

Martin Brussig, Elke Ahlers*

Krankheitsbedingte Fehlzeiten älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im betrieblichen Kontext**

Zusammenfassung – Arbeitsbedingungen einschließlich der Sozialbeziehungen im Betrieb beeinflussen die Häufigkeit und Länge der krankheitsbedingten Fehlzeiten. Gegenstand der folgenden Untersuchung sind die Ursachen der höheren Krankenstandsquoten von älteren Beschäftigten, und insbesondere, ob die beobachteten Arbeitsbedingungen den Krankenstand der Älteren stärker beeinflussen als den der Jüngeren, oder ob die Arbeitsbedingungen auf jüngere und ältere Mitarbeiter gleichermaßen wirken. Die Ergebnisse auf der Grundlage der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung zeigen erstens einen sehr starken Zusammenhang zwischen dem Krankenstand der Älteren und dem generellen Krankenstand im Betrieb und zweitens, dass der durchschnittlich höhere Krankenstand der älteren Mitarbeiter mit den Arbeitsbelastungen zusammen hängt: Ältere reagieren „krankheitsanfälliger“ auf (identische) Arbeitsbelastungen. Überdies zeigt sich eine erhebliche Heterogenität: Während in den meisten Betrieben (44,0%) der Krankenstand der Älteren höher liegt als der durchschnittliche Krankenstand aller Mitarbeiter, ist er in einem beachtlichen Teil, nämlich in 38,5% niedriger; 17,5 berichteten kein Unterschiede.

Organizational Contexts of Absenteeism of Older Employees Due to Sickness in German Firms

Abstract – The frequency and duration of sickness absences are influenced by working conditions and employment relations within the enterprise. This paper deals with the causes of age-specific sickness rates. In particular, we analyse whether working conditions influence absenteeism of older employees in a different way from absenteeism among younger workers, or whether the influence of working conditions on absenteeism is the same for all age groups. Based on the WSI survey of works councils, our results show (a) a strong correlation between the absenteeism at the firm level and the firm-specific sick ratio for older employees, and (b) a specific relationship between the sickness rates for older employees and working conditions, even when we control for the firm-specific sickness-rates: Older employees react more sensitively to demanding working conditions than younger employees. Furthermore, there is a wide variance of age-specific absenteeism. While in many firms absenteeism of older employees is higher than the average for all employees in the firm (44,0%), it is lower in more than a third of firms (38,5%), and in one out of six firms, there are no differences (17,5%).

Key words: **Absenteeism, Demographic Change, Human Resource Management**

* Dr. Martin Brussig, Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen, Munscheidstr. 14, D – 45886 Gelsenkirchen. E-mail: martin.brussig@uni-due.de.

Elke Ahlers, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler Str. 39, D – 40476 Düsseldorf. E-Mail: elke-ahlers@boeckler.de.

** Artikel eingegangen: 21.12.2006

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 30.9.2007.