

Es geht schon

Wenn Mitarbeiter krank zur Arbeit
kommen – Unterschätztes Phänomen
„Präsentismus“ ▶ Seiten 3 bis 5



Wir sind nie zu krank

PRÄSENTISMUS: Schnupfen, Husten, Halsweh, Fieber – Die Arbeit kann nicht liegen bleiben

VON KATRIN NIEDERMAIR

Rote Nasen und glasige Augen sieht man dieser Tage überall – auch am Arbeitsplatz. Das Phänomen

des „Präsentismus“ – also der Praxis, sich auch krank ins Büro zu schleppen – ist weit verbreitet: 51 Prozent der

Südtiroler arbeiten auch, wenn sie krank sind. Das ist ein Spitzenwert. Und Grund zur Sorge.



Fallen Mitarbeiter krankheitsbedingt aus, ist das ein Problem. Die Arbeit bleibt liegen, die Kollegen kommen unter Druck, Unzufriedenheit macht sich breit. Wer fehlt, stört. Und Störenfriede mögen wir nicht. Dabei übersehen wir gerne: Auch, wer krank zur Arbeit kommt, bringt den Betrieb in Schwierigkeiten. „Präsentisten“ – Beschäftigte, die immer wieder krank zur Ar-

beit erscheinen – erledigen die Arbeit nicht gut, machen Fehler und erhöhen in bestimmten Branchen die Unfallgefahr. „Die Kosten von Präsentismus können um ein Mehrfaches höher ausfallen als jene Kosten, die entstünden, wenn sich diese Mitarbeiter einfach krankmelden würden“, schreibt das Arbeitsförderungsinstitut (Afi) dazu in einem Bericht.

53 Prozent der Südtiroler fehlen nach einer Afi-Erhebung aus dem Jahr 2018 nicht ein einziges Mal im Laufe eines Jahres krankheitsbedingt. Kein Wunder, geben doch in derselben Studie 51 Prozent an, auch krank zur Arbeit zu kommen. Das ist im gesamtstaatlichen und internationalen Vergleich ein Spitzenwert.

Der Südtiroler hat eben eine robuste Natur, richtig? „Ja“, sagt

Afi-Direktor Stefan Perini. „Die Südtiroler leben gesund, sie machen viel Sport, verfolgen in ihrer Freizeit Aktivitäten, die dem Körper gut tun. Aber die Südtiroler sind auch ‚Buggler‘: Es ist in unserer Kultur verankert, viel zu arbeiten.“ Das legen auch Standortstudien nahe. Perini: „Wenn man Unternehmer fragt, was sie an Südtirol schätzen, welche

(Fortsetzung auf Seite 4)

NEUES AUS DER FORSCHUNG

„Es mangelt am Problembewusstsein“

Belastbares Wissen zu dem Thema Präsentismus sei bisher rar. Klar sei aber, dass es vielfach an Problembewusstsein mangle, sagt der Arbeitspsychologe Heiko Breitsohl (im Bild). Im Fokus der Forschung stehe der Präsentismus tatsächlich erst seit 10 bis 15 Jahren verstärkt. Davor wurde das Problem eher medizinisch gesehen, etwa hinsichtlich der Gefahr der Ausbreitung von Krankheiten über den Arbeitsplatz. Welche psychologischen und unternehmerisch-wirtschaftlichen Mechanismen eigentlich dahinter stehen, will der Wissenschaftler von der Abteilung Personal, Führung und Organisation der Uni Klagenfurt herausfinden. Präsentismus sei ein „unsichtbares Phänomen“, das sich auch nur wirklich erfassen lasse, „wenn man den Leuten wissenschaftlich über Monate hinweg folgt“, sagt Breitsohl. Denn über Abwesenheit

vom Arbeitsplatz durch Erkrankung gibt es sehr klare Daten, darüber, ob jemand eigentlich krank ist und trotzdem Dienst schiebt, gibt es kaum Informationen. Durchaus größere Befragungen ließen aber darauf schließen, dass „die Leute mindestens so oft krank zur Arbeit gehen wie sie krank abwesend sind“, sagt der Wissenschaftler, der mit Kollegen im „European Journal of Work and Organizational Psychology“ kürzlich eine Arbeit zum Forschungsstand und einen Ausblick zu dem Thema veröffentlicht hat. Eine Rolle spielen etwa Beschäftigungsverhältnisse, in denen Leute verstärkt um Job und Einkommen fürchten müssen, wenn sie zuhause bleiben. Menschen hätten aber auch oft das Gefühl, dass in ihrer Abwesenheit Arbeit liegen bleibt und sich danach die Belastung erhöht. Insgesamt gilt: Je mehr Befürchtungen man vor negativen Konse-



quenzen hat, wenn man nicht zur Arbeit erscheint, desto eher findet sich Präsentismus. Das gilt auch, wenn diese Dinge unausgesprochen sind. Eine weitere wichtige Rolle spiele überdies, wie sehr man sich gegenüber Arbeit und Kollegen verpflichtet fühlt und was Vorgesetzte vorleben. Gehe der Chef „sozusagen mit dem Kopf unter dem Arm“ arbeiten, habe das Einfluss auf das Verhalten der Mitarbeiter, weiß Breitsohl. Nicht zuletzt befördern Boni für möglichst wenige Krankenstandstage das Problem. Klar sei, dass die Effekte von Präsentismus in der Regel negativ sind. Den Unternehmen drohen

Produktivitäts- und Qualitätsverluste, und die Mitarbeiter betreiben Raubbau an den eigenen Ressourcen, mit entsprechend negativen gesundheitlichen Folgen. Beim Versuch, das Thema in Unternehmen zu untersuchen, laufe man bei weitem nicht überall offene Türen ein. „Viele haben gesagt, das sei bei ihnen kein Problem. Der erste Schritt wäre also vielfach, Bewusstsein dafür zu schaffen, dass das ein Thema sein kann“, so der Forscher. Im Endeffekt sollten Organisationen überlegen, welches Verhalten sie wie unterstützen wollen. Dazu müssten etwa formelle und informelle Regeln im Unternehmen durchleuchtet werden.

Transparente Vertretungsregeln könnten beispielsweise helfen, Präsentismus zu reduzieren. Ebenso wichtig sei es, das Bewusstsein bei den Mitarbeitern zu stärken und ihnen dabei zu helfen, „eine bessere Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit zu erlangen“, sagt Breitsohl. (APA) ◊



Standortvorteile das Land hat, werden die guten Mitarbeiter oft genannt.“ Das sei erst einmal positiv: „Die Südtiroler Mitarbeiter identifizieren sich sehr mit dem Betrieb, sind sehr loyal.“ Aber die Medaille hat 2 Seiten: Loyalität auf der einen, (Selbst-)Ausbeutung auf der anderen.

Dr. Doris Gatterer, Präsidentin der Südtiroler Gesellschaft für Allgemeinmedizin, weiß aus ihrer Praxis: „Tendenziell kommen meine Patienten erst zu mir, wenn sie es wirklich nicht mehr schaffen. Die Leute sind meiner Erfahrung nach tendenziell sehr gewissenhaft, manchmal zu gewissenhaft.“ Der Druck, nicht zu fehlen, komme aber auch von außen, weiß sie: „Zum Beispiel von Kollegen oder Vorgesetzten. Manche haben eine Position, in der sie nicht fehlen können.“

Gastgewerbe und Landwirtschaft: nie krank

Tatsächlich zeigen die statistischen Daten zu den einzelnen Südtiroler Wirtschaftszweigen große Unterschiede, was die Fehlzeiten betrifft: Im Gastgewerbe fehlen fast 3 Viertel der Beschäftigten nie (74 Prozent), in der Landwirtschaft sind es 71 Prozent, im Transport 67 Prozent. Im Bildungsbereich hingegen haben nur 35 Prozent der Beschäftigten in den 12 Monaten vor der Befragung nie krankheitsbedingt gefehlt. Vergleichsweise hoch sind die Fehlzeiten in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen (Quelle: Afi, 2018).

Stefan Perini erklärt: „Es stimmt schon: Von Saisons-



Keine Zeit krank zu sein? Wer für sich oder andere ein Risiko darstellt – zum Beispiel mit Schwindelgefühlen auf der Baustelle – gehört nicht an den Arbeitsplatz. shutterstock

arbeitskräften wird auch dann Leistung eingefordert, wenn sie nicht fit sind.“

Unterschiede in der Zahl der krankheitsbedingten Fehlzeiten gibt es nicht nur zwischen den Branchen, sondern auch nach Art der Anstellung: „Unbefristete fehlen öfter als befristet Beschäftigte: Sie müssen nämlich eher

keine Konsequenzen für Fehlzeiten fürchten.“

Aufruf zum Blaumachen? Keine Spur

Perini ist es wichtig klarzustellen: „Man kann durchaus mit einem Schnupfen im Büro arbeiten. Die Frage ist: Wo ist das Limit?“ Eine etwas verminderte Produktivität sei eine Sache – „aber ein Bus- oder Kranfahrer, dem schwindlig ist und der sich trotzdem hinter Steuer setzt, ist nicht nur für sich selber eine Gefahr, sondern auch für andere. Der muss daheim bleiben und sich auskurieren.“

Gutes Arbeitsklima gut für die Gesundheit

Wann ein Mitarbeiter zu krank für die Arbeit ist, entscheidet er nicht selbst, sondern der Arzt. Einmal sei es in ihrer Karriere bisher vorgekommen, dass ein Arbeitgeber eine ihrer Krankschreibungen angezweifelt habe, erzählt Dr. Doris Gatterer: „Ich bin mit ihm in Konflikt geraten, weil ich einen seiner Mitarbeiter krankgeschrieben habe – das hat ihm nicht gepasst. So etwas kommt nicht oft vor. Es war für mich so überraschend wie negativ.“ Tatsache sei aber, dass es auch in Südtirol Patienten gebe, die sich fürchten, ihren Job zu verlieren, wenn sie krankheitsbedingt ausfallen, weiß sie. „Man muss darüber nachdenken, ob wohl alles im optimalen Bereich ist.“ Denn in ihrer Praxis falle zunehmend auf, dass jüngere Patienten unter psychischen Problemen leiden: Über-

forderung und Überlastung plagen die Patienten, auch Sorgen, gewissen Erwartungen nicht mehr gerecht zu werden. „Ich kann mir gut vorstellen, dass das Arbeitsumfeld damit zu tun hat“, meint die Ärztin. Dabei sei ein gesunder Mitarbeiter „das Potenzial, das ein Unternehmer hat“.

Und auch das zeigen die Daten des Afi: In Betrieben mit gutem Arbeitsklima gibt es weniger Fehlzeiten, denn die Mitarbeiter sind dann tatsächlich weniger oft krank. Sind sie aber krank, trauen sie sich in einem positiven Arbeitsumfeld eher daheim zu bleiben und sich zu erholen.

Dünne Personaldecke mit verantwortlich

Das Gefühl, unakkommodiert zu sein; ohne einen bestimmten Mitarbeiter die Abläufe im Betrieb bedroht zu wahren: Das kommt nicht von ungefähr. „Viele Betriebe arbeiten ständig in personeller Idealbesetzung“, erklärt Afi-Direktor Perini. „Darum werden Ausfälle auch zu einer Mehrbelastung für die anderen Mitarbeiter.“ Dabei sei die Arbeitsintensität in Südtirol ohnehin der größte Belastungsfaktor – in allen Sektoren: „Die Leute haben das Gefühl, sie haben nicht genügend Zeit, um die Arbeit richtig zu machen.“ Das ist für die Gesundheit auf lange Sicht schädlich. Perini: „Das Problem ist nicht ein Tag Stress, sondern eine Dauersituation. Phasen mit starker Anspannung müssen durch Phasen der Entspannung ausgeglichen werden.“

© Afi/Rechno vorbehalten

„Hinsehen, hinhören und dann entscheiden“

GESUNDHEIT: Allgemeinmedizinerin Dr. Doris Gatterer erklärt, wann man zu krank für die Arbeit ist

„WIKU“: Wie krank muss ich sein, um mich krankmelden zu können?

Dr. Doris Gatterer: Das hängt vom Krankheitsbild ab. Bei einem grippalen Infekt mit Fieber, Kopf-, Muskel- und Gliederschmerzen ist man tatsächlich arbeitsunfähig. Aber auch ein Stimmungstief, allgemeine Leistungseinbußen, Schlaflosigkeit – etwa in Folge einer psychischen Erkrankung – können sehr große Beschwerden sein. Hat jemand Rückenschmerzen, der im Büro sitzt oder körperlich arbeiten muss, ist er ebenfalls eingeschränkt. Man kann also nicht sa-



„Man kann nicht sagen: ‚Nur, wer Fieber hat, ist krank.‘“

Dr. Doris Gatterer,
Präsidentin der Südtiroler Gesellschaft
für Allgemeinmedizin

gen: „Nur, wer Fieber hat, ist krank.“

„WIKU“: Wie gehen Sie vor, wenn jemand bei Ihnen vorstellig wird, um sich krankschreiben zu lassen?

Dr. Gatterer: Ich höre mir an, welche Beschwerden der Patient hat. Dann mache ich mir ein klinisches Bild – ich unter-

suche den Patienten. Bei einem grippalen Infekt gibt man zuerst einmal 2 Tage und schaut dann, wie sich dieser weiter entwickelt. Man kann nicht von vornherein sagen, ob der grippale Infekt 2 oder 7 Tage Arbeitsunfähigkeit bedeutet. Es ist sehr individuell. Man muss hinsehen und hinhören und dann entscheiden.

„WIKU“: Wie reagieren Sie, wenn Sie einen kranken Patienten vor sich haben, der unbedingt zur Arbeit will?

Dr. Gatterer: Wenn jemand im Büro arbeitet und 3 Strichlein Fieber hat, aber partout nicht zu Hause bleiben will, weil es bei der Arbeit etwas wirklich sehr Dringendes gibt, dann diskutiert man ein wenig und entscheidet dann. Wenn aber jemand zum Beispiel in einem Betrieb arbeitet, wo Lebensmittel verarbeitet werden, hat er dort mit Erbrechen und Durchfall nichts zu suchen – auch, wenn es nur eine leichte Form ist. Der muss so lange zu Hause bleiben, bis die Symptome abgeklungen sind.

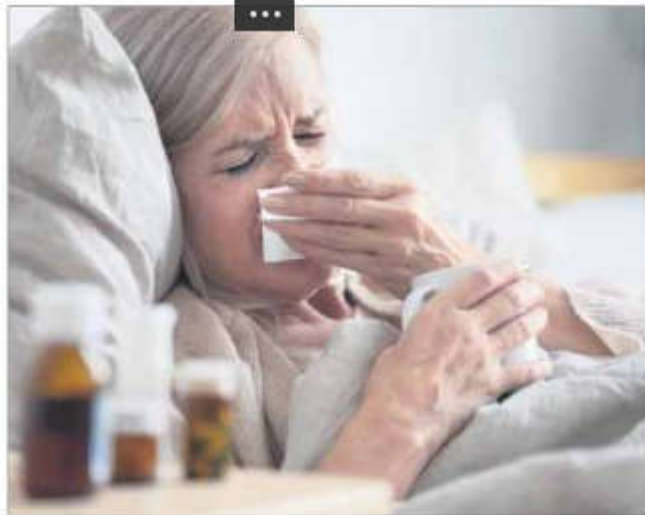
VIDEO auf
abo.dolomiten.it

„WIKU“: Stimmt das Klischee vom „blauen Montag“?

Dr. Gatterer: Das könnte ich aus meiner Praxis nicht bestätigen. Überhaupt nicht.

„WIKU“: Es heißt, wer unter starkem Druck steht, bekommt erst am Wochenende oder im Urlaub einen Infekt, auch wenn der schon länger im Körper schlummert. Stimmt das?

Dr. Gatterer: Ja, das kann ich bestätigen. Nach großer Entspannung führt das Immunsystem herunter. Ein Keim, der versucht, sich im Körper breitzumachen, schafft das oft erst dann, wenn der Körper zur Ruhe kommt – zum Beispiel bei einem Wellnesswochenende, das der Betroffene dann gar nicht genießen kann.



Wer krank ist, gehört ins Bett.

shutterstock

© Alle Rechte vorbehalten

„WIKU“: Was natürlich nicht heißt, dass man lieber konstant unter Druck bleiben sollte, richtig?

Dr. Gatterer: Der Körper gibt Signale. Ich empfehle regelmäßige Bewegung, gesunde Ernährung, ausreichend Schlaf und ein vernünftiges Arbeitspensum. Wenn jemand einmal 2 oder 3 sehr anstrengende Wochen hat und danach wieder etwas weniger Belastung, ist das okay. Aber ich kann nicht immer 150 Prozent leisten. Ideal wäre es, vorbeugend 2- oder 3-mal in der Woche Sport zu treiben, einen flotten Spaziergang zu machen oder ähnliches. So kann man Krankheiten vorbeugen.

(kn)

„Hast du etwa das Coronavirus?“

ARBEITSRECHT: Arbeitgeber muss für Schutz von Mitarbeitern sorgen – Mitarbeiter muss nicht Auskunft geben

Zurück aus dem Asienurlaub sieht sich ein Mitarbeiter den besorgten Blicken seiner Kollegen ausgesetzt, wenn er hustet: Hat er sich etwa mit dem Coronavirus angesteckt? Welche Maßnahmen das Arbeitsrecht erlaubt und was unter keinen Umständen geht, erklärt Experte Josef Tschöll.



„Besteht ein konkretes Risiko, kann der Arbeitgeber eine Kontrollvisite veranlassen.“

Josef Tschöll,
Arbeitsrechtsberater

„WIKU“: Der Kollege war gerade in China und hat nun einen Schnupfen. Dürfen Kollegen oder Vorgesetzte ihn auf eine mögliche Coronavirus-Infektion ansprechen?

Josef Tschöll: Es ist wohl in erster Linie zu schauen, wie konkret ein Infektionsrisiko ist. War der Mitarbeiter in einem Risikogebiet? Welche Krankheitssymptome hat er? Bei einer Rückkehr aus Risikogebieten wird bereits an Flughäfen sehr dicht kontrolliert. Besteht wirklich ein konkretes Risiko, kann sich der Arbeitgeber aus arbeitsrechtlicher Sicht auf die Bestimmungen zur Arbeitssicherheit berufen (Artikel 2087 ZGB – Schutz der Arbeitsbedingungen, GVD Nr. 81/2008) und geeignete Maßnahmen veranlassen. Das wäre zum Beispiel eine Kontrollvisite.

„WIKU“: Muss ich eine Dienstreise – zum Beispiel derzeit nach Asien – antreten, wenn ich fürchten muss, dass sie meine Gesundheit gefährdet?

Tschöll: Es ist sicherlich zu prüfen, wie hoch das Ansteckungsrisiko in diesen Ländern ist. Der Arbeitgeber muss im Rahmen der Risikobewertung diesen Punkt berücksichtigen und seine

Maßnahmen entsprechend anpassen. Da es sich um eine Dienstreise handelt, muss der Arbeitgeber auch dort den Schutz des Arbeitnehmers gewährleisten (Urteil des Kassationsgerichtes vom 23. November 1996). Bei einer konkreten Risikosituation, wo dies nicht der Fall ist, kann der Arbeitnehmer sich daher auch weigern, die Reise anzutreten. Das wird aber sicherlich eine Ausnahmesituation sein, denn ein Arbeitgeber wird sich und seine Mitarbeiter wohl kaum einem solch konkreten Risiko aussetzen. Anders wäre es, wenn speziell qualifizierte Mitarbeiter dort für die Bekämpfung des Virus eingesetzt würden. In einem solchen Fall sind natürlich alle möglichen Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber zu treffen.

„WIKU“: Kann ich grundsätzlich aus Angst vor Ansteckung zu Hause bleiben – zum Beispiel,

wenn im Büro eine Darmgrippe grassiert?

Tschöll: Aus reiner Sorge darf ich als Arbeitnehmer nicht der Arbeit fernbleiben. Diese Abwesenheit wäre nicht gerechtfertigt. Nur ein Arzt kann eine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit feststellen und das Fernbleiben rechtfertigen.

„WIKU“: Kann meine Firma mir aus gesundheitlichen Gründen Homeoffice anordnen – zum Beispiel, damit ich mit meinem Schnupfen niemanden anstecke?

Tschöll: Der Arbeitgeber kann einen Mitarbeiter wegen nachgewiesener technischer, organisatorischer und produktionsbedingter Erfordernisse von einer Produktionsstätte an eine andere versetzen. Das private Heim kann wohl nur schwer als solche

eingestuft werden. Eine einseitige Versetzung durch den Arbeitgeber ist daher auszuschließen. Problematisch ist zudem der gesundheitliche Aspekt. Beschäftigt der Arzt eine Krankheit, darf nicht gearbeitet werden. Einvernehmlich ist eine Tätigkeit im Homeoffice natürlich möglich.

„WIKU“: Darf der Chef bei einer Krankmeldung fragen, woran ich erkrankt bin?

Tschöll: Aus Datenschutzgründen ist auf den Krankenbescheinigungen die Diagnose für den Arbeitgeber nicht ersichtlich. Ein besorgter Chef darf natürlich seinen Mitarbeiter anrufen und ihn nach seinem Gesundheitszustand fragen. Der Mitarbeiter ist allerdings nicht verpflichtet, Auskunft zu geben.

(kn)

© Alle Rechte vorbehalten



In China grassiert das Coronavirus. In Europa gibt es bisher nur Einzelfälle. Trotzdem sorgen sich viele davor, sich anzustecken.

shutterstock

WIKU
WIRTSCHAFTSZEITUNG

SONDERDRUCK

WIKU 12. Jahrgang 2020

WIKU 12. Jahrgang 2020

WIKU 12. Jahrgang 2020

Es geht schon

WIKU 12. Jahrgang 2020

HAUS

WIKU 12. Jahrgang 2020

ALD-BALDING

WIKU 12. Jahrgang 2020

THONI

WIKU 12. Jahrgang 2020

Wir sind nie zu krank

WIKU 12. Jahrgang 2020

Wir sind nie zu krank

WIKU 12. Jahrgang 2020

Wir sind nie zu krank

WIKU 12. Jahrgang 2020

Wir sind nie zu krank

WIKU 12. Jahrgang 2020

Hinsehen, hinhören und dann entscheiden

WIKU 12. Jahrgang 2020

Hinsehen, hinhören und dann entscheiden

WIKU 12. Jahrgang 2020

Hinsehen, hinhören und dann entscheiden

WIKU 12. Jahrgang 2020

Hinsehen, hinhören und dann entscheiden

WIKU 12. Jahrgang 2020

Hast du etwa das Coronavirus?

WIKU 12. Jahrgang 2020

Hast du etwa das Coronavirus?

WIKU 12. Jahrgang 2020

Hast du etwa das Coronavirus?

WIKU 12. Jahrgang 2020

Hast du etwa das Coronavirus?

WIKU 12. Jahrgang 2020