

Die Gesundheitsprämie: Ziele, rechtliche Anforderungen und Anwendungsbeispiele

von
Maik Jäger

Erstauflage

Diplomica Verlag 2014

Verlag C.H. Beck im Internet:
www.beck.de

ISBN 978 3 95850 660 2

Leseprobe

Textprobe:

Kapitel 2, Fehlzeiten als Ursache betrieblicher Problemfelder:

Um Fehlzeiten zu reduzieren, müssen zu diesem Zweck die wahren Gründe erforscht und Problemfelder beseitigt werden. Hierbei hilft grundsätzlich zunächst eine Fehlzeitenanalyse. Diese gibt Auskunft, wie hoch die Fehlzeitenquote in den einzelnen Abteilungen ist und welche Arten von Fehlzeiten es innerhalb des Betriebes gibt. Im nächsten Schritt werden dann Dauer, Häufigkeit und Verteilung der Abwesenheitsfälle untersucht und die Kosten ermittelt, die aufgrund von Fehlzeiten entstanden sind.

2.1, Begriff der Fehlzeiten:

Derzeitig existiert keine einheitliche Definition, die den Begriff Fehlzeiten festlegt und erläutert. Das mag unter anderem daran liegen, dass es verschiedene Methoden zur Fehlzeitenmessung gibt. Aber prinzipiell werden unter Fehlzeiten alle Zeiten gefasst, in denen der Mitarbeiter seine geschuldete Leistung, die er aufgrund von Anwesenheitspflichten aus dem Arbeitsvertrag § 611 Abs. 1 BGB, tariflichen Regelungen oder Betriebsvereinbarungen hat, dem Unternehmen nicht zur Verfügung stellen kann.

Neben den Fehlzeiten unterscheidet man Ausfallzeiten. Dazu gehören u.a. Feiertage, Urlaube und sonstige Freistellungen des Arbeitnehmers.

2.2, Arten von Fehlzeiten:

Fehlzeiten werden prinzipiell unterschieden in gesetzliche und tarifvertraglich bedingte, in betrieblich bedingte Fehlzeiten sowie in persönliche und krankheitsbedingte Fehlzeiten. Fehlzeiten, die auf Grund eines Gesetzes, eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung entstehen, sind für die Fehlzeitenanalyse nicht weiter von Bedeutung, da diese sowieso nicht vermeidbar bzw. beeinflussbar sind.

Aus diesem Grund sind im Rahmen dieses Buches ausschließlich die persönlichen und krankheitsbedingten Fehlzeiten von Bedeutung.

2.2.1, Krankheitsbedingte Fehlzeiten:

Krankheitsbedingt sind alle Fehlzeiten, die auf eine Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zurückzuführen sind. Dies ist i.d.R. dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer infolge einer Krankheit „nicht in der Lage ist, oder nur unter Gefahr, in einer absehbaren Zeit seinen Gesundheitszustand zu verschlimmern, seiner Arbeit nachzugehen“.

Unter Krankheit versteht die Rechtsprechung einen regelwidrigen Körper- oder Geisteszustand, der die Notwendigkeit einer Heilbehandlung, Arbeitsunfähigkeit oder beides zur Folge hat. Die Ursache für die Krankheit ist für die Definition nicht weiter von Bedeutung. Somit wird jede Art von Krankheit nach der Rechtsprechung sozusagen gleichgestellt. Es ist folglich grundsätzlich unbedeutend, ob es sich bei der Krankheit um einen Infekt oder um eine psychische Erkrankung

handelt.

Im Jahr 2013 lag die Fehlzeitenquote für krankheitsbedingte Ausfälle in Deutschland bei ca. vier Prozent. Entsprechend fallen durchschnittlich 14,7 Fehltage für jeden Arbeitnehmer jährlich in Deutschland an.

Fehlzeiten, die als medizinisch erforderlich gelten, sind an sich nicht vermeidbar oder beeinflussbar. Aber der Arbeitgeber kann teilweise auch präventiv auf die Gesundheit seiner Mitarbeiter einwirken, in dem er gesundheitsfördernde Maßnahmen einleitet.

2.2.2, Absentismus:

Der Begriff Absentismus stammt von dem englischen Wort absentism ab und wird übersetzt mit Abwesenheit. In der Arbeitspsychologie beschreibt Absentismus jedoch vielmehr jene Fehlzeiten, die auf motivationale Ursachen zurückzuführen sind und durch unehrliche Gründe, wie einer ungerechtfertigten Krankmeldung, entschuldigt werden. Aber nicht nur vorgetäuschte Krankheiten gehören zum Wesen des Absentismus dazu, sondern auch bewusste Verspätungen, das zu frühe Verlassen des Arbeitsplatzes und unberechtigte Pausenverlängerungen. Die Entscheidung pünktlich zur Arbeit zu erscheinen und auch zu bleiben, trifft allein der Mitarbeiter.

Gegenstand dieser Arbeit werden lediglich motivationsbedingte Fehlzeiten sein, die auf unberechtigte Krankschreibungen zurückgehen. Dabei entscheidet man grundsätzlich zwischen entschuldigten und unentschuldigten Fehlzeiten.

Der Mitarbeiter fehlt unentschuldigt, wenn er sich im Betrieb nicht krank gemeldet bzw. er seine Arbe