

# Inhaltsverzeichnis

---

## I Gesellschaftliche Ebene: Grundlagen

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | <b>Gerechtigkeit und Gesundheit</b> .....   | 3  |
|       | <i>Stefan Liebig, Carsten Sauer und Reinhard Schunck</i>  |    |
| 1.1   | <b>Einleitung</b> .....   | 4  |
| 1.2   | <b>Der Kern der Gerechtigkeit</b> .....   | 5  |
| 1.3   | <b>Gerechtigkeit ist nicht immer Gleichheit</b> .....   | 6  |
| 1.4   | <b>Erlebte (Un-)Gerechtigkeiten sind folgenreich</b> .....                                      | 6  |
| 1.5   | <b>Warum gesundheitliche Folgen?</b> .....  | 7  |
| 1.6   | <b>Fazit</b> .....  | 11 |
|       | <b>Literatur</b> .....  | 12 |
| 2     | <b>Organisationale Gerechtigkeit, Demokratie, Subjektivierung und Gesundheit</b> .....          | 15 |
|       | <i>Severin Hornung, Wolfgang G. Weber und Thomas Höge</i>                                       |    |
| 2.1   | <b>Organisationale Gerechtigkeit als subjektive Wahrnehmung</b> .....                           | 16 |
| 2.2   | <b>Dimensionen organisationaler Gerechtigkeit</b> .....   | 17 |
| 2.3   | <b>Organisationale Gerechtigkeit als soziales Klima</b> .....                                   | 18 |
| 2.4   | <b>Organisationale Gerechtigkeit und arbeitsbezogene Gesundheit</b> .....                       | 19 |
| 2.5   | <b>Erweiterte Betrachtung organisationaler Gerechtigkeit</b> .....                              | 21 |
| 2.6   | <b>Organisationale Gerechtigkeit und Individualisierung</b> .....                               | 22 |
| 2.7   | <b>Organisationale Demokratie und organisationale Gerechtigkeit</b> .....                       | 24 |
| 2.8   | <b>Schlussbemerkung: Gerechtigkeit und Demokratie sind zwei Seiten derselben Medaille</b> ..... | 26 |
|       | <b>Literatur</b> .....  | 26 |
| 3     | <b>Soziale Ungleichheit, Arbeit und Gesundheit</b> .....  | 31 |
|       | <i>Niels Michalski, Stephan Müters und Thomas Lampert</i>                                       |    |
| 3.1   | <b>Einleitung</b> .....   | 32 |
| 3.2   | <b>Soziale Ungleichheiten in der Mortalität und Lebenserwartung</b> .....                       | 33 |
| 3.3   | <b>Berufsstatus und Gesundheitszustand</b> .....  | 35 |
| 3.3.1 | Berufsstatus und selbsteingeschätzter Gesundheitszustand .....                                  | 35 |
| 3.3.2 | Berufsstatus und psychische Erkrankungen .....  | 37 |
| 3.3.3 | Berufsstatus und Tabakkonsum .....  | 38 |
| 3.4   | <b>Gesundheitsbelastung und berufliches Anforderungsniveau</b> .....                            | 40 |
| 3.5   | <b>Regionale Unterschiede in der Gesundheitsbelastung durch die Arbeit</b> .....                | 42 |
| 3.6   | <b>Diskussion</b> .....   | 44 |
|       | <b>Literatur</b> .....  | 45 |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 4     | <b>Gesundheit und (Geschlechter-) Gerechtigkeit in der Arbeitswelt</b> ..... | 49 |
|       | <i>Nadine Pieck</i>  |    |
| 4.1   | <b>Gerechtigkeit und soziale Ungleichheit</b> .....                          | 51 |
| 4.2   | <b>Was ist Gerechtigkeit?</b> .....  | 51 |
| 4.2.1 | Verteilungs- und Tauschgerechtigkeit .....                                   | 52 |
| 4.2.2 | Verfahrensgerechtigkeit und Interaktionsgerechtigkeit .....                  | 53 |
| 4.2.3 | Anerkennung und Verteilung .....   | 53 |
| 4.3   | <b>Diskriminierungsverbot</b> .....  | 54 |
| 4.3.1 | Unmittelbare Diskriminierung .....   | 54 |
| 4.3.2 | Mittelbare Diskriminierung .....   | 54 |
| 4.3.3 | Belästigung und sexuelle Belästigung .....                                   | 55 |
| 4.4   | <b>Ungleicher Zugang zu Machtquellen</b> .....                               | 55 |
| 4.4.1 | Ungleiche Verteilung ökonomischer Chancen .....                              | 56 |
| 4.4.2 | Ungleiche Verteilung politischer Ressourcen .....                            | 56 |
| 4.4.3 | Ungleiche Verteilung der Distinktionsmacht .....                             | 56 |
| 4.4.4 | Zusammenfassung .....  | 58 |
| 4.5   | <b>Was hat Gerechtigkeit mit Gesundheitsmanagement zu tun?</b> .....         | 58 |
| 4.5.1 | Ungleiche Verteilung von Belastungen und Ressourcen im Betrieb .....         | 58 |
| 4.5.2 | Verfahrens- und Interaktionsgerechtigkeit im Gesundheitsmanagement .....     | 60 |
| 4.5.3 | Partizipation als Weg zu gesundheitlicher Chancengleichheit .....            | 61 |
| 4.6   | <b>Fazit</b> .....   | 65 |
|       | Literatur .....  | 66 |

## **II Gesellschaftliche Ebene: Gerechtigkeit und Gesundheit aus Perspektive der Gewerkschaften und Arbeitgeber**

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 5     | <b>Arbeit, Gesundheit und Gerechtigkeit – Zur ungleichen Verteilung arbeitsbedingter Belastung</b> ..... | 71 |
|       | <i>Rolf Schmucker</i>  |    |
| 5.1   | <b>Einleitung</b> .....  | 72 |
| 5.2   | <b>Was hat Gesundheit mit Gerechtigkeit zu tun?</b> .....  | 73 |
| 5.3   | <b>Die ungleiche Verteilung arbeitsbedingter Gesundheitsbelastungen</b> .....                            | 75 |
| 5.3.1 | Verbreitung körperlicher Belastung nach Berufsgruppen .....  | 76 |
| 5.3.2 | Verbreitung psychischer Belastung nach Berufsgruppen .....   | 77 |
| 5.3.3 | Arbeitszeitbelastung nach Berufsgruppen .....  | 78 |
| 5.4   | <b>Ungerechtigkeit als Belastungsfaktor</b> .....  | 79 |
| 5.5   | <b>Anforderungen an Prävention und Arbeitsgestaltung</b> .....   | 82 |
|       | Literatur .....  | 84 |
| 6     | <b>Gerechtigkeit und Gesundheit: Die Rolle von Arbeitgebern und Führungskräften</b> .....                | 87 |
|       | <i>Elisa Clauß, Pia Barth und Stefan Mondorf</i>   |    |
| 6.1   | <b>Gerechtigkeit auf verschiedenen Ebenen</b> .....  | 88 |
| 6.2   | <b>Gerechtigkeit im Unternehmenskontext</b> .....  | 88 |
| 6.2.1 | Das Zusammenspiel von Gerechtigkeit und Erwartungen bei der Arbeit .....                                 | 89 |
| 6.2.2 | Gerechtigkeit und Erwartungen wirken positiv auf Zufriedenheit und Gesundheit ....                       | 89 |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 6.2.3 | Gute Arbeitsgestaltung als Schlüssel für die hohe Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten ..... | 90 |
| 6.3   | <b>Gerechtigkeit und Führung</b> .....   | 91 |
| 6.3.1 | Was eine gerechte Führung ausmacht .....   | 91 |
| 6.3.2 | Die Erwartungen der Generation X und Y an ihre Führungskräfte verändern sich .....             | 92 |
| 6.3.3 | Gesund, zufrieden und motiviert durch faire Führung .....                                      | 92 |
| 6.4   | <b>Der Faktor Mensch im Zusammenspiel von Gerechtigkeit und Gesundheit</b> .....               | 93 |
| 6.5   | <b>Fazit</b> .....   | 93 |
|       | Literatur .....  | 94 |

### III Betriebliche Ebene

|       |  |     |
|-------|--|-----|
| 7     | <b>Gerechtigkeitserleben bei der Arbeit und Gesundheit</b> .....                         | 99  |
|       | <i>Andrea Waltersbacher, Helmut Schröder und Julia Klein</i>                             |     |
| 7.1   | <b>Einführung</b> .....  | 100 |
| 7.1.1 | Warum ist Gerechtigkeit wichtig? .....   | 100 |
| 7.1.2 | Was ist gerecht? .....   | 101 |
| 7.1.3 | Was sind die Folgen von erlebter fehlender Gerechtigkeit? .....                          | 102 |
| 7.1.4 | Forschungsfragen und Methodik .....  | 103 |
| 7.2   | <b>Ergebnisse der Befragung</b> .....  | 104 |
| 7.2.1 | Der Bezugsrahmen: Einstellungen zu Gerechtigkeit .....                                   | 104 |
| 7.2.2 | Gerechtigkeit im Unternehmen .....   | 106 |
| 7.2.3 | Zufriedenheit und die Bindung an das Unternehmen .....                                   | 112 |
| 7.2.4 | Gerechtigkeitserleben und gesundheitliches Befinden .....                                | 117 |
| 7.3   | <b>Diskussion der Ergebnisse</b> .....   | 125 |
| 7.4   | <b>Fazit</b> .....   | 127 |
|       | Literatur .....  | 129 |
| 8     | <b>Fairness- und Vertrauenskultur als Baustein resilienter Organisationen</b> ..         | 133 |
|       | <i>Thomas Rigotti</i>  |     |
| 8.1   | <b>Einleitung</b> .....  | 134 |
| 8.2   | <b>Zur Relevanz von Fairness und Vertrauen</b> .....                                     | 134 |
| 8.2.1 | Wie entstehen Fairness und Vertrauen? .....  | 135 |
| 8.2.2 | Die Rolle von Fairness und Vertrauen für Gesundheit und Wohlbefinden .....               | 136 |
| 8.3   | <b>Von der individuellen zur kollektiven Ebene</b> .....                                 | 137 |
| 8.3.1 | Fairness- und Vertrauenskultur .....   | 138 |
| 8.3.2 | Psychologisches Sicherheitsklima .....   | 138 |
| 8.3.3 | Vertrauen als Grundstein resilienter Organisationen .....                                | 139 |
| 8.3.4 | Wie kann eine Fairness- und Vertrauenskultur geschaffen werden? .....                    | 140 |
| 8.4   | <b>Fazit</b> .....   | 142 |
|       | Literatur .....  | 143 |
| 9     | <b>Wie unfair ist das denn? Ursachen und Folgen organisationaler Gerechtigkeit</b> ..... | 147 |
|       | <i>Andrea Fischbach</i>  |     |
| 9.1   | <b>Einleitung</b> .....  | 148 |
| 9.2   | <b>Warum Mitarbeitende aufmerksam für Ungerechtigkeit sind</b> .....                     | 149 |

|        |  |     |
|--------|--|-----|
| 9.3    | Wie sich Ungerechtigkeit bei Ergebnis, Prozess, Interaktion und Inhalt zeigt .....                                       | 151 |
| 9.4    | Wie (Un-)Gerechtigkeit auf Arbeitsengagement und Gesundheit wirkt .....  | 152 |
| 9.5    | Warum (Un-)Gerechtigkeit auf Arbeitsengagement und Gesundheit wirkt .....  | 154 |
| 9.6    | Organisationale Gerechtigkeit im Karriereverlauf und bei Veränderungsprozessen ..  | 157 |
| 9.7    | Gestaltungsansätze zur Förderung organisationaler Gerechtigkeit .....  | 160 |
|        | Literatur .....  | 162 |
| 10     | <b>Gerechtes Führen: Wie sich ethisches und destruktives<br/>Führungsverhalten auf die Mitarbeitenden auswirkt</b> ..... | 165 |
|        | <i>Ellen Schmid und Armin Pircher Verdorfer</i>  |     |
| 10.1   | Einleitung .....   | 166 |
| 10.2   | Destruktive Führung .....  | 167 |
| 10.3   | Woher kommt destruktive Führung? .....   | 168 |
| 10.4   | Ethische Führung .....   | 169 |
| 10.5   | Handlungsempfehlungen .....  | 172 |
|        | Literatur .....  | 173 |
| 11     | <b>„Fair“ ändern? Veränderungsprozesse mittels Führung fair gestalten</b> ....   | 177 |
|        | <i>Kathleen Otto und Tabea Scheel</i>  |     |
| 11.1   | Organisationaler Wandel .....  | 178 |
| 11.2   | Fairness und Führung im Wandel .....   | 178 |
| 11.2.1 | Die Bedeutung von Fairness für Veränderungen .....   | 179 |
| 11.2.2 | Die Rolle der Führungskraft im Change-Prozess .....  | 179 |
| 11.2.3 | Transformationale Führung im Change-Prozess .....  | 180 |
| 11.3   | Fairness als entscheidender Wirkmechanismus .....  | 180 |
| 11.3.1 | Die theoretische Basis: Umgang mit Unsicherheit .....  | 180 |
| 11.3.2 | Transformationale Führung und interaktionale Fairness .....  | 181 |
| 11.3.3 | Eine empirische Studie zur Bedeutung von Fairness bei Change .....   | 181 |
| 11.4   | Implikationen und Fazit .....  | 186 |
|        | Literatur .....  | 188 |
| 12     | <b>Der Beitrag von Gratifikationen zur Mitarbeitergesundheit</b> .....   | 191 |
|        | <i>Johannes Siegrist und Nico Dragano</i>  |     |
| 12.1   | Der Hintergrund: Veränderte Arbeitswelt .....  | 192 |
| 12.2   | Gratifikation und Gesundheit: Der theoretische Rahmen .....  | 193 |
| 12.3   | Gratifikationskrisen und stressassoziierte Erkrankungen: Empirische Evidenz .....  | 195 |
| 12.4   | Verbessern Gratifikationen die Gesundheit? .....   | 198 |
| 12.5   | Folgerungen für die betriebliche Prävention .....  | 200 |
|        | Literatur .....  | 201 |
| 13     | <b>Menschengerechte Arbeitszeiten – Grundlagen, Kriterien und<br/>Gestaltungsmöglichkeiten</b> .....                     | 203 |
|        | <i>Corinna Brauner und Anita Tisch</i>   |     |
| 13.1   | Einleitung .....   | 204 |
| 13.2   | Kriterien und Gestaltungsansätze für menschengerechte Arbeitszeiten .....  | 205 |
| 13.2.1 | Gesundheits- und erholungsgerechte Arbeitszeiten .....   | 205 |
| 13.2.2 | Vereinbarkeitsgerechte Arbeitszeiten .....   | 208 |
| 13.2.3 | Alter(n)s- und teilhabegerechte Arbeitszeiten .....  | 210 |

|        |   |     |
|--------|---|-----|
| 13.2.4 | Aufgabengerechte Arbeitszeiten .....  | 211 |
| 13.2.5 | Ausgleich und angemessene Kompensierung .....   | 212 |
| 13.3   | <b>Fazit</b> .....  | 212 |
|        | Literatur .....   | 213 |
| 14     | <b>Digitale Spaltung</b> .....  | 217 |
|        | <i>Kerstin Guhleemann, Martin Eisenmann und Tobias Wienzek</i>  |     |
| 14.1   | <b>Digitalisierung – nur Technologie?</b> .....   | 218 |
| 14.2   | <b>Szenarien zum Wandel von Arbeit – Polarisierung</b> .....  | 220 |
| 14.3   | <b>Fallbeispiel Systemtechniker in der Wasserwirtschaft</b> .....   | 221 |
| 14.3.1 | Eckdaten zu Berufen und Beschäftigung .....   | 222 |
| 14.3.2 | Herausforderungen durch Komplexität und Technik .....   | 222 |
| 14.3.3 | Reorganisationstendenzen .....  | 223 |
| 14.4   | <b>Polarisierte Arbeitsstrukturen: Belastungen und Ressourcen</b> .....   | 225 |
| 14.5   | <b>Fazit – partizipativer Kompetenzaufbau gegen digitale Spaltung</b> .....                                       | 227 |
|        | Literatur .....   | 228 |
| 15     | <b>Gerechte oder ungerechte Kontrolle?</b> .....  | 229 |
|        | <i>Thomas Afflerbach und Katharina Gläserner</i>  |     |
| 15.1   | <b>Einleitung</b> .....   | 230 |
| 15.2   | <b>Theorie</b> .....  | 231 |
| 15.2.1 | Kooperationsprobleme in virtuellen Teams.....   | 231 |
| 15.2.2 | Peer-Kontrolle in virtuellen Teams .....  | 232 |
| 15.3   | <b>Methode</b> .....  | 234 |
| 15.4   | <b>Empirische Ergebnisse</b> .....  | 235 |
| 15.4.1 | Wolke des Verdachts .....   | 235 |
| 15.4.2 | Überwachungsbasierte Peer-Kontrolle .....   | 236 |
| 15.4.3 | Kontrollintensität .....  | 238 |
| 15.4.4 | Konsequenz der Peer-Kontrolle: Verdrängung von Anstrengungen und Entstehung<br>von Stress .....                   | 239 |
| 15.5   | <b>Diskussion und Fazit</b> .....   | 240 |
|        | Literatur .....   | 243 |
| 16     | <b>Teilhabegerechtigkeit im Arbeitsleben – Innerbetriebliche<br/>Inklusionsmechanismen und -hindernisse</b> ..... | 245 |
|        | <i>Hauke Behrendt</i>   |     |
| 16.1   | <b>Vom beruflichen Ausschluss zur Teilhabegerechtigkeit</b> .....   | 246 |
| 16.2   | <b>Dem Exklusionsrisiko begegnen: Auf den Kontext kommt es an</b> .....   | 247 |
| 16.3   | <b>Teilhabegerechtigkeit: Einen Platz im normalen Arbeitsleben finden</b> .....                                   | 249 |
| 16.4   | <b>Wege aus der Exklusionsfalle: Innerbetriebliche Inklusionsmechanismen und<br/>-hindernisse</b> .....           | 250 |
| 16.4.1 | Inklusion und Exklusion: Institutionelle, intersubjektive und materielle<br>Erscheinungsformen .....              | 251 |
| 16.4.2 | Mechanismen beruflicher Exklusion erkennen und verhindern .....   | 254 |
| 16.5   | <b>Fazit</b> .....  | 256 |
|        | Literatur .....   | 257 |

|        |  |     |
|--------|--|-----|
| 17     | <b>Betriebliche Soziale Arbeit und Soziale Gerechtigkeit</b> .....         | 259 |
|        | <i>Edgar Baumgartner, Martin Klein und Bettina Stoll</i>                   |     |
| 17.1   | <b>Einleitung</b> .....  | 260 |
| 17.2   | <b>Der funktionale Bezugspunkt der Betrieblichen Sozialen Arbeit</b> ..... | 261 |
| 17.3   | <b>Organisatorische Anbindung</b> .....                                    | 262 |
| 17.4   | <b>Zuständigkeitsbereiche</b> .....  | 263 |
| 17.4.1 | Beziehungen der Organisation zu den Mitarbeitenden .....                   | 263 |
| 17.4.2 | Beziehungen der Organisation zur Gesellschaft .....                        | 265 |
| 17.5   | <b>Fazit</b> .....   | 268 |
|        | Literatur .....  | 269 |

## IV Praxisbeispiele

|        |  |     |
|--------|--|-----|
| 18     | <b>Organisationale Gerechtigkeit durch gesunde Führung –<br/>Ein Blended-Learning-Ansatz</b> ..... | 273 |
|        | <i>Patricia Lück und Sabrina Fenn</i>  |     |
| 18.1   | <b>Gesundheitsgerechte Führung als Stellschraube für Gerechtigkeit im Unternehmen</b>              | 274 |
| 18.2   | <b>Ein Angebot der AOK: das Online-Programm „gesund führen“</b> .....                              | 275 |
| 18.2.1 | Mehr als ein E-Learning-Programm .....   | 275 |
| 18.2.2 | Ein modulares Online-Programm: die Bausteine .....   | 276 |
| 18.3   | <b>Erweitertes Angebot in BGF-Projekten: Blended Learning</b> .....                                | 279 |
| 18.3.1 | Das „Kombi-Angebot Gesund Führen“ der AOK Niedersachsen .....                                      | 279 |
| 18.3.2 | Umsetzung und Evaluationsergebnisse .....  | 280 |
| 18.4   | <b>Fazit und Ausblick</b> .....  | 281 |
|        | Literatur .....  | 282 |
| 19     | <b>Betriebliche Gesundheit erfordert erlebte Selbstwirksamkeit</b> .....                           | 283 |
|        | <i>Gabriele Fuchs-Hlinka, Heidemarie Staflinger und Christian Seubert</i>                          |     |
| 19.1   | <b>Die Arbeit in der Langzeitpflege in Österreich</b> .....  | 284 |
| 19.2   | <b>Langzeitpflege – Umsetzung auf betrieblicher Ebene</b> .....                                    | 285 |
| 19.3   | <b>Das KWP im Überblick</b> .....  | 286 |
| 19.3.1 | Struktur und Auftrag .....   | 286 |
| 19.3.2 | Fit für die Zukunft .....  | 286 |
| 19.3.3 | Gesundheitsförderung/Gesundheitsmanagement beim KWP: Hinschauen, nicht<br>wegschauen .....         | 287 |
| 19.3.4 | Best Practice: Gesundheitszirkel zum Aufzeigen von Problemen und Lösungen .....                    | 287 |
| 19.3.5 | Gesundheit und Teilhabe als Teil der Unternehmens- und Führungskultur im KWP ....                  | 290 |
| 19.4   | <b>Ausblick aus Sicht der Praxis</b> .....   | 291 |
| 19.5   | <b>Fazit: Gesunde Senioreneinrichtungen brauchen einen geeigneten Rahmen</b> .....                 | 291 |
|        | Literatur .....  | 292 |

|        |  |     |
|--------|--|-----|
| 20     | <b>Organisationskultur und -gerechtigkeit, betrieblicher Wandel und Gesundheit: eine Auseinandersetzung am Beispiel „Pausengestaltung“ in der Pflege</b> ..... | 295 |
|        | <i>Peter Jaensch, Ulrike Fugli, Julia Maria Ott, Werner Winter und Jürgen Zerth</i>  |     |
| 20.1   | <b>Problemstellung</b> .....   | 297 |
| 20.2   | <b>Erwartungen an eine „faire Pflegearbeit“: eine Reformulierung</b> .....   | 298 |
| 20.2.1 | Pflege als Teamproduktion: organisationstheoretische Modellierung .....  | 298 |
| 20.2.2 | Implikationen für eine gerechte Organisation und Organisationskultur .....   | 299 |
| 20.2.3 | Problemkontext: Belastungen und Entlastungen – die Bedeutung von Pausen .....  | 300 |
| 20.3   | <b>Explorative Studie „Pause in der Pflege“ – Kriterien zur Bewertung effektiver und implementierbarer Organisationskonzepte</b> .....                         | 301 |
| 20.3.1 | Methodische Grundlagen und Durchführung der Studie .....   | 302 |
| 20.3.2 | Ergebnisse der Befragung .....   | 303 |
| 20.3.3 | Zentrale Diskussionspunkte: Implikationen für eine gute (faire) Pause? .....   | 305 |
| 20.4   | <b>Fazit/Ausblick</b> .....  | 307 |
|        | Literatur .....  | 308 |

## V Daten und Analysen

|        |  |     |
|--------|--|-----|
| 21     | <b>Die Aussagekraft der Kennzahl „Fehlzeiten“ – Deutungsversuch aus Sicht der Gesundheitswissenschaften</b> .....                                | 313 |
|        | <i>Bernhard Badura und Cona Ehresmann</i>  |     |
| 21.1   | <b>Absentismus und Präsentismus</b> .....  | 314 |
| 21.2   | <b>Analyse von Routinedaten</b> .....  | 315 |
| 21.3   | <b>Analyse von Befragungsdaten zur Ermittlung von Zusammenhängen zwischen Sozialkapital, Fehlzeiten und Gesundheit</b> .....                     | 321 |
| 21.4   | <b>Zum (begrenzten) Nutzen von Fehlzeitenanalysen</b> .....  | 324 |
| 21.5   | <b>Wandel der Arbeitswelt und die Gesetzgebung erzwingen eine Erweiterung führungsrelevanter Kennzahlen</b> .....                                | 326 |
|        | Literatur .....  | 328 |
| 22     | <b>Psychische Erkrankungen bei den Erwerbstätigen in Deutschland und Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement</b> .....           | 331 |
|        | <i>Miriam Meschede, Christiane Roick, Cona Ehresmann, Bernhard Badura, Markus Meyer, Antje Ducki und Helmut Schröder</i>                         |     |
| 22.1   | <b>Einleitung</b> .....  | 333 |
| 22.2   | <b>Auswertung der Routinedaten der AOK-versicherten Beschäftigten</b> .....  | 334 |
| 22.2.1 | Ergebnisse der Auswertung der AOK-Leistungsdaten .....   | 334 |
| 22.2.2 | Zusammenfassung der Ergebnisse .....   | 346 |
| 22.3   | <b>Erwerbsminderungsrenten aufgrund psychischer Erkrankungen</b> .....   | 347 |
| 22.4   | <b>Entwicklung der Suizidrate</b> .....  | 348 |
| 22.5   | <b>Einordnung in die wissenschaftliche Diskussion</b> .....  | 350 |
| 22.6   | <b>Erklärungsansätze für die Diskrepanz zwischen der Prävalenzentwicklung in standardisierten Bevölkerungsbefragungen und Routinedaten</b> ..... | 351 |
| 22.7   | <b>Implikationen für die Betriebe</b> .....  | 357 |
|        | Anhang .....   | 360 |
|        | Literatur .....  | 361 |

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| 23    | <b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2019</b> | 365 |
|       | <i>Markus Meyer, Stefanie Wiegand und Antje Schenkel</i>                      |     |
| 23.1  | Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2019                | 367 |
| 23.2  | Datenbasis und Methodik   | 370 |
| 23.3  | Allgemeine Krankenstandsentwicklung   | 373 |
| 23.4  | Verteilung der Arbeitsunfähigkeit   | 375 |
| 23.5  | Kurz- und Langzeiterkrankungen  | 376 |
| 23.6  | Krankenstandsentwicklung in den einzelnen Branchen                            | 377 |
| 23.7  | Einfluss der Alters- und Geschlechtsstruktur                                  | 383 |
| 23.8  | Fehlzeiten nach Bundesländern   | 386 |
| 23.9  | Fehlzeiten nach Ausbildungsabschluss und Vertragsart                          | 391 |
| 23.10 | Fehlzeiten nach Berufsgruppen   | 394 |
| 23.11 | Fehlzeiten nach Wochentagen   | 396 |
| 23.12 | Arbeitsunfälle  | 397 |
| 23.13 | Krankheitsarten im Überblick  | 402 |
| 23.14 | Die häufigsten Einzeldiagnosen  | 408 |
| 23.15 | Krankheitsarten nach Branchen   | 410 |
| 23.16 | Langzeitfälle nach Krankheitsarten  | 424 |
| 23.17 | Krankheitsarten nach Diagnoseuntergruppen                                     | 426 |
| 23.18 | Burnout-bedingte Fehlzeiten   | 429 |
| 23.19 | Arbeitsunfähigkeiten nach Städten 2019  | 432 |
| 23.20 | Inanspruchnahme von Krankengeld bei Erkrankung des Kindes                     | 435 |
| 23.21 | Im Fokus: Rückenschmerzen   | 439 |
|       | Literatur   | 444 |
| 24    | <b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Branchen im Jahr 2019</b>               | 445 |
|       | <i>Markus Meyer, Stefanie Wiegand und Antje Schenkel</i>                      |     |
| 24.1  | Banken und Versicherungen   | 446 |
| 24.2  | Baugewerbe  | 462 |
| 24.3  | Dienstleistungen  | 481 |
| 24.4  | Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau                                       | 500 |
| 24.5  | Erziehung und Unterricht  | 520 |
| 24.6  | Gesundheits- und Sozialwesen  | 539 |
| 24.7  | Handel  | 558 |
| 24.8  | Land- und Forstwirtschaft   | 577 |
| 24.9  | Metallindustrie   | 593 |
| 24.10 | Öffentliche Verwaltung  | 615 |
| 24.11 | Verarbeitendes Gewerbe  | 632 |
| 24.12 | Verkehr und Transport   | 656 |
| 25    | <b>Arbeitsunfallgeschehen im Jahr 2018 – ein Überblick</b>                    | 673 |
|       | <i>Christoph Thomann</i>  |     |
| 25.1  | Arbeitsunfallstatistik der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung          | 674 |
| 25.2  | Unfallgeschehen bei Erwerbstätigen  | 674 |
| 25.3  | Unfallgeschehen von Rehabilitanden  | 681 |
| 25.4  | Diskussion und Fazit  | 681 |
|       | Literatur   | 682 |



|        |   |     |
|--------|---|-----|
| 26     | <b>Entwicklung der Krankengeldausgaben bei AOK-Mitgliedern unter Einordnung in die verfügbaren Datenquellen</b> | 685 |
|        | <i>David Herr und Reinhard Schwanke</i>   |     |
| 26.1   | Einführung  | 686 |
| 26.2   | Einordnung der Datenquellen   | 687 |
| 26.3   | Entwicklung des Krankengelds  | 690 |
| 26.4   | Krankengeldfallzahlen   | 691 |
| 26.5   | Krankengeldfalldauern   | 691 |
| 26.6   | Krankengeldtage nach Diagnosen  | 693 |
| 26.7   | Einfluss des Alters   | 694 |
| 26.8   | Zusammenfassung   | 695 |
|        | Literatur   | 696 |
| 27     | <b>Die Arbeitsunfähigkeit in der Statistik der GKV</b>  | 697 |
|        | <i>Klaus Busch</i>  |     |
| 27.1   | Arbeitsunfähigkeitsstatistiken der Krankenkassen  | 698 |
| 27.2   | Erfassung von Arbeitsunfähigkeit  | 699 |
| 27.3   | Entwicklung des Krankenstandes  | 700 |
| 27.4   | Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitsfälle  | 702 |
| 27.5   | Dauer der Arbeitsunfähigkeit  | 705 |
| 27.6   | Altersabhängigkeit der Arbeitsunfähigkeit   | 706 |
| 27.7   | Arbeitsunfähigkeit nach Krankheitsarten   | 706 |
| 28     | <b>Betriebliches Gesundheitsmanagement und krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Bundesverwaltung</b>            | 717 |
|        | <i>Annette Schlipphak</i>   |     |
| 28.1   | Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung   | 718 |
| 28.1.1 | Entwicklung des Gesundheitsmanagements  | 718 |
| 28.1.2 | Kernaussagen  | 718 |
| 28.1.3 | Verankerung des BGM in den Behörden   | 719 |
| 28.1.4 | Organisation und Ressourcen im BGM  | 719 |
| 28.2   | Überblick über die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten im Jahr 2018  | 720 |
| 28.2.1 | Methodik der Datenerfassung   | 720 |
| 28.2.2 | Allgemeine Entwicklung der Abwesenheitszeiten   | 720 |
| 28.2.3 | Dauer der Erkrankung  | 721 |
| 28.2.4 | Abwesenheitstage nach Laufbahngruppen   | 721 |
| 28.2.5 | Abwesenheitstage nach Statusgruppen   | 722 |
| 28.2.6 | Abwesenheitstage nach Behördengruppen   | 723 |
| 28.2.7 | Abwesenheitstage nach Geschlecht  | 723 |
| 28.2.8 | Abwesenheitstage nach Alter   | 723 |
| 28.2.9 | Gegenüberstellung mit den Abwesenheitszeiten der AOK-Statistik  | 726 |
|        | Literatur   | 727 |
| 29     | <b>Erwerbsminderungsrente der erwerbsfähigen Bevölkerung in Deutschland – ein unterschätztes Risiko?</b>        | 729 |
|        | <i>Christine Hagen und Ralf K. Himmelreicher</i>  |     |
| 29.1   | Einleitung  | 730 |
| 29.2   | Institutionelle Rahmenbedingungen   | 731 |

|      |   |     |
|------|---|-----|
| 29.3 | <b>Datenbasis und Methode</b> .....         | 732 |
| 29.4 | <b>Empirische Befunde</b> .....             | 733 |
| 29.5 | <b>Zusammenfassung und Diskussion</b> ..... | 738 |
|      | Literatur .....                             | 740 |
|      | <b>Serviceteil</b> .....                    | 741 |
|      | Anhang 1 .....                              | 742 |
|      | Anhang 2 .....                              | 752 |
|      | Die Autorinnen und Autoren .....            | 757 |
|      | Stichwortverzeichnis .....                  | 783 |