

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2022“
des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
am Dienstag, 11. Oktober 2022, Berlin

Statement von Helmut Schröder,

Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2022

Verantwortungsvolle Unternehmen haben gesündere Beschäftigte

Es gilt das gesprochene Wort.

Der im Jahre 1972 vom Club of Rome veröffentlichte Bericht mit dem Titel „Grenzen des Wachstums“ jährte sich letzte Woche zum 50. Mal. Darin wurden schon die Probleme der ökonomischen Wachstumslogik für die Belastungsgrenzen unseres Planeten thematisiert.

Auch die Unternehmen sind derzeit nicht nur in ihrer Verantwortung für die Beschäftigten gefordert. In diesen Zeiten, die im stärker von sozialen und ökologischen Krisen geprägt sind, wird unternehmerische Sozialverantwortung immer wichtiger. Werteorientierte Unternehmen sind sich ihrer Verantwortung für Menschen, Gesellschaft und Umwelt bewusst und handeln dementsprechend. Das dahinterliegende Konzept lautet „Corporate Social Responsibility“ (CSR) und tauchte bereits im Jahr 2011 in einer EU-Empfehlung auf. Entspricht dieses Konzept wirklich umfassender unternehmerischer Sozialverantwortung? Wie bewerten Arbeitnehmende die Bemühungen ihres Unternehmens, Verantwortung für die sozialen und ökologischen Folgen des eigenen unternehmerischen Handelns zu übernehmen und darauf basierend wirtschaftliche Entscheidungen zu treffen? Zahlt sich die Übernahme von Sozialverantwortung aus und können damit zufriedener und gesündere Beschäftigte länger an ihr Unternehmen gebunden werden?

Vor diesem Hintergrund haben wir uns vor über einem Jahr dafür entschieden, den Schwerpunkt des diesjährigen Fehlzeiten-Reports auf das Thema Verantwortung und Gesundheit zu legen. Der Fehl-

zeiten-Report 2022, der vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld und der Berliner Hochschule für Technik herausgegeben wird, beleuchtet, wie ein verantwortungsvoller Umgang helfen kann, die großen Herausforderungen zu bewältigen.

Corporate Social Responsibility: Gute Noten, aber „Luft nach oben“

Ein zentraler Bestandteil des Fehlzeiten-Reports ist eine repräsentative Befragung unter 2.501 Erwerbstätigen, die im Februar und März 2022 vom WIdO durchgeführt wurde. Ein Ergebnis: Das Engagement ihres Unternehmens für Stakeholder, Gesellschaft und Umwelt wird von den befragten Beschäftigten überwiegend anerkannt. Am besten bewerteten diese mit knapp 80 Prozent („trifft (eher) zu“) den fairen Umgang mit allen beteiligten Personen (78,8 Prozent). 57,4 Prozent fanden die Aussage (eher) zutreffend, dass sich ihr Unternehmen über den eigentlichen Unternehmenszweck hinaus für die Gesellschaft engagiere. An dritter Stelle folgt die Berücksichtigung von Umweltschutzaspekten, die 56,7 Prozent der Befragten sehen (Folie 1). Mehr als die Hälfte der Befragten (56,2 Prozent) bescheinigen den Unternehmen eine hohe Sozialverantwortung. Gleichzeitig ist aber auch „Luft nach oben“: Rund ein Viertel (26,6 Prozent) gab an, dass das Unternehmensengagement ihrer Ansicht nach (eher bis ganz und gar) nicht ausreichend ist.

Führungskräfte sind zentrale Vermittler der Corporate Social Responsibility

Unsere Befragungsergebnisse machen deutlich, dass die sozialen Standards von Unternehmen auch den Handlungsrahmen für einen gesundheitsförderlichen Führungsstil bereitstellen: Befragte, die ihr Unternehmen als (eher) gemeinwohlorientiertes und nachhaltig handelndes Unternehmen wahrnehmen, bewerten auch die gesundheitsbezogene Fürsorge ihrer Führungskraft besser (Folie 2). Dieser Zusammenhang zeigt sich bei allen Bewertungen zum fürsorglichen Führungsverhalten von Vorgesetzten: So stimmen beispielsweise 63,6 Prozent der Befragten aus Unternehmen mit hohem CSR-Engagement der Aussage zu, dass sich die Führungskraft dafür verantwortlich fühlt, auf die Gesundheit des Mitarbeitenden zu achten. In der Vergleichsgruppe mit geringem CSR-Engagement waren es lediglich 32,8 Prozent. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Frage, inwieweit es Vorgesetzten wichtig ist, Belastungen und Risiken am Arbeitsplatz zu minimieren. In Betrieben mit hohem CSR-Engagement bescheinigen dies 66,5 Prozent ihren Vorgesetzten; in der Vergleichsgruppe mit geringem CSR-Engagement sind es nur 35,4 Prozent. Die größte Zustimmung mit 75,4 Prozent gab es für die Aussage, dass die Führungskraft für einen positiven Umgang untereinander sorgt. In Unternehmen mit geringem CSR-Engagement lag der Wert bei 48,9 Prozent.

Unternehmensverantwortung enthält Gemeinwohl- und Gesundheitsorientierung

Ein wesentlicher Aspekt sozialverantwortlichen Handelns von Unternehmen ist der Umgang mit den menschlichen Ressourcen, also die Fürsorge für die Gesundheit und das Wohlbefinden der eigenen Beschäftigten. Da körperliche und mentale Gesundheit mit Leistungsfähigkeit zusammen-

hängen, haben Unternehmen berechtigterweise ein Eigeninteresse an der Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten. So berichten mehr als die Hälfte aller befragten Erwerbstätigen (58,0 Prozent), dass in ihren Betrieben Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung vorhanden sind. Die Hälfte der Befragten sagt, dass ihre Unternehmensleitung die Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden häufig thematisiert. Knapp ein Drittel (32,5 Prozent) attestieren ihren Vorgesetzten einen gesundheitsbezogenen Führungsstil.

Betrachtet man diese Einschätzungen einmal in Zusammenhang mit den zuvor angeführten Einschätzungen des CSR-Engagements, zeigt sich: Befragte, die das CSR-Engagement ihres Unternehmens als hoch einschätzen, berichten häufiger über Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie über eine höhere Gesundheitsorientierung der Unternehmensleitung und der Führungskräfte als jene, die das CSR-Engagement als gering einschätzen.

Die umfassende Verantwortung eines Unternehmens zeichnet sich somit ebenso durch einen verantwortlichen sozialen und ökologischen Umgang wie auch durch eine hohe Gesundheitsorientierung aus. Dabei kommt sowohl der Thematisierung von Gesundheit durch die Unternehmensleitung, den BGF-Maßnahmen im Betrieb und insbesondere den Führungskräften als Mittler der Unternehmenskultur eine zentrale Rolle zu (Folie 3). Im Folgenden werden die Beschäftigten deshalb hinsichtlich ihrer Bewertung einer solchen gesundheitsbezogenen Unternehmensverantwortung betrachtet. Die Extremgruppe „Hohe Unternehmensverantwortung“ resultiert dabei aus den positiven Bewertungen von folgenden vier Aspekten: a) Beschäftigte attestieren ihrem Unternehmen eine hohe Corporate Social Responsibility, b) nehmen wahr, dass ihre Unternehmensleitung Gesundheitsförderung zum Thema macht, c) berichten über Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung in ihrem Betrieb und d) geben der gesundheitsorientierten Führung ihrer Führungskraft gute Noten. Befragte der Extremgruppe „Geringe Unternehmensverantwortung“ haben ihr Unternehmen in allen vier Aspekten deutlich negativer bewertet.

Ausgeprägte Unternehmensverantwortung und positivere Arbeitseinstellung

Beschäftigte aus Unternehmen, die ihrem Unternehmen eine höhere Unternehmensverantwortung bescheinigen, zeigen generell eine höhere Leistungsbereitschaft und Motivation, fühlen sich stärker mit ihrem Unternehmen verbunden und sind zufriedener mit ihrer Arbeit. Vergleicht man nur die positiven Beurteilungen (5 bis 7 „trifft (ganz und gar) zu“ auf der siebenstufigen Skala) der hier abgefragten Einstellungen zur Arbeit der beiden Extremgruppen „Hohe Unternehmensverantwortung“ und „Niedrige Unternehmensverantwortung“, zeigen sich zudem signifikante Gruppenunterschiede (Folie 4). Wenn Beschäftigte ihrem Unternehmen eine hohe Unternehmensverantwortung attestieren, geht dies bei 96,7 Prozent mit hoher Leistungsbereitschaft, bei 95,6 Prozent mit hoher Verbundenheit mit dem Unternehmen und 96,5 mit hoher Arbeitszufriedenheit einher. Die Befrag-

ten, die ihrem Unternehmen eine niedrige Unternehmensverantwortung bescheinigen, zeigen im Vergleich nur zu 76,4 Prozent hohe Leistungsbereitschaft, zu 60,6 Prozent hohe Unternehmensverbundenheit und zu 69,6 Prozent hohe Arbeitszufriedenheit. Diese Werte liegen nicht nur deutlich unter denen der anderen Extremgruppe, sondern auch deutlich unter dem Durchschnitt aller befragten Erwerbstätigen.

Ausgeprägte Unternehmensverantwortung und weniger gesundheitliche Beschwerden

Beschäftigte in Unternehmen mit ausgeprägter Gesundheitsfürsorge und Berücksichtigung von Umwelt und Gemeinwohl sind auch gesünder, denn sie berichteten von weniger körperlichen, psychosomatischen und emotionalen Beschwerden. Die Unterschiede zwischen den Beschäftigten, die ihr Unternehmen entweder mit hoher oder geringer Unternehmensverantwortung bewerten, fallen am stärksten bei den emotionalen und den psychosomatischen Beschwerden aus, zeigen aber auch bei den körperlichen Beschwerden signifikant geringere Werte (Folie 5).

Exemplarisch soll dies für emotionale Belastungen beschrieben werden, bei dem die Unterschiede am deutlichsten zu Tage treten. Hier geben beispielsweise 86,1 Prozent aus der Gruppe „Hohe Unternehmensverantwortung“ an, nicht beziehungsweise selten unter Wut und Verärgerung zu leiden – gegenüber 45,1 Prozent aus der Extremgruppe „Geringe Unternehmensverantwortung“. Der Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen ist mit 41 Prozentpunkten am größten, gefolgt von einer Differenz von 34,1 Prozentpunkten bei Nervosität und Reizbarkeit. Bei den psychosomatischen Beschwerden ist die Differenz zwischen den Extremgruppen ebenfalls deutlich, jedoch geringer als bei den emotionalen Beschwerden. Am deutlichsten ist sie bei Erschöpfung mit einer Differenz von 30,2 Prozentpunkten und Schlafstörungen (26,4 Prozentpunkte). Unterschiede zwischen den Extremgruppen zeigen sich auch bei den körperlichen Beschwerden. Die Differenz zwischen den Befragten der beiden Gruppen fällt immer noch deutlich aus. Bei Rücken- oder Gelenksbeschwerden liegt diese bei 20,8 Prozentpunkten und bei Kopfschmerzen bei 19,9 Prozentpunkten.

Darüber hinaus konnten im Vergleich Beschäftigte aus Unternehmen mit „hoher Unternehmensverantwortung“ besser nach der Arbeit „abschalten“ (74,3 zu 49,7 Prozent). Zudem „grübelten“ sie auch nach Feierabend weniger über Probleme bei der Arbeit (67,1 zu 43,1 Prozent).

Ausgeprägte Unternehmensverantwortung mit weniger Fehltagen

Der signifikante Zusammenhang zwischen der Bewertung der Unternehmensverantwortung durch die Mitarbeitenden und ihrem psychischen und körperlichen Wohlbefinden spiegelt sich auch in der Zahl der krankheitsbedingten Fehltagen und beim Präsentismus wider. Beschäftigte, die die Unternehmensverantwortung als hoch bewerten, fehlten in den letzten zwölf Monaten krankheitsbedingt im Durchschnitt 9,7 Tage (Folie 6). Bei Beschäftigten, die der Unternehmensverantwortung

schlechte Noten geben, schlagen mit über 14,2 krankheitsbedingte Fehltage zu Buche – eine Differenz von 4,5 AU-Tagen. Auch in Bezug auf den Präsentismus ist eine Differenz zwischen Gruppen mit niedriger und hoher Unternehmensverantwortung zu sehen: Beschäftigte, die die Unternehmensverantwortung weniger gut bewerten, arbeiten deutlich häufiger gegen ärztlichen Rat als Mitarbeitende, die die Unternehmensverantwortung besser bewerten (4,1 Tage vs. 0,7 Tage).

Verantwortliche Unternehmen und ihre Beschäftigte sind besser gewappnet

Unsere Ergebnisse zeichnen insgesamt ein deutliches Bild: Je verantwortungsvoller die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Unternehmen empfinden, desto positiver bewerten sie ihre eigene Arbeitsorientierung und ihre Gesundheit. Das Gefühl hingegen, dass man sich selbst und sein Unternehmen als weniger verantwortungsvoll erlebt, steht im Zusammenhang mit mehr gesundheitlichen Beschwerden und häufigeren krankheitsbedingten Fehlzeiten im Betrieb.

Hier kommt das Betriebliche Gesundheitsmanagement ins Spiel: Zum Beispiel kann mit Hilfe einer Mitarbeitendenbefragung oder von Arbeitsunfähigkeitsanalysen aufgezeigt werden, wie die Beschäftigten und die Unternehmen die aktuellen Herausforderungen bewältigen und sich zukunftsicher aufstellen können. Die Auswirkungen von Pandemie, Energiekrise oder Klimawandel können dabei als eine Art »Stresstest« für die Stabilität der Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden verstanden werden. Dies kann dazu führen, dass beide Seiten mit einer gestärkten Beziehung aus dieser Krise hervorgehen. Das wiederum bietet die Chance, gesunde und leistungsfähige Fachkräfte dauerhaft an das Unternehmen zu binden.

Darüber hinaus kann die Integration von ethischen Standards in die Unternehmensphilosophie dazu beitragen, dass humanitäre, politische oder ökologische Krisen vermieden werden, Rohstoffe gesichert und die Kundenbindung erhöht werden. Die Berichtspflicht über die Aktivitäten der Corporate Social Responsibility eines marktwirtschaftlich orientierten Unternehmens erfolgt bisher größtenteils auf freiwilliger Basis, denn nur Unternehmen ab 500 Beschäftigte unterliegen aktuell einer Berichtspflicht zu ihren CSR-Aktivitäten.

COVID-19 mit Herausforderungen für die Psyche verbunden

Dass die Pandemie das Wohlbefinden der Erwerbstätigen belastet hat, zeigt sich auch im Vergleich aktueller Befragungsergebnisse aus dem Frühjahr 2022 mit weiteren repräsentativen Befragungen kurz vor Beginn der Pandemie im Februar und März 2020 und einer Befragung während der Pandemie im Frühjahr 2021.

Mehr als ein Viertel der Befragten (76,6 Prozent) berichtete vor der Pandemie (2020) über körperliche Beschwerden wie Rücken-, Gelenksbeschwerden, oder Kopfschmerzen. Der Anteil von Befragten

mit diesen Beschwerden ist im ersten Pandemiejahr 2021 auf 77,8 Prozent und 2022 nochmals auf 78,5 Prozent gestiegen. Bei den psychosomatischen Beschwerden wie Erschöpfung oder Schlafstörungen zeigt sich ein ähnlicher Effekt. So gaben im Jahr 2020 81,1 Prozent der befragten Beschäftigten an, in den vorangegangenen vier Wochen unter psychosomatischen Beschwerden gelitten zu haben. 2021 stieg der Anteil der Befragten mit diesen Beschwerden auf 84,2 Prozent und 2022 erneut auf nun 85,2 Prozent an. Über emotionale Beschwerden wie Wut, Verärgerung oder Lustlosigkeit berichtete 2020 ein Anteil von 88,9 Prozent der Befragten. Dieser Anteil blieb 2021 konstant, stieg aber im Jahr 2022 auf 91,1 Prozent an. Dies kann als ein Hinweis verstanden werden, dass sich die pandemiebedingten Belastungen mit zunehmender Dauer auf Körper und Psyche negativ ausgewirkt haben.

Fehlzeiten in der Pandemie: Krankenstand in 2022 deutlich gestiegen

Zum Schluss möchte ich Ihnen auf Grundlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen die Fehlzeitenentwicklung der 15,6 Millionen AOK-versicherten Erwerbstätigen in der Pandemie bis Juli 2022 vorstellen: Insgesamt ist der Krankenstand, das heißt der Durchschnitt der beruflichen Fehltage an allen Tagen des jeweiligen Jahres, zwischen Januar und Juli 2022 mit 6,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr sehr stark gestiegen (Krankenstand Januar bis Juli 2021: 5,1 Prozent, Folie 7). Bei den Ursachen der Krankschreibungen zeigen sich deutliche Unterschiede zu den Vorjahren: Zwischen Januar und Juli 2022 ist die AU-Quote, also der Anteil der AOK-versicherten Erwerbstätigen mit mindestens einer Krankschreibung in dem jeweiligen Zeitraum, aufgrund von Atemwegserkrankungen auf 28,8 Prozent angestiegen. Damit hat sich dieser Wert somit im Vergleich zum Vorjahr fast verdreifacht (Folie 8).

In den zurückliegenden 29 Monaten (1. März 2020 bis 31. Juli 2022) haben insgesamt 1,8 Millionen durchgängig bei der AOK versicherte Beschäftigte im Zusammenhang mit einer akuten COVID-19-Infektion in ihren Unternehmen gefehlt. Damit war seit Beginn der COVID-19-Pandemie mehr als jeder fünfte Beschäftigte (22,5 Prozent) betroffen (Folie 9). Pro Erkrankungsfall gab es im Durchschnitt 9,5 krankheitsbedingte Ausfalltage. 3,8 Prozent der Betroffenen waren laut der Diagnosen ihrer Arbeitsunfähigkeitsmeldung im weiteren Verlauf von Long-COVID oder Post-COVID betroffen. Dies entspricht seit Pandemiebeginn etwa 68.000 AOK-versicherten Erwerbstätigen, die aufgrund ihrer Erkrankung durchschnittlich 47,4 Tage in ihren Betrieben fehlten. Der wellenartige Verlauf der Prävalenz von COVID-19-Infektionen in der Bevölkerung spiegelt sich auch in den krankheitsbedingten Fehlzeiten aller AOK-versicherten Beschäftigten wider (Folie 10). Nach mehreren Auf- und Abwärtsbewegungen erreichte die COVID-19-Pandemie ihren vorläufigen Höhepunkt im März 2022 mit 4.913 Erkrankten je 100.000 Beschäftigte.

Vor allem Beschäftigte in der Erziehung und im Gesundheitswesen waren von Erkrankungen im Zusammenhang mit einer akuten COVID-19-Infektion betroffen. Betrachtet man alle erwerbstätigen 14,1 Millionen Personen, die im Pandemie-Zeitraum von März 2020 bis Juli 2022 mindestens einen Tag bei der AOK versichert waren, so waren Berufe der Kindererziehung mit 28.315 Erkrankungen je 100.000 AOK-Mitglieder am häufigsten betroffen, gefolgt von medizinischen Fachangestellten mit 25.849 Erkrankten je 100.000 AOK-Mitglieder (Folie 11). Die ausführlichen Ergebnisse können Sie im Fehlzeiten-Report 2022 nachlesen. Mit insgesamt 22 Fachbeiträgen haben uns zahlreiche Autorinnen und Autoren trotz der COVID-19-bedingten Herausforderungen dankenswerterweise großartig unterstützt.

Kontakt und Information

Dr. Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | presse@bv.aok.de