

WSI KOMMENTAR

Nr. 003 · Oktober 2024 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS ERKLÄRT DEN HOHEN KRANKENSTAND IN DEN BETRIEBEN?

Elke Ahlers

Die Fehlzeiten unter den Arbeitnehmenden sind aktuell ungewöhnlich hoch, wie etliche Krankenkassen wiederholt vermelden (Storm et al. 2023; Badura et al. 2023). Das wird mit Sorge beobachtet und in den Folgen auch für die Wirtschaftsleistung in Deutschland diskutiert (Janssen/Groll 2024). Diese Entwicklung führt aber auch zu der Frage nach den Ursachen für die hohen Krankenstände: Sind starke Grippe- oder Coronawellen dafür verantwortlich? Macht die arbeitende Bevölkerung häufiger blau? Drückt sie sich verstärkt mit gelbem Schein vor der Arbeit?

In vielen Medien wird vor dem Hintergrund der hohen Fehlzeiten suggeriert, dass eine wachsende Zahl von Beschäftigten die Hemmungen verliere, mit dem Segen des Hausarztes krank zu feiern (Zeit 2024a). Implizit wird mit solchen Artikeln der Eindruck vermittelt, die Beschäftigten seien immer weniger leistungsbereit oder gar faul und brauche in Zeiten von Fachkräftemangel auch keine negativen Konsequenzen zu befürchten.

Die BILD-Zeitung (2024) fragt mit Blick auf den Krankenstand „Hat die deutsche Wirtschaft ein Bettkantenproblem?“ und die Tagesschau titelt gar mit der Frage, ob der hohe Krankenstand Deutschland in die Rezession führe, und macht damit die arbeitende Bevölkerung verantwortlich für die schwache Konjunktur (tagesschau.de 2024).

Was ist dran an dieser Darstellung der krankmachenden Arbeitnehmer*innen? Stimmt dieses Bild?

Nein! Diese Darstellung von Beschäftigten als arbeitsscheu ist irreführend und ignoriert dahinterstehende soziale und betriebliche Ursachen sowie auch statistische Artefakte, die in der Diskussion um den hohen Krankenstand kaum berücksichtigt werden. Die Debatte zu diesem Thema muss deutlich differenzierter erfolgen.

Ja! Es ist richtig, der Krankenstand ist so hoch wie nie und befindet sich besonders seit den Corona-Jahren in einem

Aufwärtstrend (Sozialpolitik-aktuell.de 2024). Am häufigsten wurden Atemwegserkrankungen (17,5 Prozent) diagnostiziert, gefolgt von Muskel-Skelett-Erkrankungen (17,4 Prozent) und psychischen Erkrankungen (10,3 Prozent) (Meyer et al. 2023). Stark betroffen von hohen Krankenständen unter den Beschäftigten sind soziale Einrichtungen, insbesondere Alten- und Pflegeheime, also Branchen, die für sehr hohe Arbeitsbelastungen und Fachkräftemangel bekannt sind.

Und ja, in so manchen Branchen ist der Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer*innen durch den Fachkräftemangel zurzeit relativ „entspannt“. Die Angst, den Job zu verlieren, ist nicht mehr so verbreitet und könnte Einzelne dazu verleiten, bei leichten Krankheiten öfter mal zu Hause zu bleiben (ZEIT 2024b).

Die einseitige Debatte über hohe Krankenstände wird jedoch relativiert, wenn man die hektische und erschöpfende Arbeitswelt betrachtet, die nicht nur den Gesundheitssektor betrifft. Viele Beschäftigte leiden unter Personalengpässen, Fachkräftemangel, fehlenden Kinderbetreuungsplätzen und einer unsicheren wirtschaftlichen sowie politischen Lage. Ein realistischeres Bild der hohen Fehlzeiten ergibt sich durch einen tieferen Einblick in die Arbeitswelt.

Überlastung von Beschäftigten durch Fachkräftemangel und Personalengpässe prägen den Arbeitsalltag in vielen Unternehmen

Zunehmende Digitalisierung und Personalengpässe sind charakteristisch für die heutige Arbeitswelt. Die Anforderungen an die Beschäftigten sind hoch. Wie die Techniker Krankenkasse feststellt, sind vor allem der Umfang und die Komplexität der zu bewältigenden Aufgaben, die hohe Informationsmenge und der Umgang mit permanenten Veränderungen ausschlaggebend für hohe Belastungen (IFBG 2023). Die DAK stellt zudem heraus, dass 45 Prozent der Beschäftigten

regelmäßig von starkem oder sehr starkem Personalmangel im eigenen Arbeitsbereich betroffen sind. Für sie ist die Arbeit mit dem noch vorhandenen Personal nur schwer zu bewältigen (Storm et al. 2023).

Tatsächlich sind in Branchen mit hohem Fachkräftemangel die Krankenstände überdurchschnittlich hoch und Mehrfachkrankenschreibungen auffällig (ebd.). Doch eben diese Beschäftigten geben auch häufiger an, trotz Krankheit arbeiten zu gehen. Dies widerspricht dem Bild von „blaumachenden“ Arbeitnehmer*innen und deutet eher auf verantwortungsbewusste und stark unter Druck stehende Arbeitskräfte hin.

Der Fachkräftemangel wird trotz zuletzt leichter Entspannung langfristig den Arbeitsmarkt bestimmen (Bauer et al. 2024) und die Beschäftigten überlasten (Kunath et al. 2023). Diese müssen zusätzliche Aufgaben übernehmen, es kommt zu Arbeitsverdichtung, Multitasking und Mehrarbeit. Pausen werden eingeschränkt und der Feierabend ist nicht mehr sicher. Viele Beschäftigte können abends schlechter von der Arbeit abschalten. Das alles wirkt sich auf die Arbeitszufriedenheit, auf das Betriebsklima und letztendlich auf die Gesundheit aus.

Für Eltern kleinerer Kinder werden diese Arbeitsbelastungen noch durch den flächendeckenden Mangel an Kita-Plätzen getoppt (Bock-Famulla et al. 2023). Fehlt eine Kinderbetreuung oder ist diese unzuverlässig, dann kommt für die betroffenen Beschäftigten eine aufwendige Betreuungskoordination hinzu. Laut einer Befragung des WSI geben 67 Prozent der betroffenen Befragten an, dass sie die Ausfälle bei der Kinderbetreuung bzw. die zeitliche Verkürzung als belastend empfinden (WSI 2024).

Der demografische Wandel wirkt sich durch alternde Belegschaften auf den Krankenstand aus

Vor dem Hintergrund sinkender Geburtenraten und steigender Lebenserwartung nimmt der Anteil älterer Menschen in der Bevölkerung zu. Der demografische Wandel und auch die eingeschränkte Möglichkeit eines früheren Renteneintritts haben die Erwerbsbeteiligung Älterer in Deutschland steigen lassen: Die Erwerbstätigenquote Älterer (55 bis 64 Jahre) ist in Deutschland laut OECD von 1995 bis 2022 um 35,9 Prozentpunkte gestiegen (Walwei 2024). Im Jahr 2022 lag sie bei 73,3 Prozent und damit deutlich über dem OECD-Durchschnitt von 62,9 Prozent.

Diese Entwicklung hat auch Auswirkungen auf den Krankenstand, denn Krankenkassen belegen, dass die Höhe des Krankenstands vom Alter der Beschäftigten abhängig ist: Krankheitsbedingte Fehlzeiten nehmen mit steigendem Alter zu (Meyer et al. 2023). Liegt der Krankenstand der 30- bis 34-Jährigen noch bei 4,9 Prozent, so erhöht er sich bei den 55- bis 59-Jährigen auf neun Prozent bei den Männern (und 9,4 Prozent bei den Frauen). Zwar sind ältere Beschäftigte nicht unbedingt öfter, aber bedingt durch andere Krankheitsbilder länger krank.

Schon dieser Blick auf die demografische Entwicklung in der Bevölkerung und in der Arbeitswelt sollte den Eindruck der kränker werdenden Arbeitnehmerschaft relativieren.

Die Umstellung auf eine digitale Weiterleitung von Krankmeldungen an die Krankenkasse beeinflusst die Statistiken

Auch das geänderte digitalisierte Verfahren bei der Erfassung und Weiterleitung von Krankmeldungen hat den Krankenstand beeinflusst. War es bis 2022 den Beschäftigten überlassen, die Krankmeldungen nicht nur dem Arbeitgeber,

sondern auch der Krankenkasse weiterzureichen, so geschieht dies nun digital. Die Krankenkassen erhalten damit automatisiert alle Krankmeldungen, was vorher nur bedingt der Fall war. Schon 2017 wurde kritisiert, dass die Nichtmeldung der Erkrankten an die Krankenkassen zu einer erheblichen Unterschätzung des allgemeinen Krankenstandes führt (Storm et al. 2017).

Damit führt diese Umstellung zu einer exakteren Erfassung der Krankheitsfälle und infolgedessen zu einer Korrektur einer jahrelangen Untererfassung. Die deutliche Erhöhung des Krankenstandes ist daher auch dieser Umstellung geschuldet und sollte fairerweise in der Debatte um hohe Fehlzeiten mitberücksichtigt werden.

Was ist zu tun?

Es wird deutlich, dass die für Wirtschaft und Gesellschaft wichtige Debatte um den hohen Krankenstand komplexer und mit Blick auf die Problembewältigung deutlich verantwortungsbewusster zu führen ist. Eine einseitige Schuldzuweisung an angeblich wenig leistungsorientierte Arbeitnehmer*innen ist kontraproduktiv. Zwar mag es sein, dass sich einzelne Beschäftigte über Krankschreibungen mehr Freiheiten herausnehmen. Jedoch zeigt der Blick auf eine Arbeitswelt, die durch Personalengpässe, Arbeitsverdichtung und Termindruck gekennzeichnet ist, eben auch die Belastungen und die Erschöpfung, unter denen die Beschäftigten tagtäglich arbeiten.

Statt sich über die vermeintlich wenig leistungsbereite arbeitende Bevölkerung zu beschweren und deren aktuelle Fehlzeiten gar als Grund für die wirtschaftliche Rezession in Deutschland zu benennen, sollte an den Ursachen der hohen Fehlzeiten angesetzt werden: Verantwortungsbewusste Akteure müssen sich auf die Suche nach den jeweiligen Gründen für die individuellen Fehlzeiten machen. Das wird im Zuge des gesetzlichen

Arbeits- und Gesundheitsschutzes und einer konsequenteren Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen seit langem gefordert, aber von den Unternehmen nur halbherzig umgesetzt (Ahlers 2020). Personalverantwortliche sind gefordert, den Beschäftigten gute und faire Arbeitsbedingungen zu bieten, um den hohen Fehlzeiten entgegenzuwirken. Einseitige Schuldzuweisungen sind an dieser Stelle fehl am Platz. Vielmehr geht es darum, den Beschäftigten vor dem Hintergrund einer herausfordernden Arbeitswelt den Rücken zu stärken!

Literatur

Ahlers, E. (2020): Arbeitsintensivierung in den Betrieben. Problemdeutungen und Handlungsfelder von Betriebsräten, in: WSI-Mitteilungen 73 (1), S. 29–36

Badura, B./Ducki, A./Baumgardt, J./Meyer, M./Schröder, H. (Hrsg.) (2023): Zeitenwende – Arbeit gesund gestalten, Berlin/Heidelberg

Bauer, A./Gartner, H./Hellwagner, T./Hummel, M./Hutter, C./Wanger, S./Weber, E./Zika, G. (2024): IAB-Prognose 2024: Die Beschäftigung steigt, aber die Arbeitslosigkeit auch. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 6/2024, <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-06.pdf> (letzter Zugriff: 02.09.2024)

BILD (2024): Studie: Immer mehr krank statt auf der Arbeit. Hat unsere Wirtschaft ein Bettkantenn-Problem?, 26.01.2024, <https://www.bild.de/geld/wirtschaft/wirtschaft/studie-zum-hohen-krankenstand-sind-beschaefigte-schuld-an-der-rezension-86915256.bild.html> (letzter Zugriff: 03.09.2024)

Bock-Famulla, K./Girndt, A./Berg, E./Vetter, T./Kriechel, B. (2023): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023, hrsg. von der Bertelsmann Stiftung

IFBG (Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung GmbH) (IFBG) (2023): #whatsnext – Gesund arbeiten in der hybriden Arbeitswelt, <https://www.tk.de/resource/blob/2146938/e089a6811cb795413d74911ac9a81b03/whatsnext-2022-data.pdf> (letzter Zugriff: 27.08.2024)

Jannsen, N./Groll, D. (2024): Konjunkturschlaglicht: Krankenstand und Wirtschaftsleistung, in: Wirtschaftsdienst 104 (3), S. 215–216

Kunath, G./Malin, L./Seyda, S./Werner, D. (2023): Müde durch Mehrarbeit? Folgen von Personalengpässen für Beschäftigte und Handlungsbedarf für Unternehmen, KOFA Kompakt 10/2023, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/gero-kunath-lydia-malin-susanne-seyda-dirk-werner-muede-durch-mehrarbeit-folgen-von-personalengpaessen-fuer-beschaefigte-und-handlungsbedarf-fuer-unternehmen.html> (letzter Zugriff: 03.09.2024)

Meyer, M./Meinicke, M./Schenkel, A. (2023): Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2022, in: Badura, B./Ducki, A./Baumgardt, J./Meyer, M./Schröder, H. (Hrsg.): Fehlzeitenreport 2023. Schwerpunkt: Zeitenwende – Arbeit gesund gestalten, Berlin/Heidelberg, S. 435–520

Sozialpolitik-aktuell.de (2024): Entwicklung des Krankenstandes 1970–2023 (Grafik), https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsbedingungen/Datensammlung/PDF-Dateien/abbV1.pdf (letzter Zugriff: 03.09.2024)

Storm, A./Marschall, J./Hildebrandt-Heene, S./Sydow, H./Nolting, H.-D. (Hrsg.) (2017): Update: Schlafstörungen. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten, 1. Aufl., Heidelberg

Storm, A./Hildebrandt-Heene, S./Dehl, T./Zich, K./Nolting, H.-D. (Hrsg.) (2023): Gesundheitsreport 2023. Analyse der Arbeitsunfähigkeiten. Gesundheitsrisiko Personalmangel: Arbeitswelt unter Druck, Heidelberg

tagesschau.de (2024): Rekord-Krankentage 2023. Drückte Krankenstand Deutschland in Rezession?, 26.01.2024, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/rekord-krankenstand-rezession-100.html> (letzter Zugriff: 02.09.2024)

Walwei, U. (2024): Ältere Arbeitskräfte im demografischen Wandel: Beschäftigungspotenziale im internationalen Vergleich- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forschungsbericht 14/2024, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1424.pdf> (letzter Zugriff: 03.09.2024)

WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung) (2024): Kinderbetreuung: 57 Prozent der Erwerbstätigen mit Schließungen oder verkürzten Betreuungszeiten konfrontiert, Pressemitteilung vom 04.08.2023, <https://www.wsi.de/de/pressemitteilungen-15991-kinderbetreuung-51190.htm>

Zeit (2024a): Krankschreibung. Chef, bin heute krank!, 09.08.2024, <https://www.zeit.de/2024/34/krankschreibung-attest-erschopfung-unzufriedenheit> (letzter Zugriff: 03.09.2024)

Zeit (2024b): Krankschreibung trotz Gesundheit. Haben Sie im Job schon mal blau gemacht?, 09.08.2024, <https://www.zeit.de/arbeit/2024-08/krankschreibung-gesundheit-blau-machen-arbeiten-schwaenzen-aufruf> (letzter Zugriff: 03.09.2024)

Autorenkontakt

Ahlers, Elke

elke-ahlers@boeckler.de

Impressum

WSI

Wirtschafts- und Sozial-
wissenschaftliches Institut

Herausgeber:

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
Telefon +49 211 7778-582
wsi-online@boeckler.de

Pressekontakt: Rainer Jung

Telefon +49 211 7778-150

Der WSI Kommentar ist als unregelmäßig
erscheinende Online-Publikation erhältlich
über [https://www.wsi.de/de/wsi-kommen-
tare-58317.htm](https://www.wsi.de/de/wsi-kommen-
tare-58317.htm)

ISSN 2944-0572

Folgen Sie uns auf X:

<http://x.com/WSIIstitut>

auf Facebook:

<https://www.facebook.com/wsi.nstitut>

Dieses Werk ist lizenziert unter Creative
Commons Attribution 4.0 (BY). (Lizenztext:
[https://creativecommons.org/li-
censes/by/4.0/legalcode.de](https://creativecommons.org/li-
censes/by/4.0/legalcode.de))

