



Dass der Job mehr wert ist als die eigene Gesundheit, ist längst nichts Neues mehr. Um die verheerenden finanziellen Folgen dieses Trends scheinen sich aber nur die Wenigsten zu scheren. Fakt ist nämlich: Wer krank zur Arbeit erscheint, kommt teurer als derjenige, der krank zu Hause bleibt.

Von Astrid Pirkovitsch

# Wer fiebert, macht

**K**rkrank zu sein, ist in der heutigen Arbeitswelt schon lange kein Grund mehr, das Bett zu hüten. Der vorbildliche Mitarbeiter des 21. Jahrhunderts erscheint vielmehr trotz Grippe, Migräneattacken, allergischer Reaktionen oder Depressionen am Arbeitsplatz. Der Job erledigt sich schließlich nicht von selbst. Hinzu kommt, dass jeder ersetzbar ist und angesichts der sich stetig zuspitzenden Situation auf dem Arbeitsmarkt beißen deswegen selbst die Kränksten die Zähne

zusammen. Früher oder später geht ohnehin fast jede Krankheit vorüber.

Von den Experten wurde dieses masochistische Gebaren der Arbeitnehmer „Präsentismus“ getauft und nicht ohne Grund zu einem der teuersten und gefährlichsten Phänomene der Wirtschaftswelt erklärt. Denn abgesehen von den gesundheitlichen Folgen, die durch das Übergehen mancher Krankheiten zurückbleiben können, sind die finanziellen Schäden für die Unternehmen enorm. Schließlich büßt der körper-

lich oder seelisch Angeschlagene bis zu einem ganzen Drittel seiner Produktivität ein.

## Milliardenschwerer Kostenfaktor

In den USA lässt sich das Problem dank einer Studie des Amerikaners Walter Steward aus dem Jahr 2003 bereits beziffern: Rund 180 Milliarden Dollar von den insgesamt 250 Milliarden, die pro Jahr aufgrund von Produktionsverlust anfallen, gehen auf das Konto des Präsentismus.

## AKTUELLE ZAHLEN & STUDIEN

- Eine Studie von Advance PCS, einem Anbieter von Dienstleistungen zur Gesundheitsförderung, ergab, dass der Produktivitätsverlust an Tagen, an denen Arbeitnehmer krank zur Arbeit kamen, bei 72 Prozent lag. Der Produktivitätsverlust aufgrund von Krankenstandstagen lag hingegen bei nur 28 Prozent.
- Im Zuge mehrerer Studien (zum Beispiel von Aronsson im Jahr 1997) wurde von rund 37 Prozent aller Arbeitnehmer Präsentismus angegeben. Eine der Hauptursachen war die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes.
- Verringerte Arbeitsleistung bei Schmerzerkrankungen wie Allergien, Arthritis und Kopfschmerzen verursachen in den USA Kosten in der Höhe von 47 Millionen Dollar. Gemäß einer Studie der Firma Bank One senken Pollenerkrankungen die Produktivität um sieben Prozent. In Österreich hat sich der Anteil der an Heuschnupfen Erkrankten allein in den letzten 80 Jahren von einem auf 15 Prozent erhöht. Insgesamt sind bereits rund 25 Prozent Allergiker.
- In Europa leiden Jahr für Jahr rund 83 Millionen Menschen unter psychischen Störungen. Analysen der European Brain Council und der ECNP-Arbeitsgruppe ergaben, dass dadurch Kosten von 300 Millionen Euro entstehen.

Institut für Personalwirtschaft an der Wirtschaftsuniversität in Wien ein wenig mit dem Thema auseinandersetzt, aber wirklich handfeste Daten gibt es in Österreich nicht.“ Kollenz kann sich aber vorstellen, dass das Phänomen des Präsentismus und die damit einhergehenden Folgen von einigen Managern und Führungskräften durchaus wahrgenommen werden. Allerdings nur in sehr eingeschränktem Ausmaß: „Ich bin der Überzeugung, dass der Großteil nicht einmal weiß, was der Begriff überhaupt bedeuten soll.“

### Präsentismusursachen

Geschweige denn, welche Auslöser er hat. Diese lassen sich nämlich nicht allein auf körperliche Erkrankungen reduzieren. Dazu gehören auch psychische Beschwerden, Sorgen am Arbeitsplatz und im Privatleben. So leiden etwa 20 bis 35 Prozent aller Menschen in Europa an Depressionen und Angststörungen. Zu den häufigsten Problemen im Job gehören außerdem Angst um den Arbeitsplatz (56 Prozent), Unzufriedenheit im Beruf (38 Prozent), hohe Arbeitsbelastung bzw. Stress (30 Prozent) und Mobbing (zehn Prozent). Franz-Karl Daublebsky, Vertreter der Agentur Business-Doctors, kann besonders das Bangen um die Anstellung gut nachvollziehen: „Die Gesellschaft ist einem Wertewandel unterworfen, der stark in Richtung

Globalisierung drängt. Der Wettbewerb wird härter und der Kostendruck für die Unternehmen steigt. Viele wandern deshalb in Billiglohnländer ab.“ Einen weiteren Stressfaktor wittert Wolfgang Kollenz im Zusammenhang mit der Globalisierung aber noch: „Die sprachliche und auch räumliche Flexibilität der Österreicher ist – verglichen mit anderen europäischen Nationen – nicht allzu hoch. Es herrscht eher eine sehr heimatverbundene Mentalität vor.“ Der Gedanke daran, von heute auf morgen in ein anderes Land versetzt zu werden, ist für die meisten deswegen nicht allzu angenehm.

Auch im Privatleben gründet zusehends mehr an vor allem psychischer Belastung. Beispielsweise erreichte die Scheidungsrate in Österreich anno 2005 einen neuen Rekordwert von 46,4 Prozent. Und obwohl über 88 Prozent dieser Scheidungen durch ein einvernehmliches Verfahren abgewickelt wurden, ist die Anspannung in dieser Zeit groß. Zu schaffen macht den Alpenrepublikanern außerdem ein riesiger privater Schuldenberg. Laut Statistik des Kreditschutzverbandes von 1870 lagen die geschätzten privaten Insolvenzverbindlichkeiten des Jahres 2005 bei rund 763 Millionen Euro. Die Zahl der Gesamtinsolvenzen betrug 6.460 – ein Plus von circa 16 Prozent gegenüber dem Jahr 2004. „Die Schuldner schleppen sich trotz ihrer priva-

**Schnupfen, Fieber oder allergische Reaktionen sind für die meisten kein Grund zu Hause zu bleiben. Ihre Produktivität ist deswegen im Keller.**

Und dass dieser vor der rot-weiß-roten Grenze halt macht, ist nicht anzunehmen. Dennoch fehlte es bisher an entsprechenden Initiativen und Untersuchungen. Das bestätigt Wolfgang Kollenz, Generalrepräsentant des weltweit tätigen Personalberaterkonzern ICAS: „Ich glaube, dass sich das



ten Situation mit letzter Kraft zu ihrer Arbeitsstätte, um nicht auch noch ihren Job zu verlieren“, schildert Kollenz die Situation, die der Produktivität verständlicherweise nicht besonders zuträglich ist.

## Handlungsbedarf

Einen ersten Lösungsansatz, um des Problems Herr zu werden, lieferte der Journalist Paul Hemp, als er 2005 darauf hinwies, dass Präsentismus dem Arbeitgeber in der Regel rund zwei- bis dreimal soviel Kosten verursachen würden wie die medizinische Behandlung, die von den Unternehmen in Form von Versicherungsprämien oder Ansprüchen der Mitarbeiter gezahlt wird. Eine mögliche Variante wäre also, den kranken Mitarbeiter kurzerhand nach Hause zu schicken. Doch gerade psychische und chronische Erkrankungen lassen sich damit bestenfalls lindern, aber niemals heilen. Einige Unternehmen sind sich dessen bereits bewusst und treffen erste Maßnahmen. „Nach der Rückkehr aus dem Krankenstand führen wir mit jedem Mitarbeiter ein kurzes Gespräch, um zu erfahren, wie es ihm geht und ob er auch wirklich gesund ist. Auch versuchen wir herauszufiltern, ob es betriebliche Gründe für die Erkrankung gab“, erklärt etwa Personalleiter Michael Klimmer von Handl Tyrol.

## Intern und extern

Generell sind aber tiefgreifendere präventive Maßnahmen gefragt. Kollenz differenziert zwischen internen und externen Möglichkeiten: „Intern sollte das Problem bei den Führungskräften thematisiert werden. Außerdem können Zielvereinbarungen im Rahmen des Management by Objectives getroffen werden, die beispielsweise zum

**Tabletten sind ein Mittel, um sich über den Arbeitstag zu retten – selten sind sie allerdings ein wirklich effizientes.** Foto: PixelQuelle.de

## KOSTENMODELL

In der Schweiz wurde zum Thema Präsentismuskosten und Einsparungspotential ein eigenes Rechenmodell entworfen: Das Schweizer Unternehmen Muster AG beschäftigt rund 1.000 Mitarbeiter und verzeichnet pro Jahr Personalkosten in der Höhe von circa 90 Millionen Schweizer Franken. Zwischen 15 und 35 Prozent der Mitarbeiter sind aber in unterschiedlichem Ausmaß abgelenkt. Die verminderte Konzentrationsfähigkeit der abgelenkten Mitarbeiter kostet das Unternehmen zwischen 12 und 25 Prozent des Personalaufwandes. Durch Sorgen abgelenkte Mitarbeiter verursachen Produktivitätsverluste von 12 Prozent, bei 14 bis 25 Prozent liegt die Quote im Falle von Angst und Depression, bei 14 Prozent, wenn der Mitarbeiter finanzielle Probleme hat. Demzufolge gibt das Unternehmen pro Jahr zwischen 1,6 und 7,8 Millionen Schweizer Franken pro Jahr aufgrund von Präsentismus aus. Das entspricht 1,8 bis 8,8 Prozent der Personalkosten. Entsprechende präventive Maßnahmen könnten der AG jedoch 1,1 bis 5,5 Millionen Schweizer Franken an Ausgaben ersparen.

Ausgleich des Arbeitsdrucks beitragen.“ Es gibt aber noch andere Ansätze, speziell im Bereich der betrieblichen Gesundheitsvorsorge. „Über unseren Betriebsarzt bieten wir unseren Mitarbeitern regelmäßige Gesundenuntersuchungen und Grippeimpfungen als gesundheitliche Vorsorgemaßnahme an. Auch im Arbeitsmedizinischen Bereich werden immer wieder verschiedene Schwerpunkte gesetzt“, so Klimmer. In diesem Zusammenhang hält Daublebsky besonders Seminare für sinnvoll: „Dort könnte man nicht nur auf das Problem aufmerksam machen, sondern gleichzeitig auch auf die finanziellen Vorteile präventiver Maßnahmen. Denn leider bleiben die Unternehmen untätig, wenn sie nicht auch einen Nutzen davon haben.“

Noch effektiver wären vermutlich externe Maßnahmen. ICAS bietet etwa das sogenannte „Employee Assistance Program“ an. Hierbei stehen die ICAS-Profis den Mitarbeitern des betreffenden Unternehmens in jeder Problemsituation telefonisch oder auch persönlich zur Verfügung. „Das Positive daran ist, dass der Betroffene eine Ansprechperson hat, die nicht im Unternehmen tätig ist. Deswegen spricht er eher über private Probleme, die seine Arbeitsleistung beeinflussen“, erklärt Kollenz. Der Betroffene bleibt im Rahmen des Programms selbstverständlich anonym. Daublebsky denkt außerdem an einen Bonus für diejenigen, die freiwillig an Präventionsmaßnahmen teilnehmen: „Als Anreiz käme etwa ein Pensionsspargbuch oder eine geringere Versicherungsprämie in Frage. Das System würde sich von selbst finanzieren, schließlich sind die Leute weniger krank und leistungsfähiger.“ Und das klingt doch wirklich verlockend... <