

Vorwort

Vor 20 Jahren – im Jahr 1999 – erschien der erste Fehlzeiten-Report. Dies ist für uns ein gegebener Anlass nochmal allen Autorinnen und Autoren der vergangenen Fehlzeiten-Reporte ganz herzlich für Ihr Engagement zu danken. Ebenso danken wir auch den Fachkreisen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, die als treue Leserschaft dem Fehlzeiten-Report über die Jahre zu einer großen Verbreitung und Bekanntheit verholfen haben. Dies ist für uns eine Bestätigung unserer Mühen und Ansporn für die Zukunft. Unser Ziel war von Anfang an mit dem Fehlzeiten-Report einen Beitrag dazu zu leisten, Unternehmen und Beschäftigten die Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vor Augen zu führen. So konnten wir regelmäßig in den Reporten aufzeigen, dass nicht nur das Gesundheits- und Wohlbefinden der Beschäftigten durch eine betriebliche Präventionsarbeit positiv beeinflusst werden kann, auch die Senkung von Fehlzeiten und eine höhere Arbeitsmotivation resultieren aus dieser Arbeit. Vonseiten der Leserschaft haben wir immer wieder das erfreuliche Feedback bekommen, dass wir mit unserer Themensetzung der Schwerpunkte der letzten Jahre oftmals stilbildend und richtungsweisend waren – wir sind zuversichtlich, dass uns dies auch in den kommenden Jahren gelingen wird und wir mit den Themen des Fehlzeiten-Reports weiterhin das vorhandene große Interesse der betrieblichen Gesundheitsmanager/innen und Personaler/innen in den Unternehmen, der wissenschaftlichen Experten/innen und Studenten/innen und aller Praktiker/innen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement binden, weiterentwickeln oder auch neu gewinnen können. Wir alle haben das gleiche Ziel, nämlich die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und Krankheiten – wo immer dies möglich ist – zu verhindern. Aus unserer Sicht ist dies eine sehr lohnenswerte Arbeit, denn davon profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Unternehmen. Wir sind der festen Überzeugung, dass das Betriebliche Gesundheitsmanagement insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels und der älter werdenden Belegschaften weiter an Bedeutung gewinnen wird. Dies ist für uns eine Triebfeder in unserer Arbeit nicht nachzulassen. So hoffen wir auch mit diesem Report wieder ein wichtiges Thema aufgegriffen zu haben.

Digitalisierung gilt derzeit als wichtigster Treiber für Veränderungen in der Arbeitswelt. Die meisten Beschäftigten in Deutschland nutzen in ihrer beruflichen Tätigkeit Informations- oder Kommunikationstechnologien. Experten sind sich einig, dass wir derzeit eine Schwelle überschreiten, an der die Digitalisierung zunehmend das Alltags- und Arbeitsleben durchdringt. Mit der zunehmenden Nutzung von digitalen Geräten in Beruf und Freizeit kommen umfassende Veränderungen auf die Gesellschaft, insbesondere auf die Arbeitswelt zu:

■ ■ Es gibt Gewinner und Verlierer

Als Gewinner der Digitalisierung können sich vor allem gut ausgebildete Beschäftigte sehen, die komplexen Tätigkeiten mit hohen qualitativen Anforderungen nachgehen. Ihre fachliche und technische Expertise ist eine Grundvoraussetzung für das Funktionieren der immer komplexer werdenden und zunehmend automatisierten Arbeitsprozesse. Qualifizierte Sach- und Facharbeiter hingegen, die bisher beispielsweise für qualifizierte Produktionsarbeiten in der Montage eingesetzt waren, können entweder durch Maschinen entbehrlich gemacht werden oder einer zunehmenden Dequalifizierung ausgesetzt

sein. Wenn nach einer weitgehenden Automatisierung des Arbeitsumfeldes nur noch monotone Resttätigkeiten übrig bleiben, können physische und psychische Fehlbeanspruchungen die Folge sein. Beschäftigte brauchen zukünftig noch stärker die Bereitschaft zu stetigen Weiterbildungen, um den rasanten technologischen Veränderungen in der Arbeitswelt standzuhalten. Doch nicht alle werden mit dem Tempo mithalten können.

■ ■ Unternehmensstrukturen verändern sich

Unternehmensstrukturen müssen sich den Marktbedingungen einer beschleunigten Gesellschaft und dem Druck immer kürzer werdender Produktzyklen anpassen. An die Stelle des vertikal-hierarchisch organisierten Betriebes treten flexible, flach-hierarchisch organisierte Einheiten, die schnell auf Marktveränderungen reagieren müssen. Die Beschäftigten bekommen in der Folge mehr Entscheidungsspielräume und stehen so aber auch mehr in der Verantwortung. Selbstregulierung wird daher zukünftig zu einer Schlüsselkompetenz, um die eigene gesundheitliche Unversehrtheit bewahren zu können.

■ ■ Führung muss neu gedacht werden

Auch auf Führungskräfte kommen zukünftig ganz neue Herausforderungen zu: Aufgrund beschleunigter Prozesse wächst der Handlungs- und Entscheidungsdruck stetig. Zunehmend flache Hierarchien, teamorientiertes Arbeiten, interkulturelle Teams und Führung auf Distanz braucht vor allem eine hohe Sozial- und kommunikative Kompetenz der Führungskräfte. Je instabiler sowie von mehr Veränderung geprägt das Umfeld der Unternehmen ist, umso mehr sehnen sich Mitarbeiter nach Halt und Orientierung.

■ ■ Soloselbständigkeit boomt

Immer mehr so genannter Click- und Cloudworker arbeiten als Soloselbstständige. Dies bringt für diejenigen zwar einen hohen Grad an Selbstbestimmtheit, aber auch eine hohe Unsicherheit bezüglich der Beschäftigungs- und Einkommenssituation mit sich. Soloselbstständige fallen bei den klassischen Präventions- und Gesundheitsschutzmaßnahmen durch das Raster, da man sie nicht in Betrieben vorfindet. Nur über ein persönliches Gesundheitsmanagement kann die eigene Arbeitskraft geschützt werden. Hier braucht es neue Präventionsstrategien jenseits des bisher etablierten betrieblichen Gesundheitsmanagements.

■ ■ Die Präsenzkultur verliert an Bedeutung

Mit der Digitalisierung erodiert zunehmend auch die Präsenzkultur in den Unternehmen. Ständige Erreichbarkeit wird zum Standard und eine permanente Mobilitätsbereitschaft ist bereits heute für viele Erwerbstätige Realität. Hierdurch wird der klassische Nine-to-Five-Arbeitstag abgelöst. Die Grenze zwischen Berufs- und Privatleben, Arbeit und Freizeit, Arbeitsplatz und Wohnung wird durchlässiger. Diese Flexibilisierungsmöglichkeiten haben viele Vorteile, führen oftmals aber auch zu einer Verdichtung von Arbeit, die sich beispielsweise durch Multitasking und in einer schwer beherrschbaren Informationsflut zeigt. Überforderungserscheinungen können die Folge sein und zu psychischen Belastungen führen.

■ ■ Ansprüche an die Arbeit ändern sich

Mit dem Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft verändern sich auch Lebensstile und Ansprüche an die eigene Arbeit. So wollen Frauen und Männer stärker gleichberechtigt arbeiten und sich eher gemeinsam um die Familie kümmern. Die digitalisierte Arbeit lässt hier durch zeit- und ortsungebundenes Arbeiten mehr Flexibilität zu. Die Work-Life-Balance der Beschäftigten im Blick zu halten, wird für die Unternehmen immer mehr zu einem zentralen Wettbewerbsvorteil.

Der vorliegende Report will sich mit folgenden Fragen beschäftigen:

- Welche Risiken und Chancen ergeben sich durch die Digitalisierung für die Arbeitswelt und für die Gesundheit der Beschäftigten?
- Wie kann entgrenztes Arbeiten gesundheitsgerecht gestaltet werden?
- Welche Herausforderungen und Chancen ergeben sich aktuell und zukünftig für das (auch digitale) Betriebliche Gesundheitsmanagement?

Zusätzlich zum Schwerpunktthema gibt der Fehlzeiten-Report auch in diesem Jahr einen Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft mit aktuellen Daten und Analysen. Er berichtet zum einen über die Krankenstandsentwicklung aller gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer wie auch der Bundesverwaltung. Zum anderen informiert er auf der Basis des bundesweit größten Datenpools von 13,9 Mio. AOK-versicherten Beschäftigten, die im Jahr 2018 in mehr als 1,6 Mio. Betrieben tätig waren, ausführlich über krankheitsbedingte Fehlzeiten. Die Entwicklungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen werden differenziert dargestellt, sodass die Leserschaft einen schnellen und umfassenden Überblick über das branchenspezifische Krankheitsgeschehen erhält.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird innerhalb der Beiträge bei der Benennung von Personen – wo immer möglich – eine „geschlechtsneutrale“ Formulierung verwendet (z. B. Beschäftigte, Mitarbeitende). Ist dies nicht möglich wird ggf. die männliche Schreibweise verwendet. Wir möchten darauf hinweisen, dass auch diese Verwendung explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll und selbstverständlich jeweils alle Geschlechter gemeint sind.

Wir möchten uns wieder herzlich bei allen bedanken, die zum Gelingen des Fehlzeiten-Reports 2019 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 darüber hinaus allen Kolleginnen und Kollegen im WIdO, die an der Buchproduktion beteiligt waren. Zu nennen sind hier vor allem Miriam-Maleika Höltgen und Maia Maisuradze, die uns bei der Organisation, der Betreuung der Autorinnen und Autoren und durch ihre redaktionelle Arbeit exzellent unterstützt haben. Unser Dank gilt ebenfalls Susanne Sollmann für das ausgezeichnete Lektorat und Jenny Wenzel für ihre professionelle Unterstützung bei der Autorenrecherche und -akquise als auch dem gesamten Fachteam BGF im WIdO. Danken möchten wir gleichermaßen allen Kolleginnen und Kollegen im Backoffice des WIdO, ohne deren Unterstützung diese Buchpublikation nicht möglich gewesen wäre.

Unser Dank geht weiterhin an den Springer-Verlag für die gewohnt hervorragende verlegerische Betreuung, insbesondere durch Frau Hiltrud Wilbertz.

Berlin und Bielefeld
im Juni 2019