



Weniger krank bei starker Verbundenheit mit Firma

Die gute Nachricht

78 Prozent der Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie bieten ihren Beschäftigten Impfungen an. Im Jahr 2017 stellten erst 65 Prozent der vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) befragten Betriebe diese Leistung zur Verfügung. Impfungen, etwa gegen Grippe und Corona, belegen damit den ersten Platz unter den freiwilligen Zusatzangeboten im Bereich der Gesundheitsförderung und Beratung – nach Vorsorgeuntersuchungen und Erste-Hilfe-Kursen.

[> Infos.](#)

Inhalt

Viele Frauen leiden: S. 3

Regelschmerzen führen zu häufigen Krankmeldungen >

Erfahrene Beschäftigte gesucht: S. 4

Wie sich mehr Ältere gewinnen lassen >

Emotionale Bindung an Arbeitgeber senkt Fehlzeiten

Beschäftigte, die eine hohe emotionale Bindung an ihr Unternehmen haben, sind zufriedener mit ihrer Arbeit, wie der Fehlzeiten-Report 2024 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zeigt.

Neben der Arbeitszufriedenheit führt eine starke Identifikation von Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber auch zu weniger Krankschreibungen und einer signifikant geringeren Wechselabsicht. Stärken lässt sich diese Verbundenheit durch das Verhalten der Führungskräfte und die Anpassung der Arbeitssituation an die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten, wie eine repräsentative Befragung im Auftrag des WIdO zeigte.

„Angesichts des aktuellen Fachkräftemangels und vieler offener Stellen wird es für Arbeitgeber zunehmend wichtig, die Bindung ihrer Beschäftigten an die eigene Organisation zu stärken“, sagt die WIdO-Expertin und Mitherausgeberin des Reports, Dr. Johanna Baumgardt. Insgesamt ist der Wechselwille bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland nicht stark

ausgeprägt. Nur 6,4 Prozent der Befragten gaben an, dass sie weniger als ein Jahr bei ihrem aktuellen Arbeitgeber bleiben möchten. 8,4 Prozent planen, länger als fünf Jahre zu bleiben, und 5,1 Prozent sogar mehr als zehn Jahre. Mit 57,3 Prozent strebt der weitaus größte Anteil sogar danach, bis zur Rente im Betrieb zu bleiben.

Allerdings bewegen sich die Fehlzeiten in Deutschland weiter auf historisch hohem Niveau. So wurde der Spitzenwert von 225 Arbeitsunfähigkeitstagen je 100 erwerbstätige AOK-Mitglieder aus dem Jahr 2023 bereits im Zeitraum von Januar bis August 2024 erreicht – noch vor der 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“, erläutert Baumgardt. Zum Vergleich: Im Durchschnitt der Jahre 2014 bis 2021 gab es 160 Fälle je 100 Mitglieder.

Der wesentliche Treiber der Entwicklung sind dem Report zu Folge weiterhin Atemwegs-erkrankungen. Zudem sorgen psychische



Erkrankungen langfristig für einen stetigen Anstieg der Fehlzeiten durch die besonders langen Krankschreibungen. Die daraus resultierenden Arbeitsunfähigkeitstage sind zwischen 2014 und August 2024 um knapp 47 Prozent gestiegen. Neben einer corona-bedingten verstärkten Ausbreitung von Viren und einer höheren Anfälligkeit für Infektionen könnte auch die Einführung der elektronischen Krankmeldung zu den höheren Fehlzeiten beitragen, da durch sie seit 2023 eine vollständigere Erfassung des Krankenstandes möglich geworden ist. Hinweise auf Missbrauch der telefonischen Krankschreibung gebe es hingegen keine, so AOK-Bundesverbandschefin Dr. Carola Reimann. [Infos.](#)

Webtipp

Online-Rückentrainer der AOK
[Infos.](#)



Wenig Beziehungszeit

Für viele Paare ist die Koordination von Job, Paar- und Familienleben, Care-Arbeit und anderen Verpflichtungen eine enorme Belastung. In einer repräsentativen Umfrage von ElitePartner gaben nur 56 Prozent der Paare an, dass sie eine gemeinsame Work-Life-Balance haben. Viele Männer würden gerne weniger arbeiten, um mehr Zeit für die Partnerschaft zu haben (43 Prozent). Frauen geht es deutlich seltener so (30 Prozent). 22 Prozent der Lierten finden, die Partnerin oder der Partner arbeite zu viel.

Als problematisch wird aber nicht nur die hohe Gesamtbelastung aus Job und Alltag empfunden, sondern teils auch die Arbeitszeit. Jedes vierte Paar gibt an, durch Schichtdienst oder unterschiedliche Jobzeiten zu wenig Zeit füreinander zu haben (26 Prozent). Vor allem Paare mit geringem Nettoeinkommen empfinden das so. [Infos.](#)

Viele Frauen leiden

67 Prozent der Frauen leiden während ihrer Menstruation unter Schmerzen, wie eine Forsa-Befragung im Auftrag des AOK-Bundesverbandes ergab. Das zeigt sich auch im Berufsleben. So haben sich 18 Prozent der Befragten wegen Regelschmerzen in den vergangenen zwölf Monaten krankgemeldet. Fast jede dritte betroffene Frau gibt an, sich nicht krankgemeldet zu haben, sagt aber rückblickend, dass sie das hätte tun sollen.

Ein Großteil der Frauen mit Menstruationsbeschwerden versucht sich nach eigenen Angaben „zusammenzureißen“, um den Alltag wie gewohnt fortzusetzen. 46 Prozent sagen, dass sie sich nicht überwinden können, sich Ruhe zu gönnen. Ein knappes Drittel greift zur Linderung auf Schmerzmittel zurück. Fachleuten zufolge können starke Regelschmerzen ein Hinweis auf Erkrankungen des Unterleibs sein, wie etwa Endometriose. [Infos.](#)



§ Rechtskolumne

Beförderungsanspruch

Nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder können in ihrer beruflichen Weiterentwicklung beeinträchtigt sein. Das zeigt ein Fall vor dem Landesarbeitsgericht Hessen. Geklagt hatte ein



Mitarbeiter einer großen Beratungsfirma, weil er sich durch seine Tätigkeit als nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied in seiner Karriere benachteiligt fühlte. Das Gericht sprach ihm eine höhere KarriereEinstufung zu. Die Begründung: Das Beförderungssystem des Unternehmens diskriminiere Betriebsratsmitglieder strukturell. Denn der Angestellte hatte rund 40 Prozent seiner Arbeitszeit für die Betriebsrats-tätigkeit aufgewendet, wodurch ihm die Möglichkeit fehlte, sich voll auf Kundenprojekte zu konzentrieren – eine Voraussetzung für Beförderungen in der Firma. Die Firma hat sich laut Gericht „nicht in ausreichendem Maße darum bemüht, dem Kläger einen Projekteinsatz bei ihren Kunden zu ermöglichen“. Das Unternehmen wurde verpflichtet, den Beschäftigten in eine höhere Gehaltsklasse einzustufen.

10 Sa 923/22

Mehr Ältere für den Arbeitsmarkt gewinnen

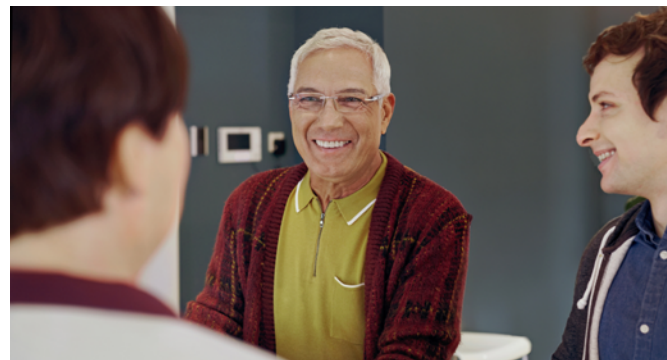
Die Arbeitskraft Älterer wird angesichts des Fachkräftemangels dringend benötigt. Immerhin steigt die Zahl der Beschäftigten über 55 Jahre weiter an. Doch Fachleute fordern deutlich mehr Engagement, gerade von Unternehmen.

„Angesichts des Fachkräftemangels sind wir mehr denn je auf die Arbeitskraft und Erfahrung Älterer angewiesen“, sagt Eric Thode, Arbeitsmarktexperte der Bertelsmann Stiftung. Auch die Chefin der Bundesagentur für Arbeit (BA), Andrea Nahles, betont, zur Fachkräftesicherung werde „jeder kluge Kopf und jede fähige Hand“ benötigt. Deswegen sei es wichtig, dass Firmen auch den Älteren auf dem Arbeitsmarkt gute Chancen einräumen. Immerhin: Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 55 Jahren bis zur Regelaltersgrenze erreichte laut BA im Dezember 2023 mit knapp acht Millionen einen neuen Höchststand. Zehn Jahre zuvor waren es noch 4,8 Millionen und im Jahr 2003 erst 2,6 Millionen. Die Beschäftigungsquote der Älteren stieg damit 2023 auf 59 Prozent.

Eine Studie der Bertelsmann Stiftung zeigt auf, wie es gelingen kann, die Beschäftigungspotenziale von Älteren deutlich zu erhöhen. Die Forschenden sind überzeugt, dass sich durch Maßnahmen nach schwedischem Vorbild bis 2035 die Arbeitskraft von 1,36 Millionen Vollzeitbeschäftigten im Alter zwischen 55 und 70 Jahren mobilisieren ließe.

So könnten etwa mit besserer Gesundheitsvorsorge und altersgerechten Arbeitsplätzen, mehr Entlastung bei Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen sowie finanziellen Anreizen Teilzeitbeschäftigte dazu bewogen werden, ihre Stundenzahl aufzustocken und teilweise gar in eine Vollzeitstätigkeit zu wechseln. Bei den Altersrentnern ab 65 Jahren geben zudem drei Viertel an, gesundheitlich nicht eingeschränkt zu sein. Für sie wären den Wissenschaftlern zufolge finanzielle Anreize und passgenaue Arbeitsangebote geeignet, die Erwerbsneigung zu erhöhen.

Und drittens gibt es eine Gruppe von 1,6 Millionen Menschen, die nicht mehr erwerbstätig sind, aber auch noch keine Rente beziehen. Oft erhält dann schon die Partnerin oder der Partner



Ruhegeld. Auch von diesen Personen könnten den Expertinnen und Experten zufolge viele dazu bewegt werden, sich doch noch am Arbeitsleben zu beteiligen. Die Lösung könne eine Kombination aus gesundheitsfördernden Maßnahmen, Betreuungsmöglichkeiten für pflegebedürftige Angehörige und finanziellen Anreizen sein.

Auch die Politik reagiert. Mit ihren rentenpolitischen Maßnahmen zur Wachstumsinitiative bemüht sich die Bundesregierung zurzeit, Arbeit neben der Rente attraktiver zu machen. Etwa sollen Rentenbeziehende, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, künftig die Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung ausbezahlt bekommen. **> Zur Studie.**

Apps & Links

- > **BA-Zahlen zu Älteren auf dem Arbeitsmarkt**
- > **Rentenpläne zur Wirtschaftsstärkung**

Impressum

Herausgeber: AOK-Bundesverband GbR; Redaktion und Grafik: Kompart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG 10178 Berlin, Rosenthaler Straße 31, www.kompart.de; Verantwortlich: Frank Schmidt; Redaktion: Thorsten Severin, Stefanie Rotloff; Grafik: Robinson Zuñiga; Fotos: S.1: AOK, S.2: iStock.com/Drazen Zigic, S.3: AOK, iStock.com/LumiNola, S.4: AOK; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: www.aok-original.de/datenschutz.html