

Ihre Gesprächspartner:

Dr. Johann Kalliauer

Dr. Reinhard Raml

Präsident der AK Oberösterreich

Geschäftsführer des Instituts für

Empirische Sozialforschung (IFES)

Der Österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor

Schlechte Chefs machen
ihre Mitarbeiter krank

Pressekonferenz am
Montag, 11. Dezember 2017, 10 Uhr
Café Demel, Wien

Ein Drittel geht krank zur Arbeit

Der Anteil jener Beschäftigten, die krank zur Arbeit gehen, liegt seit fünf Jahren konstant bei rund 33 Prozent. Die häufigste Ursache: Pflichtgefühl gegenüber den Kollegen/-innen. Und der Österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor der AK Oberösterreich zeigt auch: Schlechte Chefs machen ihre Beschäftigten krank.

Am häufigsten sind die österreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2010 krank zur Arbeit gegangen. Damals gaben zwischen 37 und 45 Prozent der Beschäftigten an, innerhalb des vergangenen halben Jahres zumindest einmal krank zur Arbeit gegangen zu sein. Seit dem zweiten Halbjahr 2012 liegt dieser Wert ziemlich konstant bei rund einem Drittel der Beschäftigten.

Rückläufig ist hingegen die Dauer des sogenannten „Präsentismus“: Während in der Krise die betroffenen Arbeitnehmer/-innen durchschnittlich rund neun Tage pro Halbjahr krank zur Arbeit gingen, so liegt dieser Wert seit zwei Jahren konstant zwischen sechs und sieben Tagen.

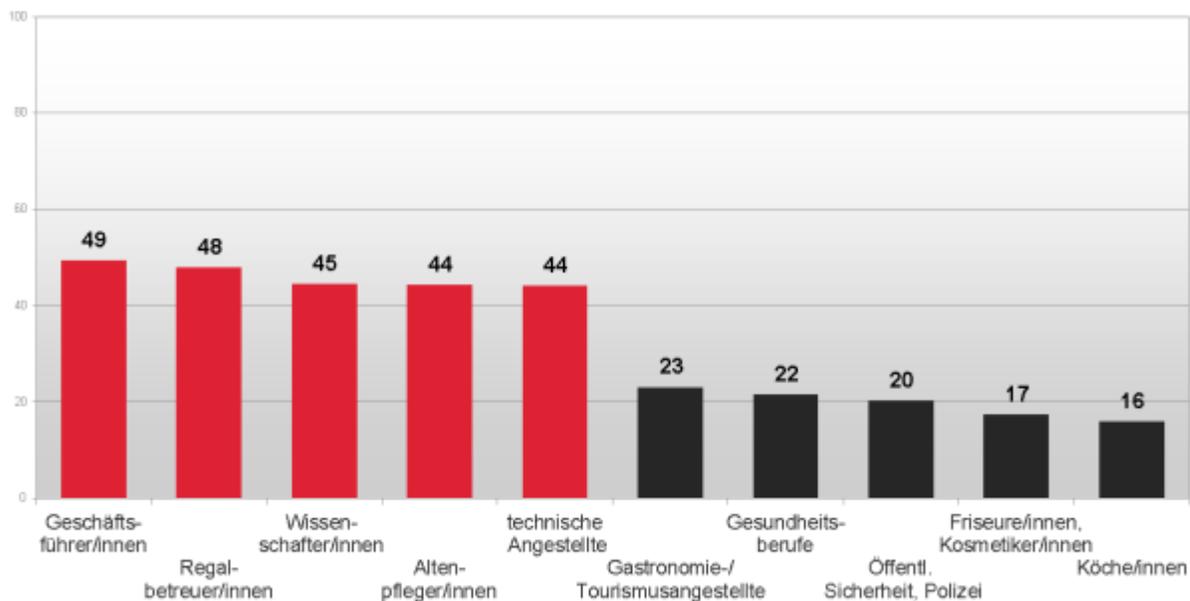
Unterschiede nach Branchen und Berufen

Besonders oft gehen Beschäftigte in der Holzindustrie, in der Nahrungsmittelherstellung und in der Metallbranche krank zur Arbeit. In allen drei Branchen liegt der Anteil bei rund 40 Prozent. Tendenziell eher zuhause bleiben Arbeitnehmer/-innen im Fremdenverkehr und im Einzelhandel.

Nach Berufen betrachtet stechen Geschäftsführer/-innen und Regalbetreuer/-innen ins Auge: Von ihnen geben jeweils fast 50 Prozent der Befragten an, im vergangenen halben Jahr krank zur Arbeit gegangen zu sein. Auch bei Wissenschaftlern/-innen, in der Altenpflege und bei technischen Angestellten ist der Anteil sehr hoch (rund 45 Prozent). Am anderen Ende der Skala befinden sich Köche/-innen (16 Prozent), Friseur/-innen und Kosmetiker/-innen (17 Prozent) sowie Beschäftigte in der öffentlichen Sicherheit, wie etwa Polizisten/-innen (20 Prozent).

Präsentismus nach ausgewählten Berufsgruppen

Im letzten halben Jahr krank zur Arbeit gegangen



Pflichtgefühl gegenüber den Kollegen

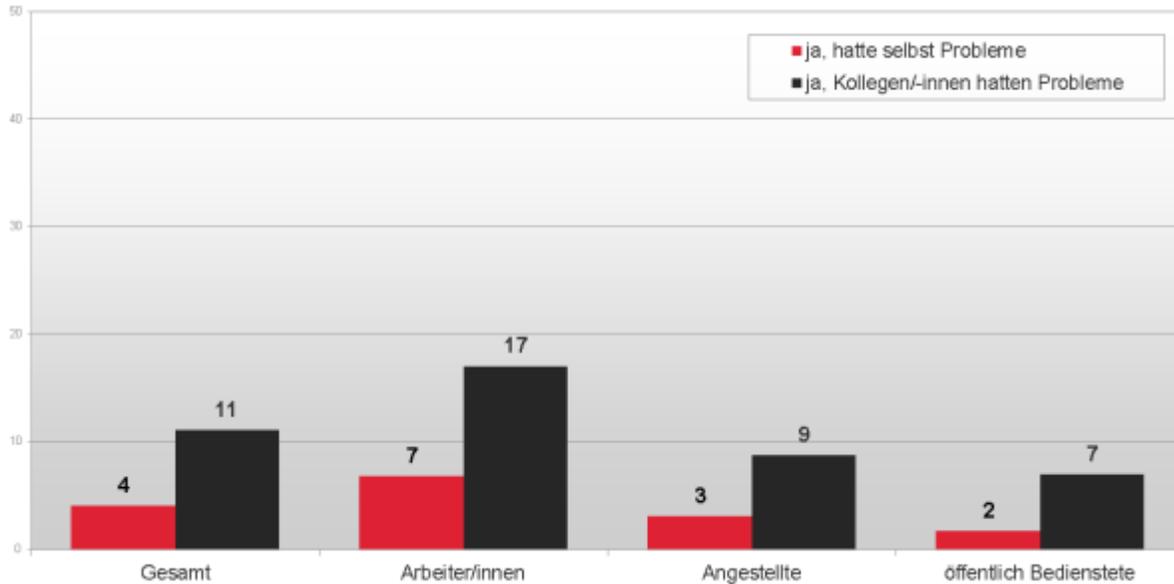
Der häufigste Grund, krank zur Arbeit zu gehen, ist das Pflichtgefühl gegenüber den Kolleginnen und Kollegen. Sechs von zehn Befragten gaben an, deswegen nicht daheim zu bleiben, obwohl es vernünftiger wäre. Im öffentlichen Dienst sagen das sogar 72 Prozent.

Gut ein Drittel aller Beschäftigten, die krank zur Arbeit gingen, klagten über mangelnde Vertretung bzw. dass niemand ihre Arbeit erledigen konnte. Besonders bei Angestellten ist das ein häufiger Grund. Für sie ist auch ausschlaggebend, krank arbeiten zu gehen, weil ansonsten die Arbeit liegen bleiben würde.

Arbeiter haben hingegen deutlich mehr Angst vor einem Jobverlust: Ein Viertel von ihnen ist aus Sorge vor beruflichen Konsequenzen krank zur Arbeit gegangen. Allerdings hatten nur wenige Beschäftigte Probleme aufgrund von Fehlzeiten wegen Krankheit. Allerdings sind auch hier die Arbeiter/-innen (sieben Prozent) stärker betroffen als die restlichen Bediensteten (Angestellte drei Prozent, öffentlich

Bedienstete zwei Prozent). 17 Prozent der Arbeiter/-innen berichteten darüber, dass Kollegen/-innen Probleme wegen krankheitsbedingten Abwesenheiten hatten. Bei den Angestellten und öffentlich Bediensteten waren es neun bzw. sieben Prozent.

Berufliche Konsequenzen aufgrund von Fehlzeiten



Wenn es tatsächlich zu negativen Konsequenzen aufgrund von Fehlzeiten kommt, dann sind Arbeiter/-innen eher von Ermahnungen oder Kündigungen betroffen, bei öffentlich Bediensteten überwiegen Benachteiligungen und ein schlechteres Klima zwischen den Kollegen/-innen.

Wer krank zur Arbeit geht, ist länger krank

Fast jede/r dritte Beschäftigte, die/der krank zur Arbeit gegangen ist, hatte dadurch gesundheitliche Nachteile. Die häufigste Folgeerscheinung ist Müdigkeit und Abgeschlagenheit, weit schlimmer sind aber die längere Dauer der Krankheit, Unkonzentriertheit und die Möglichkeit eines Rückfalles. Außerdem besteht die nicht zu vernachlässigende Möglichkeit, auch die Kolleginnen und Kollegen anzustecken. Das alles fällt natürlich auch den Arbeitgebern auf den Kopf, weil Leistungsfähig-

keit und Produktivität bei kranken Mitarbeitern/-innen nachlassen. Unterschiedliche Studien gehen davon aus, dass kranke Beschäftigte am Arbeitsplatz nicht nur weniger leisten, sondern auch mehr Fehler machen und sogar häufiger Opfer eines Unfalls werden. Präsentismus begünstigt zudem chronische Krankheiten. Die Kosten für die Unternehmen werden dadurch höher, als wenn die Beschäftigten in Krankenstand gehen und sich auskurieren würden.

Führungskräfte haben eine Schlüsselrolle

Großen Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen haben die Vorgesetzten: Von denen, die unzufrieden mit der Führung durch die Chefin oder den Chef waren, waren 73 Prozent in den vergangenen sechs Monaten zumindest einmal krank. Beschäftigte mit guten Chefs waren im selben Zeitraum nur zu 61 Prozent zumindest einmal erkrankt.

Wer von der Chefin oder vom Chef nicht genug Unterstützung erhält, ist dreimal so viele Tage krank im Büro wie jene Beschäftigten, die vom Vorgesetzten guten Rückhalt bekommen. Und auch die Zeitdauer des Krankenstandes verkürzt sich bei guter Führung: Beschäftigte mit wenig Unterstützung von ihrer Chefin oder ihrem Chef sind durchschnittlich fast neun Tage im Krankenstand. Wer sich gut aufgehoben fühlt, ist nur 7,6 Tage zuhause.

Nach wie vor zu wenige gesundheitsfördernde Maßnahmen

In vielen Betrieben gibt es nach wie vor keine oder zu wenige gesundheitsfördernde Maßnahmen – und zwar insbesondere in körperlich anstrengenden Berufen, wo sie besonders wichtig wären. Nur jede/-r fünfte Maschinenbauer/-in hat ein Gesundheitsangebot im Betrieb, bei Reinigungskräften, Gärtnern/-innen, Kfz-Mechanikern/-innen, Maurern/-innen und Tischlern/-innen sowie Installateuren/-innen nur jede/-r vierte. Am meisten Angebote gibt es in den Pflegeberufen, bei Lehrern/-innen und Kindergärtnern/-innen. Das zeigt, dass sich die öffentlichen Einrichtungen verstärkt um Gesundheitsförderung bemühen.

Insgesamt hat sich die Situation – insbesondere aufgrund zahlreicher (bewusstseinsbildender) Maßnahmen der Arbeiterkammer – in den letzten Jahren gebessert: 2008 hatten 84 Prozent aller Beschäftigten keinerlei Gesundheitsmaßnahmen im Betrieb. Neun Jahre später kann schon fast die Hälfte der Beschäftigten auf zumindest eine Gesundheitsmaßnahme am Arbeitsplatz zurückgreifen. Jeder achte Beschäftigte verfügt sogar über vier oder mehr Angebote. Das heißt aber im Umkehrschluss: Während 28 Prozent der Betriebe mehrere Maßnahmen zur Gesundheitsförderung eingerichtet haben, ist mehr als die Hälfte der Betriebe immer noch untätig.

Schlussfolgerungen und Forderungen

Die Unternehmen müssen die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass die Beschäftigten erst gar nicht krank werden. Körperliche und psychische Belastungen am Arbeitsplatz müssen erkannt und reduziert werden, damit Beschäftigte gesund bleiben und bis zur Pension durchhalten können. Außerdem muss kranken Menschen genug Zeit gegeben werden, um sich auszukurieren. Und es muss für einen gesunden Wiedereinstieg nach langem Krankenstand gesorgt werden, damit die Rückkehr nicht zum Rückfall führt.

Kündigungsschutz im Krankheitsfall

Um in Zukunft Druck und Angst von den Beschäftigten zu nehmen, fordert die Arbeiterkammer Oberösterreich die Einführung von Regelungen zum Kündigungsschutz im Krankheitsfall. Zumindest sollte ein Motivkündigungsschutz mit Beweislastumkehr festgelegt werden. Eine Kündigung seitens des Arbeitgebers im Krankenstand könnte dann durch betroffene Beschäftigte angefochten werden und Arbeitgeber müssten im Rechtsverfahren den Beweis erbringen, dass die Kündigung nicht wegen der Erkrankung erfolgte.

Damit Arbeitgeber erkrankte Beschäftigte nicht unter Druck setzen, einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zuzustimmen, muss der Anspruch

auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber auch bei einvernehmlicher Auflösung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus aufrecht bleiben. Derzeit ist das nicht der Fall. Außerdem muss der Entgeltfortzahlungsfonds für alle Unternehmen wiedereingeführt werden.

Ausreichende Personalbemessung

Auch durch eine ausreichende Personalbemessung wird der Druck von den Beschäftigten genommen, unbedingt krank zur Arbeit gehen zu müssen. Genügend Personal bewirkt, dass krankheitsbedingte Fehlzeiten nicht zu Lasten der restlichen Belegschaft gehen und Beschäftigte sich nicht bemüßigt fühlen, aus Pflichtgefühl und Rücksicht auf die Kollegen/-innen krank zur Arbeit zu gehen.

Um psychische Belastungen erkennen und vermeiden zu können, müssen die infolge der Evaluierung psychischer Belastungen erkannten Maßnahmen verpflichtend umgesetzt werden. Arbeitspsychologen/-innen müssen als verpflichtende Präventivfachkraft im Gesetz verankert werden. Die Arbeitsinspektion muss mit mehr Ressourcen ausgestattet werden, um ihren Kontroll- und Beratungsauftrag im Bereich der psychischen Belastungen, aber auch krankmachender Arbeitszeiten, noch besser erfüllen zu können.

Gesunde Arbeitszeiten

Einer der wesentlichen Belastungsfaktoren für Beschäftigte sind ungesunde Arbeitszeiten. Darum bedarf es eines Abbaus regelmäßig geleisteter Überstunden sowie einen fairen Ausgleich für belastende Arbeitszeiten durch Freizeit (Zeitausgleich) anstelle finanzieller Zuschläge. Die Arbeitnehmer/-innen brauchen mehr Mitsprache bei der Arbeitszeit, damit sie Beruf- und Privatleben besser vereinbaren können. Dazu gehört auch die Einführung der sechsten Urlaubswoche für alle Arbeitnehmer/-innen, die 25 Jahre gearbeitet haben – egal, ob immer im gleichen Betrieb oder bei unterschiedlichen Arbeitgebern/-innen. Langfristig ist zudem eine kürzere Vollzeitarbeitszeit mit Ausgleich bei Lohn und Personal anzustreben.

Unternehmen in die Verantwortung nehmen

Um krankmachende Arbeitsbedingungen an der Wurzel zu packen, müssen die Arbeitgeber stärker in die Verantwortung genommen werden. Ein ganzheitlich ausgerichtetes betriebliches Gesundheitsmanagement mit geschlechtergerechten Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit aller Mitarbeiter/-innen muss in den Unternehmen verwirklicht werden.

Der Österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor

Der Arbeitsgesundheitsmonitor ist eine umfassende Erhebung der subjektiven gesundheitlichen Befindlichkeit von Arbeitnehmern/-innen. Neben klassischen Beeinträchtigungen und psychosomatischen Beschwerdebildern (Herz-Kreislauf-Probleme, Schlafstörungen, Konzentrationsstörungen, Verdauungsbeschwerden, Kopfschmerzen, Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat etc.) werden auch psychische Beeinträchtigungen (Gereiztheit, Depressivität, Nicht-Abschalten-Können, Motivationsverlust, Resignation etc.) sowie positive Indikatoren der Gesundheit (Persönlichkeitsentwicklung, Selbstwirksamkeit, Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit, Sinnwahrnehmung im Leben etc.) erhoben.

Erhoben werden die Daten in face-to-face-Interviews im Rahmen der IFES-Mehrthemenumfrage. Das Sample beträgt 4.000 Interviews jährlich, somit ist der Gesundheitsmonitor repräsentativ für alle unselbstständig Beschäftigten in Österreich. Die Grundgesamtheit bilden unselbstständig Beschäftigte ab 15 Jahren in Österreich. Mehr Infos unter [oeo.arbeiterkammer.at/Arbeitsgesundheitsmonitor](https://www.oeo.at/Arbeitsgesundheitsmonitor)