

# Inhaltsverzeichnis

## I Einführung in das Thema

1	<b>Künstliche Intelligenz – eine Schlüsseltechnologie</b> .....	3
	<i>Hartmut Hirsch-Kreinsen</i>	
1.1	<b>Der KI-Boom</b> .....	4
1.2	<b>Zur Dynamik der KI</b> .....	5
1.2.1	KI, ein Sammelbegriff .....	5
1.2.2	Weitreichende Versprechungen .....	6
1.3	<b>Diffusion in Grenzen</b> .....	7
1.3.1	Zurückhaltende Verbreitung .....	7
1.3.2	Übersehene Anwendungsprobleme .....	8
1.4	<b>Moderate Folgen für Arbeit</b> .....	10
1.5	<b>Perspektiven</b> .....	11
	Literatur .....	12
2	<b>Gesünder, produktiver, automatisierter? Ethische Aspekte von KI im Betrieblichen Gesundheitsmanagement</b> .....	15
	<i>Lou Therese Brandner</i>	
2.1	<b>Einleitung: KI zwischen Dystopie und Allheilmittel</b> .....	16
2.2	<b>KI-Ethik als Forschungsfeld</b> .....	16
2.3	<b>Fairness und Antidiskriminierung: Ist KI objektiv?</b> .....	17
2.4	<b>Privatheit versus Transparenz: Werte im Konflikt?</b> .....	19
2.5	<b>Menschliche Autonomie – Aufsicht und Letztentscheidung</b> .....	21
2.6	<b>Fazit</b> .....	23
	Literatur .....	23
3	<b>Datenschutz- und KI-rechtliche Aspekte beim Einsatz Künstlicher Intelligenz in Unternehmen</b> .....	27
	<i>Rolf Schwartmann und Moritz Köhler</i>	
3.1	<b>KI und Gesundheitsdaten</b> .....	28
3.1.1	Daten im Lebenszyklus eines KI-Systems .....	28
3.1.2	Gesundheitsdaten und der European Health Data Space .....	29
3.2	<b>Datenschutzrechtliche Grundlagen des KI-Einsatzes</b> .....	30
3.2.1	Anwendbarkeit und Verantwortlichkeit .....	30
3.2.2	Rechtmäßigkeit der Verarbeitung .....	31
3.2.3	Verbot der automatisierten Entscheidung im Einzelfall .....	32
3.3	<b>Die Verordnung über künstliche Intelligenz</b> .....	33
3.3.1	Regelungsgegenstand und Akteure der KI-Verordnung .....	33
3.3.2	KI-Kompetenz .....	34
3.3.3	Risikobasierter Ansatz .....	35
3.3.4	Wechsel in die Anbieterrolle .....	36
3.4	<b>Zusammenfassung und Ausblick</b> .....	36
	Literatur .....	36

4	<b>„KI als Medizin“ für das Gesundheitswesen?</b> .....	39
	<i>Martin Roesler</i>	
4.1	<b>Handlungsbedarf und veränderte Rahmenbedingungen für die Medizin</b> .....	41
4.2	<b>Medizin ohne medizinisches Personal?</b> .....	42
4.3	<b>Entlastung von Routine- und Dokumentationsaufgaben</b> .....	43
4.4	<b>Konzentration auf Kernkompetenzen – mehr Zeit für Patienten und lebenslanges Lernen</b> .....	44
4.5	<b>Höhere Sicherheit bei der Entscheidungsfindung – psychische Entlastung für Ärztinnen und Ärzte</b> .....	44
4.6	<b>Risiken für medizinisches Personal – Überwachung, Leistungsdruck und Statusverlust</b> .....	45
4.7	<b>Gesundheitsberufe mutmaßlich unterschiedlich von Automatisierung betroffen</b> ...	46
4.8	<b>Die allgemeine Transformation des Arbeitsmarktes</b> .....	47
4.9	<b>Fazit – Chancen und Fallstricke für Gesundheitsfachkräfte</b> .....	47
	Literatur .....	49
5	<b>Von der Personalplanung bis zum Gesundheitsmanagement: Nutzungsmöglichkeiten von künstlicher Intelligenz im Personalwesen</b> ..	51
	<i>Alexander Dregger</i>	
5.1	<b>Warum sich ein Einsatz von KI im HR lohnt</b> .....	52
5.2	<b>Der Personallebenszyklus und mögliche Einsatzgebiete von KI</b> .....	53
5.2.1	Personalplanung .....	54
5.2.2	Personalmarketing .....	55
5.2.3	Personalauswahl .....	55
5.2.4	Onboarding von Personal .....	58
5.2.5	Personalentwicklung .....	59
5.2.6	Personalmanagement und Personalbindung .....	60
5.3	<b>Fallstricke bei der Implementierung von KI im HR-Bereich und mögliche Lösungen</b> ..	61
5.4	<b>Fazit</b> .....	62
	Literatur .....	62
6	<b>Künstliche Intelligenz in der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung</b> .....	65
	<i>David Matusiewicz</i>	
6.1	<b>Einleitung</b> .....	67
6.2	<b>KI und das Wohlbefinden der Beschäftigten</b> .....	67
6.2.1	Personalisierte Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz .....	68
6.2.2	Stressreduktion durch KI-gestützte Systeme .....	68
6.2.3	Psychische Gesundheit und KI .....	69
6.2.4	Digitale Gesundheitsanwendungen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung und KI	70
6.2.5	Ergonomische Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz durch KI .....	70
6.3	<b>KI und Produktivität</b> .....	71
6.3.1	Automatisierung von Routineaufgaben .....	71
6.3.2	Assistenzsysteme und kollaborative Roboter .....	71
6.3.3	KI-gestützte Analyse und Optimierung von Arbeitsprozessen .....	72
6.3.4	Verbesserung der Mensch-Maschine-Kollaboration .....	72
6.4	<b>KI als Chance für gesunde Arbeitsbedingungen</b> .....	72
6.4.1	Wearables zur Gesundheitsüberwachung .....	72

6.4.2	Adaptive Assistenzsysteme in der Produktion .....	73
6.4.3	Robotik für ergonomische Entlastung .....	74
6.4.4	KI in der Gefahrenvermeidung am Arbeitsplatz .....	75
6.4.5	Einsatz von KI zur Unfallverhütung .....	75
6.5	<b>KI und Gesundheitskompetenz</b> .....	75
6.5.1	KI-gestützte Schulungs- und Lernplattformen .....	76
6.5.2	KI-basierte personalisierte Trainingsprogramme .....	77
6.6	<b>Herausforderungen und ethische Aspekte</b> .....	77
6.6.1	Datenschutz und KI in der Arbeitswelt .....	77
6.6.2	Mensch-Maschine-Interaktion und Akzeptanz .....	77
6.6.3	Ethische Fragen beim Einsatz von KI .....	78
6.6.4	Regulierungen und rechtliche Rahmenbedingungen .....	78
6.7	<b>Fazit und Ausblick</b> .....	79
	Literatur .....	80
7	<b>KI in der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention – ausgewählte Perspektiven zum internationalen Forschungsstand</b> .....	83
	<i>Martin Lange und Andrea Schaller</i>	
7.1	<b>KI: Grundlagen und Einsatzmöglichkeiten in der Gesundheitsversorgung</b> .....	85
7.2	<b>Herausforderungen der Evidenzentwicklung und -bewertung von KI-Anwendungen</b>	86
7.3	<b>Aktueller Stand zu KI in der BGF</b> .....	87
7.4	<b>BGF- und Präventions-bezogene Einsatzbereiche der identifizierten KI-Anwendungen</b> .....	88
7.5	<b>Identifizierte KI-Anwendungen und Technologien</b> .....	98
7.6	<b>Evidenz der KI-Anwendungen</b> .....	98
7.7	<b>Diskussion und Implikationen</b> .....	99
7.8	<b>Ausblick und Fazit</b> .....	103
	Literatur .....	103
<b>II</b>	<b>Gesundheitsorientierter Einsatz von KI – Ebene der Organisation</b>	
8	<b>Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz auf Arbeit, Beschäftigung und Gesundheit</b> .....	109
	<i>Martin Braun</i>	
8.1	<b>Einleitung</b> .....	111
8.2	<b>Kernkonzepte der Arbeitsgestaltung</b> .....	111
8.2.1	Verständnis und Grundlagen .....	111
8.2.2	Produktivitätssteigerung durch rationale Arbeitsteilung .....	112
8.2.3	Soziale Wirkung der Arbeitsteilung .....	112
8.2.4	Sozio-technisches Arbeitssystem .....	113
8.2.5	Humanisierung von Arbeit .....	113
8.2.6	Informatisierung von Arbeit .....	113
8.3	<b>Künstliche Intelligenz als Mittel der Informatisierung</b> .....	114
8.3.1	Verständnis und Historie .....	114
8.3.2	Anwendungen der Künstlichen Intelligenz .....	114
8.3.3	Grenzen der KI-Anwendung .....	115
8.3.4	Ethische Implikationen .....	115

8.4	<b>Auswirkungen des KI-Einsatzes auf die Arbeit</b> .....	115
8.4.1	Ebene der Arbeitsmärkte und Berufsbilder .....	116
8.4.2	Ebene der Arbeitsstrukturen und Tätigkeiten .....	117
8.4.3	Ebene der Qualifikationen .....	118
8.5	<b>Gesundheitliche Implikationen des KI-Einsatzes</b> .....	119
8.5.1	Stufen der Technisierung von Arbeit .....	119
8.5.2	Gesundheit als autoregulativer Adaptionsprozess .....	121
8.5.3	Komplementarität von Humanisierung und Rationalisierung .....	121
8.5.4	Menschengerechte Arbeitsgestaltung .....	122
8.6	<b>Fazit</b> .....	122
	Literatur .....	123
9	<b>Künstliche Intelligenz als Gegenstand und Instrument des Arbeitsschutzes</b> .....	125
	<i>Lars Adolph</i>	
9.1	<b>Einleitung</b> .....	127
9.2	<b>Die EU-KI-Verordnung</b> .....	129
9.2.1	KI im Sinne der EU-KI-Regulation – Versuche einer Definition .....	129
9.2.2	Gruppierung von KI-Systemen nach Risikokriterien der EU-KI-Verordnung .....	130
9.2.3	Anforderungen an KI-Systeme nach EU-KI-Verordnung – Konkretisierung durch Normung .....	131
9.2.4	Menschliche Aufsicht: Lösung oder Problem? .....	132
9.3	<b>Die Sicht des Arbeitsschutzes: KI-Systeme als sichere Arbeitsmittel gestalten und im Betrieb sicher anwenden</b> .....	133
9.3.1	KI-Systeme als Gegenstand von Gefährdungsbeurteilungen .....	134
9.3.2	Besonderheit der Gefährdungsbeurteilung für Systeme des Algorithmischen Managements .....	135
9.4	<b>Chancen von KI für den Arbeitsschutz und die menschengerechte Arbeitsgestaltung</b> .....	135
9.4.1	KI als Unterstützungsinstrument für Gefährdungsbeurteilungen .....	135
9.4.2	Sensorik und KI-Analysen für Gefährdungsbeurteilungen .....	136
9.4.3	Smarte Arbeitsschutzvorschriften .....	137
9.5	<b>Fazit: Mit KI-Technologien sichere, gesunde und menschengerechte Arbeit gestalten</b> Literatur .....	137 138
10	<b>Personalmix und Künstliche Intelligenz: Erfolgsfaktoren, Herausforderungen und Handlungsempfehlungen</b> .....	141
	<i>Sascha Stowasser</i>	
10.1	<b>Vielfaltsbewusste Organisationen</b> .....	143
10.1.1	Grundlagen sowie Vor- und Nachteile .....	143
10.1.2	Diversität als Wettbewerbsvorteil .....	143
10.1.3	Diversität strategisch fördern .....	144
10.2	<b>Integration von KI in vielfältigen Teams</b> .....	144
10.3	<b>Herausforderungen bei der Integration von KI in vielfältigen Teams</b> .....	145
10.3.1	Technologische und soziale Herausforderungen der KI-Integration in diversen Teams .....	145
10.3.2	Akzeptanzprobleme und Weiterbildungsbedarf in KI-gestützten Teams .....	146
10.3.3	Veränderungen in der Teamdynamik durch KI in diversen Teams .....	146
10.3.4	Herausforderungen in der Kommunikation zwischen Mensch und KI .....	146
10.3.5	Verantwortung und ethische Fragen in diversen Teams mit KI .....	147

10.4	<b>Handlungsempfehlungen für Organisationen: Erfolgreiche Integration von KI in vielfältige Teams</b> .....	148
10.4.1	Akzeptanz und geeignete Organisationskultur schaffen .....	148
10.4.2	Kompetenzen für eine KI-gestützte Arbeitswelt stärken .....	149
10.4.3	Rollen- und Verantwortungsstrukturen definieren .....	149
10.4.4	Ethische Richtlinien und faire KI-Nutzung fördern .....	150
10.4.5	Regelmäßige Evaluationsprozesse etablieren .....	150
10.4.6	Vielfalt und Technologie als Einheit denken .....	150
10.5	<b>Beispiele für Good Practice</b> .....	151
10.6	<b>Fazit: KI als Chance für Vielfalt und nachhaltige Arbeitsgestaltung</b> .....	151
	Literatur .....	152
11	<b>Möglichkeiten und Bewertung von digitalem Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) mit Künstlicher Intelligenz (KI)</b> .....	155
	<i>Carolin Wienrich und Susanne Völter-Mahlknecht</i>	
11.1	<b>Einleitung</b> .....	156
11.2	<b>Potenziale für die Nutzung von KI im Bereich BGM mit besonderem Fokus auf BGF</b> ..	157
11.3	<b>Grenzen und Herausforderungen für die Nutzung von KI im Bereich BGM mit besonderem Fokus auf BGF</b> .....	159
11.4	<b>Einführung von KI im Bereich BGM und BGF</b> .....	160
11.5	<b>KI als „persönlicher Gesundheitsmanager“</b> .....	162
11.6	<b>Fazit</b> .....	163
11.7	<b>Ausblick</b> .....	164
	Literatur .....	164
12	<b>Betriebliche Gesundheitsrisiken erkennen, bevor sie entstehen? Wie KI die Gefährdungsbeurteilung unterstützen kann</b> .....	167
	<i>Thomas Lennefer, Moritz Schneider und Ulrike Rösler</i>	
12.1	<b>Einleitung</b> .....	168
12.2	<b>Die Gefährdungsbeurteilung: Ein zentrales Präventionsinstrument im Betrieb</b> .....	169
12.2.1	Beispiel I: Fortschritte in der Sturzprävention am Arbeitsplatz: Herausforderungen und Potenziale durch Künstliche Intelligenz .....	170
12.2.2	Beispiel II: Potenziale von KI für die Prävention von physischer und psychischer Gewalt am Arbeitsplatz .....	173
12.3	<b>Fazit</b> .....	176
	Literatur .....	177
13	<b>Mensch-KI-Symbiose: Wie der Einsatz von künstlicher Intelligenz im Unternehmen gelingen kann</b> .....	179
	<i>Julia Bosbach und Thomas Lennefer</i>	
13.1	<b>Einleitung</b> .....	180
13.2	<b>Unterschied zwischen künstlicher Intelligenz und menschlicher Intelligenz</b> .....	181
13.3	<b>Menschenzentrierte KI-Integration in Organisationen</b> .....	182
13.4	<b>Methodik</b> .....	183
13.5	<b>Ergebnisse</b> .....	185
13.6	<b>Diskussion</b> .....	189
13.7	<b>Praktische Implikationen</b> .....	190
	Literatur .....	191

14	<b>en[AI]ble – ein Weiterbildungsangebot zur mitarbeitergerechten Implementierung und Gestaltung von KI in KMU</b> .....	193
	<i>Sebastian Terstegen und Martina Zahn</i>	
14.1	<b>Einleitung</b> .....	194
14.2	<b>KI verändert die Arbeitswelt</b> .....	195
14.3	<b>Herausforderungen und Lösungsansätze bei der Einführung von KI in KMU</b> .....	196
14.3.1	Kriterien für die Bewertung der Gestaltung von betrieblichen KI-Anwendungen .....	197
14.4	<b>Erfolgsfaktoren für ein gelingendes Change-Management der KI-Einführung</b> .....	200
14.4.1	Partizipation und Mitbestimmung .....	201
14.4.2	Strukturiertes Vorgehen .....	202
14.5	<b>Fazit und Ausblick</b> .....	203
	Literatur .....	204
15	<b>Künstliche Intelligenz: Neue Potenziale für „gute Arbeit“ im Büro?</b> .....	207
	<i>Tobias Kämpf und Thomas Lühr</i>	
15.1	<b>Einleitung</b> .....	208
15.2	<b>KI braucht Arbeit</b> .....	209
15.3	<b>Wie KI die Arbeit im Büro verändert</b> .....	212
15.3.1	Neue Potenziale für gute Arbeit .....	212
15.3.2	Entwertung statt „guter Arbeit“: Die Potenziale bleiben ungenutzt .....	214
15.4	<b>Mehr als Technik: KI muss gestaltet werden</b> .....	215
	Literatur .....	217
<b>III</b>	<b>Gesundheitsorientierter Einsatz von KI – Ebene des Individuums</b>	
16	<b>Einführung von KI: Anforderungen an den Transformationsprozess und an KI am Arbeitsplatz aus Sicht der Beschäftigten</b> .....	221
	<i>Sabine Pfeiffer</i>	
16.1	<b>Theoretischer Hintergrund</b> .....	222
16.2	<b>Methodisches Vorgehen</b> .....	223
16.3	<b>Zentrale Ergebnisse</b> .....	225
16.4	<b>Diskussion und Ausblick</b> .....	232
	Literatur .....	233
17	<b>Künstliche Intelligenz und digitale Selbstvermessung – Technik als Trostersatz in erschöpfenden Zeiten</b> .....	235
	<i>Stefan Selke</i>	
17.1	<b>Konvergenz digitaler Selbstvermessung und künstlicher Intelligenz</b> .....	236
17.2	<b>Metamorphosen der Mensch-Technik-Beziehung im Kontext KI-basierter Selbstvermessung</b> .....	237
17.2.1	Differenzierung des Rollenverständnisses von KI-Anwendungen .....	238
17.2.2	KI als Werkzeug .....	239
17.2.3	KI als Assistent .....	239
17.2.4	KI als Sozialpartner .....	240
17.2.5	Vom Sozialpartner zum Super-Ego .....	241

17.3	<b>Schleichende Veränderungen des gesellschaftlichen Referenzrahmens für KI-basiertes Self-Tracking</b> .....	241
17.3.1	Kontingenzdilemma in metrischen Kulturen .....	242
17.3.2	Rationale Diskriminierung .....	243
17.4	<b>KI und Selbstvermessung im Kontext von Zukunftsnarrativen</b> .....	243
	Literatur .....	245
18	<b>Arbeitsqualität im Kontext KI-gestützter Arbeitsorganisation</b> .....	247
	<i>Swantje Robelski, Sophie-Charlotte Meyer und Matthias Hartwig</i>	
18.1	<b>Einleitung: Künstliche Intelligenz und die Veränderung der Arbeitsorganisation</b> ...	248
18.1.1	Was bedeutet KI-gestützte Arbeitsorganisation? .....	248
18.1.2	Verbreitung und Einsatz .....	249
18.1.3	Folgen KI-gestützter Arbeitsorganisation für die Arbeitsqualität .....	250
18.2	<b>Daten und Methode</b> .....	250
18.3	<b>Ergebnisse</b> .....	251
18.4	<b>Diskussion</b> .....	254
18.5	<b>Fazit und Ausblick</b> .....	255
	Literatur .....	256

## IV Perspektiven

19	<b>Chancen von KI im Arbeitsschutz aus Sicht der deutschen Unternehmen</b> .....	261
	<i>Susanne Wagenmann und Elisa Clauß</i>	
19.1	<b>Die Nutzung von KI in deutschen Unternehmen</b> .....	263
19.1.1	KI als Booster für den Wirtschaftsstandort Deutschland .....	263
19.1.2	Branchen und Beschäftigte nutzen KI noch unterschiedlich intensiv .....	263
19.2	<b>Chancen und Risiken von KI für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten</b> ..	265
19.2.1	KI kann die Beschäftigten aktiv schützen und negative psychische Belastungsfaktoren reduzieren .....	265
19.2.2	KI kann bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes unterstützen .....	266
19.2.3	Risiken von KI für den Arbeitsschutz .....	267
19.3	<b>Die neue KI-Verordnung als europäischer Rahmen für KI-Nutzung</b> .....	268
19.3.1	Arbeitsschutz im Wandel: Neue Anforderungen durch Normung .....	268
19.3.2	Bürokratie als Innovationshemmnis für den Einsatz von KI .....	269
19.3.3	Betriebliche KI-Nutzung durch klare Vorgaben stärken .....	270
19.4	<b>KI-Nutzung in der Praxis</b> .....	270
19.4.1	KI-Nutzung in der Praxis profitiert von einer offiziellen Einführung .....	270
19.4.2	KI erfolgreich in der Praxis einführen durch den „Digital Mentor“ .....	271
19.5	<b>Fazit</b> .....	272
	Literatur .....	273
20	<b>KI für Gute Arbeit nutzbar machen</b> .....	275
	<i>Oliver Suchy</i>	
20.1	<b>KI – Chancen und Risiken</b> .....	276
20.2	<b>Transparenz und Autonomie</b> .....	277
20.3	<b>KI-Vorgehensmodelle</b> .....	278

20.4	<b>Die europäische KI-Verordnung</b> .....	279
20.5	<b>Handlungs- und Konkretisierungsbedarf</b> .....	279
	Literatur .....	280
21	<b>Künstliche Intelligenz als strategische Führungsaufgabe</b> .....	283
	<i>Rahild Neuburger</i>	
21.1	<b>Einführung: KI als neues Element in der Arbeitswelt</b> .....	285
21.2	<b>Künstliche Intelligenz – Ausprägungen, Potenziale und Grenzen</b> .....	285
21.2.1	Ausprägungen der künstlichen Intelligenz .....	285
21.2.2	Potenziale und Grenzen des Einsatzes künstlicher Intelligenz in Organisationen .....	287
21.3	<b>Gesundheitliche Folgen der künstlichen Intelligenz für Beschäftigte</b> .....	288
21.4	<b>Künstliche Intelligenz für Führungsaufgaben</b> .....	290
21.4.1	Administrative Führungsaufgaben .....	290
21.4.2	Strategische und organisationale Führungsaufgaben .....	291
21.4.3	Personalführung und HR .....	291
21.4.4	Selbstführung .....	291
21.5	<b>Gestaltung und Steuerung der Implementierung von KI</b> .....	292
21.5.1	Planung: Prüfung konkreter Einsatzfelder .....	292
21.5.2	Einführung von KI .....	294
21.5.3	Verstetigung der KI-unterstützten Arbeitswelt .....	296
21.6	<b>Zusammenfassung: Führung mit KI und Führung der KI</b> .....	297
	Literatur .....	298
22	<b>Zukunftsperspektiven von KI in der Betrieblichen Gesundheitsförderung</b> .....	301
	<i>Markus H. Dahm und Christian Jauch</i>	
22.1	<b>Einleitung</b> .....	303
22.2	<b>KI: Einsatz und Implikationen</b> .....	305
22.2.1	Veränderung von Arbeitsprozessen und Anforderungen .....	305
22.2.2	Chancen und Risiken im Kontext von Gesundheit und BGF .....	305
22.3	<b>Physische gesundheitliche Auswirkungen</b> .....	307
22.3.1	Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch KI .....	307
22.3.2	Ergonomische Herausforderungen und Gestaltung der Arbeitsplätze .....	307
22.3.3	Körperliche Beschwerden und Erkrankungen .....	308
22.3.4	Präventive Maßnahmen und Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) .....	308
22.4	<b>Psychische Auswirkungen</b> .....	309
22.4.1	Psychische Belastungen durch den Einsatz von KI .....	309
22.4.2	Stress und Überlastung durch Informationsflut und Multitasking .....	309
22.4.3	Emotionale Auswirkungen und digitale Erschöpfung .....	309
22.4.4	Präventive Maßnahmen und psychische Gesundheitsförderung .....	310
22.5	<b>Ganzheitliche Betrachtung und Diskussion</b> .....	311
22.5.1	Zusammenführung der physischen und psychischen Auswirkungen .....	311
22.5.2	Chancen und Potenziale von KI zur Gesundheitsförderung .....	311
22.5.3	Herausforderungen und ethische Implikationen .....	311
22.5.4	Handlungsempfehlungen für Unternehmen und Führungskräfte .....	312
22.6	<b>Zusammenfassung</b> .....	313
22.7	<b>Fazit und Ausblick</b> .....	314
	Literatur .....	314

<b>V</b>	<b>Daten und Analysen zu krankheitsbedingten Fehlzeiten</b>	
23	<b>Wie geht es den Beschäftigten in Deutschland – Ergebnisse aus Befragungen zwischen 2020 und 2025</b> .....	319
	<i>Johanna Baumgardt und Hannes Klawisch</i>	
23.1	<b>Theoretischer Hintergrund und Fragestellungen</b> .....	320
23.2	<b>Methodik</b> .....	321
23.3	<b>Ergebnisse und Diskussion</b> .....	325
23.4	<b>Zusammenfassung und Ableitungen für die betriebliche Praxis</b> .....	338
23.5	<b>Anhang: Klassifikation der Berufe</b> .....	340
	Literatur .....	341
24	<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2024</b> .....	345
	<i>Antje Schenkel, Markus Meyer, Antonia Düring und Johanna Baumgardt</i>	
24.1	<b>Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2024</b> .....	347
24.2	<b>Datenbasis und Methodik</b> .....	350
24.3	<b>Allgemeine Krankenstandsentwicklung</b> .....	353
24.4	<b>Verteilung der Arbeitsunfähigkeit</b> .....	356
24.5	<b>Kurz- und Langzeiterkrankungen</b> .....	357
24.6	<b>Krankenstandsentwicklung in den einzelnen Branchen</b> .....	358
24.7	<b>Einfluss der Alters- und Geschlechtsstruktur</b> .....	363
24.8	<b>Fehlzeiten nach Bundesländern</b> .....	366
24.9	<b>Fehlzeiten nach Ausbildungsabschluss und Vertragsart</b> .....	371
24.10	<b>Fehlzeiten nach Berufsgruppen</b> .....	374
24.11	<b>Fehlzeiten nach Wochentagen</b> .....	375
24.12	<b>Arbeitsunfälle</b> .....	377
24.13	<b>Krankheitsarten im Überblick</b> .....	382
24.14	<b>Die häufigsten Einzeldiagnosen</b> .....	388
24.15	<b>Krankheitsarten nach Branchen und Berufen</b> .....	390
24.16	<b>Langzeitfälle nach Krankheitsarten</b> .....	403
24.17	<b>Krankheitsarten nach Diagnoseuntergruppen</b> .....	406
24.18	<b>Burnout-bedingte Fehlzeiten</b> .....	409
24.19	<b>Arbeitsunfähigkeiten nach Städten 2024</b> .....	412
24.20	<b>Inanspruchnahme von Krankengeld bei Erkrankung des Kindes</b> .....	415
	Literatur .....	421
25	<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Branchen im Jahr 2024</b> .....	423
	<i>Antje Schenkel, Antonia Düring und Markus Meyer</i>	
25.1	<b>Banken und Versicherungen</b> .....	424
25.2	<b>Baugewerbe</b> .....	440
25.3	<b>Dienstleistungen</b> .....	458
25.4	<b>Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau</b> .....	478
25.5	<b>Erziehung und Unterricht</b> .....	497
25.6	<b>Gesundheits- und Sozialwesen</b> .....	514
25.7	<b>Handel</b> .....	533
25.8	<b>Land- und Forstwirtschaft</b> .....	551
25.9	<b>Metallindustrie</b> .....	567
25.10	<b>Öffentliche Verwaltung</b> .....	586

25.11	<b>Verarbeitendes Gewerbe</b> .....	603
25.12	<b>Verkehr und Transport</b> .....	626
26	<b>Entwicklung der Krankengeldfälle und -ausgaben bei AOK-Mitgliedern im Jahr 2024</b> .....	643
	<i>Miriam Räker und Reinhard Schwanke</i>	
26.1	<b>Einführung</b> .....	644
26.2	<b>Einordnung der Datenquelle</b> .....	645
26.3	<b>Entwicklung des Krankengelds</b> .....	646
26.3.1	Krankengeldfallzahlen .....	647
26.3.2	Krankengeldfalldauern .....	648
26.3.3	Krankengeldausgaben nach Diagnosen .....	651
26.3.4	Einfluss des Alters .....	652
26.4	<b>Zusammenfassung</b> .....	654
	Literatur .....	656
27	<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Bundesverwaltung und Bilanz von 15 Jahren Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der unmittelbaren Bundesverwaltung</b> .....	657
	<i>Annette Schlipphak und Björn Wegener</i>	
27.1	<b>Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung</b> .....	659
27.2	<b>Bilanz über 15 Jahre Betriebliches Gesundheitsmanagement in der unmittelbaren Bundesverwaltung</b> .....	659
27.2.1	Einführung .....	659
27.2.2	Was hat sich seit 2009 im BGM der unmittelbaren Bundesverwaltung getan? .....	660
27.2.3	Herausforderungen bei der Umsetzung des BGM .....	661
27.2.4	Umsetzungsstand des BGM .....	662
27.2.5	Die Ergebnisse zum Stand des BGM in der unmittelbaren Bundesverwaltung bezogen auf die Prozessschritte im Managementzyklus .....	663
27.2.6	Fazit und Blick in die Zukunft: Weiterentwicklung des BGM .....	664
27.3	<b>Überblick über die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten im Jahr 2023</b> .....	665
27.3.1	Methodik der Datenerfassung .....	665
27.3.2	Allgemeine Entwicklung der Abwesenheitszeiten .....	665
27.3.3	Dauer der Erkrankung .....	665
27.3.4	Abwesenheitstage nach Laufbahngruppen .....	667
27.3.5	Abwesenheitstage nach Statusgruppen .....	667
27.3.6	Abwesenheitstage nach Behördengruppen .....	668
27.3.7	Abwesenheitstage nach Geschlecht .....	668
27.3.8	Abwesenheitstage nach Alter .....	668
27.3.9	Gegenüberstellung mit den Abwesenheitszeiten der AOK-Statistik .....	670
	Literatur .....	672
28	<b>Karenztage und Absenkung der Lohnersatzrate – eine ökonomische Einordnung</b> .....	675
	<i>Nicolas R. Ziebarth</i>	
28.1	<b>Einleitung</b> .....	676
28.2	<b>Definition von Karenztagen und Lohnersatzraten</b> .....	678
28.3	<b>Mögliche Folgen bei Einführung eines Karenztages</b> .....	678

28.4	<b>Mögliche Folgen der Absenkung der Lohnersatzrate</b> .....	680
28.5	<b>Handlungsempfehlungen und Fazit</b> .....	682
	Literatur .....	683
	<b>Serviceteil</b> .....	687
	Die Autorinnen und Autoren .....	688
	Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (10. Revision, German Modification, Version 2025) .....	708
	Branchen in der deutschen Wirtschaft basierend auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Ausgabe 2008/NACE) .....	718
	Glossar .....	723
	Stichwortverzeichnis .....	731