

Präsentismus – krank und doch in der Arbeit?

Joachim Gerich

Unter Präsentismus wird das Verhalten verstanden, trotz Erkrankung, welche Krankenstand rechtfertigen würde, zur Arbeit zu gehen. Der Beitrag berichtet neben einem Überblick zum Stand der Forschung Ergebnisse einer oberösterreichischen Untersuchung. Es wird abgeleitet, dass sich die Präsentismushäufigkeit – genauso wie die Krankenstandshäufigkeit – aus zwei Komponenten zusammensetzt. Einerseits spiegeln beide Größen die Vulnerabilität (d.h. die Erkrankungshäufigkeit) von ArbeitnehmerInnen wider. Damit können sie im Umkehrschluss auch als Gesundheitsindikatoren verwendet werden. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass Krankenstandshäufigkeiten im Vergleich zu Präsentismushäufigkeiten einen deutlich schlechteren Gesundheitsindikator darstellen. Die zweite Komponente ergibt sich aus der Präsentismusneigung, womit die Entscheidung zugunsten Präsentismus bei Vermeidung von Krankenstand gemeint ist. Die Präsentismusneigung wird vor allem durch persönliche Einstellungen, aber auch durch Handlungsspielraum, Ersetzbarkeit, Wertschätzung, Betreuungspflichten und Möglichkeiten der Work-Life-Balance beeinflusst.

Presenteeism – sick but at work?

Joachim Gerich

Presenteeism denotes the behavior to attend work despite health complaints that would justify sick leave. The paper gives a short review about the current state of research, followed by the results of an Upper Austrian study. It is shown that presenteeism frequencies – just like sickness absence frequencies – are the result of two components. First, both measures reflect an employee's health-related vulnerability (i.e. his/her frequency of health complaints). Therefore both measures can be employed as health indicators. However, the results of the present study show that sickness absence frequencies are poorer indicators of health, compared to presenteeism frequencies. The second component refers to one's propensity to favor sickness presence over sickness absence in a decision process. This propensity is predominately influenced by attitudes, but also by work-related adjustment possibilities, substitutability, gratification, caregiving duties and opportunities regarding work-life-balance.