



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2017
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und des AOK-Bundesverbandes
14. September 2017, Berlin

Inhalt der Pressemappe

- **Übersicht der Gesprächsteilnehmer**
- **Pressemitteilung**
- **Statement Helmut Schröder**
Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
- **Folien zum Vortrag von Helmut Schröder**
- **Das Mitarbeiter-Betreuungsprogramm der DB bei traumatischen Ereignissen und Belastungssituationen**
Themendienst der Deutschen Bahn AG
- **Statement Martin Litsch**
Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes
- **Fotoauswahl zum Fehlzeiten-Report 2017**

Das Material der Pressemappe steht Ihnen
auch online zur Verfügung: aok-presse.de

KONTAKT UND INFORMATION

Christine Göpner-Reinecke | AOK-Bundesverband | 030 346 46 22 98 | presse@bv.aok.de



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2017
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und des AOK-Bundesverbandes
14. September 2017, Berlin

Ihre Gesprächspartner:



Helmut Schröder

Stellvertretender Geschäftsführer des
Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)



Dr. Christian Gravert

Leiter Gesundheitsmanagement bei
der Deutschen Bahn AG



Martin Litsch

Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes



Presseinformation des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) und des AOK-Bundesverbandes vom 14. September 2017

Fehlzeiten-Report 2017

Lebenskrisen beeinflussen auch den Job

Mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement können Unternehmen betroffene Mitarbeiter gezielt unterstützen

Berlin. Eine schwere Krankheit oder der Tod eines nahen Angehörigen – eine Krise beeinflusst die Berufstätigkeit der betroffenen Menschen erheblich. So fühlt sich jeder zweite Betroffene in seiner Leistungsfähigkeit eingeschränkt oder geht krank zur Arbeit, wie das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) in einer repräsentativen Befragung von 2.000 Beschäftigten herausgefunden hat. „Etwa die Hälfte der Erwerbstätigen war in den letzten fünf Jahren von einem kritischen Lebensereignis betroffen. Die Folgen sind für Beschäftigte und Arbeitgeber gravierend“, so Helmut Schröder, Stellvertretender Geschäftsführer des WIdO. „Viele Unternehmen reagieren darauf bereits, doch vor allem kleine Firmen haben Nachholbedarf.“ Die AOK unterstützt hier mit ihren Angeboten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. „Doch Prävention findet nicht nur am Arbeitsplatz statt, sondern geht alle an“, betont Martin Litsch, Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes. „Das muss auch im Präventionsgesetz noch klarer definiert werden. Vor allem die Kommunen müssen stärker in die Pflicht genommen werden.“

Laut einer aktuellen Befragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) kommen bei den 2.000 befragten Beschäftigten am häufigsten Konflikte im privaten Umfeld (16 Prozent), eine schwere Erkrankung von Angehörigen (zwölf Prozent) und finanzielle Probleme (elf Prozent) vor. Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil der Betroffenen an: Etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten unter Dreißig (37,6 Prozent) berichtet über kritische Lebensereignisse, bei den 50- bis 65-Jährigen sind dies schon fast zwei Drittel (64,7 Prozent). Jüngere Erwerbstätige berichten neben privaten Konflikten auch über finanzielle oder soziale Probleme, während bei älteren Erwerbstätigen Krankheit, Altern oder der Tod des Partners eine größere Rolle spielen.

Diese kritischen Lebensereignisse belasten die Gesundheit der Betroffenen und beeinflussen auch die Berufstätigkeit. So berichten 58,7 Prozent von körperlichen und 79 Prozent von psychischen Problemen. In der Folge fühlten sich mehr als die Hälfte der Befragten durch die Krise in der eigenen Leistungsfähigkeit in ihrem Berufsleben eingeschränkt (53,4 Prozent). Ähnlich viele Menschen geben an, trotz einer Erkrankung in diesem Kontext zur Arbeit gegangen zu sein (48,8 Prozent). Mehr als ein Drittel fühlte sich aufgrund des kritischen Lebensereignisses unzufrieden mit der Arbeit (37,3 Prozent) oder hat sich häufiger krank gemeldet (34,1 Prozent).

Das Unternehmen kann helfen

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Führungskraft bei akuten Krisen eine wichtige Rolle einnimmt. So geht eine positive Bewertung der Führungskraft durch die Beschäftigten mit einem besseren Zugang zu Unterstützungsmaßnahmen im Betrieb einher. Beschäftigte, die das soziale Verhalten ihres Vorgesetzten positiv beurteilen, geben fast fünfmal häufiger den Vorgesetzten, aber auch doppelt so häufig die Arbeitskollegen als Hilfeleistende bei der eigenen Krise an und kennen insgesamt auch mehr hilfreiche Anlaufstellen im Unternehmen als Beschäftigte, die das Vorgesetztenverhalten negativ beurteilen. „Kritische Lebensereignisse bei Beschäftigten können ein ‚Stresstest‘ für die Stabilität der beiderseitigen Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeiter sein“, so Helmut Schröder. „Wenn Krisen sowohl aus Sicht des Betriebes als auch des betroffenen Beschäftigten gut gemeistert werden, können beide Seiten gestärkt aus ihr hervorgehen.“

Viele Unternehmen in Deutschland wissen um die hohe Relevanz betrieblicher Angebote bei Krisenereignissen. Auch die Deutsche Bahn bietet ihren Mitarbeitern professionelle, anonyme Unterstützung in Krisensituationen und nimmt ihre Verantwortung für Mitarbeiter, die während ihrer Tätigkeit belastende Erlebnisse erfahren, sehr ernst. Hier steht ein umfassendes Betreuungsprogramm im Mittelpunkt, das insbesondere für Lokführer konzipiert ist, die in Personenumfälle verwickelt sind. Diese stellen mit zirka 700 Ereignissen im Jahr den häufigsten Arbeitsunfall von Lokführern dar. Das Betreuungsprogramm wurde bereits Mitte der 90er Jahre eingeführt und wird seitdem stetig weiterentwickelt. „Dank unserer umfassenden Betreuungsangebote gelingt den Mitarbeitern auch nach traumatischen Erlebnissen fast immer die berufliche Wiedereingliederung“, so Dr. Christian Gravert, Leiter des Gesundheitsmanagements bei der Deutschen Bahn AG.

Wie die Befragung des WIdO zeigt, haben vor allem kleine Unternehmen einen hohen Nachholbedarf an entsprechenden Angeboten für ihre Mitarbeiter. Dabei muss nicht jede Maßnahme selbst angeboten werden. „Die AOK setzt mit ihren Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements verstärkt auf Netzwerke mit anderen Unternehmen in der Region“, sagt Martin Litsch.

Krankenstand bleibt stabil

Insgesamt ist der Krankenstand im Jahr 2016 im Vergleich zum Vorjahr mit 5,3 Prozent gleich geblieben. Damit hat jeder Beschäftigte im Durchschnitt 19,4 Tage aufgrund einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Betrieb gefehlt. Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen sind in den letzten 10 Jahren konstant gestiegen, sie nahmen um 79,3 Prozent zu. Psychische Erkrankungen führten außerdem zu langen Ausfallzeiten. Mit 25,7 Tagen je Fall dauerten sie mehr als doppelt so lange wie der Durchschnitt mit 11,7 Tagen je Fall.

Der Fehlzeiten-Report 2017 zeigt, wie betriebliche Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements helfen können, Beschäftigte bei kritischen Lebensereignissen zu unterstützen. Er enthält außerdem umfangreiche Analysen zur Arbeitsunfähigkeit der 12,5 Millionen AOK-versicherten Arbeitnehmer, die 2016 in mehr als 1,5 Millionen Betrieben beschäftigt waren.

KONTAKT UND INFORMATION

Christine Göpner-Reinecke | AOK-Bundesverband | 030 346 46 22 98 | presse@bv.aok.de



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2017
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband
14. September 2017, Berlin

Statement von Helmut Schröder

**Herausgeber des Fehlzeiten-Reports und stellvertretender Geschäftsführer
des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)**

Es gilt das gesprochene Wort!

Krisen überwinden helfen

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

das Wort Krise geht auf den altgriechischen Begriff krisis (krinein = prüfen, sich entscheiden) zurück und bedeutet heute allgemein gesprochen eine problematische, mit einem Wendepunkt verknüpfte Entscheidungssituation. Dies kann einzelne Menschen, Unternehmen, Regionen oder die ganze Welt betreffen. In diesen Situationen sind die Handlungsoptionen eingeschränkt und gleichzeitig müssen die Betroffenen handeln, um eine Bedrohung abzuwenden oder sich an einen großen Verlust anzupassen. Die populäre, umgangssprachliche Verwendung des Begriffs „Krise“ umfasst dabei Katastrophen, aber auch Veränderungen, die das Leben so mit sich bringt. Zur Krise gehört, dass sie eine Belastung darstellt, die über das Alltägliche hinausgeht. Der österreichische Dichter Ernst Jandl schreibt in einem seiner Gedichte: „Die Krise ist ein Riese, der in jedem Zwerg Platz hat“.

Doch was hat das alles mit Gesundheit und der betrieblichen Arbeitswelt zu tun? Im aktuellen Fehlzeiten-Report werden in 25 Kapiteln die verschiedenen Facetten von Krisen in Unternehmen, in Teams und bei Beschäftigten beschrieben. Wir hoffen, dass wir damit zu einer Diskussion darüber beitragen können, wie es gelingen kann, Krisen zu meistern und vielleicht auch als Neubeginn im Sinne einer Chance zu nutzen. Dafür ist es notwendig, dass in der Unternehmenspraxis Krisen von Beschäftigten auch erkannt und Bewältigungsstrategien, z.B. durch unterstützende Maßnahmen, entwickelt werden.

Ich möchte Ihnen dies am Beispiel von kritischen Lebensereignissen bei Erwerbstätigen vorstellen: In welchem Ausmaß sind die Beschäftigten von schweren Konflikten im privaten und betrieblichen Umfeld betroffen, wie sieht es mit schweren Erkrankungen in der Familie aus, mit Scheidung oder dem Tod des Partners? Welche Auswirkungen haben diese kritischen Lebensereignisse im betrieblichen Kontext und welche betrieblichen Hilfsangebote zur Unterstützung der betroffenen Beschäftigten sind vorhanden? Um diese Fragen zu beantworten, haben wir im Januar/Februar 2017 eine telefonische Befragung unter 2.000 Erwerbstätigen zwischen 16 und 65 Jahren durchgeführt. Die Fragen bezogen sich auf kritische Lebensereignisse, die in den letzten fünf Jahren erlebt wurden.

Jeder zweite Beschäftigte hat Krisen erlebt

Die Hälfte der Befragten (52 Prozent) berichtet über kritische Lebensereignisse. Während die Unterschiede zwischen Männern und Frauen marginal sind, ist – wenig überraschend – der Einfluss des Alters groß. Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil der Betroffenen an: Etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten unter Dreißig (37,6 Prozent) berichtet über kritische Lebensereignisse aktuell oder in den letzten fünf Jahren, bei den 50- bis 65-Jährigen sind dies schon fast zwei Drittel (64,7 Prozent). Wird nach dem schlimmsten Ereignis gefragt, wird am häufigsten über „schwere Erkrankungen in der Familie“ (13,8), gefolgt von „belastenden Konflikten im privaten Umfeld“ (13,4 Prozent) berichtet, gefolgt von „Trennung“ (12,9 Prozent) oder „Tod eines Familienangehörigen“ (10,2 Prozent). Bereits auf Rang fünf steht mit „Mobbing oder Streit am Arbeitsplatz“ ein betriebsbezogenes kritisches Lebensereignis (8,9 Prozent). Jüngere Erwerbstätige berichten neben privaten Konflikten auch über Streit oder Mobbing am Arbeitsplatz, während bei älteren Erwerbstätigen Krankheiten oder der Tod eines Familienangehörigen eine größere Rolle spielen.

Krisen beeinträchtigen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Eine genauere Betrachtung der Befragungsergebnisse macht deutlich, dass die kritischen Ereignisse – auch die mit einer Entstehungsgeschichte im Privatleben – überwiegend großen Einfluss auf Leben und Arbeit der Beschäftigten haben: So berichten 80,8 Prozent der betroffenen Beschäftigten über eine starke Beeinflussung des Lebens insgesamt sowie der seelischen und körperlichen Gesundheit (79 Prozent und 58,7 Prozent). Aber auch die Berufstätigkeit wird bei zwei Dritteln der Betroffenen in Mitleidenschaft gezogen (66,6 Prozent).

In der Folge fühlen sich mehr als die Hälfte der Befragten durch die Krise in der eigenen Leistungsfähigkeit eingeschränkt (53,4 Prozent). Ähnlich viele Menschen geben an, trotz einer Erkrankung in diesem Kontext zur Arbeit gegangen zu sein (48,8 Prozent). Mehr als ein Drittel fühlte sich aufgrund des kritischen Lebensereignisses unzufrieden mit der Arbeit (37,3 Prozent) oder hat sich häufiger krank gemeldet (34,1 Prozent). Je nach Art des kritischen Lebensereignisses und des daraus resultierenden Einflusses auf die körperliche und seelische Verfassung der Betroffenen unterscheiden sich die Antworten von diesen Durchschnittswerten. So hat die eigene schwere Erkrankung die stärkste

negative Auswirkung auf den betrieblichen Kontext.

Betriebe bieten Unterstützung an

Wenn also klar ist, dass persönliche Krisen einen hohen Einfluss auf die Unternehmen haben, welche Unterstützungsangebote bieten diese dann grundsätzlich an? Jeder zweite Befragte nennt hier „klärende Gespräche mit dem Vorgesetzten“ (52,4 Prozent). Jeder Dritte führt „flexible Arbeitszeiten“ (33,9 Prozent) und nahezu jeder Vierte Sonderfreistellungen wie „unbezahlten Urlaub“ (22,2 Prozent) auf. Gleichwohl sollen diese Durchschnittszahlen nicht darüber hinwegtäuschen, dass größere Unternehmen ein breiteres Spektrum an betrieblichen Hilfsmaßnahmen anbieten. So erscheint es nachvollziehbar, dass größere Unternehmen aufgrund ihrer Struktur und personellen Besetzung auch eher in der Lage sind, Angebote wie Homeoffice oder eine Veränderung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit zu unterbreiten. Unsere Studie hat außerdem gezeigt, dass in Kleinbetrieben (bis zu 10 Beschäftigte) Angebote wie „klärende Gespräche mit dem Vorgesetzten“ nicht zum Tragen kommen.

Führungskräfte als „Gatekeeper“ bei betrieblichen Unterstützungen

Beschäftigte, die von kritischen Lebensereignissen betroffen waren, haben zumeist auch im Betrieb darüber gesprochen (81,1 Prozent). Hier werden an erster Stelle die Arbeitskollegen als Gesprächspartner genannt (63,5 Prozent). Bei fast jedem zweiten Betroffenen ist der unmittelbare Vorgesetzte Ansprechpartner bei kritischen Lebensereignissen (45,8 Prozent) und jeder Fünfte nutzt die betriebliche Personalvertretung (18,9 Prozent), sofern sie vorhanden ist.

Doch welche Unterstützung haben die betroffenen Beschäftigten konkret im Unternehmen persönlich erfahren? Das waren vor allem „Verständnis und Rücksichtnahme“ (42,4 Prozent). Ein Drittel nennt „klärende Gespräche mit dem unmittelbaren Vorgesetzten“ (32,7 Prozent). Flexible Arbeitszeiten bzw. Teilzeitarbeit werden von jedem Fünften (19,6 Prozent) genannt, über Sonderformen der Freistellung von der Arbeit wie unbezahlter Urlaub und die Vermittlung professioneller Hilfe berichten jeweils zwölf Prozent der Betroffenen. Aber auch die Übernahme einer anderen Tätigkeit im Betrieb (8,9 Prozent), betriebliche Gesundheitsangebote (8,5 Prozent) und Tätigkeit im Homeoffice (4,5 Prozent) wurden Betroffenen angeboten. Doch nicht immer erscheint ein Hilfsangebot des Unternehmens möglich zu sein: Immerhin fast ein Fünftel der von einem kritischen Lebensereignis Betroffenen gibt an, keine betriebliche Unterstützung erhalten zu haben (18,5 Prozent).

Die Führungskraft hat als „Gatekeeper“ eine zentrale Rolle bei betrieblichen Unterstützungsleistungen inne. So geht eine positive Bewertung der Führungskraft durch die Beschäftigten mit einem besseren Zugang zu Unterstützungsmaßnahmen im Betrieb einher. Dies betrifft sowohl ein Mehr an informellen und sozialen Maßnahmen, wie „Verständnis/Rücksichtnahme“, „klärenden Gesprächen mit dem unmittelbaren Vorgesetzten“ als auch an individuellen Lösungen mit „flexiblen Arbeitszei-

ten/Teilzeitarbeit“, „Sonderformen der Freistellung von der Arbeit“, „Vermittlung professioneller externer Hilfe“ oder „betrieblichen Gesundheitsangeboten“.

Führungskräfte, die im Rahmen der Umfrage teilgenommen haben, sehen sich und das Unternehmen bei Mitarbeitern mit kritischem Lebensereignis auch mehrheitlich in der Pflicht zu unterstützen: Dabei werden nicht nur Hilfestellungen bei der Bewältigung von Streit oder Mobbing am Arbeitsplatz (79,6 Prozent) als notwendig angesehen, sondern auch bei einer schweren Erkrankung, Verletzung oder einer Suchtproblematik des Beschäftigten (70,7 Prozent).

Ist schon alles gut?

Durch die Ergebnisse unserer Studie wird deutlich, dass kritische Lebensereignisse bei Mitarbeitern eine Relevanz für Unternehmen haben: Sie widerfahren den Mitarbeitern vergleichsweise häufig und der Einfluss auf ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit ist groß. Damit leidet ein erheblicher Anteil der Beschäftigten unter der Anforderung, unter selbst erlebten schwierigen Rahmenbedingungen produktiv sein zu müssen. Die Unternehmen und auch die Führungskräfte reagieren bereits darauf, indem Gespräche und eine Vielzahl von angemessenen Angeboten zur Verfügung gestellt werden. Doch reicht dies aus?

In Deutschland wird seit einigen Jahren über eine zunehmende Mobilität von Beschäftigten und den damit zusammenhängenden Veränderungen traditioneller Bindungen berichtet, die immer seltener unterstützend zur Seite stehen. Auf traditionelle Netzwerke und private Ressourcen zur Unterstützung bei Krisen – wie beispielsweise die Ressource Familie – kann daher zukünftig weniger zurückgegriffen werden. Der demografische Wandel führt zudem dazu, dass künftig anteilig mehr ältere Arbeitnehmer in Unternehmen arbeiten werden: Dies wird zwangsläufig damit verbunden sein, dass kritische Lebensereignisse wie der Tod des Partners oder die eigene schwere Erkrankung in den Belegschaften häufiger anzutreffen sein werden. Aber auch aufgrund der zunehmenden Erosion von Normalarbeitsverhältnissen werden Beschäftigte häufig nicht mehr stabil in die unterstützenden Setting-Angebote der Unternehmen eingebettet sein. Angesichts des sich immer deutlicher abzeichnenden Fachkräftemangels erscheint es notwendig, dass sich Unternehmen verstärkt mit den älter werdenden Belegschaften und den damit verbundenen häufigeren Krisen der Mitarbeiter auseinandersetzen. Denn es geht darum, gesunde und leistungsfähige Fachkräfte dauerhaft an das Unternehmen zu binden. Kritische Lebensereignisse bei Beschäftigten können dabei eine Art »Stresstest« für die Stabilität der beiderseitigen Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeiter sein. Wenn dieser Test sowohl aus Sicht des Betriebes als auch des betroffenen Beschäftigten gut gemeistert wird, können beide Seiten mit einer gestärkten Beziehung aus dieser Krise hervorgehen.

Die Bereitschaft, sich auf ein konstruktives Miteinander einzulassen, ist bei einer Vielzahl der Beschäftigten und Führungskräfte vorhanden – insbesondere in größeren Unternehmen. Nachholbedarf

scheint es bei Kleinstbetrieben zu geben. Weit über 80 Prozent der deutschen Unternehmen sind Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, bei denen 19,5 Prozent aller Beschäftigten arbeiten (Destatis 2017). Besonders in diesen Kleinstbetrieben könnten die Führungskräfte stärker für ihre Rolle als Unterstützer und Vermittler bei der Bewältigung von kritischen Lebensereignissen bei ihren Mitarbeitern befähigt werden. Dabei muss nicht jede Maßnahme im Kleinstbetrieb selbst angeboten werden: Es kann beispielsweise auf Netzwerke mit anderen Unternehmen in der Region und/oder Branche gesetzt werden, es können externe Dienstleister für verschiedene Maßnahmen der betrieblichen Sozialarbeit in Anspruch genommen werden oder gesetzliche Krankenkassen können im Rahmen von Konzepten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung bei ausgewählten kritischen Lebensereignissen wie Erkrankungen, Sucht und Altern unterstützend eingebunden werden. In der Gesamtsicht muss festgehalten werden: Es gibt viel Sonne – aber auch noch Schatten.

Im Fehlzeiten-Report 2017 wird auch über die Prävention und die Bewältigung von berufsbedingten Krisen berichtet. So kann dabei an die Berufsgruppen bei der Polizei oder dem Rettungswesen gedacht werden, und an die Lokführer, die durch das Erlebnis „Schienensuizid“ betroffen sind. Ich freue mich, nunmehr das Wort an Herrn Dr. Gravert von der Deutschen Bahn AG zu übergeben, der im aktuellen Fehlzeiten-Report als Autor über diese Herausforderungen berichtet.

KONTAKT UND INFORMATION

Christine Göpner-Reinecke | AOK-Bundesverband | 030 346 46 22 98 | presse@bv.aok.de



Krise und Gesundheit

– Repräsentative Beschäftigtenbefragung 2017 –

**Pressekonferenz
zum Erscheinen des Fehlzeiten-Reports 2017**

am 14. September 2017 in Berlin

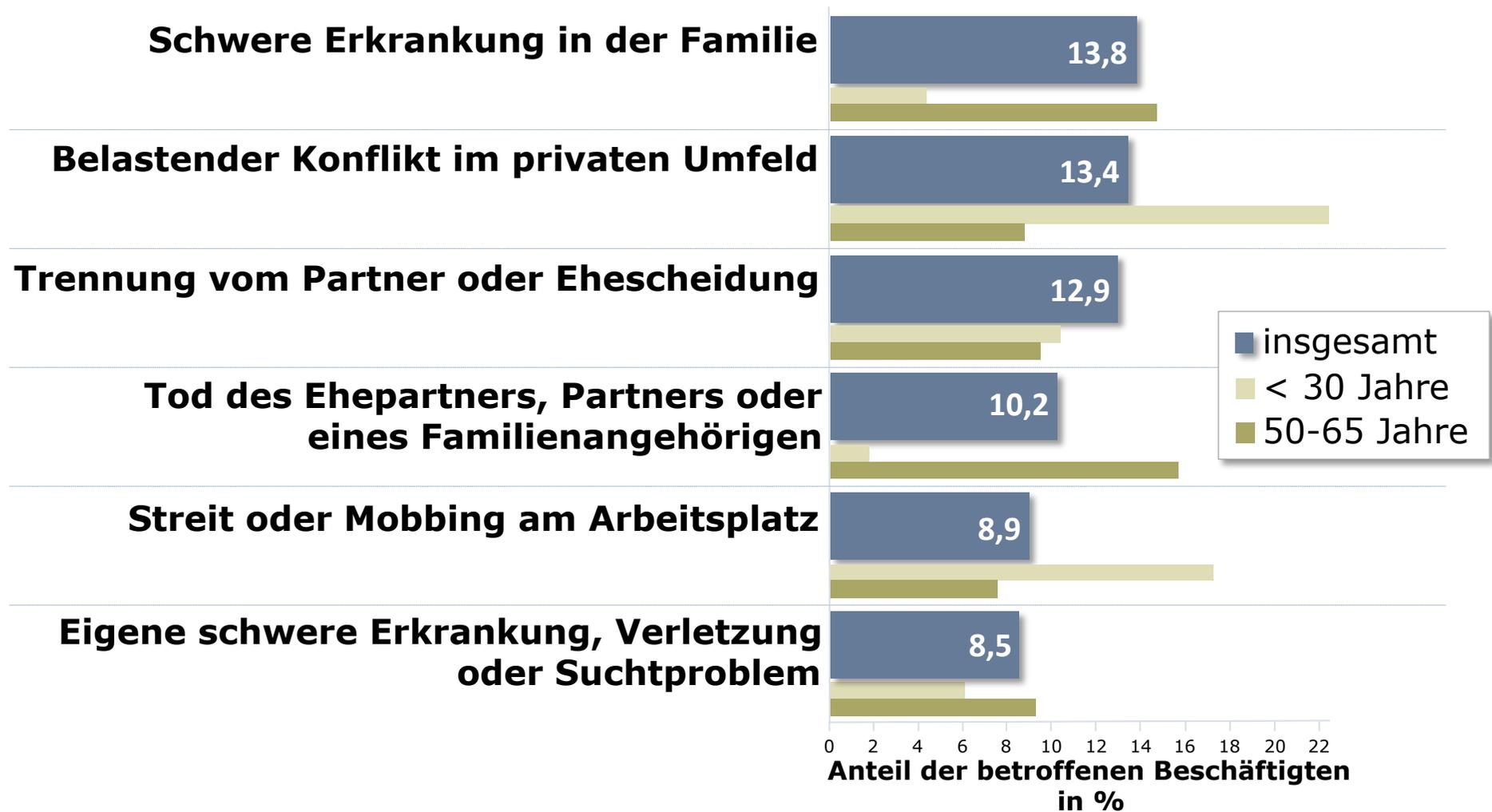
Helmut Schröder

Krise und Gesundheit



- 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?

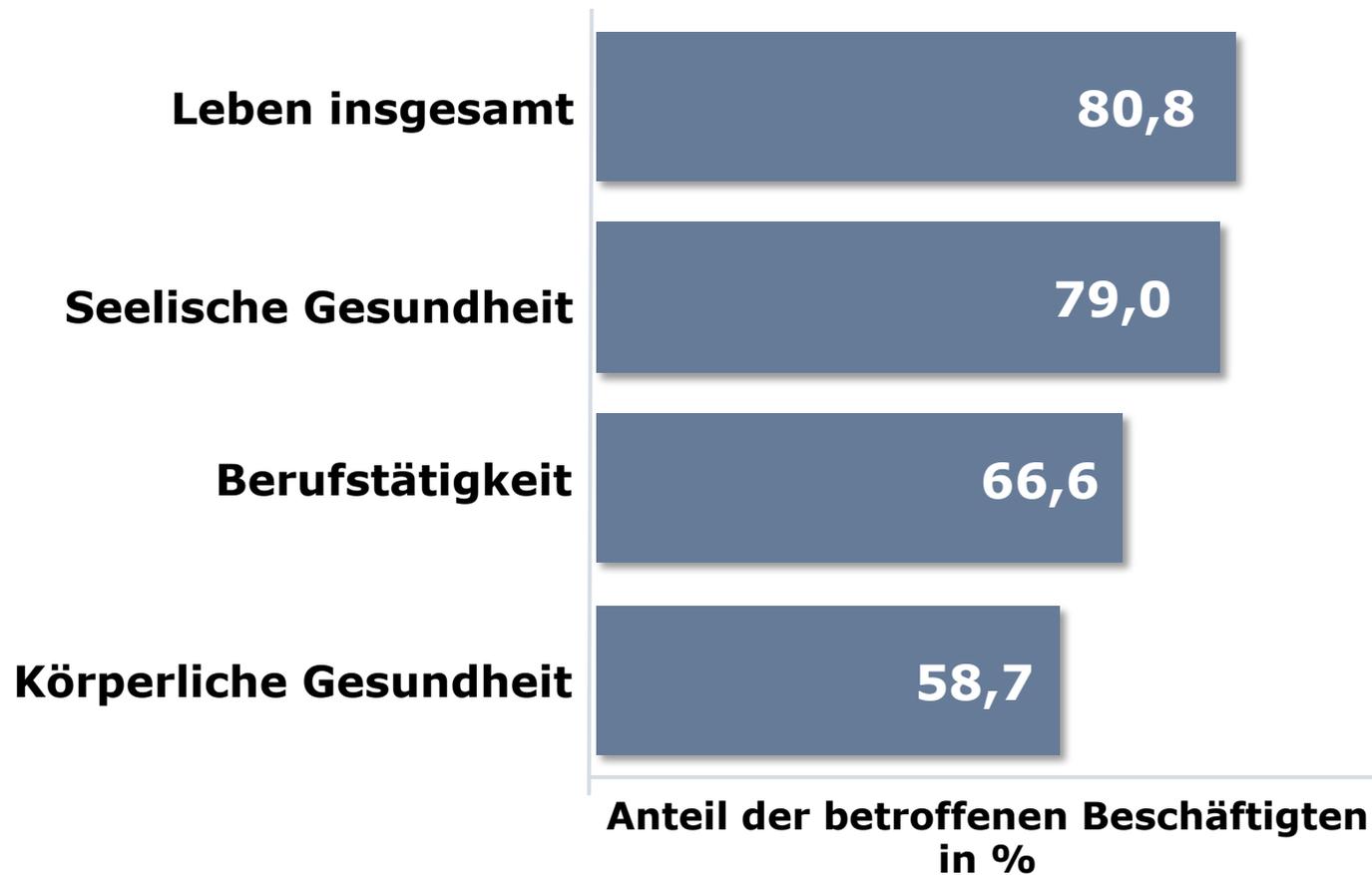
Jeder zweite Beschäftigte berichtet über kritische Lebensereignisse – Schlimmste Krisen im Fokus



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2017. Krise und Gesundheit – Ursachen, Prävention, Bewältigung

Starke Effekte von kritischen Lebensereignissen

Sehr starke oder starke Beeinflussung durch ein kritisches Lebensereignis



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2017. Krise und Gesundheit – Ursachen, Prävention, Bewältigung

Krisen machen nicht vor dem Werkstor Halt

Beeinflussung der Berufstätigkeit durch ein kritisches Lebensereignis

Leistungsfähigkeit eingeschränkt

53,4

Krank zur Arbeit gegangen

48,8

Unzufrieden mit der Arbeit

37,3

Häufigere Krankmeldung

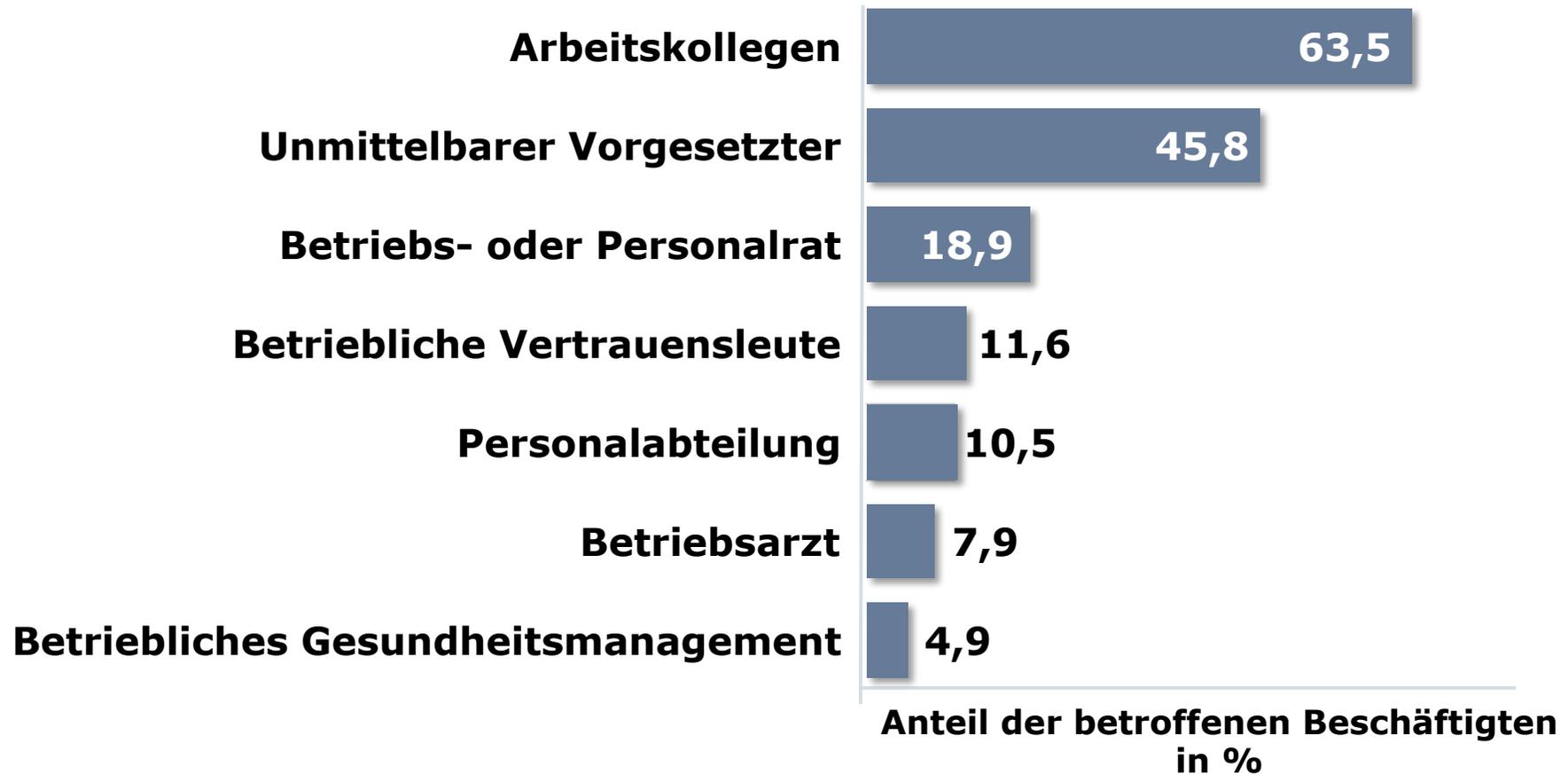
34,1

**Anteil der betroffenen Beschäftigten
in %**

Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2017. Krise und Gesundheit – Ursachen, Prävention, Bewältigung

81,2 Prozent der Betroffenen sprechen im Betrieb über ihre Krise

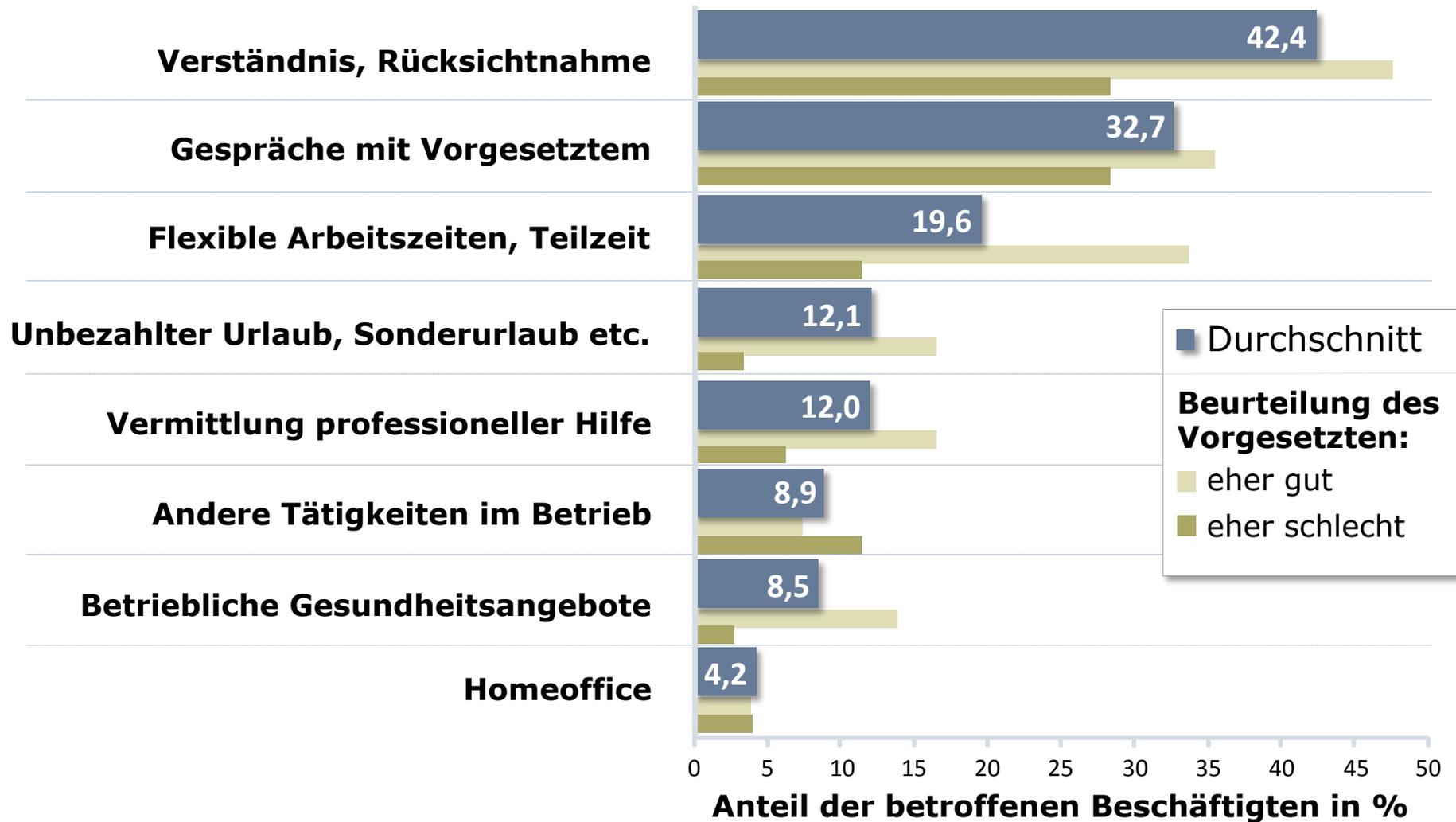
Gesprächspartner der betroffenen Beschäftigten im Betrieb*



*Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2017. Krise und Gesundheit – Ursachen, Prävention, Bewältigung

Was wird den Betroffenen unterstützend angeboten?



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2017. Krise und Gesundheit – Ursachen, Prävention, Bewältigung



Vielen Dank für Ihr Interesse.

Helmut Schröder

030/34646-2393

bgf@wido.bv.aok.de

Besuchen Sie uns im Internet

www.wido.de



Themendienst

Das Mitarbeiter-Betreuungsprogramm der DB bei traumatischen Ereignissen und Belastungssituationen

Konzernweit geltendes systematisches Betreuungskonzept • Prävention, Maßnahmen in Akutsituationen und Nachsorge • Kostenfreie Beratung

(Berlin, September 2017) Das Erleben von Tod, Verletzung und Leid stellt eine menschliche Grenzerfahrung dar, die für Berufe mit hohen psychischen Anforderungen (Polizei, Ärzte, Rettungsdienste, Militär) sowie das soziale Umfeld (Angehörige, Freunde, Unfallopfer- und zeugen) eine besondere Belastungssituation bedeuten kann. Dies gilt insbesondere für Lok- bzw. Triebfahrzeugführer sowie Zugbegleiter, wenn sie bspw. mit einem Schienensuizid konfrontiert werden. Bemessen an den rund 20.000 Lokführern bei der DB und einer jährlichen Rate von etwa 700 Fällen¹ in Deutschland erleben Lokführer statistisch gesehen alle 20 Jahre einen Schienensuizid (in einem 45-jährigen Berufsleben etwa zweimal).

Die DB nimmt ihre Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern, die während ihrer Tätigkeit traumatischen Ereignissen ausgesetzt sein können, sehr ernst. Im Mittelpunkt steht ein umfassendes Betreuungsprogramm zur Vermeidung posttraumatischer Belastungsstörungen (PTBS). Es entspricht dem aktuellen Stand der Traumapsychologie² und wird konzernweit angewendet. Betroffene Mitarbeiter erfahren umfassende Hilfe durch ein Team von vielen in psychischer Erster Hilfe geschulter Kollegen. Dazu gehören derzeit 35 Psychologen sowie Betriebsärzte der ias-Gruppe, die zu Deutschlands führenden Dienstleistungs- und Beratungsunternehmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement gehört und seit Jahren mit der DB eng zusammenarbeitet. Das Programm selbst besteht aus den Modulen: Prävention, Maßnahmen in der Akutsituation, Maßnahmen in der Nachsorge, Unterstützung der Wiedereingliederung am Arbeitsplatz. Die Richtlinie gilt unternehmensweit für Lokführer sowie für alle Mitarbeiter, die Opfer von beruflich bedingter Traumatisierung werden.

Präventive Maßnahmen schon während der Ausbildung

Die Prävention – die gedankliche Auseinandersetzung mit den Folgen eines möglichen traumatischen Ereignisses – ist sowohl Teil der Ausbildung als auch des Fortbildungsunterrichts. Triebfahrzeugführer und Zugbegleiter bei der DB werden durch ein Team von Psychologen geschult, wie sie mit belastenden Ereignissen umgehen können. Mit Videosequenzen und Gesprächen werden

¹ Quelle: Statistisches Bundesamt, Todesunfallstatistik 2015 (veröffentlicht am 19.01.2017). Die Zahl bezieht sich auf alle vorsätzlichen Schienen-Suizide in Deutschland und ist nicht spezifisch auf die DB bezogen (Auswertung der Angaben nach ICD10-Klassifikation X81.8 Werfen/Legen vor bewegendes Objekt). Hinzu kommen noch einige Fälle von unbefugtem Betreten der Gleise ohne Suizidabsichten und Unfälle an Bahnübergängen.

² Ein wissenschaftlicher Überblick zur PTBS findet sich im Deutschen Ärzteblatt 2014; 111(5): 59-65, Internetlink: <http://www.aerzteblatt.de/archiv/153205/> [letzter Zugriff am 10.02.2017]



Themendienst

solche Situationen gedanklich intensiv durchgespielt. Das Seminar ist Pflicht in der Berufsausbildung. Geschult werden auch diejenigen, die im Not- oder Krisenfall in direktem Kontakt zu den Lokführern stehen. Zum einen sind das Ersthelfer, Notdienste, Disponenten, Leitstellenmitarbeiter; sie haben in der Regel den ersten Kontakt zu den betroffenen Mitarbeitern. Zum anderen bildet die DB auch Vorgesetzte, Personaler und kollegiale Laienhelfer fort, die als „Vertrauensleute“ ihren Kollegen als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

Unterstützung durch Erstbetreuer in der Akutsituation

Für die Betreuung nach traumatischen Ereignissen bestehen bei der DB seit vielen Jahren Regelungen, die mit den betrieblichen Interessenvertretungen vereinbart sind. Betroffene Mitarbeiter werden vor Ort unmittelbar von einem Notfallmanager bzw. durch Personal für die psychologische Erste-Hilfe professionell betreut. Lokführer werden bei Personenunfällen ausnahmslos von einem Kollegen abgelöst und nach Hause begleitet. Und bleiben solange außer Dienst, bis die aus dem Ereignis resultierenden Belastungsreaktionen bei ihnen abgeklungen sind. Bei den ersten Fahrten nach dem Wiedereintritt in den Dienst hat der Lokführer die Möglichkeit, sich von einem Gruppenführer, einer Vertrauensperson oder einem Psychologen begleiten zu lassen.

Intensive Nachbetreuung

Für eine intensivere Nachbetreuung betroffener Mitarbeiter, stehen ebenfalls Ärzte sowie Psychologen der ias-Gruppe zur Verfügung. Die Fachkräfte haben umfassende Erfahrung mit der Betreuung und können ggf. auch Spezialisten am Wohnort des Mitarbeiters benennen. Ziel auch der intensiven Nachbetreuung durch die DB und ihre Partner ist es, die Risiken für eine mögliche PTBS zu verringern. Betroffene werden dazu individuell von Ärzten und Psychologen beraten, um Spätfolgen vorzubeugen und die bei Therapiebedarf geeigneten externen Psychotherapeuten zu vermitteln. Entwickelt sich eine PTBS, erhält der Lokführer über die gesetzliche Unfallversicherung (das Ereignis zählt als Arbeitsunfall) eine umfassende und individuell abgestimmte Therapie. Wird ein Lokführer aufgrund der Folgen einer Traumatisierung und trotz Therapie dauerhaft fahruntauglich geschrieben, kann er innerhalb der DB in eine andere Tätigkeit wechseln (davon betroffen sind pro Jahr rund 20 Lokführer). Bei wie vielen Mitarbeitern die PTBS die Hauptursache für die Berufsunfähigkeit darstellt, und wie oft andere psychische Erkrankungen eine Rolle dafür spielen, ist für die DB als Arbeitgeber aus Gründen des Datenschutzes nicht erkennbar.

Mitarbeiter-Unterstützungsteam berät telefonisch oder per E-Mail

Direkt und indirekt betroffenen Mitarbeitern steht bei einem Schienensuizid außerdem ergänzend die professionelle Unterstützung speziell geschulter Berater des Mitarbeiter-Unterstützungsteams (MUT) zur Verfügung. Häufig zeigt sich, dass auch nicht unmittelbar von einem Schienensuizid betroffene

Herausgeber: Deutsche Bahn AG
Potsdamer Platz 2, 10785 Berlin, Deutschland
Verantwortlich für den Inhalt:
Leiter Kommunikation und Marketing Oliver Schumacher

Unser Anspruch:



Dagmar Kaiser
Sprecherin Personal
Tel. +49 (0)30 297-61196
Fax +49 (0)30 297-61195
presse@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse

Martin Walden
Sprecher Infrastruktur
Tel. +49 (0)30 297-62720
Fax +49 (0)30 297-61195
presse@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse



Themendienst

Mitarbeiter einen erhöhten Beratungsbedarf haben. Das gilt z. B. für Mitarbeiter im Bahnhofsbereich oder das Personal im Bordbistro. Hinter MUT stehen rund 60 qualifizierte Psychologen und Sozialberater der ias-Gruppe. Anruf und Beratung sind kostenfrei. Die Experten sind montags bis samstags von 8 bis 20 Uhr telefonisch oder per E-Mail erreichbar und vermitteln bei Bedarf auch an die regionalen Psychologen zur persönlichen Beratung. Die DB bietet ihren Mitarbeitern und deren Angehörigen deutschlandweit damit ein zusätzliches Beratungsangebot in persönlichen, familiären, gesundheitlichen und sozialen Belangen.

Eine sensible Berichterstattung zu Suiziden kann Nachahmung verhindern

Die Deutsche Bahn ist aktives Mitglied im Nationalen Suizidpräventionsprogramm (NaSPro). Jedes Jahr nehmen sich in Deutschland etwa 10.000 Menschen das Leben. Die Anzahl der Suizide in Deutschland ist dreimal so hoch wie die der Verkehrstoten. Suizidalität ist insofern ein komplexes Phänomen und die Suizidprävention eine vielschichtige Aufgabe. Aus vielen Untersuchungen ist bewiesen, dass die mediale Darstellung von Suiziden weitere Suizide zur Folge haben kann. In den Tagen nach dem Suizid von Robert Enke hat es einen deutlichen Anstieg von Suiziden nach dem gleichen Muster gegeben, sogar auch noch einmal nach der Gedenkfeier. Das bedeutet nicht, dass über Suizide und die Suizidproblematik nicht berichtet werden sollte. Entscheidend ist vielmehr die Art der Berichterstattung³.

Hilfe für Reisende: Das CareNet Programm der Deutschen Bahn

Bei größeren Ereignissen, die auch Reisende betreffen, kümmert sich der Betreuungsdienst CareNet der Deutschen Bahn noch am Ereignisort um Fahrgäste, die verunglückt, aber unverletzt geblieben sind. Die CareNet-Teams umfassen bundesweit rund 1.300 freiwillige Bahnmitarbeiter sowie Psychologen.

³ Auf der Internetseite des NaSPro (www.suizidpraevention-deutschland.de) gibt es wichtige Hinweise zur Berichterstattung in den Medien.



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2017
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband
14. September 2017, Berlin

Statement von Martin Litsch Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes

Es gilt das gesprochene Wort!

Erfolgreiche Prävention geht nur gemeinsam

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

von dem hochemotionalen Thema der Deutschen Bahn wieder auf den Boden der politischen Tatsachen zu kommen, ist nicht ganz leicht. Die Angebote der Deutschen Bahn im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements finde ich sehr beeindruckend. Nun ist es aber so, dass etwa ein Drittel aller Erwerbstätigen in Deutschland in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten arbeitet. Diese Firmen machen 98 Prozent aller deutschen Unternehmen aus. Sie verfügen in den meisten Fällen nicht über die Ressourcen, ein umfassendes Bündel an Gesundheitsmaßnahmen anzubieten. Wie die Befragung des WIdO gezeigt hat, ist der Bedarf der Mitarbeiter an solchen Maßnahmen gleichwohl aber vorhanden. Was ein Unternehmen alleine nicht kann, können viele zusammen. Diesen Gedanken greifen wir mit neuen Ansätzen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements auf.

Beispielhaft dafür steht ein Projekt der AOK Rheinland/Hamburg, in dem Unternehmen sogenannte Betriebspartnerschaften bilden. Unabhängig von ihrer Branche oder ihrer Größe finden sie aufgrund ihrer räumlichen Nähe zueinander. Unter Anleitung der AOK führen die Firmen Maßnahmen im Rahmen ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements zusammen durch. Beispielsweise treffen sich die Geschäftsführer regelmäßig für Vorträge zu gesundheitsrelevanten Themen wie „gesunde Führung“, „Gesprächsführung“ oder „Arbeitsplatzgestaltung“. Die Firmen können auch gemeinsam Dienste einkaufen, an die sich Mitarbeiter in Krisensituationen wenden können, oder sie bieten betriebsübergreifend Gesundheitskurse für ihre Mitarbeiter an, beispielsweise Bewegungs- oder Entspannungskurse. In anderen AOKs gibt es ähnliche Ansätze.

Nicht nur für kleine und mittlere Unternehmen, sondern für alle Führungskräfte geeignet, ist unser Onlineprogramm „Gesund führen“, das 2018 starten soll. Mit dem Programm wollen wir Führungskräfte mit praxisnahem Knowhow und praktischen Übungen in die Lage versetzen, sowohl für ihre Mitarbeiter als auch für sich selbst Kompetenzen für gesundheitsgerechtes Führen zu entwickeln.

Alle reden mit, aber nur einer zahlt

Doch nicht nur das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist Teil des Präventionsangebots der AOK bzw. der Gesetzlichen Krankenkassen. Bekanntermaßen gehören dazu auch Angebote zu gesunder Ernährung sowie Bewegung, Maßnahmen im Lebensumfeld – die sogenannten Settingansätze – und vieles mehr. Trotzdem gibt es immer wieder Berichte über die Zunahme von Volkserkrankungen wie Diabetes oder Adipositas. So erkranken jedes Jahr rund 300.000 Menschen an ernährungsbedingtem Typ-2-Diabetes. Auch von anderen Themenfeldern, an die sich unsere Präventionsangebote richten, kommen schlechte Nachrichten. Zum Beispiel ist die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle aufgrund psychischer Erkrankungen zwischen 2006 und 2016 um rund 54 Prozent gestiegen.

Der gesellschaftliche Bedarf an Präventionsangeboten ist ganz offensichtlich hoch. Die Krankenkassen können mit ihren Angeboten schon einiges bewegen. Als Beispiel möchte ich unser Programm JolinchenKids nennen, bei dem es um gesunde Ernährung, Bewegung und seelisches Wohlbefinden in Kindergärten geht. JolinchenKids geht über drei Jahre und richtet sich sowohl an die Kinder als auch an deren Familien und Erzieher. Evaluationen des Programms haben gezeigt, dass sich die positiven Effekte bis in die Familien hinein bemerkbar machen, zum Beispiel indem weniger zuckerhaltige Getränke konsumiert werden.

Aber breite gesellschaftliche Erfolge bei der Prävention können wir nur erzielen, wenn sich alle verantwortlichen Akteure beteiligen. Und genau daran hapert es seit Jahren. Gesund aufzuwachsen und gesund alt zu werden, ist nicht alleine Aufgabe der Krankenkassen. Und dennoch wurden wir mit dem 2015 in Kraft getretenen Präventionsgesetz zum wesentlichen Akteur und Zahler gemacht. Vor allem die Kommunen, ohne die eine wirksame Prävention kaum möglich ist, sind nicht verpflichtet, sich an der Landesrahmenvereinbarung entsprechend zu beteiligen, vor allem nicht finanziell.

Dieser Webfehler im Gesetz sollte dringend korrigiert werden. Er zeigt sich im Übrigen auch in der Nationalen Präventionskonferenz, in der Bundes- und Landesvertretungen nur eine beratende Funktion haben. Dazu kommt, dass auf den Plätzen der Landesvertretung oft nur Gesundheitsministerien sitzen. Das heißt, dass wichtige andere Akteure wie Kultusministerien und die Kommunen mit ihren Vertretungen außen vor bleiben, obwohl vor allem sie die Verantwortung für ein gesundes Lebensumfeld tragen.

Doch damit nicht genug, gibt es aus der Politik immer wieder den Wunsch, Beitragsgelder der gesetzlichen Krankenkassen auch außerhalb ihrer gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben einzusetzen. Denn durch das Präventionsgesetz erhält die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) als unmittelbare Bundesbehörde Versichertengelder – 2017 immerhin rund 32 Millionen Euro – um Aufgaben zu erfüllen, die eigentlich der bundespolitischen Verantwortung unterliegen. Doch die gesetzliche Krankenversicherung ist kein Selbstbedienungsladen. Die Gelder der Versicherten dürfen nicht zweckentfremdet werden. Wenn der Bund die BZgA enger in die Prävention einbinden will, muss er auch die finanziellen Mittel dafür bereitstellen. Das Präventionsgesetz sollte an dieser Stelle nachgebessert werden.

Dringenden Änderungsbedarf gibt es auch bei der Gesundheitsberichterstattung von Ländern und Kommunen, für die es bislang weder eine einheitliche Datenbasis gibt noch eine Verpflichtung, sie in die Landesrahmenvereinbarungen zur Prävention einfließen zu lassen. Das wäre jedoch sehr sinnvoll, damit alle Beteiligten die Probleme einer Kommune auch genau kennen und entsprechend darüber entscheiden können, welche Präventionsangebote nötig und sinnvoll sind. Die AOK stellt ihre Daten und Analysen in diesem Rahmen gerne zur Verfügung.

Außerdem müssen Prävention und Gesundheitsförderung künftig in allen Politikfeldern, zum Beispiel in der Bildung, bei Bau und Verkehr, Landwirtschaft und Ernährung sowie im Verbraucherschutz eine Rolle spielen. Deshalb muss bei jedem Gesetzgebungsverfahren regelmäßig vorab geprüft werden, welchen Einfluss die geplanten Maßnahmen konkret auf die Gesundheit der Bevölkerung haben.

Wenn wir es als Gesellschaft ernst meinen mit der Prävention, dann müssen wir diese Lücken dringend schließen.

KONTAKT UND INFORMATION

Christine Göpner-Reinecke | AOK-Bundesverband | 030 346 46 22 98 | presse@bv.aok.de



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2017
Wissenschaftliches Institut der AOK (Wido) und AOK-Bundesverband
14. September 2017, Berlin

Fotoauswahl zur Berichterstattung

Druckfähige jpg-Dateien zum kostenlosen Download im
AOK-Bilderservice unter:

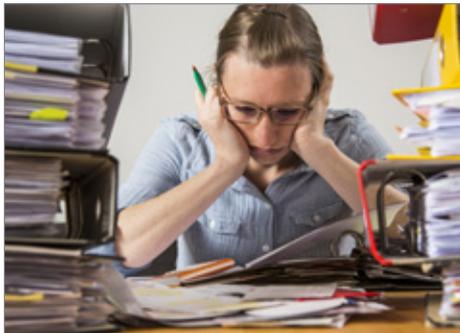
www.aok-bv.de > [Presse](#) > [AOK-Bilderservice](#) > [Prävention/Vorsorge](#)





Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2017
Wissenschaftliches Institut der AOK (WidO) und AOK-Bundesverband
14. September 2017, Berlin

Fotoauswahl zur Berichterstattung Seite 2



Berlin, 14. September 2017

Lebenskrisen beeinträchtigen die Berufstätigkeit erheblich

Berlin. Jeder zweite Beschäftigte (52 Prozent) war in den letzten fünf Jahren von mindestens einem kritischen Lebensereignis wie beispielsweise der eigenen schweren Krankheit, privaten Konflikten oder dem Tod eines nahen Angehörigen betroffen. Dies ist ein Ergebnis einer repräsentativen Befragung unter 2.000 Beschäftigten, die im aktuellen Fehlzeiten-Report 2017 vorgestellt wird. Die psychischen und sozialen Folgen von Krisen sind für den Beschäftigten wie auch für das betroffene Unternehmen oft erheblich. „Zwei Drittel der Betroffenen gaben an, dass durch ihre Krise die Berufstätigkeit in Mitleidenschaft gezogen wurde, etwa durch eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit oder häufigere Fehlzeiten“, so Helmut Schröder, Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO).

Nach der Umfrage des WIdO kamen bei den Beschäftigten am häufigsten Konflikte im privaten Umfeld (16 Prozent), eine schwere Erkrankung von Angehörigen (zwölf Prozent) und finanzielle Probleme (elf Prozent) vor. Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil der Betroffenen an: Etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten unter dreißig (37,6 Prozent) berichtet über kritische Lebensereignisse, bei den 50- bis 65-Jährigen sind dies schon fast zwei Drittel (64,7 Prozent). Jüngere Erwerbstätige berichten neben privaten Konflikten auch über finanzielle oder soziale Probleme, während bei älteren Erwerbstätigen Krankheit, Altern oder der Tod des Partners eine größere Rolle spielen.

Krisen beeinträchtigen die Arbeitsfähigkeit

Kritische Lebensereignisse belasten dabei die Gesundheit der Betroffenen und beeinflussen auch die Berufstätigkeit. So berichten 58,7 Prozent von körperlichen und 79 Prozent von psychischen Problemen. In der Folge fühlen sich mehr als die Hälfte der Befragten durch die Krise in der eigenen Leistungsfähigkeit in ihrem Berufsleben eingeschränkt (53,4 Prozent). Ähnlich viele Menschen geben an, trotz einer Erkrankung in diesem Kontext zur Arbeit gegangen zu sein (48,8 Prozent). Mehr als ein Drittel fühlte sich aufgrund des kritischen Lebensereignisses unzufrieden mit der Arbeit (37,3 Prozent) oder hat sich häufiger krank gemeldet (34,1 Prozent).

Das Unternehmen kann helfen

Beschäftigte, die von kritischen Lebensereignissen betroffen waren, haben zumeist auch im Betrieb darüber gesprochen (81,2 Prozent). Hier werden an erster Stelle die Arbeitskollegen als Gesprächspartner genannt (63,5 Prozent). Bei fast jedem zweiten Betroffenen ist der unmittelbare Vorgesetzte Ansprechpartner bei kritischen Lebensereignissen (45,8 Prozent) und jeder Fünfte nutzt auch die betriebliche Personalvertretung (18,9 Prozent), sofern sie

vorhanden ist. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Führungskraft bei akuten Krisen eine wichtige Rolle bei betrieblichen Unterstützungsleistungen einnimmt. So geht eine positive Bewertung der Führungskraft durch die Beschäftigten mit einem besseren Zugang zu Unterstützungsmaßnahmen im Betrieb einher. Beschäftigte, die das soziale Verhalten ihres Vorgesetzten positiv beurteilen, geben fast fünfmal häufiger den Vorgesetzten, aber auch doppelt so häufig die Arbeitskollegen als Hilfeleistende bei der eigenen Krise an und kennen insgesamt auch mehr hilfreiche Anlaufstellen im Unternehmen als Beschäftigte, die das Vorgesetztenverhalten negativ beurteilen.

Lebenskrisen gemeinsam meistern

Aufgrund des demografischen Wandels werden Unternehmen zukünftig verstärkt mit den älter werdenden Belegschaften und den damit verbundenen häufigeren Krisen der Mitarbeiter konfrontiert werden. „Angesichts des Fachkräftemangels ist es wichtig, gesunde und leistungsfähige Fachkräfte dauerhaft an sich zu binden. Kritische Lebensereignisse bei Beschäftigten können dabei eine Art „Stresstest“ für die Stabilität der beiderseitigen Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeiter sein“, so Helmut Schröder. „Wenn Krisen sowohl aus Sicht des Betriebes als auch des betroffenen Beschäftigten gut gemeistert werden, können beide Seiten gestärkt aus diesen hervorgehen.“

Der Fehlzeiten-Report 2017 zeigt, wie betriebliche Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements helfen können, Beschäftigte bei kritischen Lebensereignissen zu unterstützen.

Krankenstand bleibt stabil

Insgesamt ist der Krankenstand im Jahr 2016 im Vergleich zum Vorjahr mit 5,3 Prozent gleich geblieben. Damit hat jeder Beschäftigte im Durchschnitt 19,4 Tage aufgrund einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Betrieb gefehlt. Fehltag aufgrund psychischer Erkrankungen sind in den letzten zehn Jahren konstant gestiegen, sie nahmen um 79,3 Prozent zu. Psychische Erkrankungen führten außerdem zu langen Ausfallzeiten. Mit 25,7 Tagen je Fall dauerten sie mehr als doppelt so lange wie der Durchschnitt mit 11,7 Tagen je Fall.

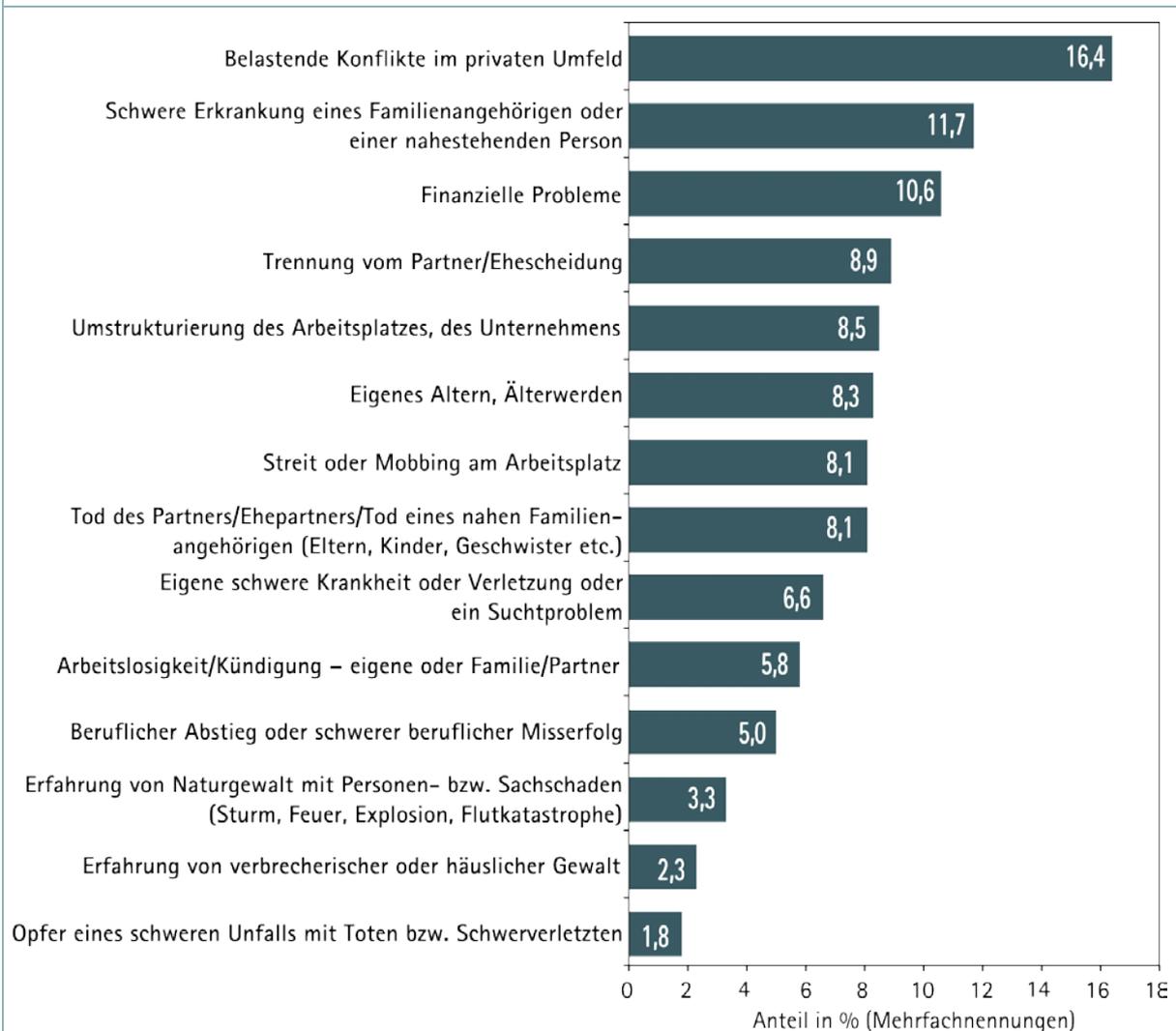
Der Analyse des WIdO liegen die Daten von 12,5 Millionen AOK-versicherten Arbeitnehmern zugrunde, die 2016 in mehr als 1,5 Millionen Betrieben beschäftigt waren.

Pressekontakt:

Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)
Christine Göpner-Reinecke
Tel.: 030/34646-2298
Fax: 030/34646-332298
E-Mail: presse@wido.bv.aok.de

Jeder zweite Beschäftigte berichtet über kritische Lebensereignisse

Abbildung 1: Anteil der betroffenen Beschäftigten, die von kritischen Lebensereignissen in den letzten fünf Jahren betroffen waren

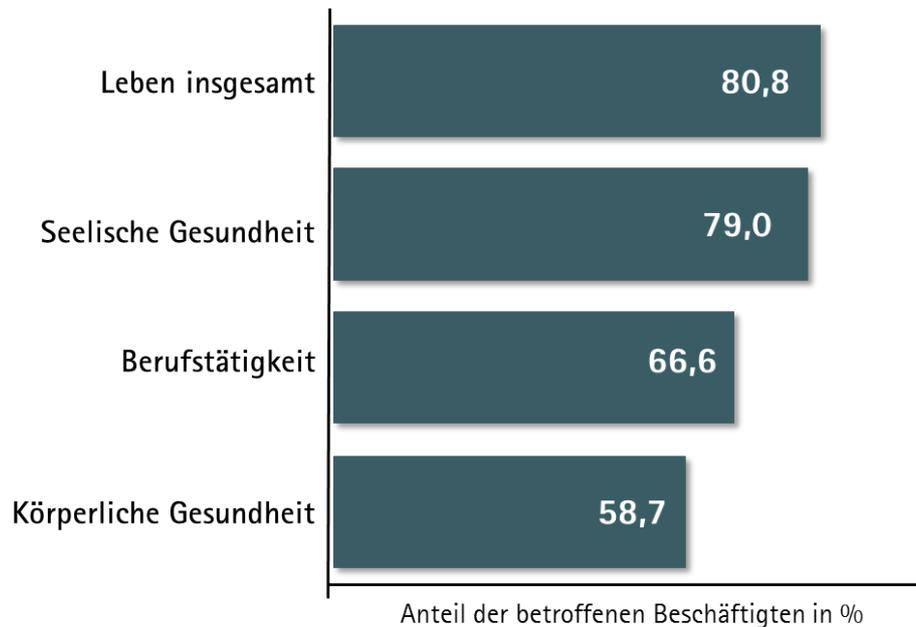


„Ich lese Ihnen im Folgenden eine Reihe von belastenden Ereignissen vor, die Menschen in ihrem Leben erlebt haben können und die man als Krise bezeichnen könnte. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie dieses Ereignis bzw. diese Situation in den letzten fünf Jahren erlebt haben.“ (Anteil der „Ja“-Nennungen; n = 2.000).

Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2017. Krise und Gesundheit – Ursachen, Prävention, Bewältigung.

Starke Effekte von kritischen Lebensereignissen

Abbildung 2: Anteil der betroffenen Beschäftigten, deren körperliche Gesundheit, seelische Gesundheit, Berufstätigkeit, Leben insgesamt sehr stark/stark beeinflusst wurde



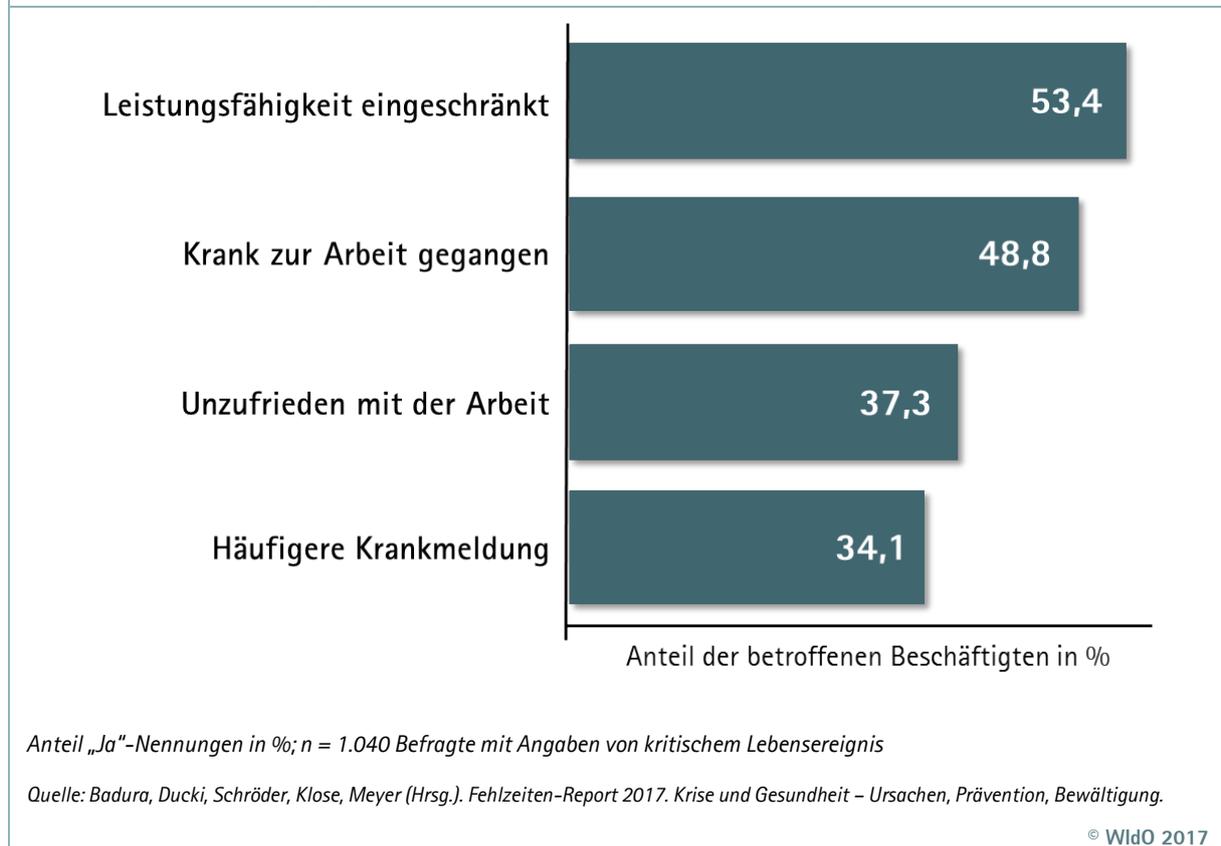
Antwortkategorien „sehr stark“ und „stark“ zusammengefasst in Prozent; n = 1.040 Befragte mit Angabe eines kritischen Lebensereignisses

Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2017. Krise und Gesundheit – Ursachen, Prävention, Bewältigung.

© WIaO 2017

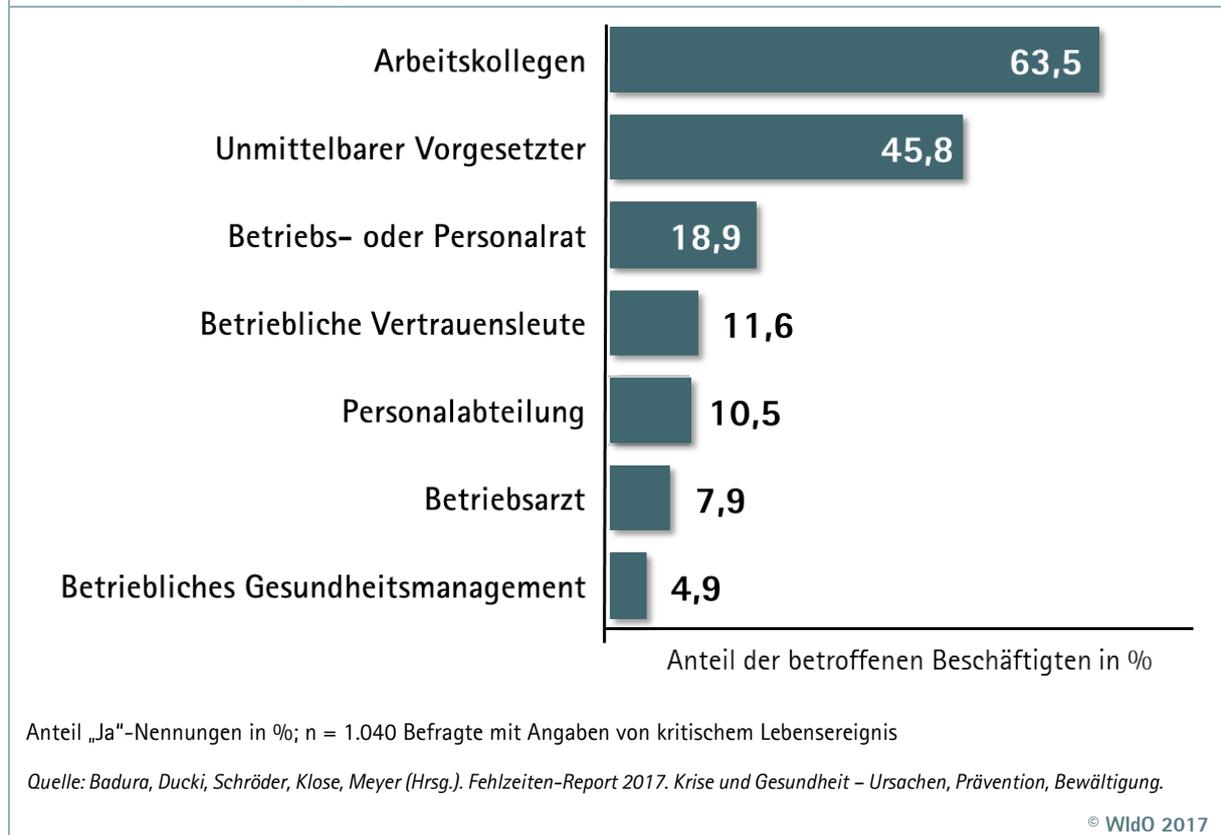
Kritische Lebensereignisse machen nicht vor dem Werkstor halt

Abbildung 3: Auswirkungen der erlebten kritischen Ereignisse auf die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten



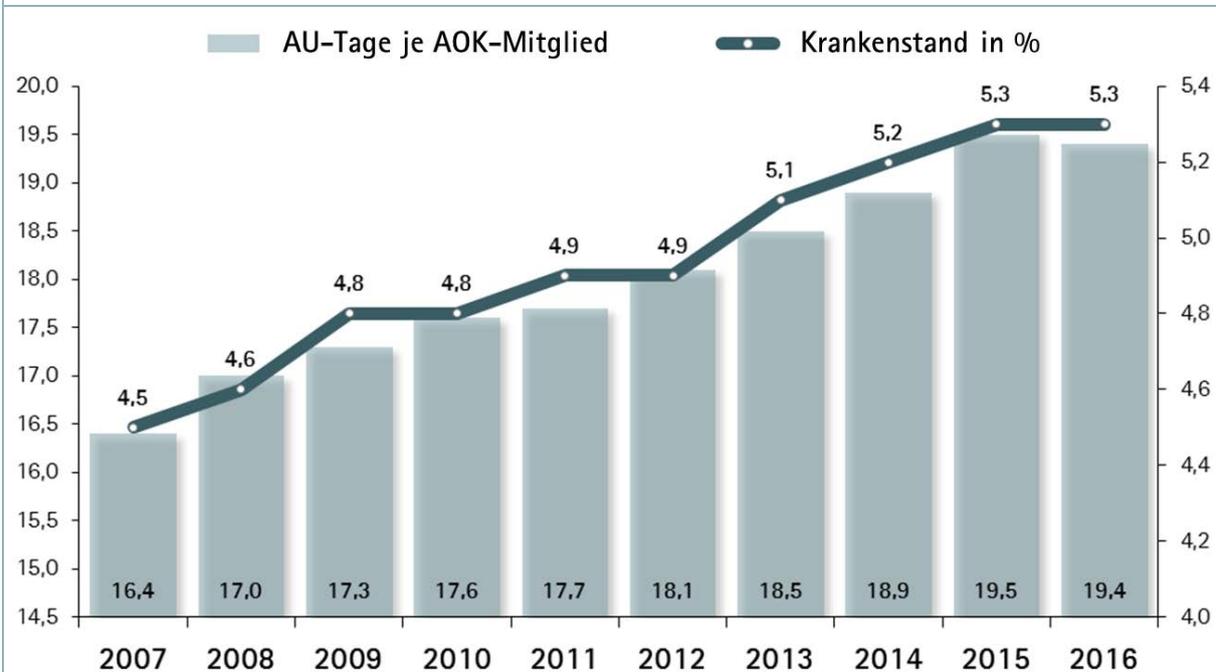
Arbeitskollegen und Führungskräfte sind die wichtigsten Ansprechpartner im Betrieb bei persönlichen Krisen

Abbildung 4: Anteil der von kritischen Lebensereignissen Betroffenen, die mit anderen im Betrieb gesprochen haben



Krankenstand unverändert

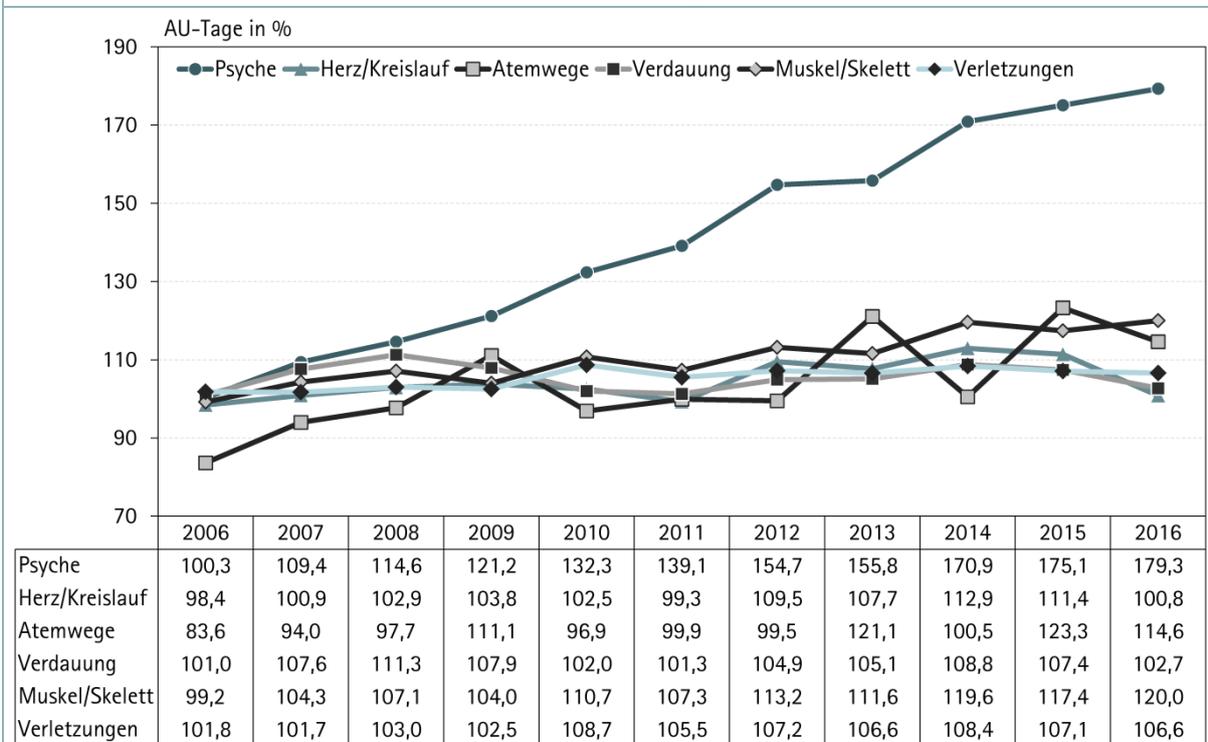
Abbildung 5: Entwicklung des Krankenstandes und der Arbeitsunfähigkeitstage pro AOK-Mitglied, 2007 bis 2016



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2017. Krise und Gesundheit – Ursachen, Prävention, Bewältigung.

Psychische Erkrankungen weiter angestiegen

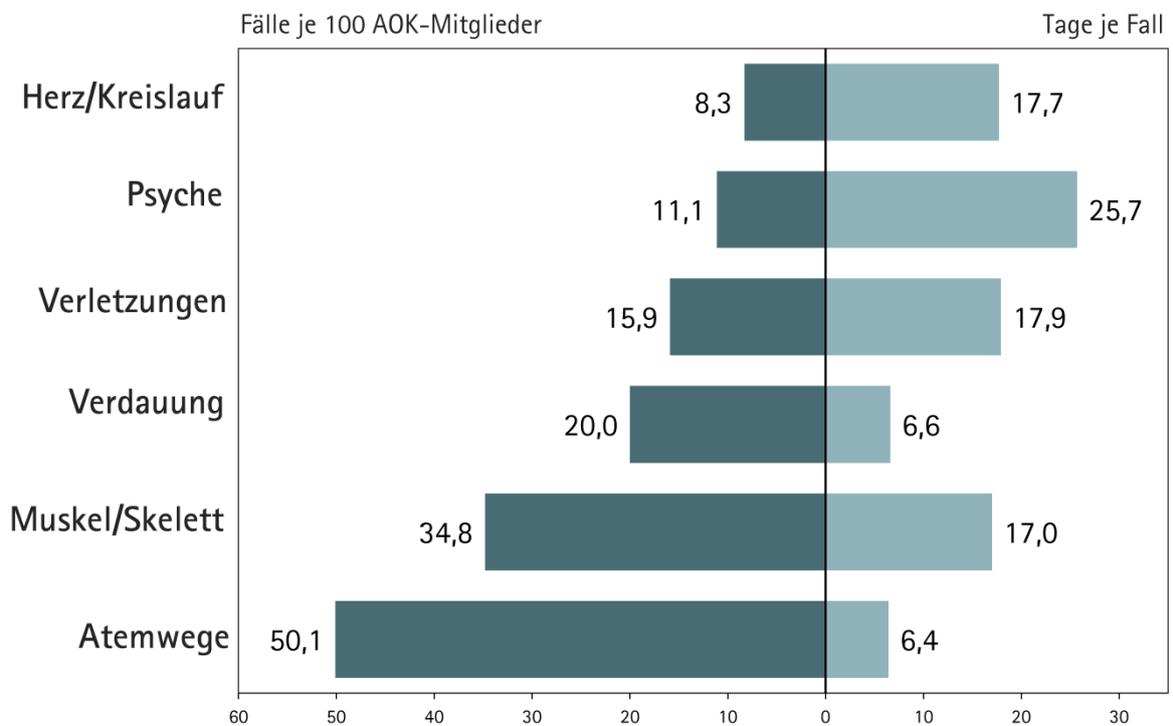
Abbildung 6: Tage der Arbeitsunfähigkeit der AOK-Mitglieder nach Krankheitsarten in den Jahren 2006 bis 2016, Indexdarstellung (2005 = 100%)



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2017. Krise und Gesundheit – Ursachen, Prävention, Bewältigung.

Lange Dauer von psychischen Erkrankungen

Abbildung 7: Arbeitsunfähigkeitsfälle und Dauer nach Krankheitsarten 2016, AOK-Mitglieder



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2017. Krise und Gesundheit – Ursachen, Prävention, Bewältigung.



ISBN 978-3-662-54631-4

1. Aufl. 2017. XIV, 542 S. 121 Abbildungen, 140 Tabellen

 Druckausgabe**Softcover****Ladenpreis**

▶ *54,99 € (D) | 56,53 € (A) | CHF 56.50

 eBook

Erhältlich bei Ihrer Bibliothek oder

▶ springer.com/shop

B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, M. Meyer (Hrsg.)

Fehlzeiten-Report 2017

Krise und Gesundheit - Ursachen, Prävention, Bewältigung

Reihe: Fehlzeiten-Report, Jahrgang 2017

- ▶ **Topaktuelle, differenzierte Daten**
- ▶ **Fakten und Lösungsansätze für Verantwortliche**
- ▶ **Jährlich mit neuem Schwerpunktthema**

Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft

Der Fehlzeiten-Report, der jährlich als Buch erscheint, informiert umfassend über die Struktur und Entwicklung des Krankenstandes der Beschäftigten in der deutschen Wirtschaft und beleuchtet dabei detailliert einzelne Branchen. Der Fehlzeiten-Report 2017 fokussiert im diesjährigen Schwerpunkt das Thema „Krise und Gesundheit“ und beleuchtet es aus gesellschaftlicher, unternehmerischer und individueller Perspektive. Es wird aufgezeigt, welche Rolle das Betriebliche Gesundheitsmanagement für die Prävention und Bewältigung von Krisen spielen kann. 28 Fachbeiträge erörtern u.a.:

- Von welchen Krisen können Beschäftigte im Laufe ihres Berufslebens betroffen sein?
- Auf welche Weise bewältigen Unternehmen neue Herausforderungen wie die digitale Transformation oder Wachstumskrisen?
- Wie können Unternehmen bei kritischen Lebensereignissen 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?

Darüber hinaus machen umfassende Daten und Analysen den Fehlzeiten-Report zu einem wertvollen Ratgeber für alle, die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen tragen.

Aus dem Inhalt

- Aktuelle Statistiken zum Krankenstand der Arbeitnehmer in allen Branchen
- Die wichtigsten für Arbeitsunfähigkeit verantwortlichen Krankheitsarten
- Anzahl und Ausmaß der Arbeitsunfälle, Langzeitarbeitsunfähigkeiten oder Inanspruchnahme von Kinderpflegekrankengeld
- Vergleichende Analysen nach Bundesländern, Betriebsgrößen und Berufsgruppen
- Anschauliche Darstellung der Daten durch zahlreiche Abbildungen und Tabellen

Die Herausgeber

Der Fehlzeiten-Report wird vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) in Kooperation mit der Universität Bielefeld und der Beuth Hochschule für Technik Berlin herausgegeben.

Erhältlich bei Ihrem Buchhändler oder – Springer Customer Service Center GmbH, Haberstrasse 7, 69126 Heidelberg, Germany ▶ Call: + 49 (0) 6221-345-4301 ▶ Fax: +49 (0)6221-345-4229 ▶ Email: customerservice@springer.com ▶ Web: springer.com

* € (D) sind gebundene Ladenpreise in Deutschland und enthalten 7% MwSt; € (A) sind gebundene Ladenpreise in Österreich und enthalten 10% MwSt. CHF und die mit ** gekennzeichneten Preise für elektronische Produkte sind unverbindliche Preisempfehlungen und enthalten die landesübliche MwSt. Programm- und Preisänderungen (auch bei Irrtümern) vorbehalten. Es gelten unsere Allgemeinen Liefer- und Zahlungsbedingungen.

Springer-Verlag GmbH, Handelsregistersitz: Berlin-Charlottenburg, HR B 91022. Geschäftsführung: Haank, Mos, Hendriks

