

# Online Magazin IAB-Forum

---

## Krank zur Arbeit? Präsentismus ist in Deutschland weit verbreitet

17. Januar 2020 | Anne Sophie Dietrich, Karolin Hiesinger



**In Deutschland gehen viele Beschäftigte trotz Krankheit ihrer Arbeit nach. Dies hat auch mit den Arbeitsbedingungen und der Angst vor Jobverlust zu tun. Es erscheint deshalb sinnvoll, stärker auf ein angemessenes Gesundheitsverhalten hinzuwirken.**

Krankheitsbedingte Arbeitsausfälle sind für die deutsche Wirtschaft – nicht nur in der kalten Jahreszeit – ein nicht zu vernachlässigendes Problem. Im Jahr 2017 beliefen sich die entsprechenden Fehlzeiten für krankenversicherte Beschäftigte auf durchschnittlich 19,4 Tage. 53,4 Prozent der Beschäftigten meldeten sich mindestens einmal im Jahr krank, wie aus einem von Markus Meyer, Jenny Wenzel und Antje Schenkel veröffentlichten Beitrag im [Fehlzeiten-Report 2018](#) hervorgeht. Die krankheitsbedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz kann daher mit merklichen Produktivitätsverlusten einhergehen und nicht unerhebliche Kosten für Arbeitgeber und Krankenversicherungen verursachen.

Daraus im Umkehrschluss zu folgern, dass niedrige Fehlzeiten per se eine gesunde Belegschaft widerspiegeln und für ein Unternehmen in jedem Fall von Vorteil sind, wäre jedoch voreilig. Denn Abwesenheitsstatistiken blenden naturgemäß diejenigen Beschäftigten aus, die trotz physischer und psychischer Leiden zur Arbeit erscheinen – ein Phänomen, das als Präsentismus bezeichnet wird.

## Präsentismus verursacht hohe Kosten

Laut einer 2017 erschienenen [Studie von Boris Hirsch, Daniel S. Lechmann und Claus Schnabel](#) gaben im Jahr 2012 54,6 Prozent der Befragten an, mindestens einmal im Jahr krank zur Arbeit gekommen zu sein. Präsentismus ist mithin quantitativ kaum weniger bedeutend als krankheitsbedingte Abwesenheit. Im Schnitt waren es pro Beschäftigtem 6,3 Arbeitstage. Unter den Beschäftigten, die mindestens einmal im Jahr trotz Krankheit ihrer Arbeit nachgegangen sind, waren es 11,6 Tage.

Präsentismus geht, ebenso wie krankheitsbedingte Abwesenheit, mit Produktivitätsverlusten einher. Diese Verluste können oftmals höher sein als die Kosten, die entstehen, wenn erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Hause bleiben und sich auskurieren. Denn gehen sie trotzdem zur Arbeit, laufen sie Gefahr, ihre Krankheit zu verschleppen und damit zu verschlimmern.

So fanden [Claus D. Hansen und Johan H. Anderson in einer 2009 erschienenen Studie](#) heraus, dass Personen, die öfter als sechsmal im Jahr krank zur Arbeit erscheinen, im Vergleich zu Personen, die nicht oder nur einmal im Jahr krank zur Arbeit erscheinen, eine um 74 Prozent erhöhte Wahrscheinlichkeit aufweisen, später länger als zwei Monate krankheitsbedingt auszufallen. Dabei sind andere mögliche Einflussfaktoren wie der generelle Gesundheitszustand oder lange krankheitsbedingte Abwesenheit im Vorjahr herausgerechnet.

Im Falle von übertragbaren Erkrankungen können erkrankte Beschäftigte zudem ihre Kolleginnen und Kollegen – oder gerade im Fall von Dienstleistungsberufen auch ihre Kundinnen und Kunden – anstecken. Besonders gravierend kann sich Präsentismus beispielsweise im Pflege- und Gesundheitsbereich auswirken, wenn erkrankte Pflegerinnen und Pfleger die gesundheitlich ohnehin schon angeschlagenen Patienten anstecken.

Angesichts dieser möglichen Kosten für Beschäftigte, Unternehmen und Volkswirtschaft stellt sich die Frage, warum nicht wenige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer krank zur Arbeit gehen, obwohl sie legitime Gründe hätten, dies nicht zu tun.

## Arbeitsethos, Unternehmenskultur und Konjunktur können Präsentismus beeinflussen

Für das Auftreten von Präsentismus kann zum einen das individuelle Arbeitsethos, also die generelle Einstellung zur Arbeit, eine Rolle spielen. Beschäftigte erscheinen demnach womöglich aus einem ausgeprägten Verantwortungsgefühl heraus krank zur Arbeit, weil sie die Kolleginnen und Kollegen nicht zusätzlich belasten möchten oder die Arbeit nicht liegen bleiben soll.

Betriebliche Faktoren wie Unternehmenskultur oder Arbeitsbedingungen können ebenfalls Präsentismus beeinflussen. So könnte krankheitsbedingte Abwesenheit in einem Unternehmen, das die physische Anwesenheit der Beschäftigten als sehr wichtig erachtet, besonders argwöhnisch beäugt werden. Auch soziale Arbeitsbelastungen, die aus der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten entstehen, und psychische Belastungen wie ein hoher Zeitdruck oder ein hoher Arbeitsanfall können eine Rolle spielen.

Nicht zuletzt können konjunkturelle Faktoren Präsentismus begünstigen. So haben unter anderem [Vincenzo Scoppa und Daniela Vuri in einer 2014 veröffentlichten Untersuchung](#) zumindest für Italien festgestellt, dass die krankheitsbedingte Abwesenheit mit steigender [Arbeitslosenquote](#) sinkt. Demnach dürfte jedenfalls ein Teil der Beschäftigten, die krank zur Arbeit erscheinen, Angst davor haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, wenn sich die wirtschaftliche Lage ihres Arbeitgebers eintrübt und gleichzeitig die Chancen, woanders eine Stelle zu finden, gering sind. Dies könnte sie dazu motivieren, krank zur Arbeit zu gehen, um sich gegenüber ihrem Arbeitgeber in ein möglichst positives Licht zu rücken.

## Das Ausmaß von Präsentismus ist nach wie vor hoch

Aufschluss über die Verbreitung von Präsentismus und dessen Zusammenhang mit arbeitsbedingten Faktoren bietet eine Beschäftigtenbefragung aus dem Jahr 2017 (siehe Infokasten „Daten und Methoden“). Beschäftigte wurden dabei gefragt, ob sie im vergangenen Jahr mindestens einmal zur Arbeit gekommen sind, obwohl sie sich aufgrund ihres Gesundheitszustandes besser hätten krankmelden sollen.

Die Ergebnisse bestätigen, dass Präsentismus aktuell in Deutschland stark verbreitet ist. Insgesamt gaben 68,6 Prozent der Befragten an, im Jahr 2016 mindestens einmal krank zur Arbeit erschienen zu sein. Pro Befragtem kamen Beschäftigte an durchschnittlich 8,7 Arbeitstagen trotz Krankheit zur Arbeit. Berücksichtigt man nur diejenigen Personen, die mindestens einmal im Jahr krank zur Arbeit erschienen, sind es 12,6 Arbeitstage.

Diese Zahlen liegen damit höher als die im Jahr 2012 erhobenen Daten aus der bereits erwähnten Studie von Boris Hirsch, Daniel S. Lehmann und Claus Schnabel. Allerdings sind die Ergebnisse nicht exakt vergleichbar, da sich die Beschäftigtenbefragung von 2017 auf Betriebe mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beschränkte.

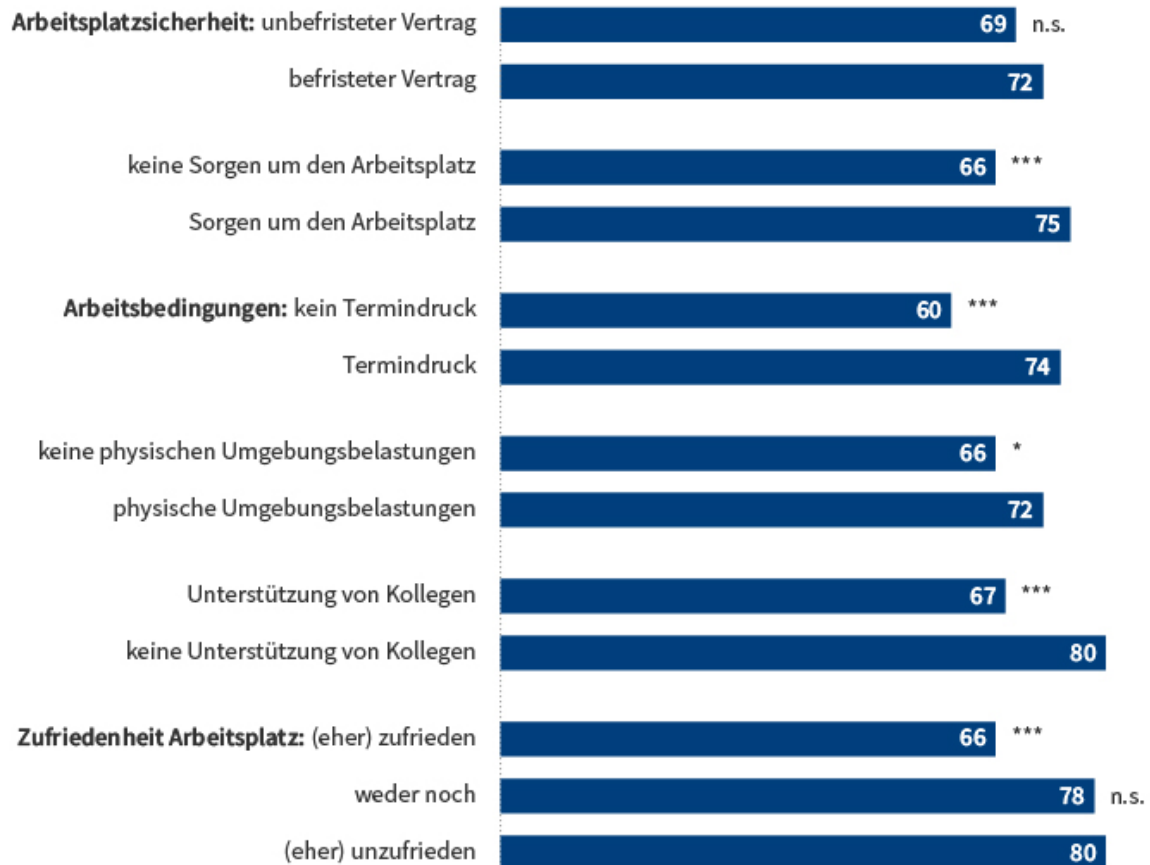
Angesichts der guten konjunkturellen Lage in den letzten Jahren, die eher zu einem Rückgang von Präsentismus führen sollte, stellt sich daher die Frage, welche weiteren Faktoren die Entscheidung, krank zur Arbeit zu kommen, beeinflussen können.

## **Angst vor Jobverlust, Termindruck und fehlende Unterstützung durch Kollegen begünstigen Präsentismus**

Die Befunde aus der Beschäftigtenbefragung bestätigen die Annahme, dass bestimmte Arbeitsbedingungen Präsentismus begünstigen (siehe Abbildung). Zwar scheint es keinen Unterschied zu machen, ob ein Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet ist – sehr wohl aber, ob Beschäftigte befürchten, in naher Zukunft ihren Job zu verlieren. Denn bei den Beschäftigten, die Angst vor einem Jobverlust haben, ist Präsentismus mit 75 Prozent stärker ausgeprägt als bei denjenigen, die ihre Arbeitsstelle als sicher betrachten, mit 66 Prozent.

## Abb.: Beschäftigte, die mindestens einmal pro Jahr krank zur Arbeit gehen, nach Arbeitsbedingungen (2016)<sup>1)</sup>

Anteile in Prozent



<sup>1)</sup> Frageformulierungen siehe Infokasten „Daten und Methoden“.

Anmerkung: n.s. = nicht signifikant; \* / \*\* / \*\*\* = Werte sind auf dem 10 % / 5 % / 1 %-Niveau signifikant

Lesebeispiel: 75 Prozent der Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz als nicht sicher betrachten, gingen im Jahr 2016 mindestens einmal krank zur Arbeit. Bei Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz als sicher betrachten, waren es 66 Prozent.

Quelle: Linked-Personnel-Panel-Beschäftigtenbefragung 2017, gewichtete Werte; eigene Berechnungen. © IAB

Es lohnt auch ein Blick auf mögliche Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastungen und Präsentismus. So scheint ein hoher Termindruck mit höherem Präsentismus einherzugehen. Präsentismus ist außerdem in Jobs mit physischen Umgebungsbelastungen wie Lärm oder extremer Temperatur stärker verbreitet als in Jobs ohne solche Belastungsfaktoren.

Das soziale Umfeld am Arbeitsplatz scheint ebenfalls eine Rolle zu spielen: Erfahren Beschäftigte keine oder nur geringe Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, so ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie mindestens einmal im Jahr krank zur Arbeit erscheinen. Betrachtet man schließlich die allgemeine Arbeitszufriedenheit, so zeigt sich, dass 80 Prozent der Personen, die eher unzufrieden sind, mindestens einmal im Jahr krank zur Arbeit gehen, während es bei den Zufriedenen lediglich 66 Prozent sind.

Die dargestellten Zusammenhänge werden in sogenannten **multivariaten** Berechnungen im Wesentlichen bestätigt, wenngleich die Unterschiede hier etwas geringer ausfallen. Dabei werden weitere Merkmale der Beschäftigten wie individueller Gesundheitsstatus, Geschlecht oder berufliche Position berücksichtigt.

Die betrachteten Arbeitsbedingungen erklären allerdings nur einen relativ kleinen Teil des Phänomens „Präsentismus“. Vielmehr dürften noch weitere Faktoren, etwa Persönlichkeitsmerkmale, eine starke Rolle spielen. So legen die multivariaten Berechnungen beispielsweise nahe, dass Präsentismus in manchen Branchen wie dem Verarbeitenden Gewerbe oder der Informations- und Kommunikationsbranche stärker ausgeprägt ist. Beschäftigte im Handel oder im unternehmensnahen Dienstleistungsbereich weisen dagegen ein vergleichsweise geringeres Niveau von Präsentismus auf.

Da Arbeitsbelastungen je nach Branche variieren können, dürfte es einen Unterschied machen, in welcher Branche die Betroffenen arbeiten. So könnte in bestimmten Branchen die physische Präsenz am Arbeitsplatz eine stärkere Rolle spielen als in anderen. Die dort Beschäftigten könnten sich daher eher dazu gedrängt fühlen, notfalls auch krank zur Arbeit zu erscheinen. Letztendlich wurden in der Beschäftigtenbefragung jedoch nicht alle denkbaren Einflussfaktoren abgefragt, sodass ein nicht unerheblicher Teil des Phänomens „Präsentismus“ hier nach wie vor unerklärt bleibt.

Einschränkend ist außerdem anzumerken, dass es sich hierbei lediglich um Korrelationen handelt, nicht um Ursache-Wirkungs-Beziehungen. Der Wirkungszusammenhang könnte mitunter auch umgekehrt sein: Beispielsweise könnten betriebliche Arbeitsbedingungen auch deswegen als besonders belastend empfunden werden, weil die Beschäftigten sich mehr oder weniger zur Arbeit gezwungen fühlen, obwohl sie krank sind. Es ist außerdem möglich, dass Beschäftigte nicht deswegen krank zur Arbeit gehen, weil sie mit ihrer Arbeit unzufrieden sind, sondern gerade die in ihrem Unternehmen möglicherweise vorherrschende Präsenzkultur für Unzufriedenheit sorgt.

## Auch Unternehmen sind gefordert

Die Arbeitsumgebung spielt also zumindest eine gewisse Rolle für die Entscheidung, krank zur Arbeit zu kommen. Unternehmen sind daher auch und gerade in ihrem eigenen Interesse gefordert, das Ausmaß von Präsentismus durch geeignete Maßnahmen zu reduzieren, etwa durch angemessene Vertretungsregelungen.

Das hohe Niveau von Präsentismus in Deutschland macht außerdem deutlich, dass der Krankenstand allein nicht ausreicht, um belastbare Aussagen darüber zu treffen, wie gesund eine Belegschaft ist. Vielmehr kann eine ausschließliche Fokussierung auf Krankheitstage – ohne das Phänomen des Präsentismus zu berücksichtigen – dazu führen, dass Beschäftigte als gesünder und produktiver wahrgenommen werden, als sie tatsächlich sind.

In diesem Zusammenhang sind Anreize, die Abwesenheit reduzieren sollen, etwa Bonuszahlungen für Beschäftigte, die sich innerhalb eines Jahres nicht krankgemeldet haben, eher kritisch zu bewerten. Denn solche Anreize können Präsentismus möglicherweise noch verstärken.

## Präsentismus hängt nur zum Teil von der Arbeitsumgebung ab

Auch wenn die Arbeitsumgebung zweifelsohne eine Rolle für die Entscheidung spielt, krank zur Arbeit zu kommen, darf deren Einfluss nicht überschätzt werden. Denn der Anteil der Personen, die mindestens einmal im Jahr krank zur Arbeit kommen, ist auch bei denjenigen hoch, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind und keine Angst vor einem Jobverlust haben.

Weitere Faktoren wie die grundsätzliche Einstellung zur Arbeit, Persönlichkeitseigenschaften, das Betriebsklima oder gesellschaftliche Erwartungen dürften ebenfalls eine Rolle spielen, wenn sich Beschäftigte mit einer Krankmeldung zurückhalten.

Es gilt daher, sich intensiver mit den vielfältigen Gründen dafür auseinanderzusetzen, dass Präsentismus in der deutschen Arbeitswelt generell stark verbreitet ist: Warum gehen Beschäftigte trotz institutioneller Errungenschaften wie Kündigungsschutz oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall häufig auch dann arbeiten, wenn sie krank sind? Wird dies in manchen Fällen sogar erwartet? Wenn Präsentismus und dessen negative Folgen stärker ins öffentliche Bewusstsein gerückt werden, kann dies dazu beitragen, Betriebe und Beschäftigte für das Thema an sich und für ein angemessenes Gesundheitsverhalten zu sensibilisieren.

## Fazit

Im Jahr 2016 gingen, zumindest in den Betrieben mit mehr als 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, fast 70 Prozent der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mindestens einmal im Jahr krank zur Arbeit. Damit ist Präsentismus in Deutschland mindestens genauso stark verbreitet wie krankheitsbedingte Abwesenheit. Schlechte Arbeitsbedingungen, die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust und eine generelle Unzufriedenheit mit der Arbeitsstelle gehen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, sich mit einer Krankmeldung zurückzuhalten.

Dennoch liegt es nicht nur in der Verantwortung der Unternehmen, Präsentismus zu reduzieren. Vielmehr ist im öffentlichen Bewusstsein ein generelles Umdenken notwendig. Eine krankheitsbedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz darf nicht stigmatisiert und mit einer verminderten Leistungsfähigkeit gleichgesetzt werden. Denn der Schaden, der durch Präsentismus für Beschäftigte, Kunden und Unternehmen entstehen kann, ist nicht zu unterschätzen.

### **Daten und Methoden**

Bei dem Projekt „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg: Längsschnittanalyse in deutschen Betrieben“ handelt es sich um ein [Kooperationsprojekt](#) zwischen dem IAB, der Eberhard Karls Universität Tübingen, der Universität zu Köln und dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das IAB finanziert wird.

Die den Auswertungen zugrunde liegenden Daten entstammen der dritten Welle des [Linked Personnel Panel](#) 2016/17, einer Längsschnitt-Befragung im Rahmen des Projektes „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“. Zuerst wurden 846 Betriebe zu Personalarbeit und Unternehmenskultur befragt, daran anschließend 6.779 Beschäftigte aus diesen zuvor befragten Betrieben. In die Betriebsbefragung wurden ausschließlich privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einbezogen. Für die Auswertung wurden die gewichteten Antworten von etwa 5.000 Personen verwendet, die Angaben zu den relevanten Fragen machten.

Den Angaben in der Abbildung liegen folgende Fragen zugrunde: Arbeitsplatzsicherheit: „Ist Ihr derzeitiger Arbeitsvertrag (1) zeitlich unbefristet, (2) zeitlich befristet?“; „Machen Sie sich Sorgen um die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes?“; Termindruck: „Ich habe oft über längere Zeit Termindruck oder muss mehrere wichtige Aufgaben gleichzeitig bewältigen“; Physische Umgebungsbelastungen: „Bei meiner Arbeit bin in unangenehmen Umgebungsbedingungen wie z. B. Lärm, extremer Temperatur, unangenehmer Beleuchtung oder Gerüchen ausgesetzt.“; Unterstützung: „Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleginnen und Kollegen?“; Zufriedenheit: „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?“.

## Literatur

Hansen, Claus D.; Andersen, Johan H. (2008): [Sick at work – a risk factor for long-term sickness absence at a later date?](#) In: Journal of Epidemiology and Community Health, Jg. 63, S. 397–402.

Hirsch, Boris; Lechmann, Daniel S. J.; Schnabel, Claus (2017): [Coming to work while sick: an economic theory of presenteeism with an application to German data.](#) In: Oxford Economic Papers, Jg. 69, H. 4, S. 1010–1031.

Meyer, Markus; Wenzel, Jenny; Schenkel, Antje (2018): [Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2017.](#) In: B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, M. Meyer (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 331–536.

Scoppa, Vincenzo; Vuri, Daniela (2014): [Absenteeism, unemployment and employment protection legislation: evidence from Italy.](#) IZA Journal of Labor Economics, Jg. 3, H. 3, doi:10.1186/2193-8997-3-3.

## Zitationshinweis

Anne Sophie Dietrich; Karolin Hiesinger (2020): Krank zur Arbeit? Präsentismus ist in Deutschland weit verbreitet , In: Online Magazin IAB-Forum 17. Januar 2020, <https://iab-forum.de/krank-zur-arbeit-praesentismus-ist-in-deutschland-weit-verbreitet/>, Abrufdatum: 23. May 2026

## Lizenzhinweis

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>