



# GESUNDHEITSREPORT 2023

## Sachsen-Anhalt

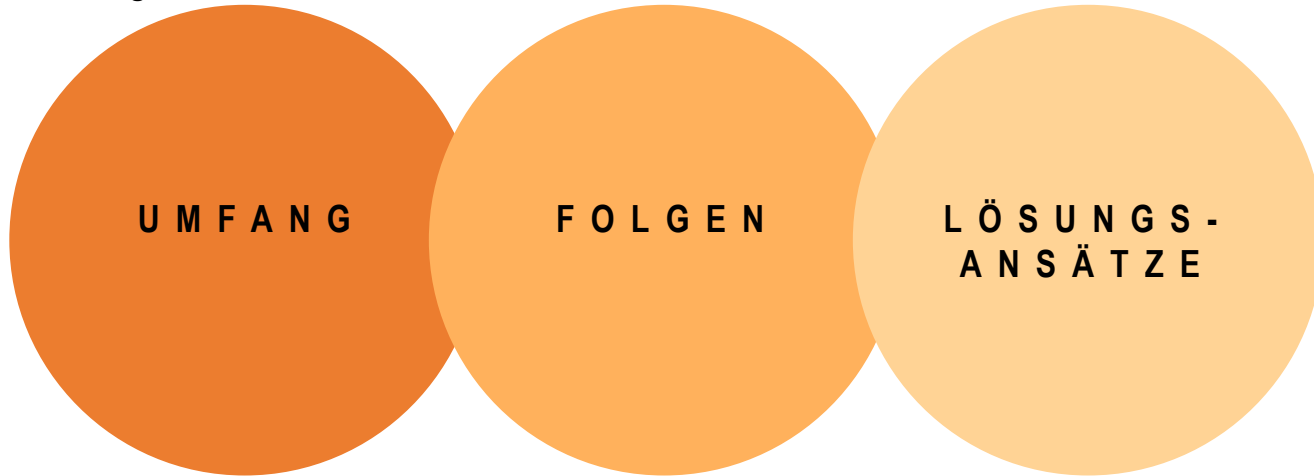
GESUNDHEITSRISIKO PERSONALMANGEL –  
ARBEITSWELT UNTER DRUCK

**IGES**

**DAK**  
Gesundheit  
Ein Leben lang

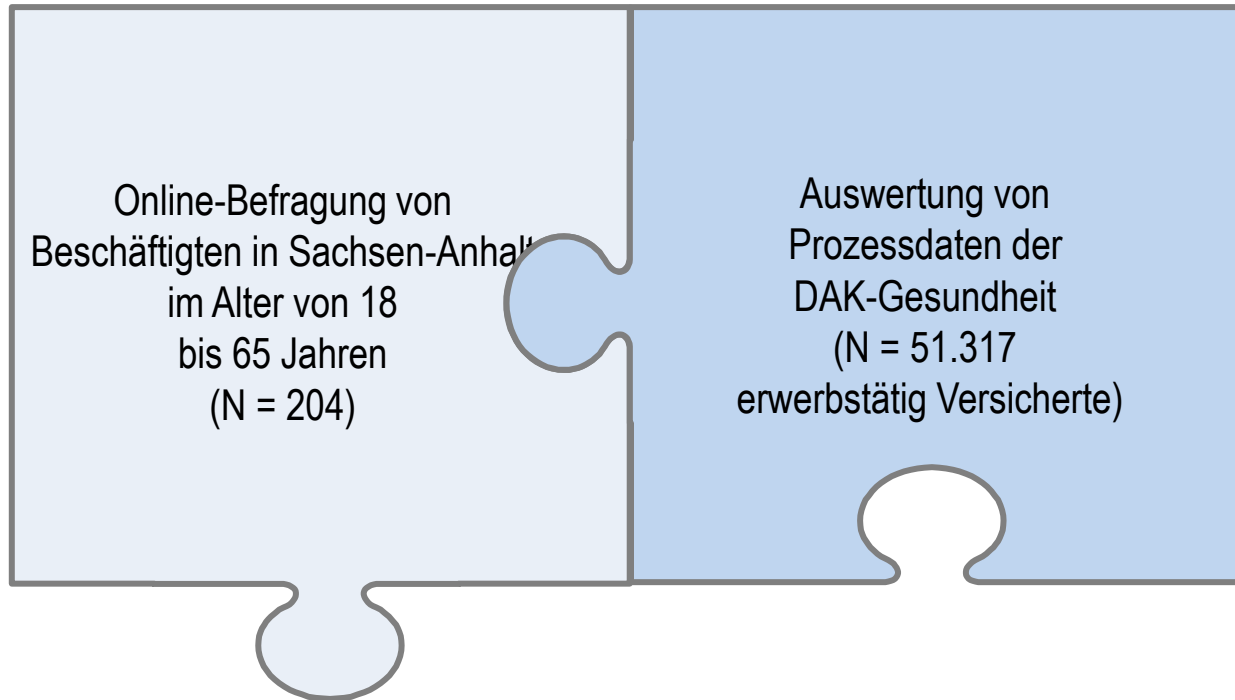
# INHALT UND AUFBAU

Der **DAK-Gesundheitsreport 2023** untersucht für den Bund und die Bundesländer 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 FÜR SACHSEN-ANHALT

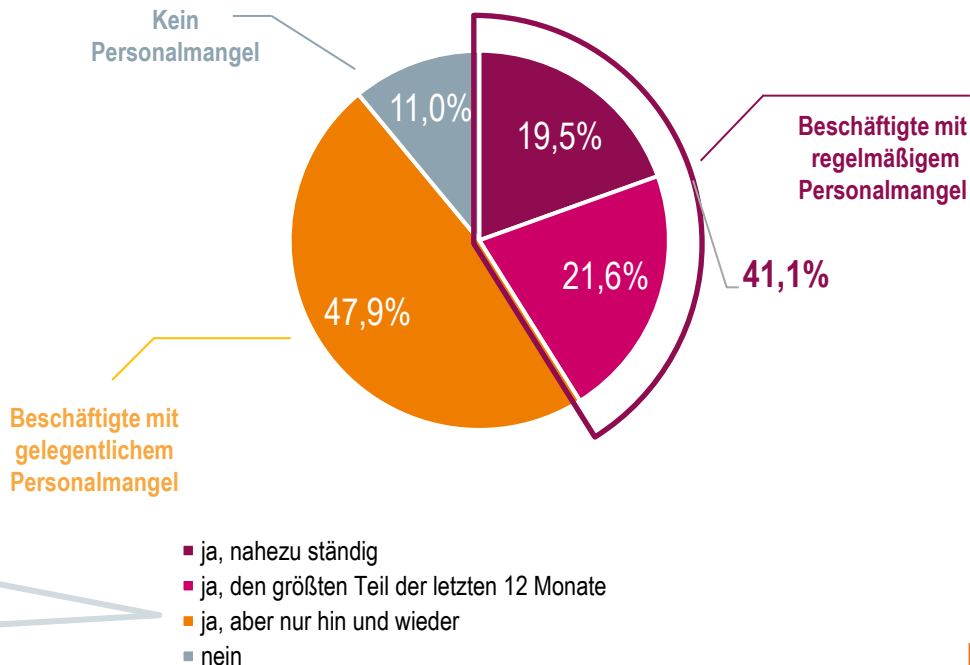


# UMFANG DES PERSONALMANGELS

---

# FAST DIE HÄLFTE ERLEBT PERSONALMANGEL

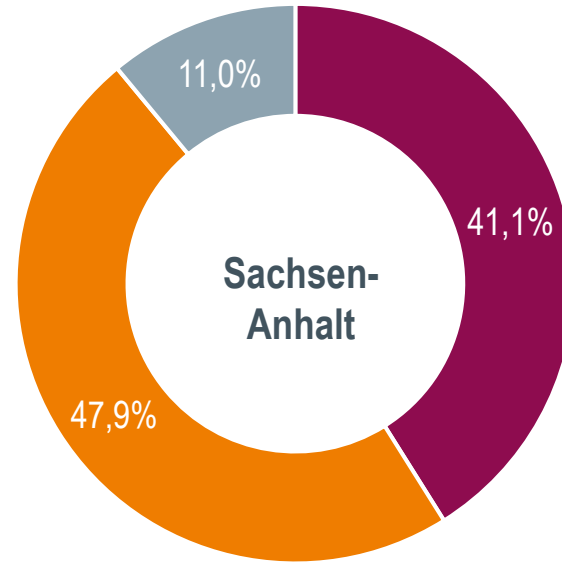
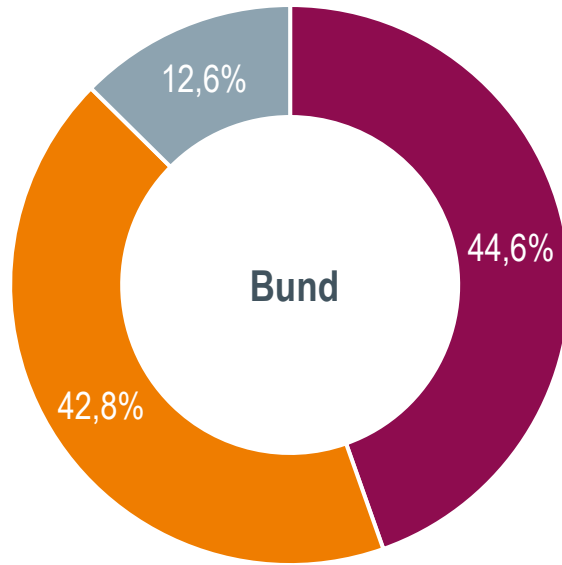
- 41% der Beschäftigten erleben regelmäßig Personalmangel im eigenen Arbeitsbereich.
- Nur 11% der Beschäftigten sind nicht von Personalmangel betroffen.



„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 = 204

# SACHSEN-ANHALT IM BUNDESVERGLEICH



- Beschäftigte mit regelmäßigem Personalmangel
- Beschäftigte mit gelegentlichem Personalmangel
- Beschäftigte ohne Personalmangel

Quelle: DAK-Gesundheitsreport Bund, Beschäftigtenbefragung N = 7.058 und DAK-Beschäftigtenbefragung N = 204

M a i 2 0 2 3

**IGES**

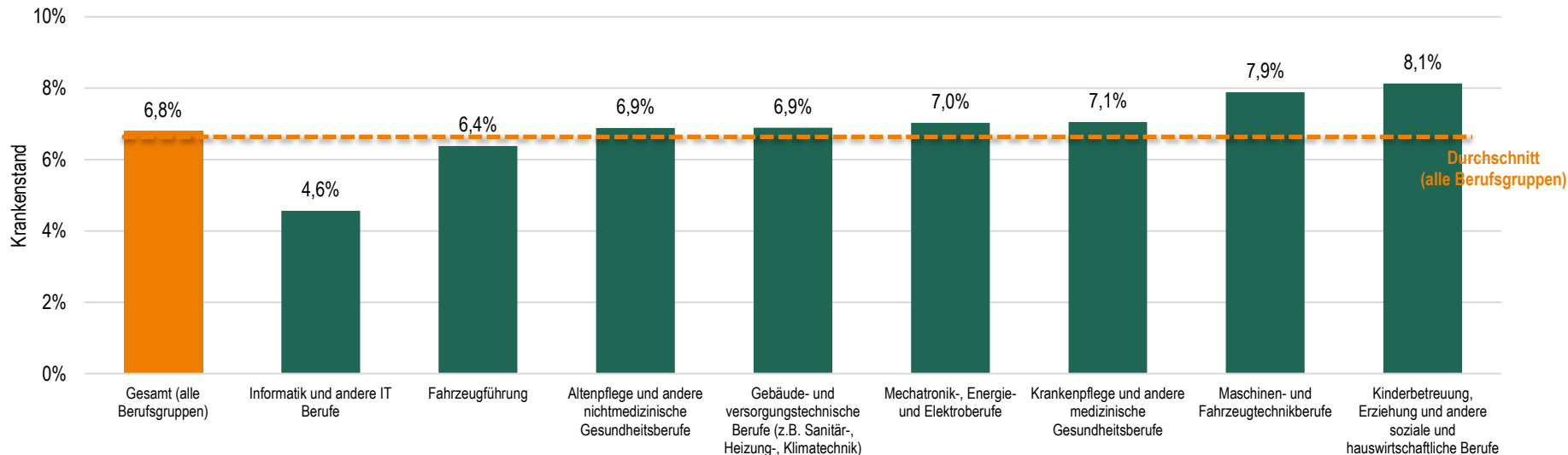
**DAK**  
Gesundheit  
Ein Leben lang

# KRANKENSTAND / BERUFGSRUPPEN

---

# 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, die regelmäßig Personalmangel erleben, lag 2022 deutlich über dem Gesamtlandeswert von 6,8 Prozent (außer bei Informatik- und anderen IT-Berufen und Gebäude- und versorgungstechnischen Berufen).



*Lesehilfe: Ein Krankenstand von 8,1 Prozent bedeutet, dass an jedem Tag des Jahres 2022 von 1.000 DAK-versicherten Beschäftigten im Durchschnitt 81 krankgeschrieben waren.*

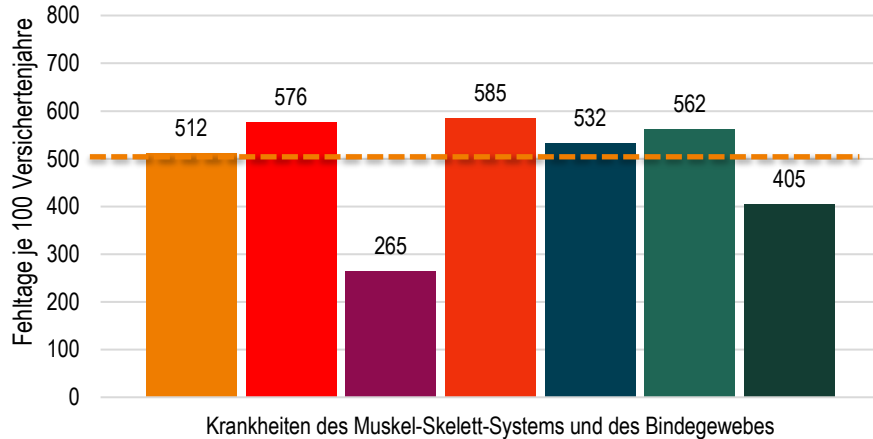
Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit Sachsen-Anhalt 2022; N = 51.317



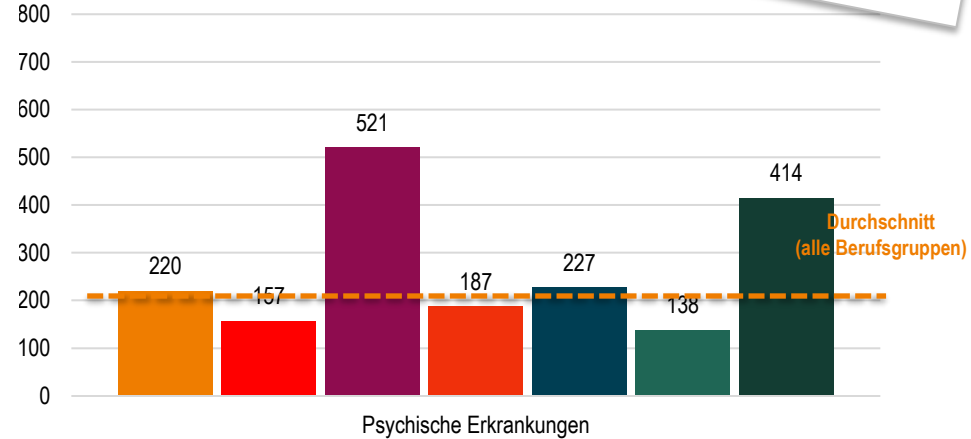
# FEHLTAGE IN PERSONALMANGEL-BERUFEN

Männer

Welche Erkrankungsgruppen sind für den höheren Krankenstand verantwortlich?



- Gesamt (alle Berufsgruppen)
- Fahrzeugführung
- Altenpflege und andere nichtmedizinische Gesundheitsberufe
- Gebäude- und versorgungstechnische Berufe (z.B. Sanitär-, Heizung-, Klimatechnik)
- Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
- Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
- Kinderbetreuung, Erziehung und andere soziale und hauswirtschaftliche Berufe



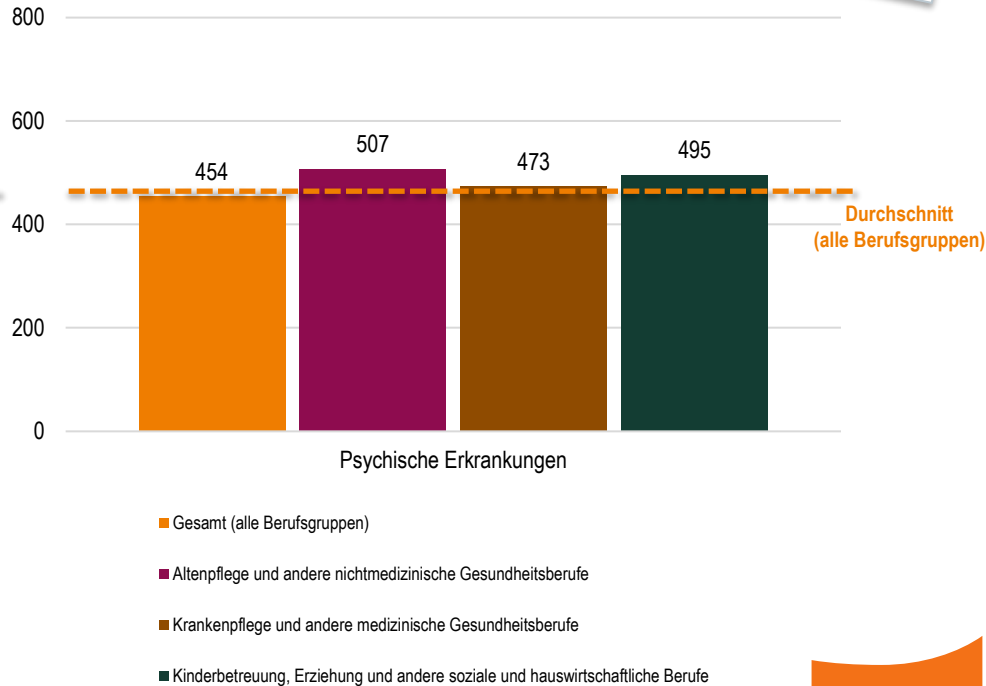
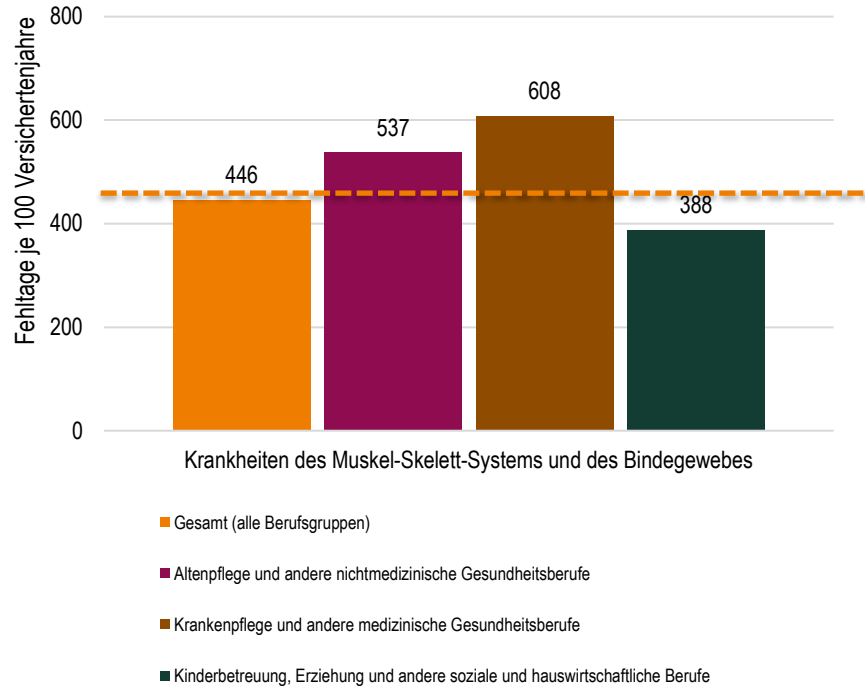
- Gesamt (alle Berufsgruppen)
- Fahrzeugführung
- Altenpflege und andere nichtmedizinische Gesundheitsberufe
- Gebäude- und versorgungstechnische Berufe (z.B. Sanitär-, Heizung-, Klimatechnik)
- Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
- Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
- Kinderbetreuung, Erziehung und andere soziale und hauswirtschaftliche Berufe

Quelle AU-Daten der DAK-Gesundheit Sachsen-Anhalt 2022; N = 51.317; Berufe nur dargestellt bei 500 oder mehr Versicherten.

# FEHLTAGE IN PERSONALMANGEL-BERUFEN

Frauen

Welche Erkrankungsgruppen sind für den höheren Krankenstand verantwortlich?



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit Sachsen-Anhalt 2022; N = 51.317; Berufe nur dargestellt bei 500 oder mehr Versicherten.

# FOLGEN DES PERSONALMANGELS

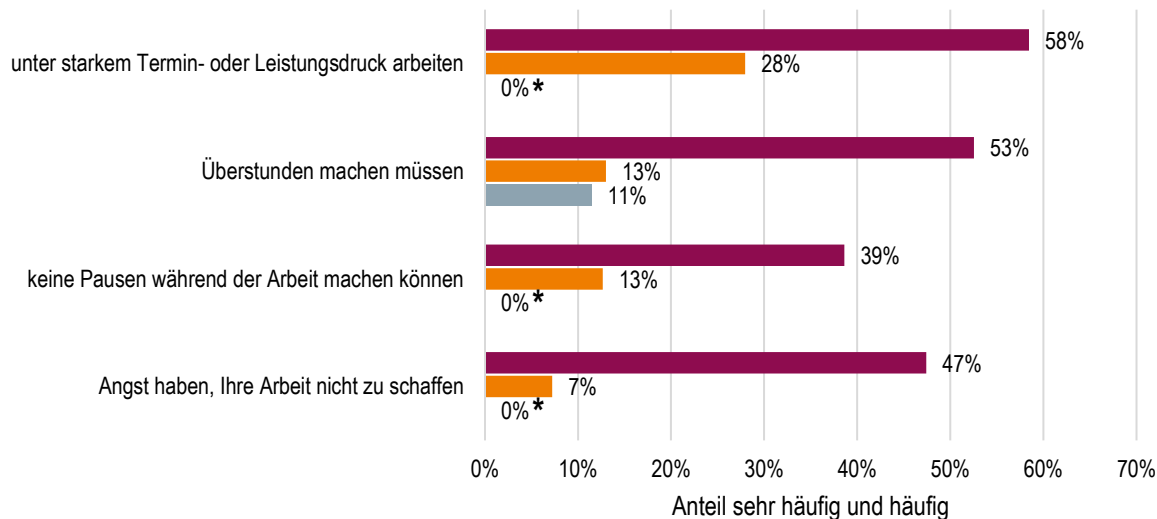
---

# TERMIN- UND LEISTUNGSDRUCK DOMINIEREN

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

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.



- Beschäftigte mit regelmäßigem Personalmangel
- Beschäftigte mit gelegentlichem Personalmangel
- Beschäftigte ohne Personalmangel

\* Kommt nicht häufig oder sehr häufig vor.

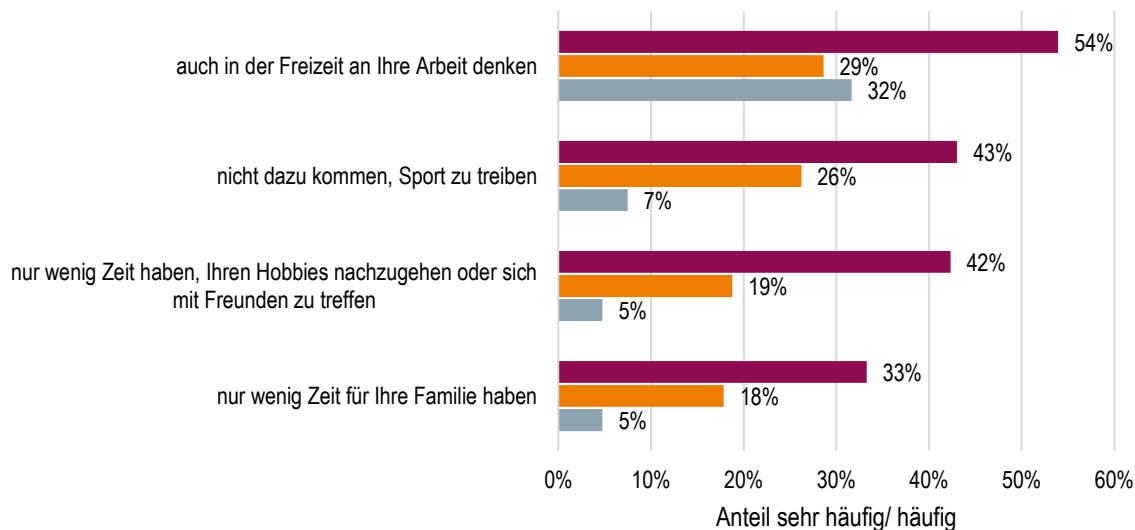
Quelle: DAK-Beschäftigtenbefragung N = 204

# 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

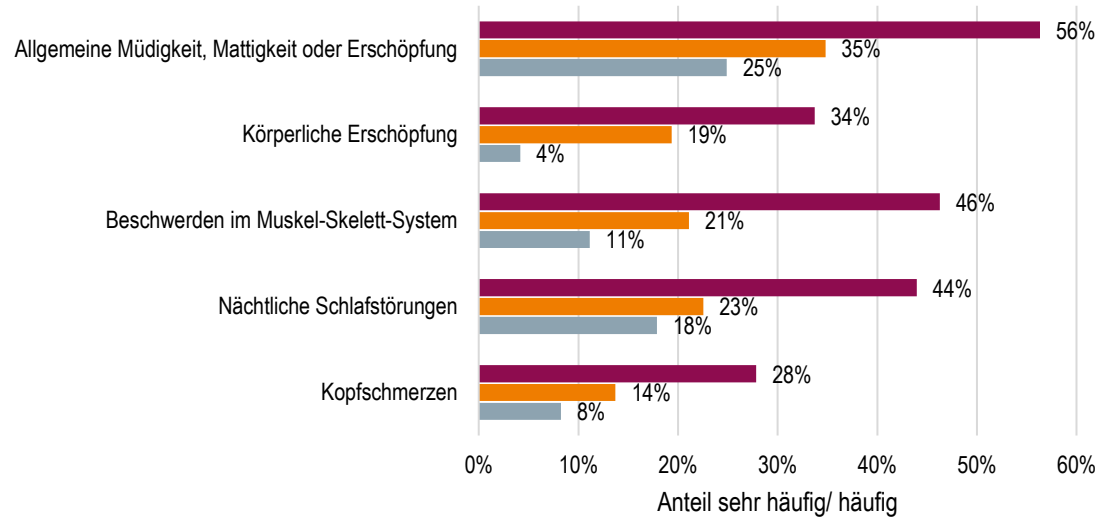
Quelle: DAK-Beschäftigtenbefragung N = 204

# NEGATIVE GESUNDHEITLICHE FOLGEN

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

Beschäftigte, die regelmäßig Personalmangel erleben, sind mehrheitlich erschöpft. Fast die Hälfte leidet unter Schlafstörungen, über ein Viertel unter Kopfschmerzen.

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



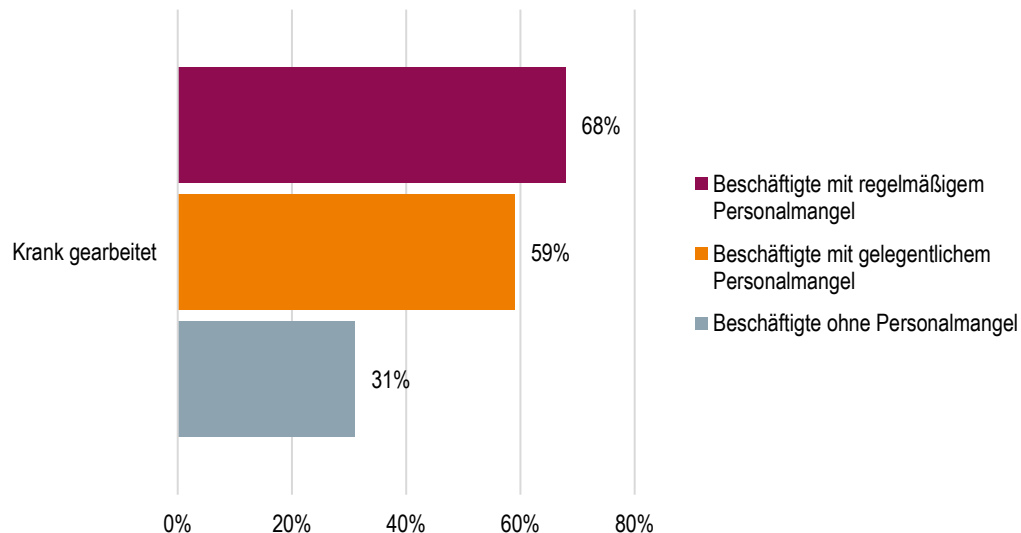
- Beschäftigte mit regelmäßigem Personalmangel
- Beschäftigte mit gelegentlichem Personalmangel
- Beschäftigte ohne Personalmangel

Quelle: DAK-Beschäftigtenbefragung N = 204

# AUSWIRKUNGEN AUF PRÄSENTISMUS

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



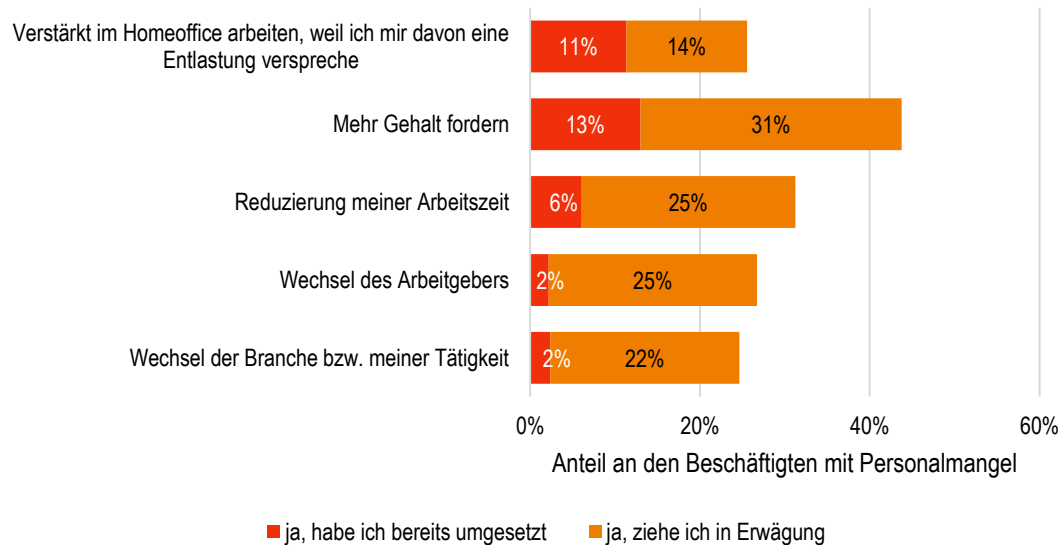
Quelle: DAK-Beschäftigtenbefragung N = 204

# BESCHÄFTIGTE REAGIEREN AUF DIE BELASTUNG

Als Reaktion auf die hohe Arbeitsbelastung durch Personalmangel haben 11% bereits verstärkt im Homeoffice gearbeitet.

2% haben ihre Arbeitszeit reduziert und 25% 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?“



Quelle DAK-Beschäftigtenbefragung N= 202

Basis: Beschäftigte mit Personalmangel im eigenen Arbeitsbereich

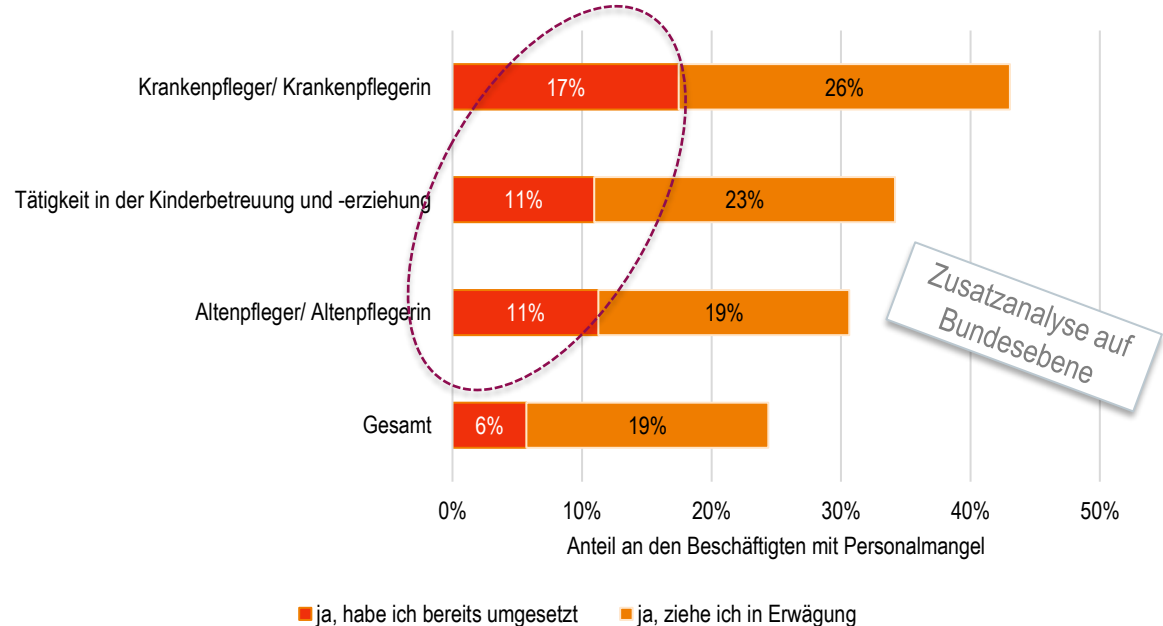


# KONSEQUENZEN IN PERSONALMANGEL-BERUFEN

Eine vertiefende Analyse auf Bundesebene zeigt:

Gerade in den vom Personalmangel besonders stark betroffenen Berufsgruppen haben die Beschäftigten mit Arbeitszeit-reduzierung auf die angespannte Personalsituation reagiert oder erwägen diesen Schritt. – Infolge könnte sich die Personalsituation weiter verschärfen.

## Reduzierung meiner Arbeitszeit

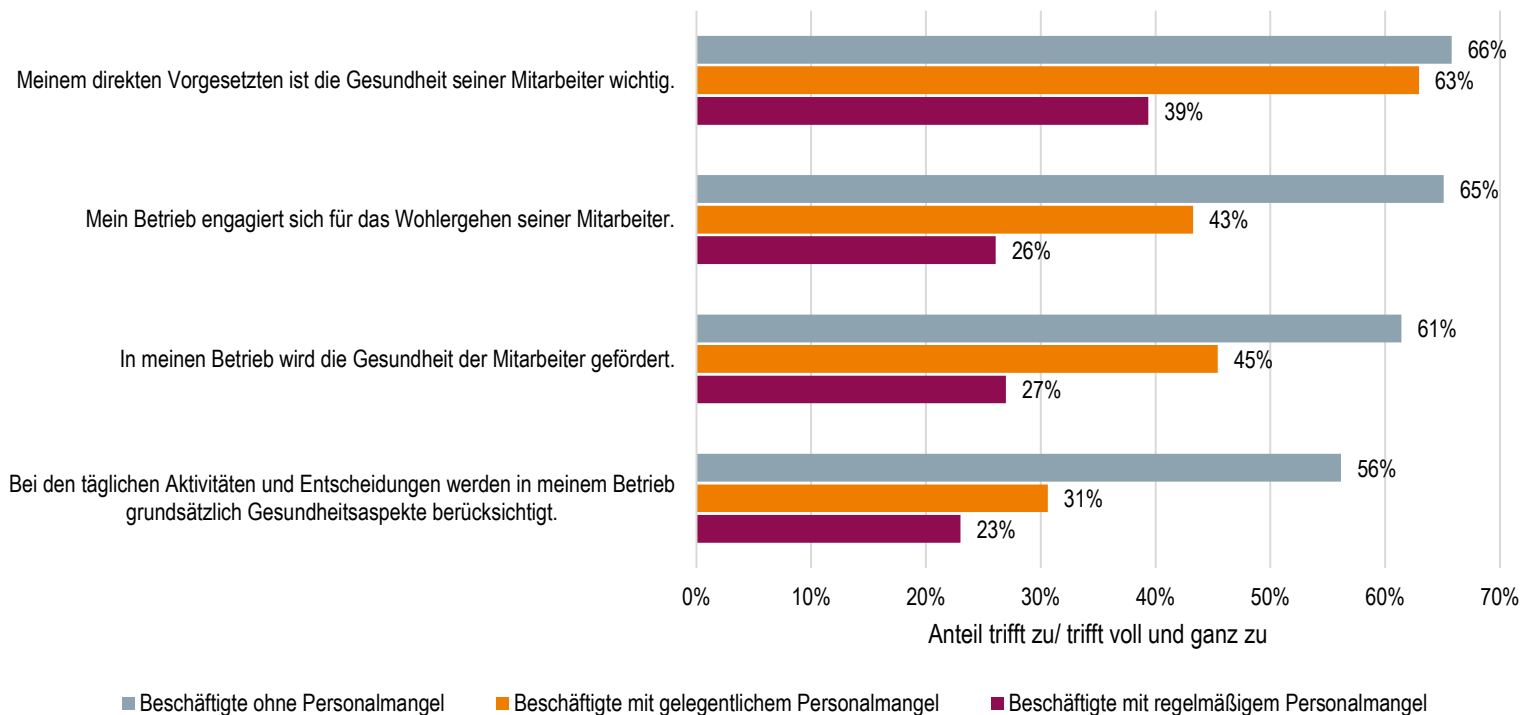


Quelle: DAK-Gesundheitsreport Bund, DAK-Beschäftigtenbefragung N = 7.058  
Basis: Beschäftigte mit Personalmangel im eigenen Arbeitsbereich

# ROLLE DES BGM

---

# STELLENWERT VON GESUNDHEIT IM BETRIEB



Quelle: DAK-Beschäftigtenbefragung N= 202

# 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

---

# FORDERUNGEN DER DAK-GESUNDHEIT

Ständiger Personalmangel ist schon heute für viele Beschäftigte 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.

# 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..

VIELEN  
DANK.





# 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.

Fachkräftemangelberuf	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	Fahrzeugführung

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