

## Vorwort

---

Das Empfinden der Beschäftigten, dass es im Unternehmen im Großen und Ganzen gerecht zugeht, ist nicht nur eine wichtige Motivationsquelle, es kann auch die Gesundheit beeinflussen. Sowohl das eigene Wohlbefinden als auch die Produktivität und die individuelle Leistungsfähigkeit können mit dem Empfinden, gerecht behandelt zu werden, in Zusammenhang stehen. Das Thema Gerechtigkeit ist daher auch für Unternehmen in vielen Facetten relevant: Es kann beispielsweise um Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen gehen, um die Höhe der Gehälter, um zwischenmenschliche Umgangsformen, um betriebliche Anreizsysteme oder darum, ausreichende Informationen von der Führungskraft zu erhalten. Was gerechtes Handeln im Unternehmen zur besonderen Herausforderung werden lässt, ist der Umstand, dass das, was als gerecht empfunden wird, individuell unterschiedlich bewertet werden kann. Die wahrgenommene Gerechtigkeit kann somit stark zwischen Individuen differieren. Und gerade diese ist es, die das Wohlbefinden der Beschäftigten bestimmt und damit letztlich auch die Gesundheit beeinflussen kann.

Auch die steten Entwicklungen in der Arbeitswelt tangieren Fragen der Gerechtigkeit: So führen die Folgen der Digitalisierung beispielsweise zu einem hohen Weiterbildungsbedarf, d. h. die Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten müssen adäquat erkannt und gefördert werden, ohne Diskriminierungen zu erzeugen. Die Auswirkungen der Entgrenzung der Arbeit, wie die Möglichkeiten der kommunikativen Erreichbarkeit oder das flexible Arbeiten, brauchen klare Regeln. Steigende Mobilitätsanforderungen an die Beschäftigten und ihr soziales Umfeld und häufige betriebliche Restrukturierungen brauchen zumutbare und als gerecht empfundene Rahmenbedingungen. Auch werden die Arbeitsanforderungen aufgrund des technischen Fortschritts immer komplexer – der Grad der daraus entstehenden individuellen Eigenverantwortung muss bestimmt werden. Alle diese Entwicklungen brauchen Regeln, die von den Beschäftigten erwartungsgemäß nur akzeptiert und gelebt werden, wenn sie auch als gerecht empfunden werden. Das Gefühl ungerechter Behandlung kann dabei negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben. Die Beiträge in diesem Report machen dies deutlich und sensibilisieren für dieses Thema.

Doch was ist eigentlich Gerechtigkeit? Und was heißt gerechtes Handeln in Unternehmen ganz konkret? Welche Anforderungen haben Beschäftigte an eine gerechte Führungskraft? Und was sind die gesundheitlichen Folgen, wenn sich Beschäftigte subjektiv ungerecht behandelt fühlen? Welchen Beitrag kann das Betriebliche Gesundheitsmanagement leisten, wenn es um Fragen der Gerechtigkeit geht? Mit diesen und vielen weiteren Fragen beschäftigen sich die Autorinnen und Autoren in dem vorliegenden Fehlzeiten-Report, die trotz ihrer vielfältigen Verpflichtungen das Engagement und die Zeit gefunden haben, uns aktuelle und interessante Beiträge zur Verfügung zu stellen.

Wir wussten bei der Planung der vorliegenden Ausgabe des Fehlzeiten-Reports noch nicht, welch schwere Zeit mit der COVID-19-Pandemie auf die Welt und auch auf Deutschland zukommen würde. Trotz der mit der Pandemie verbundenen Herausforderungen des Lockdowns, wie die zu organisierende Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen, die Organisation des distanzierten Lernens von Schülern und Studierenden oder der Einkauf von teilweise knappen Gütern des täglichen Bedarfs, haben uns alle beteiligten Autorinnen und Autoren mit ihren zugesagten Beiträgen pünktlich unterstützt. Unser spezieller Dank gilt daher insbesondere den Autorinnen und Autoren dieses

Buches, die es trotz schwieriger Zeiten erst ermöglicht haben, dass dieser Report erscheinen kann.

Auch wenn wir im vorliegenden Fehlzeiten-Report die Folgen der Covid-19-Pandemie noch nicht thematisieren konnten, vermuten wir, dass sie Auswirkungen nicht nur auf die wirtschaftliche, sondern auch auf die soziale und gesundheitliche Situation in Deutschland haben wird, denn sozioökonomische Ungleichheiten sind in Deutschland nach wie vor mit einer ungleichen Verteilung von Gesundheit und Krankheit verbunden. Dies wird in dem Beitrag von Michalski et al. in diesem Buch vertiefend dargestellt. Es ist zu befürchten, dass die Covid-19-Pandemie die vorhandene soziale Ungleichheit und somit auch die damit in Zusammenhang stehenden Gesundheitsrisiken nochmals stärker hervortreten lassen wird.

Spätestens seit dem Fehlzeiten-Report 2017, der sich dem Thema Krise und Gesundheit gewidmet hat, wissen wir auch um die mit Krisen verbundenen Chancen, aus denen die Beteiligten gestärkt hervorgehen können. Welche Auswirkungen die gegenwärtige Krise auch auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement in den Unternehmen haben wird, lässt sich aktuell nicht prognostizieren. Es ist aber zu hoffen, dass dem Präventionsgedanken zukünftig noch stärker Rechnung getragen wird. Denn gerade in der Covid-19-Pandemie zeigt sich, wie kostbar und wie wenig selbstverständlich unsere Gesundheit ist, sie verweist zugleich auch auf die gesellschaftlichen Schwächen, denn nach wie vor ist Gesundheit und Krankheit sozial unterschiedlich verteilt. Dass die Bevölkerungsgruppen abhängig von der Einkommenssituation, der Arbeitsplatzsicherheit oder der familiären Situation verschieden stark von den Folgen der Pandemie betroffen sind, zeigen erste Forschungsergebnisse.

Zusätzlich zum Schwerpunktthema gibt der Fehlzeiten-Report auch in diesem Jahr wieder einen differenzierten Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft mit aktuellen Daten und Analysen der 14,3 Mio. AOK-Mitglieder, die in mehr als 1,6 Mio. Betrieben im Jahr 2019 tätig waren. Die Entwicklungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen werden dabei differenziert dargestellt, was einen schnellen und umfassenden Überblick über das branchenspezifische Krankheitsgeschehen ermöglicht. Der Report berichtet zudem auch wieder über die Krankenstandsentwicklung aller gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer in Deutschland wie auch speziell in der Bundesverwaltung. Erstmals werden Entwicklungen beim Krankengeld, bei den Erwerbsminderungsrenten und den Arbeits- und Wegeunfällen die Fehlzeiten-Analysen ergänzen. Aber auch die Frage, wie sich die psychischen Erkrankungen unter den Erwerbstätigen in Deutschland entwickelt haben und welche Konsequenzen das für das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat, wird erstmals untersucht.

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 diese Verwendung explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll und selbstverständlich jeweils alle Geschlechter gemeint sind.

Danken möchten wir allen Kolleginnen und Kollegen im WIdO, die an der Buchproduktion beteiligt waren und in beeindruckender Weise den Beleg erbracht haben, dass eine Bucherstellung trotz der zahlreichen Pandemie-bedingten Herausforderungen von den heimischen Arbeitsplätzen aus gelingen kann. Zu nennen sind hier vor allem Miriam-Maleika Höltgen und Stefanie Wiegand, die uns bei der Organisation, der Betreuung der Autorinnen und Autoren und durch ihre redaktionelle Arbeit exzellent unterstützt

haben. Frau Höltgen hat uns zudem auch wieder gewohnt professionell bei der Autorenrecherche und -akquise unterstützt. Unser Dank gilt ebenfalls Susanne Sollmann für das ausgezeichnete Lektorat und dem gesamten BGF-Team 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 last but not least an den Springer-Verlag für die gewohnt hervorragende verlegerische Betreuung, insbesondere durch Frau Hiltrud Wilbertz.

Berlin und Bielefeld  
im Juni 2020