

Ihre Gesprächspartner:

Andreas Stangl

Dr. Reinhard Raml

Mag. Christoph Hofinger

Präsident der AK Oberösterreich

Geschäftsführer, IFES

Managing Director, FORESIGHT

**Der Arbeitsklima Index zeigt:  
Krank zu arbeiten und Arbeitsbelastungen  
senken die Zufriedenheit der Beschäftigten**

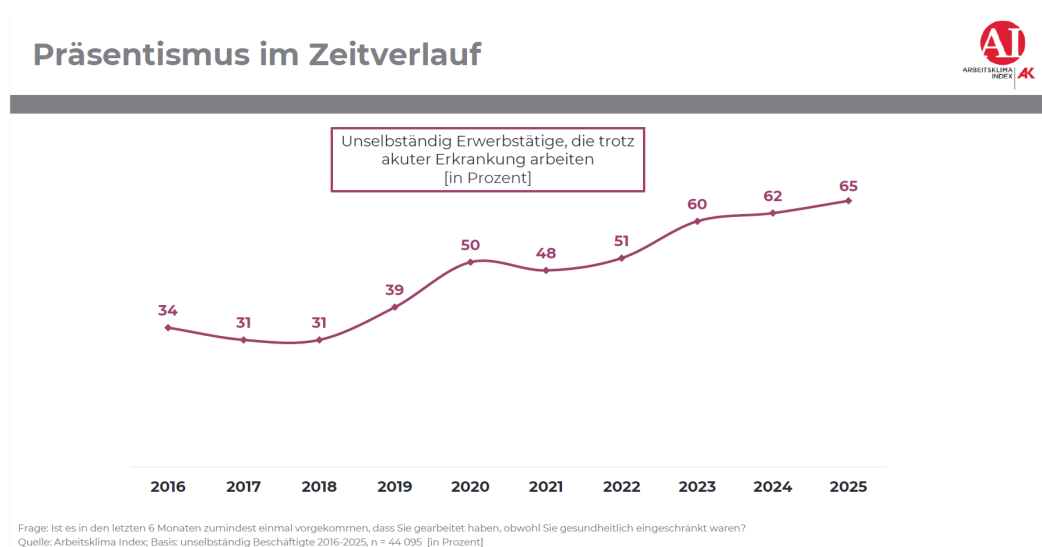
Pressekonferenz

Mittwoch, 15. April 2026, 10 Uhr

Presseclub Concordia, Wien

**Der Arbeitsklima Index zeigt einen klaren und seit Jahren anhaltenden Trend: Immer mehr Menschen arbeiten, obwohl sie akut erkrankt sind. Im Jahr 2025 gaben 65 Prozent der Beschäftigten an, in den vergangenen sechs Monaten krank gearbeitet zu haben, ein bisher unerreichter Höchststand. Dieser Befund verweist auf strukturelle Probleme in der Arbeitswelt, in der steigende Belastungen und mangelnde Vertretungsmöglichkeiten dazu führen, dass Beschäftigte ihre gesundheitlichen Grenzen überschreiten. Zugleich lassen die Daten erkennen, dass hohe Arbeitsbelastungen eine massive Verschlechterung der Arbeitszufriedenheit zur Folge haben.**

Die fortlaufenden Erhebungen des Arbeitsklima Index zeigen ein deutliches und konstantes Anwachsen des Präsentismus, also des Phänomens, dass Arbeitnehmer:innen trotz Krankheit oder gesundheitlichen Beschwerden arbeiten gehen. Während im Jahr 2016 rund ein Drittel der Beschäftigten angab, trotz Krankheit gearbeitet zu haben, stiegen die Werte bis 2020 erstmals über die Hälfte aller Befragten. Bis zum Jahr 2023 näherten sie sich der Marke von 60 Prozent und erreichten 2025 einen vorläufigen Spitzenwert von 65 Prozent. Diese Entwicklung verläuft kontinuierlich und zeigt, dass Präsentismus längst über kurzfristige Schwankungen hinausgeht und sich als langfristige Realität etabliert hat.



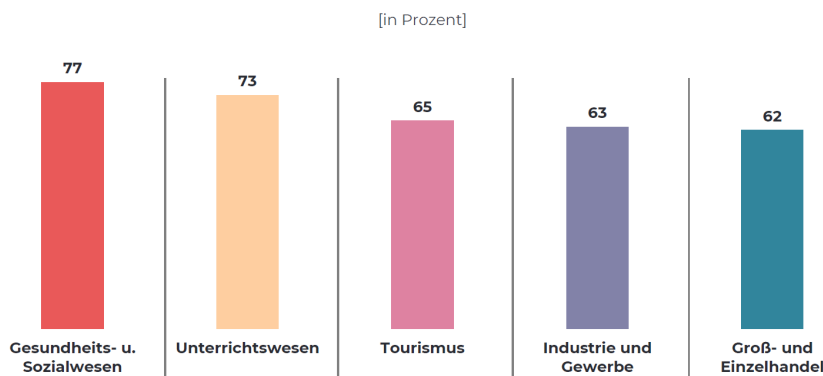
## Unterschied bei Homeoffice

Personen, die von zu Hause aus arbeiten können, berichten deutlich häufiger, krank gearbeitet zu haben, als Beschäftigte ohne Homeoffice-Möglichkeit. Der Anteil liegt bei jenen, die zumindest gelegentlich im Homeoffice tätig sind, bei 70 Prozent, während er bei Personen ohne Homeoffice bei 64 Prozent liegt. Das zeigt, dass räumliche Flexibilität nicht automatisch zu gesundheitsbewusstem Verhalten führt, sondern im Gegenteil die Schwelle senken kann, trotz Krankheit weiterzuarbeiten.

## Gesundheits- und Sozialbereich besonders betroffen

Nach Branchen betrachtet zeigt sich ein klares Bild: Gerade dort, wo hohe Verantwortung, Fachkräftebedarf oder strukturelle Belastungen dominieren, gibt es die höchsten Präsentismuswerte. Im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten mehr als drei Viertel der Beschäftigten trotz gesundheitlicher Einschränkungen, im Unterrichtswesen sind es nahezu drei Viertel. Diese Branchen erweisen sich als besonders anfällig für Präsentismus, was auf hohe Arbeitslast, fehlende Vertretung oder starkes Verantwortungsgefühl zurückgeführt werden kann.

## Präsentismus nach Branchen



Frage: Ist es in den letzten 6 Monaten zumindest einmal vorgekommen, dass Sie gearbeitet haben, obwohl Sie gesundheitlich eingeschränkt waren?  
Quelle: Arbeitsklima Index 2025; Basis: unselbständig Beschäftigte, n = 4 179 [in Prozent]

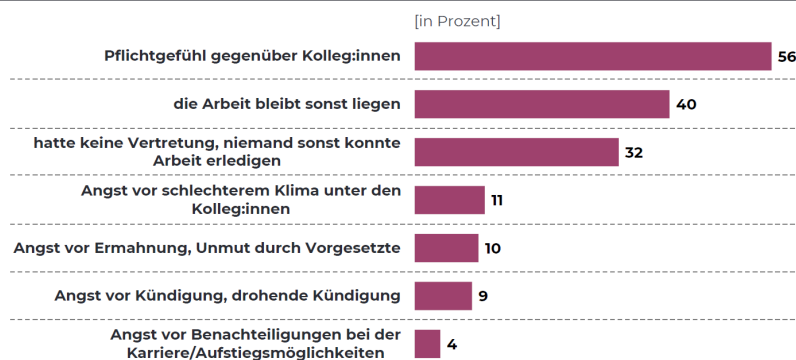
Auch zwischen Männern und Frauen finden sich deutliche Unterschiede. Während 68 Prozent der Frauen angeben, in den letzten sechs Monaten trotz Erkrankung gearbeitet zu haben, liegt dieser Anteil bei Männern bei 62 Prozent.

Jüngere Beschäftigte weisen durchgehend höhere Präsentismuswerte auf als ältere, am stärksten ausgeprägt bei den 15- bis 24-Jährigen. 68 Prozent von ihnen geben an, im letzten halben Jahr krank zur Arbeit gegangen zu sein. Diese Muster lassen vermuten, dass die Erfahrung, das Selbstverständnis im Umgang mit Krankheit und möglicherweise die berufliche Position Einfluss darauf haben, wie häufig Menschen krank arbeiten.

### Keine Vertretung und starkes Pflichtgefühl

Die Analyse der Gründe zeigt, dass Präsentismus vor allem aus einer Kombination aus Pflichtgefühl, strukturellen Engpässen und Sorge vor negativen Reaktionen entsteht. Viele Beschäftigte geben an, aus Rücksicht gegenüber Kolleginnen und Kollegen krank zur Arbeit zu gehen. Ein erheblicher Teil erklärt dies zudem mit dem Gefühl, dass die Arbeit sonst liegenbleiben würde oder niemand verfügbar sei, um diese zu übernehmen. Auch Befürchtungen gegenüber Vorgesetzten oder die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz spielen eine Rolle. Dies legt nahe, dass Präsentismus wesentlich stärker durch organisationale Rahmenbedingungen als durch individuelle Einstellungen begünstigt wird.

## Gründe für Präsentismus

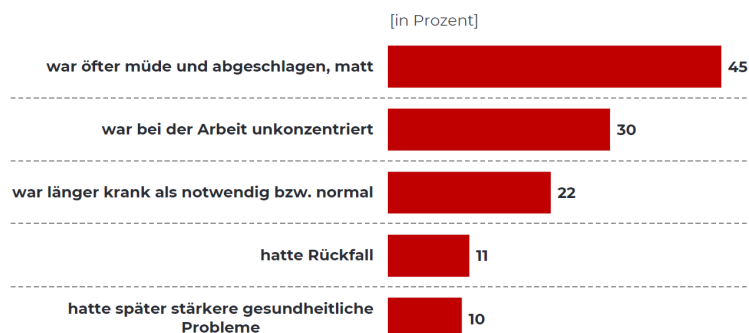


Frage: Warum sind Sie trotz gesundheitlicher Einschränkungen arbeiten gegangen?  
 Quelle: Arbeitsklima Index 2025; Basis: unselbständig Erwerbstätige, die trotz Krankheit gearbeitet haben, n = 2.722 [in Prozent]

## Oft schwerwiegende Folgen

Arbeiten trotz Krankheit ist nicht nur kurzfristig belastend, sondern kann langfristige gesundheitliche Konsequenzen haben. Betroffene erleben häufiger Müdigkeit und Erschöpfung, was die Konzentrationsfähigkeit deutlich beeinträchtigt. Ein erheblicher Anteil der Befragten beschreibt außerdem, länger krank gewesen zu sein, als dies ohne Präsentismus vermutlich der Fall gewesen wäre. Rückfälle und stärkere gesundheitliche Probleme treten ebenfalls gehäuft auf. Diese Ergebnisse machen deutlich, dass Präsentismus ein direkter Risikofaktor für die Verschlechterung des Gesundheitszustands ist und dadurch letztlich auch die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen beeinträchtigt.

## Krank arbeiten hat Folgen



Frage: Und hat sich das negativ auf Ihre Gesundheit ausgewirkt?  
Quelle: Arbeitsklima Index 2025; Basis: unselbständig Erwerbstätige, die trotz Krankheit gearbeitet haben, n = 2 722 [in Prozent]

## Arbeitsbelastungen fördern Unzufriedenheit

Eine fehlende Vertretung, hohe Arbeitslast, Erwartungen, ständig verfügbar sein zu müssen und strukturelle Unsicherheiten tragen entscheidend dazu bei, dass Menschen sich nicht ausreichend erholen. Präsentismus ist damit vor allem ein Indikator für ein strukturell überlastetes System.

Die Daten des Arbeitsklima Index zeigen außerdem, dass Arbeitsbelastungen nicht nur punktuelle Unzufriedenheiten hervorrufen, sondern sämtliche Dimensionen der Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen.

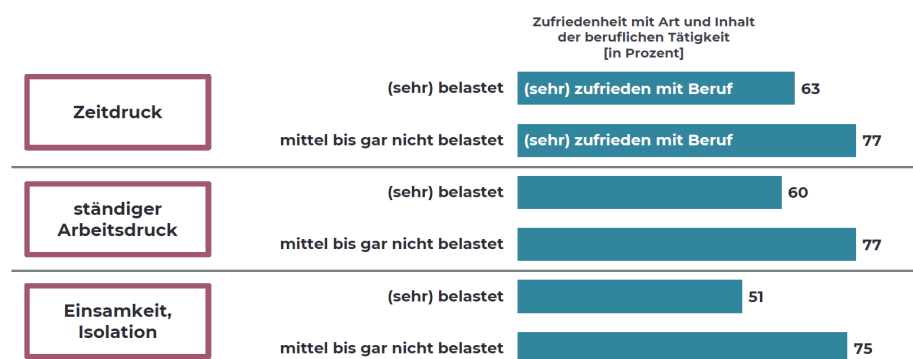
Die Zufriedenheit unterscheidet sich aber deutlich zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen. Besonders junge Arbeitnehmer:innen zwischen 16 und 25 Jahren weisen durchgehend niedrigere Zufriedenheitswerte auf: Nur 62 Prozent sind mit ihrer beruflichen Tätigkeit und 55 Prozent mit dem Führungsstil der

Vorgesetzten zufrieden. Ähnlich niedrige Werte zeigen sich bei der Berufszufriedenheit von Hilfsarbeiter:innen (55 Prozent) sowie von Beschäftigten im Tourismus (66 Prozent).

Insgesamt sind rund drei Viertel der Beschäftigten mit ihrer beruflichen Tätigkeit sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zufrieden, die Zufriedenheit mit dem Führungsstil ist mit 62 Prozent deutlich geringer.

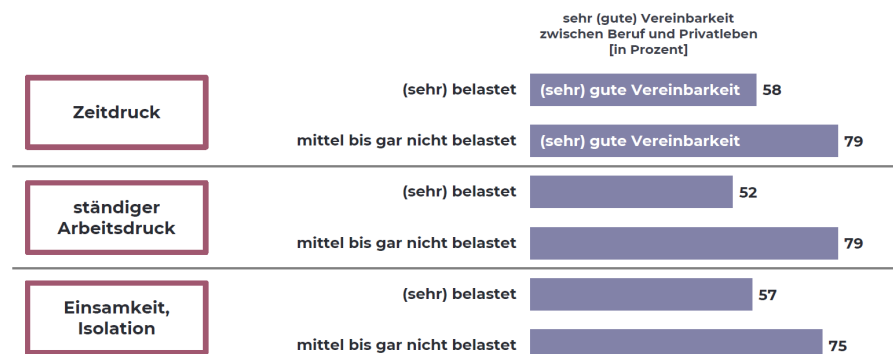
Ein zentraler Einflussfaktor auf die Zufriedenheit sind die Arbeitsbelastungen. Insbesondere Zeitdruck und anhaltender Arbeitsdruck wirken sich stark negativ aus. So sind nur 63 Prozent der stark unter Zeitdruck stehenden Beschäftigten mit ihrer Tätigkeit zufrieden, gegenüber 77 Prozent ohne entsprechende Belastung. Auch gesundheitliche Belastungen und soziale Faktoren spielen eine wichtige Rolle. Schlechte Gesundheitsbedingungen sowie Einsamkeit oder Isolation am Arbeitsplatz gehen mit deutlich geringerer Zufriedenheit in allen abgefragten Bereichen einher. Nur 51 Prozent der Beschäftigten, die mit Einsamkeit und Isolation am Arbeitsplatz zu kämpfen haben, sind mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden.

## Belastungen drücken die Arbeitszufriedenheit



Frage: Wie zufrieden sind Sie mit Art und Inhalt Ihrer beruflichen Tätigkeit? 1 bedeutet „sehr zufrieden“, 5 „gar nicht zufrieden“.  
Quelle: Arbeitsklima Index 2025; Basis: n = 4.320 [in Prozent]

Tiefere statistische Analysen bestätigen diese Zusammenhänge: Belastungen wie Zeitdruck, gesundheitliche Einschränkungen oder organisatorische Veränderungen stehen in signifikantem Zusammenhang mit allen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit. Besonders stark betroffen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.



Frage: Wie gut können Sie Ihre Berufstätigkeit mit Ihren sonstigen privaten Interessen und familiären Verpflichtungen vereinbaren? 1 bedeutet „sehr gut“, 5 „sehr schlecht“.  
Quelle: Arbeitsklima Index 2025; Basis: n = 4.320 [in Prozent]

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Maßnahmen zur Reduktion von Arbeitsdruck sowie zur Verbesserung der Arbeitsorganisation zentrale Hebel für ein besseres Arbeitsklima darstellen. Insbesondere junge Beschäftigte und strukturell benachteiligte Gruppen sollten dabei stärker in den Fokus rücken.

### Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich

- Eine gerechte und qualitative Gesundheitsversorgung für alle Menschen
- Es darf zu keinen Verschlechterungen im Bereich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kommen. Überlegungen, die ersten Krankenstandstage als unbezahlte Urlaubstage oder Karenztage zu deklarieren, sind entschieden zurückzuweisen.
- Kündigungsschutz während des Krankenstandes.
- Verstärkte Investitionen in Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung sowie strukturelle Maßnahmen wie ausreichende Personalausstattung sind unerlässlich.

### Der Österreichische Arbeitsklima Index

Seit 30 Jahren erhebt die Arbeiterkammer Oberösterreich gemeinsam mit den Forschungsinstituten IFES und FORESIGHT den Arbeitsklima Index. Er gibt Aufschluss über die Arbeitszufriedenheit, aber auch über die Belastungen und Sorgen der österreichischen Beschäftigten. In persönlichen Interviews (CAPI), Online-Interviews (CAWI) und mittels Push-to-Web-Verfahren – postalische Einladungen zu Online-Interviews an zufällig gezogene Wohnadressen – werden

jährlich mehr als 4.000 Personen befragt. Dadurch lässt sich ein Stimmungsbild für die Beschäftigten in ganz Österreich ableiten. Seit dem Jahr 2008 existiert mit dem Gesundheitsmonitor eine Erweiterung des Fragenprogramms, das sich auf Gesundheitsthemen im betrieblichen Kontext fokussiert.