

Ihre Gesprächspartner:

Dr. Johann Kalliauer

Prof. Dr. Joachim Gerich

Präsident der AK Oberösterreich

Johannes Kepler-Universität Linz

**Krank zur Arbeit –
schlecht für Betriebe und Beschäftigte**

Pressekonferenz

am Freitag, 23. November 2018, um 11 Uhr

Arbeiterkammer Linz

Krank sein – wahrlich kein Grund arbeiten zu gehen

Krankenstände stehen immer wieder im Mittelpunkt von Missbrauchsdebatten. Krank wird niemand freiwillig. Es ist daher das gute Recht der Beschäftigten, bis zur vollen Genesung im Krankenstand zu bleiben. In Wirklichkeit fallen nur wenige Beschäftigte über einen längeren Zeitraum aus. Die meisten sind rasch zurück am Arbeitsplatz – manchmal aber auch zu rasch. Denn manche Beschäftigte suchen trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen bewusst und aus unterschiedlichsten Motiven ihren Arbeitsplatz auf, um ihre Arbeit zu verrichten. Dieses Phänomen wird in Fachkreisen „Präsentismus“ (Arbeiten trotz Krankheit) genannt. Die jeweilige Unternehmenskultur trägt viel zum Umgang mit Krankenstand bzw. Präsentismus bei – vom Führungsstil über Angst vor Nachteilen bis zu finanziellen Anreizen (z. B. durch „Prämien“), auch krank in die Arbeit zu gehen. Eine Erhebung der Johannes-Kepler-Universität Linz unter Prof. Dr. Joachim Gerich hat dazu aktuelle Erkenntnisse gebracht.

„Präsentismus“-Forschung wird immer wichtiger

Zu Krankenständen und Krankenstandverhalten wird schon seit langem wissenschaftlich geforscht. Der Umstand, dass Arbeitnehmer/-innen trotz Erkrankung am Arbeitsplatz erscheinen, rückte aber erst vor rund 20 Jahren verstärkt in den Fokus der Arbeitswissenschaft. Die Zahl wissenschaftlicher Studien, Publikationen und Tagungen zu diesem Thema stieg massiv an. Bis 2016 erschienen 2.753 wissenschaftliche Publikationen mit dem Wort „Präsentismus“ im Titel.

Ein Grund für das verstärkte Forschungsinteresse: Diese Verhaltensweise hängt mit der Zunahme von Burnout-Symptomen sowie physischer und psychischer Gesundheitsbeeinträchtigungen ebenso zusammen wie mit abnehmender Arbeitszufriedenheit. Diverse Studien legen nahe, dass das Arbeiten trotz Erkrankung im Vergleich zu Krankenständen höhere individuelle und betriebliche Kosten zur Folge hat (die Schätzungen schwanken stark zwischen 1,8- bis zehnfach höheren Kosten). Zudem gehen Arbeitnehmer/-innen häufiger erkrankt in die Arbeit statt die Krankheit sinnvoll auszukurieren.

Krank am Arbeitsplatz – für die Hälfte aller Beschäftigten Realität

In der Studie, die Prof. Dr. Joachim Gerich gemeinsam mit Masterstudierenden durchführte, wurden 411 nichtselbständig erwerbstätige Personen aus einer Zufallsstichprobe von AK-Mitgliedern (Rücklauf von 3.000 ausgesandten, sehr umfangreichen Fragebögen) über Verhalten, Motive, Organisationskultur und Häufigkeiten befragt.

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Krankheitstag am Arbeitsplatz verbracht wird, liegt bei 52,2 Prozent. Aus der Anwesenheit der Beschäftigten zu schließen, dass im Betrieb alle fit und produktiv sind, kann sich daher als großer Irrtum erweisen. Neben den gesundheitlichen Folgen – längere Folgeerkrankung, heftiger Rückfall, chronische Erkrankung statt Heilung – zeigen die Daten, dass auch die Arbeitszufriedenheit direkt damit verbunden ist.

Erkrankte, aber dennoch arbeitende Mitarbeiter/-innen bedeuten für Betriebe aber nicht unbedingt weniger Krankenstandstage. Denn wer öfter krank ist, ist natürlich tendenziell auch öfter im Krankenstand, in der Regel aber auch öfter krank in der Arbeit. Für manche Wissenschaftler ist die Zahl der Krankenstandstage daher auch nur die Spitze des Eisbergs. Wer Druck ausübt, damit Menschen trotz Krankheit zur Arbeit kommen und glaubt, damit dem Betrieb zu dienen, kann sich ziemlich täuschen. Um die Gesundheit, die Zufriedenheit und damit auch die Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern/-innen richtig einzuschätzen, sollten nicht nur die Krankenstandstage, sondern auch das Präsentismusverhalten berücksichtigt werden. Dann könnten Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung noch zielgerichteter abgeleitet werden.

Wenige Krankenstandstage im Unternehmen können oft täuschen. Arbeitszufriedenheit hängt stark mit der Produktivität und der Identifikation mit dem Unternehmen zusammen. Wenn man nur Druck erzeugt, um die Zahl der Krankenstandstage niedrig sein zu halten, bekommt man ein falsches Bild über den Gesundheitszustand der Beschäftigten. Die Arbeitszufriedenheit sinkt und auch weitere Folgen des Präsentismus können immer sichtbarer werden. Anwesenheitsdruck kann somit

andere Maßnahmen, um die Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter/-innen zu erhalten, zunichtemachen. Würden sich Betriebe und vor allem auch die Betriebliche Gesundheitsförderung mehr mit dem Phänomen auseinandersetzen, anstatt sich einfach auf die Anzahl der Krankenstandstage zu fokussieren, würde man Handlungsbedarfe und Veränderungspotentiale deutlich klarer und früher erkennen.

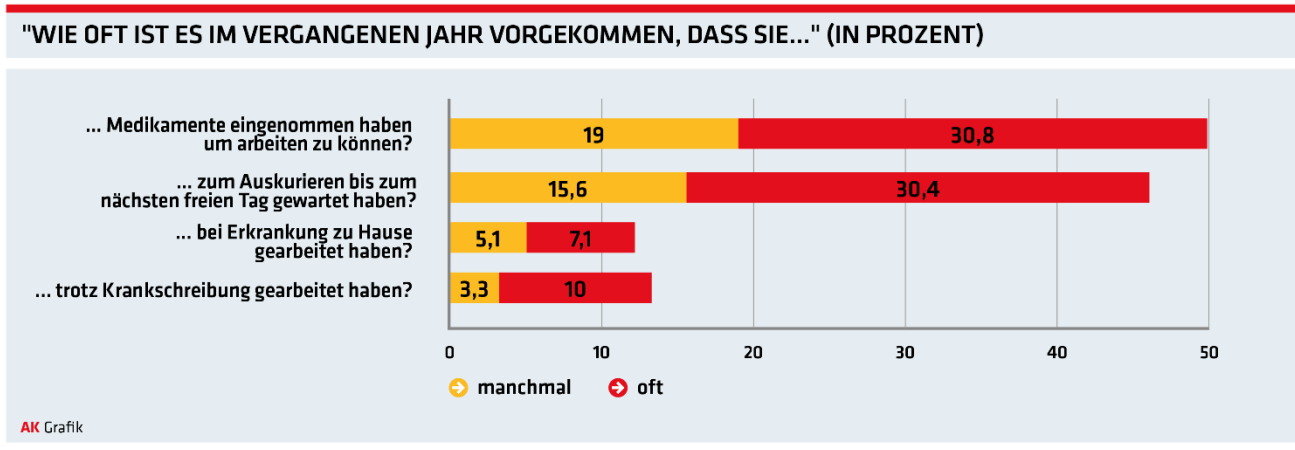
Die vielen Gesichter des Präsentismus

Jede/r Zweite nimmt zumindest manchmal Medikamente, um arbeiten zu können – jede/r Fünfte tut dies sogar oft. Durch Arbeit im Krankheitszustand können Krankheiten verschleppt und schlimme Rückfälle oder größere Gesundheitsprobleme ausgelöst werden. Medikamente lindern zwar manchmal Krankheitssymptome und suggerieren dadurch Leistungsfähigkeit, sie ersetzen jedoch häufig nicht die nötige Schonung. Es wäre oft besser, sich auszukurieren. Hinzu kommen die Nebenwirkungen der Medikamente. All das kann die Konzentration schwächen und die Fehlerhäufigkeit erhöhen – bis hin zur erhöhten Unfallgefahr. Letztlich reduziert die Medikamenteneinnahme die Gefahr, Kollegen/-innen anzustecken, bei vielen Krankheiten nicht.

46 Prozent der Befragten warten mit dem Auskurieren zumindest manchmal bis zum nächsten freien Tag, 15,6 Prozent tun dies sogar oft. Freie Tage für die Genesung zu nutzen, schränkt allerdings den Erholungseffekt ein. Denn in Zeiten zunehmender Arbeitsdichte und längerer Arbeitszeiten werden Erholungszeiten an freien Tagen immer wichtiger. Dieses sehr riskante Verhalten einzufordern, zu fördern oder auch nur hinzunehmen, schadet der Gesundheit der Beschäftigten und ebenso der Produktivität.

An Montagen ist die Zahl an Krankenstandtagen oft höher. Daher wird oft schnell und generell „Blaumachen“ unterstellt. Dabei sind in diesen statistischen Daten sowohl jene erfasst, die gehofft haben, übers Wochenende gesund zu werden, als auch jene, die erst am Wochenende erkrankt sind. Zum Arzt geht man außerdem im Normalfall nicht am Wochenende, sondern erst am Montag.

Obwohl grundsätzlich beruflich nur bei einem Teil aller Arbeitnehmer/-innen möglich, gaben über 12 Prozent der Befragten an, manchmal auch bei Krankheit zuhause weiter zu arbeiten. Über 13 Prozent ignorieren oft oder manchmal eine Krankschreibung des Arztes und kommen trotzdem zur Arbeit.

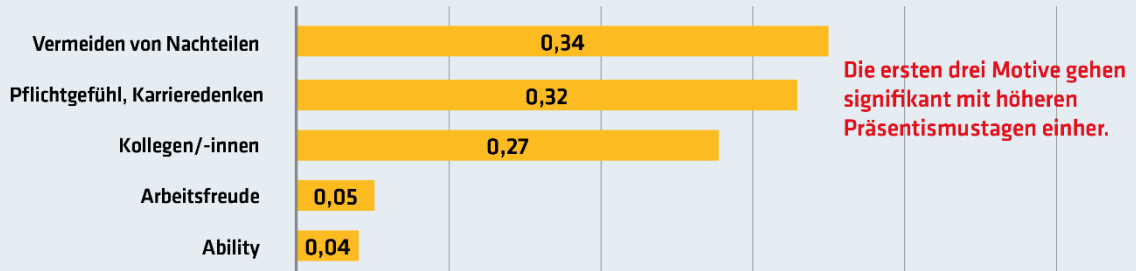


Motive für das Arbeiten im Krankheitsfall

Fragt man Arbeitnehmer/-innen, warum sie trotz Erkrankung arbeiten oder arbeiten würden, so nennen sie am häufigsten die Rücksicht auf Kollegen/-innen. An zweiter Stelle folgt das Argument, dass die gesundheitlichen Beschwerden nicht so schwerwiegend seien, um die Arbeit nicht fortsetzen zu können. Dritthäufigstes Motiv ist das Gefühl, gegenüber dem Betrieb verpflichtet zu sein oder damit seine Karriere zu fördern. In dieser Nennung sind aber auch die Angaben von gesunden Personen enthalten, die nur selten krank sind und daher auch nur selten krank zur Arbeit gehen.

Auffallend: Bei denjenigen, die tatsächlich am häufigsten erkrankt arbeiten, überwiegen Vermeidungsmotive. Sie führen die Angst vor übler Nachrede, Nachteilen, einem schlechten Eindruck bei Vorgesetzten oder sich rechtfertigen zu müssen, als Gründe für ihr Verhalten an.

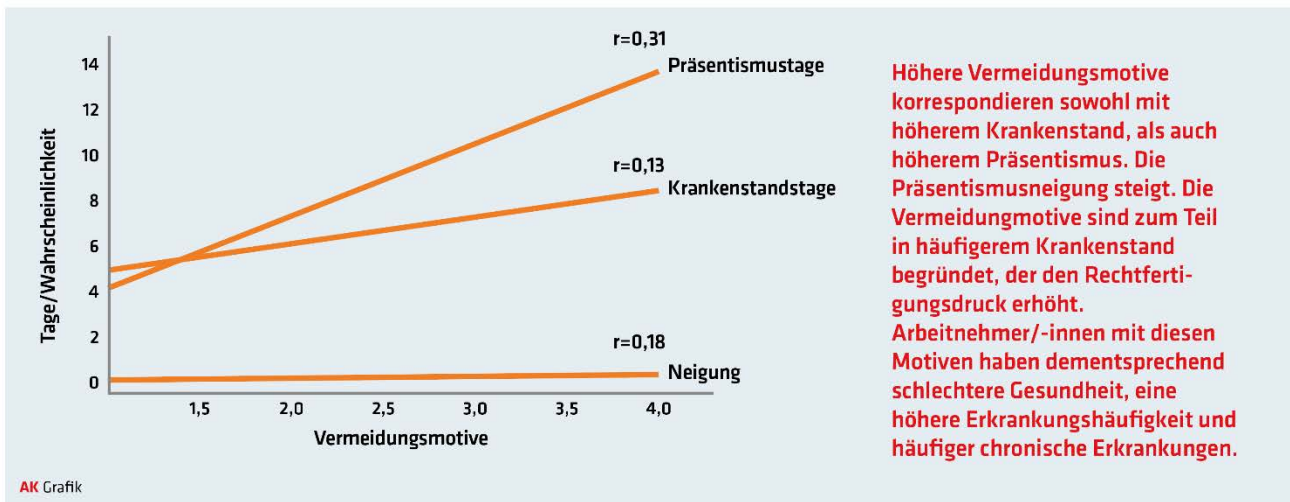
KORRELATION PRÄSENTISMUSTAGE



AK Grafik

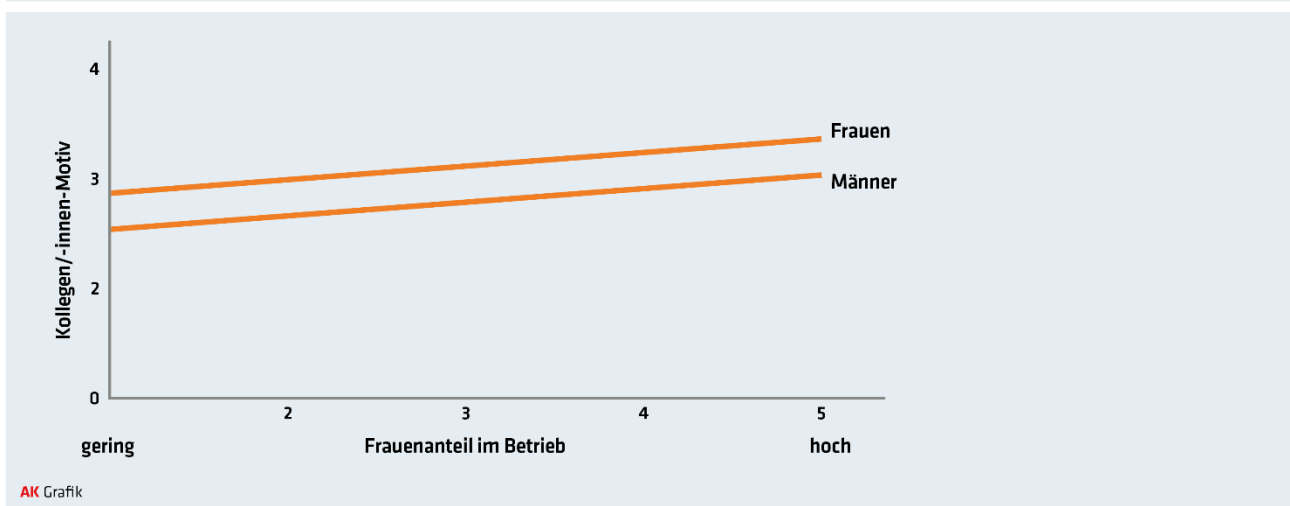
Die Arbeitnehmer/-innen möchten also unangenehme Folgen von Krankenständen vermeiden. Wer das Gefühl hat, er/sie müsse sich bei Krankheit ständig rechtfertigen und Unannehmlichkeiten aus dem Weg gehen will, riskiert seine Gesundheit. Personen mit geringen Vermeidungsmotiven verbringen 46 Prozent ihrer Krankheitstage am Arbeitsplatz, jene mit hohen Vermeidungsmotiven sogar 69 Prozent.

JE GRÖßER DIE ANGST VOR NACHTEILEN, DESTO MEHR PRÄSENTISMUS



Befürchtungen, die Karriere zu riskieren oder die gefühlte Verpflichtung, auch bei Erkrankung Leistung erbringen zu müssen sind, folgen an zweiter Stelle der Gründe für „Präsentisten“ – noch vor der Loyalität gegenüber Kolleginnen und Kollegen, die man nicht im Stich lassen will, weil diese sonst die zusätzliche Arbeit übernehmen müssten. Interessantes Detail: Dieses Motiv ist bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern – in Betrieben mit hohem Frauenanteil spielt der Loyalitätsgedanke überhaupt eine größere Rolle, hier aber unabhängig vom Geschlecht.

KOLLEGEN/-INNEN-MOTIV HÄUFIGER BEI FRAUEN UND IN BETRIEBEN MIT HÖHEREN FRAUENANTEILEN

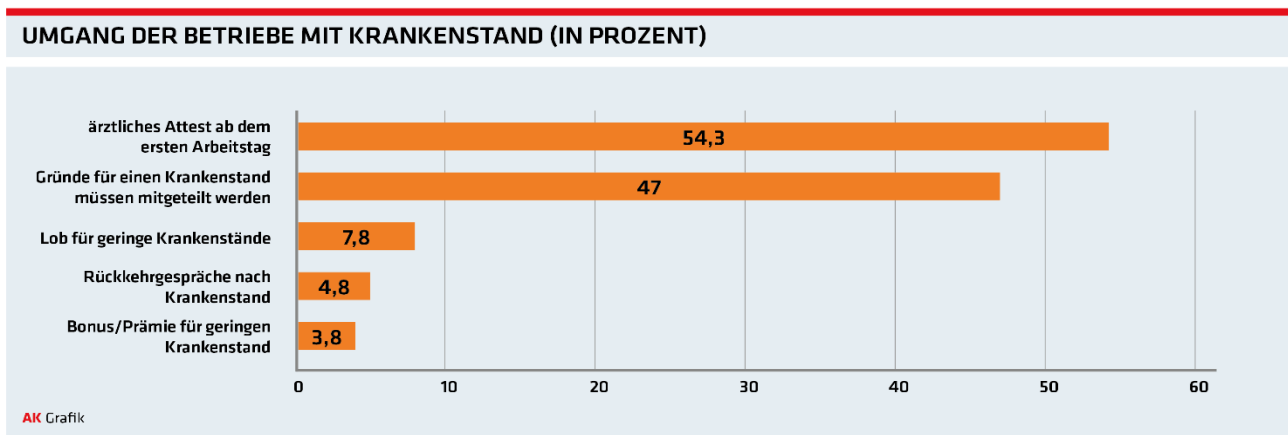


Die Einschätzung, dass man durch die Arbeit schneller gesund wird oder die Arbeitsanforderungen an den Gesundheitszustand anpassen kann, ist den Analysen zufolge keine relevante Erklärung für häufigen Präsentismus.

Bei besonders gesunden und aktiven Beschäftigten, die auch mal krank zur Arbeit kommen, wird dieses Verhalten oft als „besonders leistungsbereit“ beschönigt. Diese Personen haben im Durchschnitt auch eine leicht höhere Präsentismusneigung. Dies gilt auch für Beschäftigte, die sich sehr stark mit dem Unternehmen identifizieren – allerdings auf sehr niedrigem Niveau.

Arbeitsdichte verstärkt gesundheitsschädliches Verhalten

Hoher Zeitdruck, hohe Komplexität der Aufgaben und hohe körperliche Anforderungen steigern die Wahrscheinlichkeit, krank zur Arbeit zu gehen. In diesem Fall dominiert noch stärker das Gefühl, man müsse krank zur Arbeit gehen, um negative Konsequenzen zu vermeiden.



Manche Unternehmen versuchen, mit viel Kontrolle die Krankenstände zu reduzieren. Weder steigern noch reduzieren solche Praktiken die Zahl der Krankenstände signifikant. Sie haben aber zur Folge, dass Mitarbeiter/-innen aufgrund der Vermeidungsmotive häufiger krank arbeiten. Man riskiert dadurch langfristig längere Ausfälle und senkt somit Arbeitszufriedenheit als auch Produktivität. Unternehmen, in denen eine stark ausgeprägte Anwesenheitskultur und ein besonders wettbewerbsorientiertes Klima herrschen und die restriktiv mit Krankenständen umgehen, verzeichnen vermehrt Präsentismus-Fälle.

Dazu ein negatives Beispiel aus dem Unternehmensleitbild eines Linzer Gasthauses

(die Gastronomie-Branche weist hohe Krankenstandszahlen auf):

„Die Flexibilität, die du von uns erwartest, erwarten wir auch von dir. Bitte beachte jedoch, dass die Belange des Betriebes immer Vorrang haben! Wenn du einmal krank bist oder dein Goldfisch im Trockenen liegt, d.h. du aus wichtigen Gründen

nicht zur Arbeit kommen kannst, organisiere dir selbst gleichwertigen Ersatz und kümmere dich darum, dass der Teamleiter der zuständigen Schicht auch darüber informiert ist!“

Fazit: Ein gutes Betriebsklima hält gesünder

In Betrieben mit gutem Betriebsklima, hoher Führungsqualität, angenehmem Umgang mit Kollegen/-innen und hohem Verantwortungsbewusstsein für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter/-innen, sind Beschäftigte seltener krank und zeigen gleichzeitig eine geringere Neigung zu gesundheitsschädlichem Verhalten. Andererseits sind Beschäftigte in Betrieben mit hohem Druck, vielen Arbeitsstunden, hohen Verfügbarkeitsanforderungen und geringem Vertrauen in die Loyalität der Beschäftigten öfter krank und neigen auch vermehrt dazu, krank zur Arbeit zu gehen.

AK-Forderungen:

- Das Phänomen Präsentismus soll bei betrieblichen Gesundheitsprojekten stärker beachtet werden.
- Kündigungsschutz im Krankenstand einführen und den Motivkündigungsschutz verstärken – wer krank ist, muss sich auskurieren können. Darum muss auf ausreichend Personalressourcen geachtet werden, damit der Arbeitsdruck nicht noch höher wird.
- Mehr arbeitsmedizinische, arbeitspsychologische und organisationssoziologische Forschung in Österreich, um die Gesundheit der Beschäftigten besser schützen zu können und wirksame Instrumente und Maßnahmen zu fördern.
- Aktive Gesundheitsförderung sowie die Förderung eines positiven Führungsstils und Arbeitsklimas helfen im Gegensatz zu restriktiven Krankenstands-Regelungen, sowohl Krankenstände als auch Präsentismus zu reduzieren.