

**KRANKENSTAND: FEHLZEITEN JE ARBEITNEHMER NACH
WIRTSCHAFTSBEREICHEN – MEHR ALS DER JEW. KRANKENSTAND(!)**
in der BRD 1988 in Prozent der Soll-Arbeitszeit

Wirtschafts- bereiche	Arbeit- nehmer insges.	davon weibl.	weibl. Arbeiter	weibl. Angest.	Arbeit- nehmer männl.	männl. Arbeiter	männl. Angest.
Energieversorgung	6,9	8,0	10,5	6,6	6,4	7,7	4,4
Gewinnung und Ver- arbeitung von Steinen und Erden, Baugew.	10,1	5,7 ²	--	--	11,0	12,6	3,7
Chemische und Pharmazeutische Industrie	8,6	10,2	12,7	7,6	7,9	9,6	4,7
Glas-Industrie	7,0	7,5	8,7	5,2	6,7	7,9	3,4
Mineralölverarbeitung	5,8	6,9	7,8	5,9	5,5	7,7	3,7
Gummiverarbeitung	11,2	14,2	--	--	9,3	--	--
Eisen- und Stahl- erzeugung	9,5	--	--	--	--	10,8	5,5
Stahl-, Maschinen-, Schiff- u. Luftfahr- zeugbau	7,3	8,1	10,0	7,2	7,0	8,5	3,8
Straßenfahrzeugbau und Zubehörteile	9,2	13,2	15,1	7,8	8,2	9,4	3,9
Sonstige Metall- industrie	8,4	9,1	11,1	6,5	8,1	9,2	3,7
Eletrotechnik	7,6	10,2	12,2	6,8	6,7	8,2	4,2
Holzbe- und verarbeitung	9,3	10,1	13,9	7,4	8,9	10,1	5,1
Papierherzeugung und -verarbeitung	8,5	9,8	10,2	5,8	6,9	8,5	4,6
Textil u. Bekleidung, Lederindustrie	8,1	9,3	11,3	4,6	7,2	8,1	4,0
Nahrungs- und Genuß- mittelindustrie	7,1	8,9	11,1	6,1	6,1	7,8	4,3
Groß- und Einzel- handel, Versand	5,6	7,1	8,8	6,2	4,1	5,5	3,7
Kreditgewerbe	5,3	6,8 ³	--	--	3,9 ³	--	--
Versicherungen	5,6	7,4 ³	--	--	4,1 ³	--	--
Sonstige Dienstleistgen.	5,8	5,9	6,5	5,3	4,9	7,6	3,8

Quelle: Salowsky, 1991

¹einschließlich Freischichten für Schichtarbeiter

²Anteil der Frauen sehr gering, in erster Linie Angestellte

³Anteil der Arbeiter sehr gering, in erster Linie männliche oder weibliche Angestellte

FAKTEN ZUM ANFALL VON FEHLZEITEN IN DER WIRTSCHAFT

- Der Schwerpunkt der Fehlzeiten liegt eindeutig beim Krankenstand.
- In kleineren Unternehmen sind sie niedriger als in größeren; analog weisen größere Abteilungen oder Gruppen eine größere Fehlzeitenhäufigkeit auf.
- Die Fehlzeiten der Arbeiter sind im Durchschnitt höher als die der Angestellten. Mit zunehmender beruflicher Qualifikation sinken Fehlzeitenhäufigkeit und Fehlzeitendauer.
- Im Dienstleistungssektor sind in der Regel die Fehlzeiten kleiner als in der Industrie, was auf den größeren Anteil der Angestellten zurückzuführen ist. Kleine Handwerksbetriebe haben besonders niedrige Fehlzeiten.
- Die Fehlzeiten der Frauen ist im allgemeinen höher als von Männern.
- Die Fehlzeitenquoten sind in den verschiedenen Altersgruppen unterschiedlich. Junge Menschen unter 30 Jahren sind häufiger, meist aber für einen kürzeren Zeitraum abwesend, während ältere Arbeitnehmer seltener, doch dann für einen längeren Zeitraum fehlen. Die Fehlzeitenquoten der 30-50jährigen sind am niedrigsten.
- Montags und besonders Freitags ist eine überdurchschnittliche Häufung individueller Fehlzeiten zu beobachten.
- Die Jahreskurve der Fehlzeiten weist jeweils einen Gipfel im Frühjahr und am Jahresende, einen Tiefpunkt im Sommer auf.
- In den Fehlzeiten spiegelt sich die konjunkturelle Entwicklung wieder. In der Rezession gehen sie zurück, in Zeiten anziehender Konjunktur steigen sie wieder an.

Quelle: Salowsky, 1991

3 BEISPIELE UND MÖGLICHKEITEN, DIE FEHLZEITEN NACHHALTIG ZU REDUZIEREN

Selbstverantwortung

Die IHK-Hannover hat ein Konzept entwickelt, das die Eigenverantwortung des einzelnen stärken und die Präsenz am Arbeitsplatz mit finanziellen Anreizen belohnen soll:

Die Arbeitgeber werden von der Lohnfortzahlung befreit, gleichen das aber mit einer Lohnerhöhung von 5 bis 5,5% aus. Das entspricht den Kosten für die Lohnfortzahlung von 1994. Die bisherigen Kosten werden so Nettolohnbestandteil.

Der Arbeitnehmer kann sich mit diesem Betrag vom ersten Krankheitstag an zu 100% gegen Lohnausfall versichern, er muß es aber nicht. Es gilt lediglich eine Mindestversicherungspflicht, die verhindern soll, daß der Arbeitnehmer bei Lohnausfall zum Sozialfall wird.

Versichert sich der Arbeitnehmer nicht vom ersten Krankheitstag an - beispielsweise, weil er bereit ist, den einen oder anderen Urlaubstag für Unpäßlichkeit zu opfern -, kostet die Prämie weit weniger als die Lohnerhöhung bringt. Die ihm verbleibende Differenz kann er in eine Altersversicherung oder auf ein Gesundheitsparkonto einzahlen.

Für die Arbeitgeber wäre die Eigendynamik der Lohnfortzahlung gebrochen: Als Hauptlohnbestandteil würden die Kosten nur noch mit den Tarifen steigen.

Flexibilität

Die Lever GmbH produziert mit Voll-Konti-Schicht, also 7 Tage à 24 Stunden. Sechs Mannschaften arbeiten jeweils 7 Tage im Block (2 Früh-, 2 Spät-, 2 Nachtschichten; die 7. Schicht wechselt), danach haben sie 2 Tage frei, arbeiten wieder 7 Tage und machen anschließend 9 Tage Pause. In diese Pause fließen Urlaubstage mit ein.

Das Schichtmodell basiert auf 28 Arbeitsstunden pro Woche. Zu dieser Arbeitszeit kommen hinzu: 4,75 Stunden Urlaub und eine fest eingeplante Stunde für Training, zusammen 33,75 Wochenstunden. Die Differenz zur vereinbarten 36-Stunden-Woche sind 16 sogenannte Einbringungsschichten, die als Flexibilitätsreserve eingeplant sind - für Training, Produktions- und Bereitschaftszeit bei eventuellen Krankheitsausfällen.

Wer Bereitschaft hat, ist über Euro-Pieper zu Hause zu erreichen und muß bei einem Ausfall einspringen. Fallen keine Fehlzeiten an, kommen die re-

servierten und nicht für Training oder Produktion genutzten Stunden voll den Arbeitnehmern als eine Art Bonus zugute, der in Form von Freizeit vergütet wird. Im vergangenen Jahr beispielsweise lag die durchschnittliche Arbeitszeit bei 34,5 Stunden - obwohl 37,5 Stunden bezahlt wurden.

Führungsphilosophie

Opel Eisenach, 1992 als Modellfabrik gebaut, kann und will sich keine Ausfallzeiten leisten. Die Grenze ist klar formuliert: 3% Fehlquote sind das Maximum - danach sind Produktion und Personalreserven konzipiert.

Das ehrgeizige Ziel zwingt dazu, Verbesserung zum Programm zu machen. Ergonomiespezialisten sind deshalb ständig im Werk unterwegs und überprüfen die Arbeitsplätze. Stoßen sie auf Probleme, werden diese sofort abgestellt. Geht das nicht, müssen die Leute rotieren, damit Belastungen nicht einseitig werden.

Die gleiche Philosophie verbietet auch die Zahlung von Erschwerniszuschlägen. Die Manager wollen nicht Gesundheit abkaufen, sondern Erschwernisse abbauen. Ständige Analysen mit der Betriebskrankenkasse helfen dabei.

Die letzte anonyme Auswertung der Krankheitsfälle hat erstaunliche Erkenntnisse gebracht: In der Lackiererei beispielsweise kommen selten Allergien vor, während die Zahl dieser Erkrankungen in anderen Bereichen steigt. Der Grund: Die Mitarbeiter der Lackiererei kennen diese Erkrankungen und schützen sich dagegen. In Abteilungen, in denen nur selten mit Lacken hantiert wird, gehen die Leute mit den Schutzvorschriften eher lasch um.

Quelle: MM 10/95