

Methoden der Abwesenheitsmessung

Kalendertage vs. Arbeitstage vs. Sollstunden —Rechenbeispiele und Fallstricken

HR Business Transparency Consulting

1. Das Problem: derselbe Name, drei Zahlen

„Unsere Fehlzeitenquote liegt bei 4,3 %“ ist eine unvollständige Aussage, solange nicht mitgesagt wird, wogegen gerechnet wurde. Kalendertage, Arbeitstage und Sollstunden sind drei legitime, in der Praxis alle auch gebräuchliche Nenner für dieselbe Zählung von Fehltagen — und sie liefern für denselben Sachverhalt unterschiedliche Prozentwerte. Wer eine eigene Quote gegen einen externen Benchmark, einen Branchenverband oder eine Zeitungsmeldung hält, ohne die Methode zu kennen, vergleicht im schlimmsten Fall Äpfel mit Birnen und trifft Entscheidungen auf dieser Basis.

Dieses Dokument stellt die drei Methoden nebeneinander, rechnet ein durchgängiges Beispiel durch alle drei durch und benennt die Fallstricke, die in der Praxis am häufigsten zu falschen Benchmark-Vergleichen führen.

2. Die drei Methoden im Überblick

Methode	Formel	Zählt mit
Kalendertage-Quote	$\text{Fehltag} \div (\text{Köpfe} \times \text{Kalendertage im Zeitraum})$	Alle 7 Wochentage, auch Wochenenden und Feiertage
Arbeitstage-Quote	$\text{Fehltag} \div (\text{Köpfe} \times \text{Arbeitstage im Zeitraum})$	Nur Mo–Fr ohne Feiertage — Wochenenden fallen aus Zähler und Nenner heraus
Sollstunden-Quote	$\text{Fehlstunden} \div \text{Sollstunden im Zeitraum}$	Individuelle Arbeitszeit — einzige Methode, die Teilzeit korrekt gewichtet

Der Unterschied zwischen den drei Methoden ist keine Rundungsfrage. Weil der Nenner bei der Kalendertage-Quote am größten ist (7 Tage/Woche statt 5), fällt sie strukturell am niedrigsten aus. Die Arbeitstage-Quote liegt höher, weil derselbe Zähler durch einen kleineren Nenner geteilt wird. Die Sollstunden-Quote schließlich reagiert zusätzlich auf die Zusammensetzung der Belegschaft: fehlen überproportional viele Vollzeitkräfte, steigt sie stärker als die Arbeitstage-Quote; fehlen überproportional viele Teilzeitkräfte, liegt sie darunter.

3. Rechenbeispiel: ein Team, drei Zahlen

Ein Team von 20 Mitarbeitenden (15 Vollzeit mit 40 Wochenstunden, 5 Teilzeit mit 20 Wochenstunden) hat im Januar 18 Fehltag — davon 15 Tage von Vollzeitkräften und 3 Tage von Teilzeitkräften. Der Januar hat 31 Kalendertage und, nach Abzug der Wochenenden und des Neujahrsfeiertags, 21 Arbeitstage.

Größe	Wert
Mitarbeitende	20 (15 Vollzeit à 40 Std., 5 Teilzeit à 20 Std.)
Kalendertage im Januar	31
Arbeitstage im Januar	21 (Wochenenden und Neujahr abgezogen)
Fehltag gesamt	18 (15 von Vollzeitkräften, 3 von Teilzeitkräften)

Größe	Wert
Fehlstunden gesamt	$15 \times 8 \text{ Std.} + 3 \times 4 \text{ Std.} = 132 \text{ Std.}$
Sollstunden im Januar	$21 \times (15 \times 8 \text{ Std.} + 5 \times 4 \text{ Std.}) = 21 \times 140 \text{ Std.} = 2.940 \text{ Std.}$

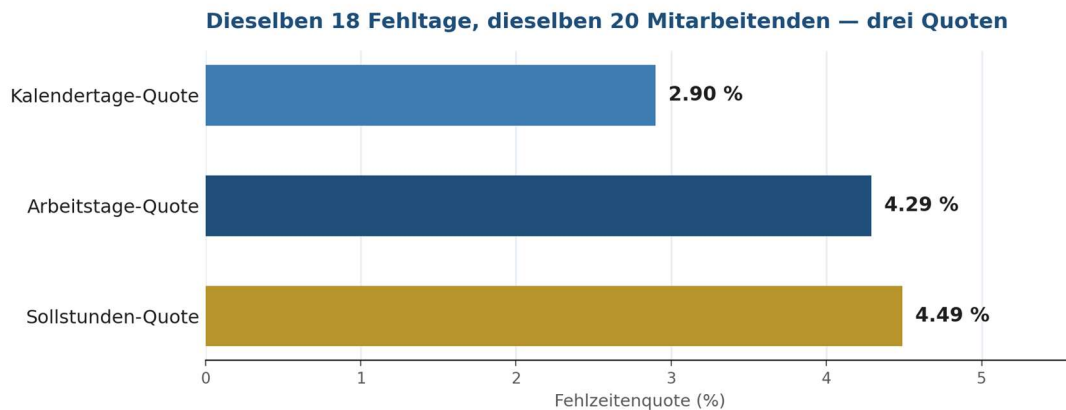


Abbildung 1: Dieselben 18 Fehltag ergeben je nach Nenner zwischen 2,90 % und 4,49 %.

Methode	Rechnung	Ergebnis
Kalendertage-Quote	$18 \div (20 \times 31)$	2,90 %
Arbeitstage-Quote	$18 \div (20 \times 21)$	4,29 %
Sollstunden-Quote	$132 \div 2.940$	4,49 %

1,59 Prozentpunkte Spanne zwischen der niedrigsten und der höchsten Zahl — für exakt dieselben 18 Fehltag. Wer diese Spanne nicht kennt, kann mit der günstigsten Methode ein Problem kleinrechnen oder mit der ungünstigsten ein Nicht-Problem herbeireden, ohne dass an den zugrunde liegenden Fehltagen etwas geändert wurde.

4. Fallstricke in der Praxis

4.1 Der stille Nenner

Der häufigste Fehler: eine Quote wird veröffentlicht oder zitiert, ohne die Methode zu nennen. Branchenverbände, Krankenkassen-Fehlzeitenreports und interne Reportings verwenden nicht einheitlich dieselbe Methode — der DAK-Gesundheitsreport rechnet klassisch auf Kalendertage-Basis, viele interne Controlling-Reports auf Arbeitstage-Basis. Ein Vergleich ohne Methodenangabe ist kein Vergleich, sondern ein Zufallstreffer.

4.2 Teilzeit-Verzerrung

Kalendertage- und Arbeitstage-Quote zählen einen Fehltag unabhängig von der Stellengröße als „1 Fehltag“. Ein Team mit hohem Teilzeitanteil sieht dadurch bei gleicher tatsächlicher Stundenausfallquote höher aus als ein Team mit vorwiegend Vollzeitkräften — nicht, weil mehr Stunden ausfallen, sondern weil mehr Köpfe beteiligt sind. Für einen fairen Vergleich zwischen Kostenstellen mit unterschiedlicher Teilzeitquote ist die Sollstunden-Quote die einzige robuste Wahl.

4.3 Zähler-Inkonsistenz

Nicht jede Abwesenheit gehört in den Zähler. Urlaub und Sonderurlaub sind geplant und fließen in der Regel nicht in die Fehlzeitenquote ein — Kur/Reha, Kurzzeit- und Langzeiterkrankung schon. Zwei

Unternehmen mit identischer Zählmethode, aber unterschiedlicher Abgrenzung dessen, was als „Fehlzeit“ gilt, produzieren trotzdem unterschiedliche Zahlen. Diese Abgrenzung gehört in dieselbe schriftliche Definition wie die Nennerwahl.

4.4 Falsch zugeordnete Monatsgrenzen

Eine mehrwöchige Erkrankung, die Ende Januar beginnt und im Februar endet, wird in manchen Tabellenkalkulationen komplett dem Startmonat zugeschlagen, weil nur mit dem Von-Datum gerechnet wird. Korrekt ist, jeden einzelnen Kalendertag der Abwesenheit seinem tatsächlichen Monat zuzuordnen — der einzige Weg, das zuverlässig zu tun, ist, die Abwesenheit tageweise zu „explodieren“, statt mit dem Intervall als Ganzem zu rechnen.

4.5 Kurz- und Langzeiterkrankung vermischt

Eine einzelne Kur oder Langzeiterkrankung von 25 Tagen kann die Monatsquote stärker verzerren als zehn unabhängige Erkältungen zusammen. Wird nur eine Gesamtquote berichtet, verschwindet der Unterschied zwischen „viele Menschen sind kurz krank“ und „eine Person ist lange krank“ — zwei Situationen mit völlig unterschiedlichen Ursachen und Handlungsoptionen.

5. Checkliste: bevor du einen Benchmark-Vergleich ziehst

Frage	Warum sie zählt
Welche Methode verwendet die externe Quelle — Kalendertage, Arbeitstage oder Sollstunden?	Ohne diese Angabe ist der Vergleich nicht interpretierbar (siehe 4.1)
Rechnest du dieselbe Methode für deine eigene Zahl?	Sonst vergleichst du zwei unterschiedliche Kennzahlen mit demselben Namen
Ist Urlaub in beiden Zahlen gleich (nicht) enthalten?	Zähler-Inkonsistenz verzerrt genauso stark wie ein falscher Nenner (siehe 4.3)
Hat dein Team einen deutlich höheren oder niedrigeren Teilzeitanteil als der Vergleichswert?	Ohne Sollstunden-Basis verzerrt das den Vergleich (siehe 4.2)
Sind lange Einzelfälle (Kur, Langzeiterkrankung) separat ausgewiesen?	Sonst verdeckt ein Einzelfall den eigentlichen Trend (siehe 4.5)

Die belastbarste Vorgehensweise: die eigene Quote grundsätzlich in allen drei Varianten ausweisen (wie im begleitenden Excel-Modell dieser Reihe), und bei jedem externen Vergleich explizit dazuschreiben, welche der drei Varianten herangezogen wurde. Das macht den Vergleich nicht bequemer, aber ehrlich.