

Rainer Müller (2001): Umgang mit betrieblichem Krankenstand

Eine Analyse des betrieblichen Krankenstands wird für die Personal- und Arbeitsschutzpolitik als sinnvoll erachtet, da daraus sich Gestaltungsmaßnahmen für die Personalentwicklung wie auch für die Arbeitsgestaltung ergeben.

Das Thema wird in der Atmosphäre des Vertrauens und nicht des Misstrauens behandelt.

Es wird von der Grundauffassung ausgegangen, dass

- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Ärzte bei Krankheit sorgfältig und verantwortungsbewusst mit Arbeitsunfähigkeit umgehen;
- Arbeitsbefreiung bei Krankheit der Genesung dient und bei Infektionskrankheiten (z.B. Grippe) Kolleginnen und Kollegen vor Ansteckung schützt;
- Erkrankungen u.U. durch Arbeitsbelastungen (mit-)verursacht bzw. gefördert sein können.

Es sollen keine generellen Krankenrückkehrergespräche eingeführt werden.

Es wird eine Transparenz über das Krankenstandsgeschehen geschaffen und eine entsprechende Statistik regelmäßig (Zeit?) vorgelegt. Diese Statistik enthält Aussagen zu Fehltagen im Zeitraum (X Wochen)

- pro Abteilung (Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnengruppe)
- pro Mitarbeiter/in

Personalleitung, Betriebsrat und Betriebsarzt verständigen sich über die Interpretation der Krankenstandsstatistik mit den entsprechenden Schlussfolgerungen daraus für zu ergreifende Maßnahmen. Festzulegen sind die Definitionen für Auffälligkeiten nach AU-Tagen im Zeitraum von (X Wochen)

- für Personengruppen (Abteilung)
- für einzelne Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen
 - kurzzeitige Fehlzeiten
 - für langdauernde Fehlzeiten.

Bei Auffälligkeiten bei Gruppen (Abteilung) wird nach möglichen Ursachen in den Arbeitsbedingungen geforscht.

Bei langzeitigen Arbeitsunfähigkeitsfällen von einzelnen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern wird eine Verständigung über eine Gestaltung der Wiedereingliederung herbeigeführt.

Bei wiederholten kurzfristigen Arbeitsunfähigkeitsfällen von einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden folgende Schritte gegangen:

- Bei erstmaliger Auffälligkeit Gespräch des Vorgesetzten (genauer) mit Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin über Probleme (in Anwesenheit des Betriebsrates? Freiwilligkeit). Liegen Probleme in Arbeitsbedingungen und gesundheitlicher Leistungsfähigkeit vor, wird empfohlen, den Betriebsarzt aufzusuchen.
- Bei erneuter Auffälligkeit kommt es zu einem Gespräch des Personalleiters mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin (Beteiligung Betriebsrat?). Bei

Problemen mit Arbeitsbedingungen und gesundheitlicher Leistungsfähigkeit wird der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin aufgefordert, den Betriebsarzt aufzusuchen.

Als Maßnahmen zur Bewältigung von erhöhtem Krankenstand kommen in Frage:

- solche des Arbeitsschutzes
- solche der Gesundheitsförderung, evtl. in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und der Berufsgenossenschaft
- solche der Rehabilitation nach dem neuen Rehabilitationsgesetz vom 1.6.2001.