# SUCCEED-INSIGHTS

Nachrichten, Trends und Entwicklungen
aus der Unternehmerberatungswelt

## Sind Ihre Angestellten ständig krank?

Ein verwaistes Büro und häufige Krankmeldungen sind für jede/n Unternehmer*in ein Ärgernis, das schnell ins Geld geht und die Planungssicherheit gefährdet. Doch eine hohe Fehlzeitenquote ist oft mehr als nur Pech oder Zufall. Sie ist ein ernstzunehmendes Symptom für tiefere strukturelle Probleme oder Unzufriedenheit im Betrieb. Wer diese Kennzahl ignoriert, riskiert langfristig Produktivitätsverluste und eine steigende Fluktuation qualifizierter Mitarbeiter*innen.

In diesem Beitrag erfahren Sie, wie Sie den Krankenstand als wichtiges Führungsinstrument nutzen, um Ursachen zu erkennen und gezielt gegenzusteuern. So wandeln Sie bloße Anwesenheitsverwaltung in ein aktives Gesundheitsmanagement um, das Ihren Betrieb nachhaltig stabilisiert.



## DIESES MAL IM BLICKPUNKT

Hoher Krankenstand als Warnsignal:
So steuern Sie Fehlzeiten effektiv

©Capture Crew von Pexels via Canva.com

SUCCEED
DIE UNTERNEHMERBERATER

# Die Fehlzeitenquote richtig berechnen

Um überhaupt handlungsfähig zu sein, benötigen Sie valide Daten. Die zentrale Kennzahl hierfür ist die Fehlzeitenquote, welche das Verhältnis der Ausfallzeiten zur eigentlich geplanten Arbeitszeit beschreibt. Die Formel ist simpel: Man teilt die Abwesenheit durch die Sollarbeitszeit und multipliziert das Ergebnis mit 100. Dabei empfiehlt es sich, die Berechnung auf Stundenbasis durchzuführen, um ein präziseres Bild als bei reinen Arbeitstagen zu erhalten.

*Beispiel:* Ein Wert von 3 % gilt oft als normal, während eine Quote von über 6 % in vielen Branchen bereits als Alarmzeichen gewertet werden muss.

*Tipp: Rechnen Sie Langzeiterkrankte aus der Statistik heraus, um das Bild der „alltäglichen" Fehlzeiten nicht zu verzerren.*

**Ursachenforschung statt Pauschalurteile**

Liegen die Zahlen auf dem Tisch, beginnt die eigentliche Analysearbeit.
**Ein erhöhter Krankenstand hat selten nur eine einzige Ursache, sondern ist oft ein Indikator für hohe Arbeitsbelastung, schlechtes Betriebsklima oder Führungsprobleme**. Nutzen Sie Ihre Controlling-Instrumente, um Muster zu erkennen: Häufen sich die Meldungen in einer bestimmten Abteilung, zu einer spezifischen Jahreszeit oder unter einem bestimmten Vorgesetzten? Nur wer die Daten detailliert auswertet, kann zwischen einer echten Grippewelle und innerer Kündigung der Belegschaft unterscheiden.

*Beispiel:* Fällt in einer Abteilung der Krankenstand signifikant höher aus als im Rest des Unternehmens, liegt das Problem oft nicht an der Gesundheit der Mitarbeiter*innen, sondern an der Führungskultur oder den Arbeitsprozessen dort.

**Gesetzliche Pflicht als Chance nutzen**

Der Gesetzgeber schreibt vor, dass Unternehmen aktiv werden müssen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind – das sogenannte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Betrachten Sie dieses Verfahren nicht als bürokratische Last, sondern als Instrument zur Zukunftssicherung. Es bietet den idealen Rahmen, um gemeinsam mit dem oder der Mitarbeiter*in Lösungen zu finden, die den Arbeitsplatz erhalten und erneuten Ausfällen vorbeugen. Oft sind es kleine Anpassungen, die eine große Wirkung entfalten und teure Neubesetzungen verhindern.

*Beispiel:* Ein ergonomisch angepasster Arbeitsplatz oder eine vorübergehende Anpassung der Arbeitszeiten kann oft schon ausreichen, um eine volle Leistungsfähigkeit wiederherzustellen.

*Tipp: Dokumentieren Sie BEM-Verfahren sorgfältig, um rechtlich auf der sicheren Seite zu sein und Fürsorge zu beweisen.*




©Capture Crew von Pexels via Canva.com

# Prävention durch Führung und Kultur

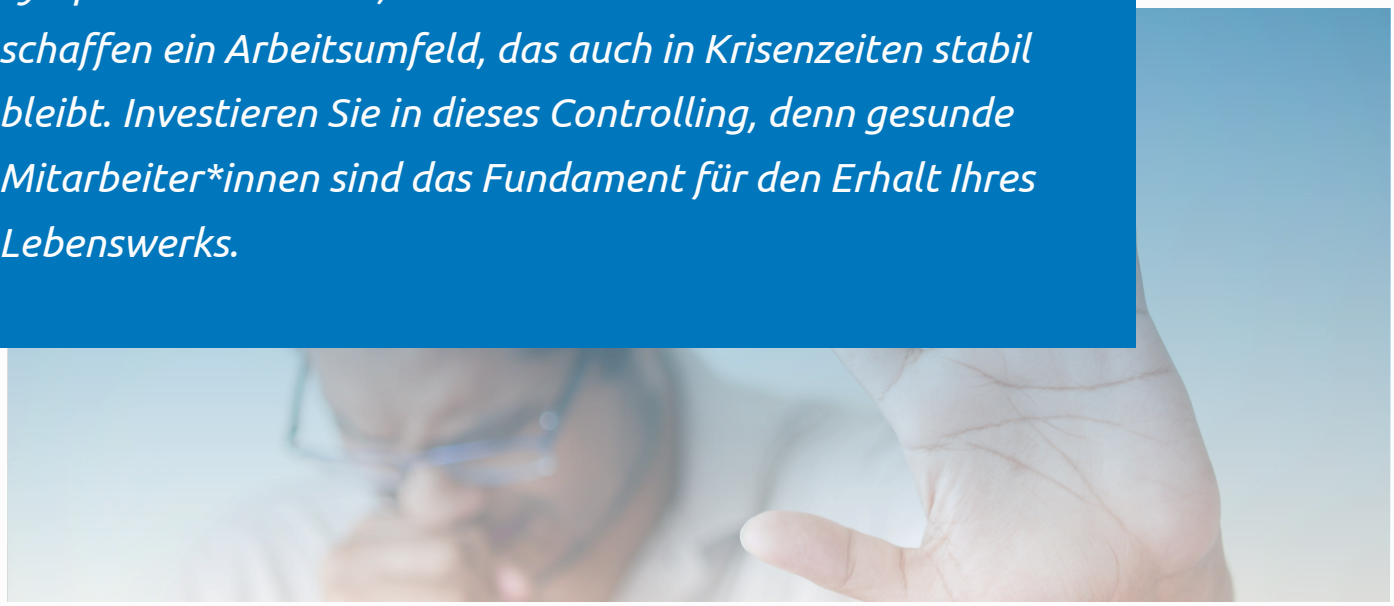
Die wirksamste Methode zur Senkung des Krankenstandes ist eine Unternehmenskultur, die Gesundheit und offene Kommunikation fördert. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder Gesundheitsangebote sind Investitionen, die sich in Form von Loyalität und Leistungsbereitschaft auszahlen. Integrieren Sie die Krankenstands-Kennzahl daher fest in Ihr Gesamtcontrolling. Betrachten Sie sie im Zusammenhang mit Produktivität und Fluktuation, um ein ganzheitliches Bild der betrieblichen Verfassung zu erhalten.

*Tipp:*
*Schulen Sie Ihre Führungskräfte darin, Anzeichen von Überlastung im Team frühzeitig zu erkennen.*

*Tipp:*
*Führen Sie Rückkehrgespräche, um herauszufinden, ob betriebliche Gründe die Genesung verzögern oder die Krankheit verursacht haben.*

*Der Krankenstand ist weit mehr als eine statistische Größe für die Lohnbuchhaltung – er ist ein Fieberthermometer für die Gesundheit Ihres gesamten Unternehmens. Ein professioneller Umgang mit Fehlzeiten entlastet Sie als Geschäftsführer, da Sie nicht mehr nur auf Ausfälle reagieren, sondern diese durch ein kluges System aus Analyse und Fürsorge proaktiv minimieren.*

*Indem Sie die Ursachen angehen und nicht nur die Symptome verwalten, sichern Sie die Produktivität und schaffen ein Arbeitsumfeld, das auch in Krisenzeiten stabil bleibt. Investieren Sie in dieses Controlling, denn gesunde Mitarbeiter*innen sind das Fundament für den Erhalt Ihres Lebenswerks.*



©Towfiqu barbhuiya von Pexels via Canva.com