

Schnabel, Claus; Lechmann, Daniel S. J.

Article

Präsentismus und Absentismus von Arbeitnehmern: zwei Seiten derselben Medaille?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Schnabel, Claus; Lechmann, Daniel S. J. (2019) : Präsentismus und Absentismus von Arbeitnehmern: zwei Seiten derselben Medaille?, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Springer, Heidelberg, Vol. 99, Iss. 6, pp. 404-410, <https://doi.org/10.1007/s10273-019-2465-1>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/213736>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Claus Schnabel, Daniel S. J. Lechmann

Präsentismus und Absentismus von Arbeitnehmern: zwei Seiten derselben Medaille?

Repräsentative Erwerbstätigenbefragungen zeigen, dass die Mehrheit der Beschäftigten mindestens einmal während der letzten zwölf Monate zur Arbeit gegangen ist, obwohl sie sich aufgrund ihres Gesundheitszustands besser hätten krankmelden sollen. Es bleiben aber auch viele Arbeitnehmer jedes Jahr ein- oder mehrmals aus krankheitsbedingten oder anderen Gründen der Arbeit fern. Das Ausmaß und die Gründe dieses Präsentismus- und Absentismus-Verhaltens sind vielschichtig und variieren zwischen Arbeitnehmergruppen, Betrieben und Sektoren. Es zeigt sich, dass Präsentismus und Fehlzeiten relativ schwach zusammenhängen und dass es jeweils gezielter Maßnahmen bedarf, um diese Phänomene zu beeinflussen.

Zur betrieblichen und gesellschaftlichen Realität in Deutschland gehört ein zweifaches Phänomen, das nicht nur in der betrieblichen Personalpolitik und Gesundheitsfürsorge, sondern auch im politischen Raum und unter Wissenschaftlern verschiedener Disziplinen zunehmend an Aufmerksamkeit gewinnt. Zu beobachten ist, dass einerseits manche Mitarbeiter zur Arbeit erscheinen, obwohl sie sich krank fühlen, während andererseits manche Beschäftigte der Arbeit fernbleiben, obwohl sie nicht unbedingt arbeitsunfähig erscheinen. Beide Verhaltensweisen werden gelegentlich als zwei Seiten derselben Medaille, nämlich der Einstellung zur bzw. Identifizierung mit der Arbeit, angesehen, sodass anzunehmen ist, dass sie eng zusammenhängen. Sie werfen nicht nur für die betroffenen Arbeitnehmer und Betriebe eine Reihe unterschiedlicher Probleme auf, sondern haben auch gesamtwirtschaftliche Nebenwirkungen.

Präsentismus, Absentismus und ihre Folgen

Wenn Arbeitnehmer zur Arbeit erscheinen, obwohl sie sich krank fühlen, spricht man von „Präsentismus“.¹ Ein derartiges Verhalten ist deshalb erstaunlich, weil es im Krankheitsfall sowohl ratsam als auch legitim erscheint, sich vom Arzt krankschreiben zu lassen, und weil angesichts der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall im Allgemeinen auch keine direkten finanziellen Einbußen durch das Fernbleiben von der Arbeit zu befürchten sind. Dass dieses Verhalten durchaus nicht selten vorkommt, verdeutlicht eine 2010 in 34 europäischen Ländern durchgeführte Befragung: Danach gaben mehr als ein Drittel der befragten Beschäftigten an, innerhalb des letzten Jahres mindestens einmal krank zur Arbeit gegangen zu sein, und in manchen Ländern traf dies sogar für die Mehrheit der Arbeitnehmer zu.²

Präsentismus ist für die Arbeitnehmer wie für deren Betriebe mit einigen Problemen verbunden. So sind die Mitarbeiter im Krankheitsfall weniger produktiv bei der Arbeit, als wenn sie gesund sind (möglicherweise aber immer noch produktiver, als wenn sie krank gemeldet zu Hause sind), und sie machen unter Umständen häufiger Fehler. Zudem besteht bei infektiösen Krankheiten die

Prof. Dr. Claus Schnabel ist Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und Sprecher des dortigen Labor and Socio-Economic Research Centers (LASER).

Dr. Daniel S. J. Lechmann war wissenschaftlicher Mitarbeiter am selben Lehrstuhl.

- 1 Ausführliche Darstellungen und Diskussionen dieses Phänomens bieten z. B. G. Johns: Presenteeism in the workplace: A review and research agenda, in: *Journal of Organizational Behavior*, 31. Jg. (2010), H. 4, S. 519-542; M. Steinke, B. Badura: Präsentismus – Ein Review zum Stand der Forschung, Dortmund, Berlin, Dresden 2011; und D. Lohaus, W. Habermann: Präsentismus, Berlin 2018.
- 2 Vgl. Eurofound: Fifth European Working Conditions Survey, Luxembourg 2012; D. Arnold: Determinants of the Annual Duration of Sickness Presenteeism: Empirical Evidence from European Data, in: *Labour*, 30. Jg. (2016), H. 2, S. 198-212.

Gefahr, dass krank arbeitende Mitarbeiter ihre Kollegen anstecken und diese dann ebenfalls ausfallen. Ein weiteres Problem ist, dass Krankheiten verschleppt werden, sich verschlimmern und langfristig zu gravierenden Gesundheitsproblemen, entsprechend hohen betrieblichen Fehlzeiten und Kosten für die Krankenkassen, führen. Vor diesem Hintergrund wird gelegentlich argumentiert, dass Präsentismus zu höheren Produktivitätsverlusten führt als Absentismus.³

Definition Absentismus

„Absentismus“ wird im englischen Sprachgebrauch (absenteeism) häufig ganz allgemein als Abwesenheit eines Arbeitnehmers von der Arbeit definiert und damit als ein Synonym zu Fehlzeiten verwendet. Theoretisch könnte man grob zwischen unfreiwilliger Abwesenheit aufgrund einer genuine Krankheit und freiwilliger, verhaltensbedingter Abwesenheit unterscheiden (wobei letztere im deutschen Sprachraum mit unterschiedlichen Begriffen von „Blaumachen“ bis „Absentismus“ belegt wird). In der Praxis gibt es aber massive methodische Probleme, zwischen freiwilligem und unfreiwilligem Fehlen zu unterscheiden – nicht zuletzt deshalb, weil Krankheit keinesfalls immer ein organisch messbarer und objektiv feststellbarer Zustand ist. Vor diesem Hintergrund und angesichts des Fehlens von Daten, die eine klare Abgrenzung von freiwilliger und unfreiwilliger Abwesenheit ermöglichen würden, werden im Folgenden ganz allgemein Fehlzeiten von Arbeitnehmern thematisiert, ungeachtet dessen, worauf sie zurückzuführen sind. Internationale Studien zeigen, dass (krankheitsbedingte) Fehlzeiten substantielle Ausmaße annehmen können, sich aber zwischen einzelnen Ländern, sozialen Sicherungssystemen, Gruppen von Arbeitnehmern und im Zeitablauf deutlich unterscheiden.⁴

Definition Präsentismus

Wie Präsentismus sind auch Fehlzeiten ein Phänomen, das Betriebe, Arbeitnehmer und die Sozialkassen vor einige Herausforderungen und Probleme stellt.⁵ Für die Betriebe fallen vor allem die Kosten der Lohnfortzah-

lung im Krankheitsfall, drohende Produktionsausfälle und Lieferschwierigkeiten sowie Probleme der Vertretungsregelung ins Gewicht. Die fehlenden Arbeitnehmer müssen ersetzt werden oder andere Mitarbeiter müssen deren Aufgaben zusätzlich übernehmen (teils in Form von kostspieligen Überstunden). Diese Zusatzbelastung kann wiederum die Arbeit und Arbeitsmoral der anderen Mitarbeiter beeinträchtigen. Trotz eines starken Kündigungsschutzes besteht für fehlende Arbeitnehmer die Gefahr, dass sie entlassen werden, wenn Umfang und/oder Häufigkeit der Fehlzeiten ein bestimmtes Maß überschreiten. Lange Fehlzeiten sind zudem kostspielig für die Krankenkassen, da die Lohnfortzahlung der Arbeitgeber in der Regel nach sechs Wochen endet und danach die Krankenkassen Krankengeld zahlen müssen.

Präsentismus und Fehlzeiten: Überblick über die Daten

Aussagekräftige Informationen zum Auftreten und Umfang von Präsentismus und Fehlzeiten finden sich für Deutschland in der Erwerbstätigenbefragung 2012 von Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).⁶ Es handelt sich dabei um eine repräsentative Erhebung von 20036 Erwerbstätigen in Deutschland, wobei die Stichprobe auf Personen beschränkt ist, die mindestens 15 Jahre alt sind und mehr als zehn Stunden in der Woche arbeiten. Die folgenden Auswertungen dieser Querschnittsdaten für 2012 beziehen sich auf abhängig Erwerbstätige (ohne Selbständige), die maximal 65 Jahre alt sind und deren Summe von Fehl- und Präsentismustagen 250 (d.h. die übliche Zahl von Arbeitstagen pro Jahr inklusive Urlaub) nicht überschreitet. Damit ergibt sich ein maximaler Stichprobenumfang von 17516 Arbeitnehmern, der jedoch teilweise (je nach betrachteten Variablen und fehlenden Angaben) etwas geringer ausfällt.

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 enthält neben zahlreichen Angaben zu sozio-demografischen Merkmalen der Befragten, zu ihren Verdiensten und Arbeitsbedingungen und zu betrieblichen Merkmalen ihres Arbeitgebers auch interessante Informationen über Prä-

3 Analysen und Diskussionen der Auswirkungen von Präsentismus bieten u. a. G. Johns, a. a. O.; M. Steinke, B. Badura, a. a. O.; C. D. Hansen, J. H. Andersen: Sick at work – a risk factor for long-term sickness absence at a later date?, in: Journal of Epidemiology and Community Health, 63. Jg. (2009), H. 5, S. 397-402; P. Hemp: Presenteeism: at work – but out of it, in: Harvard Business Review, 82. Jg. (2004), H. 10, S. 49-58.

4 Vgl. z. B. L. Lusinyan, L. Bonato: Work Absence in Europe, in: IMF Staff Papers, 54. Jg. (2007), H. 3, S. 475-649; D. Arnold, M. de Pinto: How are work-related characteristics linked to sickness absence and presenteeism? Theory and data, in: Schmollers Jahrbuch, 135. Jg. (2015), S. 465-498.

5 Vgl. C. Schnabel: Betriebliche Fehlzeiten, Köln 1997.

6 Eine Beschreibung dieses Datensatzes bieten D. Rohrbach-Schmidt, A. Hall: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht, Nr. 1/2013, Bonn 2013. Im Unterschied zu Krankenkassendaten finden sich hier Informationen zu Präsentismus und zu kurzzeitigen Fehlzeiten ohne ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Ein Nachteil ist die auf die Erinnerung der Betroffenen gestützte Erhebung der Informationen. Eine erste deskriptive Auswertung der Informationen zu Präsentismus und Absentismus findet sich bei C. Oldenburg: Präsentismus – die zweite Seite der Gesundheitsmünze, in: A. Lohmann-Haislah (Hrsg.): Stressreport Deutschland 2012, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund 2012.

Tabelle 1
Präsentismus und Fehlzeiten bei abhängig Beschäftigten in Deutschland 2012

Indikatoren	Präsentismus (krank zur Arbeit)	Fehlzeiten bei der Arbeit
Auftreten in den letzten zwölf Monaten in % der Befragten	58,30	55,20
Vorkommen in den letzten zwölf Monaten	2,11	1,02
Zahl der Arbeitstage	6,15	8,53
Zahl der Arbeitstage nur bei betroffenen Arbeitnehmern	12,00	16,00

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Auswertung (gewichtete Daten).

sentismus und Fehlzeiten. So werden die Beschäftigten gefragt, ob sie in den letzten zwölf Monaten zur Arbeit gegangen sind, obwohl sie sich aufgrund ihres Gesundheitszustands besser hätten krankmelden sollen. Wie Tabelle 1 zeigt, war dies bei gut 58 % der Befragten der Fall. Falls ein solches Präsentismus-Verhalten bejaht wurde, sollten die Befragten angeben, wie viele Male dies vorkam und wie viele Arbeitstage das insgesamt waren. Tabelle 1 verdeutlicht, dass die Arbeitnehmer im Durchschnitt rund zweimal pro Jahr krank zur Arbeit gingen, was insgesamt sechs Arbeitstage betraf. Betrachtet man nur die Gruppe der Präsentismus aufweisenden Beschäftigten, so ergeben sich bei ihnen durchschnittlich zwölf Arbeitstage, an denen sie auf eine Krankmeldung verzichteten.

In ähnlicher Weise wurden die Beschäftigten gefragt, ob sie in den letzten zwölf Monaten krank zu Hause geblieben waren bzw. sich krankgemeldet hatten. Dies war bei 55 % der Befragten der Fall (vgl. Tabelle 1), was im Umkehrschluss bedeutet, dass rund 45 % der Arbeitnehmer im letzten Jahr keinerlei Fehlzeiten aufwiesen. Im Durchschnitt geben die befragten Arbeitnehmer an, in den letzten zwölf Monaten einmal gefehlt zu haben, was insgesamt rund 8,5 Fehltage ergibt. Wenn man nur die fehlenden Mitarbeiter betrachtet, weisen diese im Durchschnitt 16 Fehltage auf.

Einflussfaktoren auf das Präsentismus- und Absentismus-Verhalten

Die Gründe und Einflussfaktoren für das Präsentismus- und Absentismus-Verhalten von Arbeitnehmern sind vielschichtig. In der Literatur zum Fernbleiben vom Arbeitsplatz zeigt sich ein breites Spektrum von Erklärungsansätzen, die über verschiedene Fachdisziplinen

hinweg reichen. Ökonomen analysieren Fehlzeiten traditionell im Rahmen des neoklassischen Arbeitsangebotsmodells, wobei das bewusste Fernbleiben von der Arbeit als eine Möglichkeit des Arbeitnehmers gesehen wird, die tatsächliche Arbeitszeit seinen Präferenzen entsprechend an die gewünschte Arbeitszeit anzupassen, die vertraglich nicht erreichbar war. Aus ökonomischer Sicht spielen auch die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und der gesetzlichen Rahmenbedingungen samt den damit verbundenen Anreizen zu und Sanktionen bei Abwesenheit eine wichtige Rolle. Derartige Erklärungsansätze vernachlässigen allerdings den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers, der im Zentrum der medizinischen Fehlzeitenliteratur steht. Darüber hinaus betonen Arbeitsmediziner, Soziologen und Psychologen die Bedeutung von Arbeitsbedingungen, Betriebsklima, Arbeitszufriedenheit und Motivation. Diese verschiedenen Perspektiven führen zu einer langen Liste von potenziellen Determinanten der Abwesenheit vom Arbeitsplatz, die in vielen nationalen und internationalen Studien mit wechselndem Erfolg empirisch überprüft wurden.⁷

Auch die Präsentismus-Literatur reicht über unterschiedliche Fachdisziplinen hinweg, hat aber eine kürzere Geschichte als die Analyse von Fehlzeiten. Sie untersucht, inwieweit organisationale, arbeitsbedingte und personenbedingte Faktoren mit Präsentismus-Verhalten einhergehen. So wird unter anderem analysiert, welche Rolle Entlohnung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Kontrollsysteme und andere personalpolitische Maßnahmen spielen. Präsentismus-Studien betrachten zudem die Ausgestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsverhältnisse (z.B. befristete Beschäftigung) sowie die Autonomie und Zusammenarbeit von Arbeitnehmern. Auch die Gesundheit, Motivation und Arbeitsbelastung der Beschäftigten, ihre Furcht vor Arbeitsplatzverlust sowie die Existenz von normenbasierten „Abwesenheitskulturen“ in Unternehmen werden thematisiert. Wie in der Fehlzeiten-Literatur ergibt sich eine umfangreiche Liste möglicher Einflussfaktoren des Präsentismus-Verhaltens, doch fällt die Zahl einschlägiger empirischer

⁷ Vgl. z.B. W. Beemsterboer, R. Stewart, J. Groothoff, F. Nijhuis: A literature review on sick leave determinants (1984-2004), in: International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 22. Jg. (2009), H. 2, S. 169-179; und J. Treble, T. Barmby: Worker Absenteeism and Sick Pay, Cambridge 2011. Aktuelle empirische Analysen für Deutschland bieten etwa D. S. J. Lechmann, C. Schnabel: Absence from Work of the Self-Employed: A Comparison with Paid Employees, in: Kyklos, 67. Jg. (2014), H. 3, S. 368-390; und S. Störmer, R. Fahr: Individual determinants of work attendance: evidence on the role of personality, in: Applied Economics, 45. Jg. (2013), H. 19, S. 2863-2875.

Untersuchungen etwas geringer aus, was auch am Mangel an geeigneten Datensätzen liegen mag.⁸

Gelegentlich wird argumentiert, dass Absentismus und Präsentismus einen gemeinsamen Hintergrund haben, unter anderem weil beide Phänomene eine Bandbreite an Gründen für das Erscheinen am Arbeitsplatz widerspiegeln und als Strategien interpretiert werden können, mit denen Arbeitnehmer ihre Beziehungen zu Vorgesetzten (und Kollegen) steuern. Der konkrete Kontext bestimmt dann, welche Verhaltensweise gezeigt wird. Dies impliziert, dass z. B. diejenigen Faktoren, welche die Möglichkeit des Fehlens am Arbeitsplatz beschränken, umgekehrt die Wahrscheinlichkeit von Präsentismus erhöhen, und wird auch als Substitutions-Hypothese bezeichnet.⁹ Allerdings deutet eine empirische Analyse von Fehlzeiten- und Präsentismus-Daten in 34 EU-Ländern darauf hin, dass es zumindest unter den arbeitsbezogenen Faktoren nur wenige (wie z. B. Überstunden) gibt, die zu einer substitutiven Beziehung von Präsentismus und Abwesenheit führen. Die meisten der betrachteten arbeitsbezogenen Faktoren scheinen nach dieser Studie nur mit Präsentismus oder mit Abwesenheit zusammenzuhängen, aber nicht mit beiden zugleich.¹⁰

Sozio-demografische Unterschiede bei Präsentismus und Absentismus

In Anlehnung an beide Literaturstränge bietet Tabelle 2 eine Aufspaltung des Auftretens von Präsentismus und Fehlzeiten und der entsprechenden Arbeitstage nach verschiedenen persönlichen bzw. sozio-demografischen Merkmalen.¹¹ Es zeigt sich, dass Frauen deutlich

Tabelle 2
Präsentismus und Fehlzeiten nach sozio-demografischen Merkmalen 2012

	Präsentismus		Fehlzeiten	
	in % der Befragten	Arbeits-tage	in % der Befragten	Arbeits-tage
Geschlecht				
Frauen	63,10	6,83	56,60	8,56
Männer	54,20	5,59	54,10	8,49
Altersgruppe				
15 bis 29 Jahre	61,50	5,25	58,00	6,16
30 bis 49 Jahre	59,20	6,08	55,90	8,04
50 bis 65 Jahre	54,90	6,83	52,50	10,82
Gesundheitszustand				
ausgezeichnet bis gut	54,00	4,68	51,80	6,39
weniger gut oder schlecht	83,60	16,31	75,70	22,95
Ausbildungsstand				
Hoch: Universität/Fachhochschule/Meister etc.	53,00	4,82	55,60	6,63
Mittel: Berufsausbildung	60,60	6,73	55,30	9,31
Niedrig: ohne Berufsabschluss	59,60	6,53	53,60	9,29
Arbeitszufriedenheit				
sehr zufrieden/zufrieden	56,60	5,60	54,10	8,04
weniger/nicht zufrieden	78,50	13,12	68,60	14,71

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Auswertung (gewichtete Daten).

häufiger krank zur Arbeit gehen und auch mehr Präsentismus-Tage aufweisen als Männer. Dagegen finden sich bei den Fehlzeiten keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern. In Hinblick auf die Altersgruppen zeigen sich einige Unterschiede, wobei das Fehlzeiten- und das Präsentismus-Verhalten hier Parallelen aufweisen: Je höher das Alter, desto seltener kommen Präsentismus und Fehlzeiten vor. Bezogen auf die Tage sind beide Phänomene allerdings in der höchsten Altersgruppe am stärksten ausgeprägt. Auffällig sind insbesondere die Fehlzeiten der älteren Mitarbeiter, die wahrscheinlich auf längere bzw. schwerwiegendere Krankheiten im Alter zurückzuführen sind.

Wenig überraschend ist, dass die Gesundheit der Befragten mit deren Fehlzeiten zusammenhängt. Arbeitnehmer, die ihren Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht einschätzen, melden sich deutlich häufiger krank und fehlen auch länger als diejenigen, deren Gesundheitszustand mit ausgezeichnet, sehr gut oder gut angegeben wird. Interessanterweise zeigen sich

8 Forschungsüberblicke zum Präsentismus bieten z. B. G. Johns, a. a. O.; M. Steinke, B. Badura, a. a. O.; und D. Lohaus, W. Habermann, a. a. O. (Kap. 6). Aktuelle empirische Untersuchungen für Deutschland finden sich u. a. bei J. Vogt, B. Badura, D. Hollmann: Krank bei der Arbeit: Präsentismusphänomene, in: J. Böcken, B. Braun, J. Landmann (Hrsg.): Gesundheitsmonitor 2009: Gesundheitsversorgung und Gestaltungsoptionen aus der Perspektive der Bevölkerung, Gütersloh 2009; sowie bei B. Hirsch, D. S. J. Lechmann, C. Schnabel: Coming to work while sick: an economic theory of presenteeism with an application to German data, in: Oxford Economic Papers, 69. Jg. (2017), H. 4, S. 1010-1031.

9 Vgl. G. Johns, a. a. O., S. 524; theoretische Modellierungen aus verschiedenen Disziplinen, die beide Verhaltensweisen als Ergebnisse desselben Entscheidungsprozesses darstellen, bieten G. Aronsson, K. Gustafsson: Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research, in: Journal of Occupational and Environmental Medicine, 47. Jg. (2005), H. 9, S. 958-966, J. R. B. Halbesleben, M. V. Whitman, W. S. Crawford: A dialectical theory of the decision to go to work: bringing together absenteeism and presenteeism, in: Human Resource Management Review, 24. Jg. (2014), H. 2, S. 177-192; sowie B. Hirsch, D. S. J. Lechmann, C. Schnabel, a. a. O.

10 Vgl. D. Arnold, M. de Pinto, a. a. O.

11 Die Erkenntnisse dieser deskriptiven Auswertungen decken sich weitgehend mit denen multivariater Analysen dieses Datensatzes; vgl. B. Hirsch, D. S. J. Lechmann, C. Schnabel, a. a. O.; sowie D. S. J. Lechmann, C. Schnabel, a. a. O.

diese Zusammenhänge aber auch für den Präsentismus: Fünf von sechs Befragten mit weniger guter oder schlechter Gesundheit geben an, im vergangenen Jahr krank zur Arbeit gegangen zu sein, und sie weisen auch wesentlich mehr Präsentismus-Tage auf als ihre gesünderen Kollegen. Die Gruppe der gesundheitlich angeschlagenen Mitarbeiter trägt also einen überproportionalen Anteil zum Präsentismus und zu den Fehltagen im Betrieb bei.

Weniger eindeutig sind die Unterschiede nach dem Ausbildungsstand der Erwerbstätigen. Auffällig ist allerdings, dass Erwerbstätige mit einem hohen Ausbildungsstand (d.h. Universitäts-, Fachhochschul-, Meister- oder Technikerabschluss) sowohl weniger Präsentismus-Tage als auch weniger Fehltag aufweisen als andere Mitarbeiter. Dies mag unter anderem Unterschiede in den Arbeitsbedingungen, dem Risiko eines Arbeitsplatzverlustes und den Verdienstmöglichkeiten widerspiegeln.

Betrachtet man die Arbeitszufriedenheit der Erwerbstätigen, so zeigen sich interessante Zusammenhänge mit Präsentismus und Fehlzeiten. Erwerbstätige, die mit ihrer Arbeit weniger oder nicht zufrieden sind, bleiben dieser deutlich häufiger und länger fern als Erwerbstätige, die sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit sind. Unzufriedenere Mitarbeiter zeigen aber auch häufiger und länger Präsentismus als zufriedene Mitarbeiter. Allerdings dürfen diese Zusammenhänge nicht überinterpretiert werden, da die Wirkungsrichtung unklar ist. Es ist z. B. durchaus denkbar, dass Erwerbstätige auch deshalb weniger oder nicht zufrieden sind, weil sie häufiger krank zur Arbeit gehen mussten.

Unterschiede im Betrieb und am Arbeitsplatz

In Tabelle 3 werden das Auftreten von Präsentismus und Fehlzeiten und die entsprechenden Arbeitstage nach betrieblichen bzw. Arbeitsplatzmerkmalen ausgewiesen. Bei einer sektoralen Unterscheidung fällt auf, dass sich Beschäftigte im öffentlichen Sektor deutlich häufiger krankmelden und durchschnittlich mehr als einen Tag länger krank fehlen als im privaten Sektor. Dieses Phänomen wird oft auf die unterschiedlichen Berufs- und Erwerbstätigenstrukturen im privaten und öffentlichen Sektor zurückgeführt. Allerdings zeigt eine multivariate Analyse mit dem vorliegenden Datensatz, dass auch dann noch sichtbare Unterschiede in den Fehlzeiten bestehen, wenn Unterschiede in der Erwerbstätigenstruktur, den Arbeitsbedingungen und der Gesundheit der Arbeitnehmer zwischen beiden Sektoren berücksichtigt

Tabelle 3
Präsentismus und Fehlzeiten nach Arbeitsplatzmerkmalen 2012

	Präsentismus		Fehlzeiten	
	in % der Befragten	Arbeits-tage	in % der Befragten	Arbeits-tage
Wirtschaftsbereich				
privater Sektor	58,00	6,14	53,10	8,20
öffentlicher Sektor	59,50	6,22	61,80	9,51
Betriebsgröße				
1 bis 99 Beschäftigte	59,00	6,28	52,80	7,98
100 bis 499 Beschäftigte	59,10	6,35	59,00	9,04
500 und mehr Beschäftigte	56,40	5,82	56,80	9,09
Arbeitsvertrag				
befristet	59,10	6,01	53,00	7,72
unbefristet	58,10	6,23	55,10	8,61
Zahl häufig vorkommender Belastungen				
über dem Durchschnitt	68,00	8,51	58,60	10,71
unter dem Durchschnitt	50,60	4,38	52,40	6,74

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Auswertung (gewichtete Daten).

werden.¹² Im Präsentismus-Verhalten zeigen sich dagegen kaum Unterschiede zwischen den Beschäftigten des privaten und öffentlichen Sektors.¹³

Weiterhin wird deutlich, dass kleinere Betriebe seltener Krankmeldungen und weniger Fehltag verzeichnen als mittlere und größere. Die geringeren Fehlzeiten in Kleinbetrieben dürften mit den leichteren Kontrollmöglichkeiten und den persönlicheren Arbeitsbeziehungen zusammenhängen. Präsentismus scheint dagegen in kleineren Betrieben nicht anders ausgeprägt zu sein als in mittelgroßen und nur etwas ausgeprägter als in Großbetrieben. Aus Tabelle 3 (und aus multivariaten Analysen) ist ferner ersichtlich, dass Mitarbeiter mit einem befristeten Arbeitsvertrag seltener fehlen und deutlich weniger Fehltag aufweisen als andere Arbeitnehmer. Vermutlich möchten sie dadurch besonderes Engagement signalisieren und ihre Chancen auf eine Festanstellung erhöhen. Allerdings zeigen sich beim Präsentismus keine eindeutigen Unterschiede zwischen beiden Gruppen.

¹² Vgl. S. Prümer, C. Schnabel: Questioning the stereotype of the 'malingering bureaucrat': Absence from work in the public and private sector in Germany, in: Kyklos (im Erscheinen).

¹³ Vgl. auch die internationale Studie von D. Arnold, M. de Pinto, a. a. O.

Tabelle 4

Zusammenhang von Präsentismus und Fehlzeiten

in % der Befragten

Auftreten in den letzten zwölf Monaten	Präsentismus		Summe der Zeilen (in %)
	nein	ja	
Fehlzeiten	nein	24,90	44,80
	ja	16,80	55,20
Summe der Spalten (in %)	41,70	58,30	100

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Auswertung (gewichtete Daten).

Von großer Bedeutung für die Fehlzeiten und das Präsentismus-Verhalten der Arbeitnehmer sind auch die Arbeitsbedingungen und -belastungen. Hierzu wurden die Arbeitnehmer gefragt, durch welche von insgesamt 23 ungünstigen Arbeitsbedingungen (wie Kälte, Hitze, Arbeiten mit gefährlichen Substanzen, Arbeitsdruck, repetitive Tätigkeiten) sie sich belastet fühlen. Aus Tabelle 3 wird deutlich, dass Mitarbeiter, deren Zahl an häufig vorkommenden Belastungen über dem Durchschnitt liegt, wesentlich häufiger fehlen und deutlich mehr Fehltag aufweisen als Arbeitnehmer mit unterdurchschnittlichen Belastungen. Zudem geht diese Gruppe viel häufiger krank zur Arbeit und hat somit mehr Präsentismus-Tage als andere Arbeitnehmer.¹⁴

Zusammenhang von Präsentismus und Absentismus

Die genauen Zusammenhänge von Präsentismus und Fehlzeiten sind nur unvollkommen erforscht. Tabelle 4 stellt dar, inwieweit Arbeitnehmer in den letzten zwölf Monaten mindestens einmal krank zur Arbeit gingen und/oder krankheitsbedingt der Arbeit fernblieben. Es zeigt sich, dass knapp ein Viertel der Beschäftigten im gesamten Jahr weder Fehlzeiten noch Präsentismus aufweisen. Dagegen geben über 38 % der Befragten an, in den vergangenen zwölf Monaten sowohl krank zur Arbeit gegangen als auch (krankheitsbedingt) der Arbeit ferngeblieben zu sein. Knapp 20 % der Befragten fehlten nie, gingen aber krank zur Arbeit, während umgekehrt rund 17 % der Beschäftigten zwar Fehltag, aber keinen Präsentismus aufweisen. Insgesamt betrachtet ergibt sich damit zwar ein statistisch signifikanter positiver Zusammenhang zwischen dem Auftreten von Fehlzeiten und Präsentismus, doch ist dieser nicht besonders stark ausgeprägt. Gleiches gilt bei Betrachtung der Fehl- und

14 Vgl. auch die multivariaten Analysen dieses Datensatzes von B. Hirsch, D. S. J. Lechmann, C. Schnabel, a. a. O.; und von S. Prümer, C. Schnabel, a. a. O.

Präsentismus-Tage der Beschäftigten, die nur gering miteinander korrelieren (Korrelationskoeffizient +0,164).¹⁵

Die Erkenntnis, dass Fehlzeiten und Präsentismus nur relativ schwach zusammenhängen und dass nicht alle dargestellten potenziellen Einflussfaktoren einen eindeutigen Beitrag zur Erklärung beider Phänomene liefern, deutet darauf hin, dass Absentismus und Präsentismus nicht unbedingt zwei Seiten derselben Medaille darstellen. Ansonsten müsste sich z. B. der öffentliche Sektor nicht nur in den Fehlzeiten, sondern auch im Präsentismus-Verhalten vom privaten Sektor unterscheiden, was offenbar nicht der Fall ist. Diese Einsicht impliziert zudem, dass nicht alle personal- oder wirtschaftspolitischen Maßnahmen, die das eine Phänomen adressieren, auch automatisch das andere beeinflussen.

Maßnahmen zur Verringerung von Präsentismus- und Absentismus-Zeiten

Wenn Betriebe oder Krankenkassen Fehlzeiten und Präsentismus verringern möchten, benötigen Sie zunächst einmal valide Indikatoren und Informationen über deren Ausmaß. Zwar ist die Erfassung und Auswertung von Fehlzeiten relativ leicht möglich, doch für Informationen über deren Hintergründe sowie über Präsentismus und seine Einflussfaktoren erscheinen regelmäßige Mitarbeiterbefragungen im Betrieb (oder durch Krankenkassen) unverzichtbar.

Zu den Maßnahmen, die Fehlzeiten und Präsentismus zugleich reduzieren können, zählen ein effektives betriebliches Gesundheitsmanagement und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Denn Arbeitnehmer mit schlechterem Gesundheitszustand weisen sowohl mehr Fehlzeiten als auch mehr Präsentismus auf. Gleiches gilt für Mitarbeiter mit besonders belastenden Arbeitsbedingungen. Betriebe können also durch kontinuierliche Programme, die auf Änderungen gesundheitsriskanter Verhaltensweisen und Schaffung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen abzielen, den Gesundheitszustand und das Wohlbefinden ihrer Belegschaften positiv beeinflussen und damit Fehlzeiten wie auch Präsentismus verringern. Die lange Liste möglicher Maßnahmen umfasst unter anderem Gymnastikkurse, Ernährungsberatung, Gesundheitszirkel, eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Lärmschutz, Unfallverhütungsmaßnah-

15 Nicht berücksichtigt wird bei dieser zeitgleichen Korrelation, dass heutiges Präsentismus-Verhalten später zu höheren Fehlzeiten führen kann. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn sich der Gesundheitszustand von Arbeitnehmern, die krank zur Arbeit kommen, durch dieses Verhalten langfristig verschlechtert; vgl. C. D. Hansen, J. H. Andersen: Sick at work – a risk factor for long-term sickness absence at a later date?, in: Journal of Epidemiology and Community Health, 63. Jg. (2009), H. 5, S. 397-402.

men, abwechslungsreichere Arbeitsstrukturen und flexible Arbeitszeiten. Allerdings sollten die Effektivität und Effizienz derartiger Maßnahmen noch genauer evaluiert werden.¹⁶

Ein weiteres Instrument, das grundsätzlich sowohl bei Fehlzeiten als auch bei Präsentismus-Verhalten eingesetzt werden kann, sind Mitarbeitergespräche. Diese sollten aber jeweils einen unterschiedlichen Charakter haben, und erfordern entsprechend geschulte Vorgesetzte. Generell kommt den Führungsqualitäten der Vorgesetzten eine nicht zu unterschätzende Bedeutung für Absentismus und Präsentismus sowie deren Kosten zu.¹⁷

Finanzielle Anreize wie Anwesenheitsprämien für Mitarbeiter, die selten oder nie fehlen, stellen eher zweischneidige Maßnahmen dar. Zwar sind sie prinzipiell geeignet, die Fehlzeiten zu reduzieren. Falls sie jedoch (z.B. bei Mitarbeitern mit geringem Einkommen) zu einem stärkeren Präsentismus-Verhalten und einer damit einhergehenden Verschlechterung des Gesundheitszustands führen, kann dies langfristig für die Betroffenen, den Betrieb und die Krankenkassen kontraproduktiv

sein. Dieser Zusammenhang ist auch zu beachten, wenn gelegentlich Verschärfungen der gesetzlichen oder tariflichen Rahmenbedingungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vorgeschlagen werden.

Fazit zu Präsentismus und Fehlzeiten

Präsentismus und Absentismus sind weit verbreitete Phänomene, die erhebliche betriebs- und volkswirtschaftliche Auswirkungen haben können. Ihr Ausmaß variiert deutlich zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen, Betrieben und Sektoren, wobei der Zusammenhang zwischen Fehlzeiten und Präsentismus weniger ausgeprägt ist als oft vermutet. Die regelmäßige Erfassung, Analyse und Reduzierung von Fehlzeiten und Präsentismus gehört zu den grundlegenden Aufgaben der betrieblichen Personalführung, wobei hier auch die Krankenkassen gefordert sind. Voraussetzung für ein zielgerichtetes Eingreifen sind jedoch zunächst einmal regelmäßige Erhebungen, an denen es vor allem beim Präsentismus noch mangelt. Zudem bedarf es einer intensiveren Evaluierung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Fehlzeiten und Präsentismus, um herauszufinden, welche langfristig wirklich von Vorteil für die betroffenen Arbeitnehmer und Betriebe sowie die Gesellschaft sind. Um ein besseres Verständnis der Absentismus- und Präsentismus-Phänomene zu erreichen, sollten zudem stärker als bisher die unterschiedlichen Ansätze und Erkenntnisse verschiedener Fachdisziplinen genutzt und kombiniert werden.

¹⁶ Vgl. z. B. C. Schnabel, a. a. O., S. 48 ff.; und D. Lohaus, W. Habermann, a. a. O., S. 162 ff.

¹⁷ Vgl. J. A. Schmid, M. N. Jarczok, D. Sonntag, R. M. Herr, J. E. Fischer, B. Schmidt: Associations between supportive leadership behavior and the costs of absenteeism and presenteeism: An epidemiological and economic approach, in: Journal of occupational and environmental medicine, 59. Jg. (2017), H. 2, S. 141-147.

Title: *Presenteeism and Absenteeism: Two Sides of the Same Coin?*

Abstract: Representative surveys show that within the last twelve months the majority of workers have gone to work despite being sick. At the same time, many employees are absent from work due to sickness or other reasons once or several times per year. The magnitude of and the reasons for this presenteeism and absenteeism behaviour are complex and vary among different groups of workers, firms, and sectors in Germany. The authors show that presenteeism and absence from work are only weakly correlated and that specific measures are needed to address each of these phenomena.

JEL Classification: I19, J22, M50