



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG

N°3 JUNI 2025

# BETTERWORK



WOHLBEFINDEN  
UND GESUNDHEIT  
AM ARBEITSPLATZ

N° 30 AKTUELLES VOM  
QUALITY OF WORK INDEX



## ARBEITEN TROTZ KRANKHEIT: WER UND UNTER WELCHEN BEDINGUNGEN?

Autor: P. SISCHKA



18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg  
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg  
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250  
csl@csl.lu | www.csl.lu

**YOU'LL  
NEVER  
WORK  
ALONE.**

Im Rahmen dieses Newsletters wird das Phänomen des Präsentismus – also das Arbeiten trotz Krankheit – untersucht. Etwa 70 % der Beschäftigten haben innerhalb der letzten zwölf Monate mindestens einmal gearbeitet, obwohl sie sich krank gefühlt haben. Präsentismus tritt bei Arbeitnehmerinnen im Vergleich zu Arbeitnehmern häufiger auf; sie berichten zudem von einer höheren durchschnittlichen Anzahl an Präsentismus-Tagen. Altersdifferenziert zeigt sich, dass insbesondere jüngere Beschäftigte häufiger präsentistisch handeln. Nach Berufsgruppen betrachtet, ist Präsentismus vor allem bei Hilfsarbeitskräften, akademischen Berufsgruppen und Bürokräften verbreitet. Die höchste Anzahl an Präsentismus-Tagen zeigen im Durchschnitt Bediener von Anlagen und Hilfsarbeitskräfte.

Höhere Ausprägungen bei Work-Life-Konflikten, emotionalen Anforderungen sowie Partizipation und niedrigere Werte bei Schwierigkeit eines Jobwechsels, erhöhen die Wahrscheinlichkeit von Prä-

sentismus. Die Anzahl der Präsentismus-Tage hängt wiederum mit höheren Werten bei körperlicher Belastung, Unfallgefahr, emotionalen Anforderungen, Mobbing, Work-Life-Konflikten und Schwierigkeit des Arbeitsplatzwechsels sowie mit niedrigeren Werten bei Partizipation, Kooperation und Einkommenszufriedenheit zusammen. Umgekehrt reduzieren hohe Werte bei Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und allgemeinem Wohlbefinden sowie niedrige Werte bei Burnout, Gesundheitsproblemen, arbeitsbezogener Depression und psychischer Belastung sowohl die Wahrscheinlichkeit von Präsentismus als auch dessen Ausmaß. Da Präsentismus mit langfristigen negativen Folgen verbunden sein kann, sollten betriebliche Maßnahmen ergriffen werden, um eine gesundheitsförderliche Arbeitskultur zu stärken, in der krankheitsbedingte Abwesenheit nicht stigmatisiert wird und Beschäftigte ermutigt werden, auf ihre Gesundheit zu achten.

## 1. Präsentismus: Arbeiten trotz Krankheit

Präsentismus beschreibt das Verhalten, trotz gesundheitlicher Beschwerden oder Krankheit zur Arbeit zu erscheinen. Anders als beim klassischen Absentismus (dem Fernbleiben von der Arbeit bei Krankheit) bleibt die betroffene Person zwar physisch anwesend, ist jedoch häufig in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt. Präsentismus wird zunehmend als bedeutendes Problem für die individuelle Gesundheit, die Produktivität von Organisationen und die öffentlichen Gesundheitskosten erkannt. Studien zeigen, dass Präsentismus mit langfristig negativen Folgen verbunden sein kann – etwa mit der Verschlechterung bestehender Erkrankungen, erhöhten Fehlzeiten in der Zukunft und Produktivitätseinbußen (Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019). Die Ursachen für Präsentismus sind vielfältig: Arbeitsdruck, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Pflichtbewusstsein oder organisationale Erwartungen können die Entscheidung beeinflussen, trotz Krankheit zu arbeiten (z. B. Demerouti et al., 2009; Miraglia & Johns, 2016; Ruhle & Süß, 2020). Präsentismus gilt mittlerweile als relevanter Indikator für das betriebliche Gesundheitsmanagement (Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019). Unternehmen, die Präsentismus ignorieren, riskieren nicht nur Produktivitätseinbußen,

sondern langfristig auch höhere Gesundheitskosten (Karanika-Murray & Biron, 2020).

Im vorliegenden Newsletter wird untersucht, in welchen Berufsgruppen von Arbeitnehmern in Luxemburg Präsentismus besonders stark ausgeprägt ist. Zudem wird analysiert, welche Dimensionen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität insbesondere mit Präsentismus zusammenhängen. Dafür wird ein sogenanntes zero-inflated negativ-binomiales Regressionsmodell eingesetzt (Atkins & Gallop, 2007; Boulton & Williford, 2018; Green, 2021) – ein spezielles zweistufiges Verfahren, das zunächst schätzt, ob ein bestimmtes Ereignis (z. B. Präsentismus) überhaupt auftritt, und anschließend, wie häufig es auftritt (z. B. Anzahl der Präsentismus-Tage). Dieses Modell wird besonders dann empfohlen, wenn viele Personen das Ereignis überhaupt nicht erleben (also z. B. angeben, in den letzten zwölf Monaten nie krank zur Arbeit gegangen zu sein), wodurch eine stark schiefe Verteilung entsteht (Bierla et al., 2013). Das Modell geht davon aus, dass die Ausprägung durch zwei unterschiedliche Prozesse beeinflusst wird: Erstens durch Faktoren, die beeinflussen, ob Präsentismus überhaupt auftritt – z. B. Pflichtgefühl oder Arbeits-

*In dieser Publikation wird das generische Maskulinum ohne Diskriminierung und nur zur Vereinfachung des Textes verwendet. Sie bezieht sich auf jede Geschlechtsidentität und umfasst somit sowohl weibliche als auch männliche Personen, Transgender-Personen sowie Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, oder Personen, die sich beiden Geschlechtern zugehörig fühlen.*

druck – und zweitens durch Faktoren, die bestimmen, wie viele Tage trotz Krankheit gearbeitet wird – etwa körperliche Belastung oder fehlende Alternativen.

Als Datengrundlage dient der *Quality of Work Survey* (QoW; Welle 2024; Sischka, 2025a) – eine jährlich stattfindende, repräsentative Befragung von Arbeitnehmern in Luxemburg (zu Details siehe Kasten: Methode).

## 2. Prävalenz und Ausprägung von Präsentismus differenziert nach Berufsgruppen

**Abbildung 1** zeigt die Prävalenz und Häufigkeit von Präsentismus. Etwa 70 % der Befragten gab an, innerhalb der letzten zwölf Monate mindestens einmal krank gearbeitet zu haben. Unter den Befragten, die im vergangenen Jahr zumindest an einem Tag krank zur Arbeit gingen, lag der Median bei sieben Präsentismus-Tagen. Differenziert nach Geschlecht war der Anteil an Befragten mit Präsentismus bei Arbeitnehmerinnen deutlich höher als bei Arbeitnehmern. Gleichzeitig gaben Arbeitnehmerinnen tendenziell mehr Präsentismus-Tage an als Arbeitnehmer. Auch altersbezogene Unterschiede

zeigen sich: In den jüngsten Altersgruppen ist der Anteil der Personen mit Präsentismus am höchsten, während unter den präsentistischen Personen in der ältesten Altersgruppe die meisten Präsentismus-Tage berichtet werden. Nach Berufsgruppen betrachtet weisen insbesondere, akademischen Berufsgruppen, Bürokräfte und Hilfsarbeitskräfte einen besonders hohen Anteil an Befragten mit Präsentismus auf. Bediener von Anlagen und Hilfsarbeitskräfte geben vergleichsweise viele Präsentismus-Tage an.

**Abbildung 1: Präsentismus differenziert nach Berufsgruppen**

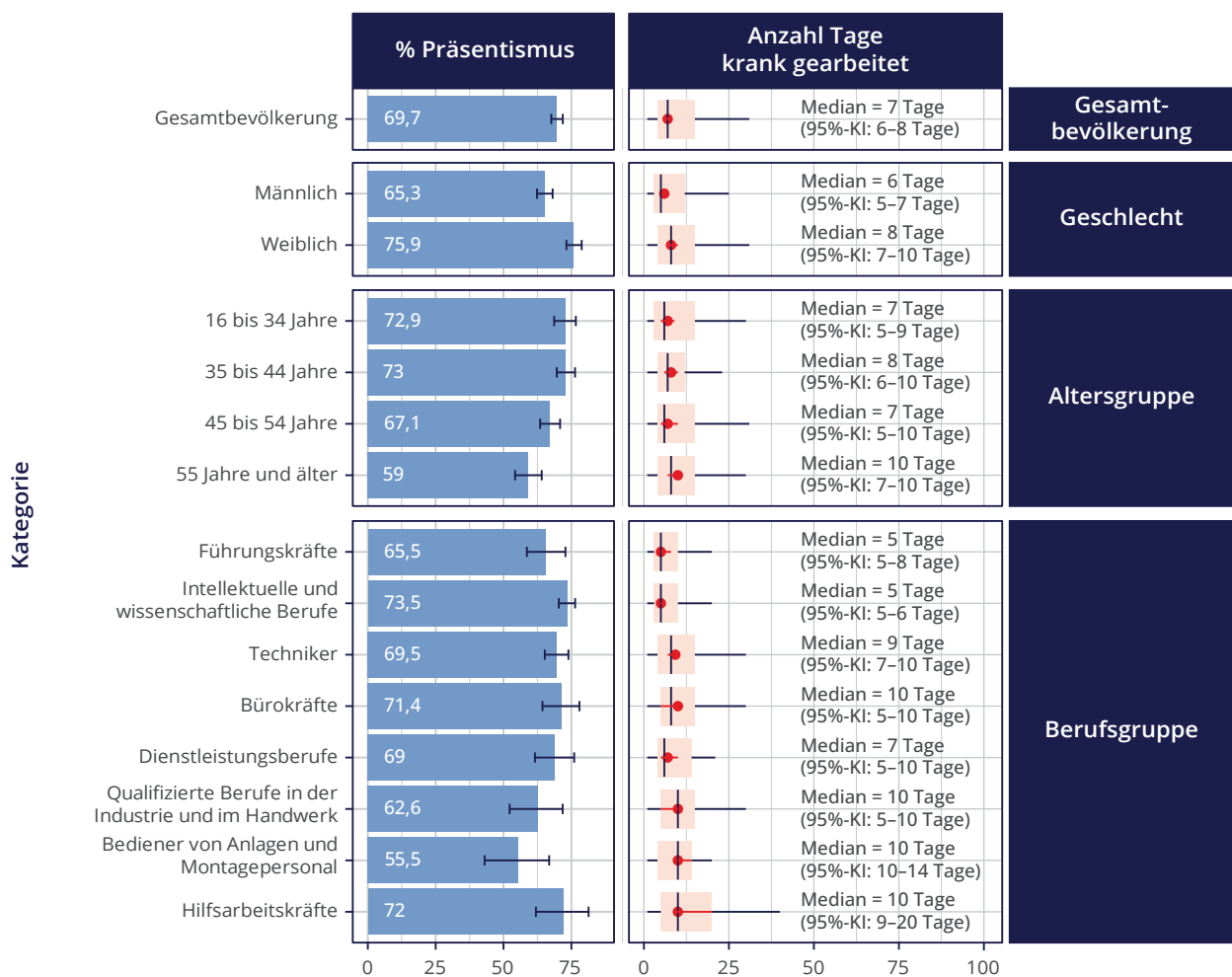
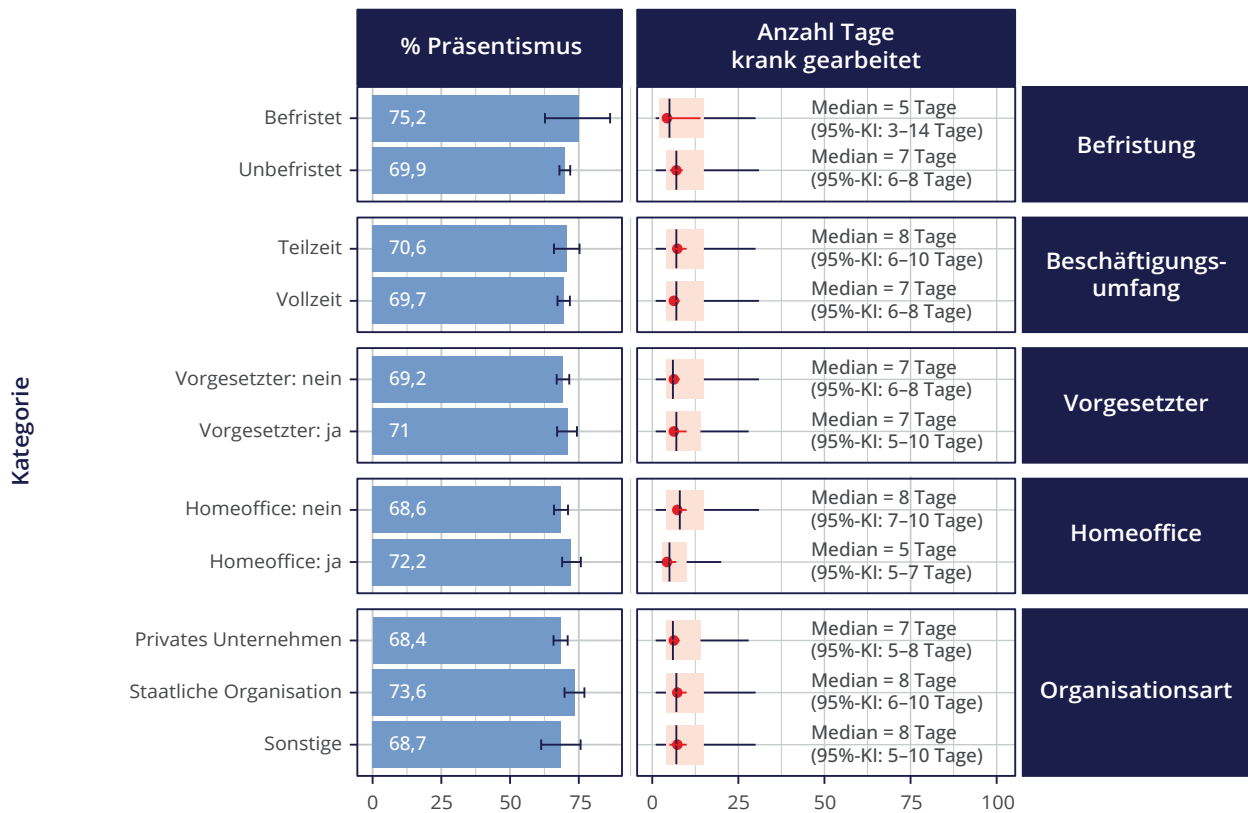


Abbildung 1: Präsentismus differenziert nach Berufsgruppen (Fortsetzung)



Anmerkung: Daten aus der QoW-Erhebung 2024. Der erste Teil der Abbildung zeigt den Prozentsatz (mit 95 % Konfidenzintervall) an Arbeitnehmern, der Präsentismus aufwies. Der zweite Teil der Abbildung zeigt die Verteilung der Anzahl an Tagen, an denen trotz Krankheit gearbeitet wurde für diejenigen die mindestens einen Präsentismus-Tag angegeben haben (Aus Darstellungsgründen ist die X-Achse im zweiten Panel auf maximal 100 Tage begrenzt; höhere Werte wurden daher abgeschnitten). Die roten Punkte und Linien stellen den Median (mit 95 % Konfidenzintervall) dar. Konfidenzintervalle wurden mittels Bootstrapping (n = 1000; Perzentil-Methode) bestimmt.

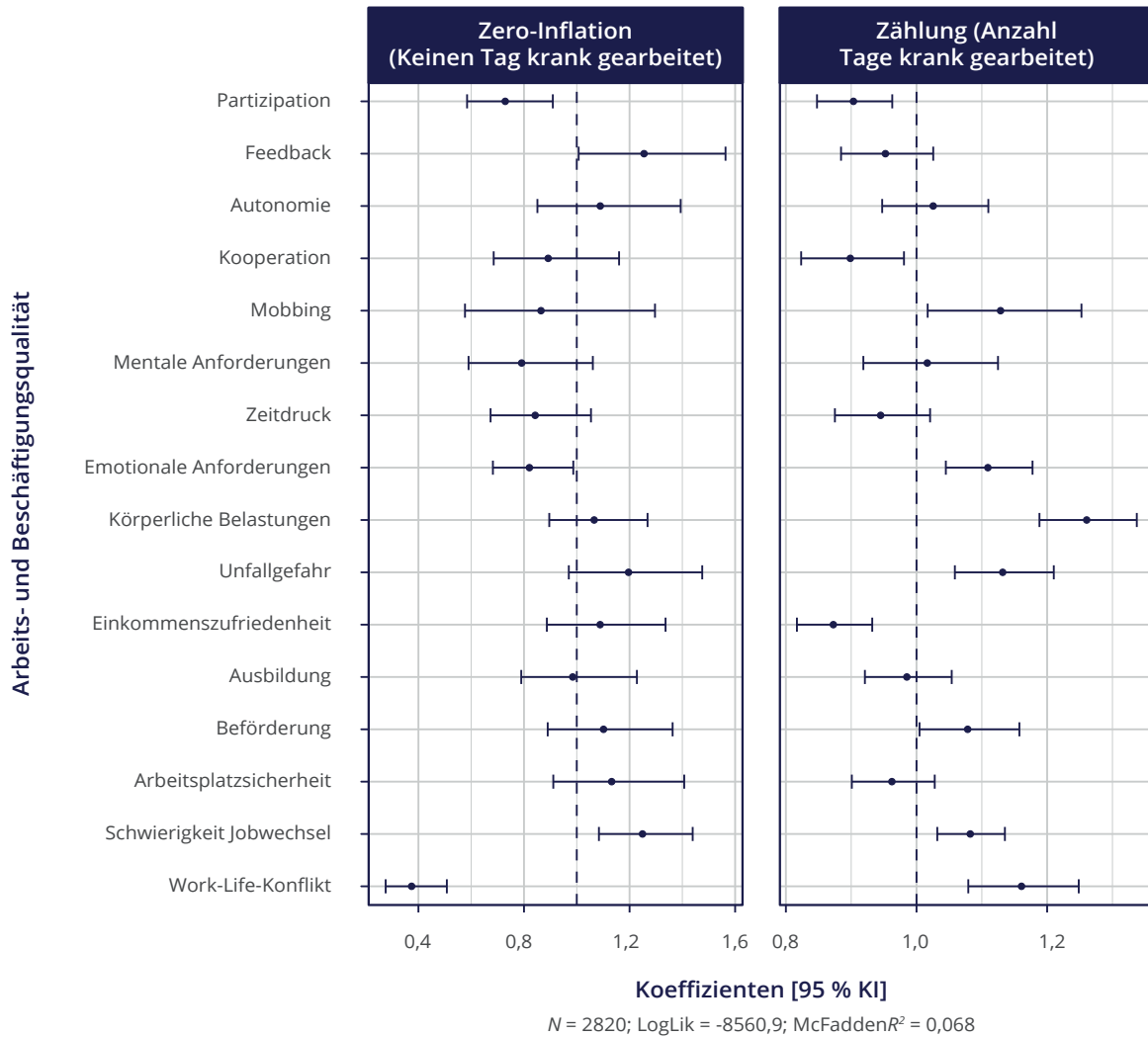
### 3. Arbeits- und Beschäftigungsqualität und Präsentismus

Abbildung 2 zeigt die Ergebnisse des zero-inflated negativ-binomialen Regressionsmodells. Die Zero-Inflation-Komponente beschreibt die Wahrscheinlichkeit, überhaupt keinen einzigen Tag krank zu arbeiten. Ein positiver Koeffizient bedeutet daher, dass ein höherer Wert auf der jeweiligen Dimension (z. B. Feedback) mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit verbunden ist, nicht präsentistisch zu handeln. Umgekehrt weist ein negativer Koeffizient darauf hin, dass die entsprechende Variable die Wahrscheinlichkeit für Präsentismus erhöht. Im vorliegenden Modell zeigt sich, dass eine höhere Partizipation am Arbeitsplatz mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit für Präsentismus einhergeht. Die Ergebnisse verdeutlichen außerdem, dass auch höhere emotionale

Anforderungen sowie stärkere Work-Life-Konflikte die Wahrscheinlichkeit erhöhen, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen. Interessanterweise geht ein höherer Wert bei der Dimension „Schwierigkeit des Jobwechsels“ mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit für Präsentismus einher.

Bezüglich der Anzahl der Tage, an denen trotz Krankheit gearbeitet wurde (Count-Komponente), zeigt sich: niedrigere Werte bei Partizipation, Kooperation und Einkommenszufriedenheit sowie höhere Werte bei Mobbing, emotionalen Anforderungen, körperlicher Belastung, Unfallgefahr, Beförderung, Schwierigkeit des Jobwechsels und Work-Life-Konflikten sind mit einer erhöhten Anzahl an Präsentismus-Tagen verbunden.

Abbildung 2: Zero-inflated Regressionsmodell mit Präsentismus als Outcome-Variable



Anmerkung: Daten aus der QoW-Erhebung 2024. Im linken Panel („Zero-Inflation“) werden die Effekte als Odds Ratios (OR) dargestellt und beziehen sich auf die Wahrscheinlichkeit, keinen einzigen Tag krank gearbeitet zu haben. Im rechten Panel („Count“) basieren die Effekte auf einem negativen Binomialmodell mit LogLink und geben an, wie sich die erwartete Anzahl an Tagen krank gearbeitet mit einer Einheit Veränderung des jeweiligen Prädiktors multiplikativ verändert (z. B.  $OR < 1$  = weniger Tage,  $OR > 1$  = mehr Tage). Koeffizienten mit 95 % Konfidenzintervalle. Konfidenzintervalle wurden mittels Bootstrapping ( $n = 1000$ ; Perzentil-Methode) bestimmt.

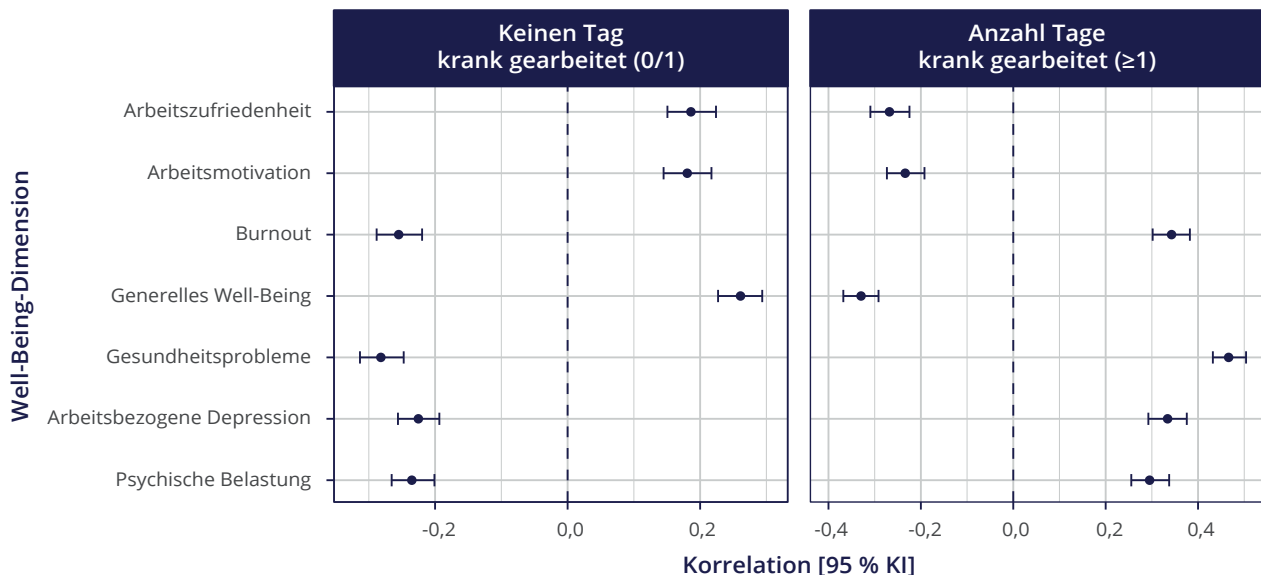
## 4. Well-Being und Präsentismus

**Abbildung 3** zeigt die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Well-Being-Dimensionen und dem Auftreten von Präsentismus sowie der Anzahl der Tage, an denen trotz Krankheit gearbeitet wurde.

Höhere Werte bei Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und allgemeinem Wohlbefinden sind mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit für Präsentismus assoziiert. Zudem weisen diese Dimensionen negative Zusammenhänge mit der Anzahl an Präsentismus-Tagen auf. Umgekehrt zeigen sich für Burnout, Gesund-

heitsprobleme, arbeitsbezogene Depression und psychische Belastung negative Zusammenhänge mit dem Nichtauftreten von Präsentismus – das heißt, Personen mit höheren Ausprägungen auf diesen Belastungsdimensionen haben eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, krank zur Arbeit zu erscheinen. Gleichzeitig gehen diese Belastungen auch mit einer höheren Anzahl an Präsentismus-Tagen einher.

**Abbildung 3: Zusammenhang zwischen Well-Being-Dimensionen und Präsentismus**



Anmerkung: Daten aus der QoW-Erhebung 2024. Im linken Panel sind punkt-biseriale Korrelationen, im rechten Panel Spearman's rho-Koeffizienten mit 95 % Konfidenzintervallen dargestellt. Die Konfidenzintervalle wurden mittels Bootstrapping (n = 1.000, Perzentil-Methode) bestimmt.

## 5. Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Präsentismus ist in den verschiedenen Berufsgruppen unterschiedlich stark verbreitet. Besonders häufig tritt er bei Arbeitnehmerinnen, jüngeren Beschäftigten, Hilfsarbeitskräften, akademischen Berufsgruppen und Bürokräften auf.

Darüber hinaus hängt Präsentismus mit verschiedenen Dimensionen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität zusammen. Die Wahrscheinlichkeit, überhaupt präsentistisch zu handeln, ist erhöht bei höherer Partizipation, emotionalen Anforderungen, Work-Life-Konflikten sowie bei geringerer Schwierigkeit des Jobwechsels.

Die Anzahl der Präsentismus-Tage ist negativ assoziiert mit Partizipation, Kooperation und Einkommenszufriedenheit, und positiv mit Mobbing, emotionalen und körperlichen Belastungen, Unfallgefahr, Beförderungschancen, Schwierigkeit des Jobwechsels sowie Work-Life-Konflikten.

Auch verschiedene Well-Being-Dimensionen zeigen deutliche Zusammenhänge mit Präsentismus: Höhere Werte bei Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und allgemeinem Wohlbefinden sind sowohl mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit für Präsentismus als

auch mit einer geringeren Anzahl an Präsentismustagen assoziiert. Umgekehrt weisen Personen mit hohen Ausprägungen bei Burnout, Gesundheitsproblemen, arbeitsbezogener Depression oder psychischer Belastung eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für Präsentismus und zugleich mehr präsentistisch gearbeitete Tage auf.

Präsentismus lässt sich durch betriebliche Maßnahmen verringern. Entscheidend ist eine unterstützende Unternehmenskultur, in der krankheitsbedingte Absenzen nicht stigmatisiert werden, sowie eine klare Kommunikation zur Bedeutung von Gesundheit am Arbeitsplatz (Johns, 2010; Ruhle et al., 2020). Führungs-

kräfte spielen hierbei eine zentrale Rolle, da wertschätzende Führung und psychologische Sicherheit das Präsentismusverhalten nachweislich reduzieren können (Karanika-Murray & Biron, 2020). Auch flexible Arbeitsbedingungen und ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld wirken präventiv (Lohaus & Habermann, 2019). Schließlich kann auch eine gezielte Aufklärung der Beschäftigten über die möglichen Folgen von Präsentismus – etwa im Rahmen betrieblicher Gesundheitsprogramme – zur Reduktion beitragen.

## 6. Referenzen

- Atkins, D. C., & Gallop, R. J. (2007). *Rethinking how family researchers model infrequent outcomes: A tutorial on count regression and zero-inflated models*. *Journal of Family Psychology*, 21(4), 726–735. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.21.4.726>
- Bierla, I., Huver, B., & Richard, S. (2013). *New evidence on absenteeism and presenteeism*. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1536–1550. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2012.72212>
- Boulton, A. J., & Williford, A. (2018). *Analyzing Skewed Continuous Outcomes With Many Zeros: A Tutorial for Social Work and Youth Prevention Science Researchers*. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 9(4), 721–740. <https://doi.org/10.1086/701235>
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). *Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout*. *Career Development International*, 14(1), 50–68. <https://doi.org/10.1108/13620430910933574>
- Green, J. A. (2021). *Too many zeros and/or highly skewed? A tutorial on modelling health behaviour as count data with Poisson and negative binomial regression*. *Health Psychology and Behavioral Medicine*, 9(1), 436–455. <https://doi.org/10.1080/21642850.2021.1920416>
- Johns, G. (2010). *Presenteeism in the workplace: A review and research agenda*. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Karanika-Murray, M., & Biron, C. (2020). *The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour*. *Human Relations*, 73(2), 242–261. <https://doi.org/10.1177/0018726719827081>
- 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>
- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). *Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261–283. <https://doi.org/10.1037/ocp0000015>
- Ruhle, S. A., & Süß, S. (2020). *Presenteeism and Absenteeism at Work – an Analysis of Archetypes of Sickness Attendance Cultures*. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 241–255. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09615-0>
- Sischka, P. (2025a). *Quality of Work. Research report 2024*. Rapport de recherche. Université du Luxembourg.
- Sischka, P. (2025b). *“Quality of Work – Index” Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmer\*innengruppen in Luxemburg. Rapport intermédiaire sur l'enquête de 2024*. Rapport de recherche. Université du Luxembourg.

## Methode

Für die Studie „Quality of Work Index“, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500-3.000 Interviews (CATI; CAWI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des salariés Luxembourg und der Universität Luxemburg durchgeführt (Tabelle 1). Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich auf die Erhebung 2024 (Sischka, 2025a).

**Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der QoW-Befragung**

<b>Ziel der Befragung</b>	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg					
<b>Konzeption, Durchführung, Analyse</b>	Universität du Luxembourg: Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés Luxembourg, seit 2014 Institut infas, davor TNS-ILRES					
<b>Art der Befragung</b>	Telefonische Befragung (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer oder englischer Sprache					
<b>Stichprobengröße</b>	2024: 2.939					
<b>Präsentismus</b>	An wie vielen Tagen haben Sie in den letzten 12 Monaten gearbeitet, obwohl Sie sich krank gefühlt haben?					
<b>Skalen zu Arbeitsqualität</b>	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Partizipation	2	0,80	Mentale Anforderungen	4	0,75
	Feedback	2	0,79	Zeitdruck	2	0,79
	Autonomie	4	0,79	Emotionale Anforderungen	2	0,85
	Kooperation	4	0,84	Körperliche Belastungen	2	0,75
	Mobbing	5	0,79	Unfallgefahr	2	0,79
<b>Skalen zu Beschäftigungsqualität</b>	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Einkommenszufriedenheit	2	0,88	Arbeitsplatzsicherheit	2	0,71
	Ausbildung	2	0,81	Schwierigkeit Jobwechsel	2	0,83
	Beförderung	2	0,89	Work-Life-Konflikt	3	0,81
<b>Skalen zu Wohlbefinden</b>	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Arbeitszufriedenheit	3	0,83	Gesundheitsprobleme	7	0,78
	Arbeitsmotivation	3	0,76	Arbeitsbezogene Depression	9	0,92
	Burnout	6	0,89	Psychische Belastung	5	0,89
	Generelles Well-Being (WHO-5)	5	0,91			

**Universität du Luxembourg**  
Department of Behavioural and Cognitive Sciences

Philipp.Sischka@uni.lu  
T +352 46 66 44 9782

**Chambre des salariés**

David.Buechel@csl.lu      Sylvain.Hoffmann@csl.lu  
T +352 27 494 306      T +352 27 494 200