

## Vorwort

---

Moderne Industriegesellschaften bieten ein hohes Maß an Flexibilität und zahlreiche Optionen für jeden Einzelnen. Diese können jedoch auch Risiken beinhalten, die unter Umständen als entscheidende Wendepunkte für das eigene Leben, die Familie oder das Unternehmen wahrgenommen werden. Auch wenn unmittelbare individuelle gesundheitliche Konsequenzen von gesellschaftlichen Krisen wie Kriegen oder Naturkatastrophen in westlichen Gesellschaften eher selten sind, entstehen dennoch durch Krisen – wie die Flüchtlings- oder Finanzkrise zeigten – Stimmungen in der Bevölkerung, die unterschiedliche Sorgen und Ängste auslösen. Dies kann beispielsweise die Angst vor Arbeitslosigkeit oder vor einer spürbaren Verschlechterung der eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen sein.

Während gesellschaftlich verursachte Ängste für das Individuum in der Regel zunächst abstrakt bleiben und nur mittelbar erlebt werden, gibt es aber auch Krisen, die unmittelbare Auswirkungen auf das Individuum haben. So kann aufgrund einer Wirtschaftskrise oder des zunehmenden Wettbewerbsdrucks das eigene Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten. Aufwendige Restrukturierungen mit Arbeitsplatzverlusten, der überfordernde Anstieg des Arbeitsaufkommens oder auch Mobbing können Begleiterscheinungen sein, die sich möglicherweise über kurz oder lang auch gesundheitsgefährdend auf die Beschäftigten auswirken. Mancher Beschäftigte geht dann beispielsweise trotz Krankheit zur Arbeit, um der krisenbedingten Forderung nach erhöhter Leistungsbereitschaft nachzukommen. Die potenziellen Risiken und Nebenwirkungen reduzieren jedoch nicht nur die eigene Leistungsfähigkeit, sondern erhöhen unter Umständen auch die Krankheitsdauer eines Mitarbeiters und damit die Kosten für das Unternehmen.

Zudem gibt es Bereiche, in denen Beschäftigte einem hohen Risiko ausgesetzt sind, berufsbedingte Krisen zu erleben. Hier ist beispielsweise an Lokführer zu denken, die mit einem Personenschaden konfrontiert werden oder an Einsatzkräfte, die vermehrt durch Arbeitsunfälle gefährdet sind, bis hin zu Bankangestellten, die einen Raubüberfall miterleben mussten. Berufsbedingte Krisen steigern unter anderem die Gefahr, einen Arbeitsunfall zu erleiden; es kann auch zu posttraumatischen Belastungsstörungen infolge von belastenden Ereignissen mit entsprechenden somatischen Problemen bis hin zu einer eingeschränkten Erwerbstätigkeit kommen.

Neben von außen verursachten Krisen gibt es eine weitere Art der Krise, die das Individuum gegebenenfalls folgenschwer beeinträchtigt: die eigene Krankheit. Diese kann ursächlich dem Arbeitsstress, familiären oder kollegialen Spannungen oder den Folgen eines Arbeitsunfalls geschuldet sein, aber auch unvermittelt eintreten. Die psychischen und sozialen Folgen für den Beschäftigten wie auch für das betroffene Unternehmen sind – insbesondere bei Langzeiterkrankungen – oft erheblich. Unter Umständen führen sie für den Beschäftigten zu Ausgrenzung aus der Arbeitswelt und der damit einhergehenden sozialen Isolation: Für das Unternehmen droht der Verlust einer wertvollen Fachkraft, verbunden mit hohen Folgekosten.

Auch gelingt nicht jedem Beschäftigten der reibungslose Übergang in eine neue Lebensphase. So entwickelt sich der Berufseinstieg womöglich zu einer persönlichen Krise, wenn der Übergang ins Berufsleben mit Arbeitsplatzunsicherheit oder gar Arbeitslosigkeit verbunden ist. Zudem kann es Beschäftigte vor große Herausforderungen stellen, familiäre Verpflichtungen wie Kinderbetreuung oder die Pflege von nahen Familienangehörigen auf der einen Seite und die beruflichen Anforderungen auf der anderen Seite unter einen Hut zu bekommen.

Wenn die eigenen persönlichen Ressourcen nicht mehr ausreichen, um eine erlebte Krisensituation zu meistern, braucht es die unterstützende Hilfe von außen. Dem betrieblichen Kontext kommt hierbei eine zentrale Rolle zu. Die Unterstützung des Beschäftigten in Krisensituationen ist zwar

kurzfristig möglicherweise mit hohen Anforderungen an den Betrieb verbunden, wird jedoch mittelfristig auch die Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen erhöhen. Angesichts des aktuellen und sich zukünftig verstärkenden Fachkräftemangels stellt dies für die Unternehmen eine nachhaltige Investition dar.

Der aktuelle Fehlzeiten-Report beschäftigt sich u. a. mit folgenden Fragen:

- Von welchen Krisen können Beschäftigte im Laufe ihres Berufslebens betroffen sein?
- Wie kann ein Unternehmen seine Beschäftigten bei kritischen Lebensereignissen und Krisen unterstützen und Hilfestellung leisten?
- Welche Empfehlungen lassen sich aus theoretischen Präventionsmodellen und praktischen Erfahrungen ableiten?
- Welche Konzepte und Angebote bietet ein Betriebliches Gesundheitsmanagement, um individuelle und betriebliche Krisen zu meistern?

Experten aus unterschiedlichen Fachrichtungen beleuchten diese Fragen und geben dem Praktiker wertvolle Hinweise für das Betriebliche Gesundheitsmanagement im Hinblick auf die Prävention und Bewältigung von Krisen.

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 12,5 Millionen AOK-versicherten Beschäftigten, die im Jahr 2016 in mehr als 1,5 Millionen Betrieben tätig waren, ausführlich über krankheitsbedingte Fehlzeiten. Die Entwicklungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen werden differenziert dargestellt, sodass der Leser 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 die männliche Schreibweise verwendet. Wir möchten darauf hinweisen, dass auch diese Verwendung explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll und selbstverständlich jeweils beide Geschlechter gemeint sind.

Wir möchten uns herzlich bei allen bedanken, die zum Gelingen des Fehlzeiten-Reports 2017 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 Frau Kristin Wehner und Frau Miriam Höltingen, die uns bei der Organisation, der Betreuung der Autorinnen und Autoren und bei der redaktionellen Arbeit exzellent unterstützt haben. Danken möchten wir auch Frau Susanne Sollmann für das wie immer ausgezeichnete Lektorat und last but not least Miriam Meschede für ihre professionelle Unterstützung bei der Autorenrecherche und -akquise.

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

Berlin und Bielefeld, im Juni 2017