

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	v
<b>A. SCHWERPUNKTTHEMA VIELFALT MANAGEN: GESUNDHEIT FÖRDERN – POTENZIALE NUTZEN</b>	
<b>Personelle Vielfalt in Unternehmen</b>	
<b>1 Personelle Vielfalt in Organisationen und deren Management .....</b>	<b>3</b>
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
<b>2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Gesetzliche Regelungen und Umsetzung im Betrieb .....</b>	<b>11</b>
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
<b>3 Diversity Management in Deutschland – eine Unternehmensbefragung .....</b>	<b>23</b>
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

<b>4</b>	<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement – eine Unternehmensbefragung</b> .....	<b>37</b>
	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
<b>5</b>	<b>Personelle Vielfalt und BGM – Integration zweier Managementsysteme – geht das?</b> .....	<b>47</b>
	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
 <b>Bevölkerungsstruktur, gesundheitliche Lage und Erwerbstätigkeit in Deutschland</b>		
<b>6</b>	<b>Struktur und Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland</b> .....	<b>57</b>
	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
<b>7</b>	<b>Gesundheitliche Lage und Gesundheitsverhalten der Bevölkerung im Erwerbsalter in Deutschland.</b> .....	<b>69</b>
	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
<b>8</b>	<b>Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland</b> .....	<b>83</b>
	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

<b>9</b>	<b>Der DiversityCultureIndex™: Kernstück eines ganzheitlichen Diversity-Controllings</b> .....	<b>91</b>
	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
<b>10</b>	<b>Arbeitskräftemanagement als Diversity Management: Innovationspotenziale für Qualität und Effizienz im Gesundheitssystem</b> .....	<b>101</b>
	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
<b>11</b>	<b>Diversity und das Sozialkapital der Krankenhäuser</b> .....	<b>111</b>
	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
 <b>Vielfalt der Belegschaft – Migration</b>		
<b>12</b>	<b>Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Berliner Wirtschaft: Empirische Befunde zu Personalstrukturen, -praktiken und -strategien</b> .....	<b>121</b>
	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
<b>13</b>	<b>Arbeit, Migration und Gesundheit</b> .....	<b>129</b>
	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

<b>14 Migration als Prädiktor für Belastung und Beanspruchung? .....</b>	<b>141</b>
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
<b>15 Interkulturelles Betriebliches Gesundheitsmanagement: Konzept und praktische Erfahrungen ...</b>	<b>153</b>
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
<b>Vielfalt der Belegschaft – Alter</b>	
<b>16 Alternsmanagement in der betrieblichen Personalpolitik .....</b>	<b>163</b>
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
<b>17 Betriebliches Gesundheitsmanagement und alternde Belegschaften – eine Untersuchung in der deutschen Informationstechnologie und Kommunikations-(ITK-)Branche .....</b>	<b>175</b>
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
<b>18 Betriebliche Konzepte zur Integration älterer Mitarbeiter am Beispiel der Automobilindustrie ...</b>	<b>183</b>
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**

<b>19 Aktueller Stand der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements</b> .....	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
<b>20 Entwicklung und Integration eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements – das Projekt EIBE</b> .....	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**

<b>21 Die Integration von Gender und Diversity Management im Betrieblichen Gesundheitsmanagement – Ansätze zur Implementierung eines Gender- und Diversity-gerechten Betrieblichen Gesundheitsmanagements</b> .....	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 &amp; Diversity</i> .....	212
21.7 Die Synthese: Betriebliches Gesundheitsmanagement und Managing Diversity .....	213
Literatur .....	214
<b>22 Geschlechtsspezifische Differenzierung von BGF-Konzepten</b> .....	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

<b>23 Das neue Elterngeld: Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern</b> . . . . .	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
<b>24 Die Dimension ‚sexuelle Orientierung‘ im Kontext von (Anti-)Diskriminierung, Diversity und betrieblicher Gesundheitspolitik</b> . . . . .	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
<b>Erfahrungen aus der Unternehmenspraxis</b>	
<b>25 Diversity Management im National Health Service</b> . . . . .	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
<b>26 Anforderungen und Lösungen kultureller Diversifizierung im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung – Ein Praxisbeispiel aus der Metallbranche</b> . . . . .	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

<b>27</b>	<b>Gesunde Vielfalt in Berufs- und Lebenssituationen – Diversity Management bei der AOK Hessen. . .</b>	<b>263</b>
	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>B. DATEN UND ANALYSEN</b>		
<b>28</b>	<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2009 . . . . .</b>	<b>271</b>
	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
<b>29</b>	<b>Die Arbeitsunfähigkeit in der Statistik der GKV . . . . .</b>	<b>433</b>
	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
<b>30</b>	<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement und Krankenstand in der Bundesverwaltung . . . . .</b>	<b>441</b>
	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	Fehltag nach Alter . . . . .	447
30.8	Vergleich mit dem Krankenstand der AOK-Versicherten . . . . .	449
30.9	Zwischenbilanz und Ausblick . . . . .	450
	Literatur . . . . .	451

**Anhang**

<b>1</b>	<b>Internationale Statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (10. Revision, Version 2008, German Modification) .....</b>	<b>455</b>
<b>2</b>	<b>Branchen in der deutschen Wirtschaft basierend auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Ausgabe 2008/NACE) .....</b>	<b>463</b>
	<b>Die Autorinnen und Autoren .....</b>	<b>467</b>
	<b>Stichwortverzeichnis .....</b>	<b>487</b>