

## Krankenstand runter, Kosten rauf - Was Angestellte und Chefs über das Phänomen 'Präsentismus' wissen sollten

von Elke Nürnberger, nürnberg & partner



*Die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitsmeldungen werden in deutschen Unternehmen immer geringer. Mitarbeiter gehen trotz Krankheit arbeiten. Zeitgleich steigen die psychischen Belastungen an. Statt finanzieller Entlastung: ein deutlicher Anstieg von Kosten. Das Phänomen Präsentismus und seine Folgen.*

Frau Franzen\* sitzt vor Ihrem Computer und ist in Gedanken ganz woanders. Sie versucht, ihre Präsentation fertig zu stellen doch es geht nichts voran. Ihre Gedanken kreisen um die Beförderung ihrer Kollegin für die Vorgesetzten-Stelle, die ihr bereits zugesagt wurde. Ein Personalgespräch fand nicht mehr statt. Die Mitarbeiterin sagt von sich selbst „ich bin völlig durch den Wind und kann so nicht arbeiten.“

Herr Albert\* kann keinen klaren Gedanken fassen: Die Trennung von seiner Lebensgefährtin und dem gemeinsamen Sohn ist für ihn ein Schock. Seit Wochen schon schläft er nicht mehr. Er spürt selbst, dass er momentan nicht leistungsfähig ist. Am liebsten würde er eine Woche zu Hause bleiben, um zur Ruhe zu kommen. Er traut sich nicht, weil sein Chef die Bemerkung „er solle sich etwas mehr zusammenreißen“ fallen ließ.

Herr Hinzen\* nimmt täglich Antidepressiva. Nach einem Burn-Out mit Überlastungsdepression ist der Controller wieder an seinem Arbeitsplatz. Nach nur zwei-wöchiger Krankschreibung setzte er sich über die ärztliche Empfehlung hinweg und ging aus Angst um seinen Job wieder arbeiten.

Die oben genannten Beispiele stehen exemplarisch für ein derzeit explosionsartig ansteigendes Phänomen: Präsentismus (von Präsenz - Anwesenheit). Der Begriff kommt ursprünglich aus der Philosophie, wird heute jedoch für das Verhalten von Arbeitnehmern verwendet, die in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit (z.B. Konjunkturschwäche etc.) trotz Krankheit am Arbeitsplatz erscheinen. "Die Mitarbeiter verordnen sich selbst „Anwesenheitspflicht“ aus Angst um ihren Arbeitsplatz". (Quelle: [Wikipedia](#)).

Präsentismus beschreibt die Tatsache, dass Menschen zur Arbeit gehen, obwohl sie krank sind, unter Schmerzen (physisch und psychisch) leiden und nur in reduziertem Maße leistungsfähig sind. Zwar sind sinkende Krankenstände grundsätzlich erfreulich, diese Entwicklung jedoch ist kontraproduktiv. Die Mitarbeiter schöpfen trotz ihrer körperlichen Anwesenheit ihr Leistungspotential bei Weitem nicht aus.

Folgen von Präsentismus sind: Sinkende Produktivität und Anstieg der Unfallgefahr. Körperliche und geistige Beeinträchtigungen, schränken immer auch die Konzentrationsfähigkeit ein, was die Fehleranfälligkeit erhöht und letztlich zu finanziellen Verlusten im Unternehmen führt. "Viele Arbeitgeber sind sich nicht im Klaren darüber, dass die bloße Anwesenheit ihrer Mitarbeiter die Firma viel teurer zu stehen kommt, als wenn diese sich in Ruhe auskurieren." (Quelle: [Wikipedia](#))

Präsentismus - krank am Arbeitsplatz - im Vergleich zu Absentismus - krank und nicht am Arbeitsplatz - entwickelt sich zu einem enormen Kostentreiber für Unternehmen. Statistiken belegen, dass der Krankenstand 2005 den seit 10 Jahren niedrigsten Stand erreicht hat. Gleichzeitig stieg der Anteil der gar nicht krankgeschriebenen Arbeitnehmer von 44,7 % in 2000 auf 48,5% in 2005. (Quelle: [Wikipedia](#))

Umfragen im Auftrag des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zeigen klar auf, dass der Rückgang auf die Befürchtung der Arbeitnehmer um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes zurückzuführen ist.

### Zahlen und Fakten

Eine amerikanische Studie (The Employers Health Coalition of Tampa, Florida) zeigte bereits 1999: Präsentismus verursacht einen Produktivitätsverlust, der 7,5 mal höher ist, als der der reinen Fehlzeiten. Das „Journal of the American Association“ gab 2003 bekannt, dass Kosten des Präsentismus in den USA beinahe drei mal so hoch sind, wie der Produktivitätsverlust durch Fehltag.

Depressionen, Ängste und andere emotionale Leiden können auch durch die Verhältnisse am Arbeitsplatz verursacht werden. Es besteht die Vermutung, dass psychische Beschwerden und Erkrankungen maßgeblich durch Ängste vor Arbeitsplatzverlust begünstigt werden. Zu dem Ergebnis kommt der Fehlzeiten-Report 2005 des wissenschaftlichen Instituts der AOK. Eine Untersuchung (Aon, 2003, USA) kam zu dem Ergebnis: Mitarbeiter, die unter einer Depression leiden, arbeiteten durchschnittlich pro Tag 1,8 Stunden weniger produktiv. Nach einer Studie (Lerner et al., 2003, USA) liegen die Kosten von Präsentismus pro Person im Jahr zwischen 1.770\$ und 4.540 \$.

## Was kann ein Unternehmen tun?

Die Prävention von Präsentismus ist nicht einfach. Die Empfehlung, sich bei Krankheit einfach auszukurieren, ist längst nicht ausreichend.

## Interne Unternehmenskommunikation

In Unternehmen, in denen Arbeitsplätze abgebaut werden, ist ein signifikanter Anstieg von Präsentismus zu verzeichnen. In allererster Linie ist hier eine zeitnahe, offene Unternehmenskommunikation und Mitarbeiterinformation wichtig. Vielen Ängsten und Gerüchten kann im Vorfeld durch gute interne Kommunikation begegnet werden. In Unternehmenskulturen, die von Vertrauen geprägt sind, finden sich statistisch niedrigere Zahlen von Präsentismus. Ein offenes Gesprächsklima zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeitern ist in jedem Fall von Vorteil. Regelmäßige Feedbackgespräche oder Rückkehrgespräche sollten in jeder Abteilung stattfinden. Wichtig hierbei: Eine vertrauensvolle und geschützte Gesprächsatmosphäre.

## Trainingsmaßnahmen im Unternehmen

Häufig können gezielte Maßnahmen wie Seminare zu Themen wie Zeitmanagement, Stressbewältigung, Gesundheitsmanagement, etc. für die Mitarbeiter dazu beitragen, dass sie Probleme leichter in den Griff bekommen. Allein die Tatsache, dass diese Probleme thematisiert werden (dürfen), hat neben dem fachlichen Input, einen positiven Effekt. Gezielte Informationen z.B. unter: [www.seminus.de](http://www.seminus.de).

## Einführung eines EAP (Employee Assistance Program)

Dies ist eine externe Dienstleistung, die ein Unternehmen für seine Mitarbeiter anbieten kann. Die Angestellten können sich im Rahmen dessen von geschulten Fachleuten über rechtliche oder gesundheitliche Themen beraten lassen. Weitere Informationen z.B. unter: [www.icas-info.com](http://www.icas-info.com).

## Externes Coaching

Menschen, die einen vertrauensvollen Ansprechpartner haben, mit einer neutralen Person (ggf. anonym) an einem Problem arbeiten können, bewältigen dieses deutlich schneller, als andere. Der geringe Aufwand für ein externes Mitarbeiter-Coaching bewirkt ein optimales Kosten-Nutzen-Verhältnis. Im Durchschnitt werden, auch bei komplexen Zusammenhängen, nur 5-10 Coachingstunden im Jahr benötigt. Eine weitere, zeit- und kostensparende Methode ist das Online-Coaching. Weitere Informationen dazu z.B. unter: [www.nuernberger-coaching.de](http://www.nuernberger-coaching.de).

\* Sämtliche Namen wurden geändert.

## Hinweise zur Autorin



Elke Nürnberger, Geschäftsführerin von [nuernberger & partner](http://www.nuernbergerpartner.de), ist Wirtschaftsmediatorin, Coach, Kommunikationsberaterin und Fachautorin.

Infos unter <http://www.nuernbergerpartner.de> oder [info@nuernbergerpartner.de](mailto:info@nuernbergerpartner.de)

Artikel vom: 23.05.2006

Original-URL: <http://www.stb-web.de/fachartikel/article.php/id/1858>

© STB Web - <http://www.stb-web.de> - eMail: [info@stb-web.de](mailto:info@stb-web.de)

Zur Nutzung der Inhalte sind die Hinweise im Impressum unter der genauen Adresse <http://www.stb-web.de/unternehmen/impressum.php> zu beachten.