



Pressemitteilung zum Fehlzeiten-Report 2020
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband
29. September 2020, Berlin

Fehlzeiten-Report 2020

Erlebte Gerechtigkeit am Arbeitsplatz beeinflusst die Gesundheit der Beschäftigten

Beschäftigte, die sich von ihrer Führungskraft gerecht behandelt fühlen, weisen weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten auf. Diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihren Vorgesetzten die besten Noten für Fairness geben, kommen durchschnittlich auf nur 12,7 Arbeitsunfähigkeitstage pro Jahr. Dagegen weist die Gruppe der Berufstätigen, die ihren Chef als eher ungerecht wahrnehmen, im Durchschnitt 15,0 Fehltage auf. Dies ist ein Ergebnis des am Dienstag (29. September 2020) vorgestellten Fehlzeiten-Reports 2020 des Wissenschaftlichen Instituts der AOKs (WIdO). Dafür wurden 2.500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter von 18 bis 65 Jahren zu ihrem Gerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz befragt und die Auswirkungen auf die Gesundheit analysiert.

„Gefühlte Ungerechtigkeit bringt dabei insbesondere emotionale Irritationen und psychosomatische Beschwerden mit sich“, sagt Helmut Schröder, stellvertretender Geschäftsführer des WIdO und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2020. Nahezu ein Viertel der Beschäftigten, die sich von ihrem Vorgesetzten ungerecht behandelt fühlen, berichtet über Gefühle der Gereiztheit wie Wut und Ärger (23,3 Prozent), rund jeder Fünfte über Lustlosigkeit (21,2 Prozent), Erschöpfung (19,7 Prozent) oder Schlafstörungen (18,1 Prozent). Sogar körperliche Beschwerden wie Rücken- und Gelenkschmerzen (25,8 Prozent) oder Kopfschmerzen (10,2 Prozent) kommen häufiger vor. Im Mittel über alle Beschwerden berichten immerhin 13,0 Prozent dieser Beschäftigten über eine höhere Betroffenheit. Demgegenüber treten diese Beschwerden in der Gruppe, die ihre Führungskraft als fair bewerten, deutlich seltener auf (3,4 Prozent). Schröder: „Die gesundheitlichen Belastungen bei Beschäftigten mit einer als fair empfundenen Führungskraft sind damit nur ein Viertel so hoch wie bei den Beschäftigten mit einer als unfair empfundenen Führungskraft.“

Die Befragung zeigt zudem, dass empfundene Fairness des Unternehmens und der Führungskraft mit einer hohen Bindung des Beschäftigten an das Unternehmen einhergeht. Sie fühlen sich im Unternehmen gut aufgehoben, stark verbunden und würden ihr Unternehmen als Arbeitgeber auch weiterempfehlen. „Auch dies ist in Zeiten des Fachkräftemangels ein wichtiges Ergebnis: Fairen Betrieben gelingt es eher, hochqualifizierte, selbstständig arbeitende, zufriedene und gesunde Beschäftigte auch dauerhaft an das Unternehmen zu binden“, erklärt Schröder.

Ob ein Unternehmen als gerecht oder ungerecht eingeschätzt wird, hängt der Studie zufolge vor allem mit der jeweiligen Führungskraft zusammen, die eine zentrale Scharnierfunktion zwischen

Unternehmensleitung und Mitarbeitenden darstellt. Martin Litsch, Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes, unterstreicht daher deren Bedeutung für Krankenstand und gesunde Unternehmenskultur: „Das Handeln von Führungskräften und ihr Umgang mit Beschäftigten beeinflussen das Gerechtigkeitsempfinden der Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmer und damit auch deren gesundheitliche Verfassung.“ Aufgrund ihrer Schlüsselrolle nimmt die AOK diese Zielgruppe im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) besonders in den Fokus. Litsch: „Bei den Präventionsangeboten aller gesetzlichen Krankenkassen für die mittlere betriebliche Leitungsebene hat die AOK einen Anteil von 71 Prozent.“

Die Studie zeigt auch, dass als gerecht eingestufte Führungskräfte die Bindung der Beschäftigten ans Unternehmen fördern. So sind es eben nicht nur monetäre Aspekte, weshalb Berufstätige ihrem Arbeitsplatz die Treue halten. „Neben der Bewertung einzelner Entscheidungen hat für Beschäftigte auch die gelebte Unternehmenskultur erheblichen Einfluss, was wiederum Folgewirkungen für die Arbeitgeberattraktivität und die Gesundheit hat. Ein erlebtes Wir-Gefühl stärkt daher die Bindungskraft und erhöht das Vertrauen. Dadurch steigt auch die intrinsische Motivation, Herausforderungen und Krisen gemeinsam zu bewältigen“, erklärt Prof. Dr. Bernhard Badura, Gesundheitswissenschaftler der Universität Bielefeld und ebenfalls Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2020.

Was für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Job also vor allem zählt, sind Anerkennung, Vertrauen und eine faire Streitkultur. Doch genau hier haben viele Unternehmen noch Nachholbedarf: Jedem zweiten Beschäftigten (46,4 Prozent) fehlt es derzeit an gerechten Konfliktlösungen. Wertschätzung im Job vermissen 40,8 Prozent. Und auch die Rückendeckung kommt zu kurz: Rund ein Drittel (32,9 Prozent) der Befragten bemängelt, dass das Unternehmen nicht hinter dem Personal steht.

Anerkennung und Wertschätzung – Ressourcen, die AOK-Vorstand Litsch auch mit Blick auf die rund 1,6 Millionen Berufstätigen in den Pflegeberufen hervorhebt: „Die Corona-Pandemie hat uns wieder einmal vor Augen geführt, wie wichtig dieser Berufszweig für unsere Gesellschaft ist. Gleichzeitig sind die Menschen in pflegenden Berufen täglich enormen körperlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt, was sich in deutlich höheren Fehlzeiten niederschlägt. Es ist daher unsere Pflicht, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukünftig noch stärker zu schützen.“ Gemeinsam mit verschiedenen Universitäten hat die AOK daher ein neues, speziell auf die Pflege abgestimmtes BGM-Konzept namens Care4Care entwickelt. Das Programm wird derzeit in verschiedenen Einrichtungen pilotiert.

Der Fehlzeiten-Report 2020, der vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld und der Beuth Hochschule für Technik Berlin herausgegeben wird, widmet sich dem Schwerpunkt „Gerechtigkeit und Gesundheit“. In 20 Fachbeiträgen betrachten Experten das Thema aus unterschiedlichen Perspektiven. „Führungskräfte tragen Mitverantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Informieren sich Topmanagement und Führungskräfte nicht regelmäßig darüber und über die Qualität der Zusammenarbeit in Form einer gesicherten Dateninfrastruktur, beispielsweise mit Hilfe von Routinedaten, Daten aus Mitarbeiterbefragungen oder internen Audits, fehlen Grundlagen zur glaubwürdigen Identifizierung von Handlungsbedarf und zur Dokumentation erzielter Fortschritte“, hebt Prof. Badura die Bedeutung des diesjährigen Fehlzeiten-Reports hervor.

KONTAKT UND INFORMATION

Michael Bernatek | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2655 | presse@bv.aok.de



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2020
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband
29. September 2020, Berlin

Ihre Gesprächspartner:



Helmut Schröder

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



Prof. Dr. Bernhard Badura

Universität Bielefeld und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports



Martin Litsch

Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes

Wie schätzen Sie das Unternehmen in Sachen Fairness ein?

Verteilungsgerechtigkeit

Die Arbeit der Mitarbeiter erfährt Wertschätzung und Anerkennung durch Vorgesetzte/Führungskräfte.



Die Leistungen der Mitarbeiter werden in meinem Unternehmen/meiner Firma angemessen entlohnt.



Die Arbeit wird in meinem Unternehmen gerecht verteilt.



Verfahrensgerechtigkeit

Das Unternehmen unterstützt einen fairen Umgang mit Kunden und Partnern.



Die Mitarbeiter können den Informationen vertrauen, die vom Management/dem Vorgesetzten kommen.



Konflikte werden in meinem Unternehmen gerecht gelöst.



Interpersonelle Gerechtigkeit

Die Vorgesetzten/ Führungskräfte vertrauen darauf, dass die Mitarbeiter ihre Arbeit gut machen.



Das Unternehmen steht hinter seinen Mitarbeitern.



Angaben in %

Trifft voll und ganz zu

Trifft eher zu

Summe

Treiber für die Bewertung von Fairness der Führungskraft

Fairness

- Meine Führungskraft macht mich nicht für Probleme verantwortlich, auf die ich keinen Einfluss habe.^a
- Meine Führungskraft verfolgt den eigenen Erfolg nicht auf Kosten anderer.^a

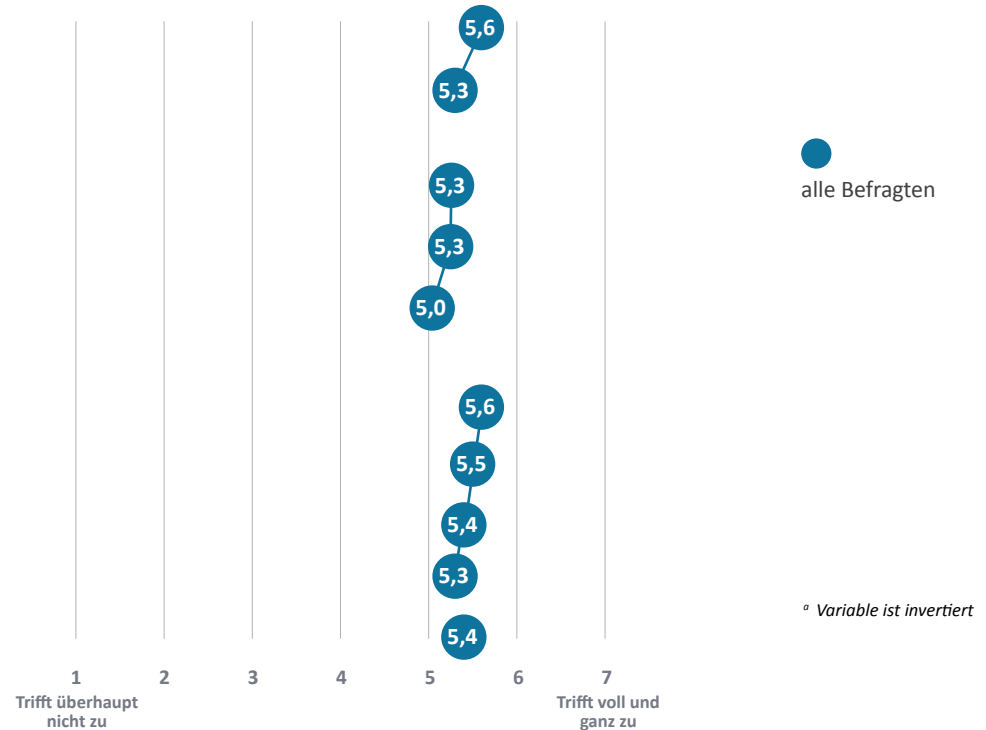
Rollenklärung

- Meine Führungskraft macht deutlich, welche Leistung von jedem Mitarbeiter erwartet wird.
- Meine Führungskraft erläutert, was von meinen Kollegen und mir bei der Arbeit erwartet wird.
- Meine Führungskraft erklärt deutlich, wer für was bei der Arbeit verantwortlich ist.

Integrität

- Bei meiner Führungskraft kann man sich darauf verlassen, dass sie/er ihren/seinen Verpflichtungen nachkommt.
- Meine Führungskraft ist eine Person, auf die vertraut werden kann, dass sie/er die Dinge tut, die sie/er sagt.
- Meine Führungskraft hält ihre/seine Versprechen.
- Meine Führungskraft hält immer ihr/sein Wort.

Bewertung insgesamt: Meine Führungskraft ist fair



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2020. Gerechtigkeit und Gesundheit

N = 2.500 erwerbstätige Befragte im Alter von 18 bis 65 Jahre

Was macht eine faire Führungskraft aus?

Fairness

- Meine Führungskraft macht mich nicht für Probleme verantwortlich, auf die ich keinen Einfluss habe.^a
- Meine Führungskraft verfolgt den eigenen Erfolg nicht auf Kosten anderer.^a

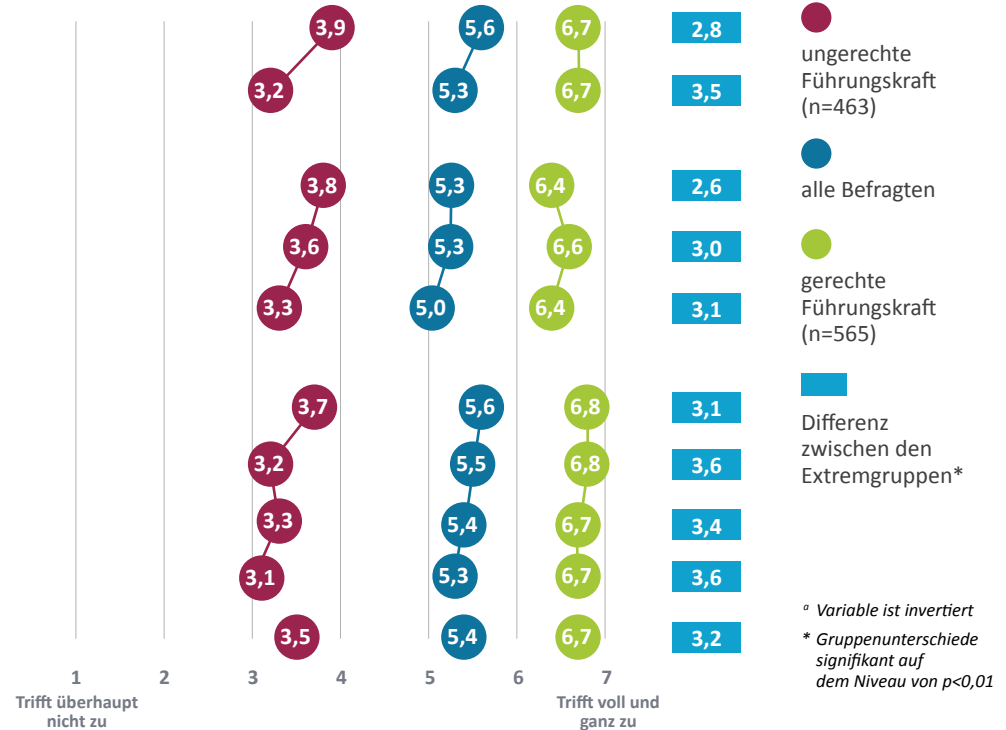
Rollenklärung

- Meine Führungskraft macht deutlich, welche Leistung von jedem Mitarbeiter erwartet wird.
- Meine Führungskraft erläutert, was von meinen Kollegen und mir bei der Arbeit erwartet wird.
- Meine Führungskraft erklärt deutlich, wer für was bei der Arbeit verantwortlich ist.

Integrität

- Bei meiner Führungskraft kann man sich darauf verlassen, dass sie/er ihren/seinen Verpflichtungen nachkommt.
- Meine Führungskraft ist eine Person, auf die vertraut werden kann, dass sie/er die Dinge tut, die sie/er sagt.
- Meine Führungskraft hält ihre/seine Versprechen.
- Meine Führungskraft hält immer ihr/sein Wort.

Bewertung insgesamt: Meine Führungskraft ist fair



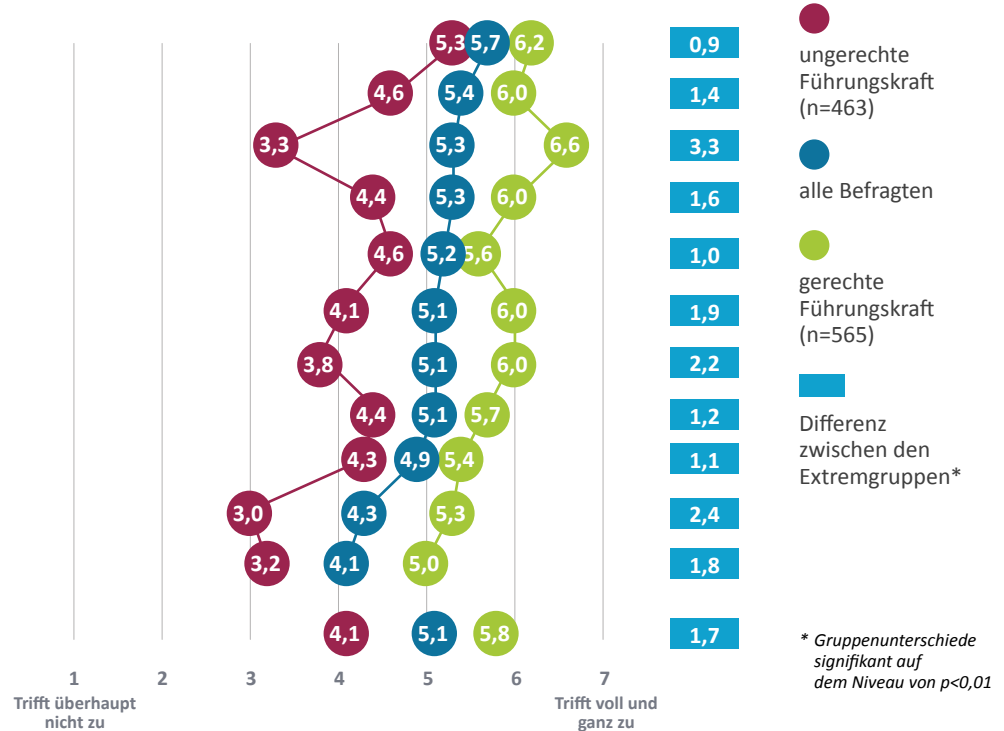
Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2020. Gerechtigkeit und Gesundheit

N = 2.500 erwerbstätige Befragte im Alter von 18 bis 65 Jahre

Wie zufrieden sind Sie mit ...

- ... den Kollegen, mit denen Sie arbeiten?
- ... der Art und Weise, wie in Ihrem Unternehmen mit Kunden oder Partnern umgegangen wird?
- ... Ihrem direkten Vorgesetzten?
- ... der Art und Weise, wie Sie Ihre Fähigkeiten im Unternehmen nutzen können?
- ... Ihren Arbeitsmitteln, Geräten oder Maschinen, die Sie bei Ihrer Arbeit benutzen?
- ... der Einschätzung Ihrer Leistungen durch das Unternehmen?
- ... der Art und Weise, wie mit Ihnen in Ihrem Unternehmen umgegangen wird?
- ... den Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen?
- ... Ihrem Gehalt?
- ... der Art und Weise, wie in Ihrem Unternehmen Konflikte gelöst werden?
- ... Ihren Aufstiegschancen in Ihrem Unternehmen?

Durchschnittliche Gesamtbewertung der Zufriedenheit mit dem Unternehmen

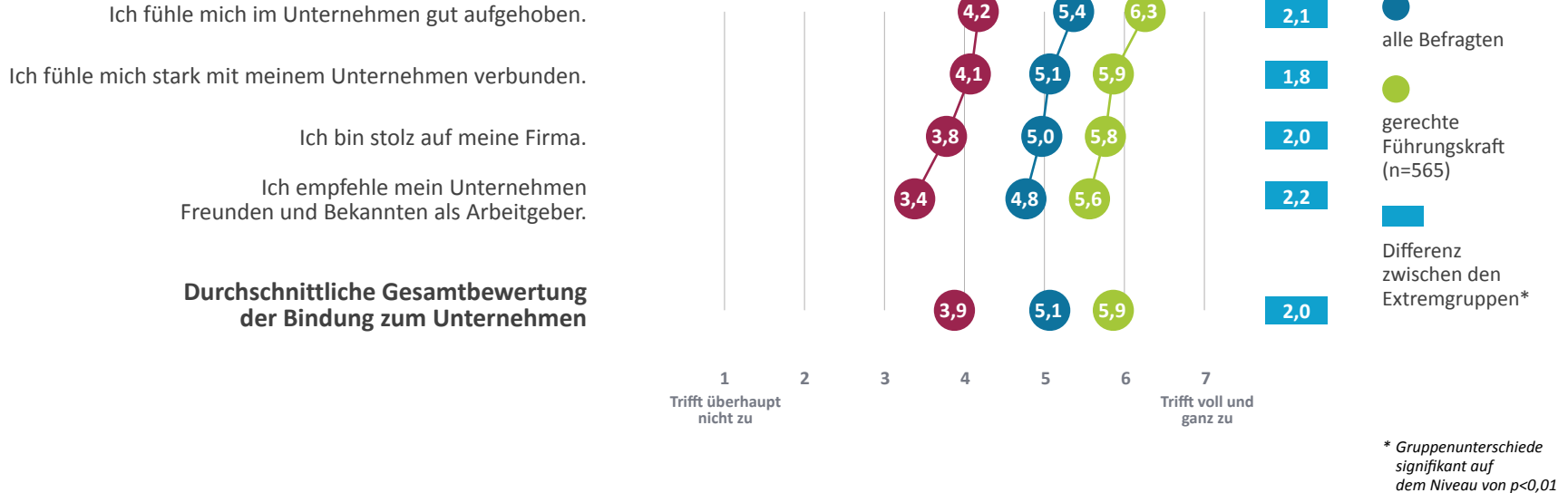


* Gruppenunterschiede signifikant auf dem Niveau von $p < 0,01$

Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2020. Gerechtigkeit und Gesundheit

N = 2.500 erwerbstätige Befragte im Alter von 18 bis 65 Jahre

Höhere Bindung bei gerecht bewerteten Führungskräften

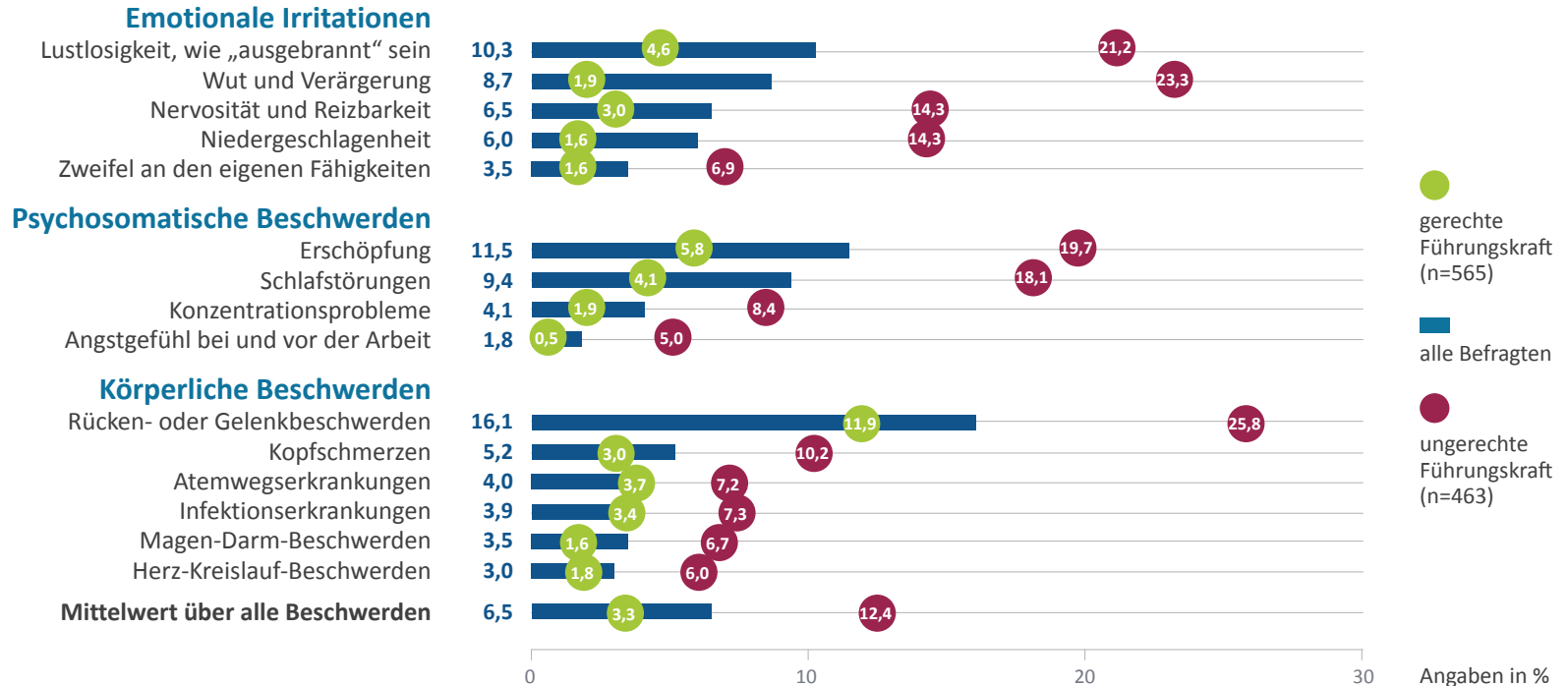


Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2020. Gerechtigkeit und Gesundheit

N = 2.500 erwerbstätige Befragte im Alter von 18 bis 65 Jahre

Beschwerden der Beschäftigten

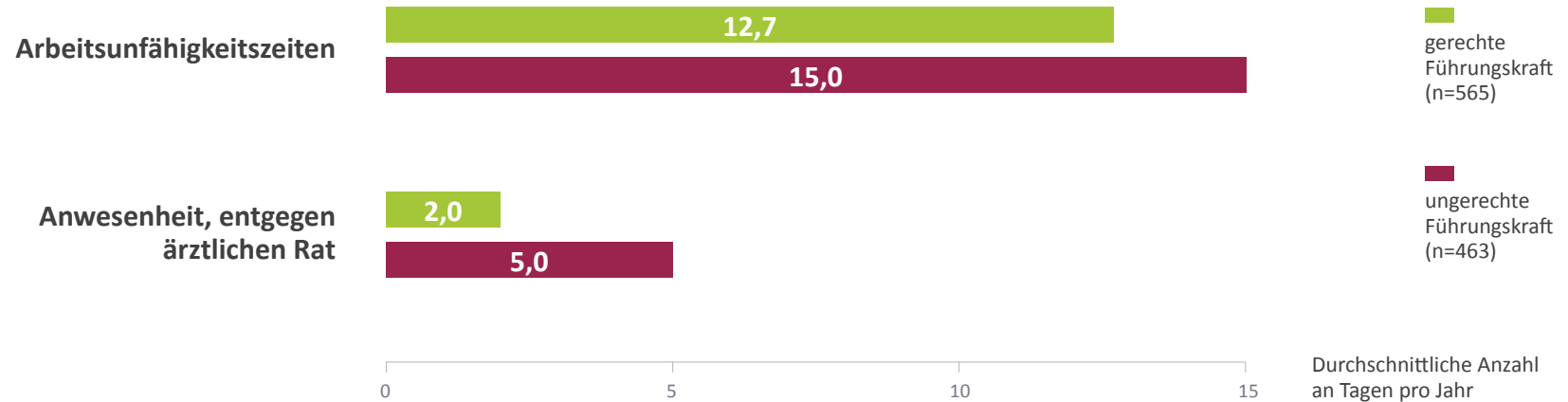
Beschäftigte, die in den letzten vier Wochen (nahezu) ständig unter diesen Beschwerden gelitten haben.



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2020. Gerechtigkeit und Gesundheit

N = 2.500 erwerbstätige Befragte im Alter von 18 bis 65 Jahre

Fairness mit weniger Beschwerden verbunden



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2020. Gerechtigkeit und Gesundheit

N = 2.500 erwerbstätige Befragte im Alter von 18 bis 65 Jahre



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2020
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband
29. September 2020, Berlin

Statement von Helmut Schröder

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

Es gilt das gesprochene Wort!

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

jeder möchte gerecht behandelt werden – doch was wir genau unter Gerechtigkeit verstehen, darüber gibt es unterschiedliche Meinungen. Gleichwohl sind Fairness und Gerechtigkeit fundamentale Grundsätze im menschlichen Zusammenleben, die sogar Eingang in das Grundgesetz gefunden haben. Doch auch in den verschiedenen Lebensbereichen wie in der Familie, in der Gesundheitsversorgung, in der Freizeit und im Sport und ebenso in den Unternehmen sind Fragen der Fairness und Gerechtigkeit immer wieder auch Anlass zu Konflikten. Gerechtigkeit ist immer wieder zentrales Thema.

Vor diesem Hintergrund haben wir uns vor über einem Jahr dafür entschieden, den Schwerpunkt des diesjährigen Fehlzeiten-Reports auf die vielfältigen Fragen der „Gerechtigkeit und Gesundheit“ zu legen. Im Fehlzeiten-Report 2020, der vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld und der Beuth Hochschule für Technik Berlin herausgegeben wird, werden zahlreiche Facetten von Gerechtigkeit und Gesundheit im betrieblichen Kontext beleuchtet.

Wichtige Bedeutung von Gerechtigkeit im Unternehmen

Doch was bedeutet Gerechtigkeit für den betrieblichen Kontext? Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten im Tausch für ihre Anstrengung einen angemessenen Gegenwert. Unternehmen müssen deshalb die jeweils geltenden Regeln, die sich aus Gerechtigkeitsvorstellungen im Hinblick auf Entlohnung und Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ableiten lassen, auch einhalten, um deren Kooperationsbereitschaft zu erhalten. Die Regeln betreffen also zum einen die Tauschgerechtigkeit, die vor allem in einem Arbeitsvertrag mit Arbeitszeiten und Entlohnung geregelt wird. Zum anderen ist mit der Fairness im Umgang mit den Beschäftigten auch die Unternehmenskultur stark verwoben.

Ungerechtigkeiten im Unternehmen können dem Beschäftigten signalisieren, dass seine Interessen nicht anerkannt sind, dass sie oder er als Person nicht akzeptiert ist und sich nicht darauf verlassen kann, dass die eigenen Anstrengungen und das eigene Engagement auch adäquat belohnt werden. Aber auch wenn man nur erlebt, wie andere ungerecht behandelt werden, wird dies als ein Signal wahrgenommen, dass man daher auch früher oder später selbst zu denen gehören kann, die ungerecht behandelt werden. Gerechtigkeit am Arbeitsplatz hat – vereinfacht ausgedrückt – die Funktion, die Kooperationsbereitschaft im Unternehmen zu erhalten.

Aber wie bewerten die Beschäftigten heute in Deutschland die Gerechtigkeit in ihrem Unternehmen? Welche Folgen haben diese Bewertungen auf die Bindung an das Unternehmen oder auf die Gesundheit der Beschäftigten? Das WIdO ist der Frage nachgegangen, ob es einen messbaren Zusammenhang zwischen dem persönlichen Gerechtigkeitserleben im Arbeitsalltag und der subjektiven Bewertung des Wohlbefindens sowie der Gesundheit gibt. Dazu haben wir bis Anfang März 2020 2.500 Erwerbstätige im Alter von 18 bis 65 Jahren zur Fairness ihrer Führungskraft und zur Unternehmensgerechtigkeit befragt.

Gerechtigkeit im Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten

Gerechtigkeit wird allgemein in mindestens drei verschiedene Dimensionen unterteilt: Bei der Verteilungsgerechtigkeit geht es darum, welchen Zugang zu Ressourcen, welche Güter und Belohnungen Einzelne oder eine Gruppe erhalten und welche Lasten ihnen zugemutet werden. Die Verfahrensgerechtigkeit bezieht sich auf die Prozesse, die zu einer Verteilung führen: auf Chancengleichheit, den Zugang zu Informationen und die Auswahl der Verfahren. Interaktionale Gerechtigkeit richtet den Blick darauf, dass Menschen fair und respektvoll miteinander umgehen. Für die Einschätzung der Gerechtigkeit in ihrem Unternehmen wurden den Beschäftigten acht Aussagen vorgelegt, die sie auf einer Skala von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 7 „trifft voll und ganz zu“ bewerten konnten.

Für fast 90 Prozent der Befragten trifft es eher bis voll und ganz zu, dass ihre Vorgesetzten darauf vertrauen, dass sie ihre Arbeit gut machen. Fast vier Fünftel der Befragten (79,3 Prozent) empfinden eher bis voll und ganz, dass das Unternehmen sie bei einem fairen Umgang mit Kunden und Partnern unterstützt. Mit zwei Dritteln der Befragten haben deutlich weniger Erwerbstätige eher bis voll und ganz das Gefühl, dass sie den Informationen, die vom Management oder den Vorgesetzten kommen, vertrauen können und dass das Unternehmen hinter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht.

Eine angemessene Entlohnung oder die Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die erbrachten Leistungen symbolisieren eine faire Tauschbeziehung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber. Diese Verteilungsgerechtigkeit wird von den Befragten schlechter bewertet als die übrigen Dimensionen der Unternehmensgerechtigkeit. Dabei ist kein großer Unterschied zwischen der Einschätzung der Verteilung monetärer und nicht-monetärer Güter zu erkennen: 59,2 Prozent der

Befragten stimmen eher oder voll und ganz der Aussage zu, dass die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wertschätzung und Anerkennung erfährt. Nur geringfügig weniger (57,1 Prozent) stimmen eher oder vollständig zu, dass die Leistungen der Beschäftigten angemessen entlohnt werden. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass mehr als jeder Dritte mangelnde Tauschgerechtigkeit empfindet.

Die Konfliktlösung in ihrem Unternehmen schätzen gerade einmal 53,6 Prozent als gerecht ein. Dies bedeutet, dass fast die Hälfte der Befragten (46,4 Prozent) die Art, wie Konflikte in ihrem Unternehmen gelöst werden, zumindest teilweise als ungerecht empfindet. Die gerechte Arbeitsverteilung bildet das Schlusslicht aller Items zur Gerechtigkeit im Unternehmen: Fast jeder zweite Befragte (48,7 Prozent) gibt an, dass es nur teilweise oder (eher) nicht zutrifft, dass die Arbeit in seinem Unternehmen gerecht verteilt wird.

Gutes Zeugnis für die Fairness der Führungskräfte

Interessant ist auch der Unterschied in der Bewertung von Führungskräften und Unternehmen. Insgesamt stufen die Beschäftigten ihre Führungskräfte als gerechter ein als ihr Unternehmen: Der zusammengesetzte Fairness-Gesamtscore auf einer Skala von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 7 „trifft voll und ganz zu“ liegt bei der Bewertung der Unternehmen bei 5,0, die Bewertung der Führungskräfte liegt mit einem Vergleichswert von 5,4 darüber.

Tatsächlich hat die Führungskraft eine Scharnierfunktion zwischen der Leitung eines Unternehmens und den Mitarbeitern. Sie „verkörpert“ zum einen die Unternehmens- und damit die Gerechtigkeitskultur in einem Unternehmen, zum anderen ist sie ebenso Beschäftigter mit eigenen Ambitionen und eigenen sozialen Einstellungen. Ob eine Führungskraft von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als gerecht bewertet wird, hängt nicht nur von der empfundenen Fairness ab. Viele Aspekte des Verhaltens von Führungskräften beeinflussen das Gerechtigkeitserleben bei der Arbeit und gehören damit zur Verfahrens- und interaktionalen Gerechtigkeit eines Unternehmens.

Fairness geht mit Zufriedenheit der Beschäftigten einher

Die Zufriedenheit mit dem Unternehmen insgesamt ist gut. Auf einer Skala von 1 „überhaupt nicht zufrieden“ bis 7 „voll und ganz zufrieden“ erreicht die durchschnittliche Zufriedenheit aller Beschäftigten einen Wert von 5,1. Eine hohe Zufriedenheit besteht bei den Befragten in Bezug auf die Kolleginnen und Kollegen (im Mittel 5,7) und die Art und Weise, wie das Unternehmen mit Partnern und Kunden umgeht (5,4). Aber auch eine hohe Zufriedenheit mit dem direkten Vorgesetzten wird deutlich (5,3). Aspekte, die wie das Gehalt stärker formalisiert und ein fester Bestandteil des Arbeitsvertrages sind, werden weniger positiv gesehen: Das Gehalt (4,9), die Konfliktlösung im Unternehmen (4,3) und die Aufstiegschancen im Unternehmen (4,1) belegen im Zufriedenheits-Ranking die hinteren Plätze.

Welche Unterschiede zeigen sich bei der Zufriedenheit mit der Entlohnung, mit Kolleginnen und Kollegen sowie dem sozialen Umgang, je nachdem, ob die Führungskraft als gerecht oder ungerecht

empfunden wird? Da die Führungskraft der Akteur des Unternehmens ist, der vor Ort direkt mit den Mitarbeitenden in Kontakt steht, ist es nachvollziehbar, dass es eine große Differenz zwischen den Extremgruppen bei der Zufriedenheit mit der gerechten Konfliktlösung (2,4), der Zufriedenheit mit dem Umgang mit den Mitarbeitenden (2,2) sowie der Zufriedenheit mit der Leistungseinschätzung (1,9) gibt. Aber auch Unterschiede zwischen den beiden Extremgruppen werden deutlich, die nicht zwangsläufig in den Verantwortungsbereich der Vorgesetzten fallen: Arbeitsmittel, Gehälter und Kollegen.

Fairness erhöht die Bindung an das Unternehmen

Die Bindung an das Unternehmen spiegelt unter anderem wider, inwieweit der Beschäftigte mit der Unternehmenskultur zufrieden ist. Eine hohe Bindung erhöht die Wahrscheinlichkeit einer dauerhaften Zusammenarbeit. Insgesamt belegen die Ergebnisse, dass die Beschäftigten eine hohe Bindung an ihr Unternehmen zeigen; im Mittel liegt der Wert bei 5,1.

Auffällig: Bewerten die Beschäftigten die Führungskraft als gerecht, wird über eine noch höhere Bindung an das Unternehmen berichtet. Der Gesamtscore Bindung liegt dann bei einem Mittelwert von 5,9 und unterscheidet sich damit von dem deutlich geringeren Bindungswert in der Gruppe der Beschäftigten, die ihre Führungskräfte als ungerecht bewerten (3,9).

Fairness geht mit weniger Belastungen einher

Bewerten die Beschäftigte ihre Führungskräfte als ungerecht, geht dies auch mit mehr gesundheitlichen Beschwerden einher. Nahezu ein Viertel dieser Beschäftigten berichtet über Gefühle der Gereiztheit wie Wut und Ärger (23,3 Prozent), rund jeder Fünfte über Lustlosigkeit (21,2 Prozent), Erschöpfung (19,7 Prozent) oder Schlafstörungen (18,1 Prozent), unter denen sie in den letzten vier Wochen (nahezu) ständig gelitten haben. Damit liegen diese Werte ungefähr fünfmal so hoch wie bei den Beschäftigten mit einer fairen Führungskraft.

Sich ungerecht behandelt zu fühlen, steht jedoch nicht nur im Zusammenhang mit emotionalen Irritationen oder psychosomatischen Beschwerden, sondern auch mit körperlichen Beschwerden wie Rücken- und Gelenkschmerzen (25,8 Prozent) oder Kopfschmerzen (10,2 Prozent). Deutlich wird, dass Beschäftigte mit einer fairen Führungskraft von allen aufgeführten Beschwerden seltener betroffen sind. Im Mittel über alle Beschwerden berichten 13 Prozent über nahezu ständige Betroffenheit. Demgegenüber berichten deutlich weniger Beschäftigte aus der Gruppe, die ihre Führungskraft als fair bewerten, über eine solche Häufigkeit der Beschwerden (3,4 Prozent).

Beschäftigte mit fairen Führungskräften haben weniger Fehltag

Beschäftigte, die sich von der Führungskraft ungerecht behandelt fühlen, fehlen auch häufiger (Arbeitsunfähigkeitstage) im Betrieb oder sind häufiger trotz Krankheit im Betrieb (Präsentismus). Im Durchschnitt berichten Befragte mit als ungerecht bewerteter Führungskraft über 15,0 krankheitsbedingte Fehltag im letzten Jahr. Beschäftigte, die von einer fairen Führungskraft berichten, fehlen

12,7 Tage, was 15,3 Prozent weniger Fehltagen entspricht. Hingegen gehen Beschäftigte mit als ungerecht bewerteter Führungskraft häufiger gegen ärztlichen Rat krank zur Arbeit (5,0 Tage pro Jahr). Bei einer als gerecht empfundenen Führungskraft erscheinen Beschäftigte, die krank sind, dagegen viel seltener bei der Arbeit (2,0 Tage pro Jahr). Da dieser sogenannte Präsentismus langfristig negative Folgen für die Gesundheit der Betroffenen haben und eventuell problematischere Krankheitsverläufe nach sich ziehen kann, profitieren sowohl das Unternehmen als auch der Beschäftigte selbst, wenn in einer als gerecht empfundenen Arbeitswelt die Beschäftigten bei Erkrankung zu Hause bleiben.

Mitarbeiter stärken und gesund erhalten

Unsere Ergebnisse zeichnen insgesamt ein deutliches Bild: Je gerechter die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Führungskraft und ihr Unternehmen empfinden, desto zufriedener sind sie und desto stärker fühlen sie sich auch an das Unternehmen gebunden. Das Gefühl hingegen, es gehe im Betrieb nicht fair zu, kann negative Auswirkungen auf die Motivation der Beschäftigten haben oder sogar im Zusammenhang mit gesundheitlichen Beschwerden und krankheitsbedingten Fehlzeiten im Betrieb stehen.

Hier kommt das Betriebliche Gesundheitsmanagement ins Spiel: Zum Beispiel kann mit Hilfe einer Mitarbeiterbefragung oder von Arbeitsunfähigkeitsanalysen aufgezeigt werden, welche der vielen möglichen Aspekte wie Anerkennung und Wertschätzung, aber auch von Fairness im Unternehmen eine Herausforderung darstellen. Gemeinsam mit der Unternehmensleitung, den Führungskräften sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann auf dieser Basis ein Dialog gestartet werden. Denn eines scheint in Zeiten des Fachkräftemangels sicher: Ein Unternehmen, das sich strukturell auf die Bedarfe seiner Beschäftigten einstellt und entsprechende Angebote für seine Belegschaft vorsieht, zeigt damit, dass es verstanden hat, wie ein konstruktiver Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der aktuellen Arbeitswelt aussehen sollte und wie es die Leistungsfähigkeit seiner Beschäftigten sichern will.

Die ausführlichen Ergebnisse der Befragung können Sie im Fehlzeiten-Report 2020 nachlesen. Mit insgesamt 29 Fachbeiträgen haben uns darüber hinaus die zahlreichen Autorinnen und Autoren trotz der Covid-19-bedingten Herausforderungen dankenswerterweise großartig unterstützt. Was wir aus dem aktuellen Stand der Wissenschaft lernen können, wird Ihnen mein Mitherausgeber Herr Professor Bernhard Badura von der Universität Bielefeld vorstellen.

KONTAKT UND INFORMATION

Michael Bernatek | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2655 | presse@bv.aok.de



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2020
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband
29. September 2020, Berlin

Statement von Prof. Dr. Bernhard Badura **Universität Bielefeld und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports**

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Damen und Herren,

Soziale Ungerechtigkeit und Gesundheit sind eng mit dem Thema soziale Ungleichheit verbunden. Wird soziale Ungleichheit als ungerecht empfunden, hat das negative Folgen für die Gesundheit. Wenn wir im Fehlzeiten-Report von Gesundheit sprechen, so umfasst das die psychische Gesundheit, die körperliche Gesundheit und das vorzeitige Sterberisiko. Und wenn wir von Verteilungsgerechtigkeit sprechen, meinen wir die Verteilung von materiellen und immateriellen Gütern, insbesondere von Einkommen, Bildung, Berufsstatus und sozialer Teilhabe.

Armut ist ein Gesundheitsrisiko. Das Armutsrisiko ist im Osten unseres Landes höher als im Westen. Das belegt die Gesundheitsberichterstattung. Armut ist wiederum eng mit dem Zugang zur Bildung verknüpft. Je länger Menschen sich in Ausbildung befinden, umso geringer ist ihr Gesundheitsrisiko. Lange Ausbildungszeiten erlauben Prognosen zum Gesundheitsverhalten, zum zukünftigen Einkommen, zum Berufsstatus sowie zum Erkrankungs- und Sterberisiko. Schaut man auf die Zeit vor der Covid19-Pandemie, sieht man, dass Schweizer Männer weltweit die höchste Lebenserwartung haben, und sie leben durchschnittlich fast vier Jahre länger als Männer in Deutschland. Statistisch ermittelte Zusammenhänge erlauben aber keine Aussagen über ihnen zugrundeliegende Kausalitäten. Dazu ergiebiger sind Analysen zu einzelnen Berufsgruppen, einzelnen Branchen und Organisationen.

Das Gerechtigkeitsempfinden gehört zum Themenkomplex moralisches Bewusstsein und ist Teil unseres biologischen Vermächtnisses. Positiv empfundene Rückmeldungen durch Mitmenschen – beruflich wie privat – fördern Wohlbefinden, Lernprozesse und zielorientiertes Handeln. Dazu haben auch Neuroforscher mittlerweile zahlreiche Belege geliefert.

Wirtschaft und Gesellschaft erzeugen mit ihren immer rascheren Veränderungen immer häufiger Situationen, in denen einzelne Menschen oder Gruppen sich als „Sieger“ oder als „Verlierer“ erleben. Sieger werden mit materiellen und immateriellen Belohnungen überschüttet. Das erzeugt auf

Seiten der Verlierer Wut oder Hilflosigkeit. Menschen, die sich als Verlierer fühlen, erleben sich nicht nur materiell benachteiligt, sondern zudem von der Gesellschaft missachtet oder herabgewürdigt. Das untergräbt die Akzeptanz der Institutionen und bedroht den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Fühlen sich Menschen missachtet, bedroht oder alleine gelassen, hat das negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit und ihr Arbeitsverhalten. Fühlen sich Mitarbeitende dagegen gut informiert, ausreichend beteiligt und für ihre Beiträge gut honoriert und wertgeschätzt, wirkt sich das entsprechend positiv aus. Entscheidend dafür sind die Qualität der Zusammenarbeit und ihre Nebenwirkungen für Gesundheit und Energieeinsatz. Wie transparent erleben Mitarbeitende ihre Arbeitswelt, wie vertrauensvoll die Zusammenarbeit im Team und mit den Führungskräften? Werden sie von ihren Führungskräften nur kontrolliert und bewertet oder auch unterstützt und gefördert? Wird Arbeit nur verteilt, ohne ausreichende Begründung ihrer Sinnhaftigkeit?

Dies alles spielt – wie Sie dies auch den Ausführungen von Herrn Schröder entnehmen konnten - bei der Einschätzung von Fairness und Gerechtigkeit des Arbeitgebers durch die Beschäftigten eine große Rolle. Dazu gehören auch Spekulationen darüber, wer von welchen Entscheidungen an Ansehen, Gehalt oder Beförderungsaussichten gewinnt oder verliert. Das ist ein gesellschaftspolitisches, aber auch unternehmenspolitisches Problem.

Führungskräfte tragen Mitverantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Informieren sich Topmanagement und Führungskräfte nicht regelmäßig darüber und über die Qualität der Zusammenarbeit in Form einer gesicherten Dateninfrastruktur (z. B. mit Hilfe von Routinedaten, Daten aus Mitarbeiterbefragungen oder internen Audits), fehlen Grundlagen zur glaubwürdigen Identifizierung von Handlungsbedarf und zur Dokumentation erzielter Fortschritte.

Auf die Bewertung des Arbeitgebers durch die Arbeitnehmer hat neben der Bewertung einzelner Entscheidungen auch die gelebte Unternehmenskultur erheblichen Einfluss, mit Folgewirkung für die Arbeitgeberattraktivität und die Gesundheit. Erlebte Gemeinsamkeiten in den Werten, Überzeugungen und Regeln stärken Bindungskraft und intrinsische Motivation zur besseren Bewältigung von Herausforderungen und Krisen: weil sie gegenseitiges Vertrauen und die daraus erwachsenden Wir-Gefühle fördern. Eine Kultur der Angst und des Misstrauens bewirkt das Gegenteil: erhöht vermeidbare Gesundheitsrisiken (Stress) für die einzelnen Mitglieder und reduziert Erfolgsaussichten eines Kollektivs.

KONTAKT UND INFORMATION

Michael Bernatek | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2655 | presse@bv.aok.de



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2020
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband
29. September 2020, Berlin

Statement von Martin Litsch Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Damen und Herren,

Gerechtigkeit und Gesundheit: zwei spannende Themen, mit denen ich mich in meiner Rolle als Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes nahezu täglich auf politischer Ebene beschäftige. Zum Beispiel, wenn es um die gerechte Finanzverteilung im Gesundheitswesen und im Rahmen des Risikostrukturausgleichs zwischen den Krankenkassen geht. Oder um die Frage, ob Corona-Tests in einer Pandemie für die Allgemeinheit von den Krankenkassen bezahlt werden müssen oder vom Steuerzahler. Aber auch Überlegungen, wie man eine gerechte medizinische Infrastruktur und gleichwertige Lebensverhältnisse in der Stadt und auf dem Land schaffen kann, sind ein Thema für uns. Aber natürlich bin ich auch selbst als Führungskraft und Vorstandsvorsitzender täglich mit Gerechtigkeitsfragen im eigenen Unternehmen AOK-Bundesverband konfrontiert.

Nun zeigt der aktuelle Fehlzeiten-Report des Wissenschaftlichen Instituts der AOK, welchen Einfluss das Gerechtigkeitsempfinden im Berufsleben auf die Gesundheit der Menschen in Deutschland hat. Denn, und das ist eine Kernaussage der WIdO-Studie: Unternehmen und Führungskräfte, deren Agieren von ihren Beschäftigten als gerecht empfunden wird, haben zufriedener und gesündere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese haben zudem eine höhere Bindung an das Unternehmen.

Nicht zum ersten Mal wird der unmittelbare Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur, erlebter Sinnhaftigkeit von Arbeit und betrieblicher Gesundheitsförderung eindrucksvoll belegt. Das bestätigt auch uns als Gesundheitskasse, denn die AOK ist seit mittlerweile über 30 Jahren in diesem Bereich engagiert. Und nicht nur das: Sie nimmt hier nach wie vor die Spitzenposition unter den gesetzlichen Krankenkassen ein. 43,9 Prozent der insgesamt rund 20.000 Betriebe, die 2018 durch BGF-Maßnahmen erreicht wurden, sind von der AOK betreut worden. Die Ausgaben hierfür lagen durchschnittlich

bei 2,36 Euro pro Versicherten. Damit übersteigt die AOK den vom Gesetzgeber für dieses Präventionsfeld anvisierten Beitrag von zwei Euro deutlich. Insgesamt lagen die AOK-Ausgaben hier bei 62,5 Millionen Euro in 2018.

Diese Beitragsgelder sind gut investiert – und unsere Angebote stoßen auf großes Interesse bei Arbeitgebern und Beschäftigten. Aus aktuellen AOK-Umfragen im Zuge der Corona-Krise wissen wir: 85 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich, dass sich die Unternehmen intensiver um die Gesundheit ihrer Beschäftigten kümmern. Immerhin jedes dritte mittelständische Unternehmen möchte sich zukünftig verstärkt diesem Thema widmen. Wir als AOK stehen hierfür bereit und bieten auch in Pandemiezeiten Maßnahmen für Unternehmen an. Trotz der Corona-Krise haben wir uns in den vergangenen Monaten als verlässlicher Partner erwiesen und da, wo es möglich war, die Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung auf digitale Formate umgestellt.

Wie der aktuelle Fehlzeiten-Report zeigt, spielen Führungskräfte beim Thema Gesundheit eine wichtige Rolle. Ihr Handeln und ihr Umgang mit Beschäftigten beeinflussen das Gerechtigkeitsempfinden der Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmer und damit auch deren gesundheitliche Verfassung. Aufgrund ihrer Schlüsselrollen haben wir diese Zielgruppe bei der Entwicklung von Programmen ganz speziell in den Fokus genommen. Das zeigt sich auch im Vergleich zu unseren Wettbewerbern. Bei Präventionsangeboten für die mittlere betriebliche Leitungsebene hat die AOK GKV-weit einen Anteil von 71 Prozent. Wichtige Unterstützung für Beschäftigte mit Personalverantwortung bietet beispielsweise unser Online-Seminar „Gesund Führen“. Hier können Vorgesetzte ihre Kompetenzen reflektieren und verbessern, die eigene Gesundheit stärken. Zudem bekommen sie Werkzeuge an die Hand, wie sie ihre Mitarbeitenden gesund und leistungsfähig halten können.

Gerechtigkeitsfragen sind zuletzt bei den Pflegeberufen in den gesellschaftlichen Fokus gerückt. Sie haben angesichts der Corona-Pandemie besondere Herausforderungen zu bewältigen. Gestatten Sie mir daher noch einen Blick auf die bundesweit etwa 1,6 Millionen Beschäftigten in den Pflegeberufen. Verschiedene Studien und Auswertungen der Arbeitsunfähigkeitsdaten belegen, dass genau diese Berufsgruppe in Deutschland überdurchschnittlich belastet ist. Während der Krankenstand aller AOK-Mitglieder im vergangenen Jahr 5,4 Prozent betrug, lag er in den Pflegeberufen bei 6,9 Prozent. Dieser Personenkreis fehlte durchschnittlich 25,3 Tage pro Jahr wegen Arbeitsunfähigkeit, über alle Berufsgruppen hinweg betrug die Krankheitsdauer 19,8 Tage. Die Ursachen hierfür sind vielseitig: Neben den hohen körperlichen und psychischen Anforderungen an die Arbeit sorgt der Fachkräftemangel für überhöhte Belastungen. Prognosen zufolge werden im Jahr 2030 rund 187.000 Pflegekräfte in Deutschland fehlen.

Die Corona-Pandemie hat diesen für unsere Gesellschaft so bedeutenden Berufen in den letzten Monaten zusätzlich enorm viel abverlangt. Die Frage nach gerechter Entlohnung und fairen Arbeitsbedingungen in der Pflege sind daher wichtiger denn je. Erfreulicherweise konnten sich Mitte September ver.di und der Arbeitgeberverband BVAP auf tarifvertragliche Mindestbedingungen für die Altenpflege einigen. Dieser Tarifvertrag soll nun vom Bundesarbeitsministerium auf die gesamte Pflegebranche

erstreckt werden. Ein solches Vorhaben begrüße ich sehr, weil es ein wichtiger Schritt wäre, um die Arbeitsbedingungen in der Pflege zu verbessern. Darüber hinaus gehören dazu aber neben Qualifizierung und Ausbildung auch die Verantwortung der Arbeitgeber und Träger hinsichtlich Arbeitsorganisation, Personalmanagement, Arbeitsschutz sowie der Gesundheitsförderung in ihren Einrichtungen. Auf diesen Feldern gibt es hier und da sicherlich noch einigen Verbesserungsbedarf.

Die AOK engagiert sich bereits besonders für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich tagtäglich um die Pflege und Versorgung der pflegebedürftigen Menschen kümmern. Gemeinsam mit der Beuth-Hochschule in Berlin, der Leuphana Universität Lüneburg, der Universität Lübeck sowie der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg haben wir ein neues, speziell auf die Pflege abgestimmtes BGM-Konzept namens Care4Care entwickelt.

Im Rahmen des Projektes soll Beschäftigten in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern ab Oktober bundesweit das Online-Lernprogramm „RESIST“ mit einem zusätzlichen Telefoncoaching angeboten werden. Die Vertragsunterzeichnung steht kurz vor dem Abschluss. Im Fokus steht dabei die Stärkung der psychischen Widerstandsfähigkeit der Beschäftigten. Das Angebot besteht aus sechs App-basierten Lektionen, die Resilienz, Selbstwirksamkeit, Optimismus, Beziehungspflege und Selbstfürsorge trainieren. Aktuelle Fragestellungen der Pflegekräfte werden ergänzend in einem telefonischen und schriftlichen Coaching aufgegriffen.

Darüber hinaus wird im Projekt „Care4Care“ ein Online-Coaching pilotiert, das sich speziell an Führungskräfte in der Pflegebranche richtet. Es greift die besondere Belastungssituation von Führungskräften unter Corona-Bedingungen auf und stellt sie in den Kontext von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Mit diesem Projekt, das in Kooperation mit Einrichtungen der Johanniter entwickelt worden ist, setzen wir also genau dort an, wo der diesjährige Fehlzeiten-Report einen wirkungsvollen Hebel für die Gesundheitsförderung in Unternehmen sieht: bei den Führungskräften.

Vielen Dank.

KONTAKT UND INFORMATION

Michael Bernatek | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2655 | presse@bv.aok.de