

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2023“ des AOK-Bundesverbandes und  
des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)  
Mittwoch, 18. Oktober 2023, Berlin

## Inhalt der Pressemappe

- **Ihre Gesprächspartner**
- **Pressemitteilung des AOK-Bundesverbandes und  
des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)**
- **Statement von Dr. Johanna Baumgardt**  
Forschungsbereichsleiterin Betriebliche Gesundheitsförderung im WIdO  
und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports 2023
- **Folien zum Statement von Dr. Johanna Baumgardt**
- **Statement von Prof. em. Bernhard Badura**  
Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld, Mitherausgeber  
des Fehlzeiten-Reports 2023
- **Statement von Jens Martin Hoyer**  
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes

Kontakt und Information

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

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2023“ des AOK-Bundesverbandes und  
des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)  
Mittwoch, 18. Oktober 2023, Berlin

## Ihre Gesprächspartner



**Dr. Johanna Baumgardt**

Forschungsbereichsleiterin Betriebliche Gesundheitsförderung  
im Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO)  
und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports 2023



**Prof. em. Bernhard Badura**

Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld,  
Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2023



**Jens Martin Hoyer**

Stellvertretender Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes

Pressemitteilung des AOK-Bundesverbandes und  
des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)

# Fehlzeiten-Report: Anhaltend hohe arbeitsbezogene Beschwerden und stetig steigende Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen

## Befragung zeigt: Betriebe, die als zukunftsfähig bewertet werden, haben gesündere Beschäftigte

Berlin, 18. Oktober 2023

**Auf anhaltend hohe arbeitsbezogene Beschwerden der Beschäftigten und stetig steigende Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen hat das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) anlässlich des Erscheinens des Fehlzeiten-Reports 2023 hingewiesen. Der Report beleuchtet die Auswirkungen der aktuellen Krisen auf Unternehmen und die Gesundheit der Beschäftigten. Er zeigt unter anderem, dass Betriebe und Organisationen, die von ihren Mitarbeitenden als zukunftsfähig eingeschätzt werden, im Schnitt weniger berufliche Fehlzeiten und gesündere Beschäftigte haben.**

Eine repräsentative Befragung des WIdO für den Fehlzeiten-Report 2023 zeigt hohe psychische arbeitsbezogene Beschwerden unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Am häufigsten wurden dabei Erschöpfung, Wut und Verärgerung sowie Lustlosigkeit genannt. Ein Vergleich mit Befragungsdaten aus den Jahren 2020 bis 2022 zeigt, dass alle selbst berichteten arbeitsbezogenen Beschwerden seit Ausbruch der Covid-19-Pandemie zugenommen haben. Gegenüber den Jahren 2021 und 2022, der „Hochphase der Pandemie“, sind die Werte im Jahr 2023 zwar leicht gesunken, liegen jedoch immer noch über dem Niveau der ersten Messung vor Beginn der Covid-

19-Pandemie.

### **Fehltage wegen psychischer Erkrankungen seit 2012 um 48 Prozent gestiegen**

Eine aktuelle Auswertung für den Fehlzeiten-Report zeigt zudem, dass die beruflichen Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen von 2012 bis 2022 um 48 Prozent zugenommen haben, während bei allen anderen Erkrankungsgruppen ein Anstieg von 35 Prozent zu verzeichnen war. Von diesen 35 Prozent war der größte Teil auf die pandemiebedingten Höchststände der Atemwegserkrankungen im Jahr 2022 zurückzuführen. „Im Vergleich zu anderen Krankheiten gehen psychische Erkrankungen häufig mit besonders langen Fehlzeiten einher“, erläutert Johanna Baumgardt, Forschungsbereichsleiterin für Betriebliche Gesundheitsförderung im WIdO und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports. „Während psychische Erkrankungen 2022 im Schnitt zu AU-Zeiten von 29,6 Tagen je Fall führten, waren es beispielsweise bei Atemwegserkrankungen nur 7,1 Tage pro Fall.“ Der Durchschnitt über alle Erkrankungsgruppen lag 2022 bei 11,3 Tagen je Fall. Von den Ausfallzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen waren im vergangenen Jahr vor allem Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen betroffen, bei denen 14 Prozent aller beruflichen Fehltage auf psychische Erkrankungen entfielen. An zweiter Stelle standen die Branchen „Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung“ und „Banken/Versicherungen“ mit jeweils 13 Prozent. Der bundesweite Durchschnitt über alle Berufsgruppen lag bei zehn Prozent.

### **Badura: Mentale Gesundheit der Beschäftigten stärken**

Die Covid-19-Pandemie habe eine „Zeitenwende“ in der Arbeitswelt bewirkt, die sich am deutlichsten in der nahezu flächendeckenden Einführung von Homeoffice und mobiler Arbeit auswirke, betont Prof. Bernhard Badura, Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports. „Unternehmen, Krankenkassen und Politik sollten sich mit der Frage auseinandersetzen, wie sie angesichts der neuen Rahmenbedingungen die mentale Gesundheit der Beschäftigten stärken können. Homeoffice und mobiles Arbeiten könnten positive Effekte wie mehr Flexibilität und Arbeitszufriedenheit haben, aber auch negative Auswirkungen wie eine Entgrenzung der Arbeit. „Nicht zu unterschätzen sind auch die soziale Isolation und die mögliche Distanzierung vom Unternehmen“, so Badura. Hier seien die Führungskräfte besonders gefordert, die mentale Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und mögliche Probleme frühzeitig zu erkennen. Traditionelle Rollenmuster seien unter den neuen Rahmenbedingungen nicht mehr zeitgemäß und sollten durch moderne Konzepte wie eine „bindungsorientierte Führung“ ersetzt werden.

### **Als zukunftsfähig eingeschätzte Unternehmen haben gesündere Beschäftigte**

Unter dem Titel „Zeitenwende – Arbeit gesund gestalten“ nimmt der Fehlzeiten-Report 2023 die Auswirkungen der jüngsten Krisen auf Unternehmen und Beschäftigte genauer unter die Lupe. In

einer repräsentativen Befragung im Februar 2023 gaben 47 Prozent der Beschäftigten an, in ihrem Betrieb oder ihrer Organisation eher starke bis sehr starke Veränderungen wahrzunehmen. Als hauptsächlicher Treiber für die Veränderungen wurde die Covid-19-Pandemie genannt, gefolgt von den technologischen Entwicklungen und den Möglichkeiten, die sie mit sich bringen. „Trotz der großen Veränderungen und Umbrüche, die wir aktuell nicht zuletzt infolge der jüngsten kriegerischen Konflikte erleben, sehen die Beschäftigten die Situation ihres eigenen Unternehmens und dessen Zukunftsfähigkeit durchaus positiv“, berichtet Johanna Baumgardt vom WIdO. So zeigten zwar 35 Prozent der Befragten ausgeprägte Zukunftsangst bezüglich der gesamtgesellschaftlichen Situation, aber nur acht Prozent hatten Zukunftsangst in Bezug auf ihren Arbeitgeber. Fast die Hälfte der Befragten (45 Prozent) bescheinigten ihrem Betrieb oder ihrer Organisation eine ausgeprägte Zukunftsfähigkeit. „Das ist ein sehr erfreuliches Ergebnis, denn wir haben auch festgestellt, dass es einen deutlichen Zusammenhang zwischen einer positiven Einschätzung der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und der Gesundheit seiner Beschäftigten gibt“, berichtet Baumgardt. So fehlten Beschäftigte, die die Zukunftsfähigkeit ihrer Organisation oder ihres Betriebes positiv bewerten, nach eigenen Angaben in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung im Schnitt 11,6 Tage erkrankungsbedingt an ihrem Arbeitsplatz. Bei den Beschäftigten, die die Zukunftsfähigkeit schlechter beurteilen, waren es dagegen durchschnittlich 16,2 Tage. „Beschäftigte, die ihren Arbeitgeber als weniger gut gewappnet für zukünftige Entwicklungen bewerten, berichten über mehr gesundheitliche Beschwerden, häufigere krankheitsbedingte Fehlzeiten und gehen häufiger krank zur Arbeit“, so Baumgardt.

#### **Hoyer: Betriebliche Gesundheitsförderung angesichts der großen Umbrüche noch wichtiger**

Die aktuellen Krisen stellten viele Arbeitgeber und Beschäftigte vor große Herausforderungen, betont Jens Martin Hoyer, stellvertretender Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes. Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die die AOK allen interessierten Unternehmen anbiete, seien angesichts der großen Umbrüche und Herausforderungen in der Arbeitswelt noch wichtiger geworden. „Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels muss die Gesundheit der Beschäftigten ein zentrales Anliegen jedes Unternehmens sein“, so Hoyer. Hier seien die Führungskräfte besonders gefragt. Die AOK unterstütze Betriebe und Organisationen daher mit Angeboten zur gesundheitsgerechten Führung, die sowohl als Online-Programme als auch in Workshops und Semi-naren vor Ort durchgeführt werden. Das neu entwickelte Online-Programm „Gesund im Homeoffice“ sollte Führungskräfte und Beschäftigte besonders für die Chancen und Risiken des mobilen Arbeitens sensibilisieren.

### **Historischer Höchststand bei Fehlzeiten im Zuge der Covid-19-Pandemie**

Laut Fehlzeiten-Report gab es im vergangenen Jahr einen historischen Höchststand bei den beruflichen Fehlzeiten: Während in den Jahren 2012 bis 2021 durchschnittlich 159,7 AU-Fälle je 100 erwerbstätige AOK-Mitglieder verzeichnet wurden, waren es im Jahr 2022 im Durchschnitt 216,6 AU-Fälle. Das ist ein Anstieg um mehr als 30 Prozent, der vor allem durch Atemwegserkrankungen verursacht worden ist. Sie schlugen 2022 mit 86,5 AU-Fällen je 100 Mitglieder zu Buche – im Jahr davor waren es 36,3 Fälle. Somit hat sich die Zahl mehr als verdoppelt.

Von durchschnittlich 5,4 Prozent in den Jahren 2020 und 2021 stieg die AU-Quote im Jahr 2022 auf 6,7 Prozent. In der ersten Jahreshälfte 2023 gab es ähnlich hohe Werte, die ab April allerdings wieder sanken. „Wie sich die Fehlzeiten im weiteren Jahresverlauf vor dem Hintergrund zunehmender Covid-19-Infektionen und der üblichen, saisonal-bedingten Hochphase von Atemwegserkrankungen entwickeln, bleibt abzuwarten“, erklärt Johanna Baumgardt vom WIdO.

### **Fehlzeiten-Report mit 32 Beiträgen zum Thema „Zeitenwende – Arbeit gesund gestalten“**

Der Fehlzeiten-Report wird seit 1998 jährlich vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld und der Berliner Hochschule für Technik herausgegeben. In diesem Jahr beinhaltet er 32 Beiträge von insgesamt 70 Expertinnen und Experten, die wissenschaftliche Erkenntnisse und Perspektiven aus verschiedenen Fachdisziplinen zum Zusammenhang von Zeitenwende, Arbeit und Gesundheit erörtern.

### **Weitere Informationen zum Fehlzeiten-Report 2023:**

<https://www.wido.de/publikationen-produkte/buchreihen/fehlzeiten-report/>



Kontakt und Information

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

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2023“ des AOK-Bundesverbandes und  
des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)  
Mittwoch, 18. Oktober 2023, Berlin

## Statement von Dr. Johanna Baumgardt

Forschungsbereichsleiterin Betriebliche Gesundheitsförderung des Wissenschaftlichen  
Instituts der AOK (WIdO) und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports 2023

# Zukunftsfähige Unternehmen haben gesündere Mitarbeitende

Es gilt das gesprochene Wort.

Unternehmen und die dort tätigen Beschäftigten sind aktuell mehr denn je mit ökologischen, politischen, sozialen und ökonomischen Veränderungen konfrontiert. In diesem Zusammenhang wird häufig der Begriff „Zeitenwende“ genutzt, den Bundeskanzler Olaf Scholz in seiner Bundestagsrede kurz nach Beginn des Angriffs Russlands auf die Ukraine am 27. Februar 2022 gebraucht hat. Er ist danach so häufig zitiert und diskutiert worden, dass die Gesellschaft für deutsche Sprache ihn zum „Wort des Jahres 2022“ gekürt hat. Er wird gegenwärtig nicht nur im Kontext des Ukraine-Krieges und beispielsweise der damit verbundenen Energiekrise verwendet, sondern auch im Zusammenhang mit den Herausforderungen durch den Klimawandel oder die Covid-19-Pandemie, die in den letzten drei Jahren zu grundlegenden Einschnitten im gesellschaftlichen Leben geführt hat. Vor diesem Hintergrund stellten sich mit Blick auf die Arbeitswelt unterschiedliche Fragen: Sind die gesamtgesellschaftlichen Veränderungen auch im Arbeitsalltag wahrnehmbar? Und inwiefern beeinflussen sie die Gesundheit von Beschäftigten? Wie können Beschäftigte und Organisationen die „Zeitenwende“ konstruktiv gestalten? Diesen und weiteren Fragen widmet sich der Fehlzeiten-Report 2023 unter dem Titel „Zeitenwende – Arbeit gesund gestalten“.

Der Fehlzeiten-Report wird seit 1998 jährlich vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld und der Berliner Hochschule für Technik herausgegeben. In diesem Jahr beinhaltet er 32 Beiträge von insgesamt 70 Expertinnen und Experten, die wissenschaftlichen Erkenntnisse und Perspektiven aus verschiedenen Fachdisziplinen zum Zusammenhang von Zeitenwende, Arbeit und Gesundheit erörtern.

### **Berufliche Fehlzeiten im Verlauf der Covid-19-Pandemie**

Ich möchte mit einem Rückblick auf den Verlauf der Covid-19-Pandemie beginnen, die im vergangenen Jahr zu einem Höchststand der beruflichen Fehlzeiten geführt hat: Von durchschnittlich 5,4 Prozent in 2020 und 2021 sind sie im Jahr 2022 auf 6,7 Prozent im angestiegen (**Folie 3**). In der 1. Jahreshälfte 2023 gab es ähnlich hohe Werte, die seit April wieder sanken. Wie sich die Fehlzeiten im weiteren Jahresverlauf vor dem Hintergrund zunehmender Covid-19-Infektionen und der üblichen, saisonal-bedingten Hochphase von Atemwegserkrankungen entwickelt, bleibt abzuwarten.

Nicht nur mit Blick auf die Covid-19-Pandemie sind die beruflichen Fehlzeiten im vergangenen Jahr als hoch zu bewerten. Auch im Vergleich zu den zurückliegenden zehn Jahren haben sie im Jahr 2022 einen historischen Höchststand erreicht: Während zwischen 2012 bis 2021 nur geringe Schwankungen und durchschnittlich 159,7 AU-Fälle je 100 Mitglieder verzeichnet wurden, waren es im Jahr 2022 durchschnittlich 216,6 – das ist ein Anstieg um mehr als 30 Prozent (**Folie 4**). Für diesen verhältnismäßig hohen Anstieg sind vor allem Atemwegserkrankungen verantwortlich, die 2022 mit 86,5 AU-Fällen je 100 Mitglieder zu Buche schlugen – das sind mehr als doppelt so viele wie der Wert vor zehn Jahren oder der Wert im Jahr 2021 (**Folie 5**).

### **Berufliche Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen stark gestiegen**

Eine andere Ursache für den beobachteten Höchststand ist die seit Jahren zunehmende Anzahl beruflicher Ausfallzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen. Sie haben vor allem wegen der verhältnismäßig langen Erkrankungsdauer eine besondere Bedeutung. So haben die AU-Tage aufgrund psychischer Erkrankungen seit 2012 um 48,4 Prozent zugenommen – bei allen übrigen Erkrankungsgruppen waren es nur 35,1 Prozent. Von diesen wiederum fällt der Großteil auf den Anstieg im Jahr 2022 und die zuvor beschriebenen Höchststände der Atemwegserkrankungen zurück.

Mit Blick auf die unterschiedlichen Berufsfelder zeigen unsere Daten, dass vor allem Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen von psychischen Erkrankungen betroffen sind (**Folie 8**). In dieser Branche entfallen 14 Prozent aller AU-Tage auf diesen Bereich. Nur geringfügig weniger betroffen waren Beschäftigte aus den Branchen „Erziehung und Unterricht, Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung“ sowie „Banken/Versicherungen“, denen jeweils 13 Prozent aller AU-Tage wegen psychischer Erkrankungen zuzuschreiben waren. Über alle Branchen hinweg waren es durchschnittlich zehn Prozent.



**Weiterhin große Herausforderungen bei arbeitsbezogenen gesundheitlichen Beschwerden**

Zunehmende psychische Belastungen unter Beschäftigten zeigen sich auch in den deutschlandweiten repräsentativen Befragungen des WIdO, die seit 2020 jedes Jahr zwischen Februar und März durchgeführt worden sind und somit eine Art „Pandemie-Monitoring“ erlauben. Die Beschäftigten wurden dafür gefragt, wie häufig sie bestimmte Beschwerden, die durch die Arbeit entstanden sind, erlebt haben. Die Antwortskala reichte von „0 = überhaupt nicht darunter gelitten bis „6 = ständig darunter gelitten“. Für unsere Auswertungen haben wir alle Personen zusammengefasst, die an solchen Beschwerden gelitten haben (Wert 0) – unabhängig von der Intensität (Werte 1 bis 6). Die Ergebnisse (**Folie 9**) zeigen zweierlei: Zum einen, dass fast alle Befragten von psychischen Beschwerden betroffen sind. Zum anderen ist sichtbar, dass diese Beschwerden im Vergleich zu der Befragung kurz vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie im Jahr 2020 durchweg angestiegen sind. Am häufigsten ausgeprägt waren zuletzt Erschöpfung (78 Prozent), Wut & Verärgerung (75 Prozent) und Lustlosigkeit (66 Prozent). Zwar ist die Betroffenheit aktuell bei fast allen Beschwerden etwas geringer als in den Jahren 2021 und 2022, aber nach wie vor höher als vor Beginn der Covid-19-Pandemie im Februar/März 2020.

**„Zeitenwende“ kommt auch bei Beschäftigten an**

Im Zusammenhang mit dem Anstieg psychischer Beschwerden gehen wir im neuen Fehlzeiten-Report unter der Überschrift „Zeitenwende“ der Frage nach, wie sich die aktuellen Krisen und gesellschaftlichen Umbrüche auf die Arbeitswelt auswirken: Wie blicken Beschäftigte in eine ungewisse Zukunft? Bestehen Ängste um die Zukunft des eigenen Arbeitgebers? Oder wird dieser als anpassungs- und zukunftsfähig eingeschätzt, so dass die Beschäftigten auch unvorhersehbaren Entwicklungen optimistisch entgegenblicken? Dies ist vor allem beachtenswert, da Studien gezeigt haben, dass sich organisationale Veränderungen nachteilig auf die Gesundheit von Beschäftigten auswirken können. Sie können beispielsweise das Risiko erhöhen, an Depressionen, Angststörungen oder Burnout zu erkranken und gehen mit höherem Zynismus, häufigerem Absentismus und einer stärkeren psychischen Beanspruchung einher. Aus Arbeitgeber-Sicht stellt sich von daher mehr denn je die Frage, was Organisationen tun können, die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten aufrecht zu erhalten und zu stärken.

**Wandel in Unternehmen deutlich spürbar, ab eher geringe Angst um Zukunft des eigenen Unternehmens**

Im Rahmen der repräsentativen Beschäftigtenbefragung 2023 gaben 47,2 Prozent der Befragten an, eher starke bis sehr starke Veränderungen in ihrer Organisation wahrzunehmen (**Folie 10**). Dies macht deutlich, dass die Zeitenwende bei den Beschäftigten „angekommen“ ist. Als hauptsächlicher „Treiber“ der Veränderungen wurde vor allem die hinter uns liegende Covid-19-Pandemie genannt; dicht gefolgt von technologischen Entwicklungen und den Möglichkeiten, die diese mit sich bringen.

Da sehr stark und dauerhaft ausgeprägte Ängste gesundheitsschädliche Auswirkungen auf das Individuum haben können, ist es wichtig, diese frühzeitig zu erkennen und ihnen etwas entgegenzusetzen. Vor diesem Hintergrund haben wir Beschäftigte nach ihrer Zukunftsangst in Bezug auf die Entwicklung der Gesellschaft und in Bezug auf die Entwicklungen in ihrer Organisation gefragt.

Um „Zukunftsangst“ erfrag- und abbildbar zu machen, haben wir die deutsche Fassung der validierten „Dark future scale“ genutzt und an unsere Fragestellungen adaptiert. Hohe Werte haben wir dabei als ausgeprägte Zukunftsangst definiert. Betrachtet man die Antworten pro Person über alle Fragen hinweg, zeigte sich, dass 35,1 Prozent der Beschäftigten ausgeprägte Zukunftsangst bezüglich der gesamtgesellschaftlichen Situation zeigen, aber dies mit Blick auf das eigene Unternehmen beziehungsweise die eigene Organisation nur auf circa acht Prozent aller Befragten zutrifft.

#### **Weniger gesundheitliche Beschwerden bei hoher Bewertung der organisationalen Zukunftsfähigkeit**

Darüber hinaus haben wir Beschäftigte gebeten, die Zukunftsfähigkeit ihres Unternehmens zu bewerten. Gefragt wurde dabei nach den Themenbereichen Kooperationsklima, Krisenmanagement, Kreativität und Verbesserungen sowie Entscheidungsprozesse und Mitbestimmung, da Forschungsergebnisse gezeigt haben, dass diese Aspekte besonders aussagekräftig für die Zukunftsfähigkeit von Organisationen sind (**Folie 11**). Vorgegeben wurden insgesamt 16 Aussagen wie beispielsweise „In unserer Organisation herrscht ein ausgezeichnetes Teamwork und ein großes Gemeinschaftsgefühl“ oder „In Entscheidungsprozesse, die meine Arbeit betreffen, werde ich mit einbezogen“. Die Befragten konnten auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 7 (trifft voll und ganz zu) ihre Bewertung abgeben. Hohe Werte haben wir als ausgeprägte Zukunftsfähigkeit definiert. Über alle Fragen hinweg haben fast die Hälfte beziehungsweise 44,6 Prozent der Befragten ihrer Organisation eine ausgeprägte Zukunftsfähigkeit bescheinigt.

#### **Geringere arbeitsbezogene gesundheitliche Beschwerden und weniger Fehltage bei höherer Zukunftsfähigkeit**

Das ist ein sehr erfreuliches Ergebnis, denn wir haben auch festgestellt, dass es einen deutlichen Zusammenhang zwischen einer positiven Einschätzung der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und der Gesundheit der Beschäftigten gibt. So wurde deutlich häufiger von gesundheitlichen Beschwerden, die auf die Arbeit zurückgeführt werden, berichtet, wenn die Befragten die Zukunftsfähigkeit ihrer Organisation negativer bewerten (**Folie 12**).

Diese signifikanten Zusammenhänge zwischen der Bewertung der organisationalen Zukunftsfähigkeit durch die Mitarbeitenden und deren gesundheitlichen Beschwerden spiegelt sich auch in der

Anzahl selbstberichteter beruflicher Fehlzeiten wider. So fehlten Beschäftigte, die die Zukunftsfähigkeit ihrer Organisation eher positiv bis sehr positiv bewerten, in den letzten zwölf Monaten erkrankungsbedingt im Durchschnitt 11,6 Tage; bei Beschäftigten, die die Zukunftsfähigkeit schlechter bewerten, schlugen diese mit 16,2 Tagen zu Buche – eine Differenz von ca. 4,5 AU-Tagen (**Folie 13**). In Bezug auf Präsentismus sind ähnliche Unterschiede zu erkennen. So zeigte unsere Erhebung, dass Beschäftigte, die die Zukunftsfähigkeit ihrer Organisation schlechter bewerteten, deutlich häufiger entgegen ärztlichen Rats, entgegen dem Rat von Freunden und Familie oder entgegen der eigenen Einschätzung arbeiteten als jene, die diese besser bewerten (9,2 Tage versus 5 Tage).

### **Betriebliche Gesundheitsförderung ausbaufähig**

Unsere Ergebnisse zeichnen insgesamt ein deutliches Bild: Je besser die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Zukunftsfähigkeit ihrer Organisation einschätzen, desto weniger arbeitsbezogene gesundheitliche Beschwerden erleben sie. Das Gefühl hingegen, dass man seinen Arbeitgeber als weniger gut gewappnet für zukünftige Entwicklungen erlebt, steht im Zusammenhang mit mehr Beschwerden, häufigeren krankheitsbedingten Fehlzeiten und höherem Präsentismus. Hier kommen das Betriebliche Gesundheitsmanagement und Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung ins Spiel. Wie weit solche Angebote in den Unternehmen verbreitet sind, zeigt Folie 14. Wie man sehen kann, berichten nur knapp 60 Prozent der Befragten von solchen Angeboten, die zudem nur von knapp der Hälfte der Beschäftigten wahrgenommen werden. Hier ist also noch viel „Luft nach oben“. Vor dem Hintergrund des starken Anstieges der beruflichen Fehlzeiten bei den psychischen Erkrankungen gilt dies insbesondere für einen Ausbau von niedrighwelligen, nicht-stigmatisierenden Angeboten zur Stärkung der seelischen Gesundheit sowie zur Prävention und zur Früherkennung psychischer Erkrankungen.

Kontakt und Information

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

# Zeitenwende – Arbeit gesund gestalten

---

**Pressekonferenz zum Erscheinen des Fehlzeiten-Reports 2023  
am 18. Oktober 2023 in Berlin**

Dr. phil. Johanna Baumgardt, Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)

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

# Zeitenwende und Gesundheit

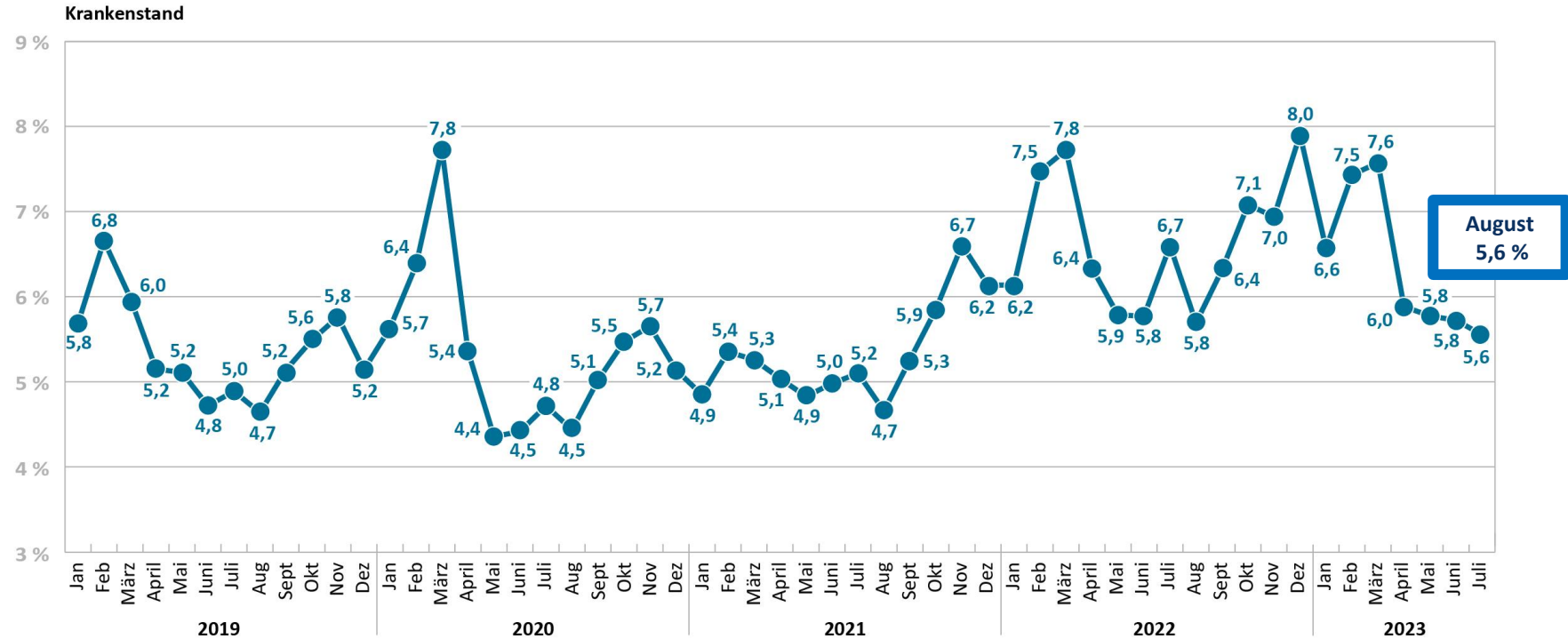


32 Beiträge

70 Expertinnen und Experten

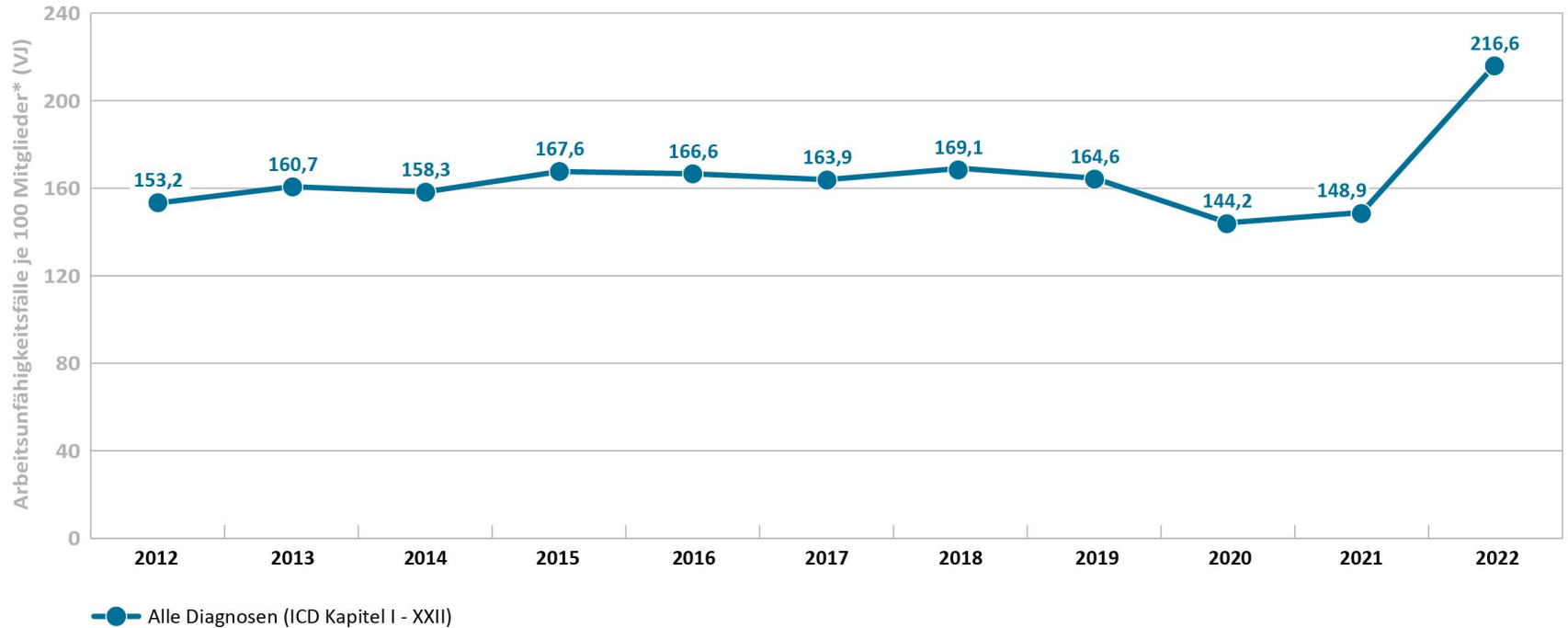
- Wissenschaftliche Erkenntnisse und Perspektiven
- Gesundheitsgerechte Gestaltung der „Zeitenwende“ auf organisationaler und individueller Ebene
- Methoden und Erfahrungsberichte aus der Praxis
- Daten und Analysen zu beruflichen Fehlzeiten

# Berufliche Fehlzeiten im Verlauf der COVID-19-Pandemie



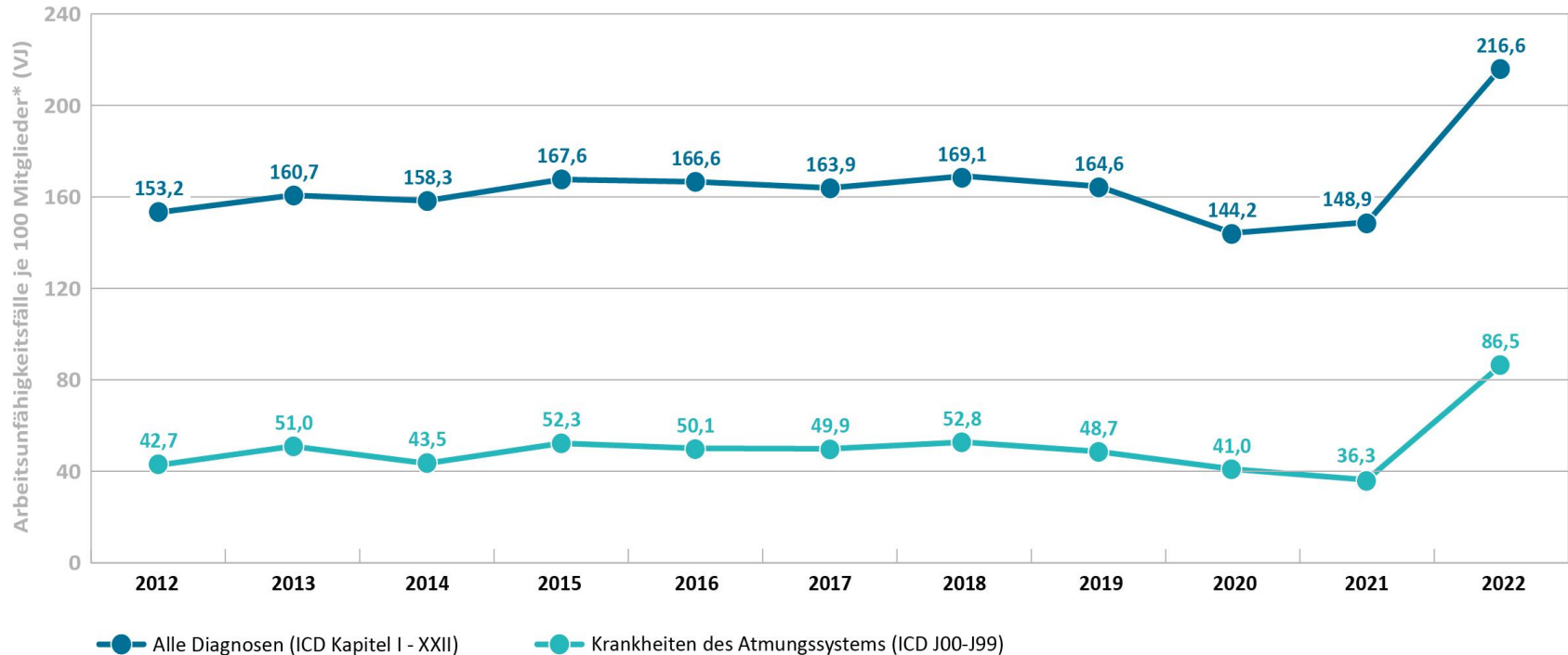
Datenbasis: Fehlzeiten aller erwerbstätigen AOK-Versicherten im Zeitraum 08/2019 bis 07/2023

# Berufliche Fehlzeiten im Jahr 2022 auf Höchststand



Datenbasis: Fehlzeiten aller erwerbstätigen AOK-Versicherten im Zeitraum 2012 bis 2022

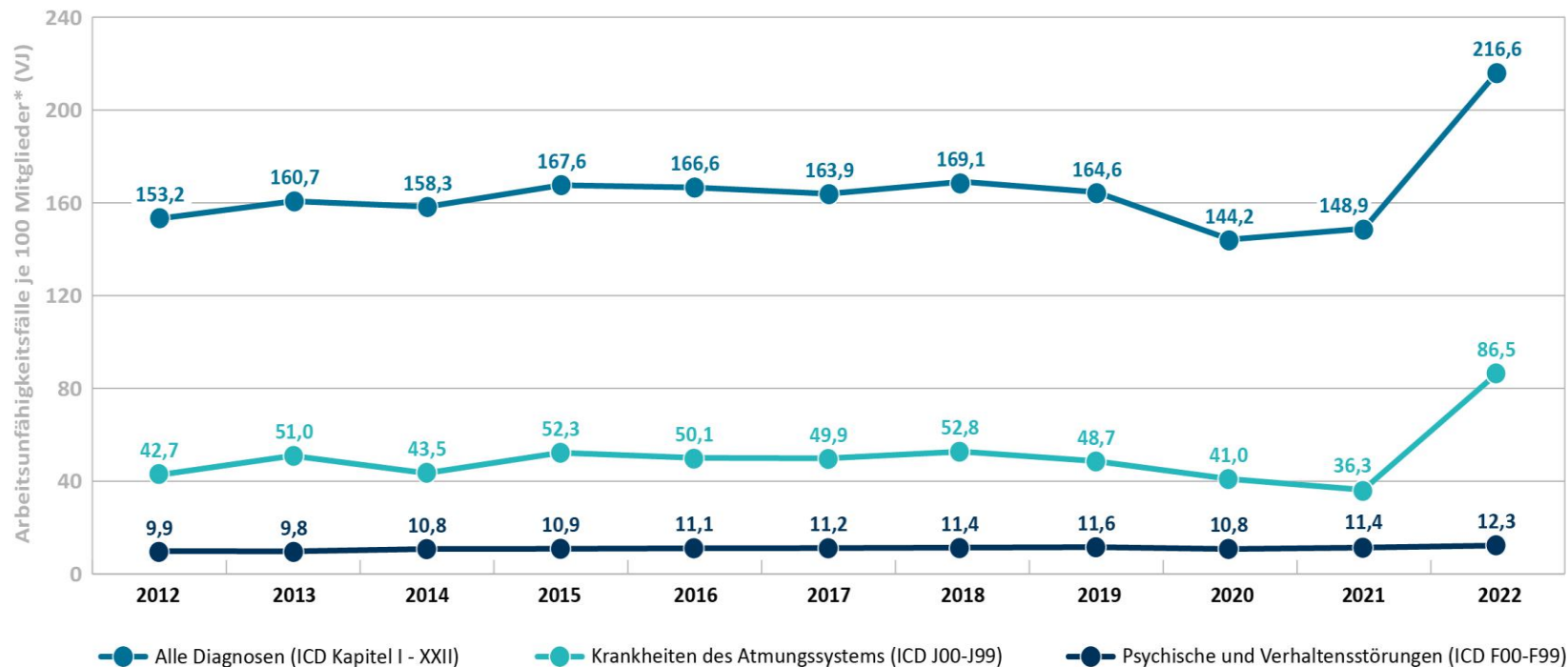
# Treiber vor allem Atemwegserkrankungen



Datenbasis: Fehlzeiten aller erwerbstätigen AOK-Versicherten im Zeitraum 2012 bis 2022

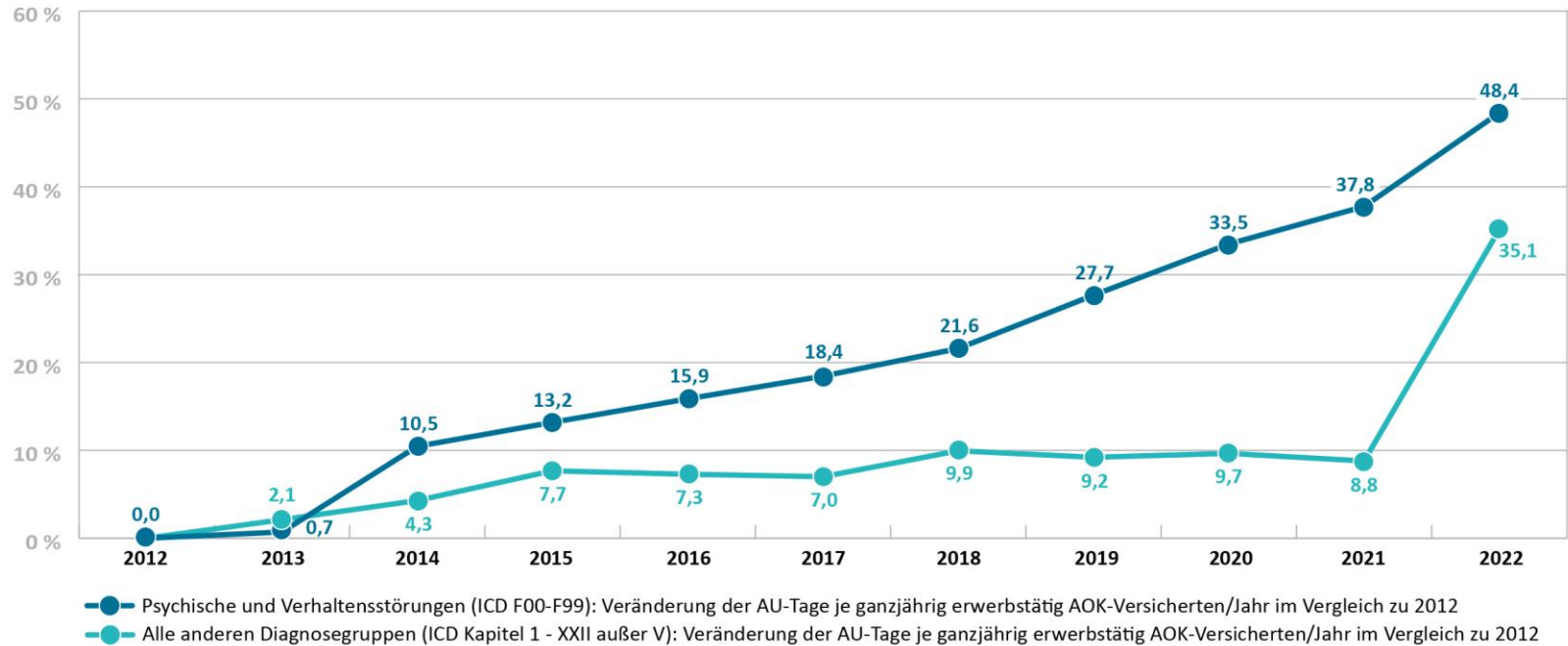


# Berufliche Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen steigend



Datenbasis: Fehlzeiten aller erwerbstätigen AOK-Versicherten im Zeitraum 2012 bis 2022

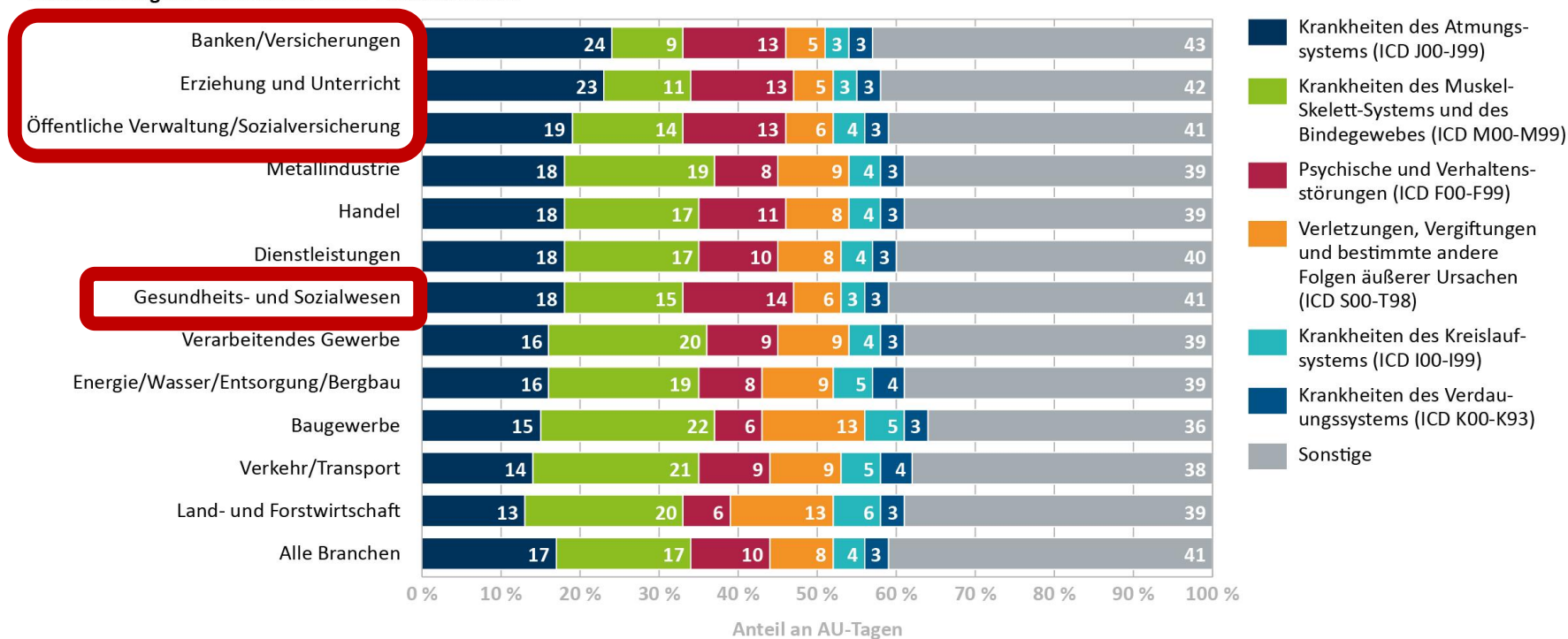
# Zunehmend längere Ausfallzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen



Datenbasis: Fehlzeiten aller erwerbstätigen AOK-Versicherten im Zeitraum 2012 bis 2022

# Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen besonders stark betroffen

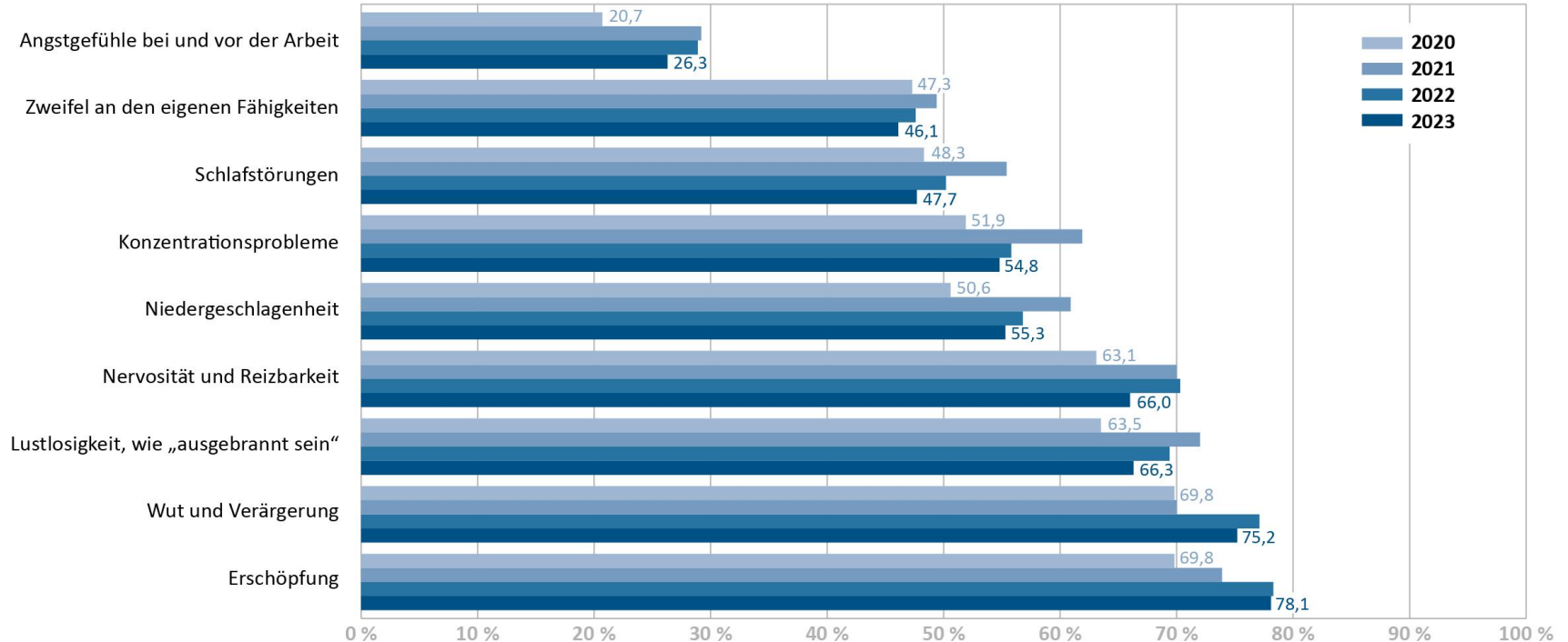
Arbeitsunfähigkeit nach Branchen und Krankheitsarten



Datenbasis: Fehlzeiten aller 15,1 Millionen erwerbstätigen AOK-Versicherten im Jahr 2022

# Hohe Betroffenheit arbeitsbezogener psychischer Beschwerden

## Gesundheitliche Beschwerden, die durch die Arbeit entstanden sind (selbstberichtet)



Datenbasis: Repräsentative Befragungen von 2.500 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 66 Jahren zwischen 2020 und 2023

# „Zeitenwende“ kommt auch bei Beschäftigten an

---

## Zeiten starker Veränderungen und Ungewissheiten...

... sind auch im Arbeitsleben spürbar:

→ 47,2 % (n = 1.176) aller Beschäftigten haben in den letzten Jahren ausgeprägte Veränderungen in ihren Organisationen wahrgenommen

... gehen häufig mit Ängsten und Verunsicherung einher:

→ 35,1 % der Beschäftigten zeigen ausgeprägte Zukunftsangst bzgl. der gesamtgesellschaftlichen Situation, aber nur 8 % bzgl. der eigenen Organisation

... erfordern zukunftsfähige Organisationen:

→ Eigenschaft von Organisationen, schwierige Zeiten zu überstehen und sich für eine unkalkulierbare Zukunft zu transformieren

→ Empirische Untersuchungen vergangener Krisen haben gezeigt, was Zukunftsfähigkeit einer Organisation fördern kann

# Organisationale Zukunftsfähigkeit

*„In unserer Organisation herrscht ein ausgezeichneter Sinn für Teamwork und ein großes Gemeinschaftsgefühl.“*

**Kooperationsklima**

*„Wenn in unserer Organisation ein Problem auftritt, ist Unterstützung kurzfristig verfügbar.“*

**Krisenmanagement**

**44,6 % aller Befragten sehen  
ausgeprägte Zukunftsfähigkeit<sup>1</sup>**

**Kreativität und  
Verbesserungen**

**Entscheidungsprozesse  
und Mitbestimmung**

*„Unsere Führungskraft fordert uns auf, Verbesserungsvorschläge zu machen.“*

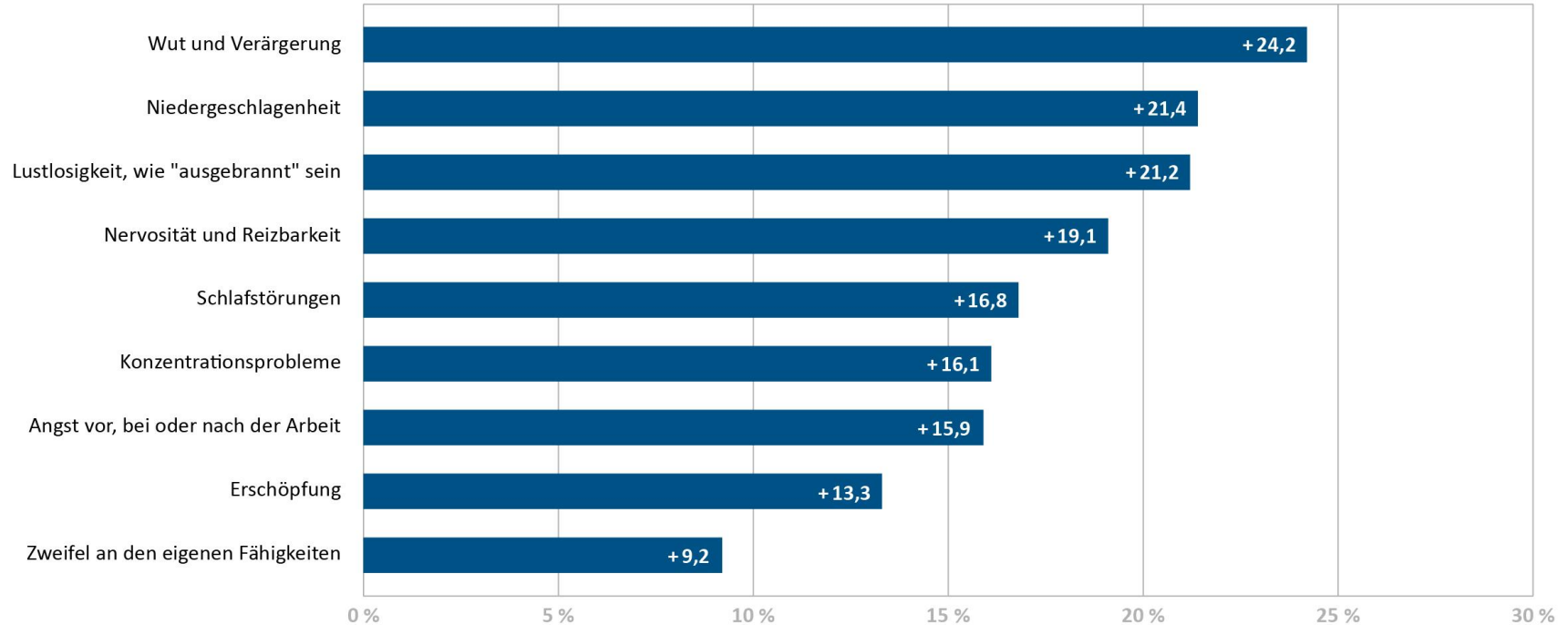
*„In Entscheidungsprozesse, die meine Arbeit betreffen, werde ich mit einbezogen.“*

Datenbasis: Repräsentative Befragung von 2.500 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 66 Jahren (2023)

<sup>1</sup>Wertebereich „eher stark ausgeprägt“ bis „sehr stark ausgeprägt“

# Höhere arbeitsbezogene Beschwerden bei niedriger Zukunftsfähigkeit

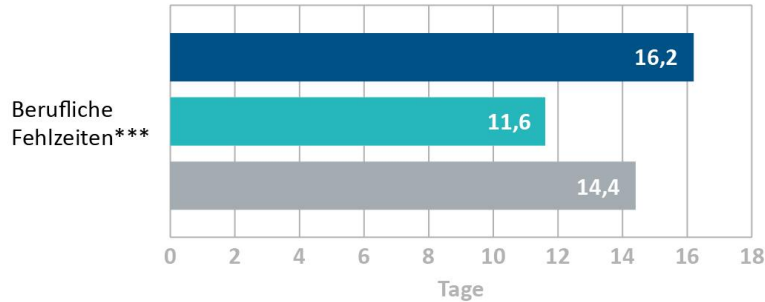
Prozentuale Zunahme arbeitsbezogener gesundheitlicher Beschwerden bei (eher) negativer Bewertung der Zukunftsfähigkeit der eigenen Organisation



Datenbasis: Repräsentative Befragung von 2.500 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 66 Jahren im Jahr 2023

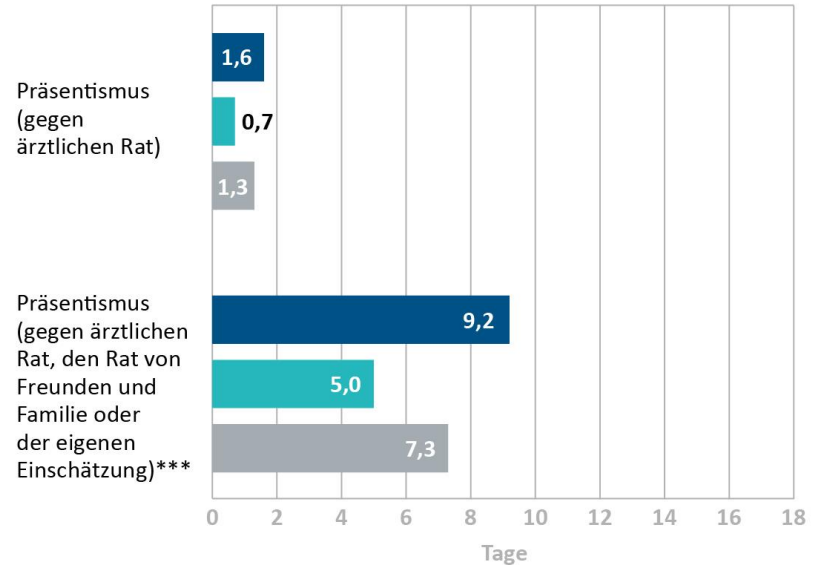
# ... sowie weniger berufliche Fehltage & Präsentismus

Zusammenhang von beruflichen Fehlzeiten und der Bewertung der Zukunftsfähigkeit der eigenen Organisation



- (eher) negative Bewertung der Zukunftsfähigkeit (1 bis <5)
- positive Bewertung der Zukunftsfähigkeit (5 bis 7)
- alle Befragten

Zusammenhang von Präsentismus und der Bewertung der Zukunftsfähigkeit der eigenen Organisation



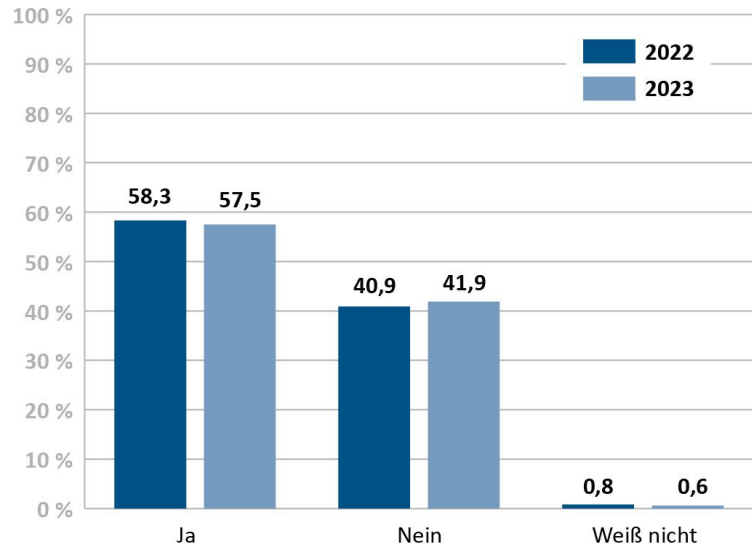
\*\*\*Gruppenunterschied hochsignifikant auf einem Niveau von  $p < 0,001$

Datenbasis: Repräsentative Befragung von 2.500 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 66 Jahren im Jahr 2023

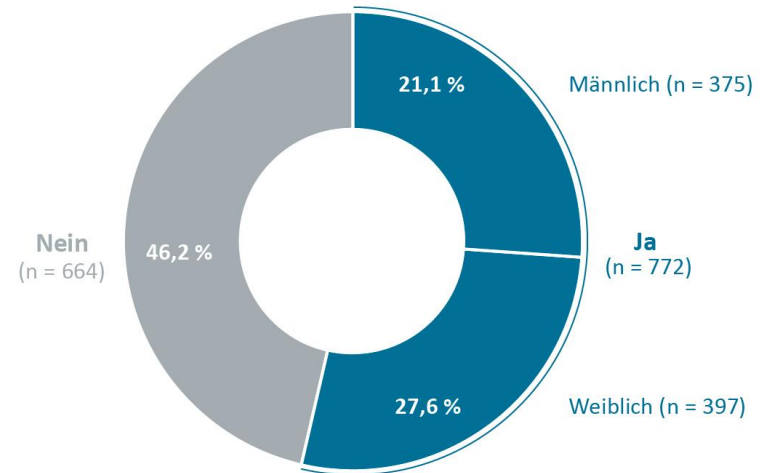


# Betriebliche Gesundheitsförderung ausbaufähig

„Gibt es in Ihrer Organisation Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung?“



„Haben Sie diese Angebote bereits in Anspruch genommen oder nehmen Sie sie zurzeit in Anspruch?“



Datenbasis: Repräsentative Befragung von 2.500 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 66 Jahren im Jahr 2023

Vielen Dank!

Bleiben Sie gesund und zuversichtlich!

---

**Dr. phil. Johanna Baumgardt**

johanna.baumgardt@wido.bv.aok.de

Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2023“ des AOK-Bundesverbandes und  
des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)  
Mittwoch, 18. Oktober 2023, Berlin

**Statement von Prof. em. Bernhard Badura,**  
Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld

## **Mentale Gesundheit der Beschäftigten stärken**

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,  
in Verbindung mit der Alterung der Gesellschaft, dem Fachkräftemangel und der Digitalisierung bewirkte die Covid-Pandemie eine „Zeitenwende“ – auch bei Führung, Kultur und Kooperation in der Arbeitswelt. Am vielleicht deutlichsten wird diese Zeitenwende am Beispiel der quasi „über Nacht“ erfolgten und nahezu flächendeckenden Einführung des Homeoffice. Der Fehlzeiten-Report der AOK beleuchtet die Folgen dieses Bruchs mit festgefahrenen Überzeugungen und Handlungsmustern und die möglichen Konsequenzen für die Gesundheit der Beschäftigten.

Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben. Nach der Pandemie sind zwar wieder mehr Beschäftigte im Büro. Aber der Anteil der Unternehmen, die mobiles Arbeiten beziehungsweise Homeoffice anbieten, ist laut der aktuellen WIdO-Befragung von 72 Prozent im Jahr 2021 auf 78 Prozent im Jahr 2023 gestiegen.

Allerdings stellen die Förderung und der Erhalt intrinsischer Motivation, vertrauensvoller Zusammenarbeit und mentaler Gesundheit unter den Bedingungen von „New Work“ Führungskräfte, aber auch Beschäftigte vor neue Herausforderungen. Führung auf Distanz und Selbstorganisation wollen gelernt sein. Die im Fehlzeiten-Report 2023 vorgestellten Studien zeigen, dass Homeoffice sowohl positive wie negative Folgen für Arbeit und Gesundheit haben kann.

- Mögliche positive Effekte sind eine bessere Work-Life-Balance, mehr Flexibilität, höhere Produktivität und Arbeitszufriedenheit.
- Auf der anderen Seite stehen als mögliche negative Effekte die Entgrenzung der Arbeit, die Belastung durch ständige Erreichbarkeit und Abendarbeit sowie physische Beschwerden durch schlechtere Arbeitsbedingungen und zu wenig Bewegung. Nicht zu unterschätzen sind auch die soziale Isolation und die mögliche Distanzierung vom Unternehmen.

Der Forschungsstand dazu ist in Deutschland entwicklungsbedürftig, insbesondere beim Thema Vertrauenskultur, die eine Grundbedingung von Bindung und gelingender Kooperation ist. Dies gilt für die Arbeit in Präsenz, aber mehr noch auf Distanz.

Homeoffice ist an sich eine gute Sache, aber nicht als Dauerzustand und nicht ohne klare Regeln. Das Sozialkapital des Unternehmens darf nicht darunter leiden. Wir befinden uns hier in einem permanenten Lernprozess, der durch Betriebliches Gesundheitsmanagement begleitet werden sollte.

Physisch geht es uns heute – auch dank großer Fortschritte in der Medizin – deutlich besser. Für die mentale Gesundheit gilt dies allerdings nur bedingt. Das belegt der in der AU-Statistik sichtbare, seit Jahren ungebremsste Anstieg der Fälle, vor allem aber der Krankheitstage wegen psychischer Störungen, insbesondere wegen Ängsten, Burnout und depressiver Episoden. Diese Entwicklung hat negative Folgen:

- für die Lebensqualität der Betroffenen,
- für die Produktivität und Innovationskraft der Wirtschaft,
- für die Kosten der Renten- und Krankenversicherung,

und nicht zuletzt:

- für den allseits beklagten Fachkräftemangel und
- für die Erreichbarkeit des Rentenziels erst mit 67 Jahren.

Unternehmen, Krankenkassen und Politik sollten sich daher mit der Frage auseinandersetzen, wie sie die mentale Gesundheit der Beschäftigten stärken können. Beschäftigte, die sich durch zu viel Arbeit überfordert fühlen, entwickeln Symptome psychophysischer Erschöpfung. Sie entwi-

ckeln Angstgefühle, weil sie sich permanent kontrolliert oder bewertet fühlen. Unklare Ziele, mangelhafte Transparenz und Beteiligung beeinträchtigen das Sinnerleben, keine oder unklare Rückmeldungen zur geleisteten Arbeit das Selbstwertgefühl. Ungelöste Dauerkonflikte, erlebte Ungerechtigkeiten, zum Beispiel bei Beförderung oder Belohnung, zerstören das Vertrauen in den Arbeitgeber. Das alles ist wissenschaftlich belegt, findet aber noch zu selten Aufmerksamkeit auf der obersten Leitungsebene eines Unternehmens, einer Verwaltung oder Dienstleistungseinrichtung – warum?

Wirtschaftsunternehmen investieren in die Gesundheit ihrer Beschäftigten, wenn sich die Wirkung dieser Investition an Kennzahlen ablesen lässt. Hier sind die Gesundheitsexperten in ihrer Bringschuld, was die Entwicklung geeigneter Kennzahlen betrifft. Dabei sollten sie durch die Gesundheitswissenschaften noch sehr viel stärker als bisher unterstützt werden.

Was die wissenschaftlichen Erkenntnisse heute schon zeigen: Die wichtigste Zielgruppe für die Gesundheit der Beschäftigten sind ihre Führungskräfte. Führungskräfte sollten sehr viel energischer als bisher dazu befähigt werden, bei sich selbst und ihren Mitarbeitenden zu erkennen, was mental gesund hält, was krank macht und wann und wo die entsprechende Expertise zu finden ist und in Anspruch genommen werden sollte. Und sie sollten dazu befähigt werden, Mitarbeitende zu binden statt sie zu kontrollieren. Hier braucht es ganz konkrete Maßnahmen zur Schulung der Führungskräfte, die es zum Teil schon gibt, die teilweise aber auch noch entwickelt werden müssen.

Unternehmen, Krankenkassen und Politik sollten sich insbesondere mit der Frage auseinandersetzen, wie Homeoffice beziehungsweise hybride Arbeit gesundheitsförderlich gestaltet werden können. Traditionelle Rollenmuster sind im „New Normal“ nicht mehr zeitgemäß und sollten durch moderne Konzepte wie eine bindungsorientierte Führung abgelöst werden.

Kontakt und Information

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

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2023“ des AOK-Bundesverbandes und  
des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)  
Mittwoch, 18. Oktober 2023, Berlin

**Statement von Jens Martin Hoyer,**  
stellvertretender Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes,  
zur PK Fehlzeiten-Report 2023

## **Betriebliche Gesundheitsförderung ist in Zeiten des Wandels noch wichtiger geworden**

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,  
zunächst ein ganz herzlicher Dank an die Kollegin Johanna Baumgardt und an Herrn Prof. Badura. Die ausgezeichnete wissenschaftliche Expertise des WIdO ist für die AOK-Gemeinschaft von großer Bedeutung. Die Kolleginnen und Kollegen liefern mit dem Fehlzeiten-Report schon seit 1998 eine fundierte Datenbasis zum Fehlzeiten-Geschehen in Deutschland. Die jetzt vorgelegte Ausgabe des Reports macht deutlich, dass die aktuellen Krisen, die unter dem Schlagwort „Zeitenwende“ zusammengefasst werden, viele Arbeitgeber und Beschäftigte vor große Herausforderungen stellen.

Die AOK bietet allen interessierten Unternehmen Unterstützung an, um diesen Herausforderungen zu begegnen – und zwar durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Unsere Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sind angesichts der großen Umbrüche und Herausforderungen, die wir in der Arbeitswelt gerade erleben, noch wichtiger geworden. Gerade in Zeiten des Wandels und einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitswelt, aber auch angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels muss die Gesundheit der Beschäftigten ein zentrales Anliegen jedes Unternehmens sein.

Den Führungskräften kommt bei diesem Thema eine zentrale Rolle zu. Daher unterstützt die AOK mit zahlreichen Angeboten zur gesundheitsgerechten Führung. Hierzu gibt es sowohl Online-Programme als auch Workshops und Seminare in den Unternehmen vor Ort. Dabei steht neben der

Fürsorge für das Team auch die Gesundheit der Führungskräfte selbst im Fokus.

Besonders die zunehmende Flexibilisierung, zum Beispiel durch Homeoffice und mobiles Arbeiten, fordert die Betriebe und Unternehmen heraus. Hier unterstützen wir mit Empfehlungen, wie man auch im Homeoffice gesund und motiviert arbeiten kann. Herr Professor Badura hat ja deutlich gemacht, dass das Arbeiten unter den neuen Rahmenbedingungen und insbesondere das Homeoffice sowohl Vor- als auch Nachteile haben kann. Deshalb hat die AOK ein Online-Programm entwickelt, um Führungskräfte und Beschäftigte für diese Chancen und Risiken zu sensibilisieren. Das Online-Programm „Gesund im Homeoffice“ adressiert die fünf Handlungsfelder Work-Life-Balance, soziale Isolation, Selbstorganisation, Ergonomie und Führungsverhalten in fünf Modulen. Das Programm ist in einer Behörde in Sachsen-Anhalt erprobt worden und steht jetzt allen interessierten Unternehmen in Deutschland zu Verfügung.

Gerade in diesen herausfordernden Zeiten braucht es ganz individuelle Lösungen für Unternehmen, keine Standardrezepte. Daher sollte am Anfang der Betrieblichen Gesundheitsförderung immer die Analyse der betrieblichen Situation stehen. Dazu bieten wir Auswertungen der Arbeitsunfähigkeitsdaten und spezielle Befragungen zur Gesundheit der Beschäftigten an. Gemeinsam mit allen Verantwortlichen im Betrieb vom Personalchef bis zur Mitarbeitervertretung können auf dieser Basis Maßnahmen entwickelt, umgesetzt und evaluiert werden.

Die Befragung zum Zusammenhang zwischen einer positiven Einschätzung der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen und der Gesundheit der Beschäftigten macht deutlich, worauf es für Betriebe und Führungskräfte ankommt, wenn sie ihre Mitarbeitenden gesund erhalten wollen. Eine systematische und nachhaltige Betriebliche Gesundheitsförderung kann Unternehmen und ihre Beschäftigten resilienter machen gegenüber den Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt. Die Zahlen, die Frau Dr. Baumgardt vorgetragen hat und nach denen mehr als die Hälfte der befragten Beschäftigten bereits an BGF-Maßnahmen teilgenommen hat oder aktuell daran teilnimmt, machen Mut. Aber sie zeigen auch, dass es bei diesem Thema immer noch viel „Luft nach oben“ gibt. Die AOK steht gerade in dieser Zeit der Krisen und Umbrüche als verlässlicher Partner an der Seite von Unternehmen und Beschäftigten.

Kontakt und Information

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