

Ihre Gesprächspartner:

Andreas Stangl

MMag. Dr. Dennis Tamesberger

Präsident der AK Oberösterreich

Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und  
Gesellschaftspolitik in der AK Oberösterreich

**Aktuelle Daten zeigen:  
Nicht Krankenstände sind das Problem,  
sondern krank arbeiten**

Pressekonferenz

Dienstag, 1. Juli 2025, 10 Uhr

Arbeiterkammer Linz

**Immer mehr Menschen leiden unter den Mängeln in der Gesundheitsversorgung, mit langen Wartezeiten auf einen OP-Termin oder dass sie überhaupt einen Hausarzt oder eine Hausärztin für eine Krankschreibung bekommen. Seit der Kassenfusion steht unser Gesundheitssystem an der Kippe. Nun bekommen die Beschäftigten auch noch öffentlich Vorwürfe, dass Fehlzeiten angeblich „aus dem Ruder laufen“. Forderungen, dass die ersten Krankenstandstage als unbezahlter Urlaub gelten sollen, stellen die Arbeitnehmer:innen unter Generalverdacht und gehen an der Realität der Arbeitswelt vorbei. Ein Blick auf die aktuellen Daten zu Krankenständen im Jahr 2024 zeigt das Gegenteil. Fast zwei Drittel der Menschen gehen krank arbeiten – aus Angst vor Konsequenzen oder davor, die Kolleg:innen im Stich zu lassen.**

In regelmäßigen Abständen sagen Wirtschafts-Vertreter:innen, dass die Krankenstände in Österreich „viel zu hoch“ seien und kontinuierlich steigen würden. Die Zahlen widerlegen diese Behauptungen. Die Krankenstandstage pro Kopf schwanken in Österreich in den vergangenen Jahren zwar leicht, ein langfristiger Anstieg lässt sich allerdings nicht belegen. Im Gegenteil, erst seit 2022 beginnen die Krankenstandstage wieder leicht zu steigen. Zuvor war die Dauer der Krankenstände in Österreich seit 1980 (17,4 Tage) bis 2006 (12 Tage) im Sinkflug und pendelte dann bis zum Jahr 2021 um die 13 Tage.

Im Vergleich mit anderen OECD-Staaten ist Österreich bei weitem nicht Spitzenreiter. Laut letztverfügbarer OECD-Daten lag Österreich 2022 mit 14,9 Tagen im Mittelfeld. Deutschland war mit 24,9 bezahlten Fehltagen pro Jahr europaweit an der Spitze, gefolgt von Lettland (20,2 Tage) und Tschechien (19,2 Tage). Bemerkenswert dabei: Die Daten zeigen, dass eine gesicherte Entgeltfortzahlung nicht zu mehr Fehltagen führt! Das Gegenteil ist der Fall. So erhalten Beschäftigte in Lettland und Tschechien an den ersten Krankenstandstagen kaum oder gar keine Entgeltfortzahlung – trotzdem liegen ihre Fehlzeiten deutlich über jenen in Österreich.

In Oberösterreich betrug die durchschnittliche Krankenstandsdauer ÖGK-Versicherter im Jahr 2024 15,5 Tage. In jenen Branchen, in denen die körperliche oder psychische Belastung besonders hoch ist – wie im Bergbau (17,0 Tage in OÖ 2024), in der Versorgung und Abfallentsorgung (18,7 Tage) oder auch im Gesundheits- und Sozialwesen (16,5 Tage) – sind die Krankenstände naturgemäß etwas höher. Am höchsten sind diese in der Arbeitskräfteüberlassung (22,3 Tage).

Auch die öffentliche Verwaltung ist besonders betroffen (19,4 Tage), was an der Altersstruktur der Beschäftigten in diesem Bereich liegt.

Jüngere Menschen sind häufiger von kürzeren Krankenständen betroffen, ältere Menschen haben wenige, aber längere Krankenstände. Das zeigt: Die Höhe der Krankenstände steht in keinem Zusammenhang mit „Missbrauch“, sondern mit den realen Arbeitsbedingungen, Unfallrisiken und demografischen Gründen.

#### DURCHSCHNITTLICHE KRANKENSTANDSTAGE NACH BRANCHEN UND SEKTOREN

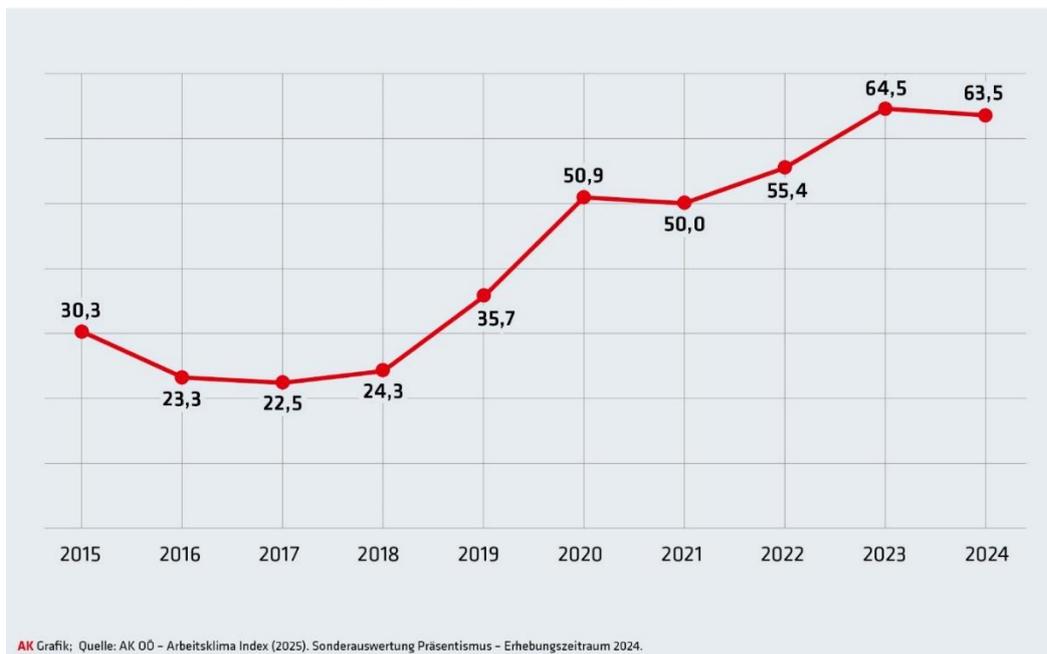
Arbeitskräfteüberlassung	22,3
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	19,4
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	18,7
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	17,0
Gesundheits- und Sozialwesen	16,5
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	15,9
Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren	15,9
Baugewerbe, Bau	15,7
Verkehr und Lagerei	15,6
Sonstige Dienstleistungen	15,4
Private Haushalte mit Hauspersonal	14,6
Energieversorgung	13,6
Grundstücks- und Wohnungswesen	12,7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	12,5
Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie	12,4
Erziehung und Unterricht	12,0
Kunst, Unterhaltung und Erholung	10,7
Wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	10,6
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	9,9
Information und Kommunikation	9,2

AK Grafik; Quelle: ÖGK ÖÖ, Morbiditätsstatistik nach Wirtschaftsklassen, Berichtsjahr 2024.

#### Arbeiten trotz Krankheit ist ein reales Problem

Während die öffentliche Debatte häufig einseitig auf „zu hohe Krankenstände“ fokussiert ist, bleibt ein relevantes Phänomen oft unbeachtet: Präsentismus, also das Arbeiten trotz Krankheit. Gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten, bei steigenden Anforderungen und zunehmendem Arbeitsdruck zeigt sich, dass viele Beschäftigte nicht zu Hause bleiben, obwohl sie könnten, sondern zur Arbeit gehen, obwohl sie krank sind. Laut aktueller Analyse des AK-Arbeitsklima Index geben fast zwei Drittel (63,5 %) der oberösterreichischen Beschäftigten an, in den letzten sechs Monaten krank gearbeitet zu haben. Der Vergleich der letzten zehn Jahre verdeutlicht: der Anteil jener Menschen, die trotz Krankheit arbeiten, steigt! Lag der Anteil im Jahr 2015 noch bei rund 30 Prozent, hat er sich innerhalb von zehn Jahren mehr als verdoppelt! Diese Entwicklung ist Ausdruck einer Arbeitswelt, die zunehmend von Effizienzsteigerung, Gewinnmaximierung und steigendem Druck geprägt ist.

#### HABEN SIE IN DEN LETZTEN 6 MONATEN KRANK GEARBEITET? (IN PROZENT)



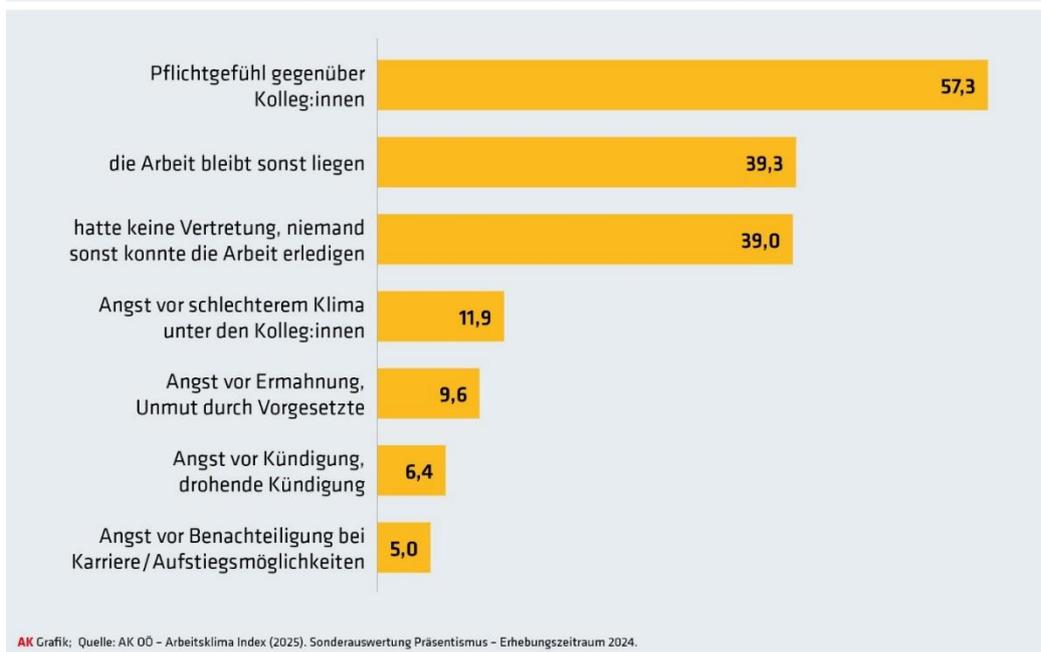
Besonders ausgeprägt ist das Phänomen in Oberösterreich in der Altersgruppe der 26- bis 35-Jährigen, in der fast 68 Prozent krank zur Arbeit gehen. Teilzeitbeschäftigte sind etwas häufiger betroffen als Vollzeitkräfte.

#### **Angst vor Konsequenzen**

Die Gründe dafür, dass viele Beschäftigte krank zur Arbeit gehen, sind vielfältig und zeigen den hohen Druck im Arbeitsalltag. Für 57,3 Prozent der Betroffenen steht ein starkes Pflichtgefühl gegenüber Kolleg:innen im Vordergrund. Rund 39 Prozent geben an, dass es schlicht keine Vertretung gibt oder niemand sonst ihre Arbeit übernehmen kann. Ebenso viele (rund 39 %) arbeiten krank, weil die Arbeit sonst liegen bleibt.

Hinzu kommt: Viele Beschäftigte haben Angst vor negativen Konsequenzen. Rund zwölf Prozent befürchten ein schlechtes Betriebsklima bei Fehlzeiten, rund zehn Prozent nennen Druck oder Ermahnungen durch Vorgesetzte als Grund, mehr als sechs Prozent fürchten sogar die Kündigung. Das zeigt: Präsentismus ist häufig keine „freiwillige Entscheidung“, sondern eine Folge von Existenzängsten, struktureller Überlastung, einer zu geringen Personaldecke, organisatorischen Versäumnissen im Betrieb oder der Sorge, Kolleg:innen oder Führungskräfte zu enttäuschen.

## GRÜNDE FÜR PRÄSENTISMUSVERHALTEN IN OBERÖSTERREICH (IN PROZENT)



### Hohe Arbeitsbelastung macht krank

Mehr als ein Viertel aller Arbeitnehmer:innen in Oberösterreich fühlt sich durch starken Zeitdruck am Arbeitsplatz belastet, mehr als ein Fünftel gibt an, (sehr) stark von ständigem Arbeitsdruck betroffen zu sein. Das führt zu schwerwiegenden Folgen für die Gesundheit: Betroffene geben an, deutlich häufiger an Herzproblemen, Kreislaufbeschwerden, Kopfschmerzen, Verdauungsbeschwerden und Schlafstörungen zu leiden. Auch die psychische Gesundheit ist durch schlechte Arbeitsbedingungen in Gefahr. Rund 68 Prozent der Personen mit starkem Zeitdruck geben an, unter Depressionen zu leiden (im Vergleich zu rund 43 Prozent ohne starkem Zeitdruck).

Obwohl die hohe Arbeitsbelastung verantwortlich für viele gesundheitliche Probleme ist, ist sie gleichzeitig ein treibender Faktor, krank zur Arbeit zu kommen. Arbeitnehmer:innen berichten, dass sie sich „nicht erlauben können“, krank zu sein, weil niemand ihre Aufgaben übernimmt oder weil das Personal ohnehin schon am Limit arbeitet. Mehr als 85 Prozent jener Personen, die von starkem Zeitdruck belastet sind, gehen krank zur Arbeit, bei Menschen mit geringerem Zeitdruck sind es etwas mehr als die Hälfte. Dort, wo Stellen unterbesetzt sind, Aufgaben verdichtet werden, Fehlzeiten nicht eingeplant sind oder strukturierte Vertretungslösungen fehlen, wird Krankheit zu einem erheblichen Problem.

### **Eine Frage der Unternehmenskultur und der Führungsqualität**

Auch das Betriebsklima und die Qualität der Führung haben großen Einfluss auf das Präsentismusverhalten. Wo Vorgesetzte mit Vertrauen führen, Wertschätzung zeigen und Kommunikation auf Augenhöhe pflegen, ist die Quote deutlich geringer. So geben rund 80 Prozent der Beschäftigten, die mit dem Führungsstil unzufrieden sind, an, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen – bei zufriedenen sind es nur rund 50 Prozent. Führung ist damit nicht nur ein Kulturfaktor, sondern ein zentraler Hebel für Gesundheitsprävention. Denn wer gute Arbeitsbedingungen schafft, verhindert auf lange Sicht mehr Krankenstände als jede Maßnahme des Misstrauens.

### **Die Folgen: Präsentismus gefährdet langfristig Gesundheit und Produktivität**

Die Folgen des Phänomens Präsentismus sind deutlich spürbar. Jede:r Fünfte (rund 20 %) gibt an, dadurch länger krank gewesen zu sein, als es bei entsprechender Erholung notwendig gewesen wäre. Mehr als ein Drittel (35 %) berichtet von mangelnder Konzentration am Arbeitsplatz, was nicht nur die eigene Gesundheit, sondern auch die Qualität der Arbeit beeinträchtigen kann. Besonders alarmierend: rund elf Prozent der Befragten erlitten einen Rückfall und rund zwölf Prozent entwickelten im Anschluss an das krank Arbeiten weitere gesundheitliche Probleme. Die Hälfte der Betroffenen fühlte sich zudem häufiger müde, abgeschlagen oder matt – ein deutliches Zeichen dafür, dass Präsentismus nicht nur kurzfristige, sondern auch langfristige negative Auswirkungen auf die Gesundheit hat.

### **Die Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich:**

- Es braucht eine gerechte, qualitative Gesundheitsversorgung für alle Menschen in Oberösterreich.
- Wartezeiten auf Leistungen des öffentlichen Gesundheitssystems müssen in allen Bereichen drastisch reduziert werden.
- Es darf zu keinen Verschlechterungen im Bereich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kommen. Überlegungen, die ersten Krankenstandstage als unbezahlte Urlaubstage oder Karenztage zu deklarieren, sind entschieden zurückzuweisen.
- Es braucht einen Kündigungsschutz während des Krankenstandes.
- Es müssen verstärkt Investitionen in Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung sowie strukturelle Maßnahmen wie ausreichende Personalausstattung gesetzt werden.