



**UNIVERSITÄT PADERBORN**  
*Die Universität der Informationsgesellschaft*

Fakultät für Naturwissenschaften

Department Sport und Gesundheit

AG Sportsoziologie

# Bachelorarbeit

---

## Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen mit Stress, Arbeitsfähigkeit sowie Prä- und Absentismus

Eine Querschnittsuntersuchung zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement

---

Verfasser: Tobias Mergenschröder

Datum der Abgabe: 12.02.2024

Abschlussarbeit für den Studiengang „Angewandte Sportwissenschaft“

Erstgutachter: Dr. Marc Kukuk

Zweitgutachter: Dr. Lisa Sennefelder

## **Inhaltsverzeichnis**

1 Einleitung	1
1.1 Forschungsproblem und Fragestellung der Arbeit	1
1.2 Forschungsstand und -desiderat	3
1.3 Vorgehensweise	6
2 Theoretischer Bezugsrahmen	7
2.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement	7
2.2 Arbeitsbedingungen	8
2.3 Stress	10
2.4 Arbeitsfähigkeit	15
2.5 Prä- und Absentismus	18
2.6 Zwischenfazit und Schlussfolgerungen für die Empirie	22
3 Empirische Studie	23
3.1 Konzeption der Studie	23
3.2 Darstellung der Ergebnisse	29
3.3 Interpretation der Ergebnisse	39
4. Schlussbetrachtung und Fazit	42
Literaturverzeichnis	45

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Belastungs-Beanspruchungs-Modell, Quelle: VBG HERA [ <a href="https://www.vbg.de/wbt/kirche/daten/glossar/belastung_beanspruchung.html">https://www.vbg.de/wbt/kirche/daten/glossar/belastung_beanspruchung.html</a> ]	9
Abbildung 2: Das Haus der Arbeitsfähigkeit mit dem Fundament des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (Quelle: Giesert/Liebrich/Reuter/Conrads 2014, modifiziert nach Ilmarinen)	17
Abbildung 3: Grundschemata für theoretische Ansätze von Präsentismus Quelle: Lohaus und Habermann (2018, S. 58)	21
Abbildung 4: Altersverteilung der Probanden (selbst erstellt)	29
Abbildung 5: Ausprägung der Arbeitsbedingungen (selbst erstellt)	30
Abbildung 6: Ausprägung der Fragen aus dem SCI (selbst erstellt)	31
Abbildung 7: Streudiagramm Zufriedenheit mit der Tätigkeit, körperliche und psychische Stresssymptome (selbst erstellt)	32
Abbildung 8: Ausprägung der Copingstrategien (selbst erstellt)	32
Abbildung 9: Ausprägung der Fragen des WAI (Kurzversion) (selbst erstellt)	33
Abbildung 10: Ausprägung Prä- und Absentismus (selbst erstellt)	35
Abbildung 11: Streudiagramm Stresssymptome, Vorkommen Präsentismus (selbst erstellt)	36

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Geschlechterverteilung der Probanden (selbst erstellt)	29
Tabelle 2: Absentismusverhalten (selbst erstellt)	35
Tabelle 3: Präsentismusverhalten (selbst erstellt)	35
Tabelle 4: Gründe für Absentismus (selbst erstellt)	36
Tabelle 5: Gründe für Präsentismus (selbst erstellt)	37

# 1 Einleitung

## 1.1 Forschungsproblem und Fragestellung der Arbeit

Die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen stellen Betriebe aus allen Branchen vor verschiedenste Herausforderungen. Badura und Hehlmann nennen hier beispielsweise den demographischen Wandel. Da die Bevölkerung schrumpft und immer älter wird, müssen Betriebe Bedingungen schaffen, um es ihren Beschäftigten zu erlauben, gesund älter zu werden. Dies ist von großer Bedeutung, um die Gesundheit und damit die Arbeitsfähigkeit der Belegschaft zu erhalten, da das Alter einer der wichtigsten Prädiktoren für Krankheitsanfälligkeit ist (2003, S. 61). Der Wunsch, die Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer\*innen zu erhalten, gewinnt in vielen Betrieben immer mehr an Bedeutung. Diesem Wunsch gegenüber steht allerdings die steigende Prävalenz von körperlichen und psychischen Erkrankungen innerhalb der Gesellschaft. Die mit Krankheiten jeglicher Art verbundenen Ausfallzeiten der Arbeitskräfte gehen mit großen Kosten für die Betriebe einher. Neben den krankheitsbedingten Ausfallzeiten steigen auch die ungeplanten Ausfallzeiten, die nicht auf einer Krankheit des Mitarbeitenden basieren (Absentismus). Außerdem kommt es immer häufiger vor, dass Arbeitnehmende zur Arbeit gehen, obwohl sie eigentlich krank sind (Präsentismus). Ein solches Verhalten birgt große Probleme für den Arbeitgebenden. Zum einen ist der erkrankte Mitarbeitende nicht vollkommen arbeitsfähig. Das kann dazu führen, dass die Arbeit, die er verrichtet, qualitativ und quantitativ nicht die Vorgaben erfüllt. Zusätzlich setzt sich der Arbeitnehmende einem großen Risiko aus, wenn er krank zur Arbeit erscheint. Dies gilt besonders für körperlich anstrengende Tätigkeiten mit besonderem Gefährdungspotenzial wie beispielsweise das Arbeiten in Höhen. Des Weiteren besteht bei einigen Erkrankungen das Risiko, dass ein kranker Arbeitnehmender seine Mitarbeiter\*innen während der Arbeitszeit ansteckt und sich die Krankheit in der Belegschaft verbreitet. Laut Hartl (2013, S. 5-6) können Präsentismus und Absentismus sowohl von psychologischer als auch von wirtschaftlicher Seite aus betrachtet werden. Die wirtschaftliche Sichtweise beschäftigt sich mit den durch das Verhalten entstandenen finanziellen Schäden für das Unternehmen, während sich die psychologische Sichtweise mit den Gründen für ein spezifisches Verhalten befasst. Für die Arbeitsfähigkeit ist eine Einteilung in dieselben beiden Sichtweisen sinnvoll. Diese Arbeit beschäftigt sich ausschließlich mit der psychologischen Sichtweise. Begründet wird diese

Entscheidung dadurch, dass diese Untersuchung dem übergreifenden Thema *Betriebliches Gesundheitsmanagement* untergeordnet ist. Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement wiederum verfolgt unter anderem das Ziel, die Arbeitsfähigkeit zu steigern oder zu erhalten und Verhaltensweisen wie Präsentismus und Absentismus entgegenzuwirken. Ein Ansatz, um dieses Ziel zu erreichen, ist es, die Ursachen dafür zu untersuchen und diese daraufhin gezielt anzugehen. Diese Arbeit soll den Zusammenhang zwischen möglichen Auslösern (Arbeitsbedingungen und Stress) und den Folgen Prä- und Absentismus sowie einer reduzierten Arbeitsfähigkeit untersuchen.

Gründe dafür, dass Arbeitnehmer\*innen das Verhalten des Präsentismus oder Absentismus zeigen oder ihre Arbeitsfähigkeit verringert ist, können vielfältig sein und variieren zwischen jedem Individuum. Ein möglicher Auslöser dafür kann Stress sein. Stress kann sowohl während der Arbeitszeit als auch im Privatleben der Mitarbeiter\*innen entstehen. Dabei kann arbeitsbezogener Stress beispielsweise durch Arbeitsbedingungen entstehen. Badura & Hehlmann (2003, S. 63) führen an, dass sich die Arbeit in der modernen Gesellschaft intensiviert hat und dadurch die zu leistende Arbeitsmenge und der damit verbundene Zeitdruck gestiegen sind. Weiterhin führt laut Badura & Hehlmann (2003, S. 59) das zunehmende Tempo der Globalisierung zu einer Steigerung des Kostendrucks für Betriebe. Diese Aspekte wirken sich auf die Bedingungen der Arbeit und die Arbeit selbst aus und können dazu führen, dass einige Individuen dies als Stress und Belastung für ihr Arbeitsleben werten. Auch die privaten Ursachen, die als stressig empfunden werden, sind individuell. Beispielsweise können finanzielle Sorgen, Konflikte mit Freunden oder Familie und unzählige weitere als Problem wahrgenommene Situationen Stress auslösen. Weiterhin kann die soziale Situation innerhalb eines Unternehmens sowie das Verhalten der Vorgesetzten und Kolleg\*innen die Arbeitsfähigkeit und das Verhalten der Mitarbeiter\*innen beeinflussen. In dieser Arbeit werden die Auswirkungen von Arbeitsbedingungen und Stress auf die Arbeitsfähigkeit sowie Präsentismus und Absentismus untersucht. Zusätzlich wird untersucht, ob sich die Arbeitsbedingungen und das Erleben von Stress in verschiedenen Unternehmen unterscheiden. Abschließend wird der Einfluss der Vorgesetzten und Kolleg\*innen auf die Mitarbeiter\*innen untersucht.

Somit ergibt sich für diese Arbeit die Fragestellung: Wie beeinflussen Arbeitsbedingungen und Stress die Arbeitsfähigkeit und das Auftreten von Präsentismus und Absentismus in verschiedenen Belegschaften?

## 1.2 Forschungsstand und -desiderat

Die Aspekte, die in dieser Bachelorarbeit untersucht werden, wurden bereits von anderen Autoren in ähnlicher Art und Weise untersucht.

Li, Liu, Liu, Li & Lin (2015) untersuchten die Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenem Stress und der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter\*innen eines chinesischen Stromversorgungsunternehmens. Für diese Studie wurden die Daten von 805 Mitarbeiter\*innen mithilfe von verschiedenen Fragebögen erhoben. Zur Messung des arbeitsbezogenen Stresses wurden der *Job Content Questionnaire* und der *Effort Reward Imbalance-Questionnaire* verwendet, während die Arbeitsfähigkeit mithilfe des *Work Ability Index* gemessen wurde. Die Teilnehmer\*innen dieser Untersuchung waren zu 73,9 % männlich und im Durchschnitt 35,22 ( $\pm$  8,15) Jahre alt. Durch diese Untersuchung wurde festgestellt, dass höhere Anforderungen der Arbeit, den damit verbundenen Stress der Teilnehmer\*innen steigern und resultierend die Arbeitsfähigkeit geringer ausfällt.

Bethge, Radoschewski & Müller-Farnow (2009) führten eine ähnliche Untersuchung durch. Sie verwendeten dieselben Fragebögen, um den Zusammenhang von arbeitsbezogenem Stress und Arbeitsfähigkeit bei deutschen sozialmedizinischen Arbeitnehmer\*innen zu untersuchen. Dafür wurden die Daten von 1463 Personen (765 weiblich und 698 männlich) mit einem durchschnittlichen Alter von 45,5 Jahren verwendet. Diese Studie kam ebenfalls zu dem Ergebnis, dass arbeitsbezogener Stress die Arbeitsfähigkeit reduziert.

Auch Selander, Nikunlaakso & Laitinen (2022) führten eine Untersuchung zu dem Zusammenhang von Stressoren bei der Arbeit und der Arbeitsfähigkeit durch. Sie untersuchten 22.502 Arbeitnehmer\*innen aus der Altenpflege und der Gesundheits- und Sozialfürsorge in Finnland. Dafür verwendeten sie dieselben Fragebögen, wie in den zuvor genannten Quellen und ergänzten Fragebögen zur organisatorischen Ungerechtigkeit und moralischen Not zur Erfassung der Stressoren. Auch diese Studie kam zu dem Ergebnis, dass arbeitsbezogene Stressoren die Arbeitsfähigkeit reduzieren. Zusätzlich konnte festgestellt werden, dass die Anhäufung von mehreren Stressoren den negativen Effekt auf die Arbeitsfähigkeit verstärkt.

Diese Studien zeigen deutlich den Einfluss von arbeitsbezogenem Stress auf die Arbeitsfähigkeit. Allerdings berücksichtigt keine dieser Untersuchungen den Stress, dem die

Mitarbeiter\*innen, während ihrer Freizeit ausgesetzt sind. Ebenfalls wird auch die Art und Weise, mit der die betroffenen Personen mit dem Stress umgehen, nicht weiter untersucht. Diese „unterschiedlichen Verhaltensweisen im Umgang mit Stress werden auch als Coping bezeichnet“ (Satow, 2012a, S.5) und variieren laut Satow (2012a, S.5) von Person zu Person. Trotz dieser Desiderate kann aufgrund des herausgestellten Zusammenhangs zwischen dem arbeitsbezogenen Stress und der Arbeitsfähigkeit vermutet werden, dass Stress außerhalb der Arbeitszeit ähnliche Auswirkungen hat. Ob verschiedene Coping-Strategien einen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit nehmen, sollte noch untersucht werden.

Der Zusammenhang von Stress und Prä- und Absentismus ist hingegen nicht so ausführlich untersucht. Dennoch war die Fragestellung Bestandteil einiger Studien. Beispielsweise untersuchten Kim, Kim, Leem & Won (2019) die Auswirkungen von arbeitsbezogenem Stress auf Präsentismus bei 930 koreanischen Arbeitnehmer\*innen aus 59 verschiedenen Unternehmen. Von den 930 Proband\*innen waren 753 männlich und 177 weiblich. Sie waren für den Transport und die Herstellung verschiedenster Güter verantwortlich. Zur Erfassung des Stresses wurden mithilfe des *Korean Occupational Stress Scale* die Bereiche Arbeitsanforderungen, Arbeitskontrolle und zwischenmenschliche Konflikte erfragt. Präsentismus hingegen wurde mit der koreanischen Version des *Work-Productivity and Activity Questionnaire-General Health* gemessen. Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass Frauen eher zu Präsentismus neigen als Männer, wobei hohe Arbeitsanforderungen und zwischenmenschliche Konflikte Präsentismus begünstigen.

Auch van Der Feltz-Cornelis, Varley, Allgar & de Beurs (2020) führten eine ähnliche Studie durch. Sie untersuchten den Zusammenhang von arbeitsbezogenem Stress, sowie dem Prä- und Absentismus bei 1055 Mitarbeiter\*innen und 925 Student\*innen der Universität York und der Hull-York-Medizinschule. Die Student\*innen waren durchschnittlich 27,5 Jahre und die Mitarbeiter\*innen 45,2 Jahre alt. 74% der Befragten waren weiblich. Zur Erfassung von Prä- und Absentismus verwendeten sie den *iMTA Productivity Cost Questionnaire* und zur Erfassung des empfundenen Stresses den *Perceived Stress Questionnaire*. Diese Studie kam zu dem Ergebnis, dass die Korrelation von psychologischem Stress und Präsentismus ( $r = 0,435$ ) deutlich höher ist als die zwischen dem psychologischen Stress und Absentismus ( $r = 0,133$ ).



Dieser Untersuchungsbereich zeigt auf, dass besonders zwischen dem Stress und dem Präsentismus ein Zusammenhang existiert. Jedoch wurden auch in diesen Studien die Copingstrategien und der Stress aus dem privaten Umfeld der Proband\*innen nicht berücksichtigt. Die Forschungslagen der beiden Bereiche sind sehr ähnlich, obwohl der Zusammenhang von Stress und Prä- und Absentismus über weniger Literatur verfügt.

Die Auswirkungen von Arbeitsbedingungen wurden bereits untersucht, allerdings sind nur wenige Studien zu finden. Lee und Oh (2023) untersuchten, wie die Arbeitsbedingungen den Stress von 998 koreanischen Pflegedienstmitarbeitenden beeinflussten. Sie haben das Erleben von Stress bei der Arbeit mit einer fünf-stufigen Likert skalierten Frage (Die Frage hat fünf vorgegebene Antwortmöglichkeiten von denen die Proband\*innen eine auswählen müssen. Diese Antwortmöglichkeiten steigern sich graduell und reichen beispielsweise von trifft gar nicht zu bis trifft genau zu.) erhoben, während sie für die Arbeitsbedingungen die Daten der 2019 durchgeführten *Long-Term Care Survey* nutzten. Dabei kamen sie zu dem Ergebnis, dass Stress durch schlechte Arbeitsbedingungen und Gefahren am Arbeitsplatz beeinflusst wird.

Auch Ravalier und Walsh (2018) führten eine ähnliche Untersuchung durch. Sie untersuchten den Einfluss von Arbeitsbedingungen auf Stress bei 1.164 Lehrer\*innen im englischen Bildungssystem. Zur Messung der Arbeitsbedingungen verwendeten sie die 25 Fragen Version des *Multi Source Interference Task*, während sie Stress mit der Version der *Perceived Stress Scale*, die vier Fragen enthält, gemessen haben. Durch ihre Untersuchung konnten sie herausfinden, dass lediglich die Kategorie Arbeitsanforderungen mit einem erhöhten Stresslevel korreliert.

Gustafsson, Marklund, Leineweber, Bergström, Aboagye & Helgesson konnten in ihrer Studie (2020) feststellen, dass höhere Arbeitsanforderungen und eine geringere Arbeitsfähigkeit, das Vorkommen von Präsentismus beeinflussen. Im Rahmen dieser Studie untersuchten sie mithilfe des *Swedish Work Environment Surveys* (SWES) zwischen den Jahren 2001 und 2013 insgesamt 45.098 Pflegekräfte aus ganz Schweden.

Burr, Lange, Freyer, Formazin, Rose, Nielsen & Conway führten 2022 eine Studie zur Untersuchung des Einflusses der Arbeitsbedingungen auf die Arbeitsfähigkeit durch. Dafür verwendeten sie Daten von 2.078 Arbeitnehmer\*innen aus Deutschland und führten fünf Jahre später eine Nachuntersuchung durch. Die Daten wurden mit vier Fragen des

*Work Ability Index* (WAI) und vier fünfstufig skalierten Fragen zu den Themen physische Anforderungen, quantitative Anforderungen, Kontrolle und Beziehungen am Arbeitsplatz erhoben. Dadurch konnten sie herausfinden, dass lediglich die physischen Anforderungen und die Kontrolle am Arbeitsplatz eine geringe Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit nach fünf Jahren haben.

Franke und Felfe führten im Jahr 2011 eine Studie durch, bei der unter anderem der Einfluss des Vorbildverhaltens der Vorgesetzten auf die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen untersucht wurde. Sie befragten dafür 934 Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte aus verschiedenen Branchen. Dabei kamen sie zu dem Ergebnis, dass sich eine gesundheitsbezogene Vorbildwirkung positiv auf die Gesundheitsindikatoren Irritation (Erschöpfungszustand und andauernde psychische Beanspruchung) und psychosomatische Beschwerden (körperliche Symptome wie Kopf- und Rückenschmerzen) der Mitarbeiter\*innen auswirken.

Diese Studien zeigen bereits repräsentative Ergebnisse. Allerdings lassen die stark spezialisierten Probandengruppen keine allgemeingültigen Aussagen zu. Eine Studie, die dieses Forschungsfeld in verschiedenen Belegschaften miteinander vergleicht, konnte im Zuge dieser Arbeit nicht gefunden werden.

### *1.3 Vorgehensweise*

Zunächst folgt der theoretische Bezugsrahmen. In diesem Abschnitt werden die Theorien erläutert, mit denen die Fragestellung beantwortet werden soll. Dafür werden beispielsweise relevante Begriffe und Konstrukte definiert. Ziel dieser theoretischen Auseinandersetzung mit dem Thema der Arbeit ist es, die empirische Studie anzuleiten. In diesem Abschnitt werden auch die Hypothesen der Untersuchung gebildet.

Daraufhin folgt der empirische Teil dieser Arbeit, in dem beschrieben wird, wie diese Studie aufgebaut ist und wie sie durchgeführt wird. Danach werden die Ergebnisse der verschiedenen Berechnungsmethoden strukturiert dargestellt und im Anschluss interpretiert. Die Interpretation ist ein wichtiger Teil dieser Arbeit, in der die Hypothesen und die Fragestellung dieser Forschungsarbeit beantwortet werden.

Anschließend folgt die Schlussbetrachtung mit dem Fazit. In diesem Teil wird der Bogen zwischen der zentralen Fragestellung und den Ergebnissen gespannt. Dazu werden

Folgerungen für die Praxis abgeleitet und rückblickend Limitationen der Arbeit sowie weiterer Forschungsbedarf aufgezeigt.

## **2 Theoretischer Bezugsrahmen**

In diesem Abschnitt werden die zur Beantwortung der Forschungsfrage relevanten Konstrukte wie Arbeitsbedingungen, Stress, Arbeitsfähigkeit, Präsentismus und Absentismus genauer vorgestellt. Dafür werden in den einzelnen Unterkapiteln Begriffe definiert, Zusammenhänge erklärt und Hypothesen aufgestellt. Somit dient dieses Kapitel dazu, die Theorie zur Beantwortung der Forschungsfrage zu beschreiben.

### *2.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement*

Die vielfältigen Herausforderungen, wie beispielsweise der demographische Wandel, der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen, führen „zu einer Vernachlässigung von Mitarbeiterorientierung und Mitarbeiterwohlbefinden“ (Badura & Hehlmann, 2003, S.59). „Es sei denn, die genannten Entwicklungen werden flankiert mit geeigneten Maßnahmen zur Reduzierung von Belastungen und Förderung von Gesundheitspotenzialen.“ (Badura & Hehlmann, 2003, S.59). Laut Badura und Hehlmann (2003, S.1) erkennen immer mehr Unternehmen diese Herausforderungen an und versuchen ihnen mit innovativen Personal- und Gesundheitskonzepten und der Implementierung eines systematischen Gesundheitsmanagements entgegen zu wirken. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist

„die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der Mitarbeiter zum Ziel haben.“ (Badura & Steinke, 2009, S. 4)

Laut Neuner (2013, S. 104) zielt das betriebliche Gesundheitsmanagement nicht nur auf die körperliche Gesundheit, sondern auch auf den Erhalt und die Förderung der Leistungsfähigkeit ab. Dabei können die Unternehmensführungen verschiedenste Ziele durch die Implementierung eines solchen Betrieblichen Gesundheitsmanagements verfolgen. Dazu zählen beispielsweise „Erhalt und Förderung von Gesundheit, Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft“ (Jancik, 2002, S. 1), sowie die damit einhergehende hohe Produktivität. Weitere Ziele sind laut von Reibnitz und Sonntag (2019, S. 33) die Senkung von Krankenständen und den damit verbundenen Personalkosten, die

Verbesserung von Kommunikationsstrukturen, die Stärkung der Eigenverantwortung der Beschäftigten, sowie die Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit und der Mitarbeiterbindung.

In den folgenden Kapiteln werden die verschiedenen Untersuchungsgegenstände dieser Arbeit genauer beschrieben. Diese können alle relevante Gegenstände eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements sein. Beispielsweise lässt sich durch einen Vorher – Nachher – Vergleich, einer oder mehrerer dieser Gegenstände, eine Aussage über die Wirksamkeit einer durchgeführten Intervention treffen.

## *2.2 Arbeitsbedingungen*

Nach Raven<sup>51</sup> sind Arbeitsbedingungen die rechtlichen und tatsächlichen Umstände, unter denen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung verrichtet. Diese Umstände können sehr vielfältig sein und umfassen beispielsweise physische und psychische Bedingungen, physikalische und klimatische Einflüsse, die Arbeitsausstattung und Arbeitsorganisation sowie die Personalführung. All diese Bedingungen haben zwangsläufig einen Einfluss auf die Arbeitnehmenden. Wie sich diese Einflüsse äußern, ist stark individuell und variiert von Person zu Person. Verschiedene Bedingungen können dabei von unterschiedlichen Individuen als positiv oder negativ erachtet werden. Diese Individualität lässt sich durch das „Job Demands-Resources-Modell“ (Bakker und Demerouti, 2007) erklären. Dieses ist eine Erweiterung des „Job Demands-Control-Modell“ (Karasek, 1979). Laut Gerber (2020) werden nach dem „Job Demands-Resources-Modell“ (Bakker und Demerouti, 2007) Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise Zeitdruck, den Ressourcen („d.h. der Gesamtheit aller körperlichen, psychologischen, sozialen und organisationalen Aspekte der Arbeit, die das Erreichen von arbeitsbezogenen Zielen erleichtern [und] die körperlichen und psychologischen Kosten minimieren“ (Gerber, 2020, S. 586)) gegenübergestellt. Gerber (2020, S. 586) unterscheidet zusätzlich zwischen motivationalen und gesundheitsbezogenen Mechanismen. Laut Gerber (2020, S. 586) haben die Arbeitsbedingungen oder Anforderungen einen Einfluss auf die Beziehung zwischen Ressourcen und dem Engagement im Beruf. Beispielsweise können sich Ressourcen nur positiv auf die Motivation der Arbeitnehmer\*innen auswirken, wenn die Gesamtbelastung nicht zu groß ist. Weiterhin führt Gerber (2020, S. 586) aus, dass die Ressourcen wiederum die Beziehung zwischen Anforderungen und Erschöpfung beeinflussen. Das bedeutet, dass eine Person, bei hohen

Anforderungen, erschöpft wird, wenn zum Beispiel die soziale Unterstützung der Kolleg\*innen fehlt.

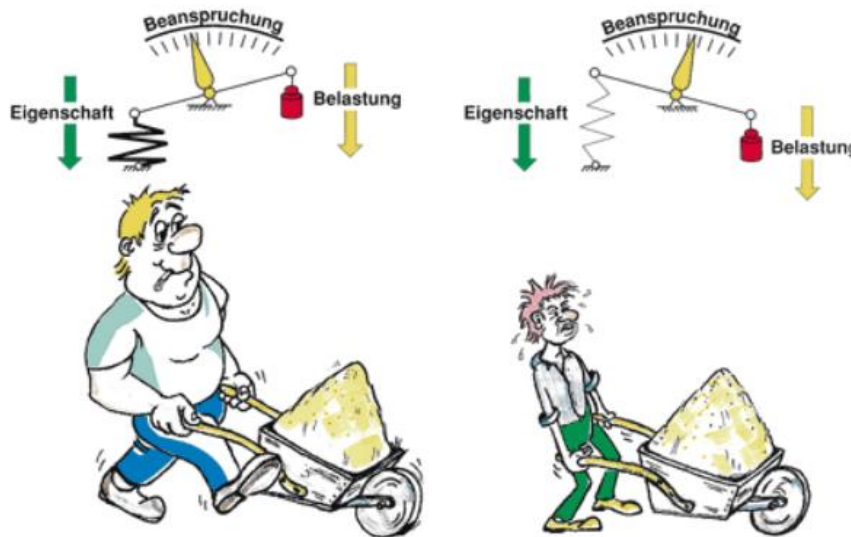


Abbildung 1: Belastungs-Beanspruchungs-Modell, Quelle: VBG HERA [[https://www.vbg.de/wbt/kirche/daten/glossar/belastung\\_beanspruchung.html](https://www.vbg.de/wbt/kirche/daten/glossar/belastung_beanspruchung.html)]

Das Belastungs-Beanspruchungs-konzept nach Kirchner (1986) (Abbildung 1) verdeutlicht, dass identische Bedingungen für verschiedene Mitarbeiter\*innen zwar dieselben Beanspruchungen darstellen, aber die

persönlichen Belastungen trotzdem unterschiedlich ausfallen können. Oesterreich und Volpert (1999) definieren, in Anlehnung an Kirchner (1986), Belastungen als „die Gesamtheit der bei einer Arbeit bestehenden Bedingungen, die Auswirkungen auf den Menschen haben können“ (Oesterreich & Volpert, 1999, S. 138) und Beanspruchungen als „die Gesamtheit der für den bzw. im arbeitenden Menschen entstehenden Auswirkungen der Arbeit“ (Oesterreich & Volpert, 1999, S. 138). Weiterhin beschreiben Oesterreich und Volpert (1999, S. 140) Belastung als eine objektive Größe, die für alle gleich ist und Beanspruchung als subjektive Größe, die vom jeweiligen Individuum abhängig ist. Dabei ist zu beachten, dass Belastung eine neutrale Bedeutung hat. Diese kann eine zu geringe, zu große oder optimale Beanspruchung sein (Oesterreich & Volpert, 1999, S. 138). Zusätzlich können Belastungen nach Oesterreich und Volpert (1999, S. 139) in physische Belastungen und Beanspruchungen, wie muskuläre Beanspruchungen, und mentale (psychische) Belastungen und Beanspruchungen unterteilt werden. Weiterhin führen Oesterreich und Volpert (1999, S. 138) aus, dass es in der arbeitswissenschaftlichen Forschung nicht ausreicht, die objektiven Belastungen zu untersuchen, da unbekannt ist, welche Gesamtheit an Faktoren auf das Individuum einwirkt. Stattdessen müsse untersucht werden, welche Beanspruchungen im Menschen entstehen und auf welche Belastungen dies

zurückzuführen ist. Um herauszufinden, welche Beanspruchungen schädlich für die Arbeitnehmer\*innen sind, müssen laut Oesterreich und Volpert (1999, S. 139) die Beanspruchungsfolgen untersucht werden. Dies ist zum Beispiel mit der Dauerbelastungsgrenze möglich. Wenn „bei gegebener Belastungshöhe die Arbeitsleistung pro Zeiteinheit nicht mehr aufrechterhalten werden kann bzw. absinkt, ist diese Grenze überschritten“ (Oesterreich & Volpert, 1999, S. 139). In dieser Untersuchung sind besonders die Beanspruchungen der Mitarbeiter\*innen durch die Arbeitsbedingungen, sowie dessen Auswirkungen auf den Stress, die Arbeitsfähigkeit und den Prä- und Absentismus (Kapitel 2.3 – 2.5) von Bedeutung. Die tatsächlich vorliegenden Arbeitsbedingungen (Belastungen) unterscheiden sich zwischen den verschiedenen Organisationen. Beispielsweise unterscheiden sich die körperlichen, physikalischen und klimatischen Bedingungen bei Personen, die einen handwerklichen Beruf ausüben, zu denen, die einen Büroarbeitsplatz haben. Offensichtlich sind aber auch die Ausstattung, Arbeitsorganisation und Personalführung in verschiedenen Unternehmen nicht identisch. Hinzu kommt, dass laut Fuchs (2006, S. 46) die soziale Situation innerhalb der Betriebe ebenfalls von großer Bedeutung ist. Dennoch ist es für diese Arbeit wichtiger zu untersuchen, wie sich die Beanspruchungen auf die weiteren Untersuchungsgegenstände auswirken. Da somit die Beanspruchungen der Mitarbeitenden stärker im Fokus stehen als die allgemeinen Belastungen, werden die Beanspruchungen aufgrund der verschiedenen Arbeitsbedingungen erfasst. Durch die untersuchten Unternehmen aus verschiedenen Branchen, soll ermittelt werden, ob sich die Belastungen durch die Arbeitsbedingungen zwischen den Unternehmen unterscheiden.

Daraus ergeben sich folgende Hypothesen:

H1: Das Stresslevel ist höher, wenn die Mitarbeiter\*innen sich durch die Arbeitsbedingungen stärker belastet fühlen.

H2: Die Belastung durch Arbeitsbedingungen unterscheidet sich signifikant zwischen verschiedenen Belegschaften.

### *2.3 Stress*

Stress ist ein Konstrukt, welches bereits sehr häufig untersucht wurde und dementsprechend von verschiedenen Autoren umfangreich beschrieben wurde. Zuerst sollte erwähnt werden, dass Stress nicht immer negativ sein muss. Nach Selye (1956) lässt sich Stress

in Eustress und Distress unterteilen. Eustress beschreibt den positiven und herausfordernden Stress, der vom menschlichen Körper toleriert wird, durch den Menschen ihre Letargie überwinden und ihre Leistungsfähigkeit steigern können. Im Gegensatz dazu beschreibt Distress den negativen Stress. Bei dieser Art des Stress werden die Bewältigungskapazitäten des Menschen überschritten. Dabei wird dem Organismus nicht die notwendige Erholung gewährt. Dadurch wird der Stress schädlich für die betroffene Person – besonders wenn dieser chronisch ist. Chronisch bedeutet das langfristige Vorhandensein eines bestehenden Stressors (Gerber, 2020). Satow (2012a, S.5) beschreibt Stress als eine Fülle an Reaktionen im Körper, welche durch eine Gefahr oder Bedrohung ausgelöst werden. Dabei werden Stresshormone wie Adrenalin oder Dopamin ausgeschüttet. Weiterhin führt Satow (2012a, S.5), ähnlich wie Gerber (2020), aus, dass Stress sich negativ auf die Gesundheit auswirken kann (beispielsweise Depressionen), wenn dieser Zustand dauerhaft aufrechterhalten wird. Diese Definition orientiert sich hauptsächlich am negativen Aspekt des Stress. Diese negative Assoziation scheint auch in der allgemeinen Bevölkerung vorzuherrschen. Bei der Definition von Stress sollte beachtet werden, dass Stress nach Semmer und Zapf (2018) als ein Stimulus (Stressor oder Auslöser), als Reaktion (emotionale, kognitive, biologische oder verhaltensbezogene Antwort) oder als kognitiv-transaktionaler Prozess definiert werden kann.

Um den Begriff Stress genauer zu beschreiben, sollte zunächst erwähnt werden, dass Lazarus und Launier (1981) Stress als eine Transaktion zwischen der Umwelt und einer Person definiert haben. Dies bedeutet, dass diese Transaktion eine Wechselwirkung zwischen möglichen Stressoren (der Umwelt) und Ressourcen (die Person, beispielsweise das Selbstbewusstsein) ist (Gerber, 2020, S. 583). Somit entsteht Stress, sobald die Ressourcen einer Person nicht ausreichen, um mit den Stressoren adäquat umzugehen.

In dem transaktionalen Stressmodell von Lazarus und Launier (1981) stellt die subjektive Bewertung den entscheidenden Faktor dar. Mithilfe dieses Modells lässt sich laut Gerber (2020, S. 585) erklären, warum dasselbe Ereignis von verschiedenen Menschen als unterschiedlich stressreich wahrgenommen wird. Als wichtige internale Faktoren, welche die Stresswahrnehmung beeinflussen, nennt Gerber die subjektive Relevanz des Ereignisses, das persönliche Anspruchsniveau der Person, frühere Erlebnisse, stabile Persönlichkeitsmerkmale und die Höhe des von außen ausgeübten Drucks. Die kognitive Bewertung (appraisal) der Person-Umwelt-Beziehung ist also der zentrale Faktor dafür, ob

ein Individuum Stress empfindet (Lazarus und Launier, 1981, S.4). Diese kognitive Bewertung kann dabei in die primäre und sekundäre Bewertung unterteilt werden. Die primäre Bewertung wird auch Ereigniswahrnehmung genannt und prüft, was in der Situation auf dem Spiel steht. Die sekundäre Bewertung beschäftigt sich mit den Bewältigungsmöglichkeiten und wird auch Ressourcenwahrnehmung genannt (Lazarus und Launier, 1981). Nach Lazarus und Launier (1981) erfolgt nach der Bewertung die Neubewertung (reappraisal). Bei dieser Neubewertung schätzt das Individuum die primäre und sekundäre Bewertung ein und entscheidet sich daraufhin für eine Handlung. „Aus der Art der Einschätzung ergeben sich verschiedene Bewältigungsformen, die auch als Coping bezeichnet werden“ (Alfermann & Stoll, 2005, S. 66). Nach Alfermann und Stoll (2005) lässt sich das Coping in problemorientiertes und emotionsorientiertes Coping unterscheiden. „Bei problemorientiertem Coping zielt das Verhalten auf die Lösung des Problems, bei emotionsorientiertem Coping zielt das Verhalten auf die Linderung der Belastungssymptome“ (Alfermann & Stoll, 2005, S.67). Laut Lazarus und Folkman (1984) ist die problemorientierte Bewältigung in subjektiv kontrollierbaren Situationen effektiver, während die emotionsorientierte Bewältigung in subjektiv unkontrollierbaren Situationen effektiver ist, um psychophysische Gleichgewicht wiederherzustellen. Nach Alfermann und Stoll (2005) können zum Coping beispielsweise Entspannungstechniken wie autogenes Training oder progressive Muskelrelaxation verwendet werden. Da diese allerdings erlernt werden müssen, wird es Personen, die mit den Techniken nicht vertraut sind, schwer fallen diese in stressigen Situationen zu verwenden. An dieser Stelle kommen die naiven Bewältigungsstrategien zum Tragen. Diese sind laut Alfermann und Stoll (2005, S.78) nicht wissenschaftlich entwickelt und erprobt, sondern wurden im Laufe des Lebens von jedem Individuum – oft unbewusst – eingesetzt. Diese Strategien sind durch die spezifischen Erfahrungen der jeweiligen Person entstanden und werden fast automatisch verwendet. Dies macht die naiven Bewältigungsstrategien besonders effektiv. Auch diese Bewältigungsstrategien werden von Alfermann und Stoll (2005, S. 78-79) in personenorientiert und umweltorientiert unterschieden. Umweltorientierte Stressbewältigung beschreibt beispielsweise das Aufsuchen einer beruhigenden Atmosphäre und personenorientierte Stressbewältigung hingegen das Handeln der Person selbst (zum Beispiel sich selbst beruhigend zureden). Personenorientierte Bewältigungsstrategien können wiederum kognitiv oder körperlich sein (Alfermann & Stoll, 2005, S.79). Nach Franke und



Felfe (2011, S. 4) kann sich zudem das Verhalten der Vorgesetzten auf das Erleben und Verhalten der Mitarbeiter\*innen auswirken. Zu dem beeinflussten Erleben und Verhalten der Mitarbeitenden können auch der erlebte Stress und die Art und Weise, wie damit umgegangen wird (Coping), zählen. Die Effekte des Vorbildverhaltens der Vorgesetzten wird unter anderem im Konzept der *transformationalen Führung* beschrieben (Franke & Felfe, 2011, S. 4). Dieses Konzept beschreibt, dass durch das Verhalten der Führungskräfte die Mitarbeiter\*innen motiviert werden können und Vertrauen aufbauen (Franke & Felfe, 2011, S. 4). Weiterhin weist transformationale Führung sogar „positive Zusammenhänge mit Wohlbefinden und psychischer Gesundheit sowie negative Zusammenhänge mit Stresserleben und Burnout auf“ (Franke & Felfe, 2011, S. 4). Laut Franke und Felfe (2011, S. 7) beeinflusst die Vorbildfunktion der Vorgesetzten beispielsweise das Bewegungs- und Entspannungsverhalten. Somit dient „gesundheitsorientierte Selbstführung auch als Vorbild und Anregung für die Mitarbeiter, ihr eigenes Gesundheitsdenken und -handeln zu ändern oder zumindest zu reflektieren“ (Franke & Felfe, 2011, S. 7). In dieser Arbeit wird angenommen, dass nicht nur Vorgesetzte, sondern auch andere Mitarbeiter\*innen als Vorbildfunktionen fungieren können und somit Einfluss auf das Verhalten ihrer Kolleg\*innen nehmen können. Das neben den Vorgesetzten auch die Mitarbeiter\*innen einen entscheidenden Einfluss auf das Wohlbefinden, den Arbeitsstress und das Erkrankungsrisiko haben, beschrieb bereits House (1981). Zur Diagnostik des Copingverhaltens gibt es nach Alfermann und Stoll (2005, S.72) allerdings keinen goldenen Standard. Die Autoren beschreiben Fragebogenverfahren als zu starr und unflexibel, um das Coping zu erfassen, wohingegen Verfahren wie die Videoselbstkonfrontation Probleme mit der Validität aufweisen.

Die Auswirkungen von Stress, wurden – wie der Stress selbst – bereits von verschiedenen Autoren untersucht. Wie sich Stress beispielsweise auf die Gesundheit eines Individuums auswirkt, hängt von den vier gesundheitsrelevanten Komponenten nach Cacioppo und Berntson (2011) ab. Diese vier Komponenten sind die Exposition (*exposure*), Reaktivität (*reactivity*), Erholung (*recovery*) und Wiederherstellung (*restoration*). Exposition beschreibt die Anzahl an Stressoren, denen eine Person ausgesetzt ist, Reaktivität die Stärke einer Reaktion auf ein Ereignis; Erholung die Dauer nach einem Ereignis, bis der Anfangszustand wieder erreicht ist und Wiederherstellung die Effizienz der anabolen Prozesse, die für die Wiederherstellung beschädigter Strukturen sorgen. Laut Gerber (2020)

ist die Erholung der entscheidende Faktor, ob Stress längerfristige Folgen nach sich zieht, besonders „in Perioden, in denen sich solche momentanen Zustände negativer Anspannung häufen“ (Gerber, 2020, S. 583). Wenn keine adäquate Erholung gewährleistet wird, können negative Folgen in Form von „physiologischen (z.B. veränderter Kortisolspiegel), morphologischen (z.B. verändertes Hippocampusvolumen) und psychologischen Veränderungen (z.B. Misstrauen, Ängstlichkeit, Erschöpfung, Hilf- und Hoffnungslosigkeit)“ (Gerber, 2020, S. 584) auftreten.

Das Thema Stress ist in der Gesellschaft von großer Bedeutung. Laut Gerber (2020) nehmen etwas mehr als ein Drittel aller Arbeitnehmenden ein hohes Niveau an Zeitdruck bei der Arbeit, bei Arbeitsunterbrechungen und bei langen Arbeitszeiten wahr. Dieses wird durch die Ergebnisse des sechsten „*European Working Conditions Surveys*“ (EWCS) belegt. Weiterhin führt Gerber (2020) aus, dass arbeitsbedingter Stress große Folgen nach sich zieht. Beispielsweise können hohe Kosten entstehen. Diese Kosten können in direkte Kosten (zum Beispiel Rehabilitation und Pflege) und indirekte Kosten (beispielsweise Produktionsausfälle oder eingeschränkte Leistungsfähigkeit) unterteilt werden. Neben den Konsequenzen für einen Betrieb dürfen die persönlichen Folgen von Stress nicht außer Acht gelassen werden. Gerber (2020) führt aus, dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen Stress und dem Risiko eines frühzeitigen Todes besteht. Weiterhin zeigt Gerber (2020) auf, dass Stress signifikant mit kardiovaskulären Erkrankungen, dem metabolischen Syndrom, Übergewicht und Adipositas, Krebserkrankungen, Infektionskrankheiten, gastrointestinale Krankheit, *Asthma bronchiale* und Kopfschmerzen korreliert.

Dadurch ergeben sich folgende Hypothesen:

H3: Das Stresslevel unterscheidet sich signifikant zwischen verschiedenen Belegschaften.

H4: Die Copingstrategien werden durch das Verhalten der Vorgesetzten und das Betriebsklima beeinflusst.

H5: Die Copingstrategien unterscheiden sich signifikant zwischen unterschiedlichen Unternehmen.

## *2.4 Arbeitsfähigkeit*

In der Öffentlichkeit erhält die Arbeitsfähigkeit laut Prümper und Richenhagen (2011, S. 135) deutlich weniger Aufmerksamkeit als die Arbeitsunfähigkeit. Dennoch ist die Arbeitsfähigkeit für Unternehmen von großer Bedeutung und wird im Folgenden genauer beleuchtet. Die Arbeitsfähigkeit wird von Ilmarinen (2011, S.20) als eine Balance zwischen individuellen Ressourcen und Arbeitsanforderungen, die auf ein Individuum einwirken, beschrieben. Ilmarinen (2011, S.20) führt fort, dass die Beschäftigten nur dann in der Lage sind, lange und gut zu arbeiten, wenn diese Balance stabil ist. Giesert et al. definieren Arbeitsfähigkeit als „das Verhältnis der individuellen Leistungsfähigkeit zur tatsächlichen, vom Unternehmen gestellten Arbeitsanforderung“ (Giesert et al., 2017, S. 26). Im Mittelpunkt dieses Verhältnisses steht nach Giesert et al. (2017, S. 26) das Potenzial der Mitarbeiter\*innen eine bestimmte Arbeitsaufgabe zu bewältigen. Des Weiteren sind nach van den Berg, Elders, de Zwart und Burdorf (2009, S. 211) neben der Gesundheit und der funktionalen Kapazität der Mitarbeiter\*innen auch das Wissen, die Fähigkeiten, die Einstellung und Werte, sowie die Motivation von großer Bedeutung. Damit ist die Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer\*innen ein wichtiger Faktor für den Erfolg des Betriebes. Laut van den Berg et al. (2009, S. 211) und Giesert, Reuter und Liebrich (2017, S. 17) ist es, besonders aufgrund der immer älter werdenden Bevölkerung (demographischer Wandel), wichtig, die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter\*innen zu erhalten und zu fördern, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Van den Berg et al. (2009, S. 211) beschreiben weiterhin, dass das Altern mit Änderungen in den physischen und mentalen Kapazitäten der Arbeitskräfte einhergeht. Dazu kommt, dass sich durch die Digitalisierung die psychischen Anforderungen an die Beschäftigten erhöhen (Giesert et al., 2017, S. 21). Sind die Arbeitsanforderungen nicht an die Kapazitäten der Arbeiter\*innen angepasst, kann dies zu gesundheitlichen Problemen und einer Reduzierung der Arbeitskraft führen (van den Berg et al., 2009, S. 211). Außerdem konnten nach van den Berg et al. (2009, S. 211) einige Studien nachweisen, dass eine geringe Arbeitsfähigkeit mit einem erhöhten Risiko zu einem früheren Ruhestand, einer langfristigen krankheitsbedingten Abwesenheit und Arbeitsunfähigkeit einhergeht. Neben den persönlichen Folgen für die Arbeitnehmenden hat eine verringerte Arbeitsfähigkeit auch einen großen Einfluss auf die Unternehmen. Laut Karl (2009, S. 4) sind die Arbeitsunfähigkeits- und

Abwesenheitskosten bei schlechter Arbeitsfähigkeit für ein Unternehmen um ein Vielfaches größer als bei hervorragender Arbeitsfähigkeit.

Um die Faktoren zu erklären, die die Arbeitsfähigkeit beeinflussen, kann das Haus der Arbeitsfähigkeit (Abbildung 2) nach Giesert, Liebrich, Reuter und Conrads (2014) verwendet werden. Dieses Haus besteht aus einem Fundament und vier Stockwerken. Das Fundament, auf dem das Haus aufgebaut ist, ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Das erste Stockwerk ist die Gesundheit. Nach Giesert et al. (2017, S. 27) bildet die Gesundheit die Grundlage der Arbeitsfähigkeit, da sich die physische, psychische und soziale Gesundheit der Beschäftigten unmittelbar auf die Arbeitsfähigkeit auswirkt. Dabei muss das Ziel der Unternehmen sein, die Rahmenbedingungen und Ressourcen zu schaffen, die es ermöglichen, dass die Mitarbeiter\*innen die Arbeitsanforderungen bewältigen können (Giesert et al., 2017, S. 27). Das zweite Stockwerk ist die Kompetenz. Die „Kompetenz beinhaltet die Qualifikation, das Wissen, die Erfahrung und die Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person. Gemeint sind fachliche, methodische und soziale Kompetenzen.“ (Giesert et al., 2017, S. 27). Laut Giesert et al. (2017, S. 28) ist ein lebenslanges Lernen aufgrund der ständigen Veränderungen in der Arbeitswelt unabdingbar. Wenn Kompetenzdefizite bei Beschäftigten entstehen, kann dies zur Beeinträchtigung ihres Potenzials oder sogar zu Erkrankungen führen (Giesert et al., 2017, S. 28). Das dritte Stockwerk bilden die Werte, Einstellungen und die Motivation. Diese prägen das Verhalten der Mitarbeiter\*innen und können durch eine wertschätzende Führung unterstützt werden (Giesert et al., 2017, S. 29). Das vierte Stockwerk besteht aus den Arbeitsbedingungen und der Führung. Laut Giesert et al. (2017, S. 29) ist dieses das wichtigste Stockwerk. Es fallen alle körperlichen, psychischen und sozialen Arbeitsbedingungen in dieses hinein. Unternehmen haben in diesem Bereich die wichtige Aufgabe, für eine gute Arbeitsgestaltung und gesundheitsgerechte Führung zu sorgen. Zusätzlich

wirken externe Faktoren wie die Familie, das persönliche Umfeld und gesellschaftliche

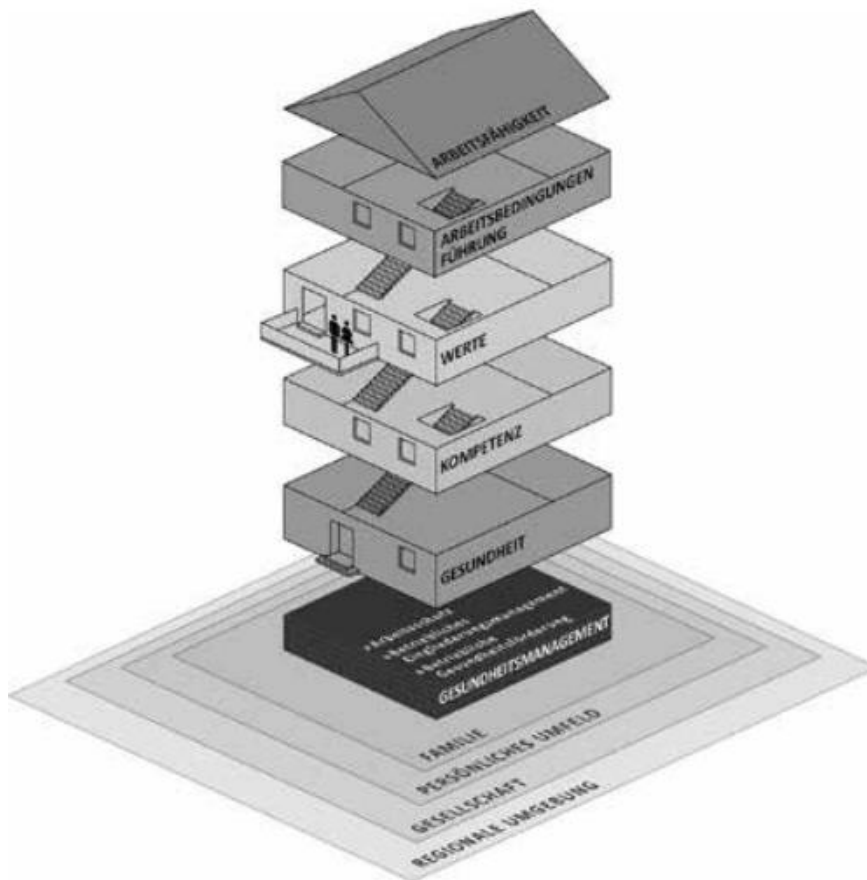


Abbildung 2: Das Haus der Arbeitsfähigkeit mit dem Fundament des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (Quelle: Giesert/Liebrich/Reuter/Conrads 2014, modifiziert nach Ilmarinen)

tion der Arbeitsfähigkeit von Giesert et al. (2017, S. 26), als das Verhältnis zwischen individueller Leistungsfähigkeit und Arbeitsanforderungen, kann die Arbeitsfähigkeit über zwei unterschiedliche Wege beeinflusst werden. Zum einen können die Arbeitsanforderungen angepasst werden, andererseits können die Beschäftigten gefördert und gestärkt werden (Giesert et al., 2017, S. 27).

Laut Giesert, Reuter & Liebrich (2018, S.5) wird die Arbeitsfähigkeit in der betrieblichen Praxis oft als Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten definiert. Der in dieser Arbeit verwendete Fragebogen untersucht allerdings,

„inwieweit die psychischen und physischen Anforderungen der Arbeit mit den Voraussetzungen der ausführenden Person in Einklang sind. Dabei spielen neben einem gewissen Maß an Gesundheit als Voraussetzung für Arbeitsfähigkeit noch weitere Faktoren eine Rolle: Kompetenz, Qualifikationen,

Rahmenbedingungen auf das Haus der Arbeitsfähigkeit ein (Giesert et al., 2017, S. 29). Laut Giesert et al. (2017, S. 29) stehen alle Faktoren dieses Hauses in Wechselwirkung zueinander und müssen folglich alle beachtet werden, um die Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmenden zu erhalten.

Nach der Defini-

Werte, Motivation, Führung und Arbeitsbedingungen“ (Giesert, Reuter & Liebrich, 2018, S.5).

In dieser Arbeit werden die Auswirkungen von Arbeitsbedingungen und Stress auf die Arbeitsfähigkeit untersucht. Obwohl Stress im Haus der Arbeitsfähigkeit (Giesert et al., 2014) nicht explizit erwähnt wird, kann, aufgrund der bereits beschriebenen und bewiesenen Auswirkungen auf die Gesundheit, davon ausgegangen werden, dass sich Stress ebenfalls auf die Arbeitsfähigkeit auswirkt. Die Arbeitsfähigkeit hingegen, befindet sich im vierten Stockwerk des Hauses der Arbeitsfähigkeit, und sollte demnach die Arbeitsfähigkeit beeinflussen.

Aufgrund dieser Theorie ergeben sich folgende Hypothesen:

H6: Die Arbeitsfähigkeit wird durch ein höheres Stresslevel reduziert.

H7: Je stärker die Arbeitsbedingungen eine Person belasten, desto geringer ist die Arbeitsfähigkeit.

### *2.5 Prä- und Absentismus*

Der Begriff des Präsentismus wurde nach Steinke und Badura (2011a, S, 14) zuerst von dem US-amerikanischen Arbeitswissenschaftler Auren Uris (Uris, 1955) verwendet. Für Uris (1955) bedeutete Präsentismus die Anwesenheit am Arbeitsplatz. Laut Steinke und Badura (2011a, S. 14) hat das Interesse am Präsentismus seitdem stark zugenommen, auch in Europa. Sie führen weiterhin aus, dass sich vor allem in Deutschland und den skandinavischen Ländern ein anderer Zugang zum Thema Präsentismus entwickelt hat. „Präsentismus wird hier zumeist gleichgesetzt mit dem beobachtbaren Verhalten von Mitarbeitern, trotz Krankheit, die ein Fehlen legitimiert hätte, zur Arbeit zu gehen“ (Steinke & Badura. 2011a, S. 14). Nach Steinke und Badura (2011a, S. 15 & 16) lässt sich die Präsentismus-Diskussion in zwei Hauptstränge unterteilen. Zum einen den von Aronsson, Gustafsson und Dallner (2000) beschriebenen Strang, der Präsentismus als Verhalten, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen, definiert. Diese Definition liegt hauptsächlich im europäischen Raum vor. Der zweite Strang beschreibt Präsentismus, nach Burton, Conti, Chen, Schultz und Edington (1999) als Senkung der Arbeitsproduktivität der Beschäftigten aufgrund von Erkrankungen. Diese Definition herrscht hingegen im amerikanischen Raum vor.

Diese Arbeit bezieht sich auf den ersten Strang des Präsentismus, der diesen als das Verhalten, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen beschreibt. Hierbei ist wichtig zu erwähnen, dass die Krankheit, in diesem Zusammenhang nach Lohaus, Rietz und Habermann (2021, S. 3), auf der Einschätzung der Betroffenen basiert und nicht von einer offiziellen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abhängig ist. Was die Forschung zu diesem Strang betrifft, stellen Badura und Steinke (2011a) fest, dass der Fokus darauf liegt, zu untersuchen, was die Gründe für ein solches Verhalten sind und welche Folgen dieses Verhalten nach sich zieht. Nach Oldenburg (2009, S. 5) lässt sich die Forschungslinie zudem in die subjektive und objektive Komponente unterteilen. Die subjektive Komponente befasst sich damit, dass die betroffene Person selbst der Meinung ist, es wäre besser, aufgrund der Krankheit zu Hause zu bleiben, während sich die objektive Komponente mit Personen befasst, den gegen ärztlichen Rat zur Arbeit gehen.

Im Gegensatz zum Präsentismus beschreibt der Begriff Absentismus laut Hägerbäumer (2011) grundsätzlich das Fernbleiben von der Arbeit. Schmohl (2003, S. 10) definiert Absentismus folgendermaßen:

„Dem Absentismus liegt allein die bewuß[sic]te Entscheidung des Arbeitnehmers zu Grunde, der Arbeit fernzubleiben, und er kann nicht durch objektiv medizinische Tatbestände, vertragliche oder gesetzliche Regelungen erklärt werden.“

Andere Autoren wie Hägerbäumer (2011, S.63) zählen allerdings neben den motivationalen Gründen auch die pathologischen Gründe des Fehlens zum Absentismus hinzu. Das pathologisch bedingte Fehlen (aufgrund von Krankheit) beschreibt Schmohl (2003, S. 7) hingegen als Arbeitsunfähigkeit. In dieser Arbeit wird sich im Weiteren an der Definition von Schmohl (2003) orientiert.

Präsentismus und Absentismus haben laut Hartl (2013, S. 5) starke individuelle und volkswirtschaftliche Auswirkungen. Badura und Steinke (2011a, S. 40) erläutern die möglichen Folgen noch genauer:

„Mitarbeiter, die ihrer Arbeit nachgehen, obwohl sie nach eigenem Ermessen wegen gesundheitlicher Beschwerden zu Hause bleiben müssten, oder arbeiten, obwohl ihnen ihr Arzt davon abgeraten hat stellen ein Risiko für sich selbst (akute Gesundheitsbedrohung, Verschleppung von Krankheiten, Chronifizierung einfacher Beschwerden etc.) und ihre Kollegen (Ansteckung bei infektiösen Krankheiten, Unfallgefahr, Mehrarbeit etc.) dar.“

Den aufgrund der vielfältigen Folgen von Prä- und Absentismus entstandenen wirtschaftlichen Schaden beziffern Badura und Steinke (2011a) für ein multinationalen Konsumgüterhersteller aus Deutschland, mit etwa sieben Millionen Euro jährlich. Im Rahmen dieser Studie fanden die Autoren ebenfalls heraus, dass die Gründe für dieses Verhalten im psychischen Bereich (beispielsweise Stress und Depression) zu finden sind. Nach Badura und Steinke (2011a, S. 42) sind diese Kosten im Verhältnis von 3:1 durch Präsentismus beziehungsweise Absentismus entstanden. Aufgrund der verschiedenen Auswirkungen des Prä- und Absentismus ergeben sich nach Hartl (2013, S. 5 & 6) zwei Seiten, die psychologische und wirtschaftliche Seite, von denen dieses Verhalten betrachtet werden kann. Während sich die psychologische Sichtweise mit den Gründen und der Motivation beschäftigt, warum eine Person ein solches Verhalten zeigt, liegt der Fokus der wirtschaftlichen Sichtweise darauf, herauszufinden, welche finanziellen Schäden aufgrund des Prä- und Absentismus der Mitarbeiter\*innen entstehen (Hartl, 2013, S. 6).

Präsentismus und Absentismus werden in dieser Arbeit zusammen untersucht. Dies erscheint sinnvoll, da Prä- und Absentismus laut Hartl (2013, S.6) von den gleichen Faktoren begünstigt oder verhindert werden. Auch die Studie von Hansen und Andersen (2009), die herausfand, dass das Verhalten, trotz Erkrankung zur Arbeit zu gehen, mit dem Absentismus zusammenhängt, unterstützt diese These.

Die Gründe für das Auftreten von Prä- und Absentismus können durchaus vielfältig sein. Hartl (2013, S. 7) sieht die fünf Faktoren Arbeitssituation, Familiensituation, Persönlichkeit, physische/psychische Befindlichkeit der Betroffenen und den Konflikt zwischen Familie und Arbeit als besonders wichtig an. Auch Holzer (1993) konnte einen stark positiven Zusammenhang zwischen der Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und der Absentismusbereitschaft feststellen. In dieser Arbeit wird besonders die physische und psychische Befindlichkeit in Form von Stress, aber auch die Arbeitssituation untersucht. Während Aronsson und Gustafsson (2005) die physische/psychische Gesundheit als eine Ursache für Absentismus und Hägerbäumer (2011) diese als eine Ursache für Präsentismus beschreiben, bezeichnen Schmohl (2003) die Arbeitssituation als eine Ursache für Absentismus und Badura und Steinke (2011a) diese als einen Grund für Präsentismus. Die physischen und psychischen Aspekte, die das Präsentismusverhalten begünstigen, sind nach Badura und Steinke (2011a) unter anderem Stress, Schlaf, Depressionen, Rückenschmerzen und Erkältung. Die häufigsten Ursachen für das Auftreten von Präsentismus sind nach



Badura und Steinke (2011a) aber im psychischen Bereich angesiedelt: Stress, Schlafstörungen und Depressionen. Des Weiteren nehmen sich die Arbeitnehmer\*innen laut Badura und Steinke (2011a) ein Vorbild am Gesundheitsverhalten der Vorgesetzten. Das

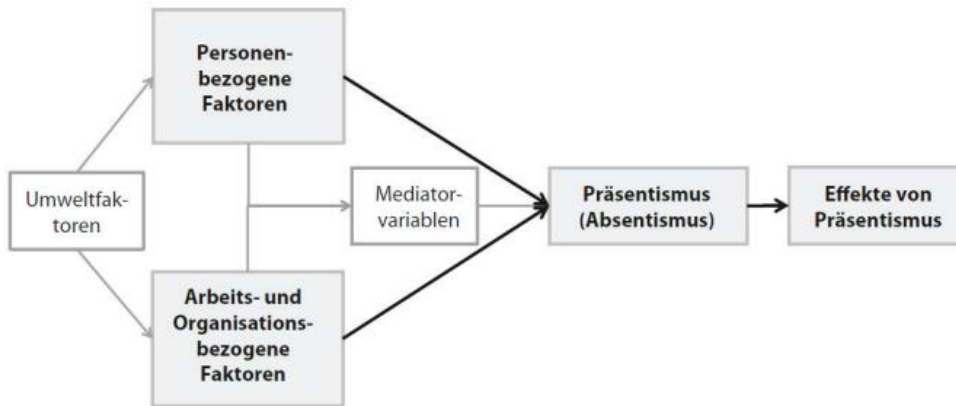


Abbildung 3: Grundschemata für theoretische Ansätze von Präsentismus Quelle: Lohaus und Habermann (2018, S. 58)

bedeutet, dass sich das Verhalten von Vorgesetzten, trotz Krankheit zu Arbeit zu gehen, auf die

Mitarbeiter\*innen überträgt. Dies ist nach den Ergebnissen der Studie von Kivimäki, Head, Ferrie, Hemingway, Shipley, Vahtera und Marmot (2005) besonders bedenkenswert, da herausgefunden wurde, dass Personen, die das Verhalten Präsentismus zeigen, einem doppelt so hohen Risiko ausgesetzt sind einen Herzinfarkt zu erleiden. Nach Lohaus und Habermann (2018, S. 58) können Prä- und Absentismus durch personenbezogene, arbeits- und organisationsbezogene Faktoren beeinflusst werden (Abbildung 3). Personenbezogene Faktoren sind individuelle Einflüsse, wie zum Beispiel demografische, finanzielle, gesundheitliche oder persönliche Merkmale (Hägerbäumer, 2017, S. 107). Arbeits- und organisationsbezogene Faktoren können hingegen relevante Charakteristika wie beispielsweise Beruf, quantitative Anforderungen, Ersetzbarkeit, soziale Beziehungen, Führung oder Arbeitsplatzunsicherheit sein (Hägerbäumer, 2017, S. 98ff.). Diese Faktoren können direkten Einfluss auf Präsentismus nehmen oder zu anderen Bedingungen, die Mediatorvariablen genannt werden, führen, die dann wiederum Präsentismus beeinflussen (Lohaus & Habermann, 2018, S. 58). Diese Untersuchung richtet sich nach dieser Theorie von Lohaus und Habermann (2018, S. 58). Mit dem Einfluss von Stress wird ein personenbezogener Faktor und mit dem Einfluss der Arbeitsbedingungen, ein arbeits- und organisationsbezogener Faktor, auf das Auftreten von Prä- und Absentismus untersucht.

Wie in 2.3 bereits beschrieben kann sich das Vorbildverhalten der Vorgesetzten nach Franke und Felfe (2011, S. 4) auf das Verhalten der Mitarbeiter\*innen auswirken. Zu diesen Verhaltensweisen gehören auch das Prä- und Absentismusverhalten.

Somit ergeben sich folgende Hypothesen:

H8: Je höher das Stresslevel einer Person, desto eher neigt sie zu Präsentismus und Absentismus.

H9: Je stärker Personen durch die Arbeitsbedingungen belastet sind, desto eher neigen sie zu Präsentismus und Absentismus.

H10: Die Zufriedenheit mit den Vorgesetzten und dem Betriebsklima beeinflusst das Auftreten von Prä- und Absentismus positiv.

### *2.6 Zwischenfazit und Schlussfolgerungen für die Empirie*

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die verschiedenen Untersuchungsgegenstände dieser Arbeit in der Literatur unterschiedlich ausführlich beschrieben sind und allesamt durchaus von Relevanz für ein erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement sind. Alle Untersuchungsgegenstände und auch deren Zusammenhänge können mithilfe von verschiedenen Theorien hergeleitet werden. Eine Theorie, die auf eine Korrelation zwischen allen Aspekten hindeutet, gibt es jedoch nicht. Daher sollten die Fragestellung und verschiedenen Untersuchungsgegenstände in mehrere Hypothesen, die jeweils nach dem Ursache-Wirkungs-Prinzip aufgebaut sind, unterteilt und untersucht werden. Zusätzlich sollte zwingend beachtet werden, dass die Ausprägungen der verschiedenen Aspekte sehr individuell sind. Daher kann, selbst wenn ein signifikanter Zusammenhang zwischen zwei oder mehr Untersuchungsgegenständen besteht, nicht davon ausgegangen werden, dass dies für jede einzelne Person in gleichem Maße gültig ist. Ob es eine generelle Tendenz gibt, dass bestimmte Verhaltensmuster (zum Beispiel Präsentismus) von bestimmten Bedingungen (beispielsweise Arbeitsbedingungen) beeinflusst werden, gilt es in dieser Arbeit zu untersuchen. Damit die Ergebnisse möglichst aussagekräftig sind, sollte dafür eine möglichst große Stichprobe, mit vielen verschiedensten Arbeitnehmer\*innen aus unterschiedlichen Organisationen untersucht werden.

## **3 Empirische Studie**

### *3.1 Konzeption der Studie*

Der Fragebogen dieser Arbeit wurde im September 2023 zusammengestellt, die Erhebung fand im Oktober und November 2023 statt. Mit diesen Daten werden die Auswirkungen von Arbeitsbedingungen und Stress auf die Arbeitsfähigkeit sowie der Prä- und Absentismus untersucht. Des Weiteren wird ein Vergleich zwischen den Belegschaften verschiedener Unternehmen durchgeführt. Damit wird zum einen untersucht, ob die soziale Situation innerhalb einer Organisation, in Form von Personalführung und Betriebsklima, einen Einfluss auf Stresssymptome, Copingstrategien und das Prä- und Absentismusverhalten der Mitarbeiter\*innen hat. Zusätzlich wird untersucht, ob sich diese Parameter in den verschiedenen Organisationen signifikant voneinander unterscheiden.

Um die für diese Untersuchung notwendigen Ergebnisse zu erhalten, wird eine Querschnittsuntersuchung durchgeführt, bei der vier verschiedene Fragebögen miteinander verbunden werden. Dieser Fragebogen besteht aus insgesamt 24 Fragen. Die ersten drei dieser Fragen sind selbst erstellte offene Fragen zum Alter, Geschlecht und der Unternehmenszugehörigkeit. Die restlichen 21 Fragen werden aus vier verschiedenen Fragebögen zusammengesetzt. Dabei handelt es sich um Single und Multiple Choice Fragen mit einer unterschiedlichen Anzahl an Items pro Frage und unterschiedlich vielen Auswahlmöglichkeiten.

Der erste Teil des Fragebogens soll die Arbeitsbedingungen und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihrer Tätigkeit erfassen. Dafür werden die zweite und fünfte Kategorie der Mitarbeiterbefragung „Gesundheit im Betrieb“ (Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen, 2008, Anhang) verwendet. Die zweite Kategorie untersucht die Zufriedenheit der Mitarbeiter bei verschiedenen Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel das Betriebsklima, Art und Inhalt der Tätigkeit oder Möglichkeiten sich weiterzubilden. Die fünfte Kategorie erfasst dagegen das Vorkommen und die Belastung durch ungünstige Arbeitsbedingungen, wie Ausstattung, Arbeitsdruck oder klimatische Einflüsse. Da die Arbeitsbedingungen ein wichtiger Bestandteil dieser Arbeit sind, erscheint es notwendig, diese mit einem geeigneten und geprüften Fragebogen zu ermitteln. Die verwendeten Fragen werden laut der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen (2008, Anhang) bereits seit Jahren, beispielsweise von verschiedenen

Krankenkassen, verwendet und verfügen über eine gute Anzahl an Vergleichsdaten. Somit erscheinen die Fragen zur Erfassung der Arbeitsbedingungen als adäquat.

Zur Diagnostik des Stresses werden die Fragen des *Stress Coping Inventar (SCI)* von Satow (2012b) verwendet. Dieser erfasst „die aktuelle Belastung durch Stress, die körperlichen und psychischen Folgeerscheinungen (Stresssymptome) sowie den Umgang mit Stress (Coping) zuverlässig“ (Satow, 2012a, S. 3). Mit den Fragen des *Stress Coping Inventars* wird der Distress und damit die negativen Aspekte des Stresses untersucht. Da in dieser Arbeit davon ausgegangen wird, dass Stress negative Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit und das Verhalten Prä- und Absentismus hat, scheint der Fragebogen angemessen für diese Untersuchung. Trotz der von Alfermann und Stoll (2005, S.72) in Kapitel 2.3 beschriebenen Problematik der Copingdiagnostik werden die Fragen zum Coping, aus Satow's SCI (2012b) verwendet. Dies liegt daran, da es für diese Arbeit durchaus von Relevanz ist, die Auswirkungen der gewählten Copingstrategie zu untersuchen. Ebenfalls wird untersucht, ob die sozialen Bedingungen innerhalb des Unternehmens die Wahl der Copingstrategie beeinflussen. Mithilfe des SCI (Satow, 2012b) können fünf Copingstrategien (positives Denken, aktive Stressbewältigung, soziale Unterstützung, Halt im Glauben und Alkohol- und Zigarettenkonsum) untersucht werden. Damit der Fragebogen für die Teilnehmer\*innen nicht zu lang und damit unattraktiv wird, werden weiteren Copingstrategien untersucht. Weitere Diagnostikverfahren, wie eine Videoselbstkonfrontation, werden aufgrund der geringen Validität und der Größe der Stichprobe ausgeschlossen.

Zur Untersuchung der Arbeitsfähigkeit werden die Fragen des *Work Ability Index (WAI)* (Kurzversion) (Morschhäuser & Matthäi, 2009) in den Fragebogen integriert. Der *Work Ability Index* ist nach van den Berg et al. (2009, S. 211) der am häufigsten verwendete und ein weitaus akzeptierter Fragebogen zur Messung der Arbeitsfähigkeit. Bei dem WAI werden in sieben Dimensionen unter anderem Fragen zur aktuellen Arbeitsfähigkeit, den Arbeitsanforderungen, Krankheiten und der selbst eingeschätzten zukünftigen Arbeitsfähigkeit gestellt. Diese müssen durch die Proband\*innen durch Ankreuzen verschiedenstufigen Skalen beantwortet werden. Laut Morschhäuser und Matthäi (2009, S. 1) ist der *Work Ability Index* ein Frühwarn-Indikator, mit dem arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken frühzeitig erkannt werden sollen. Anhand der mit Hilfe des Fragebogens erkannten Gesundheitsrisiken können diesen Risiken entgegengewirkt werden und Arbeitgebende können Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit einleiten (Morschhäuser & Matthäi,

2009, S. 1). Obwohl der WAI nach Morschhäuser und Matthäi (2009, S. 2) ein „wichtiges Diagnose-Instrument zur Einschätzung der individuellen Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten“ (Morschhäuser & Matthäi, 2009, S. 2) darstellt, ist er für Firmen oder Organisationen von noch größerer Bedeutung. Anhand von Mittelwerten können problematische Tätigkeitsbereiche identifiziert und präventive Gesundheitsmaßnahmen eingeleitet werden. Zusätzlich kann der WAI auch als Evaluationsinstrument eingesetzt werden, wenn dieser vor und nach einer durchgeführten Maßnahme eingesetzt wird (Morschhäuser & Matthäi, 2009, S. 2). So kann ermittelt werden, ob die gewählte Maßnahme positive Veränderungen in den Mittelwerten der Belegschaft nach sich zieht.

Das Prä- und Absentismusverhalten, wird durch die Fragen 98-107 des Fragebogens von Hartl (2013, Anhang) ermittelt. Dieser erstellt die Fragen zum Präsentismus nach der Definition „trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen“ (Hartl, 2013, S. 60) und orientiert sich dabei zum Beispiel an Badura und Steinke (2011b). Für die Fragen zum Absentismus richtet sich Hartl (2013, S.61) ebenfalls an Badura und Steinke (2011b) und passt die Fragen an die bereits beschriebenen Fragen zum Thema Präsentismus an. Hartl (2013, S.60) berücksichtigt die Vorschläge von Badura und Steinke (2011b, S. 28), sowie anderer Autoren, zur Verbesserung der Fragen zum Präsentismus. Da in diesem Zuge auch Fragen zum Präsentismusverhalten integriert werden, werden diese Fragen auch in dieser Arbeit verwendet.

Die verschiedenen Fragen dieser vier Fragebögen werden aneinandergereiht und zu einem Fragebogen zusammengefügt, der im Anhang eingesehen werden kann. Dieser zusammengestellte Fragebogen wird per Link an die Ansprechpartner\*innen der drei verschiedenen Unternehmen versendet. Dieser Link wird von diesen Ansprechpartner\*innen in das Intranet der Unternehmen gestellt oder per WhatsApp an die Mitarbeiter\*innen versendet und führt die Probanden direkt zu dem Fragebogen, der mit der Internetseite „Survio“ erstellt wird. Da in zwei der drei Firmen nicht alle Mitarbeiter\*innen über einen Computerarbeitsplatz verfügen, wird in diesen Firmen zusätzlich auch die Papierversion des Fragebogens ausgeteilt. Der Fragebogen, eine quantitative Untersuchung, wird für diese Arbeit verwendet, da mit diesem Untersuchungsdesign die Daten von vielen Proband\*innen in kurzer Zeit erhoben werden können. Dies erscheint aufgrund des vorgeschriebenen Zeitfensters für diese Arbeit als sinnvoll. Des Weiteren ist bei einem Fragebogen der zeitliche Aufwand pro Teilnehmer\*in relativ gering, wodurch von einer

größeren Teilnahmebereitschaft an der Studie ausgegangen wird. Außerdem verfügen die durch quantitative Verfahren erhobenen Daten, aufgrund der höheren Standardisierung, über eine größere Vergleichbarkeit als qualitative Untersuchungen. Andere quantitative Verfahren, wie Beobachtungen, sind für diese Studie ungeeignet, da es sich bei den erhobenen Daten um subjektive Bewertungen (Einschätzung der Arbeitsfähigkeit) aufgrund verschiedener Situationen und schwer zu beobachtenden Verhaltensweisen (Absentismus oder Copingstrategien) handelt.

Die Unternehmen, an die der Fragebogen ausgeteilt wird, sind eine anonyme Kreisverwaltung, der Lebensmittelladen Nah & Gut Buschkühle aus Erwitte-Horn sowie der Solaranlagenservice Agroservice GmbH aus Erwitte-Ebbinghausen. Bei der Auswahl der Unternehmen wird darauf geachtet, dass diese in unterschiedlichen Branchen angesiedelt sind. Während in der Kreisverwaltung die meisten Mitarbeitenden Bürotätigkeiten verrichten, gehen die meisten Arbeitnehmer\*innen der Agroservice GmbH einer handwerklichen Tätigkeit nach, wohingegen die Arbeit im Lebensmittelladen durch ständigen Kundenkontakt geprägt ist. Dass die Unternehmen aus verschiedenen Bereichen kommen, ist von Relevanz, damit verschiedene Arbeitsbedingungen in dieser Untersuchung vertreten sind. Dadurch sind die Ergebnisse für einen breiter gefächerten Bereich an Berufen, anstatt nur für einen speziellen, relevant. Zum Bearbeiten der Fragebögen bekommen die Mitarbeiter\*innen je drei Wochen Zeit. Allerdings nimmt die Umfrage insgesamt zwei Monate in Anspruch, da einige Unternehmen schneller auf die Anfrage reagieren als andere.

Der Fragebogen wurde Online insgesamt 287-mal aufgerufen, allerdings nur 180-mal vollständig ausgefüllt und hat somit eine Vollständigkeitsquote von 62,7% erreicht. Dabei haben 113 Probanden zwischen zehn und 30 Minuten für die Bearbeitung des Fragebogens benötigt. Nach dem Ende des Erhebungszeitraums werden die Daten (n= 180) nach Excel (Version 2020, Microsoft Corp., Redmond, WA, USA) exportiert und um die handschriftlich ausgefüllten Papierfragebögen (n= 16) ergänzt. Danach werden die Daten nach Unternehmen geordnet, nicht relevante Daten wie die Bearbeitungsdauer entfernt und die Datensätze, wenn nötig, transformiert. Das bedeutet, dass beispielsweise die Namen der Unternehmen durch dazugehörige Zahlen ersetzt werden, da dies für verschiedene Berechnungen notwendig ist. Daraufhin werden Werte für die verschiedenen Dimensionen, nach den Formeln der Autoren (Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der

Krankenkassen, 2008, Anhang; Satow, 2012c; INQA-WAI-Netzwerk 2017), durch die Werte der einzelnen Items berechnet. Gemäß der Einordnung der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen (2008, Anhang) werden die Items der Frage vier, zu der Dimension Zufriedenheit mit der Tätigkeit und die Items der Frage fünf, zu der Dimension ungünstige Arbeitsbedingungen, zusammengefasst. Nach den Vorgaben von Satow (2012c) werden die Items der Frage sechs, zu der Dimension Stress durch Unsicherheit, Frage sieben, zu der Dimension Stress durch Überforderung, Frage acht, zu der Dimension Stress durch Verlust und tatsächlich eingetretene negative Ereignisse und die Frage neun, zu der Dimension körperliche und psychische Stresssymptome zusammengefügt. Die Dimension Gesamt Stress, die aus der Summe der drei Dimensionen Stress durch Unsicherheit, Stress durch Überforderung und Stress durch Verlust und tatsächlich eingetretene negative Ereignisse gebildet wird, wird ausgelassen. Weiterhin werden die Items der Frage zehn, nach den Vorgaben von Satow (2012c), in die Copingstrategien positives Denken, Alkohol- und Zigarettenkonsum, Halt im Glauben, aktive Stressbewältigung und Unterstützung eingeteilt. Weitere Dimensionen sind nach dem INQA-WAI-Netzwerk (2017) die Arbeitsfähigkeit (Frage elf), die Arbeitsanforderungen (Frage zwölf), die Krankheiten (Frage 13), die geschätzte Beeinträchtigung (Frage 14), der Krankenstand (Frage 15), die geschätzte Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren (Frage 16) sowie die psychischen Leistungsreserven (Frage 17). Da der Autor (Hartl, 2013) der Fragen zum Prä- und Absentismus in seiner Arbeit keine Spezifikation zu verschiedenen Dimensionen getätigt hat, werden für diese Arbeit die Dimensionen zu diesen Fragen selbst eingeteilt. Die Fragen 18, 19, 21 und 22 bestanden jeweils aus nur einem Item und können daher, ohne sie zu einer Dimension zusammenzufügen, so für die Berechnung verwendet werden. Für die Fragen 20 und 23 werden keine Berechnung durchgeführt, sondern lediglich ihre Häufigkeit in Tabellen dargestellt. Daher werden auch diese Fragen nicht in Dimensionen zusammengefügt. Die Items der Frage 24 wiederum werden zu der Dimension Vorkommen Präsentismus zusammengefügt.

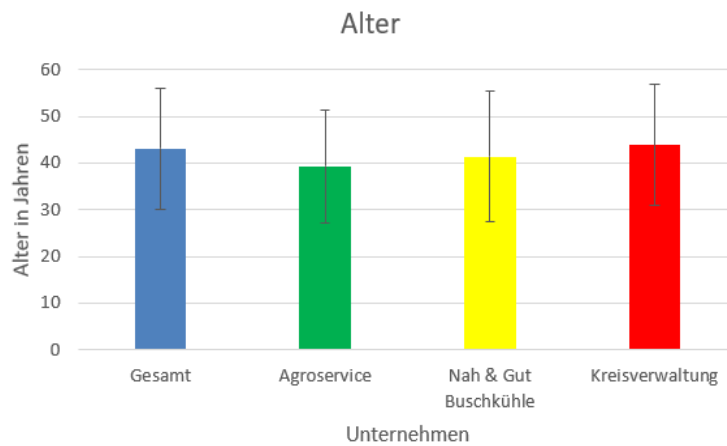
Von diesen Dimensionen werden jeweils der Mittelwert und die Standardabweichung berechnet und in Form von Säulendiagrammen dargestellt. Die Standardabweichung misst die Abweichung einer Untersuchungsvariable vom Mittelwert. Zusätzlich werden die Geschlechterverteilung, sowie die Daten zum Prä- und Absentismus in Tabellen dargestellt. Anschließend werden die Daten für weitere Berechnungen in das Statistikprogramm

SPSS-Statistics (Version 29.0.1.0, IBM Corp., Armonk, NY, USA) übertragen. Mithilfe dieses Programms werden die Daten auf Normalverteilung getestet, verschiedene Streudiagramme erstellt und die Korrelationen zwischen den untersuchten Parametern berechnet. Da sowohl der Kolmogorov-Smirnov Test als auch der Shapiro-Wilk Test ergeben haben, dass die Daten nicht normalverteilt sind, muss zur Berechnung der Korrelationen die Spearman-Korrelation (Rangkorrelation) angewendet werden (Field, 2018, S.524). Zur Testung der Signifikanz wird das Signifikanzniveau auf  $\alpha = 0.01$  festgelegt. Der durch die Spearman-Korrelation berechnete Korrelationskoeffizient wird nach Cohen (1988) in drei verschiedene Effektstärken eingeteilt (klein:  $r = 0.10$ , mittel:  $r = 0.30$ , groß:  $r = 0.50$ ). Dieser Korrelationskoeffizient gibt an, inwieweit die Variablen zusammenhängen (Brosius, 2014, S. 267). Zuletzt werden noch verschiedene einfaktorielle Varianzanalysen durchgeführt, um zu untersuchen, ob sich die sozialen Gesichtspunkte, der Stress, die Copingstrategien, die Arbeitsfähigkeit, die Arbeitsbedingungen, das Prä- und Absentismusverhalten zwischen den Unternehmen signifikant voneinander unterscheiden. Die sozialen Gesichtspunkte sind dabei das Betriebsklima, die Personalführung und die Vorgesetzten. Hierbei wird das Signifikanzniveau auf  $\alpha = 0.05$  festgelegt. Da der Levene Test auf Varianzhomogenität ergeben hat, dass die Varianzen homogen sind und die Stichprobengröße zwischen zwei Unternehmen gleich ist, aber ungleich zur dritten werden die Post-Hoc-Tests nach Hochberg (ungleiche Stichprobe [Kreisverwaltung und Agroservice, Kreisverwaltung und Nah & Gut Buschkühle]) und Tukey (gleiche Stichprobe [Agroservice und Nah & Gut Buschkühle]) angewendet (Field, 2018, S. 818-819). Der Levene Test untersucht, ob die Varianz (ein Maß, das die Streuung von Werten um den Mittelwert angibt) der Variablen in zwei Stichproben gleich groß ist (Brosius, 2014, S.249).



### 3.2 Darstellung der Ergebnisse

Es haben 196 Personen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren (durchschnittlich 43,09 Jahre;



Standardabweichung 12,99) an dieser Studie teilgenommen (Abbildung 4). 156 der Proband\*innen sind in der Kreisverwaltung tätig sowie jeweils 20 im Agroservice und im Nah & Gut Buschkühle. Die Geschlechterverteilung ist in der Tabelle 1 dargestellt. Das Geschlecht

Abbildung 4: Altersverteilung der Probanden (selbst erstellt)

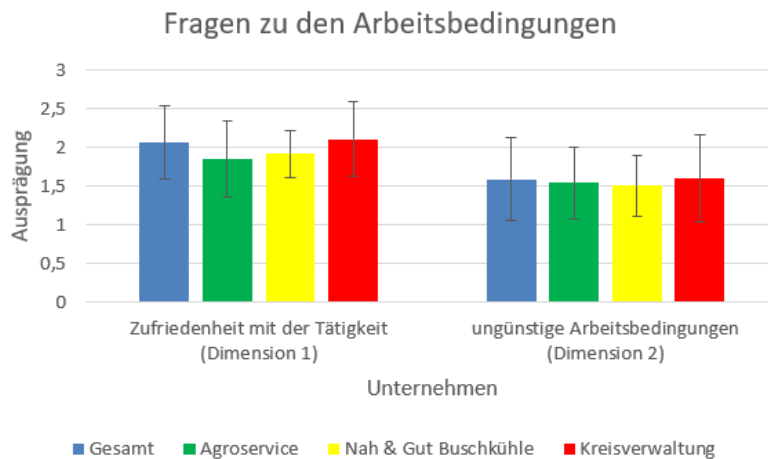
„divers“ wurde von keinem der Teilnehmer\*innen angegeben.

Tabelle 1: Geschlechterverteilung der Probanden (selbst erstellt)

Unternehmen / Organisation	Geschlecht	Anzahl
Agroservice	M	12
Agroservice	W	8
Kreisverwaltung	M	63
Kreisverwaltung	W	93
Nah & Gut Buschkühle	M	5
Nah & Gut Buschkühle	W	15

Die weiteren Ergebnisse werden nach den Untersuchungsgegenständen strukturiert dargestellt.

Die Mittelwerte und Standardabweichungen zu den beiden Dimensionen „Zufriedenheit mit der Tätigkeit“ und „ungünstige Arbeitsbedingungen“ aus dem Fragebogen zu den Arbeitsbedingungen können in Abbildung 5 abgelesen werden. Die Berechnungen der Korrelationen hat ergeben, dass die Zufriedenheit mit der Tätigkeit signifikant mit folgenden Dimensionen zusammenhängt: Ungünstige Arbeitsbedingungen ( $r = 0,624$ ), Stress durch



Unsicherheit ( $r = 0,282$ ), Stress durch Überforderung ( $r = 0,358$ ), Stress durch Verlust und tatsächlich eingetretene negative Ereignisse ( $r = 0,276$ ), körperliche und psychische Stresssymptome ( $r = 0,564$ ), Arbeitsfähigkeit

Abbildung 5: Ausprägung der Arbeitsbedingungen (selbst erstellt)

( $r = -0,479$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen ( $r = -0,468$ ), Krankheiten ( $r = -0,336$ ), geschätzte Beeinträchtigung ( $r = -0,395$ ), Krankenstand ( $r = -0,205$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren ( $r = -0,345$ ), psychische Leistungsreserven ( $r = -0,585$ ), Präsentismus ( $r = 0,353$ ), Häufigkeit Präsentismus ( $r = 0,425$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = 0,344$ ). Die ungünstigen Arbeitsbedingungen hingegen korrelieren signifikant mit folgenden Dimensionen: Stress durch Überforderung ( $r = 0,346$ ), Stress durch Verlust und tatsächlich eingetretene negative Ereignisse ( $r = 0,233$ ), körperliche und psychische Stresssymptome ( $r = 0,516$ ), Arbeitsfähigkeit ( $r = -0,377$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen ( $r = -0,418$ ), Krankheiten ( $r = -0,330$ ), geschätzte Beeinträchtigung ( $r = -0,293$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren ( $r = -0,340$ ), psychische Leistungsreserven ( $r = -0,351$ ), Präsentismus ( $r = 0,355$ ), Häufigkeit Präsentismus ( $r = 0,375$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = 0,399$ ).

In Abbildung 6 können die Mittelwerte und Standardabweichungen der verschiedenen Dimensionen des SCI (Satow, 2012b) abgelesen werden. Für die Dimension Stress durch Unsicherheit konnten folgende signifikante Korrelationen nachgewiesen werden: Stress durch Überforderung ( $r = 0,742$ ), Stress durch Verlust und tatsächlich eingetretene negative Ereignisse ( $r = 0,456$ ), körperliche und psychische Stresssymptome ( $r = 0,565$ ), Ar-

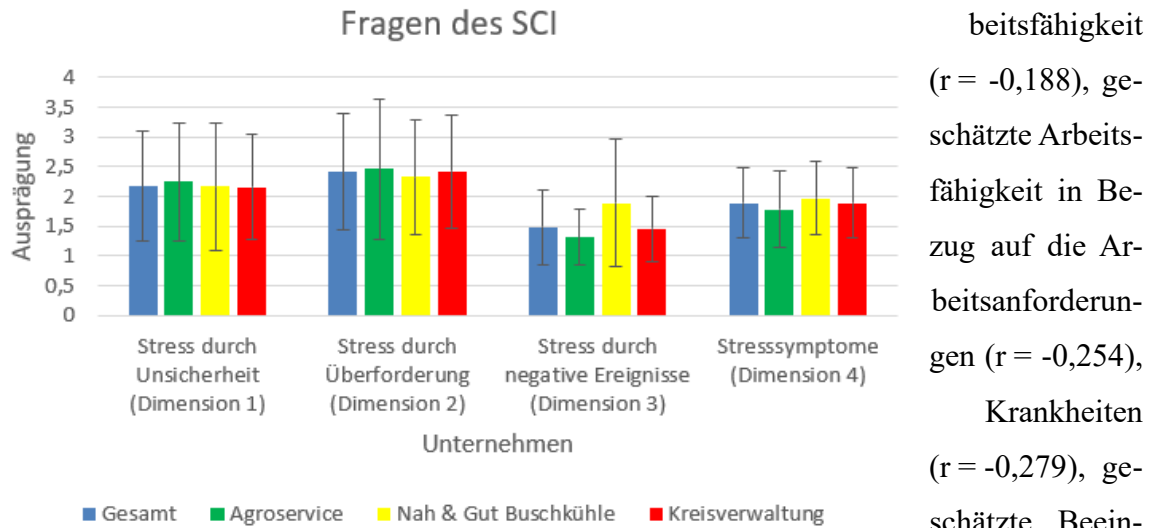
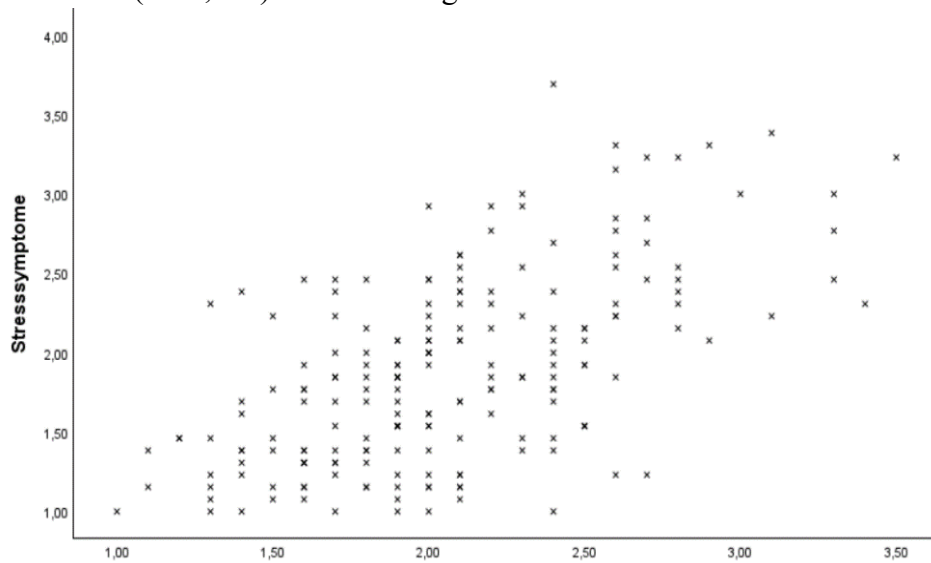


Abbildung 6: Ausprägung der Fragen aus dem SCI (selbst erstellt)

beitsfähigkeit ( $r = -0,188$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen ( $r = -0,254$ ), Krankheiten ( $r = -0,279$ ), geschätzte Beeinträchtigung ( $r = -0,264$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren ( $r = -0,148$ ), psychische Leistungsreserve ( $r = -0,273$ ), Präsentismus ( $r = 0,281$ ), Häufigkeit Präsentismus ( $r = 0,225$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = 0,198$ ). Die Dimension Stress durch Überforderung korreliert signifikant mit folgenden Dimensionen: Stress durch Verlust und tatsächlich eingetretene negative Ereignisse ( $r = 0,530$ ), körperliche und psychische Stresssymptome ( $r = 0,656$ ), Arbeitsfähigkeit ( $r = -0,261$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen ( $r = -0,360$ ), Krankheiten ( $r = -0,317$ ), geschätzte Beeinträchtigung ( $r = -0,375$ ), psychische Leistungsreserve ( $r = -0,328$ ), Präsentismus ( $r = 0,333$ ), Häufigkeit Präsentismus ( $r = 0,324$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = 0,284$ ). Die Dimension Stress durch Verlust und tatsächlich eingetretene negative Ereignisse korreliert wiederum signifikant mit folgenden Dimensionen: körperliche und psychische Stresssymptome ( $r = 0,509$ ), Arbeitsfähigkeit ( $r = -0,278$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen ( $r = -0,226$ ), Krankheiten ( $r = -0,301$ ), geschätzte Beeinträchtigung ( $r = -0,332$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren ( $r = -0,220$ ), psychische Leistungsreserve ( $r = -0,306$ ), Häufigkeit Präsentismus ( $r = 0,248$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = 0,300$ ). Die Dimension

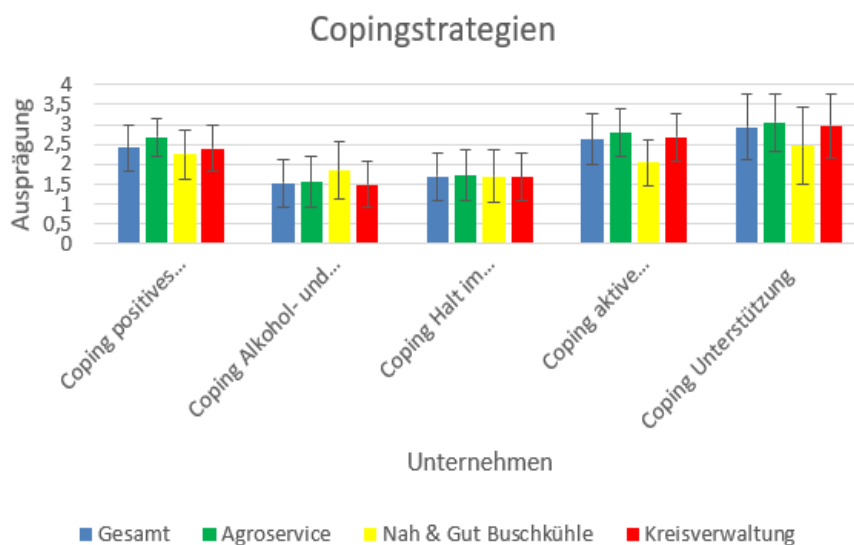
körperliche und psychische Stresssymptome hat signifikante Korrelationen mit folgenden Dimensionen: Arbeitsfähigkeit ( $r = -0,481$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen ( $r = -0,527$ ), Krankheiten ( $r = -0,449$ ), geschätzte Beeinträchtigung ( $r = -0,472$ ), Krankenstand ( $r = -0,291$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren ( $r = -0,303$ ), psychische Leistungsreserve ( $r = -0,479$ ), Absentismus ( $r = 0,220$ ), Präsentismus ( $r = 0,475$ ), Häufigkeit Präsentismus ( $r = 0,480$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = 0,419$ ). In Abbildung 7 wird der Einfluss der Zufriedenheit mit der Tätigkeit



auf die körperlichen und psychischen Stresssymptome, in Form eines Streudiagramms auch graphisch dargestellt.

Abbildung 7: Streudiagramm Zufriedenheit mit der Tätigkeit, körperliche und psychische Stresssymptome (selbst erstellt)

Die Mittelwerte und Standardabweichungen der fünf untersuchten Copingstrategien sind in Abbildung 8 abgebildet. Die Copingstrategie positives Denken weist signifikante Korrelationen mit folgenden Dimensionen auf:



Copingstrategie Halt im Glauben ( $r = 0,205$ ), Copingstrategie aktive Stressbewältigung ( $r = 0,249$ ), Copingstrategie

Abbildung 8: Ausprägung der Copingstrategien (selbst erstellt)

Unterstützung ( $r = 0,358$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen ( $r = 0,232$ ) und psychische Leistungsreserve ( $r = 0,250$ ). Die Copingstrategie Alkohol- und Zigarettenkonsum hingegen korreliert signifikant mit folgenden Dimensionen: Copingstrategie aktive Stressbewältigung ( $r = -0,236$ ), Copingstrategie Unterstützung ( $r = -0,228$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren ( $r = -0,194$ ), Absentismus ( $r = 0,229$ ), Häufigkeit Absentismus ( $r = 0,210$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = 0,202$ ). Die Copingstrategie Halt im Glauben weist wiederum signifikante Korrelationen mit folgenden Dimensionen auf: Copingstrategie aktive Stressbewältigung ( $r = 0,239$ ) und der Copingstrategie Unterstützung ( $r = 0,191$ ). Die Copingstrategie aktive Stressbewältigung korreliert lediglich mit der Copingstrategie Unterstützung ( $r = 0,328$ ) und der geschätzten Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen ( $r = 0,243$ ) signifikant. Die Copingstrategie Unterstützung weist signifikante Korrelationen mit der geschätzten Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen ( $r = 0,281$ ), geschätzte Beeinträchtigung ( $r = 0,232$ ) und der psychischen Leistungsreserve ( $r = 0,292$ ) auf.

Die Mittelwerte und Standardabweichungen der verschiedenen Dimensionen des WAI (Kurzversion) (Morschhäuser & Matthäi, 2009) sind in Abbildung 9 abgebildet.

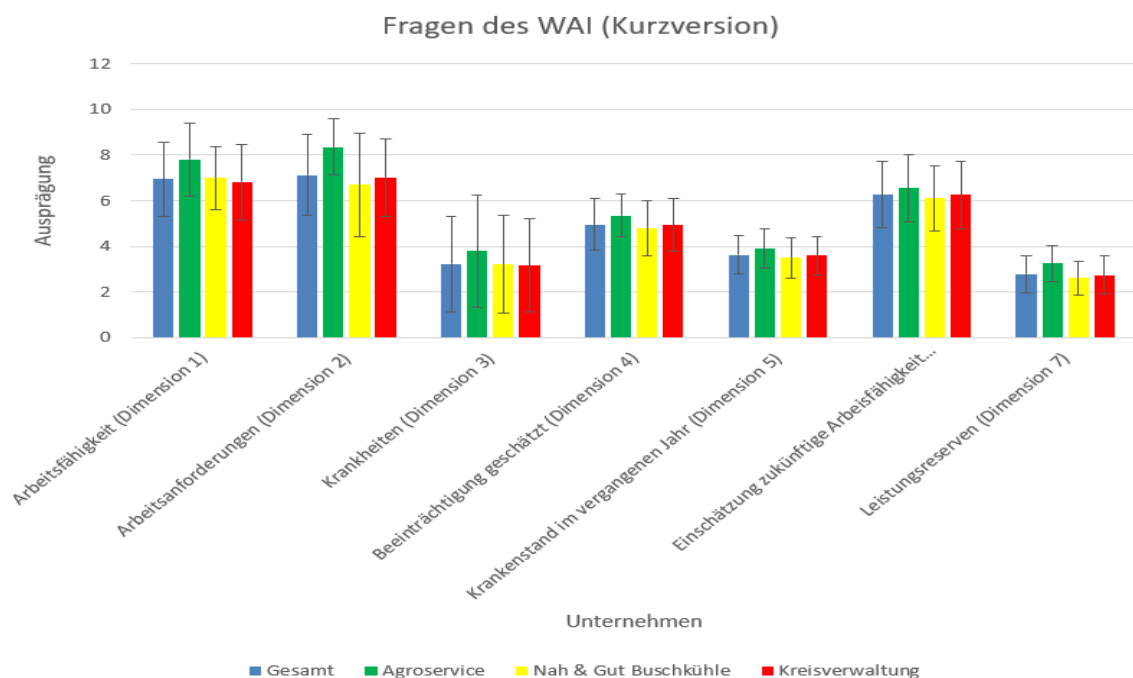


Abbildung 9: Ausprägung der Fragen des WAI (Kurzversion) (selbst erstellt)

Die Arbeitsfähigkeit der Probanden korreliert signifikant mit folgenden Dimensionen: geschätzte Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen ( $r = 0,615$ ), Krankheiten

( $r = 0,421$ ), geschätzte Beeinträchtigung ( $r = 0,435$ ), Krankenstand ( $r = 0,404$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren ( $r = 0,410$ ), psychische Leistungsreserve ( $r = 0,533$ ), Präsentismus ( $r = -0,282$ ), Häufigkeit Präsentismus ( $r = -0,321$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = -0,311$ ). Die Dimension geschätzte Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen weist signifikante Korrelationen mit folgenden Dimensionen auf: Krankheiten ( $r = 0,467$ ), geschätzte Beeinträchtigung ( $r = 0,432$ ), Krankenstand ( $r = 0,389$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren ( $r = 0,498$ ), psychische Leistungsreserve ( $r = 0,530$ ), Absentismus ( $r = -0,189$ ), Präsentismus ( $r = -0,277$ ), Häufigkeit Präsentismus ( $r = -0,314$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = -0,342$ ). Die Dimension Krankheit korreliert signifikant mit folgenden Dimensionen: geschätzte Beeinträchtigung ( $r = 0,577$ ), Krankenstand ( $r = 0,372$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren ( $r = 0,207$ ), psychische Leistungsreserve ( $r = 0,318$ ), Präsentismus ( $r = -0,284$ ), Häufigkeit Präsentismus ( $r = -0,335$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = -0,270$ ). Die Dimension geschätzte Beeinträchtigung wiederum weist signifikante Korrelationen mit folgenden Dimensionen auf: Krankenstand ( $r = 0,304$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren ( $r = 0,305$ ), psychische Leistungsreserve ( $r = 0,379$ ), Präsentismus ( $r = -0,331$ ), Häufigkeit Präsentismus ( $r = -0,335$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = -0,366$ ). Der Krankenstand korreliert in dieser Studie mit der geschätzten Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren ( $r = 0,229$ ), der psychischen Leistungsreserve ( $r = 0,326$ ), dem Absentismus ( $r = -0,198$ ), dem Präsentismus ( $r = -0,295$ ), der Häufigkeit des Präsentismus ( $r = -0,360$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = -0,276$ ) signifikant. Die Dimension geschätzte Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren weist eine signifikante Korrelation mit der psychischen Leistungsreserve ( $r = 0,425$ ), dem Absentismus ( $r = -0,196$ ), dem Präsentismus ( $r = -0,220$ ), der Häufigkeit des Präsentismus ( $r = -0,215$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = -0,272$ ) auf. Die psychische Leistungsreserve korreliert signifikant mit dem Präsentismus ( $r = -0,300$ ), der Häufigkeit des Präsentismus ( $r = -0,359$ ) sowie dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = -0,310$ ).

In den Tabellen 2 und 3 kann abgelesen werden, wie viele der Mitarbeiter\*innen der jeweiligen Unternehmen das Verhalten Prä- und Absentismus in den letzten sechs Monaten gezeigt haben.

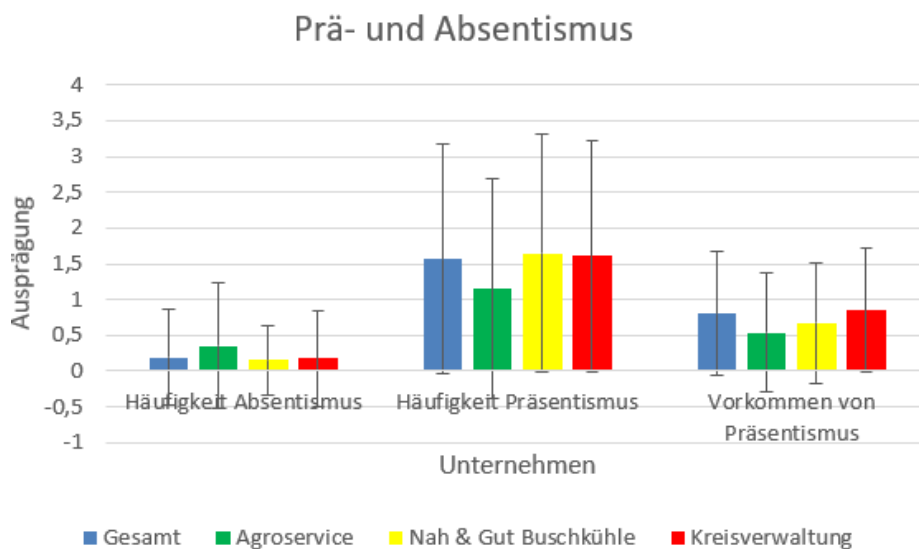
Tabelle 2: Absentismusverhalten (selbst erstellt)

Absentismusverhalten	Absentismus	Kein Absentismus
Agroservice	3	17
Nah & Gut Buschkühle	2	8
Kreisverwaltung	15	141
Insgesamt	20	176

Tabelle 3: Präsentismusverhalten (selbst erstellt)

Präsentismusverhalten	Präsentismus	Kein Präsentismus
Agroservice	10	10
Nah & Gut Buschkühle	12	8
Kreisverwaltung	94	62
Insgesamt	116	80

Die Mittelwerte und Standardabweichungen für die Bereiche Prä- und Absentismus sind in der Abbildung 10 dargestellt. Die Studie ist zu den Ergebnissen gekommen, dass Absentismus signifikant mit der Häufigkeit des Absentismus ( $r = 0,942$ ) und dem Vorkommen

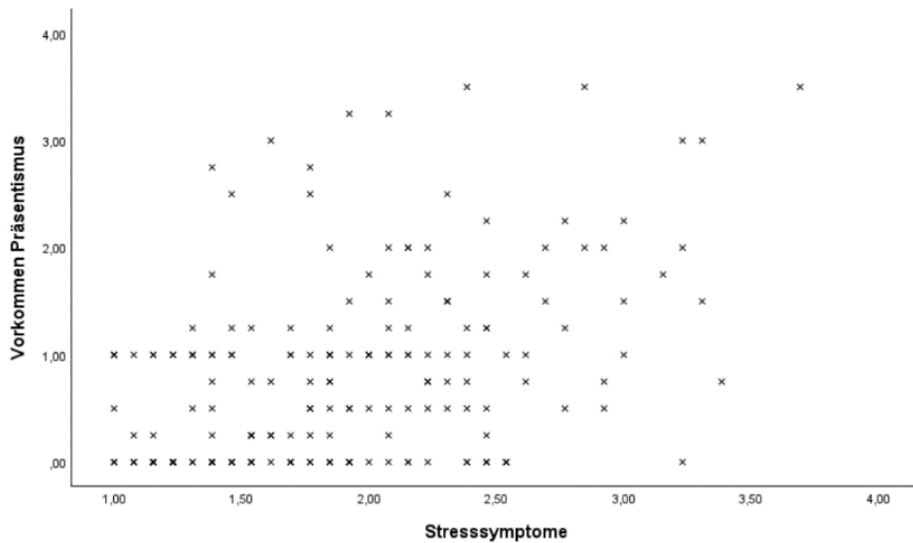


men von Präsentismus ( $r = 0,203$ ) korreliert. Für die Häufigkeit des Absentismus konnten, außer den bereits beschriebenen, keine weiteren signifikanten

Abbildung 10: Ausprägung Prä- und Absentismus (selbst erstellt)

Korrelationen gefunden werden. Die Dimension Präsentismus korreliert signifikant mit der Häufigkeit des Präsentismus ( $r = 0,857$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = 0,482$ ). Die Häufigkeit des Präsentismus korreliert wiederum signifikant mit

dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = 0,553$ ). In der Abbildung 11, ist ein Streudiagramm zu sehen, das den Zusammenhang von Stresssymptomen und dem Vorkommen



von Präsentismus graphisch darstellt. Neben der Häufigkeit, in der die Probanden das Verhalten Präsentismus

Abbildung 11: Streudiagramm Stresssymptome, Vorkommen Präsentismus (selbst erstellt)

oder Absentismus gezeigt

haben, wurden ebenfalls die Gründe für dieses Verhalten untersucht. In den Tabellen 4 und 5 können die Gründe und die Häufigkeit, mit der sie vorgekommen sind, abgelesen werden. Dabei muss allerdings beachtet werden, dass ein Proband auch mehrere Gründe für sein Verhalten angegeben haben kann.

Tabelle 4: Gründe für Absentismus (selbst erstellt)

Gründe für Absentismus	Probleme mit Kolleg*innen	Probleme mit Vorgesetzten	Mobbing	Stress am Arbeitsplatz	Familiäre Probleme	Leichtes körperliches Unwohlsein	Andere
Agroservice	2	0	0	0	0	2	2
Nah & Gut Buschkühle	0	0	0	1	0	2	0
Kreisverwaltung	1	1	1	6	3	12	0
Insgesamt	3	1	1	7	3	16	2



Tabelle 5: Gründe für Präsentismus (selbst erstellt)

Gründe für Präsentismus	Pflichtgefühl	Rücksicht auf Kolleg*innen	Angst vor Arbeitsplatzverlust	Berufliche Nachteile	Andere
Agroservice	9	6	0	0	0
Nah & Gut Buschkühle	10	8	1	2	1
Kreisverwaltung	76	55	2	10	12
Insgesamt	95	69	3	12	13

Die beschriebenen Korrelationen, sowie alle weiteren nicht signifikanten Korrelationen können in der Abbildung 12 (aus urheberrechtlichen Gründen entfernt) abgelesen werden.

Auch für die Auswirkungen der sozialen Situation innerhalb der Unternehmen auf verschiedenen Dimensionen von Stress und Arbeitsfähigkeit sowie den Prä- und Absentismus wurden Korrelationen berechnet. Dabei konnten signifikante Korrelationen zwischen dem Betriebsklima und den Vorgesetzten ( $r = 0,541$ ), der Personalführung ( $r = 0,583$ ), den körperlichen und psychischen Stresssymptomen ( $r = 0,335$ ), der Copingstrategie Unterstützung ( $r = -0,197$ ), der Arbeitsfähigkeit ( $r = -0,379$ ), der geschätzten Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen ( $r = -0,385$ ), den Krankheiten ( $r = -0,204$ ), der geschätzte Beeinträchtigung ( $r = -0,266$ ), dem Krankenstand ( $r = -0,264$ ), die geschätzte Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren ( $r = -0,299$ ), psychische Leistungsreserve ( $r = -0,401$ ), der Häufigkeit des Präsentismus ( $r = 0,252$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = 0,233$ ) gefunden werden. Das Item Vorgesetzte korreliert signifikant mit folgenden Dimensionen: Personalführung ( $r = 0,629$ ), körperliche und psychische Stresssymptome ( $r = 0,347$ ), Arbeitsfähigkeit ( $r = -0,239$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen ( $r = -0,272$ ), geschätzte Beeinträchtigung ( $r = -0,263$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren ( $r = -0,190$ ), psychische Leistungsreserve ( $r = -0,306$ ), Häufigkeit Präsentismus ( $r = 0,187$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = 0,233$ ). Das Item Personalführung weist signifikante Korrelationen mit den Dimensionen körperliche und psychische Stresssymptome ( $r = 0,357$ ), Arbeitsfähigkeit ( $r = -0,277$ ), geschätzte Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen ( $r = -0,309$ ), Krankheiten ( $r = -0,228$ ), geschätzte Beeinträchtigung ( $r = -0,243$ ),

geschätzte Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren ( $r = -0,259$ ), psychische Leistungsreserve ( $r = -0,384$ ), Häufigkeit Präsentismus ( $r = 0,264$ ) und dem Vorkommen von Präsentismus ( $r = 0,311$ ) auf. Die weiteren berechneten, nicht signifikanten Korrelationen können in Abbildung 13 (aus urheberrechtlichen Gründen entfernt) abgelesen werden.

Mithilfe von mehreren einfaktoriellen Varianzanalysen wurde untersucht, ob sich sowohl die soziale Situation, die Arbeitsbedingungen, der Stress, die Arbeitsfähigkeit, als auch die Verhaltensweisen (Copingstrategien und Prä- und Absentismus) zwischen den verschiedenen Unternehmen signifikant voneinander unterscheidet. Diese Varianzanalysen haben ergeben, dass für keins der Items Betriebsklima, Vorgesetzte und Personalführung ein signifikanter Unterschied zwischen den Unternehmen vorliegt. Bei den Copingstrategien konnten mehrere signifikante Unterschiede gefunden werden. Nach Tukey's Post-Hoc-Test konnte ein signifikanter Unterschied zwischen dem Agroservice und dem Nah & Gut Buschkühle für die Copingstrategie positives Denken ( $\alpha = 0,05$ ) die Copingstrategie aktive Stressbewältigung ( $\alpha = <0,001$ ) ausfindig gemacht werden. Nach dem Post-Hoc-Test von Hochberg unterscheiden sich die Firmen Nah & Gut Buschkühle und der Kreisverwaltung signifikant in Bezug auf die Copingstrategie Alkohol- und Zigarettenkonsum ( $\alpha = 0,035$ ), sowie im Bezug auf die Copingstrategie Unterstützung ( $\alpha = 0,027$ ). Außerdem unterscheidet sich bei der Untersuchung der Copingstrategie aktive Stressbewältigung das Unternehmen Nah & Gut Buschkühle von der Kreisverwaltung signifikant (Hochberg:  $\alpha = <0,001$ ). Für den Bereich des Prä- und Absentismus konnten keine signifikanten Unterschiede berechnet werden. Ebenfalls konnten im Bereich der Arbeitsbedingungen für die Dimensionen Zufriedenheit mit der Tätigkeit und ungünstige Arbeitsbedingungen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Firmen gefunden werden. Im Bereich des Stressess konnten lediglich signifikante Unterschiede in der Dimension Stress durch Verlust und tatsächlich eingetretene negative Ereignisse festgestellt werden. In dieser Dimension besteht nach Tukey ein signifikanter Unterschied zwischen dem Agroservice und dem Nah & Gut Buschkühle ( $\alpha = 0,01$ ) und nach Hochberg ein signifikanter Unterschied zwischen dem Nah & Gut Buschkühle und der Kreisverwaltung ( $\alpha = 0,012$ ). Für die Arbeitsfähigkeit konnten ausschließlich für die Dimensionen geschätzte Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen und psychische Leistungsreserve signifikante Unterschiede gefunden werden. Nach Tukey besteht zwischen dem Agroservice und dem Nah & Gut Buschkühle ein signifikanter Unterschied in den Dimensionen

geschätzte Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen ( $\alpha = 0,008$ ) und psychische Leistungsreserve ( $\alpha = 0,036$ ). Durch Hochbergs Post-Hoc-Test konnte wiederum festgestellt werden, dass sich das Unternehmen Agroservice und die Kreisverwaltung in den Dimensionen geschätzte Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen ( $\alpha = 0,004$ ) und der psychischen Leistungsreserve ( $\alpha = 0,026$ ) signifikant unterscheiden.

### *3.3 Interpretation der Ergebnisse*

Die Arbeitsbedingungen weichen in dieser Studie, trotz der verschiedenen Tätigkeitsbereiche der Unternehmen, nicht signifikant voneinander ab. Es gibt einzelne Items wie zum Beispiel die Vorgesetzten, die zwischen den Firmen einen Unterschied aufweisen. Allerdings liegen bei den beiden Dimensionen Zufriedenheit mit der Tätigkeit und ungünstige Arbeitsbedingungen keine Differenzen zwischen den drei untersuchten Unternehmen vor. Daraus lässt sich schließen, dass sich die Arbeitsbedingungen zwischen verschiedenen Belegschaften nicht signifikant unterscheiden. Somit kann die Hypothese H2 nicht bewiesen werden und wird abgelehnt. Bei einem Blick auf die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf den Stress fällt schnell auf, dass die Zufriedenheit mit der Tätigkeit mit allen Stressdimensionen signifikant positiv korreliert. Auch die ungünstigen Arbeitsbedingungen korrelieren positiv mit drei der vier Stressdimensionen. Besonders erwähnenswert sind hier die Korrelationen zu den körperlichen und psychischen Stresssymptomen, die nach Cohen (1988) eine große Effektstärke aufweisen. Daher kann davon ausgegangen werden, dass sich die Arbeitsbedingungen auf den erlebten Stress der Mitarbeiter\*innen auswirkt. Die positiven Korrelationen sagen aus, dass in der Befragung höhere Werte in den Stressdimensionen angegeben wurden, wenn auch höhere Werte in den Dimensionen der Arbeitsbedingungen angegeben wurden. Da in allen Dimensionen höhere Werte eine größere Belastung bedeuten, zeigen die Ergebnisse, dass höhere Belastungen durch die Arbeitsbedingungen mit einer höheren Stressbelastung und höheren Stresssymptomen einhergehen. Die Hypothese H1 kann also bestätigt werden.

Ähnlich wie die Arbeitsbedingungen unterscheidet sich auch das Stresslevel der Mitarbeiter\*innen der drei Unternehmen nicht signifikant voneinander. Von den vier untersuchten Dimensionen konnte ausschließlich bei der Dimension Stress durch Verlust und tatsächlich eingetretene negative Ereignisse ein signifikanter Unterschied festgestellt werden. Daher kann die Hypothese H3 nicht bestätigt werden. Für die Hypothese H5 lässt

sich keine eindeutige Antwort geben. Während sich zwischen den Unternehmen Agroservice und Nah & Gut Buschkühle für die Copingstrategien positives Denken und aktive Stressbewältigung und das Unternehmen Nah & Gut Buschkühle und die Kreisverwaltung für die Copingstrategien Alkohol- und Zigarettenkonsum, aktive Stressbewältigung und Unterstützung signifikant Unterschiede nachweisen lassen, gibt es keine Unterschiede bei den anderen Copingstrategien und auch keine zwischen das Unternehmen Agroservice und die Kreisverwaltung. Somit kann für diese Hypothese keine allgemeingültige Aussage getroffen werden. Um diese Hypothese beantworten zu können, müsste eine Untersuchung durchgeführt werden, die weitere Copingstrategien einbezieht und in mehr Firmen durchgeführt wird. Im Gegensatz dazu sind die Ergebnisse zu der Hypothese H4 relativ eindeutig. Lediglich für das Betriebsklima konnte eine signifikante negative Korrelation zur Copingstrategie Unterstützung nachgewiesen werden. Dies bedeutet, dass die Proband\*innen sich weniger auf den Rückhalt von Freund\*innen und Familie verlassen, um mit Stress umzugehen, wenn das Betriebsklima als schlecht wahrgenommen wird. Da keine weiteren Zusammenhänge zwischen den Copingstrategien und dem Betriebsklima oder dem Verhalten der Vorgesetzten (und Personalführung) gefunden wurden, kann die Hypothese H4 nicht bestätigt werden.

Im Bereich der Arbeitsfähigkeit konnten mehrere signifikante Korrelationen nachgewiesen werden. Wenn die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die Arbeitsfähigkeit betrachtet werden, fällt auf, dass mit Ausnahme der Korrelation der ungünstigen Arbeitsbedingungen mit dem Krankenstand, alle Dimensionen signifikant negativ miteinander korrelieren. Daraus ergibt sich, dass die Dimensionen der Arbeitsfähigkeit von den Probanden niedriger bewertet wurde, wenn sie die Dimensionen der Arbeitsbedingungen höher bewertet haben. Da die Dimensionen der Arbeitsfähigkeit, mit Ausnahme der Anzahl an Krankheiten, schlechter ausfallen, wenn sie mit wenig Punkten bewertet werden, ist die Arbeitsfähigkeit bei Mitarbeiter\*innen, die sich von ihren Arbeitsbedingungen stärker belastet fühlen, geringer. Demnach kann die Hypothese H7 bestätigt werden. Die Effektstärken sind hier mittel bis groß. Für die Auswirkungen von Stress auf die Arbeitsfähigkeit zeigt sich ein ähnliches Bild. Auch hier gibt es nur zwischen dem Krankenstand, dem Stress und der geschätzten Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren mit dem Stress durch Unsicherheit keine signifikanten Zusammenhänge. Die restlichen Dimensionen des Stress und der Arbeitsfähigkeit korrelieren signifikant negativ miteinander. Dabei verfügen die

Korrelationen zwischen den körperlichen und psychischen Stresssymptomen und der Arbeitsfähigkeit über die größten Effektstärken (mittel bis groß). Somit kann auch die Hypothese H6 bestätigt werden. Trotzdem sollte erwähnt werden, dass sowohl bei höheren Belastungen der Mitarbeiter\*innen durch die Arbeitsbedingungen als auch durch Stress die Anzahl der aktuellen Krankheiten signifikant geringer ausfällt.

Die Hypothesen zum Bereich des Prä- und Absentismus können nicht so einfach beantwortet werden. Während fast alle Dimensionen der Arbeitsfähigkeit und des Stressses signifikant mit dem Präsentismus und der Häufigkeit des Präsentismus korrelieren (nur zwischen dem Präsentismus und dem Stress durch Verlust und tatsächlich eingetretene negative Ereignisse gibt es keine signifikante Korrelation), liegt im Bereich des Absentismus lediglich eine signifikante Korrelation zwischen dem Absentismus und den körperlichen und psychischen Stresssymptomen vor. Diese Ergebnisse zeigen, dass das Verhalten Absentismus nicht durch die Arbeitsbedingungen oder den erlebten Stress beeinflusst wird. Diese beiden Aspekte haben allerdings durchaus einen Einfluss darauf, ob die Mitarbeiter\*innen Präsentismus zeigen. Den signifikanten Korrelationen (geringe bis mittlere Effektstärke) ist zu entnehmen, dass sowohl ein erhöhter Stresslevel als auch stärker belastende Arbeitsbedingungen das Vorkommen von Präsentismus nach sich ziehen. Ähnliches gilt für die Hypothese H10. Auch die Items Betriebsklima, Vorgesetzte und Personalführung korrelieren signifikant positiv mit dem Präsentismus, während keine signifikante Korrelation zum Absentismus gefunden werden konnte. Die positiven signifikanten Korrelationen zeigen aber, dass die Proband\*innen eher zu Präsentismus neigen, wenn sie mit den Vorgesetzten und den Mitarbeitern unzufrieden sind. Da in den drei Hypothesen H8, H9 und H10 aufgrund der Empfehlungen von Hartl (2013, S.6) und Hansen und Andersen (2009) Absentismus und Präsentismus zusammengefasst wurden, können diese drei Hypothesen nicht bestätigt werden. Obwohl nur eine signifikante Korrelation zwischen dem erlebten Stress und Absentismus gefunden werden konnte, sollte trotzdem erwähnt werden, dass sieben von 20 Personen, die angegeben haben, Absentismus gezeigt zu haben, Stress am Arbeitsplatz als Grund dafür nennen. Dies lässt durchaus vermuten, dass Stress einen Einfluss auf dieses Verhalten haben könnte, aber aufgrund der geringen Zahlen beim Absentismus keine aussagekräftige Berechnung der Korrelation möglich war. Während nur ungefähr 13% der Proband\*innen das Verhalten Absentismus gezeigt haben, haben knapp 74% aller Mitarbeitenden Präsentismus gezeigt. Die mit 95

(Pflichtgefühl) und 69 (Rücksicht auf Kolleg\*innen) am häufigsten genannten Gründe zeigen, dass die Mitarbeiter\*innen eigentlich die Absicht haben, mit ihrem Verhalten etwas Positives für ihre Mitarbeiter\*innen oder Vorgesetzte zu erreichen.

Generell muss aber auch erwähnt werden, dass in dieser Arbeit keine Aussagen darüber getroffen werden können, warum einzelne Versuchsgegenstände dieser Studie andere beeinflussen oder auch nicht. Dies liegt daran, dass durch die gewählten Berechnungsmethoden, der Korrelation und Varianzanalyse, ausschließlich Aussagen für einen Zusammenhang beziehungsweise einen Unterschied getroffen werden können, aber nicht warum dies der Fall ist. Da alle Aussagen zu möglichen Gründen reine Spekulation wären, wird in dieser Arbeit darauf verzichtet.

#### **4. Schlussbetrachtung und Fazit**

Ziel dieser Studie war es, zu untersuchen, wie die Arbeitsbedingungen und Stress die Arbeitsfähigkeit und das Auftreten von Präsentismus und Absentismus in verschiedenen Betriebschaften beeinflussen. Anhand der Ergebnisse kann geschlussfolgert werden, dass eine stärkere Belastung durch die Arbeitsbedingungen bei den Mitarbeiter\*innen zu einem erhöhten Stresslevel, einer verringerten Arbeitsfähigkeit und Präsentismus führen kann. Weiterhin begünstigt ein erhöhtes Stresslevel der Mitarbeiter\*innen den Verlust der Arbeitsfähigkeit sowie das Auftreten von Präsentismus. Trotz der verschiedenen Tätigkeitsbereiche der Unternehmen konnten nur für einige wenige Items Unterschiede zwischen den Firmen gefunden werden. Die Einflüsse der Arbeitsbedingungen und des Stresses auf die Arbeitsfähigkeit sowie den Prä- und Absentismus sind daher nicht vom Unternehmen abhängig, sondern allgemein gültig. Zusätzlich konnte festgestellt werden, dass die Untersuchungssitems Betriebsklima, Vorgesetzte und Personalführung die Verhaltensweisen (Copingstrategien, Absentismus und Präsentismus) der Mitarbeiter\*innen nur teilweise beeinflussen. Diese Ergebnisse reihen sich in eine Vielzahl von Studien ein, welche die negativen Auswirkungen von Stress und die Einflüsse der Arbeitsbedingungen bereits untersucht haben. Im Gegensatz zu anderen Studien wurden in dieser Untersuchung allerdings beide Auslöser gleichzeitig untersucht und auch mehr als eine Institution zur Datenerhebung herangezogen. Damit sind die Ergebnisse nicht nur auf ein Unternehmen beziehungsweise einen Tätigkeitsbereich begrenzt. Erweitert wurde diese Arbeit durch

die Untersuchung des Einflusses des Verhaltens von Vorgesetzten und Mitarbeiter\*innen auf das Verhalten der Kolleg\*innen. Besonders das Thema der gesunden Führung hat in den letzten Jahren an Aufmerksamkeit gewonnen. Diese Arbeit ist, aufgrund der Ergebnisse, durchaus relevant für den Bereich des Gesundheitsmanagements, der durch den demografischen Wandel an Bedeutung gewonnen hat (Badura & Hehlmann, 2010).

Die gewählte Vorgehensweise war rückblickend betrachtet zur Beantwortung der Forschungsfrage nicht optimal. Mithilfe der Fragebögen konnten die Ausprägungen der Untersuchungssitems gut ermittelt werden. Auch die Korrelationen waren als Berechnungsmethode zur Ermittlung der Auswirkungen der verschiedenen Untersuchungssitems aufeinander gut geeignet. Allerdings war die Vorgehensweise nicht ideal zur Untersuchung der Unterschiede zwischen den Belegschaften geeignet. Durch die Anwendungen von Varianzanalysen konnten lediglich Aussagen darüber getroffen werden, ob sich die Ergebnisse der Untersuchungsgegenstände zwischen den Firmen unterscheiden. Weniger geeignet war die Vorgehensweise zur Untersuchung der Auswirkungen des Verhaltens der Vorgesetzten und Mitarbeiter\*innen auf das Verhalten der Proband\*innen. Zwar war die Berechnungsmethode der Korrelationen geeignet, um herauszufinden, ob das Verhalten der Vorgesetzten einen Einfluss auf das Verhalten der Mitarbeiter hat, allerdings waren die Fragebögen für dieses Vorhaben nicht gut geeignet. Die Items Betriebsklima, Vorgesetzte und Personalführung waren zwar in den Fragebögen enthalten, jedoch richteten sich diese Fragen an die Zufriedenheit oder die Belastung aufgrund dieser Aspekte. Auch die Untersuchung der Copingstrategien war, wie in 2.3 bereits beschrieben, nicht optimal geeignet. Dieser Untersuchungsbereich hätte besser gestaltet werden können, indem Fragen speziell zum Vorbildverhalten der Vorgesetzten und Mitarbeiter\*innen in den Fragebogen inkludiert worden wären. Außerdem wäre es für die Aussagekräftigkeit der Untersuchung besser gewesen, wenn mehr Unternehmen an der Studie teilgenommen hätten.

Obwohl diese Arbeit eindeutige Ergebnisse liefert, wird deutlich, dass noch weitere Forschungen notwendig sind. Beispielsweise konnte durch diese Arbeit aufgezeigt werden, dass die Arbeitsbedingungen einen Einfluss auf Stress, die Arbeitsfähigkeit und Präsentismus haben. Jedoch wurden keine Aussagen darüber getroffen, welche Arbeitsbedingungen den größten Einfluss ausüben. Damit Empfehlungen für die Praxis getroffen werden können, wäre genau dies ein sinnvoller Untersuchungsgegenstand. Auch im Bereich des Einflusses des Vorbildverhaltens der Vorgesetzten und Mitarbeiter sind weitere

Forschungen notwendig. Nichtsdestotrotz lassen sich anhand dieser Arbeit Empfehlungen für die Praxis geben. Zum einen sollten die Vorgesetzten und Arbeitgeber\*innen darauf achten, dass ihre Mitarbeiter\*innen mit den Arbeitsbedingungen zufrieden sind und sich nicht belastet fühlen, um Stress und Präsentismus zu vermeiden und die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Weiterhin kann die Empfehlung gegeben werden, dass Stress bei den Mitarbeiter\*innen vermieden werden sollte, da sich dieser negativ auf die Arbeitsfähigkeit auswirkt und Präsentismus begünstigt. Weitere Empfehlungen können aufgrund der nicht ideal gewählten Fragen oder nicht aussagekräftigen Ergebnissen nicht gegeben werden.



## Literaturverzeichnis

- Alfermann, D. & Stoll, O. (2005). *Sportpsychologie in 12 Lektionen*. Aachen: Meyer & Meyer
- Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen (2008). *Gemeinsame und einheitliche Evaluationsverfahren zu §20 SGB V der Spitzenverbände der Krankenkassen. Anwenderhandbuch Evaluation Teil 2: Evaluation von betrieblicher Gesundheitsförderung*. Bergisch Gladbach.
- Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *J Epidemiol Community Health*, 54, 502-509.
- Aronsson, G. & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: prevalence, attendance – pressure factors and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 958-966.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Badura, B. & Steinke, M. („Hans Böckler Stiftung“) (2009). *Betriebliche Gesundheitspolitik in der Kernverwaltung von Kommunen. Eine explorative Fallstudie zur aktuellen Situation*. Universität Bielefeld.
- Badura, B. & Steinke, M. (2011a). *Die erschöpfte Arbeitswelt. Durch eine Kultur der Achtsamkeit zu mehr Energie, Kreativität, Wohlbefinden und Erfolg!* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Badura, B. & Steinke, M. (2011b). *Präsentismus – Ein Review zum Stand der Forschung*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- Badura, B. & Hehlmann, T. (2003). *Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation*. Heidelberg: Springer Verlag.
- Bethge, M., Radoschewski, F.M. & Müller-Fahrnow, W. (2009). Work stress and work ability: cross-sectional findings from the German sociomedical panel of employees, *Disability and Rehabilitation*, 31:20, 1692-1699.
- Brosius, F. (2014). *SPSS22 für Dummies: [statistische Analyse statt Datenchaos ; auf einen Blick: SPSS 22 kennenlernen und professionell anwenden ; Daten clever analysieren und so fundierte Entscheidungen ermöglichen ; Ergebnisse anschaulich und überzeugend darstellen ; Datenexport in andere Programme optimieren]*. Weinheim: Wiley-VCH-Verlag
- Burr, H., Lange, S., Freyer, M., Formazin, M., Rose, U., Nielsen, M. L. & Conway, P. M. (2022). Physical and psychosocial working conditions as predictors of 5-year changes in work ability among 2078 employees in Germany. *International archives of occupational and environmental health*, 95(1), 153-168.
- Burton, W. N., Conti, D. J., Chen, C. Y., Schultz, A. B. & Edington, D. W. (1999). The role of health risk factors and disease on worker productivity. *J Occup Environ Med*, 41, 863-877.
- Cacioppo, J. T. & Berntson, G. G. (2011). Balancing demands of the internal and external milieu. In H. S. Friedman & R. Cohen Silver (Hrsg.), *Oxford handbook of health psychology* (S. 73-91). Oxford: Oxford University Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (Second Edition). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. (5. Auflage). Los Angeles/London/ Neu-Dehli/Singapur/Washington DC/Melbourne: Sage.

- Franke, F. & Felfe, J. (2011). Diagnose gesundheitsförderlicher Führung – Das Instrument Health-oriented Leadership. In Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Macco, K. (Hrsg): *Fehlzeiten-Report 2011 – Führung und Gesundheit: Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft* (S. 3-12). Springer Medizin Verlag, Heidelberg.
- Fuchs, T. („Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit.“) (2006). *Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen* (2. Auflage). Dortmund/Berlin/Dresden: Wirtschaftsverlag NW.
- Gerber, M. (2020). Sport, Stress und Gesundheit. In: Schüler, J., Wegner, M., Plessner, H. (Hrsg.) *Sportpsychologie*. Springer, Berlin, Heidelberg.
- Giesert, M., Liebrich, A., Reuter, T. & Conrads, R. (2014). *Arbeitsfähigkeitsmanagement im Demographischen Wandel. Ein Leitfaden für Unternehmen und Beschäftigte im Demographischen Wandel*. Stadtbergen: INIFES
- Giesert, M., Reuter, T. & Liebrich, A. (2017). *Arbeitsfähigkeit 4.0. Eine gute Balance im Dialog gestalten*. Hamburg: VSA: Verlag
- Giesert, M., Reuter, T. & Liebrich, A. („Initiative Neue Qualität der Arbeit“) (2018). *Eine Familie stellt sich vor. WAI-basierte Instrumente – Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wiederherstellen, erhalten und fördern* (1. Auflage). Berlin: Initiative Neue Qualität der Arbeit.
- Gustafsson, K., Marklund, S., Leineweber, C., Bergström, G., Aboagye, E. & Helgesson, M. (2020). Presenteeism, Psychosocial Working Conditions and Work Ability among Care Workers – A Cross-Sectional Swedish Population-Based Study. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 2419.
- Hägerbäumer, M. (2011). *Ursachen und Folgen des Arbeitens trotz Krankheit. Implikationen des Präsentismus für das betriebliche Fehlzeiten- und Gesundheitsmanagement*. Universität Osnabrück.
- Hägerbäumer, M. (2017). *Risikofaktor Präsentismus* (Dissertation). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Hansen, C. D. & Andersen, J. H. (2009). Sick at work – a risk factor for long-term sickness absence at a late date? *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63, 397-402.
- Hartl, P. (2013). *Zu den Ursachen von Absentismus, Präsentismus und Burnout*. Wien: Universität Wien, Institut für Psychologie.
- Holzer, C. (1993). *Arbeitszufriedenheit und Absentismus – eine empirische Studie unter Berücksichtigung der qualitativen Formen der Arbeitszufriedenheit*. Bayreuth: Universität Bayreuth.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Ilmarinen, J. (2011). Arbeitsfähig in die Zukunft. In M. Giesert (Hrsg.), *Arbeitsfähig in die Zukunft Willkommen im Haus der Arbeitsfähigkeit!* (S. 20-29). Hamburg: VSA Verlag.
- INQA-WAI-Netzwerk (2017). Wie steht es um Ihre Arbeitsfähigkeit? WAI\*-Fragebogen & Auswertung (Kurzversion). Zugriff am 12. Februar 2024 unter [https://www.wainetzwerk.de/uploads/z-neue%20Uploads/WAI-Netzwerk/WAI%20Fragebogen/NEU\\_WAI-Kurzversion%20mit%20Auswertung%202021.pdf](https://www.wainetzwerk.de/uploads/z-neue%20Uploads/WAI-Netzwerk/WAI%20Fragebogen/NEU_WAI-Kurzversion%20mit%20Auswertung%202021.pdf)
- Jancik, J.M. (2002). *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Produktivität fördern, Mitarbeiter binden, Kosten senken*. Wiesbaden: Gabler.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job-redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

- Karl, D. (2009). *Arbeitsfähigkeit, ein ganzheitlicher, integrativer Ansatz* (Vol. 31). Peter Lang.
- Kim, J., Kim, Y. K., Leem, S. H., & Won, J. U. (2019). Association between job-related stress and experience of presenteeism among Korean workers stratified on the presence of depression. *Annals of occupational and environmental medicine*, 31, e26.
- Kirchner, J.-H. (1986). Belastungen und Beanspruchungen. Eine begriffliche Klärung zum Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 40, 69-74.
- Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley, M. J., Vahtera, J. & Marmot, M. G. (2005). Working while ill as a risk factor for serious coronary events: the Whitehall II study. In: *American Journal of Public Health* 95,1: 98-102.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. & Launier, R. (1981). Stressbezogene Transaktionen zwischen Personen und Umwelt [Stress related transactions between persons and environment]. In J. R. Nitsch (Hrsg.). *Stress- Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen* (S. 213-260). Bern: Huber.
- Li, H., Liu, Z., Liu, R., Li, L. & Lin, A. (2015). The relationship between work stress and work ability among power supply workers in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMC Public Health* 16, 123.
- Lee, S., & Oh, G. (2023). *Working Conditions Affecting Home Care Workers' Stress and Turnover Intention*. *Journal of Applied Gerontology*, 42(4), 717–727.
- Lohaus, D., Rietz, C. & Habermann, W. (2021). *Motive für Präsentismus. Entwicklung eines Messinstruments*.
- Lohaus, D. & Habermann, W. (2018). *Präsentismus: Krank Zur Arbeit – Ursachen, Folgen, Kosten und Maßnahmen*. Berlin, Heidelberg, Springer.
- Morschhäuser, M. & Matthäi, I. (2009). *Work Ability Index (WAI) – Arbeitsbewältigungsindex*. Online im Internet, Zugriff am 12. Februar 2024 unter <https://www.iso-institut.de/wp-content/uploads/2019/03/2009-Matthaei-Work-Ability-Index.pdf>
- Neuner, R. (2016). *Psychische Gesundheit bei der Arbeit. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung* (3. Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Oesterreich, R. & Volpert, W. (1999). *Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen. Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Oldenburg, C. (2009). *Neues Phänomen oder Modeerscheinung? – Präsentismus: Arbeiten mit Erkrankung*. In Frai, P., Oldenburg, C. & Röttgen, M. (Hrsg.). *Baua Aktuell*, 2-09, 5-7. Dortmund: Lausitzer Druck- und Verlagshaus GmbH.
- Prümper, J. & Richenhagen, G. (2011). Von der Arbeitsunfähigkeit zum Haus der Arbeitsfähigkeit. Der Work Ability Index und seine Anwendung. *Ältere Beschäftigte: Zu jung, um alt zu sein. Konzepte-Forschungsergebnisse-Instrumente*, 135-146.
- Ravalier, J.M. & Walsh, J. (2018). Working conditions and stress in the English education system. *Occupational Medicine*, Volume 68, Issue 2, 129-134.
- Raven51. *Arbeitsbedingungen*. Zugriff am 12. Februar 2024 <https://raven51.de/wiki/arbeitsbedingungen/>
- Satow, L. (2012a). *Stress- und Coping-Inventar (SCI). Test- und Skaldokumentation*. Online im Internet, Zugriff am 12. Februar 2024 unter <https://www.drstatow.de/tests/stress-und-coping-inventar/>

- Satow, L. (2012b). *Stress- und Coping-Inventar (SCI). Testmanual und Normen*. Online im Internet, Zugriff am 12. Februar 2024 unter <https://www.drstatow.de/tests/stress-und-coping-inventar/>
- Satow, L. (2012c). *Stress- und Coping- Inventar (SCI). Testmanual und Normen, Paper-Pencil-Fragebogen und Excel-Version*. Online im Internet, Zugriff am 12. Februar 2024 unter <https://www.drstatow.de/tests/stress-und-coping-inventar/>
- Schmohl, M. (2003). *Betriebliche Fehlzeiten. Struktur, Ursache, Auswirkungen und Reduzierungsmöglichkeiten am Beispiel einer fiktiven GmbH & Co. KG*. (1. Auflage). München: GRIN Verlag.
- Selander, K., Nikunlaakso, R. & Laitinen, J. (2022). Association between work ability and work stressors: cross-sectional survey of elderly services and health and social care service employees. *Arch Public Health* 80, 83.
- Semmer, N. K. & Zapf, D. (2018). Theorien der Stressentstehung und -bewältigung. In R. Fuchs & M. Gerber (Hrsg.), *Handbuch Stressregulation und Sport*. Heidelberg: Springer, S. 23.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Steinke, M. & Badura, B. (2011). *Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Uris, A. (1955). How to Build Presenteeism. *Petroleum Refiner*, 34, 348-359.
- van den Berg, T. I., Elders, L. A., de Zwart, B. C. & Burdorf, A. (2009). The effects of workrelated and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. *Occupational and environmental medicine*, 66(4), 211-220.
- van Der Feltz-Cornelis, C. M., Varley, D., Allgar, V. L., & de Beurs, E. (2020). Workplace Stress, Presenteeism, Absenteeism, and Resilience Amongst University Staff and Students in the COVID-19 Lockdown. *Frontiers in psychiatry*, 11, 588803.
- von Reibnitz, C. & Sonntag, K. (2019). Best Practice: Betriebliches Gesundheitsmanagement. *Pflegezeitschrift*, 10, 32-35.
- VBG, HERA. *Belastung/Beanspruchung*. Zugriff am 17. Januar 2024 unter [https://www.vbg.de/wbt/kirche/daten/glossar/belastung\\_beanspruchung.html](https://www.vbg.de/wbt/kirche/daten/glossar/belastung_beanspruchung.html)