

Fehlzeiten-Report 2022

Verantwortung und Gesundheit

Abstracts

1 Verantwortung von Individuen und Organisationen angesichts der weltweiten Herausforderungen

Holger Pfaff und Kristina Schubin

Die Schaffung einer nachhaltigen und gesundheitsförderlichen Welt stellt eine der großen Herausforderungen moderner Gesellschaften dar. Die Bewältigung dieser Herausforderungen setzt voraus, dass sowohl Individuen als auch Unternehmen, Verwaltungen und Vereine ihrer Verantwortung nachkommen. In unserem Beitrag gehen wir davon aus, dass viele Nachhaltigkeitsprobleme und Gesundheitsrisiken Ergebnisse kollektiver Phänomene sind. Solche Phänomene entstehen durch das geplante und ungeplante Zusammenwirken von Einzelhandlungen, die von Akteurinnen und Akteuren, wie z. B. Individuen oder Organisationen, ausgehen. Zur Analyse der Verantwortungsproblematik ziehen wir das Modell der Erklärung kollektiver Phänomene von James Coleman heran. Wir thematisieren anhand dieses Modells das Problem der Verantwortungsdiffusion und die Notwendigkeit der multiplen, ebenenübergreifenden Verantwortungsübernahme. Wir zeigen zudem auf, dass nur individuelle und korporative Akteurinnen und Akteure zur Verantwortung gezogen werden können. Unternehmen, die ihrer Verantwortung gerecht werden wollen, tun gut daran, zwei Managementstrategien zu verbinden: Nachhaltigkeitsmanagement und Gesundheitsmanagement. Auf diese Weise entsteht das betriebliche Nachhaltigkeits- und Gesundheitsmanagement (BNGM). Es wird gezeigt, an welchen Punkten das BNGM ansetzen kann, damit Unternehmen und ihre Mitarbeitenden ihrer (Teil-)Verantwortung zur Bewältigung der Herausforderungen nachkommen können.

2 Gesunde Organisationsführung mit Corporate Social Responsibility ermöglichen

Claudia Kreipl

Gesunde Organisationen als Teil unserer Gesellschaft befriedigen Bedürfnisse von Mitgliedern der Gesellschaft. Eine erfolgsträchtige Ausgestaltung von Organisationen fällt in den Aufgabenbereich der Organisationsführung. Die Führung von Organisationen sichert mittels des Ansatzes strategischer Unternehmensführung den Erfolg über Wettbewerbsvorteile. Weiterhin gestaltet die Führung einer Organisation die Wahrnehmung organisationaler Verantwortung. Organisationale Verantwortung umfasst das Zusammenspiel von ökonomischer, rechtlicher, ethischer und philanthropischer Verantwortung. Die gesellschaftliche Verantwortung als Kombination ethischer und philanthropischer Verantwortung kann über das Konzept der Corporate Social Responsibility (CSR) umgesetzt werden. Implementierungsansätze werden über die Integration von CSR in das Geschäftsmodell, durch Corporate Citizenship sowie durch CSR-Kommunikation aufgezeigt. Diese Ansätze geben Hinweise dafür, wie gesunde Organisationen mit und für gesunde Mitarbeitende gestaltet werden können.

3 Daten und Gesundheit – Was ist möglich, was ist erlaubt, was ist sinnvoll?

Nadja Walter, Sascha Leisterer, Katharina Brauer und Anne-Marie Elbe

Der Arbeitsplatz als einer der wichtigsten Orte, an dem für erwachsene Menschen Gesundheitsförderung stattfinden kann, bietet eine ganze Reihe verschiedener Möglichkeiten und Anlässe, um Gesundheitsdaten zu erfassen. Die Auswahl der entsprechenden Instrumente und Methoden zur Erfassung dieser Daten muss jedoch nicht nur bestimmten rechtlichen Rahmenbedingungen entsprechen, sondern sollte auch im Hinblick auf klare Qualitätskriterien und unter Berücksichtigung der Sinnhaftigkeit erfolgen.

Ziel dieses Beitrags ist es, nach einer kurzen Definition von Gesundheitsdaten einen Überblick zur sinnvollen, rechtlich legitimen und umsetzbaren Erfassung und Nutzung von Gesundheitsdaten zu geben. Im Rahmen der drei Fragen Was ist möglich? Was ist erlaubt? und Was ist sinnvoll? sollen die potenziellen Umsetzungsmöglichkeiten wie auch -barrieren, die rechtlichen Rahmenbedingungen und die zweckbezogene Sinnhaftigkeit der Erhebung von Gesundheitsdaten am Arbeitsplatz dargestellt werden. Den Beitrag schließt ein Fazit ab, das einen Blick in die Zukunft wagt.

4 Ein Blick in die betriebliche Gesundheitspraxis: So arbeiten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Beschäftigten verantwortungsvoll zusammen

Susanne Wagenmann, Knut Lambertin, Kevin Schmidt und Elisa Clauß

Die verantwortungsvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit den Beschäftigten ist auf politischer Ebene als Sozialpartner und auf betrieblicher Ebene zwischen Beschäftigtenvertretung und Geschäftsführung ein Erfolgsmodell. Corona erinnerte uns erneut daran, wie wichtig diese Zusammenarbeit ist. Nur durch beidseitiges Vertrauen, Zusammenhalt und Engagement waren und sind aktuelle Krisen bewältigbar. Beschäftigte und Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber übernehmen und tragen hierbei viel Verantwortung, unter anderem auch für die Gesundheit der Beschäftigten, des Betriebes und der Gesellschaft. Dabei stehen diese in Wechselwirkung zueinander: Ein gesunder, resilienter Betrieb fördert die Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten. Gesunde, resiliente Beschäftigte sind motivierter und fitter – und damit gut für jeden Betrieb. Dieser Beitrag beleuchtet hierbei nicht nur die Verantwortungsbereiche der Sozialpartner, sondern gibt praxisnahe Empfehlungen zur nachhaltigen Arbeitsgestaltung, die es erlauben, neuen und alten Entwicklungen unserer Arbeitswelt erfolgreich zu begegnen.

5 Perspektive – Betriebliche Verantwortung und Unverfügbarkeit

Bettina Hollstein und Hartmut Rosa

Zusammenfassung

Der Beitrag untersucht die betriebliche Verantwortung gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Unternehmen, die sich einem zunehmenden Steigerungs- und Beschleunigungsdruck in modernen Gesellschaften ausgesetzt sehen. Ausgehend vom soziologischen Theorem der dynamischen Stabilisierung moderner Gesellschaften und ihrer Organisationen werden die Folgen von Beschleunigungsprozessen auf Mitarbeitende in Unternehmen beschrieben sowie die vorherrschenden Strategien des Umgangs damit identifiziert. Vor dem Hintergrund der Beobachtung einer möglichen Unterbrechung dynamischer Stabilisierungsprozesse in der Corona-Krise werden wirtschaftsethische Vorschläge zu kreativen Schritten in Richtung eines Pfadwechsels entwickelt.

6 Unternehmerische Sozialverantwortung und gesundheitsorientierte Führung

Andrea Waltersbacher, Miriam Meschede, Hannes Klawisch und Helmut Schröder

Unternehmen sind maßgebliche Akteure, wenn es darum geht, ethisches und ressourcenerhaltendes Handeln zu etablieren. Corporate Social Responsibility (CSR) oder Unternehmerische Sozialverantwortung drückt aus, dass Unternehmen ihre Verantwortung gegenüber Umwelt, Gesellschaft und Stakeholdern akzeptieren und über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehend ethische Fragen bei ihrem unternehmerischen Handeln berücksichtigen. In der durchgeführten Untersuchung, die auf Befragungsergebnissen von 2.501 Erwerbstätigen zwischen 18 und 66 Jahren basiert, zeigte sich, dass Beschäftigte aus Unternehmen mit stärkerer Sozialverantwortung über eine höhere Leistungsbereitschaft verfügten, sich stärker mit ihrem Unternehmen verbunden fühlten und zufriedener mit ihrer Arbeit waren.

Beschäftigte, deren Unternehmen bei ihrem Handeln die Folgen für Umwelt und Gesellschaft stärker berücksichtigen, erlebten auch eine verstärkte gesundheitsbezogene Fürsorge in ihren Unternehmen, die sich in Form von gesundheitsorientierter Führung, Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und Thematisierung von Gesundheitsförderung in der Geschäftsführung äußert. In einem Extremgruppenvergleich wurde sichtbar, dass Beschäftigte aus Unternehmen mit stärkerem Engagement – sowohl in Bezug auf Umwelt und Gesellschaft als auch auf die Gesundheit der Mitarbeitenden – seltener kognitive und emotionale Irritationen erlebten. Diese Beschäftigten berichten weiterhin über einen besseren subjektiven Gesundheitszustand, weniger Fehltag und weniger Präsentismus. Der vorliegende Beitrag zeigt anhand der Untersuchungsergebnisse, wie wertebasiertes Handeln von Unternehmen für eine zukunftsfähige und ressourcenerhaltende Wirtschaft jetzt schon zur Gesunderhaltung, Motivation und Bindung der Beschäftigten beiträgt.

7 „Gesundheit“ im Wertekanon verantwortungsvoller Unternehmensführung – auch in der digitalen Transformation

Karlheinz Sonntag

Werte sind sinnstiftend und handlungsleitend für Organisationen und die darin arbeitenden Menschen. Wird „Gesundheit“ in den unternehmerischen Wertekanon aufgenommen, bedeutet das den Gesundheitsgedanken in alle unternehmerischen Prozesse und Abläufe zu integrieren, ihn in den Einstellungen und Verhaltensweisen von Führungskräften und Mitarbeitenden widerzuspiegeln und in vielfältigen gesunderhaltenden Aktivitäten qualitätsgesichert umzusetzen. Gesundheitsförderung ist damit nachhaltig. Die aktuelle Befundlage empirischer Studien zu den Auswirkungen der digitalen Transformation und der Einführung hybrider Arbeitsformen (Präsenz und Homeoffice) macht die unternehmerische Verantwortung für eine gesundheitsförderliche Führungskultur mehr als deutlich.

8 Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz übernehmen – CSR realisieren

Andreas Blume, Adelisa Martinovic und Mike Paternoga

Sowohl das Arbeitsschutzgesetz als auch die CSR-Richtlinie stellen die Arbeitgeber-Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz deutlich heraus. Dieser Verantwortung angemessen

nachzukommen bedeutet dem Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der CSR-Umsetzung – trotz der Vielzahl weiterer CSR-relevanter Themen – eine prominente Aufmerksamkeit zu schenken. In diesem Zusammenhang schlagen wir die Qualität der Gefährdungsbeurteilung als validen Indikator für die Qualität des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und als Quelle von Kennzahlen für eine möglichst aufwandsarme Berichterstattung vor, insbesondere bei kleineren Organisationen. Dass eine qualitativ gute und nachhaltige Steuerung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mithilfe der Gefährdungsbeurteilung möglich ist, verdeutlichen die vorgestellten Ergebnisse einer von uns durchgeführten Fragebogenstudie zum Nutzen der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen. Insbesondere die Vollständigkeit der Gefährdungsbeurteilung wird dabei als zentrales Qualitäts- und Nutzenkriterium herausgestellt.

9 Verantwortung für Vielfalt in der Belegschaft – ein arbeitspolitischer Ansatz

Edelgard Kutzner

Verantwortung für Vielfalt in der Belegschaft braucht die Fähigkeit, das eigene Handeln am gemeinsam definierten Ziel auszurichten. Für einen verantwortungsvollen Umgang mit einer diversen Belegschaft eignet sich ein entsprechend gestaltetes Diversity Management. Damit ist hier ein umfassendes Unternehmenskonzept gemeint, das personelle Vielfalt bewusst zum Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung macht. Diversity Management in diesem Sinne eröffnet Gestaltungsoptionen für Unternehmen und Beschäftigte und stellt damit auch ein Handlungsfeld für Interessenvertretungen dar. Es erfordert Aktivitäten in verschiedenen Handlungsfeldern, u. a. in der Gesundheitsförderung, dem Personalmanagement, der Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation, dem Lohn und der Leistung, bei Führung und Unternehmenskultur.

Der folgende Beitrag gibt zunächst einen Überblick über Ziele und den möglichen Nutzen von personeller Vielfalt für Unternehmen und Belegschaft. Anschließend wird das arbeitspolitisch orientierte Konzept eines Diversity Managements vorgestellt, Anforderungen an einen möglichen Gestaltungsprozess werden beschrieben und konkrete Handlungsfelder und mögliche Ansatzpunkte eines Diversity Managements skizziert. Ein Fazit schließt den Beitrag ab.

10 Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten als gemeinsamen Prozess aller beteiligten Akteure begreifen

Ildikó Pallmann, Janine Ziegler und Christian Pfeffer-Hoffmann

Menschen mit Fluchterfahrung verfügen über vielseitige berufliche Kompetenzen und Qualifikationen und streben danach, in Deutschland beruflich tätig zu werden. In der Arbeitswelt spiegelt sich dies bisher jedoch kaum wider. Hier sind Geflüchtete vor allem im Helfendenbereich, oftmals unter prekären Bedingungen, tätig. Die Gründe hierfür sind vielfältig und häufig struktureller Natur. Mit der aktuellen Fluchtdynamik anlässlich des Krieges in der Ukraine gewinnt dieses Thema erneut an Brisanz und Virulenz. Daneben steigen aktuell auch die Zahlen Geflüchteter aus Syrien, Afghanistan und dem Irak wieder an (BAMF 2022). Der folgende Beitrag rückt die Situation von Menschen mit Fluchterfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt bzw. beim Zugang zu diesem in den Fokus und zeigt damit verbundene Herausforderungen und Hürden sowie Handlungsbedarfe und -spielräume insbesondere für Unternehmen auf.

11 Psychologische (Un-)Sicherheit in Organisationen

Ina Goller

Im vorliegenden Text wird das Konzept „Psychologische Sicherheit“ beschrieben. Eine kurze Herleitung des Konzeptes seit den 60er Jahren und damit eine Einordnung in die Forschungstradition zeigt auf, dass dieses Konzept zwar nicht einzigartig ist, aber einzigartige Effekte bringt.

Psychologische Sicherheit wirkt sich positiv auf Leistungs- und Innovationsparameter aus, aber auch auf Mitarbeitendenzufriedenheit und Lernverhalten. Diese positiven Ergebnisse werden vor allem in komplexen und unsicheren Arbeitsumgebungen wie z. B. in der Gesundheitsbranche gefunden.

Psychologische Sicherheit ist ein Teamkonzept, d. h. jedes Team einer Organisation kann sich hinsichtlich des Niveaus psychologischer Sicherheit unterscheiden. Zwei Ansätze zur Erhöhung von psychologischer Sicherheit werden beschrieben: Führungsverhalten der direkten Führungskraft sowie Kompetenzaufbau der Teammitglieder.

12 Verantwortungsvolle Kommunikation von und in Unternehmen

Constanze Jecker

Unternehmen können aus kommunikationswissenschaftlicher Perspektive einerseits durch strategische, zentral gesteuerte Unternehmenskommunikation einen Beitrag zur Gesundheit ihrer Mitarbeitenden leisten, indem sie durch sprachlich konsistente und inhaltlich transparente Kommunikation einerseits Orientierung schaffen und andererseits Unsicherheit bei den Mitarbeitenden reduzieren. Ferner kann Unternehmenskommunikation Führungskräfte bezüglich ihrer Aufgaben- und Arbeitskommunikation beraten, schulen und sie als gesundheitsorientierte Kommunikatorinnen und Kommunikatoren sensibilisieren. Eine verantwortungsvolle Kommunikation ist insbesondere im Kontext der digitalen Transformation bedeutsam, um das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden in Zeiten permanenter Veränderungen zu erhalten bzw. fördern. Um das Verantwortungsbewusstsein und die Gemeinwohlorientierung von Unternehmen darzulegen, werden im Folgenden entsprechende Ansätze zur Nachhaltigkeit einbezogen.

13 Auswirkungen mobiler Arbeit auf das Sozialkapital von Unternehmen – eine explorative Studie mit Mitarbeitenden und Führungskräften eines deutschen Industrieunternehmens

Nicola Baur

Aktuelle Studien zeigen, dass die Nutzung von mobiler Arbeit während der Corona-Pandemie eine deutlich stärkere Verbreitung und eine höhere Intensität erfahren hat. Für viele Beschäftigte hat sich die Arbeitssituation dahingehend verändert, dass mobiles Arbeiten für sie alltäglich geworden ist. Vor diesem Hintergrund rückt die Frage nach der Gestaltung und der Nutzung, aber auch nach den Auswirkungen des mobilen Arbeitens auf das Sozialkapital von Organisationen sowie die Gesundheit der Belegschaft in den Vordergrund. Um diesen Fragen auf den Grund zu gehen, wurde eine explorative Studie mit je acht Führungskräften sowie Mitarbeitenden eines deutschen Industrieunternehmens durchgeführt. Als wissenschaftliche Grundlage dient das Bielefelder Sozialkapitalmodell.

Die Analyse der Ergebnisse zeigt auf, dass neben den positiven Effekten mobiler Arbeit, wie z. B. Wegfall von Pendelzeiten, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die höhere Flexibilität, auch potenzielle Risiken für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden entstehen können, wie z. B. der Verlust der sozialen Kontakte, Entgrenzung der Arbeitszeit sowie physische und psychische Belastungen. Die Ergebnisse machen deutlich, dass bereits nach zwei Jahren Veränderungen des organisationalen Sozialkapitals bemerkbar werden.

14 Die „dunkle Seite“ der Führung

Thomas Kuhn und Jürgen Weibler

Unter dem Begriff der „dunklen Seite“ der Führung versteht sich eine neuartige Forschungsrichtung, die Führungsformen untersucht, die als unethisch charakterisierbar sind und dabei zumeist auch mit negativen Auswirkungen für alle Beteiligten assoziiert werden. Der Beitrag beschreibt grundlegende Ausprägungen einer „dunklen“ Führung, bestimmt die wesentlichen Ursachen für deren Entstehung in Organisationen und erörtert mögliche Wirkungsweisen einer solchen Führung für die Geführten, zudem für die Organisation wie auch für die derart Führenden selbst. Zuletzt werden einige Überlegungen zur „Aufhellung“ der Führung in Organisationen angestellt. Ein kurzes Fazit beschließt den Beitrag.

15 Schutz und Förderung von Gesundheit in Wertschöpfungsketten

Eva Bamberg, Marlies Schümann und Grit Tanner

Ausgehend vom 2021 beschlossenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wird in diesem Beitrag diskutiert, wie die Gesundheit der Arbeitenden in Wertschöpfungsketten gefördert werden kann. Es wird gezeigt, dass dies zum einen durch eine erweiterte Perspektive auf gesundheitsbezogene Maßnahmen im betrieblichen Kontext, die auf der gesellschaftlichen Verantwortung vieler Akteure beruht, ermöglicht werden kann. Zum anderen kann dies auch durch interorganisationale gesundheitsbezogene Kooperationen, z. B. in Netzwerken, geschehen. Schließlich wird mit dem „GESIOP-Tool“ ein Instrument vorgestellt, das die Beurteilung betrieblicher gesundheitsbezogener Maßnahmen und die Ableitung entsprechender Handlungsmöglichkeiten für außerbetriebliche Akteure in Netzwerken oder Wertschöpfungsketten erleichtert.

16 Soziales Unternehmertum – eine neue Form des sozial nachhaltigen Wirtschaftens

Philipp Kruse

Soziales Unternehmertum, das eine soziale Mission mit einem gut durchdachten Geschäftsmodell verbindet, wird als vielversprechende neue unternehmerische Form gesehen, die einen großen Beitrag zu sozial nachhaltigerem Wirtschaften leisten kann. Dieses Kapitel gibt einen Überblick über das soziale Unternehmertum und geht hierbei insbesondere auf (i) das Konzept des sozialen Unternehmens als hybrides Unternehmen, (ii) die sozialunternehmerische Absicht und ihre Einflussfaktoren auf verschiedenen Ebenen, (iii) ausgewählte Herausforderung für soziale Unternehmen und (iv) den Stand der Forschung zu Wohlbefinden im sozialunternehmerischen Kontext ein. Es werden aktuelle und zentrale theoretische und empirische Forschungsergebnisse präsentiert und kurz zukünftige Forschungsperspektiven dargestellt.

17 Verantwortung übernehmen durch Kompetenzentwicklung und Weiterbildung

Christina Stecker

Angesichts globaler Liefer- und Wertschöpfungsketten können Unternehmen mit unzureichenden ökologischen und sozialen Standards konfrontiert werden. Vor diesem Hintergrund kann sich die gesellschaftliche Verantwortungsübernahme durch Unternehmen sowohl auf die Unternehmensperformance als auch auf die Arbeitszufriedenheit und das Engagement der Beschäftigten positiv auswirken. Denn einerseits werden Unternehmen mit intrinsisch motivierten und kompetenten Führungskräften und Belegschaften erfolgreicher sein, da sie für Glaubwürdigkeit und Vertrauen gegenüber externen Stakeholdern sorgen können. Andererseits sind durch betriebliche Aus- und Weiterbildung erworbene Kompetenzen auch außerhalb des Arbeitsplatzes nutzbar, entziehen sich damit einem vermeintlich unternehmensspezifischen Nutzenkalkül und wirken sich somit auf die intrinsische Motivation aus. Um die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten und mithin die intrinsische Motivation zu unterstützen, bietet sich das Konzept der Arbeitsfähigkeit für ganzheitliche Maßnahmen auf den Ebenen Arbeit, Werte, Kompetenz und Gesundheit an.

18 Nachhaltigkeit im Pflegeberuf: Soziale und ökologische Verantwortung übernehmen

Florian Fischer

Nachhaltigkeit ist eine der zentralen Forderungen dieser Zeit. Der umfassende Anspruch, sorgsam mit der uns umgebenden natürlichen wie auch sozialen Umwelt umzugehen, ist längst Teil der öffentlichen und politischen Diskussionen. Ökologische Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung sind dabei eng miteinander verbunden. Angesichts des Fachkräftemangels in der Pflege steht das Thema jedoch bislang nicht im Fokus von Veränderungsbestrebungen im Pflegeberuf. Eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmenspolitik und -kultur stellt jedoch eine Voraussetzung – in einem größeren Kanon von Instrumenten der Personalgewinnung – dar, um den Pflegeberuf wieder attraktiver zu gestalten und Verantwortung für das Sozial- und Ökosystem zu übernehmen.

19 Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2021

Markus Meyer, Lisa Wing und Antje Schenkel

Zusammenfassung Der folgende Beitrag liefert umfassende und differenzierte Daten zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2021. Datenbasis sind die Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der 14,6 Millionen erwerbstätigen AOK-Mitglieder in Deutschland. Ein einführendes Kapitel gibt zunächst einen Überblick über die allgemeine Krankenstandsentwicklung und wichtige Determinanten des Arbeitsunfähigkeitsgeschehens. Im Einzelnen werden u. a. die Verteilung der Arbeitsunfähigkeit, die Bedeutung von Kurz- und Langzeiterkrankungen und Arbeitsunfällen, regionale Unterschiede in den einzelnen Bundesländern sowie die Abhängigkeit des Krankenstandes von Faktoren wie Bildungsstand, Branchen und Berufszugehörigkeit, der Beschäftigtenstruktur und demographischen Faktoren dargestellt. In zwölf separaten Kapiteln wird

dann detailliert die Krankenstandsentwicklung in den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen beleuchtet.

21 Entwicklung der Krankengeldfälle und -ausgaben bei AOK-Mitgliedern im Jahr 2021

David Herr und Reinhard Schwanke

Krankengeld ist eine wichtige Entgeltersatzleistung bei einer längeren Erkrankung von krankengeldberechtigten Mitgliedern. Die Ausgaben für Krankengeld nehmen seit einigen Jahren absolut und seit 2006 auch anteilig an den Gesamtleistungsausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung zu. Daneben haben sich Verschiebungen zwischen den Diagnosegruppen und zwischen den Altersgruppen der Krankengeldbeziehenden sowie Veränderungen der Falldauern ergeben. Solche Befunde sind unter anderem für die Planung und Steuerung der Gesundheitsversorgung von großer Bedeutung, beispielsweise dafür, wie Langzeiterkrankte am besten unterstützt werden können. Der vorliegende Beitrag untersucht auf Basis der Krankenkassendaten aller AOK-Mitglieder von 2017 bis 2021, wie sich die genannten Entwicklungen in diesem Zeitraum im Detail darstellen. Der Schwerpunkt liegt auf den Veränderungen im Pandemiejahr 2021. Dabei werden insbesondere die Fallzahlen, Falldauern und die Ausgabenentwicklung sowie der Einfluss des Alters auf diese Parameter betrachtet.

22 Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Bundesverwaltung und wie psychische Belastung und Gesundheitsfaktoren ermittelt werden können

Annette Schlipphak, Björn Wegner und Annetrin Wetzstein

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten der unmittelbaren Bundesverwaltung werden auf der Grundlage eines Kabinettsbeschlusses seit 1997 erhoben und veröffentlicht. Der nachfolgende Beitrag umfasst den Erhebungszeitraum 2020 und basiert auf dem im März 2022 veröffentlichten Gesundheitsförderungsbericht 2020. Das Schwerpunktthema fokussiert die neue Beschäftigtenbefragung MOLA der Unfallversicherung Bund und Bahn. Darüber hinaus werden die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten in der Bundesverwaltung dargestellt und analysiert.