



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