



Krankenstände reduzieren



**Nachhaltige Lösungen zur deutlichen
Reduktion des Krankenstands
und der Kosten**

MINDSKILLS – MESSBARER WACHSTUMSERFOLG
WWW.MIND-SKILLS.COM

Executive Summary

Krankenstände zählen heute zu den größten wirtschaftlichen und organisatorischen Herausforderungen für Unternehmen. Sie liegen auf einem historisch sehr hohen Niveau. Neben direkten Kosten führen Fehlzeiten zu Produktivitätsverlusten, zusätzlichen Belastungen für Teams und einer zunehmenden Verschärfung bestehender Personalengpässe. Besonders psychische Erkrankungen gewinnen als Ursache langfristiger Arbeitsunfähigkeit zunehmend an Bedeutung. Das stellt viele Unternehmen vor neue Herausforderungen im Umgang mit Gesundheit und Prävention.

Wie relevant das Thema ist, zeigt ein einfaches Beispiel: Bei durchschnittlichen Kosten von rund 450 Euro pro Fehltag trägt ein Unternehmen mit 100 Mitarbeitenden und dem aktuellen deutschen Durchschnitt von 23,9 Krankheitstagen pro Person direkte Fehlzeitenkosten von über 1 Million Euro pro Jahr. Das ist einer der größten versteckten Kostenblöcke im Unternehmen. Bereits zwei Krankheitstage weniger pro Person bei 100 Leuten können ein Einsparpotenzial von rund 90.000 Euro jährlich schaffen.

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Frage an Bedeutung, welche Faktoren hohe Krankenstände tatsächlich beeinflussen und welche Maßnahmen Unternehmen ergreifen können, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden langfristig zu stärken.

Es werden praxisnahe Lösungsansätze vorgestellt – auf individueller Ebene und auf organisationaler. Wenn auch Sie Aspekte wie hohen Zeitdruck, Multitasking, ständige Ausfälle von Mitarbeitenden, Demotivation oder Dauerstress etc. kennen, dann wird Ihnen diese Lektüre helfen.



Inhalt

Introduction	03
Mission and Vision	04
Our Services	05
Our Approach	06
Case Studies	07
Client Testimonials	08
Team Expertise	09
Pricing Options	10
Project Timeline	11
Client Onboarding	12
Contact Us	13

Vorwort

Stress, hohe Krankenstände, stockende Digitalisierung, Konflikte und innere Kündigung, leider Alltag heutzutage.

Viele Unternehmen probieren es mit mehr Software, Benefits, teurem Recruiting oder mehr Wissensinput durch klassische Seminare. Aber mehr Wissen verändert kein Verhalten. Und ein Büro-Obstkorb löst keine Probleme.

Denn die Ursache sind negative Verhaltensgewohnheiten! Stress, Konflikte, Widerstände gegen Veränderungen sind Routinen im Gehirn. Genau da setzen wir an: Mit individualisierter Personalentwicklung verbessern wir Krankenstände und Produktivität um 20 % innerhalb von 2 Monaten.

Mehrere Studien zu unseren Trainings belegen, dass ca. 95 % unserer Teilnehmer ihr Verhalten bereits nach wenigen Stunden dauerhaft verändern. D.h. Mitarbeitende werden leistungsfähiger und stressfreier gleichzeitig.

Das spart mehrere tausend Euro pro Mitarbeiter. Lassen Sie uns dazu sprechen. Nun viel Spaß und Erkenntnisse aus der Lektüre.



Dr. Martin Kreienkamp
CEO bei Mindskills



1. Aktuelle Entwicklung der Krankenstände in Deutschland

Hohe Krankenstände gehören mittlerweile zu den größten Herausforderungen für Unternehmen, denn Sie liegen auf dem historisch höchsten Niveau. Das stellt ein massives Unternehmensrisiko dar. Fehlende Mitarbeitende bedeuten nicht nur kurzfristige Ausfälle, sondern auch steigende Kosten, höhere Belastungen für Teams und Produktivitätsverluste (Pimpertz & Holtmeyer, 2025). Der Krankenstand frisst unbemerkt die Gewinnmargen auf.

Wie groß die wirtschaftlichen Auswirkungen tatsächlich sind, zeigt ein einfaches Rechenbeispiel: Ein Unternehmen mit 100 Mitarbeitenden und dem bundesweiten Durchschnitt von 23,9 Krankheitstagen pro Person verliert jährlich rund 2.390 Arbeitstage. Bei durchschnittlichen Kosten von 450 Euro pro Fehltag entstehen dadurch direkte Kosten von rund 1,08 Millionen Euro pro Jahr.

**100 Mitarbeitende × 23,9
Krankheitstage × 450 Euro =
1.075.500 € Kosten**

Dabei werden ausschließlich die direkten Kosten berücksichtigt. Nicht eingerechnet sind zusätzliche

Belastungen wie Projektverzögerungen, Produktivitätseinbußen, Qualitätsverluste, Überstunden oder die Mehrbelastung für verbleibende Teams. Krankenstände sind längst nicht mehr nur ein Gesundheitsthema, sie sind ein relevanter wirtschaftlicher Faktor (AOK Fehlzeitenreport, 2025; Pimpertz & Holtmeyer 2025).

Gleichzeitig zeigt dieses Beispiel auch, welches Potenzial bereits in kleinen Verbesserungen steckt. Reduziert ein Unternehmen mit 100 Mitarbeitenden seine krankheitsbedingten Fehlzeiten um lediglich zwei Tage pro Person und Jahr, ergibt sich bereits ein Einsparpotenzial von rund 90.000 Euro jährlich.

**100 Mitarbeitende × 2
vermiedene Krankheitstage ×
450 Euro = 90.000 € gespart**

Die Relevanz dieses Themas spiegelt sich auch in den aktuellen Zahlen wider. Laut AOK waren deutsche Beschäftigte im Jahr 2024 durchschnittlich 23,9 Tage arbeitsunfähig. Gleichzeitig steigen die krankheitsbedingten Fehlzeiten seit mehreren Jahren kontinuierlich an. Besonders betroffen sind Branchen mit hohen körperlichen und psychischen Belastungen (AOK Fehlzeitenreport, 2025).

Die Folgen reichen dabei weit über einzelne Krankmeldungen hinaus. Fällt Personal aus, verteilt sich die Arbeit auf die verbleibenden Mitarbeitenden. Die Arbeitsbelastung steigt, Stress nimmt zu und die Gefahr weiterer Ausfälle wächst. Mehr Fehlzeiten führen zu mehr Belastung. Mehr Belastung führt zu weiteren Fehlzeiten. So entsteht ein selbstverstärkender Teufelskreis (siehe Grafik). Besonders fachlich starke Unternehmen mit schwachen menschlichen und strukturellen Gegebenheiten sind betroffen, also oft der klassische Mittelstand (Pimpertz & Holtmeyer, 2025).

Abbildung: Der Fehlzeiten-Teufelskreis



Negative ökonomische Folgen von hohem Krankenstand:

- Produktivitätsverluste
- Verzögerungen bei Projekten
- Qualitätsmängel
- Überstunden und Dauerstress bei anderen Mitarbeitenden
- Wissensverlust
- sinkende Kundenzufriedenheit
- höhere Fluktuation

Es entstehen also weitaus mehr Kosten als nur die Entgeltfortzahlung. Das ist ein erheblicher Wettbewerbsnachteil.

Gleichzeitig verändern sich die Ursachen von Fehlzeiten. Neben klassischen Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems gewinnen psychische Belastungen zunehmend an Bedeutung. Stress, Überforderung und mentale Erschöpfung zählen heute zu den wichtigsten Einflussfaktoren langfristiger Arbeitsunfähigkeit. Unternehmen stehen daher vor der Herausforderung, nicht nur körperliche Gesundheitsrisiken zu reduzieren, sondern auch die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden aktiv zu fördern (Pimpertz & Holtmeyer, 2025). Für Unternehmen stellt sich daher eine zentrale Frage:

Welche Faktoren sorgen für hohe Krankenstände und welche Maßnahmen helfen Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit langfristig zu stärken?

2. Ursachen hoher Fehlzeiten

2.1 Warum psychische Belastungen immer häufiger zu Fehlzeiten führen

Ein Mitarbeiter fehlt montags schon zum dritten Mal ohne Attest. Die Kollegen übernehmen den Job, schweigen, und die Führungskraft hofft, dass das Problem sich von selbst löst. Wegsehen aber macht das Problem nur größer und steigert die Kosten. Während viele Unternehmen den Krankenstand als unvermeidbare Folge gesellschaftlicher Entwicklungen betrachten, zeigen aktuelle Erkenntnisse, dass ein erheblicher Teil der Fehlzeiten durch gezielte organisatorische, kulturelle und gesundheitsfördernde Maßnahmen beeinflusst werden kann.

Die Ursachen hoher Krankenstände sind vielfältig und entstehen häufig durch das Zusammenwirken organisatorischer, psychischer und körperlicher Belastungsfaktoren. Besonders deutlich wird diese Entwicklung beim Thema psychische Gesundheit, das für Unternehmen zunehmend an Bedeutung gewinnt.



Abbildung: Befragungsergebnisse zu Ursachen von Krankenstand

Psychisch bedingte Fehlzeiten sind innerhalb weniger Jahre um rund 47 Prozent gestiegen und zählen



mittlerweile zu den wichtigsten Ursachen langfristiger Arbeitsunfähigkeit. Gleichzeitig verursachen psychische Erkrankungen deutlich längere Ausfallzeiten als viele andere Krankheitsbilder und sind mit einem erheblichen Anteil an Frühverrentungen verbunden (AOK Fehlzeitenreport., 2025; Bernatzeder, 2018).

Dass psychische Belastungen zu einem zentralen Thema geworden sind, zeigt sich nicht nur in den Fehlzeitenstatistiken. In aktuellen Befragungen werden psychische Erkrankungen häufiger als Ursache steigender Krankenstände bezeichnet als Atemwegserkrankungen oder die Folgen der Corona-Pandemie. Dies verdeutlicht, dass die psychische Gesundheit zunehmend als zentrale Herausforderung der modernen Arbeitswelt wahrgenommen wird. Was Beschäftigte besonders belastet:

- Hohe Anforderungen und Arbeitsverdichtung
- Ständiger Zeitdruck
- Häufige Unterbrechungen im Arbeitsalltag
- Permanente Erreichbarkeit
- Konflikte im Team
- Mangelnde Wertschätzung
- Fehlende Kommunikation oder unklare Verantwortlichkeiten
- Hohe Erwartungen bei geringer Unterstützung

In vielen Fällen entwickeln sich diese Faktoren zu dauerhaften Stressoren, die

langfristig die Gesundheit beeinträchtigen (Bernatzeder, 2018). Besonders kritisch sind psychische Erkrankungen aufgrund ihrer häufig überdurchschnittlich langen Ausfallzeiten.

2.2 Stress und Belastung als Treiber gesundheitlicher Risiken

Aus arbeitspsychologischer Sicht entsteht Stress insbesondere dann, wenn hohe Anforderungen auf geringe Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten treffen. Beschäftigte erleben Situationen als belastend, wenn sie komplexe Aufgaben bewältigen müssen, jedoch nur begrenzte Kontrolle über Arbeitsabläufe, Entscheidungen oder Ressourcen besitzen.

Wer dauerhaft viel Verantwortung trägt, aber wenig Gestaltungsspielraum hat, erlebt häufiger Überforderung, Frustration und langfristigen Stress. Wodurch dann das Risiko für psychische Erkrankungen, Erschöpfung sowie Herz-Kreislauf-Erkrankungen erhöht wird. Weitere Belastungsfaktoren ergeben sich durch soziale Konflikte, Über- oder Unterforderung, Konkurrenzsituationen sowie physische Einflüsse wie Lärm, Schlafmangel oder ungünstige Arbeitsbedingungen (Ernst et al., 2022).

Problematisch wird Stress vor allem dann, wenn er zum Dauerzustand wird und Erholung ausbleibt.

Mögliche Folgen durch chronischen Stress:

- Erschöpfung und Burnout
- Angststörungen und Depressionen
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Kopf-, Nacken- und Rückenschmerzen
- Geschwächtes Immunsystem
- Höhere Anfälligkeit für Infektionen

Zusätzlich steigt die Wahrscheinlichkeit für gesundheitsschädliche Verhaltensweisen wie Bewegungsmangel, ungesunde Ernährung, Rauchen oder erhöhten Alkoholkonsum (Ernst et al., 2022).

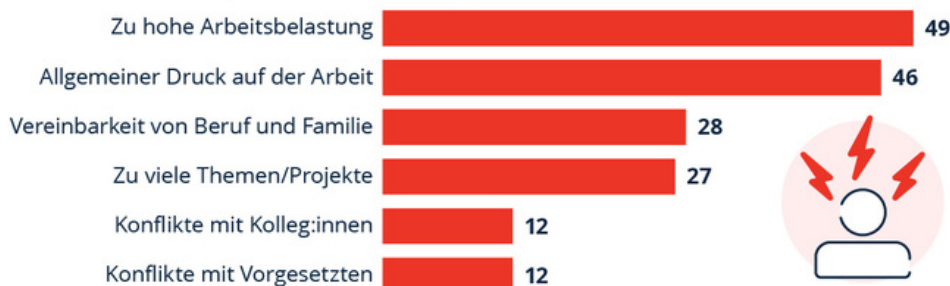
Stress und Erschöpfung gehören allerdings für viele Beschäftigte inzwischen zum Arbeitsalltag. Ein Großteil der Erwerbstätigen berichtet, den Arbeitstag regelmäßig müde, erschöpft oder gestresst zu beenden (siehe Grafik).

2/3 gehen müde und gestresst in den Feierabend

Anteil der Befragten, die sich normalerweise folgendermaßen am Ende eines Arbeitstages fühlen (in %)



Hauptgründe dafür, müde und abgeschlagen/ gestresst und unruhig nach Hause zu kommen



Basis: 1.505 Erwerbstätige in Voll- und Teilzeit (18-67 Jahre) in Deutschland; August 2025
Quelle: Statista+ Research



statista+

Abbildung: Gestresste Erwerbstätige

2.3 Was hohe Krankenstände über eine Organisation verraten

Neben psychischen Erkrankungen zählen Muskel-Skelett-Erkrankungen weiterhin zu den häufigsten Ursachen krankheitsbedingter Fehlzeiten. Rückenbeschwerden, Bandscheibenvorfälle sowie Schulter- und Nackenschmerzen entstehen häufig durch körperliche Überlastung, schlechte ergonomische Bedingungen oder mangelnde Bewegung. Körperliche Beschwerden und psychische Belastungen treten häufig gemeinsam auf und können sich gegenseitig verstärken. Auch Atemwegserkrankungen verursachen regelmäßig hohe Fehlzeiten, wobei diese in der Regel kürzer ausfallen als psychisch oder muskuloskeletal bedingte Ausfälle (Schenkel et al., 2025).

Hohe Krankenstände sind einerseits ein individuelles Gesundheitsproblem (bspw. durch zu wenig Resilienz-fähigkeit), aber auch ein organisatorisches Fehlmanagement (bspw. unpassendes Führungsverhalten oder schlechte Kommunikationskultur).

Hohe Krankenstände entstehen häufig dort, wo Personalmangel, Arbeitsverdichtung, fehlende Ressourcen oder Führungsprobleme den Arbeitsalltag prägen. Wenn Beschäftigte dauerhaft hohe Arbeitsmengen bewältigen müssen und gleichzeitig nur geringe Unterstützung erfahren, steigt das Risiko von Überforderung und emotionaler Erschöpfung erheblich. Die Folge sind steigende Fehlzeiten, die wiederum den Druck auf die verbleibenden Mitarbeitenden erhöhen und einen sich selbst verstärkenden Kreislauf aus Belastung, Ausfällen und zusätzlicher Arbeitsverdichtung erzeugen (Schenkel et al., 2025).

Unternehmen stehen daher vor der Aufgabe, Arbeitsbedingungen, Führungsverhalten, Gesundheitsförderung und Belastungsmanagement ganzheitlich zu betrachten, um langfristige Fehlzeiten wirksam zu reduzieren und die Leistungsfähigkeit ihrer Belegschaft nachhaltig zu sichern (Bernatzeder, 2018; Ernst et al., 2022; Schenkel et al., 2025).

Häufig funktioniert das Unternehmen nur noch, solange der Geschäftsführer und ein paar Leistungsträger permanent Druck erzeugen, aber nicht, weil es strukturell gesund aufgestellt ist. Die Struktur (Prozesse, Führung, Kultur) sind nicht schnell und gut genug mit der Komplexität mitgewachsen.

3. Lösungen zur Reduktion des Krankenstands

Behandeln Sie wirkungslos nur die Symptome mit Benefits wie einem Obstkorb, oder haben Sie schon die Ursachen des Krankenstands merklich reduziert?



Die Analyse der Ursachen hoher Krankenstände verdeutlicht das breite Spektrum an Ursachen. Vielleicht haben Sie schon Obstkorb, Homeoffice und ein paar „Feelgood“-Maßnahmen eingeführt.

Trotzdem bleiben die Zahlen hoch. Warum? Der Versuch mit Nettigkeiten strukturelle Probleme zu übertünchen scheitert langfristig immer: schlechte Führung, fehlende Klarheit, Überlastung, keine echte Perspektive für Leistungsträger. Die Leute werden nicht krank wegen eines Apfels mehr oder weniger pro Woche.

Ein Maschinenbauunternehmen mit 120 Mitarbeitenden stocherte jahrelang im Dunkeln, bis eine ehrliche Mitarbeiterbefragung zeigte: Die Führung kommunizierte schlecht, Fehler wurden bestraft, Lob gab es kaum, und Weiterbildung war nur in der Theorie existent. Daraufhin investierte das Unternehmen in bessere Führung, offene Kommunikation und echte Entwicklungsmöglichkeiten mit spürbarem Erfolg.

Es geht daher um das Zusammenwirken von organisatorischen Rahmenbedingungen, Führungsverhalten und individuellen Belastungsfaktoren. Entsprechend erfordert die nachhaltige Reduzierung von Fehlzeiten einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die psychische Widerstandsfähigkeit der Beschäftigten berücksichtigt (Ernst et al., 2022; Bernatzeder, 2018).

3.1 Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen schaffen

Ein wichtiger Hebel zur Reduzierung von Fehlzeiten liegt in der Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen. Arbeitsplätze und Prozesse sollten so gestaltet werden, dass Belastungen reduziert und Mitarbeitenden mehr Gestaltungsspielraum ermöglicht wird. Insbesondere bei hohen Arbeitsanforderungen ist es wichtig, Mitarbeitenden ausreichend Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsabläufe, Prioritäten und Zeitplanung zu ermöglichen. Das reduziert Stress und stärkt das Gefühl, die eigenen Aufgaben aktiv beeinflussen zu können (Ernst et al., 2022).

Hier ein paar erste Tipps, wie dies gelingen kann:

- **Gesundheitsdaten sollten systematisch erfasst und ausgewertet werden:** bspw. Krankenquote, Belastungsschwerpunkte, Psychische Gefährdungsbeurteilung, BEM & Krankenrückkehrergespräche. Überdies helfen auch weitere KPI's zur Übersicht der Lage, z.B. Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen, Messungen der Kompetenzen der Mitarbeitenden, Analysen zu den Erwartungen von Bewerbern, Systematische Auswertungen der Personalakten (bspw. zum Altersschnitt). Denn nur wer Ursachen kennt, kann gezielt handeln.
- **Ergonomische Arbeitsplatz-Einrichtung sicherstellen:** überprüfen in welchen Abteilungen die häufigsten Krankmeldungen wegen körperlicher Überanstrengung vorherrschen und die dann mittels Ergonomie-Berater oder Unterstützung von der Betriebskrankenkasse optimieren.
- **Permanente Erreichbarkeit reduzieren gegen den Dauerstress:** Die häufigen Unterbrechungen im Arbeitsalltag sowie der Druck ständig erreichbar sein zu müssen sorgt schnell für emotionale Erschöpfung und den Sägeblatt-Effekt, also das jemand nicht effektiv arbeitet wegen fehlendem Fokus.
- **Sinnlose Meetingkultur abschaffen:** bspw. Zeitblöcke festlegen (z.B. von 10–13 Uhr), in denen keine Meetings stattfinden dürfen. Zudem den Kreis der eingeladenen klein halten, es dürfen nicht mehr als 7–8 Personen maximal teilnehmen, denn sonst beteiligen sich die meisten nicht und vergeuden nur die wertvolle Arbeitszeit.
- **Systematisches BGM-System installieren:** Psychische Gesundheit ist keine Luxusfrage, sondern die Basis nachhaltiger Leistung. Es gibt eine gesetzliche Pflicht zur

betrieblichen Gesundheitsvorsorge in Deutschland. Viele Arbeitgeber verpassen die Chance sich dazu bei staatlichen Stellen oder ihrer Betriebskrankenkasse beraten zu lassen. Mit deren Hilfe sind erste oder erweiterte BGM-Maßnahmen in wenigen Monaten eingeführt.

- **Grundbedürfnisse beachten:** Eines der menschlichen Grundbedürfnisse ist das nach Abwechslung. Manche Menschen benötigen mehr Abwechslung, andere nur wenig. Dennoch braucht es jeder, selbst ein Beamter, der seit 30 Jahren in seinem Job ist. Denn Lernstillstand kann auch nur Erschöpfung führen: Aufgaben ohne Entwicklungspotenzial fördern Demotivation und emotionalen Burnout. Warum also nicht mal durch Aufgaben-Teilung oder Aufgaben-Rotation im Team für mehr Abwechslung sorgen. Oder sich eine Abteilung selbst mal innovative Neuerungen einmal pro Quartal überlegen lassen und dann selbstbestimmt (nach vorheriger Abklärung mit dem Management) umsetzen lassen (das fördert das Kompetenz-Erleben, was ebenfalls ein menschliches Grundbedürfnis darstellt).
- **Reduzieren Sie die Bürokratie:** Muss es wirklich schon ein großes SAP-Modul sein zur Erfassung der Daten? Oder gegenteilig arbeiten Sie beim CRM noch mit Excel? Beides sind die Enden des Spektrums und bedeuten viel Aufwand in der Bearbeitung und Pflege. Wahrscheinlich ist vielen

Firmen mehr geholfen, wenn ERP- oder CRM-Software genutzt wird, die eher einfach gehalten ist und auf die Belange der Firma einmal mit passenden Schnittstellen angepasst wurde.

- **Reduzieren Sie den Zeitdruck:** Das ist einfacher gesagt als getan in Zeiten von Arbeitsverdichtung und Personalmangel. Dennoch möglich, bspw. mit Automatisierungen durch Excel-Formeln, automatisierte Aufgaben-Sequenzen via Zape, Make oder n8n, oder eine Stufe komplexer mittels KI-Agenten. Hören Sie auf KI nur für Prompts zu verwenden, es gibt Übersichtsseiten für welche Analysen oder immer wiederkehrenden Aufgabenschritte KI sinnvoll genutzt werden kann. Da gibt es in vielen Bereichen jede Menge Möglichkeiten, in der Daten-Analyse, in der Dokumentation, im Marketing, im Sales-Bereich, im Controlling, in der Strategie-Ausarbeitung etc. Die Automatisierungen oder KI-Agenten bedeuten für einige Wochen zwar zusätzlichen Aufwand, danach aber jahrelange Zeit- und Kostenersparnis. Ständiger Zeitdruck muss nicht sein. Nicht umsonst werden einige Tech-Konzerne als die wertvollsten Unternehmen der Welt an der Börse gesehen.

3.2 Resilienz und individuelle Gesundheitskompetenz stärken

Ebenso wichtig ist es, Mitarbeitende beim Aufbau eines gesunden Umgangs mit Stress zu unterstützen.

Was Mitarbeitende im Umgang mit Stress wissenschaftlich basiert unterstützt:

- Effektives Zeit- und Selbstmanagement
- Strukturierte Problemlösungsgespräche untereinander
- Bewegung und körperliche Aktivität
- Entspannungs- und Regenerationstechniken
- Ausreichende Erholungsphasen
- Reflexion belastender Denkmuster und Aufbau der Resilienzfähigkeit
- Anwenden von Stressmanagement-Techniken
- Soziale Netzwerke innerhalb und außerhalb des Unternehmens

Ein wichtiger Ansatz zur Vorbeugung von Fehlzeiten ist die gezielte Stärkung von Resilienz. Resilienz beschreibt die Fähigkeit, auch unter Belastung handlungsfähig zu bleiben und mit Herausforderungen konstruktiv umzugehen. Die gute Nachricht ist, dass Resilienz bzw. mentale Widerstandsfähigkeit keine feste Persönlichkeitseigenschaft ist, sondern gezielt entwickelt werden kann. Wichtige Schutzfaktoren sind stabile soziale Beziehungen, Anwendung von kurzen

Entspannungsübungen, Optimismus, Selbstwirksamkeit, kognitive Flexibilität sowie die Fähigkeit, Herausforderungen als lösbare Aufgaben zu betrachten. Unternehmen können diese Kompetenzen durch Trainingsprogramme und präventive Maßnahmen gezielt fördern (Bengel et al., 2012).



So kann neben Maßnahmen wie Bewegte-Pause-Programmen oder störungsfreien Pausen in Pausenräumen vor allem dort angesetzt werden, wo Stress entsteht, nämlich in Bewertungssystemen bzw. Denkmustern im Gehirn. Das ist der größte Hebel, denn Spitzensportler oder hochrangige Politiker haben es gelernt mit viel Zeitstress, Leistungsdruck oder Anfeindungen umzugehen und dennoch nicht ins Burnout zu geraten. Dies kann jeder mit den passenden Trainings erlernen.

Resilienz lässt sich sowohl auf individueller als auch auf organisationaler Ebene stärken. Einige Maßnahmen richten sich an alle Mitarbeitenden und fördern beispielsweise Optimismus, Selbstwirksamkeit, Durchhaltevermögen oder einen gesunden Umgang mit Belastungen. Andere Angebote unterstützen gezielt Beschäftigte, die in besonders anspruchsvollen oder belastenden Arbeitsbereichen tätig sind. Die größten Erfolge erzielen Unternehmen jedoch dann, wenn sie individuelle Maßnahmen mit gesundheitsorientierter Führung und einer unterstützenden Arbeitsorganisation verbinden. So werden nicht nur die persönlichen Ressourcen der Mitarbeitenden gestärkt, sondern auch die Ursachen von Belastungen im Arbeitsumfeld reduziert (Bengel et al., 2012). Dies sollte nicht vernachlässigt werden, denn die Kosten der Mitarbeiter-Fluktuation sind hoch. Die Kosten für Ersatz belaufen sich oft auf 50–100 % eines Jahresgehalts pro Abgang (inkl. Recruiting-Maßnahmen, Onboarding-Zeiten etc.)



3.3 Gesundheit als Führungsaufgabe und Kulturmanagement verstehen

Die nachhaltige Senkung von Krankenständen gelingt selten durch Einzelmaßnahmen. Vielmehr zeigt sich, dass erfolgreiche Gesundheitsförderung auf drei Ebenen ansetzt: bei den Mitarbeitenden, den organisatorischen Rahmenbedingungen und den Führungskräften (Bernatzeder, 2018). Führungskräfte bestimmen maßgeblich die Kultur und Kommunikation der Mitarbeitenden sowie auch deren Gesundheitsverhalten mit.

Hier ein paar erste Tipps, wie gesundheitsorientierte Führung gelingen kann:

- **Wertschätzung leben:** offene und zeitgleich wertschätzende Kommunikation und frühzeitige Unterstützung tragen dazu bei gesundheitliche Risiken früh zu erkennen und ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen.
- **Entwicklung der Mitarbeitenden prägen:** Führungskräfte können Entwicklungsgespräche statt nur als Pflichtterminen als Chance sehen, um ein High-Performer Team zu entwickeln, was der Führungskraft selbst letztlich durch weniger Problemfälle und weniger Arbeit zugutekommt.

- **Verbesserungen als Normalität einführen:** Strukturelle und kommunikative Verbesserungen können nur gelingen, wenn das passende Mindset vorherrscht. Wer also offen ist als Führungskraft für Fehler sowie für Verbesserungsvorschläge, der kann auch wirklich etwas zum Guten optimieren. Psychologische Sicherheit wird mit Fehlertoleranz, regelmäßigen und systematischen Feedbackrunden sowie informellem Small talk bspw. hergestellt. Dies sind erlernbare Kompetenzen. Psychologische Unsicherheit ist ein Dauerstressor, da unser Gehirn Ungewissheit als Bedrohung wertet. Mitarbeitende, die Probleme offen ansprechen dürfen, melden sich früher. So vermeidet man lange Ausfallzeiten.
- **Unklare Führungskommunikation erzeugt Stress:** Fehlende Rückmeldungen und widersprüchliche Vorgaben sorgen für innere Anspannung bei Mitarbeitenden. Daher benötigen Führungskräfte eine Kommunikations-Toolbox mit verschiedenen Methoden, die sie je nach Situation passend anwenden können. Genauso sollte es übrigens auch beim Führungsstil sein, der situativ angepasst werden sollte. Das können erfahrungsgemäß nur die wenigsten Menschen, daher ist es nötig dies zu erlernen für die Führungsrolle.
- **Alle vier Wochen anonyme 3min. Kurzbefragungen durchführen, um den Puls des Teams bzw. der Belegschaft zu messen:** Was läuft gut, was weniger gut und was könnten Verbesserungsvorschläge sein. Einmal im Monat so konstantes Feedback für einen KVP bekommen, d.h. ständig kommen neue Ideen zur Verbesserung rein und die besten werden umgesetzt. Das steigert die Motivation und die Produktivität gleichermaßen. Durch die anonyme Umsetzung (bspw. als anonymer Vorschlagskasten oder als Google drive / Sharepoint Dokument) wird niemand Angst haben auch kreative Ideen oder seine echte Meinung zu äußern. So kann man reagieren bevor die Fehlzeiten steigen.
- **Strukturierte Rückkehrgespräche einführen, aber richtig:** Kein Verhör, sondern ein ehrliches Gespräch nach Rückkehr aus einer längeren Krankheitsperiode, das zeigt: Der Mitarbeiter wurde vermisst. So entsteht Vertrauen, und man findet gemeinsam Lösungen sowie Verbesserungsideen für zukünftige Gesundheitsprävention.
- **Gesunde Teams starten mit gesunder Führung:** Selbsterkenntnis kann manchmal unangenehm sein. Aber wenn eine Führungskraft selbst Gewichtsprobleme hat, keinen Sport macht, raucht, regelmässig zur Alkoholflasche greift, oder ein Benehmen wie Bernd Stromberg hat, dann darf sich niemand wundern, wenn es im Team viele ihr gleichtun.

4. Zusammenfassung

Gesundheit ist kein Nebenschauplatz, sondern ein entscheidender Erfolgs- und Kostenfaktor für Unternehmen.

Hohe Krankenstände sind das Ergebnis des Zusammenspiels aus individuellen Belastungen, Führungsverhalten, Arbeitsbedingungen und organisatorischen Rahmenbedingungen. Viele Unternehmen machen den Fehler zu glauben, dass mehr Recruiting-Offensiven, HR-Programme & Benefits, mehr Software oder mehr Seminare die Lösung bringen. Dabei investieren Sie fünfstellige Summen in der Hoffnung, man könne ein menschliches Erschöpfungsproblem mit logischen, betriebswirtschaftlichen Mitteln „weg-optimieren“ und lösen. Aber mehr Ressourcen verstärken nur ein ineffizientes System. Geld heilt keine toxische Kultur und Software senkt kein Stresslevel.

Das wahre Problem ist nicht der Mangel an Fachkräften oder Technik, sondern es sind die fehlenden Kompetenzen sowohl bei den Führungskräften, als auch bei den Mitarbeitenden. Soziale und strukturelle Probleme (wie mangelnde Eigenverantwortung und ineffiziente

Prozesse) kann man nicht mit fachlicher Logik lösen. Solange man Menschen wie Akten behandelt, wird jeder neue Mitarbeiter im selben Demotivations-System landen und nach kurzer Zeit ebenfalls ausfallen. In Wahrheit ist psychologisch fundierte Führung sowie Aufbau von Kompetenzen wie bspw. Resilienz bei den Mitarbeitenden der härteste Performance-Hebel eines jeden Unternehmens. Wenn Mitarbeitende und Führungskräfte andere Denkroutinen und Verhaltensgewohnheiten erlernen, dann ist das Fundament für die Zukunft gelegt. So klappt es dann auch besser zusätzlich Prozesse und Strukturen zu optimieren, ohne dass dadurch die nächste Krankenwelle ausgelöst wird.

Als besonders wirksam erweist sich also ein ganzheitlicher Ansatz aus den geschilderten drei Ebenen. Somit werden nicht nur die Voraussetzungen für weniger Fehlzeiten und Kostenreduktion geschaffen, sondern auch für mehr Motivation, Leistungsfähigkeit und Mitarbeiterbindung (Ernst et al., 2022; Bengel et al., 2012; Bernatzeder, 2018).

Unternehmen brauchen ein strategisches System zur Einführung dessen und keinen kosmetischen Aktionismus wie bspw. Benefits, der das Problem nur überdeckt. Noch mehr Druck oder Überlastung bzw. Geschäftsführer, die selbst 50+ Stunden/Woche arbeiten, sind ebenfalls keine nachhaltige Lösung.

Mit Blick auf die Zukunft wird die Bedeutung betrieblicher Gesundheitsförderung weiter zunehmen. Der demografische Wandel, der Fachkräftemangel sowie steigende psychische Belastungen in einer zunehmend dynamischen Arbeitswelt erhöhen den Handlungsdruck für Unternehmen. Weitere Trends wie soziale Entfremdung durch KI oder Social Media fördern sogar noch das Risiko psychischer Erkrankungen. Gesundheit entwickelt sich damit zunehmend von einer sozialen Verantwortung zu einem strategischen Wettbewerbsfaktor.

Langfristig wirtschaftlich erfolgreich werden vor allem jene Unternehmen sein, die nicht nur Gesundheitsförderung betreiben als Einzelmaßnahmen gegen akute Krankenstände, sondern als festen Bestandteil ihrer Unternehmensstrategie verankern. Denn gesunde Mitarbeitende sind die Grundlage für leistungsfähige Teams, eine starke Unternehmenskultur und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Geschäftsführer, Personalleitungen, HR-Verantwortliche, Personalentwickler und Führungskräfte benötigen Partner zur

Erstellung eines systematischen Vorgehens und einer strategischen sowie operativen Ausrichtung für mehr Gesundheit, Motivation sowie Krankenstand-Reduktion.

5. Gesundheit strategisch gestalten statt Fehlzeiten verwalten

Wenn Sie die erheblichen Kosten sowie den Stress durch hohe Krankenstände und Fluktuationen im Team reduzieren möchten, oder Fragen haben, wie die ersten Tipps ganz konkret am besten umgesetzt werden können, dann lassen Sie uns sprechen.

Mindskills unterstützt Unternehmen dabei, die Ursachen von Fehlzeiten systematisch zu analysieren, Belastungsfaktoren frühzeitig zu erkennen und nachhaltige Gesundheitsstrategien zu entwickeln. Unsere Programme verbinden wissenschaftlich fundierte Trainingsinhalte mit modernen digitalen Lernformaten und individueller Begleitung.

Dabei setzen wir auf:

- ➔ **KI-gestützte Lernpfade, die sich an den individuellen Entwicklungsbedarf anpassen**
- ➔ **Praxisnahe Online-Trainings, die sich flexibel in den Arbeitsalltag integrieren lassen**
- ➔ **Kompakte Learning Nuggets, die nachhaltiges Lernen in kurzen und kompakten Lerneinheiten ermöglichen**
- ➔ **Wissenschaftlich fundierte Methoden, die auf langfristige Verhaltensänderungen ausgerichtet sind und durch Studien eine hohe Wirksamkeit gezeigt haben**

Jedes Unternehmen hat unterschiedliche Belastungsfaktoren, Herausforderungen und Potenziale. Deshalb setzen wir nicht auf Standardprogramme, sondern auf individuelle Lösungen.

Die Trainingsinhalte konzentrieren sich dabei insbesondere auf die Handlungsfelder, die nachweislich einen Einfluss auf Krankenstände haben, bspw.:

- Gesunde Führung erlernen
- Resilienz und Stressmanagement stärken
- Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitenden verbessern
- Leistungsfähigkeit ab 50+ erhalten

Lassen Sie uns gemeinsam analysieren, welche Faktoren die Fehlzeiten in Ihrem Unternehmen beeinflussen und welche Maßnahmen den größten Hebel für Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit bieten. Bevor die besten Leistungsträger innerlich kündigen, ist es ratsam einen systematischen Blick auf die möglichen Umsetzungsschritte zur Reduktion von Krankenständen und Fluktuationen zu werfen. Vereinbaren Sie ein kostenfreies Strategiesgespräch mit den Expertinnen und Experten von Mindskills.



Holen Sie sich den Lösungsplan



Konnten Sie mit den bisherigen Maßnahmen durchschlagenden und nachhaltigen Erfolg erzielen? Vermutlich nicht, sonst würden Sie diese Lektüre nicht lesen.

Sie bekommen genaue Lösungsschritte von uns im persönlichen Gespräch. Im kostenfreien 20min. Strategie-Gespräch beleuchten wir Ihre Situation mittels Coachingfragen genauer und liefern weiteren Ideen-Input.

Mindskills – Messbarer Wachstumserfolg



<https://calendly.com/martin-kreienkamp/20min>



info@excelligence.net



www.excelligence.net



6. Literaturverzeichnis

- Bengel, J., Lyssenko, L. & Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. (2012). Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter. In Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung, Band 43. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA). <http://www.bzga.de>
- Bernatzeder, P (2018). Erfolgsfaktor Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Berlin: Springer Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-55249-0>
- Ernst, G., Franke, A. & Franzkowiak, P. (2022). Stress und Stressbewältigung. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA). <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-i118-2.0>
- Pimpertz, J. & Holtmeyer, L. (2025). Krankenstand in Deutschland: Entwicklung und Einflussfaktoren. In IW-Report (Nr. 26/2025). Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (IW). <https://hdl.handle.net/10419/319631>
- Schenkel, A., Meyer, M., Düring, A. & Baumgardt, J. (2025). Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2024. S. 345–421. In Badura, B. et al. (2025). Fehlzeiten-Report 2025. Berlin: Springer Verlag. https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen_Produkte/Buchreihen/Fehlzeitenreport/wido_fzr2025_ki_und_gesundheit_krankheitsbed_fehlzeiten.pdf