

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Krank zur Arbeit: Wenn Leistungsdruck und Übereifer zur Gefahr werden

von Susanne Lücke

Wir alle kennen diesen einen Kollegen, der auch dann zur Arbeit kommt, wenn andere nicht einmal mehr den Weg zum Kühlschrank bewältigen würden. Egal ob mit Grippe oder psychisch vollkommen überlastet – dieser Kollege ist anwesend, zumindest physisch. Und dieses Verhalten hat einen Namen: Präsentismus. Doch es nützt weder dem Arbeitnehmer, noch dem Arbeitgeber. Und gerade dieser fördert Präsentismus häufig, wie eine Studie der Hochschule Coburg zeigt.

Führungsverhalten trägt zu dem Phänomen bei
Werfen wir mal einen Blick auf das Führungsverhalten in Unternehmen. Das Ergebnis einer Studie der Hochschule Coburg hat ergeben, dass:

- 33% der Führungskräfte ihre Mitarbeiter bei einer ersten Erkrankung NICHT nach Hause schicken.
- 17% der Führungskräfte finden, dass man sich von häufig kranken Mitarbeitern trennen sollte.
- 10% der Führungskräfte ein Prämiensystem bei wenigen Krankheitstagen für ein geeignetes Steuerungsinstrument halten.

Das bedeutet, dass ein beträchtlicher Teil der Führungskräfte sich nicht genügend um die Gesundheit der eigenen Mitarbeiter sorgt. Stellt sich die Frage, wie die Manager es mit ihrer eigenen Gesundheit halten. Die Antwort ist ähnlich erschreckend: 58% der Befragten gehen auch mit einer mittelschweren Erkältung zur Arbeit, 29% arbeiten von zu Hause. Um die Vorbildfunktion ist es also noch schlechter bestellt.

Das zeigt, dass bei vielen Führungskräften noch nicht angekommen ist, dass die eigene Gesundheit und die Gesundheit der Mitarbeiter ein großer Erfolgsfaktor für das Unternehmen ist.

Leistungsdruck als Trigger für Präsentismus

In unserer Gesellschaft gilt immer noch die Anwesenheit als Leistungskriterium. Ohne einen 12-Stunden-Tag ist heute so manches Arbeitspensum einer Führungskraft nicht zu schaffen – erst außerhalb der Kernzeiten kommen diese dann ihren Führungsaufgaben nach. Innerhalb der Kernzeit erledigen



Susanne Lücke ist Beraterin und Trainerin mit Schwerpunkt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“

sie das Tagesgeschäft, wie Meetings und die tägliche E-Mail-Flut, die es schließlich auch noch zu bewältigen gilt. Das System frisst also seine eigenen Leistungsträger.

Doch hier eine gute Nachricht: Teilweise erfolgt bereits ein Umdenken, das äußert sich beispielsweise in der Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dass das nicht nur für die betroffenen Mitarbeiter, sondern auch für die wirtschaftliche Gesundheit des Unternehmens essenziell ist, zeigen folgende Zahlen.

Das kostet Präsentismus den Arbeitgeber

Der Kölner Wissenschaftsprofessor Wilfried Pause hat wiederholt festgestellt, dass kranke Mitarbeiter im Durchschnitt 40% weniger leisten. Das ist bei einer normalen 40-Stunden-Woche ein Verlust von 16 Stunden, was sich anhand des Gehaltes leicht in Geld umrechnen lässt. Auch die Wahrscheinlichkeit, dass aus Präsentismus eine langfristige, schwerere Erkrankung folgt, steigt mit den Tagen, die krank gearbeitet wird – und das ist für den Arbeitgeber dann richtig teuer. Ebenfalls können andere Mitarbeiter durch den kranken Kollegen angesteckt werden und so für weitere Ausfälle sorgen. Präsentismus kann im schlimmsten Fall also einen ganzen Rattenschwanz an Kosten nach sich ziehen.

Eine Studie der Unternehmensberatung Booz & Company für die Felix-Burda-Stiftung beziffert den wirtschaftlichen Schaden noch präziser: Die durchschnittlichen Kosten, die deutschen Unternehmen

pro Jahr und Arbeitnehmer durch krankheitsbedingte Fehlzeiten entstünden, beliefen sich auf 1199 Euro. Die Kosten für Präsentismus hingegen lägen bei 2399 Euro pro Jahr und Mitarbeiter – das Phänomen verursacht der Studie nach also doppelt so hohe Kosten wie ein gewöhnlicher Ausfall durch Krankheit.

Das können Arbeitnehmer und Arbeitgeber tun
Präsentismus ist ein komplexes Thema. Daher gibt es die EINE richtige Handlungsempfehlung nicht.

Heißt das Thema Krank zur Arbeit mit dem Risiko der individuellen Gesundheitsgefährdung – ist die Handlungsempfehlung: Erhöhung des Absentismus, um so den Genesungsprozess zu unterstützen und einer möglichen Chronisierung vorzubeugen.

Bei psychischen Erkrankungen empfiehlt die Arbeitsmedizin ein möglichst langes Verweilen am Arbeitsplatz bzw. eine zügige Wiederaufnahme der Arbeit. Das wird als bedeutsam für Prävention und Linderung bzw. Verbesserung gesehen. In diesen Fällen ist zwar mit Produktivitätseinbußen zu rechnen, dennoch lautet die Empfehlung hier ganz eindeutig: Präsentismus erhöhen.

Aus dem Blickwinkel der Bewertung der monetären Folgen der Abwesenheit vom Arbeitsplatz betrachtet lautet die Empfehlung: Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, verbunden mit dem Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung. ■