

Fehlzeiten-Report 2012

PRESSEKONFERENZ von WIdO und AOK-Bundesverband
Donnerstag, 16. August 2012, Berlin

INHALT DER PRESSEMAPPE

- **Übersicht der Gesprächspartner**
- **Presseinformation des AOK-Bundesverbandes**
- **Presseinformation des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)**
- **Statement Helmut Schröder,**
Herausgeber Fehlzeiten-Report und stellvertretender
Geschäftsführer des WIdO (Vortragsfolien angefügt)
- **Statement Prof. Dr. Antje Ducki,**
Herausgeberin Fehlzeiten-Report, Beuth Hochschule für Technik Berlin
- **Statement Dr. Natalie Lotzmann,**
Vice President, HR Global Health Management, SAP
- **Statement Uwe Deh,**
Geschäftsführender Vorstand des AOK-Bundesverbandes
(Vortragsfolien angefügt)
- **AOK-Medienservice: Themenausgabe „Fehlzeiten-Report 2012“**
- **G+G-Spezial „Flexible Arbeitswelt - Chancen, Risiken und Lösungen“**

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

Kontakt und Information:

Christine Göpner-Reinecke • AOK-Bundesverband • 030 346 46 2298 • presse@bv.aok.de

Fehlzeiten-Report 2012

PRESSEKONFERENZ von WIdO und AOK-Bundesverband
Donnerstag, 16. August 2012, Berlin

IHRE GESPRÄCHSPARTNER:



Helmut Schröder

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



Prof. Dr. Antje Ducki

Herausgeberin des Fehlzeiten-Reports, Beuth Hochschule für Technik Berlin



Dr. Natalie Lotzmann

Vice President, HR Global Health Management, SAP



Uwe Deh

Geschäftsführender Vorstand des
AOK-Bundesverbandes

Die Bilder finden Sie auf dem beigefügten USB-Stick und online: aok-presse.de

Kontakt und Information:

Christine Göpner-Reinecke • AOK-Bundesverband • 030 346 46 2298 • presse@bv.aok.de

Presseinformation

PRESSESTELLE
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin
E-MAIL presse@bv.aok.de
INTERNET www.aok-bv.de
TELEFON 030 34646-2298
TELEFAX 030 34646-2507

Beruflich flexibel sein – gesund bleiben

16. August 2012

Berlin. Laut Fehlzeiten-Report 2012 hat inzwischen fast jeder zweite Beschäftigte mit seinem Arbeitgeber eine Absprache, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein. Die Arbeitswelt wird flexibler und verändert auch die gesundheitlichen Risiken der Arbeitnehmer. „Allein seit 2004 ist die Anzahl unserer Versicherten, die aufgrund einer psychischen Erkrankung in Behandlung sind, um 40 Prozent gestiegen. Die Behandlungskosten beliefen sich bei der AOK allein im Jahr 2011 auf 9,5 Milliarden Euro“, sagte Uwe Deh, Geschäftsführender Vorstand des AOK-Bundesverbandes, bei der Vorstellung des Reports in Berlin. „Wir sollten den Wandel der Arbeitswelt aktiv zum Vorteil von Beschäftigten und Unternehmen gestalten. Dazu gehört auch, dass der Flexibilität durch verbindliche Vereinbarungen zu Arbeitszeit und -ort klare Schranken gesetzt werden.“

Telearbeit, Videokonferenzen, Smartphones – die Arbeitswelt befindet sich im Umbruch. Der technische Fortschritt hat vielfältige gesellschaftliche Veränderungen angestoßen – eine davon ist die Flexibilisierung. „Den richtigen Umgang damit müssen wir noch lernen und dabei neue Maßnahmen zum Gesundheitsschutz vereinbaren. Vereinfacht gesagt, hat der Schutzhelm in einer Dienstleistungsgesellschaft seine Funktion verloren. Beschäftigte müssen sich vielmehr gegen Unsicherheit und sozialen Druck wappnen“, sagte AOK-Vorstand Uwe Deh. „Die AOK spürt wie ein Seismograf die Erschütterungen dieses gesellschaftlichen Wandels.“

So nehme vor allem die Anzahl der psychischen Erkrankungen kontinuierlich zu. Seit 1994 hat sich die Anzahl der Tage, in denen Beschäftigte aufgrund psychischer Erkrankungen arbeitsunfähig waren, nahezu verdoppelt. Allein seit 2004 ist die Anzahl der AOK-Versicherten, die aufgrund einer psychischen Erkrankung in Behandlung sind, um 40 Prozent gestiegen. Das wirke sich auch auf die Behandlungskosten aus, so Deh. In den vergangenen acht Jahren sind die Ausgaben der AOK zur Behandlung psychisch Erkrankter um über eine Milliarde Euro gestiegen. Im Jahr 2011 lagen die Kosten bei 9,5 Milliarden Euro.

Chancen und Risiken flexibler Arbeitswelten

Flexibel zu arbeiten eröffnet für den Einzelnen und für die Unternehmen große Chancen. Wer selbst bestimmt, wo und wann er arbeitet, kann die Anforderungen von Beruf und Privatleben besser aufeinander abstimmen. Auch räumliche Mobilität vergrößert den eigenen Handlungsspielraum, indem sich zum Beispiel neue Aufstiegs- oder Entwicklungschancen bieten. Doch zu viel berufliche Flexibilität kann die Psyche belasten. Das bestätigt der vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) veröffentlichte Fehlzeiten-Report 2012 mit eindrucksvollen Zahlen. Danach berichten diejenigen öfter über psychische Beschwerden, die häufig außerhalb der normalen Arbeitszeit arbeiten oder Probleme haben, Beruf und Freizeit zu trennen. „Arbeitnehmer, die ständig erreichbar sind, die immer am oberen Limit arbeiten oder lange Anfahrtswege zur Arbeit in Kauf nehmen, sind großen psychischen Belastungen ausgesetzt“, skizzierte Helmut Schröder, Herausgeber des Fehlzeiten-Reports und stellvertretender WIdO-Geschäftsführer, die Ergebnisse einer aktuellen Beschäftigtenumfrage wie auch der Krankmeldungen von 10,8 Millionen Beschäftigten des Jahres 2011.

Strategisches Gesundheitsmanagement bei SAP

Das Softwareunternehmen SAP reagiert auf die Chancen und Belastungen einer flexibilisierten Arbeitswelt mit seiner Global Health Strategy. Seit 15 Jahren setzt das internationale Unternehmen bereits auf eine

nachhaltige Stärkung der mitarbeiterorientierten Unternehmens- und Führungskultur und bietet eine Vielzahl von Angeboten für Mitarbeiter, Führungskräfte und Teams. „Angesichts des weltweit in allen Branchen zunehmenden Wettbewerbs und der damit einhergehenden psychomentalen Belastungen braucht es neue Wege und Maßnahmen, um Menschen zu erreichen und adäquat zu unterstützen“, sagte Dr. Natalie Lotzmann, Vice President, HR Global Health Management, SAP. „Für SAP als ein führendes IT-Unternehmen ist die volle Entfaltung des Kreativitäts- und Innovationspotenzials ihrer Mitarbeiter der entscheidende Wettbewerbsfaktor. Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist der Schlüssel zu nachhaltiger Motivation und Leistungsbereitschaft. Deshalb definieren wir Gesundheit ganzheitlich: auf individueller, Team- und organisationaler Ebene.“ Zum Gesundheitsmanagement der SAP zählen neben Vertrauensarbeitszeit, flexiblen Arbeitszeitmodellen, Sabbaticals und Zeitkonten auch freiwillige Online-Gesundheitschecks, Coaching sowie vielfältige Fitness-, Wellness- und Gesundheitsangebote.

Der Erfolg gibt SAP recht: Mit einer Fehlzeitenquote von 2,4 Prozent im Jahr 2011 liegt SAP deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 4,7 Prozent.

Der Arbeitsmarkt der Zukunft

Alle Arbeitnehmer – Angestellte wie Selbstständige – müssen sich auf die veränderten Qualifikationsanforderungen einstellen, die unter anderem durch die Telekommunikationsmedien entstehen. Projektausschreibungen, Job- und Auftragssuche sowie die Vergabe von Aufträgen werden zunehmend elektronisch abgewickelt. Deshalb gehören Informationskompetenz und die Fähigkeit zum Umgang mit Komplexität und Wissen zu den wichtigsten Kompetenzen der Zukunft. „Die Verantwortung des Einzelnen für sich selbst steigt“, sagte Prof. Dr. Antje Ducki von der Beuth Hochschule für Technik in Berlin und Herausgeberin des Fehlzeiten-Reports 2012. „Deshalb müssen die Menschen stärker zu einem eigenverantwortlichen Ressourcenmanagement befähigt werden. Jeder Einzelne muss in die Lage versetzt werden, seine eigenen Grenzen zu

erkennen und seine Arbeitsweise diesen Anforderungen anzupassen. Die Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeiter dabei unterstützen, indem sie Arbeit planbar, vorhersehbar, verlässlich und sinnvoll gestalten.“

Die AOK handelt

Die Gesundheitskasse ist in der Prävention schon jetzt besonders aktiv. 106 Millionen Euro hat die AOK 2011 in Prävention investiert – mehr als alle anderen Krankenkassen. Damit liegt sie weit über der Zielvorgabe des Gesetzgebers von 2,86 Euro pro Versicherten. Die Zahl der Unternehmen, die sich mit betrieblicher Gesundheitsförderung von der AOK unterstützen lassen, steigt ebenfalls kontinuierlich. „Allein in Projekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung haben wir im vergangenen Jahr 20,5 Millionen Euro investiert. Das sind rund 3,5 Millionen mehr als vor fünf Jahren“, sagte AOK-Vorstand Deh. Im Jahr 2011 gab es bundesweit rund 3.200 einzelne Projekte im Rahmen des AOK-Service „Gesunde Unternehmen“ – drei Mal so viel wie vor zehn Jahren. Sehr erfolgreich laufen derzeit Programme, mit denen Führungskräfte zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung geschult werden. 2010 haben bundesweit rund 640 Unternehmen dieses Angebot der AOK genutzt. Zum Vergleich: Bei allen anderen Krankenkassen zusammen waren es 641. Auch bei den Angeboten für Selbstständige fängt die AOK nicht bei Null an. An dem 2011 aufgelegten Online-Programm „Stress im Griff“ haben bereits mehr als 7.000 Menschen teilgenommen. „Das zeigt unsere Grundhaltung. Wir wollen Probleme lösen und nicht verwalten. Davon profitieren sowohl die Unternehmen als auch die Beschäftigten“, so Deh.

Weitere Informationen: www.aok-presse.de

Ihre Ansprechpartnerin in der AOK-Pressestelle:

Christine Göpner-Reinecke

Tel.: 030 34646-2298

E-Mail: christine.goepner-reinecke@bv.aok.de

Berlin, 16. August 2012

Fehlzeiten-Report 2012

Zu viel berufliche Flexibilität schadet der Psyche

Berlin. Durch die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitswelt stoßen Arbeitnehmer an ihre psychischen Belastbarkeitsgrenzen. Insbesondere bei ständiger Erreichbarkeit, häufigen Überstunden, wechselnden Arbeitsorten und langen Anfahrtswegen zur Arbeit leiden Beschäftigte zunehmend an psychischen Beschwerden. Das belegt der heute in Berlin vorgestellte „Fehlzeiten-Report 2012“ des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO). „Im Grunde ist es gut für die Gesundheit, wenn Beschäftigte ihre Arbeit räumlich und zeitlich an die eigenen Bedürfnisse anpassen können. Aber diese Flexibilität braucht ihre Grenzen“, sagte Helmut Schröder, Herausgeber des Fehlzeiten-Reports und stellvertretender Geschäftsführer des WIdO.

Ständige Erreichbarkeit und permanente Mobilitätsbereitschaft sind heute für viele Erwerbstätige Realität und haben den klassischen Büro-Arbeitstag von neun Uhr morgens bis fünf Uhr nachmittags abgelöst. Eine repräsentative Befragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) für den neuen Fehlzeiten-Report belegt dies deutlich. Mehr als jeder dritte Erwerbstätige hat in den letzten vier Wochen häufig Anrufe oder E-Mails außerhalb der Arbeitszeit erhalten (33,8 Prozent) oder Überstunden geleistet (32,3 Prozent). Auch Arbeit mit nach Hause zu nehmen (12,0 Prozent) oder an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten (10,6 Prozent) stellt kein Randphänomen dar (*Abbildung 1*). Nahezu jeder achte Beschäftigte gibt zugleich an, dass er Probleme mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit hat (13,2 Prozent) oder auch wegen beruflicher Verpflichtungen Pläne für private Aktivitäten geändert hat (12,8 Prozent).

„All diese Belastungen im Arbeitsalltag führen dazu, dass diese Beschäftigten mehr an psychischen Beschwerden leiden als diejenigen, die diesen Belastungen nicht ausgesetzt sind“, erläuterte Helmut Schröder. Dabei berichten die Befragten nicht nur über Erschöpfung (20,8 Prozent) oder das Problem in der Freizeit nicht abschalten zu können (20,1 Prozent), sondern auch über Kopfschmerzen (13,5 Prozent) oder Niedergeschlagenheit (11,3 Prozent) (*Abbildung 2*). Nennt im Durchschnitt jeder Beschäftigte über 1,5 dieser Beschwerden in den letzten vier Wochen, führen die verschiedenen Entgrenzungsformen von Arbeit und Freizeit zu deutlich mehr psychischen Problemen: Bei häufig mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit werden mehr als doppelt so viele Beschwerden benannt (3,2). Auch wer häufig private Aktivitäten aufgrund beruflicher Belange verschiebt (2,8), an Sonn- und Feiertagen arbeitet oder häufig Überstunden leistet (jeweils 2,0) berichtet häufiger von psychischen Beschwerden (*Abbildung 3*).

Lust und Last der Mobilität

Immer öfter sind Arbeitnehmer mobil: Heute sind bereits rund 40 Prozent der Berufstätigen zirkulär oder residenziell mobil. Das heißt, sie sind entweder Wochenendpendler, pendeln täglich mindestens eine Stunde zur Arbeit oder haben ihren Wohnort aufgrund beruflicher Anforderungen gewechselt.

Viele Beschäftigte nehmen auch lange Fahrtzeiten zu ihrem Arbeitsplatz in Kauf. Aus der räumlichen Mobilität ziehen Arbeitnehmer durchaus Vorteile, etwa indem sie Arbeitslosigkeit vermeiden oder Aufstiegschancen an anderen Orten nutzen. Gleichzeitig sind sie aber auch stärker psychischen Belastungen ausgesetzt. Die Beschäftigtenbefragung des WIdO belegt, dass die Belastung durch übermäßiges Pendeln mit einer Zunahme von psychischen Beschwerden wie Erschöpfung oder Niedergeschlagenheit einhergeht. Ergänzende Fehlzeitenanalysen bestätigen einen Zusammenhang von Fehltagen sowie Fallzahl psychischer Erkrankungen und der Länge des Anfahrtsweges zur Arbeit (*Abbildung 4*). Bei Beschäftigten, deren Arbeitsplatz mehr als 500 km von ihrem Wohnort entfernt ist, gab es 2011 statistisch fast einen halben Fehltag mehr aufgrund einer psychischen Erkrankung als bei Beschäftigten, die weniger als 30 km zur Arbeit pendeln. Die 7,5 Millionen bei der AOK versicherten Beschäftigten, die bis zu 30 km zur Arbeit fahren, haben aufgrund von psychischen Erkrankungen knapp 12 Millionen Fehltage. Dies entspricht 9,1 Prozent der Fälle je 100 Versicherte. Dieser Wert steigt kontinuierlich mit der Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort. Bei Beschäftigten, die mehr als 500 km von ihrem Wohnsitz arbeiten, waren dies immerhin 11,1 Prozent. Damit unterliegen Pendler mit großen Strecken einem um 20 Prozent höheren Risiko, an psychischen Symptomen zu erkranken. „Hier gilt es, die Innovationen bei den modernen Kommunikationsmedien zu nutzen. So können Unternehmen und Beschäftigte Flexibilitätsanforderungen und gesundes Arbeiten besser miteinander in Einklang bringen“, so Helmut Schröder.

Psychische Erkrankungen nehmen weiter zu

Parallel zur zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitswelt nimmt die Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen bei den Beschäftigten weiter zu. Im Vergleich zu 2010 ist der Anteil der Arbeitsunfähigkeitstage im vergangenen Jahr um 0,3 Prozentpunkte angestiegen. Seit 1994 ist die Zahl der psychischen Erkrankungen um 120 Prozent angestiegen (*Abbildung 5*). Das macht sich bei den Fehlzeiten bemerkbar: 2011 waren Ausfallzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen mit im Schnitt 22,5 Tagen je Fall mehr als doppelt so lange wie andere Erkrankungen mit durchschnittlich 11 Tagen je Fall (*Abbildung 6*).

Immer häufiger lautet die Diagnose „Burnout“ (*Abbildung 7*). Nach einer Hochrechnung des WIdO, bezogen auf die mehr als 34 Millionen gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten in Deutschland, waren 2011 mehr als 130.000 Personen wegen eines Burnouts krankgeschrieben. Das führte zu insgesamt 2,7 Millionen Fehltagen. Betroffen waren insbesondere die Beschäftigten in sozialen Berufen (*Abbildung 8*). Außerdem waren Frauen häufiger betroffen als Männer (*Abbildung 9*).

Chancen der Flexibilität nutzen

„Flexibel und mobil zu arbeiten, bietet sowohl jedem Einzelnen als auch den Unternehmen Vorteile, wenn es mit mehr Wahlfreiheit und Handlungsautonomie verbunden ist“, folgerte WIdO-Experte Schröder aus den Daten. So eröffnet die neue Arbeitsstelle in einer anderen Stadt beispielsweise neue Lern- und Entwicklungschancen. Außerdem wird die räumliche Beengtheit eines Ortes aufgehoben, wenn man zum Arbeitsplatz pendelt oder durch virtuelle Kommunikation ortsungebunden an gemeinsamen Projekten arbeiten kann. „Damit Unternehmen und Beschäftigte den Spagat zwischen Flexibilitätsanforderungen und gesundem Arbeiten meistern können, müssen die Innovationen bei den modernen Kommunikationsmedien genutzt werden“, so Schröder. Laptops oder Handys, aber auch Telefon- und Videokonferenzen ermöglichen beispielsweise, das heimische Büro zu nutzen und gleichzeitig in der Welt präsent zu sein.

Fehlzeiten-Report 2012 – Krankmeldungen auf dem Prüfstand

Der Fehlzeiten-Report berichtet seit 1999 jährlich auch über die allgemeine Krankenstandsentwicklung und beschreibt wichtige Determinanten des Arbeitsunfähigkeitsgeschehens. Damit können Aussagen rund um das Thema Arbeitsunfähigkeiten für die deutsche Wirtschaft, einzelne Regionen, Branchen, Tätigkeiten, Alters- oder Geschlechtsgruppen – basierend auf den Arbeitsunfähigkeitsmeldungen von 10,8 Millionen erwerbstätigen AOK-Mitgliedern – empirisch überprüft werden.

Krankenstand nahezu auf Vorjahresniveau

Insgesamt ist der Krankenstand im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken und lag 2011 bei 4,7 Prozent (*Tabelle 1*). Im Durchschnitt dauerte eine Arbeitsunfähigkeit im vergangenen Jahr 11,0 Tage. Dabei hat sich der Krankenstand auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau eingependelt (*Abbildung 10*). Die meisten der 140 Millionen Krankheitstage entfielen 2011 auf die Gruppe der Muskel- und Skeletterkrankungen (23,1 Prozent). Darauf folgen Atemwegserkrankungen (12,4 Prozent), akute Verletzungen (12,3 Prozent) und psychische Erkrankungen (9,6 Prozent) (*Abbildung 11*).

Fehlzeiten differieren deutlich nach Branchen und Tätigkeiten

Die Fehlzeiten unterscheiden sich deutlich nach Branchen und Tätigkeiten. 2011 wurde in vielen Branchen ein Anstieg des Krankenstandes festgestellt. Der höchste Krankenstand war in der Branche „Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau“ mit 5,6 Prozent zu finden. Ebenfalls hohe Krankenstände verzeichneten die Branchen „Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung“ (5,5 Prozent), „Verkehr und Transport“ (5,2 Prozent) sowie das Baugewerbe (4,9 Prozent). Die Branche „Banken und Versicherungen“ hatte mit 3,3 Prozent den niedrigsten Krankenstand.

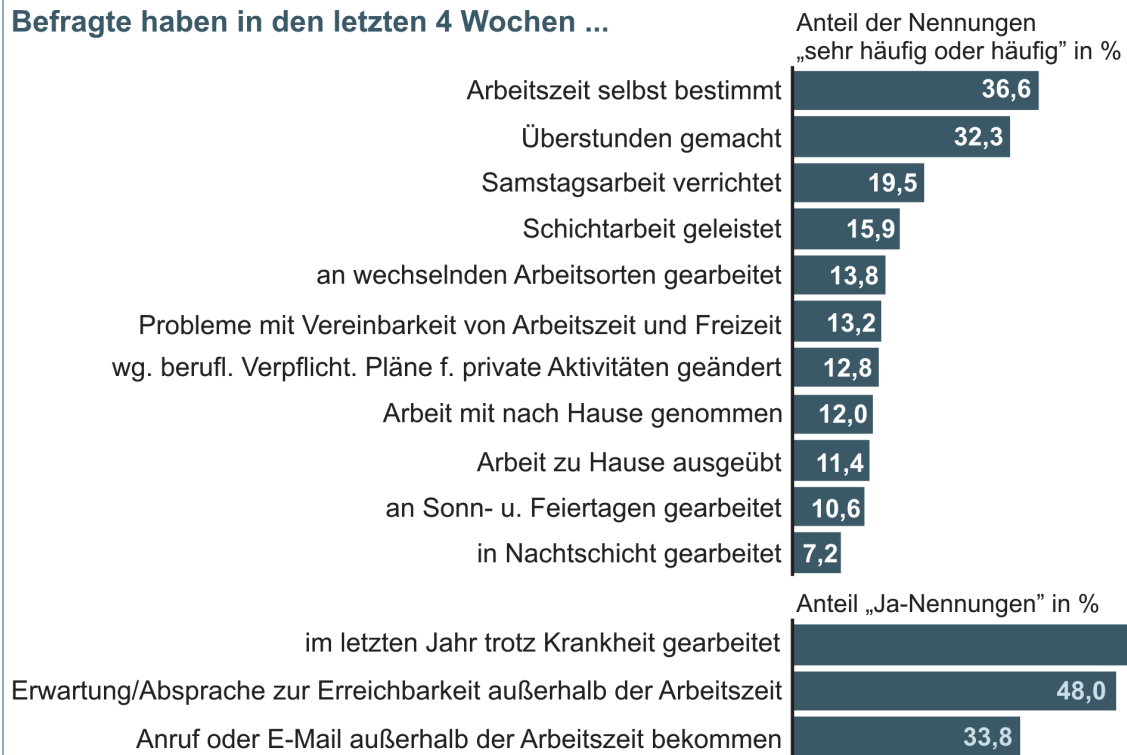
Die Berufsgruppen mit den meisten Ausfalltagen waren im Jahr 2011 vor allem in körperlich stark beanspruchenden Berufen zu finden, wie etwa bei Straßenreinigern und Abfallbeseitigern (28,4 Tage) sowie bei Fleisch- und Wurstwarenherstellern (25,2 Tage). Die niedrigsten Krankenstände waren bei Hochschullehrern und Dozenten (4,4 Tage) zu verzeichnen (*Abbildung 12*).

Diese und weitere Ergebnisse zum Schwerpunktthema „Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt“ wie auch aktuelle Daten und Analysen zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft finden sich im soeben erschienenen Fehlzeiten-Report 2012.

Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2012, Schwerpunktthema: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt; Berlin 2012; 528 Seiten; broschiert, 49,95 €; ISBN 978-3-642-29200-2.

Pressekontakt	E-Mail	Telefon/Fax
Markus Meyer	bgf@wido.bv.aok.de	Tel.: 030/34646-2393 Fax.: 030/34646-2144
Rezensionsexemplar	E-Mail	
Uschi Kidane	uschi.kidane@springer.com	Tel.: 06221/487-8166 Fax.: 06221/487-68166

Hohe Flexibilität in deutschen Betrieben

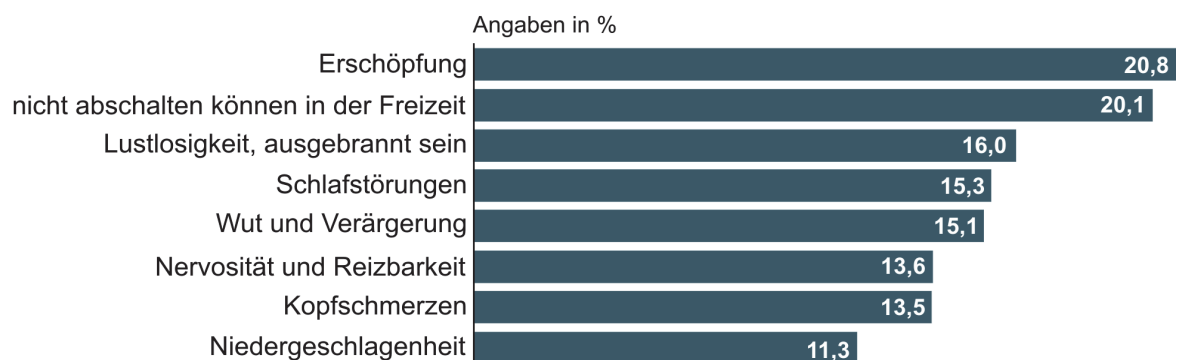
Abbildung 1: **Formen flexibler Arbeit**Quelle: *Fehlzeiten-Report 2012*

© WIdO 2012

Hohe psychische Belastungen bei Beschäftigten

Abbildung 2: **Psychische Beschwerden, die durch die Arbeit entstanden sind**

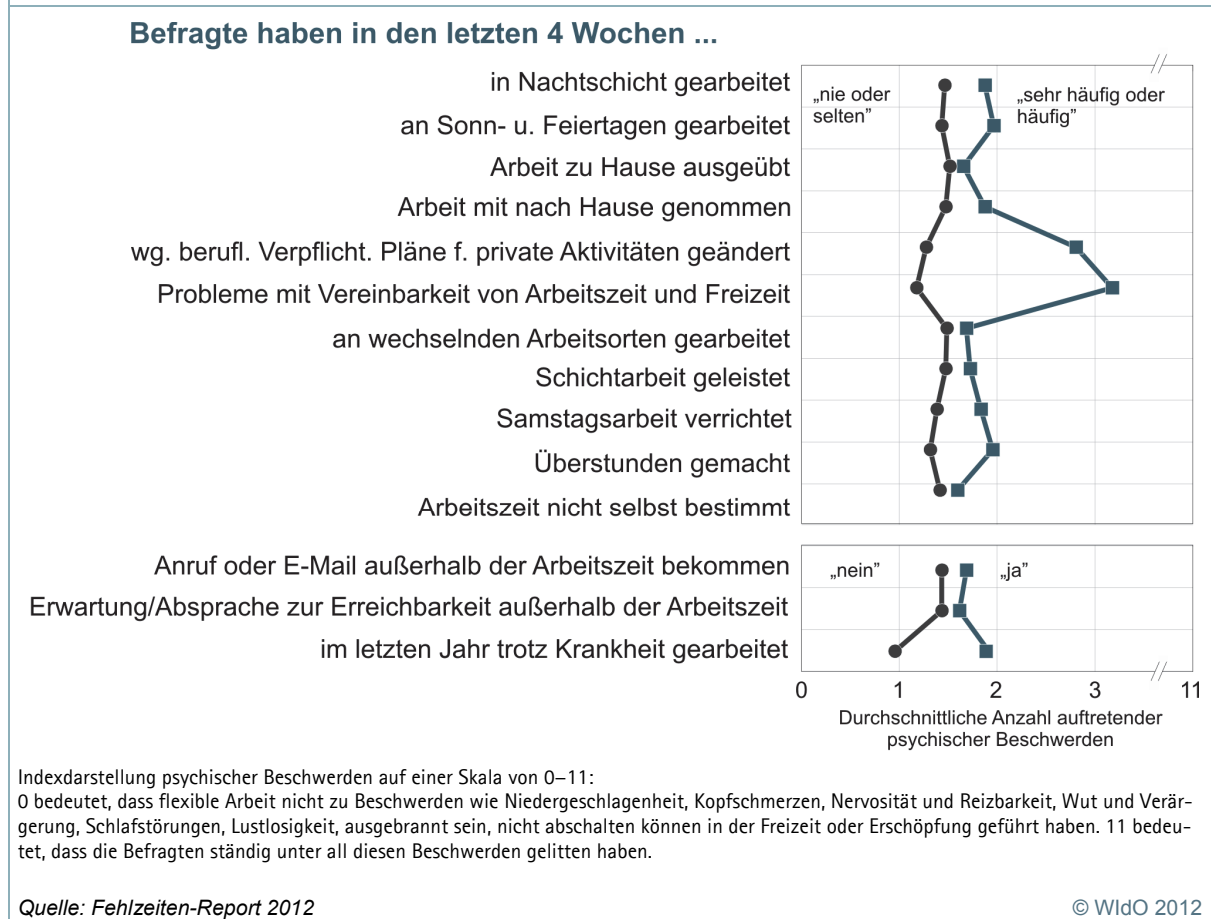
Anteil der Befragten mit häufigem oder ständigem Leiden an ...

Quelle: *Fehlzeiten-Report 2012*

© WIdO 2012

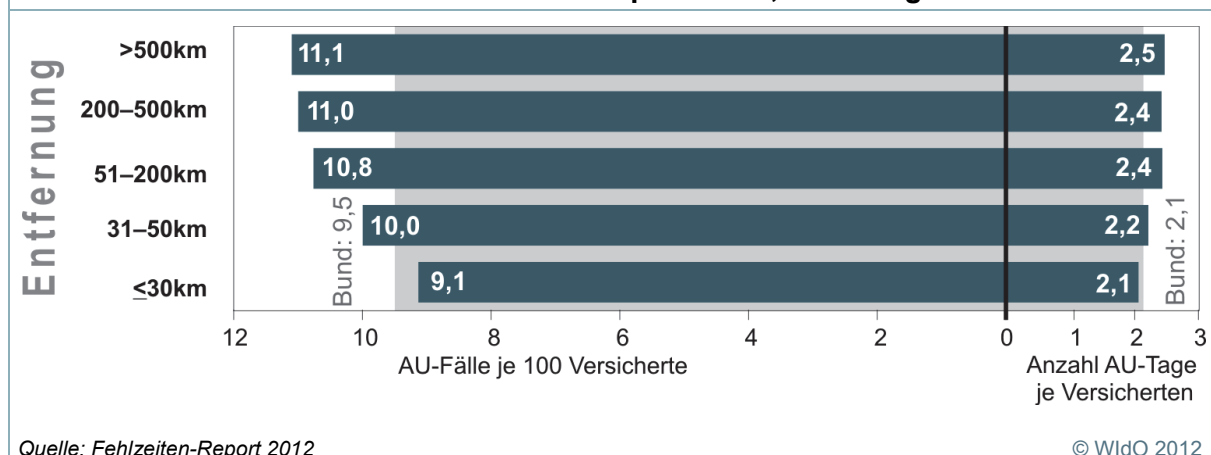
Flexible Arbeitnehmer klagen über mehr psychische Belastungen

Abbildung 3: Indexdarstellung psychischer Beschwerden



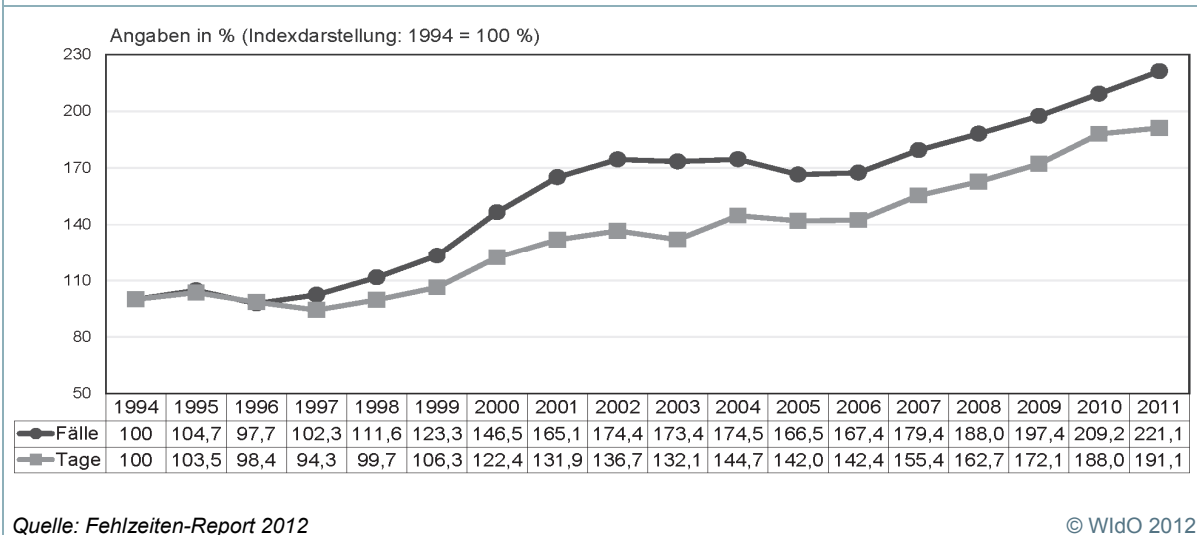
Pendeln erhöht das Risiko für psychische Erkrankungen

Abbildung 4: Psychische Erkrankungen mit Fällen und Tagen nach Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz 2011, AOK-Mitglieder



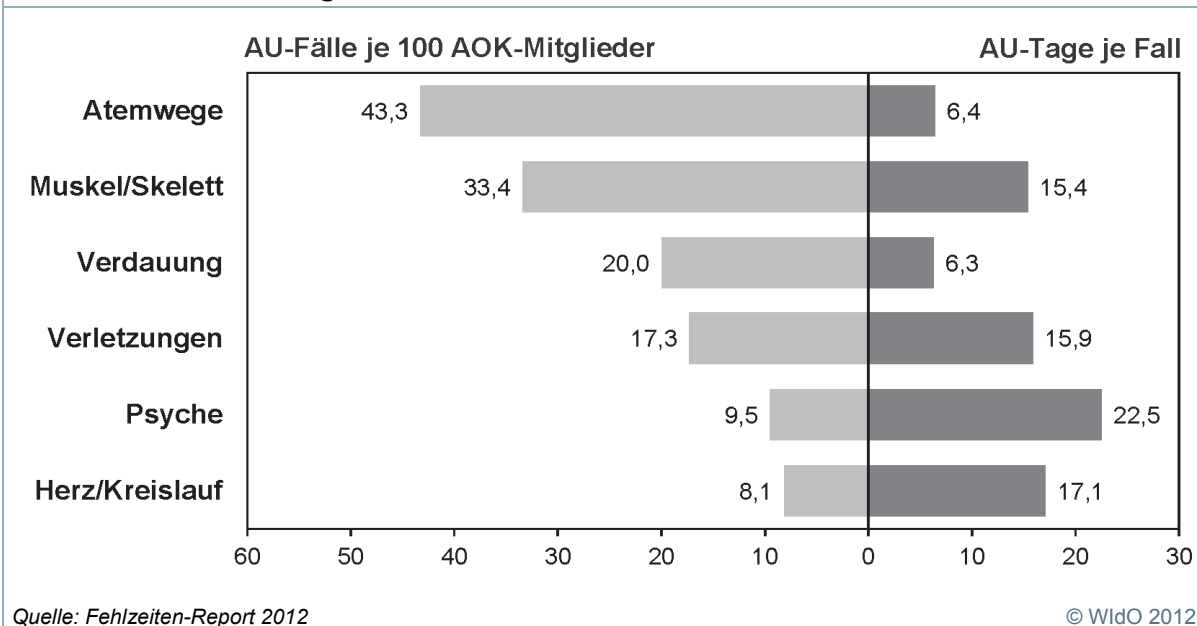
Deutliche Zunahme psychischer Erkrankungen

Abbildung 5: **Arbeitsunfähigkeitsfälle und -tage durch psychische Erkrankungen 1994–2011, AOK-Mitglieder**



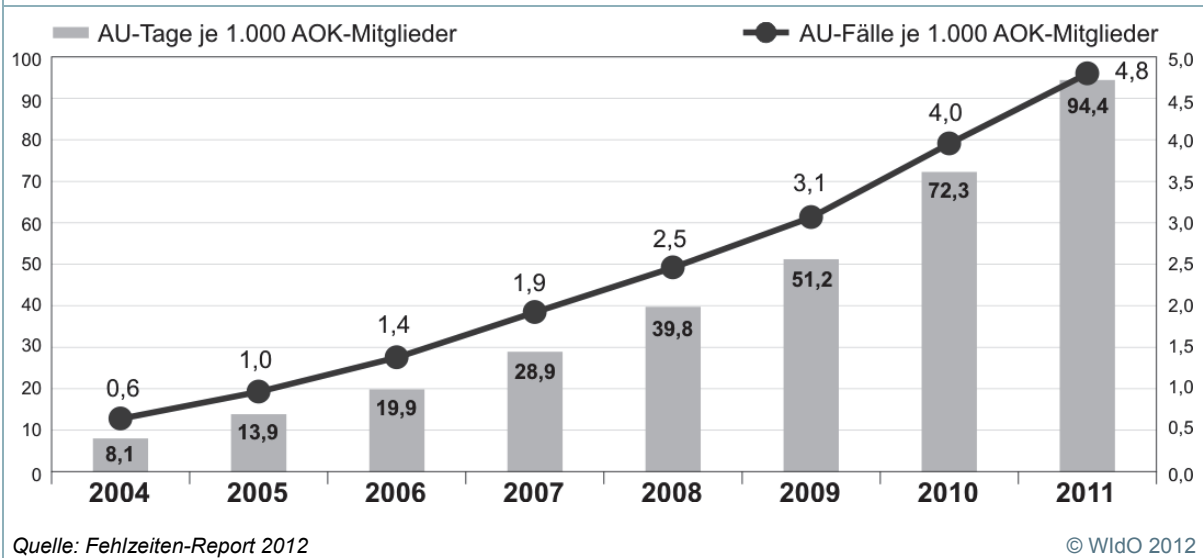
Psychische Erkrankungen verursachen längste Ausfallzeiten

Abbildung 6: **Arbeitsunfähigkeitsfälle und Dauer nach Krankheitsarten 2011, AOK-Mitglieder**



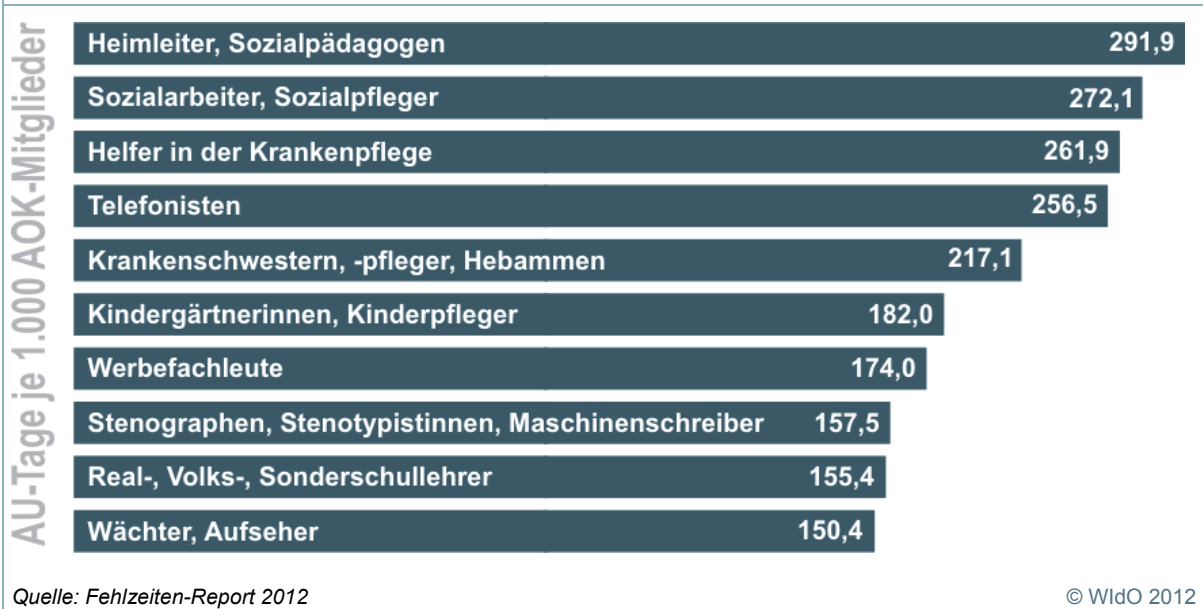
Deutliche Zunahme von Burnout

Abbildung 7: Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung, AU-Tage und -Fälle im Jahresverlauf je 1.000 AOK-Mitglieder, 2004–2011



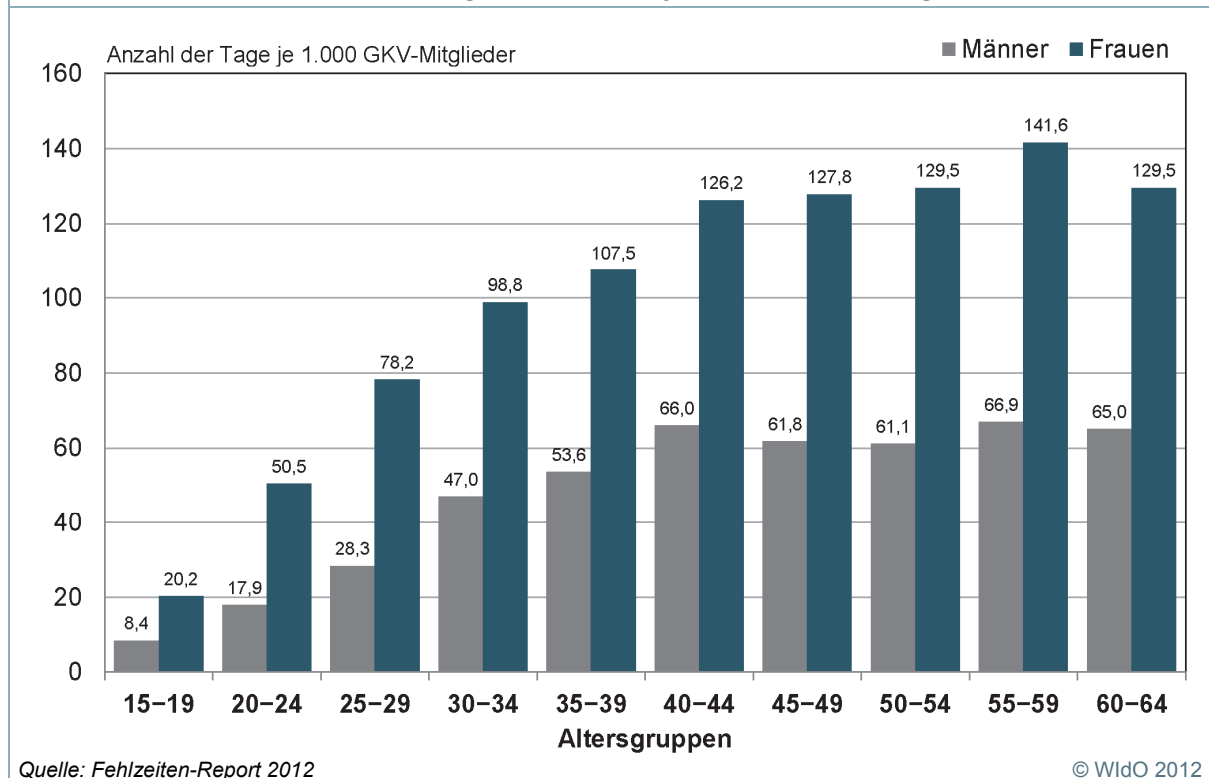
Soziale Berufe stärker von Burnout betroffen

Abbildung 8: Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung, AU-Tage je 1.000 AOK-Mitglieder nach häufigsten Berufsgruppen 2011



130 Tsd. Beschäftigte von Burnout betroffen: Frauen stärker als Männer

Abbildung 9: Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung, Anzahl der Tage je 1.000 GKV-Mitglieder nach Alter und Geschlecht 2011 – Alters- und geschlechtsadjustierte Schätzung –



Leicht gesunkener Krankenstand

Tabelle 1: Krankenstandskennzahlen 2011 im Vergleich zum Vorjahr, AOK-Mitglieder

	Krankenstand in %	Arbeitsunfähigkeiten je 100 AOK-Mitglieder				Tage je Fall	Veränd. z. Vorj. in %	AU-Quote* in %
		Fälle	Veränd. z. Vorj. in %	Tage	Veränd. z. Vorj. in %			
West	4,8	158,1	3,7	1.732,7	-1,2	11,0	-4,3	53,7
Ost	4,6	153,3	2,0	1.692,1	-5,0	11,0	-6,8	54,1
Bund	4,7	157,3	3,4	1.725,9	-1,9	11,0	-5,2	53,7

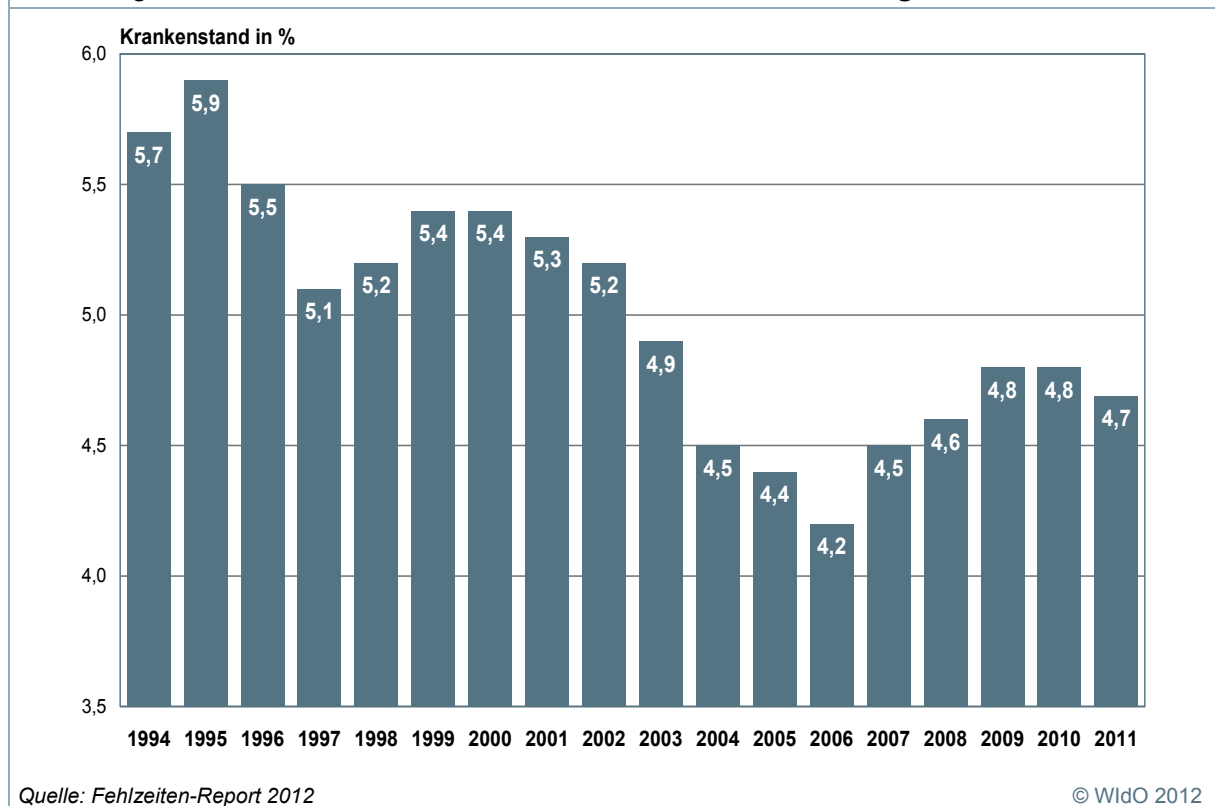
* Anteil der AOK-Mitglieder mit einem oder mehreren Arbeitsunfähigkeitsfällen

Quelle: Fehlzeiten-Report 2012

© WiDO 2012

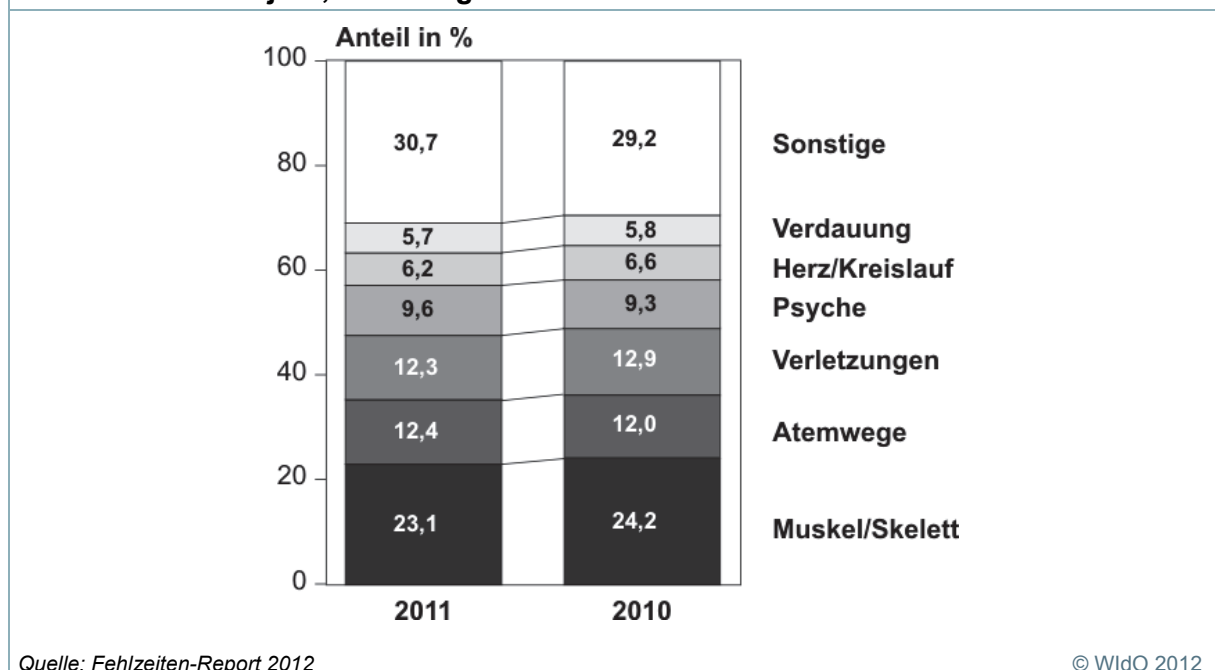
Krankenstand insgesamt auf niedrigem Niveau

Abbildung 10: Krankenstand zwischen 1994 und 2011, AOK-Mitglieder



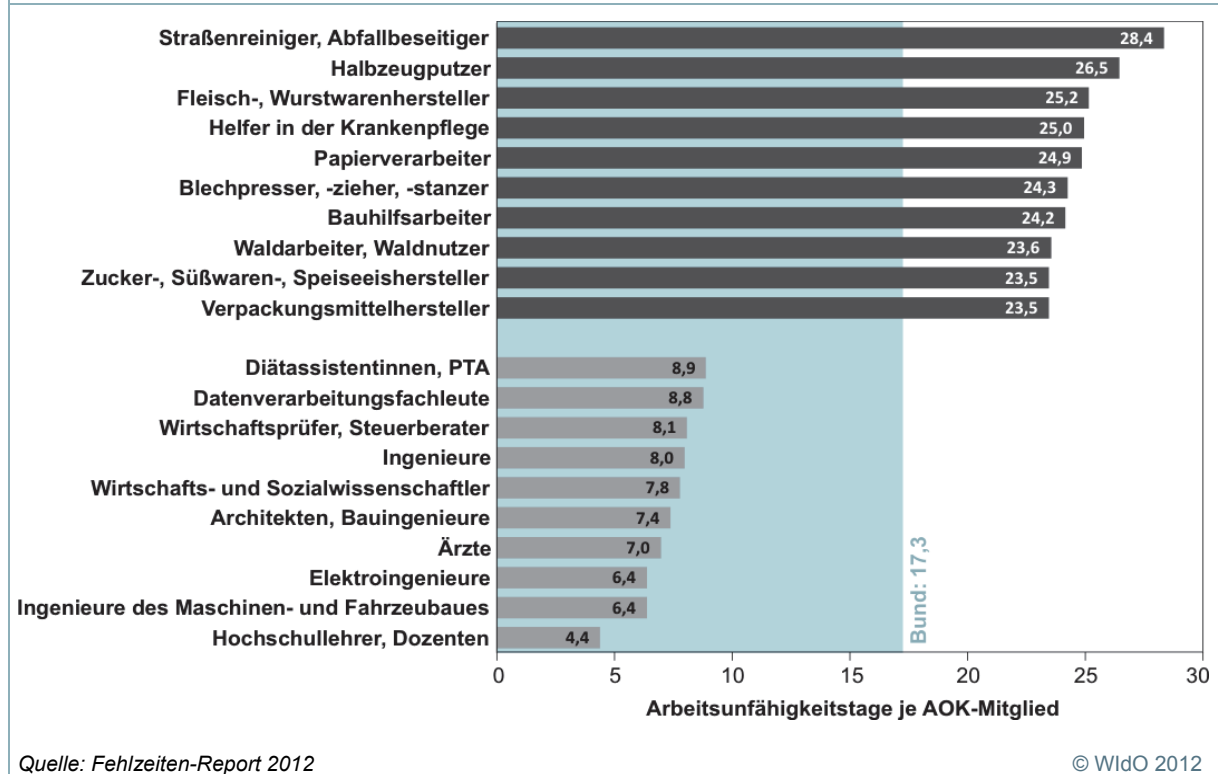
Anstieg bei Atemwegs- und psychischen Erkrankungen

Abbildung 11: Arbeitsunfähigkeitstage nach Krankheitsarten 2011 im Vergleich zum Vorjahr, AOK-Mitglieder



Deutliche Unterschiede zwischen Berufsgruppen

Abbildung 12: **Berufsgruppen mit hohen und niedrigen Fehlzeiten 2011, AOK-Mitglieder**



Fehlzeiten-Report 2012

PRESSEKONFERENZ von WIdO und AOK-Bundesverband

Donnerstag, 16. August 2012 um 11 Uhr, Berlin

STATEMENT HELMUT SCHRÖDER

Herausgeber des Fehlzeiten-Reports 2012 und stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)

Zu viel Flexibilität fordert die Psyche

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

als wir uns im Kreise der Herausgeber des Fehlzeiten-Reports vor knapp einem Jahr erstmals über das Schwerpunktthema der 2012er Ausgabe ausgetauscht hatten, wurden wir uns sehr schnell einig, dass der Fokus auf „Gesundheit in einer flexiblen Arbeitswelt – Chancen nutzen und Risiken minimieren“ liegen sollte. Die Diskussionen in den Medien über die verschiedenen Ausprägungen der Entgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit wie beispielsweise die Nutzung von Blackberrys auch außerhalb der Arbeitszeit und die dadurch entstehenden krankmachenden Belastungen, die zu psychischen Problemen wie Burnout führen können, konnten wir damals nicht vorhersehen: Googelt man aktuell den Begriff „Burnout“, so werden mehr als 14 Millionen Treffer angezeigt – auch dies ein Beleg dafür, dass es hierzu eine Nachfrage gibt.

Für den aktuellen Fehlzeiten-Report, der im wissenschaftlichen Springer-Verlag erschienen ist, konnten wir Vertreter unterschiedlicher Professionen gewinnen, Chancen und Risiken von Flexibilität differenziert darzustellen, um damit das Themengebiet aus unterschiedlichen Blickrichtungen zu beleuchten. So wird die räumliche, zeitliche und vertragsrechtliche Dimension der Entgrenzung genauer betrachtet sowie der Umgang damit auf betrieblicher und auch auf persönlicher Ebene. Ich werde Ihnen einige ausgewählte aktuelle Ergebnisse darstellen.

Flexible Arbeitswelten

Arbeitsverhältnisse, wie sie die Mehrheit der jetzigen Rentnergeneration noch gekannt hat, mit einer Arbeitszeit von neun Uhr morgens bis fünf Uhr nachmittags und lebenslang in einem Betrieb, sind heute keine Selbstverständlichkeit mehr. Neben den sogenannten „Normalbeschäftigten“ – gemeint sind unbefristete Vollzeitbeschäftigte – arbeitet heute schon ein Viertel der 41 Millionen Erwerbstätigen in der Bundesrepublik in „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen. Dazu gehören etwa 4,8 Millionen geringfügig Beschäftigte, 4,2 Millionen Soloselbständige oder 900.000 Leiharbeiter. Doch nicht nur die Art der Beschäftigung ist der zunehmenden Flexibilisierung unterworfen, auch Arbeitsorte und -zeiten werden verstärkt individuell und damit flexibel gestaltet. Rufbereitschaft leisten 20 Prozent der Beschäftigten, Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit jeweils 14 Prozent der Beschäftigten. Jeder fünfte deutsche Erwerbstätige ist derzeit mobil und darüber hinaus hat ein Drittel in der Vergangenheit damit bereits Erfahrung gehabt. Selbst die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit ist nahezu bei jedem zweiten Beschäftigten abgesprochen oder wird erwartet.

Immer erreichbar – ständig erschöpft?

Eine aktuelle repräsentative Befragung des WIdO von 2.000 abhängig Beschäftigten aus 2011 belegt dies eindrucksvoll: Mehr als jeder Dritte hat in den letzten vier Wochen häufig Anrufe oder E-Mails außerhalb der Arbeitszeit erhalten (33,8%) oder Überstunden geleistet (32,3%). Auch Arbeit mit nach Hause zu nehmen (12,0%) oder an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten (10,6%) stellt kein Randphänomen dar. Nahezu jeder achte Beschäftigte gibt hierzu an, dass er Probleme mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit hat (13,8%) oder auch wegen beruflicher Verpflichtungen Pläne für private Aktivitäten geändert hat (12,8%).

All diese Belastungen im Arbeitsalltag führen dazu, dass diese Beschäftigten stärker an psychischen Beschwerden leiden als diejenigen, die diesen Belastungen nicht ausgesetzt sind. Dabei berichten die Befragten nicht nur über Erschöpfung (20,8%) oder das Problem in der Freizeit nicht abschalten zu können (20,1%), sondern auch über Kopfschmerzen (13,5%) oder Niedergeschlagenheit (11,3%). Berichtet im Durchschnitt jeder Beschäftigte über 1,5 dieser Beschwerden in den letzten vier Wochen, führen die verschiedenen Entgrenzungsformen von Arbeit und Freizeit zu deutlich mehr psychischen Problemen: Sind Arbeit und Freizeit häufig schwer zu vereinbaren, werden mehr als doppelt so viele Beschwerden benannt (3,2). Auch wer oft private Aktivitäten aufgrund beruflicher Belange verschiebt (2,8), an Sonn- und Feiertagen arbeitet oder häufig Überstunden leistet (jeweils 2,0) berichtet häufiger von psychischen Beschwerden.

Der Fehlzeiten-Report 2012 belegt einen Zusammenhang zwischen ständiger Erreichbarkeit auf der einen und Schlafstörungen sowie Schwierigkeiten, abschalten zu können, auf der anderen Seite. Arbeitgeber und Mitarbeiter müssen gemeinsam lernen, die neuen Kommunikationsmedien so zu nutzen, dass eine Überforderung vermieden wird und die Balance zwischen Arbeits- und Erholungszeit stimmt. Hierzu sollten auch geregelte Zeiten gehören, in denen der Mitarbeiter beispielsweise nicht erreichbar ist.

Lust und Last der Mobilität

Aber auch die von den Arbeitnehmern praktizierte räumliche Mobilität hat Schattenseiten. Die Beschäftigtenbefragung des WIdO zeigt, dass die Belastungen durch übermäßiges Pendeln mit einer Zunahme von psychischen Beschwerden wie Erschöpfung oder Niedergeschlagenheit einhergeht. Ergänzende Fehlzeitenanalysen bestätigen, dass sowohl die Fehlertage als auch die Anzahl der Fälle aufgrund psychischer Erkrankungen mit der Länge des Anfahrtsweges zur Arbeit ansteigen. Pendler großer Strecken haben ein um 20 Prozent höheres Risiko wegen psychischen Symptomen zu erkranken. Die 7,5 Millionen AOK-versicherten Beschäftigten die bis zu 30 km zur Arbeit fahren, haben aufgrund von psychischen Erkrankungen mehr als eine halbe Million Fehlertage. Dies entspricht 9,1% der Fälle je 100 Versicherte. Dieser Wert steigt kontinuierlich je größer die Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort wird. Bei Beschäftigten, die mehr als 500 Kilometer von ihrem Wohnsitz arbeiten, waren dies immerhin 11,1%. Mehr als 20 Prozent der insgesamt 10,8 Millionen Beschäftigten, die bei der AOK versichert sind, pendeln zu ihrem Arbeitgeber, der weiter als 51 Kilometer von zu Hause entfernt ist: Bereits diese Beschäftigten haben ein höheres Risiko wegen psychischen Problemen krankgeschrieben zu werden.

Fehlzeiten-Report 2012

Chancen der Flexibilität nutzen

Flexibel und mobil zu arbeiten, bietet sowohl jedem Einzelnen als auch den Unternehmen Vorteile, wenn es mit mehr Wahlfreiheit und Handlungsautonomie verbunden ist. So eröffnet die neue Arbeitsstelle in einer anderen Stadt beispielsweise neue Lern- und Entwicklungschancen. Außerdem wird die räumliche Beengtheit eines Ortes aufgehoben, wenn zum Arbeitsplatz gependelt wird oder durch virtuelle Kommunikation ortsungebunden an gemeinsamen Projekten gearbeitet wird. Damit Unternehmen und Beschäftigte das Spagat zwischen Flexibilitätsanforderungen und gesundem Arbeiten meistern können, müssen die Innovationen bei den modernen Kommunikationsmedien genutzt werden. Mobile Endgeräte wie Laptops oder Handys, aber auch Telefon- und Videokonferenzen ermöglichen beispielsweise das heimische Büro zu nutzen und gleichzeitig in der Welt präsent zu sein.

Psychische Erkrankungen und Burnout nehmen weiter zu

Parallel zu der Entwicklung einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitswelt nimmt die Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen bei den Beschäftigten weiterhin stetig zu. Diese sind seit 1994 mehr oder weniger kontinuierlich um 120 Prozent angestiegen und führen zu langen Ausfallzeiten: Psychische Erkrankungen dauern mit durchschnittlich 22,5 Tagen je Fall mehr als doppelt so lange wie andere Erkrankungen mit rund 11,0 Tagen je Fall im Jahr 2011.

Ein erneuter Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage von 30 Prozent im Vergleich zum Vorjahr konnte auch bei der Diagnose Burnout festgestellt werden, die als Zusatzdiagnose auf der Krankmeldung dokumentiert wird. Nach einer Hochrechnung des WIdO bezogen auf die mehr als 34 Millionen gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten in Deutschland sind mehr als 130.000 Personen mit insgesamt 2,6 Millionen Fehltagen im Jahr 2011 wegen eines Burnouts krankgeschrieben worden. So dramatisch die Steigerungsraten auch ausfallen und sich im Einzelfall darstellen: Die knapp 40.000 Burnout-Fälle der AOK-Mitglieder im Jahr 2011 machen nur einen Anteil von 0,3 Prozent an allen knapp 13 Millionen AOK-Krankschreibungen aus. Burnout sollte deshalb nicht als Volkskrankheit bezeichnet werden.

Auch wenn eine Kausalität zwischen Flexibilisierung und zunehmenden psychischen Erkrankungszahlen nicht endgültig belegt ist, möchte ich als Fazit festhalten: Flexible Arbeitswelten fordern die Psyche der Mitarbeiter. Nach den Erfolgen beim Unfallschutz, bei den Programmen zu Rückenschulen oder zur Stressbewältigung in der betrieblichen Prävention müssen zukünftig auch verstärkt flexible Mitarbeiter in den Fokus rücken. Denn: Gesunde Unternehmen benötigen sowohl flexible und hochmotivierte als auch gesunde Mitarbeiter.

Kontakt und Information:

Christine Göpner-Reinecke • AOK-Bundesverband • 030 346 46 2298 • presse@bv.aok.de



Zu viel Flexibilität fordert die Psyche

Fehlzeiten-Report 2012 Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren

16. August 2012 in Berlin

Helmut Schröder

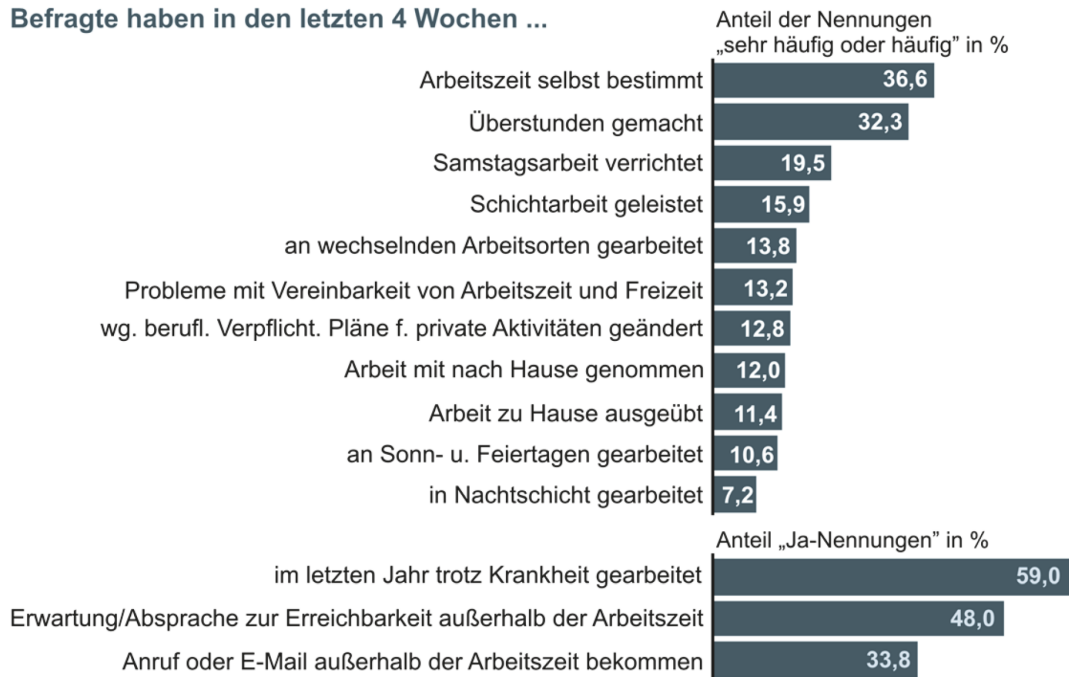


Flexible Arbeitswelt von 41 Millionen Beschäftigten

- **Arbeitsverhältnis:**
 - 4,8 Mio. geringfügig beschäftigt
 - 4,2 Mio. Solo-Selbstständige
 - 0,9 Mio. Leiharbeiter
 - 11% mit einem befristeten Arbeitsvertrag
- **Arbeitszeiten:**
 - 14% mit regelmäßiger Arbeit an Sonn- und Feiertagen
 - 14% im Schichtbetrieb
 - 20% mit (zeitweiser) Rufbereitschaft
- **Arbeitsorte:**
 - 19% der Erwerbstätigen sind derzeit mobil, davon:**
 - 37% Fernpendler (mehr als 2 Stunden Fahrzeit pro Tag)
 - 28% Übernachtler (60 Nächte pro Jahr auswärts verbracht)
 - 22% der Erwerbstätigen sind in den letzten 3 Jahren umgezogen.**

Hohe Flexibilität in deutschen Betrieben

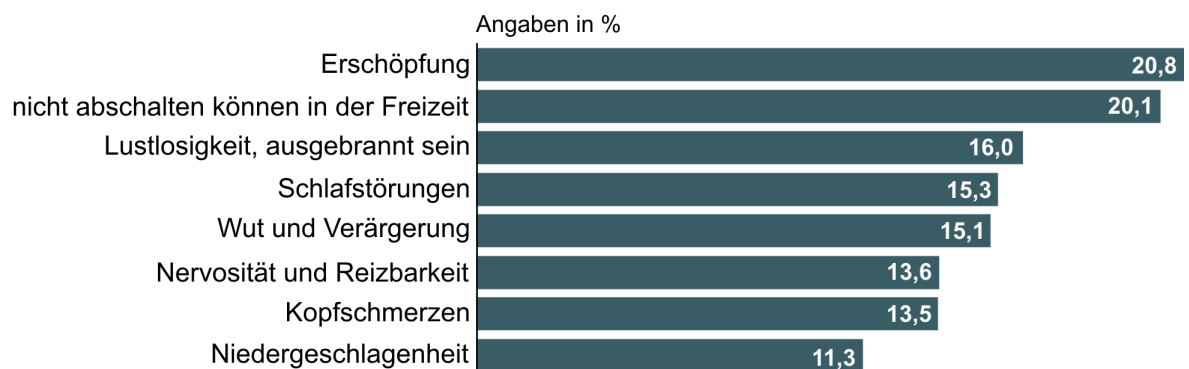
Befragte haben in den letzten 4 Wochen ...



Quelle: Fehlzeiten-Report 2012

Hohe psychische Belastungen bei Beschäftigten

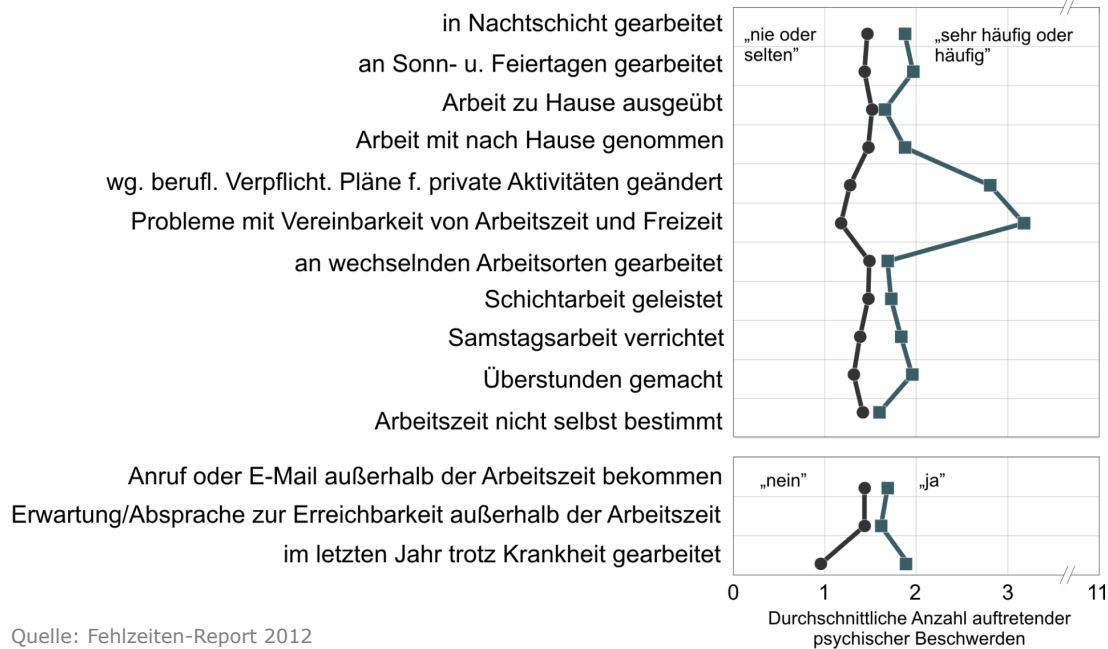
Anteil der Befragten mit häufigem oder ständigem Leiden an ...



Quelle: Fehlzeiten-Report 2012

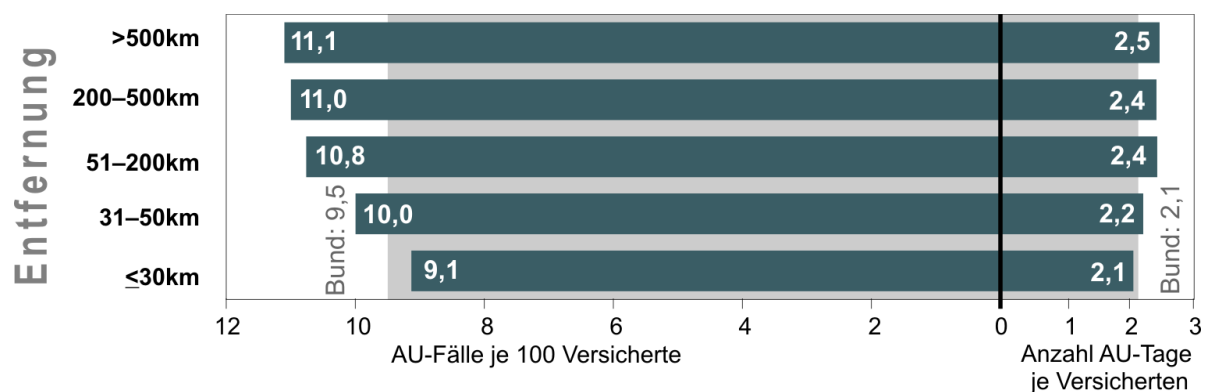
Flexible Arbeitnehmer klagen über mehr psychische Belastungen

Befragte haben in den letzten 4 Wochen ...



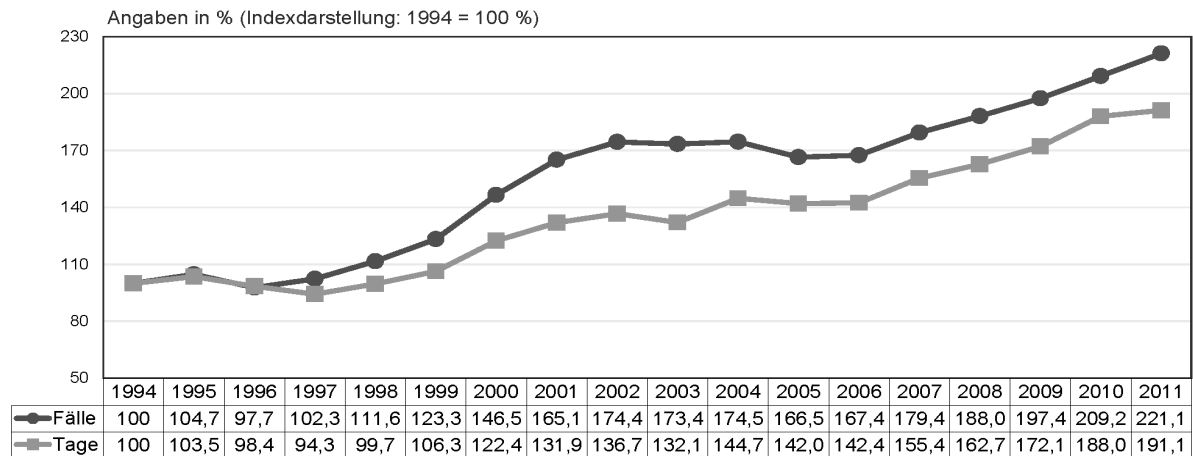
Quelle: Fehlzeiten-Report 2012

Pendeln erhöht das Risiko für psychische Erkrankungen



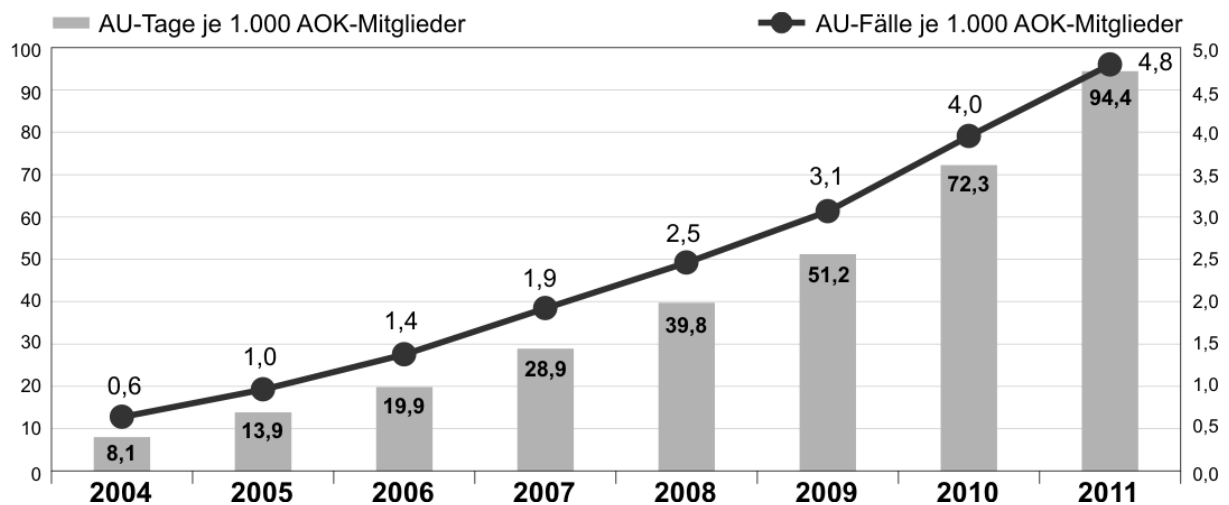
Quelle: Fehlzeiten-Report 2012

Deutliche Zunahme psychischer Erkrankungen



Quelle: Fehlzeiten-Report 2012

Deutliche Zunahme von Burnout



Quelle: Fehlzeiten-Report 2012



**Gesundheit ist zwar nicht alles, aber
ohne Gesundheit ist alles nichts!**

Vielen Dank für Ihr Interesse.

Besuchen Sie uns im Internet

www.wido.de

Fehlzeiten-Report 2012

PRESSEKONFERENZ von WIdO und AOK-Bundesverband

Donnerstag, 16. August 2012, Berlin

STATEMENT PROF. DR. ANTJE DUCKI

Herausgeberin des Fehlzeiten-Reports 2012, Beuth Hochschule für Technik Berlin

Arbeitsplatz und Arbeitgeber der Zukunft – Was die Arbeitswelt von morgen prägen wird

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

Herr Schröder hat soeben aufgezeigt, was die aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt sind, die in den Statistiken und Beiträgen des Fehlzeiten-Reports deutlich werden. Ich möchte nun auf die Fragen eingehen: Was bedeutet es konkret für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, und was können Betriebe tun, um die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und weiter zu entwickeln?

Erwerbstätige werden in Zukunft stärker als bisher auf sich allein gestellt sein, mit mehr Unsicherheit konfrontiert sein und müssen in der Lage sein, diese Unsicherheit auszuhalten. Angesichts der aufgezeigten Entwicklungen werden Freelancer oder Soloselbständige immer mehr zum Prototypen der flexiblen Arbeitswelt. Freelancer, aber auch Zeitarbeiter und geringfügig Beschäftigte haben eines gemeinsam: Sie müssen sich fortwährend um die Absicherung ihrer Existenz kümmern und sind besonders häufig mit existentieller Unsicherheit konfrontiert. Gearbeitet wird, wenn Arbeit da ist. Gerade Menschen, die sich stark mit ihrem Job und ihrer Aufgabe identifizieren, arbeiten oft über die Grenzen der Leistungskraft hinaus, weil es eben die Arbeit, oder das Projekt erfordert, oder weil die Aufgabe gerade so interessant und wichtig ist. Dieses teils erzwungene, teils freiwillige Verhalten kennen nicht nur freie Journalisten sehr gut, auch „ganz normale“ Angestellte und Führungskräfte kennen diese Gefahr der Überforderung. In der Wissenschaft wird es als „interessierte Selbstgefährdung“ bezeichnet.

Für alle Beschäftigten in allen Branchen gilt, dass zukünftig ein hohes Maß an disziplinierter Selbstorganisation und Gesundheitsvorsorge notwendig sein wird, um gesund bis zur Rente zu kommen. Dazu gehört auch, sich fortlaufend weiter zu bilden. Denn Weiterbildung kann auch ein Schutz vor dem Ausbrennen sein und Möglichkeiten eröffnen, zum Beispiel im Alter auf belastungsärmere Tätigkeiten umzusatteln. Ein Altenpfleger von heute kann sich morgen zum Pflege- oder auch Gesundheitsmanager weiterbilden, ein Elektriker kann umsatteln zum Energieberater.

Expert/innen sind sich nach einer neuen Delphistudie (Schermuly et al., 2012) einig, dass die Fähigkeit zum Umgang mit Komplexität, Informationskompetenz und der richtige Umgang mit Wissen die wichtigsten Kompetenzen der Zukunft sind, diese aber nicht zwangsläufig aus der Schul- und Hochschulausbildung „mitgebracht“ werden. Mediale Kompetenzen,

Fehlzeiten-Report 2012

zum Beispiel für die Entwicklung und den Aufbau einer „E-Identity“ werden auf dem globalisierten Arbeitsmarkt der Zukunft überlebenswichtig sein.

Eine Qualifizierung zum persönlichen Ressourcenmanagement sollte deshalb schon in der Schule und Ausbildung beginnen und in den Unternehmen fortgesetzt werden.

Die Unternehmen von morgen

Angesichts des Fachkräftemangels werden sich Unternehmen gleichzeitig bemühen müssen, neben attraktiven Löhnen auch attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten, wenn sie die besten Arbeitskräfte an sich binden wollen. Attraktive Arbeitsbedingungen sind solche, die Beschäftigte in ihren Potentialen und Stärken weiterentwickeln, ihre Gesundheit schützen und die mit Erfordernissen aus dem Privatleben abgestimmt werden können. Unternehmen, die am langfristigen Erhalt ihrer Mitarbeiter interessiert sind, bieten flexible Arbeitszeitmodelle, die es den Arbeitnehmern erlauben, Auszeiten zu nehmen, wenn sie sie brauchen (z.B. sabbaticals). Vor allem jüngere Mitarbeiter legen z.B. großen Wert darauf, Beruf und Freizeit sowie Familie gut miteinander vereinbaren zu können. Zeitliche und räumliche Freiheiten wie Vertrauensarbeitszeit und Telearbeit, aber auch längere Weiterbildungsphasen schaffen die notwendige Flexibilität am Arbeitsplatz.

Achtsamer Umgang mit Ressourcen

Grundsätzlich werden Arbeitgeber darauf achten müssen, dass die gesteigerte Autonomie der Arbeitnehmer nicht deren Gesundheit gefährdet. Gesundheitsförderliche Wahlmöglichkeiten und „Optionsstress“ – also die sprichwörtliche Qual der Wahl – liegen sehr dicht beieinander. Ein „Alles ist Möglich“ ist aber nicht unbedingt hilfreich und gesundheitsförderlich.

Freiräume gesundheitsförderlich gestalten

Hilfreich und gesundheitsförderlich ist es, wenn Arbeit planbar, vorhersehbar, verlässlich und sinnvoll ist. Unternehmen, die ihre Mitarbeiter bei anstehenden Veränderungen frühzeitig beteiligen, die es schaffen, trotz flexibler Rahmenbedingungen Traditionen und Werte zu pflegen, stabile Routinen zu bieten und Vertrauen zu schaffen, schaffen salutogene Unternehmensstrukturen und fördern die psychische Stabilität ihrer Mitarbeiter.

Kommunikationsprozesse gesundheitsförderlich gestalten

Zur Gesundheitsförderung gehört in der heutigen Zeit ein achtsamer Umgang mit Informationen. Ein gutes Informationsmanagement schützt Mitarbeiter vor Informationsflut und E-Mail-Tsunamis, in dem Relevanz bestimmt, Prioritäten gesetzt, Meetings gut vorbereitet und auf das notwendige Maß reduziert sind. Die Privatsphäre der Mitarbeiter wird durch klare Regeln zur Erreichbarkeit nach Dienstschluss respektiert.

Fehlzeiten-Report 2012

Lob und Wertschätzung

Zu einem achtsamen Umgang mit Mitarbeitern gehören auch Lob und Wertschätzung. Viele Beschäftigte fühlen sich und ihre Leistungen nicht richtig gesehen. Chefs müssen sich Zeit nehmen für ihre Mitarbeiter, Feedback geben zu ihren Leistungen und Wertschätzung. Dies gilt umso mehr, wenn sich Unternehmensstrukturen ständig wandeln. Dann ist der Vorgesetzte häufig der letzte Fels in der Brandung.

Überbetriebliche Anlaufstellen aufbauen

Vor allem Selbstständige und Erwerbstätige mit wechselnden Arbeitgebern und -orten brauchen zukünftig neue Formen der Gesundheitsförderung. Zusätzlich zu den vorhandenen Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung sollten deshalb überbetriebliche regionale Anlaufstellen und virtuelle Betreuungs- sowie Beratungsformen entwickelt werden.

Kontakt und Information:

Christine Göpner-Reinecke • AOK-Bundesverband • 030 346 46 2298 • presse@bv.aok.de

Fehlzeiten-Report 2012

PRESSEKONFERENZ von WIdO und AOK-Bundesverband

Donnerstag, 16. August 2012, Berlin

STATEMENT DR. NATALIE LOTZMANN

Vice President, HR Global Health Management, SAP

SAP unterhält ein strategisches und nachhaltiges Gesundheitsmanagement

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

in einem Zeitalter der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitswelt gewinnt das Thema psychomentele Gesundheit, besonders vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, eine immer größere Bedeutung. Investitionen in Resilienz, also in die Fähigkeit, Krisen durch persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zu meistern, werden zu einem festen Bestandteil der sozialen Nachhaltigkeit eines Unternehmens. SAP hat diese Entwicklung bereits vor langer Zeit erkannt und frühzeitig mit entsprechenden Maßnahmen auf die veränderten Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt reagiert.

SAP definiert Gesundheit ganzheitlich: auf individueller, Team- und organisationaler Ebene. Die Rahmenbedingungen sind dann gesund, wenn dem Einzelnen Vertrauen, Anerkennung, Achtung, Sinn und Perspektive geboten werden, Unternehmensstrukturen und -prozesse auch dem Mitarbeiter dienen, Teams gut kooperieren und die Arbeit Freude macht.

Die SAP ist ein im Kern gesundes und erfolgreiches Unternehmen. Dies zu erhalten und zu fördern ist Ziel der Gesundheitsstrategie der SAP, die Führungskompetenzen, Individualkompetenzen und organisationales Bewusstsein für Gesundheit unterstützt.

Die Vision der SAP

Im höchsten Reifegrad einer gesunden Organisation ist auf allen Hierarchieebenen, in allen Maßnahmen und Entscheidungen, die Menschen betreffen, ein systemisches Gesundheitsbewusstsein verankert.

Dazu wurde bereits 1997 am Hauptstandort der SAP in Walldorf der Grundstein für die Umsetzung dieser Gesundheitsvision gelegt. Folgende Bereiche sind in einer einzelnen Abteilung der SAP integriert, um sämtliche Mitarbeiter effizient und zielgerecht zu unterstützen:

1. Individuelle Gesundheitsförderung mit den Ambulanzen, Notfallversorgung, medizinischen Check-Ups, Online-Check-Ups (Health Risk Assessments, die Lebensstilfaktoren und subjektives Erleben mit einbeziehen), Ergonomieberatung, Reisemedizin und Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM), psychologischer Inhouse-Beratung und externem Mitarbeiterunterstützungsprogramm (EAP) auch für Angehörige sowie einem umfassenden Fitness- und Recreation-Angebot mit eigenen Sport- und Fitnessräumlichkeiten, zahllosen Betriebssportgruppen, Physiotherapie, Massage und mehr als 70 Gesundheitskursen pro Woche.

Fehlzeiten-Report 2012

2. Organisationale Gesundheitsförderung: Beratung und Coaching von Führungskräften zur Früherkennung psychomentaler Beanspruchungen, weltweite Trainings für Mitarbeiter und Teams zu den Themen Resilienz und Lebensbalance, Aktionen und Veranstaltungen rund um Gesundheit und Innovation, weltweite Trainings für Führungskräfte zu Lebensbalance und Führungskultur, Unterhalt eines Local Health Coordinator Programms als Multiplikator an den Standorten, darüber hinaus Mitarbeit in Steuerungskreisen in gesundheitsfördernden internen Projekten und systematische Positionierung des Themas in den internen Medien, Einführung eines weltweiten ganzheitlichen Gesundheitsprogramms für Mitarbeiter.

Fehlzeiten erfolgreich gesenkt

Dass wir mit unseren Maßnahmen Erfolg haben, zeigt ein Blick auf die Fehlzeiten. Mit einem Krankenstand von 2,4 Prozent im Jahr 2011 liegt SAP in Deutschland deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 4,7 Prozent. Weltweit liegen bei SAP die Fehlzeiten zwischen 0,1 Prozent und 3,3 Prozent. Ein Vergleichbarkeitsindex ist in Arbeit.

Ausblick

Es geht jedoch nicht allein darum, die physische Abwesenheit der Mitarbeiter zu verringern, sondern festzustellen, warum Mitarbeiter möglicherweise nicht ihr volles Potenzial zur Verfügung stellen können. Dieser Umstand wird vor allem durch die Unternehmens- und Führungskultur beeinflusst. Hier liefern Mitarbeiterbefragungen entsprechende Eckdaten. Bei SAP stieg der Employee Engagement Index in den Jahren zwischen 2009 und 2011 von 69 Prozent auf 77 Prozent. Mit dem Business Health Culture Index (BHCI) hat SAP eine neue innovative Messgröße für die organisationale Gesundheitskultur eingeführt. Er stieg von 61 Prozent in 2009 auf 65 Prozent in 2011.

Engagement außerhalb von SAP

Auch außerhalb des eigenen Hauses ist SAP im Bereich Gesundheitsmanagement engagiert. So bin ich unter anderem Botschafterin für das Thema Gesundheit innerhalb der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), der gemeinsamen Initiative von Bund, Ländern, Sozialversicherungsträgern, Gewerkschaften, Stiftungen und Arbeitgebern, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wird. Außerdem stehe ich dem Unternehmensnetzwerk „Unternehmen für Gesundheit“ (betriebliche Gesundheitsförderung in der EU) als Vorstand vor. Auf die exzellenten Unterstützungstools „Kein Stress mit dem Stress“ für Mitarbeiter und Führungskräfte in Unternehmen jeder Größe und Branche, die unter inqa.de zum Download zur Verfügung stehen, sowie die vielen Beispiele guter Praxis möchte ich an dieser Stelle ausdrücklich hinweisen.



Pressekontakt:

Alicia Lenze, SAP AG, +49 6227 7-40445, alicia.lenze@sap.com

Fehlzeiten-Report 2012

PRESSEKONFERENZ von WIdO und AOK-Bundesverband

Donnerstag, 16. August 2012, Berlin

STATEMENT UWE DEH

Geschäftsführender Vorstand des AOK-Bundesverbandes

Flexibilisierung braucht klare Schranken

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

wir alle spüren es: Unsere Arbeitswelt befindet sich im Umbruch. Der technische Fortschritt hat vielfältige gesellschaftliche Veränderungen angestoßen – eine davon ist die Flexibilisierung.

Die Auswirkungen können wir hautnah miterleben. Wie Herr Schröder vorhin geschildert hat, gibt es bei jedem zweiten Beschäftigten die Absprache oder zumindest die Erwartung außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein. Ich finde, das ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass es die strikte Trennung zwischen Arbeits- und Berufswelt längst nicht mehr gibt.

So wie wir den Umgang mit SMS, E-Mail, Twitter oder Facebook lernen – die Jüngeren viel schneller als die Älteren – müssen wir auch lernen, wie wir in unserer Gesellschaft mit den Chancen und Risiken einer flexiblen Arbeitswelt umgehen. Wie das Gespräch mit unseren Experten heute zeigte, sind wir mittendrin in diesem Lernprozess: Frau Dr. Lotzmann hat gezeigt, wie bei SAP auf sehr hohem Niveau Gesundheitsmanagement funktioniert. Frau Prof. Ducki hat Perspektiven für die Gesundheitsförderung aufgezeigt.

Verändertes Krankheitsspektrum

Die AOK spürt wie ein Seismograf die Erschütterungen des gesellschaftlichen Wandels. Dabei handelt es sich in erster Linie um die gesundheitlichen Folgen. Unser Wissenschaftliches Institut nimmt regelmäßig die Versorgungssituation in den Blick und spürt Trends auf. So beobachten wir schon seit längerer Zeit, dass sich das Krankheitsspektrum bei den Fehlzeiten verändert.

Burnout ist ja eher ein diffuser Begriff, keine Krankheit, sondern ein Syndrom. In diesem Zusammenhang ist Burnout dann aber doch ein hilfreicher Indikator für gesundheitliche Beschwerden aufgrund psychischer Belastung. So steht fest, dass zwischen 2004 und 2011 die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage bei den AOK-Versicherten aufgrund eines Burnout – die Fachleute sprechen von „Problemen mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung“ um das Elfache gestiegen ist. Hochgerechnet auf die über 34 Millionen gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten bedeutet das: 2011 waren etwa 130.000 Menschen für insgesamt gut 2,7 Millionen Tage wegen eines Burnouts krankgeschrieben.

Fehlzeiten-Report 2012

Psychische Erkrankungen nehmen kontinuierlich zu. Seit dem Jahr 1994 hat sich die Anzahl der Tage, in denen Beschäftigte aufgrund psychischer Erkrankungen arbeitsunfähig waren nahezu verdoppelt. Allein seit 2004 ist die Anzahl unserer Versicherten, die aufgrund einer psychischen Erkrankung in Behandlung sind, um 40 Prozent gestiegen. In Kosten ausgedrückt: In den vergangenen acht Jahren sind die Kosten zur Behandlung psychisch Erkrankter bei der AOK um über eine Milliarde Euro gestiegen. Im Jahr 2011 liegen die Kosten bei 9,5 Milliarden Euro.

In diesen 9,5 Milliarden steckt auch das vielfältige Engagement der AOKs bei der Versorgung psychisch Erkrankter. Das reicht von der schnellen Vermittlung eines Facharzttermins, über Zweitmeinungsverfahren bis hin zu interdisziplinären Ansätzen.

Gesundheitskasse ist führend in der Prävention

Als Gesundheitskasse sind wir in der Prävention besonders aktiv. 106 Millionen Euro hat die AOK 2011 in Prävention investiert - mehr als alle anderen Krankenkassen. Dass wir damit auch weit über der Zielvorgabe des Gesetzgebers von 2,86 Euro pro Versicherten liegen, zeigt unsere Grundeinstellung: Probleme lösen und nicht verwalten. Und wenn es darum geht die Risiken einer flexiblen Arbeitswelt abzufedern, dann ist hier insbesondere unser Betriebliches Gesundheitsmanagement zu nennen. Die Zahl der Unternehmen, die sich beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement von den AOKs unterstützen lassen, wächst kontinuierlich. 2011 gab es bundesweit rund 3.200 einzelne Projekte im Rahmen des AOK-Service „Gesunde Unternehmen“ – dreimal so viel wie vor zehn Jahren. Allein in Projekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung haben die AOKs im vergangenen Jahr 20,5 Millionen Euro investiert (3,5 Millionen mehr als vor fünf Jahren).

Wenn von Projekten die Rede ist, dann geht es nicht um einen einzelnen Gesundheitstag. Wir setzen auf Nachhaltigkeit. Im Schnitt arbeiten die BGF-Experten der AOKs über drei Jahre mit einem Unternehmen zusammen. Nur so lassen sich Strukturen dauerhaft ändern und verbessern.

Die Unternehmen profitieren ganz konkret durch weniger Fehlzeiten. Sie präsentieren sich aber auch als attraktiver Arbeitgeber. Denn der Wettbewerb um gute Mitarbeiter nimmt zu. Die AOK entwickelt ihre Angebote mit Blick auf die Veränderung der Berufswelt weiter. Sehr erfolgreich laufen derzeit Programme, mit denen wir Führungskräfte in Sachen „gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung“ schulen. Zuletzt (2010) haben bundesweit 637 Unternehmen diese Beratung genutzt. Zum Vergleich: Bei allen anderen Krankenkassen zusammen waren es 641.

Der neue Fehlzeiten-Report zeigt, dass wir insbesondere für die Menschen in „atypischen Beschäftigungsverhältnissen“ neue Formen der Gesundheitsförderung finden müssen. Das betrifft in besonderer Weise Freelancer, die sehr stark zu „interessierter Selbstgefährdung“ neigen. Wir fangen nicht bei Null an: An unserem 2011 aufgelegten Online-Programm „Stress im Griff“ haben bereits mehr als 7.000 Menschen teilgenommen.

Fehlzeiten-Report 2012

Mit eindeutigen Regeln den Arbeitsschutz verbessern

Eine entscheidende Frage ist, wie wir den sich selbst ausbeutenden Freelancer vor gesundheitlichen Gefahren schützen können. In der Dienstleistungsgesellschaft ist ein Schutzhelm wenig hilfreich. Beschäftigte müssen sich vielmehr gegen berufliche Unsicherheit und sozialen Druck wappnen.

Fest steht auch: Starre und simple Vorschriften laufen ins Leere. Die Voraussetzungen in den Unternehmen sind viel zu unterschiedlich. Die Regel „Handy aus ab 18 Uhr“ stößt in global agierenden Unternehmen natürlich schnell an Grenzen. Und viele Schutzmaßnahmen, die in einem großen Konzern funktionieren, sind für Kleinbetriebe oder gar für Einzelkämpfer kaum umzusetzen.

Dennoch muss man – je flexibler die Arbeitswelt wird – deutliche Schranken setzen. Beschäftigte brauchen Schutz- und Ruhezeiten. Die Voraussetzung dafür sind klare und verlässliche Vereinbarungen.

Wichtig ist es, dass sich eine Unternehmenskultur durchsetzt und ein Führungsverhalten gefördert wird, mit dem man auf die neuen Herausforderungen eingehen kann. Solange Burnout als Modekrankheit gilt und es Ausdruck beruflichen Erfolgs ist, rund um die Uhr präsent und aktiv zu sein, wird es schwierig Grenzen für flexibles Arbeiten festzulegen. Bei allem Engagement ist es wichtig, hier die richtige Balance zu finden.

Chancen nutzen

Es klingt ja momentan alles sehr nach Schadensbegrenzung. Dabei entstehen aus der Flexibilisierung der Arbeitswelt neben den angesprochenen Risiken zahlreiche Chancen. Ein Beispiel hierfür ist die Telearbeit, die sich etwas später als gedacht nun doch in Unternehmen verbreitet. So stieg der Anteil der Unternehmen mit Telearbeit von 7,8 Prozent im Jahr 2003 auf 21,9 Prozent im Jahr 2009. Wir sollten nicht nur den Schutz des Einzelnen vor den negativen Folgen von Flexibilisierung vor Augen haben, sondern auch stressfreiere Möglichkeiten anstreben, wie Beruf und Familie vereinbart werden können oder die Arbeitsqualität besser wird.

Kontakt und Information:

Christine Göpner-Reinecke • AOK-Bundesverband • 030 346 46 2298 • presse@bv.aok.de

Fehlzeiten-Report 2012

„Flexibilisierung braucht klare Schranken“

Uwe Deh

Geschäftsführender Vorstand

Berlin, 16.08.2012

Dramatische Entwicklung von Burnout-Fällen

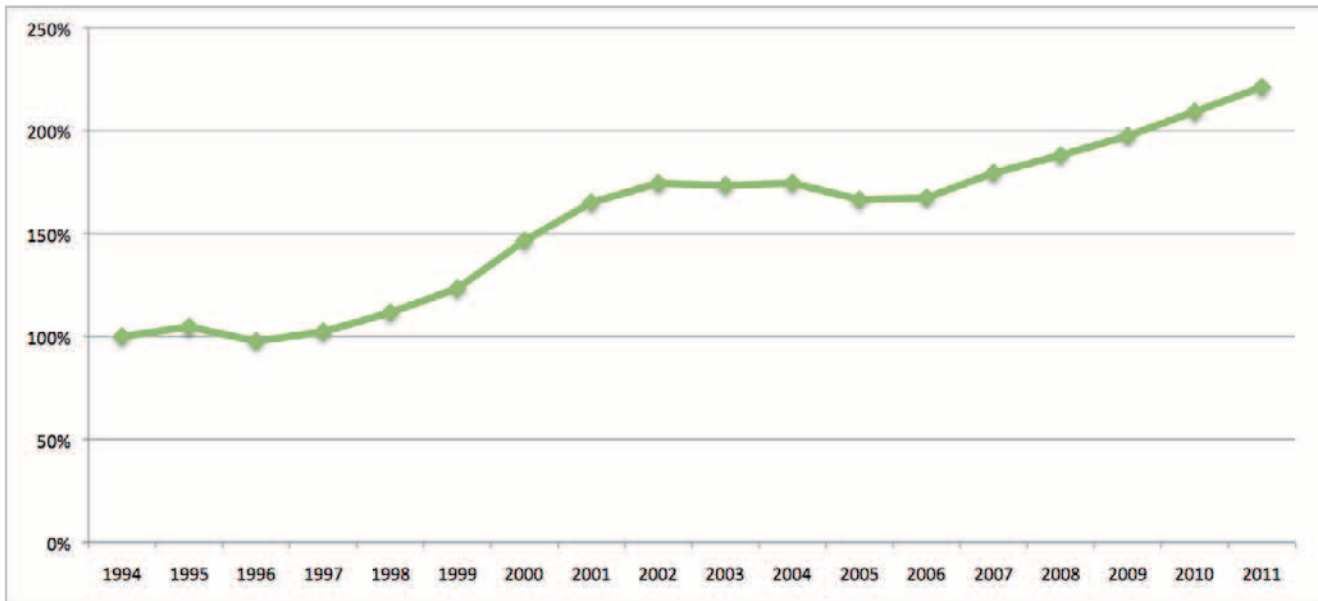


Rund 130.000 Menschen waren im vergangenen Jahr für insgesamt 2,7 Millionen Tage wegen Burnout krankgeschrieben.

Das entspricht einer Verelffachung (!) der Krankentage seit 2004.

Verdopplung der Fallzahlen psychischer Erkrankungen

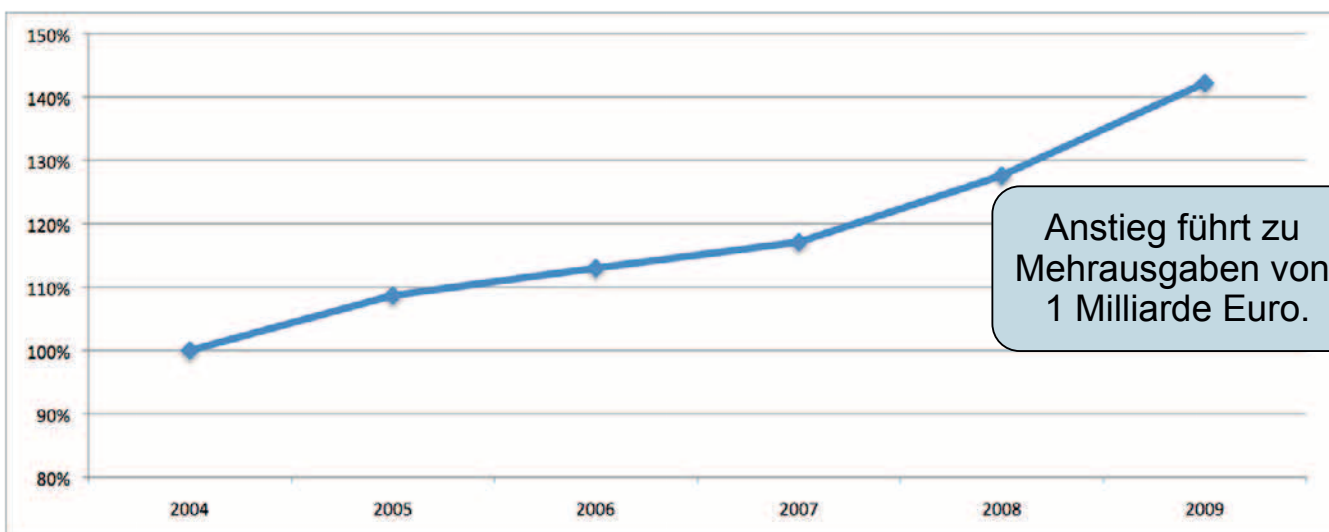
von 1994 bis 2011



3

Anzahl psychisch Erkrankter über 40 Prozent gestiegen

von 2004 bis 2009



Anstieg führt zu Mehrausgaben von 1 Milliarde Euro.

Im Jahr 2011 wurden für die Behandlung von psychischen Erkrankungen 9,5 Milliarden Euro aufgewendet.



4



Die AOK ist in der Prävention aktiv!
106 Millionen Euro im Jahr 2011



Mehr als 3.200 Gesundheitsprojekte
mit Unternehmen bundesweit!



Betriebliche Gesundheitsförderung
im Fokus! 20,5 Millionen Euro im
Vorjahr.



**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit**