

Pierre Sachse, Eberhard Ulich (Hrsg.)

Psychologie menschlichen Handelns: Wissen und Denken - Wollen und Tun

Zum 80. Geburtstag von Winfried Hacker



Präsentismus – auch ein Ergebnis persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung?

Eberhard Ulich & Miriam Nido, *Zürich*

1 Persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung

Nach Rubinstein (1958, S. 704) ist Arbeit „das wichtigste Mittel zur Formung der Persönlichkeit. Im Prozess der Arbeit wird nicht nur ein bestimmtes Produkt der Arbeitstätigkeit des Subjekts erzeugt, sondern dieses selbst wird in der Arbeit geformt.“ Zu den Produkten eines Unternehmens im weitesten Sinne zählen also offenbar nicht nur industrielle Güter oder Dienstleistungen, sondern auch menschliche Qualifikationen, Einstellungen und Verhaltensweisen: „The product of work is people“ (Herbst, 1975). Deshalb ist „Persönlichkeitsförderlichkeit“ in der Arbeitspsychologie das bedeutsamste Kriterium für die Bewertung von Arbeitstätigkeiten und Arbeitssystemen (Hacker, 1986, 1998, 2005; Hacker & Richter, 2006; Hacker & Sachse, 2013; Volpert, 1987; Ulich, 1978, 2011). „Die ausschlaggebende Rolle für die Entwicklung der Persönlichkeit im Arbeitsprozeß besitzen die Anforderungen der langfristig ausgeübten Arbeitstätigkeiten“ (Hacker, 1976, S. 30).

Sowohl die Handlungsregulationstheorie als auch die Konzepte soziotechnischer Systemgestaltung postulieren, die Entwicklung und den Einsatz menschlicher Fähigkeiten durch die Gestaltung der Arbeitsaufgaben als zentrales Element der Gestaltung von Produktions- und Dienstleistungssystemen zu begreifen. „Der Charakter eines ‚Schnittpunktes‘ zwischen Organisation und Individuum macht die Arbeitsaufgabe zum psychologisch relevantesten Teil der vorgegebenen Arbeitsbedingungen“ (Volpert, 1987, S. 14). Damit stellt sich die Frage, wie Arbeitsaufgaben zu gestalten sind, damit eine Aufgabenorientierung entsteht, die die Entwicklung der Persönlichkeit und deren Gesundheit fördert und zur Aufgabenerfüllung motiviert. In der Arbeitspsychologie finden sich dafür u. a. (z.B. Ulich, 2011) die folgenden Merkmale persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Aufgabengestaltung:

- Ganzheitlichkeit
- Anforderungsvielfalt
- Möglichkeiten der sozialen Interaktion
- Autonomie
- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Zeitelastizität und stressfreie Regulierbarkeit
- Sinnhaftigkeit.

Unter den genannten Merkmalen der Aufgabengestaltung kommt der Ganzheitlichkeit bzw. Vollständigkeit insofern zentrale Bedeutung zu als die Möglichkeit der Erfüllung einiger anderer Merkmale durch den Grad der Aufgabenvollständigkeit bedingt ist. Bei Tomaszewski (1981) findet sich dafür der Terminus <vollständige Aufgabe> während bei Hacker (1986, 1987) von der <vollständigen Tätigkeit> und bei Volpert (1987) von der <vollständigen Handlung> die Rede ist. „Vollständige und fordernde Tätigkeiten sind für die Leistungsmotivierung, für das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit sowie für das Verhüten von Dequalifizierungen durch Lernangebote unerlässlich“

(Hacker & Richter, 2006, S. 126). Einem ‚Absinken‘ der Vollständigkeit, z.B. durch Routinisierung, kann durch die Realisierung des Konzepts der ‚evolvierend-vollständigen‘ Tätigkeiten (Hacker, 2005) entgegen gewirkt werden. Dabei kann der Integration von Sekundäraufgaben besondere Bedeutung zukommen.

Im Zusammenhang mit persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung wird schließlich dem Konzept der differentiellen Arbeitsgestaltung zunehmend Bedeutung zugeschrieben (Kasten 1). Differentielle Arbeitsgestaltung meint das Angebot unterschiedlicher Arbeitsstrukturen für die Erzeugung identischer Produkte oder Dienstleistungen, zwischen denen die Beschäftigten wählen können (Ulich, 1978). Die Möglichkeit des Wechsels zwischen verschiedenen Arbeitsstrukturen und die Möglichkeit diese gegebenenfalls selbst verändern zu können bedeutet einen Zuwachs an Kontrolle über die eigenen Arbeitsbedingungen und die damit verbundenen Anforderungen. Im Sinne des Konzepts der dynamischen Arbeitsgestaltung könnten die Beschäftigten sich – vorübergehend oder auf Dauer – zudem für den Wechsel in eine andere Arbeitsstruktur entscheiden, damit allenfalls auch gesundheitlichen oder anderweitigen Beeinträchtigungen begegnen und Präsentismus vermeiden.

Kasten 1: Differentielle Arbeitsgestaltung – ein zukunftsfähiges Konzept.

„Ganz *allgemein* gilt, dass mit der differentiellen Arbeitsgestaltung eine Brücke hergestellt wird zwischen den für viele Menschen gedachten Arbeitsgestaltungsmassnahmen und den individuell unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnissen einzelner Menschen“ (Hacker, 1998, S. 777).

„In Verbindung mit der in den Leitlinien der betrieblichen Gesundheitsförderung erhobenen Forderung, Beschäftigte an der Gestaltung ihrer Arbeit zu beteiligen, vermag die differentielle Arbeitsgestaltung, die salutogenen Potentiale der Arbeitstätigkeit für jeden einzelnen Beschäftigten zu erschliessen. Das ist zugleich eine der Schnittstellen zwischen bedingungs- und personenbezogenen gesundheitsförderlichen Interventionen“ (Bamberg & Metz, 1998, S. 192).

„Erstens müssen die Leitlinien für die altersgerechte Arbeitsgestaltung in stärkerem Maße an den Prinzipien der differenziellen und dynamischen Arbeitsgestaltung [...] ausgerichtet werden, um eine größere Schwankungsbreite der individuellen Leistungsvoraussetzungen und einen größeren Wandel des Arbeitsvermögens zu berücksichtigen“ (Kruse & Packebusch, 2006, S. 445).

„Auch die Möglichkeit, den Arbeitsaufwand zumindest teilweise flexibel zu gestalten, beeinflusst die Entscheidung, ob sich eine Person krankmeldet oder nicht (Vingard et al., 2004)“ (Schmidt & Schröder, 2010, S. 94).

„Differentielle und dynamische Arbeitsgestaltung sind eine deutliche Abkehr vom Prinzip des ‚one best way‘ und ermöglichen damit Gewinn an Autonomie und Kontrolle über die eigene Arbeitssituation. In Anbetracht des demografischen Wandels bekommt dies besondere Bedeutung für eine alter(n)sensible Arbeitsgestaltung, wie sie z.B. der Thematische Initiativkreis Demografie in der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) fordert“ (Metz, 2011, S. 196).

„Die Möglichkeiten für differenzielle Arbeitsgestaltung, die Unterschiede zwischen Individuen oder Leistungsschwankungen im Tagesverlauf systematisch berücksichtigt und die Möglichkeiten für dynamische Arbeitsgestaltung, die die Anpassung der Arbeit an die persönliche Weiterentwicklung erlaubt, waren noch nie so groß“ (Rothe, 2012, S. 4).

Schon bei Rice (1958) und Emery (1959) finden sich mehrfach Hinweise auf die motivationale Bedeutung der Ganzheitlichkeit bzw. Vollständigkeit («wholeness») von Aufgaben. Nicht auszuschließen ist damit allerdings auch, dass die Realisierung der Aufgabenvollständigkeit und der Autonomie potenziell selbstschädigendes En-

agement provozieren und damit im Sinne nicht intendierter Nebenwirkungen zum Entstehen von Präsentismus beitragen kann.

2 Präsentismus

Präsentismus meint „Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz gesundheitlicher oder anderweitiger Beeinträchtigung, die eine Abwesenheit legitimiert hätte“ (Ulich, 2013). Diese Definition unterscheidet sich von jenen Konzepten, die Präsentismus mit „krank zur Arbeit“ (Zok, 2008; Voermans & Ahlers, 2009; Schmidt & Schröder, 2010) beziehungsweise „sick on the job“ (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000; OECD, 2012), „sickness presence“ (Aronsson & Gustafsson, 2005; Hansen & Andersen, 2008), sickness presenteeism (Taloyan et al., 2012) bzw. „working while ill“ (Kivimäki et al. 2005) oder „attending work while ill“ (Johns, 2010) gleichsetzen und damit Erkrankungen einschließen, die nicht notwendigerweise eine tägliche Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit zur Folge haben. Dies gilt etwa für bestimmte Formen chronischer Erkrankungen (vgl. Kasten 2).

Kasten 2: Anwesenheit trotz Krankheit – ein problematisches Präsentismusverständnis (aus: Steinke & Badura, 2011, S. 24).

„The concept of „sickness presence“ is problematic ... since most people of working age with various disorders continue to work since the problem does not affect their work ability [...]. The term „sickness presence“ implies that being present at work is something exceptional if a person is sick. However, most people diagnosed with a disease or disorder go to work and are not sick listed“ (Vingard et al., 2004, S. 216-218).

So gaben beispielsweise im Rahmen der Dow Chemical-Studie (s. o.) 65 % der Befragten an, an mindestens einer chronischen Krankheit zu leiden (Baase, 2007, S. 50).

Darüber hinaus ist es bei manchen Krankheiten (psychische Erkrankungen, Rückenbeschwerden) zudem vermutlich von Vorteil, trotz einer Krankheit weiter zu arbeiten, da sich Arbeit hier positiv (salutogen) auf den Krankheitsverlauf auswirken kann (z.B. Vingard et al., 2004).“

In diesem Zusammenhang ist zunächst zu prüfen, inwieweit identifizierbare gesellschaftliche Entwicklungen und betriebliche Vorgehensweisen wie etwa die Einführung einer Anwesenheits- bzw. Gesundheitsquote oder bestimmte Formen des ‚Absenzenmanagements‘ Präsentismus veranlassen oder zumindest begünstigen⁴.

Tatsächlich fokussieren heute verschiedene Unternehmen nicht mehr auf die Abwesenheit bzw. den ‚Krankenstand‘ sondern auf die Anwesenheit und bezeichnen diese als ‚Gesundheitsstand‘. Etliche Unternehmen zahlen sogar ‚Anwesenheitsprämien‘ für den Fall, dass Beschäftigte keine oder nur wenige Fehltag aufweisen. Dass die Zahlung derartiger Anwesenheitsprämien aber durchaus kontraproduktive Folgen haben und – etwa durch die ‚Verschleppung von Krankheiten‘ – zu Präsentismus beitragen kann, wurde schon vor einigen Jahrzehnten festgestellt (Ulich, 1965).

Eine hohe Anwesenheitsquote ist also kein hinreichender Beleg für einen zufriedenstellenden Gesundheitszustand der Mitarbeitenden beziehungsweise ein ‚gesundes‘ Unternehmen. Diese Tatsache wird durch vielfältige Alltagserfahrung belegt.

⁴ Ein typisches Beispiel dafür ist die folgende Werbung für ein Absenzenmanagement: „Wir haben für Sie das Seminar Mitarbeiter motivieren ~ Fehlzeiten minimieren konzipiert, das Ihnen aufzeigt, wie Sie durch motivierende Führung den Krankenstand dauerhaft auf 2 % reduzieren.“

„Sinkende Krankenstände in der deutschen Wirtschaft bedeuten nicht zwangsläufig, dass sich die Gesundheit der Beschäftigten verbessert hat“ (Zok, 2008, S. 141 f.). Die Einführung einer Gesundheitsquote kann allenfalls dann einen Fortschritt bedeuten, wenn damit ein Umdenken in dem Sinne stattfindet, dass Gesundheitspotentiale der Mitarbeitenden ebenso wie der Arbeitsbedingungen erkannt und gestärkt und die Arbeitsbedingungen ernsthaft analysiert und bei Bedarf verändert werden. Tatsächlich wird in manchen Fällen aber eher einem Präsentismus Vorschub geleistet.

Dass aus Präsentismus aber für die Beschäftigten ebenso wie für die Unternehmen nachteilige Folgen resultieren können ist offensichtlich. Schließlich belegen die bisher vorliegenden Daten, dass Präsentismus mit einer Einschränkung der Leistungsfähigkeit der davon Betroffenen sowie vermehrter Fehlerhäufigkeit und Unfallgefahr einhergehen kann (Chapman, 2005; Pilette, 2005 b; Schultz & Edington 2007; Schultz, Chen & Edington, 2009; Voermans & Ahlers, 2009) und dass die Kosten von Präsentismus deutlich – nach einzelnen Untersuchungen um ein Mehrfaches – höher ausfallen können als die, die als Folge von Krankmeldungen entstehen (The Employers Health Coalition of Tampa, 1999; Hemp, 2004; Collins et al., 2005; Biron, Brun, Ivers & Cooper, 2006; Goetzel et al. 2004; Baase 2007; Schultz, Chen & Edington, 2009). Mehrfach wird auch darauf hingewiesen, dass Präsentismus in der Folgezeit sowohl die Fehlzeitenquoten als auch die Fehlzeitendauer erhöhen kann (Bergström, Bodin et al., 2009; Hansen & Andersen, 2009). Dieser Tatbestand ist in der Fehlzeitenforschung bisher kaum berücksichtigt worden, obwohl Absentismus und Präsentismus als „zwei Seiten einer Medaille“ (Jahn, 2010) zu betrachten sind: „Recent studies have also shown that sickness absence and presenteeism are to some extent substitutes for each other. For instance Bergström et al. (2009) show that presenteeism was a risk factor for sick leave in the future“ (OECD, 2012, S. 73). Unternehmen kennen allenfalls die durch Fehlzeiten entstehenden Kosten, auf Präsentismus zurück zu führende Kosten sowie dessen Bedeutung und Verbreitung jedoch kaum (vgl. Kasten 3).

Kasten 3: Bedeutung und Verbreitung von Präsentismus.

Untersuchungen bestätigen „ein hohes Ausmaß an Präsentismus in deutschen Unternehmen“ (Zok, 2008, S. 141).

„Zwischen 71 % (Schmidt & Schröder, 2010, S. 96) und 78 % (DGB, 2009, S. 19) der Befragten geben an, dass sie im Laufe eines Jahres mindestens einmal krank zur Arbeit gegangen sind. 46 % tun dies zweimal oder öfters (Vogt et al., 2009, S. 190). Beinahe ein Drittel gibt zudem sogar an, dies gegen den Rat des Arztes getan zu haben (DGB, 2009, S. 19; Schmidt & Schröder, 2010, S. 96)“ (Steinke & Badura 2011, S. 24).

„In dieser Internetstudie gaben 72.8 % der Erwerbstätigen an, mindestens ein Mal im vergangenen Jahr krankheitsbedingt durchschnittlich 10.5 Tage (Absentismus) nicht zur Arbeit gegangen zu sein. Trotz Krankheit zur Arbeit gegangen (Präsentismus) sind 75.8 % der Erwerbstätigen bei einer durchschnittlichen Dauer von 9.3 Tagen pro Jahr“ (Wieland & Hammes, 2010, S. 67).

„Der in Deutschland seit den 1970er Jahren stattfindende kontinuierliche Rückgang der Krankenstände kann somit zu einem – nicht genau quantifizierbaren – Teil darauf zurückzuführen sein, dass sich Beschäftigte trotz mehr oder weniger ernsthafter, gesundheitlicher Probleme nicht krank melden“ (Steinke & Badura, 2011, S. 19).

„Der Umstand, dass die Arbeitspersonen solche Belastungen ‚freiwillig‘ auf sich nehmen, sie also als unvermeidlich und mit ihrer Autonomie untrennbar verbunden ansehen, setzt nicht nur gesellschaftliche Schutzmechanismen, wie etwa Arbeitszeitbestimmungen, weithin außer Kraft, er kann auch subjektive Einsichten in die mit solchen Arbeitsbedingungen verbundenen Risiken, z.B. gesundheitlicher Art, verdrängen“ (Volpert, 2005, S. 298).

„Depression and anxiety were more consistently associated with ‚presenteeism‘ (that is, lost productivity while at work) than with absenteeism“ (Sanderson & Andrews, 2006, S. 63).

„Absenteeism and presenteeism both increase sharply with poorer mental health“ (OECD, 2012, S. 73).

„Presenteeism has increased among all groups of the population“ (OECD, 2012, S. 74).

„Going to work ill repeatedly is associated with long-term sickness absence at a later date. For this reason, researchers and policy-makers should consider this phenomenon more carefully when planning future studies of sickness absence or when laying out new policies“ (Hansen & Andersen, 2009, S. 397).

„In recent years, presenteeism has also become a prominent indicator for loss in productivity because it is increasingly recognised that given the stigma of mental illness, presenteeism might be more frequent amongst those suffering work-related stress than amongst those suffering other work-induced conditions“ (OECD, 2012, S. 72)

„Präsentismus wird das zentrale Problem betrieblicher Gesundheitspolitik in alternden Gesellschaften darstellen“ (Badura, 2010, S. 8).

Bei der Beantwortung der Frage nach möglichen Ursachen für derartige Entwicklungen ist schließlich zu prüfen, inwieweit die trotz Beeinträchtigungen ihrer Leistungsfähigkeit ‚Präsenten‘ sich durch bestimmte Verhaltensintentionen oder Persönlichkeitsmerkmale auszeichnen und welche organisationalen Merkmale Präsentismus begünstigen. Brandenburg und Nieder (2009, S. 16 f.) nennen „großes Arbeitsvolumen, Pflichtgefühl, Rücksicht auf Kollegen, Angst vor beruflichen Nachteilen, Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber, Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und die Bewertung der Krankheit als Bagatellerkrankung“ als hauptsächliche Gründe für Präsentismus. Als Ergebnis einer von Hägerbäumer (2011, S. 137) mitgeteilten Untersuchung zeigte sich, dass vor allem die Rücksichtnahme auf Kollegen ($M = 3.77$, auf einer 5er Skala) und das Nichtvorhandensein eines Vertreters ($M = 3.48$, auf einer 5er Skala) als Hauptgründe für den Präsentismus angegeben wurden. Bei Aronsson und Gustafsson (2005, S. 962) findet sich ein weiteres interessantes Untersuchungsergebnis: „Increased sickness presence also appears among people who find it hard to resist the expectations and wishes of others (individual boundarylessness in work).“ Zwei Drittel der im Rahmen des Gesundheitsmonitors der Bertelsmann Stiftung (2009) Befragten gaben als Grund für ihren Präsentismus Pflichtgefühl an „und weil sonst Arbeit liegen bleibt.“ Ein derartiges Verhalten könnte auch eine Folge der Realisierung von Konzepten der indirekten Steuerung sein: „So berichteten Führungskräfte aus verschiedenen Organisationen, dass sie Schwierigkeiten hatten, offensichtlich erschöpfte oder erkrankte Mitarbeitende von der Arbeit abzuhalten“ (Krause et al., 2012, S. 199). Auch überlange Arbeitszeiten, Schichtarbeit oder Zeitdruck wurden als Ursachen für Präsentismus genannt (Böckerman & Laukkanen, 2010; Hansen & Andersen, 2008, 2009), ebenso ein belastendes Vorgesetztenverhalten. Dass die – häufig betonte – Angst den

Arbeitsplatz zu verlieren eine nicht zu vernachlässigende Rolle spielt, ist ebenfalls offensichtlich (Caverley, Cunningham & MacGregor, 2007; Bertelsmann Stiftung, 2009; Schmidt & Schröder, 2010; Haupt, 2010). Die von Ashby und Mahdon (2010, S. 43) in Großbritannien durchgeführte Analyse ergab, dass Präsentismus hauptsächlich als Folge spezifischer Belastungen auftritt: „Three factors, two of which were work-related, were significantly related to higher levels of sickness presence, including:

- Personal financial difficulties;
- Work-related stress;
- Perceived workplace pressure (from senior managers, line managers and colleagues) to attend work when unwell.“

Im Rahmen einer Internetstudie konnten Wieland und Hammes (2010) zeigen, dass individuelle und organisationale Gesundheitskompetenz geringere Präsentismusneigung provoziert. Und Hägerbäumer (2011, S. 253) fand, dass das „Vorhandensein einer Gesundheitskultur sowie die Durchführung gesundheitsförderlicher Maßnahmen im Unternehmen [...] mit einem signifikant geringen Präsentismustniveau“ einhergeht.

Bei Johns (2010, S. 521) findet sich die interessante Einordnung: „[...] under some circumstances, presenteeism might be viewed as an act of organizational citizenship and garner praise.“ Damit übereinstimmend finden sich bei Rigotti (2010) auch erste – empirisch begründete – Hinweise auf die Bedeutung des Psychologischen Vertrages für das Entstehen von Präsentismus.

Schließlich kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Konzepte persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung mit ihrem Anspruch auf vollständige Aufgaben und Autonomie auch „mehr Druck durch mehr Freiheit“ (Glißmann & Peters, 2001) erzeugen, ein potentiell selbstgefährdendes Engagement auslösen und damit das Entstehen von Präsentismus begünstigen (Ulich & Wülser, 2012).

3 Persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung und Präsentismus

Von der Annahme ausgehend, dass die im ersten Abschnitt genannten Merkmale persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Aufgabengestaltung auch dazu veranlassen können, trotz „gesundheitlicher oder anderweitiger Beeinträchtigung, die eine Abwesenheit legitimiert hätte“ anwesend zu sein, stellte sich die Frage nach der Konkretisierung möglicher Gründe für ein derartiges Verhalten (vgl. Kasten 4).

Kasten 4: Mögliche Gründe für Präsentismus (aus: Ulich 2011, S. 560).

- Einen Arbeitsauftrag bzw. eine Arbeitsaufgabe zu Ende führen wollen.
- Die Arbeitskolleginnen bzw. Arbeitskollegen nicht im Stich lassen wollen.
- Auf die Zielgruppen der Tätigkeit bezogene Verantwortung wahrnehmen wollen.
- Vorgesetzte nicht enttäuschen wollen.
- Erlebter Wertschätzung gerecht werden wollen.
- Eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit vor sich selbst nicht zugeben bzw. sich selbst volle Leistungsfähigkeit beweisen wollen.
- Nicht als ‚psychisch krank‘ gelten wollen.
- Einer anderweitigen, z.B. familiären, Belastung entfliehen wollen.
- Auf mit der Arbeit verbundene Kommunikationsmöglichkeiten nicht verzichten wollen.
- Den Arbeitsplatz nicht verlieren wollen.

Die in Kasten 4 skizzierten möglichen Gründe für Präsentismus wurden in entsprechende Items übertragen (Tabelle 3), die in eine erste Online-Erhebung in einem repräsentativen Panel (Tamedia-Panel) in der Schweiz eingebracht werden konnten (Swisscom Lifebalance-Studie, 2012).

3.1 Häufigkeit von Präsentismus und dafür angegebene Gründe

Die auf die Häufigkeit von Präsentismus bezogene Skala wurde von Aaronsson, Gustafsson & Dallner (2000; Aaronsson & Gustafsson, 2005; Elstad & Vabo, 2008) übernommen:

- Ist es im vergangenen Jahr vorgekommen, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie das Gefühl hatten, aus gesundheitlichen Gründen besser zu Hause zu bleiben?
- Ist es im vergangenen Jahr vorgekommen, dass Sie trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit bis zum Wochenende gewartet haben, um sich zu erholen?
- Ist es im vergangenen Jahr vorgekommen, dass Sie gegen den Rat Ihres Arztes bzw. Ihrer Ärztin zur Arbeit gegangen sind?

Die Angaben zur Häufigkeit von Präsentismus sind für die beteiligten unselbstständig Erwerbstätigen in Tabelle 1 wiedergegeben.

Tabelle 1: Häufigkeit von Präsentismus auf der Basis einer Online-Erhebung in der Schweiz (n = 1183, Angaben in Prozent, Anzahl Nennungen in Klammern).

	nein, nie	ja, 1 mal	ja, 2 bis 5 mal	ja, mehr als 5 mal	keine Antwort
Arbeit obwohl besser zu Hause geblieben	25.9 (307)	27.3 (322)	34.4 (407)	9.1 (107)	3.4 (40)
Erholung erst am Wochenende	24.0 (284)	18.6 (220)	36.3 (430)	15.0 (177)	6.1 (72)
Gegen den Rat des Arztes / der Ärztin	82.6 (977)	9.6 (144)	3.9 (47)	1.2 (14)	2.6 (31)

Die beiden ersten Items zur Erfassung der Häufigkeit von Präsentismus korrelieren stark positiv (je nach Datensatz zwischen $r_s = .65$ bis $.71$, $p = .000$). Beide Items korrelieren weniger stark mit dem dritten Item ($r_s = .34$ bis $.40$ respektive $.28$ bis $.38$, $p = .000$), welches auf eine stärkere Form von Präsentismus hinweist. Die Reliabilität der Skala, welche aus den drei Items gebildet werden kann ist zufriedenstellend (Cronbach Alpha = $.70$ bis $.75$). Ohne das Item „gegen den Rat des Arztes / der Ärztin“ wäre die Skala reliabler (Cronbach Alpha = $.78$ bis $.83$).

Die in Tabelle 2 aufgeführten Angaben zur Häufigkeit von Präsentismus weisen deutliche branchenbezogene Unterschiede auf. Zusätzlich einbezogen wurden Ergebnisse der im Frühjahr 2013 durchgeführten Analyse in einer auf Sozialarbeit fokussierten österreichischen Institution, an der sich 60 % der dort Beschäftigten beteiligt hatten sowie einer im Sommer 2013 durchgeführten Analyse in einem schweizerischen Versicherungsunternehmen (Strasser, 2013) mit einer Beteiligung von 69 %.

Tabelle 2: Häufigkeit von Präsentismus in ausgewählten Branchen (n = 786 + 252 + 1671).

	Sozial- arbeit (n = 252)	Versiche- rungsunter- nehmen (n = 1671)	Bauge- werbe (n = 108)	Industrie (n = 118)	Detail- / Groß- handel (n = 89)	Öffent- liche Ver- waltung, SBB, Post (n = 154)	Bank, Versi- cherun- gen (n = 93)	Gesund- heits-und Sozial- wesen (n = 133)	Bil- dungs- wesen (n = 91)
nein, nie	12.6	22.1	20.6	27.1	29.2	23.8	31.4	27.8	28.0
ja, 1 mal	35.6	31.7	28.8	33.7	22.6	26.9	33.3	26.1	28.3
ja, 2 bis 5 mal	44.7	34.1	39.4	31.6	33.8	32.7	23.2	33.5	32.9
ja, mehr als 5 mal	5.1	10.8	11.2	6.7	10.9	14.0	3.9	10.4	4.8
keine Antwort	2	1.3	0	0.9	3.6	2.7	8.2	2.2	6.0

Anmerkung: Item „Arbeit obwohl besser zu Hause geblieben“, Angaben in Prozent.

$\chi^2 = 15.6$, $df = 6$, $p = .016$.

Die deutlichen Unterschiede zwischen Berufsgruppen, über die Aronsson et al. (2000) berichteten, lassen sich hier nicht in gleicher Ausprägung erkennen, was darauf zurückzuführen ist, dass in den aufgeführten Branchen jeweils verschiedenartige Berufs-

gruppen tätig sind. Die Autoren konnten zeigen, dass personenbezogene Dienstleistungen („helfende Berufe“ sowie Primarschullehrpersonen), welche mit einer „verletzlichen Klientel“ („vulnerable clients“) arbeiten, die höchsten Präsentismuswerte aufweisen. Dies gilt insbesondere auch für Pflegeberufe (Pilette, 2005 a; Middaugh, 2007; Elstad & Vabo, 2008; Jansen, 2011). Damit übereinstimmend geben in den Erhebungen, über die hier berichtet wird, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Institution für Sozialarbeit vergleichsweise hohe Präsentismuswerte an (Tabelle 2) und nennen als hauptsächlichen Grund dafür die Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber Kundinnen / Kunden bzw. Klientinnen / Klienten (Tabelle 4).

In Tabelle 3 sind die von den Antwortenden in der Online-Erhebung in der Schweiz gewählten Gründe für Präsentismus aufgeführt.

Tabelle 3: Gründe für Präsentismus (n = 786, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich).

Grund	Zustimmung in Prozent
Ich wollte meine Arbeit zu Ende führen	40.9
Ich wollte die Arbeitskolleginnen bzw. Arbeitskollegen nicht im Stich lassen	50.0
Ich wollte meine Verantwortung gegenüber den Kunden bzw. Klienten wahrnehmen	30.6
Ich wollte meine Vorgesetzten nicht enttäuschen	15.5
Ich wollte der mir entgegen gebrachten Wertschätzung gerecht werden	14.3
Ich wollte mir selbst volle Leistungsfähigkeit beweisen	11.6
Ich wollte nicht als ‚psychisch krank‘ gelten	5.1
Ich wollte auf die mit der Arbeit verbundenen Kommunikationsmöglichkeiten nicht verzichten	2.0
Ich wollte anderen Belastungen aus dem Weg gehen	2.4
Ich wollte nicht schon wieder fehlen	5.2
Ich war unsicher, ob man wegen „so etwas“ zu Hause bleiben darf	14.5
Ich wollte den Arbeitsplatz nicht verlieren	3.7

Bemerkenswert ist, dass die – vielfach vermutete und häufig hervorgehobene - Angst vor Arbeitsplatzverlust in der vorliegenden Stichprobe eine zu vernachlässigende Rolle spielt. Allerdings zeigen sich diesbezüglich branchenspezifische Unterschiede (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Häufig genannte Gründe für Präsentismus in ausgewählten Branchen (n=786 + 252+ 1671).

	Sozial- Versicherungs- arbeit ungsunter- (n = 252) nehmen (n = 1671)		Bauge- werbe (n = 108)	Indu- strie (n = 118)	Detail / Groß- handel (n = 89)	Öffent- liche Ver- waltung SBB, Post (n = 154)	Bank, Versi- cherun- gen (n = 93)	Gesund- heits- und Sozial- wesen (n = 133)	Bil- dungs- wesen (n = 91)	χ^2 (df = 6) p
Arbeit zu Ende führen wollen	53.6	62.9	56.8	39.8	37.3	32.4	40.9	31.4	42.0	21 .002
Kollegen nicht im Stich lassen	52.0	37.0	55.1	39.7	68.2	46.3	36.2	62.6	41.3	38 .000
Verantwor- tung gegen- über Kunden / Klienten	63.9	60.1	43.6	25.4	24.1	17.8	37.6	28.0	34.1	23 .001
Vorgesetzte nicht enttäü- schen	10.3	16.6	30.6	19.2	20.8	18.3	10.1	11.7	7.7	28 .000
Wertschät- zung gerecht werden	11.5	20.3	22.8	12.2	17.8	9.3	12.9	10.3	14.4	11 .092
Sich volle Leistungsfä- higkeit beweisen	6.7	13.5	10.5	4.6	10.4	15.5	9.6	12.3	15.6	15 .019
Unsicher, ob man wegen so was zu Hause blei- ben darf	19.8	10.5	15.2	10.8	15.2	17.2	6.4	12.6	17.0	9 .176
Ich wollte den Arbeits- platz nicht verlieren	<i>0.4</i>	<i>5.7</i>	<i>4.6</i>	<i>5.0</i>	<i>7.1</i>	<i>3.9</i>	<i>0.4</i>	<i>3.2</i>	<i>0.7</i>	8 .235

Anmerkung: Angaben in Prozent, Mehrfachantworten waren möglich, fett markiert sind die pro Branche am häufigsten genannten Gründe. *Kursiv:* der Grund „Angst vor Arbeitsplatzverlust“, χ^2 = Chi-Quadrat Wert, df = Freiheitsgrad, p = Signifikanzniveau.

Außer den branchenbezogenen Unterschieden finden sich signifikante Unterschiede nach Arbeitspensum (Vollzeit vs. Teilzeit), Arbeitszeitform (flexibel vs. starr), Kaderposition, Ausbildungsniveau und Sprachregion (siehe Anhang A1), im Versicherungsunternehmen auch zwischen Innen- und Außendienst.

Ob die genannten Gründe auch mit Merkmalen persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung zusammenhängen, konnte aufgrund der Untersuchungsanlage nur an-

hand der Daten aus der Erhebung in der österreichischen Institution für Sozialarbeit überprüft werden.

3.2 Präsentismus, persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung und arbeitsbezogene Ressourcen

In die Auswertungen wurden folgende Merkmale persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung einbezogen: Handlungsspielraum, Gestaltungsspielraum, Entscheidungsspielraum, Aufgabenvielfalt, Qualifikationsanforderungen, Qualifikationspotential, Partizipationsmöglichkeiten, soziale Unterstützung und positives Sozialklima.

Anhand der in der Institution für Sozialarbeit gewonnenen Daten wurden mögliche Zusammenhänge der Häufigkeit von Präsentismus mit Merkmalen persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung und arbeitsbezogenen Ressourcen geprüft. Die Prüfung mittels non-parametrischer Varianzanalysen (Kruskal Wallis) zeigt einige signifikante Unterschiede. Keine signifikanten Unterschiede finden sich bezüglich Handlungsspielraum, positivem sozialen Klima, Arbeitsfreude und allgemeiner Arbeitszufriedenheit (Tabelle 5).

Tabelle 5: Präsentismus und arbeitsbezogene Ressourcen (n = 248).

	nein, nie (n = 32)	ja, 1 mal (n = 90)	ja, 2 bis 5 mal (n = 113)	ja, mehr als 5 mal (n = 13)	χ^2	df	p
Entscheidungsspielraum*	3.67 (1.07)	3.66 (.85)	3.46 (.87)	2.92 (1.02)	8.02	3	.046
Handlungsspielraum*	3.67 (.73)	3.65 (.70)	3.62 (.79)	3.27 (1.15)	1.18	3	.76
Partizipationsmöglichkeiten*	4.08 (0.80)	3.64 (0.87)	3.63 (.87)	3.12 (1.06)	13.6 5	3	.003
Prozedurale Gerechtigkeit	3.89 (.86)	3.72 (.68)	3.56 (.82)	3.19 (.86)	8.8	3	.032
Mitarbeiterorientiertes Vorge- setzverhalten	4.38 (.64)	3.99 (.70)	4.09 (.75)	3.77 (1.04)	9.8	3	.020
Positives soziales Klima*	4.10 (.80)	3.90 (3.90)	3.79 (.71)	3.66 (.65)	6.91	3	.075
Arbeitsfreude	4.52 (.59)	4.38 (.63)	4.39 (.62)	4.43 (.56)	1.92	3	.59
Allgemeine Arbeitszufrieden- heit	4.51 (.58)	4.33 (.70)	4.28 (.62)	4.24 (.71)	5.53	3	.14

Anmerkungen: Item „Arbeit obwohl besser zu Hause geblieben“, Mittelwerte plus Standardabweichungen in Klammern (alles 5er Skalen), χ^2 = Chi-Quadrat Wert, df = Freiheitsgrad, p = Signifikanzniveau. Mit * markierte Skalen gelten als Merkmale persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung.

Personen mit hohem Entscheidungsspielraum zeigen kein oder selten Präsentismus während Personen, die im vergangenen Jahr mehr als 5 mal zur Arbeit gegangen sind,

obwohl Sie das Gefühl hatten, aus gesundheitlichen Gründen besser zu Hause zu bleiben, einen signifikant tieferen Entscheidungsspielraum angeben. Geringe Partizipationsmöglichkeiten können mit hohen Präsentismuswerten in Verbindung gebracht werden, das gleiche gilt für geringe prozedurale Gerechtigkeit und weniger mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten.

Insgesamt zeigen die in Tabelle 5 dargestellten Ergebnisse, dass der vermutete positive Zusammenhang zwischen den angeführten Merkmalen persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung und der Häufigkeit von Präsentismus hier nicht bestätigt wurde. Eine Unterstützung findet die Annahme hingegen, wenn die hauptsächlich genannten Gründe für Präsentismus berücksichtigt werden (vgl. Kasten 5). Die Ergebnisse zeigen signifikante Unterschiede zwischen Personen, welche die drei meistgenannten Gründe nicht angeben (MW1) und Personen, welche diese Gründe angeben (MW2). Weitere signifikante Unterschiede finden sich im Anhang (A2).

Kasten 5: Meistgenannte Gründe für Präsentismus und Merkmale persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung.

Personen, welche Präsentismus zeigen, weil sie ihre Arbeit zu Ende führen möchten ($n_2 = 135$), nehmen ein signifikant positiveres soziales Klima ($MW_1 = 3.75$, $MW_2 = 3.95$; $\chi^2 = 6.7$, $df = 1$, $p = .01$) wahr als Personen, welche den Grund nicht angeben ($n_1 = 117$). Zudem nehmen Personen, welche Präsentismus zeigen, weil sie ihre Arbeit zu Ende führen möchten mehr Unterbrechungen ($MW_1 = 3.02$, $MW_2 = 3.30$; $\chi^2 = 6.3$, $df = 1$, $p = .012$) wahr als Personen, welche den Grund nicht angeben ($n_1 = 117$). Unter Unterbrechungen wurden Störungen durch andere Mitarbeitende, Telefonanrufe oder Klientinnen und Klienten zusammengefasst.

Personen, welche Präsentismus zeigen, weil sie ihre Kolleginnen und Kollegen nicht im Stich lassen möchten ($n_2 = 131$), nehmen eine signifikant geringere Aufgabenvielfalt ($MW_1 = 4.12$, $MW_2 = 3.94$; $\chi^2 = 4.1$, $df = 1$, $p = .043$), ein geringeres Qualifikationspotential ($MW_1 = 4.27$, $MW_2 = 4.09$; $\chi^2 = 4.4$, $df = 1$, $p = .037$), weniger Handlungs- ($MW_1 = 3.78$, $MW_2 = 3.45$; $\chi^2 = 8.7$, $df = 1$, $p = .003$) und Gestaltungsspielraum ($MW_1 = 4.07$, $MW_2 = 3.87$; $\chi^2 = 3.9$, $df = 1$, $p = .048$) sowie mehr Unterbrechungen ($MW_1 = 2.94$, $MW_2 = 3.38$; $\chi^2 = 14.8$, $df = 1$, $p = .000$) wahr als Personen, welche den Grund nicht angeben ($n_1 = 121$).

Personen, welche Präsentismus zeigen, weil sie ihre Verantwortung gegenüber Kundinnen, Kunden / Klientinnen, Klienten wahrnehmen möchten ($n_2 = 161$), nehmen signifikant höhere Qualifikationsanforderungen ($MW_1 = 4.25$, $MW_2 = 4.58$; $\chi^2 = 12.5$, $df = 1$, $p = .000$), eine höhere Aufgabenvielfalt ($MW_1 = 3.84$, $MW_2 = 4.13$; $\chi^2 = 5.7$, $df = 1$, $p = .017$) und ein höheres Qualifikationspotential ($MW_1 = 3.95$, $MW_2 = 4.30$; $\chi^2 = 8.2$, $df = 1$, $p = .004$) wahr als Personen, welche den Grund nicht angeben ($n_1 = 91$).

Ein Vergleich der in Tabelle 5 und Kasten 5 dargestellten Ergebnisse gibt einen Hinweis darauf, mit welchen Herausforderungen bei der Auseinandersetzung mit Präsentismus zu rechnen ist.

Eindeutiger sind die arbeitsbezogenen Belastungen und Befinden betreffenden Ergebnisse. Hier wird deutlich, dass Präsentismus und Fehlbeanspruchungen einen klaren Zusammenhang aufweisen.

3.3 Präsentismus, arbeitsbezogene Belastungen und Befinden

Belastungsindikatoren unterscheiden sich bei Personen mit unterschiedlichen Präsentismuswerten wie Ashby und Mahdon (2010) bereits zeigen konnten. So nehmen Personen, welche ihren Angaben zufolge häufig Präsentismus aufweisen, deutlich höhere Belastungen wahr als Personen, welche selten oder nie Präsentismus aufweisen (Tabelle 6).

Tabelle 6: Präsentismus und Belastungsindikatoren (n = 248).

	nein, nie (n = 32)	ja, 1 mal (n = 90)	ja, 2 bis 5 mal (n = 113)	ja, mehr als 5 mal (n = 13)	χ^2	df	p
quantitative Überforderung	2.27 (.64)	2.54 (.72)	2.73 (.81)	2.92 (1.17)	9.00	3	.029
qualitative Überforderung	1.77 (.67)	2.13 (.69)	2.07 (.70)	2.42 (.67)	11.0 2	3	.012
belastendes Sozialklima	1.62	1.94	1.98	2.54	12.8 6	3	.001
belastendes Vorgesetztenverhalten	1.33 (.51)	1.52 (.66)	1.62 (.63)	2.00 (1.23)	7.93	3	.047
Belastungen am Arbeitsplatz	1.86 (.48)	2.05 (.55)	2.21 (.55)	2.29 (.64)	13.1 7	3	.004
Unterbrechungen	2.83 (.83)	3.02 (.84)	3.32 (.86)	3.67 (.88)	15.8 0	3	.001
Emotionale Dissonanz	1.81 (.83)	2.16 (.83)	2.29 (.73)	2.82 (.72)	18.7 7	3	.000
Informatorische Erschwerungen	2.08 (.68)	2.19 (.72)	2.22 (.71)	2.71 (.69)	6.75	3	.080
Gratifikation (mangelnde)	2.26 (.79)	2.51 (.78)	2.67 (.78)	2.74 (1.24)	6.02	3	.111
Resignation	1.74 (.48)	1.94 (.64)	2.02 (.66)	2.38 (.76)	8.77	3	.032
Widersprüche	1.77 (.55)	1.99 (.57)	1.98 (.58)	2.60 (.75)	13.5 6	3	.004

Anmerkungen: Item „Arbeit obwohl besser zu Hause geblieben“, Mittelwerte plus Standardabweichungen in Klammern (alles 5er Skalen), χ^2 = Chi-Quadrat Wert, df = Freiheitsgrad, p = Signifikanzniveau.

Personen, welche angeben nie trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit zur Arbeit gegangen zu sein, erleben ihren Angaben zufolge signifikant weniger quantitative und qualitative Überforderung, ein weniger belastendes Sozialklima, weniger belastendes Vorgesetztenverhalten, weniger Belastungen am Arbeitsplatz (u. a. Lärm), weniger

Unterbrechungen, weniger emotionale Dissonanz, weniger Resignation sowie weniger Widersprüche in ihrer Arbeit.

Schließlich weist das selbst eingestufte Befinden hochsignifikante Zusammenhänge mit Präsentismus auf (Tabelle 7), was durch die Definition „... trotz gesundheitlicher oder anderweitiger Beeinträchtigung ...“ bereits angelegt ist. Personen mit hohen Präsentismuswerten berichten entsprechend mehr physische Beschwerden, eine höhere emotionale Erschöpfung, weniger Erholung sowie einen schlechteren Gesundheitszustand.

Tabelle 7: Präsentismus und Befinden (n = 248).

	nein, nie (n = 32)	ja, 1 mal (n = 90)	ja, 2 bis 5 mal (n = 113)	ja, mehr als 5 mal (n = 13)	χ^2	df	p
Physische Beschwerden	1.56 (.48)	2.00 (.55)	2.26 (.64)	2.54 (.85)	35.94	3	.000
Emotionale Erschöpfung	2.01 (.70)	2.29 (.71)	2.56 (.84)	3.10 (1.25)	18.01	3	.000
Erholung	4.05 (.53)	3.86 (.58)	3.66 (.53)	3.56 (.62)	19.69	3	.000
Gesundheitszustand	4.39 (.54)	4.13 (.59)	3.92 (.58)	3.75 (.62)	19.61	3	.000

Anmerkungen: Item „Arbeit obwohl besser zu Hause geblieben“, Mittelwerte plus Standardabweichungen in Klammern (alles 5er Skalen, außer Emotionale Erschöpfung 7er Skala), χ^2 = Chi-Quadrat Wert, df = Freiheitsgrad, p = Signifikanzniveau.

4 Diskussion

„Presenteeism has the potential to serve as a catalyst for theoretical advances“ (Johns, 2010, S. 522). Dies betrifft insbesondere „the gray area that exists between no productivity (i.e., absenteeism) and full work engagement“ (a. a. O.). Um das Potential auszuschöpfen muss sich auf Präsentismus bezogene Forschung allerdings mit einigen grundlegenden Problemen auseinandersetzen. Diese betreffen definitorische Klärungen ebenso wie die der Erfassung des Präsentismus zu Grunde gelegten Hypothesen und die Methoden zu dessen Erfassung.

Die dem hier vorliegenden Beitrag zugrunde gelegte *Definition von Präsentismus* als „Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz gesundheitlicher oder anderweitiger Beeinträchtigung, die eine Abwesenheit legitimiert hätte“ versucht, dieser kritischen Anmerkung Rechnung zu tragen.

Bei vielen der zum Auftreten von Präsentismus vorgelegten Publikationen sind keine explizit zu Grund gelegten *Hypothesen* erkennbar. Bei anderen „ist die Konfundierung des Verhaltens mit dem Gesundheitszustand ein gravierendes Problem“ (Hägerbäumer 2011, S. 99). In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, wie die beeinträchtigte Leistungsfähigkeit als Teil des Präsentismus von beeinträchtigter Leistungsfähigkeit als Folge von Präsentismus abzugrenzen ist.

Nur selten findet sich im übrigen der Einbezug von Kulturdimensionen (Hofstede, 1980). Im Kontext der Fehlzeitenforschung liegen dazu umfangreiche Metaanalysen vor (z.B. Parboteeah, Addae & Cullen, 2005; Taras, Kirkman & Steel, 2010). Tatsächlich könnte aber beispielsweise der Zusammenhang von Unsicherheitsvermeidung, definiert als „der Grad, in dem die Mitglieder einer Kultur sich durch ungewisse oder unbekannte Situationen bedroht fühlen“ (Hofstede, 1997, S. 156) und Präsentismus interessante Erkenntnisse liefern. Das gleiche gilt für andere kulturelle Besonderheiten wie die Gruppenkohäsion und das Commitment in individualistischen vs. kollektivistischen Kulturen (z.B. Felfe & Yan, 2009) sowie spezifische Elemente der Unternehmenskultur wie beispielsweise der Absenzenkultur (Johns & Nicholson, 1982; Nicholson & Johns, 1985), respektive Präsentismuskultur (Dew, Keefe & Small, 2005). Nicht geklärt ist auch, ob Unternehmen, in denen differentielle Arbeitsgestaltung praktiziert wird, eine besondere Präsentismuskultur und geringere Präsentismusraten aufweisen. „Particularly interesting is the Dew et al. finding that rather different collective motives can underpin presentism“ (Johns, 2010, S. 536).

Ein *methodisches Problem* findet sich in der rückschauenden und ungenauen Erfassung der *Häufigkeit und Dauer von Präsentismus*, die sich häufig auf „das vergangene Jahr“ bzw. „die letzten zwölf Monate“ bezieht, ohne dass auf objektive Daten oder Tagebuchaufzeichnungen zurückzugreifen wäre. Hinweise aus den hier vorliegenden Auswertungen zeigen zudem, dass sich einige der aufgeführten Zusammenhänge verändern je nachdem, welches der zeitbezogenen Präsentismusitems zum Vergleich herangezogen wird. Dies ist insofern nachvollziehbar als die Items nicht nur unterschiedliche Häufigkeiten und zeitliche Perspektiven von Präsentismus abbilden sondern mit den Items „warten bis zum Wochenende“ und „gegen den Rat des Arztes / der Ärztin“, auch qualitative Erlebensmerkmale beinhalten.

Weder das Zustandekommen der Entscheidung für Anwesenheit trotz einer „Beeinträchtigung, die eine Abwesenheit legitimiert hätte“, noch das *Ausmaß der „Beeinträchtigung“* wird mit den üblicherweise zur Erfassung von Präsentismus verwendeten Methoden zugänglich.

Klar ist auch, dass die in den hier dargestellten Untersuchungen angeführten *Gründe für Präsentismus* einer weiteren Überprüfung und gegebenenfalls Ergänzung bedürfen. Ein zusätzliches Item könnte etwa sein: „Den Erwartungen gerecht werden wollen.“

5 Fazit

Präsentismus stellt eine Herausforderung für arbeitspsychologisch orientierte Konzepte und Analysen dar. Als Grundlage für die Aufklärung der Ursachen von Präsentismus sind eine widerspruchsfreie Definition, begründbare Hypothesen und für deren Prüfung geeignete Untersuchungsmethoden erforderlich.

Die in der Überschrift zu diesem Beitrag – noch mit einem Fragezeichen versehene – Annahme eines Zusammenhangs zwischen persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung und dem Auftreten von Präsentismus konnte nicht in der erwarteten Weise bestätigt werden. Die Ergebnisse der – auf einen vergleichsweise engen und weitgehend spezialisierten Personenkreis beschränkten – empirischen Erhebung bieten aber auch keinen hinreichenden Grund diese Annahme zu verwerfen.

Die Thematik wird uns weiterhin beschäftigen.

Literatur

- 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, 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.
- Ashby, K. & Mahdon, M. (2010). *Why do employees come to work when ill? An investigation into sickness presence in the workplace*. London: The Work Foundation.
- Baase, C. (2007). Auswirkungen chronischer Krankheiten auf Arbeitsproduktivität und Absentismus und daraus resultierende Kosten für die Betriebe. In Badura, B., Schellschmidt, H. & Vetter, C. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2006. Chronische Krankheiten - Betriebliche Strategien zur Gesundheitsförderung, Prävention und Wiedereingliederung* (S. 45-63). Berlin: Springer.
- Badura, B. (2010). Wege aus der Krise. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren - Wohlbefinden fördern* (S. 3-12). Heidelberg: Springer.
- Bamberg, E. & Metz, A.-M. (1998). Intervention. In E. Bamberg, A. Ducki & A.-M. Metz (Hrsg.), *Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Arbeits- und organisationspsychologische Methoden und Konzepte* (S. 177-209). Göttingen: Angewandte Psychologie.
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Lindh, T., Aronsson, G. & Josephson, M. (2009). „Does Sickness Presenteeism Have an Impact on Future General Health?“ *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2 (10), 1179-1190.
- Bertelsmann Stiftung (2009). *Fast jeder zweite Beschäftigte geht krank zur Arbeit*. Pressemeldung vom 09.09.2009. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Biron, C., Brun, J.-P., Ivers, H. & Cooper C. L. (2006). At work but ill: psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity. *Journal of Public Mental Health*, 5 (4), 26-37.
- Böckerman, P. & Laukkanen, E. (2010). What makes you work while you are sick? Evidence from a survey of workers. *European Journal of Public Health*, 20 (1), 23-46.
- Brandenburg, U. & Nieder, P. (2009). *Betriebliches Fehlzeiten-Management. Instrumente und Praxisbeispiele für erfolgreiches Anwesenheits- und Vertrauensmanagement* (2. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- 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.
- Chapman, L. (2005). Presenteeism and its role in worksite health promotion. *American Journal of Health Promotion*, 19 (49), Suppl. 1-8.
- 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.
- Dew, K., Keefe, V. & Small, K. (2005). ‚Choosing‘ to work when sick: workplace resenteeism. *Social Science & Medicine*, 60, 2273-2282.
- DGB (2009). *DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2009. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen*. Berlin.
- Elstad, J. I. & Vabo, M. (2008). ‚Job stress, sickness absence and sickness presenteeism in Nordic elderly care‘. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36, 467-474.
- Emery, F. E. (1959). *Characteristics of Sociotechnical Systems*. London: Tavistock document no. 527.

- Felfe, J. & Yan, W. H. (2009). The impact of workgroup commitment on organizational citizenship behavior, absenteeism and turnover intention: the case of Germany and China. *Asia Pacific Business Review*, 15 (3), 433-450.
- Gleißmann, W. & Peters, K. (2001). *Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*. Hamburg: VSA.
- Goetzel, R., Long, S. Ozminkowski, R., Hawkins, K., Wang, S. & Lynch W. (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46 (4), 398-412.
- Hacker, W. (1976). Zu Wechselbeziehungen zwischen Arbeitsbedingungen und der Persönlichkeitsentwicklung. *Pädagogik*, 31 (Beiheft 1), 28-34.
- Hacker, W. (1986). *Arbeitspsychologie. Schriften zur Arbeitspsychologie* (Hrsg. E. Ulich). Band 41. Bern: Huber.
- Hacker, W. (1987). Software-Ergonomie: Gestalten rechnergestützter Arbeit? In W. Schönpflug & M. Wittstock (Hrsg.), *Software Ergonomie '87: Nützen Informationssysteme dem Benutzer?* (S. 31-54). Stuttgart: Teubner.
- Hacker, W. (1998). *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Schriften zur Arbeitspsychologie*, Band 58. Bern: Huber.
- Hacker, W. (2005). *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit. 2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage.* Schriften zur Arbeitspsychologie, Band 64. Bern: Huber.
- Hacker, W. & Richter, P. (2006). Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. In Zimolong, B & Konradt, U. (Hrsg.), *Ingenieurpsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, Serie III, Band 2* (S. 105-140). Göttingen: Hogrefe.
- Hacker, W. & Sachse, P. (2013). *Allgemeine Arbeitspsychologie: Psychische Regulation von Tätigkeiten*. Göttingen: Hogrefe.
- Hägerbäumer, M. (2011). *Ursachen und Folgen des Arbeitens trotz Krankheit – Implikationen des Präsentismus für das betriebliche Fehlzeiten- und Gesundheitsmanagement*. Osnabrück: Diss. rer.nat.
- 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.
- Haupt, C. M. (2010). Der Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheitsverhalten in einer bevölkerungsrepräsentativen epidemiologischen Studie. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern* (S. 101-107). Berlin: Springer.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At Work – But Out of It. *Harvard Business Review*, 82 (10), 49-58.
- Herbst, P. (1975). The product of work is people. In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), *The Quality of Working Life, Vol. 1: Problems, Prospects and the State of the Art* (pp.439-442). New York: Free Press.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G. (1997). *Lokales Denken, globales Handeln: Kulturen, Zusammenarbeit und Management*. München: dtv.
- Jahn, F. (2010). Absentismus und Präsentismus – zwei Seiten einer Medaille. In D. Windemuth, D. Jung & O. Petermann (Hrsg.), *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf* (S. 355-363). Wiesbaden: UniversumVerlag.

- Jansen, M. (2011). *Krank arbeiten statt gesund pflegen. Präsentismus im Krankenhaus*. Bern: Huber.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519-542.
- Johns, G. & Nicholson, N. (1982). The meaning of absence: New strategies for theory and research. *Research in Organizational Behavior*, 4, 127-172.
- Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley, 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, 98-102.
- Krause, A., Dorsemagen, C., Stadlinger, J. & Baeriswyl, S. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012 – Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren* (S. 191-202). Berlin: Springer.
- Krause, A. & Packebusch, L. (2006). Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung. In B. Zimolong & U. Konradt (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Band Ingenieurpsychologie* (S. 425-458). Göttingen: Hogrefe.
- Metz, A.-M. (2011). Intervention. Von der Reduzierung der Belastungen zur Stärkung von Ressourcen. In E. Bamberg, A. Ducki & A.-M. Metz (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt* (S. 185-219). Göttingen: Hogrefe.
- Middaugh, J. (2007). Presenteeism: sick and tired at work. *Dermatology Nursing*, 19 (2), 172-185.
- Nicholson, N. & Johns, G. (1985). The absence culture and the psychological contract – Who's in control of absence? *Academy of Management Review*, 10, 397-407.
- OECD (2012). *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work, Mental Health and Work*. OECD Publishing.
- Parboteeah, K. P., Addae, H. M. & Cullen, J. B. (2005). National culture and absenteeism: an empirical test. *The International Journal of Organizational Analysis*, 13, 343-361.
- Pilette, P. C. (2005 a). Presenteeism in nursing: a clear and present danger to productivity. *Journal of nursing administration*, 35 (6), 300-303.
- Pilette, P. C. (2005 b). Presenteeism & Productivity: Two Reasons Employee Assistance Programs Make Good Business Cents. *Annals of the American Psychotherapy Association*, 8 (1), 12-14.
- Rice, A. K. (1958). *Productivity and Social Organization: The Ahmedabad Experiment*. London: Tavistock.
- Rigotti, T. (2010) Der Psychologische Vertrag und seine Relevanz für die Gesundheit der Beschäftigten. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern* (S. 157-165). Berlin: Springer.
- Rothe, I. (2012). Risiken und Chancen der modernen Arbeitswelt. *baua: Aktuell* 212, S. 3-5.
- Rubinstein, S. L. (1958). *Grundlagen der Allgemeinen Psychologie*. Berlin: Volk und Wissen. (Russische Originalausgabe 1946).
- Sanderson, K. & Andrews, G. (2006). Common mental disorders in the workforce: recent findings from descriptive and social epidemiology. *Canadian Journal of Psychiatry*, 51 (2), 63-75.
- Schmidt, J. & Schröder, H. (2010). Präsentismus – Krank zur Arbeit aus Angst vor Arbeitsplatzverlust. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern* (S. 93-100). Berlin: Springer.
- Schultz, A., Chen, C. & Edington, D. (2009). The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers: a review of the literature. *Pharmacoeconomics*, 27 (5), 365-378.
- Schultz, A. & Edington, D. (2007). Employee Health and Presenteeism: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17 (3), 547-579.
- Steinke, M. & Badura, B. (2011). *Präsentismus: Ein Review zum Stand der Forschung*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

- Strasser, P. (2013). *Erfahrungen aus der Schweiz*. Vortrag an der iafoB Jahrestagung ‚Gesundheitsrisiko Büro?‘ München, 19.11. 2013.
- Swisscom Lifebalance-Studie (2012). Verfügbar unter: www.swisscom.ch/lifebalance [30.05.2013].
- Taras, V., Kirkman, B. L. & Steel, P. (2010). Examining the Impact of Culture’s Consequences: A Three-Decade, Multilevel, Meta-Analytic Review of Hofstede’s Cultural Calue Dimensions. *Journal of Applied Psychology*, 95, 405-439.
- Taloyan, M., Aronsson, G. Leineweber, C., Magnusson Hanson, L., Alexanderson, K. & Westerlund, H. (2012). *Sickness Presenteeism Predicts Suboptimal Self-Rated Health and Sickness Absence: A Nationally Representative Study of the Swedish Working Population*. PLoS ONE 2012;7(9): e44721.
- The Employers Health Coalition of Tampa, Florida (1999). *Healthy People – Productive Community*. Tampa.
- Tomaszewski, T. (1981). Struktur, Funktion und Steuerungsmechanismen menschlicher Tätigkeit. In T. Tomaszewski (Hrsg.), *Zur Psychologie der Tätigkeit* (S. 11-33). Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften.
- Ulich, E. (1965). *Über Fehlzeiten im Betrieb*. Köln und Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Ulich, E. (1978). Über das Prinzip der differentiellen Arbeitsgestaltung. *Industrielle Organisation*, 47, 566-568.
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie* (7. Auflage). Zürich: vdf Hochschulverlag. Stuttgart: Schäffer Poeschel
- Ulich, E. (2013). Präsentismus. In M. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch Psychologisches Wörterbuch* (16. Auflage) (S. 1212-1213). Bern: Huber.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2012). *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Arbeitspsychologische Perspektiven* (5. Auflage). Wiesbaden: Gabler
- Vingard, E., Alexanderson, K. & Norlund, A. (2004). Sickness presence. *Scandinavian Journal of Public Health*, 32, 216-221.
- Vogt, J., Badura, B. & Hollmann, D. (2009). Krank bei der Arbeit: Präsentismusphänomene. In Böcken, J., Braun, B. & Landmann, J. (Hrsg.), *Gesundheitsmonitor 2009* (S. 179-202). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Volpert, W. (1987). Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. In U. Kleinbeck & J. Rutenfranz (Hrsg.). *Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band 1* (S. 1-42). Göttingen: Hogrefe.
- Volpert, W. (2005). Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation. In F. Rauner (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildungsforschung* (S. 294-299). Bielefeld: Bertelsmann.
- Voermans, S. & Ahlers, G. (2009). *Präsentismus: Krank zur Arbeit: Was kosten uns „tapfere“ Kollegen? 2*. Bremer Fachaustausch „Gemeinsam neue Wege“. Bremen, 30.1.2009.
- Wieland, R. & Hammes, M. (2010). *Barmer Gesundheitsreport 2010, Teil 2. Ergebnisse der Internetstudie zur Gesundheitskompetenz*. Wuppertal: BARMER GEK.
- Zok, K. (2008). Krank zur Arbeit: Einstellungen und Verhalten von Frauen und Männern beim Umgang mit Krankheit am Arbeitsplatz. In B. Badura, H. Schröder & C. Vetter (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2007 ‚Arbeit Geschlecht und Gesundheit‘* (S. 121-144). Heidelberg: Springer.

Anhang

A1 Präsentismuswerte (Swisscom Lifebalance-Studie)

Anmerkungen: Item „Arbeit trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit“, Angaben in Prozent, χ^2 = Chi-Quadrat Wert, df = Freiheitsgrad, p = Signifikanzniveau

Tabelle A1: Arbeitspensum (n = 1183).

	Vollzeit (n = 965)	Teilzeit (n = 218)	χ^2 (df = 1)
nein, nie	24.3	33.3	12.13 .000
ja, 1 mal	26.8	29.2	
ja, 2 bis 5 mal	36.4	25.5	
ja, mehr als 5 mal	9.4	7.6	
keine Antwort	3.1	4.4	

Tabelle A2: Sprache (n = 1183).

	Deutsch (n = 902)	Französisch (n = 281)	χ^2 (df = 1)
nein, nie	24.3	31.2	7.77 .005
ja, 1 mal	27.6	26.0	
ja, 2 bis 5 mal	35.7	30.2	
ja, mehr als 5 mal	9.8	6.8	
keine Antwort	2.6	5.7	

Tabelle A3: flexible Arbeitszeiten (n = 1171).

	flexibel (n = 731)	unflexibel (n = 440)	χ^2 (df = 1)
nein, nie	28.8	21.7	14.83 .000
ja, 1 mal	28.8	24.5	
ja, 2 bis 5 mal	31.4	39.0	
ja, mehr als 5 mal	8.0	10.9	
keine Antwort	3.0	3.9	

Tabelle A4: Kader (n = 1066).

	Unternehmensleitung / oberste Führungsebene (n = 51)	Leitende Angestellte, mittlere Führungsebene (n = 322)	Einfache Angestellte (n = 634)	Arbeiter (n = 59)	χ^2 (df = 3)
nein, nie	45.1	25.2	26.0	14.9	18.37 .001
ja, 1 mal	27.1	26.8	27.6	28.1	
ja, 2 bis 5 mal	19.9	39.4	33.7	42.5	
ja, mehr als 5 mal	7.9	5.7	9.3	11.2	
keine Antwort	0	2.8	3.5	3.3	

Tabelle A5: Bildungsniveau (n = 1183).

	Obligatorische Stufe (n = 84)	Mittleres Niveau (n = 606)	Hohes Niveau (n = 493)	χ^2 (df = 2)
nein, nie	24.0	23.7	29.1	14.55 .001
ja, 1 mal	17.3	26.2	30.2	
ja, 2 bis 5 mal	42.8	35.8	31.1	
ja, mehr als 5 mal	15.9	11.2	5.3	
keine Antwort	0	3.1	4.3	

A2 Gründe für Präsentismus (Daten aus einem österreichischen Unternehmen)

Vergleich von Personen, welche die jeweiligen Gründe für Präsentismus nicht angeben (MW₁) und Personen, welche die Gründe angeben (MW₂):

Wertschätzung gerecht werden (n₁ = 223, n₂ = 29)

- Soziale Unterstützung (MW₁ = 3.99, MW₂ = 4.26; $\chi^2 = 3.8$, df = 1, p = .050)

Sich volle Leistungsfähigkeit beweisen wollen (n₁ = 235, n₂ = 17)

- Qualifikationspotential (MW₁ = 4.15, MW₂ = 4.56; $\chi^2 = 4.04$, df = 1, p = .044)

Ich wollte nicht als psychisch krank gelten (n₁ = 245, n₂ = 7)

- Aufgabenvielfalt (MW₁ = 4.04, MW₂ = 3.38; $\chi^2 = 5.98$, df = 1, p = .014)
- Qualifikationspotential (MW₁ = 4.20, MW₂ = 3.43; $\chi^2 = 6.9$, df = 1, p = .009)
- Handlungsspielraum (MW₁ = 3.63, MW₂ = 2.93; $\chi^2 = 4.42$, df = 1, p = .036)
- Gestaltungsspielraum (MW₁ = 3.99, MW₂ = 3.14; $\chi^2 = 6.39$, df = 1, p = .011)
- Entscheidungsspielraum (MW₁ = 3.55, MW₂ = 2.43; $\chi^2 = 9.5$, df = 1, p = .002)
- Partizipationsmöglichkeiten (MW₁ = 3.67, MW₂ = 2.64; $\chi^2 = 6.94$, df = 1, p = .008)
- Positives soziales Klima (MW₁ = 3.88, MW₂ = 3.11; $\chi^2 = 7.6$, df = 1, p = .006)
- Belastendes soziales Klima (MW₁ = 1.92, MW₂ = 3.10; $\chi^2 = 11.9$, df = 1, p = .001)
- Unterbrechungen (MW₁ = 3.15, MW₂ = 3.86; $\chi^2 = 4.9$, df = 1, p = .026)

Nicht auf Kommunikationsmöglichkeiten verzichten wollen (n₁ = 243, n₂ = 9)

- Handlungsspielraum (MW₁ = 3.59, MW₂ = 4.11; $\chi^2 = 4.96$, df = 1, p = .026)
- Soziale Unterstützung (MW₁ = 4.00, MW₂ = 4.46; $\chi^2 = 4.54$, df = 1, p = .033)
- Positives soziales Klima (MW₁ = 3.84, MW₂ = 4.36; $\chi^2 = 5.68$, df = 1, p = .017)

Nicht schon wieder fehlen wollen (n₁ = 241, n₂ = 11)

- Qualifikationsanforderungen (MW₁ = 4.48, MW₂ = 4.00; $\chi^2 = 5.4$, df = 1, p = .020)