



# GESUNDHEITSREPORT 2023

GESUNDHEITSRISIKO PERSONALMANGEL –  
ARBEITSWELT UNTER DRUCK

**IGES**

**DAK**  
Gesundheit  
*Ein Leben lang*

# FACHKRÄFTE- UND PERSONALMANGEL



„Bis 2030 könnten fünf Millionen Fachkräfte fehlen“

spiegel.de, 17. Januar 2023

„Fachkräftemangel: Die Hälfte der deutschen Wirtschaft steht bereits in der Warteschlange“

KfW-ifo-Fachkräftebarometer, kfwd.de, Dezember 2022

„Handwerk bildet weniger aus“

tagesschau.de, 12. April 2023

## Bis zu 5 Millionen Fachkräfte ...

... werden nach einer Erhebung des **Instituts der deutschen Wirtschaft** bis 2030 fehlen.

## Jedes zweite Unternehmen ...

... war laut **KfW-ifo-Fachkräftebarometer** im Oktober 2022 vom Fachkräftemangel betroffen.

## Minus bei Ausbildungsverträgen ...

... bringt laut **Zentralverband des Deutschen Handwerks** einen Fachkräftemangel, der die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft bedrohe.

# FACHKRÄFTE- UND PERSONALMANGEL

„ Schon heute fehlen vielen Unternehmen und Betrieben Arbeitskräfte, so dass die **Fachkräftesicherung für sie zur Existenzfrage** geworden ist. Der Fachkräftemangel darf aber nicht dauerhaft zur **Wachstumsbremse** werden.

Hubertus Heil in PM vom BMAS: „Deutschland wird das Einwanderungsrecht grundlegend modernisieren“, 30. Nov. 2022

„ **Fachkräftesicherung ist Wohlstandssicherung**

Hubertus Heil in PM vom BMAS: „Neue Wege der Fachkräftesicherung“, 17. März 2023



**Bundesarbeitsminister Hubertus Heil**

© BMAS/Dominik Butzmann

# GESUNDHEITSRISIKO PERSONALMANGEL



## Gesundheitsaspekt

- Wie viele Beschäftigte sind betroffen?
- Welche Auswirkungen hat die Arbeit unter Knappheitsbedingungen auf die Beschäftigten?
- Tragen Angehörige der Berufsgruppen, die für die größten Fachkräftelücken bekannt sind, eine besondere Krankheitslast?

# GESUNDHEITSREPORT 2023

---

## GESUNDHEITSRISIKO PERSONALMANGEL

Hans-Dieter Nolting  
IGES Institut, Berlin

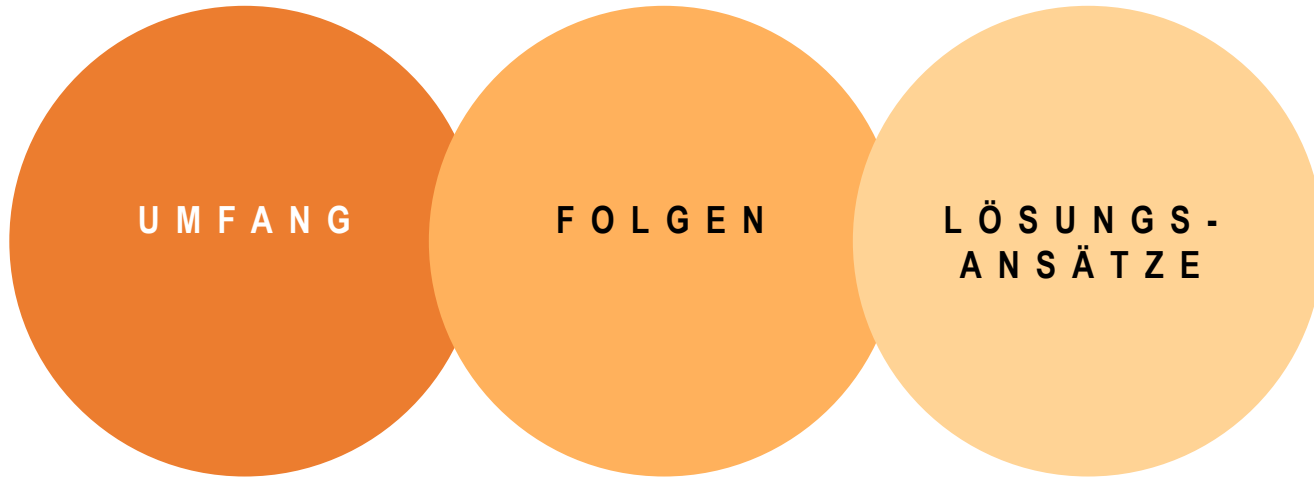
1 9 . 0 4 . 2 3

**IGES**

**DAK**  
Gesundheit  
*Ein Leben lang*

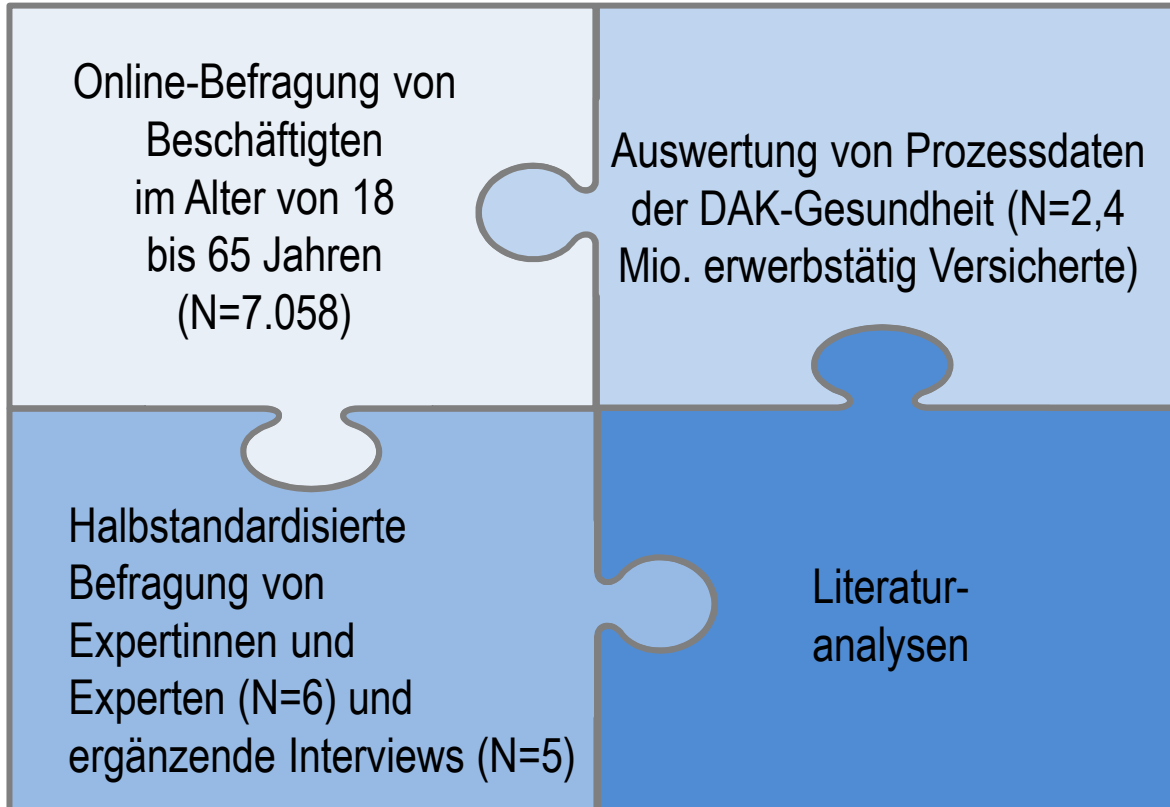
# INHALT UND AUFBAU

Der **DAK-Gesundheitsreport 2023** untersucht die **Auswirkungen des Personalmangels** auf die Arbeitssituation, die **Belastung** und das Freizeitverhalten der Beschäftigten. Er zeigt die **gesundheitlichen Folgen** auf.



Der Report analysiert **besonders belastete Beschäftigten- und Berufsgruppen** und diskutiert das **Potential eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfelds** für die Personalkräftesicherung.

# DATENGRUNDLAGE



# UMFANG DES PERSONALMANGELS

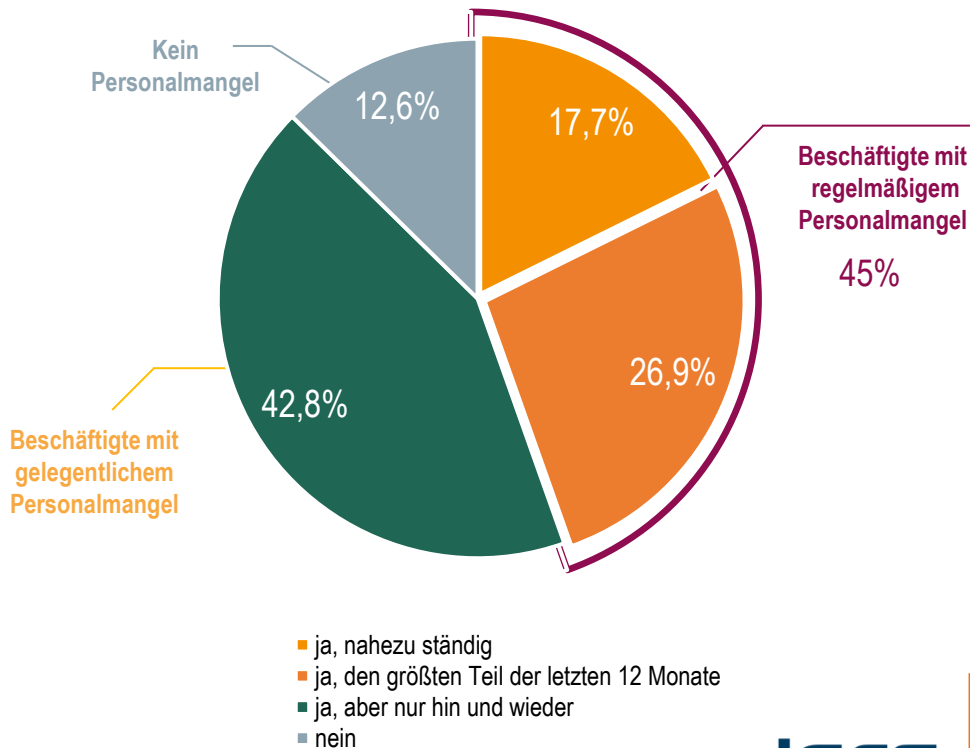
---



# FAST DIE HÄLFTE ERLEBT PERSONALMANGEL

- 45 Prozent der Beschäftigten erleben regelmäßig Personalmangel im eigenen Arbeitsbereich.
- Nur 12,6 Prozent der Beschäftigten sind nicht von Personalmangel betroffen.

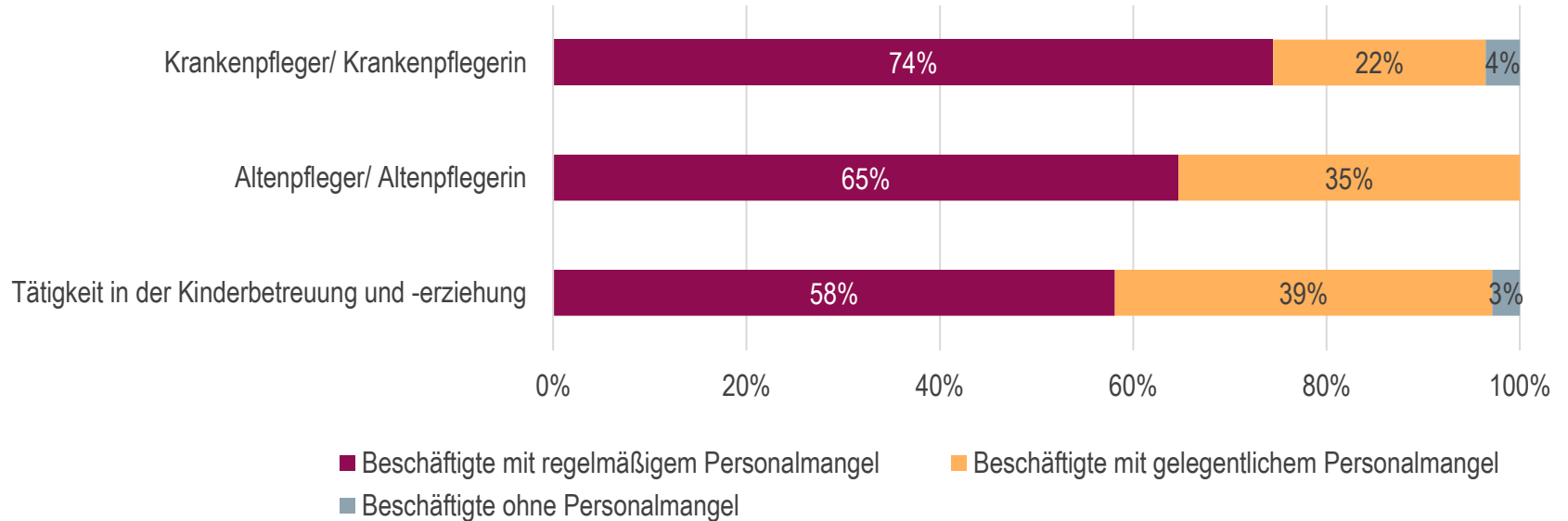
„Gab es speziell in Ihrem Arbeitsbereich in den letzten 12 Monaten Phasen, in denen die Arbeit mit dem vorhandenen Personal nur unter großen Anstrengungen zu bewältigen war?“



Quelle: DAK-Beschäftigtenbefragung N= 7.058

# HOHE BETROFFENHEIT IN DER PFLEGE

Berufsgruppen mit dem höchsten Anteil an regelmäßigem Personalmangel im Arbeitsbereich:



Quelle: DAK-Beschäftigtenbefragung N= 7.058

# KRANKENSTAND / BERUFGSRUPPEN

---

# BESONDERS BETROFFENE BERUFSGRUPPEN

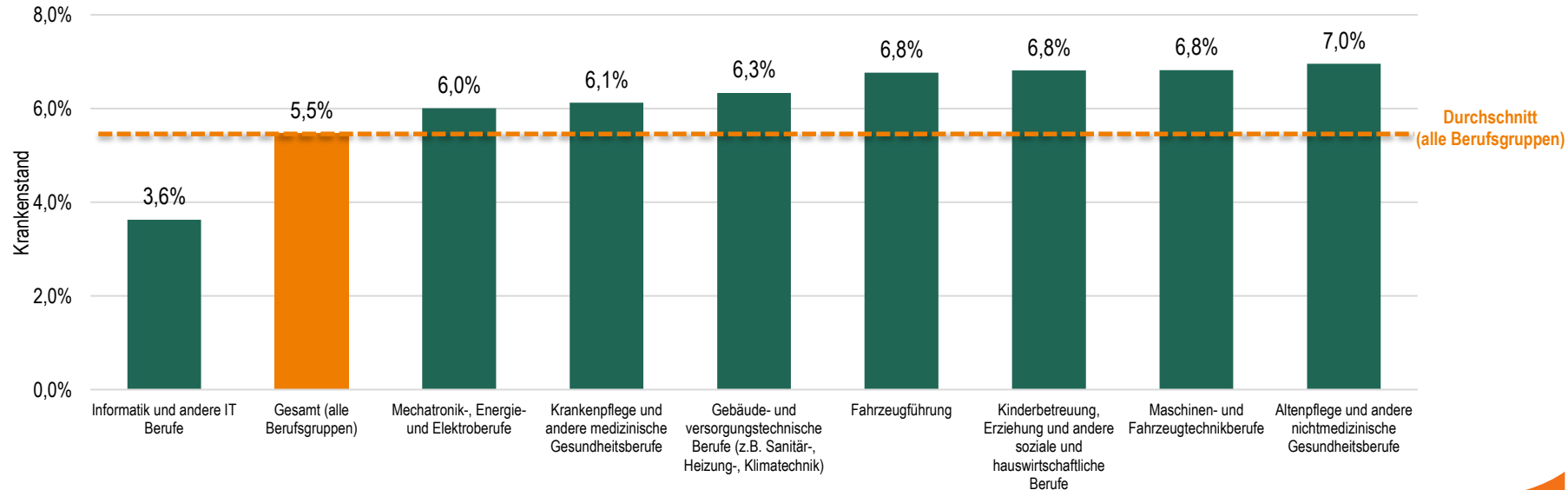
- Nach eine Analyse des Instituts für Deutsche Wirtschaft sind einige Berufe besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen.
- Die zehn Berufe, die besonders stark betroffen sind, verteilen sich auf acht Berufsgruppen.
- Auf Basis der DAK-Daten zur Arbeitsunfähigkeit kann man analysieren, ob diese Berufsgruppen einen höheren Krankenstand aufweisen, als der Durchschnitt über alle Berufsgruppen.

Mangelberuf	Berufsgruppe
Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin	Kinderbetreuung, Erziehung und andere soziale und hauswirtschaftliche Berufe
Tätigkeit in der Kinderbetreuung und -erziehung	
Altenpfleger/ Altenpflegerin	Altenpflege und andere nichtmedizinische Gesundheitsberufe
Krankenpfleger/ Krankenpflegerin	Krankenpflege und andere medizinische Gesundheitsberufe
Physiotherapeut /Physiotherapeutin	
Bauelektriker / Bauelektrikerin	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
Sanitär-, Heizungs-, Klimatechniker bzw. Technikerin	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe (z.B. Sanitär-, Heizung-, Klimatechnik)
Informatiker/ Informatikerin	Informatik und andere IT Berufe
Kraftfahrzeugtechniker/ Kraftfahrzeugtechnikerin	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
Berufskraftfahrer/ Berufskraftfahrerin	

Quelle IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2022

# K R A N K E N S T A N D I N P E R S O N A L M A N G E L - B E R U F E N

Der Krankenstand in den Berufsgruppen mit der größten Fachkräftelücke liegt deutlich über dem bundesweiten Wert von 5,5 Prozent (außer bei Informatik- und anderen IT-Berufen)

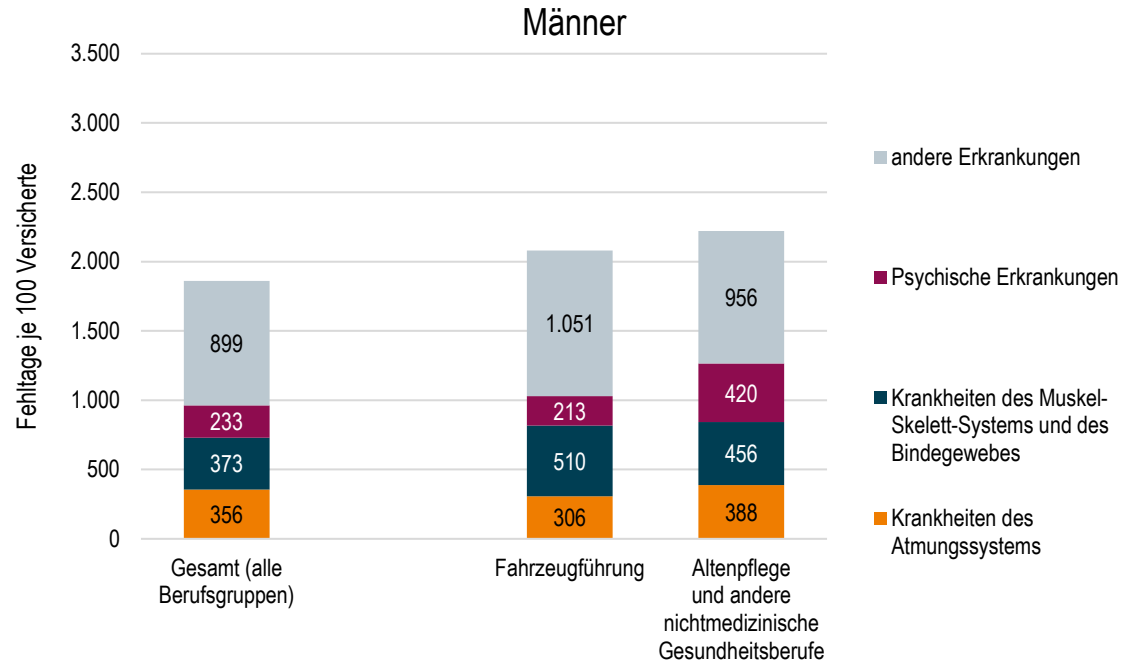


Quelle AU-Daten der DAK-Gesundheit 2022; N = 2,4 Mio.

Quelle der Berufe mit der größten Fachkräftelücke: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2022

# KRANKENSTAND IN PERSONALMANGEL-BERUFEN

Welche Erkrankungsgruppen sind für den höheren Krankenstand verantwortlich?



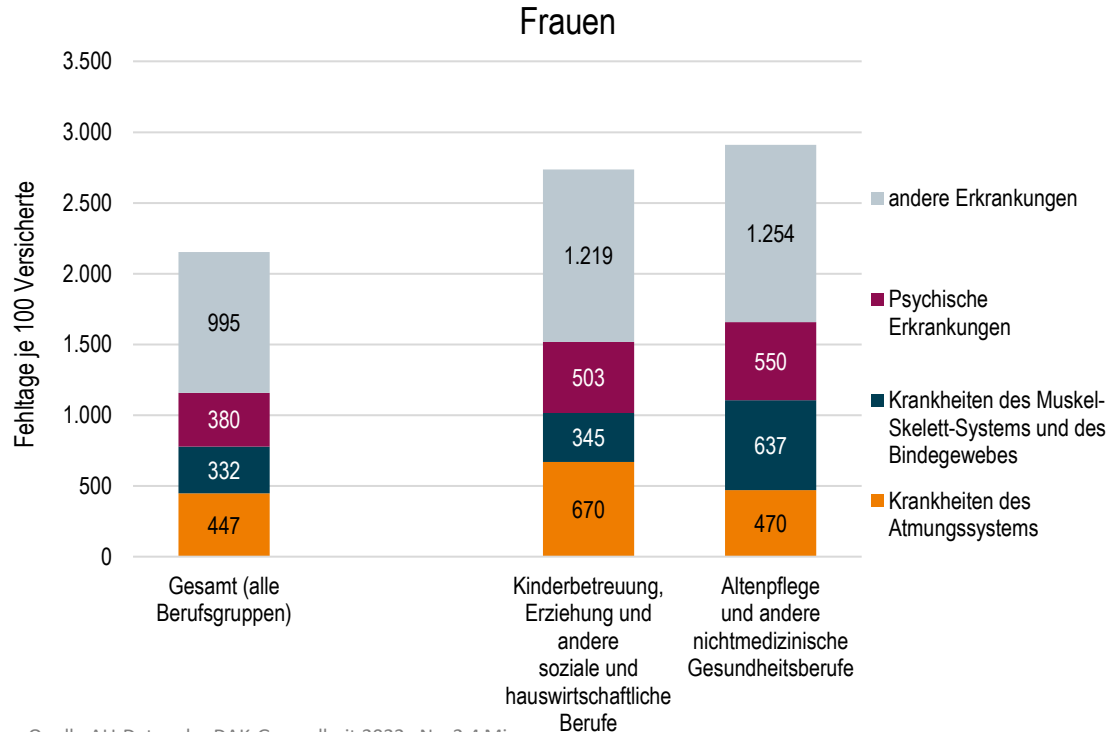
In der Berufsgruppe Fahrzeugführung haben Männer deutlich mehr Fehltage aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen.

In der Altenpflege tätige Männer haben überdurchschnittlich viele Fehltage aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen und wegen psychischer Erkrankungen.

Quelle AU-Daten der DAK-Gesundheit 2022; N = 2,4 Mio.

# KRANKENSTAND IN PERSONALMANGEL-BERUFEN

Welche Erkrankungsgruppen sind für den höheren Krankenstand verantwortlich?



In der Berufsgruppe Erziehung und Kinderbetreuung ist die Anzahl der Fehltage der Frauen aufgrund von Erkrankungen des Atmungssystems deutlich erhöht.

In der Altenpflege haben Frauen deutlich mehr Fehltage aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen und wegen psychischer Erkrankungen.

Quelle AU-Daten der DAK-Gesundheit 2022; N = 2,4 Mio.

# FOLGEN DES PERSONALMANGELS

---

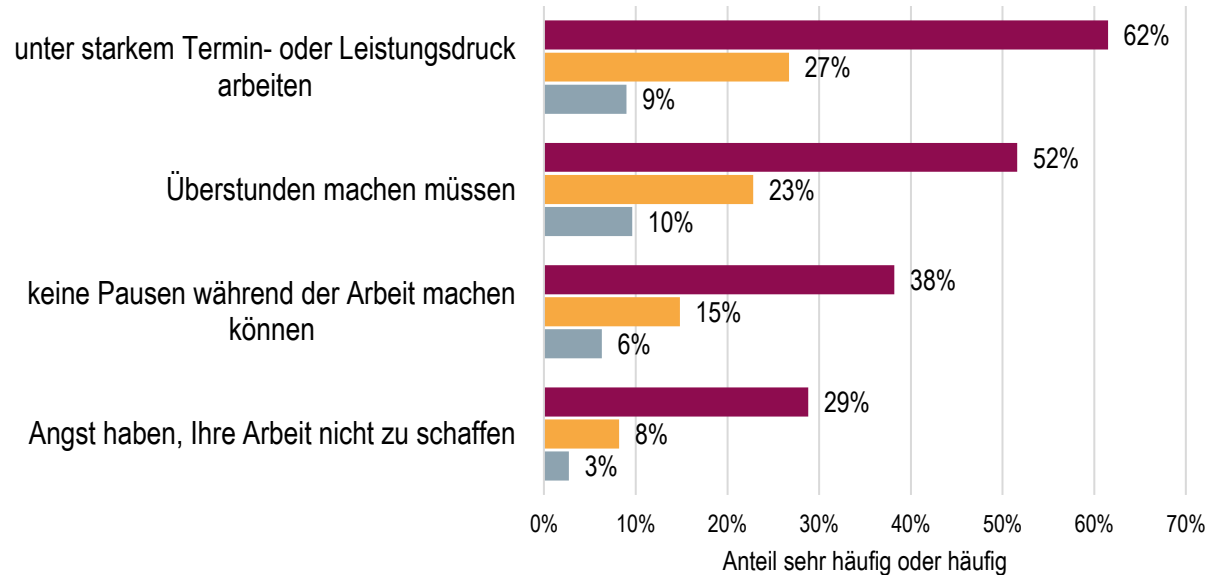


# TERMIN- UND LEISTUNGSDRUCK DOMINIEREN

Beschäftigte, die regelmäßig Personalmangel erleben, berichten von starkem Termin- und Leistungsdruck, Überstunden und einem Verzicht auf Pausen.

➔ Die Arbeitsbelastungen steigen sehr stark mit der Intensität des erlebten Personalmangels.

„Wie häufig kommt es bei Ihnen vor, dass sie...?“



■ Beschäftigte mit regelmäßigem Personalmangel ■ Beschäftigte mit gelegentlichem Personalmangel  
■ Beschäftigte ohne Personalmangel

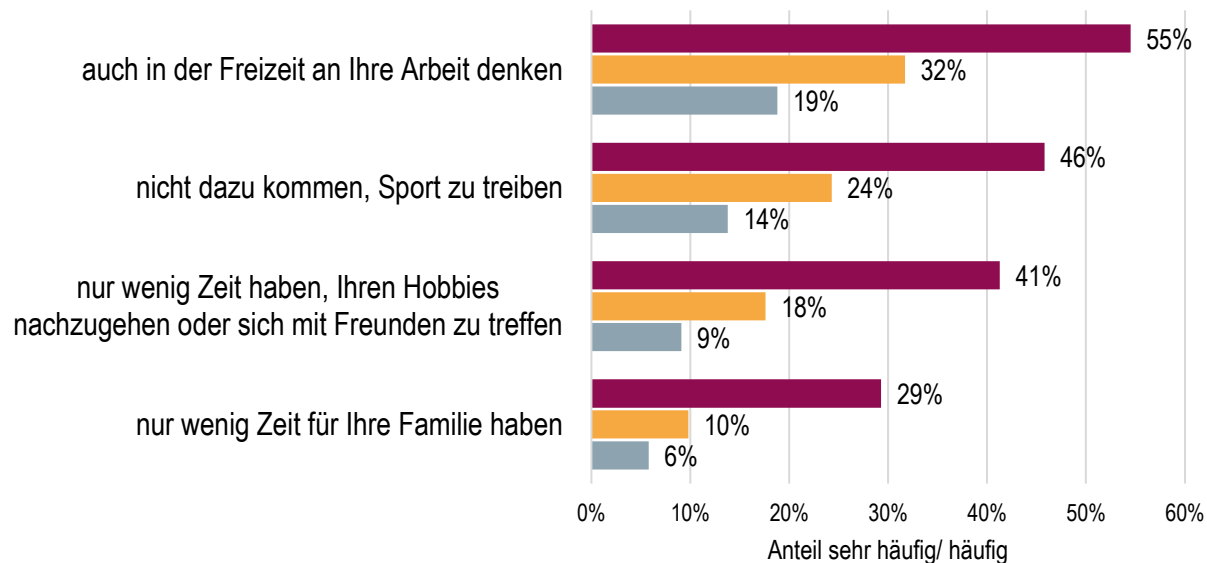
Quelle: DAK-Beschäftigtenbefragung N= 7.058

# MANGELHAFTE ERHOLUNG IN DER FREIZEIT

„Wie häufig kommt es wegen Ihrer Arbeitssituation vor, dass Sie...?“

Beschäftigte, die regelmäßig Personalmangel erleben, können in ihrer Freizeit nicht abschalten, verzichten auf Sport und haben wenig Zeit für Hobbys und Freunde.

➔ Mit steigender Intensität des erlebten Personalmangels sinken die Chancen auf Erholung und gesunden Ausgleich.



■ Beschäftigte mit regelmäßigem Personalmangel ■ Beschäftigte mit gelegentlichem Personalmangel  
■ Beschäftigte ohne Personalmangel

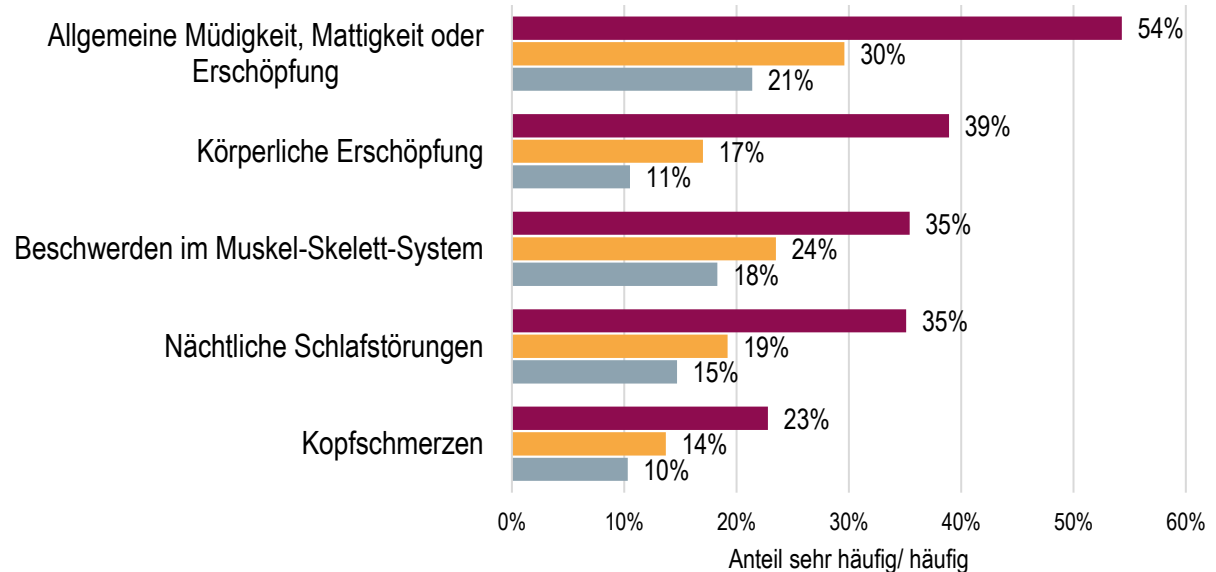
Quelle: DAK-Beschäftigtenbefragung N= 7.058

# NEGATIVE GESUNDHEITLICHE FOLGEN

Beschäftigte, die regelmäßig Personalmangel erleben, sind mehrheitlich erschöpft. Ein Drittel leidet unter Schlafstörungen, knapp ein Viertel unter Kopfschmerzen.

➔ Die Beschwerden nehmen mit steigender Intensität des erlebten Personalmangels deutlich zu.

„Wie häufig kommt es an Arbeitstagen zu folgenden Beschwerden...?“



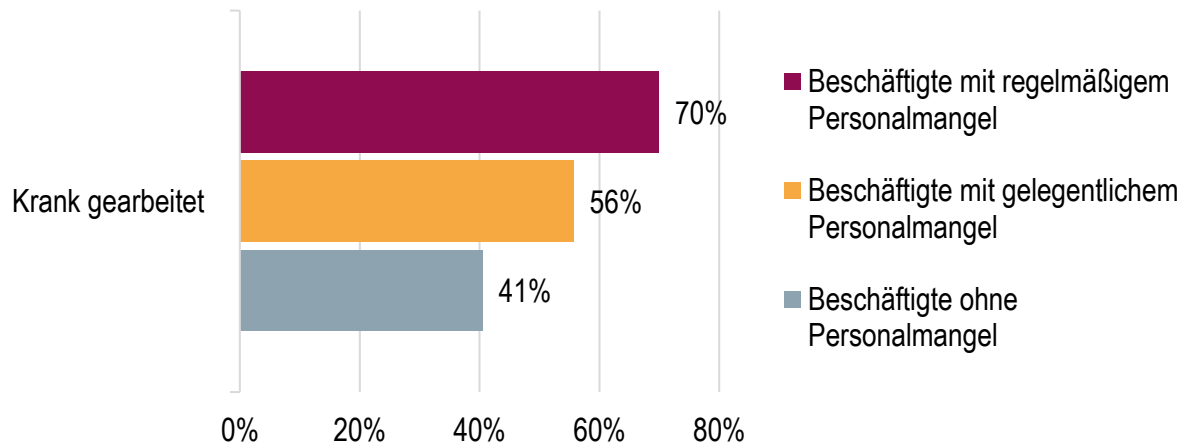
■ Beschäftigte mit regelmäßigem Personalmangel ■ Beschäftigte mit gelegentlichem Personalmangel  
■ Beschäftigte ohne Personalmangel

Quelle: DAK-Beschäftigtenbefragung N= 7.058

# AUSWIRKUNGEN AUF PRÄSENTISMUS

„Sind Sie in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gegangen (bzw. haben Sie im Homeoffice gearbeitet), obwohl Sie sich aufgrund Ihres Gesundheitszustandes besser hätten krankmelden sollen?“

Bei Beschäftigten, die regelmäßig Personalmangel erleben, kommt es deutlich häufiger vor, dass sie auch arbeiten, wenn sie krank sind (Stichwort Präsentismus).



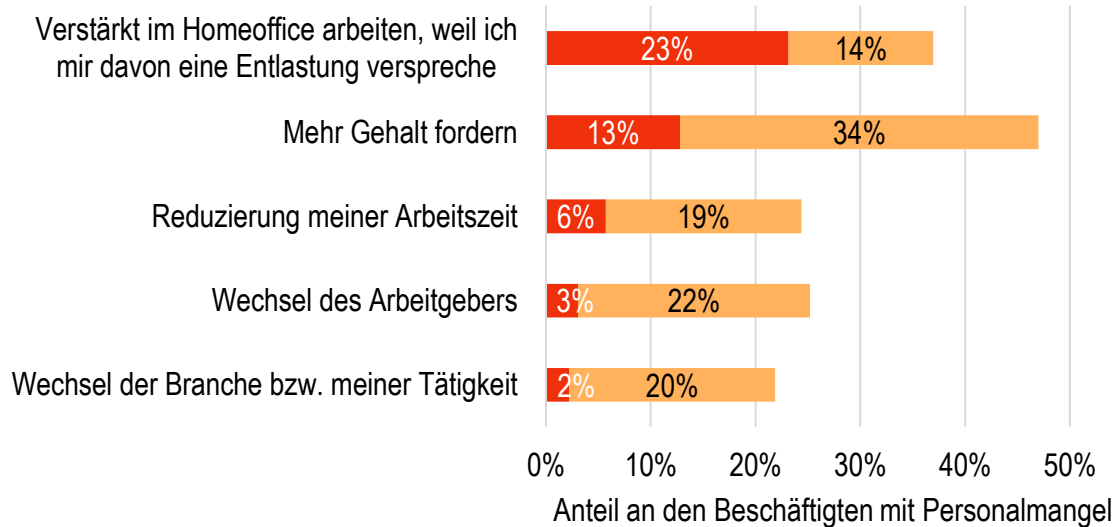
Quelle: DAK-Beschäftigtenbefragung N= 7.058

# BESCHÄFTIGTE REAGIEREN AUF DIE BELASTUNG

Als Reaktion auf die hohe Arbeitsbelastung durch Personalmangel haben 23 Prozent bereits verstärkt im Homeoffice gearbeitet.

6 Prozent haben ihre Arbeitszeit reduziert und 19 Prozent erwägen dies, was die Arbeitslast der übrigen Kolleginnen und Kollegen noch weiter erhöhen dürfte.

„Haben Sie bereits wegen der personellen Unterbesetzung folgende Schritte erwogen oder schon umgesetzt?“



■ ja, habe ich bereits umgesetzt    ■ ja, ziehe ich in Erwägung

Quelle DAK-Beschäftigtenbefragung N= 7.058

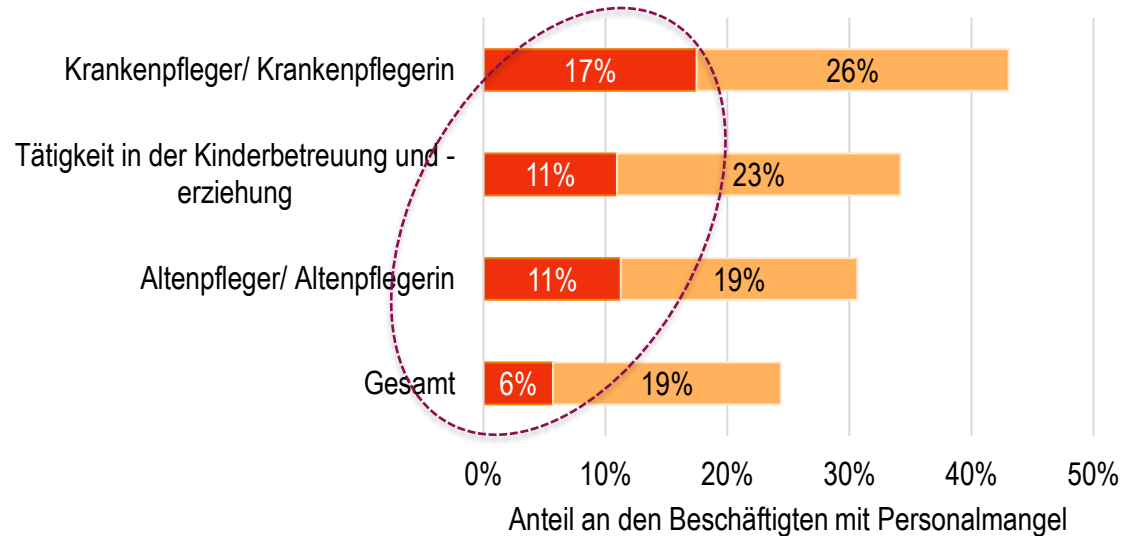
Basis: Beschäftigte mit Personalmangel im eigenen Arbeitsbereich

# KONSEQUENZEN IN PERSONALMANGEL-BERUFEN

Gerade in den vom Personalmangel besonders stark betroffenen Berufsgruppen haben die Beschäftigten mit Arbeitszeit-reduzierung auf die angespannte Personalsituation reagiert.

Zudem erwägt zusätzlich ein überdurchschnittlich hoher Anteil entsprechende Schritte.

## Reduzierung meiner Arbeitszeit



■ ja, habe ich bereits umgesetzt    ■ ja, ziehe ich in Erwägung

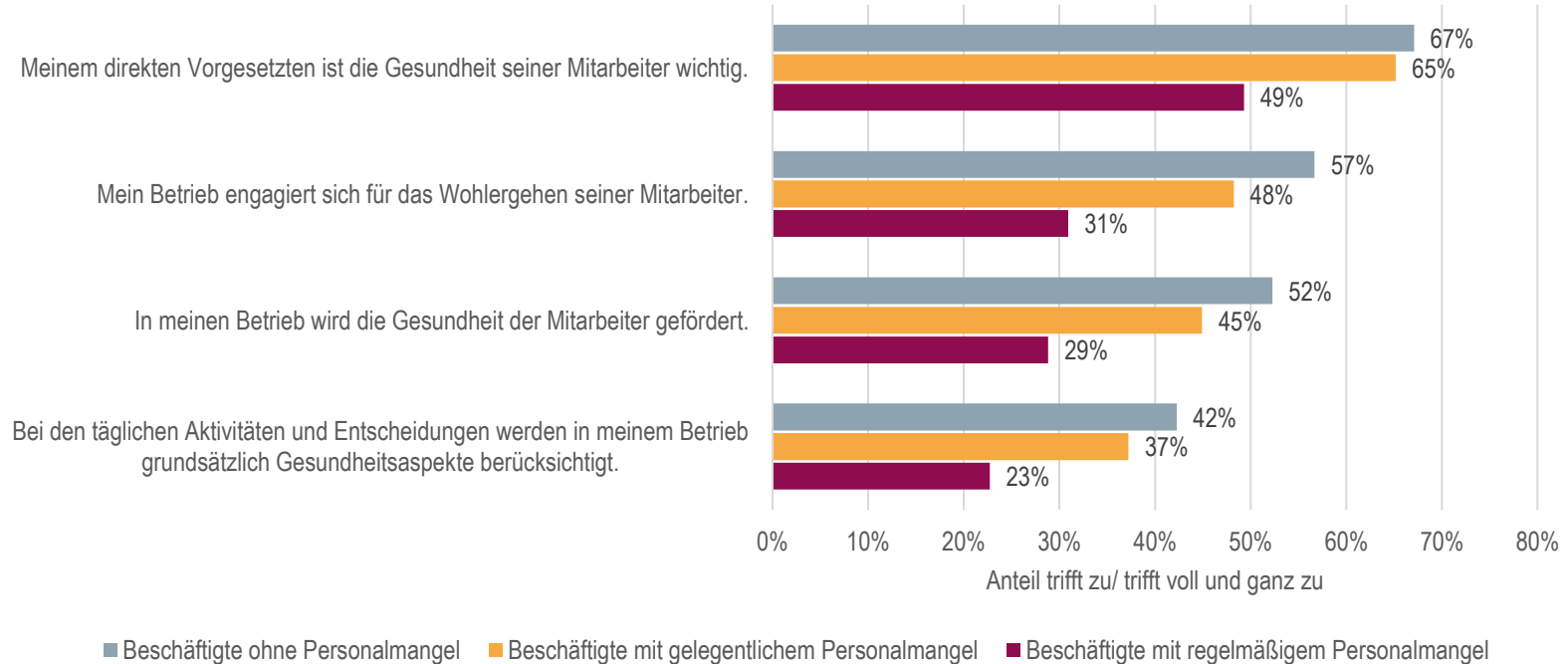
Quelle DAK-Beschäftigtenbefragung N= 7.058

Basis: Beschäftigte mit Personalmangel im eigenen Arbeitsbereich

# ROLLE DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS

---

# STELLENWERT VON GESUNDHEIT IM BETRIEB



Quelle: DAK-Beschäftigtenbefragung N= 7.058



# ERKENNTNISSE AUS EXPERTENGESPRÄCHEN

- Dem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) kommt vor dem Hintergrund des Personalmangels eine besondere Rolle zu.
- Das Potential des BGM ist mit Blick auf die Personalkräftesicherung bei weitem nicht ausgereizt.
- Es gibt einen hohen Bedarf an ganzheitlichen Ansätzen, die die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden aufgreifen und durch eine gesundheitsförderliche Arbeitsorganisation Freiräume für persönliche Interessen und einen gesunden Ausgleich zwischen Arbeit und Privatem schaffen.

# BEWERTUNG

---

# STATEMENT PROF. DR. VOLKER NÜRNBERG



Prof. Dr. Volker Nürnberg,  
Partner bei BearingPoint,  
lehrt an verschiedenen  
Hochschulen

” Die Pilot-Studie bringt einen großen Erkenntnisgewinn über den Zusammenhang von Personalmangel und Fehlzeiten in Deutschland. Die Zusammenführung von Krankenkassenprimärdaten und speziell erhobenen repräsentativen Befragungsdaten aus der erwerbstätigen Bevölkerung belegt, wie insbesondere in prekären Branchen aus Personalmangel Krankenstand entsteht.

In den Berufen, in denen das Aufkommen der Fehltage überdurchschnittlich hoch ist, sehen wir auch einen hohen Personalmangel. Man kann von einem Teufelskreis sprechen. Hohe Fehlzeiten und Personalmangel bedingen einander und verstärken sich jeweils in den Effekten.

Wichtig ist es, die Verhältnisse beispielsweise im Gesundheitswesen – und besonders dort – proaktiv zu verändern. Dies beginnt bei Schichtplänen, geht über Personaleinsatzplanung bis hin zu den immer wichtigeren Soft Skills gesunder Führung, Kultur und Kommunikation.

# FORDERUNGEN DER DAK-GESUNDHEIT



Andreas Storm,  
Vorstandschef der DAK-Gesundheit

Ständiger Personalmangel ist schon heute für fast die Hälfte der Beschäftigten Realität – mit gravierenden Gesundheitsrisiken. Die Arbeitswelt steht enorm unter Druck. Die Zusammenhänge zwischen Personalmangel und Krankenstand sind größer als bisher vermutet.

Wir stehen vor einer Herausforderung, die sowohl die Gesundheit der Beschäftigten als auch zugleich die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität der Unternehmen betrifft.

Wir brauchen deshalb ...



... mehr **Aufmerksamkeit** für dieses Problem, das sich leicht potenzieren und zu einem Teufelskreis führen kann.

# FORDERUNGEN DER DAK-GESUNDHEIT

- ➔ Wir brauchen ...  
... eine **konzertierte Aktion** an der verantwortliche Akteurinnen und Akteure beteiligt sind.
- ➔ Wir müssen ...  
... diese **gesamtgesellschaftliche** Aufgabe jetzt gemeinsam angehen. Nur so kann die Gesundheit der Beschäftigten geschützt und gleichzeitig die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen nachhaltig gesichert werden.
- ➔ Hierzu sollte ein **Runder Tisch** „Kräfte bündeln – Belegschaften fördern – Unternehmen stärken“ mit den maßgeblichen Beteiligten aus Politik, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Krankenkassen gebildet werden.

# BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

- ➔ **Doppelte Herausforderung:** Wir müssen uns an die Rahmenbedingungen des Personalmangels anpassen, während gleichzeitig in vielen Branchen noch die Umstellung auf das hybride Arbeiten (Stichwort Homeoffice) läuft.
- ➔ Wir brauchen eine **Offensive für das BGM**. Das Potential kann noch viel mehr genutzt werden. Vorausgesetzt, alle Beteiligten sind bereit, sich neuen Wegen zu öffnen.
- ➔ BGM, wie es früher oft verstanden wurde, als Ansammlung von Einzelmaßnahmen (Obstkorb, Rückenschule) hilft nicht weiter.
- ➔ Für BGM braucht es heute **Konzepte der Organisationsentwicklung und der Arbeitsorganisation**. Es geht um gesunde Personalführung, Zeitmanagement, altersgemischte Teams, mehr Akzeptanz von Diversität usw..

# DAK - ANTWORTEN IM BGM

Kräfte bündeln – Belegschaften stärken – 2030 vorbereiten



BGM-Beirat der DAK-Gesundheit



Deutscher BGM-Förderpreis

1. Wir bieten Firmen ein BGM an, bei dem betriebsspezifische Lösungen entwickelt werden. Zur Information, was vor dem Hintergrund des Personalmangels möglich ist, bieten wir passende **Online-Vorträge** an unter dem Motto „Kräfte bündeln – Belegschaften stärken“.
2. Welchen Stellenwert das BGM für uns hat, zeigt die Tatsache, dass wir einen eigenen **BGM-Beirat** haben. Wir vernetzen im Beirat die Politik mit der Expertise aus Unternehmenspraxis und Forschung und diskutieren neue Strategien und Konzepte.
3. Wir schreiben jährlich den **Deutschen BGM-Förderpreis** aus, um maßgebliche Ideen im BGM voranzubringen. In diesem Jahr mit dem Thema: „Generationswechsel in der Arbeitswelt – Wie kann er gesundheitsgerecht gelingen?“

# BGM UNTER PERSONALMANGEL



## Nachhaltige Unternehmens- entwicklung

- Analyse der jeweiligen Situation: Wie kann die Belegschaft bedarfsgerecht gestärkt werden? Wie lassen sich Kompetenzen optimal nutzen?
- Passgenaues Angebot unter Berücksichtigung von Vertrauensentwicklung: ein gutes Miteinander von Führung und Belegschaft
- Erfolge sichtbar machen und Motivation sichern: Begleitung der Veränderungsprozesse durch passende Kommunikation, verschiedene Analyse- und Dialogformen.
- Ressourcen bündeln und Synergien nutzen: Entwicklung von hybrider Arbeit im Team, Vernetzung fördern.



VIELEN  
DANK.

