

## **Zwei Phänomene mit erheblichen Auswirkungen: Präsentismus und Absentismus**

Im Gegensatz zu dem im vorhergehenden Artikel beschriebenen Präsentismus, gibt es noch den Absentismus, jährlich aus zahlreichen Studien über Fehlzeiten bekannt. Beide Phänomene verursachen in Unternehmen Jahr für Jahr Kosten in immenser Höhe.

Obwohl die Verteilung seltsamerweise recht unausgewogen ist. Denn fast alle Unternehmer konzentrieren sich auf die **sichtbaren Fehlzeiten** in ihrer Belegschaft. Der **Absentismus** – also die Abwesenheit des Arbeitnehmers aufgrund von Krankheit, privater Probleme oder fehlender Motivation steht fast immer im Fokus.

Dagegen wird ein Mitarbeiter, der sich offensichtlich krank, also arbeitsunfähig – bezeichnen wir das mal als „**unsichtbare Fehlzeit**“ - zur Arbeit schleppt, oft mit Respekt betrachtet. **Kann ein arbeitsunfähiger Mensch aber wirklich einen produktiven Beitrag für das Unternehmen bringen?**

Wenn wir krank sind, leiden wir. Wir sind gesundheitlich nicht auf der Höhe. Wir sind körperlich nicht fit. Und durch unseren körperlichen Schmerz wird auch unsere geistige Leistungsfähigkeit erheblich in Mitleidenschaft gezogen. Bei Kopfschmerz fällt es uns schwer zu denken und wenn wir Rückenschmerzen haben, konzentrieren wir uns immer wieder auf die auftretende Pein. Nur nicht bewegen. Wie sitze ich am besten ohne zu starke Schmerzen zu empfinden? Bei einer Erkältung läuft den ganzen Tag die Nase und wir verwenden unsere Zeit dafür sie zu versorgen, unsere brennenden Augen zu reiben und unseren matten Körper aufzurichten. Wir sind energielos. Wir können uns nicht konzentrieren, wir leiden. Wir lassen uns bemitleiden und fühlen uns aber auch stark weil wir in der Arbeit sind.

„**Wir sind ein Vorbild! Wir lassen uns von der Krankheit nicht unterkriegen!**“  
Aber sind wir damit wirklich ein Vorbild? Mal realistisch betrachtet: wir machen nur das nötigste, und das oft auch nur mit minimaler Denkleistung und meist erheblich reduzierter Leistungsfähigkeit. Oft können wir gar nicht mehr richtig denken und das, was wir anfangen, wird nichts, weil wir uns nicht konzentrieren können und auch nicht wollen. Wir möchten eigentlich nur unsere Ruhe haben. Beantworten vielleicht ein paar Emails, die nötigsten, kurz und knapp und sind froh, dass uns die Kollegen in Ruhe lassen. Jeder fragt wie es uns geht und wir erklären die Symptome und unseren Krankheitsgeschichte...

### **Das bedeutet: Konkrete Zahlen**

Hätten Sie es vermutet? Jahr für Jahr gehen rund 15% der Gesamtproduktivität in Unternehmen aufgrund von krankheitsbedingtem Absentismus und Präsentismus verloren. Dabei entfallen gemäß Metastudie Fissler (2008) nur rund 1/3 auf Absentismus.

Bei 2/3 dagegen liegen die Ursachen im Präsentismus! Diese Zahl muss man erst mal auf sich wirken lassen.

**Warum gehen Menschen in die Arbeit obwohl sie krank sind?** Vielerorts herrscht immer noch die Meinung, wirkliche Krankheit beginnt erst „mit dem Kopf unterm Arm“. Alles andere ist „krank machen“. Hören sie sich mal um. Beobachten Sie mal wie oft Sie die Beschreibung „krank machen“ vernehmen werden.

Mitarbeiter glauben, dass sie Nachteile erfahren, wenn sie krank sind. Sie denken, dass Menschen, die öfter krank sind, schneller entlassen werden. Sie haben Angst um ihren Arbeitsplatz. Das gilt besonders für befristete Verträge. Welches Unternehmen will schon einen arbeitsunfähigen Mitarbeiter? Bei körperlichen Gebrechen geht das ja grad noch, aber bei psychischen Themen - Depressionen, Angststörungen, temporäre emotionale Störungen, Burnout und Boreout... Uiih, da lassen wir doch lieber die Finger weg, davon wollen wir gar nichts hören. „Unsere Mitarbeiter brauchen keinen Psychologen oder psychologischen Berater, die sind ja nicht verrückt!“

Aus dem DAK-Gesundheitsreport erfahren wir, dass ca. 30% der Befragten glauben, dass sowohl Vorgesetzte als auch Kollegen „wenig Verständnis dafür haben, wenn ein Mitarbeiter wegen psychischer Probleme fehlt“. Deshalb haben 56% der Befragten große Bedenken, der Arbeit wegen einer psychischen Erkrankung fernzubleiben.

Betrachten wir aber nun mal die langfristige Perspektive. Durch Studien aus Schweden und Dänemark wissen wir

- Krank zur Arbeit zu gehen erhöht das Risiko für schwere Herz-Kreislaufstörungen innerhalb von drei Jahren um das Doppelte
- Wenn Sie mittelfristig mehrmonatige Krankschreibungen wollen, dann sorgen Sie dafür, dass Ihre Mitarbeiter mehr als fünf Mal pro Jahr trotz Krankheit anwesend sind
- Eine mehr als sechsmalige Anwesenheit trotz Krankheit pro Jahr verhilft Ihnen mit 74% Wahrscheinlichkeit zu mehr als zweimonatigem krankheitsbedingtem Fehlen im Folgejahr

### **Was ist also wirklich wichtig – Anwesenheit, die erbrachte Leistung und/oder die mittel- und langfristige Erhaltung der Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter?**

Da müssen wir wohl schon an den Arbeitsbedingungen und der Unternehmenskultur ansetzen.

Fakt ist: Menschen werden krank und brauchen entsprechende Genesungs- und Regenerationszeiten. Krankheitsbedingte Leistungseinschränkungen werden uns im Unternehmensumfeld immer begegnen. Hier heißt es die Sensibilität für Mitarbeiter und Vorgesetzte fördern und die langfristige Perspektive nicht aus dem Auge verlieren. **Vorgesetzte sind Vorbilder**. Auch oder gerade im Krankheitsfall – und das auch in der Rolle des Arbeitsunfähigen. Sie gestalten das Arbeitsklima entscheidend mit.

Als Vorgesetzte entscheiden sie mit über die langfristige Leistungsfähigkeit der ihnen unterstellten Mitarbeiter und damit über die Ressourcen des Unternehmens. Letztendlich also über dessen Erfolg - durch vorausschauendes und menschlich vernünftiges Handeln.

Ursula Jocham