

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2023“ des AOK-Bundesverbandes und  
des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)  
Mittwoch, 18. Oktober 2023, Berlin

## Statement von Dr. Johanna Baumgardt

Forschungsbereichsleiterin Betriebliche Gesundheitsförderung des Wissenschaftlichen  
Instituts der AOK (WIdO) und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports 2023

# Zukunftsfähige Unternehmen haben gesündere Mitarbeitende

Es gilt das gesprochene Wort.

Unternehmen und die dort tätigen Beschäftigten sind aktuell mehr denn je mit ökologischen, politischen, sozialen und ökonomischen Veränderungen konfrontiert. In diesem Zusammenhang wird häufig der Begriff „Zeitenwende“ genutzt, den Bundeskanzler Olaf Scholz in seiner Bundestagsrede kurz nach Beginn des Angriffs Russlands auf die Ukraine am 27. Februar 2022 gebraucht hat. Er ist danach so häufig zitiert und diskutiert worden, dass die Gesellschaft für deutsche Sprache ihn zum „Wort des Jahres 2022“ gekürt hat. Er wird gegenwärtig nicht nur im Kontext des Ukraine-Krieges und beispielsweise der damit verbundenen Energiekrise verwendet, sondern auch im Zusammenhang mit den Herausforderungen durch den Klimawandel oder die Covid-19-Pandemie, die in den letzten drei Jahren zu grundlegenden Einschnitten im gesellschaftlichen Leben geführt hat. Vor diesem Hintergrund stellten sich mit Blick auf die Arbeitswelt unterschiedliche Fragen: Sind die gesamtgesellschaftlichen Veränderungen auch im Arbeitsalltag wahrnehmbar? Und inwiefern beeinflussen sie die Gesundheit von Beschäftigten? Wie können Beschäftigte und Organisationen die „Zeitenwende“ konstruktiv gestalten? Diesen und weiteren Fragen widmet sich der Fehlzeiten-Report 2023 unter dem Titel „Zeitenwende – Arbeit gesund gestalten“.

Der Fehlzeiten-Report wird seit 1998 jährlich vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld und der Berliner Hochschule für Technik herausgegeben. In diesem Jahr beinhaltet er 32 Beiträge von insgesamt 70 Expertinnen und Experten, die wissenschaftlichen Erkenntnisse und Perspektiven aus verschiedenen Fachdisziplinen zum Zusammenhang von Zeitenwende, Arbeit und Gesundheit erörtern.

### **Berufliche Fehlzeiten im Verlauf der Covid-19-Pandemie**

Ich möchte mit einem Rückblick auf den Verlauf der Covid-19-Pandemie beginnen, die im vergangenen Jahr zu einem Höchststand der beruflichen Fehlzeiten geführt hat: Von durchschnittlich 5,4 Prozent in 2020 und 2021 sind sie im Jahr 2022 auf 6,7 Prozent im angestiegen (**Folie 3**). In der 1. Jahreshälfte 2023 gab es ähnlich hohe Werte, die seit April wieder sanken. Wie sich die Fehlzeiten im weiteren Jahresverlauf vor dem Hintergrund zunehmender Covid-19-Infektionen und der üblichen, saisonal-bedingten Hochphase von Atemwegserkrankungen entwickelt, bleibt abzuwarten.

Nicht nur mit Blick auf die Covid-19-Pandemie sind die beruflichen Fehlzeiten im vergangenen Jahr als hoch zu bewerten. Auch im Vergleich zu den zurückliegenden zehn Jahren haben sie im Jahr 2022 einen historischen Höchststand erreicht: Während zwischen 2012 bis 2021 nur geringe Schwankungen und durchschnittlich 159,7 AU-Fälle je 100 Mitglieder verzeichnet wurden, waren es im Jahr 2022 durchschnittlich 216,6 – das ist ein Anstieg um mehr als 30 Prozent (**Folie 4**). Für diesen verhältnismäßig hohen Anstieg sind vor allem Atemwegserkrankungen verantwortlich, die 2022 mit 86,5 AU-Fällen je 100 Mitglieder zu Buche schlugen – das sind mehr als doppelt so viele wie der Wert vor zehn Jahren oder der Wert im Jahr 2021 (**Folie 5**).

### **Berufliche Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen stark gestiegen**

Eine andere Ursache für den beobachteten Höchststand ist die seit Jahren zunehmende Anzahl beruflicher Ausfallzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen. Sie haben vor allem wegen der verhältnismäßig langen Erkrankungsdauer eine besondere Bedeutung. So haben die AU-Tage aufgrund psychischer Erkrankungen seit 2012 um 48,4 Prozent zugenommen – bei allen übrigen Erkrankungsgruppen waren es nur 35,1 Prozent. Von diesen wiederum fällt der Großteil auf den Anstieg im Jahr 2022 und die zuvor beschriebenen Höchststände der Atemwegserkrankungen zurück.

Mit Blick auf die unterschiedlichen Berufsfelder zeigen unsere Daten, dass vor allem Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen von psychischen Erkrankungen betroffen sind (**Folie 8**). In dieser Branche entfallen 14 Prozent aller AU-Tage auf diesen Bereich. Nur geringfügig weniger betroffen waren Beschäftigte aus den Branchen „Erziehung und Unterricht, Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung“ sowie „Banken/Versicherungen“, denen jeweils 13 Prozent aller AU-Tage wegen psychischer Erkrankungen zuzuschreiben waren. Über alle Branchen hinweg waren es durchschnittlich zehn Prozent.

**Weiterhin große Herausforderungen bei arbeitsbezogenen gesundheitlichen Beschwerden**

Zunehmende psychische Belastungen unter Beschäftigten zeigen sich auch in den deutschlandweiten repräsentativen Befragungen des WIdO, die seit 2020 jedes Jahr zwischen Februar und März durchgeführt worden sind und somit eine Art „Pandemie-Monitoring“ erlauben. Die Beschäftigten wurden dafür gefragt, wie häufig sie bestimmte Beschwerden, die durch die Arbeit entstanden sind, erlebt haben. Die Antwortskala reichte von „0 = überhaupt nicht darunter gelitten bis „6 = ständig darunter gelitten“. Für unsere Auswertungen haben wir alle Personen zusammengefasst, die an solchen Beschwerden gelitten haben (Wert 0) – unabhängig von der Intensität (Werte 1 bis 6). Die Ergebnisse (**Folie 9**) zeigen zweierlei: Zum einen, dass fast alle Befragten von psychischen Beschwerden betroffen sind. Zum anderen ist sichtbar, dass diese Beschwerden im Vergleich zu der Befragung kurz vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie im Jahr 2020 durchweg angestiegen sind. Am häufigsten ausgeprägt waren zuletzt Erschöpfung (78 Prozent), Wut & Verärgerung (75 Prozent) und Lustlosigkeit (66 Prozent). Zwar ist die Betroffenheit aktuell bei fast allen Beschwerden etwas geringer als in den Jahren 2021 und 2022, aber nach wie vor höher als vor Beginn der Covid-19-Pandemie im Februar/März 2020.

**„Zeitenwende“ kommt auch bei Beschäftigten an**

Im Zusammenhang mit dem Anstieg psychischer Beschwerden gehen wir im neuen Fehlzeiten-Report unter der Überschrift „Zeitenwende“ der Frage nach, wie sich die aktuellen Krisen und gesellschaftlichen Umbrüche auf die Arbeitswelt auswirken: Wie blicken Beschäftigte in eine ungewisse Zukunft? Bestehen Ängste um die Zukunft des eigenen Arbeitgebers? Oder wird dieser als anpassungs- und zukunftsfähig eingeschätzt, so dass die Beschäftigten auch unvorhersehbaren Entwicklungen optimistisch entgegenblicken? Dies ist vor allem beachtenswert, da Studien gezeigt haben, dass sich organisationale Veränderungen nachteilig auf die Gesundheit von Beschäftigten auswirken können. Sie können beispielsweise das Risiko erhöhen, an Depressionen, Angststörungen oder Burnout zu erkranken und gehen mit höherem Zynismus, häufigerem Absentismus und einer stärkeren psychischen Beanspruchung einher. Aus Arbeitgeber-Sicht stellt sich von daher mehr denn je die Frage, was Organisationen tun können, die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten aufrecht zu erhalten und zu stärken.

**Wandel in Unternehmen deutlich spürbar, ab eher geringe Angst um Zukunft des eigenen Unternehmens**

Im Rahmen der repräsentativen Beschäftigtenbefragung 2023 gaben 47,2 Prozent der Befragten an, eher starke bis sehr starke Veränderungen in ihrer Organisation wahrzunehmen (**Folie 10**). Dies macht deutlich, dass die Zeitenwende bei den Beschäftigten „angekommen“ ist. Als hauptsächlicher „Treiber“ der Veränderungen wurde vor allem die hinter uns liegende Covid-19-Pandemie genannt; dicht gefolgt von technologischen Entwicklungen und den Möglichkeiten, die diese mit sich bringen.

Da sehr stark und dauerhaft ausgeprägte Ängste gesundheitsschädliche Auswirkungen auf das Individuum haben können, ist es wichtig, diese frühzeitig zu erkennen und ihnen etwas entgegenzusetzen. Vor diesem Hintergrund haben wir Beschäftigte nach ihrer Zukunftsangst in Bezug auf die Entwicklung der Gesellschaft und in Bezug auf die Entwicklungen in ihrer Organisation gefragt.

Um „Zukunftsangst“ erfrag- und abbildbar zu machen, haben wir die deutsche Fassung der validierten „Dark future scale“ genutzt und an unsere Fragestellungen adaptiert. Hohe Werte haben wir dabei als ausgeprägte Zukunftsangst definiert. Betrachtet man die Antworten pro Person über alle Fragen hinweg, zeigte sich, dass 35,1 Prozent der Beschäftigten ausgeprägte Zukunftsangst bezüglich der gesamtgesellschaftlichen Situation zeigen, aber dies mit Blick auf das eigene Unternehmen beziehungsweise die eigene Organisation nur auf circa acht Prozent aller Befragten zutrifft.

#### **Weniger gesundheitliche Beschwerden bei hoher Bewertung der organisationalen Zukunftsfähigkeit**

Darüber hinaus haben wir Beschäftigte gebeten, die Zukunftsfähigkeit ihres Unternehmens zu bewerten. Gefragt wurde dabei nach den Themenbereichen Kooperationsklima, Krisenmanagement, Kreativität und Verbesserungen sowie Entscheidungsprozesse und Mitbestimmung, da Forschungsergebnisse gezeigt haben, dass diese Aspekte besonders aussagekräftig für die Zukunftsfähigkeit von Organisationen sind (**Folie 11**). Vorgegeben wurden insgesamt 16 Aussagen wie beispielsweise „In unserer Organisation herrscht ein ausgezeichnetes Teamwork und ein großes Gemeinschaftsgefühl“ oder „In Entscheidungsprozesse, die meine Arbeit betreffen, werde ich mit einbezogen“. Die Befragten konnten auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 7 (trifft voll und ganz zu) ihre Bewertung abgeben. Hohe Werte haben wir als ausgeprägte Zukunftsfähigkeit definiert. Über alle Fragen hinweg haben fast die Hälfte beziehungsweise 44,6 Prozent der Befragten ihrer Organisation eine ausgeprägte Zukunftsfähigkeit bescheinigt.

#### **Geringere arbeitsbezogene gesundheitliche Beschwerden und weniger Fehltage bei höherer Zukunftsfähigkeit**

Das ist ein sehr erfreuliches Ergebnis, denn wir haben auch festgestellt, dass es einen deutlichen Zusammenhang zwischen einer positiven Einschätzung der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und der Gesundheit der Beschäftigten gibt. So wurde deutlich häufiger von gesundheitlichen Beschwerden, die auf die Arbeit zurückgeführt werden, berichtet, wenn die Befragten die Zukunftsfähigkeit ihrer Organisation negativer bewerten (**Folie 12**).

Diese signifikanten Zusammenhänge zwischen der Bewertung der organisationalen Zukunftsfähigkeit durch die Mitarbeitenden und deren gesundheitlichen Beschwerden spiegelt sich auch in der

Anzahl selbstberichteter beruflicher Fehlzeiten wider. So fehlten Beschäftigte, die die Zukunftsfähigkeit ihrer Organisation eher positiv bis sehr positiv bewerten, in den letzten zwölf Monaten erkrankungsbedingt im Durchschnitt 11,6 Tage; bei Beschäftigten, die die Zukunftsfähigkeit schlechter bewerten, schlagen diese mit 16,2 Tagen zu Buche – eine Differenz von ca. 4,5 AU-Tagen (**Folie 13**). In Bezug auf Präsentismus sind ähnliche Unterschiede zu erkennen. So zeigte unsere Erhebung, dass Beschäftigte, die die Zukunftsfähigkeit ihrer Organisation schlechter bewerteten, deutlich häufiger entgegen ärztlichen Rats, entgegen dem Rat von Freunden und Familie oder entgegen der eigenen Einschätzung arbeiteten als jene, die diese besser bewerten (9,2 Tage versus 5 Tage).

### **Betriebliche Gesundheitsförderung ausbaufähig**

Unsere Ergebnisse zeichnen insgesamt ein deutliches Bild: Je besser die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Zukunftsfähigkeit ihrer Organisation einschätzen, desto weniger arbeitsbezogene gesundheitliche Beschwerden erleben sie. Das Gefühl hingegen, dass man seinen Arbeitgeber als weniger gut gewappnet für zukünftige Entwicklungen erlebt, steht im Zusammenhang mit mehr Beschwerden, häufigeren krankheitsbedingten Fehlzeiten und höherem Präsentismus. Hier kommen das Betriebliche Gesundheitsmanagement und Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung ins Spiel. Wie weit solche Angebote in den Unternehmen verbreitet sind, zeigt Folie 14. Wie man sehen kann, berichten nur knapp 60 Prozent der Befragten von solchen Angeboten, die zudem nur von knapp der Hälfte der Beschäftigten wahrgenommen werden. Hier ist also noch viel „Luft nach oben“. Vor dem Hintergrund des starken Anstieges der beruflichen Fehlzeiten bei den psychischen Erkrankungen gilt dies insbesondere für einen Ausbau von niedrighwelligen, nicht-stigmatisierenden Angeboten zur Stärkung der seelischen Gesundheit sowie zur Prävention und zur Früherkennung psychischer Erkrankungen.

Kontakt und Information

**Kai Behrens** | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | [presse@bv.aok.de](mailto:presse@bv.aok.de)