

Zeitschrift: Gesundheitsnachrichten / A. Vogel
Herausgeber: A. Vogel
Band: 70 (2013)
Heft: 6: Sonne : suchen oder meiden?

Artikel: Anwesend abwesend?
Autor: Sohmer, Vera
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-554442>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 13.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Anwesend abwesend?

Angestellte, die sich krank oder mit Kummer zur Arbeit schleppen – ein Beweis für Loyalität und Durchhaltevermögen? Von wegen: Es schadet dem Mitarbeiter und dem Betrieb.

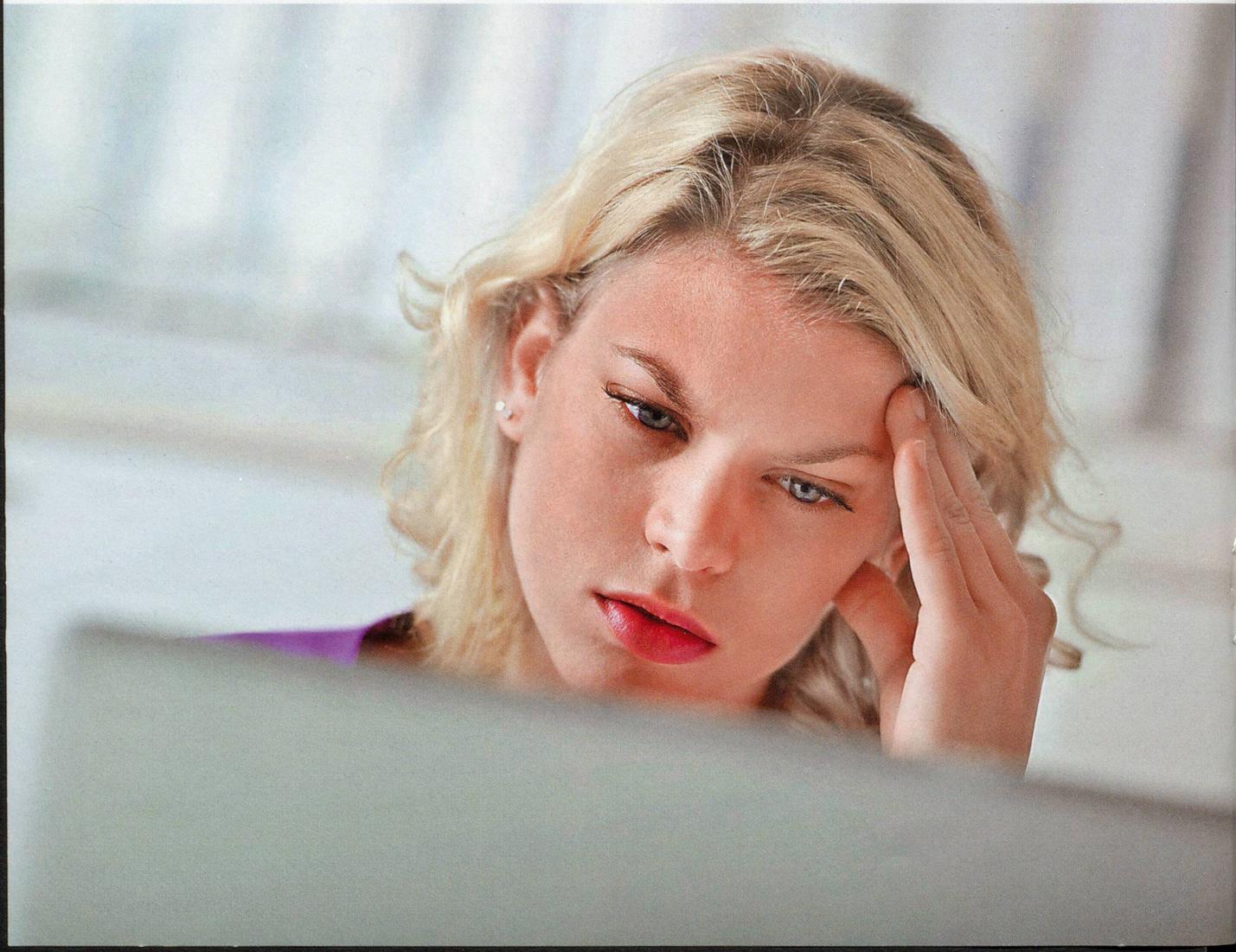
Vera Sohmer

Ein Waadtländer Verwaltungsangestellter wollte nicht länger schweigen. In einem Brief an die Zeitung «24 Heures» schilderte er, wie er seinen Arbeitstag verbringt: Oft sitze er einfach nur die Zeit ab. Grosszügig gerechnet, komme er auf drei Stunden effektive Arbeitszeit. Die verteile er auf den ganzen Tag: Briefe frankieren, die wichtigsten Mails beantworten, seine

dringendsten Unterlagen bearbeiten. Die restliche Zeit surfe er im Internet.

Der Angestellte verfasste sein Geständnis aus Verzweiflung: Er sei eigentlich fleissig, immer gerne zur Arbeit gegangen. Aber mit den Jahren habe er resigniert. Ihm fehle die Anerkennung, die Perspektive. Früher habe er sich engagiert, Vorschläge gemacht,

Kopfschmerzen oder Kummer? Wirklich leistungsfähig ist man in einem solchen Zustand jedenfalls nicht.



was man verbessern könne. Er solle bitte schön nicht aus der Reihe tanzen, habe es nur geheissen.

Arbeit macht langfristig entweder Spass oder krank.

Volksmund

Der Fall mag sonderbar erscheinen, eine Ausnahme ist er nicht. Wenn Angestellte zur Arbeit kommen, aber nicht bei der Sache sind, sprechen Fachleute von «Präsentismus» ^{*}.

Grenzenloser Arbeitseifer

Das Phänomen ist weit verbreitet. Laut Schätzungen sind 10 bis 20 Prozent der Arbeitnehmer eines mittleren Unternehmens davon betroffen. 2012 gingen Angestellte im Durchschnitt 3,7 Mal krank zur Arbeit. Das geht aus dem jüngsten deutschen Stressreport hervor.

Einige kommen krank ins Büro aus Angst, den Job zu verlieren, aber auch, weil sie Pflichtbewusstsein demonstrieren oder sich stark über ihre Arbeit identifizieren. Typisches Beispiel: die Buchhalterin, die es unverantwortlich findet, «krank zu feiern». Wer soll denn ihre Arbeit machen? Also kriecht sie trotz elender Erkältung ins Büro. Wo sie hauptsächlich seufzt und sich schneuzt, mit ihren Abrechnungen hoffnungslos in Verzug gerät und Fehler über Fehler produziert.

Verbreitet sind auch jene Arbeitnehmer, die fast eingehen vor Kummer, aber dennoch tapfer Anwesenheit demonstrieren. Wie jener regungslos auf den Bildschirm starrende Controller, dessen Gedanken ständig wegdriften, seit er sich von seiner Frau getrennt hat: Wohnungssuche, Umzug, Scheidungstermin, knappe Finanzen, der ganze Behörden- und Papierkram – zum Verzweifeln. In einem solch elenden Zustand seine Arbeit erledigen zu wollen, ist ein hoffnungsloser Fall.

^{*} Als Präsentismus (von Präsenz = Anwesenheit) bezeichnet die Arbeitsmedizin das Verhalten von Arbeitnehmern, die trotz Krankheit am Arbeitsplatz sind. Das Gegenteil ist der Absentismus, auch als «Krankfeiern» bezeichnet.

Laut einer amerikanischen Studie kostet der Produktivitätsverlust durch Präsentismus dreimal mehr als der Verlust durch Krankschreibungen, nämlich 180 Milliarden Dollar im Jahr.



Mit Tee und Taschentüchern glauben viele Angestellte den Arbeitstag auch krank bewältigen zu können. Wahrscheinlicher ist, dass am nächsten Tag die Kollegen ebenfalls niesen.

Chronisch unzufrieden

Wie beim zitierten Waadtländer Angestellten können auch Unzufriedenheit und Resignation dazu führen, dass man zwar im Büro sitzt, dort aber nicht jene Leistung bringt, die erwartet werden darf. Am schwierigsten zu erreichen seien die «fixiert Unzufriedenen». Zu diesem Schluss kommt die Erhebung zur Arbeitszufriedenheit, die das Marktforschungsunternehmen TransferPlus jedes Jahr in der Schweiz durchführt. Vier Prozent der Erwerbstätigen zählen dazu.

Typisches Merkmal: keinerlei Vorstellung, was sie gegen ihren Frust tun könnten. Stattdessen neigen sie zum «unglücklichen Ausharren im Job», sagt Studienleiter Patric Stocker – aus Bequemlichkeit, Angst vor Veränderung oder wegen der Unsicherheit, ob ihre Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt noch ausreicht. Oder weil es das Einkommen nicht zulässt, sich neu zu orientieren oder vielleicht einmal eine Auszeit zu nehmen, um andere Perspektiven zu gewinnen.



Vorgesetzte sollten über das Befinden ihrer Angestellten Bescheid wissen – und das Gespräch suchen, wenn sie feststellen, dass es einem Mitarbeiter körperlich oder seelisch nicht gut geht.

Anwesenheit kann teuer werden

Anwesend abwesend sein ist ein gravierendes Problem. Doch viele Vorgesetzte und Personalverantwortliche seien sich dessen nicht bewusst, betont Katharina Walser, frühere Präsidentin des Schweizerischen Verbands für betriebliche Gesundheitsförderung (siehe Interview S. 21). Dabei sei Präsentismus sehr teuer: Die Produktivität sinkt nach Angaben von Experten um 20 bis 30 Prozent.

Hinzu kommen Begleitkosten durch Fehler, Unfälle, Produktionsausfälle, schlechte Arbeitsqualität oder unzufriedene Kunden, heisst es beim Mitarbeiter-Beratungsdienst Icas. Dieser berät in der Schweiz rund 50 Unternehmen mit zusammen 40 000 Mitarbeitenden. Als häufigster Grund für eine Beratung nennt er Beziehungsprobleme.

Die Kollegen fieben mit

Ebenfalls problematisch: Kommen Mitarbeiter wiederholt krank zur Arbeit, besteht die Gefahr, dass sie sich gegenseitig anstecken und wesentlich länger brauchen, vollständig zu genesen. Schleppen sie sich mit Sorgen an den Arbeitsplatz, muss damit gerechnet werden, dass sie stressanfälliger reagieren, Krankheiten chronisch verlaufen und sich psychische Leiden wie Depressionen oder Burnout ausbreiten.

Präsentismus verursacht häufig eine Teufelsspirale, die nicht selten in Fehlzeiten endet, warnen Fachleute. Aus Präsentismus entstehe Absentismus, zwar zu einem späteren Zeitpunkt, aber zwangsläufig. Somit sei es nicht immer ein gutes Zeichen, wenn ein Unternehmen niedrige Abwesenheitsraten aufzeigen kann.

Was tun?

Die Mitarbeiter anweisen, daheim zu bleiben und sich auszukurieren? Das allein wäre wohl wenig hilfreich, sagt Katharina Walser. Sie sieht die Lösung im betrieblichen Gesundheitsmanagement, einem systematischen und umfassenden Konzept. Dazu gehöre sicherlich Aufklärung, denn jeder einzelne sei für seine Gesundheit und sein Wohlbefinden verantwortlich. Wer aber dem schädlichen Phänomen Präsentismus auf den Grund gehen und es in den Griff bekommen will, müsse Firmenstruktur und Arbeitsbedingungen durchleuchten, und daran hapere es oft. Der Waadtländer Verwaltungsangestellte hat die Hoffnung aufgegeben, dass sich an seinem Arbeitsplatz etwas ändert. Er versucht zu überleben, den Schein zu wahren. Zwar träume er von einer neuen Stelle, einer, bei der jeder einzelne Mitarbeiter wahrgenommen werde, wirklich eine Rolle spiele. Aber dies, befürchtet er, sei wohl ziemlich utopisch.

Privater Kummer steckt oft dahinter, wenn Angestellte im Job nicht die volle Leistung bringen. Zu einer offenen Aussprache mit den Vorgesetzten kommt es aber selten, kritisiert Katharina Walser, Gesundheitscoach und frühere Präsidentin des Schweizerischen Verbands für betriebliche Gesundheitsförderung.*

GN: Warum ist Präsentismus in vielen Firmen kein Thema?

Katharina Walser: Zum einen haben Personalverantwortliche oft viel Wichtigeres und Dringenderes zu tun – oder sie denken zumindest, dass andere Personalfragen Priorität haben. Zum anderen ist es auch die Angst, sich der unangenehmen Tatsache zu stellen – denn die Konsequenz wäre: Das Problem erkennen ist nicht genug. Wir müssten auch etwas dagegen tun. Weil viele aber nicht wissen, was, schauen sie lieber weg.

GN: Kümmern sich Vorgesetzte lieber um Fehlzeiten?

Katharina Walser: Ja. Wenn überhaupt, ist eher Absentismus ein Thema, aber in vielen Firmen fehlen auch dagegen Konzepte. Dabei ist Absenzen-Management ein guter Ansatz für beide Probleme. Wer systematisch die Gründe für hohe Fehlzeiten durchleuchtet, wird automatisch auch aufs Präsentismus-Problem stossen.

GN: Was sind wirksame Mittel gegen Präsentismus?

Katharina Walser: Sie brauchen ein gesundes Arbeitsklima, gute und faire Arbeitsbedingungen. Und Vorgesetzte, die ihre Fürsorgepflicht wahrnehmen. Die ihre Leute kennen und merken, wenn mit ihnen etwas nicht stimmt. Und sich dann auch darum kümmern. Damit meine ich nicht Händchen halten und trösten.

GN: Sondern?

Katharina Walser: Anhaltende Leistungseinbussen können ein Zeichen dafür sein, dass jemand mit

* Katharina Walser traf diese Aussagen zu einem Zeitpunkt, als sie als selbständiger Gesundheitscoach und Präsidentin des Schweizerischen Verbands für betriebliche Gesundheitsförderung tätig war. Sie arbeitet inzwischen als Gesundheitsmanagerin bei der Krankenkasse Helsana.

Kummer zu kämpfen hat. Dem guten Vorgesetzten fällt das auf, und er spricht den Mitarbeitenden umgehend darauf an.

GN: Das setzt voraus, dass der Chef weiss, welche Leistung der jeweilige Mitarbeiter normalerweise erbringt.

Katharina Walser: Richtig, auch daran krankt es. Zudem wird die klare Aussprache gescheut. Ich erlebe in Firmen oft, dass Leistungsschwankungen oder permanenter Leistungsrückgang nicht thematisiert werden, aus Furcht vor unangenehmen Diskussionen. Reagiert wird erst, wenn es gar nicht mehr geht – oft überreagiert, indem man sich vom Mitarbeitenden gleich trennt.

GN: Warum trauen sich viele Mitarbeitende nicht, ihrem Chef zu sagen, dass sie private Probleme haben?

Katharina Walser: Sie sind unsicher, wissen nicht, was passiert, wenn sie sich offenbaren. Viele fürchten, dass sie als wenig belastbar eingestuft werden. Es fehlt die Vertrauensbasis. Sie aber ist eine wichtige Voraussetzung gegen Präsentismus. ■

INFO	So können Vorgesetzte helfen
	<p>Suchen Sie das Gespräch mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter. Und zwar nicht anklagend, sondern sachlich. Sagen Sie, was Ihnen aufgefallen ist, und hören Sie dann aufmerksam zu. Niemand kann das Problem besser benennen als der Betroffene.</p> <p>Nur darüber reden nützt nichts. Bieten Sie auch konkrete Hilfe an. Verweisen Sie, falls vorhanden, auf firmeninterne Stellen mit Sozialberatern oder auf externe Beratungsstellen, bei denen sich Angestellte von Fachleuten helfen lassen können. Oder schlagen Sie vor, sich mit einem Psychologen oder Psychotherapeuten in Verbindung zu setzen.</p> <p>Sichern Sie der betroffenen Person zu, dass Sie das Gespräch absolut vertraulich behandeln. Und betonen Sie, dass sie deswegen keine Nachteile zu befürchten hat.</p>

- Suchen Sie das Gespräch mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter. Und zwar nicht anklagend, sondern sachlich. Sagen Sie, was Ihnen aufgefallen ist, und hören Sie dann aufmerksam zu. Niemand kann das Problem besser benennen als der Betroffene.
- Nur darüber reden nützt nichts. Bieten Sie auch konkrete Hilfe an. Verweisen Sie, falls vorhanden, auf firmeninterne Stellen mit Sozialberatern oder auf externe Beratungsstellen, bei denen sich Angestellte von Fachleuten helfen lassen können. Oder schlagen Sie vor, sich mit einem Psychologen oder Psychotherapeuten in Verbindung zu setzen.
- Sichern Sie der betroffenen Person zu, dass Sie das Gespräch absolut vertraulich behandeln. Und betonen Sie, dass sie deswegen keine Nachteile zu befürchten hat.