

<u>Gliederung</u>	<u>Seite</u>
1.	Vorbemerkungen 1
2.	Arbeitsbedingungen und Abwesenheit 5
3.	Die theoretische Erfassung des empirischen Problems Absentismus 13
3.1.	Definitiorische Abgrenzung 13
3.1.1.	Fehlzeiten 14
3.1.2.	Krankenstand 19
3.1.3.	Absentismus 27
3.2.	Isolierung von Absentismus 34
3.3.	Entwicklung eines theoretischen Bezugsrahmens 38
4.	Die empirische Untersuchung 45
4.1.	Ziel und Methode der Untersuchung 45
4.2.	Ablauf der Untersuchung 47
4.3.	Darstellung der allgemeinen Untersuchung 50
4.3.1.	Der Krankenstand in den Untersuchungsfällen 50
4.3.2.	Die Operationalisierung von Absentismus 53
4.3.3.	Die Absentismuswahrscheinlichkeit in den Untersuchungsfällen 55
4.3.4.	Die Untersuchung der moderierenden Variablen 58
4.3.4.1.	Die demographischen Merkmale 59
4.3.4.1.1.	Geschlecht 60
4.3.4.1.2.	Nationalität 68
4.3.4.1.3.	Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit 71

	<u>Seite</u>	
4.3.4.2.	Gesetzgebung, Einstellung zur Krankheit	78
4.3.4.3.	Arbeitsplatzsicherheit	86
4.3.4.4.	Arbeitsweg	90
4.3.4.5.	Arbeitszeit	95
4.3.4.6.	Zusammenfassung der Ergebnisse der moderierenden Variablen	107
4.4.	Die Detailuntersuchung	112
4.4.1.	Das Fehlverhalten im Jahresvergleich	112
4.4.2.	Die Faktoren der Anstrengungs-Leistung	116
4.4.2.1.	Gefährdungsbereiche für den Arbeitseinsatz	117
4.4.2.2.	Stellung im Betrieb	120
4.4.2.2.1.	Zuständigkeit	121
4.4.2.2.2.	Einfluß	126
4.4.2.2.3.	Aufstiegschancen	129
4.4.2.2.4.	Verantwortung	131
4.4.2.2.5.	Information	132
4.4.2.3.	Vorgesetztenverhalten	136
4.4.2.4.	Arbeitsgruppe	144
4.4.2.5.	Firmenimage	146
4.4.3.	Die Faktoren der Leistungs-Outcome-Beziehung	149
4.4.3.1.	Umgebung des Arbeitsplatzes	150
4.4.3.2.	Arbeitsgestaltung und -organisation	153
4.4.3.3.	Arbeitsqualität	156
4.4.3.4.	Entlohnung	166
4.4.4.	Entwicklung eines Erklärungsmodells für Absentismus	169
4.5.	Zusammenfassende Beurteilung der empirischen Ergebnisse	190
Literaturverzeichnis		200
Anhang		
Fragebogen in Unternehmen 1		227
Fragebogen in Unternehmen 2		248
Fragebogen in Unternehmen 3		271