Demografische Herausforderungen der Arbeitswelt – eine gesundheitsökonomische Perspektive

Prof. G. Neubauer

A-Kurs Arbeits- und Betriebsmedizin

der Akademie für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit

im Bayerischen Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit

Virtuell

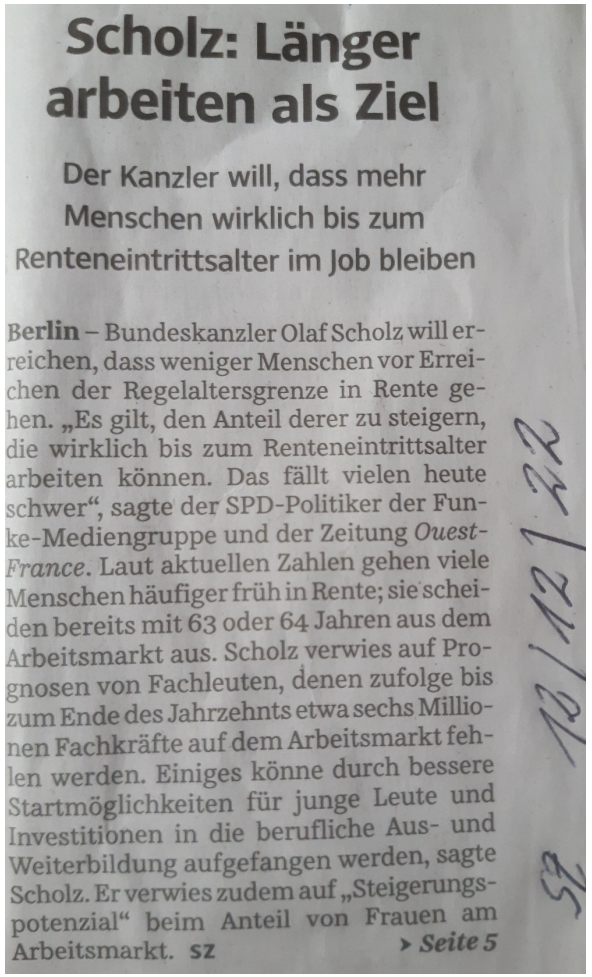
www.ifg-muenchen.com

INSTITUT FÜR GESUNDHEITSÖKONOMIK

Inhaltsübersicht

1. Demografie, Renteneintrittsalter und Fachkräftemangel
2. Herausforderungen an die Gesundheitsversorgung
3. Herausforderungen an Wirtschafts- und Arbeitswelt
4. Anforderungen an die Erwerbstätigen und Krankenstand
5. Ansatzpunkte für betriebliches Gesundheitsmanagement
6. Fazit und Ausblick

1.1 Renteneintrittsalter und Fachkräftemangel 2022



Scholz: Länger arbeiten als Ziel

Der Kanzler will, dass mehr Menschen wirklich bis zum Renteneintrittsalter im Job bleiben

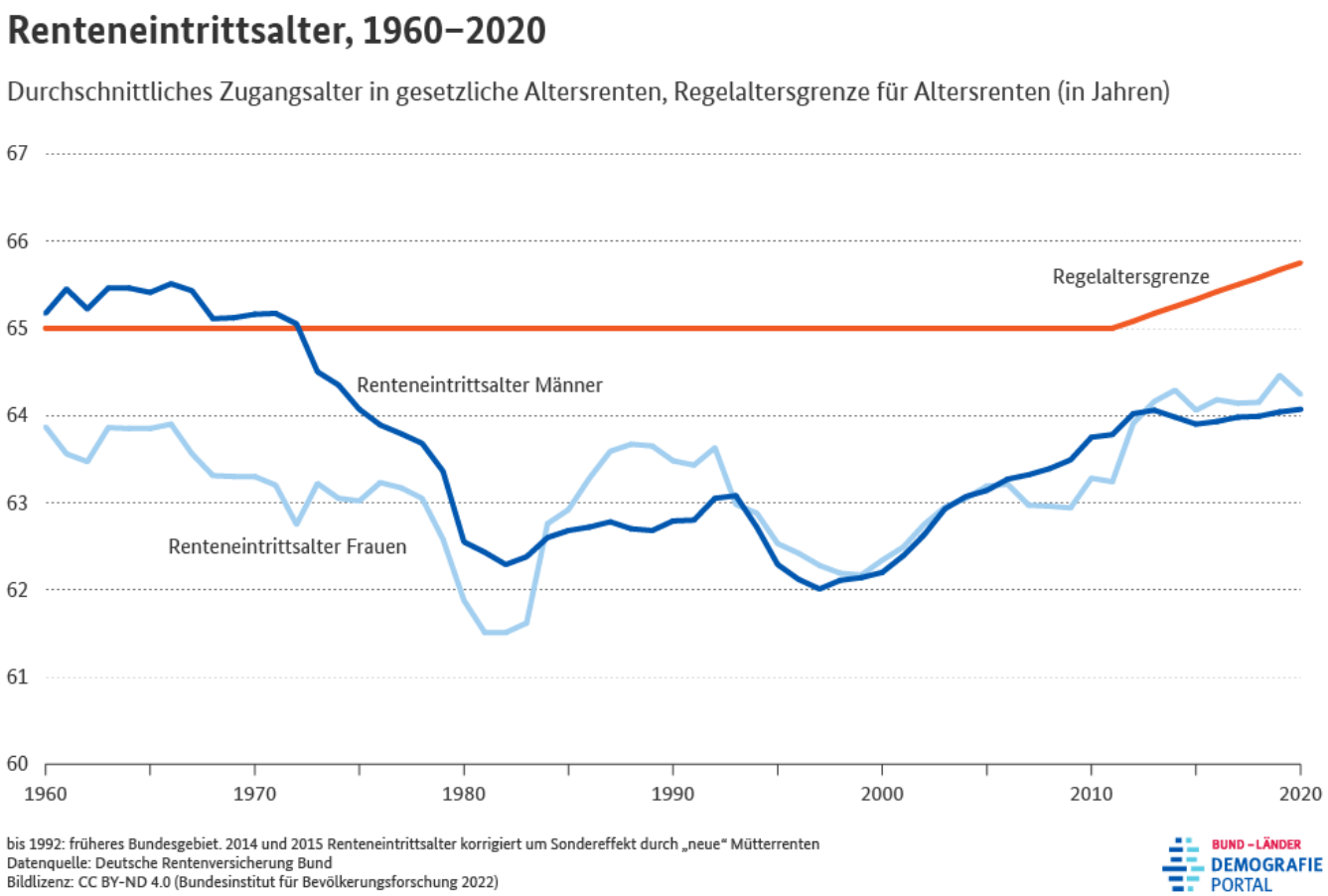
Berlin – Bundeskanzler Olaf Scholz will erreichen, dass weniger Menschen vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente gehen. „Es gilt, den Anteil derer zu steigern, die wirklich bis zum Renteneintrittsalter arbeiten können. Das fällt vielen heute schwer", sagte der SPD-Politiker der Funke-Mediengruppe und der Zeitung *Ouest-France*. Laut aktuellen Zahlen gehen viele Menschen häufiger früh in Rente; sie scheiden bereits mit 63 oder 64 Jahren aus dem Arbeitsmarkt aus. Scholz verwies auf Prognosen von Fachleuten, denen zufolge bis zum Ende des Jahrzehnts etwa sechs Millionen Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt fehlen werden. Einiges könne durch bessere Startmöglichkeiten für junge Leute und Investitionen in die berufliche Aus- und Weiterbildung aufgefangen werden, sagte Scholz. Er verwies zudem auf „Steigerungspotenzial" beim Anteil von Frauen am Arbeitsmarkt. **sz**

› *Seite 5*

- Scholz: „Es gilt, den Anteil derer zu steigern, die wirklich bis zum Renteneintrittsalter arbeiten können. Das fällt vielen heute schwer." (Dezember 2022)
- Prognosen: Fehlen von ca. 6 Mio. Fachkräften bis Ende des Jahrzehnts

➡ Demografie eine große sozialpolitische Herausforderung für die Volkswirtschaft

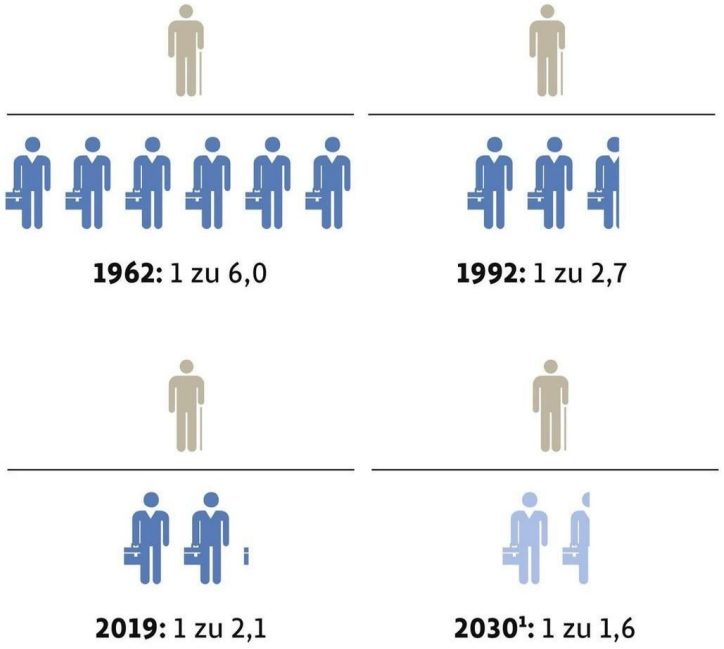
1.2-1 Demografie und Renteneintrittsalter



1.2-2 Demografie und Renteneintrittsalter

Nur noch rund zwei Beitragszahler auf einen Rentner

Verhältnis von Altersrentnern zu Beitragszahlern in der gesetzlichen Rentenversicherung

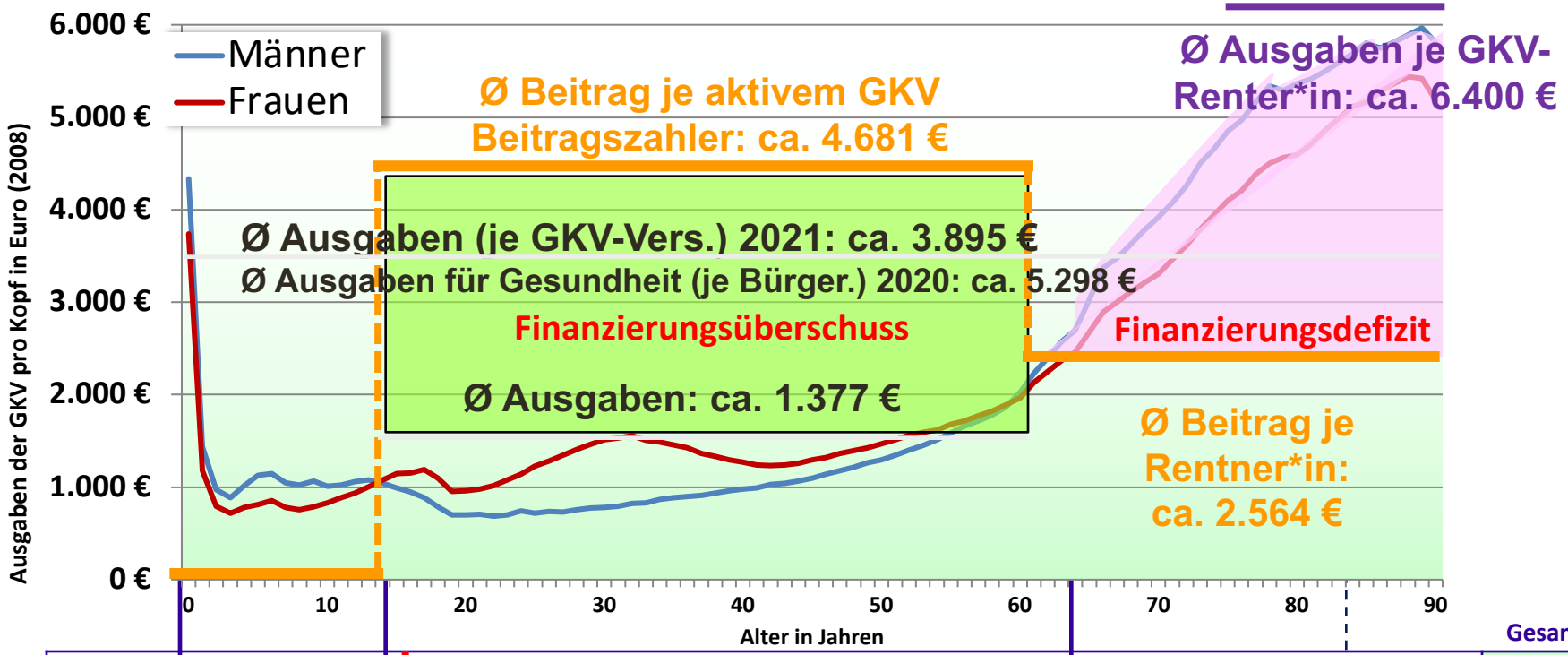


1) Prognose / Grafik: joth. / Quellen: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Prognose für 2030, via insm.de)
Datenrecherche: Matthias Janson (Statista)

Inhaltsübersicht

1. Demografie, Renteneintrittsalter und Fachkräftemangel
2. Herausforderungen an die Gesundheitsversorgung
3. Herausforderungen an Wirtschafts- und Arbeitswelt
4. Anforderungen an die Erwerbstätigen und Krankenstand
5. Ansatzpunkte für betriebliches Gesundheitsmanagement
6. Fazit und Ausblick

2.1 Demografie: Finanzierung und GKV-Ausgaben bis 2060



Bevölkerung der BRD					Gesamt
2008	11,1 Mio. (14%)	54,1 Mio. (66%); 35 Mio. GKV-Mitglieder (ohne Mitversicherte)	14,9 Mio. (18%)	1,8 Mio. (2%)	82,0 Mio.
2020	11,5 Mio. (14%)	53,6 Mio. (64%)	15,8 Mio. (19%)	2,5 Mio. (3%)	83,4 Mio.
2060	10,0 Mio. (13%)	41,4 Mio. (56%); 23 Mio. GKV-Mitglieder (ohne Mitversicherte)	17,7 Mio. (24%)	5,3 Mio. (7%)	74,4 Mio.

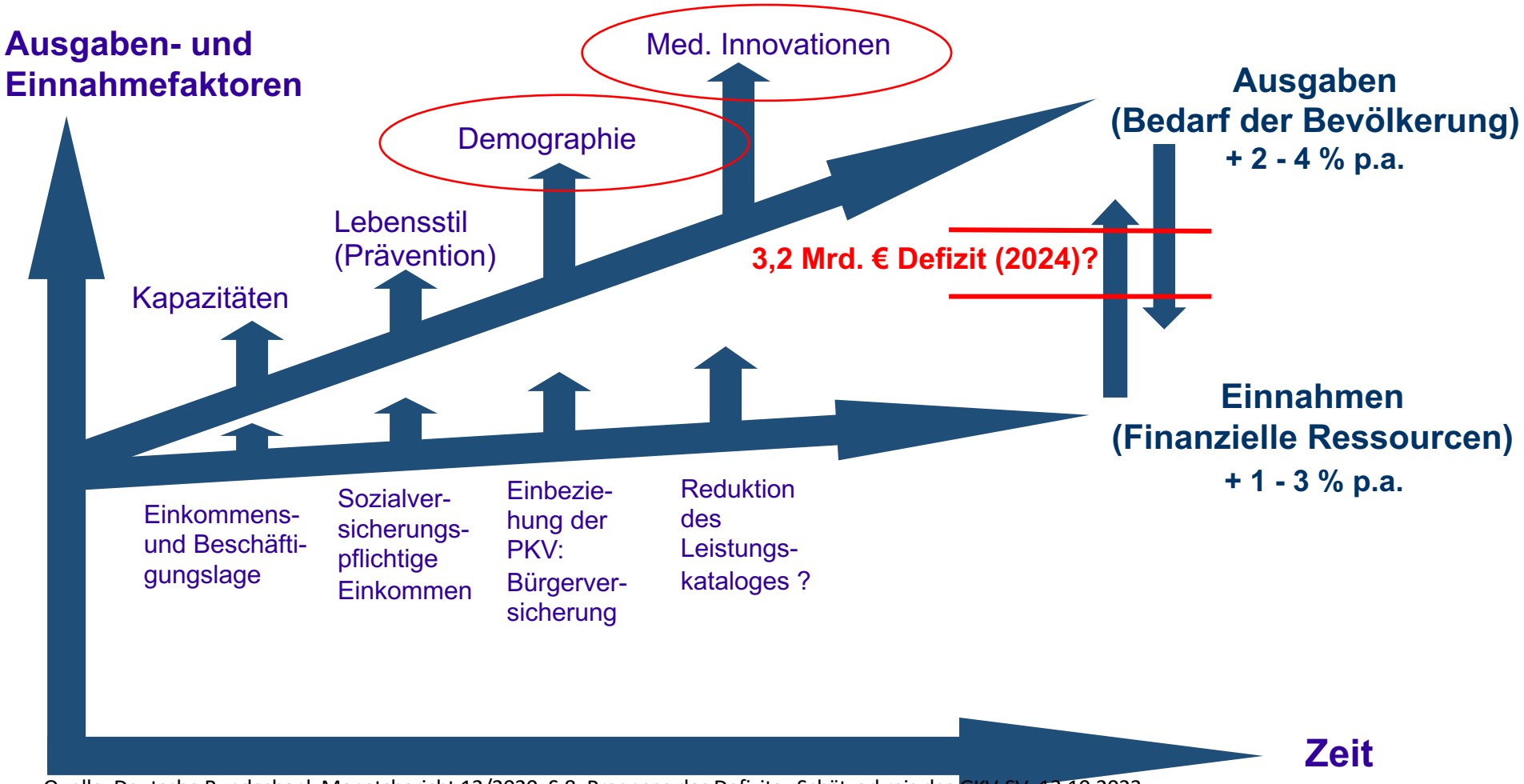
-12,7 Mio.

+ 6,3 Mio.

Double Ageing-Effekt

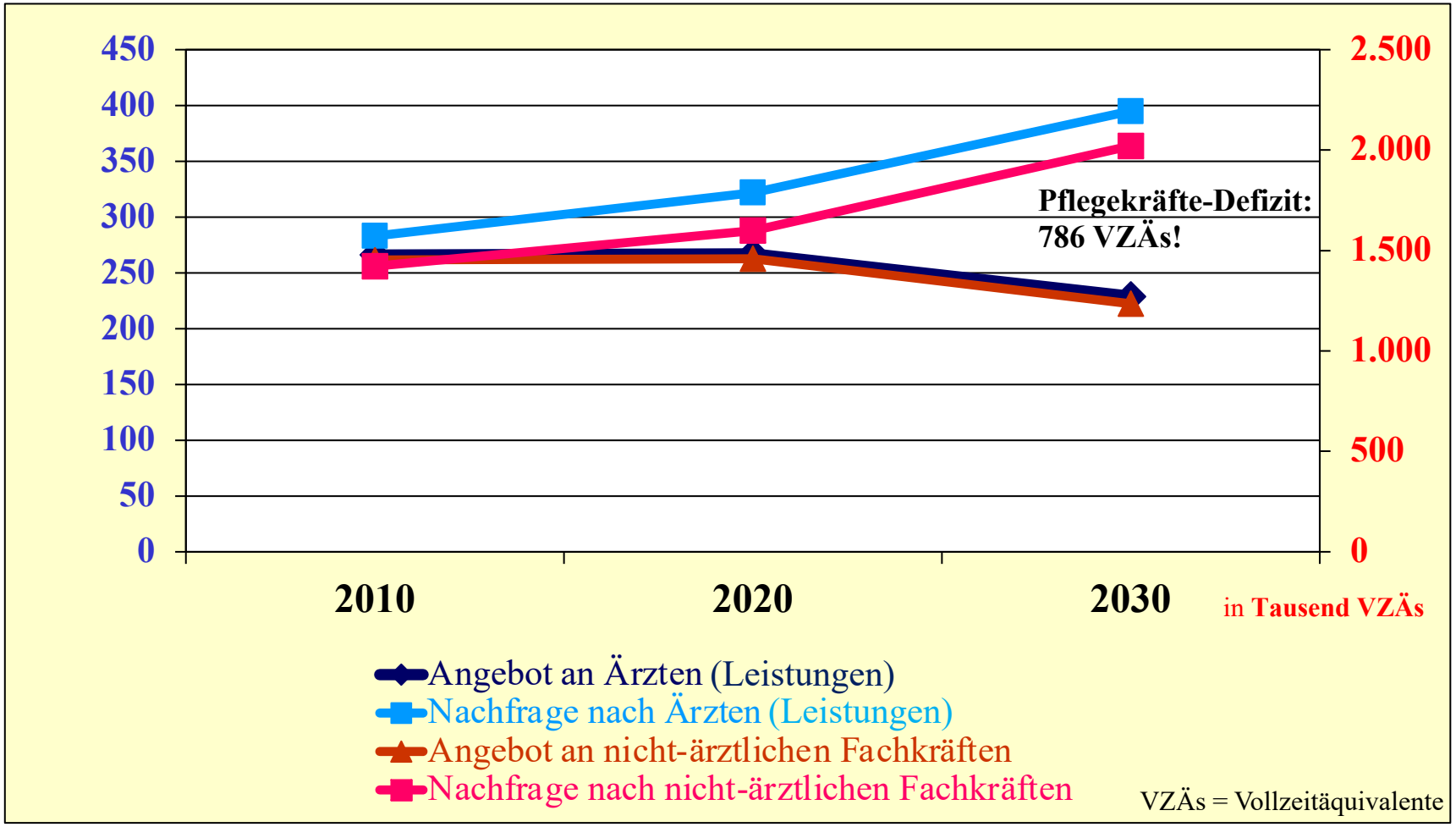
Quelle: Bundesministerium für Gesundheit (2022) + Bundesversicherungsamt (2010) + AOK (2019) + Statistisches Bundesamt (Destatis) 2019. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Variante 1

2.2 Das gesundheitswirtschaftliche Fundamentalproblem



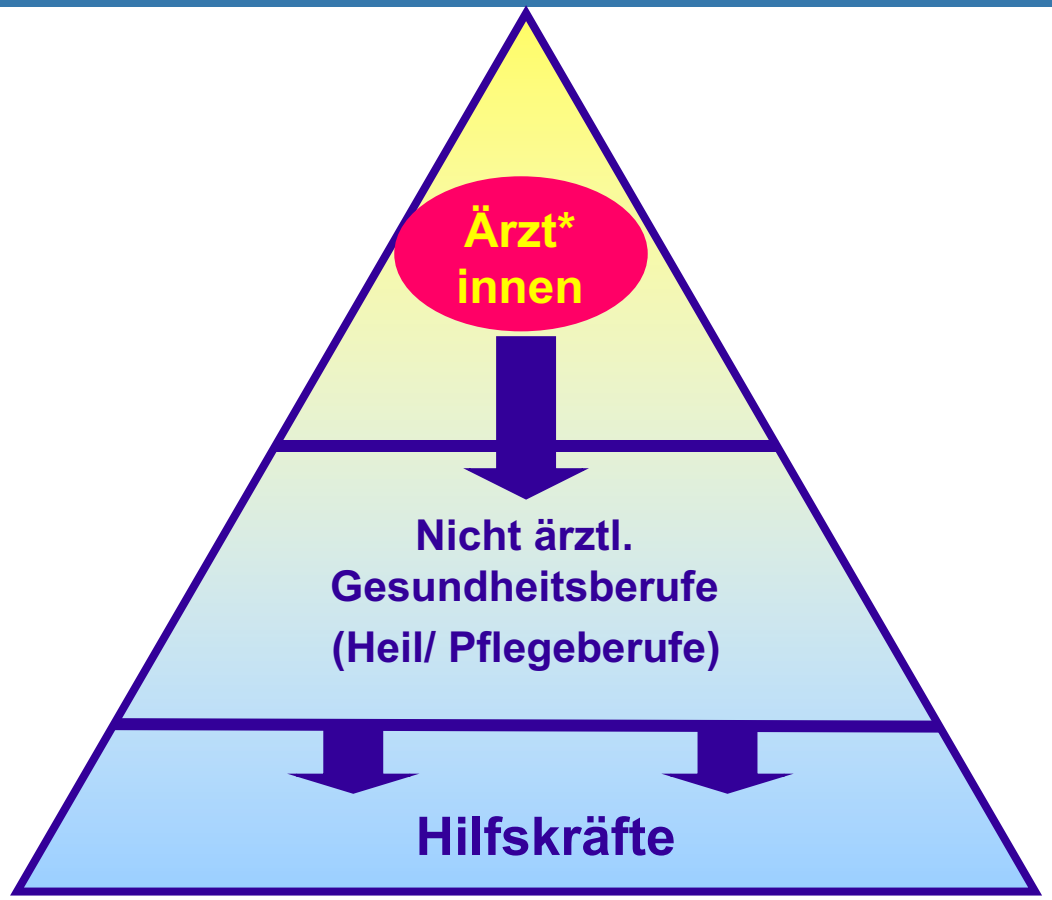
Quelle: Deutsche Bundesbank Monatsbericht 12/2020, S.8; Prognose des Defizits: Schätzerkreis des GKV-SV, 12.10.2023

2.2-1 Personalengpässe in ambulanten und stationären Einrichtungen in Deutschland bis 2030



Quelle: Institut für Gesundheitsökonomik nach PWC/WifOR: Fachkräftemangel – Stationärer und ambulanter Bereich bis zum Jahr 2030 (2011)

2.2-2 Senkung des Fachkräftemangels durch Delegation und Substitution



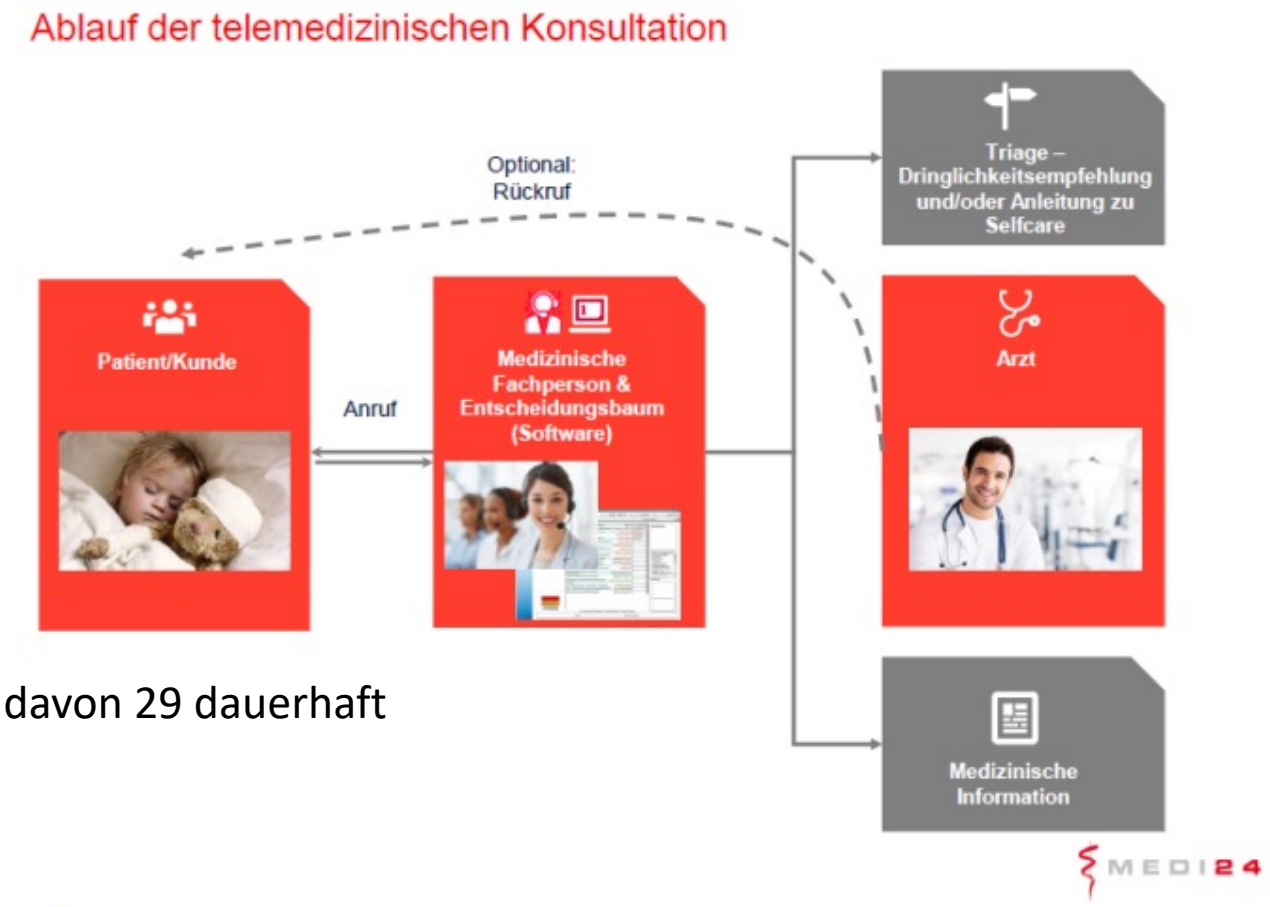
Potential: 2,6 Millionen Arbeitslose + 3,9 Millionen Bürgergeld

2.3-1 Was soll das Digitalisierungsgesetz bewirken?

- Das **Digitalgesetz**
  - Einführung der elektronischen Patientenakte (ePA) für alle Patient:innen bis 2025
  - E-Rezept als Standard
  - Ausbau der Telematik-Infrastruktur
  - Verstärkung der Cyber-Sicherheit bei digitalen Anwendungen im Gesundheits-bereich

Kompensation der Auswirkungen des demografischen Trends

2.3-2 Entlastung durch Telemedizin (Digitalisierung)

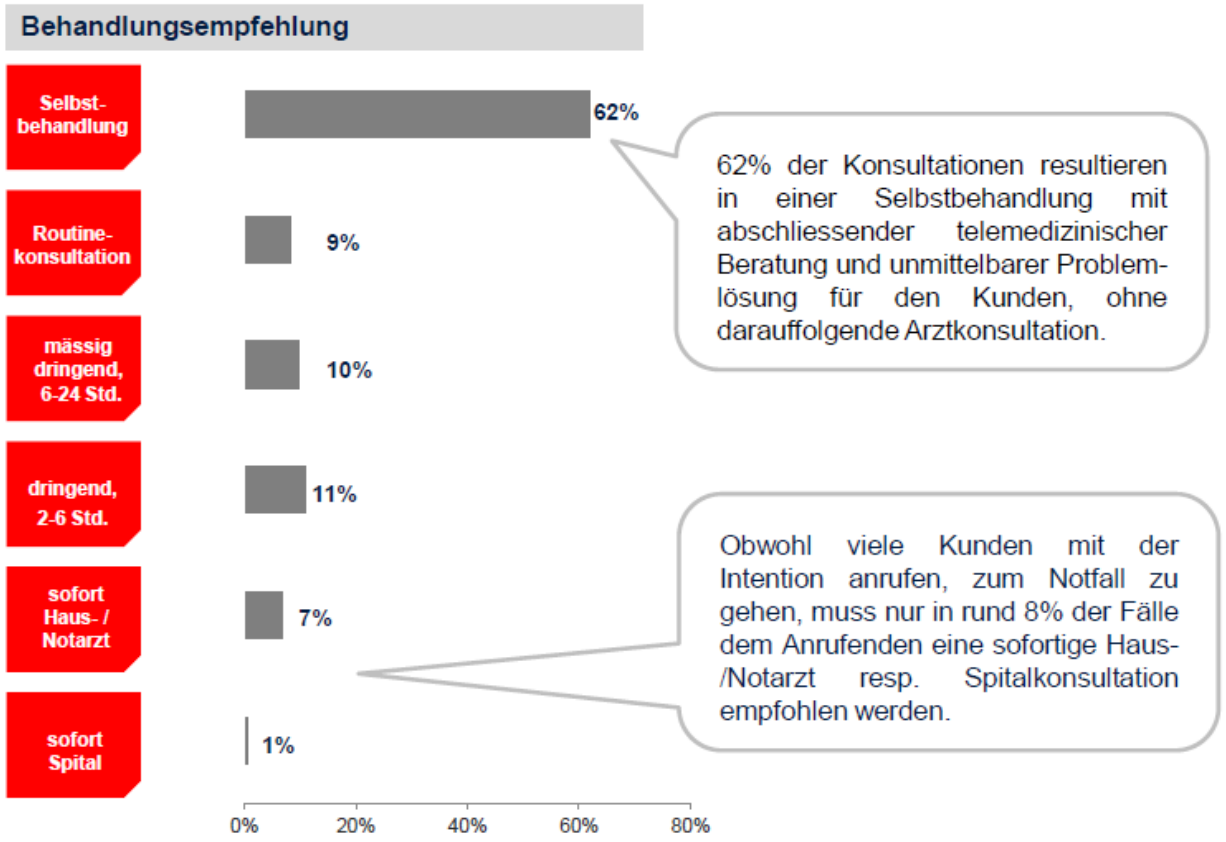


Quelle: Medi24

Derzeit sind 52 DiGAs gelistet, davon 29 dauerhaft und 23 zur Erprobung.
Quelle: GKV-SV, 03.01.2024

2.3-3 Ergebnisse aus der Schweiz (Medi24 in 2017)

Erfolgsausweis bezüglich Anleitung zur Selbstbehandlung



Page 19

Quelle: Medi24 (2017), Präsentation „Medi24 – Telemedizin in der Schweiz“ im Rahmen des 5. Bayerischen Tages des Telemedizin

Inhaltsübersicht

1. Demografie, Renteneintrittsalter und Fachkräftemangel
2. Herausforderungen an die Gesundheitsversorgung
3. Herausforderungen an Wirtschafts- und Arbeitswelt
4. Anforderungen an die Erwerbstätigen und Krankenstand
5. Ansatzpunkte für betriebliches Gesundheitsmanagement
6. Fazit und Ausblick

3. Herausforderungen an Wirtschafts- und Arbeitswelt

Die Zukunft der Arbeit – 5 Megatrends

- Demografie
- Dekarbonisierung
- Digitalisierung
- Globalisierung
- Wertewandel

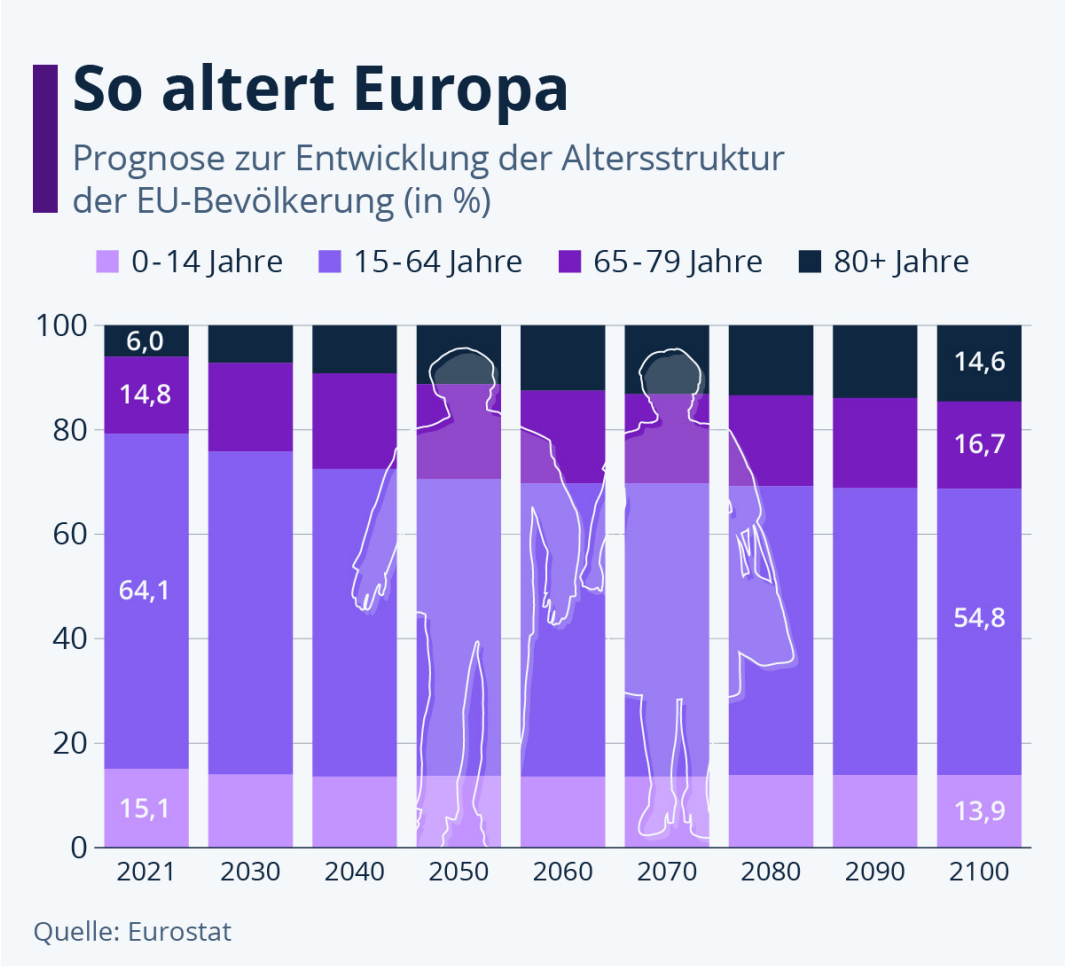
Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung

„Mehr Fortschritt wagen“

Zentrale Punkte (drei D):

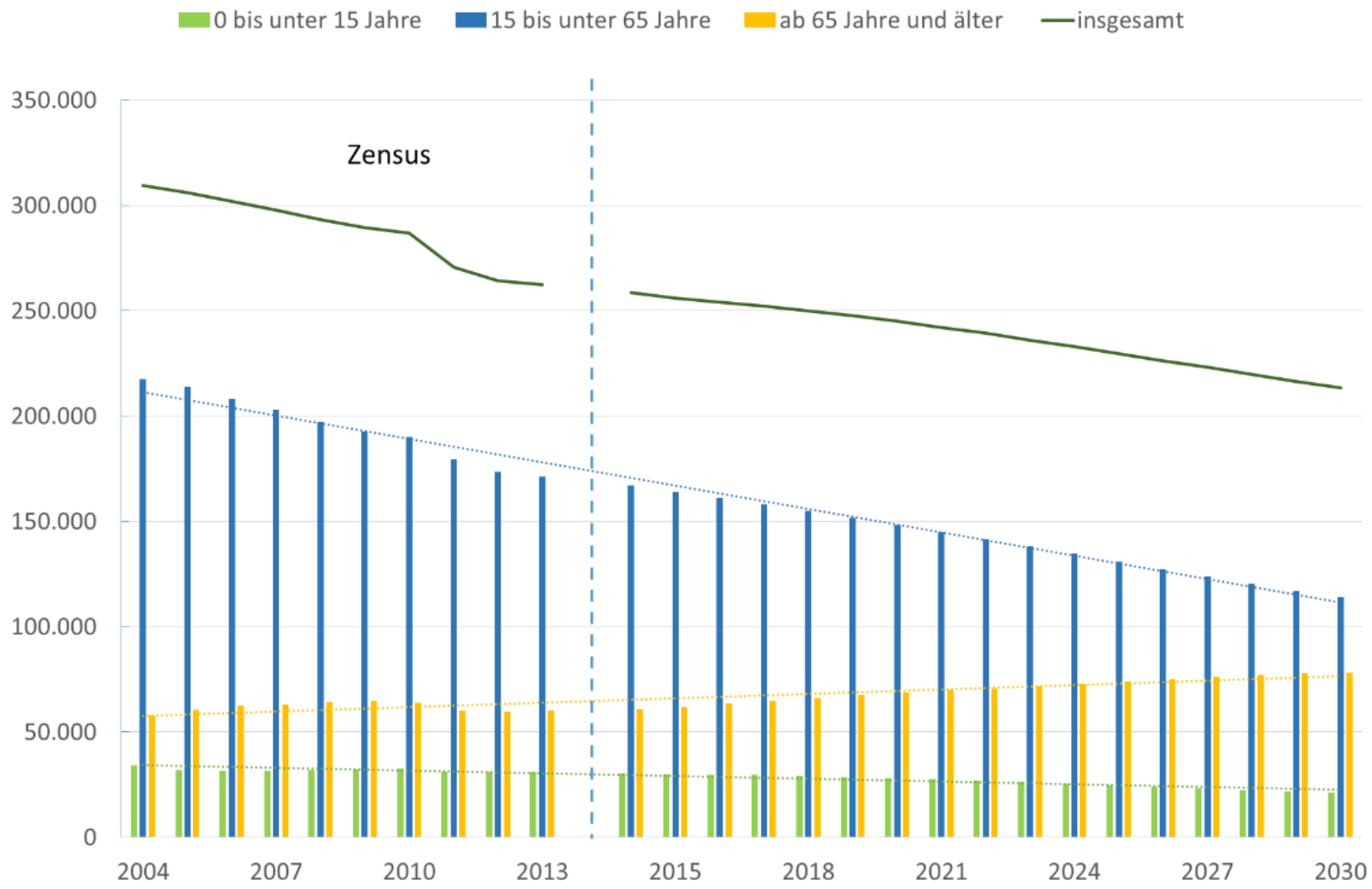
- Demografie
- Dekarbonisierung
- Digitalisierung

3.1-1 Demografie: Die Zukunft der Arbeit – 5 Megatrends

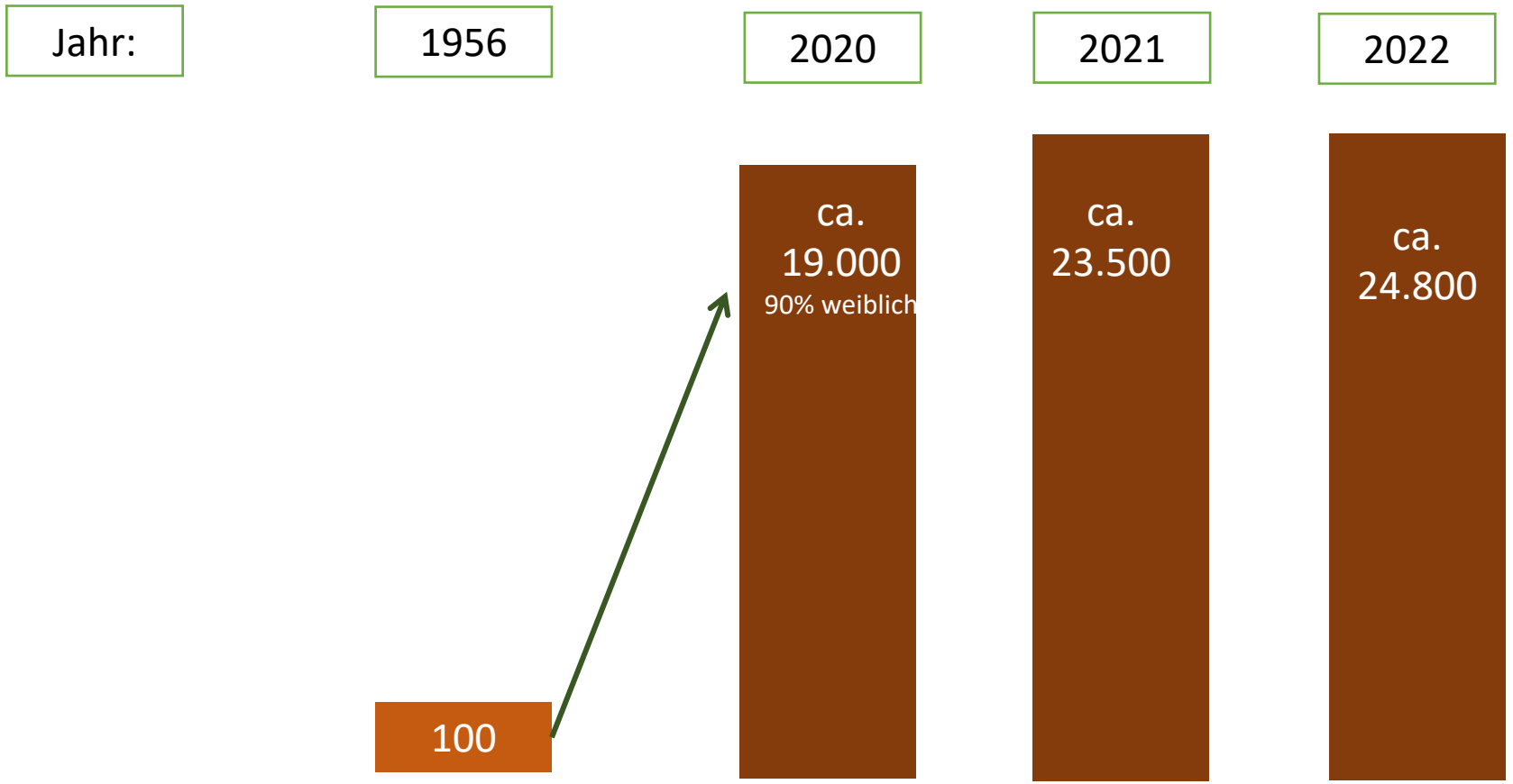


Quelle: Statista 2022, So altert Europa

3.1-2 Bevölkerungsentwicklung und -prognose im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte



3.1-3 Demografie: Anzahl Hundertjähriger in Deutschland



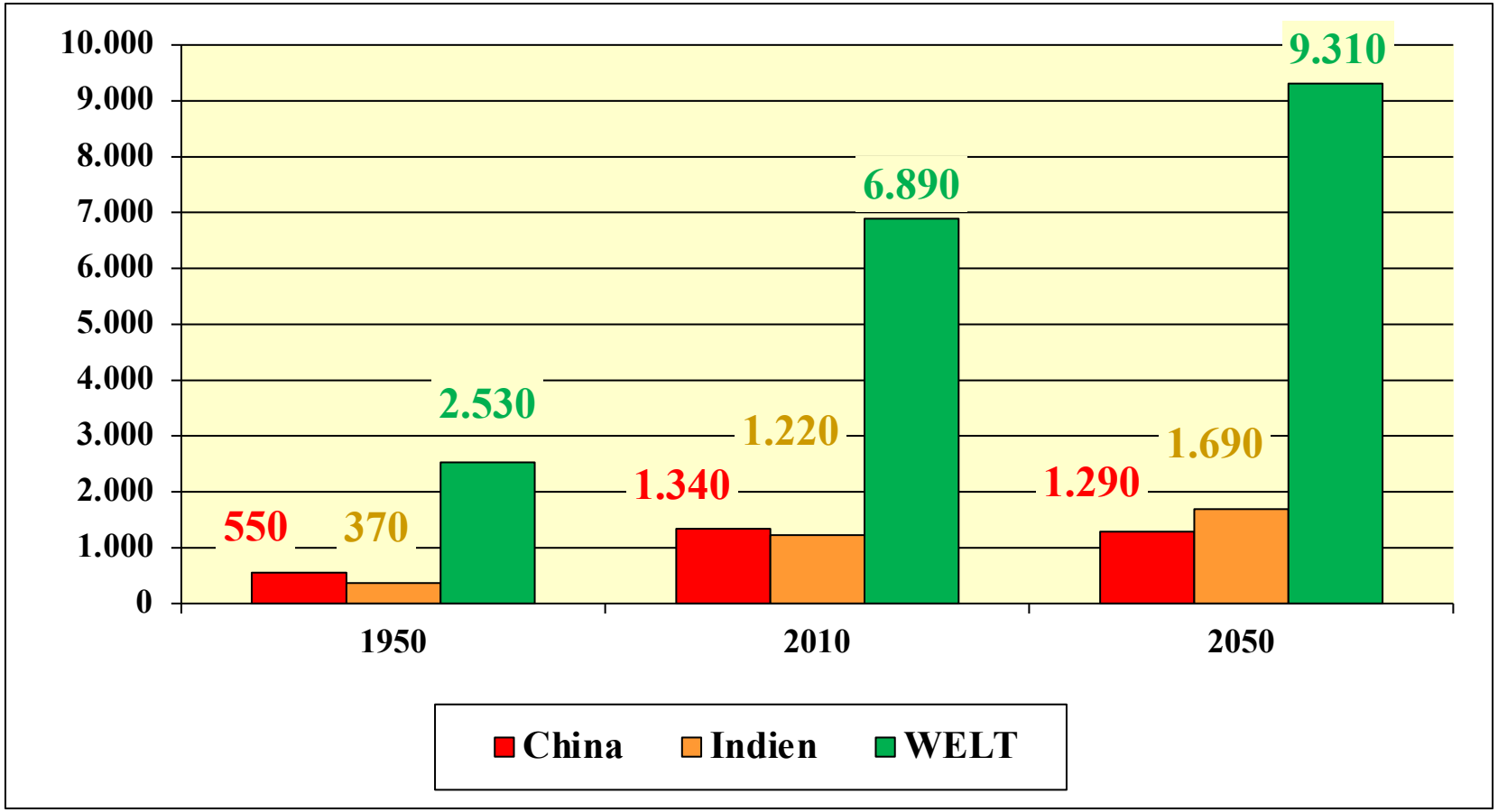
Zahl der über 100-Jährigen verdoppelt sich etwa alle acht Jahre!

Japan:
1963: 153
2012: 45.000
2020: 79.000
2021: 86.500
2023: 92.139

Quelle: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019, Online Edition. Rev. 1.

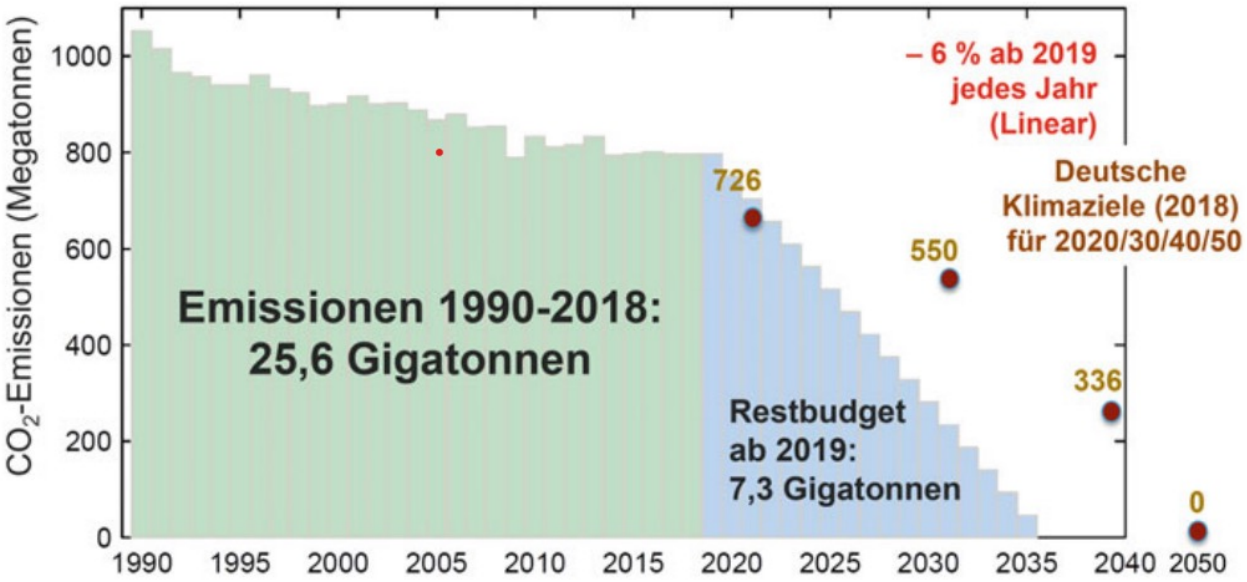
Quelle für Zahl 2021: Statistisches Bundesamt (2022), für 2022: statista.de, für 2023: tagesschau.de, 15. September 2023 (Japan)

3.1-3 Demografie: Globale Bevölkerungsentwicklung



Quelle: Institut für Gesundheitsökonomik (2011) nach Daten der UN-Projektion 2011, mittlere Variante

3.2-1 Dekarbonisierung: eine Überlebensfrage? Die Zukunft der Arbeit



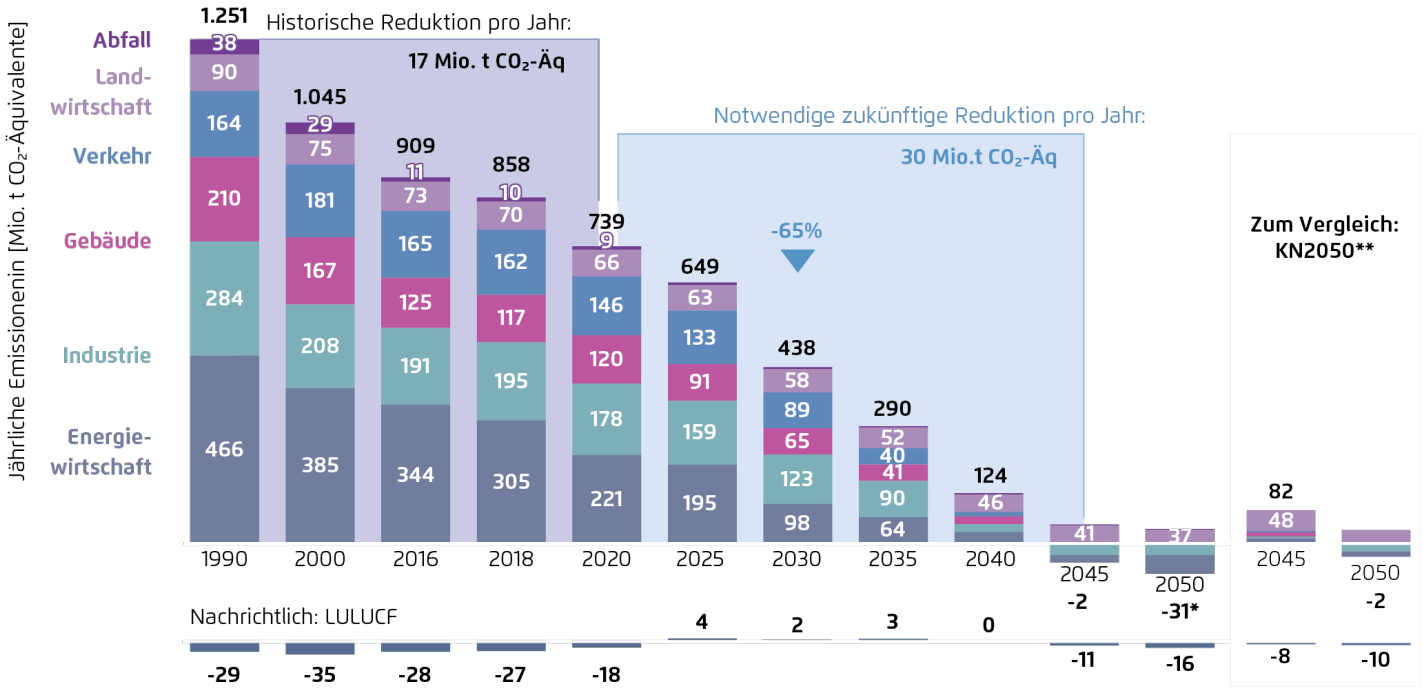
Um das verbleibende Restbudget für Deutschland nicht zu überschreiten, müssten die Minderungsziele in Deutschland angepasst werden. (Quelle: © Stefan Rahmstorf, umgeschrieben und vereinfacht durch Gregor Hagedorn, CC BY-SA 4.0)

- Klimaziele Koalitionsvereinbarung: Klimaneutralität in Deutschland bis spätestens 2045 (Zeile 1762-1764)

Quelle: Wagner, O., Bierwirth, A., & Fischedick, M. (2022). Klimaschutz und Energiewende in Deutschland. In *Klimaschutz und Energiewende in Deutschland: Herausforderungen–Lösungsbeiträge–Zukunftsperspektiven* (pp. 1-25). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

3.2-2 Dekarbonisierung – Sind die Klimaziele zu schaffen?

- Klimaziele Koalitionsvereinbarung: Klimaneutralität in Deutschland bis spätestens 2045 (Zeile 1762-1764)
- Szenario 2050:



Negative Emissionen werden direkt in den Sektoren berücksichtigt.
* Nach 2045 lediglich Trendfortschreibung, weitere Reduktion der Emissionen ist möglich ** Klimaneutrales Deutschland 2050

Quelle: Stiftung Klimaneutralität
Prognose: Öko-Institut, Wuppertal Institut (2021): *Klimaneutrales Deutschland 2045. Wie Deutschland seine Klimaziele schon vor 2050 erreichen kann. Zusammenfassung im Auftrag von Stiftung Klimaneutralität*, Agora Energiewende und Agora Verkehrswende.

3.2-3 Dekarbonisierung – international

Die UN-Klimakonferenz in Dubai

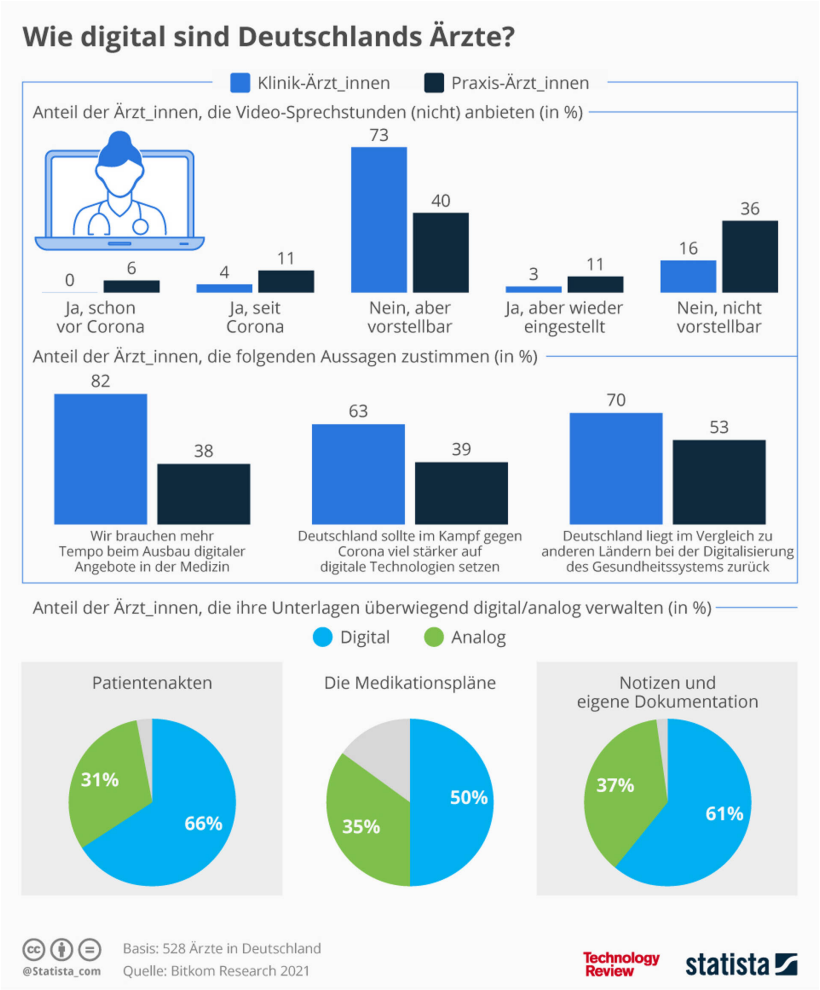
Mindestens 80 Länder, darunter auch Deutschland, forderten den
Ausstieg aus der Nutzung fossiler Brennstoffe.
Dadurch soll das 1,5-Grad-Ziel eingehalten werden.
Widerstand kam vor allem von Ländern, die von Öl und Gas abhängig sind.

→ Auch international wächst das Bewusstsein für nötige Anstrengungen.

3.3 Digitalisierung
3.3-1 Effekte der Digitalisierung auf das Arbeitsvolumen

Digitalisierung im Gesundheitswesen im Koalitionsvertrag: Zeile 2751-2774

„In einer regelmäßig fortgeschriebenen Digitalisierungsstrategie im Gesundheitswesen und in der Pflege legen wir einen besonderen Fokus auf die Lösung von Versorgungsproblemen und die Perspektive der Nutzerinnen und Nutzer.“



Quelle: Heise Online 2021

3.3-2 Der Herr Pfarrer – ein KI-Roboter?

Roboter BlessU-2:

Chancen für den Priestermangel?

Auch für den Ärztemangel?

Der Roboter „BlessU-2" erteilt seinen Segen in sieben Sprachen, sogar im hessischen Dialekt. FOTO: OH

auch, Daten zu sammeln. Die mögen zwar in der geistlichen Betreuung hilfreich sein, aber das ausgesprochen weltliche Datenschutzgesetz gilt nun mal auch für religiöse Anwendungen. Dass es im Internet eine große Nachfrage nach Sinn und

3.3-3 Digitalisierung - Roboter in der Pflege bald unverzichtbar?

Besser mit Roboter leben als ganz allein

Fähigkeiten sozialer Maschinen werden wachsen

Mannheim (lure). „Ein Roboter kann einen Menschen nicht ersetzen", schilderte Prof. Elisabeth André, Universität Augsburg, beim diesjährigen Internistenkongress. Sie berichtete dort zur Rolle, die Roboter in der Pflege künftig spielen können – wenn Empathie dauerhaft ein schwieriges Feld für die Informationstechnologie bleibt: „Wenn die Alternative ist, ganz allein zu leben, dann ist ein Roboter vorzuziehen." Studien zur positiven Wirkung von Robotern im Bereich der Pflege können dabei zwar nicht über die bislang offensichtlichen Grenzen hinwegtäuschen. Die Fähigkeiten sozialer Roboter und die Bereitschaft der Menschen, diese zu nutzen, einander weiter annähern, und die Vision vom hilfreichen Robotergefährten werde aber sicher zur Realität werden, meint André – aber ohne Cloud-basierte Spracherkennung (etwa Alexa), Stichwort Datenschutz. Spracherkennung sei anders machbar.

Seniorin trainiert im Spiel mit einem Roboter ihr Gedächtnis, wobei der Roboter lustige Bemerkungen macht. / Foto: André, Uni Augsburg

Quelle: https://www.kma-online.de/aktuelles/pflege/detail/roboter-in-der-pflege-bald-unverzichtbar-a-36887

3.3-4 Digitalisierung - Vielfältige digitale Gesundheitsangebote Erleichterung von Prozessen und Patientenüberwachung durch digitale Systeme

Handgelenkmonitor - Langzeitüberwachung

Telemedizin Versorger

Fernüberwachung bei komplexen chronischen Erkrankungen

Pflegeheime und betreutes Wohnen

Forschung und Pharma

Langlebiges Design für dauerhaften und wiederholten Gebrauch

Ladedauer von bis zu 2 Stunden

Batterielebensdauer vo zu 3 Tagen bei kontinuierlicher Nutzu

Misst folgende Vitalwerte

1 Gerät - 14 Vitalparameter

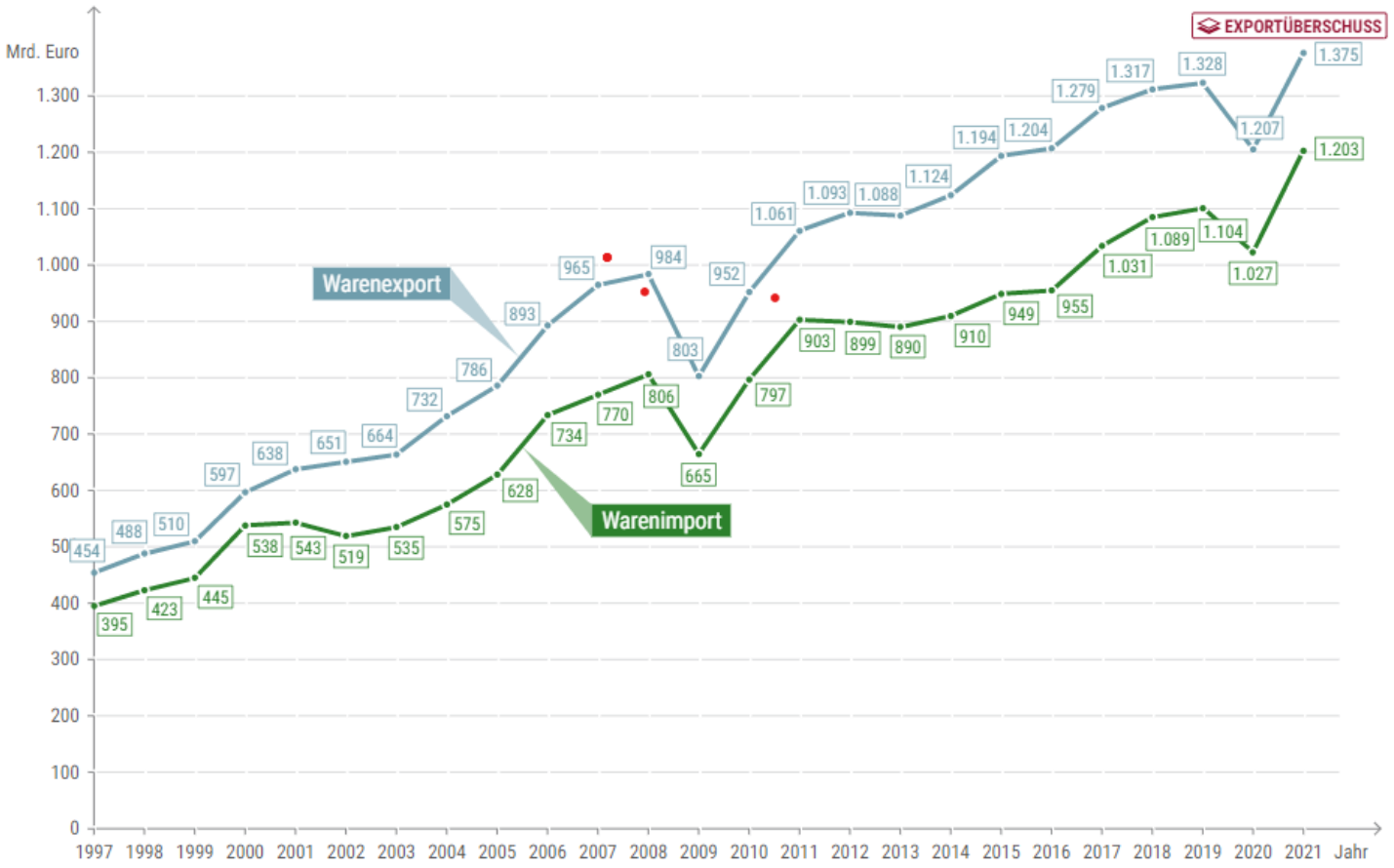
Handgelenkmonitor und Brustmonitor stellen mit zugehöriger Software jeweils ein innovatives medizinisches End-to-End-Überwachungssystem bereit, mit dem parallel, kontinuierlich und in Echtzeit zahlreiche Vitalparameter von Patienten aus der Ferne gemessen, beobachtet und verwaltet werden können.

- Kontinuierlicher Blutdruck
- Blutsauerstoff-sättigung
- Puls-frequenz
- 1-Kanal-EKG *nur Brustmonitor
- Atem-frequenz
- Mittlerer arterieller Druck
- Herzschlag-volumen
- Herzzeit-volumen
- Herzfrequenz-variabilität
- Systemischer Gefäßwiderstand
- Puls-druck
- Herz-index
- Schweiß
- Hauttemperatur

Quelle: biopeak 2021, Empowering Clinical Data Access by Remote Patient Monitoring

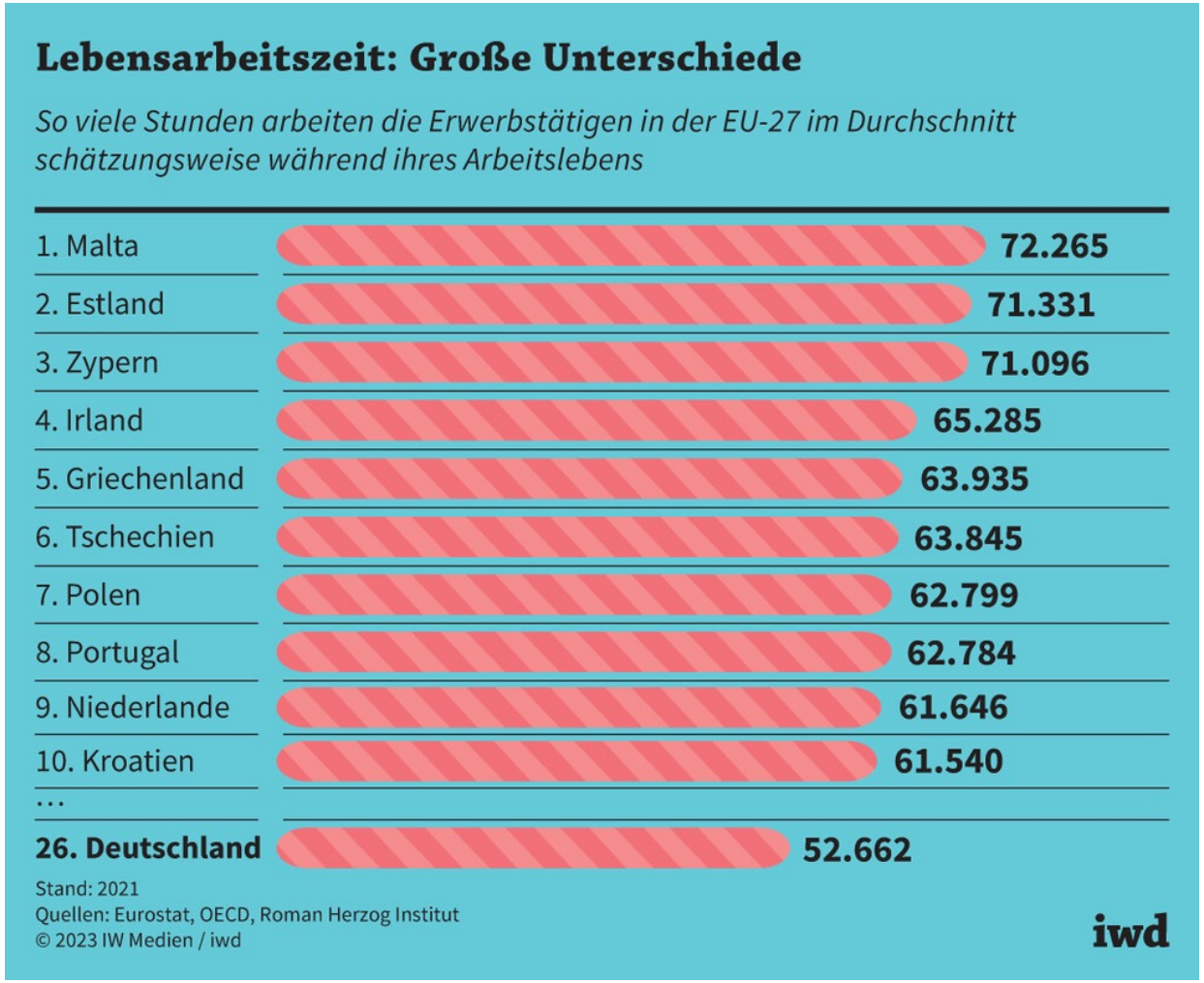
3.4-1 Globalisierung versus Regionalisierung Die Zukunft der Arbeit

Export, Import und Exportüberschuss in absoluten Zahlen, 1997 bis 2021



Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung 2022, Deutschland: Entwicklung des Außenhandels

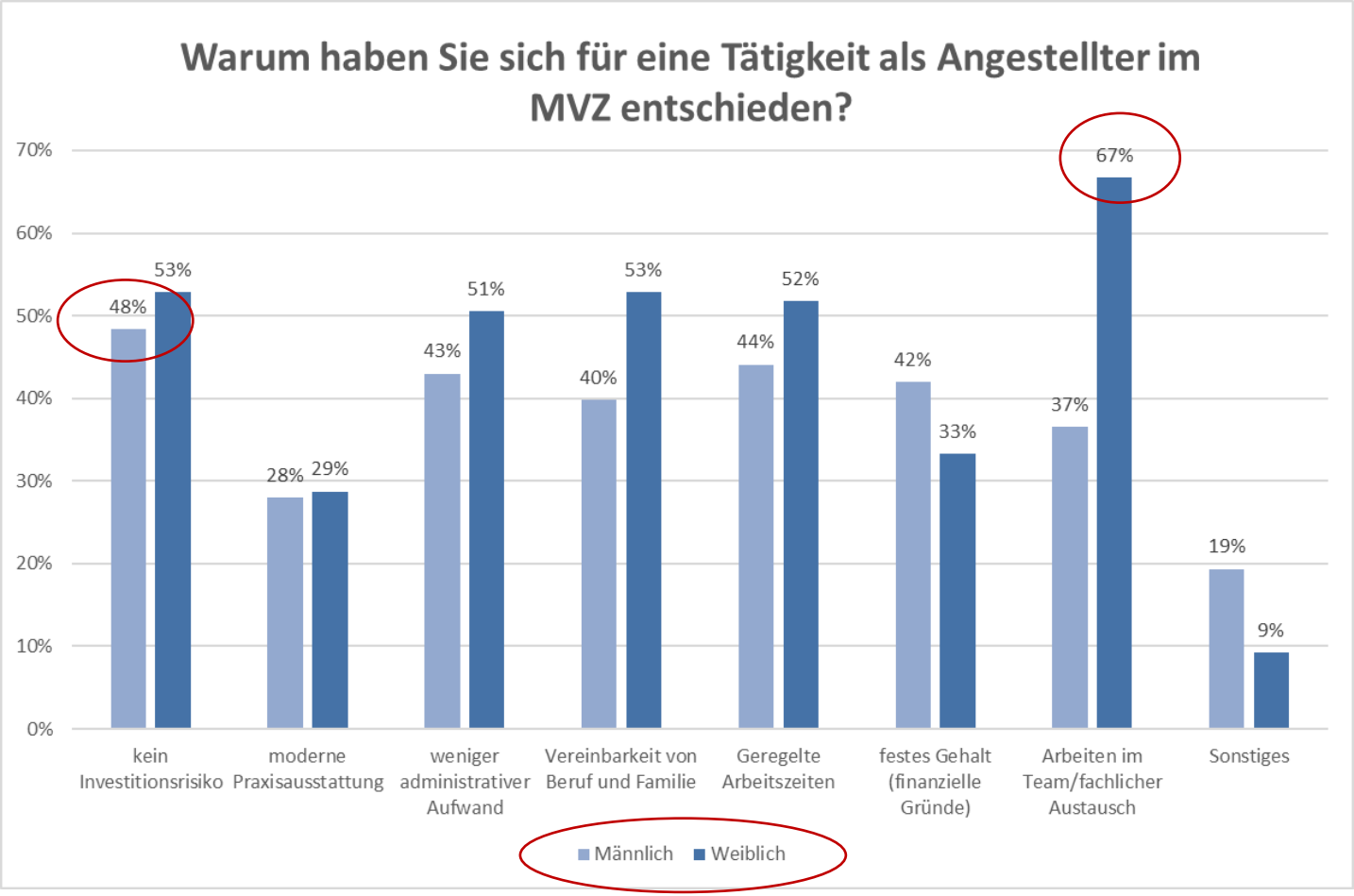
3.4-2 Die fleißigen Deutschen?! 35-Stunden-Woche



3.5 Wertewandel: Die Zukunft der Arbeit – 5 Megatrends

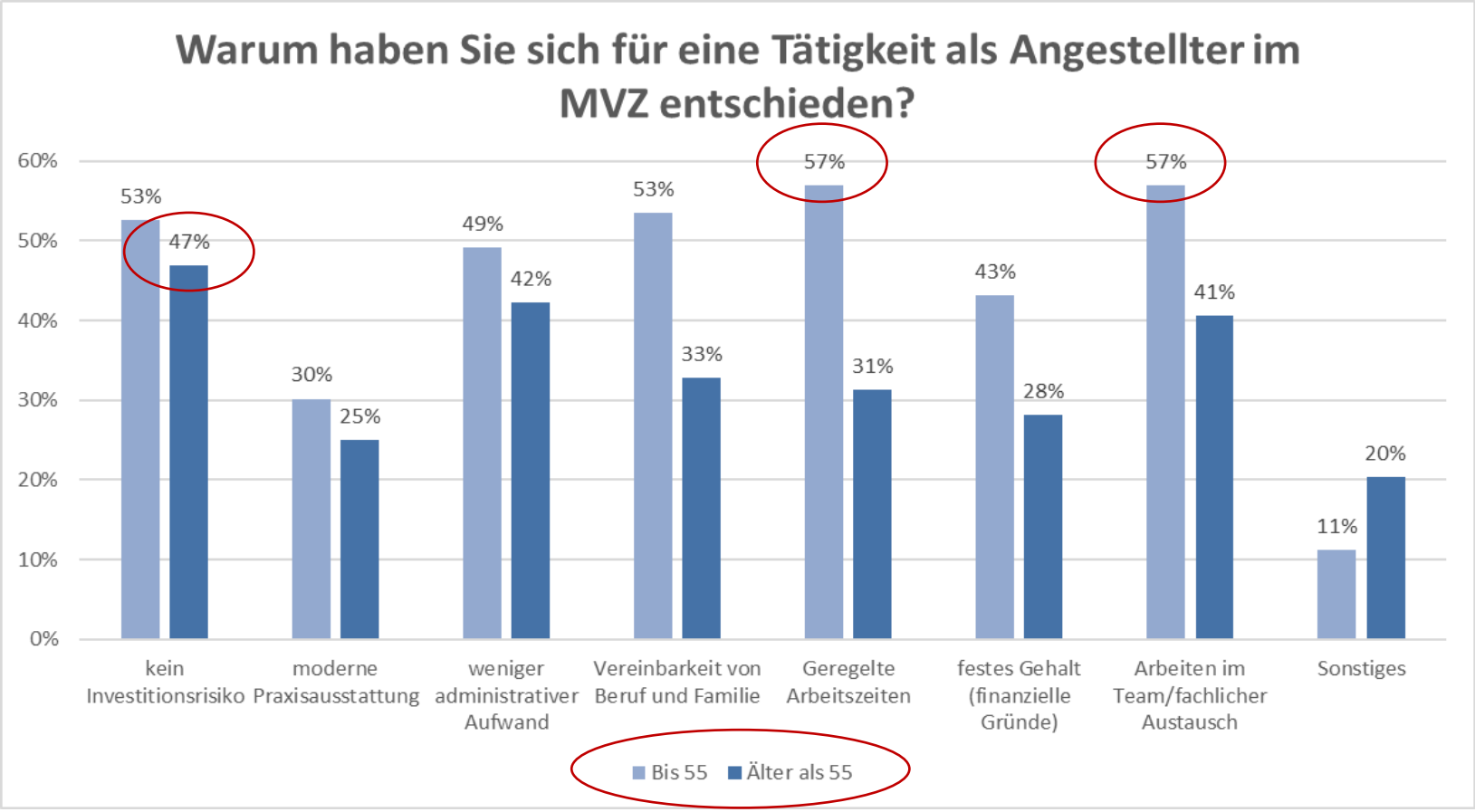
Quelle: Zukunft Jetzt Ausgabe 1/2019

3.5-1 Wertewandel der Ärztinnen und Ärzte Stand 2022



Quelle: Institut für Gesundheitsökonomik (2022)

3.5-2 Wertewandel der Ärztinnen und Ärzte Stand 2022

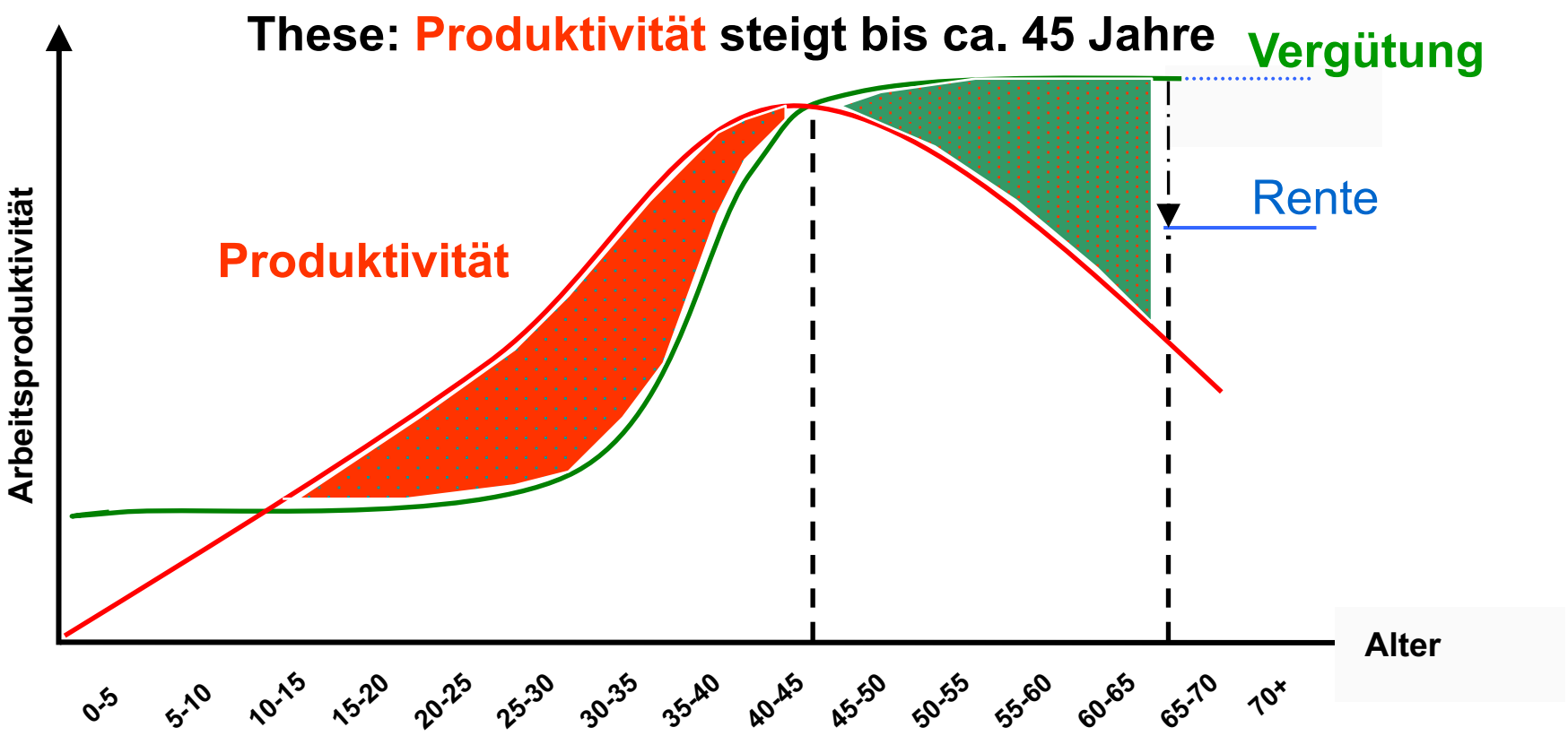


Quelle: Institut für Gesundheitsökonomik (2022)

Inhaltsübersicht

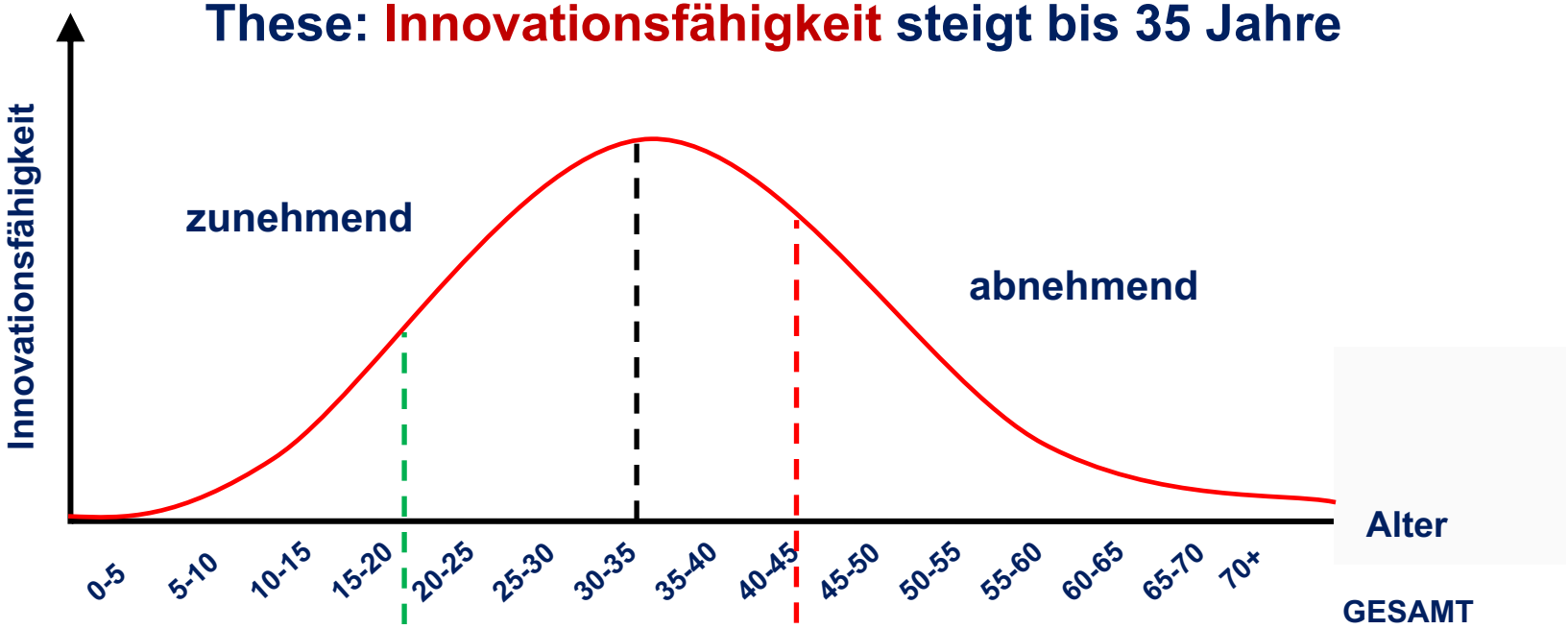
1. Demografie, Renteneintrittsalter und Fachkräftemangel
2. Herausforderungen an die Gesundheitsversorgung
3. Herausforderungen an Wirtschafts- und Arbeitswelt
4. Anforderungen an die Erwerbstätigen und Krankenstand
5. Ansatzpunkte für betriebliches Gesundheitsmanagement
6. Fazit und Ausblick

4.1 Arbeitsproduktivität und Alter der Erwerbstätigen



4.2 Innovationsfähigkeit und Alter der Erwerbstätigen

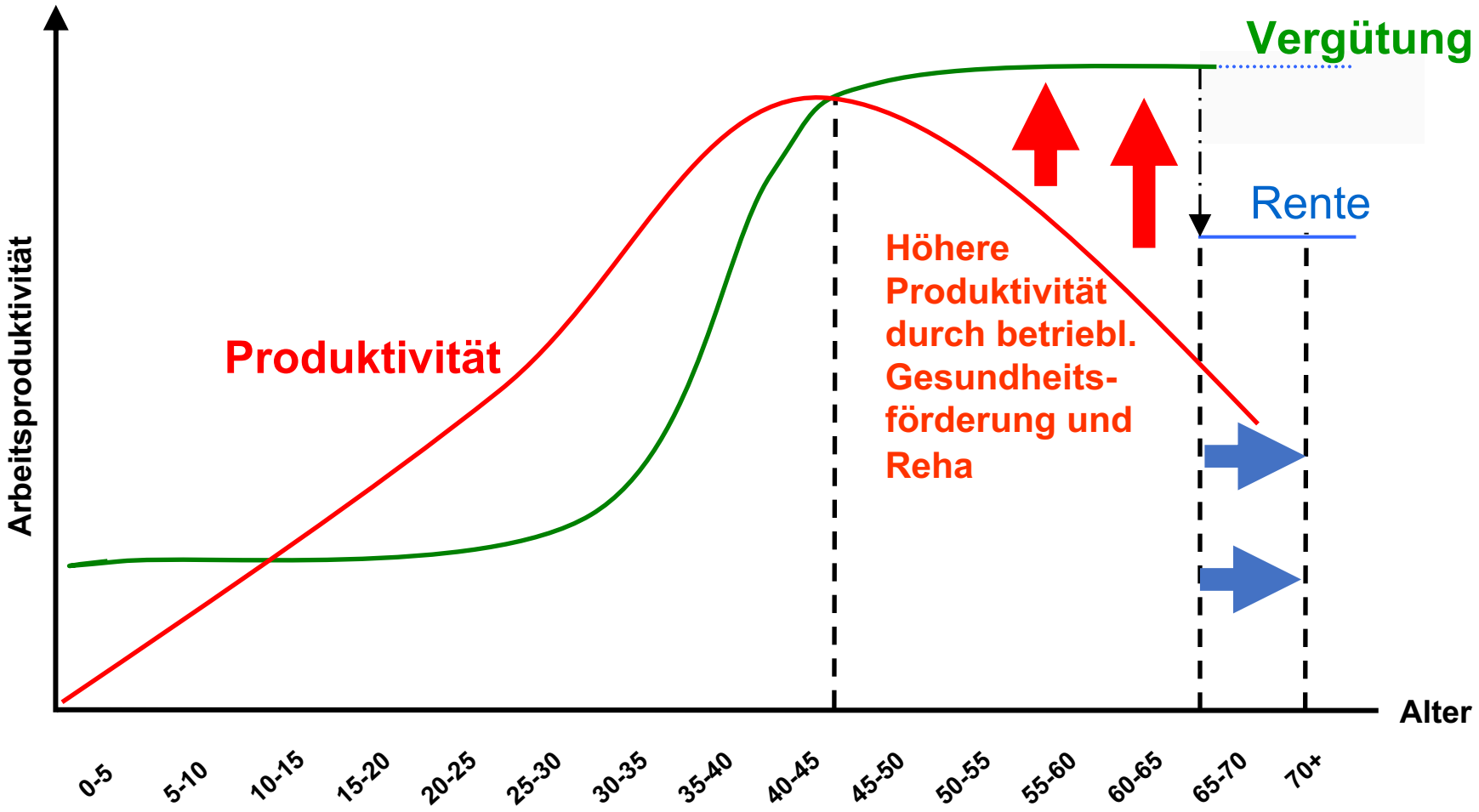
These: Innovationsfähigkeit steigt bis 35 Jahre



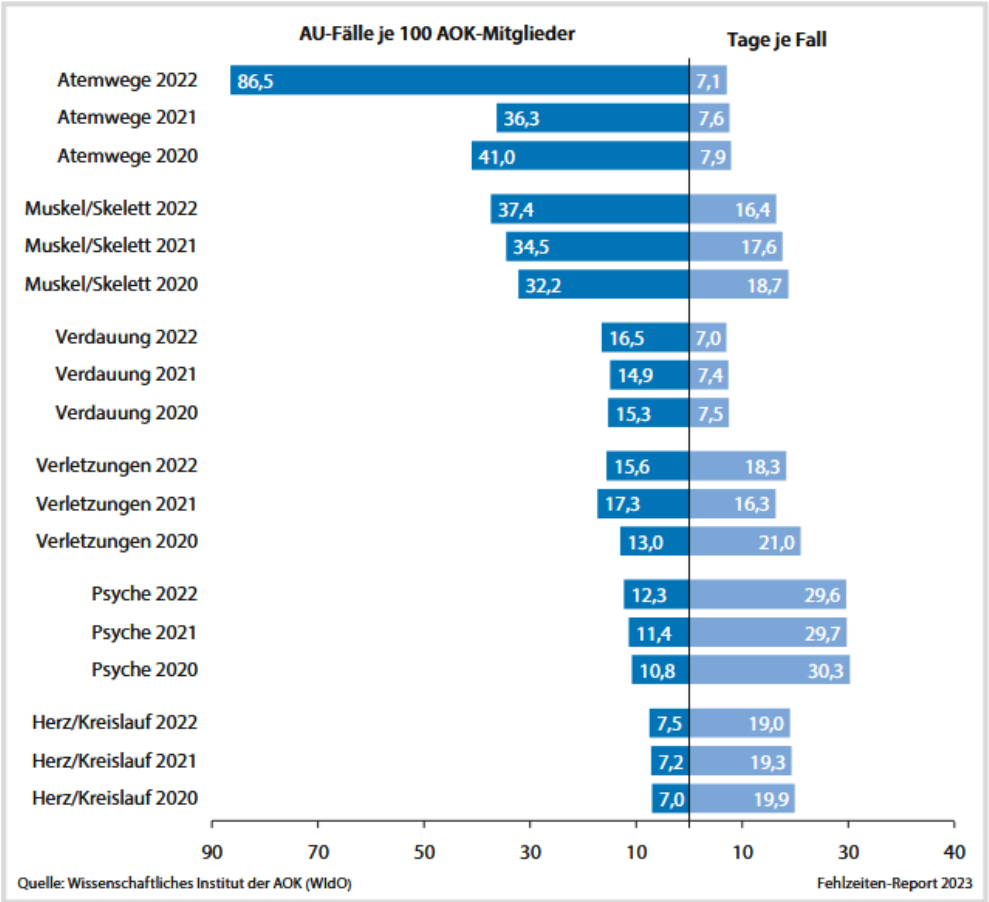
					GESAMT
1965	Bevölkerung (Mio.)	22,3 (29 %)	26,4 (35 %)	27,7 (36 %)	76,3
2007	Bevölkerung (Mio.)	15,9 (19 %)	27,8 (34 %)	38,5 (47 %)	82,2
2030	Bevölkerung (Mio.)	15,6 (19 %)	24,2 (29 %)	43,3 (52 %)	83,1
2060	Bevölkerung (Mio.)	13,3 (18 %)	20,7 (28 %)	< 65: 17,4 (23 %) > 65: 23,0 (31 %)	74,4 ?

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis) 2019. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Variante 1 (G2L2W1)

4.3 Höhere Produktivität der 45-60-Jährigen und längere Arbeitszeiten für die Zielgruppe 60- bis 70-Jähriger



4.4 AU-Fälle nach Krankheitsarten

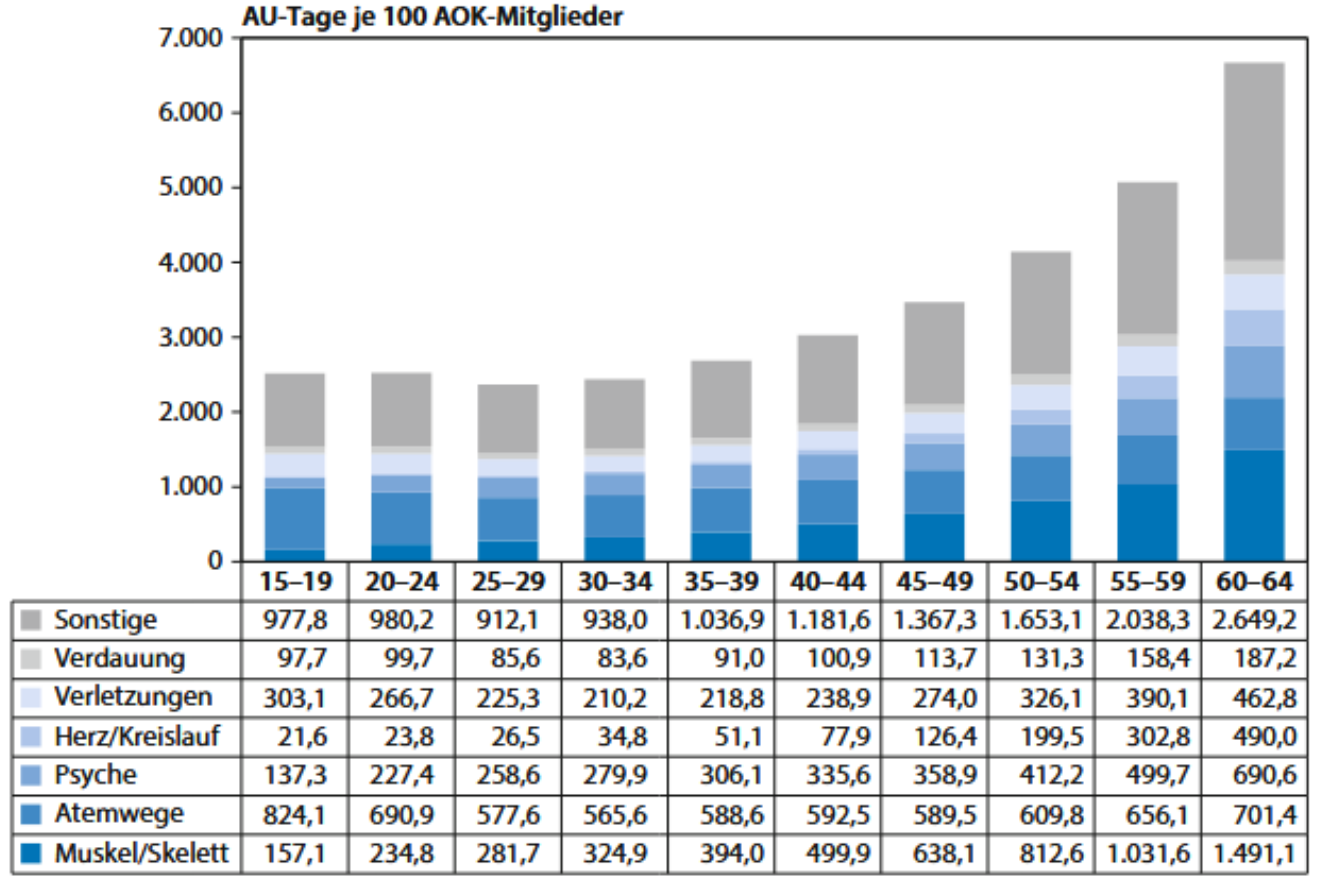


- Große Schwankungen durch Erkältungswellen
- Anstiege vor allem bei psychischen Erkrankungen (in den letzten 10 Jahren um 48 %)
- Muskel/ Skeletterkrankungen: Steigerung in den letzten 10 Jahren um 10 %.

Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 AOK-Mitglieder und Tage je Fall nach Krankheitsarten im Jahr 2022

Badura, B. et al. (2023): Fehlzeiten-Report 2023. Berlin: Springer.

4.5 AU-Fälle nach Alter



	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64
Sonstige	977,8	980,2	912,1	938,0	1.036,9	1.181,6	1.367,3	1.653,1	2.038,3	2.649,2
Verdauung	97,7	99,7	85,6	83,6	91,0	100,9	113,7	131,3	158,4	187,2
Verletzungen	303,1	266,7	225,3	210,2	218,8	238,9	274,0	326,1	390,1	462,8
Herz/Kreislauf	21,6	23,8	26,5	34,8	51,1	77,9	126,4	199,5	302,8	490,0
Psyche	137,3	227,4	258,6	279,9	306,1	335,6	358,9	412,2	499,7	690,6
Atemwege	824,1	690,9	577,6	565,6	588,6	592,5	589,5	609,8	656,1	701,4
Muskel/Skelett	157,1	234,8	281,7	324,9	394,0	499,9	638,1	812,6	1.031,6	1.491,1

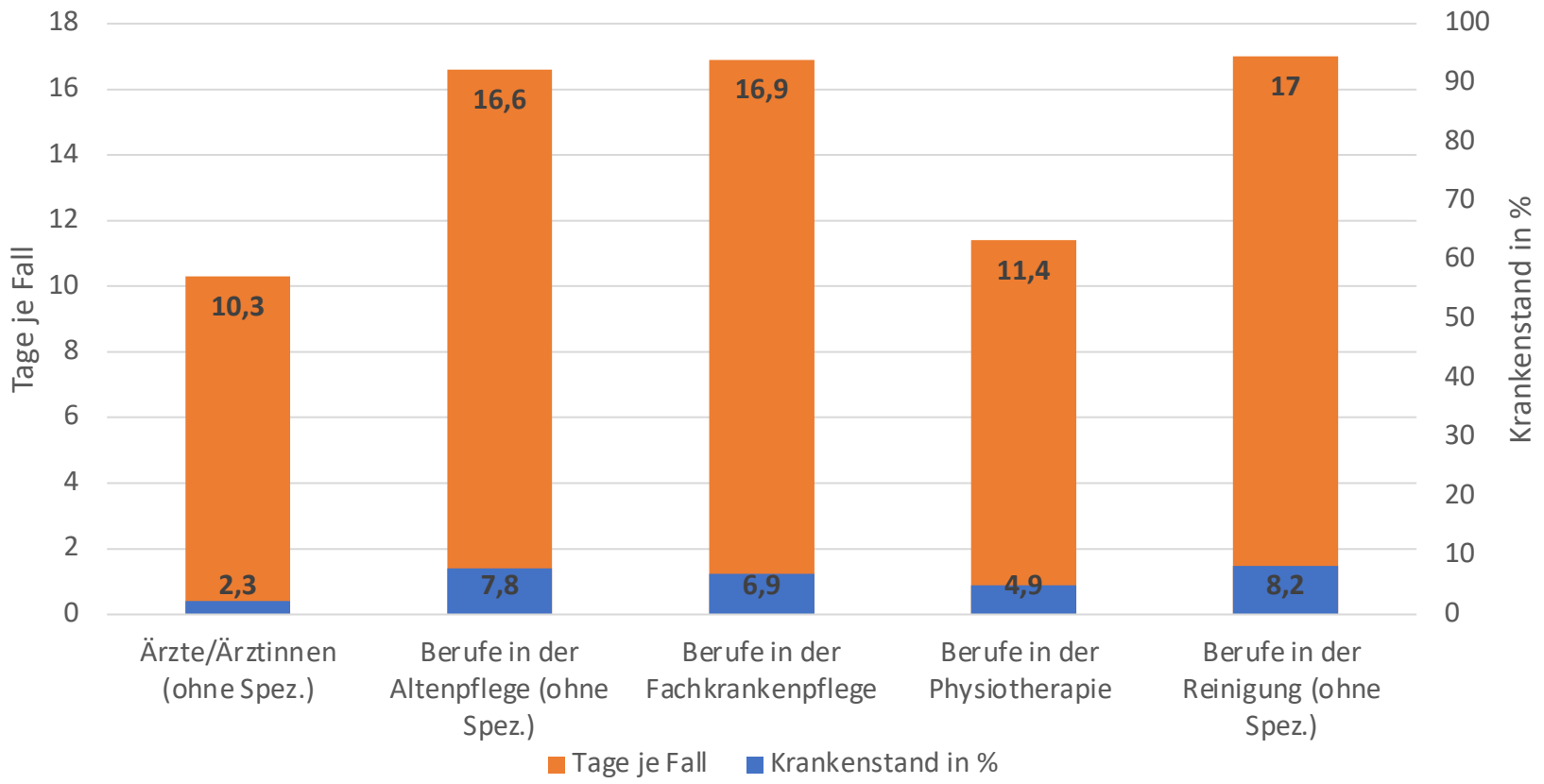
Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) Fehlzeiten-Report 2023

Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 AOK-Mitglieder und Tage je Fall nach Krankheitsarten im Jahr 2022

- Zunahme der AU-Fälle mit dem Alter geht vor allem auf den Anstieg der **Muskel- und Skelett**erkrankungen sowie **Herz-Kreislauf-Erkrankungen** zurück

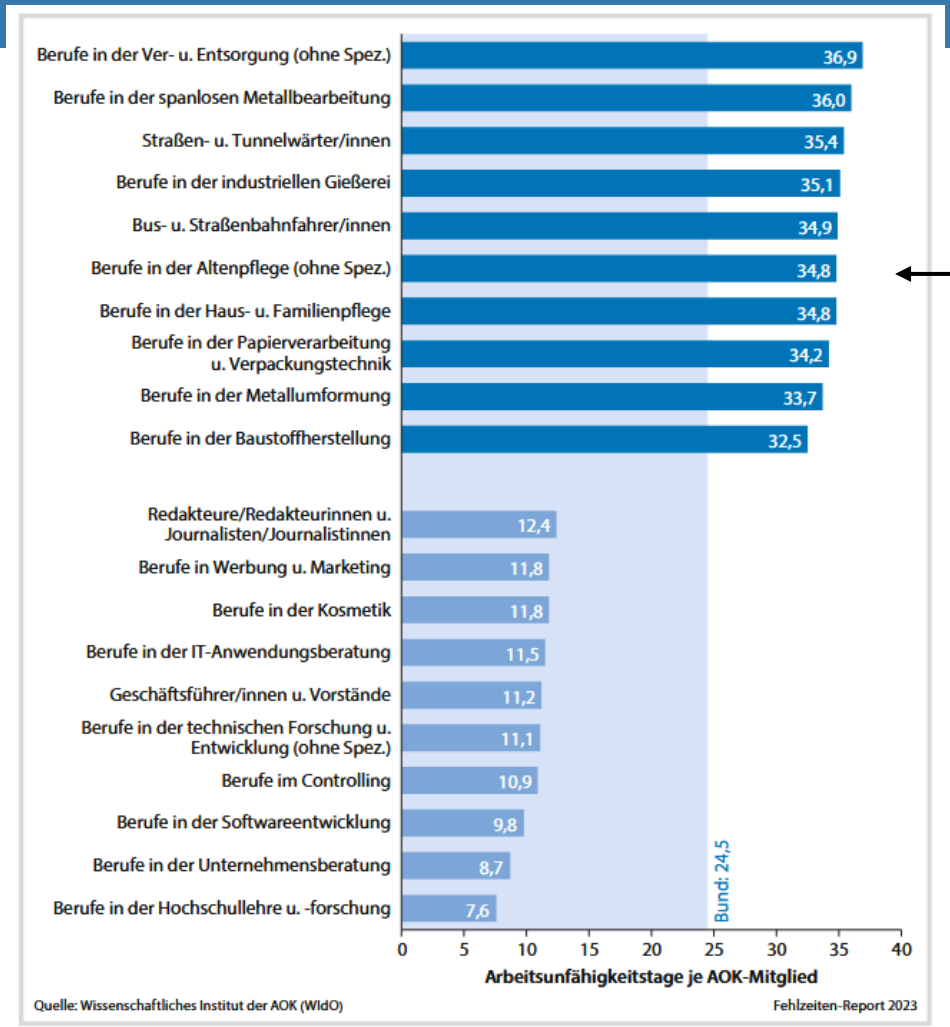
4.6 Krankenstand im Gesundheits- und Sozialwesen

Kennzahlen der Arbeitsunfähigkeit nach ausgewählten Berufsgruppen in der Branche Gesundheits- und Sozialwesen im Jahr 2021



Quelle: nach Badura, B. et al. (2022): *Fehlzeiten-Report 2022*. Berlin, Heidelberg: Springer.

4.7 Krankenstand in verschiedenen Berufsgruppen



Pflege

Zehn Berufsgruppen mit hohen und niedrigen Fehlzeiten je AOK-Mitglied im Jahr 2022

Badura, B. et al. (2022): Fehlzeiten-Report 2022. Berlin: Springer.

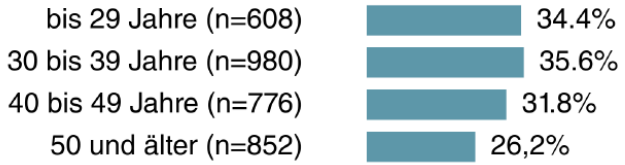
4.8 BGM: Bildschirmarbeit

Äußere Belastungen

Lange Bildschirmarbeit

56.2% von 10.912 Beschäftigten geben an, dass lange Bildschirmarbeit eine starke oder sehr starke Belastung für sie darstellt.

SEHR STARKE BELASTUNG AM ARBEITSPLATZ DURCH LANGE BILDSCHIRMARBEIT N=3.411



Beschäftigte, die sich stark oder sehr stark durch lange Bildschirmarbeitet belastet fühlen, wünschen sich:

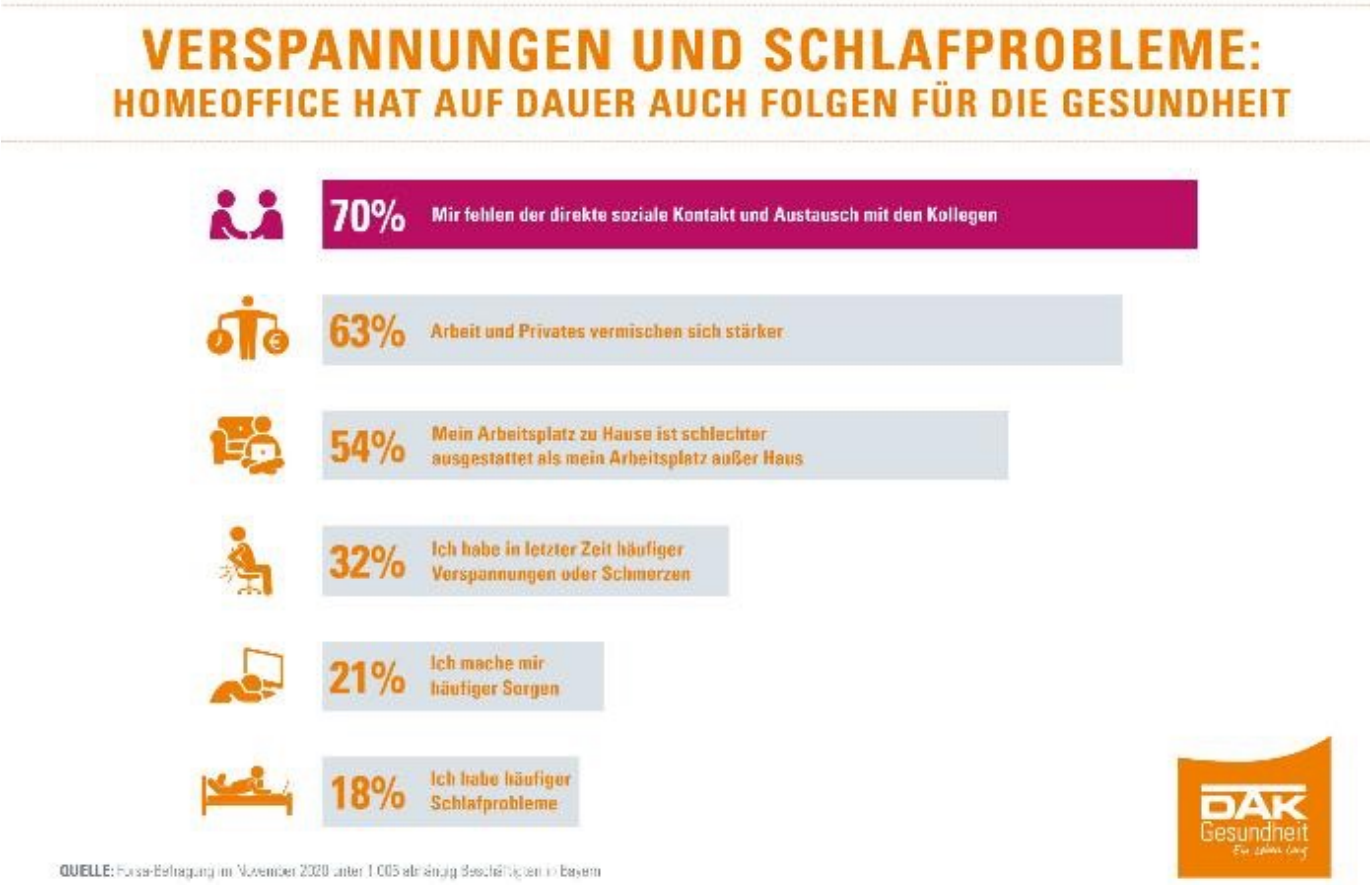
- Angebote zur Augenentspannung (50.6%)
- Ergonomieberatung und -schulung (47.9%)

10.11.2021 How's work? Was Beschäftigte in Deutschland bewegt und belastet | Dr. Utz Niklas Walter 10

4.9 Homeoffice – Vorteile für Arbeitnehmer*innen

Quelle: DAK-Gesundheit 2020, https://www.dak.de/dak/landesthemen/studie-homeoffice-2401564.html#/

4.10 Homeoffice – ein Gesundheitsrisiko?



Quelle: DAK-Gesundheit 2020, https://www.dak.de/dak/landesthemen/studie-homeoffice-2401564.html#/

Inhaltsübersicht

1. Demografie, Renteneintrittsalter und Fachkräftemangel
2. Herausforderungen an die Gesundheitsversorgung
3. Herausforderungen an Wirtschafts- und Arbeitswelt
4. Anforderungen an die Erwerbstätigen und Krankenstand
5. Ansatzpunkte für betriebliches Gesundheitsmanagement
6. Fazit und Ausblick

5.1 BGM nach Fehlzeiten-Report 2021 (WIdO)

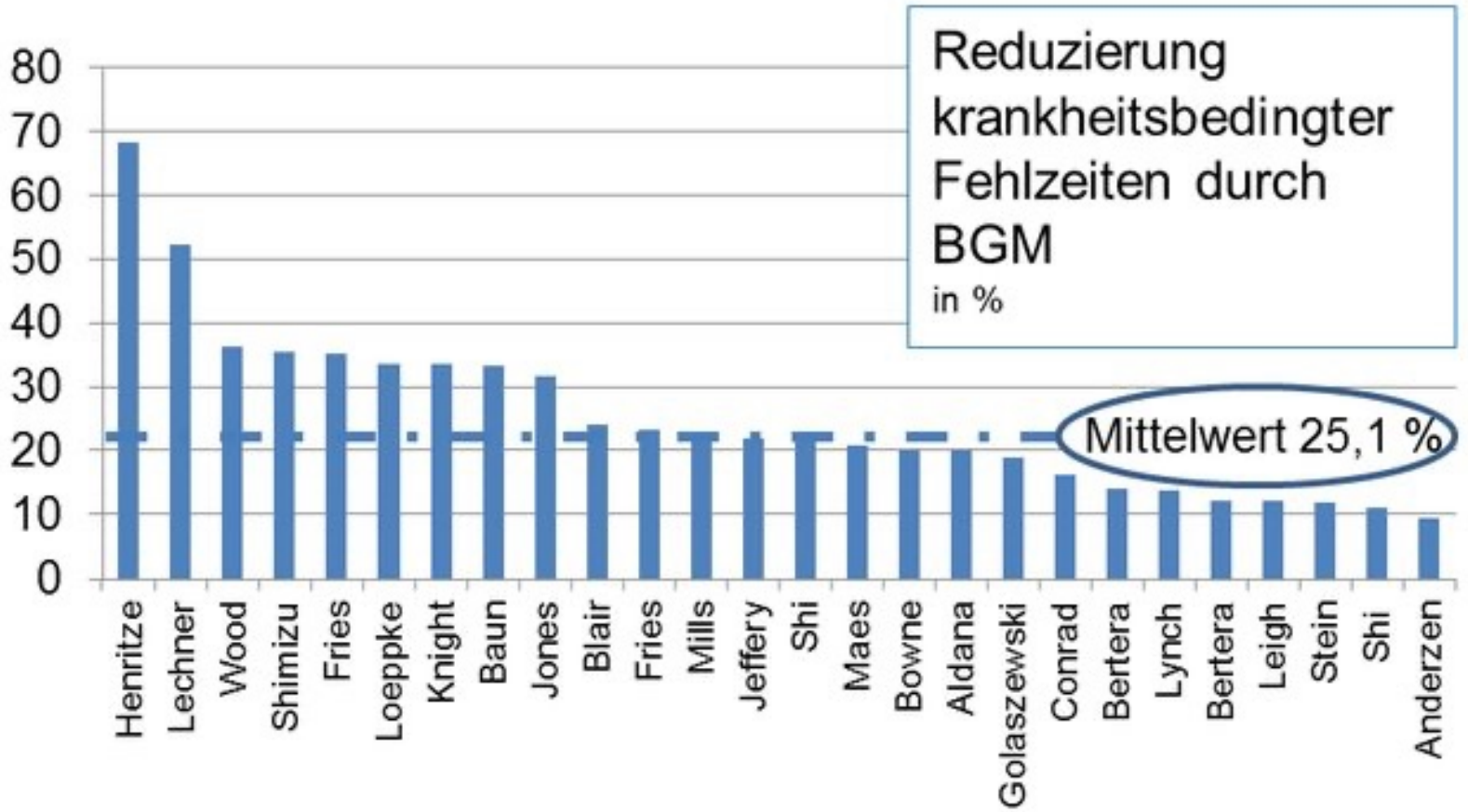
Relevante Handlungsfelder im BGM

- Handlungsfeld „Führung“
- Handlungsfeld „Psychische Gesundheit“

Kompetenzbedarf im BGM

- Soziale Kompetenzen
- Methodische Kompetenzen
- Fachwissen
- Digitale Kompetenzen

5.2 BGM und Reduktion krankheitsbedingter Fehlzeiten – eine Metaanalyse (2016)



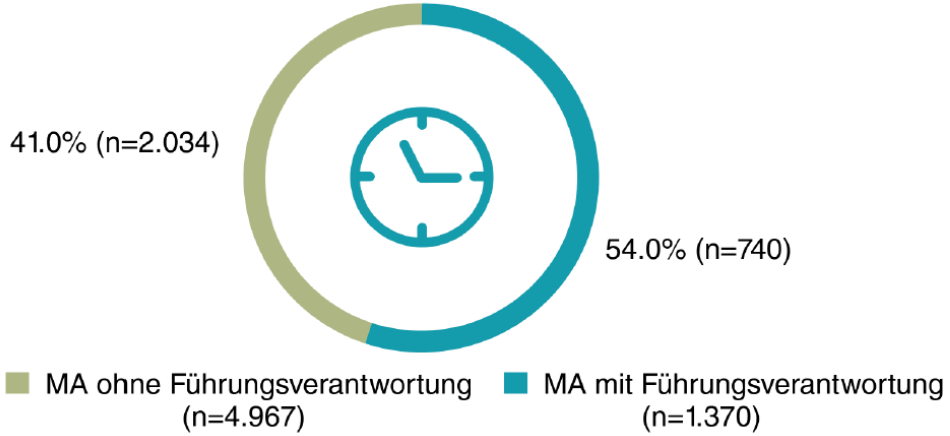
Quelle: Schaff, Arnd (2016): Betriebliches Gesundheitsmanagement als Investition: Projektmanagement und Wirtschaftlichkeit, https://www.researchgate.net/publication/307856071_Betriebliches_Gesundheitsmanagement_als_Investition_Projektmanagement_und_Wirtschaftlichkeit

5.3 BGM: Stressmanagement und Resilienztraining gefragt

Quantitative Anforderungen

Schnelles Arbeiten

ICH MUSS IMMER/OFT SCHNELL ARBEITEN



63.0% derjenigen, die oft oder immer schnell arbeiten müssen, wünschen sich Angebote im Bereich Stressmanagement- und Resilienztraining.

10.11.2021 How's work? Was Beschäftigte in Deutschland bewegt und belastet | Dr. Utz Niklas Walter 2

5.4 BGM: Präsentismus

Präsentismus

Trotz Krankheit am Arbeitsplatz

50.8% von 10.259 Beschäftigten gehen manchmal, häufig oder sogar sehr häufig krank zur Arbeit.

Weibliche Beschäftigte gehen häufiger krank zur Arbeit (55.9%) als männliche Beschäftigte (46.7%).

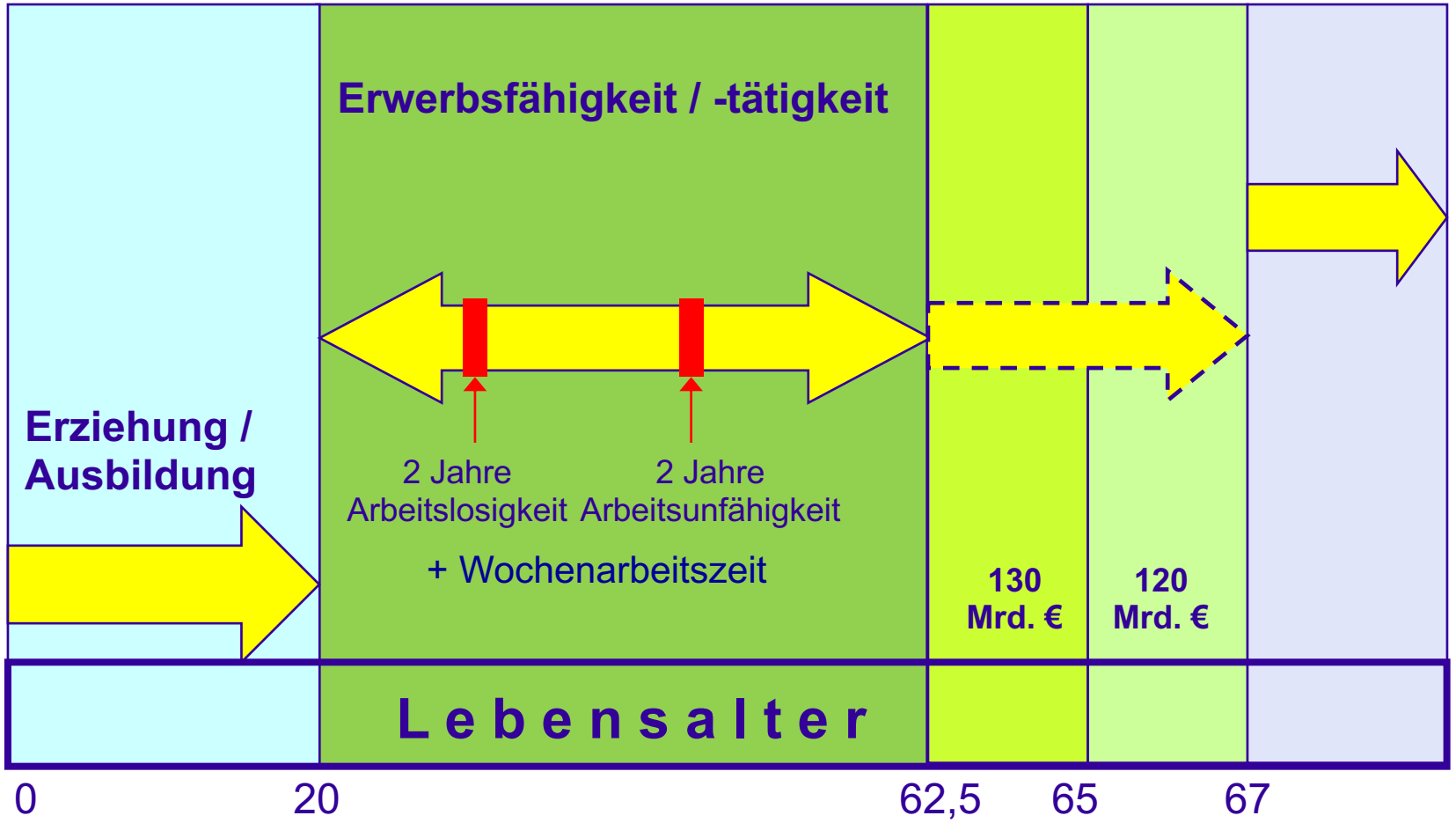
62.2% der Beschäftigten, die häufig oder sehr häufig krank zur Arbeit gehen, sehen Handlungsbedarf im Bereich Stressmanagement- und Resilienztraining.

10.11.2021 How's work? Was Beschäftigte in Deutschland bewegt und belastet | Dr. Utz Niklas Walter 7

Inhaltsübersicht

1. Demografie, Renteneintrittsalter und Fachkräftemangel
2. Herausforderungen an die Gesundheitsversorgung
3. Herausforderungen an Wirtschafts- und Arbeitswelt
4. Anforderungen an die Erwerbstätigen und Krankenstand
5. Ansatzpunkte für betriebliches Gesundheitsmanagement
6. Fazit und Ausblick

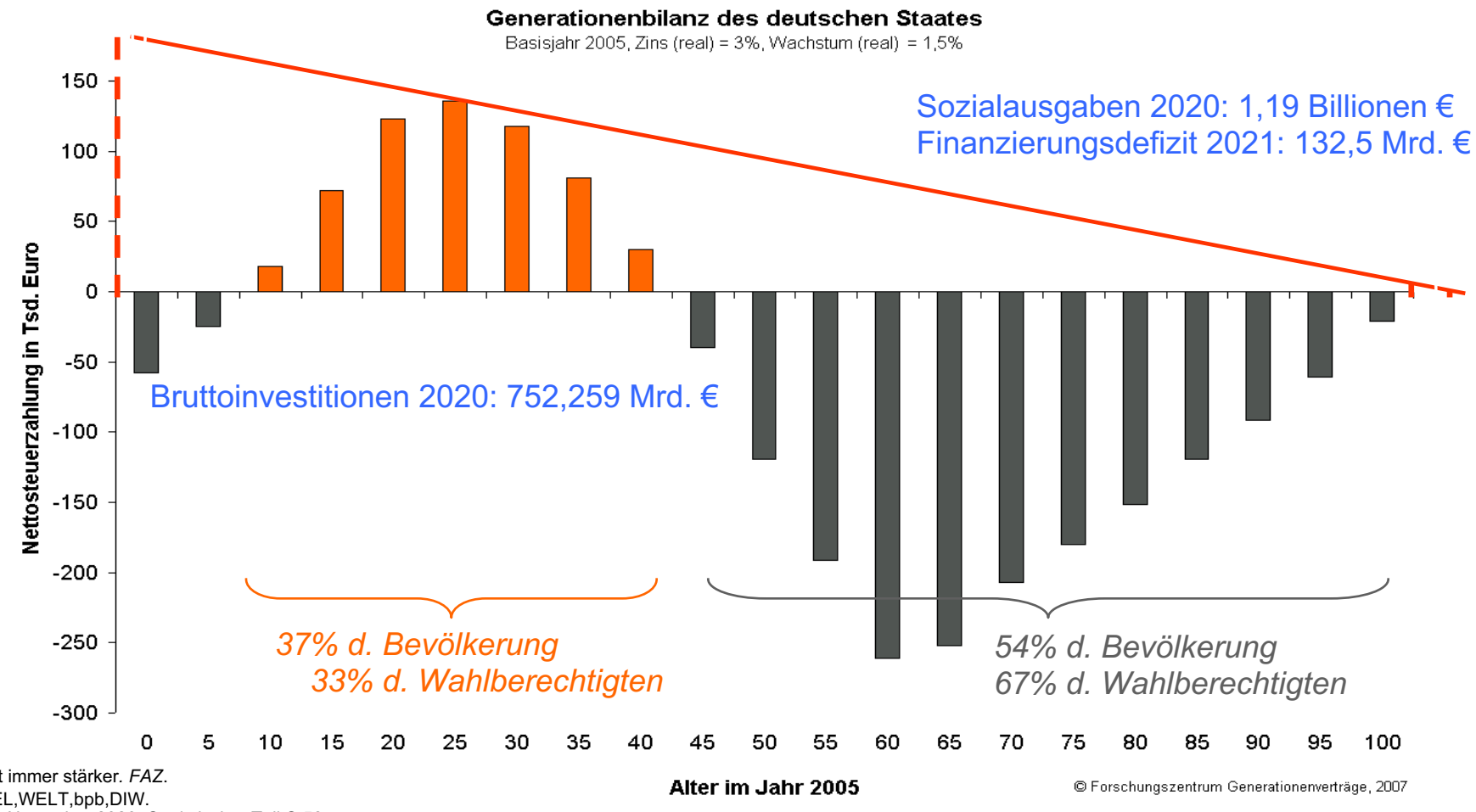
6.1 Die Makro-Lösung: Längere, produktivere und CO2-ärmere Erwerbstätigkeit



Statt 5 Tage 28 Jahre lieber 4 Tage für 35 Jahre

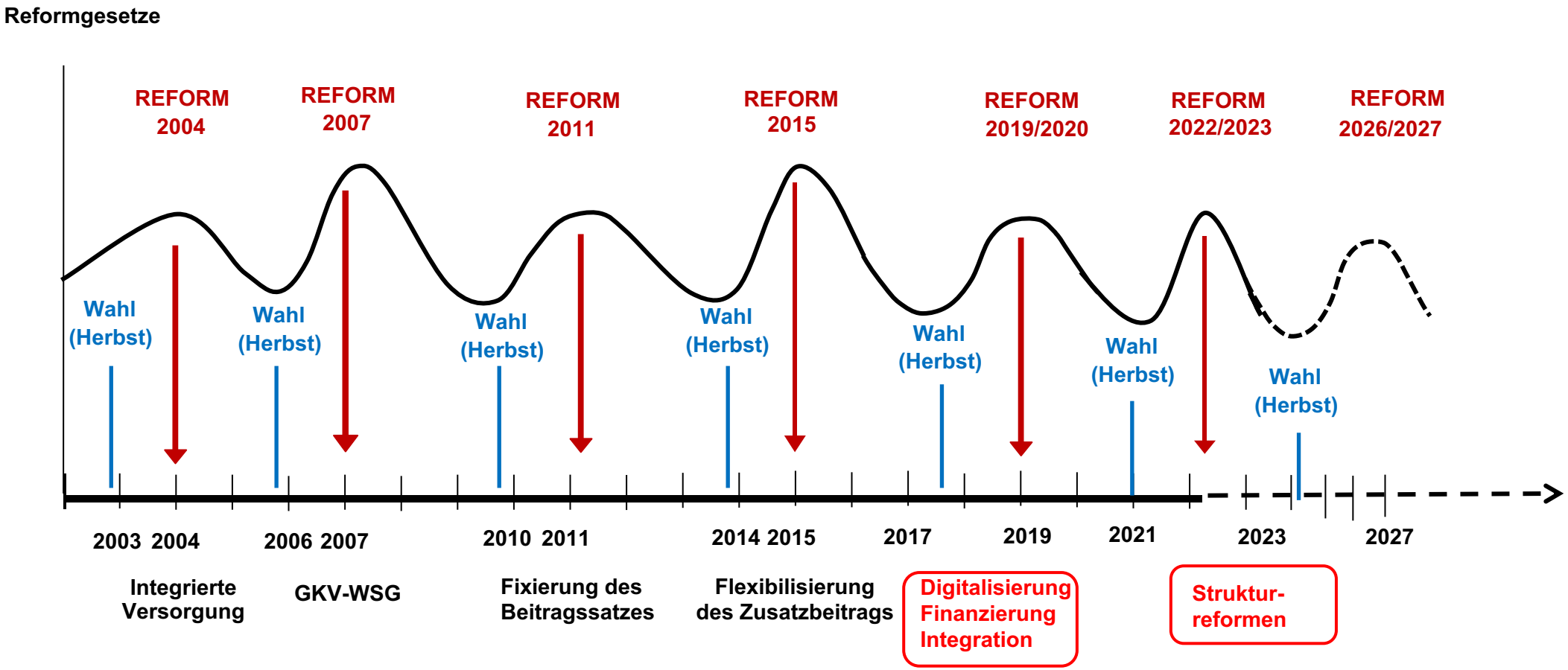
6.2 Warum Angst vor einer schrumpfenden Bevölkerung?

6.3 Deutschland in der demografisch-demokratischen Reformfalle



Quellen:
Statistisches Bundesamt (Destatis)
Creutzburg (2020): Sozialstaat wächst immer stärker. *FAZ*.
Raffelhüschen (2009): BMAS,SPIEGEL,WELT,bpb,DIW.
Deutsche Bundesbank, Monatsbericht November 2020, Statistischer Teil S.58.

6.4 Nach der Wahl 2021 ist vor den Reformen 2023 – ist vor der Reform 2027



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

INSTITUT FÜR GESUNDHEITSÖKONOMIK

Frau-Holle-Straße 43, 81739 München

Tel. 089 / 60 51 98

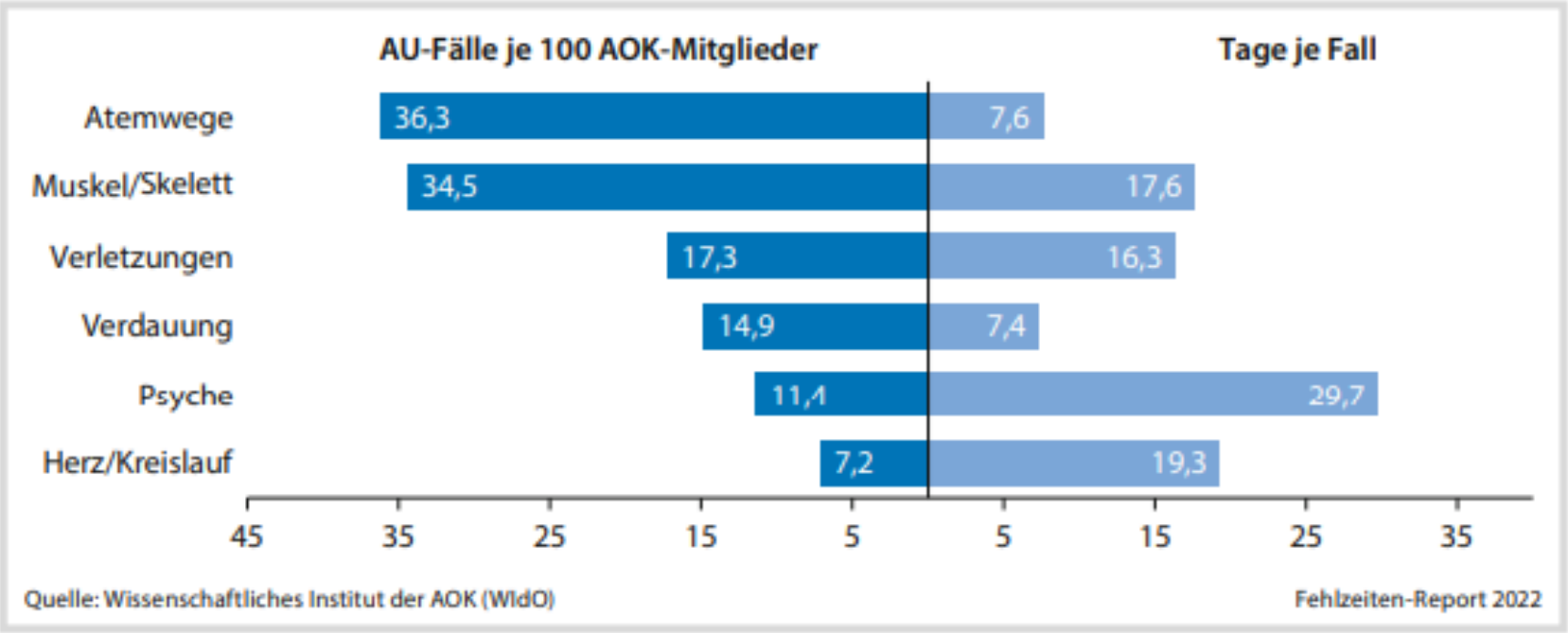
Fax: 089 / 606 11 87

E-Mail: ifg@ifg-muenchen.com

www.ifg-muenchen.com

Back-up

4. AU-Fälle (Stand 2021)



Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 AOK-Mitglieder und Tage je Fall nach Krankheitsarten im Jahr 2021

Badura, B. et al. (2022): Fehlzeiten-Report 2022. Berlin: Springer.