

Inhaltsverzeichnis

1		
2		
3		
4		
5	I	Zeitenwende – Grundlagen
6		
7	1	„Zeitenwende“ aus historischer Perspektive 3
8		<i>Ralph Rotte</i>
9	1.1	Einführung: Eine Vielzahl von Zeitenwenden 5
10	1.2	Definitionsversuche 6
11	1.2.1	Konkrete Zeitpunkte und -räume als etablierte „Zeitenwenden“ 6
12	1.2.2	„Zeitenwende“ allgemein 7
13	1.3	Theoretische Perspektiven 8
14	1.3.1	Zeitkontingenz und die Rolle von Medien 8
15	1.3.2	Frage der Objektivität und soziale Konstruktion 9
16	1.3.3	Begrenzte Prognosefähigkeit und mythische Überhöhung 10
17	1.3.4	Potenziell problematische sozialepistemologische Wirkungen 11
18	1.3.5	Strukturelle Charakteristika der aktuellen internationalen Veränderungen 12
19	1.4	Kritische Aspekte 12
20	1.4.1	Ein inflationärer Begriffsgebrauch 12
21	1.4.2	Fehlende Konsistenz und Allgemeingültigkeit 13
22	1.4.3	Fehleinschätzungen und politische Apologetik 14
23	1.5	Umgang mit der Zeitenwende 15
24	1.5.1	Die krisenhafte Zeitenwende als Stunde der Exekutive 15
25	1.5.2	Zeitenwende und institutioneller Wandel 16
26	1.5.3	Zeitenwende und Mentalitätswandel 17
27	1.6	Fazit: Zeitenwende als Test demokratischer Resilienz 18
28		Literatur 19
29		
30	2	Befinden wir uns in einer „ökologischen Zeitenwende“?
31		Umweltveränderungen, Gesundheit und Transformationen 23
32		<i>Oskar Masztalerz</i>
33	2.1	Die große Beschleunigung 25
34	2.2	Planetare Belastungsgrenzen 26
35	2.3	Die Integrität der Biosphäre 28
36	2.4	Kippelemente im Klimasystem 28
37	2.5	Gesundheit in planetarem Maßstab 30
38	2.6	Risiken für die menschliche Gesundheit 30
39	2.7	Die große Ungleichheit 32
40	2.8	Erdsystemgerechtigkeit 33
41	2.9	Gesellschaftliche Transformationen 34
42	2.10	Transformatives Handeln 36
43	2.11	Natur- und gesundheitspositive Unternehmen 37
44	2.12	Fazit 39
45		Literatur 39
46		
47		
48		

VIII Inhaltsverzeichnis

1	3	Deutsche Führungsetagen und die Zeitenwende:	
2		Ein Blick auf Geschlechtergleichstellung	43
3		<i>Conny Steenblock, Janina Sundermeier und Franziska Schmitt</i>	
4	3.1	Zeitenwende und Geschlechtergleichstellung in Führungspositionen	44
5	3.2	Erklärungsansätze für die Unterrepräsentation von Frauen in Führung	46
6	3.3	Problemfelder und Lösungsansätze: Innovation für diverse Führung	48
7	3.3.1	Frauenquote wird geduldet, aber nicht gelebt	48
8	3.3.2	Stereotypische Denkmuster bleiben bestehen	50
9	3.3.3	Geschlechtergleichstellung gilt als Frauenthema	52
10	3.4	Fazit und Handlungsempfehlungen	54
11		Literatur	55
12			
13	4	Vom kranken Mann Europas zum neuen Wirtschaftswunder –	
14		und zurück?	59
15		<i>Christoph M. Schmidt</i>	
16	4.1	Aufbruch in das Jahrzehnt der „Zeitenwende“ – mit ungewissem Ausgang	60
17	4.2	Herausforderungen im Jahrzehnt der „Zeitenwende“ – drei Handlungsebenen	62
18	4.2.1	Demographischer Wandel und anämisches Produktivitätswachstum	63
19	4.2.2	Krisenresilienz und (Versorgungs-)Sicherheit	66
20	4.2.3	Das Ringen um globale Nachhaltigkeit	67
21	4.3	Fazit: Die marktwirtschaftliche Ordnung verteidigen	69
22		Literatur	69
23			
24			
25	II	Zeitenwende – Perspektiven, Meinungen, Kommentare	
26			
27	5	Erleben wir aus politikwissenschaftlicher Sicht eine Wende?	73
28		<i>Ute Scheub</i>	
29	5.1	Demokratie ist ein Klangkörper und lebt von Resonanz	74
30	5.2	Dissonanz zwischen demokratischen Idealen und Wirklichkeit	75
31	5.3	Fatale Gleichsetzung von Wahlen und Demokratie	76
32	5.4	„Soziale“ Medien fördern Rechtspopulismus	77
33	5.5	Das Gegenmittel: Resonanz und Vertrauen in Politik und Wirtschaft	79
34	5.6	Mehr Resonanz durch Beteiligung und Vielstimmigkeit	81
35	5.7	Fazit	83
36		Literatur	83
37			
38			
39	6	„Sicherheit in unsicheren Zeiten“ – Zeitenwende in betrieblichen	
40		Organisationen: Herausforderungen und Lösungsansätze aus Sicht	
41		von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	85
42		<i>Johannes Roth und Knut Lambertin</i>	
43	6.1	Einleitung	86
44	6.2	Auswirkungen von Krisen auf die Arbeitswelt: aktuelle Trends und damit	
45		verbundene Herausforderungen	87
46	6.3	Lösungsansätze und gewerkschaftliche Forderungen zur Beschäftigtengesundheit	92
47	6.4	Quo vadis Beschäftigtengesundheit – Fazit und Ausblick	96
48		Literatur	97

Inhaltsverzeichnis

1	7	Zeitenwende in der Arbeitswelt: Ausgewählte „Wandelthemen“ und Lösungsansätze aus Sicht von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern	99
2		<i>Susanne Wagenmann, Elisa Clauß, Sebastian Riebe und Carina Becher</i>	
3			
4	7.1	Die Zeitenwende für Unternehmen ist schon längst Realität	101
5	7.2	Wandelthema #1: Psychische Belastung und Gesundheit bei der Arbeit: Ein Evergreen im Wandel?	102
6			
7	7.2.1	So gelingt eine gute Gestaltung psychischer Belastung bei der Arbeit	103
8	7.2.2	Psychische Belastung und Gesundheit: Auch weiterhin wichtige Themen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	106
9			
10	7.3	Wandelthema #2: Selbstgefährdendes Arbeitsverhalten als Herausforderung bei flexibler und selbstbestimmterer Arbeit	106
11			
12	7.3.1	Wie lässt sich selbstgefährdendem Arbeitsverhalten auf betrieblicher Ebene begegnen?	107
13			
14	7.3.2	Es kommt besonders auch auf die Mitarbeit der Beschäftigten an	108
15	7.4	Wandelthema #3: Eigenverantwortung zum gesunden Verhalten stärken und Kompetenzen entwickeln	108
16			
17	7.4.1	Paradigmenwechsel kündigt sich an: Eigenverantwortung und Verhaltensprävention zukünftig stärker gefordert	108
18			
19	7.4.2	Kompetenzentwicklung stärker in den Blick nehmen	110
20	7.5	Fazit	110
21		Literatur	111
22			
23			
24	III	Den Wandel auf organisationaler Ebene gesundheitsgerecht gestalten	
25			
26			
27	8	Zukunftsfähigkeit von Organisationen, Zukunftsangst und die Gesundheit von Mitarbeitenden	115
28		<i>Andrea Waltersbacher, Miriam Meschede, Hannes Klawisch und Johanna Baumgardt</i>	
29			
30	8.1	Einleitung	116
31	8.2	Forschungsfragen und Methodik	119
32	8.3	Ergebnisse der Befragung	121
33	8.3.1	Organisationsbezogene Veränderungen in den vorangegangenen Jahren	121
34	8.3.2	Zukunftsangst	121
35	8.3.3	Dimensionen der Zukunftsfähigkeit von Organisationen	124
36	8.3.4	Vertrauen in die Zukunftsfähigkeit	131
37	8.3.5	Angst um die Zukunft der Organisation und die Gesundheit der Beschäftigten	133
38	8.3.6	Zukunftsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten	136
39	8.4	Diskussion	140
40	8.5	Ausblick	143
41		Literatur	144
42			
43	9	Wie geht es Angestellten in Deutschland? – Ergebnisse repräsentativer Beschäftigtenbefragungen im Rahmen des Fehlzeiten-Reports 2020 bis 2023	147
44		<i>Johanna Baumgardt</i>	
45			
46			
47	9.1	Einleitung	148
48	9.2	Methodik	149

X Inhaltsverzeichnis

1	9.3	Ergebnisse und Diskussion	153
2	9.4	Zusammenfassende Schlussbetrachtung	166
3		Literatur	168
4			
5	10	Vertrauen stärken – vor allem in disruptiven Zeiten!	171
6		<i>Dominik Enste</i>	
7	10.1	Vertrauen und Trends in der Arbeitswelt	172
8	10.2	Resilienz durch Vertrauen nicht nur in Krisenzeiten	173
9	10.3	Effekte von Vertrauen im Arbeitskontext	174
10	10.3.1	„Wer nicht vertraut, dem vertraut man nicht“	174
11	10.3.2	Vertrauen, Innovation und Kreativität	175
12	10.4	Maßnahmen zur Förderung einer Vertrauenskultur	175
13	10.4.1	Heuristik zur organisationalen Vertrauenswürdigkeit	175
14	10.4.2	Verhaltensökonomische Maßnahmen für eine Vertrauenskultur	177
15	10.5	Vertrauen und wertschätzende Kontrolle	177
16		Literatur	180
17			
18	11	Innovative Organisationsformen – Mehr Demokratie in Unternehmen wagen	183
19		<i>Lisa Herzog</i>	
20			
21	11.1	Demokratie und Arbeitswelt	184
22	11.2	Demokratische Praktiken in der Arbeitswelt	185
23	11.2.1	Repräsentative Demokratie	185
24	11.2.2	Partizipative Demokratie	186
25	11.3	What's in it for me? – Der Nutzen demokratischer Praktiken in der Arbeitswelt	188
26	11.4	Schluss – Experimente der gelebten Demokratie	190
27		Literatur	191
28			
29	12	Organisationale Resilienz als Handlungsfeld eines erweiterten Betrieblichen Gesundheitsmanagements – den Unternehmenserfolg nachhaltig gestalten	193
30		<i>Oliver Hasselmann und Birgit Schauerte</i>	
31			
32			
33	12.1	Zeitenwende in der Arbeitswelt	194
34	12.2	Organisationale Resilienz als Handlungsfeld eines erweiterten BGMs	195
35	12.3	Die Umsetzung in der BGM-Praxis	198
36	12.4	Ausprägung der OR in ausgewählten Unternehmen	201
37	12.4.1	Indikatoren zur Organisationalen Resilienz	201
38	12.4.2	Indikatoren zur Teamresilienz	202
39	12.5	Fazit und Schlussfolgerungen	203
40		Literatur	204
41			
42	13	Resilienz in Teams	207
43		<i>Simone Kauffeld und Eva-Maria Schulte</i>	
44	13.1	Was ist Resilienz?	208
45	13.2	Bei welchen Teams ist eine hohe Resilienz besonders wichtig?	209
46	13.3	Welche Arten von Krisen können in Teams auftreten?	209
47	13.4	Wie kann die Resilienz im Team gefördert werden?	211
48	13.5	Bei auftretenden Widrigkeiten handeln: Resilienzprozesse im Team gestalten	211

Inhaltsverzeichnis

1	13.6	Wie kann es aber in der Akutsituation gelingen, diese Prozesse schnell und zielführend zu gestalten?	212
2			
3	13.7	Vorbereitet sein: Resilienzkapazität fördern	212
4	13.8	Fazit	215
5		Literatur	216
6			
7	14	Die Rolle der Fehlermanagementkultur in der Gestaltung neuer Arbeitsumgebungen	219
8			
9		<i>Alexander Klamar und Sebastian Fischer</i>	
10	14.1	Einleitung	220
11	14.2	Fehlerkulturen im Vergleich	220
12	14.2.1	Fehlervermeidung	221
13	14.2.2	Fehlermanagement	222
14	14.2.3	Stand der Fehlerforschung	223
15	14.3	Organisationskultur und Fehlerkultur	224
16	14.4	Förderung der Fehlermanagementkultur	225
17	14.5	Fehlermanagement und Gesundheit	228
18	14.5.1	Fehlermanagement und psychische Gesundheit	228
19	14.5.2	Fehlermanagement und physische Gesundheit	228
20	14.6	Fehlermanagement und New Work	229
21	14.7	Fazit	231
22		Literatur	232
23			
24	15	Bindungsorientierte Führung – Homeoffice und seine Folgen für Arbeit und Gesundheit	235
25			
26		<i>Bernhard Badura, Alina J. Wacker, Leon K. Hoffmann und Johanna S. Radtke</i>	
27	15.1	Ursprung der Misstrauenskultur	236
28	15.2	„New Normal“ – Die Entwicklung der postpandemischen Arbeitswelt	238
29	15.3	Verbreitung von Homeoffice	239
30	15.4	Folgen des „New Normal“ für Mitarbeitende, Führungskräfte und ihre Kooperation	241
31	15.5	Die Bedeutung „des Sozialen“ für den wirtschaftlichen Erfolg	244
32	15.6	Von der kontroll- zur bindungsorientierten Führungslehre	245
33	15.7	Bindungsorientierte Organisationsgestaltung	247
34	15.8	Fazit	250
35		Literatur	251
36			
37	16	Mobiles Arbeiten: Chancen und Risiken	255
38		<i>Anne M. Wöhrmann, Nils Backhaus und Antje Ducki</i>	
39	16.1	Einleitung	256
40	16.2	Formen mobilen Arbeitens	256
41	16.3	Verbreitung mobilen Arbeitens	257
42	16.3.1	Verbreitung von Homeoffice	258
43	16.3.2	Verbreitung von Pendeln	259
44	16.3.3	Verbreitung von Dienstreisen	260
45	16.4	Gesundheitliche Vor- und Nachteile mobilen Arbeitens	261
46	16.4.1	Homeoffice und Gesundheit	262
47	16.4.2	Pendeln und Gesundheit	263
48	16.4.3	Dienstreisen und Gesundheit	263

XII Inhaltsverzeichnis

1	16.5	Gesunde Arbeitsorganisation bei mobilem Arbeiten	264
2	16.6	Besonderheiten mobilen Arbeitens in Zeiten der „doppelten“ Transformation von Digitalisierung und Nachhaltigkeit	265
3			
4	16.7	Ausblick	267
5		Literatur	267
6			
7	17	Hybrides Führen: Führen in Zeiten von Homeoffice	271
8		<i>Annika Krick, Jörg Felfe, Laura Klebe und Dorothee Tautz</i>	
9	17.1	Arbeiten im digitalen Kontext	272
10	17.2	Herausforderungen hybrider Führung	273
11	17.3	Gesundheitsorientierte Führung	277
12	17.3.1	Ausprägung von SelfCare und StaffCare im Homeoffice	277
13	17.3.2	Wirksamkeit von SelfCare und StaffCare im Homeoffice	278
14	17.4	Transformationale Führung	279
15	17.4.1	Ausprägung von transformationaler Führung im Homeoffice	279
16	17.4.2	Wirksamkeit von transformationaler Führung im Homeoffice-Kontext	280
17	17.5	Hybride Führung: Mehr Kommunikation und Nutzung von Online-Tools	281
18	17.6	Fazit	283
19		Literatur	284
20			
21			
22	IV	Den Wandel auf individueller Ebene gesundheitsgerecht gestalten	
23			
24			
25	18	Autonomie fördern – Risiken minimieren	289
26		<i>Renate Rau, Vincent Mustapha und Florian Schweden</i>	
27	18.1	Einleitung	290
28	18.2	Autonomie als Bedürfnis und Autonomie als Tätigkeitsmerkmal: eine Einordnung	292
29	18.2.1	Autonomie als Bedürfnis	292
30	18.2.2	Befriedigung des Autonomiebedürfnisses durch Gewähren von Handlungs- und Entscheidungsspielraum in der Arbeit	293
31			
32	18.2.3	Autonomie als Tätigkeitsmerkmal und dessen Folgen für die Arbeitenden	293
33	18.3	Bedingungen, die die Nutzung von Handlungsspielraum hemmen	295
34	18.3.1	Handlungsspielraum und zusätzliche Anforderungen sowie Qualifikationserfordernisse	295
35			
36	18.3.2	Handlungsspielraum und Zeitverfügbarkeit	296
37	18.3.3	Handlungsspielraum und Verantwortung	298
38	18.3.4	Handlungsspielraum und „Offenheit der Ergebnisse“ im Arbeitsauftrag	299
39	18.4	Fazit: Vermeidung negativer und Förderung positiver Folgen des Handlungsspielraums bei ergebnisorientierter Steuerung von Arbeit	299
40		Literatur	302
41			
42			
43	19	Resiliente Mitarbeitende	307
44		<i>Roman Soucek</i>	
45	19.1	Einleitung	308
46	19.2	Konzepte individueller Resilienz	308
47	19.2.1	Resilienz als Ergebnis	309
48	19.2.2	Resilienz als Eigenschaft	309

Inhaltsverzeichnis

1	19.2.3	Resilienz als Verhalten	310
2	19.3	Ansatzpunkte zur Förderung individueller Resilienz	311
3	19.3.1	Förderung personaler Eigenschaften	311
4	19.3.2	Förderung resilienten Verhaltens	312
5	19.4	Implementierung in Unternehmen	313
6	19.4.1	Exkurs Praxis	313
7	19.5	Fazit	314
8		Literatur	314
9			
10	20	Gesundheitsförderliche Handlungsregulation in der neuen Arbeitswelt: Von interessierter Selbstgefährdung zu Selbstsorge und Teamresilienz ..	317
11		<i>Andreas Krause, Sophie Baeriswyl, Marcel Baumgartner, Cosima Dorsewagen, Michaela Kaufmann und Maida Mustafić</i>	
12			
13			
14	20.1	Adaptive und maladaptive Selbstregulation	319
15	20.2	Zunehmende Ergebnis- und Eigenverantwortung in der neuen Arbeitswelt	320
16	20.3	Maladaptive Handlungsregulation: Interessierte Selbstgefährdung	320
17	20.4	Adaptive Handlungsregulation: Arbeitsbezogene Selbstsorge und Teamresilienz ..	322
18	20.5	Betriebliche Frühwarnsysteme zur Förderung gesundheitsförderlicher Handlungsregulation	324
19			
20	20.5.1	Präventives Gesundheits-Assessment	324
21	20.5.2	Gesundheitsbefragung beim Verzicht auf Arbeitszeiterfassung	325
22	20.5.3	Interessierte Selbstgefährdung in die Gefährdungsbeurteilung integrieren	326
23	20.5.4	Teamresilienz: Potenzial von New Work für Frühinterventionen	327
24	20.6	Fazit	327
25		Literatur	329
26			
27	21	Minimal angstauslösende Arbeitsplätze – (wie) kann Führung Arbeitsängsten und Arbeitsunfähigkeit vorbeugen?	333
28			
29		<i>Beate Muschalla</i>	
30	21.1	Einleitung	335
31	21.2	Angst am Arbeitsplatz – häufige Ursache für Langzeitarbeitsunfähigkeit	335
32	21.3	Macht Arbeit Angst?	336
33	21.4	Welche Arbeitsplatzängste kann man unterscheiden?	337
34	21.5	Fähigkeitsbeeinträchtigungen bei Arbeitsängsten	338
35	21.6	Sind Arbeitsängste behandelbar und Arbeitsunfähigkeit abwendbar?	341
36	21.7	Umgang mit Arbeitsängsten im Betrieb	342
37	21.8	Was kann man vorbeugend tun?	343
38	21.9	Fazit	345
39		Literatur	345
40			
41	22	Gesunde Arbeit durch eine gesunde Gestaltung von Entgrenzung	347
42		<i>Lea Katharina Kunz, Antje Ducki und Annekatrin Hoppe</i>	
43	22.1	Einführung	348
44	22.2	Entgrenzung im Überblick	349
45	22.2.1	Dimensionen und Merkmale von Entgrenzung	349
46	22.2.2	Tätigkeitsmerkmale und ihre psychologische Bedeutung	350
47	22.2.3	Einbettung der Entgrenzung in betriebliche Strukturen und Erreichbarkeitskulturen ..	351
48	22.3	Gesundheitliche Folgen der Entgrenzung	352

XIV Inhaltsverzeichnis

1	22.3.1	Dauer und Häufigkeit von Entgrenzung	352
2	22.3.2	Segmentation und Integration	352
3	22.3.3	Aufgabentypen als verschiedene Formen von Entgrenzung	353
4	22.3.4	Betriebliche Strukturen und Erreichbarkeitskulturen	353
5	22.4	Folgen der Entgrenzung für Engagement und Motivation	354
6	22.5	Handlungsempfehlungen zu gesunder Entgrenzung	356
7	22.6	Fazit	356
8		Literatur	356
9			
10	23	Berufsbedingter Erschöpfung generationendifferenziert vorbeugen	359
11		<i>Andreas Hillert und Sophia Hillert</i>	
12	23.1	Ein Thema, dem bereits viele Beiträge im „Fehlzeiten-Report“ gewidmet wurden ...	360
13	23.2	Was ist Erschöpfung?	361
14	23.3	Erschöpfungserleben: Historische Hintergründe	363
15	23.4	Erschöpfungserleben in unterschiedlichen Berufsgruppen	364
16	23.5	Erschöpfungserleben und die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen sozialen Milieus	366
17	23.6	Erschöpfungserleben im Generationenvergleich	367
18	23.7	Perspektiven	370
19		Literatur	372
20			
21	V	Methoden und Erfahrungsberichte aus der Praxis	
22			
23	24	Digitale Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung für kleine und mittlere Unternehmen: Erfahrungen aus dem Projekt IMPLEMENT ..	377
24		<i>Grit Tanner und Maie Stein</i>	
25			
26	24.1	Verbreitung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement in KMU	378
27	24.2	Chancen und Risiken von digitalen gesundheitsbezogenen Angeboten	379
28	24.3	Digitale BGF-Angebote für KMU – Projekt IMPLEMENT	380
29	24.3.1	Kernelemente der Gestaltung digitaler BGF-Plattformen	380
30	24.3.2	Strukturelle Voraussetzungen in KMU	381
31	24.3.3	Nutzung der Plattform IMPLEMENT durch KMU	384
32	24.4	Fazit	386
33		Literatur	387
34			
35	25	Gesund im Homeoffice: Ein Online-Programm zur Implementierung von Homeoffice als flexibles Arbeitsmodell	389
36		<i>Thomas Lennefer, Patricia Lück und Martin Krowicki</i>	
37			
38	25.1	Einleitung	390
39	25.2	Das Pilotunternehmen	391
40	25.3	Theoretischer Hintergrund	391
41	25.3.1	Digitale Gesundheitsinterventionen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement	391
42	25.3.2	Wissenschaftliche Basis des Online-Programms „Gesund im Homeoffice“	392
43	25.4	Das Online-Programm „Gesund im Homeoffice“	394
44	25.5	Ergebnisse	396
45	25.6	Fazit	399
46		Literatur	399
47			
48			

1	26	Zeitenwende: Von der Selbstbestätigung zur Irritation durch Erkundungsaufstellungen	403
2			
3		<i>Georg Müller-Christ</i>	
4	26.1	Warum wir erst einmal nicht lernen	405
5	26.1.1	Es braucht die Irritation	405
6	26.1.2	Aber nicht so!	406
7	26.2	Irritationen herbeiführen	406
8	26.3	Das Irritationspotenzial von Erkundungsaufstellungen	406
9	26.4	Was ist ein Problem?	408
10	26.4.1	Der Erkundungsmodus ist anspruchsvoll	409
11	26.4.2	Möglichkeitsräume als neue Denkform	409
12	26.4.3	Erkundungsaufstellungen als Mittel zur Irritation	410
13	26.5	Zeitenwende: das Innovative an der Aufstellungsmethode zulassen	410
14	26.6	Eine Erkundungsaufstellung zum Themen Zeitenwende in Unternehmen	411
15	26.7	Erkenntnisse aus der Erkundungsaufstellung	412
16	26.8	Erkundungsaufstellungen sind Teil der Zeitenwende	413
17		Literatur	413
18			
19	27	Bei Unternehmen nachgefragt: RWE AG	415
20		<i>Jens Hünten</i>	
21	27.1	Das Unternehmen	416
22	27.2	Fragenkatalog	416
23			
24	28	Bei Unternehmen nachgefragt: Siemens AG	423
25		<i>Klaus Pelster, Thorsten Breutmann und Jörg Pohl</i>	
26	28.1	Das Unternehmen	424
27	28.2	Fragenkatalog	424
28		Literatur	431
29			
30			
31	VI	Daten und Analysen	
32			
33	29	Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2022	435
34		<i>Markus Meyer, Moritz Meinicke und Antje Schenkel</i>	
35	29.1	Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2022	437
36	29.2	Datenbasis und Methodik	440
37	29.3	Allgemeine Krankenstandsentwicklung	443
38	29.4	Verteilung der Arbeitsunfähigkeit	446
39	29.5	Kurz- und Langzeiterkrankungen	447
40	29.6	Krankenstandsentwicklung in den einzelnen Branchen	448
41	29.7	Einfluss der Alters- und Geschlechtsstruktur	453
42	29.8	Fehlzeiten nach Bundesländern	456
43	29.9	Fehlzeiten nach Ausbildungsabschluss und Vertragsart	461
44	29.10	Fehlzeiten nach Berufsgruppen	464
45	29.11	Fehlzeiten nach Wochentagen	465
46	29.12	Arbeitsunfälle	467
47	29.13	Krankheitsarten im Überblick	472
48	29.14	Die häufigsten Einzeldiagnosen	478

1	29.15	Krankheitsarten nach Branchen und Berufen	480
2	29.16	Langzeitfälle nach Krankheitsarten	494
3	29.17	Krankheitsarten nach Diagnoseuntergruppen	495
4	29.18	Burnout-bedingte Fehlzeiten	498
5	29.19	Arbeitsunfähigkeiten nach Städten 2022	502
6	29.20	Inanspruchnahme von Krankengeld bei Erkrankung des Kindes	505
7	29.21	Fehlzeiten im Jahr 2022 im Zusammenhang mit Covid-19	509
8		Literatur	519
9			
10	30	Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Branchen im Jahr 2022	521
11		<i>Markus Meyer, Antje Schenkel und Moritz Meinicke</i>	
12	30.1	Banken und Versicherungen	522
13	30.2	Baugewerbe	538
14	30.3	Dienstleistungen	556
15	30.4	Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau	575
16	30.5	Erziehung und Unterricht	593
17	30.6	Gesundheits- und Sozialwesen	610
18	30.7	Handel	629
19	30.8	Land- und Forstwirtschaft	647
20	30.9	Metallindustrie	663
21	30.10	Öffentliche Verwaltung	682
22	30.11	Verarbeitendes Gewerbe	699
23	30.12	Verkehr und Transport	721
24			
25	31	Entwicklung der Krankengeldfälle und -ausgaben bei AOK-Mitgliedern im Jahr 2022	739
26		<i>David Herr und Reinhard Schwanke</i>	
27			
28	31.1	Einführung	740
29	31.2	Einordnung der Datenquellen	741
30	31.3	Entwicklung des Krankengeldes	741
31	31.3.1	Krankengeldfallzahlen	743
32	31.3.2	Krankengeldfalldauern	744
33	31.3.3	Krankengeldausgaben nach Diagnosen	746
34	31.3.4	Einfluss des Alters	747
35	31.4	Zusammenfassung	749
36		Literatur	750
37			
38	32	Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Bundesverwaltung und Nachhaltigkeit des Faktors Gesundheit	751
39		<i>Annette Schlipphak</i>	
40			
41	32.1	Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung	753
42	32.2	Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit der Bundesverwaltung –	
43		Stärkung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	753
44	32.2.1	Gesundheit im Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit	754
45	32.2.2	Entwicklung des BGM in der Bundesverwaltung – Evaluation des aktuellen	
46		Sachstandes	754
47	32.2.3	Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung	755
48	32.2.4	Weitere Aspekte zur Förderung der Gesundheit in Behörden	755

Inhaltsverzeichnis

1	32.2.5	Ausblick.....	756
2	32.3	Überblick über die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten im Jahr 2021	757
3	32.3.1	Methodik der Datenerfassung.....	757
4	32.3.2	Allgemeine Entwicklung der Abwesenheitszeiten.....	757
5	32.3.3	Dauer der Erkrankung.....	757
6	32.3.4	Abwesenheitstage nach Laufbahngruppen.....	759
7	32.3.5	Abwesenheitstage nach Statusgruppen.....	759
8	32.3.6	Abwesenheitstage nach Behördengruppen.....	760
9	32.3.7	Abwesenheitstage nach Geschlecht.....	760
10	32.3.8	Abwesenheitstage nach Alter.....	760
11	32.3.9	Gegenüberstellung mit den Abwesenheitszeiten der AOK-Statistik.....	763
12		Literatur	764
13			
14		Serviceiteil	765
15		Anhang 1: Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (10. Revision, Version 2022, German Modification).....	766
16		Anhang 2: Branchen in der deutschen Wirtschaft basierend auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Ausgabe 2008/NACE).....	776
17		Die Autorinnen und Autoren.....	781
18		Stichwortverzeichnis.....	811
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			