

Inhaltsverzeichnis

I Verantwortung – ein Überblick

1	Verantwortung von Individuen und Organisationen angesichts der weltweiten Herausforderungen	3
	<i>Holger Pfaff und Kristina Schubin</i>	
1.1	Ausgangspunkt und Fragestellung	5
1.2	Quellen der weltweiten Herausforderungen, der Verantwortungsbegriff und das Problem der Verantwortungszuordnung	5
1.3	Entstehung riskanter kollektiver Phänomene durch Handlungen individueller Akteurinnen und Akteure: Diffuse Individualverantwortung	8
1.4	Entstehung riskanter kollektiver Phänomene durch Handlungen korporativer Akteure: Organisationsverantwortung und -verschulden	11
1.5	Entstehung riskanter kollektiver Phänomene durch die Aggregation von Handlungen nicht-korporativer Akteure: Das Problem der unorganisierten Unverantwortlichkeit	12
1.6	Entstehung riskanter kollektiver Phänomene durch die Aggregation von Handlungen verschiedener Akteurstypen: Das Problem der ebenenübergreifenden Verantwortung bei multikausalen Zusammenhängen	12
1.7	Verantwortungsübernahme von Unternehmen durch Schaffung eines neuartigen betrieblichen Nachhaltigkeits- und Gesundheitsmanagements (BNGM): Ansatzpunkte	13
1.8	Fazit	17
	Literatur	17
2	Gesunde Organisationsführung mit Corporate Social Responsibility ermöglichen	21
	<i>Claudia Kreipl</i>	
2.1	Gesunde Organisationen als Teil der Gesellschaft	22
2.2	Verantwortungsvolle Führung von Organisationen	23
2.2.1	Die Führung von Organisationen	24
2.2.2	Die organisationale Verantwortung	24
2.3	Corporate Social Responsibility als Konzept der Umsetzung organisationaler Verantwortung	26
2.3.1	Begriff und Elemente	26
2.3.2	Umsetzungsmöglichkeiten von CSR	28
2.4	Gesunde Organisationen mit und durch gesunde Mitarbeitende	31
	Literatur	32
3	Daten und Gesundheit – Was ist möglich, was ist erlaubt, was ist sinnvoll?	35
	<i>Nadja Walter, Sascha Leisterer, Katharina Brauer und Anne-Marie Elbe</i>	
3.1	Einleitung	36
3.2	Was ist möglich?	38
3.3	Was ist erlaubt?	41

3.4	Was ist sinnvoll?	43
3.5	Fazit	45
	Literatur	47
4	Ein Blick in die betriebliche Gesundheitspraxis: So arbeiten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Beschäftigten verantwortungsvoll zusammen	51
	<i>Susanne Wagenmann, Knut Lambertin, Kevin Schmidt und Elisa Clauß</i>	
4.1	Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern: In der Corona-Pandemie erfolgreich	53
4.2	Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber: Ein „Must-have“	57
4.3	Die Verantwortung der Gewerkschaften und Betriebsräte für die Gesundheit der Beschäftigten	59
4.4	FutureTopics: Für diese Themen tragen wir in der neuen Arbeitswelt gemeinsam Verantwortung	62
4.5	Fazit: Wieder mehr Vertrauen und wieder mehr Hand in Hand	65
	Literatur	67
5	Perspektive – Betriebliche Verantwortung und Unverfügbarkeit	69
	<i>Bettina Hollstein und Hartmut Rosa</i>	
5.1	Beschleunigungslogik und Corona	70
5.1.1	Dynamische Stabilisierung im modernen Kapitalismus	70
5.1.2	Unterbrechungsmöglichkeit der Beschleunigungslogik	71
5.2	Beschleunigungsdruck und die Folgen	72
5.2.1	Formen des Beschleunigungsdrucks	72
5.2.2	Verantwortungsübernahme durch Verfügbarmachung?	74
5.2.3	Pfadwechsel durch kreatives Handeln	75
5.3	Fazit: Unverfügbarkeit als Bedingung betrieblicher Verantwortung	78
	Literatur	79

II Verantwortung und gesunde Arbeitsbedingungen

6	Unternehmerische Sozialverantwortung und gesundheitsorientierte Führung	85
	<i>Andrea Waltersbacher, Miriam Meschede, Hannes Klawisch und Helmut Schröder</i>	
6.1	Einleitung	86
6.1.1	Die Verantwortung von Unternehmen	86
6.1.2	Forschungsfragen und methodisches Vorgehen	90
6.2	Ergebnisse der Befragung	91
6.2.1	Arbeiten und gesundheitliches Wohlbefinden unter den Bedingungen von Covid-19	92
6.2.2	Unternehmen in der Verantwortung: Gemeinwohl und Nachhaltigkeit (CSR)	100
6.2.3	Gesundheitsbezogene Fürsorge im Unternehmen	102
6.2.4	Extremgruppenvergleich „Unternehmensverantwortung“: Einstellungen zur Arbeit und subjektive Gesundheit	106
6.3	Diskussion der Ergebnisse	116

6.4	Ausblick	118
	Literatur	119
7	„Gesundheit“ im Wertekanon verantwortungsvoller Unternehmensführung – auch in der digitalen Transformation	123
	<i>Karlheinz Sonntag</i>	
7.1	Von Werten und sozialer Orientierung im Unternehmenskontext	124
7.2	Gesundheit im unternehmerischen Wertekanon	125
7.2.1	Die normative Bedeutung von Gesundheit	125
7.2.2	Gesundheitsförderung – eine strategische und operative Notwendigkeit bei der Gestaltung moderner Arbeit	125
7.3	Gesundheitsförderliche Führung	128
7.4	Fazit: Ressourcenorientiertes Gesundheitsmanagement – nachhaltig und präventiv!	129
	Literatur	132
8	Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz übernehmen – CSR realisieren	135
	<i>Andreas Blume, Adelisa Martinovic und Mike Paternoga</i>	
8.1	Verantwortung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in DIN EN ISO 26000 und im Arbeitsschutzgesetz	137
8.1.1	Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz im europäischen Vergleich	138
8.1.2	Geringe Akzeptanz von Gefährdungsbeurteilungen in deutschen Organisationen	138
8.2	Ergebnisse einer Befragung zum Nutzen von Gefährdungsbeurteilungen hinsichtlich psychischer Belastungen	139
8.2.1	Konzeption der Befragung	139
8.2.2	Aufwand-Nutzung-Wahrnehmung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen	140
8.2.3	Zusammenhänge von Maßnahmenentwicklung/-umsetzung bzw. Wirkungskontrollen und Nutzen und ihre Bedeutung für die organisationale Praxis	141
8.2.4	Beteiligung der Beschäftigten und Engagement der Entscheidungsträger als Erfolgsfaktoren von Gefährdungsbeurteilungen	142
8.3	Ein verantwortungsvolles Handeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz verlangt ausreichende Ressourcen	142
8.4	Die Gefährdungsbeurteilung als Quelle von Kennzahlen für die Evaluation eines CSR-konformen Arbeits- und Gesundheitsschutzes	143
8.4.1	Identifikation von für den Arbeits- und Gesundheitsschutz relevanten Kennzahlen anhand vorhandener CSR-Standards und Leitfäden	144
8.4.2	Eignung der Gefährdungsbeurteilung als zentrale Kennzahl für den Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß DIN EN ISO 26000	144
8.4.3	Das Reifegrad-Modell der Gefährdungsbeurteilung als Berichtsnachweis eines nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutzes	145
8.5	Fazit	147
	Literatur	147

III Verantwortung und Vielfalt

9	Verantwortung für Vielfalt in der Belegschaft – ein arbeitspolitischer Ansatz	151
	<i>Edelgard Kutzner</i>	
9.1	Einleitung	152
9.2	Personelle Vielfalt in Unternehmen und Einrichtungen: Ziele und möglicher Nutzen	153
9.3	Vielfalt als arbeitspolitisches Konzept	154
9.4	Voraussetzungen für einen verantwortungsvollen Umgang mit Vielfalt – Diversity-Kompetenz und Prozessgestaltung	156
9.5	Vielfalt in der betrieblichen Praxis: Handlungsfelder und Ansatzpunkte	158
9.6	Fazit	162
	Literatur	163
10	Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten als gemeinsamen Prozess aller beteiligten Akteure begreifen	165
	<i>Ildikó Pallmann, Janine Ziegler und Christian Pfeffer-Hoffmann</i>	
10.1	Einleitung	166
10.2	Geflüchtete auf dem deutschen Arbeitsmarkt – ein Blick auf aktuelle Statistiken ...	166
10.3	Arbeitsmarktintegration ist kein linearer Prozess – ein Blick auf die Herausforderungen	168
10.3.1	Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt	168
10.3.2	Dauer des Asylverfahrens und Duldungsstatus	170
10.3.3	Sprachkenntnisse und Anerkennung von Qualifikationen	170
10.3.4	Fehlende Zeugnisse, nicht fehlende Kompetenz	171
10.3.5	Systemkenntnisse verbessern, gesellschaftliche Integration fördern	172
10.3.6	Spezifische Herausforderungen für geflüchtete Frauen	173
10.4	An einem Strang ziehen – ein Kurzfazit	173
	Literatur	174

IV Verantwortung und faire Arbeitspraktiken

11	Psychologische (Un-)Sicherheit in Organisationen	179
	<i>Ina Goller</i>	
11.1	Einleitung	180
11.2	Erklärung und Elemente	180
11.3	Wirkungen von vorhandener und Folgen fehlender psychologischer Sicherheit ...	184
11.4	Bedeutung der Führung bzw. Bedeutung von Hierarchien auf (Un-)Sicherheit im Unternehmen	186
11.5	Förderung von psychologischer Sicherheit in Teams	187
	Literatur	190
12	Verantwortungsvolle Kommunikation von und in Unternehmen	193
	<i>Constanze Jecker</i>	
12.1	Einleitung	194
12.2	Theoretische Zugänge, Ziele und aktuelle Rahmenbedingungen der Unternehmenskommunikation	195

12.3	Herausforderungen der Unternehmenskommunikation von und über Verantwortung	197
12.3.1	Retroperspektive Kommunikation von Verantwortung	197
12.3.2	Prospektive Kommunikation von Verantwortung	200
12.4	Resümee	201
	Literatur	202
13	Auswirkungen mobiler Arbeit auf das Sozialkapital von Unternehmen – eine explorative Studie mit Mitarbeitenden und Führungskräften eines deutschen Industrieunternehmens	205
	<i>Nicola Baur</i>	
13.1	Einleitung	207
13.2	Sozialkapital im Unternehmenskontext: Das Bielefelder Unternehmensmodell	208
13.3	Zielsetzung, Methode und Stichprobe	208
13.3.1	Zielsetzung	208
13.3.2	Methode	209
13.3.3	Stichprobe	209
13.4	Fallstudienbezogene Ergebnisse	209
13.4.1	Allgemeine Vor- und Nachteile	209
13.4.2	Netzwerkkapital	210
13.4.3	Führungskapital	212
13.4.4	Organisationskultur	213
13.4.5	Physische und psychische Gesundheit	215
13.5	Diskussion der Ergebnisse	218
13.5.1	Der Mensch als soziales Wesen: Fallstricke mobiler Arbeit	218
13.5.2	Leadership und Empowerment: neue Führungsansätze notwendig	219
13.5.3	Chancen und Risiken für die Gesundheit der Belegschaft: Auf das rechte Maß kommt es an	220
13.6	Fazit und Schlussfolgerung	222
	Literatur	223
14	Die „dunkle Seite“ der Führung	225
	<i>Thomas Kuhn und Jürgen Weibler</i>	
14.1	Einleitung	226
14.2	Grundlegende Ausprägungen einer „dunklen“ Führung	227
14.2.1	Unethisches Führungsverhalten	227
14.2.2	Unethische Führungsziele	228
14.3	Zentrale Ursachen einer „dunklen“ Führung	228
14.3.1	Psychogramme des Bad Leaders	229
14.3.2	Typologien des Bad Followers	230
14.3.3	Konstruktionen des Bad Barrels	231
14.4	Mögliche Wirkungsweisen „dunkler“ Führung	232
14.4.1	„Alle können nur verlieren!“ – Die pauschalisierende Betrachtung der „dunklen“ Führung	232
14.4.2	„Viele verlieren, aber manche gewinnen!“ – Eine differenzierende Betrachtung der „dunklen“ Führung	232
14.5	Überlegungen zur „Aufhellung“ der Führung in Organisationen	234
14.6	Fazit	235
	Literatur	235

V Verantwortung und faire Geschäftspraktiken

15	Schutz und Förderung von Gesundheit in Wertschöpfungsketten	239
	<i>Eva Bamberg, Marlies Schümann und Grit Tanner</i>	
15.1	Einleitung	240
15.2	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	241
15.3	Förderung von Gesundheit in Wertschöpfungsketten durch Corporate Social Responsibility	243
15.4	Förderung von Gesundheit in der Wertschöpfungskette durch interorganisationale Kooperation	244
15.4.1	Gesundheitsbezogene Kooperation in Netzwerken	245
15.4.2	Ein Tool zur Förderung von Gesundheit in Netzwerken und in Wertschöpfungsketten .	246
15.5	Zusammenfassung und Fazit	247
	Literatur	248
16	Soziales Unternehmertum – eine neue Form des sozial nachhaltigen Wirtschaftens	251
	<i>Philipp Kruse</i>	
16.1	Soziales Unternehmertum als nachhaltige Form des Unternehmertums	252
16.2	Was motiviert soziale Unternehmerinnen und Unternehmer?	253
16.3	Herausforderungen im Sozialen Unternehmertum	255
16.4	Soziales Unternehmertum und Wohlbefinden	257
16.5	Fazit	258
	Literatur	258
17	Verantwortung übernehmen durch Kompetenzentwicklung und Weiterbildung	261
	<i>Christina Stecker</i>	
17.1	Einleitung	262
17.2	Hintergründe und Wirkungen der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen auf die Motivation	263
17.2.1	Hintergründe für Corporate Social Responsibility	263
17.2.2	Wirkung von CSR auf die Motivation	263
17.3	Präventive Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit im CSR-Kontext	264
17.3.1	Betriebliches Gesundheitsmanagement	264
17.3.2	Das Konzept der Arbeitsfähigkeit	266
17.4	Unterstützung der Kompetenzentwicklung und intrinsischen Motivation	268
17.5	Fazit	272
	Literatur	272
18	Nachhaltigkeit im Pflegeberuf: Soziale und ökologische Verantwortung übernehmen	275
	<i>Florian Fischer</i>	
18.1	Einleitung	276
18.2	Die Herausforderung: Ambivalenzen des Pflegeberufs	277
18.2.1	Idealismus vs. Arbeitsrealität	277
18.2.2	Berufs- vs. Arbeitgeberattraktivität	278

18.3	Die Perspektive: Verantwortung für ökologische und soziale Nachhaltigkeit in der Pflege	279
18.3.1	Ökologische Nachhaltigkeit	280
18.3.2	Soziale Verantwortung	281
18.4	Auf der Suche nach einer Lösung: Fazit und Ausblick	282
	Literatur	282

VI Daten und Analysen

19	Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2021	287
	<i>Markus Meyer, Lisa Wing und Antje Schenkel</i>	
19.1	Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2021	289
19.2	Datenbasis und Methodik	292
19.3	Allgemeine Krankenstandsentwicklung	295
19.4	Verteilung der Arbeitsunfähigkeit	298
19.5	Kurz- und Langzeiterkrankungen	299
19.6	Krankenstandsentwicklung in den einzelnen Branchen	300
19.7	Einfluss der Alters- und Geschlechtsstruktur	302
19.8	Fehlzeiten nach Bundesländern	307
19.9	Fehlzeiten nach Ausbildungsabschluss und Vertragsart	309
19.10	Fehlzeiten nach Berufsgruppen	314
19.11	Fehlzeiten nach Wochentagen	314
19.12	Arbeitsunfälle	317
19.13	Krankheitsarten im Überblick	321
19.14	Die häufigsten Einzeldiagnosen	327
19.15	Krankheitsarten nach Branchen	329
19.16	Langzeitfälle nach Krankheitsarten	341
19.17	Krankheitsarten nach Diagnoseuntergruppen	343
19.18	Burnout-bedingte Fehlzeiten	346
19.19	Arbeitsunfähigkeiten nach Städten 2021	349
19.20	Inanspruchnahme von Krankengeld bei Erkrankung des Kindes	352
19.21	Fehlzeiten im Jahr 2021 im Zusammenhang mit Covid-19	358
	Literatur	367
20	Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Branchen im Jahr 2021	369
	<i>Markus Meyer, Lisa Wing und Antje Schenkel</i>	
20.1	Banken und Versicherungen	370
20.2	Baugewerbe	386
20.3	Dienstleistungen	404
20.4	Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau	423
20.5	Erziehung und Unterricht	441
20.6	Gesundheits- und Sozialwesen	459
20.7	Handel	478
20.8	Land- und Forstwirtschaft	495
20.9	Metallindustrie	511
20.10	Öffentliche Verwaltung	530
20.11	Verarbeitendes Gewerbe	547
20.12	Verkehr und Transport	569

21	Entwicklung der Krankengeldfälle und -ausgaben bei AOK-Mitgliedern im Jahr 2021	587
	<i>David Herr und Reinhard Schwanke</i>	
21.1	Einführung	588
21.2	Einordnung der Datenquellen	589
21.3	Entwicklung des Krankengeldes	589
21.3.1	Krankengeldfallzahlen	591
21.3.2	Krankengeldfalldauern	593
21.3.3	Krankengeldausgaben nach Diagnosen	594
21.3.4	Einfluss des Alters	597
21.4	Zusammenfassung	599
	Literatur	600
22	Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Bundesverwaltung und wie psychische Belastung und Gesundheitsfaktoren ermittelt werden können	601
	<i>Annette Schlipphak, Björn Wegner und Annetkatrin Wetzstein</i>	
22.1	Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung	603
22.2	MOLA: Menschen. Organisationskultur. Leistung. Arbeitsgestaltung – Eine Beschäftigtenbefragung für mehr Gesundheit	603
22.2.1	Zielstellung und Entwicklung	604
22.2.2	Der MOLA-Fragebogen im Überblick	605
22.2.3	Ausblick	606
22.3	Überblick über die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten im Jahr 2020	607
22.3.1	Methodik der Datenerfassung	607
22.3.2	Allgemeine Entwicklung der Abwesenheitszeiten	608
22.3.3	Dauer der Erkrankung	608
22.3.4	Abwesenheitstage nach Laufbahngruppen	609
22.3.5	Abwesenheitstage nach Statusgruppen	609
22.3.6	Abwesenheitstage nach Behördengruppen	611
22.3.7	Abwesenheitstage nach Geschlecht	611
22.3.8	Abwesenheitstage nach Alter	611
22.3.9	Gegenüberstellung mit den Abwesenheitszeiten der AOK-Statistik	612
	Literatur	614
	Serviceteil	615
	Anhang 1: Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (10. Revision, Version 2021, German Modification)	616
	Anhang 2: Branchen in der deutschen Wirtschaft basierend auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Ausgabe 2008/NACE)	626
	Die Autorinnen und Autoren	631
	Stichwortverzeichnis	651