

Geleitwort

Der betriebliche Krankenstand ist ein umkämpftes Terrain. Die öffentliche Debatte ist geprägt von alltagstheoretischen Vorstellungen, gepaart mit Unterstellungen und Schuldzuweisungen, auf deren Basis dann rezeptartige Empfehlungen zur Senkung des Krankenstandes ausgesprochen werden. Und die Personalwissenschaft trägt keineswegs durchgängig zu einer rationalen Diskursivierung bei. Die Debatte wird dominiert von wertdurchtränkten, interessenlastigen Ursachenzuschreibungen und Gestaltungsvorschlägen. Qualitativ hochwertige theoretisch und empirisch gestützte Untersuchungen sind dagegen vergleichsweise rar. Zudem wird weniger über die situativen Einflussfaktoren des Krankenstandes (z.B. die Arbeitsbedingungen) geforscht als über Korrelationen mit individuellen Merkmalen (z.B. Geschlecht, Alter, Arbeitszufriedenheit).

Angesichts dieser Ausgangslage stellt die Arbeit von Renate Ortlieb einen Meilenstein der Krankenstandsforschung dar:

Erstens nimmt Renate Ortlieb eine Längsschnittuntersuchung vor und betrachtet die Unterschiede im Krankenstand über einen sehr langen Zeitraum von bis zu vierzig Jahren.

Zweitens liegt der Schwerpunkt ihrer Analyse nicht auf der Nationen-, Branchen- oder Individualebene, sondern auf der Ebene der Organisation bzw. einzelner Beschäftigtengruppen. Sie analysiert dabei vorrangig Situationskonstellationen, die unabhängig von (oder in Interaktion mit) individuellen Unterschieden bei allen Personen Auswirkungen auf den Krankenstand haben.

Drittens ist ihre Arbeit theoriegestützt. Renate Ortlieb greift auf ein austauschtheoretisches Modell zurück, nutzt dieses für die Kohortenanalyse und stellt so die Verbindung von individueller Mikroebene mit der Mesoebene des betrieblichen und außerbetrieblichen Kontextes her.

Viertens beschränkt sie sich nicht nur auf die notwendige Aufarbeitung des Forschungsstandes, sondern sie rekonstruiert unter Rückgriff auf die Interessen und Positionen der relevanten Akteure die Debatte um den betrieblichen Krankenstand (auch die sog. „Missbrauchsthese“) aus einer politischen, ideologiekritischen Perspektive.

Und *fünftens* schließlich zeigt sie — ihren Erkenntnissen entsprechend — die Grenzen der Beeinflussung von Fehlzeiten auf.

Alles in allem handelt es sich um eine Arbeit, die eine theoretische, eine empirische und eine kritisch-politische Dimension miteinander verknüpft — eine Verbindung, die (nicht nur) für die Personallehre wünschenswert ist.

Gerade deshalb ist die Lektüre interessant und Gewinn versprechend für PraktikerInnen, denen allzu oft vollmundig Patentrezepte zum Fehlzeitenmanagement angepriesen werden. Darüber hinaus empfehlen wir das Buch allen Lehrenden und Studierenden der Wirtschaftswissenschaft — nicht nur wegen des spezifischen Themas, sondern auch und insbesondere wegen der spezifischen Perspektive, mit der das Thema „betrieblicher Krankenstand“ in den Blick genommen wird.

Gertraude Krell und Werner Nienhäuser