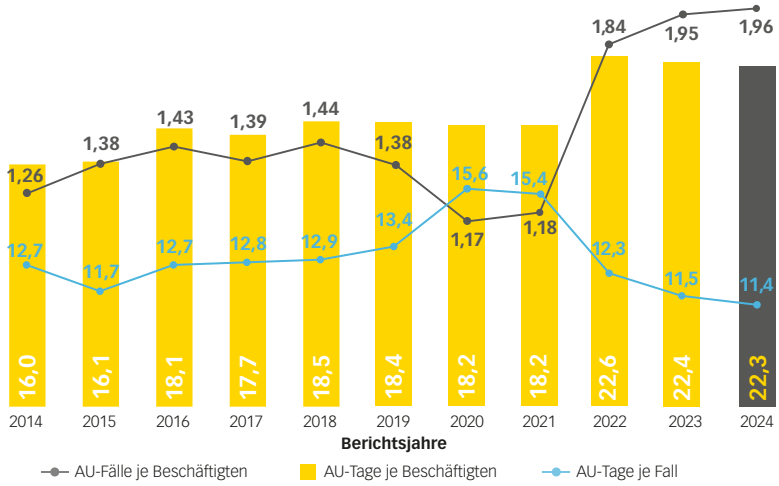
BKK Gesundheitsreport 2025

Vielfalt und gesunde Arbeit

AU-Kennzahlen der Beschäftigten im Überblick

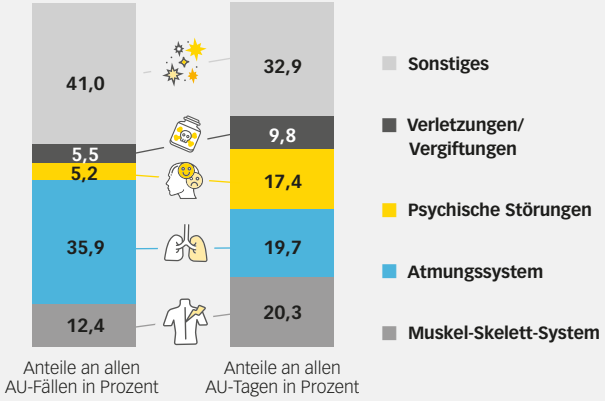


Entwicklung im Zeitverlauf

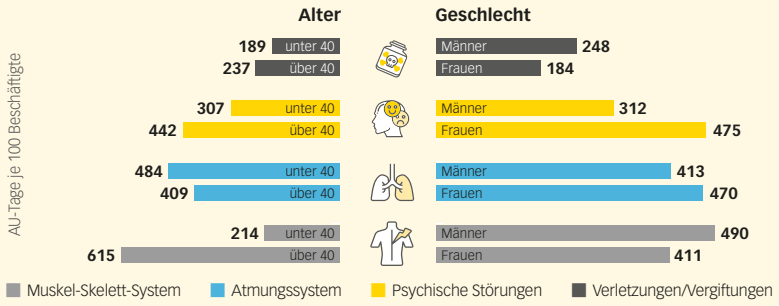
- Die AU-Kennzahlen haben sich gegenüber dem Vorjahr kaum verändert und verbleiben damit auch im Jahr 2024 auf hohem Niveau.
- Der hohe Anteil an Kurzzeit-AU-Fällen führt zu einem erneuten Sinken der Falldauer. Mit 11,4 AU-Tagen je Fall erreicht diese einen neuen Tiefstwert.

Wichtigste Krankheitsarten

- Jeweils jeder fünfte AU-Tag wird durch eine Atemwegs- bzw. Muskel-Skelett-Erkrankung verursacht.
- Atemwegserkrankungen gehen häufiger auf Kurzzeitfälle zurück. 2024 sinkt die durchschnittliche Falldauer erneut, wodurch der Anteil dieser Erkrankungsart an den AU-Fällen steigt, während ihr Anteil an den AU-Tagen zurückgeht.
- Psychische Störungen sind vergleichsweise selten Ursache für Arbeitsunfähigkeit. Wenn es aber aufgrund dessen zu einem AU-Fall kommt, beträgt die Ausfallzeit im Schnitt 5 Kalenderwochen.

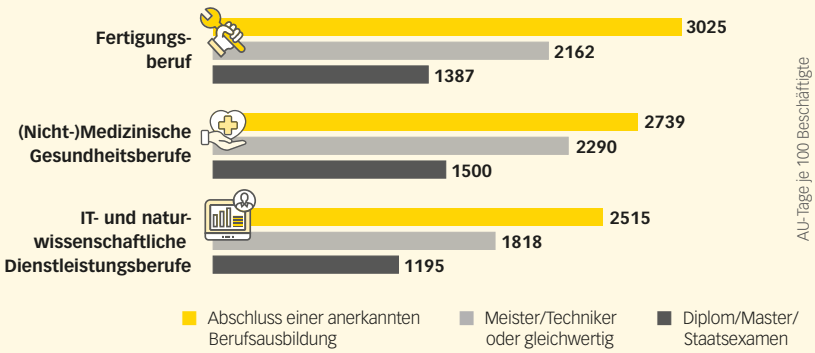


Vielfalt und Arbeitsunfähigkeit



- Beschäftigte unterscheiden sich in Vielfaltsmerkmalen (u. a. Alter & Geschlecht), die das Krankheitsgeschehen und die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage beeinflussen.
- Frauen fehlen länger wegen psychischer Störungen und Atemwegserkrankungen, Männer wegen Muskel-Skelett-Leiden sowie Verletzungen/Vergiftungen.
- Ab 40 Jahren sind Fehltage durch Muskel-Skelett-Erkrankungen fast dreimal so hoch wie bei Jüngeren, die wiederum länger an Atemwegserkrankungen leiden.

- Neben wesentlichen Personenmerkmalen weisen auch andere Faktoren, wie der Ausbildungsabschluss und der ausgeübte Beruf, Zusammenhänge zu den Fehlzeiten auf.
- Verschiedene Berufe bringen unterschiedliche gesundheitliche Belastungen mit sich – entsprechend variieren auch die Krankenstände.
- Innerhalb der Berufsgruppen sind i.d.R. die Fehlzeiten geringer, je höher der Bildungsabschluss ist.

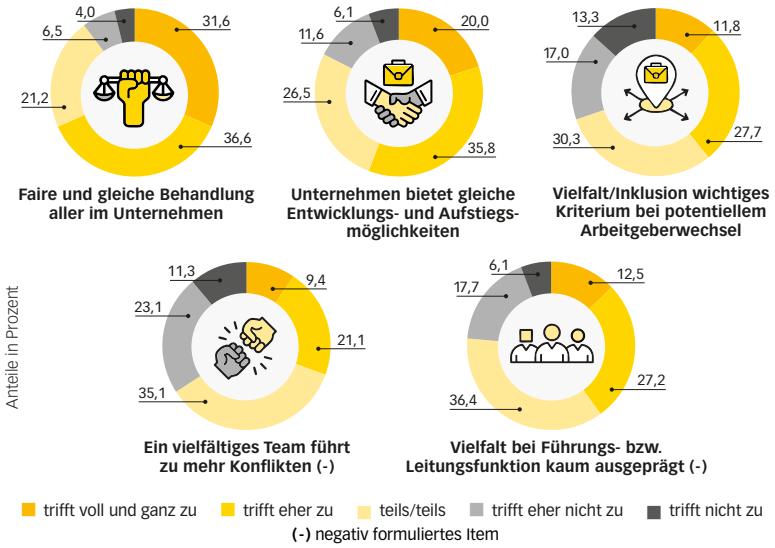


© BKK Dachverband e.V.

BKK Gesundheitsreport 2025

Vielfalt und gesunde Arbeit

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2025

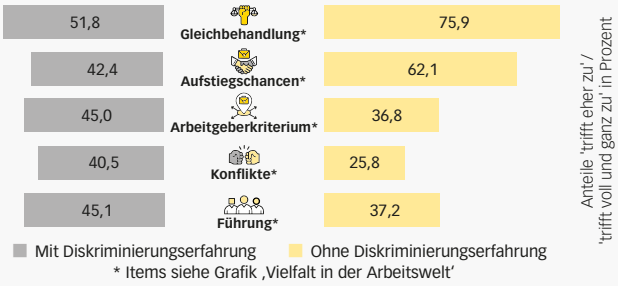


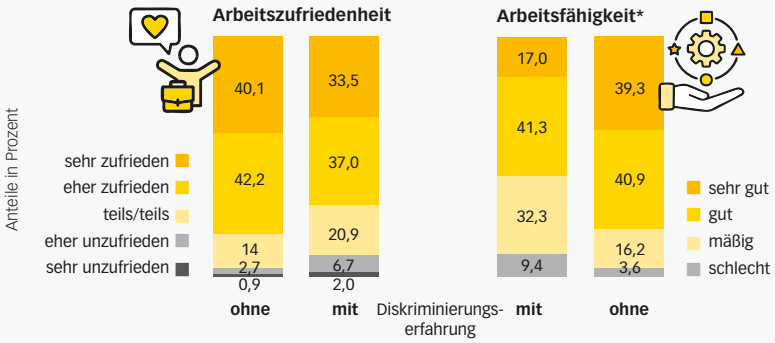
Vielfalt in der Arbeitswelt

- Mehr als 2/3 der Befragten (68,2 %) stimmen eher bzw. voll und ganz zu, dass in ihrem Unternehmen alle Mitarbeitenden fair und gerecht behandelt werden.
- Mehr als die Hälfte (55,8 %) gibt an, dass dort Mitarbeitende gleiche Entwicklungs- und Aufstiegschancen haben.
- Für 39,5 % wäre Vielfalt und Inklusion ein wichtiges Kriterium bei einem Arbeitgeberwechsel.
- 30,5 % stimmen zu, dass ein vielfältiges Team zu Konflikten führen kann.
- Für 4 von 10 Befragte (39,7 %) ist die Vielfalt bei den Führungs- bzw. Leitungspositionen in ihrem Unternehmen kaum ausgeprägt.

Diskriminierungserfahrung

- 1/3 der Beschäftigten (31,9 %) gibt an, schon einmal im aktuellen Unternehmen diskriminiert worden zu sein (häufigste Gründe sind Alter, Geschlecht oder gesundheitliche Einschränkung/Behinderung).
- Befragte mit Diskriminierungserfahrung bewerten den Umgang mit Vielfalt und Inklusion in ihrem Unternehmen deutlich kritischer als Personen ohne eine solche Erfahrung.
- Zudem berichten diejenigen mit einer Diskriminierungserfahrung deutlich häufiger von Konflikten (40,5 % vs. 25,8 %).





- Beschäftigte mit Diskriminierungserfahrung berichten von einer geringeren Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu denen ohne Diskriminierungserfahrung.
- Während Personen ohne Diskriminierungserfahrung am häufigsten eine gute oder sehr gute Arbeitsfähigkeit aufweisen, ist die Arbeitsfähigkeit von Personen mit Diskriminierungserfahrung am häufigsten gut oder mäßig.

*Hasselhorn, H. M. & Freude, G. (2007). Der Work Ability Index - ein Leitfaden. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin).

Diversitätsmanagement

54,8 %

Mehr als die Hälfte gibt an, dass es in ihrem Unternehmen **Richtlinien oder Handlungsanweisungen zum Schutz vor Diskriminierung** gibt.

In Unternehmen mit Diversitätsmanagement bewerten Beschäftigte gleiche **Entwicklungs- und Aufstiegschancen deutlich positiver**. Zudem wäre **Vielfalt** dort häufiger ein Auswahlkriterium beim Jobwechsel. Sie stimmen aber auch häufiger zu, dass **Vielfalt im Team zu Konflikten führt**.

30,7 %

Bei fast einem Drittel ist im Unternehmen auch ein **Diversitätsmanagement vorhanden**.

© BKK Dachverband e.V.