

# Arbeitnehmer unter Druck: Keine Zeit für Krankheit

**Die Fehlzeiten wegen Krankheit sind extrem niedrig. Was Arbeitgeber freut, könnte neue Gesundheitsrisiken provozieren – wenn sich Beschäftigte daran gewöhnen, Krankheiten zu verdrängen.**

Auf den ersten Blick sind Deutschlands Beschäftigte so gesund wie nie: Lag der Krankenstand in der Bundesrepublik 1975 bei 5,3 Prozent, waren es 2005 gesamtdeutsch nur noch 3,3 Prozent. Doch Wissenschaftler erklären den Rückgang mit unterschiedlichen Faktoren, von denen einige gar nichts mit besserer Gesundheit zu tun haben: So gelten neben medizinischem Fortschritt, weniger körperlicher Arbeit und besserer Prävention auch die Angst vor Jobverlust und die Auswirkungen von Vorruhestands- und Entlassungswellen als Ursachen. Hinzu kommt die hohe Identifikation von zunehmend eigenverantwortlich handelnden Beschäftigten: „Man hat das eigene Projekt, die eigenen Kunden – da glauben viele, sie könnten es sich nicht leisten, wegzubleiben“, sagt Elke Ahlers, Gesundheitsexpertin im WSI.

Angesichts dieser Gemengelage halten es Hermann Kocyba und Stephan Voswinkel, Soziologen am Institut für Sozialforschung in Frankfurt am Main, kaum für möglich, Fehlzeiten noch weiter zu reduzieren – auch wenn sich viele Unternehmen darum bemühen: Ein weiterer Rückgang sei „nur mit hohen ökonomischen und sozialen Kosten denkbar“, schreiben die Experten.

„Der mittlerweile erreichte historische Tiefstand der Fehlzeiten könnte nämlich auch ein Indiz dafür sein, dass es für bestimmte Gruppen von Erwerbstätigen schwieriger wird, sich gesundheitliche Beeinträchtigungen einzugestehen, sich mit ihnen frühzeitig auseinanderzusetzen und Präventionsangebote zu nutzen.“

In einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie untersuchten die Forscher betriebsspezifische Formen von „Krankheitsverleugnung“. Charakteristische Symptome: Berufliche Belange haben Priorität. „Ihnen gegenüber wird Krankheit zum illegitimen Störfaktor, der unterdrückt, ignoriert oder ausgeblendet wird.“ Charakteristisch auch das Zusammenspiel von Verhalten der Beschäftigten und den betrieblichen Verhältnissen – in verschiedenen Ausprägungen:

**Verantwortungsabwehr** nennen die Wissenschaftler einen der beobachteten Typen. Arbeitsunfähigkeit wird in solchen Betrieben zwar nicht direkt sanktioniert, aber individualisiert: Belastende Arbeitsbedingungen oder Prävention sind kein Thema im Unternehmen. „Erkrankungen von Beschäftigten aufgrund starker Belastungen werden als Folge persönlichen Fehlverhaltens angesehen.“

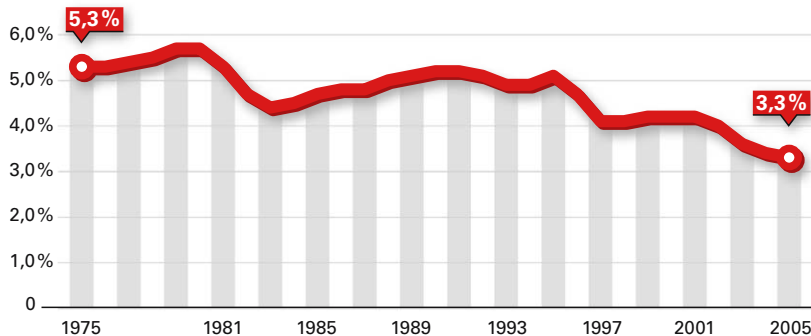
**Opferfürsorge** betreibt beispielsweise ein mittelgroßer Familienbetrieb. Nach harten Stellenstreichungen fühlen sich

viele der oft älteren Beschäftigten dem Stress kaum noch gewachsen. Trotzdem versuchen sie, Fehlzeiten zu vermeiden. Im Gegenzug handelt der Personalchef „fürsorglich“. Er schickt Mitarbeiter, die krank zur Arbeit kommen, nach Hause. Der Betriebsrat versucht, gemeinsam mit Hausärzten, längerfristige Lösungen zu finden, etwa in Richtung vorzeitiger Rente.

Eine **Ignorierung der betrieblichen Gesundheitsbelastung** diagnostizieren die Forscher als typisch für die untersuchten modernen Dienstleister wie IT-Firmen, Banken oder ein Krankenhaus. Die Unternehmen bieten zwar Programme zur Gesundheitsförderung an. Zugleich ist die Arbeit aber so organisiert, „dass Krankheit nicht vorkommen darf“. Termin- und Personaldecke und das aufeinander Angewie-

## Stetiger Rückgang der Krankmeldungen

So viele Pflichtversicherte in Westdeutschland meldeten sich krank



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

sensein in Teams sorgen dafür, dass sich bei den Beschäftigten „von selbst Mechanismen der Krankheitsverleugnung entwickeln“.

Mit **Kontrolle** operieren zwei Industriebetriebe. Beschäftigte, die häufiger krank sind, müssen Fehlzeitengespräche führen. Diese sind Teil einer erklärten Strategie, über niedrigere Ausfallzeiten Personalkosten zu sparen. Das Management rechtfertigt sie aber auch damit, dass Ursachen von Belastungen geklärt werden sollen – was aus Sicht der Forscher den „Doppelcharakter einer kontrollierenden Fürsorge“ deutlich macht. Umso wichtiger sei eine aktive Rolle des Betriebsrats, der an solchen Gesprächen teilnehmen darf.

Gerade in einer alternden Gesellschaft stelle Krankheitsverleugnung eine große Herausforderung für die betriebliche Gesundheitspolitik dar, resümieren Kocyba und Voswinkel. Geschehe nichts, könnte der heute niedrige Krankenstand Vorbote neuer Probleme sein: „Wahrscheinlich ist, dass künftige Erkrankungen ihre Ursachen darin haben, dass heute Erkrankungen institutionell ‚verleugnet‘ werden.“

\* Quelle: Hermann Kocyba, Stephan Voswinkel: Krankheitsverleugnung – Das Janusgesicht sinkender Fehlzeiten, in: WSI-Mitteilungen 3/2007  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)