



Mehr Fehlzeiten durch psychische Leiden

Psychische Erkrankungen sorgen für besonders lange Ausfallzeiten – und treiben damit die Fehlzeiten seit Jahren nach oben. Das zeigt der Fehlzeiten-Report 2026 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO).

Von Stefanie Roloff

Die Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen sind laut dem aktuellen WIdO-Report, der am 8. Oktober 2026 in Berlin vorgestellt wurde, 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. Psychische Erkrankungen lagen 2025 mit durchschnittlich 14,1 AU-Fällen je 100 Mitglieder zwar deutlich hinter den Atemwegserkrankungen, die mit 80,3 AU-Fällen je 100 Mitglieder Haupttreiber bei den saisonalen Schwankungen der Fehlzeiten sind. Dafür dauerten die Krankschreibungen mit durchschnittlich 28,5 Tagen je Fall deutlich länger. Bei Atemwegserkrankungen waren es nur 5,7 Tage. Ein deutlicher Anstieg war bei den Burnout-Diagnosen zu verzeichnen: 2016 entfielen 11,0 Ausfalltage je 100 AOK-Mitglieder auf diese Diagnose, 2025 waren es bereits 19,5 Tage – ein Plus von 77 Prozent. Über alle Erkrankungen hinweg gingen die Fehlzeiten nach den Höchstständen der vergangenen Jahre leicht zurück. 2025 kamen auf jedes AOK-Mitglied durchschnittlich 23,3 Arbeitsunfähigkeitstage. 2022 waren es noch 24,5 Tage, 2023 und 2024 jeweils 23,9 Tage. Dennoch lag der Wert weiterhin deutlich über dem Niveau vor Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU).

„Die eAU hat zu einer vollständigeren Erfassung der Fehlzeiten geführt, da ab 2022 alle AU-Bescheinigungen automatisch von den Arztpraxen an die Krankenkassen geschickt werden: Dies hatte einen Niveau-Shift nach oben zur Folge“, ordnet Helmut Schröder, WIdO-Geschäftsführer und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports, die Entwicklung ein.

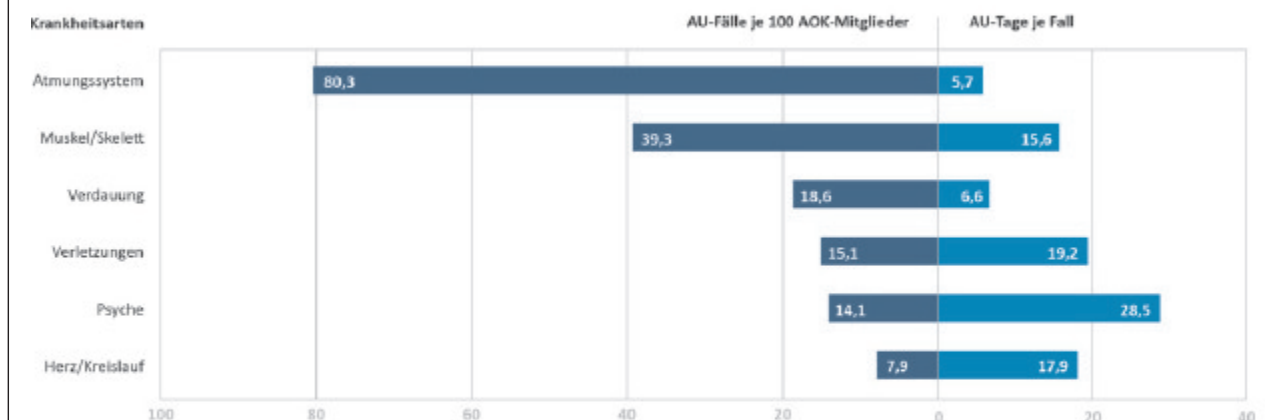
UNTERSCHIEDE ZWISCHEN BERUFSGRUPPEN

Bei Krankschreibungen aufgrund psychischer Erkrankungen gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. An der Spitze lag 2025 das Dialogmarketing mit 39,0 AU-Fällen je 100 Mitglieder, gefolgt von Haus- und Familienpflege (25,6), Altenpflege (24,9), Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik (24,6) sowie Kinderbetreuung und -erziehung (23,0). „In diesen Berufen wirken mehrere psychosoziale Belastungsfaktoren, die sich negativ auf die psychische Gesundheit auswirken“, sagt Prof. 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.“

© VisiBx / Generated with AI / Stock.adobe.com

© Grafik: Springer Medizin Verlag | © Fotoinweis

Erkrankungen 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

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.

SORGEN UM DIE WIRTSCHAFTLICHE LAGE

Eine Beschäftigten-Befragung, die im Fehlzeiten-Report 2026 vorgestellt wird, zeigt einen Zusammenhang zwischen wirtschaftlichen Sorgen und psychischen Belastungen. Finanzielle Unsicherheit oder Angst vor Arbeitslosigkeit gehen demnach häufiger mit Niedergeschlagenheit, Wut oder Erschöpfung einher. „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“, sagt Helmut Schröder. Im betrieblichen Setting seien daher unterstützende Angebote notwendig, die Unternehmen, Führungskräfte und Beschäftigte entlasten.

KRANKENGELD-AUSGABEN GESTIEGEN

Auch beim Krankengeld zeigt sich die wachsende Bedeutung psychischer Erkrankungen. Die Ausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung dafür steigen seit Jahren. 2025 lagen sie nach vorläufigen Daten bei 21,6 Milliarden Euro und machten rund 6,1 Prozent der GKV-Gesamtausgaben aus. Zehn Jahre zuvor waren es noch 11,2 Milliarden Euro beziehungsweise 5,2 Prozent. „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“, betont die Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes, Dr. Carola Reimann. Die Zahl der Krankengeldfälle wegen psychischer Erkrankungen stieg zwischen 2021 und 2025 um knapp 25 Prozent, wäh-

rend die Fallzahlen bei somatischen Erkrankungen wie Rückenbeschwerden oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen rückläufig waren. Bei den Ausgaben zeigt sich der Unterschied noch deutlicher: Sie stiegen bei psychischen Erkrankungen um 54 Prozent, bei somatischen um 27 Prozent.

„Das hat auch mit den überdurchschnittlich langen Falldauern bei diesen Erkrankungen zu tun“, so Reimann. Es gebe „ganz offensichtlich Handlungsbedarf“, um einem weiteren Anstieg entgegenzuwirken und Beschäftigte möglichst gesund zu erhalten. Umso mehr begrüßt die AOK-Vorstände die neuen Regeln für das Krankengeldmanagement ab Januar 2027. Die Beratung kann dann ohne vorherige Einwilligung der Versicherten starten, weiteren Kontakten können sie widersprechen. Das Angebot unterstützt längerfristig Erkrankte unter anderem bei Fragen zum Krankengeld, Formalitäten und Reha-Anträgen.



ÜBER DEN FEHLZEITEN-REPORT

Der Fehlzeiten-Report wird seit 1999 vom WIdO in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld und der Berliner Hochschule für Technik herausgegeben. Neben Analysen zur aktuellen Entwicklung des Krankenstandes umfasst der Report 2026 insgesamt 25 Beiträge zum Schwerpunktthema „Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken“.



Infos zum Fehlzeiten-Report 2026 sind online abrufbar unter: <https://www.wido.de>. Oder einfach QR-Code scannen.



„Gute Arbeit ist Teil der Lösung“

Warum Arbeit die psychische Gesundheit sowohl stärken als auch belasten kann und was Unternehmen konkret tun können, erläutert Steffi Riedel-Heller von der Universität Leipzig.

Von Stefanie Roloff

Frau Professorin Riedel-Heller, wie sind die steigenden psychisch bedingten Fehlzeiten einzuordnen – und welche Rolle spielt dabei die Arbeit?

Fehlzeiten sind ein wichtiger Indikator, aber kein direktes Maß dafür, wie häufig psychische Erkrankungen in der Bevölkerung vorkommen. Diese werden heute besser erkannt, offener angesprochen und häufiger behandelt. Gleichzeitig gibt es Hinweise auf eine reale Zunahme psychischer Belastungen und einzelner Störungen, insbesondere bei jüngeren Menschen und Frauen. Die Arbeitswelt ist dabei ein wichtiger Bereich – aber eben nur einer. Denn Arbeit ist nicht nur ein möglicher Belastungsfaktor. Gute Arbeit kann die psychische Gesundheit auch stärken: Sie gibt Struktur und Stabilität, schafft soziale Kontakte und vermittelt das Gefühl, etwas bewirken und sich weiter-

entwickeln zu können. Dieses Potenzial entfaltet Arbeit aber nur unter guten Bedingungen.

Wann wird Arbeit zum Risiko für die Psyche?

Entscheidend sind Arbeitsbelastung, Handlungsspielräume, Anerkennung, Gemeinschaftsgefühl, Gerechtigkeit und die gelebten Werte in einer Organisation. Sind die Anforderungen bewältigbar und erleben Beschäftigte Unterstützung, Fairness und Respekt, stärkt das Engagement und psychische Gesundheit. Treffen dagegen hohe Anforderungen auf geringe Gestaltungsmöglichkeiten, fehlende Anerkennung oder Wertekonflikte, kann Arbeit psychisch belasten. Studien zeigen etwa, dass hohe Anforderungen bei wenig Einfluss das Depressionsrisiko erhöhen können.



Prof. Steffi Riedel-Heller, MPH, ist Direktorin des Instituts für Sozialmedizin, Arbeitsmedizin und Public Health an der Medizinischen Fakultät der Uni Leipzig und Mitautorin des Fehlzeiten-Reports.

Wie können Unternehmen vorbeugen?

Gute Prävention beginnt nicht mit einem Stresskurs, sondern mit der Frage: Wie ist die Arbeit gestaltet? Entscheidend sind Arbeitsmenge und -zeit, Zuständigkeiten, Führung und Zusammenarbeit. Mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gibt es dafür bereits ein gesetzlich verankertes Instrument. Dabei geht es nicht darum, die Psyche einzelner Beschäftigter auszu-

leuchten, sondern die Arbeitsbedingungen zu betrachten. Angebote zu Stressbewältigung, Bewegung oder Gesundheitskompetenz können das sinnvoll ergänzen.

Warum finden solche Angebote oft zu wenig Zuspruch?

Betriebliche Gesundheitsförderung ist freiwillig und kostet Zeit und Ressourcen. Gerade stark belastete Beschäftigte wollen häufig nicht zusätzlich in ihrer Freizeit einen Kurs besuchen. Angebote sollten daher niedrigschwellig sein, möglichst in der Arbeitszeit stattfinden und an konkreten Problemen ansetzen. Wenn etwa ein belastendes Schichtsystem überprüft oder Übergaben verbessert werden, ist die Akzeptanz eine andere, als wenn es nur heißt: „Macht nach Feierabend noch einen Yogakurs.“

Liegt der Fokus dabei manchmal zu stark auf dem Einzelnen?

Es besteht die Gefahr, die Verantwortung zu stark auf die Beschäftigten zu verlagern: Sie sollen resilienter oder fitter werden, während die Arbeitsbedingungen unverändert bleiben. Der erste Ansatzpunkt muss aus meiner Sicht die Arbeit und ihre Organisation sein. Gleichzeitig ist es sinnvoll, Beschäftigte zu stärken und zu unterstützen. Beides gehört zusammen: Verhältnisse gestalten und Menschen stärken.

Welche Rolle spielen Führungskräfte?

Sie setzen Prioritäten, verteilen Aufgaben, prägen Kommunikation, Anerkennung und Unterstützung. Gesundheitsgerechte Führung bedeutet klare Ziele, realistische Anforderungen, Beteiligung und verlässliches Feedback. Führungskräfte sollen keine Therapeuten sein, aber Veränderungen wahrnehmen, Gespräche anbieten und wissen, wo professionelle Hilfe erreichbar ist.

Wird die verpflichtende Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ausreichend genutzt?

Sie ist seit 2013 gesetzlich verankert, ihr Potenzial ist aber noch nicht ausgeschöpft. Größere Unternehmen sind



Die Gefährdungsbeurteilung im Betrieb sollte auch psychische Belastungen mit aufgreifen.

häufig weiter als kleine und mittlere Betriebe. Entscheidend ist, was daraus folgt: Werden Arbeitsbedingungen tatsächlich verändert und wird geprüft, ob die Maßnahmen wirken? Sie ist kein Fragebogenprojekt. Ihr Erfolg zeigt sich daran, ob sich Arbeit verbessert.

Welche psychischen Risiken bringen Digitalisierung und hybrides Arbeiten mit sich?

Digitalisierung ist weder grundsätzlich gut noch schlecht. Sie kann Arbeitsprozesse beschleunigen, die Informationsdichte erhöhen und ständige Erreichbarkeit begünstigen. Gleichzeitig kann sie Routinetätigkeiten erleichtern und mehr Flexibilität schaffen. Auch hybrides Arbeiten hat zwei Seiten: Es bietet mehr Autonomie und bessere Vereinbarkeit, birgt aber Risiken wie Entgrenzung, weniger soziale Kontakte und unklare Erwartungen an die Erreichbarkeit. Entscheidend ist, wie diese neue Arbeitswelt gestaltet wird.

Was können Unternehmen tun, wenn sie die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten systematisch stärken wollen?

Betriebliche Gesundheitsförderung ist kein Katalog einzelner Maßnahmen, sondern ein Prozess. Krankenkassen können Betriebe dabei mit unterschiedlichen Angeboten unterstützen. Ein Beispiel ist die AOK-Arbeits-situationsanalyse, bei der Beschäftigte Belastungen benennen und Verbesserungsvorschläge entwickeln. Daneben gibt es etwa

Programme zur Unterstützung von Führungskräften oder zur Stressbewältigung. Angesichts langer Fehlzeiten müssen wir früher ansetzen. Es geht darum, Gesundheit zu erhalten, Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen möglichst im Arbeitsleben zu halten und Erkrankten eine gute Rückkehr zu ermöglichen. Denn Arbeit ist nicht nur Teil des Problems. Gute Arbeit ist vor allem Teil der Lösung.

Vielen Dank für das Gespräch.



DIE PRAXIS-SERIE

Lesen Sie am 19. November:

Auswertungen des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiO) zeigen für mehrere Behandlungen deutliche Unterschiede bei Komplikationsraten und Folge-OP zwischen den behandelnden Kliniken. Wir berichten über die Ergebnisse.

Kontakt: Haben Sie Fragen an die AOK oder Themenwünsche für diese Seite? Dann schreiben Sie uns per E-Mail an: prodialog@bv.aok.de.