

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2026“ des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)

Donnerstag, 8. Oktober 2026, Berlin

Inhaltsübersicht

- **Übersicht Gesprächspartner/innen**
- **Pressemitteilung von AOK-Bundesverband und Wissenschaftlichem Institut der AOK (WIdO)**
- **Statement von Dr. Carola Reimann**
Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes
- **Statement von Helmut Schröder**
Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports
- **Folien zum Statement von Helmut Schröder**
- **Prof. Dr. med. Steffi G. Riedel-Heller, MPH**
Direktorin des Instituts für Sozialmedizin, Arbeitsmedizin und Public Health der Universität Leipzig und Autorin im Fehlzeiten-Report 2026
- **Folien zum Statement von Prof. Dr. med. Steffi G. Riedel-Heller**

**Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2026“ des AOK-Bundesverbandes
und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)**

Donnerstag, 8. Oktober 2026, Berlin

Ihre Gesprächspartner/-innen



Dr. Carola Reimann

Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes



Helmut Schröder

Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) und
Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2026



Prof. Dr. med. Steffi G. Riedel-Heller, MPH

Direktorin des Instituts für Sozialmedizin, Arbeitsmedizin und Public
Health der Universität Leipzig und Autorin im Fehlzeiten-Report 2026

Pressemitteilung

Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen in zehn Jahren um 42 Prozent gestiegen

Lange Ausfallzeiten als langfristig wirkender Faktor – Insgesamt 2025 leicht rückläufiger Krankenstand

Berlin, 8. Oktober 2026

Die stetige Zunahme von Krankmeldungen aufgrund psychischer Erkrankungen und die damit verbundenen langen Ausfallzeiten der Beschäftigten sind wesentliche Treiber für den Anstieg der Fehlzeiten in den vergangenen Jahren. Das zeigen die Analysen des aktuellen Fehlzeiten-Reports 2026 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) mit dem Schwerpunktthema „Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken“. Die Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen sind bei den AOK-versicherten Beschäftigten in den vergangenen zehn Jahren um knapp 42 Prozent gestiegen. Während 2016 noch 284 Arbeitsunfähigkeitstage je 100 Mitglieder zu verzeichnen waren, lag dieser Wert 2025 bei 403 Tagen je 100 Mitglieder.

Im Vergleich der verschiedenen Krankheitsarten lagen die psychischen Erkrankungen 2025 mit durchschnittlich 14,1 AU-Fällen je 100 Mitglieder zwar weit hinter den Atemwegserkrankungen, die mit 80,3 Fällen AU-Fällen je 100 Mitglieder die Statistik anführen. Sie nahmen aber bei der durchschnittlichen Dauer der Krankschreibung je Fall mit 28,5 Tagen einen Spitzenplatz ein. Zum Vergleich: Bei den Atemwegserkrankungen waren es 2025 nur 5,7 Tage je Fall. Ein überdurchschnittlicher Anstieg von 77 Prozent war laut Fehlzeiten-Report bei den Burnout-Diagnosen zu verzeichnen: Während 2016 noch 11,0 Ausfalltage je 100 AOK-Mitglieder mit der Diagnose Burnout erfasst wurden, waren es 2025 bereits 19,5 Tage.

Insgesamt leicht rückläufige Fehlzeiten 2025 und im ersten Halbjahr 2026

Über alle Erkrankungen hinweg gab es bei den Fehlzeiten nach den Höchstständen der vergangenen Jahre jedoch einen leicht rückläufigen Trend. So waren 2025 insgesamt 23,3 Arbeitsunfähigkeitstage

je AOK-Mitglied zu verzeichnen. Damit lag der Wert leicht unter dem Spitzenwert aus dem Jahr 2022 (24,5 Tage) und der Jahre 2023 und 2024 (jeweils 23,9 Tage), aber immer noch deutlich über dem Niveau vor der Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU). „Die eAU hat neben weiteren Faktoren wie dem Anstieg der Atemwegserkrankungen infolge der Corona-Pandemie und dem stetigen Zuwachs bei den psychischen Erkrankungen zu einer vollständigeren Erfassung der Krankmeldungen und zu einem Niveau-Shift nach oben geführt“, so die Einordnung von Helmut Schröder, WIdO-Geschäftsführer und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports. Im ersten Halbjahr 2026 lagen die erfassten AU-Tage unter dem Niveau des ersten Halbjahres 2025, sodass in diesem Jahr mit einem weiter sinkenden Krankenstand zu rechnen ist.

Deutliche Unterschiede zwischen Berufsgruppen bei Krankmeldungen wegen Psyche

Bei den Krankschreibungen aufgrund psychischer Erkrankungen zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufsgruppen: Weit vorne lagen 2025 Berufe im Dialogmarketing mit 39,0 AU-Fällen je 100 Mitglieder, gefolgt von Berufen in der Haus- und Familienpflege (25,6 Fälle) und Berufen in der Altenpflege (24,9 Fälle). Auf den weiteren Plätzen folgten zwei Berufe aus der Arbeit mit Kindern: Beschäftigte in der Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik (24,6 Fälle) sowie Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung (23,0 Fälle). „In diesen Berufen wirken mehrere psychosoziale Belastungsfaktoren, die sich negativ auf die psychische Gesundheit auswirken“, sagt Prof. Dr. med. Steffi Riedel-Heller, Leiterin des Instituts für Sozialmedizin, Arbeitsmedizin und Public Health an der Universität Leipzig und Autorin im Fehlzeiten-Report. „Hohe emotionale Anforderungen, Verantwortung für andere Menschen und ein hohes Arbeitspensum in Kombination mit begrenzter Kontrolle über Arbeitsabläufe und oftmals unzureichende soziale Unterstützung wirken sich in häufigeren und längeren Fehlzeiten aus.“

Die längsten Ausfallzeiten bei den psychischen Erkrankungen entfielen laut Report auf die Diagnose „Reaktionen auf schwere Belastungen und Anpassungsstörungen“, gefolgt von depressiven Episoden und wiederkehrenden depressiven Störungen.

In einer aktuellen Beschäftigten-Befragung für den Fehlzeiten-Report 2026 wird deutlich, dass Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation oder die Angst vor Arbeitslosigkeit bei den Beschäftigten mit mehr Belastungen wie Niedergeschlagenheit, Wut oder Erschöpfung einhergehen. „Angesichts einer zunehmend angespannten wirtschaftlichen Situation in Deutschland ist davon auszugehen, dass sich sowohl die Sorgen wie auch die psychischen Belastungen und kognitiven Irritationen verstärken werden. Dies könnte sich perspektivisch auch negativ auf die Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen auswirken“, so die Einschätzung von WIdO-Geschäftsführer Helmut Schröder. Es gelte daher, im betrieblichen Setting unterstützende Angebote zu entwickeln, die helfen, die Situation für Unternehmen, Führungskräfte und Beschäftigte gleichermaßen zu entlasten.

Krankengeld-Ausgaben deutlich gestiegen

Die Relevanz des Themas „Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt“ spiegele sich auch in den Statistiken zum Krankengeld wider, betonte die Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes, Dr. Carola Reimann. Die Ausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung für das Krankengeld steigen seit vielen Jahren. 2025 machten sie nach vorläufigen Daten mit 21,6 Milliarden Euro etwa 6,1 Prozent der GKV-Gesamtausgaben aus. Zum Vergleich: Vor zehn Jahren waren es noch 11,2 Milliarden Euro, was damals einem Anteil von 5,2 Prozent an den Gesamtausgaben entsprach. „Dieser Anstieg hat unter anderem mit einer höheren Erwerbsquote und mit gestiegenen Löhnen zu tun. Aber auch die Fallzahlen und insbesondere die Dauer je Fall steigen. Hierbei sind die psychischen Erkrankungen ein wichtiger Faktor“, betonte Reimann.

So sei die Zahl der Krankengeldfälle wegen psychischer Erkrankungen zwischen 2021 und 2025 um knapp 25 Prozent gestiegen, während sie bei somatischen Erkrankungen wie beispielsweise Rückenbeschwerden oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen insgesamt rückläufig sei. Auch bei den Ausgaben schlugen die psychischen Erkrankungen durch: Während bei den somatischen Erkrankungen zwischen 2021 und 2025 eine Steigerung um 27 Prozent zu verzeichnen war, lag der Anstieg bei den psychischen Erkrankungen bei 54 Prozent. „Das hat auch mit den überdurchschnittlich langen Fall-dauern bei diesen Erkrankungen zu tun“, so Reimann. Bei diesem Thema gebe es „ganz offensichtlich Handlungsbedarf“, um einem weiteren Anstieg entgegenzuwirken und die Beschäftigten möglichst gesund zu erhalten. Die AOK-Vorständin begrüßte in diesem Zusammenhang die Erleichterungen beim Krankengeld-Management der gesetzlichen Krankenkassen, die ab Januar 2027 greifen. Zudem verwies sie auf die Aktivitäten von AOK und anderen gesetzlichen Krankenkassen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Riedel-Heller: Fehlzeiten kein Maß für Häufigkeit psychischer Krankheiten

Steigende psychisch bedingte Arbeitsunfähigkeitszeiten bedeuteten nicht automatisch, dass psychische Erkrankungen in der Bevölkerung im gleichen Umfang zugenommen haben, sagte die Expertin Prof. Dr. med. Riedel-Heller in der Pressekonferenz. Die Fehlzeiten seien ein wichtiger Indikator, aber kein direktes Maß für die Häufigkeit psychischer Erkrankungen in der Bevölkerung. „Psychische Erkrankungen werden heute besser erkannt, offener angesprochen und häufiger behandelt. Gleichzeitig gibt es Hinweise auf reale Zunahmen psychischer Belastungen und einzelner Störungen, insbesondere bei jüngeren Menschen.“

Arbeit könne nicht nur ein Risiko, sondern auch eine Ressource für psychische Gesundheit sein, betonte Riedel-Heller. „Gute Arbeit bietet Sicherheit, Zugehörigkeit, Struktur und Selbstwirksamkeit.“ Wenn man psychisch bedingte Fehlzeiten reduzieren wolle, sei die Gestaltung der Arbeitsbedingun-

gen entscheidend: „Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, gestärkte Beschäftigte, frühe Unterstützung bei Problemen und gute Wege zurück in die Arbeit gehören zusammen“, so die Expertin. Die Verantwortung für psychische Gesundheit dürfe nicht allein beim einzelnen Beschäftigten abgeladen werden. Neben der Förderung der individuellen psychischen Gesundheit des Einzelnen gehöre auch eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Verhältnisse am Arbeitsplatz dazu. Neben der Betrieblichen Gesundheitsförderung sei auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement ein wichtiger Faktor für Betriebe, um psychisch erkrankten Beschäftigten Schritt für Schritt die Rückkehr in die Arbeitswelt zu ermöglichen.

Fehlzeiten-Report mit 25 Beiträgen zum Thema „Mentale Gesundheit“

Der Fehlzeiten-Report wird seit 1998 vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld und der Berliner Hochschule für Technik herausgegeben. Neben detaillierten Analysen zur jüngsten Entwicklung des Krankenstandes beinhaltet der aktuelle Report insgesamt 25 Beiträge zum Schwerpunktthema „Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken“.

Weitere Informationen zum Fehlzeiten-Report:

<https://www.wido.de/publikationen-produkte/buchreihen/fehlzeiten-report>

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2026“ des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)

Donnerstag, 8. Oktober 2026, Berlin

Statement von Dr. Carola Reimann

Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,

psychische Erkrankungen sind in der Arbeitswelt seit vielen Jahren ein immer größeres Thema. Die Ursachen sind vielfältig. Nach Einschätzung der Expertinnen und Experten wirken verschiedene Faktoren zusammen. Dazu gehören beispielsweise psychische Belastungen durch politische Krisen, Verdichtung und Entgrenzung der Arbeit durch ständige Erreichbarkeit oder individuelle Belastungen durch die Pflege von Angehörigen oder die Betreuung von Kindern.

Vor allem wegen der langen Fehlzeiten der betroffenen Beschäftigten sind psychische Erkrankungen ein langfristig wirkender Treiber für den Anstieg des Krankenstandes. Details zu den jüngsten Entwicklungen bei den AU-Daten wird Ihnen heute WIdO-Geschäftsführer Helmut Schröder vorstellen.

Die Relevanz des Themas spiegelt sich auch in den Statistiken zum Krankengeld wider. Das Krankengeld zahlen die gesetzlichen Krankenkassen in der Regel ab der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit. Es ist seit der Geburtsstunde der GKV im Jahr 1883 ein zentraler Bestandteil des Leistungskatalogs und ein wichtiges Element der sozialen Absicherung in Deutschland.

Die Ausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung für das Krankengeld steigen seit vielen Jahren. 2025 machten sie nach vorläufigen Daten mit 21,6 Milliarden Euro etwa 6,1 Prozent der GKV-Gesamtausgaben aus. Zum Vergleich: Vor zehn Jahren waren es noch 11,2 Milliarden Euro, was damals einem Anteil von 5,2 Prozent an den Gesamtausgaben entsprach.

Dieser Anstieg hat unter anderem mit einer höheren Erwerbsquote und mit gestiegenen Löhnen zu tun, denn die Höhe des Krankengeldes richtet sich ja nach der Höhe des Einkommens. Aber auch die Fallzahlen und insbesondere die Dauer je Fall steigen – und hier sind die psychischen Erkrankungen laut dem aktuellen Fehlzeiten-Report ein wichtiger Faktor.

Wenn man sich die Entwicklung der letzten fünf Jahre bei den AOK-versicherten Beschäftigten anschaut, sieht man einen eindeutigen Trend: Die Zahl der Krankengeldfälle wegen somatischer Erkrankungen wie beispielsweise Rückenbeschwerden oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen ist insgesamt rückläufig. Dagegen ist die Zahl der Fälle wegen psychischer Erkrankungen zwischen 2021 und 2025 um knapp 25 Prozent gestiegen.

Auch bei den Ausgaben gibt es gravierende Unterschiede: Schon bei den somatischen Erkrankungen gibt es zwischen 2021 und 2025 eine beachtliche Steigerung um 27 Prozent. Aber bei den psychischen Erkrankungen lag der Anstieg bei 54 Prozent. Das hat auch mit den überdurchschnittlich langen Falldauern bei diesen Erkrankungen zu tun.

Bei diesem Thema gibt es also ganz offensichtlich Handlungsbedarf, um einem weiteren Anstieg entgegenzuwirken und die Beschäftigten möglichst gesund zu erhalten. In dieser Pressekonferenz wollen wir nicht nur über die Probleme reden, sondern auch über Chancen und Lösungen.

Wir wollen Teil der Lösung sein – zum Beispiel mit dem Krankengeld-Management der AOK. Hier erhalten längerfristig erkrankte Versicherte individuelle Beratung und Hilfe durch speziell geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – mit dem Ziel, dass sie ihre Probleme lösen können und wieder arbeitsfähig werden. Sie erklären den Versicherten, worauf sie bei der Beantragung von Krankengeld achten müssen und unterstützen sie bei der Erledigung von Formalitäten. Dazu kann beispielsweise auch die Hilfe bei der Beantragung einer medizinischen oder beruflichen Reha gehören, die psychisch erkrankten Beschäftigten beim Wiedereinstieg in ihr soziales Leben und in den Beruf helfen kann.

Wir fragen regelmäßig bei den beratenen Versicherten nach, wie sie das Krankengeld-Management erleben. Zuletzt wurden dazu 2025 etwa 4.500 Versicherte befragt, die zuvor eine Beratung erhalten hatten. 93 Prozent dieser Versicherten empfanden die Anzahl der Beratungsgespräche als angemessen, vier Prozent hätten sich sogar mehr Kontakte gewünscht. Die Versicherten bewerteten die Kompetenz der Beraterinnen und Berater in ihrem Feedback auf einem Top-Niveau. Die Gespräche wurden als sehr nützlich und hilfreich eingeschätzt.

Wir sehen es daher positiv, dass die Regeln für das Krankengeld-Management erleichtert werden und dass ab Januar 2027 keine Einwilligungserklärung der Versicherten mehr nötig ist, um die Beratung zu starten. Versicherte, die keine Beratung wünschen, haben grundsätzlich aber auch die Möglichkeit, weiteren Kontakten zur individuellen Beratung und Unterstützung zu widersprechen.

Darüber hinaus engagieren sich die AOK und die anderen gesetzlichen Krankenkassen seit vielen Jahren in der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Hier geht es auf der einen Seite um den Abbau körperlicher und psychischer Belastungen, andererseits aber auch um die Stärkung der Ressourcen der Beschäftigten. So arbeiten die elf AOKs beispielsweise mit einem neuen Konzept, das auf der Positiven Psychologie basiert. Ziel ist es, wissenschaftlich fundierte Faktoren für die Gesunderhaltung der Beschäftigten zu fördern. Dazu hat die AOK eine „BGF-Toolbox“ mit Ideen aus der Positiven Psychologie entwickelt, die jetzt in der Beratung von Betrieben eingesetzt wird.

Hinweisen möchte ich zudem auf unser aktualisiertes Online-Programm „Gesund führen“. Die Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung gesundheitsgerechten Arbeitens. Sie werden mit dem Online-Programm in ihrer Arbeit unterstützt. Auch hier haben wir den Schwerpunkt auf die Stärkung der psychischen Gesundheit und die positive Führung gesetzt.

Eine wichtige Voraussetzung für Passgenauigkeit und Akzeptanz von BGF-Angeboten ist die konsequente Beteiligung der Mitarbeitenden. Hier unterstützt die AOK mit Rat und Tat, zum Beispiel beim Einsatz von Analyseinstrumenten wie Mitarbeitenden-Befragungen, Gesundheitszirkel oder Arbeitssituationsanalysen. Zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, das bei psychischen Erkrankungen besonders relevant ist, hält die AOK ebenfalls eine Reihe praktischer Arbeitshilfen für Arbeitgeber bereit.

Bitte erlauben Sie mir zum Ende noch ein paar Worte zur geplanten Attestpflicht ab dem ersten Tag und zur Abschaffung der telefonischen Krankschreibung. Beide Maßnahmen haben die Koalitionäre am 1. Juli beschlossen, seitdem ist davon nichts mehr zu hören.

Ich bin darüber nicht böse, denn wir sehen gerade die geplante Attestpflicht ab dem ersten Tag sehr kritisch. Man sollte die Warnungen aus der Ärzteschaft ernst nehmen, dass diese Regelung zu einer starken Zusatzbelastung für die Arztpraxen führen wird. Das Vorhaben wird einen erheblichen Mehraufwand mit sich bringen, zusätzliche Kosten verursachen und viele Kapazitäten binden, die dann für die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht mehr zur Verfügung stehen. Das halte ich für falsch, zumal Arbeitgeber schon heute verlangen können, dass ab dem ersten Tag eine AU-Bescheinigung vorgelegt wird. Das muss man nicht zur Pflicht für alle machen.

Auch die Abschaffung des bewährten Instrumentes der telefonischen Krankschreibung ist wenig sinnvoll. Mehrere Auswertungen haben gezeigt, dass die Einführung der Krankschreibung per Telefon nicht die Ursache für den starken Anstieg der Arbeitsunfähigkeitsmeldungen in den letzten Jahren sein kann. Der geringe Anteil der telefonischen Krankschreibungen kann den starken Anstieg der AU-Fälle nicht erklären. Er ist unter anderem durch die Einführung der elektronischen Krankmeldung im Jahr 2022 verursacht worden, die zu einer vollständigeren Erfassung der AU-Bescheinigungen bei den Krankenkassen geführt hat. Für einen Missbrauch der telefonischen Krankschreibung sehen wir keine Evidenz. Daher ist ihre Abschaffung aus unserer Sicht keine Maßnahme, die den Krankenstand senken wird, sondern reine Symbolpolitik.

Ein echter Treiber für die Krankenstände ist dagegen der stetige Anstieg der Krankschreibungen aufgrund psychischer Erkrankungen, zu dem Sie gleich nähere Informationen erhalten. Wichtig ist mir in diesem Zusammenhang aber die Botschaft: Arbeit ist nicht nur ein Risikofaktor für psychische Erkrankungen, sondern auch ein Schutzfaktor. Sie gibt Struktur, Orientierung und Stabilität und kann zum persönlichen Sinnerleben beitragen. Ich freue mich, dass Frau Prof. Riedel-Heller von der Universität Leipzig bei dieser Pressekonferenz mit ihrer Expertise unterstützt. Sie wird diese Aspekte gleich ausführen und Ihnen nähere Informationen zur Rolle der Arbeit für die psychische Gesundheit geben.

Kontakt und Information: Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | presse@bv.aok.de

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2026“ des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts (WIdO)

Donnerstag, 8. Oktober 2026, Berlin

Statement von Helmut Schröder

Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) und
Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2026

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Anforderungen der Arbeitswelt haben sich deutlich gewandelt. Waren vor 100 Jahren noch körperliche Ausdauer und handwerkliches Geschick die Haupttugenden, stehen in unserer Wissensgesellschaft vor allem kognitive Fähigkeiten im Fokus. Diese veränderten Anforderungen gehen mit Belastungen einher, die starke Auswirkungen auf die Psyche haben können.

Der Fehlzeiten-Report 2026 widmet sich mit seinem Schwerpunkt „Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken“ der Frage, wie es gelingen kann, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, zu stärken und gegebenenfalls schnell wiederherzustellen (**Folie 2**). Dies ist im Interesse der Mitarbeitenden, aber auch ein zentrales Anliegen der Arbeitgeber. Gerade in unsicheren Zeiten gilt es Wege zu finden, wie Betriebe und Unternehmen Halt, Orientierung und Verlässlichkeit bieten können. Dies stärkt die Resilienz sowohl der Beschäftigten als auch der Organisation selbst.

Weiterhin hohes Niveau der Fehlzeiten

Bevor wir zu unserem Schwerpunktthema „Mentale Gesundheit“ kommen, will ich zunächst auf die allgemeine Entwicklung der Fehlzeiten im vergangenen Jahr schauen. Im Jahr 2025 sind die bei der AOK versicherten Beschäftigten im Durchschnitt 23,3 Tage krankheitsbedingt ausgefallen (**Folie 3**). Damit liegen die Fehlzeiten leicht unter dem Niveau des Vorjahres mit 23,9 Krankheitstagen und etwa einen Tag unter dem bisherigen historischen Höchststand von 2022 mit 24,5 Tagen.

Unsere Analyseergebnisse zeigen, dass der Niveaueffekt seit 2022 in erster Linie durch einen statistischen Effekt infolge der Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) zu erklären ist (**Folie 4**). Die eAU hat dazu geführt, dass insbesondere kurzzeitige Erkrankungen vollständiger erfasst worden sind. In einer Modellrechnung können wir zeigen, dass bei einer Fortschreibung der Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) aus den Jahren 2016 bis 2019 ein deutlich geringerer

Anstieg der Fehlzeiten zu erwarten gewesen wäre, als im Jahr 2025 gemessen worden ist. Nach dieser Modellierung wurden für das Jahr 2025 20,8 Fehltage ermittelt, was mehr als zehn Prozent beziehungsweise 2,5 AU-Tage unter dem tatsächlichen Wert liegt. Der starke Anstieg der beruflichen Fehlzeiten wegen Kurzzeit-Erkrankungen ist ein Hinweis darauf, dass wir in unserer Statistik jetzt viele Fälle erfassen, die den Krankenkassen früher nicht gemeldet worden sind. Seit der Einführung der eAU im Jahr 2022 werden alle AU-Bescheinigungen automatisch von den Arztpraxen an die Krankenkassen geschickt. Zuvor oblag es den Versicherten, die Papier-Bescheinigungen an ihre Krankenkasse zu übermitteln – und dies wurde insbesondere bei kurz andauernden Erkrankungen nicht zuverlässig gemacht. Wenn die in der Politik diskutierte Einführung der ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Krankheitstag eingeführt würde, wäre eine erneute Niveaushöherung zu erwarten.

In 2025 waren insgesamt 25,9 Millionen AU-Fälle unter den AOK-versicherten Beschäftigten zu verzeichnen. Niedergelassene Ärztinnen und Ärzten haben zu Lasten der AOK in 2025 in 170.000 Fällen telefonische Krankschreibungen abgerechnet. In 2025 wurden damit rein rechnerisch 1,8 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitsfälle wegen Atemwegserkrankungen telefonisch veranlasst. Damit können die telefonischen Krankschreibungen nicht als Ursache für die hohen Krankenstände verantwortlich gemacht werden.

Atemwegserkrankungen als saisonale Treiber

Die Betrachtung der beruflichen Fehlzeiten bis Juli 2026 im Monatsverlauf zeigt – wie auch in den Vorjahren – einen wellenförmigen Verlauf. Insbesondere im Frühjahr und im Winter stiegen die krankheitsbedingten AU-Tage deutlich an; die Höchststände wurden in den Monaten Januar bis März und Oktober bis Dezember erreicht (**Folie 5**). Bestimmend für diese Ausschläge nach oben waren vor allem Krankheiten des Atmungssystems, die im Februar 2025 ihren Höchststand erreichten. Im ersten Halbjahr 2026 lagen die erfassten AU-Tage unter dem Niveau des ersten Halbjahres 2025, sodass in diesem Jahr mit einem weiter sinkenden Krankenstand zu rechnen ist.

Psychische Erkrankungen zwar selten, aber mit langen Ausfallzeiten verbunden

Damit komme ich zu den verschiedenen Krankheitsarten und zu den Auffälligkeiten bei den psychischen Erkrankungen. Atemwegserkrankungen kamen 2025 wie in den Vorjahren häufig vor, aber die Krankschreibungen aufgrund dieser Erkrankungen dauerten im Durchschnitt nur 5,7 Tage. Dagegen fehlten Beschäftigte mit psychischen Erkrankungen durchschnittlich 28,5 Tage pro Erkrankungsfall (**Folie 6**). Die langen Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen sind ebenfalls ein langfristiger Treiber für die Gesamt-Krankenstände. So sind in den letzten zehn Jahren die Ausfalltage wegen psychischer Erkrankungen um 42 Prozent gestiegen. Die Steigerungsrate ist damit doppelt so hoch wie in der Gesamtbetrachtung für alle Erkrankungen (**Folie 7**).

Von psychischen Erkrankungen sind insbesondere Beschäftigte in sozialen Berufen betroffen, aber die Mitarbeitenden in Callcentern stechen hier besonders hervor: (**Folie 8**). Beschäftigte im Dialogmarketing liegen mit 39 AU-Fällen je 100 AOK-Mitgliedern an der Spitze, gefolgt von den Berufen in der Pflege und in der Kinderbetreuung. Welche auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dokumen-

tierten psychischen Diagnosen haben 2025 zu den meisten Ausfalltagen geführt? Ganz oben stehen hier psychische Reaktionen auf schwere Belastungen und Anpassungsstörungen, gefolgt von Depressionen und wiederkehrenden depressiven Erkrankungen sowie Angststörungen oder neurotischen Störungen, zu denen beispielsweise bestimmte psychisch bedingte Erschöpfungszustände gehören (**Folie 9**).

Ausfalltage bei Beschäftigten mit Burnout-Diagnose nahezu verdoppelt

Im Zusammenhang mit psychischen Erkrankungen ist in der öffentlichen Wahrnehmung und Diskussion in den letzten Jahren zunehmend die Diagnose Burnout in den Vordergrund getreten. Hier haben sich die Fehlzeiten in den letzten zehn Jahren nahezu verdoppelt und lagen 2025 bei 19,5 Fehltagen je 100 AOK-Mitgliedern (**Folie 10**). Unter Burnout wird ein Zustand physischer und psychischer Erschöpfung verstanden. Es handelt sich allerdings nicht um eine eigenständige Diagnose, die Arbeitsunfähigkeit auslösen kann. Das Burnout-Syndrom wird von den Ärztinnen und Ärzten als Zusatzdiagnose aus der Kategorie „Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung“ angegeben.

Ein Viertel arbeitet entgegen ärztlichem Rat

Die Ergebnisse zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten können wir durch Ergebnisse aus einer Befragung von Beschäftigten ergänzen. Das Wissenschaftliche Institut der AOK führt jedes Jahr repräsentative Beschäftigtenbefragungen mit ca. 2.500 Befragten durch. Dabei fragen wir unter anderem nach dem Thema Präsentismus, also dem Arbeiten trotz Krankheit. Mehr als ein Viertel der befragten Beschäftigten (26,3 Prozent) berichten, dass sie in den letzten zwölf Monaten trotz Erkrankungssymptomen oder Krankheit und entgegen ärztlichem Rat mindestens einmal arbeiten gegangen sind (**Folie 11**). Der Anteil der Beschäftigten, die von Präsentismus berichten, hat in den letzten Jahren geschwankt. Der starke Rückgang zwischen 2020 und 2021 ist vermutlich auf die Covid-19-Pandemie zurückzuführen. In der ersten Phase der Pandemie durften viele Beschäftigte per Gesetz nicht zur Arbeit gehen und hatten auch nur bedingt die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten. Seither haben sich sowohl die Anzahl der Beschäftigten, die trotz Krankheit arbeiten, als auch die durchschnittliche Anzahl der Präsentismus-Tage in etwa wieder auf dem vorpandemischen Niveau eingependelt.

Arbeitsbezogene Belastungen steigen wieder an

Eine wiederholt durchgeführte Befragung zu den subjektiv empfundenen arbeitsbezogenen Belastungen in den vergangenen vier Wochen zeigte in den letzten Jahren in vielen Bereichen eine deutliche Entspannung. Inzwischen liegen die Werte für Themen wie Erschöpfung, Wut und Niedergeschlagenheit allerdings wieder über dem Niveau von vor der Pandemie (**Folie 12**). Immerhin drei Viertel der Befragten berichten über Erschöpfung (76,7 Prozent), über Wut und Verärgerung (74,8 Prozent) und mehr als die Hälfte über Niedergeschlagenheit (54,1 Prozent) in den vergangenen vier Wochen. Auch bei den sogenannten „kognitiven Irritationen“ ist eine Verschlechterung im Vergleich zum Vorjahr zu

erkennen (**Folie 13**). So berichten mehr als ein Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (27,9 Prozent), dass es ihnen schwerfällt, nach der Arbeit abzuschalten. Ebenfalls denken ein Drittel der Beschäftigten (33,8 Prozent) auch außerhalb der Arbeitszeit an Schwierigkeiten bei der Arbeit – im Vorjahr waren dies ein Viertel (25,1 Prozent).

Sorgen um wirtschaftliche Situation groß – nicht bei der eigenen Situation

Mehr als die Hälfte der befragten Beschäftigten (51,9 Prozent) macht sich Sorgen um die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung – was angesichts der Berichterstattung über die Probleme der deutschen Wirtschaft nicht verwunderlich ist. Deutlich seltener wurden Sorgen um die wirtschaftliche Situation der Branche (20,3 Prozent), in der jemand tätig war, der eigenen Organisation (14,9 Prozent) oder um die eigene wirtschaftliche Situation (16,5 Prozent) berichtet. Eine spezifische Sorge mit hoher Relevanz für die eigene Existenz ist die persönlich wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit: Konkrete Angst, in nächster Zeit arbeitslos zu werden, gab nur ein sehr kleiner Teil der Befragten an (5,3 Prozent, **Folie 15**). Knapp jeder Fünfte vermutet, dass der eigene Arbeitsplatz von Umstrukturierungen betroffen sein wird (18,0 Prozent) und 4,1 Prozent befürchten, dass sie innerhalb ihrer Organisation einen schlechteren Arbeitsplatz annehmen müssen. Es ist zu vermuten, dass sich die Ergebnisse zwischen den verschiedenen Branchen deutlich unterscheiden. In unserer Befragung berichteten beispielsweise Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung über weniger Sorgen als Beschäftigte mit freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungstätigkeiten.

Sorgen gehen mit Belastungen einher

Wie zu vermuten, gehen insbesondere Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation auch mit mehr Belastungen wie Niedergeschlagenheit, Wut und Verärgerung, Erschöpfung und kognitiven Irritationen einher (**Folie 16**). So berichten immerhin mehr als zwei Drittel der Beschäftigten (69,5 Prozent), die sich große Sorgen um ihre eigene wirtschaftliche Situation machen, über Niedergeschlagenheit. Unter den Beschäftigten, die sich weniger Sorgen um ihre wirtschaftliche Situation machen, sind dies weniger als die Hälfte (44,8 Prozent). Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Beschäftigten mit Angst vor der eigenen Arbeitslosigkeit: 72,3 Prozent sind niedergeschlagen – im Vergleich zu 52,8 Prozent bei den Beschäftigten, die keine Angst vor Arbeitslosigkeit haben.

Angesichts einer zunehmend angespannten wirtschaftlichen Situation in Deutschland ist davon auszugehen, dass sich sowohl Sorgen als auch psychische Belastungen sowie kognitive Irritationen verstärken werden. Dies könnte sich perspektivisch auch negativ auf die Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen auswirken.

Resiliente Unternehmen mit gesünderen Beschäftigten

Aus bisherigen Untersuchungen ist bekannt, was wichtige Faktoren für die Gesundheit von Beschäftigten sind: Erleben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Unternehmen als anpassungsfähig, die Führungskraft als Unterstützung und den Zusammenhalt als gut, berichten sie seltener von gesundheitlichen Beschwerden. Die Befragten aus diesen Unternehmen sind seltener wütend oder verärgert, fühlen sich seltener niedergeschlagen oder erschöpft.

Hier kommt das Betriebliche Gesundheitsmanagement ins Spiel: Zum Beispiel kann mit Hilfe von Mitarbeitendenbefragungen oder Arbeitsunfähigkeitsanalysen aufgezeigt werden, wie Beschäftigte und Unternehmen die aktuellen Herausforderungen bewältigen und sich zukunftsicher aufstellen können. Unsere Befragungsergebnisse zeigen, dass 2026 eine deutliche Mehrheit (90,4 Prozent) über Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung in ihren Unternehmen berichten und immerhin nahezu die Hälfte der Befragten (48,5 Prozent) diese Angebote nach eigenen Angaben auch in Anspruch genommen haben.

Gerade nach den positiven Erfahrungen bei den bisher bestandenen „Stresstests“ wie Pandemie oder Energiekrise kann die dadurch gewonnene Stabilität der Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden auch bei der Bewältigung der aktuellen wirtschaftlichen Situation große Dienste leisten. Ziel muss es sein, dass beide Seiten mit einer gestärkten Beziehung aus der Krise hervorgehen. Das bietet den Unternehmen auch die Chance, gesunde und leistungsfähige Fachkräfte dauerhaft an sich zu binden.

Wie es gelingen kann, die psychische Gesundheit in der Arbeitswelt konkret zu stärken, wird Ihnen nun Professorin Steffi Riedel-Heller erläutern.

Kontakt und Information: Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | presse@bv.aok.de

Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt

**Pressekonferenz zum Erscheinen des Fehlzeiten-Reports 2026
am 8. Oktober 2026 in Berlin**

Helmut Schröder
WIdO-Geschäftsführer und Mitherausgeber Fehlzeiten-Report

Die Folien sind ausschließlich in Verbindung mit dem mündlichen Vortrag zu verwenden. Es gilt das gesprochene Wort!

Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt

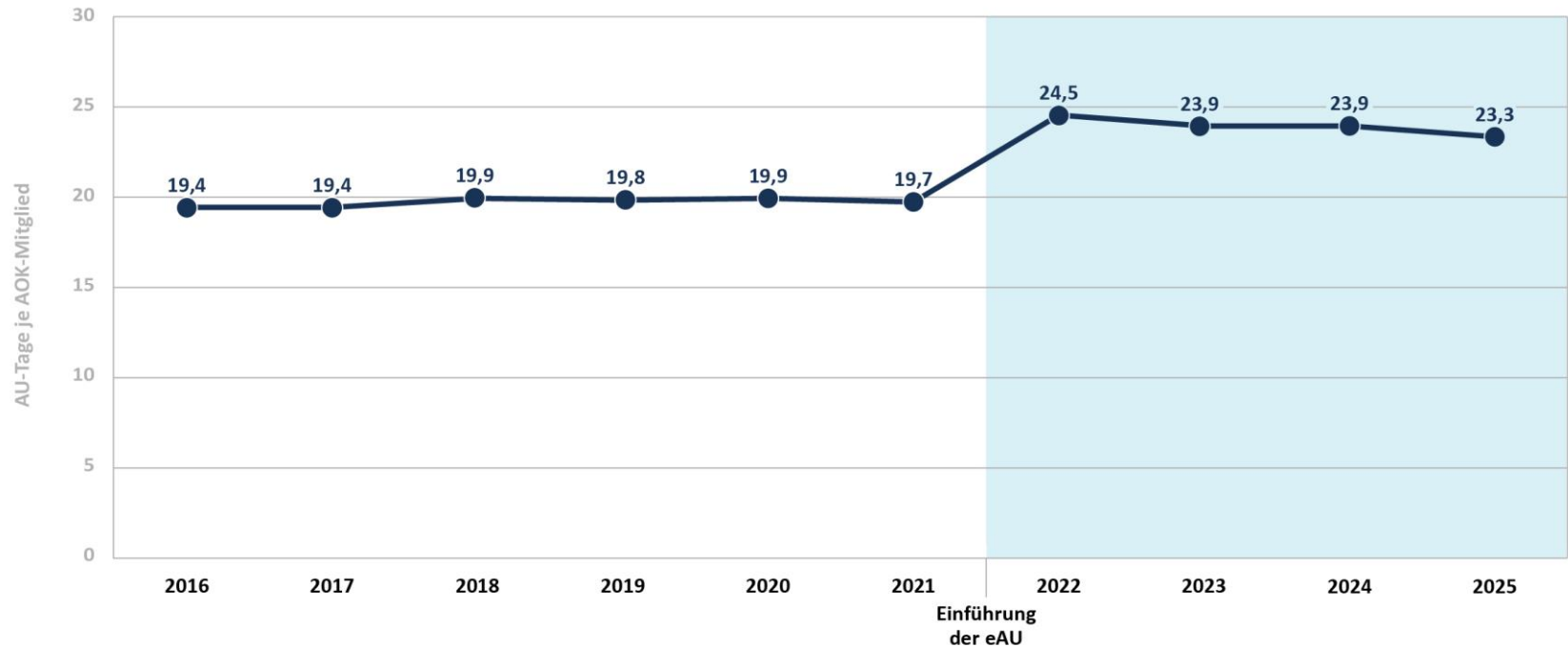


25 Beiträge

55 Expertinnen und Experten

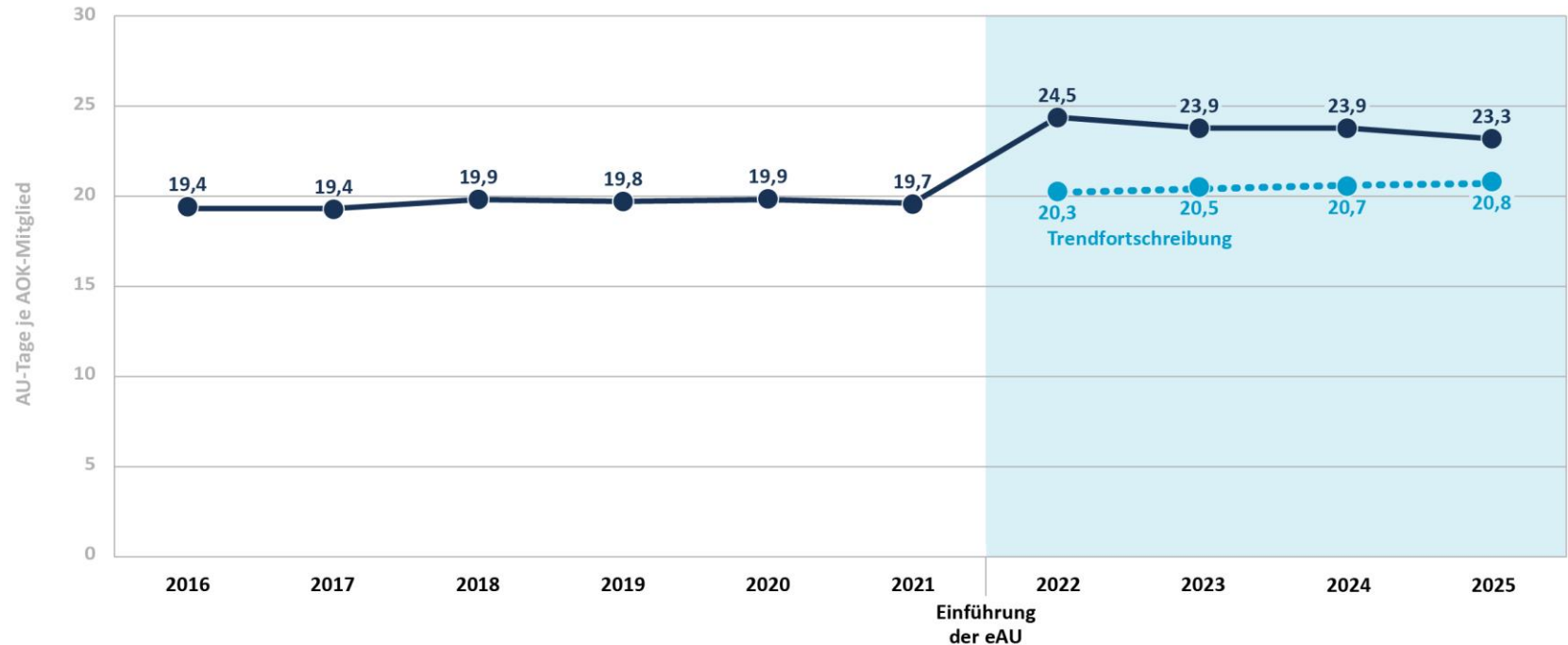
- Aktueller Wissensstand zu organisationalen und individuellen Handlungsansätzen zur Stärkung der mentalen Gesundheit von Beschäftigten
- Forschungsergebnisse, Methoden und Erfahrungsberichte aus der Praxis
- Daten und Analysen zu beruflichen krankheitsbedingten Fehlzeiten in Deutschland
- Vertiefende Analysen zu Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen

Weiterhin hohes Niveau der Fehltage



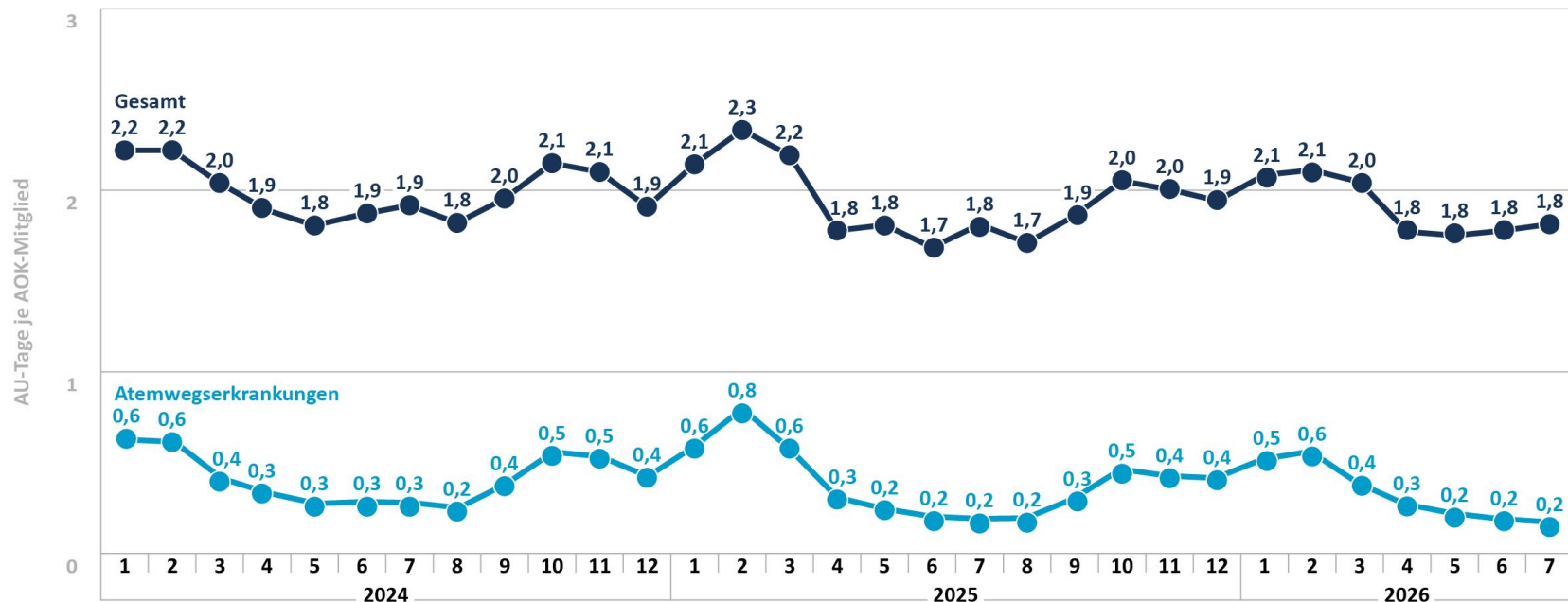
Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2026): Fehlzeiten-Report 2026: Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken. Springer-Verlag.
Datenbasis: Krankheitsbedingte Fehlzeiten AOK-versicherter Beschäftigter 2016 bis 2025

Vollständigere Erfassung durch Einführung der eAU



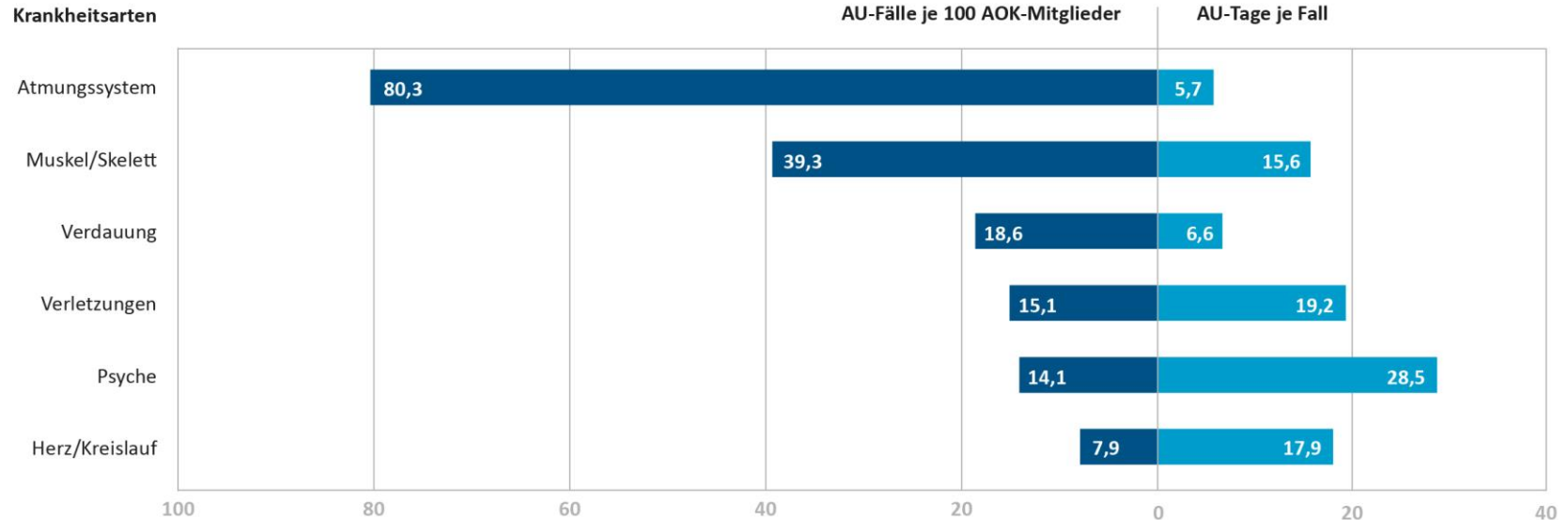
Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2026): Fehlzeiten-Report 2026: Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken. Springer-Verlag.
Datenbasis: Krankheitsbedingte Fehlzeiten AOK-versicherter Beschäftigter 2016 bis 2025

Atemwegserkrankungen saisonaler Treiber



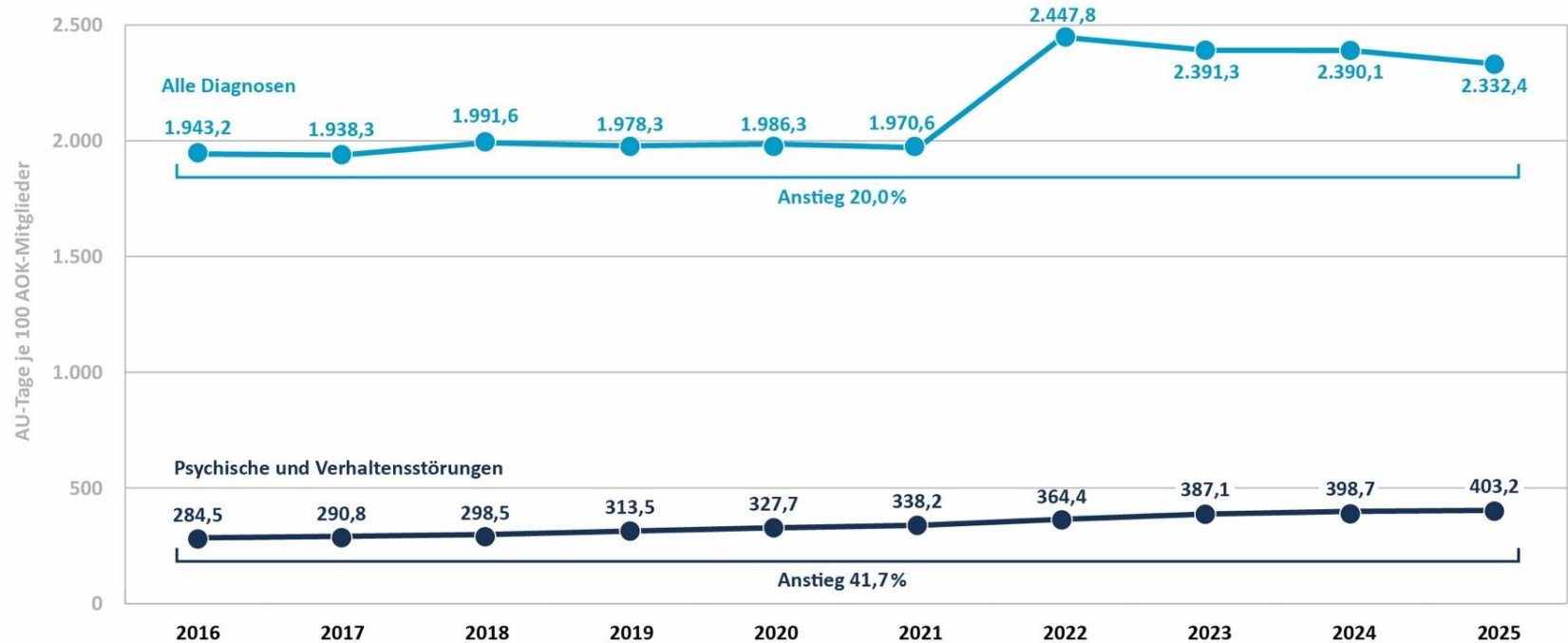
Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2026): Fehlzeiten-Report 2026: Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken. Springer-Verlag.
Datenbasis: Krankheitsbedingte Fehlzeiten AOK-versicherter Beschäftigter Januar 2024 bis Juli 2026

Erkältungen häufig und kurz – Psychische Erkrankungen langwierig



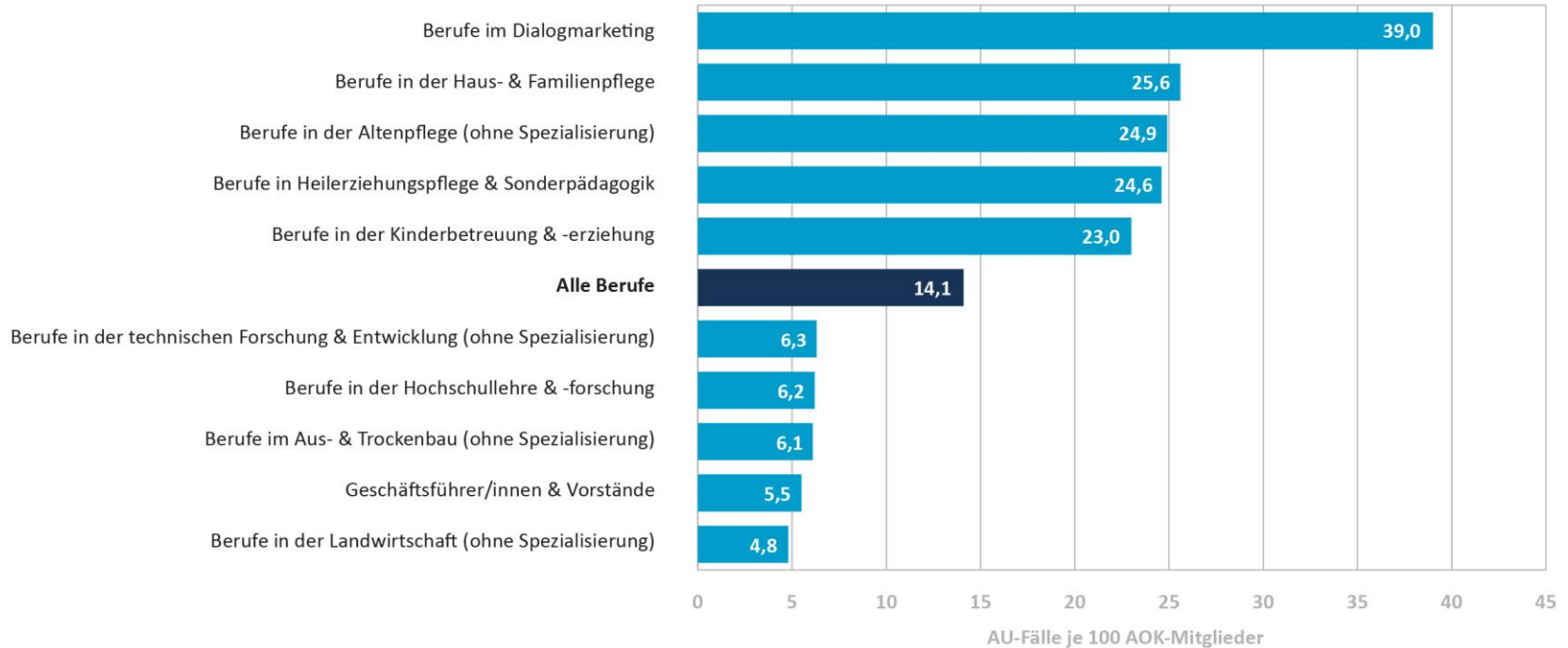
Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2026): Fehlzeiten-Report 2026: Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken. Springer-Verlag.
Datenbasis: Krankheitsbedingte Fehlzeiten AOK-versicherter Beschäftigter 2025

Ausfalltage wegen psychischer Erkrankungen steigen um 42 Prozent



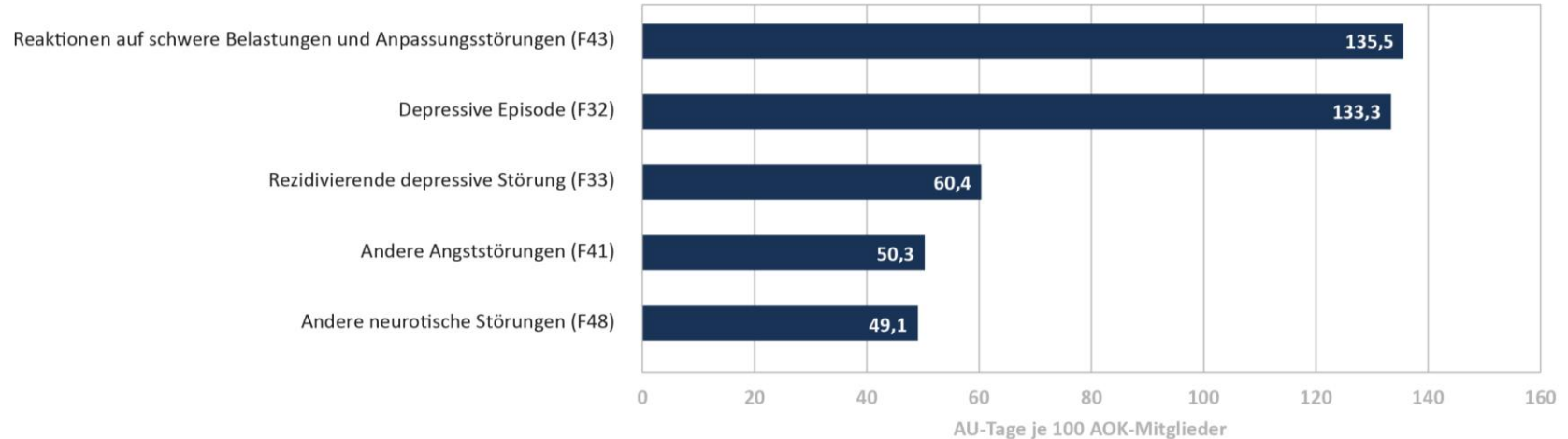
Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2026): Fehlzeiten-Report 2026: Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken. Springer-Verlag.
Datenbasis: Krankheitsbedingte Fehlzeiten AOK-versicherter Beschäftigter 2016 bis 2025

Helfende und beratende Berufe belasten die Psyche



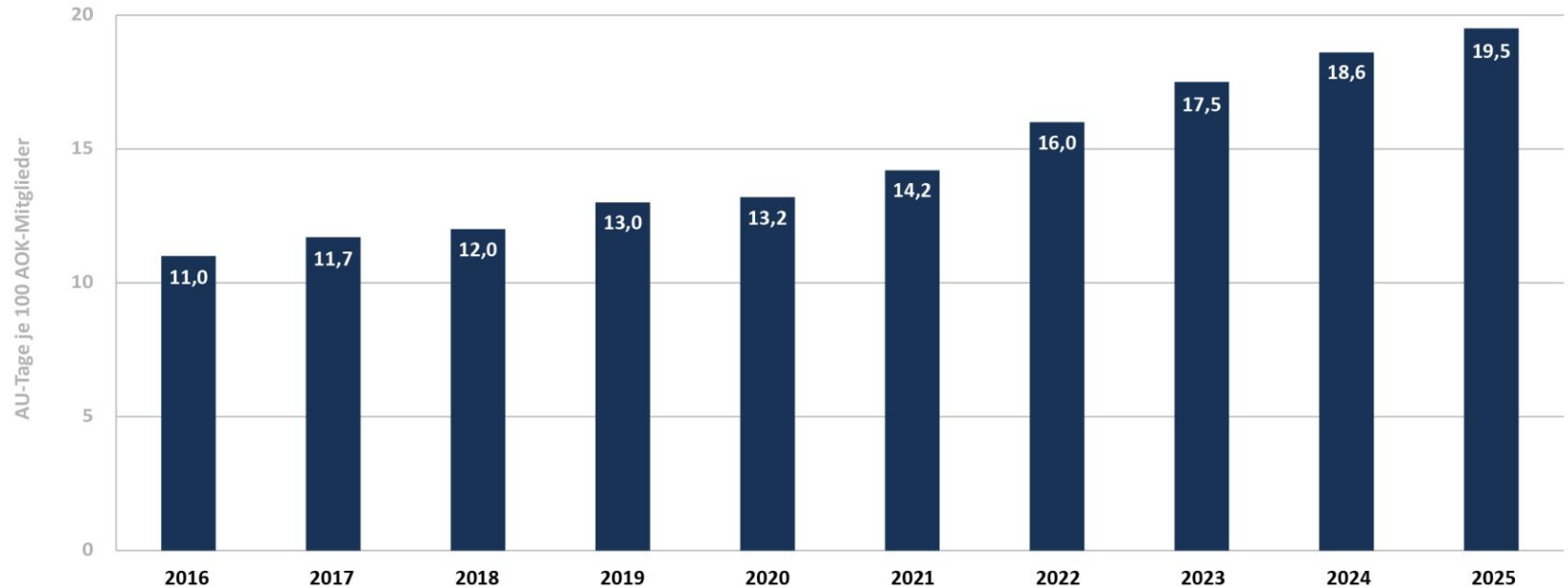
Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2026): Fehlzeiten-Report 2026: Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken. Springer-Verlag.
Datenbasis: Krankheitsbedingte Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen bei AOK-versicherten Beschäftigten 2025

Belastungen und Depressionen mit vielen Fehlzeiten



Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2026): Fehlzeiten-Report 2026: Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken. Springer-Verlag.
Datenbasis: Krankheitsbedingte Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen bei AOK-versicherten Beschäftigten 2025, häufigste ärztlich codierte Diagnose

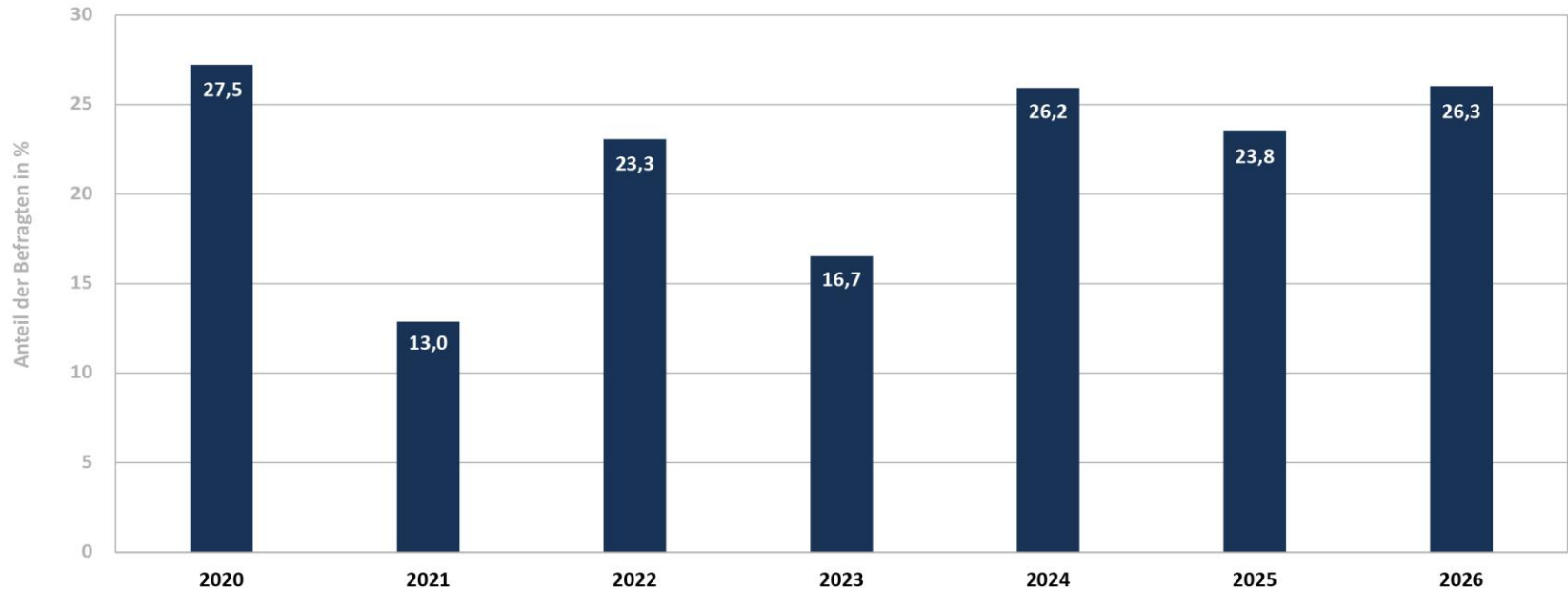
Fehlzeiten mit Burnout steigen kontinuierlich



Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2026): Fehlzeiten-Report 2026: Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken. Springer-Verlag.

Datenbasis: Krankheitsbedingte Fehlzeiten wegen Problemen mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung bei AOK-versicherten Beschäftigten mit Burnout-Diagnose 2016 bis 2025

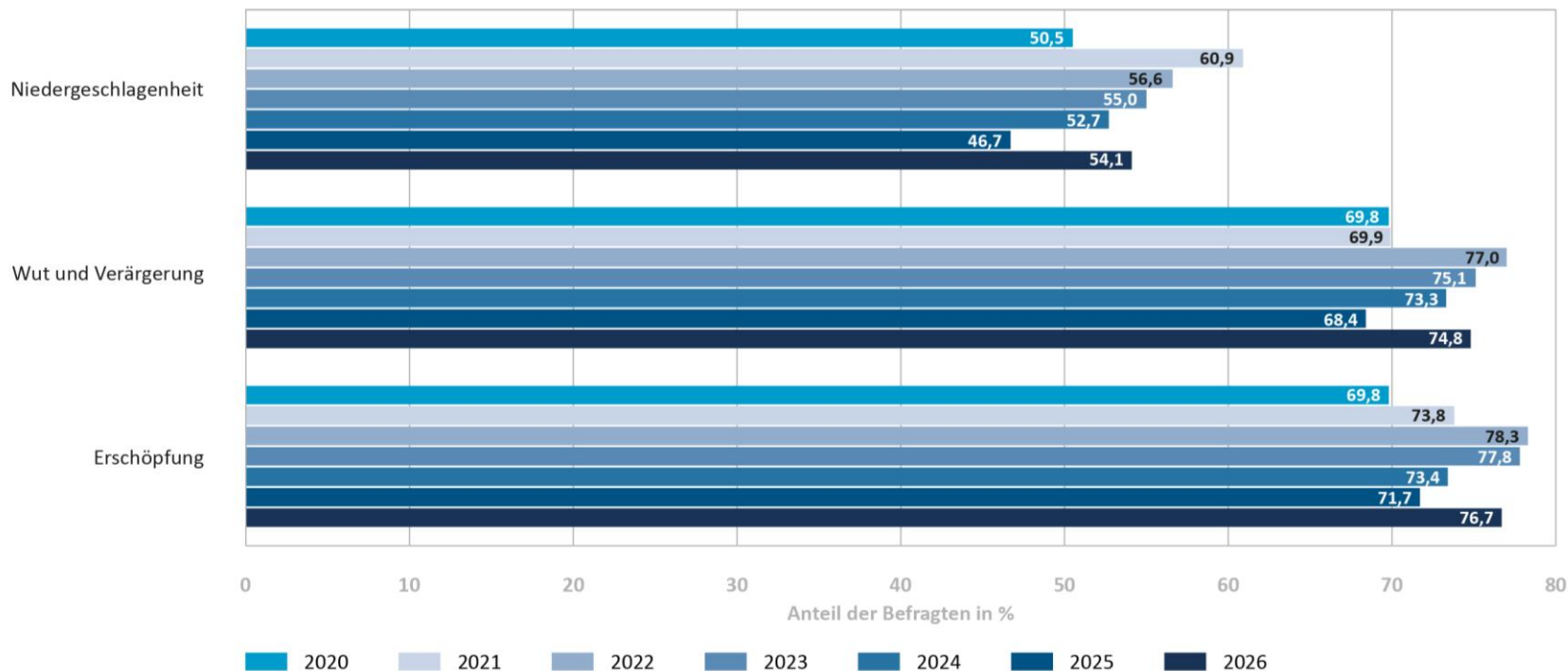
Ein Viertel der Beschäftigten arbeitet entgegen ärztlichem Rat



Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2026): Fehlzeiten-Report 2026: Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken. Springer-Verlag.

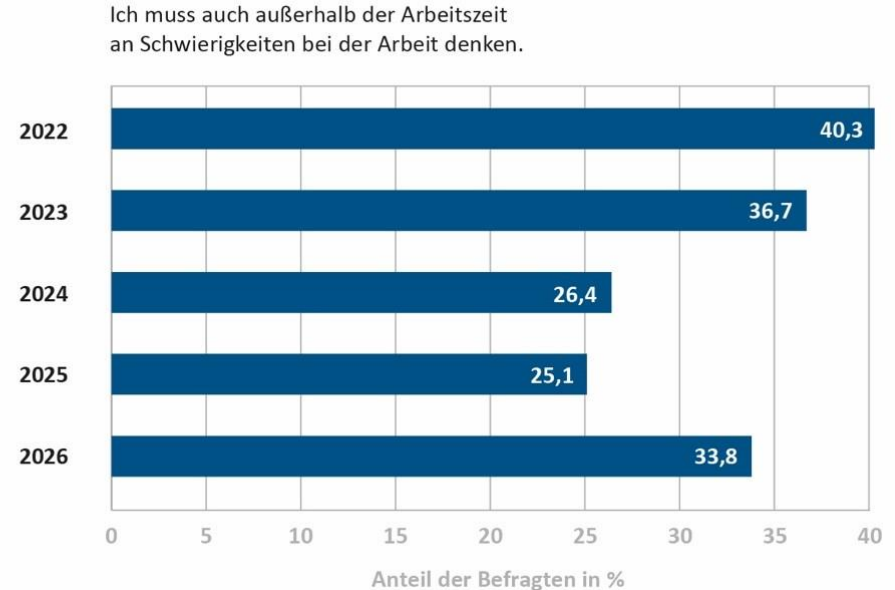
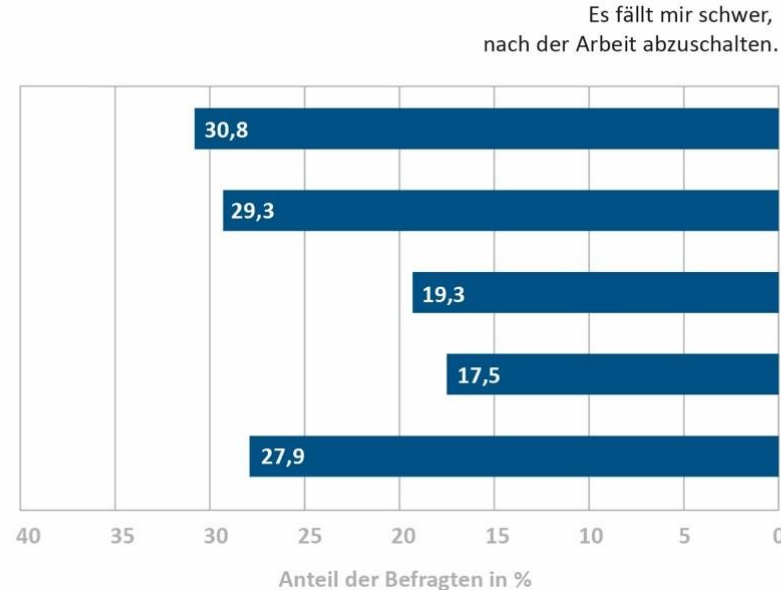
Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragungen 2020 bis 2026; Anteil der Befragten, die in den letzten 12 Monaten entgegen ärztlichem Rat gearbeitet haben

Gesundheitliche Beschwerden nehmen wieder zu



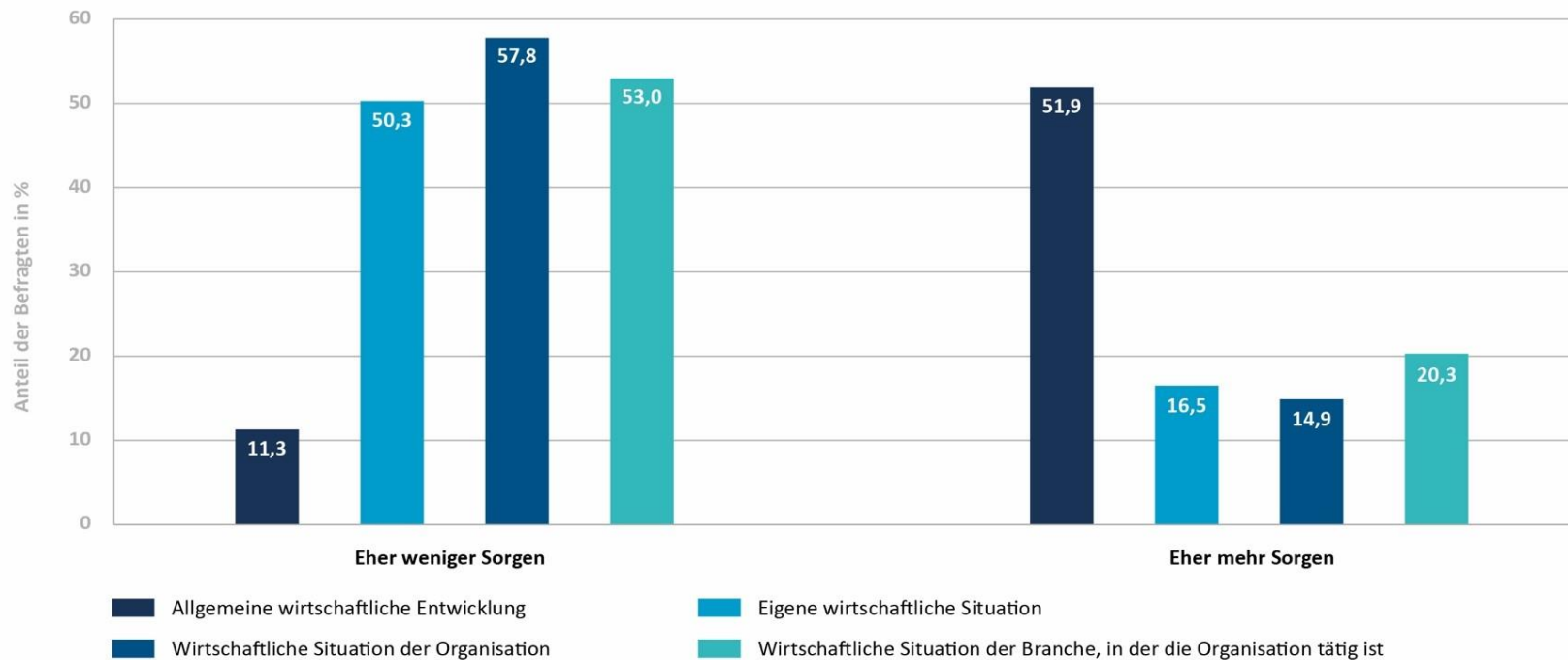
Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2026): Fehlzeiten-Report 2026: Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken. Springer-Verlag.
Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragungen 2020 bis 2026; Anteil der Befragten, die nach eigenen Angaben in den letzten vier Wochen von entsprechenden psychischen Beeinträchtigungen durch die Arbeit betroffen waren

Kognitive Irritationen steigen wieder an



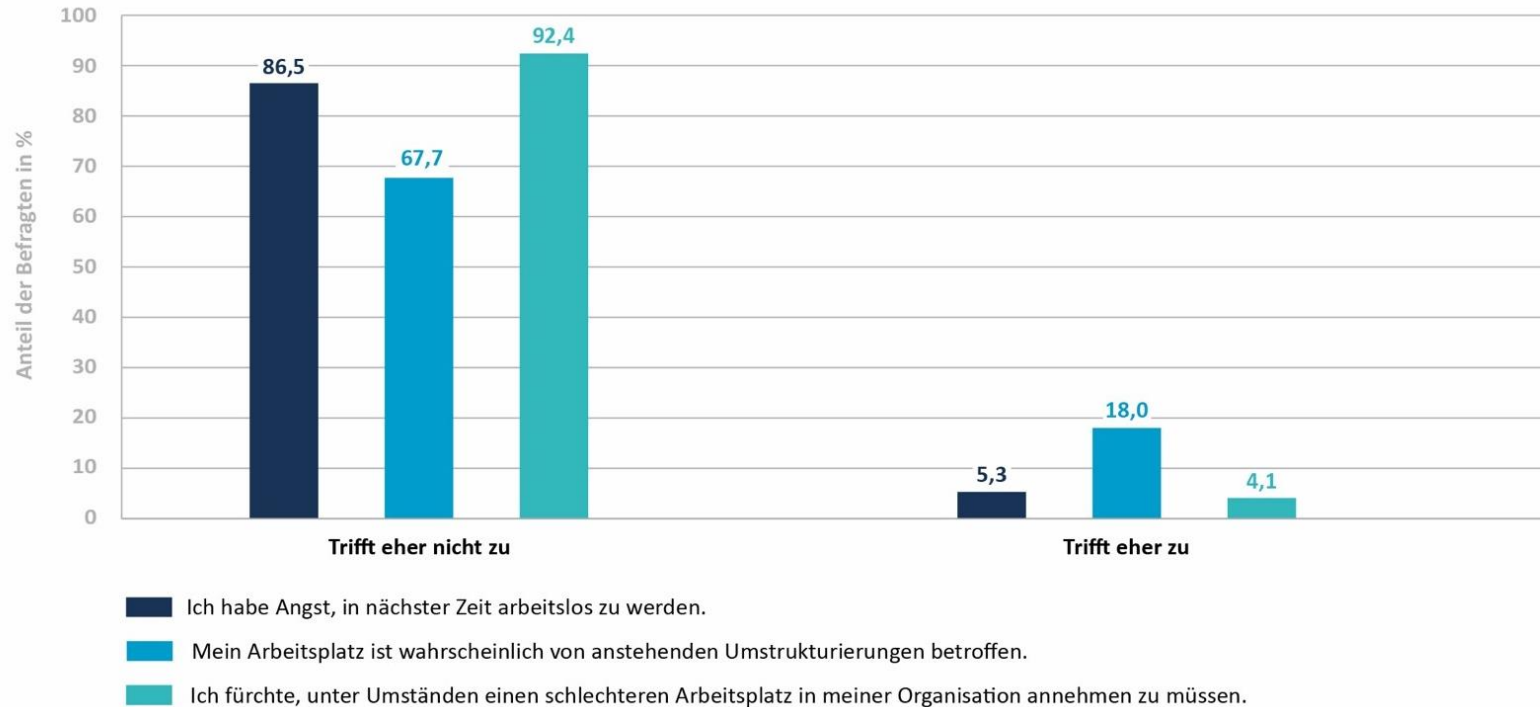
Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2026): Fehlzeiten-Report 2026: Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken. Springer-Verlag.
Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragungen 2022 bis 2026

Wirtschaftliche Sorgen der Beschäftigten



Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2026): Fehlzeiten-Report 2026: Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken. Springer-Verlag.
Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragung 2026

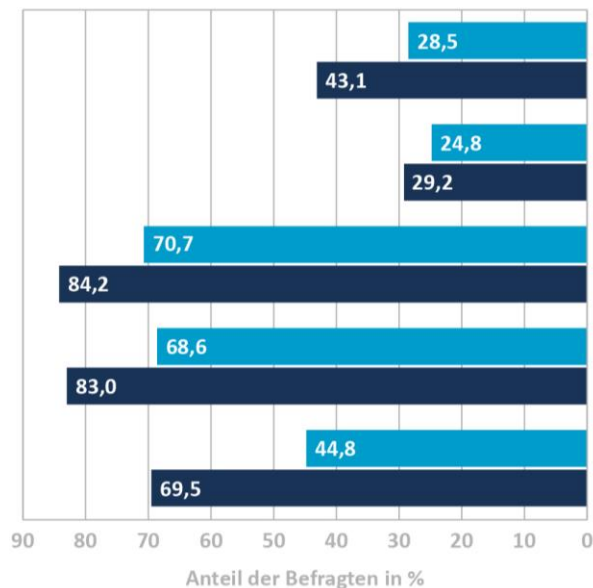
Arbeitsplatzunsicherheit vorhanden



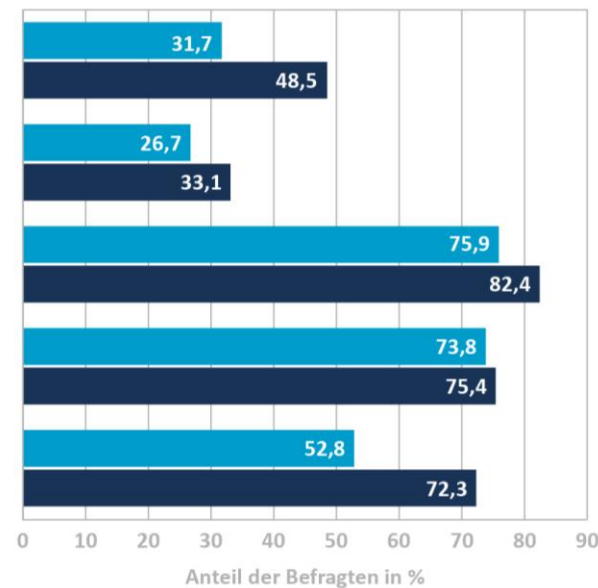
Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2026): Fehlzeiten-Report 2026: Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken. Springer-Verlag.
Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragung 2026

Sorgen gehen mit Belastungen einher

Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation



Ich habe Angst, in nächster Zeit arbeitslos zu werden.



■ Gering ■ Groß

Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2026): Fehlzeiten-Report 2026: Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken. Springer-Verlag.
Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragung 2026

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Helmut Schröder

Helmut.schroeder@wido.bv.aok.de

Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2026“ des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)

Donnerstag, 8. Oktober 2026, Berlin

Statement von Prof. Dr. med. Steffi G. Riedel-Heller, MPH

Institut für Sozialmedizin, Arbeitsmedizin und Public Health (ISAP), Universität Leipzig

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Die aktuellen Daten zu psychisch bedingten Fehlzeiten sind ein ernstes Signal und ein wichtiger Indikator. Wie Sie eben gehört haben, sind die Fehlzeiten der AOK-Mitglieder wegen psychischer Erkrankungen in den vergangenen zehn Jahren um knapp 42 Prozent gestiegen. Psychische Erkrankungen führen mit einer durchschnittlichen Falldauer von 28,5 Tagen zu besonders langen Ausfallzeiten.

Diese Zahlen müssen wir ernst nehmen, aber richtig interpretieren. Fehlzeiten sind ein wichtiger Indikator, aber kein direktes Maß für die Häufigkeit psychischer Erkrankungen in der Bevölkerung. Steigende psychisch bedingte Arbeitsunfähigkeitszeiten bedeuten nicht automatisch, dass psychische Erkrankungen in der Bevölkerung im gleichen Umfang zugenommen haben. Psychische Erkrankungen werden heute besser erkannt, offener angesprochen und häufiger behandelt. Gleichzeitig gibt es Hinweise auf reale Zunahmen psychischer Belastungen und einzelner Störungen, insbesondere bei jüngeren Menschen.

Wenn wir die Zahlen zu den psychisch bedingten Fehlzeiten sehen, denken wir schnell an Stress und Überlastung bei der Arbeit. Das greift zu kurz. Psychische Erkrankungen entstehen multifaktoriell. Biologische und psychologische Voraussetzungen, Lebensgeschichte und aktuelle Belastungen wirken mit unseren verschiedenen Lebenswelten und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zusammen. Arbeit ist dabei eine zentrale Lebenswelt, aber eben eine von mehreren. Sie kann belasten, sie kann aber auch schützen. Gerade dieser zweite Aspekt wird häufig vergessen.

Gute Arbeit ist eine Ressource für psychische Gesundheit

Arbeit ist weit mehr als Existenzsicherung. Sie kann finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit schaffen, soziale Einbindung und Zugehörigkeit vermitteln, dem Alltag Struktur geben und Selbstwirksam-

keit, Kompetenzerleben und Sinn ermöglichen. Darin liegt ein erhebliches gesundheitsförderliches Potenzial.

Aber dieses Potenzial entfaltet sich nicht automatisch. Entscheidend ist die Qualität der Arbeit. Hohe Anforderungen, geringe Handlungsspielräume, mangelnde Anerkennung, fehlende soziale Unterstützung, Unfairness und Wertekonflikte können die psychische Gesundheit belasten. Umgekehrt können bewältigbare Anforderungen, Handlungsspielraum, Anerkennung, ein unterstützendes Team, Fairness und sinnvolle Arbeit wichtige Ressourcen sein.

Die unterschiedlichen Rahmenbedingungen spiegeln sich auch in der unterschiedlichen Betroffenheit der Berufsgruppen wider. Beschäftigte in Pflege- und Erziehungsberufen sind überdurchschnittlich häufiger belastet und haben längere Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen als andere Berufe. In diesen Berufen wirken mehrere psychosoziale Belastungsfaktoren, die sich negativ auf die psychische Gesundheit auswirken. Hohe emotionale Anforderungen, Verantwortung für andere Menschen und ein hohes Arbeitspensum in Kombination mit begrenzter Kontrolle über Arbeitsabläufe und oftmals unzureichende soziale Unterstützung wirken sich in häufigeren und längeren Fehlzeiten aus.

Besonders gut untersucht ist die Kombination aus hohen Arbeitsanforderungen und geringem Handlungsspielraum. In einer Metaanalyse war das Depressionsrisiko unter diesen Bedingungen etwa doppelt so hoch. Arbeitsbedingungen spielen also eine Rolle – und die gute Nachricht ist: Sie sind gestaltbar.

Auch die moderne Arbeitswelt bringt Chancen und Herausforderungen für die psychische Gesundheit mit sich. Digitalisierung und KI können die Beschäftigten in vielen Berufsfeldern entlasten und Handlungsspielräume erweitern, zugleich aber Arbeitsintensität und neue Anforderungen erhöhen. Flexibilisierung kann Autonomie ermöglichen, aber auch zur Entgrenzung beitragen. Entscheidend ist, wie der Wandel gestaltet wird.

Früh ansetzen: Verhältnisse gestalten und Menschen stärken

Wenn wir psychisch bedingte Fehlzeiten reduzieren wollen, dürfen wir nicht erst auf die AU-Tage schauen. Prävention muss früher ansetzen.

Zunächst geht es darum, psychische Gesundheit zu fördern und Risiken zu reduzieren. Dazu sollten Arbeitsbedingungen gesund gestaltet und Beschäftigte in ihren Ressourcen gestärkt werden. Betriebe haben erhebliche Gestaltungsmöglichkeiten bei Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, Handlungsspielräumen, Führung, Kommunikation und sozialem Miteinander. Stressbewältigung, Gesundheitskompetenz, Bewegung und Erholung können Beschäftigte zusätzlich unterstützen.

Treten psychische Probleme auf, geht es – soweit möglich – darum, Arbeitsfähigkeit zu erhalten und in Arbeit zu bleiben. Arbeit sollte bei Bedarf angepasst werden können. Niedrigschwellige und betriebsmedizinische Beratung sowie verlässliche Wege in professionelle Hilfe sollten früh erreichbar sein. Führungskräfte spielen dabei eine wichtige Rolle. Sie sollen keine Therapeuten sein, aber ansprechbar sein und wissen, wo geeignete Unterstützung zu finden ist.

Nach längerer Erkrankung geht es darum, gut in die Arbeit zurückzukehren. Betriebliches Eingliederungsmanagement, stufenweise Wiedereingliederung und die Anpassung von Arbeitsanforderungen können die Rückkehr unterstützen. Betrieb, Betriebsmedizin und Versorgung sollten dabei gut zusammenarbeiten. Teilhabe an guter Arbeit kann Stabilisierung und Genesung unterstützen. Wir dürfen die Verantwortung für psychische Gesundheit nicht allein beim einzelnen Beschäftigten abladen. Verhältnisse gestalten und Menschen stärken gehören zusammen.

Drei Punkte sind entscheidend:

1. Fehlzeiten richtig einordnen.

Psychisch bedingte Fehlzeiten sind hoch und langdauernd. Sie sind ein wichtiger Indikator, aber kein direktes Maß für die Häufigkeit psychischer Erkrankungen in der Bevölkerung.

2. Gute Arbeit gestalten.

Arbeit kann Ressource und Risiko sein. Gute Arbeit bietet Sicherheit, Zugehörigkeit, Struktur und Selbstwirksamkeit. Arbeitsbedingungen sind gestaltbar.

3. Früh handeln.

Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, gestärkte Beschäftigte, frühe Unterstützung und gute Wege zurück in die Arbeit gehören zusammen.

Gute Arbeit ist eine Ressource für psychische Gesundheit.

Kontakt und Information: Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | presse@bv.aok.de



UNIVERSITÄT
LEIPZIG

Medizinische Fakultät

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt stärken

Prof. Dr. med. Steffi G. Riedel-Heller, MPH

Institut für Sozialmedizin, Arbeitsmedizin und Public Health (ISAP),
Universität Leipzig

Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2026

WARUM WERDEN MENSCHEN PSYCHISCH KRANK?



Eigene Darstellung, KI-unterstützt visualisiert

ARBEIT ALS WICHTIGE LEBENSWELT

Materielle Sicherheit

Existenzsicherung · finanzielle Unabhängigkeit · soziale Absicherung

Soziale Einbindung & Teilhabe

Zugehörigkeit · soziale Kontakte · Anerkennung

Struktur & Stabilität

Tagesstruktur · Kontinuität · Verlässlichkeit

Selbstwirksamkeit & Entwicklung

Kompetenzerleben · Lernen · Selbstwert · Sinn

Das Potenzial entfaltet sich unter guten Arbeitsbedingungen

ARBEIT ALS SCHUTZ & ARBEIT ALS RISIKO

Schutz

- bewältigbare Arbeitslast
- guter Handlungsspielraum
- Anerkennung + Belohnung
- ein unterstützendes Team
- Fairness, Respekt und soziale Gerechtigkeit
- klare Werte und sinnvolle Arbeit



Engagement

Psychische Gesundheit

Strategische Bereiche

- (1) Arbeitsbelastung
- (2) Handlungsspielraum
- (3) Anerkennung
- (4) Gemeinschaftsgefühl
- (5) Gerechtigkeit
- (6) Werte

Risiko

- Überlastung
- geringer Handlungsspielraum
- Mangelnde Anerkennung
- Fehlender Zusammenhalt
- Unfairness
- Wertekonflikte



Risikosyndrome

Psychische Erkrankungen



~2x
**höheres
Depressionsrisiko**

hohe Anforderungen +
geringer Handlungsspielraum

Quelle: Seidler A, Schubert M, Freiberg A, Drössler S, Hussenöder FS, Conrad I, Riedel-Heller S, Starke KR. Psychosocial Occupational Exposures and Mental Illness. Dtsch Arztebl Int. 2022 Oct 21;119(42):709-715.

DIE ARBEITSWELT VERÄNDERT SICH



KI & Digitalisierung



Chancen

- Entlastung von Routinetätigkeiten
- Erweiterte Handlungsspielräume
- Neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit



Herausforderungen

- Höhere Arbeitsintensität
- Neue Anforderungen und Kompetenzen
- Ständige Erreichbarkeit
- Informationsdichte und Beschleunigung



Flexibilisierung & hybrides Arbeiten



Chancen

- Mehr Autonomie und Selbstbestimmung
- Bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben
- Orts- und zeitliche Flexibilität



Herausforderungen

- Entgrenzung von Arbeit und Privatleben
- Weniger soziale Kontakte
- Erschwerte Abstimmung und Zusammenarbeit
- Unklare Erreichbarkeitserwartungen

Die neue Arbeitswelt ist nicht per se gesund oder ungesund. Entscheidend ist, wie wir sie gestalten.

VERHÄLTNISSE GESTALTEN & MENSCHEN STÄRKEN

GESUND BLEIBEN

IN ARBEIT BLEIBEN

GUT ZURÜCKKEHREN



Arbeit und Organisation gestalten

(verhältnisbezogene Ansätze)

- Arbeitsmenge & Arbeitszeit gut gestalten
- Handlungsspielraum ermöglichen
- Gute Führung & soziale Unterstützung

(Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung)

- Arbeit bei Bedarf anpassen
- Betriebsmedizinische Beratung ermöglichen
- Zugang zu professioneller Hilfe erleichtern

- BEM & stufenweise Wiedereingliederung
- Arbeitsanforderungen anpassen
- Betrieb, Betriebsmedizin & Versorgung verzahnen



Beschäftigte stärken und unterstützen

(personenbezogene Ansätze)

- Stressbewältigung stärken
- Erholung & Bewegung fördern
- Gesundheitskompetenz stärken

- Beratung früh nutzen
- Professionelle Hilfe nutzen

- Rückkehr individuell begleiten
- Behandlung fortführen

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG (BGF) KONKRET: VOM PROBLEM ZUR VERÄNDERUNG



HINSCHAUEN

Gefährdungen,
Belastungen
& Ressourcen erkennen



BETEILIGEN

Beschäftigte einbeziehen
Gesundheitszirkel nutzen



VERÄNDERN

Arbeitsbedingungen
gestalten
Menschen stärken



ÜBERPRÜFEN

Wirkung prüfen
und nachsteuern



Angebote von AOK, TK, BARMER, DAK und weiteren gesetzlichen Krankenkassen für den gesamten Prozess

AOK-Arbeitssituationsanalyse

= moderierter Workshop von bis zu drei Stunden. Beschäftigte benennen gesundheitlich relevante Belastungen ihrer Arbeit und entwickeln gleichzeitig konkrete Verbesserungsvorschläge

BARMER: „FÜHRUNGAKTIV“

= Workshop speziell für Führungskräfte.
Führungskräfte sollen erkennen, wie ihr Verhalten und die Organisation von Arbeit die Gesundheit im Team beeinflussen.

AOK-Programm „Stress im Griff“

= digitales AOK-Programm zur individuellen Stressbewältigung. Das Programm läuft über etwa vier Wochen. Persönliche Stressmuster identifizieren/ alltagstauglichen Übungen

TAKE HOME

Fehlzeiten richtig einordnen

wichtiger Indikator $\neq$ Krankheitshäufigkeit

Gute Arbeit gestalten

Arbeit kann schützen und belasten

Früh handeln

Verhältnisse gestalten + Menschen stärken

Gute Arbeit ist eine Ressource für psychische Gesundheit