

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	7
Vorwort.....	9
Inhaltsverzeichnis	11
Abkürzungsverzeichnis	17
Abbildungsverzeichnis	19
Tabellenverzeichnis	23
1 Einleitung	25
1.1 Zielsetzung	27
1.2 Vorgehensweise	28
2 Grundlagen und Hintergründe zu Präsentismus.....	33
2.1 Grundlagen des Phänomens Präsentismus	34
2.1.1 Der Begriff Präsentismus und seine Entwicklung	34
2.1.2 Definitionen und Grundverständnisse von Präsentismus.....	37
2.1.2.1 Gesundheits- und verhaltensorientierte Definitionen	38
2.1.2.2 Produktivitäts- und defizitorientierte Definitionen	41
2.1.2.3 Definitionen im erweiterten Sinne von Präsentismus	42
2.1.2.4 Zusammenfassende Betrachtung der Definitionen und Grundverständnisse von Präsentismus	43
2.1.3 Präsentismus in Abgrenzung zu anderen Konzepten des Personalmanagements	46
2.1.3.1 Absentismus, innere Kündigung und Präsentismus....	46
2.1.3.2 Workaholismus und Burnout	50
2.1.4 Präsentismus-Definitionen im Sinne dieser Arbeit	54
2.2 Arbeit und Gesundheit	56
2.2.1 Arbeit und Arbeitswelt	57
2.2.2 Gesundheit und Wohlbefinden	61
2.2.3 Krankheit und Arbeitsunfähigkeit.....	64
2.2.4 Differenzierung zwischen Gesundheit und Krankheit	67
2.2.5 Konzept der Arbeits(bewältigungs)fähigkeit	71
2.2.6 Konzept der Salutogenese.....	76

2.3	Arbeitsunfähigkeiten und Fehlzeiten	79
2.3.1	Grundlagen zur Erhebung und Berechnung von Fehlzeiten	80
2.3.2	Fehlzeitenentwicklung im Überblick	83
2.3.3	Arbeitsunfähigkeiten nach Krankheitsarten	87
2.3.4	Bedeutung von psychischen Erkrankungen	88
2.3.5	Bedeutung von Alter und demografischer Entwicklung	90
2.3.6	Gesundheitsverhalten und Fehlzeiten	94
2.4	Gesundheit als Handlungsfeld des Personalmanagements	96
2.4.1	Kennzahlen und Routinedaten	98
2.4.2	Rechtliche und normative Regelungen und Rahmen	101
2.4.2.1	Rechtliche Grundlagen des BGM	101
2.4.2.2	Normen, Standards und Selbstverpflichtungen	107
2.4.2.3	Betriebliche Gesundheitspolitik	112
2.4.2.4	Präsentismus aus arbeitsrechtlicher Sicht	113
2.4.3	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) – Grundlagen und zentrale Handlungsfelder	115
2.4.3.1	Definitionen und Ziele von BGM	116
2.4.3.2	Handlungsbereiche	118
2.4.3.3	Gestaltungsgrundsätze	119
2.4.3.4	Mindeststandards und Kernprozesse	120
2.4.3.5	Integrierte BGM-Modelle	123
2.4.3.6	Wirksamkeit und betriebswirtschaftlicher Nutzen	128
2.4.3.7	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	129
2.4.3.8	Betriebliches Fehlzeitenmanagement (BFM)	133
2.4.3.9	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	138
2.4.4	Gesunde Personalführung	140
2.5	Folgerungen für das Personalmanagement – Zwischenfazit I	146
3	Forschungsfeld Präsentismus	151
3.1	Das Konzept Präsentismus	151
3.2	Möglichkeiten der Erfassung von Präsentismus	155
3.2.1	Erfassung der Präsentismus-Häufigkeit	156
3.2.2	Erfassung präsentismusbedingter Produktivitätsverluste und Kosten	160
3.2.3	Erfassung der Präsentismus-Neigung	162
3.3	Häufigkeit von Präsentismus	163
3.3.1	Präsentismus in Deutschland	164
3.3.2	Präsentismus als Verhalten	167

3.4	Präsentismus als Produktivitätsverlust	170
3.4.1	Produktivitätsverluste im Überblick	171
3.4.2	Produktivitätsverluste nach Krankheitsbildern	173
3.4.3	Kritische Einordnung der Ermittlung präsentismusbedingter Produktivitätsverluste	177
3.5	Präsentismus als Kostenfaktor	178
3.5.1	Betriebswirtschaftliche Kosten durch Präsentismus	179
3.5.2	Volkswirtschaftliche Kosten durch Präsentismus	181
3.5.3	Limitierende Faktoren der Kostenberechnung von Präsentismus	185
3.6	Mögliche Gründe für Präsentismus	188
3.6.1	Personenbezogene Einflussfaktoren	189
3.6.1.1	Soziodemografische Merkmale	189
3.6.1.2	Gesundheitszustand	192
3.6.1.3	Persönlichkeit	196
3.6.1.4	Arbeitsverhalten	197
3.6.1.5	Werte, Einstellungen und Motive	198
3.6.2	Arbeitsbezogene Einflussfaktoren	201
3.6.2.1	Arbeitsplatzunsicherheit	201
3.6.2.2	Beruf und Charakteristik der Tätigkeit	202
3.6.2.3	Arbeitsorganisation	204
3.6.2.4	Unternehmens-, Fehlzeiten- und Führungskultur	206
3.6.2.5	Rahmenbedingungen	209
3.6.3	Zusammenwirken verschiedener Einflussfaktoren	210
3.7	Präsentismus und seine Folgen für die Gesundheit	212
3.7.1	Pathogenetische Auswirkungen	213
3.7.2	Salutogenetische Auswirkungen	216
3.8	Interventionsansätze	218
3.9	Zwischenfazit II – „Alter Wein in neuen Schläuchen?“	220
4	Präsentismus als Herausforderung für das Personalmanagement? Eine Studie zu Bedeutung und Umgang von Präsentismus in deutschen Unternehmen	225
4.1	Konzeption und Methodik der Studie / Untersuchung	226
4.1.1	Zielsetzung und Fragestellungen	227
4.1.2	Studiendesign	228
4.1.3	Stichprobe	229
4.1.4	Datenerhebung	231

4.1.5	Datenauswertung	235
4.1.6	Methodische Einschränkungen	235
4.2	Durchführung der Befragung	236
4.2.1	Durchführung.....	237
4.2.2	Erhebungsinstrument	238
4.2.3	Rücklauf und Akzeptanz.....	239
4.3	Deskriptive Analyse und Ergebnisse	240
4.3.1	Merkmale der Befragungsteilnehmer	240
4.3.2	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	243
4.3.3	Präsentismus-Verständnis	249
4.3.4	Umgang mit Präsentismus.....	254
4.4	Zusammenfassung und Ausblick.....	263
5	Präsentismus-Management im Kontext von BGM und Personalführung	267
5.1	Praxisbeispiele zum betrieblichen Umgang mit Präsentismus	267
5.1.1	Präventionscoaching und Mitarbeiter-Arbeitsplatz- Matching – am Beispiel der MAN Truck & Bus AG Salzgitter ...	268
5.1.1.1	Die Ausgangssituation	268
5.1.1.2	Ein Gefährdungs- und Belastungsatlas für das Werk	269
5.1.1.3	Mitarbeiter-Arbeitsplatz-Matching – Ein Verfahren zur leidensadäquaten Arbeitsplatzbesetzung	271
5.1.1.4	Verhaltensprävention im Werk.....	273
5.1.1.5	Verhaltensoptimierung durch Präventionscoaching und Gesundheitsschicht	274
5.1.1.6	Schlussfolgerungen für den Umgang mit kranken und leistungsgeminderten Mitarbeitern	276
5.1.2	Gesundheitsmanagement unter der Maxime: „Vernetztes Handeln und Kooperation“ – am Beispiel der Salzgitter AG	277
5.1.2.1	Die Ausgangssituation	277
5.1.2.2	Konzeptionelle Ausrichtung	279
5.1.2.3	Vernetztes Handeln und Kooperation	280
5.1.2.4	Psychosoziale und -mentale Unterstützung mit niederschwelligem Zugang	281
5.1.2.5	Kooperationsprojekt zur Betreuung Beschäftigter mit psychischen Erkrankungen	282
5.1.2.6	Angebote zur muskulo-skelettalen Gesundheit	284

5.1.2.7	Arbeitsplatzbezogene Medizinische Trainings- Therapie als interne Präventions-Maßnahme.....	287
5.1.2.8	Ambulante Schmerztherapie für chronisch Erkrankte	288
5.1.2.9	Schlussfolgerungen für den Umgang mit kranken und leistungsgeminderten Mitarbeitern	289
5.1.3	Präsentismusmanagement auf 3 Ebenen – am Beispiel der Unilever Deutschland Holding	290
5.1.3.1	Die Ausgangssituation	291
5.1.3.2	Präsentismus-Befragung zur BGM-Ausrichtung	293
5.1.3.3	(Neu-)Ausrichtung des BGM auf drei Interventionsebenen.....	294
5.1.3.4	Umgang mit kranken und leistungsgeminderten Mitarbeitern	297
5.1.3.5	Schlussfolgerungen für ein ganzheitliches BGM	298
5.2	Betriebliches Präsentismus-Management (BPM) – ein konzeptioneller Ansatz im Kontext von BGM und Personalführung	301
5.2.1	Anforderungen an ein BPM	301
5.2.2	Integration des BPM in das betriebliche Fehlzeiten- und Gesundheitsmanagement.....	304
5.2.3	Präsentismus-Analysen im Rahmen des BPM.....	305
5.2.3.1	Präsentismus-Impuls-Analyse (für Führungskräfte) ...	306
5.2.3.2	Betrieblich-sytematische Präsentismus-Analyse	308
5.2.4	Maßnahmenplanung	310
5.2.5	Implementierung und Realisierung	314
5.2.6	Kritische Einordnung des BPM-Konzeptes	316
6	Resümee und Ausblick.....	319
7	Literaturverzeichnis	329
8	Anhang.....	359