

# Arbeit und Gesundheit

Überblick über relevante Surveys für Österreich

Kurzbericht

---

Im Auftrag des BMGF



# Arbeit und Gesundheit

Überblick über relevante Surveys für Österreich

Bericht

Autorinnen:

Sylvia Gaiswinkler  
Sophie Sagerschnig

Unter Mitarbeit von:

Carola Helm

Fachliche Begleitung:

Robert Griebler  
Alexander Grabenhofer-Eggerth

Projektassistenz:

Bettina Engel

Wien, im Dezember 2017

Im Auftrag Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen

Zitiervorschlag: Gaiswinkler, Sylvia; Sagerschnig, Sophie (2017): Arbeit und Gesundheit.  
Überblick über relevante Surveys für Österreich. Gesundheit Österreich, Wien

Zl. P4/1/4803

Eigentümerin, Herausgeberin und Verlegerin: Gesundheit Österreich GmbH -  
Stubenring 6, 1010 Wien, Tel. +43 1 515 61, Website: [www.goeg.at](http://www.goeg.at)

Der Umwelt zuliebe:

Dieser Bericht ist auf chlorfrei gebleichtem Papier ohne optische Aufheller hergestellt.

# Kurzfassung

Das Thema Arbeit und Gesundheit ist von hoher gesellschaftlicher Relevanz. In den verstärkten Fokus ist es nicht zuletzt aufgrund hoher Krankenstandszahlen und der steigenden Zahl von Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen aufgrund psychischer Erkrankungen gerückt. Zudem wurde im Jahr 2013 mit der Gesetzesänderung betreffend die verpflichtende Arbeitsplatzevaluierung ein wichtiger Schritt in Richtung Verbesserung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz vorgenommen.

Der vorliegende Bericht bietet eine Aufarbeitung von Kategorien und Faktoren aus relevanten Surveys für Österreich zum Thema Arbeit und Gesundheit, die für Folgearbeiten eine strukturierte Grundlage für diesen Themenkomplex zur Verfügung stellt.

Die aufbereiteten Ergebnisse sind in den theoretischen Rahmen des Public Health Monitoring Framework (PHMF) eingebettet und damit anschlussfähig für die Erstellung von Gesundheitsberichten. Zudem sind dadurch Verknüpfungen mit dem Monitoring laufender und zukünftiger Ziel- und Strategieprozesse möglich.

Entwicklungen von Arbeit und Gesundheit können auf Basis der in diesem Bericht aufbereiteten Ergebnisse vertiefenden Analysen zugeführt werden, wodurch wichtige Schritte in Richtung Verbesserung von Gesundheit in Zusammenhang mit Arbeit unterstützt werden können – wie etwa Entwicklungen aufgrund der seit 2013 verpflichtenden Arbeitsplatzevaluierung in Hinblick auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz.

## Schlüsselwörter

Arbeit, Gesundheit, Erwerbstätigkeit, Arbeitsbedingungen, Work-Life-Balance, unbezahlte Arbeit



# Summary

The topic of work and health is of high social relevance. The increased focus has shifted not least due to high sickness figures and the increasing number of invalidity and disability pensions due to mental illnesses. In addition, an important step towards improving the mental strain on the workplace was taken in 2013 with the amendment of the law on mandatory job evaluation.

This report deals with the topic of work and health and with categories and factors from relevant surveys for Austria, which provide a structured basis for follow-up work on this topic.

The prepared results are embedded in the theoretical framework of the Public Health Monitoring Framework (PHMF) and can thus be used for the preparation of health reports. In addition, this enables links to be made with the monitoring of current and future target and strategy processes.

Developments in health and labour can further be analysed on the basis of the results presented in this report and may support important steps towards improving health in connection with work – such as developments resulting from the workplace evaluation of mental stress in the workplace, which has been mandatory since 2013.

## **Keywords**

Work, Health, Employment, Working Conditions, Work-Life-Balance, Unpaid Work



# Inhalt

Kurzfassung .....	III
Summary .....	V
Abbildungen und Tabellen .....	VIII
Abkürzungen.....	IX
1 Einleitung .....	1
2 Methodik .....	2
3 Beschreibung der Faktoren von Arbeit und Gesundheit .....	5
3.1 Kategorie Erwerbstätigkeit .....	5
3.1.1 Beschäftigungsform .....	5
3.1.2 Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit.....	6
3.1.3 Arbeitsplatzsicherheit .....	6
3.1.4 Jobperspektiven .....	6
3.1.5 Arbeitsaufgaben.....	6
3.2 Kategorie Arbeitsbedingungen .....	7
3.2.1 Soziales Arbeitsumfeld .....	7
3.2.2 Rollenklarheit.....	9
3.2.3 Arbeitsintensität.....	9
3.2.4 Häufig störende Unterbrechungen .....	9
3.2.5 Arbeitsbezogene Selbstbestimmung und Handlungsspielraum .....	10
3.2.6 Mitbestimmung.....	10
3.2.7 Arbeitszeit .....	10
3.2.8 Weiterbildung und Qualifizierung .....	11
3.2.9 Karrierechancen .....	11
3.2.10 Belastungen am Arbeitsplatz .....	12
3.2.11 Arbeitsschutz.....	12
3.3 Kategorie Work-Life-Balance .....	12
3.4 Kategorie Unbezahlte Arbeit.....	13
3.5 Arbeitsfähigkeit und Arbeitsengagement (Motivation).....	13
3.5.1 Arbeitsfähigkeit .....	13
3.5.2 Arbeitsengagement (Motivation).....	14
4 Schlussfolgerung .....	15
5 Literatur .....	16
6 Anhang I.....	18
7 Anhang II.....	32

# Abbildungen und Tabellen

## Abbildungen

Abbildung 2.1: Public Health Monitoring Framework (PHMF) .....	3
Abbildung 2.2: Kategorien und Faktoren – Arbeit und Beschäftigung .....	4

## Tabellen

Tabelle 6.1: Kategorie Erwerbstätigkeit .....	18
Tabelle 6.2: Kategorie Arbeitsbedingungen .....	21
Tabelle 6.3: Kategorie Work-Life-Balance .....	26
Tabelle 6.4: Kategorie Unbezahlte Arbeit .....	26
Tabelle 6.5: Arbeitsfähigkeit und Arbeitsengagement (Motivation).....	27
Tabelle 6.6: Kategorie Gesundheit .....	28
Tabelle 6.7: Kategorie Zufriedenheit .....	31
Tabelle 7.1: Arbeitskräfteerhebung – Survey-Informationen .....	32
Tabelle 7.2: EU-SILC – Survey-Informationen .....	33
Tabelle 7.3: EWCS – Survey-Informationen .....	34
Tabelle 7.4: SHARE – Survey-Informationen .....	35
Tabelle 7.5: Arbeitsklimaindex – Survey-Informationen.....	36

# Abkürzungen

BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Deutschland)
BMGF	Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
EU-SILC	European Union Statistics on Income and Living Conditions
EWCS	Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen
GZ	Gesundheitsziele Österreich
PHMF	Public Health Monitoring Framework
SHARE	The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe
s. o.	siehe oben
u. a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel
ZS-G	Zielsteuerung-Gesundheit



# 1 Einleitung

Das Thema Arbeit und Gesundheit ist (vor allem in Bezug auf die psychische Gesundheit) von hoher gesellschaftlicher Relevanz. In den verstärkten Fokus ist es nicht zuletzt aufgrund hoher Krankenstandszahlen und der steigenden Zahl von Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen aufgrund psychischer Erkrankungen gerückt. Auch verdeutlicht die im Jahr 2013 durchgeführte Gesetzesänderung hinsichtlich einer verpflichtenden Arbeitsplatzevaluierung in Bezug auf psychische Belastungen wie wichtig dieses Thema ist. Damit das Thema Arbeit und Gesundheit einer systematischen Beobachtung zugeführt werden kann, ist jedoch ein Überblick über vorhandene Daten in diesem Bereich erforderlich.

Im vorliegenden Kurzbericht ist ausgearbeitet, auf welche Surveys im Zuge zukünftiger Projekte zum Thema Arbeit und Gesundheit zurückgegriffen werden kann und anhand welcher Datenbestände sich Aussagen zu diesem Themenfeld tätigen lassen. Die aufbereiteten Ergebnisse sind in den theoretischen Rahmen des Public Health Monitoring Framework (PHMF) eingebettet (vgl. Griebler/Winkler 2015). Der PHMF strukturiert relevante Determinanten der Gesundheit mit einem verstärkten Fokus auf Verhältnisdeterminanten und rahmt damit die Gesundheitberichterstattungsaktivitäten der GÖG sowie diverse Monitorings (GZ-Monitoring, Outcome-Messung im Gesundheitswesen, Monitoring der Gesundheitsförderungsstrategie).

Die zum Thema Arbeit und Gesundheit extrahierten Faktoren sind in insgesamt 4 Kategorien gegliedert (Erwerbstätigkeit, Arbeitsbedingungen, Work-Life-Balance, Unbezahlte Arbeit), die den Bereichen aus dem Public Health Monitoring Framework (Dimension Arbeit und Beschäftigung) entsprechen. Eine fünfte Kategorie bilden Faktoren, die ebenfalls mit dem Thema Arbeit und Gesundheit im Zusammenhang stehen, grundsätzlich aber einem anderen Segment des PHMF zuzurechnen wären (Arbeitsfähigkeit und Arbeitsengagement). Nicht im Bericht besprochen, aber im Anhang I dargestellt, sind Items und Fragen, die die Gesundheit und das Wohlbefinden (Lebenszufriedenheit, Zufriedenheit mit Beruf und Arbeit) erfassen.

Der Bericht wurde mit dem Ziel erstellt, weiterführende Informationen zum Thema Arbeit und Gesundheit aufzubereiten. Faktoren, die durch bisherige Arbeiten und Berichte wie den Gesundheitsbericht Österreich (vgl. Griebler et al. 2017) oder durch den Fehlzeitenreport bereits abgedeckt sind (Krankenstände und Arbeitsunfälle), sind daher nicht aufgenommen. Für die Bezeichnung der ermittelten Arbeitsfaktoren wurde als Hauptreferenz auf einen im Jahr 2017 erschienenen umfassenden Bericht über psychische Gesundheit in der Arbeitswelt von der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zurückgegriffen (Rothe et al. 2017) sowie auf den Overview-Report des European Working Conditions Survey (Eurofound 2017).

Im Bericht wird in Kapitel 2 die Methodik einschließlich einer grafischen Verortung der Einzelfaktoren zu den Bereichen und Kategorien des PHMF (Dimension Arbeit und Beschäftigung) vorgenommen. In Kapitel 3 werden für jede Kategorie die einzelnen Faktoren(-bündel) dargestellt, und in Kapitel 4 wird ein Resümee hinsichtlich der Datensituation gezogen. In Anhang I finden sich pro Bereich und Faktor die entsprechenden Einzelitems gelistet. In Anhang II finden sich die Eckdaten der bearbeiteten Surveys.

## 2 Methodik

Zum Auffinden und Identifizieren relevanter Surveys wurde auf das Wissen von Expertinnen und Experten aus den Themenfeldern Gesundheitsberichterstattung und psychische Gesundheit zurückgegriffen. Flankierend wurde eine Internetrecherche durchgeführt.

### Kriterien

Die Surveys wurden nach folgenden Kriterien ausgewählt.

- » Relevanz für das Themengebiet Arbeit und Gesundheit
- » Verfügbarkeit österreichischer Daten
- » Zugänglichkeit für weitere Untersuchungs- bzw. Auswertungsvorhaben

### Eingeschlossene Surveys

Aufgrund der festgelegten Kriterien wurden folgende Surveys in die vorliegende Dokumentation aufgenommen:

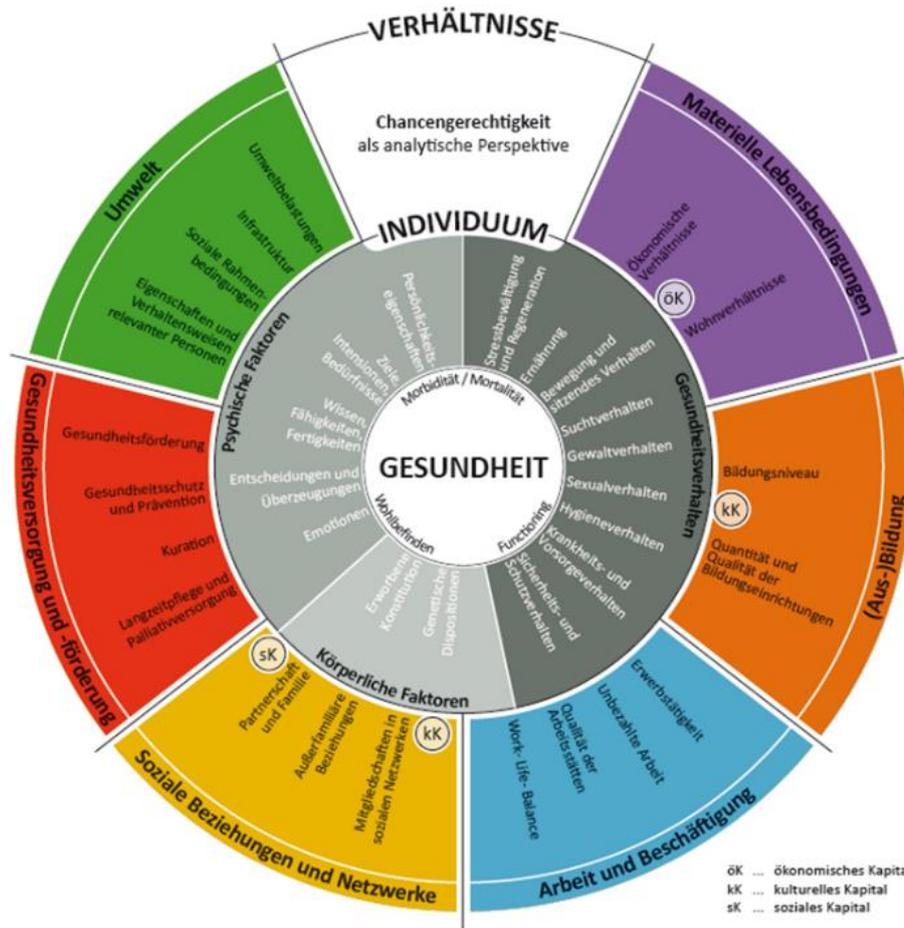
- » Arbeitskräfteerhebung (vor allem mit dem Fokus auf das Ad-hoc-Modul Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme)
- » EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions)
- » EWCS (Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen)
- » SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe)
- » Arbeitsklimaindex Österreich (Anmerkung: Die Datenzugänglichkeit bedarf noch einer gesonderten Klärung.)

Im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung werden auch noch andere Ad-hoc-Module in regelmäßigen Abständen durchgeführt. Je nach Bedarf sollten diese für weitere Arbeiten erschlossen werden. Dies gilt insbesondere für:

- » Selbstständige Erwerbstätigkeit
- » Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung

Die Bündelung und Zuordnung der Arbeitsfaktoren zu den einzelnen Kategorien erfolgte in einem iterativen Prozess. Als Ergebnis wurden Faktoren festgelegt, die den vier Hauptbereichen des PHMF ([Dimension Arbeit und Beschäftigung blauer Sektor in Abbildung 2.1](#)) und einer gesonderten Kategorie (Arbeitsfähigkeit und Arbeitsengagement) zugeordnet wurden. Die Fragenbatterien und Items zu den einzelnen Faktoren sind in Anhang I gelistet.

Abbildung 2.1:  
Public Health Monitoring Framework (PHMF)



Quelle: Griebler/Winkler 2015

Abbildung 2.2 zeigt eine Übersicht zu den vier Hauptkategorien und den jeweils zugeordneten Faktoren (Beschreibung der Faktoren findet sich in Kapitel 3). Die Faktoren Arbeitsfähigkeit und Arbeitsengagement sind darin ausgespart, da sie anderen Segmenten des PHMF zuzurechnen sind (das Arbeitsengagement den psychischen Faktoren; die Arbeitsfähigkeit der Leistungs- und Handlungsfähigkeit). Ebenfalls nicht in der Übersicht abgebildet sind die Kategorien Gesundheit und Wohlbefinden. Sie wurden ebenfalls gesondert bearbeitet, nachdem sie nicht unmittelbar dem Bereich Arbeit und Beschäftigung zuzuordnen sind (s. Tabelle 6.6 und Tabelle 6.7 in Anhang I).

Abbildung 2.2:  
Kategorien und Faktoren – Arbeit und Beschäftigung



Quelle: GÖG-eigene Darstellung

## 3 Beschreibung der Faktoren von Arbeit und Gesundheit

Im vorliegenden Kapitel werden zu den vier Hauptkategorien **Erwerbstätigkeit, Arbeitsbedingungen, Work-Life-Balance** und **unbezahlte Arbeit** die jeweils zugeordneten Faktoren beschrieben. In Kapitel 3.5 werden als eigene Kategorie die Faktoren Arbeitsfähigkeit und Arbeitsengagement beschrieben, da diese verstärkt individuellen Gesundheitsdeterminanten zuzuordnen sind und nicht dem Sektor Arbeit und Beschäftigung des Public Health Monitoring Framework entsprechen.

### 3.1 Kategorie Erwerbstätigkeit

Erwerbsarbeit stellt für einen Großteil der Bevölkerung die primäre Einkommensquelle dar. Sie ermöglicht soziale Kontakte, erhöht das soziale Ansehen und strukturiert den Tag. Damit sind Art und Ausmaß der Erwerbstätigkeit bzw. Beschäftigungsformen wesentliche Determinanten für die Gesundheit und das Wohlbefinden (Robert Koch-Institut 2015). In die Kategorie der Erwerbstätigkeit sind im vorliegenden Bericht Faktoren von Beschäftigungsformen, dem Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit, der Arbeitsplatzsicherheit, von Jobperspektiven und Arbeitsaufgaben aufgenommen.

#### 3.1.1 Beschäftigungsform

Beschäftigungsformen haben sich in den letzten Jahrzehnten in Europa und somit auch in Österreich stark verändert. Wie sich die Beschäftigungsform auf Personen auswirkt, ist unter anderem von Arbeitsbedingungen, Lebensphasen, Sicherheitsbedürfnissen usw. abhängig (vgl. Eichmann/Saupe 2014a, 21; Rothe et al. 2017, 37, 41). Nach Rothe et al. (2017) ist davon auszugehen, dass veränderte Beschäftigungsformen (wie etwa atypische Beschäftigungen) mit Beeinträchtigungen mentaler, physischer und allgemeiner Gesundheit in Zusammenhang stehen. Aus den in diesem Projekt eingeschlossenen Surveys sind Fragen zu (Haupt-)Tätigkeiten, Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, Befristungen, Selbstständigkeit/Unselbstständigkeit, beschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, Arbeitsverträgen, Form der Lohnauszahlungen, Beschäftigungsstatus, Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen, Anzahl an Arbeitsorten und die dadurch bedingte Mobilität sowie zu bestehenden Arbeitsverhältnissen diesem Faktor zugeordnet.

Fragen in: EWCS, EU-SILC, SHARE

### 3.1.2 Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit

In die Kategorie Erwerbstätigkeit wird auch die Frage nach Gründen des Ausscheidens aus der Erwerbstätigkeit aufgenommen. In einer Item-Batterie sind 10 Gründe hierfür gelistet (vom staatlichen Anspruch auf Pension über gesundheitliche Probleme bis hin zum Grund, das Leben zu genießen).

Fragen in: SHARE

### 3.1.3 Arbeitsplatzsicherheit

Arbeitsplatzsicherheit ist ein Faktor, der von vielfältigen Dimensionen wie Wirtschaftslage, Konjunktur, Beschäftigungsentwicklung etc. abhängig ist. Arbeitsplatzsicherheit weist konsistente Zusammenhänge mit Gesundheit auf, indem Unsicherheit und der daraus resultierende Stress mit Beeinträchtigungen der Gesundheit verbunden sind. Arbeitsplatzsicherheit steht in Zusammenhang mit organisationalen Restrukturierungen und den daraus folgenden Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten (Rothe et al. 2017, 40). Aus den Surveys sind Fragen zum möglichen Arbeitsplatzverlust in den nächsten 6 Monaten, zur Veränderung der Anzahl der Mitarbeiter/-innen im Unternehmen in den letzten drei Jahren, der Regelmäßigkeit von Gehaltsüberweisungen, dazu, ob Befragte trotz gesundheitlicher Probleme zur Arbeit gingen, sowie die Fragen nach Angestellten und Auftragslage in Zusammenhang mit Klein(st)unternehmen eingeschlossen.

Fragen in: EWCS, Arbeitskräfteerhebung, SHARE, Arbeitsklimaindex

### 3.1.4 Jobperspektiven

Jobperspektiven liegen ähnlich wie der Arbeitsplatzsicherheit häufig vielfältige Dimensionen wie Konjunktur, Beschäftigungsquoten, Fachkräftenachfrage etc. zugrunde. Aus den Surveys sind Fragen zu Gründen für Arbeitslosigkeit, Perspektiven, weitere Jobs zu finden, sowie generellen Einschätzungen der Arbeitsmarktchancen eingeschlossen.

Fragen in: EWCS, Arbeitsklimaindex

### 3.1.5 Arbeitsaufgaben

Für den Faktor Arbeitsaufgabe gibt es eine ISO-Definition nach der Arbeitsaufgabe festgelegt ist als „eine zur Erfüllung eines vorgesehenen Arbeitsergebnisses erforderliche Aktivität oder Anzahl von Aktivitäten des Arbeitenden/Benutzers“ (vgl. Rothe et al. 2017, 24). Nach Rothe et al. (2017)

wird auch Emotionsarbeit als eigene Arbeitsaufgabe definiert, mit der das Zeigen eines bestimmten Emotionsausdrucks bzw. das Unterdrücken inadäquater Emotionen im Rahmen personenbezogener Tätigkeiten bezeichnet wird. Vor allem im Dienstleistungsbereich entstehen vermehrt Aufgaben, die aufgrund enger Interaktion mit Kundinnen/Kunden eine Darstellung positiver, negativer oder auch neutraler Emotionen verlangen. Wenn die zu äußernde Emotion nicht der eigenen Stimmung entspricht, kann dies zu emotionaler Dissonanz führen (vgl. Rothe et al. 2017, 25). Aus den vorliegenden Surveys sind den Emotionsaufgaben Fragen zur Häufigkeit solcher Situationen im direkten Umgang mit Kundinnen/Kunden, zum Umgang mit verärgerten Kundinnen/Kunden sowie zum erforderlichen Verbergen von Gefühlen eingeschlossen. Weitere Fragen zum Faktor Arbeitsaufgaben beziehen sich auf die Komplexität der Arbeitsaufgaben, Eintönigkeit der Arbeit, Sinnerfülltheit, emotionalen Belastung der Arbeit, zum selbstständigen Lösen von Problemen und die Frage nach der Entsprechung der eigenen Fähigkeiten/Qualifikationen zugeordnet.

Fragen in: EWCS, EU-SILC

## 3.2 Kategorie Arbeitsbedingungen

Unter Arbeitsbedingungen sind all jene Faktoren gebündelt, die sich in direkter aber auch indirekter Form durch strukturelle Rahmenbedingungen auf die Beschäftigten auswirken. Auftretende Belastungsveränderungen bzw. daraus resultierende neue Arbeitsbedingungen im Zuge des Wandels der Arbeit (z. B. atypische Beschäftigungsformen, entgrenzte Arbeit, wachsender Dienstleistungssektor etc.) sollten im Sinne psychischer und körperlicher Gesundheit auch weiter durch menschengerechte Kriterien erfasst werden. So gilt eine Tätigkeit dann als human, wenn sie die physische und psychische Gesundheit, das Wohlbefinden sowie die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt, der vorhandenen Qualifikation der Beschäftigten entspricht und die Entfaltung der individuellen Potenziale und Kompetenzen erlaubt (vgl. Rothe et al. 2017, 9). In die Kategorie Arbeitsfaktoren sind insgesamt 11 Faktoren aufgenommen, die in der Folge beschrieben werden.

### 3.2.1 Soziales Arbeitsumfeld

Unter dem Bereich soziales Arbeitsumfeld werden Faktoren bezüglich Führung, Gerechtigkeit und Fairness, Unterstützung und Anerkennung sowie Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz gebündelt. Die Faktoren stehen in engem Zusammenhang mit sozialen Beziehungen, die sowohl positive (z. B. Motivation durch Unterstützung und Anerkennung) als auch negative (z. B. Gewalt und Diskriminierung) Ausprägungen haben können. Das soziale Arbeitsumfeld bildet einen Bereich für Beschäftigte im Arbeitskontext ab und reicht über diesen nicht hinaus.

### 3.2.1.1 Gerechtigkeit und Fairness

Aus den Surveys sind in dieser Rubrik neben Fragen zu fairer Behandlung am Arbeitsplatz sowie fairer Verteilung von Arbeit auch Fragen zu Einkommen integriert. Einkommen kann vergleichbar den Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten dem Effort-Reward-Balance-Modell oder dem Modell der „organisationalen Gerechtigkeit“ zugeordnet werden. Wie auch bei Weiterbildungen und Qualifizierungen ist eine adäquate Entlohnung für den geleisteten Einsatz für Beschäftigte zentral. Für Beschäftigte muss für die Wahrnehmung von Gerechtigkeit und Fairness dem geleisteten Aufwand (Effort) eine entsprechende Belohnung (Reward) gegenüberstehen (vgl. Rothe et al. 2017, 39). Aus den Surveys sind Fragen zur Veränderung des Gehalts der letzten Monate, der angemessenen Entlohnung und der Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen eingeschlossen.

Fragen in: EWCS, EU-SILC, SHARE, Arbeitsklimaindex

### 3.2.1.2 Unterstützung und Anerkennung

Ein weiterer Faktor, der in die Rubrik/Kategorie soziales Arbeitsumfeld fällt, ist Unterstützung und Anerkennung. Aus den Surveys sind Fragen zu angemessener Anerkennung und Unterstützung eingeschlossen.

Fragen in: EWCS, SHARE

### 3.2.1.3 Führung

Führung kann als Faktor der sozialen Umgebung zugeordnet werden. In Studien wird gezeigt, dass gesunde Führung über Aufgaben- und Strukturorientierung hinausreicht und insbesondere Merkmale wie Wertschätzung, Rücksichtnahme, Beteiligung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern als positiver Einflussfaktor auf die Gesundheit von Mitarbeiter/-innen wirken (vgl. Rothe et al. 2017, 36). Aus den vorliegenden Surveys sind Fragen nach der Unterstützung von Vorgesetzten sowie ein Index in puncto Managementqualität sowie Führungsstil eingeschlossen.

Fragen in: EWCS, Arbeitsklimaindex

### 3.2.1.4 Gewalt und Diskriminierung

Der Faktor Gewalt und Diskriminierung ist dem Bereich der sozialen Beziehungen zuzuordnen. Mobbing, Diskriminierung, Belästigung und Gewaltandrohung können als negative Ausprägung sozialer Beziehungen kategorisiert werden (vgl. Rothe et al. 2017, 36). Aus den Surveys sind Fragen

eingeschlossen, die behandeln, ob es in den letzten 12 Monaten zu Belästigung oder Mobbing / Gewalt oder Androhung von Gewalt gekommen ist sowie Fragen nach Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion, ethnischem Hintergrund, Behinderungen und sexueller Orientierung.

Fragen in: EWCS, Arbeitskräfteerhebung

### 3.2.2 Rollenklarheit

Rollenklarheit gilt als Faktor von Arbeitsbedingungen. Die Schaffung von Rollenklarheiten durch Führungskräfte ist eine Gestaltungsmöglichkeit, die sich durch das Herstellen von Transparenz und Eindeutigkeit positiv auf die Gesundheit von Beschäftigten auswirken kann (vgl. Rothe et al. 2017, 86, 163). In den Datengrundlagen ist die Frage eingeschlossen, ob bei den Beschäftigten Klarheit darüber vorhanden ist, was von ihnen erwartet wird.

Fragen in: EWCS

### 3.2.3 Arbeitsintensität

Arbeitsintensität kommt als Stressor eine Schlüsselfunktion zu. Als Arbeitsintensität wird die Beziehung zwischen den drei Dimensionen Arbeitsqualität, -quantität und Arbeitszeit bezeichnet. Arbeitsintensität kann weiter differenziert werden nach „quantitativen Anforderungen“ (sie beinhalten Kategorien wie Arbeitsmenge, -zeit und -geschwindigkeit) und „qualitativen Anforderungen“ (sie umfassen die Komplexität, Schwere und Qualität der Arbeit). Eine hohe Arbeitsintensität geht oftmals mit häufigen Störungen und Unterbrechungen einher. So wirken meistens Bündel aus mehreren Arbeitsintensitätsmerkmalen als Belastung. (vgl. Rothe et al. 2017, 7, 21, 26). Aus den Surveys sind Fragen zu Arbeitstempo, Termindruck und zum Vorhandensein von ausreichender Zeit, Arbeit zu erledigen, eingeschlossen.

Fragen in: EWCS, Arbeitskräfteerhebung

### 3.2.4 Häufig störende Unterbrechungen

Planbarkeit und Vorhersehbarkeit von Arbeitszeit sind zentrale Elemente für gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Planbarkeit wirkt sich mit kleinen bis mittleren Effekten günstig auf das Befinden und Stresserleben von Menschen aus, wenn diese Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit und die Möglichkeit, ohne Unterbrechung arbeiten zu können, haben (vgl. Rothe et al. 2017, 86). Im Survey ist die Frage zu häufig störenden Unterbrechungen eingeschlossen.

Fragen in: EWCS

### 3.2.5 Arbeitsbezogene Selbstbestimmung und Handlungsspielraum

Arbeitsbezogene Selbstbestimmung und Handlungsspielraum beziehen sich auf zwei Arbeitszeitdimensionen sowie inhaltliche Spielräume. Wie weit Menschen innerhalb der vorgegebenen Gesamtarbeitszeit über die Lage ihrer Arbeitszeiten entscheiden können sowie darüber, ob sie über kurzfristige Schwankungen im Arbeitszeitausmaß mitbestimmen können, ist ein zentraler Faktor für selbstbestimmtes Arbeiten (vgl. Eichmann/Saupe 2014b, 93). Handlungsspielraum ist theoretisch fundiert in der Handlungsregulierungstheorie sowie den Modellen Job-Characteristics-Modell, Job-Demand-Control-Modell (JDC-Modell) und dem Vitamin-Modell. Handlungsspielraum ist typischerweise ein als Ressource wirksamer zentraler arbeitsbezogener Faktor, der sich auf Wohlbefinden und Gesundheit auswirkt. Je höher die Werte für Handlungsspielraum sind, desto höher sind die Werte für Wohlbefinden und Gesundheit (vgl. Rothe et al. 2017, 84, 155). Aus den Surveys sind Dimensionen einbezogen wie die Mitgestaltungsmöglichkeiten bei Arbeitsabläufen, Umsetzungsmöglichkeiten eigener Ideen oder selbstbestimmtes Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe.

Fragen in: EWCS, SHARE

### 3.2.6 Mitbestimmung

Mitbestimmung im betrieblichen Kontext ist ein Faktor, der sich aus zwei Charakteristika zusammensetzt. Einerseits ist Mitbestimmung auf tägliche Arbeitsaufgaben bezogen, andererseits auf Durchsetzungschancen gegenüber dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin (vgl. Eichmann/Saupe 2014b, 166). In den Datengrundlagen sind Fragen zu Mitspracherecht bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingeschlossen sowie dazu, wie weit Entscheidungen mit beeinflusst werden können, die für die Arbeit wichtig sind.

Fragen in: EWCS

### 3.2.7 Arbeitszeit

Arbeitszeit ist ein äußerst vielschichtiger Faktor, der mit einer Vielzahl anderer arbeitsbedingungsbezogener Faktoren in Verbindung steht. Allgemein lässt sich die Arbeitszeit nach Nachreiner (vgl. Rothe et al. 2017, 44) beschreiben anhand der

- » Dauer (z. B. als tägliche, wöchentliche, jährliche oder Lebensarbeitszeit),
- » der Lage (z. B. Schichtarbeit, Arbeit an Wochenenden, Arbeit in den Abendstunden),
- » der Verteilung (z. B. Pausen, Ruhezeiten, Massierung von Arbeits- und Ruhezeiten),
- » der Dynamik (z. B. als zeitliche Abfolge von Arbeits- und Ruhezeiten),

- » der Planbarkeit bzw. Stabilität (z. B. zeitliche Vorhersehbarkeit, Verbindlichkeit der Festlegung von Arbeits- und Ruhezeiten) und
- » der vorhandenen Dispositionsspielräume bei ihrer Festlegung (Flexibilität der Arbeitszeit).

Aus den vorliegenden Surveys wurden Fragen eingeschlossen zu:

(Zur Vergleichbarkeit sind die von Nachreiner (s. o.) verwendeten Begriffe in kursive Klammern gesetzt)

- » Arbeitsstundenausmaß (*Dauer*)
- » Arbeitszeitregelung (*Lage – Arbeit an Wochenenden, Schichtarbeit, Nachtarbeit*)
- » Entlastungsphasen (*Verteilung von Arbeitszeit und Ruhezeiten*)
- » Planbarkeit (*Planbarkeit bzw. Stabilität*)
- » Flexibilität der Arbeitszeit (*Dispositionsspielräume*)

Aus den Surveys sind ergänzend zur Definition von Nachreiner die Fragen des Arbeitszeitwunsches sowie der Abgeltung der Arbeitszeit (bezahlte und unbezahlte Arbeitsstunden pro Woche) in den Faktor Arbeitszeit eingeschlossen.

Das Thema der Arbeitszeit wird im vorliegenden Kurzbericht auch in Zusammenhang mit Arbeitsintensität, Planbarkeit und arbeitsbezogener Selbstbestimmung erwähnt.

Fragen in: EWCS, EU-SILC, Arbeitsklimaindex

### 3.2.8 Weiterbildung und Qualifizierung

In Zusammenhang mit Auswirkungen von (Un-)Gerechtigkeit und Fairness haben sich das Effort-Reward-Imbalance-Modell und das Modell zur „organisationalen Gerechtigkeit“ etabliert (vgl. auch Absatz 3.2.1.1). Demnach ist eine adäquate Belohnung für den geleisteten Einsatz für Beschäftigte zentral. Eine Form von Belohnung sind Weiterbildungen und Qualifizierungsmöglichkeiten. Negative gesundheitliche Auswirkungen sind dann zu erwarten, wenn diese Gratifikation in keinem ausgeglichenen Verhältnis zum geleisteten Einsatz steht (vgl. Rothe et al. 2017, 36). Aus den Surveys sind Fragen zur Möglichkeit der Aneignung von Fertigkeiten, zu Möglichkeiten, Neues zu erlernen, zur Teilnahme an bezahlten Schulungen sowie zu Weiterbildungen am Arbeitsplatz eingeschlossen.

Fragen in: EWCS, SHARE

### 3.2.9 Karrierechancen

Karrierechancen können den Arbeitsbedingungsfaktoren zugeordnet werden und lassen sich im Rahmen des Effort-Reward-Modells sowie in jenem organisationaler Gerechtigkeit verorten (vgl.

auch 3.2.8 und 3.2.1.1). Im Fokus steht im Fall des ERI-Modells die Balance zwischen der Anstrengung und den daraus resultierenden Ergebnissen für die Beschäftigten, im Fall der Gerechtigkeit ist der zentrale Faktor die wahrgenommene Fairness und Gerechtigkeit im Arbeitsumfeld. Das Erleben von Ungerechtigkeit ist konsistent mit Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit verbunden (vgl. Rothe et al. 2017, 39). Aus den vorliegenden Surveys sind Fragen zu Aufstiegschancen und konkret abgefragten Karrierechancen eingeschlossen.

Fragen in: EWCS, SHARE, Arbeitsklimaindex

### 3.2.10 Belastungen am Arbeitsplatz

Arbeitsbedingungen können sich auf physisches und/oder psychisches Wohlbefinden auswirken. Sowohl physische als auch psychische Belastungen werden in Surveys zunehmend routinemäßig erhoben (z. B. Arbeitskräfteerhebung, EWCS, Arbeitsklimaindex, SHARE). Aus den vorliegenden Surveys sind Fragen zum Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit, zu Arbeit unter Termin- und Zeitdruck, Sorgen wegen der Arbeit, durch die Arbeit verursachten Gesundheitsproblemen, körperlicher Anstrengung durch Arbeit, Arbeitsunfähigkeit aufgrund der beruflichen Tätigkeit, psychischem Stress sowie zu Isolation am Arbeitsplatz eingeschlossen.

### 3.2.11 Arbeitsschutz

Der Faktor Arbeitsschutz beschreibt die Einschätzung Beschäftigter in Bezug auf die Sicherheit am Arbeitsplatz. Aus den Surveys sind Fragen zum Wissensstand über Sicherheitsrisiken, zum Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit sowie die Frage nach einer/einem Beauftragten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eingeschlossen.

Konkrete Gesundheitsrisiken wie solche durch Umwelteinflüsse (Chemikalien, Staub, Rauch, Lärm, Hitze etc.) und Arbeitsunfälle sind im vorliegenden Bericht nicht gesondert angeführt, da sie in Gesundheitsberichten bereits als fixe Indikatoren verankert sind.

Fragen in: EWCS

## 3.3 Kategorie Work-Life-Balance

Work-Life-Balance (sowie auch Detachment – Abschaltenkönnen) bildet sich als Faktor aus dem Zusammenspiel von Arbeits- und Ruhezeit. Damit wird das Gelingen der Grenzziehung bzw. Integration von Arbeitszeit und Ruhezeit bzw. Erholung reflektiert. Sowohl die Work-Life-Balance als auch das Abschaltenkönnen hinsichtlich der Arbeit sind häufig eine Konsequenz der Arbeitsbedingungen. Work-Life-Balance kann demnach auch als vermittelnde Kategorie zwischen Arbeitsbedingung und psychischer Gesundheit verstanden werden. Gesundheitskritische Ausprägungen

entstehen dann, wenn Arbeitsbedingungen zu einem andauernden Mehraufwand für den Organismus führen, zu einer mittelfristigen Überforderung individueller Coping-Möglichkeiten bzw. zu einer substanziellen negativen Aktivierung<sup>1</sup>. Negative Einflussfaktoren sind demnach lange Arbeitszeiten oder hohe emotionale Anforderungen bei gleichzeitigem Nichtabschaltenskönnen. Einen positiven Effekt hat hingegen die Möglichkeit, Einfluss auf die eigene Arbeitszeit zu nehmen (vgl. Rothe et al. 2017, 23, 45). Aus den vorliegenden Surveys sind Fragen eingeschlossen zur Vereinbarkeit familiärer, sozialer und beruflicher Verpflichtungen, zu Gefühlen der Erschöpfung, Möglichkeiten, Zeit der Familie zu widmen, zur Konzentrationsmöglichkeit in Bezug auf die Arbeit sowie zu Arbeit in der Freizeit, um Anforderungen zu erfüllen.

Fragen in: EWCS

### 3.4 Kategorie Unbezahlte Arbeit

In den vorliegenden Bericht werden als Faktor auch Fragen zu unbezahlter Arbeit integriert. Damit sollte die Möglichkeit geschaffen werden, Fragen zu einem Bereich zu eröffnen, der in Zusammenhang mit Arbeit und Beschäftigung häufig wenig berücksichtigt wird. Aus den vorliegenden Surveys sind dazu Fragen zu Aktivitäten außerhalb der Arbeit und unbezahlten Tätigkeiten nach verschiedenen Kategorien eingeschlossen (u. a. ehrenamtliche Tätigkeiten, politische Tätigkeiten, pflegerische Tätigkeiten, Hausarbeit, Erziehungsarbeiten).

Fragen in: EWCS

### 3.5 Arbeitsfähigkeit und Arbeitsengagement (Motivation)

Für den vorliegenden Kurzbericht werden 2 Faktoren (Arbeitsfähigkeit, Arbeitsengagement) aufgrund ihrer Zuordnung in anderen Segmenten des Public Health Monitoring Framework (PHMF) gesondert beschrieben. Sowohl Arbeitsfähigkeit als auch Arbeitsengagement (Motivation) sind verstärkt den individuellen Gesundheitsdeterminanten zuzuordnen, auch wenn Ausprägungen der beiden Faktoren durchaus durch die Kategorien Arbeitsbedingungen und Work-Life-Balance beeinflusst werden.

#### 3.5.1 Arbeitsfähigkeit

Für den Bereich Arbeitsfähigkeit liegen entsprechend der Komplexität des Themas vielschichtige Konzepte vor. Nach Ilmarinen wird Arbeitsfähigkeit als die Fähigkeit eines Menschen definiert,

---

<sup>1</sup> Als theoretische Modelle können dazu beispielsweise das Homöostase-Modell, das Allostatic-Load-Modell, die Conservation-of-Resources-Theorie oder das transaktionale Stressmodell herangezogen werden (vgl. Rothe et al. 2017, 23).

eine gegebene Arbeit zu einem bestimmten Zeitpunkt zu bewältigen. Dabei beeinflusst immer eine Vielzahl von Faktoren die Arbeitsfähigkeit eines Menschen. Arbeitsfähigkeit wird bestimmt von individuellen Ressourcen wie physischer und psychischer Gesundheit, sozialen Fähigkeiten, Qualifikationen, Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Arbeitsbedingungsfaktoren wie körperlichen und psychischen Anforderungen, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsinhalte und der Führung (vgl. Hasselhorn/Freude 2007, 9). Aus den vorliegenden Surveys sind Fragen zur subjektiven Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zum 60. Lebensjahr eingeschlossen sowie die Frage danach, ob trotz eines bestimmten Gesundheitsproblems die Arbeit wiederaufgenommen werden kann.

Fragen in: EWCS, Arbeitskräfteerhebung

### 3.5.2 Arbeitsengagement (Motivation)

Motivation steht in Zusammenhang mit dem Tätigkeitsspielraum, den Beschäftigte haben, sowie in Zusammenhang mit der Gestaltung von Arbeitsaufgaben (z. B.: Wird eine Tätigkeit als sinnvoll wahrgenommen?; vgl. Rothe et al. 2017, 31, 33). In den Datengrundlagen ist eine Item-Batterie in Hinblick auf Motivation eingeschlossen.

Fragen in: EWCS

## 4 Schlussfolgerung

Der vorliegende Bericht bietet eine Aufarbeitung von Kategorien und Faktoren aus relevanten Surveys für Österreich zum Thema Arbeit und Gesundheit, die für Folgearbeiten eine strukturierte Grundlage für diesen Themenkomplex zur Verfügung stellt.

Die aufbereiteten Ergebnisse sind in den theoretischen Rahmen des Public Health Monitoring Framework (PHMF) eingebettet (vgl. Griebler/Winkler 2015) und damit anschlussfähig für die Erstellung von Gesundheitsberichten. Zudem sind Verknüpfungen mit dem Monitoring laufender und zukünftiger Ziel- und Strategieprozesse möglich.

Entwicklungen von Arbeit und Gesundheit können somit vertiefenden Analysen zugeführt werden und wichtige Schritte in Richtung Verbesserung von Gesundheit in Zusammenhang mit Arbeit unterstützen – wie etwa Entwicklungen aufgrund der seit 2013 verpflichtenden Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.

## 5 Literatur

Arbeiterkammer Oberösterreich – Arbeitsklimaindex.

<https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html>  
(Aufruf: 6.12.2017)

Eichmann, Hubert; Saupe, Bernhard (2014a): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich: Follow-up-Studie (Sozialpolitische Studienreihe). Bd. 15. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. ÖGB-Verl., Wien

Eichmann, Hubert; Saupe, Bernhard (2014b): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie, Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des Sozialministeriums ; [inklusive E-Book]. Sozialpolitische Studienreihe ; 15 Hg. v. Nocker, Matthias; Prammer, Elisabeth; Forschungs- und Beratungsstelle, Arbeitswelt. Verl. des ÖGB, Wien

Eurofound (2017): Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update). Publications Office of the European Union, Luxembourg

Griebler, R.; Winkler, P. (2015): Public Health Monitoring Framework. Unveröffentlicht

Griebler, Robert; Winkler, Petra; Gaiswinkler, Sylvia; Delcour, Jennifer; Juraszovich, Brigitte; Nowotny, Monika; Pochobradsky, Elisabeth; Schleicher, Barbara; Schmutterer, Irene (2017): Österreichischer Gesundheitsbericht 2016. Berichtszeitraum 2005-2014. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Wien

Hasselhorn, Hans-Martin; Freude, Gabriele (2007): Der Work-Ability-Index – ein Leitfaden. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Wirtschaftsverlag NW, Verlag für neue Wissenschaft GmbH, Bremerhaven, Dortmund/Berlin/Dresden

Hollederer, Alfons; Brand, Helmut (2006): Arbeitslosigkeit, Gesundheit und Krankheit. Hans Huber, Bern

Robert Koch-Institut (Hg.) (2015): Gesundheit in Deutschland. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gemeinsam getragen von RKI und Destatis. RKI, Berlin

Robert Koch-Institut (Hg.) (2015): Gesundheit in Deutschland. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gemeinsam getragen von RKI und Destatis. RKI, Berlin

Rothe, Isabel; Adolph, Lars; Beermann, Beate; Schütte, Martin; Windel, Armin; Grewer, Anne; Lenhardt, Uwe; Michel, Jörg; Thomson, Birgit; Formazin, Maren (2017): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt-Wissenschaftliche Standortbestimmung. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund/Berlin/Dresden

Statistik Austria (2014a): Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2013, Wien

Statistik Austria (2014b): Tabellenband EU-SILC 2013. Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Verlag Österreich GmbH, Wien

Statistik Austria (2015): Arbeitsmarktstatistiken 2014. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung Verlag Österreich GmbH, Wien

Statistik Austria (2016): Tabellenband EU-SILC 2015: Einkommen, Armut und Lebensbedingungen, Wien

Zeidler, R; Burr, H; Pohrt, A; Hasselhorn, HM (2015): Arbeit und Gesundheit. In: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie 65/3149-160

# 6 Anhang I

## 6.1 Faktoren und Survey-Fragen

Tabelle 6.1:  
Kategorie Erwerbstätigkeit

Faktor	Fragen	Survey
Beschäftigungsform	Q7: Are you working as an employee or are you self-employed? Q8a: Are you paid a salary or a wage by an employer?	EWCS
	Q8b: Was entspricht Ihrem Hauptjob: 1. Sole director of own business / 2. A partner in a business or professional practice 3. Working for yourself 4. Working as a sub-contractor 5. Doing freelance work 6. Paid a salary or a wage by an agency 7. Other (write in: _____)	
	Q9: Stimmen Sie in Bezug auf Ihre Firma den folgenden Aussagen zu ...? A. Ich habe die Berechtigung, Mitarbeiter/-innen einzustellen und zu entlassen B. Mir wird wöchentlich oder monatlich eine vereinbarte Vergütung gezahlt C. Ich habe Mitarbeiter/-innen (die für mich arbeiten) D. Generell hat meine Firma mehr als einen Kunden	
	Q11: Was für einen Arbeitsvertrag haben Sie? (contract of unlimited duration, contract of limited duration, a temporary employment agency contract, an apprenticeship or other training scheme, no contract)	
	Q35: Anzahl der Arbeitsort: how often have you have worked in each location: A. Your employer's/your own business' premises (office, factory, shop, school etc.) B. Clients' premises C. A car or another vehicle D. An outside site (e.g. construction site, agricultural field, streets of a city) E. Your own home F. Public spaces such as coffee	

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung Tabelle 6.1: Kategorie Erwerbstätigkeit

Faktor	Fragen	Survey
	<p>P001000: Derzeitige Hauptaktivität :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Arbeitnehmer/-in (oder Lehrling) inkl. Altersteilzeit, sabbatical</li> <li>2 Selbständig</li> <li>3 Mithelfend im Familienbetrieb aber nicht angestellt</li> <li>4 Arbeitslos</li> <li>5 In Elternkarenz</li> <li>6 SchülerIn, StudentIn oder PraktikantIn</li> <li>7 PensionistIn/</li> <li>8 Nicht erwerbsfähig auf Grund einer dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigung oder einer körperlichen Einschränkungen</li> <li>9 Präsenz- oder Zivildienst</li> <li>10 Hausfrau/Hausmann oder mit Betreuungsaufgaben betraut</li> <li>11 Aus anderen Gründen nicht erwerbstätig</li> </ol> <p>P028000: Mehr als eine Erwerbstätigkeit: Üben Sie neben Ihrer Haupterwerbstätigkeit zurzeit eine oder mehrere zusätzliche Erwerbstätigkeit(en) aus?</p> <p>P016000: Arbeitgeber: Selbständige Beschäftigen Sie Arbeitnehmer?</p> <p>P001010: Voll- oder teilzeiterwerbstätig</p> <p>P020000 Art des Arbeitsverhältnisses unselbst. erwerbstätiger Personen</p>	<p><i>EU-SILC</i></p>
	<p>EP005_CurrentJobSit: Sehen Sie sich jetzt Karte 18 an. Wie würden Sie am ehesten Ihre derzeitige Beschäftigungssituation beschreiben? 1. Pensioniert / 2. Angestellt oder selbstständig (einschließlich Arbeit im Familienbetrieb) /3. Arbeitslos / 4. Dauerhaft krank oder arbeitsunfähig /5. Hausfrau/Hausmann/ 97. Sonstiges (z.B.: lebe von Vermögen, studiere, arbeite ehrenamtlich)</p> <p>EP007_MoreThanOneJob: Bis jetzt haben wir über Ihre Hauptbeschäftigung gesprochen. Haben Sie zurzeit mehr als eine Beschäftigung?</p> <p>EP009_EmployeeOrSelf: Sind Sie bei dieser Beschäftigung Arbeiter [in] oder Angestellte [r], Beamte [r] oder selbstständig? Wie viele Mitarbeiter beschäftigen Sie?</p> <p>EP011_TermJob: Haben Sie in diesem Beschäftigungsverhältnis einen befristeten oder unbefristeten Vertrag?</p>	<p><i>SHARE</i></p>
<p>Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit</p>	<p>EP064_ResForRet: Was waren die Gründe dafür, dass Sie in Pension gegangen sind?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hatte Anspruch auf staatliche Pension</li> <li>2. Hatte Anspruch auf private Firmenpension</li> <li>3. Hatte Anspruch auf private Pension</li> <li>4. Erhielt Angebot für vorzeitigen Ruhestand mit Überbrückungszahlungen</li> <li>5. Wurde gekündigt</li> <li>6. Aus Gesundheitsgründen</li> <li>7. Schlechte Gesundheit eines Verwandten/Freundes</li> <li>8. Um zur selben Zeit in Pension zu gehen wie Mann/Frau/Partner</li> <li>9. Um mehr Zeit mit der Familie zu verbringen</li> <li>10. Um das Leben zu genießen</li> </ol>	<p><i>SHARE</i></p>

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung Tabelle 6.1: Kategorie Erwerbstätigkeit

Faktor	Fragen	Survey
Arbeitsplatzsicherheit	Q9b: Get paid an agreed fee on a weekly or monthly basis ?	EWCS
	Q9c: Have employees (working for you)?	
	Q9d: Generally, have more than one client or customer?	
	Q19: Hat sich die Anzahl der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren verändert?“	
	Q84a: Haben Sie in den vergangenen zwölf Monaten gearbeitet, wenn Sie krank waren?	
	Q89g: Ich könnte meine Arbeit in den nächsten sechs Monaten verlieren.	
	EP035_JobSecPoor: Mein Arbeitsplatz ist gefährdet. (Würden Sie sagen, Sie stimmen voll zu, stimmen zu, stimmen nicht zu oder stimmen überhaupt nicht zu?)	SHARE
	Wirtschaftliche Zukunft	Arbeitsklimaindex
Jobperspektiven	Q89h: Wenn ich meine derzeitige Arbeit verlieren oder kündigen würde, wäre es einfach für mich, eine Arbeit mit ähnlichem Gehalt zu finden.	EWCS
	EP067_HowUnempl: Können Sie uns etwas darüber erzählen, wie Sie arbeitslos geworden sind.	SHARE
	Arbeitsmarktchancen	Arbeitsklimaindex
Arbeitsaufgaben	Q53e: Schließt Ihre Arbeit komplexe Arbeitsaufgaben ein?	EWCS
	Q53d: Schließt Ihre Arbeit eintönige Arbeiten ein?	
	Q53c: Schließt Ihre Arbeit das selbstständige Lösen von unvorhergesehenen Problemen ein?	
	Q30.f: Haben Sie bei Ihrer Arbeit direkten Umgang mit Personen, z.B. mit Kunden, Schülern, Patienten usw.?	
	Q30.g: Haben Sie bei Ihrer Arbeit Umgang mit verärgerten Kunden?	
	Q30h: Sind sie bei Ihrer Arbeit Situationen ausgesetzt, die sie emotional aufwühlen?	
	Q61h: Gibt Ihre Tätigkeit Ihnen das Gefühl, dass Sie Ihre Arbeit gut gemacht haben?	
	Q61J: Haben Sie das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten?	
	Q61.o: Erfordert Ihre Arbeit, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	
Q64: Entspricht Ihre Arbeit Ihren Fähigkeiten bzw. Qualifikationen?: 1 - I need further training to cope well with my duties 2 - My present skills correspond well with my duties 3 - I have the skills to cope with more demanding duties 8 - DK/no opinion (spontaneous)		

Quelle: EWCS, Arbeitskräfteerhebung, EU-SILC, SHARE, Arbeitsklimaindex  
Darstellung: GÖG

Tabelle 6.2:  
Kategorie Arbeitsbedingungen

Faktor	Fragen	Survey
Soziales Arbeitsumfeld		
Gerechtigkeit und Fairness	Q61L: Werden Sie an Ihrem Arbeitsplatz fair behandelt?	<i>EWCS</i>
	Q70: The next questions are about your workplace. A - Employees are appreciated when they have done a good job B - The management trusts the employees to do their work well C - Conflicts are resolved in a fair way D - The work is distributed fairly E - There is good cooperation between you and your colleagues F - In general, employees trust management	
Unterstützung und Anerkennung	Q61a: Erfahren Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen?	<i>EWCS</i>
	Q89 I: Ich erhalte für meine Arbeit die Anerkennung, die ich verdiene.	<i>SHARE</i>
	EP032_RecognWork: Für meine Arbeit erhalte ich die Anerkennung, die ich verdiene. (Würden Sie sagen, Sie stimmen voll zu, stimmen nicht zu oder stimmen überhaupt nicht zu?)	
	EP031_SuppDiffSit: Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung. (Würden Sie sagen, Sie stimmen voll zu, stimmen nicht zu oder stimmen überhaupt nicht zu?)	
Führung	Q61b: Erfahren Sie Hilfe und Unterstützung von Ihrem Vorgesetzten?	<i>EWCS</i>
	Index für die Managementqualität Q63. To what extent do you agree or disagree with the following statements? Your immediate boss... A - respects you as a person B - gives you praise and recognition when you do a good job C - is successful in getting people to work together D - is helpful in getting the job done E - provides useful feedback on your work F - encourages and supports your development	
	Führungsstil	<i>Arbeitsklimaindex</i>

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung Tabelle 6.2: Kategorie Arbeitsbedingungen

Faktor	Fragen	Survey
Gewalt und Diskriminierung	Q72: Waren Sie innerhalb der vergangenen zwölf Monate bei Ihrer Arbeit Benachteiligung ausgesetzt? A - age discrimination B - discrimination linked to race, ethnic background or colour C - discrimination linked to nationality D - discrimination on the basis of your sex E - discrimination linked to religion F - discrimination linked to disability G - discrimination linked to sexual orientation	EWCS
	Q80: Over the last month, during the course of your work have you been subjected to any of the following A- verbal abuse B- unwanted sexual attention C- threats D- humiliating behaviours	
	Q81: And over the past 12 months, during the course of your work have you been subjected to any of following? A- physical violence B- sexual harassment C- bullying /harassment	
	Belastungsfaktoren, denen sie bei der Arbeit derart ausgesetzt sind, dass sie ihrem psychischen Wohlbefinden schaden können Q21a: Gewalt oder Androhung von Gewalt Q21b: Belästigung oder Mobbing	
Rollenklarheit	Q61k: Wissen sie, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?	EWCS
Arbeitsintensität	Q49a: Beinhaltet ihre Arbeit ein hohes Arbeitstempo?	EWCS
	Q49b: Beinhaltet ihre Arbeit Arbeiten unter Termindruck?	
	Q61g: Haben sie genug Zeit, ihre Arbeit zu erledigen?	
	Belastungsfaktoren, denen sie bei der Arbeit derart ausgesetzt sind, dass sie ihrem psychischen Wohlbefinden schaden können. Q21: Starker Zeitdruck oder Arbeitsüberlastung	Arbeitskräfteerhebung
Häufig störende Unterbrechungen	Q51 /52.: Häufige störende Unterbrechungen	EWCS

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung Tabelle 6.2: Kategorie Arbeitsbedingungen

Faktor	Fragen	Survey
Arbeitsbezogene Selbstbestimmung und Handlungsspielraum	Q54a: Können Sie die Reihenfolge Ihrer Aufgaben selbst bestimmen oder ändern?"	<i>EWCS</i>
	Q54b: Können Sie das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe selbst bestimmen oder ändern?	
	Q54c: Können Sie Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsrhythmus selbst bestimmen oder ändern?	
	Q61d: Sind Sie an der Verbesserung der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsabläufe Ihrer Abteilung oder Firma/Organisation beteiligt? "	
	Q61f: Können Sie eine Pause machen, wann Sie möchten?"	
	Q61i: Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihre eigenen Ideen umsetzen?	
	EP029_LitFreeWork: Ich habe kaum die Möglichkeit, selbst zu bestimmen, wie ich meine Arbeit gestalte. (Würden Sie sagen, Sie stimmen voll zu, stimmen nicht zu oder stimmen überhaupt nicht zu?)	
Mitbestimmung	Q61e: Haben Sie ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Arbeitskollegen, mit denen Sie zusammenarbeiten?"	<i>EWCS</i>
	Q61n: Können Sie Entscheidungen beeinflussen, die für Ihre Arbeit wichtig sind?"	
Arbeitszeit	Q18a: Hat sich die Anzahl der Stunden, die Sie pro Woche arbeiten, in den letzten zwölf Monaten geändert?	<i>EWCS</i>
	Zahl der bezahlten und unbezahlten Arbeitsstunden pro Woche Q24: How many hours do you usually work per week in your main paid job?	
	Q25: Wie viele Stunden pro Woche würden Sie am liebsten arbeiten, wenn Sie es sich aussuchen könnten?	
	Q29a: Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise in Ihrem Hauptberuf?	
	Q37a: Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise nachts	
	Q37b: Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise am Samstag	
	Q37b/c: Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise am Wochenende?"	
	Q37c: Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise am Sonntag	
	Q37d: Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als zehn Stunden pro Tag?	
	Q38: Ist es im letzten Monat bei Ihnen vorgekommen, dass weniger als elf Stunden zwischen zwei Arbeitstagen lagen?	
	39a: Arbeiten Sie jeden Tag die gleiche Anzahl an Stunden?	
	39d: Arbeiten Sie mit festen Zeiten für Arbeitsbeginn und -ende?"	
	39c: Arbeiten Sie jede Woche die gleiche Anzahl an Stunden?	

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung Tabelle 6.2: Kategorie Arbeitsbedingungen

Faktor	Fragen	Survey
	Q39e: Arbeiten Sie im Schichtdienst?	
	Q41: Do you work...? 1 – Daily split shifts (with a break of at least 4 hours in between) 2 – Permanent shifts (morning, afternoon or night) 3 – Alternating / rotating shifts	
	Q42: Wie ist Ihre Arbeitszeit geregelt? 1-Sie wird vom Unternehmen/von der Organisation ohne Änderungsmöglichkeiten festgelegt 2-Man kann zwischen verschiedenen festen Arbeitszeitplänen auswählen, die vom Unternehmen/von der Organisation festgelegt werden 3- Man kann die Arbeitszeit innerhalb eines gewissen Rahmens anpassen (z. B. Gleitzeit) 4-Die Arbeitszeit kann vollständig individuell festgelegt werden 8-WN/keine Meinung (spontan) 9-Verweigert (spontan)	
	Q47: Ist es schwierig, während der Arbeitszeit ein bis zwei Stunden freizunehmen, um persönliche oder familiäre Angelegenheiten zu erledigen?	
	Zeiteinteilung	
Weiterbildung und Qualifizierung	Q65a/b: Haben Sie in den letzten zwölf Monaten an einer von Ihrem Arbeitgeber (bzw. bei Selbstständigen: von Ihnen selbst) bezahlten Schulung/Fortbildung teilgenommen?“ a- von ihrem Arbeitgeber bezahlte bzw. organisierte Schulung/Fortbildung b- von Ihnen selbst bezahlte Schulung/Fortbildung	<i>EWCS</i>
	65c: Wurden Sie in den vergangenen zwölf Monaten am Arbeitsplatz weitergebildet?“	
Karrierechancen	Q89b: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen.	<i>EWCS</i>
	EP034_JobPromPoor: Die [Aufstiegschancen/Chancen für ein berufliches Weiterkommen/Aufstiegschancen] in meinem Bereich sind schlecht. (Würden Sie sagen, Sie stimmen voll zu, stimmen zu, stimmen nicht zu oder stimmen überhaupt nicht zu?)	<i>SHARE</i>
	Karriere	<i>Arbeitsklimaindex</i>

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung Tabelle 6.2: Kategorie Arbeitsbedingungen

Faktor	Fragen	Survey
Belastungen am Arbeitsplatz	Q30l: Schließt Ihre Arbeit Arbeiten am Computer, Laptop, Smartphone usw. ein?	<i>EWCS</i>
	Q45a: Wie oft haben Sie sich in den letzten zwölf Monaten wegen Ihrer Arbeit Sorgen gemacht, wenn Sie nicht gearbeitet haben?	
	Q49b: Beinhaltet Ihre Arbeit Arbeiten unter Termindruck?	
	Q11: Hatten Sie in den letzten 12 Monaten ein oder mehrere Gesundheitsprobleme, die durch Ihre Arbeit verursacht oder verschlechtert wurden?	<i>Arbeitskräfteerhebung</i>
	Q10: Wurde das Gesundheitsproblem durch Ihre aktuelle oder eine frühere Arbeit verursacht oder verschlechtert?	
	EP027_JobPhDem: Meine Arbeit ist körperlich anstrengend. Würden Sie sagen, Sie stimmen voll zu, stimmen zu, stimmen nicht zu oder stimmen überhaupt nicht zu?	<i>SHARE</i>
	EP028_TimePress: Wegen des hohen Arbeitsaufkommens stehe ich ständig unter Zeitdruck. (Würden Sie sagen, Sie stimmen voll zu, stimmen zu, stimmen nicht zu oder stimmen überhaupt nicht zu?)	
	EP068_CauseDis: Sie haben vorhin gesagt, dass Sie wegen einer Krankheit dauerhaft arbeitsunfähig sind. Wurde dies durch Ihre berufliche Tätigkeit verursacht?	
	Psychischer Stress	<i>Arbeitsklimaindex</i>
	Isolation am Arbeitsplatz	
Physischer Stress		
Arbeitssicherheit	Q33: Wie gut sind Sie über die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken in Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit informiert?	<i>EWCS</i>
	Q71b: Gibt es in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation eine/n Beauftragte/n oder eine Interessenvertretung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz?	
	Q73: Glauben Sie, dass Ihre Gesundheit oder Ihre Sicherheit durch Ihre Arbeit gefährdet ist?	

Quelle: EWCS, Arbeitskräfteerhebung, SHARE, Arbeitsklimaindex  
Darstellung: GÖG

Tabelle 6.3:  
Kategorie Work-Life-Balance

Faktor	Fragen	Survey
Work-Life-Balance	Q40: Wie oft hat man von Ihnen verlangt, kurzfristig zur Arbeit zu kommen?	EWCS
	Q44: Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbaren?	
	Q45b: Wie oft haben Sie sich in den letzten zwölf Monaten nach der Arbeit zu erschöpft gefühlt, um einige der notwendigen Arbeiten im Haushalt zu erledigen?	
	Q45c: Wie oft haben Sie sich in den letzten zwölf Monaten das Gefühl gehabt, dass Ihre Arbeit Sie davon abgehalten hat, Ihrer Familie so viel Zeit zu widmen, wie Sie es wollten?	
	Q45d: Wie oft haben Sie es in den letzten zwölf Monaten aufgrund Ihrer familiären Verpflichtungen als schwierig empfunden, sich auf Ihre Arbeit zu konzentrieren?	
	Q45e: Wie oft haben Sie in den letzten zwölf Monaten das Gefühl gehabt, dass Ihre familiären Verpflichtungen Sie davon abgehalten haben, Ihrer Arbeit die Zeit zu widmen, die Sie ihr geben sollten?	
	Q46: Wie oft haben Sie in Ihrer Freizeit gearbeitet, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen	

Quelle: EWCS  
Darstellung: GÖG

Tabelle 6.4:  
Kategorie Unbezahlte Arbeit

Faktor	Fragen	Survey
Unbezahlte Arbeit	Q95: In general, how often are you involved in any of the following activities outside work?	EWCS
	Q96: On average, how many hours per day do you spend on the activity? A - Voluntary or charitable activity B - Political/trade union activity C - Caring for and/or educating your children, grandchildren D - Cooking and housework E - Caring for elderly/disabled relatives	

Quelle: EWCS  
Darstellung: GÖG

Tabelle 6.5:  
Arbeitsfähigkeit und Arbeitsengagement (Motivation)

Faktor	Fragen	Survey
Arbeitsfähigkeit	Q93: Glauben Sie, dass Sie Ihren derzeitigen Beruf oder einen ähnlichen ausüben können, bis Sie 60 Jahre alt sind?	<i>EWCS</i>
	Q17: Werden Sie trotz dieses GP voraussichtlich wieder arbeiten?	<i>Arbeitskräfteerhebung</i>
	EP037_AfraidHRet: Machen Sie sich Sorgen darüber, dass Sie Ihre derzeitige Beschäftigung aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum Erreichen des regulären Pensionsalters ausüben können?	<i>SHARE</i>
Arbeitsengagement (Motivation)	Q90: Motivation: A – At my work I feel full of energy B – I am enthusiastic about my job C – Time flies when I am working D – I feel exhausted at the end of the working day E – I doubt the importance of my work F – In my opinion, I am good at my job"	<i>EWCS</i>
Emotionsarbeit	Q30.f: Haben Sie bei Ihrer Arbeit direkten Umgang mit Personen, z.B. mit Kunden, Schülern, Patienten usw.?	<i>EWCS</i>
	Q30.g: Haben Sie bei Ihrer Arbeit Umgang mit verärgerten Kunden?	
	Q61.o Erfordert Ihre Arbeit, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	

Quelle: EWCS, Arbeitskräfteerhebung, SHARE  
Darstellung: GÖG

Tabelle 6.6:  
Kategorie Gesundheit

Faktor	Fragen	Survey
Gesundheitszustand	Q9B: Hatten Sie in den letzten 12 Monaten irgendein Gesundheitsproblem? Gemeint sind körperliche und psychische Gesundheitsbeschwerden, Krankheiten oder Beeinträchtigungen (alle Beschwerden sollen berücksichtigt werden)	<i>Arbeitskräfteerhebung</i>
	Q12b: Wie würden Sie dieses Gesundheitsproblem beschreiben? (berücksichtigt soll nur das/die schwerste von den Gesundheitsproblemen/Krankheiten werden)	
	QPH003: Würden Sie sagen, Ihr Gesundheitszustand ist...	<i>SHARE</i>
	QP102000: Allgemeiner Gesundheitszustand Chronische Krankheit: Haben Sie eine dauerhafte Krankheit oder ein chronisches Gesundheitsproblem? (Damit gemeint sind Krankheiten oder gesundheitliche Probleme, die 6 Monate andauern oder voraussichtlich andauern werden)	<i>EU-SILC</i>
	Q75: How is your health in general?	<i>EWCS</i>
	Q76: Do you have any illness or health problem which has lasted, or is expected to last, for more than 6 years?	
	Q87: Please indicate for each of the five statements which is the closest to how you have been feeling over the last two weeks A – I have felt cheerful and in good spirits B – I have felt calm and relaxed C – I have felt active and vigorous D – I woke up feeling fresh and rested E – My daily life has been filled with things that interest me	
Gesundheitsbezogene Beeinträchtigungen	Q14: Sind Sie durch dieses Gesundheitsproblem in der Ausführung von alltäglichen Tätigkeiten (auch außerhalb der Arbeit) wesentlich, teilweise oder überhaupt nicht beeinträchtigt?	<i>Arbeitskräfteerhebung</i>
	Q16A: War dieses Gesundheitsproblem der Grund warum sie nicht gearbeitet haben?	
	Q16B: War dieses Gesundheitsproblem der Grund warum sie in der Referenzwoche nicht gearbeitet haben?	
	Q18: Wie viele Kalendertage bzw. Wochen oder Monate konnten sie aufgrund dieses Gesundheitsproblems in den letzten 12 Monaten nicht arbeiten? Q18A: Wie viele Tage? Q18B: Wie viele Wochen? Q18C: Wie viele Monate?"	
	QPH004: Manche Menschen haben chronische oder langwierige Gesundheitsprobleme. Langwierig bedeutet hier, dass diese Probleme Sie über einen längeren Zeitraum beeinträchtigen. Haben Sie selbst irgendwelche langwierigen gesundheitlichen Probleme, Krankheiten, Behinderungen oder Gebrechen? (Einschließlich seelischer Probleme)	<i>SHARE</i>
	QPH005: In welchem Maße sind Sie wegen eines gesundheitlichen Problems, das Sie bereits mindestens 6 Monate haben, bei alltäglichen Betätigungen eingeschränkt?	
	QPH061: Haben Sie gesundheitliche Probleme oder Behinderungen, die die Art oder das Ausmaß Ihrer bezahlten Tätigkeiten einschränken?	

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung Tabelle 6.6.: Kategorie Gesundheit

Faktor	Fragen	Survey
Gesundheitsbezogene Beeinträchtigungen	QP104000: Einschränkung bei Alltagstätigkeiten durch gesundheitliches Problem: Wie sehr sind Sie seit zumindest einem halben Jahr durch ein gesundheitliches Problem bei Tätigkeiten des normalen Alltagslebens eingeschränkt?	<i>EU-SILC</i>
	Q77: Are your daily activities limited because of this illness or health problem?	<i>EWCS</i>
	Q78: Over the last 12 months, did you have any of the following health problems? A - hearing problems B - skin problems C - backache D - muscular pains in shoulders, neck and/or upper limbs (arms, elbows, wrists, hands etc.) E - muscular pains in lower limbs (hips, legs, knees, feet etc.) F - headaches, eyestrain H - anxiety I - overall fatigue J - other (spontaneous)	
Psychozialer Gesundheitszustand	QMH001_Intro: Vorhin haben wir über Ihre körperliche Gesundheit gesprochen. Ein anderer Aspekt Ihrer Gesundheit ist Ihr seelisches Wohlbefinden – also wie Sie sich in Bezug auf das fühlen, was um Sie herum passiert.	<i>SHARE</i>
	QMH002_Depression: Haben Sie sich im letzten Monat traurig oder niedergeschlagen gefühlt?	
	QMH003_Hopes: Was erhoffen Sie sich von der Zukunft?	
	QMH004_WishDeath: Ich möchte Ihnen jetzt eine sehr persönliche Frage stellen, die für die Wissenschaft jedoch von großer Bedeutung ist: Haben Sie sich im letzten Monat jemals gewünscht, lieber nicht mehr zu leben?	
	QMH006_BlameForWhat: Weshalb machen Sie sich Vorwürfe?	
	QMH007_Sleep: Hatten Sie in letzter Zeit Schlafstörungen?	
	QMH008_Interest: Wie hat sich in den letzten Wochen Ihr Interesse an Ihrer Umgebung oder an Aktivitäten entwickelt?	
	QMH009_KeepUpInt: Ist das Interesse an Ihrer Umwelt gleichgeblieben?	
	QMH010_Irritability: Waren Sie in letzter Zeit reizbar?	
	QMH015_ConcRead: Können Sie sich beim Lesen konzentrieren?	
QMH016_Enjoyment: Was haben Sie in der letzten Zeit gerne gemacht?		

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung Tabelle 6.6.: Kategorie Gesundheit

Faktor	Fragen	Survey
Psychosozialer Gesundheitszustand	QMH017_Tear: Haben Sie im letzten Monat einmal geweint?	<i>SHARE</i>
	QMH018_DepressionEver: Gab es [seit dem letzten Interview im] {FL_MH018_4} {FL_MH018_5} eine Zeit oder Zeiten [in Ihrem Leben], in denen Sie mindestens zwei Wochen lang Symptome einer Depression hatten?	
	QMH023_HDA1: Jetzt lese ich Ihnen einige Aussagen vor, wie sich Personen manchmal fühlen. Nach jeder Aussage, sagen Sie mir bitte wie oft Sie sich IN DER VERGANGENEN WOCHEN so gefühlt haben. Ich hatte Angst, dass etwas Schlimmes geschieht.	
	QMH024_HDA2: Ich war nervös.	
	QMH025_HDA3: Meine Hände haben gezittert.	
	QMH026_HDA4: Ich hatte Angst davor, zu sterben.	
	QMH027_HDA5: Ich fühlte mich schwach.	
	QMH030_YearDepression: In welchem Jahr haben Sie zuletzt unter den Symptomen einer Depression (die mindestens 2 Wochen dauerten) gelitten?	
	QPW: Würden Sie sagen, Sie sind... PW050: nervös PW060: niedergeschlagen PW070: ruhig und gelassen PW080: entmutigt oder traurig PW090: glücklich	<i>EU-SILC</i>
	Q79: Over the last 12 months, how often did you have any of the following sleep related problems? A - Difficulty falling asleep B - Waking up repeatedly during the sleep C - Waking up with a feeling of exhaustion and fatigue	<i>EWCS</i>

Quelle: EWCS, Arbeitskräfteerhebung, SHARE, EU-SILC  
Darstellung: GÖG

Tabelle 6.7:  
Kategorie Zufriedenheit

<b>Faktor</b>	<b>Fragen</b>	<b>Survey</b>
Allgemeine Zufriedenheit	QP135010: Zufriedenheit Leben: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Leben insgesamt?	<i>EU-SILC</i>
Arbeitszufriedenheit	QPW100: Zufrieden mit der Arbeit	<i>EU-SILC</i>
	QP135050: Zufriedenheit Hauptbeschäftigung	
	QEPO26: Alles in allem bin ich mit meiner Arbeit zufrieden. Würden Sie sagen, Sie stimmen voll zu, stimmen zu, stimmen nicht zu oder stimmen überhaupt nicht zu?	<i>SHARE</i>
	Q88: Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf?	<i>EWCS</i>
	Q: Allgemeine Berufszufriedenheit	<i>Arbeitsklimaindex</i>

Quelle: EU-SILC, EWCS, Arbeitsklimaindex, SHARE  
Darstellung: GÖG

## 7 Anhang II

### 7.1 Arbeitskräfteerhebung

Tabelle 7.1:  
Arbeitskräfteerhebung – Survey-Informationen

Quelle:	Arbeitskräfteerhebung 2014
	LFS-ad-hoc-Modul 2013 Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme
Umsetzung Österr.	Statistik Austria
Datenbeschaffung:	Zugang und Beschaffung über Statistik Austria
Periodizität:	seit 2004 für Österreich jährlich Jährliche thematische Ad-hoc-Module (Arbeitsunfälle und Gesundheitsprobleme 2007, 2013) 2017: Self-Employment
Inhalte:	Die Erhebung wird seit Anfang 2004 als kontinuierliche Erhebung das ganze Jahr über durchgeführt (d.h. die Befragungen streuen über alle Wochen des Jahres.) und stellt das Arbeitskräftepotenzial nach dem ILO-Konzept dar, welches für internationale Vergleiche verwendet wird. Nach diesem Konzept sind alle Personen erwerbstätig, die in einer Referenzwoche mindestens eine Stunde gegen Bezahlung oder als Selbständige oder mithelfende Familienangehörige arbeiteten oder zwar einen Arbeitsplatz hatten, aber wegen Urlaub, Krankheit usw. nicht arbeiteten. Arbeitslos sind jene Nicht-Erwerbstätigen, die aktiv Arbeit suchen und für die Arbeitsaufnahme verfügbar sind. Die Stichprobenziehung erfolgt vierteljährlich, die Interviewerinnen und Interviewer erhalten vierteljährlich die Anweisung, an welchen Adressen und für welche Referenzwochen die Erhebungen durchzuführen sind. Alle Personen, die angeben, in einem ausgewählten Haushalt zu leben (unabhängig von der melderechtlichen Situation), werden erfasst. Die Stichprobe setzt sich aus neun annähernd gleich großen Bundesland-Stichproben zusammen, die sich im Jahresdurchschnitt 2014 auf einen Stichprobenumfang für Österreich von insgesamt rund 90.000 Haushalten („Brutto-Brutto Stichprobe“) summierte.
Regionale Ebene:	Bundesländer
Gruppierungen nach Erwerbsformen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>salaried worker</li> <li>wage worker</li> <li>civil servant</li> <li>public employee by special contract (Vertragsbediensteter)</li> <li>quasi-freelancer (Freie/r DN)</li> <li>Self-employed without employees</li> <li>self-employed with employees</li> <li>contributing family worker</li> </ul>
Links:	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/3/index.html">http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/3/index.html</a></li> <li><a href="http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/overview">http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/overview</a></li> </ul>

Quelle: Arbeitskräfteerhebung  
Darstellung: GÖG

## 7.2 EU-SILC

Tabelle 7.2:  
EU-SILC – Survey-Informationen

Quelle:	EU-SILC 2015/2016
Umsetzung Österr.	Statistik Austria
Datenbeschaffung:	<a href="http://www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/eu_silc/index.html">http://www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/eu_silc/index.html</a> kann kostenfrei angefordert werden
Periodizität:	Seit 2003 jährlich
Inhalte:	SILC ist eine Erhebung, durch die jährlich Informationen über die Lebensbedingungen der Privathaushalte in der Europäischen Union gesammelt werden. Auch die Republik Österreich nimmt, vertreten durch die Bundesanstalt Statistik Österreich, seit 2003 an diesem Projekt teil. SILC ist die Abkürzung für „Community Statistics on Income and Living Conditions“, das bedeutet „Gemeinschaftsstatistiken über Einkommen und Lebensbedingungen“. Neben den EU-Mitgliedsstaaten beteiligen sich auch Norwegen, Island, die Türkei, die Schweiz, Mazedonien und Serbien an SILC. Von besonderem Interesse sind in SILC die Beschäftigungssituation und das Einkommen der Haushaltsmitglieder, die Ausstattung der Haushalte, die Wohnsituation einschließlich der Ausgaben für das Wohnen, aber auch Bildung, Gesundheit und Zufriedenheit. Rund 6.000 Haushalte nehmen jährlich an SILC in Österreich teil. Dazu wird die entsprechende Anzahl an Adressen zufällig aus dem Zentralen Melderegister (ZMR) gezogen. Drei Viertel der befragten Haushalte werden wiederholt befragt (jedoch maximal vier Mal in Folge), um Veränderungen der Lebenssituation im Zeitverlauf feststellen zu können.
Regionale Ebene:	Bundesländer Wien Andere Gemeinden > 100.000 Einw Gemeinden >10.000 und <=100.000 Einw. Gemeinden <=10.000 Einw.
Gruppierungen nach Erwerbsformen:	Differenzierte Gruppierung der erwerbstätigen Bevölkerung (auch inkl. z.B. EPU) nach weiterer Prüfung eventuell möglich
Links:	<a href="http://www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/eu_silc/index.html">http://www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/eu_silc/index.html</a>

Quelle: EU-SILC  
Darstellung: GÖG

## 7.3 EWCS

Tabelle 7.3:  
EWCS – Survey-Informationen

Quelle:	EWCS (Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen) 2015
Umsetzung Österr.	Spectra Marktforschungs-ges.m.b.H. (2015)
Datenbeschaffung:	<a href="https://www.eurofound.europa.eu/surveys/about-eurofound-surveys/data-availability">https://www.eurofound.europa.eu/surveys/about-eurofound-surveys/data-availability</a>
Periodizität:	2005, 2010, 2015 (verfügbar ab 1. Quartal 2017)
Inhalte:	2015 Durchführung der sechsten Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) persönliche Befragungen von mehr als 43 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in 35 europäischen Ländern; Erwerbstätige, die nach dem Zufallsprinzip aus einer statistischen Stichprobe ausgewählt wurden und einen Querschnitt der Gesellschaft mit 1.000 bis 3.300 Befragten pro Land abbilden (2010 Österreich 1.000 Befragte); Informationen zu unterschiedlichsten Themenbereichen erhoben: Belastung durch physische und psychosoziale Risikofaktoren, Dauer und Organisation der Arbeitszeit, Beschäftigungsstatus und Arbeitsvertrag, Arbeitsplatz, Arbeitsorganisation, Vereinbarkeit von und Wechselwirkungen zwischen Beruf und Privatleben, Aus- und Weiterbildung, Mitarbeiterbeteiligung, Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Gehalt.
Regionale Ebene:	Unklar, noch zu kontrollieren, vermutlich nur Österreich (Stichprobengröße: 1.000)
Gruppierungen nach Erwerbsformen:	Differenzierte Gruppierung der erwerbstätigen Bevölkerung (auch inkl. z.B. EPU) nach weiterer Prüfung eventuell möglich
Links:	<a href="https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-working-conditions-surveys">https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-working-conditions-surveys</a>

Quelle: EWCS  
Darstellung: GÖG

## 7.4 SHARE

Tabelle 7.4:  
SHARE – Survey-Informationen

Quelle:	SHARE The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe
Umsetzung Österr.	JKU und IFES
Datenbeschaffung:	<a href="http://www.share-project.org/home0/wave-5.html">http://www.share-project.org/home0/wave-5.html</a> oder <a href="http://www.share-austria.at/index.php?id=daten&amp;L=0">http://www.share-austria.at/index.php?id=daten&amp;L=0</a>
Periodizität:	Seit 2004 5 Waves
Inhalte:	The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) is a multidisciplinary and cross-national panel database of micro data on health, socio-economic status and social and family networks of approximately 123,000 individuals (more than 293,000 interviews) from 20 European countries (+Israel) aged 50 or older. Österreich Stichprobe: 2004: 1893 2006/07: 1341, 2008/09: 847, 2015: 3.559
Regionale Ebene:	Unklar, noch zu kontrollieren
Gruppierungen nach Erwerbsformen:	Arbeiter [in] Angestellte [r], Beamte [r] Selbstständig? Wenn selbstständig, dann: Wie viele Mitarbeiter beschäftigen Sie?
Links:	<a href="http://www.share-project.org/">http://www.share-project.org/</a>

Quelle: SHARE  
Darstellung: GÖG

## 7.5 Arbeitsklimaindex

Tabelle 7.5:  
Arbeitsklimaindex – Survey-Informationen

Quelle:	Arbeitsklimaindex Österreich
Umsetzung Österr.	SORA und IFES
Datenbeschaffung:	<a href="http://db.arbeitsklima.at/">http://db.arbeitsklima.at/</a> (Abfragen nach vorgegebenen Kriterien möglich)
Periodizität:	Seit 1997, vierteljährlich
Inhalte:	<p>Der Österreichische Arbeitsklimaindex ist ein Maßstab für den wirtschaftlichen und sozialen Wandel aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen. Ergänzend zu den üblichen Kennzahlen der wirtschaftlichen Entwicklung erfasst der Index die subjektive Dimension und ermöglicht so die Analyse gesellschaftlicher Folgen von Tätigkeit und Arbeit.</p> <p>Die inhaltlichen Schwerpunkte der Studie sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Beschäftigungsformen</li> <li>Arbeitszeitregelungen</li> <li>Erfahrung von Arbeitslosigkeit</li> <li>Zufriedenheit mit der gesellschaftlichen Position / Status</li> <li>Betriebliche Leistungen</li> <li>Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit an sich</li> <li>Belastungen am Arbeitsplatz</li> <li>Erwartungen und Perspektiven, Arbeitsmarktchancen</li> </ul> <p>Der Arbeitsklima Index beruht auf Befragungen von Stichproben unselbständig erwerbstätiger Personen in ganz Österreich. Zur Erhebung der Daten werden vierteljährlich jeweils 900 Arbeitnehmer/-innen in ganz Österreich befragt. Diese Befragung wird von Mitarbeiter/-innen des IFES mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens in persönlichen Gesprächen durchgeführt. Der Fragebogen umfasst 26 Themengebiete inklusive Arbeitszeitregelungen, Betriebsgröße, Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen usw.</p> <p>Jeweils zwei Erhebungswellen, also insgesamt 1800 Interviews, werden zur Neuberechnung des Index herangezogen, die halbjährlich (Mai und November) stattfindet. Dazwischen (Februar und September) gibt es Sonderauswertungen zu besonderen Aspekten des Index.</p> <p>Die Berechnung und Interpretation der Daten wird von SORA durchgeführt. Die Ergebnisse werden vierteljährlich bei Pressekonferenzen in Wien präsentiert und in Form des Arbeitsklima Index-Newsletters publiziert.</p>
Regionale Ebene:	Regionen Westen (T, V), Süden (Stm, Ktn), Mitte (Sbg, OÖ), Osten (NÖ, B), Wien
Gruppierungen nach Erwerbsformen:	Öffentlich Bedienstete Qualifizierte und leitende Angestellte Einfach Angestellte HilfsarbeiterInnen FacharbeiterInnen
Links:	<a href="http://www.sora.at/themen/arbeitsmarkt-erwerbstaetigkeit/arbeitsklima.html">http://www.sora.at/themen/arbeitsmarkt-erwerbstaetigkeit/arbeitsklima.html</a> <a href="https://www.ifes.at/projekte/oesterreichischer-arbeitsklima-index">https://www.ifes.at/projekte/oesterreichischer-arbeitsklima-index</a> <a href="https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html">https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html</a>

Quelle: Arbeitsklimaindex  
Darstellung: GÖG