

↗ ~50%

Anstieg psych. bedingter
Fehltage seit 2014

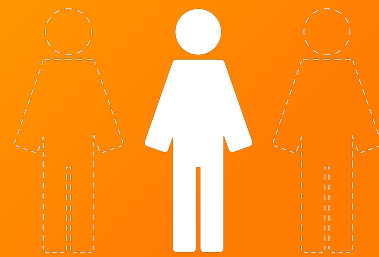
Psychisch bedingte Krankheitstage reduzieren

Der Guide für HR und Führungskräfte

Warum steigen Fehlzeiten? Was kosten sie wirklich?
Und wie können Unternehmen gezielt gegensteuern?

Inhalt

- 04 Die aktuelle Lage in Europa
- 05 Warum steigen die Krankheitstage?
- 06 Was steigende Fehlzeiten Unternehmen kosten
- 07 Best Practices für HR: Fehltag reduzieren
- 10 So hilft nilo Fehlzeiten zu reduzieren



Ein Unternehmen mit 500 Mitarbeitenden zahlt durchschnittlich 430.000€ an Lohnfortzahlungskosten.

Mehr dazu auf S.5

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache:

Krankheitsbedingte Fehltag befinden sich in Europa auf einem historischen Höchststand. Psychische Erkrankungen und mentale Belastungen stehen im Zentrum dieser

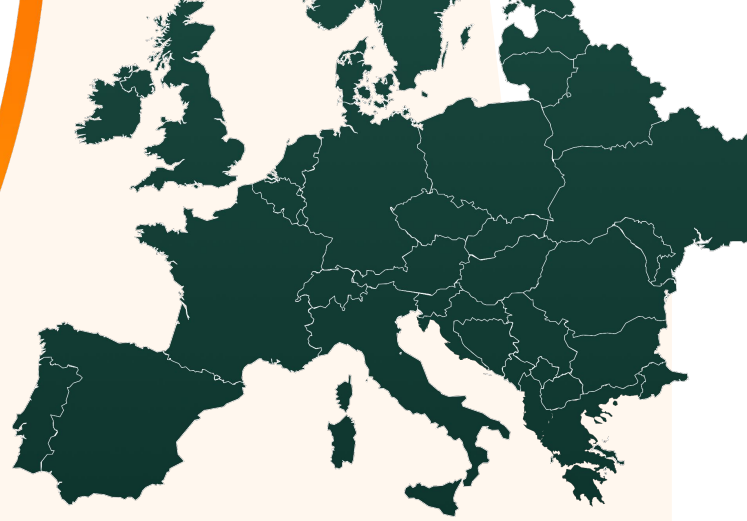
Entwicklung, denn sie sind längst einer der häufigsten Gründe für Fehltag. Und dennoch handeln viele Unternehmen erst, wenn es bereits zu spät ist.



Dieser Guide zeigt, warum Fehlzeiten steigen, was sie wirklich kosten und was Unternehmen konkret tun können, um ihren Krankenstand niedrig zu halten.



Die aktuelle Lage in Europa



Deutschland



- **Fehltage durch Depressionen, Burnout und Belastungsreaktionen** sind 2025 um 6,9 % gestiegen und stehen auf Platz 2 der häufigsten Krankschreibungsursachen. Das zeigt, dass sich der Trend der letzten Jahre fortsetzt: Laut [AOK-Fehlzeiten-Report](#) haben die Arbeitsunfähigkeitstage wegen psychischer Erkrankungen von 2014 bis 2024 um knapp 47 Prozent zugenommen
- **Besonders teuer: Langzeitausfälle.** Sie machen nur 3,3 % aller Krankheitsfälle aus, stehen aber für mehr als 40 % aller Fehltage. Der Hauptgrund für diese langen Ausfälle sind psychische Erkrankungen.
- **Was das für Unternehmen bedeutet:** Allein die Entgeltfortzahlung kostete deutsche Arbeitgeber 2024 insgesamt 82 Milliarden Euro

Schweiz



- Durchschnittliche Dauer psychisch bedingter Krankmeldungen: rund 7 Monate
- Rund 50 % dieser Ausfälle enden mit dem **Verlust des Arbeitsplatzes**, ein Drittel durch eigene Kündigung, zwei Drittel durch Entlassung
- 1 von 3 Mitarbeitenden fühlt sich **sehr häufig gestresst**, unglücklich oder erschöpft
- Psychische Erkrankungen sind in der Schweiz der **häufigste Grund für eine dauerhafte Erwerbsunfähigkeit** – knapp 43 % aller IV-Neurenten gehen auf sie zurück

Niederlande



- **Arbeitgeber tragen 70 % des Gehalts** während der ersten zwei Krankheitsjahre – einer der höchsten Arbeitgeberbeiträge in Europa
- 1 von 5 Beschäftigten hat **Burnout-Symptome** erlebt
- Langzeitfehlzeitausfälle sind 2024 auf 10,6 % gestiegen
- **Psychisch bedingte Fehlzeiten** machen 41,7 % aller Ausfälle aus
- **Stressbedingte Fehlzeiten** sind seit 2025 um 36 % gestiegen
- Die durchschnittliche **Ausfalldauer bei Burnout ist bis zu 10 Monate**, die durchschnittlichen Kosten pro Burnout-Ausfall belaufen sich auf 30.770 Euro

Warum steigen die Krankheitstage?

Der Anstieg der Krankheitstage lässt sich nicht auf einen einzigen Grund zurückführen. Es ist vielmehr ein Zusammenspiel struktureller, gesellschaftlicher und arbeitsplatzbezogener Faktoren.

Einer der stärksten Treiber: Psychische Erkrankungen

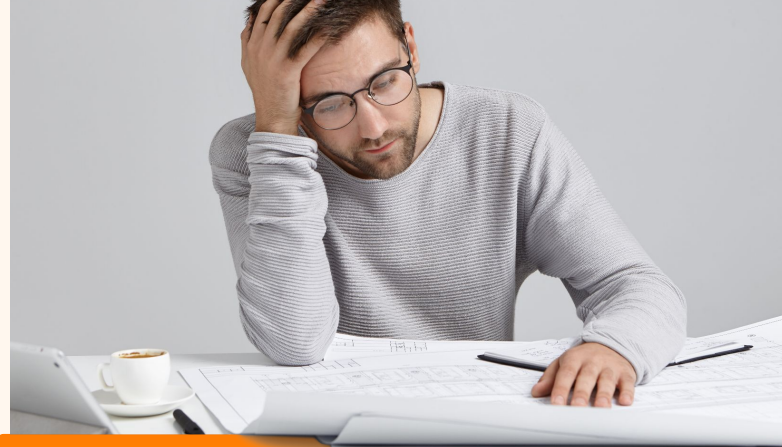
Depressionen, Angststörungen, Burnout – diese Diagnosen verursachen inzwischen die längsten und kostenintensivsten Ausfälle. In Deutschland verursachen psychische Erkrankungen im Schnitt 28,5 Fehltage pro Fall, deutlich mehr als körperliche Erkrankungen wie Atemwegsinfekte oder Rückenleiden. Und in Großbritannien sind psychische Erkrankungen mittlerweile die häufigste Ursache für Langzeitausfälle (41 %) und zweithäufigste für Kurzeitausfälle (29 %).

Psychische Erkrankungen verursachen *deutlich längere* Ausfälle als körperliche Erkrankungen wie Atemwegsinfekte oder Rückenleiden.

Arbeitsverdichtung & strukturelle Überlastung

Weniger Personal muss mehr leisten. Das ist in vielen Unternehmen Realität geworden. Die Hans-Böckler-Stiftung identifiziert Arbeitsverdichtung und Personalengpässe als zentrale Ursachen des steigenden Krankenstands. Digitalisierungsdruck, wirtschaftliche Unsicherheit und globaler Wettbewerb tun ihr Übriges, um die Belastung der Mitarbeitenden zu erhöhen.

Diese Belastung ist messbar: Zwei Drittel der Menschen in Deutschland fühlen sich gestresst. Als wichtigsten Auslöser nennen 58 % der Gestressten ein zu hohes Arbeitspensum und Termindruck.



66% der Deutschen fühlen sich gestresst

58% nennen ihren Beruf als Grund

Elektronische Krankschreibungen: Statistischer Anstieg durch bessere Erfassung

Seit 2022 übermitteln Arztpraxen Krankmeldungen automatisch über die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU). Das hat die Statistiken strukturell verschoben: Kurzeiterkrankungen unter 14 Tagen werden jetzt vollständig erfasst, was vorher häufig ausblieb. Laut WIdO-Modellierung wären es ohne diesen Erfassungseffekt rund 2,5 Fehltage weniger pro Jahr. Dieser Effekt erklärt den Sprung 2022, aber nicht den anhaltenden Anstieg danach. Die strukturellen Ursachen sind davon unabhängig.

Grundunruhe durch Krisen treibt Mitarbeitende an ihre Grenzen

Globale Konflikte, Klimaereignisse, politische Spannungen, wirtschaftliche Entwicklungen – der tägliche Nachrichtenstrom belastet viele Menschen dauerhaft. Diese äußeren Krisen machen nicht an der Bürotür halt. Sie wirken auf das mentale Wohlbefinden und damit direkt auf Konzentration, Entscheidungsfähigkeit und Belastbarkeit im Arbeitsalltag.

Mitarbeitende, die diese Grundunruhe verspüren, sind anfälliger für Erschöpfung, Angststörungen und Depressionen – und fallen dadurch auch häufiger aus.

HR Report – Halbzeit 2026
Zwischen Veränderung & Erschöpfung

[Zum Report](#)

ABSENTISMUS

-49%

durch nilo-Nutzung

Onilo

HR Report – Halbzeit 2026
Zwischen Veränderung & Erschöpfung

Daten, Insights & Experteneinschätzungen

Stellen Quo 2026

66%

mit Absentismus

Nennen soziopolitische Unruhen als Belastungsfaktor für ihre mentale Stabilität

42%

45%

Fühlen sich durch negative Nachrichten psychisch beeinträchtigt

Was steigende Fehlzeiten Unternehmen **kosten**

Dass Fehltage Unternehmen Geld kosten, ist klar.

Was manche HR-Teams jedoch übersehen: Das ist nur die Spitze des Eisbergs.

Senke Fehlzeiten & reduziere Ausfälle nachhaltig

Mehr erfahren



Ein Unternehmen mit 500 Mitarbeitenden zahlt durchschnittlich 430.000€ an Lohnfortzahlungskosten.

Präsentismus: Der unsichtbare Kostentreiber

Präsentismus bedeutet, dass Mitarbeitende arbeiten, auch wenn sie eigentlich zu krank oder zu belastet sind, um leistungsfähig zu sein. Für Unternehmen in Deutschland verursacht dieses Phänomen doppelt so hohe Kosten wie krankheitsbedingte Fehltage.

Gerade bei psychischen Erkrankungen ist die Hemmschwelle jedoch sehr hoch, sich krankzumelden oder Unterstützung zu suchen. Stigma und Scham erhöhen die Wahrscheinlichkeit, eingeschränkt weiterzumachen. Am Ende kostet das den Unternehmen nicht nur mehr, sondern erhöht auch das Risiko für Langzeitausfälle.

Die direkten Kosten von Fehlzeiten

Für Unternehmen in Deutschland haben sich **die Kosten für Entgeltfortzahlungen zwischen 2010 und 2024 verdoppelt** und belaufen sich inzwischen auf 82 Milliarden Euro.

Für ein Unternehmen mit 500 Mitarbeitenden und einem Durchschnittsgehalt von 55.000 Euro lässt sich das konkret durchrechnen: Bei 240 Arbeitstagen im Jahr kostet ein Ausfalltag pro Person rund 230 Euro. Von den durchschnittlich 22 Fehltagen pro Person und Jahr sind 17 % psychisch bedingt – das sind 3,74 Tage. Hochgerechnet auf 500 Personen entstehen daraus rund 430.000 Euro an direkten Lohnfortzahlungskosten – jährlich, allein durch psychisch bedingte Ausfälle. Kosten für Vertretung, Mehrarbeit im Team oder externes Recruiting bei Langzeitausfällen sind nicht enthalten.

Operative und strategische Risiken

Wenn Mitarbeitende ausfallen, steigt die Belastung für das verbleibende Team. Das erhöht wiederum das Risiko für weitere Ausfälle. Ein Dominoeffekt, der gut dokumentiert ist, aber häufig unterschätzt wird.

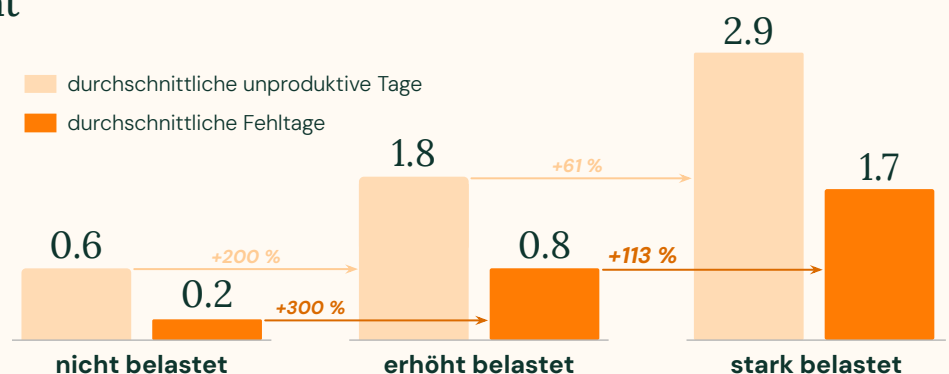
Die direkten Kosten – Lohnfortzahlung, Vertretung, Recruiting – sind für Unternehmen leicht zu beziffern. Schwerer messbar, aber mindestens genauso relevant sind die Auswirkungen auf die Kundenzufriedenheit und die Innovationskraft im Team.

Kurzfristige Ausfälle werden zu Langzeitkrankmeldungen, Langzeitkrankmeldungen münden nicht selten in Kündigung: In der Schweiz verlassen rund die Hälfte der Mitarbeitenden mit psychisch bedingten Langzeitausfällen das Unternehmen.

nilo-Zahlen zur Produktivität

nilo-Daten zeigen, Mitarbeitende mit **erhöhten psychischen Belastungen haben dreimal so viele unproduktive Tage** wie nicht belastete Mitarbeitende (1,8 vs. 0,6) und **viernal so viele Fehltage** (0,8 vs. 0,2).

Bei stark belasteten Mitarbeitenden steigen die unproduktiven Tage um weitere 61 %, die Fehltage sogar um 113 %.



Quelle: nilo-Studie 2026, basierend auf Nutzerangaben

Best Practices für HR: Fehltage reduzieren

Unternehmen mit niedrigen Krankenständen reagieren nicht erst, wenn Mitarbeitende ausfallen. Sie investieren in Maßnahmen, die Mitarbeitende unterstützen und arbeitsfähig erhalten.

Effektive Unternehmen decken dabei drei Phasen gleichzeitig ab:

1. **Prävention:** Stressmanagement, Resilienz, Kultur, Früherkennung
2. **Akute Unterstützung:** Schneller, niedrigschwelliger Zugang zu Unterstützungsangeboten
3. **Return-to-Work:** Gezielte Wiedereingliederung nach Ausfällen



Wie HR-Verantwortliche eine positive Unternehmenskultur aufbauen können

- **Partizipative Führungskultur aufbauen:** Mitarbeitende aktiv in Entscheidungen einzubinden, geht statistisch signifikant mit niedrigeren Fehlzeiten einher.
- **Psychologische Sicherheit als Grundlage:** Mitarbeitende sollten sich sicher genug fühlen, um über Herausforderungen und Fehler sprechen zu können. Das beugt Krisen und damit Ausfällen vor.
- **Feedback einholen und wertschätzend kommunizieren:** Eine offene und transparente Kommunikation, Wertschätzung im Miteinander und eine respektvolle Feedbackkultur tragen dazu bei, das Vertrauen zu fördern und stärkere Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Management aufzubauen.

Wie Teufel mit nilo mentale Gesundheit präventiv fördert

Zur Case Study



Prävention statt reines Krisenmanagement

Unternehmen mit niedrigem Krankenstand unterstützen ihre Mitarbeitenden noch bevor es zur Krise kommt, und messen regelmäßig, wie es ihrem Team wirklich geht.

Unternehmenskultur als starker Hebel

Unternehmen mit einer positiven Unternehmenskultur haben einen 52 % niedrigeren Krankenstand als der deutsche Durchschnitt. In Österreich lagen Mitarbeitende solcher Unternehmen bei durchschnittlich 4,87 Fehltagen pro Jahr – der Landesdurchschnitt ist mit 11,7 Tagen mehr als doppelt so hoch. Was diese Unternehmen verbindet: eine Kultur aus Vertrauen, Transparenz und psychologischer Sicherheit, in der Belastungen offen angesprochen werden – bevor sie zu Ausfällen werden.



Effektive Präventionsmaßnahmen sind:

- **Regelmäßige Bestandsaufnahme:** Mitarbeiterbefragungen, Team-Check-ins und die systematische Auswertung von Frühindikatoren wie Überstunden, kurzfristigen Absenzen und Fluktuation zeigen Belastungen, bevor sie eskalieren.
- **Resilienz aufbauen:** Resilienztraining und resilientere Unternehmensstrukturen helfen Mitarbeitenden, mit Druck umzugehen.
- **Externe Unterstützung von Anfang an:** Zugang zu Psycholog:innen und externen Ansprechpartner:innen als selbstverständlicher Teil des Arbeitsalltags.
- **Niedrigschwellige Angebote:** Meditationen, Gruppenformate und digitale Inhalte senken die Hemmschwelle, aktiv etwas für die eigene mentale Gesundheit zu tun – auch ohne konkreten Anlass.



Checkliste:

Frühe Warnsignale – was Führungskräfte und HR im Blick haben sollten

- ☐ Häufige kurze Ausfälle ohne klare körperliche Ursache
- ☐ Spürbare Leistungsabfälle und erhöhte Fehlerquote
- ☐ Sozialer Rückzug, deutlich weniger Beteiligung im Team
- ☐ Gereiztheit, zunehmende Konflikte im Team
- ☐ Anhaltende Erschöpfung, Klagen über Überforderung
- ☐ Weniger Eigeninitiative
- ☐ Erhöhte Überstunden bei gleichzeitig sinkender Produktivität
- ☐ Sichtbare Anspannung, Ängstlichkeit oder ausgeprägte Selbstkritik

Hilfe bei akuten Belastungen oder Krisen

Nicht jede Krise lässt sich verhindern. Umso wichtiger ist es, dass Mitarbeitende in akuten Situationen schnell und ohne Hürden Unterstützung finden – denn je früher jemand Hilfe bekommt, desto kürzer fällt der Ausfall aus und desto geringer ist das Rückfallrisiko bei der Rückkehr.

Erfahre, wie nilo dein Unternehmen in Krisenzeiten unterstützen kann.

[Demo buchen](#)



Folgende Maßnahmen helfen Mitarbeitenden in akuten Situationen:

- **1:1-Sitzungen mit Psycholog:innen:** Schneller, direkter Zugang zu professioneller Unterstützung – ohne lange Wartezeiten oder bürokratische Hürden.
- **Entlastung im Arbeitsalltag:** Gutes Projektmanagement hilft dabei, Aufgaben zu priorisieren und vorübergehend im Team umzuverteilen, damit Betroffene nicht zusätzlich unter Druck geraten.
- **Erste Hilfe für die mentale Gesundheit:** Mitarbeitende können zu zertifizierten Ersthelfer:innen für mentale Gesundheit ausgebildet werden – als erste Anlaufstelle im Team, bevor professionelle Unterstützung greift.
- **Krisenhotlines klar kommunizieren:** Notfallanlaufstellen nützen nur, wenn Mitarbeitende wissen, dass es sie gibt. Aktive, regelmäßige Kommunikation ist genauso wichtig wie das Angebot selbst.

Führungskräfte als Gesundheitsfaktor

Führungskräfte beeinflussen die mentale Gesundheit ihrer Teams mehr als jedes Benefit-Programm. Unternehmen mit niedrigen Krankenständen unterstützen ihre Führungskräfte dabei, für ihr Team da zu sein – und gleichzeitig auf sich selbst zu achten.

So kann HR Führungskräfte unterstützen:

- **Trainings rund um mentale Gesundheit:** Führungskräfte lernen, Warnsignale früh zu erkennen, belastende Gespräche konstruktiv zu führen und gesunde Grenzen zu setzen – für sich und ihr Team.
- **Peer-Formate für den Austausch unter Führungskräften:** In geschützten Gruppenformaten tauschen sich Führungskräfte mit anderen Managern aus, reflektieren gemeinsam schwierige Situationen und lernen voneinander.
- **Spezialisierte Ansprechpartner:innen für Leadership-Themen:** Führungskräfte brauchen Unterstützung, die ihre spezifische Rolle und Verantwortung versteht.

Ganzheitlicher, datenbasierter Ansatz

Alle Maßnahmen zur Reduzierung von Fehltagen können nur dann wirken, wenn sie tatsächlich genutzt werden und wenn HR versteht, was funktioniert und was nicht. Neben den Fehlzeiten helfen folgende Metriken dabei, den richtigen Mix für das Unternehmen zu finden und kontinuierlich weiterzuentwickeln, was sich wiederum positiv auf die Fehlzeiten auswirkt.

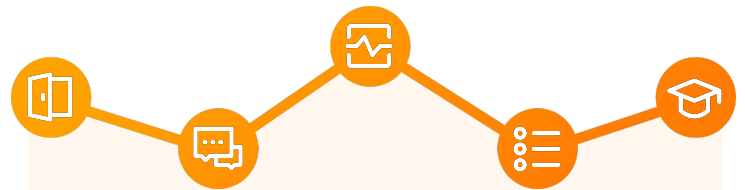
Diese Metriken sollte HR im Blick haben:

- **Fluktuation:** Kündigungsraten, interne Wechsel und die Kosten pro Neubesetzung zeigen, ob Mitarbeitende langfristig bleiben wollen – ein starkes Indiz für das allgemeine Wohlbefinden im Unternehmen.
- **Engagement und Mitarbeiterzufriedenheit:** Regelmäßige Pulsbefragungen zu Arbeitsbelastung, psychologischer Sicherheit und Work-Life-Balance machen sichtbar, wo Druck entsteht – bevor er sich in Fehlzeiten niederschlägt.
- **Nutzungsrate von Mental-Health-Angeboten:** Nehmen Mitarbeitende die angebotene Unterstützung tatsächlich in Anspruch? Eine niedrige Nutzungsrate ist oft kein Zeichen fehlenden Bedarfs, sondern ein Hinweis auf Barrieren.
- **Qualitatives Feedback:** Regelmäßiges Feedback aus 1:1-Gesprächen und Feedbackrunden liefert Einblicke, die keine Kennzahl erfassen kann.



Klare Strategie zur Wiedereingliederung

Fällt jemand aufgrund mentaler Belastungen länger aus, entscheidet die Rückkehr oft darüber, ob der nächste Ausfall folgt. Ohne gezielte Planung ist das Rückfallrisiko hoch. Ein strukturiertes Eingliederungsmanagement hilft, weitere Fehlzeiten zu verhindern.



HR kann dabei nach einem 5-Phasen-Modell vorgehen:

Phase 1 Rückkehr einleiten: Schriftliche Einladung zum Wiedereingliederungs-Verfahren mit klarem Hinweis auf Freiwilligkeit und Datenschutz.

Phase 2 Erstgespräch führen: Geschützten Rahmen schaffen, Erwartungen und Grenzen klären. Erste gemeinsame Einschätzung: Was ist aktuell zumutbar – und welche Unterstützung wird gebraucht?

Phase 3 Belastungsfaktoren klären: Arbeitsbezogene Stressoren und hilfreiche Rahmenbedingungen identifizieren. Medizinische Einschätzungen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Person einbeziehen.

Phase 4 Stufenplan entwickeln: Gemeinsam einen individuellen Eingliederungsplan erstellen: schrittweise Steigerung der Arbeitszeit, angepasstes Aufgabenprofil, Homeoffice-Optionen, flexible Pausen, begleitendes Coaching oder psychologische Beratung. Regelmäßige Check-ins einplanen, um frühzeitig nachjustieren zu können.

Phase 5 Auswerten und lernen: Nach einigen Monaten gemeinsam reflektieren, was funktioniert hat und was nicht. Erkenntnisse dokumentieren und in Prävention, Führung und interne Prozesse einfließen lassen.

So hilft nilo, Fehlzeiten zu reduzieren

nilo deckt das volle Spektrum ab: von Prävention über akute Krisenunterstützung bis zur Begleitung bei der Wiedereingliederung.

Die Plattform kombiniert:

1. 1:1-Beratung durch 500+ Psycholog:innen in über 50 Sprachen
2. Selbstgesteuerte digitale Tools, Meditationen und Übungen
3. Interaktive Gruppenformate
4. Dediziertes Angebot für Führungskräfte
5. HR-Dashboard mit anonymisierten Einblicken in das Wohlbefinden des Teams und in die Nutzung des Angebots



Die Wirkung in Zahlen

(nilo-Studie 2026, basierend auf Nutzerangaben)



der Nutzenden fühlen sich mit nilo leistungsfähiger bei der Arbeit



bewältigen arbeitsbezogene Herausforderungen besser



berichten von einer Verbesserung ihrer mentalen Gesundheit

Unterstütze deine Mitarbeitenden mit der führenden Plattform für mentale Gesundheit am Arbeitsplatz

nilo bietet deinem Team einfachen Zugang zu Unterstützungsangeboten für die mentale Gesundheit: 1:1 Sitzungen mit Psycholog:innen, selbstgeführte Übungen und Tools, Gruppenformate und Workshops stärken die Gesundheit und Leistungsfähigkeit deines Teams.



Berechne in wenigen Minuten, wie sich Investitionen in die mentale Gesundheit in dein Team rechnen.

[Zum Business Case Template](#)