



Ein hoher Krankenstand wirkt sich negativ auf die Arbeit der Kollegen aus.
FOTO: GETTY IMAGES

Wenn sich Kollegen ständig krankmelden

Gibt es viele **Fehlzeiten** im Team, kann das die Zusammenarbeit unter den Mitarbeitern belasten. Dann muss schnell und beherzt gehandelt werden

HENDRIK POLLAND

„Irgendwann ging es nicht mehr anders. Nachdem sie immer wieder eine Kollegin krankheitsbedingt vertreten musste, fiel sie selbst aus. Sandra Becker (Name geändert) war am Ende ihrer Kraft. Sie arbeitet in einer Klinik und in ihrem Team gibt es Kolleginnen, die bis zu 50 Tage im Jahr fehlen. Je nach Statistik einiger gesetzlicher Krankenkassen liegt der durchschnittliche Wert bei bis zu 20 Tagen.“

Sandra Becker weist auf einen Dominoeffekt an krankheitsbedingten Ausfällen hin. Sie entstünden vor allem durch vorgegebene Strukturen. „Wenn sich ein Mitarbeiter krankmeldet und über längere Zeit krank ist, bleiben die täglichen Aufgaben und Nebentätigkeiten liegen, müssen nachgeholt werden oder von den Verbleibenden geleistet werden. Das führt dann wiederum zu einer Überforderung der anderen.“

Laut Michael Kastner vom Institut für Arbeitspsychologie und Arbeitsmedizin (IAPAM) sollten Mitarbeiter ihre Vorgesetzten auf solche Fehlentwicklungen hinweisen.

Arbeitgeber übernehmen von Rechts wegen die Fürsorgepflicht und sind für die Personalpflege verantwortlich. Dazu zählt zuallererst, die Arbeitnehmer ange-

Wie viel ich als Betroffener von meinen persönlichen Belastungen oder meiner Diagnose dem Team erzähle, ist allein meine Entscheidung

Carmen Tragelehn,
Psychologin vom Tüv Hessen

messen in ihren Tätigkeiten zu beanspruchen. Er ist gesetzlich auch zu einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement, dem sogenannten BEM-Gespräch, verpflichtet. Das kommt in Frage, wenn sich ein Mitarbeiter mehr als sechs Wochen am Stück oder zusammengekommen arbeitsunfähig meldet.

„Ein funktionierendes Betriebliches Eingliederungsmanagement trägt effektiv dazu bei, Krankheitszeiten zu reduzieren“, sagt die Gesundheitsmanagerin und Psychologin Carmen Tragelehn vom Tüv Hessen. „Im BEM-Gespräch können im Idealfall gemeinsam Lösungsansätze gesucht und gefunden werden“. Das könne beispielsweise sein: Wann ist ein Wiedereinstieg möglich? Passt der Arbeitsplatz noch? Braucht es einen internen

Wechsel oder eine Anpassung? Wie viel kann gearbeitet werden? Wichtig sei, dass die Führungskraft ihre Mitarbeiter im Blick habe und zeitnah ein Gespräch und Unterstützung anbiete.

Wenn ein Team von Fehlzeiten Einzelner betroffen ist, sollte es vermeiden, eigenständig mit dem Kollegen oder der Kollegin darüber zu sprechen. Diese Erfahrung hat Sandra Becker schon gemacht. „Wir haben meistens ein gutes Klima, aber auch nicht immer“. Man könne sich und spreche darüber, wie es jemanden gehe.

Aber: „Das macht es dann so schwierig, zu sagen, warum warst du denn jetzt fünf Wochen krank? Wir mussten hier alles allein stemmen.“

Wenn sich Frust während der Vertretungszeit anstauen sollte, könnte das Team eine Art Klassensprecher auswählen, wie in der Schule, schlägt Kastner vor. „Bei ihm können die Teamkollegen ihren Ärger und Frust ablassen und ihn damit beauftragen, im Namen des Teams mit dem Vorgesetzten zu sprechen.“

In einigen Branchen ist eine sogenannte Gefahren- oder Überlastungsanzeige ein denkbare Instrument, die sich an die Chef- und Personalebene sowie den Betriebs- oder Personalrat richtet.

Eine Gefahrenanzeige schützt die Beschäftigten mitunter vor möglichen

haftungsrechtlichen Konsequenzen, die aus unbeabsichtigten stressbedingten Fehlern entstehen können, erklärt Norbert Reuter von der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi. Allerdings sollte tarifvertraglich geregelt sein, wie damit umzugehen ist, sonst bleibt sie nutzlos.

Professionelle Unterstützung bei langen Fehlzeiten

Außerdem gibt es das Angebot der arbeitspsychologischen Sprechstunde. Dorthin können sich Arbeitgeber genauso wie Arbeitnehmer mit akuten Fragen wenden und um Rat bitten.

Oft können lange oder häufige Fehlzeiten für die betroffene Person selbst



Häufiger krank? Das belastet oft auch das Arbeitsklima.
FOTO: GETTY IMAGES

zum Konflikt werden. Wenn einen das Gefühl sehr belastet, und man sich niemandem im direkten Arbeitsumfeld anvertrauen kann, rät Tragelehn, sich professionelle Unterstützung beziehungsweise eine Selbsthilfegruppe zu suchen. Grundsätzlich gelte: „Wie viel ich als Betroffener von meinen persönlichen Belastungen oder meiner Diagnose dem Team erzähle, ist allein meine Entscheidung“.

Laut der gesetzlichen Krankenkassen gibt es seit einigen Jahren die Tendenz zu hohen Fehlzeiten wegen psychischer Leiden, wie der Depression und dem Burn-out. Sandra Becker meint, das „Gros der Langzeitmeldungen von 14 Tagen oder mehr“ gingen in ihrem Team genau darauf zurück.

Für Führungspersonen und Teamkollegen ist der Auslöser einer Krankmeldung manchmal schwer zu beurteilen. Arbeitspsychologe Kastner warnt vor Stigmatisierung. Vielmehr müsse man klarmachen: „Wenn du wirklich krank bist, dann fehlst du“.

Das gilt besonders, um dem sogenannten Präsentismus vorzubeugen, also trotz Krankheit auf der Arbeit zu erscheinen. Ebenso wichtig sei gleichwohl, Leuten ins Gewissen zu reden und an das Gerechtigkeitsgefühl zu appellieren, die unzulässig fehlten.

NACHGEFRAGT



Prof. Lars Hochmann, **economist4future**, Universität Oldenburg

FOTO: BRINKHOFF-MÖNGBURG/LEUPHANA

Wirtschaft neu denken

MARTIN HILDEBRANDT

1 Was verstehen Sie unter Pluraler Ökonomie?

Plurale Ökonomie bedeutet eine Vielfalt im Nachdenken über Wirtschaft. Diese Vielfalt bezieht sich auf Erkenntnisinteressen und Gegenstände ebenso wie auf Zugänge, Methoden und Didaktiken, aber auch auf die Menschen, die das Fach betreiben oder studieren. Der Ausgangspunkt einer Pluralen Ökonomie ist also nicht eine als unveränderlich geglaubte Wirtschaft, die nun aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet wird, sondern die grundlegende Erkenntnis: „Die“ Wirtschaft gibt es nicht.

2 Was bedeutet das praktisch?

Wenn wir unter „Wirtschaft“ mehr verstehen als geldvermittelte Selbstsucht, dann existiert in der Tat eine nuancierte Unternehmenslandschaft. In den zurückliegenden Jahrzehnten haben zunehmend mehr Menschen verstanden, dass etwas grundlegend schiefläuft mit der Art, wie wir uns als Gesellschaft mit dem Erforderlichen versorgen. Unter Schlagworten wie CSR oder Social Entrepreneurship gibt es Ausbruchsmomente von Unternehmungen und unternehmerischen Initiativen, statt die sozialökologischen Krisen zu verursachen, ein Teil ihrer Lösung zu werden.

3 Welche Perspektiven bietet der Bereich?

Konsumismus und Kinderarmut, Burnouts und Bullshit-Jobs belegen ebenso wie die Klimakrise und das kollabierende Gesundheitssystem, dass eine Gesellschaft, die primär von Kapitalinteressen regiert wird, auf Dauer nicht tragfähig ist. Privatisierung und Konkurrenz sind bisweilen hilfreich, jedoch keine Generalschlüssel für eine bessere Welt. Eine Plurale Ökonomie ist in demokratischen Gesellschaften notwendig, um neue Wege der Versorgung auch abseits ausge-trampelter Pfade zu erkunden, also in Zeiten multipler, häufig widerspruchsvoller Krisen verschiedene Ansätze aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten. Nur so kann ein reflektiertes Wissen über eine Wirtschaft entstehen, die den Planeten nicht zerstört.

Rentenversicherung beim Dualen Studium beachten

BERLIN :: Wer ein duales Studium absolviert, ist in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig. Dabei spielt es keine Rolle, ob jemand während des Studiums Arbeitsentgelt bekommt oder nicht, teilt die Deutsche Rentenversicherung Bund mit. Duale Studiengänge kombinieren Lern- und Praxisphasen, die sich abwechseln. Mit den Firmen haben Studierende meist einen Ausbildungs-, Praktikanten- oder Arbeitsvertrag geschlossen. Zahlt der Arbeitgeber kein Gehalt an Studierende eines dualen Studiums, werden die Beiträge zur Rentenversicherung aus einem fiktiven Mindesteinkommen berechnet. Wer weniger als 325 Euro verdient, muss selbst keine Beiträge zahlen. *dpa*

ZAHL DER WOCHE

21.000 Euro hat ein Haushalt in Ostdeutschland an Vermögen angespart, sagt das Statistische Bundesamt. Es handelt sich dabei um den Medianwert. In Westdeutschland sind es dagegen 60.100 Euro, also etwa drei Mal so viel.

BUCH DER WOCHE

Wie Emotionen unser Leben steuern und beeinflussen

Das Buch

„Wenn du den Life Code kennst, siehst du die Welt mit völlig neuen Augen“, heißt es in der Beschreibung über das neue Buch von Hans-Georg Häusel. Ein hoher Anspruch, der auch im Titel „Life Code“ zu erkennen ist. Das Versprechen wird jedoch nur bedingt eingehalten. Grundsätzlich geht es um die Bedeutung von Gefühlen im Unterbewusstsein für unsere Entscheidungen. Hinter allem was wir tun, steckt ein emotionales Programm, das unser ganzes Leben und unsere soziale Welt beherrscht. Das im Grunde keine neue Erkenntnis und vieles liest sich auch in diesem Buch relativ trivial. Warum gehen wir wie mit Geld um, warum konsumieren wir? Warum Erfolg seinen Preis hat. Das alles ist leicht und kurzweilig beschrieben. Vie-

les kam bereits ausführlicher in seinen bisherigen Büchern und Vorträgen vor. Man sieht die Welt also nur mit völlig neuen Augen, wenn man schon vorher wenig gesehen hat.

Der Autor

Dr. Hans-Georg Häusel, Psychologe und Hirnforscher, ist Bestseller-Autor und ein gefragter Redner. *mahi*



„Life Code“ von Hans-Georg Häusel, Haufe, 199 Seiten, 19,95 Euro
COVER: HAUFE VERLAG

ALLES, WAS RECHT IST

In der Arbeitszeit zum Arzt

Sind Angestellte verpflichtet, medizinische Termine in der **Freizeit** wahrzunehmen?

Ich bin beruflich stark eingespannt. Dementsprechend schwer fällt es mir, meine Arzttermine außerhalb meiner Arbeitszeit zu planen. Bin ich verpflichtet solche Termine in meiner Freizeit wahrzunehmen?

Sprechstundenzeiten kollidieren häufig mit den gängigen Bürozeiten. Vollzeit-Arbeitskräfte haben daher oftmals Schwierigkeiten einen Termin zu finden, der in der Freizeit liegt.

Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet, seine Beschäftigten für jeden Arztbesuch freizustellen. Das Gesetz sieht ein Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers grundsätzlich nur dann vor, wenn der oder die Beschäftigte für eine nur verhältnismäßig kurze Zeit gehindert ist, die Arbeitsleistung zu erbringen.



Hülya Senol ist Anwältin für Arbeits- und Familienrecht in der Kanzlei Senol in Köln
FOTO: PRIVAT

Hierzu zählen regelmäßig auch medizinisch notwendige Arzttermine. Entscheidend also ist die Frage, ob der Termin notwendig ist oder nicht. Sind Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer akut erkrankt und müssen deshalb sofort zum Arzt, so ist dieser Termin auch während der Arbeitszeit notwendig. Wer hingegen nicht akut krank ist, muss zunächst versuchen, seine Arztbesuche

außerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen. Allerdings wird auch das nicht immer gelingen. In solchen Fällen kommt es darauf an, ob die Beschäftigten sich bemüht haben, einen Termin außerhalb der Arbeitszeit zu bekommen, der Arzt auf diesen Wunsch aber nicht eingehen konnte, was häufig bei Spezialisten der Fall ist.

Ist es dem Beschäftigten aus gesundheitlichen Gründen nicht zuzumuten auf einen anderen Termin zu warten, darf er auch während der Kernarbeitszeit zum Arzt. Fehlt es hingegen an der Notwendigkeit des Arztbesuches, muss der Arbeitnehmer Urlaub nehmen. Wie auch immer der Arzttermin liegt, sollte der Arbeitgeber in jedem Fall rechtzeitig informiert werden. Anderenfalls droht eine Abmahnung oder sogar Kündigung.