

Geht tatsächlich jeder Zweite krank zur Arbeit?

13. Oktober 2009

Fragwürdige Berichterstattung:

Generell ist fragwürdig, ob Aussagen wie „Jeder Zweite geht krank zur Arbeit“ als korrekt bezeichnet werden können, impliziert solch eine Überschrift doch, dass immer die Hälfte der Beschäftigten erkrankt ist. Ein Grund, sich der Berichterstattung und Thematik mit skeptischem Blick zu nähern. Wie zu zeigen, ist das Thema Präsentismus sehr komplex, so dass eine mediale Berichterstattung mit derartigen Aussagen eher zu einer Irreführung denn zu einer Klärung beiträgt.

Präsentismus ist ein verhältnismäßig neues Thema, das aus dem angloamerikanischen Raum stammt, und über das in Deutschland bislang nur wenig gesicherte Erkenntnisse vorliegen. Obwohl im populärwissenschaftlichen Verständnis Präsentismus die Anwesenheit im Betrieb trotz Krankheit bedeutet, gibt es darüber hinaus keine einheitliche Auffassung über Entstehung, Gründe und Folgen von Präsentismus. Konsens besteht vielmehr darüber, dass einfache Erklärungen diesem Phänomen nicht gerecht werden können und der derzeitige Kenntnisstand noch ganz erheblich ausgebaut werden müsste, um belastbare Aussagen ableiten zu können. Findet der Begriff im Zusammenhang mit Absentismus - also dem Fehlen im Betrieb - Verwendung, dann in der Weise, genau die gegenteilige Erscheinung zu beschreiben.

TNS healthcare hat im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung in 2009 eine Befragung durchgeführt. Von 2200 versendeten Fragebögen konnten 1469 verwendet werden. In dem sehr umfangreichen Fragebogen

wurden die Beschäftigten unter anderem befragt, „wie oft es in den letzten 12 Monaten vorgekommen ist, dass sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben“. Dass zur Erfassung dieser komplexen Thematik allein nur eine Frage ausreichend sein soll, kann nicht überzeugen. So bleibt beispielsweise unklar, welcher Krankheitsbegriff denn bei den befragten Personen überhaupt vorliegt - welches Verständnis sie also von „Krankheit“ haben. Es kann davon ausgegangen werden, dass das Gefühl „richtig krank“ zu sein, von einer hohen Streuung zwischen den Befragten geprägt ist. In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass auch keine differenzierten Aussagen über die Art der Krankheit (z. B. Muskel-Skelett-Beschwerden, Atemwegserkrankungen oder Kopfschmerzen) vorliegen und auch über die Gründe, warum Menschen krank zur Arbeit gehen, wird nur spekuliert. Aussagefähige Fakten werden nicht vorgelegt, es wird von erhöhter Eigenverantwortung der Mitarbeiter, aber auch von Sorgen um den Arbeitsplatz gesprochen. Unklar ist, ob und welche Rolle der sekundäre Krankheitsgewinn durch z. B. Anteilnahme der Familie und Zuspruch der Kollegen spielt („Wie toll, dass Du trotz Kopfschmerzen hier bist“, freut sich ein Kollege).

Folgen von Präsentismus:

Als negative Folge von Präsentismus wird einerseits das Auftreten von Produktivitätsverlusten genannt. Hierzu existieren vereinzelte Studien, die aber eine globale Einschätzung und Quantifizierung nicht erlauben, und bei den aus dem

angloamerikanischen Raum stammenden Studien zusätzlich unklar ist, ob diesbezügliche Ergebnisse überhaupt auf Deutschland übertragbar sind. Unklar ist außerdem, inwieweit denn ein solcher Produktivitätsverlust realistisch operationalisiert und messbar gemacht werden kann. Dazu müsste unter anderem bekannt sein, was denn überhaupt eine „normale Leistung“ oder „100%-Leistung“ darstellt, die ein Arbeitgeber von seinen Mitarbeitern erwarten kann. Weiterhin muss man fragen, ob ein Betrieb - falls denn tatsächlich ein Verlust auftritt - auf die verbleibende Leistungskapazität bei motivierten Mitarbeitern mit vorübergehender Gesundheitseinschränkung verzichten soll und kann.

Andererseits lässt sich nicht ausschließen, dass je nach Art der Erkrankung, die dem Präsentismus zugrunde liegt, mit einer erhöhten Unfallgefahr sowie mit Qualitätsverlusten zu rechnen ist. Weiterhin können einfache Erkrankungen wie Erkältungen auch verschleppt werden und dann möglicherweise zu längeren Ausfallzeiten führen.

Unstrittig ist in diesem Zusammenhang, dass Beschäftigte mit Beeinträchtigungen wie

beispielsweise Erkältungen oder grippalen Infekten auch andere Mitarbeiter anstecken und somit in der Leistungsfähigkeit schwächen können. Gerade hier erwünscht sich der Arbeitgeber bei den Mitarbeitern ein Verantwortungsbewusstsein, welches zwischen dem „Zuhause bleiben“ und „zur Arbeit gehen“ wohl abzuwägen weiß.

Fazit:

Insgesamt kann gefolgert werden, dass Einzelberichterstattungen dem komplexen Thema nicht gerecht werden, da die dort genannten Gründe und Auswirkungen nur einen sehr schmalen Bereich abdecken und zudem noch das Konstrukt unzureichend erhoben wurde. Sinnvoll ist es, zukünftig die Wirkungsmechanismen von Absentismus und Präsentismus ganzheitlich und wissenschaftlich korrekt aufzubereiten. Erst dann lassen sich valide Aussagen treffen sowie geeignete Präventionsmaßnahmen ableiten.

Ansprechpartner

Dipl.-Psych. Stephan Sandrock |
Uerdinger Straße 56 | 40474 Düsseldorf
Telefon 0211/542263-33 | Fax 0211/542263-37 |
E-Mail s.sandrock@ifaa-mail.de

Herausgeber

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (IfaA) |
Uerdinger Straße 56 | 40474 Düsseldorf
Telefon 0211/542263-0 | Fax 0211/542263-37 |
E-Mail info@ifaa-mail.de

Institutsdirektor

Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser