

CASE STUDY

Fehlzeitenmanagement im
Insolvenzumfeld – Krankenquote
um rund 29 % gesenkt



AUSGANGSLAGE

Der Krankenstand war hoch, die Entgeltfortzahlungskosten entsprechend belastend. Ein systematisches Fehlzeitenmanagement gab es nicht: Fehlzeiten wurden nicht strukturiert ausgewertet, Personalgespräche fanden nicht regelhaft statt, ein funktionierender BEM-Prozess fehlte. Weil krankheitsbedingte Fehlzeiten und bisherige Maßnahmen nur unzureichend dokumentiert waren, fehlte bei häufigen oder lang andauernden Erkrankungen teilweise die Grundlage für weitergehende arbeitsrechtliche Schritte. Parallel lief das Unternehmen auf einen Verkauf zu, für den ein Personalabbau umzusetzen war.

AUFGABEN UND ZIELE

Fehlzeiten senken und die Entgeltfortzahlungskosten reduzieren. Ein belastbares Fehlzeitenmanagement samt BEM-Prozess aufbauen. Für den anstehenden Personalabbau die Grundlage für personenbedingte Kündigungen rechtssicher dokumentieren.

ERGEBNISSE

Die Krankenquote sank von 7,06 % im Zeitraum Januar bis April 2022 auf 5,03 % im Vergleichszeitraum Januar bis April 2023 - rund 29 % niedriger. Entsprechend sank die Belastung durch Entgeltfortzahlungskosten. Das Unternehmen verfügte über einen strukturierten Prozess für Fehlzeiten und BEM-Fälle sowie über eine belastbare Dokumentation als Grundlage für arbeitsrechtliche Maßnahmen.

Christina Matt
Telefon: +49 (0) 172 - 762 72 01
E-Mail: mail@christinamatt.de

VORGEHEN

- Fehlzeitenanalyse: Krankenstände systematisch ausgewertet, relevante Fälle identifiziert.
- Führungskräfte-Qualifizierung: Führungskräfte der Produktionsbereiche geschult - Fehlzeiten ansprechen, Personalgespräche führen, arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen einhalten, Schritte nachvollziehbar dokumentieren.
- BEM-Aufbau: Strukturiertes betriebliches Eingliederungsmanagement etabliert, rund 85 BEM-Gespräche geführt und dokumentiert.
- Arbeitsrechtliche Umsetzung: Personen- und verhaltensbedingte Kündigungen in geeigneten Fällen vorbereitet und umgesetzt.

UNTERNEHMENSDETAILS

- Automobilzulieferer (industrielle Fertigung)
- rund 220 Mitarbeitende
- zwei Standorte
- Insolvenz in Eigenverwaltung

PAINPOINTS

- Hoher Krankenstand und entsprechend hohe Entgeltfortzahlungskosten
- Kein systematisches Fehlzeitenmanagement: keine strukturierte Auswertung, keine regelhaften Personalgespräche, kein funktionierender BEM-Prozess
- Fehlzeiten und bisherige Maßnahmen unzureichend dokumentiert - Grundlage für arbeitsrechtliche Schritte teilweise nicht vorhanden
- Personalabbau erforderlich, um das Unternehmen für einen Verkauf attraktiv zu machen