

Kurzbericht: Kurzdarstellung zweier österreichweit durchgeführten AOW-psychologischen Studien der österreichischen Kammern für Arbeiter und Angestellte (BAK / AK)

Peter Hoffmann

Arbeiterkammer Wien, Abteilung Sozialpolitik

Bei den beiden, hier kurz vorgestellten, österreichweit durchgeführten AOW-psychologischen Studien, handelt es sich um die

1. 2007/08 von der Bundesarbeitskammer (BAK) durchgeführte Studie über „Die Qualität des Arbeitslebens von älteren ArbeitnehmerInnen“ und
2. 2015/16 durchgeführte Follow-Up Studie über die „Qualität des Arbeitslebens der österreichischen ArbeitnehmerInnen“, die von der Arbeiterkammer Wien durchgeführt wurde.

Beide Studien wurden von den Arbeiterkammern der Bundesländer fachlich und organisatorisch unterstützt.

Sozialpolitische Hintergründe und der technische Wandel in der Arbeitswelt

Bevor die Finanzkrise 2008 voll ausbrach und für längere Zeit andere politische Themen zeitweise in den Hintergrund der politischen Öffentlichkeit rückte, standen davor zwei sozial- bzw. arbeitsmarktpolitische Themen im Vordergrund der tages- und sozialpolitischen Agenda:

1. Die demografische Entwicklung generell und das damit verbundene Pensionssystem und das Pensionsantrittsalter im Speziellen (sowohl das faktische als auch das gesetzliche) und
2. die Situation und die Lage älterer ArbeitnehmerInnen sowohl im Arbeitsprozess als auch am Arbeitsmarkt selbst.

Hinzu kam noch die Problematik stetig ansteigender Krankenstände und Pensionsanträge auf Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension aufgrund psychischer Probleme bzw. Erkrankungen. Dementsprechend rückten Belastungen in der Arbeitswelt als mögliche (Mit-)Auslöser psychischer Probleme verstärkt in den Fokus sozialpolitischer Überlegungen. Ein Output davon ist die 2013 im österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verankerte und für alle Betriebe in Österreich verpflichtende Evaluierung psychischer Belastungen in der Arbeit.

Acht Jahre nach der BAK-Studie ist zum bestehenden sozial- und wirtschaftspolitischen Themenkanon „Pensionen und Pensionssystem“ und „ältere ArbeitnehmerInnen“ ein „neuer“ Themenkreis rund um die technischen Entwicklungen und Herausforderungen der letzten zehn Jahre hinzugekommen. Stichworte dazu sind: „Industrie 4.0“, die „Digitalisierung der Arbeitswelt“ und das „Internet of things“. Es ist evident, dass sich dadurch Produktionsmethoden, Arbeitsformen und -verhältnisse, Geschäftsmodelle und betriebliche Organisationsstrukturen u. v. a. m. rasant verändert haben (und dies auch weiterhin tun werden). Damit haben sich aber auch die Belastungen und Herausforderungen für die davon betroffenen Menschen, sowie auch für den Arbeitsmarkt und die Wirtschafts- und Sozialpolitik geändert.

1 Studie der Bundesarbeitskammer (BAK) von 2007/08

1.1 Ziele

Die grundlegenden Ziele für diese Studie wurden von einer Steuerungsgruppe, die aus VertreterInnen der einzelnen AK-Länderkammern bestand, identifiziert

und diskutiert. Ein wesentliches Ziel war es, über verschiedene bestehende Studien und Umfragedaten bezüglich der Arbeitswelt und des Erlebens von Arbeit (z. B. „Österreichische Gesundheitsbefragung 2006/2007“ und „Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul 2007“ von Statistik Austria, der Arbeitsklima-index der AK-OÖ, der Projektbericht „Arbeitsbedingte Erkrankungen“ WIFO 2008) hinaus, tiefergehende und vor allem AOW-psychologisch fundierte Einblicke in die Arbeitsorganisation, die Arbeitsbelastungen und deren Einfluss auf die physische und psychische Gesundheit der ArbeitnehmerInnen, sowie deren unterschiedliche Einstellungen zum Thema „Pensionsantritt“ zu erhalten (Biffl & Leoni, 2008; Heider & Schneeberger, 2013; Ihle, Klimont & Leitner, 2007; Klimont, Kytir & Leitner, 2007).

1.2 Branchen, in welchen die ArbeitnehmerInnen befragt wurden

Durch die Steuerungsgruppe wurden ebenfalls der Erhebungsbereich und die Alterszielgruppe bestimmt. So wurden ArbeitnehmerInnen aus den sechs Branchen Handel, Bauwesen, Gesundheitswesen (extramural), Tourismus, Metallindustrie und Geldwesen mittels eines Fragebogenprogrammes schriftlich befragt. Dabei handelt es sich teilweise um Branchen, in welchen die Arbeit so organisiert ist, dass es zu erheblichen gesundheitlichen, arbeits- und sozialrechtlichen Problemen bei den ArbeitnehmerInnen kommt. Zu diesen Problemen zählen u. a. frühzeitig auftretende körperliche und psychische Gesundheitsbeeinträchtigungen und damit oft verbunden ein frühzeitiger Pensionsantritt, temporäre Arbeitslosigkeit (Saisonarbeit), erschwerte Vereinbarkeit von Beruf und Familie u. ä. m..

1.3 Geschlecht und Alter der ArbeitnehmerInnen

Es konnten die Daten von insgesamt 4.214 ArbeitnehmerInnen ausgewertet werden. Davon waren 48 % Frauen und 52 % Männer.

Im Fokus der Untersuchung standen unselbstständige ArbeitnehmerInnen ab dem 40. Lebensjahr. Dies wurde auch an die BetriebsrätInnen, die für die Verteilung des Fragebogenprogramms vor Ort in den Betrieben verantwortlich waren, kommuniziert. Dementsprechend verteilten sie die Fragenprogramme in erster Linie an die ArbeitnehmerInnen dieser Altersgruppe. Da es aber immer wieder auch von jüngeren KollegInnen die Bereitschaft gab, am Fragebogenprogramm teilzunehmen, wurden diese in die Befragung miteinbezogen. Dadurch ergab sich im Rahmen der Auswertung die Möglichkeit, bei spezifischen Frage-

stellungen zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen Vergleiche anzustellen.

Rund 84 % der ArbeitnehmerInnen waren zwischen 40 und 59 Jahre alt. Weitere 14 % waren 39 Jahre und jünger. Sechzig Jahre und älter waren 2 %. Das Durchschnittsalter bei den Frauen lag bei 46,6 Jahren, bei den Männern bei 48,6 Jahren.

1.4 Status der ArbeitnehmerInnen

Rund 14 % der befragten unselbstständigen ArbeitnehmerInnen waren un- / angelernte ArbeiterInnen, 21 % FacharbeiterInnen, 19 % einfache, 33 % qualifizierte und 11 % leitende Angestellte. Weitere 2 % waren öffentlich Bedienstete.

Ein erheblicher Prozentsatz der ArbeitnehmerInnen wies ein hohes Maß an Betriebszugehörigkeitsdauer auf. So waren rund 68 % der ArbeitnehmerInnen über 10 Jahre in dem Betrieb beschäftigt, in dem sie zur Qualität ihrer Arbeit befragt wurden.

95 Prozent der ArbeitnehmerInnen befanden sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, 5 % in einem befristeten.

1.5 Arbeitszeitform und -volumen

Im Rahmen einer fix vorgegebenen Arbeitszeit arbeiteten 50 % der Befragten. Gleitzeit mit / ohne Kernzeit war das Arbeitszeitschema bei rund 24 %. Weitere 17 % berichteten über unregelmäßige Arbeitszeit. Letztendlich arbeiteten 8% im Schicht- / Turnusbetrieb und 1 % arbeitete auf Abruf.

Vollzeit arbeiteten 76 %, 23 % arbeiteten Teilzeit (47 % der Frauen, 2,5 % der Männer) und 1 % war geringfügig (weniger als 12 Stunden / Woche) beschäftigt.

1.6 Befragung der ArbeitnehmerInnen

Die Befragung fand zwischen September 2007 und März 2008 statt. Das Fragebogenprogramm wurde über die Betriebsräte in den Betrieben der erwähnten Branchen an die ArbeitnehmerInnen, die sich zum Beantworten des Fragebogenprogramms bereit erklärten, ausgegeben. Dabei wurden rund 8.000 Fragebogenprogramme österreichweit verteilt. Die beantworteten Fragebogenprogramme konnten von den ArbeitnehmerInnen in einem extra dafür vorbereiteten Kuvert anonym an von der Steuerungsgruppe festgelegte Personen (BR) bzw. Einrichtungen (z. B. AK) retourniert werden. Für die Auswertung konnten 4.214 ausgefüllte Fragenprogramme herangezogen werden.

1.7 Fragebogenprogramm

Die inhaltliche Ausformulierung des Fragebogenprogrammes wurde von ExpertInnen bzw. den wissenschaftlichen VertreterInnen der Psychologischen Institute der Universitäten Wien, der Karl-Franzens-Universität Graz und der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck vorgenommen und in mehrere Themenblöcke unterteilt:

- *Themenblock 1* hatte die in der Arbeit bestehenden Anforderungen, Ressourcen und Belastungen zum Untersuchungsgegenstand. Darunter fielen u.a. Organisationsprobleme, Zeitdruck, Unsicherheit, Kooperation, Freiheitsgrade, Partizipation der MitarbeiterInnen punkto Arbeitszeit und Urlaubsplanung.
- Der *2. Themenblock* befasste sich mit betrieblichen Gesundheitsförderungs- und Fortbildungsprogrammen, mit der Position älterer MitarbeiterInnen im Betrieb, mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dem Belastungs- Erholungsverhalten der ArbeitnehmerInnen.
- Der *3. Themenblock* beinhaltete Fragen zur Arbeitszufriedenheit, zum Engagement und dem affektiven Commitment der ArbeitnehmerInnen, sowie mit Fragen zu möglichen Gratifikationskrisen, zu Kündigungsabsichten und zur emotionalen Dissonanz von ArbeitnehmerInnen speziell im Dienstleistungsbereich.
- Im *4. Themenblock* wurden die unterschiedlichen Einstellungen bzw. Einschätzungen der ArbeitnehmerInnen zum Thema „Pensionsantritt“ und zum Thema „Auskommen mit der zu erwartenden Pension“ erhoben.
- Der *5. Themenblock* befasste sich mit dem physischen und psychischen Gesundheitszustand, sowie mit der Arbeitsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen.

Zu den einzelnen Themenblöcken wurden von den universitären ExpertInnen die dementsprechenden Fragebogeninstrumente ausgewählt. Exemplarisch seien an dieser Stelle die wesentlichsten Verfahren aufgelistet:

Betreffend *Themenblock 1* wurde die Kurzform des Fragebogens „Redefinition der Tätigkeit – RDFN (Iwanowa, 2000, 2004) und die (verkürzte) Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA; Udris & Rimann, 1999) eingesetzt.

Die Inhalte des *Themenblocks 2* wurden u. a. mit dem ebenfalls von Iwanowa entwickelten Verfahren VAF (VAF – Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, 2006) und dem Erholungs-Belastungs-Fragebogen (EBF; Kallus, 1995; Jiménez & Kallus, 2005, 2008 a, 2008 b) detailliert abgefragt.

Die in *Themenblock 3* angeführten Inhalte wurden mit der Profilanalyse der Arbeitszufriedenheit-PAZ (Jiménez, 2003, 2008), der Skala zur Erfassung der Kündigungsabsicht (I2Q; Jiménez, 2002), der Kurzversion der Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Schaufeli et al., 2002), dem Fragebogen zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen (ERI) (Rödel, Siegrist, Hessel & Brähler, 2004), dem Commitment-Fragebogen (Meyer und Allen, dt. Übersetzung Schmidt, Hollmann & Sodenkamp, 1998) abgefragt. Speziell für die ArbeitnehmerInnen der Dienstleistungsberufe wurde die Subskala zur Erfassung der „Sozialen Dissonanz“ aus der Frankfurter Emotion Work Scale (FEWS; Zapf, Vogt, Seifert, Mertini & Isic, 1999) in das Fragebogenprogramm aufgenommen.

Die Fragen zu *Themenblock 4* wurden von AK-ExpertInnen aus dem Bereich Arbeitsrecht und Sozialversicherung entwickelt.

Die Fragen zur physischen und psychischen Gesundheit der ArbeitnehmerInnen in *Themenblock 5* wurden mittels des MBI-D-GS (Büssing & Perrar, 1992) und des General Health Questionnaire GHQ-12 (Goldberg & Williams, dt. Übersetzung Linden, 1990) bearbeitet.

1.8 Auswertungsschwerpunkte

Die Auswertung der Daten erfolgte (je nach fachlicher und inhaltlicher Schwerpunktsetzung) durch ExpertInnen der drei oben angeführten psychologischen Universitätsinstitute.

So wurde seitens des Psychologischen Institutes der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck der Auswertungsschwerpunkt auf die Ergebnisse des RDFN und die mit ihm in Zusammenhang stehenden Auswirkungen auf Gesundheit, Pensionsverhalten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelegt.

Der Auswertungsschwerpunkt der ExpertInnen des Psychologischen Institutes der Karl-Franzens-Universität Graz lag u. a. in der Analyse der Zusammenhänge von Erholung-Belastung, Arbeitszufriedenheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dem Pensionierungsabsichten bzw. -verhalten der ArbeitnehmerInnen.

Die ExpertInnen des Psychologischen Institutes der Universität Wien richteten ihren Auswertungsschwerpunkt auf die Wechselwirkung von beruflichen Gratifikationskrisen und individuellen Wohlbefinden, sowie organisationale Folgen. Ebenso wurden die Zusammenhänge zwischen emotionaler Dissonanz, individuellen Wohlbefinden und organisationalen Folgen untersucht.

1.9 Exemplarische Ergebnisse

Die Auswertungsergebnisse der Innsbrucker ExpertInnen zeigen u. a., dass das Ausmaß vorhandener Ressourcen in der Arbeit die Pensionsentscheidung der ArbeitnehmerInnen deutlich beeinflusst: „Dabei gilt, dass je niedriger die Ressourcen ausfallen, desto eher denken die ArbeitnehmerInnen an eine baldige Pensionierung“ (Iwanowa, 2009, S. 152). Punkte Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf zeigen die Ergebnisse, dass Zeitdruck und Unsicherheit während der Arbeit zu Übermüdung der ArbeitnehmerInnen führen und Organisationsprobleme diese auch nach der Arbeit belasten. Eine Folgerung davon ist: „Hohe Ressourcen in der Arbeit helfen den ArbeitnehmerInnen besser mit Herausforderungen in der Arbeit umzugehen und beugen deshalb einem negativen Effekt auf Familienleben und Freizeit vor“ (Iwanowa, 2009, S. 169).

Ein Ergebnis der Grazer ExpertInnen weist auf den Einfluss des Erholungs-Beanspruchungszustandes der ArbeitnehmerInnen auf deren Pensionsplanung hin. „Bei hoher allgemeiner und arbeitsspezifischer Beanspruchung, besonders in Kombination mit geringer Erholung, konnten mit steigendem Alter höhere Pensionierungsgabsichten und vermehrte Zustimmung für ein früheres Pensionsansuchen aufgrund beruflicher oder gesundheitlicher Umstände festgestellt werden“ (Kallus et al., 2009, S. 5). Bemerkenswert ist auch das damit in Verbindung stehende Ergebnis, dass ab dem 45. Lebensjahr der Prozentsatz an hoch beanspruchten und gering erhaltenen Personen deutlich zunahm. Bei ArbeitnehmerInnen zwischen dem 50. und dem 59. Lebensjahr lag der Anteil an ArbeitnehmerInnen mit diesem Missverhältnis von Beanspruchung und Erholung sogar über 40 Prozent (vgl. dazu Kallus et al., 2009, S. 37). Dieses Ergebnis zeigt, wie wichtig die Diskussion über altersgerechte Arbeitsgestaltung war und noch immer ist.

Die Auswertungsergebnisse der Wiener ExpertInnen zeigen u. a., dass 62 % der ArbeitnehmerInnen bei den Gratifikationskrisen unter dem kritischen Wert von 1 lagen. Weitere 22 % erlebten ein leichtes Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung. Eine deutlich stärker ausgeprägte Gratifikationskrise (Werte zwischen 1.5 und 4.7) wiesen 16 % der befragten ArbeitnehmerInnen auf (vgl. dazu Kubicek & Korunka, 2009, S. 4).

Weitere Ergebnisse zeigten, dass „ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat und beruflicher Gratifikationskrise“ besteht (Kubicek & Korunka, 2009, S. 10).

Hinsichtlich der Wirkung sozialer Dissonanz auf Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement der ArbeitnehmerInnen zeigte sich, dass beide umso gerin-

ger ausfallen, je häufiger emotionale Dissonanz vorliegt (Kubicek & Korunka, 2009, S. 1).

2 Studie der Arbeiterkammer Wien 2015/16

2.1 Ziele

Wie bereits eingangs erwähnt, handelt es sich bei dieser Studie um eine Follow-Up Studie zur BAK Studie von 2007/08. Zwar sind die Ziele dieser Studie zu einem hohen Grad identisch mit jenen der BAK-Studie, wurden jedoch aus den eingangs erwähnten Entwicklungen thematisch etwas erweitert.

So ist es u. a. ein Anliegen der Studie, das Ausmaß der Erreichbarkeit der ArbeitnehmerInnen außerhalb der regulären Arbeitszeit zu erheben und ihren Einfluss auf die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu analysieren.

Die Untersuchung des technologischen Wandels und seine Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und damit auch auf die ArbeitnehmerInnen ist ein weiteres Anliegen und Ziel dieser Follow-Up Studie. Konkret wird dabei erhoben, mit welchen technischen Arbeitsmitteln (Hard- und Software) ArbeitnehmerInnen ihre Tätigkeiten verrichten und welche Probleme damit verbunden sind. Ebenso wird der Frage nachgegangen, inwieweit sich ArbeitnehmerInnen durch den Einsatz „neuer Technologien“ verunsichert und (fehl-)beansprucht fühlen und in welcher Form Unternehmen darauf reagieren (z. B. mittels Schulungen, Mitsprachemöglichkeit bei Einführung neuer technologischer Verfahren).

Der negative Effekt von Unterbrechungen bei der Arbeit ist durch zahlreiche Studien untersucht und belegt (vgl. dazu Baethge & Rigotti, 2010). In der vorliegenden AK-Wien Studie soll nochmals das Ausmaß von Unterbrechungen in der Arbeit in Zusammenhang mit den vorhandenen Ressourcen, Anforderungen und Belastungen in der Arbeit erhoben und die negativen gesundheitlichen Effekte bei den betroffenen ArbeitnehmerInnen untersucht werden.

Da viele der Inhalte, Ziele und Methoden aus der BAK-Studie von 2007/08 in dieser Follow-Up Studie übernommen wurden, ergibt sich damit auch die Möglichkeit der Veränderungsmessung bei ausgewählten Fragestellungen (z. B. beim Thema „Einstellungen zum Pensionsantritt“).

2.2 Branchen in welchen die ArbeitnehmerInnen befragt wurden

Sowohl die Auswahl der Branchen als auch die inhaltliche Schwerpunktsetzung erfolgte (wie im Falle der BAK-Studie von 2007/08) durch eine Steuerungsgruppe, deren Mitglieder aus den einzelnen AK-Länderkammern kommen.

Grundsätzlich wurde die Brancheneinteilung der BAK-Studie übernommen (sechs Branchen), wobei die Branche „Metallindustrie“ auf „Metall / Elektronik“ erweitert bzw. umbenannt und der Branchenbereich „Sozialwesen“ hinzugefügt wurde. Somit wurde nun konkret in sieben Branchen erhoben.

Da die Befragung sowohl schriftlich als auch über das Internet erfolgte, wurde zusätzlich die Kategorie „Sonstige Branchen“ vorgegeben.

2.3 Geschlecht und Alter der ArbeitnehmerInnen

Es konnten die Daten von insgesamt 5.092 ArbeitnehmerInnen ausgewertet werden. Davon waren 50 % Frauen und 50 % Männer. In dieser Studie liegt das Durchschnittsalter bei Männern und Frauen etwas niedriger als in der BAK-Studie von 2007/08. So beträgt dieses bei den Frauen 42.9 Jahre und bei den Männern 45.4 Jahre. Der Anteil an ArbeitnehmerInnen zwischen 40 und 59 Jahren beträgt 66.7 %, jener der „bis 39-Jährigen“ 30.8 %. 60 Jahre und älter sind 2.6 %.

2.4 Status der ArbeitnehmerInnen

Bezüglich des beruflichen Status sind rund 7 % an-/ungelernte ArbeiterInnen, 10 % FacharbeiterInnen, 15 % einfache, 40 % qualifizierte und 14 % leitende Angestellte. Weitere 14 % sind öffentlich Bedienstete.

Punkto Dauer der Betriebszugehörigkeit sind es rund 64 % der ArbeitnehmerInnen, die zum Befragungszeitpunkt bereits länger als 10 Jahre in dem Betrieb waren, in welchem sie die Qualität ihrer Arbeit bewerten sollten.

2.5 Arbeitszeitform und -volumen

Im Rahmen fix vorgegebener Arbeitszeiten arbeiten rund 51 % der befragten ArbeitnehmerInnen. Bei weiteren 45 % ist das Arbeitszeitschema „Gleitzeit mit und ohne Kernzeit“. 12 % arbeiten im Schicht- / Turnusbetrieb. 9 % haben eine unregelmäßige Arbeitszeit, 4 % eine Vertrauensarbeitszeit (ohne Zeitaufzeichnung). Weniger als 1 % arbeitet auf Abruf.

Rund 79 % der ArbeitnehmerInnen arbeiten Vollzeit (rund 65 % der Frauen und rund 94 % der Männer). Weitere 20 % arbeiten Teilzeit (rund 34 % der Frauen und rund 6 % der Männer), Weniger als 1 % war geringfügig beschäftigt.

2.6 Befragung der ArbeitnehmerInnen

Die Befragung erfolgte zwischen Oktober 2015 und März 2016 und wurde sowohl schriftlich als auch über das Internet durchgeführt.

Die schriftliche Befragung wurde, wie in der BAK-Studie 2007/08, über die Verteilung des Fragebogenprogrammes durch die BetriebsrätInnen vor Ort in den Betrieben der ausgewählten Branchen organisiert. Die technische Abwicklung der Internetbefragung erfolgte über die IT-Abteilung der AK-Wien. Von dieser wurde auch das Fragebogenprogramm extra programmiert und internetkompatibel aufbereitet. Damit war es den TeilnehmerInnen u. a. möglich, Pausen zu machen und den Beantwortungsprozess zu unterbrechen. Nach der Pause konnten sie wieder bei der Frage einsteigen, bei der sie unterbrochen hatten. Der Link zum Fragebogenprogramm wurde einerseits über die Homepages der AK-Länderkammern und andererseits von BetriebsrätInnen, die darüber informiert wurden, beworben.

Vom schriftlichen Fragebogenprogramm wurden österreichweit rund 8.000 Exemplare verteilt. Davon können 2.767 für den vorliegenden Datensatz verwendet werden. Von den elektronisch ausgefüllten Internetfragebögen sind es 2.325 ausgefüllte Fragebögen, die zusätzlich in den Datensatz integriert wurden. Somit existiert ein Gesamtdatensatz von 5.092 österreichischen ArbeitnehmerInnen, die die Qualität ihres Arbeitslebens bewerteten.

2.7 Fragebogenprogramm

Die Inhalte und die Durchführung wurden wieder von einer Steuerungsgruppe bestehend aus ExpertInnen der einzelnen Bundesländer AK-ern diskutiert und festgelegt. Dabei blieben die Kernthemen und damit auch die dazugehörigen Fragebogeninstrumente, die in der BAK-Studie von 2007/08 bearbeitet bzw. eingesetzt wurden, weitgehend ident.

Hinsichtlich der Analyse der Arbeitsinhalte und -mittel (Hard- und Software) und der Arbeitsorganisation wurden dafür eigene Items entwickelt. Dabei wurden u. a. die Häufigkeit des Gebrauchs dieser Mittel und ihr Einsatzort und die damit verbundenen Belastungen (z. B. durch fehlerbedingte Störungen) abgefragt.

Hinzu kamen drei weitere Themenschwerpunkte, die in den letzten Jahren immer stärker in den Fokus arbeitspsychologischer Überlegungen und Analysen traten:

1. Die „Erreichbarkeit der ArbeitnehmerInnen außerhalb der regulären Arbeitszeit“,
2. das damit in Zusammenhang stehende Thema „Präsentismus“ und
3. das Thema „Unterbrechungen während der Arbeit“.

Dem Thema Mobbing und Konflikte am Arbeitsplatz wurde ebenfalls mehr Raum eingeräumt. Mittels der ins Deutsche übersetzten Kurzform des Negative Acts Questionnaire (SNAQ) (Waschgler & Zedlacher, 2015; Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009) soll versucht werden, die Verbreitung dieses Phänomens, seine möglichen Ursachen in der Arbeitsorganisation und seine gesundheitlichen Auswirkungen näher zu beleuchten.

Auf der Seite der Erhebung der gesundheitlichen Auswirkungen wurden die Themen „Psychische Irritation“ und „Schlafqualität“ in das Fragebogensetting zusätzlich integriert.

Der im Fragebogenprogramm von 2007/08 verwendete General Health Questionnaire (GHQ-12), sowie der Erholungs-Belastungs-Fragebogen (EBF), die Profilanalyse der Arbeitszufriedenheit (PAZ), der Fragebogen zur Kündigungsabsicht (I2Q) und die Subskala zur Messung der emotionalen Dissonanz aus der FEWS wurden in der Follow-Up Studie nicht mehr eingesetzt.

2.8 Auswertung und Ergebnisse

Zurzeit erfolgt die Auswertung des vorliegenden Datensatzes durch eine eigene Arbeitsgruppe von AK-internen AOW-PsychologInnen. Aufgrund der zahlreichen komplexen und umfangreichen Themenblöcke und den damit verbundenen Fragestellungen ist anstelle eines Gesamtberichtes die Erstellung von themenspezifischen Teilberichten geplant. Die Freigabe dieser erfolgt durch die AK-Wien.

Für wissenschaftliche Zwecke können die Daten auf Anfrage bei der AK-Wien (Sozialpolitische Abteilung) jederzeit verwendet werden.

Literatur

- Baethge, A. & Rigotti, T. (2010). *Arbeitsunterbrechungen und Multitasking*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund / Berlin / Dresden 2010.
- Biffi, G. & Leoni, T. (2008). *Arbeitsbedingte Erkrankungen, Schätzung der gesamtwirtschaftlichen Kosten mit dem Schwerpunkt auf die physischen Belastungen*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO), Wien.
- Büssing, A. & Perrar, K. - M. (1992). Die Messung von Burnout. Untersuchung einer Deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D). *Diagnostica*, 38, 328-355.
- Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire – Revised. *Work & Stress*, 23 (1), 24-44.
- Heider, A. & Schneeberger, K. (2015). *ArbeitnehmerInnenschutzgesetz*. Gesetze und Kommentare 163. Wien: ÖGB-Verlag.
- Ihle, P., Klimont, J. & Leitner, B. (2007). Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme, Modul Arbeitskräfteerhebung 2007. Statistik Austria, Wien.
- Iwanowa, A. (2000). *Was für Arbeit braucht der Mensch? Psychologische Probleme des Arbeitsinhalts*. Sofia: Akademieverlag.
- Iwanowa, A. (2004). *Das Ressourcen-Anforderungen-Stressoren Modell – Bezüge zur Gesundheits- und Persönlichkeitsförderlichkeit in der Arbeitswelt*. Habilitationsschrift an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck.
- Iwanowa, A. (2009). *Ressourcen, Anforderungen und Stressoren in der Arbeitstätigkeit und deren Zusammensetzung mit individuellem Wohlbefinden und organisationalen Folgen*. Teilbericht: Qualität des Arbeitslebens älterer ArbeitnehmerInnen. Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, Institut für Psychologie.
- Jiménez, P. (2002). Specific influences of job satisfaction and work characteristics on the intention to quit: Results of different studies. *Psychologische Beiträge*, 44 (4), 596-605.
- Jiménez, P. (2005). *The Profile Analysis of Job Satisfaction – Reliability, Validity and benefits of a new Measurement*. Paper presented at the 8 European Congress of Psychology, Vienna.
- Jiménez, P. (2008). *PAZ Profilanalyse der Arbeitszufriedenheit*. Test im Rahmenkonzept des Wiener Testsystems. Mödling: Schuhfried GmbH.

- Jiménez, P. & Kallus, K. 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* (pp. 311-323). München: Hampp.
- Jiménez, P. & Kallus, K. W. (2008 a). *Analyses of Resources and Strain at Work*. Poster presented at the 8. Alps-Adria psychology Conference in Ljubljana, Slovenia.
- Jiménez, P. & Kallus, K. W. (2008 b). *Ressourcen-Beanspruchungs-Analyse in der Arbeit*. Der Erholungs-Belastungsfragebogen für die Arbeitswelt. Aktuelle EBF-Workversionen für Screening, Organisationsdiagnose und individuelle Erholungs- und Beanspruchungsanalyse. Poster presented auf der 8. Wissenschaftlichen Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Psychologie, Linz.
- Kallus, K. W. (1995). Der Erholungs-Belastungs-Fragebogen. Frankfurt: Swets & Zeitlinger
- Kallus, K. W., Jiménez, P., Eibel, K. & Hoyos, T. (2009). *Erholung, Beanspruchung, Arbeitszufriedenheit und Kündigungsabsicht und deren Zusammenhang mit individuellem Wohlbefinden und organisationalen Folgen*. Teilbericht: Qualität des Arbeitslebens älterer ArbeitnehmerInnen. Karl-Franzens-Universität Graz, Institut für Psychologie.
- Klimont, J., Kytir, J. & Leitner, B. (2007). Österreichische Gesundheitsbefragung 2006/2007. Statistik Austria, Wien.
- Kubicek, B. & Korunka, Ch. (2009). *Sozioemotionale Belastungen und deren Zusammenhang mit individuellem Wohlbefinden und organisationalen Folgen*. Teilbericht: Qualität des Arbeitslebens älterer ArbeitnehmerInnen. Universität Wien, Institut für Psychologie.
- Linden, M. (1990). *Fragebogen zum gesundheitlichen Befinden* (General Health Questionnaire, 12-Item-Version, unveröffl.).
- 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. & 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. & Arnold, 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.
- Udris, I. & Rimann, M. (1999). SAA und SALSA: Zwei Fragebögen zur subjektiven Arbeitsanalyse. In H. Dunkel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (S. 397-420). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Waschler, K. & Zedlacher, E. (2015). *SNAQ-Deutsche Übersetzung* (unveröffl.). Qualität des Arbeitslebens der österreichischen ArbeitnehmerInnen. Arbeiterkammer Wien (unveröffl.).
- Zapf, D., Vogt, Ch., Seifert, C., Merdini, H. & Isic, A. (1999). Emotion work as a source of stress: The concept and development of an instrument. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 8 (3), 371-400.

Korrespondenz-Adresse:
 Dr. Peter Hoffmann
 Arbeiterkammer Wien
 Abteilung Sozialpolitik
 Prinz Eugen Straße 20-22
 A-1040 Wien
 peter.hoffmann@akwien.at