



---

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

## Inhalt der Pressemappe

- **Übersicht der Gesprächsteilnehmer**
- **Pressemitteilung**
- **Statement Helmut Schröder**  
Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)  
und Herausgeber des Fehlzeiten-Reports 2018
- **Folien zum Statement von Helmut Schröder**
- **Statement Anke Brinkmann**  
Leiterin des Gesundheitsmanagements der Berliner Stadtreinigung/Prokuristin
- **Statement Martin Litsch**  
Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes
- **Fotoauswahl zum Fehlzeiten-Report 2018**
- **Infolyer zum Fehlzeiten-Report 2018**

Das Material der Pressemappe steht Ihnen  
auch online zur Verfügung: [aok-presse.de](http://aok-presse.de).

### ANSPRECHPARTNER

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



---

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

## Ihre Gesprächspartner:



### **Helmut Schröder**

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



### **Anke Brinkmann**

Leiterin des Gesundheitsmanagements der  
Berliner Stadtreinigung/Prokuristin



### **Martin Litsch**

Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes



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

## Fehlzeiten-Report 2018

# Sinnerleben im Beruf hat hohen Einfluss auf die Gesundheit

Erleben Beschäftigte ihre Arbeit als sinnstiftend, so wirkt sich das positiv auf ihre Gesundheit aus: Sie fehlen seltener am Arbeitsplatz, haben deutlich weniger arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden und halten sich im Krankheitsfall häufiger an die ärztlich verordnete Krankschreibung. Zu diesem Ergebnis kommt das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) in einer Repräsentativbefragung von über 2.000 Erwerbstätigen, die exklusiv im Fehlzeiten-Report 2018 mit dem Schwerpunkt „Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit“ erschienen ist. Dafür hat das WIdO auch erfragt, was den Menschen am Arbeitsplatz besonders wichtig ist. „Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sowie das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun, sind Beschäftigten deutlich wichtiger als ein hohes Einkommen“, sagt Helmut Schröder, stellvertretender Geschäftsführer des WIdO und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports.

Laut der repräsentativen Umfrage des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO), für die 2.030 Personen zwischen 16 und 65 Jahren befragt wurden, ist 98,4 Prozent der Befragten im Job am wichtigsten, sich am Arbeitsplatz wohlfühlen. Auch eine gute Zusammenarbeit mit den Kollegen (97,9 Prozent), ein gutes Betriebsklima (96,8 Prozent), die Loyalität des Unternehmens gegenüber den Mitarbeitern (96,8 Prozent) sowie ein gutes Verhältnis zum Vorgesetzten (92,4 Prozent) empfinden sie als bedeutsam. „Für das Sinnerleben sind den meisten Beschäftigten vor allem persönlich und sozial motivierte Aspekte ihrer Arbeit wichtig“, sagt Helmut Schröder. „Leider stimmen gerade hier Wunsch und Wirklichkeit oft nicht überein.“ So äußerten nur 69,3 Prozent der Befragten, dass sich ihr Arbeitgeber ihnen gegenüber loyal verhält. Ein positives Betriebsklima erleben laut WIdO-Umfrage nur 78 Prozent der Beschäftigten.

## **Sinnerleben und Gesundheit**

Durchschnittlich 12,1 Tage haben die Befragten nach eigenen Angaben im vergangenen Jahr krankheitsbedingt am Arbeitsplatz gefehlt. Passen der eigene Anspruch an das Sinnerleben im Beruf und die Wirklichkeit in der Wahrnehmung des Beschäftigten gut zueinander, berichten sie nur von 9,4 krankheitsbedingten Fehltagen. Unterscheiden sich Wunsch und Wirklichkeit stark voneinander, liegen die Zeiten mit 19,6 Fehltagen mehr als doppelt so hoch. Dieser Zusammenhang zeigt sich auch bei den jobbedingten körperlichen und psychischen Beschwerden. Im Durchschnitt berichten 38,1 Prozent der Befragten über Rücken- und Gelenkschmerzen, 35,9 Prozent über Erschöpfung. Empfinden Beschäftigte ihre Arbeit als sinnstiftend, werden alle Beschwerden seltener genannt (Rücken- und Gelenkschmerzen: 34 Prozent; Erschöpfung: 33,2 Prozent). Ist das nicht der Fall, berichten 54,1 Prozent über Rücken- und Gelenkschmerzen und 56,5 Prozent über Erschöpfung. Unterschiede gibt es laut der WIdO-Befragung auch bei der Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz Krankheit, dem sogenannten Präsentismus: Mehr als jeder fünfte Befragte (21,1 Prozent) war entgegen dem Rat des Arztes im letzten Jahr krank zur Arbeit gegangen. Wer seine Arbeit sinnstiftend findet, ist jedoch seltener betroffen (18,5 Prozent) als Beschäftigte, bei denen das nicht der Fall ist (24,8 Prozent).

„Wenn Unternehmen die Gesundheit ihrer Mitarbeiter fördern und als Arbeitgeber attraktiv bleiben möchten, sollten sie gegenüber ihren Beschäftigten mehr Loyalität vermitteln und die vertrauensvolle Zusammenarbeit quer durch die Hierarchieebenen gezielt fördern“, resümiert Helmut Schröder.

## **Betriebliche Gesundheitsförderung baut Brücken**

Unabhängig von der Branche kann Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) Unternehmen dabei unterstützen, diese Ziele zu erreichen. Martin Litsch, Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes, zeigt das exemplarisch für die Pflegeberufe: „Pflegekräfte haben ein hohes Ansehen in der Gesellschaft und bewerten ihre Arbeit auch selbst als gesellschaftlich relevant. Ihr Arbeitsalltag ist jedoch häufig geprägt von Zeitdruck und nicht verlässlichen Arbeitszeiten.“ Die hohe Belastung zeige sich auch an ihrem Krankenstand, der mit 6,8 Prozent deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt von 5,3 Prozent liegt. „Dabei ist es mit Blick auf den Fachkräftemangel in der Pflegebranche besonders wichtig, dass Pflegekräfte gesund bleiben und ihren Beruf lange ausüben können“, so Litsch. Dazu trage auch die Betriebliche Gesundheitsförderung bei. Die AOK sei hier bereits sehr aktiv. In Einrichtungen des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens werden schon heute 77 Prozent aller BGF-Maßnahmen der Gesetzlichen Krankenversicherung in Kooperation mit einer AOK durchgeführt. Das geplante Pflegepersonal-Stärkungsgesetz greift diesen Ansatz auf und soll die Betriebliche Gesundheitsförderung in Krankenhäusern und stationären Pflegeeinrichtungen mit rund 70 Millionen Euro jährlich fördern.

Andere Unternehmen machen bereits gute Erfahrungen mit Betrieblicher Gesundheitsförderung. So wie die Berliner Stadtreinigung (BSR). Seit 2017 ist Betriebliches Gesundheitsmanagement dort eine eigenständige Geschäftseinheit, deren Themenpalette von der Arbeitsmedizin über das Betriebliche Eingliederungsmanagement bis hin zu Themen wie Arbeitsorganisation, Auswirkungen der Digitalisierung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie gastronomischer Versorgung reicht. Über diese



Arbeit berichtet die Leiterin des Gesundheitsmanagements, Anke Brinkmann, im Fehlzeiten-Report 2018: „In den nächsten zehn Jahren wird die Anzahl der leistungsgeminderten Mitarbeiter um zirka zehn Prozent pro Jahr ansteigen, wenn wir heute keine besseren Rahmenbedingungen schaffen.“ Mit eigens erarbeiteten Angeboten wie einem Liegenschaftsprojekt wirke die BSR dieser Entwicklung erfolgreich entgegen. Die Beschäftigten in diesem Projekt werden eigens dafür geschult und ausgebildet. „Das Ergebnis der ersten Monate sind motivierte, zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die krankheitsbedingten Abwesenheiten sind um fünf Prozent gesunken. Einer der Hauptgründe dafür ist, dass die Mitarbeiter ihre jetzige Tätigkeit als sinnstiftend erleben und dafür gern die Verantwortung übernehmen“, so Brinkmann.

### **Krankenstand 2017 stabil**

Der Fehlzeiten-Report 2018 enthält zusätzlich detaillierte Arbeitsunfähigkeitsanalysen auf der Grundlage der Daten von 13,2 Millionen AOK-versicherten Arbeitnehmern, die 2017 in mehr als 1,6 Millionen Betrieben beschäftigt waren.

Entsprechend dieser Daten ist der Krankenstand bei den erwerbstätigen Mitgliedern der AOK 2017 wie in den beiden Vorjahren mit 5,3 Prozent konstant geblieben. Dabei bezeichnet der Krankenstand den Anteil der im gesamten Jahr 2017 angefallenen Arbeitsunfähigkeitstage am Kalenderjahr. Damit hat jeder AOK-versicherte Beschäftigte im Durchschnitt 19,4 Tage aufgrund einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am Arbeitsplatz gefehlt. Am häufigsten waren Atemwegserkrankungen (49,9 Fälle je 100 AOK-Mitglieder) und Muskel-Skelett-Erkrankungen (34,1 Fälle je 100 AOK-Mitglieder). Psychische Erkrankungen traten bei 11,2 Fällen je 100 AOK-Mitglieder auf. Allerdings ist die Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen in den letzten zehn Jahren konstant angestiegen, zwischen 2007 und 2017 um 67,5 Prozent. Außerdem führen diese Erkrankungen zu langen Ausfallzeiten. Mit 26,1 Tagen je Fall dauerten sie 2017 mehr als doppelt so lange wie der Durchschnitt mit 11,8 Tagen je Fall.

## **KONTAKT UND INFORMATION**

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



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)



# **Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit**

## **- Repräsentative Beschäftigtenbefragung 2018**

**Pressekonferenz zum Erscheinen des Fehlzeiten-Reports 2018**  
**am 4. September 2018 in Berlin**

**Helmut Schröder**

Die Folien sind ausschließlich in Verbindung mit dem mündlichen Vortrag zu verwenden. Es gilt das gesprochene Wort!

# Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit



Badura · Ducki · Schröder · Klose · Meyer Hrsg.

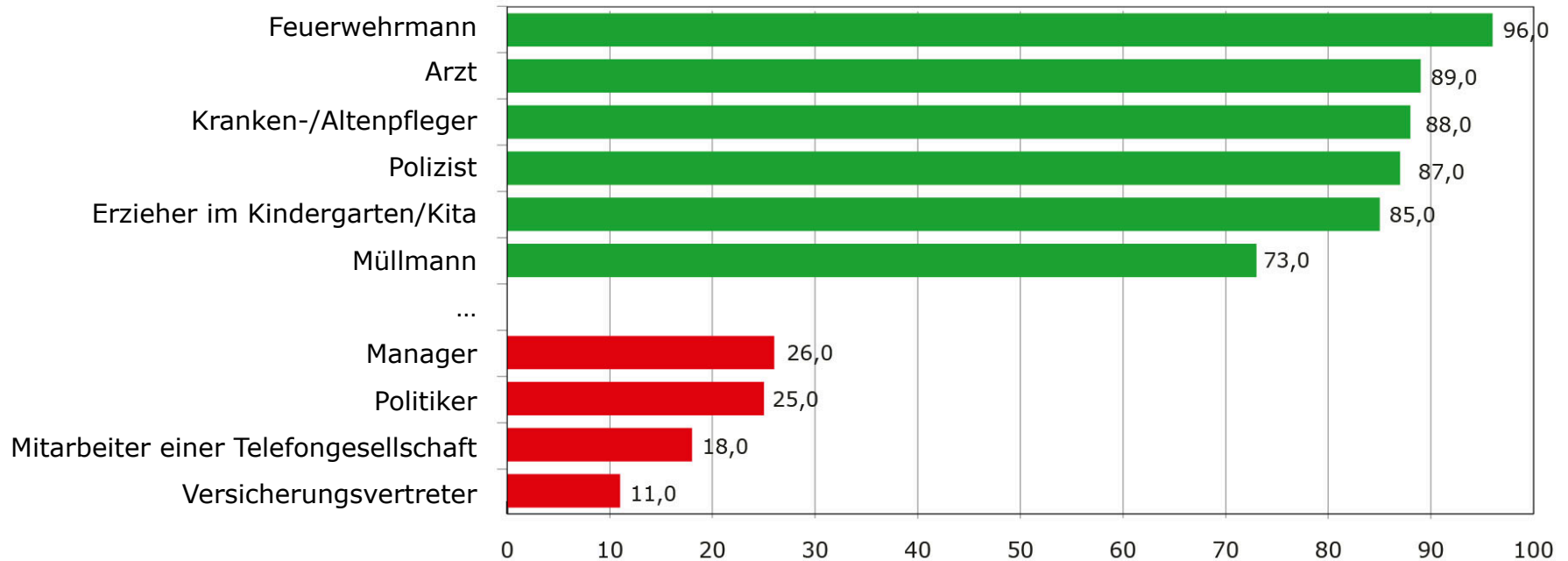
## Fehlzeiten-Report 2018

Sinn erleben –  
Arbeit und Gesundheit

 Springer

- Was macht das Sinnerleben bei der Arbeit aus und hat dies Einfluss auf die Gesundheit?
- Wovon hängt Sinnerleben ab?
- Was stellt den Sinn von Arbeit infrage/erschüttert ihn?
- Was kann das Sinnerleben fördern?
- Welche Konzepte und Angebote bietet ein Betriebliches Gesundheitsmanagement?

# Ansehen ausgewählter Berufsgruppen 2017



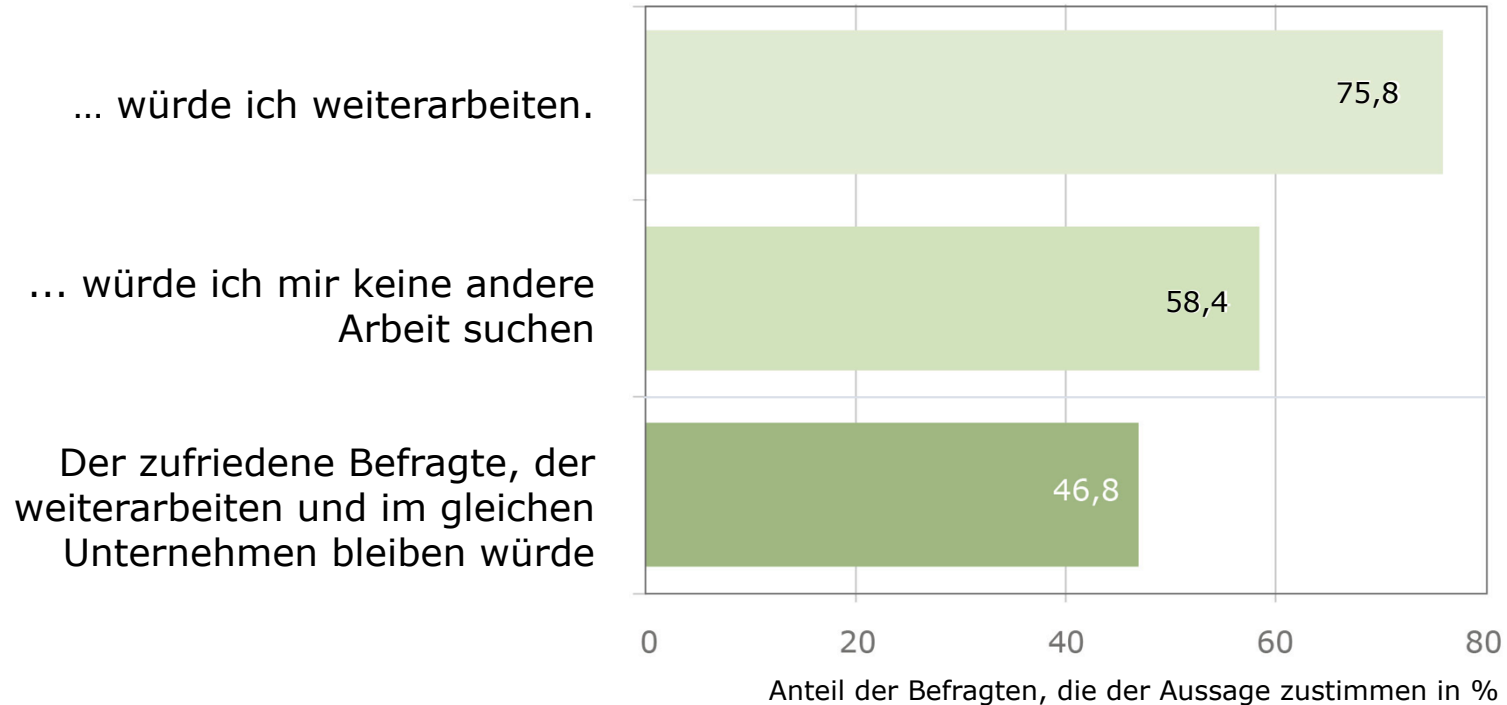
Anteil der Befragten in %, Die ein (sehr) hohes Ansehen von der jeweiligen Berufsgruppe haben

Quelle: Bürgerbefragung 2017 von forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH, Einwohner ab 14 Jahre, N=1001



# Was machen Erwerbstätige nach einem plötzlichen Geldsegen?

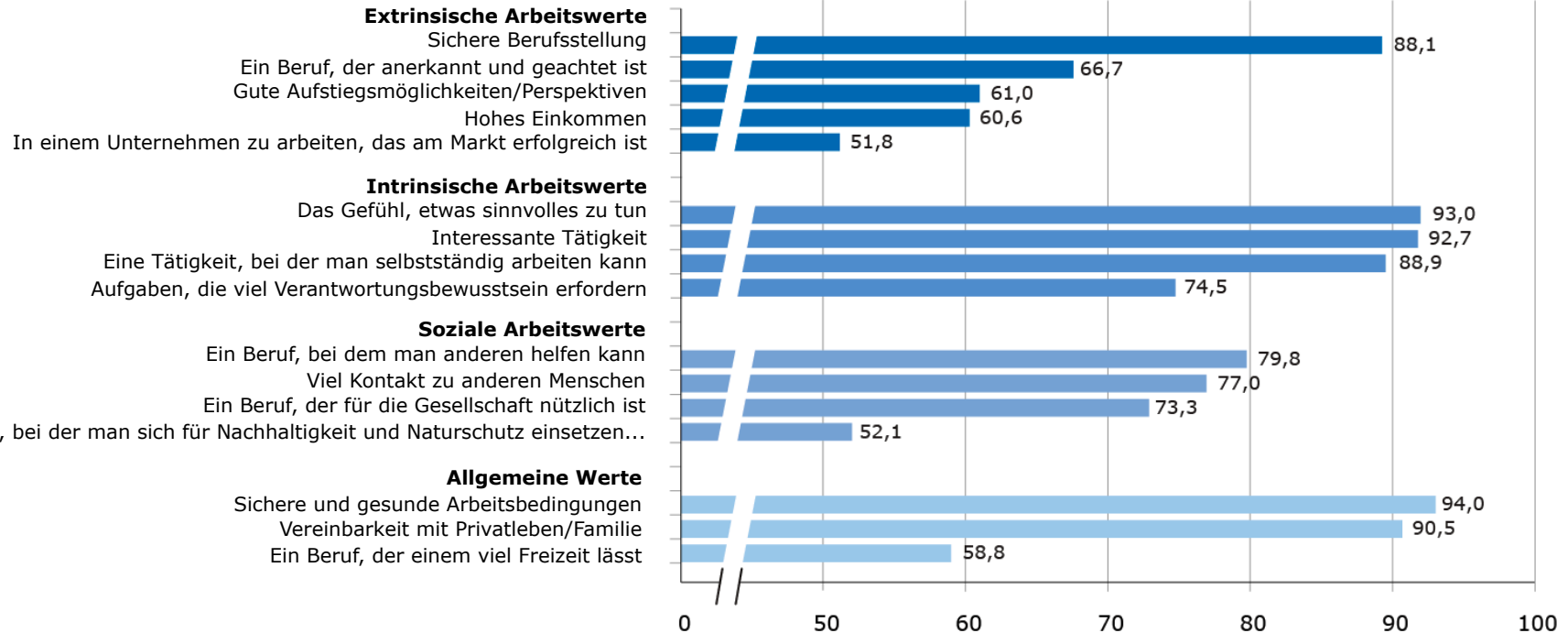
Machen wir ein Gedankenspiel. Stellen Sie sich vor, Sie kämen plötzlich an sehr viel Geld, zum Beispiel durch ein Erbe, eine Schenkung oder auch ein Gewinnspiel.



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit

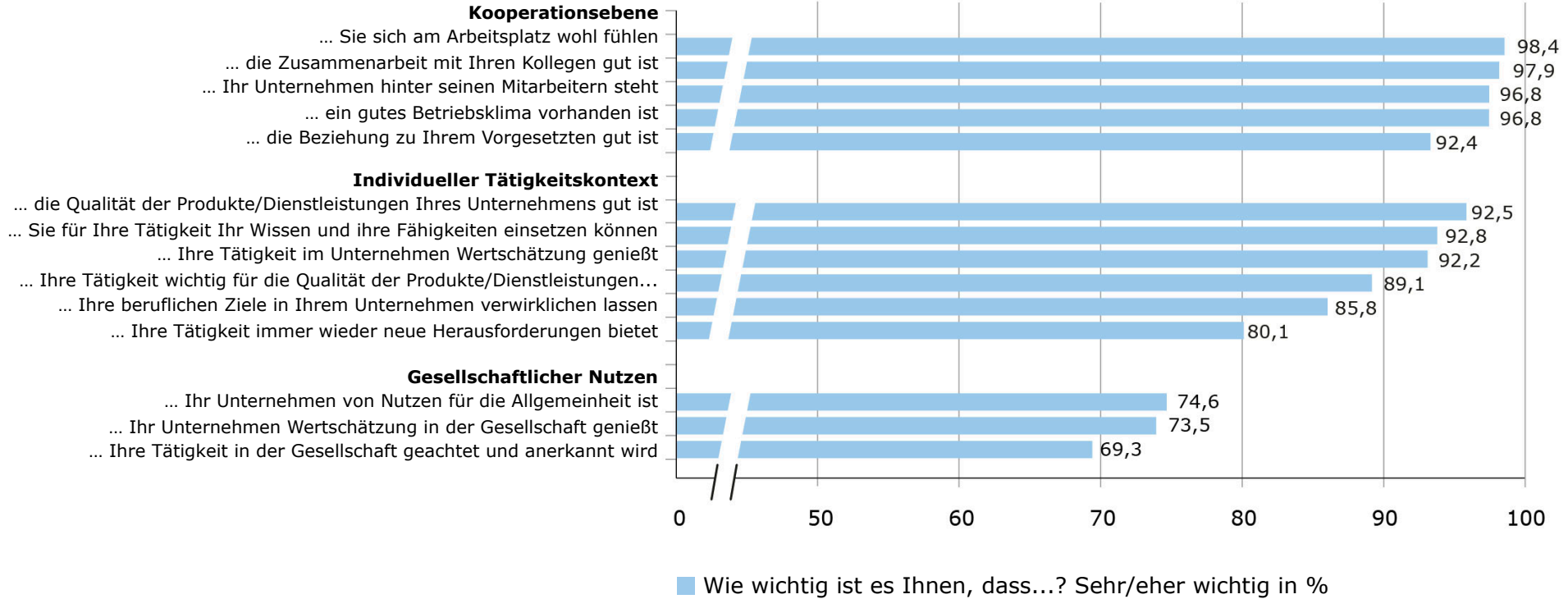
# Arbeitswerte – Anteil von sehr/eher wichtig in %

Ratingskala von 1 (überhaupt nicht wichtig) bis 5 (sehr wichtig)



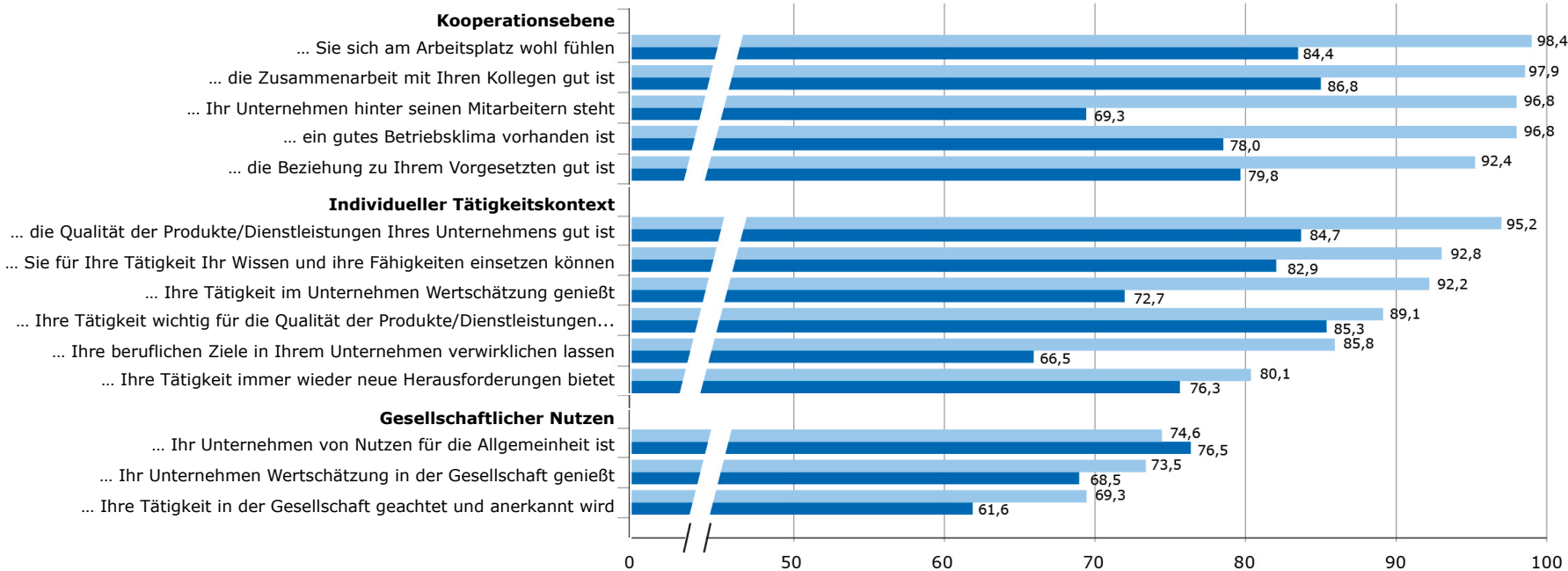
Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klöse, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit

# Was wünschen sich die Beschäftigten?



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit

# Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit

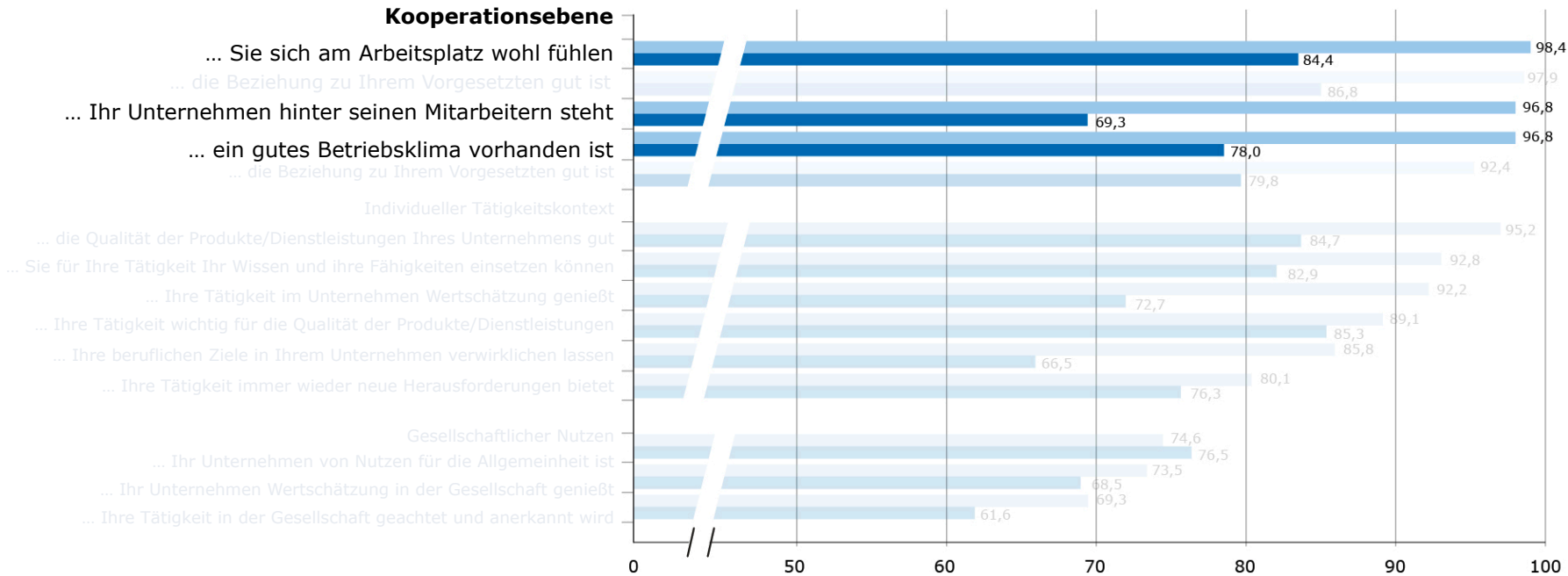


■ Wie wichtig ist es Ihnen, dass...? Sehr/eher wichtig in %

■ Trifft es zu, dass...? Trifft eher/vollständig zu in %

Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit

# Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit

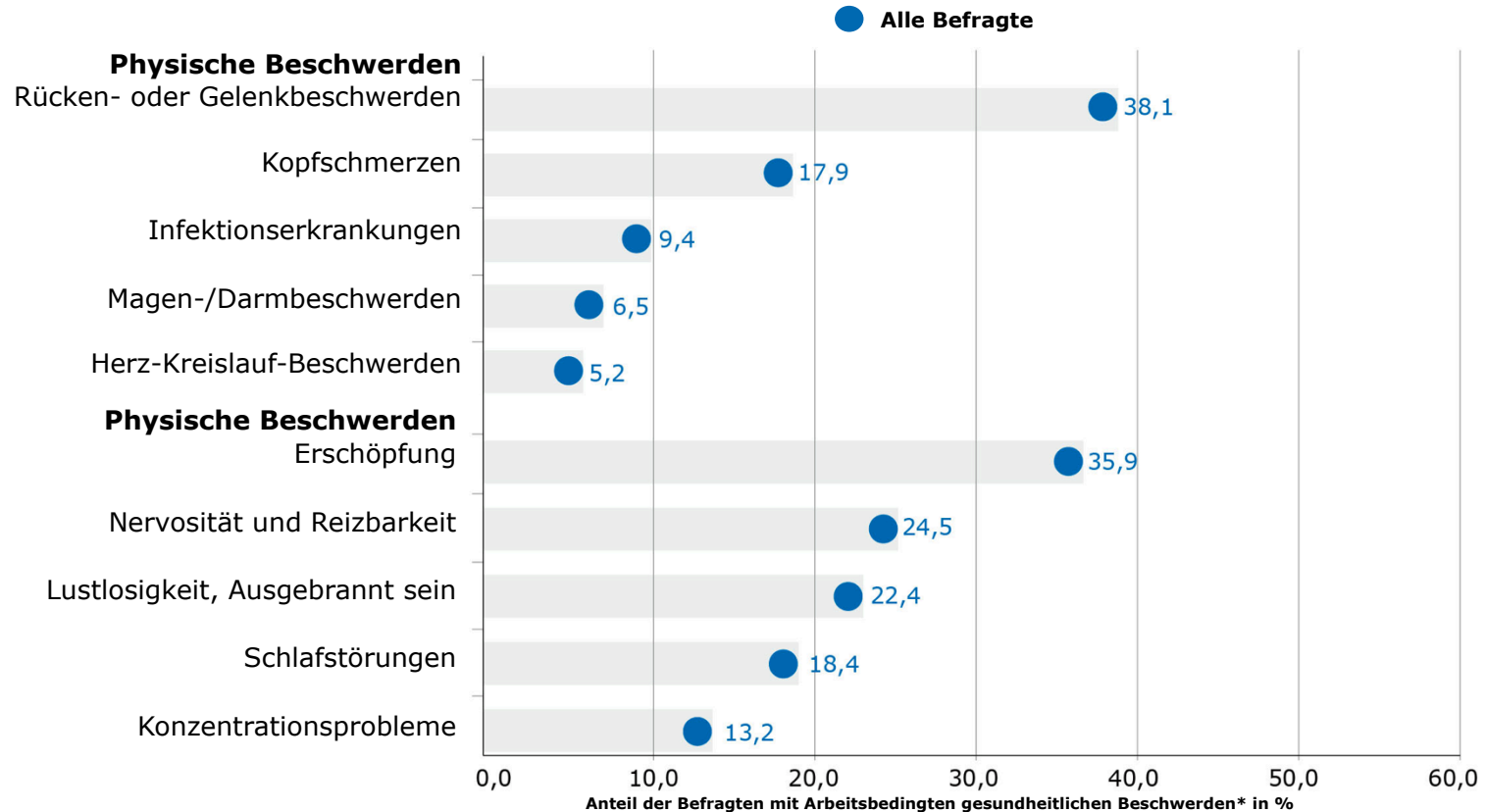


■ Wie wichtig ist es Ihnen, dass...? Sehr/eher wichtig in %

■ Trifft es zu, dass...? Trifft eher/vollständig zu in %

Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit

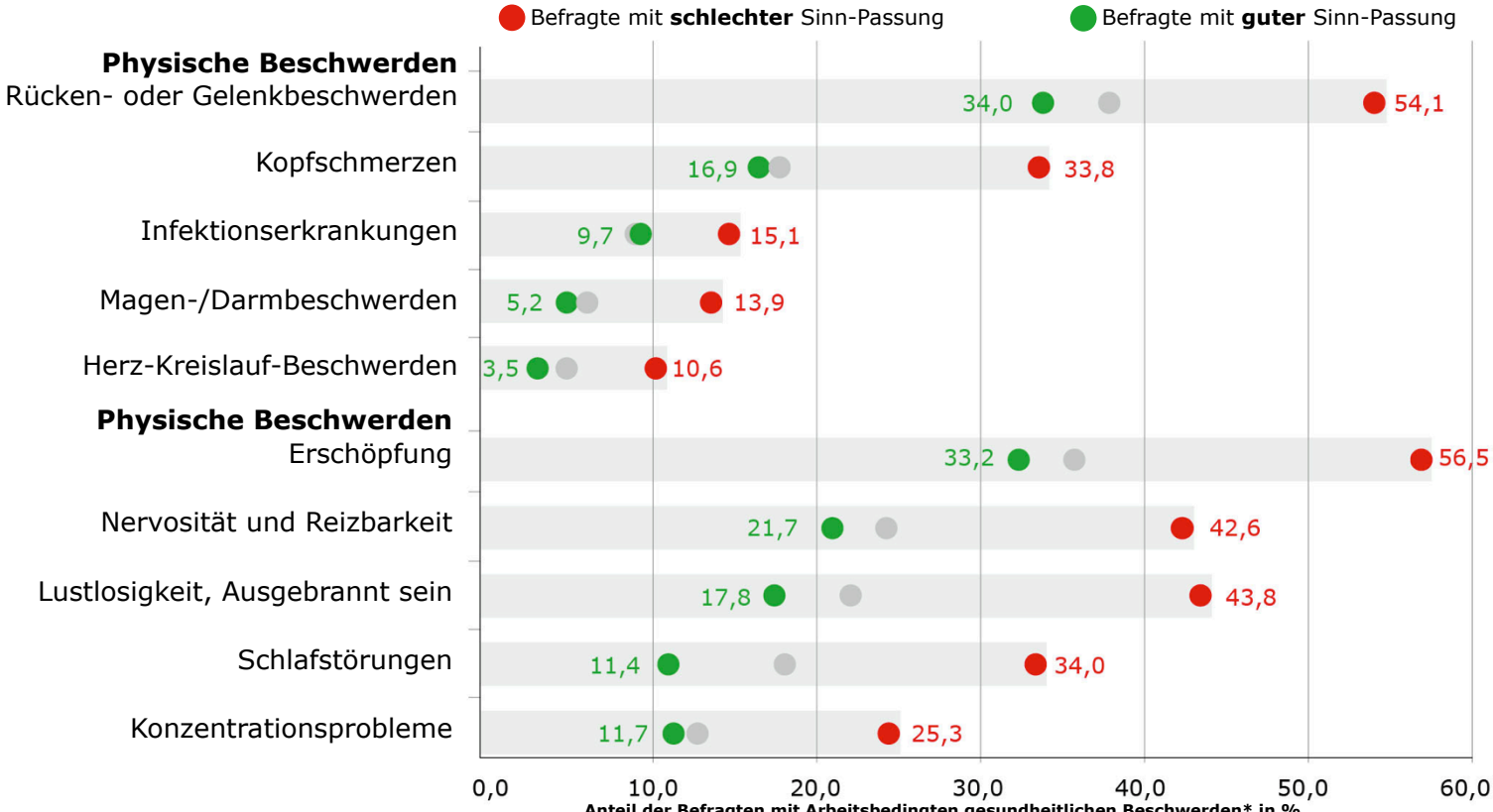
# Arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit

\* Angaben „ab und zu“, „häufig“ und „sehr häufig“:

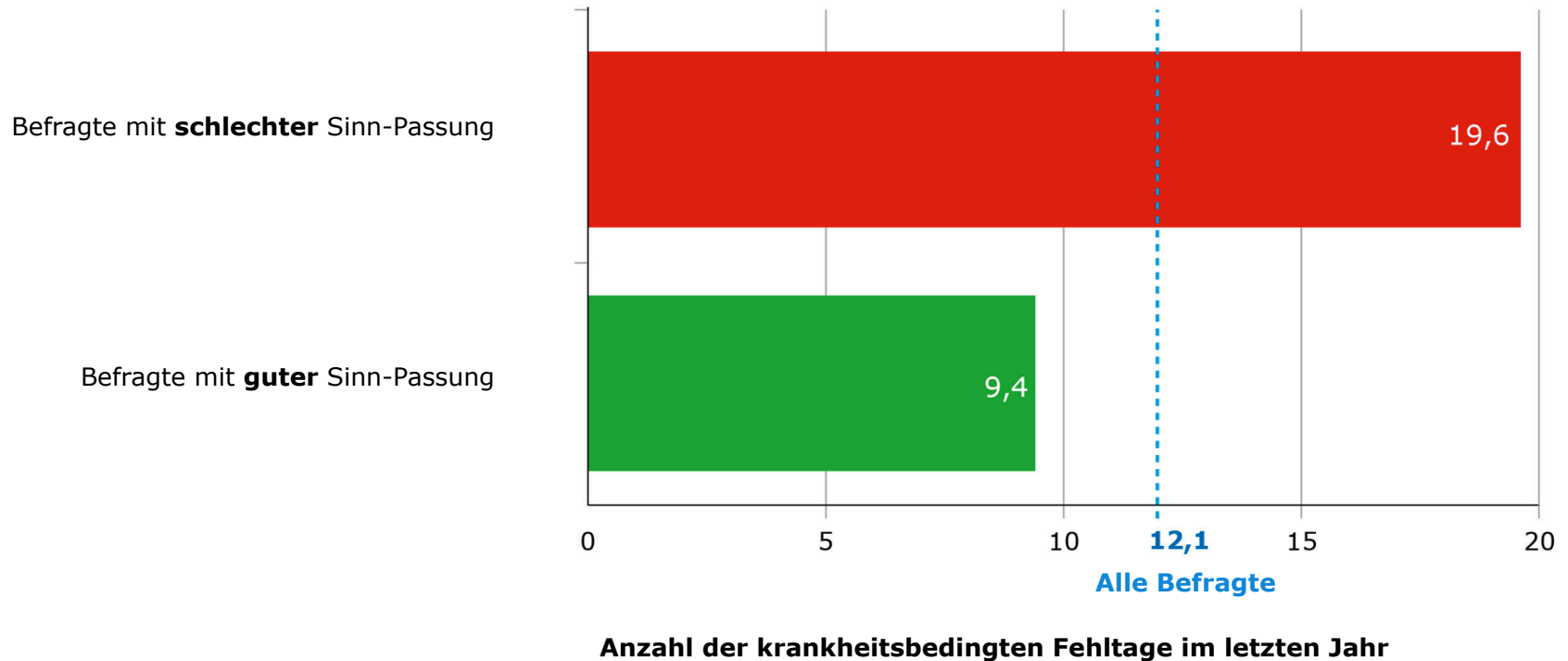
# Arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit

\* Angaben „ab und zu“, „häufig“ und „sehr häufig“:

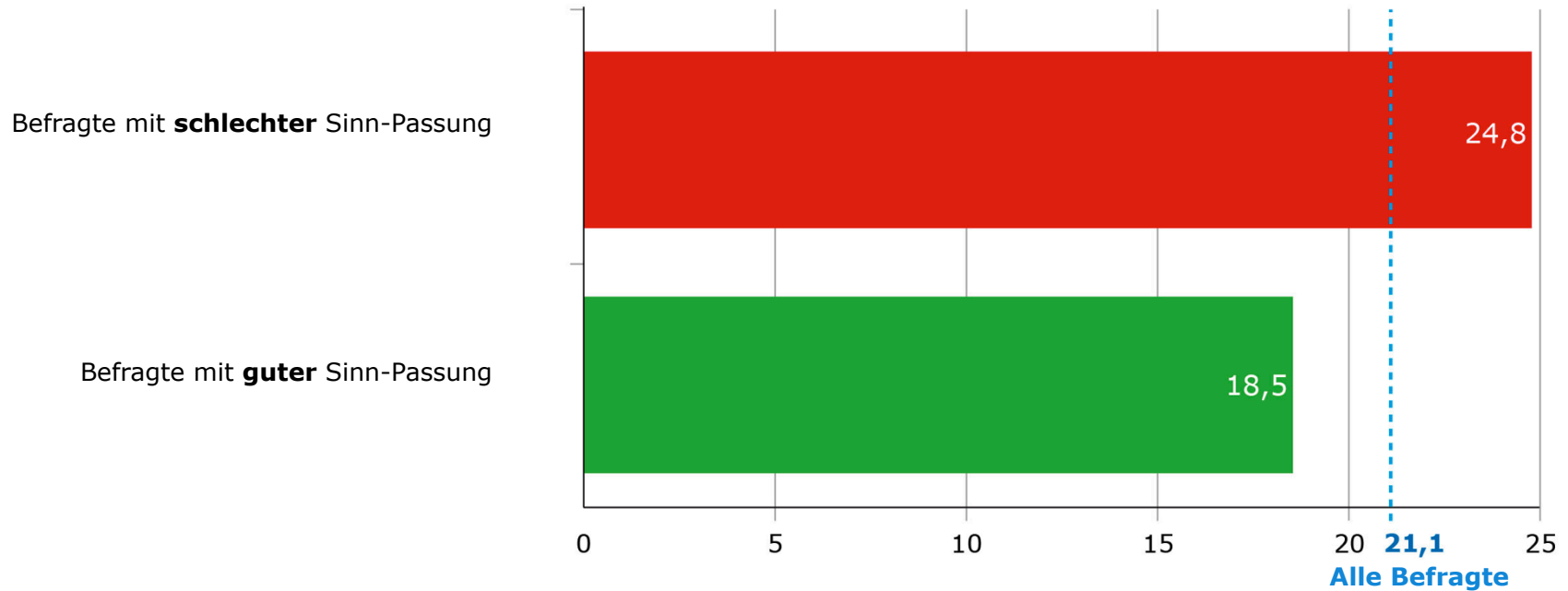
# Krankheitsbedingte Fehlzeiten



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit

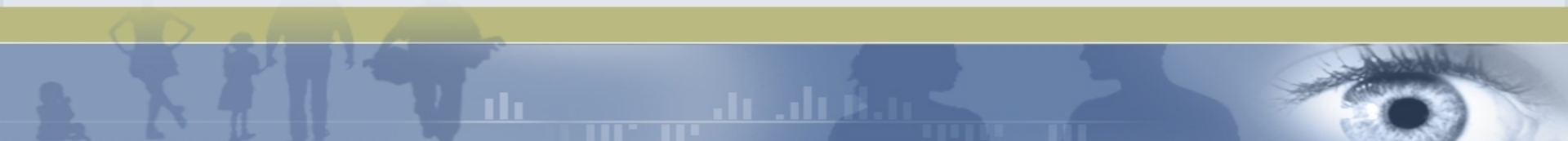


# Entgegen ärztlichem Rat krank zur Arbeit gegangen



**Anteil der Befragten in %, die im letzten Jahr entgegen dem ärztlichen Rat zur Arbeit gegangen sind**

Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klöse, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit



Wähle einen Beruf, den du liebst, und du brauchst keinen Tag in  
deinem Leben mehr zu arbeiten.

Konfuzius

**Vielen Dank für Ihr Interesse.**

**Helmut Schröder**

030/34646-2393

helmut.schroeder@wido.bv.aok.de

Besuchen Sie uns im Internet

**[www.wido.de](http://www.wido.de)**



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

## **Statement von Anke Brinkmann**

**Leiterin des Gesundheitsmanagements der Berliner Stadtreinigung/Prokuristin**

Es gilt das gesprochene Wort!

# **Gesundheitsmanagement in der BSR – ein ganzheitlicher Ansatz, um den demografischen Wandel aktiv zu steuern**

Die BSR, das größte kommunale Stadtreinigungsunternehmen Deutschlands, hat sich schon lange auf den demografischen Wandel eingestellt und geht dabei auch auf Bedürfnisse ihrer Beschäftigten ein. Zum Beispiel wurde 2016 ein Team „Gesundheitsmanagement Integration“ gegründet, welches sich darum kümmert, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre schweren körperlichen Leistungen aufgrund von Krankheit oder Alter nicht mehr erfüllen können, weiterzuentwickeln und mit den Vermittlern gemeinsam neue Einsatzmöglichkeiten zu suchen. Ein Müllwerker, der 30 Jahre im Unternehmen die Tonnen gezogen hat, wird nun weiterentwickelt zum Qualitätsprüfer/Begeher für Ladestellen. Eine Reinigerin hat eine Umschulung zur Sachbearbeiterin gemacht und ist nun in der Kommunikation als Botschafterin der BSR in Kitas und Schulen unterwegs und lehrt Kinder, wie Mülltrennung funktioniert. Ich bin stolz in einem Unternehmen zu arbeiten, das zu den beliebtesten Arbeitgebern in der Region zählt und für das soziale Verantwortung ein strategisches Thema ist. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist seit 2017 eine eigenständige Geschäftseinheit mit einem ganzheitlichen Ansatz. Dabei geht es neben den „klassischen“ Bereichen, ergebend aus den gesetzlichen Regelungen, wie der Arbeitsmedizin, der Arbeitssicherheit und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement auch um Themen wie Arbeitsorganisation, Auswirkungen der Digitalisierung von Prozessen bis hin zu Themen wie Beruf und Familie oder der gastronomischen Versorgung.

## Warum ist das so?

Die BSR ist im Auftrag des Landes Garantin für Stadtsauberkeit sowie nachhaltige Entsorgung und Verwertung. Das ist eine sinnstiftende Aufgabe – denn so ist Berlin für die Einwohner ein lebenswerter Ort an dem Wohnen, Arbeiten und Erholung in Balance stehen und für die Gäste der Stadt ein attraktives Reiseziel. Das setzt die BSR bei ihrer Arbeit in allen Teilen des Unternehmens um, leistet zum Beispiel ihren Beitrag zur Ressourcenschonung und Energieerzeugung, wahrt den Blick für die Kunden und nimmt gleichzeitig soziale Verantwortung wahr, und zwar sowohl für die eigenen Beschäftigten als auch in der Stadt.

Im Gesundheitsmanagement arbeite ich mit meinem Team kontinuierlich daran, bedarfsorientierte Maßnahmen mit den verschiedenen Bereichen der BSR zu entwickeln und umzusetzen. Ziel ist es hierbei, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Start im Unternehmen bis zum Ausscheiden zu unterstützen und gleichzeitig deren Eigenverantwortung zu stärken.

Die Maßnahmen können kleinere sein, zum Beispiel die aktive Mittagspause, in der ein Trainer für 30 Minuten ein Team anleitet mit Rückenübungen am Arbeitsplatz oder in Atemtechniken zur Entspannung. Größere Maßnahmen sind zum Beispiel die Reorganisation von Arbeitsabläufen oder das Beschaffen neuer Arbeitsmittel. Fast alle Bedarfe werden in interdisziplinären Teams von Nutzern, Führungskräften, dem Team Gesundheitsmanagement und den Gremien besprochen und umgesetzt.

Den demografischen Wandel unterstützen wir zusätzlich mit speziellen Angeboten, zum Beispiel den Einsatz leistungsgeminderter Mitarbeiter in Arbeitsbereichen, für die laut Gutachten mögliche Aufgaben zugeschnitten wurden. Innerhalb der BSR gibt es zirka 300 Stellen, bei denen die Mitarbeiter wertschöpfend – und damit auch wertschätzend – in Arbeitsprozessen eingesetzt werden können. Das Team „Gesundheitsmanagement Integration“ unterstützt leistungsgeminderte Beschäftigte dabei, solche Arbeitsplätze zu finden. Zusätzlich wurde mit den Mitarbeitern ein Workshop mit dem Vermittlungsteam durchgeführt, aus dem Projekte entstanden sind, in denen sie eingesetzt werden können. Ein Beispiel ist das Liegenschaftsprojekt, in dem zehn Beschäftigte eigenständig die Liegenschaften der BSR in Berlin pflegen. Hierfür wurden sie eigens geschult und ausgebildet. Ergebnis der ersten Monate sind motivierte, zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die krankheitsbedingten Abwesenheiten sind um fünf Prozent gesunken und die Nachbarn und gleichzeitig auch Kunden der BSR sind dankbar für die gut gepflegten Flächen. Einer der Hauptgründe ist, dass die Mitarbeiter ihre jetzige Tätigkeit als sinnstiftend erleben und dafür gern die Verantwortung übernehmen. Da in den nächsten zehn Jahren die Anzahl der leistungsgeminderten Mitarbeiter um zirka zehn Prozent pro Jahr ansteigen wird, wenn wir heute keine besseren Rahmenbedingungen schaffen, wie Änderungen bezüglich schwerer Ladestellen in Kellerzugängen oder Beschränkungen in den Gewichten pro Tonne, ist es ein wesentliches Ziel im Team „Gesundheitsmanagement“ weiterhin sinnvolle und wirksame Maßnahmen zu finden, die den Prognosen entgegenwirken.

Im Rahmen der Prävention werden Programme angeboten wie der „Boxenstopp“ oder die jährlich stattfindende Roadshow. In beiden Programmen werden Inhalte von Ergonomie bis zur Kommuni-

kation und Konfliktbewältigung trainiert. Und in beiden Programmen steht neben dem teamübergreifenden der generationsübergreifende Austausch im Fokus. Eine sinnvolle Sache, da die älteren Kollegen ihre Erfahrung und die jüngeren neues Wissen einbringen können. Nebenbei führt das zu einer höheren Akzeptanz bei der Umsetzung. Verbesserungsvorschläge werden diskutiert und die Umsetzung abgestimmt. Die Jüngeren wollen einen Beitrag für die Gesellschaft leisten und setzen sich nachhaltige Ziele, die so auf Belastbarkeit und Umsetzbarkeit geprüft werden können. Die Beschäftigten der BSR arbeiten an diesen Neuerungen mit Stolz und tragen sie gern nach außen.

## KONTAKT UND INFORMATION

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



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

## **Statement von Martin Litsch** Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes

Es gilt das gesprochene Wort!

# **Ein Job mit hohem Sinnerleben: Betriebliche Gesundheitsförderung für die Pflege**

92 Prozent der Beschäftigten ist es wichtig, ein gutes Verhältnis zu ihrem Vorgesetzten zu haben. Ebenso vielen Menschen ist es wichtig, dass ihre Tätigkeit in ihrem Unternehmen wertgeschätzt wird. Diese Daten stammen aus der heute vorgestellten Repräsentativbefragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO), die im Fehlzeiten-Report 2018 beschrieben wird. Ich habe diese Daten ausgewählt, weil sie beide sehr eng mit der Arbeit von Führungskräften verbunden sind. Führungskräfte haben im Unternehmen einen wichtigen Einfluss auf das Betriebsklima, das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit auch auf die Fehlzeiten im Unternehmen. Beschäftigte, die ihre Führungskraft positiv beurteilen, fühlen sich am Arbeitsplatz wohler und bewerten die Zusammenarbeit mit den Kollegen besser. Dabei sollen Führungskräfte nicht nur ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren und fördern, sondern selbst fachlich bestens qualifiziert sein und natürlich gesund. Diese Anforderungen an die Mitarbeiter und sich selbst zu meistern, ist keine Selbstverständlichkeit.

Deshalb hat die AOK ganz neu ein Onlineprogramm speziell für Führungskräfte entwickelt. Es soll sie selbst gesund halten und ihnen gleichzeitig die richtigen Instrumente an die Hand geben, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu fördern. Passenderweise heißt es „Gesund führen“. Da das Programm jederzeit und überall eigenständig genutzt werden kann, wird es auch flexiblen Arbeitsbedingungen wie einer veränderten zeitlichen und räumlichen Mobilität gerecht. Vor allem die Digitalisierung treibt

die Flexibilisierung voran. Das zeigt beispielsweise eine Befragung der Initiative Arbeit und Gesundheit (iga) aus dem Jahr 2016, in der die AOK Kooperationspartner ist. Schon damals nutzten bereits zwei Drittel der befragten Unternehmen Web 2.0-Anwendungen, am häufigsten für die interne Kommunikation oder das Informationsmanagement.

Doch natürlich sind nicht alle Arbeitsplätze gleichermaßen von Digitalisierungsprozessen betroffen, manche werden bei aller digitalen Unterstützung immer den persönlichen und auch körperlichen Einsatz erfordern, so wie in der Pflege. Eine Branche, die für die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) der AOK besonders wichtig ist. In Einrichtungen des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens werden schon heute 77 Prozent aller BGF-Maßnahmen der Gesetzlichen Krankenversicherung in Kooperation mit einer AOK durchgeführt (AOK-Präventionsbericht, 2016).

Vor allem in Pflegeeinrichtungen geht es uns um gesamtheitliche Ansätze. Das heißt, wir nehmen sowohl die Gesundheit der Pflegenden als auch die Gesundheit der Bewohner in den Fokus. Das ist auch der Ansatz, den wir seit dem Sommer 2017 mit Unterstützung des Bundesgesundheitsministeriums mit dem Pilotprojekt QualiPEP verfolgen. QualiPEP steht für Qualitätsorientierte Prävention und Gesundheitsförderung in stationären Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Pflege. Konkret geht es darum, Qualitätskriterien für Angebote zu entwickeln, die Pflegekräfte und Pflegebedürftige gleichermaßen umfassen.

Auch das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz will die Betriebliche Gesundheitsförderung in Krankenhäusern und stationären Pflegeeinrichtungen fördern, und zwar mit rund 70 Millionen Euro jährlich. Das ist sehr sinnvoll, denn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Pflegeberufen sind überdurchschnittlich gesundheitlich belastet. Das bestätigen unter anderem die Arbeitsunfähigkeitsdaten der AOK. So lag der Krankenstand\* 2017 in dieser Berufsgruppe bei 6,8 Prozent, der Bundesdurchschnitt nur bei 5,3 Prozent. Im Fehlzeiten-Report 2018 gibt es dazu noch vertiefende branchen- und berufsspezifische Analysen.

Dabei ist es mit Blick auf den Fachkräftemangel in der Pflegebranche besonders wichtig, dass Pflegekräfte gesund bleiben und ihren Beruf lange ausüben können. Das liegt einerseits im Interesse unserer Gesellschaft, aber es ist auch im Interesse der Beschäftigten selbst. Immerhin teilen 91 Prozent von ihnen die Einstellung, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Dieser Wert stammt aus einer bundesweiten Repräsentativbefragung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) von Pflegekräften, die in wenigen Tagen veröffentlicht wird. Im Kontrast dazu jedoch stehen die Eindrücke aus dem Arbeitsalltag, die geprägt sind von Zeitdruck, geringer Bezahlung, Überlastung und nicht verlässlichen Arbeitszeiten. Der hohe gesellschaftliche Status spiegelt sich im alltäglichen Erleben also viel zu oft nicht wider. Wie wir heute zeigen konnten, hat auch das Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten.

\*Krankenstand: Anteil der im Auswertungszeitraum angefallenen Arbeitsunfähigkeitstage im Kalenderjahr

Das müssen wir gemeinsam ändern. Neben verlässlichen Arbeitsbedingungen, der Bezahlung und anderen Faktoren kann Betriebliche Gesundheitsförderung natürlich nur ein Baustein sein, um die Gesundheit von Pflegekräften zu unterstützen. Neben einer höheren gesellschaftlichen Wertschätzung muss diese auch innerhalb der Unternehmen selbst gestärkt werden. Die Gesundheit der Mitarbeiter, ihr Engagement und Verbleib im Beruf hat neben technischen Unterstützungsmöglichkeiten viel mit Unternehmenskultur und Strukturen zu tun. Nur gemeinsam mit einer großen Bereitschaft der Unternehmen und auch der Länder zu Investitionen in ihr Personal bzw. die Krankenhausstrukturen kann es gelingen, bessere Arbeitsbedingungen zu gestalten.

## KONTAKT UND INFORMATION

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





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

## Fotoauswahl zur Berichterstattung

Druckfähige jpg-Dateien zum kostenlosen Download im  
AOK-Bilderservice unter:

[www.aok-bv.de](http://www.aok-bv.de) > [Presse](#) > [AOK-Bilderservice](#) > [Prävention/Vorsorge](#)  
> [Behandlung](#)





1. Aufl. 2018, XVI, 608 S. 127 Abb., 250 Tab.

### Gedrucktes Buch

ISBN 978-3-662-57387-7

Softcover

[1] 54,99 € (D) | 56,53 € (A) |

CHF 56,50

### eBook

ISBN 978-3-662-57388-4

Erhältlich bei Ihrer Bibliothek oder  
[springer.com/shop](http://springer.com/shop)

B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, M. Meyer (Hrsg.)

# Fehlzeiten-Report 2018

Sinn erleben - Arbeit und Gesundheit

Reihe: Fehlzeiten-Report

- **Topaktuelle, differenzierte Daten**
- **Fakten und Lösungsansätze für Verantwortliche**
- **Jährlich mit neuem Schwerpunktthema**

Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft

Der Fehlzeiten-Report, der jährlich als Buch erscheint, informiert umfassend über die Struktur und Entwicklung des Krankenstandes der Beschäftigten in der deutschen Wirtschaft und beleuchtet dabei detailliert einzelne Branchen. Der vorliegende Fehlzeiten-Report vertieft das Thema „Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit“ aus gesellschaftlicher, betrieblicher und individueller Perspektive. Welche Rolle das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) für die Förderung des Sinnerlebens spielen kann, erörtern 28 Fachbeiträge u. a. mit folgenden Fragen:

- Welchen Zusammenhang gibt es zwischen dem Erleben von sinnhafter Erwerbsarbeit und der Gesundheit der Beschäftigten?
- Wie erleben Beschäftigte den „Sinn ihrer Arbeit“ und wie können Unternehmen ihre Mitarbeiter unterstützen, ihre Arbeit als sinnerfüllte Tätigkeiten zu erleben?
- Wie können Führungskräfte und das Unternehmensklima das Sinnerleben positiv beeinflussen?
- Welche Konzepte und Angebote gibt es im Rahmen des BGM, um zur Prävention von Sinnkrisen beizutragen?

Darüber hinaus ist der Report durch umfassende Daten und Analysen ein wertvoller Ratgeber für alle, die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen tragen.

### Aus dem Inhalt

- Aktuelle Statistiken zum Krankenstand der Arbeitnehmer in allen Branchen
- Die wichtigsten für Arbeitsunfähigkeit verantwortlichen Krankheitsarten
- Anzahl und Ausmaß der Arbeitsunfälle, Langzeitarbeitsunfähigkeiten oder Inanspruchnahme von Kinderpflegekrankengeld
- Vergleichende Analysen nach Bundesländern, Betriebsgrößen und Berufsgruppen
- Anschauliche Darstellung der Daten durch zahlreiche Abbildungen und Tabellen

### Die Herausgeber

Der Fehlzeiten-Report wird vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) in Kooperation mit der Universität Bielefeld und der Beuth Hochschule für Technik Berlin herausgegeben.

Erhältlich bei Ihrem Buchhändler oder – Springer Nature Customer Service Center GmbH, Haberstrasse 7, 69126 Heidelberg, Germany / Call: + 49 (0) 6221-345-4301 / Fax: +49 (0)6221-345-4229 / Email: [customerservice@springer.com](mailto:customerservice@springer.com) / Web: [springer.com](http://springer.com)

[1] € (D) sind gebundene Ladenpreise in Deutschland und enthalten 7% MwSt; € (A) sind gebundene Ladenpreise in Österreich und enthalten 10% MwSt. CHF und die mit [2] gekennzeichneten Preise für elektronische Produkte sind unverbindliche Preisempfehlungen und enthalten die landesübliche MwSt. Programm- und Preisänderungen (auch bei Irrtümern) vorbehalten. Es gelten unsere Allgemeinen Liefer- und Zahlungsbedingungen. Springer-Verlag GmbH, Handelsregistersitz: Berlin-Charlottenburg, HR B 91022. Geschäftsführung: Haank, Mos, Hendriks

