Inhaltsverzeichnis

Vorwort ................................................................. v

A. SCHWERPUNKTTHEMA VIelfALT MANAGen:
GESUNDHEIT FÖRDERn – POTENZIALE NUTZEN

Personelle Vielfalt in Unternehmen

1  Personelle Vielfalt in Organisationen und deren Management ................ 3
   G. Krell
   1.1 Einleitung: Vielfalt nicht länger ein „blinder Fleck“ .......................... 3
   1.2 Vielfalt der Beschäftigten: Facetten und Perspektiven .................... 4
   1.3 Die Ausgangssituation: Dominante und Dominierte bzw. Diskriminierte 5
   1.4 Organisationaler Wandel durch Diversity Management .................. 7
   1.5 Ökonomische Argumente für Diversity als Strategie ......................... 7
   1.6 Schlussbemerkungen .................................................................. 9
   Literatur ................................................................................ 9

2  Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Gesetzliche Regelungen und
   Umsetzung im Betrieb .................................................................. 11
   S. Raasch · D. Rastetter
   2.1 Was ist neu am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz? .................... 12
   2.2 Die Unternehmensbefragung ....................................................... 13
   2.3 Ergebnisse der Studie .................................................................. 13
   2.4 Fazit: Bisher kaum Veränderungsdruck durch das AGG ................... 20
   Literatur .................................................................................. 20

3  Diversity Management in Deutschland – eine Unternehmensbefragung ...... 23
   P. Köppel
   3.1 Was ist Vielfalt? Was ist Diversity Management? .............................. 23
   3.2 Ein internationaler Vergleich zu Cultural Diversity Management .......... 25
   3.3 Die Entwicklung von Vielfalt in Deutschland in den letzten Jahren .......... 29
   3.4 Ausblick ............................................................................... 35
   Literatur ................................................................................ 35
4  Betriebliches Gesundheitsmanagement – eine Unternehmensbefragung
   P. Lück · K. Macco · M. Stallauke
   4.1 Einleitung ............................... 37
   4.2 Die Betriebsbefragung .................... 38
   4.3 Verbreitung und Ausgestaltung von BGM ............................................. 39
   4.4 Hindernisse und Hilfestellungen für BGM ............................................. 42
   4.5 Zukünftige Entwicklung von BGM ................................................... 43
   Literatur ........................................ 45

5  Personelle Vielfalt und BGM – Integration zweier Managementsysteme – geht das? .... 47
   T. Altgeld
   5.1 Einleitung ........................................ 47
   5.2 Wie funktioniert Betriebliches Gesundheitsmanagement? .......................... 48
   5.3 Personelle Vielfalt – Managing Diversity. Ein ähnlicher Managementansatz? ........ 52
   5.4 Erste Integrationsansätze beider Managementsysteme ............................. 53
   5.5 Gemeinsame Herausforderungen, aber unterschiedliche Ansätze: Gesundheitsmanagement ist das umfassendere Managementkonzept und deshalb integrationsfähiger ............................ 54
   Literatur ........................................ 56

Bevölkerungsstruktur, gesundheitliche Lage und Erwerbstätigkeit in Deutschland

6  Struktur und Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland .......................... 57
   M. Ehling · B. Sommer
   6.1 Einleitung ........................................ 57
   6.2 Bevölkerungsentwicklung ..................... 58
   6.3 Ausländer und Bevölkerung mit Migrationshintergrund ................................ 63
   6.4 Künftige Entwicklung der Bevölkerung ............................................. 65

7  Gesundheitliche Lage und Gesundheitsverhalten der Bevölkerung im Erwerbsalter in Deutschland .................................. 69
   T. Lampert · L. Ryl · A. C. Sass · A. Starker · T. Ziese
   7.1 Gesundheitliche Lage der Bevölkerung im Erwerbsalter ............................. 69
   7.2 Gesundheitsverhalten der Bevölkerung im Erwerbsalter ............................. 71
   7.3 Gesundheitliche Lage und Gesundheitsverhalten nach sozialem Status ................ 75
   7.4 Gesundheitliche Lage und Gesundheitsverhalten von Menschen mit Migrationshintergrund ................................................................. 77
   7.5 Fazit ............................................. 79
   Literatur ........................................ 79

8  Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland ................................. 83
   L. Bellmann
   8.1 Einleitung ........................................ 83
   8.2 Trends des Wandels der Erwerbsgesellschaft ............................................ 84
   8.3 Fachkräftebedarf der Wirtschaft ......................................................... 85
   8.4 Arbeitslosigkeit ........................................ 87
   8.5 Schlussfolgerungen ........................................ 89
   Literatur ........................................ 89
## Inhaltverzeichnis

### Nutzen und Messung personeller Vielfalt in Unternehmen

9  Der DiversityCultureIndex™: Kernstück eines ganzheitlichen Diversity-Controllings  
   C. Watrinet  
   9.1 Vom Bauchgefühl zur ökonomischen Plausibilität  
   9.2 Gestaltungsfaktoren und Indikatoren einer Diversity-gerechten Unternehmenskultur  
   9.3 Harte Zahlen für ein „weiches Thema“  
   9.4 Fazit – Ganzheitliche Ansätze sind erforderlich  
   Literatur  
91

10  Arbeitskräfte management als Diversity Management: Innovationspotenziale für  
    Qualität und Effizienz im Gesundheitssystem  
    E. Kuhlmann · C. Larsen  
   10.1 Einleitung  
   10.2 Die europäische Agenda für das Management der Arbeitskräfte im Gesundheitssystem  
   10.3 Dynamiken des Gesundheitsarbeitsmarktes in Deutschland: empirische Ergebnisse  
   10.4 Zukunftsmodell Arbeitskräftemanagement als Diversity Management: gesundheitspolitische  
      Herausforderungen  
   Literatur  
101

11  Diversity und das Sozialkapital der Krankenhäuser  
   A. Fitzgerald  
   11.1 Einleitung  
   11.2 Sozialkapital in den Krankenhäusern  
   11.3 Diversity in den Krankenhäusern  
   11.4 Diversity Management  
   Literatur  
111

### Vielfalt der Belegschaft – Migration

12  Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Berliner Wirtschaft: Empirische Befunde  
    zu Personalstrukturen, -praktiken und -strategien  
    R. Ortlieb · B. Sieben  
   12.1 Hintergrund, Ziel und Design der Studie  
   12.2 Ergebnisse der telefonischen Unternehmensbefragung  
   12.3 Ergebnisse der Unternehmens-Fallstudien  
   12.4 Fazit  
   Literatur  
121

13  Arbeit, Migration und Gesundheit  
   P. Brzoska · K. Reiss · O. Razum  
   13.1 Einleitung  
   13.2 Sozioökonomische Lage von Migranten  
   13.3 Gesundheitszustand von Migranten  
   13.4 Fazit  
   Literatur  
129
14 Migration als Prädiktor für Belastung und Beanspruchung? .................................. 141
C. OLDENBURG, A. SIEFER, B. BEERMANN

14.1 Einleitung ......................................................................... 141
14.2 Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung ............................................. 142
14.3 Belastungen und Beanspruchung am Arbeitsplatz....................................... 144
14.4 Ressourcen: Unterstützung und Handlungsspielräume................................... 146
14.5 Gesundheitliche Beschwerden..................................................................... 147
14.6 Geschlechtseffekte und Vollzeit/Teilzeit-Effekte......................................... 147
14.7 Fazit.............................................................................. 150
Literatur ........................................................................ 150

15 Interkulturelles Betriebliches Gesundheitsmanagement: Konzept und praktische Erfahrungen ... 153
M. HARMS · R. SALMAN · W. BÖDEKER

15.1 Einführung ........................................................................ 153
15.2 Das Konzept des IBGM ..................................................................... 154
15.3 Bausteine zur Einführung von IBGM ................................................. 154
15.4 Evaluation – Erfahrungen aus den Pilotprojekten ....................................... 158
15.5 Ausblick .......................................................................... 159
Literatur ........................................................................ 160

Vieffalt der Belegschaft – Alter

16 Alternsmanagement in der betrieblichen Personalpolitik. ................................. 163
M. SPORKET

16.1 Einleitung – Demografischer Wandel und Arbeitswelt . . . . . . . . . . . . . . . . . . . 163
16.2 Alternsmanagement – konzeptionelle und empirische Grundlagen.................. 164
16.3 Alternsmanagement in der betrieblichen Praxis......................................... 166
16.4 Fazit ........................................................................ 172
Literatur ........................................................................ 173

17 Betriebliches Gesundheitsmanagement und alternde Belegschaften – eine Untersuchung
in der deutschen Informationstechnologie und Kommunikations-(ITK-)Branche .................. 175
J. JUNG · C. KOWALSKI · H. PFAFF

17.1 Hintergrund....................................................................... 175
17.2 Datenbasis ........................................................................ 177
17.3 Ergebnisse. ..................................................................... 178
17.4 Diskussion und Schlussfolgerungen................................................... 180
Literatur ........................................................................ 181

18 Betriebliche Konzepte zur Integration älterer Mitarbeiter am Beispiel der Automobilindustrie ... 183
H. FRIEBEL · W. BOYSEN

18.1 Einleitung ......................................................................... 183
18.2 „Best practice“ in der Automobilindustrie.............................................. 184
18.3 Do it or lose it .................................................................. 187
18.4 Fazit.............................................................................. 188
Literatur ........................................................................ 188
**Inhaltsverzeichnis**

**Vielfalt der Belegschaft – Behinderung**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kapitel</th>
<th>Seite(s)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>19 Aktueller Stand der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements</td>
<td>189</td>
</tr>
<tr>
<td>M. Niehaus · G. Vatter</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19.1 Handlungsbedarf</td>
<td>189</td>
</tr>
<tr>
<td>19.2 Das Betriebliche Eingliederungsmanagement</td>
<td>191</td>
</tr>
<tr>
<td>19.3 Studie zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement der Universität zu Köln</td>
<td>191</td>
</tr>
<tr>
<td>19.4 Fazit</td>
<td>194</td>
</tr>
<tr>
<td>Literatur</td>
<td>195</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Vielfalt der Belegschaft – Geschlecht**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kapitel</th>
<th>Seite(s)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>20 Entwicklung und Integration eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements – das Projekt EIBE</td>
<td>197</td>
</tr>
<tr>
<td>H. Kaiser · B. Jastrow · E. Hörnlein · A. Frohnweiler</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20.1 Einleitung</td>
<td>197</td>
</tr>
<tr>
<td>20.2 Das Projekt EIBE</td>
<td>198</td>
</tr>
<tr>
<td>20.3 Praxiserfahrungen und Ergebnisse</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>20.4 Unternehmen profitieren – auch finanziell!</td>
<td>202</td>
</tr>
<tr>
<td>20.5 BEM – schon erwachsen?</td>
<td>203</td>
</tr>
<tr>
<td>20.6 BEM für KMU – eine zusätzliche Last?</td>
<td>204</td>
</tr>
<tr>
<td>20.7 10 praktische Tipps zur BEM-Einführung</td>
<td>204</td>
</tr>
<tr>
<td>20.8 Ein Blick nach vorne – ist schon alles getan?</td>
<td>205</td>
</tr>
<tr>
<td>Literatur</td>
<td>205</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Literatur**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kapitel</th>
<th>Seite(s)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>21 Die Integration von Gender und Diversity Management im Betrieblichen Gesundheitsmanagement – Ansätze zur Implementierung eines Gender- und Diversity-gerechten Betrieblichen Gesundheitsmanagements</td>
<td>207</td>
</tr>
<tr>
<td>B. Misch · I. Koall</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21.1 Was ist und was will Betriebliches Gesundheitsmanagement?</td>
<td>207</td>
</tr>
<tr>
<td>21.2 Erste Überlegungen zu den Beziehungen von Managing Diversity und Betrieblicher Gesundheitsförderung</td>
<td>208</td>
</tr>
<tr>
<td>21.3 Was ist und was will Managing Gender &amp; Diversity?</td>
<td>209</td>
</tr>
<tr>
<td>21.4 Wie kann Managing Diversity von der Geschlechterforschung profitieren?</td>
<td>209</td>
</tr>
<tr>
<td>21.5 Vom Managing Diversity zur Geschlechtergleichstellung</td>
<td>210</td>
</tr>
<tr>
<td>21.6 Zur Situation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und Veränderungsmöglichkeiten durch ein Managing Gender &amp; Diversity</td>
<td>212</td>
</tr>
<tr>
<td>21.7 Die Synthese: Betriebliches Gesundheitsmanagement und Managing Diversity</td>
<td>213</td>
</tr>
<tr>
<td>Literatur</td>
<td>214</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Literatur**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kapitel</th>
<th>Seite(s)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>22 Geschlechtsspezifische Differenzierung von BGF-Konzepten</td>
<td>215</td>
</tr>
<tr>
<td>B. Köper · A. Siefer · B. Beermann</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22.1 Ausgangssituation/Hintergrund</td>
<td>215</td>
</tr>
<tr>
<td>22.2 Datenbasis und Methode</td>
<td>216</td>
</tr>
<tr>
<td>22.3 Ergebnisse</td>
<td>217</td>
</tr>
<tr>
<td>22.4 Diskussion</td>
<td>220</td>
</tr>
<tr>
<td>22.5 Fazit und Ausblick</td>
<td>222</td>
</tr>
<tr>
<td>Literatur</td>
<td>223</td>
</tr>
</tbody>
</table>
23 Das neue Elterngeld: Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern ........... 225
   S. Pfahl · S. Reuyss

   23.1 Ausgangslage ................................................................. 225
   23.2 Forschungsfrage und methodisches Vorgehen ......................... 226
   23.3 Unterschiedliche Typen von Elterngeld-Vätern .......................... 227
   23.4 Motive für eine Inanspruchnahme der Elterngeldmonate ............... 229
   23.5 Einflussfaktoren auf die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten ......................... 230
   23.6 Nachhaltige Effekte .......................................................... 231
   23.7 Schlussfolgerungen ......................................................... 232
   Literatur ........................................................................ 233

24 Die Dimension `sexuelle Orientierung' im Kontext von (Anti-)Diskriminierung, Diversity und betrieblicher Gesundheitspolitik .................................................. 235
   A. Losert

   24.1 Einleitung ......................................................................... 235
   24.2 Die Dimension `sexuelle Orientierung' am Arbeitsplatz .................. 236
   24.3 Die Dimension `sexuelle Orientierung' im Diversity Management ............ 238
   24.4 Anknüpfungspunkte zur betrieblichen Gesundheitspolitik ................. 239
   24.5 Fazit .............................................................................. 241
   Literatur ........................................................................ 241

Erfahrungen aus der Unternehmenspraxis

25 Diversity Management im National Health Service ................................. 243
   M. Jogi · P. Deemer · C. Baxter

   25.1 Einführung ........................................................................ 243
   25.2 Die Vorteile der Vielfalt im NHS ......................................... 243
   25.3 Das NHS Employers Equality and Diversity Team ...................... 245
   25.4 Das Programm Equality and Diversity Partners .......................... 246
   25.5 Fortschritte ....................................................................... 249
   25.6 Zusammenfassung .............................................................. 250
   Literatur ........................................................................ 250

26 Anforderungen und Lösungen kultureller Diversifizierung im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung – Ein Praxisbeispiel aus der Metallbranche ......................... 253
   E. Grofmeyer

   26.1 Einleitung ........................................................................ 253
   26.2 Der Arbeitskreis Gesundheit steuert die Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ................................................................. 254
   26.3 Die Vielfalt der Belegschaft berücksichtigen (Das Diversity-Projekt als vertiefende Projektphase) ................................................................. 255
   26.4 Evaluation und Erfolgsfaktoren ............................................. 261
   26.5 Fazit und Möglichkeiten der Systematisierung ............................ 262
   Literatur ........................................................................ 262
Inhaltsverzeichnis

27 Gesunde Vielfalt in Berufs- und Lebenssituationen – Diversity Management bei der AOK Hessen
S. LAMBERT

27.1 Mit Diversity Management Vielfalt in der Einheit gestalten .......................................................... 263
27.2 Personalstrukturanalyse ...................................................................................................................... 264
27.3 Das Diversity-Management-Konzept bei der AOK Hessen .............................................................. 264
27.4 Generationenvielfalt – mit allen Generationen in die Zukunft .......................................................... 265
27.5 GeVi-Jet – Job-Alter statt Lebensalter ............................................................................................. 266
27.6 Erfahrungen und Effekte .................................................................................................................... 268

Literatur ...................................................................................................................................................... 268

B. DATEN UND ANALYSEN

28 Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2009
K. MACCO · M. STALLAUKE

28.1 Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2009 .................................................. 271
28.2 Banken und Versicherungen ............................................................................................................. 314
28.3 Baugewerbe .................................................................................................................................. 323
28.4 Dienstleistungen ............................................................................................................................... 334
28.5 Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau ......................................................................................... 346
28.6 Erziehung und Unterricht .................................................................................................................. 357
28.7 Handel .............................................................................................................................................. 368
28.8 Land- und Forstwirtschaft ................................................................................................................ 377
28.9 Metallindustrie .................................................................................................................................. 386
28.10 Öffentliche Verwaltung ................................................................................................................... 397
28.11 Verarbeitendes Gewerbe ................................................................................................................ 407
28.12 Verkehr und Transport .................................................................................................................... 422

Literatur ...................................................................................................................................................... 313

29 Die Arbeitsunfähigkeitsstatistik der GKV
K. BUSCH

29.1 Arbeitsunfähigkeitsstatistiken der Krankenkassen ............................................................................ 433
29.2 Erfassung von Arbeitsunfähigkeit ..................................................................................................... 434
29.3 Entwicklung des Krankenstandes ................................................................................................... 435
29.4 Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitsfälle ......................................................................................... 436
29.5 Arbeitsunfähigkeitsfälle und Krankengeldfälle .................................................................................. 439

30 Betriebliches Gesundheitsmanagement und Krankenstand in der Bundesverwaltung
F. ISIDORO LOSADA · M. MELLENTHIN-SCHULZE

30.1 Einführung ......................................................................................................................................... 441
30.2 Gesundheitsmanagement/Betriebliche systematische Gesundheitsförderung .................................. 444
30.3 Allgemeine Krankenstandsentwicklung ......................................................................................... 445
30.4 Kurz- und Langzeiterkrankungen .................................................................................................. 446
30.5 Krankenstand nach Geschlecht ....................................................................................................... 447
30.6 Krankenstand nach Laufbahngruppen ............................................................................................. 449
30.7 Fehltage nach Alter .......................................................................................................................... 450
30.8 Vergleich mit dem Krankenstand der AOK-Versicherten .................................................................. 451
30.9 Zwischenbilanz und Ausblick .......................................................................................................... 451

Literatur ...................................................................................................................................................... 451
Anhang

1 Internationale Statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (10. Revision, Version 2008, German Modification) .......................... 455

2 Branchen in der deutschen Wirtschaft basierend auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Ausgabe 2008/NACE) .................................................................... 463

Die Autorinnen und Autoren ................................................................. 467

Stichwortverzeichnis ........................................................................ 487