

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 | Verhaltenorientierte 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 | Verhaltenorientierte 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 Annekatriin 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 |