

Inhaltsverzeichnis

1	Digitale Transformationen – von gesundheitsschädigenden Effekten zur gesundheitsförderlichen Gestaltung	1
	<i>Antje Ducki</i>	
1.1	Transformationen des Alltagshandelns	2
1.2	Transformationen des Arbeitens	2
1.3	Transformationen der Gesundheit	4
1.4	Transformationen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	5
1.5	Qualitätsstandards für ein digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement	6
1.5.1	Spezifikation: Schnittstellengestaltung	7
1.5.2	Spezifikation gesundheitsförderliche Softwaregestaltung	7
1.5.3	Zusammengefasst	8
1.6	Die Beiträge im Einzelnen	8
	Literatur	12

I Gesellschaftliche Ebene: Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesellschaft

2	Arbeit 4.0: Segen oder Fluch?	17
	<i>Hartmut Hirsch-Kreinsen und Tobias Wienzek</i>	
2.1	Technologieschub Digitalisierung	18
2.2	Arbeit 4.0 – Zum Wandel von Arbeit	19
2.2.1	Umstrittene Beschäftigungseffekte	19
2.2.2	Widersprüchlicher Strukturwandel von Arbeit	20
2.2.3	Generelle Arbeitsfolgen	21
2.3	Digitalisierte Arbeit als Gestaltungsprojekt	23
2.3.1	Sozio-technisches System	24
2.3.2	Gestaltung der Schnittstelle zwischen Arbeit und digitalen Technologien	25
2.4	Fazit: Unverzichtbare Zusatzbedingungen	26
	Literatur	27
3	Welche Folgen hat die Digitalisierung für den Arbeitsmarkt?	29
	<i>Katharina Dengler</i>	
3.1	Einleitung	30
3.2	Folgen der Digitalisierung für die Beschäftigung	31
3.3	Substituierbarkeitspotenzial als Maß	31
3.4	Substituierbarkeitspotenziale nach Anforderungsniveau	32
3.5	Substituierbarkeitspotenziale nach Berufssegmenten	33
3.6	Folgen der Digitalisierung für die Beschäftigten	34
3.7	Schlussfolgerungen	35
	Literatur	36

4	Arbeiten und Lernen in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt ...	39
	<i>Lars Windelband</i>	
4.1	Einleitung	40
4.2	Digitalisierung der Arbeitswelt und deren Konsequenzen für die berufliche Bildung	40
4.3	Veränderte Anforderungen an Kompetenz und Qualifikation bis zu neuen Berufen?	42
4.4	Bedeutung des Erfahrungswissens in einer digitalisierten Arbeitswelt	44
4.5	Handlungsempfehlungen: Chancen und Risiken für die Beschäftigten	46
	Literatur	48
5	Möglichkeiten 4.0: Chancen der Digitalisierung für Beschäftigte und Unternehmen	51
	<i>Elisa Clauß und Birgit Verworn</i>	
5.1	Die Digitalisierung ist bereits Teil unseres Lebens	52
5.2	Auf zu neuen Ufern: Was bringt die Digitalisierung für Beschäftigte und Unternehmen?	53
5.3	Neue Herausforderungen für Betriebe	55
5.4	Neue Herausforderungen für Beschäftigte	58
5.5	Neue und alte Rahmenbedingungen für den digitalen Wandel	59
5.6	Fazit	59
	Literatur	60
6	Gute Digitale Arbeit?	63
	<i>Astrid Schmidt, Barbara Susec und Karl-Heinz Brandl</i>	
6.1	Einleitung	64
6.2	Souveränität und Mobilität	64
6.2.1	Die Realität: Flexibilisierung, Arbeitsintensivierung und indirekte Steuerung	65
6.2.2	Das Ziel: Souveränität und Gestaltungsspielräume	66
6.2.3	Die Grundlage: gesundheitserhaltende Arbeitsbedingungen	68
6.3	Fachkräfte und Zukunfts-Skills	70
6.3.1	Qualifizierung forcieren	70
6.3.2	Qualifizierung und Beschäftigungssicherheit verbinden	71
6.4	Neue Herausforderungen: Datenschutz im digitalen Wandel	72
6.5	Künstliche Intelligenz – wer steuert wen?	73
6.6	Fazit	74
	Literatur	75
7	Arbeitszeit und Arbeitsort – (wie viel) Flexibilität ist gesund?	77
	<i>Andrea Waltersbacher, Maia Maisuradze und Helmut Schröder</i>	
7.1	Einführung	78
7.1.1	Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort als Forschungsgegenstand	78
7.1.2	Zentrale Fragen und Methodik der Untersuchung	81
7.2	Darstellung der Befragungsergebnisse	82
7.2.1	Flexibilisierung	82
7.2.2	Beschäftigte nach Arbeitsorten	84
7.2.3	Die Bewertung des flexiblen Arbeitens	86

7.2.4	Die Nutzung digitaler Geräte und digitaler Infrastruktur	87
7.2.5	Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben und das Grenzziehungsmanagement der Beschäftigten	88
7.2.6	Selbstmanagement: Ressourcen und Schwierigkeiten	93
7.3	Flexible Arbeitsformen und Gesundheit	95
7.3.1	Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Präsentismus	95
7.3.2	Beeinträchtigungen und gesundheitliche Beschwerden	97
7.4	Diskussion der Ergebnisse und Ausblick	102
	Literatur	104

II Betriebliche Ebene: Herausforderungen durch Digitalisierung für Betriebe

8	Digitale Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung	111
	<i>Nico Dragano, Ines Catharina Wulf und Mathias Diebig</i>	
8.1	Einleitung	112
8.2	Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Allgemeinen	113
8.3	Vorteile einer digitalen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung	114
8.3.1	Vorbereitung	115
8.3.2	Messen und Bewerten	115
8.3.3	Maßnahmenentwicklung und Durchführung	116
8.3.4	Wirksamkeitsprüfung und Dokumentation	117
8.3.5	Weitere Aspekte: neue Anforderungen an die GBP in einer digitalisierten Arbeitswelt	117
8.4	Nachteile einer digitalen GBP	119
8.5	Existierende digitale Verfahren der GBP: Beispiele	119
8.6	Schlussfolgerung und Ausblick	124
	Literatur	124
9	New Work und psychische Gesundheit	127
	<i>Carsten C. Schermuly und Jan Koch</i>	
9.1	Einleitung	128
9.2	Begriffsklärung New Work	129
9.3	Psychologisches Empowerment	130
9.3.1	Psychologisches Empowerment als Ziel von New-Work-Maßnahmen	130
9.3.2	Konsequenzen von psychologischem Empowerment für die psychische Gesundheit	133
9.4	Agiles Arbeiten als New-Work-Initiative	134
9.4.1	Agiles Arbeiten: Historische Entwicklung und Definition	134
9.4.2	Agile Werte, Prinzipien und Praktiken und die Verbreitung agiler Methoden	136
9.4.3	Zusammenhänge zwischen agilem Arbeiten und psychischer Gesundheit	136
9.5	Fazit	137
	Literatur	138
10	Digitalisierung aus der Perspektive der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung	141
	<i>Nadine Pieck, Ute Held und Claudia Bindl</i>	
10.1	Einleitung	143
10.2	Digitalisierung als Eingriff in ein soziotechnisches System	143

10.3	Digitalisierung als Gegenstand von Gesundheitsmanagement	144
10.3.1	Es fehlen gesundheitsbezogene Ziele und Kriterien	145
10.3.2	Belastungs- und Ressourcenkonstellationen in Digitalisierungsprozessen	145
10.4	Beobachtung von Auswirkungen auf kultureller Ebene	147
10.4.1	Erwartungen an Digitalisierungsprozesse	147
10.4.2	Hierarchisierung der Kommunikation verhindert Bearbeitung bestehender Probleme	147
10.4.3	Fokussierung auf technische Aspekte	148
10.4.4	Unsichtbarkeit der eigenen Anpassungsleistung	148
10.4.5	Zwischenbilanz	148
10.5	Anforderungen an die Gestaltung von Digitalisierungsprozessen	149
10.5.1	Kommunikationsarchitektur	149
10.5.2	Haltung der Beteiligten – Lernen am Modell	150
10.5.3	Sinnhaftigkeit für die Betroffenen	150
10.5.4	Enthierarchisierung der Kommunikation	151
10.5.5	Resonanz fördern	151
10.5.6	Salutogene Geschäftsprozessanalyse	152
10.6	Fazit	152
	Literatur	153
11	Occupational e-Mental Health – eine Übersicht zu Ansätzen, Evidenz und Implementierung	155
	<i>Dirk Lehr und Leif Boß</i>	
11.1	Digitalisierung in Arbeit und Gesundheit	157
11.2	Occupational e-Mental Health – eine Definition	157
11.3	Interventionsansätze aus technologischer Sicht	157
11.4	Internet-Interventionen	158
11.5	Mobile Health	159
11.6	Social Media	159
11.7	Serious Gaming und Gamification	160
11.8	Virtual Reality	160
11.9	Videokonferenzen, Telefon oder Instant Messaging	161
11.10	Merkmale von internetbasierten und klassischen Trainings zur Stress-Bewältigung im Vergleich	161
11.11	Wirksamkeit von psychotherapeutischen Internet- und mobilen Interventionen	162
11.12	Wirksamkeit von Internet- und mobilen Interventionen in Prävention und Betrieblicher Gesundheitsförderung	164
11.13	Heterogenität metaanalytischer Befunde und die Herausforderung einer evidenzbasierten Prävention	165
11.14	Übersicht zu Inhalten und Aufbau internetbasierter Trainings für Berufstätige	165
11.15	Perspektive der Nutzenden auf internetbasierte Interventionen	170
11.16	Webbased Health Risk Assessment	173
11.17	Gesundheitsökonomische Effekte von Internet-Interventionen für Berufstätige	174
11.18	Fazit und Ausblick	175
	Literatur	176

12	Digitale Möglichkeiten der Verhaltensprävention in Betrieben	179
	<i>Oliver Hasselmann, Leonie Franzen und Birgit Schauerte</i>	
12.1	Ausgangslage – die Arbeitswelt wird digitaler, die Betriebliche Gesundheitsförderung auch	180
12.2	Digitalisierung und Betriebliche Gesundheitsförderung	181
12.3	Digitales BGF am Beispiel Schritt4fit	182
12.3.1	Schritt4fit – so funktioniert der Wettbewerb	183
12.3.2	Die Studie – Effekte des Schrittzählerwettbewerbs	184
12.3.3	Schlussfolgerungen aus der Studie	186
12.4	Potenziale digitaler BGM-Maßnahmen	188
12.5	Fazit und Ausblick	190
	Literatur	190
13	Wie nachhaltig sind agile Arbeitsformen?	193
	<i>Andreas Boes und Tobias Kämpf</i>	
13.1	Einleitung: Agilität als neuer strategischer Trend	194
13.2	Agile Arbeitsformen in der Praxis: Fallbeispiel Software-Entwicklung	196
13.3	Agilität und Belastung: Wie entwickelt sich die Gesundheits- und Belastungssituation in agilen Teams?	199
13.4	Agile Arbeit nachhaltig gestalten	202
	Literatur	204
14	Mobile Arbeit: Arbeitsbedingungen und Erleben	205
	<i>Kerstin Rieder, Sylvia Kraus und Gerlinde Vogl</i>	
14.1	Einleitung	206
14.2	Belastungen und Ressourcen mobiler Arbeit	207
14.3	Belastungserleben bei mobiler Arbeit	208
14.4	Zielsetzung und Methoden	208
14.4.1	Stichprobe	209
14.4.2	Fragebogen und Interviews	209
14.4.3	Ausprägung mobiler Arbeit	210
14.4.4	Analysen	210
14.5	Bedingungen für positives Erleben mobiler Arbeit	210
14.5.1	Bedeutung demografischer Aspekte	211
14.5.2	Bedeutung allgemeiner Arbeitsbedingungen	211
14.5.3	Bedeutung mobilitätsspezifischer Arbeitsbedingungen	211
14.6	Erleben mobiler Arbeit und Gesundheit	213
14.7	Diskussion	213
14.8	Fazit	214
	Literatur	215
15	Gesunde Führung in vernetzter (Zusammen-)Arbeit – Herausforderungen und Chancen	217
	<i>Henning Staar, Jochen Gurt und Monique Janneck</i>	
15.1	Einleitung	218
15.2	Vernetzte Arbeit – Gegenstandsbestimmung	219
15.3	Vernetzte Arbeit – Standard oder (noch) Ausnahme?	220

15.4	Führung und Gesundheit in dynamischen Arbeitswelten – die Rolle der Vorgesetzten	221
15.4.1	Gesundheitsrelevante Führungskonzepte und ihre Gültigkeit im Kontext vernetzter Arbeit	222
15.5	Gesundheitsbezogene Herausforderungen und Chancen vernetzter Arbeit – konkrete Führungsansätze	224
15.5.1	Arbeitsinhalte	225
15.5.2	Arbeitsumgebung und Technik	227
15.5.3	Arbeitsorganisation	229
15.5.4	Soziale Beziehungen	230
15.6	Fazit	232
	Literatur	233
16	Private Nutzung sozialer Medien am Arbeitsplatz	237
	<i>Tim Vahle-Hinz, Christine Syrek, Jana Kühnel und Nicolas Feuerhahn</i>	
16.1	Einleitung	238
16.2	Nutzung sozialer Medien	239
16.3	Private Nutzung sozialer Medien im Arbeitskontext	240
16.3.1	Private Nutzung sozialer Medien im Arbeitskontext: Negative <i>und</i> positive Wirkungen?	241
16.3.2	Work-non-Work-Balance und Kreativität	242
16.4	Exemplarische empirische Erkenntnisse	242
16.5	Fazit und praktische Implikationen	244
	Literatur	246

III Individuelle Ebene: Auswirkungen der Digitalisierung auf den Menschen

17	Wie erholt ist Bayern? – Ergebnisse einer repräsentativen Erwerbstätigenbefragung	251
	<i>Johanna Schrödel und Werner Winter</i>	
17.1	Einführung	252
17.1.1	Was ist Erholung?	252
17.1.2	Methodik und Forschungsfragen	255
17.2	Darstellung der Befragungsergebnisse	256
17.2.1	Aktueller Erholungszustand	256
17.2.2	Erholungsaktivitäten und Erholungsstrategien	257
17.2.3	Pausengestaltung und arbeitsbezogene Ressourcen	257
17.2.4	Extremgruppenbetrachtung: Hoch Belastete und hoch/niedrig Erholte	258
17.2.5	Erholung bei veränderten Arbeitsinhalten durch Arbeit 4.0	259
17.3	Diskussion	261
17.4	Fazit und Implikationen für die Praxis	263
	Literatur	264

18	Extensives und intensiviertes Arbeiten in der digitalisierten Arbeitswelt – Verbreitung, gesundheitliche Risiken und mögliche Gegenstrategien .	267
	<i>Anika Schulz-Dadaczynski, Gisa Junghanns und Andrea Lohmann-Haislah</i>	
18.1	Einleitung	268
18.2	Informationsüberflutung	269
18.2.1	Zum Phänomen	269
18.2.2	Gesundheitliche Risiken	270
18.2.3	Umgangsweisen	271
18.3	Umgang von Beschäftigten mit Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt	274
18.3.1	Das Projekt „Begrenzung und Fokussierung“	275
18.3.2	Extensives und intensiviertes Arbeiten	275
18.3.3	Begrenzung und Fokussierung als mögliche Gegenstrategien	278
18.4	Fazit und Ausblick	281
	Literatur	281
19	Selbstmanagement als Kernkompetenz	285
	<i>Anita Graf und Sibylle Olbert-Bock</i>	
19.1	Bedeutung von Selbstmanagement-Kompetenz in der heutigen Arbeitswelt	287
19.2	Modell der Selbstmanagement-Kompetenz als Orientierungsrahmen	288
19.2.1	Selbstmanagement-Kompetenz verstehen	288
19.2.2	Selbstmanagement praktisch – Reflexionsfragen für Coachings und Trainings	290
19.3	Das dynamische Kernmodell von Selbstmanagement-Kompetenz	290
19.3.1	Kern der Werte- und Haltungsebene – Selbstverantwortung übernehmen	290
19.3.2	Kern der Reflexionsebene – Selbsterkenntnis vertiefen	293
19.3.3	Kern der Umsetzungsebene – Selbstentwicklung entfalten	294
19.4	Sechs weitere Bausteine von Selbstmanagement-Kompetenz auf der Reflexions- und Umsetzungsebene	295
19.4.1	Baustein Ziele	295
19.4.2	Baustein Zeit und Informationen	296
19.4.3	Baustein Physische und psychische Gesundheit	297
19.4.4	Baustein Soziale Beziehungen	298
19.4.5	Baustein Selbstkontrolle und Selbstregulation	299
19.4.6	Baustein Weitere Persönlichkeitsaspekte	300
19.5	Selbstmanagement praktisch	300
19.5.1	Reflexion von Verhaltensindikatoren entlang der neun Bausteine von Selbstmanagement-Kompetenz	301
19.5.2	Modell der Selbstmanagement-Kompetenz als Basis für die Gestaltung eines Zertifikatskurses	303
	Literatur	305
20	Von der Arbeit (Nicht) Abschalten-Können: Ursachen, Wirkungen, Verbreitung und Interventionsmöglichkeiten	307
	<i>Andrea Lohmann-Haislah, Johannes Wendsche, Anika Schulz, Tina Scheibe und Ina Schöllgen</i>	
20.1	Einleitung	308
20.2	Definition	308
20.3	Verbreitung	309

20.4	Erklärungsmodelle	310
20.5	Befunde zu Wirkungen von und Einflussgrößen auf Detachment	311
20.5.1	Wirkungen von Detachment	311
20.5.2	Einflussgrößen auf Detachment	312
20.6	Interventionen	313
20.6.1	Verhältnisorientierte Gestaltungsansätze	314
20.6.2	Verhaltensorientierte Gestaltungsansätze	314
20.6.3	Kombinierte Gestaltungsansätze	315
20.7	Fazit und Ausblick	316
	Literatur	316
21	Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0	319
	<i>Anouschka Gronau, Sonja Stender und Sabrina Fenn</i>	
21.1	Arbeitswelt 4.0	320
21.2	Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0 in der betrieblichen Praxis	320
21.3	Das Innovationsprojekt „Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0“	321
21.4	Erste Erkenntnisse	323
21.4.1	Führung in der Arbeitswelt 4.0	323
21.4.2	Betriebliches Gesundheitsmanagement zukunftsfähig gestalten	325
21.5	Fazit und Ausblick	328
	Literatur	328

IV Digitale Neuentwicklungen für betriebliche Anwendungen

22	Digi-Exist: Eine digitale Plattform zur Gesundheitsförderung für junge Unternehmen	333
	<i>Antje Ducki, Dörte Behrendt, Leif Boß, Martina Brandt, Monique Janneck, Sophie Jent, Daniela Kunze, Dirk Lehr, Helge Nissen und Paul Wappler</i>	
22.1	Gesundheit von Anfang an	334
22.2	Wissenschaftlicher Hintergrund	335
22.2.1	Evidenz verhaltens- und verhältnisbezogener Interventionen	335
22.2.2	Evidenz digitaler Interventionen	336
22.2.3	Technische und methodische Besonderheiten	336
22.2.4	Anforderungen an digitale Präventions- und Gesundheitsförderungsangebote	337
22.3	Die Digi-Exist-Plattform	338
22.3.1	Anforderungsanalyse und Konzeption der Plattform	338
22.3.2	Angebote der Verhältnisprävention	340
22.3.3	Verhaltensorientierte Trainings	341
22.3.4	Idealtypischer Gesamttablauf im Unternehmen	341
22.4	Implementierung und erste Evaluationsergebnisse	342
22.5	Ausblick	345
	Literatur	345

23	Arbeitsgestaltungs- und Gesundheitskompetenz bei Beschäftigten mit flexiblen Arbeitsbedingungen fördern: Eine Online-Intervention ...	349
	<i>Monique Janneck, Jan Dettmers und Annekatrin Hoppe</i>	
23.1	Einleitung	351
23.2	Arbeitsgestaltungskompetenzen	351
23.3	Erholungskompetenzen	353
23.4	Der EngAGE-Coach	354
23.5	Das Modul „Meine Arbeit“	356
23.5.1	Ergonomie	356
23.5.2	Arbeit organisieren	357
23.5.3	Selbstmotivation	359
23.6	Das Modul „Mein berufliches Umfeld“	359
23.6.1	Networking	360
23.6.2	Soziale Ressourcen im Unternehmen	360
23.6.3	Erreichbarkeit	360
23.7	Das Modul „Meine freie Zeit“	360
23.7.1	Freiräume schaffen	360
23.7.2	Entspannen und Genießen	361
23.7.3	Positives Denken	362
23.8	Fazit und Einsatzmöglichkeiten	362
	Literatur	362

V Praxisbeispiele

24	Vom Taylorismus zur Selbstorganisation – Wie Betriebliches Gesundheitsmanagement zur Gestaltung der Digitalisierung beitragen kann	367
	<i>Bernhard Badura und Mika Steinke</i>	
24.1	Einleitung	368
24.2	Selbstorganisation	369
24.3	Der Beitrag des BGM	371
24.4	Agiles und gesundes Arbeiten im Unternehmen A	376
24.5	Forschungsbedarf	380
	Literatur	381
25	Einblick: Reorganisation im Zuge der Digitalisierung – BGM im Unternehmen Moll Marzipan	383
	<i>Gerhard Westermayer und Mathias Schilder</i>	
25.1	Einleitung	384
25.2	Was bisher geschah: Das Fallbeispiel Moll Marzipan	384
25.3	Eine neue Unternehmensidentität	389
25.4	Der Reorganisations- und Digitalisierungsprozess	390
25.4.1	Aktuelle Situation	390
25.4.2	Die Bedeutung der Gesundheitspotenziale im Reorganisations- und Digitalisierungsprozess	390

25.5	Intervention	392
25.5.1	Workshops	392
25.5.2	Auswirkungen der Digitalisierung	393
25.6	Ergebnisse	394
	Literatur	395
26	BGM 4.0 – Intelligente Vernetzung in der VUKA-Welt	397
	<i>Natalie Lotzmann</i>	
26.1	Vorstellung der Arbeitswelt der SAP	398
26.2	Gesundheitsmanagement bei SAP: Evolution in Ansatz und Strategie	399
26.3	Digitalisierung im Gesundheitsmanagement: „Risiken erkennen und Chancen nutzen“	402
26.3.1	Digitale Tools und Services im Gesundheitsmanagement	403
26.3.2	Deep Dive Best Practice: Der Gesundheitskulturindex BHCI	405
26.3.3	Deep Dive Best Practice: Das Aktivitätsprogramm „Run Your Way on Fit@SAP“	406
26.4	Reflexion und Fazit	407
	Literatur	409

VI Daten und Analysen

27	Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2018 – Überblick	413
	<i>Markus Meyer, Maia Maisuradze und Antje Schenkel</i>	
27.1	Datenbasis und Methodik	417
27.2	Allgemeine Krankenstandsentwicklung	421
27.3	Verteilung der Arbeitsunfähigkeit	422
27.4	Kurz- und Langzeiterkrankungen	424
27.5	Krankenstandsentwicklung in den einzelnen Branchen	425
27.6	Einfluss der Alters- und Geschlechtsstruktur	426
27.7	Fehlzeiten nach Bundesländern	433
27.8	Fehlzeiten nach Betriebsgröße	433
27.9	Fehlzeiten nach Ausbildungsabschluss und Vertragsart	434
27.10	Fehlzeiten nach Berufsgruppen	439
27.11	Fehlzeiten nach Wochentagen	441
27.12	Arbeitsunfälle	443
27.13	Krankheitsarten im Überblick	445
27.14	Die häufigsten Einzeldiagnosen	451
27.15	Krankheitsarten nach Branchen	451
27.16	Langzeitfälle nach Krankheitsarten	458
27.17	Krankheitsarten nach Diagnoseuntergruppen	459
27.18	Burnout-bedingte Fehlzeiten	459
27.19	Arbeitsunfähigkeiten nach Städten 2018	462
27.20	Inanspruchnahme von Krankengeld bei Erkrankung des Kindes	465
	Literatur	476

28	Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Branchen im Jahr 2018	479
	<i>Markus Meyer, Maia Maisuradze und Antje Schenkel</i>	
28.1	Banken und Versicherungen	480
28.2	Baugewerbe	497
28.3	Dienstleistungen	516
28.4	Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau	538
28.5	Erziehung und Unterricht	558
28.6	Gesundheits- und Sozialwesen	577
28.7	Handel	599
28.8	Land- und Forstwirtschaft	618
28.9	Metallindustrie	634
28.10	Öffentliche Verwaltung	656
28.11	Verarbeitendes Gewerbe	673
28.12	Verkehr und Transport	701
29	Die Arbeitsunfähigkeit in der Statistik der GKV	719
	<i>Klaus Busch</i>	
29.1	Arbeitsunfähigkeitsstatistiken der Krankenkassen	720
29.2	Erfassung von Arbeitsunfähigkeit	721
29.3	Entwicklung des Krankenstandes	722
29.4	Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitsfälle	724
29.5	Dauer der Arbeitsunfähigkeit	726
29.6	Altersabhängigkeit der Arbeitsunfähigkeit	726
29.7	Arbeitsunfähigkeit nach Krankheitsarten	729
30	Betriebliches Gesundheitsmanagement und krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Bundesverwaltung	741
	<i>Annette Schlipphak</i>	
30.1	Grundlagen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	742
30.1.1	Einführung in die Evaluation	742
30.1.2	Ansatzpunkte der Evaluation	742
30.1.3	Wer ist für die Evaluation zuständig und wer verantwortlich?	743
30.1.4	Umsetzung der Evaluation im BGM-Prozess	743
30.2	Überblick über die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten im Jahr 2017	744
30.2.1	Methodik der Datenerfassung	744
30.2.2	Allgemeine Entwicklung der Abwesenheitszeiten	744
30.2.3	Dauer der Erkrankung	744
30.2.4	Abwesenheitstage nach Laufbahngruppen	745
30.2.5	Abwesenheitstage nach Statusgruppen	745
30.2.6	Abwesenheitstage nach Behördengruppen	747
30.2.7	Abwesenheitstage nach Geschlecht	747
30.2.8	Abwesenheitstage nach Alter	747
30.2.9	Gegenüberstellung mit den Abwesenheitszeiten der AOK-Statistik	749
	Literatur	750

Serviceteil 751

Anhang 1 752

Anhang 2 762

Die Autorinnen und Autoren 767

Stichwortverzeichnis 798