

**Die 7 häufigsten Fehler,  
die Betriebe und Verwaltungen / Behörden machen,  
die hohe Fehlzeiten aufweisen  
und was Sie dagegen tun können**

## **Die 7 häufigsten Fehler, die Betriebe und Verwaltungen / Behörden machen, die hohe Fehlzeiten aufweisen und was Sie dagegen tun können:**

**1. Es gibt kein sozial ausgewogenes Konzept zur Fehlzeitenreduzierung, das für alle verbindlich ist und konsequent angewendet wird.**

**Empfehlung:** Erarbeiten Sie in Workshops, die aus Vertretern aller hierarchischen Führungsebenen, der Personalleitung und dem Betriebs- bzw. Personalrat zusammengesetzt sind, einen sozial ausgewogenen Maßnahmenplan in Form einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung.

**2. Rückkehr- und Fehlzeitengespräche werden nicht systematisch und konsequent durch die betrieblichen Vorgesetzten geführt.**

**Empfehlung:** Definieren Sie im Rahmen des Maßnahmenplanes zur Fehlzeitenreduzierung Arten und Anlässe von Gesprächen nach Rückkehr der Mitarbeiter aus der Krankheit. Klären Sie eindeutig die Zuständigkeit innerhalb der Hierarchien und die notwendige Dokumentation.

**3. Die Erkenntnisse aus den geführten Gesprächen werden nicht zur Unfall- und Gesundheitsprävention genutzt.**

**Empfehlung:** Stellen Sie durch Ihr internes Controlling sicher, dass erkannte betriebliche Krankheitsursachen und Gefahrenquellen auch beseitigt werden.

**4. Die Führungskräfte werden nicht oder nur unzureichend auf den Umgang mit erkrankten Mitarbeitern vorbereitet. Aus Unkenntnis der Sachlage werden notwendige Maßnahmen nicht oder nur unzureichend angewandt.**

**Empfehlung:** Qualifizieren Sie Ihre betrieblichen Vorgesetzten im erfolgswirksamen und situativen Umgang mit erkrankten Mitarbeitern. Sorgen Sie dafür, dass im Training der Maßnahmenkatalog ausreichend erläutert, die erforderlichen arbeitsrechtlichen Kenntnisse vermittelt und die Teilnehmer befähigt werden, die richtigen Führungsinstrumente anzuwenden.

**Fortsetzung:**

**Die 7 häufigsten Fehler, die Betriebe und Verwaltungen / Behörden machen, die hohe Fehlzeiten aufweisen und was Sie dagegen tun können:**

**5. Das Controlling fehlt.**

**Empfehlung:** Implementieren Sie ein quantitatives und qualitatives Controlling zur Umsetzung der Betriebs- oder Dienstvereinbarung. Ernennen Sie einen geeigneten Prozessbegleiter und sorgen Sie dafür, dass in schwierigen Fehlzeitsituationen eine Betreuung vor Ort möglich ist. Ziehen Sie Konsequenzen, wenn beschlossene Maßnahmen nicht umgesetzt werden. Schließen Sie mit Ihren Führungskräften Zielvereinbarungen über die Reduzierung des Krankenstandes ab. Belohnen Sie die aktiven Führungskräfte und ziehen Sie die weniger aktiven zur Rechenschaft.

**6. Es fehlt die Konsequenz, unangenehme Maßnahmen durchzusetzen.**

**Empfehlung:** Stellen Sie sicher, dass die in der Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbarten erfolgssichernden und disziplinarischen Maßnahmen auch tatsächlich umgesetzt werden. Lassen Sie nicht zu, dass Mitarbeiter mit auffälligen Fehlzeitenverhalten sich durchmogeln können. Haben Sie keine Scheu, auch berechnete krankheitsbedingte Kündigungen auszusprechen. Ihre Mitarbeiter müssen erkennen, dass „Blaumachen“ und leichtfertiger Umgang mit der Krankmeldung nicht geduldet wird.

**7. Gegen schlechtes Betriebsklima und Mitarbeiterzufriedenheit wird nichts unternommen.**

**Empfehlung:** Stellen Sie durch Mitarbeiterbefragungen oder die Auswertung von Mitarbeitergesprächen die Schwachstellen in Ihrer Organisation fest. Erarbeiten Sie mit Ihrer Führungsmannschaft Führungsleitbilder. Kommunizieren Sie diese Führungsleitbilder und befähigen Sie Ihre Vorgesetzten diese situativ anzuwenden. Klären Sie in Problembereichen die Ursachen des schlechten Klimas oder der Mitarbeiterunzufriedenheit. Durch Commitments zwischen Mitarbeiter und ihrer Führungskraft können die Schwachstellen beseitigt werden.