
Fehlzeiten-Report 2003

Die Beiträge im Überblick: Kurzzusammenfassungen

A. Schwerpunktthema: Wettbewerbsfaktor „Work-Life-Balance“

Betriebliche Strategien zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben

„Work-Life-Balance“ – Herausforderung für die betriebliche Gesundheitspolitik und den Staat

B. Badura, C. Vetter

Aufgrund veränderter gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen ergeben sich für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben neue Herausforderungen. Was in der Vergangenheit als „familienbewusste Personalpolitik“ vor allem bei wertkonservativen Unternehmern und Politikern auf Interesse stieß oder als Frauenförderung auf der Agenda von fortschrittlichen Betrieben stand, findet nunmehr als „Work-Life-Balance“ vor dem Hintergrund von Globalisierung, demografischer Entwicklung und der Finanzkrise des Sozialstaates breiteren Widerhall. Der Beitrag gibt einen Überblick über den Forschungsstand und mögliche Forschungsperspektiven zum Thema Work-Life-Balance. Theoretische Grundlagen werden erörtert. Ausführungen zu Maßnahmen auf betrieblicher und staatlicher Ebene im Bereich Work-Life-Balance schließen den Beitrag ab.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Deutschland im internationalen Vergleich

W. Eichhorst, E. Thode

Im internationalen Vergleich ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland ungenügend gewährleistet. Trotz eines hohen Ressourcenaufwandes für die Familienpolitik schneidet Deutschland sowohl bei der Geburtenrate als auch bei der Erwerbstätigkeit von Frauen, insbesondere von jungen Müttern unbefriedigend ab. Dies hat damit zu tun, dass die staatlichen Rahmenbedingungen in Deutschland nach wie vor mehr als in anderen Staaten zu einem Zielkonflikt zwischen Familiengründung und Erwerbstätigkeit führen. Grundlegende Veränderungen sind deshalb erforderlich, so ein bedarfsgerechter Ausbau der öffentlichen Infrastruktur für die Kinderbetreuung und die Korrektur von Fehlanreizen im Steuer- und Transfersystem, welche bislang die Erwerbstätigkeit von Frauen in Paarhaushalten, gerade auch von jungen Müttern, hemmen. Hierzu zählt eine Reform des Ehegattensplittings ebenso wie eine Veränderung bei Erziehungsurlaub und Elternzeit.

Auswirkungen neuer Arbeitsformen auf Stress und Lebensqualität

M. Garhammer

Der Beitrag untersucht Auswirkungen flexibler Arbeitsformen und Erwerbsverläufe auf Zeitdruck, Stress, individuelle Lebensqualität und Qualität des Familienlebens. Zunächst wird ein Überblick über den Wandel der Arbeit in Deutschland gegeben. Zentral dafür waren bislang die Institutionen der Normalarbeitszeit und des Normalarbeitsverhältnisses. Diese werden durch das Leitbild der Selbstverantwortung des Individuums für seine Beschäftigung und die dabei auftretenden Risiken in Frage gestellt: Arbeitnehmer sollen sich daran gewöhnen, Stelle und Beruf mehrmals im Leben zu wechseln. Befristete Beschäftigung wird häufiger. Damit erodiert die Norm stetiger Erwerbs- und Lebensverläufe, neue Risiken entstehen. Mobilität und Flexibilität werden Kardinaltugenden. Zugleich verändern sich die räumlichen und zeitlichen Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben. Die Auswirkungen dieses Wandels werden mit Daten über zunehmenden Zeitdruck gezeigt. Dabei geht es um die Frage, welche flexiblen Arbeitsformen und Beschäftigungsverhältnisse zu Zeitdruck und Stress und damit zur Gefährdung der Gesundheit beitragen. Der Beitrag argumentiert für die Notwendigkeit einer Zeitpolitik, um Gesundheit und Lebensqualität der Beschäftigten zu schützen.

„Work-Life-Balance“ von Führungskräften - Ergebnisse einer internationalen Befragung von Top-Managern 2002/2003

A. Hunziger, M. Kesting

Work-Life-Balance ist ein aktuelles Managementthema. Dies zeigt auch die hohe Beteiligung von Führungskräften der ersten und zweiten Ebene an einer empirischen Befragung der Kienbaum Management Consultants zum Thema „Zeitmanagement und Work-Life-Balance internationaler Top-Manager“. Der Beitrag diskutiert auf Basis der Studienergebnisse, wie es um das Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben der Führungskräfte bestellt ist und welche Auswirkungen dies auf die vier Einflussbereiche Arbeit, Familie, Freizeit und Gesundheit hat.

Ausgehend von der Betrachtung zeitlicher und inhaltlicher Aspekte der Arbeitsgestaltung zeigen die Autoren Maßnahmen zur Optimierung des persönlichen Zeitmanagements auf. Darüber hinaus wird auf die Frage eingegangen, welche Rolle der (Zeit-)Faktor Familie im Rahmen der persönlichen Karriereentwicklung spielt. Ein weiterer Schwerpunkt des Artikels befasst sich mit dem wahrgenommenen und tatsächlichen Gesundheitsbewusstsein der Führungskräfte und erörtert, inwieweit Unternehmen mit Hilfe von Präventionsmaßnahmen die physischen und psychischen Ressourcen ihrer Leistungsträger und somit wichtige Unternehmenspotenziale nachhaltig schützen können.

Flexible Arbeitszeitmodelle zur Verbesserung der „Work-Life-Balance“

A. Fauth-Herkner

Seit Anfang der 80er Jahre sind eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen entstanden, die nicht nur den Interessen der Arbeitgeber nach einer stärkeren Flexibilisierung und Effizienzsteigerung entsprechen, sondern auch zunehmend die Wünsche der Beschäftigten nach einer erweiterten Zeitautonomie berücksichtigen.

Viele Praxisbeispiele zeigen auf, welche Potentiale in innovativen Arbeitszeitmodellen stecken. Der Vielfalt der Variationen sind keine Grenzen gesetzt. Dazu gehören etwa Arbeitszeitformen wie Gleitzeit, flexible Jahres- und Lebensarbeitszeitregelungen, tägliche, wöchentliche, jährliche Arbeitszeitverkürzung, Formen des Job-Sharings oder der zeitautonomen Arbeitsgruppen, flexible Teilzeitschichten, die Vier-Tage-Woche, Langzeiturlaube, Sabbaticals oder Altersteilzeitmodelle. Der folgende Beitrag gibt einen Überblick über das breite Spektrum innovativer Arbeitszeitmodelle mit Hinweisen auf Einsatzgebiet, Voraussetzungen sowie Chancen und kritische Aspekte.

Telearbeit - Chance zur Balance zwischen Arbeit, Familie und Freizeit?

A. Büssing

Das Zusammenspiel von Arbeit, Familie und Freizeit ist wesentlich für die Work-Life-Balance. Telearbeit als dezentrale, orts- und zeitungebundene Arbeitsform eröffnet einerseits Chancen zur Gestaltung dieser Lebensbereiche und ist andererseits nicht frei von Risiken. Die Chancen und Risiken sind insbesondere von der lebensbiographischen Situation und von der Form der Telearbeit abhängig. Während vor allem Familien mit jüngeren Kindern von der besseren Verein- und Anpassbarkeit der Lebensbereiche profitieren, stellen Mehrfachbelastungen im häuslichen Bereich unter Telearbeit ein Risiko dar, und dies nicht zuletzt für weibliche Telearbeiter. Im Unterschied zur häuslichen bieten alternierende sowie „supplementary“ Telearbeit mehr Möglichkeiten, Nachteile zu vermeiden, die etwa mit verringerter sozialer Einbindung in das Unternehmen verbunden sind. Es werden Ergebnisse aus der Literatur wie auch Ergebnisse aus dem Projekt „Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens (AQUATEL)“ berichtet und diskutiert.

Betrieblich geförderte Kinderbetreuung

D. Janke

Kinderbetreuungsangebote können ein effektives Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein, wenn sie für Eltern verfügbar, bedarfsgerecht und bezahlbar sind. Der Beitrag beschäftigt sich mit den unterschiedlichen Formen betrieblich geförderter Kinderbetreuung, als ein möglicher Beitrag von Unternehmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance. Unter betrieblich geförderter Kinderbetreuung werden alle sozialpolitischen Maßnahmen eines Betriebes gefasst, die eine außerfamiliale Betreuung, Bildung, Erziehung von Kindern eigener Betriebsangehöriger initiieren, unterstützen oder selbst organisieren.

Berufstätigkeit und Verpflichtungen in der familiären Pflege – Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitswelt

G. Bäcker

Die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bezieht sich nicht allein auf die Phase der Kindererziehung. Zunehmende Bedeutung erhält auch die Frage, wie Erwerbstätige mit den Anforderungen und Belastungen der häuslichen Pflege von vorwiegend älteren Familienangehörigen umgehen. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre kranken, alten oder behinderten Angehörigen versorgen und pflegen müssen und wollen, stehen unter vielfältigen Belastungen. Nicht nur sind die äußeren Rahmensetzungen für familiäre Pflege immer noch defizitär. Hinzu kommt, dass die Arbeitswelt auf die privaten Anforderungen unzureichend Rücksicht nimmt. Erforderlich ist deshalb eine Arbeitszeitgestaltung, die diesen Anforderungen Rechnung trägt. Angesichts steigender Frauenerwerbstätigkeit auf der einen Seite und einem Anwachsen der Zahl der Pflegebedürftigen auf der anderen Seite ist eine Reaktion der betrieblichen Akteure und der Politik dringend geboten.

„Diversity“ als Motor für flankierende personalpolitische Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

G. Erler

Das Thema der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wird heute in Großbetrieben meist unter „Diversity“ behandelt. Eine breite Palette externer Dienstleistungen kommt hierbei zum Einsatz: z.B. Fachberatung zu Rechtsfragen, Finanzen, Personal Coaching. Concierge-Dienste bieten Einkaufsservice, Reinigungs- und Bügeldienste. PC-basierte Wellnessprogramme ergänzen das Bild. Solche Dienstleistungen sind nur wirksam, wenn sich die Firmenkultur intern wandelt. Hierzu dienen neue Strategien des Work-Redesigns, wobei Arbeitsabläufe entschlackt werden. Entscheidend ist die Schulung von Vorgesetzten im Hinblick auf die Respektierung unterschiedlicher Mitarbeiterbedürfnisse.

Audit Beruf & Familie - Familienbewusste Personalpolitik durch freiwillige Unternehmensinitiativen

S.J. Becker

Das Audit Beruf & Familie® - entwickelt auf Initiative und im Auftrag der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung - ist ein Managementinstrument zur Förderung einer familienbewussten Personalpolitik, bei dem nicht nur bereits umgesetzte Maßnahmen begutachtet, sondern auch das betriebsindividuelle Entwicklungspotenzial aufgezeigt und weiterführende Zielvorgaben festgelegt werden. Es spricht sowohl Unternehmen an, die sich bereits profiliert haben, als auch diejenigen, die erst beginnen und hierfür Hilfe in Anspruch nehmen möchten.

Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) als familienfreundlicher Arbeitgeber

H. Hüneke

Die BfA hat sich dem Ziel verpflichtet, ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und dabei tradierte Rollen zu verändern. Frauen werden beruflich neben ihren Familienaufgaben gefördert, umgekehrt werden Männer ermuntert, neben ihrem Beruf verstärkt auch Familienaufgaben zu übernehmen. Die BfA geht davon, dass eine wechselseitige Verantwortung in Beruf und Familie zu erhöhter Motivation, zu Ausgeglichenheit und Zufriedenheit führt. Die Idee der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiger Bestandteil der strategischen Personalpolitik geworden. Der Beitrag beschreibt, mit welchen Angeboten und Maßnahmen die BfA ihre Mitarbeiter dabei unterstützt, Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen.

Gesundheitsmanagement und Maßnahmen zur Förderung der „Work-Life-Balance“ bei der SAP AG

N. Lotzmann

SAP ist der weltweit führende Anbieter von Unternehmenssoftware. Komplexe anspruchsvolle Aufgaben mit hohen Ansprüchen hinsichtlich Ergebnisqualität, Flexibilität, Mobilität und Eigenverantwortung kennzeichnen den Arbeitsalltag der 13.000 überwiegend akademischen Mitarbeiter bei der SAP in Deutschland. Psychomentale Belastungen dominieren.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen setzt SAP auf eine Vielzahl personalwirtschaftlicher und gesundheitsrelevanter Maßnahmen: Arbeitszeitautonomie, Arbeitszeitkonten, Pausenzonen, Kinderbetreuung, Familienservice, Employee Assistance Program, Psychologische On-Site-Beratung und Coaching, Work-Life-Balance-Workshops, Fitness- und Recreation-Angebote

Stressreduktion bei familialer und beruflicher Doppelbelastung - Das Projekt StrAFF bei VW

A. Kalveram, R. Trimpop, B. Kracke

Das Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Familie stellt für viele Mitarbeiter aufgrund von Rollenkonflikten und organisationalen Hindernissen im Arbeitsalltag oft die Ursache für Stresserleben dar. Der Beitrag beschreibt das Pilotprojekt StrAFF (Stressreduzierung in Arbeit, Freizeit und Familie) bei Volkswagen in Kassel. Ziel des Projektes war es durch den kombinierten Einsatz von verhältnis- und verhaltenspräventiven Maßnahmen sowohl die individuelle Stresskompetenz der Mitarbeiter zu erhöhen, als auch die organisationalen Rahmenbedingungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu verbessern. Es werden das Konzept sowie zentrale Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleituntersuchung präsentiert.

Familienorientierte Unternehmenspolitik in Klein- und Mittelbetrieben – Beispiele aus der Praxis

Die verbreitete Annahme, dass sich nur große und finanzkräftige Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen leisten können, trifft nicht zu. Viele Maßnahmen, wie z.B. eine flexible Arbeitszeitgestaltung, können ohne oder mit nur geringem finanziellen Aufwand umgesetzt werden. Die im Rahmen des vorliegenden Beitrages vorgestellten praktischen Beispiele aus KMU-Betrieben zeigen, dass sich eine mitarbeiter- und familienorientierte Unternehmenspolitik auch in kleinen und mittelständischen Betrieben umsetzen lässt. Effekte und Nutzen für Unternehmen und Mitarbeiter werden aufgezeigt.

B. Daten und Analysen

Einstellungen und Verhalten bei Krankheit im Arbeitsalltag - Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage bei Arbeitnehmern

K. Zok

Der Trend zu niedrigen Krankenständen in der deutschen Wirtschaft hält an, die Krankmeldungen in den Betrieben haben erneut abgenommen. Im Jahr 2002 ging der Krankenstand bei den Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung auf 4,0 % zurück, den niedrigsten Wert seit der Wiedervereinigung. Über die Ursachen sinkender Fehlzeiten wird immer wieder spekuliert. Im Rahmen einer Repräsentativbefragung bei Arbeitnehmern wurde untersucht, wie die Betroffenen die niedrigen Krankenstände in den Unternehmen bewerten. Im Fokus der Umfrage stehen die Einstellungen der Beschäftigten zu Krankmeldungen und ihre Verhaltensweisen im Krankheitsfall. Da Arbeitslosigkeit und Stellenabbau zu Verunsicherung und Ängsten bei abhängig Beschäftigten führen, ging es auch darum, die Stimmung bei den Arbeitnehmern, ihre Sorgen und Befürchtungen zu erfassen. Im Rahmen der Umfrage geben die Befragten auch Auskunft über die Wahrnehmung betrieblicher Maßnahmen zur Senkung des Krankenstandes. Der Beitrag gibt einen Überblick über die zentralen Erhebungsergebnisse.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2002

C. Vetter, I. Küsgens, S. Dold

Der Beitrag liefert umfassende und differenzierte Daten zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft. Datenbasis sind die Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der 10,9 Millionen erwerbstätigen AOK-Mitglieder in der Bundesrepublik Deutschland. Ein einführendes Kapitel gibt zunächst einen Überblick über die allgemeine Krankenstandsentwicklung und wichtige Determinanten des Arbeitsunfähigkeitsgeschehens. Im einzelnen wird u.a. eingegangen auf die Verteilung der Arbeitsunfähigkeit, die Bedeutung von Kurz- und Langzeiterkrankungen und Arbeitsunfällen, regionale Unterschiede in den einzelnen Bundesländern sowie die Abhängigkeit des Krankenstandes von Faktoren wie der Betriebsgröße und der Beschäftigtenstruktur. In elf separaten Kapiteln wird dann detailliert die Krankenstandsentwicklung in den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen analysiert.

Die gesetzliche Freistellung erwerbstätiger Eltern Daten zur Inanspruchnahme von Kinderkrankenpflegegeld in Deutschland 2002

I. Küsgens

Die Erkrankung eines Kindes stellt für berufstätige Eltern und insbesondere für Alleinerziehende häufig einen belastenden Versorgungseingpass dar. In Deutschland besteht, ähnlich wie auch in anderen europäischen Ländern, ein gesetzlicher Anspruch auf Freistellung zur Pflege und Betreuung von erkrankten Kindern. Über die praktische Bedeutung dieser Freistellungsregelung gibt es bisher wenig systematisches Wissen. Daten zur Inanspruchnahme des Kinderkrankenpflegegelds liegen bisher nur in begrenztem Maße vor. Insbesondere fehlen aktuelle und differenziertere Daten. In dem vorliegenden Beitrag werden die Ergebnisse einer Auswertung der Kinderkrankenpflegegeldfälle der AOK-Mitglieder vorgestellt.