



universität
wien

Diplomarbeit

Präsentismus – ein Phänomen im Wirkungsfeld von Arbeit, Organisation, Individuum und Erkrankung

Verfasserin

Eva-Maria Jungreuthmayer

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, im August 2011

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Prof. Christian Korunka

Externe Betreuung: Mag. Boris Zalokar

Danksagung

Die vorliegende Arbeit entstand in Zusammenarbeit mit Herrn **Mag. Boris Zalokar**, der sowohl den Anstoß für das Aufgreifen des Themas „Präsentismus“ gab, als auch den gesamten Prozess mit seiner Expertise betreut hat. Ihm gilt mein herzlichster Dank - für die Möglichkeit, diese Studie durchzuführen und für die bereichernde Zusammenarbeit im vergangenen Jahr.

Herrn **Univ.Prof. Dr. Christian Korunka** danke ich für die Betreuung der Diplomarbeit und die Impulse für zukünftige Forschungsarbeiten.

Für die Unterstützung in der Durchführung der Studie gilt Herrn **Dr. Otto Ambros** mein großer Dank.

Mag. Daniela Jungreuthmayer und **Simon Harrer, BSc** haben die Arbeit redigiert, wofür ich mich ebenfalls herzlich bedanken möchte.

Meiner Familie, vor allem meinen Eltern Maria und Helmut Jungreuthmayer, danke ich von ganzem Herzen für die jahrelange Unterstützung während meiner Ausbildung.

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung	7
II.	Theoretischer Teil	9
1	Der Begriff „Präsentismus“	9
1.1	Definition	9
1.1.1	Präsentismus als Nicht-Inanspruchnahme von Krankenstand	9
1.1.2	Präsentismus als Produktivitätsverlust aufgrund von Krankheit.....	10
1.1.3	Integration und Abgrenzung der unterschiedlichen Definitionen	11
1.1.4	Präsentismusverständnis in der vorliegenden Arbeit.....	11
2	Erfassung von Präsentismus	14
2.1	Messverfahren	14
2.2	Häufigkeit.....	15
3	Einflussfaktoren von Präsentismus.....	16
3.1	Organisationsbezogene Einflussfaktoren	16
3.2	Personenbezogene Einflussfaktoren	17
4	Präsentismus und seine Folgen	18
4.1	Kosten	18
4.2	Gesundheitliche Folgeschäden	19
4.3	Sonstige Folgen	19
III.	Empirischer Teil.....	20
5	Intention der Studie & Forschungsfragen.....	20
6	Methode	21
6.1	Erhebung.....	21
6.2	Interviewpartner	22
6.3	Material.....	23

6.4	Auswertung.....	23
7	Ergebnisse	24
7.1	F1 Welche Definition von Präsentismus ist den befragten Experten bekannt?.....	25
7.1.1	Präsentismusbegriff ist unbekannt.....	25
7.1.2	Krankheit als konstitutiver Teil von Präsentismus.....	25
7.1.3	Krankheit als nicht-konstitutiver Teil von Präsentismus	26
7.1.4	Leistungsminderung.....	26
7.1.5	Präsentismus als empfundener Druck, anwesend sein zu müssen.....	27
7.1.6	Präsent sein durch elektronische Kommunikationsmittel	27
7.1.7	Häufigkeitsanalyse zu F1.....	28
7.1.8	Gruppenspezifische Ergebnisse zu F1.....	29
7.1.9	Zusammenfassung – Definition von Präsentismus.....	30
7.2	F2 Welche Einflussfaktoren auf Präsentismus werden von Experten beobachtet?31	
7.2.1	Arbeitsbezogene Einflussfaktoren	31
7.2.1.1	Organisationskultur	31
7.2.1.2	Arbeitsbedingungen	33
7.2.2	Personenbezogene Einflussfaktoren	38
7.2.3	Gesellschaftsbezogene Einflussfaktoren	46
7.2.4	Häufigkeitsanalyse zu F2.....	47
7.2.5	Gruppenspezifische Ergebnisse zu F2.....	49
7.2.6	Zusammenfassung – Einflussfaktoren von Präsentismus.....	51
7.3	F3 Welche Folgen kann Präsentismus für das Individuum und das Unternehmen nach sich ziehen?	51
7.3.1	Folgen für das Unternehmen.....	52
7.3.2	Folgen für das Individuum	56
7.3.3	Gesellschaftliche Folgen	60

7.3.4	Häufigkeitsanalyse zu F3 – Folgen	61
7.3.5	Gruppenspezifische Ergebnisse zu F3 – Folgen	62
7.3.6	Zusammenfassung – Folgen von Präsentismus	63
7.4	Reliabilitätsberechnungen	63
8	Diskussion	65
8.1	Definition von Präsentismus	65
8.1.1	Weiterentwicklung der Definition von Präsentismus.....	67
8.2	Erfassung.....	70
8.3	Einflussfaktoren	72
8.4	Folgen.....	76
9	Limitationen der Studie	79
10	Zusammenfassung	80
11	Literaturverzeichnis	82
12	Anhang	85
12.1	Interviewleitfaden.....	86
12.2	Kodierleitfäden	87
12.3	Kodierregeln.....	95
12.4	Abstract.....	97
13	EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG	98
14	LEBENS LAUF	99

Information zum geschlechtersensiblen Sprachgebrauch in der vorliegenden Arbeit

Die Verschriftlichung dieser Diplomarbeit erfolgte wenn möglich unter Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen. War dies inhaltlich nicht durchführbar, kamen in der Mehrzahl Formulierungen mit Binnen-I zur Anwendung. In der Einzahl wurden die Begriffe stellvertretend für alle angesprochenen Personen abwechselnd in weiblicher oder männlicher Ausführung dargestellt.

I. EINLEITUNG

Präsentismus hat sich als Bezeichnung für ein bisher nur in Umrissen definiertes Phänomen des betrieblichen Alltags etabliert. Im Gegensatz zu Absentismus, dem Fernbleiben vom Arbeitsplatz, bezeichnet Präsentismus „jenen Sachverhalt, bei dem Mitarbeitende ihren Arbeitspflichten nachkommen, obwohl sie aufgrund ihres Gesundheitszustandes Krankenstand in Anspruch nehmen sollten“ (Ulich & Strasser, 2010). Nach langjähriger Praxis in der Erfassung von Absentismus und dessen auslösenden und moderierenden Faktoren führen nun erste wissenschaftliche Untersuchungen von Präsentismus zu Ergebnissen, die die These „Anwesende MitarbeiterInnen = Gesunde MitarbeiterInnen“ nicht mehr als wissenschaftlich und wirtschaftlich sinnvoll erscheinen lassen. Präsentismus verursacht mit hoher Wahrscheinlichkeit höhere Kosten für das Unternehmen als Absentismus (Collins et al., 2005) und entwickelt sich somit mehr und mehr zu einem bedeutsamen und praxisrelevanten Forschungsgegenstand der Arbeits- und Organisationspsychologie. Bisherige Studien unterscheiden sich bezüglich ihrer Definition und Erfassung von Präsentismus beträchtlich. Zusätzlich erfüllen viele Messinstrumente nur in geringem Ausmaß die erforderlichen testtheoretischen Gütekriterien. Ein einheitliches Messinstrument ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht vorhanden. In vielen Fällen liegen weniger gesicherte Ergebnisse denn Vermutungen vor, die Inputs für weitere Forschungen geben können. Einigkeit besteht wenn aber darin, dass ein ganzheitlich gestaltetes betriebliches Gesundheitsmanagement nicht ohne die Beschäftigung mit Präsentismus erfolgen kann und zu diesem Zwecke weitere Forschungen dringend erforderlich sind.

Die vorliegende Arbeit ist im Rahmen eines geplanten Forschungsvorhabens als Vorstudie konzipiert und soll zuerst einen kurzen, spezifischen Überblick bisheriger wissenschaftlicher Erkenntnisse zu Präsentismus geben. Im Weiteren wird eine qualitative Studie vorgestellt, die mit der Intention durchgeführt wurde, Einschätzungen von Experten des betrieblichen Personal- und Gesundheitswesens zum Thema Präsentismus zu erfassen. Grundlage der qualitativen Untersuchung sind insgesamt 18 Interviews, deren Transkripte inhaltsanalytisch ausgewertet wurden. Die Interviews kommen anonymisiert zur Anwendung. Ein Gespräch wurde mit Arbeitspsychologen Prof. Eberhard Ulich geführt, der sich seit einigen Jahren mit dem Thema Präsentismus wissenschaftlich auseinandersetzt und die Erlaubnis gegeben hat,

ihn namentlich nennen zu dürfen. Den Abschluss der Arbeit bildet die Diskussion der Ergebnisse in Verbindung mit den bisherigen theoretischen Erkenntnissen zu Präsentismus. Aus diesem Zusammenhang resultieren wissenschaftliche Fragestellungen und Zielsetzungen für zukünftige Forschungsarbeiten.

II. THEORETISCHER TEIL

1 Der Begriff „Präsentismus“

Laut Steinke & Badura (2011) wurde der Begriff Präsentismus zum ersten Mal im Jahre 1955 von Auren Uris, einem US-amerikanischen Arbeitswissenschaftler verwendet. Präsentismus (präsent sein) ist als Gegensatz zum geläufigeren Begriff Absentismus (absent sein) entstanden. Der englische Terminus lautet „Presenteeism“. Nicht zu verwechseln ist Präsentismus im organisationalen Kontext mit der in der Philosophie bestehenden Begrifflichkeit „Präsentismus“ (engl. „Presentism“), die eine philosophische Theorie über Zeit und Existenz bezeichnet (siehe z.B. Le Poidevin, 2004 oder Bourne, 2006).

1.1 Definition

Obwohl der Begriff Präsentismus in den letzten Jahren vermehrt zum wissenschaftlichen Untersuchungsgegenstand geworden ist fällt die Definition desselben oft unterschiedlich aus. Steinke & Badura (2011) unterscheiden zwei Stränge: Zum einen jenes Verständnis, welches vor allem in europäischen Ländern existiere und Präsentismus als Verhalten bezeichnet, bei dem Mitarbeiter trotz einer Krankheit arbeiten gehen; zum anderen jenes Verständnis, welches Präsentismus als Verminderung der Arbeitsproduktivität aufgrund einer (chronischen) Erkrankung definiert und in den USA entstanden ist. Letzteres wird in vielen Fällen auch in Zusammenhang mit spezifischen Krankheitsbildern untersucht, z.B. mit Migräne (Burton, Conti, Chen, Schultz & Edington, 2002).

1.1.1 Präsentismus als Nicht-Inanspruchnahme von Krankenstand

Viele publizierte Definitionen der letzten zehn Jahre beschreiben Präsentismus als das Verhalten „in die Arbeit zu gehen, obwohl man den eigenen Gesundheitszustand als so schlecht beurteilt, dass man Krankenstand in Anspruch nehmen sollte.“ (Aronsson & Gustafsson, 2005). Es beschreibt also einen Zustand, in dem eine Beeinträchtigung einen derartigen Schweregrad hat, dass man nicht arbeiten sondern sich stattdessen erholen sollte. Hansen & Andersen (2009) sprechen von „Sickness Presence – turning up at work

despite ill health". Demerouti, LeBlanc, Bakker, Schaufeli & Hox (2008) bezeichnen Präsentismus als „phenomenon of employees staying at work when they should be off sick“. Die genannten Definitionen kommen in ähnlicher Ausführung auch bei Wynne-Jones, Buck, Varnava, Phillips & Main (2009), Leineweber et al. (2010) oder Agudelo-Suárez et al. (2010) vor. Obwohl diese Art der Definition weder Motive noch Konsequenzen von Präsentismus miteinbezieht, ist sie die in der Praxis und Wissenschaft am Häufigsten verwendete (Johns, 2010). Alle im vergangenen Absatz genannten Autoren sprechen im Genaueren von „Sickness presenteeism“, was somit eine Spezifizierung des Begriffes im Zusammenhang mit Krankheit darstellt. Gemeinsam ist den Definitionen auch der Bezug zum Verhalten – es wird vom „in die Arbeit gehen“ oder „in der Arbeit bleiben“ gesprochen. Diese Beschreibung beinhaltet also auch den Aspekt, eine Entscheidung für eine von zwei Alternativen zu treffen, nämlich in Krankenstand zu gehen oder nicht. Grinyer & Singleton (2000) bezeichnen dies als „Risikoentscheidung“ - der Betroffene riskiert im Falle von Präsentismus die Gefährdung seiner Gesundheit, im Falle von Absentismus eine Verschlechterung der sozialen Beziehungen in der Arbeit oder angestrebte Aufstiegsmöglichkeiten.

Obwohl der Verhaltensbezug der Definitionen auch einen konkreten Praxisbezug vermuten lässt, bleiben sie doch sehr allgemeiner Art. Problematisch ist alleine für sich schon der Krankheitsbegriff, denn der Übergang von Gesundheit zu Krankheit ist nicht abgrenzbar, sondern kontinuierlich. Es wird also keine allgemeingültige Schwelle geben, ab der ein Individuum den eigenen Zustand als krankenstandswürdig betrachtet. Es handelt sich um eine rein subjektive Einschätzung, ob man noch arbeitsfähig ist oder nicht. Ebenso vernachlässigt wird auch eine mögliche positive Wirkung des Arbeitens bei Krankheit (Steinke & Badura, 2011), zum Beispiel im Sinne der Sinnstiftung oder der Erhaltung sozialer Strukturen.

1.1.2 Präsentismus als Produktivitätsverlust aufgrund von Krankheit

Die zweite häufig verwendete Definition beschreibt Präsentismus als Produktivitätsverlust eines Mitarbeitenden aufgrund einer Erkrankung. Widera, Chang & Chen (2010) sprechen von Präsentismus „when an employee goes to work despite a medical illness that will prevent him or her from fully functioning at work“. „Lost productivity from attending work when unwell“ heißt es bei Sanderson, Tilse, Nicholson, Oldenburg & Graves (2007). Holden, Scuffham, Hilton, Vecchio & Whiteford (2010) treten noch kürzer und beschreiben

Präsentismus als „working less effectively“. Forschungsarbeiten, die von diesem Konstrukt ausgehen, beschränken sich nach Steinke & Badura (2011) größtenteils auf die Untersuchung der Prävalenz chronischer Krankheit und der dadurch verursachten Produktivitätsverluste. Die US-amerikanische Pharma-Industrie stelle dabei den Hauptfinanzier von Studien zu Präsentismus dar. In der Tat gibt es z.B. eine Untersuchung, in der der Effekt eines Arzneimittels auf Präsentismus bei Arthritis-Erkrankten geprüft und die Höhe der dadurch ersparten Kosten für das Unternehmen berechnet wurde (Anis et al., 2009). Solche Forschungsansätze stehen im Zwielficht: Die Erhöhung der Produktivität dient zwar auch dem Mitarbeitenden, eine Leistungserhöhung alleine durch Medikation erzielen zu wollen widerspricht jedoch einem salutogenetischen Gesundheitsverständnis und vernachlässigt die Verantwortung des Unternehmens, gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Zusätzlich geraten chronisch kranke Arbeitnehmende als minder-produktive Teile der Organisation ins „Visier“ der Präsentismusforschung und der Unternehmen und erhalten dadurch einen Status als Problemfaktor der unternehmerischen Effizienz.

1.1.3 Integration und Abgrenzung der unterschiedlichen Definitionen

Trotz der bestehenden Unterschiede in der Definition von Präsentismus können einige Gemeinsamkeiten festgehalten werden. Die Augenscheinlichste ist, dass alle davon ausgehen, dass Präsentismus mit physischer Anwesenheit am Arbeitsplatz einhergeht (Johns, 2010). Im Weiteren beinhalten beide Arten der Charakterisierung den Aspekt, dass diese physische Anwesenheit durch eine Erkrankung gekennzeichnet ist.

Die Beschreibung von Präsentismus als Produktivitätsverlust bei Erkrankung legt den Fokus jedoch im Gegensatz zur davor genannten nicht darauf, dass das Arbeiten trotz Beeinträchtigung ein zu vermeidendes Verhalten ist, sondern inwiefern die Produktivität gesteigert werden kann.

1.1.4 Präsentismusverständnis in der vorliegenden Arbeit

Eines der Ziele der hier vorgestellten Untersuchung war auch, eine weiterentwickelte Definition von Präsentismus zu generieren. Neben eigenen Überlegungen in Anbetracht der bisherigen themenrelevanten Literatur wurde auch das Verständnis des Begriffes unter den

befragten Experten erhoben. Bei der Vorbereitung der Untersuchung und der Erstellung des Interviewleitfadens diente folgende Definition als Basis:

„Mit dem Begriff Präsentismus wird jener Sachverhalt beschrieben, bei dem Mitarbeitende ihren Arbeitspflichten nachkommen, obwohl sie aufgrund ihres Gesundheitszustandes Krankenstand in Anspruch nehmen sollten (in Anlehnung an Ulich & Strasser, 2010). Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfolgt dabei unter eingeschränkter Leistungsfähigkeit und stellt aufgrund entgangener Erholungsmöglichkeit und der zusätzlichen physischen und psychischen Belastung ein gesundheitsgefährdendes Verhalten dar.“

In der Erarbeitung eines Forschungskonzeptes für diese Studie entstanden noch weitere konzeptuelle Erörterungen, aus denen die folgenden zwei Abbildungen resultieren. Es ergab sich zuerst die Frage, in welchen Kontext das Phänomen Präsentismus einzuordnen ist. Präsentismus stellt das Gegenteil zu Absentismus dar; beide werden als Verursacher von Produktivitätsverlusten im Unternehmen angesehen (Fissler & Krause, 2010). Im Zusammenspiel von Gesundheit/Krankheit und Anwesenheit/Abwesenheit sind die beiden genannten aber nicht die einzig möglichen Verhaltensweisen, wie in Abbildung 1 dargestellt. Es wird von der Annahme ausgegangen, dass der Übergang zwischen Krankheit und Gesundheit kontinuierlich ist. Im Grid-Modell (Abb.1) wird auch Abwesenheit und

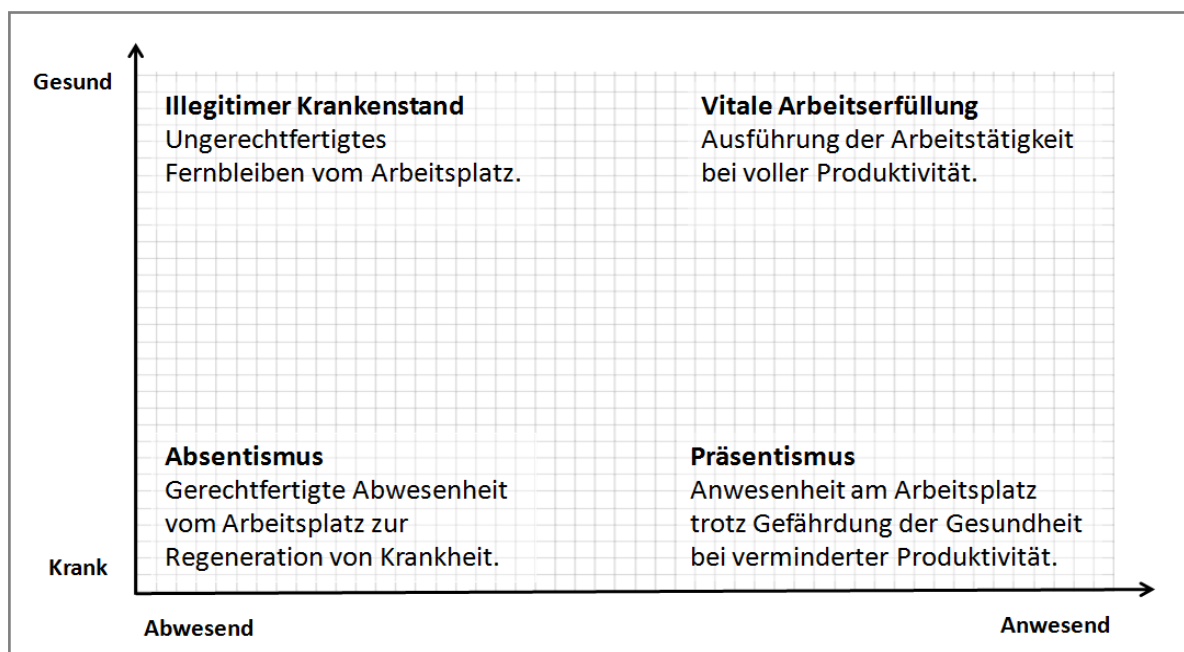


Abb. 1 Grid-Modell möglicher Verhaltensweisen betreffend Gesundheit/Krankheit und Anwesenheit/Abwesenheit

Anwesenheit als Kontinuum dargestellt. Bezieht man die modernen Möglichkeiten der Arbeitserfüllung oder der „Anwesenheit per Internet“ mittels Home-Office und Smartphone ein, so könnten diese einen Zwischenzustand auf dem Kontinuum von Anwesenheit und Abwesenheit einnehmen. An den kombinierten Polen der beiden Achsen entstehen vier mögliche „Zustände“. Der *illegitime Krankenstand*, wobei eine Person trotz Gesundheit vom Arbeitsplatz fernbleibt. Die *vitale Arbeitserfüllung*, bei der ein Mitarbeiter bei guter Gesundheit seine Arbeitsaufgaben erfüllt. Der *Absentismus*, der das gerechtfertigte in Anspruch nehmen von Krankenstand darstellt und *Präsentismus*, die Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz Krankheit. Hierbei sei anzumerken, dass diese Definition von Absentismus nicht von allen Wissenschaftlern geteilt wird, manche definieren Absentismus ganz generell als „not showing up for scheduled work“ (Johns, 2010). Um einem Konflikt mit dem Begriffsverständnis anderer Forscher zu entgehen könnten die Begriffe Absentismus und Präsentismus in Abbildung 1 auch durch „Sickness absenteeism“ und „Sickness presenteeism“ ersetzt werden.

Eine weitere Überlegung in der Beschäftigung mit dem Thema Präsentismus betrifft die entstehende Belastung durch das Arbeiten bei Krankheit (Abbildung 2). Die Grafik zeigt im linken Balken den Idealfall der Aufgabenerfüllung – die Leistungsfähigkeit einer Person entspricht den Arbeitsanforderungen und diese entsprechen wiederum auch der tatsächlich erbrachten Leistung. Um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen ist eine positive,

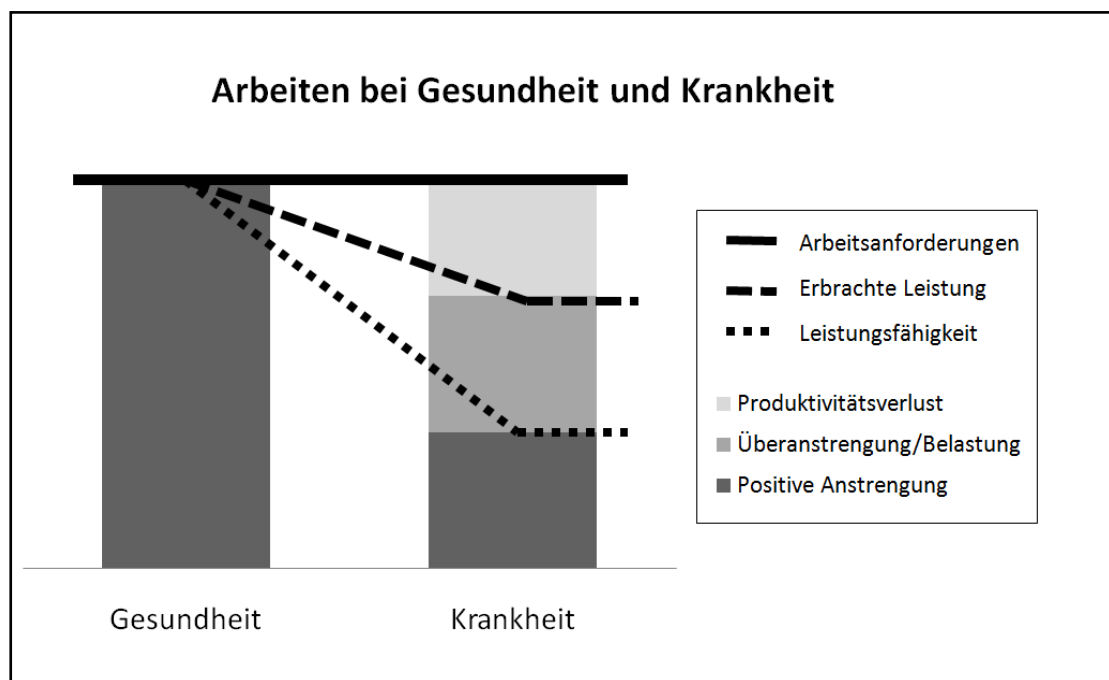


Abb. 2 Schematische Darstellung von Arbeitserfüllung im Idealfall bei vollständiger Gesundheit und bei Krankheit

gesundheitsförderliche Anstrengung notwendig. Im Krankheitsfall (rechter Balken) reduziert sich die Leistungsfähigkeit der Person. Je nach Tätigkeit und Krankheitstypus ist die Betroffene zu geringerer, nicht-schädlicher Anstrengung fähig. Um den Arbeitsanforderungen näher zu kommen, wendet die Person möglicherweise aber zusätzliche Anstrengung auf, die dann als schädliche Belastung auf das Individuum einwirkt. Abhängig davon, in welchem Ausmaß die Person zur Anstrengung fähig ist und Überanstrengung in Kauf nimmt entstehen durch die geringere tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung Produktivitätsverluste.

2 Erfassung von Präsentismus

2.1 Messverfahren

Je nach Definition und Verständnis von Präsentismus wird dieser grob unterteilt auf zwei verschiedene Arten erfasst. Eine Variante stellen die zahlreich entwickelten Produktivitätsfragebögen (z.B. Holden et al., 2010) dar, anhand deren eine Person ihre tätigkeitsbezogene Beeinträchtigung (aufgrund einer Erkrankung) einschätzt. Ein Beispiel dafür ist die Stanford Presenteeism Scale (SPS), die in einer Kurzform mit sechs Items validiert wurde (Koopman et al., 2002). Der Fragebogen enthält Items wie „Because of my health problem, the stresses of my job were much harder to handle“ oder „At work, I was able to focus on achieving my goals despite my health problem“, deren Zustimmung auf einer 5-stufigen Skala angegeben werden kann. Eine umfassendere Erhebung des Produktivitätsverlustes findet sich z.B. beim „Work Limitations Questionnaire“ (WLQ) von Lerner et al. (2001). Der 25-Item Fragebogen erfasst, ob eine Person trotz einer chronischen Erkrankung die physischen, mental-interpersonalen sowie Leistungs- und Zeitanforderungen erfüllen kann. Eine zweite, gängige Variante zur Erfassung von Präsentismus stellt die Vorgabe eines einzigen Items dar: „An wie vielen Tagen waren Sie in den vergangenen ... Monaten in der Arbeit, obwohl Sie aufgrund ihres Gesundheitszustandes in Krankenstand gehen hätten sollen?“ (z.B. Aronsson & Gustaffson, 2005). Im Gesundheitsmonitor der Bertelsmann-Stiftung (2009a) wurde eine ähnliche, jedoch etwas differenziertere Variante zur Erhebung von Präsentismus gewählt (Abb. 3).

Wie oft ist es bei Ihnen <u>in den letzten 12 Monaten</u> vorgekommen, dass Sie ...			
	Keinmal	Einmal	Zweimal oder öfter
 Bitte je eine Angabe pro Zeile!			
zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?	☐ 1	☐ 2	☐ 3-1120
zur Genesung bis zum Wochenende durchgehalten haben?	☐ 1	☐ 2	☐ 3-1121
gegen den Rat des Arztes Ihrer Arbeit nachgegangen sind?	☐ 1	☐ 2	☐ 3-1122
zur Genesung Urlaubstage genommen haben?	☐ 1	☐ 2	☐ 3-1123
sich vom Arzt ein Medikament verschreiben ließen, um fit für die Arbeit zu sein?	☐ 1	☐ 2	☐ 3-1124

Abb. 3 Erhebung von Präsentismus im Gesundheitsmonitor (Bertelsmann-Stiftung, 2009a)

Die Instrumente zur Erfassung der Produktivität sind vielfältig und meist auf ihre testtheoretischen Gütekriterien untersucht worden, beziehen sich aber auf eine eingeschränkte Definition von Präsentismus. Die Erfassung eines Verhaltens nur durch eine einzige Frage, die noch dazu eine relativ genaue, subjektive Beurteilung des Arbeitsverhaltens der letzten Monate verlangt erscheint ebenfalls wenig valide und reliabel. In der Untersuchung der Bertelsmann-Stiftung wurde bereits eine etwas differenziertere Itemgestaltung gewählt, die aber immer noch eine Einschätzung des in der Vergangenheit liegenden Verhaltens erfordert. Ein einheitliches, geprüftes Messinstrument für Präsentismus gibt es bis dato noch nicht. Die Entwicklung eines solchen stellt laut Steinke & Badura (2011) den primären Forschungsbedarf zum Thema Präsentismus dar. Für eine detaillierte Darstellung der Erfassungsmethoden sei auf Steinke & Badura (2011) oder Mattke, Balakrishnan, Bergamo & Newberry (2007) verwiesen.

2.2 Häufigkeit

Über die Häufigkeit von Präsentismus unter Arbeitnehmenden gibt es mehrere Schätzungen. Die Bertelsmann-Stiftung (2009b) kommt nach einer Befragung zu dem Ergebnis, dass 42% der abhängig und selbständig Beschäftigten zwei Mal oder häufiger pro Jahr krank zur Arbeit gehen. Aronsson et al. (2000) stellten fest, dass 37% der Beschäftigten im letzten Jahr an mind. 2 Tagen arbeiteten, obwohl sie eigentlich krank waren. Hansen und Andersen (2009) konnten aufzeigen, dass 42% der Befragten an einem oder gar keinem Tag, 50% an zwei bis fünf Tagen und 8% an sechs oder mehr Tagen eines Jahres trotz einer Beeinträchtigung anwesend waren.

3 Einflussfaktoren von Präsentismus

Die bisherigen Erkenntnisse bezüglich der Ursachen von Präsentismus lassen viele mögliche Faktoren erkennen, die aber aufgrund der Erhebungsmethoden oder fehlender Reproduktion der gefundenen Effekte nicht alle als verifiziert gelten können. Im Weiteren soll dennoch ein zusammenfassender Überblick gegeben werden.

3.1 Organisationsbezogene Einflussfaktoren

Organisationskultur

Mehrere Aspekte des Arbeitsumfelds stellten sich bei Leineweber et al. (2010) als signifikant mit Präsentismus zusammenhängend heraus. Dabei führte geringe Unterstützung von KollegInnen und schlechte Führungsqualität zu häufigerem Präsentismus. Auch striktes Anwesenheitsmonitoring des Managements kann Mitarbeitende dazu bringen, Krankenstandstage reduzieren zu wollen und anwesend zu sein (Grinyer & Singleton, 2000). Aber nicht nur Kontrolle, sondern auch die alleinige Missbilligung der Inanspruchnahme von Krankenstand kann Präsentismus bewirken (McKevitt, Morgan, Dundas & Holland, 1997).

Arbeitsbedingungen

Dass wirtschaftliche Instabilität Angst bei Arbeitnehmenden auslösen kann, zeigt sich bei Holden et al. (2010) und Hansen und Andersen (2008), die zu dem Ergebnis kamen, dass Arbeitsplatzunsicherheit positiv mit Präsentismus korreliert. Häufig auftretende, widersprüchliche Arbeitsanforderungen hatten ebenso einen positiven Einfluss wie eine geringe Kontrolle über die Zeiteinteilung der Arbeit (Aronson & Gustafsson, 2005). Betreffend der Arbeitszeit konnte vor allem hoher Zeitdruck als Präsentismus-fördernd identifiziert werden (Holden et al., 2010, Hansen & Andersen, 2008). Dass fehlende Vertretung für die Erfüllung der Arbeitsaufgaben zu Präsentismus führen kann, zeigte sich bei McKevitt et al. (1997) und Caverley, Cunningham & MacGregor (2007).

3.2 Personenbezogene Einflussfaktoren

Demographische Variablen

Obwohl in vielen Studien demographische Variablen eine Rolle spielten zeigen andere, dass das Alter entweder keine oder aber auch eine widersprüchliche Komponente in Bezug auf Präsentismus darstellt. Dass jüngere ArbeitnehmerInnen eher zu Präsentismus neigen konstatieren Holden et al. (2010) und Aronsson & Gustafsson (2005).

Zu widersprüchlichen Ergebnissen kommen Leineweber et al. (2010) und Holden et al. (2010) betreffend möglicher Geschlechtsunterschiede. Erstere berichteten über häufigeren Präsentismus bei Frauen, letzere gehen von einem höheren Risiko für Präsentismus bei Männern aus. Sie konnten außerdem ein größeres Ausmaß an Präsentismus bei unverheirateten Personen beobachten.

Persönlichkeit

Restriktive Ansichten einer Person über das Fernbleiben vom Arbeitsplatz kann Anwesenheit trotz Beeinträchtigung begünstigen. Ebenso trifft dies auf die wenig ausgeprägte Fähigkeit sich abzugrenzen und Nein zu sagen zu, genannt „Boundarylessness“ (Hansen & Andersen, 2008). Dem nahe stehend konnte McKevitt et al. (1997) auch Commitment zur Arbeit als Einflussfaktor auf Präsentismus feststellen.

Gesundheit

Eine Person, die sich im Allgemeinen in einem besseren Gesundheitszustand befindet wird absolut berechnet auch weniger häufig in schlechtem Zustand arbeiten. Ihre relative Neigung, im Krankheitsfall arbeiten zu gehen oder nicht kann daraus jedoch nicht abgeleitet werden. Möglich ist es aber, dass bestimmte Krankheitsbilder eher mit Präsentismus einher gehen als andere. Demerouti et al. (2008) zeigten in ihrer Längsschnitt-Studie, dass ein reziproker Zusammenhang zwischen Emotionaler Erschöpfung und Präsentismus besteht. Peterson, Demerouti, Bergström, Asberg und Nygren (2008) stellten bei Personen, die mittlere bis stark ausgeprägte Burnout-Symptome zeigten, signifikant häufiger auftretenden Präsentismus fest als bei Personen ohne Burnout-Symptomatik. Ebenso konnte dies bei an Depression Erkrankten gezeigt werden (Sanderson et al., 2007; Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000). Arbeitnehmende, die unter chronischem Schmerz oder Fatigue leiden,

berichteten ebenfalls sehr häufig, trotz starker Beschwerden am Arbeitsplatz anwesend zu sein (Aronsson et al., 2000).

4 Präsentismus und seine Folgen

4.1 Kosten

Der hohe aggregierte Produktivitätsverlust, der durch das Arbeiten im Krankheitszustand bei Mitarbeitenden entsteht, verursacht laut mehreren Berechnungen höhere Kosten für das Unternehmen als Absentismus. Collins et al. (2005) gehören dabei zu den wenigen Autoren, die auch die genaue Kalkulation ihrer Schätzungen veröffentlichten. Sie gehen davon aus, dass der Lohn der Mitarbeitenden dem Wert ihrer Arbeitsleistung entspricht. Berichtet eine Person in der Stanford Presenteeism Scale (Koopman et al., 2002) zum Beispiel darüber, aufgrund einer chronischen Erkrankung in den letzten 12 Monaten 10% weniger produktiv gewesen zu sein, entsprechen die entstandenen Kosten 10% des jährlichen Lohns. In ihrer Zusammenarbeit mit der Dow Chemical Company berechneten sie im Durchschnitt aller erfassten Erkrankungen 661 Dollar (ca. 470€) an Kosten pro Person und Jahr, die durch Absentismus entstehen und 6721 Dollar Schaden (ca. 4750€), die durch Präsentismus entstehen. Die Kosten, die durch Präsentismus für die Gesamtheit aller US-Unternehmen entstehen, liegen laut Hemp (2004) bei mindestens 150 Milliarden Dollar pro Jahr. Iverson & Krause (2007) schätzen den Anteil von Präsentismus an Produktivitätsverlusten auf 65%, dieser ist laut ihrer Bewertung fast doppelt so hoch als der Anteil an Produktivitätsverlusten, der durch Absentismus (35%) verursacht wird. Eine aktuelle Schätzung für Deutschland hat das Strategieberatungsunternehmen Booz&Company (2011) veröffentlicht. Im Gegensatz zu Absentismus, der pro Jahr und pro Mitarbeiter mit „nur“ 1199 Euro Schaden für das Unternehmen beziffert wird, verursacht Präsentismus mit 2399 Euro pro Jahr und Mitarbeiter den weit höheren Posten.

Die verschiedenen Autoren berichten alle, dass Präsentismus höhere finanzielle Schäden für das Unternehmen verursacht als Absentismus. In den erstgenannten amerikanischen Schätzungen wird Präsentismus als 10-mal so teuer wie Absentismus beschrieben, die Berechnungen aus Deutschland vermuten, dass Präsentismus doppelt so hohe Kosten

verursacht. Die nationalen Krankenversicherungssysteme sollten bei der Interpretation dieser Berechnungen folglich unbedingt miteinbezogen werden.

4.2 Gesundheitliche Folgeschäden

Die drastischen Folgen, die Präsentismus nach sich ziehen kann, konnten Hansen und Andersen (2009) in ihrer umfassenden Studie aufzeigen. Jene Studienteilnehmer, die laut eigener Aussage in einem Jahr mehr als sechs Mal krank arbeiten gingen, hatten im Folgejahr ein 74% höheres Risiko, mehr als zwei Monate auszufallen. Demerouti et al. (2008) kamen zu dem Ergebnis, dass ein hohes Ausmaß an Präsentismus zu einem Depersonalisationsempfinden bei den befragten Krankenpflegekräften führte.

Mitarbeitende, die in drei Jahren keinen Krankenstand in Anspruch nahmen, hatten laut der Untersuchung von Kivimäki et al. (2005) ein doppelt so hohes Risiko, einen Herzinfarkt zu erleiden als jene, die moderate Fehlzeiten bei Krankheit aufwiesen. Auch Bergström et al. (2009) erkennen den Risikofaktor Präsentismus, der in ihrer Erhebung als Prädiktor für den zukünftigen, allgemeinen Gesundheitszustand (1,5 und 3 Jahre nach der Erhebung) einer Person identifiziert wurde.

4.3 Sonstige Folgen

Folgewirkungen von Präsentismus wurden bisher in wenigen Studien beachtet. Dass es aber neben finanziellen Schäden für das Unternehmen und der gesundheitlichen Gefährdung der Mitarbeitenden auch noch andere Auswirkungen gibt ist wahrscheinlich und bedarf deshalb weiterer Forschung.

III. EMPIRISCHER TEIL

5 Intention der Studie & Forschungsfragen

Aufgrund der in der theoretischen Einleitung ersichtlich werdenden Uneinigkeit der Wissenschaft über die konkrete Definition von Präsentismus und dessen Erfassungsmethodik sollte der Thematik in dieser Studie auf explorativem Wege begegnet werden. Dazu wurden Experten des betrieblichen Gesundheits- und Personalwesens über ihren Wissenstand zu Präsentismus und deren betriebliche Erfahrungen mit dem Verhalten „trotz Krankheit oder Überlastung zu arbeiten“ befragt (für eine detaillierte Darstellung der Methode siehe Kap 3.2). Die Untersuchung verfolgt dabei das Ziel, eine Basis für ein geplantes, umfassendes Projekt zum Thema Präsentismus zu schaffen, indem der Bedarf für weitere Forschungen ersichtlich gemacht und das Aufdecken wichtiger Forschungsaspekte möglich gemacht wird.

Die grundlegende Frage, die man sich in der Erforschung von Präsentismus zu stellen hat ist die der Begriffsdefinition. Aber nicht nur, welche Definition man selbst als Forschende als geeignet ansieht, sondern auch, welches Verhalten dem Begriff in der Praxis zugeordnet wird. Daraus resultiert die erste Forschungsfrage:

„F1 – Welche Definition von Präsentismus ist den befragten Experten bekannt?“

Zu den Faktoren, welche das Auftreten von Präsentismus beeinflussen, existieren bereits einige wissenschaftliche Befunde. Da die (vermeintlich genaue) Erfassung von Präsentismus häufig aber nur auf einem einzigen Item beruht, ist in der vorliegenden Arbeit auch die diesbezügliche Einschätzung von betrieblichen Akteuren im Personal- und Gesundheitsbereich von Interesse:

„F2 – Welche Einflussfaktoren auf Präsentismus werden von Experten beobachtet?“

Die bisherige Erforschung der möglichen Konsequenzen von Präsentismus ist deutlich weniger umfangreich und vielfältig. Erkenntnisse existieren hauptsächlich bezüglich der finanziellen Einbußen für das Unternehmen und der gesundheitlichen Folgeschäden des

Individuums. Durch die Untersuchung sollen anhand der Erfahrung der Experten weitere Auswirkungen von Präsentismus identifiziert werden:

„F3 - Welche Folgen kann Präsentismus für das Individuum und das Unternehmen nach sich ziehen?“

6 Methode

6.1 Erhebung

Für die vorliegende Studie wurde ein qualitatives Untersuchungsdesign gewählt. Im Sinne einer praxisorientierten Psychologie wurde die Erfassung der Forschungsthematik im managerialen Kontext angestrebt. Dazu sollten Personen, die eine zentrale Rolle im betrieblichen Personal- und Gesundheitswesen innehaben befragt werden. Um dem explorativen Charakter der Studie Rechnung zu tragen, wurde der quantitativen Erfassung der Inhalte eine qualitative vorgezogen. Eine vorgefertigte Abfrage von relevanten Aspekten des Themas Präsentismus sollte vermieden werden, weshalb problemzentrierte, halbstrukturierte Interviews durchgeführt wurden. Diese Interviewtechnik ermöglicht es den Befragten, durch ein offenes Gespräch möglichst frei ihre Inhalte und Gedanken darzulegen. Das Interview ist aber auch auf eine bestimmte, vom Interviewer vorbereitend analysierte Problemstellung zentriert, auf die dieser immer wieder zurückkommt (Mayring, 2002). Experteninterviews eignen sich für Untersuchungen, in denen Situationen oder Prozesse rekonstruiert werden sollen und ermöglichen so, wissenschaftliche Erklärung dafür zu finden (Gläser & Laudel, 2004). Im Vorfeld der Untersuchung wurde ein Gesprächsleitfaden erstellt. Der Leitfaden ist Ausdruck erster (theoriegeleiteter) Hypothesen, die im Gespräch mit der sozialen Realität konfrontiert werden (Liebold & Trinczek, 2009).

Die Charakteristiken eines Experteninterviews, die in der Durchführung der Gespräche als handlungsanleitend erachtet wurden, beschreiben Liebold & Trinczek (2009) besonders treffend:

„Leitfadengestützte Experteninterviews sind thematisch strukturierte Interviews. Ziel ist es, die Eigenpräsentation der Akteure durch erzählgenerierende Fragen zu motivieren. Um sowohl eine inhaltliche Fokussierung als auch eine selbstläufige Schilderung zu gewährleisten, kommt ein offen und unbürokratisch zu handhabender Leitfaden zum Einsatz, der hinreichend Raum für freie Erzählpassagen mit eigenen Relevanzsetzungen lässt. (S.35)“

6.2 Interviewpartner

Die Auswahl der Interviewpartner erfolgte anhand deren beruflicher Tätigkeit. Es wurden jene Personen in Betracht gezogen, die langjährige Erfahrung mit Gesundheit im betrieblichen Kontext und/oder Personalmanagement bzw. Personalentwicklung hatten. Der Kontakt zu den Experten wurde persönlich und im Sinne einer Gelegenheitsstichprobe hergestellt. Von insgesamt 22 Anfragen stimmten 19 Personen einer Teilnahme an der Studie zu. Alle Interviewpartner wurden vorab über das Thema des Gespräches per Informationsblatt aufgeklärt. Ebenso erfolgte die Einholung eines Einverständnisses für die Aufnahme des Interviews und die weitere Verwendung der Inhalte.

Tab.1 - Interviewpartner

Berufssparten	Anzahl
Personalmanagement	6
Personalentwicklung	4 [2]
Arbeitspsychologie	2 [4]
Führungskräfte	3
Arbeitsmedizin	2
Unternehmensberatung (HR)	2
Summe	19

In Tabelle 1 wird eine Übersicht der Interviewpartner und deren Berufsfelder gegeben. Zwei der als Personalentwickler Tätigen sind auch Arbeitspsychologen (eckige Klammern). Alle befragten Personen arbeiten in leitenden Funktionen, die drei als Führungskräfte gezählten

sind Leiter großer Konzernabteilungen, jedoch nicht spezifisch im Personal- oder arbeitsmedizinischen Bereich.

Aufgrund der Vertraulichkeitsvereinbarungen wurden keine detaillierten demographischen Daten der Interviewpartner erhoben. Unter den Gesprächsteilnehmern besteht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, es haben neun Frauen und zehn Männer an der Studie teilgenommen. Vier der Teilnehmer waren in der Verwaltung medizinischer Institutionen tätig, sieben der Befragten übten ihre Funktion in einer großen Kapitalgesellschaft aus.

6.3 Material

Die Durchführung der halbstrukturierten Interviews nahm im Durchschnitt 30 Minuten pro Befragung in Anspruch. Da ein Interview als Doppelinterview geführt wurde, sind somit 18 Datensätze entstanden. Alle Interviews wurden per digitalem Diktiergerät aufgezeichnet und transkribiert. In der Transkription fand eine Anonymisierung aller Aussagen als auch deren Übertragung ins Schriftdeutsch statt (Mayring, 2002). Dabei wurden eventuelle Dialektfärbungen bereinigt und Wortwiederholungen weggelassen, da diese für die inhaltliche Analyse des Materials irrelevant sind.

6.4 Auswertung

Die Auswertung des schriftlichen Datenmaterials erfolgte anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse, die auch von Gläser und Laudel (2004) als geeignet für die Analyse von Experteninterviews angesehen wird. In der Umsetzung wurde die Methode der Inhaltlichen Strukturierung von Mayring (2007) durchgeführt, deren Ziel es ist, bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern und zusammenzufassen. Um diese Aspekte zu extrahieren, kommt ein im Vorfeld definiertes Kategoriensystem zur Anwendung. Eine Kategorie beschreibt den Inhalt einer Aussagengruppe und gibt ihr einen Titel. Das Kategoriensystem ist hierarchisch strukturiert. Eine Kategorie kann sich in mehrere Subkategorien unterteilen. Allgemeinere Aussagen, die nicht einer Subkategorie zugeordnet werden können, werden mit der darüber liegenden Kategorie kodiert. Um eine möglichst differenzierte Darstellung

der Kategorien zu ermöglichen, sind bis zu vier Kategorie-Ebenen gebildet worden. Die erste Fassung des Kategoriensystems wird aufgrund der bisher erschienen Literatur zur Thematik Präsentismus erstellt. Pro Fragestellung erfolgt dann eine Zuordnung der relevanten Aussagen zur passenden Kategorie. Das System wird dann im Analyseprozess laufend erweitert oder verändert, wenn es dadurch in angemessener Weise der inhaltlichen Struktur des Datenmaterials entspricht. Dies bedeutet, dass Kategorien hinzugefügt oder erweitert werden und andere wegfallen, wenn ihnen keine Aussagen zugeordnet werden können. Als Endresultat entsteht pro Fragestellung ein differenziertes Kategoriensystem. Jeder Kategorie wurde eine bestimmte Anzahl an Aussagen zugeordnet, deren Inhalt durch die Kategorienbeschreibung repräsentiert wird. Eine Aussage kann dabei mehreren Kategorien zugeordnet werden, wenn sie dazu jeweils passende Aspekte enthält. Als elektronisches Werkzeug zur Auswertung wurde das Programm MAXQDA 10 zur Hilfe genommen. Das Programm ermöglicht die Gegenüberstellung der Rohdaten und des Kategoriensystems. Die unterschiedlich langen Aussagen können den Kategorien per Mausklick zugeordnet werden. Das Programm stellt unter vielen anderen Informationen auch die Häufigkeiten an kodierten Aussagen pro Kategorie zur Verfügung. Mayring (2007) betont die Relevanz eines systematischen, regelgeleiteten Vorgehens in der Durchführung der Inhaltsanalyse. Nach dem zyklischen Erarbeiten der Kategorien in der Analyse folgt im Abschluss eine inhaltliche Zusammenfassung pro Kategorie und Hauptkategorie, die im Folgenden für jede Fragestellung vorgestellt wird.

7 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der inhaltsanalytischen Auswertung dargestellt. Zuerst erfolgt eine Aufstellung der gewonnen Kategorien, die auch aussagekräftige Beispiele der Expertenaussagen beinhaltet. Die Expertenaussagen sind mit dem Berufsfeld des Befragten gekennzeichnet. Aufgrund der Irrelevanz für die Interpretation der Aussagen und die dadurch bessere Gewährleistung der Anonymität wurde auf eine geschlechtsspezifische Ausweisung der Zitate verzichtet. Im Anschluss an die Kategoriendarstellung werden Häufigkeitsanalysen und gruppenspezifische Ergebnisse, Reliabilitätsberechnungen und eine Zusammenfassung der Ergebnisse pro Fragestellung präsentiert.

7.1 F1 Welche Definition von Präsentismus ist den befragten Experten bekannt?

Über die Definition des relativ neuen Begriffs Präsentismus besteht in der wissenschaftlichen Landschaft keine Einigkeit. Ob Präsentismus in der betrieblichen Praxis ein geläufiger Term ist und welche Definition die Experten dem Begriff zuordnen sollte in der ersten Fragestellung geklärt werden.

7.1.1 Präsentismusbegriff ist unbekannt

Sieben der Befragten war der Begriff Präsentismus bis zur Interviewvereinbarung nicht bekannt.

„Nein, erst durch ihre Aussendung, beim Durchlesen ist mir erst bewusst geworden, dass es der Gegensatz zu Absentismus ist.“ (E01, PersonalmanagerIn)

7.1.2 Krankheit als konstitutiver Teil von Präsentismus

Präsentismus wurde von sechs Befragten als ein mit Krankheit in Verbindung stehender Begriff definiert. Die Erkrankung kann dabei sowohl psychisch als auch physisch sein, stellt aber laut den Aussagen einen zentralen Aspekt von Präsentismus dar.

„Ich glaube, dort wo die Hingabe an die Arbeit oder der Druck an die Arbeit so groß ist, dass man sich eben auch mit ganz offensichtlichen Krankheitsbildern noch in die Arbeit schleppt.“ (E06, ArbeitspsychologIn)

„Dass man sich selber die Zeit nicht nimmt um wirklich gesund zu werden, wenn man krank ist aus verschiedensten Gründen.“ (E14, PersonalmanagerIn)

„Das ist im Prinzip, wenn MitarbeiterInnen arbeiten gehen wenn sie krank sind, also wenn sie eigentlich in Krankenstand sein sollten und aber trotzdem in die Arbeit kommen.“ (E12, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

7.1.3 Krankheit als nicht-konstitutiver Teil von Präsentismus

Dass Krankheit zwar mit Präsentismus in Verbindung steht, aber nicht notwendigerweise vorhanden sein muss um ein Verhalten als Präsentismus bezeichnen zu können, ist die Ansicht von fünf Experten.

„Ich bezeichne als Präsentismus den Sachverhalt, dass Mitarbeitende zwar anwesend sind, aber infolge einer gesundheitlichen oder anderweitigen Beeinträchtigung nicht voll leistungsfähig sind. Wobei es mir sehr wichtig ist, dass diese Beeinträchtigung nicht unbedingt gesundheitlicher Art sein muss.“ (Prof. Eberhard Ulich, Arbeitspsychologe)

„Ich würde sagen, Präsentismus ist das Zeitpotential, das Mitarbeiter in der Arbeit verbringen, ohne eine Leistung zu erbringen. Also körperlich anwesend, aber nicht produktiv. ...man kann auch befindensgestört sein. Da ist man noch lange nicht krank.“ (E04, ArbeitsmedizinerIn)

„Ja, also das heißt vorrangig, das Gefühl, dass ich unbedingt arbeiten gehen muss, egal in welchem Zustand ich mich befinde. Das Gefühl, dass meine Firma eigentlich ohne mich gar nicht mehr existieren kann. Das Gefühl, dass ich immer online sein muss, gedanklich zumindest immer online sein muss, das ist für mich die Präsentismus-Definition. ...das kann ganz unterschiedliche Gründe haben, dass muss nicht unbedingt eine psychische oder überhaupt eine Erkrankung sein, es kann ja auch mein Drang zu Karriere sein, also das kann ja auch andere Gründe haben meiner Meinung nach.“ (E13, UnternehmensberaterIn)

7.1.4 Leistungsminderung

Die Kategorie der Leistungsminderung erfasst gesondert jene Aussagen, die Produktivitätseinbußen der Arbeitenden als Teil von Präsentismus beschreiben.

„Das heißt, wenn jemand zwanghaft glaubt er muss in der Arbeit sitzen, auch wenn er, wenn ich jetzt das Thema Krankheit herausnehme, schon Fieber hat, dann ist sowohl ein Qualitäts- als auch ein Produktivitätsverlust damit eigentlich normalerweise zusammenhängend.“ (E13, UnternehmensberaterIn)

„Ich würde ihn so definieren, dass es im Prinzip für mich eine Arbeitsleistung ist, die einer Firma entgeht, durch Mitarbeiter, die zwar an der Arbeitsstelle sind, aber nicht ihre gute Leistung, die sie erbringen könnten, erbringen...“ (E02, ArbeitsmedizinerIn)

Der Beschreibung von Präsentismus als Leistungsminderung fügt Prof. Ulich noch eine wichtige Anmerkung hinzu:

„Ja das ist ganz offenbar der Fall, wobei man auch da wieder etwas vorsichtig sein muss, weil manche Leute zum Beispiel wegen besonders hoher Motivation trotz geringer oder eingeschränkter Leistungsfähigkeit anwesend sind und – zumindest vorübergehend – durchaus produktiv sein können. Aber generell gilt ganz sicherlich, dass Präsentismus zur Minderung der Produktivität beiträgt.“ (Prof. Eberhard Ulich, Arbeitspsychologe)

7.1.5 Präsentismus als empfundener Druck, anwesend sein zu müssen

Das andauernde Gefühl, anwesend sein zu müssen und sich keine Fehlzeiten erlauben zu können, wurde als mögliche Erweiterung der Präsentismus-Definition genannt.

„Da gibt es diesen Druck in vielen Firmen, dass man bei vielen, vielen Events und Tagungen, Workshops dabei sein muss, wo man im Nachhinein eigentlich sagt: „das hätte ich mir sparen können“. Das könnte man auch erweitert Präsentismus nennen.“ (E03, ArbeitspsychologIn)

7.1.6 Präsent sein durch elektronische Kommunikationsmittel

Um seine Arbeitspflicht zu erfüllen ist dank neuer Technologien eine andauernde Anwesenheit am Arbeitsplatz nicht mehr unbedingt erforderlich. Dies resultiert aber darin, dass durch Abwesenheit vom Arbeitsplatz Erholung von den Arbeitsbelastungen nicht oder in geringerem Ausmaß möglich ist. Von den Experten wurde eben diese Anwesenheit per Internet oder Handy als Form von Präsentismus bezeichnet.

„Man könnte auch sagen, Präsentismus ist auch dieser „Zwang“, dass du online verbunden bist von zu Hause mit der Firma. Dass die Mitarbeiter zwar krank sind, aber ich kenne viele Fälle, wo die Leute trotzdem von zu Hause in das Postfach hineinsehen. Oder sie lassen sich die Arbeit und die Mails nach Hause schicken.“ (E06, ArbeitspsychologIn)

7.1.7 Häufigkeitsanalyse zu F1

In Tabelle 2 findet sich eine Darstellung der Kategorien und die Anzahl der Aussagen, die einer Kategorie zugeordnet wurden (Absolute Häufigkeit Aussagen). Die Spalte „Anzahl Expertennennungen“ listet die Anzahl an Befragten, die eine oder mehrere Aussagen zu dieser Kategorie gemacht haben. Deren Prozentanteil an der Gesamtheit der 18 Experteninterviews wird in der Spalte „Prozent der Befragten“ dargestellt.

Tab. 2 Häufigkeit der Kategoriennennungen zu F1 - Definition

Kategorie	Anzahl Experten- nennungen	Prozent der Befragten	Absolute Häufigkeit Aussagen
Präsentismusbegriff unbekannt	7	39%	7
Krankheit als nicht-konstitutiver Teil von Präsentismus	6	33%	17
Krankheit als konstitutiver Teil von Präsentismus	5	28%	7
Empfundener Druck, anwesend sein zu müssen	2	11%	3
"Präsent sein" durch elektronische Kommunikationsmittel	3	17%	4
Leistungsminderung	4	22%	5

Im Gegensatz zu den anderen Kategorien wurden den ersten drei Kategorien in Tabelle 2 keine Aussagen doppelt zugeordnet. Von den insgesamt 18 Interviewten kannten 7 den Begriff Präsentismus nicht, den 11 restlichen Experten war der Begriff vor dem Gespräch bereits geläufig. Diese unterteilen sich aber wieder in zwei Gruppen, wobei die eine Präsentismus als Verhalten im Krankheitsfall beschreibt, die andere Gruppe Krankheit aber nicht als den einzigen Verursacher von Präsentismus ansieht. Wenige Experten bezeichnen nicht nur die konkrete Anwesenheit als Präsentismus, sondern bereits das subjektive Empfinden, immer anwesend sein zu müssen. Für drei Experten war eine Erweiterung der Definition um das „Präsent sein durch neue Technologien“ relevant. Dass Leistungsminderung ein Teil der Begriffsdefinition sein sollte, zeigten die Aussagen von vier Befragten.

7.1.8 Gruppenspezifische Ergebnisse zu F1

Die Interviewpartner können anhand ihrer beruflichen Spezialisierung in zwei Gruppen unterteilt werden. Gruppe UV schließt jene Personen ein, deren Tätigkeit einen zentralen Teil des operativen Managements und somit der Unternehmensverwaltung darstellt, nämlich Personalmanager/-leiterInnen und Führungskräfte. Denen gegenübergestellt wird die Gruppe UE, deren Tätigkeit einen maßgeblichen Beitrag zur Unternehmensentwicklung leistet. Hierzu zählen PersonalentwicklerInnen, ArbeitspsychologInnen, ArbeitsmedizinerInnen und UnternehmensberaterInnen. Aufgrund des Doppelinterviews mit zwei PersonalentwicklerInnen wird von einer Gesamtheit von 18 Gesprächen ausgegangen. Durch die Unterteilung in UV und UE ergeben sich zwei Gruppen mit jeweils 9 Interviewpartnern.

Tab. 3 Gruppenspezifische Kategorienaufteilung zu F1 - Definition

Kategorie	Gruppe UV n=9	Gruppe UE n=9
Präsentismusbegriff unbekannt	7	0
Krankheit als nicht-konstitutiver Teil von Präsentismus	1	5
Krankheit als konstitutiver Teil von Präsentismus	1	4
Empfundener Druck, anwesend sein zu müssen	0	2
"Präsent sein" durch elektronische Kommunikationsmittel	1	2
Leistungsminderung	0	4

Wie in Tabelle 3 dargestellt, kannten in der Gruppe der Unternehmensverwalter 7 von 9 Personen den Begriff Präsentismus nicht. Die verbleibenden zwei Experten definierten Präsentismus jeweils einmal in Zusammenhang mit Krankheit und einmal nicht notwendigerweise in Zusammenhang mit Krankheit.

In der Gruppe UE hingegen waren alle Befragten mit dem Begriff vertraut. Über die Definition desselben besteht jedoch keine Einigkeit, 5 Personen beschreiben Krankheit als nicht-konstitutiven Teil von Präsentismus, 4 Personen bezeichnen Präsentismus als krankheitsbezogenes Verhalten.

Mittels Chi-Quadrat Test wurde überprüft, ob sich die Verteilung der Antworthäufigkeiten zwischen den zwei Gruppen signifikant unterscheidet. Anhand der Randsummen der Kreuztabelle wird ein erwarteter Häufigkeitswert und die Abweichung von diesem pro

Gruppe und Kategorie (Residuen) bestimmt. Die Berechnung wurde für die ersten drei Kategorien (Präsentismusbegriff unbekannt, Krankheit als nicht-konstitutiver Teil von Präsentismus, Krankheit als konstitutiver Teil von Präsentismus) durchgeführt, da diese genug Aussagen beinhalten um eine gültige Signifikanzprüfung zu ermöglichen. Die statistische Analyse ergab, dass sich Gruppe UV und Gruppe UE in Fragestellung 1 signifikant in ihrem Antwortverhalten unterscheiden ($p < .001$, $\alpha = .05$).

7.1.9 Zusammenfassung – Definition von Präsentismus

Aus der Analyse der Interviewdaten bezüglich der ersten Fragestellung resultiert das Ergebnis, dass Präsentismus kein einheitlich geläufiger Begriff ist. Einem Teil der Experten war der Begriff nicht bekannt, der andere Teil der Befragten ordnete ihm unterschiedliche Definitionen zu. Die Unterscheidung der Definitionen in jene Gruppe, die Präsentismus als krankheitsbezogenes Verhalten beschreibt und jene, die Präsentismus nicht unbedingt als krankheitsbezogenes Verhalten bezeichnen spiegelt nicht die im theoretischen Teil erläuterten Gruppierungen der Präsentismus-Forschung wider. Denn diese teilen sich – wie in Kapitel 1.1 angeführt – in jene, die Präsentismus als Leistungsminderung bei Krankheit definieren und jene, die Präsentismus als Nicht-Inanspruchnahme von Krankenstand betrachten (siehe Kapitel 2.2). Die Ergebnisse der vorliegenden Analyse entsprechen also eher einer Differenzierung und/oder Erweiterung der Präsentismus-Definition der zweiten Gruppierung. Neue Sichtweisen auf Präsentismus stellen jene Beschreibungen des Begriffes dar, die nicht nur die Anwesenheit selbst, sondern bereits das Gefühl, immer anwesend sein zu müssen als Teil von Präsentismus bezeichnen. Eine Überwindung der dichotomen Betrachtung von Anwesenheit und Abwesenheit zeigen jene Aussagen, die auch Präsentismus durch elektronische Kommunikationsmittel als notwendige Erweiterung des Begriffes schildern.

Im gruppenspezifischen Vergleich zeigt sich ein Unterschied zwischen Experten der Unternehmensverwaltung (Gruppe UV) und jenen der Unternehmensentwicklung (Gruppe UE). Ersteren war der Begriff Präsentismus zum Großteil nicht bekannt, in der zweiten Gruppe war er allen Befragten geläufig. Die Häufigkeiten geben aber keinen Hinweis darauf, dass die zwei Gruppen zu einer unterschiedlichen Definition von Präsentismus neigen.

7.2 F2 Welche Einflussfaktoren auf Präsentismus werden von Experten beobachtet?

Welche Faktoren beeinflussen eigentlich jenes Verhalten, bei dem Mitarbeitende in schlechtem Zustand arbeiten? Welche Einschätzung können Experten dazu abgeben? Welche Faktoren, die in bisherigen Untersuchungen nicht thematisiert wurden, könnten noch relevant sein? Die Beantwortung dieser Fragen war das Ziel der zweiten Fragestellung, die eine umfangreiche Sammlung möglicher Einflussvariablen hervorgebracht hat. Diese konnten in arbeitsbezogene, personenbezogene und gesellschaftsbezogene Faktoren unterteilt werden.

7.2.1 Arbeitsbezogene Einflussfaktoren

Die arbeitsbezogenen Einflussfaktoren beziehen sich grob unterteilt auf kulturelle Aspekte der Organisation und Arbeitsbedingungen, die auf den Mitarbeitenden und sein Verhalten in Bezug zu Präsentismus einwirken. Die zwei Bereiche wurden durch spezifische Unterkategorien differenziert.

7.2.1.1 Organisationskultur

Die Organisationskultur umfasst den Verhaltens- und Umgangsstil in einer Organisation und die betrieblichen Normen (Rodler & Kirchler, 2002). Wenn in einem Unternehmen Fehlzeiten verpönt sind, das Arbeiten bei Krankheit als Zeichen von Stärke und Leistungswillen angesehen wird und ein Klima der Verunsicherung herrscht, kann dies laut Experten Präsentismus erhöhen.

„Dass es unterhalb der Wasseroberfläche eben so ist dass man da zu sein hat, die Stellung zu halten hat, dass das wichtige Attribute sind dass man sich überwinden kann und das trotzdem macht.“ (E03, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

„Es gibt sicher Fälle, wo es anerzogen ist. Wo man quasi vom Bewerbungsgespräch weg eigentlich schon weiß, ok, in der Firma muss ich eigentlich immer da sein.“ (E13, UnternehmensberaterIn)

Transaktionales Führungsverhalten & Vorbilder

Das Verhalten der Führungskräfte stellt nach Aussagen der Experten einen wesentlichen Faktor für das Auftreten von Präsentismus dar. Ihre Angaben lassen sich auf das Konzept der transaktionalen Führung übertragen. Führung, die auf einen Austausch von Beiträgen zwischen Mitarbeiter und Führungskraft hinausläuft und deren Grundlage Leistung ist (Rodler & Kirchler, 2002), kann Präsentismus erhöhen. Aber auch die Vorbildwirkung der Führungskräfte in Bezug auf das Arbeiten bei Krankheit oder anderer Beeinträchtigung wirkt sich laut Experten auf das Verhalten der Mitarbeiter aus.

„Und es wird meistens von den Führungskräften, machen wir die Erfahrung, dass kommuniziert wird, das und das Projekt ist zum Abgeben und ihr müsst da sein und das machen.“ (E07, UnternehmenberaterIn)

„Aber es gibt auch etwas völlig anderes – nämlich das Verhalten von Vorgesetzten, das zum Beispiel dazu führen kann dass bei Leuten auch Angst entsteht, wenn sie nicht anwesend sind...wenn sie beispielsweise eine nicht-achtsame Haltung gegenüber den Mitarbeitenden einnehmen, wenn sie klar machen, dass Anwesenheit um jeden Preis erforderlich ist.“ (Prof. Eberhard Ulich, Arbeitspsychologe)

Abwesenheitsmanagement

Eine strikte Kontrolle der Abwesenheit bei gleichzeitigem Ziel, Anwesenheitsraten zu erhöhen bezeichnen Experten als Ursache für Präsentismus in einem Unternehmen. Das Abwesenheitsmanagement kann durch verschiedenste Maßnahmen erfolgen, seien es Ampelsysteme, die den Mitarbeiter auf eine erhöhte Anzahl bereits genommener Krankenstandstage hinweisen oder Prämien für das Nicht-in-Anspruch-nehmen von Krankenstand.

„Aber ich kann Ihnen einfach ein Gegenbeispiel nennen von einem schweizerischen Unternehmen, das jetzt gerade verkündet hat, dass Mitarbeitende, die im ersten Halbjahr keine Fehltage aufweisen, einen Bonus von 200 Franken erhalten. Und für das zweite halbe Jahr ebenfalls. Und wenn Sie dann im ganzen Jahr nie zu Hause bleiben, außer in den Ferien, dann kommen nochmal hundert Franken dazu. Wenn solche Dinge sich

rum Sprechen, dann ist das natürlich kontraproduktiv was Präsentismus betrifft.“ (Prof. Eberhard Ulich, Arbeitspsychologe)

„Das ist ja mitunter von Firmen gewünscht, dass wenn sie krank sind oder nicht einsatzfähig sind, trotzdem kommen weil sie es für die Statistik brauchen, Unfallstatistik zum Beispiel.“ (E04, ArbeitsmedizinerIn)

7.2.1.2 Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen stellen die betrieblichen Rahmenbedingungen zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben dar (Thommen, 2008). In der Befragung der Experten wurde deutlich, dass bestimmte Arbeitsbedingungen wesentlich zum Auftreten von Präsentismus beitragen können.

Arbeitsplatzunsicherheit

Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, wenn man sich Fehlzeiten erlaubt, ist aus der Befragung als einer der meist genannten Einflussfaktoren hervorgegangen. Diese Angst kann durch wirtschaftliche Instabilität, Verunsicherung durch den Arbeitgeber oder aus rein subjektiver Empfindung entstehen.

„Ich glaube aber, dass es für eine Gesellschaft als solche auch aufzeigt, welche Angst da ist, denn ich halte es für ein Angst-Phänomen. Hätten Leute nicht Angst, quasi im Team oder gegenüber ihrem Arbeitgeber zu versagen und damit vielleicht auch den Job zu verlieren, wäre das Phänomen sicher weniger weit verbreitet.“ (E03, Arbeitspsychologin und PersonalentwicklerIn)

„Und der zweite Druck ist natürlich auch die Arbeitsbedingung, also die Angst vorm Arbeitsplatzverlust. Das muss aber nicht real sein, die Zustände sind bei Veränderungen, da fehlt es oft von der Firmenleitung her an guter Information und Kommunikation, sodass Mitarbeiter glauben, in Veränderungszeiten, in Umgliederungszeiten, dass der Arbeitsplatz gefährdet ist. Das muss aber nicht real sein, der ist vielleicht überhaupt nicht gefährdet. Aber durch das Informationsmanko gehen die Ängste in diese Richtung und führen dazu, dass jemand in dieser Zeit ja nicht fehlen und auffallen will.“ (E02, ArbeitsmedizinerIn)

„Was natürlich eine erhebliche Rolle spielt in den letzten Jahren ist auch zunehmende Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Und das ist etwas, was man mit einer großen Sorge betrachten muss.“ (Prof. Eberhard Ulich, Arbeitspsychologe)

„Die nächste Bedingung ist natürlich die Sicherung des Arbeitsplatzes bei den Vertragsmäßig Bediensteten. Das Pragmatikum geht immer mehr zurück.“ (E17, PersonalentwicklerIn)

Hoher Leistungsdruck

Die Experten vermuten, dass hoher Druck - durch den Arbeitsablauf, durch Kunden oder durch Zeitknappheit ausgelöst - zu Präsentismus führt. „Druck“ könnte dabei so definiert werden, dass für die Erfüllung der Arbeitsanforderungen wenig Zeit oder Ressourcen bereit stehen.

„Ein weiterer Grund ist natürlich auch der Leistungsdruck, die Anforderungen die an MitarbeiterInnen gestellt werden und das geht auch so ziemlich durch alle Berufsgruppen, durch alle Hierarchieschichten.“ (E12, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

„Denn wir haben die Situation, die Klienten setzen knappere Termine, es kommen immer neue Herausforderungen, auch technischer Art, die einem das Leben oft auch nicht leichter machen, wo man irgendwo zwischen Klient und Firma steht. Das ist sicherlich, da kommen sicherlich Situationen, wo man damit umgehen muss.“ (E16, PersonalmanagerIn)

„Ich glaube, dass der Druck, den man bekommt und zwar sprich ganz explizit nicht den Druck, den sie von ihrem Vorgesetzten bekommen, sondern sie haben auf dem Topmanagement-Level Druck durch die Sache.“ (E18, PersonalmanagerIn)

Charakteristiken der Tätigkeit

Präsentismus kann von der Tätigkeit und den Charakteristiken ihrer Ausführung abhängig sein. Ein Trend zu bestimmten Charakteristiken, die besonderen Einfluss auf Präsentismus ausüben, wurde in der Analyse nicht ersichtlich. Die Befragten nannten verschiedenste

Aspekte eines Berufes, die Präsentismus wahrscheinlicher machen, wie z.B. medizinische Versorgungstätigkeiten, Lehrtätigkeit, Projektstätigkeit oder Bürotätigkeit.

„Auf der anderen Seite ist ein Unternehmen wie unseres von vorneherein schon einmal prädestiniert dafür. Es ist auch schwierig, wenn man Lehrender ist, die Lehre einfach abzusagen...“ (E12, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

„Konkrete Einflussfaktoren, ich glaube auch dass es schwieriger ist für Leute, die in Projektsituationen sind, also das könnte man vielleicht unter den Arbeitsbedingungen subsumieren.“ (E03, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

Teamarbeit und Teamdruck

Teamarbeit als Ursache für Leistungs- und Anwesenheitsdruck wird von den Befragten als Präsentismus-fördernd beschrieben. Steigt durch die eigene Abwesenheit die Arbeitslast der KollegInnen deutlich, kann sich dies hemmend auf die Inanspruchnahme von gerechtfertigtem Krankenstand auswirken. Machen diese noch zusätzlich Druck, wächst die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeitende sich keine Fehlzeiten erlauben.

“Der Klassiker ist, dass man wenn der Krankenstand zu lange ist, von den anderen schief angesehen wird, als Drückeberger definiert wird.“ (E06, ArbeitspsychologIn)

„Bei der Krankenpflege ist es so eine Teamarbeit. Wenn ich ausfalle, dann müssen die Anderen für mich einspringen.“ (E08, PersonalmanagerIn)

Konkurrenz

Besteht zwischen den Mitarbeitenden Konkurrenz um Ressourcen, um Anerkennung oder eine Beförderung, kann dies dazu führen, dass sie Abwesenheit als chancenmindernd betrachten.

„Das ist auch so der Druck, dieser Konkurrenzdruck, der Wettbewerb. Dass man sagt „ich muss permanent informiert sein, weil ich weiß nicht, ob mir nicht jemand ein Messer in den Rücken rammt“. Das kommt auch noch dazu, Wettbewerbs und Konkurrenzdruck, der dich zwingt, da zu sein.“ (E06, ArbeitspsychologIn)

„Das bedingt dann irgendwie natürlich die eigenen Ziele, die man verfolgt, man muss sich und das ist halt wieder die Situation in der Organisation, man muss sich oft gegen Konkurrenz durchsetzen, es gibt knappe Ressourcen. Knappe Ressourcen bedeuten auch wenige Stellen, es gibt auch wenige Ressourcen in Bezug auf Gelder, budgetäre Mittel für Abteilungen. Das heißt, wenn jemand wirklich öfters krank ist, hat er unter Umständen nicht diesen Output und nicht diesen Erfolg, um quasi dann an einem Projekt besser voran zu kommen zum Beispiel oder auch generell in der Karriereentwicklung besser zu reüssieren.“ (E12, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

Erfüllung/Fertigstellung von Aufgaben

Präsentismus birgt nicht nur die Frage, ob eine Person Krankenstand in Anspruch nimmt, sondern auch wann sie dies tut. Ein Einflussfaktor ist dabei jener Umstand, bei dem die Fertigstellung einer Aufgabe Priorität hat. Diese Kategorie umfasst auch jene Aussagen, die beinhalten, dass Abwesenheit auch das Nicht-Erfüllen der Arbeitspflicht mit sich bringen würde und deshalb vermieden wird. Besondere Bedeutung könnten dabei auch positive arbeitspsychologische Konzepte haben, da die Verantwortung gegenüber der Aufgabe und deren Fertigstellung bei hoher Autonomie und breitem Tätigkeitsspielraum möglicherweise erhöht ist.

„Wissenschaftlich belegt sind sicherlich jene Gründe, die zum Beispiel zeigen, dass jemand eine Arbeitsaufgabe oder einen Arbeitsauftrag zu Ende führen möchte. Das scheint mir sehr wichtig zu sein.“ (Prof. Eberhard Ulich, Arbeitspsychologe)

„Ich habe seit einiger Zeit den Eindruck, aber das kann ich jetzt nicht mit Sicherheit sagen, dass unsere arbeitspsychologischen Konzepte, die auf Autonomie, auf Tätigkeitsspielraum, Vollständigkeit von Tätigkeiten und so weiter ausgelegt sind, dazu beitragen können, dass man z.B. eine Arbeitsaufgabe zu Ende führen möchte, weil man schließlich dafür Verantwortung übernommen hat.“ (Prof. Eberhard Ulich, Arbeitspsychologe)

„Also vorwiegend ist, dass der Mitarbeiter seine Arbeit erledigen will und dazu muss er da sein.“ (E02, ArbeitsmedizinerIn)

Fehlende Vertretung

Ein besonders häufig erwähnter Einflussfaktor war das Fehlen einer Vertretung im Job. Diese kann sowohl durch Unterbesetzung eines Aufgabenbereiches, allgemeinen Personalmangel oder die Spezifität der Aufgabe bedingt sein. Die Betroffene fühlt sich alleinig für die Aufgaben zuständig. Fehlt der Mitarbeitende, häuft sich die Arbeitslast bis zu seiner Rückkehr erheblich an und verursacht zu einem späteren Zeitpunkt umso mehr Belastung. Hierzu ist auch der betriebswirtschaftliche Aspekt zu beachten, denn eine Mehrfachbesetzung jeder Stelle ist ein erheblicher finanzieller Aufwand und nicht bei jeder Unternehmensstruktur möglich. Schwierig zu ersetzen sind Spezialisten, Fall- oder Kundenbetreuer, die sich ihre Expertise oder Kontakte in einem langen Zeitraum erarbeitet haben und nicht sofort Vertretung finden.

„Das ist vielleicht schon auch der Druck, dass sich die Arbeit nicht selbst erledigt, dass da nicht immer Ersatz da ist. Ein paar Tage zu Hause bleiben heißt auch, wenn er wieder kommt ist sozusagen der „Haufen“ größer geworden.“ (E02, ArbeitsmedizinerIn)

„Und das Problem des Präsentismus hast du sicher dann verstärkt, in Organisationseinheiten, die unterbesetzt sind, wo die Krankenstände anfangen zu wachsen, und die Leute die noch können, sind dann mehr und mehr auf Überstunden da.“ (E06, ArbeitspsychologIn)

„Aber was bei uns wirklich sehr dramatisch ist, denke ich muss man fast sagen und sehr häufig ist, ist wenn medizinisches Personal tatsächlich an Stationen oder Ambulanzen nicht verfügbar ist. Und es gibt ganz wenig Reserven.“ (E12, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

„Ich sage mal, bei uns im Unternehmen ist es so, es ist die Führungsebene, da sind ja so viele Mitarbeiter, die schon sehr viele Jahre da sind und es ist dann so, dass man einfach, auch wenn man krank ist, weil man mitunter keine Vertretung hat, so wie ich zum Beispiel, auch da sein muss.“ (E14, PersonalmanagerIn)

Hierarchieebene

Einige Experten erwähnten, dass die Hierarchieebene, auf der eine Person im Unternehmen agiert, Präsentismus beeinflusst. Es zeigt sich dabei keine Tendenz in eine gewisse Richtung. Andere Experten gehen nicht davon aus, dass die Hierarchieebene in Bezug auf Präsentismus relevant ist.

Untere Hierarchieebenen

„Von der Führungsebene, das ist eine Vermutung von mir, dass je niedriger die Ebene, die Menschen eher dazu neigen krank arbeiten zu gehen.“ (E07, UnternehmenberaterIn)

Obere Hierarchieebenen

„Also wie früher, dass man sagt „Naja, bin ich krank, egal“, das gibt es, sagen wir ab gewissen Hierarchieebenen nicht mehr, dass man da wirklich sich ausruhen kann.“ (E14, PersonalmanagerIn)

7.2.2 Personenbezogene Einflussfaktoren

Präsentismus kann nicht nur in Merkmalen der Arbeit begründet sein, auch eine vielfältige Anzahl an Faktoren, die die Person an sich betreffen, üben einen Einfluss aus. Neben demographischen Aspekten wie dem Alter oder der familiären Umgebung schrieben Experten auch den Persönlichkeitsmerkmalen und Einstellungsvariablen einer Person eine tragende Rolle beim Auftreten von Präsentismus zu.

„Eigentlich hätten die, von den Rahmenbedingungen her wirklich die besten Bedingungen zu Hause zu bleiben und zu sagen „Jetzt bin ich krank.“ Tun sie aber nicht.“ (E08, PersonalmanagerIn)

„Oft hat man so Zwischenzustände, die würde ich als nicht krank aber auch nicht gesund bezeichnen. Das kenne ich auch von mir selbst, wo man halt irgendwie für sich dann halt eine Entscheidung treffen muss, ob man jetzt noch krank ist, schon krank ist oder doch

noch nicht krank ist. Also das sind dann schon die ganzen individuellen Faktoren.“ (E15, PersonalmanagerIn)

Kollegialität

Gute Teamarbeit und ein hohes Verantwortungsbewusstsein gegenüber den KollegInnen sind sehr positive Aspekte des betrieblichen Alltags. Präsentismus wird laut den Experten nicht nur von negativen Rahmenbedingungen ausgelöst, auch positive Strukturen können als Ursache fungieren. Dazu zählt z.B. das persönliche Unbehagen, die Kollegen und Kolleginnen im Stich zu lassen und ihren Arbeitstag durch die eigene Abwesenheit zu erschweren. Solidarität zur Abteilung führt eine Person möglicherweise dazu, die eigenen Bedürfnisse hintan zu stellen.

„Aber die andere Möglichkeit ist die, und ich bin dabei, dem ein wenig intensiver nach zu gehen, dass positiv erlebte soziale Strukturen dazu führen können, dass man selbst die Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen nicht im Stich lassen möchte. Und das ist etwas anderes, als wenn man einem Druck ausgesetzt wird.“ (Prof. Eberhard Ulich, Arbeitspsychologe)

„Und die Leute, die ein bisschen krank sind sagen „ich kann jetzt nicht in Krankenstand gehen, denn sonst beißen meine Kollegen ins Gras.“ (E06, ArbeitspsychologIn)

Alter

Ob das Lebensalter einer Person Präsentismus beeinflusst wurde durch die Befragung nicht eindeutig geklärt. Einige Experten vermuten, dass jüngere Mitarbeitende eher zu Präsentismus neigen. Andere sehen das „mittlere Alter“ als das am Stärksten betroffene an. Dem sogenannten „mittleren Alter“ attestierten die Experten ein besonderes Pflichtgefühl gegenüber ihrer Tätigkeit. Laut ihren Aussagen seien diese körperlich noch fit, aber trotzdem lange genug im Beruf um mit ihrer gesammelten Erfahrung Verantwortung im Team übernehmen zu können. Dass ältere Mitarbeiter leichter erkranken oder größere Angst haben, ersetzt zu werden und deswegen durch Fehlzeiten nicht negativ auffallen wollen, ist wiederum die Meinung anderer Interviewpartner.

Jüngere Arbeitnehmende

„Aber ich weiß jetzt nicht, wie weit, ich kann es nicht mit hundertprozentiger Sicherheit sagen, wie weit hier Masken zur Schau getragen werden. Wie weit man glaubt, es nicht sagen zu dürfen. Ich glaube, dass ist sicherlich in den jüngeren Jahren, dass man da natürlich ängstlicher ist und Angst hat.“ (E16, PersonalmanagerIn)

„Mittleres Alter“

„Und letztendlich, die Ausführungen führen eben dazu, dass das mittlere Alter, also 35 bis 45, 50, jedenfalls eher Präsentismus sehen als die Möglichkeit es auszugleichen, wenn Jüngere oder auch schon Ältere, die zwar nicht häufiger krank werden, aber wenn sie krank werden massiv krank werden können, das auszugleichen. Daher wird es eher in diesem Alterssektor häufiger das Erscheinungsbild eines Präsentismus geben.“ (E17, PersonalentwicklerIn)

Ältere Arbeitnehmende

„Ich glaube aber, dass es altersspezifisch ist. Dass sozusagen jüngere eher schon den Strich ziehen und sagen, wenn ich krank bin bleibe ich zu Hause und eher die ältere Generation Angst hat, ersetzt zu werden durch jüngere und eher krank arbeiten geht.“ (E07, UnternehmenberaterIn)

Fehlende familiäre Unterstützung und Einbindung

Wenige Experten haben erwähnt, dass die familiäre Situation eines Mitarbeitenden einflussgebend auf Präsentismus sein kann. Gibt es keine familiäre Einbindung steigt laut den Aussagen das Bedürfnis, in der Arbeit integriert zu sein. Andererseits könnte auch eine schwierige Familiensituation jemanden davon abhalten, zu Hause zu bleiben.

„Wo es mir immer stark begegnet, ist bei Personen, die alleinstehend sind. Also Personen, die nicht in eine Familie integriert sind, eine eigene Familie haben, die neigen sehr stark dazu, dass Gefühl zu haben, ich muss immer in die Arbeit, ich muss immer da sein, ich muss immer online sein.“ (E13, UnternehmensberaterIn)

„Manche wollen dann nicht, weil da ist die böse Frau zu Hause und sagt dann noch „Da bin ich lieber im Büro“, ja. Das gibt es auch.“ (E14, PersonalmanagerIn)

Verharmlosung und Verleugnung von Krankheit oder Schwäche

Sich im Falle einer Krankheit oder Überlastung von den Arbeitsanforderungen zu erholen erfordert, das Ausmaß der Erkrankung oder Überlastung einschätzen und anerkennen zu können. Fehlt einem der Blick für das eigene Wohlbefinden oder will man eine Krankheit herunterspielen, kann dies Präsentismus hervorrufen. Möglicherweise ist Gesundheit und Leistungsfähigkeit auch ein Teil des eigenen persönlichen und beruflichen Rollenbildes, welchem eine Person entsprechen will. Trotz einer ersichtlichen Erkrankung zu arbeiten zeigt Stärke und Willen. Im Falle einer psychischen Erkrankung kann das Erhalten des eigenen Ansehens laut Experten besonders relevant sein.

„Ich habe mal eine Liste aufgestellt von möglichen Gründen für Präsentismus und da ist einer der Gründe – und das passt in die Richtung, von der Sie sprechen – nicht als psychisch krank gelten wollen. Das scheint mir schon auch sehr wichtig zu sein.“ (Prof. Eberhard Ulich, Arbeitspsychologe)

„Ich habe mir das in dem Zusammenhang auch notiert, weil es ist manchmal auch dadurch gegeben, wenn man schon sehr belastet ist und unter einer großen Arbeitsbelastung und unter Stress leidet, leidet natürlich auch die Konzentrationsfähigkeit und leidet auch der Blick dafür, wie es einem eigentlich geht.“ (E12, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

„Zweite Ursache könnte sein, ich bezeichne es jetzt mal als "Imponieren": Also wenn sich jemand denkt "ich zeige euch, was ich für ein toller Kerl bin oder Kerlin", die halt krank sind, aber trotzdem arbeiten gehen, weil "mich haut das nicht um"". (E01, PersonalmanagerIn)

„Wenn ich ein guter Arzt, eine gute Krankenschwester sein will, dann ist man selber nicht krank. Das widerspricht sich irgendwie. Das gehört dazu, zu der Rolle.“ (E08, PersonalmanagerIn)

Krankheitstypus

Der Frage, ob Präsentismus in Verbindung mit spezifischen Krankheitsbildern steht, wurde von den Experten mit vielfältigen Antworten begegnet. So können sowohl körperliche als auch psychische Erkrankungen mit der Nicht-Inanspruchnahme von Krankenstand einhergehen. Ob Präsentismus auftritt oder nicht hängt laut einigen Befragten auch davon ab, ob die Tätigkeit derart gestaltet ist, dass sie trotz der Erkrankung ausgeführt werden kann. So würde ein gebrochenes Handgelenk zwar für einen Krankenpfleger arbeitshinderlich sein, für einen Büroangestellten jedoch nicht.

Körperliche Erkrankungen

„Bewegungsapparat ist sicher etwas, wo Personen die eigentlich nicht können in die Arbeit kommen.“ (E02, ArbeitsmedizinerIn)

„Ich glaube, die Erkältungs- und Grippeerkrankungen sind Klassiker, die gerne übertaucht werden, oder wo man trotzdem noch arbeiten geht und zumindest auch wenn die Symptome auftauchen man sich denkt „bis es ganz schlimm ist, zwei, drei Tage geht das noch“.“ (E03, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

Psychische Erkrankungen

„Das eine ist eine Tendenz zu Burnout, wo man schon sagen könnte, nagut wenn das nicht frühzeitig erkannt wird, gehen die Leute eigentlich krank ins Büro.“ (E05, Führungskraft)

„Aber natürlich eine psychische Erkrankung wie Depressionen etc. kann schon auch dazu führen, dass ich mich flüchte in eine Richtung, und das ist meistens die Arbeit. Da kann man sich schön hinflüchten.“ (E13, UnternehmensberaterIn)

Individuelle Arbeitsnormen und Einstellungen

Die Einstellung einer Person zu einem Objekt ist deren subjektive Bewertung des Objekts. Einstellungsobjekte können Reize, Verhaltensweisen oder Begriffe sein (Herkner, 2004). Präsentismus als Repräsentation einer Verhaltensweise wird laut den Interviewten durch die

Einstellung einer Person zu ebendieser Verhaltensweise beeinflusst. Aber auch andere arbeitsbezogenen Einstellungen (z.B. zu Erfolg) bringen wiederum eigene Verhaltensweisen und Wertsysteme mit sich, die zu Präsentismus führen können. Fishbein (1967; zitiert nach Herkner, 2004) beschrieb, dass Verhalten dann besonders gut vorhersagbar ist, wenn neben den Einstellungen auch die privaten Normen (Ansprüche, die man an sich selbst stellt) und die sozialen Normen (Ansprüche von Bezugsgruppen) berücksichtigt werden. Stellt nun eine Person den Anspruch an sich, die Arbeit mit vollem Engagement und hohem Verantwortungsbewusstsein zu erfüllen und ist diese Erfüllung ein zentraler Bezugspunkt für das Selbst, stellt Abwesenheit bei Krankheit ein dazu diskrepantes Verhalten dar.

„Ich glaube dass da auch ganz oft dieser protestantische Arbeitsethos drinnen ist und eine Rolle spielt, dass man sich durch Leistung einen Platz im nächsten Leben sichert, ein bisschen überspitzt formuliert. Und auch dass der Leistungsgedanken, da zu sein, seine Pflicht zu erfüllen etwas Tugendhaftes ist. Das sind Personen, die nicht mehr von ihren Führungskräften dazu angestachelt werden müssen, sondern aus sich heraus quasi nur zu Hause bleiben wenn der Körper wirklich nicht mehr fähig ist, sich zur Arbeit zu schleppen.“
(E03, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

„Trotzdem ist für mich die Conclusio es ist eine Einstellungssache.“ (E16, PersonalmanagerIn)

Abgrenzungsunfähigkeit – „Boundarylessness“

Die Fähigkeit, Nein zu sagen, sich von beruflichen Ereignissen emotional abzugrenzen und perfektionistisches Arbeitsverhalten nicht in schädigendem Ausmaß zu zeigen hat für den Umgang mit Krankheit eine wesentliche Bedeutung. Sind die genannten Fähigkeiten gering ausgeprägt, spricht man von Abgrenzungsunfähigkeit oder „Boundarylessness“, wie der Begriff in der englischen Literatur genannt wird. Abgrenzungsunfähigkeit kann nach Ansicht vieler Experten dazu führen, dass eine Person sich nicht von der Erfüllung der Arbeitspflicht entfernen will, selbst wenn der eigene Zustand schlecht ist.

„Es ist sicher auch ein Thema, wie gut man sich abgrenzen kann...sehr oft, das ist nur mein persönlicher Eindruck, sind es extreme Perfektionisten. Also wirklich extreme, die

nie aufhören können zu sagen „das passt jetzt“, sondern das muss wirklich 200-prozentig passen und das ist dann sicher schwierig.“ (E09, Führungskraft)

„Und das fällt schwer und das ist schwer, sich da abzugrenzen und auch auf seine eigenen Ressourcen zu achten, obwohl das eigentlich die Basis der Arbeit ist.“(E05, Führungskraft)

Hohe Arbeitsmotivation

Wie gute Teamarbeit stellt auch hohe Arbeitsmotivation einen wünschenswerten Zustand dar, der aber auch zur Folge haben kann, dass die Motivation, seine Arbeitsaufgaben zu erledigen höher ist als die Motivation, die eigenen Ressourcen zu schonen.

„Und dann haben wir natürlich bei uns im Unternehmen in weiten Bereichen doch sehr motivierte Mitarbeiter. Das kann man schon sagen. Die kommen vielleicht da und dort noch ins Büro, wo man sagen könnte, es wäre gescheiter sie bleiben zu Hause.“ (E05, Führungskraft)

„Es hängt aber, und das ist nicht unwesentlich, auch mit einer besonderen Motivation und gerade in Verbindung mit persönlichen Zielen oft zusammen. Die Gruppe der Hochmotivierten ist da eine ganz besondere Risikogruppe...Also die es geschafft haben, überhaupt hier zu arbeiten, sind auch bereit einen sehr hohen Aufwand auf sich zu nehmen und auch da sehr weit zurückzustecken wenn es darum geht, wenn man sich mal nicht besonders gut fühlt, oder sei es Kopfschmerzen hat oder irgendwas, vielleicht nicht so gravierendes, geht man trotzdem arbeiten und wenn man schon richtig krank ist muss man auch noch durchhalten.“ (E12, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

„Es kann durchaus auch der positive Aspekt sein, dass jemand, weil ihm der Job so Spaß macht an den Arbeitsplatz geht.“ (E01, PersonalmanagerIn)

Beruf als wichtiger Referenzpunkt für den eigenen Selbstwert und Sinnfindung

Stellt die berufliche Tätigkeit einen zentralen Teil des Selbstwertes dar, neigt ein Mitarbeitender nach Meinung der Befragten eher zu Präsentismus. Dies kann auch der Fall sein, wenn die Arbeit in überwiegendem Maße Quelle für einen sinnstiftenden Alltag ist.

„Und sehr stark ist es glaub ich dort, wo jemand sozusagen wenig Sinn in seinem Umfeld sieht sondern eher mehr den Sinn beim Job sieht. Das ihm der Job weiterhilft bei solchen Krankheitsbildern.“ (E01, PersonalmanagerIn)

„Das passiert oft, man hat ein sehr erfolgreiches Arbeitsleben hinter sich und irgendwann ist der Einbruch da und dann wird man so ausgesteuert, plötzlich ist man nichts mehr wert, bekommt nur mehr leichte Arbeiten zu tun. Das hat ja auch mit Image zu tun, mit Selbstwert zu tun, Leistungsfähigkeit ist ja auch in unserer Gesellschaft etwas, das mit Ansehen verbunden ist. Und wenn ich aus diesem Prozess draußen bin, ist das Ansehen weg. Viele dieser Leute leiden dann psychisch extrem darunter, dass sie jetzt nicht mehr können.“ (E08, PersonalmanagerIn)

Hohes Verantwortungsbewusstsein

Verfügen Mitarbeitende über ein sehr hohes Verantwortungsbewusstsein gegenüber ihrer Tätigkeit und dem Unternehmen kann dies laut den Interviewpartnern Präsentismus wahrscheinlich machen. Diese Eigenschaft könnte auch als Pflichtgefühl gegenüber den Arbeitsaufgaben beschrieben werden.

„Verantwortungsbewusstsein. Es ist sicher das verantwortlich fühlen.“ (E09, Führungskraft)

„Sehr interessant ist eben auch, dass zwei Drittel der im Rahmen des Gesundheitsmonitors der Bertelsmann-Stiftung Befragten als Grund für Präsentismus Pflichtgefühl angegeben haben.“ (Prof. Eberhard Ulich, Arbeitspsychologe)

„Naja, durchaus ein falsch verstandenes Verantwortungsbewusstsein für, also bei uns geht es ja meistens um Kundenbetreuung, dass man sagt „Ok, weil ich dem Kunden

den Termin versprochen habe“ und ich weiß, da sitzen 20 Kunden, von unseren Kunden oder eben 30 Mitarbeiter, die eine Schulung wollen und in diesem so falsch verstandenen Ehrgeiz versprochenes auch einzuhalten „talk the walk“ oder „versprochen – gehalten“, dass da einige über das Ziel hinausschießen und sich vielleicht selbst schädigen. Also das ist so ein falsch verstandenes Verantwortungsbewusstsein.“ (E11, Führungskraft)

„Das Bewusstsein, dass die PatientInnen nicht unterversorgt sein sollen, die Qualität gehalten werden muss und die Ressourcen aber nicht beliebig vermehrbar sind und in Zukunft noch weniger vermehrbar sind.“ (E17, PersonalentwicklerIn)

7.2.3 Gesellschaftsbezogene Einflussfaktoren

Präsentismus wird laut Aussage der Experten auch von gesellschaftlichen Prozessen und Entwicklungen beeinflusst. Dabei wurde sowohl der gesellschaftlich verbreitete Leistungsanspruch als auch die allgemeine Beschleunigung des Informationsaustausches durch die neuen elektronischen Kommunikationsmittel wie E-Mail und Mobilfunk erwähnt.

„Ich halte es auch für ein moralisches Problem einer Leistungsgesellschaft, die sich daran misst da zu sein, Arbeit zu machen, immer gesund zu sein – also auch ein schachsinniger Salutogenesebegriff im Sinne von Gesundheit, Stärke, Präsenz und diese verkürzte Zitierung „gesunder Körper – gesunder Geist“.“ (E03, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

Beschleunigte Informationskultur

„Und dann natürlich durch, das haben sie jetzt wahrscheinlich schon von vielen Kollegen gehört, durch die ganzen, durch die neuen Medien, die Antwortzeiten sind natürlich so schnell geworden, dass sie da, wie soll ich sagen, ich glaube das ist es eher so ein unbewusster, aber faktisch doch existierender Druck. Sprich, man kriegt eine E-Mail, man erwartet eigentlich, dass jemand antwortet.“ (E18, PersonalmanagerIn)

„Die Leute rufen dich um sieben am Abend auch zu Hause an und fragen z.B. „was ist los mit dem Auftrag oder der Lieferung“. Präsentismus wird auch gefördert durch die elektronischen Vernetzungstechnologien, die wir haben.“ (E06, ArbeitspsychologIn)

7.2.4 Häufigkeitsanalyse zu F2

Tabelle 4 gibt einen Überblick über die Anzahl an Aussagen, die den verschiedenen Kategorien zugeordnet wurden, gegeben. Wie in Tabelle 2 bezieht sich die Spalte „Anzahl Expertennennungen“ darauf, wie viele Experten eine Kategorie überhaupt genannt haben, das heißt ein- oder mehrmals. Jede Kategorie wird hier pro Befragtem nur einmal gezählt. Diese relative Häufigkeit soll ersichtlich machen, von wie vielen der Befragten die Kategorie überhaupt erwähnt wurde und wird der absoluten Häufigkeit („Absolute Häufigkeit der Aussagen“) gegenübergestellt. Bei letzterer könnten z.B. acht Aussagen einer Kategorie auch nur von einer Person getätigt worden sein. Die Werte in Klammern bei einer Hauptkategorie geben die Summe ihrer eigenen Aussagen und der ihrer Subkategorien an. Alle fett markierten Kategorien wurden von mindestens 50% der Experten erwähnt. Die Auflistung (Tab.4) lässt erkennen, dass 6 von 18 Experten einen Einfluss gesellschaftlicher Aspekte auf Präsentismus vermuten. Die personenbezogenen Einflussfaktoren teilen sich in eine Vielzahl an Subvariablen. Die Hälfte der Experten sagte dabei aus, dass die Verharmlosung oder Verleugnung von Krankheit und Schwäche mit Präsentismus zusammenhängt. Auch die Art der Erkrankung, sowohl psychischer oder physischer Natur, beeinflusst laut vielen Befragten Präsentismus. Besondere Relevanz wird den individuellen Arbeitseinstellungen zugeschrieben. Unter den Arbeitsbezogenen Einflussfaktoren halten 50% der Experten hohen Leistungsdruck als maßgeblich für Präsentismus. Auch die Charakteristiken der Tätigkeit haben laut der Hälfte der Befragten Einfluss darauf, ob es zu Präsentismus kommt oder nicht. Dasselbe Ergebnis zeigt sich auch bezüglich der Kategorie „Teamarbeit und Teamdruck“. 12 der 18 Experten betrachten Arbeitsplatzunsicherheit als Ursache von Präsentismus – dieser Faktor zählt somit zu den meist genannten. Besondere Bedeutung wird auch der Organisationskultur attestiert, darunter vor allem dem Führungsverhalten.

Tab. 4 Häufigkeit der Kategoriennennungen zu F2 - Einflussfaktoren

Kategorien	Anzahl Experten- nennungen	Absolute Häufigkeit Aussagen
Gesellschaftsbezogene Einflussfaktoren	4 [6]	16
Beschleunigte Informationskultur	2	7
Personenbezogene Einflussfaktoren	6 [72]	133
Kollegialität	7	14
Alter	1 [6]	9
Jüngere Arbeitnehmende	1	1
"Mittleres Alter"	1	2
Ältere Arbeitnehmende	3	5
Fehlende familiäre Einbindung und Unterstützung	2	3
Verharmlosung/Verleugnung von Krankheit oder Schwäche	9	23
Krankheitstypus	2 [14]	22
Körperliche Erkrankungen	7	12
Psychische Erkrankungen	5	8
Individuelle Arbeitsnormen und Einstellungen	3 [28]	51
Hohe Arbeitsmotivation	6	11
Hohe Verantwortungsbewusstsein	9	14
Abgrenzungsunfähigkeit - "Boundarylessness"	6	12
Beruf als wichtiger Referenzpunkt für den eigenen Selbstwert	4	7
Arbeitsbezogene Einflussfaktoren	1 [84]	166
Arbeitsbedingungen	2 [59]	119
Hoher Leistungsdruck	9	20
Hierarchieebene	1 [4]	4
Untere Hierarchieebenen	1	1
Obere Hierarchieebenen	2	2
Charakteristiken der Tätigkeit	9	14
Teamarbeit und Teamdruck	6 [9]	17
Konkurrenz	3	7
Arbeitsplatzunsicherheit	12	27
Fehlende Vertretung	7	23
Erfüllung/Fertigstellung von Aufgaben	7	11
Organisationskultur	8 [24]	46
Abwesenheitsmanagement	7	12
Transaktionales Führungsverhalten & Vorbilder	9	22

7.2.5 Gruppenspezifische Ergebnisse zu F2

Wie in Kapitel 7.1.8 erläutert, wird eine Unterteilung in die Gruppen Unternehmensverwaltung „UV“ und Unternehmensentwicklung „UE“ vorgenommen. Anhand einer Kreuztabelle (Tab.5) können die Anwohnhäufigkeiten pro Kategorie für jede Gruppe dargestellt werden. Mittels Chi-Quadrat Test wurde überprüft, ob sich die Verteilung der Häufigkeiten zwischen den zwei Gruppen signifikant unterscheidet. Anhand der Randsummen der Kreuztabelle wird ein erwarteter Häufigkeitswert und die Abweichung von diesem pro Gruppe und Kategorie (Residuen) berechnet. Um die Aussagekraft des

Tab. 5 Gruppenvergleich zu F2 - Einflussfaktoren				
Kategorie	Häufigkeiten	Gruppe		Total
		UV	UE	
Gesellschaftliche Einflussfaktoren	Count	9	7	16
	Expected Count	6,0	10,0	16,0
Kollegialität	Count	3	11	14
	Expected Count	5,3	8,7	14,0
Alter	Count	2	7	9
	Expected Count	3,4	5,6	9,0
Keine familiäre Unterstützung	Count	1	2	3
	Expected Count	1,1	1,9	3,0
Verleugnung von Krankheit/Schwäche	Count	12	11	23
	Expected Count	8,7	14,3	23,0
Krankheitstypus	Count	7	15	22
	Expected Count	8,3	13,7	22,0
Arbeitseinstellungen	Count	34	17	51
	Expected Count	19,2	31,8	51,0
Hoher Leistungsdruck	Count	11	9	20
	Expected Count	7,5	12,5	20,0
Charakteristiken der Tätigkeit	Count	4	10	14
	Expected Count	5,3	8,7	14,0
Teamarbeit und Teamdruck	Count	12	32	44
	Expected Count	16,6	27,4	44,0
Arbeitsplatzunsicherheit	Count	8	19	27
	Expected Count	10,2	16,8	27,0
Fehlende Vertretung	Count	9	14	23
	Expected Count	8,7	14,3	23,0
Fertigstellung von Aufgaben	Count	2	9	11
	Expected Count	4,1	6,9	11,0
Abwesenheitsmanagement	Count	1	11	12
	Expected Count	4,5	7,5	12,0
Führungsverhalten	Count	2	20	22
	Expected Count	8,3	13,7	22,0
Total	Count	117	194	311

Signifikanztests zu erhöhen, sollten maximal 20% der erwarteten Häufigkeiten geringer als 5 und keine erwartete Häufigkeit kleiner als 1 sein (Field, 2009), weshalb die Subkategorien der untersten Ebenen nicht extra in die Analyse einbezogen, sondern zu ihren Hauptkategorien zusammengefasst wurden. Ob die Abweichung der beobachteten Häufigkeiten (Counts) von den erwarteten Häufigkeiten (Expected Counts) überzufällig ist, wurde mittels Chi-Quadrat-Test überprüft. Dieser zeigte, dass sich die zwei Gruppen bezüglich der Kategorien mit einem Chi-Quadrat Wert von 45,2 (df=14) signifikant ($p < .001$, $\alpha = 0.05$) voneinander unterscheiden. In der Betrachtung von Tab. 5 kann der Schluss gezogen werden, dass in der Gruppe UV die Einflussfaktoren „Arbeitseinstellungen“, „Verleugnung von Krankheit“ und „Hoher Leistungsdruck“ besonders häufig genannt wurden. In der Gruppe UE wurde den Faktoren „Teamarbeit und Teamdruck“, „Abwesenheitsmanagement“ und „Führungsverhalten“ im Vergleich wesentlich mehr Relevanz zugesprochen.

Werden die Subkategorien zu den drei Hauptkategorien zusammengefasst (Tab. 6), zeigt sich ebenfalls ein Gruppenunterschied ($p < .001$, $\alpha = 0.05$).

Tab. 6 Gruppenvergleich der Hauptkategorien zu F2 - Einflussfaktoren				
Kategorie	Häufigkeit	Gruppe		Total
		UV	UE	
Gesellschaftsbezogene Einflussfaktoren	Count	9	7	16
	<i>Expected Count</i>	6,1	9,9	16,0
	<i>Residual</i>	2,9	-2,9	
Personenbezogene Einflussfaktoren	Count	64	69	133
	<i>Expected Count</i>	50,7	82,3	133,0
	<i>Residual</i>	13,3	-13,3	
Arbeitsbezogene Einflussfaktoren	Count	47	119	166
	<i>Expected Count</i>	63,2	102,8	166,0
	<i>Residual</i>	-16,2	16,2	
Total	Count	120	195	315

Gruppe UV betrachtete überzufällig häufig personenbezogene Variablen als relevante Einflussfaktoren, Gruppe UE bezeichnete häufiger arbeitsbezogene Einflussfaktoren als wesentlich in Bezug auf Präsentismus.

In der statistischen Analyse wurde noch ein weiterer Gruppenvergleich durchgeführt. Zum Vergleich kamen die Antworthäufigkeiten zu den drei Hauptkategorien jener Personen, die in F1 Präsentismus als krankheitsbezogen (Gruppe_K) und jenen, die Präsentismus als nicht unbedingt mit Krankheit verbundenes Verhalten (Gruppe_nK) beschrieben haben. Dabei zeigte sich ebenfalls ein signifikanter Unterschied ($p=.044$, $\alpha=0.05$). Gruppe_K nannte häufig personenbezogene Einflussfaktoren, Gruppe_nK sah im Vergleich dazu gesellschaftliche und arbeitsbezogene Einflussfaktoren als besonders relevant an.

7.2.6 Zusammenfassung – Einflussfaktoren von Präsentismus

Aus der Frage, welche Einflussfaktoren in Zusammenhang mit Präsentismus stehen, resultierte eine breite Sammlung an Variablen. Diese lassen sich in arbeitsbezogene, personenbezogene und gesellschaftsbezogene Einflussfaktoren unterteilen. Besonders häufig wurden folgende Kategorien genannt: Verharmlosung und Verleugnung von Krankheit oder Schwäche, Krankheitstypus, Arbeitsnormen und -einstellungen, Leistungsdruck, Charakteristiken der Tätigkeit, Teamarbeit/Teamdruck, Arbeitsplatzunsicherheit und die Organisationskultur. Viele der Faktoren decken sich mit denen der bisherigen themenspezifischen Literatur, es konnten aber auch neue Aspekte entdeckt werden, wie zum Beispiel Kollegialität, Abwesenheitsmanagement oder die Verharmlosung von Krankheit.

Neben den Häufigkeitsdarstellungen wurden auch gruppenspezifische Analysen durchgeführt. Diese ergaben, dass Personen, die operative Tätigkeiten im Unternehmen ausführen (Gruppe UV) anders antworteten als jene, die in der Unternehmensentwicklung (Gruppe UE) tätig sind. Die Gruppe UV erwähnte im Allgemeinen häufiger personenbezogene Einflussfaktoren, Gruppe UE häufiger arbeitsbezogene Einflussfaktoren.

7.3 F3 Welche Folgen kann Präsentismus für das Individuum und das Unternehmen nach sich ziehen?

Neben den gesundheitlichen Folgeschäden für das Individuum und den finanziellen Schäden für das Unternehmen sind noch wenige Folgen von Präsentismus wissenschaftlich erfasst worden. Die Konsequenzen eines häufig auftretenden Präsentismus können aber vielfältig sein und sowohl das Unternehmen als auch das Individuum in seiner Vitalität und

Leistungsfähigkeit stark beeinträchtigen. Die Aussagen der Experten ließen sich in dieser Hinsicht in Folgen für das Unternehmen, Folgen für das Individuum und gesellschaftliche Folgen unterteilen.

7.3.1 Folgen für das Unternehmen

Dem Unternehmen drohen durch Präsentismus eine Vielzahl kostenintensiver Folgeschäden. Laut den Experten kann es zu einer Fehlinterpretation von Firmendaten kommen. Eine Führungskraft betonte den erheblichen Reputationsschaden, der entstehen kann, wenn es publik wird, dass Präsentismus in einem Unternehmen gelebt wird. Als mögliche Konsequenz wird auch die innere Kündigung beschrieben. Wird das „Opfer“, das eine Mitarbeiterin durch das Arbeiten trotz Beeinträchtigung bringt, nicht ausreichend belohnt oder anerkannt, kann es durch ein entstehendes Ungerechtigkeitsempfinden zur inneren Kündigung und dadurch wiederum zu einem langfristigen Produktivitätsverlust kommen. Ein Experte erwähnte auch, dass häufig auftretender Präsentismus ein Unternehmen lähmt und Veränderungen oder Innovationen schwierig macht.

„Eine Fehleinschätzung und Fehlinterpretation von Firmendaten...und das wird, je mehr Menschen sie haben, die Präsentismus leben, desto verschleierter werden diese geforderten Daten. Also zum Beispiel Mitarbeiterbefragungen, alle diese Dinge die jetzt so modern sind, damit man alles in Zahlen fassen kann, werden durch Präsentismus noch ungenauer und noch falscher als sie es eh schon sind. Das ist das Gefährliche dabei.“ (E04, ArbeitsmedizinerIn)

*„Sie können rechnen, dass das viel, viel dramatischer ist. Sie haben ein wahnsinniges Reputationsrisiko. Es ist ja seit dem Wiki-Leaks offen, alles, der hängt sich ins Facebook und sagt „Ich habe arbeiten müssen“, sie sind in einer Community und zwei Tage später steht irgendwo in der Kronen Zeitung „In der **** arbeiten sich die Leute zu Tode“. Da muss man schon auch weiterdenken, es gibt heute de facto kein Geheimnis.“ (E11, Führungskraft)*

„Und das ist ein Punkt, den möchte ich noch erwähnen, die innere Kündigung. Personen, die dann womöglich nicht mal ein Lob dafür bekommen, keine Anerkennung bekommen,

sondern höchstens Vorwürfe, oder wenn Konflikte steigen, dann gehen die möglicherweise in die innere Kündigung. Und das ist genauso schlecht als würde ich nicht da sein. Weil auch da innere Kündigung, Dienst nach Vorschrift, bedeutet, dieses Engagement, das man erwartet, oder das auch bisher wahrnehmbar war, nimmt ab und damit hat die Organisation, hat das Team noch weniger davon. Auch eine Folge von Präsentismus, weil es nicht belohnt wird, in dem Sinn, nicht materiell, sondern implizit durch Anerkennung.“ (E17, PersonalentwicklerIn)

Verbreitung von Infekten

Eine relativ eindeutig abgrenzbare Folge von Präsentismus stellt die Verbreitung von infektiösen Krankheiten dar. Viele Experten befürchten dadurch einen allgemeinen Anstieg der Krankenstände. Eine zusätzliche Bedrohung für die Qualität der unternehmerischen Leistung kann entstehen, wenn z.B. medizinisches Personal Patienten ansteckt oder Dienstleister ihre Kunden Infektionen aussetzen.

„Und das nächste ist auch: im Büro. Wenn ich mir jetzt denke, wir sind in der Gruppe ungefähr zwanzig, und wenn jetzt jemand kommt, der krank ist, ist natürlich die Gefahr da, dass die nächsten auch krank werden. Und ehrlich gesagt habe ich nichts davon, wenn ich dann vier habe, die zu Hause sind, nur weil einer gekommen ist und gemeint hat, er muss jetzt arbeiten gehen.“ (E09, Führungskraft)

„Das erste ist, er geht zum Kunden. Ich glaube nicht, dass Kunden so happy sind wenn jemand mit Fieber oder sonstigen Infekten, was auch immer, hin marschiert, denn es ist einfach bei gewissen Sachen eine Ansteckungsgefahr.“ (E09, Führungskraft)

„Auf betrieblicher Ebene glaube ich, dass es dazu beiträgt, dass in größeren Unternehmungen so klassische Krankheiten wie Grippe, Schnupfen, etc. schneller verbreitet werden - wenn alle damit herumlaufen und ständig damit in den Besprechungen sitzen und damit wahrscheinlich mehr Krankenstände auslösen als würden die Einzelnen, wenn die Symptome auftreten daheim bleiben und sich auskurieren.“ (E03, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

Verlust von Mitarbeitern

In den Interviews wurde auch der mögliche Verlust von Mitarbeitern thematisiert. Die erhebliche Belastung, die mit Präsentismus einhergehen kann, führt im schlimmsten Fall dazu, dass sich wertvolle Mitarbeitende vom Unternehmen abwenden. Haben sich gesundheitliche Beschwerden zu gravierenden Beeinträchtigungen entwickelt, kann ein Arbeitnehmer seine Tätigkeit vielleicht nicht mehr ausführen.

„Das kann dann zur Abwanderung führen.“ (E07, UnternehmenberaterIn)

„Und ich kann mir vorstellen dass es doch einige gibt die dann irgendwann mal sagen: „Das halt ich nicht aus, dem Druck will ich mich nicht mehr aussetzen“, der Druck ist in der Branche trotzdem da – es gibt Stresssituationen und wenn man das wirklich vermeiden möchte, muss man gehen. Und da kann es natürlich sein, dass man wirklich sehr gute Kollegen verliert, ausgezeichnete.“ (E09, Führungskraft)

„Und die Folge ist nicht nur, dass wir Menschen verlieren, die wertvoll sind, sondern auch oft Berufswissen, hohes Fachwissen, im Sinne des Wissensmanagements plötzlich weg ist. Das darf man nicht vergessen, wir haben einen hohen Grad an Expertisen bei uns. 80 Prozent unserer MitarbeiterInnen haben höchste Expertise in ihrem Beruf, da können wir auf die nicht so locker verzichten und sagen „Dann kommt halt jemand anderer“.“ (E17, PersonalentwicklerIn)

Kosten

Der “Kostenfaktor Präsentismus” wurde von einigen Experten als beträchtlich für das Unternehmen eingeschätzt. Obwohl natürlich viele der hier vorgestellten Folgen Kosten verursachen können, wurde die finanzielle Belastung für das Unternehmen, die durch Präsentismus entsteht, von einigen Befragten nochmals im Speziellen hervorgehoben.

„Und die Kosten, die dann dadurch entstehen, sind unter Umständen ganz erheblich. Also zum Beispiel gibt es Schätzungen aus den USA und da heißt es, dass diese Kosten ungefähr drei Mal so hoch sind wie die Kosten von Produktivitätsverlusten durch Fehltage.“ (Prof. Eberhard Ulich, Arbeitspsychologe)

„Der Langzeitschaden - wenn das ein Top-Mitarbeiter ist, ein Top-Salesman, dann brechen mir so und so viele Millionen Erträge.“ (E11, Führungskraft)

Qualitätseinbußen

Das Arbeiten unter eingeschränkter Leistungsfähigkeit und mangelndem Wohlbefinden wirkt sich nach Ansicht vieler Interviewpartner nicht nur auf die Quantität, sondern auch auf die Qualität der Arbeitsleistung aus. Die Qualitätseinbußen können durch Fehler, Fehlentscheidungen und vermindertes Engagement im Umgang mit Kunden entstehen. Auch das Fehlen von Kreativität und Konzentration wurde als Quelle mangelnder Qualität bezeichnet.

„Es sinkt die Produktivität zweifellos und es kommt auch zu ineffektiveren und ineffizienteren Arbeitsleistungen. Das ist dadurch, dass man weniger konzentriert ist und auch weniger schnell auf den Punkt kommt, weniger kreativ ist, weniger Ideen hat, aber auch weniger genau arbeiten kann. Es passieren garantiert mehr Fehler, also ich glaube, das kann man gar nicht verleugnen. Es gibt eine höhere Gefahr von Fehlern oder Unfällen.“ (E12, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

„Naja, also Qualitätsverlust ist glaube ich eines der wesentlichsten Dinge, die damit zusammenhängen. Wenn ich ein Unternehmen habe, wo ich auf Qualität achten muss und nicht nur auf das Produzieren von Massenprodukten mit mäßiger Qualität, dann ist es mit Sicherheit etwas – also die Qualität leidet sicher darunter. Weil die Fehleranfälligkeit, man ist nun mal mit Präsentismus, also das Eine kann nicht ohne dem Anderen existieren. In seltensten Fällen gibt es Menschen, die zwanghaft anwesend sind, zwanghaft hier sind, egal in welchem Zustand und sind trotzdem höchst produktiv und auf höchster Qualität unterwegs. Also das ist meiner Meinung nach ein wesentlicher Faktor.“ (E13, UnternehmensberaterIn)

„Ich sage mal, die Arbeitsleistung ist fehleranfälliger und sicher nicht die, die wir sonst gewohnt sind. Also wenn man krank ist, kann man einfach so nicht die Leistung erbringen, wie man sie sonst erbringen kann. Somit entsteht vielleicht auch ein wirtschaftlicher Schaden, zumindest ein Fehler vielleicht, den man dann erst wieder ausbügeln muss,

hoffentlich ohne Konsequenzen. Also es bringt in Wahrheit nichts.“ (E14, PersonalmanagerIn)

Verschlechterung des Arbeitsklimas

Dass Präsentismus nicht nur ein Individuum betrifft, sondern alle mit ihm interagierenden Personen, zeigt sich in der dadurch entstehenden Verschlechterung des Arbeitsklimas. Die Experten berichten, dass Präsentismus das ganze Team belastet und die Zufriedenheit und Zusammenarbeit unter den Kolleginnen beeinträchtigt wird. Kommt ein Mitarbeiter krank zum Arbeitsplatz, kann dies auch einen negativen Druck auf dessen Arbeitskollegen ausüben, die sich dann ebenfalls dazu gezwungen fühlen, auf eine Erholung zu verzichten.

„Darüber hinaus glaube ich, dass sich die Menschen gegenseitig beobachten und somit auch Normbilder sind für Verhalten und man das über das Sehen bei Kollegen oder Kolleginnen – „Ah, er oder sie kommt krank, also sollte ich das auch machen“ – auch wenn es nie explizit verbalisiert wird, dass das implizit vorbildlich wirkt bzw. Druck macht, auch so zu handeln.“ (E03, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

„Auf der zweiten Seite ist auch die Interaktion zwischen den Mitarbeitern möglicherweise nicht mehr im Lot. Die Leute werden hektisch, die Leute werden ungeduldig, die Leute sind nicht mehr ansprechbar. Das heißt, die Kooperationsfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit der Mitarbeiter wird ziemlich strapaziert...Und dadurch entsteht natürlich ein aggressiveres Arbeitsklima, wenig kooperatives Arbeitsklima, teilweise auch eine Hektik. Und das wird dann meistens immer unstrukturierter, es wird chaotisch. Wenn jemand sehen muss, dass er über die Runden kommt mit seinen Aufgaben. Also auf der strukturellen Beziehungsebene.“ (E06, ArbeitspsychologIn)

7.3.2 Folgen für das Individuum

Für den Betroffenen selbst kann Präsentismus gravierende Folgen nach sich ziehen – auf körperlicher, psychischer und sozialer Ebene. Neben Überlastungsphänomenen und der Verringerung der Leistungsfähigkeit stellt Präsentismus den Einzelnen laut Experten vor Probleme, die im Detail versteckt liegen. Verschlechtert sich der Gesundheitszustand laufend, kann dies die berufliche Biographie gefährden. Fehlen die Ressourcen für die

berufliche Tätigkeit, fehlt es auch an Energie für andere, unterstützende „Life Domains“ (vgl. „Life-Domain-Balance“; Ulich, 2005) wie Familie, Freundschaftspflege oder Sport.

*„Die Leute machen weniger Sport, sie essen weniger gut, sie haben weniger Zeit für die Familie, die Folgen sind alle, aus meiner Sicht und das ist ja das tückische, die sind ja versteckt... dann hat es natürlich auch soziale Folgen sicherlich. Ich kann das ja selbst sagen, ich habe ja auch Kinder – meine Kinder sehen mich nicht so häufig wie andere.“
(E18, PersonalmanagerIn)*

„Das kann ich mir gut vorstellen, dass man es verschleppt und danach etwas Gröberes hat und dass das dann die berufliche Biographie enorm gefährdet.“ (E03, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

Überlastung

Durch das Arbeiten bei geringer Produktivität wächst die Arbeitslast stetig an. Gleichzeitig sinkt die eigene Kraft und Ausdauer, um diese zu bewältigen. Die Befragten befürchten, dass eine Mitarbeiterin dadurch Hilflosigkeits- und Erschöpfungszuständen ausgesetzt werden kann.

„Ab und zu ist das Werk halt nicht mehr so, da gibt es halt kein Ende mehr am Wochenende oder am Arbeitsende, das begleitet einen leider schon im Arbeitsleben ohne Ende und das macht halt auch Stress.“ (E02, ArbeitsmedizinerIn)

„Diese ganzen Stressphänomene. Also, dass Leute auch langsam das Gefühl haben und die Angst und Sorge haben, dass sie wirklich die Arbeitsziele, die ihnen gestellt werden nicht mehr erfüllen können. Wo wirklich eine Überforderung eintritt, also diese Angst zu haben, dass man das, was einem aufgebürdet wird, nicht mehr schaffen kann.“ (E03, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

Gesundheitliche Folgeschäden

Die am häufigsten genannte Auswirkung von Präsentismus auf das Individuum sind gesundheitliche Folgeschäden. Die Mehrheit der Befragten ist überzeugt, dass Präsentismus die psychische und physische Gesundheit eines Menschen beeinträchtigt. Ein geschwächtes

Immunsystem erhöht die Anfälligkeit für neue Infektionen. Ebenso besteht die Gefahr, Rückfälle zu erleiden. Im schlimmsten Fall kommt es zu Chronifizierungen von Symptomen oder Krankheitsbildern, die möglicherweise nicht mehr heilbar sind.

„Das muss so sein und wenn ich ganz streng zurück gehe auf das Immunsystem, das für die Abwehr da ist, wenn es jetzt irgendwo mit irgendwelchen Erregern kämpfen muss, dann ist es geschwächt und sozusagen für jeden anderen Erreger leichter zu beeinträchtigen.“ (E02, ArbeitsmedizinerIn)

„Das andere ist, dass dann einfach nichts mehr zum Gutmachen da ist. Karzinome, die schon so weit fortgeschritten sind, die schon eingewachsen sind, die nicht mehr operabel sind, weil man einfach auf die ersten Symptome nicht gehört hat.“ (E08, PersonalmanagerIn)

„Wenn Mitarbeiter mehrmals über längere Zeit anwesend sind, obwohl ihre Leistungsfähigkeit beeinträchtigt ist, weisen sie später womöglich länger dauernde Krankheitsabwesenheiten auf. Darüber gibt es Untersuchungen.“ (Prof. Eberhard Ulich, Arbeitspsychologe)

„Weil wir haben auch einige Fälle gehabt, die zu früh zurückgekommen sind und wenn dann der Rückfall kommt ist meistens für vier, fünf, sechs Wochen Ende. Sogar einen relativ dramatischen Fall.“ (E11, Führungskraft)

„Es wird gesundheitliche Folgen haben, die aber alle heute nicht sichtbar sind.“ (E18, PersonalmanagerIn)

Burnout

Als spezifische gesundheitsschädigende Folge von Präsentismus wurde das Burnout Syndrom bezeichnet. Burnout entsteht nicht durch ein spezielles Ereignis, sondern kann unter anderem aus negativen Einstellungen zur Arbeit, dem Gefühl, dass die Arbeitsziele nicht erreichbar sind und Unzufriedenheit resultieren (Kirchler & Hölzl, 2002), also aus Aspekten, die auch mit Präsentismus in Zusammenhang stehen.

„Wenn man frühzeitig anfangen würde das ernst zu nehmen und wenn es jetzt eher eine psychische Belastung wäre, dann denke ich mir im schlimmsten Fall ist es ein Burn-Out und man kann einfach nicht mehr.“ (E15, PersonalmanagerIn)

„Das kann soweit führen, dass man eben in ein ganz extremes Burnout hineinläuft. Das ist also eine schwierige Situation dann schon.“ (E13, UnternehmensberaterIn)

Chronische Erkrankungen

Eine präsente Thematik in den Interviews war die mögliche Chronifizierung einer Erkrankung durch häufig gelebten Präsentismus. Eine chronische Erkrankung gefährdet sowohl die Berufsfähigkeit als auch die allgemeine Lebensqualität.

„Wenn sich aber dann aus Krankheiten chronische Leiden ergeben kann sich das glaube ich durchaus auswirken, dass jemand Spätfolgen hat und sich die Restlebensdauer reduziert.“ (E01, PersonalmanagerIn)

„Berufserkrankungen können entstehen, in dem wenn ich infektionsgefährdeter bin, wenn ich eben schwächer bin, dann kann ich bestimmte Dinge, Hepatitis oder wie, auch nicht so abwehren und abweisen und damit kann auch eine langfristige Berufserkrankung entstehen, auch wenn ich den Stützapparat, meine Knochen immer zu sehr anstrenge und aber nur Medikamente nehme, kann das nicht gesund sein.“ (E17, PersonalentwicklerIn)

Verringerung der Leistungsfähigkeit und Ressourcen

Präsentismus wirkt sich nicht nur auf die tatsächlich erbrachte Leistung der Mitarbeitenden aus, sondern auch auf deren Leistungsfähigkeit. Den gleich bleibenden Arbeitsanforderungen kann man schwerer gerecht werden. Mit dem Leistungsabfall geht auch eine Reduktion der Ressourcen einher. Die Experten schätzen auch eine Verminderung des Selbstwertes und der Arbeitsfreude infolge von Präsentismus als wesentlich ein.

„Aber wenn ich dauernd das Gefühl bekomme, ich schaffe die Arbeit nicht, dann hast du auch das Thema, dass Leute in ihrem Selbstwertgefühl ein Problem bekommen.“ (E06, ArbeitspsychologIn)

„Also dass man einfach, man verliert eigentlich auf lange Sicht gesehen die Arbeitsfreude. Wenn man zu lange und zu oft arbeiten geht, obwohl man eigentlich krank ist und wirklich nicht die Kraft dazu hat, dann macht es einem irgendwann auch keinen Spaß mehr. Es fällt das ganze Motivationsniveau eigentlich ab, weil dann mit Arbeit eigentlich nur mehr etwas Unangenehmes verbunden ist und irgendwie so die Überwindung wirklich nur mehr im Vordergrund steht. Also ich muss, egal ob ich jetzt will oder nicht. Dieses natürliche „Ich arbeite gerne“ im Sinne der Aktualisierungstendenz, „Ich schöpfe gerne meine ganzen Möglichkeiten aus und ich bin kreativ und bringe mich ein ins Arbeitsleben“, das geht irgendwann dann verloren. Also wenn man sozusagen da über seine eigenen Bedürfnisse hinweg geht und eigentlich gegen die eigene Gesundheit dann auch handelt.“ (E12, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

„Ich glaube schon, wie gesagt, da braucht man ja kein Mediziner sein, Arbeitsleistung steigt nicht unbedingt durch Anwesenheit oder durch Druck oder Arbeitsmenge.“ (E18, PersonalmanagerIn)

7.3.3 Gesellschaftliche Folgen

Präsentismus kann auf kumulierter Ebene auch gesellschaftsbezogene Folgeerscheinungen mit sich bringen. Um zu ermöglichen, dass Arbeitnehmende bis zum 65ten Lebensjahr arbeitsfähig bleiben, muss dem ein gesundheits- und ressourcenschonender Arbeitsprozess vorangehen. Lange Rehabilitations- und Kuraufenthalte belasten zudem das Gesundheitssystem.

„Ich glaube eher, dass es für die Gesellschaft Folgen hat. Ich glaube, dass es für die Gesellschaft Folgen hat, dass Leute nicht mehr, ich glaube es wird dazu führen, dass gerade Top-Manager, Manager, die werden nicht mehr arbeiten können bis 65. Sondern die sind mit 55 dann irgendwann, die können dann einfach nicht mehr. Und werden dann noch zehn Jahre in die Arbeitslosigkeit gehen.“ (E18, PersonalmanagerIn)

„Auf sozioökonomischer Ebene denke ich, dass in einer alternden Gesellschaft, wo Menschen immer länger im Erwerbsleben bleiben sollen, quasi Phasen in denen man

immer wieder über sein Limit geht und krank arbeiten geht natürlich die Batterien und die Regenerationsfähigkeit leeren – dadurch Menschen auch Krankheiten verschleppen und damit wahrscheinlich auch, wenn man es wirtschaftlich sehen möchte, zum Teil auch Folgekosten entstehen, Kuren, längere Krankenhausaufenthalte, wenn Krankheiten so weit verschleppt werden und so massiv sind dass sie auch im Krankenhaus behandelt werden müssten.“ (E03, ArbeitspsychologIn und PersonalentwicklerIn)

7.3.4 Häufigkeitsanalyse zu F3 – Folgen

Eine Darstellung der Anzahl an Expertenaussagen pro Kategorie zu Fragestellung 3 gibt Tabelle 7 wider. Wie in Tabelle 4 bezieht sich die Spalte „Anzahl Expertennennungen“ darauf, wie viele Experten eine Kategorie überhaupt genannt haben, das heißt ein- oder mehrmals. Jede Kategorie wird hier pro Befragtem nur einmal gezählt. Diese relative Häufigkeit soll ersichtlich machen, von wie vielen der Befragten die Kategorie überhaupt erwähnt wurde und wird der absoluten Häufigkeit („Absolute Häufigkeit der Aussagen“) gegenübergestellt. Bei letzterer könnten z.B. acht Aussagen einer Kategorie auch nur von einer Person getätigt worden sein. Die Werte in Klammern einer Hauptkategorie geben die Summe ihrer eigenen Aussagen und ihrer Subkategorien an. Alle fett markierten Kategorien wurden von mindestens 50% der Experten erwähnt.

Tab. 7 Häufigkeit der Kategoriennennungen zu F3 - Folgen

Kategorien	Anzahl Experten- nennungen	Absolute Häufigkeit Aussagen
Gesellschaftliche Folgen	5	6
Folgen für das Individuum	6 [43]	7 [67]
Überlastung	5	8
Gesundheitliche Folgeschäden	14 [23]	29 [40]
Burn-Out	5	6
Chronische Erkrankungen	4	5
Verringerung der Leistungsfähigkeit und Ressourcen	9	12
Folgen für das Unternehmen	8 [38]	16 [63]
Verbreitung von Infekten	7	10
Verlust von Mitarbeitern	3	4
Kosten	4	5
Qualitätseinbußen	9	18
Verschlechterung des Arbeitsklimas	7	10

Die Häufigkeitsanalyse der kodierten Aussagen zeigt, dass gesundheitliche Folgeschäden die relativ und absolut meist genannte Folge von Präsentismus darstellen. 78% der Experten haben die Gefährdung der Gesundheit durch Präsentismus als besonders bedeutsam bezeichnet. Eine weitere Auswirkung auf das Individuum stellt laut der Hälfte der Befragten die Verringerung der Leistungsfähigkeit und Ressourcen dar. Unter den Folgen für das Unternehmen wurde entstehenden Qualitätseinbußen ebenfalls von 50% der Interviewpartner große Relevanz zugesprochen. Die Verbreitung von Infekten und die Verschlechterung des Arbeitsklimas sind nach Ansicht von 7 der 18 Befragten eine wesentliche Konsequenz von Präsentismus.

7.3.5 Gruppenspezifische Ergebnisse zu F3 – Folgen

Im Abschnitt 7.1.7. wurde die Gruppeneinteilung in Unternehmensverwaltung (UV) und Unternehmensentwicklung (UE) erläutert. Wie zu den vorhergegangenen Fragestellungen wurden Gruppenunterschiede bezüglich der Kategoriehäufigkeiten auch zu den Folgen von Präsentismus statistisch abgeklärt.

Tab. 8 Gruppenvergleich zu F3 - Folgen

Kategorie	Gruppe		Total
	UV	UE	
Gesellschaftliche Folgen	4	2	6
Folgen für das Individuum	3	4	7
Überlastung	4	4	8
Gesundheitliche Folgeschäden	16	13	29
Burn-Out	4	2	6
Chronische Erkrankungen	1	4	5
Verringerung der Leistungsfähigkeit	5	7	12
Folgen für das Unternehmen	7	9	16
Verbreitung von Infekten	6	4	10
Verlust von Mitarbeitern	2	2	4
Kosten	2	3	5
Qualitätseinbußen	6	12	18
Verschlechterung des Arbeitsklimas	3	7	10
Total	63	73	136

Die Analyse der Gruppenwerte der Kreuztabelle anhand eines Chi-Quadrat Tests hat kein signifikantes Ergebnis hervorgebracht. Die Gruppen UV und UE unterscheiden sich in Bezug auf Fragestellung 3 folglich nicht in ihrem Antwortverhalten.

Eine unterschiedliche Definition von Präsentismus (Gruppe_K und Gruppe_nK) hatte ebenfalls keinen Einfluss auf die Einschätzung der Folgen von Präsentismus.

7.3.6 Zusammenfassung – Folgen von Präsentismus

Durch die Analyse der Interviews konnten neben den gesundheitlichen und den finanziellen Folgeschäden von Präsentismus eine Reihe weiterer Auswirkungen erhoben werden. Präsentismus kann zu einer erheblichen Verringerung der Leistungsfähigkeit eines Individuums beitragen. Ressourcen, auf die in herausfordernden Situationen zurückgegriffen werden kann, schwinden. Kommen Mitarbeitende krank zur Arbeit besteht zusätzlich die Gefahr, dass sich Infekte verbreiten und somit neuer Nährboden für Präsentismus geschaffen wird. Ist ein Unternehmen auf die Qualität seiner angebotenen Produkte oder Leistungen bedacht, kann Präsentismus als Gefahr für die Erhaltung der Qualitätsstandards betrachtet werden. Diese sind auch durch eine entstehende Verschlechterung des Arbeits- und Teamklimas bedroht.

Die am häufigsten genannte Folge von Präsentismus stellten die gesundheitlichen Folgebeeinträchtigungen des Individuums dar. Ein gruppenspezifischer Vergleich ergab, dass Unternehmensverwalter und Unternehmensentwickler sich nicht in ihrem Antwortverhalten unterscheiden und somit ähnliche Folgen von Präsentismus genannt haben.

7.4 Reliabilitätsberechnungen

Wie die quantitative Forschung muss sich auch die qualitative mit den Gütekriterien ihrer Untersuchungen auseinander setzen. Eine Möglichkeit, die Zuverlässigkeit der inhaltsanalytischen Auswertung zu überprüfen, stellt die Interoderreliabilität dar. Dabei wird die Analyse von zwei oder mehreren Personen durchgeführt und deren Ergebnisse verglichen (Mayring, 2007). Obwohl die Relevanz der Reliabilitätsüberprüfung in qualitativen Studien von manchen Wissenschaftlern in Frage gestellt wird (Maring, 2007), kann sie zur „Qualitätssicherung“ der Erhebungen beitragen. Sie gibt Aufschluss über die Nachvollziehbarkeit der Kategorienbildung und der Kategorienbeschreibungen. Wird ein

guter Reliabilitätswert erreicht, kann man davon ausgehen, dass die Zuordnung zu den Kategorien vom Kodierer unabhängig ist.

Für die vorliegende Studie wurde die InterCoderreliabilität zu Fragestellung 2 und 3 berechnet. Da in Fragestellung 1 nur wenige Aussagen und Kategorien zur Analyse herangezogen wurden, stehen nicht genügend Kodiereinheiten für die Reliabilitätsprüfung zur Verfügung. Zur Bestimmung der Zuverlässigkeit der Auswertung wurden 4 zufällig aus der Gesamtheit ausgewählte Interviews von einer zweiten Forscherin, die mit der Methode der inhaltlichen Strukturierung nach Mayring (2007) vertraut ist, kodiert. Um die Übereinstimmung der Kategorienzuordnungen zu prüfen, wurde das Textmaterial in feste Kodiereinheiten geteilt. Ein Satz stellt eine Kodiereinheit dar. Für jeden Satz wurden die Urteile der Kodiererinnen gegenübergestellt und auf Übereinstimmung geprüft. Als Reliabilitätskoeffizient wurde Krippendorff's Alpha (Hayes & Krippendorff, 2007) ausgewählt. „K-Alpha“ stellt einen Koeffizienten dar, der um die Zahl der zufällig zu erwartenden Nicht-Übereinstimmungen bereinigt ist und sich laut Mayring (2007) am besten für die Reliabilitätsberechnung eignet. Für explorative Studien gilt ein Koeffizient von .7 als ausreichend (Lombard, Snyder-Duch & Bracken, 2002).

Die Berechnung von Krippendorff's Alpha ergab für Fragestellung 2 (Einflussfaktoren) einen Wert von .63, der somit knapp unter dem angestrebten Wert von .7 liegt. Für Fragestellung 3 (Folgen) konnte ein zufriedenstellender Reliabilitätskoeffizient von .73 berechnet werden. Angemerkt werden sollten dabei noch Limitationen der Rekodierung durch die zweite Person, da diese keine themenspezifische Einschulung erhielt und nicht im Projektprozess integriert war. Eine Erhöhung der Reliabilität wird durch eine solche Einschulung und eine eventuelle Überarbeitung des Kategoriensystems als realisierbar eingeschätzt.

8 Diskussion

8.1 Definition von Präsentismus

Präsentismus in der Forschungsliteratur

In der theoretischen Einleitung wurde der fehlende wissenschaftliche Konsens in der Definition von Präsentismus ersichtlich. Das eher in den USA übliche Verständnis von Präsentismus als Produktivitätsminderung aufgrund einer chronischen Erkrankung steht der in Europa üblicheren Definition des Phänomens als Nicht-Inanspruchnahme von Krankenstand gegenüber (Steinke & Badura, 2011). Präsentismus als Leistungsminderung aufgrund von Krankheit zu betrachten beleuchtet das Phänomen nur von einer Seite. Es legt den Fokus nicht darauf, warum eine Person sich dazu gezwungen fühlt auf Regeneration zu verzichten, sondern welche Krankheitsbilder die Produktivität in welchem Ausmaß verringern und wie dies verhindert werden könne. Die Definition vermittelt, dass das Arbeiten bei (chronischer) Krankheit nicht zu vermeiden, sondern zu optimieren sei. Die Überlegung einer Person, ob sie in Krankenstand gehen solle oder nicht wird abhängig vom nationalen Gesundheits- und Sozialversicherungssystem sicherlich unter Einfluss verschiedener Rahmenbedingungen getroffen, die sich in den USA und Europa sehr unterschiedlich gestalten. Somit muss auch Präsentismus und dessen Definition im kulturspezifischen Kontext betrachtet werden. Da der Krankenstand in europäischen Ländern ein legitimes Verhalten im Krankheitsfall darstellt wird dessen Verweigerung hierzulande vermutlich als beachtenswertes Geschehen eingestuft. Das Arbeiten trotz Beeinträchtigung betrifft mit hoher Wahrscheinlichkeit den Großteil der Arbeitnehmenden und ist ein Teil des betrieblichen Alltags. Jede Anwesenheit unter eingeschränktem Wohlbefinden als zu vermeiden und schädlich zu bezeichnen entspricht aber nicht einem praxisnahen Konzept von Präsentismus, da es in der Realität nicht zur Gänze vermeidbar ist.

Präsentismusverständnis der befragten Experten

Um dem Verständnis von Präsentismus unter Praktikern näher zu kommen, wurde dieses unter den Befragten erhoben. Dabei kann ebenfalls eine sich unterscheidende Charakterisierung des Begriffs beobachtet werden, welche sich wieder in zwei Gruppen

einteilen lässt. So bezeichnete ein Teil der Experten Präsentismus als Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz einer Erkrankung, die die Inanspruchnahme von Krankenstand rechtfertigen würde; der andere Teil beschrieb Präsentismus als Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz Erkrankung oder einer anderwärtigen Beeinträchtigung. Sie betonten dabei, dass es sich nicht unbedingt um eine diagnostizierbare oder überhaupt eine Erkrankung handeln müsse, damit man ein Verhalten als Präsentismus bezeichnen könne. Welche Beeinträchtigungen dabei aber einzubeziehen sind, wurde von diesen Experten nicht unbedingt im Detail ausgeführt. Angemerkt wurde, dass der Drang zum Karrierefortschritt eine Person dazu bewegen könnte, unter allen Umständen physisch oder gedanklich in der Arbeit sein zu wollen. Zum Begriff zählt laut einem Experten auch, dass man sich eine nötige Erholungsphase nicht gönnt, ohne bereits unter einer Krankheit zu leiden. Die in den Interviews erhobenen Definitionen stellen eine Differenzierung des „europäischen Präsentismusbegriffes“ dar – Präsentismus wurde von keinem der Befragten konkret als Leistungsminderung bei Erkrankung bezeichnet, Leistungsminderung wurde in den meisten Fällen als Teil des Verhaltens charakterisiert. Die in den Interviews erhobenen Definitionen von Präsentismus treffen auf das Problem der Subjektivität von Krankheit. Es wird den Arbeitnehmenden selbst überlassen zu beurteilen, ob ihr Gesundheitszustand Krankenstand rechtfertigen würde oder nicht. Man könnte dies umgehen, in dem man Präsentismus als Anwesenheit trotz ärztlich verschriebener Regeneration bezeichnet. Wobei auch hier nicht davon ausgegangen werden kann, dass alle Ärzte in ihrer Beurteilung übereinstimmen würden. Dies führt zu der Frage, ob das subjektiv empfundene Wohlbefinden nicht ohnehin mehr von Interesse und für das Verhalten eines Individuums bestimmend ist. Einer der Experten beschrieb Präsentismus als das Gefühl, immer anwesend sein zu müssen. Dadurch entsteht eine Erweiterung des Begriffes – weg vom reinen Verhalten hin zum emotionalen Zustand. Das Gefühl, immer mit der Arbeit verbunden sein zu müssen und sich Krankheit oder Leistungseinbußen nicht erlauben zu können würde an sich einen belastenden und auf Dauer beeinträchtigenden Zustand darstellen. Zudem könnte die subjektive Empfindung ständig anwesend sein zu müssen einen Zugang zur Erfassung von Präsentismus eröffnen – unter der Annahme, dass diese Empfindung auch das Verhalten einer Person beeinflusst.

8.1.1 Weiterentwicklung der Definition von Präsentismus

Zu welcher Erkenntnis führen die verschiedenen Darstellungen aber nun? Am augenscheinlichsten ist wohl jener Aspekt, dass es auch unter den Praktikern (falls ihnen der Begriff überhaupt bekannt ist) keine einheitliche Definition von Präsentismus gibt – und dies möglicherweise eine Reflektion der fehlenden Einheit in der Wissenschaft oder aber auch des geringen Bekanntheitsgrades des Begriffes ist. Im Folgenden soll der Versuch einer Integration der verschiedenen Aspekte von Präsentismus und dessen Abgrenzung von anderen Begriffen erfolgen.

Was ist Präsentismus?

Präsentismus ist eine Zentrierung der Arbeitspflicht im sozialen und emotionalen Lebensalltag einer Person. Die Zentrierung geht mit einem starken physischen und gedanklichen Anwesenheitsdrang in der Arbeit einher. Der Drang zur Anwesenheit führt im Falle von Präsentismus zu Verhaltensweisen, die das gesundheitliche und emotionale Wohlbefinden einschränken, wie der Nicht-Inanspruchnahme von gerechtfertigtem Krankenstand oder der fehlenden Ausschöpfung von Erholungsmöglichkeiten außerhalb der Arbeitszeiten. Diese Verhaltensweisen gehen wiederum mit einem Verlust von Leistungsfähigkeit und Produktivität einher und können sowohl durch umweltbezogene als auch personenbezogene Faktoren begründet sein.

Was ist Präsentismus nicht?

Präsentismus ist nicht eine Leistungsminderung aufgrund von empfundener Arbeitsunzufriedenheit, Lohnungerechtigkeit, einem Mangel an Motivation oder für das Individuum unangemessene oder unerreichbare Arbeitsanforderungen. Präsentismus ist insofern vom Begriff der „inneren Kündigung“ abzugrenzen, als diese eine Reaktion auf die Wahrnehmung eines Ungleichgewichts zwischen Leistung und Entlohnung darstellt und mit einer Abnahme der Leistungsbereitschaft einhergeht (Kirchler & Rodler, 2002). Im Falle von Präsentismus kann aber die Abnahme der Leistungsfähigkeit und nicht der Leistungsbereitschaft als zentral angesehen werden.

Neue, integrative Definition von Präsentismus

Präsentismus ist ein gefühlter Drang, der Arbeitspflicht nachzukommen, auch wenn dies unter eingeschränkter Leistungsfähigkeit und bei Gefährdung der psychischen und physischen Gesundheit geschieht.¹

Die Integration der verschiedenen erfassten Aspekte von Präsentismus führt zu einer neuen Definition, die Präsentismus als Zustand beschreibt. „Der Arbeitspflicht nachzukommen“ ersetzt den Term des „anwesend seins“, da somit auch die Erledigung von Arbeitsaufgaben außerhalb des Arbeitsplatzes einbezogen wird. Um Präsentismus aber nicht nur als Drang zur Aufgabenerfüllung zu beschreiben, wird die eingeschränkte Leistungsfähigkeit und Gefährdung der Gesundheit als zum Begriff zugehörig bezeichnet.

Um das Konzept von Präsentismus an die neue Definition anzupassen, sollen hierbei die im Vorfeld entwickelten Darstellungen von Präsentismus (Kap. 1.1.4) nochmals adaptiert werden. Um wie in Abbildung 2 nicht alleinig auf den Krankheitszustand einzugehen, der ja in der neuen Definition nur eine von mehreren möglichen Formen von Präsentismus darstellt, werden die in Abbildung 1 beschriebenen Zustände der *vitalen Arbeitserfüllung* und *Präsentismus* gegenübergestellt.

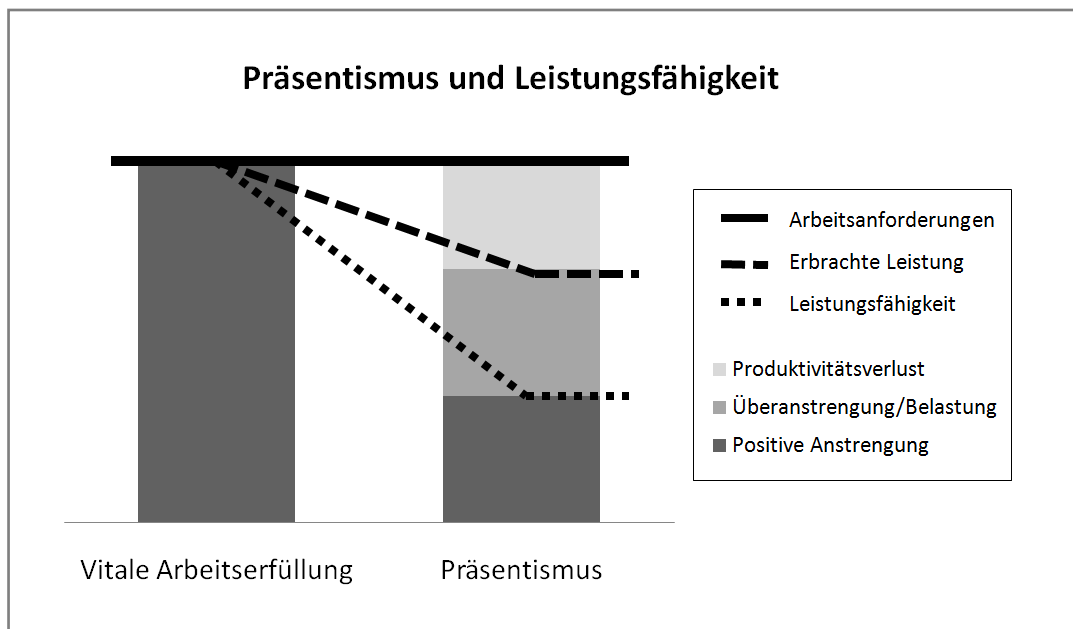


Abb. 4 Überarbeitete Darstellung von Abbildung 2 (Kap. 1.1.4) – Präsentismus und Leistungsfähigkeit

¹ Die Phrase „der Arbeitspflicht nachzukommen“ ist an Ulich & Strasser (2010) angelehnt.

Im Idealfall der vitalen Arbeitserfüllung entsprechen die Arbeitsanforderungen somit der Leistungsfähigkeit und der tatsächlich erbrachten Leistung – die Aufgaben werden unter einer positiven, gesunden Anstrengung durchgeführt. Im Falle von Präsentismus, der eine körperliche oder psychisch-emotionale Beeinträchtigung mit sich bringt, sinkt die Leistungsfähigkeit. Zur Annäherung an die Arbeitsanforderungen ist eine über das gesunde Ausmaß hinaus steigende Anstrengung notwendig. Je nach dem, wie viel Überanstrengung die Mitarbeitende auf sich nimmt, entsteht durch das Nicht-Erfüllen der Arbeitsanforderungen ein Produktivitätsverlust. Die Grafik beschreibt exemplarisch einen Fall zu einem Zeitpunkt. Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass die Arbeitsanforderungen, die Leistungsfähigkeit und die tatsächlich erbrachte Leistung Schwankungen unterliegen können. Die negativen Konsequenzen einer andauernden Überanstrengung bei gleichzeitig bestehendem, langfristigem Produktivitätsverlust werden anhand der Darstellung in Abbildung 4 besonders gut antizipierbar.

Eine gruppenspezifische Analyse der Definition von in der Unternehmensverwaltung Tätigen (Personalmanagement, Führungskräfte) und mit der Unternehmensentwicklung Betreuten Teilnehmer (Personalentwicklung, Arbeitspsychologie, Arbeitsmedizin, Unternehmensberatung) zeigte, dass vor allem in der ersten Gruppe der Bekanntheitsgrad des Begriffs Präsentismus äußerst gering ist. Den Unternehmensentwicklern war der Begriff vertraut, ein einheitliches Verständnis konnte jedoch nicht beobachtet werden. Ohne eine anerkannte Definition von Präsentismus kann eine zielgerichtete Implementierung von Maßnahmen bezüglich des Phänomens aber nur schwer erfolgen. Den wertvollen Akteuren im Personalmanagement und auf den Führungsebenen der Unternehmen muss ein klar abgrenzbares, wissenschaftlich begründetes Konzept von Präsentismus vorgelegt werden, um den Begriff in der Praxis bekannt zu machen.

Forschungsanregung Nr.1: Zukünftige Arbeiten sollten das Problem der uneinheitlichen Definition von Präsentismus aufgreifen und behandeln, um somit im Laufe des wissenschaftlichen Diskurses einer allgemein übereinstimmenden Auslegung des Begriffes näher zu kommen.

8.2 Erfassung

Die Messverfahren zu Präsentismus, die in den bisherigen Erhebungen zum Einsatz kamen, lehnen sich an das jeweilige Verständnis von Präsentismus ihrer Autoren an. So wurden einerseits Fragebögen vorgegeben, die das Individuum dazu anhalten, die eigenen Produktivitätsverluste aufgrund einer Erkrankung einzuschätzen. Dass viele dieser Instrumente Validierungsprozessen unterzogen wurden, soll hier positiv angemerkt werden. Dadurch ist aber das Problem der minimierten Definition von Präsentismus, die diesen Verfahren unterliegt, nicht gelöst. Diese Variante der Erfassung von Präsentismus konzentriert sich ausschließlich auf das Ausmaß und die Qualität der Leistungsminderung. Geht man von einem anderen Präsentismus-Konzept aus, nämlich jenem, dass eine Person ihrer Arbeitspflicht nachkommt, obwohl es gerechtfertigt wäre, sich zu erholen, sollte man eine andere Erfassung des Phänomens in Betracht ziehen. In vielen Untersuchungen wurde nur ein Item vorgegeben, nämlich die Frage „An wie vielen Tagen waren Sie in den vergangenen ... Monaten in der Arbeit, obwohl Sie aufgrund ihres Gesundheitszustandes in Krankenstand gehen hätten sollen?“ (z.B. Aronsson & Gustaffson, 2005). In einer Befragung der Bertelsmann-Stiftung (2009a) wurden neben der genannten Frage noch weitere Items vorgegeben (siehe Kap. 2.1). In den Interviews erwähnten einige Experten andere Möglichkeiten, um Präsentismus zu erheben. Eine Gesprächspartnerin schlug vor, Präsentismus anhand einer 360° Befragung zu ermitteln. Dabei sollten die KollegInnen, Vorgesetzten und Mitarbeiter einer Person zu dessen Verhalten befragt werden, da sie vermutet, dass eine Selbsteinschätzung bezüglich Präsentismus schwierig sei. Eine Befragung der Personen im Umfeld ist aber insofern problematisch, als dass ein Großteil der psychischen oder physischen Belastungszustände nicht von außen beobachtbar ist. Vor allem betrifft dies jene Zustände, deren Veröffentlichung mit einer Stigmatisierung einherginge und die deshalb vom Individuum nicht gegenüber dem Arbeitsumfeld artikuliert werden. Prof. Eberhard Ulich betonte den mangelnden Einsatz von Beobachtungsinterviews in der arbeitspsychologischen Forschung. Das Durchführen von Beobachtungsinterviews könne seiner Ansicht nach eine ergänzende Methode darstellen, um Präsentismus und dessen Einflussfaktoren zu erheben.

Die Entwicklung eines Instrumentes zur Erfassung von Präsentismus wird von Steinke & Badura (2011) als primärer Forschungsbedarf zur Thematik betrachtet. Im Weiteren sollen einige Anregungen für dieses Vorhaben aufgezeigt werden.

Präsentismus als multidimensionales Konstrukt

Die Gespräche mit den Experten des betrieblichen Gesundheits- und Personalwesens führten zu der Erkenntnis, dass Präsentismus auf verschiedenen Ebenen stattfinden kann. Das grundsätzliche Phänomen stellt dabei das andauernde Gefühl, seiner Arbeitspflicht nachkommen zu müssen, dar. Mit diesem Gefühl gehen mehrere Verhaltensweisen einher, die durch ein psychometrisches Instrument erfasst werden könnten. Zu den Verhaltensweisen zählt:

- › Die Nicht-Inanspruchnahme von gerechtfertigtem Krankenstand
- › Der Verzicht auf Erholungsmöglichkeiten zugunsten der Erfüllung der Arbeitspflicht
- › Das Arbeiten unter eingeschränkter Leistungsfähigkeit aufgrund einer Erkrankung oder Beeinträchtigung.
- › Die andauernde Verfügbarkeit für Arbeitgeber oder Kunden durch elektronische Kommunikationsmittel
- › Die Einnahme von Medikamenten um eine Erfüllung der Arbeitspflicht zu ermöglichen (Bertelsmann-Stiftung, 2009a)

Der erstgenannte Punkt ist jener, auf den in der Vergangenheit der Erfassung von Präsentismus am meisten Aufmerksamkeit gelegt wurde. Die Auswertung der Interviews zeigt aber, dass ein Trend hin zu einer erweiterten Definition von Präsentismus besteht, welche in einen Präsentismus-Fragebogen integriert werden sollte. Durch die intensive Beschäftigung mit der Thematik stellt nach Ansicht der Autorin die Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz Erkrankung dennoch den wesentlichsten und aussagekräftigsten Teil von Präsentismus dar. Obwohl eine Definition dessen zwar nicht alleine darauf aufbauen sollte, kann die fehlende Inanspruchnahme von Krankenstand als zentrales „Symptom“ aufgefasst werden. Es ist jenes Verhalten, das nach eigener Vermutung am meisten Arbeitnehmende betrifft und das stärkste Argument gegen eine ausschließliche Analyse von Absentismus symbolisiert. Um die Häufigkeit von Präsentismus in breiten Umfragen erheben zu können, sollte das Erhebungsinstrument auch ökonomischen Anforderungen genügen.

Forschungsanregung Nr. 2: Entwicklung eines Instruments zur Erfassung von Präsentismus, welches mit dem Schwerpunkt „Inanspruchnahme von Krankenstand“ auch auf erweiterte Formen von Präsentismus eingeht und eine ökonomische Vorgabe ermöglicht.

8.3 Einflussfaktoren

Durch die inhaltsanalytische Auswertung der Interviews konnte eine Vielzahl an Einflussfaktoren von Präsentismus generiert werden. Ein Großteil der erhobenen Variablen deckt sich mit den bereits in der Literatur thematisierten Ursachen von Präsentismus. Zu beachten ist, dass gerade die Einflussfaktoren in der Maßnahmenentwicklung zur Vermeidung von Präsentismus wichtige Ansatzpunkte darstellen.

Arbeitsbezogene Einflussfaktoren

Unter den arbeitsbezogenen Einflussfaktoren wurde Arbeitsplatzunsicherheit am Häufigsten als Einflussvariable auf Präsentismus bezeichnet. Besonders beachtet sollte dabei jene Anmerkung werden, die bereits ein subjektives Unsicherheitsgefühl als relevant einschätzt. Die Arbeitsplatzunsicherheit wäre somit keine objektive Einflussvariable, sondern ein multikausal verursachtes Empfinden der Arbeitnehmenden. Dieses Empfinden könnte durch Gerüchte unter Kollegen, mediale Berichterstattung über die Wirtschaftslage oder die Verunsicherung durch Vorgesetzte entstehen und nicht nur durch eine reale Bedrohung des Arbeitsplatzes.

Starker Leistungsdruck als Einflussvariable macht Präsentismus zu einem bedeutenden Thema für Unternehmen mit hohem Qualitätsanspruch. Haben die Mitarbeitenden hoch gesteckte Arbeitsziele zu erreichen, für die sie Verantwortung übernommen haben, kann Präsentismus eine Verhaltensalternative sein um die Ziele nicht zu verfehlen. Auch unter der Annahme, dass Präsentismus alle Menschen im Arbeitsleben betrifft, könnte die Integration des Phänomens in das Personalmanagement von Hochleistungs-Unternehmen von besonderer Relevanz sein. Denn gerade das Arbeiten unter verminderter Leistungsfähigkeit und Konzentration kann in hochspezialisierten Bereichen weitreichende Folgen nach sich ziehen. Dass es in manchen Organisationen als normal betrachtet wird, nicht wegen einer „Kleinigkeit“ zu Hause zu bleiben, da man sich ja in einem „High Performance Team“

befindet, sollte dringend zugunsten einer langfristigen Effizienzplanung überdacht werden. Dies greift bereits zum nächsten Punkt über - Teamarbeit und Teamdruck. Führungskräfte tun gut daran, die Gegebenheiten in ihrem Team sensibel zu beobachten. Neigen einige Teammitglieder zu Präsentismus, kann dies auch die restlichen Beteiligten dazu anstiften, nicht negativ mit Abwesenheit auffallen zu wollen. Im schlimmeren Fall wird sogar konkret Druck auf KollegInnen ausgeübt um sie zur Anwesenheit zu drängen. Als Führungskraft, dessen Verhalten laut den Experten maßgeblich für das Auftreten von Präsentismus ist, empfiehlt es sich nicht nur im Falle von häufigen Krankenständen aufmerksam zu werden, sondern auch im Falle von sehr seltenen Krankenständen. Denn das Phänomen Präsentismus kann genau jene wertvollen Mitarbeitenden betreffen, die hohes Verantwortungsbewusstsein und hohe Arbeitsmotivation zeigen und deren Vitalität zum Erfolg eines Unternehmens beiträgt. Für diese kostbaren Organisationsmitglieder sollten optimale Rahmenbedingungen geschaffen werden. Die Organisationskultur und der gelebte Umgang mit Krankheit oder Beeinträchtigungen in einem Unternehmen stellt laut den Interviewpartnern so eine Rahmenbedingung dar. Ein Nährboden für Präsentismus kann durch striktes Abwesenheitsmanagement geschaffen werden. Belohnt ein Unternehmen hohe Anwesenheitsraten, zeigt es damit deutlich, dass es keine Verantwortung für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden übernehmen will. Es geht davon aus, dass Gesundheit und Krankheit unter der Willkür des Einzelnen steht und die Inanspruchnahme von Krankenstand nur ein Zeichen mangelnden Willens sei. Die Organisation konstruiert dadurch ein realitätsfernes System, dass die Mitarbeiter nicht im Umgang mit Erkrankung oder Belastung im Arbeitsalltag unterstützt und nicht zu deren Leistungsfähigkeit beiträgt. Im Laufe einer Berufskarriere ist jeder Einzelne mit möglichen Erkrankungen oder anderen Belastungszuständen konfrontiert, weshalb Präsentismus in jeder praxisnahen strategischen Unternehmensplanung enthalten sein muss.

Personenbezogene Einflussfaktoren

Die von der Organisation und der wirtschaftlichen Situation konstruierten Rahmenbedingungen treffen auf in der Person liegende Faktoren, die eine Auswirkung auf das Auftreten von Präsentismus haben. Die Verharmlosung und Verleugnung von Krankheit oder Schwäche spielt dabei laut den Befragten eine große Rolle. Dieser Punkt sollte auch in der Erfassung von Präsentismus beachtet werden. Die Frage, ob man am Arbeitsplatz

anwesend war, obwohl man sich in einem schlechten körperlichen oder psychischen Zustand befand würde von diesen Betroffenen mit Nein beantwortet werden. Aber nicht, weil sie nicht anwesend waren, sondern weil der eigene Zustand nicht als schlecht beurteilt wird. Auf Verhaltensebene bedeutet dies, dass das Bewusstsein für die eigene Gesundheit durch Maßnahmen im Unternehmen geschärft werden könnte. Zu berücksichtigen ist auch die Art der Erkrankung, die je nach Intensität, Dauer und Sichtbarkeit in unterschiedlicher Weise mit Präsentismus verbunden sein kann. Dabei ist sowohl der Umgang mit den in den USA hauptsächlich beachteten chronischen Erkrankungen als auch das Verhalten bei kurzfristigen, plötzlich auftretenden Beschwerdebildern bedeutend. Dass das Alter einer Person einen Einfluss auf Präsentismus hat wird nach Studium der Literatur und der Auswertung der Interviews bezweifelt. Vermutet wird eher eine moderierende Wirkung des Alters auf andere Einflussfaktoren, wie Arbeitsplatzunsicherheit oder Krankheitstypus. Ebenso scheint es keinen direkten Zusammenhang zwischen der Hierarchieebene, auf der eine Person agiert, und Präsentismus zu geben. Diese könnte allerdings einen moderierenden Effekt auf Arbeitsplatzunsicherheit, Leistungsdruck oder der Relevanz des Berufs für den eigenen Selbstwert ausüben.

Gesellschaftsbezogene Einflussfaktoren

Das Individuum und die Organisation handeln immer im Kontext der sie umgebenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Einige Experten gehen davon aus, dass diese auch auf Präsentismus einen Einfluss haben. Ein besonderes Augenmerk kann dabei auf die Beschleunigung im Arbeitsleben gelegt werden – im Genaueren auf die Beschleunigung im Informationsaustausch. Laut den Befragten können die verkürzten, heute üblichen Antwortzeiten Präsentismus verstärken. Die Frage ist dabei, ob sich aufgrund der Verbesserung der medizinischen Leistungen auch die Regenerationsdauer von einer Erkrankung geändert hat. Dies würde bedeuten, dass auch die Krankenstände von geringerer Dauer wären. Möglicherweise kann die moderne medizinische Versorgung einer Person helfen, sich wieder schneller im Arbeitsleben zu integrieren. Dass sich die Regeneration von Krankheiten aber im selben Ausmaß beschleunigt hat wie die Kommunikation zwischen Akteuren in der Wirtschaft ist unwahrscheinlich. Dies führt zur Annahme, dass ein Krankenstand von zwei Wochen im Verhältnis heutzutage länger ist als vor 30 Jahren. Eine interessante, aber schwierig zu überprüfende Hypothese. Besser

überprüfbar ist aber, inwiefern Mitarbeitende durch den anhand der elektronischen Kommunikationsmittel beschleunigten Informationsaustausch das Gefühl verspüren, sich nicht lange von der Arbeitspflicht entfernen zu können. Manche Experten beurteilten Handy und E-Mail aber nicht als belastende, sondern unterstützende Instrumente im Falle einer Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Auch wenn man zu Hause sei, könne man immer wieder in Kontakt mit der eigenen Firma treten und müsse sich somit weniger Sorgen machen, etwas zu verabsäumen. Ob zwischen den modernen Technologien und Präsentismus ein positiver oder negativer Zusammenhang besteht, könnte in zukünftigen Forschungsarbeiten erhoben werden.

Eine Expertin verdeutlichte einen Einfluss der gesellschaftlichen Geschlechterrollen auf Präsentismus. Ihre Beobachtung sei, dass sich Frauen in vielen Berufen besonders bewähren und ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis stellen müssten. Um quasi dem Ruf des „schwachen Geschlechts“ zu entkommen, würden sie versuchen, Krankenstände zu vermeiden. Ob es einen Unterschied im Auftreten von Präsentismus unter Männern und Frauen gibt konnte in bisherigen Forschungsarbeiten nicht eindeutig geklärt werden. Auch in den Gesprächen wurde keine Relevanz des Geschlechts deutlich. Eine Analyse dieser Fragestellung sollte aber in einer Erhebung mit einem differenzierteren, ausführlichen Präsentismus-Instrument wiederholt werden.

Gruppenspezifische Ergebnisse der qualitativen Untersuchung

Eine interessante Beobachtung konnte anhand der Überprüfung gruppenspezifischer Unterschiede im Antwortverhalten gemacht werden. Jene Personen, die in ihrer Tätigkeit hauptsächlich mit operativen Managementaufgaben betraut sind (Personalmanagement, Führungskräfte) vermuteten eher in der Person liegende Faktoren als Verursacher von Präsentismus. Jene Befragten, deren Tätigkeit in der Unternehmensentwicklung angesiedelt war (Personalentwicklung, Arbeitspsychologie, Arbeitsmedizin und Unternehmensberatung), berichteten häufiger über arbeits- und organisationsbezogene Einflussfaktoren auf Präsentismus. Letztere beschäftigen sich in ihrem beruflichen Alltag sicher häufiger mit der Analyse der Rahmenbedingungen im Unternehmen als dies die erst genannte Gruppe tut. Die Bedeutung des Zusammenspiels zwischen personenbezogenen und organisationsbezogenen Einflussvariablen sollte gegenüber PersonalmanagerInnen und Führungskräften besonders hervorgehoben werden.

In Anbetracht der Bedeutung einer weiteren wissenschaftlichen Untersuchung der Einflussfaktoren von Präsentismus kann folgende Forschungsanregung gegeben werden:

Forschungsanregung Nr. 3: Durchführung einer strukturierten Erhebung von Präsentismus und dessen Einflussfaktoren, die zum Verständnis des Phänomens beitragen und Anleitung zur Entwicklung von Maßnahmen geben können.

8.4 Folgen

Die geführten Experteninterviews lieferten neben den Überlegungen zur Definition und einer Sammlung möglicher Einflussfaktoren vor allem bezüglich der Folgen von Präsentismus wertvolle Informationen. In den bisherigen Untersuchungen wurden hauptsächlich die gesundheitsrelevanten und finanziellen Folgeschäden erfasst. Die Berechnung der Kosten, die durch Präsentismus entstehen, brachte in amerikanischen und deutschen Schätzungen sehr unterschiedliche Ergebnisse, wenngleich alle davon ausgehen, dass Präsentismus den größeren Posten darstellt als Absentismus. Die Vermutung liegt nahe, dass US-amerikanische Erwerbstätige seltener Krankenstand in Anspruch nehmen und die Kosten von Präsentismus dadurch noch erheblich höher sind. Geht man von einer erweiterten Definition von Präsentismus aus, werden die Kosten aber nicht nur durch die kurzfristigen Produktivitätsminderungen verursacht, sondern auch durch langfristig entstehende Folgen, die in zukünftigen Berechnungen mit einbezogen werden sollten.

Folgen von Präsentismus für Individuum und Organisation

Durch die inhaltsanalytische Auswertung konnte eine Reihe weiterer relevanter Auswirkungen identifiziert werden. Das Individuum ist bei häufig gelebtem Präsentismus der Gefahr ausgesetzt, dass es zur Chronifizierung von Symptomen kommt. Haben sich chronische Erkrankungen entwickelt, ist die Einzelne aber wieder besonders mit Präsentismus konfrontiert. Somit entsteht ein Teufelskreislauf, dem ein Individuum im schlimmsten Fall nur durch eine drastische Produktivitätsverringering oder durch Abwanderung vom Unternehmen entkommen kann. Aber auch wenn es noch nicht zu einer drastischen Verschlechterung des Gesundheitszustandes gekommen ist vermuten die

Experten, dass Präsentismus zu einer Verringerung der Leistungsfähigkeit und dadurch auch zu einer Überlastung der Mitarbeitenden beitragen kann. Interessant ist vor allem jener Aspekt, dass laut einer Aussage die Umsetzung von Innovationen, Erweiterungen oder Veränderungen in einer Organisation bei häufig auftretendem Präsentismus äußerst schwierig ist.

Als Folgen wurden auch die innere Kündigung und Burnout genannt. Da diese Zustände in ihrer Dramatik für die Betroffenen und deren Organisationen bereits häufig erfasst wurden, lässt sich auch die Tragweite der Folgen von Präsentismus erahnen. Die Qualität der erbrachten Leistung leidet laut vielen Experten stark unter auftretendem Präsentismus. Dies sind alles Konsequenzen, die, wie oben erwähnt, für das Unternehmen immense Kosten verursachen können und die Notwendigkeit der Beschäftigung mit Präsentismus besonders deutlich machen. Ein bisher nicht beachteter Gesichtspunkt ist die Auswirkung von Präsentismus auf das Team- und Arbeitsklima. Viele der Experten vermuten, dass sich dieses dramatisch verschlechtern kann, wenn Mitglieder eines Teams unter offensichtlichen Belastungszuständen oder Erkrankungen am Arbeitsplatz anwesend sind. Dadurch würden sich deren KollegInnen gedrängt fühlen, es ihnen gleich zu tun. Abgesehen davon leide auch die Kommunikation und Kooperation im Team, wenn deren Mitglieder bei beeinträchtigtem Wohlbefinden anwesend sind. Zuletzt kann es sich in Dienstleistungsunternehmen wahrscheinlich auch auf den Umgang mit Kunden auswirken und den Erfolg der Geschäftsbeziehungen beeinflussen. Neben längerfristigen Folgewirkungen von Präsentismus gibt es auch eine kurzfristig entstehende Auswirkung: die Verbreitung von Infekten im Unternehmen. Vor allem Grippe- oder Darmviren können per Tröpfcheninfektion und somit im Arbeitsumfeld verbreitet werden. Hiermit wird erneut ein Nährboden für noch mehr Präsentismus geschaffen, denn in diesem Fall müssen umso mehr Personen entscheiden, ob sie trotz der Erkrankung arbeiten oder nicht. Sind mehrere Teammitglieder krank, verstärkt sich wiederum das Problem der fehlenden Vertretung, das laut bisherigen Studien und auch der vorliegenden Untersuchung positiv mit Präsentismus zusammenhängt.

Gesellschaftliche Folgen von Präsentismus

Abschließend soll noch auf gesellschaftliche Folgen eingegangen werden, die ebenfalls von einigen Experten erwähnt wurden. In Anbetracht des demographischen Wandels, dem sich

auch die österreichischen Unternehmen stellen müssen, ist es wichtig, die Menschen möglichst lange im Erwerbsleben zu erhalten. In den Interviews wurde thematisiert, dass vermehrter Präsentismus verhindert, dass die Betroffenen bis ins höhere Alter leistungsfähig bleiben. Präsentismus steht im Widerspruch zu einer ressourcenschonenden und –förderlichen Aufgabenerfüllung. Dass im Arbeitsleben immer wieder Phasen auftreten, die die Mitarbeitenden fordern und belasten soll dabei nicht verwechselt werden mit einer wiederholten Aufgabenerfüllung unter erheblicher psychischer oder physischer Beeinträchtigung oder einem andauernden, beherrschenden Anwesenheitsdrang, der im Falle von Präsentismus besteht.

Obwohl die Folgen bis dato nur schwer in konkreten Kostensummen ausgedrückt werden können, wird sowohl in der Literatur als auch in den Gesprächen mit den Experten sehr deutlich, dass von einer sehr hohen praktischen Relevanz der Folgen von Präsentismus ausgegangen werden kann. Für Unternehmen ist eine genaue Einschätzung dieser Folgen äußerst wichtig und bedarf einer grundlegenden wissenschaftlichen Erfassung.

Forschungsanregung Nr. 4: Die Untersuchung der Folgen von Präsentismus sollte sowohl die Reproduktion bisheriger Erkenntnisse als auch die Erfassung weiterer Konsequenzen beinhalten und hat in der Erforschung von Präsentismus hohe Priorität.

9 Limitationen der Studie

Alle Interviewpartner wurden vor der Durchführung des Gesprächs über das fokussierte Thema informiert. Die Autorin konnte aber keinen Einfluss darauf nehmen, inwiefern sich die Befragten auf das Gespräch vorbereitet hatten. Eine Vorbereitung wurde bei Nachfrage als nicht unbedingt erwünscht bezeichnet, da das Ziel der Studie ja auch eine Erfassung des aktuellen Wissensstandes der Experten war. Freilich konnte den Teilnehmern eine Vorbereitung auch nicht untersagt werden. Die Vermutung liegt nahe, dass sich nicht alle, aber einige Interviewpartner vor dem Gespräch noch einmal mit der bisherigen Literatur auseinandergesetzt haben, was sich auf die beobachteten Ergebnisse in unbestimmtem Ausmaß ausgewirkt haben kann.

10 Zusammenfassung

Intention der Studie

Präsentismus wurde in der vorliegenden Arbeit bezüglich seiner Definition, Erfassung, Einflussfaktoren und Folgen beleuchtet. Präsentismus unterliegt noch keiner einheitlichen Definition, kann aber subsumierend als Erfüllung der Arbeitspflicht unter körperlicher oder psychischer Erkrankung oder Belastung beschrieben werden. Ziel der Studie war eine umfassende Aufarbeitung der bisher publizierten Forschungsliteratur und die Durchführung einer explorativen, qualitativen Erhebung, die zur Generierung von Forschungsanregungen für weitere Arbeiten beitragen sollte.

Methode

Um den Bekanntheitsgrad des Begriffes und Einschätzungen bezüglich des Phänomens „Präsentismus“ unter Experten des betrieblichen Gesundheits- und Personalwesens zu erfassen, wurden 18 halbstrukturierte Interviews durchgeführt. Neben einer inhaltsanalytischen Auswertung kamen danach auch gruppenspezifische Vergleiche zur Anwendung.

Ergebnisse

Die inhaltsanalytische Auswertung der transkribierten Gespräche führte sowohl zur Bekräftigung bisheriger Vermutungen als auch zu einer Identifizierung neuer themenrelevanter Aspekte. Bezüglich der Definition von Präsentismus zeigte sich ein Trend zu einer Erweiterung desselben – Präsentismus ereignet sich laut einigen Befragten nicht nur im Falle einer diagnostizierbaren Erkrankung sondern auch unter anderen Belastungszuständen. Des Weiteren stelle Präsentismus auch einen emotionalen Zustand dar, bei dem das andauernde Gefühl, seiner Arbeitspflicht nachkommen zu müssen, präsent sei. Die maßgeblichen Einflussfaktoren von Präsentismus teilen sich in personen-, arbeits- und gesellschaftsbezogene Variablen. In den Gesprächen wurde vor allem der Arbeitsplatzunsicherheit, den individuellen Arbeitseinstellungen, dem Krankheitstypus und der Organisationskultur eine große Relevanz bezüglich des Auftretens von Präsentismus zugesprochen. Einen wichtigen Beitrag konnte die durchgeführte Studie zur zukünftigen Erforschung der Folgen von Präsentismus leisten. Präsentismus ist nicht nur für die

Gesundheit der Betroffenen und das Budget des Unternehmens relevant, sondern kann eine Reihe weiterer Konsequenzen mit sich bringen, die die Unternehmenseffizienz und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden bedrohen. Neben der Verbreitung von Infekten wird von den Experten auch eine massive Verschlechterung des Arbeitsklimas und starke Einbußen bezüglich der Produkt- und Dienstleistungsqualität befürchtet.

Conclusio

Präsentismus ist weder in der Wissenschaft noch in der Praxis ein einheitlich definiertes Konstrukt. Die wenigen bisherigen Untersuchungen basieren auf einer mangelhaften Erfassung des Phänomens und gehen nicht auf die Definitions-Problematik ein. Deshalb wird in der vorliegenden Arbeit eine neue, weiterentwickelte Definition von Präsentismus vorgestellt. Im Weiteren fehlt es an anwendungsorientierten Erhebungen, die Präsentismus für Unternehmen greifbar machen und eine ausführliche Analyse der arbeits- und organisationspsychologischen Faktoren als Ursache von Präsentismus beinhalten. Eine umfassende und ressourcenorientierte betriebliche Gesundheitsförderung sowie die Analyse der Leistungsfähigkeit und Gesundheit der MitarbeiterInnen kann nicht ohne eine differenzierte Betrachtung von Präsentismus stattfinden – ansonsten droht eine folgenschwere Fehlinterpretation von Firmendaten, Krankenstandszahlen und somit auch eine erfolglose Implementierung von teuren Maßnahmen. Die Folgen von Präsentismus reichen von individueller Schädigung der Gesundheit bis hinzu weitreichenden Einbußen in der Unternehmenseffizienz. Gerade in alternden Gesellschaften steigt die Bedeutung der Förderung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden, die in ihrem Berufsleben sehr häufig mit Präsentismus konfrontiert sind.

11 Literaturverzeichnis

- Agudelo-Suárez, A.A., Benavides, F.G., Felt, E., Ronda-Pérez, E., Vives-Cases, C. & García, A.M. (2010). Sickness Presenteeism in Spanish-born and immigrant workers in Spain. *BMC Public Health*, 10:791. Zugriff am 1. Juni 2011 unter <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/10/791>.
- Anis, A., Zhang, W., Emery, P., Sun, H., Singh, A., Freundlich, B. & Sato, R. (2009). The effect of etanercept on work productivity in patients with early active rheumatoid arthritis: results from the COMET study. *Rheumatology*, 48, 1283-1289.
- Aronsson, G. & Gustafsson, K. (2005). Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47 (9), 958-966.
- Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness Presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 502-509.
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Lindh, T., Aronsson, G. & Josephson, M. (2009). Does sickness presenteeism have an impact on future general health? *International Archive of Occupational and Environmental Health*, 82, 1179-1190.
- Bertelsmann-Stiftung. (2009a) Gesundheitsmonitor Feld- und Methodenbericht. Zugriff am 15.06.2011 auf http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-9EC59B2E-60A3528A/bst/xcms_bst_dms_27416_27418_2.pdf
- Bertelsmann-Stiftung. (2009b). Fast jeder zweite Beschäftigte geht krank zur Arbeit. Pressemeldung vom 09.09.2009. Zugriff am 08.06.2011 unter http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-1D4609C0-8432DB94/bst/hs.xsl/nachrichten_97657.htm
- Booz&Company (2011). Vorteil Vorsorge. Die Rolle der betrieblichen Gesundheitsvorsorge für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Zu bestellen unter <http://www.booz.com/de>
- Bourne, C. (2006). *A Future for presentism*. Oxford: Clarendon Press.
- Burton, W.N., Conti, D.J., Chen, C., Schultz, A.B. & Edington, D.W. (2002). The Economic Burden of Lost Productivity Due to Migraine Headache: A Specific Worksite Analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44 (6), 523-529.
- Caverley, N., Cunningham, J.B. & MacGregor, J.N. (2007). Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization. *Journal of Management Studies*, 44 (2), 304-319.
- Collins, J.J., Baase, C.M., Sharda, C.E., Ozminkowski, R.J., Nicholson, S., Billotti, G.M., Turpin, R.S., Olson, M. & Berger, M.L. (2005). The Assessment of Chronic Health Conditions on Work Performance, Absence, and Total Economic Impact for Employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47 (6), 547-557.

- Demerouti, E., Le Blanc, P.M., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. & Hox, J. (2008). Present but sick: a three-wave study on job demands, Presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14 (1), 50-68.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS*. London: SAGE.
- Fissler, E.R. & Krause, R. (2010). *Absentismus, Präsentismus und Produktivität*. In Badura, B., Walter, U. & Hehlmann, T. (Hrsg).Betriebliche Gesundheitspolitik. Springer: Heidelberg.
- Gläser, J. & Laudel, G. (2004). Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Grinyer, A. & Singleton, V. (2000). Sickness absence as risk-taking behavior: a study of organizational and cultural factors in the public sector. *Health, Risk & Society*, 1 (2), 7-21.
- Hansen, C.D. & Andersen, J.H. (2008). Going ill to work – What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness Presenteeism? *Social Science & Medicine*, 67, 956-964.
- Hansen, C.D. & Andersen, J.H. (2009). Sick at work – a risk factor for long-term sickness absence at a later date? *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63, 397-402.
- Hayes, A.F. & Krippendorff, K. (2007). Answering the Call for a Standard Reliability Measure for Coding Data. *Communication Methods and Measures*, 1 (1), 77-89.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At Work – But Out of It. *Harvard Business Review*, 82, 49-58.
- Herkner, W. (2004). Lehrbuch Sozialpsychologie. Bern: Hans Huber.
- Holden, L., Scuffham, P.A., Hilton, M.F., Vecchio, N.N. & Whiteford, H.A. (2010). Work Performance Decrements Are Associated With Australian Working Conditions, Particularly the Demand to Work Longer Hours. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52 (3), 281-290.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519-542.
- Kirchler, E. & Hölzl, E. (2002). *Arbeitsgestaltung in Organisationen. Arbeits- und Organisationspsychologie 3*. Wien: WUV.
- Kirchler, E. & Rodler, C. (2002). *Motivation in Organisationen. Arbeits- und Organisationspsychologie 1*. Wien: WUV.
- Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J.E., Hemingway, H., Shipley, M.J., Vahtera, J. & Marmot, M.G. (2005). Working While Ill as a Risk Factor for Serious Coronary Events: The Whitehall II Study. *American Journal of Public Health*, 95 (1), 98-102.
- Koopman, C., Pelletier, K.R., Murray, J.F., Sharda, C.E., Berger, M.L., Turpin, R.S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D.M. & Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44, 14-20.

- Liebold, R. & Trinczek, R. (2009). Experteninterview. In S. Kühl, P. Strodtholz & A. Taffertshofer (Hrsg.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und Qualitative Methoden* (S. 32-56). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Le Poidevin, R. (2004). *Wie die Schildkröte Achilles besiegte oder Die Rätsel von Raum und Zeit*. Leipzig: Reclam.
- Leineweber, C., Westerlund, H., Hagberg, J., Svedberg, P., Luukkala, M. & Alexanderson, K. (2011). *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 17-22.
- Lerner, D., Amick, B.C., Rogers, W.H., Malspeis, S., Bungay, K. & Cynn, D. (2001). The Work Limitations Questionnaire. *Medical Care*, 39 (1), 72-85.
- Lombard, M., Snyder-Duch, J. & Bracken, C.C. (2002). Content Analysis in Mass communication. Assessment and Reporting of Intercoder Reliability. *Human Communication Research*, 28 (4), 587-604.
- Mattke, S., Balakrishnan, A., Bergamo, G. & Newberry, S.J. (2007). A Review of Methods to Measure Health-related Productivity Loss. *The American Journal of Managed Care*, 13 (4), 211-217.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die Qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2007). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- McKevitt, C., Morgan, M., Dundas, R. & Holland, W.W. (1997). Sickness absence and "working through" illness: a comparison of two professional groups. *Journal of Public Health Medicine*, 19 (3), 295-300.
- Peterson, Z., Demerouti, E., Bergström, G., Asberg, M. & Nygren, A. (2008). *International Journal of Stress Management*, 15 (2), 153-172.
- Rolder, C. & Kirchler, E. (2002). *Führung in Organisationen. Arbeits- und Organisationspsychologie 2*. Wien: WUV.
- Sanderson, K., Tilse, E., Nicholson, J., Oldenburg, B. & Graves, N. (2007). Which Presenteeism measures are more sensitive to depression and anxiety? *Journal of Affective Disorders*, 101, 65-74.
- Steinke, M. & Badura, B. (2011). *Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung*. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Thommen, J.P. (2008). *Lexikon der Betriebswirtschaft. Managementkompetenz von A bis Z*. Zürich: Versus.
- Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Ulich, E. & Strasser, P. (2010). Präsentismus. *Psychologie des Alltagshandelns*, 3 (1), 51-55.
- Widera, E., Chang, A. & Chen, H. (2010). Presenteeism: A Public Health Hazard. *Journal of General Internal Medicine*, 25 (11), 1244-1247.
- Wynne-Jones, G., Buck, R., Varnava, A., Phillips, C. & Main, C.J. (2009). Impacts on work absence and performance: What really matters? *Occupational Medicine*, 59, 556-562.

12 Anhang

12.1 Interviewleitfaden

Ist Ihnen der Begriff Präsentismus vor unserer Terminvereinbarung bereits bekannt gewesen?

Wenn ja: Wie definieren Sie den Begriff im Genaueren?

Welche Beobachtungen konnten **Sie** bezüglich des Arbeitens trotz einer körperlichen oder psychischen Belastung der Mitarbeitenden in ihrem Unternehmen bisher machen?

Welche **Einflussfaktoren** erhöhen oder erniedrigen Ihrer Meinung nach die Häufigkeit von Präsentismus?

Inwiefern spielen **Arbeitsbedingungen** eine Rolle dabei, dass Mitarbeiter krank zur Arbeit kommen? Welche Arbeitsbedingungen halten Sie für relevant?

Welche **Merkmale der Person** selbst führen Ihrer Einschätzung nach dazu, dass jemand krank zur Arbeit kommt?

Gibt es bestimmte **Erkrankungen**, die in Zusammenhang mit Präsentismus stehen?

Welche **Folgen** können bezüglich des Arbeitens im Krankheitszustand Ihrer Ansicht nach entstehen?

Welche **Diskussionen** gibt es rund um das Thema „Krank sein am Arbeitsplatz“ in den Betrieben (Management und Mitarbeiter)?

12.2 Kodierleitfäden

Anmerkung: Weiß hinterlegte Kategorien sind deduktiv, grau hinterlegte induktiv gebildet.

Deduktive Kategorien werden anhand theoretischer Überlegungen und Erkenntnissen von Voruntersuchungen gebildet. Induktive Kategorienbildung leitet Kategorien direkt aus dem vorliegenden Material ab (Mayring, 2007).

Kodierleitfaden F1 – Welche Definition von Präsentismus ist sowohl bekannt als auch praktisch relevant?	
<i>Definition der Kategorien</i>	<i>Ankerbeispiele</i>
Präsentismusbegriff unbekannt Hier werden Aussagen kodiert, die beinhalten, dass der/die Befragte den Begriff „Präsentismus“ bis zum Gespräch noch nicht kannte.	<i>„Nein. Vorher habe ich von dem Begriff nichts gehört.“</i>
Krankheit als konstitutiver Teil von Präsentismus Aussagen zur Definition, die Präsentismus als ein mit psychischer oder physischer Krankheit in Verbindung stehendes Phänomen beschreiben.	<i>„Ich glaube, dort wo die Hingabe an die Arbeit oder der Druck an die Arbeit so groß ist, dass man eben auch mit ganz offensichtlichen Krankheitsbildern sich noch in die Arbeit schleppt.“</i>
Krankheit als nicht-konstitutiver Teil von Präsentismus Aussagen zur Definition von Präsentismus, die Krankheit nicht als zwingend zugehörig zu dem Phänomen beschreiben.	<i>„Ich bezeichne als Präsentismus den Sachverhalt, dass Mitarbeitende zwar anwesend sind, aber infolge einer gesundheitlichen oder anderweitigen Beeinträchtigung nicht voll leistungsfähig sind. Wobei es mir sehr wichtig ist, dass diese Beeinträchtigung nicht unbedingt gesundheitlicher Art sein muss.“</i>
Leistungsminderung Aussagen, die Leistungsminderung und Produktivitätseinbußen des Arbeitenden als Teil von Präsentismus beschreiben.	<i>„Ich würde sagen, Präsentismus ist das Zeitpotential, das Mitarbeiter in der Arbeit verbringen, ohne eine Leistung zu erbringen. Also körperlich anwesend, aber nicht produktiv.“</i>
Empfundener Druck, anwesend sein zu müssen Aussagen, die Präsentismus als ein Gefühl oder einen auf der Person lastenden Druck definieren, immer anwesend sein zu müssen.	<i>„Ja, also das heißt vorrangig, das Gefühl, dass ich unbedingt arbeiten gehen muss, egal in welchem Zustand ich mich befinde.“</i>
„Präsent sein“ durch elektronische Kommunikationsmittel Aussagen, die ein ständiges erreichbar sein durch elektronische Hilfsmittel wie E-Mail oder Handy auch außerhalb der Arbeitszeiten oder im Krankenstand als zu Präsentismus zugehörig bezeichnen.	<i>„Und ein Punkt ist noch bei Präsentismus sicherlich das, dass man durch die neuen Technologien wie Mail usw. heute fast keine Chance mehr hast, auszukommen. Du wirst präsent gemacht.“</i>

Kodierleitfaden F2 – Welche Einflussfaktoren auf Präsentismus werden von Experten beobachtet?	
Definition der Kategorien	Ankerbeispiele
I) GESELLSCHAFTSBEZOGENE EINFLUSSFAKTOREN Hier werden Aussagen kodiert, die gesellschaftliche Prozesse oder Entwicklungen als Einflussfaktor bezeichnen.	<i>„Ich halte es auch für ein moralisches Problem einer Leistungsgesellschaft, die sich daran misst da zu sein, Arbeit zu machen, immer gesund zu sein – also auch ein schachsinniger Salutogenesebegriff im Sinne von Gesundheit, Stärke, Präsenz und diese verkürzte Zitierung ‚gesunder Körper – gesunder Geist‘.“</i>
A) Beschleunigung der Informationskultur Diese Kategorie umfasst Aussagen, die beschreiben, dass der durch elektronische Kommunikationsmittel beschleunigte Informationsaustausch zu Präsentismus beiträgt.	<i>„Und das Dritte ist und das hängt damit aber sehr, sehr eng zusammen, ist natürlich die technischen Möglichkeiten, die man hat. Wie gesagt, Servicementalität ist getrieben auch durch die technischen Möglichkeiten, soll heißen: Antwortzeiten sind verpönt, die früher ganz normal waren.“</i>
II) PERSONENBEZOGENE EINFLUSSFAKTOREN Dieser Kategorie werden Aussagen zugeordnet, die in der Person liegende Faktoren als relevant benennen und die nicht in eine der Subkategorien fallen.	<i>„Ich glaube, es hängt auch so mit Persönlichkeitsmerkmalen der Betroffenen zusammen, die jetzt Selbstmanagement, Zeitmanagement, Belastungsfähigkeit und Umgang mit Stress betreffen.“</i>
A) Kollegialität Hier werden Aussagen kodiert, die sich darauf beziehen, dass man seine Kollegen nicht im Stich lassen möchte.	<i>„Aber die andere Möglichkeit ist die, und ich bin dabei, dem ein wenig intensiver nach zu gehen, dass positiv erlebte soziale Strukturen dazu führen können, dass man selbst die Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen nicht im Stich lassen möchte. Und das ist etwas anderes, als wenn man einem Druck ausgesetzt wird.“</i>
B) Alter Diese Kategorie betrifft Aussagen, die das Lebensalter als Einflussgröße bezeichnen.	<i>„Ich denke eher, dass es vielleicht altersbezogen ist.“</i>
1) Jüngere Arbeitnehmende	<i>„Ich glaube, dass ist sicherlich in den jüngeren Jahren, dass man da natürlich ängstlicher ist und Angst hat.“</i>
2) „Mittleres Alter“	<i>„Aber es gibt da so diese Mittelphase von 30 bis 50, wo das ganz massiv zutrifft, diese Loyalität, diese Solidarität.“</i>
3) Ältere Arbeitnehmende	<i>„Ich glaube aber, dass es altersspezifisch ist. Dass sozusagen jüngere eher schon den Strich ziehen und sagen, wenn ich krank bin bleibe ich zu Hause und eher die ältere Generation Angst hat, ersetzt zu werden durch jüngere und eher krank arbeiten geht.“</i>
C) Fehlende familiäre Einbindung und Unterstützung Hier werden Aussagen zugeordnet, die die Familiäre Situation eines Mitarbeitenden als Einflussfaktor nennen.	<i>„Wo es mir immer stark begegnet, ist bei Personen, die alleinstehend sind. Also Personen, die nicht in eine Familie integriert sind, eine eigene Familie haben, die neigen sehr stark dazu, dass Gefühl zu haben, ich muss immer in die Arbeit, ich muss immer da sein, ich muss immer online sein.“</i>

D) Verharmlosung/Verleugnung von Krankheit oder Schwäche Dieser Kategorie werden Aussagen zugeordnet, die das bewusste oder unbewusste Abwerten des Schweregrades einer Erkrankung oder Beeinträchtigung betreffen und das „nicht als krank oder hilfsbedürftig gelten wollen“ thematisieren.	„Man fühlt sich eigentlich eh gesund, man kann eh gehen, aber man unterschätzt es meistens, wie sehr man krank ist.“
E) Krankheitstypus Diese Kategorie umfasst Aussagen, die sich darauf beziehen, dass bestimmte psychische oder physische Erkrankungen in Zusammenhang mit Präsentismus stehen.	„Ich glaube, dass es sowohl psychische als auch physische Erkrankungen sind.“
1) Körperliche Erkrankungen	„Bewegungsapparat ist sicher etwas, wo Personen die eigentlich nicht können in die Arbeit kommen.“
2) Psychische Erkrankungen	„Das eine ist eine Tendenz zu Burnout, wo man schon sagen könnte, nagut wenn das nicht frühzeitig erkannt wird, gehen die Leute eigentlich krank ins Büro.“
F) Individuelle Arbeitsnormen/Einstellungen Hier werden Aussagen kodiert, die sich darauf beziehen, dass Individuelle Arbeitsnormen und -einstellungen Präsentismus beeinflussen und nicht in eine der Subkategorien fallen.	„Was sicherlich dann auch natürlich schon mit der eigenen Person zu tun hat, wie sehr identifiziert man sich mit einem Unternehmen?“
1) Abgrenzungsunfähigkeit („Boundarylessness“) Aussagen, die sich auf die Fähigkeit, sich trotz hoher Arbeitsbelastung abzugrenzen, Nein zu sagen oder auf perfektionistisches Arbeitsverhalten beziehen.	„Bei manchen weiß ich halt, dass sie sich schwerer tun, sich abzugrenzen und sagen ‚Ich gehe jetzt in den Krankenstand‘.“
2) Hohe Arbeitsmotivation Aussagen, die das Ausmaß an Arbeitsmotivation als Einflussfaktor bezüglich Präsentismus bezeichnen.	„Und dann haben wir natürlich bei uns im Unternehmen in weiten Bereichen doch sehr motivierte Mitarbeiter. Das kann man schon sagen. Die kommen vielleicht da und dort noch ins Büro, wo man sagen könnte, es wäre gescheiter sie bleiben zu Hause.“
3) Beruf als wichtiger Referenzpunkt für den eigenen Selbstwert Aussagen, die sich darauf beziehen, dass die Arbeit einen zentralen Teil des Selbstwertes darstellt und in überwiegendem Maße die Quelle für einen sinnstiftenden Alltag ist.	„Gesellschaftlicher Druck, Anerkennung, als wertvoller Teil dieser Gesellschaft mitspielen zu können. Auch Statussymbole zu haben, Angst davor, das zu verlieren, wenn ich es erreicht habe.“
4) Hohes Verantwortungsbewusstsein Hier werden Aussagen kodiert, die das Maß an Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Tätigkeit als Einflussvariable nennen.	„Also dieses hohe Gut, wir haben eine Verantwortung, jede einzelne Person ist sich da absolut bewusst, das ist nicht nur ein Job, den ich mache oder nicht, sondern da geht es wirklich um Menschen, die man stützen und unterstützen will.“

III) ARBEITSBEZOGENE EINFLUSSFAKTOREN	
A) Organisationskultur Diese Kategorie umfasst allgemeine Aussagen, die sich auf die Organisationskultur als Einflussfaktor von Präsentismus beziehen und nicht einer Subkategorie zugeordnet werden können.	„Wenn es im Betrieb erlaubt ist, dass Fehlzeiten auftreten, wenn das ganz ok ist. Also wenn man wirklich damit rechnet dass jeder Mensch natürlich krank werden kann und dass das kein Vergehen ist, krank zu werden, sondern dass das wirklich auch zum Betriebsalltag gehört, dann ist das ein ganz ein anderes Klima und man hat nicht Angst davor, wenn man krank wird.“
1) Transaktionales Führungsverhalten & Vorbilder Aussagen, die das Verhalten der Führungskräfte als Einflussfaktor beschreiben.	„Wenn sie beispielsweise eine nicht-achtsame Haltung gegenüber den Mitarbeitenden einnehmen, wenn sie klar machen, dass Anwesenheit um jeden Preis erforderlich ist.“
2) Abwesenheitsmanagement Aussagen, die sich darauf beziehen, dass in einer Firma Abwesenheit streng kontrolliert wird, Anwesenheitsraten erhöht werden sollen und dies einen Einflussfaktor auf Präsentismus darstellt.	„Eine ganz andere Sache ist, wenn Unternehmen – und das hat dann auch mit den Arbeitsbedingungen im weiteren Sinne zu tun – mehr und mehr auf Anwesenheitsquoten setzen als auf Abwesenheitsquoten. Das spielt sicherlich auch eine sehr große Rolle.“
B) Arbeitsbedingungen Hier werden allgemeine Aussagen kodiert, die die Arbeitsbedingungen als Einflussfaktor bezeichnen und nicht einer Subkategorie zugeordnet werden können.	„Das heißt, wenn jemand eine Zeit lang in Krankenstand geht zum Beispiel, verliert er diesen Anspruch auf Nebengebühren und das macht natürlich schon etwas aus und daher wird man eher schauen, dass man diese Dienste leistet, die an Feiertagen gezahlt werden extra oder eben Nachtdienst, sodass das nicht verlustig geht.“
1) Arbeitsplatzunsicherheit Aussagen, die die Arbeitsplatzunsicherheit oder die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust als Einflussfaktor von Präsentismus bezeichnen.	„Was natürlich eine erhebliche Rolle spielt in den letzten Jahren ist auch zunehmende Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren.“
2) Hoher Leistungsdruck Hier werden Aussagen kodiert, die einen hohen Druck durch den Arbeitsablauf, Kunden oder Termine als Einflussfaktor bezeichnen.	„Die Ressourcen werden immer weniger, die Personalressourcen werden weniger, die Stresssituationen werden aber höher, die Patientenfrequenzen, Ambulanzfrequenzen werden höher.“

3) Charakteristiken der Tätigkeit Aussagen, die davon ausgehen, dass bestimmte Tätigkeiten in Zusammenhang mit Präsentismus stehen.	<i>„Aber ich glaube dort, wo vor allem intellektuelle Tätigkeiten vorherrschen, dass da fast noch ein stärkerer Drang dazu ist, nicht bei einer körperlichen Einschränkung, die man als solche wahrnimmt, gleich zu Hause zu bleiben.“</i>
4) Teamorganisation Aussagen, die Prozesse im Team als Einflussfaktor beschreiben, z.B. Druck durch Arbeitskollegen oder die Zusammenarbeit in einer Arbeitsgruppe.	<i>„Dann gibt es natürlich auch den Einflussfaktor dass Teams einen Druck machen, also dort wo ich weiß, dass ich ausfalle und meine Arbeit von anderen mit erledigt werden muss, bringt das ja durchaus auch gruppendynamische Konflikte und Fraktionsstellungen mit sich.“</i>
(1) Konkurrenz Aussagen, die Konkurrenz um Ressourcen, Anerkennung oder Beförderungen zwischen Mitarbeitenden als relevant in Bezug auf Präsentismus bezeichnen.	<i>„Das ist auch so der Druck, dieser Konkurrenzdruck, der Wettbewerb. Dass man sagt „ich muss permanent informiert sein, weil ich weiß nicht, ob mir nicht jemand ein Messer in den Rücken rammt“. Das kommt auch noch dazu, Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck, der dich zwingt, da zu sein.“</i>
5) Erfüllung/Fertigstellung von Aufgaben Aussagen, die das Fertigstellen oder zu Ende bringen von Aufgaben als relevant erachten.	<i>„Wenn man seine Arbeit gut erledigen will, dass man dann die eigenen Ressourcen bewusst oder unbewusst anknabbert, weil man einfach da sein will und sein Werk zu Ende bringen will.“</i>
6) Fehlende Vertretung Aussagen, die eine fehlende Vertretung im Falle von Abwesenheit, z.B. aufgrund von Unterbesetzung, Personalmangel oder der Aufgabenspezifität, als Einflussvariable innehaben.	<i>„Wir haben auch eine, sag ich mal, recht knapp bemessene Mitarbeiteranzahl, sprich Vertretungen sind zwar in vielen Bereichen gewährleistet, aber eben leider nicht in allen.“</i>
7) Hierarchieebene Hier werden alle Aussagen kodiert, die es als relevant für Präsentismus bezeichnen, auf welcher Hierarchiestufe im Unternehmen man steht.	<i>„Von der Führungsebene, das ist eine Vermutung von mir, dass je niedriger die Ebene, die Menschen eher dazu neigen krank arbeiten zu gehen.“</i>
(1) Untere Hierarchieebenen	<i>„Von der Führungsebene, das ist eine Vermutung von mir, dass je niedriger die Ebene, die Menschen eher dazu neigen krank arbeiten zu gehen.“</i>
(2) Obere Hierarchieebenen	<i>„Also wie früher, dass man sagt „Naja, bin ich krank, egal“, das gibt es, sagen wir ab gewissen Hierarchieebenen nicht mehr, dass man da wirklich sich ausruhen kann.“</i>

Kodierleitfaden F3 - Welche Folgen kann Präsentismus für das Individuum und das Unternehmen nach sich ziehen?	
Definition der Kategorien	Ankerbeispiele
I) Gesellschaftliche Folgen Dieser Kategorie werden Aussagen zugeordnet, die die Gesellschaft als von Präsentismus betroffen bezeichnen.	<i>„Die langfristigen Ausfälle glaube ich nicht, ich glaube eher, dass es für die Gesellschaft Folgen hat. Ich glaube das es für die Gesellschaft Folgen hat, das Leute nicht mehr, ich glaube es wird dazu führen, dass gerade Top-Manager, Manager, die werden nicht mehr arbeiten können bis 65. Sondern die sind mit 55 dann irgendwann, die können dann einfach nicht mehr. Und werden dann noch zehn Jahre in die Arbeitslosigkeit gehen.“</i>
II) Folgen für das Individuum Diese Kategorie umfasst allgemeine Aussagen, die sich auf Folgen von Präsentismus für den Einzelnen beziehen und nicht zu einer der Subkategorien zugeordnet werden können.	<i>„Ich glaube, etwas, was man wirklich nicht unterschätzen darf sind die Schäden für den Betroffenen selber.“</i>
A) Überlastung Hierzu werden Aussagen kodiert, die als Folge von Präsentismus eine Überlastung der Person und das Gefühl der Unbewältigbarkeit der Aufgaben beschreiben.	<i>„Diese ganzen Stressphänomene. Also, dass Leute auch langsam das Gefühl haben und die Angst und Sorge haben, dass sie wirklich die Arbeitsziele, die ihnen gestellt werden nicht mehr erfüllen können. Wo wirklich eine Überforderung eintritt, also diese Angst zu haben, dass man das, was einem aufgebürdet wird nicht mehr schaffen kann.“</i>
B) Gesundheitliche Folgeschäden Aussagen, die gesundheitliche Folgen von Präsentismus innehaben und nicht im genaueren eine der Subkategorien beschreiben.	<i>„Auf individueller Ebene würde ich es verkürzt für einen Raubbau an der eigenen Gesundheit halten, dem aber wirklich im betrieblichen Alltag nur schwer zu entkommen ist.“</i>
1) Chronische Erkrankungen Aussagen, die die Entstehung von schweren, chronischen Erkrankungen oder die Chronifizierung bereits bestehender Krankheiten als Folge von Präsentismus beschreiben.	<i>„Wenn sich aber dann aus Krankheiten chronische Leiden ergeben kann sich das glaube ich durchaus auswirken, dass jemand Spätfolgen hat und sich die Restlebensdauer reduziert.“</i>
2) Burn-Out Burn-Out als Folge von häufigem Präsentismus.	<i>„Wenn es jetzt eher eine psychische Belastung wäre, dann denke ich mir im schlimmsten Fall ist es ein Burn-Out und man kann einfach nicht mehr.“</i>
C) Verringerung der Leistungsfähigkeit und Ressourcen Aussagen, die eine Verminderung in der Leistungsfähigkeit und/oder einen Abbau der Ressourcen als Folge von Präsentismus beschreiben.	<i>„Aber ich denke es ist wie bei einem Motor. Wenn man ihn zu stark beansprucht, dann ist es wie beim Organismus, der dann früher kaputt wird.“</i>

III) Folgen für das Unternehmen Diese Kategorie umfasst allgemeine Aussagen, die sich auf Folgen von Präsentismus für das Unternehmen beziehen und nicht zu einer der Subkategorien zugeordnet werden können.	<i>„Und natürlich, was auch langfristig ein Schaden für einen Mitarbeiter ist, ist auch ein langfristiger Schaden für das Unternehmen.“</i>
A) Verbreitung von Infekten Dieser Kategorie werden Aussagen zugeordnet, die eine Ansteckungsgefahr durch Präsentismus annehmen.	<i>„Wenn ich mir jetzt denke, wir sind in der Gruppe ungefähr zwanzig und jetzt kommt jemand krank, dann ist natürlich die Gefahr da, dass die nächsten auch krank werden.“</i>
B) Verlust von Mitarbeitern Aussagen, die die Abwanderung und den Verlust von Mitarbeitern z.B. aufgrund von Krankheit oder eines Berufswechsels als Folge von Präsentismus bezeichnen.	<i>„Und dann ist natürlich das Thema ob man solche Mitarbeiter langfristig nicht eventuell verliert.“</i>
C) Kosten Hier werden Aussagen kodiert, die sich darauf beziehen, dass Präsentismus in finanzieller Hinsicht Kosten zur Folge hat.	<i>„Es verursacht also mehr Kosten, ich glaube auch dass das aus Unternehmenssicht so ist.“</i>
D) Qualitätseinbußen Durch eine Leistungsverringerung und höhere Fehleranzahl beim Arbeiten entstehen Qualitätseinbußen für das Unternehmen.	<i>„Und natürlich auch Produktivitätsverlust, auf alle Fälle. Und das ist so eine Spirale, der Produktivitätsverlust, die Dienstleistungsqualität oder Produktqualität leiden darunter.“</i>
E) Verschlechterung des Arbeitsklimas Aussagen, die sich darauf beziehen, dass durch häufiges Auftreten von Präsentismus in einer Firma das soziale Klima beeinträchtigt wird.	<i>„Und das ganze Team – ich glaube die Zusammenarbeit, die Zufriedenheit ist dann natürlich auch nicht gegeben.“</i>

12.3 Kodierregeln

Allgemein

Positiv formulierte Aussagen werden ebenso einer negativ formulierten Kategorie zugeordnet. Beispiel: „Wenn jemand ein paar Tage zu Hause bleibt steckt er die anderen nicht an.“ → Zuordnung zur Kategorie „Verbreitung von Infekten“.

Nur jene Aussagen werden kodiert, die eindeutig in Zusammenhang mit Präsentismus geäußert werden oder die in der Aussage den Sachverhalt, dass jemand krank, beeinträchtigt oder überlastet arbeitet, beinhalten.

Wird ein Einflussfaktor oder eine Folge genannt, die zwar nicht im eigenen Unternehmen, aber in anderen Unternehmen als relevant eingestuft wird, wird diese Aussage dennoch mit der zugehörigen Kategorie kodiert. Beispiel „Ich glaube, dass Angst um den Arbeitsplatz bei uns im öffentlichen Bereich weniger ein Thema ist, was aber in der Industrie durchaus sein könnte.“

Kodierregeln F2 - Welche Einflussfaktoren auf Präsentismus werden von Experten beobachtet?

Wenn die Struktur der Tätigkeit und die Abläufe in der Organisation es Verlangen, dass bestimmte Aufgaben bis zu einem bestimmten Termin fertig gestellt werden müssen, wird die Aussage unter „Erfüllung/Fertigstellung von Aufgaben“ kodiert. Bezieht sich eine Aussage jedoch darauf, dass eine Person aufgrund eigener Motivation und einer mangelnder Fähigkeit, Aufgaben für eine bestimmte Zeit ruhen zu lassen eine Aufgabe zu Ende bringen wollen, wird dies unter „Abgrenzungsfähigkeit/Boundarylessness“ kodiert.

Verantwortung gegenüber der Tätigkeit, den Kunden und der Firma werden mit „Verantwortungsbewusstsein“ kodiert, Verantwortung gegenüber den Kollegen einnehmen ist zur Kategorie „Kollegialität“ zugehörig.

Aussagen, die die Organisation der Arbeitsabläufe thematisieren und die Zusammenarbeit im Team, werden zur Kategorie „Teamarbeit und Teamdruck“ zugeordnet. Beinhaltet eine Aussage jedoch das Fehlen einer Person, die, die Arbeit im Falle der Abwesenheit eines

Mitarbeitenden übernehmen könnte, wird diese zur Kategorie „Fehlende Vertretung“ zugeordnet.

Kodierregeln F3 - Welche Folgen kann Präsentismus für das Individuum und das Unternehmen nach sich ziehen?

Wird Burn-Out als Erkrankung oder Syndrom explizit als Folge von Präsentismus bezeichnet, soll es der Kategorie „Burn-Out“ zugeordnet. Wird Überlastung oder Erschöpfung im allgemeineren und weniger pathologischen Sinne als Folge genannt, wird es mit der Kategorie „Überlastung“ kodiert.

Zur Unterscheidung der Kategorien „Qualitätseinbußen“ und „Verringerung der Leistungsfähigkeit und Ressourcen“: Zu ersterer Kategorie werden jene Inhalte zugeordnet, die sich auf die mangelhafte Erfüllung von Aufgaben im beruflichen Alltag beziehen, wie z.B. Fehleranfälligkeit, verringerte Effizienz bzw. schlechtere Qualität der Arbeit. „Verringerung der Leistungsfähigkeit und Ressourcen“ bezieht sich auf das Individuum allgemein und dessen Abbau von Ressourcen und Vitalität.

Aussagen, die als Folge von Präsentismus eine mögliche Ansteckung von Kunden/Patienten bezeichnen, werden in diesem Fall aufgrund der Schädigung der Leistungen des Unternehmens zu „Qualitätseinbußen“ zugeordnet.

12.4 Abstract

Purpose - In this study, presenteeism has been investigated regarding its definition, measurement, influencing factors and consequences. Although presenteeism is not a consistently defined term, it can generally be described as pursuing your work tasks while suffering from a physical or mental health condition or impairment. Besides a small review of presenteeism-literature, this paper presents the outcome of a qualitative survey.

Method - To capture the awareness level concerning the definition of presenteeism and its affected concomitants of experts working in Health- and Human Resource Management, 18 interviews have been conducted. The transcribed interviews have been appraised by qualitative content analysis.

Results - The findings did not only confirm previous assumptions, but helped identify new relevant aspects related to presenteeism. A trend towards a broader definition of the term could be observed. Interviewees have stated that presenteeism does not only occur if a person suffers from a medically diagnosed health issue, but also if he is affected by other liabilities. Additionally, presenteeism can also be seen as an emotional state, under which an employee feels a constant urge to fulfill his duties at work. Concerning the influencing factors of presenteeism, experts revealed the importance of workplace insecurity, individual attitudes to work, the type of illness and the organizational culture surrounding an employee. This study has also been able to contribute interesting, so far not outlined consequences of presenteeism. These are not only of health-related or cost-related matter; presenteeism can also affect other areas of an enterprise. The interviewees appraised that it can have a negative influence on the working atmosphere and a severe effect on the quality of an organizations products or services.

Conclusion – Presenteeism is not a well-known, precisely defined term, neither in the scientific community nor in practice. To date, the majority of the studies with reference to presenteeism are conducted with an insufficient measurement method and do not examine the definition of presenteeism. In the current study, a new definition is presented that should be considered in future research. To prevent the misinterpretation of company-related data, presenteeism has to become a fundamental part of every organizations health management.

13 EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

Ich versichere, dass ich die Diplomarbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen angefertigt habe, und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen hat. Alle Ausführungen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, sind als solche gekennzeichnet.

Wien, am _____

Unterschrift

14 LEBENS LAUF

Personalien

Adresse	Staudingergasse 10 /16 1200 Wien
Telefon	+43/699/19111179
E-Mail	eva-mariaj@gmx.at
Geburtsdaten	6. August 1986, Linz
Staatsbürgerschaft	Österreich

Ausbildung

Seit Oktober 2005	Studium der Psychologie an der Universität Wien <i>Spezialisierungen:</i> <i>Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationspsychologie</i> <i>Klinische- und Gesundheitspsychologie</i>
2000-2005	HLA Lentia für Produktmanagement und Präsentation
1996-2000	Realgymnasium Fadingerstraße, Linz

Berufserfahrungen

März 2010 – April 2011	Dr. Klaus Gruber, Klinischer Psychologe und Psychotherapeut <i>Assistenzarbeiten</i>
August – September 2009	AKH Wien, Abteilung Neurologie <i>Absolvierung des 6-Wochen Praktikums bei Dr. Gisela Puszwald</i>
Oktober 2007 – Juni 2009	Tanzschule Bierbach, Wien <i>Kursleiterin „Video-Clip-Dancing“</i>
August 2007	Rehabilitationszentrum der SVB, Bad Hall <i>Praktikum in der Klinischen- und Neuropsychologie</i>
Juli 2006	E-CC Call Center GmbH, Linz <i>Tätigkeit als Call-Center Agent</i>
Juli 2005	Saatbau Linz Gen.m.b.H. <i>Ferialarbeit in der Maiszüchtung Schönering</i>
Oktober 2004 – Juni 2005	Kulturhaus Reimann, Linz <i>Leitung eines Kindertanzkurses</i>
Juli 2004	Pflasterspektakel, Linz <i>Mitarbeit Standortbetreuung der Künstler</i>
Juli 2003	VOG AG, Linz <i>Ferialpraktikum im Verwaltungsbereich</i>

Sprachkenntnisse

Deutsch	Muttersprache
Englisch	Verhandlungssicher
Französisch	Grundkenntnisse
Spanisch	Grundkenntnisse