

Vorwort

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel, der für die Unternehmen und die Beschäftigten zunehmend spürbarer wird. Den Folgen der demografischen Entwicklung, der Globalisierung sowie des technologischen Fortschritts kann sich niemand mehr entziehen – im Gegenteil, es bedarf passender Antworten der Unternehmen, wenn sie ihre Wettbewerbsfähigkeit zukünftig nicht gefährden wollen.

Die Herausforderungen sind vielfältig: Die Belegschaften werden im Durchschnitt älter, Arbeitnehmerinnen mit ihren spezifischen Bedürfnissen sowie multikulturelle Belegschaften werden zukünftig eine immer größere Bedeutung in der Arbeitswelt haben. Nicht zu vergessen ist der bereits heute in einigen Bereichen – man denke an die IT-Branche – zu beobachtende »War for Talents«, der Kampf um die besten Bewerber. Allein der prognostizierte Fachkräftemangel bei gleichzeitig steigender Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften wird viele Unternehmen zum Umdenken zwingen. Schon heute fragen Jüngere in Bewerbungsgesprächen vermehrt danach, was ein Betrieb zum Wohl der Gesundheit bietet oder wie sich der Beruf mit Familie und Freizeit in Einklang bringen lässt. Die Work-Life-Balance wird insbesondere von der jüngeren Generation hoch geschätzt. Angesichts einer schrumpfenden Bevölkerung – also weniger Erwerbstätigen – und des späteren Rentenbezugs müssen die Erwerbstätigen möglichst lange für die Arbeitswelt körperlich und psychisch gesund gehalten werden. Zudem gilt es, gute Arbeitskräfte dauerhaft an das Unternehmen zu binden, statt sie an Mitbewerber der eigenen Branche oder an Unternehmen anderer Branchen zu verlieren. In die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu investieren ist insofern kein Luxus, sondern eine notwendige Investition in die Zukunft und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Ansätze, wie gesundheitsförderliche Maßnahmen, die beispielsweise auch mit Unterstützung der gesetzlichen Krankenkassen durchgeführt werden können, sind vorhanden, müssen jedoch kontinuierlich ausgebaut und evaluiert werden: Mit einem umfassenden qualitätsgesicherten betrieblichen Gesundheitsmanagement in gemeinsamer Partnerschaft von Unternehmen, Mitarbeitern und Krankenkassen können die zukünftigen Herausforderungen gemeistert werden.

Es braucht mehr denn je ein modernes Gesundheitsmanagement, das auf betrieblicher Ebene passgenaue Strategien zur Verfügung stellt. Von anderen Unternehmen Konzepte zu kopieren kann dabei keine Lösung sein, denn Unternehmen zeichnen sich durch eine große Heterogenität hinsichtlich Belegschaft, Betriebsklima und Führung aus. Auch wenn eine Vielzahl von insbesondere großen Unternehmen zwischenzeitlich den Auf- und Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements betrieben haben, stehen insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen vor der Herausforderung, wie sie – in der Regel ohne eigenes Fachpersonal – dies ebenfalls effizient realisieren können.

Der diesjährige Fehlzeiten-Report zeigt Möglichkeiten auf, wie eine betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik aussehen kann, die es Unternehmen bereits heute ermöglicht, die Weichen in Richtung einer erfolgreichen Zukunft zu stellen. Denn um dauerhaft am Markt erfolgreich bestehen zu können, brauchen Unternehmen gesunde Beschäftigte, die nicht nur langfristig leistungs- und erwerbsfähig sind, sondern auch die dafür notwendige Motivation mitbringen.

Neben den Beiträgen zum Schwerpunktthema liefert der Fehlzeiten-Report wie in jedem Jahr aktuelle Daten und Analysen zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft. Er stellt detailliert die Entwicklung in den einzelnen Wirtschaftszweigen dar und bietet einen schnellen und umfassenden Überblick über das branchenspezifische Krankheitsgeschehen. Neben ausführlichen Beschreibungen der krankheitsbedingten Fehlzeiten der 11 Millionen AOK-versicherten Beschäftigten in rund 1,2 Millionen Betrieben im Jahr 2013 informiert

er ausführlich über die Krankenstandsentwicklung aller gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer wie auch der Bundesverwaltung.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird innerhalb der Beiträge in der Regel die männliche Schreibweise verwendet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass diese Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Herzlich bedanken möchten wir uns bei allen, die zum Gelingen des Fehlzeiten-Reports 2014 beigetragen haben.

Zunächst gilt unser Dank natürlich den Autorinnen und Autoren, die trotz ihrer vielfältigen Verpflichtungen das Engagement und die Zeit gefunden haben, uns aktuelle und interessante Beiträge zur Verfügung zu stellen.

Danken möchten wir auch allen Kolleginnen und Kollegen im WIdO, die an der Buchproduktion beteiligt waren. Zu nennen sind hier vor allem Johanna Modde, Irina Glushanok und Miriam-M. Hölting, die uns bei der Aufbereitung und Auswertung der Daten und bei der redaktionellen Arbeit exzellent unterstützt haben. Danken möchten wir auch Frau Susanne Sollmann für das ausgezeichnete Lektorat und Frau Paskalia Mpairaktari für ihre professionelle Unterstützung bei der Autorensuche und -akquise. Erstmals, seit der ersten Auflage des Fehlzeiten-Reports 1999, musste Frau Ulla Mielke pausieren, die uns hoffentlich im nächsten Jahr in bewährter professioneller Art und Weise unterstützen wird. Dafür ein herzliches Glück auf!

Unser Dank geht weiterhin an den Springer-Verlag für die gelungene Erstellung des Layouts und der Abbildungen sowie für seine gewohnt hervorragende verlegerische Betreuung.

Berlin und Bielefeld, im Mai 2014