

Fragen Webinar Fehlzeitenkontrolle – 15.05.2025

1. Gilt die Fehlzeitenkontrolle auch für Österreich?

Es gibt keine gesetzliche Verpflichtung zur Fehlzeitenkontrolle. Tatsächlich aber unterscheidet sich die Rechtsprechung in Österreich zur Frage, was ist erlaubt, was ist verboten. Da ich zufällig eine Firma in Österreich habe, weiß ich das. Mein Spezialgebiet ist ja eigentlich Deutschland. Also grundsätzlich:

2. Sind die 5,5% KHQ nicht branchenübergreifend? Im Bereich der Pflege liegt Sie meines Wissens bei 8,0%

Sie haben Recht. Das variiert sehr. **Gesamt-Krankenstand (alle Branchen):**

5,5 % bis 6,5 % (je nach Quelle und Region)

Das entspricht rund **19 bis 24 Fehltagen pro Jahr** und Beschäftigten.

Krankenstand nach Branchen

(Letzter vollständiger AOK-Fehlzeitenreport: 2023)

Branche	Krankenstand 2023	Bemerkung
Abfall- und Entsorgungswirtschaft	ca. 8,6 %	Höchster Krankenstand, hohe körperliche Belastung
Gesundheits- und Sozialwesen	ca. 7,9 %	Pflegekräfte, hohe psychische Belastung
Öffentliche Verwaltung / Behörden	ca. 6,5 %	Viele ältere Beschäftigte, strukturelle Faktoren
Baugewerbe	ca. 6,0 %	Körperlich harte Arbeit, Witterungseinflüsse
Industrie / verarbeitendes Gewerbe	ca. 5,5 %	Durchschnittsbereich
Dienstleistungsbereich allgemein	ca. 4,5–5,0 %	z. B. Medien, Finanzen, Beratung
IT- und Kommunikationsbranche	ca. 3,5 %	Niedrigster Krankenstand, flexible Arbeitsbedingungen

Ein Krankenstand von mehr als 6 % gilt als kritisch – hier sollten Führungskräfte, Betriebsräte und HR gezielt BGM-Maßnahmen, Gesundheitsgespräche und Frühwarnsysteme einsetzen. In Branchen mit hohem Krankenstand braucht es präventive Strategien – vor allem in der Pflege und Entsorgung.

Diese BGM-Liste hätte ich sehr gerne! Gerne Infos über BGM für Mittelständler schicken.

Eines vorweg:

Ein erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist kein Einzelprojekt, sondern ein systematisch aufgebautes, dauerhaft verankertes Gesamtkonzept, das Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten gezielt stärkt. Es geht dabei nicht nur um Rückenschule und Obstkorb, sondern um die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen, eine gesunde Führung und das frühzeitige Erkennen von Risiken (z. B. Überlastung, Fehlzeiten, Konflikte).

Die 7 zentralen Erfolgsfaktoren eines wirksamen BGM

1. Klare Zielsetzung und Strategie

- Gesundheitsmanagement muss sich an der **Unternehmensstrategie orientieren**.
- Ziele sollten **konkret, messbar und akzeptiert** sein – z. B. Senkung der Fehlzeiten um x %, Reduktion psychischer Belastungen, höhere Teilnahme an Präventionsmaßnahmen.

2. Führungskräfte einbeziehen und schulen

- Führungskräfte sind **Multiplikatoren**: Nur mit ihrer Unterstützung entfaltet BGM Wirkung.
- Schulung in **gesundheitsgerechter Kommunikation, Feedbackkultur, Frühwarnzeichen psychischer Belastung**.

3. Partizipation der Beschäftigten

- Maßnahmen müssen **nah an den Bedürfnissen der Teams** sein.
- **Gesundheitszirkel**, Befragungen oder Workshops helfen, die tatsächlichen Belastungen zu erkennen.

4. Verzahnung mit Arbeitsschutz, Personalentwicklung und Fehlzeitenmanagement

- Ein gutes BGM ist **interdisziplinär**: Es bündelt Maßnahmen aus Prävention, Arbeitssicherheit, Personalentwicklung und Gesundheitsförderung.
- BEM, psychische Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) und Rückkehrgespräche gehören dazu.

5. Verlässliche Strukturen und Prozesse

- **BGM-Koordination** (z. B. durch eine Steuerungsgruppe) mit klarer Aufgabenverteilung.
- Einbindung von Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Personalabteilung und Betriebsrat.
- Maßnahmenplan, Zeitplan, Ressourcen.

6. Evaluation und Kennzahlenorientierung

- Nur was gemessen wird, kann gesteuert werden: z. B.
 - Krankenstand und AU-Tage
 - Teilnahmequoten
 - Ergebnisse aus psychischer Gefährdungsbeurteilung
 - Zufriedenheit / Motivation
- Am besten: **jährlicher BGM-Bericht**.

7. Maßnahmenmix aus Verhaltens- und Verhältnisprävention

- **Verhaltensprävention:** z. B. Rückenschule, Ernährungskurse, Stressbewältigung
- **Verhältnisprävention:** ergonomische Arbeitsplätze, bessere Pausenregelungen, Arbeitszeitmodelle, Lärm- und Lichtkonzepte
- Entscheidend: **Arbeitsbedingungen verbessern**, nicht nur Symptome behandeln.

Studienlage zum Erfolg von BGM

- Laut **IAG-Studie der DGUV (2023)** bringen BGM-Maßnahmen durchschnittlich einen **Return on Prevention (RoP) von 2,2**: Jeder investierte Euro spart 2,20 € an Folgekosten (z. B. Krankengeld, Produktionsausfall, Fluktuation).
- Unternehmen mit strukturiertem BGM berichten von:
 - **geringerem Krankenstand**
 - **höherer Mitarbeiterbindung**
 - **besserer Arbeitgeberattraktivität**

Entscheidend:

- ➔ Ein **ganzheitlicher, strategisch geplanter Ansatz**, der systematisch auf die physischen, psychischen und sozialen Gesundheitsfaktoren im Betrieb eingeht – unter enger Beteiligung von Beschäftigten und Führungskräften.

1. Analyse & Strategie

Maßnahme

Nutzen

Gefährdungsbeurteilung (auch psychisch)

Rechtlich verpflichtend, Grundlage für zielgerichtete Maßnahmen

Betriebliche Gesundheitsberichte

Datengestützte Übersicht über Fehlzeiten, Belastungen, AU-Gründe

Maßnahme	Nutzen
BGM-Zielvereinbarungen	Verbindliche Ziele mit Kennzahlen (z. B. Senkung AU-Tage um 10 %)

2. Psychische Gesundheit & Resilienz

Maßnahme	Nutzen
Stressmanagement- und Resilienztrainings	Fördern Selbstwirksamkeit und mentale Stabilität
Workshops zu Umgang mit Belastung / Konflikten	Wirken präventiv gegen Burnout und Präsentismus
Coaching-Angebote für Führungskräfte	Verbesserung der psychosozialen Arbeitsbedingungen

3. Körperliche Gesundheit & Ergonomie

Maßnahme	Nutzen
Ergonomie-Checks & Arbeitsplatzoptimierung	Verhindert Muskel-Skelett-Erkrankungen
Bewegungsförderung (z. B. Firmenfitness, Jobrad, Rückenschule)	Aktiv gegen Bewegungsmangel
Screenings und Gesundheits-Checks	Frühzeitiges Erkennen von Risiken (Blutdruck, BMI etc.)

4. Ernährung & Lebensstil

Maßnahme	Nutzen
Gesunde Kantine oder Essenszuschuss für gesunde Alternativen	Fördert langfristig gesündere Ernährung
Kampagnen zu Schlaf, Suchtprävention, Herzgesundheit etc.	Erhöhen Gesundheitskompetenz der Beschäftigten
Workshops zu Glukose-Spitzen, Essgewohnheiten, Gewicht	Zielgruppenansprache auch für übergewichtige Mitarbeitende

5. Unternehmenskultur & Führung

Maßnahme	Nutzen
Gesundheitsgerechte Führungstrainings	Zentrale Voraussetzung für nachhaltige Gesundheitskultur

Maßnahme	Nutzen
Einführung von Rückkehr- und Gesundheitsgesprächen	Strukturierter Umgang mit Fehlzeiten, fördert Dialog
Feedback- und Beteiligungskultur	Psychologische Sicherheit erhöht Engagement und Bindung

6. Strukturelle Maßnahmen & Steuerung

Maßnahme	Nutzen
Einrichtung eines BGM-Lenkungskreises	Steuerungsgremium mit AG, BR, Fachkraft für Arbeitssicherheit, ggf. externen Beratern
Verankerung des BGM in der Betriebsvereinbarung	Klare Regelung von Rollen, Datenschutz, Evaluation
Verwendung von KI-gestützten Tools zur Fehlzeitenanalyse	Frühwarnsysteme helfen, Risiken proaktiv zu erkennen

Fazit:

Damit BGM nicht zum Feigenblatt verkommt, sind folgende Faktoren entscheidend:

1. **Top-Management-Unterstützung**
2. **Integration in Unternehmensstrategie und Personalentwicklung**
3. **Mitarbeiterbeteiligung bei Planung und Umsetzung**
4. **Regelmäßige Evaluation (KPIs, z. B. AU-Tage, Zufriedenheit, Fluktuation)**
5. **Langfristigkeit statt Einzelaktionen**