



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2018  
AOK-Bundesverband und Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)  
4. September 2018 in Berlin

## **Statement von Helmut Schröder**

**Herausgeber des Fehlzeiten-Reports und stellvertretender Geschäftsführer  
des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)**

Es gilt das gesprochene Wort!

## **Sinnvolle Arbeit leisten – Sinn erleben**

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

wohl kein anderer Satz fällt auf einer Party so häufig wie dieser: „Und, was machen Sie beruflich?“ Dahinter stecken auch – unausgesprochen – die Fragen: „Ist das nützlich?“ oder „Ist das interessant?“. Damit wird dem Gegenüber unbewusst ein Platz im gesellschaftlichen Ranking zugewiesen. Die Erwerbsarbeit ist in den modernen westlichen Industrieländern zentral für die Selbstdarstellung, Identifikation und individuelle Sinnfindung, aber auch für den gesellschaftlichen Status. Doch Prestige, Einkommen und Sinnzuschreibungen von Arbeit fallen nicht immer zusammen: Das wird am Beispiel der Feuerwehrleute und Ärzte deutlich, die laut Umfragen das höchste Ansehen genießen. Auch Berufsgruppen wie Kranken- und Altenpfleger oder Müllmänner, über die wir heute noch mehr erfahren werden, verrichten unbestritten Arbeit, die für die Allgemeinheit sinnvoll ist und liegen im Ranking des Berufsprestiges weit oben. Gleichwohl unterscheiden sich persönliches Prestige und Einkommen zwischen diesen Berufsgruppen. Doch Arbeit ist auch für die Gesundheit ein zentraler Faktor. So zeigt bereits die 1933 erschienene Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ von Marie Jahoda und Paul Lazarsfeld, welchen Einfluss Arbeit auf die Gesundheit hat. Fehlt die Arbeit, hat dies nicht nur materielle Folgen, sondern auch das Gefühl von Nutz- und Sinnlosigkeit tritt auf, da die Teilhabe an kollektiven Zielsetzungen nicht in ausreichendem Maß möglich ist. Die Folge: Wenn der Sinn verloren geht, leiden Körper und Psyche.

## Sinn in der Arbeit erleben

Doch warum stehen wir morgens auf und arbeiten? Das Geld alleine ist es nicht. Der Apple-Gründer Steve Jobs berichtete einmal, dass er, seit er 17 Jahre alt war, sich jeden Morgen im Spiegel fragte: „Wenn heute Dein letzter Tag Deines Lebens wäre, würdest Du genau mit dem weitermachen wollen, was Du gerade tust?“ Er soll diese Frage dann seitdem jeden Morgen mit „ja“ beantwortet haben. Fragt man heute Beschäftigte, ob sie nach einem plötzlichen Geldsegen weiter arbeiten gehen würden, zeigt sich ein eindrucksvolles Ergebnis: Mehr als drei Viertel würden weiterhin arbeiten gehen, obwohl es finanziell nicht mehr nötig wäre. Offenbar ist Arbeit mehr als eine ungeliebte Pflicht. Mehr als jeder zweite Beschäftigte würde sich auch keine andere Arbeit suchen, ein gutes Zeugnis für die Arbeitgeber. Werden beide Fragen kombiniert, weist knapp die Hälfte der Befragten eine Bindung zur Erwerbstätigkeit und zur aktuellen Tätigkeit auf.

Wir haben im Frühjahr 2018 eine repräsentative Befragung unter Erwerbstätigen (N=2.030) durchgeführt, um den Ursachen dafür näher auf den Grund zu gehen. Dabei wurden die Beschäftigten unter anderem gefragt, was ihnen an ihrem Beruf (sehr) wichtig ist. Hier erreichen „sichere und gesunde Arbeitsbedingungen“ (94,0 Prozent), „das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun“ (93,0 Prozent) und eine „interessante Tätigkeit“ (92,7 Prozent) die höchsten Zustimmungsraten. Bei diesen insgesamt 16 Aspekte umfassenden Arbeitswerten liegt ein „hohes Einkommen“ weit abgeschlagen erst auf Platz 13. Die hohen Ausschläge bei den intrinsischen Arbeitswerten weisen darauf hin, dass das Sinnerleben für Beschäftigte heute eine hohe Bedeutung innehat.

## Wunsch und Wirklichkeit

Bei der Bewertung des Sinnerlebens in der eigenen Tätigkeit differenziert die Forschung drei Dimensionen: So wird mit der „Kooperationsebene“ das soziale Klima im Betrieb erfasst, mit dem „individuellen Tätigkeitskontext“ die Einbettung der eigenen Kompetenzen in die Tätigkeit und die Ergebnisqualität bewertet und werden mit dem „gesellschaftlichen Nutzen“ die übergeordneten Aspekte der eigenen Tätigkeit und des Unternehmens beurteilt.

Auf der Kooperationsebene möchten sich nahezu alle Befragten am Arbeitsplatz wohlfühlen (98,4 Prozent). Dazu gehören Aspekte der guten Zusammenarbeit mit Kollegen (97,9 Prozent), ein gutes Verhältnis zum Vorgesetzten (92,4 Prozent), ein gutes Betriebsklima (96,8 Prozent) und die Loyalität des Unternehmens (96,8 Prozent). Die Befragten wünschen sich zudem zum überwiegenden Teil, bei der Arbeit ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend eingesetzt zu werden und eine dementsprechende Wertschätzung ihres Beitrags zu erhalten. Die hier vorliegenden empirischen Befunde bekräftigen das Bild von der Bedeutung des Arbeitslebens für gesellschaftliche Teilhabe.

Bei einem Abgleich von Wunsch und Wirklichkeit zeigt sich jedoch eine Lücke: Die große Bedeutung, die die Beschäftigten der Kooperationsebene beimessen, wird in der Wirklichkeit enttäuscht. Die geringste Übereinstimmung zwischen Wunsch und Wirklichkeit zeigt sich bei der Loyalität des

Unternehmens gegenüber den Mitarbeitern – von allen Aspekten des Sinnerlebens ist dieser mit am wichtigsten (96,8 Prozent), und gerade hier enttäuscht die Realität am meisten (69,3 Prozent). Die zweitgrößte Differenz wird beim Betriebsklima gesehen. Aus der Sicht der Befragten ist es von hoher Wichtigkeit (96,8 Prozent), die Realität im betrieblichen Alltag fällt jedoch deutlich dahinter ab (78,0 Prozent). Das Wohlfühl, das für nahezu alle Befragten wichtig ist, hat den drittgrößten Abstand zwischen Bedeutung (98,4 Prozent) und Erleben (84,4 Prozent).

## **Sinnerleben und Gesundheit**

Doch was hat der Sinn der eigenen Arbeit, den letztlich jeder Beschäftigte individuell anders sucht und erlebt, mit Gesundheit zu tun? Die Studie zeigt deutlich: Alle gesundheitlichen Parameter, die im Rahmen unserer aktuellen Befragung von Erwerbstätigen untersucht wurden, stehen in einem positiven Zusammenhang mit zentralen Aspekten des Sinnerlebens. Wenn Anspruch und Wirklichkeit gut zusammenpassen, geht das mit signifikant weniger arbeitsbedingten gesundheitlichen Beschwerden, weniger Fehlzeiten und eher mit einem präventiven Gesundheitsverhalten im Krankheitsfalle einher.

Im Durchschnitt berichten die Befragten über 12,1 krankheitsbedingte Fehltag im letzten Jahr. Wenn Wunsch und Wirklichkeit in den Augen des Beschäftigten gut zueinander passen, wird über weniger, nämlich durchschnittlich nur 9,4 krankheitsbedingte Fehltag im letzten Jahr berichtet. Bei Beschäftigten, bei denen die Differenz zwischen Anspruch und Arbeitsrealität eher größer ist, liegen die Fehltag mit 19,6 Fehltag mehr als doppelt so hoch. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den körperlichen oder psychischen Beschwerden, die im Zusammenhang zur Erwerbstätigkeit genannt werden: Beschäftigte mit einer guten Sinn-Passung von Wunsch und Wirklichkeit haben sowohl weniger physische als auch weniger psychische Beschwerden. So berichten beispielsweise 38,1 Prozent der befragten Erwerbstätigen über Rücken- und Gelenkschmerzen, die sie im Zusammenhang zum Arbeitsplatz sehen, 35,9 Prozent berichten über Erschöpfung. Wenn Wunsch und Wirklichkeit in der Sinndimension nahe beieinander liegen, werden alle Beschwerden weniger häufig benannt (Rücken- und Gelenkschmerzen: 34,0 Prozent; Erschöpfung: 33,2 Prozent). Bei einer großen Lücke zwischen Anspruch und Realität wird häufiger über Beschwerden berichtet (Rücken- und Gelenkschmerzen: 54,1 Prozent; Erschöpfung: 56,5 Prozent). Aber auch bei der Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz Krankheit, dem sogenannten Präsentismus, werden Unterschiede deutlich: Mehr als jeder Fünfte (21,1 Prozent) berichtet, dass er entgegen dem Rat des Arztes im letzten Jahr krank zur Arbeit gegangen ist. Beschäftigte, die eine hohe Übereinstimmung zwischen der Bedeutung und dem Erleben von Sinnaspekten haben, sind dabei weniger häufig vom Präsentismus betroffen (18,5 Prozent) als Beschäftigte, deren Wünsche nicht von der Wirklichkeit erfüllt werden (24,8 Prozent).

## **Kann alles gut werden?**

Nicht nur vor dem Hintergrund von 440.000 fehlenden qualifizierten Arbeitskräften (Kurzbericht 27/2018 des Instituts der deutschen Wirtschaft) sollte der starke und negative Effekt von mangelndem Sinnerleben auf die Gesundheit, aber auch auf die Unternehmensbindung für die Betriebe von hohem Interesse sein. Leider wird das Sinnerleben im Job von vielen Beschäftigten als (sehr) defizitär erlebt. Wie unsere Befragung zeigt, sind die Aspekte der Kooperation im Unternehmen und die Wertschätzung der Mitarbeiter durch das Unternehmen den Befragten am wichtigsten, werden jedoch am schlechtesten bewertet. Doch wie können Unternehmen das Sinnerleben ihrer Mitarbeiter fördern? Hier sind Strategien denkbar, mit denen Unternehmen Loyalität gegenüber ihren Beschäftigten zeigen und die vertrauensvolle Zusammenarbeit quer durch die Hierarchieebenen gezielt fördern. Der Führungskraft kommt als Vermittler der Unternehmenskultur eine besondere Rolle zu. Die Wertschätzung der Mitarbeiter fördert das Engagement für und die Bindung an das Unternehmen. Wertschätzung zeigt sich unter anderem auch im Respekt vor der Kompetenz und der Anerkennung der Entscheidungsfähigkeit der Beschäftigten im Betrieb. Gerade auch vor dem Hintergrund zunehmender und umfassender Digitalisierungsprozesse muss sich Führung immer mehr hin zu einer „ermöglichenden Führung“ verändern. Sie schafft organisatorische Bedingungen für Innovation und Anpassung an neue Gegebenheiten, zum Beispiel durch den Abbau betriebsinterner bürokratischer Hürden. Nur mit zufriedenen, engagierten und gesunden Beschäftigten, die eine hohe Bindung an das Unternehmen haben, kann es den Betrieben gelingen, schnell und flexibel auf Marktveränderungen zu reagieren.

Für einen der insgesamt 28 Fachbeiträge im Fehlzeiten-Report 2018 konnten wir auch das Unternehmen Berliner Stadtreinigung (BSR) für einen Praxisbericht gewinnen. Ich freue mich, nunmehr das Wort an Frau Anke Brinkmann von der BSR zu übergeben, die auch über die Müllwerker berichten wird, die – wie ich eingangs erwähnte – in der öffentlichen Meinung über ein hohes Berufsprestige verfügen.

## **KONTAKT UND INFORMATION**

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