



**JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ**

Präsentismuskulturen und Organisationskultur

Warum arbeiten wir trotz Krankheit?

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Erstellt im Rahmen der Lehrveranstaltung "Spezialisierung im Praxisfeld Familie, Gesundheit und Soziales"

Leitung: Assoc. Prof. Dr. Joachim Gerich

Institut für Soziologie, Abteilung für Empirische Sozialforschung

Linz, Juli 2018

In dieser Untersuchung wurden Präsentismus- und Krankenstandstage, wie auch die daraus berechnete Präsentismus-Propensity erhoben. Diese gibt an, mit welcher Wahrscheinlichkeit die Befragten bei einer Erkrankung geneigt sind, Präsentismus zu betreiben. In Tabelle 1 sind die Mittelwerte der Präsentismus- und Krankenstandstage sowie der Präsentismus-Propensity der aktuellen Studie und von Vergleichserhebungen angeführt. Durchschnittlich geben die Befragten der aktuellen Untersuchung 6,8 Präsentismustage und 5,9 Krankenstandstage an. Die Präsentismus-Propensity liegt bei 0,52 und zeigt, dass die Befragten eher geneigt sind Präsentismus zu betreiben als in den Krankenstand zu gehen. Vergleichserhebungen aus dem Jahr 2013 und 2015 weisen eine etwas höhere Präsentismusfrequenz bzw. eine etwas höhere Präsentismusneigung auf, was unter anderem auf die durchschnittlich etwas geringere Bildung der Befragten in den Vergleichsuntersuchungen zurückgeführt werden kann.

Tabelle 1: Mittelwerte Präsentismus- Krankenstandstage und Präsentismus-Propensity der aktuellen Studie und Vergleichserhebungen

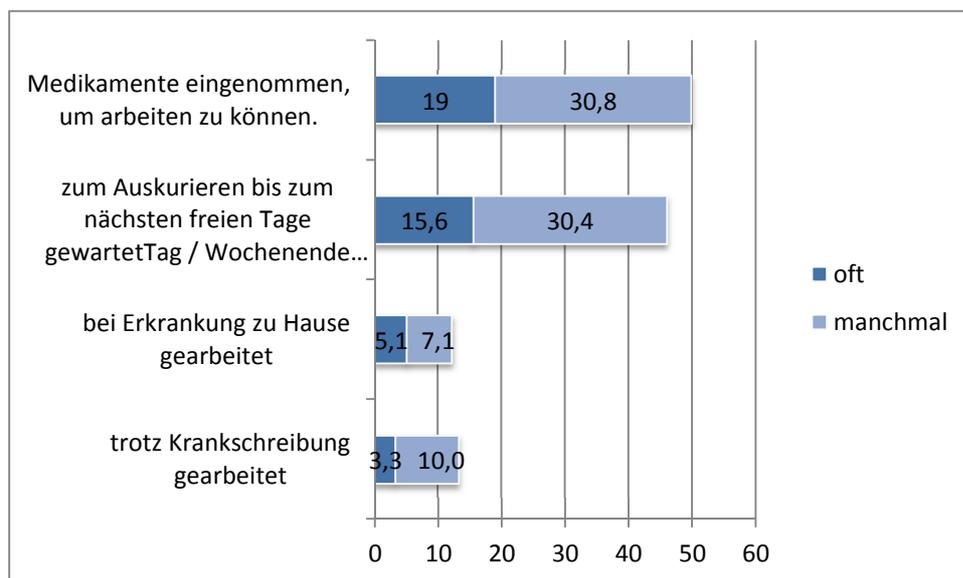
	Aktuelle Studie	Erhebung 2013 (n=930)	Erhebung 2015 (n=600)
Präsentismustage	6,8 (7,6)	7,4 (8,4)	8,3 (9,3)
Krankenstandstage	5,9 (7,4)	6,2 (9,6)	6,5 (9,4)
Präsentismus-Propensity	0,52 (0,33)	0,59 (0,34)	0,59 (0,34)

Mittelwert (Stdev). Vergleichsdaten aus Gerich (2013, 2015b)

Darüber hinaus lassen sich verschiedene Gründe, krank in die Arbeit zu gehen, feststellen. Die Präsentismushäufigkeit ist bei ArbeitnehmerInnen mit geringerer Bildung, schlechterer Qualifikationsanpassung, also bei Unter- oder Überqualifizierung, und bei zunehmender Anzahl an Wochenarbeitsstunden höher. Darüber hinaus steigt die Häufigkeit bei Frauen und in Organisationen mit vorwiegend weiblicher Belegschaft.

Zusätzlich zur Messung mittels Präsentismustagen bzw. Präsentismus-Propensity wurden mittels einer multiplen Itemmessung verschiedene Modalitäten für Präsentismus erhoben, welche in Abbildung 1 dargestellt sind. Die am meisten genannten Ausprägungsformen von Präsentismus sind mit je knapp der Hälfte, dass Medikamente eingenommen wurden, um arbeiten zu können, bzw., dass bis zum nächsten freien Tag gewartet wurde, um sich von einer Erkrankung auszukurieren. Jedoch gaben nur knapp über 10 Prozent der Befragten an, dass sie von zu Hause aus gearbeitet haben, obwohl eine Erkrankung vorlag oder sie trotz Krankschreibung gearbeitet haben.

Abbildung 1: Präsentismus / Multiple Itemmessung



Angaben in Prozent

Bei der Erklärung von Präsentismus kann man die Beweggründe, warum ArbeitnehmerInnen, sich eher für Präsentismus oder Krankenstand entscheiden, nach verschiedenen Motiven untersuchen. Die ursprünglich vier theoretisch angenommenen Motivdimensionen (Approach, Avoidance, Workability, salutogene Motive), die Präsentismus begründen können, wurden auf Basis der empirisch ermittelten dimensional Analyse auf sieben Motivdimensionen erweitert.

Das **Salutogene Motiv** folgt der Einschätzung von ArbeitnehmerInnen, dass die Fortführung der Erwerbstätigkeit (beispielsweise durch die Erlebte Unterstützung oder das angenehme Arbeitsklima) zur Genesung beiträgt, bzw. mögliche weitere psychische Folgen einer Erkrankung reduziert.

Beim **Avoidance-Motiv** steht die Vermeidung von negativen Konsequenzen im Vordergrund. Personen mit diesem Motiv betreiben Präsentismus, um unangenehme Folgen von Krankenstand zu vermeiden.

Beim **Approach-Motiv** ist Präsentismus dadurch motiviert, die Leistung und Produktivität trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung aufrecht zu erhalten. Dies erfolgt auf Basis eines Verpflichtungsgefühls und gründet beispielsweise in der Ansicht, dass Arbeiten trotz Krankheit der Karriere förderlich ist.

Beim **Workability-Motiv** steht gewissermaßen das „Durchhaltevermögen“ der Individuen im Mittelpunkt. ArbeitnehmerInnen mit einem solchen Motiv sind der Meinung, dass sie durch ihre Erkrankungen nur geringfügig in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sind und daher ein "Durchhalten" trotz Erkrankung möglich ist.

Das **Adjustment-Motiv** wurde aus theoretischen Überlegungen ursprünglich dem Workability-Motiv untergeordnet, jedoch auf Basis der empirischen Analysen als eigenständige Motivdimension berücksichtigt. Beim Adjustment-Motiv resultiert Präsentismus-Verhalten aus temporären individuellen Anpassungsmöglichkeit der Arbeit an den eigenen Gesundheitszustand, welches eine Aufrechterhaltung der Arbeit trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung ermöglicht.

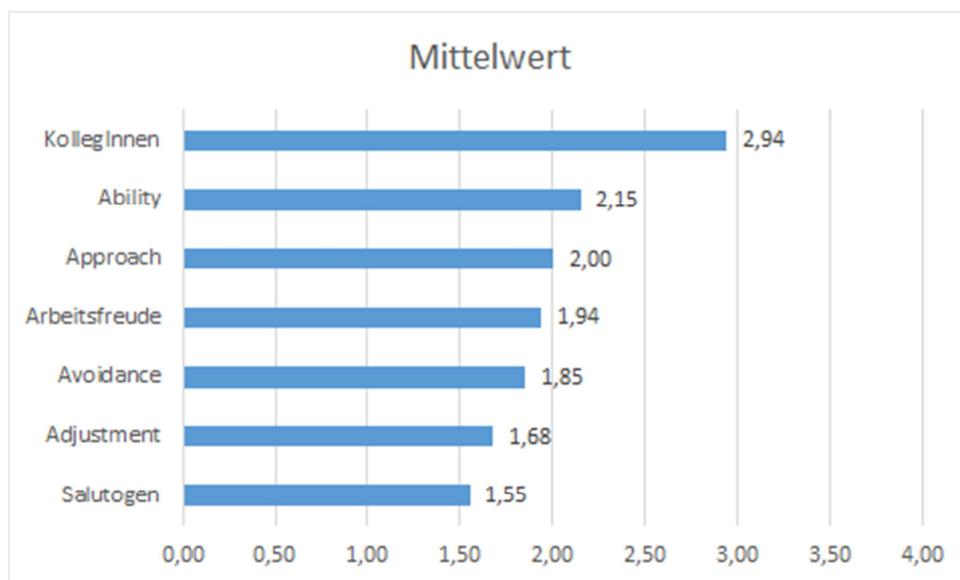
Das **Motiv der Arbeitsfreude** wurde ursprünglich dem Approach-Motiv untergeordnet, jedoch auf Basis der empirischen Analysen als eigenständige Dimension betrachtet. Dies umschreibt jene ArbeitnehmerInnen, für die ein Krankenstand zu langweilig ist und die ihre berufliche Tätigkeit so spannend empfinden, weshalb Krankenstand vermieden wird.

Das **KollegInnen-Motiv** wurde ursprünglich dem Avoidance-Motiv zugeordnet, jedoch auf Basis der empirischen Analysen als eigenständige Dimension berücksichtigt. Präsentismus ist hier durch die empfundene Verantwortung für die KollegInnen motiviert. Präsentismus dieser Prägung soll eine zusätzliche Belastung der KollegInnen, welche aus eigenen Fehlzeiten resultieren würde, vermeiden.

In Abbildung 2 sind die durchschnittlichen Zustimmungswerte für diese Motivdimensionen aufgelistet. Das KollegInnen-Motiv ist laut den durchschnittlichen Antworten der Befragten mit Abstand am häufigsten der Grund für das Betreiben von Präsentismus. Das heißt die Motivation, KollegInnen nicht im Stich zu lassen wird

von den ArbeitnehmerInnen als häufigstes Motiv genannt. Als zweithäufigstes Motiv in Bezug auf Präsentismus gilt das Workability-Motiv – d.h. Präsentismus wird durch die Einschätzung erklärt, dass die Arbeitsfähigkeit aufgrund der eigenen Erkrankungen nur geringfügig beeinträchtigt ist. Am dritthäufigsten wird das Approach-Motiv genannt – d.h. ein Verpflichtungsgefühl, welches zur Aufrechterhaltung der Leistung trotz Krankheit motiviert. Das Avoidance- Motiv (also das Vermeiden negativer Konsequenzen), das Adjustment-Motiv (wonach Präsentismus durch die Anpassungsoptionen am Arbeitsplatz ermöglicht wird) und das Salutogene Motiv (Präsentismus zur Förderung der eigenen Genesung) werden dagegen in vergleichsweise geringem Ausmaß genannt.

Abbildung 2: Mittelwerte der Motive für Präsentismus



Mittelwerte der Antworten auf die Motive

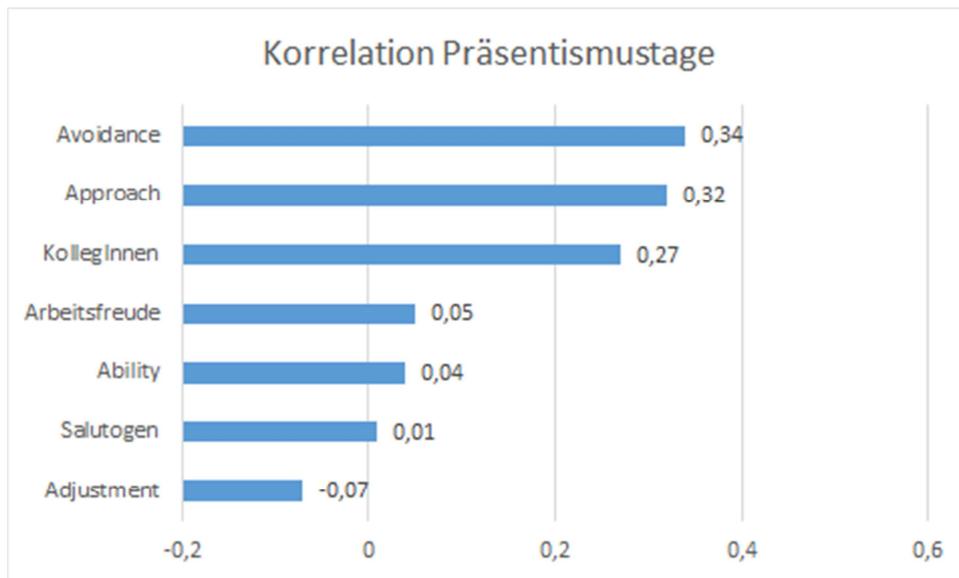
Im Gegensatz zu den Mittelwerten der selbstgenannten Präsentismusmotive, welche auch Personen mit wenig oder gar keinem Präsentismus umfasst, sind bei den korrelativen Analysen in Abbildung 3 nur mehr die tatsächlichen Zusammenhänge zwischen den Motiven und dem jeweils individuellen Ausmaß des Präsentismus-Verhaltens ersichtlich. Die Korrelationen dienen zur Ableitung der wahrscheinlichsten Motive, welche erhöhte Ausmaße von Präsentismus erklären. Anhand der Auswertung in Abbildung 3 lassen sich die Motive erkennen, welche mit höherer Präsentismusfrequenz korrelieren – d.h. insbesondere mit hohem Präsentismusvolumen korrespondieren. Bei den Korrelationen der Präsentismustage

mit den Motiven wird in Abbildung 3 deutlich, dass insbesondere das Avoidance-Motiv, das Approach-Motiv sowie das Motiv der KollegInnen mit höherem Präsentismus-Volumen einhergehen.

Im Unterschied zu den übrigen Motiven tritt das Avoidance-Motiv zudem häufiger bei Personen mit einer höheren Anzahl an Krankenstandstagen auf. Das heißt, Personen mit hohem Avoidance-Motiv weisen nicht nur erhöhten Präsentismus, sondern auch gleichzeitig mehr Krankenstandstage auf. Die naheliegende Interpretation besteht darin, dass das Avoidance-Motiv für Präsentismus insbesondere für jene ArbeitnehmerInnen Relevanz darstellt, die aufgrund erhöhter gesundheitlicher Vulnerabilität bereits häufigen Krankenstand beansprucht haben. Durch erhöhte Krankenstandstage nimmt die Befürchtung negativer Konsequenzen durch weiteren Krankstand zu, weshalb in Folge Präsentismus zur Vermeidung dieser befürchteten Folgen betrieben wird. ArbeitnehmerInnen mit Avoidance-Motiven geben im Vergleich zu anderen eine höhere Erkrankungshäufigkeit, einen schlechteren subjektiven Gesundheitszustand und häufiger chronische Erkrankungen an. Dass insbesondere diese Personen häufig Präsentismus zur Vermeidung negativer Konsequenzen betreiben, kann das Risiko einer gesundheitlichen "Abwärtsspirale" begünstigen, da frühere wissenschaftliche Untersuchungen (zusätzliche) negative Gesundheitsfolgen von Präsentismus nahelegen.

Je nach Betrachtung der Mittelwerte oder der Korrelationen von Präsentismus ergibt sich in der Auswertung eine unterschiedliche Reihung der Motive. Die Motive der Arbeitsfreude oder Workability werden zwar häufig als Gründe für dieses Verhalten genannt, sind jedoch nicht mit einer erhöhten Präsentismusfrequenz verbunden. Höhere Ausmaße an Präsentismus-Frequenzen korrespondieren mit dem Motiv des Vermeidens negativer Konsequenzen (Avoidance-Motiv), dem Motiv der inneren Verpflichtung, bzw. dem Verfolgen von Karrierezielen (Approach-Motiv) sowie dem KollegInnen-Motiv.

Abbildung 3: Korrelation der Präsentismustage mit den Motiven



Bivariate Korrelationen

Werden die verschiedenen Motive nach den demografischen Merkmalen analysiert, lässt sich das Approach-Motiv verstärkt jüngeren, höher gebildeten Arbeitnehmerinnen mit einer höheren Anzahl an Wochenarbeitsstunden zuordnen. Eine mögliche Erklärung hierfür wäre die stärkere Karriereorientierung der jüngeren höher gebildeten ArbeitnehmerInnen.

Beim Avoidance-Motiv sind dagegen eher über- oder unterqualifizierte ArbeitnehmerInnen überrepräsentiert, die wie beim Approach-Motiv auch mehr Wochenstunden arbeiten und häufiger weiblich sind.

Das KollegInnen-Motiv trifft stärker auf Frauen und auf ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit vorwiegend weiblicher Belegschaft zu. Auffällig ist weiters, dass multivariate Analysen nahelegen, dass Frauen unter sonst gleichen Bedingungen stärker jene Präsentismus-Motive nennen, welche mit erhöhtem Präsentismus korrelieren (Avoidance, Approach und KollegInnen-Motive).

Die "positiven" Motive wie Workability und Adjustment Latitude werden insbesondere bei höherer Bildung und geringerer gesundheitlicher Vulnerabilität genannt. Als Erklärung hierzu dienen einerseits die bessere Gesundheit und andererseits die besseren Arbeitsbedingungen von Personen mit höherer Bildung. Aufgrund des höheren Freiraumes und der besseren Anpassungsfähigkeit der Arbeit an den Gesundheitszustand bei höherer Bildung, resultiert einerseits bessere Gesundheit und andererseits Präsentismus auf geringem Häufigkeitsniveau als Verhaltensoption.

Zusammenhänge zwischen Präsentismus, Arbeitszufriedenheit und Selbstgefährdung

Eine erhöhte Präsentismushäufigkeit aber auch eine erhöhte Präsentismusneigung (unabhängig von der Präsentismus-Häufigkeit), ist insgesamt betrachtet mit einer erhöhten Neigung zu Entgrenzung (z.B. ständige Erreichbarkeit oder Verzicht auf Schlaf), Substanzkonsum sowie geringer Arbeitszufriedenheit verbunden. Präsentismus scheint daher eine Ähnlichkeit mit anderen Selbstgefährdungstendenzen aufzuweisen (vgl. Krause et al 2014, Peters 2011). Diese Ergebnisse zeigen auch, dass Präsentismus summativ betrachtet keine Handlung darstellt, welche primär aus positiven emotionalen Bindungen zur Arbeit entspringt, sondern mit geringer Arbeitszufriedenheit und anderem gesundheitlichen Selbstgefährdungsverhalten korrespondiert.

Genauer betrachtet variieren diese Zusammenhänge mit den zugrundeliegenden Motiven, mit denen das Präsentismusverhalten verbunden ist: Während insbesondere ArbeitnehmerInnen mit ausgeprägten Avoidance-Motive geringe Arbeitszufriedenheit angeben, weisen ArbeitnehmerInnen mit stärkeren Motiven der Dimensionen Salutogen, Workability, Adjustment Latitude und Arbeitsfreude eine höhere Arbeitszufriedenheit auf. Das heißt, Präsentismus kann durchaus positiv motiviert sein und mit hoher Arbeitszufriedenheit einhergehen. Allerdings zeigt diese Studie auch, dass diese eher positiv konnotierten Motive keine hohe Erklärungskraft für häufiges Präsentismusverhalten darstellen. In einigen Fällen kann Präsentismus positiv motiviert sein, in Summe ist Präsentismus als Vermeidungsstrategie bzw. zur Aufrechterhaltung der Zielerreichung zu verstehen und mit geringer Arbeitszufriedenheit verknüpft.

Ähnlich zeigt sich, dass Substanzkonsum und Entgrenzungstendenzen insbesondere mit den Präsentismus-Motiven Approach, KollegInnen und Avoidance verbunden sind, welche wiederum verstärkte Prädiktoren für ein erhöhtes Präsentismus-Volumen darstellen.

Präsentismus kann also positiv motiviert sein, der Großteil des Präsentismus-Volumens ist aber negativ motiviert und steht in Zusammenhang mit Entgrenzungstendenzen und Substanzkonsum.

Zusammenhänge zwischen Präsentismus, Präsentismusmotiven und individuellem Commitment

Commitment bezeichnet die Loyalität der ArbeitnehmerInnen gegenüber dem Unternehmen, das harte Arbeiten für den Erfolg der Firma und das Ausmaß mit dem sich ArbeitnehmerInnen mit der Firma identifizieren. Erhöhtes Commitment geht – entgegen möglicher Vermutungen - nicht mit einer erhöhten Präsentismushäufigkeit oder Präsentismusneigung einher.

Höheres Commitment ist jedoch vor allem mit stärker "positiven" Präsentismusgründen verbunden. ArbeitnehmerInnen, die hohes Commitment angeben, geben häufiger an, (möglichen) Präsentismus aufgrund der Wichtigkeit der eigenen Karriere (Approach-Motiv), der Unterstützung bei der Arbeit (Salutogen-Motiv), der geringen Auswirkung der Krankheitssymptome auf die Arbeitsfähigkeit (Workability-Motiv), der Möglichkeit die Arbeit bei Krankheit anzupassen (Adjustment-Motiv) und aufgrund der hohen Arbeitsfreude zu betreiben. Commitment kann Präsentismus durch diese Motive fördern, jedoch sind diese Gründe - mit Ausnahme des Approach-Motives - mit relativ geringen Präsentismus Niveaus verbunden.

Zusammenhang zwischen Präsentismus, Präsentismusmotiven und tätigkeitsbezogenen Merkmalen (Arbeitsbelastung, kognitive und körperliche Tätigkeitsanforderungen)

Eine erhöhte Präsentismushäufigkeit, aber auch eine erhöhte Präsentismusneigung ist mit erhöhten Arbeitsbelastungen sowie verstärkt mit körperlichen Tätigkeitsanforderungen verbunden. Das heißt, ArbeitnehmerInnen, die bei der Arbeit mit Zeitdruck, komplexen Tätigkeitsanforderungen oder körperlicher Arbeit konfrontiert sind, weisen häufiger Präsentismus auf.

Hohe Arbeitsbelastungen sind insbesondere mit vermeidenden Präsentismus-Motiven (Avoidance-Motiv) verbunden. ArbeitnehmerInnen, die hohe Arbeitsbelastung erfahren, geben als Gründe für Präsentismus jedoch auch häufiger die Wichtigkeit der eigenen Karriere (Approach-Motiv) und die Vermeidung, KollegInnen im Stich zu lassen, an.

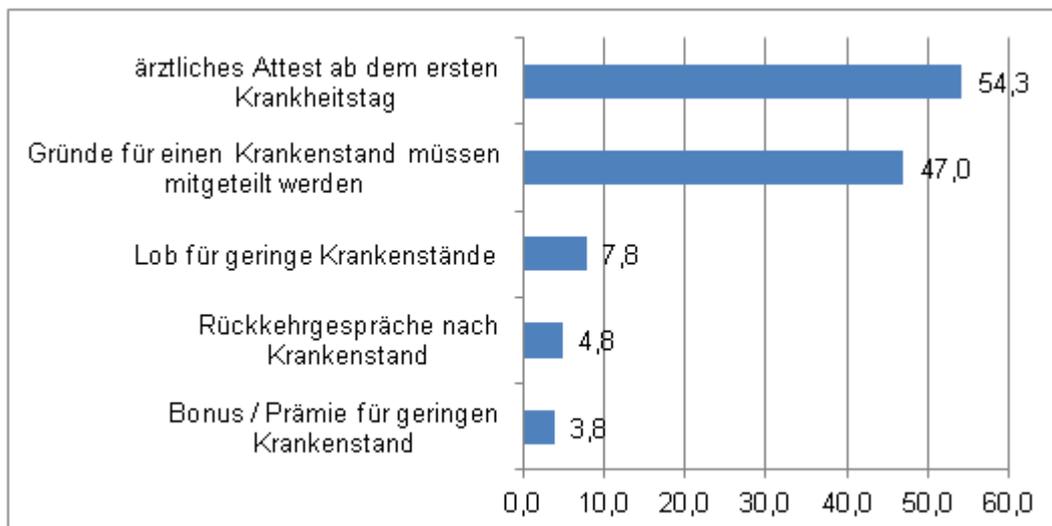
Tätigkeiten mit eher körperlichen Anforderungen korrelieren ebenfalls mit einem erhöhten KollegInnen-Motiv.

Tätigkeiten mit eher kognitiven Anforderungen sind dagegen stärker mit positiven Präsentismusgründen verbunden. ArbeitnehmerInnen, die kognitive Tätigkeiten ausführen, geben als mögliche Gründe für Präsentismus häufiger die Unterstützung bei der Arbeit (Salutogen-Motiv), die Reduzierung der Arbeitszeit bei Krankheit (Adjustment-Motiv) und die Freude an der Arbeit (Arbeitsfreude) an.

Umgang der Betriebe mit Krankenständen

Abbildung 4 zeigt, dass restriktive Praktiken der Betriebe (Attendance Pressure) nur in geringem Umfang angegeben wurden. So geben etwa nur rund vier bis fünf Prozent der ArbeitnehmerInnen an, dass für einen geringen Krankenstand Boni bzw. Prämien ausgezahlt werden, oder nach einem Krankenstand Rückkehrgespräche geführt werden. Besonderes Lob für geringen Krankenstand geben rund acht Prozent der Befragten an. Weitaus häufiger zeigen sich jedoch die milden organisationalen Praktiken. Rund die Hälfte der ArbeitnehmerInnen gibt an, ein ärztliches Attest ab dem ersten Krankheitstag vorweisen zu müssen, bzw. die Gründe für einen Krankenstand mitteilen zu müssen.

Abbildung 4: Umgang der Betriebe mit Krankenstand



Zustimmung in Prozent

Die Analysen haben gezeigt, dass höhere Attendance Pressure mit signifikant höheren Präsentismushäufigkeiten verbunden ist. Höhere Attendance Pressure korreliert allerdings nicht mit der Krankenstandshäufigkeit. Restriktive

Organisationspraktiken führen also vermutlich zu einer Erhöhung des Präsentismus, verringern aber nicht die Krankenstände.

Stärkere Attendance Pressure Praktiken korrespondieren erwartungsgemäß mit dem Avoidance-Motiv, Approach-Motiv und dem KollegInnen-Motiv. Dies bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen, die restriktive Organisationspraktiken erfahren, häufiger mögliche Gründe für Präsentismus in dem Avoidance-Motiv, Approach-Motiv und dem KollegInnen-Motiv sehen. Stärkere Attendance Pressure Praktiken gehen weniger mit dem Salutogen- und dem Adjustment-Motiv einher. Restriktive Praktiken führen also vermutlich dazu, dass ArbeitnehmerInnen möglichen Präsentismus eher aus vermeidenden Motiven begehen.

Organisationskultur und Präsentismus

Die bivariaten Analysen des Zusammenhangs zwischen Organisationskultur und Präsentismus legen nahe, dass hohe Unterstützung durch die KollegInnen (social support), eine positive emotionale Beziehungsqualität zu den Vorgesetzten (LMX) und ein Klima, in dem auf die psychosoziale Gesundheit der MitarbeiterInnen Rücksicht genommen wird (psychosocial safety climate) mit reduzierter Präsentismushäufigkeit verbunden sind. Dagegen stehen Organisationen, die gekennzeichnet sind durch ausgeprägte Anwesenheitskulturen und Überstunden (presentism climate), einen restriktiven Umgang mit Krankenständen (attendance pressure policies), starke Wettbewerbs- und Leistungsorientierung innerhalb der Belegschaft (competitive climate) und hohe Anforderungen an die zeitlich flexible Verfügbarkeit (temporal flexibility requirements) mit einer erhöhten Präsentismusfrequenz in Verbindung. Flexibilitätsanforderungen, die sich auf die Selbstorganisation, d.h. auf Eigenverantwortung und Entscheidungsnotwendigkeiten beziehen (self-organisation), stehen zwar nicht mit mehr Präsentismustagen, aber mit einer erhöhten Neigung, bei Krankheit Präsentismus zu betreiben, in Zusammenhang. Daraus kann abgeleitet werden, dass es sich bei Personen mit hohen Erfordernissen zur Selbstorganisation eher um gesündere Menschen handelt, die ihre wenigen Krankheitstage vermehrt als Präsentismus verbringen. Darüber hinaus tendieren Personen in Organisationen, in denen es eine hohe Unterstützung durch die KollegInnen gibt und in denen die Gesundheit der MitarbeiterInnen berücksichtigt wird eher dazu, im Krankheitsfall Krankenstand zu konsumieren. Dagegen entscheiden sich Personen in Organisationen mit ausgeprägten

Anwesenheitskulturen, einem restriktiven Umgang mit Krankenständen und hohen zeitlichen Flexibilitätserfordernissen eher für Präsentismus.

Allerdings muss beachtet werden, dass sich die unterschiedlichen Organisationsmerkmale zum Teil gegenseitig überlappen. So herrscht beispielsweise in Organisationskulturen mit einem stark kompetitiven Klima innerhalb der Belegschaft tendenziell auch eine ausgeprägte Anwesenheitskultur vor. Multivariat zeigt sich daher, dass die Präsentismushäufigkeit insbesondere in jenen Organisationen geringer ist, in denen es – unter sonst gleichen Bedingungen - eine hohe Unterstützung durch die KollegInnen gibt und in denen auf die psychosoziale Gesundheit der MitarbeiterInnen Rücksicht genommen wird. Dagegen weisen Personen, die hohen zeitlichen Flexibilitätserfordernissen nachkommen müssen eine erhöhte Präsentismusfrequenz auf. Darüber hinaus entscheiden sich Personen in Organisationen, die die psychosoziale Gesundheit der MitarbeiterInnen berücksichtigen eher dafür, im Krankheitsfall Krankenstand zu konsumieren, wohingegen Personen mit einer positiven emotionalen Beziehungsqualität zu den Vorgesetzten und mit hohen Selbstorganisationserfordernissen, trotz relativ geringer Präsentismus-Häufigkeiten – das heißt auf niedrigem Niveau - im Krankheitsfall eher zu Präsentismus tendieren. Insgesamt zeigt sich somit, dass positive Organisationsmerkmale eher mit einer reduzierten Präsentismushäufigkeit in Verbindung stehen, während in ungünstigen Organisationskulturen tendenziell erhöhter Präsentismus beobachtet werden kann. Darüber hinaus kann festgestellt werden, dass manche positiv konnotierten Organisationsmerkmale, wie ein positives Verhältnis zur Führungskraft, auch mit einer erhöhten Präsentismusneigung verbunden sind. Grund dafür ist vermutlich, dass in positiven Beziehungen zwischen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten die Motivation zur Leistungserbringung verstärkt wird, womit auch eine erhöhte Bereitschaft verbunden sein kann, auch im Krankheitsfall Leistung zu erbringen. Allerdings zeigen die Analysen, dass es sich hierbei einerseits nur um einen kleinen Teil des beobachteten Präsentismus handelt und der Großteil des Präsentismus in Organisationen mit ungünstigen Bedingungen ausgeübt wird. Andererseits zeigt sich, dass sich diese erhöhte Präsentismusneigung bei positiv bewerteten Führungskräften auf eine relative geringe Anzahl an Krankheitstagen bezieht.

Mediationsanalyse – Präsentismusfrequenz

Wie oben bereits skizziert, können – auch auf theoretischer Ebene – teils widersprüchliche Vermutungen zu den Zusammenhängen zwischen Organisationsmerkmalen und Präsentismus formuliert werden. Beispielsweise kann argumentiert werden, dass eine positive Beziehungsqualität zu den Vorgesetzten das Vertrauen verstärkt und somit weniger Präsentismus betrieben wird, weil keine negativen Konsequenzen aufgrund eines Krankenstands erwartet werden. Gleichzeitig kann ein positives Verhältnis zur Führungskraft die Motivation, Leistung zu erbringen, verstärken, wodurch wiederum die Präsentismusneigung steigt. Um deutlich zu machen, inwiefern die Organisationsmerkmale mit gegensinnigen Push- und Pull-Faktoren verbunden sind, wurden Mediationsanalysen durchgeführt.

Die Analyse zeigt, dass der Zusammenhang zwischen den Organisationsmerkmalen und der Präsentismushäufigkeit durch drei unterschiedliche Motivlagen vermittelt wird. Dabei handelt es sich um Motive, Präsentismus zu betreiben, die sich durch ein persönliches Verantwortungsgefühl (Approach-Motiv), durch den Versuch, negative Konsequenzen durch Krankenstand zu vermeiden (Avoidance-Motiv) und durch die Rücksichtnahme gegenüber KollegInnen begründen. Insbesondere legt die Analyse nahe, dass ungünstige Organisationsmerkmale, wie ausgeprägte Anwesenheitskulturen, ein restriktiver Umgang mit Krankenständen, starke Wettbewerbs- und Leistungsorientierung innerhalb der Belegschaft und hohe Flexibilitätsanforderungen, zu einer erhöhten Präsentismusfrequenz führen, weil die Approach-, Avoidance- und KollegInnen-Motive verstärkt werden. Das bedeutet, dass in diesen Organisationen erhöhter Präsentismus beobachtet werden kann, weil die MitarbeiterInnen durch ein Verantwortungsgefühl ihre Leistung aufrecht erhalten, negative Konsequenzen durch Krankenstand vermeiden, und ihre KollegInnen nicht im Stich lassen wollen. Je nach Organisationsmerkmal wirken allerdings unterschiedliche Motivlagen. So kann beispielsweise in Organisationen, in denen lange Anwesenheit wichtig für das berufliche Fortkommen ist (presentism climate), eine erhöhte Präsentismusfrequenz beobachtet werden, weil die Approach- und KollegInnen-Motive verstärkt werden. Organisationskulturen, in denen mit Krankenständen restriktiv umgegangen wird (attendance pressure policies), verstärken darüber hinaus das Avoidance-Motiv, wodurch die Präsentismushäufigkeit ebenfalls steigt. Das heißt, zusätzlich dazu, dass Personen Präsentismus ausüben,

weil sie ihre Arbeit nicht vernachlässigen und die KollegInnen nicht im Stich lassen möchten, wird Präsentismus betrieben, um negative Konsequenzen durch Krankenstand zu vermeiden. Auf der anderen Seite werden durch positive Organisationsmerkmale, wie hohe Unterstützung durch die KollegInnen, eine positive emotionale Beziehungsqualität zu den Vorgesetzten und ein Klima, in dem auf die psychosoziale Gesundheit der MitarbeiterInnen Rücksicht genommen wird, die Motive, Präsentismus zu betreiben, abgeschwächt. Das bedeutet, in diesen Organisationen wird weniger Präsentismus betrieben, weil die MitarbeiterInnen dort weniger stark davon überzeugt sind, ihre Leistungen aufrecht erhalten oder Nachteile eines Krankenstands vermeiden zu müssen.

Insgesamt zeigt sich somit, dass ungünstige Organisationsmerkmale die Motive, Präsentismus zu betreiben (Approach, Avoidance und KollegInnen nicht im Stich lassen), verstärken und dies in weiterer Folge zu einer erhöhten Präsentismushäufigkeit führt. Positive Organisationskulturen mildern hingegen diese Präsentismus motive ab, wodurch auch die Präsentismusfrequenz reduziert wird.

Mediationsanalyse – Präsentismusneigung

Die Analyse zeigt, dass der Zusammenhang zwischen den Organisationsmerkmalen und der Entscheidung, bei einer Erkrankung Präsentismus zu betreiben, über drei Motive vermittelt wird. Zum einen entscheiden sich Personen für Präsentismus, weil sie sich der Arbeit verpflichtet fühlen und die eigene Leistung aufrechterhalten möchten (Approach-Motiv). Zum anderen, weil sie die KollegInnen nicht im Stich lassen wollen und weil sie glauben, dass die eigene Arbeitsfähigkeit nicht durch die Erkrankung eingeschränkt wird (Workability-Motiv). Positiv konnotierte Organisationsmerkmalen (wie eine hohe soziale Unterstützung, ein guter Führungsstil und ein Klima, in welchem auf die psychosoziale Gesundheit der MitarbeiterInnen geachtet wird), korrespondieren stärker damit, dass Personen der Ansicht sind, dass die eigene Arbeitsfähigkeit nicht durch die Erkrankung eingeschränkt wird (Workability-Motiv). In weiterer Folge entscheiden sich diese im Krankheitsfall eher für Präsentismus anstelle von Krankenstand.

Organisationskulturen, die sich dagegen durch eine ausgeprägte Anwesenheitskultur und Anwesenheitsdruck, einen starken Wettbewerb unter den ArbeitnehmerInnen und hohen Flexibilitätsanforderungen auszeichnen, korrespondieren eher damit,

dass Personen verstärkt das Gefühl haben, ihrer eigenen Arbeit verpflichtet zu sein und deshalb auch im Krankheitsfall weiterhin Leistung erbringen wollen (Approach-Motiv). Dadurch erhöht sich ebenfalls die Tendenz, dass sich Personen bei einer Krankheit eher für Präsentismus als für Krankenstand entscheiden. Des Weiteren wollen MitarbeiterInnen in Betrieben, welche sich durch hohe Anwesenheitsnormen und Anwesenheitsdruck auszeichnen ihre KollegInnen nicht im Stich lassen. Dies hat zur Folge, dass sich ebenfalls die Tendenz erhöht, sich bei Krankheit für Präsentismus zu entscheiden.

Daraus kann geschlossen werden, dass komplexe, teils gegenläufige Effekte bestehen. Die soziale Unterstützung, die ArbeitnehmerInnen in einem Betrieb erfahren, geht zwar grundsätzlich mit geringeren Präsentismushäufigkeiten einher. Dennoch ist diese Unterstützung auch damit verbunden, dass Personen die eigene Arbeitsfähigkeit weniger stark durch eine Erkrankung beeinträchtigt sehen (höhere Workability-Motive), was in weiterer Folge mit einer höheren Präsentismusneigung verbunden ist. Vorangegangene Analysen zeigten aber, dass dies nur auf einem geringen Niveau passiert. Dies bedeutet, dass zwar die Präsentismusneigung erhöht wird, was sich jedoch auf eine relativ geringe Anzahl an Krankheitstagen bezieht, weshalb sie in Summe dennoch eine geringe Anzahl an Präsentismustagen aufweisen.

Einen weiteren gegenläufigen Effekt findet man in Zusammenhang mit positiv bewerteten Führungskräften. Ein gutes Verhältnis zur Führungskraft scheint die Präsentismusfrequenz zu verringern, weil das Motiv, negative Konsequenzen zu verhindern, abgeschwächt wird. Ähnlich wie dies im Falle der sozialen Unterstützung durch KollegInnen festgestellt wurde, scheint ein gutes Verhältnis zur Führungskraft die Präsentismusneigung auf geringem Niveau jedoch auch zu erhöhen, weil die MitarbeiterInnen die Einschränkung ihrer Arbeitsfähigkeit durch Erkrankung als geringer wahrnehmen.

Diese zwei Beispiele verdeutlichen, dass verschiedene Organisationsmerkmale über unterschiedliche Motive die Tendenz, sich im Krankheitsfall für Präsentismus zu entscheiden (Präsentismusneigung) verstärken können, obwohl diese Organisationsmerkmale mit geringen Präsentismusfrequenzen verbunden sind.

Limitationen und zukünftiger Forschungsbedarf

In der vorliegenden Studie wurde versucht, unterschiedliche Formen von Präsentismusverhalten durch die Erhebung der dahinter liegenden Handlungsmotive zu erfassen. Da die theoretisch angenommen Motivdimensionen nicht vollständig empirisch bestätigt werden konnten und sich die resultierenden Motivdimensionen teilweise als wenig trennscharf erwiesen, wäre eine Überarbeitung und Weiterentwicklung dieser Messinstrumente zu empfehlen. Vertiefte qualitative Forschung zu Präsentismus-Motiven – beispielsweise in Form von diary studies – könnte zudem Hinweise zu weiteren Motivdimensionen liefern.

Des Weiteren ist festzuhalten, dass aufgrund des Querschnittsdesigns der vorliegenden Studie keine Aussagen über Kausalzusammenhänge zwischen den erhobenen Variablen getroffen werden können. So ist es zwar theoretisch naheliegend, dass unterschiedliche Ausprägungen der Organisationskultur spezifische Präsentismus-Motive – und in weiterer Folge Präsentismusverhalten – begünstigen können, zur empirischen Prüfung dieser Kausalannahmen wären jedoch weitere Längsschnittanalysen nötig. Mittels Längsschnittanalysen könnte zudem geprüft werden, inwiefern sich unterschiedliche Formen von Präsentismusverhalten auf den Gesundheitszustand von ArbeitnehmerInnen auswirken.

Durch die vergleichsweise große und heterogene Stichprobe, kann einerseits von einer guten Verallgemeinerbarkeit der Befunde für die Gesamtheit der unselbständig erwerbstätigen Personen in Oberösterreich ausgegangen werden. Nachteilig ist dabei jedoch anzumerken, dass sämtliche erhobenen Informationen auf der subjektiven Einschätzung der Befragten basieren, wodurch Verzerrungen aufgrund eines Common Method Bias (Podsakoff et al. 2012) resultieren können. Im Rahmen zukünftiger Forschung könnte dieser Bias dadurch vermieden werden, indem Organisationsmerkmale - z.B. mittels Beobachtungsverfahren oder Interviews mit Unternehmensvertretern - getrennt von individuellen Merkmalen erhoben werden.

Literatur:

Gerich, J. (Hrsg.), (2013). Krank in der Arbeit: Prävalenz und Determinanten von Präsentismus , Endbericht, JKU Linz.

- Gerich, J. (Hrsg.), (2015b). Psychische Arbeitsbelastungen, subjektive Beanspruchung und Gesundheitsgefährdung , Endbericht, JKU Linz.
- Krause, A., Baeriswyl, S., Berset, M., Deci, N., Dettmers, J., Dorsemagen, C., Meier, W., Schraner, S., Stetter, B., Straub, L. (2014). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. *Wirtschaftspsychologie* 4/2014: 49-59.
- Peters, K., (2011). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In: Kratzer et al. (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im Konflikt*, (105-122) Sigma: Berlin.
- Podsakoff P.M., MacKenzie S. B. & Podsakoff N.P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology* 63: 539–569.