

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	37
	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 ähnlich gelagerter 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

Nutzen und Messung personeller Vielfalt in Unternehmen

9	Der DiversityCultureIndex™: Kernstück eines ganzheitlichen Diversity-Controllings	91
	C. WATRINET	
9.1	Vom Bauchgefühl zur ökonomischen Plausibilität	91
9.2	Gestaltungsfaktoren und Indikatoren einer Diversity-gerechten Unternehmenskultur	92
9.3	Harte Zahlen für ein „weiches Thema“	94
9.4	Fazit – Ganzheitliche Ansätze sind erforderlich	99
	Literatur	100
10	Arbeitskräftemanagement als Diversity Management: Innovationspotenziale für Qualität und Effizienz im Gesundheitssystem	101
	E. KUHLMANN · C. LARSEN	
10.1	Einleitung	101
10.2	Die europäische Agenda für das Management der Arbeitskräfte im Gesundheitssystem	102
10.3	Dynamiken des Gesundheitsarbeitsmarktes in Deutschland: empirische Ergebnisse	104
10.4	Zukunftsmodell Arbeitskräftemanagement als Diversity Management: gesundheitspolitische Herausforderungen	107
	Literatur	108
11	Diversity und das Sozialkapital der Krankenhäuser	111
	A. FITZGERALD	
11.1	Einleitung	111
11.2	Sozialkapital in den Krankenhäusern	112
11.3	Diversity in den Krankenhäusern	115
11.4	Diversity Management	118
	Literatur	119
 Vielfalt der Belegschaft – Migration		
12	Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Berliner Wirtschaft: Empirische Befunde zu Personalstrukturen, -praktiken und -strategien	121
	R. ORTLIEB · B. SIEBEN	
12.1	Hintergrund, Ziel und Design der Studie	121
12.2	Ergebnisse der telefonischen Unternehmensbefragung	122
12.3	Ergebnisse der Unternehmens-Fallstudien	125
12.4	Fazit	127
	Literatur	127
13	Arbeit, Migration und Gesundheit	129
	P. BRZOSKA · K. REISS · O. RAZUM	
13.1	Einleitung	129
13.2	Sozioökonomische Lage von Migranten	131
13.3	Gesundheitszustand von Migranten	133
13.4	Fazit	137
	Literatur	138

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
Vielfalt 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

Vielfalt der Belegschaft – Behinderung

19 Aktueller Stand der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements	189
M. NIEHAUS · G. VATER	
19.1 Handlungsbedarf	189
19.2 Das Betriebliche Eingliederungsmanagement	191
19.3 Studie zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement der Universität zu Köln	191
19.4 Fazit	194
Literatur	195
20 Entwicklung und Integration eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements – das Projekt EIBE	197
H. KAISER · B. JASTROW · E. HÖRNLEIN · A. FROHNWEILER	
20.1 Einleitung	197
20.2 Das Projekt EIBE	198
20.3 Praxiserfahrungen und Ergebnisse	200
20.4 Unternehmen profitieren – auch finanziell!	202
20.5 BEM – schon erwachsen?	203
20.6 BEM für KMU – eine zusätzliche Last?	204
20.7 10 praktische Tipps zur BEM-Einführung	204
20.8 Ein Blick nach vorne – ist schon alles getan?	205
Literatur	205

Vielfalt der Belegschaft – Geschlecht

21 Die Integration von Gender und Diversity Management im Betrieblichen Gesundheitsmanagement – Ansätze zur Implementierung eines Gender- und Diversity-gerechten Betrieblichen Gesundheitsmanagements	207
B. MISCH · I. KOALL	
21.1 Was ist und was will Betriebliches Gesundheitsmanagement?	207
21.2 Erste Überlegungen zu den Beziehungen von Managing Diversity und Betrieblicher Gesundheitsförderung	208
21.3 Was ist und was will Managing Gender & Diversity?	209
21.4 Wie kann Managing Diversity von der Geschlechterforschung profitieren?	209
21.5 Vom Managing Diversity zur Geschlechtergleichstellung	210
21.6 Zur Situation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und Veränderungsmöglichkeiten durch ein <i>Managing Gender & Diversity</i>	212
21.7 Die Synthese: Betriebliches Gesundheitsmanagement und Managing Diversity	213
Literatur	214
22 Geschlechtsspezifische Differenzierung von BGF-Konzepten	215
B. KÖPER · A. SIEFER · B. BEERMANN	
22.1 Ausgangssituation/Hintergrund	215
22.2 Datenbasis und Methode	216
22.3 Ergebnisse	217
22.4 Diskussion	220
22.5 Fazit und Ausblick	222
Literatur	223

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. GROFMAYER	
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

27	Gesunde Vielfalt in Berufs- und Lebenssituationen – Diversity Management bei der AOK Hessen...	263
	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	271
	K. MACCO · M. STALLAUKE	
28.1	Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2009	271
	Literatur	313
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
29	Die Arbeitsunfähigkeit in der Statistik der GKV	433
	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	441
	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	446
30.6	Krankenstand nach Laufbahngruppen	447
30.7	Fehltage nach Alter	447
30.8	Vergleich mit dem Krankenstand der AOK-Versicherten	449
30.9	Zwischenbilanz und Ausblick	450
	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