

# Vorwort

Vor dem Hintergrund zunehmender Globalisierungsprozesse und dem demografischen Wandel vollziehen sich grundlegende Veränderungen in der Arbeitswelt, welche die Unternehmen vor zentrale Herausforderungen stellen: Um weiterhin attraktiv für Arbeitnehmer zu bleiben und somit auch wettbewerbsfähig und innovativ auf dem Markt agieren zu können, wird es für Unternehmen immer wichtiger, die Ressourcen der Belegschaft zu fördern und zu nutzen. Durch die zunehmende Alterung und Schrumpfung der Gesellschaft wird ein Mangel an Nachwuchskräften entstehen sowie das Wissen und die Erfahrung älterer Arbeitnehmer verloren gehen. Zunehmende Wanderungsbewegungen und Internationalisierung der Wirtschaftsbeziehungen tragen dazu bei, dass immer mehr unterschiedliche Nationen und Kulturen zusammenarbeiten. Entsprechend werden die Belegschaften immer heterogener und rekrutieren sich aus verschiedenen Kulturen, Geschlechtern, Professionen, Werten, Überzeugungen und unterschiedlichem Alter.

In diesem Zusammenhang wird seit einigen Jahren das Konzept des Diversity Managements diskutiert. Ziel von Diversity Management ist es, durch die Wertschätzung, Förderung und Nutzung der Vielfalt der Mitarbeiter Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Hierbei spielt die Entwicklung einer motivations- und ressourcenförderlichen Personal- und Unternehmenskultur eine entscheidende Rolle. Ein unterstützender, vertrauens- und respektvoller Umgang mit und zwischen den Mitarbeitern wirkt sich positiv aus auf Motivation und Arbeitsklima und somit auch auf die Produktivität der Mitarbeiter. Einen ähnlichen Ansatz verfolgt das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Durch den Abbau von physischen und psychischen Belastungen und die Stärkung des Sozial- und Humankapitals können das Wohlbefinden und Gesundheitsverhalten der Beschäftigten gefördert und somit Betriebsergebnisse und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gesteigert werden.

So können der Abbau der Belastungen am Arbeitsplatz und die Steigerung des Wohlbefindens im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements die Entwicklung einer motivations- und ressourcenförderlichen Personal- und Unternehmenskultur unterstützen und dadurch zu einem erfolgreichen Diversity Management beitragen und umgekehrt. In dem vorliegenden Band des zwischenzeitlich seit zwölf Jahren erscheinenden Fehlzeiten-Reports werden diese beiden Managementsysteme beispielhaft an den Merkmalen Alter, Geschlecht, Migration und Behinderung beschrieben. Parallelen und Ergänzungen von Diversity Management und Betrieblichem Gesundheitsmanagement werden – auch in konkreten Praxisberichten – aufgezeigt. So können Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance zum einen – im Sinne eines Diversity Managements – die berufliche Integration von Frauen fördern und zum anderen – im Sinne eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements – die psychischen Belastungen reduzieren helfen. Dadurch können – im Sinne beider Managementsysteme – sowohl die Motivation der Beschäftigten als auch die Produktivität erhöht werden. Auch Maßnahmen wie die Einführung des Elterngeldes, welches die stärkere Einbeziehung der Väter bei der Kindererziehung zum Ziel hat, können zu einem erfolgreichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement beitragen, weil dadurch ermöglicht wird, die Belastungen der Frauen zu reduzieren.

Aus Unternehmenssicht spielt es eine große Rolle, dass Mitarbeiter, die sich am Arbeitsplatz wohlfühlen, eine starke Bindung an ihr Unternehmen entwickeln, motivierter arbeiten und sich weit über ihre vertragliche Verpflichtung hinaus engagieren. Dies kann durch beide Managementsysteme gelingen. Gerade in Zeiten der Krise und aufgrund

immer knapper werdender finanzieller und personeller Ressourcen können diese beiden Managementsysteme synergetisch genutzt werden. Erste Praxisbeispiele, welche beide Managementsysteme berücksichtigen, verdeutlichen diese Erfolge.

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 beleuchtet detailliert die Entwicklung in den einzelnen Wirtschaftszweigen und gewährleistet einen schnellen und umfassenden Überblick über das branchenspezifische Krankheitsgeschehen. Neben ausführlichen Beschreibungen der krankheitsbedingten Fehlzeiten der 9,7 Millionen AOK-versicherten Beschäftigten im Jahr 2009 informiert er ausführlich über die Krankenstandsentwicklung aller gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer.

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

Herzlich bedanken möchten wir uns bei allen, die zum Gelingen des Fehlzeiten-Reports 2010 beigetragen haben. Zunächst gilt unser Dank den Autorinnen und Autoren, die trotz vielfältiger anderer Verpflichtungen die Zeit gefunden haben, uns aktuelle Beiträge zur Verfügung zu stellen. Danken möchten wir auch den Kolleginnen im WIdO, die an der Buchproduktion beteiligt waren. Zu nennen sind hier vor allem Manuela Stallauke, die uns bei der Aufbereitung und Auswertung der Daten und bei der redaktionellen Arbeit vorzüglich unterstützt hat, wie auch Isabel Rehbein für ihre Unterstützung bei der Datenvalidierung. Unser Dank geht weiterhin an Frau Ulla Mielke für die gelungene Erstellung des Layouts und der Abbildungen sowie Frau Miriam Höltgen für das ausgezeichnete Lektorat und Frau Susanne Sollmann für die professionellen Übersetzungen. Nicht zuletzt gilt unser Dank den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Springer-Verlags für ihre wie immer gelungene verlegerische Betreuung.

Bielefeld und Berlin, im Juni 2010

B. BADURA  
H. SCHRÖDER  
J. KLOSE  
K. MACCO