-vielfalt-vereint-1>.

Die Sozialbehörde begreift es als ihre Aufgabe, Jugendverbände bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und sie vor politischer Vorverurteilung zu schützen. Zugleich darf der Träger der öffentlichen Jugendhilfe die Jugendverbände nur bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen, das heißt nur dann fördern, wenn sie die Gewähr für eine den Zielen des Grundgesetzes förderliche Arbeit bieten, § 12 Absatz 1 SGB VIII in Verbindung mit § 74 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 SGB VIII. Aufgabe des öffentlichen Jugendhilfeträgers ist es deshalb auch, sicherzustellen, dass der Wesensgehalt der Jugendverbände durch externe Einflussnahme unangetastet bleibt. Entsprechend fördert der Senat grundsätzlich keine verfassungsfeindlichen Personen, Personengruppen/-mehrheiten, Vereine oder sonstigen Organisationen, siehe auch Drs. 22/1862.

Im Bericht des Landesamts für Verfassungsschutz 2022 wird ein namentlich genannter Träger als extremistisch eingestuft. Zwischen diesem Träger und einem von der Sozialbehörde geförderten Jugendverband bestehen direkte, bislang nicht bekannte, Kontakte. Aus diesem Grund und aus Sorge um die Reputation der und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Jugendverbänden und die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben wurde deshalb ausnahmsweise seitens des Landesjugendamtes Kontakt zum Landesamt für Verfassungsschutz aufgenommen. Dabei handelte es sich nicht um eine Regelabfrage; Regelanfragen bei Sicherheitsbehörden wurden und werden nicht gestellt, siehe auch Drs. 22/1862.

Eine entsprechende Datenerhebung beziehungsweise Datenübermittlung ist zur Aufgabenerfüllung des Landesjugendamtes gemäß § 64 Absatz 2 SGB VIII in Verbindung mit § 69 Absatz 1 Nummer 1 Variante 2 SGB X grundsätzlich rechtlich zulässig.

Das Ergebnis der Anfrage hat erwartungsgemäß bestätigt, dass keine weiteren Risiken für die Jugendverbände der Stadt bestehen. Die Sozialbehörde ist sich sicher, dass die Jugendverbände ihre beziehungsweise die Verantwortung der Behörde für den Erhalt und die Weiterentwicklung der Demokratie sehr ernst nehmen. Die Sozialbehörde geht deshalb davon aus, dass die bislang gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Jugendverbänden weiterhin fortgesetzt wird. Sofern es hierzu gesonderter Gespräche bedarf, ist die Sozialbehörde auch auf Leitungsebene bereit, auf die Verbände zuzugehen.

Im Übrigen sieht der Senat grundsätzlich davon ab, den Wortlaut von Schreiben zu veröffentlichen. Dies käme im Ergebnis einer Aktenvorlage gleich. Diese ist gemäß Artikel 30 der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg an Voraussetzungen gebunden, die hier nicht vorliegen.

**Frage 16:** *Wann wurde zuletzt, vor dem aktuellen Vorfall, mit dem Landesamt für Verfassungsschutz zusammengearbeitet?*

**Antwort zu Frage 16:**

Seit 2020 gab es seitens der Leitung des Landesjugendamtes ansonsten keine Kontakte. Für die Vorjahre liegen keine Erkenntnisse vor.

Über die ansonsten bestehende regelmäßige Zusammenarbeit der Sozialbehörde mit dem Landesamt für Verfassungsschutz im Kontext der Prävention und Bekämpfung von Rechtsextremismus und des religiös begründeten Extremismus hat der Senat wiederholt berichtet, siehe zuletzt Drs. 22/2378, 22/8328 und 22/10434.

**Frage 17:** *Warum wurde in einer solch grundsätzlichen Frage, wie die Vorlage der Liste der geförderten Jugendverbände beim Landesamt für Verfassungsschutz, kein notwendiger Beschluss des Landesjugendhilfeausschusses herbeigeführt?*

**Antwort zu Frage 17:**

Die Beteiligung des Landesjugendhilfeausschusses an Entscheidungen des Landesjugendamtes ist in § 12 Hamburgisches Gesetz zur Ausführung des Achten Buches Sozialgesetzbuch (AG SGB VIII) abschließend geregelt. Danach beschließt der Landesjugendhilfeausschuss zwar über die Förderung der landesweit organisierten Jugendverbände und Jugendgruppen und ihrer Zusammenschlüsse, vergleiche § 12 Absatz 2 Nummer 1 AG SGB VIII in Verbindung mit § 12 Absatz 1 SGB VIII. Die Ermittlung, inwieweit überhaupt die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Förderung vorliegen, obliegt dem Landesjugendamt als Geschäft der laufenden Verwaltung, da diesbezüglich noch keine Entscheidung über eine Förderung im eigentlichen Sinne getroffen wird. Unabhängig davon wäre eine Befassung nicht im Interesse des im Einzelfall betroffenen Trägers gewesen.

**Frage 18:** *Welche Maßnahmen hält der Senat für notwendig, dass nunmehr sehr gestörte Vertrauensverhältnis zu den Jugend- und Wohlfahrtsverbänden in Hamburg wiederherzustellen?*

**Antwort zu Frage 18:**

Siehe Antwort zu 11 bis 15.

**Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote FS 1, FS 2, FS 3  
und FS 4**

	Vor- gesetzte	Monat												2020 Ergebnis									
		Jahr 2020	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November		Dezember								
<b>FS</b>																							
<b>FS 1</b>	Ja	4,5%	10,7%	2,7%	4,1%	7,4%	5,2%	7,5%	2,8%	3,6%	5,8%	2,5%	5,4%	5,1%									
<b>FS 2</b>	Nein	6,5%	9,3%	5,8%	2,1%	4,5%	0,7%	1,2%	1,4%	7,1%	1,9%	4,8%	3,2%										
<b>FS 3</b>	Ja	4,9%	11,3%	1,2%	5,0%	8,8%	7,5%	10,4%	3,5%	2,3%	7,3%	1,6%	7,5%	5,9%									
	Nein	7,0%	14,1%	8,9%	5,0%	9,4%	7,5%	6,5%	2,4%	4,7%	9,1%	3,7%	7,6%	6,9%									
<b>FS 4</b>	Ja	1,4%	1,4%	1,4%	5,0%	18,8%	14,3%	14,3%	6,8%	4,5%	12,4%	4,1%	14,3%	6,8%									
	Nein	19,7%	12,8%	15,8%	10,1%	8,9%	4,8%	3,3%	0,6%	4,8%	7,0%	8,4%	5,0%	6,9%									
<b>Gesamtergebnis</b>		10,2%	12,8%	13,1%	8,7%	8,1%	7,7%	6,5%	6,6%	6,4%	7,5%	7,3%	7,2%	8,5%									

**Hinweise:**

Berücksichtigt werden alle unbefristeten Beschäftigten, befristete Beschäftigte mit monatlichen Bezügen und Beschäftigte, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgelt sind.

Vorgesetzte = Führungskraft



Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote FS 1, FS 2, FS 3 und FS 4

		2021												2021	
Vor-		Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember	Ergebnis	
FS	FS 1	5,0%	6,2%	4,6%	8,3%	9,1%	6,9%	3,7%	1,9%	3,4%	3,4%	4,1%	2,4%	4,8%	
		Ja	2,1%	1,3%	8,6%	3,8%	1,9%	1,3%	5,2%	0,7%	1,9%	1,4%	2,4%		
	FS 2	6,9%	7,6%	5,7%	8,2%	11,1%	8,8%	4,5%	2,0%	2,8%	4,3%	4,8%	2,7%	5,6%	
		Nein	1,9%	2,6%	0,9%	0,7%	1,9%	3,1%	1,8%	2,0%	1,4%	2,6%	4,1%	8,2%	
	FS 3	2,6%	3,1%	1,0%	0,8%	3,3%	1,1%	1,5%	1,9%	2,4%	1,7%	3,2%	10,1%	3,7%	1,8%
		Nein	8,0%	8,3%	4,6%	4,2%	8,1%	5,8%	6,7%	8,1%	10,5%	11,1%	10,8%	9,1%	2,9%
	FS 4	0,3%	1,8%	2,5%	3,7%	1,8%	7,1%	8,4%	1,8%	6,4%	3,8%	12,1%	13,0%	3,9%	
		Nein	9,7%	9,7%	5,1%	4,3%	9,5%	8,7%	9,5%	11,4%	12,8%	13,4%	10,5%	9,7%	9,0%
	Gesamtergebnis	8,0%	9,0%	8,4%	7,8%	7,2%	8,7%	8,1%	9,8%	11,6%	13,4%	9,8%	15,6%	10,4%	9,4%
		Ja	5,4%	3,6%	5,4%	1,4%	3,4%	9,1%	8,1%	12,0%	17,9%	16,7%	8,5%	13,3%	9,5%
	Gesamtergebnis	Nein	8,7%	10,4%	9,2%	9,5%	8,2%	8,6%	8,1%	9,3%	10,0%	12,6%	8,5%	9,8%	9,4%
			6,9%	6,9%	5,0%	5,0%	6,5%	6,2%	5,7%	6,5%	7,9%	8,9%	8,2%	8,9%	6,9%

Hinweise:

Berücksichtigt werden alle unbefristeten Beschäftigten, befristete Beschäftigte mit monatlichen Bezügen und Beschäftigte, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgelt sind.

Vorgesetzte = Führungskraft

Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote FS 1, FS 2, FS 3  
und FS 4

		2022												2022	
Vor-		Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember	Ergebnis	
FS	FS 1	4,3%	3,4%	9,7%	5,4%	5,8%	6,7%	2,6%	6,3%	6,6%	6,6%	8,2%	7,1%	6,1%	
		Ja	2,1%	3,1%	1,5%	4,1%	4,1%	8,7%	0,8%	3,6%	1,5%	5,3%	1,5%	6,3%	4,0%
	FS 2	2,5%	3,8%	11,9%	6,7%	6,3%	6,1%	3,2%	3,2%	7,0%	8,0%	7,0%	10,2%	7,3%	6,8%
		Nein	8,8%	10,1%	6,7%	6,0%	4,1%	3,5%	2,1%	5,7%	4,2%	5,0%	5,5%	7,4%	5,8%
	FS 3	6,2%	3,0%	4,3%	1,2%	3,2%	3,2%	1,0%	1,0%	1,3%	2,7%	3,2%	3,2%	5,2%	2,6%
		Nein	9,3%	11,6%	7,2%	6,9%	4,3%	4,2%	2,4%	6,6%	4,5%	6,0%	6,0%	7,9%	6,4%
	FS 4	10,0%	8,9%	10,1%	7,5%	6,0%	9,1%	10,6%	7,3%	7,3%	5,9%	6,0%	9,8%	9,0%	8,4%
		Ja	15,2%	13,0%	6,1%	3,2%	1,7%	5,3%	2,2%	5,1%	5,4%	1,6%	5,4%	4,2%	5,6%
	Gesamtergebnis	11,7%	7,2%	15,0%	10,9%	8,8%	10,1%	7,9%	12,7%	7,9%	6,0%	7,0%	10,8%	10,1%	9,0%
		Nein	9,2%	10,7%	17,1%	12,8%	9,9%	0,9%	6,2%	3,6%	11,7%	13,9%	8,4%	18,7%	10,5%
			12,3%	6,4%	14,5%	10,5%	8,6%	11,8%	8,2%	8,6%	9,5%	10,4%	10,9%	13,6%	10,5%
			<b>9,6%</b>	<b>8,0%</b>	<b>10,8%</b>	<b>8,0%</b>	<b>6,4%</b>	<b>7,8%</b>	<b>7,0%</b>	<b>7,0%</b>	<b>6,8%</b>	<b>7,4%</b>	<b>8,8%</b>	<b>10,1%</b>	<b>8,2%</b>

**Hinweise:**

Berücksichtigt werden alle unbefristeten Beschäftigten, befristete Beschäftigte mit monatlichen Bezügen und Beschäftigte, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgelt sind.

Vorgesetzte = Führungskraft

Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote FS 1, FS 2, FS 3 und FS 4

		2023										2023
		Vor-										Ergebnis
Amt FS	gesetzte	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September		
FS	FS 1	1,4%	4,6%	8,4%	6,2%	2,0%	5,4%	4,4%	4,8%	6,7%	4,9%	
		0,8%	3,3%	11,6%	3,7%	2,0%	5,4%	7,1%	7,1%	1,6%	3,2%	
	FS 2	1,6%	5,0%	7,4%	6,9%	2,6%	6,9%	3,6%	6,2%	8,3%	5,4%	
		5,4%	6,1%	8,0%	4,4%	3,3%	2,2%	5,3%	5,3%	2,0%	1,8%	
FS 3	11,4%	10,5%	9,1%	5,3%	0,5%	3,6%	7,4%	2,0%	2,0%	3,2%		
	4,2%	5,2%	7,8%	4,9%	3,9%	1,9%	4,9%	4,9%	2,0%	1,6%		
FS 4	FS 3	4,8%	9,8%	6,8%	4,9%	5,9%	7,2%	7,4%	7,0%	6,5%	6,7%	
		4,5%	1,5%	4,9%	3,5%	9,0%	8,5%	12,1%	11,5%	8,7%	7,1%	
	FS 4	4,8%	11,8%	7,2%	5,2%	5,2%	7,0%	6,5%	5,9%	6,0%	6,6%	
		8,3%	12,8%	11,3%	10,2%	8,1%	9,3%	8,2%	8,6%	5,4%	9,1%	
Gesamtergebnis	Ja	11,7%	16,8%	7,0%	3,3%	0,7%	3,0%	6,3%	11,0%	7,0%	7,4%	
	Nein	7,6%	11,9%	12,3%	11,8%	9,8%	10,8%	8,7%	8,1%	5,1%	9,5%	
		<b>5,7%</b>	<b>9,3%</b>	<b>8,7%</b>	<b>6,6%</b>	<b>5,5%</b>	<b>6,5%</b>	<b>6,8%</b>	<b>6,1%</b>	<b>5,1%</b>	<b>6,7%</b>	

Hinweise:

Berücksichtigt werden alle unbefristeten Beschäftigten, befristete Beschäftigte mit monatlichen Bezügen und Beschäftigte, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgelt sind.

Vorgesetzte = Führungskraft