

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 greifen | 165 |
| | <i>Idikó 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 | Retrospektive 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 Annetrautrin 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 |