
Vorwort

Männer und Frauen unterscheiden sich im Umgang mit ihrem Körper, ihren Gefühlen und ihren sozialen Beziehungen. Sie unterscheiden sich in ihren Vorlieben für bestimmte Berufe und Tätigkeiten und in ihrem Zugang zum Arbeitsmarkt und zu gehobenen Führungspositionen. In Deutschland ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Vormarsch, insbesondere in den Wachstumsbereichen Bildung und Gesundheit. Die Verantwortung für die Versorgung der Familie wird allerdings nach wie vor häufiger von Frauen wahrgenommen. Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen Frauen daher immer noch deutlich stärker als Männer. Was bedeutet all das für die Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt?

Unterschiede in den Arbeitsbedingungen sind insbesondere damit zu erklären, dass Frauen häufiger im öffentlichen Sektor mit Dienstleistungsarbeit und in untergeordneten Positionen beschäftigt sind. Auch sind Frauen häufiger von Mobbing und Übergriffen am Arbeitsplatz betroffen. Daraus ergibt sich sozial- und gesundheitspolitisch ein klarer Handlungsbedarf. Es muss erstens darum gehen, Diskriminierung von Frauen zu beseitigen und es muss zum zweiten darum gehen, die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit zu erleichtern. So lange sich die Anwesenheit von betreuungsbedürftigen Kindern als Hürde für die Erwerbstätigkeit von Müttern erweist, dürfen wir uns nicht über rückläufige Geburtenraten beklagen.

Der diesjährige Fehlzeitenreport gibt darüber und über weitere Problemlagen im Bereich Geschlechtsunterschiede und Arbeitswelt Auskunft. Welches Fazit lässt sich mit Blick auf die betriebliche Gesundheitsförderung ziehen? Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern unterscheiden sich durch ihre Verteilung auf unterschiedliche Sektoren, Branchen und Berufe. Männer sind deutlich stärker physischen Arbeitsanforderungen ausgesetzt. Frauen leiden häufiger unter psychosozialen Beeinträchtigungen. Daraus resultieren unterschiedliche arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Erkrankungen. Auch im Ar-

beitsunfähigkeits- und Frühberentungsgeschehen sowie bei den Berufskrankheiten lassen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen.

Zahlreiche Erkenntnisse im diesjährigen Fehlzeitenreport legen nahe, zukünftig in der betrieblichen Präventionsarbeit nicht nur stärker alterssensibel, sondern eben auch stärker geschlechtssensibel vorzugehen. Vieles spricht dafür, dass sich die Qualität und Wirksamkeit von Prävention und Gesundheitsförderung verbessern lässt, wenn geschlechtsspezifische Unterschiede berücksichtigt werden. Darüber, was das genau bedeutet, besteht allerdings noch erheblicher Forschungsbedarf.

Dieser Fehlzeiten-Report legt deshalb den Schwerpunkt zunächst auf die Diagnose von geschlechtsspezifischen Problemen in der Arbeitswelt. Wie der bestehende Interventionsbedarf zu decken ist und welche Interventionen hierbei wie einzusetzen und zu evaluieren wären, darüber wissen wir noch viel zu wenig. Über erste Ansätze, wie ein geschlechtergerechtes Gesundheitsmanagement im Betrieb in der Praxis aussehen könnte, wird berichtet.

Neben den Beiträgen zum Schwerpunktthema liefert der Fehlzeiten-Report wie in jedem Jahr aktuelle Daten und Analysen zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft. Die Entwicklung in den einzelnen Wirtschaftszweigen wird detailliert beleuchtet. Um einen schnellen und umfassenden Überblick über das branchenspezifische Krankheitsgeschehen zu gewährleisten, wurden die Branchenkapitel neu gestaltet und das vorhandene Datenangebot erweitert. So wird jetzt beispielsweise auch über die häufigsten Einzeldiagnosen, die zu Krankmeldungen führen, berichtet. In einem eigenen Beitrag wird zudem ausführlich über die Krankenstandsentwicklung und Aktivitäten zur Gesundheitsförderung im öffentlichen Dienst informiert.

Abschließend möchten wir Dr. Henner Schellschmidt, der mit seinem Weggang aus dem Wissenschaftlichen Institut der AOK (WiDO) seine Mitherausgeberschaft beendet hat, für sein langjähriges Engagement danken. Herzlich bedanken möchten wir uns auch bei allen, die zur diesjährigen Ausgabe des Fehlzeiten-Reports beigetragen haben. Zunächst gilt unser Dank den Autorinnen und Autoren, die trotz vielfältiger anderer Verpflichtungen die Zeit gefunden haben, uns aktuelle Beiträge zur Verfügung zu stellen. Danken möchten wir auch den Kolleginnen im WiDO, die an der Buchproduktion beteiligt waren. Zu nennen sind hier vor allem Ingrid Küsgens, die die umfangreichen Datengrundlagen für den Report bereit gestellt hat und Katrin Macco, die uns bei der Aufbereitung und Auswertung der Daten und bei der redaktionellen Arbeit unterstützt hat. Danken möchten wir auch Nauka Holl-Manoharan, die bei den Korrekturen mitgewirkt hat. Nicht zuletzt gilt unser Dank

den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Springer-Verlags für die gute
verlegerische Betreuung.

Bielefeld und Bonn, im September 2007

B. BADURA
H. SCHRÖDER
C. VETTER