

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2022“
des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
am Dienstag, 11. Oktober 2022, Berlin

Inhalt der Pressemappe

- **Ihre Gesprächspartnerin und Ihr Gesprächspartner**
- **Pressemitteilung von AOK-Bundesverband und
Wissenschaftlichem Institut der AOK (WIdO)**
- **Statement von Dr. Carola Reimann**
Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes
- **Statement von Helmut Schröder**
Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2022
- **Folien zum Statement von Helmut Schröder**
- **Bestellflyer für den Fehlzeiten-Report 2022**

Kontakt und Information

Dr. Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | presse@bv.aok.de

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2022“
des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
am Dienstag, 11. Oktober 2022, Berlin

Ihre Gesprächspartnerin und Ihr Gesprächspartner



Dr. Carola Reimann

Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes



Helmut Schröder

Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaft-
lichen Instituts der AOK (WIdO) und Mitherausgeber des
Fehlzeiten-Reports 2022

Pressemitteilung des AOK-Bundesverbandes
und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
am Dienstag, 11. Oktober 2022, Berlin

Fehlzeiten-Report 2022:

Mehr Gesundheit und Motivation durch soziale Unternehmensführung

Beschäftigte, die ihrem Unternehmen eine hohe Sozialverantwortung bescheinigen, sind leistungsbereiter, zufriedener und gesünder. Das ist der zentrale Befund einer aktuellen Befragung im Rahmen des Fehlzeiten-Reports 2022, den das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) heute vorgelegt hat. Die Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes, Dr. Carola Reimann, betont: „Moderne Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber engagieren sich gesellschaftlich und übernehmen Verantwortung für die Gesundheit ihrer Beschäftigten, gerade auch in den aktuellen Krisenzeiten. Dagegen sind Unternehmen, die die Gesundheit ihrer Beschäftigten immer noch für deren Privatsache halten, längst old school.“

Helmut Schröder, Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports und stellvertretender Geschäftsführer des WIdO, erklärt: „Soziale Unternehmensverantwortung geht über die landläufige „Corporate Social Responsibility“, also dem fairen Umgang mit allen Beteiligten, dem gesellschaftlichen Engagement und dem Umweltschutz, hinaus. Verantwortungsvolle Unternehmen sollten die Gesundheit der Beschäftigten nicht aus den Augen verlieren und nachhaltig in gesundheitsorientierte Führung sowie Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung investieren.“

Die repräsentative Befragung unter rund 2.500 Erwerbstätigen aus Februar/ März 2022, deren Ergebnisse im Fehlzeiten-Report veröffentlicht sind, zeigt: Je verantwortungsvoller die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Unternehmen empfinden, desto positiver bewerten sie ihre eigene Arbeitsmotivation und Gesundheit. Dabei wird der Zusammenhang vor allem in einem Vergleich deutlich: Bei den Beschäftigten, die ihrem Unternehmen eine besonders hohe Unternehmensverantwortung bescheinigen, geht dies bei 96,7 Prozent mit hoher Leistungsbereitschaft, bei 95,6 Prozent mit hoher Verbundenheit mit dem Unternehmen und bei 96,5 Prozent mit hoher Arbeitszufriedenheit einher. Umgekehrt sieht man in der Beschäftigtengruppe, die in ihrem Unternehmen eine niedrige Unternehmensverantwortung wahrnehmen, nur bei 76,4 Prozent eine hohe Leistungsbereitschaft, bei 60,6 Prozent eine hohe Unternehmensverbundenheit und bei 69,6 Prozent eine hohe Arbeitszufriedenheit.

Weniger Wut, Erschöpfung und Fehlzeiten

Ähnlich eindeutig sind die Zusammenhänge mit Blick auf gesundheitliche Beschwerden. Die Beschäftigtengruppe, die eine hohe Unternehmensverantwortung wahrnimmt, berichtet gleichzeitig über weniger emotionale Belastungen. So empfinden 86,1 Prozent dieser Gruppe keine oder nur ganz selten Wut und Verärgerung im Arbeitsleben. In der Beschäftigtengruppe, die ihren Unternehmen eine niedrige Verantwortung attestiert, sind es dagegen nur 45,1 Prozent – ein Unterschied von 41 Prozentpunkten. Bei psychosomatischen Beschwerden sind die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen ähnlich groß: bei Erschöpfung 30,2 Prozentpunkte und bei Schlafstörungen 26,4 Prozentpunkte. Bei den körperlichen Beschwerden ist die Differenz nicht ganz so extrem, gleichwohl noch deutlich. Bei Rücken- und Gelenksbeschwerden ergibt sich ein Unterschied von 20,8, bei Kopfschmerzen von 19,9 Prozentpunkten.

Diese Bewertung spiegelt sich auch in den Fehltagen. Beschäftigte, die die Unternehmensverantwortung als gut bewerteten, fehlten in den letzten 12 Monaten krankheitsbedingt 9,7 Tage. Beschäftigte, die die Unternehmensverantwortung als schlecht einstufen, waren dagegen 14,2 Tage krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Das gleiche Bild zeigt sich bei den Auskünften zum Präsentismus: Beschäftigte, die die Unternehmensverantwortung positiv bewerten, arbeiten deutlich seltener gegen den ärztlichen Rat als Beschäftigte, die ihr Unternehmen diesbezüglich negativ bewerten.

Schlüsselfigur Führungskraft

Soziale Unternehmensverantwortung beginnt bei den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deshalb spielen Führungskräfte eine Schlüsselrolle. Dementsprechend bescheinigt die Beschäftigtengruppe, die ihrem Unternehmen die höchsten Werte für gesellschaftliches Engagement und fairen Umgang zumisst, auch ihrer Führungskraft mehr positiven Umgang, Stresssensibilität und Gesundheitsorientierung als in der Vergleichsgruppe.

Der Mitherausgeber und Studienautor Schröder empfiehlt Unternehmen deshalb, das Betriebliche Gesundheitsmanagement zu intensivieren. „Die aktuellen Krisen führen häufig zu einem Stresstest in der Beziehung zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten. In dieser Situation können Mitarbeitendenbefragungen und Arbeitsunfähigkeitsanalysen den Dialog zwischen Unternehmensleitung, Führungskräften und Mitarbeitenden stärken. Nur so werden gemeinsam Lösungen gefunden, die am Ende für mehr Zufriedenheit, eine bessere Gesundheit und eine größere Unternehmensbindung sorgen.“

Ein weiteres Motiv für mehr Betriebliche Gesundheitsförderung liefert der Fachkräftemangel. AOK-Verbandschefin Reimann: „Ständig fehlendes oder krankes Personal gefährdet den Unternehmenserfolg, das Ansehen und die Produktivität. Im Gesundheitswesen gilt dies umso mehr, als

die Arbeitsbelastung und der Personalverschleiß etwa in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern enorm ist und sich dieser Umstand natürlich negativ auf die Versorgungsqualität auswirkt. Bei der präventiven Gesundheitsförderung und Stärkung Betrieblicher Gesundheitskompetenzen und -ressourcen hat die AOK viel Knowhow aufgebaut und bietet sich als natürliche Partnerin an.“ Unternehmen, die ihre soziale Verantwortung nach innen und außen leben, hätten nicht nur in punkto Arbeitsbedingungen, sondern auch ökonomisch die besseren Karten – ein klarer Wettbewerbsvorteil.

Pandemie beeinträchtigt Körper und Psyche

Das WIdO liefert im Fehlzeiten-Report weitere Belege für die Pandemie-Effekte auf Gesundheit und Psyche der Erwerbstätigen. Beschäftigte, die in den letzten drei Jahren im Rahmen von Querschnittsbefragungen zu den Belastungen Auskunft gegeben haben, berichten über vermehrte gesundheitliche Beschwerden: Dies betrifft sowohl körperliche Beschwerden wie Rücken-, Gelenksbeschwerden oder Kopfschmerzen, psychosomatische Beschwerden wie Erschöpfung oder Schlafstörungen sowie emotionale Beschwerden wie Wut, Verärgerung oder Lustlosigkeit.

Auch die Fehlzeitenentwicklung der 15,6 Millionen AOK-versicherten Erwerbstätigen bis Juli 2022 legt zusätzliche Corona-Belastungen nahe: Der Krankenstand ist in den ersten Monaten dieses Jahres bis Juli deutlich angestiegen, insbesondere verursacht durch Atemwegserkrankungen und den wellenartigen Verlauf von COVID-19-Infektionen unter den AOK-versicherten Beschäftigten. Die COVID-19-Pandemie erreichte bei den Fehlzeiten ihren vorläufigen Höhepunkt im März 2022. Seit Beginn im Februar 2020 war mehr als jeder fünfte Beschäftigte (22,5 Prozent) von krankheitsbedingten Fehlzeiten im Zusammenhang mit COVID-19 betroffen. 3,8 Prozent dieser COVID-19-Betroffenen waren im weiteren Verlauf von Fehlzeiten wegen Long-COVID oder Post-COVID betroffen.

Kontakt und Information

Dr. Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | presse@bv.aok.de

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2022“
des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
am Dienstag, 11. Oktober 2022, Berlin

Statement von Dr. Carola Reimann,
Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes

Soziale Unternehmensführung setzt auf den Faktor Gesundheit

Es gilt das gesprochene Wort.

Wir leben in Krisenzeiten. Zur Corona-Belastung kam am 24. Februar 2022 der russische Angriff auf die Ukraine – mit all seinen negativen Auswirkungen – hinzu, unter anderem auch auf die Wirtschaft, Kaufkraft, Energiepreise, Produktivität etc. Und über allem schwebt weiter die Klimakrise mit der CO₂-Problematik und einschlägigen Vorboten wie Extremwetterereignissen.

In Krisenzeiten müssen sich staatliche Institutionen bewähren. Aber auch private und öffentliche Unternehmen sind dann besonders gefordert, über das Kerngeschäft und den Unternehmenszweck hinaus Verantwortung zu übernehmen und zur Stabilisierung der Gesellschaft beizutragen. Nach allem, was wir wahrnehmen können, klappt das in der sozialen Marktwirtschaft ganz gut. Auch das deutsche Gesundheitswesen mit seinen komplexen Strukturen und vielen Akteuren hat den Stresstest weitgehend bestanden. Vor allem haben die gesetzlichen Krankenkassen als öffentlich-rechtliche Unternehmen in der Corona-Krise gut funktioniert und sich als Stabilitätsanker erwiesen.

Zudem haben sich Chancen für besseres, nachhaltiges und gesünderes Arbeiten gezeigt. In der Corona-Krise mussten neue Arbeitsformen erprobt werden, die Digitalisierung erlebte einen echten Schub. Gleichwohl waren und sind vor allem prekäre Bereiche und Beschäftigtengruppen – deren Systemrelevanz wie im Fall der Pflegekräfte, Zustelldienste oder im Einzelhandel nun ins öffentliche Bewusstsein gerückt ist – besonders von den Auswirkungen betroffen.

Speziell im Gesundheitswesen kommt – neben strukturellen Verkrustungen – auch noch der Fachkräftemangel im medizinischen und pflegerischen Bereich als Dauerkrise erschwerend hinzu. Diese hat sich zuletzt in den Corona-Jahren zugespitzt. Was für alle Branchen gilt, ist im Gesundheitswesen noch relevanter: Ständig fehlendes oder krankes Personal gefährdet den Unternehmenserfolg, das Ansehen und die Produktivität fundamental. Gerade in Pflegeeinrichtungen oder Krankenhäusern wirkt sich die enorme Belastung des Personals negativ auf die Versorgungsqualität aus. Dass es während der Corona-Krise teilweise mehr Probleme in der Gesundheitsversorgung gegeben hat, verwundert nicht. Jetzt gilt es, die richtigen Lehren daraus zu ziehen und dringend überfällige Reformen wie im Krankenhausbereich auf den Weg zu bringen. Ein Erkenntnisproblem haben wir längst nicht mehr.

Unternehmerische Verantwortung hat viele Facetten und umfasst sowohl die psychische als auch die physische Gesundheit der Beschäftigten. Das dürfte in der Pandemie auch strengsten Marktkapitalisten klargeworden sein. Allerdings haben auch schon vor der Pandemie etliche öffentliche und private Unternehmen erkannt, dass es sich auch betriebswirtschaftlich lohnt, wenn sich das Unternehmen intensiv um die Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden kümmert. Unternehmen, die die Gesundheit ihrer Beschäftigten allein für deren Privatsache halten, sind dagegen old school. Moderne Arbeitgeber engagieren sich gesellschaftlich und übernehmen Verantwortung für die Gesundheit ihrer Beschäftigten.

Das WIdO hat sich in den letzten Jahren intensiv mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie beschäftigt und diese unter Nutzung von Abrechnungs- und Arbeitsunfähigkeitsdaten auch empirisch belegen können. Im Rahmen des alljährlichen Fehlzeiten-Reports wurde in den vergangenen Jahren intensiv auf die Potenziale der Resilienz, des Gerechtigkeitsempfindens und der Krisenbewältigung geschaut. In diesen Fokus passt auch der Schwerpunkt des Fehlzeiten-Reports 2022, der das Thema „Verantwortung und Gesundheit“ im betrieblichen Kontext beleuchtet. Zentraler Befund der in diesem Rahmen durchgeführten WIdO-Studie: Unternehmen und Führungskräfte, deren Agieren von ihren Beschäftigten als verantwortungsvoll empfunden wird, haben zufriedener und gesündere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Herr Schröder wird das gleich genauer ausführen.

Was ich vorher noch unterstreichen möchte:

Das Solidarprinzip der gesetzlichen Krankenversicherung gründet in der Überlegung, Mitverantwortung für das Wohlergehen anderer zu übernehmen. Als Krankenkassengemeinschaft gehört dazu auch das besondere Engagement für benachteiligte, vulnerable Gruppen. Mit unseren Gesundheitsinitiativen in Betrieben haben wir zuletzt rund 15 Prozent Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung erreicht.

Die Krankenkassen sind natürliche Partner bei der individuellen Gesundheitsförderung und Stärkung betrieblicher Gesundheitskompetenzen und -ressourcen, insbesondere die AOK. So hat die AOK-Gemeinschaft im Jahr 2021 mit rund 7.700 Betrieben im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung zusammengearbeitet. Das ist Corona-bedingt etwas weniger als in den Vorjahren, aber immer noch überdurchschnittlich im GKV-Vergleich.

Leider, das zeigt die Befragung des WIdO, ist nach Aussagen von Beschäftigten Betriebliche Gesundheitsförderung nicht immer in den Chefetagen präsent. Gleichzeitig brachte die Befragung zudem ein alt bekanntes Problem zu Tage: Die Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements hängt stark von der Unternehmensgröße ab. Während über 80 Prozent der Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten gesundheitsfördernde Maßnahmen in ihren Häusern anbieten, sind es bei den kleinen Unternehmen dagegen nur 20 Prozent.

Und der aktuelle Fehlzeiten-Report belegt noch etwas: die zentrale Rolle, die Führungskräfte beim Thema Gesundheit einnehmen. Führungskräfte stehen für Vermittlung und Vorbild zugleich. Die Unternehmenskultur, der Grad an gesellschaftlichem Engagement und Verantwortungsübernahme spiegeln sich im unternehmerischen Handeln und im Umgang mit den Beschäftigten. Gerade, wenn es um die Gesundheit von Beschäftigten geht, spielen sie eine zentrale Rolle. Seitdem Corona zu einem digitalen Umbruch in der Arbeitswelt geführt hat, ist es eine noch größere Herausforderung, den Anforderungen an eine gute Führungskraft gerecht zu werden. Darum ist es extrem wichtig, im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements auch alle Beschäftigten mit Personalverantwortung ins Boot zu holen und ihnen Instrumente für ein gesundes Führungsverhalten an die Hand zu geben. Wichtige Unterstützung bietet beispielsweise unser Online-Seminar „Gesund Führen“. Hier können Führungskräfte ihre Kompetenzen reflektieren und verbessern sowie die eigene Gesundheit stärken. Und sie bekommen Werkzeuge an die Hand, wie sie ihre Mitarbeitenden gesund und leistungsfähig halten und motivieren können.

Wie ich bereits eingangs ausgeführt habe, durchleben wir turbulente Zeiten. Corona, Klimawandel und Energiekrise – alle diese Probleme müssen von den Unternehmen parallel gemanagt werden. Zudem treibt auch der Fachkräftemangel vielen Unternehmen Sorgenfalten auf die Stirn. Aber gerade vor diesem Hintergrund ist es wichtiger denn je, der Gesundheit in Betrieben noch größere Bedeutung zukommen zu lassen. Wir als AOK sind deutschlandweit fest in den Regionen verankert und können und wollen Unternehmen jeder Größenordnung bei der Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützen.

Unternehmen, die ihre soziale Verantwortung nach innen und außen leben, haben nicht nur bei der Entwicklung der künftigen Arbeitsbedingungen die besseren Karten. Die Vorteile, die sich daraus ergeben, sind natürlich auch ökonomischer Natur, zum Beispiel die Stärkung der Arbeitgebermarke und damit die Steigerung der Attraktivität für qualifizierte Fachkräfte; die Förderung der Motivation und -bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und somit der Produktivität. Und nicht zuletzt der offensichtliche Vorteil eines höheren gesellschaftlichen Ansehens und damit einer robusten Kundenbeziehung.

Das sind viele gute Gründe für ein Unternehmen, soziale Verantwortung und Führung zu leben. Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden es ihnen danken.

Kontakt und Information

Dr. Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | presse@bv.aok.de

**Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2022“
des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
am Dienstag, 11. Oktober 2022, Berlin**

Statement von Helmut Schröder,

Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2022

Verantwortungsvolle Unternehmen haben gesündere Beschäftigte

Es gilt das gesprochene Wort.

Der im Jahre 1972 vom Club of Rome veröffentlichte Bericht mit dem Titel „Grenzen des Wachstums“ jährte sich letzte Woche zum 50. Mal. Darin wurden schon die Probleme der ökonomischen Wachstumslogik für die Belastungsgrenzen unseres Planeten thematisiert.

Auch die Unternehmen sind derzeit nicht nur in ihrer Verantwortung für die Beschäftigten gefordert. In diesen Zeiten, die im stärker von sozialen und ökologischen Krisen geprägt sind, wird unternehmerische Sozialverantwortung immer wichtiger. Werteorientierte Unternehmen sind sich ihrer Verantwortung für Menschen, Gesellschaft und Umwelt bewusst und handeln dementsprechend. Das dahinterliegende Konzept lautet „Corporate Social Responsibility“ (CSR) und tauchte bereits im Jahr 2011 in einer EU-Empfehlung auf. Entspricht dieses Konzept wirklich umfassender unternehmerischer Sozialverantwortung? Wie bewerten Arbeitnehmende die Bemühungen ihres Unternehmens, Verantwortung für die sozialen und ökologischen Folgen des eigenen unternehmerischen Handelns zu übernehmen und darauf basierend wirtschaftliche Entscheidungen zu treffen? Zahlt sich die Übernahme von Sozialverantwortung aus und können damit zufriedener und gesündere Beschäftigte länger an ihr Unternehmen gebunden werden?

Vor diesem Hintergrund haben wir uns vor über einem Jahr dafür entschieden, den Schwerpunkt des diesjährigen Fehlzeiten-Reports auf das Thema Verantwortung und Gesundheit zu legen. Der Fehl-

zeiten-Report 2022, der vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld und der Berliner Hochschule für Technik herausgegeben wird, beleuchtet, wie ein verantwortungsvoller Umgang helfen kann, die großen Herausforderungen zu bewältigen.

Corporate Social Responsibility: Gute Noten, aber „Luft nach oben“

Ein zentraler Bestandteil des Fehlzeiten-Reports ist eine repräsentative Befragung unter 2.501 Erwerbstätigen, die im Februar und März 2022 vom WIdO durchgeführt wurde. Ein Ergebnis: Das Engagement ihres Unternehmens für Stakeholder, Gesellschaft und Umwelt wird von den befragten Beschäftigten überwiegend anerkannt. Am besten bewerteten diese mit knapp 80 Prozent („trifft (eher) zu“) den fairen Umgang mit allen beteiligten Personen (78,8 Prozent). 57,4 Prozent fanden die Aussage (eher) zutreffend, dass sich ihr Unternehmen über den eigentlichen Unternehmenszweck hinaus für die Gesellschaft engagiere. An dritter Stelle folgt die Berücksichtigung von Umweltschutzaspekten, die 56,7 Prozent der Befragten sehen (Folie 1). Mehr als die Hälfte der Befragten (56,2 Prozent) bescheinigen den Unternehmen eine hohe Sozialverantwortung. Gleichzeitig ist aber auch „Luft nach oben“: Rund ein Viertel (26,6 Prozent) gab an, dass das Unternehmensengagement ihrer Ansicht nach (eher bis ganz und gar) nicht ausreichend ist.

Führungskräfte sind zentrale Vermittler der Corporate Social Responsibility

Unsere Befragungsergebnisse machen deutlich, dass die sozialen Standards von Unternehmen auch den Handlungsrahmen für einen gesundheitsförderlichen Führungsstil bereitstellen: Befragte, die ihr Unternehmen als (eher) gemeinwohlorientiertes und nachhaltig handelndes Unternehmen wahrnehmen, bewerten auch die gesundheitsbezogene Fürsorge ihrer Führungskraft besser (Folie 2). Dieser Zusammenhang zeigt sich bei allen Bewertungen zum fürsorglichen Führungsverhalten von Vorgesetzten: So stimmen beispielsweise 63,6 Prozent der Befragten aus Unternehmen mit hohem CSR-Engagement der Aussage zu, dass sich die Führungskraft dafür verantwortlich fühlt, auf die Gesundheit des Mitarbeitenden zu achten. In der Vergleichsgruppe mit geringem CSR-Engagement waren es lediglich 32,8 Prozent. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Frage, inwieweit es Vorgesetzten wichtig ist, Belastungen und Risiken am Arbeitsplatz zu minimieren. In Betrieben mit hohem CSR-Engagement bescheinigen dies 66,5 Prozent ihren Vorgesetzten; in der Vergleichsgruppe mit geringem CSR-Engagement sind es nur 35,4 Prozent. Die größte Zustimmung mit 75,4 Prozent gab es für die Aussage, dass die Führungskraft für einen positiven Umgang untereinander sorgt. In Unternehmen mit geringem CSR-Engagement lag der Wert bei 48,9 Prozent.

Unternehmensverantwortung enthält Gemeinwohl- und Gesundheitsorientierung

Ein wesentlicher Aspekt sozialverantwortlichen Handelns von Unternehmen ist der Umgang mit den menschlichen Ressourcen, also die Fürsorge für die Gesundheit und das Wohlbefinden der eigenen Beschäftigten. Da körperliche und mentale Gesundheit mit Leistungsfähigkeit zusammen-

hängen, haben Unternehmen berechtigterweise ein Eigeninteresse an der Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten. So berichten mehr als die Hälfte aller befragten Erwerbstätigen (58,0 Prozent), dass in ihren Betrieben Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung vorhanden sind. Die Hälfte der Befragten sagt, dass ihre Unternehmensleitung die Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden häufig thematisiert. Knapp ein Drittel (32,5 Prozent) attestieren ihren Vorgesetzten einen gesundheitsbezogenen Führungsstil.

Betrachtet man diese Einschätzungen einmal in Zusammenhang mit den zuvor angeführten Einschätzungen des CSR-Engagements, zeigt sich: Befragte, die das CSR-Engagement ihres Unternehmens als hoch einschätzen, berichten häufiger über Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie über eine höhere Gesundheitsorientierung der Unternehmensleitung und der Führungskräfte als jene, die das CSR-Engagement als gering einschätzen.

Die umfassende Verantwortung eines Unternehmens zeichnet sich somit ebenso durch einen verantwortlichen sozialen und ökologischen Umgang wie auch durch eine hohe Gesundheitsorientierung aus. Dabei kommt sowohl der Thematisierung von Gesundheit durch die Unternehmensleitung, den BGF-Maßnahmen im Betrieb und insbesondere den Führungskräften als Mittler der Unternehmenskultur eine zentrale Rolle zu (Folie 3). Im Folgenden werden die Beschäftigten deshalb hinsichtlich ihrer Bewertung einer solchen gesundheitsbezogenen Unternehmensverantwortung betrachtet. Die Extremgruppe „Hohe Unternehmensverantwortung“ resultiert dabei aus den positiven Bewertungen von folgenden vier Aspekten: a) Beschäftigte attestieren ihrem Unternehmen eine hohe Corporate Social Responsibility, b) nehmen wahr, dass ihre Unternehmensleitung Gesundheitsförderung zum Thema macht, c) berichten über Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung in ihrem Betrieb und d) geben der gesundheitsorientierten Führung ihrer Führungskraft gute Noten. Befragte der Extremgruppe „Geringe Unternehmensverantwortung“ haben ihr Unternehmen in allen vier Aspekten deutlich negativer bewertet.

Ausgeprägte Unternehmensverantwortung und positivere Arbeitseinstellung

Beschäftigte aus Unternehmen, die ihrem Unternehmen eine höhere Unternehmensverantwortung bescheinigen, zeigen generell eine höhere Leistungsbereitschaft und Motivation, fühlen sich stärker mit ihrem Unternehmen verbunden und sind zufriedener mit ihrer Arbeit. Vergleicht man nur die positiven Beurteilungen (5 bis 7 „trifft (ganz und gar) zu“ auf der siebenstufigen Skala) der hier abgefragten Einstellungen zur Arbeit der beiden Extremgruppen „Hohe Unternehmensverantwortung“ und „Niedrige Unternehmensverantwortung“, zeigen sich zudem signifikante Gruppenunterschiede (Folie 4). Wenn Beschäftigte ihrem Unternehmen eine hohe Unternehmensverantwortung attestieren, geht dies bei 96,7 Prozent mit hoher Leistungsbereitschaft, bei 95,6 Prozent mit hoher Verbundenheit mit dem Unternehmen und 96,5 mit hoher Arbeitszufriedenheit einher. Die Befrag-

ten, die ihrem Unternehmen eine niedrige Unternehmensverantwortung bescheinigen, zeigen im Vergleich nur zu 76,4 Prozent hohe Leistungsbereitschaft, zu 60,6 Prozent hohe Unternehmensverbundenheit und zu 69,6 Prozent hohe Arbeitszufriedenheit. Diese Werte liegen nicht nur deutlich unter denen der anderen Extremgruppe, sondern auch deutlich unter dem Durchschnitt aller befragten Erwerbstätigen.

Ausgeprägte Unternehmensverantwortung und weniger gesundheitliche Beschwerden

Beschäftigte in Unternehmen mit ausgeprägter Gesundheitsfürsorge und Berücksichtigung von Umwelt und Gemeinwohl sind auch gesünder, denn sie berichteten von weniger körperlichen, psychosomatischen und emotionalen Beschwerden. Die Unterschiede zwischen den Beschäftigten, die ihr Unternehmen entweder mit hoher oder geringer Unternehmensverantwortung bewerten, fallen am stärksten bei den emotionalen und den psychosomatischen Beschwerden aus, zeigen aber auch bei den körperlichen Beschwerden signifikant geringere Werte (Folie 5).

Exemplarisch soll dies für emotionale Belastungen beschrieben werden, bei dem die Unterschiede am deutlichsten zu Tage treten. Hier geben beispielsweise 86,1 Prozent aus der Gruppe „Hohe Unternehmensverantwortung“ an, nicht beziehungsweise selten unter Wut und Verärgerung zu leiden – gegenüber 45,1 Prozent aus der Extremgruppe „Geringe Unternehmensverantwortung“. Der Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen ist mit 41 Prozentpunkten am größten, gefolgt von einer Differenz von 34,1 Prozentpunkten bei Nervosität und Reizbarkeit. Bei den psychosomatischen Beschwerden ist die Differenz zwischen den Extremgruppen ebenfalls deutlich, jedoch geringer als bei den emotionalen Beschwerden. Am deutlichsten ist sie bei Erschöpfung mit einer Differenz von 30,2 Prozentpunkten und Schlafstörungen (26,4 Prozentpunkte). Unterschiede zwischen den Extremgruppen zeigen sich auch bei den körperlichen Beschwerden. Die Differenz zwischen den Befragten der beiden Gruppen fällt immer noch deutlich aus. Bei Rücken- oder Gelenksbeschwerden liegt diese bei 20,8 Prozentpunkten und bei Kopfschmerzen bei 19,9 Prozentpunkten.

Darüber hinaus konnten im Vergleich Beschäftigte aus Unternehmen mit „hoher Unternehmensverantwortung“ besser nach der Arbeit „abschalten“ (74,3 zu 49,7 Prozent). Zudem „grübelten“ sie auch nach Feierabend weniger über Probleme bei der Arbeit (67,1 zu 43,1 Prozent).

Ausgeprägte Unternehmensverantwortung mit weniger Fehltagen

Der signifikante Zusammenhang zwischen der Bewertung der Unternehmensverantwortung durch die Mitarbeitenden und ihrem psychischen und körperlichen Wohlbefinden spiegelt sich auch in der Zahl der krankheitsbedingten Fehltagen und beim Präsentismus wider. Beschäftigte, die die Unternehmensverantwortung als hoch bewerten, fehlten in den letzten zwölf Monaten krankheitsbedingt im Durchschnitt 9,7 Tage (Folie 6). Bei Beschäftigten, die der Unternehmensverantwortung

schlechte Noten geben, schlagen mit über 14,2 krankheitsbedingte Fehltagen zu Buche – eine Differenz von 4,5 AU-Tagen. Auch in Bezug auf den Präsentismus ist eine Differenz zwischen Gruppen mit niedriger und hoher Unternehmensverantwortung zu sehen: Beschäftigte, die die Unternehmensverantwortung weniger gut bewerten, arbeiten deutlich häufiger gegen ärztlichen Rat als Mitarbeitende, die die Unternehmensverantwortung besser bewerten (4,1 Tage vs. 0,7 Tage).

Verantwortliche Unternehmen und ihre Beschäftigte sind besser gewappnet

Unsere Ergebnisse zeichnen insgesamt ein deutliches Bild: Je verantwortungsvoller die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Unternehmen empfinden, desto positiver bewerten sie ihre eigene Arbeitsorientierung und ihre Gesundheit. Das Gefühl hingegen, dass man sich selbst und sein Unternehmen als weniger verantwortungsvoll erlebt, steht im Zusammenhang mit mehr gesundheitlichen Beschwerden und häufigeren krankheitsbedingten Fehlzeiten im Betrieb.

Hier kommt das Betriebliche Gesundheitsmanagement ins Spiel: Zum Beispiel kann mit Hilfe einer Mitarbeitendenbefragung oder von Arbeitsunfähigkeitsanalysen aufgezeigt werden, wie die Beschäftigten und die Unternehmen die aktuellen Herausforderungen bewältigen und sich zukunftsicher aufstellen können. Die Auswirkungen von Pandemie, Energiekrise oder Klimawandel können dabei als eine Art »Stresstest« für die Stabilität der Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden verstanden werden. Dies kann dazu führen, dass beide Seiten mit einer gestärkten Beziehung aus dieser Krise hervorgehen. Das wiederum bietet die Chance, gesunde und leistungsfähige Fachkräfte dauerhaft an das Unternehmen zu binden.

Darüber hinaus kann die Integration von ethischen Standards in die Unternehmensphilosophie dazu beitragen, dass humanitäre, politische oder ökologische Krisen vermieden werden, Rohstoffe gesichert und die Kundenbindung erhöht werden. Die Berichtspflicht über die Aktivitäten der Corporate Social Responsibility eines marktwirtschaftlich orientierten Unternehmens erfolgt bisher größtenteils auf freiwilliger Basis, denn nur Unternehmen ab 500 Beschäftigte unterliegen aktuell einer Berichtspflicht zu ihren CSR-Aktivitäten.

COVID-19 mit Herausforderungen für die Psyche verbunden

Dass die Pandemie das Wohlbefinden der Erwerbstätigen belastet hat, zeigt sich auch im Vergleich aktueller Befragungsergebnisse aus dem Frühjahr 2022 mit weiteren repräsentativen Befragungen kurz vor Beginn der Pandemie im Februar und März 2020 und einer Befragung während der Pandemie im Frühjahr 2021.

Mehr als ein Viertel der Befragten (76,6 Prozent) berichtete vor der Pandemie (2020) über körperliche Beschwerden wie Rücken-, Gelenksbeschwerden, oder Kopfschmerzen. Der Anteil von Befragten

mit diesen Beschwerden ist im ersten Pandemiejahr 2021 auf 77,8 Prozent und 2022 nochmals auf 78,5 Prozent gestiegen. Bei den psychosomatischen Beschwerden wie Erschöpfung oder Schlafstörungen zeigt sich ein ähnlicher Effekt. So gaben im Jahr 2020 81,1 Prozent der befragten Beschäftigten an, in den vorangegangenen vier Wochen unter psychosomatischen Beschwerden gelitten zu haben. 2021 stieg der Anteil der Befragten mit diesen Beschwerden auf 84,2 Prozent und 2022 erneut auf nun 85,2 Prozent an. Über emotionale Beschwerden wie Wut, Verärgerung oder Lustlosigkeit berichtete 2020 ein Anteil von 88,9 Prozent der Befragten. Dieser Anteil blieb 2021 konstant, stieg aber im Jahr 2022 auf 91,1 Prozent an. Dies kann als ein Hinweis verstanden werden, dass sich die pandemiebedingten Belastungen mit zunehmender Dauer auf Körper und Psyche negativ ausgewirkt haben.

Fehlzeiten in der Pandemie: Krankenstand in 2022 deutlich gestiegen

Zum Schluss möchte ich Ihnen auf Grundlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen die Fehlzeitenentwicklung der 15,6 Millionen AOK-versicherten Erwerbstätigen in der Pandemie bis Juli 2022 vorstellen: Insgesamt ist der Krankenstand, das heißt der Durchschnitt der beruflichen Fehltage an allen Tagen des jeweiligen Jahres, zwischen Januar und Juli 2022 mit 6,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr sehr stark gestiegen (Krankenstand Januar bis Juli 2021: 5,1 Prozent, Folie 7). Bei den Ursachen der Krankschreibungen zeigen sich deutliche Unterschiede zu den Vorjahren: Zwischen Januar und Juli 2022 ist die AU-Quote, also der Anteil der AOK-versicherten Erwerbstätigen mit mindestens einer Krankschreibung in dem jeweiligen Zeitraum, aufgrund von Atemwegserkrankungen auf 28,8 Prozent angestiegen. Damit hat sich dieser Wert somit im Vergleich zum Vorjahr fast verdreifacht (Folie 8).

In den zurückliegenden 29 Monaten (1. März 2020 bis 31. Juli 2022) haben insgesamt 1,8 Millionen durchgängig bei der AOK versicherte Beschäftigte im Zusammenhang mit einer akuten COVID-19-Infektion in ihren Unternehmen gefehlt. Damit war seit Beginn der COVID-19-Pandemie mehr als jeder fünfte Beschäftigte (22,5 Prozent) betroffen (Folie 9). Pro Erkrankungsfall gab es im Durchschnitt 9,5 krankheitsbedingte Ausfalltage. 3,8 Prozent der Betroffenen waren laut der Diagnosen ihrer Arbeitsunfähigkeitsmeldung im weiteren Verlauf von Long-COVID oder Post-COVID betroffen. Dies entspricht seit Pandemiebeginn etwa 68.000 AOK-versicherten Erwerbstätigen, die aufgrund ihrer Erkrankung durchschnittlich 47,4 Tage in ihren Betrieben fehlten. Der wellenartige Verlauf der Prävalenz von COVID-19-Infektionen in der Bevölkerung spiegelt sich auch in den krankheitsbedingten Fehlzeiten aller AOK-versicherten Beschäftigten wider (Folie 10). Nach mehreren Auf- und Abwärtsbewegungen erreichte die COVID-19-Pandemie ihren vorläufigen Höhepunkt im März 2022 mit 4.913 Erkrankten je 100.000 Beschäftigte.

Vor allem Beschäftigte in der Erziehung und im Gesundheitswesen waren von Erkrankungen im Zusammenhang mit einer akuten COVID-19-Infektion betroffen. Betrachtet man alle erwerbstätigen 14,1 Millionen Personen, die im Pandemie-Zeitraum von März 2020 bis Juli 2022 mindestens einen Tag bei der AOK versichert waren, so waren Berufe der Kindererziehung mit 28.315 Erkrankungen je 100.000 AOK-Mitglieder am häufigsten betroffen, gefolgt von medizinischen Fachangestellten mit 25.849 Erkrankten je 100.000 AOK-Mitglieder (Folie 11). Die ausführlichen Ergebnisse können Sie im Fehlzeiten-Report 2022 nachlesen. Mit insgesamt 22 Fachbeiträgen haben uns zahlreiche Autorinnen und Autoren trotz der COVID-19-bedingten Herausforderungen dankenswerterweise großartig unterstützt.

Kontakt und Information

Dr. Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | presse@bv.aok.de



Verantwortung und Gesundheit

**Pressekonferenz zum Erscheinen des Fehlzeiten-Reports 2022
am 11. Oktober 2022 in Berlin**

Helmut Schröder, Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)

Die Folien sind ausschließlich in Verbindung mit dem mündlichen Vortrag zu verwenden. Es gilt das gesprochene Wort!

Verantwortung und Gesundheit



22 Beiträge

40 Expertinnen und Experten

- Zusammenhang von verantwortungsvollem Handeln mit Arbeitszufriedenheit und Gesundheit
- Mit unternehmerischer Sozialverantwortung Arbeit gesund gestalten und Prävention stärken
- Daten und Analysen

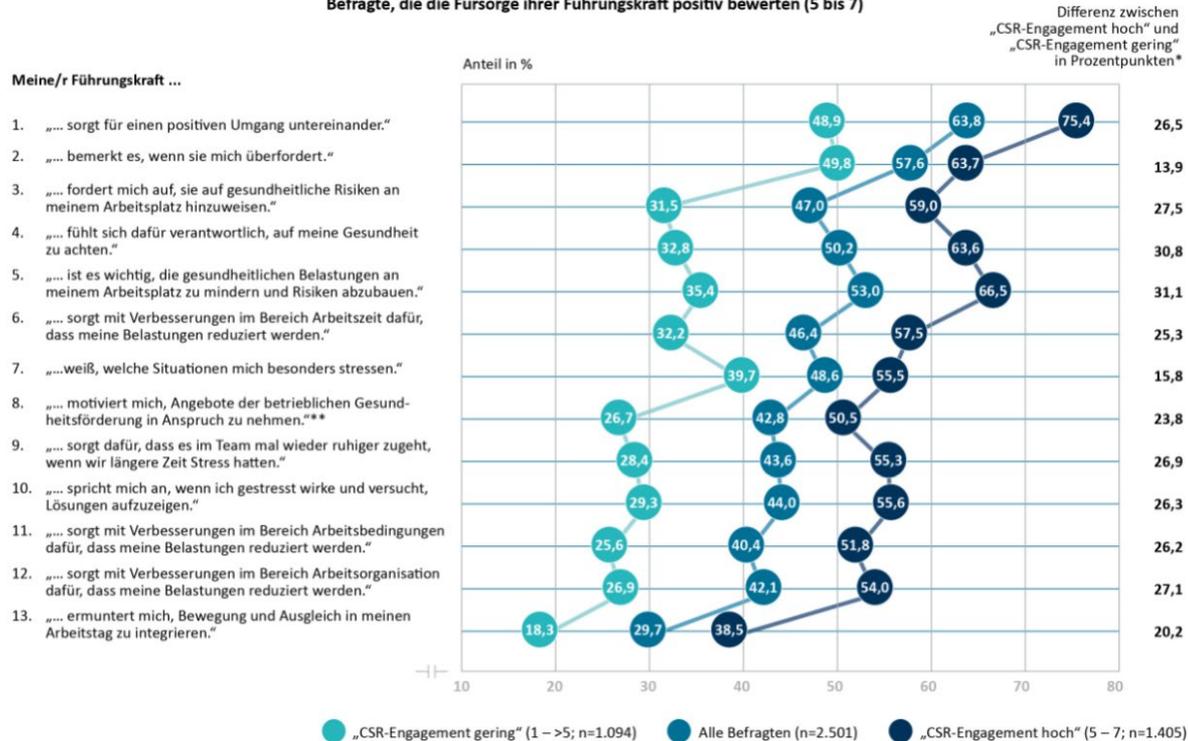
Corporate Social Responsibility: Gute Noten, aber „Luft nach oben“



*Mittelwert zwischen 1 „Trifft überhaupt nicht zu“ und 7 „Trifft voll und ganz zu“

Hohes CSR-Engagement geht mit fürsorglichem Führungsverhalten einher

Befragte, die die Fürsorge ihrer Führungskraft positiv bewerten (5 bis 7)



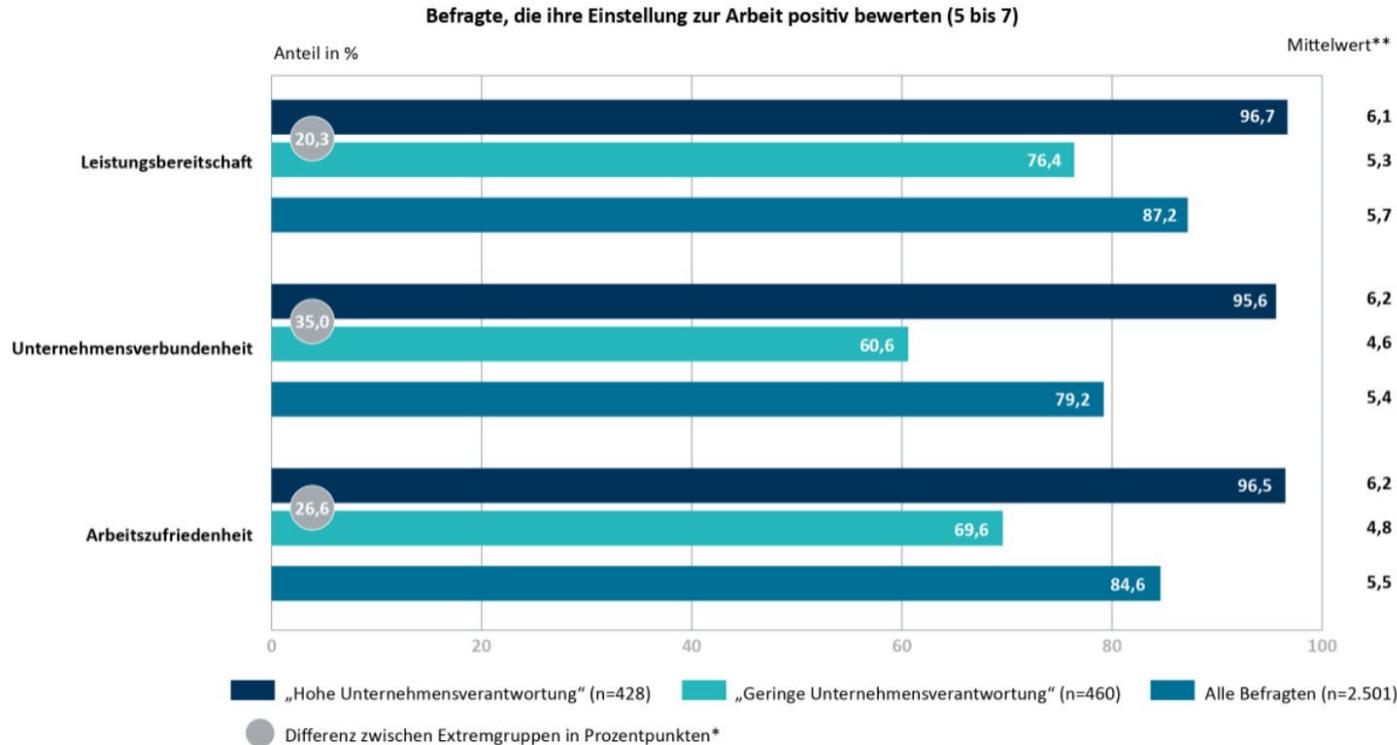
*Gruppenunterschiede signifikant auf dem Niveau von p<.001. **Für diese Aussage gilt in den Kategorien „CSR-Engagement hoch“ n=972, „Alle Befragten“ n=1.446 und „CSR-Engagement gering“ n=473
Repräsentative Befragung von 2.501 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 66 Jahren

Was macht Unternehmensverantwortung aus?

Wenn Beschäftigte ...

- ... Ihrem Unternehmen eine hohe **Corporate Social Responsibility** attestieren und
- ... wahrnehmen, dass ihre **Unternehmensleitung Gesundheitsförderung** zum Thema macht und
- ... über Angebote der **Betrieblichen Gesundheitsförderung** in ihrem Betrieb berichten und
- ... ihren Führungskräften gute Noten hinsichtlich einer **gesundheitsorientierten Führung** geben.

Ausgeprägte Unternehmensverantwortung und positive Arbeitseinstellung

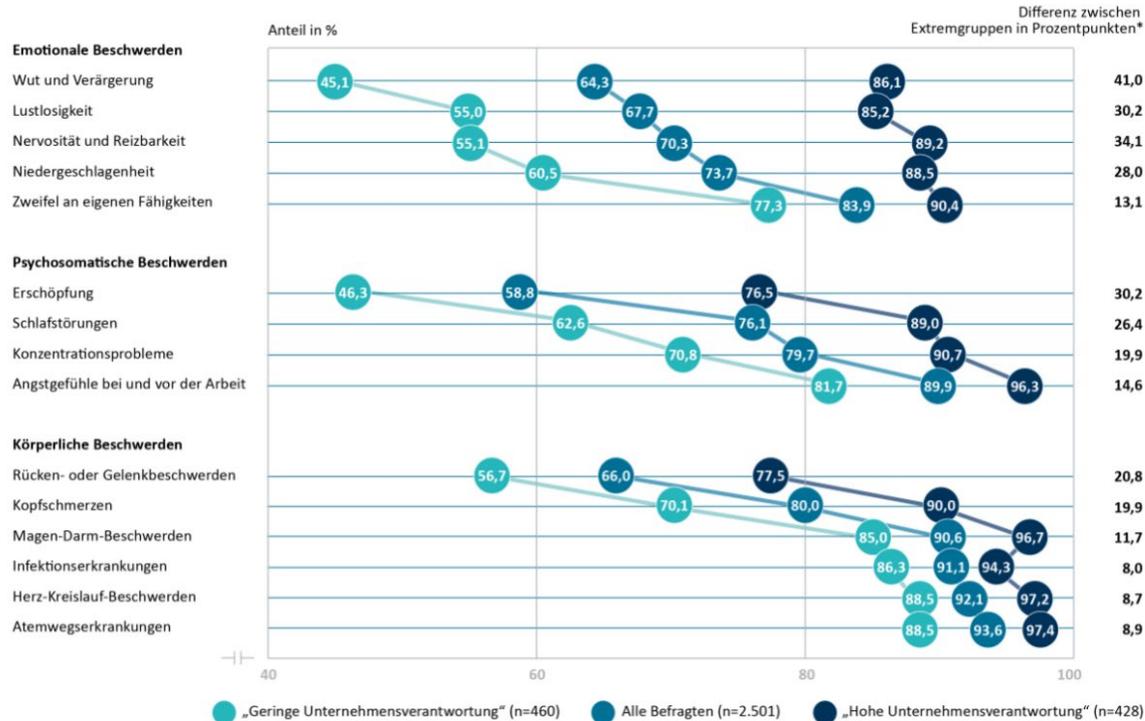


*Gruppenunterschiede signifikant auf dem Niveau von $p < .001$, **Mittelwert zwischen 1 „Sehr gering“ und 7 „Sehr hoch“

Repräsentative Befragung von 2.501 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 66 Jahren

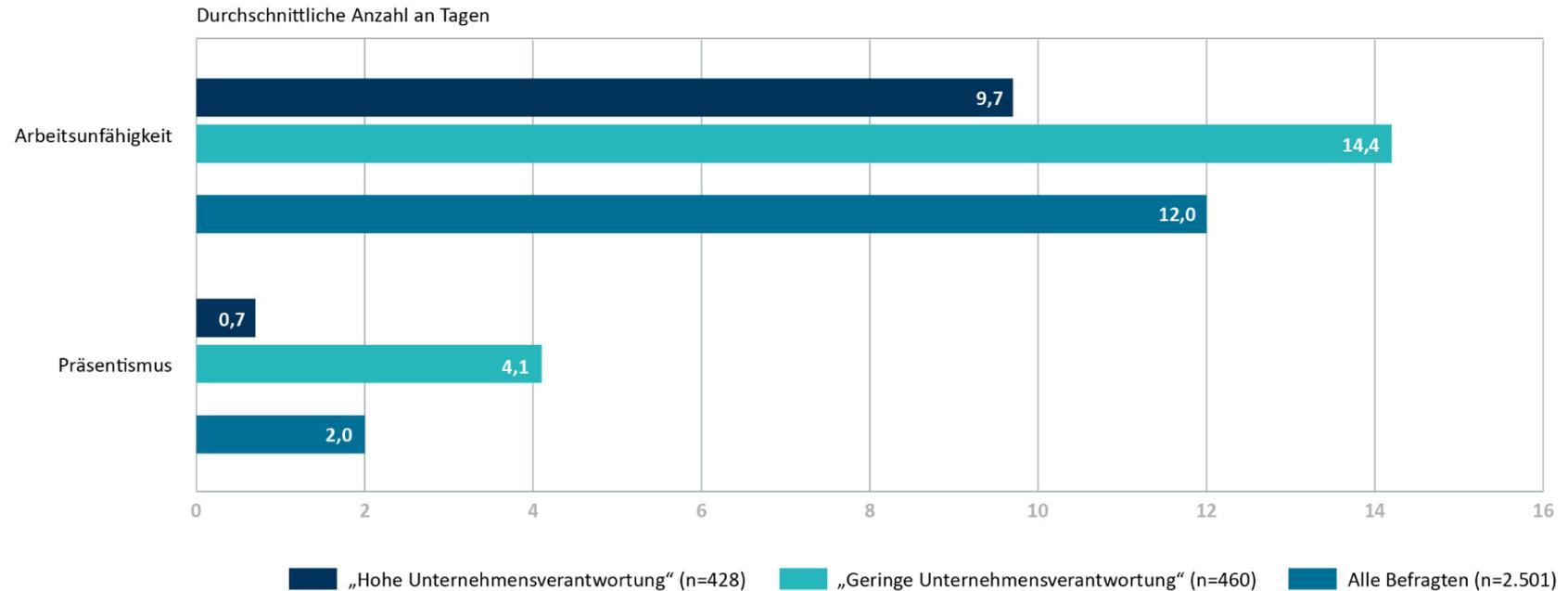
Unternehmensverantwortung und gesundheitliche Beschwerden

Befragte, die in den letzten vier Wochen selten bis gar nicht unter diesen Beschwerden gelitten haben (1 bis 3)



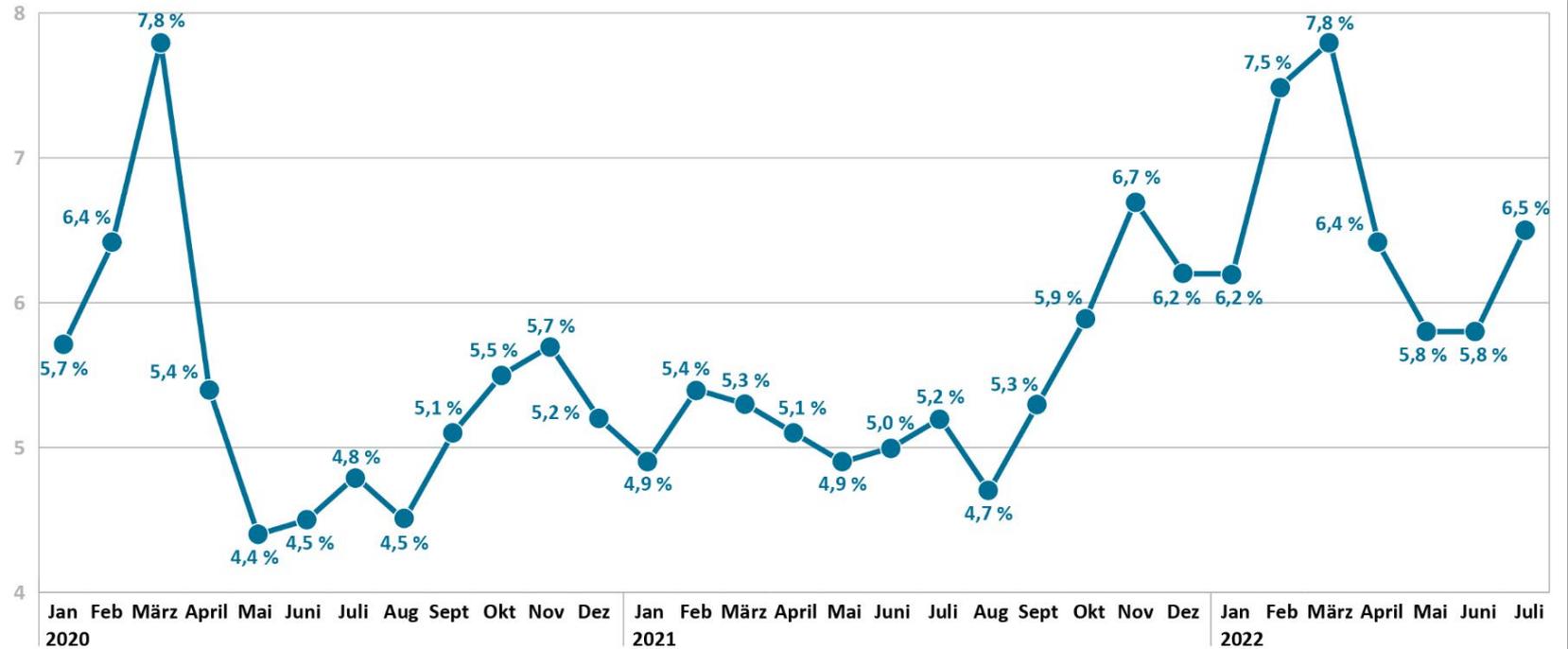
*Gruppenunterschiede signifikant auf dem Niveau von p<.001
Repräsentative Befragung von 2.501 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 66 Jahren

Unternehmensverantwortung: Fehltage und Präsentismus



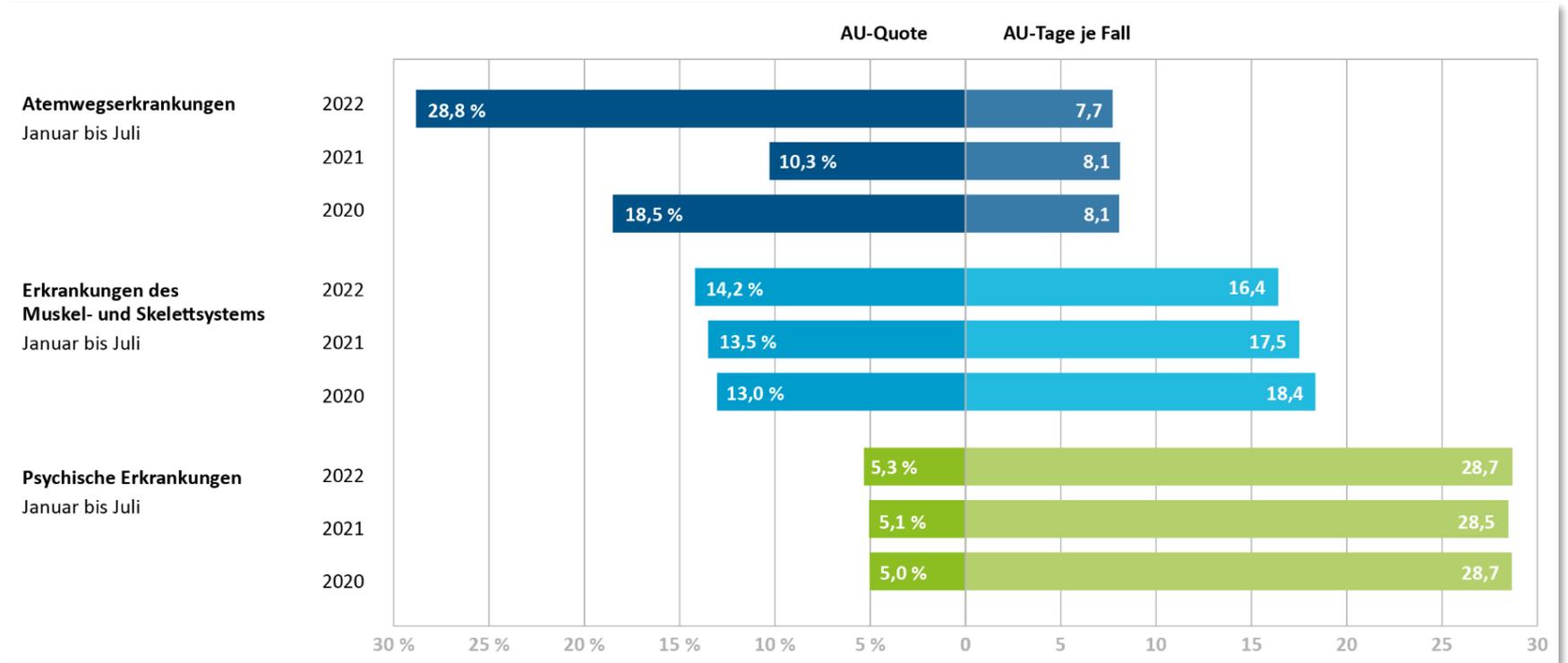
Repräsentative Befragung von 2.501 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 66 Jahren

Allgemeiner Krankenstand steigt im Jahr 2022 deutlich an



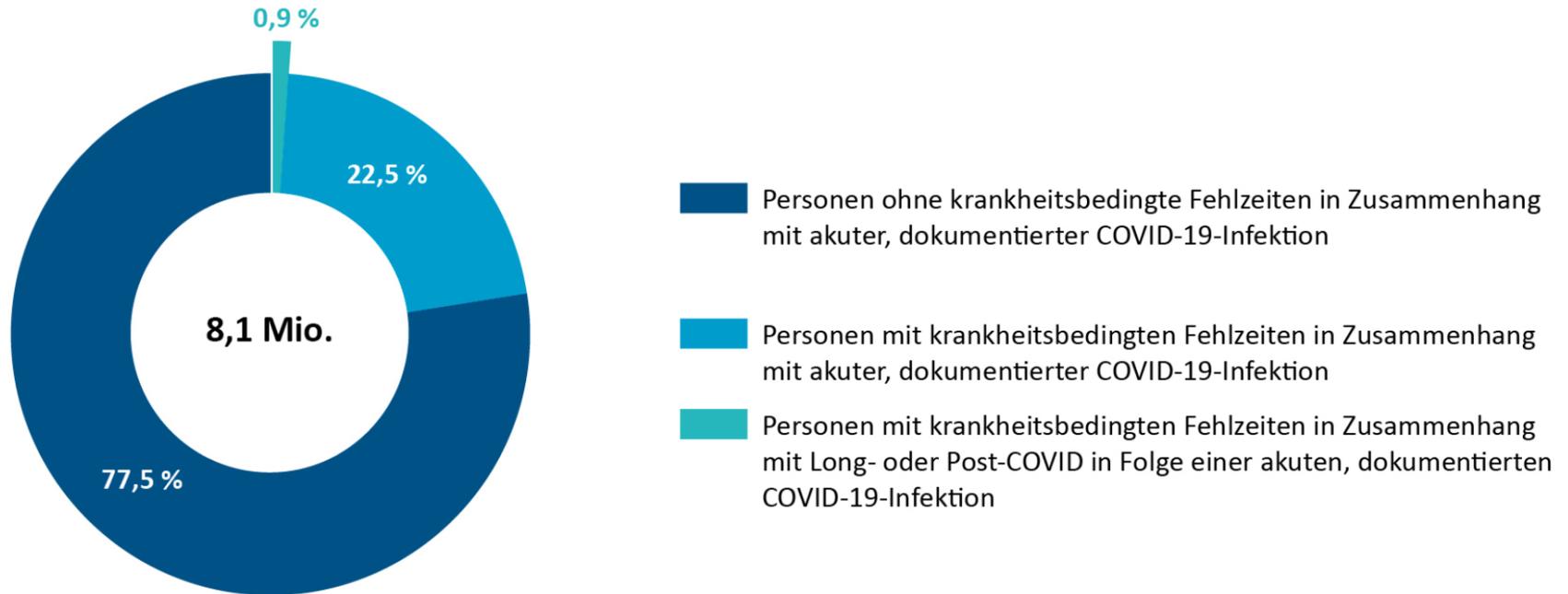
Datenbasis: Fehlzeiten der 14,1 Millionen versicherten AOK-Mitglieder im Zeitraum 03/2020 bis 07/2022

Starker Anstieg der Atemwegserkrankungen im Jahr 2022



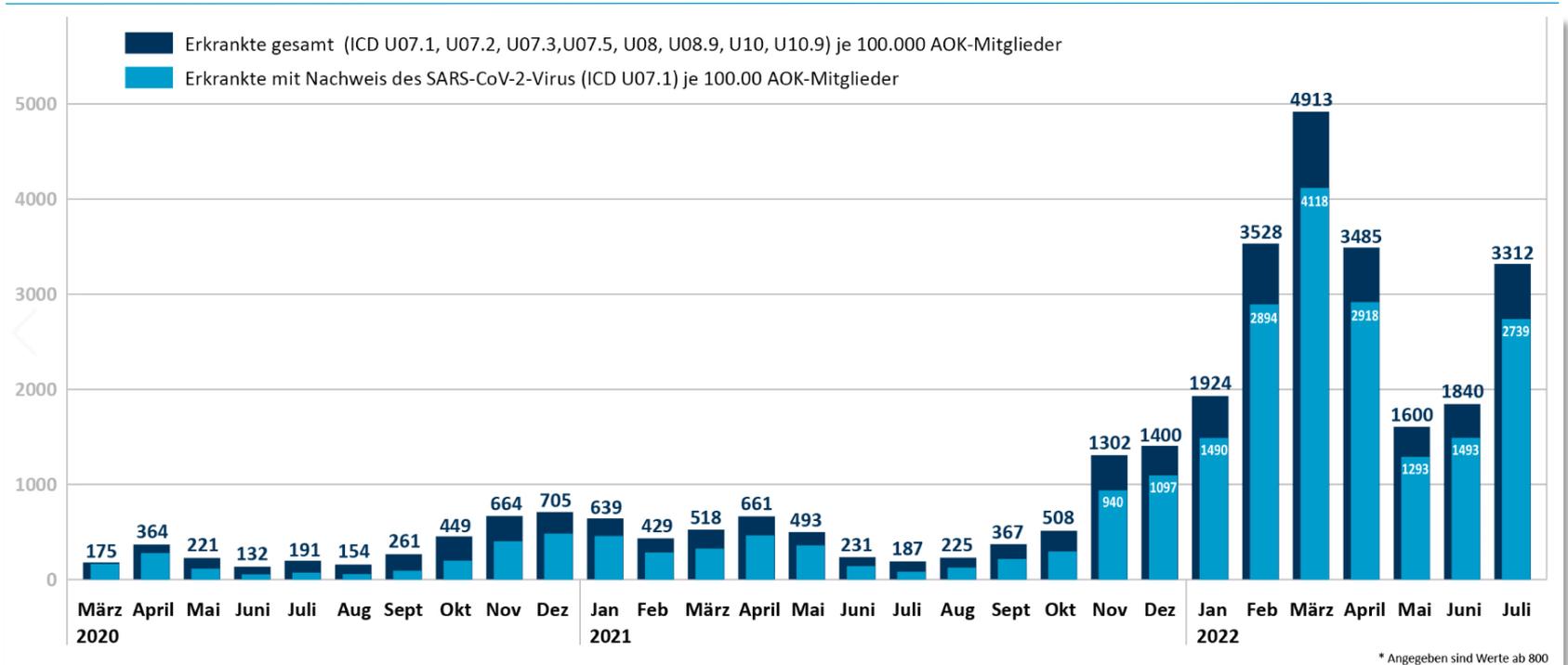
Datenbasis: Fehlzeiten der 14,1 Millionen versicherten AOK-Mitglieder im Zeitraum 03/2020 bis 07/2022

Bisher geringe Fallzahlen von Long-COVID und Post-COVID



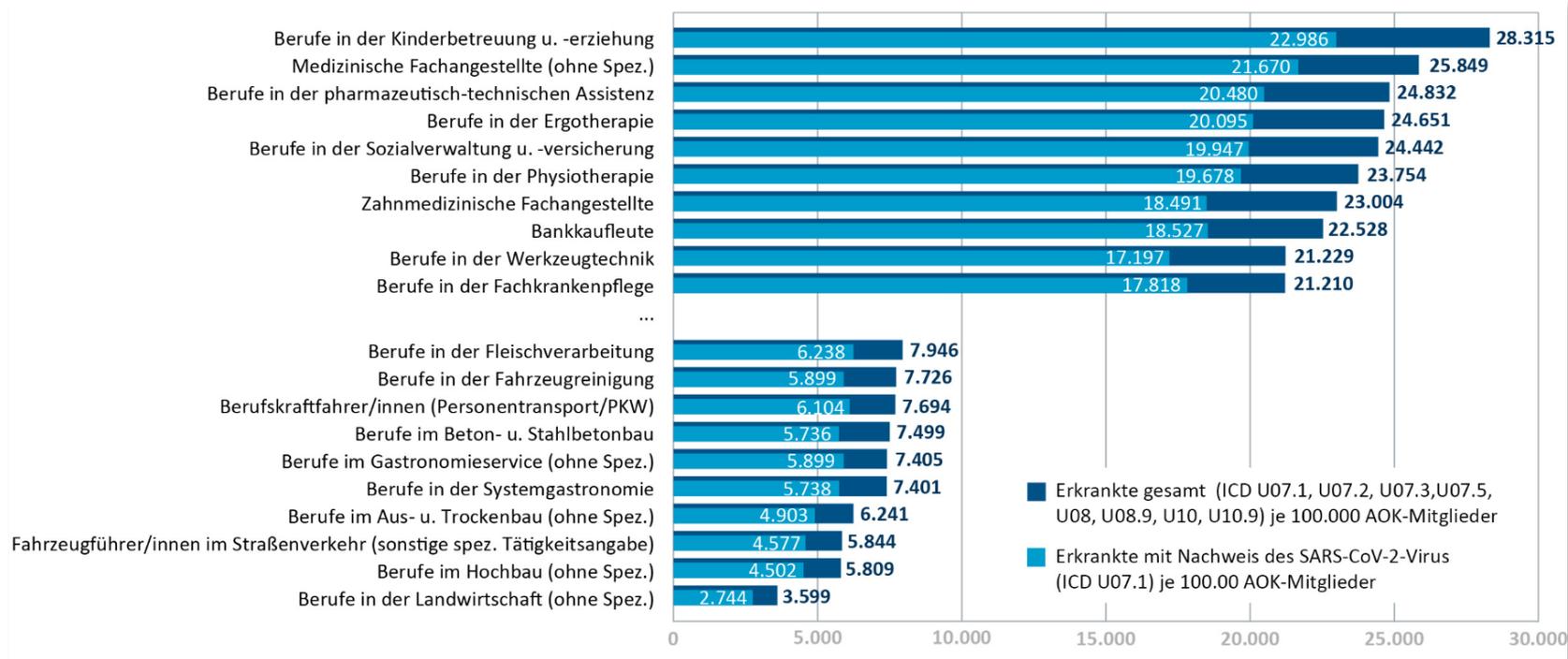
Datenbasis: Fehlzeiten der 8,1 Millionen durchgängig versicherten AOK-Mitglieder im Zeitraum 03/2020 bis 07/2022; Berücksichtigte Diagnosen¹: COVID-19: U07.1! COVID-19, Virus nachgewiesen / U07.2! COVID-19, Virus nicht nachgewiesen/U07.3* COVID-19 in der Eigenanamnese, nicht näher bezeichnet/U07.5* Multisystemisches Entzündungssyndrom in Verbindung mit COVID-19, nicht näher bezeichnet/U08.- COVID-19 in der Eigenanamnese/U08.9 COVID-19 in der Eigenanamnese, nicht näher bezeichnet/U10.- Multisystemisches Entzündungssyndrom in Verbindung mit COVID-19/U10.9 Multisystemisches Entzündungssyndrom in Verbindung mit COVID-19, nicht näher bezeichnet - Long- bzw. Post-COVID: AU länger als 28 Tage mit einer der oben genannten Akut-COVID-19-Diagnosen/U07.4!* Post-COVID-19-Zustand, nicht näher bezeichnet/U09.-! Post-COVID-19-Zustand/U09.9! Post-COVID-19-Zustand, nicht näher bezeichnet - mit einer dokumentierten oben genannten Akut-COVID-19-Diagnose in der Vorgeschichte./* gültig von 11.11.20 bis 31.12.20; ¹ bei gleicher Diagnose wird eine AU-Unterbrechung von bis zu drei Tagen als ein AU-Fall interpretiert

Betroffenheit von COVID-19: Bisheriger Höchststand im März 2022



Datenbasis: Fehlzeiten der 14,1 Millionen versicherten AOK-Mitglieder im Zeitraum 03/2020 bis 07/2022

Berufe in der Kindererziehung am stärksten von COVID-19 betroffen



Datenbasis: Fehlzeiten der 14,1 Millionen versicherten AOK-Mitglieder im Zeitraum 03/2020 bis 07/2022



Vielen Dank!
Bleiben Sie gesund und zuversichtlich!

Helmut Schröder

helmut.schroeder@wido.bv.aok.de

Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)



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

Fehlzeiten-Report 2022

Verantwortung und Gesundheit

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

Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft

Der jährlich als Buch erscheinende Fehlzeiten-Report informiert umfassend über Strukturen und Entwicklungen des Krankenstandes von Beschäftigten der deutschen Wirtschaft und beleuchtet dabei einzelne Branchen detailliert.

Der diesjährige Schwerpunkt liegt auf der Unternehmensverantwortung bezüglich ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Rolle für die Gesellschaft in einer von tiefgreifenden Krisen und Transformationsprozessen geprägten Zeit.

Der Fehlzeiten-Report 2022 erörtert wissenschaftlich fundiert u. a.

- die Notwendigkeit einer multiplen, ebenenübergreifenden Verantwortungsübernahme
- die Bedeutung von Nachhaltigkeitsmanagement für Unternehmen
- wie gesellschaftlich verantwortungsvolles Handeln mit der Arbeitszufriedenheit und der Gesundheit der Beschäftigten in Zeiten mobiler und hybrider Arbeit zusammenhängt
- was es bedeutet, wenn „Gesundheit“ in den unternehmerischen Wertekanon aufgenommen und in unternehmerische Prozesse und Abläufe integriert wird
- welchen Nutzen und welches Potenzial das Thema *Verantwortung* für das Betriebliche Gesundheitsmanagement birgt

In gewohnter Qualität liefert die Rubrik *Daten und Analysen* darüber hinaus Informationen für alle, die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen tragen.

Aus dem Inhalt

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

Herausgebende

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

Professor Dr. Bernhard Badura, Universität Bielefeld

Professor Dr. Antje Ducki, Berliner Hochschule für Technik (BHT), Berlin

Markus Meyer, Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO), Berlin

Helmut Schröder, Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO), Berlin

Verpassen Sie mit **SpringerAlerts** keine aktuellen Informationen aus Ihrem Fachbereich!



1. Aufl. 2022.
XIV, 655 S., 240 Abb.,
170 Abb. in Farbe.
Druckausgabe
Brosch.
€ (D) 59,99 | € (A) 61,67 |
CHF 66.50
ISBN 978-3-662-65597-9
eBook € 46,99 | CHF 53.00
ISBN 978-3-662-65598-6

 [Twitter Springer Shop](#)

 [Facebook Springer Shop DE](#)

Online auf [springer.com](https://www.springer.com) bestellen / E-Mail: customerservice@springernature.com / Tel.: +49 (0) 6221-345-0
€ (D): gebundener Ladenpreis in Deutschland, € (A): Preis in Österreich. CHF: unverbindliche Preisempfehlung.
Alle Preise inkl. gesetzl. MwSt. zzgl. evtl. anfallender Versandkosten.

Jetzt bestellen auf link.springer.com oder in Ihrer Buchhandlung

Part of **SPRINGER NATURE**