

Masterarbeit
Gesundheit von Lehrlingen der voestalpine Stahl
Donawitz GmbH

eingereicht von

Dipl.-Ing. (FH) Michaela Aigner

zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Public Health
(MPH)

an der

Medizinischen Universität Graz

ausgeführt am

Universitätslehrgang Public Health

unter der Anleitung von

Dr. Martin Sprenger, MPH

Prim. Dr. Gerhard Fuchs

Leoben, 20.07.2025

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst habe, anderes als die angegebenen Quellen nicht verwendet habe und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Des Weiteren erkläre ich hiermit, dass, sofern bei der Erstellung dieser Arbeit Künstliche Intelligenz (KI) Werkzeuge zur Generierung und/oder Korrektur bestimmter Textpassagen verwendet wurden, dieser Einsatz unter Einhaltung ethischer Grundsätze, akademischer Integrität und den Vorgaben meiner Universität erfolgte, sowie in Folge dies transparent gemacht und in angemessener Weise gekennzeichnet wurde.

Leoben, am 20.07.2025

Declaration of Academic Integrity

I hereby declare on my honour that I have written the present work independently and without outside assistance, that I have used only the sources listed, and that all passages taken either literally or in substance from published or unpublished sources have been clearly marked as such.

Furthermore, I declare that, if any artificial intelligence (AI) tools were used to generate and/or edit certain passages in the preparation of this work, such use was in accordance with ethical principles, academic integrity, and the guidelines of my university, and has been made transparent and appropriately indicated.

Leoben, July 20, 2025

Dipl.-Ing. (FH) Michaela Aigner eh.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich allen Menschen danken, die mich auf dem Weg zu dieser Masterarbeit begleitet und unterstützt haben.

Mein besonderer Dank gilt meiner Familie – vor allem meinem Mann Edwin und meinen beiden Söhnen Bastian und Kilian. Ihr habt mir mit eurer Geduld, Liebe und eurem Verständnis den nötigen Rückhalt gegeben, um das Studium und diese Arbeit erfolgreich zu bewältigen. Auch meinen Freundinnen und Freunden danke ich herzlich für ihre Unterstützung und Ermutigung in herausfordernden Phasen.

Ein großes Dankeschön geht an meine Kolleginnen – insbesondere an jene im Arbeitsmedizinischen Zentrum (AMZ) –, die während meiner Zeit an der Universität viele meiner Aufgaben übernommen haben und mir so den Rücken freigehalten haben. Angelika und Danja danke ich ganz besonders für die Inspiration für mein Studium und die Idee für diese Masterarbeit.

Dem Unternehmen danke ich für die finanzielle Unterstützung und die Möglichkeit, meine Masterarbeit praxisnah umsetzen zu können. Ein besonderer Dank gilt der HR-Abteilung sowie den Lehrlingsverantwortlichen und Ausbilder:innen für ihre wertvolle Unterstützung und die Einblicke in ihre tägliche Arbeit mit den Lehrlingen.

Ebenso möchte ich mich bei meinen wissenschaftlichen Betreuern Dr. Martin Sprenger und Dr. Gerhard Fuchs bedanken. Ihre fachliche Expertise, ihre hilfreichen Rückmeldungen und ihr fundiertes Wissen haben maßgeblich zur Qualität dieser Arbeit beigetragen.

Mein größter Dank aber gilt den Lehrlingen der voestalpine Stahl Donawitz GmbH. Durch ihre Teilnahme, Offenheit und Ehrlichkeit wurde diese Befragung überhaupt erst möglich. Sie bilden den Mittelpunkt dieser Arbeit – ohne ihr Mitwirken gäbe es keine Ergebnisse und keine fundierten Erkenntnisse.

Danke an alle, die zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben.

Zusammenfassung

Hintergrund

Die Lehrlingsausbildung ist für die voestalpine ein zentraler Erfolgsfaktor zur Sicherung qualifizierter Fachkräfte. Angesichts des demografischen Wandels und zunehmenden Fachkräftemangels gewinnt ein attraktives Arbeitsumfeld immer mehr an Bedeutung. Der Konzern setzt dabei nicht nur auf moderne Technologien und stetige Weiterentwicklung, sondern vor allem auf die Gesundheit und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter: innen. Um den Gesundheitszustand der Lehrlinge am Standort Donawitz mit bundesweiten Werten zu vergleichen und den Bedarf an Gesundheitsmaßnahmen besser einschätzen zu können, wurde die Lehrlingsgesundheitsbefragung 2024/25 bei der voestalpine Stahl Donawitz GmbH durchgeführt.

Methode

Der Online-Fragebogen bestand aus einem Teil, der dieselben Fragen wie die Lehrlingsgesundheitsbefragung 21/22 der GÖG enthielt und einem zweiten unternehmensspezifischen Teil, der sich mit dem Gesundheitsförderungsangebot und der Kommunikation am Standort Leoben-Donawitz beschäftigte. Insgesamt haben 70% also 114 Lehrlinge aus vier Lehrjahren an der Befragung teilgenommen.

Ergebnisse

– **Gesundheit und Wohlbefinden**

Die Mehrheit der Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH schätzt ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut ein (85 % der männlichen, 82 % der weiblichen Auszubildenden). Rund 70 % der Befragten mussten sich im letzten Jahr mindestens einmal aufgrund einer Verletzung medizinisch behandeln lassen. Chronische Erkrankungen betreffen 20 % der männlichen und 30 % der weiblichen Lehrlinge. Hörprobleme wurden bei über einem Drittel der weiblichen und rund einem Achtel der männlichen Lehrlinge angegeben – jedoch ließen nur 5 % dies ärztlich abklären. Etwa die Hälfte der weiblichen Lehrlinge benötigt eine Sehhilfe, während drei Viertel der männlichen keine benötigen.

Basierend auf eigenen Angaben sind etwa 30 % der männlichen und 40 % der weiblichen Lehrlinge übergewichtig oder adipös. Gleichzeitig empfinden sich knapp 30 % der Burschen und 60 % der Mädchen als zu dick.

– **Gesundheits- und Risikoverhalten**

Die Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH zeigen überwiegend ein gesundheitsbewusstes Verhalten in einzelnen Bereichen: Über 60 % der männlichen und mindestens 50 % der weiblichen Auszubildenden sind in ihrer Freizeit regelmäßig körperlich aktiv. Etwa ein Drittel ernährt sich täglich mit Obst und/oder Gemüse, während hochkalorische Lebensmittel seltener konsumiert, werden als von Lehrlingen bundesweit.

Die Zahngesundheit ist bei beiden Geschlechtern gut ausgeprägt: Drei Viertel gehen mindestens einmal jährlich zum Zahnarzt, und ein Großteil der Lehrlinge betreibt mehrmals täglich Zahnhygiene – besonders ausgeprägt bei den weiblichen Lehrlingen (90 %).

Ein kritischer Punkt ist der hohe Konsum von Nikotinprodukten, den alle weiblichen und 90 % der männlichen Lehrlinge angeben – mit einem deutlichen Trend zu Snus und Nikotinsäckchen. Alkohol wird hingegen weniger konsumiert: 80 % der Burschen und 60 % der Mädchen gaben an, im letzten Monat keinen Alkohol getrunken zu haben. Der Cannabiskonsum liegt bei 13 % der männlichen Lehrlinge, während alle weiblichen Auszubildenden den Konsum im letzten Monat verneinten. Rund 80 % der sexuell aktiven Lehrlinge nutzen die Pille oder ein Kondom zur Verhütung.

– **Gesundheitsdeterminanten**

Die Mehrheit der Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH bewertet ihre familiäre finanzielle Situation positiv und empfindet das Betriebsklima als angenehm. Auch mit der Lehre und der Berufsschule zeigen sich 85 % der männlichen und 75 % der weiblichen Lehrlinge zufrieden. Zu den häufigsten Arbeitsbelastungen zählen Lärm, langes Stehen und Staub.

Etwa drei Viertel der Auszubildenden fühlen sich familiär und sozial gut unterstützt und verfügen über eine mittlere bis hohe Gesundheitskompetenz. Die meisten geben an, schwierige Situationen selbstständig bewältigen zu können. Gleichzeitig zeigt sich bereits bei 20 % ein auffälliges Nutzungsverhalten digitaler Medien, fast die Hälfte der jungen Auszubildenden nutzt das Smartphone über fünf Stunden täglich.

Cybermobbing betrifft einen kleinen, aber nicht unwesentlichen Teil (4 % der männlichen, 10 % der weiblichen Lehrlinge), ebenso wie körperliche Konflikte. Die Impfbereitschaft ist mit etwa 75 % hoch, jedoch fühlen sich nur rund 60 % ausreichend informiert.

– **Schwerpunkt voestalpine**

Die große Mehrheit der Lehrlinge bei voestalpine weiß, an wen sie sich bei Fragen zu Sicherheit und Gesundheit wenden kann. Besonders beliebt ist das Lehrlingsturnen als Bewegungsangebot im Rahmen der Gesundheitsförderung. Zu den bekanntesten präventiven Maßnahmen zählen das Hautschutzkonzept, die Aktion Apfelkorb und die Anpassung von Korrektionschutzbrillen. Zwei Drittel der Auszubildenden nehmen täglich eine warme Mahlzeit zu sich, meist in den betrieblichen Kantinen oder im Casedo. Informationen erhalten die Lehrlinge hauptsächlich über die voestalpine-App und die Betriebsratszeitung. Rund 55 % wünschen sich zusätzlich Workshops zu Ernährung und körperlicher Fitness.

Schlussfolgerung

Die Ergebnisse der Lehrlingsgesundheitsbefragung 24/25 bei der voestalpine Stahl Donawitz GmbH zeichnen insgesamt ein positives Bild: Die Mehrheit der Auszubildenden bewertet ihren Gesundheitszustand und die Lebenszufriedenheit als gut, zeigen ein hohes Maß an körperlicher Aktivität, regelmäßige Zahnhygiene sowie eine insgesamt gute soziale und betriebliche Einbindung. Gleichzeitig verdeutlichen die Daten auch gesundheitliche Herausforderungen, etwa durch körperliche Beschwerden, hohe Prävalenz an Verletzungen, Übergewicht, ein erhöhtes subjektives Stressempfinden – besonders bei weiblichen Lehrlingen – sowie einen auffällig hohen Konsum von Nikotinprodukten und einem auffälligen Nutzungsverhalten von digitalen Medien. Der Wunsch nach weiteren gesundheitsbezogenen Workshops und die hohe Bereitschaft zur Nutzung bestehender Angebote zeigen, dass gezielte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung weiterhin notwendig und sinnvoll sind, um das Wohlbefinden und die Gesundheit der Lehrlinge langfristig zu stärken und so die Mitarbeiterbindung zu festigen

Schlüsselwörter: Gesundheit, Gesundheitsverhalten, betriebliche Gesundheitsförderung, Lehrlinge

Abstract

Background

Apprenticeship training is a key success factor for voestalpine in securing qualified skilled workers. In light of demographic change and an increasing shortage of skilled labor, an attractive working environment is becoming ever more important. The company relies not only on modern technologies and continuous development but above all on the health and well-being of its employees. To compare the health status of apprentices at the Donawitz site with national figures and better assess the need for health-related measures, the 2024/25 Apprentice Health Survey was conducted at voestalpine Stahl Donawitz GmbH.

Methods

The online-questionnaire consisted of two parts: one containing the same questions as the GÖG Apprentice Health Survey 2021/22, and a second, company-specific section focused on the health promotion offerings and internal communication at the Leoben-Donawitz site. A total of 70% – that is, 114 apprentices across four training years – participated in the survey.

Results

– Health and Well-Being

Many apprentices at voestalpine Stahl Donawitz GmbH rated their health as good or very good (85% of male and 82% of female apprentices). The average life satisfaction was 7.76 for male apprentices and 6.23 for female apprentices (on a scale from 0–10). Common complaints included trouble falling asleep, low mood, and headaches or back pain. Fewer than 10% showed signs of depressive moods, though female apprentices reported a higher perception of stress.

Around 70% of respondents required medical treatment at least once in the past year due to injury. Chronic illnesses affect 20% of male and 30% of female apprentices. Hearing problems were reported by more than one-third of female apprentices and about one-eighth of male apprentices,

though only 5% sought medical evaluation. About half of the female apprentices require vision correction, whereas three-quarters of male apprentices do not.

According to self-reports, approximately 30% of male and 40% of female apprentices are overweight or obese. At the same time, nearly 30% of boys and 60% of girls perceive themselves as overweight.

– **Health and Risk Behavior**

The apprentices at voestalpine Stahl Donawitz GmbH generally exhibit health-conscious behavior in certain areas: over 60% of male and at least 50% of female apprentices are regularly physically active during their free time. About one-third consume fruits and/or vegetables daily, while high-calorie foods are eaten less frequently than among apprentices nationwide.

Oral health is well maintained in both genders: three-quarters visit the dentist at least once a year, and most practice dental hygiene multiple times per day – particularly the female apprentices (90%).

A critical concern is the high use of nicotine products, with all female and 90% of male apprentices reporting usage – with a clear trend toward snus and nicotine pouches. Alcohol consumption is relatively low: 80% of boys and 60% of girls reported no alcohol intake in the past month. Cannabis use was reported by 13% of male apprentices, while all female apprentices denied use in the last month. Around 80% of sexually active apprentices use either the pill or condoms for contraception.

– **Health Determinants**

Most apprentices at voestalpine Stahl Donawitz GmbH assess their family's financial situation positively and describe the workplace atmosphere as pleasant. Satisfaction with their apprenticeship and vocational school is also high, with 85% of male and 75% of female apprentices expressing contentment. Common occupational burdens include noise, prolonged standing, and dust.

About three-quarters of apprentices feel well-supported by family and social networks and demonstrate moderate to high health literacy. Most state they are able to manage difficult situations independently. At the same time, 20% already show problematic patterns in digital media use, with

nearly half of apprentices using their smartphone for more than five hours daily.

Cyberbullying affects a small but significant share (4% of male and 10% of female apprentices), as do physical conflicts. Willingness to get vaccinated is high at around 75%, though only about 60% feel sufficiently informed on the topic.

– **voestalpine Focus**

The vast majority of voestalpine apprentices know who to contact with questions about safety and health. The most popular physical activity offering is the apprentice sports program. The best-known preventive measures include the skin protection concept, the "Aktion Apfelkorb" initiative, and the adjustment of corrective safety glasses. Two-thirds of apprentices eat a hot meal daily, mostly in the company canteens or at Casedo. Information is primarily received through the voestalpine app and the works council newsletter. Around 55% of apprentices would like additional workshops on nutrition and physical fitness.

Conclusion

The results of the 2024/25 Apprentice Health Survey at voestalpine Stahl Donawitz GmbH overall paint a positive picture: many apprentices rate their health and life satisfaction as good, show high levels of physical activity, maintain regular dental hygiene, and are well integrated socially and within the company. At the same time, the data also highlight certain health-related challenges, such as physical complaints, high rates of injuries, overweight, increased perceived stress – particularly among female apprentices – as well as a strikingly high use of nicotine products and problematic digital media behavior.

The strong interest in additional health-related workshops and the high willingness to engage with existing programs indicate that targeted health promotion measures remain both necessary and beneficial to strengthen apprentices' well-being and health in the long term – thereby supporting employee retention.

Keywords: Health, health behavior, workplace health promotion, apprentices

Inhaltsverzeichnis

Eidesstattliche Erklärung	II
Danksagung	III
Zusammenfassung	IV
Abstract	VII
Inhaltsverzeichnis	X
Abkürzungsverzeichnis.....	XIII
Abbildungsverzeichnis.....	XIV
Tabellenverzeichnis.....	XV
1 Einleitung	1
1.1 Problemstellung und Relevanz	1
1.2 Zielsetzung der Arbeit.....	1
1.3 Methodisches Vorgehen	2
1.4 Aufbau der Arbeit.....	2
2 Lehrausbildung in Österreich	3
2.1 Allgemeines	3
2.2 Rechtliche Grundlagen	3
2.3 Ausbildung im Betrieb.....	4
2.4 Ausbildung in der Berufsschule	4
2.5 Lehrlingsstatistik	5
2.6 Lehrabschluss als Schritt zur Selbstständigkeit.....	5
3 voestalpine – ein weltweit tätiger Konzern	6
3.1 voestalpine Metal Engineering Division	6
3.1.1 voestalpine Stahl Donawitz GmbH	6
3.1.2 Mitarbeiter als Schlüssel zum Erfolg.....	6
3.1.3 Lehre bei voestalpine.....	7
4 Projektdesign – Lehrlingsgesundheitsbefragung der voestalpine Stahl Donawitz GmbH 2024/25	9
4.1 Fragestellung.....	9
4.2 Studentyp.....	9
4.2.1 Quantitative Forschung.....	10
4.3 Studienbasis	10
4.3.1 Einschlusskriterien.....	11
4.3.2 Ausschlusskriterien.....	11
4.4 Studienumfang.....	11

4.5	Beschreibung der Methoden zur Datensammlung.....	12
4.5.1	Erhebungsinstrument - Fragebogen	12
	Gesundheit und Wohlbefinden	13
4.5.2	Zufallsfehler, Bias und Confounder	30
4.6	Datenerfassung	31
4.7	Datenanalyse.....	32
4.8	Maßnahmen zur Qualitätssicherung	33
4.9	Maßnahmen für die Gewährleistung des Datenschutzes	34
4.10	Zeitplan.....	35
4.11	Projektmanagement.....	35
4.12	Finanzierung.....	36
5	Darstellung der Ergebnisse.....	38
5.1	Allgemeines zur Befragung.....	39
5.2	Gesundheit und Wohlbefinden	40
5.2.1	Subjektiver Gesundheitszustand	40
5.2.2	Lebenszufriedenheit	40
5.2.3	Beschwerdelast	41
5.2.4	Emotionales Wohlbefinden.....	42
5.2.5	Subjektives Stressempfinden	42
5.2.6	Verletzungen	43
5.2.7	Chronische Erkrankung oder Belastung	43
5.2.8	Hören und Sehen	43
5.2.9	Body-Mass-Index und Körperselbstbild	44
5.3	Gesundheits- und Risikoverhalten.....	46
5.3.1	Bewegungs- und Freizeitverhalten	46
5.3.2	Ernährungsverhalten	47
5.3.3	Vorsorge Zahngesundheit	49
5.3.4	Tabak-, Alkohol- und Cannabiskonsum.....	50
5.3.5	Sexualverhalten.....	52
5.4	Sonstige Gesundheitsdeterminanten.....	54
5.4.1	Sozioökonomischer Status und Migrationshintergrund.....	54
5.4.2	Lehre, Lehrbetrieb und Berufsschule.....	54
5.4.3	Körperliche Gewalt und Cybermobbing	56
5.4.4	Selbstwirksamkeit.....	58
5.4.5	Freundeskreis und Familie	58

5.4.6	Nutzung von digitalen Medien	58
5.4.7	Gesundheitskompetenz	60
5.5	Schwerpunkt voestalpine	62
6	Diskussion der Ergebnisse	68
6.1	Allgemeine Einschätzung	68
6.1.1	Gesundheit und Wohlbefinden	69
6.1.2	Gesundheits- und Risikoverhalten	70
6.1.3	Sonstige Gesundheitsdeterminanten	70
6.1.4	Firmenbezogene Ergebnisse – Schwerpunkt voestalpine	71
6.2	Empfehlungen und Ausblick	72
6.2.1	Konkrete Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Gesundheitsförderung für Lehrlinge	73
6.2.2	Ausblick	74
6.3	Fazit	75
7	Literaturverzeichnis	77

Abkürzungsverzeichnis

ASchG	Arbeitnehmerinnen Schutzgesetz
BAG	Betriebsarbeitsgesetz
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BMG	Bundesministerium für Gesundheit (bis 2018)
BMI	Body-Mass-Index
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (ab 2018)
BR-Fond	Betriebsratsfond
FGÖ	Fonds Gesundes Österreich
GÖG	Gesundheit Österreich GmbH
HR	Human Resources (Personalmanagement)
KJBG	Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz
KJBG-VO	Kinder- und Jugendbeschäftigungsverordnung
LAP	Lehrabschlussprüfung
MSchG	Mutterschutzgesetz
ÜBA	Überbetriebliche Lehrausbildung
WHO	World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)
WKO	Wirtschaftskammer Österreich

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: FGÖ nach Dahlgren, G., Whitehead, M. (1991)	22
Abbildung 2: Subjektiver Gesundheitszustand	40
Abbildung 3: Anteil der Lehrlinge welche einen Sehbehelf benötigen	44
Abbildung 4: Prävalenz von Unter-, Normal-, Übergewicht und Adipositas	45
Abbildung 5: Täglicher Konsum von Obst/Früchte und/oder Gemüse/Salat	48
Abbildung 6: Zahnputzverhalten	49
Abbildung 7: Zahnärztliche Kontrollen	50
Abbildung 8: Häufigkeit eines richtigen "Rausches" im letzten Monat	51
Abbildung 9: Aktueller und bisheriger Cannabiskonsum	52
Abbildung 10: Wahl des Verhütungsmittels	53
Abbildung 11: Einschätzung des Betriebsklimas	55
Abbildung 12: Zufriedenheit mit dem Betrieb und der Berufsschule	56
Abbildung 13: Beteiligung an Raufereien in den letzten 12 Monaten	57
Abbildung 14: Problematische Handynutzung	59
Abbildung 15: Verteilung der Gesundheitskompetenz	60
Abbildung 16: Bekanntheit der Ansprechpartner für Lehrlinge im Betrieb	62
Abbildung 17: Wahrnehmung im Unternehmen ernst genommen zu werden	63
Abbildung 18: Bekanntheit und Nutzung des Bewegungsangebotes	64
Abbildung 19: Nutzung und Bekanntheit vorbeugendes Gesundheitsangebotes	64
Abbildung 20: Anzahl der verzehrten warmen Mahlzeiten im Betrieb	65
Abbildung 21: Anzahl der Kantinenbesuche	66
Abbildung 22: Anzahl der Casedo-Besuche	66
Abbildung 23: Nutzung und Bekanntheit Kommunikationsmedien und -kanälen	67
Abbildung 24: Workshop-Themenwünschen von Lehrlingen	67

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Unterschiede in der Bewertung der Lebenszufriedenheit	41
Tabelle 2: Beschwerdelast in den letzten sechs Monaten	41
Tabelle 3: Emotionales Wohlbefinden	42
Tabelle 4: Häufigkeit der Verletzungen im letzten Jahr	43
Tabelle 5: Chronische Erkrankungen und Belastungen bei Lehrlingen	43
Tabelle 6: Hörprobleme bei Lehrlingen	44
Tabelle 7: Body Mass Index (BMI)	45
Tabelle 8: Körperselbstbild	46
Tabelle 9: Häufigkeit von körperlich hoher Intensität in der Freizeit	47
Tabelle 10: Teilnahme an org. Freizeitaktivitäten min. einmal pro Woche	47
Tabelle 11: Täglicher Verzehr von hochkalorischen Lebensmitteln	49
Tabelle 12: Aktueller Konsum von Nikotinprodukten	51
Tabelle 13: Sexuelle Orientierung	53
Tabelle 14: Wie Lehrlinge die finanzielle Situation ihrer Familie einschätzen	54
Tabelle 15: Wöchentliche Arbeitsbelastung	55
Tabelle 16: Opfer und Täter von Cybermobbing in den letzten paar Monaten	57
Tabelle 17: Selbstwirksamkeit	58
Tabelle 18: Unterstützung durch Familie und Freundeskreis	58
Tabelle 19: Handynutzung pro Tag	60
Tabelle 20: Impfbereitschaft	61
Tabelle 21: Lehrlinge, die sich über Impfungen gut informiert fühlen	61
Tabelle 22: Wissen an wen sich die Lehrlinge wenden können, wenn es jemanden in ihrem Umfeld psychisch schlecht geht	62
Tabelle 23: Häufigkeit der Kontakte mit Ansprechpartner im Betrieb	63

1 Einleitung

Die betriebliche Gesundheitsförderung nimmt einen zunehmend zentralen Stellenwert in der strategischen Personalentwicklung von Unternehmen ein – insbesondere im Hinblick auf die junge Generation von Mitarbeitenden. Lehrlinge stellen nicht nur potenzielle Fachkräfte von morgen dar, sondern sind bereits heute ein wesentlicher Bestandteil der betrieblichen Wertschöpfung. Ihre Gesundheit, Motivation und langfristige Bindung an das Unternehmen sind maßgeblich dafür verantwortlich, wie erfolgreich ein Betrieb in Zukunft agieren kann. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und eines zunehmend spürbaren Fachkräftemangels, gewinnt die nachhaltige Mitarbeiterbindung – insbesondere von Auszubildenden – für den Fortbestand und die Innovationskraft eines Unternehmens wie der voestalpine Stahl Donawitz GmbH an strategischer Relevanz.

Vor diesem Hintergrund widmet sich die vorliegende Masterarbeit der Lehrlingsgesundheitsbefragung 2024/25 und greift dabei folgende Schwerpunkte auf:

1.1 Problemstellung und Relevanz

Während bundesweite Daten zum Gesundheitsverhalten von Lehrlingen bereits vorliegen, fehlen betriebsinterne, aktuelle und vergleichbare Erkenntnisse, die gezielte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung vor Ort ermöglichen. Die Frage, inwieweit die bestehenden Angebote den Bedürfnissen junger Mitarbeitender entsprechen, ist dabei ebenso zentral wie die Relevanz der Ergebnisse für eine langfristige Mitarbeiterbindung und die unternehmerische Wertschöpfung.

1.2 Zielsetzung der Arbeit

Ziel der Masterarbeit ist es, das Gesundheitsverhalten sowie das subjektive Wohlbefinden der Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH systematisch zu erfassen und mit bundesweiten Vergleichsdaten abzugleichen. Daraus sollen konkrete Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung abgeleitet werden, die nicht nur auf die physische und psychische Gesundheit, sondern auch auf die Motivation, Bindung und Leistungsfähigkeit der Lehrlinge einzahlen.

1.3 Methodisches Vorgehen

Die Datenerhebung basiert auf dem standardisierten Fragebogen der bundesweiten Lehrlingsgesundheitsbefragung, welche 2020/21 vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) in Zusammenarbeit mit der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) durchgeführt wurde. Auf dieser Grundlage wurde eine quantitative Online-Befragung der Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH mittels Microsoft Forms umgesetzt. Die erhobenen Daten werden in weiterer Folge mit den Ergebnissen der bundesweiten Lehrlingsstudie 2021/22 verglichen. Der Fokus der Auswertung liegt auf zentralen Gesundheitsindikatoren sowie auf genderspezifischen und betriebsbezogenen Besonderheiten. Auf eine vertiefte statistische Analyse wurde bewusst verzichtet, um die Ergebnisse praxisnah, verständlich und direkt in betriebliche Maßnahmen überführbar aufzubereiten.

1.4 Aufbau der Arbeit

Zu Beginn wird das Unternehmen voestalpine Stahl Donawitz GmbH sowie die Lehrlingsausbildung in Österreich vorgestellt, um den Kontext und die Rahmenbedingungen der Befragung zu verdeutlichen. Darauf folgt die Darstellung des theoretischen Rahmens und die Beschreibung des methodischen Vorgehens. Im Anschluss erfolgt eine detaillierte Ergebnispräsentation. Die Ergebnisse werden kritisch diskutiert – insbesondere hinsichtlich ihrer Bedeutung für das betriebliche Gesundheitsmanagement, bestehender Herausforderungen und zukünftiger Entwicklungspotenziale. Die Arbeit schließt mit konkreten Handlungsempfehlungen sowie einem Ausblick auf mögliche strategische Weiterentwicklungen im Unternehmen.

2 Lehrausbildung in Österreich

2.1 Allgemeines

Die Lehre ist eine praxisorientierte Ausbildung, die in einem Dual-System organisiert ist. In der Regel bietet sie Jugendlichen im ersten Bildungsweg die Möglichkeit eine vollständige Berufsausbildung zu erwerben. Als duales System wird die Lehre deshalb bezeichnet, weil die Ausbildung sowohl in einem Lehrbetrieb als auch in einer Berufsschule stattfindet (80/20-Prinzip).

Je nach gewähltem Lehrberuf kann die Ausbildungsdauer zwischen ein und vier Jahren liegen. In Österreich liegt die durchschnittliche Dauer der Ausbildung von Lehrlingen bei drei Jahren. Mit der Lehrabschlussprüfung (LAP) ist die Ausbildung abgeschlossen und man gilt fortan als Fachkraft im erlernten Beruf. In den meisten Fällen sind Lehrlinge Jugendliche, also junge Menschen zwischen dem 15. und 18. Lebensjahr. Immer öfter entscheiden sich aber auch Menschen nach dem vollendeten 18. Lebensjahr eine Lehr, im zweiten Bildungsweg, zu absolvieren. (Erdö, et al., 2023)

2.2 Rechtliche Grundlagen

Gesetzlich sind die Ausbildung und die Beschäftigung von Lehrlingen, in zahlreichen Gesetzen und Verordnungen, sehr genau geregelt. Hier eine Übersicht der wichtigsten:

Kinder- und Jugendlichen- Beschäftigungsgesetz (KJBG) idgF: regelt generell die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen

Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO): hier ist festgelegt welche Beschränkungen und Verbote für junge Arbeitnehmer in welchem Alter bzw. mit Fortschreiten der Ausbildung gelten

Berufsausbildungsgesetz (BAG): hier sind die rechtlichen Grundlagen für die Lehrausbildung im Betrieb festgelegt. Im Zuge dessen ist auch die Ausbildungsordnung und die Lehrberufliste für ausbildende Unternehmen wichtig, da diese eine Art „Lehrplan“ bereitstellen.

ArbeitnehmerInnen-Schutz-Gesetz (ASchG): gilt für alle ArbeitnehmerInnen die im Rahmen eines Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses tätig sind, samt aller dazugehöriger Verordnungen

Mutterschutzgesetz (MSchG): dient zum Schutz der Gesundheit werdender und stillender Mütter sowie dem Schutz des Kindes in der Arbeitswelt

2.3 Ausbildung im Betrieb

Die Ausbildung von Lehrlingen im eigenen Betrieb wird von vielen Firmen als Investition in die Zukunft gesehen. Es ermöglicht eine Optimierung in der Personalplanung und schafft die Möglichkeit den Bedarf an künftigen Fachkräften zu decken. (BMAW - Abteilung VI/7: Berufsausbildung, 2023) Da die Berufsausbildung im realen Arbeitsleben stattfindet und Auszubildene bis zu einem bestimmten Ausmaß in Unternehmen mitarbeiten leisten sie hier bereits einen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Die Ausbildungskosten sind oft sehr hoch, aber im Umkehrschluss kann das Unternehmen davon stark profitieren, da mit steigendem Ausbildungsniveau können mehr Fachkraft-Arbeiten im Betrieb übernommen werden bzw. ist nach Ausbildungsabschluss sofort ein Einsatz als Fachkraft möglich, ohne eine umfassende Einarbeitungszeit zu benötigen. (Mayerl & Schögl, 2016) Auch die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen welche Lehrlinge ausbilden ist nicht unbeträchtlich. Es wird an allen Ausbildungsplätzen eine qualitativ hochwertige und praxisnahe Ausbildung geboten. Dadurch wird die Jugendarbeitslosigkeit gesenkt und der Bedarf an qualifizierten Fachkräften gedeckt. Oft wechseln Jungfacharbeiter nach dem Lehrabschluss in einen anderen Betrieb, was der gesamten Branche nutzt, wenn Unternehmen zum Beispiel auch über Bedarf ausbilden. (BMAW - Abteilung VI/7: Berufsausbildung, 2023)

2.4 Ausbildung in der Berufsschule

Die Berufsschule in Österreich ist ein zentraler Bestandteil des dualen Ausbildungssystems. Sie ergänzt die praktische Ausbildung im Betrieb durch berufsspezifischen und allgemeinbildenden Unterricht. Die Ausbildung beginnt in der Regel ab der 10. Schulstufe und dauert – je nach Lehrberuf – zwei bis vier Jahre, meist aber drei. Der Unterricht kann ganzjährig, lehrgangsweise oder saisonal organisiert sein. Ziel ist es, theoretisches Wissen und praktische Fähigkeiten optimal zu

verbinden. Ergänzend besteht auch die Möglichkeit, parallel die Berufsreifeprüfung („Lehre mit Matura“) abzulegen. (Bundeskanzleramt, 2025)

2.5 Lehrlingsstatistik

Im Jahr 2024 gab es in Österreich rund 106.000 Lehrlinge (Oschischnig, 2025) in über 28.000 Lehrbetrieben die in 216 Berufen (Bliem, 2025) ausgebildet wurden. In der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ sind fast 50% aller jungen Auszubildenden tätig. Dahinter folgen die Sparten „Industrie“ mit 15,5%, „Handel“ mit 13,6%, „sonstige Lehrberufe“ mit 9,1%, „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ mit 6,6%, „ÜBA“ mit 5,4%, „Transport und Verkehr“ mit 2,8%, „Information und Consulting“ mit 2,6% und das Schlusslicht der Sparten mit 1,3% „Bank und Versicherung“.

Seit den 1970er Jahren ist ein deutlicher Rückgang der jungen Auszubildenden zu verzeichnen, was auf die demografische Entwicklung zurückzuführen ist. Rund 20 % der Lehrverhältnisse werden frühzeitig beendet, im Jahr 2023 waren dies 20.354. Wobei hier die beiden häufigsten Gründe (50%) lt. WKO die „Lösung des Lehrverhältnisses während der Probezeit“ und „einvernehmliche Lösung zwischen Dienstgeber und Lehrling“ waren. (Dornmayr & Löffler, 2024).

2.6 Lehrabschluss als Schritt zur Selbstständigkeit

Ein Vergleich der Beschäftigungsverhältnisse von Lehrabsolventen und Lehrabbrechern (Drop-Outs) im Zeitraum 2011 bis 2020 zeigt deutlich, dass Lehrabsolventen nahezu doppelt so häufig einer Beschäftigung nach gehen wie Lehrabbrecher. (Erdö, et al., 2023). Es ist also wichtig, dass junge Auszubildende ihre Lehre abschließen, da der Lehrabschluss die Grundlage für einen qualifizierten Berufseinstieg bildet. Er verbessert deutlich die Chancen am Arbeitsmarkt, sichert langfristig ein höheres Einkommen und bietet die Möglichkeit zur Weiterbildung. Ein abgeschlossener Lehrberuf ist somit ein entscheidender Schritt in Richtung berufliche und persönliche Selbstständigkeit.

3 voestalpine – ein weltweit tätiger Konzern

Die voestalpine ist ein international führender Stahl- und Technologiekonzern mit Hauptsitz in Linz. Er umfasst rund 500 Gesellschaften in etwa 50 Ländern und beschäftigt weltweit 50.000 Mitarbeiter:innen. Sie bietet hochwertige Produkt- und Systemlösungen für zahlreiche Branchen, darunter Automobil, Energie, Maschinenbau und Luftfahrt, und ist Marktführer bei Bahninfrastruktur, Werkzeugstahl und Spezialprofilen. Der Konzern verfolgt eine nachhaltige Unternehmensstrategie mit dem Ziel einer CO₂-neutralen Stahlproduktion bis 2050. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor sind die Mitarbeiter:innen – voestalpine legt großen Wert auf Innovation, individuelle Förderung und vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

3.1 voestalpine Metal Engineering Division

Die Metal Engineering Division, als eine von vier Divisionen der voestalpine, hat sich auf die Geschäftsbereiche „Railway Systems“ und „Industrial Systems“ spezialisiert und bietet ihren Kunden Systemlösungen z.B. im Bereich der Bahninfrastruktur an.

3.1.1 voestalpine Stahl Donawitz GmbH

Die voestalpine Stahl Donawitz GmbH liegt mitten im Herzen der österreichischen Eisen- und Stahlindustrie und gehört zur Metal Engineering Division. Jährlich werden in Donawitz über 1,6 Mio. Tonnen Stahl auf Basis kundenspezifischer Anforderungen erzeugt, welches an voestalpine-Schwestergesellschaften aber auch an zahlreiche Kunden weltweit, zur Weiterverarbeitung, verkauft wird.

3.1.2 Mitarbeiter als Schlüssel zum Erfolg

Der Mensch steht bei der voestalpine im Mittelpunkt. Nur durch motivierte und innovationsfreudige Mitarbeiter ist es möglich in vielen Branchen Technologie- und Weltmarktführer zu sein. Ohne die Arbeitnehmer wäre es nicht möglich als Unternehmen erfolgreich zu sein, da sie die Produkte (weiter-) entwickeln, produzieren und verkaufen. Jeder Mitarbeiter ist ein kleiner Teil des Ganzen.

Die voestalpine Stahl Donawitz GmbH setzt auf eine wertschätzende Kultur im Umgang miteinander und ermöglicht ihren Mitarbeitern lebenslanges Lernen durch zahlreiche Aus- und Fortbildungsprogramme. Aber auch auf soziale Leistungen

über die Beschäftigung hinaus, wird sehr viel Wert gelegt (Gesundheitsförderung, Kinderbetreuung am Standort, Werksrestaurant, BR-Fonds, ...). Das „WIR-Gefühl“ ist ein zentrales Thema aller Gesellschaften in Leoben-Donawitz und das schon seit jeher. Weiters ist die voestalpine mit rund 2.700 Mitarbeitern (Stand 31.10.2024) am Standort einer der größten Arbeitgeber in der Region und somit ein bedeutender Wirtschaftsfaktor für die Gegend. Neben den direkten Arbeitsplätzen im Unternehmen schaffen Dienstleister und Zulieferbetriebe zusätzlich Beschäftigung. Fachkräftesicherung und Innovationskraft unterstützen auch die steirische Eisenstraße langfristig.

3.1.3 Lehre bei voestalpine

Die voestalpine legt großen Wert auf die fundierte Ausbildung eigener Fachkräfte. An 40 Standorten bietet der Konzern 50 verschiedene Lehrberufe an, die jeweils auf die regionalen Anforderungen abgestimmt sind. In der Steiermark werden an sechs Standorten der voestalpine Metal Engineering Division rund 300 Lehrlinge ausgebildet, davon allein 164 in Leoben-Donawitz (Stand 02.09.2024), dem größten Ausbildungsstandort der Region.

Die Lehre bei voestalpine zeichnet sich durch hohe Ausbildungsqualität, den Einsatz modernster Technologien und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten in einem internationalen Umfeld aus. Neben der fachlichen Qualifikation wird auch großer Wert auf die Förderung persönlicher und sozialer Kompetenzen gelegt. Gesundheitsangebote, Teambuilding-Aktivitäten und Sprachreisen ergänzen die praxisnahe Ausbildung. (voestalpine, 2025)

Am Standort Leoben-Donawitz bietet voestalpine elf verschiedene Lehrberufe an, unter anderem in den Bereichen Metalltechnik, Mechatronik, Elektrotechnik, IT und Werkstofftechnik. Die Ausbildung folgt einem speziellen Modell, das sich von anderen Standorten unterscheidet. Im ersten Lehrjahr absolvieren die Lehrlinge ihre praktische Grundausbildung im Berufsförderungsinstitut (BFI) und besuchen parallel die Berufsschule. Ab dem zweiten Lehrjahr setzen sie ihre Ausbildung direkt im Unternehmen fort, in einer Abteilung, die dem gewählten Lehrberuf entspricht und auf den tatsächlichen Personalbedarf abgestimmt ist.

Durch dieses stufenweise Ausbildungssystem entwickeln die Lehrlinge kontinuierlich ihr Fachwissen weiter und übernehmen mit fortschreitender Ausbildungsdauer

zunehmend verantwortungsvollere Aufgaben. Am Ende der Ausbildung sind sie bestens qualifiziert und können direkt als Facharbeiter im Betrieb übernommen werden. Rund 95 % der Lehrlinge schließen ihre Ausbildung erfolgreich ab – ein deutliches Zeichen für die Qualität des Programms. So trägt der Standort Leoben-Donawitz maßgeblich zur Sicherung qualifizierter Fachkräfte in der Region bei.

4 Projektdesign – Lehrlingsgesundheitsbefragung der voestalpine Stahl Donawitz GmbH 2024/25

4.1 Fragestellung

Gesundheit von Lehrlingen der voestalpine Stahl Donawitz GmbH

Wie gut ist die Gesundheit und das Gesundheitsverhalten von Lehrlingen der voestalpine Stahl Donawitz GmbH im Vergleich zu Lehrlingen in Österreich? Deckt das innerbetriebliche Gesundheitsförderungsangebot dem sich aus der Befragung ergebenden Bedarf?

Hauptziel dieser Querschnittstudie ist es herauszufinden wie sich die jungen Arbeitnehmer:innen der voestalpine Stahl Donawitz GmbH in Bezug auf ihre Gesundheit und ihrem Gesundheitsverhalten im Vergleich zu Auszubildenden österreichweit verhalten.

Ziel dieser Befragung ist es, den Status quo am Standort Leoben-Donawitz zu erheben. Dabei soll geklärt werden, ob das bestehende Gesundheitsförderungsangebot die Bedürfnisse der Lehrlinge abdeckt. Außerdem wird untersucht, ob die Lehrlinge wissen, wie sie diese Präventionsmaßnahmen in Anspruch nehmen können. Ein weiterer Fokus liegt darauf, ob ihnen bekannt ist, wer im Betrieb ihre Ansprechpartner und Vertrauenspersonen in gesundheits- und sicherheitsrelevanten Fragen sind.

4.2 Studientyp

Bei der vorliegenden Befragung handelt es sich um eine Querschnittstudie, da die Datenerhebung einmalig zu einem bestimmten Zeitpunkt durchgeführt wurde, um einen ersten Überblick über die gesundheitliche Situation der Lehrlinge zu gewinnen. Querschnittstudien zählen zu den Beobachtungsstudien und eignen sich besonders für eine rasche und kostengünstige Erhebung von Daten innerhalb einer definierten Population. Sie ermöglichen die Erfassung von Prävalenzraten und zeichnen sich durch ihre Effizienz sowie einfache Auswertbarkeit aus. Allerdings lassen sich mit diesem Studientyp keine kausalen Zusammenhänge feststellen, da lediglich Momentaufnahmen erhoben werden. Zudem können Störfaktoren die Ergebnisse beeinflussen, und es besteht die Gefahr einer Selektionsverzerrung der

Stichprobe. Trotz dieser Einschränkungen wurde die Querschnittstudie im Rahmen der Masterarbeit gewählt, da sie eine praktikable und ressourcenschonende Möglichkeit bietet, um einen ersten Einblick in die gesundheitliche Lage der Lehrlinge zu erhalten. (Hohentanner, et al., 2025)

4.2.1 Quantitative Forschung

Die quantitative Forschung verfolgt das Ziel, durch die messbare Erfassung großer Fallzahlen ein möglichst zuverlässiges und objektives Bild der Realität zu gewinnen. Im Mittelpunkt steht dabei nicht die inhaltliche Tiefe einzelner Fälle, sondern die statistische Auswertung umfangreicher Datenmengen. Häufig eingesetzte Methoden sind Umfragen, Experimente, systematische Beobachtungen sowie quantitative Inhaltsanalysen. Ein zentraler Vorteil dieser Vorgehensweise liegt in der Möglichkeit, bestehende Theorien zu überprüfen und auf eine bereits vorhandene Literaturlage zurückzugreifen. Zudem erlaubt sie die Analyse großer Datenmengen mit Hilfe statistischer Verfahren. Allerdings ist die quantitative Forschung weniger geeignet zur Entwicklung neuer Theorien, erfordert fundierte Statistikkenntnisse und kann durch ihren Fokus auf Standardisierung eine gewisse Oberflächlichkeit aufweisen. Für die Qualität quantitativer Forschung sind drei zentrale Gütekriterien maßgeblich: Validität (misst die Studie, was sie messen soll?), Reliabilität (liefert sie bei Wiederholung gleiche Ergebnisse?) und Objektivität (bleibt die Erhebung unabhängig von der forschenden Person?). In der vorliegenden Studie soll überprüft werden, wie sich Lehrlinge in Leoben-Donawitz im Vergleich zu ganz Österreich verhalten und ob das bestehende Gesundheitsförderungsangebot am Standort dem tatsächlichen Bedarf entspricht. Eine mögliche Folgerhebung zur Bewertung der Maßnahmen ist derzeit noch offen. (Genau, 2025)

4.3 Studienbasis

Die Studienbasis bezeichnet die Grundlage einer Studie, also die Gruppe von Personen oder Daten auf der die Studie basiert.

In dieser Arbeit umfasst die Studienbasis alle Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH. Erhoben wurde die aktuelle Anzahl aller Arbeitnehmer:innen, welche per 02.09.2024 in einem Lehrverhältnis mit dem Unternehmen standen.

Die Ein- und Ausschlusskriterien legen genau fest, welche Personen in die Befragungsgruppe fallen, und welche ausgeschlossen werden.

4.3.1 Einschlusskriterien

Die voestalpine Stahl Donawitz GmbH bietet derzeit elf Lehrberufe an, überwiegend im technischen Bereich. Aufgrund jährlicher Anpassungen des Angebots und zur Wahrung der Anonymität der Teilnehmer wird in der Befragung nur zwischen technischen und kaufmännischen Berufen unterschieden. Zusätzlich wurden das Lehrjahr (die Ausbildung dauert bis zu vier Jahre) sowie das Geschlecht (männlich, weiblich, divers) der Teilnehmenden erhoben, um eine Vergleichbarkeit und differenzierte Auswertung zu ermöglichen.

4.3.2 Ausschlusskriterien

Ausgeschlossen werden aus dieser Befragung alle jungen Arbeitnehmer, die in keinem Lehrverhältnis mit der voestalpine Stahl Donawitz GmbH stehen.

Ein Lehrverhältnis ist in Österreich ein vertraglich geregeltes Ausbildungsverhältnis zwischen einem Lehrling und einem Lehrbetrieb, mit dem Ziel, den Lehrling in einem anerkannten Lehrberuf fachlich und praktisch auszubilden. (Anon., 2024)

4.4 Studienumfang

Aufgrund der Unternehmensgröße wurde entschieden eine Vollerhebung am Standort Leoben-Donawitz durchzuführen. Dies ermöglicht einen repräsentativen Vergleich mit den vorliegenden Ergebnissen der österreichweiten Studie. Auch ermöglicht es den standortspezifischen Bedarf abzufragen und mit dem vorhandenen Gesundheitsförderungsangebot abzugleichen.

Die Befragung wird mittels eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Hierzu wird der Fragebogen der Lehrlingsgesundheitsbefragung 21/22 des BMSGPK (durchgeführt von der Gesundheit Österreich GmbH [GÖG]) verwendet. (Felder-Puig, et al., 2023) Erweitert wird dieser um standortspezifische Fragen welche sich aus dem Vorprojekt „Leitfaden zur Steigerung der Lehrlingsgesundheit“ in Leoben-Donawitz ergeben haben. (Knauder, 2024) Hier wurden mit Personen, welche in die Ausbildung von Lehrlingen von Anfang bis Ende involviert sind,

qualitative Leitfadeninterviews geführt, was ihrer Meinung nach für die jungen Arbeitnehmerinnen am Standort angeboten wird und gut läuft und wo es noch Verbesserungspotential gibt.

Gemeinsam mit der HR-Abteilung und dem Verantwortlichen für die Lehrlingsausbildung wurde beschlossen die Befragung online und in einem bestimmten Rahmen durchzuführen. Wobei jeder Lehrling selbst über die Teilnahme entscheiden kann. Vor dem Start der Befragung erhielten die Auszubildenden sowie ihre Erziehungsberechtigten ein Informationsschreiben wo sie über die Studie und deren Hintergrund informiert wurden. Auch wurde durch die Lernbegleiter im Betrieb die Lehrlingsgesundheitsbefragung beworben, um noch nochmal die Notwendigkeit der Teilnahme zu verdeutlichen.

4.5 Beschreibung der Methoden zur Datensammlung

Alle Mitarbeiter:innen welche in einem Lehrverhältnis mit der voestalpine Stahl Donawitz GmbH stehen hatten die Möglichkeit an der Befragung teilzunehmen. Laut HR-Abteilung waren es 164 Lehrlinge per 02.09.2024. Somit wurde beschlossen eine schriftliche Befragung durchzuführen. Der Vorteil ist, dass es zu keiner Beeinflussung durch die Forschenden kommen kann und jeder einzelne selbst entscheidet, ob er teilnehmen möchte oder nicht. Dieses Vorgehen ist bei quantitativen Studien üblich.

4.5.1 Erhebungsinstrument - Fragebogen

Es wurde, wie bereits erwähnt, der Fragebogen der GÖG verwendet, welcher auch für die Lehrlingsgesundheitsbefragung 2021/22 verwendet wurde. Standortbezogene Fragen zum Gesundheitsförderungsangebot wurden hinzugefügt. Der Fragebogen besteht aus mehreren Teilen.

Der Fragebogen besteht aus insgesamt zwölf Abschnitten und 69 Fragen. 59 davon entsprechen dem Fragebogen der GÖG. Hierzu wurde die Projektverantwortliche Frau Rosemarie Felder-Puig via Mail kontaktiert. Der Fragebogen sowie die dazugehörigen Forschungsergebnisse wurden zur Verwendung für die Masterarbeit zur Verfügung gestellt.

Zehn Fragen beziehen sich auf den Standort der voestalpine Stahl Donawitz GmbH und dessen Gesundheitsförderungsangebot. Diese wurden aufgrund der

Ergebnisse des Vorprojektes „Leitfaden zur Steigerung der Lehrlingsgesundheit“ definiert.

Vor dem eigentlichen Fragebogen werden die Teilnehmer:innen über den Sinn und Zweck der Befragung sowie über den Datenschutz und den genauen Ablauf informiert. Auch wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Befragung nicht vom Unternehmen selbst sondern von einer Mitarbeiterin der voestalpine Metal Engineering GmbH im Rahmen eines postgradualen Studienganges an der MedUni Graz durchgeführt wird.

Es folgt eine Vorstellung der Fragebatterien (Itemboxen) samt Antwortmöglichkeiten und Erklärungen.

Gesundheit und Wohlbefinden

Subjektiver Gesundheitszustand (Itembox 1)

Die Bewertung des eigenen Gesundheitszustandes beruht auf einer einzigen Frage und gilt als etablierte und umfassend validierte Messmethode. In großen Populationen gilt sie als signifikanter Prädiktor für Morbidität und Mortalität. Bei jungen Menschen steht hier das körperliche Befinden über der psychosozialen Gesundheit. (Idler & Cartwright, 2018)

Wie würdest du deinen Gesundheitszustand beschreiben?

Antwortoptionen: ausgezeichnet – gut – eher gut – schlecht

Lebenszufriedenheit (Itembox 2)

Die Lebenszufriedenheit drückt aus, wie man das Leben, das jemand gerade führt, mag. In vielen Studien wird hier zur Erhebung die Cantril-Ladder eingesetzt, weil die Bewertung der Lebenszeit einer geringeren Schwankung unterliegt als z.B. das emotionale Wohlbefinden. Im HBSC-Studienprotokoll gilt ein Score kleiner gleich 6 als Indikator für eine besonders niedrige Lebenszufriedenheit. (Cantril, 1965)

Hier ist das Bild einer Leiter. Die oberste Sprosse der Leiter „10“ stellt das beste für dich mögliche Leben dar, das für dich in deiner Situation möglich wäre. Insgesamt betrachtet: Auf welcher Sprosse der Leiter findest du, dass du derzeit stehst?

Antwortoptionen: 10 bestes mögliches Leben – 0 schlechtestes mögliches Leben

Beschwerdelast (Itembox 3)

Die Beschwerdelast wird mittels eines validierten Algorithmus in der HBSC Studie gemessen und wird häufig für Untersuchungen zur gesundheitsbezogenen Lebensqualität eingesetzt. (Svedberg, et al., 2013) Sie gibt Auskunft über die Auftrittshäufigkeit von Beschwerden und lässt es zu, einen Index zu erstellen. (Svedberg, et al., 2013)

Wie oft hattest du in den letzten 6 Monaten die folgenden Beschwerden:

Kopfschmerzen, Magen- /Bauchschmerzen, Angstgefühle, Rücken- /Kreuzschmerzen, habe mich niedergeschlagen gefühlt, war gereizt oder schlecht gelaunt, war nervös, konnte schlecht einschlafen, Zukunftssorgen, habe mich benommen oder schwindlig gefühlt, Nacken – oder Schulterschmerzen, Probleme mit den Augen (z.B. Brennen, Tränen, Jucken, Entzündung)

Antwortoptionen: fast jeden Tag – mehrmals pro Woche – fast jede Woche – fast jeden Monat – selten oder nie

Emotionales Wohlbefinden (Itembox 4)

Mit dem WHO-5 (World Health Organisation Well-Being Index) wird das emotionale Wohlbefinden gemessen. Besonders bei jungen Menschen ist es eine gute Screening-Möglichkeit zur Feststellung depressiver Verstimmungen oder Depressionen. (Allgaier, et al., 2012)

Bitte wähle für jede der folgenden fünf Aussagen die Antwort aus, die am besten beschreibt, wie du dich den letzten beiden Wochen gefühlt hast:

In den letzten 2 Wochen ...

... war ich froh und guter Laune

... habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt.

... habe ich mich energiegeladen und aktiv gefühlt.

... habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt.

... war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren.

Antwortoptionen: die ganze Zeit – meistens – etwas mehr als die Hälfte der Zeit – etwas weniger als die Hälfte der Zeit – ab und zu – zu keinem Zeitpunkt

Subjektives Stressempfinden (Itembox 5)

Zur Messung des Stresslevels wird international gerne die „Cohen Perceived Stress Scale“ verwendet. Hier wurde ein Kurzfragebogen zusammengestellt der international validiert wurde und ein gutes Bild des subjektiven Stressempfindens zeigt. (Vallejo, et al., 2018)

Gib bitte bei den folgenden Fragen an, wie oft das im letzten Monat eingetroffen ist:

Wie oft hattest du das Gefühl, wichtige Dinge in deinem Leben nicht kontrollieren zu können?

Wie oft hast du dich im Umgang mit deinen persönlichen Problemen sicher gefühlt?

Wie oft hattest du das Gefühl, dass sich die Dinge nach deinen Vorstellungen entwickeln?

Wie oft hattest du das Gefühl, dass sich Probleme so aufgestaut haben, dass du sie nicht mehr bewältigen kannst?

Antwortoptionen: nie – fast nie – manchmal – ziemlich oft – sehr oft

Verletzungen (Itembox 6)

Ungefähr die Hälfte der älteren Kinder und Jugendlichen verletzen sich mindestens einmal im Jahr und benötigen danach medizinische Hilfe, was zeigt, dass Verletzungen im Kindes- und Jugendalter häufig vorkommen. (Räisänen, et al., 2018)

Wie oft warst du während der letzten 12 Monate so verletzt, dass du medizinisch (von Arzt/Ärztin oder Krankenschwester/ Pfleger) behandelt werden musstest?

Antwortoptionen: Ich war in den letzten 12 Monaten nicht verletzt – Ich war 1 Mal verletzt – Ich war 2 Mal verletzt – Ich war 3 Mal verletzt – Ich war 4 Mal oder öfter verletzt.

Chronische Erkrankung oder Belastung (Itembox 7)

20 % der jungen Menschen leiden unter einer chronischen Belastung, somit fand auch diese Frage Platz im HBSC-Studienprotokoll. (Mazur, et al., 2013)

Hast du eine lang andauernde bzw. chronische Erkrankung oder Belastung (z.B. Allergie, Asthma, Diabetes, Darmerkrankung, Depression, ...), die von einem Arzt/ einer Ärztin diagnostiziert wurde?

Antwortoptionen: ja – nein

Hören und Sehen (Itembox 8)

Zu Beobachtungszwecken hinsichtlich des Zusammenhanges vom zunehmenden Gebrauch digitaler Geräte und Hör- und Sehproblemen wurden entsprechende Fragen in die Befragung aufgenommen. (Portnuff, et al., 2011); (Wang, et al., 2020)

Hast du das Gefühl, dass du schlecht hörst?

Antwortoptionen: nein – ja, aber ich war deswegen noch nicht bei einem Arzt bzw. einer Ärztin – ja, ich war deswegen auch schon bei einem Arzt bzw. einer Ärztin

Trägst du eine Brille oder Kontaktlinsen, um besser zu sehen?

Antwortoptionen: nein – ja, bei gewissen Tätigkeiten (fernsehen, lesen, ...) – ja, den ganzen Tag

Body-Mass-Index und Körper selbstbild (Itembox 9)

Mittels der Berechnung des Body-Mass-Index (BMI) wird ermittelt, ob die Jugendlichen normalgewichtig sind oder aber auch adipös, übergewichtig oder untergewichtig. Errechnet wird der BMI über das Körpergewicht und die Körpergröße.

Übergewicht und Adipositas sind in der westlichen Welt ein Gesundheitsproblem, welches immer größer wird. Es wird vermutet, dass fast 30 % der Kinder und Jugendlichen zu viel Körpergewicht haben und es gibt Hinweise, dass hier die SARS-COV-2-Pandemie ein großer Mitverursacher war. (WHO, 2022)

Auch das Körperselbstbild spielt hier eine Rolle, da es einer sehr subjektiven Einschätzung unterliegt und mit der Wirklichkeit oft nicht übereinstimmt. (Shagar, et al., 2018) Zu beachten ist aber, dass aufgrund der Selbstberichte die Bestimmung von Übergewicht nicht sehr valide ist. Oft wird ein niedrigeres Gewicht angegeben. Somit dürfte die Prävalenz von Adipositas noch etwas höher sein. (Kurth & Ellert, 2010)

Wie groß bist du ohne Schuhe?

___ Meter und ___ Zentimeter

Wie viel wiegst du ohne Kleidung?

___ Kilogramm

Glaubst du, dass du?

Antwortoptionen: viel zu dünn bist – ein bisschen zu dünn bist – ungefähr das richtige Gewicht hast – ein bisschen zu dick bist – viel zu dick bist

Gesundheit und Risikoverhalten

Bewegung und Freizeitverhalten (Itembox 10)

Bewegung ist in jedem Alter für die Gesundheit wichtig. Die Form und was das Mindestausmaß sein sollte, wird in regelmäßigen Zeitabständen von der WHO (World Health Organisation) auf Basis der aktuellen Literatur publiziert. In Österreich findet man diese in den „Österreichischen Bewegungsempfehlungen“ (Bauer, 2020).

Im Fragebogen wird erhoben wie oft junge Arbeitnehmer:innen sich gesundheitsförderlich bewegen und welche Aktivitäten ausgeführt werden. Es werden sportliche „organisierte“ Aktivitäten aber auch andere organisierte Freizeitaktivitäten erhoben. Unter „organisiert“ definiert man hier Aktivitäten, welche von Erwachsenen

organisiert und geleitet werden und welche definierten Ziele, Strukturen und Regeln haben.

Wie häufig bist du normalerweise in deiner Freizeit körperlich so aktiv, dass du dabei außer Atem kommst oder schwitzt?

Antwortoptionen: jeden Tag – 4 bis 6 Mal die Woche – 3 Mal die Woche – 2 Mal die Woche – 1 Mal die Woche – 1 Mal im Monat – seltener als 1 Mal im Monat – nie

Wie oft geht's du in deiner Freizeit folgenden organisierten Aktivitäten nach? „Organisiert“ bedeutet, dass die Aktivität in einem Verein oder einer anderen Einrichtung unter Leitung von Trainer:in, Lehrer:in, Betreuer:in oder Leiter:in stattfindet.

- Organisierter Teamsport (z.B. Fußball, Handball, Volleyball, Basketball, Eishockey, etc.)
- Organisierter Einzelsport (z.B. Schwimmen, Leichtathletik, Turnen, Tennis, Karate, etc.)
- Organisiert künstlerische Aktivität (z.B. Musikstunden nehmen, um ein Instrument zu lernen; Singen, Tanzen oder Theater spielen; in einem Orchester spielen)
- Aktivitäten in einer Jugendorganisation (z.B. politische Organisationen, Pfadfinder, Schülerverbindungen, Landjugend, Rote Falken, Jungschar, Feuerwehrjugend, etc.)
- Aktivitäten in einem Freizeitklub oder einer unverbindlichen Übung in der Schule (z.B. um Schach zu spielen, eine Sprache zu lernen, gemeinsame Wanderungen zu machen, etc.)

Antwortoptionen: ich übe diese Aktivität nicht aus – ungefähr 1-2 Mal im Monat oder seltener – ungefähr 1 Mal pro Woche – 2 Mal pro Woche oder öfter

Ernährungsverhalten (Itembox 11)

Die Häufigkeit des Konsums von Obst, Gemüse, Süßigkeiten und zuckerhalten Softdrinks sind ausgewählte Indikatoren zur Erhebung des Ernährungsverhaltens.

In diesem Frageblock wurde diese Frage um weitere Indikatoren für nicht gesundheitsförderliches Ernährungsverhalten erweitert. (Felder-Puig, et al., 2021)

Wie oft isst oder trinkst du normalerweise die folgenden Dinge?

Obst, Früchte – Gemüse, Salat - Süßigkeiten, Schokolade – Cola oder andere Softdrinks, die Zucker enthalten – „Fast Food“ Speisen (Leberkässemmel, Kebab, Burger, Würstel, Pizza, ...) – Energy Drinks (Red Bull, Monster, Power Horse, Clever, ...) – Salzige Knabbereien (Chips, Salzstangen, Crisps, Crackers, ...)

Antwortoptionen: nie – seltener als einmal in der Woche – einmal wöchentliche – an 2-4 Tagen in der Woche – an 5-6 Tage in der Woche – einmal täglich – mehrmals täglich

Vorsorge Zahngesundheit (Itembox 12)

Das Zahnputzverhalten ist eine wichtige Vorsorgemaßnahme zur Vermeidung einer Vielzahl von Gesundheitsproblemen. (Peres, et al., 2019) Deshalb wird in der Lehrlingsgesundheitsbefragung die Zahngesundheit mittels dem Zahnputzverhalten und den vorsorglichen Zahnarztbesuchen abgefragt.

Wie oft putzt du dir die Zähne?

Antwortoptionen: mehr als einmal täglich – einmal täglich – mindestens einmal pro Woche, aber nicht täglich – seltener als einmal pro Woche – nie

Wie oft gehst du für Kontrolluntersuchungen zum Zahnarzt bzw. zur Zahnärztin?

Antwortoptionen: nie – alle zwei Jahre oder seltener – ungefähr einmal im Jahr – zweimal im Jahr oder öfter

Tabak-, Alkohol- und Cannabiskonsum (Itembox 13)

Die Erhebung des Konsumverhaltens von Tabak, Alkohol und Cannabis ist ein guter Prognosewert für das Vorkommen von gesundheitlichem Risikoverhalten und Substanzabhängigkeit im Erwachsenenalter. Zusätzliche wurden hier noch weitere Nikotinprodukte abgefragt. (Felder-Puig, et al., 2024)

An wie vielen Tagen (wenn überhaupt) hast du Zigaretten geraucht?

An wie vielen Tagen (wenn überhaupt) hast du elektronische Zigaretten (E-Zigaretten, Vaporizer, E-Shisha) genutzt? Bitte zähle Tabakerhitzer (z.B. Heets, IOQS, glo) für diese Frage nicht mit.

An wie vielen Tagen (wenn überhaupt) hast du Kautabak, Snus und/oder Nikotinsäckchen konsumiert?

An wie vielen Tagen (wenn überhaupt) hast du Alkohol getrunken?

Antwortoptionen (für jeweils „in deinem Leben“ und „In den letzten 30 Tagen“):
nie – 1-2 Tage – 3-5 Tage – 6-9 Tage – 10-19 Tage – 30 Tage oder mehr

Wie oft rauchst du derzeit Zigaretten?

Antwortoptionen: jeden Tag – einmal oder öfter pro Woche, aber nicht jeden Tag – seltener als einmal pro Woche – ich rauche gar nicht

Hast du jemals so viel Alkohol getrunken, dass du richtig betrunken warst?

Antwortoptionen (für jeweils „in deinem Leben“ und „In den letzten 30 Tagen“):
nein, nie – ja, 1 Mal – ja, 2-3 Mal – ja, 4-10 Mal – ja, öfter als 10 Mal

Wie oft trinkst du derzeit alkoholische Getränke wie Bier, Wein oder Spirituosen? Denk dabei auch die Gelegenheiten, bei denen du nur kleine Mengen getrunken hast.

Bier – Wein (pur oder gespritzt) oder Sekt – Spirituosen (Schnaps, Wodka, Gin, Whisky, Rum, etc.) – Alkopops (z.B. Smirnoff Ice, Bacardi Breezer, Xuxu, etc.) – irgendein anderes alkoholisches Getränk (Cider, Alko-Shot, Likör, etc.)

Antwortoptionen: täglich – jede Woche – jeden Monat – seltener - nie

Hast du jemals Cannabis (Haschisch, Marihuana) konsumiert?

Antwortoptionen (für jeweils „In deinem Leben“ und „In den letzten 30 Tagen“):
nie – 1-2 Mal – 3-5 Mal – 6-9 Mal – 10-19 Mal – 20-29 Mal – 30 Mal oder öfter

Sexualverhalten (Itembox 14)

Der Begriff „Sexuelle Gesundheit“ setzt sich aus mehreren Faktoren zusammen (z.B. Vermeidung unerwünschten Schwangerschaften, Ansteckung mit sexuell

übertragbaren Krankheiten, Vermeidung von negativen Konsequenzen des Geschlechtsverkehrs). (Doherty, et al., 2003) Die Lehrlinge werden nach ihrem Sexualverhalten, Verhütungsmethoden und der derzeitigen sexuellen Orientierung gefragt.

Hast du schon einmal Geschlechtsverkehr gehabt (Sex gehabt, mit jemanden geschlafen)?

Antwortoptionen: ja – nein

Wie alt warst du, als du zum ersten Mal Geschlechtsverkehr hattest?

Antwortoptionen: 11 Jahre oder jünger – 12 Jahre – 13 Jahre – 14 Jahre – 15 Jahre – 16 Jahre – 17 Jahre – 18 Jahre oder älter

Als du das letzte Mal Geschlechtsverkehr hattest, hast du oder dein Partner ein Kondom benutzt?

Antwortoptionen: ja – nein – weiß nicht

Als du das letzte Mal Geschlechtsverkehr hattest, hast du oder hat eine Partnerin die Antibabybille benutzt?

Antwortoptionen: ja – nein – weiß nicht

Wie würdest du deine momentane sexuelle Orientierung beschreiben? Damit meinen wir, zu welchem Geschlecht du dich in deinem Fühlen und Begehren sexuell hingezogen fühlst.

Antwortoptionen: heterosexuell (fühle mich zum anderen Geschlecht hingezogen) – bisexuell (fühle mich zu beiden Geschlechtern hingezogen) – schwul oder lesbisch (fühle mich zum eigenen Geschlecht hingezogen) – anders, und zwar: _____ - ich bin mir (noch) nicht sicher

Sonstige Gesundheitsdeterminanten

Faktoren, welche die Gesundheit und das Wohlbefinden beeinflussen können, nennt man Gesundheitsdeterminanten. Sehr gut abgebildet werden diese Einflussfaktoren im „Regenbogenmodell“ (Dahlgren & Whitehead, 1991). Auf viele Punkte wurde bereits in die vorigen Kapitel eingegangen, wie etwa Alter, Geschlecht, Lebensstil oder Risikoverhalten. In diesem Abschnitt werden der sozioökonomische

Status der Lehrlinge, ihre subjektive Selbstwirksamkeit und die Beziehungen zu ihren Familien und Freunden sowie ihre Gesundheitskompetenz betrachtet.

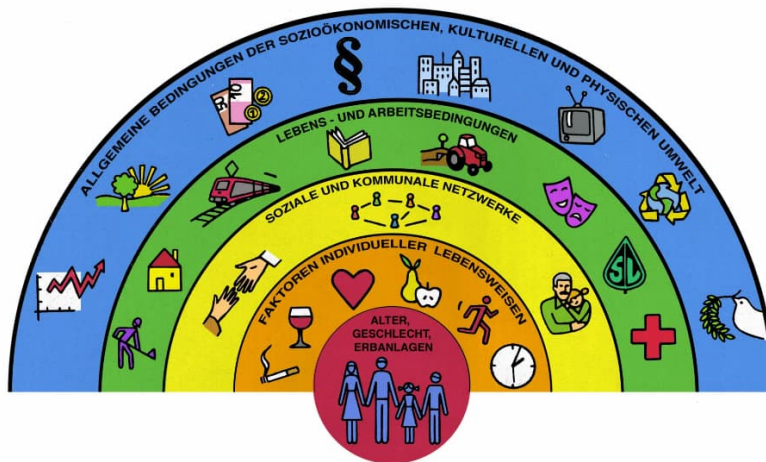


Abbildung 1: FGÖ nach Dahlgren, G., Whitehead, M. (1991)

Sozioökonomischer Status und Migrationshintergrund (Itembox 15)

Zahlreiche Studien belegen, dass die soziale Lage von Kindern und Jugendlichen sich maßgeblich auf deren Gesundheit und Wohlbefinden auswirken. Eine große Rolle spielt hier vor allem der Zugang zu Ressourcen egal ob materieller, sozialer oder kultureller Art, welche ihnen und ihren Familien zur Realisierung ihrer Gesundheitspotenziale zur Verfügung gestellt werden. (Hofmann & Felder-Puig, 2014)

Hier werden zwei bedeutende Indikatoren nämlich die finanzielle Lage der Familien, aus denen die Lehrlinge stammen und der Migrationshintergrund abgefragt. Als junge Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund gelten all jene, welche selbst und / oder beide Elternteile im Ausland geboren wurden.

Wie ist deiner Einschätzung nach, die finanzielle Situation deiner Familie?

Antwortoptionen: sehr gut – ziemlich gut – durchschnittlich – nicht sehr gut – überhaupt nicht gut

In welchem Land bist du geboren?

In welchem Land ist deine Mutter geboren?

In welchem Land ist dein Vater geboren?

Antwortoptionen: Österreich – Deutschland – Serbien – Türkei – Rumänien – Bosnien-Herzegowina – in einem anderen Land, nämlich in :

Lehre, Lehrbetrieb, Berufsschule (Itembox16)

In der Pilotstudie zur Lehrlingsgesundheit wurden Faktoren identifiziert, welche auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Lehrlinge wirken aber auch mit der Lehre, dem Lehrbetrieb und der Berufsschule zusammenhängen. (Felder-Puig, et al., 2020a)

Wie häufig erlebst du folgende Dinge in der Arbeit?

Arbeit mit Chemikalien (z.B. Haarfärbemittel, giftige Substanzen, Lacke) – viel Stehen – schweres Heben – Stress mit Kunden – Stress mit Vorgesetzten – Stress mit Kolleg:innen – Lärm – Überforderung – Langeweile – Staub – viel Sitzen – Verletzungsgefahr – schlechtes Betriebsklima – Zeitdruck – monotone Tätigkeit

Antwortoptionen: jede Woche – jeden Monat – seltener – nie

Wie beurteilst du das Betriebsklima in deiner Arbeitsstelle?

Antwortoptionen: angenehm – teilweise unangenehm – mehrheitliche unangenehm

Wie zufrieden oder unzufrieden bist du mit deiner Ausbildung?

... im Betrieb oder der überbetrieblichen Ausbildung

... in der Berufsschule

... insgesamt

Antwortoptionen: sehr zufrieden – eher zufrieden – weder noch – eher unzufrieden – sehr unzufrieden

Körperliche Gewalt und Cybermobbing (Itembox 17)

Die häufigsten Ausprägungen und Erscheinungsformen von Gewalt unter jungen Arbeitnehmern an sozialen Orten, wie beispielsweise dem Lehrbetrieb, sind Mobbing und Cybermobbing aber auch körperliche Angriffe. (Felder-Puig, et al., 2020b)

Wie oft warst du während der letzten 12 Monate an einem Kampf oder an einer Rauferei beteiligt?

Antwortoptionen: Ich war in den letzten 12 Monaten an keinem Kampf/ keiner Rauferei beteiligt. – 1 Mal – 2 Mal – 3 Mal – 4 Mal oder öfter

Wie oft hast du in den letzten paar Monaten jemanden online gemobbt (z.B. gemeine Nachrichten in Sozialen Medien geschrieben, Internetseiten erstellt, um dich über jemanden lustig zu machen oder ohne Erlaubnis unvorteilhafte Fotos von jemanden gepostet oder verschickt)?

Antwortoptionen: Ich habe in den letzten paar Monaten niemanden online gemobbt. – Ich habe das 1 oder 2 Mal gemacht. – 2 oder 3 Mal pro Monat – ungefähr 1 Mal pro Woche – mehrmals pro Woche

Wie oft bist du in den letzten Monaten online gemobbt worden (z.B. wurden über dich gemeine Nachrichten in Sozialen Medien geschrieben, Internetseiten erstellt, um sich über dich lustig zu machen oder ohne deine Erlaubnis unvorteilhafte Fotos von dir gepostet oder verschickt)?

Antwortoptionen: Ich wurde in den letzten paar Monaten online nicht gemobbt. – Das ist 1 oder 2 Mal passiert. – 2 oder 3 mal pro Monat – ungefähr 1 Mal pro Woche – mehrmals pro Woche

Selbstwirksamkeit (Itembox 18)

Die kognitive Psychologie versteht unter der Selbstwirksamkeit die Überzeugung einer Person auch schwierige Situationen und Herausforderungen aus eigener Kraft erfolgreich bewältigen zu können. (Bandura, 1997)

Bei den folgenden Fragen geht es darum, wie oft du etwas schaffst.

Wie oft findest du eine Lösung auf ein Problem, wenn du dich genug anstrengst?

Wie oft schaffst du es, das zu tun, was du dir vorgenommen hast?

Antwortoptionen: nie – selten – manchmal – meistens – immer

Freundeskreis und Familie (Itembox 19)

Die Familie ist beim Erwachsenwerden ein wichtiger Faktor, Anker und schützt vor gefährlichen Situationen. Dennoch verändert sich die Beziehung zu den Eltern mit der Zeit und Jugendliche verbringen zunehmend Zeit mit Gleichaltrigen. All diese Umstände beeinflussen das Wohlbefinden der Heranwachsenden sehr. (Berk, 2020) Wichtig sind definierte Schwellwerte ab wann von guter Unterstützung gesprochen werden kann. Diese wurden in der Pilotstudie definiert.

Wir wollen wissen, wie du zu den folgenden Aussagen stehst:

Meine Freund:innen versuchen mir wirklich zu helfen. – Ich kann mich auf meine Freund:innen verlassen, wenn mal was schief geht. – Ich habe Freund:innen, mit denen ich Freude und Kummer teilen kann. – Ich kann mit meinen Freund:innen über Probleme sprechen.

Meine Familie ist bereit, mir zu helfen, wo nötig. Ich bekomme von meiner Familie die seelische Unterstützung, die ich brauche. – Ich kann mit meiner Familie über Probleme sprechen. – Meine Familie ist bereit, mich bei Entscheidungen zu unterstützen.

Antwortoptionen: 1 (stimmt überhaupt nicht) – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 (stimmt genau)

Nutzung von digitalen Medien (Itembox 20)

Digitale Angebote wie Handys/ Smartphones und soziale Medien sind die digitalen Angebote die von Jugendlichen am häufigsten genutzt werden. Dies kann viele Vorteile bringen aber auch eine schadhafte Abhängigkeit kann sich rasch entwickeln. Um diese problematische Nutzung von sozialen Medien zu messen wurde die „Social Media Disorder“- Skala von Van den Eijden im Jahr 2016 entworfen. Um die Nutzung von digitalen Medien beurteilen zu können wird zusätzlich noch die Dauer der Handynutzung von Lehrlingen abgefragt. (Felder-Puig, et al., 2020b)

Wir interessieren uns für deine Erfahrungen mit sozialen Medien. Der Begriff soziale Medien bezieht sich auf soziale Netzwerke (z.B. Instagram, TikTok, Twitter, Facebook), Instant-Message-Programme (z.B. Whats App, Snapchat, Facebook und Messenger) und Videoplattformen (z.B. Zoom, Teams, Webex).

Im vergangenen Jahr hast du ...

... regelmäßig bemerkt, dass du an nichts anderes denken kannst als an den Moment, in dem du wieder soziale Medien nutzen kannst?

... dich regelmäßig unzufrieden gefühlt, weil du mehr Zeit auf sozialen Medien verbringen wolltest?

... dich oft schlecht gefühlt, wenn du soziale Medien nicht nutzen konntest?

... versucht, weniger Zeit auf sozialen Medien zu verbringen, aber hast es nicht geschafft?

... regelmäßig andere Aktivitäten (z.B. Hobbies, Sport) vernachlässigt, weil du soziale Medien nutzen wolltest?

... regelmäßig Streit mit anderen gehabt wegen der Nutzung von sozialen Medien?

... regelmäßig deine Eltern oder Freund:innen darüber angeschwindelt, wie viel Zeit du mit sozialen Medien verbringst?

... oft soziale Medien benutzt, um negativen Gefühlen zu entkommen?

... einen ernsthaften Konflikt mit deinen Eltern oder Geschwistern gehabt wegen deiner Nutzung von sozialen Medien?

Antwortoptionen: nein – ja

Wie viel Zeit verbringst du an einem typischen Tag am Handy (z.B. mit Telefonieren, Spielen, Internet surfen, Kontakten auf sozialen Medien, Film schauen, Musik hören, ...)?

Antwortoptionen: weniger als 1 Stunden pro Tag – 1 bis 2 Stunden pro Tag – 3 bis 4 Stunden pro Tag – 5 bis 6 Stunden pro Tag – 7 bis 8 Stunden pro Tag – mehr als 8 Stunden pro Tag

Gesundheitskompetenz (Itembox 21)

Unter Gesundheitskompetenz versteht man das Wissen, die Motivation und die Fähigkeit von Menschen, gesundheitsrelevante Informationen zu finden, zu verstehen, zu bewerten und anzuwenden. Dies soll die Sicherung der Gesundheit und Lebensqualität in den einzelnen Lebensphasen sichern. Außerdem sollen Men-

schen befähigt werden Präventionsmaßnahmen zu nutzen und mit Krankheitsgeschehen entsprechend umgehen zu lernen. Deshalb die die Steigerung der Gesundheitskompetenz eines der wichtigsten Ziele der österreichischen Gesundheitspolitik. Für die Pilotstudie wurde ein eigenes Tool zur Berechnung entwickelt. (Paakkari, et al., 2016) Zusätzlich zur Gesundheitskompetenz wurde auch die Impfbereitschaft abgefragt, da diese, in Österreich, in den letzten Jahren zusehends abnimmt.

Wähle bitte bei den folgenden Fragen die Antworten aus, die am besten für dich passt. Ich bin sicher, dass ich ...

... gute Informationen über Gesundheit habe.

... , wenn es notwendig erscheint, gesundheitsfördernde Inhalte meiner unmittelbaren Umgebung (Familie, Freund:innen, Leute aus dem Ort, etc.) vermitteln kann.

... gesundheitsbezogene Informationen aus unterschiedlichen Quellen vergleichen kann.

... den Anweisungen von Personal aus dem Gesundheitswesen (Krankenschwester, Pfleger, Ärzt:in etc.) folgen kann.

... leicht Beispiele anführen kann, die gesundheitsfördernd sind.

... abschätzen kann, inwiefern meine eigenen Handlungen meine natürliche Umwelt beeinflussen.

... leicht gesundheitsbezogene Informationen finde, die ich verstehen kann

... abschätzen kann, inwiefern meine Verhaltensweisen meine Gesundheit beeinflussen.

... für gewöhnlich rausfinden kann, ob eine gesundheitsbezogene Information richtig oder falsch ist.

... Begründungen anführen kann, die mein Gesundheitsverhalten erklären.

Antwortoptionen: stimmt gar nicht – stimmt eher nicht – stimmt eher – stimmt voll und ganz

Bist du grundsätzlich bereit, die gemäß den Empfehlungen der Gesundheitsbehörden impfen zu lassen (z.B. gegen Zecken, Grippe, Tetanus, Covid-19 und andere)?

Antwortoptionen: sicher ja – eher ja – eher nicht – sicher nicht

Fühlst du dich über die Impfungen ausreichend informiert?

Antwortoptionen: sicher ja – eher ja – eher nicht – sicher nicht

Ist es einfach oder schwierig für dich, herauszufinden, an wen du dich wenden kannst, wenn es dir oder Menschen in deinem Umfeld (Freund:innen), Verwandte, Schulkolleg:inne) psychisch schlecht geht?

Antwortoptionen: einfach – schwierig – weiß nicht

Schwerpunkt voestalpine (Itembox 22)

Der eigentliche Fragebogen der Lehrlingsgesundheitsbefragung wurde um standortspezifische Fragen zur Gesundheitsförderung erweitert.

Ziel war es herauszufinden, ob die Auszubildenen ihre Ansprechpartner im Betrieb kennen und an wen sie sich mit speziellen gesundheitsrelevanten Themen wenden können. Auch wurde abgefragt, ob sie die verschiedenen Kommunikationskanäle und -medien der voestalpine kennen und nutzen und ob ihnen das Gesundheitsförderungsangebot bekannt ist. Von Interesse war bei der Befragung auch das Essverhalten während der Arbeit und zu guter Letzt wurde erhoben an welchen Workshops zur Steigerung der Gesundheitskompetenz die Lehrlinge interessiert wären.

Weißt du an wen du dich mit gesundheitsbezogenen Fragen in der voestalpine Standort Donawitz wenden kannst?

Kennst du folgende Personen, Stellen und Einrichtungen am Standort?

Lernbegleiter im Betrieb – Lehrlingsabteilung-Personalabteilung – Betriebliches Gesundheitsmanagement – Arbeitsmedizinisches Zentrum und Ambulatorium für berufsspezifische Diagnostik – Privatstiftung zur betrieblichen Gesundheitsförderung Donawitz – Betriebsrat – Arbeitssicherheit – Betriebsfeuerwehr

Antwortoptionen: ja – nein

Wie oft hast du eine der oben genannten Stellen, im letzten Jahr, von dir aus kontaktiert und oder aufgesucht?

Lernbegleiter im Betrieb – Lehrlingsabteilung-Personalabteilung – Betriebliches Gesundheitsmanagement – Arbeitsmedizinisches Zentrum und Ambulatorium für berufsspezifische Diagnostik – Privatstiftung zur betrieblichen Gesundheitsförderung Donawitz – Betriebsrat – Arbeitssicherheit – Betriebsfeuerwehr

Antwortoptionen: nie – 1 bis 2 Mal im Jahr – 3-4 Mal im Jahr – 5 Mal und öfter

Fühlst du dich in deiner Wahrnehmung im Betrieb ernst genommen?

Antwortoptionen: ja sicher – eher ja – eher nein - nein

Kennst du und nutzt du folgendes Bewegungsangebot der voestalpine?

LE Lafevent – Outdoor Ausgleichstraining – Fit und Fund, Das Ausdauertraining (Schöberl oder Huber) – Balancetraining mit Daniel Kaufmann – Lehrlingsturnen

Kennst du und nutzt du folgende Vorsorgeangebote der voestalpine außer der jährlichen Lehrlingsberatung im AMZ?

Anpassung Korrektionschutzbrillen – Impfberatung – Impfkationen (FSME, 4-fache, Grippe, Masern, HPV, Covid,) – Psychologische Beratung (AMZ) – Beratungsstelle für psychische Gesundheit der Privatstiftung – Anpassung orthopädische Sicherheitsschuhe – Vitalyzed Health Checks – Angepasster Gehörschutz – Hautschutz (Schutz, Reinigung, Pflege) – Aktion Apfelkorb – Carabiner Stressmanagement – Gesunder Körper-Gesunder Geist – Befragung zur Evaluierung psychischer Belastungen – Gemeinsam leichter leben-motiviert abnehmen

Antwortoptionen: kenne und nutze ich – kenne ich, nutze ich aber nicht – kenne ich nicht

Wie oft nimmst du eine warme Mahlzeit im Betrieb zu dir?

Wie oft gehst du in die Kantine um dir etwas zum Essen zu holen oder dort zu essen?

Antwortoptionen: nie – mehrmals täglich – täglich – 2-4 Mal die Woche

Wie oft gehst du ins Casedo um dir etwas zum Essen zu holen oder dort zu essen?

Antwortoptionen: nie – täglich – 2-4 Mal die Woche

Kennst sowie nutzt du folgende Apps/ Informationskanäle sowie Printmedien der voestalpine

my voestalpine-App – BR-App – Moveeffect-App – Intranetseite – Infoscreens – Mitarbeitermagazin MM – Betriebsratszeitungen (Der Donawitzer/ Angestellte)

Antwortoptionen: Antwortoptionen: kenne und nutze ich – kenne ich, nutze ich aber nicht – kenne ich nicht

Zu welchen Themen würdest du dir Workshops oder Informationsveranstaltungen wünschen? Mehrfachnennungen möglich.

Antwortoptionen: Ernährung & Kochen – Gewichtsmanagement & Ernährung – Krafitraining mit Kreatin – Stressmanagement – Vorbereitung auf Schichtarbeit – Umgang mit digitalen Medien – Gewaltprävention - Sexualität

Am Ende folgt die Danksagung für die Teilnahme an der Befragung.

4.5.2 Zufallsfehler, Bias und Confounder

In Studien können verschiedene Fehler auftreten, die erkannt und richtig zugeordnet werden müssen, da sie sonst die Aussagekraft und Validität der Ergebnisse beeinträchtigen können. Zufallsfehler entstehen durch Messfehler oder individuelle Unterschiede und führen zu zufälligen Schwankungen, die bei jeder Stichprobe auftreten, aber nicht systematisch sind. Beispiele hierfür sind Stichprobenfehler, wenn die ausgewählte Gruppe von Lehrlingen nicht repräsentativ für die Gesamtpopulation ist, sowie Messfehler, die durch zufällige Ungenauigkeiten bei der Beantwortung der Fragen entstehen. Auch die Validität der Antworten kann durch Faktoren wie die Tagesform oder Stimmung der jungen Arbeitnehmer beeinflusst werden.

Im Gegensatz dazu steht der Bias, also systematische Verzerrungen, die zu einer Über- oder Unterschätzung von Effekten führen können. Typische Verzerrungen sind der Selektionsbias, der durch die Nichtteilnahme einzelner Lehrlinge entsteht, der soziale Erwünschtheitsbias, bei dem Antworten so gewählt werden, dass die Befragten in einem guten Licht erscheinen, etwa aus Angst vor Konsequenzen. Weitere Verzerrungen sind der Recall Bias, der durch ungenaue Erinnerungen an vergangene Ereignisse verursacht wird, der Befragungsbias, der durch die Formulierung der Fragen Einfluss auf die Antworten nimmt, sowie der Non-Response-

Bias, bei dem die fehlenden Antworten von Nicht-Teilnehmern die Ergebnisse verzerren können.

Confounder, also Störfaktoren, sind Variablen, die einen wesentlichen Einfluss auf das Ergebnis der Befragung haben können. Beispiele dafür sind der sozioökonomische Status, da Lehrlinge unterschiedliche familiäre und finanzielle Hintergründe besitzen, sowie Alter und Geschlecht, die insbesondere während der Pubertät große Veränderungen mit sich bringen, etwa in der körperlichen Konstitution. Auch Sprachkenntnisse können das Verständnis der Fragen erschweren, während das Betriebsklima eine unterstützende Rolle spielen kann, indem es gesundheitliche Belastungen abmildert, unabhängig von der objektiven Belastungssituation. (Hohentanner, et al., 2025)

Um Zufallsfehlern, Bias und Confoundern entgegenzuwirken, wurden bei der Lehrlingsgesundheitsbefragung verschiedene Maßnahmen ergriffen. So kam ein standardisierter Fragebogen der GÖG zum Einsatz, der bereits in früheren Erhebungen verwendet wurde und einem klar definierten Studienprotokoll folgt. Den Lehrlingen wurde erlaubt, ihre Arbeitszeit für die Teilnahme zu nutzen; dabei standen ihnen stets ausreichend Zeit, Raum und Zugang zum Firmen-WLAN zur Verfügung. Die Befragung fand größtenteils während der Lehrlingsturnstunden statt, da hier grundsätzlich alle Lehrlinge anwesend sind. Eine Ausnahme bildeten die Lehrlinge des vierten Lehrjahres, die teilweise im Schichtbetrieb tätig sind und daher das Lehrlingsturnen nicht mehr besuchen; diese wurden stattdessen im BFI befragt. Zudem wurde kontinuierlich über den Ablauf und Zweck der Befragung informiert, wobei besonders die Freiwilligkeit und Anonymität der Teilnahme betont und erläutert wurden.

4.6 Datenerfassung

In der Planungsphase der Lehrlingsgesundheitsbefragung wurde der Ablauf gemeinsam mit dem divisionalen HR-Leiter Mag. Paul Felsberger, dem Betreuer der Masterarbeit Prim. Dr. Gerhard Fuchs, dem Verantwortlichen für die Lehrlingsausbildung Ing. Markus Heuratschek sowie weiteren Lernbegleitern aus den Betrieben abgestimmt. Dabei wurden der verwendete Fragebogen sowie die organisatorischen Details besprochen. Zusätzlich wurde im Vorfeld das Einverständnis und

die Unterstützung der Belegschaftsvertretung am Standort Leoben-Donawitz eingeholt. Festgelegt wurde, dass alle Lehrlinge mit aufrechtem Lehrverhältnis zum Stichtag 02.09.2024 – insgesamt 164 Personen – an der Befragung teilnehmen können. Um eine möglichst hohe Beteiligung zu erreichen, wurde beschlossen, die Befragung digital über das Smartphone durchzuführen und diese in die Arbeitszeit der Auszubildenden zu integrieren.

Die Befragung fand größtenteils im Rahmen des verpflichtenden Lehrlingsturnens für Lehrlinge des ersten bis dritten Lehrjahres statt, das von der Firma Vitalyzed im Auftrag der voestalpine Stahl Donawitz GmbH im firmeneigenen Turnsaal in der Vordernbergerstraße 108 in Leoben durchgeführt wird. Lehrlinge des vierten Lehrjahres, die aufgrund des Schichtbetriebs nicht mehr am Lehrlingsturnen teilnehmen, wurden im BFI im Rahmen einer Veranstaltung der Lehrlingsabteilung befragt. Vor Beginn der Befragung erhielten alle Auszubildenden ein Informationsschreiben der Projektverantwortlichen, das sowohl in Papierform über die Lernbegleiter als auch digital über interne Social-Media-Gruppen verbreitet wurde.

Die eigentliche Datenerhebung erfolgte in zwei definierten Zeiträumen – im November 2024 und Februar 2025. In diesen Phasen wurden alle Einheiten des Lehrlingsturnens sowie die Veranstaltung im BFI persönlich durch die Projektverantwortliche begleitet. Die anwesenden Lehrlinge wurden nochmals mündlich über Ziel und Ablauf der Studie informiert und offene Fragen geklärt. Anschließend erhielten sie einen QR-Code, der direkt zur Online-Befragung führte. Die Teilnahme erfolgte über das eigene Smartphone, wobei ein WLAN-Zugang zur Verfügung gestellt wurde, um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten.

4.7 Datenanalyse

Die Lehrlingsgesundheitsbefragung wurde mithilfe von Microsoft Forms durchgeführt, einem Tool, das im MS Office-Paket des voestalpine-Konzerns enthalten ist und somit allen Mitarbeitenden mit einem Office-Zugang zur Verfügung steht. Die erste Auswertung der Daten erfolgt direkt über Microsoft Forms, eine detailliertere Analyse wird zusätzlich mit Microsoft Excel vorgenommen. Hierbei werden die Daten systematisch erfasst und aufbereitet, um eine fundierte Auswertung zu ermöglichen.

Die Darstellung der Ergebnisse orientiert sich am Aufbau der bundesweiten Lehrlingsgesundheitsstudie 2021/22 des BMSGPK (Felder-Puig et al., 2023) und ist in vier zentrale Themenbereiche gegliedert. Der erste Bereich umfasst Gesundheit und Wohlbefinden, wozu unter anderem der subjektive Gesundheitszustand, die Beschwerdelast und das emotionale Wohlbefinden zählen. Im zweiten Bereich wird das Gesundheits- und Risikoverhalten beleuchtet, etwa in Bezug auf Ernährung, Bewegung und Substanzkonsum. Der dritte Themenblock widmet sich weiteren Gesundheitsdeterminanten wie dem sozioökonomischen Status, der Ausbildungssituation sowie dem familiären und sozialen Umfeld. Der vierte Abschnitt ist spezifisch auf den Standort Leoben-Donawitz der voestalpine Stahl Donawitz GmbH zugeschnitten und behandelt eigens für diese Befragung entwickelte Fragestellungen.

Die Ergebnisse werden für jede Variable sowohl für die Gesamtstichprobe als auch getrennt nach Geschlecht ausgewertet und anschließend mit den Daten der österreichweiten Befragung verglichen. Identische Fragen wurden in entsprechenden Itemboxen gebündelt, um eine strukturierte Gegenüberstellung zu ermöglichen. Zur besseren Lesbarkeit wurden die Prozentwerte im Fließtext und in den Tabellen einheitlich dargestellt. Bei manchen Fragen wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit auf eine separate Darstellung verzichtet.

4.8 Maßnahmen zur Qualitätssicherung

Zur Sicherstellung verlässlicher und gültiger Ergebnisse bei der Lehrlingsgesundheitsbefragung werden umfassende Qualitätssicherungsmaßnahmen auf mehreren Ebenen umgesetzt. Bereits in der Planungsphase werden klare Ziele definiert, eine repräsentative Stichprobe ausgewählt, datenschutzrechtliche Vorgaben berücksichtigt und die Teilnehmenden transparent über die Studie informiert. Bei der Gestaltung des Fragebogens kommt ein wissenschaftlich validiertes Instrument zum Einsatz, das alters- und sprachgerecht formuliert ist. Zusätzlich erfolgt ein Pretest mit Jugendlichen und Mitarbeitenden, um den Fragebogen weiter zu optimieren. Die Datenerhebung selbst findet unter einheitlichen Bedingungen in Kleingruppen während der Arbeitszeit statt – entweder im Rahmen des Lehrlingsturnens oder im BFI – wobei den Teilnehmenden ausreichend Zeit zur Verfügung steht. Zur Sicherung der Datenqualität werden die Angaben auf Vollständigkeit und

Plausibilität geprüft. Technische Maßnahmen wie Pflichtfelder und Filterfragen tragen dazu bei, Eingabefehler zu vermeiden. Abschließend werden die Ergebnisse zielgruppengerecht aufbereitet und in verständlicher Form rückgemeldet. Eine interne Evaluation dient der kontinuierlichen Optimierung zukünftiger Befragungen. Insgesamt stellen diese Maßnahmen eine methodisch fundierte, zielgruppengerechte und ethisch verantwortungsvolle Durchführung der Studie sicher.

4.9 Maßnahmen für die Gewährleistung des Datenschutzes

Diese Maßnahmen gewährleisten einen gesetzeskonformen, sicheren und ethisch verantwortungsvollen Umgang mit sensiblen Daten.

Der Schutz personenbezogener, insbesondere gesundheitsbezogener Daten, stellt einen zentralen Bestandteil der Lehrlingsgesundheitsbefragung dar. Um den gesetzlichen und ethischen Anforderungen gerecht zu werden, werden umfassende Datenschutzmaßnahmen umgesetzt. Bereits im Vorfeld der Befragung werden die Teilnehmenden – bzw. deren Erziehungsberechtigte – transparent über Zweck, Umfang, Rechtsgrundlagen der Datenerhebung sowie über ihre Rechte informiert. Die Teilnahme an der Befragung erfolgt freiwillig und basiert auf informierter Einwilligung.

Um die Anonymität der Teilnehmenden zu wahren, werden sämtliche erhobenen Daten anonymisiert, sodass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind. Darüber hinaus kommen strenge technische und organisatorische Schutzmaßnahmen zum Einsatz. Dazu zählen die verschlüsselte Datenübertragung über HTTPS, passwortgeschützte Datenbanken, Zugriffsbeschränkungen, regelmäßige Datensicherungen sowie die Speicherung auf sicheren EU-Servern. Der Zugriff auf die Daten ist ausschließlich befugten und geschulten Personen gestattet. Die Einhaltung dieser Standards wird durch die IT-Sicherheitsvorgaben des voestalpine-Konzerns gewährleistet.

Im Sinne der Datenminimierung werden nur jene Informationen erhoben, die für die Analyse und Verbesserung der Lehrlingsgesundheit unbedingt erforderlich sind. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nicht, und die Daten werden ausschließlich für die im Vorfeld definierten Zwecke verwendet. Alle datenschutzrelevanten Verarbeitungsschritte werden sorgfältig dokumentiert. Aufgrund des bewährten Studiendesigns war keine Datenschutz-Folgenabschätzung erforderlich. Die gesamte

Datenerhebung und -verarbeitung findet intern im Rahmen einer Masterarbeit statt; externe Dienstleister sind nicht beteiligt.

Nach Abschluss des Projekts werden alle personenbezogenen Daten gemäß der vorgesehenen Frist von sechs Monaten vollständig gelöscht. Durch diese Maßnahmen wird ein gesetzeskonformer, sicherer und ethisch verantwortungsvoller Umgang mit sensiblen Daten sichergestellt.

4.10 Zeitplan

Der Zeitplan für die Durchführung und Auswertung der Lehrlingsgesundheitsbefragung sowie die Erstellung der Masterarbeit erstreckt sich über einen Zeitraum von Juni 2024 bis September 2025. Am 30. Juni 2024 erfolgt die offizielle Bekanntgabe des Masterarbeitsthemas. In der darauffolgenden Phase, von Juni bis Oktober 2024, stehen die Literaturrecherche, die Ausarbeitung des theoretischen Teils, die Erstellung des Fragebogens sowie die detaillierte Planung der Befragung im Fokus. Am 27. und 28. September 2024 findet ein begleitendes Seminar zum wissenschaftlichen Arbeiten statt.

Von November 2024 bis März 2025 erfolgt die Durchführung der Befragung sowie die erste Phase der Datenauswertung. Am 30. November 2024 wird der aktuelle Arbeitsfortschritt dem Lehrgang kommuniziert, am 11. Februar 2025 folgt eine weitere Information sowohl an den Lehrgang als auch an das Unternehmen.

Im Zeitraum von April bis Juni 2025 wird die Datenauswertung weiter vertieft, und es folgt die Interpretation der Ergebnisse. Eine weitere Zwischeninformation an Lehrgang und Unternehmen ist für den 31. März 2025 vorgesehen. Ein weiteres Seminar zum wissenschaftlichen Arbeiten findet am 14. und 15. Mai 2025 statt.

Zwischen Juli und September 2025 erfolgt die Fertigstellung der Masterarbeit. Die Abgabe ist für den 31. Juli 2025 geplant. Die Präsentation der Ergebnisse im Unternehmen ist für den 15. September 2025 angesetzt. Ein Termin für die abschließende Evaluation steht zum aktuellen Zeitpunkt noch aus.

4.11 Projektmanagement

Die Lehrlingsgesundheitsbefragung erfordert eine strukturierte Planung und Umsetzung, um valide und aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen. Zu Beginn des

Projekts werden klare Ziele definiert, wie etwa die Erhebung des Gesundheitszustands der Lehrlinge oder der Vergleich mit österreichweiten Daten. Darauf aufbauend erfolgt die Auswahl des geeigneten Studiendesigns, der Zielgruppe sowie des Erhebungszeitraums. Im Rahmen der Projektorganisation wird ein Team zusammengestellt, Rollen werden verteilt und durch regelmäßige Besprechungen, klare Entscheidungsstrukturen und offene Kommunikation wird eine effiziente Zusammenarbeit sichergestellt.

Die Durchführung der Befragung erfolgt digital über Microsoft Forms. Ein vorgelagerter Pretest gewährleistet die Verständlichkeit und Anwendbarkeit des Fragebogens. Einheitliche Erhebungsbedingungen, umfassende Informationen für die Teilnehmenden sowie die konsequente Einhaltung von Datenschutz- und Datensicherheitsrichtlinien bilden zentrale Qualitätsstandards.

Im Anschluss werden die erhobenen Daten gesichtet, bereinigt, analysiert und zielgruppengerecht aufbereitet. Die Ergebnisse werden sowohl in schriftlicher Form als auch als Präsentation den verantwortlichen Stellen zur Verfügung gestellt. Am Ende des Projekts ist eine Evaluation geplant, mit dem Ziel, die gewonnenen Erkenntnisse in konkrete gesundheitsfördernde Maßnahmen sowie strategische Weiterentwicklungen einfließen zu lassen. Ein strukturiertes Projektmanagement gewährleistet somit die Qualität, Effizienz und Nachhaltigkeit der Befragung und bildet eine solide Grundlage für eine langfristige Gesundheitsförderung bei Lehrlingen.

4.12 Finanzierung

Die Lehrlingsgesundheitsbefragung wird im Rahmen einer Masterarbeit von einer Mitarbeiterin der voestalpine Metal Engineering GmbH durchgeführt und durch das Unternehmen finanziell unterstützt. Ziel des Projekts ist es, die gesundheitliche Situation der Lehrlinge zu analysieren und darauf aufbauend gezielte betriebliche Gesundheitsmaßnahmen zu entwickeln. Die Finanzierung umfasst verschiedene Bereiche, darunter die technische Umsetzung – etwa die Nutzung eines Online-Umfragetools und Druckmaterialien –, die Datenauswertung mit entsprechender Software, grafischer Aufbereitung und fachlicher Beratung, sowie die teilweise Freistellung der Mitarbeiterin während ihrer regulären Arbeitszeit. Zusätzlich wird

die Aufbereitung und Präsentation der Ergebnisse für betriebliche Zwecke finanziell abgesichert. Das Unternehmen achtet dabei konsequent auf die Einhaltung von Datenschutzrichtlinien und ethischen Standards. Die Ergebnisse dienen sowohl der wissenschaftlichen Masterarbeit als auch dem Unternehmen zur praxisorientierten Weiterentwicklung im Bereich Gesundheitsförderung. Durch die enge Verbindung von wissenschaftlicher Analyse und betrieblicher Anwendung entsteht ein qualitativ hochwertiges Projekt mit nachhaltigem Nutzen für beide Seiten.

5 Darstellung der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der durchgeführten Lehrlingsgesundheitsbefragung aufbereitet vorgestellt sowie den Daten der bundesweiten Lehrlingsgesundheitsbefragung verglichen. Ziel der Analyse ist es, ein differenziertes Bild vom Gesundheitszustand und den Belastungsfaktoren der befragten Lehrlinge zu erhalten sowie mögliche Abweichungen oder Gemeinsamkeiten im Vergleich zum bundesweiten Trend aufzuzeigen.

Die Auswertung erfolgt in zwei Schritten: Zunächst werden die erhobenen Daten des eigenen Samples (114 Lehrlingen) deskriptiv dargestellt und zentrale gesundheitsbezogene Merkmale – wie körperliches und psychisches Wohlbefinden, arbeitsbezogene Belastungen sowie gesundheitsrelevantes Verhalten – analysiert. Hier werden zu jeder Fragebatterie die Ergebnisse getrennt nach Geschlecht präsentiert. In einem zweiten Schritt werden diese Ergebnisse den aktuellen Daten der bundesweiten Lehrlingsgesundheitsbefragung (3.115 Lehrlinge) gegenübergestellt, um regionale bzw. stichprobenbezogene zu erkennen.

Die Ergebnisse werden zu den einzelnen Teilbereichen präsentiert und interpretiert. Der Hauptteil der Fragen entspringt, wie schon im Studiendesign beschrieben, dem Fragebogen der Lehrlingsgesundheitsbefragung 20/21 (Felder-Puig, et al., 2023) und einem eigenen unternehmensbezogenen Teil.

Die Ergebnisse der Lehrlingsgesundheitsbefragung werden in vier Themenblöcke unterteilt.

Die ersten drei Themenblöcke entsprechen der Lehrlingsgesundheitsbefragung des Bundes und teilen sich in die Bereiche Gesundheit und Wohlbefinden, Gesundheits- und Risikoverhalten und in sonstige Gesundheitsdeterminanten. In diesen Abschnitten werden ausgewählte Ergebnisse der Befragung mit jenen der bundesweiten Befragung verglichen.

Der vierte Themenblock beschäftigt sich mit dem Gesundheitsförderungsangebot der voestalpine am Standort Leoben Donawitz, Kommunikationskanälen und Vorschlägen für möglich Workshops.

Alle Fragen und Antwortoptionen wurden bereits im Studiendesign beschrieben.

Alle Zahlen und Prozentsätze werden auf eine oder keine Kommastelle auf- oder abgerundet. Einige Ergebnisse werden nicht in Diagrammen oder Tabellen abgebildet, sondern ausschließlich im Fließtext erwähnt.

Neben der reinen Ergebnisdarstellung liegt ein besonderer Fokus auf der Interpretation möglicher Ursachen für Unterschiede zwischen den beiden Datensätzen. Die Diskussion der Ergebnisse soll damit einen Beitrag zur gezielteren Entwicklung von gesundheitsfördernden Maßnahmen für Lehrlinge sowohl auf betrieblicher als auch auf struktureller Ebene leisten.

5.1 Allgemeines zur Befragung

Teilnehmer

– Gesamtzahl Lehrlinge per 01.09.2024:	164 Lehrlinge
– Teilnahme Befragung (Sample), 70%:	114 Lehrlinge
• davon männlich:	81 Lehrlinge
• davon weiblich:	33 Lehrlinge

Art der Lehrausbildung

– Industrielle Lehrausbildung (z.B. Umformtechniker):	108
– Kaufmännische Lehrausbildung (z.B. Bürokauffrau):	5

Verteilung Teilnehmer je Lehrjahr

– 1. Lehrjahr:	33 Lehrlinge
– 2. Lehrjahr:	35 Lehrlinge
– 3. Lehrjahr:	27 Lehrlinge
– 4. Lehrjahr:	19 Lehrlinge

Sprachauswahl Fragebogen

– Deutsch:	110x
– Englisch:	4x

5.2 Gesundheit und Wohlbefinden

5.2.1 Subjektiver Gesundheitszustand

Die Frage nach dem subjektiven Gesundheitszustand wurde sowohl von den männlichen als auch den weiblichen Lehrlingen der voestalpine Stahl Donawitz GmbH mit „ausgezeichnet“ und „gut“ bewertet (männlich 85 %, weiblich 81,9%).

Im Vergleich zu den Lehrlingen österreichweit ist hier ein leicht gesteigerter subjektiver Gesundheitszustand zu verzeichnen.

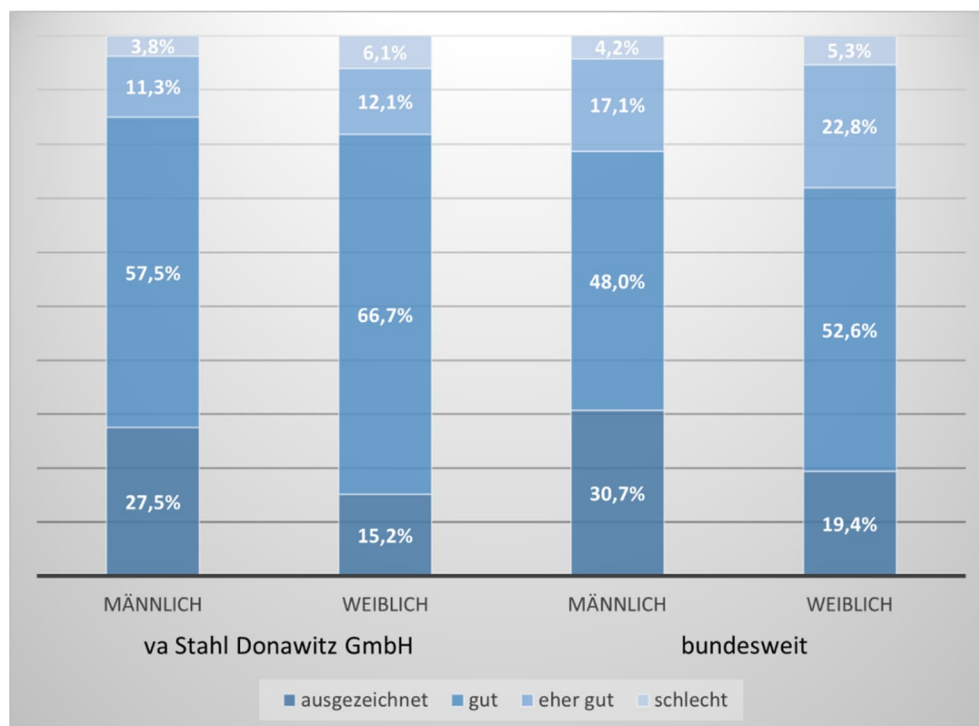


Abbildung 2: Subjektiver Gesundheitszustand

5.2.2 Lebenszufriedenheit

Die durchschnittliche Lebenszufriedenheit liegt bei Lehrlingen der voestalpine Stahl Donawitz GmbH auf einer Skala von 0 (schlechtestes mögliches Leben) bis 10 (bestes mögliches Leben) bei 7,76 (Burschen und junge Männer) bzw 6,23 (Mädchen und junge Frauen). Dies entspricht ungefähr dem Österreich-Schnitt wobei der Score für besonders niedrige Lebenszufriedenheit (lt. HBSC-Studienprotokoll ≤ 6) mit 25,6 % bzw. 37,5 % niedriger ist, somit sind die Lehrlinge des Unternehmens momentan zufriedener.

	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männliche	weibliche	männlich	weiblich
Mittelwert	7,76	6,23	7,07	6,72
Score ≤ 6	25,6%	37,5%	30,60%	41,10%

Tabelle 1: Unterschiede in der Bewertung der Lebenszufriedenheit

5.2.3 Beschwerdelast

Bei der Frage Beschwerdelast wurden die Lehrlinge gefragt wie oft, in den letzten sechs Monaten, die unten aufgezählten Beschwerden aufgetreten sind. Gefiltert wurden hier die Antwortmöglichkeiten „jeden Tag“ und „mehrmals pro Woche“.

Die Tabelle unten zeigt, dass die meisten Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH, sowohl männlich als auch weiblich, Probleme beim Einschlafen haben, gereizt sind und Schmerzen im Rücken haben. Einen großen Unterschied gibt es zwischen den Geschlechtern zur Prävalenz von Kopfschmerzen.

Im Vergleich mit den der österreichweiten Befragung sind hier keine Unterschiede zu erkennen. Die Verteilung der häufigsten Beschwerden treten bei beiden Gruppen gleichermaßen oft auf.

Beschwerdelast (jeden Tag, mehrmals pro Woche)	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Schwierigkeiten beim Einschlafen	25,9%	39,4%	26,6%	35,4%
Gereiztheit, schlechte Laune	24,7%	39,4%	26,3%	39,6%
Kopfschmerzen	4,9%	33,3%	14,4%	37,4%
Rückenschmerzen	22,2%	27,3%	21,1%	35,3%
Nacken-/ Schulterschmerzen	16,0%	24,2%	18,0%	33,3%
Niedergeschlagenheit	7,4%	18,2%	17,5%	31,0%
Nervosität	9,9%	12,1%	17,9%	29,7%
Magen-/Bauchschmerzen	6,2%	12,1%	8,2%	20,0%
Zukunftssorgen	21,0%	9,1%	21,5%	27,2%
Angstgefühle	3,7%	9,1%	11,0%	27,7%
Probleme mit den Augen	11,1%	6,1%	11,1%	22,4%
Schwindel	6,2%	6,1%	8,5%	18,7%

Tabelle 2: Beschwerdelast in den letzten sechs Monaten

5.2.4 Emotionales Wohlbefinden

Anhand des WHO-5 wurde das emotionale Wohlbefinden der jungen Auszubildenden ermittelt. Hier ist zu erkennen das die Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH sich emotional wohler fühlen als Lehrlinge bundesweit. Die Spannweite geht bei diesem Index von 0 (schlechtestes) bis 100 (bestmögliches emotionales Wohlbefinden). Ein deutlicher Unterschied ist beim Score zu erkennen der Auskunft über mögliche depressive Verstimmungen gibt. Bei den Burschen und jungen Männern liegt dieser Wert bei 8,6% und bei den Mädchen und jungen Frauen bei 6,1%.

	Lehrlinge va Stahl Doanwitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weibliche
Mittelwert	60,0	53,9	53,3	44,4
Score ≤ 28	8,6%	6,1%	19%	27,5%

Tabelle 3: Emotionales Wohlbefinden

5.2.5 Subjektives Stressempfinden

Das subjektive Stressempfinden wird ermittelt, indem die vier Fragen des PSS-4 (Perceived Stress Scale 4), welche in Selbstwirksamkeit und Hilflosigkeit unterteilt sind, addiert werden. Die Spannweite geht von 0 (gar kein Stress) bis 100 (sehr hoher Stress).

Die Befragung bei den Lehrlingen der voestalpine Stahl Donawitz GmbH hat ergeben, dass der Mittelwert beim subjektiven Stressempfinden bei männlichen Lehrlingen bei 40,6 und bei den weiblichen Lehrlingen bei 48,7 liegt. Vergleicht man diese Zahlen mit jenen der bundesweiten Befragung so ist hier zu erkennen, dass Lehrlinge beider Geschlechter subjektiv etwas weniger Stress empfinden (männliche Lehrlinge 47,4, weibliche Lehrlinge 49,8). In beiden Befragungsgruppen fühlen sich aber die Mädchen und jungen Frauen gestresster als deren männliche Kollegen (ohne Darstellung).

5.2.6 Verletzungen

Die Übersicht zeigt das fast die Hälfte der Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH sich ein- bis zweimal im Jahr so schwer verletzt haben, dass sie medizinische Hilfe in Anspruch nehmen mussten. Im Vergleich zur bundesweiten Befragung ist zu erkennen, dass es bei den Auszubildenden im Betrieb die Prävalenzzahl deutlich höher ist.

Häufigkeiten der Verletzungen	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
nie	30,9%	33,3%	42,5%	49,1%
1-2 Mal	44,4%	48,5%	25,0%	22,2%
3 Mal oder öfter	24,7%	18,2%	32,5%	28,7%

Tabelle 4: Häufigkeit der Verletzungen im letzten Jahr

5.2.7 Chronische Erkrankung oder Belastung

Bundesweit geben knapp ein Drittel der Lehrlinge an einer chronischen Erkrankung bzw. einer Belastung zu leiden. Hier ist kein Unterschied zu den Lehrlingen der voestalpine Stahl Donawitz GmbH zu erkennen (männlich 19,8 %, weiblich 27,3 %), wobei mehr Mädchen und junge Frauen angaben unter einer chronischen Erkrankung zu leiden.

	Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH	Lehrlinge bundesweit
männlich	19,80%	21,90%
weiblich	27,30%	31,30%

Tabelle 5: Chronische Erkrankungen und Belastungen bei Lehrlingen

5.2.8 Hören und Sehen

Die Lehrlinge wurden nach Hörproblemen befragt und ob sie deshalb bereits einen Arzt aufgesucht haben. Von den Lehrlingen der voestalpine Stahl Donawitz GmbH gaben 15 % der Burschen und jungen Männer an das Gefühl zu haben, schlecht zu hören. Bei den weiblichen Lehrlingen waren es knapp 33 %. Während der Unterschied bei den männlichen Lehrlingen im Unternehmen und auf Bundesebene

nicht signifikant ist, gaben doppelt so viele weibliche Auszubildende der voestalpine an Hörprobleme zu haben im Vergleich zu ihren Kolleg:innen auf österreichweit.

	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Hörprobleme ohne Arztbesuch	10,0%	30,3%	15,2%	14,6%
Hörprobleme mit Arztbesuch	5,0%	3,0%	3,6%	2,8%

Tabelle 6: Hörprobleme bei Lehrlingen

Bei der Notwendigkeit einen Sehbehelf zu tragen, unterscheiden sich die Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH kaum von jenen aus der österreichweiten Befragung. Ungefähr die Hälfte der weiblichen Auszubildenden benötigen einen Sehbehelf, wenn auch nicht dauerhaft. Knapp dreiviertel der männlichen Lehrlinge gaben an keine Brille oder Kontaktlinsen zu benötigen.

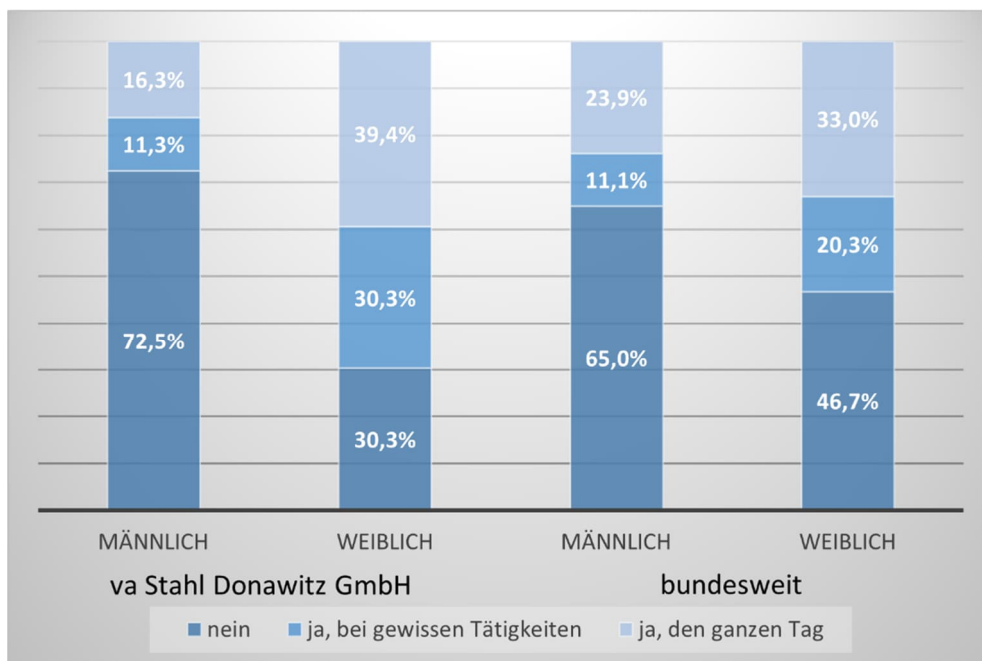


Abbildung 3: Anteil der Lehrlinge welche einen Sehbehelf benötigen

5.2.9 Body-Mass-Index und Körper selbstbild

Die jungen Arbeitnehmer wurden nach ihrer Größe und dem Gewicht gefragt. Anhand dieser Selbstangaben wurde der BMI (Body-Mass-Index) für Erwachsene berechnet. Lt. Deutscher Adipositas Gesellschaft ([BMI – Adipositas Gesellschaft](#))

gelten Personen mit einem BMI kleiner 18 als untergewichtig, zwischen 18,5 und 24,9 als normalgewichtig, von 25 bis 29,9 als übergewichtig und ab 30 als adipös. Die Einheit wird in kg/m² angegeben.

In der Grafik unten wird dargestellt, dass bei den männlichen Lehrlingen mehr als die Hälfte Normalgewicht hat und knapp ein Drittel übergewichtig bzw. adipös ist. Die Hälfte der weiblichen Lehrlinge des Unternehmens sind normalgewichtig, aber auch hier sind fast 40% übergewichtig bzw. haben Adipositas.

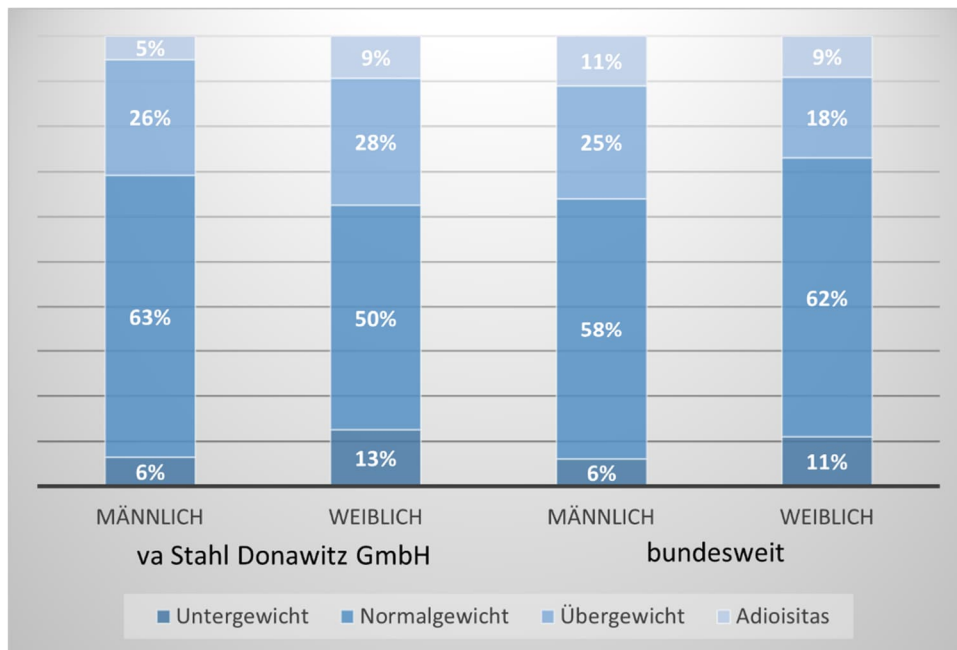


Abbildung 4: Prävalenz von Unter-, Normal-, Übergewicht und Adipositas

Im Vergleich zu den Lehrlingen bundesweit sind keine signifikanten Abweichungen zu erkennen außer bei den weiblichen Lehrlingen mit einem BMI über 25 kg/m². Wobei immer zu bedenken ist, dass auf Basis von Selbstberichten oft ein niedrigeres Körpergewicht angegeben wird, somit kann es sein, dass das Vorkommen von Übergewicht und Adipositas in der befragten Gruppe höher ist.

	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Untergewicht	6%	13%	6%	11%
Normalgewicht	63%	50%	58%	62%
Übergewicht	26%	28%	25%	18%
Adipositas	5%	9%	11%	9%

Tabelle 7: Body Mass Index (BMI)

Bei der Frage nach dem Körperselbstbild ist bei den Burschen und jungen Männern nicht ganz die Hälfte (46%) mit ihrem Gewicht zufrieden. Bei den Mädchen und jungen Damen sind es genau 33%. Fast ein Drittel der männlichen Befragten findet sich selbst zu dick, bei den weiblichen Befragten sind es sogar mehr als die Hälfte (58%).

Es ist aber deutlich zu erkennen, dass der aufgrund der Selbstberichte errechnete BMI und das Körperselbstbild bei männlichen als auch weiblichen Lehrlingen divergiert. Sowohl zwischen tatsächlichen Wert und Selbstwahrnehmung als auch zwischen den Geschlechtern.

Aus der Tabelle unten ist zu entnehmen, dass die Unterschiede in den Ergebnissen zwischen den Lehrlingen der voestalpine Stahl Donawitz GmbH jenen der bundesweiten Befragung keine große Schwankungsbreite aufweise, mit Ausnahme der weiblichen Lehrlinge des Unternehmens. Hier finden 10 % mehr das sie (viel) zu dick sind.

	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
(viel) zu dick	31%	58%	35%	48%
zufrieden	46%	33%	40%	40%
(viel) zu dünn	23%	9%	25%	12%

Tabelle 8: Körperselbstbild

5.3 Gesundheits- und Risikoverhalten

5.3.1 Bewegungs- und Freizeitverhalten

Die Tabelle zeigt, dass 66% der männlichen Lehrlinge zumindest 3 Mal pro Woche mit hoher körperlicher Intensität aktiv sind. Bei den weiblichen Lehrlingen ist es nicht ganz die Hälfte (48%).

Diese Werte ähneln auch den Ergebnissen der bundesweiten Befragung. Weder bei den Burschen und jungen Männern noch bei den Mädchen und jungen Frauen sind hier signifikante Unterschiede zwischen den beiden Erhebungen erkennbar, wobei die Mädchen und jungen Frauen des Unternehmens etwas aktiver sind als ihre Kolleginnen bundesweit.

Häufigkeit	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
jeden Tag	20,0%	12,1%	12,2%	8,4%
4 bis 6 Mal die Woche	23,8%	12,1%	22,4%	9,5%
3 Mal die Woche	22,5%	24,2%	20,9%	15,4%
2 Mal die Woche	8,8%	21,2%	14,5%	17,3%
1 Mal die Woche	12,5%	9,1%	13,4%	17,1%
1 Mal im Monat	2,5%	12,1%	6,3%	11,2%
seltener als 1 Mal im Monat	7,5%	6,1%	6,0%	13,3%
nie	2,5%	3,0%	4,3%	7,8%

Tabelle 9: Häufigkeit von körperlich hoher Intensität in der Freizeit

Bei der Frage zu organisierten Freizeitaktivitäten, vorzugsweise in Vereinen, sind sowohl die männlichen als auch die weiblichen jungen Auszubildenden stärker engagiert als ihr Kolleg:innen bundesweit.

Freizeitaktivität	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Teamsport	32,5%	18,2%	27,8%	9,70%
Einzel sport	36,3%	21,2%	21,3%	16,50%
Künstlerische Aktivität	11,3%	21,2%	9,5%	17,90%
Jugendorganisation	16,3%	3,0%	15,0%	8,40%
Freizeitklub/ unverbindliche Übungen in der Berufsschule	11,3%	6,1%	6,8%	7,40%

Tabelle 10: Teilnahme an org. Freizeitaktivitäten min. einmal pro Woche

5.3.2 Ernährungsverhalten

Als relevante Indikatoren für Ernährungsverhalten gelten lt. HBSC-Studie die Häufigkeit des Konsums von Obst, Gemüse, Süßigkeiten und zuckerhaltigen Softdrinks.

Rund ein Drittel der männlichen als auch der weiblichen Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz essen mindestens einmal täglich Obst/ Früchte (männlich 29,6%, weiblichen 33,3 %). Über ein Viertel beider Gruppen essen täglich Gemüse/Salat

(männlich 25,9 %, weibliche 27,3 %). Beides (Obst/Früchte und Gemüse/Salat) verzehren täglich nur etwas mehr als 20 % von beiden Geschlechtern.

Im Vergleich zu den Lehrlingen bundesweit ist kein großer Unterschied bei den weiblichen Lehrlingen zu erkennen, sehr wohl aber bei den männlichen Lehrlingen. Bei der bundesweiten Befragung gaben 19 % der männlichen Lehrlinge an mindestens einmal täglich Obst/Früchte zu essen und beides – also Obst/ Früchte und Gemüse/Salat – nehmen hier nur 13 % zu sich.

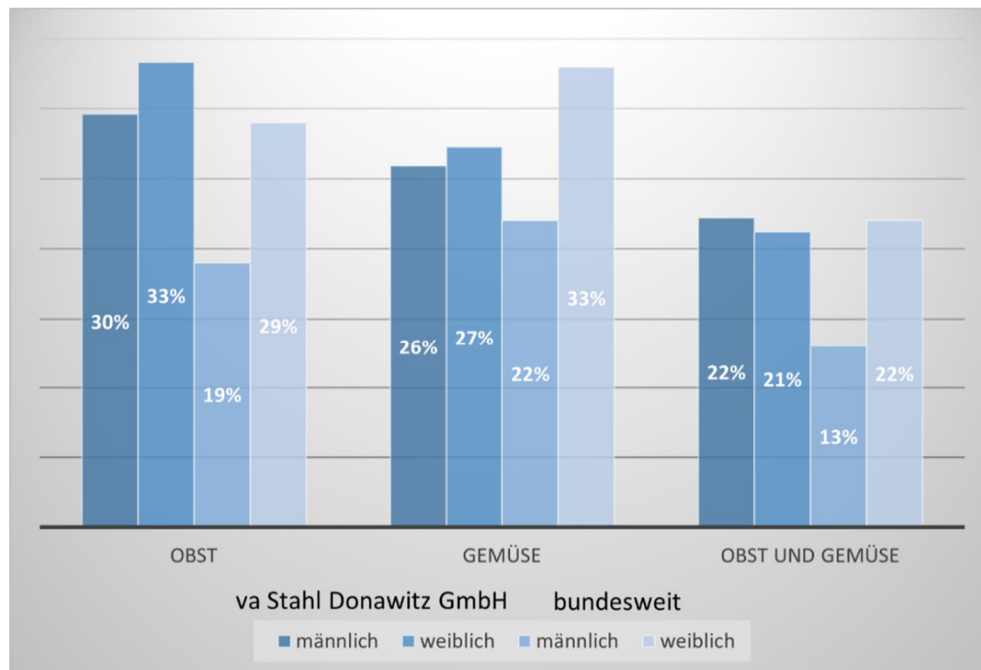


Abbildung 5: Täglicher Konsum von Obst/Früchte und/oder Gemüse/Salat

Beim täglichen bzw. mehrmals täglichen Verzehr von hochkalorischen Lebensmitteln wie etwa Süßigkeiten, Softdrinks, „Fast Food“, Energy Drinks und salzigen Knabberereien ist ein deutlicher Unterschied zwischen den beiden Befragungsgruppen zu erkennen. Im Vergleich nehmen die Lehrlinge der voestalpine, egal welchen Geschlechts, weniger „ungesunde“ Lebensmittel zu sich. Besonders deutlich ist die bei den weiblichen Lehrlingen zu erkennen, hier gibt es eine gravierende Schwankung. Bei den männlichen Lehrlingen ist nur ein leichter Trend von einem geminderten Konsumverhalten zu verzeichnen.

	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Süßigkeiten	6,2%	18,2%	15,7%	30,8%
Softdrinks	29,6%	21,2%	32,9%	32,3%
"Fast Food"	8,6%	0,0%	12,7%	12,1%
Energy Drinks	17,3%	15,2%	21,0%	25,9%
Salzige Knabberereien	4,9%	0,0%	6,9%	12,9%

Tabelle 11: Täglicher Verzehr von hochkalorischen Lebensmitteln

5.3.3 Vorsorge Zahngesundheit

Bei der Befragung der Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH wurde erhoben, dass beide Geschlechter mindestens einmal pro Tag ihre Zähne putzen, also jeweils 100%. Fast 75 % der männlichen und beinahe 90 % der weiblichen Lehrlinge reinigen ihre Zähne täglich mehrmals. Im Vergleich mit den Lehrlingen bundesweit liegen die jungen Arbeitnehmer:innen des Unternehmens knapp darüber, wobei auch österreichweit das Zahnputzverhalten bei Lehrlingen einen sehr hohen Stellenwert zu haben scheint.

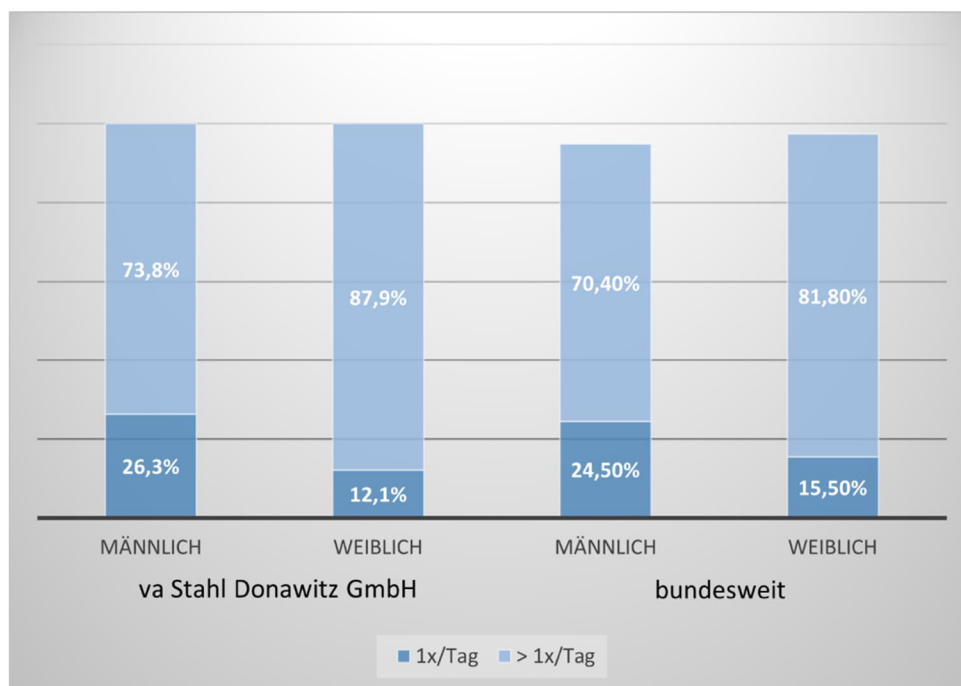


Abbildung 6: Zahnputzverhalten

Bei der Häufigkeit der zahnärztlichen Kontrollen ist ein Unterschied zu den Lehrlingen bundesweit zu erkennen. Weniger männliche (73,8%) und weibliche (72,7%) junge Auszubildende der voestalpine Stahl Donawitz GmbH gehen einmal im Jahr zum Zahnarzt als ihre Kolleg:innen bundesweit. Auch gaben mehr Lehrlinge des Unternehmens an seltener bzw. nie zum Zahnarzt zu gehen (männlich 26,3%, weiblich 27,3%).

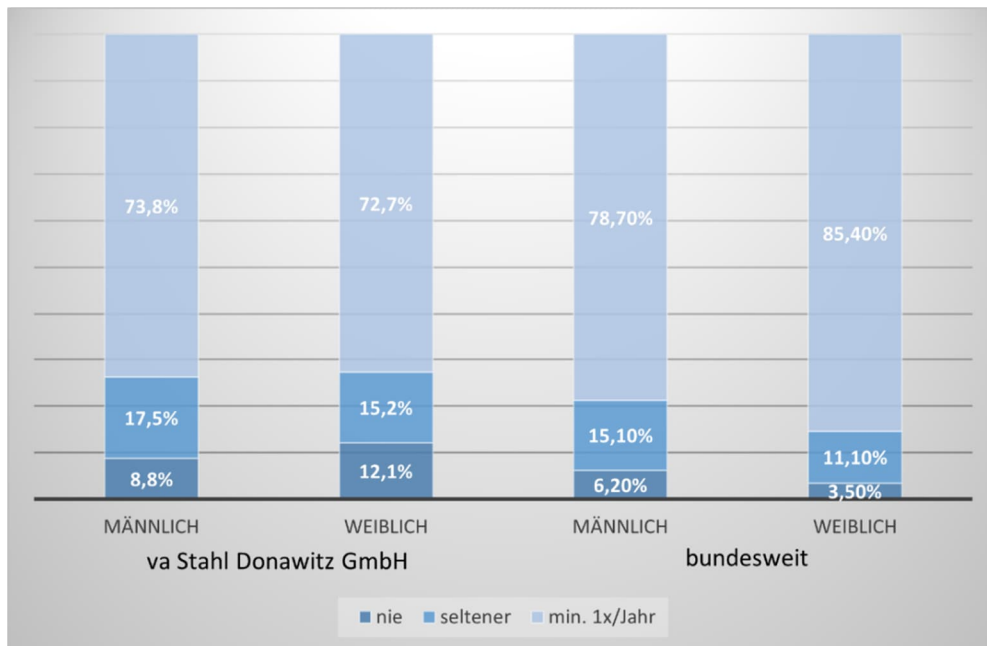


Abbildung 7: Zahnärztliche Kontrollen

5.3.4 Tabak-, Alkohol- und Cannabiskonsum

In der Tabelle unten ist aufgelistet welche Nikotinprodukte derzeit von Lehrlingen der voestalpine Stahl Donawitz GmbH konsumiert werden. Bei den Burschen und jungen Männern konsumieren 87% die unten angeführten Produkte, wohingegen bei den weiblichen Auszubildenden 100% Nikotinprodukte konsumieren. Im Vergleich zu den Lehrlingen bundesweit ist eine Verschiebung weg von den Zigaretten hin zu Kautabak, Snuss und Nikotinsäckchen zu beobachten (bundesweit: männlich 30,1%, weiblich 16,4%). Der Konsum von Zigaretten ist bei beiden Geschlechtern eher rückläufig (bundesweit: männlich 46,2%, weiblich 46,5%), er hat sich sogar fast halbiert.

	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Zigaretten	26,90%	24,20%	46,20%	46,50%
E-Zigaretten	17,90%	27,30%	19,90%	20,10%
Wasserpfeifen	17,90%	3,00%	27,40%	22,20%
Kautabak, Snuss od. Nikotinsäckchen	37,30%	45,50%	30,10%	16,40%

Tabelle 12: Aktueller Konsum von Nikotinprodukten

Die Frage, ob die jungen Auszubildenden schon einmal Alkohol in ihrem Leben getrunken haben, bejahten 60% der männlichen Lehrlinge und 94% der weiblichen Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH. Hier ist ein deutlicher Unterschied zu den Lehrlingen bundesweit zu verzeichnen, da diese einheitlich mit rund 82% angaben, schon einmal Alkohol getrunken zu haben (ohne Darstellung).

Im letzten Monat haben über 80 % der männlichen und 61% der weiblichen Auszubildenden des Unternehmens keinen Alkohol getrunken. Der Anteil der Mädchen und jungen Frauen, die 1 bis 3 Mal stark betrunken waren, war doppelt so hoch wie jener der männlichen Lehrlinge. Öfter als 4 Mal richtig betrunken waren knapp 4 bzw. 3 % der jungen Arbeitnehmer.

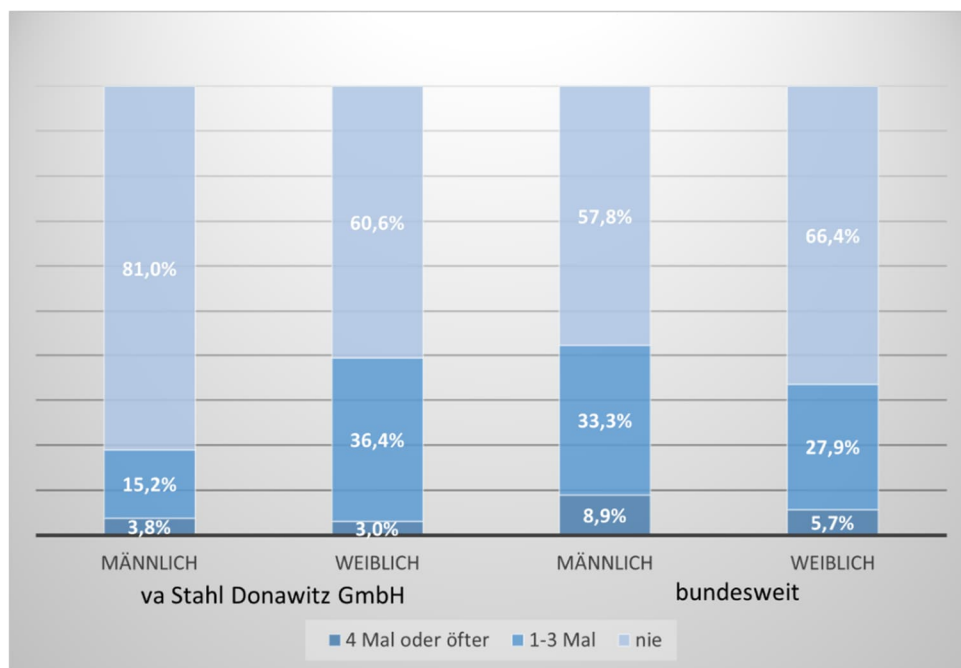


Abbildung 8: Häufigkeit eines richtigen "Rausches" im letzten Monat

Die letzte Frage zum Thema Suchtverhalten beschäftigte sich mit dem Konsum von Cannabis. Es wurde erhoben wie viele Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH schon jemals in ihrem Leben und aktuell Cannabis konsumiert haben. Die Grafik zeigt das 14 % der männlichen und 24 % der weiblichen Lehrlinge schon einmal Cannabis probiert haben. Aktuell konsumieren 13 % männliche und 0% weibliche Auszubildende dieses Suchtmittel. Im Vergleich mit der bundesweiten Befragung liegen die Lehrlinge des Unternehmens deutliche darunter, da hier knapp zwei Drittel beider Geschlechter schon einmal probiert haben und aktuell fast 20 % der männlichen und 14 % der weiblichen jungen Arbeitnehmer:innen konsumieren.

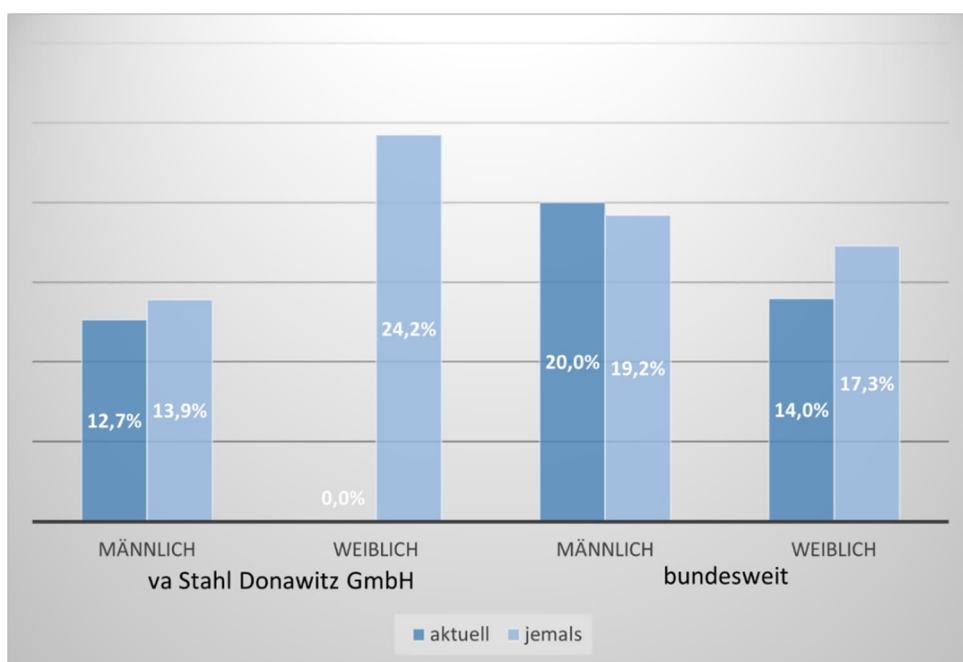


Abbildung 9: Aktueller und bisheriger Cannabiskonsum

5.3.5 Sexualverhalten

Die Befragung ergab, dass 73% der männlichen und 54 % der weiblichen Lehrlinge über 14 Jahre alt waren, als sie das erste Mal Geschlechtsverkehr hatten. Im Vergleich dazu liegt der Durchschnitt in Österreich bei beiden Geschlechtern bei über 90 % (ohne Darstellung).

Die Grafik unten veranschaulicht welche Verhütungsmethoden beim Geschlechtsverkehr die sexuell aktiven Lehrlinge des Unternehmens wählen. Das Kondom

und/oder die Pille sind mit knapp 80 % die beliebtesten Verhütungsmethoden. Aufgrund fehlender Detailzahlen bei der bundesweiten Befragung war hier eine Gegenüberstellung nicht möglich.

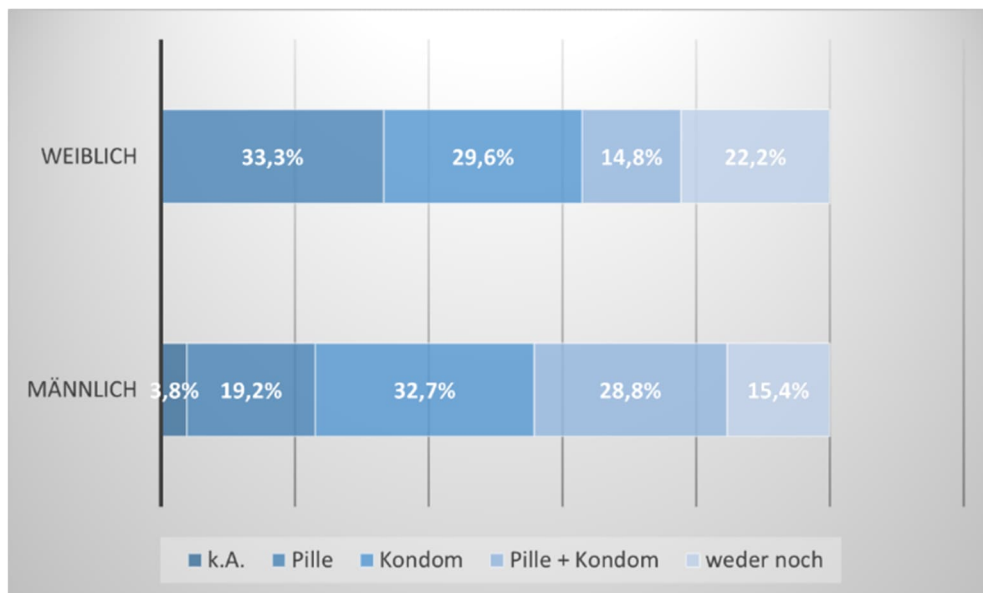


Abbildung 10: Wahl des Verhütungsmittels

Bei der Frage nach der sexuellen Orientierung gaben über 80 % beider Geschlechter an heterosexuell zu sein. Dieses Ergebnis deckt sich ebenfalls fast mit den Befragungswerten der österreichweiten Befragung.

	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
heterosexuell	88,2%	87,1%	90,8%	80,8%
bisexuell	3,9%	6,5%	3,6%	9,0%
homosexuell	2,6%	3,2%	1,8%	1,4%
anders*	1,3%	0,0%	0,9%	2,9%
unsicher	3,9%	3,2%	2,9%	5,9%

*z.B. pansexuell, demisexuell, asexuell

Tabelle 13: Sexuelle Orientierung

5.4 Sonstige Gesundheitsdeterminanten

5.4.1 Sozioökonomischer Status und Migrationshintergrund

Über 70 % der Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH schätzen die finanzielle Situation ihrer Familien als sehr gut bzw. ziemlich gut ein. Dies liegt über dem österreichischen Durchschnitt, denn hier sagen nur 57 %, dass sie die finanzielle Situation ihrer Familie mit sehr gut oder ziemlich gut beurteilen.

Finanzielle Situation der Familie	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH	Lehrlinge bundesweit
sehr gut	37,2%	23,6%
ziemlich gut	33,6%	33,9%
durchschnittlich	28,3%	36,2%
nicht sehr gut	0,9%	5,8%
überhaupt nicht gut	0,0%	0,6%

Tabelle 14: Wie Lehrlinge die finanzielle Situation ihrer Familie einschätzen

Im Unternehmen haben rund 27 % der männlichen und 9 % der weiblichen jungen auszubildenden einen Migrationshintergrund. Der Schnitt bei beiden Geschlechtern in ganz Österreich liegt bei unter 30 % (ohne Darstellung).

5.4.2 Lehre, Lehrbetrieb und Berufsschule

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten von Arbeitsbelastungen, einige wurden in der Befragung zur Lehrlingsgesundheit festgelegt und die jungen Arbeitnehmer:innen konnten abstimmen, welchen sie wöchentlich ausgesetzt sind. Wie auch in der bundesweiten Befragung findet sich die Punkte „viel Stehen“ bei den männlichen mit 68,4% und „Staub“ bei den weiblichen Lehrlingen mit 75,8% sehr weit oben im Ranking. Rund 70 % beider Geschlechter gaben an, dass „Lärm“ für sie ebenfalls zu den höchsten Arbeitsbelastungen gehört.

Arbeitsbelastung	Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Lärm	72,2%	66,7%	52,7%	35,5%
viel Stehen	68,4%	66,7%	72,2%	62,1%
Staub	68,4%	75,8%	41,1%	30,0%

schweres Heben	60,8%	39,4%	59,3%	46,7%
Verletzungsgefahr	43,0%	51,5%	32,8%	19,3%
viel Sitzen	31,6%	18,2%	22,8%	36,2%
Überforderung	16,5%	24,2%	15,2%	24,5%
Arbeit mit Chemikalien	15,2%	18,2%	17,3%	12,1%
Langeweile	15,2%	21,2%	19,1%	20,3%
Stress mit KollegInnen	10,1%	6,1%	10,7%	11,3%
schlechtes Betriebsklima	8,9%	12,1%	8,4%	10,5%
Stress mit Vorgesetzten	6,3%	6,1%	9,9%	11,8%
Zeitdruck	6,3%	3,0%	27,1%	29,2%
monotone Tätigkeit	5,1%	15,2%	17,7%	20,9%
Stress mit KundInnen	3,8%	3,0%	22,2%	39,1%

Tabelle 15: Wöchentliche Arbeitsbelastung

Auch das Betriebsklima ist in dieser Fragenbatterie enthalten. Fast dreiviertel, also 75 %, aller Lehrlingen empfinden das Betriebsklima in der voestalpine Stahl Donawitz GmbH als angenehm. Rund 25 % finden das Betriebsklima „oft unangenehm“ und 5 % der männlichen sowie 3 % der weiblichen Lehrlinge gaben „mehrerheitliche unangenehm“ an. Bundesweit ist der Trend gleichwertig.

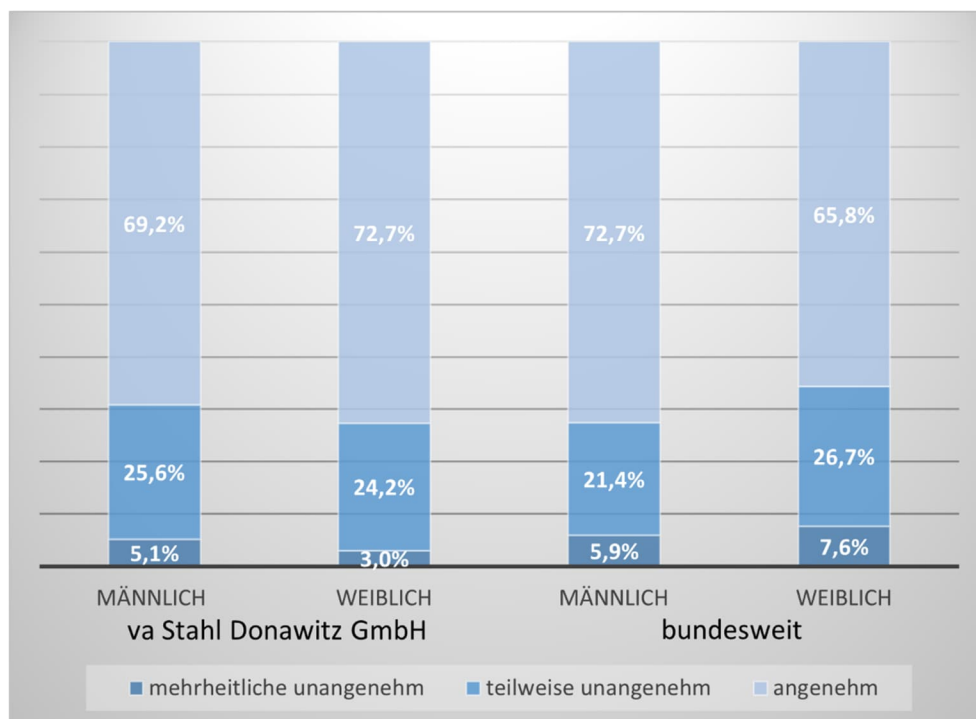


Abbildung 11: Einschätzung des Betriebsklimas

Neben dem Betriebsklima spielt auch die Zufriedenheit mit der Ausbildung für Lehrlinge eine entscheidende Rolle für die erfolgreiche Absolvierung einer Lehre. Mit der Lehrausbildung der voestalpine Stahl Donawitz GmbH sind sowohl mit dem Betrieb als auch mit der Berufsschule 86 % der Burschen und jungen Männer und 75 % der Mädchen und jungen Damen (sehr) zufrieden. Unzufrieden mit beiden Einrichtungen sind 14 % der männlichen und 25 % der weiblichen Lehrlinge. Hier ist ein Unterschied zur bundesweiten Befragung zu erkennen, da hier der Wert bei beiden Geschlechtern unter 10% liegt. Somit sind die Lehrlinge des Unternehmens deutlich unzufriedener.

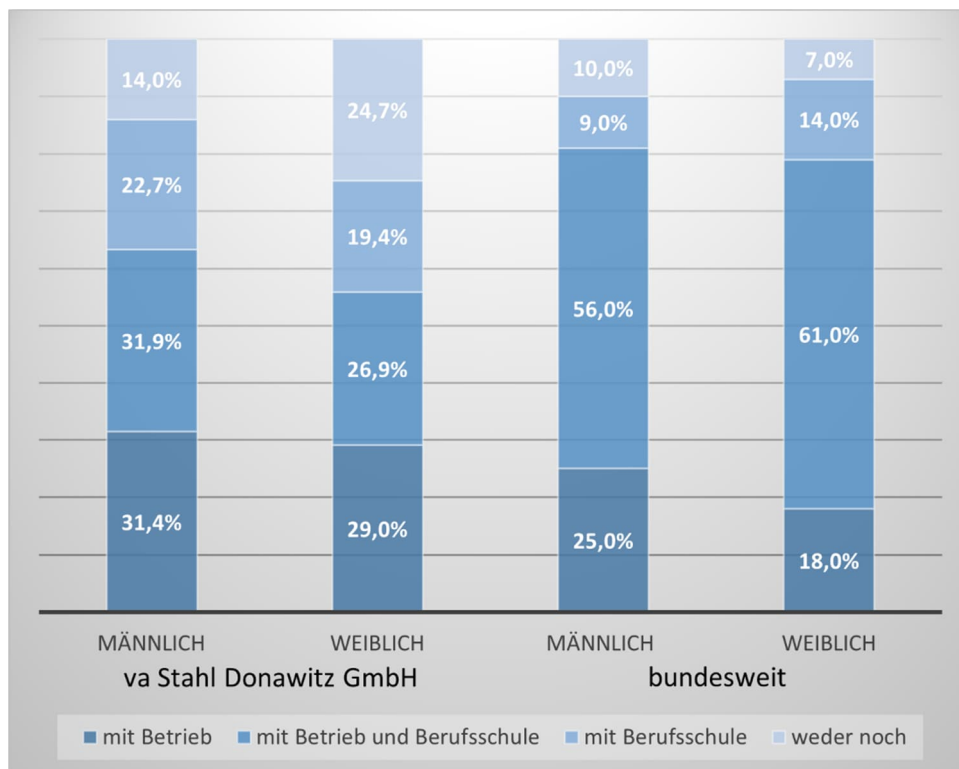


Abbildung 12: Zufriedenheit mit dem Betrieb und der Berufsschule

5.4.3 Körperliche Gewalt und Cybermobbing

Auf die Frage wie oft Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH in den letzten 12 Monaten in Raufereien verwickelt waren, haben rund 80 % beider Geschlechter angegeben, in diesem Zeitraum, in keine derartige Situation verwickelt gewesen zu sein. 6 % der Burschen und jungen Männer waren öfters als dreimal an einer Rauferei beteiligt, wohingegen 20% der Mädchen und jungen Frau des Unternehmens in den letzten 12 Monaten ein- bis zweimal in einen Raufhandel

involviert war. Bei der bundesweiten Befragung waren mehr männliche Lehrlinge in Raufereien verwickelt.

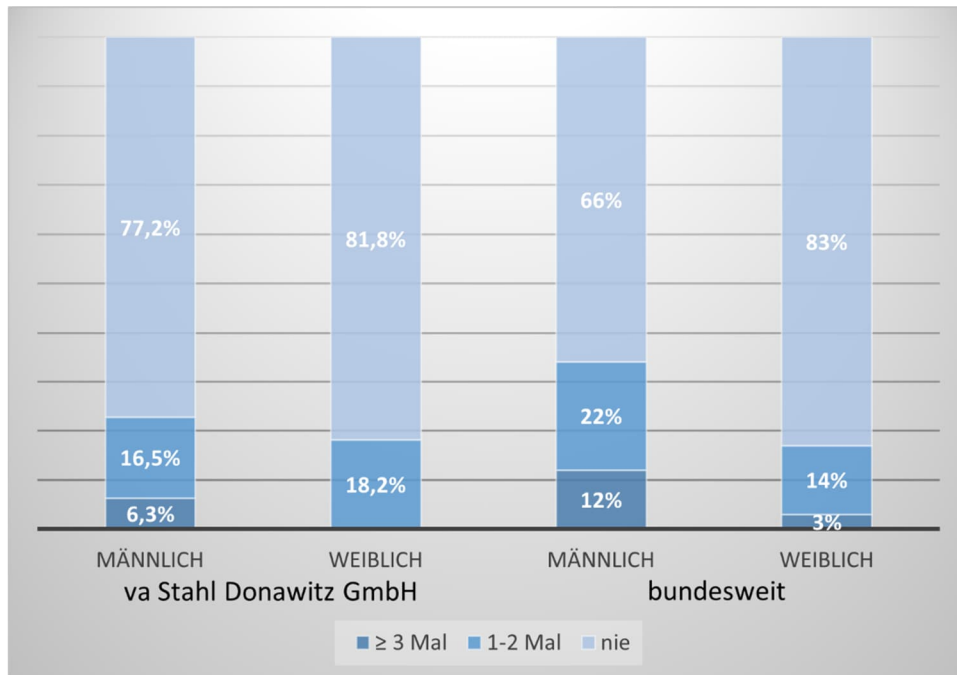


Abbildung 13: Beteiligung an Raufereien in den letzten 12 Monaten

Neben körperlichen Angriffen gerät auch das Cybermobbing zunehmend in den Fokus, wenn es um Gewalt geht. Bei der Frage nach der Täter-/Opferrolle in Bezug auf Cybermobbing waren 8 % der männlichen Lehrlinge bereits Opfer und 13 % Täter. 15 % der weiblichen Lehrlinge wurden bereits online gemobbt und 9 % mobbten schon einmal selbst im Netz. Im Vergleich mit den Lehrlingen bundesweit ist zu erkennen, dass die jungen Auszubildenden des Unternehmens weniger oft von Cybermobbing betroffen sind bzw. auch weniger oft in die Täterrolle schlüpfen.

	1-2 Mal	2-3 Mal/ Monat oder öfter	gesamt	bundesweit gesamt
Männliche Lehrlinge als Opfer	3,8%	3,8%	7,6%	10,9%
Weibliche Lehrlinge als Opfer	9,1%	6,1%	15,2%	18,6%
Männliche Lehrlinge als Täter	6,3%	6,3%	12,7%	12,2%
Weibliche Lehrlinge als Täter	6,1%	3,0%	9,1%	6,7%

Tabelle 16: Opfer und Täter von Cybermobbing in den letzten paar Monaten

5.4.4 Selbstwirksamkeit

Im selbständigen Bewältigen von schwierigen Situationen und Herausforderungen weisen die Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH einen mittleren bis hohen Wirkungsgrad auf, was über den Werten der bundesweiten Ergebnisse liegt.

	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
hoch	21,0%	10,6%	19,4%	14,5%
mittel	74,7%	81,8%	61,6%	55,4%
niedrig	4,3%	7,6%	19,0%	30,1%

Tabelle 17: Selbstwirksamkeit

5.4.5 Freundeskreis und Familie

Rund dreiviertel aller jungen Auszubildenden in der voestalpine Stahl Donawitz GmbH fühlen sich von ihren Familien und im Freundeskreis gut unterstützt. Dies liegt leicht über dem Wert bundesweit. Wobei in beiden Befragungsgruppen zu erkennen ist, dass sich die weiblichen Lehrlinge durch die Familie oft weniger gut unterstützt fühlen als ihre männlichen Kollegen.

	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Unterstützung durch die Familie	79,4%	68,8%	74,9%	69,1%
Unterstützung im Freundeskreis	71,8%	72,0%	69,1%	75,0%

Tabelle 18: Unterstützung durch Familie und Freundeskreis

5.4.6 Nutzung von digitalen Medien

Anhand der „Social Media Disorder“-Skala wurde eruiert, wie häufig Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH digitale Medien wie Smartphones und soziale Medien nutzen. Die Befragung ergab, dass 17% der männlichen und 23% der weiblichen Lehrlinge bereits ein auffälliges Nutzungsverhalten aufweisen. Vergleicht man diese Resultate mit den Erkenntnissen bundesweit ist ersichtlich, dass

die Werte bei den jungen Auszubildenen in der voestalpine Stahl Donawitz GmbH rund dreimal höher sind.

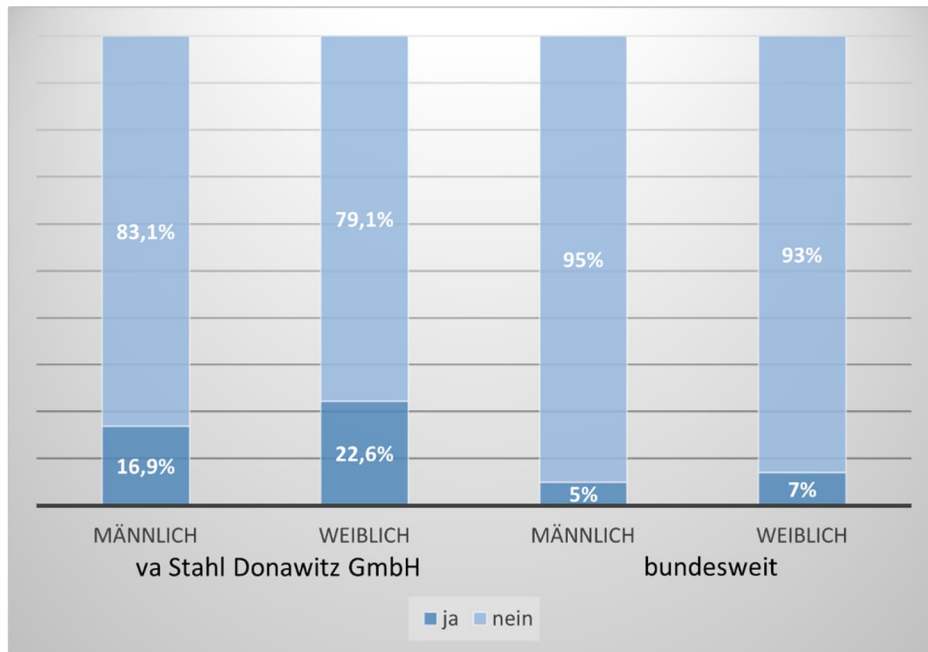


Abbildung 14: Problematische Handynutzung

Bei den Ergebnissen der täglichen Handynutzung unterscheiden sich bei den Befragungsgruppen hingegen kaum. In beiden Einheiten nutzen etwa 40% der Burschen und jungen Männer und rund die Hälfte der Mädchen und jungen Frauen ihr Handy oder Smartphone 5 Stunden oder mehr am Tag.

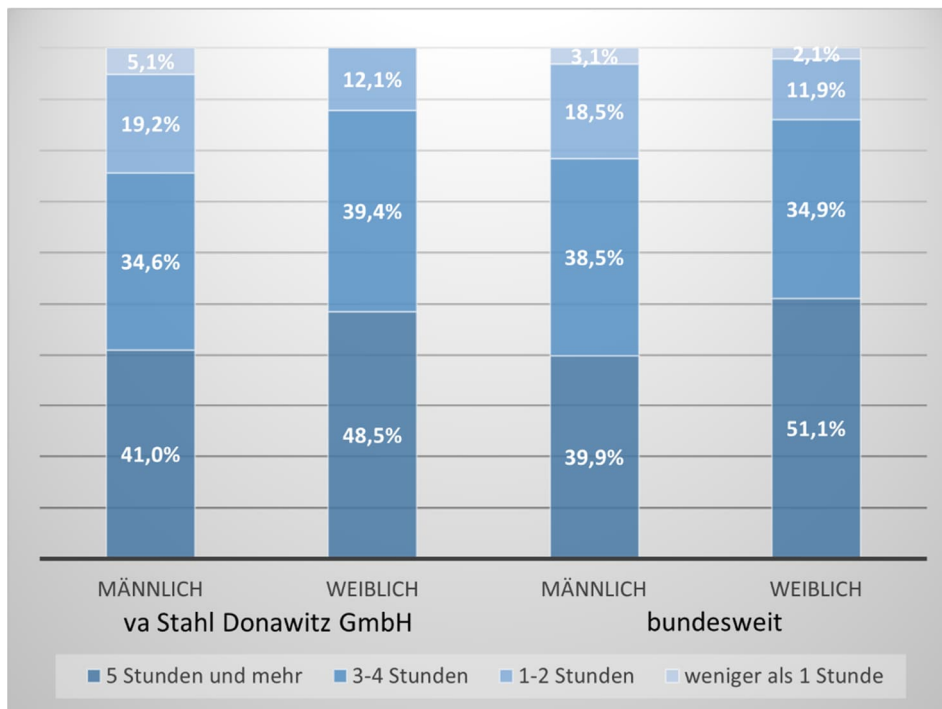


Tabelle 19: Handynutzung pro Tag

5.4.7 Gesundheitskompetenz

Zur Messung der Gesundheitskompetenz wurde die „Health Literacy for School-Aged Children-Skala“ verwendet. Wie aus der Grafik unten ersichtlich haben etwas mehr als 65% aller Lehrlinge eine mittlere Gesundheitskompetenz und sogar rund 25 % eine hohe Gesundheitskompetenz. Diese Werte sind höher als die der bundesweit befragten Lehrlinge.

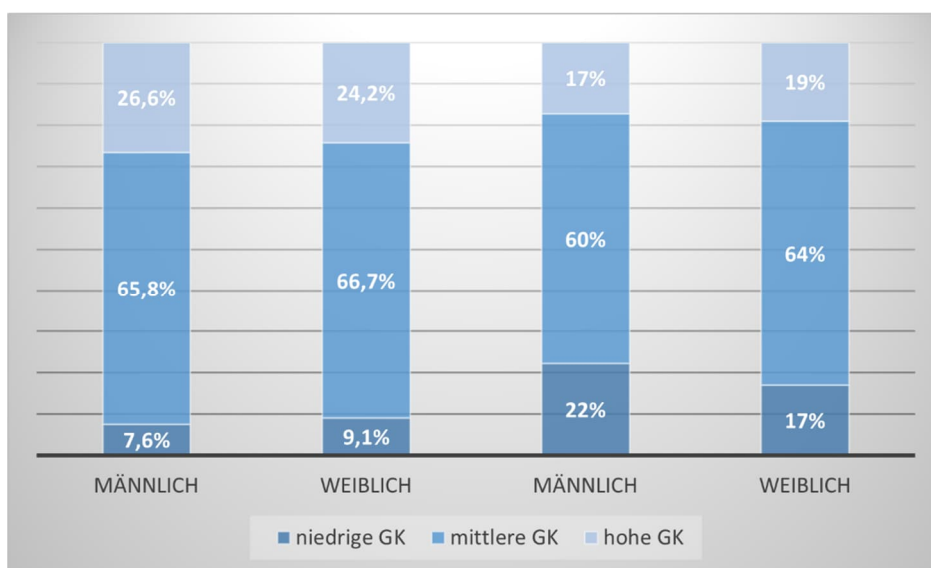


Abbildung 15: Verteilung der Gesundheitskompetenz

Im Bezug auf die Impfbereitschaft findet sich zwischen den Lehrlingen der voestalpine Stahl Donawitz GmbH und den bundesweit befragten Lehrlingen kein großer Unterschied. Grundsätzlich sind in beiden Gruppen rund dreiviertel der Auszubildenden bereit sich nach den Empfehlungen der Gesundheitsbehörden impfen zu lassen.

	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
sicher ja	34,2%	42,4%	40,2%	37,1%
eher ja	36,7%	39,4%	31,5%	36,1%
eher nicht	16,5%	12,1%	15,2%	16,1%
sicher nicht	12,7%	6,1%	13,1%	10,7%

Tabelle 20: Impfbereitschaft

Auch bei der Frage ob sich die Lehrlinge gut über Impfungen informiert fühlen gibt es keinen signifikanten Unterschied. Mehr als 50 % der männlichen und weiblichen Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH fühlen sich über die empfohlenen Impfungen informiert.

	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
sicher ja	36,7%	43,8%	27,8%	21,6%
eher ja	21,5%	28,1%	30,7%	34,0%
eher nicht	27,8%	21,9%	24,7%	30,2%
sicher nicht	13,9%	6,3%	16,8%	14,2%

Tabelle 21: Lehrlinge, die sich über Impfungen gut informiert fühlen

Zu wissen, an wen man sich wenden kann, wenn es ihnen oder Menschen in ihrem Umfeld schlecht geht, ist für mehr als die Hälfte der Lehrlinge sowohl männlich als auch weiblich einfach. Wohingegen knapp 30% der Mädchen und jungen Frauen und 15% der Burschen und jungen Männer der voestalpine Stahl Donawitz GmbH empfinden es eher als schwierig herauszufinden, wie und wo man Hilfe bei psychischen Problemen bekommt. Auch die bundesweite Befragung liefert ähnliche Ergebnisse.

	Lehrlinge voestalpine Stahl Donawitz GmbH		Lehrlinge bundesweit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
einfach	65,4%	53,1%	58,0%	52,0%
weiß nicht	20,5%	18,8%	22,0%	23,0%
eher schwierig	14,1%	28,1%	20,0%	25,0%

Tabelle 22: Wissen an wen sich die Lehrlinge wenden können, wenn es jemanden in ihrem Umfeld psychisch schlecht geht

5.5 Schwerpunkt voestalpine

Bei der Frage ob die Lehrlinge wissen an wen sie sich mit gesundheitsbezogenen Fragen im Betrieb wenden können, haben 83 % der jungen Auszubildenen mit „ja“ geantwortet (ohne Darstellung).

Der Bekanntheitsgrad der Lernbegleiter, der Lehrlingsabteilung sowie alle Abteilungen die zur Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter beitragen wurden bei den Lehrlingen der voestalpine Stahl Donawitz GmbH abgefragt. Bis auf die Privatstiftung zur betrieblichen Gesundheitsförderung am Standort Leoben Donawitz, sind alle hinreichend bekannt.

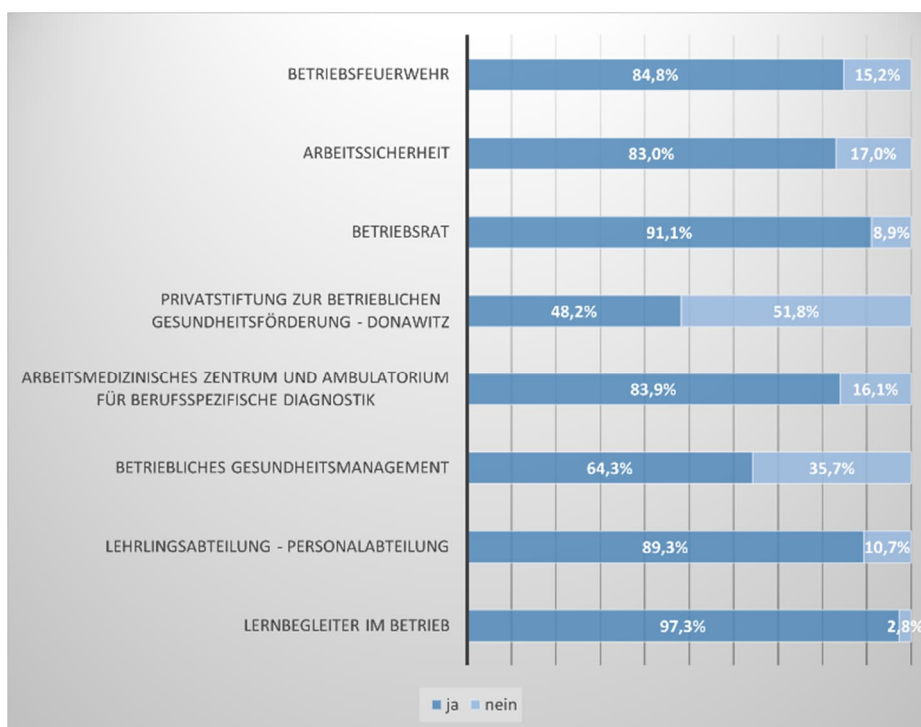


Abbildung 16: Bekanntheit der Ansprechpartner für Lehrlinge im Betrieb

Bei der Frage nach dem Kontakt mit den oben genannten Personen bzw. Abteilungen ist deutlich zu erkennen, dass keine allgemeine Aussage getroffen werden kann und die Verteilung sehr breit gefächert ist und die Berührungspunkte zu den jeweiligen Ansprechpartnern auch vom Fortschritt der Ausbildung abhängig sind.

	1-2 Mal	3-4 Mal	5 Mal und öfter	nie
Lernbegleiter im Betrieb	20,9%	8,2%	40,0%	30,9%
Lehrlingsabteilung - Personalabteilung	19,1%	18,2%	20,9%	41,8%
Betriebliches Gesundheitsmanagement	24,5%	5,5%	4,5%	65,5%
Arbeitsmedizinisches Zentrum und Ambulatorium für berufsspezifische Diagnostik	40,0%	6,4%	6,4%	47,3%
Privatstiftung zur betrieblichen Gesundheitsförderung - Donawitz	10,0%	3,6%	5,5%	80,9%
Betriebsrat	31,8%	6,4%	12,7%	49,1%
Arbeitssicherheit	18,2%	10,0%	8,2%	63,6%
Betriebsfeuerwehr	23,6%	3,6%	6,4%	66,4%

Tabelle 23: Häufigkeit der Kontakte mit Ansprechpartner im Betrieb

Über 80 % der Lehrlinge fühlen sich in ihrer Wahrnehmung im Unternehmen ernst genommen – sie haben das Gefühl, dass ihre Meinungen und Eindrücke gehört und wertgeschätzt werden.

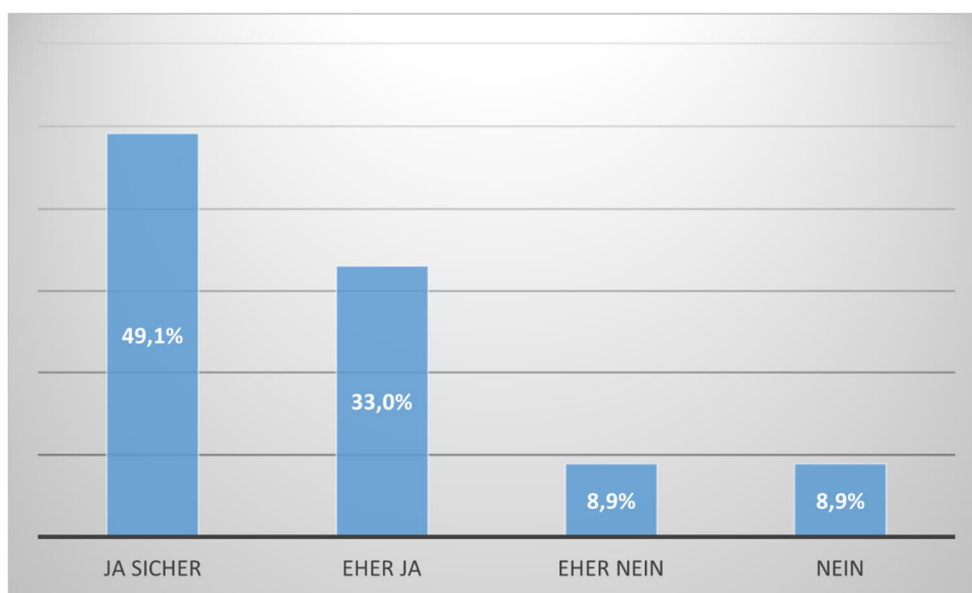


Abbildung 17: Wahrnehmung im Unternehmen ernst genommen zu werden

Bei der Frage nach der Nutzung des Bewegungsangebotes zeigt sich, dass das verpflichtende Lehrlingsturnen (1. Bis 3. Lehrjahr) von 80 % der Lehrlinge am Standort genutzt wird. Die anderen Angebote werden kaum in Anspruch genommen, sind aber mehr als der Hälfte der Lehrlinge bekannt.

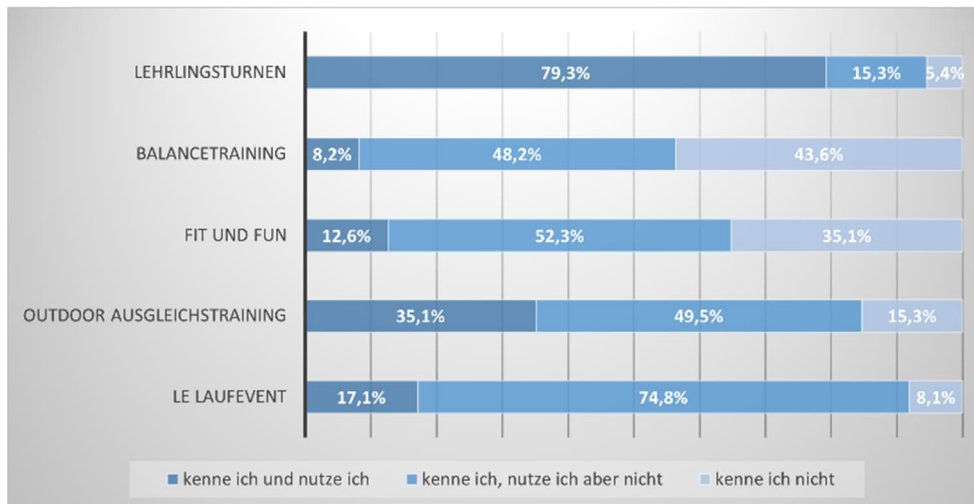


Abbildung 18: Bekanntheit und Nutzung des Bewegungsangebotes

Bei den vorbeugenden Gesundheitsförderungsangeboten sind die drei am häufigsten genutzten Leistungen das Hautschutzkonzept der voestalpine Stahl Donawitz GmbH mit 41 %, die Aktion Apfelkorb und mit 24 % die Anpassung von Korrektionschutzbrillen

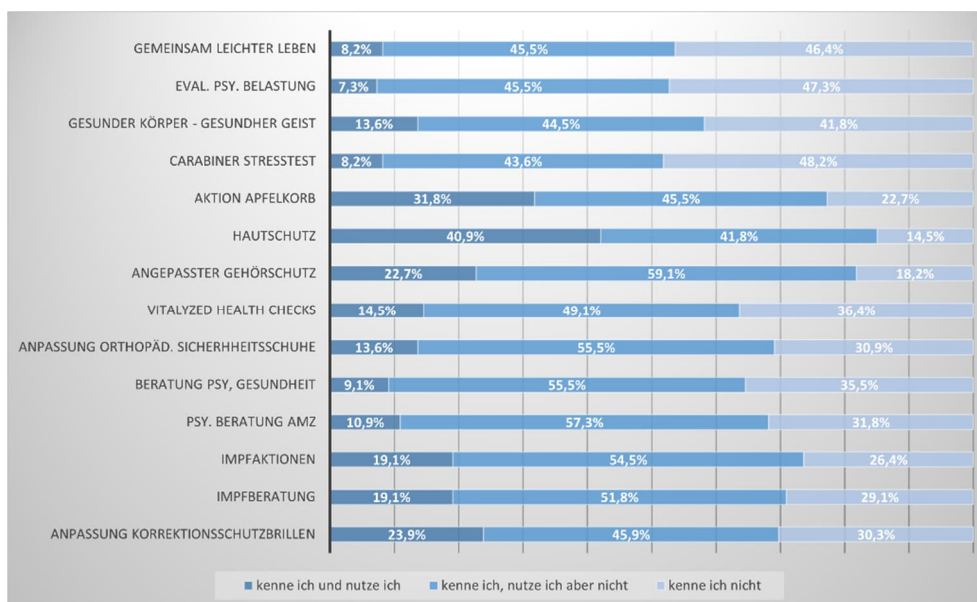


Abbildung 19: Nutzung und Bekanntheit vorbeugendes Gesundheitsangebotes

Um über das Essverhalten während der Arbeit der jungen Auszubildenden mehr zu erfahren, wurde abgefragt wie oft sie im Betrieb essen, ob sie die Kantinen am Standort aufsuchen und wie oft sie sich zum Mittagessen ins Casedo begeben.

Mehr als zwei Drittel der jungen Auszubildenden haben angegeben eine warme Mahlzeit im während der Arbeitszeit zu verzehren. Über 40% tun dies täglich, 5% sogar öfters am Tag.

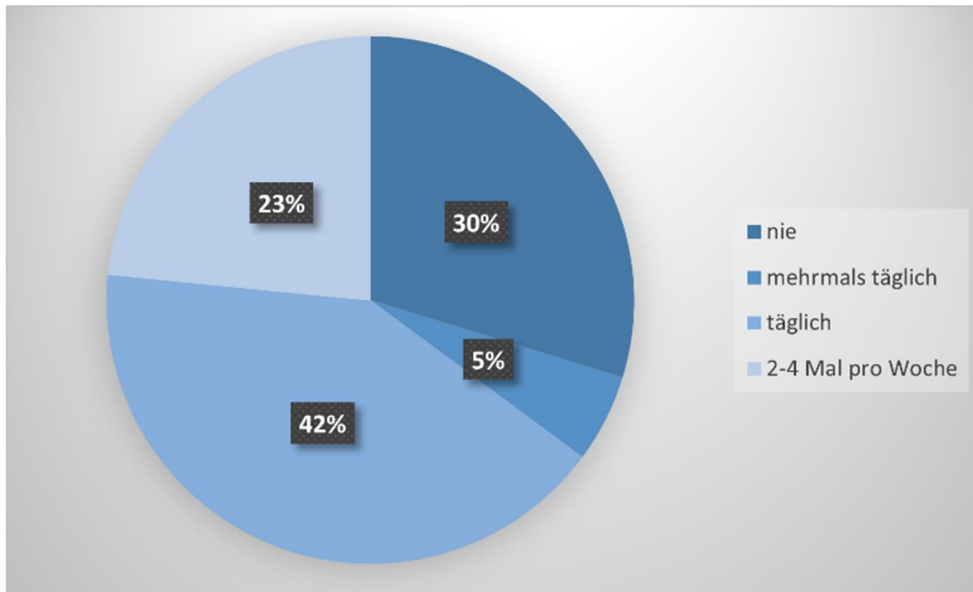


Abbildung 20: Anzahl der verzehrten warmen Mahlzeiten im Betrieb

Sobald die jungen Arbeitnehmer:innen während ihrer Ausbildung auch am Werksgelände eingesetzt werden, haben sie Zugang zu den Kantinen am Standort. Dieses Angebot nutzen fast 80 % der Lehrlinge. 41% holen sich täglich etwas zu essen oder nehmen eine Mahlzeit, in der Kantine, zu sich.

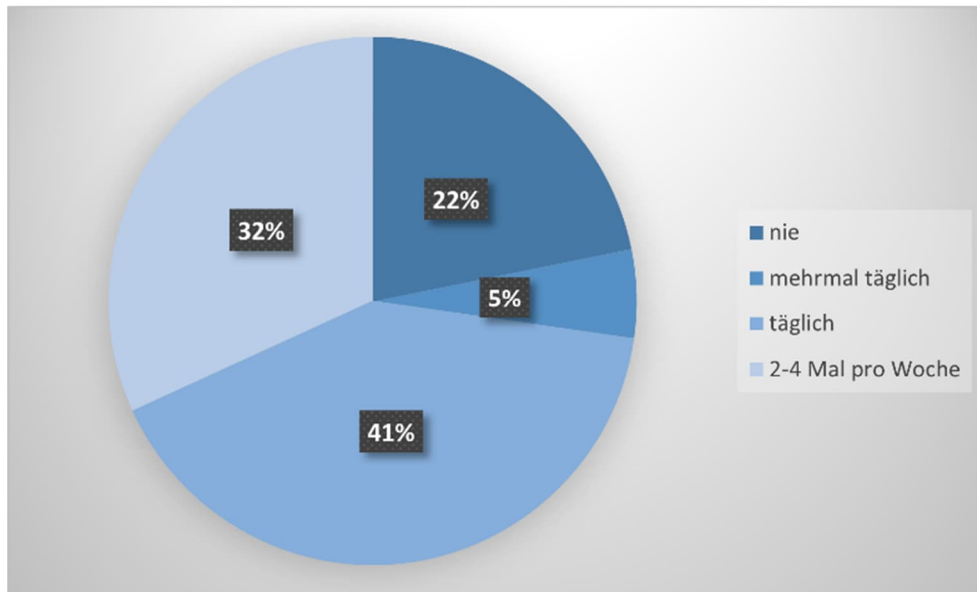


Abbildung 21: Anzahl der Kantinenbesuche

Während der Lehrausbildung im BFI bekommen die Mädchen und Burschen die Möglichkeit zu Mittag, zusätzlich zur täglichen Pause, ein warmes Mittagessen im Casedo einzunehmen. Knapp mehr als die Hälfte der Befragten nimmt dieses Angebot in Anspruch.

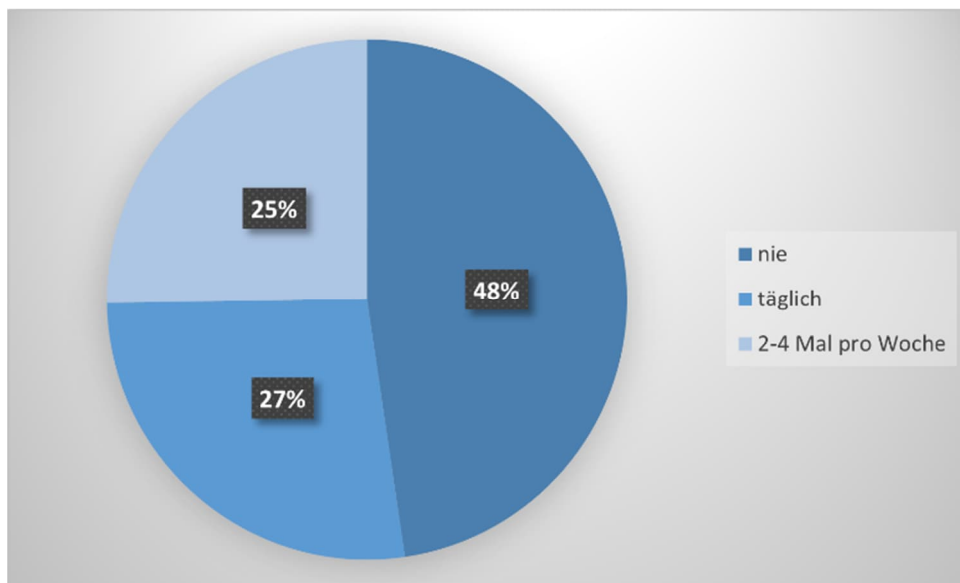


Abbildung 22: Anzahl der Casedo-Besuche

Ebenfalls von Interesse ist die Bekanntheit der Kommunikations- und Informationskanäle am Standort. Am geläufigsten sind hier mit jeweils mehr als 50 % die voestalpine-App sowie die Betriebsratszeitungen.

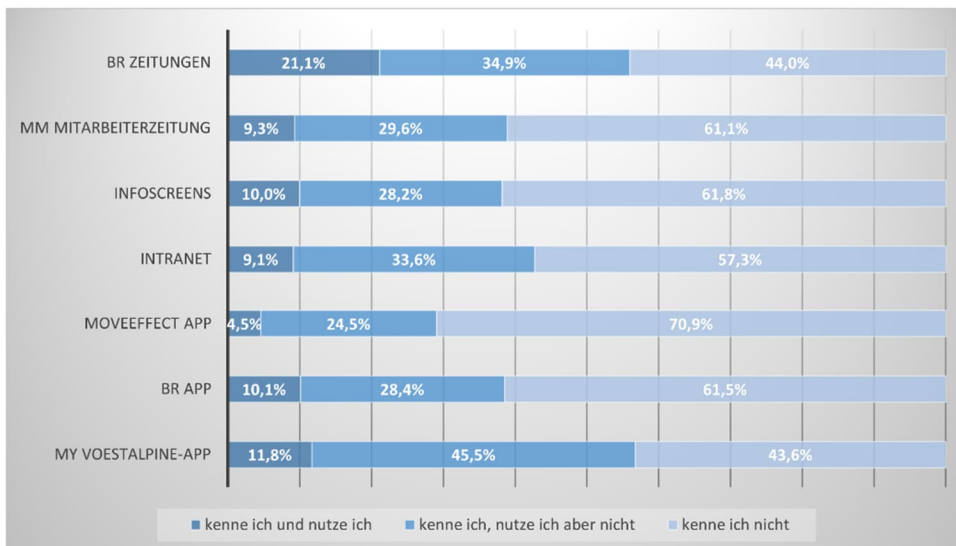


Abbildung 23: Nutzung und Bekanntheit Kommunikationsmedien und -kanälen

Bei der letzten Frage wurden die jungen Auszubildenden nach ihren persönlichen Interessen an möglichen Workshops gefragt. Es ist deutlich zu erkennen, dass das Thema Ernährung und körperliche Fitness einen sehr hohen Stellenwert bei den Lehrlingen der voestalpine Stahl Donawitz GmbH haben. Rund 55% wünschen sich Workshops mit Inhalten zu Krafttraining mit Keratin, Gewichtsmanagement und Ernährung sowie Kochen und Ernährung.

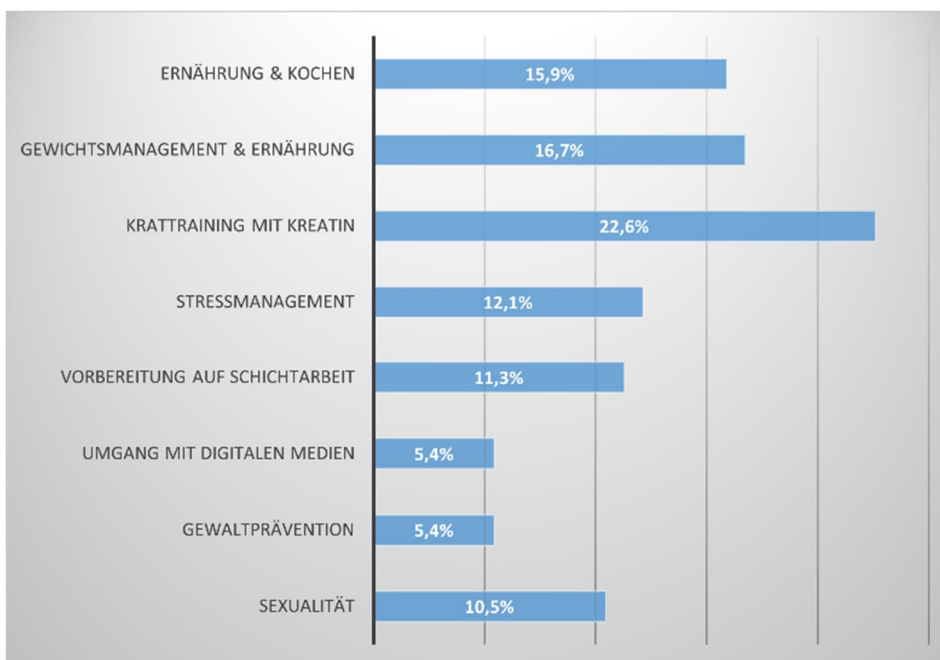


Abbildung 24: Workshop-Themenwünschen von Lehrlingen

6 Diskussion der Ergebnisse

Nun werden die Ergebnisse sowie der gesamte Projektverlauf diskutiert – einschließlich positiver Aspekte, vorhandener Einschränkungen und möglicher Interpretationen. Zudem werden konkrete Verbesserungsvorschläge und Entwicklungspotenziale aufgezeigt.

Die Durchführung der Befragung wurde von den verantwortlichen Personen im Betrieb großartig unterstützt. Es herrschte ein hohes Interesse an den Resultaten seitens aller Beteiligten, was die Motivation und Offenheit während der Erhebung förderte. Für die Befragung standen ausreichend Ressourcen zur Verfügung, sowohl in Bezug auf Zeit, Material als auch IT-Infrastruktur, wodurch ein reibungsloser Ablauf gewährleistet werden konnte.

Die Lehrlinge zeigten sich während der Befragung sehr aufgeschlossen und motiviert, aktiv mitzuwirken und ihren Beitrag zu leisten. Von 164 jungen Auszubildenden haben 114 teilgenommen. Das entspricht einer Teilnahmerate von 70 %. Die Verwendung von Microsoft Forms als Erhebungsinstrument erleichterte die Durchführung erheblich. Allerdings erwies sich dieses Tool als weniger ideal für den direkten Vergleich mit den Ergebnissen der Bundesbefragung, was eine zusätzliche Auswertung der Daten in Excel erforderlich machte.

Eine detaillierte statistische Analyse des Datensatzes, wie sie in der Bundesbefragung mit Mittelwerten, Standardabweichungen und Lineartabellen vorgenommen wurde, wurde im Rahmen dieser Masterarbeit bewusst nicht durchgeführt, da dies den Rahmen überzogen hätte. Stattdessen wurde der Fokus auf eine übersichtliche Auswertung und Aufbereitung gelegt.

6.1 Allgemeine Einschätzung

Insgesamt zeigt die Lehrlingsgesundheitsbefragung 2024/25, dass die Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH in vielen Bereichen vergleichbare Ergebnisse wie ihre Kolleg:innen in der bundesweiten Befragung 2021/22 liefern. Sowohl die gesundheitliche Selbsteinschätzung als auch das subjektive Wohlbefinden sind mehrheitlich positiv. Unterschiede finden sich weniger in den Grunddaten, dafür aber in geschlechtsspezifischen Besonderheiten sowie bei spezifisch betrieblichen Rahmenbedingungen.

6.1.1 Gesundheit und Wohlbefinden

Die Selbsteinschätzung der eigenen Gesundheit fällt sowohl bei der voestalpine als auch bundesweit überwiegend mit "gut" oder "ausgezeichnet" aus. Die Lebenszufriedenheit ist ebenfalls ähnlich hoch, wobei bundesweit mehr Lehrlinge einen niedrigeren Zufriedenheits-Score (≤ 6) angaben – wahrscheinlich noch beeinflusst durch die Covid-Zeit, in der diese Erhebung stattfand. (Felder-Puig, et al., 2024)

Auffallend gleich sind auch die Hauptbeschwerden: Gereiztheit, Einschlafprobleme und Kopfschmerzen bei weiblichen Lehrlingen, Rückenschmerzen bei männlichen. Das emotionale Wohlbefinden liegt bei den jungen Arbeitnehmern der voestalpine sogar leicht über dem bundesweiten Vergleich. Das subjektive Stressempfinden ist ähnlich, jedoch fühlen sich weibliche Lehrlinge des Unternehmens häufiger belastet – ein Aspekt, der betriebsintern verstärkt Beachtung finden sollte. (Felder-Puig, et al., 2023)

Auffällig ist die Verletzungsrate unter den Lehrlingen der voestalpine Stahl Donawitz GmbH, die in den letzten zwölf Monaten deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt lag. Viele der betroffenen Lehrlinge erlitten ein- bis zweimalige Verletzungen, insgesamt betrug die Verletzungsrate rund 25 % mehr als bei Lehrlingen österreichweit. Dabei ist unklar, ob die Verletzungen im Zuge der Arbeit oder in der Freizeit entstanden sind. Sollte es sich überwiegend um Arbeitsunfälle handeln, wäre zu überlegen, dem Arbeitnehmerschutz – insbesondere im Umgang mit Lehrlingen – noch mehr Gewicht zu verleihen.

Ein erhöhter Anteil an Lehrlingen mit chronischen Erkrankungen oder gesundheitlichen Belastungen sollte nicht unbeachtet bleiben. Hier ist es wichtig, individuelle Unterstützungsmaßnahmen zu schaffen.

Der Bereich Hören und Sehen zeigt: männliche Lehrlinge beurteilen ihr Hörvermögen besser als ihre bundesweiten Kollegen, weibliche hingegen schlechter – Gründe dafür bleiben offen. Der Umgang mit Sehschwächen ist im Unternehmen jedoch vorbildlich: Schutz- und Korrektionschutzbrillen stehen zur Verfügung und auch die Versorgung mit dem entsprechenden Gehörschutz findet breiten Anklang.

Beim Body-Mass-Index (BMI) und Körperselbstbild zeigt sich ein auffälliger Unterschied: Weibliche Lehrlinge haben häufiger Übergewicht und sind gleichzeitig unzufriedener mit ihrem Aussehen – ein psychosozial sensibles Thema, das gezielte Gesundheitsförderung verlangt. (Felder-Puig, et al., 2023)

6.1.2 Gesundheits- und Risikoverhalten

Das Bewegungs- und Freizeitverhalten ist überdurchschnittlich hoch, besonders im männlichen Bereich. Die verpflichtende Teilnahme am Lehrlingsturnen trägt hierzu positiv bei. Allerdings sind weibliche Lehrlinge weniger häufig in Vereinen oder Jugendorganisationen vertreten als ihre männlichen Kollegen.

Das Ernährungsverhalten sticht im positiven Sinn hervor: Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH essen mehr Obst und Gemüse und konsumieren weniger Fast Food als im Bundesvergleich. Hier wirken Programme wie die Aktion Apfelkorb und das Angebot im Casedo und den Kantinen am Standort offenbar nachhaltig.

Tabakkonsum ist erfreulich rückläufig, dafür steigen der Gebrauch von Snus und Nikotinsäckchen deutlich – ein Trend, der beobachtet und aufgegriffen werden sollte. Der Alkoholkonsum ist rückläufig, was eventuell einem veränderten Ausgehverhalten zusammenhängt. Cannabiskonsum ist niedriger als im Bund, aber bei männlichen Lehrlingen dennoch ein Thema.

Beim Sexualverhalten zeigt sich ein früheres Einstiegsalter, die bevorzugten Verhütungsmittel sind Pille und Kondom. Mädchen und junge Frauen der voestalpine Stahl Donawitz GmbH kümmern sich überproportional um das Thema Verhütung.

6.1.3 Sonstige Gesundheitsdeterminanten

Der finanzielle Status wird von den voestalpine-Lehrlingen besser bewertet als im Bundesdurchschnitt, der Migrationshintergrund entspricht dem österreichischen Mittelmaß.

Die Arbeitsbelastung entspricht der bundesweiten Einschätzung, wobei geschlechtsspezifisch unterschiedliche Belastungen (Staub, Stehen, Lärm) genannt werden. Trotz hohem Lärmschutzmaßnahmen im Unternehmen und PSA-Ausstattung der Mitarbeiter:innen bleibt Lärm ein zentrales Thema.

Das Betriebsklima wird von rund 75 % als angenehm empfunden. Allerdings sind die Zufriedenheitswerte mit dem Lehrbetrieb und der Berufsschule niedriger als im Bundesdurchschnitt – ein zentrales Handlungsfeld. Körperliche Gewalt ist praktisch kein Thema, und auch Cybermobbing wird kaum genannt – dennoch bleibt Prävention wichtig. Die Selbstwirksamkeit ist bei männlichen Lehrlingen höher, was typisch für alle Befragungen ist. Auch die soziale Unterstützung durch Familie und Freundeskreis wird hoch eingeschätzt – mit der Einschränkung, dass Mädchen sich hier seltener unterstützt fühlen. (Felder-Puig, et al., 2024)

Auffällig ist die hohe Nutzung digitaler Medien – etwa dreimal so hoch wie im Bund, wobei hier auf die beiden unterschiedlichen Befragungszeitpunkte hinzuweisen ist. Obwohl die tägliche Handynutzungszeit bei rund 5 Stunden liegt, sollte hier verstärkt auf gesundes Nutzungsverhalten und digitale Grundbildung hingewirkt werden.

Die Gesundheitskompetenz ist bei den Lehrlingen des Unternehmens höher, drei Viertel würden sich nach offiziellen Empfehlungen impfen lassen – eine gute Basis, um etwa Impfprogramme stärker zu bewerben. (Felder-Puig, et al., 2024)

6.1.4 Firmenbezogene Ergebnisse – Schwerpunkt voestalpine

Die Mehrheit der Lehrlinge weiß, an wen sie sich bei Gesundheitsfragen wenden können – ein sehr positives Zeichen für die Informationsweitergabe im Betrieb. Die zentralen Ansprechstellen für junge Auszubildende im Unternehmen, wie die Lehrlingsabteilung, die Arbeitssicherheit oder die Lernbegleitung, sind den meisten gut vertraut. Dagegen ist die Privatstiftung zur betrieblichen Gesundheitsförderung bei mehr als drei Viertel der Befragten weitgehend unbekannt. Eine Erklärung hierfür könnte die noch nicht notwendige Inanspruchnahme der angebotenen Leistungen (z.B. Zuschuss bei Wahlarzt, ...) sein.

Der tatsächliche Kontakt zu Ansprechpersonen im Betrieb variiert stark: Während etwa Lernbegleiter und die Belegschaftsvertretung häufig konsultiert werden, haben die Privatstiftung zur Gesundheitsförderung oder die Betriebsfeuerwehr kaum Kontakt mit den Lehrlingen, was aber auf die noch nicht vorhandene Notwendigkeit zurückgeführt werden kann. Einerseits werden angebotene Leistungen der Stif-

tung durch junge Arbeitnehmer:innen seltener in Anspruch genommen und solange kein direkter Arbeitseinsatz am Werksgelände stattfindet, wird auch die Betriebsfeuerwehr als Werksschutz-Dienstleister nicht aufgesucht.

Mehr als vier von fünf Lehrlingen fühlen sich im Betrieb mit ihren Anliegen ernst genommen, was für ein respektvolles und unterstützendes Betriebsklima spricht. Das Lehrlingsturnen, während der Arbeitszeit, wird genutzt, andere Bewegungsangebote sind zwar bekannt, finden jedoch kaum Nutzung. Ziel sollte es unbedingt sein, diese BGF-Angebote den Lehrlingen näher zu bringen.

Zu den bekanntesten Gesundheitsangeboten unter den jungen Arbeitnehmern zählen das betriebliche Hautschutzkonzept, die Aktion Apfelkorb sowie die Anpassung von Korrektionschutzbrillen.

Fast sieben von zehn Lehrlingen nehmen regelmäßig eine warme Mahlzeit im Betrieb ein, wobei viele die Kantine oder das Casedo nutzen – ein Hinweis auf eine gute betriebliche Verpflegung.

Die voestalpine-App und die Betriebsratszeitung sind die am meisten genutzten Informationskanäle, was sie zu idealen Plattformen für gesundheitsbezogene Inhalte macht.

Ein klarer Wunsch der Lehrlinge ist die Durchführung von Workshops zu den Themen Ernährung, Kochen und körperliche Fitness. Hier besteht großes Potenzial, das betriebliche Gesundheitsangebot weiter auszubauen.

6.2 Empfehlungen und Ausblick

Die Ergebnisse der Lehrlingsgesundheitsbefragung 2024/25 bei der voestalpine Stahl Donawitz GmbH zeigen insgesamt ein erfreuliches Bild: Die Lehrlinge schätzen ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden überwiegend positiv ein. Im Vergleich zur bundesweiten Befragung 2021/22 bestätigt sich, dass viele unternehmensspezifische Maßnahmen bereits greifen – insbesondere in den Bereichen Sicherheit, Ernährung, Bewegung und Gesundheitskompetenz. Gleichzeitig zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede und Nutzungslücken bei bestimmten Angeboten, die gezielte Weiterentwicklungen nahelegen.

6.2.1 Konkrete Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Gesundheitsförderung für Lehrlinge

Auf Basis der Ergebnisse ergeben sich mehrere konkrete Ansatzpunkte zur Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung bei Lehrlingen.

- Ein zentraler Hebel ist der Ausbau gezielter Workshop-Angebote. Inhalte wie Arbeitssicherheit, Ernährung, körperliche Fitness, psychische Gesundheit und Stressbewältigung sowie Nikotinkonsum und Umgang mit digitalen Medien sollten praxisnah und interaktiv vermittelt werden – beispielsweise in Form von Kochworkshops, Bewegungseinheiten oder Übungen zur Selbstreflexion und Vorträgen. Wichtig ist dabei ein zielgruppengerechter Zugang, der die unterschiedlichen Bedürfnisse und Erfahrungen weiblicher und männlicher Lehrlinge berücksichtigt – etwa im Hinblick auf Körperbild, Belastungserleben oder Konsumverhalten. Wobei hier eine zunehmende Verlagerung der Angebote in die Freizeit angestrebt werden sollte.
- Zudem sollten weniger bekannte Angebote und Leistungen des Unternehmens sichtbarer gemacht werden. Insbesondere die Privatstiftung zur Gesundheitsförderung sowie Bewegungsprogramme außerhalb der Arbeitszeit sind noch wenig präsent. Eine gezielte Kommunikation über etablierte Kanäle wie die voestalpine-App, die Betriebsratszeitung, digitale Bildschirme oder im Rahmen von Veranstaltungen und Workshops kann hier Abhilfe schaffen.
- Besondere Aufmerksamkeit verdient die psychische Gesundheit weiblicher Lehrlinge. Mentoring-Programme, niederschwellige Beratungsangebote und Peer-Support-Formate können dazu beitragen, Belastungen frühzeitig zu erkennen und individuelle Ressourcen zu stärken. Eine enge Zusammenarbeit mit psychologischen Fachkräften intern und extern, internen Ansprechpersonen und sozialpädagogischen Fachstellen ist hierbei essenziell.
- Auch der Umgang mit Körperbild und kritischen Mediennutzung sollte verstärkt thematisiert werden. Workshops zur Reflexion des Selbstbildes, zur Rolle sozialer Medien und zur Förderung von Selbstakzeptanz können

wertvolle Impulse setzen. Externe Expert:innen – etwa aus der Body-Positivity-Bewegung oder der Medienpädagogik – können hier eine wichtige Rolle spielen, um Medienkompetenz und Selbstwertgefühl zu fördern.

- Die Kommunikation über bestehende Gesundheitsangebote sollte insgesamt optimiert werden. Regelmäßige Beiträge in der voestalpine-App und der Betriebsratszeitung zu aktuellen Themen, Aktionen und Veranstaltungen schaffen Transparenz und steigern die Reichweite. Eine aktive Einbindung der Lehrlinge – etwa durch Gesundheitsbotschafter:innen oder durch Feedbackformate – stärkt die Identifikation mit dem Thema und fördert Eigenverantwortung.
- Nicht zuletzt sollte die Gesundheitskompetenz insgesamt weiter gestärkt werden. Inhalte wie Impfaufklärung, Erste Hilfe, Stressmanagement oder Schlafhygiene können in alltagsnahe Formate wie kurze Infovideos, Impulsvorträge bei Events oder gezielte Einheiten im Arbeitsalltag integriert werden.

Diese Empfehlungen zeigen konkrete Möglichkeiten auf, das bestehende Gesundheitsangebot zielgerichtet weiterzuentwickeln und nachhaltige Wirkung im Alltag der Lehrlinge zu erzielen.

6.2.2 Ausblick

Mit der aktuellen Erhebung wurde für die voestalpine Stahl Donawitz GmbH eine solide Grundlage geschaffen, um die betriebliche Gesundheitsförderung gezielt weiterzuentwickeln. Die hohe Akzeptanz bestehender Maßnahmen sowie die differenzierte Betrachtung einzelner Gruppen – insbesondere im Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterschiede – verdeutlichen, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) nicht nur organisatorisch verankert ist, sondern zunehmend als Teil der Unternehmenskultur gelebt wird.

Für die kommenden Jahre bieten sich mehrere strategische Entwicklungsmöglichkeiten:

- Ein zentrales Ziel sollte die Verankerung gesundheitsförderlicher Aspekte in der Ausbildungsplanung und Führungskräfteentwicklung sein. Gerade Führungskräfte und erfahrene Mitarbeiter:innen spielen eine entscheidende Rolle – sie wirken als Vorbild für gesundheitsbewusstes Verhalten

im Arbeitsalltag und können dadurch eine gesundheitsfördernde Haltung bei den Lehrlingen nachhaltig stärken. (Kichler, 2015)

- Darüber hinaus sollten partizipative Ansätze weiter ausgebaut werden, indem Lehrlinge aktiv in die Planung, Umsetzung und Bewertung von Maßnahmen einbezogen werden. Das erhöht nicht nur die Akzeptanz, sondern fördert auch Eigenverantwortung und Identifikation.
- Ein weiterer wichtiger Schritt ist die systematische Messung von Fortschritten – etwa durch regelmäßige Folgeerhebungen, digitale Feedbacktools oder die Erfassung von Beteiligungsquoten. So wird sichtbar, welche Maßnahmen wirken und wo Optimierungsbedarf besteht.
- Auch die arbeitsplatzbezogene Gesundheitsförderung sollte weiter gestärkt werden – beispielsweise durch ergonomische Schulungen, aktive Pausen oder die Einrichtung von Rückzugsräumen. Diese Maßnahmen tragen direkt zum physischen und psychischen Wohlbefinden im Berufsalltag bei.

Insgesamt kann die voestalpine Stahl Donawitz GmbH durch eine kontinuierliche und ganzheitliche Weiterentwicklung der Gesundheitsförderung nicht nur die Gesundheit ihrer Lehrlinge sichern, sondern auch die Ausbildungsqualität verbessern, die Mitarbeiterbindung stärken und die Attraktivität als Arbeitgeber langfristig festigen – getragen von einer Belegschaft, die Gesundheit mit Überzeugung vorlebt.

6.3 Fazit

Die voestalpine Stahl Donawitz GmbH befindet sich im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung auf einem sehr guten Weg. Die Ergebnisse der Erhebung zeigen, dass viele Lehrlinge ein gesundheitsbewusstes Verhalten zeigen und die bestehenden Angebote während der Arbeitszeit überwiegend positiv wahrgenommen und aktiv genutzt werden. Besonders hervorzuheben ist die hohe Akzeptanz zentraler Maßnahmen wie dem Lehrlingsturnen, dem Hautschutzkonzept oder der Aktion Apfelkorb. Gleichzeitig wird sichtbar, dass bestimmte Einrichtungen, Angebote und Leistungen – wie die Privatstiftung zur Gesundheitsförderung oder zusätzliche Bewegungsprogramme in der Freizeit – bislang noch zu wenig bekannt sind und künftig stärker kommuniziert werden sollten.

Im Vergleich zu bundesweiten Daten schneiden die Lehrlinge des Unternehmens in mehreren Bereichen ähnlich gut oder sogar besser ab – etwa beim Gefühl, im Betrieb mit ihren Anliegen ernst genommen zu werden, oder hinsichtlich der regelmäßigen Nutzung der betrieblichen Verpflegungsmöglichkeiten. Auch das Wissen über Ansprechpersonen für Gesundheitsfragen ist überdurchschnittlich ausgeprägt, was auf eine funktionierende interne Kommunikation schließen lässt.

Die Forschungsfrage, wie gut die Gesundheit und das Gesundheitsverhalten der Lehrlinge der voestalpine Stahl Donawitz GmbH im Vergleich zu Lehrlingen bundesweit ist und ob das bestehende Gesundheitsförderungsangebot ihren Bedürfnissen entspricht, kann insgesamt positiv beantwortet werden. Die Lehrlinge zeigen insgesamt ein solides Gesundheitsverhalten, das in vielen Aspekten dem bundesweiten Durchschnitt entspricht oder darüber liegt. Die Angebote der Gesundheitsförderung treffen vielfach die tatsächlichen Bedürfnisse, auch wenn in bestimmten Bereichen – wie der psychischen Gesundheit, der gendersensiblen Gestaltung und der Sichtbarkeit mancher Maßnahmen – Entwicklungspotenzial besteht.

Besonders hervorzuheben ist dabei die zentrale Bedeutung der Lehrlinge für den Fortbestand und die Innovationskraft des Unternehmens. Als zukünftige Fachkräfte tragen sie maßgeblich zur Sicherung des Know-hows und zur Weiterentwicklung des Betriebs bei. Die voestalpine bietet jungen Menschen nicht nur eine fundierte Ausbildung, sondern auch langfristige berufliche Perspektiven in einem technologisch anspruchsvollen, stabilen und modernen Arbeitsumfeld.

Mit der gezielten Weiterentwicklung der Gesundheitsförderung schafft das Unternehmen nicht nur die Basis für ein gesundes und motiviertes Arbeitsumfeld, sondern stärkt auch die Mitarbeiterbindung und die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb. So investiert die voestalpine Stahl Donawitz GmbH nicht nur in die Gesundheit ihrer Lehrlinge, sondern auch in die nachhaltige Zukunft des gesamten Unternehmens.

7 Literaturverzeichnis

Allgaier, A.-K. et al., 2012. *Depression in pediatric care: is the WHO-Five-Well-Being Index a valid screening instrument for children and adolescents?*, s.l.: General Hospital Psychiatry.

Anon., 2024. *Kammer für Arbeiter und Angestellte*. [Online]
Available at:
https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Bildung/AusbildungLehre_rg_bf.pdf

Bandura, A., 1997. *Self-efficacy. The exercise of control*, New York: Freeman.

Bauer, 2020. *Österreichische Bewegungsempfehlungen*, Wien: FGÖ - Fonds Gesundes Österreich.

Berk, L., 2020. *Entwicklungspsychologie. 7., aktualisierte Auflage*, München: Pearson Studium.

Bliem, W., 2025. *Lehrberufsliste-Online*. [Online]
Available at: <https://lehrberufsliste.bic.at/>
[Zugriff am 19.02.2025].

BMAW - Abteilung VI/7: Berufsausbildung, F., 2023. *Die Lehre - Duale Berufsausbildung in Österreich*, Wien: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW).

Bundeskanzleramt, Ö., 2025. *oesterreich.gv.at*. [Online]
Available at:
https://www.oesterreich.gv.at/de/themen/bildung_und_ausbildung/schulen/2/Seite.1760130
[Zugriff am 06. Juni 2025].

Cantril, H., 1965. *The Pattern of Human Concern*, New Brunswick, New Jersey, USA: Rutgers University Press.

Dahlgren, G. & Whitehead, M., 1991. *Policies and Strategies to Promote Social Equity in Health*, Stockholm: Institute for Future Studies.

Doherty, M., Fortin, C. & MacKinnon, D., 2003. *Canadian, youth, Sexual Health and HIV/AIDS Study: Factors influencing knowledge, attitudes and behaviors*, Ottawa: Council of Ministers of Education.

Dornmayr, H. & Löffler, R., 2024. *Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2022-2023*, Wien: Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMAW.

Erdö, R., Maierhofer, S. & Achleitner, D., 2023. *Qualität Lehre*. [Online]
Available at: <https://www.qualitaet-lehre.at>

Felder-Puig, R., Quehenberger, V. & Teufl, L., 2020b. *Nutzung von Smartphones und sozialen Medien durch österreichische Schülerinnen und Schüler. HBSC-Factsheet 03: Ergebnisse der HBSC-Studie 2018*, Wien: BMSGPK.

Felder-Puig, R., Ramelow, D. & Teutsch, F., 2020a. *Gesundheit, Gesundheitsverhalten und Gesundheitsdeterminanten von österreichischen Lehrlingen. Ergebnisse der Lehrlingsgesundheitsbefragung 2018/19*, Wien: IfGP.

Felder-Puig, R., Soede, I. & Maier, G., 2021. *Ernährungsverhalten und Körperelbstbild österreichischer Schülerinnen und Schüler - HBSC-Factsheet 08: Ergebnisse der HBSC-Studie 2018*, Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

Felder-Puig, R., Teufl, L. & Winkler, R., 2023. *Gewichtstatus und Körperelbstbild von österreichischen Jugendlichen. HBSC Factsheet 02 aus Erhebung 2021/22.*, Wien: BMSGPK.

Felder-Puig, R., Teufl, L. & Winkler, R., 2024. *Konsum von Alkohol, Nikotinprodukten, verwandten Erzeugnissen und Cannabis. HBSC-Factsheet 06 aus Erhebung 2021/22*, Wien: BMSGPK.

Felder-Puig, R., Teufl, L. & Winkler, R., 2024. *Vorsorgeverhalten von österreichischen Jugendlichen. HBSC-Factsheet 05 aus Erhebung 2021/22*, Wien: BMSGPK.

Felder-Puig, R., Teufl, L. & Winkler, R., 2024. *Wohlbefinden von österreichischen Jugendlichen in Schule und Lehrbetrieb. HBSC-Factsheet 04 aus Erhebung 2021/22*, Wien: BMSGPK.

Felder-Puig, R., Teutsch, F. & Winkler, R., 2023. *Gesundheit und Gesundheitsverhalten von österreichischen Lehrlingen. Ergebnisse der Lehrlingsgesundheitsbefragung 2021/22*, Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK).

Felder-Puig, R., Teutsch, F. & Winkler, R., 2023. *Psychische Gesundheit von Österreichischen Jugendlichen. HBSC Factsheet 01 aus Erhebung 2021/22.*, Wien: BMSGPK.

Genau, L., 2025. *scribbr*. [Online]
Available at: <https://www.scribbr.at/methodik-at/quantitative-forschung/>

Hofmann, F. & Felder-Puig, R., 2014. *Soziale Ungleichheit und Gesundheit bei österreichischen Schülerinnen und Schülern. HBSC Factsheet 10/2014*, Wien: BMG.

Hohentanner, S., Söhlemann, T., Felgenhauer, C. & Khudhir, M., 2025. *StudySmarter*. [Online]
Available at: <https://www.studysmarter.de/studium/bwl/beratung-bwl/querschnittstudie/>

- Idler, E. & Cartwright, K., 2018. *What Do We Rate When We Rate Our Health? Decomposing Age-related Contributions to Self-rated Health*, s.l.: Journal of health and social behavior.
- Kichler, R., 2015. *HEALTH4YOU Gesundheitsförderung mit jungen Arbeitnehmer/innen in der überbetrieblichen Lehrausbildung*, Wien: Fonds Gesundes Österreich.
- Knauder, V., 2024. *Leitfaden zur Steigerung der Lehrlingsgesundheit*, Leoben-Donawitz: voestalpine.
- Kurth, B.-M. & Ellert, U., 2010. *Estimated and measured BMI and self-perceived body image of adolescents in Germany: part 1 - general implications for correcting prevalence estimations of overweight and obesity*, s.l.: Obesity Facts.
- Mayerl, M. & Schögl, P., 2016. *Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich*, Wien: öibf - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung.
- Mazur, J. et al., 2013. *Burden of chronic health conditions in adolescence measured by school surveys*, s.l.: Medycyna wieku rozwojowego.
- Oschischnig, U., 2025. *Lehrlinge in Österreich 2024*, Wien: Wirtschaftskammer Österreich - Abteilung für Statistik.
- Paakkari, O., Toroppa, M., Kannas, L. & Paakkari, L., 2016. *Subjectiv health literacy: Development of a brief instrument for school-aged children*, s.l.: Scandinavian Journal of Public Health.
- Peres, M. A. et al., 2019. *Oral diseases: a global public health challenge*, London: Lancet.
- Portnuff, C. D. F., Fligor, B. J. & Arehart, K. H., 2011. *Teenage use of portable listening devices: a hazard to hearing?*, s.l.: Journal of the American Academy of Audiology.
- Räisänen, A. M. et al., 2018. *Prevalence of adolescent physical activity-related injuries in sports, leisure time, and school: the National Physical Activity Behaviour Study for children and Adolescents*, s.l.: BMC Musculoskeletal Disorders.
- Ravens-Sieberer, U. et al., 2008. *An international scoring system for self-reported health complaints in adolescents*, s.l.: European Journal of Public Health.
- Shagar, P. S., Harris, N., Boddy, J. & Donovan, C. J., 2018. *The Relationship Between Body Image Concerns and Weight-Related Behaviours of Adolescents and Emerging Adults: A Systematic Review. Behavior Change*, s.l.: Cambridge University Press.

Svedberg, P., Eriksson, M. & Boman, E., 2013. *Association between scores of psychosomatic health symptoms and health - related quality of life in children and adolescents*, s.l.: Health and Quality Outcomes.

Vallejo, M. A., Vallejo-Slocker, L., Fernandez-Abascal, E. G. & Mananes, G., 2018. *Determining Factors for Stress Perception Assessed with the Perceived Stress Scale (PSS-4) in Spanish and Other European Samples*, s.l.: Frontiers in Psychology.

voestalpine, 2025. *Lehre in der voestalpine*. [Online]
Available at: <https://www.voestalpine.com/lehre/>

Wang, J., Li, M., Zhu, D. & Cao, Y., 2020. *Smartphone Overuse and Visual Impairment in Children and Young Adults: Systematic Review and Meta-Analysis*, s.l.: Journal of Medical Internet Research.

WHO, 2022. *WHO European Regional Obesity Report 2022*, Copenhagen: World Health Organization.