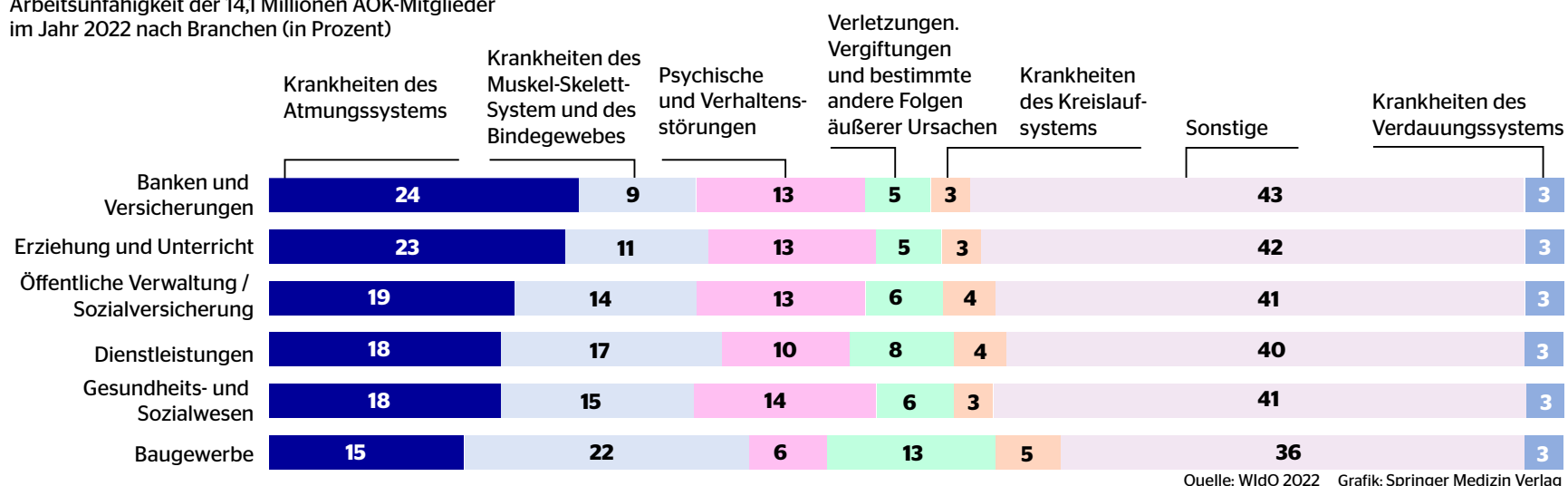




Atemwegsinfekte und Muskel-Skelett-Erkrankungen bleiben häufigster AU-Grund

Arbeitsunfähigkeit der 14,1 Millionen AOK-Mitglieder im Jahr 2022 nach Branchen (in Prozent)



Fehltage wegen psychischer Erkrankungen steigen stetig

Der Anteil der beruflichen Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen ist seit 2012 um 48,4 Prozent gestiegen, während der Anstieg bei allen anderen Erkrankungsgruppen nur bei 35 Prozent lag. Das geht aus dem Fehlzeitenreport 2023 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) hervor.

Viele Beschäftigte geben in einer Befragung für den Report zudem arbeitsbezogene psychische Beschwerden an. Zu den psychischen Beschwerden, die am häufigsten genannt und am stärksten ausgeprägt sind, zählen Erschöpfung, Wut und Verärgerung sowie Lustlosigkeit.

Mehr AU-Tage durch Pandemie

Der Fehlzeiten-Report vermeldet für 2022 insgesamt einen historischen Höchststand bei den beruflichen Fehlzeiten: So waren 216,6 AU-Fälle je erwerbstätiger 100 AOK-Mitglieder im vorigen Jahr im Durchschnitt erfasst worden. Von 2012 bis 2021 waren durchschnittlich nur 159,7 AU-Fälle je erwerbstätiger 100 AOK-Mitglieder verzeichnet worden. Der Anstieg um mehr als 30 Prozent ist vor allem durch Atemwegserkrankungen während der Pandemie verursacht worden, heißt es im Bericht. Sie schlugen 2022 mit 86,5 AU-Fällen je 100 Mitglieder zu Buche – im Jahr davor waren es 36,3 Fälle. Somit hat sich die Zahl mehr als verdoppelt.

Anders als beispielsweise Infekte sind psychische Erkrankungen häufig mit besonders langen Fehlzeiten verbunden und tragen dadurch ebenfalls zum Anstieg der Fehlzeiten bei. „Während psychische Erkrankungen 2022 im Schnitt zu AU-

216,6 AU-Fälle je 100 erwerbstätiger AOK-Mitglieder sind im vorigen Jahr im Durchschnitt erfasst worden. Von 2012 bis 2021 waren dies durchschnittlich nur 159,7 AU-Fälle. Das geht aus dem neuen Fehlzeitenreport des Wissenschaftlichen Instituts der AOK hervor.

Von Susanne Werner

Zeiten von 29,6 Tagen je Fall führten, waren es beispielsweise bei Atemwegserkrankungen nur 7,1 Tage pro Fall“, sagt Johanna Baumgardt, Forschungsbereichsleiterin für Betriebliche Gesundheitsförderung im WIdO und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports. Der Durchschnitt über alle Erkrankungsgruppen lag 2022 bei 11,3 Tagen je Fall.

Die psychischen Erkrankungen kommen insbesondere in jenen Branchen vor, in denen sich Menschen um andere, häufig hilfsbedürftige Menschen kümmern. Mit 14 Prozent aller beruflichen Fehltage sind sie im Gesundheits- und Sozialwesen die häufigste Ursache für Krankschreibungen.

Auch in der „Öffentlichen Verwaltung/Sozialversicherung“ sowie bei „Banken/Versicherungen“ zählen sie mit einem Anteil von jeweils 13 Prozent zu den zentralen Diagnosen. Der bundesweite Durchschnitt über alle Berufsgruppen lag bei zehn Prozent.

Für den Fehlzeiten-Report 2023 mit dem Titel „Zeitenwende – Arbeit gesund gestalten“ waren Beschäftigte auch befragt worden, wie sich die jüngsten politischen und gesellschaftlichen Krisen auf Unternehmen und Beschäftigte auswirken.

47 Prozent von ihnen gaben in einer repräsentativen Befragung im Februar 2023 an, dass sie in ihrem Betrieb oder ihrer Organisation eher starke bis sehr starke Veränderungen wahrnehmen. Als hauptsächlicher Treiber für die Veränderungen wurde die COVID-19-Pandemie genannt, gefolgt von den technologischen Entwicklungen und den Möglichkeiten, die sie mit sich bringen.

Wenig Sorgen um Arbeitsplatz

Die gute Nachricht: „Trotz der großen Veränderungen und Umbrüche, die wir aktuell nicht zuletzt infolge der jüngsten kriegerischen Konflikte erleben, sehen die Beschäftigten die Situation ihres eigenen Unternehmens und dessen Zukunftsfähigkeit durchaus positiv“, sagt Johanna Baumgardt vom WIdO. Etwa 35 Prozent der Befragten äußerten eine ausgeprägte Zukunftsangst angesichts der gesamtgesellschaftlichen Situation, aber nur 8 Prozent hatten Zukunftsangst in Bezug auf ihren Arbeitgeber. Fast die Hälfte der Befragten (45 Prozent) bescheinigten ihrem Betrieb oder ihrer Organisation eine ausgeprägte Zukunftsfähigkeit.

Dem Bericht zufolge stärkt eine solche positive Einschätzung auch

die Gesundheit der Beschäftigten selbst. Denn jene, die sich in einem zukunftsfähigen Betrieb eingebunden fühlen, gaben an, in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung im Schnitt 11,6 Tage erkrankungsbedingt gefehlt zu haben. Bei jenen, die die Zukunftsfähigkeit schlechter beurteilen, waren es dagegen durchschnittlich 16,2 Tage.

„Beschäftigte, die ihren Arbeitgeber als weniger gut gewappnet für zukünftige Entwicklungen bewerten, berichten über mehr gesundheitliche Beschwerden, häufigere krankheitsbedingte Fehlzeiten und gehen häufiger krank zur Arbeit“, so Baumgardt.

Gesund im Homeoffice

Jens Martin Hoyer, stellvertretender Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes, verweist auf das Engagement der AOK im betrieblichen Gesundheitsmanagement. So unterstütze die Krankenkasse beispielsweise die Betriebe und Organisationen mit Angeboten zur gesundheitsgerechten Führung. Die Fortbildungen können sowohl als Online-Programme wie auch in Workshops und Seminaren vor Ort durchgeführt werden. Das neu entwickelte Online-Programm „Gesund im Homeoffice“ solle Führungskräfte und Beschäftigte besonders für die Chancen und Risiken des mobilen Arbeitens sensibilisieren.

Angesichts der großen Umbrüche und Herausforderungen in der Arbeitswelt sei dieses Engagement wichtiger denn je zuvor. Hoyer: „Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels muss die Gesundheit der Beschäftigten ein zentrales Anliegen jedes Unternehmens sein.“

Oft kommt die Fürsorge für die Beschäftigten zu kurz

Herr Badura, die Zahl der psychisch bedingten Krankmeldungen und die Dauer der Fehltagel steigen seit Jahren. Insbesondere Menschen, die viel mit anderen, hilfsbedürftigen Menschen zu tun haben, sind gefährdet. Woran liegt das?

Die Beschäftigten in der Gesundheitsversorgung, in Bildung und Erziehung erfahren zu wenig gesellschaftliche Wertschätzung. In unserer Gesellschaft dominiert ein starker Glaube an die positive Kraft der Technik. Die Folge ist, dass fürsorgende Tätigkeiten eher abgewertet werden und technische Berufe eher ein hohes Ansehen genießen.

Aber auch in der öffentlichen Verwaltung ist die Zahl der Betroffenen hoch. Was ist da ihre Erklärung?

Die Führungskultur in der Bürokratie ist oft völlig veraltet. Das passt nicht in die moderne Zeit mit vielen hochqualifizierten Beschäftigten. In den Verwaltungen werden vor allem jene belohnt, die sich in die Hierarchie einfügen und sich loyal verhalten. Wer immer wieder erlebt, dass eine andere Meinung und kreatives Mitdenken nicht gewünscht sind, zieht sich zurück und macht allenfalls noch Dienst nach Vorschrift. Es sind die systemischen Kräfte, die wirken.

Wie meinen Sie das?

Menschen wollen grundsätzlich ihren Beitrag leisten, sie wollen sich einbringen. Es gehört sozusagen zur menschlichen Natur. Die Beschäftigten wollen sich zudem mit dem, was sie tun, identifizieren. Die Frage ist also: Ist das Unternehmen, die Abteilung so organisiert, dass ein Gefühl der Sinnhaftigkeit bei den Beschäftigten auch entstehen kann. Ein ‚Burn-out‘, das Ausbrennen, die Erschöpfung hat oftmals eine Sinnkrise als Ursache.

Ist es nicht auch eine Frage der jeweiligen Persönlichkeit?

Als Soziologe sage ich ‚die Situation formt den Menschen‘. In vielen Verwaltungen gibt es nach wie vor steile Hierarchien. Starre Regeln und juristisches Denken bestimmen das Miteinander. Es dürfen keine Fehler passieren und so wird auch kein Risiko eingegangen, es wird nichts ausprobiert. Wenn eine Verwaltung ausschließlich Routineaufgaben erledigen muss, kann dies noch gut laufen. Im Sozialen aber, im Bildungsbereich sind die Aufgaben sehr komplex geworden. Da müssen die

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Warum gerade jetzt ein Umdenken in der Führungskultur und mehr betriebliches Gesundheitsmanagement wichtig sind, erläutert der Soziologe Bernhard Badura.



Bernhard Badura, der Soziologe und ehemalige Professor der Universität Bielefeld ist Mitherausgeber des WlDO-Fehlzeiten-Reports 2023. © PRIVAT

Beschäftigten vermehrt zusammenarbeiten, kreativ werden, neue Lösungen finden, etwas ausprobieren.

Wie lässt sich das ändern?

Es kommt auf die Führungskräfte an. Sie müssen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anregen, inspirieren, gemeinsame Werte leben und ihnen immer wieder ein Feedback geben. Denn unklare Ziele, mangelhafte Transparenz und wenig Beteiligung beeinträchtigen das Sinnerleben des Einzelnen. Beschäftigte entwickeln dann Symptome psychophysischer Erschöpfung. Wer sich fortlaufend kontrolliert und bewertet fühlt, kann Angstgefühle entwickeln und scheut auch Risiken. Auch Passivität oder Unlust sind erlernte Verhaltensweisen. Wer das als Chef, als Chefin erlebt, sollte den eigenen Führungsstil hinterfragen.

Das erhöht den Druck auf diese Positionen. Müssen sich Führungskräfte nun noch mehr anstrengen?

Die heutige Spanne an Führungsaufgaben ist enorm breit. Die Fürsorge um die Beschäftigten kommt dann schnell zu kurz. Wer sich als Chef, als Chefin überfordert fühlt, ist leichter irritierbar, wird schneller ungeduldig. Auch ein ausgeprägter Perfektionismus verhindert gute Führung. Führungskräfte sollten sehr viel energischer als bisher dazu befähigt werden, bei sich selbst und ihren Mitarbeitenden zu erkennen, was mental gesund hält, was krank macht und wann und wo die entsprechende Expertise zu finden ist und in Anspruch genommen werden sollte. Und sie sollten dazu befähigt werden, Mitarbeitende zu binden, statt sie zu kontrollieren.

Die Führungskräfte allein werden es nicht schaffen.

Das stimmt. Die gesamte Kultur eines Unternehmens muss sich ändern. Führungskräfte und Beschäftigte müssen gleichermaßen umlernen. Eine gelebte Vertrauenskultur ist eine der Grundbedingungen für Bindung und gelingende Kooperation. Hier braucht es ganz konkrete Maßnahmen zur Schulung der Führungskräfte, die es zum Teil schon gibt, die teilweise aber auch noch entwickelt werden müssen. Wir befinden uns hier in einem permanenten Lernprozess, der durch Betriebliches Gesundheitsmanagement begleitet werden sollte.

Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich die Arbeitswelt deutlich verändert. Viele Beschäftigte arbeiten inzwischen von zu Hause aus. Wie hat sich das Gefüge

in einem Unternehmen dadurch verändert?

Homeoffice ist an sich eine gute Sache, aber nicht als Dauerzustand und nicht ohne klare Regeln. Das Sozialkapital des Unternehmens darf nicht darunter leiden. Beschäftigte freuen sich darüber, dass sie so ihre Arbeit ihren Bedürfnissen entsprechend einteilen können und sie mehr Handlungsspielraum haben. Die im Fehlzeiten-Report 2023 vorgestellten Studien zeigen, dass Homeoffice sowohl positive wie negative Folgen für Arbeit und Gesundheit haben kann.

Mögliche positive Effekte sind eine bessere Work-Life-Balance, mehr Flexibilität, höhere Produktivität und Arbeitszufriedenheit. Auf der anderen Seite stehen als mögliche negative Effekte die Entgrenzung der Arbeit, die Belastung durch ständige Erreichbarkeit und Abendarbeit, physische Beschwerden durch schlechtere Arbeitsbedingungen und zu wenig Bewegung. Nicht zu unterschätzen sind auch die soziale Isolation und die mögliche Distanzierung vom Unternehmen.

Wenn Beschäftigte im öffentlichen Dienst aufgrund psychischer Beschwerden langfristig ausfallen, können Unterstützungsleistungen – etwa in der Sozial- und Jugendhilfe, im Pflegebereich – nicht zügig auf den Weg gebracht werden. Das zieht weitere gesellschaftliche Folgen nach sich.

Ja, eine versagende Organisation im öffentlichen Sektor kann nicht isoliert betrachtet werden. Das hat oft gravierende gesellschaftliche Folgen. Zu viele Reibungsverluste beispielsweise in Kommunalverwaltungen sind problematisch für die Kommune, weil dadurch die Qualität und Menge der erbrachten Dienstleistungen leidet. Dennoch werden die aktuellen Fehlzeiten in vielen Verwaltungen und Branchen einfach ignoriert. Man interessiert sich nicht dafür. Die Fürsorgepflicht spielt eine zu geringe Rolle. Das muss im Sinne einer funktionierenden Gesellschaft dringend verändert werden. Grundlegend ist, die eigene Organisation erst einmal zu diagnostizieren. Wir brauchen dazu entsprechende Daten und auch regelmäßige Zeiten der gemeinsamen Reflektionen innerhalb der Belegschaft. Betriebliche Gesundheitsmanagement kann diese Kulturveränderung anstoßen und begleiten.

Vielen Dank für das Gespräch!

Die Praxis-Serie

Lesen Sie am 9. November:

Ab nächster Woche bietet der Gesundheitsnavigator der AOK neue Daten zum Vergleich der Behandlungsqualität von Kliniken bei bestimmten Eingriffen und Operationen. Wir berichten über Unterschiede bei Knie-Operationen, zum Beispiel im Hinblick auf Komplikationsraten und ungeplante Folge-Op.

Kontakt: Haben Sie Fragen an die AOK oder Themenwünsche für diese Seite? Dann schreiben Sie uns per E-Mail an: prodialog@bv.aok.de.