HR Report - Ausgabe 2026

Langzeiterkrankungen in Deutschland

Wie lange Ausfälle die Arbeit prägen und wo Unternehmen wirksam ansetzen können

21,98 Tage

Fehltage je Erwerbsperson in Deutschland 2025

Barmer Gesundheitsreport 2026

21,9 %

der Fehlzeiten entfallen auf psychische Erkrankungen

Barmer Gesundheitsreport 2026

3,3 %

der Krankschreibungen verursachen 39,9 % der Fehltage

AOK/WIdO-Analyse 2024



Stand Oktober 2026

heycare · Impressum

Vorwort

Liebe HR-Verantwortliche,

krankheitsbedingte Ausfälle gehören zum Alltag jeder Personalabteilung. Doch nicht die vielen kurzen Krankschreibungen prägen die Fehlzeiten am stärksten, sondern die wenigen langen. Wer länger als sechs Wochen ausfällt, fehlt dem Team, belastet die Planung und braucht einen gut begleiteten Weg zurück.

Dieser Report bündelt aktuelle Daten aus Deutschland, ordnet sie für die HR-Praxis ein und zeigt, wo Unternehmen ansetzen können. Im Anhang findet ihr zwei Vorlagen zum Ausdrucken und Ausfüllen: die Fehlzeiten-Analyse und den Kosten-Nutzen-Rechner.

Wir wünschen euch eine aufschlussreiche Lektüre.

Euer heycare-Team

So lest ihr diesen Report

Jedes Kapitel beginnt mit einer Kernaussage und endet mit einer Kernbotschaft. Alle Zahlen tragen Quelle und Jahr. Der Anhang ist zum Ausdrucken und Ausfüllen gedacht.

Inhalt

1 Langzeiterkrankungen in Deutschland: Fakten und Entwicklung 3

1.1 Begriffe und Abgrenzung 3
1.2 Entwicklung der Fehlzeiten in Deutschland 4
1.3 Wer ist betroffen? 5
1.4 Ursachen: die großen Treiber 6
1.5 Datenlage in Deutschland 7

2 Auswirkungen auf die Arbeit und Herausforderungen für Unternehmen 8

2.1 Die verborgenen Kosten 8
2.2 Das Paradox der Langzeitfälle 9
2.3 Psychische Belastung als strukturelles Thema 9
2.4 Unterschiede nach Branchen und Berufen 10
2.5 Herausforderungen für HR 10
2.6 Rechtlicher Rahmen 11
2.7 Vermeidbarkeit: Was ist möglich? 11

3 Lösungen für Unternehmen 12

3.1 Handlungsfelder im Überblick 12
3.2 So löst heycare diese Probleme 13
3.3 Checkliste: Was Unternehmen jetzt tun können 15

Anhang: Arbeitsmaterial für HR 16

A1 Checkliste Fehlzeiten-Analyse 16
A2 Kosten-Nutzen-Rechner 17

Quellen 18

Impressum 19

Kapitel 1

Langzeiterkrankungen in Deutschland: Fakten und Entwicklung

Die Fehlzeiten sind 2025 leicht gesunken, liegen aber deutlich über dem Niveau von 2021 und lange Ausfälle prägen das Bild stärker als die vielen kurzen.



1.1 Begriffe und Abgrenzung

Arbeitsunfähigkeit (AU)
Ärztlich festgestellt: Die vertraglich geschuldete Tätigkeit kann krankheitsbedingt nicht ausgeübt werden.

Fehltage (AU-Tage)
Kalendertage mit Arbeitsunfähigkeit, meist je Erwerbsperson oder je 100 Versicherungsjahre angegeben.

Krankenstand
Anteil der AU-Tage an allen Versicherungstagen in Prozent. Bezugsgröße sind Kalendertage, nicht Arbeitstage.

AU-Fälle
Anzahl der Krankschreibungen, meist je 100 Versicherungsjahre. Eine Person kann mehrere Fälle haben.

AU-Tage je Fall
Durchschnittliche Dauer einer Krankschreibung. Zeigt, ob viele kurze oder wenige lange Fälle dominieren.

Versicherungsjahr (VJ)
Ein Jahr Versicherungszeit. Kennzahlen je 100 VJ machen unterschiedlich große Gruppen vergleichbar.

Fokus dieses Reports

Langzeiterkrankung

Arbeitsunfähigkeit von **mehr als sechs Wochen** am Stück. Ab hier endet die Entgeltfortzahlung und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) wird relevant.

Abgrenzung

Chronische Krankheit

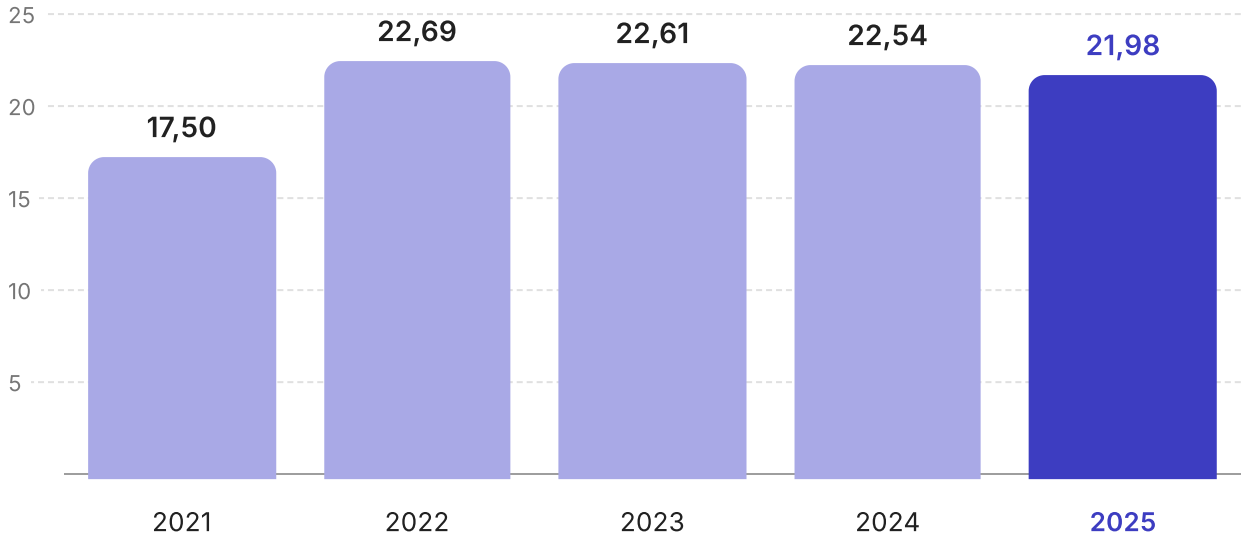
Krankheit oder Gesundheitsproblem, das laut RKI **mindestens sechs Monate** andauert. Sie führt nicht zwingend zu Arbeitsunfähigkeit.

1.2 Entwicklung der Fehlzeiten in Deutschland

Nach dem Tiefstand im Corona-Jahr 2021 sind die Fehlzeiten 2022 sprunghaft gestiegen und seither auf hohem Niveau geblieben. 2025 sanken sie leicht auf 21,98 Tage je Erwerbsperson, liegen damit aber weiterhin deutlich über dem Wert von 2021.

Fehltage je Erwerbsperson, 2021 bis 2025

Tage pro Jahr



2021 → 2022: +29,6 %

2024 → 2025: −2,5 %

Quelle: Barmer Gesundheitsreport 2026 (Grobe), Standardauswertungen zu Arbeitsunfähigkeiten 2025. Wert 2023: Barmer Gesundheitsreport 2025, Standardauswertungen (2.261 AU-Tage je 100 VJ). Veränderungen berechnet.

Krankenstand 2025

6,02 %

Vorjahr 6,17 % · Barmer 2026

Regionale Spannweite 2025

Höchste Fehlzeiten: Mecklenburg-Vorpommern

Niedrigste: Baden-Württemberg

Barmer 2026

Einordnung

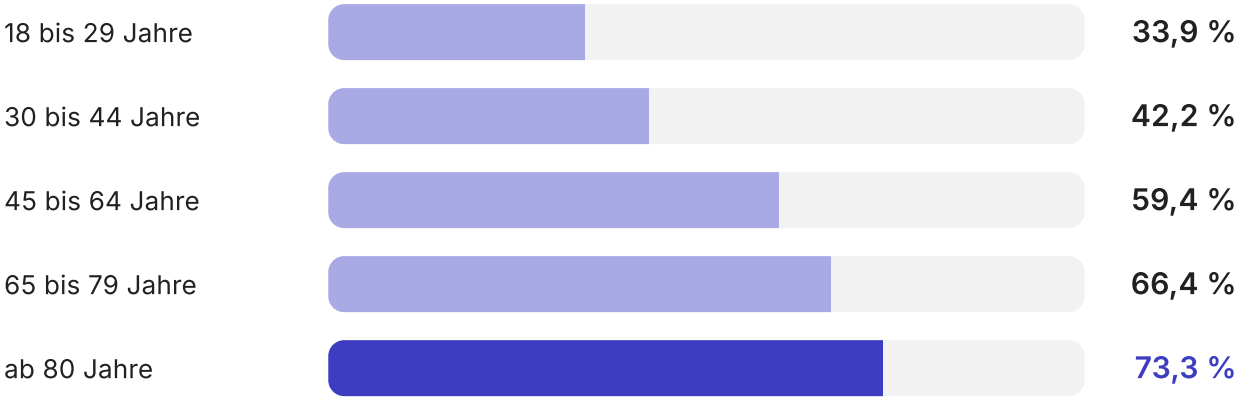
Der Anstieg bis 2022 war vor allem durch Atemwegsinfekte geprägt. Der Rückgang 2025 folgt dem Abklingen dieser Infektionswellen. Unabhängig davon bleibt ein zweiter Trend bestehen: Psychische Erkrankungen machen den größten Anteil der Fehlzeiten aus und führen zu besonders langen Ausfällen (siehe 1.4).

1.3 Wer ist betroffen?

Mehr als die Hälfte der Erwachsenen in Deutschland lebt mit einer chronischen Krankheit oder einem lang andauernden Gesundheitsproblem. Der Anteil steigt mit dem Alter deutlich, ist aber schon bei jungen Erwachsenen hoch. Frauen sind häufiger betroffen als Männer, Personen mit niedriger Bildung häufiger als Personen mit hoher Bildung.

Anteil Erwachsener mit chronischer Krankheit oder lang andauerndem Gesundheitsproblem (mindestens 6 Monate)

Nach Altersgruppe



Gesamt	Frauen	Männer
53,7 %	57,2 %	50,0 %

Quelle: Robert Koch-Institut, Gesundheitsberichterstattung: Chronisches Kranksein (ab 18 Jahre), Daten 2024. Skala 0 bis 100 %.

Die 53,7 % beziehen sich auf alle Erwachsenen, nicht auf Erwerbstätige. Eine chronische Krankheit bedeutet nicht automatisch Arbeitsunfähigkeit. Sie erhöht aber das Risiko wiederkehrender und längerer Ausfälle.

Krankschreibungen in der Belegschaft

68,3 %

der Erwerbspersonen hatten 2025 mindestens eine Krankschreibung.

Barmer 2026

201

AU-Fälle je 100 Versicherungsjahre

Das entspricht rund zwei Krankschreibungen pro Person und Jahr.

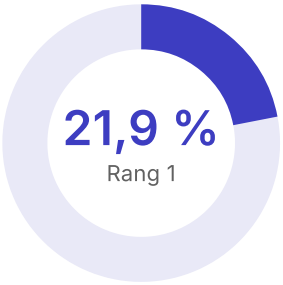
Barmer 2026

Wie stark sich Fehlzeiten zwischen Berufen und Branchen unterscheiden, zeigt Abschnitt 2.4.

1.4 Ursachen: Was sind die großen Treiber?

Häufig ist nicht gleich folgenreich. Atemwegsinfekte führen am häufigsten zur Krankschreibung, psychische Erkrankungen verursachen die meisten Fehltage.

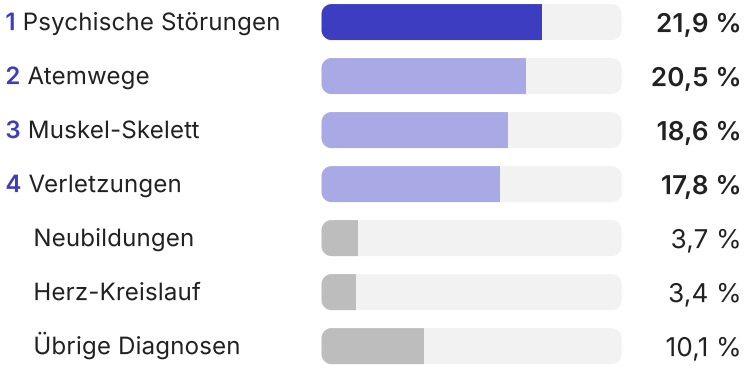
Anteil psychischer Erkrankungen an den Fehlzeiten 2025



- Psychische Störungen
- Alle übrigen Diagnosen

Quelle: Barmer 2026

Krankheitsarten nach Anteil an den Fehlzeiten 2025



Quelle: Barmer Gesundheitsreport 2026, Standardauswertungen, Abbildung 3. Verdauung (4,1 %) nicht separat dargestellt. Skala 0 bis 30 %.

Psychische Erkrankungen

Rang 1 mit 21,9 % der Fehlzeiten und im Schnitt rund 40 Tagen je Fall (Barmer 2026). Bei der AOK: 4,8 % der Fälle, aber 12,5 % der AU-Tage, Ø 28,5 Tage je Fall (AOK/WIdO 2024).

Muskel-Skelett-Erkrankungen

13,7 % der Fälle, aber 19,8 % der AU-Tage; 9,8 % der Langzeitfälle entfallen auf diese Gruppe (AOK/WIdO 2024). Bei der Barmer entfallen 18,6 % der Fehlzeiten auf diese Gruppe (2025).

Atemwegserkrankungen

20,5 % der Fehlzeiten (Barmer 2026) und häufigster Anlass für Krankschreibungen, allein 49,2 Fälle je 100 VJ bei akuten Infektionen (J06), aber kurze Dauer. 2025 rückläufig gegenüber den Infektionswellen der Vorjahre (Barmer 2026).

Verletzungen

17,8 % der Fehlzeiten (Barmer 2026).

Herz-Kreislauf und Krebs

Geringe Anteile an den Fehlzeiten (3,4 % bzw. 3,7 %), aber hohe Bedeutung als Todesursache und Anlass für Klinikaufenthalte (Barmer 2026).

ⓘ Barmer und AOK werten unterschiedliche Versichertengruppen und Jahre aus. Die Werte zeigen dieselbe Richtung, sind aber nicht direkt miteinander vergleichbar.

1.5 Datenlage in Deutschland

Für Deutschland liegen detaillierte Auswertungen der Krankenkassen und der Gesundheitsberichterstattung des RKI vor: der Barmer Gesundheitsreport, die AOK/WIdO-Analysen und die RKI-Gesundheitsberichterstattung. Sie zeigen Fehltage, Krankenstand, Diagnosen und Dauer der Ausfälle. Diese Daten bilden die Grundlage dieses Reports.



Kernbotschaft Kapitel 1

Die Fehlzeiten sind 2025 leicht gesunken, bleiben aber hoch. Psychische Erkrankungen haben den größten Anteil, sind aber nicht der alleinige Treiber. Für Unternehmen zählen vor allem die langen Ausfälle.

Kapitel 2

Problem: Auswirkungen auf die Arbeit und Herausforderungen für Unternehmen

Wenige lange Ausfälle verursachen den Großteil der Fehltage und stellen HR vor Aufgaben, die sich mit Verwaltung allein nicht lösen lassen.



2.1 Die verborgenen Kosten

Was Fehlzeiten ein Unternehmen kosten, taucht selten in einer einzigen Zeile der Buchhaltung auf. Das folgende Rechenbeispiel zeigt die Größenordnung für ein Unternehmen mit 1.000 Mitarbeitenden.

Rechenbeispiel: pro 1.000 Mitarbeitende und Jahr

1.000 Mitarbeitende	×	**6,02 %** Krankenstand 2025	×	**220** Arbeitstage (Annahme)	=	**≈ 13.200** Ausfalltage, rund 13 je Person	
≈ 13.200 Ausfalltage	×	**300 €** Kosten je Ausfalltag (Annahme)	=	**rund 4 Mio. €** pro Jahr · Richtwert, keine Prognose			

Quelle Krankenstand: Barmer 2026. Arbeitstage und Tageskosten sind Annahmen. Rechnung: 1.000 × 6,02 % × 220 = 13.244 Tage; × 300 € = 3,97 Mio. €.

Warum 13 und nicht 22 Tage?

Der Krankenstand bezieht sich auf Kalendertage: 21,98 Fehltage ÷ 365 ≈ 6,02 %. Auf 220 Arbeitstage übertragen ergibt das rund 13 ausgefallene Arbeitstage je Person.

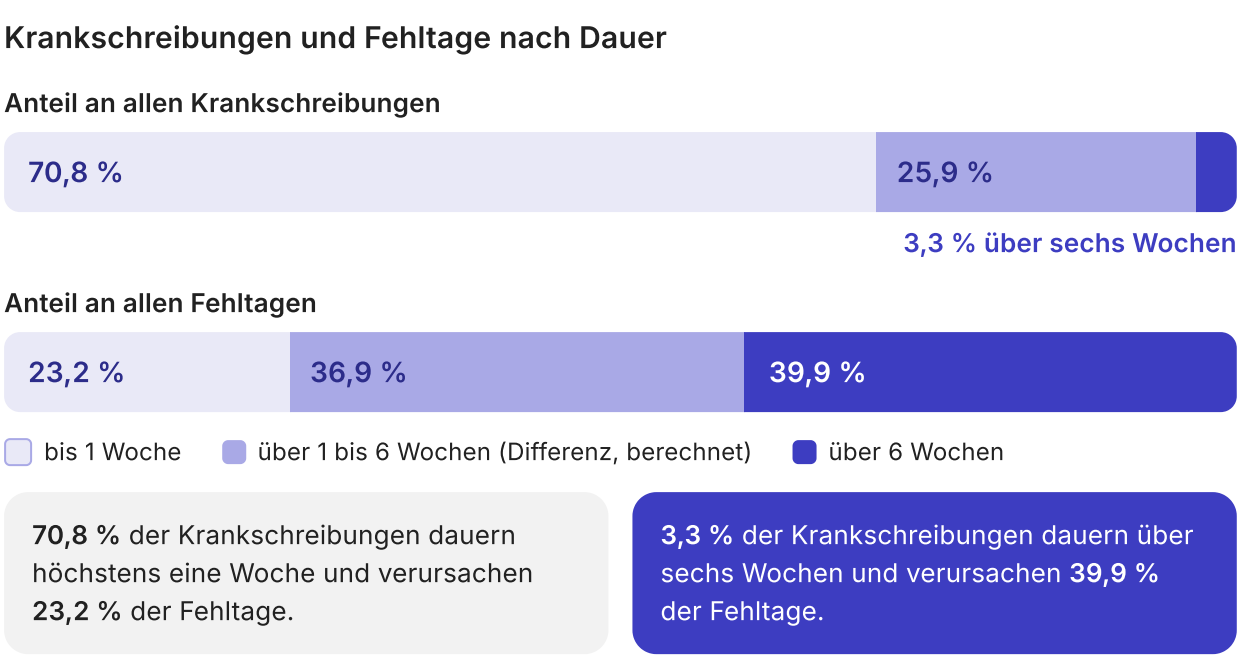
Stellschrauben für eure Rechnung

Lohnkosten inklusive Nebenkosten, Vertretung und Mehrarbeit, Produktivitätsverlust im Team sowie euer eigener Krankenstand. Den Rechner findet ihr in Anhang A2.

2.2 Das Paradox der Langzeitfälle

Die meisten Krankschreibungen sind kurz. Den Großteil der Fehltage verursachen aber die wenigen langen Fälle.

Krankschreibungen und Fehltage nach Dauer



70,8 % der Krankschreibungen dauern höchstens eine Woche und verursachen **23,2 %** der Fehltage.

3,3 % der Krankschreibungen dauern über sechs Wochen und verursachen **39,9 %** der Fehltage.

Quelle: AOK/WIdO-Analyse 2024, berichtet von MedLabPortal (DGKL). Mittlere Kategorie als Differenz zu 100 % berechnet.

Konsequenz für HR: Kurzzeitfälle sind administrativ präsent, Langzeitfälle sind wirtschaftlich entscheidend. Wer Fehlzeiten senken will, muss lange Ausfälle früh erkennen und begleiten.

2.3 Psychische Belastung als strukturelles Thema

Psychische Erkrankungen führen selten zu kurzen Ausfällen, sondern zu langen Abwesenheiten. Das erschwert Planung, Führung und Wiedereingliederung. Die Ursachen liegen oft nicht nur im Job, sondern auch im Privatleben.

Belastungsfelder im Überblick

- Chronischer Stress
- Zukunftsängste
- Einsamkeit
- Schlafmangel
- Fehlende Bewegung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Pflege von Angehörigen

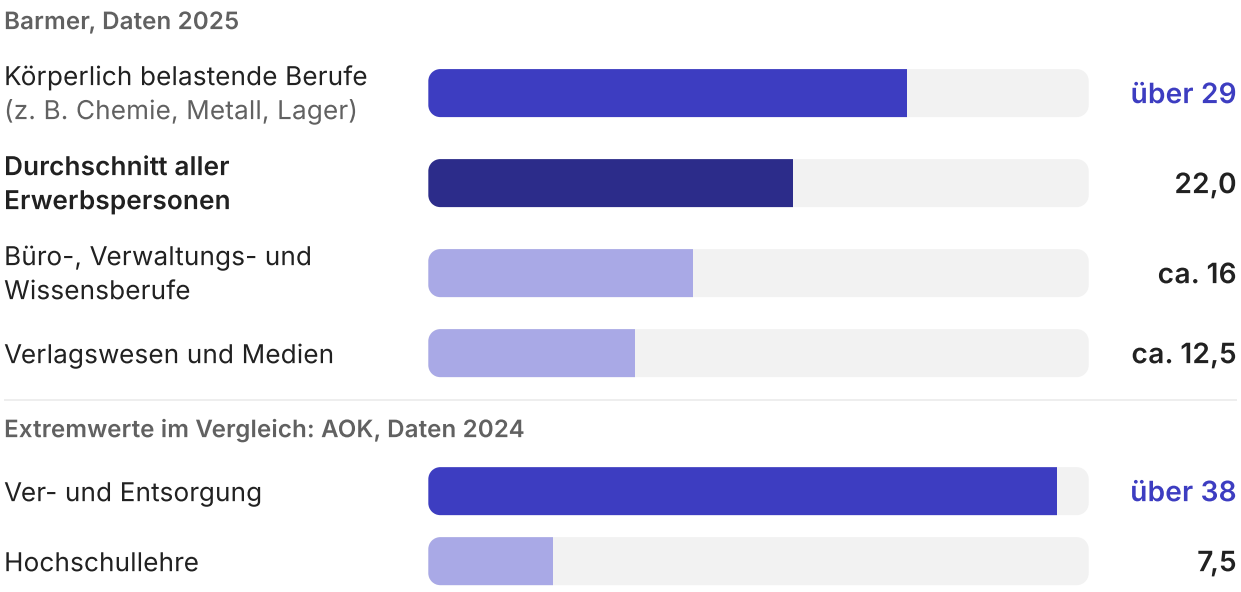
≈ 90 % der Pflegefälle werden im privaten Umfeld versorgt (AOK 2024). Vereinbarkeit und Pflege werden damit zu einer wachsenden Belastung für die Belegschaft.

2.4 Unterschiede nach Branchen und Berufen

Wo körperlich gearbeitet wird, fallen Beschäftigte deutlich länger aus als in Büro- und Wissensberufen. Die Spanne reicht von rund 12 Tagen (Verlagswesen und Medien) bis über 29 Tage bei körperlich belastenden Berufen (Barmer 2026). Die AOK nennt für die Ver- und Entsorgung mehr als 38 Tage (2024).

Fehltage je Person nach Beruf und Branche

Tage pro Jahr, Skala 0 bis 40



Quellen: Barmer Gesundheitsreport 2026; AOK/WIdO 2024. Die Werte stammen aus unterschiedlichen Versichertengruppen und Jahren und dienen als Beispiel, nicht als direkter Vergleich.

2.5 Herausforderungen für HR

Langzeitfälle treffen HR an mehreren Stellen gleichzeitig. Fünf Muster zeigen sich dabei besonders häufig.

- **Planung:** Ausfälle sind schwer vorhersehbar, Vertretungen sind knapp.
- **Prozessaufwand:** AU-Verwaltung, BEM, Wiedereingliederung und Abstimmung mit Krankenkassen binden Zeit.
- **Führung:** Führungskräfte fühlen sich oft nicht zuständig oder nicht vorbereitet, Belastungen anzusprechen.
- **Flickenteppich:** EAP, BGM-Maßnahmen und Benefits laufen nebeneinander. Die Folge: geringe Nutzung, Mehrfachkosten, hoher Kommunikationsaufwand, Angebote werden nicht gefunden.
- **Reaktion statt Prävention:** Angebote greifen meist erst, wenn die Krise schon da ist.

2.6 Rechtlicher Rahmen in Deutschland

Die Sechs-Wochen-Grenze ist nicht nur statistisch relevant. An ihr ändern sich Zuständigkeiten und Pflichten.

Was ab welcher Woche gilt

Beginn der AU	Woche 6	ab Woche 7
Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber · § 3 EFZG		**Krankengeld** durch die Krankenkasse · § 44 SGB V

BEM anbieten: bei mehr als sechs Wochen AU innerhalb von zwölf Monaten, ununterbrochen oder wiederholt · § 167 Abs. 2 SGB IX

eAU: Seit 2023 rufen Arbeitgeber die elektronische AU-Bescheinigung bei der Krankenkasse ab.

Hinweis: Diese Übersicht dient der Orientierung und ist keine Rechtsberatung. Grundlagen: § 3 EFZG, § 44 SGB V, § 167 SGB IX.

2.7 Vermeidbarkeit: Was ist möglich?

Ein Teil der Fehlzeiten hängt mit Arbeitsbedingungen zusammen, die Unternehmen gestalten können. Wie groß dieser Teil sein kann, hat eine Kohortenstudie geschätzt.

bis zu

63 %

Eine Studie in deutschen Industriebetrieben schätzt, dass durch die Optimierung psychosozialer Arbeitsbedingungen bis zu 63 % der künftigen Fehltage vermieden werden könnten.

Die Schätzung bezieht sich auf psychosoziale Arbeitsmerkmale auf Gruppenebene in den untersuchten Betrieben. Sie ist keine pauschale Aussage über die Wirkung aller Präventionsmaßnahmen.

Quelle: Fischer JE, Genser B, Nauroth P, Litaker D, Mauss D (2020): Estimating the potential reduction in future sickness absence from optimizing group-level psychosocial work characteristics. J Occup Med Toxicol.

Kernbotschaft Kapitel 2

Langzeitfälle sind selten, aber teuer. Sie binden Führung und HR über Wochen und ein Teil davon hängt mit Bedingungen zusammen, die Unternehmen beeinflussen können.

Kapitel 3

Lösungen für Unternehmen

Wirksam wird, wer Fehlzeiten versteht, früh unterstützt und Angebote so bündelt, dass Mitarbeitende sie tatsächlich nutzen.



3.1 Handlungsfelder im Überblick

Es gibt nicht die eine Maßnahme gegen Langzeitausfälle. Wirksam ist das Zusammenspiel aus sechs Handlungsfeldern.

Früherkennung

Fehlzeitendaten auswerten und Muster erkennen: Krankheitsarten, Dauer, Bereiche.

Prävention vor Reaktion

Niedrigschwellige Angebote, bevor Belastungen chronisch werden.

Führung

Führungskräfte befähigen, Belastungen früh und respektvoll anzusprechen.

Wiedereingliederung

Einen strukturierten BEM-Prozess etablieren und Rückkehr aktiv begleiten.

Arbeitsgestaltung

Körperliche Belastung reduzieren und psychische Belastung verringern.

Messbarkeit

Kennzahlen definieren und regelmäßig überprüfen, ob Maßnahmen wirken.

Vorlagen für die ersten Schritte findet ihr im Anhang: Fehlzeiten-Analyse (A1).

3.2 So löst heycare diese Probleme

Kapitel 2 hat gezeigt: Unterstützungsangebote sind heute oft verstreut und Mitarbeitende finden sie häufig erst, wenn die Belastung schon groß ist. heycare löst diese Probleme. Die digitale Plattform bündelt präventive und krisenorientierte Angebote an einem Ort und führt EAP, BGM, Vereinbarkeit und Pflege für alle Mitarbeitenden zusammen.

Mentale Gesundheit

- Lebenslagen-Mediathek mit über 3.000 Inhalten
- 1:1-Coaching mit über 200 Fachexpert:innen
- 24/7-Krisenhotline
- Vermittlung von Psychotherapie-Plätzen

Körperliche Gesundheit

- Schlaf
- Ernährung
- Sport und Bewegung
- Mobilität

Familienservice

- Kinderbetreuung und Erziehung
- Schwangerschaft und Elternzeit
- Vermittlung von Nannys und Kita-Plätzen

Pflege

- Beratung zum Pflegegrad
- Organisation der Pflege
- Alltagsbegleiter:innen
- Unterstützung für pflegende Angehörige

Zugang: so niedrigschwellig wie möglich

- Personalisierung in unter 2 Minuten
- Online-Buchung, In-App-Chat, WhatsApp, Telefon, E-Mail
- Rund um die Uhr erreichbar (24/7)
- Über 30 Sprachen
- Ohne berufliche E-Mail-Adresse nutzbar
- Anonym und datenschutzkonform, ISO 27001 zertifiziert

Eigene Angebote einbinden: Bestehende BGM-Inhalte des Unternehmens, etwa Gesundheitstage oder der Firmenlauf, lassen sich in die Plattform integrieren. So finden Mitarbeitende alles an einem Ort.

Von der Herausforderung zur Lösung

1 Pflege und Kinderbetreuung im privaten Umfeld

Problem S. 9 Rund 90 % der Pflegefälle werden im privaten Umfeld versorgt (AOK 2024).

LÖSUNG MIT HEYCARE

heycare unterstützt bei der Vermittlung von Kinderbetreuer:innen sowie von Alltagsbegleiter:innen für pflegebedürftige Angehörige. So hilft heycare, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Nutzen für HR: Betroffene bekommen konkrete Hilfe, und HR muss Einzelfälle nicht selbst organisieren.

2 Psychische Belastung

Problem S. 9 Psychische Belastung ist ein strukturelles Thema mit besonders langen Ausfällen.

LÖSUNG MIT HEYCARE

heycare vermittelt Psychotherapie-Plätze und bietet die Lebenslagen-Mediathek, 1:1-Coaching mit über 200 Fachexpert:innen sowie eine 24/7-Krisenhotline.

Nutzen für HR: Früh professionelle Hilfe und eine feste Anlaufstelle für Führungskräfte.

3 Flickenteppich

Problem S. 10 EAP, BGM-Maßnahmen und Benefits laufen nebeneinander. Die Folge: geringe Nutzung und Mehrfachkosten.

LÖSUNG MIT HEYCARE

heycare bündelt alles an einem Ort. Eigene BGM-Angebote wie Gesundheitstage oder der Firmenlauf lassen sich einbinden.

Nutzen für HR: Ein Zugang für alle Mitarbeitenden und weniger Abstimmung zwischen Anbietern.

4 Reaktion statt Prävention

Problem S. 10 Angebote greifen meist erst, wenn die Krise schon da ist.

LÖSUNG MIT HEYCARE

heycare setzt vor der Krise an: mit Inhalten zu Schlaf, Ernährung und Bewegung sowie Coaching ohne Krisenanlass.

Nutzen für HR: Unterstützung beginnt früh und nicht erst mit der Krankmeldung.

5 Körperlich belastende Berufe

Problem S. 10 Beschäftigte in körperlich belastenden Berufen fehlen über 29 Tage im Jahr (Barmer 2026).

LÖSUNG MIT HEYCARE

heycare ist für alle Mitarbeitenden da, nicht nur am Schreibtisch: nutzbar ohne berufliche E-Mail-Adresse, rund um die Uhr, per Telefon, WhatsApp und In-App-Chat.

Nutzen für HR: Auch operative Teams abseits des Schreibtischs erreichen das Angebot.

6 Aufwand für HR

Problem S. 10 AU-Verwaltung, BEM, Wiedereingliederung und Abstimmung mit Krankenkassen binden Zeit.

LÖSUNG MIT HEYCARE

Mit heycare finden Mitarbeitende Unterstützung selbst, ohne Umweg über HR.

Nutzen für HR: Weniger Einzelanfragen. AU-Verwaltung und BEM bleiben bei HR.

Wirkung messen

heycare liefert HR Auswertungen zur Nutzung und zum Verlauf, um die Wirkung zu verfolgen. Verbindet sie mit eurer Fehlzeiten-Analyse in Anhang A1 (S. 16). Ob die Angebote bei euch wirken, zeigen eure eigenen Kennzahlen.

3.3 Checkliste: Was Unternehmen jetzt tun können

Fünf Schritte, mit denen ihr in den nächsten Wochen beginnen könnt. Hakt ab, was bereits umgesetzt ist.

1. **Fehlzeiten systematisch analysieren**
   Krankenkassen-Report und eigene Daten auswerten, Anteil der Langzeitfälle bestimmen. Vorlage A1. ☐
2. **Schwerpunkte priorisieren**
   Arbeitsplatz, Entlastung oder psychische Prävention: Legt fest, wo euer größter Hebel liegt. ☐
3. **Führungskräfte einbinden**
   Rolle klären und Frühwarnsignale bekannt machen. ☐
4. **Maßnahmen regelmäßig überprüfen**
   Kennzahlen und Verantwortliche festlegen, Wirkung in festen Abständen prüfen. ☐
5. **Frühzeitig Beratung nutzen**
   Externe Unterstützung einbinden, bevor Belastungen chronisch werden. ☐

Kernbotschaft Kapitel 3

Wer Fehlzeiten versteht, Führungskräfte einbindet und Unterstützung gebündelt und früh anbietet, schafft die Voraussetzung für kürzere Ausfälle. Ob das gelingt, zeigen eure eigenen Kennzahlen.

heycare

Ihr möchtet eure Ausgangslage besprechen?

Schreibt uns an team@heycare.com.

Anhang

Arbeitsmaterial für HR

Mit diesen Vorlagen setzt ihr die ersten Schritte aus Kapitel 3 um.



A1 Checkliste: Fehlzeiten-Analyse

Unternehmen / Bereich _____ Verantwortlich _____ Datum _____

1 Datenbasis

- ☐ Krankenkassen-Report angefordert, Kasse(n): _____
- ☐ Eigene Daten (HR-System, Zeiterfassung)
- ☐ Zeitraum festgelegt

  von _____ bis _____

3 Auswertung nach

- ☐ Bereich oder Abteilung
- ☐ Altersgruppe
- ☐ Tätigkeit (z. B. körperlich, Büro, Schicht)
- ☐ Krankheitsart (aus dem Kassen-Report)

2 Kennzahlen

Kennzahl	Euer Wert	Vorjahr	Vergleich (Kasse, Branche)
Krankenstand in %			
AU-Fälle je 100 VJ			
Ø AU-Tage je Fall			
Langzeitfälle (über 6 Wochen), % der Fälle			
Langzeitfälle (über 6 Wochen), % der AU-Tage			

4 Datenschutz

- ☐ Mindestgruppengröße für Auswertungen festgelegt: _____ Personen
- ☐ Keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich
- ☐ Betriebsrat und Datenschutzbeauftragte:r eingebunden

A2 Kosten-Nutzen-Rechner

Schätzt die jährlichen Kosten krankheitsbedingter Ausfälle in eurem Unternehmen. Das Ergebnis ist ein Richtwert, keine Prognose.

Formel

Ausfalltage = Mitarbeitende × Krankenstand × Arbeitstage

Kosten = Ausfalltage × Kosten je Ausfalltag

	Größe	Eure Werte	Beispiel
A	Mitarbeitende		1.000
B	Krankenstand in %		6,02 % (Barmer 2026)
C	Arbeitstage pro Jahr		220
D	**Ausfalltage = A × B × C**		**13.244 Tage**
E	Kosten je Ausfalltag in €		300 € (Annahme)
F	**Kosten pro Jahr = D × E**		**3.973.200 €, rund 4 Mio. €**

Szenario: Was bringt ein halber Prozentpunkt weniger Krankenstand?

A × 0,5 % × C × E

Euer Wert: _____ €

Beispiel: 1.000 × 0,005 × 220 × 300 € = **330.000 €**

Was steckt in den Kosten je Ausfalltag? Berücksichtigt:

- ☐ Lohn- und Lohnnebenkosten
- ☐ Produktivitätsverlust im Team
- ☐ Vertretung, Mehrarbeit, Zeitarbeit
- ☐ Verwaltungs- und Koordinationsaufwand

Hinweis: Der Krankenstand der Kassen bezieht sich auf Kalendertage. Die Umrechnung auf Arbeitstage ist eine Vereinfachung. Ab der 7. Woche zahlt die Krankenkasse Krankengeld, die Lohnkosten des Arbeitgebers sinken dann, Vertretungs- und Produktivitätskosten bleiben.

Quellen

Nr.	Quelle	Seiten
1	**Barmer Gesundheitsreport 2026** (Autor: Thomas G. Grobe). Standardauswertungen zu Arbeitsunfähigkeiten im Jahr 2025. Wert für 2023 aus den Standardauswertungen im Barmer Gesundheitsreport 2025. barmer.de/firmenkunden/gesund-arbeiten/gesundheitswissen-arbeitgeber/mitarbeitergesundheit/barmer-gesundheitsreport-1003862	1, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 17
2	**AOK/WIdO-Analyse 2024**, berichtet von MedLabPortal (DGKL): Langzeit-Erkrankungen machen 40 Prozent aller Fehltage aus. medlabportal.de/studie-langzeit-erkrankungen-machen-40-prozent-aller-fehltage-aus/	1, 6, 7, 9, 10
3	**Robert Koch-Institut**, Gesundheitsberichterstattung des Bundes: Chronisches Kranksein (ab 18 Jahre), Daten 2024 (Datenstand 2. Juli 2025, beobachtete Werte). gbe.rki.de/DE/Themen/Gesundheitszustand/Krankheitsfolgen/Funktionseinschraenkungen/ChronischesKranksein/chronischesKranksein_node.html	3, 5, 7
4	**Fischer JE, Genser B, Nauroth P, Litaker D, Mauss D**: Estimating the potential reduction in future sickness absence from optimizing group-level psychosocial work characteristics. Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 2020.	11
5	**Gesetzliche Grundlagen**: § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), § 44 SGB V (Krankengeld), § 167 Abs. 2 SGB IX (BEM).	3, 11, 17

Eigene Berechnungen (Veränderungsraten, mittlere Dauerkategorie in der Paradox-Grafik, Rechenbeispiel) sind im Text als solche gekennzeichnet.

Ihr möchtet eure Ausgangslage besprechen?

Schreibt uns an team@heycare.com.

Impressum

Herausgeber
heycare, Am Kartoffelgarten 14, 81671 München

Kontakt
E-Mail: team@heycare.com
Website: www.heycare.com

Stand
Oktober 2026

Grafiken und Illustrationen
Eigene Darstellungen auf Basis der genannten Quellen

Vollständiges Impressum
https://www.heycare.com/impressum

Hinweis
Dieser Report dient der Information und ersetzt keine Rechts- oder medizinische Beratung. Alle Angaben ohne Gewähr.