

Zeitschrift für Personalforschung, 24. Jahrgang, Heft 4, 2010 ZfP 24(4)***Originalbeiträge***

- Jürgen Grieger, Renate Ortlieb, Heike Pantelmann, Barbara Sieben
**Strategische Bindung der Ressourcen von Fach- und Führungskräften.
 Beurteilung und Umsetzung in Unternehmen** 338
- Olaf Kranz, Thomas Steger
**Unternehmenskrisen als Anlass und Motiv für die Reform
 betrieblicher Partizipationsstrukturen?** 363
- Jörg Lindenmeier, Martin Dietrich, Simone Renner
**Bereitschaft zur Teilnahme an betrieblichen Freiwilligenprogrammen:
 Die Effekte von innerbetrieblichen Referenzgruppen und des
 regulatorischen Fokus** 386

Research Note

- Peter Preisendörfer
**Präsentismus. Prävalenz und Bestimmungsfaktoren
 unterlassener Krankmeldungen bei der Arbeit** 401

Personalforschung an Hochschulen

- Teil 3:**
 Beiträge von Arne Ruban, Simone N. Tuor und Stefan Zimmermann 409

Sammelbesprechung

- Werner Nienhüser
**Employment Relations – das Beschäftigungsverhältnis als ein zentrales
 Konstrukt der Personalwissenschaft** 420

Neuerscheinungen 431***Gesamtverzeichnis 2010*** 435

Research Note

Peter Preisendörfer*

Präsentismus. Prävalenz und Bestimmungsfaktoren unterlassener Krankmeldungen bei der Arbeit**

Anders als Absentismus hat Präsentismus bei der Arbeit in der bisherigen Forschung wenig Aufmerksamkeit gefunden. Im Rahmen einer Pilotstudie zur Vorbereitung eines größeren Forschungsprojekts stellt der Beitrag Ergebnisse zu Bestimmungsfaktoren des Präsentismus vor. Dabei zeigt sich, dass Präsentismus ein weit verbreitetes Phänomen ist und überdurchschnittlich oft bei unqualifizierten Tätigkeiten vorkommt (d. h. bei Tätigkeiten, die wenig Bildung erfordern) und bei unsicheren Arbeitsplätzen (d. h. bei Arbeitsplätzen, die ein erhöhtes Risiko von Arbeitslosigkeit und Entlassung haben).

Presenteeism. Prevalence and Determinants of Attending Work while Ill

Contrary to absenteeism, presenteeism at the workplace has not been given much attention in previous research. In a pilot study, conducted to prepare for a more ambitious research project, the article investigates the determinants of presenteeism. It can be shown that presenteeism is a widespread phenomenon and more prevalent in low-rank positions (i.e. in positions which do not afford many qualifications) and in unstable jobs (i.e. in jobs connected with a high risk of unemployment and dismissal).

Key words: **presenteeism, absenteeism, sickness at the workplace, organizational citizenship behavior, employee shirking**

* Prof. Dr. Peter Preisendörfer, Jg. 1953, Universitätsprofessor an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Institut für Soziologie, D – 55099 Mainz.
E-mail: preisendoerfer@uni-mainz.de.

** Artikel eingegangen: 7.9.2010, revidierte Fassung akzeptiert: 2.10.2010.

1. Einführung

Während Absentismus ein klassisches Thema in der Personalwirtschaft von Unternehmen ist (für Deutschland vgl. z. B. die von Badura et al. herausgegebenen Fehlzeiten-Reports, zuletzt Badura et al. 2010), hat dessen „Gegenpol“, der so genannte Präsentismus, bislang wenig Aufmerksamkeit gefunden. Die vorliegende Forschungsnotiz will – als Vorarbeit für ein geplantes größeres Projekt – Befunde aus einer Pilotstudie vorstellen, in der ausgewählte Bestimmungsfaktoren des Präsentismus untersucht wurden. Im folgenden Abschnitt wird zuerst ein knapper Einstieg in die Forschung zum Präsentismus vermittelt. Anschließend wird die Datenbasis vorgestellt. Der nächste Abschnitt berichtet auf der Grundlage dieser Daten deskriptive und bivariate Befunde zum Präsentismus. Sodann folgen multivariate Analysen zu dessen Bestimmungsfaktoren. Der Beitrag endet mit wenigen Schlussbemerkungen.

2. Präsentismus als Forschungsgegenstand

Überblickt man die Forschung zum Präsentismus, kann man drei Bereiche differenzieren: Ein erster Bereich behandelt Fragen der Definition und Messung, ein zweiter untersucht Folgen, ein dritter beschäftigt sich mit Einfluss- bzw. Bestimmungsfaktoren von Präsentismus (für hervorragende Review-Artikel vgl. Johns 2008, 2009, 2010).

In der Diskussion um „What is Presenteeism?“ (Johns 2010, 520-524) hat sich die auf den ersten Blick sehr einfache Definition „attending work while ill“ durchgesetzt. Diese Definition sagt nichts über Motive und Gründe, warum jemand krank zur Arbeit geht, und dies erscheint sinnvoll, denn mit dem Einbezug von Motiven in die Definition würde man Begriffsbildung und Ursachenforschung vermengen. Sicherlich am schwierigsten an dieser Definition ist der darin enthaltene Begriff der Krankheit. Dabei sollte klar sein, dass Krankheit und Gesundheit keine dichotomen Zustände sind, sondern Pole eines Kontinuums. Bei einer „leichten Krankheit“ kann es zumutbar sein, trotzdem zur Arbeit zu gehen, während dies bei einer „schweren Krankheit“ niemand erwarten wird. Dazwischen gibt es „Grauzonen“, über die sich trefflich streiten lässt. In der praktischen Forschung wird das Problem der Krankheitsdiagnose überwiegend dergestalt gelöst, dass man es den Arbeitnehmern überlässt zu sagen, ob sie an einem bestimmten Tag „krank“ zur Arbeit gegangen sind. Folgt man dieser Operationalisierung, geben in Umfragen rund zwei Drittel der Erwerbstätigen die Auskunft, es sei im letzten Jahr vorgekommen, dass sie krank zur Arbeit gegangen sind (Aronsson/Gustafsson 2005; de Vroome 2006; Schmidt/Schröder 2010).

Was die Folgen von Präsentismus betrifft, dominiert in der Forschung die Frage nach den Kosten für die Unternehmen. Als Messlatte dient dabei meist der voll leistungsfähige Arbeitnehmer. Ist ein Arbeitnehmer durch eine Krankheit in seinem Leistungsvermögen eingeschränkt, entstehen für den Arbeitgeber Verluste. Empirische Studien versuchen, diese Verluste dergestalt zu messen, dass sie die Arbeitnehmer um Schätzungen bitten, um wie viel Prozent die Krankheit ihre Arbeitsleistung verringert hat (Johns 2010, 522-524). Unabhängig von der Validität solcher Schätzungen muss man die Messlatte des voll leistungsfähigen Arbeitnehmers kritisch sehen. Es erscheint plausibel anzunehmen, dass Arbeitnehmer, die krank zur Arbeit kommen, für einen Betrieb weniger Kosten verursachen als Arbeitnehmer, die überhaupt nicht zur Arbeit

kommen. In dem Maße, in dem diese Annahme zutrifft, wäre Präsentismus für Unternehmen zunächst einmal eine Kostenersparnis. Es bleiben allerdings eine Reihe von Unwägbarkeiten: Ein erhöhtes Fehler- und Unfallrisiko bei kranken Arbeitskräften, die Krankheit kann auf Kolleg/innen übertragen werden, und es besteht die Gefahr einer Verschleppung von Krankheiten.

Die meiste Forschung zum Präsentismus befasst sich mit dem dritten Bereich, mit Determinanten unterlassener Krankmeldungen. Dabei bietet sich an, arbeitsbezogene und personenbezogene Bestimmungsfaktoren zu unterscheiden (Johns 2009, 2010). Im Feld der „work context factors“ haben in der bisherigen Forschung vor allem die Arbeitsplatzunsicherheit, hohe Arbeitsanforderungen, Teamarbeit und das betriebliche Fehlzeiten-Management Beachtung gefunden. Dass Arbeitnehmer krank zur Arbeit gehen, weil sie Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes haben, erscheint plausibel, ist aber empirisch nicht konsistent bestätigt (Johns 2010, 525-526). Beim Faktor „Arbeitsanforderungen“ lautet die These, dass hohe Anforderungen, Zeitdruck und Stress die Wahrscheinlichkeit von Präsentismus erhöhen. Dies dürfte insbesondere dann gelten, wenn im Fall von Krankheit die eigene Arbeit liegen bleibt und nicht von Kolleg/innen übernommen wird. Eine Übernahme durch Kolleg/innen ist allerdings keineswegs unproblematisch. Im Gegenteil lässt sich annehmen, dass es speziell bei Teamarbeit aufgrund von „Gruppendruck“ verstärkt zu Präsentismus kommt. Mit Blick auf das betriebliche Fehlzeiten-Management wird die Erwartung formuliert, eine restriktive Fehlzeiten-Politik würde den Präsentismus erhöhen.

Personenbezogene Einflussfaktoren, die in der Präsentismus-Forschung eine wichtige Rolle spielen, sind soziodemographische Merkmale, Arbeitseinstellungen, Persönlichkeitseigenschaften und der allgemeine Gesundheitszustand einer Person. Vor dem Hintergrund der Regelmäßigkeit, dass Frauen im Durchschnitt mehr krankheitsbedingte Fehlzeiten haben (Küsgens et al. 2008), wird im Umkehrschluss vermutet, dass sie seltener krank zur Arbeit gehen. Die Evidenzen dazu sind jedoch widersprüchlich, mehrere Studien berichten höhere Präsentismus-Werte bei Frauen (Johns 2010, 536). Bezogen auf das Lebensalter findet man die Hypothese, dass Präsentismus überdurchschnittlich häufig bei Erwerbstätigen im mittleren Lebensalter vorkommt. Bevorzugte Variablen bei den Arbeitseinstellungen sind die Arbeitszufriedenheit und die Identifikation mit der Arbeit, für die positive Effekte auf Präsentismus postuliert werden. Johns (2010, 521 und 536) spricht in diesem Zusammenhang von „good presenteeism“ und verweist darauf, dass Präsentismus mitunter als „act of organizational citizenship“ gesehen wird. Persönlichkeitsmerkmale, die im Zusammenhang mit Präsentismus untersucht wurden, sind das Selbstbewusstsein und die Konformitätsneigung – dies mit der Annahme, dass bei Personen, die nur schwer nein sagen können, Präsentismus weiter verbreitet ist (Aronsson/Gustafsson 2005). Ein Einflussfaktor mit gut bestätigtem Effekt ist der Gesundheitszustand einer Person: Arbeitnehmer mit einem schlechten allgemeinen Gesundheitszustand bekunden häufiger, trotz Krankheit zu ihrer Arbeit zu gehen.

Die aufgeführten Bestimmungsfaktoren von Präsentismus ließen sich erweitern. Ähnlich wie in der Forschung über Absentismus fehlt bislang eine theoretische Klammer, die verschiedene Faktoren angemessen systematisieren könnte. Im Weite-

ren soll der Bereich „Determinanten von Präsentismus“ durch Befunde aus einer Pilotstudie illustriert und vertieft werden.

3. Empirische Datenbasis

Die Daten für die Analysen entstammen einem Pilotprojekt, das an der Universität Mainz im Rahmen eines Forschungspraktikums durchgeführt wurde. Den Kern dieses Projekts bildeten 413 face-to-face Interviews – erledigt von Student/innen im Herbst 2008. Die Stichprobe war eine Quotenstichprobe. Dabei wurde nach drei Merkmalen quotiert: Geschlecht, Alter (mit den Ausprägungen 18-39, 40-59, älter als 59 Jahre) und Schulbildung (mit den Ausprägungen Hauptschule, mittlere Reife, Fach-/Abitur). Die Kombination dieser Merkmale liefert eine Tabelle mit 18 Zellen. Die 25 studentischen Interviewer/innen hatten die Anweisung, in jeder Zelle jeweils ein Interview zu führen. Von den 413 Befragten waren 49% Frauen und 51% Männer, auf die drei Altersgruppen 38%, 32% und 30% und drei Bildungsgruppen 31%, 30% und 39% entfielen. Es handelt sich um eine regional begrenzte Stichprobe im Rhein-Main-Gebiet.

Von allen Befragten gaben 280 die Auskunft, dass sie aktuell erwerbstätig sind. Weitere 53 Personen antworteten, sie seien in den letzten fünf Jahren irgendwann erwerbstätig gewesen. Die nachstehenden Analysen beschränken sich auf diese 333 Personen mit aktueller oder nicht allzu lange zurückliegender Erwerbstätigkeit.

4. Befunde uni- und bivariater Analysen

Abzielend auf den Präsentismus (im Sinne von unterlassenen Krankmeldungen) wurde in den Interviews gefragt: „Wie oft arbeiten Sie, obwohl Sie eigentlich krank sind oder sich krank fühlen?“ Als Gegenpol folgte direkt die Frage nach dem Absentismus (im Sinne von vorgetäuschten Krankmeldungen): „Und umgekehrt: Wie oft melden Sie sich krank, obwohl Sie nicht krank sind?“ Da unterlassene und vorgetäuschte Krankheitsmeldungen in der Literatur oft als „logische Gegenstücke“ behandelt werden, sollen im Weiteren auch die Befunde zur Absentismus-Frage präsentiert werden. Beide Fragen konnten auf einer fünfstufigen Skala beantwortet werden. Die Ergebnisse der Auszählung finden sich in Tabelle 1.

Tab: 1: Häufigkeit von Präsentismus und Absentismus (Prozentwerte)

	Präsentismus	Absentismus
Nie	12	68
Selten	16	25
Gelegentlich	26	5
Oft	25	1
Sehr oft	21	1
Fallzahl	333	333

Erläuterung: Der Wortlaut der Präsentismus- und Absentismus-Frage findet sich im Text.

Fast die Hälfte der Befragten (46%) gibt an, „oft“ oder „sehr oft“ krank zur Arbeit zu gehen, während lediglich 2% zugestehen, „oft“ oder „sehr oft“ mit einer vorgetäuschten Krankheit der Arbeit fern zu bleiben. Fasst man beim Präsentismus die Antwortkategorien „sehr oft, oft, gelegentlich“ zusammen, kommt man auf einen Wert von

72%. Dieser Wert entspricht in etwa dem Anteilswert, den man bekommt, wenn nach dem Präsentismus im letzten Jahr gefragt wird (Abschnitt 2).

Selbst wenn man annimmt, dass die Tendenz zu sozial erwünschten Antworten beim Präsentismus in Richtung „overreporting“, beim Absentismus hingegen in Richtung „underreporting“ läuft, sind die Unterschiede in den Antwortverteilungen so massiv, dass man getrost behaupten kann, Präsentismus ist ein weitaus häufigeres Phänomen als Absentismus. Die mit den beiden Fragen (mutmaßlich) verbundenen divergierenden Effekte bei der sozialen Erwünschtheit legen es nahe, die Antworten für die weiteren Analysen dergestalt zusammenzufassen, dass man beim Präsentismus die Antwortkategorien „nie, selten, gelegentlich“ den Kategorien „oft, sehr oft“ gegenüberstellt, beim Absentismus hingegen die Kategorie „nie“ den Kategorien „selten, gelegentlich, oft, sehr oft“.

Neben der Häufigkeit ihres Auftretens ist von Interesse, welche Gruppen von Erwerbstätigen eine über- bzw. unterdurchschnittliche Tendenz zum Präsentismus haben. Da im Rahmen der Studie, auf deren Daten hier rekurriert wird, unterlassene Krankmeldungen nur ein Thema neben anderen waren, wurde nicht versucht, den Satz möglicher Bestimmungsfaktoren systematisch zu erheben, vielmehr wurden – neben soziodemographischen Standardvariablen – lediglich einige ausgewählte mutmaßliche Determinanten im Fragebogen berücksichtigt. Insgesamt werden acht Merkmale ins Blickfeld genommen: Geschlecht, Alter, Bildung (höchster Schulabschluss), die Information, ob Kinder im Haushalt leben, Arbeitszufriedenheit (erfragt auf einer 5er-Skala von „sehr unzufrieden“ bis „sehr zufrieden“), fehlende oder vorhandene Angst der befragten Person, in den nächsten Jahren arbeitslos zu werden, die Einschätzung der eigenen wirtschaftlichen Lage (erfragt auf einer 5er-Skala von „sehr schlecht“ bis „sehr gut“) sowie als Persönlichkeitsmerkmal die Gewissenhaftigkeit, die sich die Person selbst attestiert (erfragt auf einer 7er-Skala mit den bipolaren Adjektiven „nachlässig“ bis „gewissenhaft“).

Wie Präsentismus und Absentismus in Abhängigkeit von diesen Merkmalen variieren, ist in Tabelle 2 festgehalten. Die Tabelle berichtet für die Subgruppen zum einen die „Präsentismus-“, zum anderen die „Absentismusquoten“.

Aus Tabelle 2 lässt sich ablesen, dass Frauen im Vergleich zu Männern eine tendenziell höhere Präsentismusquote aufweisen. In Abhängigkeit vom Alter deutet sich ein umgekehrt U-förmiger Zusammenhang dergestalt an, dass Präsentismus bei Erwerbstätigen mittleren Alters (31-49 Jahre) am häufigsten ist. Interessant ist der Befund zum Zusammenhang von Bildung und Präsentismus. Die Erwerbstätigen in der höchsten Bildungsgruppe (Fachabitur/Abitur) haben eine geringere Präsentismus-Häufigkeit als die in den niedrigeren Bildungsgruppen. Mit Blick auf das Merkmal „Kinder im Haushalt“ sind die bivariaten Befunde überraschend: Man hätte erwartet, dass Kinder im Endeffekt „von der Arbeit abhalten“, weil sie bekanntlich Zeit und Zuwendung brauchen, was mit einer unterdurchschnittlichen Präsentismus-Prävalenz einhergehen müsste. Doch das Gegenteil deutet sich in Tabelle 2 an, wenngleich nicht signifikant. Ehe man diesen Befund interpretiert, sollte man bedenken, dass es sich um ein bivariates Ergebnis handelt, das z. B. dadurch mitbedingt sein könnte, dass Personen mit Kindern meist der mittleren Altersgruppe angehören. Eine Standardvariable in der Präsentismus-Forschung ist, wie oben angesprochen, die Arbeitszufriedenheit. Hier

ergibt die Auswertung, dass auf der bivariaten Analyseebene keinerlei Korrelation mit dem Präsentismus besteht. Ebenso prominent ist der Einflussfaktor „Angst vor Arbeitslosigkeit“ (Schmidt/Schröder 2010). Dabei bestätigt sich die Vermutung, dass Angst vor Arbeitslosigkeit die Beschäftigten dazu bringt, vermehrt auch bei Krankheit zur Arbeit zu gehen. Als groben Indikator für die Qualität der beruflichen Platzierung kann man die von den Befragten gegebene Einschätzung ihrer eigenen wirtschaftlichen Lage sehen. Diese zeigt keinen nennenswerten Zusammenhang mit Präsentismus. Schließlich enthält Tabelle 2 eine Aufgliederung nach dem Persönlichkeitsmerkmal „Gewissenhaftigkeit“. Erwerbstätige, die sich selbst als „gewissenhaft“ bezeichnen, gehen im Fall einer Krankheit etwas (aber nicht signifikant) häufiger zu ihrer Arbeit.

Tab. 2: Präsentismus und Absentismus in Abhängigkeit von verschiedenen Merkmalen (Prozentwerte)

	Präsentismus	Absentismus
Insgesamt	46	32
Geschlecht		
Mann	41	38*
Frau	51	26
Alter		
18-30	42	52
31-49	53	26*
50+	44	16
Bildung		
Niedrig	51	39
Mittel	56*	33
Hoch	35	26
Kinder im Haushalt		
Nein	44	34
Ja	54	23
Arbeitszufriedenheit		
Niedrig	47	39*
Hoch	46	28
Angst vor Arbeitslosigkeit		
Nein	42*	27*
Ja	60	49
Eigene wirtschaftliche Lage		
Schlecht	49	37
Gut	43	28
Gewissenhaftigkeit		
Niedrig	40	40
Hoch	48	28

Erläuterung: * signifikant auf 5%-Niveau. Die Prozentwerte umfassen beim Präsentismus die Antworten „oft“/„sehr oft“, beim Absentismus die Antworten „selten“ bis „sehr oft“.

Überblickt man die bivariaten Ergebnisse für den Absentismus, wird deutlich, dass die Befunde nicht ohne weiteres gegenläufig zu denen beim Präsentismus sind. Während z. B. (wie eben angesprochen) Angst vor Arbeitslosigkeit Präsentismus erhöht, trägt sie umgekehrt nicht dazu bei, dass Absentismus (im Sinne von „Krankfeiern/Blau-machen“) sinkt. Der Effekt der Angst vor Arbeitslosigkeit ist beim Absentismus nicht negativ, sondern signifikant positiv.

5. Ergebnisse multivariater Analysen

Wenn man die beiden Zielvariablen Präsentismus und Absentismus weiterhin dichotom kodiert, ist für die multivariate Analyse die binäre logistische Regression das geeignete Analyseverfahren. Die Ergebnisse entsprechender Modellschätzungen finden sich in Tabelle 3. Die Variablen „Alter“, „Bildung“, „Arbeitszufriedenheit“, „eigene wirtschaftliche Lage“ und „Gewissenhaftigkeit“ waren im Rahmen der bivariaten Aufgliederungen gruppiert worden, im Rahmen der multivariaten Modelle werden sie als (quasi-)metrisch behandelt. Da sich beim Präsentismus in Abhängigkeit vom Alter bivariat ein nicht-linearer Zusammenhang andeutete, wurde das Alter zusätzlich als quadrierter Term in das Präsentismus-Modell aufgenommen.

Tab. 3: Bestimmungsfaktoren von Präsentismus und Absentismus (logistische Regressionen, unstandardisierte Regressionskoeffizienten)

	Präsentismus		Absentismus	
	Koeffizient	(T-Wert)	Koeffizient	(T-Wert)
Geschlecht (1=Frau)	0,26	(1,12)	-0,70	(2,55)*
Alter in Jahren	0,07	(1,23)	-0,05	(4,83)*
Alter in Jahren quadriert/10	-0,01	(1,10)		
Bildung in Jahren	-0,11	(2,49)*	-0,11	(1,92)
Kinder im Haushalt (1=Ja)	0,34	(1,10)	-0,77	(2,17)*
Arbeitszufriedenheit (Skala 1-5)	-0,04	(0,28)	0,10	(0,60)
Angst vor Arbeitslosigkeit (1=Ja)	0,64	(2,04)*	0,78	(2,35)*
Eigene wirtschaftliche Lage (Skala 1-5)	0,03	(0,20)	-0,02	(0,14)
Gewissenhaftigkeit (Skala 1-7)	0,21	(2,13)*	-0,11	(0,98)
Konstante	-1,72	(1,24)	2,75	(2,52)*
Pseudo-R ²	5,3%		14,2%	
Fallzahl	320		320	

Erläuterung: * signifikant auf 5%-Niveau. Präsentismus-Variable: „1=oft, sehr oft“ versus „0=gelegentlich, selten, nie“. Absentismus-Variable: „1=selten, gelegentlich, oft, sehr oft“ versus „0=nie“.

Für den Präsentismus ergibt sich: Während in Abhängigkeit vom Geschlecht und Alter keine signifikanten Differenzen bestehen, zeigt sich bei der Bildung, dass Erwerbstätige mit höherer Bildung und das heißt auch mit höherem Qualifikationsniveau signifikant seltener krank zu ihrer Arbeit gehen. Der überraschende bivariate Befund bei der Variable „Kinder im Haushalt“ bleibt auf der multivariaten Ebene erhalten, d. h. Erwerbstätige mit und ohne Kinder unterscheiden sich in ihrer Häufigkeit von Präsentismus nicht. Ebenfalls nicht erwartet wurde das Ergebnis, dass die Arbeitszufriedenheit in keinem Zusammenhang mit dem Präsentismus steht. Die Angst vor Arbeitslosigkeit ist hingegen ein wichtiger Faktor für die Erklärung von Präsentismus – dies in der Form, dass sie zu vermehrtem Präsentismus führt. Die Einschätzung der eigenen wirtschaftlichen Lage hat keinen nennenswerten Einfluss auf den Präsentismus. Schließlich zeigt sich für das Persönlichkeitsmerkmal „Gewissenhaftigkeit“, anders als in den bivariaten Aufgliederungen, ein signifikant positiver Effekt.

Als Resümee aus Tabelle 3 lässt sich, wenn man jetzt auch die Ergebnisse für den Absentismus einbezieht, in Stichworten festhalten: Präsentismus ist am weitesten verbreitet bei Erwerbstätigen mit niedriger Bildung, mit Angst vor Arbeitslosigkeit und mit einem Hang zu persönlicher Gewissenhaftigkeit. Absentismus (im Sinne von „Krankfeiern/Blaumachen“) ist hingegen eine Domäne von Männern, in jungem Alter, ohne Kinder und mit unsicheren Jobs.

6. Schlussbemerkungen

Präsentismus ist ein in der Realität des Arbeitslebens weit verbreitetes Phänomen, das erst seit den 1990er Jahren in verschiedenen Forschungsfeldern, die sich mit beruflicher Arbeit beschäftigen, Aufmerksamkeit findet. Mit einer Aufarbeitung des Forschungsstandes und mit der vorgestellten Pilotstudie ist der Autor dieser Forschungsnotiz aktuell dabei, ein größeres Forschungsvorhaben zur Thematik des Präsentismus in die Wege zu leiten. Ein wesentliches Anliegen dieses Vorhabens ist eine theoriegesteuerte Herleitung von Bestimmungsfaktoren des Präsentismus.

Die Ausführungen und Befunde sollten verdeutlicht haben, dass Präsentismus kein simples Gegenstück zu Absentismus bzw. betrieblichen Fehlzeiten ist, sondern eigenständigen Charakter hat. Sowohl mit Blick auf Bestimmungsfaktoren als auch mit Blick auf Folgewirkungen von Präsentismus gibt es eine Fülle von Fragestellungen, die auf eine Bearbeitung warten. So hat sich in der Pilotstudie z. B. gezeigt, dass Angst vor Arbeitslosigkeit einerseits zu vermehrtem Präsentismus führt, was zu erwarten war, andererseits aber offenbar auch zu vermehrtem Absentismus im Sinne vorgetäuschter Krankmeldungen, was nicht ohne Weiteres zu erwarten war. Wenn Arbeitnehmer zu Präsenz an ihrem Arbeitsplatz „genötigt“ werden und mithin Präsentismus unfreiwilligen Charakter hat, muss mit Gegenreaktionen seitens der Betroffenen gerechnet werden, die der Idee „ausgleichender Gerechtigkeit“ folgen. Das hier in die Betrachtung einbezogene „Krankfeiern“ bzw. „Blaumachen“ ist wohl eine solche Gegenreaktion.

Literatur

- Aronsson, Gunnar / Gustafsson, Klas (2005): Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research. In: *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 958-966.
- Badura, Bernhard / Schröder, Helmut / Klose, Joachim / Macco, Katrin (Hg.) (2010): *Fehlzeiten-Report 2009*. Heidelberg: Springer.
- Johns, Gary (2008): Absenteeism and Presenteeism: Not at Work or Not Working Well. In: Cooper, Cary L. / Barling, Julian (eds.): *The Sage Handbook of Organizational Behavior*. London: Sage, 160-177.
- Johns, Gary (2009): Absenteeism or Presenteeism? Attendance Dynamics and Employee Well-Being. In: Cartwright, Susan / Cooper, Cary L. (eds.): *The Oxford Handbook of Organizational Well-Being*. Oxford: Oxford University Press, 7-30.
- Johns, Gary (2010): Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda. In: *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519-542.
- Küsgens, Ingrid / Macco, Katrin / Vetter, Christian (2008): Krankheitsbedingte Fehlzeiten bei Frauen und Männern. In: Badura, Bernhard / Schröder, Helmut / Vetter, Christian (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2007*. Heidelberg: Springer, 97-120.
- Schmidt, Jana / Schröder, Helmut (2010): Präsentismus – Krank zur Arbeit aus Angst vor Arbeitsplatzverlust. In: Badura, Bernhard / Schröder, Helmut / Klose, Joachim / Macco, Katrin (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2009*. Heidelberg: Springer, 93-100.
- Vroome, Ernest de (2006): Prevalence of Sickness Absence and „Presenteeism“. Internet-Quelle: <http://eurofound.europa.eu/ewco/2006/07/NL0607019I.htm>.

Rainer Hampp Verlag
www.Hampp-Verlag.de

Rainer Hampp Verlag
 Zeitschriften
 Marktplatz 5
 D – 86415 Mering

Tel ++49 (0)8233 / 47 83
 Fax ++49 (0)8233 / 307 55
 Internet: www.Hampp-Verlag.de
 E-mail: Hampp@RHVerlag.de

Bestellformular

Abonnement / Einzelheft	Preis	Versandkosten Ausland	Summe
Z.f.Personalforschung 1-4/2011 inkl. Online-Zugang ab 2005	80,00	12,00	
Z.f.Personalforschung 4/2010	24,80	3,00	
Kostenloses Probeheft			
		Summe	

Zahlung auf Rechnung, nur innerhalb EU

Außerhalb EU

Zahlung über Kreditkarte

American Express

Visa

Master Card

.....

Kartennr.: Ablaufdatum:

Name: Unterschrift:

FAX ++49 8233 30755 oder e-mail: Hampp@RHVerlag.de

Rainer Hampp Verlag

Marktplatz 5
D – 86415 Mering

 (Versandadresse)

Falls vorhanden, bei EU-Ländern außer D
 bitte angeben: Umsatzsteuer-IdNr.

 (rechtsverbindliche Unterschrift)