

# Inhaltsverzeichnis

---

|          |   |          |
|----------|---|----------|
| <b>1</b> | <b>Gesunde Zukunft heute gestalten – Gesundheitsmanagement 4.0</b>        | <b>1</b> |
|          | <i>A. Ducki</i>   |          |
| 1.1      | Der psychologische Nutzen von Prognosen: Sicherheit, Legitimität und Sinn | 1        |
| 1.2      | Die Beiträge in der Zusammenschau   | 3        |
| 1.3      | Die Beiträge im Einzelnen   | 5        |
|          | Literatur   | 8        |

## Rahmenbedingungen

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>2</b> | <b>Zukunftsforschung: Wie werden wir in 20 Jahren arbeiten?</b>   | <b>11</b> |
|          | <i>W. Bauer, M. Braun</i>   |           |
| 2.1      | Die Zukunft der Arbeit  | 11        |
| 2.2      | Gestaltungsprämissen zukunftsweisender Arbeit   | 15        |
| 2.3      | Zukunft der betrieblichen Gesundheitsförderung  | 18        |
| 2.4      | Fazit   | 20        |
|          | Literatur   | 20        |
| <b>3</b> | <b>Soziologische Sicht auf den Wandel in der Arbeitswelt</b>  | <b>21</b> |
|          | <i>L. Bellmann</i>  |           |
| 3.1      | Einleitung  | 21        |
| 3.2      | Atypische Beschäftigung   | 22        |
| 3.3      | Zuwanderung   | 23        |
| 3.4      | Zunahme der Beschäftigung Älterer   | 24        |
| 3.5      | Fazit   | 25        |
|          | Literatur   | 25        |
| <b>4</b> | <b>Zukünftige Arbeitswelten aus Unternehmenssicht</b>   | <b>27</b> |
|          | <i>S. Hardege, A. Zimmermann</i>  |           |
| 4.1      | Demografie und Fachkräfteengpässe   | 27        |
| 4.2      | Reaktionen der Unternehmen  | 28        |
| 4.3      | Gesundheitsförderung als wichtiger Baustein zur Fachkräftesicherung   | 31        |
| 4.4      | Das Engagement im Einzelnen ist vielfältig  | 32        |
| 4.5      | Die richtigen Rahmenbedingungen können viel bewirken  | 33        |
| 4.6      | Positive Entwicklung nicht durch falsche Weichenstellungen gefährden  | 34        |
|          | Literatur   | 34        |
| <b>5</b> | <b>Möglichkeiten und Grenzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht einer arbeitnehmerorientierten Wissenschaft</b> | <b>35</b> |
|          | <i>E. Ahlers</i>  |           |
| 5.1      | Einleitung  | 35        |
| 5.2      | Wandel der Arbeits- und Lebenswelt und die dadurch steigende Bedeutung der Betrieblichen Gesundheitsförderung             | 35        |
| 5.3      | Herausforderungen und Grenzen einer Betrieblichen Gesundheitsförderung  | 36        |
| 5.4      | Fazit und Herausforderungen für die Betriebliche Gesundheitsförderung   | 40        |
|          | Literatur   | 42        |

## Zukünftige Belegschaften/Arbeitswelten

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| <b>6</b>  | <b>Babyboomer und Generation Y als Beschäftigte: Was eint, was trennt? . . .</b>  | <b>47</b> |
|           | <i>K. Zok, M. Pigorsch, H. Weirauch</i>   |           |
| 6.1       | Einleitung . . . . .  | 47        |
| 6.2       | Aussagen zu Lebenszielen . . . . .  | 48        |
| 6.3       | Aussagen zur Arbeitsorientierung . . . . .  | 50        |
| 6.4       | Soll-Ist-Vergleich . . . . .  | 52        |
| 6.5       | Selbst- und Fremdeinschätzung . . . . .   | 56        |
| 6.6       | Fazit . . . . .   | 58        |
|           | Literatur . . . . .   | 59        |
| <b>7</b>  | <b>Erwartungen zukünftiger Generationen . . . . .</b>   | <b>61</b> |
|           | <i>A. Parment</i>   |           |
| 7.1       | Neue Generationen in der Arbeitswelt . . . . .  | 61        |
| 7.2       | Generation als Erklärungsansatz . . . . .   | 63        |
| 7.3       | Das Vier-Ebenen-Modell der Kohorten- bzw. generationsspezifischen Einflüsse . . .   | 63        |
| 7.4       | Wahlmöglichkeiten – eine Selbstverständlichkeit für die Generation Y . . . . .  | 67        |
| 7.5       | Erwartungen der Generation Y an die Arbeit . . . . .  | 67        |
| 7.6       | Die soziale Verantwortung des Unternehmens:<br>hoch- und minderleistende Mitarbeiter . . . . .                            | 69        |
| 7.7       | Von der Informationsknappheit zum Informationsüberschuss . . . . .  | 69        |
| 7.8       | Von physischen zu psychischen Erkrankungen . . . . .  | 70        |
| 7.9       | Zusammenfassung . . . . .   | 71        |
|           | Literatur . . . . .   | 72        |
| <b>8</b>  | <b>Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Motivation<br/>bei älter werdenden Belegschaften . . . . .</b>                        | <b>75</b> |
|           | <i>H. M. Hasselhorn, M. Ebener</i>  |           |
| 8.1       | Zunahme älterer Beschäftigter in Deutschland . . . . .  | 75        |
| 8.2       | Der Gesundheitszustand älterer Beschäftigter in Deutschland . . . . .   | 78        |
| 8.3       | Determinanten der Erwerbsteilhabe älterer Beschäftigter . . . . .   | 80        |
| 8.4       | Alter(n)smanagement: Der Umgang mit alternden Belegschaften . . . . .   | 81        |
| 8.5       | Von Handlungsfeldern zu Maßnahmen:<br>Arbeitsfähigkeit und Motivation älterer Beschäftigter erhalten und steigern . . . . | 83        |
| 8.6       | Schlusswort . . . . .   | 83        |
|           | Literatur . . . . .   | 83        |
| <b>9</b>  | <b>Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Belegschaften . . . . .</b>   | <b>85</b> |
|           | <i>N. Bornheim, B. Sieben</i>   |           |
| 9.1       | Einleitung . . . . .  | 85        |
| 9.2       | Geschlechterverhältnisse in Arbeitsmarkt und Organisationen . . . . .   | 86        |
| 9.3       | Das Beispiel Altenpflege: Voraussetzungen für ein positives Arbeitserleben . . . .  | 88        |
| 9.4       | Fazit . . . . .   | 90        |
|           | Literatur . . . . .   | 91        |
| <b>10</b> | <b>Multikulturelle Belegschaften . . . . .</b>  | <b>93</b> |
|           | <i>C. Busch, J. Clasen</i>  |           |
| 10.1      | Demografische Entwicklung und kulturelle Diversität . . . . .   | 93        |
| 10.2      | Multikulturelle, gering qualifizierte Belegschaften . . . . .   | 94        |
| 10.3      | Arbeitsbedingungen und Gesundheit von multikulturellen,<br>gering qualifizierten Belegschaften . . . . .                  | 94        |
| 10.4      | Gesundheitsmanagement für multikulturelle Belegschaften . . . . .   | 96        |

|           |   |     |
|-----------|---|-----|
| 10.5      | <b>Fazit</b> . . . . .  | 100 |
|           | <b>Literatur</b> . . . . .  | 100 |
| <b>11</b> | <b>Flexible Beschäftigungsverhältnisse</b> . . . . .  | 103 |
|           | <i>T. Vahle-Hinz, A. Plachta</i>  |     |
| 11.1      | <b>Einleitung</b> . . . . .   | 103 |
| 11.2      | <b>Flexible Beschäftigungsverhältnisse: Häufigkeit und gesundheitliche Risiken</b> . . . .                        | 103 |
| 11.3      | <b>Aufgabenbezogene Stressoren von flexibel Beschäftigten</b> . . . . .   | 105 |
| 11.4      | <b>Beschäftigungsbezogene Stressoren von flexibel Beschäftigten</b> . . . . .                                     | 105 |
| 11.5      | <b>Eine Untersuchung zu beschäftigungsbezogenen Stressoren<br/>und Ressourcen bei Leiharbeitnehmern</b> . . . . . | 106 |
| 11.6      | <b>Fazit: Gesundheitsförderung flexibel Beschäftigter</b> . . . . .   | 109 |
|           | <b>Literatur</b> . . . . .  | 110 |
| <b>12</b> | <b>Welche Krankheiten bestimmen die Zukunft?</b> . . . . .  | 113 |
|           | <i>F. Prütz, S. Seeling, L. Ryl, C. Scheidt-Nave, T. Ziese, T. Lampert</i>  |     |
| 12.1      | <b>Einleitung</b> . . . . .   | 113 |
| 12.2      | <b>Herz-Kreislauf-Erkrankungen</b> . . . . .  | 114 |
| 12.3      | <b>Krebserkrankungen</b> . . . . .  | 116 |
| 12.4      | <b>Diabetes mellitus</b> . . . . .  | 118 |
| 12.5      | <b>Muskuloskelettale Erkrankungen</b> . . . . .   | 120 |
| 12.6      | <b>Psychische Störungen</b> . . . . .   | 122 |
| 12.7      | <b>Fazit</b> . . . . .  | 123 |
|           | <b>Literatur</b> . . . . .  | 124 |

## Zukünftige Führungserfordernisse

|           |  |     |
|-----------|--|-----|
| <b>13</b> | <b>Zukunftsfähige Unternehmenskulturen durch organisationale<br/>Achtsamkeit</b> . . . . . | 129 |
|           | <i>G. Becke</i>  |     |
| 13.1      | <b>Zur Bedeutung von Unternehmenskulturen für den Umgang mit Gesundheit</b> . . . .        | 129 |
| 13.2      | <b>Gesundheitliche Schattenseiten von Unternehmenskulturen</b> . . . . .                   | 130 |
| 13.3      | <b>Kulturentwicklung durch organisationale Achtsamkeit</b> . . . . .                       | 133 |
| 13.4      | <b>Fazit und Ausblick</b> . . . . .  | 136 |
|           | <b>Literatur</b> . . . . .   | 136 |
| <b>14</b> | <b>Führungskompetenzen der Zukunft</b> . . . . .   | 139 |
|           | <i>J. Felfe, A. Ducki, F. Franke</i>   |     |
| 14.1      | <b>Einleitung</b> . . . . .  | 139 |
| 14.2      | <b>Führung: Aufgaben, Anforderungen und Kompetenzen</b> . . . . .                          | 140 |
| 14.3      | <b>Zukünftige Anforderungen und Kompetenzen</b> . . . . .                                  | 141 |
| 14.4      | <b>Ressourcenstärkende Führung</b> . . . . .   | 145 |
| 14.5      | <b>Gesamtfazit</b> . . . . .   | 146 |
|           | <b>Literatur</b> . . . . .   | 146 |
| <b>15</b> | <b>Führungskultur auf dem Prüfstand</b> . . . . .  | 149 |
|           | <i>B. Badura, U. Walter</i>  |     |
| 15.1      | <b>Einleitung</b> . . . . .  | 149 |
| 15.2      | <b>Diagnostik</b> . . . . .  | 150 |
| 15.3      | <b>Das überforderte Stresskonzept</b> . . . . .  | 151 |
| 15.4      | <b>Soziale Quellen psychischer Energie</b> . . . . .                                       | 152 |
| 15.5      | <b>Sinnhafte Betätigung</b> . . . . .  | 154 |

|           |  |     |
|-----------|--|-----|
| 15.6      | Betriebsklima . . . . .  | 154 |
| 15.7      | Führung . . . . .  | 155 |
| 15.8      | Wandel der Führungskultur . . . . .  | 157 |
| 15.9      | Entwicklung einer Gesundheitsstrategie . . . . .                           | 158 |
|           | Literatur . . . . .  | 159 |
| <b>16</b> | <b>Mobbing im Krankenhaus: Symptom eines Organisationsversagens?</b> . . . | 163 |
|           | <i>C. Ehresmann</i>  |     |
| 16.1      | Hintergrund und Hypothesen . . . . .                                       | 163 |
| 16.2      | Methodisches Vorgehen . . . . .  | 165 |
| 16.3      | Ergebnisse . . . . .   | 166 |
| 16.4      | Diskussion . . . . .   | 171 |
| 16.5      | Limitationen . . . . .   | 172 |
| 16.6      | Empfehlungen für die Praxis . . . . .                                      | 172 |
|           | Literatur . . . . .  | 173 |

## Zukünftige Gestaltungsoptionen

|           |  |     |
|-----------|--|-----|
| <b>17</b> | <b>Arbeitsschutz: Zukünftige Herausforderungen</b> . . . . .   | 177 |
|           | <i>I. Rothe, B. Beermann</i>   |     |
| 17.1      | Einleitung . . . . .   | 177 |
| 17.2      | Ausgangssituation: Arbeitsschutz in Daten und Fakten . . . . .   | 177 |
| 17.3      | Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes . . . . .  | 179 |
| 17.4      | Fazit . . . . .  | 185 |
|           | Literatur . . . . .  | 185 |
| <b>18</b> | <b>Zukunftsorientierte Arbeitsgestaltung</b> . . . . .   | 187 |
|           | <i>H. Dunckel</i>  |     |
| 18.1      | Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung . . . . .  | 187 |
| 18.2      | Zukunft der Arbeit . . . . .   | 188 |
| 18.3      | Arbeitsgestaltung als Teil der Unternehmenskonzeption und -gestaltung . . . . .  | 189 |
| 18.4      | »Neue« Organisation Betrieblicher Gesundheitsförderung . . . . .   | 190 |
| 18.5      | Neue Netze und unternehmensübergreifende Arbeitsgestaltung . . . . .   | 190 |
| 18.6      | Selbststeuerung und unternehmerisches Handeln . . . . .  | 192 |
| 18.7      | Differenzielle Arbeitsgestaltung oder die Berücksichtigung der Arbeitssituation<br>unterschiedlich Arbeitender . . . . . | 192 |
|           | Literatur . . . . .  | 193 |
| <b>19</b> | <b>Personalrekrutierung und -entwicklung der Zukunft</b> . . . . .   | 195 |
|           | <i>J. Rump, S. Eilers</i>  |     |
| 19.1      | Vorbemerkungen . . . . .   | 195 |
| 19.2      | Gesundheit und Wohlbefinden als Eckpfeiler der Beschäftigungsfähigkeit . . . . .   | 195 |
| 19.3      | Die Perspektive »Gesundheit« bei der Personalrekrutierung . . . . .  | 196 |
| 19.4      | Gesundheitsförderliche Entwicklungsprozesse als Teil eines betrieblichen<br>Gesundheitsmanagements . . . . .             | 197 |
| 19.5      | Fazit . . . . .  | 200 |
|           | Literatur . . . . .  | 200 |
| <b>20</b> | <b>Arbeitsbelastungen und Flexibilisierung des Renteneintritts</b> . . . . .   | 201 |
|           | <i>M. Brüssig</i>  |     |
| 20.1      | Sind Arbeitsbelastungen im Rentenrecht relevant? . . . . .   | 201 |
| 20.2      | Arbeitsbelastungen nehmen nicht ab . . . . .   | 203 |

|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| 20.3      | Arbeitsbelastungen und Rentenübergang . . . . .                          | 204        |
| 20.4      | Betriebliche Lösungen als unvollständige Kompensation . . . . .          | 207        |
|           | Literatur . . . . .  | 209        |
| <b>21</b> | <b>Lebenslange Lernbereitschaft . . . . .</b>                            | <b>211</b> |
|           | <i>U. M. Staudinger, K. Patzwaldt</i>                                    |            |
| 21.1      | Anforderungen an das Berufsleben im 21. Jahrhundert . . . . .            | 212        |
| 21.2      | Längeres Berufsleben – Persönliche Veränderungen als Schlüssel . . . . . | 212        |
| 21.3      | Konsequenzen für individuelles und gesellschaftliches Handeln . . . . .  | 214        |
| 21.4      | Fazit . . . . .  | 217        |
|           | Literatur . . . . .  | 218        |

## Unternehmensbeispiele

|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| <b>22</b> | <b>Von der Salutogenese zum Gesundheitsdiktat . . . . .</b>  | <b>221</b> |
|           | <i>S. Hähner-Rombach</i>   |            |
| 22.1      | Die Krux der Definitionen . . . . .  | 221        |
| 22.2      | Von der Salutogenese zur Gesundheitsgesellschaft und zum Gesundheitsdiktat . . . . .   | 223        |
| 22.3      | Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements . . . . .   | 224        |
| 22.4      | Schluss . . . . .  | 226        |
|           | Literatur . . . . .  | 227        |
| <b>23</b> | <b>Personaleinsatzplanung und Work-Life-Balance . . . . .</b>  | <b>229</b> |
|           | <i>A. Blume, N. Feyh</i>   |            |
| 23.1      | Einleitung . . . . .   | 229        |
| 23.2      | Evaluation der ersten Testphase . . . . .  | 232        |
| 23.3      | Darstellung der zweiten Veränderungsphase . . . . .  | 237        |
| 23.4      | Fazit . . . . .  | 243        |
|           | Literatur . . . . .  | 243        |
| <b>24</b> | <b>Generationengerechte Führung und Betriebliches Gesundheitsmanagement im Krankenhaus . . . . .</b>   | <b>245</b> |
|           | <i>C. Schmidt, J. Möller</i>   |            |
| 24.1      | Einleitung . . . . .   | 245        |
| 24.2      | Generationengerechte Führung im Krankenhaus . . . . .  | 247        |
| 24.3      | Herausforderungen und Ausgestaltungsformen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements . . . . .  | 252        |
| 24.4      | Fazit . . . . .  | 254        |
|           | Literatur . . . . .  | 254        |
| <b>25</b> | <b>Resiliente Beschäftigte – eine Aufgabe für Unternehmen, Führungskräfte und Beschäftigte . . . . .</b>                                     | <b>257</b> |
|           | <i>L. Gunkel, S. Böhm, N. Tannheimer</i>   |            |
| 25.1      | Einleitung – Die Arbeitswelt im Wandel . . . . .   | 257        |
| 25.2      | Erkenntnisse der Resilienzforschung bei Erwachsenen . . . . .  | 258        |
| 25.3      | Wesentliche Resilienzfaktoren und ihre Förderung durch das Unternehmen, durch die Führungskraft und durch die Beschäftigten selbst . . . . . | 259        |
| 25.4      | Die Verknüpfung von »resilienter Person« und »salutogenem Unternehmen« . . . . .   | 260        |
| 25.5      | Beschreibung der vier Resilienzfaktoren und der daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen auf den drei Interventionsebenen . . . . .         | 260        |
| 25.6      | Praktische Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements angesichts des Wandels der Arbeitswelt . . . . .  | 264        |

|           |   |            |
|-----------|---|------------|
| 25.7      | Bisherige Erfahrungen und Evaluation . . . . .  | 267        |
| 25.8      | Fazit . . . . .   | 267        |
|           | Literatur . . . . .   | 267        |
| <b>26</b> | <b>Die Bewältigung des demografischen Wandels bei der<br/>USB Bochum GmbH . . . . .</b>                                   | <b>269</b> |
|           | <i>D. Hützen, F. Waßbauer, E. Zimmermann, T. Zisowski</i>   |            |
| 26.1      | Das Unternehmen und seine Herausforderungen . . . . .   | 269        |
| 26.2      | Betriebliches Gesundheitsmanagement als langjährige Handlungsstrategie . . . . .  | 270        |
| 26.3      | Der Einstieg in die demografiesensible Personalpolitik: Das Konzept pre-plan -50+ . . . . .                               | 272        |
| 26.4      | Der Zukunfts- und Generationenvertrag:<br>Gesamtkonzept für einen demografiefesten USB . . . . .                          | 275        |
| 26.5      | Fazit und Ausblick . . . . .  | 277        |
|           | Literatur . . . . .   | 277        |
| <b>27</b> | <b>Zukünftige Allianzen der Betrieblichen Gesundheitsförderung<br/>im Handwerk . . . . .</b>                              | <b>279</b> |
|           | <i>M. Brandt, D. Kunze, T. Petsch, I. Warnke</i>  |            |
| 27.1      | Ausgangssituation . . . . .   | 279        |
| 27.2      | Die Ziele des Verbundprojekts »Hand/I« und ihre Umsetzung in Projektstrukturen . . . . .                                  | 279        |
| 27.3      | Innovation und Gesundheit im Handwerk:<br>ausgewählte Ergebnisse einer Betriebsbefragung . . . . .                        | 280        |
| 27.4      | Entwicklung eines modularen Verfahrens zur Ressourcenstärkung . . . . .   | 282        |
| 27.5      | Führungs- und Mitarbeiterpotenziale für Innovationen:<br>ausgewählte Ergebnisse durchgeführter Betriebsanalysen . . . . . | 284        |
| 27.6      | Resümee und Ausblick auf das weitere Vorgehen . . . . .   | 286        |
|           | Literatur . . . . .   | 287        |
| <b>28</b> | <b>Effektivität und Effizienz arbeitsplatzbezogener Psychotherapie . . . . .</b>  | <b>289</b> |
|           | <i>C. Kröger, F. Finger, E.-M. Wunsch</i>   |            |
| 28.1      | Theoretischer Hintergrund . . . . .   | 289        |
| 28.2      | Zielsetzung . . . . .   | 292        |
| 28.3      | Inhalte und Ablauf des Versorgungskonzepts . . . . .  | 292        |
| 28.4      | Inanspruchnahme des Angebots . . . . .  | 294        |
| 28.5      | Empirische Befunde . . . . .  | 294        |
| 28.6      | Fazit . . . . .   | 295        |
|           | Literatur . . . . .   | 296        |

## Qualität und Nachhaltigkeit im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

|           |   |            |
|-----------|---|------------|
| <b>29</b> | <b>Zukünftiger Stellenwert des Betrieblichen Gesundheitsmanagements . . . . .</b>                             | <b>299</b> |
|           | <i>T. Altgeld</i>   |            |
| 29.1      | Einleitung . . . . .  | 299        |
| 29.2      | Keine gesetzliche Verankerung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement bislang . . . . .                       | 300        |
| 29.3      | Umsetzung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement . . . . .   | 302        |
| 29.4      | Parallelaktivitäten auf unterschiedlichen Ebenen . . . . .  | 303        |
| 29.5      | Präventionsmoden auch beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement . . . . .                                      | 304        |
| 29.6      | Keine konsentierten Qualifikationsprofile für die Akteure<br>im Betrieblichen Gesundheitsmanagement . . . . . | 305        |
| 29.7      | Fazit . . . . .   | 306        |
|           | Literatur . . . . .   | 308        |

|           |  |     |
|-----------|--|-----|
| <b>30</b> | <b>Evidenz in der Betrieblichen Gesundheitsförderung stärken</b>                             | 311 |
|           | <i>G. Huber</i>  |     |
| 30.1      | Warum wir mehr Evidenz brauchen  | 311 |
| 30.2      | Zur Evidenz: Welche Effekte haben die Programme?   | 312 |
| 30.3      | Wie müssen Programme konzipiert und durchgeführt werden,<br>um positive Effekte zu erzielen? | 314 |
| 30.4      | Wie lässt sich Evidenz besser nutzen?  | 315 |
| 30.5      | Fazit  | 316 |
|           | Literatur  | 317 |

## Daten und Analysen

|           |   |     |
|-----------|---|-----|
| <b>31</b> | <b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft<br/>im Jahr 2013</b> | 323 |
|           | <i>M. Meyer, J. Modde, I. Glushanok</i>   |     |
| 31.1      | Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2013                    | 323 |
| 31.1.1    | Datenbasis und Methodik   | 325 |
| 31.1.2    | Allgemeine Krankenstandsentwicklung   | 328 |
| 31.1.3    | Verteilung der Arbeitsunfähigkeit   | 329 |
| 31.1.4    | Kurz- und Langzeiterkrankungen  | 330 |
| 31.1.5    | Krankenstandsentwicklung in den einzelnen Branchen.                               | 332 |
| 31.1.6    | Einfluss der Alters- und Geschlechtsstruktur.                                     | 333 |
| 31.1.7    | Fehlzeiten nach Bundesländern   | 338 |
| 31.1.8    | Fehlzeiten nach Betriebsgröße   | 341 |
| 31.1.9    | Fehlzeiten nach Ausbildungsabschluss und Vertragsart                              | 342 |
| 31.1.10   | Fehlzeiten nach Berufsgruppen   | 343 |
| 31.1.11   | Fehlzeiten nach Wochentagen   | 344 |
| 31.1.12   | Arbeitsunfälle  | 346 |
| 31.1.13   | Krankheitsarten im Überblick  | 349 |
| 31.1.14   | Die häufigsten Einzeldiagnosen  | 353 |
| 31.1.15   | Krankheitsarten nach Branchen   | 354 |
| 31.1.16   | Langzeitfälle nach Krankheitsarten  | 363 |
| 31.1.17   | Krankheitsarten nach Diagnoseuntergruppen   | 364 |
| 31.1.18   | Burnout-bedingte Fehlzeiten   | 368 |
| 31.1.19   | Arbeitsunfähigkeiten nach Städten 2013.   | 370 |
| 31.1.20   | Erkältungswelle verantwortlich für steigenden Krankenstand.                       | 371 |
|           | Literatur   | 375 |
| 31.2      | Banken und Versicherungen   | 376 |
| 31.3      | Baugewerbe  | 386 |
| 31.4      | Dienstleistungen  | 397 |
| 31.5      | Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau   | 412 |
| 31.6      | Erziehung und Unterricht  | 425 |
| 31.7      | Handel  | 438 |
| 31.8      | Land- und Forstwirtschaft   | 449 |
| 31.9      | Metallindustrie   | 460 |
| 31.10     | Öffentliche Verwaltung  | 473 |
| 31.11     | Verarbeitendes Gewerbe  | 484 |
| 31.12     | Verkehr und Transport   | 501 |

|           |  |     |
|-----------|--|-----|
| <b>32</b> | <b>Die Arbeitsunfähigkeit in der Statistik der GKV</b> . . . . .   | 513 |
|           | <i>K. Busch</i>  |     |
| 32.1      | Arbeitsunfähigkeitsstatistiken der Krankenkassen . . . . .   | 513 |
| 32.2      | Erfassung von Arbeitsunfähigkeit . . . . .   | 514 |
| 32.3      | Entwicklung des Krankenstandes . . . . .   | 515 |
| 32.4      | Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitsfälle . . . . .   | 516 |
| 32.5      | Dauer der Arbeitsunfähigkeit . . . . .   | 518 |
| 32.6      | Altersabhängigkeit der Arbeitsunfähigkeit . . . . .  | 518 |
| 32.7      | Arbeitsunfähigkeit nach Krankheitsarten . . . . .  | 522 |
| <b>33</b> | <b>Betriebliches Gesundheitsmanagement und krankheitsbedingte<br/>Fehlzeiten in der Bundesverwaltung</b> . . . . .             | 525 |
|           | <i>S. Hoffmeister</i>  |     |
| 33.1      | Ausgangssituation – warum Betriebliches Gesundheitsmanagement? . . . . .   | 525 |
| 33.2      | Betriebliches Eingliederungsmanagement im Rahmen des Betrieblichen<br>Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung . . . . . | 526 |
| 33.3      | Überblick über die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten im Jahr 2012 . . . . .   | 528 |
|           | Literatur . . . . .  | 534 |

# Anhang

|  |     |
|--|-----|
| <b>Anhang 1</b>  |     |
| <b>Internationale Statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter<br/>Gesundheitsprobleme (10. Revision, Version 2013, German Modification)</b> . . . . . | 537 |
| <b>Anhang 2</b>  |     |
| <b>Branchen in der deutschen Wirtschaft basierend auf der Klassifikation<br/>der Wirtschaftszweige (Ausgabe 2008/NACE)</b> . . . . .                                 | 545 |
| <b>Die Autorinnen und Autoren</b> . . . . .  | 549 |
| <b>Stichwortverzeichnis</b> . . . . .  | 571 |

Fehlzeiten-Report 2014

Erfolgreiche Unternehmen von morgen - gesunde  
Zukunft heute gestalten

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

2014, XIV, 578 S., Softcover

ISBN: 978-3-662-43530-4