

## KRANKE PFLEGERINNEN

### Präsentismus hat stark zugenommen

**Der Anteil der Beschäftigten, die arbeiten, obwohl sie krank sind, ist hoch wie nie zuvor. Die Hauptgründe dafür sind Pflichtgefühl und Zeitstress, aber auch das Home-Office.**

Nach der Wirtschaftskrise der Jahre 2008 bis 2010, als rund 40 Prozent der Beschäftigten auch krank zur Arbeit gingen, hatte sich dieser Anteil für einige Jahre bei 30 bis 35 Prozent eingependelt. Bereits 2019 war er auf 39 Prozent und im vergangenen Jahr um elf Prozentpunkte auf 50 Prozent gestiegen. Im ersten Quartal 2021 gaben 53 Prozent der Beschäftigten in Österreich an, gearbeitet zu haben, obwohl sie krank waren.

#### Kopf- und Kreuzschmerzen

Ein Drittel derer, die arbeiteten, obwohl sie krank waren, taten dies an drei bis fünf Tagen in den vergangenen sechs Monaten, ein Viertel an sechs bis 14 Tagen. Zwölf Prozent arbeiteten sogar an mehr als 30 Tagen, obwohl sie gesundheitlich eingeschränkt waren. Beschäftigte, die krank arbeiten, berichten besonders häufig über Kopfschmerzen, Muskelverspannungen, Kreuzschmerzen sowie Schlafstörungen und Erschöpfung.

Beschäftigte im Home-Office arbeiten häufiger trotz einer Erkrankung als Personen, die am üblichen Arbeitsort tätig sind. Besonders ausgeprägt ist der Präsentismus in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen. Auch zwischen den Geschlechtern gibt es einen Unterschied: Frauen arbeiten etwas häufiger trotz gesundheitlicher Probleme als Männer.

#### Pflichtgefühl gegenüber Kollegen

Der häufigste Grund, krank zu arbeiten, ist das Pflichtgefühl gegenüber den Kollegen/-innen, gefolgt von der Angst, die Arbeit würde sonst liegen bleiben. Letzteres Motiv treibt vor allem die Beschäftigten im Home-Office an: Während „nur“ 31 Prozent der Beschäftigten am üblichen Arbeitsort wegen der Sorge, die Arbeit würde liegen bleiben, krank zur Arbeit gehen, sagen 48 Prozent der Heimarbeiter/-innen, dass sie sich aus diesem Grund auch krank zur Arbeit überwinden.

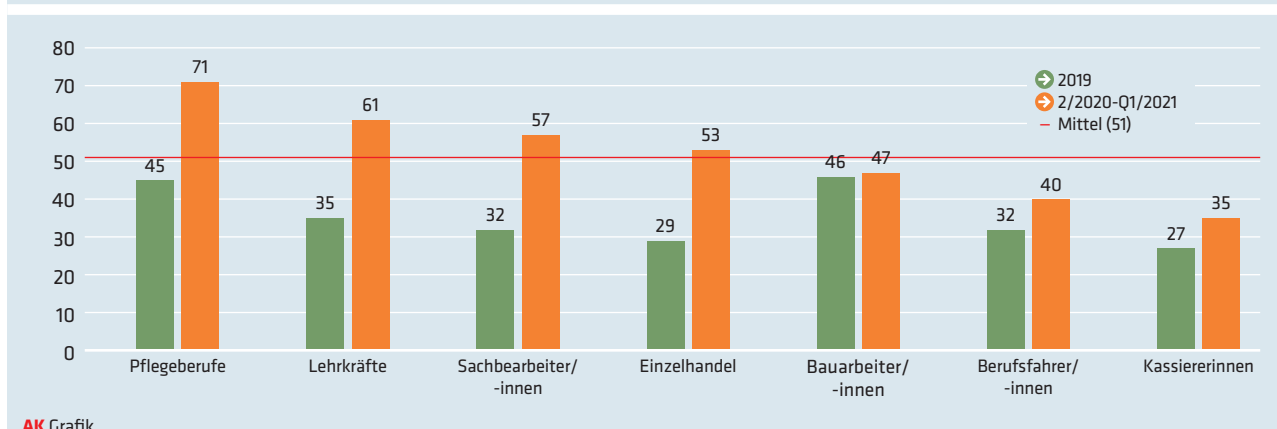
Seit Beginn der Corona-Pandemie hat der Präsentismus in fast allen Berufsgruppen deutlich zugenommen – am stärksten bei den Pflegekräften: Gingen 2019 noch 45 Prozent von ihnen krank zur Arbeit, so waren es in den vergangenen zwölf Monaten 71 Prozent. Auch 61 Prozent der Lehrer/-innen, 57 Prozent der Sachbearbeiter/-innen, 55 Prozent der öffentlichen Angestellten und 53 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel haben häufiger trotz einer Erkrankung gearbeitet als vor der Pandemie. Auch in diesen Berufen stieg der Präsentismus gegenüber 2019 um bis zu 25 Prozentpunkte.

#### Zeitstress und Arbeitsdruck

Besonders häufig verleiten Zeitstress und Arbeitsdruck die Arbeitnehmer/-innen dazu, auch krank zu arbeiten. Zwei Drittel derer, die von Zeitstress belastet sind, und sieben von zehn, die unter ständigem Arbeitsdruck leiden, arbeiten auch dann weiter, wenn sie krank sind.

1

SIEBEN VON ZEHN PFLEGEKRÄFTEN GEHEN KRANK ZUR ARBEIT (IN PROZENT)



## DRUCK ABBAUEN



KOMMENTAR  
VON DR. JOHANN  
KALLIAUER  
Präsident der AK  
Oberösterreich

Immer mehr Beschäftigte gehen krank zur Arbeit oder arbeiten krank im Home-Office. Der Arbeitsklima Index bringt hier besorgniserregende Daten zutage. Wenn mehr als die Hälfte sagt, im vergangenen halben Jahr auch krank gearbeitet zu haben, dann läuft gewaltig etwas schief. Auf Dauer kann es nämlich nicht gut gehen, wenn sich die Menschen vor lauter Pflichtbewusstsein für die Firma aufopfern – zumal wir auch wissen, dass viele Medikamente nehmen, um ihren Arbeitsalltag bewältigen zu können.

Hier sind die Unternehmen gefordert: Sie müssen die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass die Beschäftigten gar nicht erst krank werden. Das heißt: Körperliche und psychische Belastungen am Arbeitsplatz müssen minimiert, überlange Arbeitszeiten reduziert werden. Das geht am besten, wenn man die Arbeit auf mehr Köpfe verteilt. Mehr Personal heißt eben auch, dass die Beschäftigten weniger Druck haben, aus Pflichtgefühl und Rücksicht unbedingt krank zur Arbeit gehen zu müssen.

Wenn dann doch jemand krank wird, braucht er/sie genug Zeit zum Auskurieren und danach die Chance auf einen gesunden Wiedereinstieg. Um Druck und Angst von den Beschäftigten zu nehmen, braucht es einen besonderen Kündigungsschutz im Krankheitsfall. Arbeitgeber sollen beweisen müssen, dass die Kündigung nicht wegen der Erkrankung erfolgte.

# UNGLEICHHEIT WÄCHST

## Schere zwischen einzelnen Berufen geht weiter auf

**Auf den ersten Blick hat Corona der Arbeitszufriedenheit der österreichischen Beschäftigten keinen Abbruch getan. Genaueres Hinsehen offenbart aber steigende Ungleichheit.**

Im ersten Jahr der Corona-Pandemie ist die Arbeits- und Lebenszufriedenheit der Beschäftigten in Österreich leicht gesunken – der Arbeitsklima Index zeigte ein Minus von drei Indexpunkten. Zurückzuführen ist der Rückgang auf die steigende Verunsicherung über die Sicherheit der Arbeitsplätze und die wirtschaftliche Entwicklung. Mit ihrem Beruf, ihrem Einkommen und ihrem Leben sind die meisten Beschäftigten nach wie vor zufrieden.

### Unzufriedene rutschen weiter ab

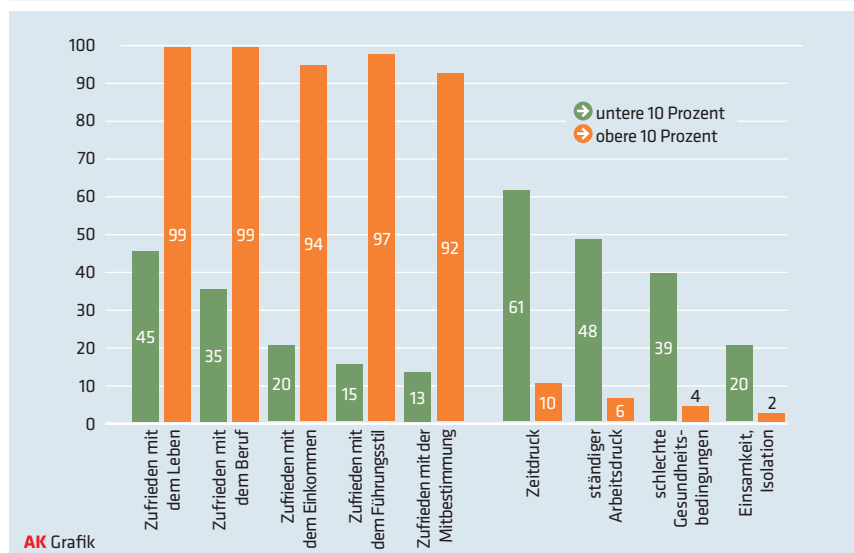
Wirft man einen detaillierten Blick auf die Beschäftigten mit der höchsten und der niedrigsten Arbeitszufriedenheit, tun sich jedoch große Unterschiede auf. Jeweils weit über 90 Prozent der „oberen zehn Prozent“ sind mit ihrem Leben, ihrem Beruf, ihrem Einkommen zufrieden – daran hat Corona nichts geändert. Bei den „unteren zehn Prozent“ hingegen

sind jetzt nur mehr 45 Prozent mit ihrem Leben (2019: 52 Prozent), 35 Prozent mit ihrem Beruf und 20 Prozent mit ihrem Einkommen zufrieden. Viele von ihnen arbeiten in prekären Jobs in der Textilindustrie, in der Reinigung, am Bau sowie im Handel und Tourismus.

### Zeitdruck steigt bei allen

Von den Beschäftigten mit geringer Zufriedenheit klagen jetzt 61 Prozent über Zeitdruck – bei den Zufriedensten sind es nur zehn Prozent. Das sind in beiden Gruppen um sieben Prozentpunkte mehr als 2019. 48 Prozent der Unzufriedenen arbeiten zudem unter schlechten Gesundheitsbedingungen (Zufriedene: vier Prozent), 48 Prozent stöhnen unter permanentem Arbeitsdruck (Zufriedene: sechs Prozent). Unzufriedene blicken auch deutlich pessimistischer in die wirtschaftliche und ihre persönliche Zukunft.

### UNZUFRIEDENE BESCHÄFTIGTE HABEN HOHEN ZEIT- UND ARBEITSDRUCK



## SICHERES HOME-OFFICE

Wer zuhause arbeiten kann,  
fühlt sich besser geschützt

**Die einen können ins Home-Office wechseln, die anderen müssen täglich ausrücken: Auch der Schutz vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus ist ungleich verteilt.**



Beschäftigte im Home-Office fühlen sich vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus geschützt.

Im Frühjahr 2020 arbeiteten rund 30 Prozent der unselbständig Beschäftigten in Österreich aufgrund des Ausbruchs der Pandemie fast ausschließlich von zuhause, weitere elf Prozent wechselten zwischen Arbeitsort und Home-Office. Im Sommer ging der Anteil der Heimarbeiter/-innen auf 24 Prozent zurück, nun sind wieder 37 Prozent aller Beschäftigten in den eigenen vier Wänden berufstätig.

### Schutz und Risiko ungleich verteilt

Beschäftigte im Home-Office fühlen sich deutlich besser vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus geschützt als jene Beschäftigten, die täglich an ihren üblichen Arbeitsort ausrücken müssen. Auch hier gibt es einen großen Unterschied zwischen dem zufriedenen und dem unzufriedenen Zehntel der Arbeitnehmer/-innen: Von jenen Beschäftigten, die zu den zufriedenen zehn Prozent zählen, fühlen sich 72

Prozent jedenfalls vor einer Ansteckung geschützt – bei den unteren zehn Prozent sind es nur 23 Prozent. Ebenfalls 23 Prozent der unzufriedenen Beschäftigten zählen sich zu einer der Risikogruppen, bei den Zufriedenen sind es nur sechs Prozent.

### Arbeiten zu unüblichen Zeiten

Die Möglichkeiten, ins Home-Office zu wechseln, sind sehr ungleich verteilt. Während 47 Prozent der qualifizierten und leitenden Angestellten im vergangenen Jahr zumindest zeitweise zuhause arbeiteten, waren es unter Hilfs- und Facharbeitern nur knapp fünf Prozent. Der Schutz vor einer Ansteckung hat aber auch seinen Preis: Vier von zehn Heimarbeitern/-innen geben an, auch frühmorgens, nachts oder am Wochenende zu arbeiten, ein Drittel der berufstätigen Eltern kann sich im Home-Office schwer auf die Arbeit konzentrieren.

## DER ARBEITSKLIMA INDEX

Die Sicht der Beschäftigten wird in wirtschafts- und sozialpolitischen Diskussionen viel zu wenig berücksichtigt. Auch, weil es vermeintlich zu wenig gesicherte Daten dazu gibt. Der Österreichische Arbeitsklima Index liefert seit 24 Jahren diese Daten und ist so ein Maßstab für den wirtschaftlichen und sozialen Wandel aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen. Er untersucht deren Einschätzung hinsichtlich Gesellschaft, Betrieb, Arbeit und Erwartungen. Der Arbeitsklima Index erfasst die subjektive Dimension und erweitert so das Wissen über wirtschaftliche Entwicklungen und ihre Folgen für die Gesellschaft.

Die Berechnung des Arbeitsklima Index beruht auf vierteljährlichen Umfragen unter österreichischen Arbeitnehmern/-innen. Die Stichprobe von mehr als 4.000 Befragten pro Jahr ist repräsentativ, sodass daraus relevante Schlüsse über die Befindlichkeit aller Arbeitnehmer/-innen gezogen werden können. Der Arbeitsklima Index wird zweimal jährlich berechnet und veröffentlicht. Mehrmals pro Jahr gibt es auch Sonderauswertungen.

3

## ONLINE-ERHEBUNG

Als renommiertes Instrument zur Messung der subjektiven Sichtweisen der österreichischen Beschäftigten kann der Arbeitsklima Index zu einem besseren Verständnis der Auswirkungen des Coronavirus auf die Arbeitswelt beitragen. Daher wurde der Fragenkatalog um rund 15 Fragen zur aktuellen Situation erweitert. Um die Sicherheit der Interviewer/-innen und der Befragten zu gewährleisten, wurde ein Teil der Interviews in Form von Online-Befragungen durchgeführt.

**MÄNNLICH, MITTLERES  
ALTER, ÖSTERREICHER**

Bei Führungskräften denken viele zuerst an Geschäftsführer und Managerinnen. Die meisten Führungskräfte leiten Abteilungen, Teams, Stationen oder Gruppen. Rund die Hälfte hat weniger als fünf Mitarbeiter/-innen unter der Führung, ein Drittel zwischen sechs und 20 Beschäftigte und nur 13 Prozent der Führungskräfte leiten mehr als 20 Mitarbeiter/-innen.

Zusammengesetzt sind die Führungsebenen immer noch nach den alten Mustern: Zwei Drittel der Chefs sind Männer, vorwiegend ohne Kinder, der Großteil ist älter als 46 Jahre. Nur zehn Prozent haben Migrationshintergrund. In klassischen Männerbranchen, wie dem Bauwesen, spiegelt sich das Geschlechterverhältnis 1:1 in den Führungsebenen wider: 85 Prozent der Beschäftigten und 86 Prozent der Chefs sind Männer. Etwas anders ist das in jenen Branchen, in denen wenige Männer arbeiten. Im Einzelhandel sind drei Viertel der Beschäftigten Frauen – aber nur 63 Prozent der Führungskräfte sind weiblich. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind mehr als drei Viertel der Beschäftigten Frauen, aber nur zwei Drittel der Führungskräfte. Besonders Frauen mit Kindern sind in den oberen Etagen unterrepräsentiert: Ein Drittel aller Beschäftigten, aber nur ein Viertel der Führungskräfte in Österreich sind Mütter.

**FÜHRUNG IN DER KRISE**

Corona hat starke Auswirkungen auf Vorgesetzte

**Arbeitsbelastungen und Konflikte haben bei Führungskräften im vergangenen Jahr in stärkerem Ausmaß zugenommen als bei ihren Mitarbeitern/-innen.**

Ein großer Teil der Führungskräfte trägt einerseits Verantwortung für die eigenen Mitarbeiter/-innen und spürt andererseits den Druck der eigenen, übergeordneten Vorgesetzten. In dieser „Sandwich-Position“ waren bei den Führungskräften die psychosozialen und stressbedingten Arbeitsbelastungen schon vor Corona hoch – und sind im vergangenen Jahr noch einmal deutlich gestiegen.

**Hohe Arbeitsbelastungen**

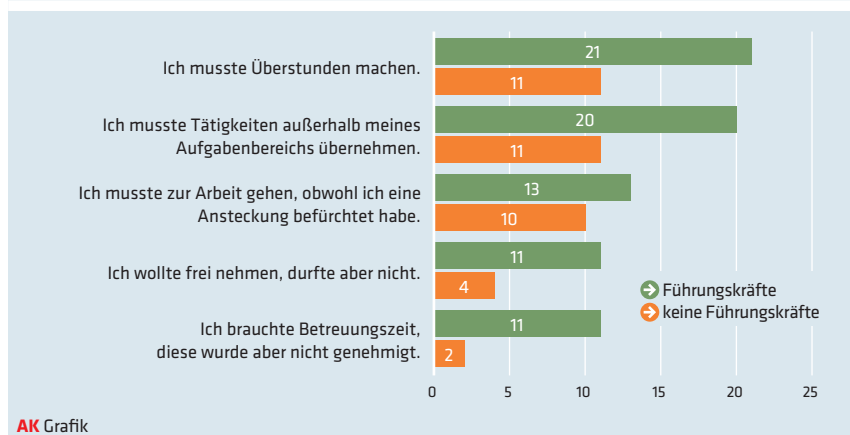
Mehr als ein Drittel der Führungskräfte klagt über Zeitdruck – um acht Prozent mehr als vor Corona und um acht Prozent mehr als bei Beschäftigten ohne Führungsaufgaben. 28 Prozent haben

ständigen Arbeitsdruck, ebenso viele empfinden ihre Arbeit als emotional belastend. Ein Fünftel der Führungskräfte leidet unter technischen und organisatorischen Veränderungen sowie einem häufigen Wechsel der Arbeitsabläufe.

**Überstunden und neue Aufgaben**

Die Rolle im Sandwich zwischen den eigenen Chefs und den Untergebenen bringt auch Konflikte mit sich: Ein Fünftel der Führungskräfte musste im vergangenen Jahr Überstunden machen sowie neue Aufgaben übernehmen – das sind jeweils doppelt so viele wie bei Beschäftigten, die keine Führungsrolle innehaben.

**FÜHRUNGSKRÄFTE: HÄUFIGER KONFLIKTE IN DER ARBEIT (IN PROZENT)**



AK Grafik

