

WISSENSZENTRUM · OKTOBER 2026

Fehlzeiten Richtung 2030

Von der Fehlzeitenbegleitung zu besserer Arbeit

Was die niederländischen Zahlen wirklich zeigen, welche Risiken bis 2030 stärker ins Gewicht fallen und was HR und Führungsteams heute tun können, um vermeidbare Ausfälle zu verhindern.

5,4 %

Krankenstand 2025,
gegenüber 3,9 % im Jahr
2015

5,8 %

im ersten Quartal 2026,
über dem 30-Jahres-
Durchschnitt von 5,0 %

8,3 Mrd.

Euro Entgeltfortzahlung
wegen (teilweise)
arbeitsbedingter Fehlzeiten
2023

KURZ GEFASST

Was kommt auf Organisationen zu?

Der Krankenstand liegt strukturell höher als vor zehn Jahren. Die größte Last ist nicht die kurze Grippe, sondern der lange Ausfall: häufiger psychisch bedingt, häufiger arbeitsbedingt. Dort liegt auch das größte Potenzial für Prävention.

1

Der Krankenstand ist strukturell gestiegen

Von 3,9 % im Jahr 2015 auf 5,4 % im Jahr 2025. Im ersten Quartal 2026 lag er bei 5,8 %: so hoch wie ein Jahr zuvor und deutlich über dem Durchschnitt von 5,0 % seit 1996.

2

Große Organisationen und der öffentliche Sektor trifft es am stärksten

Organisationen mit 100+ Beschäftigten lagen Anfang 2026 bei 6,8 %, das Gesundheitswesen bei 8,2 %, Pflege, Betreuung und häusliche Pflege bei 9,9 %.

3

Lange Ausfälle sind oft psychisch und oft arbeitsbedingt

40,1 % der Langzeitfälle wurden 2023 auf psychische Beschwerden zurückgeführt. Von den Beschäftigten, die deshalb fehlen, nennen 75 % die Fehlzeit (teilweise) arbeitsbedingt.

4

Es geht um große Summen

Im Jahr 2023 kosteten arbeitsbedingte Fehlzeiten die Arbeitgeber 8,3 Mrd. € an Entgeltfortzahlung, davon 4,9 Mrd. € durch psychosoziale Belastung.

5

Fehlzeitenquoten erklären nicht das Warum

Wer vorbeugen will, muss wissen, welche Arbeitsfaktoren in welchen Teams wirken. Dazu braucht es Mitarbeiterbefragungen neben der Fehlzeiterfassung und Führungskräfte, die damit arbeiten können.

Nicht jede Erkrankung ist vermeidbar, und nicht alle Fehlzeiten sind arbeitsbedingt. Prävention heißt, gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen, nicht Beschäftigte für ihre Krankheit verantwortlich zu machen.

LESEHINWEIS

Kapitel 1 bis 3 ordnen die Zahlen ein, 4 und 5 die Risiken und Branchenunterschiede. Kapitel 6 bis 9 behandeln das Vorgehen, Kapitel 10 die Unterstützung durch Deepler.

KAPITEL 1

Drei Zahlen, drei verschiedene Bedeutungen

In Fehlzeitendebatten werden oft drei Arten von Zahlen vermischt. Sie messen Verschiedenes, haben andere Bezugsgrößen und lassen sich nicht addieren.

5,4 %**ZEITVERLUST**
CBS · 2025

Von je 1.000 geplanten Arbeitstagen gingen im Schnitt 54 durch Krankheit verloren. Das ist nicht der Anteil der Beschäftigten, die krank sind oder sich krankmeldeten: Laut dem Institut TNO fehlten 51 % der Beschäftigten 2023 mindestens einmal.

40,1 %**URSACHE**
RIVM · 2023

Der Anteil der Langzeitfälle (42 bis 730 Tage), der psychischen Beschwerden zugeschrieben wurde, laut Daten von ArboNed und HumanCapitalCare. Also nicht 40,1 % aller Beschäftigten oder Meldungen. Bei 25- bis 35-Jährigen: 56,9 %.

8,3 Mrd.**KOSTEN (EUR)**
TNO Arbobalans · 2023

Die geschätzte jährliche Entgeltfortzahlung wegen (teilweise) arbeitsbedingter Fehlzeiten in den Niederlanden, gegenüber 5,1 Mrd. € im Jahr 2015. Davon hängen 4,9 Mrd. € mit psychosozialer Belastung zusammen. Eine landesweite Summe, kein Durchschnitt pro Organisation.

Warum sich die Zahlen nicht addieren lassen. Sie beschreiben Zeitverlust, die Ursache von Langzeitfällen und Entgeltfortzahlung, mit anderen Grundgesamtheiten und teils anderen Messjahren.

RECHENBEISPIEL

Was bedeutet ein Prozentpunkt?

Eine Organisation mit 500 Vollzeitstellen und rund 220 geplanten Arbeitstagen je Stelle hat 110.000 Arbeitstage im Jahr. Bei 5,4 % Krankenstand sind das etwa 5.940 Fehltage. Jeder Prozentpunkt entspricht rund 1.100 Arbeitstagen: grob fünf volle Stellen.

Illustratives Rechenbeispiel, keine Prognose für eine einzelne Organisation.

KAPITEL 2

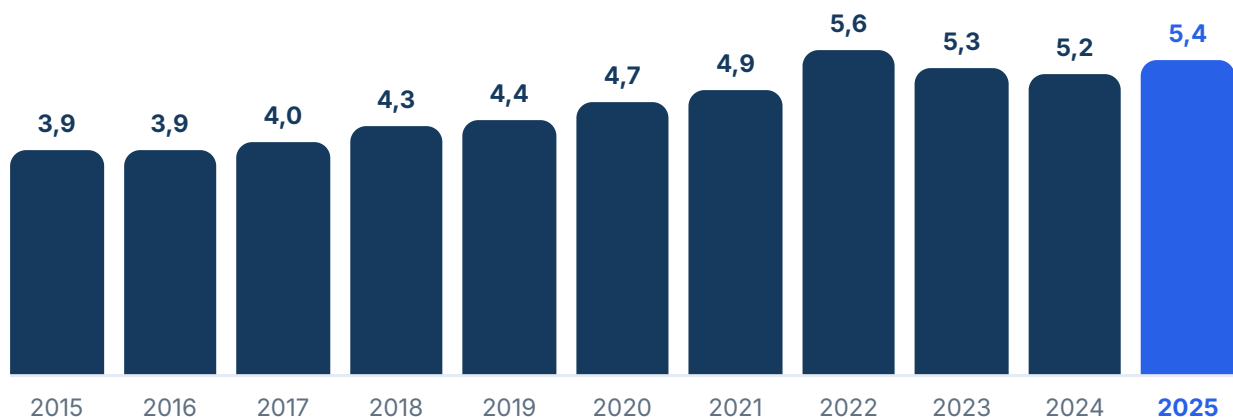
Was zeigen die Trends wirklich?

Der Krankenstand stieg von 3,9 % (2015) auf 5,4 % (2025): 1,5 Prozentpunkte oder rund 38 % mehr. Die Kurve steigt nicht jedes Jahr. Nach dem Höchststand von 5,6 % im Jahr 2022 sank er zwei Jahre in Folge und stieg 2025 wieder.

Krankenstand der Beschäftigten

% der geplanten Arbeitstage · 2015 bis 2025

▲ 1,5 Prozentpunkte



Quelle: CBS, De arbeidsmarkt in cijfers 2025.

ERSTES QUARTAL 2026

5,8 %

So hoch wie im ersten Quartal 2025 und deutlich über dem Durchschnitt von 5,0 % seit 1996.

100+ BESCHÄFTIGTE

6,8 %

Krankenstand in größeren Organisationen im ersten Quartal 2026, gegenüber 2,8 % bei Organisationen mit weniger als zehn Beschäftigten.

Ein auffälliger Widerspruch

Der Anteil der Beschäftigten, die oft oder immer unter hohem Zeitdruck arbeiten, sank laut dem niederländischen Statistikamt (CBS) von 38,1 % (2015) auf 31,4 % (2025). Zugleich stieg der Anteil derer, die sich mehrmals im Monat oder öfter durch die Arbeit psychisch erschöpft fühlen, von 13 % auf 21 %. Die Messungen sind verschieden, weisen aber in dieselbe Richtung: Arbeitsdruck allein erklärt nicht alles. Erholung, Spielraum, Unterstützung und Sinn der Arbeit spielen mit.

KAPITEL 3

Kurze Meldungen, lange Ausfälle

Wer nur auf Krankmeldungen schaut, sieht vor allem Grippe und Erkältung. Wer auf Dauer und Fehltage schaut, sieht ein anderes Bild. Dort liegt der beeinflussbare Kern der Fehlzeiten.

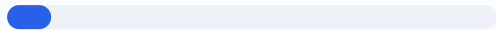
Grund der letzten Krankmeldung

Beschäftigte mit Fehlzeiten · CBS · 2025

Grippe, Erkältung, Virus 55 %



Psychische Beschwerden 9 %

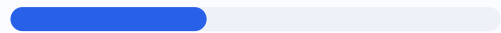


Anteil nach Hauptgrund der letzten Fehlzeit, nicht nach Fehltagen.

Ursache langer Ausfälle

Fälle von 42 bis 730 Tagen · RIVM · 2023

Psychische Beschwerden 40,1 %



Sonstige Ursachen 59,9 %



Ein kleiner Anteil an Meldungen kann wegen der langen Dauer die gesamte Fehlzeitenlast stark prägen.

Wie viel der Fehlzeiten hat mit der Arbeit zu tun?

2025 gaben 22,5 % der Beschäftigten mit Fehlzeiten an, dass diese (teilweise) durch die Arbeit verursacht waren. Bei psychischen Beschwerden, Überlastung oder Burnout liegt der Anteil viel höher: Laut TNO nennen 75 % dieser Beschäftigten ihre Fehlzeit (teilweise) arbeitsbedingt, und sie fehlen im Schnitt 63 Arbeitstage.

AM HÄUFIGSTEN GENANNTEN ARBEITSBEDINGTE URSACHEN · 2025

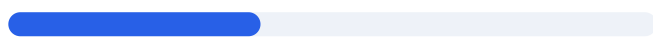
Zu hohe Arbeitsbelastung 28 %



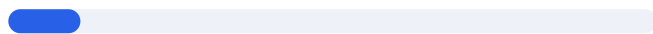
Ansteckung am Arbeitsplatz 14 %



Körperlich zu schwere Arbeit 11 %



Arbeitsunfall 3,1 %



Anteil der Beschäftigten mit arbeitsbedingten Fehlzeiten. Quelle: CBS, De arbeidsmarkt in cijfers 2025.

Die Frage ist also nicht nur, wie hoch unser Krankenstand ist, sondern auch, wie er sich nach Dauer, Häufigkeit und Team verteilt und welche Faktoren wir beeinflussen können.

KAPITEL 4

Fünf Entwicklungen, die bis 2030 Druck erzeugen

Plausible Risikofaktoren für die kommenden Jahre: kein Beleg dafür, dass der Krankenstand 2030 höher liegt, aber Signale, auf die Organisationen achten sollten.

1

Fachkräftemangel und Arbeitsdruck

Offene Stellen belasten alle, die bleiben. Ob daraus Ausfälle werden, hängt von Dienstplänen, Erholung, Unterstützung und Spielraum für neue Arbeitsweisen ab.

Frage an die Führung: Welche Teams sind schon lange unterbesetzt?

2

Alterung und körperliche Belastung

Jüngere Beschäftigte fehlen häufiger, ältere länger: mit 55 bis 65 Jahren im Schnitt 27 Fehltage, mit 25 bis 35 Jahren 14. Ergonomie, Erholung und passende Arbeit gewinnen an Bedeutung.

Frage an die Führung: Ist unsere Arbeit bis zum Rentenalter machbar?

3

Psychische Belastung

Psychische Erschöpfung durch die Arbeit stieg in zehn Jahren von 13 % auf 21 % der Beschäftigten, am stärksten in Bildung (25,3 %) und Gesundheitswesen (22,9 %).

Frage an die Führung: Kennen wir Spielraum, Unterstützung und Erholung je Team?

4

Pflege von Angehörigen und Privatleben

Arbeit und Privates summieren sich. Organisationen ändern keine Privatsituationen, können aber Flexibilität, planbare Dienste und offene Gespräche bieten.

Frage an die Führung: Sprechen wir offen über Belastungen außerhalb der Arbeit?

5

Digitalisierung und KI

Technik kann schwere Arbeit erleichtern, ändert aber auch Tempo, Erwartungen und Kompetenzen. Beziehen Sie Beschäftigte in die Gestaltung der Arbeit ein.

Frage an die Führung: Messen wir, was Veränderungen mit dem Arbeitsdruck machen?

Keine feste Prognose. Dieser Bericht enthält keine zahlenmäßige Prognose des Krankenstands für 2030. Die Entwicklungen sind szenario- und risikoorientiert.

KAPITEL 5

Branchen brauchen eigene Lösungen

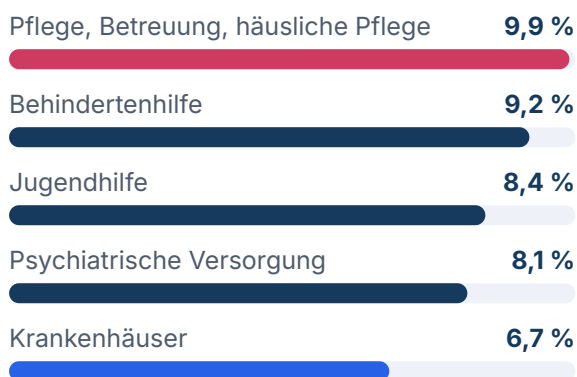
Der Krankenstand variiert stark nach Branche, durch die Arbeit selbst, aber auch durch Tätigkeiten und Altersstruktur. Branchenzahlen sind ein Ausgangspunkt, keine Diagnose.

BRANCHE	2025	Q1 2026	ARBEITSBEDINGT*
Gesundheit und Soziales	7,5 %	8,2 %	27,5 %
Öffentliche Verwaltung	6,4 %	6,8 %	20,5 %
Verkehr und Lagerei	6,4 %	6,6 %	27,3 %
Industrie	6,2 %	6,7 %	21,9 %
Bildung	5,7 %	6,3 %	27,2 %
Niederlande gesamt	5,4 %	5,8 %	22,5 %

* Anteil der Beschäftigten mit Fehlzeiten, die diese (teilweise) der Arbeit zuschreiben, 2025. Q1-Zahlen sind saisonabhängig und nur mit früheren ersten Quartalen vergleichbar. Quelle: CBS.

Im Gesundheitswesen

Q1 2026 · vorläufige Zahlen · CBS



Wo Prävention ansetzt

Gesundheitswesen. Unregelmäßige Dienste, emotionale Belastung und knappe Besetzung. Fokus auf Erholung zwischen Diensten, Besetzung und soziale Unterstützung.

Bildung. 37,1 % arbeiten oft oder immer unter hohem Zeitdruck. Fokus auf Aufgaben, Spielraum und Planbarkeit.

Verwaltung. Veränderungsdruck, Bürgerkontakt. Fokus auf psychologische Sicherheit, Autonomie und Führung im Wandel.

Vom Branchenbild zur eigenen Diagnose. Verbinden Sie objektive Daten (Dauer, Häufigkeit, Besetzung, Überstunden) mit anonymen Einblicken (Arbeitsdruck, Erholung, Unterstützung, Sicherheit) und besprechen Sie die Ergebnisse mit dem Team und dem Arbeitsschutz.

KAPITEL 6

Die Unterströmung: was Fehlzeitendaten nicht verraten

Die Fehlzeiterfassung zeigt, wie viele Tage verloren gehen und wie oft und wie lange Menschen ausfallen. Sie erklärt nicht, ob Arbeitsdruck, Führung, Dienstpläne, körperliche Belastung oder fehlende Erholung eine Rolle spielen.

Anforderungen**Kosten Energie**

Arbeitsdruck und Tempo

Emotionale Belastung

Unregelmäßige Dienste

Körperliche Belastung

Unerwünschtes Verhalten**Ressourcen****Geben Energie**

Handlungsspielraum und Autonomie

Unterstützung durch die Führungskraft

Unterstützung durch Kollegen

Feedback und Wertschätzung

Momente der Erholung

Das Job-Demands-Resources-Modell (Bakker und Demerouti, 2007) zeigt, dass hohe Anforderungen vor allem dann zum Problem werden, wenn Ressourcen fehlen. Es geht also nicht nur darum, Beschäftigte widerstandsfähiger zu machen, sondern vor allem darum, die Arbeit selbst besser zu gestalten. Nicht jeder Zusammenhang ist kausal: Kombinieren Sie Fragebögen mit Teamgesprächen, der Gefährdungsbeurteilung (RI&E) und arbeitsmedizinischer Expertise.

BEISPIEL

Eine Abteilung mit vielen Überstunden, wechselnden Diensten und wenig Entscheidungsspielraum braucht einen anderen Plan als eine, in der vor allem schweres Heben belastet. Eine allgemeine Gesundheitskampagne reicht dann nicht.

Datenschutz und Vertrauen als Voraussetzung

- ✓ Auf Gruppenebene auswerten, mit Mindestgruppengrößen
- ✓ Ergebnisse nie zur Profilbildung über Einzelne nutzen
- ✓ Den Betriebsrat vorab einbeziehen: Er hat ein Zustimmungsrecht bei Arbeitsschutz und Fehlzeiten
- ✓ Nach der Arbeit fragen, nicht nach Gesundheit oder Diagnosen
- ✓ Medizinisches gehört zum Betriebsarzt, nicht in ein Dashboard
- ✓ Rückmelden, was Sie gehört haben und was Sie daraus machen

KAPITEL 7

Vom reaktiven zum präventiven Arbeitgeber

Gutes Fehlzeitenmanagement bleibt wichtig. Doch wer erst nach einer Krankmeldung handelt, verpasst die Chance, arbeitsbedingte Risiken früh zu senken.

REAKTIV

Krankmeldungen erfassen

Dauer der Fehlzeiten beobachten

Wiedereingliederung organisieren

Über eine Prozentzahl berichten

PRÄVENTIV, ERGÄNZEND

Risiken über RI&E und Befragungen angehen

Arbeitsdruck, Erholung und Autonomie je Team besprechen

Abläufe und Dienstpläne verbessern

Auch Maßnahmen und Wirkung prüfen

Was das niederländische Recht bereits verlangt

Arbeitsschutzgesetz (Arbowet), Artikel 5. Eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung (RI&E) mit Maßnahmenplan, die auch psychosoziale Risiken umfasst.

Arbowet, Artikel 3. Eine Politik zur Vermeidung und Begrenzung psychosozialer Belastung, etwa Arbeitsdruck und unerwünschtes Verhalten.

Wet verbetering poortwachter. Wiedereingliederungspflichten ab Krankheitsbeginn.

Präventives Handeln als Arbeitgeber ist also kein Extra. Es ist der Weg, diesen Pflichten Bedeutung zu geben.

Ein praktisches Vier-Schritte-Modell

1

Risiken erfassen

RI&E,
Fehlzeitendaten und
Befragungen
kombinieren.

2

Arbeitsfaktoren priorisieren

Auf Belastungen
und verfügbare
Ressourcen achten.

3

Gezielt handeln

Dienstpläne,
Aufgabenteilung,
Führung oder
Ergonomie.

4

Evaluieren

Prüfen, ob die Arbeit
besser wird.

KAPITEL 8

Sieben Empfehlungen für HR und Leitung

Was präventiv steuernde Organisationen anders machen, in sieben Entscheidungen.

1

Steuern Sie nach mehr als einer Zahl

Betrachten Sie Krankenstand, Meldehäufigkeit, Dauer und arbeitsbedingte Faktoren nebeneinander, je Team und nicht nur für die gesamte Organisation.

2

Machen Sie Prävention zum Teil der RI&E

Arbeiten Sie mit einer aktuellen Gefährdungsbeurteilung inklusive psychosozialer Risiken und einem Maßnahmenplan, der wirklich umgesetzt wird.

3

Fragen Sie nach der Arbeit, nicht nach Diagnosen

Untersuchen Sie Arbeitsdruck, Handlungsspielraum, Unterstützung, Sicherheit und Erholung, ohne medizinische Daten abzufragen.

4

Befähigen Sie Führungskräfte

Sie sehen Signale zuerst. Geben Sie ihnen Teameinblicke, Gesprächshilfen und Zeit, um Belastung anzusprechen und nachzuverfolgen.

5

Machen Sie Beschäftigte zu Mitverantwortlichen

Entwickeln Sie Lösungen gemeinsam mit den Menschen, die die Arbeit täglich machen, und melden Sie zurück, was gehört wurde und was daraus folgt.

6

Verankern Sie Verantwortung

Legen Sie je Maßnahme fest, wer sie wann umsetzt und woran Erfolg gemessen wird.

7

Evaluierten Sie ehrlich

Ein sinkender Krankenstand beweist nicht automatisch, dass eine Maßnahme wirkt. Prüfen Sie Arbeitsbedingungen und andere Veränderungen im selben Zeitraum.

KAPITEL 9

Loslegen: die ersten 90 Tage

Ein machbarer Start ohne großes Programm: verstehen, auswählen, verbessern.

Tag 1 bis 30**Verstehen**

Werten Sie Fehlzeiten nach Dauer, Häufigkeit und Team aus. Aktualisieren Sie die RI&E und sammeln Sie Signale zu Arbeitsdruck, körperlicher Belastung, Sicherheit und Erholung. Legen Sie vorab Datenschutzregeln fest und beziehen Sie den Betriebsrat ein.

Tag 31 bis 60**Auswählen**

Besprechen Sie die Muster mit HR, Führungskräften, Betriebsrat und Arbeitsschutzfachleuten. Wählen Sie höchstens drei beeinflussbare Arbeitsfaktoren und legen Sie je Faktor eine Maßnahme, eine verantwortliche Person, einen Zeitplan und einen Messpunkt fest.

Tag 61 bis 90**Verbessern**

Setzen Sie die ersten Maßnahmen um und kommunizieren Sie, welche Signale gehört wurden und was sich ändert. Planen Sie eine Evaluation der Arbeitsfaktoren und der Umsetzung. Erwarten Sie nicht, dass Langzeitausfälle schon in 90 Tagen messbar sinken.

FÜR DIE NÄCHSTE SITZUNG DES FÜHRUNGSTEAMS**Fünf Fragen, die Sie gemeinsam beantworten**

- ✓ Wenn unser Krankenstand morgen um einen Prozentpunkt steigt, wissen wir dann, welche Teams oder Arbeitsabläufe Aufmerksamkeit brauchen?
- ✓ Können wir kurze und lange Fehlzeiten je Team auseinanderhalten?
- ✓ Wann haben wir Beschäftigte zuletzt nach Arbeitsdruck, Handlungsspielraum und Erholung gefragt?
- ✓ Haben Führungskräfte die Einblicke und die Zeit, um hier gegenzusteuern?
- ✓ Welche Maßnahme unseres Plans wurde nachweislich umgesetzt und evaluiert?

KAPITEL 10

So unterstützt Deepler Sie dabei

Deepler hilft Organisationen zu verstehen, was Beschäftigte erleben, und Erkenntnisse in Verbesserungen umzusetzen. Nicht, um Krankheit bei Einzelnen vorherzusagen, sondern um die richtigen Gespräche und Schritte zu ermöglichen.



Deepler Research

Befragungen zu strategischen Themen. Wählen Sie aus 18 Modulen (etwa JD-R-Modell und Modul Fehlzeiten) und sehen Sie je Team, wo Belastung und Ressourcen aus der Balance geraten.



Deepler 360

Feedback zu Führung anhand von Kompetenzprofilen. Führungskräfte sehen, wie ihr Team Unterstützung, Spielraum und Klarheit erlebt und wo sie wachsen können.



Deepler Journeys

Kurze Befragungen an Touchpoints der Employee Journey, etwa in den ersten Monaten nach dem Eintritt oder bei einem Rollenwechsel. So wird sichtbar, wann die Belastung steigt.



Deepler Culture

Einblick in kulturelle Spannungsfelder, etwa Leistungsdruck gegenüber Raum für Erholung, und in den Unterschied zwischen heutiger Kultur, dem Anspruch der Leitung und den Wünschen der Beschäftigten.

VON DER ERKENNTNIS ZUR AKTION

KI-Vorschläge

Führungskräfte erhalten konkrete Maßnahmen zu ihren Teamergebnissen.

Verbesserungsscoach

KI-Hilfe beim Ausarbeiten und Durchhalten von Verbesserungen.

Projektumgebung

Projekte starten und verfolgen: mit Zuständigen, Zeitplan und Messpunkt.

Auswertung auf Gruppenebene mit Anonymitätsschwellen. Keine medizinischen Fragen, keine individuellen Profile.

Wo liegt die Unterströmung in Ihrer Organisation?

Vereinbaren Sie ein Erstgespräch mit dem Wissenszentrum.

deepler.io

METHODIK

Quellen und methodische Hinweise

CBS (2026). De arbeidsmarkt in cijfers 2025, Kapitel Arbeidsomstandigheden.
longreads.cbs.nl/dearbeitsmarktincijfers-2025/arbeidsomstandigheden

CBS (2026). Ziekteverzuim in eerste kwartaal hoger dan gemiddeld in afgelopen 30 jaar.
cbs.nl/nl-nl/nieuws/2026/23/ziekteverzuim-in-eerste-kwartaal-hoger-dan-gemiddeld-in-afgelopen-30-jaar

RIVM. Langdurig ziekteverzuim door psychische klachten, Berichtsjahr 2023 (aktualisiert am 28. November 2025).
rivm.nl/mentale-gezondheid/monitor/gevolgen-mentale-ongezondheid/langdurig_verzuim

TNO (2025). Arbobalans: kosten werkgerelateerd ziekteverzuim blijven stijgen (3. Juni 2025, Zahlen für 2023).
tno.nl/nl/newsroom/2025/06/arbobalans-kosten-werkgerelateerd

Bakker, A.B. und Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309-328.

Gesetzgebung (NL). Arbeidsomstandighedenwet, Artikel 3 und 5; Wet verbetering poortwachter; Wet op de ondernemingsraden, Artikel 27.

Methodische Hinweise

Die Indikatoren unterscheiden sich in Population, Definition und Berichtsjahr: kein einheitlicher Datensatz. Quartalszahlen sind saisonabhängig und nur mit demselben Quartal früherer Jahre vergleichbar. Zahlen für 2026 sind teils vorläufig.

Was wir nicht behaupten

Dieser Bericht enthält keine Zahlenprognose des Krankenstands für 2030. Die Entwicklungen sind risikoorientiert. Die Maßnahmen sind praktische Empfehlungen, keine Garantie für einen bestimmten Rückgang der Fehlzeiten.

ÜBER DAS WISSENSZENTRUM

Bessere Leistung durch besseres Zuhören.

Das Wissenszentrum von Deepler bündelt Erkenntnisse aus Wissenschaft und HR-Praxis. Wir untersuchen, wie Organisationen besser verstehen, was Beschäftigte erleben, und wie diese Erkenntnisse zu gesünderer Arbeit, besserer Zusammenarbeit und nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit beitragen.

Wissen wir nur, wie viele Menschen ausfallen, oder verstehen wir auch, welche Bedingungen wir verbessern können?