

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|----|
| I | Gesundheitskrisen – gestern, heute und morgen | |
| 1 | Historische Beispiele für Pandemien und daraus folgende Präventionsmaßnahmen | 3 |
| | <i>Karen Nolte</i> | |
| 1.1 | Einführung | 4 |
| 1.2 | Quarantäne, Kontaktbeschränkungen und Versammlungsverbote | 5 |
| 1.3 | Maßnahmen der Prävention | 6 |
| 1.3.1 | Sanitäre Maßnahmen | 6 |
| 1.3.2 | Hygieneerziehung | 8 |
| 1.3.3 | Geschichte des Impfens | 9 |
| 1.4 | Fazit | 10 |
| | Literatur | 11 |
| 2 | Arbeit in Zeiten von Gesundheitskrisen – Zahlen und Fakten | 13 |
| | <i>Julia Freuding und Klaus Wohlrahe</i> | |
| 2.1 | Einleitung | 14 |
| 2.2 | Der Zusammenhang zwischen Gesundheit und Wirtschaftsentwicklung | 14 |
| 2.3 | Allgemeine wirtschaftliche Entwicklung im Jahr 2020 | 16 |
| 2.4 | Ein Blick auf die Sektoren und Branchen | 16 |
| 2.5 | Wie wirkt sich die Krise auf den Arbeitsmarkt aus? | 19 |
| 2.6 | Mit welchen Maßnahmen haben die Unternehmen mit Blick auf ihre Mitarbeiter:innen reagiert? | 20 |
| 2.6.1 | Kurzarbeit | 20 |
| 2.6.2 | Umsetzung von Homeoffice | 22 |
| 2.7 | Schlussbemerkung | 24 |
| | Literatur | 25 |
| 3 | Arbeit in Zeiten von Gesundheitskrisen – Veränderungen in der Corona-Arbeitswelt und danach | 27 |
| | <i>Josephine Charlotte Hofmann</i> | |
| 3.1 | Ein Land im Ausnahmezustand | 28 |
| 3.2 | Corona und die Arbeitswelt | 28 |
| 3.2.1 | Arbeit von daheim: Ein massiver Aufwuchs im Jahr 2020 | 29 |
| 3.2.2 | Konsequenzen der hybriden Arbeit | 33 |
| 3.2.3 | Reaktionsmuster von Unternehmen im Umgang mit Entgrenzung | 35 |
| 3.2.4 | Entgrenzungsmanagement bleibt ein Dauerthema auch im „Neuen Normal!“ | 36 |
| 3.2.5 | Arbeitsverdichtung und im Speziellen: Zoom-Fatigue | 38 |
| 3.3 | Unternehmerische Handlungsspielräume und Ansatzpunkte | 39 |
| 3.4 | Die Arbeitswelt der Zukunft ist eine hybride Arbeitswelt | 40 |
| | Literatur | 40 |

| | | |
|-------|--|----|
| 4 | Zukünftige Gesundheitsrisiken: Was kommt auf die Gesellschaft zu? | 43 |
| | <i>Holger Pfaff und Kristina Schubin</i> | |
| 4.1 | Einleitung | 45 |
| 4.2 | Die vier Subsysteme der Welt als Quellen von Gesundheitsrisiken | 45 |
| 4.3 | Gesundheitsrisiken aus dem System der Letztorientierung: „Weltbeherrschung“ als riskante und zugleich nützliche Grundprogrammierung | 47 |
| 4.4 | Gesundheitsrisiken aus der physikalisch-chemischen Welt | 47 |
| 4.5 | Gesundheitsrisiken aus der biologischen Welt | 48 |
| 4.5.1 | Gesundheitsrisiken aus der pflanzlichen Welt | 48 |
| 4.5.2 | Gesundheitsrisiken aus der Tierwelt | 48 |
| 4.5.3 | Gesundheitsrisiken aus dem menschlichen Organismus | 49 |
| 4.6 | Gesundheitsrisiko: menschliches und zwischenmenschliches Handeln | 50 |
| 4.6.1 | Gesundheitsrisiken aus der sozio-kulturellen Welt | 50 |
| 4.6.2 | Gesundheitsrisiken aus der sozialen Welt | 51 |
| 4.6.3 | Gesundheitsrisiken aus dem Verhalten der Menschen | 53 |
| 4.6.4 | Gesundheitsrisiken aus der Psyche des Menschen | 54 |
| 4.7 | Schutzmaßnahmen auf der Makro- und Mesoebene zur Erhöhung der Resilienz von Gesellschaft und Unternehmen | 54 |
| 4.8 | Schlussfolgerungen | 56 |
| | Literatur | 57 |

II Pandemiebedingte Maßnahmen und deren Folgen für Gesellschaft, Wirtschaft und Beschäftigte

| | | |
|-------|---|-----|
| 5 | Die soziale Resilienz von Unternehmen und die Gesundheit der Beschäftigten | 67 |
| | <i>Andrea Waltersbacher, Julia Klein und Helmut Schröder</i> | |
| 5.1 | Einleitung | 68 |
| 5.1.1 | Zur Einführung | 68 |
| 5.1.2 | Forschungsfragen und Methodik | 72 |
| 5.2 | Ergebnisse | 73 |
| 5.2.1 | Alltagsweltliche Belastungen durch COVID-19 und die Gesundheit der Befragten | 73 |
| 5.2.2 | Gesundheitliche Belastungen durch Maßnahmen des Unternehmens zum Betriebserhalt | 80 |
| 5.2.3 | Soziale Resilienz in Unternehmen | 84 |
| 5.3 | Diskussion der Ergebnisse | 97 |
| 5.4 | Ausblick | 100 |
| | Literatur | 102 |
| 6 | Corona und die Folgen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement aus Sicht der Expert:innen – Ergebnisse einer qualitativen Studie | 105 |
| | <i>Uta Walter und Julia Rotzoll</i> | |
| 6.1 | Einleitung | 107 |
| 6.2 | Unser organisationsbezogenes Verständnis von BGM | 108 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 6.3 | Zielsetzung, Methode und Stichprobe | 109 |
| 6.3.1 | Zielsetzung | 109 |
| 6.3.2 | Methode | 109 |
| 6.3.3 | Stichprobe | 110 |
| 6.4 | Ergebnisse: Die Auswirkungen der Pandemie auf das BGM, zukünftige Handlungsfelder und den Kompetenzbedarf | 110 |
| 6.4.1 | Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf das BGM | 111 |
| 6.4.2 | Relevante Handlungsfelder im BGM | 113 |
| 6.4.3 | Kompetenzbedarf im BGM | 115 |
| 6.4.4 | Qualifizierungsformate im BGM | 117 |
| 6.5 | Diskussion: Schlussfolgerungen für die betriebliche Praxis, inhaltliche Schwerpunkte und die Qualifizierung im BGM | 118 |
| 6.6 | Fazit: Einen Kulturwandel in Sachen Gesundheit anstoßen! | 120 |
| | Literatur | 121 |
| 7 | Der Arbeitsplatz Hochschule in Zeiten von Corona: Arbeitsbedingungen und Gesundheit in Wissenschaft und Verwaltung | 123 |
| | <i>Johanna S. Radtke und Julia Burian</i> | |
| 7.1 | Psychische Belastungen als wichtiger Präventionsgegenstand an Hochschulen | 125 |
| 7.2 | Coronabedingte Chancen und Herausforderungen am Arbeitsplatz Hochschule | 126 |
| 7.3 | Beurteilung von Arbeitsbedingungen und Gesundheit in der Corona-Pandemie mit dem Bielefelder Fragebogen | 128 |
| 7.3.1 | Stichprobe und Datenauswertung | 129 |
| 7.3.2 | Beurteilung der Arbeitssituation in Zeiten von Corona | 130 |
| 7.3.3 | Beurteilung der hochschulkulturellen Aspekte und Online-Lehre in Zeiten von Corona | 132 |
| 7.3.4 | Gegenüberstellung ausgewählter Themen unter regulären sowie unter Corona-Bedingungen | 133 |
| 7.3.5 | Beurteilung der belastungs- und gesundheitsbezogenen Aspekte in Zeiten von Corona | 135 |
| 7.4 | Gesamtfazit | 136 |
| 7.4.1 | Methodische Limitationen und weiterer Forschungsbedarf | 136 |
| 7.4.2 | Implikation für die Praxis | 137 |
| 7.5 | Anhang | 139 |
| | Literatur | 147 |
| 8 | Ängste, Sorgen und psychische Gesundheit in der Corona-Pandemie | 149 |
| | <i>Jan Paul Heisig, Christian König und Simon Löbl</i> | |
| 8.1 | Einleitung | 150 |
| 8.2 | Zentrale pandemiebedingte Risiken für die psychische Gesundheit | 151 |
| 8.2.1 | Gesundheitliche Sorgen | 151 |
| 8.2.2 | Einsamkeit | 152 |
| 8.2.3 | Wirtschaftliche Sorgen | 154 |
| 8.2.4 | Familiäre Belastungen | 156 |
| 8.3 | Handlungsempfehlungen | 157 |
| 8.4 | Schlussbetrachtung | 159 |
| | Literatur | 159 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 9 | Prävention schützt die Bevölkerung und stützt die Wirtschaft | 163 |
| | <i>Bernhard Badura</i> | |
| 9.1 | Die Covid-Pandemie und die Epidemie psychisch bedingter Arbeitsunfähigkeit | 164 |
| 9.2 | Der Abstieg der US-amerikanischen Arbeiter in die Perspektivlosigkeit | 164 |
| 9.3 | Suche nach den Ursachen | 165 |
| 9.4 | Spontane Begeisterung für das Homeoffice | 167 |
| | Literatur | 168 |
| 10 | Arbeit made in Germany: Arbeitsschutz und gesunde Arbeitsgestaltung in der Zeit vor, während und nach Corona | 169 |
| | <i>Elisa Clauß, Kristina Harrer-Kouliev und Helena Wolff</i> | |
| 10.1 | Arbeit made in Germany vor Corona: Den Arbeitgeber:innen sind gute Arbeitsbedingungen ein wichtiges Anliegen | 171 |
| 10.1.1 | Arbeitgeber:innen investieren viel in gute Arbeit | 171 |
| 10.1.2 | Unternehmen schützen ihre Beschäftigten vor Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen | 173 |
| 10.1.3 | Arbeitsschutz und Eigenverantwortung in der digitalisierten Arbeitswelt | 174 |
| 10.2 | Gemeinsam durch die Krise: Arbeit made in Germany während der Pandemie | 175 |
| 10.2.1 | Arbeits- und Infektionsschutz im Betrieb als zentrale Elemente in der Corona-Epidemie | 175 |
| 10.2.2 | Studienergebnisse zeigen das große Engagement der Betriebe in der Krise | 176 |
| 10.2.3 | Herausforderungen des Infektionsschutzes in der täglichen Arbeitspraxis | 179 |
| 10.3 | Wie sieht das neue Normal nach der Corona-Zeit aus? | 181 |
| 10.3.1 | Unternehmen wagen den digitalen Sprung nach vorn | 181 |
| 10.3.2 | Das Potenzial von zeitlicher und räumlicher Flexibilität ist noch längst nicht ausgeschöpft | 182 |
| 10.3.3 | Für Unternehmen besteht weiterer Veränderungs-, Forschungs- und Unterstützungsbedarf | 183 |
| 10.4 | Fazit | 184 |
| | Literatur | 184 |
| 11 | Soziale Ungleichheit als prägendes Merkmal – die Arbeitswelt während und nach der Corona-Krise | 187 |
| | <i>Rolf Schmucker</i> | |
| 11.1 | Einleitung | 188 |
| 11.2 | Vorrang für Gesundheit | 188 |
| 11.3 | Die zwei Seiten des Homeoffice | 190 |
| 11.4 | Kinder, Küche, Corona | 192 |
| 11.5 | Systemrelevanz: Aufwertung von Arbeit | 194 |
| 11.6 | Ausblick: Gute Arbeit für alle! | 196 |
| | Literatur | 197 |

III Arbeit gesund gestalten und Prävention stärken

| | | |
|--------|--|-----|
| 12 | Organisationsbedingte Angst – wenn die psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz fehlt | 201 |
| | <i>Ramona Witkowski</i> | |
| 12.1 | Problemlage | 202 |
| 12.2 | Abgrenzung zu pathologischen Ängsten | 204 |
| 12.3 | Angst im Organisationskontext | 205 |
| 12.3.1 | Existenzängste | 206 |
| 12.3.2 | Soziale Ängste | 207 |
| 12.3.3 | Leistungs- und Versagensängste | 209 |
| 12.4 | Mechanismen der Angstbewältigung und ihre Folgen am Arbeitsplatz | 210 |
| 12.5 | Fazit | 213 |
| | Literatur | 214 |
| 13 | Always on – Grenzen ziehen zwischen Arbeits- und Privatleben in der digitalisierten Arbeitswelt | 217 |
| | <i>Ida Ott, Julia Widler, Michaela Knecht und Laurenz Linus Meier</i> | |
| 13.1 | Digitales Arbeiten als Zukunftstrend mit Chancen und Risiken | 219 |
| 13.2 | Digitale Transformation und die Abgrenzung von Arbeits- und Privatleben | 220 |
| 13.3 | Modell der digitalen Arbeitsformen und deren Auswirkungen auf Gesundheit, Leistungsfähigkeit und die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben | 221 |
| 13.3.1 | Segmentierend-responsives digitales Arbeiten | 221 |
| 13.3.2 | Integrierend-responsives digitales Arbeiten | 222 |
| 13.3.3 | Integrierend-initiiertes digitales Arbeiten | 223 |
| 13.3.4 | Segmentierend-initiiertes digitales Arbeiten | 224 |
| 13.3.5 | Zusammenfassung | 224 |
| 13.4 | Digitales Arbeiten aktiv gestalten – Handlungsempfehlungen | 225 |
| 13.4.1 | Das Individuum als handlungsfähiger Akteur | 225 |
| 13.4.2 | Die Führungskraft als Möglichmacher | 227 |
| 13.4.3 | Das Team als Gestalter | 227 |
| 13.5 | Vielleicht nicht immer „Always on“? | 229 |
| | Literatur | 230 |
| 14 | Organisationale Resilienz und Gesundheitserhalt in der Corona-Krise ... | 233 |
| | <i>Guido Becke, Stephanie Pöser und Cora Zenz</i> | |
| 14.1 | Einleitung | 234 |
| 14.2 | Organisationale Resilienz und Gesundheit – ein neues Forschungsfeld | 235 |
| 14.3 | Fallstudienresultate zu organisationaler Resilienz in der Corona-Krise | 238 |
| 14.3.1 | Anticipation | 238 |
| 14.3.2 | Buffering | 238 |
| 14.3.3 | Coping bzw. Adaptation | 240 |
| 14.3.4 | Recovery | 241 |
| 14.4 | Fazit und Ausblick | 242 |
| | Literatur | 244 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 15 | Aktuelle und zukünftige Herausforderungen für den Arbeitsschutz vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie | 247 |
| | <i>Sabine Sommer, Nils Backhaus und Anita Tisch</i> | |
| 15.1 | Einleitung | 248 |
| 15.2 | Arbeits- und Infektionsschutz in den Betrieben – ungleiche Ausgangsbedingungen | 248 |
| 15.2.1 | Unterschiede nach Branche und Betriebsgröße | 249 |
| 15.3 | Zunehmende Unsicherheiten in der Krise: Bedeutungsgewinn des Arbeitsschutzes | 251 |
| 15.4 | Ungleichheiten und Unsichtbarkeiten fordern Arbeitsschutz dauerhaft heraus | 253 |
| 15.4.1 | Verschärfung von Ungleichheiten | 254 |
| 15.4.2 | Unsichtbarkeit im Homeoffice als Herausforderung für den Arbeitsschutz | 255 |
| 15.4.3 | Überwachung und Kontrolle im Homeoffice als Herausforderung für den Arbeitsschutz | 258 |
| 15.5 | Fazit | 259 |
| | Literatur | 260 |
| 16 | Arbeitszeit flexibel und gesundheitsgerecht gestalten | 265 |
| | <i>Ulrike Hellert</i> | |
| 16.1 | Einleitung | 266 |
| 16.2 | Instrumente der Arbeitszeitgestaltung | 266 |
| 16.2.1 | Rechtliche Grundlagen | 267 |
| 16.2.2 | Dauer der Arbeitszeit | 268 |
| 16.2.3 | Hochflexible Verteilung der Arbeitszeit | 269 |
| 16.2.4 | Mobiler Arbeitsort | 271 |
| 16.3 | Strategien der Zeitkompetenz | 273 |
| 16.3.1 | Konstrukt Zeitkompetenz | 273 |
| 16.3.2 | Erholungszeiten | 274 |
| 16.3.3 | Work-Life-Kohärenz | 274 |
| 16.3.4 | Überlast | 275 |
| 16.3.5 | Selbstführung | 276 |
| 16.4 | Fazit | 276 |
| | Literatur | 277 |
| 17 | Prävention auch in der Krise? – Bedeutung gesundheitsförderlicher Führung | 279 |
| | <i>Jörg Felfe, Laura Klebe, Katharina Klug, Annika Krick und Antje Ducki</i> | |
| 17.1 | Führung in Zeiten von Krise und Digitalisierung | 280 |
| 17.2 | Gesundheitsförderliche Führung | 282 |
| 17.3 | Aktuelle Befunde zu gesundheitsförderlicher Führung in der Krise | 283 |
| 17.3.1 | Auswirkung von Krisen auf Staff Care | 283 |
| 17.3.2 | Veränderung der Bedeutung von Staff Care | 286 |
| 17.3.3 | Veränderung von Self Care in Krisen | 287 |
| 17.3.4 | Förderung von Staff Care und Self Care | 288 |
| 17.4 | Digitale Führung und Gesundheit | 290 |
| 17.5 | Fazit | 291 |
| | Literatur | 291 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 18 | Gestaltung der Arbeit im Homeoffice als hybrides Arbeitsortmodell | 295 |
| | <i>Rainer Wieland und Sara Groenewald</i> | |
| 18.1 | Einleitung | 296 |
| 18.2 | Soziotechnischer Systemansatz und MTO-Konzept als Gestaltungsrahmen | 297 |
| 18.3 | Das BO-HO-Modell zur Integration der Arbeit im betrieblichen Office und im Homeoffice | 299 |
| 18.3.1 | Anforderungen und Ressourcen (A) | 301 |
| 18.3.2 | Psychische Regulation und Befinden im Arbeitsprozess (B) | 304 |
| 18.3.3 | Homeoffice-spezifische Anforderungen und Belastungen | 307 |
| 18.4 | Ausblick | 307 |
| | Literatur | 308 |
| 19 | Arbeitsorte der Zukunft – Gesundheitsfördernde Gestaltung von Coworking Spaces und Homeoffice | 311 |
| | <i>Anthea Backfisch, Antje Ducki und Theda Borde</i> | |
| 19.1 | Einleitung | 312 |
| 19.2 | Die Gesundheit von Selbstständigen | 312 |
| 19.2.1 | Homeoffice und Gesundheit | 313 |
| 19.2.2 | Das Homeoffice und die Coronavirus-Pandemie | 314 |
| 19.2.3 | Das Coworking Space | 314 |
| 19.2.4 | Gesundheitsaspekte in Coworking Spaces | 315 |
| 19.3 | Forschungsfrage und Methodik | 315 |
| 19.4 | Ergebnisse | 317 |
| 19.4.1 | Die Situation im Homeoffice | 317 |
| 19.4.2 | Gründe ins Coworking Space zu wechseln | 318 |
| 19.5 | Handlungsempfehlungen | 319 |
| 19.5.1 | Handlungsempfehlungen für das gesunde Arbeiten im Homeoffice | 319 |
| 19.5.2 | Handlungsempfehlungen für das gesunde Arbeiten im Coworking Space | 321 |
| 19.6 | Fazit und Ausblick | 323 |
| | Literatur | 324 |
| 20 | Von der Präsenz- zur Vertrauenskultur | 327 |
| | <i>Tobias Munko</i> | |
| 20.1 | Begriffsverständnis | 328 |
| 20.2 | Wie Organisationskulturen entstehen | 329 |
| 20.3 | Präsenz- und Vertrauenskultur | 331 |
| 20.3.1 | Präsenzkultur | 331 |
| 20.3.2 | Vertrauenskultur | 332 |
| 20.4 | Einflussfaktoren auf Organisationskulturen | 333 |
| 20.4.1 | Veränderung der Wirtschaft und Folgen für Organisationskulturen | 333 |
| 20.4.2 | Bedürfnisse der Gruppenmitglieder | 334 |
| 20.4.3 | Corona-Pandemie | 335 |
| 20.5 | Schlussfolgerungen | 337 |
| 20.5.1 | Vertrauen und Organisationserfolg | 340 |
| 20.5.2 | Synergie aus charakteristischen Eigenschaften von Präsenz- und Vertrauenskultur | 341 |
| 20.5.3 | Der Übergang von einer Präsenz- zu einer Vertrauenskultur | 341 |
| 20.6 | Fazit | 344 |
| | Literatur | 345 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| 21 | Corona made my home my office – Arbeit im Homeoffice sicher und gesund gestalten | 349 |
| | <i>Sieglinde Ludwig, Hanna Zieschang, Christina Heitmann und Esin Taşkan-Karamürsel</i> | |
| 21.1 | Ist-Stand in der Coronavirus-Pandemie: Wer kann, arbeitet von zu Hause – aber unter welchen Bedingungen? | 350 |
| 21.2 | Welche Regelungen greifen im Homeoffice? | 351 |
| 21.3 | Wie soll unter Pandemiebedingungen der Arbeitsalltag im Homeoffice sicher und gesund gestaltet werden? | 352 |
| 21.3.1 | Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes | 352 |
| 21.3.2 | Psychische Belastung in der Pandemie gestalten | 356 |
| 21.3.3 | Sicherheits- und Gesundheitskompetenz auf- und ausbauen | 358 |
| 21.4 | Post-Corona: Nutzen wir weiterhin das Homeoffice? | 359 |
| | Literatur | 361 |
| 22 | Beruf und Familie in Zeiten von Corona – Synchroner Vereinbarkeit als Herausforderung | 363 |
| | <i>Regina Ahrens</i> | |
| 22.1 | Einleitung | 364 |
| 22.2 | Rahmenbedingungen für Familie und Beruf vor und während der Corona-Pandemie | 365 |
| 22.3 | Auswirkungen der Corona-Pandemie auf (berufstätige) Eltern | 368 |
| 22.4 | Handlungsempfehlungen und Ausblick | 372 |
| | Literatur | 375 |
| | | |
| IV | Praxisbeispiele | |
| 23 | Pandemiebedingte Herausforderungen in der Pflege – Ansätze für die Betriebliche Gesundheitsförderung | 379 |
| | <i>Kira Hower und Werner Winter</i> | |
| 23.1 | Einführung: Herausforderungen und Belastungen in der Pflege | 381 |
| 23.2 | Studie: „Pflegerische Versorgung in Zeiten von Corona – Drohender Systemkollaps oder normaler Wahnsinn?“ | 383 |
| 23.3 | Betriebliche Gesundheitsförderung in der Pflege | 385 |
| 23.4 | Studie „Arbeitsorganisatorische Anpassungen und ergänzende BGF-Angebote in der Pflege in Krisensituationen“ | 386 |
| 23.4.1 | Arbeitsorganisatorische Maßnahmen | 386 |
| 23.4.2 | BGF-Angebote in Krisenzeiten | 388 |
| 23.5 | Ansatzpunkte für die BGF in der Pflege | 389 |
| 23.5.1 | Ebene der Arbeitsorganisation/Verhältnisebene | 389 |
| 23.5.2 | Ebene der Führungskräfte | 391 |
| 23.5.3 | Ebene der Pflegekräfte | 393 |
| 23.5.4 | Ebene der Organisation von BGF-Aktivitäten in der Pflege | 394 |
| 23.6 | Fazit | 394 |
| | Literatur | 395 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 24 | Betriebliches Gesundheitsmanagement während der Corona Pandemie – Best Practices & Lessons learned (Deutsche Bahn AG) | 397 |
| | <i>Alexandra A. Schulz und Marita Unden</i> | |
| 24.1 | Herausforderungen in der Pandemie | 398 |
| 24.2 | Gesunde Mitarbeitende – gesunde Organisation | 400 |
| 24.3 | Unterstützungsangebote | 400 |
| 24.4 | DB-spezifische Herausforderungen | 401 |
| 24.5 | Krisenkommunikation | 402 |
| 24.6 | Learnings und Potenziale | 403 |
| | Literatur | 404 |
| 25 | Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0: Wirkung der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit sowie der digitalen Kommunikation auf das Wohlbefinden von Beschäftigten | 405 |
| | <i>Jette Behrens, Timon Maurer und Sonja Stender</i> | |
| 25.1 | Das Innovationsprojekt „Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0“ der AOK Niedersachsen | 407 |
| 25.2 | Herausforderungen durch die zunehmende Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit sowie die digitale Kommunikation | 409 |
| 25.2.1 | Unklare Erwartungshaltungen verstärken das Gefühl der ständigen Erreichbarkeit | 409 |
| 25.2.2 | Leistungskultur trifft auf fehlende Leitplanken | 410 |
| 25.2.3 | Digitale Kommunikation als Zeitfresser | 410 |
| 25.2.4 | Informationsflut: Wenn man nicht mehr dagegen ankommt | 410 |
| 25.2.5 | Gefahr für persönlichen Austausch und soziale Ressourcen | 411 |
| 25.3 | Chancen durch die zunehmende Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit sowie die digitale Kommunikation | 411 |
| 25.3.1 | Balance zwischen Arbeit und Privatleben | 411 |
| 25.3.2 | Schnellerer Austausch und verbesserte Zusammenarbeit | 412 |
| 25.3.3 | Mehr Transparenz und Selbstbestimmung | 413 |
| 25.3.4 | Unerwartete Situationen lassen sich besser meistern | 413 |
| 25.4 | Empfehlungen für eine gesunde Gestaltung flexibler Arbeitsarrangements und digitaler Kommunikation | 414 |
| 25.4.1 | Orts- und zeitflexibles Arbeiten als Teil der Personalpolitik | 414 |
| 25.4.2 | Rahmenbedingungen schaffen | 415 |
| 25.4.3 | Mitgestaltung als Schlüsselfaktor | 415 |
| 25.4.4 | Eigenverantwortung stärken und vor Selbstgefährdung schützen | 416 |
| 25.4.5 | Kommunikations- und Medienkompetenzen fördern | 416 |
| 25.4.6 | Persönliche Kommunikation sicherstellen | 417 |
| 25.5 | Fazit | 417 |
| | Literatur | 418 |
| 26 | Wandel ohne Ankündigung: Wahrnehmung der kurzfristigen Umstellung auf Telearbeit bei einem Personaldienstleister | 419 |
| | <i>Thomas Afflerbach, Robert Unger und Katharina Gläsener</i> | |
| 26.1 | Einleitung | 420 |
| 26.2 | Theorie zu Change Management | 421 |
| 26.2.1 | Grundlagen und Auslöser von Veränderungen | 421 |
| 26.2.2 | Prozess und Inhalt der aktuellen Veränderung | 422 |
| 26.2.3 | Veränderungskontext: Auswirkungen von früheren Veränderungserfahrungen | 423 |

| | | |
|------|---|-----|
| 26.3 | Methodisches Vorgehen und Fallbeschreibung | 425 |
| 26.4 | Darstellung der Fragebogenergebnisse | 427 |
| 26.5 | Diskussion und Fazit | 432 |
| | Literatur | 435 |

V Daten und Analysen

| | | |
|-------|---|-----|
| 27 | Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2020 | 441 |
| | <i>Markus Meyer, Lisa Wing, Antje Schenkel und Miriam Meschede</i> | |
| 27.1 | Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2020 | 443 |
| 27.2 | Datenbasis und Methodik | 446 |
| 27.3 | Allgemeine Krankenstandsentwicklung | 449 |
| 27.4 | Verteilung der Arbeitsunfähigkeit | 451 |
| 27.5 | Kurz- und Langzeiterkrankungen | 452 |
| 27.6 | Krankenstandsentwicklung in den einzelnen Branchen | 453 |
| 27.7 | Einfluss der Alters- und Geschlechtsstruktur | 458 |
| 27.8 | Fehlzeiten nach Bundesländern | 461 |
| 27.9 | Fehlzeiten nach Ausbildungsabschluss und Vertragsart | 466 |
| 27.10 | Fehlzeiten nach Berufsgruppen | 468 |
| 27.11 | Fehlzeiten nach Wochentagen | 470 |
| 27.12 | Arbeitsunfälle | 471 |
| 27.13 | Krankheitsarten im Überblick | 476 |
| 27.14 | Die häufigsten Einzeldiagnosen | 482 |
| 27.15 | Krankheitsarten nach Branchen | 484 |
| 27.16 | Langzeitfälle nach Krankheitsarten | 498 |
| 27.17 | Krankheitsarten nach Diagnoseuntergruppen | 499 |
| 27.18 | Burnout-bedingte Fehlzeiten | 502 |
| 27.19 | Arbeitsunfähigkeiten nach Städten 2020 | 505 |
| 27.20 | Inanspruchnahme von Krankengeld bei Erkrankung des Kindes | 508 |
| 27.21 | Fehlzeiten im Jahr 2020 im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie | 512 |
| | Literatur | 536 |
| 28 | Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Branchen im Jahr 2020 | 539 |
| | <i>Markus Meyer, Lisa Wing, Antje Schenkel und Miriam Meschede</i> | |
| 28.1 | Banken und Versicherungen | 540 |
| 28.2 | Baugewerbe | 556 |
| 28.3 | Dienstleistungen | 575 |
| 28.4 | Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau | 594 |
| 28.5 | Erziehung und Unterricht | 614 |
| 28.6 | Gesundheits- und Sozialwesen | 633 |
| 28.7 | Handel | 652 |
| 28.8 | Land- und Forstwirtschaft | 671 |
| 28.9 | Metallindustrie | 687 |
| 28.10 | Öffentliche Verwaltung | 709 |
| 28.11 | Verarbeitendes Gewerbe | 726 |
| 28.12 | Verkehr und Transport | 750 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 29 | Entwicklung der Krankengeldfälle und -ausgaben bei AOK-Mitgliedern im Jahr 2020 | 767 |
| | <i>David Herr und Reinhard Schwanke</i> | |
| 29.1 | Einführung | 768 |
| 29.2 | Einordnung der Datenquellen | 769 |
| 29.3 | Entwicklung des Krankengeldes | 769 |
| 29.4 | Krankengeldfallzahlen | 770 |
| 29.5 | Krankengeldfalldauern | 772 |
| 29.6 | Krankengeldausgaben nach Diagnosen | 773 |
| 29.7 | Einfluss des Alters | 776 |
| 29.8 | Kinderkrankengeld | 777 |
| 29.9 | Fazit | 778 |
| | Literatur | 779 |
| 30 | Die Arbeitsunfähigkeit in der Statistik der GKV | 781 |
| | <i>Klaus Busch</i> | |
| 30.1 | Arbeitsunfähigkeitsstatistiken der Krankenkassen | 782 |
| 30.2 | Erfassung von Arbeitsunfähigkeit | 783 |
| 30.3 | Entwicklung des Krankenstandes | 784 |
| 30.4 | Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitsfälle | 786 |
| 30.5 | Dauer der Arbeitsunfähigkeit | 788 |
| 30.6 | Altersabhängigkeit der Arbeitsunfähigkeit | 790 |
| 30.7 | Arbeitsunfähigkeit nach Krankheitsarten | 798 |
| 31 | Ortsflexibles Arbeiten und krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Bundesverwaltung | 801 |
| | <i>Franziska Jungmann, Annette Schlipphak und Björn Wegner</i> | |
| 31.1 | Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung | 802 |
| 31.1.1 | Ortsflexibles Arbeiten sicher, gesund und erfolgreich gestalten | 802 |
| 31.2 | Überblick über die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten im Jahr 2019 | 805 |
| 31.2.1 | Methodik der Datenerfassung | 805 |
| 31.2.2 | Allgemeine Entwicklung der Abwesenheitszeiten | 805 |
| 31.2.3 | Dauer der Erkrankung | 805 |
| 31.2.4 | Abwesenheitstage nach Laufbahngruppen | 807 |
| 31.2.5 | Abwesenheitstage nach Statusgruppen | 807 |
| 31.2.6 | Abwesenheitstage nach Behördengruppen | 808 |
| 31.2.7 | Abwesenheitstage nach Geschlecht | 808 |
| 31.2.8 | Abwesenheitstage nach Alter | 808 |
| 31.2.9 | Gegenüberstellung mit den Abwesenheitszeiten der AOK-Statistik | 811 |
| | Literatur | 812 |
| | Serviceteil | 815 |
| | Anhang 1: Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (10. Revision, Version 2019, German Modification) | 816 |
| | Anhang 2: Branchen in der deutschen Wirtschaft basierend auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Ausgabe 2008/NACE) | 826 |
| | Die Autorinnen und Autoren | 831 |
| | Stichwortverzeichnis | 860 |