PRÄSENTISMUS

IMMER DA

Wenn Menschen trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen, spricht man von Präsentismus. Das Phänomen ist nicht neu, erfährt durch aktuelle Studien aber gerade viel Aufmerksamkeit. Und das völlig zu Recht, schadet das Verhalten doch sowohl der betroffenen Person als auch den Kolleginnen und Kollegen sowie dem Unternehmen.

Susanne Layh

Die Nase läuft, der Hals kratzt, der Kopf brummt. Bei solchen Symptomen sollte man sich am besten mit einer Tasse Tee und einer Wärmflasche ins Bett legen. Was man hingegen nicht machen sollte, ist, zur Arbeit zu gehen. Dennoch tun genau das, zumindest gelegentlich, nach einer aktuellen Studie der Techniker Krankenkasse (TK) etwa 58 Prozent der Befragten. „Präsentismus in einer zunehmend mobilen Arbeitswelt" lautet der Titel der Analyse aus dem Jahr 2022 und sie beschreibt, wie viele Beschäftigte trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen und aus welchen Gründen sie dies tun.

Zunächst zu den Fakten: Neben den erwähnten 58 Prozent der Studienteilnehmenden, die hin und wieder Präsentismusverhalten zeigen, geht ein Viertel der Befragten häufig oder sehr häufig trotz Krankheit zur Arbeit und leistet dabei auch den vollen Arbeitstag beziehungsweise die gesamte Schicht ab. Knapp zwölf Prozent der Befragten lassen die Arbeit selbst dann nicht ruhen, wenn eine offizielle Krankschreibung vorliegt. Damit das Ganze einigermaßen funktioniert, werden Medikamente eingenommen. Bei Beschäftigten im Homeoffice sind die Zahlen sogar noch höher, denn schließlich kann man sich ja mal schnell vom Bett an den Schreibtisch schleppen und sich zumindest um die Mails kümmern. Machen die anderen ja auch.

Ergebnisse lassen hellhörig werden

Auch Gabriele Biernath von der BGN in Mannheim hat sich die Studie genau angeschaut und findet die Ergebnisse „bedenklich". Unternehmen sollten in jedem Fall hellhörig werden und hinterfragen, was ihre Fehlzeitenquote wirklich über den Gesundheitszustand der Belegschaft aussagt. Biernath leitet den Fachbereich „Betriebliches Gesundheitsmanagement" der BGN und ist stellvertretende Leiterin des gleichnamigen Sachgebiets bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Sie weiß, welche Konsequenzen Präsentismus für die Einzelperson und für das gesamte Unternehmen haben kann. „Für die Person selbst besteht das Risiko, die Krankheit zu verschleppen. Die Symptome können sich verschlimmern oder chronisch werden. Betroffene, die Arbeitstätigkeiten mit Gefahrenpotenzial ausführen, können sich selbst oder auch andere durch ihr Unwohlsein erheblich gefährden", so Biernath.

Konsequenzen für den gesamten Betrieb

Doch auch für die übrige Belegschaft kann es laut Biernath akut oder auch dauerhaft von Nachteil sein, wenn eine Kollegin oder ein Kollege nicht fit ist oder stark angeschlagen zur Arbeit kommt: „Für das Unternehmen besteht die Gefahr, dass weitere Mitarbeitende angesteckt werden und somit die Dauer der Fehlzeiten insgesamt höher ausfällt. Die Fehler- und Unfallgefahr steigt – auch das ist mit höheren Kosten verbunden." Dies könne je nach Arbeitsumfeld und Aufgabe der betreffenden Person sehr weitreichende Konsequenzen für den gesamten Betriebsablauf haben.

„Sind Kolleginnen oder Kollegen nicht richtig bei der Sache, werden zum Beispiel Absprachen vergessen, der angepasste Produktionsplan nicht weitergeleitet, die Warenbestellung fehlerhaft aufgegeben oder die Arbeitsmittel nicht ordentlich weggeräumt. Das verursacht letztlich Zusatzarbeit für alle anderen", so Biernath.

Arbeit bleibt liegen

All dies dürfte den Betroffenen bewusst sein, allerdings denken viele erst mal daran, was noch alles erledigt werden muss. So steht auch an Nummer eins der Gründe, die in der TK-Studie für Präsentismus genannt werden: „Es gab keine Vertretung für mich." Sprich: Wenn die kranke Person nicht kommt, wird die Arbeit auch von niemand anderem erledigt.

PRÄSENTISMUS

Das Phänomen, dass Beschäftigte trotz Krankheit arbeiten, bezeichnet man als Präsentismus. Dabei spielt die Art der Krankheit (körperlich oder mental) oder die Arbeitsform (vor Ort oder im Homeoffice) zunächst keine Rolle. Für Unternehmen ist es nicht zwingend ein gutes Zeichen, wenn die Zahl der Krankmeldungen sinkt. Gesondert zu betrachten sind Krankheitsbilder wie depressive Störungen oder Rückenschmerzen. In diesen Fällen kann Präsentismus den Genesungsprozess tatsächlich befördern.

→

→ Weitere Gründe, warum man schon mal trotz Unwohlsein gearbeitet hat: „Weil ich nicht ansteckend war", „Ich wollte meinen Kollegen/Kolleginnen nicht zur Last fallen", „Es gab dringende Arbeiten und Termine" und „Weil ich gerne zur Arbeit gehe". Heikel: Auch die Angst vor beruflichen Nachteilen lässt sich aus den Antworten herauslesen. So wird vielfach die Sorge geäußert, dass man eine geringere Bezahlung erhält oder in der Gunst der Vorgesetzten sinkt, wenn man sich krankschreiben lässt.

Die Arbeit in kleinen Betrieben scheint Präsentismus ebenfalls zu befördern, denn hier ist eine Vertretungsregelung oft schwierig zu realisieren. Die Arbeit bleibe den Studienteilnehmenden zufolge auch bei wichtigen Terminsachen einfach liegen. Im Zweifelsfall steht sogar der ganze Betrieb still. Dies führt bei vielen Beschäftigten zu erheblichen Schuldgefühlen den Kolleginnen und Kollegen gegenüber. Schließlich müssen diese ja auffangen, was man selbst nun aufgrund der Krankmeldung nicht schafft. Laut TK-Umfrage haben Frauen weitaus häufiger Schuldgefühle als Männer.

Keine rein individuelle Entscheidung

Diese Aussagen machen für Gabriele Biernath deutlich, dass Präsentismus keine rein individuelle Entscheidung ist, sondern stark von gesellschaftlichen und arbeitsbezogenen Rahmenbedingungen beeinflusst wird: „Es gibt Unternehmen, in denen es üblich ist, auch auf dem Zahnfleisch zur Arbeit zu erscheinen oder Mitarbeitende als austauschbares Humankapital zu betrachten."

> **„FÜR DAS UNTERNEHMEN BESTEHT DIE GEFAHR, DASS SICH ERHOLUNGSZEITEN DER BETROFFENEN VERLÄNGERN, MEHR FEHLER PASSIEREN UND DAMIT AUCH QUALITÄTSPROBLEME UND UNFÄLLE WAHRSCHEINLICHER WERDEN."**
>
> Gabriele Biernath

Gabriele Biernath

Dieser Schuss kann für die Unternehmen jedoch schnell deutlich nach hinten losgehen. Zwar mag ein geringer Krankenstand auf den ersten Blick ein gutes Zeichen sein – liegt dieser jedoch darin begründet, dass sich kranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht trauen, zu Hause zu bleiben, können auf Dauer enorme Kosten entstehen.

Präsentismus ist teuer

„Alles deutet darauf hin, dass die Kosten für Präsentismus deutlich höher ausfallen als die Kosten für krankheitsbedingte Fehlzeiten", heißt es beispielsweise auf dem Online-Fachportal für Arbeitgeber der größten deutschen Krankenkasse, der AOK. Denn neben dem Produktivitätsverlust des Einzelnen könne Präsentismus auch zu längeren Krankschreibungen, häufigeren Arbeitsunfällen oder – je nach Art der Erkrankung – der Ansteckung weiterer Beschäftigter führen.

Umso unverständlicher ist es, dass laut der TK-Studie besonders häufig Führungskräfte mit schlechtem Beispiel vorangehen. Schleppt sich die Chefin oder der Chef selbst hustend und niesend zur Arbeit, weil sie oder er fürchtet, dass der Laden sonst nicht läuft, signalisiert das allen anderen: Stell dich nicht so an, das geht schon.

Es liegt an der Organisation

BGN-Expertin Gabriele Biernath zufolge lässt sich das Problem mit einer gesunden Unternehmenskultur gut in den Griff bekommen. „Diese entsteht, wenn Anforderungen erfüllbar sind, Arbeitsbedingungen ergonomisch gestaltet werden, Führungskräfte ihrer Fürsorgepflicht nachkommen und auch ihre eigene Gesund-

heit ernst nehmen", so Biernath. „Prekäre Arbeitsverhältnisse oder solche, die stark leistungsbezogene Lohnanteile haben, tragen dazu bei, auch krank zur Arbeit zu kommen, um keine finanziellen Nachteile zu erleiden." Es könne jedoch niemand immer unter Volllast laufen – dies gelte es bei der betrieblichen Organisation möglichst zu berücksichtigen.

Einer besonderen Gruppe, die ebenfalls stark zu Präsentismus neigt, kommt man damit allerdings nicht bei: den sogenannten „interessierten Selbstgefährdern". Diese machen etwa ein Fünftel der Fälle aus und nehmen Gesundheitsgefahren bewusst in Kauf, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein. „Solche Personen sind bereit, die eigene Gesundheit hintenanzustellen, und sind auch für gut gemeinte Interventionen durch andere nicht zu erreichen", weiß Expertin Biernath. Im Zweifelsfall werden Probleme bagatellisiert oder sogar stimulierende beziehungsweise entspannende Substanzen eingenommen, um die Leistungsfähigkeit zumindest kurzfristig zu erhalten.

Das Thema Präsentismus ist bei vielen noch nicht angekommen, ist man doch erst einmal bemüht, AU-Ausfallzeiten zu verringern, und freut sich über geringe Fehlzeiten. Es gibt also noch Aufklärungsbedarf bei Mitarbeitenden, Personalverantwortlichen und in den Chefetagen. Die nebenstehende Checkliste hilft Ihnen zu überprüfen, ob Sie schon ganz gut aufgestellt sind und wo es noch Luft nach oben gibt. ■

!

Kontaktieren Sie uns bei Fragen zu diesem Thema per Mail:

→ **bsgm@bgn.de**

Das Kontaktformular des Fachbereichs BGM finden Sie hier:

→ **www.bgn.de, Shortlink: 1921**

HABEN SIE EINE ANTI-PRÄSENTISMUS-STRATEGIE?

Ob Mitarbeitende krank zur Arbeit kommen oder nicht, ist zunächst deren individuelle Entscheidung. Es gibt aber eine Reihe von betrieblichen Gegebenheiten, die dies unter Umständen begünstigen. Je mehr Ja-Antworten Sie in der folgenden Checkliste geben können, desto besser sind Sie betrieblich gegen Präsentismus gewappnet.

1. Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)?
   → **www.bgn.de, Shortlink: 1213**
2. Haben Sie ein funktionierendes BEM-System?
   → **www.bgn.de, Shortlink: 1496**
3. Halten Sie Ihre Gefährdungsbeurteilung – auch bei der psychischen Belastung – aktuell und setzen Sie passende Maßnahmen um?
   → **www.bgn.de, Shortlink: 1520**
4. Gibt es in Ihrem Unternehmen Wissen über das Thema Präsentismus, z. B. in der Personalabteilung, bei den Aktiven im Gesundheitsmanagement, bei Personalverantwortlichen, Betriebsrat oder anderen betrieblichen Akteuren?
5. Informieren Sie Führungskräfte und Beschäftigte über die Gefahren von Präsentismusverhalten für den Einzelnen, für die anderen Beschäftigten und für den Betrieb?
6. Werden Beschäftigte im Homeoffice explizit zum Umgang mit Krankheit und Arbeit zu Hause unterwiesen?
7. Wird das Präsentismusverhalten der Beschäftigten, z. B. bei Mitarbeitendenbefragungen, erhoben und thematisiert?
8. Teilen Führungskräfte Ihren Mitarbeitenden mit, dass sie sich bei Krankheit auskurieren sollen?
9. Werden kranke Kolleginnen und Kollegen konsequent wieder nach Hause geschickt?
10. Gibt es eine funktionierende Vertretungslösung für alle Beschäftigten?
11. Achten Sie darauf, dass der Anteil von leistungsbezogenen Zuschlägen, z. B. bei Schichtarbeit oder zu erreichenden Stückzahlen, verhältnismäßig ist und sich finanzielle Einbußen bei Krankheit in vertretbaren Grenzen halten?
12. Sind Führungskräfte selbst Vorbild und bleiben zu Hause, wenn sie krank sind?
13. Gibt es nach einer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit ein wertschätzendes Begrüßungsgespräch?