



**Statement von Prof. Dr. h.c. Herbert Rebscher,  
Vorsitzender des Vorstandes der DAK-Gesundheit,  
im Rahmen der Pressekonferenz am 13.02.2014 in  
Berlin**

(Es gilt das gesprochene Wort!)

Seit Jahren befragen wir die Menschen zum Jahreswechsel nach ihren Wünschen und den guten Vorsätzen für das neue Jahr. Die guten Vorsätze verschwinden bekanntlich schnell wieder aus unseren Köpfen, deswegen möchte ich an dieser Stelle an den uns regelmäßig vorgetragenen und dringlichsten Wunsch erinnern. Er lautet: „Wir wünschen uns mehr Zeit für die Familie und weniger Stress“.

Drückt dieser Wunsch einfach das verständliche Bedürfnis nach mehr Gemeinsamkeit in der Familie aus, oder steckt mehr dahinter? Unter Umständen ist er Ausdruck einer mehr oder minder großen Erschöpfung in gewissen Lebensphasen. In welchen Lebensphasen bündeln sich verschiedene Anforderungen in Beruf, Familie und Karriere in besonderer Weise? Und unter welchen Bedingungen werden diese Anforderungen als starke Belastung oder gar als Überforderung wahrgenommen? Welche Belastungskonstellationen führen dazu, dass Betroffene ärztliche Hilfe suchen oder schlimmstenfalls ein psychisches Leiden entwickeln?

Dies sind Fragen, die uns als Krankenkasse interessieren – die uns brennend interessieren müssen vor dem Hintergrund der nochmals deutlich gestiegenen Fehltagel aufgrund psychischer Diagnosen. Die aktuellen Zahlen in unserem Report belegen diesen Trend erneut auch für das abgelaufene Jahr.

Wer als große Kasse in dem Diagnosefeld der psychischen Erkrankungen Prävention gezielt vorantreiben und Unternehmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement fundiert unterstützen möchte, der muss sich den vielschichtigen Ursachen der psychischen Diagnosen zuwenden. Es reicht nicht, pauschal und plakativ veränderte Arbeitswelten mit der Zunahme psychischer Erkrankungen in Verbindung zu bringen. Sondern man muss sich den häufig kumulativ wirkenden Einflüssen der Lebens- und Arbeitswelten insgesamt zuwenden. Diesem Anspruch möchten wir mit der Themenstellung unseres diesjährigen Gesundheitsreports ein Stück weit näher kommen.

Unter der Überschrift „Rushhour des Lebens – Gesundheit im Spannungsfeld von Job, Karriere und Familie“ möchten wir uns der Lebens- und Belastungssituation der 25- bis 39-jährigen Berufstätigen widmen. Diese verfügen zwar noch über gute Gesundheitsressourcen, doch verlängerte Ausbildungszeiten, späterer Berufseinstieg und der Trend zu immer späterer Elternschaft führen dazu, dass in diesem Lebensjahrzehnt viele Aufgaben gleichzeitig auf die Betroffenen einstürzen.

Wie schaffen es Familien trotz Rushhour, eine Balance zu finden und sich zu organisieren? Welche Möglichkeiten bieten Betriebe ihren Beschäftigten, damit sich Familie und Beruf leichter miteinander vereinbaren lassen? Welche Akzente und Anreize sind wirklich sinnvoll?

Nicht zuletzt die Diskussion um den Fachkräftemangel, die erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie veränderte Erwartungen der Beschäftigten setzen heute viele Unternehmen oder sogar Branchen unter verstärkten Zugzwang, Lösungen zu entwickeln. Exemplarisch möchte ich hier die Gesundheitsbranche nennen. Der ärztliche Nachwuchs in den Krankenhäusern ist seit einigen Jahren überwiegend weiblich. Verbesserte Rahmenbedingungen für familienfreundliches Arbeiten sind hier dringend notwendig. Auch im ambulanten Bereich wird man nicht die Augen davor verschließen dürfen, dass es eine zunehmende Anzahl an jungen Ärzten – Frauen wie Männer – gibt, die sich familienfreundliches Arbeiten ermöglichen wollen. Sie üben ihren Beruf deshalb lieber in Praxisgemeinschaften, Ärztehäusern oder als angestellter Arzt in einer Praxis oder einem Medizinischen Versorgungszentrum aus.

Als wir begannen die Studie auszuarbeiten, war uns nicht klar, welche Aktualität die Diskussion um eine familienfreundlichere Arbeitswelt mit dem Start der großen Koalition haben würde. Eine 32-Stunden-Woche für junge Eltern? Kitas in Kasernen? Ministerinnen und Minister, die sich mehr Zeit für den Nachwuchs nehmen wollen? In Deutschland wird seit mehr als 30 Jahren über die Rahmenbedingungen zur Harmonisierung von Familie und Beruf diskutiert, ein politischer Dauerbrenner. Und trotzdem haben Millionen Männer und Frauen aus unterschiedlichen Gründen das Gefühl, daran zu scheitern. Sicher haben bei diesem Thema geschlechtsdifferenzierte Sichtweisen auch heute noch ihre Berechtigung.

Denn vor allem Frauen schultern familiäre Konflikte und die Belastungen der Kindererziehung mit häufig überfrachteten Ansprüchen an sich selbst und dem berechtigten Wunsch, auch im Beruf voran zu kommen. Aber Männer sind am Arbeitsplatz ebenfalls mit tradierten Einstellungen konfrontiert: Ein 32-Stundenjob gilt gerade für sie als Karrierebremse und der pünktliche Abgang um fünf Uhr wird noch immer von vielen Vorgesetzten mit einem Naserümpfen quittiert.

Wo bleibt die Gesundheit in diesem Spannungsfeld von Job, Karriere und Familie? Wer an den gestellten Ansprüchen scheitert oder seiner Selbsterwartung nicht genügt, droht auf Dauer psychisch zu erkranken.

Darüber hinaus haben eine familienfreundlichere Arbeitswelt und die ergänzenden gesellschaftlichen und familienpolitischen Rahmenbedingungen auch unmittelbare Auswirkung auf die Geburtenrate in unserem Land: Alle familienpolitischen Leistungen in den vergangenen Jahren haben es nicht vermocht, hier eine durchschlagende Wirkung zu erzielen. Nirgendwo in der europäischen Union werden bezogen auf 1000 Einwohner weniger Kinder geboren als in Deutschland. Doch zu den familienpolitischen Maßnahmen wie Kita-Ausbau und Elterngeld sind direkte Veränderungen in unserer Arbeitswelt nötig. Wir brauchen einen kulturellen Wandel in den Unternehmen. Zwei gleichwertig beschäftigte Eltern mit kleinen Kindern – dieses Modell funktioniert bisher kaum und geht häufig mit einer Überforderung der Betroffenen einher. So findet als vermeintliche Lösung entweder eine Rückkehr in alte Rollenbilder statt, mit der Frau im Haushalt und dem Mann als Verdiener, oder gerade auch hochqualifizierte Frauen entscheiden sich notgedrungen gegen Kinder und für eine Karriere.

Beide Varianten erscheinen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung als nicht mehr akzeptabel. Qualifiziert ausgebildete Frauen und Männer werden im Arbeitsprozess ebenso gebraucht wie in der Rolle als Mutter beziehungsweise Vater.

Deswegen nehme ich als eine erste Quintessenz unserer Untersuchung vorweg: Ein kultureller Wandel in den Unternehmen sollte im Kern Müttern wie Vätern größtmögliche Flexibilität ermöglichen. Zudem sollte der in der Kinderversorgung aktive Vater im Berufsleben zum akzeptierten Rollenmodell werden. Flexibilität nicht nur in Bezug auf die Arbeitszeiten hilft, Belastungen insbesondere in der Rushhour des Lebens zu reduzieren. Hier verknüpfen sich unsere Vorstellungen zur Prävention mit familienpolitischen Forderungen und betrieblich erarbeiteten Lösungsmöglichkeiten.

Oder kurz und salopp formuliert: Eine gute Familienpolitik ist auch eine gute Gesundheitspolitik und familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind auch gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen.

Ob sich in der Arbeitswelt aus der Notwendigkeit qualifizierte Beschäftigte zu halten, bereits innovative und tragfähige Ansätze herauskristallisieren, auch dazu nun mehr aus unserer diesjährigen Untersuchung. Herr Nolting vom IGES Institut wird Ihnen wichtige Erkenntnisse daraus vorstellen.