

---

# Absentismus Der Schleichende Verlust An Wettbewerbspotential Von Rainer Marr

---

Lexikon Personalwirtschaft

Anreiz-Beitrags-Balance bei Mitarbeitern in sozialen Dienstleistungsorganisationen

Einfluß von Vorgesetzten und Kollegen auf das Fehlzeitenverhalten

Rückkehrgespräche - Chance für geringe Fehlzeiten bei gleichbleibender Arbeitsleistung?

Arbeitszufriedenheit

Die neue Arbeitsmoral

Personalwirtschaft

Betriebliches Fehlzeiten-Management

Absentismus

Fehlzeiten-Report 2008

Informale Organisation und Mitarbeiter-Lebenszyklus

Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ein Leitfaden für kommunale und öffentliche Verwaltungen

M.I.T.einander - Motiviert Im Team

Instrumente zur Prävention und Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten

Gesundheitskultur

Betrieblicher Krankenstand als personalpolitische Arena

Gesundheitsmanagement in Unternehmen

Personalwesen 1

Fehlzeiten. Erklärungsansätze und Möglichkeiten zur Reduzierung von Fehlzeitenquoten

Psychologie der internen Organisationskommunikation

Zwischenwelten

Personalmanagement 2001

Arbeitszeit und Arbeitsverhalten

"Wagnis Mensch" im M&A-Prozess

Arbeitszeitmanagement

Betriebliche Modelle zur Senkung von Fehlzeiten

Personalgespräche richtig führen

Betriebsklima und Gesundheit

Personalabbau in deutschen Unternehmen

Lexikon der Betriebswirtschaft

Die Gesundheitsprämie: Ziele, rechtliche Anforderungen und Anwendungsbeispiele

Entstörungsmanagement in Unternehmen der Chemischen Industrie

Anwesenheitsprämien

Standards für das Gesundheitsmanagement in der Praxis

Anreizbezogene Strategien zur Reduzierung von Fehlzeiten und Fluktuation in Unternehmungen

Den Rücken stärken

Perspektiven und Facetten der Produktionswirtschaft

Fehlzeiten-Report

Risikofaktor Präsentismus

Absentismus - Möglichkeiten der Fehlzeitenreduzierung

*Absentismus Der Schleichende Verlust An  
Wettbewerbspotential Von Rainer Marr*

Downloaded from <ftp.wtvq.com> by guest

---

## CLARE TURNER

---

Lexikon Personalwirtschaft Springer-Verlag

Der Autor analysiert am Beispiel von Betrieben der Chemischen Industrie mit heterogener Produktionsstruktur das Eintrittsverhalten von Störungen und entwickelt ein Managementsystem zur Entstörung betrieblicher Prozesse.

*Anreiz-Beitrags-Balance bei Mitarbeitern in sozialen Dienstleistungsorganisationen* Springer-Verlag

Auf der Basis zweier umfassender Fragebogenerhebungen analysieren Rainer Marr und Karin Steiner die Ursachen, Instrumente und Folgewirkungen des Personalabbaus. Sie zeigen, wie Personal abgebaut wird, identifizieren die Erfolgs- und Effizienzfaktoren von Personalabbauprozessen und leiten konkrete Handlungsempfehlungen für ein folgenminimales Trennungsmanagement ab.

*Einfluß von Vorgesetzten und Kollegen auf das Fehlzeitenverhalten* Springer-Verlag

Der Fehlzeitenreport 1999 macht auf der Basis umfassender Datenbestände der AOK die Ausfallzeiten in der deutschen Wirtschaft transparent. - Statistische Daten aus den zehn wichtigsten Branchen - Tabellen und Graphiken zu typischen Krankenständen nach Branche und Betriebsgröße - Medizinische Bewertung der Krankheitsarten und deren Folgen im Betrieb Schwerpunktthema 1999: Psychische Belastungen am Arbeitsplatz Der Report zeigt Ursachen und Auslöser der Fehlzeiten auf und bietet Verantwortlichen die Grundlage für rationale Lösungen.

*Rückkehrgespräche - Chance für geringe Fehlzeiten bei gleichbleibender Arbeitsleistung?* Springer-Verlag

Das Autorenteam beleuchtet die Zusammenhänge zwischen Arbeit, Gesundheit und Krankheit und stellt erfolgreiche Maßnahmen zur Steigerung der Anwesenheitszeit und Leistung der Mitarbeiter vor. Mit vielen Praxisbeispielen und Empfehlungen aus der Unternehmenspraxis

Arbeitszufriedenheit Springer-Verlag

Absentismus wird zu einem immer kritischeren Problemfeld, je "schlanker" die Organisationsstrukturen und je spezialisierter die Arbeitsplätze werden - und damit die Abhängigkeit des Unternehmens von Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft des Mitarbeiters. Das Buch nimmt eine umfassende Analyse des Absentismusphänomens aus empirischer und theoretischer sowie aus betriebswirtschaftlicher, psychologischer und medizinischer Sicht vor und gibt dem Praktiker Handlungsempfehlungen, wie er auf eine Verminderung von Absentismus hinwirken, krankheitsverursachende Belastungen an Arbeitsplätzen erkennen und reduzieren sowie arbeitsrechtliche Fehler vermeiden kann. Es stellt betriebliche Konzepte zur Gesundheitsvorsorge und zur Therapie von Alkoholismusproblemen vor.

Die neue Arbeitsmoral diplom.de

Das Lexikon Personalwirtschaft liefert: Vielfältige Methoden Institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen Verhaltenswissenschaftliche und ökonomische Theorien Fundierte begriffliche

Orientierung Systematisches Stichwortverzeichnis, das sich für wissenschaftliche Arbeiten und praxisbezogene Präsentationen schon bewährt hat

**Personalwirtschaft** Schäffer-Poeschel

Gesundheit bildet das Fundament menschlicher Leistungskraft und stellt damit eine wesentliche Voraussetzung für betriebliche Effektivität und Effizienz dar. In diesem Wissen investieren Unternehmen vermehrt in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Ein solches kann allerdings mit einzelnen Projekten und isolierten Fachbeauftragten langfristig nicht erfolgreich sein. Vielmehr bedarf es einer alltäglich gelebten Gesundheitskultur. Gegenstand der Dissertation sind u.

a. eine sorgfältige Systematisierung und Aufbereitung des Wissensstands im Bereich BGM, eine umfassende qualitative Studie innerhalb eines Best-Practice-Unternehmens sowie die Ableitung konkreter Gestaltungsempfehlungen zum Aufbau und Erhalt einer gesundheits- und leistungsfördernden Unternehmenskultur. Die Arbeit geht weit über die üblichen Instrumente des BGM hinaus und verknüpft die Gesundheitskultur mit dem gesamten Instrumentarium der Unternehmensführung und des Personalmanagements. Das Buch richtet sich an Praktiker aus den Bereichen BGM, Personal und Organisation sowie an Dozenten und Studierende aus den Gesundheits-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (inkl. Arbeits- und Organisationspsychologie).

Betriebliches Fehlzeiten-Management C.H.Beck

Interne Kommunikation ist ein wichtiger Faktor für den Erfolg von Organisationen und für das Wohlbefinden ihrer Mitglieder. Das Buch beleuchtet dieses interdisziplinäre Forschungs- und Anwendungsfeld aus einer bisher vernachlässigten, psychologischen Perspektive. Im Vordergrund stehen dabei die Fragen, welche Organisationsziele mit interner Kommunikation erreicht werden sollen und welche Rolle dabei das Erleben und Verhalten der Organisationsmitglieder spielt, die an den kommunikativen Prozessen beteiligt sind. Ein entsprechendes Wirkmodell der internen Kommunikation wird vorgestellt. Daneben werden relevante Grundlagen aus Persönlichkeitspsychologie, Allgemeiner Psychologie, Pädagogischer Psychologie, Sozial- und Organisationspsychologie sowie Kommunikations- und Medienpsychologie vermittelt. Um die Interdisziplinarität des Forschungs- und Anwendungsfelds zu verdeutlichen, enthält das Buch außerdem kurze Einführungen in kommunikationswissenschaftliche, betriebswirtschaftliche und soziologische Perspektiven sowie juristische Aspekte der internen Organisationskommunikation. Der Leser erhält darüber hinaus einen komprimierten Überblick über Forschungsmethoden, empirische Befunde sowie Einblicke in Arbeits- und Berufsfelder. Der Band gibt einen systematischen Überblick über den aktuellen Forschungsstand. Gleichzeitig eignet er sich für Studierende und Praktiker als Einstieg in psychologische Grundlagen interner Organisationskommunikation.

Absentismus Springer-Verlag

Zum Buch Personalgespräche richtig führen Dieser Leitfaden bietet einen raschen Überblick über die sachlichen und psychologischen Faktoren, die für ein erfolgreiches Gespräch mit Mitarbeitern zu verschiedenen Anlässen wichtig sind. Im Einzelnen geht es um \* Gesprächstechniken \* Einstellungs- und Einführungsgespräche \* Arbeits- und Kritikgespräche \* Beurteilungsgespräche \*

Rückkehrgespräche \* Fehlzeitengespräche \* Abschlussgespräche Zum Autor Uwe Drzyzga studierte Betriebswirtschaft und ist Geschäftsführer eines gemeinnützigen Trägers. Er ist seit vielen Jahren bei der IHK in Berlin engagiert und war als Dozent und Referent tätig.

**Fehlzeiten-Report 2008** Hogrefe Verlag GmbH & Company KG

Das Hauptinteresse dieses Buches liegt in der Beschreibung arbeits- und organisationspsychologischer Belastungsschwerpunkte eines Unternehmens. Die Bedeutung psychosozialer Bedingungen für das physische Wohlbefinden wird dadurch unterstrichen, dass die Wahrnehmung und Einschätzung des Betriebsklimas durch die Beschäftigten des Unternehmens in allen erfassten, gesundheitspsychologisch relevanten Merkmalsbereichen signifikante prognostische Wirkungen zeigt. Vor allem psychische Beschwerden, insbesondere das Gefühl innerer Unsicherheit und Ängstlichkeit werden im Wesentlichen durch das erlebte betriebliche Klima mitbestimmt. Die Ergebnisse zeigen, dass nicht nur existenziell bedeutsame Befürchtungen, wie z.B. Arbeitsplatzunsicherheit, als beunruhigend empfunden werden, sondern auch alltägliche soziale Stressoren potentiell bedrohlich wirken können und sich auf das Befinden auswirken. Das Buch vermittelt einen Überblick über neuere Forschungsbefunde zum Thema und stellt die Ergebnisse der Analyse eines Großunternehmens dar.

Informale Organisation und Mitarbeiter-Lebenszyklus Walter de Gruyter GmbH & Co KG

Studienarbeit aus dem Jahr 2006 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 1,7, Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig, Veranstaltung: Personalwirtschaft, Sprache: Deutsch, Abstract: Die Frage 'Warum fehlen eigentlich die, die fehlen?' stellen sich die Unternehmen schon seit Jahren. Trotz eines steten Rückganges der Fehlzeitenquoten in Deutschland wird das Fehlzeiten-Thema von den Unternehmen immer noch kontrovers diskutiert. Ergebnis dieser Diskussionen sind zahlreiche konstruktive und weniger konstruktive Maßnahmen, um diesem Problem Herr zu werden. Ziel dieser Arbeit ist es, in einem ersten Schritt die verschiedenen Erscheinungen von Fehlzeiten und deren Bedeutung für die Unternehmen darzustellen. Einem Überblick über die Erfassung und Analyse von Fehlzeiten schließt sich eine Aufzählung von Faktoren an, die die Höhe der Fehlzeiten beeinflussen. In einem letzten Schritt geht es darum, Möglichkeiten zur Reduzierung der Fehlzeiten aufzuzeigen und zu bewerten. Ein kurzes Fazit schließt diese Arbeit ab. Zu allererst sei darauf hingewiesen, dass der Begriff Fehlzeit sowohl in der wissenschaftlichen Literatur als auch in der betrieblichen Praxis unterschiedlich interpretiert wird. Eine einheitliche Definition der Fehlzeiten ist nicht bekannt und macht einen Vergleich zwischen Unternehmen und Branchen schwierig. B. Bitzer versteht beispielsweise unter Fehlzeiten die Arbeitszeit, die dem Unternehmen fehlt, worauf das Unternehmen aber einen Anspruch hat. Eine ähnliche Begriffsbestimmung liefern U. Brandenburg/P. Nieder, die zu den Fehlzeiten jene Zeiten zählen, in denen die Arbeitnehmer dem Unternehmer nicht zur Verfügung stehen. Laut M. Becker lassen sich die Fehlzeiten pauschal in die Bereiche Krankenstand, Freistellung und Absentismus definieren. Andere Autoren wie z.B. J. Maib und K. Olfert grenzen die Ausfallzeiten, welche dem Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Regelungen gewährt werden müssen, von den eigentlichen Fehlzeiten im engeren Sinne ab. Dazu gehören vor allem Arbeitsunfälle, Kuren und Krankheiten. Tarifurlaub, bezahlter Sonderurlaub, berufliche Weiterbildungen, Wehrdienst, Mutterschutzzeiten etc. [...]

Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ein Leitfadens für kommunale und öffentliche Verwaltungen

Verlag Für Angewandte Psychologie

Inhaltsangabe: Einleitung: Die Diskussion zum Standort Deutschland hält auch im neuen Jahrtausend unvermindert an. Nach wie vor ist der Konkurrenzdruck sowohl innerhalb Deutschlands als auch mit den globalen Märkten immens. Fast jede Branche kämpft um den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und ist auf der permanenten Suche, wo an der Kostenschraube gedreht werden kann. Und kaum ein Tag vergeht, ohne dass Meldungen der Presse zu entnehmen sind, Unternehmen wollten ihre Ausgaben senken und Einsparungen vornehmen. Fehlzeiten (FZ) spielen dabei eine große Rolle, da sie einer der großen Kostenverursacher sind. Die aufgrund von Fehlzeiten aufzubringenden Aufwendungen reichen von der 100%igen Entgeltfortzahlung über die Stellung von Ersatzkräften bis zum evtl. entgehenden Absatz. Hinzu kommt, dass mit dem meist unvorhergesehenen krankheitsbedingten Fernbleiben vom Arbeitsplatz eine Störung im Betriebsablauf einhergeht, das Vertretungspersonal oft eine geringere Produktivität aufweist und sich schnell Qualitätsmängel einstellen können, durch die schließlich weitreichende Konsequenzen entstehen. Im Jahr 2005 mussten Arbeitgeber in Deutschland allein 32,3 Mrd. für die Lohn- und Gehaltsfortzahlung aufbringen und der gesamte volkswirtschaftliche Ausfall an Bruttowertschöpfung betrug sogar 70 Mrd., was einer Belastung durch Fehlzeiten pro Arbeitnehmer von ca. 2.000 entspricht. Diese Zahlen verdeutlichen, dass es, trotz des in der Vergangenheit konstant zurückgehenden Krankenstands auf derzeit 3,32% bzw. zwölf Kalendertage pro Jahr, noch immer ein riesiges Potential zur Senkung der Kosten in diesem Bereich gibt. Problemstellung: Vielen Unternehmen sind die Dimensionen der krankheitsverursachenden Kosten und die Auswirkungen von Fehlzeiten nicht vollends bewusst. Sie sollen durch die vorliegende Arbeit dafür noch stärker sensibilisiert werden und sich der anhaltenden Aktualität des Themas klar werden. Leider ist es noch immer so, dass eine beträchtliche Anzahl von Betrieben auf krankheitsbedingte Fehlzeiten nur reagiert und die Beseitigung von bereits aufgetretenen Fehlzeiten im Vordergrund steht. Doch es gehört weitaus mehr dazu als ausschließlich zu sanktionieren. Die Krankheitsprophylaxe und damit die Vermeidung von Mitarbeiterausfallzeiten spielt eine wesentlich wichtigere Rolle. Auch sind häufig die Ursachen des Fernbleibens nicht immer bekannt oder wollen teilweise nicht wahrgenommen werden. Nichtsdestoweniger sind es gerade die Determinanten von [...]

*M.I.T. einander - Motiviert Im Team* Maximilian Verlag

Renate Ortlieb richtet ihren Blick auf den betrieblichen Krankenstand als personalpolitische Arena und identifiziert beteiligte Akteursgruppen, deren Interessen, Ressourcen und Strategien. Am Beispiel eines Industrieunternehmens untersucht sie mittels einer Längsschnittanalyse die Variation des Krankenstandes über einen Zeitraum von knapp vierzig Jahren.

Instrumente zur Prävention und Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten Springer-Verlag

In diesem Fachbuch, das längst zum erfolgreichen Standardwerk geworden ist, beschreiben Eberhard Ulich und Marc Wülser zunächst die durch Fehlbeanspruchungen und Krankheiten entstehenden Kosten und zeigen danach die wesentlichen Bestimmungsmerkmale des betrieblichen Gesundheitsmanagements auf, das zunehmend einen wichtigen Wettbewerbsfaktor für Unternehmen darstellt. Gesundheitsfördernde und -gefährdende Aspekte der Arbeit werden anhand verschiedener arbeitswissenschaftlicher Modelle veranschaulicht, geeignete Instrumente und Methoden zur langfristigen Einbettung des Themas Gesundheit in den betrieblichen Alltag werden

vorgestellt. Beispiele guter Praxis helfen bei der Umsetzung. Für die siebte Auflage wurden wiederum neue Forschungsergebnisse berücksichtigt und entsprechende Ergänzungen vorgenommen, u. a. zum Thema Resilienz und zum Stand der Präventionsgesetzgebungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Auch das Phänomen des Präsentismus findet mit einer Analyse der Gründe und der Beschreibung eines Projekts zur Echtzeiterhebung erneut Beachtung. *Gesundheitskultur* Springer-Verlag

Eine erfolgreiche, betriebliche Krankheitsprävention kann nicht nur wesentlich dazu beitragen, das individuelle Wohlbefinden der Mitarbeiter zu erhöhen, sie kann auch die betrieblichen Kosten, die als Folge von Krankheiten entstehen, eindämmen und sich deshalb betriebswirtschaftlich günstig auswirken. Die Praxis der Betrieblichen Gesundheitsförderung stellt sich allerdings immer noch weitgehend als ein Flickenteppich von Einzelaktionen, Kursen und Angeboten zur Verhaltensänderung dar, deren Wirksamkeit häufig nicht kontrolliert wird. Das Buch informiert über die Ergebnisse und die Wirksamkeit von gesundheitsbezogenen Einzelinterventionen in Organisationen und zeigt am Beispiel von Rückenerkrankungen, welche der Verhaltens- und Verhältnispräventionen wissenschaftlich abgesichert und effizient sind. In diesem Band wird erstmals der Versuch unternommen, die individuelle mit der organisatorischen Perspektive von Gesundheitsförderungsmaßnahmen zu verbinden. Das Buch bietet zunächst Basisinformationen zur betrieblichen Gesundheitslage sowie zu den Grundlagen einer gesundheitsförderlichen Arbeits- und Organisationsgestaltung und Personalführung. Es wird dargestellt, wie gesundheitliche Förderprogramme auf der individuellen Verhaltensebene ansetzen können, um eine positive Bereitschaft zur Verhaltensumstellung zu erzielen. Von großer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang auch Kenntnisse über die erfolgreiche Gestaltung von gesundheitsbezogenen Kommunikationsprozessen im Betrieb. Entsprechend wird erläutert, welche Funktion und Strukturen ein effizientes Gesundheitsmanagementsystem hat, wie die Einbindung der Führungskräfte in Präventionsmaßnahmen erfolgen kann und welche Rolle der Einsatz von Personalsystemen für das Gesundheitsmanagement spielt.

**Betrieblicher Krankenstand als personalpolitische Arena** diplom.de

Mitarbeiterfehlzeiten verursachen Unternehmen jeder Branche enorme Kosten und werden dadurch zunehmend zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Durch Krankheit fehlende Mitarbeiter sind jedoch nicht nur verantwortlich für steigende Personalkosten in einem Unternehmen, sondern wirken sich weiterhin negativ auf die Produktivität des Unternehmens aus. Um dieser Problematik

entgegenzuwirken, haben viele Unternehmen bereits ein betriebliches Gesundheitsmanagement oder ein Fehlzeitmanagement in ihre Betriebsstruktur integriert, die zur Verringerung von Fehlzeiten führen sollen. In diesem Buch wird zusätzlich zur Bedeutung einer gesunden betrieblichen Infrastruktur auch die Möglichkeit einer Anwesenheitsprämie diskutiert. Finanzielle Anreize, die sich nach den Anwesenheitszeiten des Arbeitnehmers richten, fördern den Abbau von Fehlzeiten. Der Autor stellt in vorliegender Studie dar, welche Vorteile eine solche Prämie für die Unternehmen hätte. Auch erläutert das Buch den gesetzlichen Rahmen für die Integration einer solchen Initiative und analysiert die Chancen, Mitarbeiterfehlzeiten und Personalkosten zu reduzieren.

**Gesundheitsmanagement in Unternehmen** Springer-Verlag

Der Autor analysiert die Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitmodellen, organisationspsychologischen Größen und ökonomischen Wirkungen, die ein Unternehmen erreichen bzw. vermeiden möchte.

**Personalwesen 1** diplom.de

Arbeitszufriedenheit verspricht Beschäftigten Wohlbefinden, Gesundheit und Spaß an der Tätigkeit. Unternehmen erhoffen sich, durch Arbeitszufriedenheit motivierte Beschäftigte, geringe Fluktuation und bessere Leistung. Das Aufzeigen hoher Arbeitszufriedenheit in regelmäßigen betrieblichen Erhebungen ist ein Aushängeschild für Recruiting und Investoren. Doch hält Arbeitszufriedenheit, was wir uns davon versprechen? Das Buch stellt die Geschichte der Arbeitszufriedenheit dar und wägt Argumente für und gegen das Konstrukt ab. Hierzu wird Arbeitszufriedenheit von verwandten Begriffen wie Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Glücks- und Flowleben, Lebenszufriedenheit oder Subjektiven Wohlbefinden abgegrenzt. Es werden Erhebungsmethoden vorgestellt und Möglichkeiten aufgezeigt, Arbeitszufriedenheit sinnvoll und zielführend zu gestalten. Ein Blick auf die Zukunftsfähigkeit des Konzeptes darf dabei nicht fehlen.

*Fehlzeiten. Erklärungsansätze und Möglichkeiten zur Reduzierung von Fehlzeitenquoten* LIT Verlag  
Münster

Unter Berücksichtigung von personal- und organisationspsychologischen sowie internen Marketing- und Managementaspekten zeigt die Autorin, wie gesetzliche Bestimmungen des Sozialgesetzbuchs VII praktisch umgesetzt werden können.

*Psychologie der internen Organisationskommunikation* Herbert Utz Verlag

Ulrike Kesten analysiert, wie sich informale Beziehungen auf den Eintritt von Mitarbeitern in die Unternehmung, auf die Leistungserbringung sowie auf ihren möglichen Austritt auswirken. Dabei wird deutlich, daß auch diese inoffiziellen Vorgänge bestimmten Gesetzmäßigkeiten folgen.