



universität
wien



„Die Qualität des Arbeitslebens von älteren ArbeitnehmerInnen“

Eine Studie der Bundesarbeitskammer

2009

Zusammenfassung

der Ergebnisse der Teilberichte der Psychologischen Institute
der Universitäten
Graz, Innsbruck und Wien

VerfasserInnen:

Mag.^a Kerstin Eibel

Ao.Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Anna Iwanowa

Dr. Paulino Jiménez

Univ.-Prof. DDr. Wolfgang Kallus

Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

MMag.^a Bettina Kubicek

INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung	2
1.1	Ziel der Studie	2
1.2	Datenerhebung und Stichprobenbeschreibung	3
2	Ergebnisse	6
2.1	Stellung älterer MitarbeiterInnen im Betrieb	6
2.2	Belastung und Beanspruchung von ArbeitnehmerInnen	7
2.2.1	Anforderungen und Stressoren	8
2.2.2	Ressourcen	11
2.2.3	Beanspruchung und Erholung	18
2.2.4	Berufliche Gratifikationskrisen	24
2.2.5	Emotionale Dissonanz	29
2.2.6	Zusammenfassung der Ergebnisse zu Belastung und Beanspruchung von ArbeitnehmerInnen	31
2.3	Belastung und Beanspruchung im Zusammenhang mit individuellem Wohlbefinden	32
2.3.1	Gesundheitszustand	32
2.3.2	Psychosomatische bzw. körperliche Beschwerden	36
2.3.3	Burnout	45
2.3.4	Arbeitsfähigkeit	50
2.3.5	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	53
2.4	Belastung und Beanspruchung im Zusammenhang mit organisationalen Folgen	58
2.4.1	Arbeitszufriedenheit	58
2.4.2	Kündigungsabsichten	64
2.4.3	Commitment	66
2.4.4	Engagement	69
2.4.5	Pensionierungsabsichten	72
3	Schlussfolgerungen und Ausblick	80
	Abbildungsverzeichnis	84
	Literaturverzeichnis	86

1 Einleitung

1.1 Ziel der Studie

Das Projekt „Qualität des Arbeitslebens älterer ArbeitnehmerInnen“ verfolgte das Ziel, den Ist-Zustand des Arbeitslebens von älteren ArbeitnehmerInnen auf der Grundlage arbeitspsychologischer Konzepte und Methoden, österreichweit auf repräsentativer und breiter Basis zu erheben.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert ältere ArbeitnehmerInnen oder „aging workers“ als Personen, deren Alter oberhalb der Grenze von 45 Jahren liegt. Laut OECD sind ältere ArbeitnehmerInnen jene Personen, welche in der zweiten Hälfte des Berufslebens stehen, das Pensionsalter noch nicht erreicht haben, sowie gesund und arbeitsfähig sind.

Die Studie stellt einen aktuellen Beitrag rund um das Phänomen des demographischen Wandels der Erwerbsbevölkerung dar, wobei auf Basis der Ergebnisse Verbesserungsmaßnahmen im Speziellen für ältere ArbeitnehmerInnen abgeleitet werden sollen.

Prognosen sprechen dafür, dass sich der Anteil an Erwerbstätigen im Alter von 50 Jahren und älter im Vergleich zur Anzahl der Erwerbstätigen unter 50 Jahren erhöhen wird. Mehr als 30 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung wird in den nächsten 25 Jahren durch über 50-Jährige repräsentiert, wobei der Anteil erwerbstätiger Personen im Alter von 55 Jahren und älter abnimmt (Illmarinen, 2004). Der steigenden Lebenserwartung steht demnach auch ein vermehrter Berufsausstieg vieler ArbeitnehmerInnen vor ihrem gesetzlichen Pensionsalter entgegen. Ziel der europäischen Beschäftigungsstrategie ist es, die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen auf 50 Prozent zu steigern (Europäischer Rat, Stockholm, 2001).

Vor diesem Hintergrund wird die Notwendigkeit zur Schaffung von Rahmenbedingungen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbereitschaft offensichtlich. Es gilt die Arbeitswelt so zu gestalten, dass sich ArbeitnehmerInnen langfristig darin wohl fühlen, ihre Leistungsfähigkeit und Motivation erhalten bleibt und damit grundlegende Maßnahmen zum Verbleib in der Arbeitstätigkeit bis zum gesetzlichen Pensionsalter geschaffen werden. Diese sollten insbesondere auch auf die Förderung beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung älterer ArbeitnehmerInnen, die Verbesserung betrieblicher Gesundheitsförderungsprogramme, die Sicherung des Pensionssystems und eine verbesserte Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Faktoren abzielen.

Im Vordergrund der vorliegenden Studie stand die Erhebung von Arbeitsbelastungen und Beanspruchungserleben sowie deren Folgen für Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Pensionierungsabsichten der älteren ArbeitnehmerInnen. Als weitere zentrale Inhalte galten Ressourcen und Erholungsmöglichkeiten, berufliche Gratifikationen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Stellung älterer MitarbeiterInnen im Betrieb. Besonderes Augenmerk wurde auf Faktoren gelegt, die vor allem auf ältere ArbeitnehmerInnen einwirken und einen Einfluss auf deren Pensionierungsabsichten ausüben. Die Ergebnisse bieten eine Basis zur Entwicklung von Maßnahmen zur Schaffung einer alter(n)sgerechten Arbeitswelt, die vor allem auf betrieblicher Ebene angesiedelt sind.

1.2 Datenerhebung und Stichprobenbeschreibung

Der Fragebogen zur Erhebung der Qualität des Arbeitslebens von älteren ArbeitnehmerInnen wurde von einem ExpertInnenteam aus dem Fachbereich für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universitäten Graz, Innsbruck und Wien erstellt. Dafür wurden Skalen aus wissenschaftlich fundierten Messinstrumenten herangezogen. Der Fragebogen umfasst 256 Items und deckt folgende Themenschwerpunkte ab:

Tabelle 1: Themenschwerpunkte und eingesetzte Fragebogeninstrumente

Themenschwerpunkt	Instrument
Biografische Angaben (Alter, Familienstatus, berufliche Tätigkeit)	Projektfragebogen
Psychosomatische und körperliche Beschwerden	Projektfragebogen
Arbeitsfähigkeit	Work Ability Index (WAI; Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne & Tulkki, 1995)
Stellung älterer Mitarbeiter/innen im Betrieb	Projektfragebogen
Gesundheitsförderungsmaßnahmen	Projektfragebogen
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	Projektfragebogen
Pensionierungsabsicht	Projektfragebogen
Arbeitsumgebungsbelastungen	Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA; Udris & Rimann, 1999)
Ressourcen, Anforderungen und Stressoren der Arbeitstätigkeit	Redefinition der Arbeitstätigkeit (RDFN; Iwanowa, 2000, 2004, 2006)
Berufliche Gratifikationskrisen	Fragebogen zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen (ERI; Rödel, Siegrist, Hessel & Brähler, 2004)
Emotionale Dissonanz	Frankfurter Emotion Work Scale (FEWS; Zapf, Vogt, Seifert, Mertini & Isic, 1999)
Arbeitszufriedenheit	Profilanalyse der Arbeitszufriedenheit (PAZ; Jiménez, 2003, 2006, 2008)
Kündigungsabsicht	Skala zur Erfassung der Kündigungsabsicht (I2Q; Jiménez, 2002)
Affektives Commitment	Commitment-Fragebogen (Meyer und Allen, dt. Übersetzung Schmidt, Hollmann & Sodenkamp, 1998)
Engagement	Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Schaufeli et al., 2002)
Beanspruchung und Erholung	Erholungs-Belastungs-Fragebogen (EBF; Kallus, 1995; Jiménez & Kallus, 2005, 2008a, 2008b)

Fortsetzung Tabelle 1: Themenschwerpunkte und eingesetzte Fragebogeninstrumente

Themenschwerpunkt	Instrument
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (VAF; Iwanowa, 2006)
Burnout	Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-D-GS; Büssing & Perrar, 1992)
Gesundheit	General Health Questionnaire (GHQ-12; Goldberg & Williams, dt. Übersetzung Linden, 1996)

Die Fragebögen wurden vorwiegend über KooperationspartnerInnen der Länderkammern an verschiedene Betriebe aus den Branchen Handel, Bauwesen, Gesundheitswesen (vor allem extramurale Gesundheitsdienste), Tourismus, Metallindustrie und Geldwesen in den Bundesländern ausgegeben. Der/die jeweilige Betriebsrat/Betriebsrätin übernahm die Verteilung der Fragebögen an die MitarbeiterInnen, sammelte die bearbeiteten Bögen wieder ein und übergab sie den zuständigen UniversitätspartnerInnen. Die UniversitätspartnerInnen übernahmen die Datenaufbereitung und Auswertung.

Ingesamt wurden Daten von 4.214 ArbeiterInnen und Angestellten, davon 47,5% Frauen und 52,5% Männer, aus allen Bundesländern Österreichs erhoben.

Die Personen, die an der Erhebung teilgenommen haben, sind zwischen 17 und 67 Jahren alt, wobei das mittlere Alter bei 47,5 Jahren liegt (Frauen: MW=46,06; SD=7,72; Männer: MW=48,60; SD=8,24). Nach Kategorisierung in Altersgruppen, sind 14,5% der Befragten jünger als 40 Jahre, 14,6% zwischen 40 und 44 Jahren, 24% zwischen 45 und 49 Jahren, 27,9% zwischen 50 und 54 Jahren und 17,1% zwischen 55 und 59 Jahren alt. 1,9% der TeilnehmerInnen sind 60 Jahre und älter.

Dem familiären Status betreffend umfasst die Stichprobe 12,3% ledige, 66,7% verheiratete, 8,7% in Lebensgemeinschaft lebende, 10,9% geschiedene und 1,3% verwitwete Personen.

Es wurden Beschäftigte aus den Branchen Handel (18,4%), Bauwesen (13,4%), Gesundheitswesen (16,6%), Tourismus (11,5%), Metallindustrie (23,6%) und Geldwesen (16,4%) in die Erhebung einbezogen.

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung innerhalb der Branchen überwiegen Frauen im Handel (72,7%), im Gesundheitswesen (88%) und im Tourismus (64,2%). Die Bau- und Metallbranche ist demgegenüber durch einen großen Männeranteil charakterisiert (93,1% bzw. 84,7%). Im Geldwesen ist das Verhältnis relativ ausgewogen.

Dem Beschäftigungsverhältnis zu entnehmen sind 76,4% der Befragten voll berufstätig, 13,1% Teilzeit zwischen 26 und 35 Stunden und 10% Teilzeit zwischen 12 und 25 Stunden beschäftigt. Der Anteil geringfügig Beschäftigter liegt bei 0,6%. Nicht überraschend sind wiederum die ermittelten Geschlechtsunterschiede. Die befragten Frauen sind im Vergleich zu den befragten Männern nur zu

33% voll berufstätig, der weit überwiegende Teil ist Teilzeit beschäftigt (ca. 94% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen).

Die Abhängigkeiten zwischen den demografischen Variablen sollten bei Interpretation der Ergebnisse stets mitbedacht werden.

Durch den Verteilungsmodus handelt es sich um eine anfallende Stichprobe ohne exakten Repräsentativitätsanspruch. Aufgrund der Zusammensetzung der Stichprobe hinsichtlich soziodemografischer Merkmale kann jedoch eine grundlegende Repräsentativität abgeleitet werden.

Eine detaillierte Stichprobenbeschreibung und prozentuale Verteilung ist dem Tabellenband zu entnehmen.

Die Datenanalyse erfolgte in Abhängigkeit von den zentralen Variablen Geschlecht, Alter und Branche. Zusätzliche Auswertungen wurden auf Basis von Bildung, Bundesland, Berufsstatus und Arbeitszeit/Beschäftigungsausmaß durchgeführt. Von wesentlichem Interesse waren dabei die Erfassung arbeitsspezifischer Belastungen, sowie deren Zusammenhang mit individuellem Wohlbefinden und organisationalen Folgen.

Das universitäre ExpertInnenteam des Standpunkts Wien, unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Korunka, befasste sich mit dem Schwerpunkt sozioemotionale Arbeitsbelastungen, wie berufliche Gratifikationskrisen und das Erleben von emotionaler Dissonanz. Die KooperationspartnerInnen der Universität Graz, unter der Leitung von Univ.-Prof. DDr. Kallus, widmeten sich im Besonderen der differenzierten Analyse von Beanspruchung und Erholung, Arbeitszufriedenheit und Kündigungsabsicht. Thematischer Schwerpunkt von Ao.Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Iwanowa der Universität Innsbruck waren Ressourcen, Anforderungen und Stressoren in der Arbeitstätigkeit.

2 Ergebnisse

2.1 Stellung älterer MitarbeiterInnen im Betrieb

Wie ArbeitnehmerInnen die Stellung älterer MitarbeiterInnen im Betrieb wahrnehmen, unterscheidet sich je nach Alter und Berufsbranche (vgl. Grafikband, S. 10ff.).

In der Wahrnehmung jüngerer Beschäftigter werden ältere KollegInnen aufgrund ihrer Erfahrungen geschätzt. Auch die Weitergabe dieser Erfahrungen und des Wissens bzw. die Zusammenarbeit werden als positiv erlebt. Ältere Personen schätzen die Diskriminierung Älterer in ihrem Betrieb höher ein als ihre jüngeren KollegInnen.

Geschlechtsspezifisch ist anzumerken, dass Männer häufiger der Diskriminierung Älterer im Beruf zustimmen. Ein höheres Bildungsniveau geht mit einer geringeren Diskriminierungsbeurteilung einher.

In der Gesundheitsbranche trifft die Diskriminierung Älterer am geringsten zu. In den anderen Branchen werden Erfahrungen älterer MitarbeiterInnen, die Zusammenarbeit mit ihnen und ihre Weiterbildungs- bzw. Weiterentwicklungsmöglichkeiten geringer bewertet als in der Gesundheitsbranche (s. Abbildung 1).

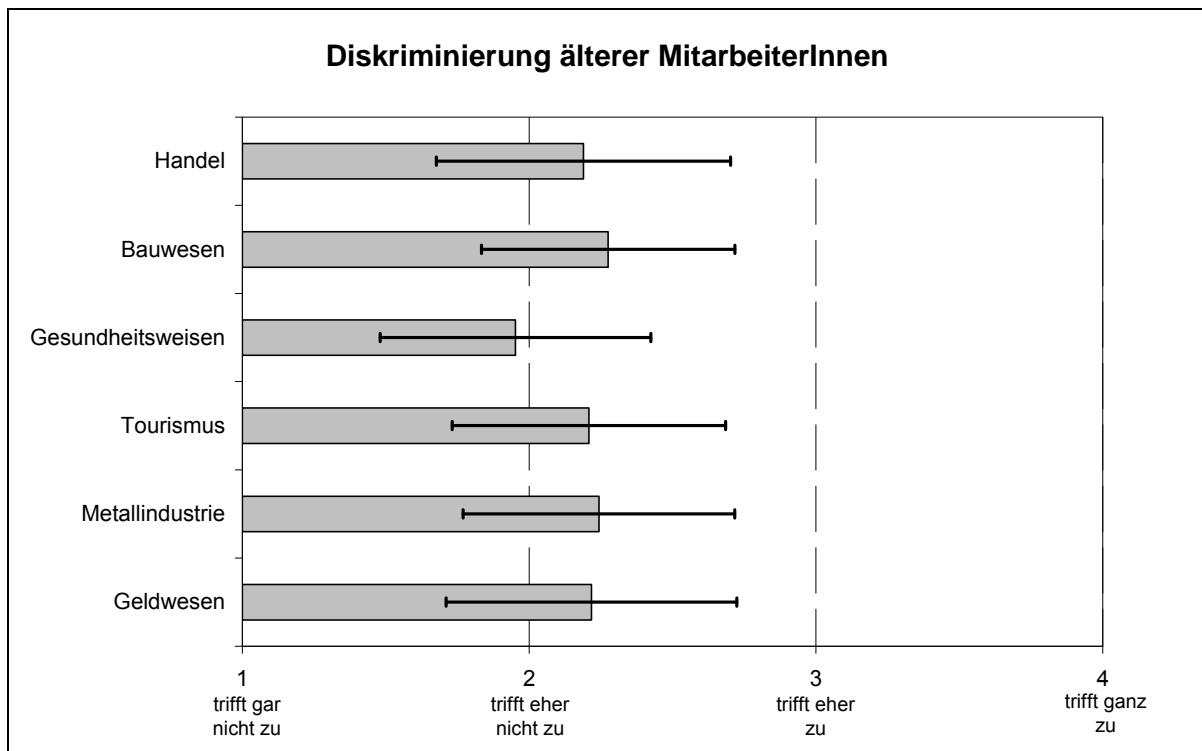


Abbildung 1: Branchenunterschiede hinsichtlich Diskriminierung älterer MitarbeiterInnen.

2.2 Belastung und Beanspruchung von ArbeitnehmerInnen

Nach der Definition der ÖNORM EN ISO 10075-3 (2002) erfolgt eine klare Trennung zwischen den Begriffen psychischer Belastung und psychischer Beanspruchung. Unter psychischen Belastungen wird die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken, verstanden. Zu den Belastungen zählen Faktoren der Arbeitsaufgabe bzw. des Arbeitsinhaltes (z.B. Arbeitskomplexität, Handlungsspielraum, Variabilität), der Arbeitsorganisation (z.B. Kooperations-, Zeitwänge), Umgebungsbedingungen (z.B. Lärm, Hitze, Staub), soziale Bedingungen am Arbeitsplatz (z.B. Kommunikation, Konflikte) und andere betriebliche Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitszeiten, Aufstiegsmöglichkeiten; Dunckel & Zapf, 1986).

Psychische Beanspruchung wird definiert als die individuelle, zeitlich unmittelbare und nicht langfristige Auswirkung der psychischen Belastung im Menschen in Abhängigkeit von seinen individuellen Voraussetzungen und seinem Zustand (ÖNORM EN ISO 10075-3, 2002).

Der Erholungs-Beanspruchungszustand ist abhängig von Stress- und Erholungsprozessen, wobei ein organismisches Ungleichgewicht vor allem dann entsteht, wenn Stressreaktionen nicht durch angemessene Erholung kompensiert werden können (Kallus & Uhlig, 2001). Störungen des psychophysischen Gleichgewichts lassen sich durch Überforderung und Unterforderung kennzeichnen. Beide Fehlbeanspruchungsformen können die individuellen Handlungsvoraussetzungen (Handlungsfähigkeit, Handlungsbereitschaft und subjektives Wohlbefinden) so beeinträchtigen, dass erforderliche Anpassungsleistungen nicht weiter erbracht werden können. Als typische Folgen psychophysischer Fehlbeanspruchung können Ermüdung, Monotonie, psychischer Stress oder psychische Sättigung gesehen werden (Hacker & Richter, 1984).

Im Folgenden wird auf verschiedene Belastungsbedingungen und Beanspruchungen eingegangen und die Ergebnisse aus der Stichprobe österreichischer ArbeitnehmerInnen dargestellt. In Abschnitt 2.3 und 2.4 werden Zusammenhänge belastender Arbeitsbedingungen mit dem individuellen Wohlbefinden und organisationalen Faktoren erläutert.

2.2.1 Anforderungen und Stressoren

Bei den Anforderungen einer Arbeitstätigkeit handelt es sich um Arbeitstätigkeitsmerkmale, die dem Arbeitsinhalt, als Funktion der technischen, technologischen und organisationalen Rahmenbedingungen, entwachsen. Um eine auftragsgerechte, den Qualitätsvorgaben entsprechende und termingerechte Tätigkeitsrealisierung zu gewährleisten, müssen die Anforderungen bewältigt werden. Je nach Höhe können die Anforderungen sich sowohl positiv als auch negativ auf die Arbeitsleistung, das Verhalten, das Erleben, die Gesundheit, das Wohlbefinden, die Zufriedenheit und die Motivation der ArbeitnehmerInnen auswirken. Zu hohe oder zu niedrige Anforderungen können zu psychischen Fehlbeanspruchungen (Über- bzw. Unterforderung) führen, während mittlere qualifikationsangepasste Anforderungen eine positive Wirkung haben. Entscheidend sind diesbezüglich die eigene Qualifikation und die berufliche Erfahrung.

Stressoren sind Arbeitstätigkeitsmerkmale, die aus der Funktionsverteilung (Mensch – Maschine), der Arbeitsteilung (Mensch – Mensch) und den allgemeinen Ausführungsrahmenbedingungen entwachsen und potentiell überfordernden Charakter haben. Das Gemeinsame all dieser Merkmale ist der zusätzliche Arbeits-, Zeit- und/oder Anstrengungsaufwand, welcher mit ihnen verbunden ist. Stressoren gefährden, stören, unterbrechen oder erschweren die Tätigkeitsrealisierung.

Die Erfassung von Anforderungen und Stressoren aus Sicht der ArbeitnehmerInnen erfolgte mit einer Kurzform des Fragebogens „Redefinition der Arbeitstätigkeit“ (RDFN; Iwanowa, 2000, 2004, 2006; vgl. Teilbericht Universität Innsbruck). Zu den Anforderungen zählen qualitative *Qualifikationsanforderungen*, wie Ganzheitlichkeit der Arbeitstätigkeit, Variabilität der Tätigkeit, kognitive Anforderungen, Rückmeldungen über die Qualität der Arbeitsergebnisse, sowie *Kooperations- und Kommunikationserfordernisse*. Als Stressoren wurden *Unsicherheit*, *Zeitdruck* und *Organisationsprobleme* erhoben.

In der vorliegenden Stichprobe liegen die Anforderungen bei über der Hälfte der ArbeitnehmerInnen (54,8%) im optimalen mittleren Bereich. Hohe Anforderungen finden sich bei 26,2% und geringe Anforderungen bei 19% der Befragten.

Hinsichtlich der Stressoren zeigt sich, dass 24,1% der befragten ArbeitnehmerInnen niedrigen, 47,6% mittleren und 28,3% hohen Stressoren in ihrer Arbeit ausgesetzt sind.

2.2.1.1 Anforderungen und Stressoren in Abhängigkeit vom Geschlecht

Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass Männer im Vergleich zu Frauen ihre Qualifikations- und Kooperationsanforderungen innerhalb der Arbeit höher bewerten. Des Weiteren erleben die männlichen Befragten häufiger arbeitsspezifische Stressoren. So schätzen sie die Unsicherheit (z.B. auf Grund von Unklarheit und Widersprüchlichkeit von Anweisungen) und den Zeitdruck (z.B. durch unregelmäßige Verteilung der Arbeitsaufgaben, Verrichtung von Parallelaufgaben oder Termindruck) in der Arbeitstätigkeit signifikant höher ein als Frauen. Auch Organisationsprobleme, wie mangelhaftes

Arbeitsmaterial oder das Treffen von Entscheidungen ohne ausreichende Informationen, treten bei Männern häufiger auf.

2.2.1.2 Anforderungen und Stressoren in Abhängigkeit vom Alter

Hinsichtlich des Alters konnten weder für die Bewertung der Anforderungen, noch für die Konfrontation mit Stressoren signifikante Unterschiede festgestellt werden. Dies könnte darauf hinweisen, dass ältere Personen nicht unbedingt höhere bzw. geringere Anforderungen und Stressoren innerhalb der Arbeit erleben und sie somit ähnlichen Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind wie ihre jüngeren KollegInnen.

2.2.1.3 Anforderungen und Stressoren in Abhängigkeit von der Branche

Branchenspezifisch ergeben sich signifikante Unterschiede hinsichtlich erlebter Anforderungen (s. Abbildung 2) und Stressoren (s. Abbildung 3).

Verglichen mit den anderen Branchen werden im Gesundheitswesen die höchsten Anforderungen erlebt, sowohl was Qualifikation als auch was Kooperation betrifft. Signifikant höhere Qualifikationsanforderungen finden sich auch in den Branchen Metallindustrie und Geldwesen im Vergleich zur Handels-, Bau- und Tourismusbranche. Im Handel werden die Notwendigkeit und das Ausmaß an Kooperation bzw. Koordination der Tätigkeit mit anderen am geringsten eingeschätzt. Personen aus Handel, Bauwesen, Tourismus und Geldwesen weisen niedrigere Werte in Kooperationsanforderungen auf als Personen aus dem Gesundheitswesen und der Metallindustrie.

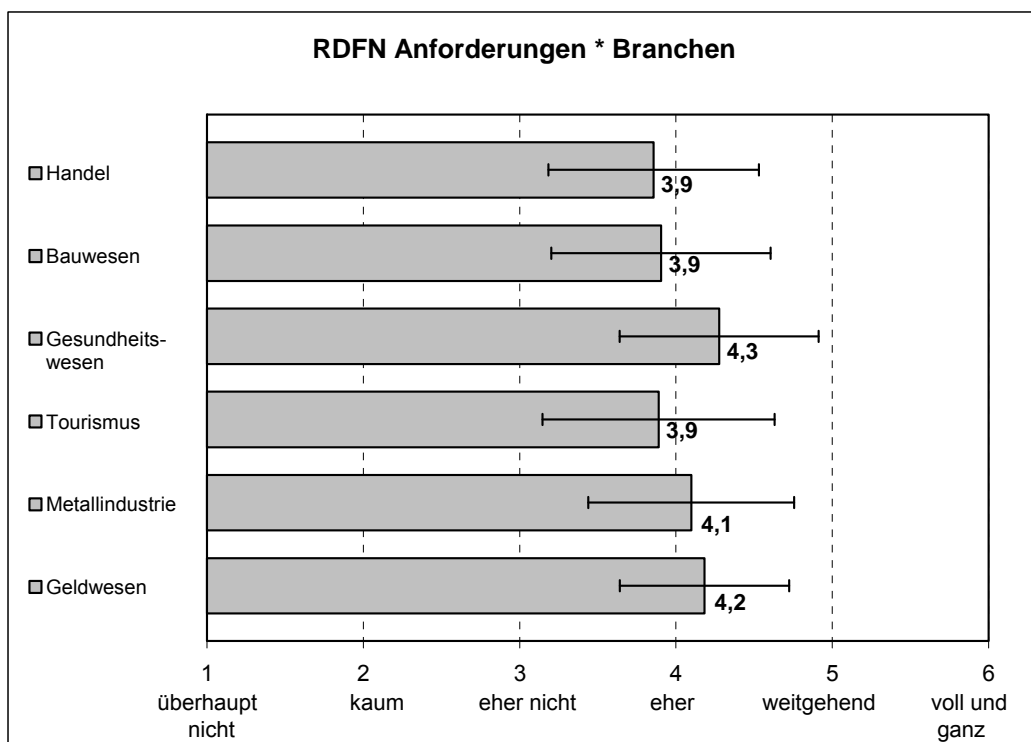


Abbildung 2: Branchenunterschiede hinsichtlich der Hauptdimension Anforderungen.

Hinsichtlich erlebter Stressoren finden sich die höchsten Werte für Zeitdruck. Im Bauwesen, im Tourismus und im Gesundheitswesen kommt es am häufigsten zum Zeitdruck während der Arbeit. Dieser entsteht hauptsächlich durch unregelmäßige Verteilung der Arbeitsaufgaben während der Arbeitszeit, durch Parallelaufgaben und durch kurzfristige Termine. Kurz darauf folgen Metallindustrie und Geldwesen. Die ArbeitnehmerInnen im Handel geben erstaunlicherweise den geringsten Zeitdruck im Vergleich zu den anderen Branchen an. Dies kann unter anderem daran liegen, dass hier vermehrt Teilzeitarbeitskräfte beschäftigt sind und dass der Zeitdruck an bestimmten Stoßzeiten mit höherem KundInnenansturm im Voraus bekannt und somit planend vorweggenommen werden kann.

Unsicherheit als Stressor in der Arbeitstätigkeit ist relativ schwach ausgeprägt. Trotzdem kommt es in der Metallindustrie, im Bauwesen und im Geldwesen am häufigsten zu Unklarheit und Widersprüchlichkeit von Anweisungen, die eine Quelle von Fehlern und zusätzlichem Arbeitsaufwand werden können. Im Gesundheitswesen findet man die niedrigsten Unsicherheitswerte.

Arbeitbelastungen durch Organisationsanforderungen sind eher moderat ausgeprägt. In der Metallindustrie und im Geldwesen werden die höchsten Organisationsprobleme festgestellt. Bauwesen, Tourismus und Handel folgen danach. Die geringsten Organisationsprobleme werden im Gesundheitswesen angegeben.

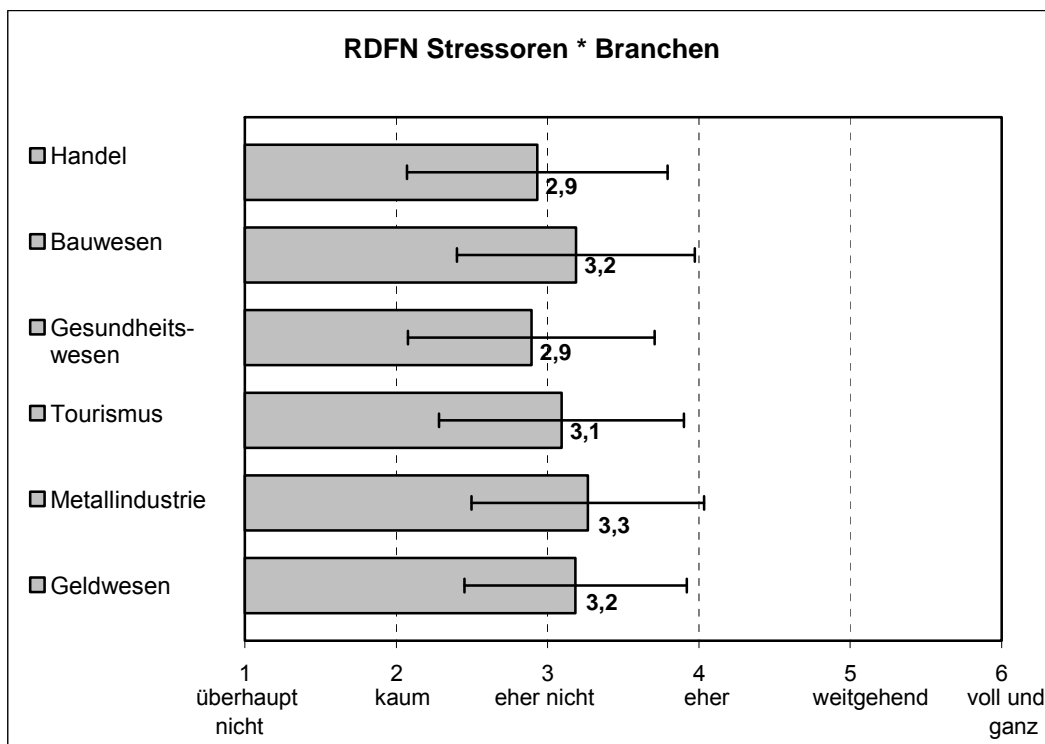


Abbildung 3: Branchenunterschiede hinsichtlich der Hauptdimension Stressoren.

2.2.2 Ressourcen

Bei den Ressourcen einer Arbeitstätigkeit handelt es sich um objektiv vorhandene potentielle Handlungsmöglichkeiten, die für die Arbeitstätigen zur Nutzung und Inanspruchnahme bereitstehen. Die Nutzung der Ressourcen ist nicht obligatorisch und kann von jedem Einzelnen frei und selbstbestimmt erfolgen.

Ressourcen in der Arbeitstätigkeit haben positive Auswirkungen auf die Arbeitsleistung, das Verhalten, das Erleben, die Gesundheit, das Wohlbefinden, die Zufriedenheit und die Motivation der ArbeitnehmerInnen.

Zu Ressourcen zählen unter anderem Freiheitsgrade, Entwicklungspotential, Information, Soziale Unterstützung und Partizipation. Unter *Freiheitsgrade* versteht man die Möglichkeit zur selbständigen Planung, Aufteilung von Aufgaben in der Zeit, Auswahl von Methoden und Mittel der Ausführung bzw. Tempobestimmung. Unter *Entwicklungspotential* wird die Nutzung, Entwicklung und der Transfer von erworbenen Qualifikationen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen auf andere Lebensbereiche verstanden. *Information* und die Durchschaubarkeit der Ziele und Abläufe in der Organisation sind wichtig für eine reibungslose Organisation, das Zugehörigkeitsgefühl und die Identifikation der MitarbeiterInnen gegenüber dem Unternehmen. *Partizipation* betrifft die Möglichkeit zur Mitwirkung an operativen Entscheidungen. *Soziale Unterstützung* umfasst die Möglichkeit zum Erhalten und Leisten von Hilfestellung und Unterstützung während der Arbeit.

Die Ressourcen am Arbeitsplatz wurden mit einer Kurzform des Fragebogens *Redefinition der Arbeitstätigkeit* (RDFN; Iwanowa, 2000, 2004, 2006; vgl. Teilbericht Universität Innsbruck) erfasst.

Ein Viertel (25%) der ArbeitnehmerInnen verfügen über niedrige Ressourcen, 44,6% über mittlere und 30,3% über hohe Ressourcen in der Arbeitstätigkeit.

2.2.2.1 Ressourcen in Abhängigkeit vom Geschlecht

Zwischen den befragten Männern und Frauen wurde lediglich ein signifikanter Unterschied hinsichtlich der Ressource *Partizipation* gefunden. Weibliche ArbeitnehmerInnen schätzen ihre Möglichkeit an operativen Entscheidungen teilnehmen zu können höher ein, als die männlichen Befragten.

2.2.2.2 Ressourcen in Abhängigkeit vom Alter

In Bezug auf vorhandene Ressourcen treten, wie aus Abbildung 4 ersichtlich ist, geringfügige aber statistisch abgesicherte Unterschiede in Abhängigkeit vom Alter auf. Befragte der Altersgruppe der 45- bis 49-Jährigen geben ein höheres Ausmaß an Ressourcen an als 50- bis 54-Jährige und 55- bis 59-Jährige. Im Alter ab 60 Jahren werden wieder mehr Ressourcen wahrgenommen.

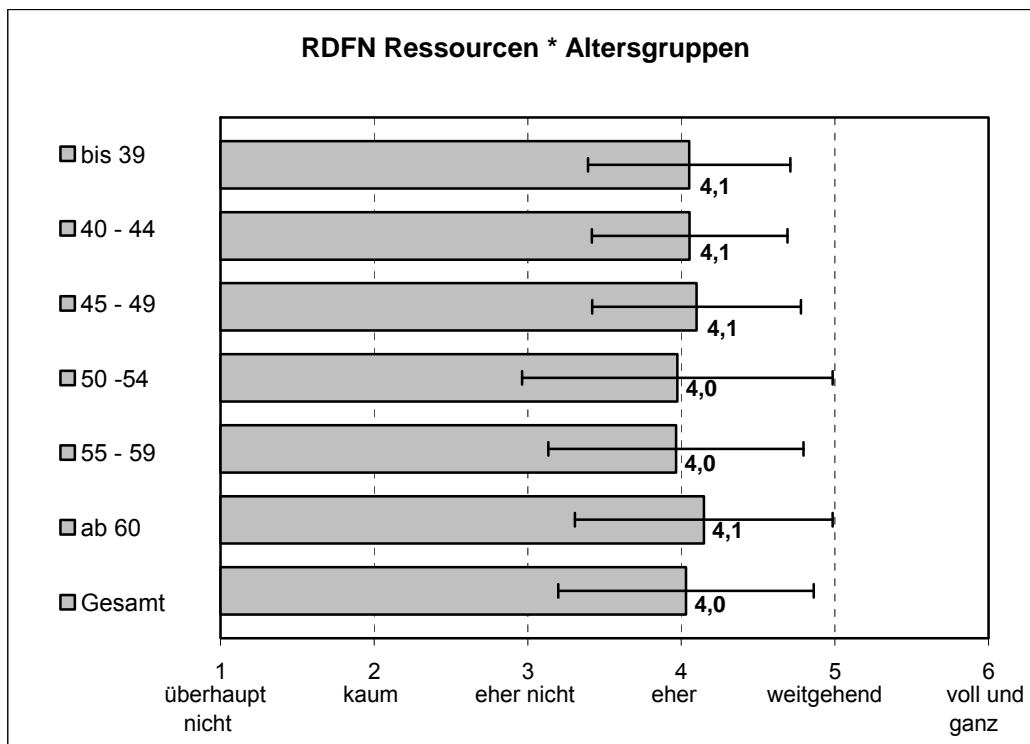


Abbildung 4: Unterschiede zwischen den Altersgruppen hinsichtlich der Hauptdimension Ressourcen.

Ergebnisse hinsichtlich der Ressourcen *Entwicklungspotential* und *Soziale Unterstützung* zeigen, dass ArbeitnehmerInnen in der Altersgruppe bis 39 Jahre ihre erworbenen Qualifikationen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und ihr Wissen auf andere Lebensbereiche besser transferieren können und außerdem mehr soziale Unterstützung erleben, als Personen zwischen 50 und 59 Jahren.

Des Weiteren erleben ArbeitnehmerInnen zwischen 40 und 49 Jahren signifikant mehr *Partizipation* als ArbeitnehmerInnen zwischen 55 und 59 Jahren.

Die Ressource *Information* ist bei 45- bis 49-jährigen Arbeitstätigen am höchsten ausgeprägt. Personen dieser Altersgruppe geben an, mehr relevante Informationen zu erhalten, als jüngere Beschäftigte bis 39 Jahren und ältere MitarbeiterInnen.

2.2.2.3 Ressourcen in Abhängigkeit von der Branche

Allgemein lassen die empirischen Ergebnisse darauf schließen, dass die niedrigsten Ressourcen im Bauwesen, gefolgt von Tourismus, Handel und Metallindustrie vorliegen (s. Abbildung 5). ArbeitnehmerInnen im Geldwesen und im Gesundheitswesen verfügen über insgesamt höhere Ressourcen als die Arbeitenden in den restlichen Branchen.

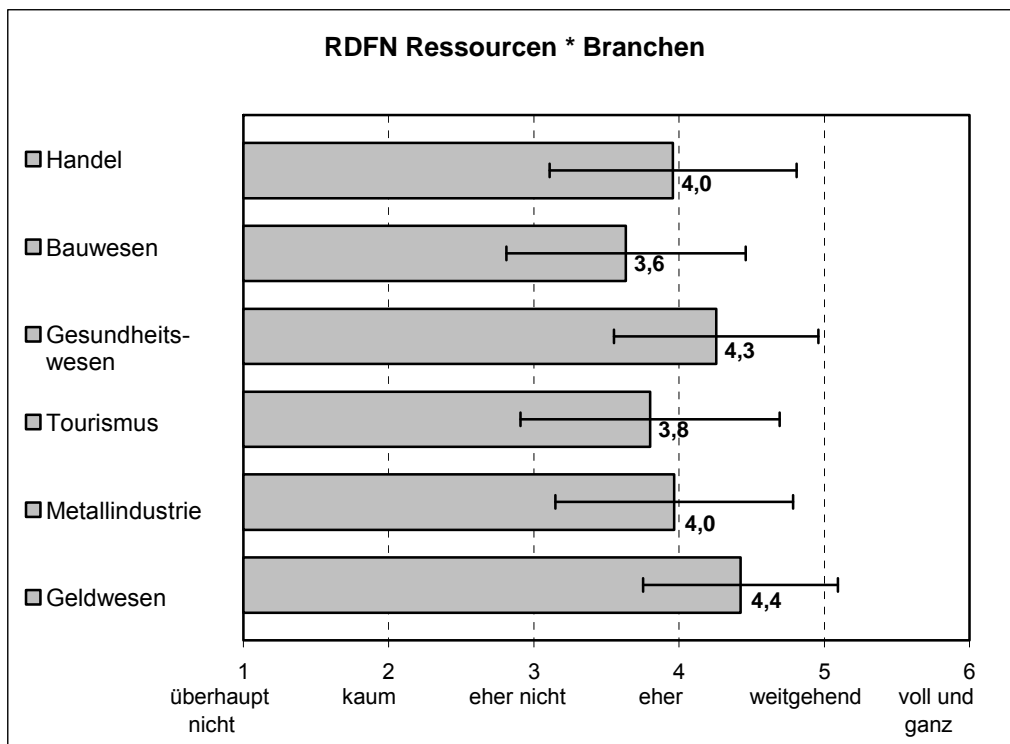


Abbildung 5: Branchenunterschiede hinsichtlich der Hauptdimension Ressourcen.

Interessant ist die Betrachtung der Branchenunterschiede in Bezug auf einzelne Ressourcen (vgl. Teilbericht Universität Innsbruck, Kapitel 1.4.1). Diesbezüglich zeigen Beschäftigte im Gesundheits- und Geldwesen signifikant höhere Werte im *Entwicklungspotential*, als ihre KollegInnen in den anderen Branchen. Wenig Nutzung, Entwicklung und Transfer der eigenen Kompetenzen in andere Lebensbereiche ist in den Branchen Tourismus, Bauwesen, Handel und Metallindustrie erkennbar. Bezüglich der *Freiheitsgrade* für selbständige Entscheidungen zeigt sich auch, dass die höchsten Werte im Geldwesen zu finden sind, gefolgt vom Gesundheitswesen. Die niedrigsten Werte bezüglich Möglichkeiten zu selbständigen Entscheidungen zeigen ArbeitnehmerInnen im Bau und im Tourismus. Diese verfügen auch über die geringsten Ressourcen hinsichtlich *Transparenz* und *Informationen* in der Arbeit.

Partizipation als Möglichkeit, an operativen Entscheidungen in der Arbeitstätigkeit teilzunehmen, ist im Bauwesen, mit großem Abstand von allen anderen Branchen, am geringsten ausgeprägt. Während im Handel und im Gesundheitswesen die ArbeitnehmerInnen bei operativen Entscheidungen zum Teil miteinbezogen werden, scheint dies im Geldwesen selbstverständlich zu sein.

Objektive Möglichkeiten zur *Sozialen Unterstützung* werden am häufigsten im Geldwesen und im Handel beobachtet.

2.2.2.4 Gegenüberstellung von Stressoren, Anforderungen und Ressourcen

Von Bedeutung ist nicht nur die absolute Höhe der Ressourcen und Stressoren in der Arbeitstätigkeit, sondern auch deren gleichzeitiges Auftreten (vgl. Oesterreich & Volpert, 1999; Karasek & Theorell, 1990).

Die günstigste Kombination von niedrigen Stressoren und hohen Ressourcen findet man in der vorliegenden Gesamtstichprobe lediglich bei 8,9% der ArbeitnehmerInnen (s. Abbildung 6). Weitere 14,3% erledigen Tätigkeiten, bei denen hohe Ressourcen mit mittleren Stressoren einhergehen, was auch noch als positiv gewertet werden kann.

Diesen positiven Ergebnissen steht folgender negativer Befund gegenüber: Bei 32,2% der Beschäftigten sind die Stressoren stärker ausgeprägt als die vorhandenen Ressourcen. Dieses Missverhältnis kann als krankheitsfördernd qualifiziert werden. Bei weiteren 22,3% der ArbeitnehmerInnen findet man eine Kombination von mittleren Ressourcen und mittleren Stressoren vor, die auf Dauer durchaus auch mit negativen gesundheitlichen Auswirkungen verbunden sein kann (s. Kapitel 2.3.). Hervorgehoben werden muss jene Gruppe von 8,2% der ArbeitnehmerInnen, die die ungünstigste Kombination von hohen Stressoren und niedrigen Ressourcen aufweist.

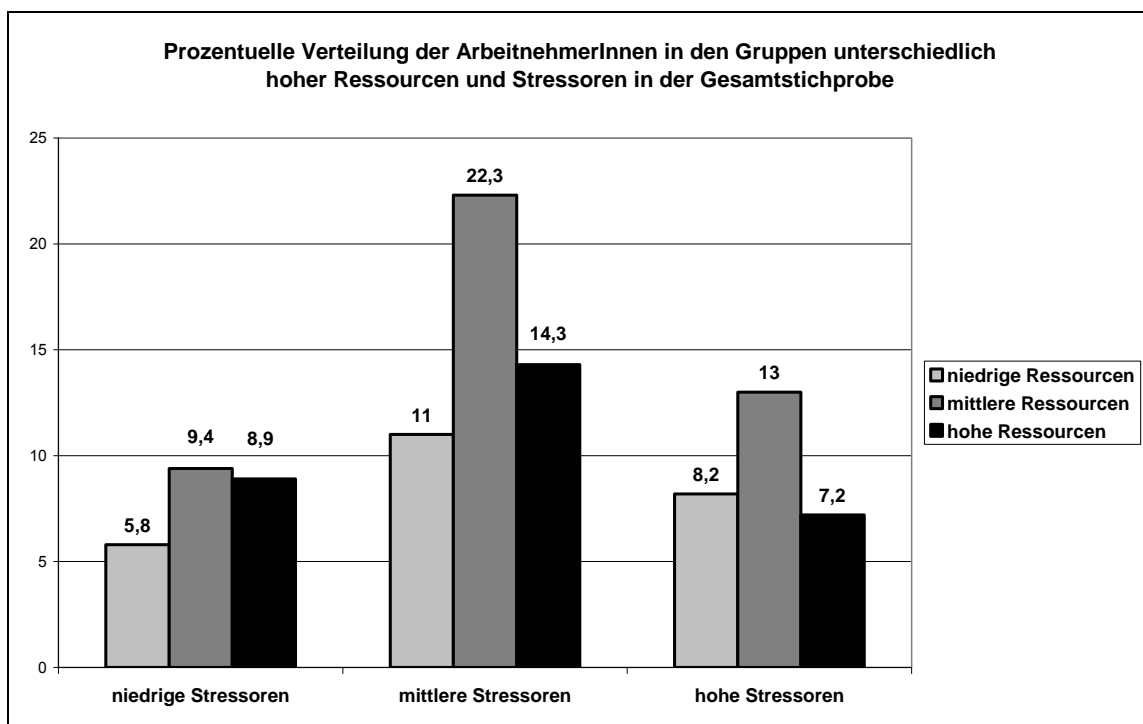


Abbildung 6: Prozentuelle Verteilung der ArbeitnehmerInnen in Gruppen unterschiedlich hoher Ressourcen und Stressoren in der Gesamtstichprobe.

In Abbildung 7 ist die Verteilung der ArbeitnehmerInnen hinsichtlich unterschiedlicher Kombinationen von Anforderungen und Ressourcen aufgetragen. Daraus ist ersichtlich, dass bei 21,5% der Beschäftigten die Anforderungen die Ressourcen überwiegen. Davon unterliegen 1,9% der kritischen Situation hohen Anforderungen ausgesetzt zu sein und niedrige Ressourcen zu deren Bewältigung

vorzufinden. Die Anforderungen können sowohl eine positive als auch eine negative Auswirkung auf die Gesundheit, die Leistung und das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen haben (vgl. Iwanowa, 2004, 2006). Niedrige Anforderungen führen zur Nichtnutzung vorhandener Kompetenzen und Leistungspotenziale und letztlich zur Demotivation und Dequalifikation. Qualifikationsanforderungen sollen deshalb ausreichend hoch sein, um die berufliche Erfahrung und Qualifikation auszuschöpfen und Anregungen für Weiterentwicklung zu bieten. Hohe Anforderungen bergen die Gefahr einer möglichen Überforderung. Diese gilt nur im Falle einer Nichtübereinstimmung mit den kognitiven und sozialen Kompetenzen der ArbeitnehmerInnen. Die Höhe der Anforderungen ist besonders eng mit dem Erleben von Erfolg und dem Selbstwertgefühl verbunden, da das erfolgreiche Bewältigen von beruflichen und sozialen Herausforderungen diese maßgeblich bestimmt. Grundsätzlich gilt, dass positive Auswirkungen bei einer Übereinstimmung der vorliegenden Qualifikation und der beruflichen Erfahrungen einerseits und den Anforderungen der Arbeitstätigkeit andererseits entstehen.

Etwas weniger als ein Drittel der ArbeitnehmerInnen aus der vorliegenden Stichprobe, nämlich 30,4%, verfügt innerhalb der Arbeit über mittlere Anforderungen in Kombination mit mittleren Ressourcen. Beschäftigten mit hohen Anforderungen stehen in 15,7% der Fälle auch hohe Ressourcen zur Verfügung.

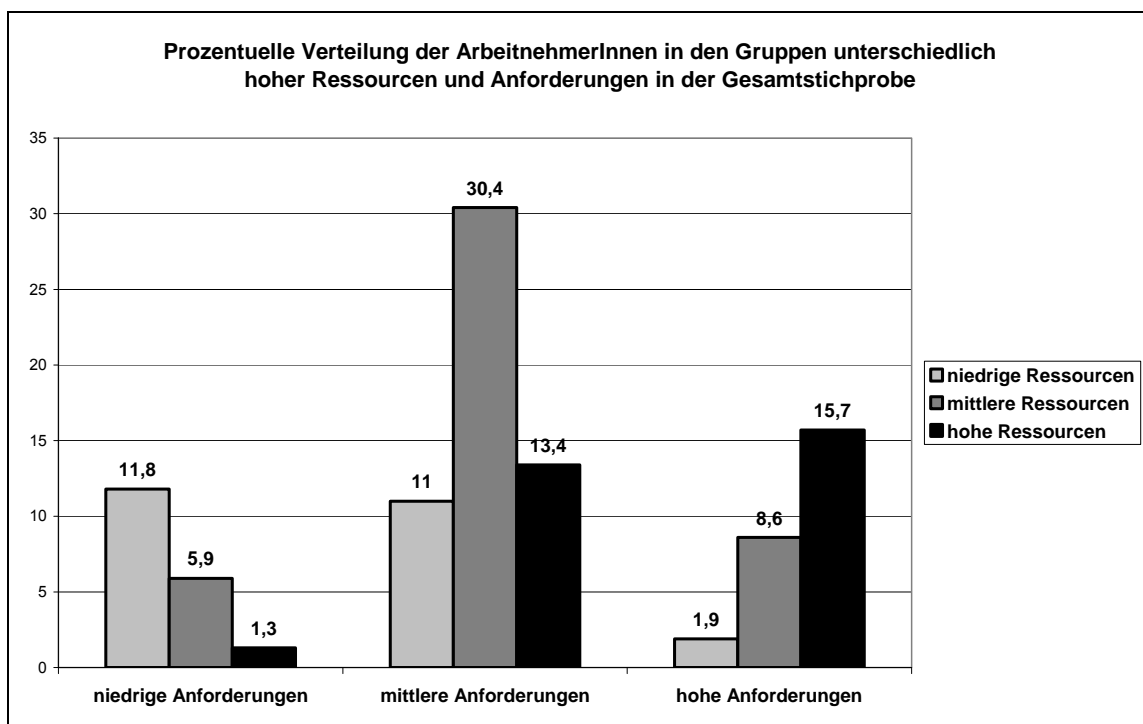


Abbildung 7: Prozentuelle Verteilung der ArbeitnehmerInnen in den Gruppen unterschiedlich hoher Ressourcen und Anforderungen in der Gesamtstichprobe.

Die Verteilung in den Gruppen unterschiedlich hoher Stressoren und Anforderungen in der gesamten Stichprobe ist Abbildung 8 zu entnehmen.

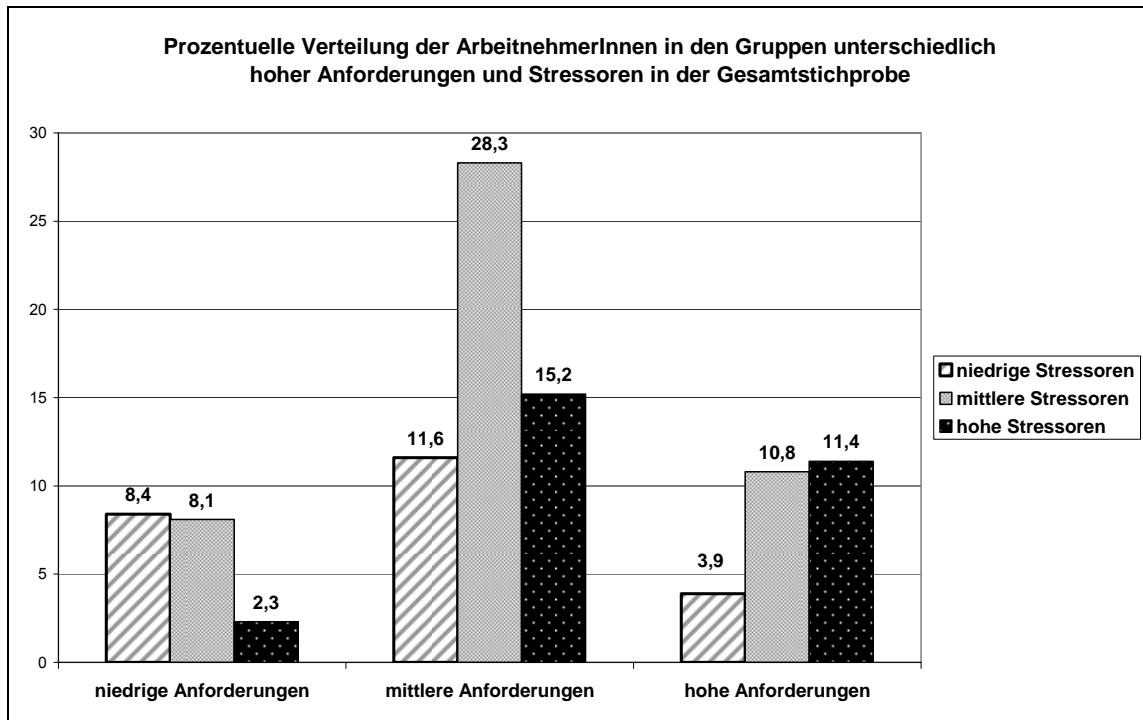


Abbildung 8: Prozentuelle Verteilung der ArbeitnehmerInnen in den Gruppen unterschiedlich hoher Stressoren und Anforderungen in der Gesamtstichprobe.

Wie aus der obigen Grafik ersichtlich sind 26,6% hohem Stress in Kombination mit hohen bzw. mittleren Anforderungen ausgesetzt. Davon sind 11,4% der extremsten Kombination hoher Stress und hohe Anforderungen unterworfen. Weitere 39,1% sind der Kombination mittlerer Stress und hohe bis mittlere Anforderungen ausgesetzt.

Betrachtet man die kritische Kombination „Stressoren überwiegen die Ressourcen“ über die Branchen hinweg, so zeigt sich folgendes Ergebnis: Im Gesundheitsbereich sind 20% der ArbeitnehmerInnen davon betroffen, im Geldwesen 21%, im Handel 31,6%, in der Metallbranche 37,9%, im Tourismus 39,9% und im Bauwesen 47,8%

Wie schon zuvor bemerkt haben hohe Stressoren unumstritten langfristig negative Auswirkungen auf die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistungen der ArbeitnehmerInnen. Eine Kombination von mittleren oder gar hohen Stressoren mit einer Nichtübereinstimmung von Anforderungen und Qualifikationen (hohe Anforderungen und niedrige individuelle Qualifikation) haben die schwersten Folgen für die Beschäftigten. Eine notwendige und erfolgreiche Maßnahme ist die Aus- und Weiterbildung, welche eine entsprechende Qualifizierung der ArbeitnehmerInnen gewährleistet.

Unter Betrachtung einer Gegenüberstellung von Anforderungen und Stressoren mit vorhandenen Ressourcen in der Arbeitstätigkeit ist branchenspezifisch festzustellen, dass ArbeitnehmerInnen aus dem Gesundheitswesen einerseits mit relativ hohen Anforderungen und häufigem Zeitdruck konfrontiert sind, ihre Tätigkeit jedoch andererseits auch durch hohe Ressourcen wie Entwicklungspotential, Freiheitsgrade und Partizipation gekennzeichnet ist. Im Geldwesen sind vermehrte Organisationsprobleme und Unsicherheiten erkennbar, wobei aber auch hier die Handlungsmöglichkeiten durch Ressourcen erweitert oder unterstützt werden können. Hingegen

treffen Personen aus der Bau-, Metall und Tourismusbranche auf höhere Stressoren wie Zeitdruck und Unsicherheit, wobei ihre Mitgestaltung, ihr Entscheidungsspielraum und ihre selbstständigen Planungsmöglichkeiten der Arbeitstätigkeit gleichzeitig geringer sind verglichen mit den anderen Branchen.

2.2.3 Beanspruchung und Erholung

Wie bereits eingangs erwähnt, werden individuelle Auswirkungen unterschiedlicher Belastungen als Beanspruchung wahrgenommen. Dabei ist die Beanspruchung abhängig von den jeweiligen persönlichen Voraussetzungen, dem momentanen Zustand und der individuellen Bewertung der objektiven Gegebenheiten. Objektiv gleiche Belastungen können demnach zu interindividuell unterschiedlich stark ausgeprägten Beanspruchungszuständen führen, auch abhängig davon, welche Ressourcen den Belastungen entgegengesetzt werden können.

Eine Anhäufung von Belastungen aus unterschiedlichen Lebensbereichen bei gleichzeitig unzureichenden Erholungsmöglichkeiten kann zu einem ungünstig veränderten psychophysischen Gesamtzustand führen (Kallus, 1995). In Folge dieses veränderten Zustands kann es bei der Person zu Einschränkungen in der Handlungs- und Leistungsfähigkeit, dem aktuellen Wohlbefinden und vor allem auch der Anpassungsfähigkeit an weitere Belastungen kommen. Dies bedeutet, dass hohe Beanspruchung bei gleichzeitig unzureichender Erholung auf Dauer das Risiko, psychisch und/oder physisch zu erkranken, erhöht (Kallus & Uhlig, 2001).

Der aktuelle Beanspruchungs-Erholungs-Zustand wurde mit einer Kurzform des „Erholungs-Belastungs-Fragebogens“ (EBF; Kallus, 1995; Jiménez & Kallus, 2005, 2008a, 2008b) erfasst. Die Beanspruchungsbereiche umfassen *Allgemeine Beanspruchung*, also unspezifische Beanspruchungsreaktionen, *Emotionale Beanspruchung*, *Soziale Spannungen*, *Ungelöste Konflikte - Erfolglosigkeit*, *Übermüdung - Zeitdruck*, *Energielosigkeit - Unkonzentriertheit* und *Körperliche Beschwerden*. Zu den Erholungsdimensionen zählen *Erfolg - Leistungsfähigkeit*, *Erholung im sozialen Bereich*, *Körperliche Erholung*, *Allgemeine Erholung - Wohlbefinden* und *Erholsamer Schlaf*. Zusätzlich wurden die Bereiche *Geringe Freizeitverpflichtungen* und *Soziale Unterstützung* erhoben (vgl. Teilbericht Universität Graz; Kapitel 1).

2.2.3.1 Beanspruchung und Erholung in Abhängigkeit vom Geschlecht

Gesamt betrachtet finden sich bei Männern höhere Beanspruchungs- und niedrigere Erholungswerte im Vergleich zu Frauen. Detaillierte Analysen bringen zum Vorschein, dass die Männer vor allem emotional höher beansprucht sind, häufiger ungelöste Konflikte mit sich tragen und vermehrt Energielosigkeit aufweisen. Gleichzeitig geben die befragten Männer im Unterschied zu den Frauen geringere Erholung im sozialen und körperlichen Bereich an und fühlen sich weniger allgemein erholt. Im Gegensatz zu den Männern müssen Frauen häufiger Verpflichtungen in ihrer Freizeit nachkommen. Diese Effekte scheinen auch vom jeweiligen Alter und der Berufsbranche, in der die Personen tätig sind, abhängig zu sein.

2.2.3.2 Beanspruchung und Erholung in Abhängigkeit vom Alter

Ergebnisse zur emotionalen Beanspruchung zeigen, dass bei ArbeitnehmerInnen bis 49 Jahre keine statistisch bedeutsamen Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen, jedoch bei 50- bis

54-jährigen Männern eine höhere emotionale Beanspruchung im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen und gleichaltrigen Kolleginnen festgestellt werden kann.

Ein ähnliches Bild findet sich in der allgemeinen Beanspruchung. Wiederum weisen 50- bis 54-jährige Männer die höchsten Werte auf. Auch über die anderen Beanspruchungsbereiche zeichnet sich die Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen als am höchsten beansprucht aus, was sich in häufigeren ungelösten Konflikten, höherer Energielosigkeit und Übermüdung sowie vermehrten körperlichen Beschwerden im Vergleich zu jüngeren ArbeitnehmerInnen zeigt.

In Abbildung 9 ist die Ausprägung von Übermüdung durch die Arbeit in den Altersgruppen dargestellt.

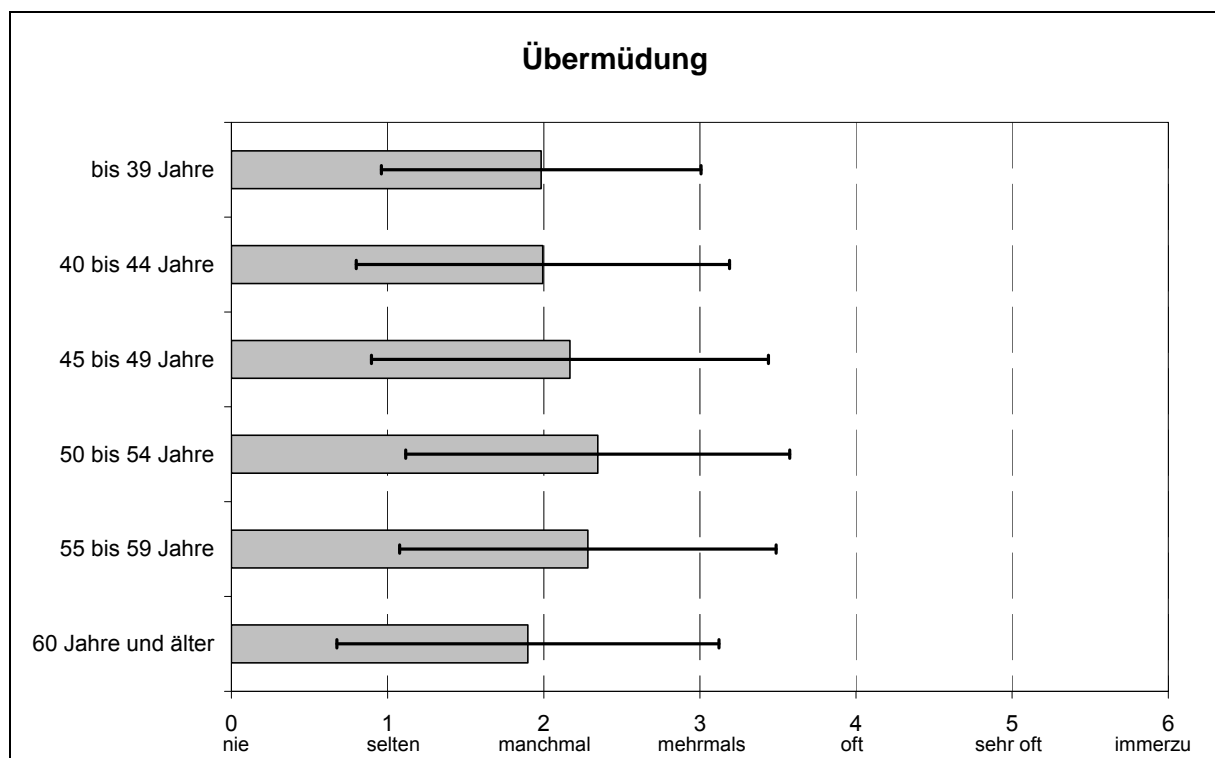


Abbildung 9: Übermüdung in Abhängigkeit vom Alter.

Aus der Abbildung wird ersichtlich, dass die Übermüdung bei ArbeitnehmerInnen zwischen dem 50. und 59. Lebensjahr signifikant stärker ausgeprägt ist, als bei den ArbeitnehmerInnen bis zum 44. Lebensjahr.

Jüngere Berufstätige bis 39 Jahre verzeichnen außerdem höhere soziale, körperliche und allgemeine Erholung sowie einen erholsameren Schlaf als Ältere (vgl. Teilbericht Universität Graz, Kapitel 1.2.3). Dies spricht für einen ausgewogeneren Beanspruchungs-Erholungs-Zustand für jüngere ArbeitnehmerInnen.

Effiziente Erholung – besonders im sozialen Bereich und der Schlafqualität (s. Abbildung 10) – scheint mit dem Alter abzunehmen, wobei einige Autoren darauf hinweisen, dass das Bedürfnis nach Erholung bei älteren Personen grundsätzlich höher ausgeprägt zu sein scheint (Jansen, Kant & van

den Brandt, 2002; Kiss & De Meester, 2005). Verpflichtungen in der Freizeit nehmen über das Alter hinweg ab.

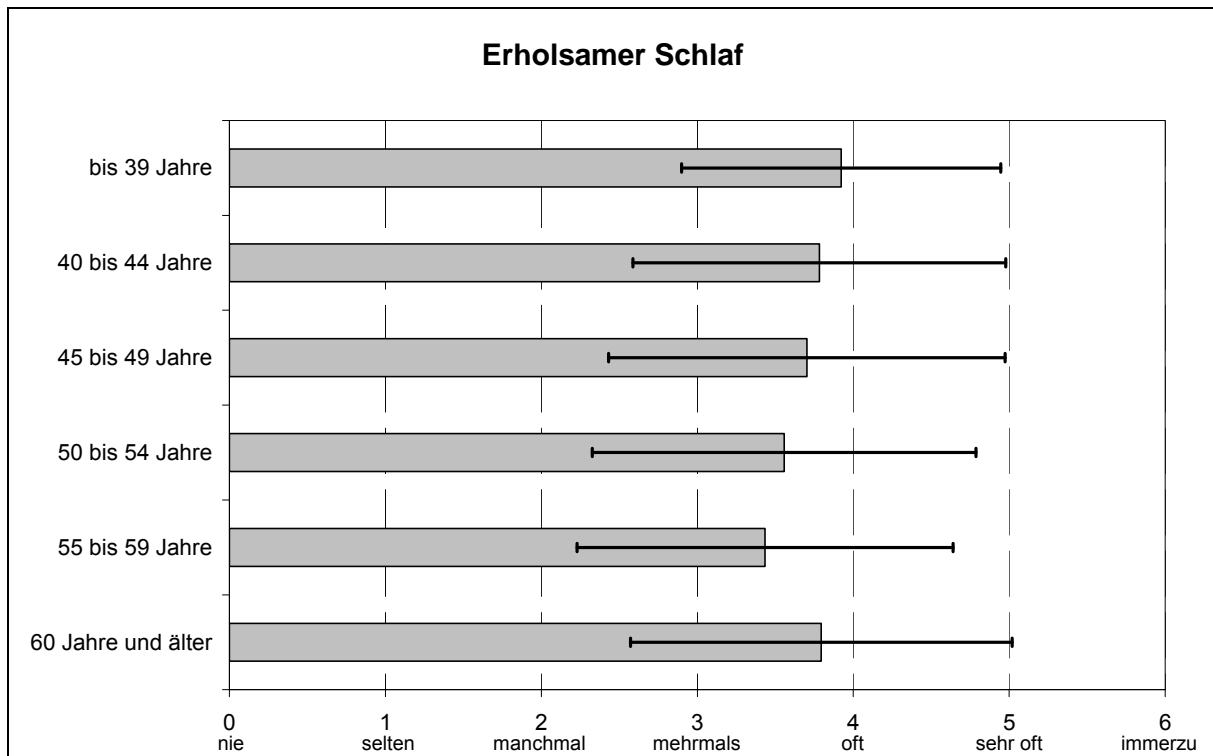


Abbildung 10: Erholsamer Schlaf in Abhängigkeit vom Alter.

Die besseren Werte oberhalb von 60 Jahren können mit Selektionseffekten zusammenhängen („Healthy Worker“ Effekt, s. auch S. 32).

2.2.3.3 Beanspruchung und Erholung in Abhängigkeit von der Branche

Allgemein ist aus den Ergebnissen zur Beanspruchung ersichtlich, dass Personen aus dem Gesundheitswesen, die jedoch hauptsächlich Teilzeit beschäftigt sind, ihre allgemeine und emotionale Beanspruchung als eher gering einschätzen. Hohe allgemeine Beanspruchung weisen vor allem Personen aus der Bau- und Metallbranche zwischen 50 und 59 Jahren auf. Wie aus Abbildung 11 ersichtlich wird, ist bei ArbeitnehmerInnen zwischen 50 und 54 Jahren in allen Berufsbranchen, ausgenommen im Gesundheitswesen, die allgemeine Beanspruchung erhöht.

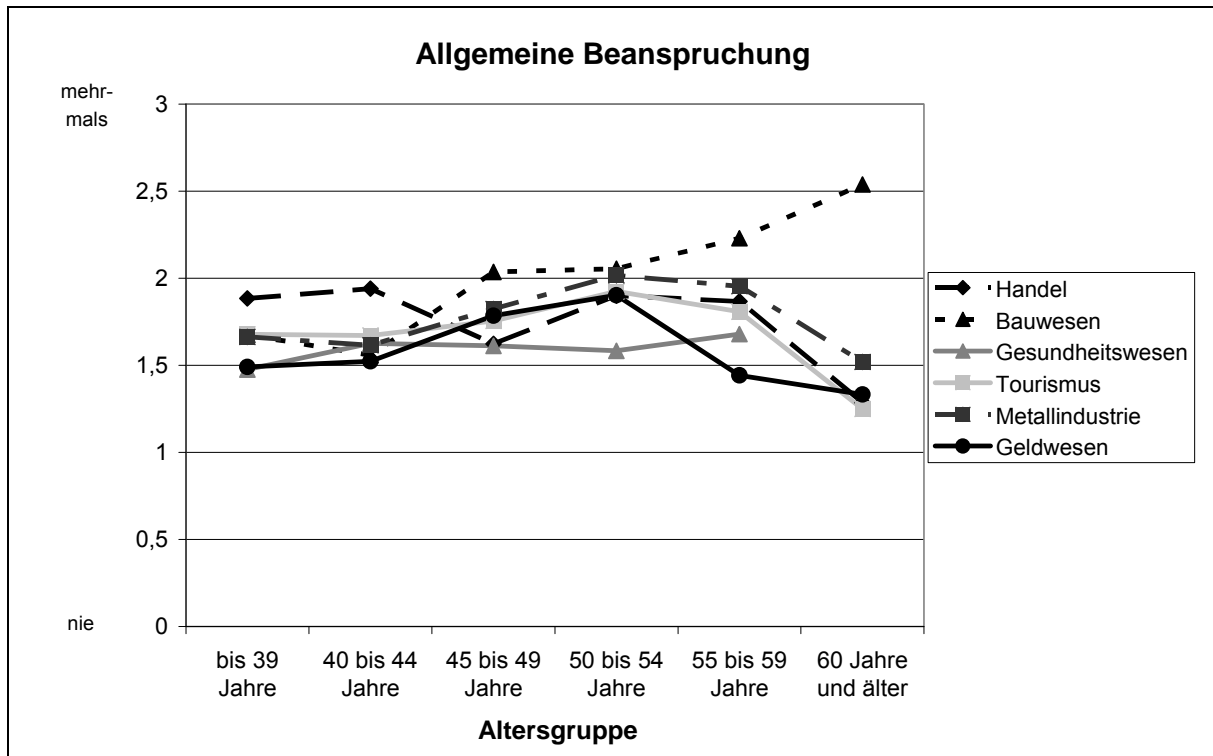


Abbildung 11: Allgemeine Beanspruchung in Abhängigkeit vom Alter und der Branche.¹

Energielosigkeit ist am häufigsten bei Beschäftigten im Geldwesen und in der Baubranche beobachtbar. Im Tourismus und Gesundheitswesen wird dies vergleichsweise seltener erlebt. Außerdem geben Berufstätige in der Baubranche, ähnlich wie im Handel, stärkere Übermüdung und körperliche Beanspruchung an. Gerade bei ArbeitnehmerInnen der Baubranche scheint eine vergleichsweise unausgewogene Erholungs-Beanspruchungs-Balance vorzuliegen. Beschäftigte dieser Berufsparte sind neben höher erlebter Beanspruchung auch durch geringere allgemeine, körperliche und soziale Erholung gekennzeichnet. Ähnlich geringe Erholungswerte zeigen sich für Personen aus der Metallindustrie.

Den häufigsten Erfolg erleben Beschäftigte im Gesundheits- und im Geldwesen. In den Branchen Handel, Bauwesen, Tourismus und Metallindustrie wird Erfolg signifikant weniger häufig erlebt.

2.2.3.4 Erholungs-Beanspruchungs-Balance

Aus Abbildung 12 ist die prozentuelle Verteilung der ArbeitnehmerInnen innerhalb unterschiedlicher Beanspruchungsgruppen (gering beansprucht - hoch erholt, gering beansprucht - gering erholt, hoch beansprucht - hoch erholt, hoch beansprucht - gering erholt) zu entnehmen (Erläuterung zur Gruppeneinteilung siehe Teilbericht Universität Graz, S. 36).

¹ Die Altersteilstichproben wurden unabhängig erhoben. Im Sinne einer besseren Lesbarkeit werden altersabhängige Ergebnisse teilweise als Liniengrafiken dargestellt.

Über die Gesamtstichprobe zeigt sich, dass der Anteil an ArbeitnehmerInnen, die sich hoch beansprucht und gering erholt fühlen, überwiegt. Ebenso wird aus der Abbildung das stetige Ansteigen dieser Gruppe über alle Altersgruppen hinweg bis hin zum 54. Lebensjahr deutlich.

In den Altersgruppen bis 44 Jahre überwiegt noch der Anteil an gering beansprucht und hoch erhalten ArbeitnehmerInnen. In den folgenden Altersgruppen dominiert jedoch der Anteil an Beschäftigten, die sich hoch beansprucht und gering erholt fühlen. Bei ArbeitnehmerInnen zwischen 50 und 59 Jahren liegt dieser Anteil der ungünstigsten Erholungs-Beanspruchungsbalance sogar bei über 40%.

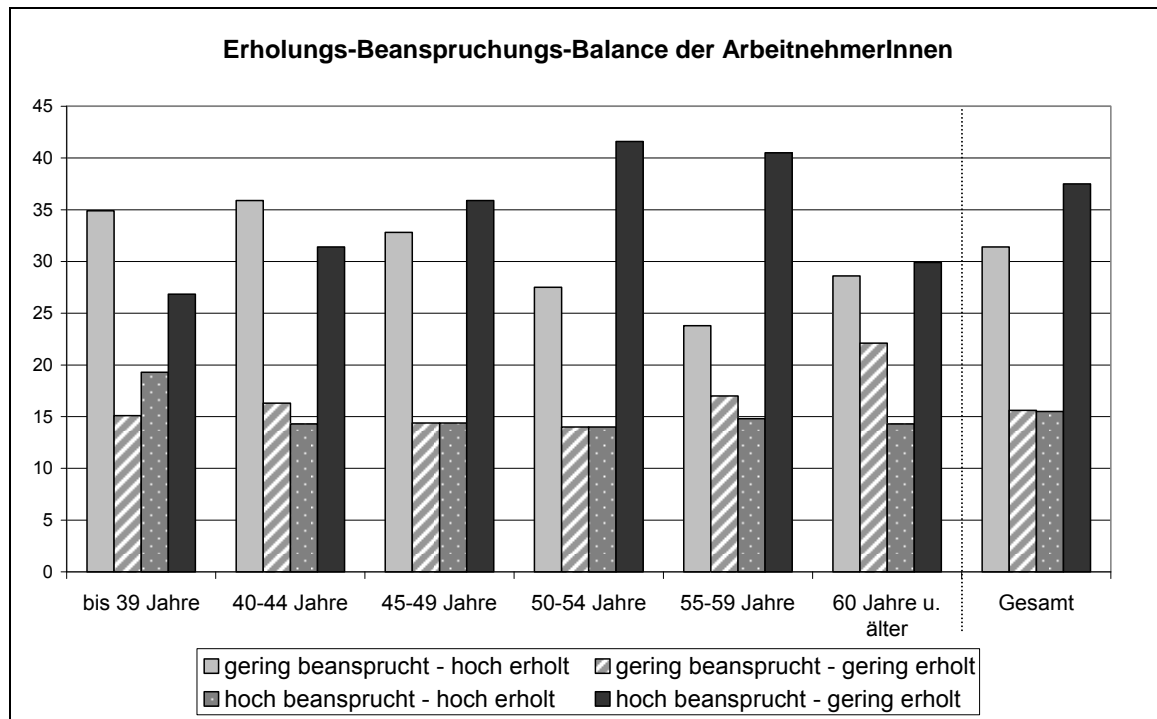


Abbildung 12: Prozentuelle Verteilung der ArbeitnehmerInnen innerhalb der Erholungs-Beanspruchungs-Gruppen.

Hier sei außerdem der positive Effekt von hohen Ressourcen und mittleren bis hohen Anforderungen innerhalb der Arbeit auf die empfundene Erholung erwähnt (vgl. Teilbericht Universität Innsbruck, Kapitel 3.5). Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Beschäftigte mit größerem Handlungs- und Entscheidungsspielraum, zum Beispiel durch selbständige Planung der Aufgaben in der Zeit, eventuell auch ausreichende Regenerationsmöglichkeiten einplanen und demnach höhere Erholungswerte aufweisen. Abbildung 13 zeigt die Ausprägung der allgemeinen Erholung in Abhängigkeit tätigkeitspezifischer Ressourcen.

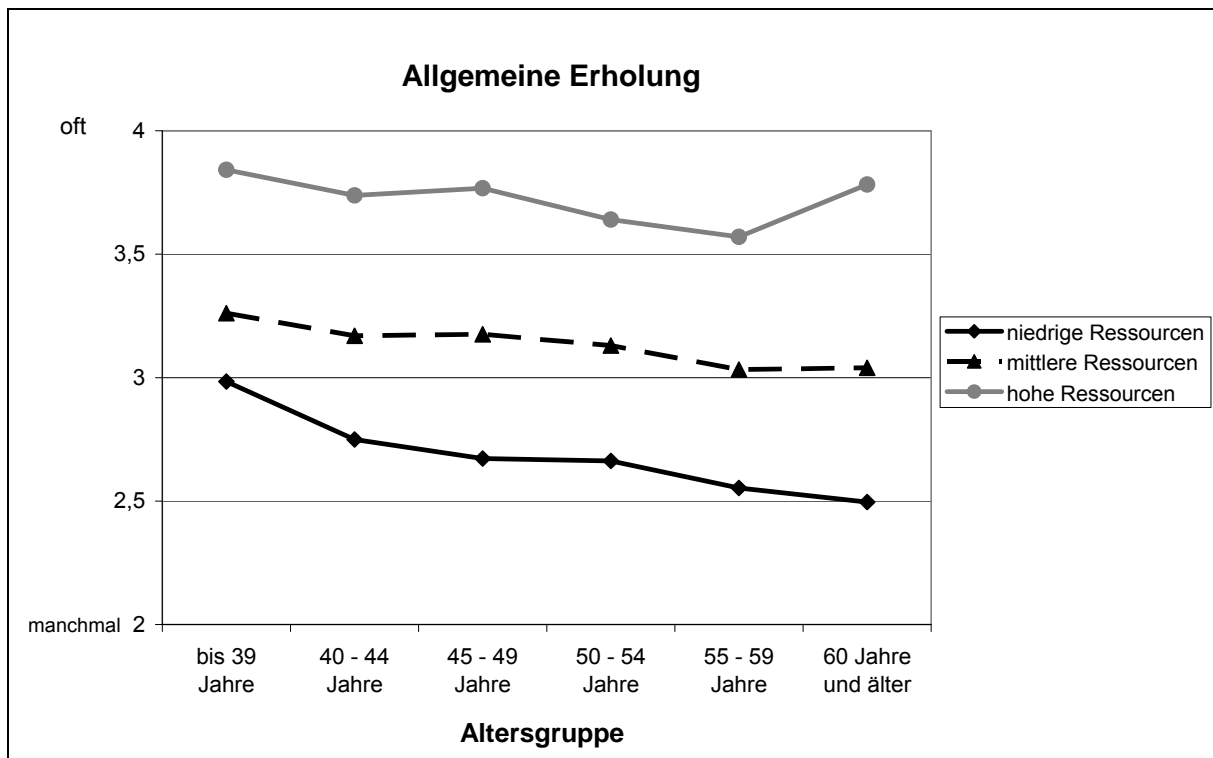


Abbildung 13: Allgemeine Erholung in Abhängigkeit von der Höhe der Ressourcen und dem Alter.

ArbeitnehmerInnen mit niedrigen Stressoren und mittleren bis hohen Anforderungen geben an, sich häufiger erholen zu können, als Personen mit hohen Stressoren und niedrigeren Anforderungen. Dies ist deshalb so bedeutungsvoll, da bei akkumulierter Belastung und Fehlbeanspruchung als erstes die Fähigkeit zur Erholung und Regeneration der physischen und psychischen Potentiale der Menschen herabgesetzt wird.

Niedrige Anforderungen führen zu einer Nichtnutzung von Qualifizierung und Kompetenzen und gehen langfristig mit Lustlosigkeit, Monotonieerleben, Motivationsverlust, niedrigem Selbstwertgefühl und fehlendem Erfolgserleben einher. Wie schon von Meissner (1971) beschrieben, erreicht „the long arm of the job“ auch Bereiche außerhalb der Arbeit. Passivität in der Arbeit überträgt sich auch ins Privatleben und das wirkt einer aktiven und erfolgreichen Erholung eher entgegen (Generalisationshypothese).

Für die erlebte Beanspruchung verhält es sich umgekehrt. Personen mit hohen Stressoren und weniger Ressourcen erleben sich häufig als beansprucht (vgl. Teilbericht Universität Innsbruck, Kapitel 3.4).

2.2.4 Berufliche Gratifikationskrisen

Das Konzept der beruflichen Gratifikationskrisen (Siegrist, 1996) konzentriert sich, im Gegensatz zu stärker tätigkeitsbezogenen Belastungskonstellationen, vor allem auf psychomentele und sozioemotionale Arbeitsbelastungen. Insbesondere das Fehlen sozialer Reziprozität im Rahmen der Erwerbsarbeit wird als stressinduzierend und damit als belastend angenommen. Dabei wird davon ausgegangen, dass vom Beschäftigten geforderte berufliche Leistungen (Verausgabung) im Sinne sozialer Reziprozität durch unterschiedliche Formen betrieblicher Gegenleistungen (Belohnung) abgegolten werden. Neben Bezahlung und beruflichem Aufstieg bilden Wertschätzung durch Vorgesetzte oder Arbeitsplatzsicherheit Möglichkeiten, erbrachte Leistungen zu belohnen. Wird das Prinzip sozialer Reziprozität jedoch verletzt, liegt also hohe Verausgabung bei gleichzeitig geringer Belohnung vor, kann dies zu negativen Folgeerscheinungen bei den Betroffenen führen. Beispielsweise kann ein lang andauerndes Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung negative Gefühle, erhöhte Aktivierung und schließlich gesundheitliche Schädigungen hervorrufen.

Um diese unterschiedlichen Aspekte zu untersuchen wurde der „Fragebogen zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen“ eingesetzt (ERI; Rödel, Siegrist, Hessel & Brähler, 2004; vgl. Teilbericht Universität Wien). Dieser umfasst in einer Kurzversion die drei Belohnungsdimensionen *Lohn/berufliche Entwicklungschancen*, *Wertschätzung* und *Arbeitsplatzsicherheit* sowie die geforderte *Verausgabung*. Die Befragten sollen einschätzen, ob eine geforderte Verausgabung oder Belohnung vorhanden ist und angeben in welchem Ausmaß sie das Vorhandensein einer geforderten Verausgabung bzw. das Fehlen einer Belohnung belastet.

Die durchschnittlich von den Befragten berichtete Belastung durch Verausgabung liegt bei einem Wert von 9,3 (SD = 2,85; Wertebereich: 3-15). Das bedeutet, dass sich die befragten ArbeitnehmerInnen im Mittel mäßig durch die geforderte Verausgabung belastet fühlen. Eine detaillierte Auflistung der entsprechenden Häufigkeitsverteilungen ist Abbildung 14 zu entnehmen. Aus dieser wird ersichtlich, dass rund 36% der Beschäftigten angeben, sich durch die geforderte Verausgabung stark bis sehr belastet zu fühlen. Weitere 38,4% fühlen sich durch die geforderte Verausgabung mäßig belastet.

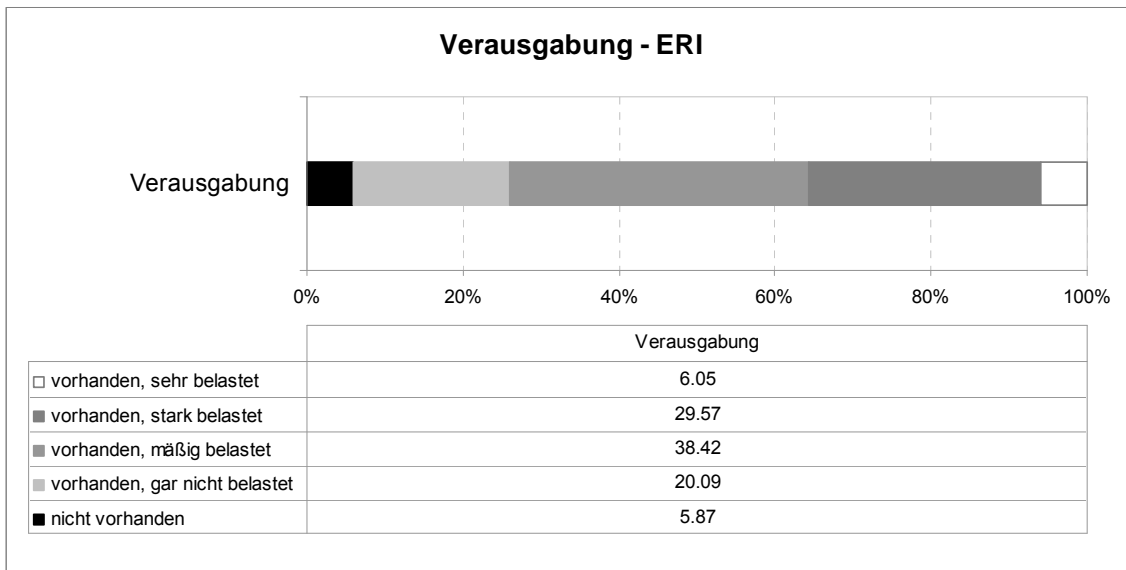


Abbildung 14: Ausmaß der Verausgabung und der dadurch erlebten Belastung.

Je nach Belohnungsart gaben 22% bis 36% der Personen an, die beschriebenen Belohnungen zu erhalten. Die verbleibenden 78% bis 64%, die die erhaltenen Belohnungen als mangelhaft erleben, schätzen sich durch diesen Mangel an Belohnung als gar nicht bis mäßig belastet ein. Im Mittel ergibt sich daher ein recht hoher und somit positiv einzustufender Belohnungswert von 26,1 bei einem möglichen Wertebereich von 7 bis 35. Kritische Werte, das heißt starke bis sehr starke Belastungen infolge fehlender Gratifikationen, traten bei 6% der Befragten auf (s. Abbildung 15).

Insgesamt gaben nur rund 35% der befragten ArbeitnehmerInnen an, zumeist die Wertschätzung und Anerkennung von Vorgesetzten oder im Allgemeinen zu erhalten, die sie ihres Erachtens verdienen. Der überwiegende Teil jener Personen, die angaben, keine angemessene Anerkennung zu erfahren, schätzten das Fehlen der Anerkennung im Mittel als gar nicht bis mäßig belastend ein. Dennoch fühlten sich rund 8% der Befragten aufgrund von nicht vorhandener Wertschätzung stark bis sehr stark belastet.

Generell zeigte sich, dass nur rund 22% der Beschäftigten ihrer Meinung nach angemessen entlohnt wurden und angemessene Entwicklungschancen in ihrer Arbeit vorfanden. Rund 10% der Beschäftigten gaben an, dass das Fehlen angemessener Entlohnung und beruflicher Entwicklungschancen sie stark bis sehr belastet. Für weitere rund 34% war dieser Umstand mäßig belastend.

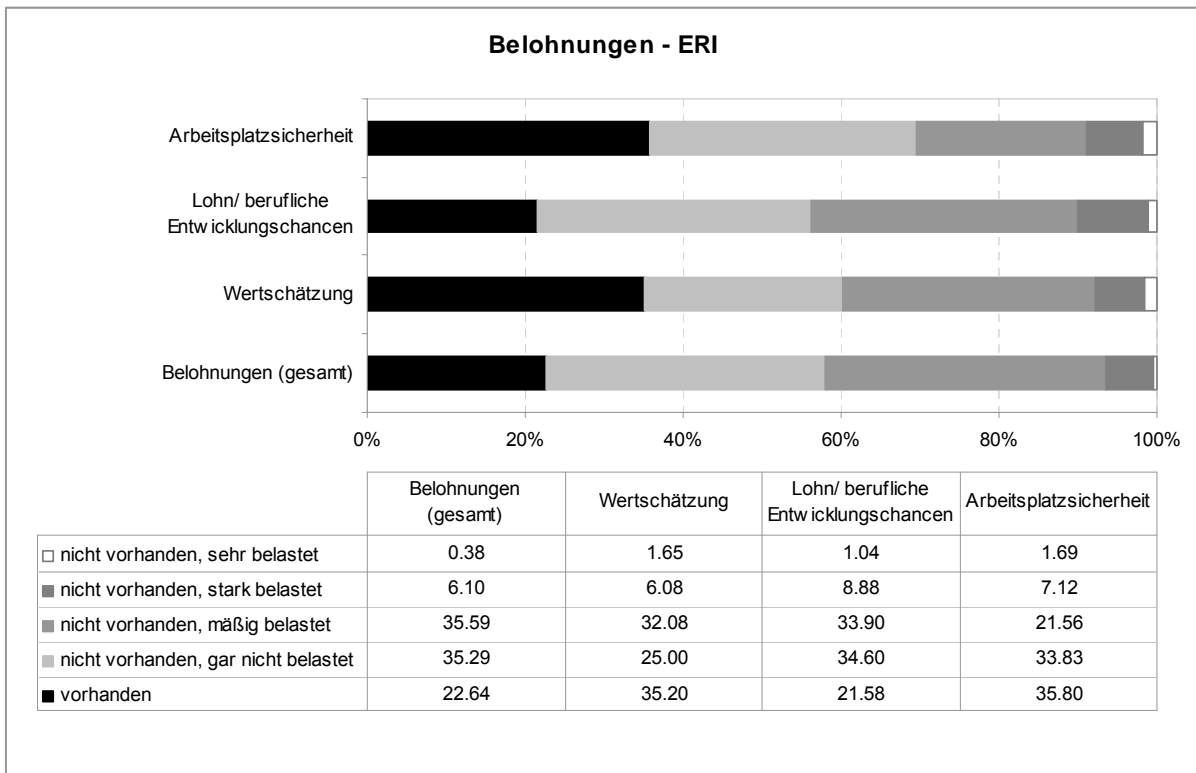


Abbildung 15: Ausmaß der erhaltenen Belohnungen (gesamt und aufgegliedert nach Teilaspekten).

Im Mittel fällt die Einstufung der Arbeitsplatzsicherheit relativ hoch aus (MW = 7,5; SD = 1,98; Wertebereich: 2-10). Betrachten man die in Abbildung 15 dargestellten Häufigkeiten zeigt sich folgendes Bild: Nur rund 36% der befragten ArbeitnehmerInnen gaben an, dass sie ihren Arbeitsplatz als sicher bzw. nicht durch Veränderungen betroffen einschätzen. Für rund 9% war das Nichtvorhandensein von Arbeitsplatzsicherheit stark bis sehr belastend. Weitere 22% empfanden diesen negativen Umstand als mäßig belastend.

Interessant ist zudem das Verhältnis zwischen wahrgenommener Belohnung und Verausgabung, da berufliche Gratifikationskrisen durch das gleichzeitige Auftreten hoher geforderter Verausgabung und mangelnder Belohnung gekennzeichnet sind. Bei der Mehrzahl der ArbeitnehmerInnen (62%) ist dieses Verhältnis unter dem kritischen Wert von 1 angesiedelt, welcher als Gleichgewicht von Belastung durch Verausgabung und Belohnung interpretiert werden kann. Dennoch lässt sich bei 22% der Befragten ein geringfügiges Missverhältnis von geforderter Verausgabung und erhaltener Belohnung feststellen (Verhältniswerte von 1,01 bis 1,29). Ein deutliches Missverhältnis zwischen Verausgabung und Belohnung ist bei 16% der Befragten zu beobachten. Dies entspricht Verhältniswerten im Bereich von 1,30 bis 4,67.

Werden die beiden Komponenten geforderte Verausgabung und erhaltene Belohnung in eine graphische Darstellung übersetzt, liegt die durchschnittlich geforderte Verausgabung im vorliegenden Datensatz etwas unter den durchschnittlich erhaltenen Belohnungen (s. Abbildung 16).

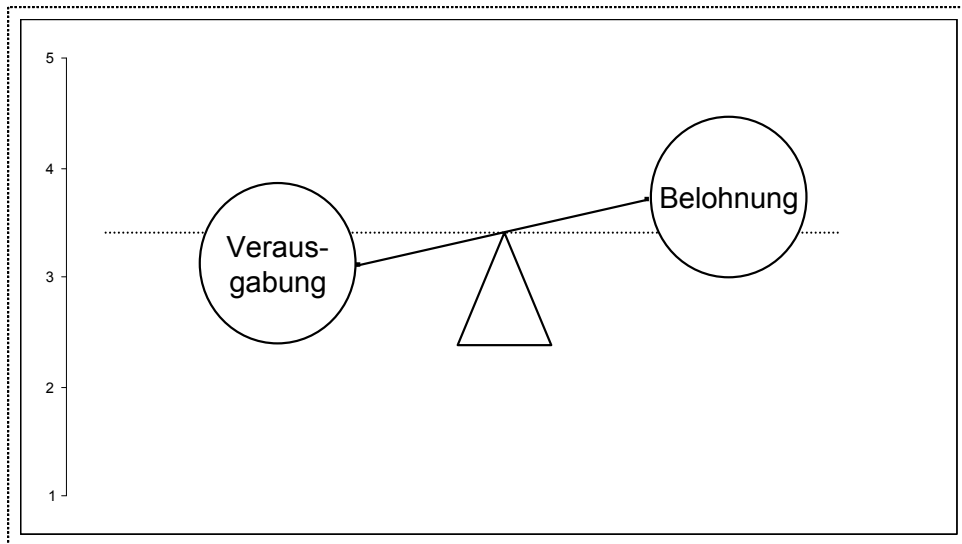


Abbildung 16: Ermitteltes Verausgabungs-Belohnungsverhältnis.

2.2.4.1 Berufliche Gratifikationskrisen in Abhängigkeit vom Geschlecht

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie deuten darauf hin, dass Frauen durchschnittlich ein günstigeres Verausgabungs-Belohnungsverhältnis und damit seltener berufliche Gratifikationskrisen aufweisen als Männer (28,2% versus 37,6%; $MW = 0,86$ versus $MW = 0,95$). Dies deckt sich nicht mit bisherigen Forschungsergebnissen, denen zufolge keine Geschlechtsunterschiede (Siegrist et al., 2006) bzw. ein ungünstigeres Verhältnis zwischen Verausgabung und Belohnung bei Frauen (Niedhammer et al., 2004) gefunden wurde (vgl. Tabelle 2 Teilbericht Universität Wien).

2.2.4.2 Berufliche Gratifikationskrisen in Abhängigkeit vom Alter

Empirische Analysen sprechen für Unterschiede im Verausgabungs-Belohnungsverhältnis zwischen den Altersgruppen. Wie die in Abbildung 17 vorgestellten Ergebnisse zeigen, ist der Prozentsatz an Beschäftigten mit Gratifikationskrisen zwischen dem 45. und dem 54. Lebensjahr etwas höher als in den übrigen Altersgruppen.

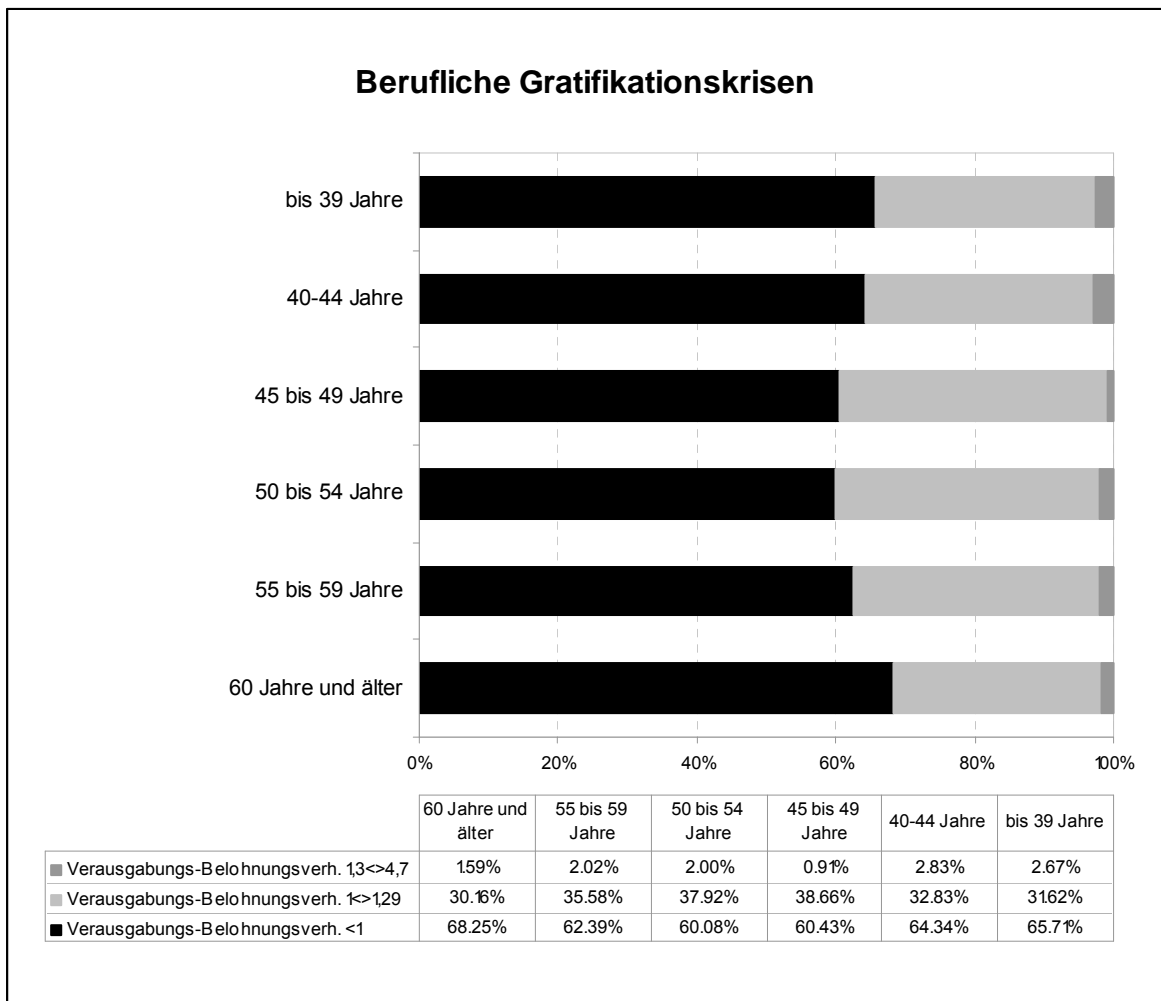


Abbildung 17: Unterschiede zwischen den Altersgruppen hinsichtlich beruflicher Gratifikationskrisen.

2.2.4.3 Berufliche Gratifikationskrisen in Abhängigkeit von der Branche

Die geringste subjektiv erlebte Belastung durch Verausgabung berichten im Gesundheitswesen bzw. im Tourismus tätige Personen. In der Metall-, Bau- und Geldbranche Tätige scheinen durch Zeitdruck und zunehmendes Arbeitsaufkommen höhere Verausgabung zu erleben. Hingegen wird die höchste Wertschätzung bei Personen im Handel und im Gesundheitswesen erlebt, signifikant höher als beispielsweise bei Beschäftigten in der Metallindustrie und im Tourismus. Gesundheitswesen und Geldwesen sind außerdem durch hohe Werte in beruflichen Entwicklungschancen und Arbeitsplatzsicherheit gekennzeichnet. Arbeitsplatzsicherheit scheint bei Personen in der Baubranche am seltensten vorhanden zu sein (vgl. Tabelle 2 Teilbericht Universität Wien).

2.2.5 Emotionale Dissonanz

Emotionale Dissonanz kann in der Interaktion mit KundInnen oder KlientInnen entstehen, wenn in der Situation eine Inkongruenz zwischen den seitens der Beschäftigten empfundenen und den in der Arbeitssituation geforderten Gefühlen vorliegt. Beispielsweise tritt emotionale Dissonanz dann auf, wenn Pflegekräfte statt Sympathie oder Empathie Ekel oder Abscheu erleben, diese Gefühle aber zugunsten der Pflegebeziehung unterdrücken und positive Gefühle „vorspielen“. Langfristig kann diese Diskrepanz von Darstellung und Gefühl zu Stresserscheinungen führen (Hochschild, 1983). Bisherige Forschungsergebnisse berichten von Zusammenhängen zwischen emotionaler Dissonanz und Burnout (für einen Überblick s. Zapf, 2002) sowie dem Einhergehen von emotionaler Dissonanz und psychosomatischen Beschwerden (Dormann, Zapf & Isic, 2002).

Da emotionale Dissonanz insbesondere, wenn nicht sogar ausschließlich, in personenbezogenen Dienstleistungen anzutreffen ist, wurden die Analysen zu diesem Konstrukt auf Personen beschränkt, die in Interaktion mit KundInnen oder KlientInnen stehen. Dementsprechend wurden für diese spezielle Fragestellung nur Beschäftigte aus den Branchen Handel, Gesundheitswesen, Tourismus und Geldwesen herangezogen. Folglich reduzierte sich die Anzahl der betrachteten Fälle von 4.214 auf 2.587.

Zur Erfassung emotionaler Dissonanz wurde die entsprechende Subskala der „Frankfurter Emotion Work Scale“ (FEWS; Zapf, Vogt, Seifert, Mertini & Isic, 1999; vgl. Teilbericht Universität Wien) eingesetzt. Sie erfragt die Häufigkeit von beruflichen Situationen, in denen eine Diskrepanz zwischen erlebten und gezeigten Gefühlen besteht.

Die Befragten gaben im Durchschnitt an, gelegentlich bzw. einmal pro Tag emotionale Dissonanz im Kundenkontakt zu erleben. Ein Viertel der im Dienstleistungsbereich tätigen Befragten berichteten sogar, mehrmals täglich bzw. mehrmals stündlich emotionale Dissonanz zu erleben.

2.2.5.1 Emotionale Dissonanz in Abhängigkeit vom Geschlecht

Frauen scheinen zwar statistisch signifikant, jedoch nur geringfügig häufiger von emotionaler Dissonanz betroffen zu sein als Männer.

2.2.5.2 Emotionale Dissonanz in Abhängigkeit vom Alter

In ihren Bewertungen der emotionalen Dissonanz unterschieden sich Personen aus den einzelnen Altersgruppen statistisch nicht bedeutsam. Das Ausmaß an erlebter emotionaler Dissonanz im Kundenkontakt gegliedert nach dem Geschlecht und dem Alter der Beschäftigten ist der nachstehenden Abbildung zu entnehmen.

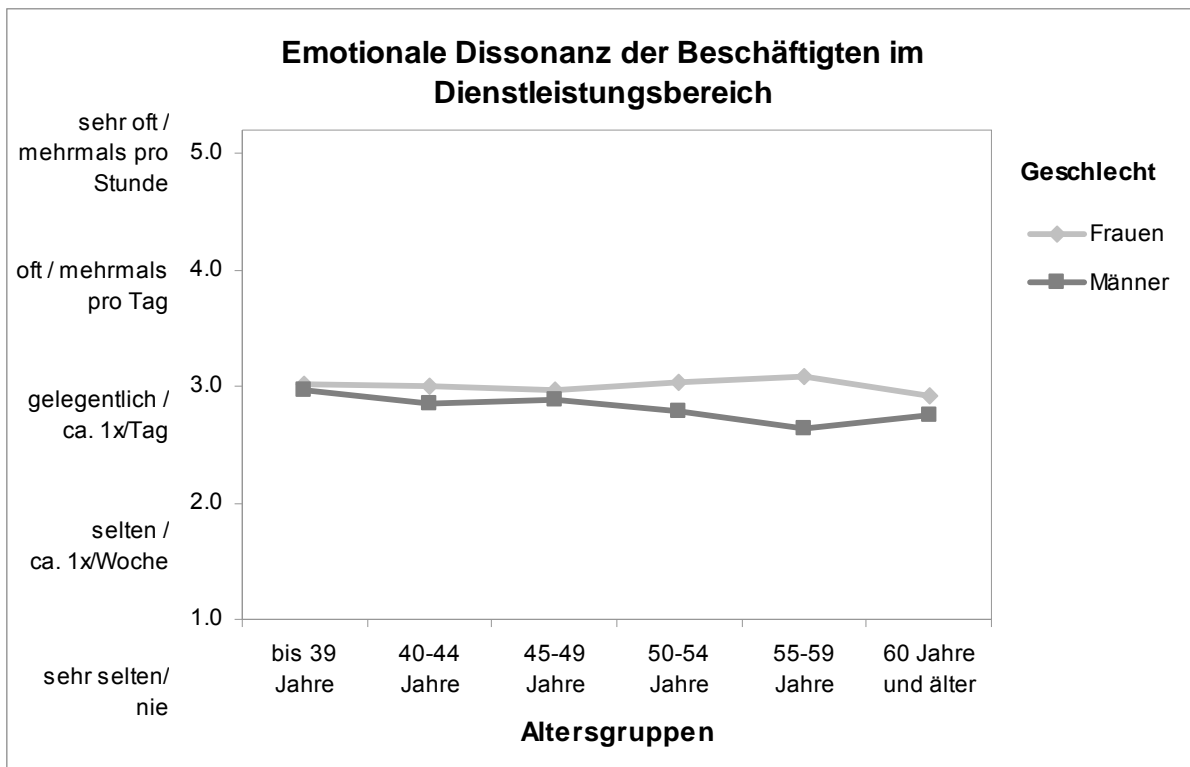


Abbildung 18: Ausmaß der erlebten emotionalen Dissonanz gegliedert nach Alter und Geschlecht.

2.2.5.3 Emotionale Dissonanz in Abhängigkeit von der Branche

Hinsichtlich der relevanten Branchen, in denen Diskrepanz zwischen erlebten und gezeigten Gefühlen im Kontakt mit KundInnen, KlientInnen oder PatientInnen auftreten könnten, wurden keine statistisch signifikanten Unterschiede gefunden.

2.2.6 Zusammenfassung der Ergebnisse zu Belastung und Beanspruchung von ArbeitnehmerInnen

In Bezug auf erlebte Arbeitsbelastungen wird über die verschiedenen Messverfahren hinweg deutlich, dass Männer mehr Stressoren und Belastungen erleben und demzufolge eine höhere Beanspruchung aufweisen als Frauen.

Rund 36% der Beschäftigten fühlen sich durch die geforderte Verausgabung in ihrer Arbeitstätigkeit stark bis sehr stark belastet. Berufliche Gratifikationskrisen, die durch das gleichzeitige Auftreten hoher geforderter Verausgabung und mangelnder Belohnung gekennzeichnet werden, sind bei 16% der befragten ArbeitnehmerInnen zu beobachten. Weitere 22% der ArbeitnehmerInnen erleben ein geringfügiges Missverhältnis von geforderter Verausgabung und erhaltener Belohnung. Der Prozentsatz an Beschäftigten mit Gratifikationskrisen ist zwischen dem 45. und dem 54. Lebensjahr etwas höher als in den übrigen Altersgruppen.

In der Bewertung von Stressoren wie Unsicherheit, Zeitdruck oder Organisationsprobleme sowie der Anforderungen am Arbeitsplatz bezüglich Kooperation und Qualifikation konnten keine statistisch bedeutsamen Altersunterschiede festgestellt werden. Jedoch geben ArbeitnehmerInnen zwischen 45 und 49 Jahren ein höheres Ausmaß an Ressourcen an, als Beschäftigte zwischen 50 und 59 Jahren. Bei 32,2% der Beschäftigten sind die Stressoren stärker ausgeprägt als die vorhandenen Ressourcen. Personen aus der Bau-, Metall- und Tourismusbranche treffen auf höhere Stressoren wie Zeitdruck und Unsicherheit, wobei ihre Mitgestaltung, ihr Entscheidungsspielraum und ihre selbstständigen Planungsmöglichkeiten der Arbeitstätigkeit gleichzeitig geringer sind verglichen mit den anderen Branchen.

Über die verschiedenen Beanspruchungsbereiche (Allgemeine Beanspruchung, Emotionale Beanspruchung, Übermüdung, Körperliche Beschwerden) zeigt sich eine deutlich höhere Ausprägung der subjektiven Beanspruchung bei Männern im Alter zwischen 50 und 54 Jahren. Im Besonderen trifft dies auf Personen zu, die in der Baubranche tätig sind. Generell erleben ältere ArbeitnehmerInnen höhere Beanspruchung als ihre jüngeren KollegInnen. Dies kommt unter anderem durch vermehrte Niedergeschlagenheit, höheren Leistungsdruck und mehr Konflikte, verstärkte Unkonzentriertheit und vermehrte körperliche Beschwerden zum Ausdruck. Spiegelbildlich nimmt effiziente Erholung – besonders im sozialen Bereich und in der Erholsamkeit des Schlafes – mit dem Alter ab, was zu einem unausgewogenen Erholungs-Beanspruchungs-Zustand führt. Über 40% der 50- bis 59-Jährigen weisen eine ungünstige Erholungs-Beanspruchungs-Balance auf.

2.3 Belastung und Beanspruchung im Zusammenhang mit individuellem Wohlbefinden

Wie bereits erwähnt wirken sich die oben dargestellten Anforderung, Stressoren und sozioemotionalen Belastungen, vor allem bei Kumulation, auf die individuellen Handlungsvoraussetzungen aus. Handlungs- bzw. Arbeitsfähigkeit, Leistungsfähigkeit, Motivation, Gesundheit und subjektives Wohlbefinden sind insbesondere dann gefährdet, wenn Anpassungsleistungen zum Beispiel durch die Aufwendung von Ressourcen oder die Möglichkeit zur adäquaten Erholung nicht weiter erbracht werden können. Die Erläuterung dieser Zusammenhänge und Wechselwirkungen sind zentrale Inhalte dieses Kapitels.

2.3.1 Gesundheitszustand

Der momentane Gesundheitszustand wurde durch eine Selbsteinschätzung abgefragt. Rund 76% der ArbeitnehmerInnen bewerten ihren Gesundheitszustand als „eher gut“ bis „sehr gut“ und 24% als „eher schlecht“ bis „sehr schlecht“ (vgl. Tabellenband).

2.3.1.1 Gesundheitszustand in Abhängigkeit vom Geschlecht

Zwischen Männern und Frauen zeigen sich kaum Unterschiede in ihrer subjektiven Gesundheitseinschätzung.

2.3.1.2 Gesundheitszustand in Abhängigkeit vom Alter

Auf das Alter bezogen sind, wie zu erwarten, Unterschiede in der Gesundheitseinschätzung anzutreffen (s. Abbildung 19; vgl. Tabellenband). In der Altersgruppe bis 44 Jahre ist der Anteil an Personen, die ihren Gesundheitszustand eher negativ bewerten („eher schlecht“ bis „sehr schlecht“), unter 20%. Dieser Anteil steigt in den höheren Altersgruppen etwas an und erreicht bei den 55- bis 59-jährigen Befragten einen Anteil von 35%. Bei ArbeitnehmerInnen von 60 Jahren und älter ist der allgemeine Gesundheitszustand als etwas besser zu beurteilen, da hier „nur“ 25% „eher schlecht“ bis „sehr schlecht“ angeben. Dies könnte auf einen Selektionseffekt innerhalb der Stichprobe hinweisen, da gesundheitlich beeinträchtigte Personen häufig frühzeitig aus dem Arbeitsfeld ausscheiden, während fitte Personen im Arbeitsleben verbleiben (sog. „Healthy Worker“ Effekt). Demzufolge scheint die Gruppe der 60-jährigen und älteren ArbeitnehmerInnen zum größten Teil aus Personen mit guter gesundheitlicher Konstitution zu bestehen.

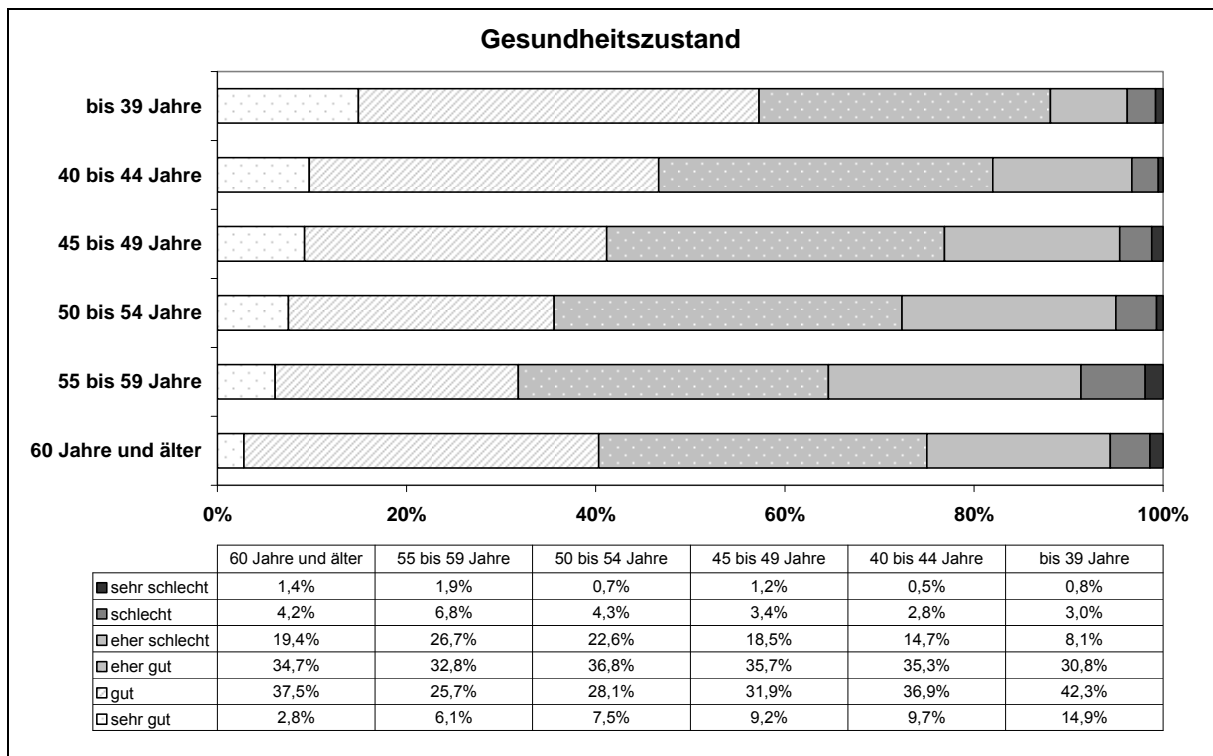


Abbildung 19: Gesundheitseinschätzung in Abhängigkeit vom Alter.

2.3.1.3 Subjektiver Gesundheitszustand in Abhängigkeit von der Branche

Die subjektive Beurteilung des Gesundheitszustandes verteilt auf die einzelnen Branchen ist in Abbildung 20 dargestellt (vgl. Tabellenband).

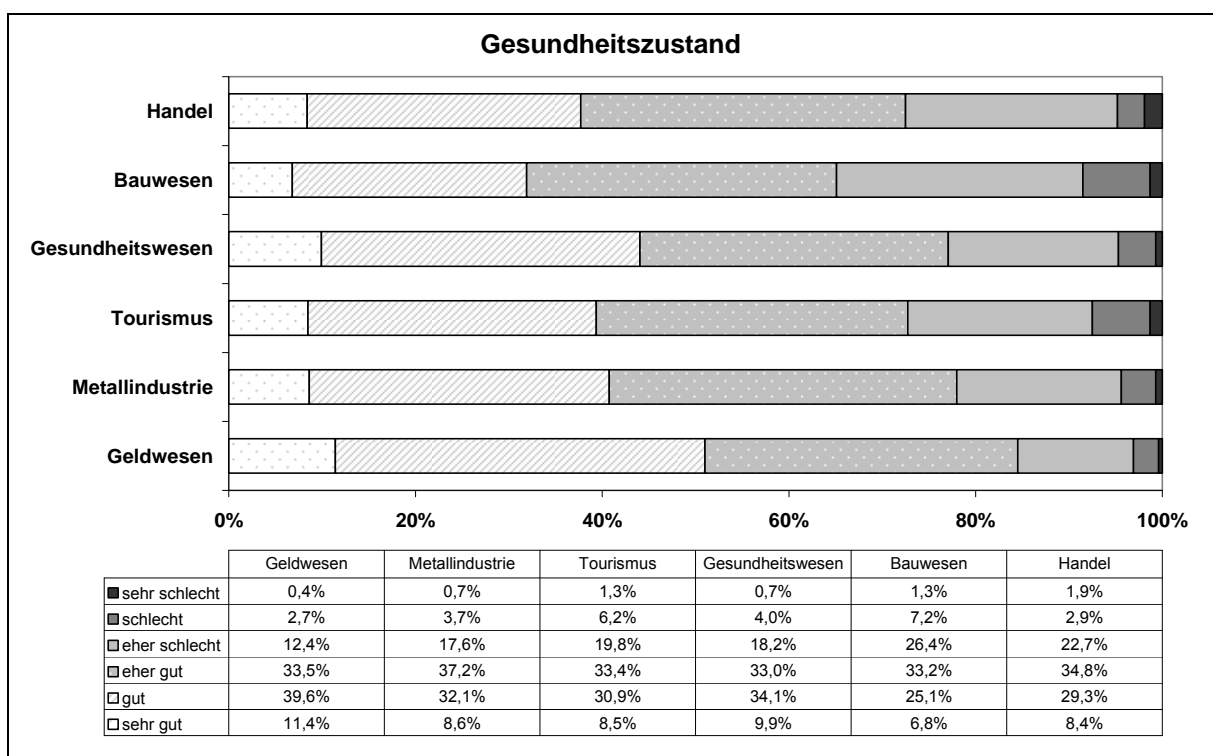


Abbildung 20: Gesundheitseinschätzung in Abhängigkeit von der Branche.

Im Gesundheitswesen schätzen rund 84% der ArbeitnehmerInnen ihren Gesundheitszustand als „eher gut“ bis „sehr gut“ ein. Im Bauwesen hingegen liegt dieser Anteil bei 67% und ist damit der geringste über die Branchen gesehen. In den verbleibenden Branchen sind es zwischen 72% (Handel) und 78% (Metallindustrie) der ArbeitnehmerInnen, die ihren Gesundheitszustand als eher positiv bewerten.

2.3.1.4 Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und dem subjektiven Gesundheitszustand

Der subjektive Gesundheitszustand verschlechtert sich zwar mit dem Lebensalter, Arbeitserfordernisse (Ressourcen, Stressoren und Anforderungen) tragen aber ebenfalls zu diesen Veränderungen bei. ArbeitnehmerInnen, die in der Arbeit Freiheitsgrade für selbständige Entscheidungen, Entwicklungspotential, ausreichende Informationen, Möglichkeiten zur Partizipation und soziale Unterstützung erleben, haben auch im höheren Alter eine gute Gesundheit. Unsicherheit, Zeitdruck und Organisationsprobleme gehen mit einer Verschlechterung der Gesundheit einher (vgl. Teilbericht Universität Innsbruck, S. 113ff.).

Zudem zeigt sich ein deutlicher Unterschied in Bezug auf sozioemotionale Belastungen zwischen Personen, die ihren Gesundheitszustand als gut bzw. sehr gut einschätzten und Personen, die ihren Angaben zufolge über einen schlechten Gesundheitszustand verfügen. Letztere zeigen eine deutlich höhere Prävalenz beruflicher Gratifikationskrisen als Personen mit guter bzw. sehr guter Gesundheit. Außerdem geht das Erleben häufiger Inkongruenz zwischen erlebten und gezeigten Gefühlen bei Personen im Dienstleistungsbereich mit einem schlechter bewerteten Gesundheitszustand einher (vgl. Teilbericht Universität Wien, S. 58ff.).

2.3.1.5 Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und allgemeiner Gesundheit

Als ein weiteres Maß zur Einschätzung des allgemeinen Gesundheitszustandes diene der Befindensgesamtindex für Gesundheit aus dem „General Health Questionnaire“ (GHQ; Goldberg and Williams 1988; Deutsche Übersetzung: Linden et al. 1996). Im Unterschied zur subjektiven Gesundheitseinschätzung werden hier verschiedene Fragen zum momentanen psychischen Befinden vorgegeben. Im Befindensgesamtindex sprechen hohe Werte für eine angeschlagene Gesundheit.

Geschlechts- und Altersunterschiede erweisen sich hier als statistisch nicht bedeutsam. Jedoch steht die allgemeine Gesundheit, wie auch die subjektive Gesundheitseinschätzung, im Zusammenhang mit den Ressourcen und Stressoren bei der Arbeit. ArbeitnehmerInnen, die über ausreichende Freiheitsgrade für selbständige Entscheidungen, über ein hohes Entwicklungspotential, über ausreichende Informationen und über genügend Möglichkeiten zur Partizipation und soziale Unterstützung verfügen, zeigen in allen Altersgruppen niedrigere Werte im Befindensgesamtindex (vgl. Teilbericht Universität Innsbruck, S. 116ff.).

Wie aus Abbildung 21 ersichtlich wird, gehen stärkere Unsicherheit, Zeitdruck und Organisationsprobleme als Stressoren in allen Altersgruppen mit einer Verschlechterung der Gesundheit einher.

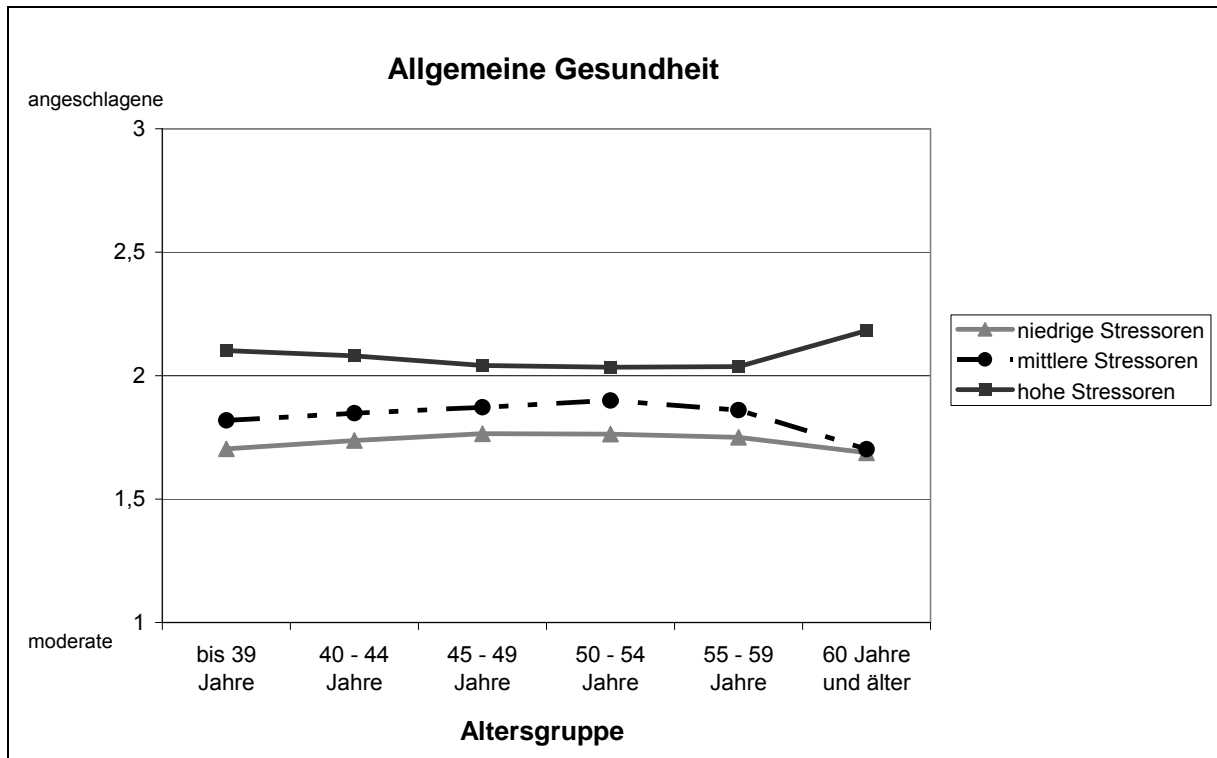


Abbildung 21: Unterschiede in der allgemeinen Gesundheit in Abhängigkeit vom Alter und der Höhe der Stressoren.

2.3.2 Psychosomatische bzw. körperliche Beschwerden

Die ArbeitnehmerInnen wurden des Weiteren nach der Häufigkeit des Auftretens von psychosomatischen bzw. körperlichen Beschwerden im vergangenen Jahr mittels eines Fragebogens bestehend aus 14 Items gefragt. Diese decken sechs Beschwerdebereiche ab und beziehen sich auf die *psychische Befindlichkeit*, auf den *Bewegungs- und Stützapparat*, auf den *Kopfbereich*, auf den *Verdauungsapparat*, auf den *Kreislaufbereich* (insbesondere Blutdruck und Atmung) sowie auf *Hautprobleme* der Beschäftigten.

2.3.2.1 Psychosomatische bzw. körperliche Beschwerden in Abhängigkeit vom Geschlecht

Die Ergebnisse im Hinblick auf gesundheitliche Beeinträchtigungen zeigen über die Gesamtskala *Psychosomatische Beschwerden* keine Geschlechtsunterschiede (vgl. Grafikband, S. 2). Jedoch weisen Frauen im Vergleich zu Männern vermehrt *Beschwerden im Kopfbereich* auf. Frauen erleben demnach häufiger, im Mittel etwa einmal im Monat, Kopfschmerzen, Migräne oder Augenbeschwerden (vgl. Teilbericht Universität Graz, Kapitel 1.2.2).

2.3.2.2 Psychosomatische Beschwerden in Abhängigkeit vom Alter

In Abhängigkeit vom Alter erleben ArbeitnehmerInnen zwischen 50 und 59 Jahren in allen Beschwerdebereichen, ausgenommen dem Bereich Haut, häufigere Probleme als ihre jüngeren KollegInnen (vgl. Teilbericht Universität Graz, Kapitel 1.2.2).

Die Gruppen der 50- bis 54-Jährigen und 55- bis 59-Jährigen unterscheiden sich signifikant von den jüngeren Altersgruppen hinsichtlich der Auftretenshäufigkeit von *Beschwerden in der psychischen Befindlichkeit* und *Beschwerden mit Blutdruck und Atmung*. Wie in Abbildung 22 ersichtlich, erleben ArbeitnehmerInnen zwischen 50 und 59 Jahren häufiger Müdigkeit, Nervosität oder Schlafstörungen als ArbeitnehmerInnen bis zu 49 Jahren.

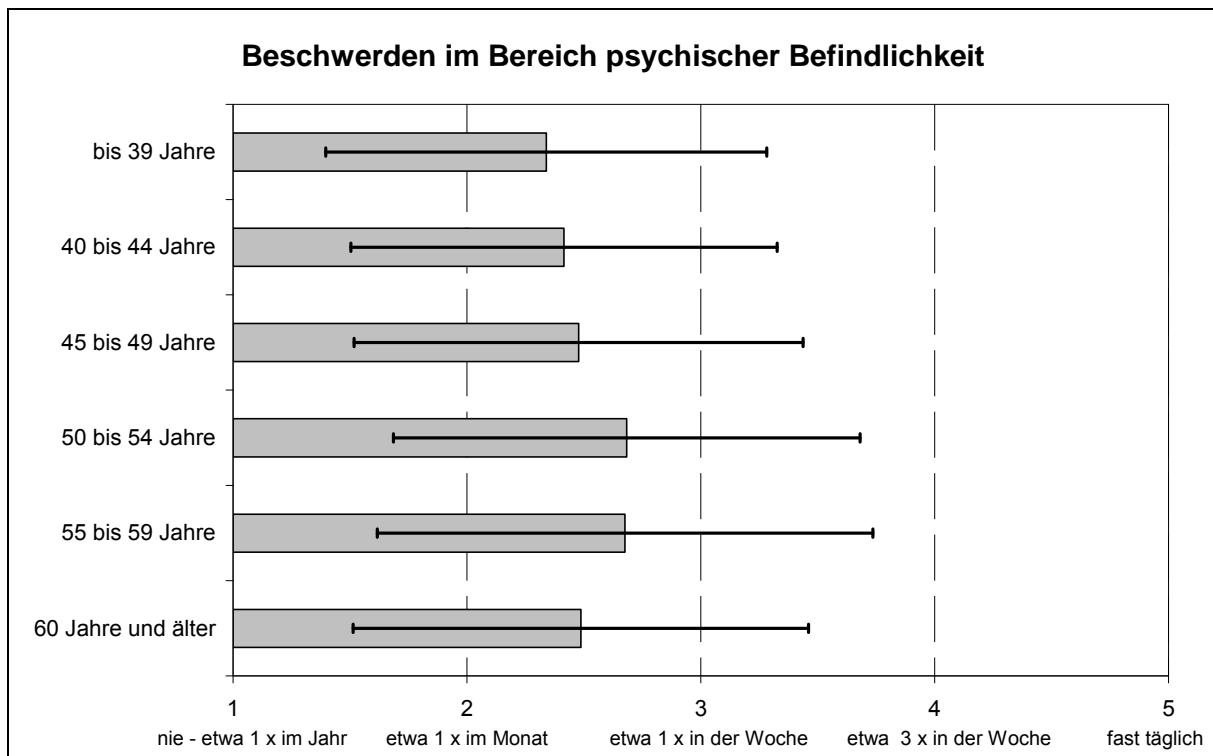


Abbildung 22: Beschwerden im Bereich psychischer Befindlichkeit in Abhängigkeit vom Alter.

Die befragten ArbeitnehmerInnen zwischen 50 und 59 Jahren erleben im Mittel etwa einmal pro Woche *Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat*, wobei diese gesundheitliche Beeinträchtigung von den Altersgruppen 40 bis 44 Jahre zu 45 bis 49 Jahre sowie 50 bis 54 Jahre stetig zunimmt (s. Abbildung 23). Folglich steigt mit dem Alter die Häufigkeit von Beschwerden wie Muskelverspannungen, Kreuz- oder Rückenschmerzen sowie Schmerzen im Schulter-, oder Nackenbereich und in den Gliedmaßen.

Des Weiteren erleben ArbeitnehmerInnen bis 44 Jahre deutlich weniger häufig *Beschwerden im Kopfbereich* (z.B. Migräne, Augenprobleme) als ArbeitnehmerInnen zwischen 45 und 59 Jahren. Das Auftreten von *Beschwerden im Verdauungsapparat* ist bei ArbeitnehmerInnen bis 49 Jahren relativ selten und signifikant weniger häufig im Vergleich zu Beschäftigten im Alter zwischen 50 und 54 Jahren.

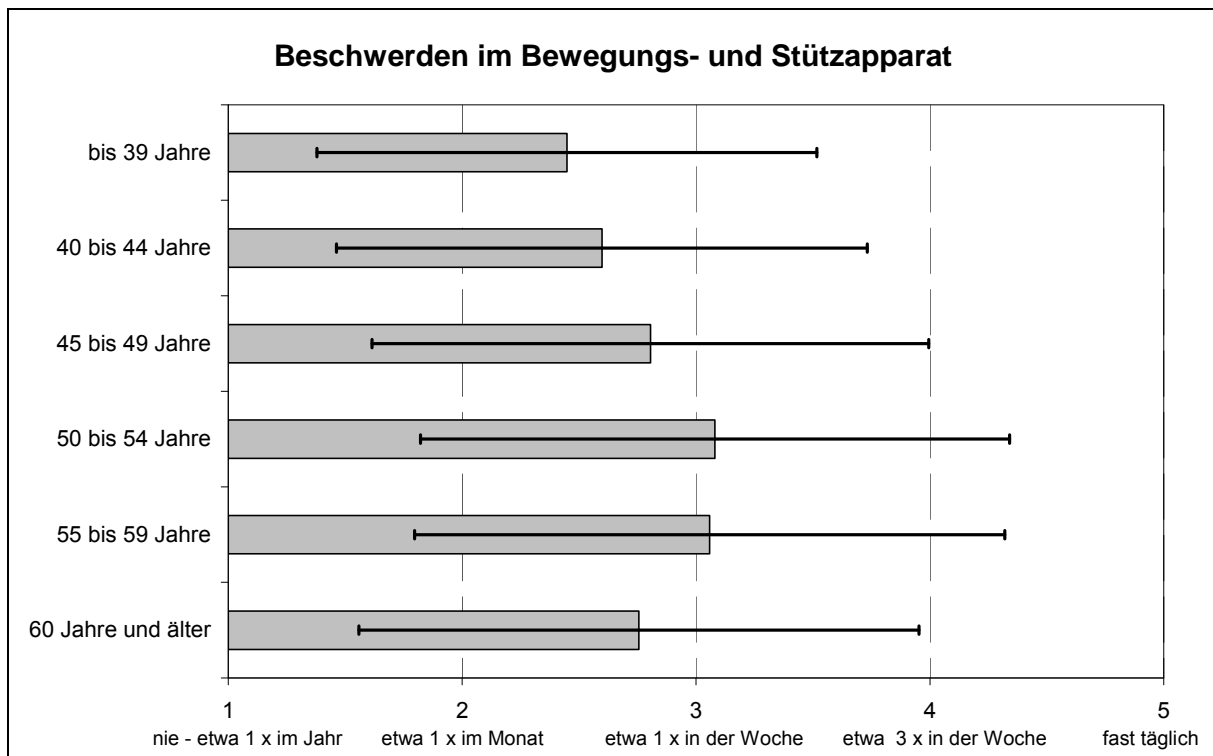


Abbildung 23: Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat in Abhängigkeit vom Alter.

2.3.2.3 Psychosomatische Beschwerden in Abhängigkeit von der Branche

Allgemein erleben Beschäftigte im Bauwesen die häufigsten psychosomatischen Beschwerden, signifikant mehr als in den Branchen Gesundheitswesen, Tourismus, Metallindustrie und Geldwesen (vgl. Grafikband, S. 7). Auch von Arbeitstätigen im Handel werden relativ häufig Beschwerden beklagt.

Dies zeigt sich besonders in *Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat* (s. Abbildung 24). Bei Beschäftigten im Bauwesen und im Handel treten in etwa einmal in der Woche Schmerzen im Schulter-, Nacken-, Kreuz- und Rückenbereich oder in den Gelenken auf und sie erleben diese Art von Beschwerden signifikant häufiger als Personen aus dem Gesundheits- oder Geldwesen, der Tourismusbranche und der Metallindustrie (vgl. Teilbericht Universität Graz, Kapitel 1.2.2).

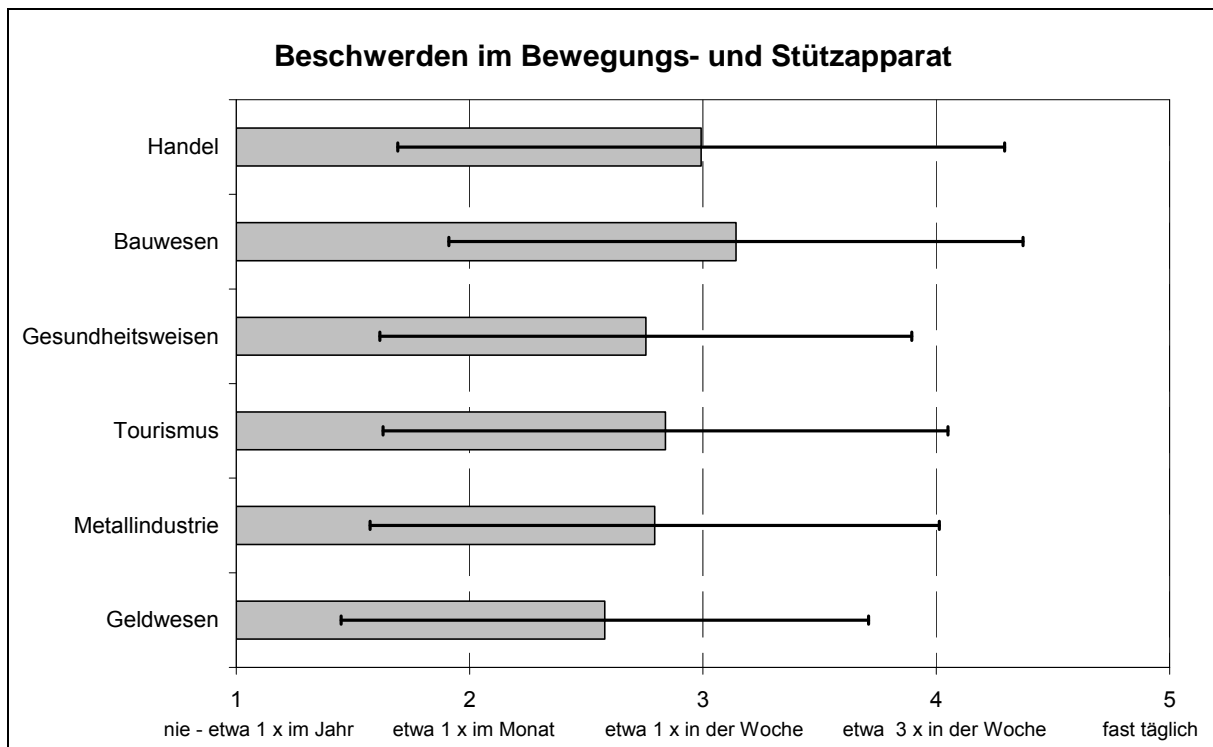


Abbildung 24: Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat in Abhängigkeit von der Branche.

ArbeitnehmerInnen im Gesundheitswesen zeigen die geringsten Beschwerden im Kopfbereich, wobei signifikante Unterschiede zu Personen aus dem Bau- und Geldwesen bzw. aus dem Handel bestehen (s. Abbildung 25). ArbeitnehmerInnen im Geldwesen haben häufigere Kopfbeschwerden als Beschäftigte in der Metallindustrie.

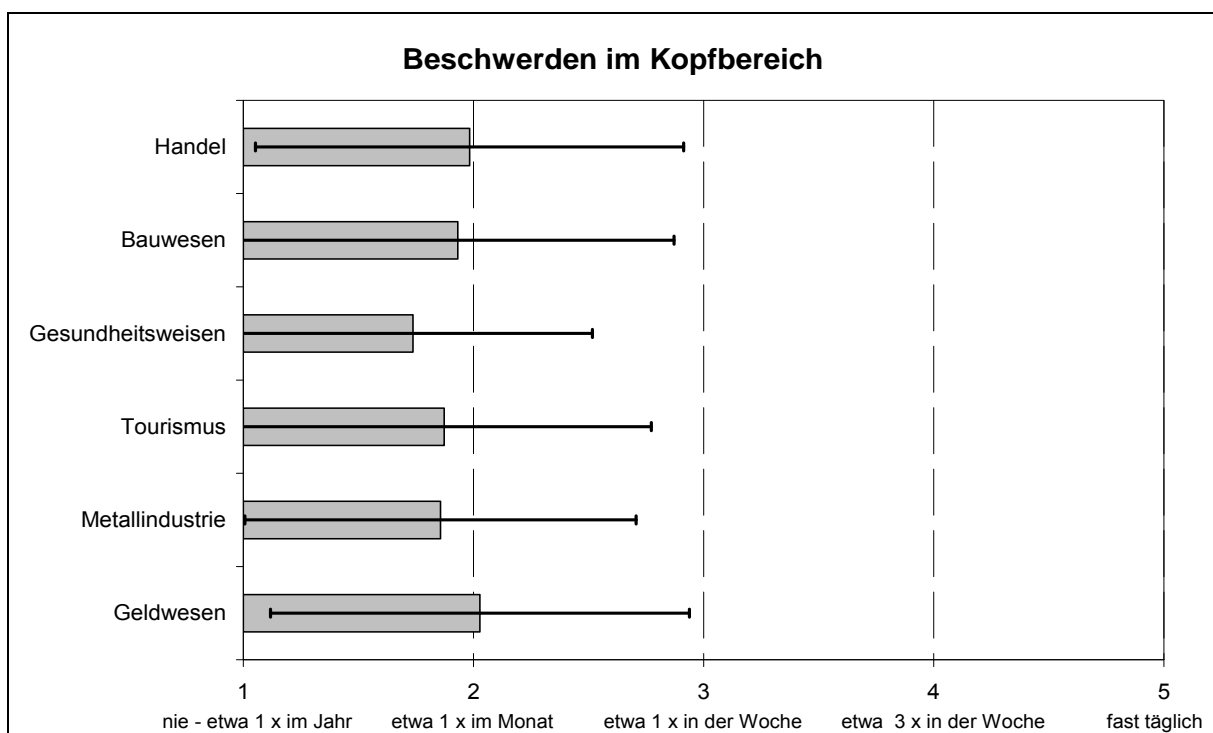


Abbildung 25: Beschwerden im Kopfbereich in Abhängigkeit von der Branche.

Häufigere Beschwerden im Kopfbereich von ArbeitnehmerInnen aus dem Geldwesen könnten auf das höhere Ausmaß an Bildschirmarbeit dieser Personengruppe zurückgeführt werden. Personen aus dem Geldwesen weisen die stärkste Belastung durch Bildschirmarbeit auf. Beschäftigte im Gesundheitsbereich berichten hingegen, gemeinsam mit den im Bauwesen tätigen Beschäftigten, die geringste Belastung durch Bildschirmarbeit (vgl. Teilbericht Universität Wien).

2.3.2.4 Zusammenhang zwischen Belastung und Beanspruchung und psychosomatischen bzw. körperlichen Beschwerden

Um geeignete und effektive Maßnahmen für die Förderung und Unterstützung der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen auf betrieblicher und arbeitsorganisatorischer Ebene entwickeln zu können, bedarf es der Analyse des Zusammenhanges zwischen Arbeitsbelastungen und gesundheitlichen Beschwerden.

Sowohl nachteilige Arbeitsbedingungen (wie z.B. hoher Stress, Mangel an Ressourcen), als auch tätigkeitsbezogene Belastungen (wie z.B. Gratifikationskrisen, emotionale Dissonanz) können zu psychosomatischen und körperlichen Beschwerden führen.

So zeigen die Auswertungsergebnisse der Universität Innsbruck, dass hohe Stressoren und niedrige Ressourcen in der Arbeit mit häufigen psychosomatischen bzw. körperlichen Beschwerden einhergehen (vgl. Teilbericht Universität Innsbruck, Kapitel 3.3). Tätigkeitsbezogene Ressourcen und Beschwerdehäufigkeit stehen in einem negativen Zusammenhang. Abbildung 26 ist zu entnehmen, dass, unabhängig vom Alter, mit zunehmender Höhe der vorhandenen Ressourcen eine Reduktion gesundheitlicher Beeinträchtigungen einhergeht. Ressourcen, wie Freiheitsgrade, Entwicklungspotential, soziale Unterstützung, Rückmeldung oder Mitsprachemöglichkeit, haben demnach einen vorbeugenden Effekt für die Genese psychosomatischer Erkrankungen.

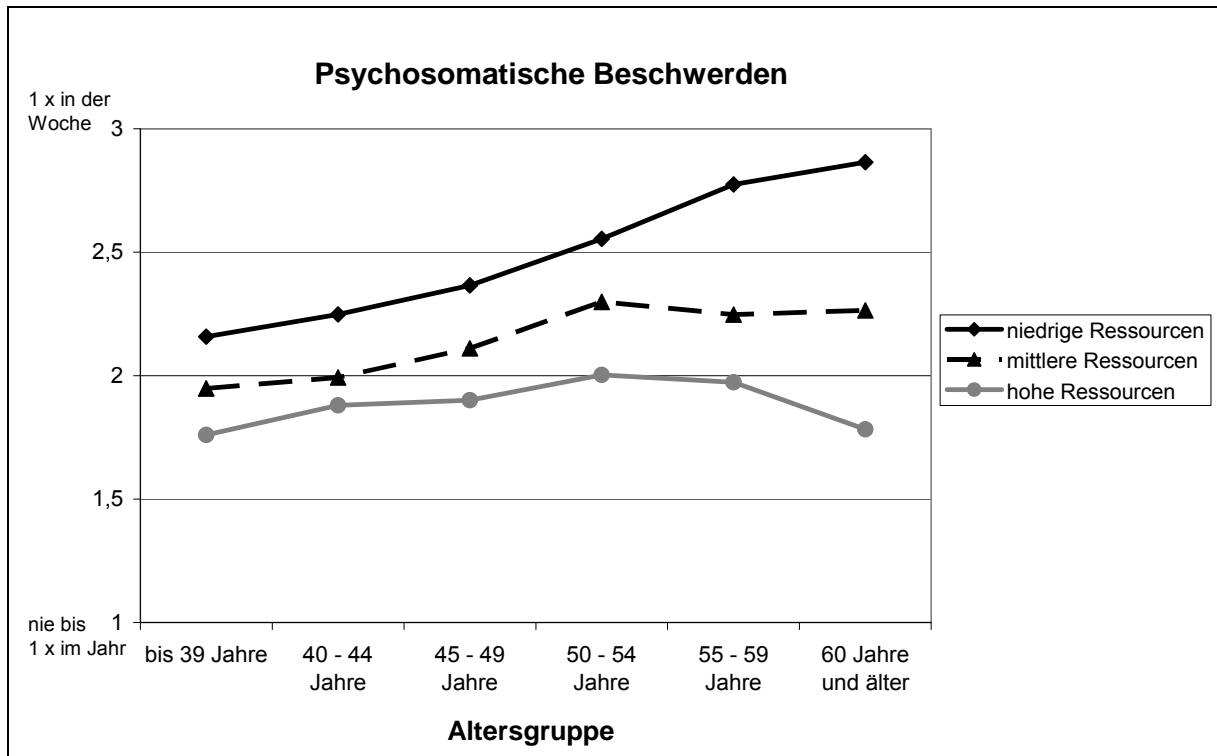


Abbildung 26: Unterschiede in der Häufigkeit psychosomatischer Beschwerden in Abhängigkeit vom Alter und der Höhe der Ressourcen.

Die Ergebnisse der Varianzanalysen für die jeweiligen Beschwerdebereiche weisen auf signifikante Haupteffekte hinsichtlich der Arbeitserfordernisse hin. Obwohl Beschwerden mit dem Lebensalter steigen, ist der Beitrag der Ressourcen und der Stressoren größer, als jener des Lebensalters. Für die einzelnen Beschwerdebereiche können zwischen 5% und 10% der Varianz aufgeklärt werden. Die nachfolgenden zwei Abbildungen veranschaulichen die bestehenden Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Beschwerden in Abhängigkeit vom Alter (vgl. Teilbericht Universität Innsbruck, Kapitel 3.3).

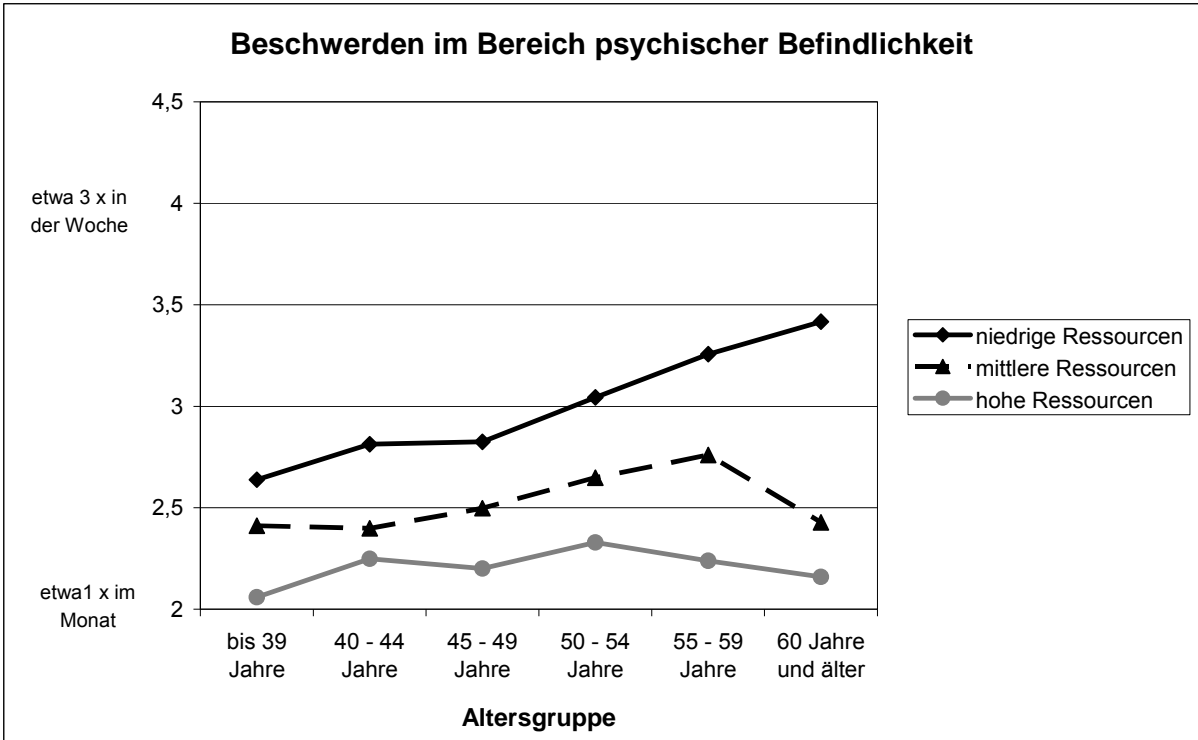


Abbildung 27: Unterschiede in der Häufigkeit von Beschwerden im Bereich psychischer Befindlichkeit in Abhängigkeit vom Alter und der Höhe der Ressourcen.

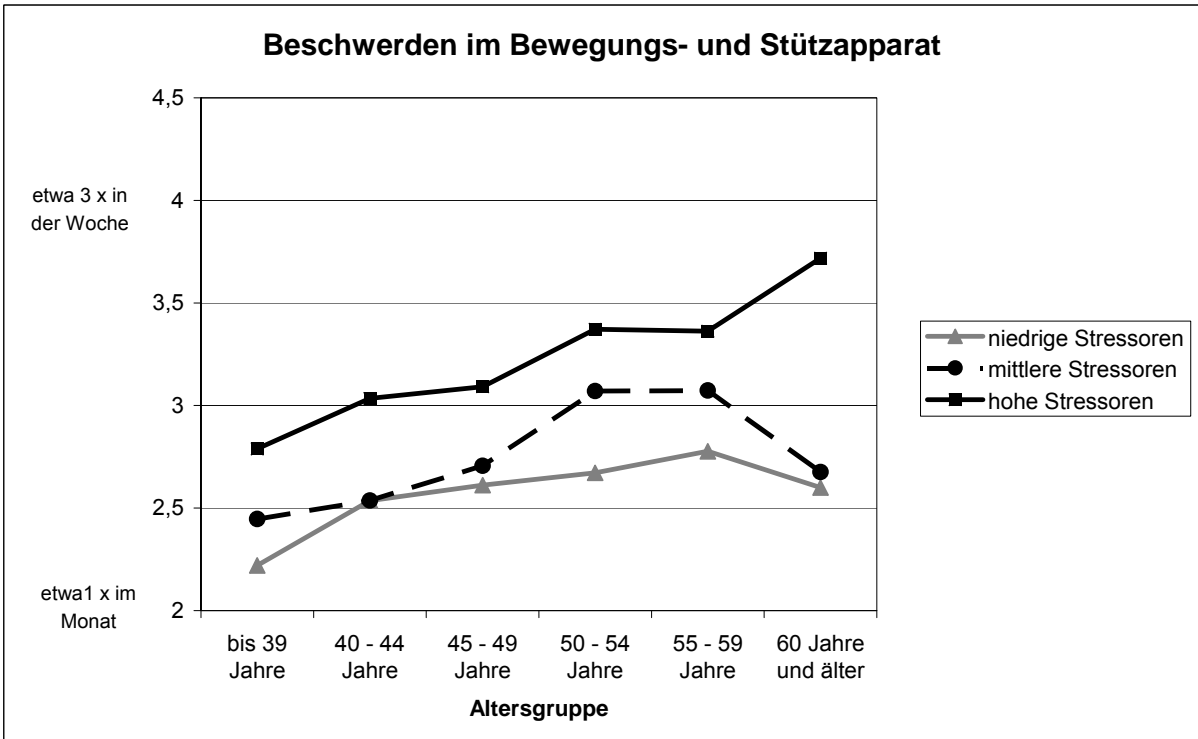


Abbildung 28: Unterschiede in der Häufigkeit von Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat in Abhängigkeit vom Alter und der Höhe der Stressoren.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Einfluss von den Ressourcen (Beschwerden reduzierend) und den Stressoren (Beschwerden verstärkend) bei der psychischen Befindlichkeit (z.B. Erschöpfung & Mattigkeit, Nervosität & Gereiztheit) und bei den Beschwerden im Kopfbereich (z.B. Kopfschmerzen, Migräne) sehr viel größer ist als von sämtlichen soziodemographischen Variablen. Bei den Magen- und Verdauungsbeschwerden ist dieser Einfluss viel größer, bei den Blutdruck- und Atembeschwerden größer und bei den Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat fast oder genau so groß wie jener vom Alter, aber viel größer als der Einfluss der restlichen Variablen (vgl. Teilbericht Universität Wien, Kapitel 1.2.1)

Die Ergebnisse der Universität Wien zeigen außerdem, dass sozioemotionale Belastungen (wie z.B. Gratifikationskrisen, Emotionale Dissonanz) wesentliche Prädiktoren für die Auftrittshäufigkeit von *Magen- und Verdauungsbeschwerden, Kopfbeschwerden, psychische Befindensbeeinträchtigung und Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat* sind. So leistet etwa das Ausmaß erlebter beruflicher Gratifikationskrisen einen signifikanten Beitrag zur Schätzung der Häufigkeit diverser Beschwerden. Als Beispiel sei hier die Beziehung zu den Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat angeführt (s. Abbildung 29). Liegen keine Gratifikationskrisen vor, das heißt, fallen die erhaltenen Belohnungen nicht geringer als die geforderte Verausgabung aus, so berichten die Befragten seltener Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat. Am häufigsten werden Beschwerden hingegen von Personen genannt, die ein deutliches Missverhältnis von Belohnung und geforderter Verausgabung aufweisen. Zudem steigen, wie bereits erwähnt, die Beschwerden mit dem Alter (vgl. Teilbericht Universität Wien, S. 10).

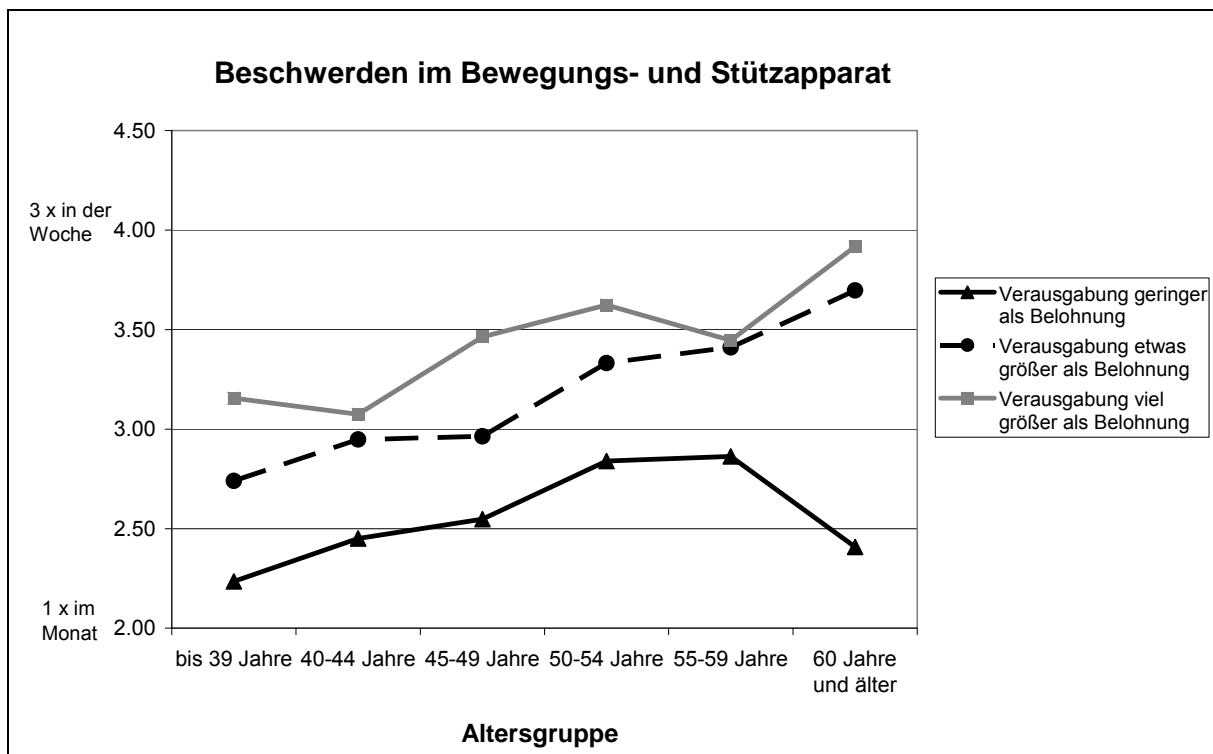


Abbildung 29: Zusammenhang zwischen Gratifikationskrisen und Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat gegliedert nach dem Alter der Befragten.

Bemerkenswert sind auch die Zusammenhänge, die sich zwischen dem Erholungs-Beanspruchungszustand und dem Auftreten von psychosomatischen bzw. körperlichen Beschwerden zeigen (vgl. Teilbericht Universität Graz, Kapitel 1.5). Höhere allgemeine und emotionale Beanspruchung, vermehrte soziale Spannungen, ungelöste Konflikte, Übermüdung und Energielosigkeit gehen mit stärkeren psychischen Befindlichkeitsbeeinträchtigungen und körperlichen Beschwerden einher (s. Tabelle 2). Je höher die wahrgenommene Beanspruchung erlebt wird, desto häufiger ist auch das Auftreten von Beschwerden. Demgegenüber verringert sich die Häufigkeit von Beschwerden, je öfter allgemeine, soziale und körperliche Erholung stattfindet. Einen wesentlichen positiven Effekt auf psychosomatische bzw. körperliche Beschwerden scheint die Erholungswirkung des Schlafes zu haben. Mit steigender Schlafqualität nehmen Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat, im Kopfbereich, im Verdauungsapparat und bezüglich Blutdruck und Atmung ab. Hierbei ist jedoch die Wirkungsrichtung nicht eindeutig bestimmbar.

Tabelle 2: Zusammenhang zwischen dem Erholungs-Beanspruchungszustand und dem Auftreten von psychosomatischen bzw. körperlichen Beschwerden

Beanspruchung und Erholung	Beschwerdebereiche					
	Psychische Befindlichkeit	Bewegungs- und Stützapparat	Kopfbereich	Verdauungsapparat	Blutdruck und Atmung	Haut
Allgemeine Beanspruchung	.59	.42	.39	.35	.39	.16
Emotionale Beanspruchung	.51	.34	.35	.31	.35	.17
Soziale Spannungen	.44	.29	.29	.26	.32	.15
Ungelöste Konflikte	.50	.32	.32	.30	.34	.14
Übermüdung	.58	.44	.39	.33	.37	.16
Energielosigkeit	.40	.22	.28	.28	.26	.13
Körperliche Beschwerden	.52	.46	.54	.40	.41	.18
Erfolg	-.11	-.10	-.05	-.06		
Erholung im sozialen Bereich	-.31	-.18	-.20	-.19	-.20	-.09
Körperliche Erholung	-.42	-.32	-.28	-.28	-.25	-.13
Allgemeine Erholung	-.40	-.24	-.24	-.25	-.22	-.11
Erholsamer Schlaf	-.61	-.39	-.35	-.35	-.36	-.14
Geringe Freizeitverpflichtungen		-.05	-.06			
Soziale Unterstützung - Privat	-.17	-.11	-.10	-.09	-.08	-.05

Anmerkungen. Die Korrelationstabelle enthält signifikante Korrelationen ($p = .01$); Korrelationen $\geq .33$ ($> 10\%$ gemeinsame Varianzaufklärung) sind fett markiert;

2.3.3 Burnout

Burnout wurde in seiner ursprünglichen von Maslach und Jackson (1986) stammenden Definition als ein Syndrom beschrieben, welches durch emotionale Erschöpfung, Depersonalisation/Zynismus und reduzierte persönliche Erfüllung gekennzeichnet ist und sich vor allem bei Berufsgruppen zeigt, die mit Menschen arbeiten. Im Zustand emotionaler Erschöpfung fühlen sich ArbeitnehmerInnen immer weniger in der Lage, die aus der Arbeitstätigkeit erwachsenden emotionalen, sozialen oder physischen Anforderungen zu bewältigen. Zynismus – ursprünglich als distanzierte und zynische Haltung den zu betreuenden Personen gegenüber konzeptionalisiert – bezieht sich in einer allgemeineren Version auf Aspekte der Entfremdung und Distanzierung vom Beruf bzw. der beruflichen Rolle. Reduzierte persönliche Erfüllung beschreibt die Tendenz, sich selbst negativ zu bewerten. ArbeitnehmerInnen haben das Gefühl, den eigenen Arbeitsansprüchen nicht gerecht zu werden (Maslach & Jackson, 1981).

Als zentrale Determinante von Burnout können soziale Interaktionen (z.B. mit KollegInnen oder Vorgesetzten) und die resultierenden emotionalen Anforderungen und Belastungen angesehen werden. Außerdem resultiert ein hohes Risiko für Burnout bei akkumuliertem Stress, defizitären Stressverarbeitungsstrategien und ausbleibender adäquater Erholung.

Erhoben wurden die drei Burnout-Komponenten mit Hilfe der deutschen Version des „Maslach Burnout Inventory-General Survey“ (MBI-D-GS; Büssing & Perrar, 1992; vgl. Teilbericht Universität Wien).

Allgemein betrachtet, weisen die Befragten in den erhobenen Burnout-Komponenten durchschnittlich positive Werte auf (s. Abbildung 30). Sie geben an, sich selten emotional erschöpft oder ausgebrannt zu fühlen, selten bis eher selten Entfremdung oder Zynismus zu erleben und eher oft das Gefühl zu verspüren, den eigenen Ansprüchen gerecht zu werden. Dennoch erreichte ein nennenswerter Teil der befragten Erwerbstätigen in den drei Dimensionen kritische Werte, nämlich 11% in emotionaler Erschöpfung, 4% in Zynismus und 3% in persönlicher Erfüllung. Diese Personen weisen ein erhöhtes Risiko auf, an Burnout zu erkranken bzw. akut unter Burnout zu leiden.

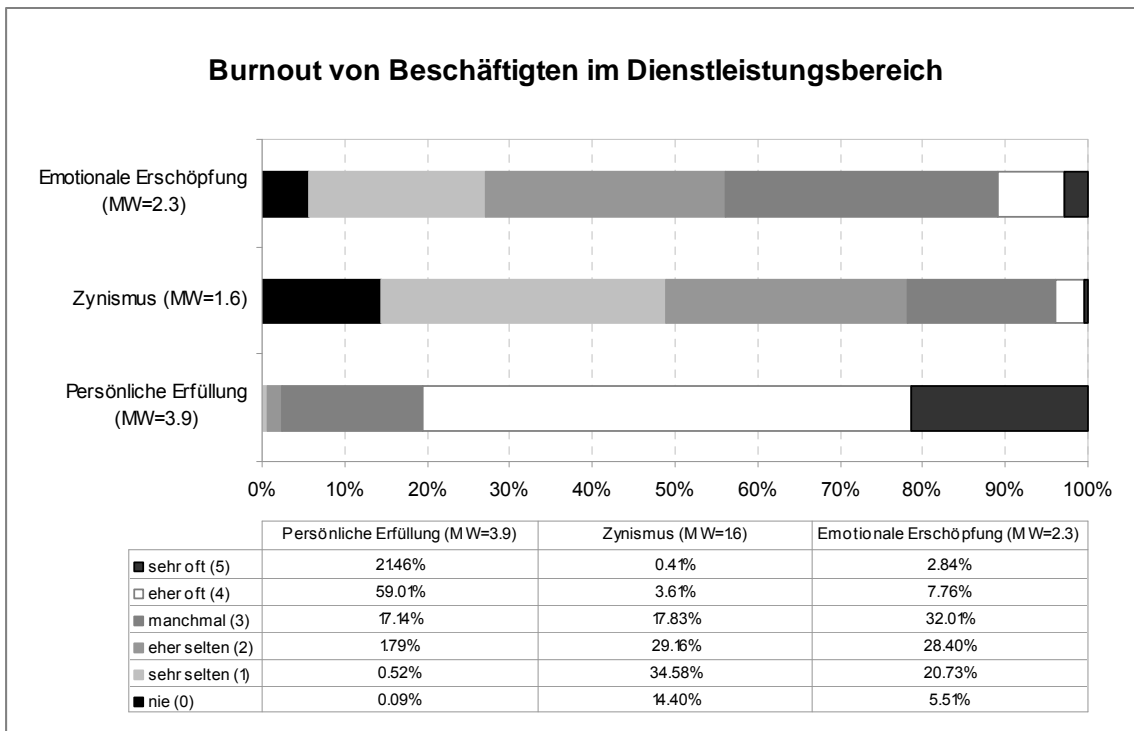


Abbildung 30: Ausmaß emotionaler Erschöpfung, Zynismus und Persönlicher Erfüllung bei Beschäftigten im Dienstleistungsbereich.

2.3.3.1 Burnout in Abhängigkeit vom Geschlecht

Die Ergebnisse der BAK-Studie zeigen bei Frauen geringfügig höhere Werte im Bereich emotionale Erschöpfung, aber geringere Zynismuswerte als bei ihren männlichen Kollegen.

2.3.3.2 Burnout in Abhängigkeit vom Alter

Entgegen bisherigen metaanalytischen Befunden, denen zufolge ältere Erwerbstätige über geringere Burnoutwerte verfügen, zeigt sich bei den vorliegenden Daten ein geringfügig höheres Ausmaß an emotionaler Erschöpfung und Zynismus bei Personen im Alter von 50 bis 54 Jahren als bei den bis 44-Jährigen. Für die Skala persönliche Erfüllung konnten keine Altersunterschiede festgestellt werden.

2.3.3.3 Burnout in Abhängigkeit von der Branche

Im Unterschied zur emotionalen Erschöpfung zeigen sich in der Distanzierung und Entfremdung vom Beruf sowie in der persönlichen Erfüllung Unterschiede je nach untersuchter Branche (vgl. auch Grafikband). Im Gesundheitswesen beschäftigte Personen weisen im Vergleich zu Beschäftigten aus allen anderen Branchen günstigere Zynismus-Werte auf, d. h. sie erleben weniger Distanzierung und Entfremdung von ihrem Beruf oder ihrer beruflichen Rolle (s. Abbildung 31).

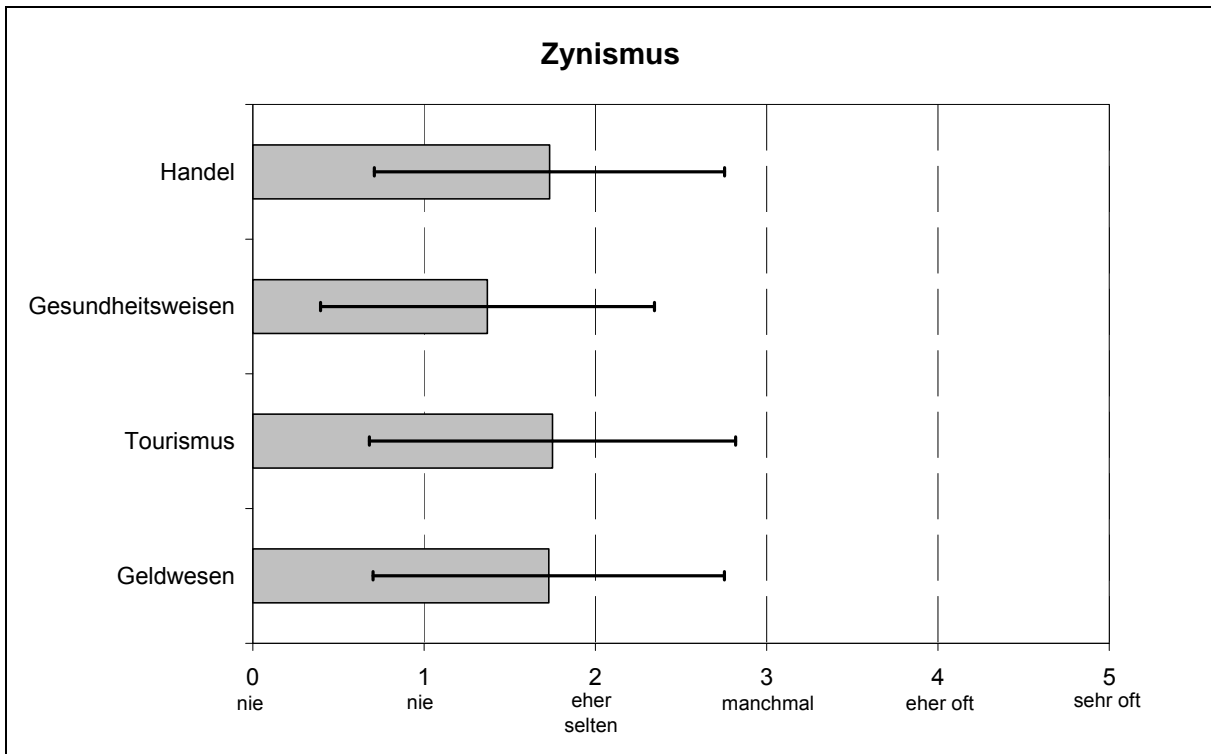


Abbildung 31: Zynismus in Abhängigkeit von der Branche.

Außerdem erleben ArbeitnehmerInnen im Gesundheitswesen mehr persönliche Erfüllung als Beschäftigte im Handel und im Tourismus (s. Abbildung 32). Die geringste persönliche Erfüllung wird im Tourismus empfunden.

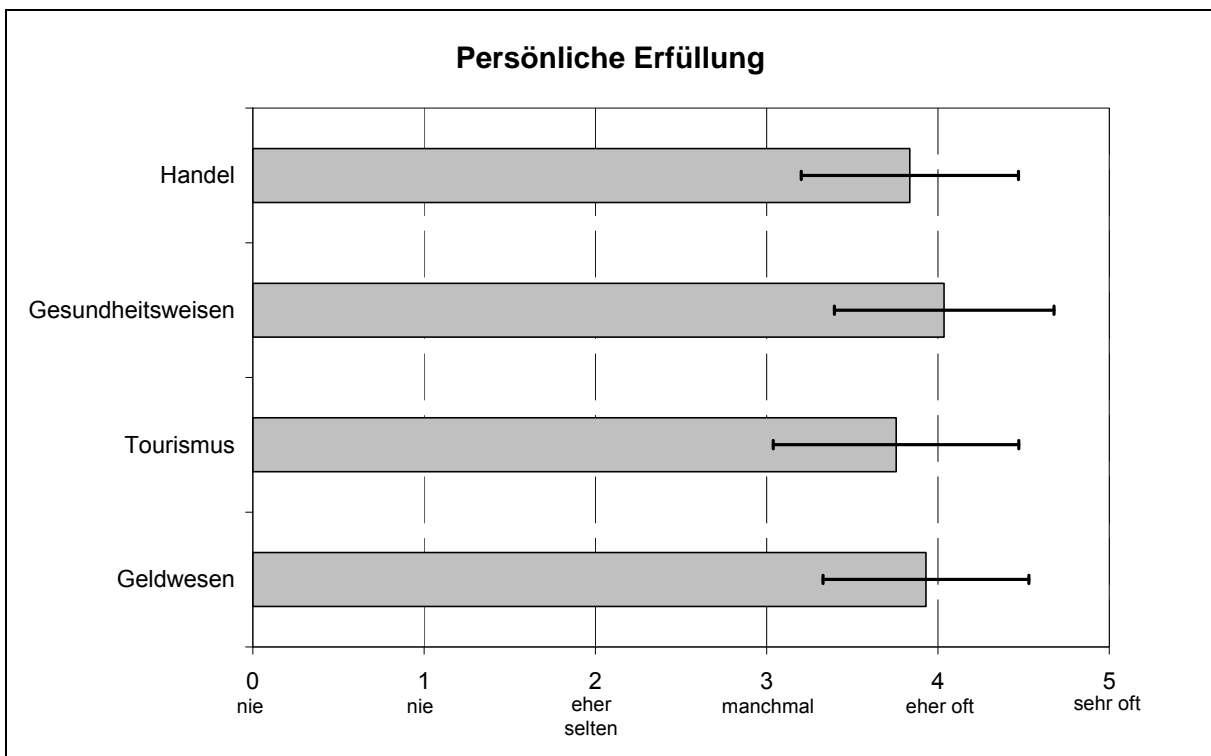


Abbildung 32: Persönlicher Erfüllung in Abhängigkeit von der Branche.

2.3.3.4 Zusammenhang zwischen Belastung und Beanspruchung und Burnout

Analysen zur Bestimmung der Ursachen von Burnout sprechen für den Einfluss tätigkeitsbezogener und sozioemotionaler Arbeitsbedingungen. Während Arbeitsbelastungen mit Burnout in Zusammenhang stehen, verringern Arbeitsressourcen, wie Freiheitsgrade bei der Tätigkeit, Entwicklungspotential oder soziale Unterstützung, das Ausmaß an erlebtem Burnout. Auch Arbeitsanforderungen scheinen eine Burnout reduzierende Wirkung zu entfalten. Führen Personen Arbeitstätigkeiten aus, die durch Ganzheitlichkeit bzw. Variabilität, Kooperationserfordernisse und Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet sind, berichten sie im Mittel ein geringeres Ausmaß an Burnout (vgl. Teilbericht Universität Wien und Teilbericht Universität Innsbruck).

Obgleich Burnout wesentlich durch emotionale Erschöpfung sowie Depersonalisation bzw. Zynismus gekennzeichnet ist und emotionale Belastungen als zentrale Ursachen von Burnout angesehen werden, wurden diese lange Zeit nicht explizit untersucht. Erst in den letzten Jahren beschäftigen sich ForscherInnen zunehmend mit der Rolle sozioemotionaler Belastungen bei Burnout. Mangelnde Reziprozität und emotionale Dissonanz stellen zwei im Rahmen neuerer Forschungsarbeiten als einflussreich erachtete Einflussfaktoren dar. Auch anhand dieser Studie konnte gezeigt werden, dass die beiden Faktoren unabhängig von soziodemographischen Merkmalen und tätigkeitsbezogenen Arbeitsbelastungen mit der Entstehung von Erschöpfungs- und Entfremdungszuständen assoziiert sind. Mit anderen Worten: Besteht ein Missverhältnis von Verausgabung und Belohnung oder stellen Beschäftigte gegenüber KlientInnen oder KundInnen Gefühle dar, die sie in Wirklichkeit nicht empfinden, so fördert dies die Entstehung von Burnout.

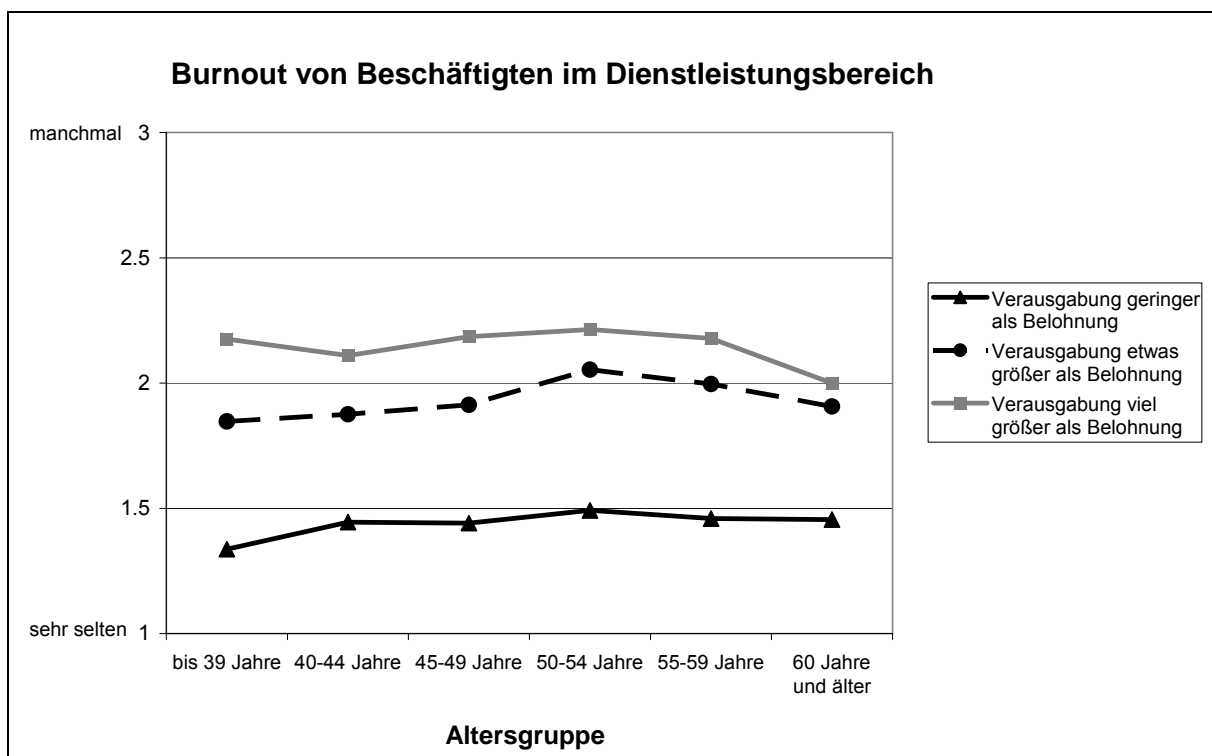


Abbildung 33: Zusammenhang zwischen beruflichen Gratifikationskrisen und Burnout gegliedert nach dem Alter der Befragten.

Dem negativen Effekt sozioemotionaler und tätigkeitsbezogener Belastungen kann jedoch – wie bereits angesprochen wurde – durch Arbeitsressourcen und positive Anforderungen entgegengewirkt werden. Personen, die in ihrer Tätigkeit Freiheitsgrade, Partizipation oder soziale Unterstützung erfahren bzw. deren Tätigkeit durch Variabilität und Qualifikationserfordernisse gekennzeichnet ist, sind in geringerem Maße von Burnout betroffen (vgl. Teilbericht Universität Wien und Teilbericht Universität Innsbruck).

2.3.4 Arbeitsfähigkeit

Das Konzept der Arbeitsfähigkeit wurde vor allem von Ilmarinen (2004) in die Debatte um ältere ArbeitnehmerInnen und deren spezifische Belastungen und Risiken eingebracht. Es verdeutlicht den Wechselwirkungsprozess zwischen individuellen Ressourcen und den Arbeitsbedingungen.

Erhoben wurde die derzeitige Arbeitsfähigkeit durch eine Selbsteinschätzung der Befragten mittels einer Ratingskala in Relation zur besten je erreichten Arbeitsfähigkeit zwischen „0 - völlig arbeitsunfähig“ und „10 - derzeit die beste Arbeitsfähigkeit“ (aus dem Work Ability Index, WAI; Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne & Tulkki, 1995).

Allgemein wird die momentane Arbeitsfähigkeit als gut bis sehr gut eingeschätzt. Lediglich 7,2% der Befragten geben einen Wert unter 5 an (s. Abbildung 34, vgl. Tabellenband).

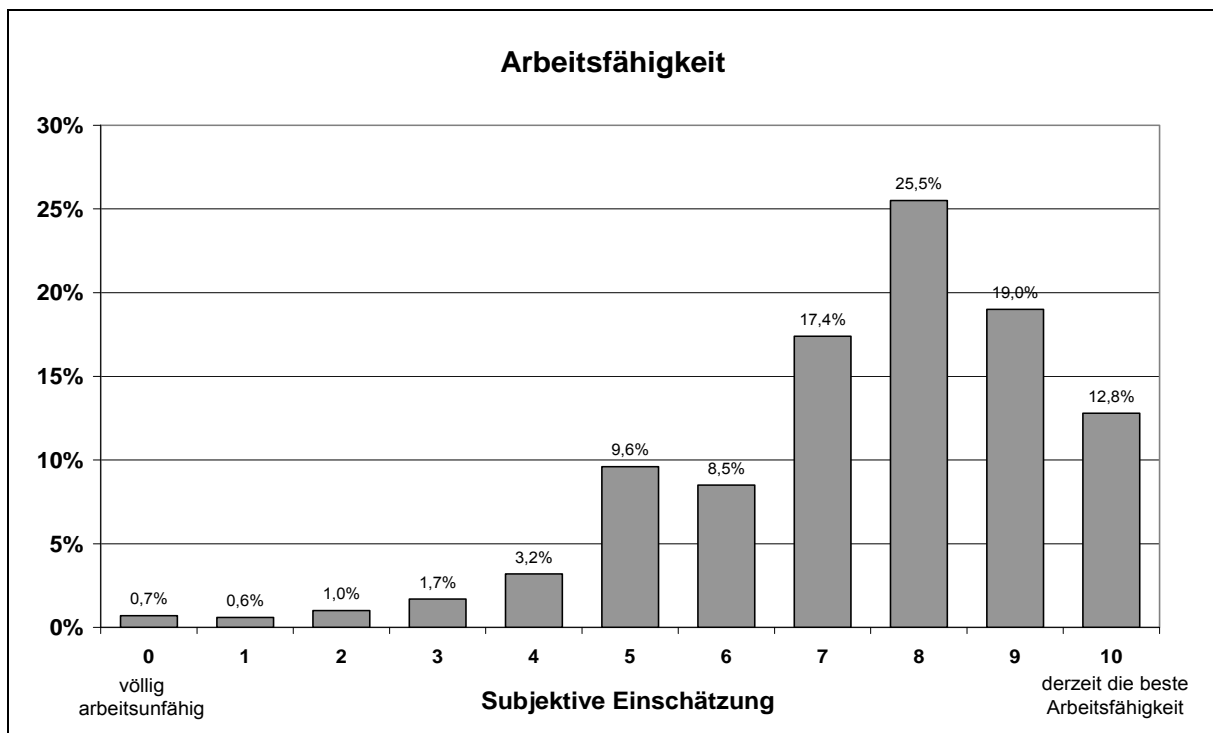


Abbildung 34: Prozentuelle Verteilung der subjektiven Arbeitsfähigkeit.

2.3.4.1 Arbeitsfähigkeit in Abhängigkeit vom Geschlecht

In Abhängigkeit vom Geschlecht sind in dieser Stichprobe keine wesentlichen Unterschiede in der Arbeitsfähigkeit erkennbar (vgl. Tabellenband).

2.3.4.2 Arbeitsfähigkeit in Abhängigkeit vom Alter

Wie Tabelle 3 zu entnehmen ist, reduziert sich mit steigendem Alter der Anteil an ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeitsfähigkeit als sehr gut einschätzen.

Tabelle 3: Arbeitsfähigkeitseinschätzung in Abhängigkeit vom Alter

Alter	n	Arbeitsfähigkeit										
		0 %	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %
bis 39 Jahre	586	0,3	0,3	0,5	0,2	1,9	4,3	5,8	14	27,5	23,7	21,5
40 bis 44 Jahre	592	0,5	0,3	0,2	0,3	1,5	7,1	6,1	17,6	25,8	25,5	15
45 bis 49 Jahre	967	0,9	0,1	0,4	1,6	2,6	8	9,1	17,3	28,3	19,5	12,2
50 bis 54 Jahre	1119	0,4	0,2	1	1,8	3,7	12,9	8,9	19	24,4	15,9	11,8
55 bis 59 Jahre	690	1	1,7	3	4,2	6,1	12,5	11,3	17,2	21,7	14,1	7,1
60 Jahre und älter	72	1,4	2,8	1,4	5,6	2,8	12,5	6,9	22,2	25	12,5	6,9

2.3.4.3 Arbeitsfähigkeit in Abhängigkeit von der Branche

Personen aus dem Bauwesen schätzen ihre Arbeitsfähigkeit am geringsten ein. Der Anteil an Personen, die ihre Arbeitsfähigkeit mit weniger als 5 Punkten bewerten, liegt in dieser Branche bei knapp 14%. In den anderen Branchen beträgt der Prozentsatz an Beschäftigten mit einer selbstbewerteten Arbeitsfähigkeit unter 5 Punkten zwischen 2% (Geldwesen) und 7% (Handel) (vgl. Tabellenband).

2.3.4.4 Arbeitsbedingungen und Arbeitsfähigkeit

Aufschlussreich sind die Variablen, die auf die Arbeitsfähigkeit einwirken (vgl. Teilbericht Universität Wien und Teilbericht Universität Innsbruck). Deutlicher als bei anderen Wohlbefindens- bzw. Gesundheitsindikatoren fällt hier der Einfluss des Alters aus. Ältere Erwerbstätige schätzen ihre Arbeitsfähigkeit, wie bereits oben berichtet, signifikant geringer ein als ihre jüngeren KollegInnen. Jedoch ist festzustellen, dass der Effekt des Alters sogar geringer ausfällt, wie jener der Arbeitsressourcen (vgl. Teilbericht der Universität Innsbruck, Kapitel 3.8). Dies verdeutlicht den Handlungsbedarf zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit bei älteren ArbeitnehmerInnen. Wird ein längerer Verbleib im Arbeitsprozess angestrebt, müssen die Voraussetzungen gegeben sein, die es den Erwerbspersonen ermöglichen, ihren Beruf bis zum geforderten Pensionsalter auszuüben. Hier scheinen insbesondere Arbeitsressourcen eine positive Wirkung zu entfalten. Geben Personen, die an ihrem Arbeitsplatz über Ressourcen, wie soziale Unterstützung, Rückmeldungen, Partizipationsmöglichkeiten, Entwicklungspotentiale oder Freiheitsgrade verfügen, doch eine höhere Arbeitsfähigkeit an (s. Abbildung 35).

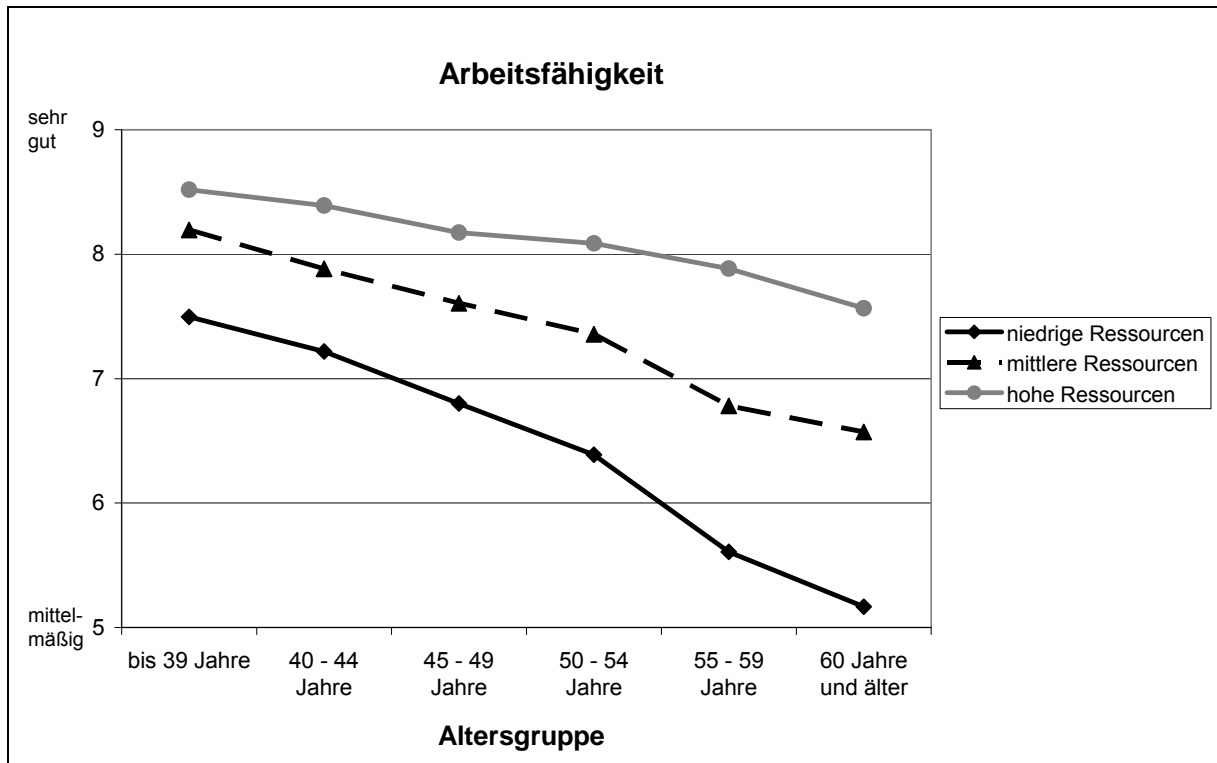


Abbildung 35: Arbeitsfähigkeit in Abhängigkeit erlebter Ressourcen und dem Alter.

Neben den Ressourcen spielen auch tätigkeitsspezifische und sozioemotionale Belastungen eine Rolle. Je höher die Belastungen ausfallen, desto geringer wird die eigene Arbeitsfähigkeit eingeschätzt (vgl. Teilbericht der Universität Innsbruck, Kapitel 3.8 bzw. Teilbericht Universität Wien, Kapitel 1.2.3). Zur Förderung und Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen bedarf es somit zweierlei: den Aufbau und Erhalt von Arbeitsressourcen und die Reduktion tätigkeitsspezifischer und sozioemotionaler Belastungen.

2.3.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Möglichkeit die Erfordernisse des Arbeitslebens mit den Anforderungen des familiären Bereichs bzw. der Freizeit gut vereinbaren zu können, spielt eine wichtige Rolle für die Förderung und den Erhalt der Leistungsfähigkeit, der Gesundheit und des Wohlbefindens der ArbeitnehmerInnen. Beide Bereiche sind nicht unabhängig voneinander, sodass sich Belastungen in dem einen negativ auf den anderen Bereich auswirken können. Dies gilt für alle ArbeitnehmerInnen, ist aber für Frauen besonders wichtig, da diese vielfach einer doppelten oder gar dreifachen Belastung ausgesetzt sind. Die Kinderbetreuung, aber auch zunehmend die Betreuung von pflegebedürftigen oder alten Angehörigen betrifft immer mehr berufstätige Personen im mittleren Lebensalter, was häufig als zusätzliche Beanspruchung wahrgenommen wird. Ungünstige Arbeitsbedingungen können die Work-Life-Balance verschlechtern bzw. umgekehrt.

Zur Erhebung der so genannten Work-Life-Balance wurde ein von Iwanowa (2006) entwickeltes Verfahren (Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, VAF) eingesetzt. Der Fragebogen erfasst den Konflikt *Arbeit beeinflusst Familie* sowie den Konflikt *Familie beeinflusst Arbeit*. Innerhalb eines jeden Konflikts werden weiters zwei Ursachen für die Beeinträchtigung beschrieben: der Zeitfaktor und die Erschöpfung (vgl. Teilbericht Universität Innsbruck, Kapitel 2).

2.3.5.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Abhängigkeit vom Geschlecht

Die Ergebnisse der befragten ArbeitnehmerInnen zeigen keine statistisch bedeutsamen Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der erlebten Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Jedoch scheint die Work-Life-Balance wesentlich von der Familienkonstellation – im Sinne von kinderlosen Personen, Personen mit nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern und Personen mit im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern – abhängig zu sein (vgl. Teilbericht Universität Graz, Kapitel 4.2). Besonders Frauen mit Kindern im gemeinsamen Haushalt sind stärker von der Beeinflussung ihrer Arbeit durch die Familie betroffen, als Frauen ohne Kinder bzw. mit nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern. Bei Männern lässt sich dieser Effekt nicht nachweisen (s. Abbildung 36).

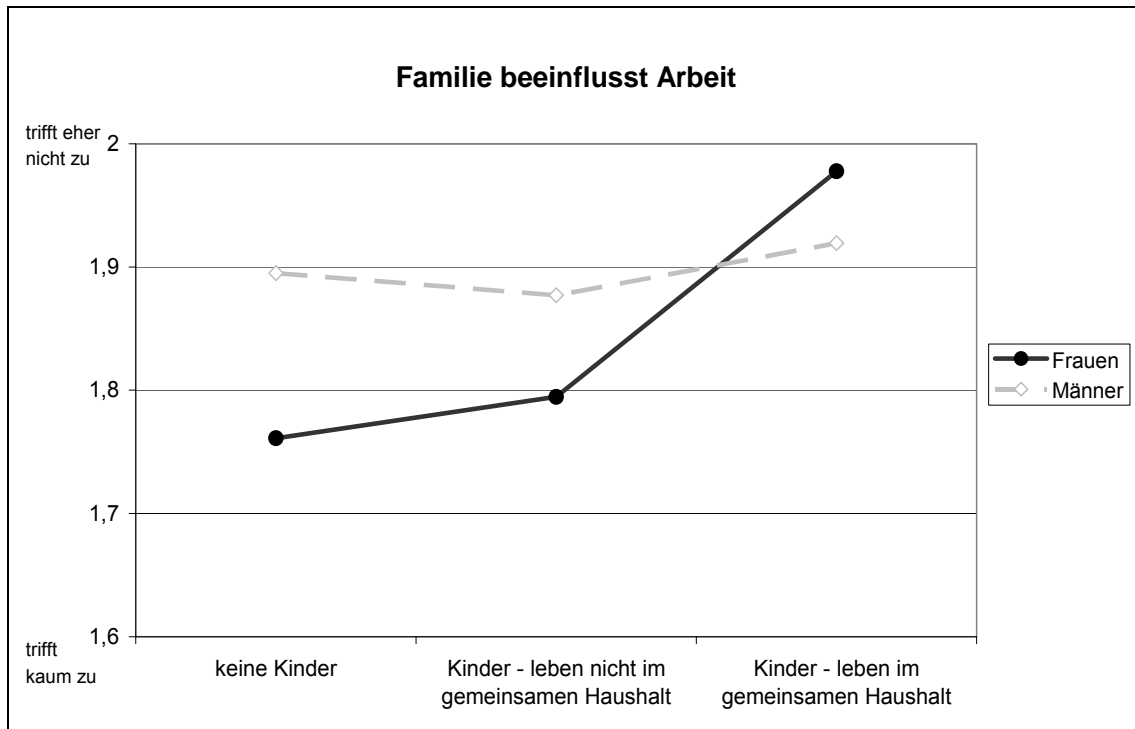


Abbildung 36: Unterschiede in der Skala Familie beeinflusst Arbeit in Abhängigkeit von Geschlecht und Kindern.

2.3.5.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Abhängigkeit vom Alter

In Abhängigkeit vom Alter konnten keine Unterschiede im Erleben von Vereinbarkeit von Beruf und Familie festgestellt werden (vgl. Grafikband, S. 162 und S. 170).

2.3.5.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Abhängigkeit von der Branche

Der stärkste Einfluss der Arbeit auf die Familie zeigt sich bei den befragten ArbeitnehmerInnen in den Branchen Bauwesen, Tourismus, Handel und Gesundheitswesen (s. Abbildung 37). Gerade diese Beschäftigten können aufgrund der (zeitlichen) Regelung ihrer Arbeit seltener an Familienaktivitäten teilnehmen, sind eher verhindert, Verpflichtungen im Haushalt zu erfüllen und nach der Arbeit eher erschöpft (vgl. Teilbericht Universität Innsbruck, Kapitel 2.6).

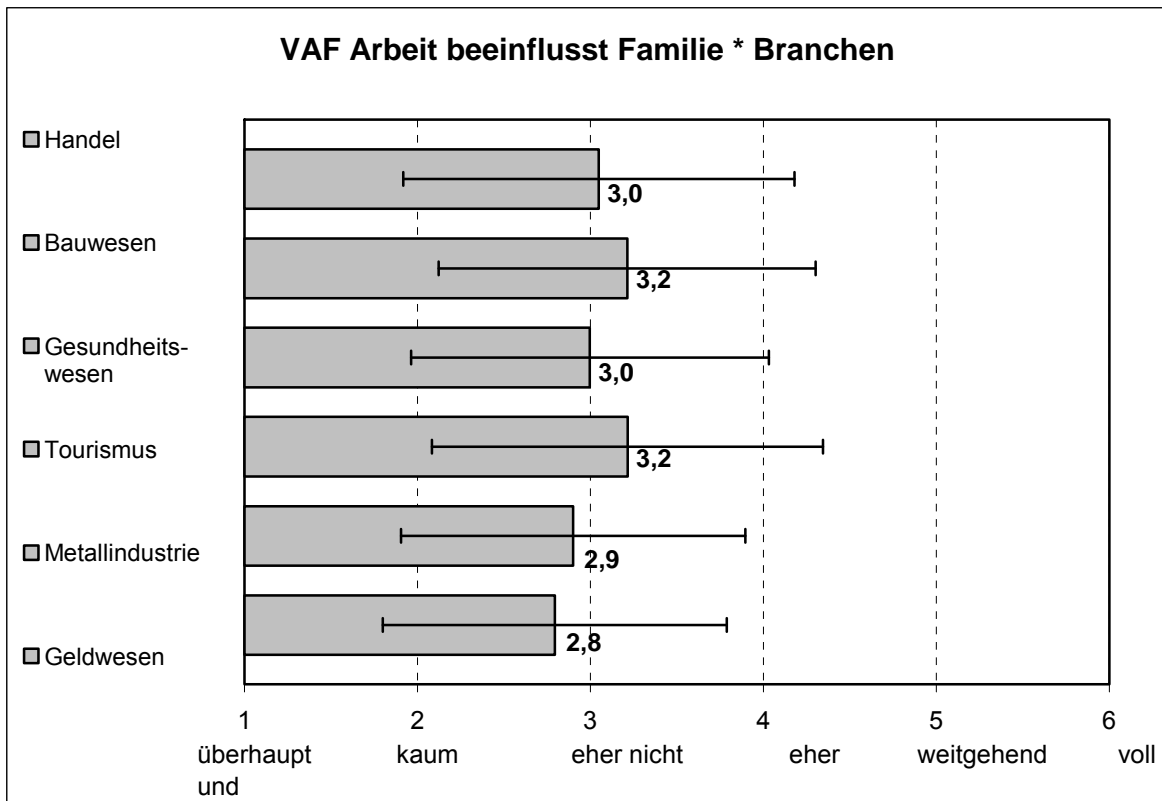


Abbildung 37: Arbeit beeinflusst Familie in Abhängigkeit von der Branche.

Des Weiteren empfinden ArbeitnehmerInnen mit einem höheren Beschäftigungsausmaß (Vollzeit und Teilzeit zw. 26 und 35 Stunden) den Konflikt *Arbeit beeinflusst Familie* stärker als ArbeitnehmerInnen mit geringerer vertraglich vereinbarter Arbeitszeit.

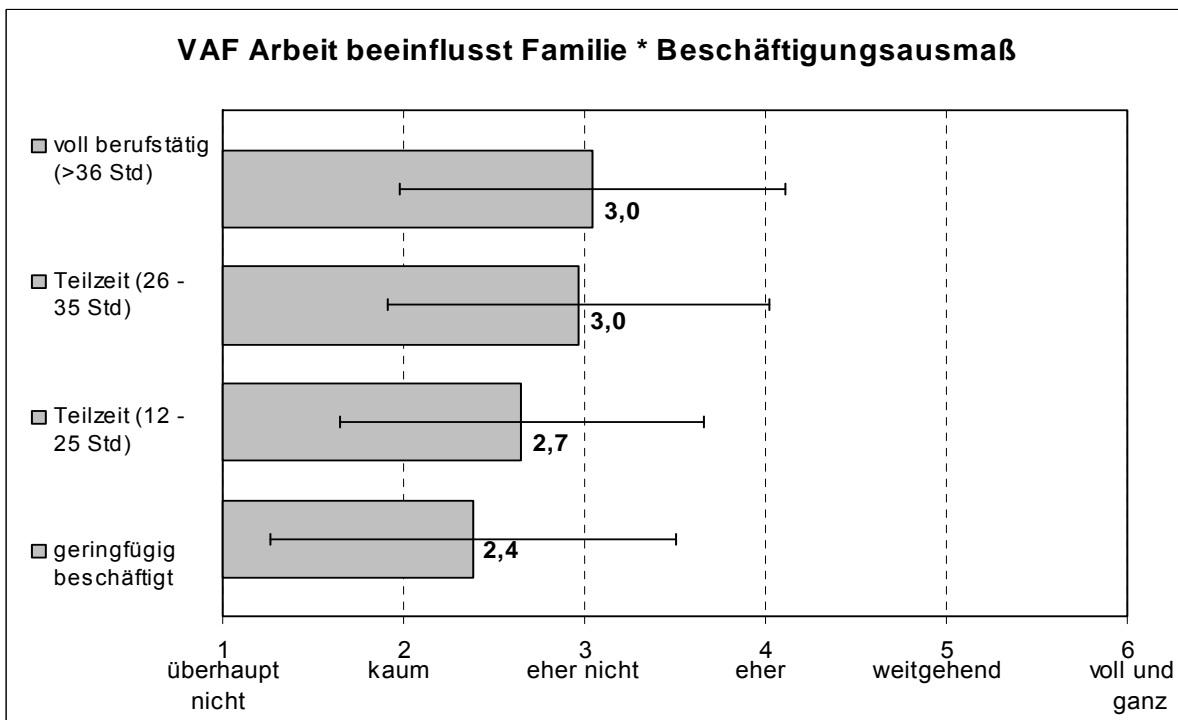


Abbildung 38: Arbeit beeinflusst Familie in Abhängigkeit vom Beschäftigungsausmaß.

2.3.5.4 Arbeit beeinflusst Familienleben und Freizeit

Stressoren wie Zeitdruck, Unsicherheit und Organisationsprobleme während der Arbeit belasten die ArbeitnehmerInnen auch nach der Arbeit. Eine unklare bzw. diffuse Trennung zwischen Beruf und Privatleben führt zu Belastungen für die Familienmitglieder, PartnerInnen wie Kinder. Demnach ist bei Personen, die mit hohen Stressoren in ihrer Arbeitstätigkeit konfrontiert sind, auch der negative Einfluss auf das Privatleben stärker (s. Abbildung 39).

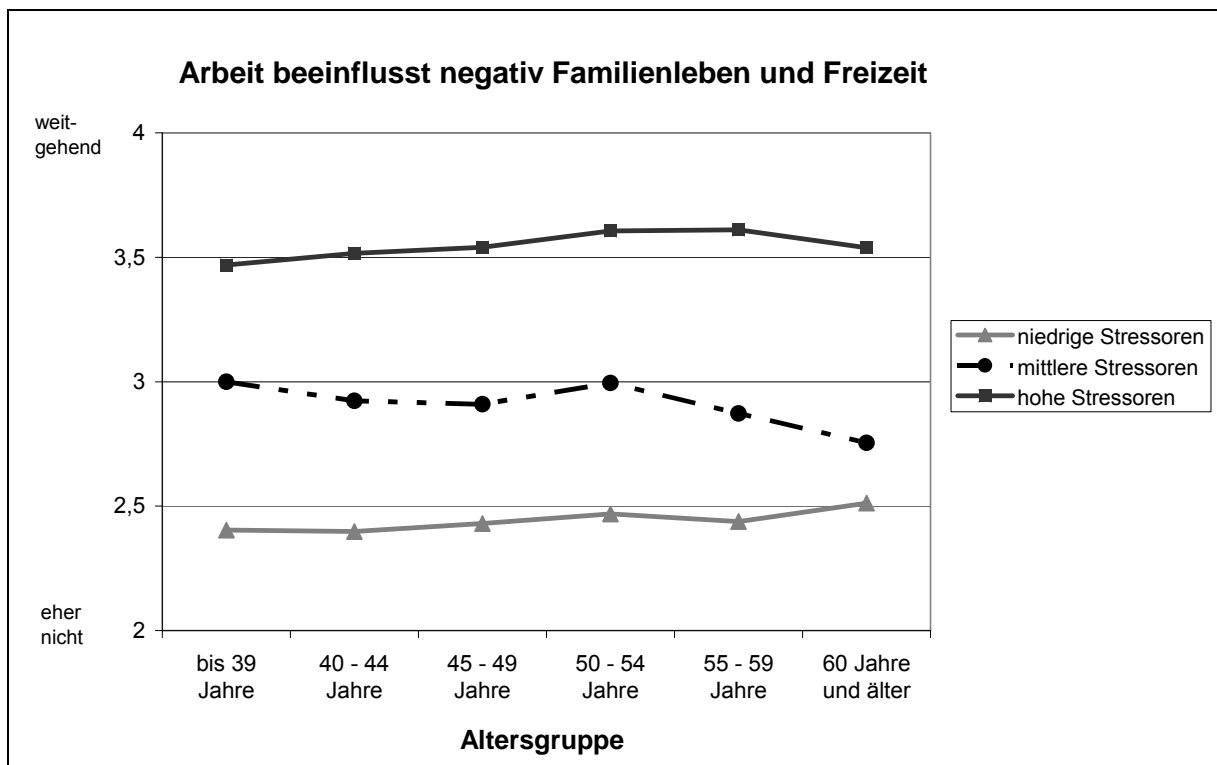


Abbildung 39: Unterschiede in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Abhängigkeit vom Alter und der Höhe der Stressoren.

Hohe Ressourcen innerhalb der Arbeitstätigkeit helfen den ArbeitnehmerInnen besser mit Herausforderungen in der Arbeit umzugehen und beugen deshalb negativen Effekten auf Familienleben und Freizeit vor. Demzufolge wird, wie in Abbildung 40 ersichtlich, das Privatleben bei Personen mit weniger Ressourcen, im Vergleich zu Personen mit hohen Ressourcen, stärker beeinflusst (vgl. Teilbericht Universität Innsbruck, Kapitel 3.7.).

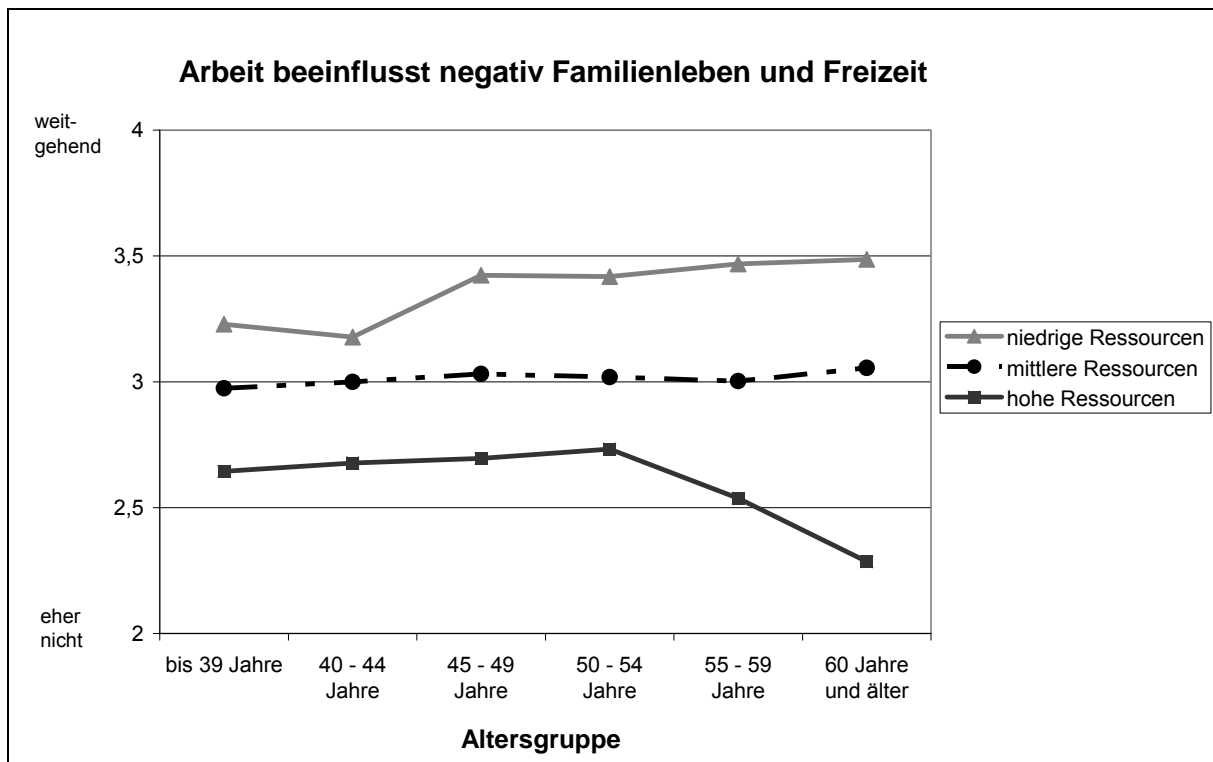


Abbildung 40: Unterschiede in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Abhängigkeit vom Alter und der Höhe der Ressourcen.

2.4 Belastung und Beanspruchung im Zusammenhang mit organisationalen Folgen

Nachdem Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und diversen Wohlbefindensindikatoren veranschaulicht wurden, sollen im Folgenden die Beziehungen zwischen Belastungen und organisationalen Folgen dargestellt werden. So sind die Auswirkungen der Belastungen auf die Arbeitszufriedenheit und die Kündigungsabsicht der ArbeitnehmerInnen, sowie auch auf die Bindung der ArbeitnehmerInnen zum Unternehmen und auf deren Arbeitsengagement von hoher Relevanz für mögliche arbeitspsychologische und organisationale Verbesserungsvorschläge. Darüber hinaus ist der Einfluss von Belastungen auf das Pensionsverhalten der Beschäftigten von hohem Interesse.

2.4.1 Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit wird definiert als „positive Gefühle und Einstellungen eines Beschäftigten gegenüber seiner Arbeit“ (Weinert, 2004, S. 245). Sie umfasst die Zufriedenheit mit bestimmten Merkmalen der Arbeitstätigkeit, wie der *Information und Kommunikation*, den *Herausforderungen der Arbeit*, den *Arbeitsbedingungen*, der *Beziehung zu direkten KollegInnen und Vorgesetzten* sowie mit der *Organisation und Führung* des Unternehmens. Wesentlich gehen auch *Aufstiegschancen bzw. Karrieremöglichkeiten*, *Mitbestimmungsmöglichkeiten*, *Arbeits- und Urlaubsregelungen*, *allgemeine Rahmenbedingungen*, die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* sowie die *Bezahlung* in die Beurteilung der Arbeitszufriedenheit ein.

Die eben erwähnten Dimensionen und Detailspekte der Arbeitszufriedenheit wurden mit einer Screeningversion der „Profilanalyse der Arbeitszufriedenheit“ (PAZ; Jiménez, 2003, 2006, 2008; vgl. Teilbericht Universität Graz, Kapitel 2) erhoben.

Die Ergebnisse für Arbeitszufriedenheit im Gesamten zeigen einige Unterschiede zwischen den betrachteten Gruppen, dabei sind die Effekte von geringer bis mittlerer Stärke.

2.4.1.1 Arbeitszufriedenheit im Abhängigkeit vom Geschlecht

Frauen beschreiben sich im Gesamten als etwas zufriedener als Männer (siehe Grafikband, S. 98).

2.4.1.2 Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit vom Alter

Die Arbeitszufriedenheit als Gesamtes betrachtet zeigt keine feststellbaren Alterseffekte. Bei Betrachtung der Detailspekte (vgl. Universität Graz, Kapitel 2.2.2.1) wird jedoch sichtbar, dass die Arbeitszufriedenheit für die Bereiche *Vorgesetzte*, *Organisation* und *Führung* in mittleren Altersbereichen geringer, bei jüngeren und älteren Personen hingegen höher ausfällt (s. Abbildung

41). Dies trifft zum Teil auch für den *Entscheidungsspielraum* zu. Bei der *Bezahlung* zeigt sich ein linearer Trend: Mit zunehmendem Alter steigt auch die Zufriedenheit mit der Bezahlung.

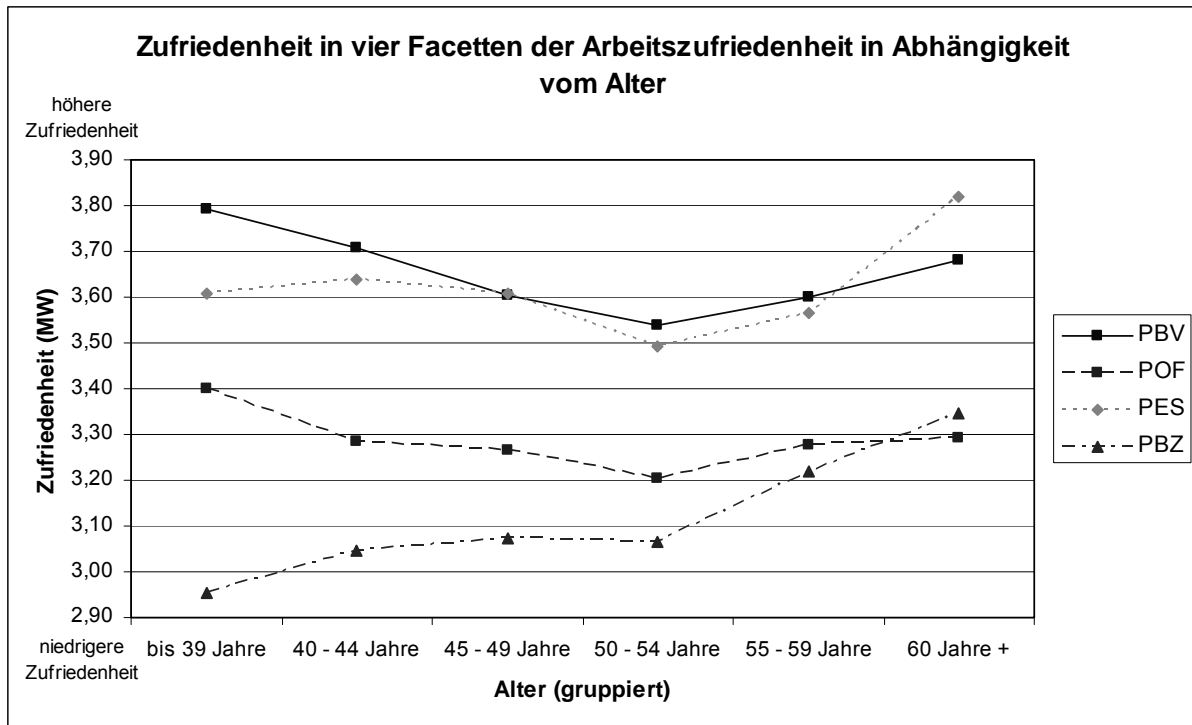


Abbildung 41: Unterschiede in der Bewertung der Zufriedenheit mit der Beziehung zu Vorgesetzten (PBV), Organisation und Führung (POF), Entscheidungsspielraum (PES) und Bezahlung (PBZ) in Abhängigkeit vom Alter.

2.4.1.3 Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von der Branche

Die allgemeine Arbeitszufriedenheit unterscheidet sich zwischen einzelnen Branchen, wobei Beschäftigte aus dem Geld- und Gesundheitswesen zufriedener mit ihrer Arbeit sind als ArbeitnehmerInnen der anderen Branchen (s. Grafikband, S. 103).

In Bezug auf die einzelnen Facetten der Arbeitszufriedenheit konnten, außer für den Handel, keine spezifischen Unterschiede festgestellt werden. Im Handel beschäftigte Personen sind im Alter zwischen 40 und 44 Jahren am unzufriedensten mit den *Aufstiegs- und Karrierechancen*. Anschließend steigt mit steigendem Alter auch die Zufriedenheit an (vgl. Teilbericht Universität Graz, Kapitel 2.2.2.2).

Personen mit Teilzeitanstellungen (12-25 Stunden pro Woche) sind insgesamt zufriedener als jene mit einem höheren Anstellungsausmaß (s. Grafikband, S. 104).

Wie in den nachfolgenden Kapiteln erläutert, erweisen sich zahlreiche arbeitsbezogene Merkmale als bedeutsame Bestimmungsgrößen der Arbeitszufriedenheit.

2.4.1.4 Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit vom Gesundheitszustand

Vergleicht man Personen mit niedriger, mittlerer und hoher subjektiver Gesundheitseinschätzung (Erläuterungen zur Gruppeneinteilung siehe Teilbericht Universität Graz, S. 51) so zeigt sich, dass die Gruppe mit der höchsten Gesundheitseinschätzung auch die höchste Arbeitszufriedenheit mit den *Arbeitsbedingungen* quer über alle Branchen aufweist (s. Abbildung 42).

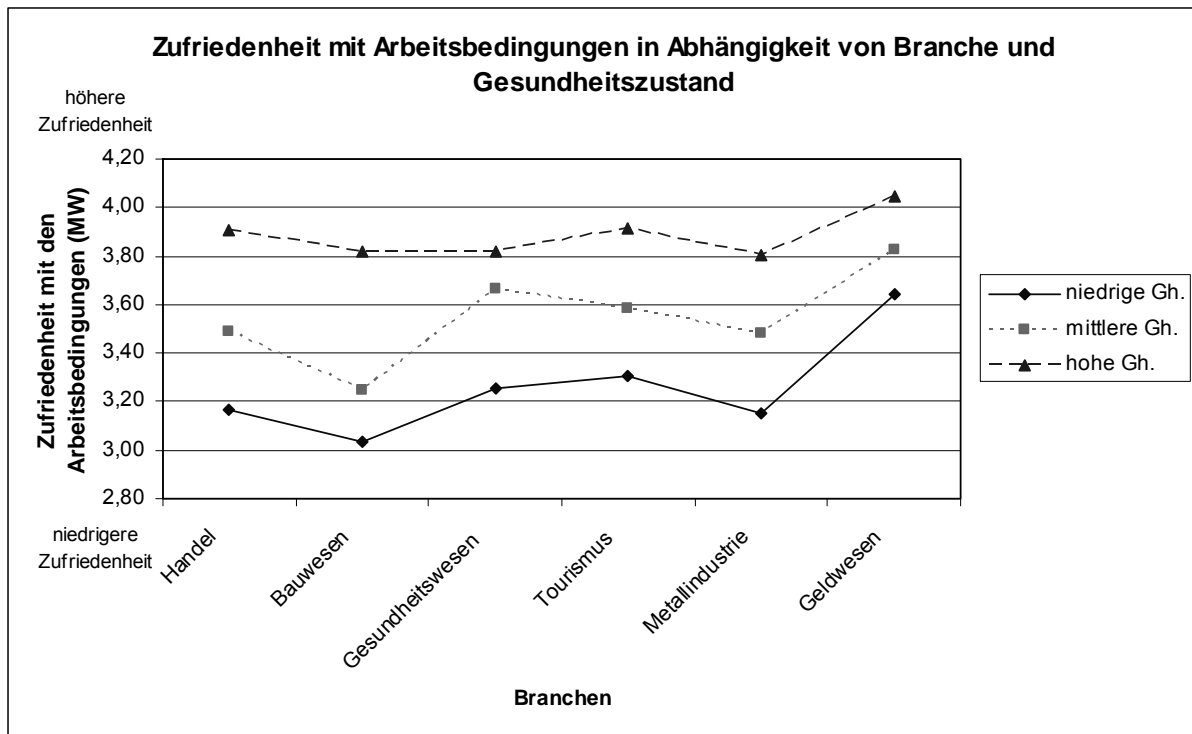


Abbildung 42: Unterschiede in den Bewertungen der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in Abhängigkeit vom Gesundheitszustand (Gh.) innerhalb der Branchen.

Dies verdeutlicht, dass gesunde ArbeitnehmerInnen auch zufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen sind und demnach auch mehr Motivation und höhere Leistungsfähigkeit mitbringen.

Des Weiteren zeigen sich Personen aus der Gruppe mit besserem Gesundheitszustand auch zufriedener mit der *Beziehung zu ihren direkten KollegInnen* und mit der *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* (siehe Abb. 38 und 39 Teilbericht Universität Graz, S. 53f.).

2.4.1.5 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsfähigkeit

Unter Betrachtung unterschiedlicher Arbeitsfähigkeitseinschätzungen (niedrige, mittlere, hohe Arbeitsfähigkeit; Erläuterungen zu Gruppeneinteilung: siehe Teilbericht Universität Graz, S. 55) wird deutlich, dass Personen mit der höchsten Arbeitsfähigkeit in allen Arbeitszufriedenheitsdimensionen die höchsten Werte aufweisen.

Wie aus Abbildung 43 hervorgeht, ergeben sich Altersunterschiede für die Zufriedenheit mit der *Herausforderung der Arbeit*. In den mittleren Altersgruppen und besonders ab 40 Jahren haben die

Personen mit niedriger Arbeitsfähigkeit (n = 918) eine deutlich geringere Zufriedenheit mit der Herausforderung der Arbeit als die Gruppen mit mittlerer (n = 1610) und hoher (n = 1202) Arbeitsfähigkeit. Alle drei Arbeitsfähigkeitsgruppen unterscheiden sich in den Bewertungen der Zufriedenheit mit der Herausforderung der Arbeit. In der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen steigt die Zufriedenheit in diesem Aspekt der Arbeitszufriedenheit an.

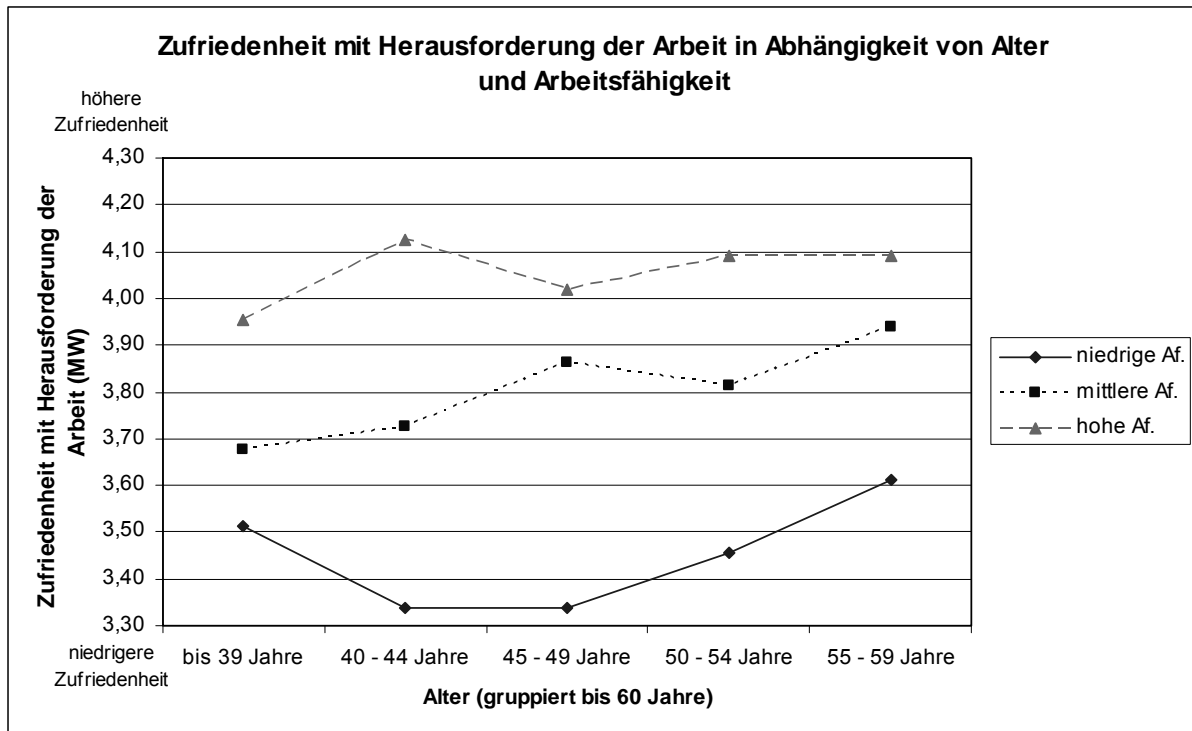


Abbildung 43: Unterschiede in den Bewertungen der Zufriedenheit mit der Herausforderung der Arbeit in Abhängigkeit von der Arbeitsfähigkeit (Af.) und dem Alter.

2.4.1.6 Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf die Arbeitszufriedenheit

Arbeitsressourcen und Arbeitsbelastungen stehen in einem engen Verhältnis zur Arbeitszufriedenheit. Der stärkste Prädiktor für die allgemeine Arbeitszufriedenheit ist das Vorliegen von Ressourcen in der Arbeit, gefolgt von den Stressoren, dem Verausgabungs-Belohnungsverhältnis und den Anforderungen (vgl. Teilbericht Universität Wien, Kapitel 1.3.2). Je höher die tätigkeitsbezogenen Ressourcen und je geringer die tätigkeitsbezogenen Belastungen ausfallen, desto zufriedener sind die befragten ArbeitnehmerInnen (vgl. Teilbericht Universität Innsbruck, Kapitel 3.6). In Abbildung 44 ist die Beziehung zwischen vorhandenen Ressourcen und allgemeiner Arbeitszufriedenheit dargestellt. Das Alter hat keinen signifikanten Einfluss.

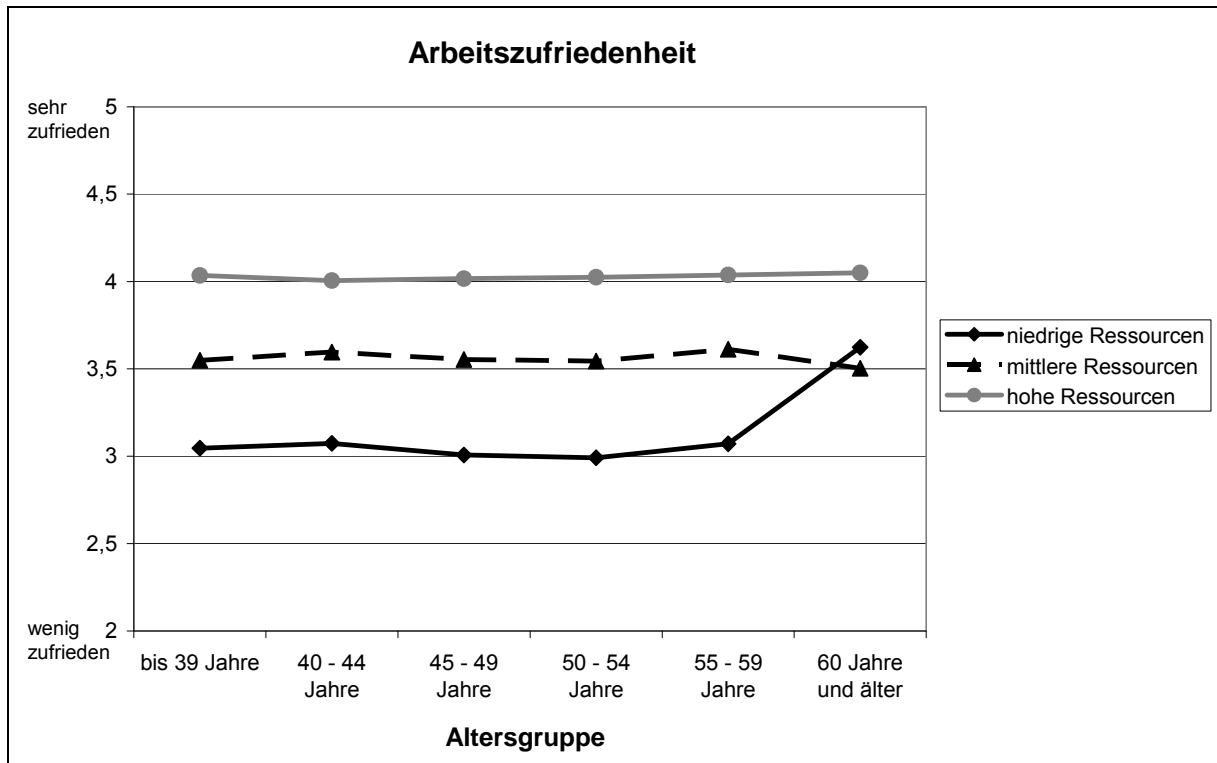


Abbildung 44: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von der Höhe der Ressourcen und dem Alter.

Auch tätigkeitsbezogene Anforderungen, wie Kooperationserfordernisse, Qualifikationsanforderungen oder Variabilität, spielen eine statistisch signifikante Rolle. Je mehr Anforderungen die Arbeitstätigkeit bietet, desto zufriedener sind die Erwerbstätigen (vgl. Teilbericht Universität Innsbruck, Kapitel 3.6).

Darüber hinaus haben sozioemotionale Arbeitsbelastungen in Form beruflicher Gratifikationskrisen einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit (vgl. Teilbericht Universität Wien, S. 47). Je größer das Missverhältnis von geforderter Verausgabung und erhaltener Belohnung, desto unzufriedener sind die Befragten mit ihrer Arbeit (s. Abbildung 45).

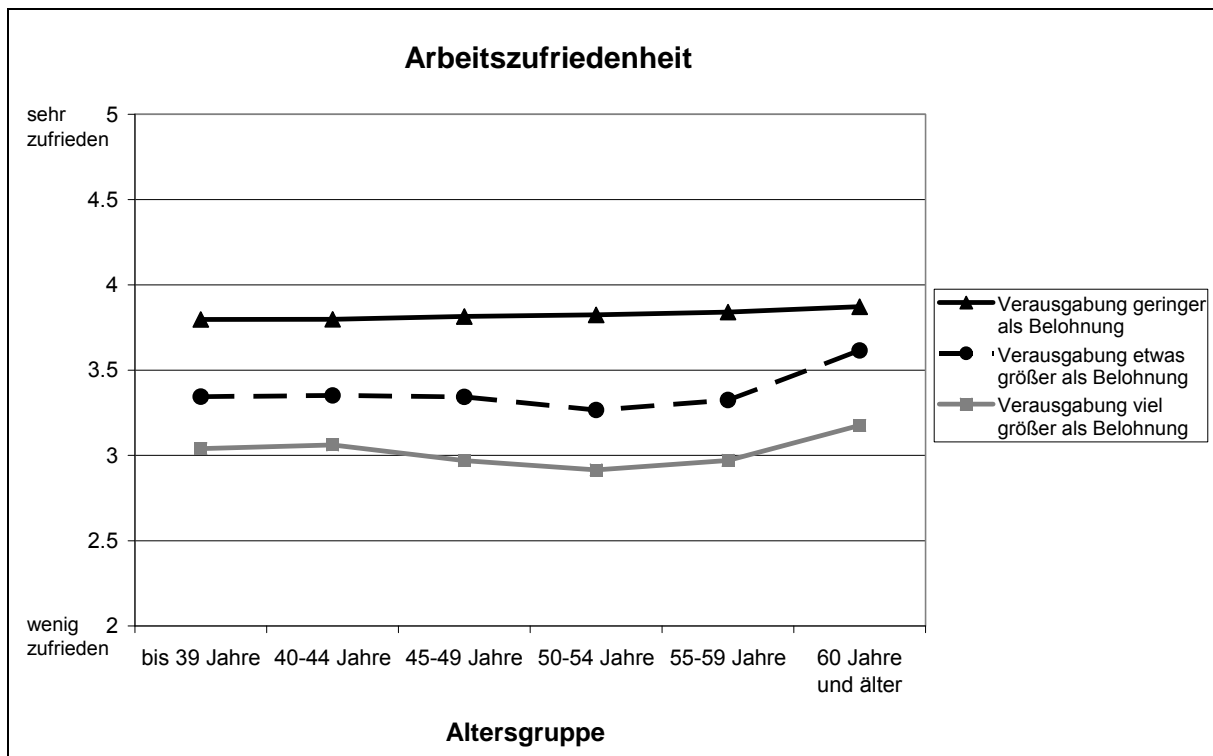


Abbildung 45: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von beruflichen Gratifikationskrisen und dem Alter.

Ebenso wie ein unausgewogenes Verausgabungs-Belohnungsverhältnis wirkt sich das Erleben von emotionaler Dissonanz nachteilig auf die Arbeitszufriedenheit aus. Personen, die angeben, bei ihrer Arbeitstätigkeit emotionale Dissonanz zu erleben, die also ihre tatsächlich empfundenen Gefühle zugunsten beruflich geforderter oder erwarteter Gefühle unterdrücken und Gefühle vorspielen, sind mit den unterschiedlichen Aspekten ihrer Arbeitstätigkeit weniger zufrieden (vgl. Teilbericht Universität Wien, S. 57ff. bzw. S. 64f.).

Werden die eben dargestellten Variablen berücksichtigt, so ist der Einfluss des Alters auf die Arbeitszufriedenheit unbedeutend (vgl. Teilbereich Universität Wien, S. 57ff. bzw. S. 64f.).

2.4.2 Kündigungsabsichten

Unter Kündigungsabsicht wird die Bereitschaft verstanden, die Arbeit intern zu wechseln, zu kündigen bzw. die Firma zu wechseln. Diese Aspekte wurden mit der „Skala zur Erfassung der Kündigungsabsicht“ (Jiménez, 2002) gemessen (vgl. Teilbericht Universität Graz, Kapitel 3).

Prinzipiell ist die Kündigungsabsicht als eher gering einzuschätzen. Personen mit einer höheren Schulbildung geben stärkere Kündigungsabsichten an als Personen mit Pflichtschule bzw. Pflichtschule und Lehre (s. Grafikband, S. 108). Voll Berufstätige haben eher den Wunsch das Unternehmen zu verlassen als Teilzeitbeschäftigte, die 12 bis 25 Stunden pro Woche arbeiten (s. Grafikband, S. 112).

2.4.2.1 Kündigungsabsicht in Abhängigkeit vom Geschlecht

Die Kündigungsabsicht ist bei Männern im Allgemeinen etwas höher als bei Frauen (s. Grafikband, S. 106).

2.4.2.2 Kündigungsabsicht in Abhängigkeit vom Alter

Die höchste Absicht, das Unternehmen zu verlassen, zeigen Personen bis 39 Jahre. Mit zunehmendem Alter ist eine Abnahme der Kündigungsabsichten festzustellen (s. Grafikband, S. 107).

2.4.2.3 Kündigungsabsicht in Abhängigkeit von der Branche

Im Branchenvergleich ist die Absicht, die Arbeitsstelle oder das Arbeitsgebiet zu wechseln, bei Beschäftigten im Tourismus am höchsten und im Gesundheitswesen, wo auch gleichzeitig höhere Arbeitszufriedenheit angegeben wird, am geringsten ausgeprägt.

Abbildung 46 verdeutlicht die Wechselbeziehung, die zwischen Alter und Branche auftritt. Während, wie bereits erwähnt, die Kündigungsabsicht mit dem Alter eher abnimmt ist zum Beispiel bei 50- bis 54-Jährigen zu bemerken, dass Beschäftigte im Tourismus und Bauwesen eher bereit sind, das Unternehmen zu verlassen, als Beschäftigte gleichen Alters in den anderen Branchen (vgl. Teilbericht Universität Graz, Kapitel 3.1.2).

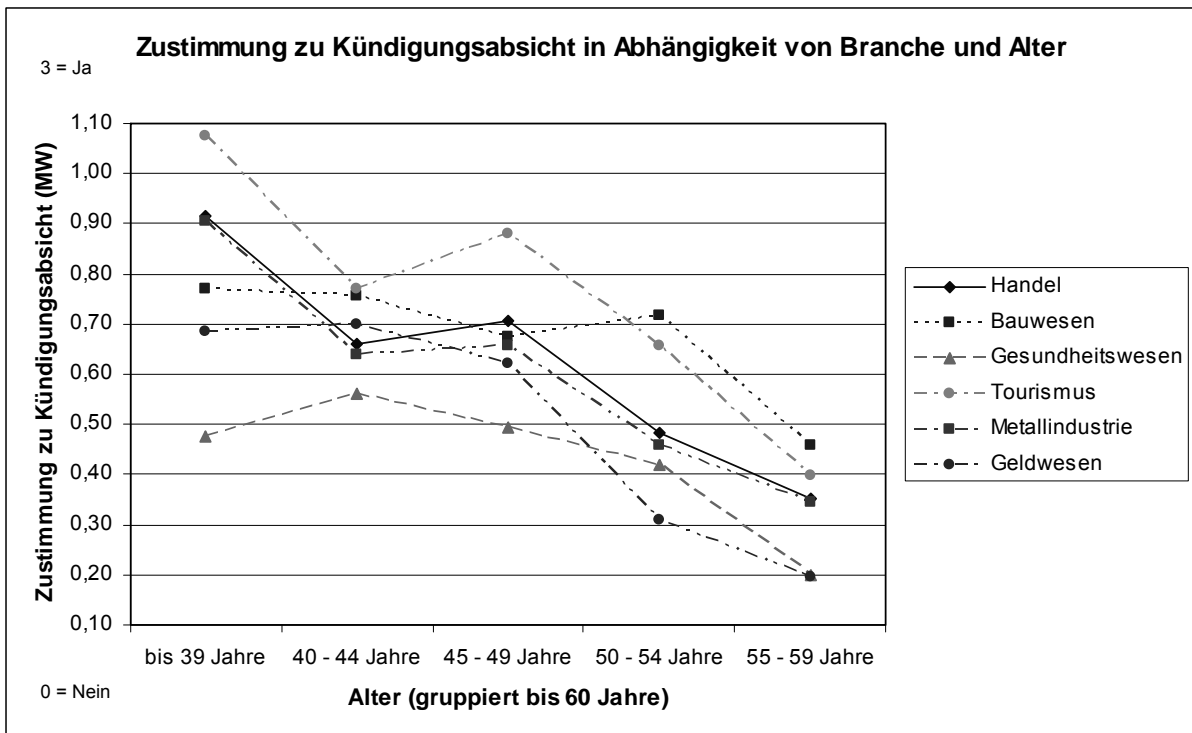


Abbildung 46: Kündigungsabsicht in Abhängigkeit von Alter und Branche.

Anmerkung:

MW = Mittelwert (0 = „nein“ bis 3 = „ja“)

2.4.2.4 Kündigungsabsicht und Arbeitsfähigkeit

Die Absicht, die Arbeitsstelle zu wechseln, hängt auch mit der eingeschätzten Arbeitsfähigkeit zusammen. Personen aus allen Branchen mit niedriger Arbeitsfähigkeit (n = 899) geben eine höhere Intention an, das Unternehmen zu verlassen. ArbeitnehmerInnen mit hoher Arbeitsfähigkeit (n = 1164) stimmen Kündigungsabsichten am wenigsten zu (s. Teilbericht Universität Graz, Kapitel 3.1.3).

2.4.3 Commitment

Unter dem Begriff Commitment wird die Verbundenheit mit einem Unternehmen verstanden. Von Interesse ist die Bindung der ArbeitnehmerInnen an eine Organisation vor allem aufgrund der vielfach nachgewiesenen negativen Beziehung zum Phänomen der Personalfluktuatation. Personen mit einer starken Bindung an die Organisation neigen seltener dazu, den Betrieb oder die Organisation zu wechseln, als Personen mit schwacher Organisationsbindung (Meyer & Allen, 1991; Mowday, Steers & Porter, 1979).

Nach Meyer und Allen (1991) wird davon ausgegangen, dass die Verbundenheit mit der Organisation aus drei relativ unabhängigen Komponenten besteht: einer *affektiven oder emotionalen Bindung*, einer *abwägenden Organisationsbindung* und einer *normativen Bindung*. Das affektive Commitment, das für diese Untersuchung auf Grund der stärkeren Beziehungen zu Merkmalen der Arbeit wesentlich war, ist durch drei Aspekte gekennzeichnet: 1) Starke Akzeptanz der Werte und Ziele der Organisation, 2) Bereitschaft, beträchtliche Anstrengungen zugunsten der Organisation auf sich zu nehmen und 3) den Wunsch, in der Organisation zu verbleiben.

Zur Erfassung des affektiven Commitment wurde die deutsche Übersetzung des Standardinstruments von Meyer und Allen herangezogen (Schmidt, Hollmann & Sodenkamp, 1998). Die Fragen wurden nur den Beschäftigten im Dienstleistungsbereich vorgegeben, weshalb lediglich von diesen Angaben vorliegen (N=2.495 gültige Fälle).

2.4.3.1 Commitment in Abhängigkeit vom Geschlecht

Die befragten Frauen geben an, sich geringfügig weniger mit der Organisation verbunden zu fühlen als Männer (vgl. Grafikband, S. 114).

2.4.3.2 Commitment in Abhängigkeit vom Alter

Personen im Alter bis 39 Jahre weisen etwas geringere Commitment-Werte auf als Personen im Alter von 45 bis 59 Jahre. Ältere Personen haben demnach eine stärkere Bindung an ihr Unternehmen. Dies verdeutlicht auch den Zusammenhang zwischen höherem Commitment und geringeren Kündigungsabsichten (s. oben) von älteren ArbeitnehmerInnen (vgl. Grafikband, S.115).

2.4.3.3 Commitment in Abhängigkeit von der Branche

Hinsichtlich der Bindung an die Organisation zeigten im Geldwesen tätige Personen die höchsten Werte. Vom Personal im Geldwesen unterscheiden sich Erwerbstätige im Gesundheitswesen, im Handel und im Tourismus (s. Abbildung 45).

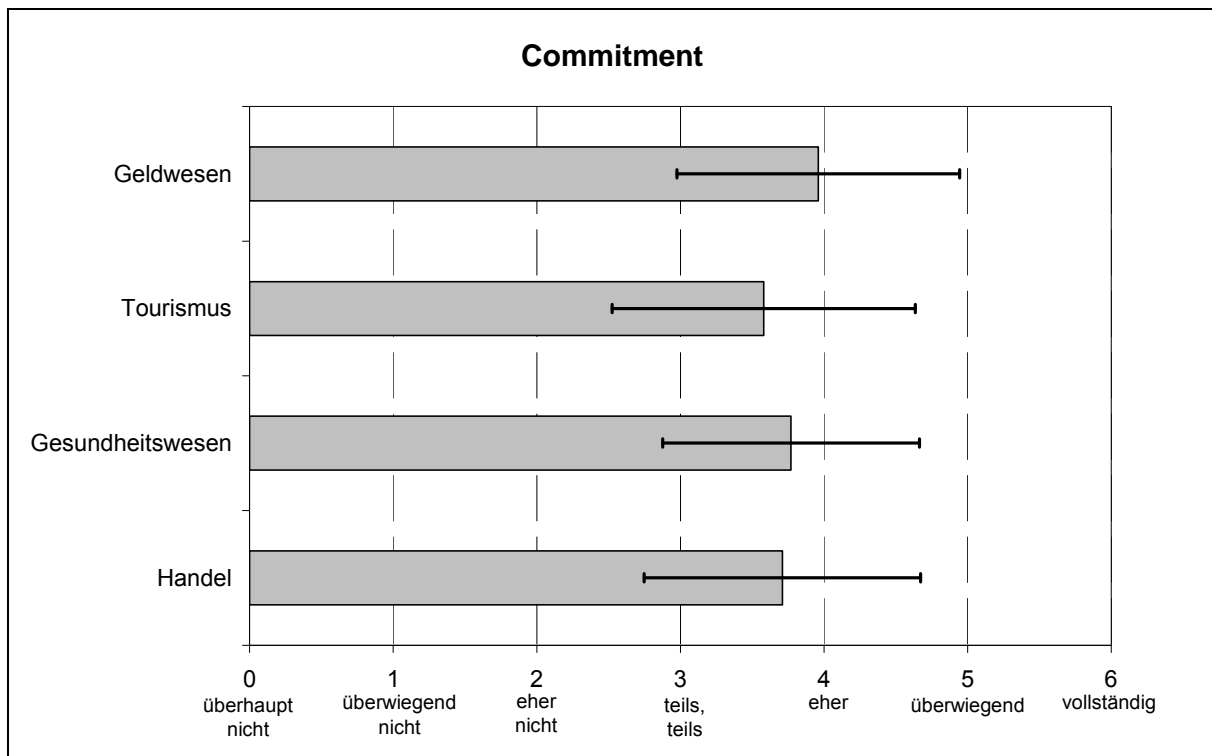


Abbildung 47: Commitment in Abhängigkeit von der Branche.

2.4.3.4 Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf das Commitment

Die Effekte der tätigkeitsbezogenen Arbeitsbedingungen fielen auf das Commitment höher aus, als jene der soziodemographischen Kontrollvariablen. Wiederum spielen insbesondere Arbeitsressourcen eine wichtige Rolle zur Vorhersage der Bindung an das Unternehmen. Je höher die in der Tätigkeit enthaltenen Ressourcen ausfallen, desto eher fühlen sich die ArbeitnehmerInnen mit ihrem Unternehmen verbunden. Auch die tätigkeitsbezogenen Anforderungen entfalten eine förderliche Wirkung. Bei höheren Arbeitsanforderungen verstärkt sich das Commitment. Demgegenüber zeigte sich ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen – sowohl tätigkeitsbezogenen als auch sozioemotionalen Belastungen – und der Bindung an das Unternehmen. Je höher die aus der Tätigkeit erwachsenden Belastungen ausfallen, desto weniger verbunden fühlen sich die Erwerbstätigen mit ihrem arbeitgebenden Unternehmen. Überschreitet die Verausgabung die erhaltenen Belohnungen, zeigt sich eine etwas geringere Bindung an das Unternehmen (vgl. Teilbericht Universität Wien, S. 49 bzw. s. Abbildung 48).

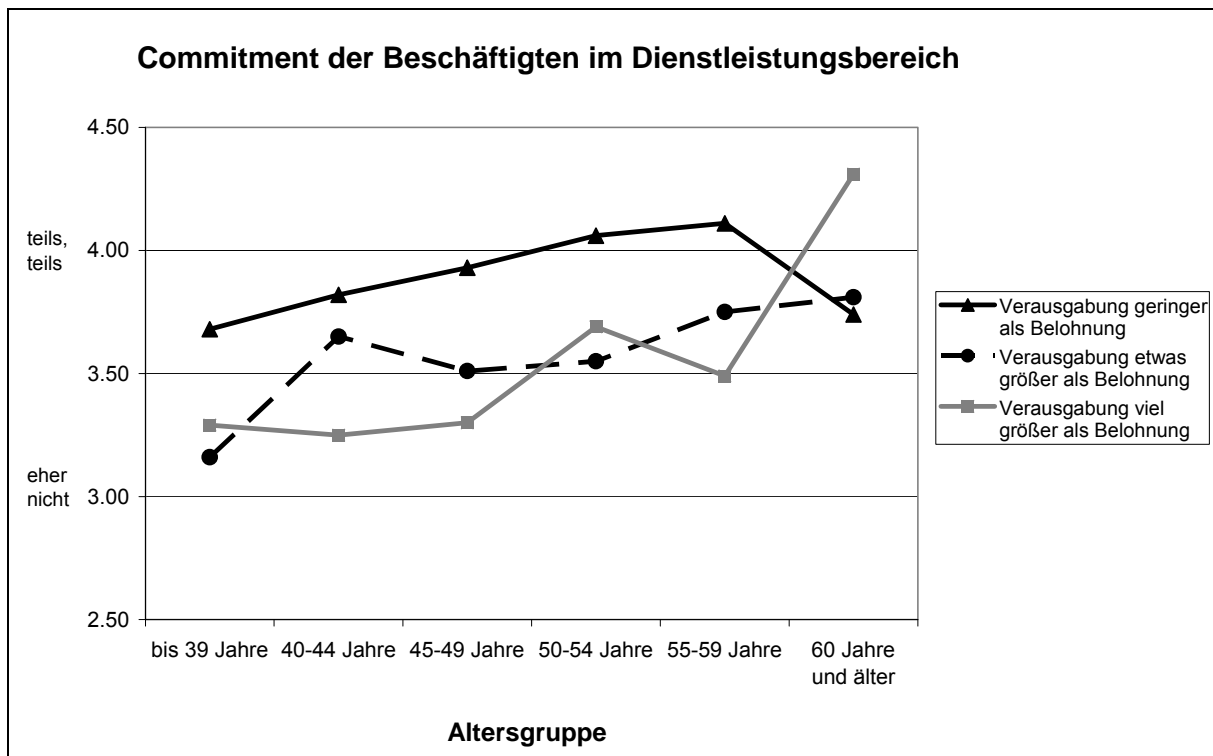


Abbildung 48: Commitment der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich in Abhängigkeit von Alter und Ausmaß der erlebten beruflichen Gratifikationskrisen.

Auf die Bindung an das Unternehmen scheint die im Zuge der Arbeitstätigkeit erlebte emotionale Dissonanz keinen Einfluss auszuüben (vgl. Teilbericht Universität Wien, S. 66).

2.4.4 Engagement

Engagement stellt das positive Gegenstück zu Burnout (siehe Kapitel 2.3.3) dar. Es reflektiert das Wohlbefinden der arbeitenden Person. Folglich ist Engagement durch Energie, Hingabe und ein völliges Aufgehen in der Tätigkeit gekennzeichnet (Maslach & Leiter, 1997). Engagierte MitarbeiterInnen gehen aktiv und effektiv an Arbeitstätigkeiten heran, sie haben das Gefühl, den Anforderungen ihrer Arbeit gewachsen zu sein (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Befördert wird Arbeitsengagement bisherigen Forschungsergebnissen zufolge vor allem durch Ressourcen, wie Tätigkeitsspielraum, soziale Unterstützung oder Feedback (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007). Arbeitssituationen, die dies erfüllen, fördern nicht nur das Wohlbefinden, sondern auch die Arbeitsmotivation, die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsleistung sowie die Bereitschaft, die eigenen Anstrengungen und Fähigkeiten der Erreichung der Arbeitsziele zu widmen.

Erfasst wurde dieses zentrale arbeitspsychologische Konstrukt mittels einer Kurzversion der „Utrecht Work Engagement Scale“ (UWES-9; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Schaufeli et al., 2002) (vgl. Teilbericht Uni Wien, S. 51).

2.4.4.1 Engagement in Abhängigkeit vom Geschlecht

Männer und Frauen unterscheiden sich in ihren Einschätzungen des Engagements. Frauen berichten häufiger Engagement in ihrer Arbeit zu erleben als Männer (vgl. Teilbericht Universität Wien S. 51f).

2.4.4.2 Engagement in Abhängigkeit vom Alter

Hinsichtlich des Arbeitsengagements unterscheiden sich Berufstätige unterschiedlichen Alters nicht bedeutsam voneinander (vgl. Teilbericht Universität Wien S. 51f).

2.4.4.3 Engagement in Abhängigkeit von der Branche

Analog der Bindung an das Unternehmen berichten im Gesundheitswesen tätige Personen die höchsten Arbeitsengagementwerte. Im Geldwesen tätige Personen weisen diesbezüglich die geringsten Werte auf (s. Abbildung 49).

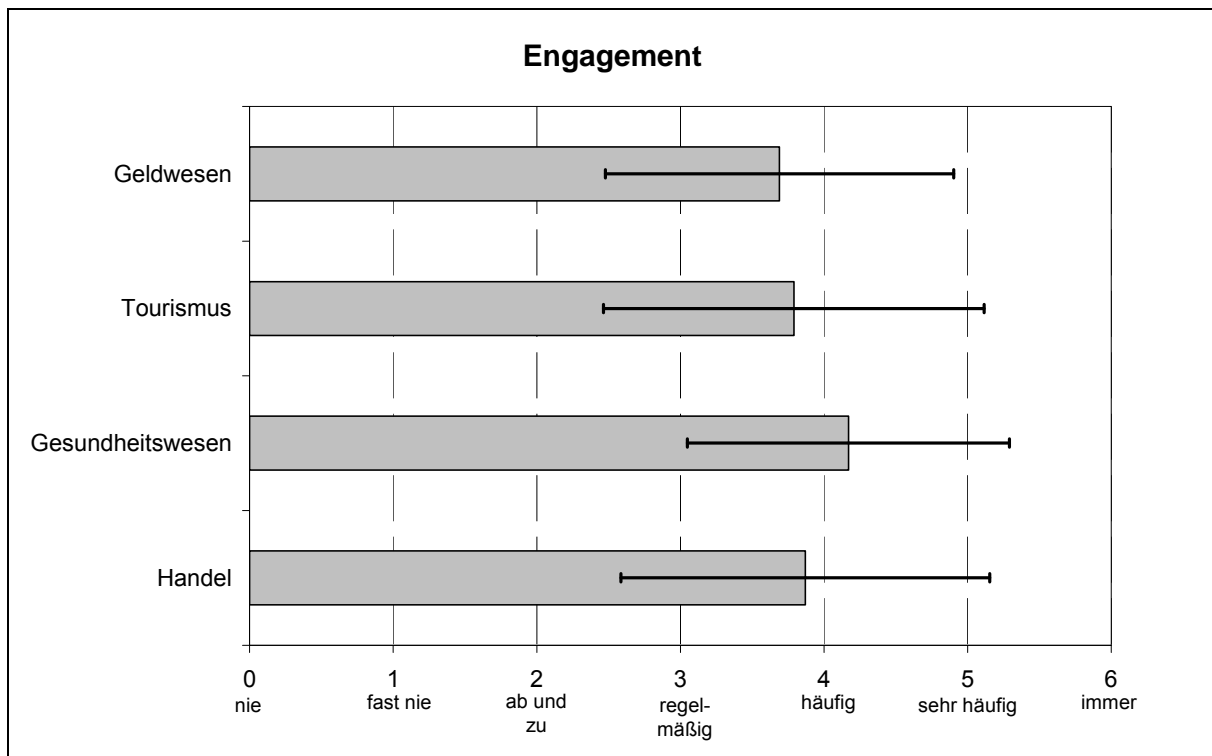


Abbildung 49: Engagement in Abhängigkeit von der Branche.

2.4.4.4 Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf das Engagement

Wie Commitment ist auch das Arbeitsengagement vor allem mit den durch die Tätigkeit gebotenen Ressourcen und Anforderungen assoziiert. Will man also das Arbeitsengagement der Erwerbstätigen, ebenso wie die Bindung an das Unternehmen fördern, gilt es Tätigkeiten derart zu planen bzw. umzugestalten, dass sie Partizipationschancen, Freiheitsgrade, Entwicklungspotential, Qualifikationsanforderungen, Variabilität und Kooperationserfordernisse bieten.

Wiederum wirken arbeitsspezifische Belastungen negativ auf das Arbeitsengagement. Je höher die Belastungen ausfallen, desto geringer ist das berichtete Engagement. In dieselbe Richtung weist auch der Effekt beruflicher Gratifikationskrisen, der zwar den Einfluss tätigkeitsbezogener Belastungen ein wenig zu reduzieren vermag, aber dennoch hinter diesem zurückbleibt. Tätigkeitsbezogene Belastungen, wie Unsicherheit, Zeitdruck oder Organisationsprobleme, weisen somit einen stärkeren Zusammenhang mit Arbeitsengagement auf als sozioemotionale Belastungen. Bezüglich des Arbeitsengagements zeigt sich außerdem, dass der Effekt beruflicher Gratifikationskrisen verschwindet, wenn emotionale Dissonanz als ein tätigkeitsbezogener Stressor ebenfalls berücksichtigt wird. Je stärker das Erleben von Inkongruenz zwischen empfundenen und geforderten Gefühlen desto geringer ist die Energie und Hingabe an die Arbeitstätigkeit (vgl. Teilbericht Universität Wien, S. 51ff und S. 66ff).

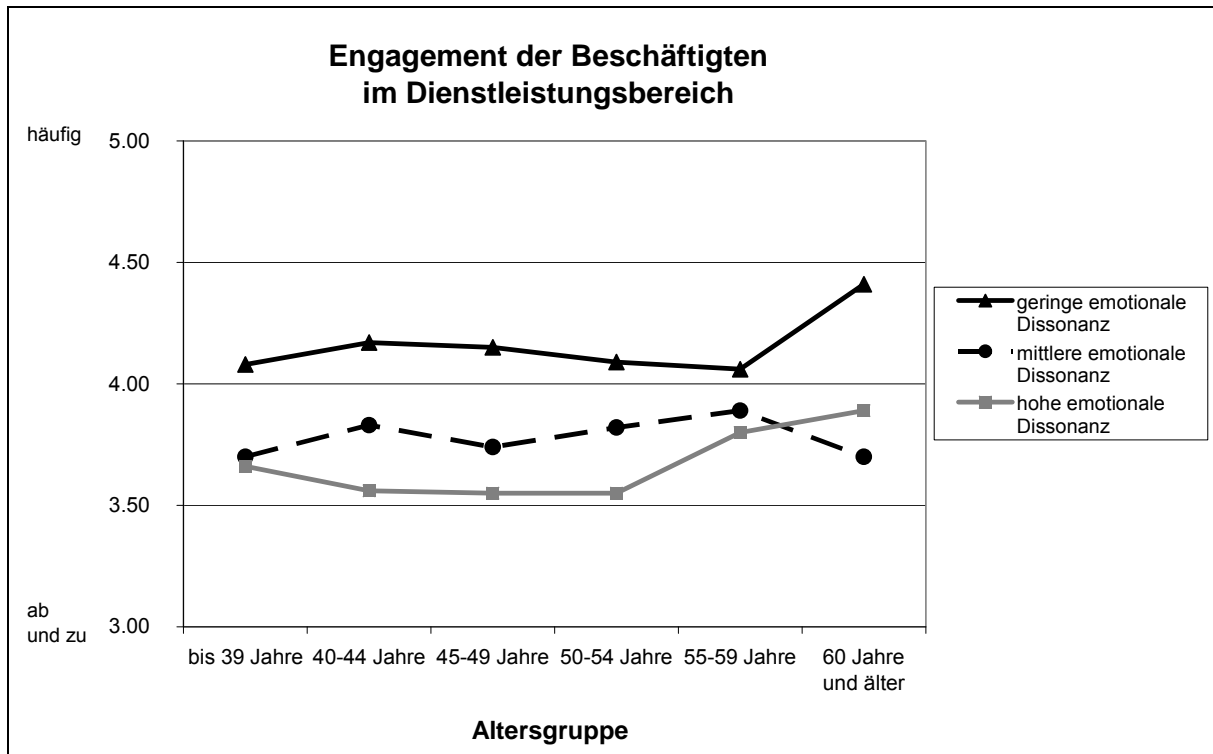


Abbildung 50: Engagement der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich in Abhängigkeit von Alter und Ausmaß der erlebten beruflichen Gratifikationskrisen.

2.4.5 Pensionierungsabsichten

Um die Einstellungen der ArbeitnehmerInnen zum Pensionsantritt abzuklären wurden bereits erprobte Items herangezogen (Kubicek, 2006). Diese erfassen neben kognitiven Aspekten auch verhaltensbezogene Absichten und beinhalten daher sowohl Fragen zur gedanklichen Beschäftigung mit der Pensionierung als auch zur Vorbereitung auf die Pension. Ergänzt wurden diese Fragen um Aussagen zu Handlungsrestriktionen bzw. Handlungsmöglichkeiten in der Wahl des Pensionierungszeitpunktes. Beispielsweise sollten die Befragten angeben, inwiefern gesundheitliche, betriebliche oder gesetzliche Vorgaben den Zeitpunkt der voraussichtlichen Pensionierung bestimmen.

Folgende Dimensionen von Pensionierungsabsichten wurden erhoben: 1) Pensionierungswunsch so bald wie möglich, 2) Handlungsrestriktionen bzw. aufgrund äußerer Umstände (gesundheitliche und berufliche Bedingungen) gezwungen zu sein früher in Pension zu gehen, 3) gesetzmäßige oder verzögerte Pensionierung bzw. bis zum gesetzlichen Pensionsalter oder darüber hinaus arbeiten wollen, 4) erzwungener gesetzlicher Pensionierungszeitpunkt und 5) in Kauf nehmen von Pensionskürzungen (s. Tabelle 4).

Tabelle 4: Dimensionen und Variablen zur Erfassung der Pensionierungsabsichten

Dimensionen	Items
Pensionierungswunsch	Ich warte schon darauf, in Pension zu gehen. Ich beabsichtige, sobald als möglich in Pension zu gehen. Ich habe bereits begonnen, mich auf meine Pension vorzubereiten.
Handlungsrestriktionen bzw. Druck zur Frühpensionierung	Aufgrund meines gesundheitlichen Zustandes bin ich gezwungen, sobald als möglich einen Pensionsantrag zu stellen. Aufgrund meiner beruflichen Situation bin ich gezwungen, sobald als möglich einen Pensionsantrag zu stellen.
Gesetzmäßige bzw. verzögerte Pensionierung	Ich möchte bis zum gesetzlich vorgesehenen Pensionsalter arbeiten. Wenn ich kann, werde ich über das gesetzlich vorgeschriebene Pensionsalter hinaus weiterarbeiten.
Erzwungener gesetzlicher Pensionierungszeitpunkt	Ich bin gezwungen, bis zum gesetzlich vorgeschriebenen Pensionsalter zu arbeiten.
Nehme Kürzungen in Kauf	Ich werde in Pension gehen, auch wenn dies zu einer Kürzung meiner Pension führt.

Das Ausmaß der Zustimmung zu den einzelnen Dimensionen der Pensionierungsabsichten kann der nachstehenden Abbildung entnommen werden. So zeigt sich etwa, dass 39% der befragten Beschäftigten sich gezwungen fühlen, bis zum gesetzlich vorgeschriebenen Pensionsalter zu arbeiten. Der Wunsch, ehest möglich in Pension zu gehen, wird hingegen von rund 23% artikuliert. Diese Personen stimmten den entsprechenden Aussagen im Fragenbogen eher bis völlig zu. Berichtenswert scheint zudem, dass lediglich rund 7% angaben, aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen oder beruflicher Bedingungen gezwungen zu sein, sobald als möglich einen Pensionsantrag zu stellen (2,3% völlig, 4,3% eher). Rund 51% erlebten derartige Handlungsrestriktionen überhaupt nicht.

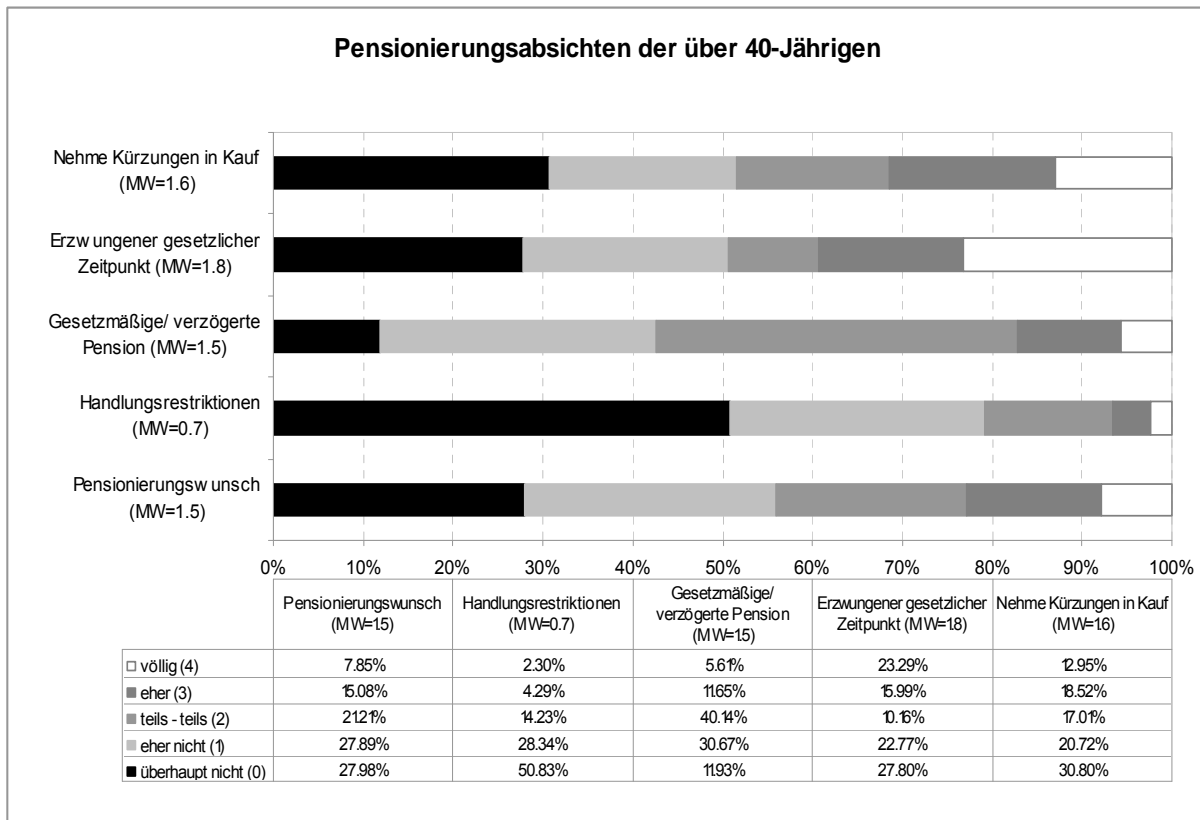


Abbildung 51: Prozentuelle Verteilung der ArbeitnehmerInnen über 40 Jahren in den Dimensionen der Pensionierungsabsichten.

2.4.5.1 Pensionierungsabsichten in Abhängigkeit vom Geschlecht

Die Analyseergebnisse zu den Pensionierungsabsichten zeigen bei Personen ab 40 Jahren, dass Männer häufiger aufgrund äußerer Umstände gezwungen sind früher in Pension zu gehen und auch eher finanzielle Einbußen durch eine frühzeitige Pensionierung hinnehmen. Frauen geben eher an bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder darüber hinaus arbeiten zu wollen bzw. stimmen der Aussage bis zum gesetzlich vorgesehenen Pensionsalter arbeiten zu müssen öfter zu (vgl. Teilbericht Universität Wien, S. 35, 37 & 40).

2.4.5.2 Pensionierungsabsichten in Abhängigkeit vom Alter

Wie zu erwarten, steigen mit zunehmenden Alter auch die Pensionierungsabsichten (vgl. Teilbericht Universität Graz, Kapitel 1.4). Neben dem Alter scheinen hier jedoch mehrere andere Faktoren von wesentlicher Bedeutung zu sein (s. Abschnitt 2.4.5.4).

2.4.5.3 Pensionierungsabsichten in Abhängigkeit von der Branche

Die höchsten Werte, und damit die größten Pensionsabsichten als Gesamtes betrachtet, finden sich bei ArbeitnehmerInnen aus dem Gesundheits- und Geldwesen. Sie sind signifikant höher als bei Berufstätigen aus den Branchen Handel, Bau und Tourismus (vgl. Grafikband, S. 23).

2.4.5.4 Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf die Pensionierungsabsichten

Mit zunehmendem Alter verstärkt sich auch die Ausprägung in den meisten Dimensionen der Pensionierungsabsichten. Merkmale der Arbeitstätigkeit haben jedoch einen vergleichbar hohen Einfluss.

Der *Erholungs-Beanspruchungszustand* kann als einer dieser Faktoren betrachtet werden, der Einfluss auf Pensionsplanung und Pensionsabsicht zu nehmen scheint (vgl. Teilbericht Universität Graz, Kapitel 1.4). Bei hoher allgemeiner und arbeitsspezifischer Beanspruchung, besonders in Kombination mit geringer Erholung, konnten mit steigendem Alter höhere Pensionierungsabsichten und vermehrte Zustimmung für ein früheres Pensionsansuchen aufgrund beruflicher oder gesundheitlicher Umstände festgestellt werden. Besonders auffällig ist, dass verhältnismäßig viele Personen ab 45 Jahren in die Gruppe der hoch beansprucht und gering erholten fallen (vgl. Abschnitt 2.2.3.4). Umgekehrt ist bei Personen mit geringerer Beanspruchung und höherem Erholungsempfinden eher der Wunsch gegeben, bis zum gesetzlichen Pensionsalter oder sogar darüber hinaus zu arbeiten. Demnach kann eine Balance zwischen Beanspruchung und Erholung einem negativen Gesundheitszustand entgegenwirken und somit dazu beitragen, mindestens bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter im Arbeitsleben zu verbleiben. In Abbildung 52 ist die Wechselwirkung zwischen dem Alter und den unterschiedlichen Erholungs-Beanspruchungs-Gruppen in der Dimension Pensionierungswunsch veranschaulicht (Mittelwerte hierzu s. Teilbericht Universität Graz, Tab. 31).

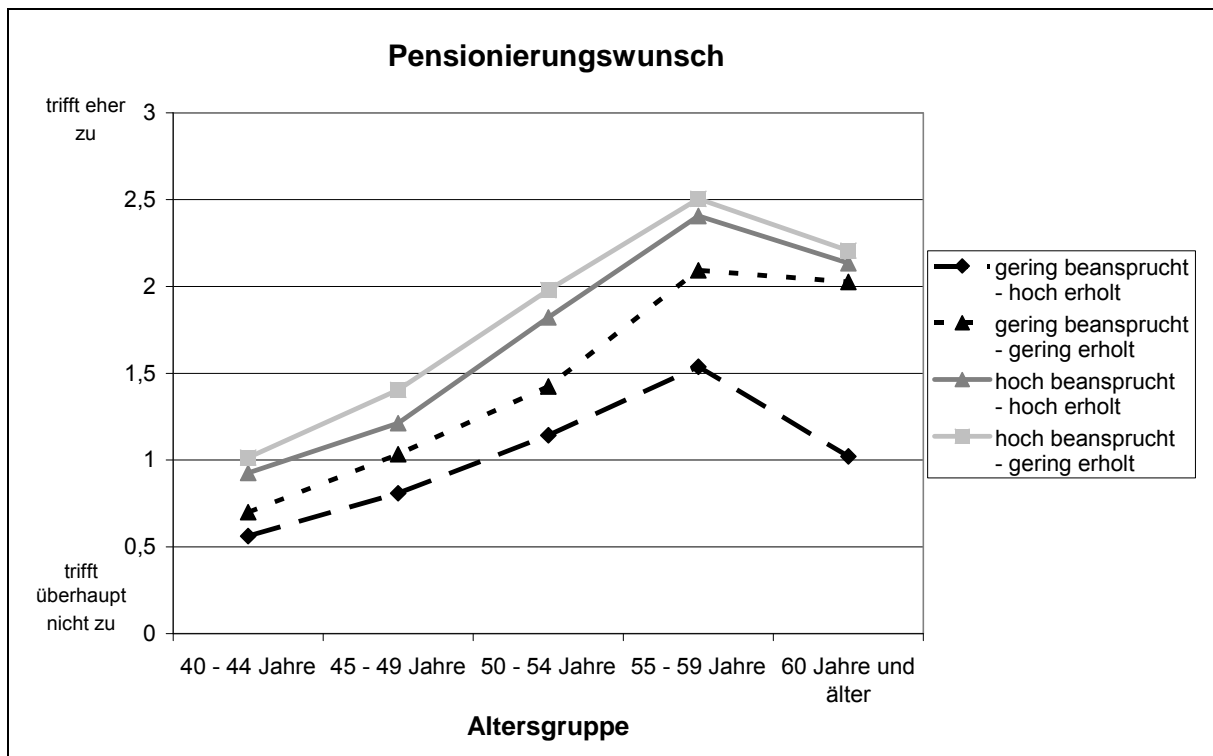


Abbildung 52: Pensionierungswunsch in Abhängigkeit vom Erholungs-Beanspruchungszustand und dem Alter.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei ArbeitnehmerInnen, die mit hohen *Ressourcen* und geringen *Stressoren* in ihrer Arbeitstätigkeit konfrontiert sind (vgl. Teilberichte Universität Innsbruck, Kapitel 3.10 und Universität Wien, Kapitel 1.3.1). Wie die bisher vorgestellten Ergebnissen zeigen, gehen Ressourcen in der Arbeitstätigkeit mit positiven Auswirkungen im Erleben, der Leistung, der Gesundheit und des Wohlbefindens einher. Je mehr Freiheitsgrade, Entwicklungspotential, Informationen, Soziale Unterstützung und Partizipation in der Arbeit vorhanden sind, desto geringer ist der Wunsch, ehest möglich in Pension zu gehen und desto größer ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass die ArbeitnehmerInnen ihren Arbeitsweg bis zum gesetzlich vorgeschriebenen Alter und sogar darüber hinaus gehen werden. Genau entgegengesetzt ist die Rolle der Stressoren. Tätigkeitsbezogene Belastungen stehen mit einer stärkeren Pensionierungsabsicht im Zusammenhang. Eine erfolgreiche Arbeitsgestaltung als Voraussetzung für einen langfristigen Verbleib von ArbeitnehmerInnen in der Arbeitstätigkeit sollte somit unbedingt eine Verringerung der Unsicherheit, des Zeitdrucks und der Organisationsproblemen beinhalten.

In der folgenden Abbildung wird der Zusammenhang zwischen dem Pensionierungswunsch und der Höhe der verfügbaren Ressourcen in der Arbeitstätigkeit veranschaulicht.

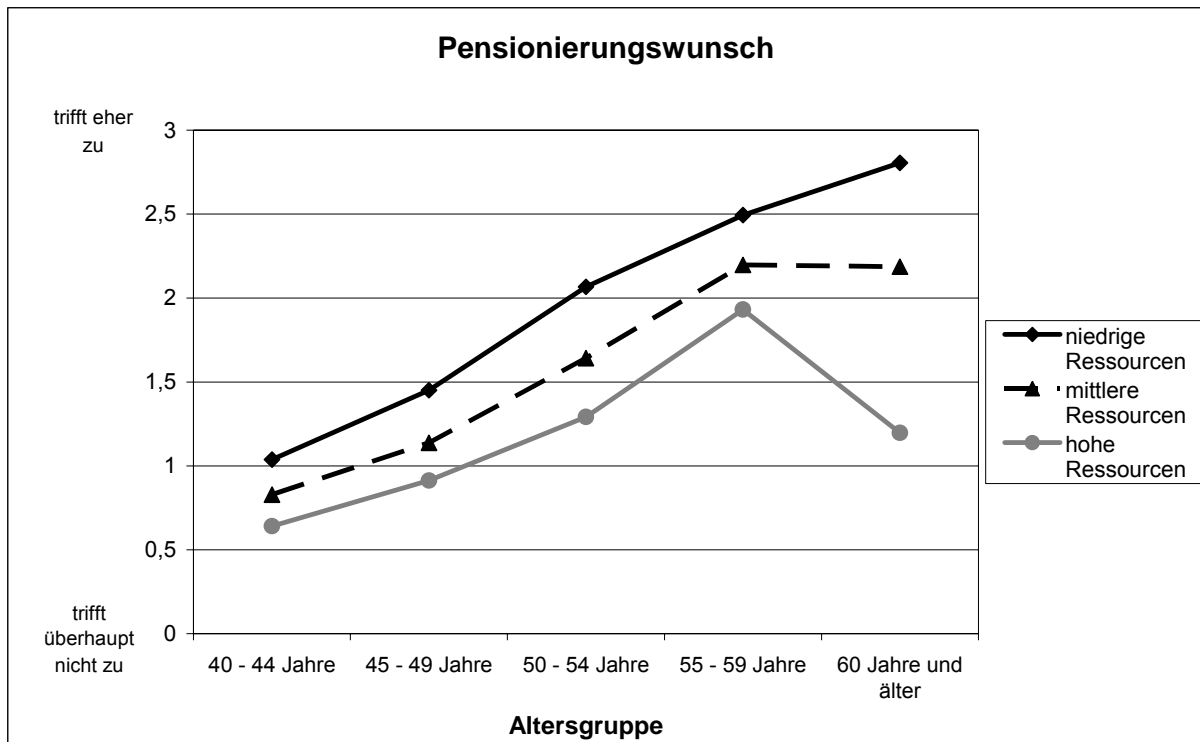


Abbildung 53: Pensionierungswunsch in Abhängigkeit von der Höhe der Ressourcen und dem Alter.

Wie aus Abbildung 53 ersichtlich wird, nimmt die Höhe der Ressourcen in der Arbeitstätigkeit einen wichtigen Beitrag bei der Entscheidung über den Pensionsantritt ein. Alle drei Ressourcengruppen unterscheiden sich hoch signifikant von einander. Dabei gilt, dass je niedriger die Ressourcen ausfallen, desto eher denken die ArbeitnehmerInnen an eine baldige Pensionierung. Immerhin liegt die erklärte Varianz bei 19%, was die große Bedeutung der human gestalteten Arbeitstätigkeiten erneut eindrucksvoll bestätigt.

In Abbildung 54 ist der Zusammenhang von arbeitsbedingten Stressoren mit der Entscheidung, bei der sich die ArbeitnehmerInnen durch betriebliche und gesundheitliche Restriktionen gezwungen sehen, früher als gesetzlich vorgeschrieben in die Pension zu gehen, dargestellt. Alle Stressorengruppen unterscheiden sich hoch signifikant von einander. Je mehr Zeitdruck, Unsicherheit und Organisationsprobleme es bei der Arbeit gibt, desto stärker sieht man sich gezwungen, frühzeitig in Pension zu gehen. Die erklärte Varianz liegt in diesem Fall bei 9,7%.

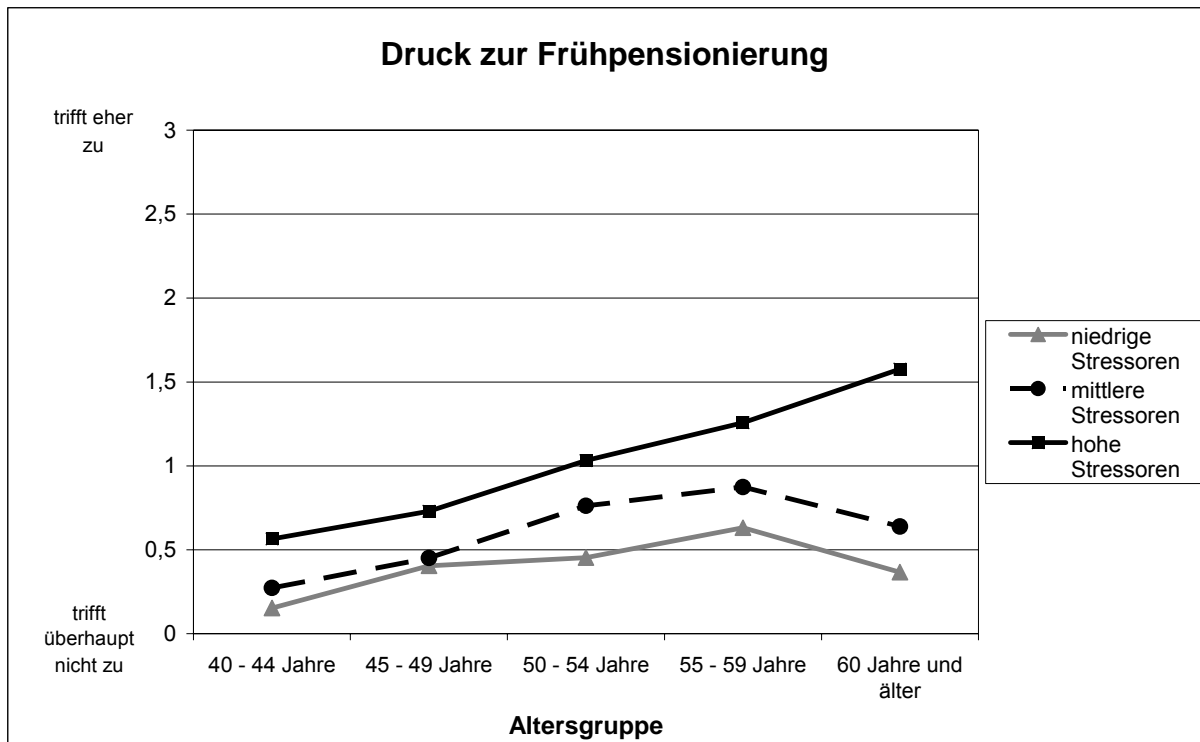


Abbildung 54: Handlungsrestriktionen bzw. Druck zur Frühpensionierung in Abhängigkeit von der Höhe der Stressoren und dem Alter.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass wie bei allen bisher vorgestellten Ergebnissen, Ressourcen in der Arbeitstätigkeit mit positiven Auswirkungen im Erleben, der Leistung, der Gesundheit und des Wohlbefindens einhergehen. Je mehr Freiheitsgrade, Entwicklungspotential, Informationen, Soziale Unterstützung und Partizipation in der Arbeit vorhanden sind, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die ArbeitnehmerInnen ihren Arbeitsweg bis zum gesetzlich vorgeschriebenen Alter und sogar darüber hinaus gehen werden. Genau entgegengesetzt ist die Rolle der Stressoren. Eine erfolgreiche Arbeitsgestaltung sollte unbedingt eine Verringerung der Unsicherheit, des Zeitdrucks und der Organisationsprobleme beinhalten.

Werden darüber hinaus sozioemotionale Arbeitsbelastungen betrachtet, wie sie in Form *beruflicher Gratifikationskrisen* oder *emotionaler Dissonanz* ihren Ausdruck finden, ergeben sich weitere Bestimmungsgrößen der Pensionierungsabsichten (vgl. Teilbericht Universität Wien, Kapitel 1.3.1). Je stärker berufliche Gratifikationskrisen ausfallen, je größer also das Missverhältnis zwischen geforderter Verausgabung und Belohnung, desto stärker fallen auch die Pensionierungsabsichten aus und desto eher steigt das Ausmaß an Handlungsrestriktionen (s. Abbildung 55).

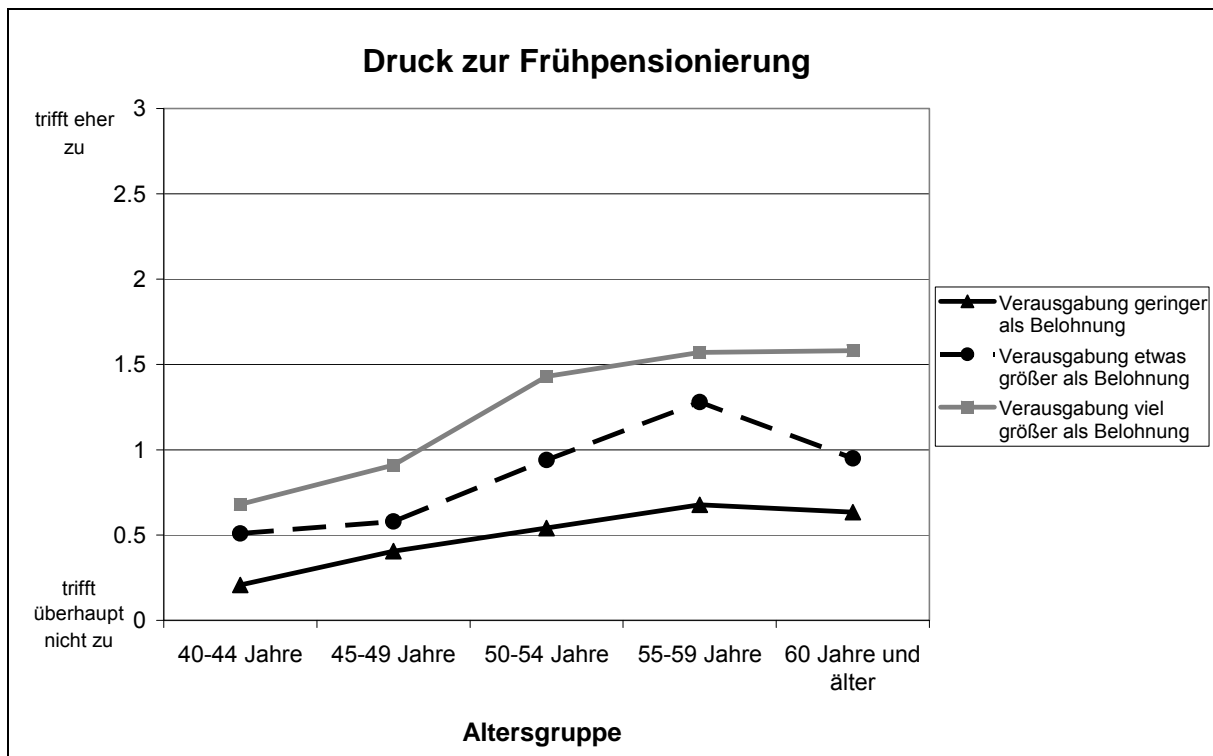


Abbildung 55: Handlungsrestriktionen bzw. Druck zur Frühpensionierung in Abhängigkeit von beruflichen Gratifikationskrisen und dem Alter.

Eine Ausnahme bildet jedoch die Dimension „verzögerte Pensionierung“ der Pensionierungsabsichten. Diese scheint ausschließlich durch soziodemographische Merkmale und Tätigkeitsressourcen, wie soziale Unterstützung, Rückmeldungen, Partizipationsmöglichkeiten, Entwicklungspotentiale oder Freiheitsgrade sowie geringe Beanspruchung und hohe Erholung, bestimmt zu werden (vgl. Teilbericht Universität Wien, S. 37ff).

Auch emotionale Dissonanz steht mit dem intendierten Pensionierungszeitpunkt in Zusammenhang. Sowohl der Wunsch, ehest möglich in Pension zu gehen, als auch eine verzögerte und eine erzwungene Pensionierung zum gesetzlich vorgesehenen Zeitpunkt sind mit dem Ausmaß emotionaler Dissonanz positiv assoziiert; nicht jedoch die beiden verbleibenden Dimensionen der Pensionierungsabsicht, die Handlungsrestriktionen und die Entscheidung für eine vorzeitige Pensionierung trotz finanzieller Einbußen (vgl. Teilbericht Universität Wien, Kapitel 2.3.1).

Ein weiteres interessantes Ergebnis zeigt sich im Zusammenhang zwischen dem Konflikt *Arbeit beeinflusst Familie* und der Pensionierungsabsicht. Je stärker Arbeitsbedingungen auf das Familienleben Einfluss nehmen, desto eher fühlen sich Personen über 40 Jahre (zum Beispiel aufgrund beruflicher Umstände) gezwungen, früher in Pension zu gehen (vgl. Teilbericht Universität Graz, Kapitel 4.3).

Für alle Facetten der *Arbeitszufriedenheit* findet sich bezogen auf die Pensionierungsabsichten ein schwacher negativer Zusammenhang. Das heißt zum Beispiel ein hohes Ausmaß an Zufriedenheit mit *den allgemeinen Rahmenbedingungen der Arbeit* geht mit einem niedrigen Ausmaß an Pensionierungsabsichten einher und umgekehrt. Mittlere Zusammenhänge zeigen sich für Zufriedenheit mit *Entscheidungsspielraum, allgemeinen Rahmenbedingungen* und *der Arbeit insgesamt* mit dem Aspekt *Aufgrund äußerer Umstände gezwungen sein früher in Pension zu gehen*. Personen mit geringerer Zufriedenheit sind eher durch äußere Umstände gezwungen, frühzeitig in Pension zu gehen. Wird die Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt als hoch eingestuft, so ist auch der Wunsch nach Verbleib in der Arbeit bis zum gesetzlichen Pensionsalter oder darüber hinaus stärker (vgl. Teilbericht Universität Graz, Kapitel 2.2.3.5).

3 Schlussfolgerungen und Ausblick

Das Arbeitsleben älterer ArbeitnehmerInnen kann zusammengefasst als ähnlich dem der jüngeren Beschäftigten angesehen werden, jedoch scheinen sich die Arbeitsbedingungen unterschiedlich auszuwirken. Ältere Personen erleben im Vergleich zu jüngeren MitarbeiterInnen innerhalb der Arbeit annähernd dieselben Anforderungen und Stressoren und sind somit ähnlichen Arbeitsbelastungen ausgesetzt. Ältere Beschäftigte zeigen sich ebenso zufrieden mit ihrer Arbeit und bringen gleichermaßen Engagement auf wie jüngere ArbeitnehmerInnen. Dennoch erleben sie mehr allgemeine Beanspruchung, häufiger Energielosigkeit und Übermüdung und mehrfach emotionale Erschöpfung und körperliche Beschwerden. Dies kann einerseits auf die zum Teil geringeren tätigkeitsspezifischen Ressourcen und die höhere Verausgabung von älteren Personen zurückgeführt werden, andererseits auf eine schlechtere Balance zwischen Belastungen und Erholungsmöglichkeiten. Langsamere Restitutionsprozesse tragen außerdem ihren Teil dazu bei. Im Gesamten werden dadurch die Arbeitsfähigkeit und der Gesundheitszustand älterer Personen beeinträchtigt.

Damit die Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen erhalten bleibt, müssen bewältigbare Arbeitsanforderungen und Ressourcenoptimierungen geschaffen werden. Die Reduktion der eingeschätzten Arbeitsfähigkeit mit dem Alter sowie die Feststellung, dass geringere Arbeitsfähigkeit auch die Zufriedenheit mit der Arbeit reduziert, verdeutlichen den Handlungsbedarf zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit. Wird ein längerer Verbleib im Arbeitsprozess angestrebt, müssen die Voraussetzungen gegeben sein, die es den Beschäftigten auch im Alter ermöglichen ihren Beruf auszuführen. In Bezug auf die Arbeitsfähigkeit scheinen insbesondere Arbeitsressourcen eine positive und tätigkeitsspezifische bzw. sozioemotionale Belastungen eine negative Wirkung zu entfalten. Je höher die Belastungen und je geringer die Ressourcen ausfallen, desto geringer wird die eigene Arbeitsfähigkeit beurteilt. Zur Förderung und Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen kann demnach an zwei Säulen angesetzt werden: dem Aufbau und Erhalt von Arbeitsressourcen und der Reduktion tätigkeitsspezifischer und sozioemotionaler Belastungen. Werden MitarbeiterInnen Möglichkeiten zur selbständigen Planung und Durchführung der Arbeit, Mitgestaltungsmöglichkeiten und Freiräume in der zeitlichen Verteilung von Anforderungen und Erholung, Entscheidungsspielräume und soziale Unterstützung eingeräumt, wirkt dies nicht nur einer Reduktion der Arbeitsfähigkeit entgegen, sondern fördert auch das Wohlbefinden, die Arbeitsmotivation, das Engagement, die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsleistung. Auch adäquates Feedback und Anerkennung von Vorgesetzten erhöht im Falle von Schwierigkeiten oder Regulationshindernissen die Wahrscheinlichkeit, die eigenen Arbeitsziele zu erreichen und fördert das Engagement bei der Arbeit. In weiterer Folge zeigen engagierte MitarbeiterInnen auch eine geringere Neigung, die Organisation zu verlassen bzw. eine höhere Bindung an das Unternehmen. Will man also das Arbeitsengagement der Erwerbstätigen, ebenso wie die Bindung an das Unternehmen fördern, gilt es insbesondere Tätigkeiten zu planen bzw. derart umzugestalten, dass sie Partizipationschancen, Freiheitsgrade, Entwicklungspotential, Qualifikationsanforderungen, Variabilität und Kooperationserfordernisse bieten.

Genau entgegengesetzt ist die Rolle von arbeitsspezifischen Stressoren. Eine erfolgreiche Arbeitsgestaltung sollte demnach eine Verringerung der Unsicherheit, des Zeitdrucks und der Organisationsprobleme beinhalten.

Diese Ergebnisse liefern auch Hinweise darauf, wie auf Betriebsebene dem frühzeitigen Austritt aus der Arbeitstätigkeit entgegengesteuert werden kann. Dies scheint durch die Reduktion arbeitsbedingter Stressoren und Beanspruchungsbedingungen möglich zu sein. Die Vermittlung klarer Arbeitsanweisungen und ausreichende Informationsweitergabe, eine regelmäßige und bewältigbare Verteilung von Arbeitsaufgaben zur Verminderung des Zeitdrucks sowie eine Reduktion von Störungen des Arbeitsablaufs wären diesbezüglich Ansatzmöglichkeiten.

Bisher vorgeschlagene und zum Teil bereits umgesetzte Maßnahmen zielen jedoch unisono auf die Veränderung der Anreizsysteme, um frühzeitige Pensionierungen unattraktiver zu gestalten und die Erwerbsbeteiligung über das faktische Pensionierungsalter hinaus auszudehnen. Da derartige Politiken eher auf das Arbeitskräfteangebot, als die Arbeitsanforderungen zielen, übersehen sie oftmals mögliche negative Effekte für benachteiligte ArbeitnehmerInnen. Denn wie die Studienergebnisse zeigen, sind es insbesondere jene Personen, die belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind und infolgedessen psychischen Stress und Beanspruchung erleben, die den Arbeitsmarkt frühzeitig verlassen wollen. Das heißt, Personen, die unter gesundheits- und motivationsförderlichen Bedingungen arbeiten, werden ihre Pensionierung aufschieben können und wollen, um so auch die finanziellen Anreize zu nutzen. Demgegenüber drohen jenen, die häufig bereits über Jahrzehnte unter belastenden Arbeitsbedingungen leiden und denen es folglich oftmals gar nicht möglich ist, länger im Erwerbsprozess zu verbleiben, finanzielle Einbußen. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ohne entsprechende Umgestaltung der Arbeitsbedingungen führt somit zu einer Kumulation von Benachteiligungen auf der einen und zu einer Kumulation von Vorteilen auf der anderen Seite.

Unternehmen sparen häufig bei Personalkosten. Geringe Belegschaft und demzufolge Erhöhung der Arbeitsbelastungen durch Mehraufwand führen in vielen Bereichen zu Überforderung und Gesundheitsbeeinträchtigung der Beschäftigten. Beanspruchung, Stress und Überbelastungssyndrome bis hin zu Burnout können die Folge sein. Die Studienergebnisse deuten auf höhere emotionale Erschöpfung bei älteren ArbeitnehmerInnen hin. Durch Arbeitstätigkeiten, die durch Ganzheitlichkeit bzw. Variabilität, Kooperationserfordernisse, Qualifikationsanforderungen und den Einsatz von Ressourcen gekennzeichnet sind und bei denen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Verausgabung und Belohnung vorliegt, reduziert sich die Wahrscheinlichkeit zur Entstehung von Burnout. Dasselbe gilt für eine Balance zwischen Beanspruchung und adäquater Erholung.

Wesentlich ist, und das zeigen auch die vorliegenden Ergebnisse dieser Studie, den Gesundheitszustand älterer ArbeitnehmerInnen aufrecht zu erhalten. Durch betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen, insbesondere auch in der Verhältnisprävention, d. h. in der Gestaltung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen (Umwelt- und Organisationsbedingungen) können Qualitätsverbesserung im Arbeitsleben erzielt werden. Durch ergonomische Umgestaltungen sowie korrektive und präventive Arbeitsgestaltungsmaßnahmen können belastende

Umgebungsbedingungen dezimiert werden. Gemeinschaftsaktivitäten, wie zum Beispiel sportliche Betätigungen, stützen nicht nur Betriebsklima, Kommunikation und soziale Interaktionen und dadurch auch die Motivation, sondern wirken auch gesundheitsförderlich. Im Übrigen bleiben körperlich fitte Personen auch geistig wendiger, was für eine Förderung und Aufrechterhaltung von Bewegung im Alter spricht. Dieser Ansatzpunkt soll auch deshalb betont werden, da die Ergebnisse geringere körperliche Erholung bei älteren ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu Jüngeren aufzeigen.

Des Weiteren zeigt die Studie im Hinblick auf Optimierung von Arbeitspausen und Erholungsbedingungen, Förderung von Ressourcen der MitarbeiterInnen und Anpassung altersgerechter Arbeitsplätze eindeutige Ansatzpunkte zur Verbesserung der Qualität des Arbeitsleben älterer ArbeitnehmerInnen auf. Da durch ungenügende, fehlende oder gestörte Erholung, vor allem unter vermehrter Beanspruchung, ein Ungleichgewicht in der Erholungs-Beanspruchungs-Balance entsteht, können Anpassungsprozesse beeinträchtigt werden und somit auf Dauer gesehen ein höheres Risiko für Leistungseinbußen, Motivationsverlust und negative physische Symptome bzw. gesundheitliche Beeinträchtigungen resultieren. Durch die Implementierung adäquater Regenerationsstrategien und die Optimierung von Arbeitszeitgestaltung und Arbeitspausen werden die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Arbeitsfähigkeit unterstützt bzw. aufrecht erhalten, wodurch die Voraussetzungen einer Pensionierung zum gesetzlich vorgesehenen Zeitpunkt gestützt werden können. Wie bereits erwähnt können auch die Ausschöpfung bzw. Förderung von Ressourcen der MitarbeiterInnen, beispielsweise durch die Einbindung in Planung, Aufgabenverteilung und Arbeitsausführung oder soziale Unterstützungsmöglichkeiten, als präventive Faktoren angesehen werden.

Das Erfüllen erforderlicher Qualifikation der ArbeitnehmerInnen, Erfahrungen, Wissen und das berufliche „Know how“ sind außerdem entscheidend für eine qualitätsgerechte Ausführung der Arbeit. Zu bedenken ist, dass besonders für BerufsanfängerInnen oder WiedereinsteigerInnen, aber auch für berufserfahrene ältere MitarbeiterInnen, nach Änderungen in den Aufgaben, Methoden oder Werkzeugen der Arbeitsbewältigung, die entsprechenden Anforderungen an Wissen, Erfahrung und Kompetenz zum Teil belastend und überfordernd sein können. Deshalb ist die Rolle von berufsbegleitender Weiter-, Aus- und Fortbildung besonders groß. Da Entwicklungspotential wesentlich für die Sicherung der intellektuellen Flexibilität und der psychischen Gesundheit bis ins hohe Alter ist, die Ergebnisse aber auf geringere Möglichkeiten bzw. Inanspruchnahme zur Entwicklung und Nutzung von Fähigkeiten und Fertigkeiten für ArbeitnehmerInnen zwischen 50 und 59 Jahren sprechen, sind Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten effizienter in das Arbeitssystem zu integrieren.

Neben Bezahlung und beruflichem Aufstieg bilden Wertschätzung durch Vorgesetzte und Arbeitsplatzsicherheit Möglichkeiten, erbrachte Leistungen zu belohnen. Wird das Prinzip sozialer Reziprozität jedoch verletzt, liegt also hohe Verausgabung bei gleichzeitig geringer Belohnung vor, kann dies zu negativen Folgeerscheinungen führen. Beispielsweise kann ein lang andauerndes Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung negative Gefühle, erhöhte Aktivierung und schließlich gesundheitliche Schädigungen hervorrufen.

Durch die Erhebung eines österreichweiten Ist-Zustandes der Qualität des Arbeitslebens speziell von älteren ArbeitnehmerInnen sind weitere Schritte und Ableitungen von Interventionsmöglichkeiten in Richtung einer Optimierung von Arbeitsbedingungen gelungen.

Abschließend ist zu betonen, dass die Teilstichprobe oberhalb von 60 Jahren in einer Reihe von Bereichen relativ gute Ergebnisse zeigt (z.B. im Gesundheitszustand oder den Ressourcen). Dies deutet darauf hin, dass ein Teil der älteren ArbeitnehmerInnen durchaus motiviert und in der Lage ist, soweit die objektiven Arbeitserfordernisse human gestaltet sind, bis zur derzeitigen Pensionsgrenze ohne Überbeanspruchung am Arbeitsleben teilzunehmen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Branchenunterschiede hinsichtlich Diskriminierung älterer MitarbeiterInnen.	6
Abbildung 2: Branchenunterschiede hinsichtlich der Hauptdimension Anforderungen.	9
Abbildung 3: Branchenunterschiede hinsichtlich der Hauptdimension Stressoren.	10
Abbildung 4: Unterschiede zwischen den Altersgruppen hinsichtlich der Hauptdimension Ressourcen	12
Abbildung 5: Branchenunterschiede hinsichtlich der Hauptdimension Ressourcen.	13
Abbildung 6: Prozentuelle Verteilung der ArbeitnehmerInnen in Gruppen unterschiedlich hoher Ressourcen und Stressoren in der Gesamtstichprobe.	14
Abbildung 7: Prozentuelle Verteilung der ArbeitnehmerInnen in den Gruppen unterschiedlich hoher Ressourcen und Anforderungen in der Gesamtstichprobe.	15
Abbildung 8: Prozentuelle Verteilung der ArbeitnehmerInnen in den Gruppen unterschiedlich hoher Stressoren und Anforderungen in der Gesamtstichprobe.	16
Abbildung 9: Übermüdung in Abhängigkeit vom Alter.	19
Abbildung 10: Erholbarer Schlaf in Abhängigkeit vom Alter.	20
Abbildung 11: Allgemeine Beanspruchung in Abhängigkeit vom Alter und der Branche.	21
Abbildung 12: Prozentuelle Verteilung der ArbeitnehmerInnen innerhalb der Erholungs- Beanspruchungs-Gruppen.	22
Abbildung 13: Allgemeine Erholung in Abhängigkeit von der Höhe der Ressourcen und dem Alter.	23
Abbildung 14: Ausmaß der Verausgabung und der dadurch erlebten Belastung.	25
Abbildung 15: Ausmaß der erhaltenen Belohnungen (gesamt und aufgegliedert nach Teilaspekten).	26
Abbildung 16: Ermitteltes Verausgabungs-Belohnungsverhältnis.	27
Abbildung 17: Unterschiede zwischen den Altersgruppen hinsichtlich beruflicher Gratifikationskrisen.	28
Abbildung 18: Ausmaß der erlebten emotionalen Dissonanz gegliedert nach Alter und Geschlecht.	30
Abbildung 19: Gesundheitseinschätzung in Abhängigkeit vom Alter.	33
Abbildung 20: Gesundheitseinschätzung in Abhängigkeit von der Branche.	33
Abbildung 21: Unterschiede in der allgemeinen Gesundheit in Abhängigkeit vom Alter und der Höhe der Stressoren.	35
Abbildung 22: Beschwerden im Bereich psychischer Befindlichkeit in Abhängigkeit vom Alter.	37
Abbildung 23: Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat in Abhängigkeit vom Alter.	38
Abbildung 24: Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat in Abhängigkeit von der Branche.	39
Abbildung 25: Beschwerden im Kopfbereich in Abhängigkeit von der Branche.	39
Abbildung 26: Unterschiede in der Häufigkeit psychosomatischer Beschwerden in Abhängigkeit vom Alter und der Höhe der Ressourcen.	41
Abbildung 27: Unterschiede in der Häufigkeit von Beschwerden im Bereich psychischer Befindlichkeit in Abhängigkeit vom Alter und der Höhe der Ressourcen.	42
Abbildung 28: Unterschiede in der Häufigkeit von Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat in Abhängigkeit vom Alter und der Höhe der Stressoren.	42
Abbildung 29: Zusammenhang zwischen Gratifikationskrisen und Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat gegliedert nach dem Alter der Befragten.	43
Abbildung 30: Ausmaß emotionaler Erschöpfung, Zynismus und Persönlicher Erfüllung bei Beschäftigten im Dienstleistungsbereich.	46
Abbildung 31: Zynismus in Abhängigkeit von der Branche.	47
Abbildung 32: Persönlicher Erfüllung in Abhängigkeit von der Branche.	47

Abbildung 33: Zusammenhang zwischen beruflichen Gratifikationskrisen und Burnout gegliedert nach dem Alter der Befragten.	48
Abbildung 34: Prozentuelle Verteilung der subjektiven Arbeitsfähigkeit.	50
Abbildung 35: Arbeitsfähigkeit in Abhängigkeit erlebter Ressourcen und dem Alter.	52
Abbildung 36: Unterschiede in der Skala Familie beeinflusst Arbeit in Abhängigkeit von Geschlecht und Kindern.	54
Abbildung 37: Arbeit beeinflusst Familie in Abhängigkeit von der Branche.	55
Abbildung 38: Arbeit beeinflusst Familie in Abhängigkeit vom Beschäftigungsmaß.	55
Abbildung 39: Unterschiede in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Abhängigkeit vom Alter und der Höhe der Stressoren.	56
Abbildung 40: Unterschiede in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Abhängigkeit vom Alter und der Höhe der Ressourcen.	57
Abbildung 41: Unterschiede in der Bewertung der Zufriedenheit mit der Beziehung zu Vorgesetzten (PBV), Organisation und Führung (POF), Entscheidungsspielraum (PES) und Bezahlung (PBZ) in Abhängigkeit vom Alter.	59
Abbildung 42: Unterschiede in den Bewertungen der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in Abhängigkeit vom Gesundheitszustand (Gh.) innerhalb der Branchen.	60
Abbildung 43: Unterschiede in den Bewertungen der Zufriedenheit mit der Herausforderung der Arbeit in Abhängigkeit von der Arbeitsfähigkeit (Af.) und dem Alter.	61
Abbildung 44: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von der Höhe der Ressourcen und dem Alter.	62
Abbildung 45: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von beruflichen Gratifikationskrisen und dem Alter.	63
Abbildung 46: Kündigungsabsicht in Abhängigkeit von Alter und Branche.	65
Abbildung 47: Commitment in Abhängigkeit von der Branche.	67
Abbildung 48: Commitment der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich in Abhängigkeit von Alter und Ausmaß der erlebten beruflichen Gratifikationskrisen.	68
Abbildung 49: Engagement in Abhängigkeit von der Branche.	70
Abbildung 50: Engagement der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich in Abhängigkeit von Alter und Ausmaß der erlebten beruflichen Gratifikationskrisen.	71
Abbildung 51: Prozentuelle Verteilung der ArbeitnehmerInnen über 40 Jahren in den Dimensionen der Pensionierungsabsichten.	73
Abbildung 52: Pensionierungswunsch in Abhängigkeit vom Erholungs-Beanspruchungszustand und dem Alter.	75
Abbildung 53: Pensionierungswunsch in Abhängigkeit von der Höhe der Ressourcen und dem Alter.	76
Abbildung 54: Handlungsrestriktionen bzw. Druck zur Frühpensionierung in Abhängigkeit von der Höhe der Stressoren und dem Alter.	77
Abbildung 55: Handlungsrestriktionen bzw. Druck zur Frühpensionierung in Abhängigkeit von beruflichen Gratifikationskrisen und dem Alter.	78

Literaturverzeichnis

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22 (3), 309-328.

Büssing, A. & Ferrar, K.-M. (1992). Die Messung von Burnout. Untersuchung einer Deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D). Diagnostica, 38, 328-353.

Dormann, C., Zapf, D. & Isic, A. (2002). Emotionale Arbeitsanforderungen und ihre Konsequenzen bei Call Center-Arbeitsplätzen. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 46 (4), 201-215.

Dunckel, H. & Zapf, D. (1986). Psychischer Stress am Arbeitsplatz. Belastungen, gesundheitliche Folgen, Gegenmaßnahmen. Köln: Bund.

Europäischer Rat (2001). Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Stockholm.

URL: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/ec/ACF191B.html (Zugriff am 07. April 2009)

Goldberg, D. P. & Williams, P. A. (1988). User's Guide to the GHQ. Windsor: NFER Nelson.

Hacker, E. & Richter, P. (1984). Psychische Fehlbeanspruchung: Psychische Ermüdung, Monotonie, Sättigung und Streß. Berlin: Springer.

Hochschild, A. R. (1983). The managed heart. Commercialization of human feeling. Berkeley: University of California Press.

Illmarinen, J. E. (2004). Älter werdende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. In M. von Cranach, H. D. Schneider, E. Ulich & R. Winkler (Hrsg.), Ältere Menschen in Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle (S. 29-47). Bern: Haupt.

Iwanowa, A. (2000). Was für Arbeit braucht der Mensch? Psychologische Probleme des Arbeitsinhalts. Sofia: Akademie Verlag.

Iwanowa, A. (2004). Das Ressourcen-Anforderungen-Stressoren Modell. Bezüge zur Gesundheits- und Persönlichkeitsförderlichkeit in der Arbeitswelt. Habilitationsschrift, Leopold-Franzens-Universität Innsbruck.

Iwanowa, A. (2006). Das Ressourcen-Anforderungen-Stressoren Modell. In P. Sachse & W. G. Weber (Hrsg.), Psychologie der Arbeitstätigkeit. Bern: Huber

Jansen, N. W. H., Kant, I. & Van den Brandt, P. A. (2002). Need for recovery in the working population: Description and associations with fatigue and psychological distress. International Journal of Behavioral Medicine, 9 (4), 322-340.

Jiménez, P. (2002). Specific influences of job satisfaction and work characteristics on the intention to quit: Results of different studies. Psychologische Beiträge, 44 (4), 596-603.

Jiménez, P. (2003, July). The Profile Analysis of Job Satisfaction – Reliability, Validity and Benefits of a new Measurement. Paper presented at the 8th European Congress of Psychology, Vienna.

Jiménez, P. (2006). Arbeitszufriedenheit als Mittlervariable in Feedbackprozessen. Eine kybernetische Perspektive. In L. Fischer (Hrsg.), Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde (S. 160-186), Göttingen: Hogrefe.

Jiménez, P. (2008). PAZ Profilanalyse der Arbeitszufriedenheit. Test im Rahmenkonzept des Wiener Testsystems. Mödling: Schuhfried GmbH.

Jiménez, P. & Kallus, W. (2005). Stress and Recovery of Social Care Professionals: Development of a screening version of the Recovery-Stress-Questionnaire for Work. In C. Korunka & P. Hoffmann (Eds.), Change and Quality in Human Service Work (S. 311-323). Munich: Hampp.

Jiménez, P. & Kallus, W. (2008a). Analysis of Resources and Strain at Work. Poster presented at the 8. Alps-Adria Psychology Conference in Ljubljana, Slovenia.

Jiménez, P. & Kallus, W. (2008b). Ressourcen-Beanspruchungs-Analyse in der Arbeit. Der Erholungs-Belastungsfragebogen für die Arbeitswelt. Aktuelle EBF-Work Versionen für Screening, Organisationsdiagnose und individuelle Erholungs- und Beanspruchungsanalyse. Poster presented at the 8. Wissenschaftliche Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Psychologie, Linz.

Kallus, K. W. (1995). Der Erholungs-Belastungs-Fragebogen. Frankfurt: Swets & Zeitlinger.

Kallus, K. W. & Uhlig, T. (2001). Erholungsforschung: Neue Perspektiven zum Verständnis von Stress. In R. K. Silbereisen & M. Reitzle (Hrsg.), Psychologie 2000 (S. 364-379). Bericht über den 42. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Jena 2000.

Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.

Kiss, P. & De Meester, M. (2005). Need for recovery in ageing workers. International Congress Series 1280, 202-207.

Kubicek, B. (2006). Arbeitsbedingungen und Pensionierungsabsichten. Die Testung eines theoretischen Modells. Universität Wien: Unveröffentlichte Diplomarbeit.

Linden, M., Maier, W., Achberger, M., Herr, R., Helmchen, H. & Benkert, O. (1996). Psychische Erkrankungen und ihre Behandlung in Allgemeinpraxen in Deutschland. Nervenarzt, *67*, 205–215.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, *2*, 99-113.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). The Maslach Burnout Inventory: Manual. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. & Leiter, M.I.P. (1997). The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass. Meissner, M. (1971). The long arm of the job: a study of work and leisure. Industrial Relations, *10*, 239-260.

Meissner, M. (1971). The long arm of the job: a study of work and leisure. Industrial Relations, *10*, 239-260.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human resource management review, *1* (1), 61-89.

Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, *14*, 224-247.

Niedhammer, I., Marie-Ly, T., Starke, D. & Siegrist, J. (2004). Effort-reward imbalance model and self-reported health: Cross-sectional and prospective findings from the GAZEL cohort. Social Science and Medicine, *58*, 1531-1541.

Oesterreich, R. & Volpert, W. (1999). Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen - Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung. Bern: Schriften zur Arbeitspsychologie Nr. 59.

Rödel, A., Siegrist, J., Hessel, A. & Brähler, E. (2004). Fragebogen zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen. Psychometrische Testung an einer repräsentativen deutschen Stichprobe. Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, *25* (4), 227-238.

Schaufeli, W. B. & Bakker; A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationships with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, *25* (3), 293-315.

Schaufeli, W.B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Educational and Psychological Measurement, 66, 701-716.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.

Schmidt, K.-H., Hollmann, S. & Sodenkamp, D. (1998). Psychometrische Eigenschaften und Validität einer deutschen Fassung des "Commitment"-Fragebogens von Allen und Meyer (1990). Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 19 (2), 93-106.

Siegrist, J. (1996). Soziale Krisen und Gesundheit: Eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben. Göttingen: Hogrefe.

Siegrist, J., Wahrendorf, M., von dem Knesebeck, O., Jürges, H., Börsch-Supan, A. (2006). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees – baseline results from the SHARE Study. European Journal of Public Health, 17 (1), 62-68.

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L., Tulkki, A. (1995). Work Ability Index – Arbeitsbewältigungsindex. Helsinki: K-Print.

Udris, I. & Rimann, M. (1999). SAA und SALSA: Zwei Frageboegen zur subjektiven Arbeitsanalyse. In H. Dunckel (Hrsg.), Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren (S. 397-419). Zuerich: vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zuerich.

Weinert, A. B. (2004). Organisations- und Personalpsychologie. Weinheim: Beltz.

Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being. A review of the literature and some conceptual considerations. Human Resource Management Review, 12, 237-268.

Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C., Mertini, H. & Isic, A. (1999). Emotion work as a source of stress: The concept and development of an instrument. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8 (3), 371-400.