



Der Chef als Vorbild – auch im Krankheitsfall

München. Kranke Mitarbeiter verursachen Kosten und Produktivitätsausfälle. Und zwar nicht nur, wenn sie zu Hause bleiben, um sich auszukurieren. Kommt ein Arbeitnehmer trotz Erkrankung zur Arbeit (Präsentismus), entstehen dem Unternehmen sogar noch höhere Kosten. Neben mangelnder Konzentrations- und Leistungsfähigkeit, und damit größerer Fehleranfälligkeit sowie vermehrten Arbeitsunfällen, kann es bei Infektionen auch zur Ansteckung der Kollegen kommen. Daher sollten Unternehmen dafür sorgen, dass sich ihre Mitarbeiter im Krankheitsfall auskurieren, statt am Arbeitsplatz zu erscheinen. Lösungsansätze dafür geben die Experten von TÜV SÜD.

Organisatorische Strukturen

Die Strukturen in einem Unternehmen haben großen Einfluss auf die Mitarbeiter und neben der persönlichen Einstellung auch darauf, ob sie zu Präsentismus neigen. Arbeitgeber sollten sich dessen bewusst sein und entsprechend reagieren.

- **Anwesenheitsprämien**

Manche Betriebe zahlen ihren Mitarbeitern Anwesenheitsprämien aus, um die Fehlzeiten möglichst gering zu halten. Dabei handelt es sich um eine Sonderform der Vergütung, die zusätzlich zum Lohn gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer gar nicht oder nur selten bei der Arbeit fehlt. Dies führt jedoch schnell dazu, dass die Mitarbeiter trotz Krankheit arbeiten, um in den Genuss der Prämie zu kommen. Da dies nicht Sinn und Zweck und schon gar nicht gesund ist, ist es besser auf eine Anwesenheitsprämie zu verzichten. Fehlzeiten sind nicht der einzige Maßstab für Produktivitätsverluste.

- **Strenge Krankschreibungs-Regeln**

Gilt im Unternehmen die Regel, dass für den ersten Tag ein ärztliches Attest vorgelegt werden muss, sollte offen kommuniziert werden. Gibt der Mitarbeiter dem Arbeitgeber persönlich Bescheid und informiert er ihn über die Beschwerden, drückt ein guter Chef auch mal ein Auge zu. Denn ist der Mitarbeiter mit großer Wahrscheinlichkeit am nächsten Tag wieder fit und einsatzbereit, muss der Arbeitgeber nicht unbedingt auf eine Krankmeldung bestehen.

- **Führungsstil**

Auch der Führungsstil und das Verhalten der Vorgesetzten können einen großen Einfluss auf die Arbeitnehmer haben. Zum einen sollte sich der Chef als Vorbild sehen und ebenfalls nicht krank zur Arbeit gehen. Zum anderen sollte er seinen Mitarbeitern Verständnis entgegenbringen und es niemandem vorwerfen, wenn er krank ist. Ein autoritärer Führungsstil kann schnell zu Präsentismus führen, da die Arbeitnehmer die Reaktion des Vorgesetzten fürchten. Wird den Mitarbeitern dagegen Wertschätzung und Vertrauen entgegen gebracht, stehen sie eher zu ihren Krankentagen.

- **Betriebsklima**

Gleiches gilt für die Kollegen: Ist das Team bereits überlastet und die Stimmung nicht sonderlich gut, wird ein kranker Mitarbeiter leicht zum Auslöser von Unzufriedenheit. Wer sich der Unterstützung seiner Kollegen nicht sicher sein kann, geht lieber einmal mehr mit gesundheitlichen Beschwerden in die Arbeit. Hier ist es die Aufgabe des Arbeitgebers, genügend Mitarbeiter einzustellen, die Aufgaben gerecht zu verteilen und die Leistung angemessen zu würdigen. Fällt dann jemand aus, kann der Rest des Teams die Krankenzzeit gut überbrücken.

- **Arbeitsaufteilung und Stellvertreter**

Es sollte für jeden Mitarbeiter eine Stellvertretung festgelegt werden, die anfallende Aufgaben im Krankheitsfall oder während des Urlaubs übernimmt. Die Vertretung sollte aber nicht bereits völlig mit eigener Arbeit eingedeckt sein, um die zusätzlichen Aufgaben stemmen zu können. Hilfreich ist es hier, Ziele gemeinsam abzustecken, statt sie dem Mitarbeiter vorzugeben. Machen einzelne Teammitglieder regelmäßig Überstunden, sollte die Aufgabenverteilung nochmal überdacht werden.

- **Kranke Mitarbeiter heimschicken**

So mancher kommt aus falschem Pflichtbewusstsein oder aus einem anderen Grund trotzdem krank zur Arbeit. In diesem Fall gehört es zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, kranke Mitarbeiter nach Hause beziehungsweise zum Arzt zu schicken. Zu ihrem eigenen Schutz und bei Infektionskrankheiten auch zum Schutz der Kollegen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Unternehmen sollten in die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer investieren. Eine Befragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK hat ergeben, dass die Betriebliche Gesundheitsförderung dazu führt, dass weniger krankheitsbedingte Personalausfälle auftreten und deutlich weniger Mitarbeiter zu Präsentismus neigen. Ziel der Präventionsangebote ist es, die betrieblichen Rahmenbedingungen so zu verbessern, dass die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten erhalten und gestärkt

wird. Dazu zählt es auch, die Führungskräfte für den Zusammenhang zwischen ihrem Führungsverhalten und der Gesundheit der Mitarbeiter zu sensibilisieren.

Weitere Informationen für Medien zum Thema Gesundheit und Betriebliches Gesundheitsmanagement gibt es im Internet unter www.tuev-sued.de/presse/BGM.

Presse-Kontakt:

Carolin Eckert TÜV SÜD AG Unternehmenskommunikation Westendstraße 199, 80686 München	Tel. +49 (0) 89 / 57 91 – 15 92 Fax +49 (0) 89 / 57 91 – 22 69 E-Mail carolin.eckert@tuev-sued.de Internet www.tuev-sued.de/presse
---	---

i TÜV SÜD ist ein international führender Dienstleistungskonzern mit den Segmenten INDUSTRY, MOBILITY und CERTIFICATION. Als Prozesspartner mit umfassenden Branchenkenntnissen begleiten die Sachverständigen und Berater die gesamte Wertschöpfungskette ihrer Kunden. Sie fokussieren ihre Dienstleistungen auf die Kernkompetenzen Beraten, Testen, Zertifizieren und Ausbilden. Rund 19.000 Mitarbeiter sorgen an über 800 Standorten in Europa, Amerika, Asien und Afrika für die Optimierung von Technik, Systemen und Know-how. Weitere Informationen unter www.tuev-sued.de.