WIdO | Wissenschaftliches Institut der AOK

AOK-Bundesverband Die Gesundheitskasse.

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2024“ des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
Dienstag, 8. Oktober 2024, Berlin

Inhalt der Pressemappe

- **Ihre Gesprächspartnerinnen**
- **Pressemitteilung des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)**
- **Statement von Dr. Carola Reimann**
  Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes
- **Statement von Dr. Johanna Baumgardt**
  Forschungsbereichsleiterin Betriebliche Gesundheitsförderung im Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports 2024
- **Folien zum Statement von Dr. Johanna Baumgardt**
- **Statement von Prof. Dr. Antje Ducki**
  Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Berliner Hochschule für Technik (BHT) und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports 2024.
- **Folien zum Statement von Prof. Dr. Antje Ducki**

Kontakt und Information
Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | presse@bv.aok.de

WIdO | Wissenschaftliches Institut der AOK

AOK-Bundesverband Die Gesundheitskasse.

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2024“ des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
Dienstag, 8. Oktober 2024, Berlin

Ihre Gesprächspartnerinnen

Dr. Carola Reimann
Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes

Dr. Johanna Baumgardt
Forschungsbereichsleiterin Betriebliche Gesundheitsförderung im Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports 2024

Prof. Dr. Antje Ducki
Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Berliner Hochschule für Technik (BHT) und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports 2024.

WIdO | Wissenschaftliches Institut der AOK

AOK-Bundesverband Die Gesundheitskasse.

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

Fehlzeiten-Report 2024: Weniger Krankschreibungen bei Beschäftigten mit höherer emotionaler Bindung an den Arbeitgeber

Historisch hohe Krankenstände 2023 und im bisherigen Verlauf des Jahres 2024

Berlin, 8. Oktober 2024

Die emotionale Bindung von Beschäftigten an ihr Unternehmen kann vor allem durch das Verhalten der Führungskraft und die individuelle Passung der eigenen Arbeitssituation zu den Bedürfnissen und Wünschen der Beschäftigten positiv beeinflusst werden. Das zeigt eine repräsentative Befragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) für den Fehlzeiten-Report 2024. Beschäftigte, die eine höhere emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber hatten, waren laut der Befragung auch zufriedener mit ihrer Arbeit, hatten weniger berufliche Fehlzeiten und zeigen eine signifikant geringere Wechselabsicht. Der aktuelle Report mit dem Titel „Bindung und Gesundheit – Fachkräfte gewinnen und halten" beleuchtet auch die jüngste Entwicklung der Krankschreibungen, die sich auf historisch hohem Niveau bewegen.

„Angesichts des aktuellen Fachkräftemangels und vieler offener Stellen wird es für Arbeitgeber zunehmend wichtig, die Bindung ihrer Mitarbeitenden an die eigene Organisation zu stärken", sagt Johanna Baumgardt, Forschungsbereichsleiterin für Betriebliche Gesundheitsförderung im WIdO und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports zu den Ergebnissen der Befragung. In der Erhebung zeigten sich deutliche Zusammenhänge zwischen einer hohen emotionalen Bindung an den Arbeitgeber einerseits und einer höheren Arbeitszufriedenheit sowie geringeren Wechselabsichten der Befragten andererseits. Insgesamt war laut der Befragung eine eher geringe Wechselabsicht unter den Beschäftigten festzustellen: So gaben nur 6,4 Prozent der Befragten an, weniger als zwölf Monate bei ihrem aktuellen Arbeitgeber bleiben zu wollen. 8,4 Prozent wollen nach eigenen Angaben länger als fünf Jahre bei ihrem jetzigen Arbeitgeber bleiben, 5,1 Prozent länger als zehn Jahre. Der mit Abstand größte Teil der Befragten (57,3 Prozent) antwortete, bis zur Rente bleiben zu wollen.

Studie bestätigt Zusammenhang zwischen Bindung und Gesundheit
Als weiteres Ergebnis der Studie zeigte sich, dass emotional stärker an den aktuellen Arbeitgeber gebundene Mitarbeitende seltener krankgeschrieben sind und seltener trotz Erkrankung zur Arbeit gehen. Damit bestätigt der Fehlzeiten-Report den Zusammenhang zwischen höherer Bindung der Beschäftigten an eine Organisation und besserer Gesundheit, der auch in anderen Studien nachgewiesen werden konnte. „Wenn Organisationen ihre Beschäftigten längerfristig binden wollen, sollten sie Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und zur Verbesserung der individuellen Passung der Beschäftigten zur eigenen Arbeit ergreifen. Außerdem sollten sie die Führungskompetenzen ihres Leitungspersonals stärken und mit Betrieblicher Gesundheitsförderung in die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden investieren", so das Fazit von Johanna Baumgardt zu den Befragungsergebnissen. In der aktuellen Befragung gaben fast alle Befragten (91,9 Prozent) an, dass der eigene Arbeitgeber Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung vorhält; die Hälfte dieser Personen hatte solche Angebote bereits in Anspruch genommen. Für die repräsentative Befragung des Fehlzeiten-Reports 2024 sind insgesamt 2.501 abhängig Beschäftigte von 18 bis 66 Jahren durch das forsa-Institut befragt worden.

Historische Höchststände bei den Krankschreibungen setzen sich auch 2024 fort
Die aktuelle Analyse der Krankschreibungen zeigt, dass sich die Krankenstände auch im bisherigen Verlauf des Jahres 2024 weiter auf historisch hohem Niveau bewegen: Der Spitzenwert von 225 Arbeitsunfähigkeitsfällen je 100 erwerbstätige AOK-Mitglieder aus dem vergangenen Jahr ist bereits im Zeitraum von Januar bis August 2024 erreicht worden – und damit schon vor der zu erwartenden Erkältungswelle im Herbst und Winter. „Es ist daher davon auszugehen, dass wir in der Gesamtbilanz für 2024 einen noch höheren Wert sehen werden als 2023", so die Einschätzung von Johanna Baumgardt. Zum Vergleich: Im Durchschnitt der Jahre 2014 bis 2021 waren nur knapp 160 Fälle je 100 Mitglieder zu verzeichnen.

Der wesentliche Treiber dieser Entwicklung sind nach wie vor die Atemwegserkrankungen. „Der Krankenstand liegt höchstwahrscheinlich aufgrund einer erhöhten Empfänglichkeit für Infektionen und aufgrund der neuen, zusätzlichen viralen Erkrankungen der letzten Jahre insgesamt höher", so die WIdO-Expertin. Es gibt aber auch andere mögliche Gründe: So kann die Einführung der elektronischen Krankmeldungen zu einer vollständigeren Erfassung der AU-Bescheinigungen beigetragen haben. „Es ist zu vermuten, dass vor der Einführung der eAU nicht alle Versicherten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bei der Kasse eingereicht haben, sodass wir nun ein vollständigeres Bild haben", so Baumgardt.

Reimann: Keine Hinweise auf Missbrauch der telefonischen Krankschreibung
Die AOK-Vorstandsvorsitzende Dr. Carola Reimann ging auf einen anderen Aspekt ein, der zuletzt im Zusammenhang mit den hohen Krankenständen diskutiert worden ist: Mitte September hatte Bundesfinanzminister Christian Lindner die Abschaffung der telefonischen Krankschreibung gefordert, weil es eine Korrelation zwischen dem hohen Krankenstand und der Einführung dieser Maßnahme gebe. „Diese gefühlte Wahrheit können wir nicht bestätigten", betonte Reimann. „Verschiedene Auswertungen des WIdO zu den Fehlzeiten in der Pandemie lassen den Schluss zu, dass mit der damals neu eingeführten Möglichkeit der telefonischen Krankschreibung sehr verantwortungsvoll umgegangen worden ist." Weder 2020 noch 2021 seien im Zusammenhang mit der damals neu eingeführten Option

höhere Krankenstände zu sehen gewesen. „Insofern haben die Erfahrungen aus der Pandemie gezeigt, dass die telefonische Krankschreibung verantwortungsvoll genutzt wurde und eine Möglichkeit sein kann, die Arztpraxen gerade in Infektionswellen zu entlasten und zu einer Reduzierung von Kontakten mit erkrankten Personen beitragen kann", sagte Reimann. Sie sprach sich für eine Beibehaltung dieser Möglichkeit aus, die der Gemeinsame Bundesausschuss im Dezember 2023 dauerhaft beschlossen hatte.

Stetiger Anstieg und besonders lange Ausfallzeiten bei psychischen Erkrankungen
Ein langfristig wirkender Faktor für höhere Krankenstände ist laut Report der stetige Anstieg von Fehlzeiten durch psychische Erkrankungen, die besonders lange Krankschreibungen verursachen. So haben die AU-Tage aufgrund psychischer Erkrankungen seit 2014 um knapp 47 Prozent zugenommen (Stand: August 2024). Bei Krankschreibungen wegen Burnout-Erkrankungen war zudem ein Anstieg von 100 AU-Tagen je 100 erwerbstätige AOK-Mitglieder im Jahr 2014 auf knapp 184 Tage im Jahr 2024 festzustellen (Stand: August 2024). „Als Ursache vermuten wir ein Zusammenwirken verschiedener Faktoren – von der Zunahme psychischer Belastungen durch globale Krisen bis zu Veränderungen in der Arbeitswelt wie Verdichtung und Entgrenzung der Arbeit durch ständige Erreichbarkeit." Besonders betroffen von psychischen Erkrankungen waren Berufe im Bereich „Erziehung und Unterricht" sowie im Gesundheits- und Sozialwesen und in anderen kontaktintensiven Berufen wie der öffentlichen Verwaltung.

Psychosoziales Klima entscheidend für Bindung von Pflegekräften
Für die Bindung von Mitarbeitenden in der Pflege ist das sogenannte psychosoziale Sicherheitsklima in der jeweiligen Einrichtung ein besonders wichtiger Faktor. Eine im Fehlzeiten-Report veröffentlichte Studie zeigt, dass ein deutlicher Anteil der befragten Pflegefachkräfte schon einmal über den Wechsel des Arbeitsplatzes (52 Prozent) oder gar über den Ausstieg aus der Pflege (39 Prozent) nachgedacht hat. Für 13 Prozent stellt sich die Frage des Arbeitsplatz-Wechsels akut, für acht Prozent die Frage des Berufswechsels. In Pflegeeinrichtungen, die der Gesundheit der Beschäftigten hohe Priorität einräumen und sich insbesondere um ein gutes Klima in Bezug auf die mentale Gesundheit bemühen, ist die Bereitschaft zum Wechsel und zum Ausstieg laut der Studie nur etwa halb so hoch wie in Einrichtungen mit einem schlechten psychosozialen Sicherheitsklima. Einer der wichtigsten Faktoren für die Bindung der Mitarbeitenden seien „Glaubwürdigkeit und Kongruenz des Managements im Umgang mit Fragen der psychischen Gesundheit", betonte Dr. Antje Ducki, Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Berliner Hochschule für Technik (BHT) und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports 2024.

Ein konkretes Beispiel für eine Maßnahme zur Stärkung des psychosozialen Sicherheitsklimas ist das Programm „Care4Care" zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in Pflegeeinrichtungen. Es besteht aus Online-Trainings zur Stärkung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen. Diese werden ergänzt durch E-Assesments, E-Coachingangebote und Team-Workshops vor Ort. Das teildigitale Programm Care4Care, das vom AOK-Bundesverband in Kooperation mit der Wissenschaft entwickelt und erprobt worden ist, bietet die Möglichkeit, flexibel auf Umfeldveränderungen zu reagieren und bedarfsgenau Angebote für einzelne Pflegekräfte, ganze Teams und Führungskräfte zur Verfügung zu stellen. Eine wissenschaftliche Evaluation des Programms konnte auch zeigen, dass durch die Nutzung des Programms das psychosoziale Sicherheitsklima verbessert werden konnte, so Prof. Dr. Antje Ducki.

Kontakt und Information
Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | presse@bv.aok.de

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2024“ des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
Dienstag, 8. Oktober 2024, Berlin

Statement von Dr. Carola Reimann

Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes

Telefonische Krankschreibung wird verantwortungsvoll genutzt und kann Arztpraxen entlasten

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren, der Fachkräftemangel ist schon seit vielen Jahren ein Thema bei Unternehmen und Organisationen in Deutschland – gerade im Gesundheitswesen und insbesondere in der Pflege. Das Problem, dass freiwerdende Stellen nicht besetzt werden können, erhöht den Druck auf die Arbeitgeber, ihre Mitarbeitenden möglichst langfristig gesund und leistungsfähig im eigenen Unternehmen zu halten.

Der aktuelle Fehlzeiten-Report des Wissenschaftlichen Instituts der AOK stellt daher das Thema der Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Fokus und beleuchtet Strategien, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Frau Baumgardt wird Ihnen gleich interessante Analyseergebnisse zu der Frage präsentieren, welche Faktoren die Bindung an eine Organisation besonders fördern und welche positiven Effekte eine gute Bindung der Mitarbeitenden hat. Ohne zu viel vorwegnehmen zu wollen: Hohe Bindung geht unter anderem mit einer besseren Gesundheit einher.

Für Betriebe und Organisationen ist es vor diesem Hintergrund besonders wichtig zu wissen, was sie tun können, um die Bindung ihrer Mitarbeitenden zu erhöhen. Der Fehlzeiten-Report liefert zahlreiche Hinweise und Belege, dass das Betriebliche Gesundheitsmanagement hier ein großes Potenzial bietet. Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung können dazu beitragen, dass Arbeitgeber attraktiver für Beschäftigte werden. So hat eine Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gezeigt, dass Beschäftigte von Unternehmen mit Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung durchschnittlich fünf Prozent zufriedener sind als die Beschäftigten von Unternehmen ohne solche Angebote.

Tatsächlich investieren die Arbeitgeber immer stärker in die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden: Von 2010 bis 2020 sind ihre jährlichen Ausgaben für gesundheitsfördernde Maßnahmen wie Kurse, Weiterbildungen oder Informationsangebote laut der Gesundheitsberichterstattung des Bundes um 40 Prozent auf über eine Milliarde Euro angestiegen. Zusätzliche Anreize bietet die im Einkommensteuergesetz festgeschriebene Steuerbefreiung für Betriebliche Gesundheitsförderung. Die AOK und andere Krankenkassen unterstützen Betriebe und Organisationen bei diesem Thema. Am Anfang steht dabei immer die Analyse der individuellen betrieblichen Situation – zum Beispiel in Form von Auswertungen der Arbeitsunfähigkeitsdaten oder Mitarbeitenden-Befragungen. Auf dieser Basis können dann konkrete Maßnahmen entwickelt werden. Auch die aktuelle Befragung zeigt wieder, dass den Führungskräften bei diesem Thema eine zentrale Rolle zukommt. Daher bietet die AOK Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Führung an – wahlweise in Form von Online-Programmen oder als Workshops und Seminare vor Ort in den Unternehmen.

Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sind angesichts der Umbrüche und Herausforderungen, die wir in der Arbeitswelt schon seit einigen Jahren erleben, noch wichtiger geworden. Vor dem Hintergrund des Wandels und der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitswelt, aber auch angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels sollte die Gesundheit der Beschäftigten ein zentrales Anliegen für jedes Unternehmen sein.

Das gilt ganz besonders für die Pflege. Die Branche mit dem höchsten Anteil an Betrieben mit Fachkräftebedarf war laut einer Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung von 2023 das Gesundheits- und Sozialwesen. Und es gibt Prognosen, dass sich das Problem in Zukunft aufgrund einer verstärkten Nachfrage noch verschärfen wird. Der AOK-Bundesverband hat aus diesem Grund die Entwicklung eines Forschungsprojektes gefördert. Daraus hat sich das Programm Care4Care entwickelt, mit dem die AOK nun ein spezielles Angebot zur Gesundheitsförderung in der Pflege bereithält. Davon können Pflege- und Führungskräfte sowie Arbeitgeber gleichermaßen profitieren. In Trainings und Workshops erfahren sie zum einen, welche Möglichkeiten sie selbst haben, trotz steigender Anforderungen gesund zu bleiben. Zum anderen lernen sie Ansätze kennen, um Arbeitsstrukturen gesundheitsförderlich weiterzuentwickeln. Ich freue mich, dass wir heute Frau Professor Ducki als Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports auf dem Podium haben, die Ihnen gleich Ergebnisse aus dem Projekt „Care4Care“ präsentieren wird. Sie zeigen, wie Pflegeeinrichtungen ihre Mitarbeitenden unterstützen und im Unternehmen halten können.

Zusätzlich zum Schwerpunktthema der Mitarbeitenden-Bindung gibt der vorliegende Fehlzeiten-Report wieder einen umfassenden Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft mit aktuellen Daten und Analysen der 15,1 Millionen AOK-Mitglieder, die im Jahr 2023 in mehr als 1,6 Millionen Betrieben tätig waren. Die Entwicklungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen werden dabei differenziert dargestellt. So ermöglicht der Report einen schnellen und umfassenden Überblick über das branchenspezifische Krankheitsgeschehen.

Leider haben wir in den ersten Monaten dieses Jahres erneut einen historischen Höchststand bei den Krankschreibungen zu vermelden. Bundesfinanzminister Christian Lindner hat vor diesem Hintergrund Mitte September für die Abschaffung der telefonischen Krankschreibung plädiert – mit der Begründung, es gebe eine Korrelation zwischen dem hohen Krankenstand und der Einführung dieser Maßnahme.

Diese gefühlte Wahrheit können wir nicht bestätigen. Für den hohen Krankenstand der letzten Monate und Jahre gibt es eine Vielzahl von Gründen, die Ihnen Frau Baumgardt gleich erläutern wird. Aber die telefonische Krankschreibung gehört nach allem, was wir wissen, nicht dazu. Verschiedene Auswertungen des WIdO zu den Fehlzeiten in der Pandemie lassen den Schluss zu, dass mit der damals neu eingeführten Möglichkeit der telefonischen Krankschreibung sehr verantwortungsvoll umgegangen worden ist. Weder 2020 noch 2021 waren im Zusammenhang mit der damals neu eingeführten Option höhere Krankenstände zu sehen.

Insofern haben die Erfahrungen aus der Pandemie gezeigt, dass die telefonische Krankschreibung verantwortungsvoll genutzt wurde und eine Möglichkeit sein kann, die Arztpraxen gerade in Infektionswellen zu entlasten und zu einer Reduzierung von Kontakten mit erkrankten Personen beizutragen. Daher sollte diese Möglichkeit, die der Gemeinsame Bundesausschuss im Dezember 2023 dauerhaft beschlossen hat, aus meiner Sicht beibehalten werden.

Doch nun zu den Details der aktuellen Auswertungen aus dem Fehlzeiten-Report, ich gebe weiter an Johanna Baumgardt!

Kontakt und Information

Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | presse@bv.aok.de

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2024“ des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
Dienstag, 8. Oktober 2024, Berlin

Statement von Dr. Johanna Baumgardt

Forschungsbereichsleiterin Betriebliche Gesundheitsförderung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports 2024

Emotional gebundene Mitarbeitende sind gesünder, fehlen seltener, sind zufriedener und bleiben länger in ihrer Organisation

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren, viele Branchen suchen händeringend Fachkräfte. Organisationen haben deshalb heute mehr denn je ein großes Interesse daran, Fachkräfte zu gewinnen und langfristig gesund und leistungsfähig zu halten. Ein zentraler Faktor ist hierbei eine ausgeprägte Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihren Arbeitgeber. Sie verringert nachweislich die Wahrscheinlichkeit, dass diese ihre Organisation verlassen. Vor diesem Hintergrund hat der Fehlzeiten-Report 2024 das Schwerpunkt-Thema „Bindung und Gesundheit – Fachkräfte gewinnen und halten“ **(Folie 2)**.

Der Fehlzeiten-Report wird seit 1999 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 24 Beiträge von insgesamt 56 Expertinnen und Experten, die wissenschaftliche Erkenntnisse und Perspektiven aus verschiedenen Fachdisziplinen zum Zusammenhang von Mitarbeitendenbindung, Arbeit und Gesundheit erörtern. Dies beinhaltet unter anderem die Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zur Mitarbeitendenbindung und die Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten der 15,1 Millionen berufstätigen AOK-Mitglieder. Beide werde ich Ihnen im Verlauf meines Vortrags vorstellen.

Zunehmender Mangel an Fachkräften
Beginnen möchte ich mit einer Darlegung der Hintergründe unseres gewählten Themenschwerpunkts. Während der Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie für Arbeitssuchende gegenwärtig erfreulich viele offene Stellen bereit hält, ist diese Tatsache für Arbeitgeber eher besorgniserregend . So hat sich die aktuelle Arbeitslosenquote seit 2006 knapp halbiert, während sich die Anzahl offener Stellen seit 2010 von 803.000 im vierten Quartal 2010 auf 1.337.000 offene Stellen im zweiten Quartal 2024 erhöht hat (Stand: September 2024). Diese Situation macht es für Arbeitgeber zunehmend herausfordernder, neue Fachkräfte zu finden sowie vorhandene zu halten und deren Gesundheit und Leistungsfähigkeit aufrechtzuhalten. So kann vermutet werden, dass vakante Stellen häufig durch Beschäftigte „abgepuffert" werden, was zu Mehrbelastungen und zur Gefährdung der Gesundheit der verbliebenden Beschäftigten führen kann **(Folie 3)**.

Was können Arbeitgeber nun tun, um dieser Situation zu begegnen? Ein Ansatzpunkt um Beschäftigte in der eigenen Organisation zu halten ist beispielsweise die Stärkung der Mitarbeitendenbindung. Was verstehen wir unter Mitarbeitendenbindung? Eine Definition einer der Autoren des diesjährigen Fehlzeiten-Reports umreisst diese als „individuelle, stabile und langfristige Einstellung der Verbundenheit, Zugehörigkeit und Identifikation gegenüber der eigenen Organisation". Ist diese stark ausgeprägt, kann sie die Fluktuation von Beschäftigten verringern sowie deren Leistungsbereitschaft, Kundenorientierung, Kreativität, soziale Unterstützung, kollektive Selbstwirksamkeit, Gesundheit und Wohlbefinden stärken. Für Organisationen ist es daher besonders wichtig zu wissen, wie es um die Bindung ihrer Mitarbeitenden steht und was sie tun können, um diese zu stärken.

Befragung von Beschäftigen zur Bindung an ihren Arbeitgeber
Im Rahmen einer repräsentativen Befragung haben wir vom Wissenschaftlichen Institut der AOK im Frühjahr dieses Jahres deshalb Beschäftigte gefragt, wie verbunden sie sich mit ihrem Arbeitgeber fühlen. Da diverse arbeitsbezogene Aspekte in engem Zusammenhang mit der Mitarbeitendenbindung stehen, haben wir sie zudem gefragt, wie sie ihre Führungskraft erleben, wie zufrieden sie mit ihrer Arbeit sind, inwieweit ihre Bedürfnisse und Wünsche zu ihrer aktuellen Arbeitsstelle passen, ob sie beabsichtigen, ihre Arbeitsstelle zu wechseln und wie es um unterschiedliche Aspekte ihrer Gesundheit und ihres Wohlbefindens steht **(Folie 4)**. Ich werde Ihnen im Folgenden einige zentrale Ergebnisse der Erhebung vorstellen. Ausführlich sind diese in den Kapiteln 15 und 16 des aktuellen Fehlzeiten-Reports dargestellt.

Mitarbeitendenbindung hat verschiedende Facetten. Im Rahmen unserer Beschäftigtenbefragung haben wir das affektive Commitment, also die emotionale Komponente von Mitarbeitendenbindung untersucht, da diese die höchste Vorhersagekraft für arbeits- und gesundheitsbezogene Outcomes hat. Zudem haben wir herausgefunden, dass diese leicht überdurchschnittlich ausgeprägt ist **(Folie 5)**. Zur Bewertung der eigenen Führungskraft haben wir ein „positives" Führungsverständnis abgefragt, das von Fairness, Glaubwürdigkeit, Vertrauen sowie von offener Kommunikation und Transparenz hinsichtlich Arbeitsbereich, Erwartungen & Zielen geprägt ist **(Folie 6)**. Dies war etwas höher ausgeprägt, als das affektive Commitment **(Folie 7)**. Die persönliche Arbeitzufriedenheit, die wir ganz allgemein abgefragt haben **(Folie 8)**, wurde von den Beschäftigten sogar noch etwas höher eingeschätzt als Bindung und Führung **(Folie 9)**. Die individuelle Passung zur eigenen Arbeit haben wir definiert als „Erfüllung von Bedürfnissen, Wünschen und Zielvorstellungen einer Person durch die aktuelle Arbeits-

stelle“. Umgangssprachlich könnte man dies als „befriedigende Arbeitssituation“ umschreiben. Diese unterteilt sich in drei Ebenen: Die Kooperationsebene, den Individuellen Tätigkeitskontext und den Gesellschaftlichen Nutzen. Die Kooperationsebene umfasst alles, was sich aus dem Miteinander der Beschäftigten ergibt wie beispielsweise das Wohlfühlen am Arbeitsplatz, eine gute Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen und ein gutes Beriebsklima. Der Individuelle Tätigkeitskontext umfasst alles, was die Inhalte meiner Tätigkeit betrifft, wie zum Beispiel die Bedeutung der eigenen beruflichen Tätigkeit für die Organisation, die Wertschätzung der eigenen Arbeit durch die Organisation und die Frage, ob sich durch sie berufliche Ziele verwirklichen lassen. Die Ebene Gesellschaftlicher Nutzen umfasste die Bedeutung und Anerkennung der Organisation in der Allgemeinheit, wie etwa das gesellschaftliche Ansehen. Im Rahmen unserer Erhebung haben wir die Beschäftigten nun zuerst gefragt, wie wichtig beziehungsweise bedeutend ihnen Aspekte aus den unterschiedlichen Bereichen jeweils sind. Danach haben wir die gleichen Aspekte erneut abgefragt, jedoch mit dem Fokus darauf, ob und wie stark diese im Rahmen ihrer Arbeitsstelle vorhanden sind beziehungsweise dort erlebt werden **(Folie 10)**. Hier sehen Sie diese beiden Perspektiven für jede Ebene abgetragen. Wie man in dieser Abbildung sehen kann, war die Kooperationsebene für alle Befragten am bedeutsamsten; zugleich war die Diskrepanz zum tatsächlichen Erleben hier am größten. Auch beim Individuellen Tätigkeitskontext und der Ebene mit der geringsten Bedeutung – dem Gesellschaflichen Nutzen – wurden die Bedürfnisse, Wünsche und Zielvorstellungen nicht vollumfänglich erfüllt **(Folie 11)**.

Etwa ein Viertel der Beschäftigten offen für beruflichen Wechsel

Als nächstes haben wir die Befragten gefragt, ob und wann sie ihre aktuelle Arbeitsstelle wechseln möchten. Wie Sie hier sehen können, hat mehr als die Hälfte der Befragten keinerlei Wechselabsichten und möchte bis zur Rente bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber bleiben. Gleichzeitig zeigte sich, dass sich knapp ein Drittel der Befragten in den kommenden fünf Jahren einen Arbeitsplatzwechsel vorstellen kann **(Folie 12)**. Die Frage nach konkreten Wechselabsichten unterstreicht dieses Ergebnis, nach welchem etwa ein Viertel der Befragten offen für einen Wechsel ist, jedoch die deutliche Mehrheit langfristig bei ihrem Arbeitgeber bleiben möchte **(Folie 13)**.

Wir haben uns ebenso angeschaut, in welchen Zusammenhang Mitarbeitendenbindung mit den dargelegten arbeitsbezogenen Aspekten steht. Hier zeigt sich, dass stärkere emotionale Bindung an die Organisation bei Beschäftigten damit einhergeht, dass sie ihre Führungskraft als „positiver“ erleben, mit ihrer Arbeit zufriedener sind, eine höhere Passung zwischen ihren Bedürfnissen, Wünschen und Zielvorstellungen und dem, was ihre Arbeitsstelle ihnen ermöglicht, erleben und seltener die Absicht hegen, diese zu verlassen als Beschäftigte, die sich weniger gebunden fühlen **(Folie 14)**.

Zusammenhang zwischen Bindung und Gesundheit der Beschäftigen

Als nächstes möchte ich Ihnen Ergebnisse zur Gesundheit der befragten Beschäftigten und deren Zusammenhänge zu ihrem Bindungserleben darlegen. Im Rahmen unserer Erhebung haben wir die Beschäftigten nach arbeitsbedingten Beeinträchtigungen des Befindens, nach der Anzahl von Absentismus- und Präsentismus-Tagen, nach dem allgemeinen Gesundheitszustand sowie dem Vorhandensein und der Nutzung von Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung gefragt. Wie sie hier sehen können, geht eine hohe emotionale Bindung mit einer besseren Ausprägung von allen erfragten gesundheitsbezogenen Aspekten einher. So waren Beschäftigte, die sich stärker emotional an ihre Organisation gebunden fühlten, seltener gesundheitlich beeinträchtigt, fehlten seltener erkrankungs-

bedingt und kamen seltener erkrankt zur Arbeit. Gleichzeitig heisst dieses Ergebnis aber auch, dass Beschäftigte mit einem schlechteren Gesundheitszustand sowie höheren Fehl- und Präsentismuszeiten eine geringere Bindung an den Arbeitgeber haben. Hinsichtlich Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung zeigte sich, dass sowohl das Vorhandensein als auch die Nutzung solcher Angebote mit höherer Bindung einhergeht **(Folie 15)**. Deshalb ist unter anderem erfreulich, dass 91,9 Prozent der Befragten berichteten, dass ihr Arbeitgeber solche Angebote auch vorhält. Gefragt danach, welche Art von BGF-Angeboten das sind, wurden vor allem Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebklimas, der Gesprächskultur und der Arbeitsumgebung genannt **(Folie 16)**. Wir haben dann auch gefragt, ob sie diese Angebote tatsächlich nutzen. Hier zeigte sich, dass die Hälfte der Befragten dies tut **(Folie 17)**.

Betriebliche Gesundheitsförderung als Ansatzpunkt für bessere Bindung

Wir haben gesehen, dass eine hohe Mitarbeitendenbindung sowohl für arbeits- als auch für gesundheitsbezogene Aspekte sehr föderlich ist. Was können Arbeitgeber also tun, um diese zu stärken und auszubauen? Bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung gibt es nach wie vor viel „Luft nach oben", wie wir eben gesehen haben. Arbeitgeber können also überlegen, wie sie die Ausgestaltung und Inanspruchnahme der Maßnahmen optimieren und beispielsweise passgenauer machen sowie mehr Zeit für deren Nutzung ermöglichen können. Um den Faktor Mitarbeitendenbindung valide einschätzen und entsprechend steuern zu können, sollte dieser regelmäßig evaluiert werden, zum Beispiel mittels Mitarbeitendenbefragungen oder im Rahmen regelmäßiger Mitarbeitendengespräche. Arbeitgeber können zudem durch Führungskräfte-Fortbildungen und Coachings in den Ausbau einer positiven Führungskultur investieren und beispielsweise ihre Führungskräfte befähigen, ein besonderes Augenmerk auf die individuelle Passung zwischen ihren Mitarbeitern und dem jeweiligen Aufgabenspektrum zu legen. Zudem sollten Aktivitäten zur Bindungsförderung insbesondere auch bei Personen mit schlechterem Gesundsheitszustand und hohem Krankenstand intensiviert werden, da deren Bindung verhältnismäßig niedrig ausfällt **(Folie 18)**.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2023 und 2024 auf sehr hohem Niveau

Dies ist unter anderem mit Blick auf die aktuellen Zahlen erkrankungsbedingter Fehlzeiten bedeutsam beziehungsweise angezeigt. Diese sind leider nach wie vor auf einem sehr hohen Niveau **(Folie 19)**. Treiber sind hier nach wie vor die Atemwegserkrankungen **(Folie 20)**. Wie in den zurückliegenden Jahren ist zudem leider weiterhin ein Anstieg der Krankschreibungen aufgrund psychischer Erkrankungen zu verzeichnen **(Folie 21)**. Die hohe Relevanz dieses prozentual eher gering anmutenden Anstiegs zeigt sich vor allem, wenn man sich die Dauer der beruflichen Ausfallzeiten anschaut, denn psychische Erkrankungen gehen mit verhältnismäßig langen Ausfallzeiten einher. So dauerte ein Arbeitsfähigkeitsfall auf Grund einer Atemwegserkrankung in 2023 im Durchschnitt 6,1 Tage, während Beschäftigte mit psychischen Erkrankungen durchschnittlich 28,1 Tage pro Erkrankungsfall fehlten. Dies erklärt, warum die Ausfallzeiten seit 2014 um 47 Prozent gestiegen sind, während es mit Blick auf die Fälle einen geringen Anstieg gab **(Folie 22)**. Wer ist vor allem von psychischen Erkrankungen betroffen? Die höchsten Ausfallzeiten wurden 2023 wieder bei Berufen aus dem Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen, der Öffentlichen Verwaltung und der Finanz- und Versicherungsbranche verzeichnet. Also bei eher kontaktintensiven Berufen **(Folie 23)**. Neben der Analyse von Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund manifester psychischer Erkrankungen möchte ich Ihnen auch die Entwicklung von Burnout-Erkrankungen darlegen, da Burnout als Indikator für psychische (Fehl-)Beanspruchung infolge von Belastungen durch Arbeit verstanden wird. Zudem kann es ein möglicher Vorläufer manifester

psychischer Beeinträchtigungen sein. Hier zeigen unsere Auswertungen, dass sowohl Fallzahlen als auch Ausfalldauer auf Grund von Burnout-Erkrankungen seit 2014 gestiegen sind. Wie Sie hier sehen können, sind aus 100 AU-Tagen je 1.000 AOK-Mitglieder im Jahr 2014 bis August 2024 fast 183 Tage geworden. Sollte sich dieser Trend ungebrochen fortsetzen, hätten wir in den kommenden zwei Jahren eine Verdopplung. Bei den AU-Fällen gab es eine Zunahme um circa 50 Prozent **(Folie 24)**. Auch hier waren im Jahr 2023 vor allem kontaktintensive Berufe und da vor allem das Sozial- und Gesundheitswesen besonders stark betroffen **(Folie 25)**.

Gründe für die hohen Fehlzeiten: Zusammenwirken mehrerer Faktoren
Zur Frage, warum wir nun schon so lange so hohe Fehlzeiten haben, hatte Frau Dr. Reimann bereits kurz etwas gesagt. Wir sehen eine Vielzahl von Einflussfaktoren. Ein langfristig wirkender Faktor ist der eben gezeigte stetige Anstieg von Fehlzeiten durch psychische Erkrankungen, die besonders lange Krankschreibungen verursachen. Als Ursache kann ein Zusammenwirken verschiedener Faktoren wie der Zunahme psychischer Belastungen durch globale Krisen, der Veränderungen in der Arbeitswelt wie Verdichtung und Entgrenzung der Arbeit durch ständige Erreichbarkeit oder die veränderten Anforderungen im privaten Kontext wie Care-Arbeit benannt werden.

Der wesentliche Treiber des jüngsten Anstiegs sind aber die Atemwegserkrankungen. Hier gibt es in der Forschung Hinweise auf erhöhte virale Zirkulationen und eine erhöhte Empfänglichkeit für Infektionen im Vergleich zu anderen Jahren, was unter anderem mit der COVID-19-Pandemie in Zusammenhang gebracht beziehungsweise als deren „Nachwirkung" betrachtet wird. Gleichzeitig gab es auch in den zurückliegenden Jahren immer wieder einmal starke Erkältungswellen, und auch COVID-19-Fälle werden nach wie vor verzeichnet.

Ein weiterer Einflussfaktor auf die höhere Anzahl beruflicher Fehlzeiten ist mit hoher Wahrscheinlichkeit auch die Einführung der elektronischen Krankmeldungen. Dieser kann zu einer vollständigeren Erfassung der AU-Bescheinigungen beigetragen haben, da man vermutet, dass vor Einführung der eAU nicht alle Versicherten ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bei ihren Krankenkassen eingereicht haben, vor allem wenn es um eher kürzere Erkrankungen geht. Von daher geht man davon aus, dass wir nun ein vollständigeres Bild der Situation haben. Für den Missbrauch der neu eingeführten telefonischen Krankmeldungen sehen wir, wie eben schon von Frau Reimann ausgeführt hat, keine Evidenz.

Die genannten Faktoren dürften unseres Erachtens dazu beitragen, dass wir seit geraumer Zeit hohe Krankenstände sehen. Am Ende ist jedoch zu konstatieren, dass wir aktuell keine Möglichkeit haben, die Einflussgröße der genannten Effekte auf den erhöhten Krankenstand genau zu beziffern **(Folie 26)**.

Kontakt und Information
Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | presse@bv.aok.de

WIdO | Wissenschaftliches Institut der AOK

Bindung & Gesundheit – Fachkräfte gewinnen und halten

Pressekonferenz zum Erscheinen des Fehlzeiten-Reports 2024

am 8. Oktober 2024 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!

Bindung und Gesundheit

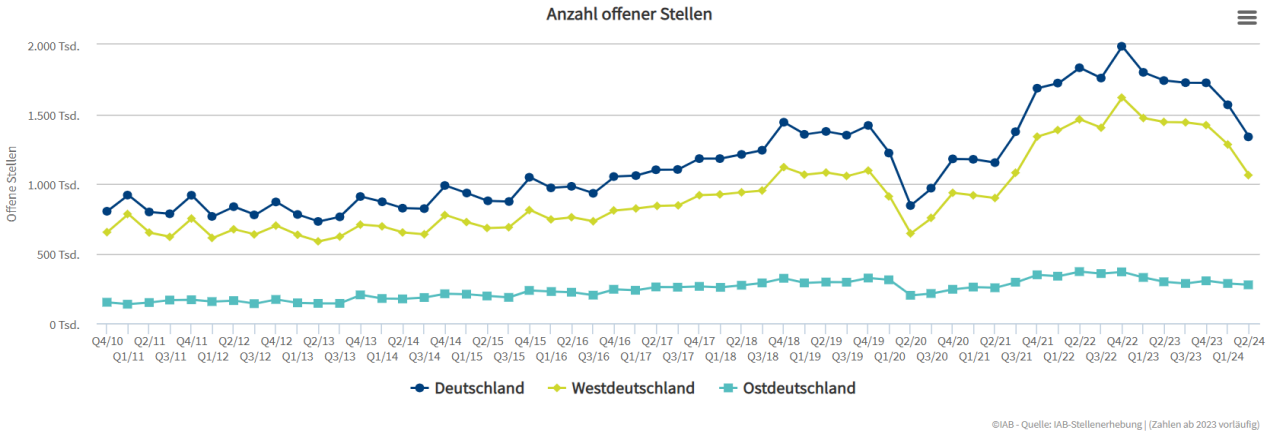
24 Beiträge

56 Expertinnen und Experten

- Wissenschaftliche Erkenntnisse und Perspektiven
- Stärkung von Mitarbeitendenbindung in Zeiten von Fachkräftemangel
- Forschungsergebnisse, Methoden und Erfahrungsberichte aus der Praxis
- Daten und Analysen zu beruflichen Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft und der Bundesverwaltung
- Neu: Detailliertere Analysen zu Spätfolgen von COVID-19-Infektionen

Angespannter Arbeitsmarkt für Arbeitgeber

- Arbeitslosenquote seit 2006 mit knapp 12 % halbiert auf 6 % (Stand September 2024)
- Offene Stellen von 803.000 im Q4 2010 auf 1.337.000 offene Stellen im Q2/2024 erhöht



➔ Zunehmend herausfordernder für Arbeitgeber …

- neue Fachkräfte zu finden
- vorhandene zu halten
- deren Gesundheit & Leistungsfähigkeit aufrecht zu halten, da vorhandene Fachkräfte Vakanzen oft durch Mehrarbeit ausgleichen

Was können wir tun?

Def.: = *Individuelle, stabile und langfristige Einstellung der Verbundenheit, Zugehörigkeit und Identifikation mit der eigenen Organisation* (Felfe 2020)

➔ Förderung und Erhöhung der Mitarbeitendenbindung

- Fluktuation ↓ (van Dick et al. 2004)
- Gesundheit & Wohlbefinden ↑ (Steffens et al. 2017)
- Leistungsbereitschaft ↑ (van Dick et al. 2009)
- stärkere Kundenorientierung ↑ (Wieseke et al. 2007)
- Kreativität ↑ (Hirst et al. 2009)
- soziale Unterstützung und kollektive Selbstwirksamkeit ↑ (Avanzi et al. 2015)

➔ Repräsentative Befragung zur Mitarbeitendenbindung in Deutschland

- Frühjahr 2024
- N = 2501 abhängig Beschäftigte / Angestellte zwischen 18 und 66 Jahren
- Telefonische Befragung mittels Fragebogen durch unabhängige Interviewer*innen von *forsa* zu Bindung, Wechselabsicht, Arbeitszufriedenheit und Aspekten und Indikatoren der eigenen Gesundheit

16

Mitarbeitendenbindung in Deutschland – Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung

Katharina Krist und Johanna Rosenpaß

Inhaltsverzeichnis

16.1 Einleitung – 129

16.2 Theoretischer Hintergrund: Mitarbeitendenbindung – 129

16.3 Einflussdimension auf affektives Commitment – 130

16.3.1 Gesundheit – 130

16.3.2 Arbeitszufriedenheit – 131

16.4 Methodik – 132

16.4.1 Messinstrumente – 133

16.4.2 Datenaufbereitung – 135

16.5 Ergebnisse – 135

16.5.1 Stichprobenbeschreibung – 135

16.5.2 Sozialmedizinische Merkmale von All-Tages, Arbeitszufriedenheit und Wechselabsicht – 135

16.5.3 Ausprägungen und Zusammenhänge des Verhältnis der Mitarbeitendenbindung und der Arbeitszufriedenheit und affektives Commitment – 142

16.6-9 Wirkmilieu rich Passung und Führung auf das affektive Commitment und – 190

15

Seelische Gesundheit und Mitarbeitendenbindung – Ergebnisse repräsentativer Befragungen unter Beschäftigten zwischen 2020 und 2024

Johanna Rosenpaß und Rainer Rümmele

Inhaltsverzeichnis

15.1 Theoretischer Hintergrund und Fragestellungen – 234

15.1.1 Psychischer Gesundheitszustand und kognitive Leistungsfähigkeit – 234

15.1.2 Mitarbeitendenbindung – 235

15.2 Methodik – 237

15.3 Ergebnisse und Diskussion – 241

15.3.1 Trendstudie „Arbeit und Gesundheit" (2020–2024) – 241

15.3.2 Arbeitsbezogenen Belastung und Gesundheit – 250

15.4 Zusammenfassung und Ableitungen für die betriebliche Praxis – 252

15.5 Anhang: Klassifikation der Berufe – 255

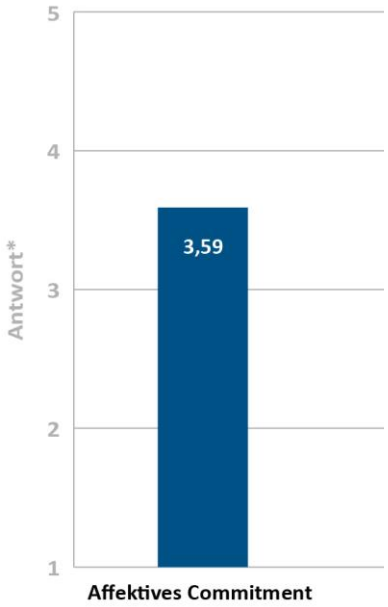
Literatur – 256

WIdO

Mitarbeitendenbindung

Affektives Commitment

= Emotionale Bindung von Angestellten an Arbeitgeber, die mit positiven Gefühlen und Wohlwollen diesem gegenüber verbunden ist



*Mittelwert aller Befragten; Antwortmöglichkeiten von *1 = „trifft überhaupt nicht zu“* bis *5 = „trifft voll und ganz zu“*

Datenbasis: Repräsentative Befragung des WIdO unter abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 66 Jahren (2024)

WIdO

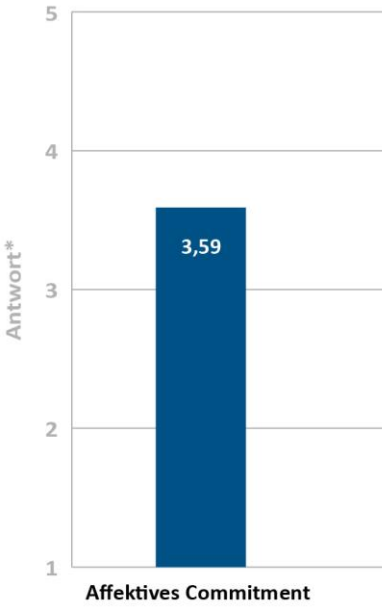
Mitarbeitendenbindung, Führung

Affektives Commitment

= Emotionale Bindung von Angestellten an Arbeitgeber, die mit positiven Gefühlen und Wohlwollen diesem gegenüber verbunden ist

Bindungsorientiertes Führungsverhalten

= Glaubwürdigkeit, Vertrauen, Fairness und offene Kommunikation über Arbeitsbereich, Erwartungen und Ziele



*Mittelwert aller Befragten; Antwortmöglichkeiten von *1 = „trifft überhaupt nicht zu“* bis *5 = „trifft voll und ganz zu“*

Datenbasis: Repräsentative Befragung des WIdO unter abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 66 Jahren (2024)

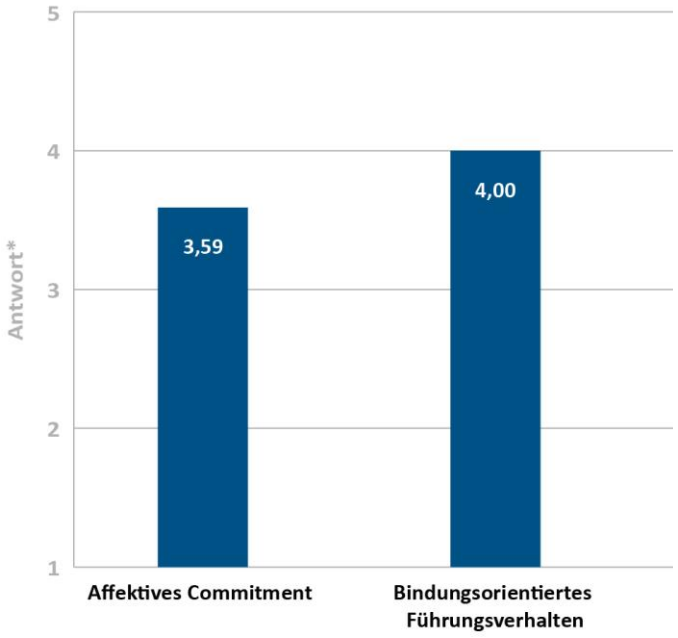
Mitarbeitendenbindung, Führung

Affektives Commitment

= Emotionale Bindung von Angestellten an Arbeitgeber, die mit positiven Gefühlen und Wohlwollen diesem gegenüber verbunden ist

Bindungsorientiertes Führungsverhalten

= Glaubwürdigkeit, Vertrauen, Fairness und offene Kommunikation über Arbeitsbereich, Erwartungen und Ziele



*Mittelwert aller Befragten; Antwortmöglichkeiten von *1 = „trifft überhaupt nicht zu“* bis *5 = „trifft voll und ganz zu“*

Datenbasis: Repräsentative Befragung des WIdO unter abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 66 Jahren (2024)

WIdO

Mitarbeitendenbindung, Führung & Zufriedenheit

Affektives Commitment

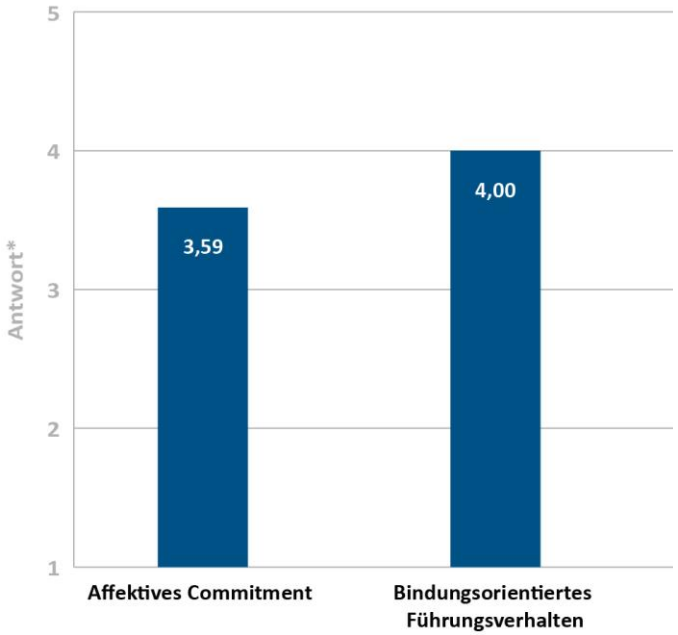
= Emotionale Bindung von Angestellten an Arbeitgeber, die mit positiven Gefühlen und Wohlwollen diesem gegenüber verbunden ist

Bindungsorientiertes Führungsverhalten

= Glaubwürdigkeit, Vertrauen, Fairness und offene Kommunikation über Arbeitsbereich, Erwartungen und Ziele

Arbeitszufriedenheit

=„Wie zufrieden sind Sie alles in allem gesehen mit Ihrer Arbeit?“



*Mittelwert aller Befragten; Antwortmöglichkeiten von *1 = „trifft überhaupt nicht zu“* bis *5 = „trifft voll und ganz zu“*

Datenbasis: Repräsentative Befragung des WIdO unter abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 66 Jahren (2024)

Mitarbeitendenbindung, Führung & Zufriedenheit

Affektives Commitment

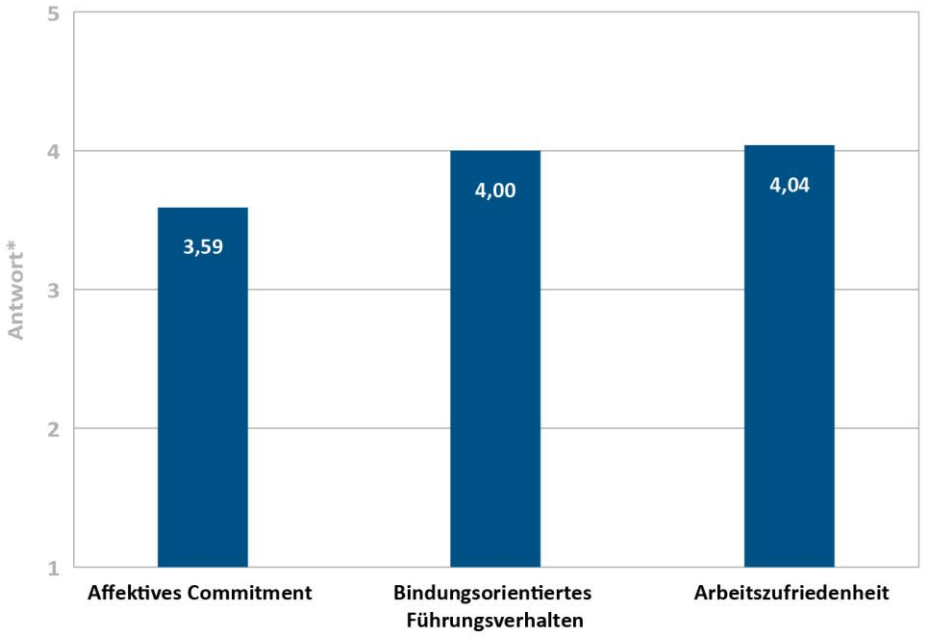
= Emotionale Bindung von Angestellten an Arbeitgeber, die mit positiven Gefühlen und Wohlwollen diesem gegenüber verbunden ist

Bindungsorientiertes Führungsverhalten

= Glaubwürdigkeit, Vertrauen, Fairness und offene Kommunikation über Arbeitsbereich, Erwartungen und Ziele

Arbeitszufriedenheit

=„Wie zufrieden sind Sie alles in allem gesehen mit Ihrer Arbeit?“



*Mittelwert aller Befragten; Antwortmöglichkeiten von *1 = „trifft überhaupt nicht zu“* bis *5 = „trifft voll und ganz zu“*

Datenbasis: Repräsentative Befragung des WIdO unter abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 66 Jahren (2024)

WIdO

Passung zur eigenen Arbeit

- **Individuelle Passung zur eigenen Arbeit** = Erfüllung von Bedürfnissen, Wünschen und Zielvorstellungen einer Person hinsichtlich ihrer Arbeitsstelle durch diese (Kraus & Woscheé 2012)

Kooperationsebene

- Wohlfühlen am Arbeitsplatz
- gute Zusammenarbeit mit Führungskraft sowie mit Kolleginnen und Kollegen
- „gutes Betriebsklima“
- …

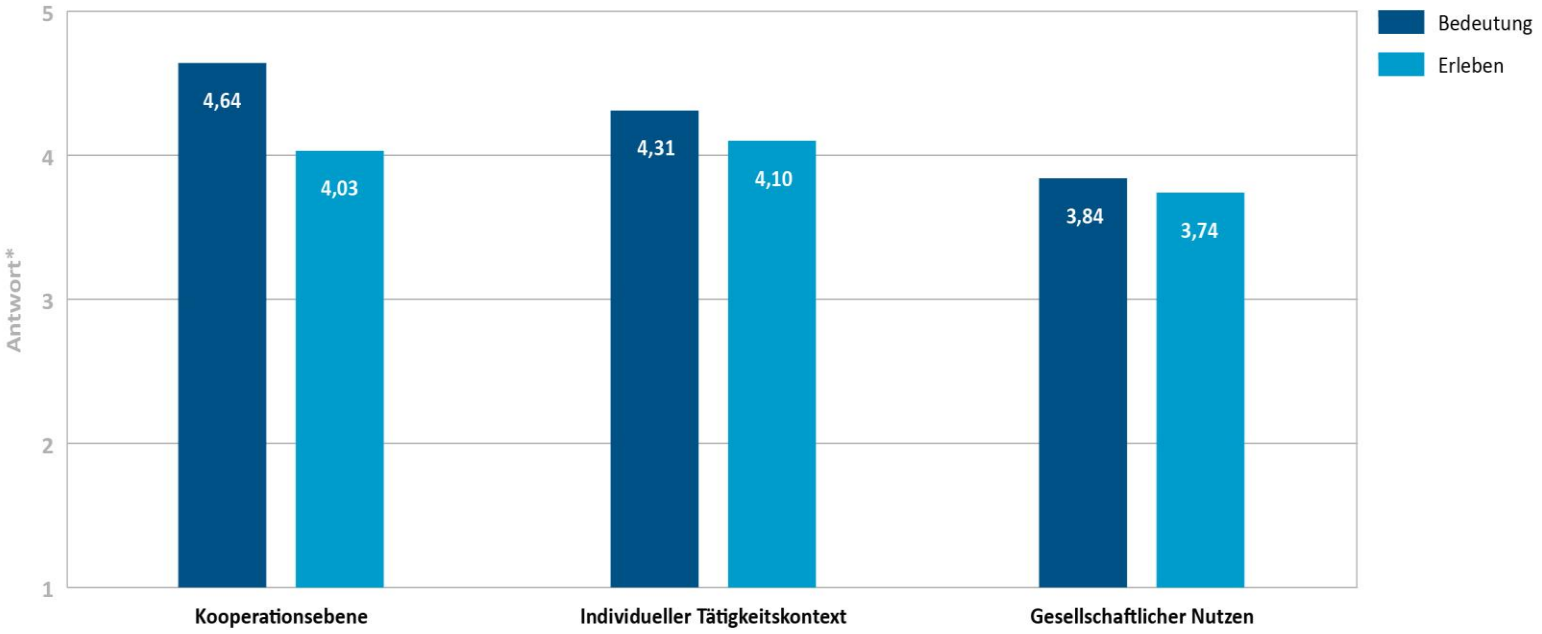
Individueller Tätigkeitskontext

- Einsatz von Wissen und Fähigkeiten
- Verwirklichung beruflicher Ziele
- Tätigkeit bietet immer wieder neue Herausforderungen
- …

Gesellschaftlicher Nutzen

- Wertschätzung der Organisation in Gesellschaft
- Anerkennung beruflicher Tätigkeit in Gesellschaft
- …

Passung zur eigenen Arbeit



*Mittelwerte über alle Befragten; Antwortmöglichkeiten von *1 = „überhaupt nicht wichtig“ bzw. „trifft überhaupt nicht zu“* bis *5 = „sehr wichtig“ bzw. „trifft voll und ganz zu“*

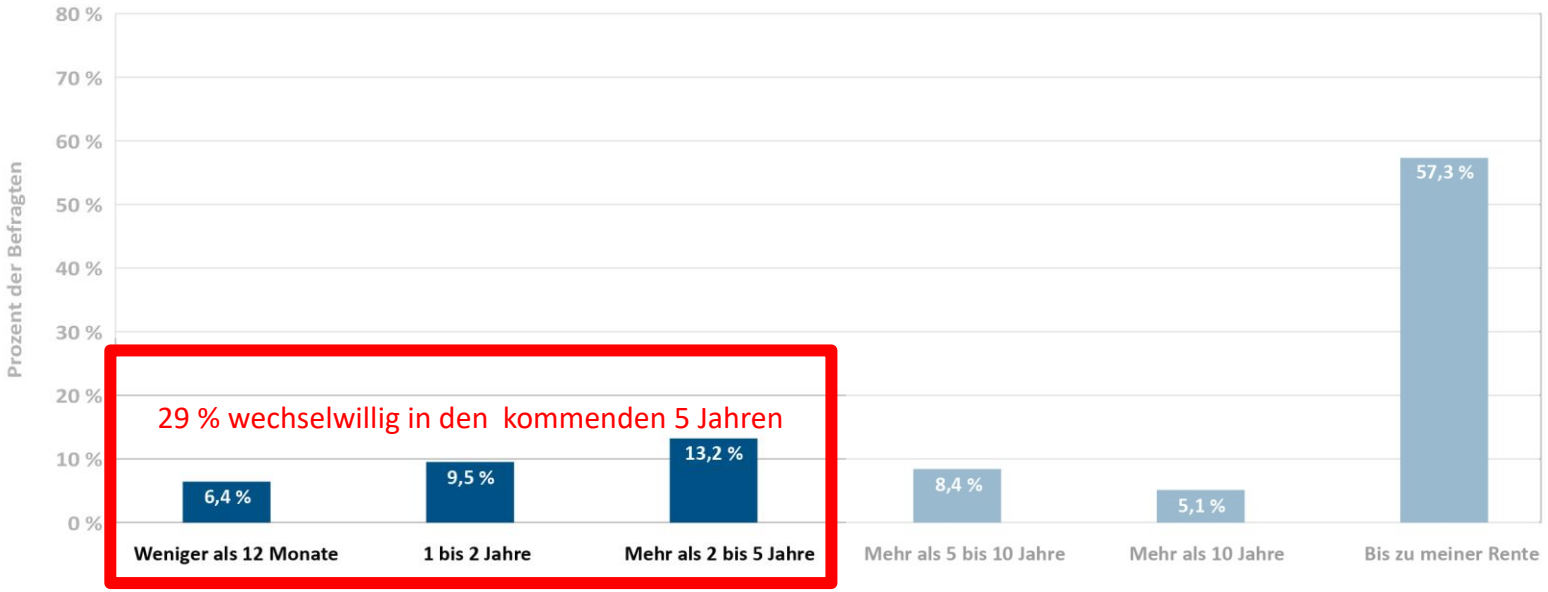
Datenbasis: Repräsentative Befragung des WIdO unter abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 66 Jahren (2024)

WIdO

Wechselabsicht

- **Wechselabsicht bis zur Rente**

„Wie lange können Sie sich vorstellen, bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber tätig zu sein?“



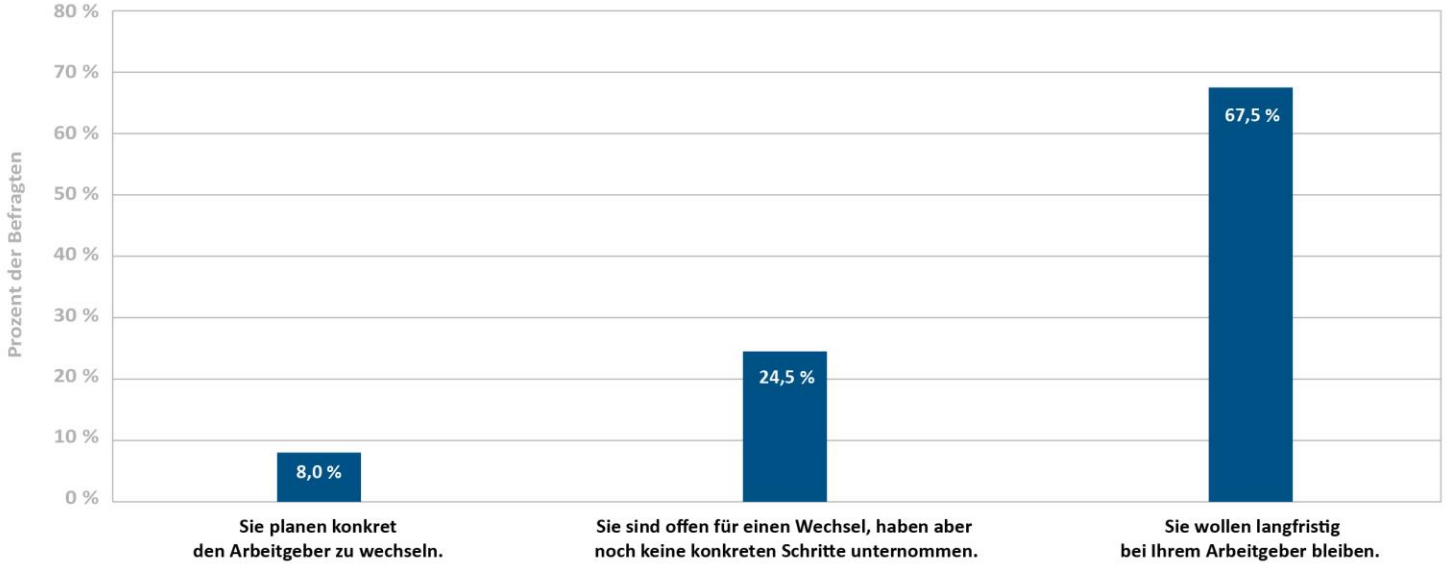
Datenbasis: Repräsentative Befragung des WIdO unter abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 66 Jahren (2024)

WIdO

Wechselabsicht

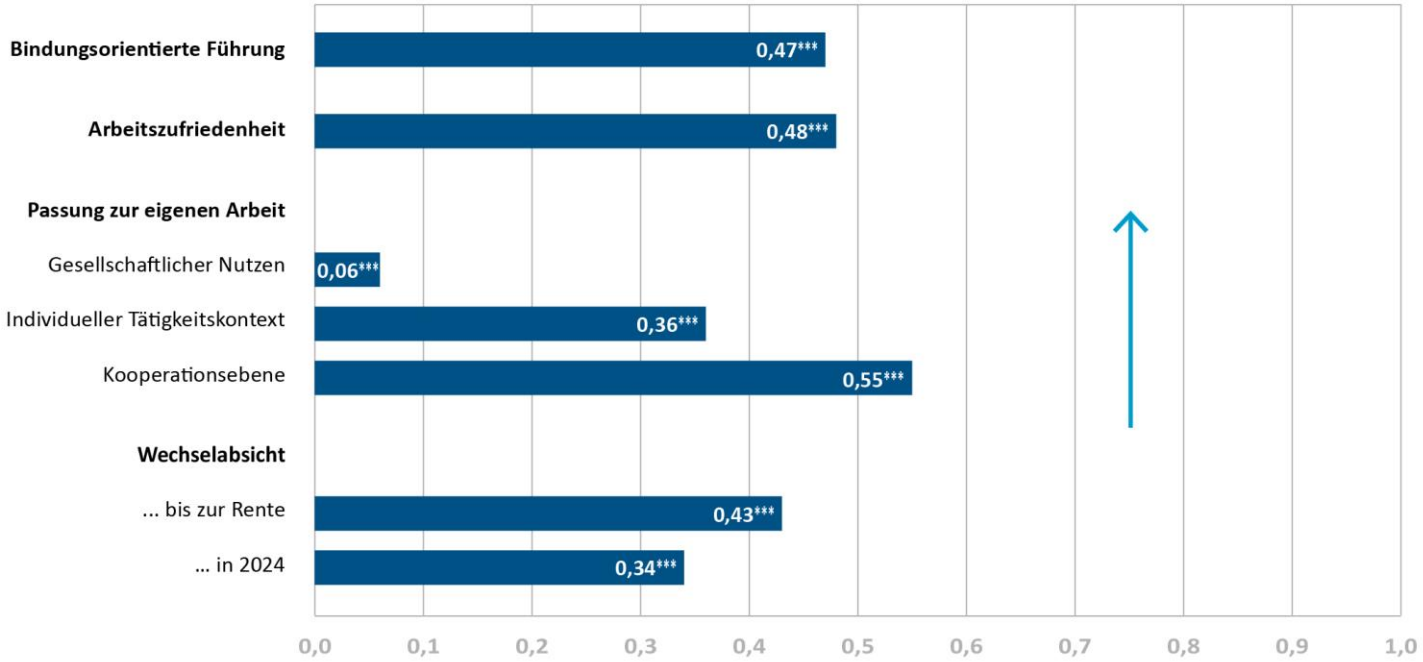
- **Wechselabsicht in 2024**

„Können Sie sich vorstellen in 2024 den Arbeitgeber zu wechseln?“



Datenbasis: Repräsentative Befragung des WIdO unter abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 66 Jahren (2024)

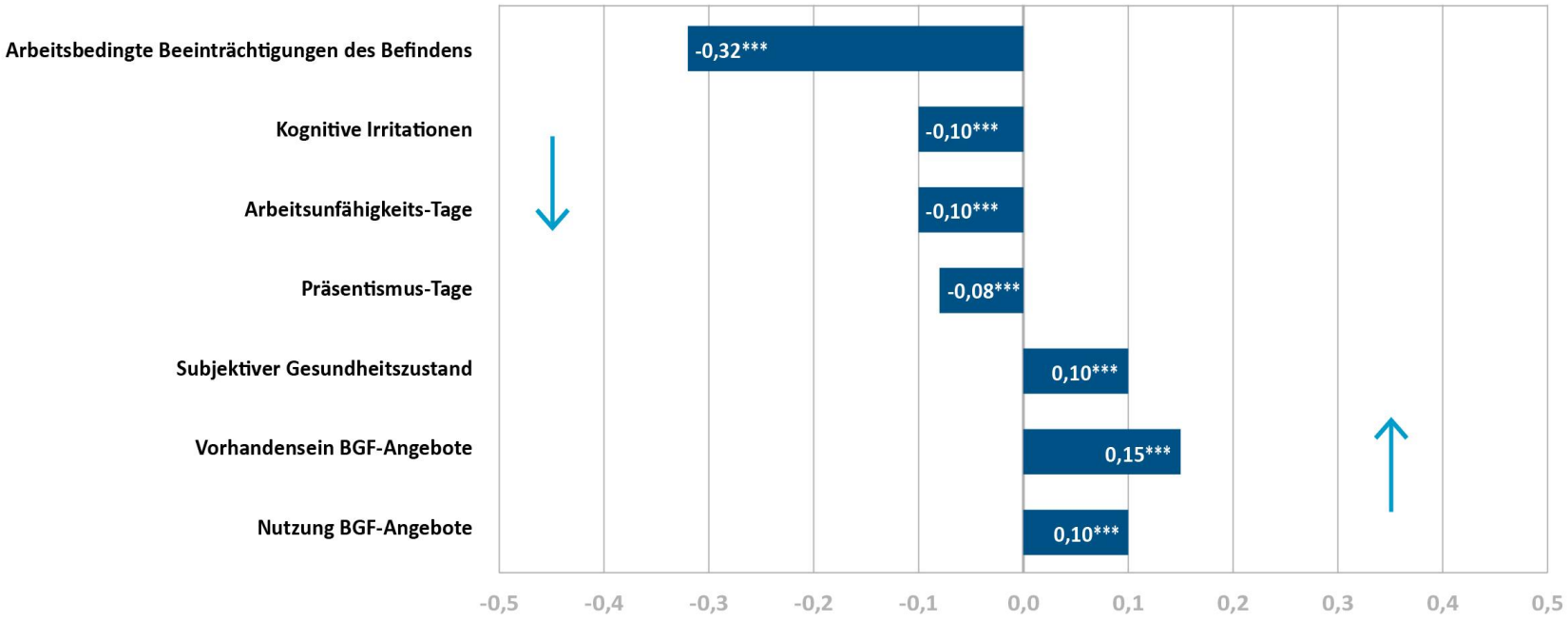
Zusammenhänge zwischen Bindung & Aspekten der Arbeit



Bivariate Korrelationskoeffizienten; Interpretation: 0 - 0,1 = schwacher Zusammenhang; 0,1 - 0,5=mittlerer Zusammenhang; 0,5 – 1 = starker Zusammenhang;
*** = statistisch hochsignifikante Unterschiede auf einem Niveau von $p < 0{,}001$

Datenbasis: Repräsentative Befragung des WIdO unter abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 66 Jahren (2024)

Zusammenhänge zwischen Bindung & Gesundheit



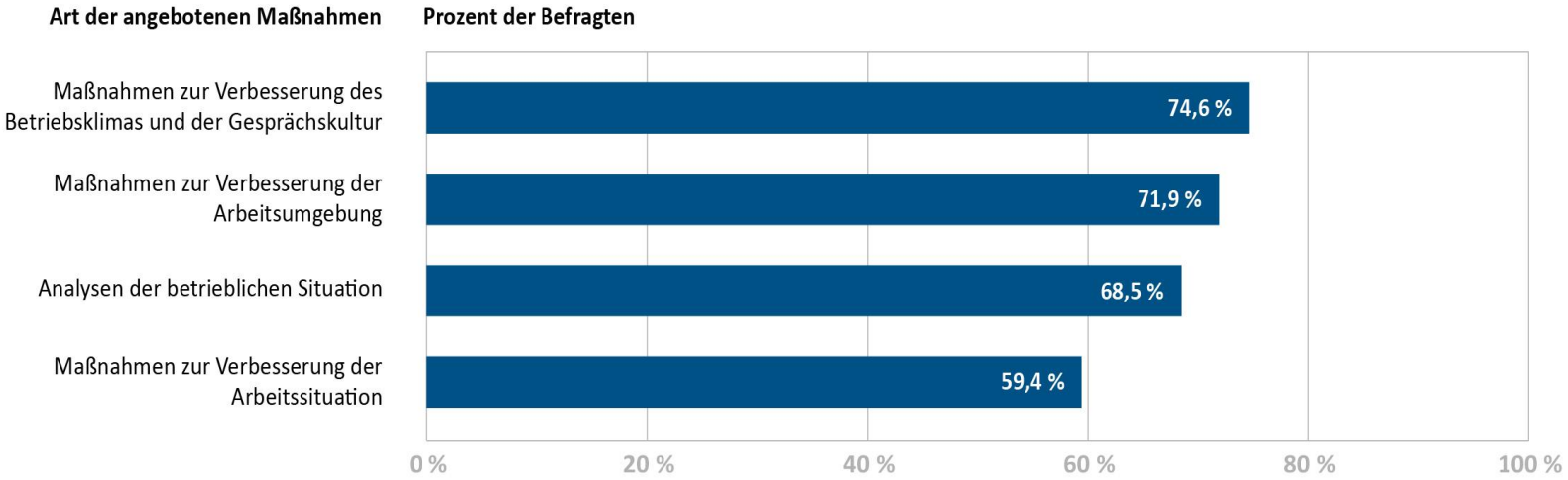
Bivariate Korrelationskoeffizienten; Interpretation: 0 - 0,1 = schwacher Zusammenhang; 0,1 - 0,5=mittlerer Zusammenhang; 0,5 – 1 = starker Zusammenhang;
*** = statistisch hochsignifikante Unterschiede auf einem Niveau von $p < 0{,}001$

Datenbasis: Repräsentative Befragung des WIdO unter abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 66 Jahren (2024)

Angebote betrieblicher Gesundheitsförderung

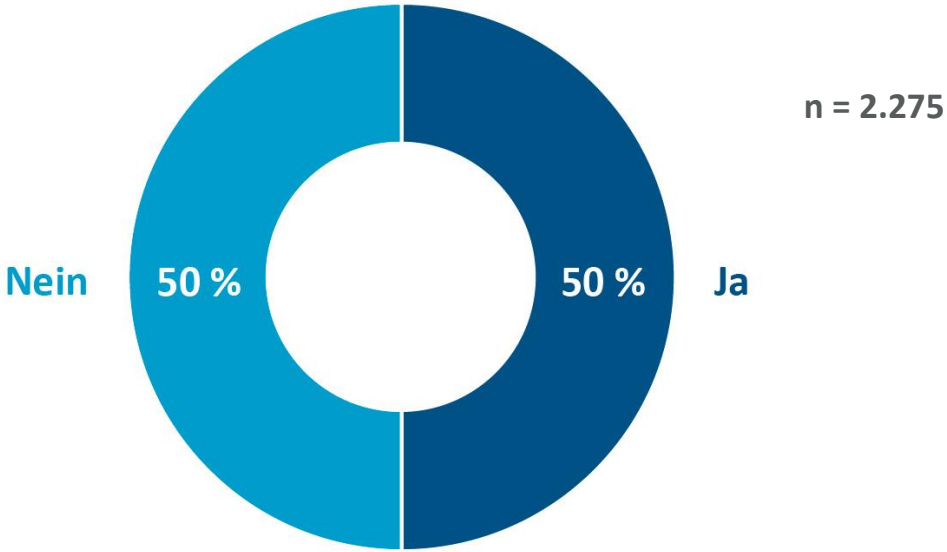
„Wurden oder werden in Ihrer Organisation Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung umgesetzt?“

➔ „ja“ = 91,9 %



Datenbasis: Repräsentative Befragung des WIdO unter abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 66 Jahren (2024)

Inanspruchnahme betrieblicher Gesundheitsförderung

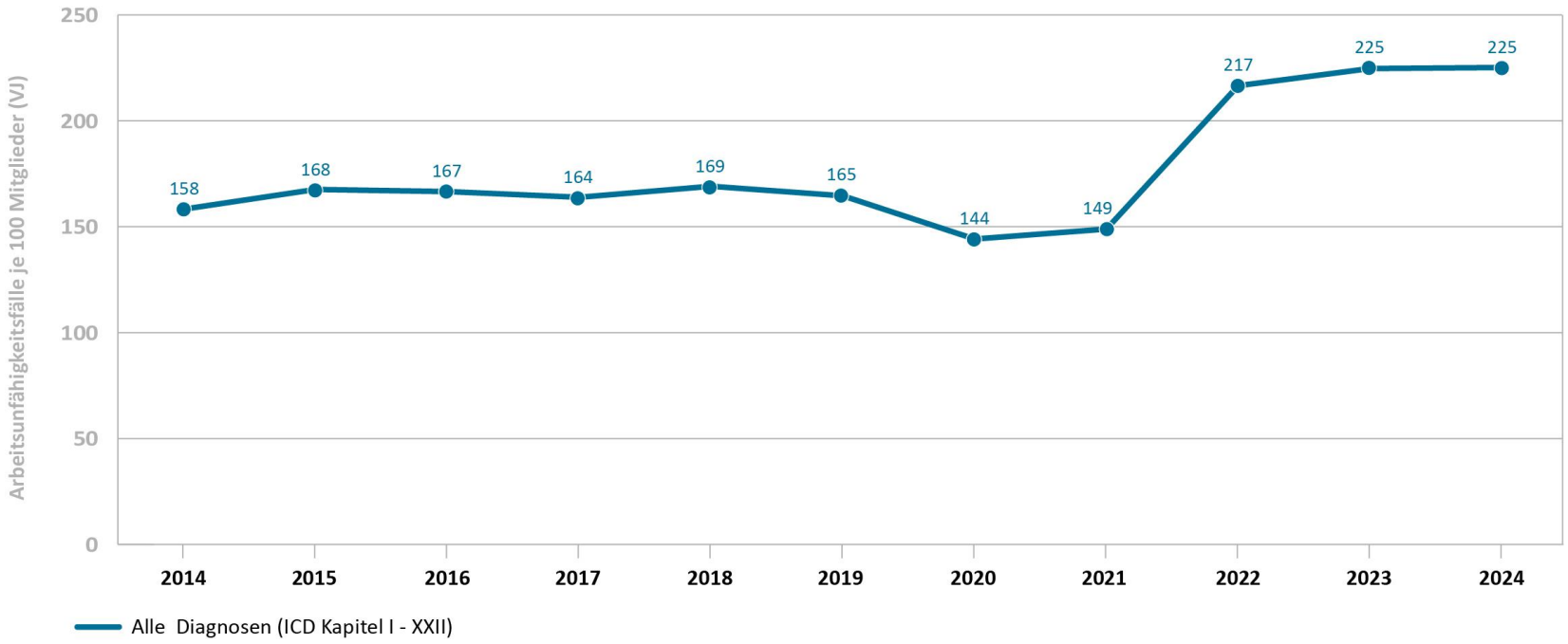


Datenbasis: Repräsentative Befragung des WIdO unter abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 66 Jahren (2024)

Was können Arbeitgeber zur Stärkung der Mitarbeitendenbindung tun?

- Betriebliche Gesundheitsförderung ausbauen
- Mitarbeitendenbindung regelmäßig evaluieren
- Positive, bindungsorientierte Führungskultur fördern
- Hohe Passung zwischen Arbeitsstelle und Arbeitnehmer*in sicher stellen
- Bindungsförderung v.a. bei Mitarbeitenden mit hohem Krankenstand

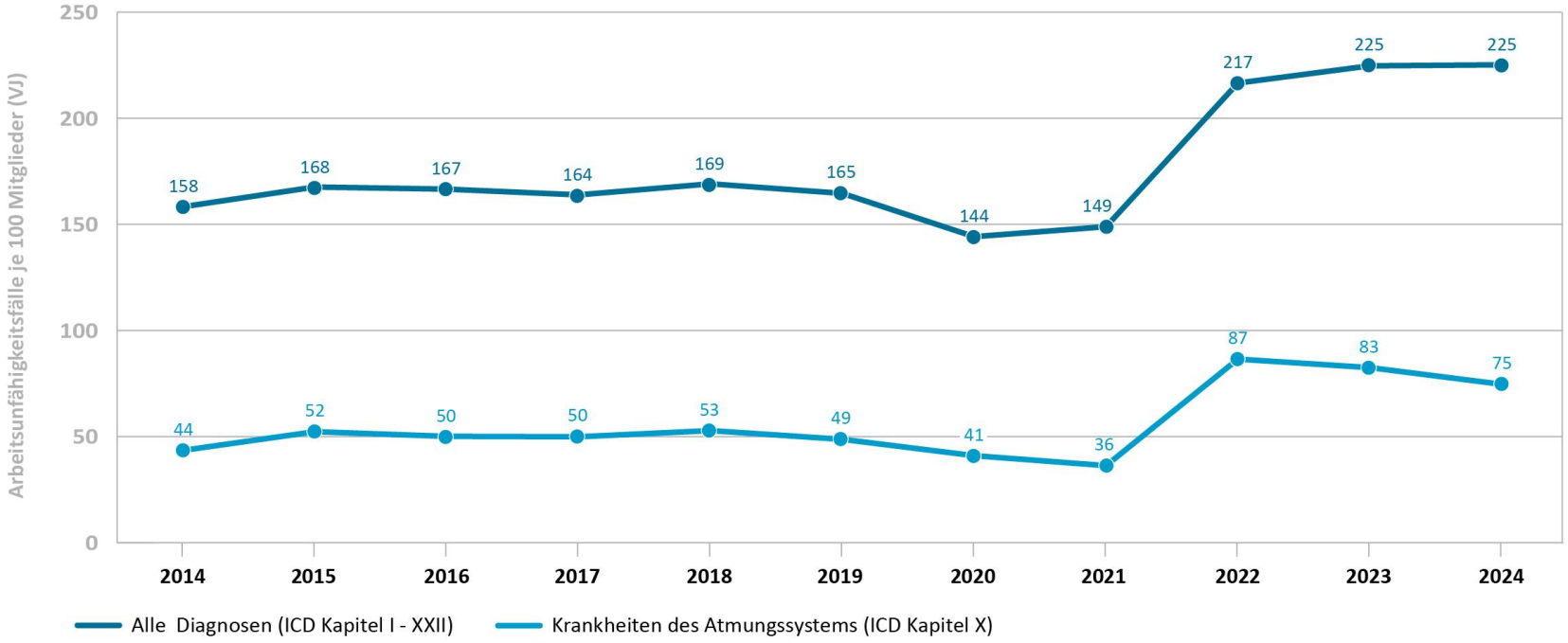
Berufliche Fehlzeiten weiterhin hoch



Datenbasis: Berufliche Fehlzeiten aller ganzjährig erwerbstätigen AOK-Versicherten zwischen Januar 2014 und August 2024

WIdO

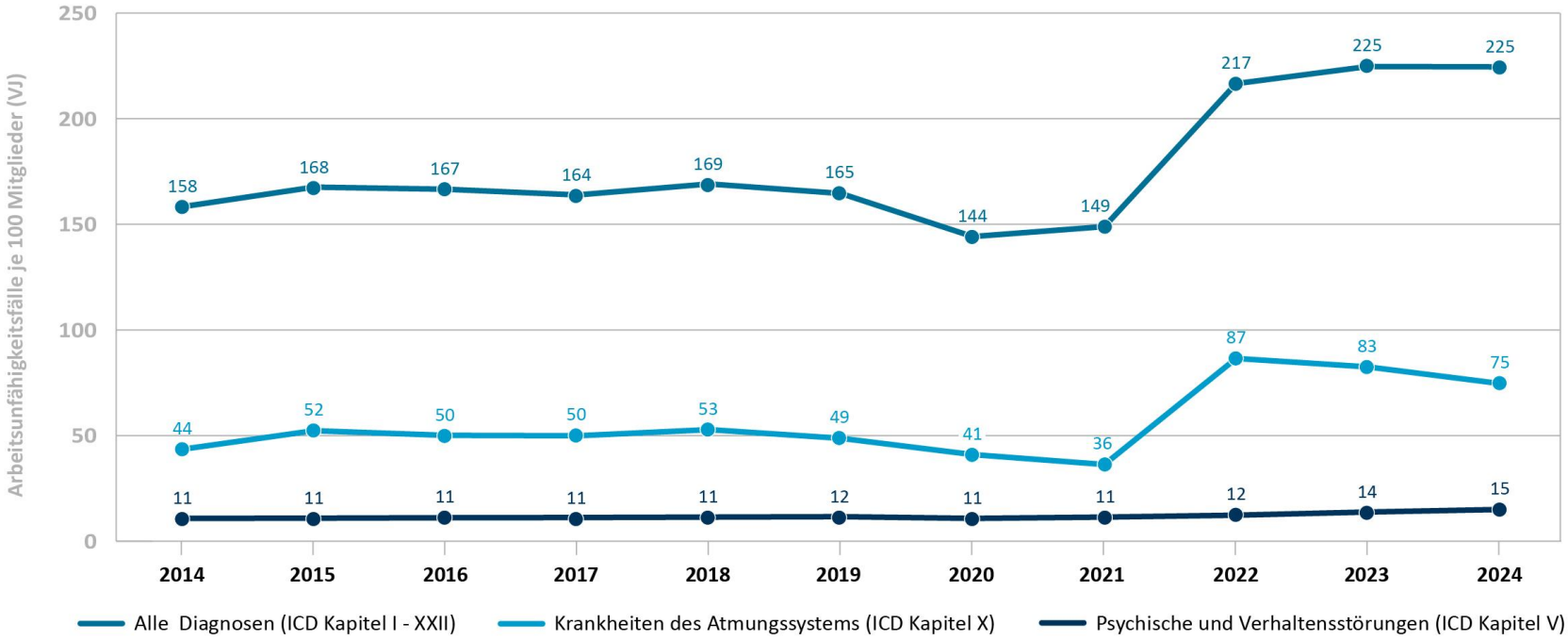
Treiber nach wie vor Atemwegserkrankungen



Datenbasis: Berufliche Fehlzeiten aller ganzjährig erwerbstätigen AOK-Versicherten zwischen Januar 2014 und August 2024

WIdO

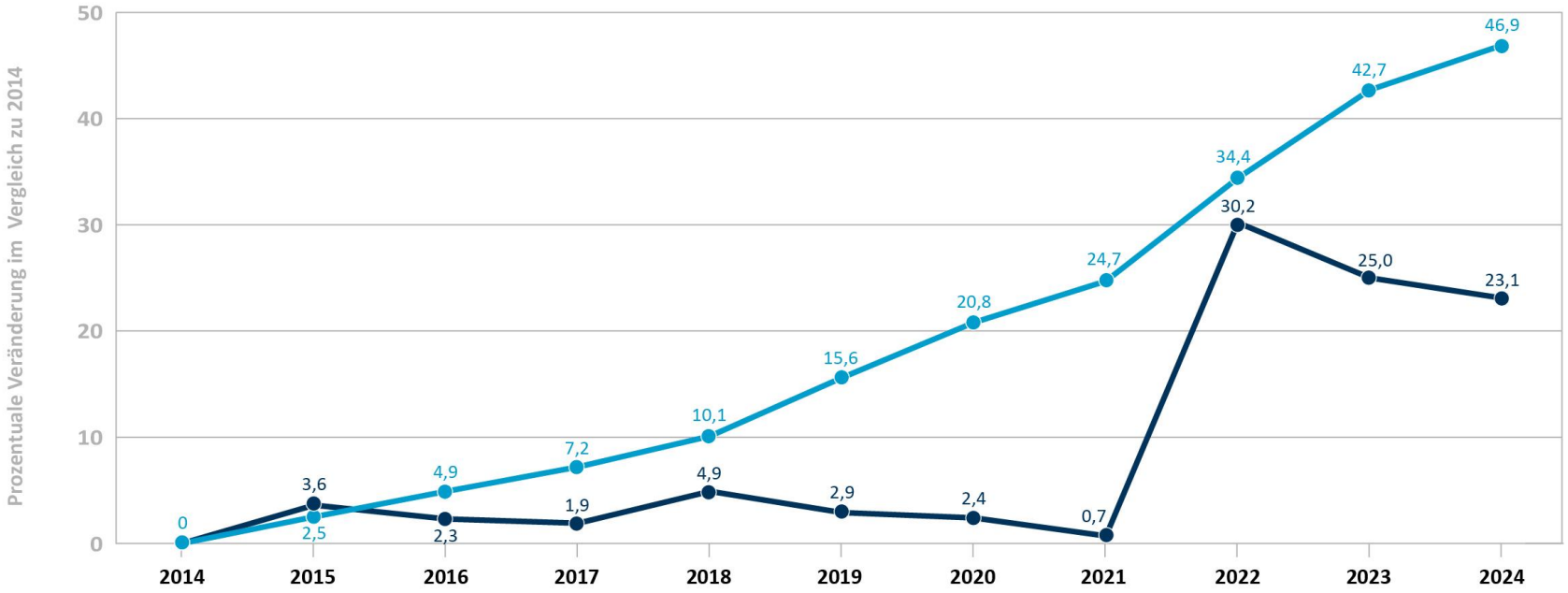
Steigende Anzahl psychisch bedingter beruflicher Fehlzeiten



Datenbasis: Berufliche Fehlzeiten aller ganzjährig erwerbstätigen AOK-Versicherten zwischen Januar 2014 und August 2024

WIdO

Dauer psychisch bedingte Fehlzeiten seit 2014 stark gestiegen



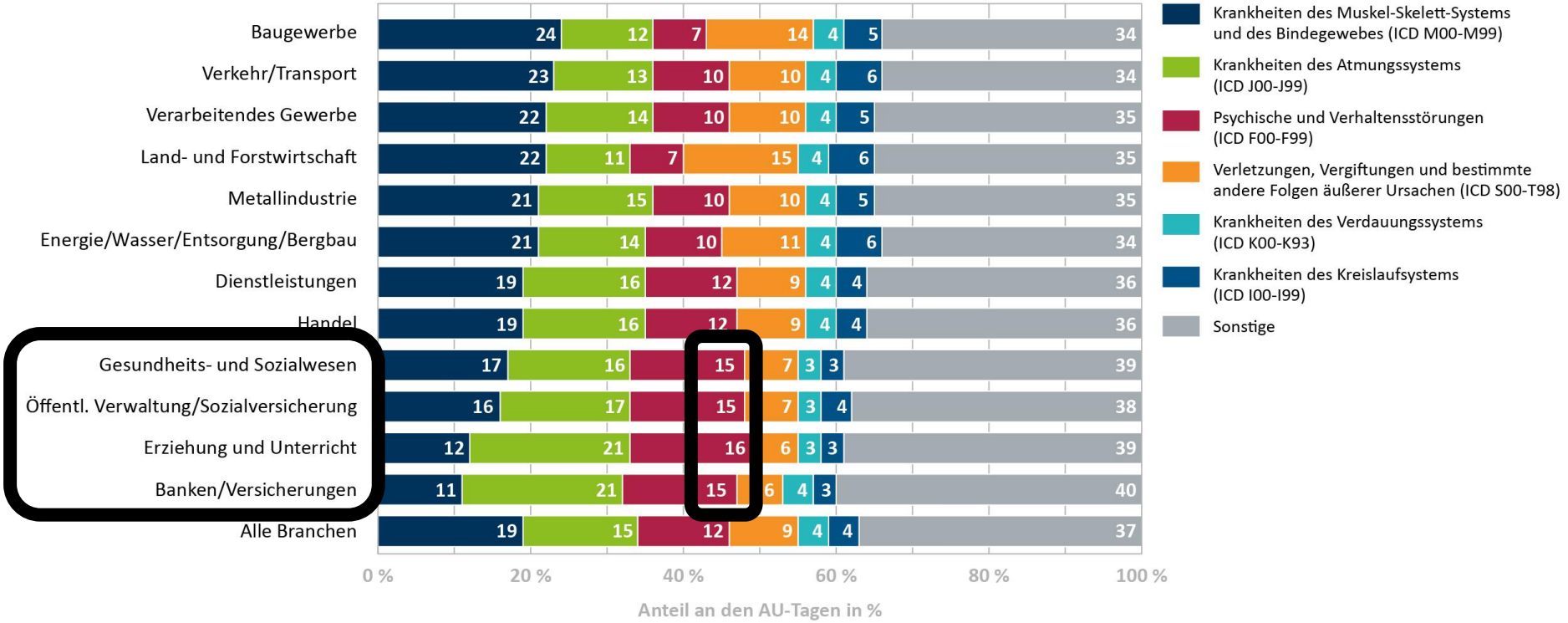
Psychische und Verhaltensstörungen (ICD Kapitel V): Veränderung der AU-Tage je ganzjährig erwerbstätigen AOK-Versicherten pro Jahr im Vergleich zu 2014

Alle anderen Diagnosegruppen (ICD Kapitel I - XXII exkl. V): Veränderung der AU-Tage je ganzjährig erwerbstätigen AOK-Versicherten pro Jahr im Vergleich zu 2014

Datenbasis: Berufliche Fehlzeiten aller ganzjährig erwerbstätigen AOK-Versicherten zwischen Januar 2014 und August 2024

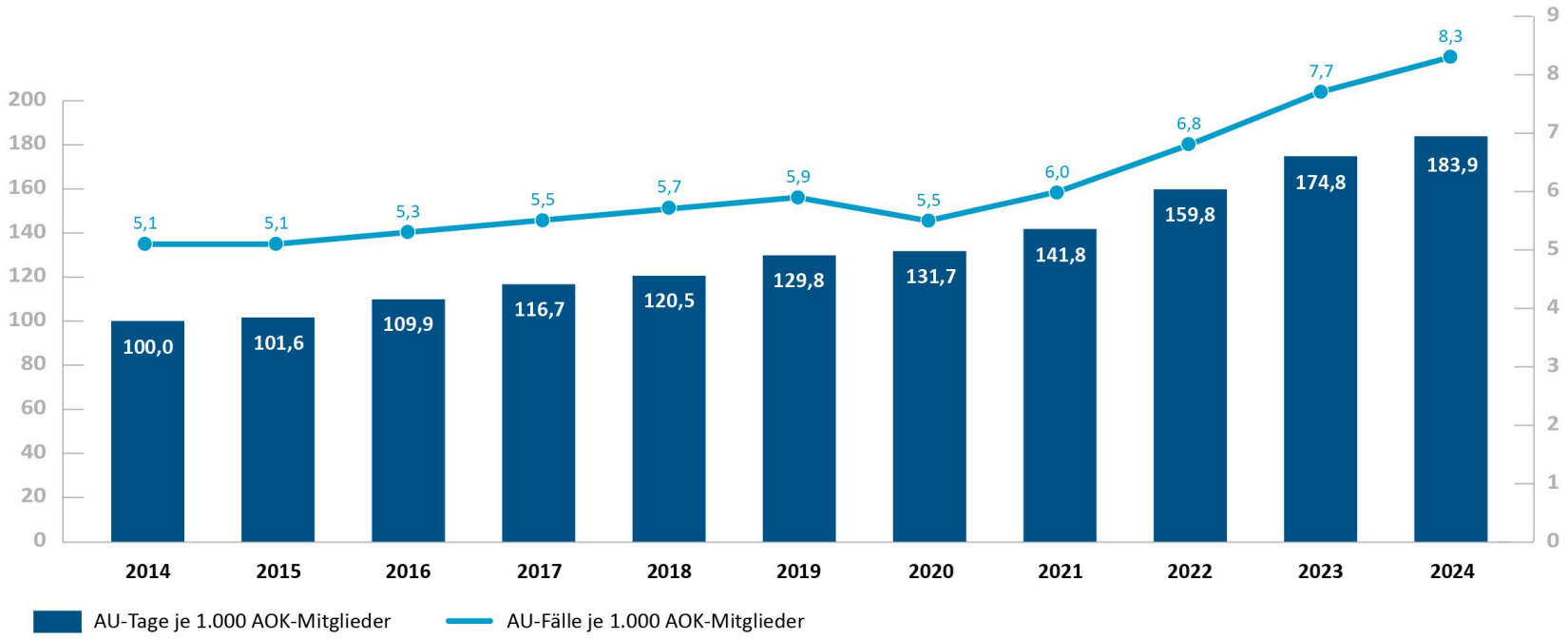
WIdO

Kontaktintensive Branchen besonders stark betroffen



Datenbasis: Berufliche Fehlzeiten aller ganzjährig erwerbstätigen AOK-Versicherten im Jahr 2023

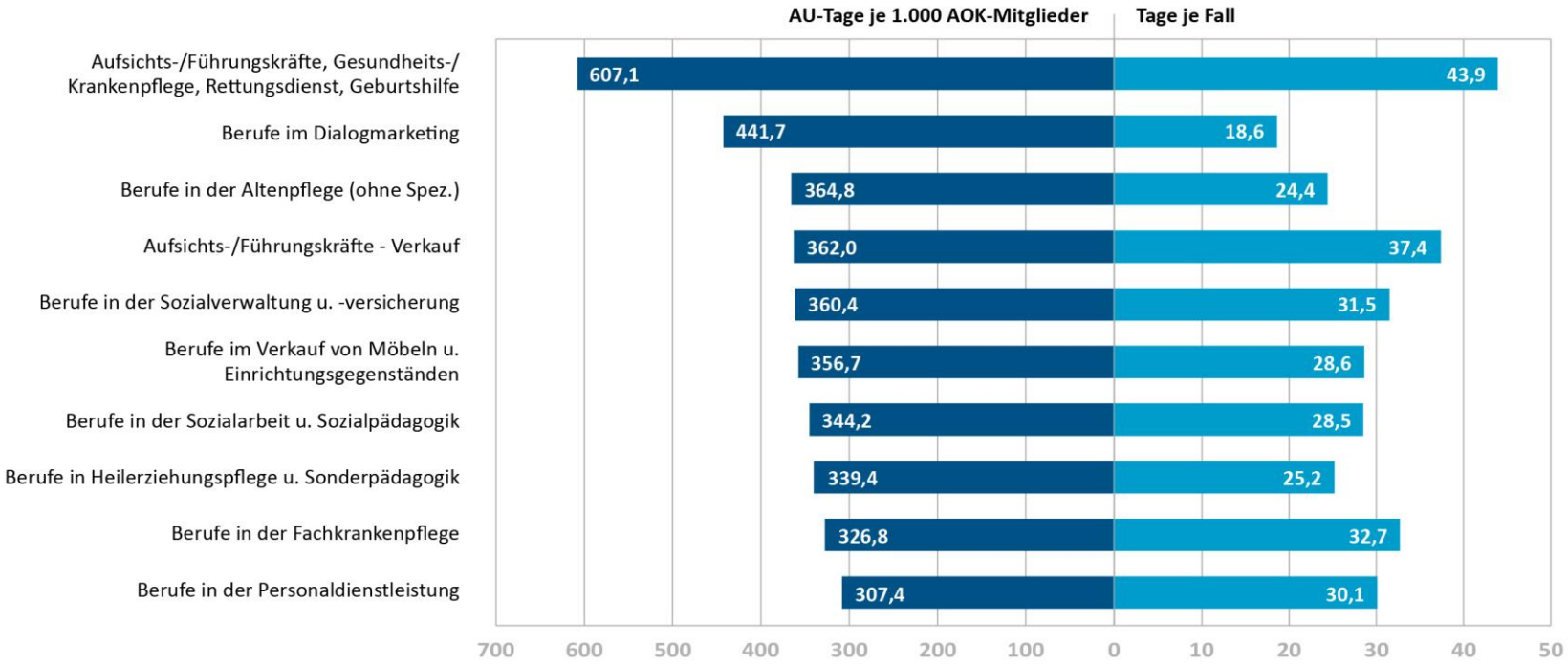
Steigende Fallzahl und Dauer von Burnout-Erkrankungen



Datenbasis: Berufliche Fehlzeiten aller ganzjährig erwerbstätigen AOK-Versicherten zwischen Januar 2014 und August 2024

WIdO

Berufe mit höchster Burnout-Prävalenz



Datenbasis: Berufliche Fehlzeiten aller ganzjährig erwerbstätigen AOK-Versicherten im Jahr 2023

WIdO

Warum haben wir so hohe Fehlzeiten?!

- Zunahme psychischer Belastungen durch globale Krisen sowie Veränderungen in der Arbeitswelt u.a. auf Grund von Arbeitsintensivierung, Flexibilisierung, Kommunikationsverdichtung und Mehrfachbelastung
- Tatsächlich höherer Krankenstand auf Grund von Atemwegserkrankungen
  - Erkältungswellen auch in anderen Jahren
  - Erhöhte virale Zirkulation; Covid-19-Infektionen nach wie vor zugegen
  - erhöhte Empfänglichkeit für Infektionen nach Ende der pandemiebedingten Schutzmaßnahmen
- Einführung elektronische AU-Bescheinigung seit 1. Januar 2023 ermöglicht „vollständigeres Bild“
- Keine Evidenz für Missbrauch telefonischer Krankmeldungen

➔ Zum aktuellen Zeitpunkt besteht leider keine Möglichkeit, die Einflussgröße der unterschiedlichen Effekte auf einen erhöhten Krankenstand valide zu beziffern.

WIdO | Wissenschaftliches Institut der AOK

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Dr. phil. Johanna Baumgardt

johanna.baumgardt@wido.bv.aok.de

Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2024“ des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
Dienstag, 8. Oktober 2024, Berlin

Statement von Prof. Dr. Antje Ducki

Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der
Berliner Hochschule für Technik (BHT)

Wie Pflegeeinrichtungen die Bindung ihrer Mitarbeitenden stärken können

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren, die Branche mit dem höchsten Anteil an Unternehmen mit ungedecktem Fachkräftebedarf ist das Gesundheits- und Sozialwesen: 2022 konnten über 40 Prozent der offenen Stellen nicht besetzt werden. Bei diesen Zahlen verwundert es nicht, dass auch die Wechselbereitschaft unter Pflegekräften hoch ist. So gaben in einer Befragung 30,6 Prozent der Pflegekräfte an, mehrmals monatlich oder häufiger daran zu denken, den Arbeitgeber zu wechseln und 38,3 Prozent gaben an, über einen Ausstieg aus dem Pflegeberuf nachzudenken. Für Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser stellt sich daher nicht nur die Frage, wie qualifiziertes Personal erfolgreich angeworben werden kann, sondern auch, wie und wodurch eine Abwanderung vermieden werden kann und bestehendes Personal in der Einrichtung gehalten werden kann.

Die Wechselbereitschaft wird durch zahlreiche Faktoren beeinflusst, zum Beispiel durch:

- personenbezogene Aspekte wie Alter;
- einrichtungsbezogene, organisatorische Aspekte wie Bezahlung, Karriereperspektiven, Weiterbildungsangebote oder eine schlechte Infrastruktur der Organisation. In der Pflege spielen vor allem unregelmäßige Arbeitszeiten und geringe Personalverfügbarkeit, aber auch zu viele administrative Tätigkeiten eine Rolle;
- soziale Aspekte, insbesondere im deutschsprachigen Raum wird häufig die mangelnde Anerkennung und Wertschätzung des Pflegeberufs als Grund für den Berufswechsel angegeben.

Was hilft gegen Wechselabsichten?
Grundsätzlich gilt, dass Personen, die eine hohe emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber verspüren, generell eine deutlich geringere Wechselbereitschaft zeigen als Personen mit geringer oder keiner emotionalen Bindung. Gute Kommunikation, Information, Partizipationsangebote, gegenseitige Wertschätzung, insbesondere wertschätzende Führungskräfte, aber auch Teamzusammenhalt, faires Verhalten, wenig Konflikte und ein gutes Organisationsklima verringern die Wahrscheinlichkeit, dass eine Pflegekraft eine Einrichtung verlassen möchte und fördern die emotionale Bindung.

Wechselbereitschaft und psychosoziales Sicherheitsklima: Eine Studie unter Pflegekräften
Wir haben uns in unserer Studie die Bedeutung einer speziellen Facette des Organisationsklimas, des psychosozialen Sicherheitsklimas, für die Wechselbereitschaft von Pflegekräften angesehen. Das psychosoziale Sicherheitsklima erfasst, inwieweit das Management

- der Gesundheit der Beschäftigten eine hohe Priorität einräumt,
- auf Probleme, die sich auf die mentale Gesundheit der Beschäftigten auswirken, schnell reagiert wird,
- die Beschäftigten bei der Bewältigung dieser Probleme miteinbezogen werden und dies innerhalb der Organisation transparent kommuniziert wird.

Eine besondere Stärke des Instruments liegt darin, dass es eine Verbindung zwischen den Haltungen des Managements und praktischen gesundheitsförderlichen Aktivitäten herstellt. Damit kann das psychosoziale Sicherheitsklima auch als ein Indikator für Glaubwürdigkeit und Kongruenz des Managements im Umgang mit Fragen der psychischen Gesundheit verstanden werden.

Die Befragung ist Teil einer größeren Studie gewesen, in der wir die Wirksamkeit eines umfangreichen teildigitalen Gesundheitsförderungsangebots für Pflegekräfte getestet haben. Die Pflegekräfte wurden zweimal im Abstand von sechs Monaten befragt. An der ersten Befragung haben 347 Pflegekräfte teilgenommen, an der zweiten Befragung nach sechs Monaten noch 90 Pflegekräfte.

Studienergebnisse
Mehr als die Hälfte der Pflegekräfte (52 Prozent) gab an, schon einmal über einen Wechsel des Arbeitsplatzes nachgedacht zu haben, für weitere 13 Prozent war der Wechsel des Arbeitsplatzes ein akutes Thema. Über den Ausstieg aus dem Pflegeberuf haben 39 Prozent nachgedacht. Für acht Prozent stellte sich diese Frage akut.

Wechselbereitschaft und psychosoziales Sicherheitsklima
Bemerkenswert deutlich war der Zusammenhang eines ungünstigen psychosozialen Sicherheitsklimas mit einer erhöhten Bereitschaft zum Wechsel der Pflegeeinrichtung sowie einer höheren Bereitschaft den Pflegeberuf zu verlassen. Das aktuelle psychosoziale Sicherheitsklima sagte sowohl die Bereitschaft zum Wechsel der Pflegeeinrichtung ein halbes Jahr später voraus als auch die spätere Bereitschaft den Beruf zu wechseln.

Für die Überprüfung des Zusammenhangs von Wechselbereitschaft und dem psychosozialen Sicherheitsklima wurden drei Risikogruppen gebildet: Summenwerte von 26 Prozent und weniger gehen mit einem hohen Risiko für Arbeitsstress und depressive Symptome einher, Werte zwischen 27 und 37 mit einem mittleren Risiko und Werte von 38 und höher gehen mit einem niedrigen Risiko einher.

39 Prozent der Pflegekräfte aus Einrichtungen mit gutem Sicherheitsklima tragen sich aktuell mit dem Gedanken, die Einrichtung zu wechseln, während in Einrichtungen mit hohem Risiko 86 Prozent der Pflegekräfte über einen Wechsel nachdenken.

Bezüglich des Berufswechsels zeigt sich, dass 28 Prozent der Pflegekräfte, die ein gutes Sicherheitsklima angeben, sich sechs Monate später mit dem Gedanken tragen, den Beruf zu wechseln. Ist das Klima jedoch aktuell sehr schlecht, dann sind ein halbes Jahr später 71 Prozent zum Berufswechsel bereit.

Zusammenfassend zeigt die Studie, dass ein deutlicher Anteil der befragten Pflegekräfte sowohl den Wechsel des Arbeitsplatzes als auch den Ausstieg aus der Pflege erwägt und dass das psychosoziale Sicherheitsklima hier ein relevanter Verursacher ist. In Einrichtungen mit hoch riskantem Sicherheitsklima berichten Pflegekräfte mehr als doppelt so häufig, dass der Wechsel der Einrichtung oder des Berufs ein Thema ist.

Was können Unternehmen tun, um das psychosoziale Sicherheitsklima zu verbessern?
Unternehmen haben zahlreiche Ansatzpunkte, um das psychosoziale Sicherheitsklima zu verbessern. Das Wichtigste dabei scheint aber die Glaubwürdigkeit und Kongruenz des Managements im Umgang mit Fragen der psychischen Gesundheit zu sein. Glaubwürdigkeit wird durch gute Kommunikation und Transparenz, vor allem aber durch tatsächliche Aktivitäten und Investitionen in eine nachhaltige Gesundheitsförderung belegt.

Im Falle des Care4Care-Projekts zeigte sich diese Glaubwürdigkeit darin, dass den Beschäftigten und Führungskräften ein umfangreiches teildigitales Programm zur Förderung der mentalen Gesundheit und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen angeboten wurde. Das gesamte Programm setzt sich aus sechs verhaltenspräventiven Trainings zur Stärkung der psychischen Gesundheit und acht verhältnispräventiven Trainings zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zusammen. Ergänzt werden diese digitalen Angebote durch digitale Kurz- und Lang-Assessments, Teamworkshops, E-Coaching und ein spezielles Programm zur Förderung eines gesundheitsorientierten Führungsstils.

Wir haben im letzten Jahr eine aufwändige Evaluation des Programms durchgeführt und konnten unter anderem zeigen, dass diejenigen, die das Programm genutzt haben, das psychosoziale Sicherheitsklima ihrer Organisation besser beurteilt haben als die Teilnehmenden, die einer Wartekontrollgruppe zugeteilt waren.

Mit diesem umfangreichen teildigitalen Angebot, das vom AOK-Bundesverband in Kooperation mit der Wissenschaft entwickelt und erprobt wurde, kann eine Einrichtung flexibel auf Umfeldveränderungen reagieren und bedarfsgenau Angebote für einzelne Pflegekräfte, ganze Teams und Führungskräfte zur Verfügung stellen.

Unsere Studienergebnisse zeigen: Ein nachhaltiges BGM-Angebot kann auch im digitalen Zeitalter die Gesundheit der Beschäftigten erhalten, das Klima verbessern und einen Beitrag zur Mitarbeiterbindung leisten.

Kontakt und Information

Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | presse@bv.aok.de

CARE 4 CARE

Wechselbereitschaft und psychosoziales Sicherheitsklima

Eine Studie unter Pflegekräften

Prof. Dr. Antje Ducki

BHT Berliner Hochschule für Technik

Helmut Schmidt Universität
Universität der Bundeswehr Hamburg

LEUPHANA Universität Lüneburg

Technische Hochschule Lübeck

AOK

Die schlechte Nachricht: Es gibt vielfältige Gründe für einen Arbeitgeber- oder Berufswechsel

Personenbezogene Aspekte

– Alter, Lebensumstände, örtliche Bedingungen

Einrichtungsbezogene, organisatorische Aspekte

–Bezahlung
–Karriereperspektiven
–Weiterbildungsangebote
–schlechte Infrastruktur der Organisation
–unregelmäßige Arbeitszeiten
–geringe Personalverfügbarkeit
–zu viel administrative Tätigkeiten

Soziale Aspekte

–Konflikte im Team mit Vorgesetzten
–mangelnde Anerkennung und Wertschätzung (auch durch die Öffentlichkeit)

Die gute Nachricht: Es gibt viele Gründe fürs Bleiben

Hohe emotionale Bindung …
wird gefördert durch

Einrichtungsbezogene, organisatorische Aspekte
- Arbeitnehmerfreundliche Arbeitsgestaltung
  sinnstiftende anspruchsvolle Aufgaben, humane Arbeitszeiten, ansprechende Arbeitsumgebung
- Gute Kommunikation, Information
- Partizipationsangebote
- Weiterbildungsangebote

Soziale Aspekte
- Wertschätzung und Anerkennung, insbesondere wertschätzende Führungskräfte
- Teamzusammenhalt
- Faires Verhalten

➔ **Ein gutes Organisationsklima**

Was ein gutes Klima für mentale Gesundheit ausmacht

CARE 4 CARE

Aspekte des psychosozialen Sicherheitsklimas

Priorität

– Neben wirtschaftlichen Aspekten ist die mentale Gesundheit der Pflegekräfte ein wichtiges Anliegen in meinem Arbeitsumfeld.

Verbindliches Handeln

– Dass die mentale Gesundheit der Pflegekräfte ein wichtiges Anliegen in meinem Arbeitsumfeld ist, zeigt sich auch durch tatsächliches Handeln verantwortlicher Personen.

Partizipation

– Die Pflegekräfte in meinem Arbeitsumfeld werden ermutigt, sich beim Thema „mentale Gesundheit“ einzubringen und Verbesserungsvorschläge zu machen.

Kommunikation

– Mein Arbeitsumfeld ist offen für Vorschläge der Pflegekräfte zum Thema mentale Gesundheit.

Icon: https://www.flaticon.com/de/kostenloses-icon/positives-denken_6581480

Wer an der Studie teilgenommen hat

CARE 4 CARE

347 Pflegekräfte

82% weiblich

43 Jahre jung

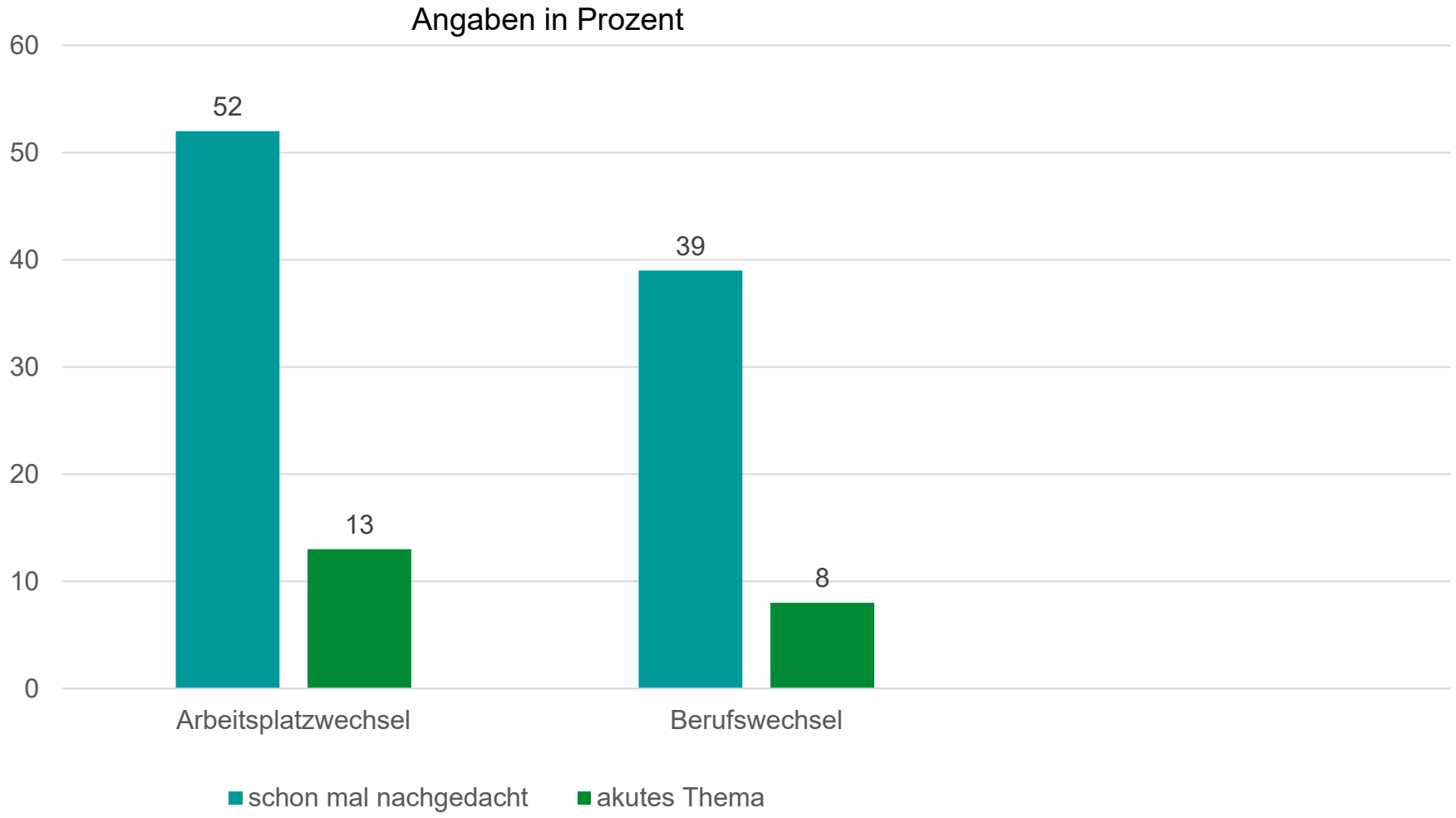
34h/ Wo.

17 Jahre im Beruf

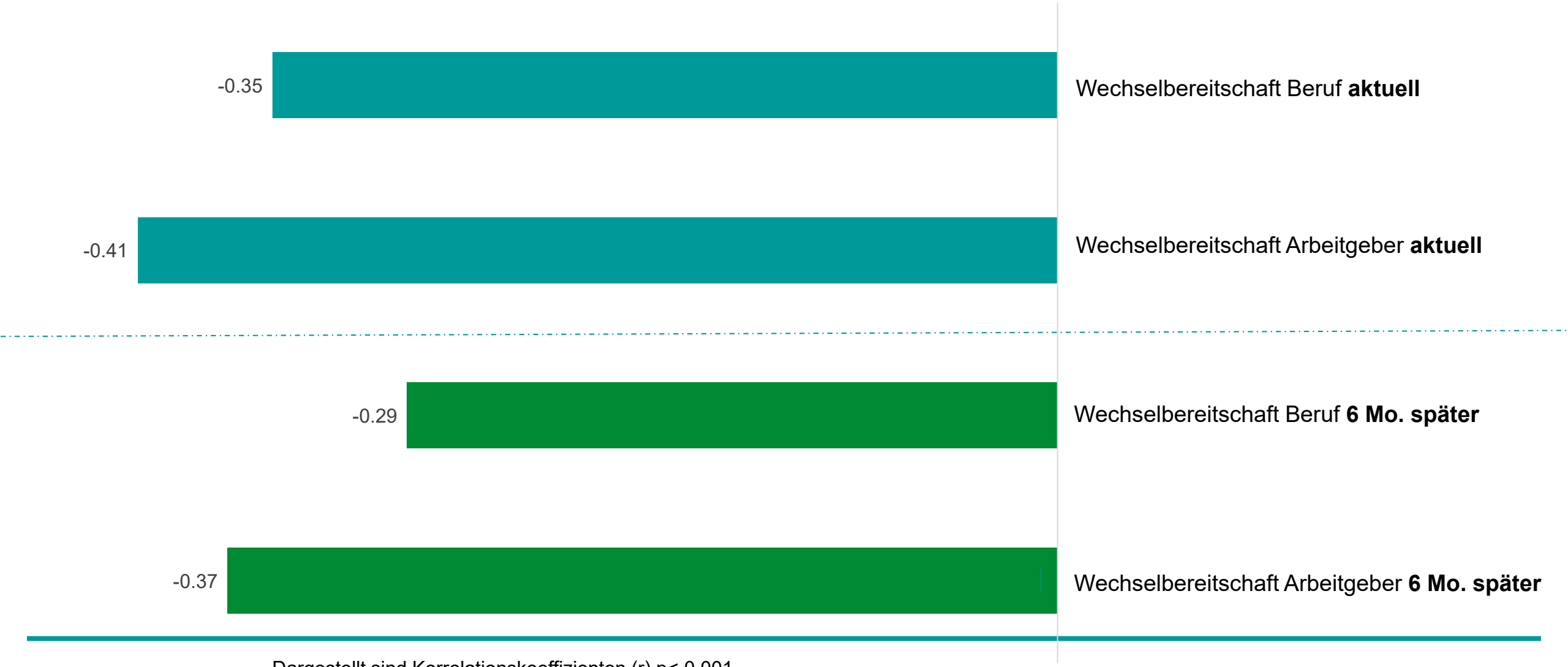
69% Schicht-arbeit

42% Führungs-position

Viele Pflegekräfte denken über Arbeitsplatz- oder Berufswechsel nach

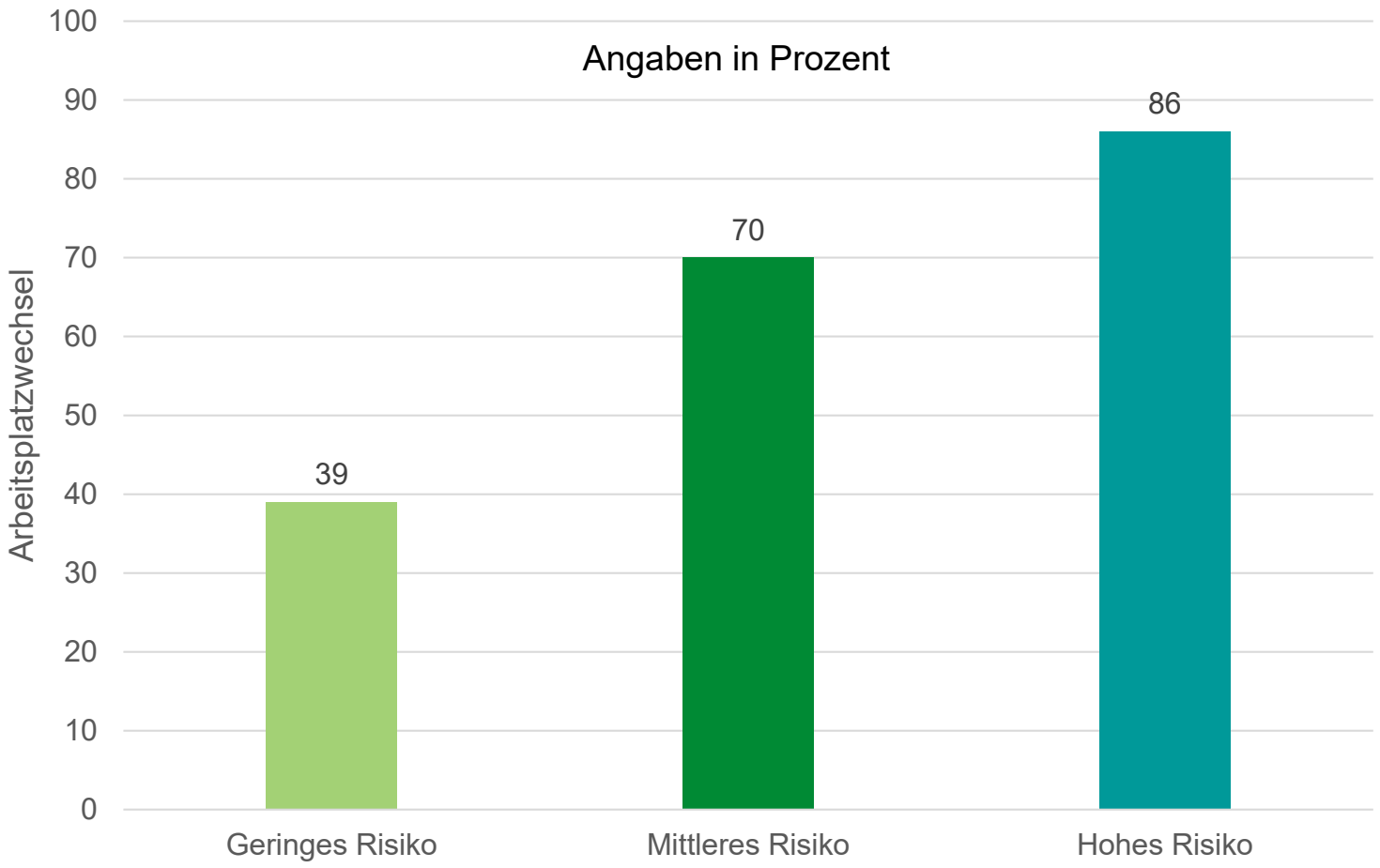


Ein schlechtes psychosoziales Sicherheitsklima befördert die Wechselbereitschaft



Dargestellt sind Korrelationskoeffizienten (r) p< 0,001

Je schlechter das psychosoziale Sicherheitsklima, desto höher die Bereitschaf zum Arbeitsplatzwechsel

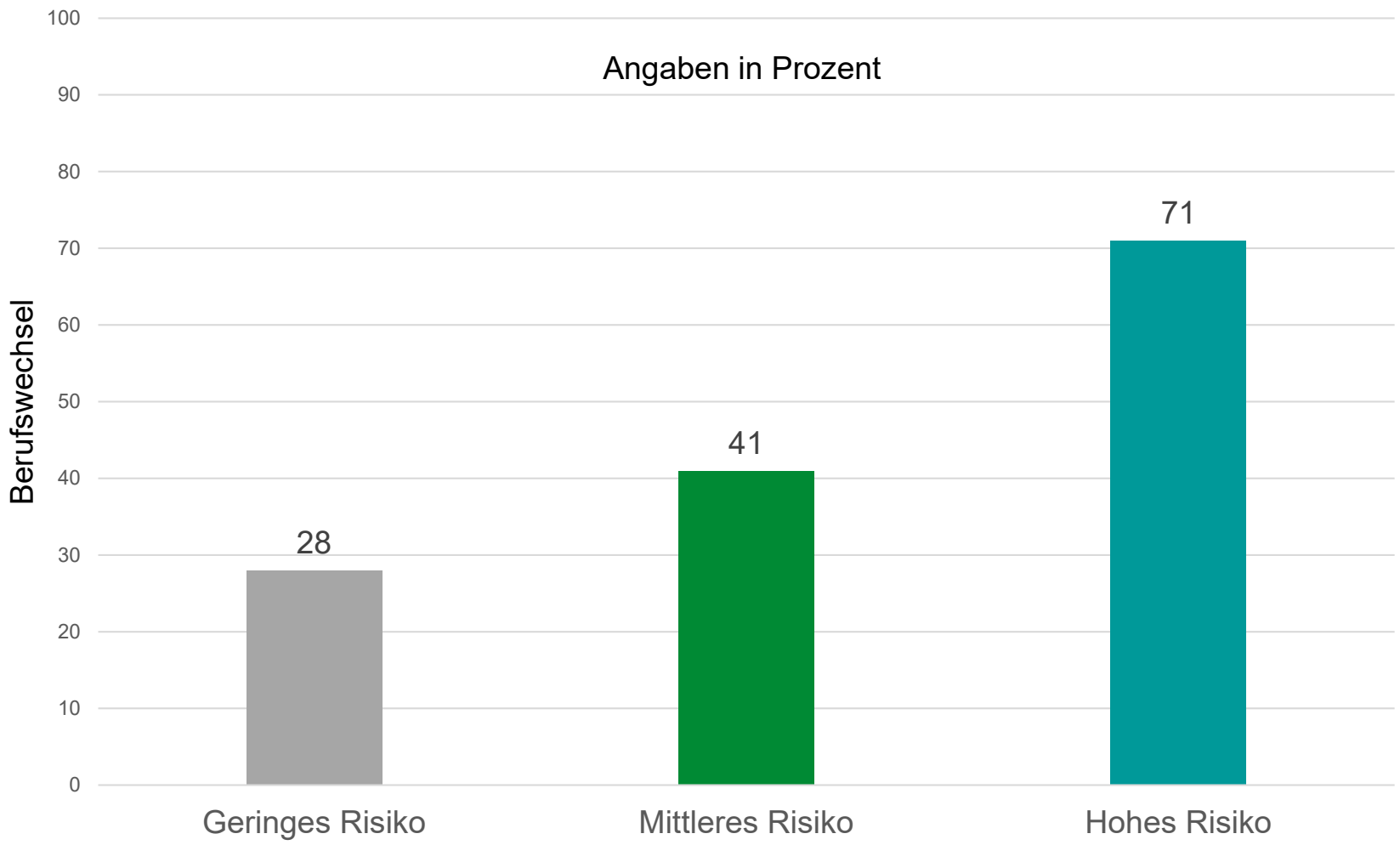


niedriges Risiko ≥ 38 Punkte
mittleres Risiko 27–37 Punkte
hohes Risiko > 27 Punkte

Teilstudie 1; n = 347

Quelle: Ross et al. 2024

Je schlechter das psychosoziale Sicherheitsklima, desto höher die Bereitschaft zum Berufswechsel



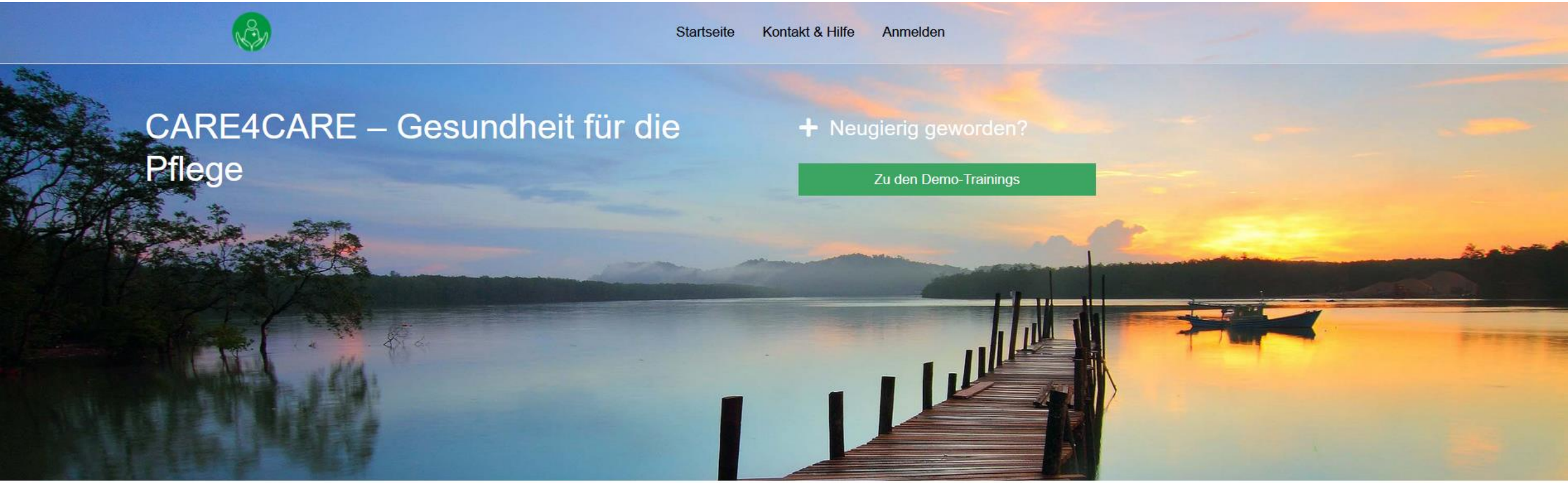
niedriges Risiko ≥ 38 Punkte
mittleres Risiko 27–37 Punkte
hohes Risiko > 27 Punkte

Teilstudie 2; n = 90

Quelle: Ross et al. 2024

Die digitale BGF-Plattform Care4Care

CARE 4 CARE



CARE4CARE – ein ganzheitliches Programm zur Gesundheitsförderung für Pflegekräfte

Das Projekt Care4Care möchte einen Beitrag zur Gesundheit von Beschäftigten in der Pflege leisten. Es unterstützt Pflegekräfte und deren Führungskräfte dabei, gesundes Arbeiten zu ermöglichen und die eigenen Ressourcen zu stärken. Hierfür wurden Online-Trainingsangebote entwickelt.

Care4Care ist hybrid und umfasst verhaltens- und verhältnispräventive Angebote

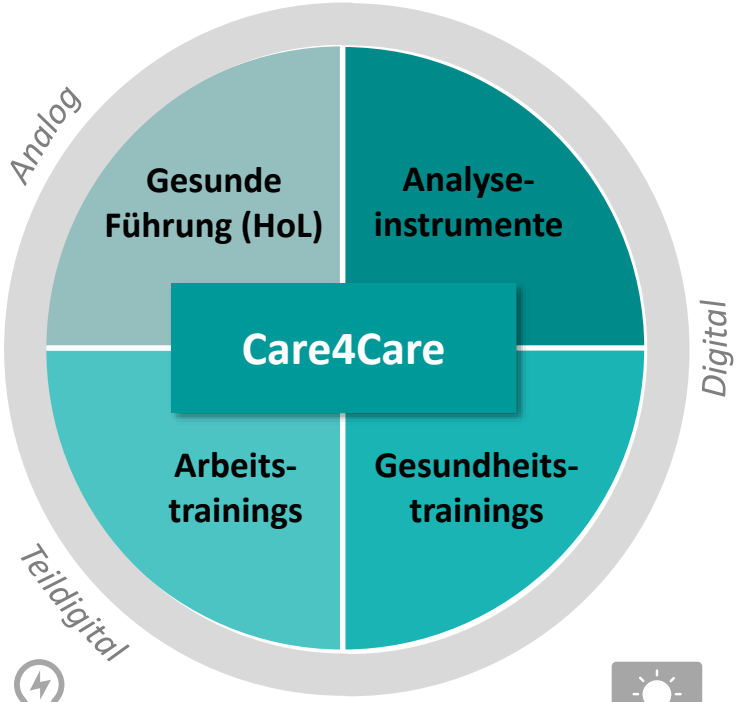
CARE 4 CARE

Teambezogenes Konzept zur gesunden Führung

- Inklusive Vergleich Selbst- und Fremdbewertung
- Erkenntnisse zu Self-Care und Staff-Care

Kurz-Assessments (Arbeitsplatzcheck, Gesundheitscheck)

Betriebliche Gesundheitsanalyse (BGA)



Grundlagen gesunder Arbeitsgestaltung

Grundlagen gesunder Führung

Gestaltung von Arbeitsaufgaben u. -abläufen

Arbeit und Privatleben im Einklang

Arbeitsumgebung

Organisations-kultur

Professioneller Umgang mit Tod, Sterben u. Gewalt

Digitale Hilfen nutzen

Ergänzende Team-Workshops

Ergänzendes e-Coaching

Reduktion von chronischem Stress

RESIST. Förderung von Resilienz

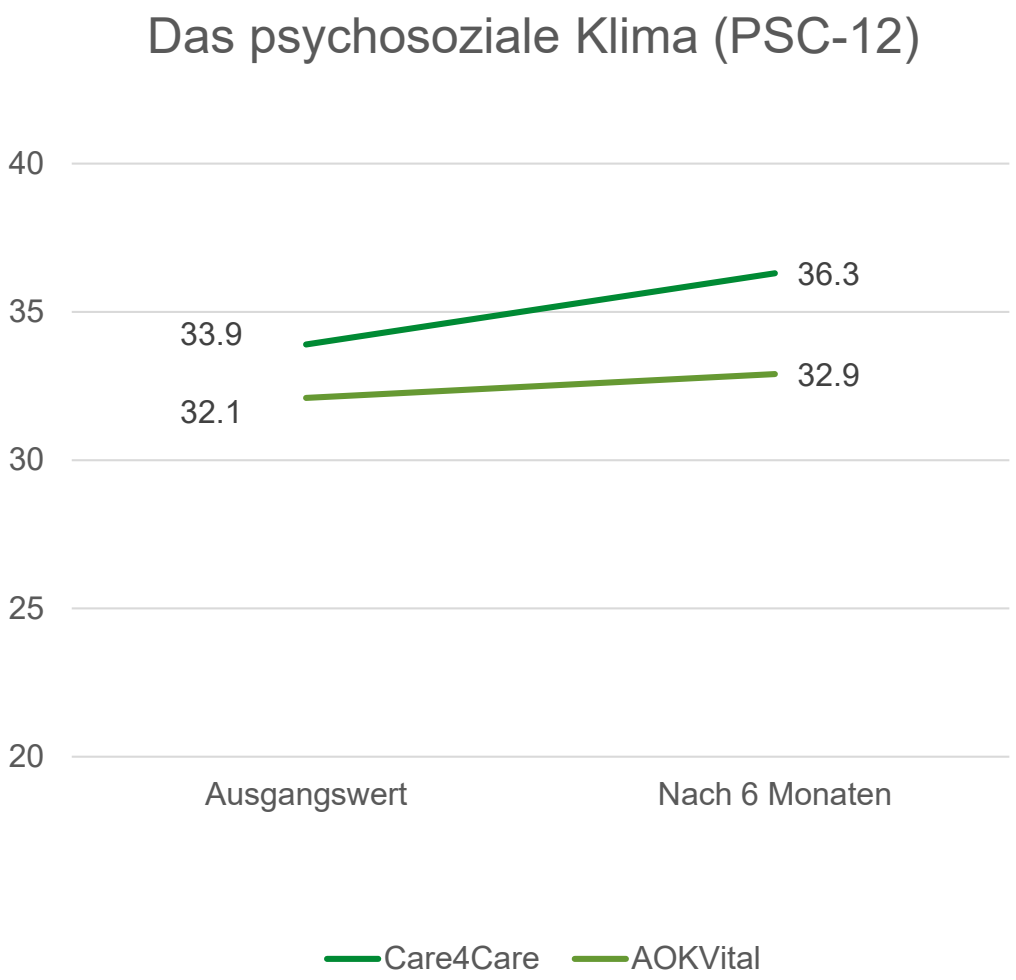
Regeneration. Erholsamer Schlaf und aktive Erholung

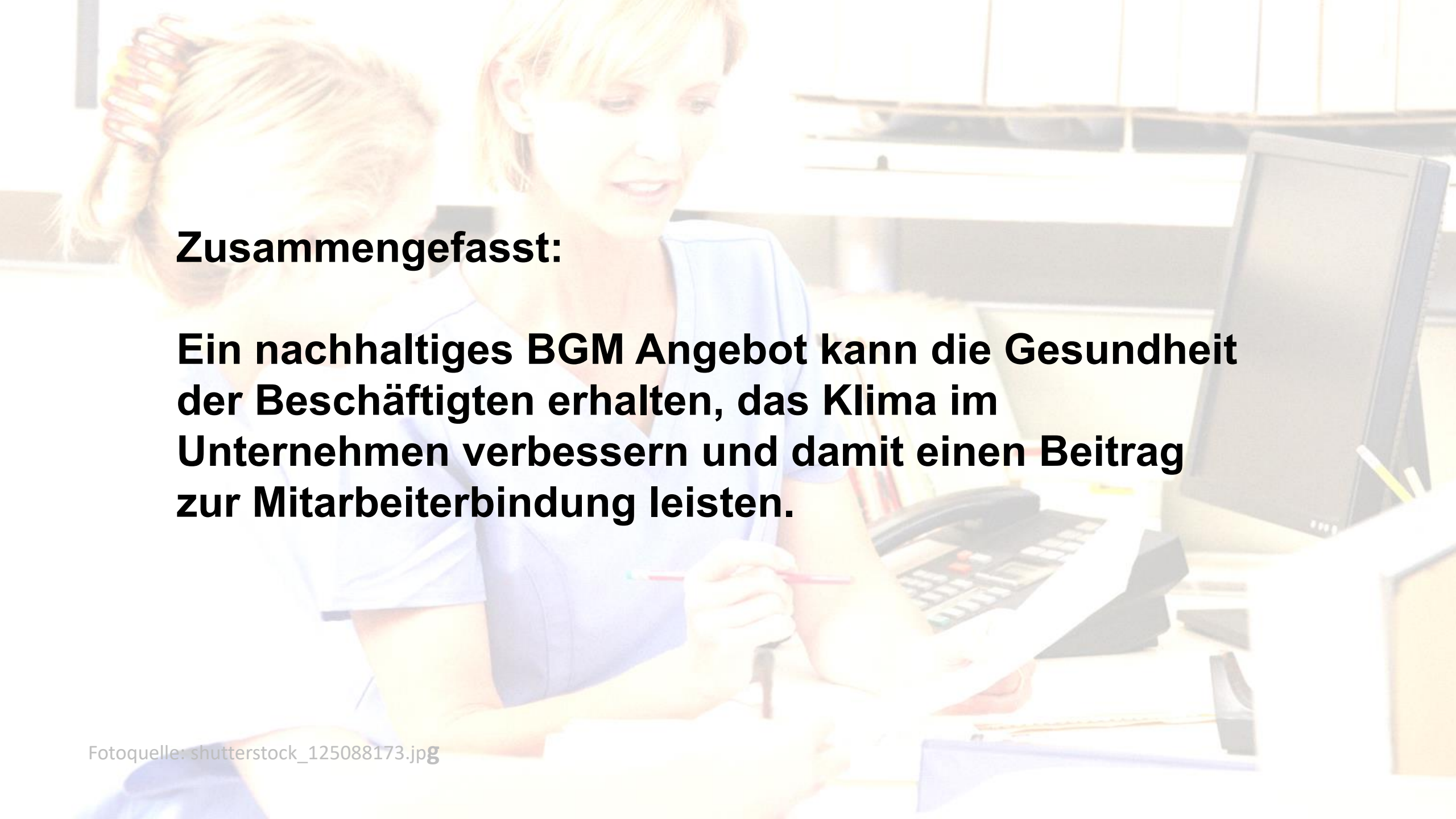
Namah. Sei gut zu dir. Training bei Neugung zur Selbstkritik

Sleepcare. Training für Schlafprobleme bei Schichtarbeit

Dankbarkeit. Training für Zuversicht u. Reduktion v. Grübeln

Care4Care kann das psychosoziale Sicherheitsklima stärken





Zusammengefasst:

Ein nachhaltiges BGM Angebot kann die Gesundheit der Beschäftigten erhalten, das Klima im Unternehmen verbessern und damit einen Beitrag zur Mitarbeiterbindung leisten.

Fotoquelle: shutterstock_125088173.jpg

CARE 4 CARE

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Ross, J., Lennefer, T., Brückner, H., Ducki, A. & Lehr, L. (2024). Wechselbereitschaft und psychosoziales Sicherheitsklima: Eine Studie unter Pflegekräften. In: Badura, B., Ducki, A., Baumgardt, J., Meyer, M., Schröder, H. (Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2024. Springer: Berlin, Heidelberg. S.43-57

Mehr Informationen: ducki@bht-berlin.de

Care4Care Projektpartner:

BHT Berliner Hochschule für Technik

LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG

HELMUT SCHMIDT UNIVERSITÄT Universität der Bundeswehr Hamburg

TECHNISCHE HOCHSCHULE LÜBECK

AOK