

Absentismus - Definitionen, Formen, Erklärungsmodelle

Begriffe: Fehlzeiten, Krankenstand, Ausfallzeiten, Blaumachen, Bummelei, Fehlschichten

Fehlzeiten: Alle in Tagen gemessenen Abwesenheiten vom Betrieb, bezogen auf die durch Vertrag, Regelungen und Vereinbarungen begründete Anwesenheitsverpflichtungen, unabhängig von ihrer Begründung (Hinze, 1982).

Absentismus: Im Zusammenhang mit Fehlzeiten auftretende spezielle Verhaltensweise = motivational bedingter, durch die Person entscheidbarer Entschluss zur Abwesenheit.

Theorien des Absentismus

Es gibt nicht *die* Theorie des Absentismus, genausowenig wie es nur *eine* Ursache dafür gibt. Sechs Erklärungsmodelle für Absentismus (Johns, 1987; Nicholson, 1989):

1) Rückzug-Modell

Ursache des Absentismus: Motiv, sich zeitweilig von unzufrieden machenden, belastenden, negativen Seiten der Arbeitstätigkeit zurück zu ziehen.

2) Medizinisches Modell

Absentismus als Gesundheitsverhalten, als Stressbewältigungsstrategie bei - realer oder erlebter - Beeinträchtigung der Gesundheit durch Umgebungseinflüsse. Krankheit wird als kulturell akzeptierte Entschuldigung für das Fernbleiben vom Arbeitsplatz verstanden.

3) Abweichendes Verhalten-Modell

Absentismus als ein Verhalten, dessen Legitimität auf der Basis von Verträgen und betrieblichen Regelungen bestritten wird: Versuch, das System durch Verletzung seiner Regeln zu unterlaufen.

4) Ökonomischer Nutzen-Modell

Zweckrationale Bedeutung der Abwesenheit und die damit verbundenden Eigeninteressen der Beschäftigten. Abwägen von Kosten und Nutzen des Verhaltens, Optimierung der Eigeninteressen und Entscheidung für oder gegen Fernbleiben von der Arbeit.

5) Kultureller Ansatz

Absentismus unterliegt sozialem Einfluss: KollegInnen und Vorgesetzte bewerten das Fehlen und richten ihr Handeln danach aus. Arbeitsgruppen, Abteilungen, Organisationen, Berufsgruppen haben spezifische Absentismus"kulturen"; (Un)Verständnis über die Legitimität von Absenzen, etablierte Bräuche, Regeln, Normen, Sanktionen und Praktiken bezüglich Fehlzeitenverhalten.

6) Konflikt-Ansatz

Abwesenheit als eine Form des "unorganisierten Konflikts", als Ausdruck eines Sich-entziehens aus der Kontrolle durch Führungskräfte, als informelle Alternative zu Streiks.

Quellen: Ziegler & Baumann (1994); Ziegler, Udris, Büssing, Boos & Baumann (1996)

Absenzen - Krankenstand - Unfälle - Fluktuation: Kennzahlen

- **Absenzenquote**
Anzahl Ausfalltage pro Jahr und MA in % der Anzahl Solltage
- **Krankenstand**
Anzahl krankheitsbedingter Fehltage pro Jahr und MA in % der Anzahl Solltage
- **Arbeitsunfähigkeitsquote**
Anteil der MA, die mind. 1X pro Jahr krank geschrieben bzw. Arbeitsunfähig sind bzw. waren
- **Unfallquote 1 (Fehltage)**
Anzahl unfallbedingter Fehltage pro Jahr und MA in % der Anzahl Solltage
- **Unfallquote 2 (Fälle)**
Anzahl Arbeitsunfälle pro Jahr je 1'000 MA, d.h. Fälle in Promille der Belegschaftsgrösse
- **Fluktuationsrate**
Anzahl Abgänge / Austritte pro Jahr in % der Belegschaftsgrösse
- **Sollarbeitszeit**
Anzahl vertraglich geregelter Arbeitstage x Anzahl Arbeitsstunden pro Tag (Berücksichtigung gesetzlicher und vertraglich geregelter Feiertage)
- **Solltage**
Anzahl MA x Sollarbeitszeit x Anzahl Vollzeitstellen
- **Belegeschäftsgrösse**
Anzahl angestellte MA unabhängig ihres Beschäftigungsgrades

Quelle: Swiss Life (2004)

Krankenstand verringern - Kosten sparen

- **Kosten pro Fehltag:**

Fr. 500.- (kleinere Betriebe) -

Fr. 1000.- (grössere Betriebe)

- **Beispiel eines Betriebes mit 500 Angestellten**

1. Ausgangslage: Krankenstand 5%

- Verlust von 9125 versicherten Tagen pro Jahr
(365 Tage x 0.05 x Fr. 500.-)



- Kosten pro Jahr: Fr. 4'562'500.-

2. Reduktion des Krankenstandes um 1% auf 4%:

- 7300 verlorene Arbeitstage (= 1825 Tage weniger)

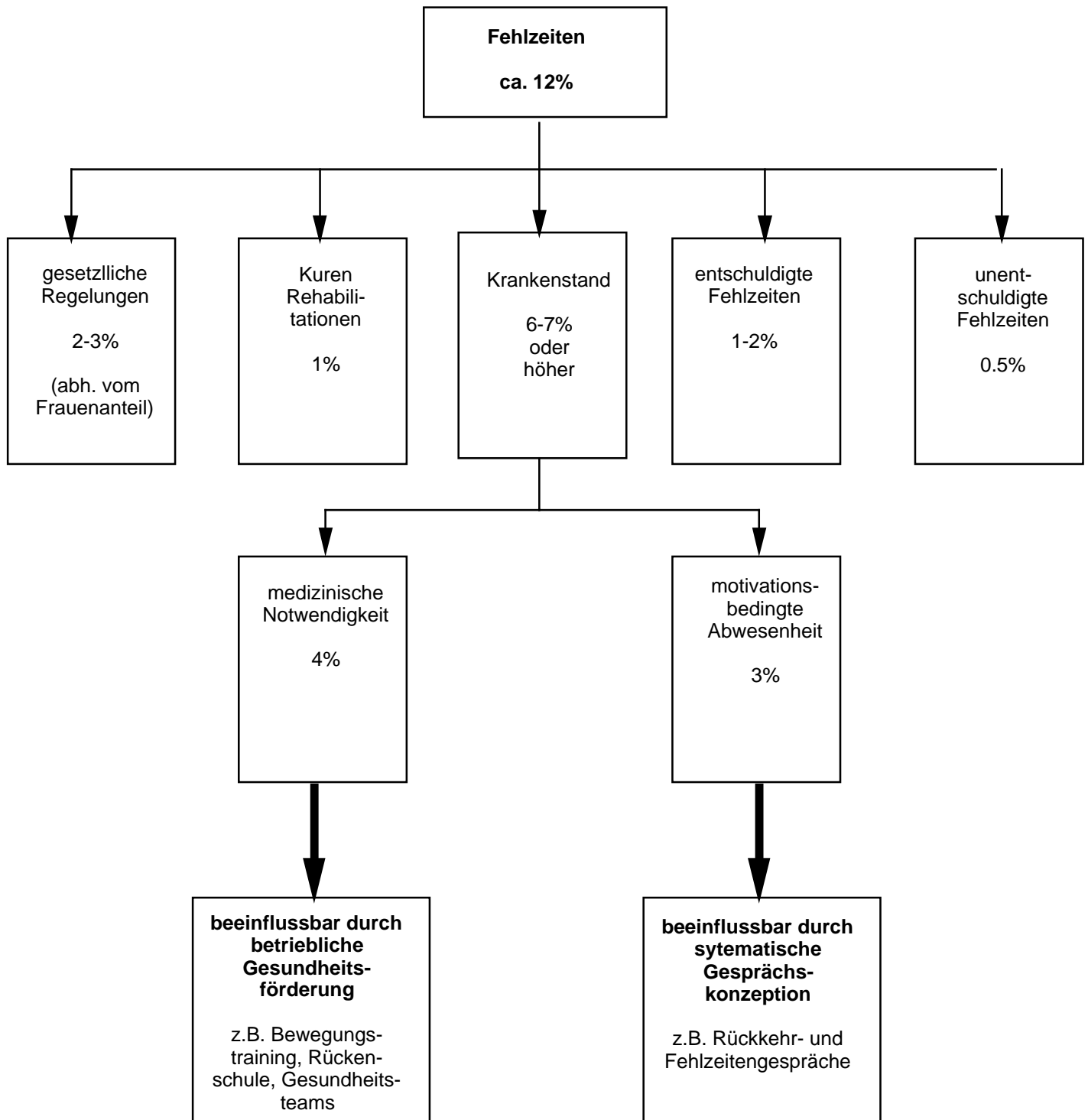


- 1825 Tage x Fr. 500.- = Fr. 3'650'000.-



- Kostenreduktion: Fr. 912'500.- pro Jahr

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Dortmund (1995) (umgerechnet in Schweizer Franken)



Struktur von Fehlzeiten und Beeinflussungsmöglichkeiten (Nieder, 1998)

Quelle: Brandenburg, Kuhn & Marschall (1998)

Absenzenmanagement mit der Kennzahl AT₃₀

Basis der Kennzahl sind **Ausfalltage (= AT)**.

Der einzelne Unfall oder Krankheitsfall erhält max. ein Gewicht von 30 Kalendertagen, um Verzerrungen durch seltene, ganz schwere Fälle zu reduzieren; deswegen Index AT₃₀

Bei Unfällen erfasst AT₃₀ nur ca. 50%, bei Krankheiten ca. 65% der tatsächlichen Ausfalltage.

Berechnung von AT₃₀: Summe der Ausfalltage aller im Betrieb aufgetretenen Fälle (vereinzelt auf 30 reduziert), dividiert durch die Zahl der Vollbeschäftigten:

$$AT_{30} = \text{Total Ausfalltage}_{30} : \text{Total Vollbeschäftigte}$$

AT₃₀ ist also die durchschnittliche Zahl der jährlichen Ausfalltage pro vollbeschäftigte Person.

AT₃₀ erlaubt es dem Management

- die finanziellen Folgen von Unfällen und Krankheiten für das Unternehmen abzuschätzen,
- das eigenen Unternehmen mit dem Branchendurchschnitt zu vergleichen,
- sinnvolle und faire Ziele zu setzen,
- das Erreichen der Ziele zu überprüfen,
- verschiedene Unternehmensbereiche miteinander zu vergleichen.

Krankheit im Jahr 1995 nach Branchen (AT₃₀)

Öffentliche Verwaltungen	18.3
Strassentransportbetriebe	16.9
Bauhauptgewerbe	16.2
Bundesverwaltung, PTT	14.8
Molkereien, Gemüse, Früchte	12.7
Apparatebau	12.2
Druckereien, Buchbindereien	11.3
Grund-, Feinchemikalien	11.3
Lager, Handel	10.4
Alle Branchen	13.3

Quelle: Suva (1998)

Absenzen - Absentismus - Absenzen- bzw. Anwesenheitsmanagement

Ausgewählte Literatur

Badura, B., Litsch, M. & Vetter, C. (Hrsg.)(2000). *Fehlzeiten-Report 1999. Psychische Belastung am Arbeitsplatz*. Berlin: Springer-Verlag.

Brandenburg, U. , Kuhn, K. & Marschall, B. (1998). *Verbesserung der Anwesenheit im Betrieb. Instrumente und Konzepte zur Erhöhung der Gesundheitsquote*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

Brandenburg, U. & Nieder, P. (2003). *Betriebliches Fehlzeiten-Management. Anwesenheit der Mitarbeiter erhöhen. Instrumente und Praxisbeispiele*. Wiesbaden: Gabler.

Eckardstein, D. von, Lueger, G., Niedl, K. & Schuster, B. (1995). *Psychische Befindensbeeinträchtigung und Gesundheit im Betrieb. Herausforderungen für Personalmanager und Gesundheitsexperten*. München: Hampp.

Nicholson, N. (1989). Arbeitsabwesenheit und Fluktuation. In S. Greif, H. Holling & N. Nicholson (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 87-94). München: Psychologie Verlags Union

Nieder, P. (1992). Absentismus. In E. Gaugler & W. Weber (Hrsg.), *Handwörterbuch des Personalwesens* (S. 1-9). Stuttgart: Poeschel.

Schumacher, E. (1994). *Psychosoziale Bedingungen betrieblicher Fehlzeiten. Eine empirische Untersuchung im industriellen Bereich*. München: Profil-Verlag.

Ziegler, E., Udris, I., Büssing, A., Boos, M. & Baumann, U. (1996). Ursachen des Absentismus: Alltagsvorstellungen von Arbeitern und Meistern und psychologische Erklärungsmodelle. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 40, 204-208.

29.4.04/Udris