



Präsentismus

Arbeiten, obwohl man krank ist

Präsentismus verursacht enorme Kosten für die Unternehmen und schadet der Gesundheit der Beschäftigten. Das Human Resource Management, die Führungskräfte und flexible Arbeitsbedingungen können dazu beitragen, die Präsentismus-Rate zu senken.

Von Dr. Alexandra Arnold

Von Präsentismus spricht man, wenn Beschäftigte trotz Krankheit zur Arbeit kommen. Präsentismus kann somit anhand der Dimensionen «An-/Abwesenheit» und «Gesundheitszustand» beschrieben werden und grenzt sich von drei verwandten Konzepten ab: Absenz, Präsenz und Absentismus (siehe Abbildung 1). Präsenz beschreibt die Anwesenheit am Arbeitsplatz in gesundem Zustand, unter Absenz versteht man das Fernbleiben von der Arbeit aufgrund von Krankheit, und Absentismus bezieht sich auf gesunde Beschäftigte, welche nicht zur Arbeit kommen.

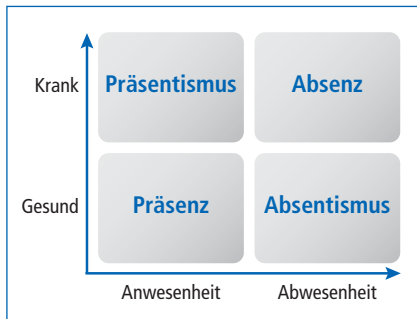


Abbildung 1: Einordnung Präsentismus (Quelle: Hensing, 2004)

Abstufungen des Gesundheitszustandes

Allerdings ist die Aufteilung in gesund versus krank nicht immer eindeutig. Denn der Gesundheitszustand einer Person kann besser als Kontinuum verstanden werden. Somit ergeben sich für den Arbeitskontext anhand vier verschiedener Abstufungen drei Stufen der Arbeitsfähigkeit: a) volle Leistungsfähigkeit der zweifellos gesunden Beschäftigten, b) beeinträchtigte Leistungsfähigkeit bei relativer Krankheit respektive bedingter Gesundheit (Graubereich) und c) stark eingeschränkte Leistungsfähigkeit bei

zweifellos kranken Beschäftigten (siehe Abbildung 2). Je nach Forschungsansatz schliesst Präsentismus diejenigen Personen im Graubereich mit ein oder nicht.

Warum kommen Mitarbeitende krank zur Arbeit?

Vor allem Beschäftigte in Jobs mit hohen Arbeitsanforderungen und geringen Ressourcen tendieren zu mehr Präsentismus. Wissen Beschäftigte, dass ihre Arbeit wichtig ist für das Unternehmen, aber nicht von anderen übernommen werden kann, kommen sie häufiger krank zur Arbeit. Auch verspüren Beschäftigte, welche in Teams arbeiten, oft eine implizite Verpflichtung gegenüber anderen Teammitgliedern. Da man die anderen Teammitglieder nicht im Stich lassen und ihnen nicht zusätzliche Arbeit aufbürden möchte, geht man trotz Krankheit zur Arbeit.

Folgen von Präsentismus

Schätzungen zufolge übersteigen die Kosten von Präsentismus die Kosten von Absentismus. Beschäftigte, welche krank arbeiten, sind nicht voll leistungsfähig und laufen Gefahr, mehr Fehler zu machen, welche folglich zu Unfällen oder

schwerwiegenden Sicherheitsverstössen führen können. Zudem kann Präsentismus für die Gesundheit folgenschwere Konsequenzen nach sich ziehen. Krankheiten können verschleppt werden, gesundheitliche Beschwerden können sich chronifizieren, und bei infektiösen Krankheiten können gesunde Arbeitskollegen, Kundinnen, Schüler oder Patientinnen angesteckt werden. Längerfristig führt dies zu weit höheren Kosten, als wenn sich die Betroffenen auskurieren würden. Allerdings kann Präsentismus bei chronisch Kranken auch positive, gesundheitsförderliche Folgen haben, wenn sie zu einem reduzierten Pensum im Unternehmen weiterbeschäftigt werden.

Wie sieht es in der Schweiz aus?

Eine repräsentative Studie der Berner Fachhochschule und Travail.Suisse aus dem Jahre 2018 mit 1400 Beschäftigten zeigt, dass 27% der befragten Personen oft oder sehr häufig auch dann arbeiten, wenn sie krank sind. Die Hälfte der Befragten zeigt dieses Verhalten nur selten, und ein Viertel kommt nicht krank zur Arbeit. Von denjenigen, die oft oder sehr häufig krank zur Arbeit gehen, fühlen sich 13% stark oder sehr stark davon belastet. Allerdings gibt

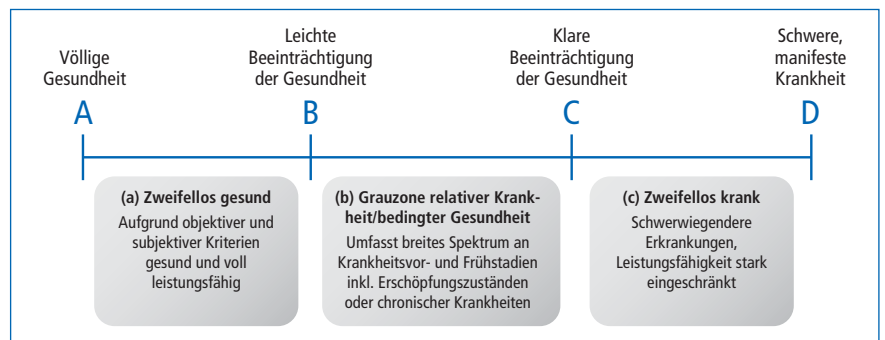


Abbildung 2: Abstufung des Gesundheitszustandes und Stufen der Arbeitsfähigkeit (Oppholzer, 2010; Steinke & Badura, 2011)

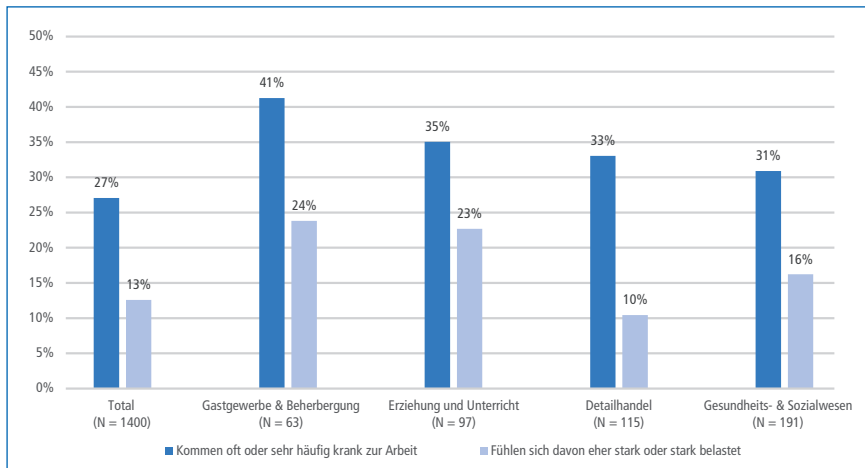


Abbildung 3: Die vier Branchen mit den höchsten Präsentismuswerten in der Schweiz (Quelle: Barometer Gute Arbeit, 2018). (Es werden nur Branchen mit 60 und mehr Antworten abgebildet)

es grosse Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen. Während Beschäftigte im Gastgewerbe, Unterrichtswesen, Detailhandel sowie Gesundheits- und Sozialwesen deutlich häufiger krank zur Arbeit gehen (siehe Abbildung 3), fällt die Präsentismus-Rate in den Branchen Information und Kommunikation sowie in der öffentlichen Verwaltung deutlich tiefer aus. Zudem zeigt sich, dass sich Beschäftigte im Gastgewerbe und im Unterrichtswesen deutlich häufiger dadurch belastet fühlen, dass sie krank zur Arbeit gehen.

Auffallend ist, dass in Branchen mit einer erhöhten Präsentismus-Rate die Beschäftigten oft eine hohe Verantwortung gegenüber Schülern, Patientinnen oder Kunden tragen. Kommen sie nicht zur Arbeit, kann es gut sein, dass beispielsweise der Unterricht einer Klasse gänzlich ausfällt, Patienten nicht behandelt oder Kunden nicht bedient werden können. Zudem zeichnen sich das Unterrichtswesen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen durch einen starken Arbeitskräftemangel

aus. Dies setzt die Beschäftigten weiter unter Druck, trotz Krankheit zur Arbeit zu kommen, denn oft fehlt es aufgrund mangelnder Kapazitäten an Arbeitskollegen, welche einspringen können.

Was ist beim Abwesenheitsmanagement zu beachten?

Das Abwesenheitsmanagement regelt zwar die Absenzen, hat aber gleichzeitig einen Einfluss auf den Präsentismus. Zusammenfassend zeigen Studien, dass eine strikte betriebliche Abwesenheitsregelung Beschäftigte dazu verleitet, häufiger krank zur Arbeit zu kommen. Ein Einflussfaktor ist beispielsweise der Zeitpunkt, zu welchem das Arztzeugnis vorgelegt werden muss. Fordert das Unternehmen bereits ab dem ersten Krankheitstag ein Arbeitszeugnis, ist die Präsentismus-Rate um 9% höher als bei Unternehmen, welche das Zeugnis erst ab dem dritten Krankheitstag verlangen. Zudem zeigt sich, dass ein Mangel an bezahlten Krankheitstagen vor allem bei weiblichen Be-

schäftigten zu mehr Präsentismus führt. Diese heben sich wohl die Krankheitstage auf, um im Notfall die eigenen kranken Kinder betreuen zu können.

Nahende Erkältungs- und Grippezeit

Gerade im Herbst und Winter sollten sich Unternehmen gegen Präsentismus wappnen. Denn infektiöse Krankheiten, wie starke Erkältungen oder Grippe, verringern nicht nur die Leistungsfähigkeit der Betroffenen, sondern bergen die Gefahr, dass viele weitere Beschäftigte im Unternehmen angesteckt werden. Dies kann wiederum zu zusätzlichen Absenzen und weiteren Präsentismus-Fällen führen. Aber auch die potenzielle Gefahr, Patienten, Schüler und Kunden anzustecken, sollte nicht unterschätzt werden. Präventionskampagnen können ein geeignetes Mittel sein, um die Beschäftigten für das Thema zu sensibilisieren und klar zu kommunizieren, dass krank zu arbeiten nicht nur die eigene Gesundheit gefährdet, sondern auch dem Unternehmen schadet. Bei leichten Erkältungen können Unternehmen, wenn möglich, das Home-Office vermehrt erlauben. Wenn die Beschäftigten von zu Hause aus arbeiten dürfen, müssen sie sich nicht dem Pendelstress aussetzen, können sich schneller erholen und stecken weniger häufig ihre Arbeitskollegen an.



Dr. Alexandra Arnold ist Oberassistentin am Center für Human Resource Management (CEHRM) der Universität Luzern und Mitgründerin von HR ConScience, einem Beratungsunternehmen für wissenschaftlich fundierte und evidenzbasierte Lösungen.

