

I Zeitenwende – Grundlagen

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

3	Deutsche Führungsetagen und die Zeitenwende: Ein Blick auf Geschlechtergleichstellung.....	43
	<i>Conny Steenblock, Janina Sundermeier und Franziska Schmitt</i>	
3.1	Zeitenwende und Geschlechtergleichstellung in Führungspositionen	44
3.2	Erklärungsansätze für die Unterrepräsentation von Frauen in Führung	46
3.3	Problemfelder und Lösungsansätze: Innovation für diverse Führung	48
3.3.1	Frauenquote wird geduldet, aber nicht gelebt.....	48
3.3.2	Stereotypische Denkmuster bleiben bestehen	50
3.3.3	Geschlechtergleichstellung gilt als Frauenthema	52
3.4	Fazit und Handlungsempfehlungen	54
	Literatur	55
4	Vom kranken Mann Europas zum neuen Wirtschaftswunder – und zurück?.....	59
	<i>Christoph M. Schmidt</i>	
4.1	Aufbruch in das Jahrzehnt der „Zeitenwende“ – mit ungewissem Ausgang	60
4.2	Herausforderungen im Jahrzehnt der „Zeitenwende“ – drei Handlungsebenen	62
4.2.1	Demographischer Wandel und anämisches Produktivitätswachstum	63
4.2.2	Krisenresilienz und (Versorgungs-)Sicherheit	66
4.2.3	Das Ringen um globale Nachhaltigkeit.....	67
4.3	Fazit: Die marktwirtschaftliche Ordnung verteidigen	69
	Literatur	69

II Zeitenwende – Perspektiven, Meinungen, Kommentare

5	Erleben wir aus politikwissenschaftlicher Sicht eine Wende?	73
	<i>Ute Scheub</i>	
5.1	Demokratie ist ein Klangkörper und lebt von Resonanz	74
5.2	Dissonanz zwischen demokratischen Idealen und Wirklichkeit	75
5.3	Fatale Gleichsetzung von Wahlen und Demokratie.....	76
5.4	„Soziale“ Medien fördern Rechtspopulismus.....	77
5.5	Das Gegenmittel: Resonanz und Vertrauen in Politik und Wirtschaft	79
5.6	Mehr Resonanz durch Beteiligung und Vielstimmigkeit	81
5.7	Fazit	83
	Literatur	83
6	„Sicherheit in unsicheren Zeiten“ – Zeitenwende in betrieblichen Organisationen: Herausforderungen und Lösungsansätze aus Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	85
	<i>Johannes Roth und Knut Lambertin</i>	
6.1	Einleitung	86
6.2	Auswirkungen von Krisen auf die Arbeitswelt: aktuelle Trends und damit verbundene Herausforderungen	87
6.3	Lösungsansätze und gewerkschaftliche Forderungen zur Beschäftigtengesundheit	92
6.4	Quo vadis Beschäftigtengesundheit – Fazit und Ausblick	96
	Literatur	97

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

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

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

16.5	Gesunde Arbeitsorganisation bei mobilem Arbeiten	264
16.6	Besonderheiten mobilen Arbeitens in Zeiten der „doppelten“ Transformation von Digitalisierung und Nachhaltigkeit	265
16.7	Ausblick	267
	Literatur	267
17	Hybrides Führen: Führen in Zeiten von Homeoffice	271
	<i>Annika Krick, Jörg Felfe, Laura Klebe und Dorothee Tautz</i>	
17.1	Arbeiten im digitalen Kontext	272
17.2	Herausforderungen hybrider Führung	273
17.3	Gesundheitsorientierte Führung	277
17.3.1	Ausprägung von SelfCare und StaffCare im Homeoffice	277
17.3.2	Wirksamkeit von SelfCare und StaffCare im Homeoffice	278
17.4	Transformationale Führung	279
17.4.1	Ausprägung von transformationaler Führung im Homeoffice	279
17.4.2	Wirksamkeit von transformationaler Führung im Homeoffice-Kontext	280
17.5	Hybride Führung: Mehr Kommunikation und Nutzung von Online-Tools	281
17.6	Fazit	283
	Literatur	284

IV Den Wandel auf individueller Ebene gesundheitsgerecht gestalten

18	Autonomie fördern – Risiken minimieren	289
	<i>Renate Rau, Vincent Mustapha und Florian Schweden</i>	
18.1	Einleitung	290
18.2	Autonomie als Bedürfnis und Autonomie als Tätigkeitsmerkmal: eine Einordnung	292
18.2.1	Autonomie als Bedürfnis	292
18.2.2	Befriedigung des Autonomiebedürfnisses durch Gewähren von Handlungs- und Entscheidungsspielraum in der Arbeit	293
18.2.3	Autonomie als Tätigkeitsmerkmal und dessen Folgen für die Arbeitenden	293
18.3	Bedingungen, die die Nutzung von Handlungsspielraum hemmen	295
18.3.1	Handlungsspielraum und zusätzliche Anforderungen sowie Qualifikationserfordernisse	295
18.3.2	Handlungsspielraum und Zeitverfügbarkeit	296
18.3.3	Handlungsspielraum und Verantwortung	298
18.3.4	Handlungsspielraum und „Offenheit der Ergebnisse“ im Arbeitsauftrag	299
18.4	Fazit: Vermeidung negativer und Förderung positiver Folgen des Handlungsspielraums bei ergebnisorientierter Steuerung von Arbeit	299
	Literatur	302
19	Resiliente Mitarbeitende	307
	<i>Roman Soucek</i>	
19.1	Einleitung	308
19.2	Konzepte individueller Resilienz	308
19.2.1	Resilienz als Ergebnis	309
19.2.2	Resilienz als Eigenschaft	309

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

22.3.1	Dauer und Häufigkeit von Entgrenzung	352
22.3.2	Segmentation und Integration	352
22.3.3	Aufgabentypen als verschiedene Formen von Entgrenzung	353
22.3.4	Betriebliche Strukturen und Erreichbarkeitskulturen	353
22.4	Folgen der Entgrenzung für Engagement und Motivation	354
22.5	Handlungsempfehlungen zu gesunder Entgrenzung	356
22.6	Fazit	356
	Literatur	356
23	Berufsbedingter Erschöpfung generationendifferenziert vorbeugen	359
	<i>Andreas Hillert und Sophia Hillert</i>	
23.1	Ein Thema, dem bereits viele Beiträge im „Fehlzeiten-Report“ gewidmet wurden ...	360
23.2	Was ist Erschöpfung?	361
23.3	Erschöpfungserleben: Historische Hintergründe	363
23.4	Erschöpfungserleben in unterschiedlichen Berufsgruppen	364
23.5	Erschöpfungserleben und die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen sozialen Milieus	366
23.6	Erschöpfungserleben im Generationenvergleich	367
23.7	Perspektiven	370
	Literatur	372

V Methoden und Erfahrungsberichte aus der Praxis

24	Digitale Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung für kleine und mittlere Unternehmen: Erfahrungen aus dem Projekt IMPLEMENT ...	377
	<i>Grit Tanner und Maie Stein</i>	
24.1	Verbreitung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement in KMU	378
24.2	Chancen und Risiken von digitalen gesundheitsbezogenen Angeboten	379
24.3	Digitale BGF-Angebote für KMU – Projekt IMPLEMENT	380
24.3.1	Kernelemente der Gestaltung digitaler BGF-Plattformen	380
24.3.2	Strukturelle Voraussetzungen in KMU	381
24.3.3	Nutzung der Plattform IMPLEMENT durch KMU	384
24.4	Fazit	386
	Literatur	387
25	Gesund im Homeoffice: Ein Online-Programm zur Implementierung von Homeoffice als flexibles Arbeitsmodell	389
	<i>Thomas Lennefer, Patricia Lück und Martin Krowicki</i>	
25.1	Einleitung	390
25.2	Das Pilotunternehmen	391
25.3	Theoretischer Hintergrund	391
25.3.1	Digitale Gesundheitsinterventionen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement	391
25.3.2	Wissenschaftliche Basis des Online-Programms „Gesund im Homeoffice“	392
25.4	Das Online-Programm „Gesund im Homeoffice“	394
25.5	Ergebnisse	396
25.6	Fazit	399
	Literatur	399

26	Zeitenwende: Von der Selbstbestätigung zur Irritation durch Erkundungsaufstellungen	403
	<i>Georg Müller-Christ</i>	
26.1	Warum wir erst einmal nicht lernen.....	405
26.1.1	Es braucht die Irritation	405
26.1.2	Aber nicht so!	406
26.2	Irritationen herbeiführen.....	406
26.3	Das Irritationspotenzial von Erkundungsaufstellungen	406
26.4	Was ist ein Problem?	408
26.4.1	Der Erkundungsmodus ist anspruchsvoll	409
26.4.2	Möglichkeitsräume als neue Denkform	409
26.4.3	Erkundungsaufstellungen als Mittel zur Irritation	410
26.5	Zeitenwende: das Innovative an der Aufstellungsmethode zulassen.....	410
26.6	Eine Erkundungsaufstellung zum Themen Zeitenwende in Unternehmen	411
26.7	Erkenntnisse aus der Erkundungsaufstellung	412
26.8	Erkundungsaufstellungen sind Teil der Zeitenwende	413
	Literatur	413
27	Bei Unternehmen nachgefragt: RWE Power AG	415
	<i>Jens Hünten</i>	
27.1	Das Unternehmen	416
27.2	Fragenkatalog	416
28	Bei Unternehmen nachgefragt: Siemens AG.....	423
	<i>Klaus Pelster, Thorsten Breutmann und Jörg Pohl</i>	
28.1	Das Unternehmen	424
28.2	Fragenkatalog	424
	Literatur	431

VI Daten und Analysen

29	Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2022	435
	<i>Markus Meyer, Moritz Meinicke und Antje Schenkel</i>	
29.1	Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2022	437
29.2	Datenbasis und Methodik	440
29.3	Allgemeine Krankenstandsentwicklung	443
29.4	Verteilung der Arbeitsunfähigkeit	446
29.5	Kurz- und Langzeiterkrankungen	447
29.6	Krankenstandsentwicklung in den einzelnen Branchen	448
29.7	Einfluss der Alters- und Geschlechtsstruktur	453
29.8	Fehlzeiten nach Bundesländern	456
29.9	Fehlzeiten nach Ausbildungsabschluss und Vertragsart	461
29.10	Fehlzeiten nach Berufsgruppen	464
29.11	Fehlzeiten nach Wochentagen	465
29.12	Arbeitsunfälle	467
29.13	Krankheitsarten im Überblick	472
29.14	Die häufigsten Einzeldiagnosen	478

29.15	Krankheitsarten nach Branchen und Berufen	480
29.16	Langzeitfälle nach Krankheitsarten	494
29.17	Krankheitsarten nach Diagnoseuntergruppen	495
29.18	Burnout-bedingte Fehlzeiten	498
29.19	Arbeitsunfähigkeiten nach Städten 2022	502
29.20	Inanspruchnahme von Krankengeld bei Erkrankung des Kindes	505
29.21	Fehlzeiten im Jahr 2022 im Zusammenhang mit Covid-19	509
	Literatur	519
30	Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Branchen im Jahr 2022	521
	<i>Markus Meyer, Antje Schenkel und Moritz Meinicke</i>	
30.1	Banken und Versicherungen	522
30.2	Baugewerbe	538
30.3	Dienstleistungen	556
30.4	Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau	575
30.5	Erziehung und Unterricht	593
30.6	Gesundheits- und Sozialwesen	610
30.7	Handel	629
30.8	Land- und Forstwirtschaft	647
30.9	Metallindustrie	663
30.10	Öffentliche Verwaltung	682
30.11	Verarbeitendes Gewerbe	699
30.12	Verkehr und Transport	721
31	Entwicklung der Krankengeldfälle und -ausgaben bei AOK-Mitgliedern im Jahr 2022	739
	<i>David Herr und Reinhart Schwanke</i>	
31.1	Einführung	740
31.2	Einordnung der Datenquellen	741
31.3	Entwicklung des Krankengeldes	741
31.3.1	Krankengeldfallzahlen	743
31.3.2	Krankengeldfalldauern	744
31.3.3	Krankengeldausgaben nach Diagnosen	746
31.3.4	Einfluss des Alters	747
31.4	Zusammenfassung	749
	Literatur	750
32	Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Bundesverwaltung und Nachhaltigkeit des Faktors Gesundheit	751
	<i>Annette Schlipphak</i>	
32.1	Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung	753
32.2	Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit der Bundesverwaltung – Stärkung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	753
32.2.1	Gesundheit im Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit	754
32.2.2	Entwicklung des BGM in der Bundesverwaltung – Evaluation des aktuellen Sachstandes	754
32.2.3	Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung	755
32.2.4	Weitere Aspekte zur Förderung der Gesundheit in Behörden	755

32.2.5	Ausblick.....	756
32.3	Überblick über die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten im Jahr 2021	757
32.3.1	Methodik der Datenerfassung	757
32.3.2	Allgemeine Entwicklung der Abwesenheitszeiten	757
32.3.3	Dauer der Erkrankung	757
32.3.4	Abwesenheitstage nach Laufbahngruppen	759
32.3.5	Abwesenheitstage nach Statusgruppen.....	759
32.3.6	Abwesenheitstage nach Behördengruppen	760
32.3.7	Abwesenheitstage nach Geschlecht	760
32.3.8	Abwesenheitstage nach Alter	760
32.3.9	Gegenüberstellung mit den Abwesenheitszeiten der AOK-Statistik	763
	Literatur	764
	Serviceteil.....	765
	Anhang 1: Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (10. Revision, Version 2022, German Modification)	766
	Anhang 2: Branchen in der deutschen Wirtschaft basierend auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Ausgabe 2008/NACE)	776
	Die Autorinnen und Autoren	781
	Stichwortverzeichnis.....	811