

Fehlzeiten-Report 2017

Bernhard Badura
Antje Ducki
Helmut Schröder
Joachim Klose
Markus Meyer (Hrsg.)

Fehlzeiten-Report 2017

Krise und Gesundheit – Ursachen, Prävention, Bewältigung

Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft

Mit 121 Abbildungen und 240 Tabellen

Herausgeber

Prof. Dr. Bernhard Badura
Universität Bielefeld
Fakultät Gesundheitswissenschaften
Universitätsstr. 25, 33615 Bielefeld

Prof. Dr. Antje Ducki
Beuth Hochschule für Technik Berlin
Luxemburger Straße 10, 13353 Berlin

Helmut Schröder

Joachim Klose

Markus Meyer
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) Berlin
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

ISBN 978-3-662-54631-4
DOI 10.1007/978-3-662-54632-1

ISBN 978-3-662-54632-1 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer

© Springer-Verlag GmbH Deutschland 2017

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Umschlaggestaltung: deblik Berlin
Fotonachweis Umschlag: © shironosov/Getty Images/iStock

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer ist Teil von Springer Nature
Die eingetragene Gesellschaft ist Springer-Verlag GmbH Deutschland
Die Anschrift der Gesellschaft ist: Heidelberger Platz 3, 14197 Berlin, Germany

Vorwort

Moderne Industriegesellschaften bieten ein hohes Maß an Flexibilität und zahlreiche Optionen für jeden Einzelnen. Diese können jedoch auch Risiken beinhalten, die unter Umständen als entscheidende Wendepunkte für das eigene Leben, die Familie oder das Unternehmen wahrgenommen werden. Auch wenn unmittelbare individuelle gesundheitliche Konsequenzen von gesellschaftlichen Krisen wie Kriegen oder Naturkatastrophen in westlichen Gesellschaften eher selten sind, entstehen dennoch durch Krisen – wie die Flüchtlings- oder Finanzkrise zeigten – Stimmungen in der Bevölkerung, die unterschiedliche Sorgen und Ängste auslösen. Dies kann beispielsweise die Angst vor Arbeitslosigkeit oder vor einer spürbaren Verschlechterung der eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen sein.

Während gesellschaftlich verursachte Ängste für das Individuum in der Regel zunächst abstrakt bleiben und nur mittelbar erlebt werden, gibt es aber auch Krisen, die unmittelbare Auswirkungen auf das Individuum haben. So kann aufgrund einer Wirtschaftskrise oder des zunehmenden Wettbewerbsdrucks das eigene Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten. Aufwendige Restrukturierungen mit Arbeitsplatzverlusten, der überfordernde Anstieg des Arbeitsaufkommens oder auch Mobbing können Begleiterscheinungen sein, die sich möglicherweise über kurz oder lang auch gesundheitsgefährdend auf die Beschäftigten auswirken. Mancher Beschäftigte geht dann beispielsweise trotz Krankheit zur Arbeit, um der krisenbedingten Forderung nach erhöhter Leistungsbereitschaft nachzukommen. Die potenziellen Risiken und Nebenwirkungen reduzieren jedoch nicht nur die eigene Leistungsfähigkeit, sondern erhöhen unter Umständen auch die Krankheitsdauer eines Mitarbeiters und damit die Kosten für das Unternehmen.

Zudem gibt es Bereiche, in denen Beschäftigte einem hohen Risiko ausgesetzt sind, berufsbedingte Krisen zu erleben. Hier ist beispielsweise an Lokführer zu denken, die mit einem Personenschaden konfrontiert werden oder an Einsatzkräfte, die vermehrt durch Arbeitsunfälle gefährdet sind, bis hin zu Bankangestellten, die einen Raubüberfall miterleben mussten. Berufsbedingte Krisen steigern unter anderem die Gefahr, einen Arbeitsunfall zu erleiden; es kann auch zu posttraumatischen Belastungsstörungen infolge von belastenden Ereignissen mit entsprechenden somatischen Problemen bis hin zu einer eingeschränkten Erwerbstätigkeit kommen.

Neben von außen verursachten Krisen gibt es eine weitere Art der Krise, die das Individuum gegebenenfalls folgenswer beeinträchtigt: die eigene Krankheit. Diese kann ursächlich dem Arbeitsstress, familiären oder kollegialen Spannungen oder den Folgen eines Arbeitsunfalls geschuldet sein, aber auch unvermittelt eintreten. Die psychischen und sozialen Folgen für den Beschäftigten wie auch für das betroffene Unternehmen sind – insbesondere bei Langzeiterkrankungen – oft erheblich. Unter Umständen führen sie für den Beschäftigten zu Ausgrenzung aus der Arbeitswelt und der damit einhergehenden sozialen Isolation: Für das Unternehmen droht der Verlust einer wertvollen Fachkraft, verbunden mit hohen Folgekosten.

Auch gelingt nicht jedem Beschäftigten der reibungslose Übergang in eine neue Lebensphase. So entwickelt sich der Berufseinstieg womöglich zu einer persönlichen Krise, wenn der Übergang ins Berufsleben mit Arbeitsplatzunsicherheit oder gar Arbeitslosigkeit verbunden ist. Zudem kann es Beschäftigte vor große Herausforderungen stellen, familiäre Verpflichtungen wie Kinderbetreuung oder die Pflege von nahen Familienangehörigen auf der einen Seite und die beruflichen Anforderungen auf der anderen Seite unter einen Hut zu bekommen.

Wenn die eigenen persönlichen Ressourcen nicht mehr ausreichen, um eine erlebte Krisensituation zu meistern, braucht es die unterstützende Hilfe von außen. Dem betrieblichen Kontext kommt hierbei eine zentrale Rolle zu. Die Unterstützung des Beschäftigten in Krisensituationen ist zwar

kurzfristig möglicherweise mit hohen Anforderungen an den Betrieb verbunden, wird jedoch mittelfristig auch die Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen erhöhen. Angesichts des aktuellen und sich zukünftig verstärkenden Fachkräftemangels stellt dies für die Unternehmen eine nachhaltige Investition dar.

Der aktuelle Fehlzeiten-Report beschäftigt sich u. a. mit folgenden Fragen:

- Von welchen Krisen können Beschäftigte im Laufe ihres Berufslebens betroffen sein?
- Wie kann ein Unternehmen seine Beschäftigten bei kritischen Lebensereignissen und Krisen unterstützen und Hilfestellung leisten?
- Welche Empfehlungen lassen sich aus theoretischen Präventionsmodellen und praktischen Erfahrungen ableiten?
- Welche Konzepte und Angebote bietet ein Betriebliches Gesundheitsmanagement, um individuelle und betriebliche Krisen zu meistern?

Experten aus unterschiedlichen Fachrichtungen beleuchten diese Fragen und geben dem Praktiker wertvolle Hinweise für das Betriebliche Gesundheitsmanagement im Hinblick auf die Prävention und Bewältigung von Krisen.

Zusätzlich zum Schwerpunktthema gibt der Fehlzeiten-Report auch in diesem Jahr einen Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft mit aktuellen Daten und Analysen. Er berichtet zum einen über die Krankenstandsentwicklung aller gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer wie auch der Bundesverwaltung. Zum anderen informiert er auf der Basis des bundesweit größten Datenpools von 12,5 Millionen AOK-versicherten Beschäftigten, die im Jahr 2016 in mehr als 1,5 Millionen Betrieben tätig waren, ausführlich über krankheitsbedingte Fehlzeiten. Die Entwicklungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen werden differenziert dargestellt, sodass der Leser einen schnellen und umfassenden Überblick über das branchenspezifische Krankheitsgeschehen erhält.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird innerhalb der Beiträge bei der Benennung von Personen – wo immer möglich – eine »geschlechtsneutrale« Formulierung verwendet (z. B. Beschäftigte, Mitarbeitende). Ist dies nicht möglich, wird die männliche Schreibweise verwendet. Wir möchten darauf hinweisen, dass auch diese Verwendung explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll und selbstverständlich jeweils beide Geschlechter gemeint sind.

Wir möchten uns herzlich bei allen bedanken, die zum Gelingen des Fehlzeiten-Reports 2017 beigetragen haben. Zunächst gilt unser Dank natürlich den Autorinnen und Autoren, die trotz ihrer vielfältigen Verpflichtungen das Engagement und die Zeit gefunden haben, uns aktuelle und interessante Beiträge zur Verfügung zu stellen.

Danken möchten wir auch allen Kolleginnen und Kollegen im WiDO, die an der Buchproduktion beteiligt waren. Zu nennen sind hier vor allem Frau Kristin Wehner und Frau Miriam Höltgen, die uns bei der Organisation, der Betreuung der Autorinnen und Autoren und bei der redaktionellen Arbeit exzellent unterstützt haben. Danken möchten wir auch Frau Susanne Sollmann für das wie immer ausgezeichnete Lektorat und last but not least Miriam Meschede für ihre professionelle Unterstützung bei der Autorenrecherche und -akquise.

Unser Dank geht weiterhin an den Springer-Verlag für die gewohnt hervorragende verlegerische Betreuung insbesondere durch Frau Hiltrud Wilbertz wie auch Frau Elke Fortkamp.

Berlin und Bielefeld, im Juni 2017

Inhaltsverzeichnis

1	»Nervöse Systeme« – Leben in Zeiten der Krise:	
	Ein Überblick	1
	<i>A. Ducki</i>	
1.1	»Crisis – what crisis?« Definition und Bestimmungsmerkmale von Krisen	1
1.2	Kriseneskalation: Wenn Zeitdruck und Komplexität aufeinandertreffen	2
1.3	Krisenursachen: Multipel, verkettet und begrenzt beeinflussbar	2
1.4	Prävention und Krisenbewältigung – vorbereitetes Handeln im Notfallmodus	2
1.5	Gesundheit: Krisenverursacher, Opfer oder Nutznießer?	4
1.6	Krisen machen stark: Resilienz	5
1.7	Die Beiträge im Einzelnen	5
	Literatur	8
	Einführung	9
2	Krisen: Ein universelles Phänomen von überlebenskritischer Ambivalenz	11
	<i>U. Krystek, A. Hünecke</i>	
2.1	Einführung	11
2.2	Krisenbegriff	11
2.3	Krisenebenen	14
2.4	Krisenverläufe	17
2.5	Krisenmanagement	18
2.6	Fazit	19
	Literatur	20
3	Soziale Ungleichheit, Arbeit und Gesundheit	23
	<i>T. Lampert, L. E. Kroll, S. Müters, M. Schumann</i>	
3.1	Einleitung	23
3.2	Entwicklung von Armut und sozialer Ungleichheit in Deutschland	24
3.3	Soziale Unterschiede in der Gesundheit und Lebenserwartung	25
3.4	Arbeitsweltbezogene Einflüsse und Arbeitsbelastungen	27
3.5	Gesundheitliche Auswirkungen von Arbeitslosigkeit	29
3.6	Diskussion	31
	Literatur	33
	Krisen auf Ebene der Unternehmen	37
4	Digitalisierung: Herausforderungen meistern und Krisen vermeiden	39
	<i>O. Hasselmann, B. Schauerte, J. Schröder</i>	
4.1	Digitalisierung in der Ära 4.0	39
4.2	Krisenrisiken für Beschäftigte in der digitalen Transformation	42
4.3	Handlungsfelder einer Betrieblichen Gesundheitsförderung in der digitalen Transformation	45
4.4	Fazit	49
	Literatur	49

5	Wachstumskrisen in jungen Unternehmen und Gesundheit	53
	<i>M. Brandt, A. Ducki, D. Kunze</i>	
5.1	Gesundheitsrelevante Herausforderungen von Wachstumskrisen	53
5.2	Anforderungen, Belastungen und Ressourcen – ausgewählte Ergebnisse einer Befragung von Geschäftsführungen junger Unternehmen im Verbundprojekt Digi-Exist	55
5.3	Schlussfolgerungen für die Entwicklung des Präventionsprogramms	58
5.4	Grundstruktur des verhältnispräventiven Angebots	59
5.5	Resümee und Ausblick auf das weitere Vorgehen	60
	Literatur	61
6	Wege aus der Krise: Gesund führen auf der Basis wertorientierter Unternehmensführung	63
	<i>M. Hänsel</i>	
6.1	Der Zusammenhang von Führung und Gesundheit in Organisationen	63
6.2	»Gute Führung« in einer sich wandelnden Arbeitswelt	65
6.3	Wertorientierung als Basis für eine gesunde Führungskultur	67
6.4	»Gesunde Führung« als Lernprozess im Unternehmen	71
6.5	Fazit	74
	Literatur	74
7	Krisenbewältigung und Möglichkeiten der Prävention bei Einsatzkräften	77
	<i>F. Lasogga</i>	
7.1	Die Arbeit von Einsatzkräften: Belastungen und (mögliche) Folgen	77
7.2	Was ist eine Krise und ein Trauma?	77
7.3	Belastungen, denen Einsatzkräfte ausgesetzt sind	78
7.4	Einflussnahme auf mögliche Auswirkungen durch Moderatorvariablen	78
7.5	Folgen der Belastungen in Abhängigkeit der Moderatorvariablen	80
7.6	Präventionsmöglichkeiten	80
7.7	Fazit	85
	Literatur	86
8	Stressbearbeitung nach beruflichen kritischen Ereignissen mittels Critical Incident Stress Management (CISM)	87
	<i>A. Müller-Leonhardt</i>	
8.1	Psychologische Erste Hilfe nach kritischen Ereignissen in Betrieben	87
8.2	Stressreaktionen nach kritischen Ereignissen – psychologische Krisen	88
8.3	Critical Incident Stress Management – ein Programm zur psychologischen Ersten Hilfe durch Kollegen	89
8.4	CISM-Interventionen	90
8.5	Fazit	91
	Literatur	91
9	Gewalt am Arbeitsplatz und Möglichkeiten der Prävention	93
	<i>A. Gehrke</i>	
9.1	Was sind Aggressionen und Gewalt? Grundlegendes und Begriffsklärung	93
9.2	Wie entstehen Aggressionen und Gewalt? Theorien und Erklärungsansätze	95
9.3	Wie geht man mit Aggressionen und Gewalt um? Präventionsansätze und Maßnahmen der Sekundärprävention	96
9.4	Fazit	98
	Literatur	99

Teamkrisen

10	Interorganisationale Zusammenarbeit: Erfolgsfaktor statt Krise	103
	<i>G. Hofinger, C. Beck</i>	
10.1	Formen der Zusammenarbeit	103
10.2	Interorganisationale Zusammenarbeit als besondere Form der Teamarbeit	104
10.3	Kritische Erfolgsfaktoren für interorganisationale Zusammenarbeit	105
10.4	Beispiel einer Teamkrise bis hin zum Zerfall eines Projektteams	107
10.5	Mögliche gesundheitliche Auswirkungen der interorganisationalen Zusammenarbeit	108
10.6	Zugespitzt: Interorganisationale Zusammenarbeit in Krisensituationen	108
10.7	Fazit	109
	Literatur	109
11	Krisen in Teams: Teamresilienz als Präventions- und Bewältigungsstrategie	111
	<i>E.-M. Schulte, S. Kauffeld</i>	
11.1	Einleitung	111
11.2	Krisen in Teams	111
11.3	Wirkung von Teamkrisen und ihre Relevanz für die Gesundheit der Mitarbeiter	113
11.4	Wie Krisen in Teams erfolgreich gemeistert werden können: Teamresilienz	114
11.5	Fazit	117
	Literatur	118
12	Mobbing am Arbeitsplatz	121
	<i>V. Köllner</i>	
12.1	Ausgangslage	121
12.2	Definition und Erscheinungsformen	121
12.3	Epidemiologie	123
12.4	Entstehung und Verlauf	123
12.5	Folgen von Mobbing	124
12.6	Früherkennung und Diagnostik	126
12.7	Therapie	127
12.8	Prävention	128
12.9	Fazit	128
	Literatur	129

Individuelle Krisen 131

13	Die betriebliche Unterstützung von Mitarbeitern bei kritischen Lebensereignissen	133
	<i>A. Waltersbacher, K. Zok, J. Klose</i>	
13.1	Einführung	133
13.2	Darstellung der Befragungsergebnisse	137
13.3	Zusammenfassung der Ergebnisse	149
	Literatur	152
14	Der Berufseinstieg als Krise? Arbeitsplatzunsicherheit bei jungen Beschäftigten	153
	<i>K. Klug</i>	
14.1	Einleitung	153
14.2	Arbeitsplatzunsicherheit: Definition und gesundheitliche Auswirkungen	154

14.3	Einflussfaktoren der Arbeitsplatzunsicherheit	154
14.4	Arbeitsplatzunsicherheit bei jungen Beschäftigten: Eine Untersuchung mit dem SOEP	155
14.5	Diskussion	158
14.6	Fazit	160
	Literatur	160
15	Burnout als Zeichen einer Organisationskrise	163
	<i>C. Ehresmann</i>	
15.1	Hintergrund	163
15.2	Methodisches Vorgehen im Rahmen der Analyse der Befragungsdaten	166
15.3	Ergebnisse der Analyse der Befragungsdaten	167
15.4	Diskussion: Zum Zusammenhang von Sozialkapital und Burnout	170
	Literatur	171
16	Krisen bewältigen – Eingliederung von Mitarbeitern mit psychischen Erkrankungen	175
	<i>G. Held</i>	
16.1	Einführung	175
16.2	Grundlagen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements	176
16.3	Hemmende Faktoren und ihre Ursachen	177
16.4	Faktoren einer erfolgreichen Eingliederung	179
16.5	Fazit	182
	Literatur	182
17	Unterstützung des Rückkehrprozesses bei Patienten mit koronarer Herzkrankheit	183
	<i>U. Wegewitz, E.-M. Backé</i>	
17.1	Einleitung	183
17.2	Betriebliche Wiedereingliederung nach koronarer Herzkrankheit	183
17.3	Prävention von Herz-Kreislauf-Erkrankungen im betrieblichen Setting	187
17.4	Fazit	190
	Literatur	191
18	Ein Weg aus der gesundheitlichen wie beruflichen Krise – Berufliche Rehabilitation von langzeiterkrankten bzw. behinderten Menschen	195
	<i>V. Arling</i>	
18.1	Einleitung	195
18.2	Berufliche Rehabilitation	196
18.3	Passung von Person und (Arbeits-)Umwelt	198
18.4	Ausgewählte empirische Befunde zum Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften im Arbeits- und Rehabilitationskontext	200
18.5	Fazit	202
	Literatur	203
19	Persönliche und berufliche Krisen meistern: Interventionen der Positiven Psychologie als Bereicherung für Stressmanagement-Kurse	205
	<i>D. Blickhan, D. John, A. Scheder</i>	
19.1	Einleitung: Positive Psychologie	205
19.2	Evaluation: Methode und Ergebnisse	208
19.3	Diskussion	210
19.4	Fazit und Ausblick	212
	Literatur	213

20	Psychischen Krisen vorbeugen – »Lebe Balance«	215
	<i>G. Müller, L. Lyssenko, N. Kleindienst, S. Junk, M. Pfänder, M. Bohus</i>	
20.1	Einleitung	215
20.2	»Lebe Balance« der AOK Baden-Württemberg	216
20.3	Evaluation von »Lebe Balance«	217
20.4	Fazit	222
	Literatur	222
21	Mit Gesundheitskompetenz Krisen erfolgreich vorbeugen und managen	225
	<i>W. Winter, J. Seitz</i>	
21.1	Hintergrund	225
21.2	Zusammenhänge von Gesundheitskompetenz und Gesundheit	226
21.3	AOK-Studie zur Gesundheitskompetenz im produzierenden Gewerbe	226
21.4	Gesundheitskompetenz im betrieblichen Kontext	228
21.5	Fazit	231
	Literatur	231
22	Die Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebenssituation – Krisenfestigkeit und Resilienz stärken durch Entschleunigung	233
	<i>J. Rump, S. Eilers</i>	
22.1	Beruf und private Lebenssituation miteinander vereinbaren – gestern und heute	233
22.2	Neue Grenzziehungen – Fluch oder Segen für die Gesundheit?	235
22.3	Herausforderungen und Handlungsoptionen – was schon getan wird und was noch zu tun ist	237
22.4	Mehrwert einer gelungenen Vereinbarkeit für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Gesellschaft	240
22.5	Fazit	241
	Literatur	241
23	Krisen bewältigen am Beispiel von Flucht und Trauma	245
	<i>M. Schouler-Ocak</i>	
23.1	Einleitung	245
23.2	Psychische Gesundheit von geflüchteten Menschen	246
23.3	Epidemiologie	247
23.4	Resilienz- und Ressourcenstärkung	248
23.5	Diagnostik der Posttraumatischen Belastungsstörung	249
23.6	Spezielle Aspekte im interkulturellen Behandlungsprozess	250
23.7	Arbeit mit Dolmetschern (Sprach- und Kulturvermittlern)	251
23.8	Interkulturelle Kompetenz	252
23.9	Fazit und Perspektiven	252
	Literatur	253

Praxisbeispiele

24	Beobachtungen zu Fehlzeiten von Geflüchteten – Eindrücke aus der betrieblichen Ausbildungspraxis bei Bayer	259
	<i>E. Witzgall</i>	
24.1	Einleitung	259
24.2	Das Qualifizierungsprogramm Integration ^{now}	259
24.3	Unterschiedliche Ursachen für Fehlzeiten Geflüchteter	260
24.4	Fazit	265
	Literatur	266

25	Die Betreuung von Lokführern nach traumatisierenden Ereignissen bei der Deutschen Bahn AG	269
	<i>C. Gravert</i>	
25.1	Einleitung	269
25.2	Suizide im Schienennetz der Deutschen Bahn	269
25.3	Die Traumareaktion: eine normale Reaktion auf ein existenziell bedrohliches Erlebnis	270
25.4	Belegte Schutz- und Risikofaktoren	272
25.5	Das Betreuungsprogramm der Bahn	273
25.6	Prävention – die Mitarbeiter gedanklich auf Suizidereignisse vorbereiten	273
25.7	Betreuung in der Akutphase – automatisch das Richtige tun	274
25.8	Behandlung und Wiedereingliederung	274
25.9	Ausweitung des Betreuungsprogramms auf andere Berufsgruppen und Ereignisse	277
25.10	Zusammenfassendes Fazit	278
	Literatur	278

Daten und Analysen

26	Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2016	281
	<i>M. Meyer, K. Wehner, P. Cichon</i>	
26.1	Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2016	281
26.1.1	Datenbasis und Methodik	283
26.1.2	Allgemeine Krankenstandsentwicklung	286
26.1.3	Verteilung der Arbeitsunfähigkeit	287
26.1.4	Kurz- und Langzeiterkrankungen	288
26.1.5	Krankenstandsentwicklung in den einzelnen Branchen	290
26.1.6	Einfluss der Alters- und Geschlechtsstruktur	294
26.1.7	Fehlzeiten nach Bundesländern	296
26.1.8	Fehlzeiten nach Betriebsgröße	300
26.1.9	Fehlzeiten nach Ausbildungsabschluss und Vertragsart	301
26.1.10	Fehlzeiten nach Berufsgruppen	302
26.1.11	Fehlzeiten nach Wochentagen	303
26.1.12	Arbeitsunfälle	305
26.1.13	Krankheitsarten im Überblick	308
26.1.14	Die häufigsten Einzeldiagnosen	313
26.1.15	Krankheitsarten nach Branchen	313
26.1.16	Langzeitfälle nach Krankheitsarten	321
26.1.17	Krankheitsarten nach Diagnoseuntergruppen	321
26.1.18	Burnout-bedingte Fehlzeiten	326
26.1.19	Arbeitsunfähigkeiten nach Städten 2016.	328
26.1.20	Inanspruchnahme von Krankengeld bei Erkrankung des Kindes	330
	Literatur	335
26.2	Banken und Versicherungen	337
26.3	Baugewerbe	347
26.4	Dienstleistungen	358
26.5	Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau	373
26.6	Erziehung und Unterricht	386
26.7	Gesundheits- und Sozialwesen	399
26.8	Handel	411
26.9	Land- und Forstwirtschaft	422

26.10	Metallindustrie	433
26.11	Öffentliche Verwaltung	446
26.12	Verarbeitendes Gewerbe	457
26.13	Verkehr und Transport	474
27	Die Arbeitsunfähigkeit in der Statistik der GKV	485
	<i>K. Busch</i>	
27.1	Arbeitsunfähigkeitsstatistiken der Krankenkassen	485
27.2	Erfassung von Arbeitsunfähigkeit	486
27.3	Entwicklung des Krankenstandes	487
27.4	Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitsfälle	488
27.5	Dauer der Arbeitsunfähigkeit	490
27.6	Altersabhängigkeit der Arbeitsunfähigkeit	491
27.7	Arbeitsunfähigkeit nach Krankheitsarten	494
28	Betriebliches Gesundheitsmanagement und krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Bundesverwaltung	497
	<i>A. Schlipphak</i>	
28.1	Grundlagen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der öffentlichen Verwaltung des Bundes	497
28.2	Von der Analyse zur Umsetzung: Maßnahmen und Handlungsschwerpunkte im BGM	497
28.3	Überblick über die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten im Jahr 2015	499
	Literatur	505

Anhang

Anhang 1

Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (10. Revision, Version 2016, German Modification)	509
--	------------

Anhang 2

Branchen in der deutschen Wirtschaft basierend auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Ausgabe 2008/NACE)	517
--	------------

Die Autorinnen und Autoren	521
---	------------

Stichwortverzeichnis	537
---------------------------------------	------------