

Präsentismus und Absentismus – Verbreitung und Zusammenhänge mit ausgewählten Arbeitsbedingungen



baua: Bericht kompakt

Während die Folgen krankheitsbedingter Abwesenheit (Absentismus) viel diskutiert werden, bleibt Präsentismus – das Arbeiten trotz Krankheit – deutlich weniger beachtet. Dabei kann Präsentismus langfristig negative Folgen für die Gesundheit der Betroffenen haben und auch beträchtliche Kosten für Unternehmen nach sich ziehen. Neben individuellen Faktoren spielen Arbeitsbedingungen und organisationale Strukturen eine entscheidende Rolle. Auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung analysiert der Bericht Unterschiede hinsichtlich Präsentismus und Absentismus zwischen Beschäftigtengruppen sowie Zusammenhänge mit Arbeitsbedingungen.

Präsentismus und Absentismus – ein weitverbreitetes Phänomen?

Eine verbreitete und mitunter viel diskutierte Kennzahl zur Gesundheit von Beschäftigten sind Arbeitsunfähigkeits- oder Fehltage. Diese geben an, wie viele Tage Mitarbeitende im Schnitt krankheitsbedingt abwesend sind (Absentismus). Weniger beachtet wird hingegen, dass viele Beschäftigte auch arbeiten, obwohl sie krank sind – ein Phänomen, das als Präsentismus bezeichnet wird (Ruhle et al., 2019). Präsentismus und Absentismus stellen dabei zwei alternative Handlungsoptionen dar, zwischen denen sich Beschäftigte entscheiden, wenn sie krank werden (Gerich, 2015). Eine Reihe von Studien zeigt, dass insbesondere das Arbeiten trotz Krankheit sich negativ für die Beschäftigten selbst, aber auch für die Organisationen auswirken kann. So kann Präsentismus zu langfristigen Erkrankungen führen, das Risiko von Fehlern und Unfällen am Arbeitsplatz erhöhen oder auch die Entstehung bzw. Verstärkung psychischer Erkrankungen, wie Depressionen oder Burn-out, begünstigen – was letztlich zu erhöhten Fehlzeiten und Kosten für Unternehmen führen kann (z. B. Skagen & Collins, 2016). Die Faktoren, warum Beschäftigte trotz Krankheit arbeiten, sind vielfältig und umfassen sowohl individuelle und arbeitsbezogene als auch organisationale Faktoren (z. B. Lohaus & Habermann, 2019). So spielen auf der individuellen Ebene z. B. die Persönlichkeit, der Lebensstil und soziodemografische Merkmale eine Rolle. Die arbeitsbezogenen Faktoren werden durch die Art der Tätigkeit, die Führungskraft und das Kollegium sowie die Arbeitsbedingungen geprägt. Erkenntnisse über Faktoren, die den Entscheidungsprozess beeinflussen, sind wichtig, um wirksame Präventionsmaßnahmen zu entwickeln. Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick darüber, wie verbreitet Absentismus und Präsentismus in der Arbeitswelt

sind, welche Beschäftigtengruppen besonders betroffen sind und inwiefern sich Zusammenhänge mit verschiedenen Arbeitsbedingungen zeigen. Die Auswertungen stützen sich auf die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, 2021 und 2023 (Häring et al., 2020; Häring et al., 2022; Häring et al., 2024), eine telefonische Panelbefragung, die seit 2015 alle zwei Jahre durchgeführt wird. Die Daten sind repräsentativ für Erwerbstätige in Deutschland mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Für die Auswertungen wurden abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 18 und 65 Jahren berücksichtigt. Für 2019 beträgt die Fallzahl 8 125, für 2021 16 837 und für 2023 9 657 Beschäftigte.

Präsentismus- und Absentismustage im Jahresvergleich

Die Auswertungen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023 zeigen, dass 76 Prozent der abhängig Beschäftigten berichten, sich in den letzten zwölf Monaten mindestens einen Tag krankgemeldet zu haben (Absentismus), und 54 Prozent angeben, mindestens an einem Tag gearbeitet zu haben, obwohl sie krank waren (Präsentismus). Die durchschnittliche Anzahl der Fehltage (Abb. 1) liegt im Jahr 2023 mit 12,3 Tagen etwas höher als in den Jahren zuvor (2019: 10,8 Tage; 2021: 10,5 Tage), wohingegen die durchschnittliche Anzahl an Präsentismustagen im Jahr 2023 mit rund sechs Tagen etwas niedriger ist als 2019 (7,2 Tage). Im Vergleich zeigen Frauen etwas häufiger Präsentismus als Männer (60 % vs. 48 %). Dabei geben weibliche Beschäftigte 2023 an, im Schnitt an knapp acht Tagen krank gearbeitet zu haben, während Männer durchschnittlich von etwa fünf Präsentismustagen berichten (Abb. 2). Auch die durchschnittliche Anzahl an Fehltagen ist bei Frauen etwas höher (13,7 vs. 11,2 Tage). Hinsichtlich des Alters zeigen sich ebenfalls leichte Unterschiede. So haben 64 Prozent der jüngeren Beschäftigten (18–29 Jahre) im Jahr 2023

trotz Krankheit gearbeitet, während dies auf nur 44 Prozent der älteren Beschäftigten (50–65 Jahre) zutrifft. Auch die durchschnittliche Anzahl an Fehltagen ist bei jüngeren Beschäftigten etwas geringer (11,3 vs. 13,4 Tage).

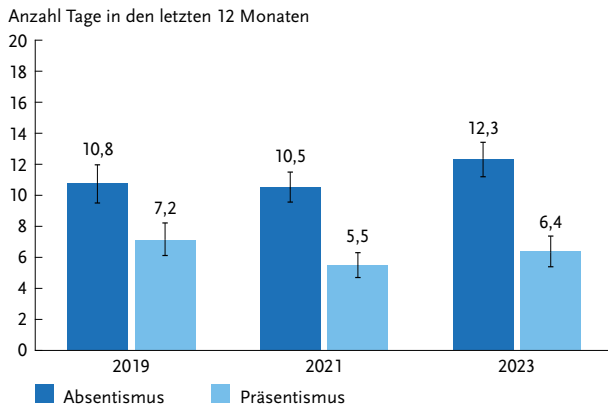


Abb. 1 Durchschnittliche Präsentismus- und Absentismustage im Zeitvergleich; Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, 2021, 2023; gewichtete Werte; Fehlerbalken repräsentieren das 99%-Konfidenzintervall des Mittelwerts; Fallzahlen (ungewichtet): 2019: n = 8 125; 2021: n = 16 837; 2023: n = 9 657

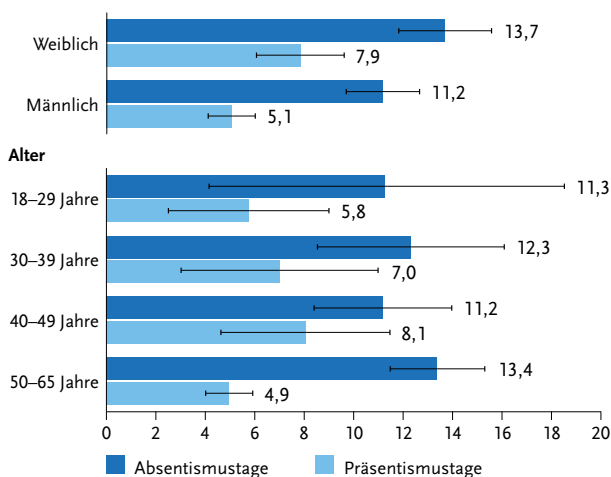


Abb. 2 Durchschnittliche Präsentismus- und Absentismustage nach Geschlecht und Altersgruppen; Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023; gewichtete Werte; Fehlerbalken repräsentieren das 99%-Konfidenzintervall des Mittelwerts; Fallzahl (ungewichtet): n = 9 657

Personenbezogene Dienstleistungsberufe am stärksten betroffen

Sowohl Absentismus als auch Präsentismus unterscheiden sich deutlich zwischen beruflichen Tätigkeiten. So haben Beschäftigte in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (z. B. Lehrtätigkeiten oder Pflegeberufe) im Schnitt rund 14 Fehltag und neun Präsentismustage, während Beschäf-

tigte in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen im Schnitt rund neun Fehltag bzw. fünf Präsentismustage angeben. Insgesamt zeigt sich, dass Berufe mit häufiger sozialer Interaktion tendenziell höhere Präsentismus- und Fehltag aufweisen, was darauf hindeuten kann, dass ihre Beschäftigten im Schnitt auch häufiger krank sind (Abb. 3). Zudem zeigen sich Unterschiede nach Qualifikationsniveau bzw. Komplexität der beruflichen Tätigkeit: Im Vergleich der Anforderungsniveaus (basierend auf KldB 2010¹) verzeichnen Beschäftigte in fachlich ausgerichteten Tätigkeiten die höchsten Werte sowohl bei Präsentismus- als auch Absentismustagen, während die durchschnittliche Zahl der Fehl- und Präsentismustage bei Beschäftigten in hochkomplexen Tätigkeiten deutlich geringer ausfällt (Abb. 3).

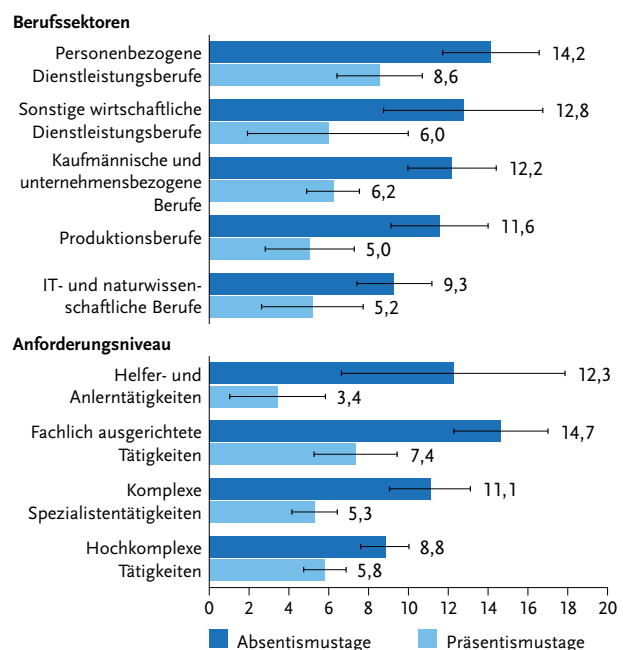


Abb. 3 Durchschnittliche Präsentismus- und Absentismustage nach Berufssektoren und Anforderungsniveau (KldB 2010); Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023; gewichtete Werte; Fehlerbalken repräsentieren das 99%-Konfidenzintervall des Mittelwerts; Fallzahl (ungewichtet): n = 9 657

Beschäftigte mit häufigem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten häufiger im Krankheitsfall

Die bisherige Forschung deutet zudem darauf hin, dass auch bestimmte Arbeitsbedingungen und organisationale Faktoren mit Absentismus und Präsentismus zusammenhängen. So zeigt sich z. B., dass eine hohe Arbeitsintensität sowie eine geringe Personaldeckung häufig mit Präsentismus und Absentismus einhergehen (Lohaus & Habermann, 2019). Zudem scheint eine beschäftigtenorientierte flexible Arbeitsumgebung Präsentismusverhalten zu begünstigen.

¹ Das Anforderungsniveau basierend auf der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 unterscheidet vier Stufen: Helfer, Fachkraft, Spezialist und Experte. Als Experten (Berufe mit hochkomplexen Expertentätigkeiten) gelten Beamtinnen und Beamte im höheren Dienst und Beschäftigte in Studienberufen (mind. vierjährig), beispielsweise Fachärztinnen und -ärzte.

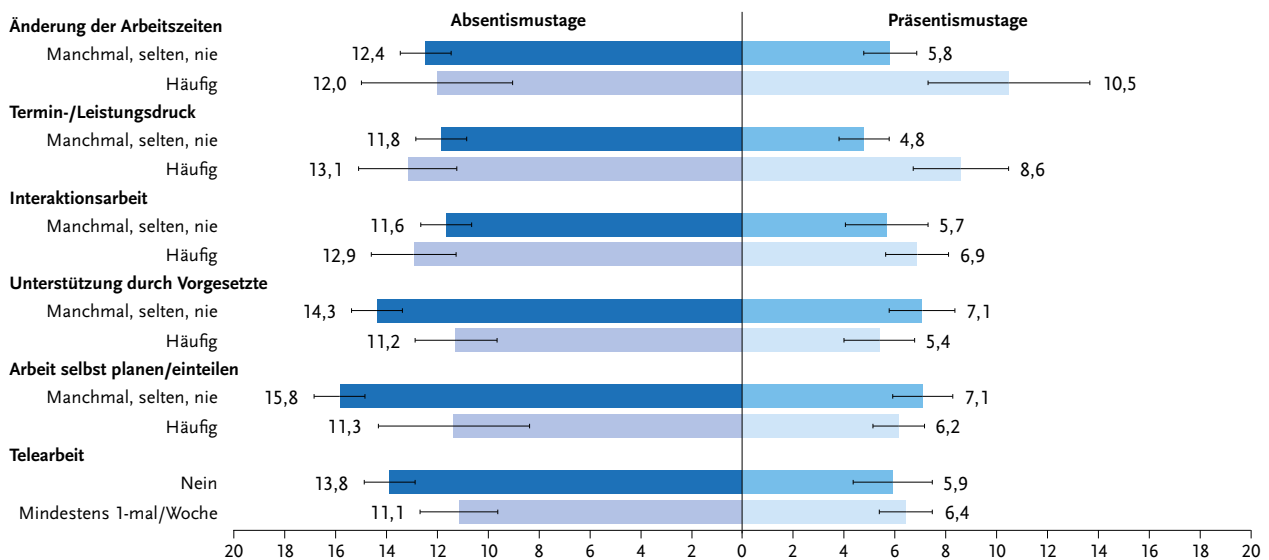


Abb. 4 Durchschnittliche Präsentismus- und Absentismustage nach verschiedenen Arbeitsbedingungen; Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023, gewichtete Werte; Fehlerbalken repräsentieren das 99%-Konfidenzintervall des Mittelwerts; Fallzahl (ungewichtet): n = 9 657

Neuere Studien deuten darauf hin, dass Beschäftigte, die häufig von zu Hause arbeiten, auch eher (virtuellen) Präsentismus zeigen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Hürden, krank von zu Hause zu arbeiten, niedriger sind als im Büro – zum Beispiel durch den Wegfall von Pendelzeiten und das geringere Risiko, Kolleginnen oder Kollegen anzustecken (Steidelmüller et al., 2020). Zusätzlich gibt es aber auch präventive Faktoren, z. B. auf organisationaler Ebene. So arbeiten beispielsweise Beschäftigte in Organisationen mit einer unterstützenden Arbeitskultur deutlich seltener bei Krankheit (Gerich, 2020).

Die Auswertungen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023 zeigen ebenfalls, dass Beschäftigte, die hohe Anforderungen berichten, sowohl mehr Absentismus als auch Präsentismus zeigen (Abb. 4). Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeiten betriebsbedingt häufig ändern, haben im Schnitt fast doppelt so viele Tage krank gearbeitet wie Beschäftigte, deren Arbeitszeiten sich nur manchmal, selten oder nie ändern (10,5 vs. 5,8 Tage). Beschäftigte, bei denen sich Arbeitszeiten häufig ändern, sind v. a. in Berufsgruppen tätig, die weitere belastende Arbeitszeitanforderungen (z. B. Schichtarbeit, Rufdienste) bzw. geringere (zeitliche) Handlungsspielräume bei der Arbeit aufweisen. Auch Personen, die von einer hohen Arbeitsintensität berichten und häufig unter Termin- oder Leistungsdruck arbeiten, zeigen im Schnitt mehr Absentismus- und Präsentismustage. Ein potenziell präventiver Faktor kann soziale Unterstützung am Arbeitsplatz sein. Die Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte, die häufig Unterstützung durch ihre Vorgesetzten erleben, weniger zu Präsentismus (5,4 vs. 7,1 Tage) und Absentismus neigen (11,2 vs. 14,3 Tage). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für die Unterstützung durch das Kollegium (in Abb. 4 nicht dargestellt). Zudem legen die Auswertungen nahe, dass die Autonomie am Arbeitsplatz ebenfalls

relevant sein kann. So geben Beschäftigte, die ihre Arbeit nicht häufig selbst planen und einteilen können, mehr Fehltag an als Beschäftigte, die über mehr Autonomie verfügen (15,8 vs. 11,3). Hinsichtlich der Präsentismustage zeigen sich diesbezüglich hingegen nur geringe Unterschiede. Zwischen Beschäftigten mit und ohne Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, zeigen sich ebenfalls keine nennenswerten Unterschiede in der durchschnittlichen Anzahl an Präsentismustagen. Jedoch scheinen sich viele Beschäftigte, die regelmäßig von zu Hause arbeiten, grundsätzlich eher für Präsentismus zu entscheiden. So berichten 63 Prozent der Beschäftigten, die mindestens einmal pro Woche von zu Hause arbeiten, in den letzten zwölf Monaten mindestens einmal krank gearbeitet zu haben, während dies auf nur 46 Prozent der Beschäftigten zutrifft, die nicht bzw. seltener von zu Hause arbeiten. Bezüglich der Fehltag zeigt sich, dass Befragte sich im Schnitt etwas häufiger krankmelden, wenn sie nicht die Möglichkeit haben, von zu Hause zu arbeiten (13,8 vs. 11,1 Absentismustage).

Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Die Ergebnisse zeigen, dass sich Präsentismus und Absentismus in Deutschland je nach Alter und Geschlecht sowie Beruf und Arbeitsbedingungen unterscheiden. Präsentismus ist dabei kein Randphänomen, sondern betrifft etwa die Hälfte der abhängig Beschäftigten. Dies ist insbesondere relevant, da Präsentismus mit langfristigen Erkrankungen und damit verbundenen höheren Kosten einhergehen kann (z. B. Skagen & Collins, 2016). Die durchschnittliche Anzahl der Präsentismus- und Absentismustage zeigt sich auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung im Zeitverlauf vergleichsweise stabil.

Auffällig sind die höheren durchschnittlichen Präsentismus- und Absentismustage bei Frauen und bei Beschäf-

tigten in Berufen mit häufiger sozialer Interaktion, wie den personenbezogenen Dienstleistungsberufen, die ebenfalls durch einen hohen Anteil weiblicher Beschäftigter geprägt sind. Auch eine erhöhte Arbeitsintensität sowie häufige Änderungen der Arbeitszeiten scheinen mit höheren durchschnittlichen Präsentismus- und Absentismustagen einherzugehen. Ressourcen bzw. unterstützende Faktoren, wie beispielsweise die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz, sind mit geringeren Durchschnittswerten für Präsentismus und Absentismus verbunden.

Anzumerken ist, dass die Betrachtung von Durchschnittswerten bei Präsentismus- und Absentismustagen nur eine begrenzte Aussagekraft hat, da sie die Verteilung der Werte zwischen den Beschäftigten nicht optimal abbildet. So können einzelne Beschäftigte mit sehr hohen Fehl- oder Präsentismustagen den Durchschnitt beeinflussen, während der Großteil der Belegschaft vergleichsweise geringe Werte aufweist. Auch Teilzeitbeschäftigte können die Durchschnittswerte verzerren, da ihre Fehl- und Präsentismustage im Verhältnis zur Arbeitszeit gewichtet werden müssten.

Dennoch verdeutlichen die Auswertungen der BAuA-Arbeitszeitbefragung, wie wichtig eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung ist, die Beschäftigte dabei unterstützt, im Krankheitsfall eine angemessene Entscheidung zu treffen. Auch die Reduktion von Arbeitsbelastungen, u. a. durch ein organisiertes Ausfallmanagement mit klaren Vertretungsregeln, kann hilfreich sein, um den Druck auf Beschäftigte zu mindern und Fehlzeiten aber auch Präsentismusverhalten vorzubeugen. Eine Unternehmens- und Führungskultur zu etablieren, in der Regeneration im Krankheitsfall als wichtig erachtet und in der auf die gesundheitlichen Risiken von Präsentismusverhalten aufmerksam gemacht wird, kann hier wesentlich dazu beitragen, Präsentismus zu reduzieren (z. B. Oster & Mücklich, 2019). Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund zunehmend flexibler Arbeitsumgebungen bedeutsam, in denen (virtueller) Präsentismus eine immer größere Rolle spielt. Gleichzeitig können eine betriebliche Gesundheitsförderung und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen langfristig zur Prävention von Erkrankungen beitragen.

Weiterführende Informationen

Steidelmüller, C. (2020). Präsentismus als Selbstgefährdung. Gesundheitliche und leistungsbezogene Auswirkungen des Verhaltens, krank zu arbeiten. Gesundheitspsychologie. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30681-6>

Steinke, M. & Badura, B. (2011). Präsentismus: Ein Review zum Stand der Forschung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Literaturverzeichnis

Gerich, J. (2015). Krankenstand und Präsentismus als betriebliche Gesundheitsindikatoren. Zeitschrift für Personalforschung/German Journal of Research in Human Resource Management, 29(1), 31–48.

Gerich, J. (2020). Organisationale Kontextmerkmale als Erklärungsfaktoren von Präsentismusmotiven und Präsentismusverhalten. Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation, 109, 69–80.

Häring, A., Schütz, H., Kleudgen, M., Brauner, C., Vieten, L., Michel, A. & Wöhrmann, A. M. (2020). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20200728>

Häring, A., Schütz, H., Kleudgen, M., Nold, J., Vieten, L., Entgelmeier, I. & Backhaus, N. (2022). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20220918>

Häring, A., Schütz, H., Thiele, N., Kleudgen, M., Nold, J., Entgelmeier, I. & Backhaus, N. (2024). Methodenbericht zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20240705>

Lohaus, D. & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. Human Resource Management Review, 29(1), 43–58. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010>

Oster, S. & Mücklich, A. (2019). Präsentismus: Verlust von Gesundheit und Produktivität (iga.Fakten Nr. 6).

Ruhle, S., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Correia Leal, C., Dietz, C., Ferreira, A. I., Gerich, J. & Johns, G. (2019). "To work, or not to work, that is the question" – Recent trends and avenues for research on presenteeism. European Journal of Work and Organizational Psychology, 29(3), 344–363. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1704734>

Skagen, K. & Collins, A. M. (2016). The consequences of sickness presenteeism on health and wellbeing over time: a systematic review. Social Science & Medicine, 161, 169–177. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.06.005>

Steidelmüller, C., Meyer, S.-C. & Müller, G. (2020). Home-based telework and presenteeism across Europe. Journal of occupational and environmental medicine, 62(12), 998–1005. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001992>

Zitiervorschlag

Fassbender, Lana; Perleberg, Mella; Meyer, Sophie-Charlotte, 2025. Präsentismus und Absentismus – Verbreitung und Zusammenhänge mit ausgewählten Arbeitsbedingungen. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. baua: Bericht kompakt.