



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

ARBEIT:
SICHER +
GESUND

LINKED
PERSONNEL
PANEL

Gesundheit in der Arbeitswelt



**LINKED
PERSONNEL
PANEL**

Gesundheit in der Arbeitswelt

Inhalt

Einführung – – – – – 04

Die Studie – – – – – 06

Dimensionen von Gesundheit – – 08

**Gesundheit von Beschäftigten
in Deutschland** – – – – – 10

**Einflussfaktoren auf die Gesund-
heit von Beschäftigten** – – – – – 16

Einfluss durch Führungskräfte – – 22

Fazit – – – – – 26

Angebote für Betriebe – – – – – 28

Literaturverzeichnis – – – – – 30



Liebe Leser*innen,

Gesundheit und Arbeit sind auf vielfältige Weise miteinander verbunden. Gesundheit ist eine Voraussetzung, um arbeiten zu können. Sie kann durch Arbeit jedoch sowohl gefördert als auch belastet werden. Dieser Monitor wirft einen differenzierten Blick auf die Wechselwirkungen zwischen Gesundheit und Arbeit. Dafür betrachtet er Gesundheitsempfinden und Wohlbefinden sowie Krankheitstage und Präsentismus Tage von Beschäftigten in deutschen Betrieben.



Grundlage ist eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) aus dem Forschungsprojekt „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“. Die Ergebnisse zeigen: Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten werden durch viele Faktoren beeinflusst. Das Arbeitsumfeld gehört dazu. Das bedeutet auch: Geeignete Maßnahmen können Betriebe gesundheitsbedingte Ausfälle verringern und die Gesundheit ihrer Beschäftigten auf lange Sicht erhalten.

Die Studie liefert wertvolle Einblicke in die Situation von Beschäftigten unterschiedlicher Branchen. Durch die Kombination der Betriebs- und Beschäftigtenperspektive entsteht ein vielschichtiger Überblick zu Arbeitsumfeld und Gesundheit.

Arbeitsbedingungen besser machen – dafür steht das Programm ARBEIT: SICHER + GESUND des BMAS, das die Studienergebnisse in die weiteren Programmaktivitäten einbinden wird. Wir wünschen Ihnen mit dieser Lektüre wertvolle Erkenntnisse, die dazu beitragen sollen, das Bewusstsein für die Bedeutung eines gesunden Arbeitsumfelds zu stärken.

Freundliche Grüße

Das Team von ARBEIT: SICHER + GESUND



Den ausführlichen Forschungsbericht finden Sie auf der [Website des BMAS](#).

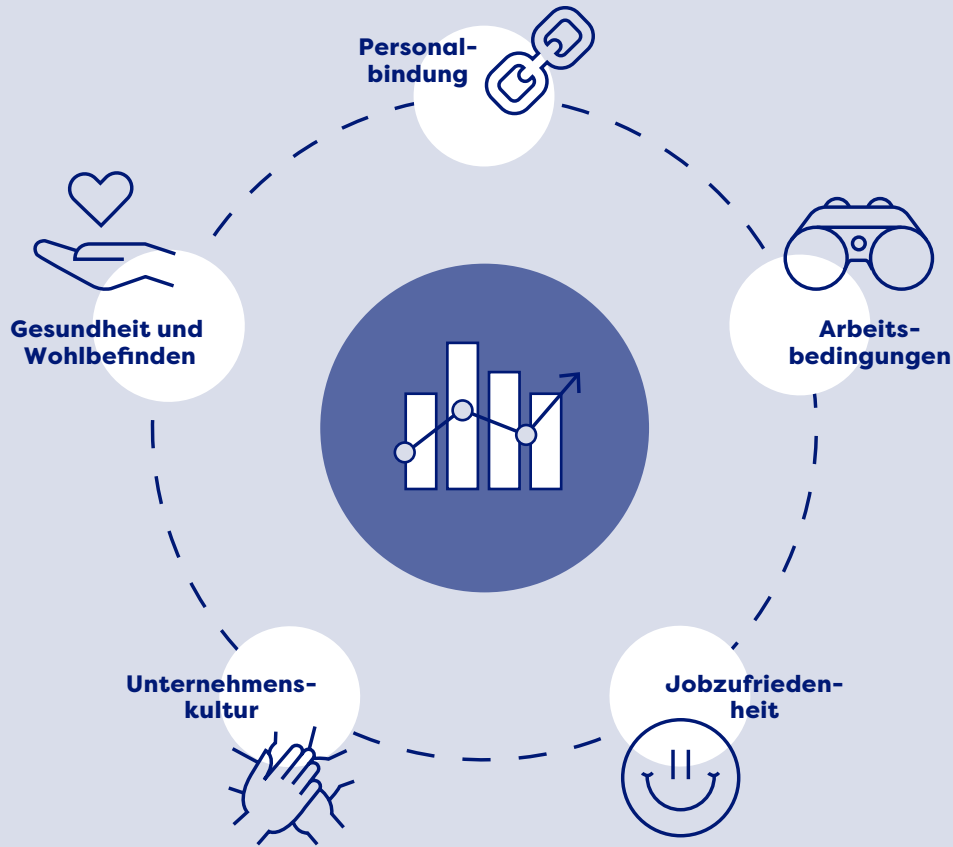
Die Studie

Die Grundlage für den Monitor ist das **Linked Personnel Panel (LPP)** des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

Der Monitor basiert auf den Ergebnissen der **Befragungswellen 2012 bis 2024**.

LINKED PERSONNEL PANEL (LPP)

Das LPP wird seit 2012 im Rahmen des Forschungsprojekts „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ erstellt und findet alle zwei Jahre statt. In jeder Erhebung befragt das IAB etwa 750 bis 1.200 mittlere und große Betriebe und 6.500 bis 7.500 Beschäftigte. Themen sind zum Beispiel Personalbindung, Unternehmenskultur, Arbeitsbedingungen, Jobzufriedenheit sowie Gesundheit und Wohlbefinden. In jeder Erhebung befragt das IAB neue Betriebe und einige Betriebe, die vorher bereits teilgenommen haben. So kann es Veränderungen erfassen und die Dynamik des Arbeitsmarkts nachhalten. Betriebe aus der Landwirtschaft, dem öffentlichen Sektor sowie Nichtregierungsorganisationen werden nicht berücksichtigt.



Dimensionen von Gesundheit

Die Studie untersucht die Gesundheit von Beschäftigten in deutschen Betrieben und welche Faktoren Einfluss darauf haben. Dabei können **individuelle Faktoren** wie Alter, Geschlecht oder soziales Umfeld genauso Auswirkungen auf die Gesundheit einer Person haben wie **Beschäftigungsmerkmale und betriebliche Faktoren** wie Arbeitsbedingungen, Führungsstil und die Arbeitsumgebung.

Statistiken der Krankenkassen erfassen nur Krankheitstage mit einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Tage). Die Studie misst hingegen sämtliche **Krankheitstage**, an denen die Beschäftigten in einem Jahr nicht gearbeitet haben. Das bedeutet, dass Fehlzeiten einberechnet werden, denen kein ärzt-

liches Attest zugrunde liegt. Zusätzlich erhebt sie **Präsentismus-Tage** – also alle Tage, an denen die Beschäftigten krank gearbeitet haben. Auch Personen, die keinen Tag krank waren oder krank gearbeitet haben, fließen in die Messung ein.

Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit: Sie umfasst auch das subjektive **Gesundheitsempfinden** und **Wohlbefinden** von Beschäftigten. Dabei ist nicht nur der körperliche Zustand einer Person gemeint, sondern auch, wie entspannt oder ausgeruht sie sich fühlt, wie gut ihre Stimmung oder ihr Aktivitätslevel ist und ob sie ihren Alltag interessant findet.

WOHLBEFINDEN

Ein von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) entwickelter Index, der mit fünf kurzen Fragen das psychische Wohlbefinden misst.

GESUNDHEITSEMPFINDEN

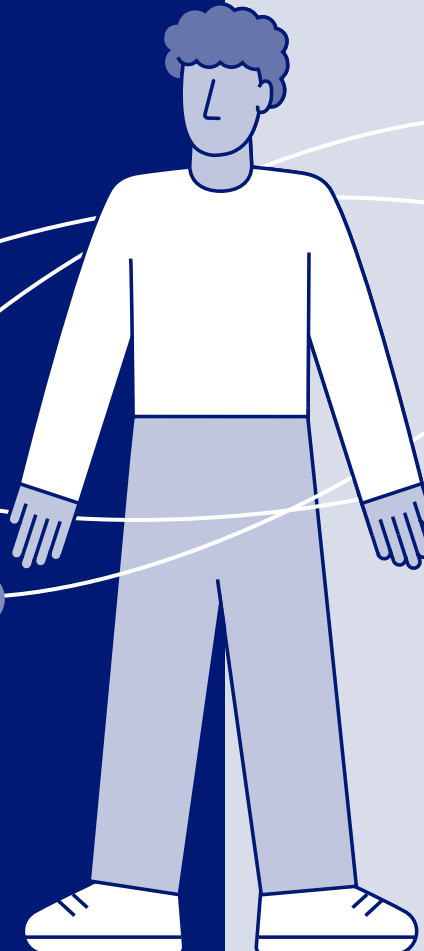
Selbsteinschätzung zum gegenwärtigen Gesundheitszustand.

KRANKHEITSTAGE

Alle Tage, an denen Beschäftigte in einem Jahr nicht gearbeitet haben, weil sie krank waren.

PRÄSENTISMUS

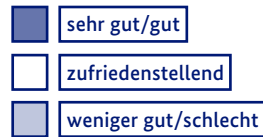
Alle Tage, an denen Beschäftigte trotz Krankheit gearbeitet haben.



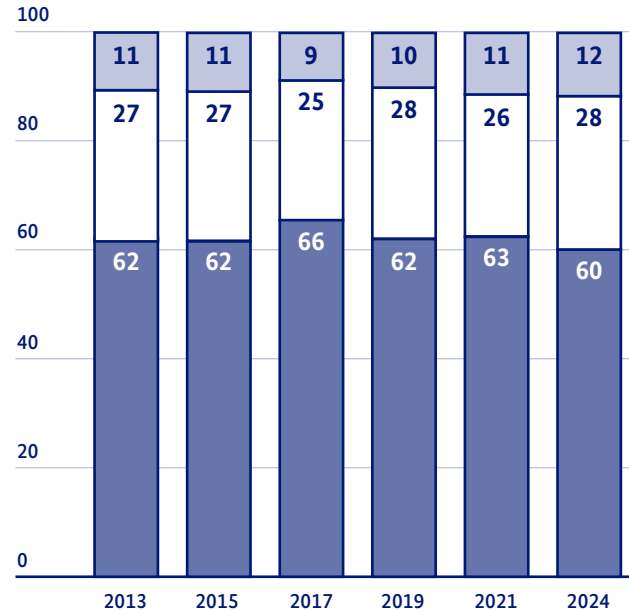
Gesundheit von Beschäftigten in Deutschland

Gesundheitsempfinden und Wohlbefinden

Das **Gesundheitsempfinden** der Beschäftigten in Deutschland blieb über die Erhebungen von 2013 bis 2024 größtenteils konstant. Auch während der COVID-19-Pandemie zeigten sich keine signifikanten Unterschiede. Etwas mehr als 60 Prozent berichten von guter bis sehr guter Gesundheit. Über die letzten elf Jahre hat sich die Bewertung ihres Gesundheitszustands bei den Beschäftigten also nicht geändert.



Gesundheitsempfinden
Anteil in %



WHO 5 INDEX

Das IAB misst das Wohlbefinden der Beschäftigten in Deutschland mit dem WHO-5 Index, einem Fragebogen zur Beurteilung des Wohlbefindens und der psychischen Gesundheit. Er misst die **gute Laune** einer Person, ihr Level an **Entspannung** und **Aktivität**, wie **ausgeruht** sie sich fühlt und wie **interessant** sie ihren **Alltag** findet. Der WHO-5 Index wird in mindestens null bis maximal 100 Punkten gemessen.

Das **Wohlbefinden** der befragten Personen blieb 2013 bis 2017 konstant. In den folgenden Befragungswellen 2019 bis 2021 sank der Wert von 60 auf 57 Punkte. Nach der COVID-19-Pandemie ist der Wert wieder auf das Niveau von 2019 gestiegen, bleibt aber auf niedrigerem Niveau als von 2013 bis 2017.

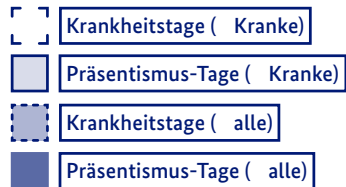
Wohlbefinden
nach dem WHO-5 Index



Krankheit und Präsentismus

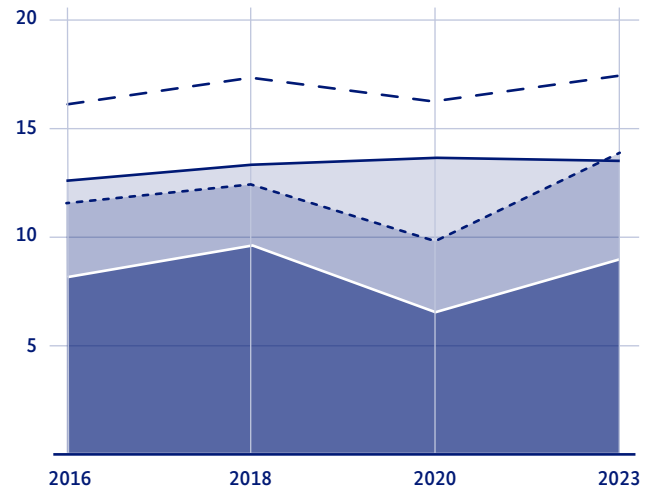
Mehr Veränderungen als beim Gesundheitsempfinden und Wohlbefinden zeigen sich bei der Anzahl und Dauer der Tage, an denen die Beschäftigten wegen Krankheit gefehlt (Krankheits-Tage) oder krank gearbeitet haben (Präsentismus-Tage).

Die Anzahl der **Krankheitstage** stieg von 2012 bis 2018 von elf auf 12,5 Tage pro Person. Bis 2020 sank die Zahl wieder auf zehn Tage. Der Rückgang ist laut der Studie ein Effekt der Maßnahmen zum Infektionsschutz mit strengen Abstands- und Hygieneregulungen. 2023 lagen die Krankheitstage mit 14 Tagen pro Beschäftigten deutlich über dem Niveau



vor der COVID-19-Pandemie. Das Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH Mannheim (ZEW) geht davon aus, dass ein Teil des Anstiegs auf eine verbesserte Erfassung durch die elektronische Übermittlung der AU-Tage zurückzuführen ist.

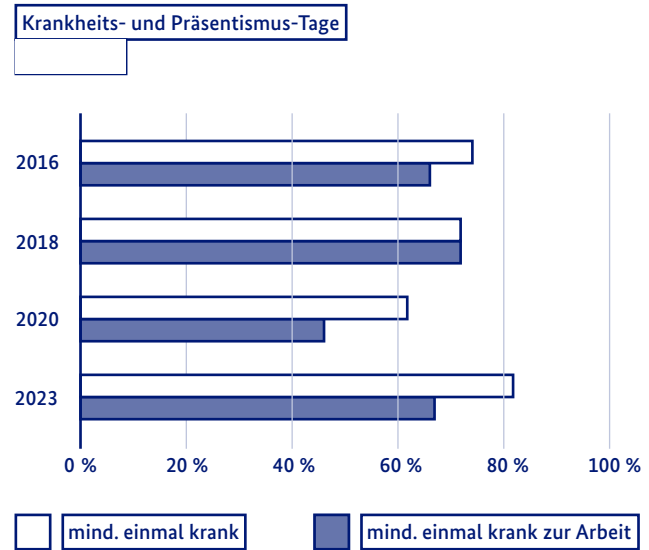
Krankheits- und Präsentismus-Tage
im Durchschnitt



Der Anteil der Beschäftigten, die **keinen Tag wegen Krankheit gefehlt** haben, lag vor 2020 bei etwa 30 Prozent. Während der COVID-19-Pandemie erreichte er einen Höchstwert von 38 Prozent. 2023 haben sich dann lediglich 18 Prozent der Beschäftigten nie krankgemeldet. Der starke Anstieg der Krankheitstage kann laut IAB nicht durch unterschiedlich starke Grippe-Wellen erklärt werden.

Krank zur Arbeit zu gehen, ist ein verbreitetes Phänomen: Etwa zwei von drei Beschäftigten geben an, gearbeitet zu haben, obwohl sie sich lieber krankgemeldet hätten. Die Zahl der **Präsentismus-Tage** lag 2016 bei neun und 2018 bei zehn Tagen. Dann erfolgte parallel zu den Krankheitstagen ein Rückgang auf sieben Tage. Nach der COVID-19-Pandemie lag die Zahl der Präsentismus-Tage wieder bei neun.

Die Analyse zeigt, dass Krankheitstage und Präsentismus zusammenhängen. Beschäftigte mit einer hohen Anzahl an Krankheitstagen weisen auch mehr Präsentis-



mus-Tage auf. Ein Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hält die Folgen von Präsentismus fest: Krank zu arbeiten erhöht das Risiko für Langzeit- und psychische Erkrankungen sowie Unfälle am Arbeitsplatz. Dadurch ergeben sich mehr Fehlzeiten und die Kosten für Unternehmen steigen.

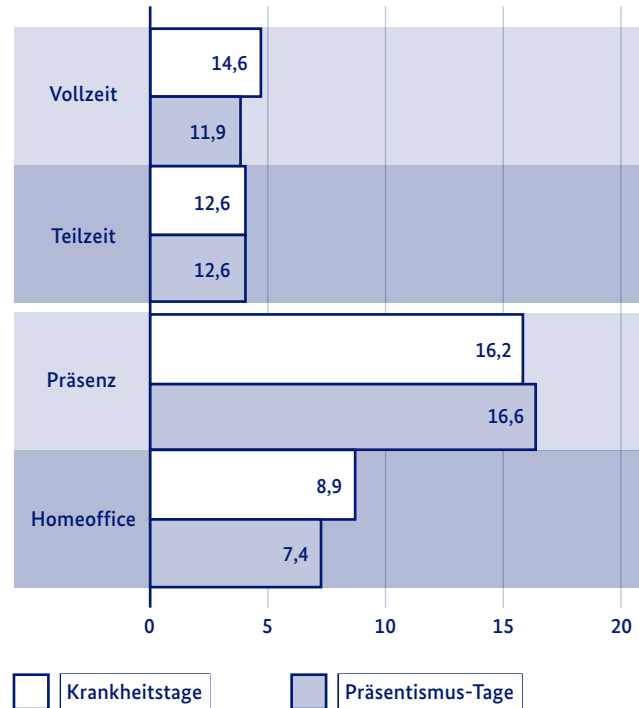
Gesundheit bei verschiedenen Arbeitsbedingungen

Beschäftigte schätzen ihre Gesundheit je nach Arbeitsverhältnis und -bedingungen unterschiedlich ein.

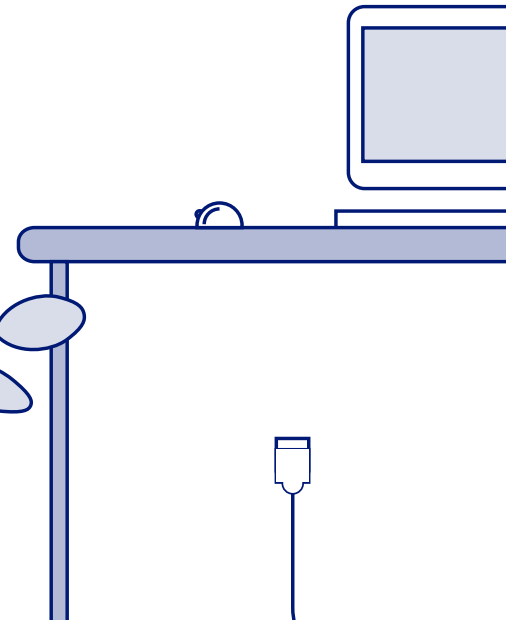
Beschäftigte, die mindestens gelegentlich im **Homeoffice** arbeiten, verzeichneten im Jahr 2023 durchschnittlich 7,3 Krankheitstage weniger als Beschäftigte, die immer in **Präsenz** arbeiteten. Auch gingen sie durchschnittlich 9,2 Tage seltener krank zur Arbeit. Gesundheitsempfinden und Wohlbefinden unterschieden sich in beiden Gruppen nicht signifikant.

Keine Unterschiede gibt es bei der Arbeitszeit: **Vollzeitbeschäftigte** schätzen ihr Gesundheitsempfinden und ihr Wohlbefinden ähnlich ein wie **Teilzeitbeschäftigte**. Auch hinsichtlich der Krankheits- und Präsentismus-Tage unterscheiden sie sich nicht signifikant.

Krankheit und Präsentismus nach Arbeitsmodell/-ort
in Tagen



Die Ergebnisse zeigen: Der allgemeine Gesundheitszustand der Beschäftigten blieb im Zeitverlauf weitgehend stabil, Krankheits- und Präsentismus-Tage nehmen sogar leicht ab. Demgegenüber ist das Wohlbefinden der Beschäftigten in den letzten Jahren gesunken. Diese Entwicklungen begannen bereits vor der COVID-19-Pandemie, sind also nicht vollständig auf diese zurückzuführen.



Einflussfaktoren auf die Gesundheit von Beschäftigten

Die Studie untersuchte mit Regressionsanalysen, welche Faktoren sich positiv oder negativ auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten auswirken und zu mehr Krankheits- und Präsentismus-Tagen führen können.

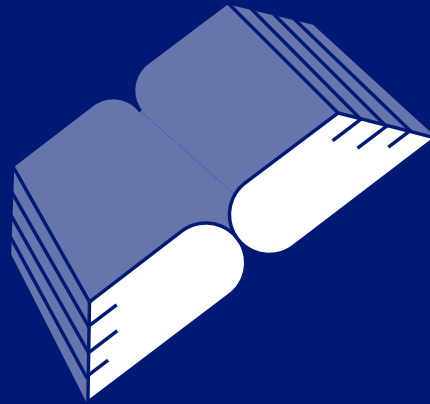
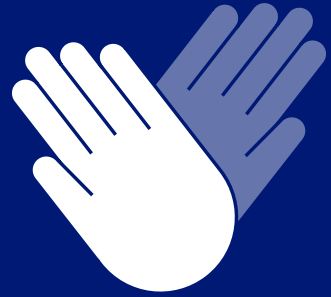
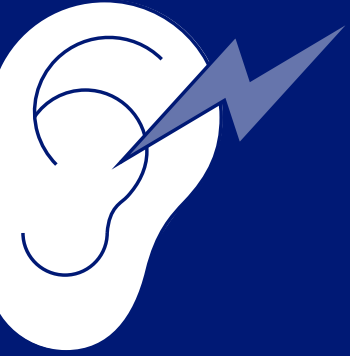
Neben individuellen Merkmalen wie Alter oder soziales Umfeld untersuchte die Studie vor allem Merkmale aus dem Arbeitskontext. Diese umfassten zum Beispiel körperliche Anstrengung und Umgebungsbedingungen wie Belastungen durch Lärm oder Geruch, Arbeit im Homeoffice, Teilnahme an Weiterbildungen und Mitarbeitenden-Gesprächen, Kollegialität, Unterstützung durch Vorgesetzte, Jobzufrieden-

heit und Sorgen um den Arbeitsplatz, erfolgsabhängige Lohnkomponenten oder Arbeit in Führungsposition.

Darüber hinaus berücksichtigte die Analyse auch Faktoren, die über einen längeren Zeitraum weitgehend unverändert bleiben, zum Beispiel Geschlecht, Berufsabschluss, Persönlichkeit und persönliche Präferenzen.

METHODE: DIE REGRESSIONSANALYSE

Mit einer Regressionsanalyse lässt sich berechnen, welchen Einfluss einzelne Faktoren auf die Gesundheit Beschäftigter haben – ohne Wechselwirkung mit anderen Faktoren. Dadurch wird sichtbar, welche Faktoren einen eigenständigen Effekt auf die Gesundheit haben und welche lediglich in Kombination mit anderen Faktoren relevant werden.





Einfluss auf Gesundheitsempfinden und Wohlbefinden

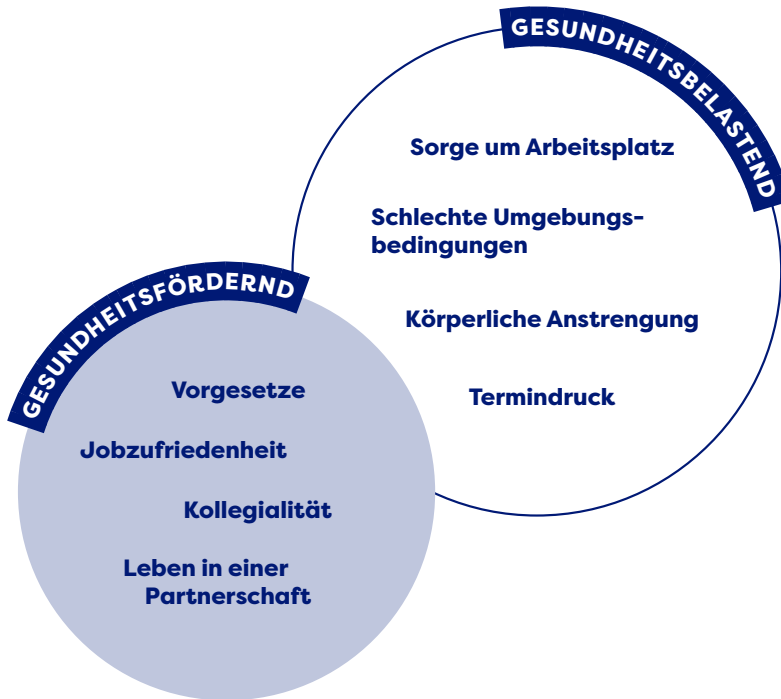
Zwei Faktoren beeinflussen das **Gesundheitsempfinden** von Beschäftigten positiv: Jobzufriedenheit und Kollegialität.

Negativ wirken Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz, Termindruck, körperliche Anstrengung und schlechte Umgebungsbedingungen wie Lärm oder Hitze.

Auf das **Wohlbefinden** der Beschäftigten wirken im Wesentlichen dieselben Faktoren wie auf ihre Gesundheit – tendenziell jedoch etwas stärker.

Zu den Faktoren, die das Wohlbefinden fördern, gehören verständnisvolle Vorgesetzte, Jobzufriedenheit, Kollegialität und das Leben in einer Partnerschaft.

Negativ beeinflusst wird das Wohlbefinden durch Sorgen um den Arbeitsplatz, Termindruck, körperliche Anstrengung sowie schlechte Umgebungsbedingungen.



WIE KANN DER BETRIEB AUF GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN EINFLUSS NEHMEN?

Faktoren wie Kollegialität oder gute Umgebungsbedingungen wirken sich positiv auf Gesundheitsempfinden und Wohlbefinden von Beschäftigten aus. Dadurch wird deutlich: Betriebe können einige Maßnahmen ergreifen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu stärken. Sie können zum Beispiel für eine gute ergonomische und technische Ausstattung sorgen und ihre Führungskräfte sensibilisieren.



Aus dem Programm ARBEIT: SICHER + GESUND sind Empfehlungen für gute hybride Bildschirmarbeit entstanden.

Einfluss auf Krankheit und Präsentismus

Nicht alle der gesundheitsbelastenden Faktoren führen auch zu mehr Krankheitstagen: Nur die Umgebungsbelastungen stehen in einem direkten Zusammenhang mit mehr Arbeitsausfällen. Zu diesen gehören zum Beispiel Belastungen durch Lärm oder Gerüche.

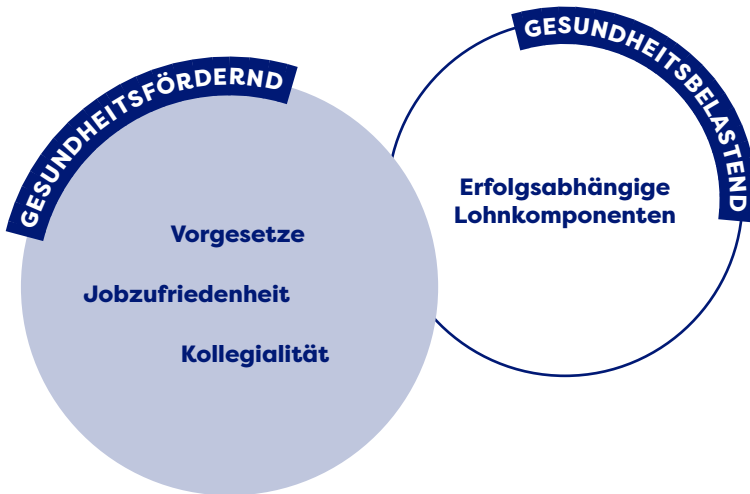
Eine höhere Jobzufriedenheit, Weiterbildungen und erfolgsabhängige Bezahlung verringern Krankheitstage hingegen.

Krankheitstage sollten immer auch im Zusammenhang mit **Präsentismus** betrachtet werden. In der Regressionsanalyse wurde daher auch untersucht, durch welche Faktoren Beschäftigte häufiger oder seltener krank arbeiten.



Zwei wesentliche Faktoren, die dazu beitragen, dass Beschäftigte seltener krank zur Arbeit gehen, sind eine hohe Jobzufriedenheit und ein kollegiales Arbeitsumfeld. Dies liegt nicht nur daran, dass Kollegialität das Wohlbefinden verbessert und die Beschäftigten deshalb seltener krankheitsbedingt ausfallen. Vielmehr fühlen sich Beschäftigte in einem kollegialen Umfeld weniger unter Druck gesetzt, zu arbeiten, wenn sie sich eigentlich krank fühlen.

Führungskräfte können ebenfalls dazu beitragen, Präsentismus zu verringern – vor allem, wenn sie als fair gelten und Verständnis für ihre Mitarbeitenden zeigen. Mehr Präsentismus zeigt sich dagegen, wenn ein Teil des Gehalts vom Erfolg abhängt, da dies den Leistungsdruck erhöht.



WIE KANN DER BETRIEB AUF KRANKHEIT UND PRÄSENTISMUS EINFLUSS NEHMEN?

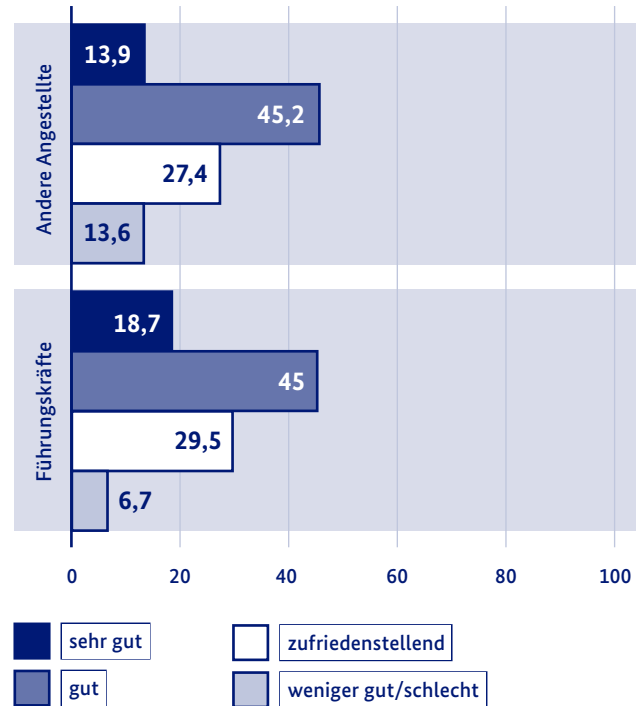
Die Studie zeigt: Neben individuellen Faktoren spielen die Arbeitsbedingungen eine große Rolle, wenn es um die Anzahl von Krankheits- und Präsentismus-Tagen geht. Betriebe können also durch eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung und unterstützende Arbeitskultur dazu beitragen, dass Beschäftigte seltener ausfallen oder krank arbeiten. Auch das **betriebliche Gesundheitsmanagement** trägt dazu bei, die Krankheitslast zu reduzieren.

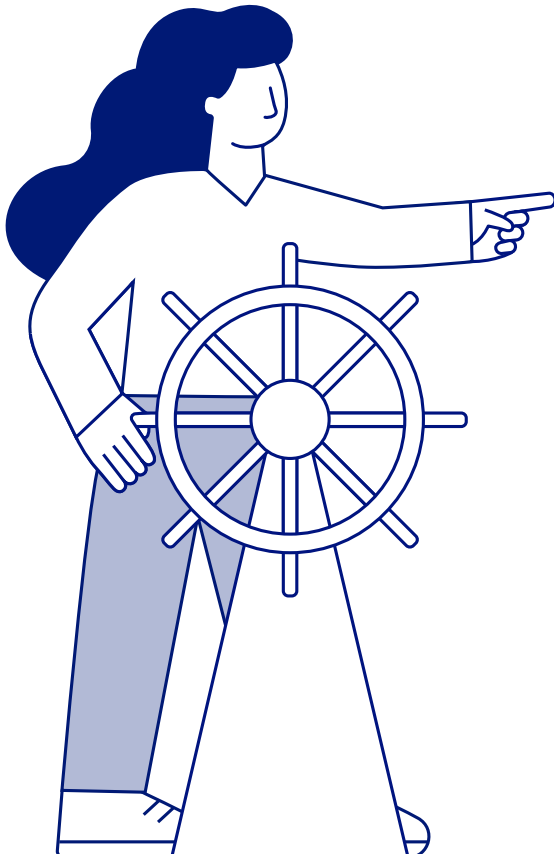
Einfluss durch Führungskräfte

Menschen in **Führungspositionen** haben eine besondere Funktion in ihrem Betrieb: Häufig sind sie durch mehr Verantwortung einem höheren Stresslevel ausgesetzt, haben aber auch mehr Entscheidungsfreiheit als Beschäftigte ohne Leitungsposition.

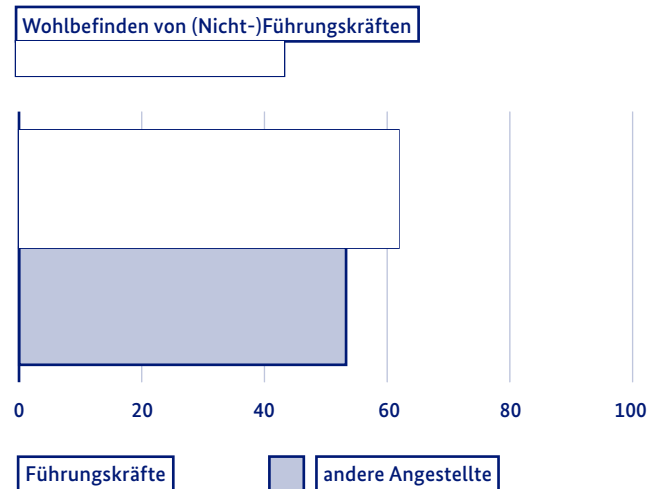
Führungskräfte berichten von einem leicht höheren Wohlbefinden und sind im Schnitt 4,7 Tage weniger krank als andere Beschäftigte. Die Vermutung, dass sich Führungskräfte wegen ihrer erhöhten Verantwortung seltener krankmelden und dementsprechend häufiger krank zur Arbeit gehen, kann die Studie nicht bestätigen: Im Durchschnitt gehen sie 2,2 Tage seltener krank zur Arbeit als andere Angestellte.

Gesundheitsempfinden von (Nicht-)Führungskräften
auf einer Skala von 0 bis 100

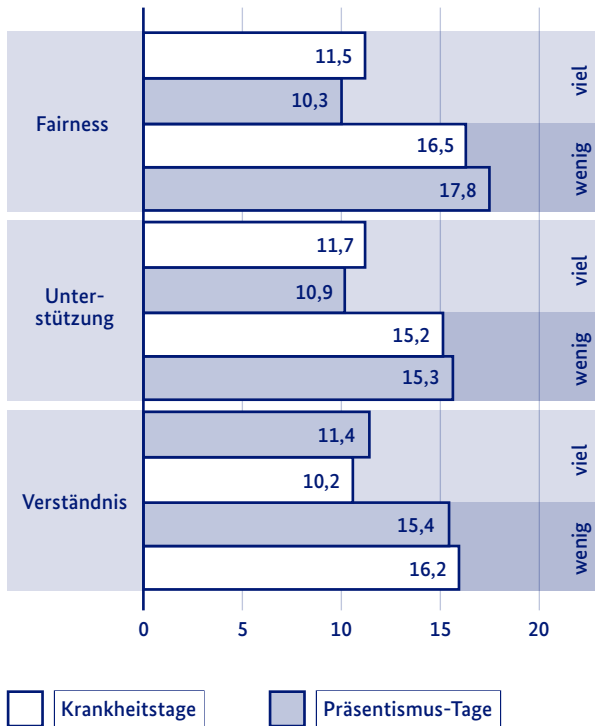




Führungskräfte können die Beschäftigten mit ihrem Verhalten positiv oder negativ beeinflussen. Beschäftigte, die sich durch ihre Führungskraft **fair** behandelt und gut **unterstützt** fühlen und denen die Führungskraft **Verständnis** und **Vertrauen** entgegenbringt, fühlen sich durchschnittlich gesünder und wohler.



Zusammenhang von Führungsverhalten und Gesundheit
in Tagen (2024)



Gleichzeitig weisen sie auch weniger Krankheits- und Präsentismus-Tage auf:

Fairness

Beschäftigte, die das Verhalten ihrer Führungskraft als fair wahrnehmen, fehlen krankheitsbedingt fünf Tage weniger im Jahr und gehen 4,4 Tage seltener krank zur Arbeit als ihre Vergleichsgruppe.

Unterstützung

Beschäftigte, die sich von ihrer Führungsperson gut unterstützt fühlen, verzeichnen im Schnitt 3,5 Krankheitstage weniger pro Jahr und gehen 4,4 Tage seltener krank zur Arbeit.

Verständnis

Fühlen sich Beschäftigte durch ihre Führungskraft verstanden, fehlen sie durchschnittlich vier Tage weniger pro Jahr als die Vergleichsgruppe. Sie arbeiten auch sechs Tage seltener an Tagen, an denen sie krank sind.

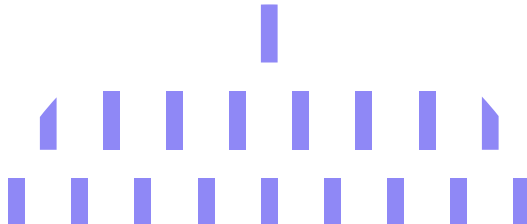




Fazit

Betriebe haben begrenzte, aber wirksame Möglichkeiten, die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu fördern. Der wohl wichtigste Faktor ist das Arbeitsumfeld: Ist dieses von Kollegialität, Verständnis und Unterstützung geprägt, begünstigt dies das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten. Krank zu arbeiten, ist hingegen keine nachhaltige Lösung – weder aus individueller noch aus betrieblicher Perspektive.

Mit einer älter werdenden Belegschaft und einer längeren Lebensarbeitszeit ist es für Betriebe essenziell, Maßnahmen zu ergreifen, welche das Gesundheitsempfinden und Wohlbefinden von Beschäftigten fördern. Wichtige Bausteine dieser Maßnahmen sind eine gute ergonomische und technische Ausstattung sowie ein Arbeitsumfeld, das nicht durch starken Leistungs- oder Termindruck geprägt ist. So können Betriebe Beschäftigte langfristig binden und steigende Kosten durch Fehlzeiten vermeiden.



Das Programm ARBEIT: SICHER + GESUND nimmt Veränderungsprozesse der Arbeitswelt in den Blick und fokussiert die Auswirkungen auf die Gestaltung, gesunder, sicherer und menschengerechter Arbeit. Informationen zu aktuellen Themen, Debattenräumen und betrieblichen Lösungsansätzen finden Sie unter www.arbeit-sicher-und-gesund.de.



Angebote für Betriebe

Es gibt einige öffentliche Stellen, die Betrieben helfen können, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Sie stellen ihnen weitere qualitätsgesicherte und kostenfreie Angebote und Informationen zur Verfügung.

Die Offensive Mittelstand (OM) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, den Wandel der Arbeitswelt durch Klimawandel, Digitalisierung und demographischen Wandel als Chance zu nutzen. Partner aus Wissenschaft, Praxis und staatlichen Einrichtungen entwickeln gemeinsam Strategien für KMU, mit denen sie ihre Kompetenzen bündeln und ausbauen können.



Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) unterstützt KMU mit Praxiswissen, Beratung, Selbstchecks, Vernetzungsangeboten und Projektförderung rund um die Themen Führungskultur und Gesundheit im Betrieb.



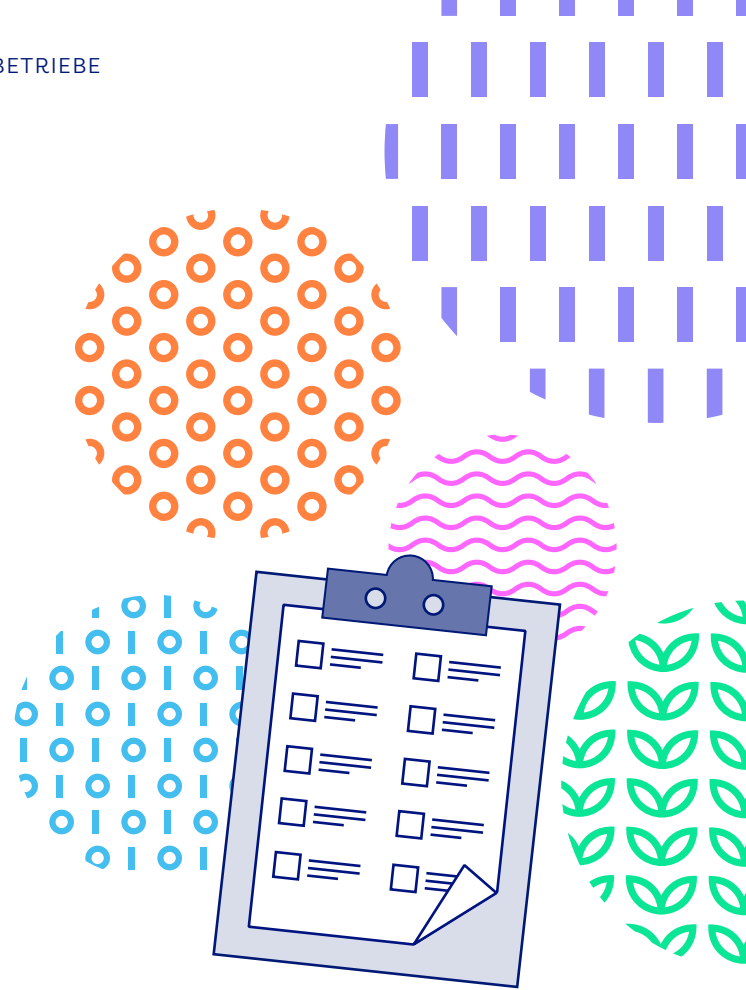
Berufsgenossenschaften stellen KMU Beratungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hält umfassende Regelwerke und Materialien rund um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auf ihrer Website bereit.



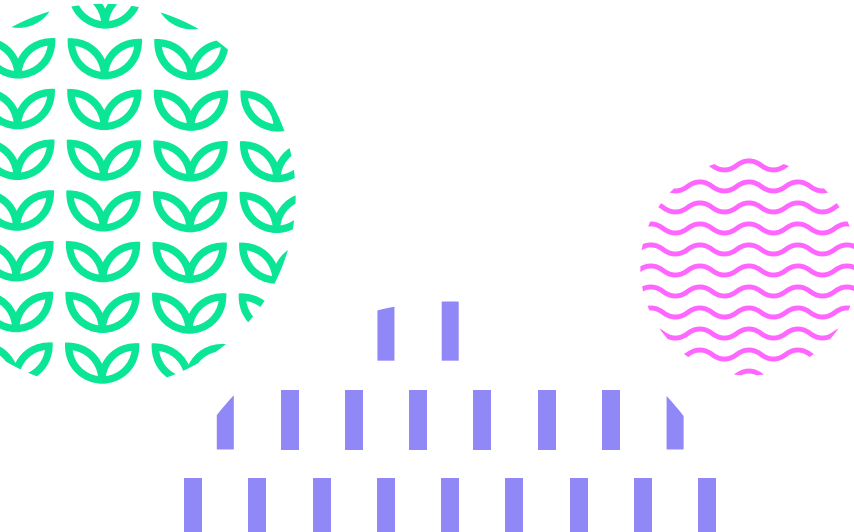
Bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) finden Betriebe zahlreiche Publikationen, Regelwerke und Veranstaltungen zu aktuellen arbeitsschutzrelevanten Themen aus Forschung und Praxis.



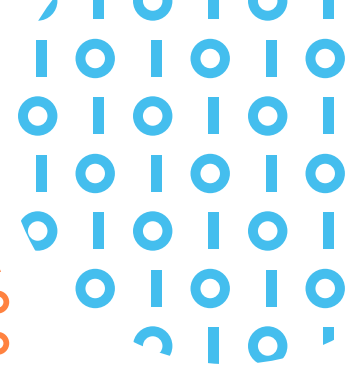
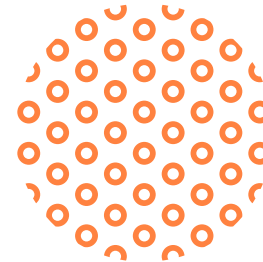
Die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherungen (BKK DV, DGUV, vdek, IKK) bietet auf Basis aktueller Forschungsergebnisse Projekte, Veranstaltungen und Veröffentlichungen zu Themen der Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung an.



Neben den genannten Einrichtungen finden sich auf den Websites vieler gesetzlicher Krankenkassen weitere nützliche Hinweise. Die Sozialpartner wie die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Gewerkschaften wie IG Metall geben ebenfalls wichtige Hinweise.



Literaturverzeichnis



Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS, 2024): BMAS-Empfehlungen für gute hybride Bildschirmarbeit. Online abrufbar: <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2024/veroeffentlichung-arbeitsschutz-empfehlungen-fuer-hybride-bildschirmarbeit.html>

BMAS (Hrsg., 2018): Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg. Längsschnittstudie in deutschen Betrieben. Forschungsbericht, Stand: 30. November 2017. Online abrufbar: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb505-arbeitsqualitaet-und-wirtschaftlicher-erfolg.html>

Fassbender, L.; Perleberg, M.; Meyer, S. C. (2025): Präsentismus und Absentismus - Verbreitung und Zusammenhänge mit ausgewählten

Arbeitsbedingungen. in: baua: Bericht kompakt 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2025. Seiten: 4, PDF-Datei, DOI: 10.21934/baua:berichtkompakt20250107.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, 2025): Linked Personell Panel LPP – Version 1224 v1. DOI: 10.5164/IAB.LPP1224.de.en.v1.

Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH Mannheim (ZEW, 2024): Einordnung des deutlichen Anstiegs der krankheitsbedingten Fehlzeiten seit 2022. ZEW Policy Brief Nr. 24-18. Online abrufbar: <https://www.zew.de/publikationen/einordnung-des-deutlichen-anstiegs-der-krankheitsbedingten-fehlzeiten-seit-2022>

ARBEIT: SICHER + GESUND

Projektverantwortung

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Abteilung III Arbeitsrecht und Arbeitsschutz
Wilhelmstraße 49
10117 Berlin

E-Mail: asug@bmas.bund.de

Redaktion

Stefanie Wolter, Viktoria Berger
(Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)
neues handeln AG

Kreation & Illustration

neues handeln AG



Sie möchten informiert bleiben?
Melden Sie sich jetzt für den
ASUG-Newsletter an.
arbeit-sicher-und-gesund.de