



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2021
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband
14. September 2021, Berlin

Statement von Helmut Schröder **Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)** **und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2021**

Es gilt das gesprochene Wort!

Mit Resilienz Krisen meistern

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

die Pandemie, die uns seit März 2020 fest im Griff hat, hat uns deutlich gemacht, wie verwundbar wir alle sind. Doch wie wir diese Krise bewältigen, macht uns zuversichtlich. Dabei kann Resilienz als Schlüssel beschrieben werden, der uns geholfen hat. Diese Widerstandsfähigkeit ist nicht mit Robustheit zu verwechseln, sondern zeichnet sich durch flexibles Zurückfedern und erneutes Aufrichten aus. So wird in einer Fabel des französischen Dichters Jean de La Fontaine die Überlegenheit des Schilfrohrs gegenüber der Eiche bei Sturm deutlich: Der Sturm rüttelt an der Eiche, bis sie wankt und stürzt, während sich das Schilfrohr beugt, doch nicht bricht. Doch wie sieht es in den Unternehmen und bei deren Beschäftigten in der Pandemie aus? Kann Resilienz bei der Bewältigung der Krise helfen und welche Zusammenhänge ergeben sich mit der Gesundheit der Beschäftigten?

Vor diesem Hintergrund haben wir uns vor über einem Jahr dafür entschieden, den Schwerpunkt des diesjährigen Fehlzeiten-Reports auf die Lehren aus der Pandemie zu legen. Der Fehlzeiten-Report 2021, der vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld und der Beuth Hochschule für Technik Berlin herausgegeben wird, beleuchtet die große Herausforderung der Pandemie, die die Welt, Deutschland und die Arbeitswelt seit März 2020 in Atem hält, im betrieblichen Kontext.

Erwerbstätige berichten über ihre Erfahrungen mit der Krise

Wie haben Beschäftigte in den Unternehmen in ihrer häufig veränderten Arbeitssituation die Covid-19-Pandemie erlebt? Welchen Einfluss haben die eigene Flexibilität, der Umgang mit Stress oder das Selbstvertrauen auf die eigene Gesundheit? Sind die pandemiebedingten Maßnahmen im Unternehmen mit weniger gesundheitlichen Belastungen verbunden? Das WIdO ist der Frage nachgegangen,

ob es einen Zusammenhang zwischen dem Erleben der eigenen Resilienz und der Resilienz des Unternehmens und der subjektiven Bewertung des Wohlbefindens sowie der Gesundheit gibt. Damit untersucht werden konnte, in welchem Ausmaß die Fähigkeit bei Unternehmen und Beschäftigten vorhanden ist, großen Belastungssituationen zu trotzen und diese gestärkt zu überwinden, haben wir von Februar bis Anfang März 2021 eine repräsentative Befragung von 2.501 Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 65 Jahren durchgeführt, die mindestens ein Jahr durchgehend in ihrem Unternehmen beschäftigt waren.

Starke Veränderungen bei der Arbeitssituation unter Covid-19

Immerhin 80 Prozent der befragten Erwerbstätigen berichten über Veränderungen ihrer persönlichen Arbeitssituation während der letzten drei Monate. Am häufigsten wird die Flexibilisierung des Arbeitsortes und der Arbeitszeit genannt. Knapp 70 Prozent der von Veränderung betroffenen Befragten arbeiteten im Homeoffice; ein gutes Zehntel gab einen weiteren anderen Arbeitsort als den gewohnten Arbeitsplatz im Unternehmen an. Über 60 Prozent der Befragten berichten von einer Flexibilisierung der Arbeitszeit. Auch über quantitative Veränderungen der Arbeitszeit wird berichtet: Fast die Hälfte (48 Prozent) gibt an, Mehrarbeit bzw. Überstunden geleistet zu haben. Andererseits wird aber auch über arbeitsfreie Zeit aufgrund von vorab geleisteter Arbeitszeit berichtet: 35 Prozent sprechen von einem Abbau von Überstunden und ein Fünftel der Befragten hat gesetzliche Urlaubstage abgebaut (19 Prozent). Fast ein Viertel der Befragten arbeitete in Kurzarbeit. Insgesamt wird deutlich, dass Unternehmen und Beschäftigte in der Pandemie mit großen Veränderungen konfrontiert waren.

Widerstandsfähige Beschäftigte in widerstandsfähigen Betrieben

Insgesamt stellen die Beschäftigten ihren Unternehmen und Führungskräften gute Noten aus: Mehr als vier Fünftel der Befragten sehen ihr Unternehmen bei der Corona-Krisenbewältigung als gut aufgestellt an (83 Prozent) und drei Viertel beurteilen ihre Führungskräfte als geeignet dafür, das Unternehmen durch die Corona-Krise zu steuern (77 Prozent).

Doch wie bewerten die Beschäftigten ihre eigene individuelle Resilienz, also beispielsweise ihre Stressbewältigung oder Flexibilität bei der Arbeit? Und was berichten sie über die soziale Resilienz des Unternehmens – also Faktoren wie Führungsstil, Fehlerkultur, Entscheidungskompetenz oder Unternehmenskommunikation?

Die Einschätzung der individuellen Resilienz fällt insgesamt weithin positiv aus: Die Erwerbstätigen beschreiben sich trotz des Arbeitens im Ausnahmezustand als flexibel, optimistisch und voller Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Die Erfahrung, dass das eigene Unternehmen eine solche Krise bis zum derzeitigen Zeitpunkt überstanden hat, für auftretende Probleme Lösungen gefunden und neue Situationen gemeistert wurden, hat offenbar das arbeitsbezogene Selbstvertrauen der Erwerbstätigen gestärkt. Die Fähigkeit zur Stressregulation fällt im Vergleich dazu geringer aus: Die Beschäftigten haben Schwierigkeiten, nach der Arbeit abzuschalten, sich in stressigen Situationen zu beruhigen oder sich ausreichende Erholungspausen zu nehmen.

Auch die nicht-individuellen Aspekte der Resilienz des Unternehmens, also die soziale Resilienz, werden von den Befragten nach zwölf Monaten Krisenzeit überwiegend positiv bewertet und das eigene Unternehmen wird als entsprechend anpassungsfähig erlebt. Wesentlicher Baustein der Resilienz ist die Anpassungskapazität mit schneller Kommunikation, schneller Entscheidungsfindung, positiver Fehlerkultur und Kreativität. Doch es gibt auch noch „Luft nach oben“: Hinsichtlich der Arbeitsbelastung sollten Unternehmen mehr darauf achten, dass diese nicht zu groß wird (33 Prozent) oder die Ideen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Lösungsfindung verstärkt eingebracht werden können (21 Prozent).

Resiliente Beschäftigte berichten über weniger gesundheitliche Beschwerden

Die individuelle arbeitsbezogene Resilienz mit all ihren Facetten steht in einem deutlichen Zusammenhang zum gesundheitlichen Wohlbefinden: Erwerbstätige, die ihre individuelle Resilienz als besonders positiv einschätzen, leiden unter weniger gesundheitlichen Beschwerden als solche, die ihre individuelle Resilienz vergleichsweise schlecht beurteilen. Besonders deutlich sind diese Unterschiede für die emotionalen und psychosomatischen Beschwerden: So berichten mehr als doppelt so viele Beschäftigte mit niedriger individueller Resilienz über Zweifel an den eigenen Fähigkeiten (69 Prozent versus 27 Prozent) oder Angstgefühle (52 Prozent versus 11 Prozent) als Beschäftigte mit hoher individueller Resilienz. Diese eher die Psyche fordernden Belastungen werden von körperlichen Beschwerden begleitet, die den Magen-Darm- (38 Prozent versus 13 Prozent) oder den Herz-Kreislauf-Bereich (36 Prozent versus 12 Prozent) betreffen.

Resiliente Unternehmen mit gesünderen Beschäftigten

Ein Vergleich von Befragten, die das Resilienzverhalten ihres Unternehmens besonders gut bewerten, mit den Befragten, die ihr Unternehmen am wenigsten gut bewerten, macht die Relevanz für die Gesundheit der Beschäftigten deutlich: Erleben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Unternehmen als anpassungsfähig, die Führungskraft als Unterstützung und den Zusammenhalt als gut, berichten sie seltener von gesundheitlichen Beschwerden. Die Befragten aus diesen Unternehmen sind seltener wütend oder verärgert, fühlen sich seltener niedergeschlagen oder lustlos und leiden seltener unter arbeitsbezogener Angst. Nicht nur die Stimmung der Beschäftigten, sondern auch ihre körperliche Verfassung wird durch die soziale Resilienz des Unternehmens beeinflusst.

Resilienz geht mit weniger krankheitsbedingten Fehltagen und Präsentismus einher

Der signifikante Zusammenhang zwischen der Bewertung der Resilienz durch die Mitarbeitenden und ihrem psychischen und körperlichen Wohlbefinden spiegelt sich auch in der Zahl der krankheitsbedingten Fehltagen und beim Präsentismus wider. Eine als gut bewertete Unternehmensresilienz geht im Durchschnitt mit 7,7 krankheitsbedingten Fehltagen in den letzten zwölf Monaten einher. Beschäftigte, die der Unternehmensresilienz eher schlechte Noten geben, berichten über 11,9 krank-

heitsbedingte Fehltage – eine Differenz von 4,2 AU-Tagen. Auch in Bezug auf den Präsentismus ist eine Differenz zwischen Gruppen mit niedriger und hoher Resilienz zu sehen: Beschäftigte, die die Unternehmensresilienz weniger gut bewerten, arbeiten deutlich häufiger gegen ärztlichen Rat als Beschäftigte, die diese besser bewerten.

Lehren aus der Pandemie: Resiliente Unternehmen und Beschäftigte bestehen den Stresstest besser

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

Hier kommt das Betriebliche Gesundheitsmanagement ins Spiel: Zum Beispiel kann mit Hilfe einer Mitarbeiterbefragung oder von Arbeitsunfähigkeitsanalysen aufgezeigt werden, wie die Beschäftigten und die Unternehmen die Herausforderungen der Pandemie bewältigt haben. Gemeinsam mit der Unternehmensleitung, den Führungskräften sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können auf dieser Basis ein Dialog gestartet und Maßnahmen ergriffen werden. Eine gut gemeisterte Pandemie, die eine Art »Stresstest« für die Stabilität der beiderseitigen Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden darstellt, kann dazu führen, dass beide Seiten mit einer gestärkten Beziehung aus dieser Krise hervorgehen. Damit können gesunde und leistungsfähige Fachkräfte dauerhaft an das Unternehmen gebunden werden.

Covid-19 mit Herausforderungen für die Psyche verbunden

Dass die Pandemie das Wohlbefinden der Erwerbstätigen belastet hat, zeigen übrigens auch zwei repräsentative Befragungen – eine kurz vor Beginn der Pandemie im Februar und März 2020, eine während der Pandemie im Frühjahr 2021. Der Anteil der Befragten, die über mindestens eine der körperlichen Beschwerden (78%) berichtet haben, liegt 2021 ungefähr beim Wert des Vorjahres (77%). Eine deutliche Zunahme der Beeinträchtigung ist bei den psychosomatischen Beschwerden und emotionalen Irritationen zu sehen: Während bei der Befragung von 2020 80 Prozent der Erwerbstätigen von mindestens einer der psychosomatischen Beschwerden berichteten, sind es in der Befragung von 2021 84 Prozent. Noch viel deutlicher ist der Anteil der Befragten gestiegen, die über emotionale Irritationen berichten: von 69 Prozent im Jahr 2020 auf 88 Prozent in der Befragung von 2021. Besonders groß ist auch die Zunahme des Anteils von Befragten mit emotionalen Irritationen und psychosomatischen Beeinträchtigungen: Über Angstgefühle bei und vor der Arbeit, Niedergeschlagenheit, Konzentrationsstörungen, aber auch Lustlosigkeit und das Gefühl, wie „ausgebrannt“ zu sein, wird

deutlich häufiger berichtet. Einzig bei den Atemwegserkrankungen und den Infektionskrankheiten hat sich der Anteil der Betroffenen infolge der Maßnahmen zur Eindämmung der Infektionsgefahr erwartungsgemäß verringert.

Fehlzeiten in der Pandemie: Weniger Krankmeldungen, aber längere Krankheitsdauer

Zum Schluss möchte ich Ihnen eine aktuelle Auswertung des WIdO zum Erscheinen des Fehlzeiten-Reports vorstellen: Im Vergleich zur Situation vor der Pandemie ist unter den 15,6 Millionen AOK-versicherten Erwerbstätigen insgesamt kein höherer Krankenstand festzustellen. Dies liegt in einem gegenläufigen Effekt begründet: Einerseits ist die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle im betrachteten „Pandemie-Zeitraum“ von März 2020 bis Juli 2021 gegenüber dem Vergleichszeitraum vor der Krise gesunken. Andererseits waren in der Pandemie aber längere krankheitsbedingte Ausfallzeiten der Beschäftigten zu verzeichnen.

Die größte Differenz ergab sich bei den Atemwegserkrankungen, die im Pandemie-Zeitraum mit 30,6 Arbeitsunfähigkeitsfällen je 100 AOK-Mitgliedern im Durchschnitt 18,2 Fälle weniger verursachten als im Vergleichszeitraum. Beschäftigte fehlten prinzipiell länger am Arbeitsplatz als im Vorjahreszeitraum. So dauerte ein Arbeitsunfähigkeitsfall wegen einer psychischen Erkrankung in der Pandemie im Durchschnitt vier Tage länger als im Vergleichszeitraum vor der Pandemie. Bei Herz-Kreislauf-erkrankungen liegt die Differenz bei 2,5 Tagen je Fall, bei Atemwegserkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen fiel die Differenz mit 1,8 bzw. 1,6 Tagen je Fall geringer aus.

Es kann vermutet werden, dass viele Beschäftigte aus Angst vor Ansteckung auf einen Arztbesuch verzichtet haben. Außerdem kann bei den Atemwegserkrankungen angenommen werden, dass die Abstands- und Hygieneregeln zu einer Abnahme der Krankschreibungen aufgrund von Atemwegserkrankungen geführt haben. Gleichzeitig deutet die gestiegene Dauer der Krankschreibungen bei den hier ausgewerteten Diagnosen darauf hin, dass die Erkrankten in der Pandemie-Situation stärker belastet waren.

Bisherige Betroffenheit mit Covid-19 unter den Beschäftigten

Die Covid-19-Betroffenheit und die entsprechenden Wellenbewegungen wurden nicht nur in den Infektionsraten des Robert Koch-Instituts deutlich, sondern auch in den Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der Beschäftigten. Im Zeitraum von März 2020 bis Juli 2021 erhielten von den 15,6 Millionen AOK-versicherten Erwerbstätigen insgesamt 3,2 Prozent mindestens eine Krankschreibung aufgrund einer Covid-19-Diagnose. Dies entspricht 499.000 Beschäftigten. Bei mehr als der Hälfte (62 Prozent) der betroffenen Beschäftigten wurde der gesicherte Nachweis der Infektion auf der Arbeitsunfähig-

keitsbescheinigung dokumentiert. Bei den übrigen Fällen (38 Prozent) wurde SARS-CoV-2 nicht durch einen Labortest nachgewiesen, sondern aufgrund eines klinischen Kriteriums (zum Beispiel typische Symptome für Covid-19) und eines epidemiologischen Kriteriums (zum Beispiel enger Kontakt zu einer Person mit bestätigter Infektion) als Verdachtsfall dokumentiert.

Die Covid-19-Pandemie verlief für die Beschäftigten bisher in Deutschland wellenförmig, mit einer ersten Welle von März bis Mai 2020 und einer zweiten – deutlich stärkeren – Welle zwischen Oktober 2020 und Januar 2021. Eine dritte Welle erfolgte dann nochmal von März bis Juni 2021. Im Dezember 2020 wurde bisher mit 705 Betroffenen je 100.000 AOK-Mitglieder im Zusammenhang mit Covid-19 der vorläufige Höhepunkt der Pandemie erreicht.

Berufsgruppen der Erziehung und der Pflege besonders stark betroffen

Im Fehlzeiten-Report 2021 wird die unterschiedliche Betroffenheit der Berufsgruppen beschrieben. In dem Zeitraum von März 2020 bis Juli 2021 waren Berufe in der Betreuung und Erziehung von Kindern am stärksten von Krankschreibungen im Zusammenhang mit Covid-19 betroffen (6.609 je 100.000 AOK-Mitglieder). Damit liegt der Wert dieser Berufsgruppe mehr als doppelt so hoch wie der Durchschnittswert aller Berufsgruppen (3.193 Betroffene je 100.000 AOK-Mitglieder). Die Anzahl der Personen mit einer per Labortest nachgewiesenen Diagnose war bei den Berufen in der Gesundheits- und Krankenpflege (4.301 Betroffene je 100.000 Beschäftigte) sowie in der Fachkrankenpflege (4.086 Betroffene je 100.000 Beschäftigte) und der Altenpflege (4.071 Betroffene je 100.000 Beschäftigte) am höchsten. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass insbesondere Berufe von Covid-19 betroffen waren, bei denen die Beschäftigten auch in den Hochphasen der Pandemie mit einer Vielzahl von Menschen in Kontakt kamen und ihren Arbeitsplatz nicht ins Homeoffice verlegen konnten.

Die ausführlichen Ergebnisse können Sie im Fehlzeiten-Report 2021 nachlesen. Mit insgesamt 31 Fachbeiträgen haben uns zahlreiche Autorinnen und Autoren trotz der Covid-19-bedingten Herausforderungen dankenswerterweise großartig unterstützt. Wie sich die pandemiebedingten Herausforderungen bei den Beschäftigten in der Pflege ausgewirkt haben und ob sich die Betriebliche Gesundheitsförderung auch für diese systemrelevante Berufsgruppe eignet, wird Ihnen Frau Dr. Kira Isabel Hower vorstellen.

KONTAKT UND INFORMATION

Peter Willenborg | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2467 | presse@bv.aok.de