



Betriebliche Gesundheitsberichterstattung – Metaanalyse Kombi AG



**Institut für Gesundheitsförderung
und Prävention GmbH**



Hauptverband der
österreichischen
Sozialversicherungsträger

Impressum

Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH

E-Mail: office@ifgp.at

Web: www.ifgp.at

Geschäftsführerin: Mag. Beate Atzler, MPH

Auswertung und Berichterlegung: Mag. Richard Birgmann, MPH

Fertigstellung des Berichts: 28.12.2018

Standort: Linz

Zitiervorschlag: Birgmann, R. (2018): Titel. Betriebliche Gesundheitsberichterstattung – Metaanalyse Kombi AG: Institut für Gesundheitsförderung und Prävention.

Ansprechperson: Richard Birgmann
E-Mail richard.birgmann@ifgp.at

Kontaktadressen

Hauptsitz Graz
Haideggerweg 40
8044 Graz

Standort Wien
Nordbahnstraße 51
1020 Wien

Standort Linz
Gruberstraße 77
4020 Linz

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	9
1 Hintergrund.....	15
1.1 Aufgaben und Formen der Gesundheitsberichterstattung.....	15
1.2 Bundesweite Betriebliche Gesundheitsberichterstattung.....	16
2 Zusammensetzung der Befragten.....	17
3 Gesundheit, Arbeitsfähigkeit, gesundheitsrelevante Verhaltensweisen.....	22
3.1 Subjektiver Gesundheitszustand.....	22
3.1.1 Überblick.....	22
3.1.2 Fakten.....	23
3.2 Arbeitsfähigkeit - körperliche Anforderungen.....	24
3.2.1 Überblick.....	24
3.2.2 Fakten.....	25
3.3 Arbeitsfähigkeit – psychische Anforderungen.....	26
3.3.1 Überblick.....	26
3.3.2 Fakten.....	27
3.4 Arbeitsfähigkeit prospektiv.....	28
3.4.1 Überblick.....	28
3.4.2 Fakten.....	29
3.5 Präsentismus.....	30
3.5.1 Überblick.....	30
3.5.2 Fakten.....	31
3.6 Beschwerden.....	32
3.6.1 Beschwerden.....	34
3.6.2 Fakten.....	38
3.6.3 Körperliche Beschwerden.....	42
3.6.4 Fakten.....	45
3.7 Ernährung.....	48
3.7.1 Überblick.....	48
3.7.2 Fakten.....	50
3.8 Bewegung.....	51

3.8.1	Überblick.....	51
3.8.2	Fakten.....	52
3.9	Rauchen.....	53
3.9.1	Überblick.....	53
3.9.2	Fakten.....	54
4	Belastungen	55
4.1	Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten.....	57
4.1.1	Überblick.....	57
4.1.2	Fakten.....	60
4.2	Sozial- und Organisationsklima	61
4.2.1	Überblick.....	61
4.2.2	Fakten.....	65
4.3	Arbeitsumgebung.....	66
4.3.1	Überblick.....	66
4.3.2	Fakten.....	69
4.4	Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation	71
4.4.1	Überblick.....	71
4.4.2	Fakten.....	74
5	Ressourcen.....	76
5.1	Organisationale Ressourcen.....	78
5.1.1	Überblick.....	78
5.1.1.1	Bewertung meiner Arbeit.....	78
5.1.1.2	Tätigkeitsspielraum	78
5.1.1.3	Mitgestaltungsmöglichkeiten.....	79
5.1.2	Fakten.....	79
5.2	Soziale Ressourcen (Unternehmen).....	81
5.2.1	Überblick.....	81
5.2.1.1	Führungskraft	81
5.2.1.2	KollegInnen.....	81
5.2.1.3	Unternehmenskultur.....	82
5.2.1.4	Anerkennung und Gratifikation.....	82
5.2.2	Fakten.....	83
5.3	Persönliche Ressourcen (Person)	84
5.3.1	Überblick.....	84

5.3.1.1	Commitment	84
5.3.1.2	Life Domain Balance	84
5.3.1.3	Selbstwirksamkeit	85
5.3.1.4	Selbstwirksamkeitserwartung	85
5.3.2	Fakten	86
6	Fokus Alter(n) und Arbeit.....	87
7	Fokus Präsentismus.....	89
	Literaturverzeichnis.....	91

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Geschlecht (in %)	17
Abbildung 2:	Alter (in %)	18
Abbildung 3:	Ausmaß der Beschäftigung (in %)	18
Abbildung 4:	Beschäftigungsdauer im Unternehmen (in %)	19
Abbildung 5:	Bildung (in %)	19
Abbildung 6:	Berufliche Stellung (in %)	20
Abbildung 7:	Wirtschaftsklassen (in %)	21
Abbildung 8:	Subjektiver Gesundheitszustand (in %)	22
Abbildung 9:	Arbeitsfähigkeit – körperliche Anforderungen (in %)	24
Abbildung 10:	Arbeitsfähigkeit – psychische Anforderungen (in %)	26
Abbildung 11:	Arbeitsfähigkeit in den nächsten 5 Jahren (in %)	28
Abbildung 12:	Verhalten im Krankheitsfall (in den letzten 12 Monaten, in %)	30
Abbildung 13:	Beschwerden (in %)	33
Abbildung 14:	Gesunde Ernährungsweise (in %)	48
Abbildung 15:	Ernährung und Rahmenbedingungen (in %)	48
Abbildung 16:	körperliche Aktivitäten (Tage pro Wochen, in %)	51
Abbildung 17:	Tabakkonsum (in %)	53
Abbildung 18:	Arbeitsbelastungen (Mittelwerte)	56
Abbildung 19:	Ressourcen (Mittelwerte)	77

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Metaanalyse Kombi AG.....	17
Tabelle 2:	Beschäftigte mit (sehr) gutem subjektiven Gesundheitszustand (in %).....	23
Tabelle 3:	Beschäftigte mit (sehr) guter körperlicher Arbeitsfähigkeit (in%).....	25
Tabelle 4:	Beschäftigte mit (sehr) guter psychischer Arbeitsfähigkeit (in%).....	27
Tabelle 5:	Beschäftigte, die in den nächsten fünf Jahren ihre derzeitige Arbeit ziemlich sicher noch ausüben können (in %).....	28
Tabelle 6:	Beschäftigte, die innerhalb der letzten 12 Monate krank zur Arbeit gegangen sind (in %).....	31
Tabelle 7:	Beschwerde Müdigkeit (in %).....	34
Tabelle 8:	Beschwerde Erschöpfung (in %).....	35
Tabelle 9:	Beschwerde Gefühl von Niedergeschlagenheit (in %).....	36
Tabelle 10:	Beschwerde Schlafstörungen (in %).....	37
Tabelle 11:	Beschwerde Nacken- und Schulterschmerzen (in %).....	42
Tabelle 12:	Beschwerde Rücken- oder Kreuzschmerzen (in %).....	43
Tabelle 13:	Beschwerde Schmerzen in Beinen und Füßen (in %).....	44
Tabelle 14:	Beschäftigte, die sich gesünder ernähren möchten (Anteile „ja“, in %).....	49
Tabelle 15:	Beschäftigte, die an ihrem Arbeitsplatz die Möglichkeit haben, sich gesund zu ernähren (Anteile „ja“, in %).....	49
Tabelle 16:	Beschäftigte, die sich im Alltag mehr bewegen möchten (in %).....	52
Tabelle 17:	Beschäftigte, die das Rauchen aufgeben möchten (in %).....	53
Tabelle 18:	Belastungen durch Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten (Mittelwerte).....	57
Tabelle 19:	Belastungen durch Sozial- und Organisationsklima (Mittelwerte).....	61
Tabelle 20:	Belastungen durch Arbeitsumgebung (Mittelwerte).....	66
Tabelle 21:	Belastungen durch Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation (Mittelwerte).....	71
Tabelle 22:	Organisationale Ressourcen.....	78
Tabelle 23:	Soziale Ressourcen (Unternehmen).....	81
Tabelle 24:	Persönliche Ressourcen (Person).....	84

Abkürzungsverzeichnis

BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
exter.	exterritoriale
F	Frauen
Kombi AG	Kombinationsfragebogen Arbeit und Gesundheit
M	Männer
MW	Mittelwert
ÖNACE	Nomenclature générale des activités économiques dans les communautés européennes (europäische Wirtschaftsklassentätigkeitenklassifikation)
SV	Sozialversicherung
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
z.B.	zum Beispiel

Zusammenfassung

Der Fragebogen Kombi AG (Kombinationsfragebogen Arbeit und Gesundheit) hat sich seit seiner Erstellung und Einführung im Jahr 2015 mittlerweile als Standardinstrument im Rahmen von Projekten der Betrieblichen Gesundheitsförderung etabliert. Dieser Analyse gegenständlich ist ein anonymisierter Gesamtdatensatz, der sich aus den Einzeldatensätzen jener österreichischen Unternehmen generiert, die im Zeitraum zwischen Anfang 2015 und Juni 2018 eine MitarbeiterInnenbefragung mit dem Kombi AG Österreich durchgeführt haben (Zusammensetzung der Befragten findet sich in Kapitel 2).

Mit dieser Metaanalyse werden zwei Ziele verfolgt:

1. Prüfung bzw. Testung der Eignung des Datenmaterials zur Verwendung im Sinne einer institutionalisierten bundesweiten betrieblichen Gesundheitsberichterstattung (BGBE)

Die durch den Fragebogen Kombi AG generierten Kennzahlen sind wissenschaftlich fundiert und entsprechen dem empfohlenen Kennzahlenset aus dem Grundlagenprojekt „Operationalisierung von Kennzahlen für die Betriebliche Gesundheitsberichterstattung“ (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2014). In regelmäßiger Periodizität und unter Einbindung bestehender Monitoringinstrumente (z.B. Fehlzeitenreport) soll der Fragebogen Kombi AG als obligate Datengrundlage für die Berichterstattung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in Österreich herangezogen werden.

2. Deskriptive Beschreibung von Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit, Niveau des gesundheitsorientierten Lebensstils und Intensität bzw. subjektive Kausalität von Beschwerden von MitarbeiterInnen sowie Ressourcen- und Belastungsniveau der Arbeitsplätze bzw. der in die Befragung aufgenommenen Betriebe

Die deskriptiven Ergebnisse sollen in weiter Folge einer qualitativen Validierung sowie Vertiefung durch die operativ tätigen Mitglieder des Österreichischen Netzwerks BGF (ÖNBGF) unterzogen werden. Im Zuge dieser Vertiefung sollen Handlungsfelder identifiziert und eine strategische Schwerpunktsetzung festgelegt werden.

Handlungsfelder und Schwerpunktsetzungen sind demnach nicht Gegenstand dieses Berichts.

Gesundheit, Arbeitsfähigkeit, gesundheitsrelevante Verhaltensweisen (Kapitel 3)

Insgesamt weisen die befragten Beschäftigten einen guten Gesundheitszustand auf. 72 Prozent berichten einen „(sehr) guten“ subjektiven Gesundheitszustand. Diese Bewertung spiegelt sich in der körperlichen und psychischen Arbeitsfähigkeit wider: 90 Prozent der Beschäftigten schätzen ihre körperliche Arbeitsfähigkeit als „sehr gut“ oder „gut“ ein, bei der psychischen Arbeitsfähigkeit ist der Anteil mit 82 Prozent etwas geringer. Knapp acht von zehn Befragten (78%) sind sich ziemlich sicher, ihre Tätigkeit auch noch in den nächsten fünf Jahren ausüben zu können. Beinahe zwei Drittel der

befragten Beschäftigten sind innerhalb der letzten zwölf Monate krank zur Arbeit gegangen. Die am häufigsten genannten Gesundheitsbeschwerden sind Müdigkeit, Nacken- oder Schulterschmerzen, Rücken- oder Kreuzschmerzen sowie Erschöpfung. Häufig genannt werden weiter ein Gefühl von Niedergeschlagenheit, Schlafstörungen und Schmerzen in Beinen und Füßen. Mit Ausnahme der Schlafstörungen werden die genannten Beschwerden aus Sicht der Befragten mehrheitlich kausal auf die Arbeitstätigkeit zurückgeführt.

Die Lebensstilfaktoren zeigen ein differenziertes Bild: 56 Prozent der Befragten berichten davon, sich „immer“ oder „oft“ gesund zu ernähren. Die Bereitschaft, sich gesünder zu ernähren, ist mit 89 Prozent relativ hoch ausgeprägt. Im Mittel sind die befragten Beschäftigten 3,36 Tage pro Woche körperlich aktiv. 27 Prozent sind äußerst aktive Menschen, die an fünf bis sieben Tagen pro Woche bei körperlichen Aktivitäten außer Atem kommen und lediglich vier Prozent gelten als völlig inaktiv. Auch bei der körperlichen Bewegung ist das Veränderungspotenzial groß: Drei Viertel aller Beschäftigten (75%) möchten sich – unabhängig von ihrem tatsächlichen Bewegungsverhalten – im Alltag mehr bewegen. Insgesamt 71 Prozent der befragten Beschäftigten sind NichtraucherInnen. Mehr als die Hälfte der RaucherInnen (54%) möchte damit aufhören.

Geschlecht

Bezüglich des subjektiven Gesundheitszustandes, der körperlichen Arbeitsfähigkeit und der Einschätzung der künftigen Arbeitsfähigkeit gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Frauen schätzen – ausgehend von den psychischen Anforderungen der Arbeit - ihre psychische Arbeitsfähigkeit etwas besser ein als Männer. Frauen sind von den meisten psychischen und körperlichen Beschwerden häufiger betroffen als Männer. Die diesbezüglich gravierendsten Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es bei Nacken- und Schulterschmerzen, Müdigkeit sowie Rücken- oder Kreuzschmerzen. Unter den Betroffenen führen Frauen ihre Beschwerden bei Nacken- und Schulterschmerzen sowie Rücken- und Kreuzschmerzen deutlich häufiger auf die Arbeit zurück als Männer. Bei jenen Beschäftigten, die über Niedergeschlagenheit klagen, sind es jedoch die Männer, die diese Beschwerdeform stärker auf die Arbeit zurückführen.

Bei den Lebensstilfaktoren zeigt sich, dass Frauen signifikant häufiger den Wunsch äußern, sich im Alltag mehr bewegen zu wollen. Mit dem Rauchen möchten allerdings signifikant mehr Männer aufhören.

Alter

Erwartungsgemäß sind der subjektive Gesundheitszustand sowie die derzeitige und prospektive Arbeitsfähigkeit bei älteren Beschäftigten schlechter ausgeprägt als bei jüngeren. Ältere Beschäftigte haben eine deutlich geringere Präsentismusneigung als ihre jüngeren KollegInnen. Bei den jüngeren Beschäftigten ist die Prävalenz von den Beschwerden Müdigkeit, Erschöpfung und Niedergeschlagenheit höher als bei den Älteren. Umgekehrt ist es bei den Schlafstörungen – diese nehmen mit steigendem Alter zu. Ebenso verhält es sich bei den häufigsten körperlichen Beschwerden.

Bei den Lebensstilfaktoren zeigt sich, dass der Anteil jener, die sich gerne gesünder ernähren möchten, bei den jüngeren Beschäftigten größer ist als unter den älteren Beschäftigten. Umgekehrt ist der Wunsch, mit dem Rauchen aufzuhören, bei jüngeren Beschäftigten geringer ausgeprägt als bei älteren.

Branche

Beim subjektiven Gesundheitszustand und der aktuellen und künftigen Arbeitsfähigkeit weist die Branche „Information und Kommunikation“ sehr gute Werte auf. Auch beim Präsentismus fällt die Branche positiv auf, weil in dieser die niedrigste Präsentismusprävalenz auftritt. Im Gegensatz dazu liegt die Präsentismusprävalenz in der Branche „Bau & Bergbau“ deutlich über dem Durchschnitt. Bei den Beschwerden Müdigkeit, Erschöpfung, Niedergeschlagenheit und Schlafstörungen ist die Branche „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ jeweils unter den am häufigsten Betroffenen zu finden. Aber auch bei rein körperlichen Beschwerden wie Nacken- und Schulterschmerzen oder Rücken- oder Kreuzschmerzen ist die Prävalenz in dieser Branche erhöht. Die höchste Betroffenheitsquote bei Rücken- oder Kreuzschmerzen tritt jedoch in der Branche „Bau & Bergbau“ auf.

Belastungen (Kapitel 4)

Insgesamt betrachtet resultieren die höchsten Belastungen für die befragten Beschäftigten direkt aus den Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten selbst. Mögliche Belastungsquellen stellen dabei körperliche und/oder geistige Anforderungen, emotionale Herausforderungen wie z.B. Konflikte mit KundInnen oder auch Qualifikationsprobleme dar. Bereits an zweiter Stelle rangieren Belastungen durch das Sozial- und Organisationsklima, die als problematische Formen der innerbetrieblichen Zusammenarbeit, Informationsmängel oder auch fehlendem Handlungsspielraum in Erscheinung treten können. Darauf folgen Belastungen durch Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation. Dazu zählen Belastungen durch die Gestaltung der Arbeitsprozesse genauso wie beispielsweise durch Arbeitszeit- und Pausengestaltung oder einer nur schwer bewältigbaren Arbeitsmenge. Die mit Abstand geringsten Belastungen resultieren aus der Arbeitsumgebung wie beispielsweise der zur Verfügung stehenden Arbeitsfläche, akustischen oder klimatischen Bedingungen.

Geschlecht

Frauen sind durch die Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten etwas stärker belastet als Männer, wobei sich dieser Unterschied überwiegend in Aspekten der emotionalen Belastungen (bspw. Konflikte mit KundInnen/KlientInnen) manifestiert. Im Gegensatz dazu berichten die befragten Männer in größerem Ausmaß von Belastungen durch das Sozial- und Organisationsklima, durch die Arbeitsumgebung sowie durch die Arbeitsabläufe und Organisation.

Alter

Ältere Beschäftigte ab 55 Jahren fühlen sich in deutlich geringerem Ausmaß von Arbeitsabläufen und Arbeitsorganisation belastet als jüngere Beschäftigte. Ähnliches gilt für Belastungen durch die Arbeitsumgebung. Auch hier weisen die älteren Befragten die günstigsten Werte auf. Bei

Belastungen, die aus den Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten resultieren, ist es allerdings die jüngste Altersgruppe unter 35 Jahren, die die günstigsten Werte aufweist. Unterschiede in belastenden Aspekten des Sozial- und Organisationsklimas fallen marginal aus.

Branche

Die Branche „Bau & Bergbau“ weist in drei von vier Belastungsdimensionen die ungünstigsten Werte auf: Bei Belastungen durch das Sozial- und Organisationsklima, bei Belastungen durch die Arbeitsumgebung und bei Belastungen durch Arbeitsabläufe und Organisation. In der vierten Belastungsdimension - Belastungen durch Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten – weist die Branche „Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht“ die höchsten Werte auf.

Ressourcen (Kapitel 5)

Bei den Ressourcen wird zwischen organisationalen, sozialen und persönlichen Ressourcen unterschieden. Als wichtigste Ressource auf der organisationalen Ebene hat sich die Bewertung der Arbeit erwiesen (Ist die Arbeit interessant? Ist die Arbeit vielfältig?). Auf der sozialen Ebene ist die bedeutendste Ressource für die Befragten die KollegInnenschaft. Hier spielen Aspekte wie gegenseitige Unterstützung bei der Arbeit durch KollegInnen oder das Wohlfühlen in der Gruppe eine Rolle. Auf der dritten Ebene – den persönlichen Ressourcen – erweist sich die Selbstwirksamkeitserwartung als die wichtigste Ressource.

Geschlecht

Frauen weisen bei allen drei Subdimensionen der **organisationalen Ressourcen** (Bewertung meiner Arbeit, Tätigkeitsspielraum, Mitgestaltungsmöglichkeiten) günstigere Werte als Männer auf, wobei der Unterschied beim Tätigkeitsspielraum am größten ausfällt.

Auch auf Ebene der **sozialen Ressourcen** weisen Frauen bei allen (vier) Subdimensionen (Führungskraft, KollegInnen, Unternehmenskultur, Anerkennung und Gratifikation) die besseren Werte als Männer auf. Am größten ist der Unterschied bei der Subdimension Anerkennung und Gratifikation.

Frauen weisen bei zwei von vier Subdimensionen der **persönlichen Ressourcen** (Commitment, Life Domain Balance, Selbstwirksamkeit, Selbstwirksamkeitserwartung) günstigere Wert als Männer auf: Dies betrifft die Life Domain Balance und die Selbstwirksamkeit, wobei bei zuletzt genannter der Unterschied deutlicher ist.

Alter

Mit zunehmendem Alter der Beschäftigten verbessern sich bei allen drei Subdimensionen der **organisationalen Ressourcen** die Werte – die älteren Beschäftigten ab dem 55. Lebensjahr bewerten ihre Arbeit besser, haben subjektiv einen größeren Tätigkeitsspielraum und verfügen über die meisten Mitgestaltungsmöglichkeiten. Die größten Unterschiede zugunsten der älteren Beschäftigten gibt es beim Tätigkeitsspielraum.

Bei den **sozialen Ressourcen** zeigt sich ein differenziertes Bild: Junge Beschäftigte haben bei den Subdimensionen Führungskraft und KollegInnen die günstigsten Werte – die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind allerdings eher gering. Bei den Subdimensionen Unternehmenskultur sowie Anerkennung und Gratifikation haben ältere Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr die günstigsten Werte. Bei allen vier Subdimensionen haben die Beschäftigten mittleren Alters – zwischen 35 und 54 Jahren – die ungünstigsten Werte.

Bei den Subdimensionen Commitment, Selbstwirksamkeit und Selbstwirksamkeitsüberzeugung auf der Ebene der **persönlichen Ressourcen** sind es wieder die älteren Beschäftigten, die die höchsten Werte aufweisen. Sie identifizieren sich am stärksten mit dem Unternehmen, erkennen mehr Sinn und Sinnstiftung der Arbeit und zeigen sich zuversichtlich, die Arbeit mit ihren Kompetenzen bewältigen zu können. Bei der vierten Subdimension – der Life Domain Balance – sind es die jungen Beschäftigten unter 35 Jahre, die die günstigsten Werte aufweisen (wobei die diesbezüglichen Unterschiede zwischen den Altersgruppen nicht allzu groß sind).

Branche

In den Branchen „Herstellung von Waren“ und „Verkehr und Lagerei“ sind die **organisationalen Ressourcen** unterdurchschnittlich ausgeprägt, während die Branchen „Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht“ und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ diesbezüglich vergleichsweise positiv abschneiden.

Auf der Ebene der **sozialen Ressourcen** weist die Branche „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ bei den Ressourcen Führungskraft, Unternehmenskultur und Anerkennung und Gratifikation die jeweils ungünstigsten Werte auf – bei letzterer gemeinsam mit der Branche „Herstellung von Waren“.

Ein differenziertes Bild zeigt sich auf Ebene der **persönlichen Ressourcen**: Die geringste Identifikation mit dem Unternehmen (Commitment) weisen Beschäftigte der Branche „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ auf, die geringste Life Domain Balance gibt es bei Beschäftigten der Branche „Bau & Bergbau“ und das niedrigste Maß an Selbstwirksamkeit im Bereich „Information und Kommunikation“. Eher geringe Unterschiede und vor allem keine „Ausreißer nach unten“ gibt es bei der Selbstwirksamkeitserwartung: Die Beschäftigten aller Branchen haben eine hohe Zuversicht, ihre Arbeit mit den eigenen Kompetenzen bewältigen zu können.

Fokus Alter(n) und Arbeit (Kapitel 6)

Aktuelle Befunde zum Krankenstandsgeschehen zeigen, dass funktionale Einschränkungen wie Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems mit zunehmendem Alter an Bedeutung gewinnen und rund ein Drittel der Krankenstandstage bei älteren Beschäftigten verursachen (Leoni, Schwinger 2017). Die Ergebnisse der Kombi AG-Gesamtdatensatzes passen dazu ins Bild: Die unter den befragten Beschäftigten dominierenden **körperlichen Beschwerden** sind bei den älteren Beschäftigten (ab 55

Jahren) besonders stark ausgeprägt - sowohl bei Nacken- und Schulterschmerzen als auch bei Rücken- oder Kreuzschmerzen sowie Schmerzen in Beinen und Füßen. Außerdem führen die älteren Beschäftigten ihre Nacken- und Schulterschmerzen sowie Schmerzen in Beinen und Füßen häufiger ursächlich auf die Arbeit zurück.

Eine alters- und altersgerechte Arbeitswelt berücksichtigt die körperlichen und geistigen Veränderungen, die mit dem Alterungsprozess einhergehen. Dazu zählt das Vermeiden von unnötigen **Belastungen** genauso wie die Förderung und Stärkung der individuellen **Ressourcen**. Die Ergebnisse der Kombi AG Befragungen zeigen, dass ältere Beschäftigte in deutlich geringerem Ausmaß von Arbeitsabläufen und Arbeitsaufgaben (z.B. durch unklare Zuständigkeiten oder Arbeitszeitgestaltung) belastet sind als die jüngeren Beschäftigten. Auch die Belastungen durch die Arbeitsumgebung werden von älteren Beschäftigten seltener genannt.

Darüber hinaus zeigen die Befragungsergebnisse, dass ältere Beschäftigte über deutlich mehr Ressourcen verfügen als jüngere Beschäftigte. Dies betrifft insbesondere den Bereich der **organisationalen Ressourcen** (größerer Tätigkeitsspielraum, mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten) und der **persönlichen Ressourcen** (stärkere Identifikation mit dem Unternehmen, mehr Sinn und Sinnstiftung durch die Arbeit und besonders zuversichtlich, kraft ihrer Fähigkeiten bzw. Kompetenzen die anfallende Arbeit bewältigen zu können).

Fokus Präsentismus (Kapitel 7)

In den letzten Jahren hat das Interesse am Phänomen Präsentismus zugenommen (Gerich 2014). Damit ist jenes Verhalten gemeint, wonach Erwerbstätige trotz Krankheit ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen (Johns 2010). Die diesem Bericht zugrundeliegenden Daten bzw. Ergebnisse aus den österreichweiten Kombi AG-Befragungen seit dem Jahr 2015 bis Juni 2018 zeigen eine Prävalenz von knapp zwei Drittel der Befragten (65%). Damit liegt die Betroffenenquote über jener, die das WIFO im aktuellen Fehlzeitenreport ausweist (knapp 50%) (Leoni, Böheim 2018). Gründe dafür können vielfältig sein, z.B. unterschiedliche Erhebungsmethoden. Da Präsentismus und Krankenstand positiv korrelieren (Leoni, Böheim 2018), sollte Präsentismus in der Gesundheitsberichterstattung künftig verstärkt als Indikator für den Gesundheitszustand der erwerbstätigen Bevölkerung in Betracht gezogen werden.

1 Hintergrund

Mit dem vorliegenden Bericht soll der Grundstein für eine Betriebliche Gesundheitsberichterstattung (BGBE) in Österreich gelegt werden. Dem Bericht liegen Daten eines anonymisierten Gesamtdatensatzes aus MitarbeiterInnenbefragungen von österreichischen Unternehmen zugrunde. Diese Befragungen wurden einheitlich mit dem Instrument „Kombi AG Österreich“ durchgeführt. Darüber hinaus soll der Bericht den Sozialversicherungsträgern als Bedarfsanalyse dienen und fundierte Anhaltspunkte für die Weiterentwicklung der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) liefern.

1.1 Aufgaben und Formen der Gesundheitsberichterstattung

Eine zentrale Aufgabe von Gesundheitsberichterstattung ist, über den Gesundheitszustand und das Gesundheitsverhalten der Bevölkerung sowie über die Determinanten von Gesundheit und Krankheit zu informieren (Gesundheit Österreich GmbH Wien). Gesundheitsberichterstattung kann definiert werden als *„die Beschreibung der Gesundheit der Bevölkerung bzw. ausgewählter Bevölkerungsgruppen in einer handlungsorientierten und allgemeinverständlichen Form. Sie dient der Versachlichung von Diskussionen über politisch relevante gesundheitliche Probleme“* (Kuhn, Ziese 2012). Als AdressatInnen der Gesundheitsberichterstattung gelten neben den politischen EntscheidungsträgerInnen die wissenschaftlichen Expertinnen und Experten in der Public Health-Forschung, Studierende und Lehrende im gesundheitswissenschaftlichen Bereich, Fachleute im Gesundheitswesen (z.B. Krankenkassen), aber auch die Fachöffentlichkeit (inklusive JournalistInnen) und andere gesellschaftliche Akteure, die im Zuge ihrer Arbeit auf einschlägige Daten und Informationen angewiesen sind. Nicht zuletzt gilt die Bevölkerung selbst als relevante Zielgruppe für fundierte Gesundheitsinformationen bzw. Entwicklungen (Lampert et al. 2010).

Gesundheitsberichte lassen sich nach verschiedenen Kriterien unterscheiden, etwa nach deren Bezugsgröße (z.B. nationale oder regionale Berichterstattung) oder auch nach themen- sowie bevölkerungsgruppenspezifischen Gesichtspunkten. Hinsichtlich der Bezugsgröße lässt sich folgende Kategorisierung vornehmen:

- Internationale Gesundheitsberichte (z.B. Europäische Union)
- Nationale/Bundesweite Gesundheitsberichte
- Gesundheitsberichte auf Bundesländerebene
- Gesundheitsberichte auf lokaler Ebene (z.B. Stadt)
- Gesundheitsberichte auf Setting-Ebene (z.B. Betrieb) (Kuhn, Ziese 2012).

Der vorliegende Bericht stellt insofern ein Novum dar, als dass zwei unterschiedliche Ebenen – Betriebsebene und Bundesebene – miteinander verbunden und einer Analyse auf Metaebene unterzogen werden.

1.2 Bundesweite Betriebliche Gesundheitsberichterstattung

Durch die Etablierung einer bundesweiten Betrieblichen Gesundheitsberichterstattung, die in periodischen Abständen durchgeführt wird, besteht die Möglichkeit, die gesundheitliche Lage der Beschäftigten zu beobachten und unterschiedliche Entwicklungen aufzuspüren. Diese systematische Form des Monitorings ermöglicht es, wichtige Informationen aufzubereiten, um die Betriebliche Gesundheitsförderung fundiert und in adäquater Weise weiterentwickeln zu können.

Das Erhebungsinstrument Kombi AG Österreich wurde für die IST-Analyse und Evaluation von Projekten im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt. Mit diesem Fragebogen können jene Bedingungen rund um die Arbeit und Arbeitstätigkeit, Organisation und persönliche Ressourcen der MitarbeiterInnen in Unternehmen erhoben werden, die sich positiv oder negativ auf die Gesundheit der Belegschaft auswirken können. Der Fragebogen kommt in Unternehmen mit einer Mindestgröße von 50 MitarbeiterInnen zum Einsatz.

Für die bundesweite Betriebliche Gesundheitsberichterstattung wird ein anonymisierter Gesamtdatensatz herangezogen, der sich aus den Einzeldatensätzen jener österreichischer Unternehmen zusammensetzt, die im Zeitraum zwischen Anfang 2015 und Juni 2018 eine MitarbeiterInnenbefragung mit dem Kombi AG Österreich durchgeführt haben.

2 Zusammensetzung der Befragten

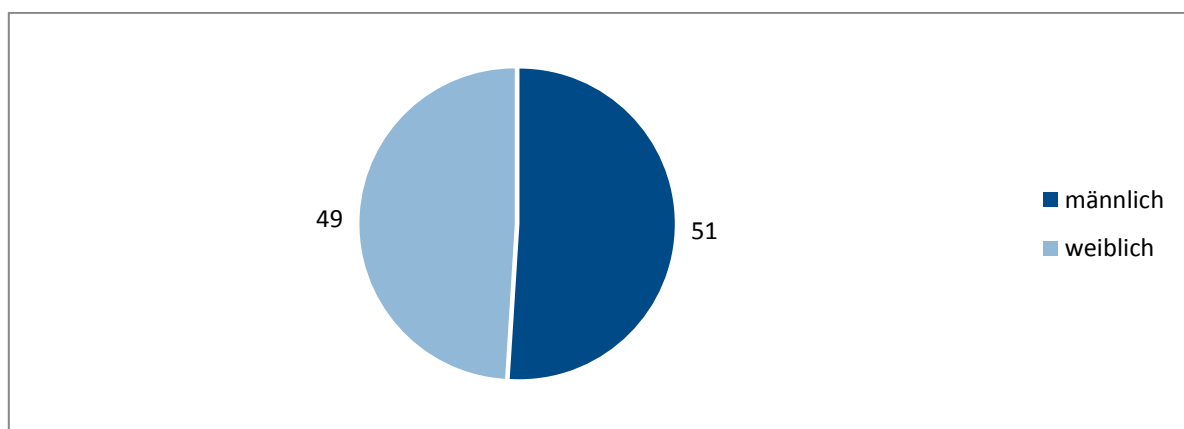
In die Metaanalyse aufgenommen wurden **117 Unternehmen**, die im Zeitraum von Jänner 2015 bis Ende Juni 2018 MitarbeiterInnenbefragungen mit dem Erhebungsinstruments Kombi AG Österreich umgesetzt haben. Insgesamt können 17.497 ausgefüllte Fragebögen in die Analyse einfließen.

Tabelle 1: Metaanalyse Kombi AG

Fragebogen	Erhebungszeitraum	Ausgefüllte Fragbögen
Kombi AG Österreich	2015 bis Juni 2018	17.497

51 Prozent aller Befragten sind männlich, 49 Prozent sind weiblich¹ (Abbildung 1). Rund ein Drittel aller Befragten (34%) gehört zu den jüngeren Beschäftigten mit einem Alter unter 35 Jahren. Ein Viertel (25%) gehört der mittleren Kategorie an und ist zwischen 35 und 44 Jahre alt. 41 Prozent aller Befragten sind 45 Jahre und älter, insgesamt zwölf Prozent können mit einem Alter ab 55 Jahren als ältere Beschäftigte bezeichnet werden (Abbildung 2).

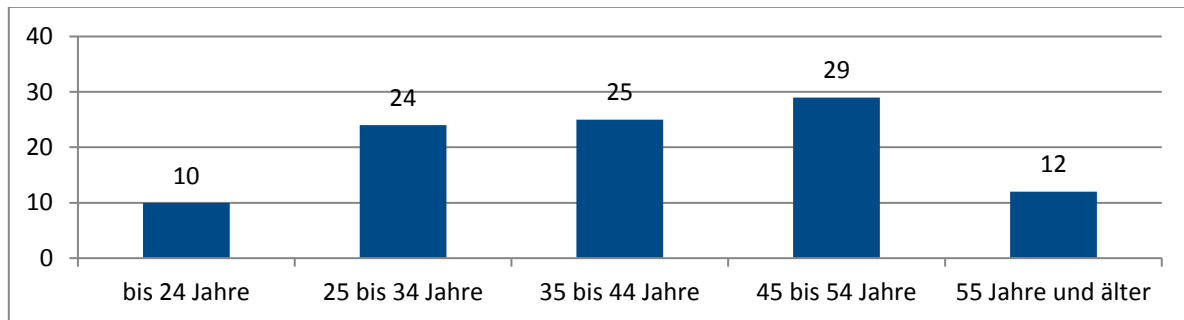
Abbildung 1: Geschlecht (in %)



n=16.303

¹ Im Vergleich mit der Grundgesamtheit aller Erwerbstätigen in Österreich sind Frauen etwas überrepräsentiert und Männer etwas unterrepräsentiert (Österreich: Frauen 47%; Männer 53%)

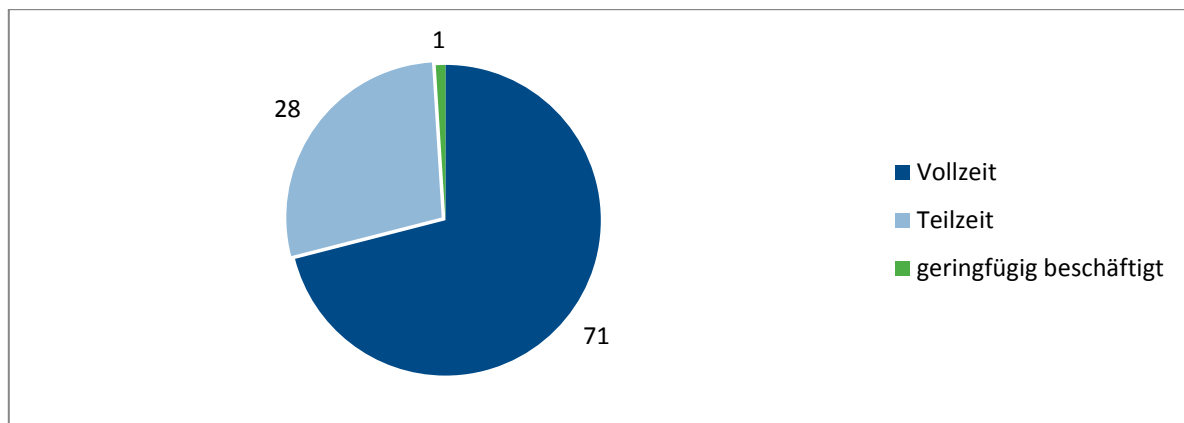
Abbildung 2: Alter (in %)



n=16.333

Eine Mehrheit von 71 Prozent ist Vollzeit beschäftigt. 28 Prozent aller Befragten arbeiten Teilzeit² und nur ein Prozent ist geringfügig beschäftigt (Abbildung 3).

Abbildung 3: Ausmaß der Beschäftigung (in %)

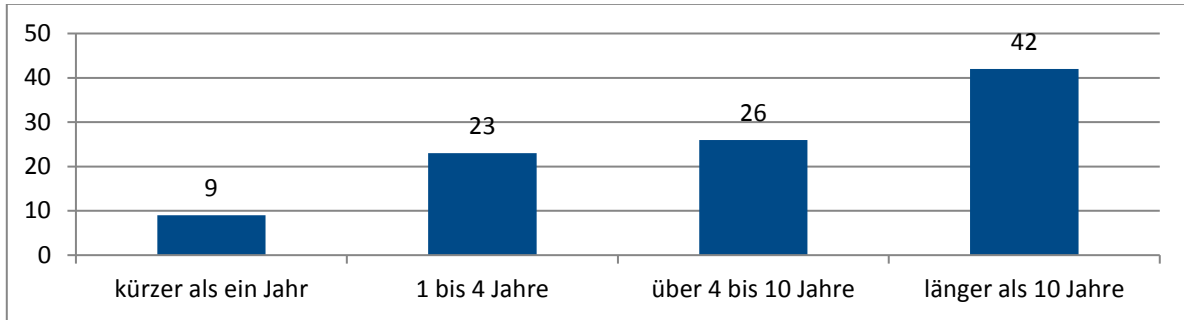


n=16.446

Eine relative Mehrheit von 42 Prozent ist bereits mehr als zehn Jahre im aktuellen Unternehmen beschäftigt. Bei weiteren 26 Prozent sind es immerhin zwischen mehr als vier und zehn Jahren. Knapp ein Viertel (23%) ist zwischen einem und vier Jahren und neun Prozent erst kürzer als ein Jahr im derzeitigen Unternehmen beschäftigt (Abbildung 4).

² Im Vergleich mit der Grundgesamtheit aller Erwerbstätigen in Österreich ist die Teilzeitquote ähnlich hoch (Österreich: 28,7%)

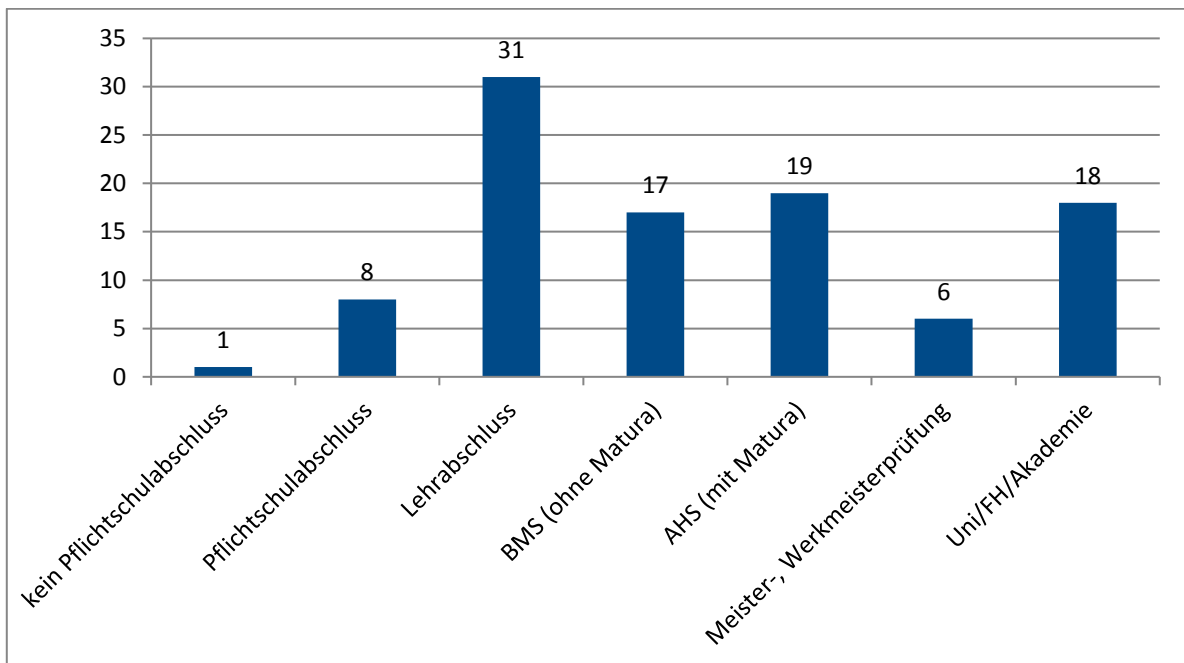
Abbildung 4: Beschäftigungsdauer im Unternehmen (in %)



n=15.977

Knapp ein Drittel aller Befragten (31%) - und damit die relative Mehrheit - verfügt über einen Lehrabschluss. 19 Prozent haben eine AHS mit Matura abgeschlossen, 18 Prozent weisen einen akademischen Abschluss auf. 17 Prozent aller Befragten haben eine BMS absolviert. Sechs Prozent haben eine Meister- oder Werkmeisterprüfung. Acht Prozent der befragten Beschäftigten haben einen Pflichtschulabschluss und ein Prozent verfügt über keinen Schulabschluss (Abbildung 5).

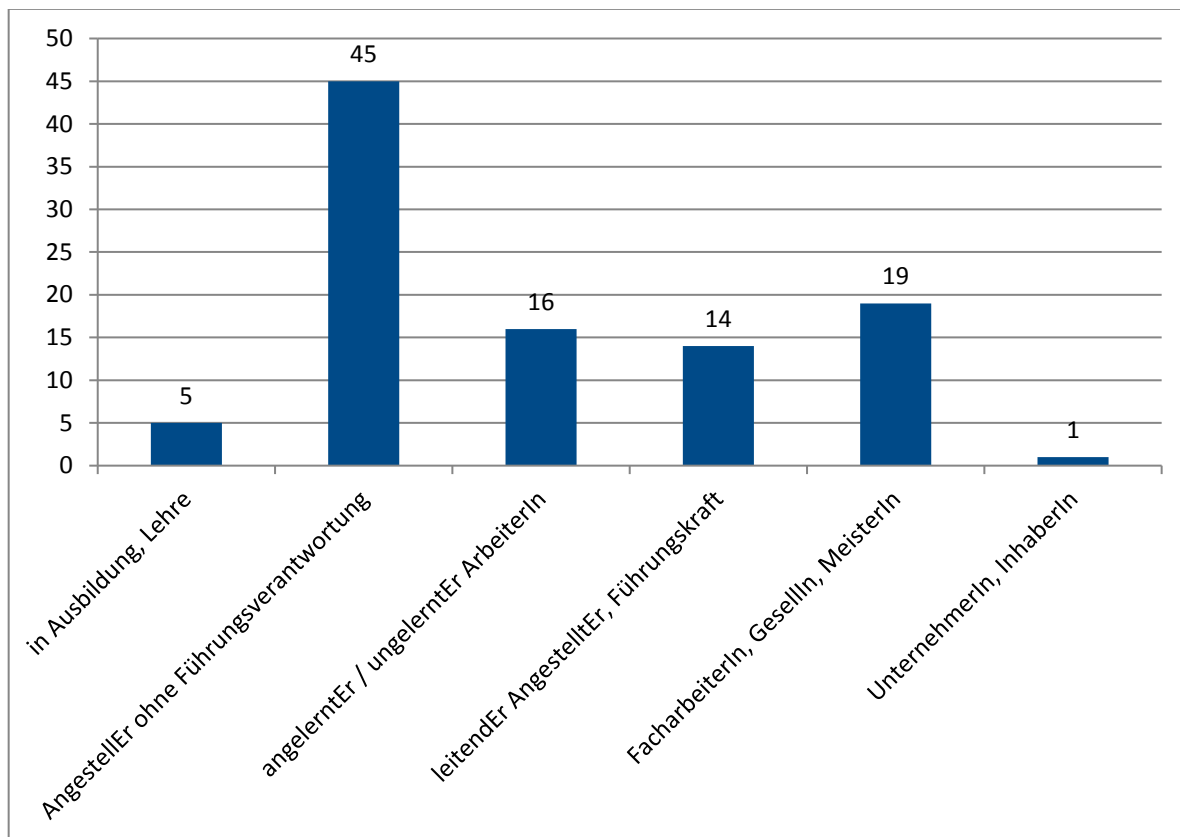
Abbildung 5: Bildung (in %)



n=15.530

Hinsichtlich der beruflichen Stellung der Befragten lässt sich folgender Befund erstellen: 45 Prozent sind Angestellte ohne Führungsverantwortung und weitere 16 Prozent sind angelernte oder ungelernte ArbeiterInnen. Hinzu kommen fünf Prozent, die sich in Ausbildung bzw. in der Lehrzeit befinden. 19 Prozent der Befragten zählen zur Kategorie der FacharbeiterInnen, GesellInnen oder MeisterInnen und 14 Prozent sind leitende Angestellte bzw. Führungskräfte. Ein Prozent der Befragten sind UnternehmerInnen bzw. InhaberInnen (Abbildung 6).

Abbildung 6: Berufliche Stellung (in %)



n=13.137

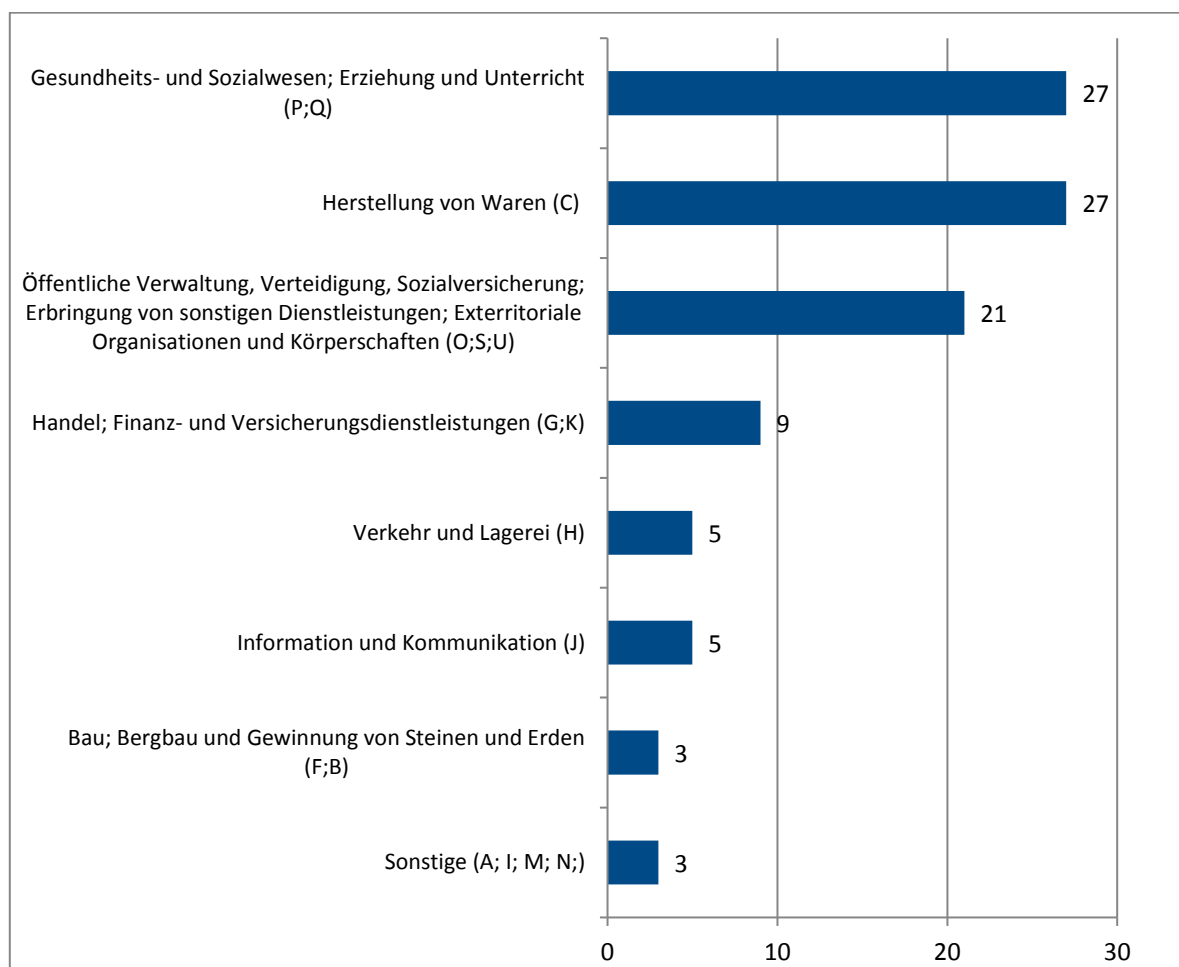
27 Prozent aller Befragten sind im „Gesundheits- und Sozialwesen; Erziehung und Unterricht“ tätig. Ebenfalls 27 Prozent gehören der Wirtschaftsklasse „Herstellung von Waren“ an. Gut ein Fünftel aller Befragten (21%) sind dem Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung; Erbringung von sonstigen Dienstleistungen; Exterritoriale Organisationen und Körperschaften“ zuzuordnen. Weiter gehören neun Prozent zur Kategorie „Handel; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“, jeweils fünf Prozent zu den Kategorien „Verkehr und Lagerei“ und „Information und Kommunikation“ sowie drei Prozent zu „Bau; Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“. Die restlichen drei Prozent wurden zur Kategorie „Sonstige“ zusammengefasst³ (Abbildung 7).

Im Vergleich mit der Grundgesamtheit aller Erwerbstätigen in Österreich sind die Beschäftigten im „Gesundheits- und Sozialwesen; Erziehung und Unterricht“ in der Befragungspopulation überrepräsentiert (Österreich: 17,1%), ebenso wie jene in den Bereichen „Herstellung von Waren“

³ Zur Kategorie „Sonstige“ gehören Beschäftigte der ÖNACE Wirtschaftsklassen A = „Land- und Forstwirtschaft; Fischerei“, I = „Beherbergung und Gastronomie“, M = „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ und N = „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“

(Österreich: 15,9%) und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ (Österreich⁴: 6,4%). Der Bereich „Handel; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ weist einen ähnlichen Anteil wie auf Bundesebenen auf (Österreich: 4,9%) (STATISTIK AUSTRIA 2018).

Abbildung 7: Wirtschaftsklassen⁵ (in %)



n=17.341

⁴ ohne „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen; Exterritoriale Organisationen und Körperschaften“

⁵ Zusammenfassung folgender ÖNACE Wirtschaftsklassen nach theoretischen Überlegungen und statistischer Prüfung: 1) „Gesundheits- und Sozialwesen“ (P) mit „Erziehung und Unterricht“ (Q), 2) „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung;“ (O) mit „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ (S) mit „Exterritoriale Organisationen und Körperschaften“ (U), 3) „Handel“ (G) mit „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (K), 4) „Bau“ (F) mit „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“ (B), 5) Sonstige: „Land- und Forstwirtschaft; Fischerei“ (A) mit „Beherbergung und Gastronomie“ (I) mit „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (M) mit „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (N)

3 Gesundheit, Arbeitsfähigkeit, gesundheitsrelevante Verhaltensweisen

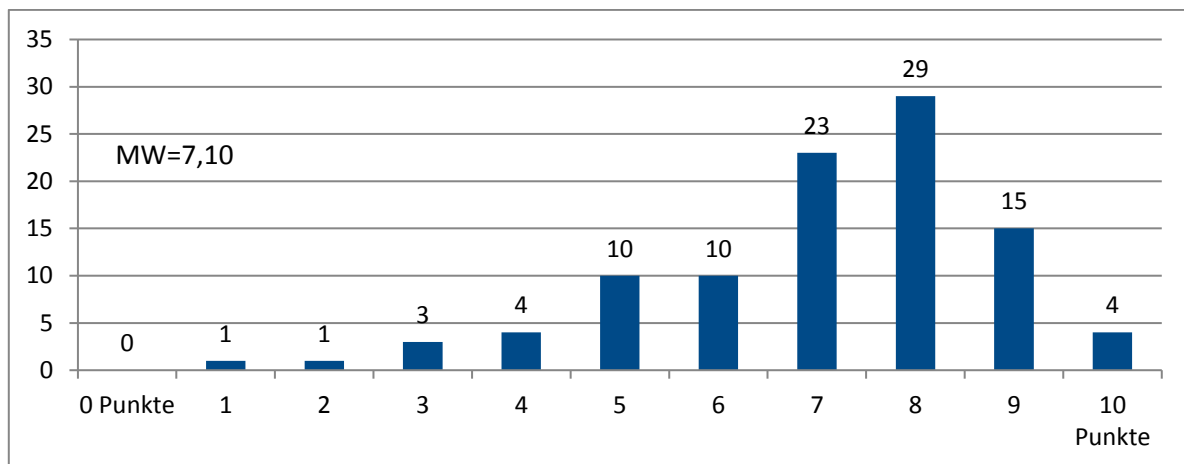
3.1 Subjektiver Gesundheitszustand

3.1.1 Überblick

Die Selbsteinschätzung des eigenen Gesundheitszustandes ist fester Bestandteil zahlreicher bevölkerungsbezogener Gesundheitsstudien. Der Indikator spiegelt neben bestehenden Krankheiten und Beschwerden das persönliche Wohlbefinden wider. (Lampert, Schmidtke et al., 2018). Die Einschätzung der eigenen Gesundheit durch die befragte Person liefert im Unterschied zu klinisch erhobenen Befunden Informationen über das allgemeine Wohlbefinden und umfasst dabei neben körperlichen auch die sozialen und psychischen Aspekte von Gesundheit indirekt mit (Klimont, Baldaszi, Ihle, 2016).

Auf einer Skala von 0 Punkte (schlechtester denkbare Gesundheitszustand) bis 10 Punkte (bester denkbare Gesundheitszustand) weisen die Befragten im Mittel einen Wert von MW=7,10 auf (Abbildung 8).

Abbildung 8: Subjektiver Gesundheitszustand (in %)



n = 17.160 Personen

Frage: „Wenn Sie den besten denkbaren Gesundheitszustand mit 10 Punkten und den schlechtesten denkbaren mit 0 Punkten bewerten: Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihren allgemeinen Gesundheitszustand?“

Tabelle 2: Beschäftigte mit (sehr) gutem subjektiven Gesundheitszustand (in %)

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
72	72	72	79	69	64	69	73	74

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
73	72	71	69	68	79	70	70

Anteil der Personen in Prozent, die auf einer Skala von 0 Punkte (schlechtester denkbare Gesundheitszustand) bis 10 Punkte (bester denkbare Gesundheitszustand) einen Wert von 7 oder mehr angeben.

3.1.2 Fakten

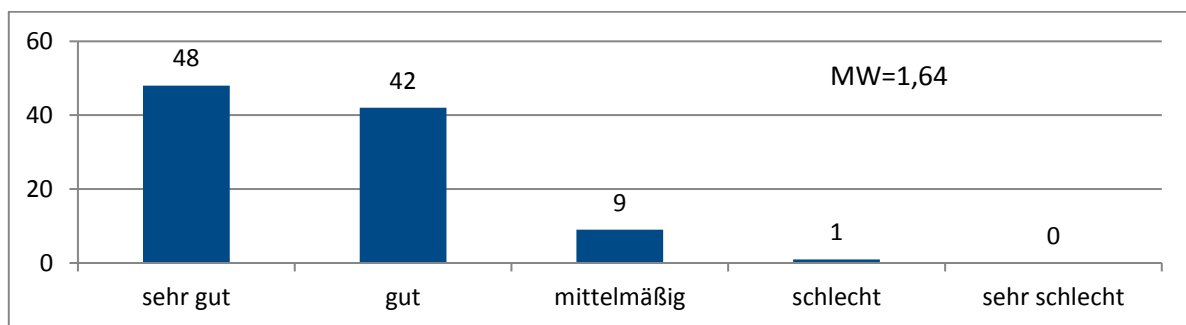
- 72 Prozent der befragten Beschäftigten weisen einen (sehr) guten subjektiven Gesundheitszustand auf (7 Punkte oder mehr).
- Männer und Frauen unterscheiden sich bei der Beurteilung ihres Gesundheitszustandes nicht signifikant.
- Erwartungsgemäß weisen jüngere Beschäftigte mit einem Alter von unter 35 Jahren einen deutlich besseren subjektiven Gesundheitszustand auf als ältere Beschäftigte.
- Der subjektive Gesundheitszustand wird in Unternehmen mit 50 bis 250 MitarbeiterInnen etwas weniger positiv eingeschätzt als in den größeren Unternehmen.
- Der Bereich „Information und Kommunikation“ weist mit 79 Prozent an MitarbeiterInnen mit (sehr) gutem Gesundheitszustand den günstigsten Wert und der Bereich „Verkehr und Lagerei“ den niedrigsten Wert (68%) auf.

3.2 Arbeitsfähigkeit - körperliche Anforderungen

3.2.1 Überblick

Zusätzlich zur Einschätzung der subjektiven Gesundheit wird im Kombi AG Österreich die Arbeitsfähigkeit hinsichtlich der psychischen und körperlichen Anforderungen erhoben. Ausgehend von den körperlichen Anforderungen der Arbeit schätzen 90 Prozent der Befragten ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit als „sehr gut“ oder „gut“ ein. Neun Prozent ordnen sich der Kategorie „mittelmäßig“ zu und lediglich ein Prozent beurteilt die derzeitige Arbeitsfähigkeit bezogen auf die körperlichen Anforderungen der Arbeit als „schlecht“.

Abbildung 9: Arbeitsfähigkeit – körperliche Anforderungen (in %)



n = 17.264 Personen

Frage: „Ausgehend von den körperlichen Anforderungen Ihrer Arbeit: Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit ein?“

Tabelle 3: Beschäftigte mit (sehr) guter körperlicher Arbeitsfähigkeit (in%)

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
90	90	90	93	89	85	89	90	91

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
89	90	90	90	89	96	90	88

3.2.2 Fakten

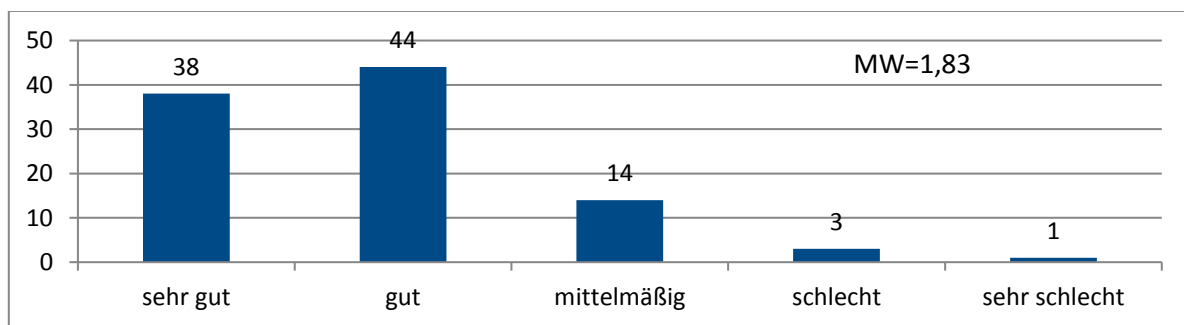
- Zwischen Männern und Frauen gibt es keinen signifikanten Unterschied hinsichtlich der Anteile an Personen mit „sehr guter“ oder „guter“ körperlicher Arbeitsfähigkeit.
- Mit steigendem Alter nimmt die „sehr gute“ und „gute“ körperliche Arbeitsfähigkeit signifikant ab – von 93 Prozent bei unter 35-Jährigen auf 85 Prozent bei Beschäftigten mit einem Alter ab 55 Jahren.
- Betriebe mit einer Größe von 1.501 bis 3.000 Beschäftigten weisen diesbezüglich den günstigsten Wert (91%) auf, wobei die Unterschiede minimal sind.
- Die Branche „Information und Kommunikation“ weist bei der körperlichen Arbeitsfähigkeit den günstigsten Wert auf: Bei 96 Prozent der Beschäftigten ist die körperliche Arbeitsfähigkeit „sehr gut“ oder „gut“. Der ungünstigste Wert ist in der Branche „Sonstige“ zu verorten.

3.3 Arbeitsfähigkeit – psychische Anforderungen

3.3.1 Überblick

Im Vergleich zur Arbeitsfähigkeit bezüglich der körperlichen Anforderungen (siehe 3.2) sind die Ergebnisse bezüglich der psychischen Anforderungen etwas schlechter: Ausgehend von den psychischen Anforderungen der Arbeit schätzen 82 Prozent der Befragten ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit als „sehr gut“ oder „gut“ ein. 14 Prozent ordnen sich der Kategorie „mittelmäßig“ zu und vier Prozent beurteilen die derzeitige Arbeitsfähigkeit bezogen auf die psychischen Anforderungen der Arbeit als „schlecht“ oder „sehr schlecht“ (Abbildung 10).

Abbildung 10: Arbeitsfähigkeit – psychische Anforderungen (in %)



n = 17.250 Personen

Frage: „Ausgehend von den psychischen Anforderungen Ihrer Arbeit: Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit ein?“

Tabelle 4: Beschäftigte mit (sehr) guter psychischer Arbeitsfähigkeit (in%)

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
82	81	83	83	82	80	81	83	83

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
83	81	81	81	85	87	83	78

3.3.2 Fakten

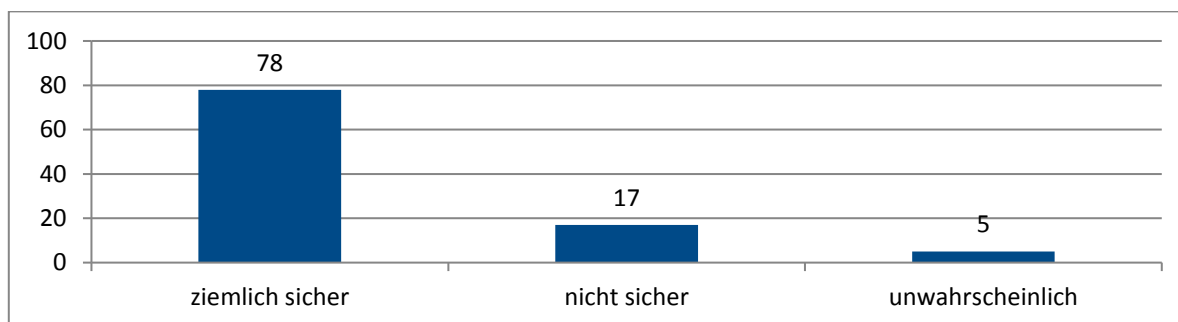
- Bei den Frauen ist der Anteil an Beschäftigten mit „sehr guter“ oder „guter“ psychischer Arbeitsfähigkeit mit 83 Prozent etwas höher als bei den Männern (81%).
- Mit steigendem Alter nimmt die „sehr gute“ und „gute“ psychische Arbeitsfähigkeit etwas ab – von 83 Prozent bei unter 35-Jährigen auf 80 Prozent bei Beschäftigten mit einem Alter ab 55 Jahren.
- Betriebe mit einer Größe von 1.501 bis 3.000 Beschäftigten weisen den diesbezüglich günstigsten Wert (83%) auf, wobei die Unterschiede minimal sind.
- Die Branche „Information und Kommunikation“ weist bei der psychischen Arbeitsfähigkeit den günstigsten Wert auf: Bei 87 Prozent der Beschäftigten ist die psychische Arbeitsfähigkeit „sehr gut“ oder „gut“. Der ungünstigste Wert ist in der Branche „Sonstige“ zu verorten.

3.4 Arbeitsfähigkeit prospektiv

3.4.1 Überblick

Gut drei Viertel der Befragten sind sich ziemlich sicher, ihre Tätigkeit auch in den nächsten fünf Jahren noch ausüben zu können. 17 Prozent sind sich diesbezüglich nicht sicher und fünf Prozent halten dies sogar für unwahrscheinlich (Abbildung 11).

Abbildung 11: Arbeitsfähigkeit in den nächsten 5 Jahren (in %)



n = 17.227 Personen

Frage: „Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeit auch noch in den nächsten fünf Jahren auszuüben?“

Tabelle 5: Beschäftigte, die in den nächsten fünf Jahren ihre derzeitige Arbeit ziemlich sicher noch ausüben können (in %)

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
78	79	78	78	83	58	77	79	79

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
78	77	80	79	78	84	77	69

3.4.2 Fakten

- Bezüglich der künftigen Arbeitsfähigkeit gibt es keine signifikanten Unterschiede nach Geschlecht.
- Die Zuversicht, die derzeitige Arbeit in fünf Jahren ziemlich sicher noch ausüben zu können, ist bei den älteren Beschäftigte ab einem Alter von 55 Jahren und mehr geringer als bei jüngeren Beschäftigten. Dies ist natürlich auch im Kontext von bevorstehenden Pensionierungen zu sehen.
- Beschäftigte aus Betrieben mit einer Größe von 50 bis 250 MitarbeiterInnen weisen im Vergleich mit Betrieben mit mehr MitarbeiterInnen einen minimal geringeren Wert bezüglich der Zuversicht der künftigen Arbeitsfähigkeit auf.
- Die Zuversicht, die derzeitige Arbeit in fünf Jahren ziemlich sicher noch ausüben zu können, ist bei Beschäftigten in der Branche „Information und Kommunikation“ am höchsten und bei Beschäftigten der Branche „Sonstige“ am geringsten.

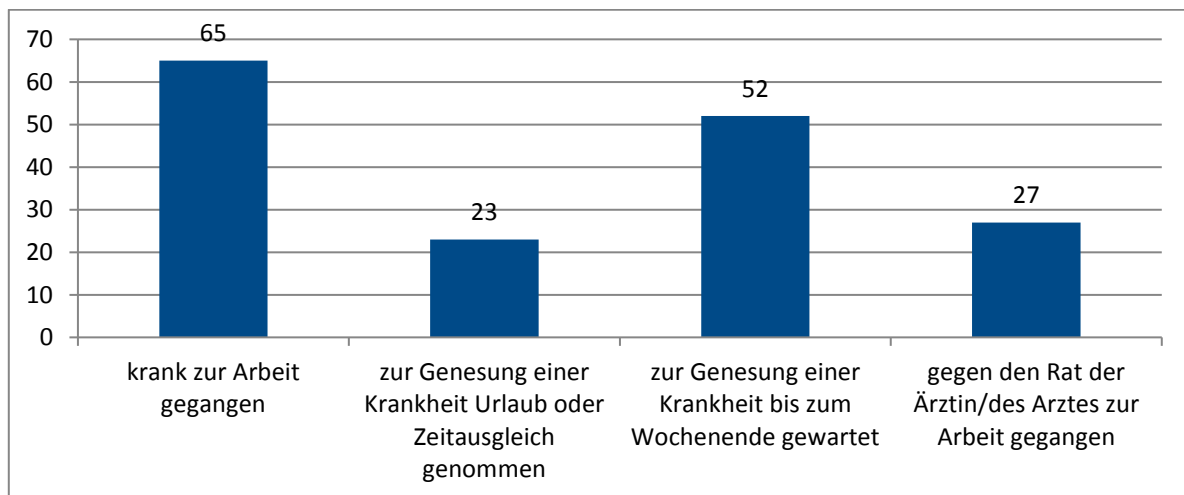
3.5 Präsentismus

3.5.1 Überblick

Präsentismus beschreibt das Phänomen, wonach Erwerbstätige trotz Krankheit ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen (Johns 2010).

Knapp zwei Drittel aller Befragten (65%) berichten davon, innerhalb der letzten zwölf Monate krank zur Arbeit gegangen zu sein. Gut die Hälfte (52%) hat zur Genesung einer Krankheit bis zum Wochenende gewartet. 27 Prozent sind sogar gegen ärztlichen Rat zur Arbeit gegangen und 23 Prozent haben zur Genesung einer Krankheit Urlaub oder Zeitausgleich genommen (Abbildung 12).

Abbildung 12: Verhalten im Krankheitsfall (in den letzten 12 Monaten, in %)



n = 17.254-17.152

Tabelle 6: Beschäftigte, die innerhalb der letzten 12 Monate krank zur Arbeit gegangen sind (in %)

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
65	64	65	68	64	55	65	64	67

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
65	65	66	64	64	60	72	64

3.5.2 Fakten

- Männer und Frauen unterscheiden sich bei der Präsentismusprävalenz nicht signifikant.
- Ältere Beschäftigte ab 55 Jahren gehen signifikant seltener krank zur Arbeit als dies jüngere Beschäftigte tun.
- Zwischen der Betriebsgröße und Präsentismus kann kein signifikanter Zusammenhang beobachtet werden.
- Präsentismus ist in der Branche „Bau & Bergbau“ mit 72 Prozent am weitesten verbreitet, während dieser Wert in der Branche „Information und Kommunikation“ am geringsten ist (60%).

3.6 Beschwerden

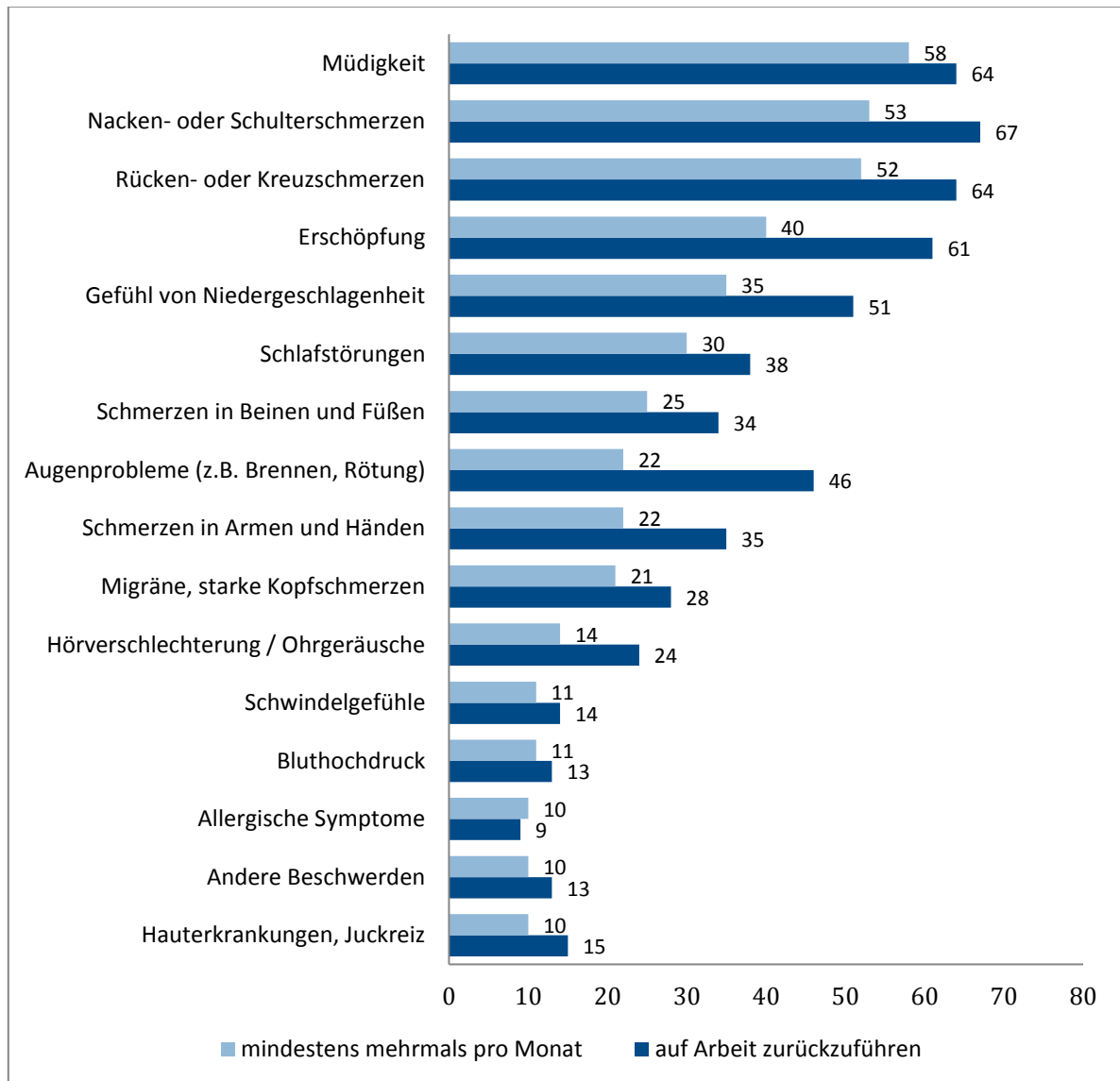
Um die Beschwerdelast unter den Beschäftigten zu eruieren, werden die MitarbeiterInnen danach gefragt, ob und mit welcher Frequenz sie unter bestimmten Beschwerden leiden. Gleichzeitig wird erhoben, ob der Grund für das Auftreten dieser Beschwerden auf das Ausüben der Arbeitstätigkeit zurückgeführt wird.

Gesundheitsbeschwerden, die von den Befragten besonders häufig genannt werden und demnach zumindest mehrmals im Monat auftreten, sind Müdigkeit (58%), Nacken- oder Schulterschmerzen (53%), Rücken- oder Kreuzschmerzen (52%) sowie Erschöpfung (40%). Häufig genannt werden weiter ein Gefühl von Niedergeschlagenheit (35%), Schlafstörungen (30%) und Schmerzen in Beinen und Füßen (25%).

Die restlichen Beschwerden werden von weniger als einem Viertel der Befragten kundgetan.

Die genannten Beschwerden werden seitens der Befragten (mit Ausnahme der Schlafstörungen) mehrheitlich kausal auf die Tätigkeit zurückgeführt. Dies trifft in absteigender Reihenfolge in besonderem Ausmaß auf Nacken- und Schulterschmerzen (67%), Müdigkeit (64%), Rücken- oder Kreuzschmerzen (64%) und Erschöpfung zu (Abbildung 13).

Abbildung 13: Beschwerden (in %)



Beschwerden mindestens mehrmals pro Monat: n=15.045 bis 17.138 Personen
 auf Arbeit zurückzuführen: n= 7.470 bis 11.374 Personen

3.6.1 Beschwerden

Tabelle 7: Beschwerde Müdigkeit (in %)

Müdigkeit	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
betroffen	54	63	64	56	55	58	59	56
auf Arbeit zurückzuführen	65	63	64	63	67	65	64	63

Müdigkeit	Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, I)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
betroffen	60	55	62	55	50	63	50	61
auf Arbeit zurückzuführen	68	62	65	59	62	58	66	66

Tabelle 8: Beschwerde Erschöpfung (in %)

Erschöpfung	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
betroffen	37	42	45	38	33	39	40	40
auf Arbeit zurückzuführen	61	60	62	60	59	63	60	56

Erschöpfung	Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, I)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
betroffen	39	39	42	37	36	36	38	45
auf Arbeit zurückzuführen	64	59	59	60	58	55	67	67

Tabelle 9: Beschwerde Gefühl von Niedergeschlagenheit (in %)

Gefühl von Niedergeschlagenheit	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
betroffen	33	36	37	34	33	36	34	34
auf Arbeit zurückzuführen	54	48	52	51	50	53	50	49

Gefühl von Niedergeschlagenheit	Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, I)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
betroffen	34	33	39	34	29	33	33	41
auf Arbeit zurückzuführen	51	51	53	52	51	46	55	58

Tabelle 10: Beschwerde Schlafstörungen (in %)

Schlafstörungen	M	F	Unter 35 Jahre ¹	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
betroffen	29	31	25	32	37	31	29	34
auf Arbeit zurückzuführen	43	34	32	41	42	39	37	41

Schlafstörungen	Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, II)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
betroffen	28	32	33	28	28	27	28	32
auf Arbeit zurückzuführen	35	42	38	38	40	36	45	36

3.6.2 Fakten

Müdigkeit - Prävalenz

- Frauen sind von Müdigkeit (63%) deutlich häufiger betroffen als Männer (54%).
- Bei den jungen Beschäftigten unter 35 Jahre ist der Anteil der Betroffenen mit 64 Prozent deutlich höher als bei Beschäftigten zwischen 35 und 54 Jahren (56%) oder Beschäftigten ab 55 Jahren (55%).
- Zwischen Betriebsgröße und der Prävalenz von Müdigkeit kann kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden.
- Bei Beschäftigten aus den Branchen „Information und Kommunikation“ (63%) und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ (62%) ist die Prävalenz am höchsten, während diese in den Branchen „Bau & Bergbau“ (50%) und „Verkehr und Lagerei“ (50%) am niedrigsten ist.

Müdigkeit – ursächlicher Zusammenhang

- Frauen und Männer führen die Müdigkeit nicht unterschiedlich stark auf die Arbeit zurück.
- Zwischen den Altersgruppen und den Anteilen derer, die die Müdigkeit auf die Arbeit zurückführen, gibt es keinen signifikanten Zusammenhang.
- Auch zwischen Betriebsgröße und den Anteilen derer, die die Müdigkeit auf die Arbeit zurückführen, gibt es keinen signifikanten Zusammenhang.
- Beschäftigte aus den Branchen „Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht“ (68%), „Bau & Bergbau“ (66%), „Sonstige“ (66%) und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ (65%) führen ihre Müdigkeit vergleichsweise häufig auf die Arbeit zurück, während dies bei Beschäftigten aus den Branchen „Information und Kommunikation“ (58%) und „Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (59%) in etwas geringerem Ausmaß der Fall ist.

Erschöpfung - Prävalenz

- Frauen sind von Erschöpfung (63%) häufiger betroffen als Männer (58%).
- Bei den jungen Beschäftigten unter 35 Jahre ist der Anteil der Betroffenen mit 45 Prozent höher als bei Beschäftigten zwischen 35 und 54 Jahren (38%) und deutlich höher als bei Beschäftigten ab 55 Jahren (33%).
- Zwischen Betriebsgröße und der Prävalenz von Erschöpfung kann kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden.
- Bei Beschäftigten aus den Branchen „Sonstige“ (45%) und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ (42%) ist die Prävalenz am höchsten, während diese in den Branchen „Verkehr und Lagerei“ (36%) und „Information und Kommunikation“ (36%) am niedrigsten ist.

Erschöpfung – ursächlicher Zusammenhang

- Frauen und Männer führen die Erschöpfung nicht unterschiedlich stark auf die Arbeit zurück.
- Jüngere Beschäftigte unter 35 Jahren (62%) führen die Erschöpfung etwas häufiger auf die Arbeit zurück, als Beschäftigte zwischen 35 und 54 Jahren (60%) und Beschäftigte ab 55 Jahren (59%).
- Beschäftigte in Unternehmen mit 50 bis 250 MitarbeiterInnen (63%) führen die Erschöpfung etwas häufiger auf die Arbeit zurück, als Beschäftigte in Unternehmen mit 251 bis 1.500 MitarbeiterInnen (60%) und Beschäftigte in Unternehmen mit 1.501 bis 3.000 MitarbeiterInnen (56%).
- Beschäftigte aus den Branchen „Bau & Bergbau“ (67%) und „Sonstige“ (67%) führen ihre Erschöpfung vergleichsweise häufig auf die Arbeit zurück, während dies bei Beschäftigten aus der Branche „Information und Kommunikation“ (55%) in geringerem Ausmaß der Fall ist.

Gefühl von Niedergeschlagenheit - Prävalenz

- Frauen berichten etwas häufiger von einem Gefühl der Niedergeschlagenheit (36%) als Männer (33%).
- Bei den jungen Beschäftigten unter 35 Jahre ist der Anteil der Betroffenen mit 37 Prozent etwas höher als bei Beschäftigten zwischen 35 und 54 Jahren (34%) und Beschäftigten ab 55 Jahren (33%).
- Zwischen Betriebsgröße und der Prävalenz der Niedergeschlagenheit kann kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden.
- Bei Beschäftigten aus den Branchen „Sonstige“ (41%) und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ (39%) ist die Prävalenz am höchsten, während diese in der Branche „Verkehr und Lagerei“ (29%) am niedrigsten ist.

Gefühl von Niedergeschlagenheit – ursächlicher Zusammenhang

- Männer führen das Gefühl der Niedergeschlagenheit (54%) häufiger auf die Arbeit zurück als Frauen (48%) dies tun.
- Zwischen den Altersgruppen und der aus der Arbeit resultierenden ursächlichen Zuschreibung des Gefühls der Niedergeschlagenheit gibt es keinen signifikanten Zusammenhang.
- Beschäftigte in Unternehmen mit 50 bis 250 MitarbeiterInnen (53%) führen das Gefühl der Niedergeschlagenheit etwas häufiger auf die Arbeit zurück, als Beschäftigte in Unternehmen mit 251 bis 1.500 MitarbeiterInnen (50%) und Beschäftigte in Unternehmen mit 1.501 bis 3.000 MitarbeiterInnen (49%).
- Zwischen den Branchen und der aus der Arbeit resultierenden ursächlichen Zuschreibung des Gefühls der Niedergeschlagenheit gibt es keinen signifikanten Zusammenhang.

Schlafstörungen - Prävalenz

- Frauen berichten in geringem Ausmaß häufiger von Schlafstörungen (31%) als Männer (29%).
- Mit zunehmendem Alter nimmt die Prävalenz deutlich zu: Beschäftigte unter 35 Jahren sind zu 25 Prozent von Schlafstörungen betroffen, während es bei den 35- bis 54-Jährigen 32 Prozent und bei den ab 55-Jährigen 37 Prozent sind.
- Befragte, die in Unternehmen mit 1.501 bis 3.000 MitarbeiterInnen beschäftigt sind, weisen diesbezüglich den ungünstigsten Wert auf (34%). Die Prävalenz ist in Betrieben mit einer Größe von 251 bis 1.500 MitarbeiterInnen am niedrigsten (29%).
- Bei Beschäftigten aus den Branchen „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ (33%), „Herstellung von Waren (32%) und „Sonstige“ (32%) ist die Prävalenz etwas höher, während diese in den Branchen „Information und Kommunikation“ (27%), „Verkehr und Lagerei“ (28%), „Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (28%), „Handel & Finanz- und Dienstleistungen“ (28%) und „Bau & Bergbau“ (28%) etwas niedriger ist.

Schlafstörungen – ursächlicher Zusammenhang

- Männer führen ihre Schlafstörungen (43%) häufiger auf die Arbeit zurück als Frauen (34%) dies tun.
- Jüngere Beschäftigte unter 35 Jahren (32%) führen ihre Schlafstörungen seltener auf die Arbeit zurück, als Beschäftigte zwischen 35 und 54 Jahren (41%) und Beschäftigte ab 55 Jahren (42%).
- Beschäftigte in Unternehmen mit 1.501 bis 3.000 MitarbeiterInnen (41%) führen Schlafstörungen etwas häufiger auf die Arbeit zurück als Beschäftigte in Unternehmen mit 50 bis 250 MitarbeiterInnen (39%) und Beschäftigte in Unternehmen mit 251 bis 1.500 MitarbeiterInnen (37%).
- Beschäftigte aus den Branchen „Bau & Bergbau“ (45%) und „Herstellung von Waren“ (42%) führen ihre Schlafstörungen vergleichsweise häufig auf die Arbeit zurück, während dies bei Beschäftigten aus den Branchen „Gesundheit- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht“ (35%), „Information und Kommunikation“ (36%) und „Sonstige“ (36%) in geringerem Ausmaß der Fall ist.

3.6.3 Körperliche Beschwerden

Tabelle 11: Beschwerde Nacken- und Schulterschmerzen (in %)

Nacken- und Schulterschmerzen	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
betroffen	43	63	51	54	55	55	53	47
auf Arbeit zurückzuführen	58	74	63	69	68	69	67	60

Nacken- und Schulterschmerzen	Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, II)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
betroffen	56	48	58	54	48	47	49	57
auf Arbeit zurückzuführen	67	61	73	66	68	67	64	69

Tabelle 12: Beschwerde Rücken- oder Kreuzschmerzen (in %)

Rücken- oder Kreuzschmerzen	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
betroffen	49	55	50	52	56	54	52	47
auf Arbeit zurückzuführen	60	67	63	64	66	66	64	57

Rücken- oder Kreuzschmerzen	Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, II)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
betroffen	52	50	55	53	55	42	57	52
auf Arbeit zurückzuführen	67	60	66	61	66	59	68	66

Tabelle 13: Beschwerde Schmerzen in Beinen und Füßen (in %)

Schmerzen in Beinen und Füßen	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
betroffen	25	26	21	25	35	27	25	25
auf Arbeit zurückzuführen	34	34	31	34	38	39	32	27

Schmerzen in Beinen und Füßen	Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, I)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
betroffen	26	28	23	27	27	11	28	30
auf Arbeit zurückzuführen	37	38	26	39	43	15	40	41

3.6.4 Fakten

Nacken- und Schulterschmerzen – Prävalenz

- Frauen sind mit 63 Prozent deutlich häufiger von Nacken- und Schulterschmerzen betroffen als Männer (43%).
- Die Beschwerdelast ist bei den jüngeren Beschäftigten (unter 35 Jahre) mit 51 Prozent an Betroffenen etwas geringer als bei den 35- bis 54-Jährigen (54%) und den Beschäftigten ab dem 55. Lebensjahr (55%).
- Die Prävalenz von Nacken- und Schulterschmerzen ist in Betrieben mit einer Größe von 1.501 bis 3.000 MitarbeiterInnen mit 47 Prozent Betroffenen am niedrigsten, während sie in Betrieben mit einer Größe von 50 bis 250 MitarbeiterInnen am höchsten ist (55%).
- Die Prävalenz ist in den Branchen „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ (58%), „Sonstige“ (57%) und „Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht“ (56%) vergleichsweise hoch, während sie in den Branchen „Information und Kommunikation“ (47%), „Verkehr und Lagerei“ (48%) und „Herstellung von Waren“ (48%) vergleichsweise gering ist.

Nacken- und Schulterschmerzen – ursächlicher Zusammenhang

- Frauen (74%) führen die Nacken- und Schulterschmerzen deutlich häufiger auf die Arbeit zurück als Männer (58%).
- Die jüngeren Beschäftigten (unter 35 Jahre) führen diese Beschwerden in geringerem Ausmaß auf die Arbeit zurück (63%) als ältere Beschäftigte (35- bis 54-Jährige: 69%; 55-Jährige und ältere: 68%).
- Beschäftigte aus Betrieben mit 1.501 bis 3.000 MitarbeiterInnen führen die Beschwerden in geringerem Ausmaß auf die Arbeit zurück (60%) als Beschäftigte aus Betrieben mit 50 bis 250 MitarbeiterInnen (69%) oder 251 bis 1.500 MitarbeiterInnen (67%).
- Besonders häufig werden die Nacken- und Schulterschmerzen von Beschäftigten aus der Branche „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ (73%) auf die Arbeit zurückgeführt. Am niedrigsten ist dieser Wert bei den Beschäftigten der Branche „Herstellung von Waren“ (61%).

Rücken- oder Kreuzschmerzen – Prävalenz

- Frauen sind mit 55 Prozent häufiger von Rücken- oder Kreuzschmerzen betroffen als Männer (49%).
- Die Beschwerdelast ist bei den jüngeren Beschäftigten (unter 35 Jahre) mit 50 Prozent annBetroffenen etwas geringer als bei den 35- bis 54-Jährigen (52%) und den Beschäftigten ab dem 55. Lebensjahr (56%).
- Die Prävalenz von Rücken- oder Kreuzschmerzen ist in Betrieben mit einer Größe von 1.501 bis 3.000 MitarbeiterInnen mit 47 Prozent Betroffenen am niedrigsten, während sie in Betrieben mit einer Größe von 50 bis 250 MitarbeiterInnen am höchsten ist (54%).
- Die Prävalenz ist in den Branchen „Bau & Bergbau“ (57%) „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ (55%) und „Verkehr und Lagerei“ (55%) vergleichsweise hoch, während sie in der Branche „Information und Kommunikation“ (42%) am niedrigsten ist.

Rücken- oder Kreuzschmerzen – ursächlicher Zusammenhang

- Frauen (67%) führen die Rücken- oder Schulterschmerzen häufiger auf die Arbeit zurück als Männer (60%).
- Die Altersgruppen unterscheiden sich diesbezüglich nicht signifikant.
- Beschäftigte aus Betrieben mit 1.501 bis 3.000 MitarbeiterInnen führen die Beschwerden in geringerem Ausmaß auf die Arbeit zurück (57%) als Beschäftigte aus Betrieben mit 50 bis 250 MitarbeiterInnen (66%) oder 251 bis 1.500 MitarbeiterInnen (64%).
- Vergleichsweise häufig werden die Rücken- oder Kreuzschmerzen von Beschäftigten aus den Branchen „Bau & Bergbau“ (68%), „Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht“ (67%), „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ (66%), „Verkehr und Lagerei“ (66%) und „Sonstige“ (66%) auf die Arbeit zurückgeführt. Niedriger sind diese Werte bei den Beschäftigten der Branchen „Information und Kommunikation“ (59%), „Herstellung von Waren“ (60%) und „Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (61%).

Schmerzen in Beinen und Füßen – Prävalenz

- Männer (25%) und Frauen (26%) unterscheiden sich nicht signifikant hinsichtlich der Prävalenz von Schmerzen in Beinen und Füßen.
- Die Beschwerdelast ist bei den jüngeren Beschäftigten (unter 35 Jahre) mit 21 Prozent an Betroffenen etwas geringer als bei den 35- bis 54-Jährigen (25%) und deutlich geringer als bei den Beschäftigten ab dem 55. Lebensjahr (35%).
- Die Prävalenz von Schmerzen in Beinen und Füßen ist in Betrieben mit einer Größe von 50 bis 250 MitarbeiterInnen mit 27 Prozent Betroffenen leicht höher als in größeren Betrieben (25%).
- Die Prävalenz ist in der Branche „Information und Kommunikation“ mit elf Prozent mit Abstand am niedrigsten.

Schmerzen in Beinen und Füßen – ursächlicher Zusammenhang

- Männer und Frauen führen die Schmerzen in Beinen und Füßen in gleichem Ausmaß auf die Arbeit zurück (je 34%).
- Ältere Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr führen diese Beschwerden häufiger auf die Arbeit zurück (38%) als jüngere Beschäftigte (unter 35 Jahre: 31%; 35 bis 54 Jahre: 34%).
- Beschäftigte aus Betrieben mit 1.501 bis 3.000 MitarbeiterInnen führen die Beschwerden in geringerem Ausmaß auf die Arbeit zurück (27%) als Beschäftigte aus Betrieben mit 50 bis 250 MitarbeiterInnen (39%) oder 251 bis 1.500 MitarbeiterInnen (32%).
- Vergleichsweise häufig werden die Schmerzen in Beinen und Füßen von Beschäftigten aus den Branchen „Verkehr und Lagerei“ (43%), „Sonstige“ (41%), „Bau & Bergbau“ (40%), „Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (39%), „Herstellung von Waren“ (38%) und „Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht“ (37%) auf die Arbeit zurückgeführt. Deutlich niedriger sind diese Werte bei den Beschäftigten der Branchen „Information und Kommunikation“ (15%) und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ (26%).

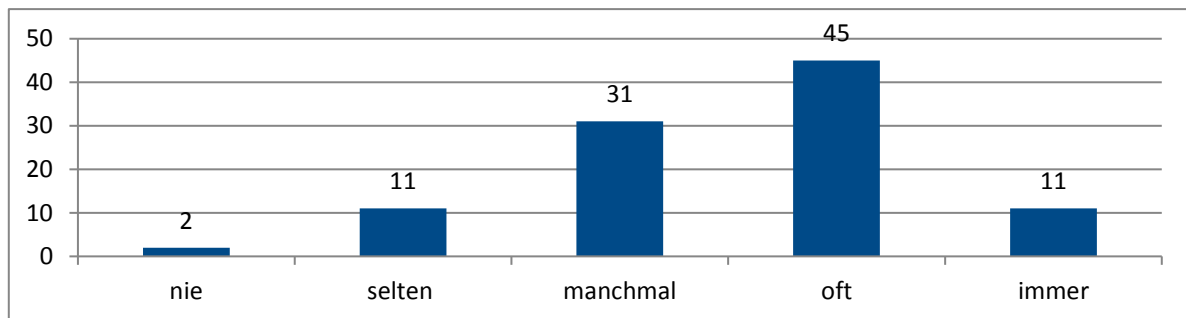
3.7 Ernährung

3.7.1 Überblick

Insgesamt 56 Prozent der Befragten berichten davon, sich „immer“ oder „oft“ gesund zu ernähren (Frauen: 66%; Männer: 46%). 31 Prozent tun dies „manchmal“, während sich 13 Prozent „selten“ oder „nie“ gesund ernähren (Abbildung 14).

Insgesamt 89 Prozent der Befragten haben zumindest teilweise die Absicht, sich gesünder zu ernähren. Acht von zehn befragten Beschäftigten haben teilweise oder uneingeschränkt an ihrem Arbeitsplatz die Möglichkeit, sich gesund zu ernähren. Mehr Informationen zum Thema „gesunde Ernährung“ wünschen sich zumindest 60 Prozent (Abbildung 15).

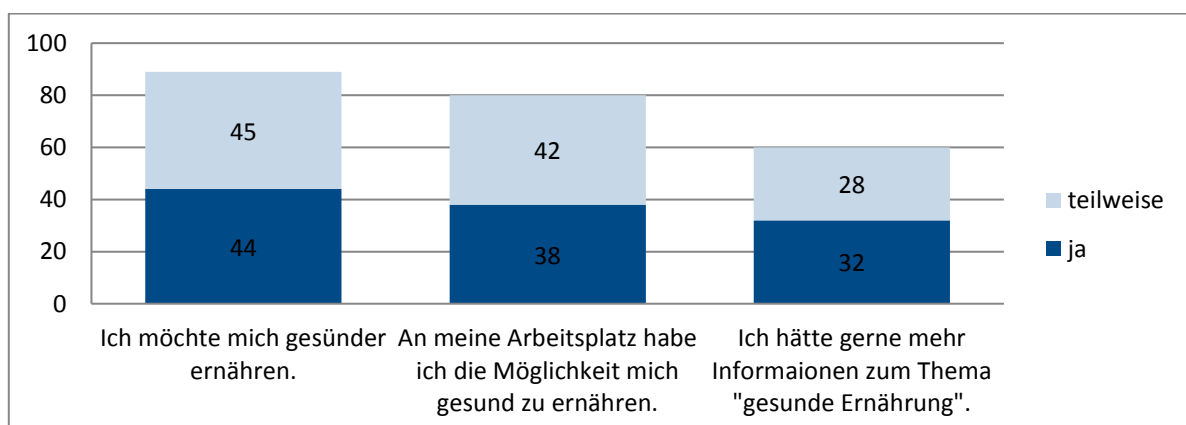
Abbildung 14: Gesunde Ernährungsweise (in %)



n = 17.083

Frage: „Ernähren Sie sich die meiste Zeit möglichst gesund, das heißt abwechslungsreich und fettarm?“

Abbildung 15: Ernährung und Rahmenbedingungen (in %)



N = 17.497 – 17.151

Tabelle 14: Beschäftigte, die sich gesünder ernähren möchten (Anteile „ja“, in %)

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
44	44	45	48	44	37	45	44	39

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
41	45	45	47	42	47	40	51

Tabelle 15: Beschäftigte, die an ihrem Arbeitsplatz die Möglichkeit haben, sich gesund zu ernähren (Anteile „ja“, in %)

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
38	38	38	36	39	40	39	38	33

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
41	40	35	36	33	36	42	34

3.7.2 Fakten

Ernährungsumstellung

- Männer und Frauen unterscheiden sich nicht signifikant hinsichtlich der geäußerten Absicht, sich in Zukunft gesünder ernähren zu wollen.
- Mit zunehmendem Alter der Beschäftigten wird der Anteil jener, die sich gesünder ernähren möchten, geringer.
- Jene befragten Beschäftigten, die in Betrieben mit über 1.500 bis 3.000 MitarbeiterInnen arbeiten, äußern seltener den Wunsch, sich gesünder ernähren zu wollen.
- Der Wunsch, sich gesünder ernähren zu wollen, ist in der Branche „Bau & Bergbau“ am wenigsten verbreitet (40%), während die Kategorie „Sonstige“ den diesbezüglich höchsten Wert aufweist (51%).

Rahmenbedingungen im Betrieb

- Männer und Frauen unterscheiden sich nicht signifikant hinsichtlich der subjektiv wahrgenommenen Möglichkeiten, sich am Arbeitsplatz gesund ernähren zu können.
- Auch zwischen dem Alter und der Möglichkeit, sich am Arbeitsplatz gesund ernähren zu können, kann kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden.
- Jene befragten Beschäftigten, die in Betrieben mit über 1.500 bis 3.000 MitarbeiterInnen arbeiten, berichten seltener von der Möglichkeit, sich am Arbeitsplatz gesund ernähren zu können, als andere Beschäftigte.
- Die Möglichkeit sich am Arbeitsplatz gesund ernähren zu können, ist in der Branche „Verkehr und Lagerei“ am wenigsten verbreitet (33%), während die Branche „Bau & Bergbau“ den diesbezüglich höchsten Wert aufweist (42%).

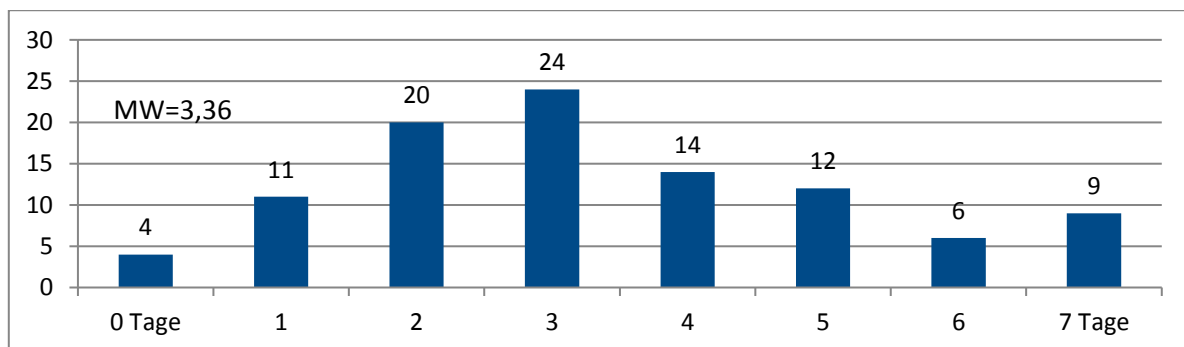
3.8 Bewegung

3.8.1 Überblick

Die positive Wirkung von regelmäßiger Bewegung auf die Gesundheit des Menschen ist vielfach belegt. Sie hat positive Auswirkung auf das Immunsystem, trägt zur Prävention von Stoffwechselerkrankungen bei, kann präventiv gegen manche Krebserkrankungen wirken, vermindert das Risiko für Herz-Kreislauferkrankungen und führt generell zu einem verminderten Risiko für den vorzeitigen Tod aller Ursachen. Hinzu kommt, dass regelmäßige körperliche Aktivität zur Funktionserhaltung des Bewegungsapparats beiträgt und positiv auf die menschliche Psyche wirkt (Titze et al. 2010). Körperliche Bewegung ist also für die Gesundheit und Lebensqualität von Bedeutung und trägt zur Aufrechterhaltung von Gesundheit und Wohlbefinden bei (Klimont, Baldaszti 2015).

Im Mittel sind die befragten Beschäftigten an mehr als drei Tagen pro Woche körperlich aktiv (MW=3,36; Frauen: 3,37; Männer: 3,34). 27 Prozent sind äußerst aktive Menschen, die an fünf bis sieben Tagen pro Woche bei körperlichen Aktivitäten außer Atem kommen. Bei 58 Prozent trifft dies an zwei bis vier Tagen zu und bei elf Prozent an immerhin noch einem Tag pro Woche. Als gänzlich inaktiv gelten vier Prozent der befragten Beschäftigten (Abbildung 16).

Abbildung 16: körperliche Aktivitäten (Tage pro Wochen, in %)



n = 17.096

Frage: „An wie vielen Tagen pro Woche machen Sie – für mindestens 30 Minuten – körperliche Aktivitäten, bei denen Sie zumindest ein bisschen außer Atem kommen (z.B. zügiges Gehen, Wandern, Hausarbeit, Gartenarbeiten, Radfahren)?“

Tabelle 16: Beschäftigte, die sich im Alltag mehr bewegen möchten (in %)

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
75	72	78	76	76	74	75	76	72

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
72	74	80	74	72	81	69	75

3.8.2 Fakten

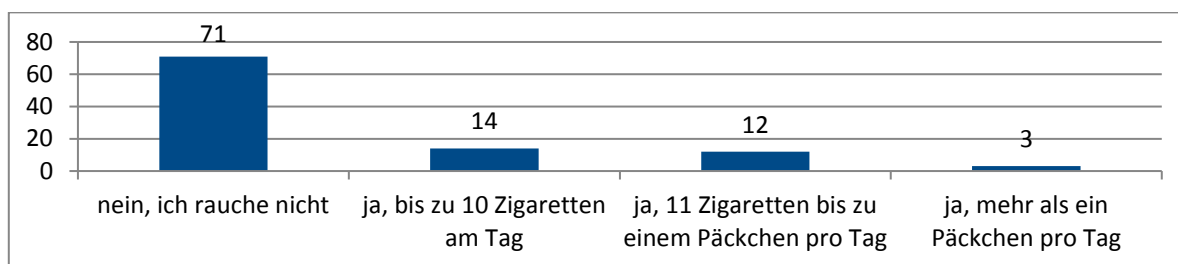
- Frauen berichten signifikant häufiger als Männer davon, dass sie sich im Alltag mehr bewegen möchten.
- Zwischen dem Alter und dem Wunsch nach mehr Bewegung im Alltag kann kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden.
- Jene befragten Beschäftigten, die in Betrieben mit über 1.500 bis 3.000 MitarbeiterInnen arbeiten, berichten in geringerem Ausmaß von dem Wunsch nach mehr Bewegung im Alltag als Beschäftigte aus kleineren Betrieben.
- Der Wunsch nach mehr Bewegung im Alltag ist in der Branche „Bau & Bergbau“ am wenigsten verbreitet, während die Branche „Information und Kommunikation“ den diesbezüglich höchsten Wert aufweist (81%).

3.9 Rauchen

3.9.1 Überblick

Insgesamt 71 Prozent aller befragten Beschäftigten sind NichtraucherInnen (Frauen: 73%, Männer: 68%). 14 Prozent sind moderate RaucherInnen mit bis zu zehn Zigaretten am Tag. Zwölf Prozent rauchen zwischen elf Zigaretten und einem Päckchen, drei Prozent mehr als ein Päckchen pro Tag (Abbildung 17).

Abbildung 17: Tabakkonsum (in %)



n = 17.243

Frage: „Rauchen Sie?“

Tabelle 17: Beschäftigte, die das Rauchen aufgeben möchten (in %)

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
54	58	51	51	57	57	52	56	56

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
53	58	53	46	54	54	66	49

3.9.2 Fakten

- Männer möchten signifikant häufiger mit dem Rauchen aufhören als Frauen.
- Der Wunsch, mit dem Rauchen aufzuhören, ist bei jüngeren Beschäftigten unter 35 Jahren signifikant geringer als bei älteren Beschäftigten.
- Jene befragten Beschäftigten, die in Betrieben mit 50 bis 250 MitarbeiterInnen arbeiten, berichten in geringerem Ausmaß von dem Wunsch, mit dem Rauchen aufhören zu wollen, als Beschäftigte aus größeren Betrieben.
- Der Anteil an Beschäftigten, die mit dem Rauchen aufhören möchten, ist in der Branche „Bau & Bergbau“ mit 66 Prozent am größten und in der Branche „Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ am niedrigsten (46%).

4 Belastungen

Insgesamt werden im Kombi AG vier Belastungsdimensionen erhoben. Jede dieser Belastungsdimensionen setzt sich aus unterschiedlichen Subdimensionen zusammen:

Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten

Die Dimension setzt sich aus Subdimensionen der Bereiche körperliche Belastung, geistige Belastung, emotionale Belastungen (z.B. durch Konflikte mit KundInnen) und Qualifikationsprobleme zusammen.

Sozial- und Organisationsklima

Die Dimension setzt sich aus Subdimensionen der Bereiche mangelnder Zusammenarbeit (quantitativ, qualitativ, mit Führungskräften oder mit KollegInnen), mangelnder Gerechtigkeit, Informationsmängel und fehlendem Handlungsspielraum zusammen.

Arbeitsumgebung

Die Dimension wird aus Subdimensionen der Bereiche klimatische Bedingungen, akustische Bedingungen, visuelle Belastungen, den zur Verfügung stehenden Flächen und Platz, der zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel und Ausstattung sowie belastender Gefahren (z.B. gefährliche Stoffe) gebildet.

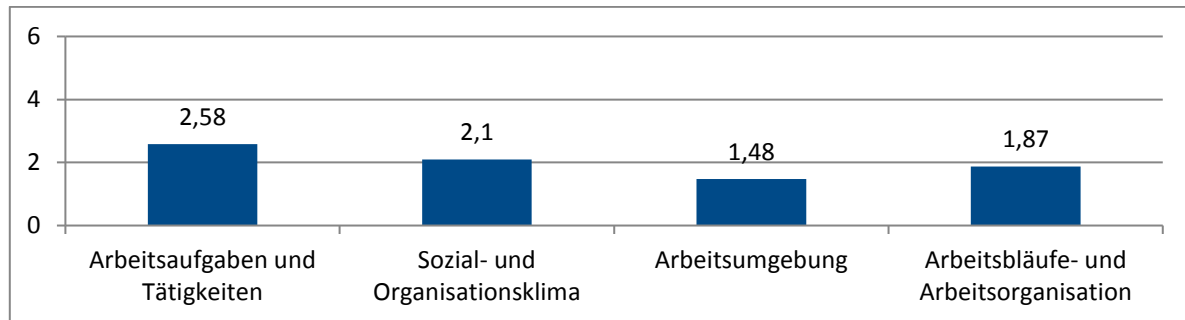
Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

Diese Dimension wird aus Subdimensionen der Bereiche Gestaltung der Arbeitsprozesse, Orientierungsmängel (z.B. unklare Zuständigkeiten), Störungen und Unterbrechungen, Pausengestaltung (z.B. Störungen in den Pausen), Arbeitszeitgestaltung (z.B. häufig wechselnde Arbeitszeiten) und der belastenden Arbeitsmenge gebildet.

Der Antwortbereich jeder Skala reicht von 0 (Minimum) bis 6 (Maximum). Je höher der Punktwert auf der Skala, desto häufiger wird eine negative Beurteilung – sprich eine hohe Belastung – abgegeben.

Am stärksten ausgeprägt sind Belastungen durch die Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten (MW=2,58), gefolgt von Belastungen durch das Sozial- und Organisationsklima (MW=2,1) und Belastungen durch Arbeitsabläufe- und Arbeitsorganisation (MW=1,87). Die geringsten Belastungen resultieren aus der Arbeitsumgebung (MW=1,48) wie z.B. den akustischen oder klimatischen Bedingungen am Arbeitsplatz (Abbildung 18).

Abbildung 18: Arbeitsbelastungen (Mittelwerte)



n=17.402 - 17.463

4.1 Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten

4.1.1 Überblick

Tabelle 18: Belastungen durch Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten (Mittelwerte)

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,58	2,53	2,60	2,48	2,61	2,60	2,66	2,56	2,35

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
2,76	2,42	2,64	2,47	2,64	2,22	2,55	2,60

Körperliche Belastung

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
1,85	1,85	1,77	1,80	1,82	1,82	1,95	1,80	1,72

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
2,28	1,82	1,55	1,64	1,92	1,06	2,22	1,85

Geistige Belastung

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
4,64	4,72	4,58	4,59	4,69	4,62	4,56	4,70	4,64

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
4,50	4,72	4,65	4,68	4,87	4,70	4,58	4,62

Emotionale Belastung allgemein

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,60	2,38	2,78	2,39	2,67	2,76	2,83	2,55	2,03

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
3,15	2,13	2,75	2,49	2,50	1,86	2,38	2,57

Emotionale Belastung – Arbeit mit KundInnen/KlientInnen

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
1,96	1,74	2,15	1,75	2,04	2,08	2,25	1,88	1,35

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
2,43	1,27	2,38	1,89	1,91	1,46	1,80	1,88

Qualifikationsprobleme

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,06	2,12	2,00	2,05	2,07	1,97	2,04	2,07	2,11

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,89	2,18	2,12	1,94	2,22	2,08	2,06	2,22

4.1.2 Fakten

- En gros scheint das Belastungsspektrum für Frauen im Bereich der Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten höher zu sein als für Männer. Bei genauerer Betrachtung scheinen sich jedoch traditionelle Aufgabenverteilungen in den Belastungen abzubilden. Während physische und kognitive Belastungen tendenziell stärker von Männern wahrgenommen werden, so dominieren emotionale Belastungen, die insbesondere aus Kontakten mit KundInnen und KlientInnen resultieren, bei Frauen.
- Der Mittelwertvergleich auf Ebene der Dimension Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten ergibt signifikante Unterschiede zwischen den betrachteten Altersgruppen. Die Beschäftigten der jüngsten betrachteten Altersgruppe (MW=2,48) berichten geringere Belastungen als die Beschäftigten der Altersgruppe zwischen 35 und 54 Jahren (MW=2,61) und jene der Altersgruppe der (über) 55-Jährigen (MW=2,60). Dieser Befund deckt sich weitgehend mit den Einzelbelastungen der Dimension. So werden die Belastungen mit zunehmendem Alter tendenziell stärker wahrgenommen. Zu beachten ist, dass Aufgaben und Tätigkeiten über ein Erwerbsleben in der Regel nicht konstant bleiben, weshalb einseitige Interpretationen, die sich auf Leistungs- und Arbeitsfähigkeit der Erwerbstätigen stützen, insuffizient sind.
- Auch bezüglich der Betriebsgröße zeigen sich auf Ebene der übergeordneten Dimension signifikante Unterschiede. So weisen Beschäftigte aus großen Unternehmen mit 1.501 bis 3.000 MitarbeiterInnen den günstigsten Wert hinsichtlich Belastungen durch Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten auf (MW=2,35). An zweiter Stelle rangieren Beschäftigte aus Unternehmen mit 251 bis 1.500 MitarbeiterInnen (MW=2,56) und Beschäftigte aus Unternehmen mit 50 bis 250 MitarbeiterInnen weisen das geringste Belastungsniveau auf (MW=2,66). Dieser Trend zeigt sich in der Tendenz auch bei den Einzelbelastungen. Insbesondere emotionalen Belastungen scheint mit der Größe des Unternehmens eine geringere Bedeutung beigemessen zu werden. Dieser Befund ist allerdings dahingehend zu relativieren, als dass (soziale) Dienstleistungsunternehmen tendenziell kleinstrukturell organisiert sind, weshalb sich hier ein Scheinzusammenhang mit dem Unternehmenszweck abbilden könnte.
- Der Mittelwertvergleich auf Ebene der Dimension zeigt für Beschäftigte der Branche „Information und Kommunikation“ (MW=2,22) den günstigsten Wert, gefolgt von den Branchen „Herstellung von Waren“ (MW=2,42) und „Verkehr und Lagerei“ (MW=2,47). Die höchsten Belastungen durch Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten können in der Branche „Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht“ (MW=2,76) verortet werden. Auch die Betrachtung der Einzelbelastungen liefert das erwartete Bild. Aus Sicht der Erwerbstätigen der Branchen „Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften“ dominieren überwiegend emotionale Belastungen. Körperliche Belastungen werden insbesondere in der Branche „Bau & Bergbau“ aber ebenso in „Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht“ verortet.

4.2 Sozial- und Organisationsklima

4.2.1 Überblick

Tabelle 19: Belastungen durch Sozial- und Organisationsklima (Mittelwerte)

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,10	2,17	2,03	2,05	2,12	2,08	2,12	2,08	2,17

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,94	2,21	2,18	1,98	2,20	2,00	2,21	2,19

Mangelnde Zusammenarbeit - quantitativ

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
3,01	3,08	2,93	3,08	2,99	2,89	2,98	3,02	3,11

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
3,16	3,06	2,82	2,88	2,74	3,25	3,12	2,96

Mangelnde Zusammenarbeit qualitativ - KollegInnen

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
1,40	1,47	1,33	1,29	1,44	1,50	1,40	1,39	1,48

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,31	1,50	1,46	1,31	1,58	1,18	1,36	1,39

Mangelnde Zusammenarbeit qualitativ - Führungskraft

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
1,60	1,68	1,51	1,49	1,63	1,65	1,66	1,54	1,68

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,46	1,69	1,75	1,49	1,66	1,43	1,70	1,58

Mangelnde Zusammenarbeit qualitativ - allgemein

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,34	2,39	2,28	2,21	2,39	2,35	2,36	2,31	2,39

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
2,14	2,46	2,48	2,19	2,47	2,18	2,37	2,41

Informationsmängel

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
1,92	2,03	1,82	1,92	1,91	1,86	1,92	1,91	1,98

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,72	2,02	2,01	1,76	1,89	2,06	2,24	2,17

Fehlender Handlungsspielraum

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,24	2,23	2,24	2,19	2,23	2,23	2,32	2,20	2,11

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,98	2,32	2,40	2,17	2,81	1,80	2,28	2,41

Mangelnde Gerechtigkeit

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,18	2,31	2,05	2,13	2,20	2,09	2,17	2,15	2,35

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,86	2,43	2,31	2,09	2,28	1,98	2,28	2,25

4.2.2 Fakten

- Männer (MW=2,17) nehmen Belastungen im Bereich des Sozial- und Organisationsklimas signifikant stärker wahr als Frauen (MW=2,03). Dies spiegelt sich in allen Aspekten der Zusammenarbeit und dem erlebten Ausmaß an Gerechtigkeit wider.
- Die Beschäftigten der mittleren Altersgruppe zwischen 35 und 54 Jahren (MW=2,12) weisen – global betrachtet – den ungünstigsten, jene der jüngsten Altersgruppe (unter 35 Jahre) den niedrigsten Wert auf (MW=2,05). Die Detailbetrachtung der Belastungen liefert jedoch kein stringentes Bild. Während die Belastungswahrnehmung in Hinblick auf die Zusammenarbeit mit KollegInnen und Führungskräften mit steigendem Alter tendenziell zunimmt, zeigen sich Aspekte wie Informationsmängel oder ein eingeschränkter Handlungsspielraum über ein Erwerbsleben hinweg weitgehend konstant.
- In der Grobbetrachtung auf Ebene der Belastungsdimension weisen Beschäftigte aus großen Unternehmen mit 1.501 bis 3.000 MitarbeiterInnen den ungünstigsten Wert auf (MW=2,17). Allgemein und unter Miteinbeziehung der Einzelbelastungen kann zusätzlich festgehalten werden, dass Belastungen des Sozial- und Organisationsklimas in Unternehmen mit 251 bis 1.500 MitarbeiterInnen tendenziell geringfügig weniger stark wahrgenommen werden als in kleineren als auch größeren Unternehmen.
- Der Mittelwertvergleich zeigt für Beschäftigte der Branchen „Herstellung von Waren“ (MW=2,21), „Bau & Bergbau“ (MW=2,21) und „Verkehr und Lagerei“ (MW=2,20) höhere Belastungen. Vergleichsweise niedriger sind diese in den Branchen „Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht“ (MW=1,94) und „Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (MW=1,98).

4.3 Arbeitsumgebung

4.3.1 Überblick

Tabelle 20: Belastungen durch Arbeitsumgebung (Mittelwerte)

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
1,48	1,60	1,34	1,55	1,44	1,37	1,44	1,48	1,66

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,51	1,70	1,23	1,38	1,48	1,18	1,88	1,51

Klimatische Bedingungen

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,18	2,25	2,11	2,27	2,14	2,03	2,13	2,18	2,37

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,95	2,44	2,07	2,06	2,17	2,33	2,40	2,40

Akustische Bedingungen

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
1,28	1,35	1,17	1,35	1,23	1,23	1,21	1,30	1,44

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,28	1,45	1,03	1,17	1,24	1,44	1,71	1,31

Visuelle Belastungen

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
1,85	1,95	1,75	1,93	1,82	1,74	1,76	1,89	2,03

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,77	2,16	1,50	1,98	2,07	1,50	2,21	1,85

Platz und Flächen unzureichend

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
1,28	1,35	1,17	1,37	1,24	1,16	1,24	1,31	1,30

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,46	1,43	1,03	1,19	1,21	0,80	1,69	1,11

Ausstattung und Arbeitsmittel unzureichend

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
1,35	1,43	1,23	1,38	1,32	1,21	1,36	1,33	1,38

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,52	1,38	1,19	1,15	1,26	1,04	1,59	1,41

Belastende Gefahren

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
1,12	1,36	0,85	1,18	1,07	1,01	1,09	1,07	1,50

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,20	1,46	0,77	0,94	1,13	0,39	1,73	1,10

4.3.2 Fakten

- Wenngleich allgemein festgehalten werden kann, dass das Belastungsniveau im Bereich der Arbeitsumgebung überwiegend gering ist, so sehen sich Männer (MW=1,60) signifikant stärker mit diesen Belastungsquellen konfrontiert als Frauen (MW=1,34). Dieser Befund kann für alle Einzelbelastungen der Dimension geteilt werden, ist jedoch vor dem Hintergrund zu interpretieren, dass die jeweiligen Tätigkeitsfelder in der Tendenz nach wie vor einer geschlechterstereotypen Aufgabenteilung folgen.
- Die vergleichsweise stärkste Belastung durch die Arbeitsumgebung nehmen die jüngsten Beschäftigten (unter 35 Jahre) wahr (MW=1,55), gefolgt von den 35- bis 54-Jährigen (MW=1,44) und den (über) 55-Jährigen (MW=1,37). Auch diese Feststellung ist allen Einzelbelastungen zu attestieren. Sowohl klimatische Bedingungen als auch audiovisuelle Aspekte sowie jegliche Merkmale des Arbeitsplatzes werden von jüngeren Erwerbstätigen kritischer beurteilt.
- Beschäftigte aus großen Unternehmen mit 1.501 bis 3.000 MitarbeiterInnen weisen hinsichtlich der Belastungen durch die Arbeitsumgebung den ungünstigsten Wert auf (MW=1,66). Beschäftigte aus Unternehmen mit 50 bis 250 MitarbeiterInnen (MW=1,44) und 251 bis 1.500 MitarbeiterInnen (MW=1,48) erleben diese Belastungen in geringerem Ausmaß. Wiederum sei angemerkt, dass Scheinzusammenhänge, wonach eigentlich die den großen Unternehmen inhärenten Tätigkeitsprofile die Unterschiede determinieren, nicht ausgeschlossen werden können.
- Vergleichsweise hoch sind die Belastungen durch die Arbeitsumgebung in den Branchen „Bau & Bergbau“ (MW=1,88) und „Herstellung von Waren“ (MW=1,70), während diese in den Branchen „Information und Kommunikation“ (MW=1,18) und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung;

Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“
(MW=1,23) deutlich niedriger ausfallen.

4.4 Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

4.4.1 Überblick

Tabelle 21: Belastungen durch Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation (Mittelwerte)

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
1,87	1,98	1,76	1,93	1,86	1,67	1,89	1,85	1,94

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,85	1,95	1,84	1,78	1,73	1,88	2,14	1,93

Ungenügend gestaltete Arbeitsprozesse

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
1,55	1,74	1,37	1,75	1,46	1,33	1,52	1,54	1,75

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,36	1,85	1,45	1,45	1,36	1,47	1,86	1,79

Orientierungsmängel

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
1,82	1,88	1,75	1,93	1,78	1,59	1,80	1,81	1,92

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,75	1,84	1,89	1,70	1,67	1,98	1,95	1,85

Störungen und Unterbrechungen

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,27	2,37	2,18	2,39	2,24	1,99	2,29	2,24	2,35

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
2,14	2,33	2,34	2,26	1,91	2,50	2,47	2,36

Belastende Pausengestaltung

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
1,79	1,87	1,70	1,75	1,82	1,68	1,83	1,76	1,82

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
2,04	1,73	1,75	1,55	1,83	1,38	1,88	1,60

Belastende Arbeitszeitgestaltung

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
1,68	1,84	1,53	1,68	1,68	1,52	1,69	1,67	1,70

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
1,67	1,74	1,55	1,65	1,71	1,68	2,15	1,73

Belastende Arbeitsmenge

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,03	2,08	1,95	2,00	2,06	1,81	2,09	2,00	1,99

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
2,09	2,07	1,95	1,89	1,84	2,09	2,34	2,13

4.4.2 Fakten

- Männer (MW=1,98) berichten in höherem Ausmaß von Belastungen durch die Arbeitsabläufe und der Arbeitsorganisation als Frauen (MW=1,76). Alle Einzelbelastungen werden von den männlichen Erwerbstätigen signifikant stärker wahrgenommen, wonach ungenügend optimierte Arbeitsprozesse, unklare Verantwortungen, Störungen und Unterbrechungen des Arbeitsflusses aber auch Aspekte der Arbeitszeitgestaltung für Männer ein höheres Intensitätsniveau aufweisen als für Frauen.
- Im Altersverlauf nehmen die jüngeren Beschäftigten die betreffenden Belastungen am stärksten wahr. Die Detailbetrachtung zeigt, dass die Belastungsintensität weniger auf Aspekte der Arbeitszeit- oder Pausengestaltung fußt, sondern organisatorische Defizite wie Unterbrechungen, Orientierungsmängel aber auch mangelnde Arbeitsprozesse für diese Einschätzung verantwortlich zeichnen.
- Der Mittelwertvergleich hinsichtlich der Unternehmensgröße zeichnet ein indifferentes Bild. Wenngleich die Globalbetrachtung ein geringeres Belastungslevel für Unternehmen von 251 bis 1.500 Beschäftigte (MW=1,85) ausweist, so liefert die Analyse der Einzelbelastungen kein eindeutiges Bild. Während Aspekte der Arbeitsorganisation in größeren Unternehmen marginal belastender wahrgenommen werden, so werden Arbeitszeit- oder Pausengestaltung unabhängig von der Unternehmensgröße weitgehend ähnlich bewertet. Hinsichtlich der negativen Auswirkungen der Arbeitsmenge berichten Erwerbstätige von kleineren Unternehmen tendenziell ein höheres Belastungsniveau.

- Vergleichsweise hoch sind die Belastungen durch die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation in der Branche „Bau & Bergbau“ (MW=2,14), während diese in der Branche „Verkehr und Lagerei“ (MW=1,73) und am niedrigsten ausfallen.

5 Ressourcen

Insgesamt werden im Kombi AG Fragebogen drei Ressourcendimensionen erhoben. Jede Ressourcendimension setzt sich aus mehreren Subdimensionen zusammen:

Organisationale Ressourcen (Arbeit)

Die Dimension setzt sich aus den Subdimensionen Bewertung meiner Arbeit (z.B. Interessant und vielfältige Arbeit), Tätigkeitsspielraum (z.B. großen Freiraum bei Gestaltung der Arbeit) und Mitgestaltungsmöglichkeiten (z.B. Einbindung in Entscheidungsprozesse) zusammen.

Soziale Ressourcen (Unternehmen)

Die Dimension wird aus den Subdimensionen Führungskraft (z.B. positive Bewertung und gutes Zurechtkommen mit Führungskraft), KollegInnen (z.B. Wohlfühlen in der Gruppe und Unterstützung durch KollegInnen bei der Arbeit), Unternehmenskultur (z.B. Unternehmen bemüht sich um seine MitarbeiterInnen und legt Wert auf deren Gesundheit und Wohlbefinden) und Anerkennung und Gratifikation (z.B. Leistung und Anerkennung stehen in günstigem Verhältnis) gebildet.

Persönliche Ressourcen (Person)

Die Dimension setzt sich aus den Subdimensionen Commitment (Identifikation mit dem Unternehmen), Life Domain Balance (Balance zwischen Arbeit und Freizeit/Privatleben), Selbstwirksamkeit (Sinn und Sinnstiftung der Arbeit) und Selbstwirksamkeitserwartung (Zuversicht, die Arbeit mit den eigenen Kompetenzen bewältigen zu können) zusammen.

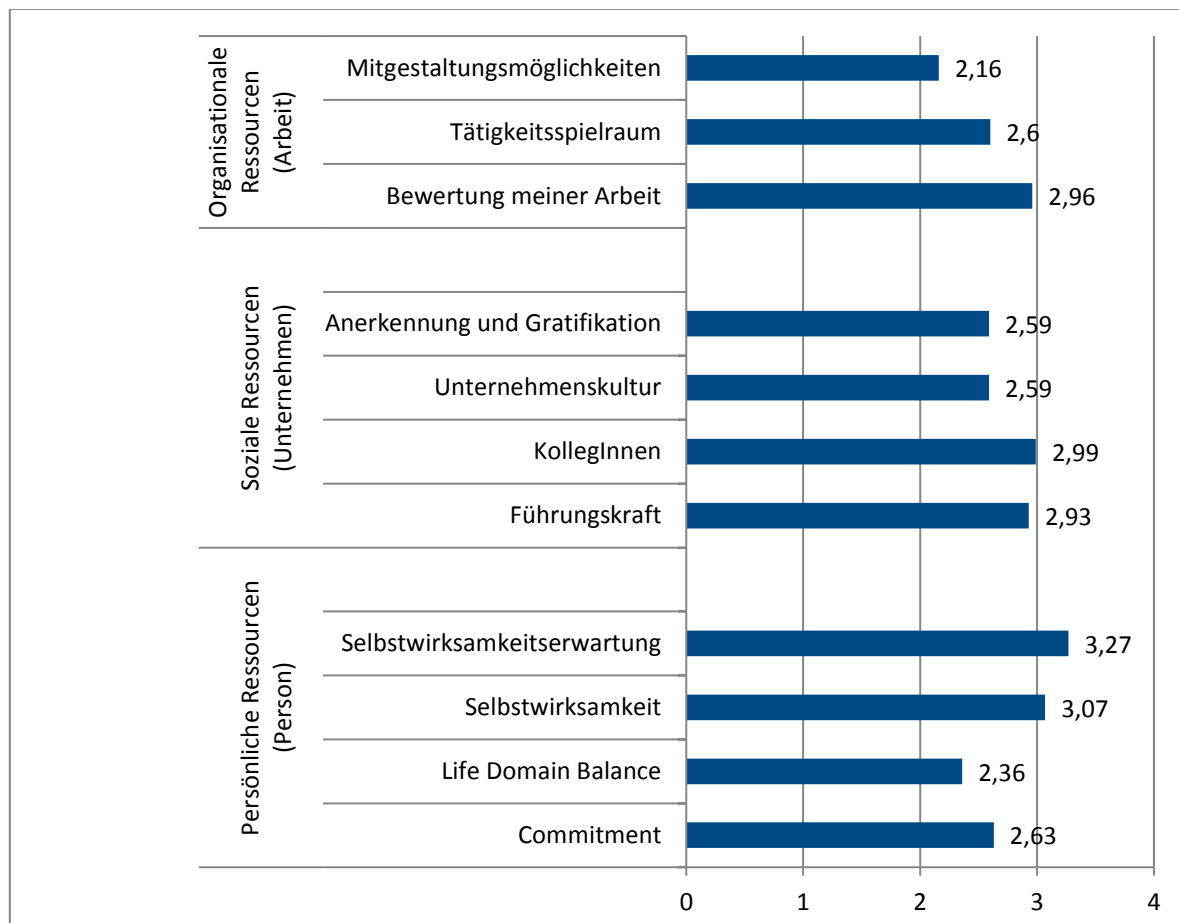
Der Antwortbereich jeder Skala reicht von 0 (Minimum) bis 4 (Maximum). Je höher der Wert auf einer Skala, desto häufiger wird eine positive Beurteilung – sprich hohe Ressourcen – abgegeben.

Auf Ebene der **organisationalen Ressourcen** erweist sich die Bewertung meiner Arbeit (MW=2,96) als jene Ressource, die die besten Werte erreicht, gefolgt vom Tätigkeitsspielraum (MW=2,60). Die Mitgestaltungsmöglichkeiten (MW=2,16) sind nicht nur auf Ebene der organisationalen Ressourcen, sondern im Vergleich mit allen anderen Subdimensionen die am niedrigsten ausgeprägte, am schlechtesten bewertete, Ressource.

Auf Ebene der **sozialen Ressourcen** erzielen die Subdimensionen KollegInnen (MW=2,99) und Führungskraft (MW=2,93) ähnlich hohe Bewertungen. Etwas weniger gut bewertet werden von den Befragten die Subdimensionen Anerkennung und Gratifikation (MW=2,59) und Unternehmenskultur (MW=2,59).

Die Selbstwirksamkeitserwartung (MW=3,27) ist sowohl auf der Ebene der **persönlichen Ressourcen**, als auch insgesamt betrachtet die am besten bewertete Ressource. Dahinter folgen die Selbstwirksamkeit (MW=3,07) und Identifikation mit dem Unternehmen (Commitment) (MW=2,63). Den Vergleichsweise niedrigsten Wert weist auf dieser Ebene die Subdimension Life Domain Balance auf (MW=2,36), die die Balance zwischen Arbeit und Freizeit/Privatleben abbildet (Abbildung 19)

Abbildung 19: Ressourcen (Mittelwerte)



n=16.765 - 17.351

5.1 Organisationale Ressourcen

5.1.1 Überblick

Tabelle 22: Organisationale Ressourcen

Bewertung meiner Arbeit

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,96	2,91	3,00	2,89	2,99	3,04	2,99	2,95	2,85

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
3,11	2,82	2,96	2,97	2,85	2,92	3,00	2,89

Tätigkeitsspielraum

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,60	2,50	2,71	2,51	2,62	2,81	2,69	2,57	2,41

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
2,72	2,34	2,78	2,65	2,39	2,62	2,71	2,60

Mitgestaltungsmöglichkeiten

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,16	2,14	2,18	2,06	2,21	2,33	2,19	2,15	2,11

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
2,36	1,99	2,21	2,19	1,79	2,18	1,99	2,11

5.1.2 Fakten

- Frauen unterscheiden sich in der Bewertung der Skalen zu den organisationalen Ressourcen signifikant von den Männern. Sie weisen günstigere Werte bei den Subdimensionen Bewertung meiner Arbeit (Frauen MW=3,00; Männer MW=2,91), Tätigkeitsspielraum (Frauen MW=2,71; Männer MW=2,50) und Mitgestaltungsmöglichkeiten (Frauen MW=2,18; Männer MW=2,14) auf.
- Mit zunehmendem Alter der Beschäftigten nimmt die positive Bewertung der organisationalen Ressourcen zu. Sowohl bei der Subdimension Bewertung meiner Arbeit (MW=3,04), als auch beim Tätigkeitsspielraum (MW=2,81) und den Mitgestaltungsmöglichkeiten (MW=2,33) weisen die älteren MitarbeiterInnen ab 55 Jahren die günstigsten Werte auf. Die jüngste betrachtete Altersgruppe (unter 35 Jahre) weist jeweils deutlich geringere Werte auf: Bewertung meiner Arbeit (MW=2,89), Tätigkeitsspielraum (MW=2,51) und Mitgestaltungsmöglichkeiten (MW=2,06). Jeweils zwischen den ältesten und den jüngsten betrachteten Altersgruppen liegen hinsichtlich der organisationalen Ressourcen die Beschäftigten zwischen 35 und 54 Jahren: Bewertung meiner Arbeit (MW=2,99), Tätigkeitsspielraum (MW=2,62) und Mitgestaltungsmöglichkeiten (MW=2,21).
- Die günstigsten Werte bei den organisationalen Ressourcen finden sich in den Unternehmen mit 50 bis 250 MitarbeiterInnen: Bewertung meiner Arbeit (MW=2,99), Tätigkeitsspielraum (MW=2,69) und Mitgestaltungsmöglichkeiten (MW=2,19). Die größten betrachteten Unternehmen, mit 1.501 bis 3.000 MitarbeiterInnen, weisen diesbezüglich signifikant niedrigere Werte auf: Bewertung meiner Arbeit (MW=2,85), Tätigkeitsspielraum (MW=2,41) und Mitgestaltungsmöglichkeiten (MW=2,11).
- Der Mittelwertvergleich zeigt für Beschäftigte der Branchen „Herstellung von Waren“ und „Verkehr und Lagerei“ vergleichsweise ungünstige Werte bei den organisationalen Ressourcen, während Beschäftigte der Branchen „Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht“,

„Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ und „Bau & Bergbau“ eher günstige Werte aufweisen.

5.2 Soziale Ressourcen (Unternehmen)

5.2.1 Überblick

Tabelle 23: Soziale Ressourcen (Unternehmen)

Führungskraft

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,93	2,90	2,97	2,98	2,92	2,96	2,91	2,95	2,92

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
3,03	2,90	2,78	3,03	2,92	2,97	2,89	3,02

KollegInnen

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,99	2,94	3,04	3,05	2,97	3,01	2,97	3,00	3,00

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
3,04	2,92	2,97	3,05	2,90	3,16	2,99	2,97

Unternehmenskultur

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,59	2,58	2,63	2,64	2,57	2,66	2,58	2,60	2,63

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
2,62	2,55	2,46	2,73	2,90	3,16	2,99	

Anerkennung und Gratifikation

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,59	2,52	2,65	2,63	2,56	2,64	2,59	2,60	2,50

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
2,74	2,48	2,48	2,68	2,52	2,64	2,65	2,53

5.2.2 Fakten

- Bei der Bewertung der Skalen zu den sozialen Ressourcen im Unternehmen unterscheiden sich Frauen signifikant von den Männern. Frauen weisen günstigere Werte bei den Subdimensionen Führungskraft (Frauen MW=2,97; Männer MW=2,90), KollegInnen (Frauen MW=3,04; Männer MW=2,94), Unternehmenskultur (Frauen MW=2,63; Männer MW=2,58) sowie Anerkennung und Gratifikation (Frauen MW=2,65; Männer MW=2,52) auf.
- Junge Beschäftigte unter 35 Jahre weisen bei den Subdimensionen Führungskraft (MW=2,98) und KollegInnen (MW=3,05) die günstigsten Werte auf. Die älteren Beschäftigten ab 55 Jahre weisen die günstigsten Werte bei den Subdimensionen Unternehmenskultur (MW=2,66) und Anerkennung und Gratifikation (MW=2,64) auf. Beschäftigte zwischen 35 und 54 Jahren weisen bei allen Skalen zu den sozialen Ressourcen im Unternehmen die vergleichsweise ungünstigsten Werte auf: Führungskraft (MW=2,92), KollegInnen (MW=2,97), Unternehmenskultur (MW=2,57) und Anerkennung und Gratifikation (MW=2,56).
- Die günstigsten Werte bei den sozialen Ressourcen finden sich tendenziell in den Unternehmen mit 251 bis 1.500 MitarbeiterInnen: Führungskraft (MW=2,95), KollegInnen (MW=3,00) und Anerkennung und Gratifikation (MW=2,60). Für die Subdimension Unternehmenskultur ergibt der Mittelwertvergleich keine signifikanten Unterschiede.
- Der Mittelwertvergleich zeigt bei der Bewertung der Skalen zu den sozialen Ressourcen ein unterschiedliches Bild: Bei der Subdimension Führungskraft weist die Branche „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ (MW=2,78) den vergleichsweise ungünstigsten Wert auf, während die Branche „Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht“ den günstigsten Wert aufweist. Die Subdimension KollegInnen zeigt den besten Wert in der Branche „Information und Kommunikation“ (MW=3,16), während die Branche „Verkehr und Lagerei“ (MW=2,90) den diesbezüglich ungünstigsten Wert aufweist. Günstige Werte hinsichtlich der Subdimension Unternehmenskultur zeigen sich in den Branchen „Information und Kommunikation“ (MW=2,78), „Bau & Bergbau“ (MW=2,78) und „Verkehr und Lagerei“ (MW=2,74), während diese in den Branchen „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ (MW=2,46) und „Herstellung von Waren“ (MW=2,55) vergleichsweise ungünstig sind. Anerkennung und Gratifikation sind in den Branchen „Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht“ (MW=2,74) und „Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (MW=2,68) vergleichsweise gut ausgeprägt, während die Branchen „Herstellung von Waren“ (MW=2,48) und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ (MW=2,48) diesbezüglich die niedrigsten Werte aufweisen.

5.3 Persönliche Ressourcen (Person)

5.3.1 Überblick

Tabelle 24: Persönliche Ressourcen (Person)

Commitment

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,63	2,63	2,64	2,62	2,63	2,72	2,63	2,64	2,66

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
2,62	2,67	2,47	2,83	2,74	2,68	2,83	2,62

Life Domain Balance

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
2,36	2,35	2,38	2,40	2,34	2,36	2,34	2,37	2,34

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
2,40	2,36	2,35	2,33	2,40	2,36	2,17	2,21

Selbstwirksamkeit

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
3,07	2,99	3,13	2,98	3,09	3,20	3,13	3,07	2,85

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
3,26	2,96	3,00	3,09	3,09	2,79	3,15	3,05

Selbstwirksamkeitserwartung

M + F	M	F	Unter 35 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	50 bis 250 MA	251 bis 1.500 MA	1.501 bis 3.000 MA
3,27	3,28	3,27	3,23	3,28	3,32	3,27	3,28	3,22

Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht (Q + P)	Herstellung von Waren (C)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV & sonstige Dienstleistungen & exter. Organisationen und Körperschaften (O, S, U)	Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (G+K)	Verkehr und Lagerei (H)	Information und Kommunikation (J)	Bau & Bergbau (F+B)	Sonstige (A, I, M, N)
3,28	3,23	3,31	3,24	3,33	3,25	3,23	3,26

5.3.2 Fakten

- Bei der Bewertung der Skalen zu den persönlichen Ressourcen unterscheiden sich Frauen bei zwei Subdimensionen signifikant von den Männern. Sie weisen günstigere Werte bei der Life Domain Balance (Frauen MW=2,38; Männer MW=2,35) und der Selbstwirksamkeit (Frauen MW=3,13; Männer MW=2,99) auf. Bei den beiden anderen Subdimensionen Commitment und Selbstwirksamkeitserwartung gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen.
- Ältere Beschäftigte ab 55 Jahre weisen bei den Subdimensionen Commitment (MW=2,72), Selbstwirksamkeit (MW=3,20) und Selbstwirksamkeitserwartung (MW=3,32) die günstigsten Werte auf. Die jungen Beschäftigten unter 35 Jahre weisen die günstigsten Werte bei der Subdimensionen Life Domain Balance (MW=2,40) auf und die ungünstigsten bei den Subdimensionen Commitment (MW=2,62), Selbstwirksamkeit (MW=2,98) und Selbstwirksamkeitserwartung (MW=3,23) auf. Beschäftigte zwischen 35 und 54 Jahren weisen bei der Subdimension Life Domain Balance (MW=2,34) den vergleichsweise niedrigsten Wert auf.
- Beschäftigte aus Unternehmen mit 251 bis 1.500 MitarbeiterInnen weisen bei den Subdimensionen Life Domain Balance (MW=2,37) und Selbstwirksamkeitserwartung (MW=3,28) die vergleichsweise günstigsten Werte auf. Beschäftigte aus Unternehmen mit 50 bis 250 MitarbeiterInnen weisen bei der Subdimension Selbstwirksamkeit (MW=3,13) den günstigsten Wert auf. Für die Subdimension Commitment ergibt der Mittelwertvergleich keine signifikanten Unterschiede.
- Der Mittelwertvergleich zeigt bei der Bewertung der Skalen zu den persönlichen Ressourcen ein unterschiedliches Bild: Bei der Subdimension Commitment weist die Branche „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung & sonstige Dienstleistungen & externe Organisationen und Körperschaften“ (MW=2,47) den vergleichsweise ungünstigsten Wert auf, während die Branchen „Handel & Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (MW=2,83) und „Bau & Bergbau“ (MW=2,83) die höchsten Werte aufweisen.
- Die Subdimension Life Domain Balance zeigt in den Branchen „Bau & Bergbau“ (MW=2,17) und „Sonstige“ (MW=2,21) verglichen mit allen anderen Branchen deutlich niedrigere Werte. Den günstigsten Wert hinsichtlich der Subdimension Selbstwirksamkeit zeigt sich in der Branche „Gesundheits- und Sozialwesen & Erziehung und Unterricht“ (MW=3,26) während dieser in der Branche „Information und Kommunikation“ (MW=2,79) am ungünstigsten ist. Die Subdimension Selbstwirksamkeitserwartung weist in der Branche „Verkehr und Lagerei“ (MW=3,33) den günstigsten und in der Branche „Herstellung von Ware“ (MW=3,23) den ungünstigsten Wert auf.

6 Fokus Alter(n) und Arbeit

Die Krankenstandstage pro Kopf sind über einen langfristigen Zeitraum betrachtet zurückgegangen und niedrig. Noch im Jahr 1980 lagen die krankheitsbedingten Fehlzeiten bei 17,4 Krankenstandstagen pro Kopf, 1990 bei 15,2 und im Jahr 2000 bei 14,4 Tagen pro Kopf. Seit etwa zehn Jahren pendelt die Zahl zwischen 12,3 und 13,2 Krankenstandstagen pro Kopf. Für den Rückgang gibt es viele Ursachen:

- Reduktion der Arbeitsunfälle
- Verschiebung der Wirtschaftsstruktur (Tertiärisierung)
- Möglicherweise auch durch Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Teilzeitbeschäftigung) (Leoni, Böheim 2018).

Betrachtet man das Krankenstandsgeschehen nach Alter, so zeigt sich, dass junge Beschäftigte unter 20 Jahren sehr häufig im Krankenstand sind, ab dem 20. Lebensjahr gehen die Krankenstände bis etwa zum 40. Lebensjahr zurück, um ab da stetig anzusteigen und im Alter zwischen 60 und 64 Jahren den Höchststand zu erreichen. Während junge Beschäftigte eher viele, kurze Krankenstände aufweisen, sind es bei Älteren eher wenige und dafür solche von langer Dauer (Leoni, Schwinger 2017).

Gesundheitliche Probleme, insbesondere funktionale Einschränkungen, nehmen mit dem Alter zu. So gewinnen beispielsweise Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems mit zunehmendem Alter an Bedeutung: Verursachen diese bei jungen Beschäftigten unter 30 Jahren etwa ein Zehntel aller Krankenstandstage, ist dies bei Älteren zwischen 50 und 64 Jahren ein Drittel (Leoni, Schwinger 2017).

Die diesem Bericht zugrundeliegenden Daten bzw. Ergebnisse aus den österreichweiten Kombi AG-Befragungen seit dem Jahr 2015 bis Juni 2018 lassen sich bezüglich Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems wie folgt einordnen: Bei den am weitesten verbreiteten **körperlichen Beschwerden** unter den befragten Beschäftigten ist die Beschwerdelast bei den älteren Beschäftigten (ab 55 Jahren) jeweils am größten - sowohl bei Nacken- und Schulterschmerzen als auch bei Rücken- oder Kreuzschmerzen sowie Schmerzen in Beinen und Füßen. Außerdem führen die älteren Beschäftigten ihre Nacken- und Schulterschmerzen und Schmerzen in Beinen und Füßen häufiger ursächlich auf die Arbeit zurück (siehe Kapitel 3.6).

Manche Fähigkeiten nehmen mit dem Alter ab, manche Fähigkeiten nehmen zu und manche Fähigkeiten bleiben nahezu unverändert. So ist es augenscheinlich, dass schwere körperliche Arbeiten bei ungünstiger Arbeitsumgebung wie Hitze oder Lärm für ältere ArbeitnehmerInnen zunehmend unpassender werden, genauso wie Tätigkeiten unter sehr hohem Zeitdruck. Umgekehrt können Tätigkeiten, die auf Erfahrungswissen basieren oder Tätigkeiten, die Handlungsspielraum bieten oder bei denen man auf soziale Kompetenzen zurückgreifen muss, die man sich über viele Jahre angeeignet hat, mit zunehmendem Alter besser erledigt werden.

Leistungsfähigkeit verändert sich mit zunehmendem Alter, allerdings im Sinne einer Verschiebung der Fähigkeiten und nicht mit einer generellen Absenkung. Da Produktivität im Alter eine variable Größe ist, kann diese durch die Schaffung entsprechender, altersgemäßer Rahmenbedingungen und Maßnahmen beeinflusst werden. Dabei müssen Rahmenbedingungen, die den körperlichen und geistigen Veränderungen durch das Altern entgegenwirken oder zur Kompensation beitragen, genauso Berücksichtigung finden, wie die individuelle Ressourcenstärkung und die Ausschöpfung gesundheitsförderlicher Potenziale der Arbeit (Leoni, Schwinger 2017).

Die Ergebnisse aus den österreichweiten Kombi AG-Befragungen seit dem Jahr 2015 bis Juni 2018 lassen sich bezüglich **Belastungen** und **Ressourcen** wie folgt einordnen: Die älteren befragten Beschäftigten sind in deutlich geringerem Ausmaß von Arbeitsabläufen und Arbeitsaufgaben (z.B. durch unklare Zuständigkeiten oder Arbeitszeitgestaltung) belastet als die jüngeren Beschäftigten. Auch die Belastungen durch die Arbeitsumgebung werden von älteren Beschäftigten seltener genannt (siehe Kapitel 4). Die Befragungsergebnisse deuten weiter darauf hin, dass ältere Beschäftigte über deutlich mehr Ressourcen verfügen als jüngere Beschäftigte. Bei den **organisationalen Ressourcen** manifestiert sich dies dadurch, indem die Älteren ihre Arbeit besser bewerten, über einen größeren Tätigkeitsspielraum verfügen und mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten haben. Auf Ebene der **sozialen Ressourcen** können ältere Beschäftigte stärker auf die Unternehmenskultur (z.B. Unternehmen legt Wert auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen) bauen und empfinden mehr Anerkennung und Gratifikation. Und auch bei den **persönlichen Ressourcen** zeigen die älteren Beschäftigten Stärken: Sie identifizieren sich stärker mit dem Unternehmen, erkennen in ihrer Arbeit Sinn und Sinnstiftung und zeigen sich besonders zuversichtlich, kraft ihrer Fähigkeiten bzw. Kompetenzen die anfallende Arbeit bewältigen zu können (siehe Kapitel 5). Auch der Blick auf die Ressourcen der Beschäftigten lässt vermuten, dass die an der Kombi AG-Befragung teilnehmenden Unternehmen hier bereits einiges im Sinne einer alters- und altersgerechten Arbeitswelt umsetzen und leben.

7 Fokus Präsentismus

Als Präsentismus wird das Phänomen bezeichnet, wonach Erwerbstätige trotz Krankheit ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen (Johns 2010). Dieses Phänomen rückt immer mehr in den Fokus. Dies manifestiert sich auch darin, dass der aktuelle Fehlzeitenreport 2018 des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) der Thematik (inklusive Absentismus) ein Schwerpunktkapitel widmet. Demnach hat Präsentismus nicht nur negative Folgen für die Betroffenen, wie eine Verschlechterung des individuellen Gesundheitszustands und Einschränkungen für die längere Beschäftigungsfähigkeit, sondern damit einhergehend entstehen auch Kosten und gegebenenfalls kurz- und längerfristige Schäden für Wirtschaft und Gesellschaft. Außerdem kann Präsentismus bei ansteckenden Krankheiten zu deren Verbreitung beitragen und damit für die anderen Beschäftigten am Arbeitsplatz einen Risikofaktor darstellen, selbst zu erkranken (Leoni, Böheim 2018). Ursachen für Präsentismus können sowohl auf persönlicher Ebene liegen, aber auch strukturelle Faktoren wie z.B. Arbeitsplatzsicherheit oder arbeits- und organisationsbezogene Faktoren wie z.B. Unternehmenskultur werden diskutiert. Die häufigsten selbst berichteten Gründe für Präsentismus sind Pflichtgefühl gegenüber den KollegInnen (61,3%) und Arbeitsbelastung („Hatte keine Vertretung“; 38%). Die Angst vor Konsequenzen wird deutlich seltener als Grund angeführt (16,4%), wobei dies bei Jüngeren und schlechter Qualifizierten öfter ein Grund dafür ist, krank in die Arbeit zu gehen (Leoni, Böheim 2018).

Die Berechnungen des WIFO, die auf unterschiedlichen Befragungsdaten basieren, kommen zu dem Schluss, dass im Jahr 2017 knapp die Hälfte der österreichischen Beschäftigten im Jahresverlauf von Präsentismus betroffen war. Hochgerechnet auf alle Beschäftigten kommen die AutorInnen auf 4,5 Präsentismustage pro Kopf (Leoni, Böheim 2018). Sowohl die Prävalenz als auch die Anzahl an Präsentismustagen ist im vergangenen Jahrzehnt rückläufig. Als mögliche Ursachen können derzeit nur Vermutungen angestellt werden. Diskutiert wird eine positive Wirkung von verkürzten Arbeitszeiten auf Präsentismus. Da eine positive Korrelation zwischen Präsentismus und Krankenstand besteht (und bei Personen mit Krankenstand die Prävalenz von Präsentismus etwa doppelt so hoch ist als bei Personen ohne Krankenstand) (Leoni, Böheim 2018), sollte Präsentismus in der Gesundheitsberichterstattung künftig verstärkt als Indikator für den Gesundheitszustand der erwerbstätigen Bevölkerung in Betracht gezogen werden.

Die diesem Bericht zugrundeliegenden Daten bzw. Ergebnisse aus den österreichweiten Kombi AG-Befragungen seit dem Jahr 2015 bis Juni 2018 lassen sich bezüglich Präsentismus wie folgt einordnen: Mit einer Prävalenz von knapp zwei Drittel (65%) liegt die Betroffenenquote deutlich über jener, die das WIFO im aktuellen Fehlzeitenreport ausweist (knapp 50%). Gründe dafür können vielfältig sein, z.B. durch unterschiedliche Erhebungsmethoden. Ähnlich wie bei den Berechnungen des WIFO, wonach Frauen in sehr geringem Ausmaß (+2%) häufiger von Präsentismus betroffen sind, zeigen sich bei den Ergebnissen aus den Kombi AG-Daten keine größeren (signifikanten) Unterschiede in der Prävalenz von Präsentismus zwischen Männern und Frauen. Ältere Beschäftigte ab 55 Jahren weisen sowohl bei den Berechnungen des WIFO als auch bei den Kombi AG-Ergebnissen einen niedrigeren Präsentismusanteil auf. Im Fehlzeitenreport 2018 wird jedoch darauf hingewiesen, dass die älteren Beschäftigten - trotz geringerer Präsentismusneigung - die höchste Zahl an

Präsentismustagen aufweisen. Dies liegt daran, dass Betroffene in dieser Altersgruppe die längsten Präsentismuskauern verzeichnen (vergleichbar mit den Krankenstandsdauern) (Leoni, Böheim 2018).

Literaturverzeichnis

- Gerich, J (2014): Präsentismus - krank und doch in der Arbeit? In: WISO, Jg. 37, H. 2, S. 32–49.
Gesundheitsberichterstattung in Österreich. Positionspapier der Österreichischen Plattform für Gesundheitsberichterstattung. Herausgegeben von Gesundheit Österreich GmbH, Wien.
- Johns, Gary (2010): Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. In: Journal of Organizational Behavior, H. 31, S. 519–542.
- Klimont, J; Baldaszi, E (2015): Österreichische Gesundheitsbefragung 2014. Hauptergebnisse des Austrian Health Interview Survey (ATHIS) und methodische Dokumentation. Herausgegeben von STATISTIK AUSTRIA. Wien.
- Kuhn, J; Ziese, T (2012): Gesundheitsberichterstattung und ihre Indikatorensysteme. In: Schwartz, F. W.; Walter, U; Siegrist, J; Kolip, P; Leidl, R; Dierks, M. L.; Busse, R; Schneider, N (Hg.): Public Health. Gesundheit und Gesundheitswesen. 3. Aufl. München: Urban & Fischer, S. 60–70.
- Lampert, T; Horch, K; List, S. et al (2010): Gesundheitsberichterstattung des Bundes: Ziele, Aufgaben, und Nutzungsmöglichkeiten. In: GBE kompakt, H. 1.
- Leoni, Thomas; Böheim, René (2018): Fehlzeitenreport 2018. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich - Präsentismus und Absentismus. Herausgegeben von Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Wien.
- Leoni, Thomas; Schwinger, Johanna (2017): Fehlzeitenreport 2017. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich - die alter(n)sgerechte Arbeitswelt. Herausgegeben von Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Wien.
- STATISTIK AUSTRIA (2018): Österreich. Zahlen. Daten Fakten. 17/18. Herausgegeben von STATISTIK AUSTRIA. Wien.
- Titze, S; Ring-Dimitriou, S; Schober, P.H.; Halbwachs, C; Samitz, G; Miko, H.C. et al. (2010): Österreichische Empfehlungen für gesundheitswirksame Bewegung. Herausgegeben von Gesundheit Österreich GmbH Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich Bundesministerium für Gesundheit. Wien: Eigenverlag.