



Badura · Ducki · Schröder · Klose · Meyer *Hrsg.*

Fehlzeiten- Report 2016

Unternehmenskultur und Gesundheit –
Herausforderungen und Chancen

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

1	Unternehmenskultur und Gesundheit: Ein Überblick	1
	<i>B. Badura</i>	
1.1	Die Beiträge im Einzelnen	3
	Literatur	6

Einführung und Hintergrund

2	Neue Qualität der Arbeit?	9
	<i>W. Eichhorst, V. Tobsch, C. Wehner</i>	
2.1	Einleitung	9
2.2	Veränderung von Autonomie, Stress und Fehlzeiten	10
2.3	Relation zwischen Autonomie und Fehlzeiten	15
2.4	Anforderungen und Ressourcen am Arbeitsplatz im europäischen Vergleich	16
2.5	Fazit	19
	Literatur	20
3	Unternehmenskulturelle Aspekte des Umgangs mit Zeit- und Leistungsdruck	21
	<i>N. Kratzer</i>	
3.1	Einleitung	21
3.2	Zeit- und Leistungsdruck bei Wissens- und Interaktionsarbeit: Ursachen, Folgen und Umgangsweisen	22
3.3	Unternehmenskulturelle Bausteine zur gesundheitsförderlichen Gestaltung von Zeit- und Leistungsdruck	27
	Literatur	30
4	Vertrauen – Ergebnisorientierung – Eigenverantwortung: Unternehmenskultur aus Sicht der Arbeitgeber	33
	<i>C. Flüter-Hoffmann</i>	
4.1	Einführung – was die Unternehmen wollen und was sie dafür tun	33
4.2	Einfluss der Unternehmenskultur auf die Arbeitszufriedenheit	35
4.3	Unternehmenskultur und die Rolle der Führungskräfte	36
4.4	Feel-Good-Management, Unternehmenskultur und Gesundheit	38
4.5	Unternehmenskultur in Großunternehmen und KMU	40
4.6	Ausblick	41
	Literatur	42
5	Unternehmenskultur und Gesundheit: Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Erwerbstätigen	43
	<i>O. Beckmann, M. Meschede, K. Zok</i>	
5.1	Einleitung	43
5.2	Methodisches Vorgehen und Stichprobenbeschreibung	46
5.3	Auswertung	47
5.4	Diskussion der Ergebnisse	60
5.5	Fazit	64
5.6	Weiterführende Ergebnisse der Befragung	64
	Literatur	69

6	Standpunkt: Antiwork	71
	<i>F. Kühmayer</i>	
6.1	Mehr Mut. Mehr Verantwortung.	71
6.2	Mehr Ermöglichen. Weniger Steuern.	72
6.3	Antiwork. Die neue Arbeitsethik.	75
	Literatur	78

Was wird unter Unternehmenskultur verstanden?

7	Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und Gesundheit	81
	<i>B. Badura, C. Ehresmann</i>	
7.1	Hintergrund	81
7.2	Kultur (ver-)bindet, prägt und kontrolliert	82
7.3	Kultur orientiert, befähigt und begeistert	83
7.4	Konzeptionelle Eingrenzung und Untersuchungshypothesen	85
7.5	Methodisches Vorgehen	86
7.6	Ergebnisse	89
7.7	Methodische Limitationen	91
7.8	Diskussion und Fazit	91
	Literatur	93
8	Gesundheit anordnen? Die Rolle der Führungskultur im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	95
	<i>J. Rump, M. Schiedhelm, S. Eilers</i>	
8.1	Unternehmensressource Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit	95
8.2	Führungskultur und Gesundheit	97
8.3	Fazit	101
	Literatur	101

Facetten einer guten Unternehmenskultur

9	Arbeitsplatzkultur und Gesundheit – ganzheitliche Gestaltung der organisationalen Beziehungen zur Stärkung der psychischen Gesundheit von Mitarbeitern	107
	<i>S. Ricker, F. Hauser</i>	
9.1	Die Rolle der psychischen Gesundheit in Unternehmen	107
9.2	»Gesund Arbeiten«: Befragungsinstrument und Studie	108
9.3	Zur Gestaltung organisationaler Beziehungen	111
9.4	Fazit	117
	Literatur	118
10	Unternehmenskultur als Schlüssel zu einer nachhaltigen familienbewussten Personalpolitik	121
	<i>R. Ahrens</i>	
10.1	Einleitung	121
10.2	Zum Nutzen einer familienbewussten Personalpolitik	122
10.3	Die Rolle der Unternehmenskultur	124
10.4	Handlungsempfehlungen für Arbeitgebende	125
10.5	Fazit	127
	Literatur	128

11	Mitarbeiterbindung und Gesundheit	129
	<i>J. Felfe, J. Wombacher</i>	
11.1	Einleitung	129
11.2	Mitarbeiterbindung	130
11.3	Bedeutung von Commitment	131
11.4	Commitment und Gesundheit	132
11.5	Bindungsmanagement	134
11.6	Fazit	136
	Literatur	136
12	Bedeutung von gesunder Ernährung im Rahmen Betrieblicher Gesundheitsförderung	139
	<i>L. Mense</i>	
12.1	Einleitung	139
12.2	Soziale Ungleichheiten im Ernährungshandeln	140
12.3	Ernährungshandeln am Arbeitsplatz	144
12.4	Fazit und Handlungsempfehlungen	146
	Literatur	146
13	Betriebssport als Element der Unternehmenskultur – Zwischen theoretischem Anspruch und empirischer Wirklichkeit	149
	<i>E. Emrich, A. Pieter, M. Fröhlich</i>	
13.1	Begriffliche Abgrenzungen	149
13.2	Reklamierte und nachgewiesene Wirkungen des Betriebssports	149
13.3	Bisherige Forschungslage	151
13.4	Fazit	153
	Literatur	155
 Herausforderungen für die Unternehmenskultur		
14	Restrukturierung und Gesundheit	159
	<i>B. Köper, G. Richter</i>	
14.1	Einführung/Zielstellung	159
14.2	Restrukturierung und Gesundheit	160
14.3	Datenbasis/Methode	162
14.4	Ergebnisse	162
14.5	Diskussion und Empfehlungen	166
	Literatur	168
15	New Ways of Working – Vertrauen und Selbstmanagement in einer digitalisierten Arbeitswelt	171
	<i>T. Afflerbach, K. M. Gläser</i>	
15.1	Einleitung	171
15.2	Die Arbeitswelt im Jahr 2016: Digital, virtuell und flexibel	172
15.3	New Ways of Working am Beispiel der Schweiz	174
15.4	Vertrauen, Selbstmanagement und Unternehmenskultur in New Ways of Working	176
15.5	Zusammenfassung	179
	Literatur	180

16	Cultural Diversity Management – Organisationsidentität, Unternehmenssprache und Führung multikultureller Teams in multinationalen Unternehmen	183
	<i>K. M. Gläser</i>	
16.1	Einleitung	183
16.2	Cultural Diversity Management: Kontext und Herausforderungen	184
16.3	Methodisches Vorgehen	185
16.4	Diskussion der Ergebnisse	186
16.5	Fazit	190
	Literatur	191
17	Diffundierende Grenzen von Organisationskulturen – die Rolle von Kundinnen und Kunden	193
	<i>E. Bamberg, J. Dettmers, G. Tanner</i>	
17.1	Einleitung	193
17.2	Organisationskultur und Gesundheitskultur	194
17.3	Diffundierende Kulturen	194
17.4	Soziale Verantwortung	196
17.5	Stakeholder, Consumer Social Responsibility und Supply Chain	197
17.6	Zusammenfassung und Perspektiven	197
	Literatur	200

Praxisbeispiele

18	Wertekommunikation und Gesundheit am Beispiel der Berliner Agentur SHORT CUTS	203
	<i>M. Permantier</i>	
18.1	Einleitung	203
18.2	Kurzüberblick Unternehmenskultur	203
18.3	Praxis: ein kurzer Abriss der Unternehmenskultur bei SHORT CUTS	204
18.4	Zweiter Veränderungsprozess: Vision 2020	206
18.5	Metamodell Wertekommunikation	208
18.6	Zusammenfassung und Ausblick	213
	Literatur	213
19	Denkmuster im Unternehmen reflektieren: Qualitative Evaluation des Stressmanagement-Seminars »Think Positive«	215
	<i>D. John, N. Geißer, A. Scheder</i>	
19.1	Einleitung: Unternehmenskultur aus psychologischer Perspektive	215
19.2	Das Seminar »Think Positive – Wie Gedanken unsere Stimmung beeinflussen«	217
19.3	Methode der Evaluationsstudie	218
19.4	Ergebnisse	220
19.5	Diskussion und Fazit	222
	Literatur	223
20	BGM als Stellschraube von Arbeitgeberattraktivität	225
	<i>W. Winter, C. Grünwald</i>	
20.1	Ausgangssituation	225
20.2	Arbeitgeberattraktivität und Erwartungen an gute Arbeit aus Sicht der Beschäftigten	227
20.3	Wirkung von BGM	230
20.4	Über die Wirkung von BGM auf die Arbeitgeberattraktivität	230

20.5	Nutzen von BGM – Studie der AOK Bayern	232
20.6	Fazit	235
	Literatur	235
21	Unternehmenskultur und erfolgreiche Gesundheitsförderung durch Vernetzung in der Region	237
	<i>U. Kratz, A. Pointner, M. Sauerland, S. Mihailović, O. L. Braun</i>	
21.1	Einleitung und Fragestellung	237
21.2	Theoretische Hintergründe	238
21.3	Das Modell des Positiven Selbstmanagements	239
21.4	Das Training mit »CareerGames – spielend trainieren!«	240
21.5	Hypothesen und ihre Testung	241
21.6	Methode	242
21.7	Ergebnisse	243
21.8	Diskussion	246
	Literatur	247

Daten und Analysen

22	Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2015	251
	<i>M. Meyer, M. Meschede</i>	
22.1	Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2015	251
	Literatur	306
	Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2015	307
22.2	Banken und Versicherungen	307
22.3	Baugewerbe	317
22.4	Dienstleistungen	328
22.5	Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau	343
22.6	Erziehung und Unterricht	356
22.7	Gesundheits- und Sozialwesen	369
22.8	Handel	381
22.9	Land- und Forstwirtschaft	392
22.10	Metallindustrie	403
22.11	Öffentliche Verwaltung	416
22.12	Verarbeitendes Gewerbe	427
22.13	Verkehr und Transport	444
23	Die Arbeitsunfähigkeit in der Statistik der GKV	455
	<i>K. Busch</i>	
23.1	Arbeitsunfähigkeitsstatistiken der Krankenkassen	455
23.2	Erfassung von Arbeitsunfähigkeit	456
23.3	Entwicklung des Krankenstandes	457
23.4	Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitsfälle	458
23.5	Dauer der Arbeitsunfähigkeit	460
23.6	Altersabhängigkeit der Arbeitsunfähigkeit	461
23.7	Arbeitsunfähigkeit nach Krankheitsarten	465

24	Analyse im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Bundesverwaltung	467
	<i>A. Schlipphak</i>	
24.1	Grundlagen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der öffentlichen Verwaltung des Bundes	467
24.2	Analysemethoden im BGM	468
24.3	Überblick über die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten im Jahr 2014	470
	Literatur	477
	Anhang	479
	Anhang 1 Internationale Statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (10. Revision, Version 2015, German Modification)	481
	Anhang 2 Branchen in der deutschen Wirtschaft basierend auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Ausgabe 2008/NACE)	489
	Die Autorinnen und Autoren	493
	Stichwortverzeichnis	507