

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Auswirkungen von Gesundheitsprogrammen mit dem
Schwerpunkt Ernährung auf das Stresserleben und
Produktivität von Lehrlingen

verfasst von | submitted by
Patricia Pils BSc MSc

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2026

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree
programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 915

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Betriebswirtschaft

Betreut von | Supervisor:

ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Michaela Schaffhauser-
Linzatti

Abstract

The mental health of young adults has increasingly deteriorated in recent years. Due to the numerous changes associated with this stage of life, they are considered a particularly vulnerable group. Although companies are increasingly implementing workplace health promotion measures, little is known about the influence of nutrition-related programs on stress and productivity. This master thesis examines the influence of workplace health promotion programs focusing on nutrition on apprentices' subjective stress levels and perceived productivity. A mixed-methods design was used, combining an online survey of 213 apprentices with six semi-structured interviews. The results show that both the availability of workplace nutrition programs and participation in such programs were associated with lower stress levels. In particular, apprentices reported lower tension and greater joy. However, no direct effect on perceived productivity was identified. Nevertheless, higher stress levels were associated with lower productivity. The interviews further indicate that nutrition programs are perceived as a form of support and appreciation from the employer. Their actual use, however, largely depends on price, quality, accessibility, and the availability of sufficient break time. Overall, the findings suggest that workplace nutrition programs can serve as a supportive resource, particularly in reducing stress. Their effectiveness depends on being affordable, easily accessible, and compatible with employees' everyday working routines.

Keywords: workplace health promotion, nutrition, apprenticeship, stress, productivity

Zusammenfassung

Die psychische Gesundheit junger Erwachsener hat sich in den vergangenen Jahren zunehmend verschlechtert. Aufgrund der zahlreichen Veränderungen in dieser Lebensphase gelten sie als besonders vulnerable Gruppe. Obwohl Unternehmen vermehrt Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung umsetzen, ist bislang wenig darüber bekannt, welchen Einfluss ernährungsbezogene Angebote auf das Stresserleben und die Produktivität haben. Diese Masterarbeit untersucht den Einfluss betrieblicher Gesundheitsprogramme mit dem Schwerpunkt Ernährung auf das subjektive Stresserleben und die wahrgenommene Produktivität von Lehrlingen. Im Rahmen eines Mixed-Methods-Designs wurden 213 Lehrlinge mittels Onlinefragebogen befragt und sechs leitfadengestützte Interviews ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl das Vorhandensein betrieblicher Ernährungsangebote als auch die Teilnahme daran mit einem geringeren Stresserleben verbunden waren. Besonders zeigten sich eine geringere Anspannung und eine höhere Freude. Ein direkter Einfluss auf die subjektive Produktivität konnte hingegen nicht nachgewiesen werden. Allerdings war ein höheres Stresserleben mit einer geringeren Produktivität verbunden. Die Interviews verdeutlichen, dass Ernährungsangebote als Unterstützung und Zeichen der Wertschätzung wahrgenommen werden. Ihre Nutzung hängt jedoch wesentlich von Preis, Qualität, Erreichbarkeit und ausreichend verfügbaren Pausenzeiten ab. Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass betriebliche Ernährungsangebote insbesondere als unterstützende Ressource zur Verringerung des Stresserlebens beitragen können. Entscheidend ist dabei eine bezahlbare, leicht zugängliche und alltagsnahe Gestaltung der Angebote.

Keywords: Betriebliche Gesundheitsförderung, Ernährung, Lehrlinge, Stress, Produktivität

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Theorie	4
2.1. Grundlagen der Betrieblichen Gesundheitsförderung	4
2.1.1. Historische Entwicklung der Betrieblichen Gesundheitsförderung.....	4
2.1.2 Konzepte der Gesundheitsförderung.....	6
2.1.3 Evidenz und Wirksamkeit der Betrieblichen Gesundheitsförderung.....	10
2.1.4. Ernährung als Handlungsfeld der Betrieblichen Gesundheitsförderung	14
2.2 Stresserleben	16
2.2.1. Allgemeine Stresstheorien	16
2.2.2. Stresserleben im Arbeitskontext	18
2.2.3. Zusammenhang von Ernährung und Stresserleben.....	21
2.3. Produktivität im Arbeitskontext.....	24
2.4 Forschungsstand zum Einfluss Betrieblicher Ernährungsmaßnahmen auf Stresserleben und Produktivität.....	26
3. Methode	29
3.1 Methodisches Vorgehen.....	29
3.2 Fragebogen.....	33
3.3 Leitfadeninterviews.....	34
3.4 Quantitative Datenanalyse	35
3.5 Qualitative Datenanalyse	37
3.6 Stichprobe	38
4. Ergebnisse	40
4.1 Quantitative Ergebnisse	40
4.1.1 Deskriptive Ergebnisse	40
4.1.2 Hypothesenprüfung.....	45
4.1.3 Explorative Analysen.....	47
4.2 Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse	49
5. Diskussion.....	65
5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse	65

5.2 Einfluss Betrieblicher Ernährungsangebote auf das Stresserleben	66
5.3 Einfluss Betrieblicher Ernährungsangebote auf die subjektive Produktivität	68
5.4 Mehrwert des Mixed-Methods-Ansatzes	70
5.5 Praktische Implikationen	71
5.6 Limitationen	72
6. Fazit.....	74
Literaturverzeichnis	75
Anhang.....	90
A) Online-Fragebogen	90
B) Interviewleitfaden	98
C) Kodierleitfaden	100

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Hauptkategorien für die Auswertung der Interviews.....	37
Abbildung 2: Verteilung Geschlecht und Alter der quantitativen Befragung	39
Abbildung 3: Verteilung Geschlecht, Alter und Lehrjahre der qualitativen Befragung	39
Abbildung 4: Verfügbarkeit und Teilnahme an betrieblichen Ernährungsangeboten	41
Abbildung 5: Angaben zur Art der vorhandenen Ernährungsangebote	41
Abbildung 6: Übliche Auswahl des Mittagessens	42
Abbildung 7: Gründe für die Wahl des Mittagessens	42
Abbildung 8: Fördernde und erschwerende Faktoren der Arbeitsleistung	44

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Deskriptive Statistik des Stresserlebens	44
Tabelle 2: Stress und Produktivität nach Vorhandensein eines Ernährungsangebots	45
Tabelle 3: Stress und Produktivität nach Teilnahme an einem Ernährungsprogramm.....	46
Tabelle 4: Stressdimensionen nach Vorhandensein eines Ernährungsangebots.....	47
Tabelle 5: Stressdimensionen nach Teilnahme an einem Ernährungsprogramm	48

Abkürzungsverzeichnis

BSGPK = Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

CHF = Schweizer Franken

ENWHP = European Network for Workplace Health Promotion

et al. = und andere

f = folgend

ff = fortfolgend

PSQ-20 = Perceived Stress Questionnaire 20

S. = Seite

T = Transkript

US = Vereinigte Staaten

USA = Vereinigte Staaten von Amerika

WHO = Weltgesundheitsorganisation

1. Einleitung

Die psychische Gesundheit hat sich in den vergangenen Jahren zunehmend verschlechtert, insbesondere bei jungen Menschen. Als mögliche Ursachen werden unter anderem finanzielle Unsicherheiten sowie unklare Beschäftigungsverhältnisse diskutiert (McGorry et al., 2024, S. 731f). Die Folgen dieser Entwicklung betreffen nicht nur das individuelle Wohlbefinden, sondern wirken sich auch auf die Arbeitsleistung aus (de Oliveira et al., 2022, S. 189). Gleichzeitig ist bekannt, dass die Arbeitsbedingungen selbst einen wesentlichen Einfluss auf die psychische Gesundheit von Beschäftigten haben und sowohl Belastungen als auch Ressourcen schaffen können (Scheibenbogen et al., 2017, S. 66ff). Die wirtschaftliche Relevanz dieses Zusammenhangs wird durch Schätzungen einer Studie aus der Schweiz verdeutlicht. Demnach entstehen Unternehmen jährlich Kosten von rund 2.340 CHF pro Person durch krankheitsbedingte Fehltage und Produktivitätseinbußen durch Belastungen (Brunner et al., 2019, S. 1177). Nach Schätzungen der WHO gehen aufgrund von psychischen Belastungen und Erkrankungen jährlich rund 12 Milliarden Arbeitstage verloren, wodurch Produktivitätsverluste in Höhe von etwa einer Billion US-Dollar pro Jahr entstehen (WHO, 2024).

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Betriebliche Gesundheitsförderung zunehmend an Bedeutung. Ihr Ziel ist es, Beschäftigte dabei zu unterstützen, ihre physische und psychische Gesundheit zu erhalten und zu fördern, ihre Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit zu steigern sowie sie langfristig an das Unternehmen zu binden. Hierfür werden sowohl verhaltenspräventive Maßnahmen zur Förderung eines gesundheitsförderlichen Lebensstils als auch verhältnispräventive Maßnahmen zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen eingesetzt (Pieper et al., 2015, S. 16). Ein wichtiges Handlungsfeld stellt dabei die Ernährung dar, beispielsweise durch die Gestaltung ausgewogener Kantinenangebote oder anderer gesundheitsförderlicher Ernährungsmaßnahmen. Zahlreiche Studien zeigen, dass Ernährung in einem engen Zusammenhang mit dem Stresserleben steht (Hill et al., 2022, S. 296f; Radavelli-Bagatini et al., 2021, S. 2865f). Eine ausgewogene Ernährung kann die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit unterstützen und dadurch den Umgang mit Belastungen erleichtern. Umgekehrt kann hoher Stress zu ungünstigen Ernährungsgewohnheiten führen, etwa zu einem erhöhten Konsum von zucker- und fettreichen Lebensmitteln, was das psychische Wohlbefinden zusätzlich beeinträchtigen kann. Darüber hinaus belegen zahlreiche Untersuchungen die positiven Effekte Betrieblicher

Gesundheitsförderung. Dazu zählen unter anderem eine Zunahme der körperlichen Aktivität (Abraham & Graham-Rowe, 2009, S. 139f), eine Reduktion des Stresserlebens (Goldgruber & Ahrens, 2009, S. 93f), eine höhere Arbeitszufriedenheit, eine verbesserte Leistungsfähigkeit sowie eine geringere Anzahl krankheitsbedingter Fehlzeiten (Kuoppala et al., 2008, S. 1224f).

Auch in Österreich gewinnt die Betriebliche Gesundheitsförderung zunehmend an Bedeutung. Aktuelle Daten zeigen steigende Krankenstandszahlen. Im Jahr 2024 wurden 6.035.935 Krankenstandsfälle mit einer durchschnittlichen Dauer von 9,2 Tagen registriert, was 15,1 Krankenstandstage pro Person pro Jahr entspricht. Ein Teil dieser Fehlzeiten ist auf psychische Störungen und Verhaltensstörungen zurückzuführen (Statistik Austria, 2025). Zur Förderung der betrieblichen Gesundheit engagieren sich unter anderem die österreichischen Krankenkassen sowie der Fonds Gesundes Österreich. Grundsätzlich handelt es sich bei Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung jedoch um freiwillige Leistungen der Unternehmen (Faller, 2012, S. 39). Zur Veranschaulichung der Verbreitung entsprechender Maßnahmen wurde in Deutschland eine Untersuchung beauftragt (Beck & Lenhardt, 2016). Zwischen 2006 und 2012 stieg der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung von 38 % auf 44 %, wobei Zuwächse in nahezu allen Branchen und Betriebsgrößen beobachtet wurden. Kleinere Betriebe setzen Gesundheitsförderung zwar seltener um als größere Unternehmen, erreichen jedoch höhere Teilnahmequoten ihrer Beschäftigten. Insgesamt nahmen 65 % der Beschäftigten in Betrieben mit entsprechenden Angeboten an den Maßnahmen teil, wobei keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern festgestellt wurden (Beck & Lenhardt, 2016, S. 58). Für das Jahr 2022 wird zudem berichtet, dass sowohl verhältnispräventive Maßnahmen wie gesundheitsgerechte Führung oder bewegungsfördernde Arbeitsumgebungen, als auch verhaltenspräventive Angebote zur Bewegungsförderung, Stressbewältigung und gesunden Ernährung umgesetzt wurden (Schempp et al., 2023, S. 92f). Dies verdeutlicht, dass moderne Betriebliche Gesundheitsförderung sowohl strukturelle als auch individuelle Ansätze miteinander verbindet.

Von besonderem Interesse sind in diesem Zusammenhang Lehrlinge, da sie sich in einer Lebensphase befinden, die durch vielfältige Veränderungen und Herausforderungen gekennzeichnet ist. Im Schuljahr 2021/2022 wurden im Rahmen einer österreichweiten Befragung 3.115 Lehrlinge im Alter zwischen 16 und 21 Jahren aus unterschiedlichen

Lehrjahren, Branchen und Bundesländern zu ihrer Gesundheit befragt (BSGPK, 2023, S. 12ff). Zwar schätzten 72 % der weiblichen und 79 % der männlichen Lehrlinge ihren Gesundheitszustand als mindestens sehr gut ein, gleichzeitig zeigten sich jedoch mehrere gesundheitliche Belastungen (BSGPK, 2023, S. 17f). Weibliche Lehrlinge berichteten über ein höheres Stresserleben als männliche (BSGPK, 2023, S. 24). Zudem gaben 31 % der weiblichen und 22 % der männlichen Befragten an, unter chronischen Erkrankungen oder gesundheitlichen Belastungen wie Allergien, Depressionen oder Diabetes zu leiden (BSGPK, 2023, S. 27). Hinweise auf depressive Symptome fanden sich bei 28 % der weiblichen und 19 % der männlichen Lehrlinge (BSGPK, 2023, S. 23). Auch hinsichtlich des Gesundheitsverhaltens bestehen Verbesserungspotenziale. Lediglich 22 % der weiblichen und 13 % der männlichen Lehrlinge konsumierten täglich sowohl Obst als auch Gemüse, während der tägliche Konsum von Süßigkeiten, Softdrinks, Fast Food und Energydrinks vergleichsweise häufig berichtet wurde (BSGPK, 2023, S. 37f). Darüber hinaus treiben nur 33 % der weiblichen und 57 % der männlichen Lehrlinge mindestens dreimal pro Woche Sport (BSGPK, 2023, S. 34f). Als wesentliche Belastungen im Arbeitsalltag wurden langes Stehen, schweres Heben, Lärm sowie Konflikte mit Kund*innen, Kolleg*innen oder Vorgesetzten genannt (BSGPK, 2023, S. 51). Die eigene Selbstwirksamkeit schätzte die Mehrheit der Lehrlinge als mittel ein (BSGPK, 2023, S. 57).

Trotz der wachsenden Bedeutung Betriebliche Gesundheitsförderung und der zunehmenden Zahl wissenschaftlicher Untersuchungen konzentriert sich ein Großteil der bisherigen Forschung auf die allgemeine Wirksamkeit von Gesundheitsprogrammen oder auf einzelne Gesundheitsparameter. Insbesondere der Einfluss ernährungsbezogener Maßnahmen auf das subjektive Stresserleben und die Produktivität von Lehrlingen wurde bislang nur unzureichend untersucht. Gleichzeitig stellen Lehrlinge aufgrund ihrer Entwicklungsphase, der Anforderungen der Berufsausbildung sowie der beschriebenen gesundheitlichen Belastungen eine besonders relevante Zielgruppe für gesundheitsfördernde Maßnahmen dar. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welchen Einfluss Betriebliche Gesundheitsprogramme mit dem Schwerpunkt Ernährung auf das subjektive Stresserleben und die Produktivität von Lehrlingen haben.

Ziel der vorliegenden Studie ist es daher, den Zusammenhang zwischen Betrieblichen Ernährungsmaßnahmen, dem subjektiven Stresserleben und der Produktivität von Lehrlingen

zu untersuchen. Hierzu werden zunächst die theoretischen Grundlagen der Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie die Zusammenhänge zwischen Ernährung, Stress und Produktivität aufgearbeitet und der aktuelle Forschungsstand zusammengefasst. Auf dieser Grundlage werden die Forschungsfragen und Hypothesen entwickelt. Anschließend wird mithilfe einer quantitativen Befragung von Lehrlingen untersucht, ob Betriebliche Ernährungsangebote und die Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen mit Unterschieden im Stresserleben und in der Produktivität zusammenhängen. Ergänzend werden qualitative Interviews von weiteren Lehrlingen ausgewertet, um ein vertieftes Verständnis dafür zu gewinnen, wie Lehrlinge Ernährungsangebote im Betrieb wahrnehmen, welche Bedeutung sie ihnen im Arbeitsalltag zuschreiben und welche Faktoren aus ihrer Sicht das Stresserleben beeinflussen. Durch die Kombination beider methodischer Zugänge sollen sowohl statistische Zusammenhänge als auch individuelle Erfahrungen berücksichtigt werden. Ziel der Arbeit ist es, einen Beitrag zur Forschung im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung von Lehrlingen zu leisten und Hinweise für die praktische Gestaltung wirksamer Ernährungsmaßnahmen im Betrieb abzuleiten.

2. Theorie

2.1. Grundlagen der Betrieblichen Gesundheitsförderung

2.1.1. Historische Entwicklung der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Die Betriebliche Gesundheitsförderung wird in der Literatur unterschiedlich definiert und konzeptionell eingeordnet. Historisch kann sie als Weiterentwicklung des klassischen Arbeitsschutzes verstanden werden, da sie an dessen Schutzgedanken anknüpft, diesen jedoch um eine systematische Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden erweitert. Während der traditionelle Arbeitsschutz primär auf die Vermeidung von Gefährdungen ausgerichtet ist, verfolgt die Betriebliche Gesundheitsförderung einen umfassenderen Ansatz, der strukturelle, organisationale und individuelle Aspekte berücksichtigt (Faller, 2012, S. 16, 22, 31; Rosian-Schikuta et al., 2016, S. 3f). Eine zentrale Grundlage bildet die Luxemburger Deklaration. Dort wird Betriebliche Gesundheitsförderung als gemeinsames Handeln von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und weiteren gesellschaftlichen Akteuren zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz beschrieben (ENWHP, 1997). Sie setzt unmittelbar im Betrieb an, zielt auf die Vorbeugung von Erkrankungen, die Stärkung von Gesundheitspotenzialen und die Förderung des Wohlbefindens. Gleichzeitig wird sie als Bestandteil einer Unternehmensstrategie verstanden, die Führungsleitlinien, Arbeitsschutz

sowie die aktive Beteiligung der Beschäftigten integriert. In diesem Zusammenhang wird auch betont, dass das Ziel der Gesundheitsförderung im Sinne der Luxemburger Deklaration eine Steigerung des wirtschaftlichen Gewinns ist (ENWHP, 1997; Faller, 2012, S. 18f). Ergänzend dazu formuliert die Ottawa-Charta einen weiter gefassten Rahmen der Gesundheitsförderung. Sie betont die Gestaltung von Lebenswelten, auch Settings genannt, und rückt damit die sozialen Kontexte in den Mittelpunkt, in denen Menschen leben und arbeiten (Faller, 2012, S. 19; WHO, 1986). Der Setting-Ansatz umfasst Orte wie Familie, Schule oder Arbeitsplatz und verdeutlicht, dass nicht nur individuelles Verhalten, sondern auch strukturelle Bedingungen berücksichtigt werden müssen. Gesundheitsförderung soll sich an den Bedürfnissen der Menschen orientieren, vorhandene Ressourcen stärken und unterschiedliche Perspektiven einbeziehen. Im Unterschied zur stärker betriebswirtschaftlich mitgedachten Perspektive der Luxemburger Deklaration rückt die Ottawa-Charta Gesundheit als gesellschaftliche Aufgabe und als Ziel für alle in den Vordergrund (Faller, 2012, S. 19, 28; WHO, 1986).

Im begrifflichen Verständnis zielt Betriebliche Gesundheitsförderung nicht darauf ab, individuelles Verhalten zu sanktionieren, sondern darauf, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie Gesundheit unterstützen. Arbeit kann sowohl gesundheitsförderliche als auch gesundheitsschädliche Wirkungen entfalten. Belastungen können sich beispielsweise aus Unfallgefahren, ungünstigen Umweltbedingungen, einem negativen Arbeitsklima oder geringen Handlungsspielräumen ergeben. Gleichzeitig kann Arbeit durch Sinnstiftung, soziale Kontakte und eine strukturierte Tagesgestaltung positive Effekte haben (Faller, 2012, S. 15f). Entsprechend wird Betriebliche Gesundheitsförderung häufig mit Zielen wie der Reduktion von Krankenständen, einer höheren Produktivität, gesteigerter Arbeitszufriedenheit und einem verbesserten Wohlbefinden in Verbindung gebracht (Hartung & Faller, 2025). Gesundheitsförderung wird allgemein als Gesamtheit von Maßnahmen verstanden, die Menschen befähigen, ihre Gesundheit zu stärken. Dabei ist eine klare Abgrenzung zur Prävention erforderlich. Prävention zielt darauf ab, das Auftreten oder Fortschreiten von Krankheiten zu verhindern und setzt voraus, dass Risiko- und Entwicklungsfaktoren identifiziert werden können (Rosian-Schikuta et al., 2016, S. 3f). Gesundheitsförderung hingegen richtet den Fokus stärker auf die Stärkung von Ressourcen und Schutzfaktoren (Kaba-Schönstein, 2018). Beide Ansätze verfolgen das Ziel, Gesundheit zu verbessern, erfordern jedoch unterschiedliche Interventionen und entfalten ihre Wirkung auf

unterschiedliche Weise. Während Prävention stärker risikoorientiert ist, zielt Gesundheitsförderung auf die Entwicklung und Stärkung subjektiver und sozialer Ressourcen, was komplexer und kontextabhängiger ist (Faller, 2012, S. 22; Rosian-Schikuta et al., 2016, S. 4). Zu den gesundheitsrelevanten Ressourcen zählen soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen wie Arbeitsbedingungen, Umweltfaktoren, verhaltensbezogene Aspekte wie Bewegung und Ernährung, psychologische Faktoren wie Selbstwirksamkeit und Autonomie sowie der Zugang zu gesundheitsrelevanten Leistungen (Rosian-Schikuta et al., 2016, S. 6f). Da diese Faktoren miteinander in Wechselwirkung stehen, wird betont, dass mehrere Ebenen gleichzeitig adressiert werden sollten, um nachhaltige Effekte zu erzielen (Hurrelmann & Richter, 2022). Für eine wirksame Umsetzung muss Betriebliche Gesundheitsförderung strategisch im Unternehmen verankert, partizipativ gestaltet und regelmäßig evaluiert werden (Oppolzer, 2010, S. 24ff). Vor dem Hintergrund einer dynamischen und sich schnell verändernden Arbeitswelt ist zudem eine flexible Ausgestaltung erforderlich, um auf neue Anforderungen reagieren zu können (Drupp, 2018, S. 67ff).

2.1.2 Konzepte der Gesundheitsförderung

Die theoretische Fundierung der ressourcenorientierten Perspektive findet sich im Konzept der Salutogenese. Auf diesem Ansatz basiert die Wirkungslogik der Gesundheitsförderung, indem sie Gesundheit als entwickelbaren Prozess versteht und die Stärkung von Bewältigungsressourcen in den Mittelpunkt stellt. Die Salutogenese nach Antonovsky (1987) gilt als ein wichtiges interdisziplinäres Gesundheitskonzept und lenkt den Blick auf Bedingungen, unter denen Gesundheit trotz Belastungen erhalten bleibt (Hurrelmann & Richter, 2016, S. 11). Zentral ist die Annahme, dass Gesundheit kein stabiler Normalzustand ist, sondern eine mögliche Entwicklungsrichtung auf einem Kontinuum zwischen Gesundheit und Krankheit. Gesundheit wird dabei nicht strikt vom Krankheitsstatus abhängig gemacht, weil Menschen sich trotz Erkrankung in Richtung Gesundheit entwickeln können (Blättner, 2007, S. 68). Im Modell sind Stressoren allgegenwärtig und führen zu Spannung, die bewältigt werden muss (Stöhr et al., 2019, S. 114). Stressor ist ein neutraler Begriff, somit können Stressoren sowohl als positiv, neutral oder negativ bewertet werden (Antonovsky, 1997, S. 128). Stressoren werden dabei als Anforderungen verstanden, für die keine unmittelbar verfügbaren oder automatisierten Anpassungsreaktionen bereitstehen. Entscheidend ist weniger die Anzahl oder Art der Stressoren als die Fähigkeit, Spannung zu regulieren, sodass sie sich nicht zu Stress entwickelt, der in Verbindung mit weiteren Belastungen

krankheitsförderlich wirken kann (Stöhr et al., 2019, S. 114). Ob Stressoren eher gesundheitsfördernd, neutral oder krankmachend wirken, hängt davon ab, wie Spannungsbewältigung gelingt (Blättner, 2007, S. 68). Dabei spielen generalisierte Widerstandsressourcen eine Schlüsselrolle. Sie können sowohl dazu beitragen, Belastungen abzumildern als auch den Umgang mit entstehenden Spannungen zu erleichtern. Sie umfassen personale, soziale, materielle sowie gesellschaftlich kulturelle Ressourcen und sind nur im jeweiligen soziokulturellen Kontext angemessen zu verstehen. Entscheidend ist nicht nur ihr Vorhandensein, sondern ob sie in einer Situation tatsächlich genutzt werden können (Antonovsky, 1987; Blättner, 2007, S. 68f). Die Nutzung dieser Ressourcen wird wesentlich durch den Kohärenzsinn bestimmt (Antonovsky, 1987; Blättner, 2007, S. 68f). Der Kohärenzsinn wurde zunächst als globale Fähigkeit beschrieben, sich an verändernde Bedingungen anzupassen und trotz unterschiedlicher Stressoren gesund zu bleiben. Später wurde er als stabiles Grundvertrauen spezifiziert (Antonovsky, 1997, S. 16; Stöhr et al., 2019, S. 117). Dieses Grundvertrauen entsteht durch Lebenserfahrung und kann sich im Laufe des Lebens verändern und umfasst drei miteinander verbundene Komponenten. Erstens beinhaltet es die Erwartung, dass innere und äußere Reize geordnet, vorhersagbar und erklärbar sind, was als Verstehbarkeit beschrieben wird (Antonovsky, 1987; Antonovsky, 1997). Die Komponente Verstehbarkeit beschreibt das Vertrauen darauf, dass Ereignisse aus der inneren und äußeren Umwelt nicht zufällig oder chaotisch auftreten, sondern in sich strukturiert, geordnet und grundsätzlich erklärbar sind. Sie entwickelt sich insbesondere aus Erfahrungen von Beständigkeit und Konsistenz. Verstehbarkeit bedeutet dabei nicht, dass Situationen positiv oder wünschenswert sind, sondern dass sie kognitiv eingeordnet und nachvollzogen werden können. Menschen mit einem ausgeprägten Gefühl von Verstehbarkeit gehen davon aus, dass zukünftige Anforderungen prinzipiell vorhersagbar sind oder zumindest im Nachhinein sinnvoll erklärt werden können. Grundlage dieser Komponente sind wiederkehrende und verlässliche Erfahrungen, durch die die Umwelt als in sich stimmig erlebt wird (Antonovsky, 1987; Antonovsky, 1997, Blättner, 2007, S. 68, S. 70; Stöhr et al., 2019, S. 117f). Zweitens umfasst es die Wahrnehmung, über ausreichende Ressourcen zu verfügen, um Anforderungen bewältigen zu können, was als Handhabbarkeit gefasst wird (Antonovsky, 1987). Handhabbarkeit bezieht sich auf die Überzeugung, über ausreichende Ressourcen zu verfügen, um Anforderungen bewältigen zu können. Diese Ressourcen können eigener Natur sein, wie Wissen, Fähigkeiten oder persönliche Kompetenzen, oder aus dem sozialen Umfeld stammen, etwa durch Unterstützung durch andere Personen oder institutionelle Strukturen. Das Erleben

von Handhabbarkeit wird gestärkt, wenn Anforderungen weder dauerhaft überfordern noch zu Unterforderung führen, sondern in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Wiederholte Erfahrungen, in denen Herausforderungen mit angemessenen Mitteln bewältigt werden können und Erholungsphasen möglich sind, fördern das Vertrauen, mit Belastungen umgehen zu können. Chronische Überlastung oder anhaltende Unterforderung hingegen schwächen dieses Vertrauen und erschweren das Erleben von Kontrolle und Einflussnahme (Antonovsky, 1987; Antonovsky, 1997, Blättner, 2007, S. 70f; Stöhr et al., 2019, S. 118f). Drittens gehört dazu die Einschätzung, dass Anforderungen Herausforderungen darstellen, für die es sinnvoll ist, Energie und Engagement aufzubringen. Diese Komponente wird als Sinnhaftigkeit beziehungsweise Bedeutsamkeit beschrieben (Antonovsky, 1987; Blättner, 2007, S. 70). Die Komponente Bedeutsamkeit beschreibt das emotionale Empfinden, dass Anforderungen und Aufgaben des Lebens sinnvoll sind und es sich lohnt, Energie und Engagement in sie zu investieren. Sie entsteht insbesondere durch Erfahrungen echter Mitentscheidung in sozial anerkannten Zusammenhängen. Entscheidend ist dabei nicht bloße Teilnahme, sondern die tatsächliche Beteiligung an Entscheidungen, die das eigene Leben betreffen und deren Verlauf mitgestaltet werden kann. Wenn Menschen erleben, dass ihre Handlungen und Entscheidungen Auswirkungen haben, werden auch schwierige oder belastende Situationen eher als sinnvolle Herausforderungen wahrgenommen. Fehlt diese Erfahrung von Einfluss und Mitgestaltung, kann hingegen ein Gefühl von Gleichgültigkeit oder Sinnlosigkeit entstehen, dass die Motivation und das Engagement deutlich beeinträchtigt (Antonovsky, 1987; Antonovsky, 1997; Blättner, 2007, S. 70; Stöhr et al., 2019, S. 119). Dabei ist ein starker Kohärenzsinn nicht mit einzelnen bestimmten Bewältigungsstrategien gleichzusetzen, sondern mit einer situationsangemessenen Flexibilität in der Strategiewahl und erleichtert es, Ressourcen in unterschiedlichen Stresssituationen zu aktivieren. Ein schwächerer Kohärenzsinn wird hingegen eher mit rigideren und weniger anpassungsfähigen Bewältigungsmustern in Verbindung gebracht (Blättner, 2007, S. 68).

Empirische Befunde sprechen für einen engen Zusammenhang zwischen dem Kohärenzsinn und der wahrgenommenen Gesundheit. Eriksson und Lindström (2006, S. 379f) fassen zusammen, dass ein ausgeprägter Kohärenzsinn insbesondere mit psychischer Gesundheit in Beziehung steht. Gleichzeitig weisen sie darauf hin, dass der Kohärenzsinn zwar einen bedeutsamen Beitrag zur Gesundheitsentwicklung leistet, Gesundheit jedoch nicht vollständig erklären kann. Ergänzend zeigt sich, dass Personen mit einem hohen Kohärenzsinn häufiger

über ein höheres subjektives und körperliches Wohlbefinden berichten. Dies zeigt sich in weniger berichteten Beschwerden, somatoformen Symptomen und Einschränkungen im Alltag (Antonovsky, 1993). Zudem konnte in einer repräsentativen Untersuchung gezeigt werden, dass ein starker Kohärenzsinn die negativen Auswirkungen belastender Lebensereignisse auf die subjektive Gesundheit abschwächen kann, was auf eine puffernde Funktion im Umgang mit Stress hinweist (Richardson & Ratner, 2005, S. 983). In Kombination hierzu wird berichtet, dass Personen mit starkem Kohärenzsinn auch Belastungen, die mit Krankheit und Behandlung einhergehen, tendenziell angemessener bewältigen können und in Stresssituationen eher weniger riskante Verhaltensweisen zeigen, die das körperliche Wohlbefinden zusätzlich beeinträchtigen würden (Blättner, 2007, S. 70).

Für die Gesundheitsförderung ist relevant, dass der Kohärenzsinn mit bestimmten Lebenserfahrungen in Verbindung gebracht wird. Erfahrungen von Beständigkeit unterstützen Verstehbarkeit, Erfahrungen ausreichender Ressourcen stärken Handhabbarkeit, und Erfahrungen der Mitentscheidung in sozial anerkannten Aktivitäten fördern Sinnhaftigkeit (Blättner, 2007, S. 70). Daraus wird abgeleitet, dass Partizipation ein zentrales Prinzip der Gesundheitsförderung und auch der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist, etwa über Formate wie Gesundheitszirkel. Insgesamt wird die Salutogenese als konzeptionelle Basis für Gesundheitsförderung verstanden, weil sie ressourcenorientiert argumentiert und Gesundheit unabhängig vom Krankheitsstatus adressiert (Blättner, 2007, S. 68ff). In der Gesundheitsförderung wird häufig zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention unterschieden. Verhaltensprävention umfasst Maßnahmen, die direkt am individuellen Verhalten ansetzen, etwa durch Aufklärung, Information und konkrete Angebote zur Veränderung von Gewohnheiten (Goldgruber, 2012, S. 33f; Kauffeld et al., 2021, S. 2f). Dazu zählen beispielsweise Bewegungs- und Entspannungsangebote, also Maßnahmen, die an der Person ansetzen und auf die Stärkung gesundheitlicher Ressourcen und Kompetenzen zum Erhalt beziehungsweise Aufbau eines gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensstils abzielen (Flothow et al., 2025, S. 6; Kauffeld et al., 2021, S. 5). Demgegenüber richtet sich die Verhältnisprävention auf die Gestaltung der organisationalen Rahmenbedingungen. Sie umfasst Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Förderung von Teilhabe- und Einflussmöglichkeiten der Mitarbeitenden (Goldgruber, 2012, S.33; Kauffeld et al., 2021, S. 2f). Verhältnispräventive Interventionen sind im gesamten Unternehmen angesiedelt und zielen darauf ab, die betrieblichen Rahmenbedingungen gesundheitsförderlich

zu gestalten, sodass Mitarbeitende bestmöglich arbeiten können (Dragano et al. 2019, S. 18f; Kauffeld et al., 2021, S. 5). In diesem Sinne wird Verhältnisprävention als Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung beschrieben (Flothow et al. 2025, S. 6). Eine strikte Trennung beider Ansätze wird jedoch kritisch gesehen, da zwischen Person und Umwelt Wechselwirkungen bestehen (Badura et al. 1999, S. 36). Empirische Befunde weisen zudem darauf hin, dass die Kombination von Verhaltens- und Verhältnisprävention wirksamer ist als die isolierte Anwendung nur eines Ansatzes (Hyży et al., 2023, S. 13; Lippke & Hessel, 2018, S. 129f).

2.1.3 Evidenz und Wirksamkeit der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Ein erheblicher Teil der Forschung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung konzentriert sich nach Blumentritt et al. (2024) auf Maßnahmen in den Bereichen Ernährung und Bewegung. Daneben werden unter anderem Interventionen zur Suchtprävention, insbesondere im Hinblick auf Rauchen und Alkohol, Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Führung, zur Stressbewältigung, zur Ressourcenstärkung sowie zur Arbeitsgestaltung untersucht (Blumentritt et al., 2024, S. 17). Einen umfassenden Überblick über die Wirksamkeit und den ökonomischen Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung liefert der Ergebnisbericht Gesundheit Österreich (Rosian-Schikuta et al., 2016). Grundlage waren Metaanalysen und systematische Reviews aus den Jahren 2007 bis Jänner 2014. Für die Fragestellung der Wirksamkeit wurden zwölf Arbeiten berücksichtigt, darunter drei systematische Reviews mit insgesamt 43 Primärstudien, eine Metaanalyse mit 18 Primärstudien sowie ein Review of Reviews mit sieben systematischen Reviews. Untersucht wurden sowohl verhaltensbezogene Maßnahmen, etwa in den Bereichen Bewegung und Ernährung, als auch verhältnisbezogene Interventionen wie erweiterte Mitspracherechte oder Veränderungen organisatorischer Rahmenbedingungen. Insgesamt zeigen die ausgewerteten Studien positive Effekte auf physische und psychische Gesundheit. Darüber hinaus deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Programme zur Förderung von Bewegung und gesunder Ernährung mit einer Reduktion von Krankenständen und einer Steigerung der Produktivität verbunden sein können (Rongen et al., 2013, S. 411f). Ein weiterer Schwerpunkt der Forschung liegt auf Muskel-Skelett-Erkrankungen. Hier zeigen verschiedene Studien, dass bereits niedrigschwellige Maßnahmen wie ergonomische Anpassungen am Arbeitsplatz, alternative Eingabegeräte, spezifische Trainingsprogramme oder multimodale Interventionsansätze zur Reduktion von Beschwerden beitragen können (Bell & Burnett, 2009, S. 20; Rosian-Schikuta et al., 2016, S. 31; Tullar et

al., 2010, 213ff). Auch im Bereich der psychischen Gesundheit werden positive Effekte berichtet. Maßnahmen können unter anderem zur Verringerung von Krankenständen beitragen, das Risiko für Burn-out senken und Hinweise auf eine Reduktion von Angst- und Depressionssymptomen liefern (Martin et al., 2009, S. 14f; Walter et al., 2012, S. 177ff). Theoriegeleitete Interventionen scheinen dabei besonders wirksam zu sein, insbesondere wenn sie durch Auffrischungsangebote ergänzt werden (Rosian-Schikuta et al., 2016, S. 40). Für den Bereich Burn-out wird zudem betont, dass eine frühe Identifikation entsprechender Symptome mit deutlich geringeren Gesamtkosten verbunden ist als eine späte Diagnose (Schneider & Dreer, 2013, S. 20f). Zusammenfassend kommt der Ergebnisbericht zu dem Ergebnis, dass die Mehrzahl der ausgewerteten Studien positive Effekte Betrieblicher Gesundheitsförderung belegt (Rosian-Schikuta et al., 2016). Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass sich keine eindeutige Aussage darüber treffen lässt, welche spezifischen Maßnahmen für die beobachteten Effekte maßgeblich verantwortlich sind. Die Wirksamkeit ist stark vom jeweiligen Setting sowie von individuellen Ausgangsbedingungen der Beschäftigten, etwa hinsichtlich Symptomschwere oder Risikoprofil, abhängig (Rosian-Schikuta et al., 2016, S. 39f).

Bezüglich des ökonomischen Nutzens wurden zwei Metaanalysen mit insgesamt 84 Primärstudien, drei systematische Reviews mit 36 Primärstudien sowie eine Modellrechnung mit sechs Primärstudien berücksichtigt (Rosian-Schikuta et al., 2016, S. 40). Eine umfangreiche Metaanalyse aus den USA, die überwiegend große Unternehmen einschloss, zeigt, dass multimodale Programme mit mindestens drei Maßnahmen über einen Zeitraum von zwölf Monaten mit einer Reduktion von Krankenständen und medizinischen Kosten verbunden waren (Chapman, 2012). Eine weitere US-amerikanische Untersuchung bestätigt diese Ergebnisse (Baicker et al., 2010, S. 309f, Rosian-Schikuta et al., 2016, S. 40f). Gleichzeitig weisen die Autoren des Ergebnisberichts auf methodische Einschränkungen in der ökonomischen Evidenz hin (Rosian-Schikuta et al., 2016). Der überwiegende Teil der ökonomischen Evaluationen stammt aus den USA, während europäische Studien erst in jüngerer Zeit vermehrt durchgeführt wurden. Zudem ist die methodische Qualität heterogen. Häufig fehlen begleitende ökonomische Analysen zu randomisiert kontrollierten Wirksamkeitsstudien. Auch bleibt oft unklar, welche Kostenbestandteile einbezogen wurden und wie Produktivität gemessen wurde. In vielen Studien werden primär Fehlzeiten aus betrieblicher Perspektive berücksichtigt, während weitere relevante Aspekte wie Präsentismus, Fluktuation, Arbeitszufriedenheit oder Betriebsklima unberücksichtigt bleiben. Zudem ist zu

bedenken, dass Effekte insbesondere im Bereich der Primärprävention und Gesundheitsförderung häufig erst langfristig sichtbar werden, während viele Analysen kürzere Beobachtungszeiträume wählen. Insgesamt wird daher ein Bedarf an stärker standardisierten ökonomischen Bewertungsverfahren betont (Rosian-Schikuta et al., 2016, S. 42).

Ergänzend zu den Ergebnissen des Ergebnisberichts Gesundheit Österreich kommt auch das deutsche Pendant, der iga-Report 28 (Pieper et al. 2015), zu vergleichbaren Schlussfolgerungen. Die zugrunde liegenden Studien weisen eine große inhaltliche Überschneidung auf und zeigen ebenfalls insgesamt positive Effekte Betrieblicher Gesundheitsförderung auf Gesundheit und arbeitsbezogene Outcomes. Damit bestätigen sich die Befunde zur Wirksamkeit und zum Nutzen entsprechender Maßnahmen auch im deutschsprachigen Raum (Pieper et al., 2015).

Ein weiterer Überblick über die Wirksamkeit liefert das Review von Goldgruber und Ahrens (2009), das 17 Reviews zu unterschiedlichen Interventionsformen analysiert. Für den Bereich Stressmanagement zeigen alle untersuchten Studien Hinweise auf Wirksamkeit. Besonders deutlich sind die Effekte bei kognitiv-behavioralen Interventionen, während Entspannungsverfahren moderate Effekte aufweisen, jedoch am häufigsten eingesetzt werden. Multikomponentenprogramme zeigen insgesamt geringere Effekte, und rein organisationale Maßnahmen zur Stressreduktion fallen vergleichsweise schwach aus. Alternative Ansätze können hingegen ebenfalls deutliche Effekte erzielen. Insgesamt zeigen sich die Wirkungen vor allem in psychologischen Zielgrößen. Gleichzeitig wird ein großes Potenzial in strukturellen Veränderungen gesehen, etwa in der Anpassung von Arbeitsbedingungen, der Reduktion von Belastungen, der Verbesserung von Kommunikation sowie in der Förderung von Konfliktmanagementkompetenzen (Goldgruber & Ahrens, 2009, S. 85f). Auch im Bereich Ernährung und Bewegung zeigt das Review, dass kombinierte Maßnahmen besonders wirksam sind. Durch die Verbindung beider Ansätze können gesundheitliche Risiken, insbesondere im Zusammenhang mit Übergewicht, reduziert sowie positive Effekte auf Fehlzeiten und Arbeitszufriedenheit erzielt werden. Einzelne Maßnahmen wie Trainingsprogramme oder motivierende Hinweise zeigen positive Effekte, während isolierte Gesundheitschecks keine nachweisbaren Wirkungen entfalten (Goldgruber & Ahrens, 2009, S. 86). Für ernährungsbezogene Interventionen zeigen insbesondere edukative Maßnahmen gute Ergebnisse. Darüber hinaus wird deutlich, dass bereits einfache Informationsstrategien das

Ernährungsverhalten kurzfristig verbessern können, jedoch für nachhaltige Veränderungen umfassendere und kombinierte Ansätze notwendig sind, die beispielsweise auch strukturelle Veränderungen wie Preisgestaltung oder Angebotsanpassungen einbeziehen (Goldgruber & Ahrens, 2009, S.89). Im Bereich ergonomischer Maßnahmen zeigt sich, dass für einzelne Interventionen keine einheitliche Evidenz vorliegt. Deutlich stärkere Effekte werden hingegen bei kombinierten Ansätzen aus verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen beobachtet (Goldgruber & Ahrens, 2009, S. 89f). Insgesamt kommt das Review zu dem Ergebnis, dass in der Mehrzahl der untersuchten Studien positive Wirkungen Betrieblicher Gesundheitsförderung nachgewiesen werden konnten (Goldgruber & Ahrens, 2009, S. 93f). In diesem Zusammenhang wird auch betont, dass isolierte und kurzfristige Maßnahmen in der Regel keine nachhaltigen Effekte erzielen. Damit Betriebliche Gesundheitsförderung sowohl gesundheitlich als auch ökonomisch wirksam ist, bedarf es einer strategischen und langfristigen Umsetzung (Lobnig et al., 2024). Als besonders effektiv gelten Maßnahmen, die sowohl auf eine Veränderung des individuellen Verhaltens als auch auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen abzielen (Goldgruber & Ahrens, 2009, S. 92f; Rosian-Schikuta et al., 2016, S. 38f). Auch Kahn-Marshall und Gallant (2012, S. 771) kommen zu dem Schluss, dass Multikomponentenprogramme wirksamer sind, da sie mehrere Einflussfaktoren gleichzeitig adressieren. Verhalten wird demnach nicht durch einzelne Faktoren bestimmt, sondern durch ein Zusammenspiel verschiedener Bedingungen, was die Notwendigkeit integrierter Maßnahmen unterstreicht.

Der Arbeitsplatz bietet einen zentralen Zugangspunkt für Maßnahmen der Gesundheitsförderung, da hier Menschen aus unterschiedlichen sozialen und ökonomischen Hintergründen erreicht werden können (Stokols et al., 1996, S. 138). Gleichzeitig ist bekannt, dass gesundheitlich ungünstige Verhaltensweisen häufiger bei Personen mit niedrigerem sozioökonomischem Status auftreten und somit zu gesundheitlichen Ungleichheiten beitragen (Mackenbach et al., 2008, S. 2472; Mackenbach et al., 2018, S. 6643). Bezogen auf die Wirksamkeit Betrieblicher Gesundheitsförderung zeigen die meisten Studien keine systematischen Unterschiede zwischen verschiedenen sozioökonomischen Gruppen (Magnée et al., 2013, S. 66f; van de Ven et al., 2020, S. 593f). Teilweise wird berichtet, dass Personen mit niedrigerem sozioökonomischem Status stärker von entsprechenden Maßnahmen profitieren (Lorenc et al., 2013, S. 191f). Dies könnte unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass diese Gruppen häufiger an den Maßnahmen teilnehmen oder dass Interventionen

gezielt auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten wurden (Sorensen et al., 1998, S. 1688; Sorensen et al., 2005, S. 1392f; Sorensen et al., 2017, S. 7f; van de Ven et al., 2020, S. 594). Zudem wird diskutiert, dass der größere Nutzen auch damit zusammenhängen könnte, dass in diesen Gruppen häufiger ungesunde Verhaltensweisen vorliegen und somit ein größeres Verbesserungspotenzial besteht (van de Ven et al., 2020, S. 594).

2.1.4. Ernährung als Handlungsfeld der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Die Relevanz einer gesunden Ernährung wird durch zahlreiche gesundheitliche Befunde unterstrichen. Ein unzureichender Konsum von Obst und Gemüse wird mit erheblichen gesundheitlichen Risiken in Verbindung gebracht und war im Jahr 2017 weltweit für mehrere Millionen Todesfälle mitverantwortlich (WHO, 2023). Eine ausreichende Aufnahme von Obst und Gemüse kann hingegen das Risiko für chronische Erkrankungen wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Typ-2-Diabetes reduzieren (Boeing et al., 2012, S. 653f; Li et al., 2014, S. 6, 8). Ernährung stellt somit eine zentrale Grundlage für Gesundheit und Wohlbefinden dar, da sie sowohl körperliche Funktionen als auch Energieversorgung beeinflusst und zur Prävention ernährungsbedingter Erkrankungen beiträgt (Joint World Health Organisation, 2003, S. 4f). Darüber hinaus bestehen Zusammenhänge zwischen Ernährungsverhalten, Stimmung, psychischer Gesundheit und Arbeitsleistung (Muscaritoli, 2021, S. 7). Beschäftigte mit unzureichender oder unausgewogener Ernährung weisen häufiger Fehlzeiten auf, zeigen geringere Produktivität und machen mehr Fehler (Wanjenk, 2005, S. 1f).

Ein zentraler Einflussfaktor auf das Ernährungsverhalten ist die Gestaltung der Ernährungsumgebung. Diese umfasst unter anderem Verfügbarkeit, Zugänglichkeit, Preisgestaltung, Qualität und Bewerbung von Lebensmitteln und beeinflusst maßgeblich die tatsächliche Nahrungsaufnahme (Glanz et al., 2005, S. 332). Ungünstig gestaltete Umgebungen können ungesunde Ernährungsgewohnheiten fördern, während gezielte Veränderungen der Umgebung gesundheitsförderliches Verhalten unterstützen können (Elbel, 2011, S. 1977; Marteau et al., 2012, S. 1493f; Schwartz et al., 2012, 405f). Arbeitsplätze sind häufig durch sitzende Tätigkeiten geprägt und bieten gleichzeitig ein Angebot an energiereichen Lebensmitteln, was die Relevanz von Interventionen in diesem Setting zusätzlich unterstreicht (Anderson et al., 2009, S. 340). Forschungsergebnisse zeigen, dass insbesondere die Verfügbarkeit und Zugänglichkeit gesunder Lebensmittel entscheidende Faktoren für das Ernährungsverhalten darstellen. Häufig wird gesundes Essen nicht konsumiert, weil es im

jeweiligen Moment nicht verfügbar ist (Briz et al., 2008, S.15f). Durch eine gezielte Anpassung der Umgebung, etwa durch bessere Platzierung oder leichtere Erreichbarkeit gesunder Optionen, kann der Konsum gesteigert werden, ohne dass bewusste Entscheidungsprozesse notwendig sind (Cadario & Chandon, 2019, S. 484f; Marteau et al., 2012, S. 1493f). Gleichzeitig kann das Essverhalten auch durch kleine Veränderungen beeinflusst werden, etwa indem ungesunde Snacks weniger zugänglich gemacht werden, beispielsweise durch größere räumliche Distanz (Baskin et al., 2016, S. 247).

Im Arbeitsalltag, insbesondere in Bürossettings, zeigen sich spezifische Verhaltensmuster, die häufig mit ungünstigen Ernährungsgewohnheiten einhergehen. So wird berichtet, dass während der Arbeit häufig zwischendurch gegessen wird (Liu et al., 2015, S. 202). Darüber hinaus hat sich in vielen Arbeitsumgebungen eine Kultur etabliert, in der das gemeinsame Teilen von Süßigkeiten sozial akzeptiert und verbreitet ist (Walker & Flannery, 2020, S. 105). Die im Arbeitskontext konsumierten Lebensmittel weisen dabei häufig einen hohen Fett- und Zuckergehalt auf, während der Verzehr von Obst und Gemüse vergleichsweise gering ausfällt (Onufrak et al., 2019, S. 1007). Insgesamt zeigen Studien, dass arbeitsplatzbezogene Umgebungen, insbesondere Büroarbeitsplätze, einen eher negativen Einfluss auf das Ernährungsverhalten haben können (Clohessy et al., 2019, S. 1777). Der Arbeitsplatz stellt dabei einen besonders geeigneten Ansatzpunkt für Interventionen dar, da ein großer Teil des Tages dort verbracht wird (Bureau of Labor Statistics, 2025). Gleichzeitig bieten betriebliche Settings die Möglichkeit, unterschiedliche Bevölkerungsgruppen zu erreichen, einschließlich solcher, die sonst kaum an gesundheitsfördernden Programmen teilnehmen (Whitehead, 2007; S. 477). Interventionen am Arbeitsplatz weisen daher ein hohes Potenzial auf, gesundheitsrelevantes Verhalten zu beeinflussen (Allan et al., 2017, S. 221ff; Brinkley et al., 2017, S. 146; Hendren & Logomarsino, 2017; S. 147f; Seymour et al., 2004; S. 117). Ungesunde Verhaltensweisen stehen dabei in Zusammenhang mit Produktivitätsverlusten und erhöhten Fehlzeiten (Virtanen et al., 2018, S. 550ff).

Im betrieblichen Kontext spielen insbesondere Kantinen eine wichtige Rolle. Studien zeigen, dass Maßnahmen wie Preisreduktionen für gesunde Speisen, Anpassungen des Angebots sowie Informationsmaterialien den Konsum von Obst und Gemüse erhöhen können (Hendren & Logomarsino, 2017, S. 147f). Auch das kostenlose Bereitstellen von Obst kann den Verzehr steigern (Immik et al., 2021, S. 427). Ergebnisse experimenteller Studien zeigen zudem, dass

die Art der Präsentation von Lebensmitteln einen Einfluss auf das Konsumverhalten haben kann. So führt die Bereitstellung von einzelnen Portionen im Vergleich zu größeren gemeinsamen Portionen zu einem höheren Verzehr, was im Einklang mit dem sogenannten Portionseffekt steht (Geier et al., 2006, S. 523f; van Kleef et al., 2015, S. 2739). Dagegen zeigen Informationsmaßnahmen allein häufig nur geringe Effekte, da Einstellungen zu Gesundheit und Ernährung stark durch bestehende Überzeugungen geprägt sind (Cadario & Chandon, 2019, S. 484; Williams, 2005, S. 260f).

Die Ergebnisse mehrerer Reviews bestätigen, dass insbesondere kombinierte Maßnahmen wirksam sind. Multikomponenteninterventionen, die sowohl auf Verhaltensänderungen als auch auf strukturelle Anpassungen abzielen, führen zu einer Verbesserung des Ernährungsverhaltens, beispielsweise durch erhöhten Konsum von Obst und Gemüse, reduzierte Fettaufnahme und insgesamt verbesserte Nahrungsqualität (Engbers et al., 2006, S. 8; Geaney et al., 2013, S. 446). Auch systematische Reviews zeigen, dass ein Großteil der untersuchten Interventionen zu einem Anstieg des Obst- und Gemüsekonsums sowie zu positiven Veränderungen gesundheitsbezogener Parameter wie Körpergewicht oder metabolischen Risikofaktoren führt, wobei die Effekte meist im kleinen bis mittleren Bereich liegen (Naicker et al., 2021, S. 27; Ni Mhurchu et al., 2010, S. 8). Besonders wirksam sind Interventionen, die mehrere Ansätze kombinieren, etwa Veränderungen des Angebots, Informationsmaßnahmen und Anpassungen der Entscheidungsarchitektur am Ort der Auswahl (Hendren & Logomarsino, 2017, 149f; Naicker et al., 2021, S. 27).

Zusammenfassend zeigen die Befunde, dass die Kombination aus verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen die größten Effekte erzielt (Hyży et al., 2023, S. 13). Insbesondere umfassende Programme, die Beratung, Umweltveränderungen und strukturelle Maßnahmen integrieren, gelten als besonders wirksam. Die Ergebnisse unterstreichen damit die Bedeutung eines ganzheitlichen Ansatzes, der sowohl individuelle Verhaltensweisen als auch die Rahmenbedingungen im Arbeitsumfeld berücksichtigt.

2.2 Stresserleben

2.2.1. Allgemeine Stresstheorien

Stress stellt ein komplexes Phänomen dar, das sowohl negative als auch positive Wirkungen haben kann. Einerseits kann Stress aktivierend wirken und dazu beitragen, dass Personen

Herausforderungen bewältigen und leistungsfähig bleiben. Andererseits wird negativer Stress unterschieden in tolerierbaren und toxischen Stress. Tolerierbarer Stress kann durch vorhandene Ressourcen bewältigt werden und unterstützt die Anpassung an belastende Situationen. Toxischer Stress hingegen entsteht, wenn nicht ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen, wodurch langfristig negative psychische und physische Folgen auftreten können (McEwen & Gianaros, 2010, S. 190ff). Stress umfasst sowohl körperliche als auch psychische Komponenten und wird je nach theoretischer Perspektive unterschiedlich definiert (Afonso et al., 2022, S. 2). Aus physiologischer Sicht beschreibt das Anpassungsmodell von Selye (1956) die körperliche Reaktion auf Stress in drei Phasen. Zunächst kommt es nach dem Auftreten eines Stressors zu einer Alarmreaktion, bei der der Körper durch die Ausschüttung von Stresshormonen aktiviert wird. In der darauffolgenden Widerstandsphase versucht der Organismus, den Stressor zu bewältigen oder sich an ihn anzupassen. Kann dies nicht gelingen, tritt eine Erschöpfungsphase ein, in der die Anpassungsfähigkeit nachlässt und im Extremfall gesundheitliche Schäden entstehen können (Selye, 1956). Neben physiologischen Modellen betonen psychologische Ansätze die subjektive Wahrnehmung von Stress. Das transaktionale Stressmodell nach Lazarus (1966) geht davon aus, dass Stress nicht allein durch äußere Anforderungen entsteht, sondern durch deren individuelle Bewertung. In einem ersten Schritt wird eine Situation dahingehend eingeschätzt, ob sie als positiv, neutral oder belastend wahrgenommen wird. Nur wenn eine Situation als negativ bewertet wird, entsteht Stress. In einem zweiten Schritt erfolgt die Einschätzung der verfügbaren Bewältigungsressourcen. Darauf aufbauend setzt der Bewältigungsprozess ein, der sowohl problemorientierte Strategien, die auf die direkte Veränderung der Situation abzielen, als auch emotionsorientierte Strategien, wie Umdeutung oder Ablenkung, umfassen kann. Die Situation wird im Verlauf erneut bewertet, um festzustellen, ob der Stress weiterhin besteht. Dabei zeigt sich, dass Bewältigungsstrategien sowohl situationsabhängig variieren als auch zwischen Personen unterschiedlich ausfallen können (Folkman, 1984; Lazarus, 1966; Lazarus & Folkman, 1984).

Im Arbeitskontext können verschiedene Faktoren als Stressoren wirken. Dazu zählen Anforderungen der Arbeitsaufgabe wie Zeitdruck oder hohe Arbeitsbelastung, Aspekte der Arbeitsrolle wie Konkurrenz oder fehlende Anerkennung, Bedingungen der materiellen Arbeitsumgebung wie Lärm oder ungünstige Temperaturen sowie soziale Faktoren wie ein belastendes Arbeitsklima oder Kommunikationsprobleme. Darüber hinaus können auch organisationale Rahmenbedingungen oder individuelle Merkmale Einfluss auf das

Stresserleben haben (Richter & Hacker, 1998). Ein zentrales Modell zur Erklärung von Stress im Arbeitskontext ist das Anforderungs-Kontroll-Modell nach Karasek (1979). Dieses geht davon aus, dass das Stresserleben aus dem Zusammenspiel von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielraum entsteht. Hohe Anforderungen bei gleichzeitig geringem Handlungsspielraum sind mit einem hohen Stressniveau verbunden. Dagegen können hohe Anforderungen bei gleichzeitig hohem Handlungsspielraum als anregend und motivierend erlebt werden. Geringe Anforderungen in Kombination mit hohem Handlungsspielraum gehen mit niedrigem Stress einher, während geringe Anforderungen und geringer Handlungsspielraum zu einer eher passiven Haltung führen können (Karasek, 1979; Karasek, 1990). Das Anforderungs-Ressourcen-Modell stellt eine Weiterentwicklung dieses Ansatzes dar und berücksichtigt zusätzlich eine breitere Vielfalt an Einflussfaktoren (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001; Demerouti & Nachreiner, 2019). Es unterscheidet zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen. Arbeitsanforderungen umfassen sowohl physische als auch psychische Belastungen, etwa Zeitdruck, Lärm oder hohe Arbeitsintensität. Arbeitsressourcen hingegen beinhalten Faktoren, die zur Zielerreichung beitragen, Belastungen reduzieren oder persönliche Entwicklung und Motivation fördern. Dazu zählen neben individuellen Fähigkeiten auch soziale Unterstützung oder organisationale Rahmenbedingungen (Demerouti & Nachreiner, 2019, S.121). Nach diesem Modell führen hohe Anforderungen bei gleichzeitig geringen Ressourcen zu Erschöpfung und können langfristig gesundheitliche Beeinträchtigungen verursachen. Sind hingegen ausreichende Ressourcen vorhanden, können diese die Motivation und Leistungsfähigkeit steigern und gleichzeitig die negativen Effekte von Belastungen abmildern (Bakker & Demerouti, 2007, S. 312ff).

2.2.2. Stresserleben im Arbeitskontext

Die heutige Arbeitswelt ist durch ein dynamisches und sich kontinuierlich veränderndes Umfeld geprägt. Unternehmen und Mitarbeiter*innen müssen sich zunehmend an neue Anforderungen anpassen, die unter anderem durch technologischen Fortschritt, Globalisierung und steigenden Wettbewerbsdruck entstehen (Ahmad et al., 2022, S. 815; Sharma, 2014, S. 23). Während arbeitsbedingter Stress früher überwiegend mit Führungspositionen in Verbindung gebracht wurde, betrifft er heute Beschäftigte auf allen Hierarchieebenen unabhängig von ihrer Position oder Verantwortung (Beheshifar & Nazarian, 2013, S. 648). Die hohe Relevanz des Themas verdeutlichen auch Daten des American Institute of Stress (2024). Demnach gaben im

Jahr 2024 rund 47% der US-amerikanischen Arbeitnehmerinnen an, dass ihr Stress hauptsächlich von ihrer Arbeit kommt. Die Ursachen arbeitsbedingten Stresses sind vielfältig. Eine qualitative Studie unter Hochschullehrenden identifizierte insbesondere eine hohe Arbeitsbelastung durch zusätzliche Aufgaben, eine unzureichende Verfügbarkeit geeigneter Arbeitsplätze, Arbeitsplatzunsicherheit sowie ein belastendes Arbeitsklima, das beispielsweise durch Konkurrenz zwischen Kolleg*innen geprägt ist, als wesentliche Stressoren (Ahmad et al., 2022, S. 826 ff.).

Auch die gesundheitlichen Folgen arbeitsbezogener Belastungen sind gut dokumentiert. Die Metaanalyse von Goh et al. (2015) zeigt, dass insbesondere Arbeitsplatzunsicherheit einen erheblichen Einfluss auf die Gesundheit von Beschäftigten hat und das Risiko einer gesundheitlichen Verschlechterung um etwa 50% erhöhen kann. Darüber hinaus können hohe Arbeitsanforderungen das Erkrankungsrisiko um rund 35% steigern, während lange Arbeitszeiten mit einem nahezu 20% höheren Risiko für eine frühzeitige Sterblichkeit verbunden sind (Goh et al., 2015, S. 47). Eine Überblicksarbeit von Rugulies et al. (2023) untersucht den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und psychischer Gesundheit. Obwohl der Schwerpunkt der analysierten Studien überwiegend auf Depressionen lag und Stress nicht direkt gemessen wurde, werden zahlreiche arbeitsbezogene Stressoren beschrieben. Zu den wichtigsten Belastungsfaktoren zählen hohe Arbeitsbelastung, ein Ungleichgewicht zwischen Anstrengung und Belohnung, ein negatives Arbeitsklima mit Mobbing oder Bedrohungen sowie eine geringe soziale Unterstützung am Arbeitsplatz. Diese Faktoren stehen in einem signifikanten Zusammenhang mit einer schlechteren psychischen Gesundheit (Rugulies et al., 2023, S. 1370 ff.). Gleichzeitig werden verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen Gesundheit beschrieben. Positive Effekte zeigen sich insbesondere dann, wenn Beschäftigte mehr Einfluss auf ihre Arbeit erhalten, beispielsweise durch größere Mitbestimmung bei Arbeitszeiten oder Schichtplänen. Darüber hinaus können individuelle Maßnahmen zur Stressbewältigung sowie die Einbindung von Führungskräften, beispielsweise durch Schulungen zur psychischen Gesundheit und die Sensibilisierung für entsprechende Themen, zur Verbesserung beitragen (Rugulies et al., 2023, S. 1374). Die Autor*innen weisen jedoch darauf hin, dass der Fokus bisher häufig auf individuellen Interventionen liegt. Ergänzend sollten verstärkt organisatorische Maßnahmen umgesetzt werden, um die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten und dadurch die psychische Gesundheit langfristig zu unterstützen (Rugulies et al., 2023, S. 1376f). Zu

ähnlichen Ergebnissen kommt eine qualitative Interviewstudie von Bhui et al. (2016), die Beschäftigte aus unterschiedlichen Berufsfeldern zu Ursachen von Arbeitsstress und wirksamen Bewältigungsstrategien befragte. Die Mehrheit der Teilnehmenden betrachtete die allgemeinen Arbeitsbedingungen als wichtigste Ursache für Stress. Dazu zählten insbesondere ein hoher Arbeitsumfang, ungünstige Arbeitsumgebungen, lange Arbeitszeiten sowie eine hohe Arbeitsmenge, die teilweise auf Personalmangel zurückgeführt wurde (Bhui et al. 2016, S. 320). Ebenfalls häufig wurden Aspekte des Führungsverhaltens genannt. Fehlende Wertschätzung und Unterstützung, geringe Mitbestimmungsmöglichkeiten, mangelnde Transparenz, unrealistische Anforderungen sowie eine unzureichende Kommunikation wurden als wesentliche Belastungsfaktoren beschrieben (Bhui et al. 2016, S. 320f). Darüber hinaus berichteten die Befragten, dass auch private Lebensereignisse das Stresserleben am Arbeitsplatz beeinflussen können. Besonders belastend wurde dabei die Vereinbarkeit beruflicher Anforderungen mit privaten Verpflichtungen wahrgenommen (Bhui et al. 2016, S. 321). Bei den als wirksam wahrgenommenen Maßnahmen zur Stressbewältigung standen organisatorische Veränderungen im Vordergrund, da diese direkt an den Ursachen des Arbeitsstresses ansetzen (Bhui et al. 2016, S. 323). Genannt wurden insbesondere unterstützende Führungspraktiken, eine Verbesserung der Kommunikation sowie die Förderung einer offenen Unternehmenskultur, in der Probleme offen angesprochen werden können (Bhui et al. 2016, S. 322). Darüber hinaus wurden Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung als Ausdruck von Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten hervorgehoben (Bhui et al. 2016, S. 322). Betriebliche Gesundheitsförderungsprogramme wurden dagegen nur von einem kleinen Teil der Befragten als Maßnahme zur Reduktion von Arbeitsstress genannt (Bhui et al. 2016, S. 322). Neben organisatorischen Maßnahmen berichteten die Teilnehmenden auch über persönliche Bewältigungsstrategien. Am häufigsten wurden die Unterstützung durch Freund*innen und Kolleg*innen sowie ein gesunder Lebensstil mit regelmäßiger Bewegung, ausgewogener Ernährung und einer klaren Tagesstruktur genannt (Bhui et al. 2016, S. 322). Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass arbeitsbedingter Stress durch ein Zusammenspiel verschiedener individueller und organisatorischer Faktoren entsteht. Gleichzeitig zeigen sie, dass insbesondere Maßnahmen, die Beschäftigten mehr Handlungsspielraum, Unterstützung und Wertschätzung ermöglichen, zur erfolgreichen Stressbewältigung beitragen können. Diese Befunde stehen im Einklang mit den Annahmen des Anforderungs-Ressourcen-Modells, wonach ausreichende Ressourcen die

negativen Auswirkungen hoher Arbeitsanforderungen abmildern und damit das Stresserleben reduzieren können (Bakker & Demerouti, 2007, S. 312ff).

2.2.3. Zusammenhang von Ernährung und Stresserleben

Die vorliegende Studie widmet sich der Frage nach dem Zusammenhang zwischen Ernährungsmaßnahmen und dem subjektiven Stresserleben. Ein Großteil der bereits vorhandenen Forschung beschäftigt sich jedoch nicht direkt mit Stress, sondern mit dem Zusammenhang zwischen Ernährung und psychischer Gesundheit, insbesondere mit Depressionen, Angststörungen oder allgemeiner psychischer Belastung. Diese Erkenntnisse sind dennoch für die vorliegende Arbeit von Bedeutung, da Stress eng mit der psychischen Gesundheit verknüpft ist und als zentraler Einflussfaktor bei der Entstehung und Aufrechterhaltung psychischer Belastungen gilt. Darüber hinaus weisen chronischer Stress und psychische Erkrankungen ähnliche biologische, hormonelle und neuropsychologische Mechanismen auf. Erkenntnisse über den Einfluss der Ernährung auf Depressionen oder andere psychische Belastungen können daher wichtige Hinweise darauf liefern, wie Ernährungsmaßnahmen auch das subjektive Stresserleben beeinflussen könnten (Hammen, 2015, S. 82f; Knoll & Carlezon, 2010, S. 65; Tafet & Nemeroff, 2016, S. 85f; van Praag, 2004, S. 892ff; Wurtman, 2005, S. 16ff).

Die genauen Mechanismen, über die Ernährung die psychische Gesundheit beeinflusst, sind komplex und noch nicht vollständig geklärt (Fatahi et al. 2021, S. 6). Grundsätzlich benötigt der Körper eine Vielzahl essenzieller Nährstoffe, die über die Nahrung aufgenommen werden und für zahlreiche Stoffwechselprozesse sowie die normale Funktion des Gehirns erforderlich sind. Entsprechend beeinflusst die Ernährung auch kognitive Funktionen und die Leistungsfähigkeit (Castro et al., 2018, Delpech et al., 2015, S. 23f, Dinan et al., 2019, S. 1997f). Da die aufgenommenen Nährstoffe überwiegend im Darm verarbeitet werden, besitzt dieser eine zentrale Bedeutung für den Einfluss der Ernährung auf den gesamten Organismus. Über die enge Verbindung zwischen Darm und Gehirn kann die Zusammensetzung der Ernährung das Wohlbefinden sowie das Stresserleben beeinflussen (Dinan et al. 2019, S. 1996f). Darüber hinaus wird diskutiert, dass bestimmte Ernährungsweisen entzündliche Prozesse und oxidativen Stress im Körper beeinflussen. Vor allem stark verarbeitete Lebensmittel können Entzündungsreaktionen fördern und oxidativen Stress verstärken (Berk et al. 2013, S. 9; Jacka et al. 2015, S. 5f; Moylan et al. 2014, S. 54).

Gleichzeitig können diese Entzündungsprozesse nicht nur durch die Ernährung selbst, sondern auch durch chronischen Stress ausgelöst oder verstärkt werden (Berk et al. 2013, S. 9). Dies deutet darauf hin, dass Ernährung und Stress teilweise über gemeinsame biologische Mechanismen miteinander verbunden sind. Umgekehrt enthält eine ausgewogene Ernährung zahlreiche Nährstoffe, denen gesundheitsfördernde Eigenschaften zugeschrieben werden. Antioxidantien aus Obst und Gemüse können oxidativen Stress reduzieren und Nervenzellen vor Schädigungen schützen. Folat unterstützt wichtige Stoffwechselprozesse im Gehirn und kann zur Verringerung depressiver Symptome beitragen. Zudem liefern insbesondere Fisch und andere omega-3-reiche Lebensmittel entzündungshemmende Fettsäuren, welche die Gehirnfunktion sowie die Signalübertragung wichtiger Neurotransmitter, beispielsweise Serotonin, unterstützen und dadurch zu einer stabileren Stimmung beitragen können (Li et al., 2017, S. 379).

Neben den biologischen Wirkmechanismen wurde in zahlreichen Studien untersucht, welche Ernährungsweisen mit einer besseren psychischen Gesundheit verbunden sind. Übereinstimmend zeigt sich, dass eine Ernährung mit einem hohen Anteil an Gemüse, Obst, Vollkornprodukten, Nüssen, Samen und Fisch sowie einem geringen Anteil stark verarbeiteter Lebensmittel mit einem niedrigeren Risiko für psychische Erkrankungen verbunden ist (Lai et al., 2014, S. 195; O'Neil et al., 2014). Insbesondere ausgewogene Ernährungsweisen wie die mediterrane Ernährung scheinen das Risiko für Depressionen zu senken (Lai et al., 2014, S. 195; Lassale et al., 2019, S. 981f; Li et al., 2017, S. 379). Gleichzeitig weisen diese Ernährungsformen geringere Konzentrationen entzündungsfördernder Marker auf und enthalten zahlreiche entzündungshemmende Lebensmittel, deren positive Wirkung auf Emotionsregulation und kognitive Funktionen diskutiert wird (Kiecolt-Glaser, 2010, S. 367f; Watzl et al., 2005, S. 1056f). Auch Molendijk et al. (2018, S. 350) zeigen, dass generell Ernährungsweisen mit einem niedrigen entzündungsfördernden Potenzial mit einem geringeren Depressionsrisiko verbunden sind. Umgekehrt erhöht eine entzündungsfördernde Ernährungsweise das Risiko psychischer Belastungen. So berichten Phillips et al. (2018, S. 1488), dass Personen mit einer Ernährung mit hohem Entzündungsindex ein bis zu 70 % höheres Risiko für Depressionen sowie ein bis zu 60 % höheres Risiko für Angststörungen aufweisen. Gleichzeitig ist die Wahrscheinlichkeit für ein gutes psychisches Wohlbefinden deutlich geringer. Die positiven Effekte gesunder Ernährungsweisen beschränken sich nicht ausschließlich auf Depressionen. So wird die mediterrane Ernährung auch mit einem

geringeren Risiko für kognitive Beeinträchtigungen in Verbindung gebracht (Psaltopoulou et al., 2013, S. 584ff). Darüber hinaus stehen insbesondere ein hoher Verzehr von Obst und Gemüse sowie eine insgesamt ballaststoffreiche Ernährung mit einer besseren psychischen Gesundheit in Zusammenhang (Blanchflower et al. 2013, S. 797; Fatahi et al. 2021, S. 6). Ebenso zeigte eine Untersuchung, dass eine Ernährung mit einem hohen Anteil an Gemüse, Obst, Fisch, Wasser und Ballaststoffen mit einer besseren Schlafqualität und einer besseren psychischen Gesundheit verbunden ist (Hepsomali & Groeger, 2021, S. 12f). Allerdings weisen neuere Ergebnisse darauf hin, dass ein sehr hoher Ballaststoffkonsum möglicherweise auch mit einem erhöhten Risiko für Depressionen und Angststörungen verbunden sein könnte (Chen et al., 2023, S. 8f).

Neben Beobachtungsstudien liefern auch Interventionsstudien Hinweise auf einen ursächlichen Zusammenhang. Jacka et al. (2017) untersuchten nicht das veränderte Erkrankungsrisiko durch verschiedene Ernährungsweisen, sondern die Auswirkungen einer gezielten Ernährungsumstellung bei Personen mit bestehenden Depressionssymptomen. Die Ergebnisse zeigen, dass sich durch eine Verbesserung der Ernährung sowohl depressive als auch Angstsymptome signifikant reduzieren ließen. Darüber hinaus verbesserten sich auch Stimmung und subjektives Wohlbefinden, wenngleich diese Veränderungen aufgrund der geringen Stichprobe keine statistische Signifikanz erreichten (Jacka et al. 2017, S. 9f). Demgegenüber weisen zahlreiche Studien darauf hin, dass ungünstige Ernährungsweisen mit einer schlechteren psychischen Gesundheit assoziiert sind. Insbesondere ein hoher Konsum stark verarbeiteter sowie fett- und zuckerreicher Lebensmittel erhöht vor allem im Jugendalter das Risiko für psychische Erkrankungen (Lai et al., 2014, S. 195; O'Neil et al., 2014, S. 36). Auch zeigt eine Metaanalyse, dass eine westliche Ernährungsweise, die durch einen hohen Verzehr von rotem und verarbeitetem Fleisch, raffinierten Getreideprodukten, Süßigkeiten und fettreichen Milchprodukten gekennzeichnet ist, mit einem erhöhten Depressionsrisiko einhergeht (Li et al., 2017, S. 379). Darüber hinaus berichten Lane et al. (2022, S. 15) in einer Metaanalyse, dass der regelmäßige Konsum hochverarbeiteter Lebensmittel nicht nur häufiger mit Depressionen und Angstsymptomen verbunden ist, sondern auch mit einem höheren Stresserleben sowie einem erhöhten Risiko für die spätere Entwicklung einer Depression.

Studien zeigen, dass Stress einen Einfluss auf das Essverhalten hat (Groesz et al., 2012; Torres & Nowson, 2007). Dabei reagieren Menschen jedoch unterschiedlich. Während einige

Personen unter Stress mehr essen, nimmt bei anderen die Nahrungsaufnahme ab. Bislang ist nicht abschließend geklärt, welche Faktoren diese Unterschiede erklären. Diskutiert werden sowohl individuelle Unterschiede zwischen den Personen als auch Art und Intensität des jeweiligen Stressors (Torres & Nowson, 2007, S. 892). Darüber hinaus gibt es Hinweise darauf, dass sich akuter und chronischer Stress unterschiedlich auf das Essverhalten auswirken. Akuter Stress scheint die Nahrungsaufnahme zunächst eher zu reduzieren, vermutlich um den Magen-Darm-Trakt während einer Belastung zu entlasten. Chronischer Stress hingegen wird häufiger mit einem erhöhten Konsum energiereicher Lebensmittel sowie insgesamt einer höheren Energieaufnahme in Verbindung gebracht (Torres & Nowson, 2007, S. 892). Diese Annahmen werden durch eine Metaanalyse von Groesz et al. (2012) gestützt. Die Autoren zeigen, dass sowohl ein hohes subjektives Stresserleben als auch chronischer Stress mit einer erhöhten Nahrungsaufnahme verbunden sind. Gleichzeitig werden unter Stress häufiger energie- und fettreiche sowie zuckerreiche, jedoch nährstoffarme Lebensmittel konsumiert. Parallel dazu nimmt der Verzehr gesunder Lebensmittel tendenziell ab (Groesz et al., 2012, S. 720). Auch Rutters et al. (2009) berichten, dass Stress die Aufnahme energiereicher Lebensmittel erhöht. Dabei zeigte sich, dass mit zunehmender Stressintensität auch die Energieaufnahme anstieg, obwohl die Teilnehmenden zum Zeitpunkt der Nahrungsaufnahme keinen Hunger verspürten (Rutters et al., 2009, S. 76). Dies spricht dafür, dass Essen unter Stress nicht ausschließlich der Deckung eines physiologischen Energiebedarfs dient, sondern auch als Form der Belohnung oder der Emotionsregulation eingesetzt werden kann.

Neben Stress scheinen auch allgemeine emotionale Zustände das Essverhalten zu beeinflussen. Mehrere Studien zeigen, dass sowohl positive als auch negative Emotionen mit einer erhöhten Nahrungsaufnahme verbunden sein können (Cardi et al., 2015, S. 306f). Insbesondere negative Emotionen stehen häufig mit einem verstärkten Konsum süßer und fettreicher Lebensmittel in Zusammenhang (Macht, 2008, S. 7). Da Stress häufig mit negativen Emotionen wie Anspannung, Frustration oder Überforderung einhergeht, liefern diese Befunde eine weitere mögliche Erklärung dafür, weshalb belastende Situationen häufig Veränderungen des Ernährungsverhaltens nach sich ziehen.

2.3. Produktivität im Arbeitskontext

Produktivität stellt in Forschung und Praxis einen zentralen Erfolgsfaktor für Unternehmen dar, jedoch existiert bislang keine einheitliche Definition des Begriffs (Bortoluzzi et al., 2018,

S. 296). Gleichzeitig erweist sich die Erfassung von Produktivität als anspruchsvoll, da geeignete Messverfahren stark von der jeweiligen Tätigkeit abhängen. Während sich die Produktivität in produzierenden Bereichen objektiv anhand des Outputs innerhalb eines definierten Zeitraums bestimmen lässt, gestaltet sich dies bei Büro- und Wissensarbeit deutlich schwieriger. Hier kann Produktivität nicht durch einen einzelnen Kennwert abgebildet werden, weshalb verschiedene Messmethoden kombiniert werden. Dazu zählen beispielsweise standardisierte Tests, Biomarker, objektive Kennzahlen wie Arbeitsstunden oder Absentismus, also krankheitsbedingte Fehlzeiten, sowie Verhaltensbeobachtungen (Bortoluzzi et al., 2018, S. 282). Da eine objektive Erfassung insbesondere bei wissensintensiven Tätigkeiten häufig nur eingeschränkt möglich ist, wird zudem diskutiert, dass selbstberichtete Angaben zur Produktivität eine sinnvolle Alternative darstellen und einer fehlenden Produktivitätsmessung vorzuziehen sind (Bortoluzzi et al., 2018, S. 297; Haynes, 2007, S. 153).

Die Produktivität von Beschäftigten wird von einer Vielzahl individueller und arbeitsbezogener Faktoren beeinflusst. So zeigt sich, dass ein schlechter allgemeiner Gesundheitszustand mit höheren Fehlzeiten und in geringerem Ausmaß auch mit einer verminderten Arbeitsleistung verbunden ist. Psychische Beschwerden wirken sich sowohl negativ auf die Arbeitsleistung als auch auf krankheitsbedingte Fehlzeiten aus, während chronische Erkrankungen vor allem mit einem Anstieg der Fehlzeiten einhergehen. Darüber hinaus stehen geringe Autonomie, hohe Arbeitsanforderungen und psychisch belastende Tätigkeiten mit einer schlechteren Arbeitsleistung in Zusammenhang, während der Einfluss auf Fehlzeiten geringer ausfällt (van den Heuvel et al., 2010, S. 335). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt das systematische Review von Hamza und Farah (2025, S. 294f). Die Autoren zeigen, dass Symptome von Depressionen und Angsterkrankungen die Arbeitsleistung beeinträchtigen, wohingegen Arbeitszufriedenheit, Autonomie und soziale Zugehörigkeit die individuelle Performance fördern. Auf organisationaler Ebene tragen zudem eine offene Kommunikation, gute Führung sowie die Beteiligung der Mitarbeiter*innen indirekt zu einer höheren Produktivität bei. Ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Produktivität stellt das Stresserleben am Arbeitsplatz dar. Die negativen Folgen von Arbeitsstress wirken sich nicht nur auf die Gesundheit der Beschäftigten aus, sondern haben auch erhebliche Auswirkungen auf die Produktivität von Unternehmen. Brunner et al. (2019, S. 1177) gehen davon aus, dass gesundheitsbedingte Produktivitätseinbußen insbesondere durch Absentismus sowie Präsentismus, das Arbeiten trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen mit verminderter

Leistungsfähigkeit, entstehen. Als theoretische Grundlage dienen dabei das Anforderungs-Kontroll-Modell sowie das Anforderungs-Ressourcen-Modell. Beide Modelle gehen davon aus, dass hohe Arbeitsanforderungen bei gleichzeitig unzureichendem Handlungsspielraum beziehungsweise fehlenden Arbeitsressourcen zu erhöhtem Arbeitsstress führen. Dieser steht wiederum in engem Zusammenhang mit Produktivitätsverlusten durch Absentismus und Präsentismus. Die Ergebnisse von Brunner et al. (2019, S. 1177f) zeigen, dass steigende Arbeitsanforderungen mit höheren gesundheitsbedingten Produktivitätseinbußen verbunden sind, während ausreichende Arbeitsressourcen diese negativen Auswirkungen deutlich abschwächen können. Auch Prasad et al. (2016) bestätigen den Zusammenhang zwischen Arbeitsstress und Produktivität. In ihrer Untersuchung zeigte sich, dass Stress einen mittleren negativen Effekt auf die Produktivität hat. Dabei äußern sich die Auswirkungen unter anderem in erhöhtem Absentismus, einer geringeren Leistungsfähigkeit, schlechteren Arbeitsbeziehungen sowie einem sinkenden Interesse an der eigenen Arbeit (Prasad et al., 2016, S. 9). Zu vergleichbaren Ergebnissen kommen auch Bui et al. (2021, S. 42ff). Anhand standardisierter Fragebögen zur Erfassung von Arbeitsstress und selbstberichteter Produktivität konnten die Autoren zeigen, dass höhere Stresswerte mit einer geringeren wahrgenommenen Produktivität verbunden sind. Auch Halkos und Bousinakis (2010, S. 426f) berichten von einem negativen Zusammenhang zwischen Stress und Produktivität. Gleichzeitig weisen sie darauf hin, dass Arbeitszufriedenheit einen positiven Einfluss auf die Produktivität besitzt. Darüber hinaus betonen die Autoren, dass nicht jede Form von Stress zwangsläufig negative Auswirkungen haben muss. Positiv erlebter Stress kann insbesondere bei aktiven Personen motivierend wirken und dadurch die Produktivität steigern.

2.4 Forschungsstand zum Einfluss Betrieblicher Ernährungsmaßnahmen auf Stresserleben und Produktivität

Obwohl die Bedeutung einer gesunden Ernährung für die psychische Gesundheit und die Leistungsfähigkeit zunehmend belegt wird, existieren bislang nur wenige Studien, die den Einfluss ernährungsbezogener Gesundheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz gezielt auf das Stresserleben und die Produktivität untersuchen. Ein Großteil der Forschung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung befasst sich mit Bewegungsprogrammen oder multimodalen Gesundheitsprogrammen, die mehrere Maßnahmen, beispielsweise Ernährung, Bewegung und Stressmanagement, miteinander kombinieren. Dadurch lässt sich der spezifische Beitrag ernährungsbezogener Maßnahmen häufig nicht eindeutig bestimmen (Blumentritt et al., 2024,

S. 19; Rogerson et al., 2026, S. 19). Die bisherige Studienlage deutet jedoch darauf hin, dass ernährungsbezogene Maßnahmen sowohl allein als auch als Bestandteil umfassender Gesundheitsprogramme positive Auswirkungen auf gesundheitsbezogene und arbeitsbezogene Zielgrößen haben können. Insbesondere zeigen frühere Untersuchungen, dass Maßnahmen zur Förderung einer gesunden Ernährung das Ernährungsverhalten verbessern können und häufig Bestandteil erfolgreicher Betrieblicher Gesundheitsprogramme sind. Gleichzeitig bleibt die Evidenz hinsichtlich eines direkten Einflusses auf Stress und Produktivität bislang begrenzt (Geaney et al., 2013, S. 446; Hendren & Logomarsino, 2017; S. 147, 149; Naicker et al., 2021, S. 27; Ni Mhurchu et al., 2010, S. 8). Nur wenige Studien haben den Zusammenhang zwischen ernährungsbezogenen Interventionen und dem Stresserleben direkt untersucht. Leedo et al. (2017, S. 124f) führten eine Interventionsstudie mit 60 Beschäftigten verschiedener Berufsgruppen eines Krankenhauses durch. Die Teilnehmenden erhielten ein gesundes Mittagessen sowie Wasser. Zwar verbesserte sich das Ernährungsverhalten geringfügig, jedoch zeigten sich für die Gesamtgruppe keine Veränderungen der Reaktionszeit oder Stimmung. Bei den Schichtarbeitenden konnten jedoch geringere Müdigkeit, eine höhere Vitalität sowie weniger Beeinträchtigungen der Stimmung festgestellt werden (Leedo et al., 2017, S. 124f). Obwohl das Stresserleben in dieser Studie nicht direkt erhoben wurde, könnten diese Ergebnisse darauf hindeuten, dass sich ernährungsbezogene Maßnahmen insbesondere bei Schichtarbeitenden positiv auf stressrelevante Faktoren auswirken. Auch Cook et al. (2015) untersuchten den Einfluss einer gesundheitsbezogenen Intervention auf das Stresserleben. In einer randomisiert kontrollierten Studie erhielten Beschäftigte älter als 50 Jahre über einen Zeitraum von drei Monaten Zugang zu einer internetbasierten Plattform mit Informationen zu verschiedenen Gesundheitsthemen, darunter Ernährung, Bewegung und Stressmanagement. Zu Beginn und am Ende der Intervention wurden unter anderem Ernährungsverhalten, körperliche Aktivität und Stresserleben erfasst. Während sich die Interventionsgruppe hinsichtlich der Selbstwirksamkeit für gesundes Ernährungsverhalten, der Planung einer gesunden Ernährung sowie leichter körperlicher Aktivität signifikant verbesserte, konnte kein Einfluss auf das Stresserleben nachgewiesen werden (Cook et al., 2015, S. 2, 6, 13). Da die Intervention mehrere Gesundheitsbereiche gleichzeitig umfasste, lässt sich jedoch kein direkter Rückschluss auf den isolierten Einfluss ernährungsbezogener Inhalte ziehen.

Etwas umfangreicher ist die Evidenz hinsichtlich arbeitsbezogener Zielgrößen wie Produktivität, Präsentismus und Absentismus. Ein systematisches Review von Rogerson et al.

(2026, S. 19f) zeigen jedoch, dass sich die eingeschlossenen Studien sowohl hinsichtlich der eingesetzten Ernährungsmaßnahmen als auch bezüglich der Kombination mit weiteren Gesundheitsmaßnahmen deutlich unterscheiden. Auch die Erfassung der Produktivität erfolgte sehr unterschiedlich, beispielsweise über Verkaufszahlen, Arbeitsstunden, Selbstberichte, Präsentismus oder Absentismus (Rogerson et al., 2026, S. 19). Insgesamt berichten viele Studien über positive wirtschaftliche Effekte beziehungsweise einen positiven Return on Investment, insbesondere bei kombinierten Gesundheitsprogrammen mit Ernährungs- und Bewegungsmaßnahmen (Rogerson et al., 2026, S. 19f). Demgegenüber wurden direkte Auswirkungen auf Stress, Präsentismus oder Absentismus nur in einzelnen Studien untersucht (Rogerson et al., 2026, S. 20).

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse stellt sich die Frage, ob Betriebliche Gesundheitsprogramme auch einen positiven Einfluss auf die Produktivität entfalten können. Ein systematisches Review von Grimani et al. (2019, S. 5), das 39 Studien aus Europa und den USA einschloss, untersuchte den Einfluss von Gesundheitsförderprogrammen mit den Schwerpunkten Bewegung und Ernährung auf Produktivität, Arbeitsleistung und Absentismus. Die Ergebnisse zeigen, dass entsprechende Programme insbesondere zur Reduktion krankheitsbedingter Fehlzeiten beitragen können. Darüber hinaus berichten einzelne Studien auch über positive Effekte auf die Arbeitsleistung und die Produktivität (Grimani et al., 2019, S. 9f). Mehrere Studien zeigen, dass Gesundheitsprogramme, die körperliche Aktivität fördern, Informationen zu gesundheitsrelevantem Verhalten vermitteln sowie gesunde Ernährungsoptionen bereitstellen und unterstützen, positive Auswirkungen auf verschiedene arbeitsbezogene Zielgrößen haben. Neben einer Verbesserung des Gesundheitszustands der Beschäftigten konnten signifikante Reduktionen krankheitsbedingter Fehlzeiten sowie Verbesserungen der Produktivität nachgewiesen werden (Bertera, 1993, S. 371f; Braun et al., 2015, S. 141; Conrad et al., 1990, S. 576ff; Loeppke et al., 2008, S. 288, 293f). Christensen et al. (2013) kommen ebenfalls zu dem Ergebnis, dass insbesondere kombinierte Gesundheitsprogramme positive Auswirkungen auf die Produktivität von Beschäftigten erzielen können.

Insgesamt zeigt die bisherige Forschung, dass Betriebliche Gesundheitsförderung positive Auswirkungen auf die Gesundheit und Produktivität von Beschäftigten haben kann. Gleichzeitig wird deutlich, dass sich der Großteil der Studien auf Bewegungsprogramme oder

multimodale Gesundheitsprogramme konzentriert, wodurch der spezifische Beitrag ernährungsbezogener Maßnahmen häufig nicht isoliert betrachtet werden kann. Insbesondere fehlen Untersuchungen, die den Zusammenhang zwischen Betrieblichen Ernährungsmaßnahmen, dem subjektiven Stresserleben und der Produktivität gezielt analysieren. Darüber hinaus wurde der überwiegende Teil der bisherigen Forschung an erwachsenen Beschäftigten durchgeführt. Erkenntnisse speziell für Lehrlinge oder junge Menschen liegen bislang nur in begrenztem Umfang vor. Gerade diese Zielgruppe stellt jedoch eine besondere Lebensphase dar. Das Jugend- und frühe Erwachsenenalter ist durch zahlreiche Veränderungen, die Übernahme neuer Rollen sowie die Suche nach der eigenen Identität geprägt und geht mit einer erhöhten psychischen Instabilität und einem höheren Stresserleben einher (Arnett et al., 2014, S. 574f; Bell & Lee, 2008, S. 286; Dornbusch & Sanford, 2000, S. 175f). Zudem zählt insbesondere der Einstieg in das Berufsleben beziehungsweise das Beschäftigungsverhältnis zu den Lebensbereichen, die in dieser Altersgruppe als besonders belastend erlebt werden (Bell & Lee, 2008, S. 286). Hinzu kommt, dass bisherige Forschung darauf hindeutet, dass Stress und Ernährungsverhalten gerade bei jungen Menschen eng miteinander verknüpft sind. Höheres Stresserleben geht häufig mit ungünstigeren Ernährungsgewohnheiten einher, während gleichzeitig eine ausgewogene Ernährung mit einer besseren psychischen Gesundheit und einem geringeren Stresserleben verbunden ist (Hou et al., 2013, S. 66f; Michels et al., 2012, S. 765f; Moss et al., 2020, S. 7f; O’Neil et al., 2014; Tariq et al., 2019, S. 1820; Wickham et al., 2020, S. 5). Vor diesem Hintergrund erscheint die Untersuchung ernährungsbezogener Gesundheitsmaßnahmen bei Lehrlingen besonders relevant.

Die vorliegende Studie greift diese Forschungslücken auf und untersucht den Einfluss Betrieblicher Gesundheitsprogramme mit dem Schwerpunkt Ernährung auf das subjektive Stresserleben und die Produktivität von Lehrlingen. Um die Fragestellung umfassend zu beantworten, wurde ein Mixed-Methods-Design gewählt, das quantitative und qualitative Forschungsmethoden miteinander kombiniert.

3. Methode

3.1 Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Arbeit untersucht die Auswirkungen von Gesundheitsprogrammen mit dem Schwerpunkt Ernährung auf das Stresserleben und die wahrgenommene Produktivität von

Lehrlingen. Vor dem Hintergrund der steigenden Bedeutung Betrieblicher Gesundheitsförderung stellt sich die Frage, ob Ernährungsangebote im Unternehmen einen positiven Beitrag zur Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Lehrlingen leisten und von dieser Zielgruppe als unterstützende Ressource wahrgenommen werden. Aus dieser Problemstellung ergibt sich folgende Forschungsfrage:

Welche Auswirkungen haben Gesundheitsprogramme mit dem Schwerpunkt Ernährung auf das Stresserleben und die Produktivität von Lehrlingen?

Zur Beantwortung dieser Forschungsfrage wird ein Mixed-Methods-Ansatz gewählt. Die Kombination quantitativer und qualitativer Forschungsmethoden ermöglicht eine umfassendere Untersuchung des Forschungsgegenstandes, da beide Ansätze unterschiedliche Aspekte der Forschungsfrage beleuchten und sich gegenseitig ergänzen. Während quantitative Verfahren Zusammenhänge anhand statistischer Daten untersuchen und eine Verallgemeinerung der Ergebnisse auf größere Personengruppen ermöglichen, liefern qualitative Verfahren einen tieferen Einblick in die subjektiven Erfahrungen und Sichtweisen der Befragten. Durch die Kombination beider Ansätze lässt sich ein umfassenderes Verständnis des Untersuchungsgegenstandes erreichen (Hussy et al., S. 285 ff.).

Der quantitative Untersuchungsteil erfolgt mittels einer standardisierten Online-Befragung von Lehrlingen unterschiedlicher Ausbildungsberufe in Deutschland und Österreich, da beide Länder eine duale Lehrlingsausbildung etabliert haben (Lassnigg, 2016, S. 23). Quantitative Forschung verfolgt das Ziel, Merkmale und Zusammenhänge messbar zu machen und als numerische Daten darzustellen, die anschließend mithilfe statistischer Verfahren objektiv ausgewertet werden können. Im Mittelpunkt steht dabei die Überprüfung zuvor formulierter Hypothesen. Dazu werden theoretische Konstrukte durch eine Operationalisierung in messbare Variablen überführt, um Zusammenhänge zwischen den erhobenen Merkmalen statistisch untersuchen und Aussagen zur Forschungsfrage treffen zu können (Raithel, 2008, S. 7 f.). Ziel des quantitativen Untersuchungsteils ist es, Zusammenhänge zwischen vorhandenen Ernährungsangeboten, der Teilnahme an Ernährungsprogrammen, dem Stresserleben sowie der wahrgenommenen Produktivität zu analysieren. Quantitative Forschung zählt damit zu den hypothesenprüfenden Verfahren und setzt in der Regel eine größere Stichprobe voraus (Döring, 2023, S. 186).

Ergänzend wird ein qualitativer Untersuchungsteil durchgeführt. Hierfür werden leitfadengestützte Interviews mit Lehrlingen geführt, um individuelle Erfahrungen, Einstellungen und subjektive Einschätzungen zu Ernährung, Stress und Produktivität am Arbeitsplatz zu erfassen. Im Gegensatz zur quantitativen Forschung stehen dabei nicht messbare Zusammenhänge, sondern die Sichtweisen und Erfahrungen der Befragten im Mittelpunkt. Ziel ist es, soziale Phänomene möglichst wirklichkeitsnah zu beschreiben und ihre Bedeutung aus der Perspektive der handelnden Personen zu verstehen (Raithel, 2008, S. 8). Qualitative Forschung gehört zu den hypothesengenerierenden Verfahren und wird üblicherweise mit kleineren Stichproben durchgeführt, um ein vertieftes Verständnis der subjektiven Erfahrungen der Zielgruppe zu gewinnen (Döring, 2023, S. 186). Der qualitative Untersuchungsteil in dieser Arbeit dient insbesondere dazu, die Ergebnisse der quantitativen Untersuchung zu vertiefen und zusätzliche Aspekte sichtbar zu machen, die durch den standardisierten Fragebogen nicht erfasst werden können.

Die Untersuchung erfolgt in zwei aufeinander abgestimmten Schritten. Zunächst werden die quantitativen Daten erhoben und statistisch ausgewertet. Anschließend werden die qualitativen Interviews durchgeführt und mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022) analysiert. Durch die Kombination beider Forschungsmethoden können einerseits die formulierten Hypothesen überprüft und andererseits die statistischen Ergebnisse durch die individuellen Erfahrungen der Lehrlinge ergänzt und eingeordnet werden. Die Ergebnisse beider Untersuchungsteile werden abschließend miteinander in Beziehung gesetzt und gemeinsam diskutiert.

Aus der Forschungsfrage wurden für den quantitativen Untersuchungsteil mehrere Hypothesen abgeleitet, die den Zusammenhang zwischen Ernährungsangeboten, der Teilnahme an Ernährungsprogrammen, dem Stresserleben sowie der wahrgenommenen Produktivität untersuchen. Für den qualitativen Untersuchungsteil wurden ergänzend leitende Fragestellungen formuliert, um die subjektiven Erfahrungen der Lehrlinge sowie ihre Wahrnehmung Betrieblicher Ernährungsangebote als mögliche Ressource im Arbeitsalltag zu erfassen.

H1a: Wenn ein Ernährungsangebot im Unternehmen vorhanden ist, erleben Lehrlinge weniger Stress.

H1b: Wenn ein Ernährungsangebot im Unternehmen vorhanden ist, fühlen sich Lehrlinge produktiver.

H2a: Wenn Lehrlinge an einem Ernährungsprogramm teilgenommen haben, erleben sie weniger Stress.

H2b: Wenn Lehrlinge an einem Ernährungsprogramm teilgenommen haben, fühlen sie sich produktiver.

Neben den Haupthypothesen werden weitere explorative Fragestellungen untersucht:

E1: Welchen Einfluss haben Alter und Geschlecht auf den Zusammenhang zwischen dem Ernährungsangebot bzw. der Teilnahme an einem Ernährungsprogramm und dem Stresserleben?

E2: Welchen Einfluss haben Alter und Geschlecht auf den Zusammenhang zwischen dem Ernährungsangebot bzw. der Teilnahme an einem Ernährungsprogramm und der wahrgenommenen Produktivität?

E3: Welchen Einfluss hat ein vorhandenes Ernährungsangebot im Unternehmen auf die einzelnen Stressdimensionen?

E4: Welchen Einfluss hat die Teilnahme an Ernährungsprogrammen auf die einzelnen Stressdimensionen?

E5: Welcher Zusammenhang besteht zwischen dem Stresserleben und der wahrgenommenen Produktivität von Lehrlingen?

Während der quantitative Teil vor allem die statistische Überprüfung der Hypothesen zum Ziel hat, fokussierte der qualitative Untersuchungsteil die subjektiven Erfahrungen und Wahrnehmungen der Lehrlinge. Dabei stehen insbesondere folgende Fragestellungen im Mittelpunkt:

- Wie schätzen Lehrlinge ihre eigene Produktivität und ihr persönliches Stresserleben ein?
- Welche Faktoren fördern aus Sicht der Lehrlinge ihre Produktivität?
- Welche Faktoren erschweren aus Sicht der Lehrlinge die Bewältigung ihrer Arbeitsaufgaben?
- Welche Faktoren unterstützen Lehrlinge bei der Stressbewältigung?

- Welchen Einfluss schreiben Lehrlinge ihrer Ernährung auf ihre Arbeitsweise, ihre Produktivität und ihr Stresserleben zu?
- Welche Erfahrungen haben Lehrlinge mit Betrieblichen Gesundheitsangeboten im Bereich Ernährung gemacht?
- **Werden Ernährungsangebote im Unternehmen von Lehrlingen als Ressource wahrgenommen?**

Unter einer Ressource werden in dieser Arbeit Faktoren verstanden, die Lehrlinge dabei unterstützen, ihre Arbeitsanforderungen erfolgreich zu bewältigen, ihre Produktivität aufrechtzuerhalten und Belastungen beziehungsweise Stress zu reduzieren. Durch die qualitative Untersuchung soll ein vertieftes Verständnis darüber gewonnen werden, wie Lehrlinge Ernährungsangebote im betrieblichen Kontext wahrnehmen, welche Bedeutung sie diesen zuschreiben und welche Faktoren aus ihrer Sicht die tatsächliche Nutzung solcher Angebote beeinflussen.

3.2 Fragebogen

Der standardisierte Online-Fragebogen (Anhang A) besteht aus mehreren Themenblöcken, die auf die Beantwortung der Forschungsfrage ausgerichtet sind. Zu Beginn werden demografische Angaben erhoben. Hierzu zählen das Alter, das Geschlecht, die Wohnsituation sowie die subjektive Einschätzung, ob die finanziellen Mittel zur Deckung des Lebensunterhalts ausreichen. Im zweiten Themenblock wurden Betriebliche Gesundheitsangebote mit dem Schwerpunkt Ernährung erfasst. Die Teilnehmenden wurden zunächst gefragt, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb Ernährungsangebote vorhanden sind. Bestand ein entsprechendes Angebot, konnten sie aus mehreren Antwortmöglichkeiten auswählen, welche Maßnahmen angeboten werden. Mehrfachnennungen waren möglich. Anschließend wurde erhoben, ob die Lehrlinge an Angeboten bereits teilgenommen haben. Ein weiterer Fragenblock beschäftigt sich mit dem Ernährungsverhalten der Lehrlinge im Arbeitsalltag. Hierbei wird erfasst, was die Befragten üblicherweise in der Mittagspause essen. Zusätzlich wurden die Gründe für die Wahl des jeweiligen Mittagessens erhoben. Beide Fragen ermöglichten Mehrfachnennungen. Darüber hinaus wurden die Einstellungen der Lehrlinge zu betrieblicher Ernährung und gesundheitsfördernden Maßnahmen erhoben. Hierfür wurden die Aussagen „Ich finde Angebote zur gesunden Ernährung sinnvoll und wichtig.“, „Mein Betrieb sollte mehr für gesunde Ernährung tun.“, „Ich weiß, wie ich mich auch unter Stress gesund ernähren kann.“

sowie „Die Angebote zu gesundem Essen machen mir Lust, mitzumachen und auch gesünder zu essen.“ auf einer fünfstufigen Likert-Skala von „stimme gar nicht zu“ bis „stimme voll zu“ bewertet. Zur Erfassung der subjektiv wahrgenommenen Produktivität wurden die Lehrlinge gefragt, inwieweit sie die an sie gestellten Arbeitsaufgaben bewältigen können. Die Antwortmöglichkeiten reichten auf einer fünfstufigen Skala von „Ich schaffe sie problemlos.“ bis „Ich habe oft Schwierigkeiten, meine Aufgaben zu erledigen.“ Ergänzend wurden Faktoren erhoben, die aus Sicht der Lehrlinge ihre Arbeitsleistung fördern beziehungsweise erschweren. Auch hier waren Mehrfachnennungen möglich. Das Stresserleben wurde mithilfe des PSQ-20 (Fliege et al., 2009) erfasst. Der PSQ-20 stellt die Kurzversion des ursprünglich aus 30 Items bestehenden Fragebogens dar, wurde ins Deutsche übersetzt und von Fliege et al. (2005) validiert. Der Fragebogen umfasst die vier Subskalen Sorgen, Anspannung, Freude und Anforderung, die jeweils aus fünf Items bestehen. Die interne Konsistenz liegt für die Subskalen sowie den Gesamtfragebogen zwischen Cronbachs $\alpha = 0,77$ und $\alpha = 0,94$. Die Testhalbierungsreliabilität wurde mit Werten zwischen 0,70 und 0,88 nachgewiesen. Für die vorliegende Untersuchung wurde der PSQ-20 sprachlich geringfügig an den Ausbildungskontext angepasst, indem sich die Formulierungen auf die berufliche Situation der Lehrlinge bezogen. Ein Beispiel für die Subskala Sorgen lautet „Du hast Angst, deine Ziele nicht zu schaffen.“, für Anspannung „Du hast Probleme, dich zu entspannen.“, für Freude „Du bist voller Energie.“ und für Anforderung „Du hast zu viel zu tun.“ Die Teilnehmenden wurden angewiesen, die Aussagen ausschließlich in Bezug auf ihre Arbeit beziehungsweise ihre Ausbildung zu beantworten. Die Antworten erfolgten auf einer vierstufigen Likert-Skala mit den Antwortkategorien „fast nie“, „manchmal“, „häufig“ und „meistens“. Für die statistische Auswertung wurden einzelne Items der Subskalen Sorgen, Anspannung und Anforderung entsprechend der Auswertungsvorgaben rekodiert. Zur Berechnung des Gesamtstresswertes wurde zusätzlich die gesamte Subskala Freude umkodiert, sodass höhere Werte durchgängig ein höheres Stresserleben widerspiegeln. Anschließend wurden für jede Subskala sowie für den Gesamtwert Mittelwerte berechnet und gemäß den Empfehlungen von Fliege et al. auf eine Skala von 0 bis 100 transformiert. Höhere Werte entsprechen dabei einem höheren wahrgenommenen Stresserleben.

3.3 Leitfadeninterviews

Für den qualitativen Untersuchungsteil wurden leitfadengestützte Interviews (Anhang B) durchgeführt. Diese zählen zu den häufig eingesetzten Erhebungsmethoden der qualitativen

Forschung und eignen sich insbesondere, um subjektive Erfahrungen, Einstellungen und Wahrnehmungen der Befragten zu erfassen. Durch den Einsatz eines Interviewleitfadens wird sichergestellt, dass alle für die Forschungsfrage relevanten Themen angesprochen werden. Gleichzeitig bieten offene Fragen den Befragten ausreichend Raum, ihre Erfahrungen und Sichtweisen in eigenen Worten zu schildern. Dadurch können auch Aspekte erfasst werden, die im Vorfeld nicht erwartet wurden (Döring, 2023, S. 353f; Helfferich, 2022, S. 878). Leitfadengestützte Interviews eignen sich insbesondere dann, wenn individuelle Wahrnehmungen, Bewertungen und Erfahrungen im Mittelpunkt der Untersuchung stehen. Im Gegensatz zu standardisierten Fragebögen ermöglichen sie ein vertieftes Verständnis sozialer Phänomene und liefern Informationen über Zusammenhänge und Hintergründe, die mit quantitativen Verfahren nur eingeschränkt erfasst werden können (Hussy et al., 2013, S. 225f). Für die vorliegende Arbeit wurden aufgrund dessen leitfadengestützte Interviews mit Lehrlingen durchgeführt. Ziel war es, ihre subjektiven Erfahrungen mit Ernährung im Arbeitsalltag sowie deren Einfluss auf das Stresserleben und die wahrgenommene Produktivität zu erfassen. Darüber hinaus sollte untersucht werden, wie Lehrlinge Betriebliche Ernährungsangebote wahrnehmen und ob sie diese als Ressource zur Bewältigung ihrer Arbeitsanforderungen ansehen. Der Interviewleitfaden wurde auf Grundlage der theoretischen Erkenntnisse dieser Arbeit entwickelt. Die Fragen orientierten sich an den zentralen Themen der Literaturrecherche und wurden in mehrere Themenbereiche gegliedert. Dazu gehörten die Wahrnehmung von Stress und Produktivität, Faktoren, die das Arbeiten erleichtern oder erschweren, der Einfluss der Ernährung auf den Arbeitsalltag sowie Erfahrungen mit Betrieblichen Ernährungsangeboten. Die offenen Fragen ermöglichten es den Befragten, ihre Erfahrungen ausführlich zu schildern und individuelle Schwerpunkte zu setzen. Der vollständige Interviewleitfaden befindet sich im Anhang.

3.4 Quantitative Datenanalyse

Für die Datenaufbereitung und -analyse wurde R v.4.3.1 (R Core Team, 2023) und RStudio v.2023.06.02 verwendet. Zunächst wurden die Daten aufbereitet und für die Analysen vorbereitet. Hierzu wurden Variablen rekodiert und Skalenmittelwerte gebildet. Die Subskalen des PSQ-20 wurden berechnet und ein Gesamtwert berechnet. Darüber hinaus wurden dichotome Variablen erstellt, um das Vorhandensein von Ernährungsangeboten im Unternehmen sowie die Teilnahme an solchen Angeboten abzubilden. Im ersten Schritt wurden deskriptive Analysen durchgeführt. Für kategoriale Variablen wurden absolute und relative

Häufigkeiten berechnet. Für metrische Variablen wurden Mittelwerte, Standardabweichungen, Mediane sowie Minimal- und Maximalwerte ermittelt. Mehrfachantworten wurden durch Häufigkeitsauswertungen der einzelnen Antwortkategorien dargestellt.

Zur Überprüfung der Hypothesen H1a und H1b, die den Einfluss eines vorhandenen Ernährungsangebots auf das Stresserleben beziehungsweise die wahrgenommene Produktivität untersuchen, wurde jeweils ein einseitiger t-Test für unabhängige Stichproben durchgeführt. Da für gerichtete Hypothesen eine eindeutige Wirkungsrichtung angenommen wurde, kamen einseitige Tests zum Einsatz. Zeigte der Shapiro-Wilk-Test eine signifikante Abweichung von der Normalverteilung, wurde ergänzend ein Wilcoxon-Rangsummentest als nichtparametrisches Verfahren berechnet. Zur Kontrolle möglicher Einflüsse des Alters und des Geschlechts wurde zusätzlich eine multiple lineare Regressionsanalyse durchgeführt (E1). Für die Hypothesen H2a und H2b, welche den Einfluss der Teilnahme an einem Ernährungsprogramm auf das Stresserleben beziehungsweise die wahrgenommene Produktivität untersuchen, wurde das gleiche Vorgehen angewendet. Ergänzend wurde auch hier der Einfluss der Kontrollvariablen Alter und Geschlecht mithilfe einer multiplen linearen Regression untersucht (E2). Die explorativen Fragestellungen E3 und E4 untersuchen den Einfluss eines vorhandenen Ernährungsangebots beziehungsweise der Teilnahme an Ernährungsprogrammen auf die einzelnen Subskalen des PSQ-20. Da für diese Fragestellungen keine gerichteten Annahmen formuliert wurden und sowohl positive als auch negative Zusammenhänge möglich sind, wurden jeweils zweiseitige t-Tests für unabhängige Stichproben durchgeführt. Die explorative Fragestellung E5 untersucht den Zusammenhang zwischen dem wahrgenommenen Stresserleben und der subjektiven Produktivität. Da auf Grundlage der vorliegenden Querschnittsdaten keine Aussagen über eine kausale Wirkungsrichtung getroffen werden können, wurde zunächst eine Spearman-Rangkorrelation berechnet. Ergänzend erfolgte eine multiple lineare Regressionsanalyse, in der die subjektive Produktivität als abhängige Variable und das Stresserleben als unabhängige Variable modelliert wurden. Alter und Geschlecht wurden dabei als Kontrollvariablen in das Regressionsmodell aufgenommen. Das Signifikanzniveau wurde für alle statistischen Analysen auf $\alpha = 0,05$ festgelegt.

3.5 Qualitative Datenanalyse

Die Auswertung der qualitativen Interviews erfolgte mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022). Ziel dieser Methode ist es, umfangreiches Textmaterial systematisch zu reduzieren, zu strukturieren und die wesentlichen Inhalte anhand eines nachvollziehbaren und regelgeleiteten Vorgehens herauszuarbeiten. Die qualitative Inhaltsanalyse ermöglicht eine transparente und theoriegeleitete Analyse von Interviewdaten (Mayring & Fenzl, 2022, S. 691f). Grundsätzlich unterscheidet Mayring zwischen einer deduktiven und einer induktiven Kategorienbildung. Bei der deduktiven Kategorienbildung werden die Kategorien bereits vor der Auswertung auf Grundlage theoretischer Überlegungen und der Literatur entwickelt und anschließend auf das Interviewmaterial angewendet. Demgegenüber werden bei der induktiven Kategorienbildung die Kategorien unmittelbar aus dem Datenmaterial entwickelt, ohne dass im Vorfeld ein festes Kategoriensystem vorgegeben wird. Ziel ist es hierbei, neue Aspekte und Zusammenhänge aus den Aussagen der Befragten abzuleiten (Mayring, 2022, S. 67).

Für die vorliegende Arbeit wurde überwiegend eine deduktive Kategorienbildung gewählt. Die zentralen Kategorien wurden aus den theoretischen Grundlagen sowie den Forschungsfragen dieser Arbeit abgeleitet und dienten als Grundlage für die Entwicklung des Interviewleitfadens und des Kategoriensystems (Abbildung 1). Dadurch konnte sichergestellt werden, dass die Interviewauswertung gezielt auf die Beantwortung der Forschungsfrage ausgerichtet war.

Hauptkategorien
• Stresserleben • Stressbewältigung • Produktivität und Leistungsfähigkeit • Betriebliche Ernährungsangebote • Nutzung und Bewertung der Angebote • Ernährungswissen • Einfluss der Arbeit auf das Essverhalten • Einfluss von Ernährung auf Stress und Produktivität • Arbeitgeberattraktivität

Abbildung 1: Hauptkategorien für die Auswertung der Interviews

Während der Auswertung zeigte sich, dass einzelne Aussagen der Lehrlinge nicht vollständig den vorab definierten Kategorien zugeordnet werden konnten. Deshalb wurde das bestehende Kategoriensystem im Sinne einer induktiven Ergänzung erweitert und präzisiert. Neue Aspekte, die sich wiederholt im Interviewmaterial fanden und für die Forschungsfrage relevant waren, wurden als zusätzliche Unterkategorien aufgenommen. Dieses Vorgehen ermöglichte es, sowohl die theoretischen Annahmen systematisch zu überprüfen als auch unerwartete Themen aus den Interviews zu berücksichtigen. Die Auswertung erfolgte in mehreren Schritten. Zunächst wurden sämtliche Interviews transkribiert und mehrfach gelesen, um einen Überblick über das Datenmaterial zu erhalten. Anschließend wurden die Textstellen den zuvor entwickelten Kategorien beziehungsweise den ergänzend gebildeten Unterkategorien zugeordnet (Anhang C). Abschließend wurden die Aussagen innerhalb der einzelnen Kategorien zusammengefasst, miteinander verglichen und hinsichtlich der Forschungsfrage interpretiert. Dadurch konnten sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede zwischen den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern herausgearbeitet und die qualitativen Ergebnisse mit den Erkenntnissen der quantitativen Untersuchung in Beziehung gesetzt werden.

3.6 Stichprobe

Die Daten wurden im Juli 2025 durch einen Onlinefragebogen erhoben. Mehrere Studierende (Löffler, Pils, Sobchenko, Tabery) mit dem Überthema Gesundheitsprogramme mit dem Schwerpunkt Ernährung und unterschiedlichen Themenschwerpunkten haben sich zusammengeschlossen und einen Omnibusfragebogen erstellt, um möglichst viele Lehrlinge zu erreichen. Aufgrund dessen können keine genauen Rücklaufquoten angegeben werden. Insgesamt haben 354 Lehrlinge den Fragebogen geöffnet, davon haben 213 den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Vollständig bedeutet, wenn jede Frage der Autorin beantwortet wurde. Insgesamt haben mehr Frauen als Männer den Fragebogen ausgefüllt. Das Durchschnittsalter der Befragten lag bei 18,6 Jahren (Abbildung 2). Die Voraussetzungen zur Teilnahme am Fragebogen waren, dass die Lehrlinge sich derzeit in einer Ausbildung in Österreich oder Deutschland befinden und eine Lehre machen, die keine Matura haben.

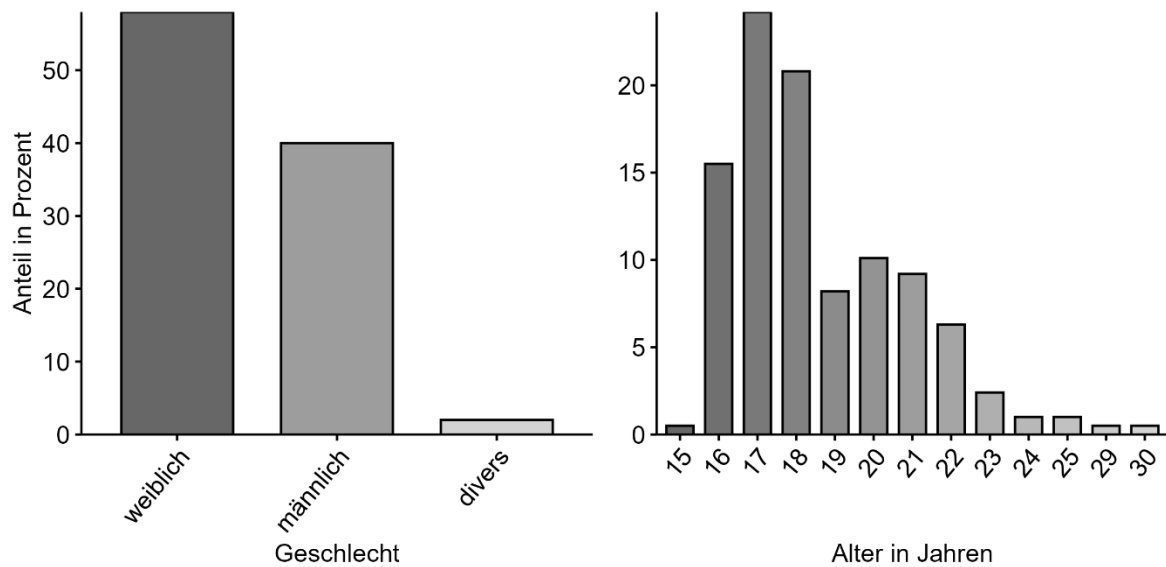


Abbildung 2: Verteilung Geschlecht und Alter der quantitativen Befragung

Für die qualitative Untersuchung wurden insgesamt sechs leitfadengestützte Interviews mit Lehrlingen durchgeführt (Abbildung 3).

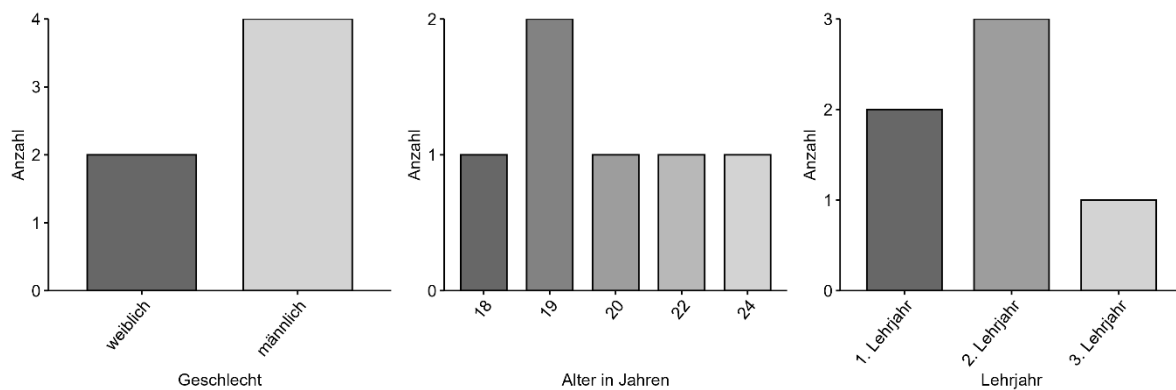


Abbildung 3: Verteilung Geschlecht, Alter und Lehrjahre der qualitativen Befragung

Um unterschiedliche Perspektiven aus der Berufsausbildung zu erfassen, wurden Lehrlinge aus verschiedenen Ausbildungsbereichen einbezogen. Die vertretenen Berufsfelder umfassten die Pflege, den mechanisch-technischen Bereich, die Informatik, den Laborbereich sowie kaufmännische Ausbildungen im Großhandel und Bürobereich. Die Stichprobe setzte sich zu gleichen Teilen aus Lehrlingen aus Deutschland und Österreich zusammen. Alle Befragten waren in unterschiedlichen Unternehmen beschäftigt. Die Rekrutierung der Teilnehmenden erfolgte zwischen April und Mai 2026 über verschiedene Zugangswege. Zunächst wurden

sechs Unternehmen per E-Mail kontaktiert und über das Forschungsvorhaben informiert. Teilweise erfolgte zusätzlich ein telefonischer Austausch mit den jeweiligen Ansprechpersonen. Zwei größere Unternehmen teilten nach interner Prüfung mit, dass eine Teilnahme ihrer Lehrlinge nicht möglich sei. Ein weiteres Unternehmen leitete die Anfrage an alle Lehrlinge weiter, jedoch meldete sich daraufhin keine interessierte Person. Zusätzlich wurden potenzielle Teilnehmende über das persönliche Umfeld der Autorin angesprochen. Interessierte Lehrlinge meldeten sich anschließend eigenständig per E-Mail bei der Autorin. Die Terminvereinbarung sowie die Abstimmung des Interviewformats erfolgten individuell mit den Teilnehmenden. Die Auswahl der Stichprobe erfolgte nach dem Kriterium der Verfügbarkeit geeigneter Interviewpartner*innen. Als Einschlusskriterium galt, dass die Befragten eine Berufsausbildung absolvieren, für deren Zugang kein Abitur beziehungsweise keine Matura erforderlich ist. Personen in dualen Studiengängen wurden von der Untersuchung ausgeschlossen, da deren Ausbildungsstruktur von klassischen Berufsausbildungen abweicht. Vor Beginn der Interviews wurden alle Teilnehmenden über Ziel und Ablauf der Untersuchung informiert. Zudem wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Teilnahme freiwillig erfolgt und die erhobenen Daten ausschließlich anonymisiert ausgewertet werden. Die Interviews wurden aufgenommen und anschließend mit der Software aTrain der Uni Graz transkribiert (Haberl et al., 2023).

4. Ergebnisse

4.1 Quantitative Ergebnisse

4.1.1 Deskriptive Ergebnisse

Von N=213 befragten Lehrlingen gaben 102 (47,9 %) an, dass es in ihrem Unternehmen Angebote zur gesunden Ernährung gibt. 111 Personen (52,1 %) gaben an, dass in ihrem Unternehmen keine entsprechenden Angebote vorhanden sind oder sie nicht wissen, ob solche Angebote existieren (Abbildung 5). Als Angebote zur gesunden Ernährung wurden am häufigsten Obstkörbe, Workshops und Kantinen genannt (**Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Von den 102 Lehrlingen, in deren Unternehmen Ernährungsangebote vorhanden sind, nahmen 55 Personen an mindestens einem dieser Angebote teil (53,9 %; Abbildung 5).

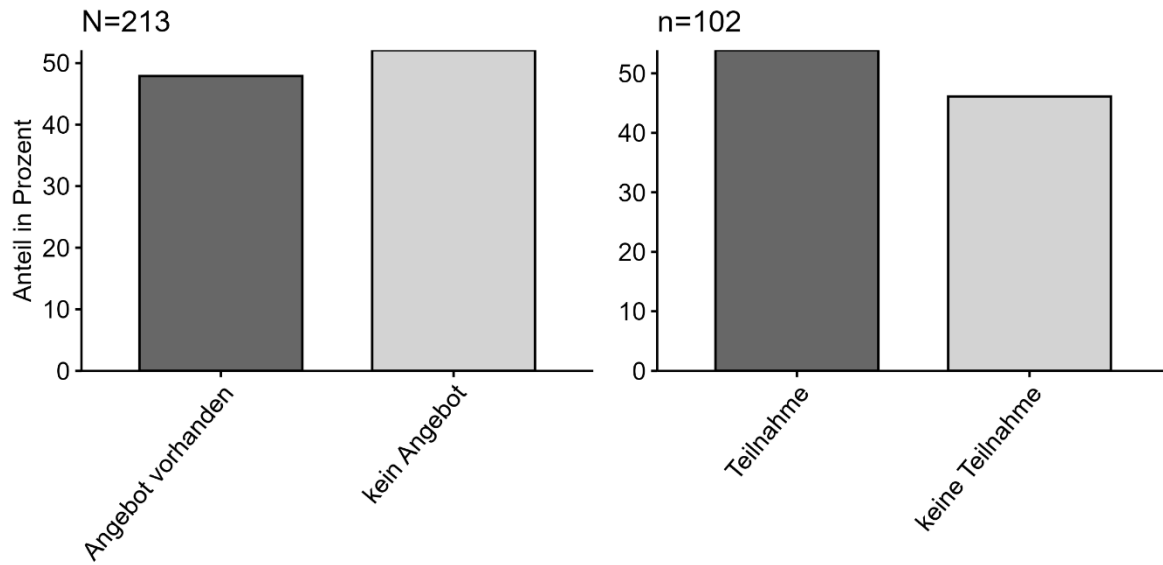


Abbildung 5: Verfügbarkeit und Teilnahme an betrieblichen Ernährungsangeboten. Angaben der Befragten zu gesunden Ernährungsangeboten im Betrieb (links). Angaben der Befragten zur Teilnahme an den vorhandenen Ernährungsangeboten (rechts).

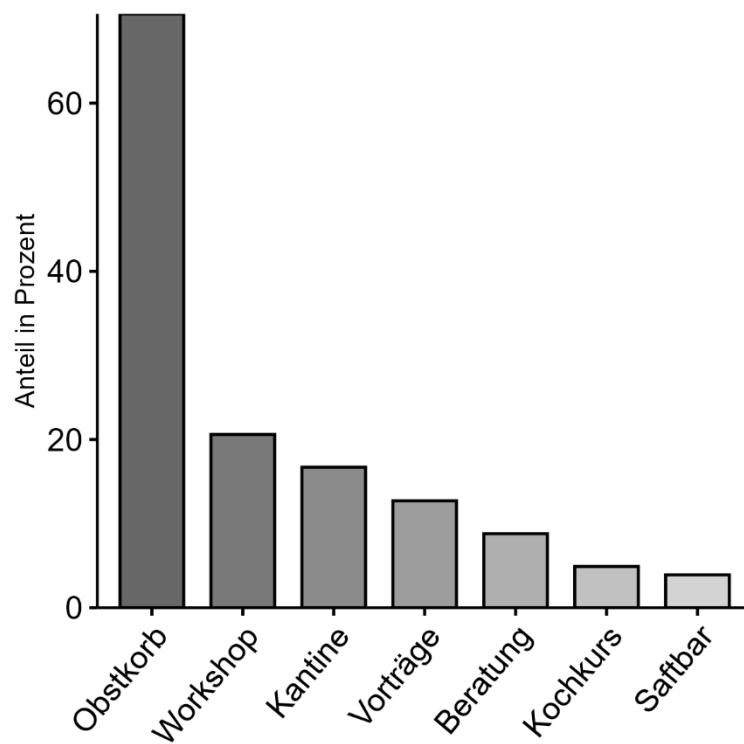


Abbildung 4: Angaben zur Art der vorhandenen Ernährungsangebote (Mehrfachnennungen)

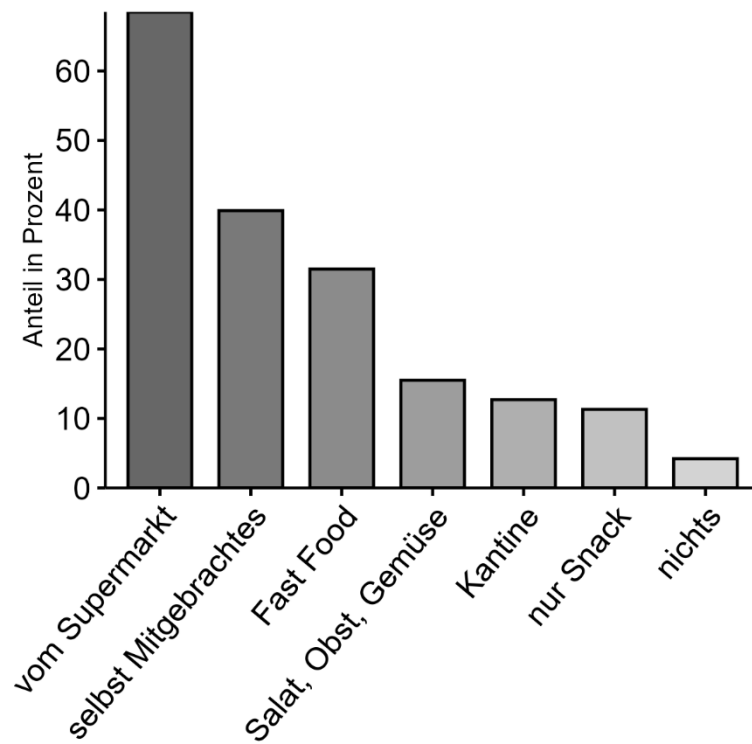


Abbildung 6: Übliche Auswahl des Mittagessens (Mehrfachnennungen)

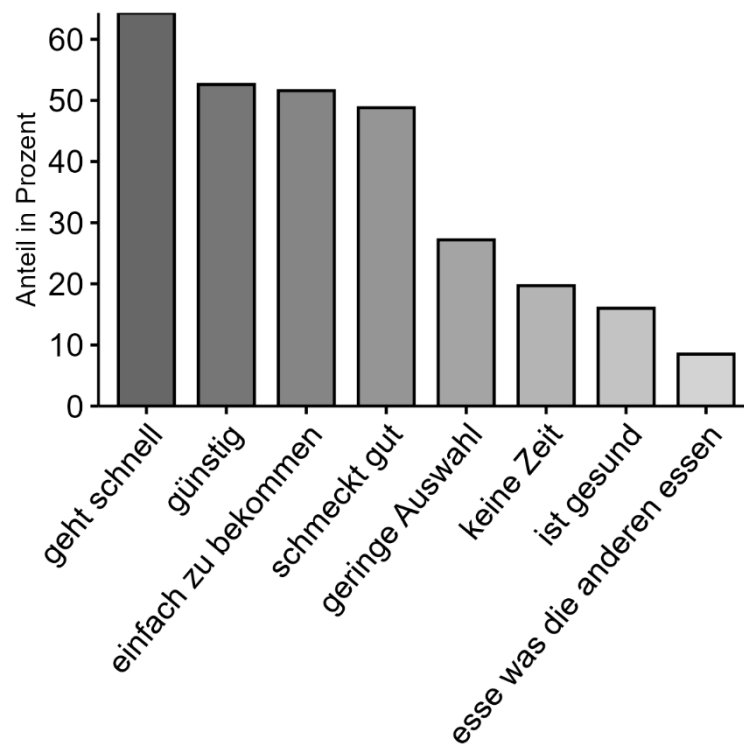


Abbildung 7: Gründe für die Wahl des Mittagessens (Mehrfachnennungen)

Im weiteren Verlauf wurden die Lehrlinge zu ihrem Mittagessen im Arbeitsalltag befragt. Die Mehrheit der Befragten gab an, sich ihr Mittagessen überwiegend in einem Supermarkt zu kaufen. Darüber hinaus bringen einige Lehrlinge ihr Essen von zu Hause mit oder kaufen sich Fast Food, beispielsweise einen Kebab, in der Mittagspause (Abbildung 6). Anschließend wurden die Gründe für die Wahl des Mittagessens erhoben. Am häufigsten wurde angegeben, dass das Essen schnell verfügbar ist, günstig ist und sich einfach besorgen lässt (Abbildung 7).

Die befragten Lehrlinge bewerteten auf einer fünfstufigen Likert-Skala Angebote zur gesunden Ernährung insgesamt als sinnvoll und wichtig ($MW = 4,34$, $SD = 0,89$, Median = 5). Ebenfalls stimmten sie eher der Aussage zu, dass ihr Betrieb mehr für eine gesunde Ernährung tun sollte ($MW = 3,66$, $SD = 1,1$, Median = 4). Hinsichtlich der Aussage, zu wissen, wie man sich auch unter Stress gesund ernähren kann ($MW = 3,15$, $SD = 1,39$, Median = 3), sowie der Aussage, dass Angebote rund um gesunde Ernährung Lust machen, daran teilzunehmen ($MW = 3,42$, $SD = 1,12$, Median = 3), zeigten sich die Lehrlinge hingegen uneinheitlich. Zur Erfassung der subjektiven Produktivität wurden die Lehrlinge gefragt, wie gut sie die an sie gestellten Arbeitsaufgaben bewältigen. Insgesamt schätzten die Befragten ihre Produktivität als hoch ein und gaben überwiegend an, ihre Aufgaben problemlos oder gut zu schaffen ($MW = 4,26$, $SD = 0,81$, Median = 4).

Zusätzlich wurden Faktoren erhoben, die den Lehrlingen nach eigener Einschätzung dabei helfen beziehungsweise sie daran hindern, ihre Arbeit gut und pünktlich zu erledigen. Bei den unterstützenden Faktoren wurden am häufigsten genannt, dass sie bei Bedarf Hilfe erhalten, wissen, was sie zu tun haben und ihr Bestes geben möchten. Als erschwerende Faktoren wurden am häufigsten Müdigkeit oder Konzentrationsprobleme, Stress beziehungsweise Zeitdruck und Ablenkungen genannt.

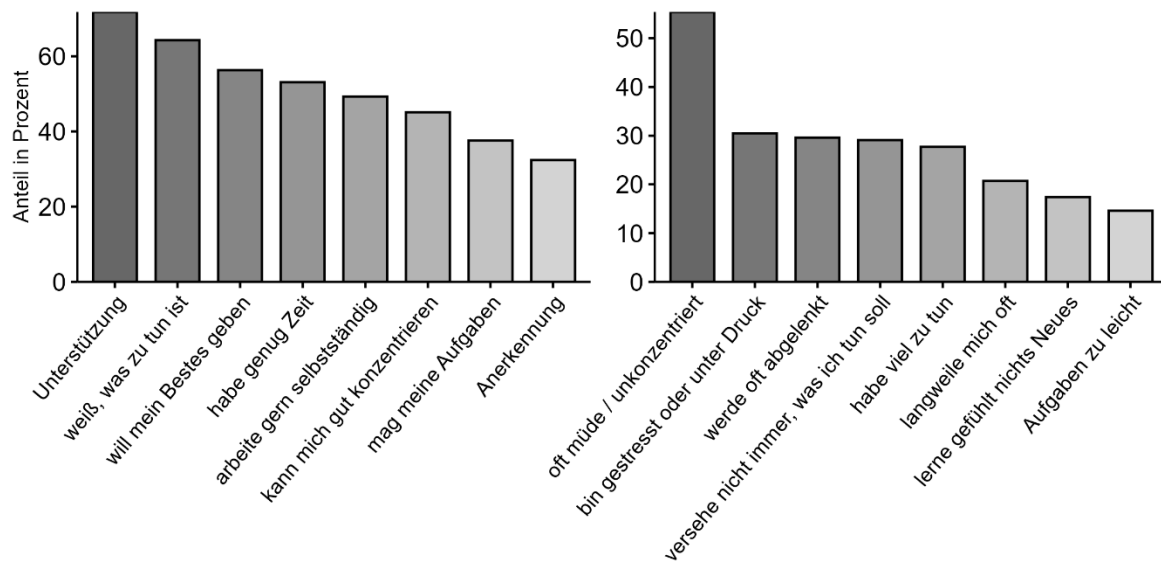


Abbildung 8: Fördernde und erschwerende Faktoren der Arbeitsleistung. Angaben der Befragten welche Faktoren ihnen helfen, die Arbeit gut zu erledigen (links) und die Arbeit erschweren (rechts) (Mehrfachnennungen)

Zur Erfassung des Stresserlebens wurde der PSQ-20 eingesetzt mit einer Skala von 0 bis 100 (Tabelle 1). Der Gesamtstresswert lag bei einem Mittelwert von 44,26 (SD = 19,02). Betrachtet man die einzelnen Subskalen, ergab sich für die Skala Sorgen ein Mittelwert von 43,35 (SD = 26,76), für Anspannung ein Mittelwert von 51,08 (SD = 23,53), für Freude ein Mittelwert von 55,37 (SD = 22,25) und für Anforderung ein Mittelwert von 38 (SD = 22,16).

Tabelle 1: Deskriptive Statistik des Stresserlebens

	N	Mittelwert	SD	Median	Min	Max
Sorgen	213	43,35	26,76	46,67	0	100
Anspannung	213	51,08	23,53	53,33	0	100
Freude	213	55,37	22,25	60	0	100
Anforderung	213	38	22,16	33,33	0	100
Stress gesamt	213	44,26	19,02	45	0	91,67

Zur weiteren Einordnung des Stresserlebens wurde untersucht, ob Geschlecht und Alter mit den vier Subskalen des PSQ-20 in Zusammenhang stehen. Für keine der vier Subskalen zeigte sich ein signifikanter Einfluss. Die Regressionsmodelle waren weder für Sorgen ($F(3, 203) =$

1,85; $p = 0,139$; $R^2 = 0,027$), Anspannung ($F(3, 203) = 1,94$; $p = 0,124$), Freude ($F(3, 203) = 1,07$; $p = 0,365$) noch für Anforderungen ($F(3, 203) = 1,03$; $p = 0,381$) statistisch signifikant.

4.1.2 Hypothesenprüfung

Die Hypothesen H1a und H1b untersuchen, ob sich das Vorhandensein eines Ernährungsangebots im Unternehmen auf das Stresserleben beziehungsweise die subjektive Produktivität der Lehrlinge auswirkt (Tabelle 2).

Tabelle 2: Stress und Produktivität nach Vorhandensein eines Ernährungsangebots

	Kein Angebot	Mit Angebot	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	95% CI
H1a	46,86	41,44	$t(210,86)=2,10$	0,018	0,29	[0,06; Inf]
H1b	4.22	4.31	$t(207,63)=-0,88$	0,189	-0,12	[Inf; 0,11]

Die Hypothese H1a konnte bestätigt werden. Lehrlinge, in deren Unternehmen ein Ernährungsangebot vorhanden ist, berichten ein signifikant geringeres Stresserleben als Lehrlinge ohne entsprechendes Angebot. Der Effekt ist mit Cohen's $d = 0,29$ als klein einzustufen. Der Shapiro-Wilk-Test ergab für beide Gruppen keine signifikante Abweichung von der Normalverteilung (Gruppe 0: $p = 0,7221$; Gruppe 1: $p = 0,079$). Daher konnten die Ergebnisse des t-Tests herangezogen werden. Zur Überprüfung, ob der Zusammenhang auch unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen Alter und Geschlecht bestehen bleibt, wurde zusätzlich eine multiple lineare Regression durchgeführt (E1). Das Gesamtmodell war nicht signifikant ($F(3, 203) = 1,70$, $p = 0,167$). Der Zusammenhang zwischen einem vorhandenen Ernährungsangebot und einem geringeren Stresserleben blieb jedoch auch nach Kontrolle von Alter und Geschlecht bestehen ($b = -5,74$; $p = 0,034$). Weder das Alter ($b = 0,03$; $p = 0,959$) noch das Geschlecht ($b = -1,92$; $p = 0,443$) zeigten einen signifikanten Einfluss.

Die Hypothese H1b konnte nicht bestätigt werden. Zwar berichteten Lehrlinge mit einem Ernährungsangebot eine geringfügig höhere subjektive Produktivität, der Unterschied war jedoch nicht statistisch signifikant. Der Shapiro-Wilk-Test zeigte für beide Gruppen eine signifikante Abweichung von der Normalverteilung (Gruppe 0: $p < 0,001$; Gruppe 1: $p <$

0,001). Daher wurde ergänzend ein Wilcoxon-Rangsummentest durchgeführt. Auch dieser ergab keinen signifikanten Unterschied ($W = 5488,5$; $p = 0,338$). Ergänzend wurde eine multiple lineare Regression unter Kontrolle von Alter und Geschlecht berechnet (E1). Das Gesamtmodell war ebenfalls nicht signifikant ($F(3, 203) = 1,53$, $p = 0,201$). Auch nach Kontrolle der beiden Variablen zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines Ernährungsangebots und der subjektiven Produktivität ($b = 0,096$; $p = 0,399$). Sowohl das Alter ($b = -0,010$; $p = 0,676$) als auch das Geschlecht ($b = -0,196$; $p = 0,064$) hatten keinen signifikanten Einfluss.

Die Hypothesen H2a und H2b untersuchen, ob sich die Teilnahme an einem Ernährungsprogramm auf das Stresserleben beziehungsweise die subjektive Produktivität der Lehrlinge auswirkt (Tabelle 3).

Tabelle 3: Stress und Produktivität nach Teilnahme an einem Ernährungsprogramm

	Keine Teilnahme	Mit Teilnahme	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	95% CI
H2a	45,84	39,73	$t(103,84)=2,18$	0,016	0,43	[0,10; Inf]
H2b	4,25	4,29	$t(105,94)=-0,32$	0,376	-0,06	[Inf; 0,26]

Die Hypothese H2a konnte bestätigt werden. Lehrlinge, die an einem Ernährungsprogramm teilgenommen haben, berichten ein signifikant geringeres Stresserleben als Lehrlinge ohne Teilnahme. Der Effekt ist mit Cohen's $d = 0,43$ als klein einzustufen. Der Shapiro-Wilk-Test ergab für beide Gruppen keine signifikante Abweichung von der Normalverteilung (Gruppe 0: $p = 0,491$; Gruppe 1: $p = 0,284$). Daher konnten die Ergebnisse des t-Tests herangezogen werden. Zur Überprüfung der Robustheit des Ergebnisses wurde zusätzlich eine multiple lineare Regression unter Kontrolle von Alter und Geschlecht durchgeführt (E2). Das Gesamtmodell war nicht signifikant ($F(3, 203) = 1,61$, $p = 0,186$). Der Zusammenhang zwischen der Teilnahme an einem Ernährungsprogramm und einem geringeren Stresserleben blieb jedoch auch nach Kontrolle der beiden Variablen bestehen ($b = -6,48$; $p = 0,039$). Weder das Alter ($b = 0,09$; $p = 0,878$) noch das Geschlecht ($b = -1,84$; $p = 0,463$) zeigten einen signifikanten Einfluss.

Die Hypothese H2b konnte nicht bestätigt werden. Lehrlinge, die an einem Ernährungsprogramm teilgenommen haben, berichteten keine signifikant höhere subjektive Produktivität. Der Shapiro-Wilk-Test zeigte für beide Gruppen eine signifikante Abweichung von der Normalverteilung (Gruppe 0: $p < 0,001$; Gruppe 1: $p < 0,001$). Daher wurde ergänzend ein Wilcoxon-Rangsummentest durchgeführt, der ebenfalls keinen signifikanten Unterschied ergab ($W = 4331$; $p = 0,485$). Auch die ergänzende multiple lineare Regression unter Kontrolle von Alter und Geschlecht (E2) zeigte kein signifikantes Gesamtmodell ($F(3, 203) = 1,29$, $p = 0,278$). Der Zusammenhang zwischen der Teilnahme an einem Ernährungsprogramm und der subjektiven Produktivität war auch nach Kontrolle der Variablen Alter und Geschlecht nicht signifikant ($b = 0,021$; $p = 0,8711$). Weder das Alter ($b = -0,008$; $p = 0,747$) noch das Geschlecht ($b = -0,200$; $p = 0,059$) hatten einen signifikanten Einfluss.

4.1.3 Explorative Analysen

Die explorativen Fragestellungen E3 und E4 untersuchen den Einfluss eines vorhandenen Ernährungsangebots beziehungsweise der Teilnahme an Ernährungsprogrammen auf die einzelnen Subskalen des PSQ-20.

Tabelle 4: Stressdimensionen nach Vorhandensein eines Ernährungsangebots

	Kein Angebot	Mit Angebot	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	95% CI
Sorgen	44,44	42,16	$t(206,93)=0,62$	0,535	0,09	[-0,19; 0,36]
Anspannung	54,41	47,45	$t(210,46)=2,18$	0,030	0,30	[0,03; 0,57]
Freude	52,07	58,95	$t(205,54)=-2,27$	0,024	-0,32	[-0,59; -0,04]
Anforderung	40,66	35,10	$t(210,35)=1,84$	0,067	0,25	[-0,02; 0,53]

Beim Vergleich der einzelnen Stress-Subskalen zeigte sich, dass Lehrlinge mit einem vorhandenen Ernährungsangebot im Unternehmen signifikant geringere Werte in der Subskala Anspannung ($p = 0,030$) sowie signifikant höhere Werte in der Subskala Freude ($p = 0,024$) aufwiesen. Für die Subskalen Sorgen ($p = 0,535$) und Anforderung ($p = 0,067$) ergaben sich keine statistisch signifikanten Unterschiede (Tabelle 4).

Tabelle 5: Stressdimensionen nach Teilnahme an einem Ernährungsprogramm

	Keine Teilnahme	Mit Teilnahme	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	95% CI
Sorgen	44,43	40,24	t(103,34)=1,05	0,296	0,21	[-0,18; 0,59]
Anspannung	52,87	45,94	t(93,51)=1,88	0,063	0,39	[-0,02; 0,80]
Freude	52,95	62,30	t(95,70)=-2,75	0,007	-0,56	[-0,97; -0,15]
Anforderung	39,03	35,03	t(104,15)=1,22	0,227	0,24	[-0,15; 0,62]

Bei der Teilnahme an Ernährungsprogrammen zeigte sich lediglich für die Subskala Freude ein signifikanter Unterschied. Lehrlinge, die an einem Ernährungsprogramm teilgenommen hatten, erreichten signifikant höhere Werte als Lehrlinge ohne Teilnahme ($p = 0,007$). Für die Subskalen Sorgen ($p = 0,296$), Anspannung ($p = 0,063$) und Anforderung ($p = 0,227$) konnten keine statistisch signifikanten Unterschiede festgestellt werden (Tabelle 5).

Unabhängig von Angebot oder Teilnahme zeigten weder Geschlecht noch Alter einen statistisch signifikanten Einfluss auf die Stress-Subskalen Sorgen, Anspannung, Freude und Anforderungen (alle $p > 0,05$). Somit ergaben sich keine Hinweise auf Unterschiede der einzelnen Stressdimensionen in Abhängigkeit der demografischen Merkmale.

Zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Stresserleben und subjektiver Produktivität wurde zunächst eine Spearman-Rangkorrelation berechnet. Diese ergab einen schwachen negativen Zusammenhang zwischen dem Stresserleben und der subjektiven Produktivität ($\rho = -0,13$). Lehrlinge mit einem höheren Stresserleben berichteten somit tendenziell eine geringere subjektive Produktivität. Der Zusammenhang war jedoch nicht statistisch signifikant ($S = 1,82 \times 10^6$; $p = 0,058$). Auf Grundlage der Korrelationsanalyse konnte somit kein statistisch gesicherter Zusammenhang zwischen dem Stresserleben und der subjektiven Produktivität nachgewiesen werden. Ergänzend wurde eine multiple lineare Regression unter Kontrolle von Alter und Geschlecht durchgeführt. Die multiple lineare Regression zeigte einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Stresserleben und der subjektiven Produktivität ($B = -0,007$; $p = 0,014$). Mit zunehmendem Stresserleben nahm die subjektiv wahrgenommene Produktivität ab. Das Alter zeigte keinen signifikanten Zusammenhang mit der Produktivität ($B = -0,007$; $p = 0,769$). Im Vergleich zu weiblichen Lehrlingen berichteten männliche Lehrlinge eine

signifikant geringere subjektive Produktivität ($B = -0,260$; $p = 0,025$). Für diverse Lehrlinge zeigte sich kein signifikanter Unterschied zu weiblichen Lehrlingen ($B = -0,079$; $p = 0,845$). Das Gesamtmodell war statistisch signifikant ($F(4, 202) = 2,69$; $p = 0,032$) und erklärte 3,2 % der Varianz der subjektiven Produktivität ($R^2 = 0,051$; korrigiertes $R^2 = 0,032$). Der erklärte Varianzanteil ist damit zwar gering, die Ergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass insbesondere ein höheres Stresserleben sowie das männliche Geschlecht mit einer geringeren subjektiven Produktivität verbunden sind.

4.2 Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse

Produktivität und Leistungsfähigkeit: Die Produktivität der befragten Lehrlinge wird in allen Interviews als von mehreren Faktoren abhängig beschrieben. Dabei zeigen sich wiederkehrende Muster: Konzentration und Leistungsfähigkeit hängen stark von der Tageszeit, der Arbeitsumgebung, dem Schlaf, dem Interesse an den Aufgaben sowie von körperlichen Voraussetzungen wie Hunger, Sättigung und allgemeinem Wohlbefinden ab. Ernährung wird in einigen Interviews als direkter Einflussfaktor benannt, in anderen dagegen nur indirekt oder kaum wahrgenommen. Ein erster zentraler Einflussfaktor ist die Tageszeit. Mehrere Befragte beschreiben, dass sie vormittags beziehungsweise nach einer gewissen Anlaufphase produktiver sind. Eine befragte Person berichtet, dass sie morgens zunächst noch nicht vollständig wach sei und erst ab ungefähr neun Uhr in den Arbeitsrhythmus komme (T3, „*Ich mein, ab so neun Uhr ist man wirklich komplett wach*“). Eine andere Person beschreibt Montag bis Mittwoch am Vormittag als die stärkste Konzentrationsphase, während der Freitag eher für einfachere Aufgaben genutzt werde (T6, „*Und der Freitag ist tatsächlich ein Tag, wo ich persönlich mir eher einfache Sachen übrig lasse [...]*“). Demgegenüber fühlt sich eine weitere Person eher in späteren Arbeitszeiten leistungsfähiger; nach einem Tief gegen 15 Uhr steige die Konzentration ab 16 Uhr wieder an (T5, „*[...] nach dem Mittagessen und um 15 Uhr mal so ein Tiefpunkt erreicht [...]*“). Diese Aussagen zeigen, dass Produktivität nicht konstant ist, sondern im Tagesverlauf schwankt. Neben der Tageszeit ist die Arbeitsumgebung von großer Bedeutung. Ruhe, Tageslicht und eine störungsarme Umgebung werden mehrfach als förderlich für Konzentration beschrieben. Eine befragte Person betont, dass ein ruhiger Platz notwendig sei, um sich für etwa anderthalb Stunden auf eine Aufgabe konzentrieren zu können (T5, „*[...] dass ich einen ruhigen Platz habe, wo ich nicht, also meistens für so anderthalb Stunden ungefähr, aber auch mal auf meine eigene Sachen mich konzentrieren kann [...]*“). Auch Tageslicht und eine „*Verbindung nach draußen*“ werden als produktivitätsfördernd

beschrieben (T5). Ähnlich berichtet eine andere befragte Person, dass Homeoffice produktiver sei, weil dort mehr Ruhe herrsche (T6, „[...] dass ich den ganzen Tag im Homeoffice wesentlich produktiver und konzentrierter bin als den ganzen Tag im Büro.“). In einem weiteren Interview wird künstliches Licht in einem Büro mit geschlossenen Jalousien als erschöpfend beschrieben (T3, „Es war nur dieses künstliche Licht [...] ich habe mich so erschöpft gefühlt“). Auch Lärm und Stimmen im Umfeld werden als starke Konzentrationshindernisse genannt (T4, T6). Ein weiterer wiederkehrender Faktor ist das Interesse an der Tätigkeit. Befragte, die ihre Aufgaben als spannend oder sinnvoll erleben, berichten von höherer Konzentration. So gibt eine befragte Person an, sehr fit und konzentriert zu sein, weil sie sich für die Inhalte der Ausbildung interessiert (T4, „Ich fühle mich sehr fit und konzentriert. Das liegt aber auch daran, dass ich mich sehr für die Sachen interessiere, die ich da mache.“). Auch in einem anderen Interview wird deutlich, dass Konzentration vor allem dann hoch ist, wenn das Thema interessant ist (T5). Umgekehrt führen monotone Situationen, langes Zuschauen oder schlecht erklärte Aufgaben zu Konzentrationsverlust. Besonders deutlich wird dies bei einer befragten Person, die das reine Zuschauen über mehrere Stunden als besonders erschöpfend beschreibt (T3). Auch unklare Aufgabenstellungen und fehlende Details werden als produktivitätshemmend erlebt (T5). Schlaf wird ebenfalls als zentraler Einflussfaktor auf Produktivität genannt. Eine befragte Person beschreibt, dass sie bei sechs Stunden Schlaf oder weniger deutlich merkt, dass der Tag weniger gut läuft (T3, „[...] bei sechs Stunden und unter, merke ich richtig, okay, das ist heute nicht mein Tag.“). Auch andere Aussagen verweisen auf „genug Schlaf“ als Voraussetzung für konzentriertes Arbeiten (T5). Bei Schichtarbeit zeigt sich dieser Zusammenhang besonders deutlich: Im Spätdienst fühlt sich eine befragte Person „sehr gut ausgeschlafen und fit“, im Frühdienst dagegen weniger leistungsfähig (T2). Ernährung wird in Bezug auf Produktivität unterschiedlich stark wahrgenommen. In mehreren Interviews wird Hunger oder ausgelassenes Essen als Konzentrationshemmnis beschrieben. Eine befragte Person berichtet, dass Hunger die Konzentration erschweren könne, allerdings durch flexible Pausen gut ausgleichbar sei (T4). Eine andere Person beschreibt, dass ohne Frühstück die unkonzentrierte Phase früher eintrete und dass Standardroutinen wie Frühstück und Mittagessen erfüllt sein müssten, um leistungsfähig zu bleiben (T5). Besonders deutlich formuliert eine befragte Person, dass sie nach dem Essen mehr Energie habe und aktiver sei (T3). Auch eine weitere Person beschreibt, dass fettige oder große Mahlzeiten am Mittag zu einem starken Leistungseinbruch führen, während ausgewogene Mahlzeiten helfen, am Nachmittag ähnlich produktiv zu bleiben wie am

Vormittag (T6, „*Wenn ich in der Mittagspause sehr, sehr fettig zum Beispiel esse und sehr große Portionen, dann kann ich gefühlt am Nachmittag auch einfach gleich ins Bett gehen.*“). Gleichzeitig gibt es auch abweichende Einschätzungen. In einem Interview wird kein persönlicher Einfluss der Ernährung auf die Arbeit wahrgenommen; die befragte Person isst während der Arbeit kaum und sieht keine Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit oder Wohlbefinden (T1, „*Nein, also gibt es keine Auswirkungen [...]*“). Auch eine weitere Person beschreibt den Einfluss von Ernährung auf Leistung eher als gering; längere Essenspausen können zwar unangenehm werden, werden aber nicht als zentraler Leistungsfaktor gesehen (T2). Damit zeigt sich ein differenziertes Bild: Ernährung wird nicht von allen Lehrlingen als produktivitätsrelevant wahrgenommen, bei mehreren Befragten aber als wichtiger Faktor für Energie, Konzentration und Nachmittagsleistung beschrieben. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Produktivität aus Sicht der Befragten durch ein Zusammenspiel aus Arbeitsbedingungen, Tagesrhythmus, Schlaf, Interesse an Aufgaben und Ernährung entsteht. Ernährung wirkt vor allem dann produktivitätsfördernd, wenn sie regelmäßige Mahlzeiten ermöglicht, Hunger vermeidet und nicht durch schwere oder sehr große Mahlzeiten zu Müdigkeit führt. Die stärksten direkten Zusammenhänge zwischen Ernährung und Produktivität zeigen sich in den Interviews T3, T5 und T6, während T1 und T2 diesen Zusammenhang kaum oder nur eingeschränkt wahrnehmen.

Bewältigung der Arbeitsaufgaben und Einhaltung von Zeitvorgaben: Ein weiterer Aspekt, der sich durch nahezu alle Interviews zieht, ist die Wahrnehmung der eigenen Leistungsfähigkeit im Hinblick auf die Bewältigung der gestellten Arbeitsaufgaben und die Einhaltung vorgegebener Zeitrahmen. Die Mehrheit der Befragten gab an, ihre Aufgaben grundsätzlich erfolgreich bewältigen zu können. Gleichzeitig wurde jedoch deutlich, dass die Einhaltung von Zeitvorgaben von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird. Einige Lehrlinge berichteten, dass sie ihre Aufgaben in der Regel innerhalb der vorgegebenen Zeit erledigen können, da die Anforderungen realistisch gestaltet sind und bei Bedarf Anpassungen vorgenommen werden (T4, T6). Dabei wurde betont, dass Vorgesetzte und Ausbildungsverantwortliche Verständnis für den Ausbildungsstand der Lehrlinge zeigen und zeitliche Vorgaben gegebenenfalls korrigieren. Andere Befragte beschrieben, dass sie ihre Aufgaben zwar grundsätzlich bewältigen, jedoch häufig mehr Zeit benötigen als ursprünglich geplant. Insbesondere in technischen Ausbildungsberufen wurde darauf hingewiesen, dass unvorhergesehene Probleme, fehlende Erfahrung oder technische Schwierigkeiten dazu führen können, dass Projekte länger

dauern als vorgesehen (T5). Dabei wurde betont, dass solche Verzögerungen als normaler Bestandteil des Lernprozesses wahrgenommen werden. Mehrere Befragte beschrieben außerdem, dass der größte Zeitdruck nicht von außen, sondern durch eigene Leistungsansprüche entsteht. Besonders deutlich zeigte sich dies bei den Befragten aus T4 und T6. Beide schilderten, dass sie sich häufig selbst unter Druck setzen, obwohl vonseiten des Unternehmens oder der Ausbilder kein entsprechender Erwartungsdruck besteht. Die eigenen Ansprüche an die Qualität der Arbeit und der Wunsch, die Ausbildung möglichst gut zu absolvieren, führten teilweise zu selbst erzeugtem Zeitstress. Darüber hinaus wurde deutlich, dass ausreichende Erfahrung und Fachwissen als zentrale Voraussetzungen wahrgenommen werden, um Aufgaben effizient bearbeiten zu können. Während einige Lehrlinge berichteten, dass sie durch zunehmende Berufserfahrung Aufgaben schneller und sicherer erledigen können (T1, T5), führten fehlende Informationen, unklare Aufgabenstellungen oder mangelnde Anleitung zu Verzögerungen und Unsicherheiten (T5). Insgesamt zeigt sich, dass die Lehrlinge ihre Aufgaben überwiegend erfolgreich bewältigen. Schwierigkeiten bei der Einhaltung von Zeitvorgaben entstehen weniger durch Überforderung als vielmehr durch Lernprozesse, fehlende Erfahrung, unvorhersehbare Probleme oder selbst auferlegte Leistungsansprüche.

Stresserleben: Das Stresserleben der Lehrlinge unterscheidet sich deutlich. Während einzelne Befragte von häufigem oder deutlichem Stress berichten, beschreiben andere ihren Arbeitsalltag als überwiegend entspannt. Die wichtigsten Stressauslöser lassen sich in mehrere Muster bündeln: Verantwortung und Fehlerangst, Zeitdruck, unklare Aufgaben, ineffiziente Abläufe, Arbeitsumgebung sowie eigene Leistungsansprüche. Ein stark ausgeprägtes Stresserleben zeigt sich vor allem in der Pflege. Dort entsteht Stress durch Verantwortung, Unterbrechungen und die Sorge, wichtige Informationen zu übersehen. Die befragte Person beschreibt, dass sie unter Druck steht, wenn sie allein arbeitet und Verantwortung für Patient*innen übernehmen muss (T1, „[...] habe ich alleine auch gearbeitet, dann hat man so eine gewisse Verantwortung. [...] das ist ziemlich unter Druck.“). Besonders belastend sind Situationen im Zusammenhang mit Medikamenten und dem Betäubungsmittelgesetz, da hier hohe Konzentration erforderlich ist und gleichzeitig Telefon, Patienten klingeln oder andere Unterbrechungen auftreten können (T1, „[...] da kommt zwischen Telefon oder irgendwas anderes abgelenkt, wenn man ein Medikament zu viel oder zu wenig einträgt [...]“). Der Stress entsteht dabei weniger aus einer generellen Angst, sondern aus der Sorge, etwas Wichtiges zu verpassen oder einen Fehler zu machen (T1). Zeitdruck ist ein weiterer zentraler Stressor.

Dieser wird in mehreren Interviews genannt, wenn auch unterschiedlich stark. Eine befragte Person beschreibt Zeit als wahrscheinlich größten Stressfaktor, insbesondere in Verbindung mit Zeitplanung und Zeitmanagement (T3, „[...] Zeitdruck, Zeitplanung, Zeitmanagement, dieses ganze Thema, glaube ich, für mich ist schon ein Top-Stressfaktor auf der Arbeit.“). Auch in einem anderen Interview werden kurzfristige Zeitpunkte, Deadlines und die Erwartung, Aufgaben in einem bestimmten Zeitraum zu erledigen, als Stressauslöser beschrieben (T5). Eine weitere befragte Person nennt Deadlines und den Monatsabschluss als typische Stressmomente, wobei diese arbeitsbezogen insgesamt selten auftreten (T6, „Weil dann steht der Monatsabschluss an, dann sind kurz alle gestresst und wollen alles sofort erledigt haben.“). Unklare Aufgabenstellungen und fehlende Kontrolle über Situationen lösen ebenfalls Stress aus. Eine befragte Person berichtet, dass es belastend sei, wenn eine Aufgabe gestellt werde, aber nicht genügend Details vorhanden seien oder Ansprechpersonen nicht erreichbar seien (T5). Auch das Gefühl, ins kalte Wasser geworfen zu werden, wird als stressauslösend beschrieben, allerdings zugleich als motivierend bewertet (T3, „[...] ist auf jeden Fall eine Sache, die mich stresst, aber gleichzeitig gefällt mir das [...]“). Diese Ambivalenz ist wichtig: Stress wird nicht in allen Fällen als rein negativ wahrgenommen. In T3 wird Stress teilweise als Herausforderung gesehen, die produktives Arbeiten fördern kann. Ein weiterer Stressbereich betrifft ineffiziente oder komplizierte Arbeitsabläufe. Eine befragte Person beschreibt „sinnlosen Stress“, wenn komplizierte Wege gewählt werden, obwohl einfachere Lösungen möglich wären (T6). Diese Art von Stress wird nicht durch objektive Arbeitsmenge, sondern durch wahrgenommene Unlogik oder ineffiziente Organisation ausgelöst. Ähnlich zeigt sich in T1, dass Stress entsteht, wenn Kolleg*innen Aufgaben vergessen, unsicher sind oder nicht zuverlässig mitarbeiten. Die befragte Person hat dadurch das Gefühl, für andere mitdenken zu müssen (T1, „Ja, ich habe immer Gefühl, dass ich für den anderen mitdenken muss.“). Arbeitsumgebung und körperliche Belastung spielen besonders in handwerklich-technischen Kontexten eine Rolle. In T2 entsteht Stress weniger durch psychische Überforderung, sondern durch „[...] Kälte, Wärme, [...] extremen Temperaturen [...]“, Arbeit im Freien und Überstunden. Reifenwechsel bei minus zehn Grad oder lange Arbeitstage im Freien werden als körperlich unangenehm und belastend beschrieben (T2). Insgesamt wird das Stressniveau dort jedoch als eher niedrig eingeschätzt (T2, „[...] ich hab jetzt persönlich eigentlich nicht so wirklich Stress in der Arbeit.“). In mehreren Interviews zeigt sich außerdem selbst erzeugter Stress. Befragte berichten, dass sie sich selbst unter Druck setzen, weil sie ihre Ausbildung gut machen wollen oder hohe Ansprüche an sich haben. Eine befragte Person

formuliert, sie mache sich mehr Zeitstress, als von anderen erwartet werde (T4). Eine andere Person sagt, ganz oft sei sie selbst die Ursache des Stresses, etwa bei Prüfungen oder wenn sie das Gefühl habe, etwas noch nicht gut genug zu können (T6, „*Ganz oft stresse ich mich aber dann grundlos selber [...]*“). Auch T5 beschreibt, dass im ersten Ausbildungsjahr mehr selbst erzeugter Stress vorhanden war, weil die Erwartung bestand, Dinge schneller oder besser können zu müssen (T5, „*Also am Anfang habe ich mich stressen lassen [...]*“). Insgesamt lässt sich festhalten, dass Stresserleben stark vom Arbeitskontext abhängt. In der Pflege dominieren Verantwortung, Unterbrechungen und Patientensicherheit (T1). In technischen oder kaufmännischen Ausbildungen stehen eher Zeitdruck, unklare Aufgaben, ineffiziente Abläufe oder eigene Ansprüche im Vordergrund (T3, T5, T6). In einzelnen Fällen ist Stress selten und überwiegend situationsabhängig (T2, T4). Damit zeigt sich, dass die primären Stressoren meist aus Arbeitsorganisation, Verantwortung, Aufgabenstruktur und individueller Selbstregulation entstehen.

Bewältigung von Stress: Die befragten Lehrlinge beschreiben unterschiedliche Strategien zur Stressbewältigung. Übergreifend lassen sich drei Formen unterscheiden: Rückzug und Ruhe, kognitive Neubewertung sowie Strukturierung und Priorisierung. Diese Strategien zeigen, dass viele Lehrlinge bereits eigene Wege entwickelt haben, mit Belastungen im Arbeitsalltag umzugehen. Rückzug und Ruhe spielen vor allem dort eine Rolle, wo Stress durch Unterbrechungen oder Überforderung entsteht. In T1 versucht die befragte Person, sich in stressigen Situationen „*irgendwo ruhig [hinzu]setzen, nach[zu]denken*“ und nachzuarbeiten, was noch fehlt. Ruhe dient hier dazu, die Kontrolle über die Situation zurückzugewinnen und Fehler zu vermeiden (T1). Auch T6 beschreibt, dass fünf Minuten Hinsetzen und Durchatmen helfen, um anschließend einen Plan aufzustellen (T6, „*[...] mich einfach mal fünf Minuten hinsetzen und durchzuatmen.*“). Eine zweite Strategie ist die kognitive Neubewertung von Stress. In T3 wird Stress bewusst positiv gerahmt. Die befragte Person versucht, Stress als Herausforderung zu sehen und sich zu beruhigen, indem sie Worst-Case- und Best-Case-Szenarien gedanklich durchgeht (T3, „*[...] einfach mal von verschiedenen Perspektiven sehen, von Worst-Case-Szenario, Best-Case-Szenario.*“). Auch T4 beschreibt, dass Stress durch einen Schritt zurück relativiert wird. Die befragte Person erinnert sich daran, dass niemand von außen eine bestimmte Frist gesetzt hat und dass der Stress selbst erzeugt ist (T4, „*[...] es ist nur der Stress, den du selbst machst.*“). Die dritte Form ist eine strukturierende Bewältigung. Besonders deutlich wird dies in T5 und T6. In T5 werden Arbeitsplatzordnung,

Kalenderblockaden, schriftliche Listen und frühzeitige Kommunikation als Mittel beschrieben, um Stress zu reduzieren (T5). In T6 wird ebenfalls ein Plan erstellt, priorisiert und anschließend Schritt für Schritt abgearbeitet (T6, „[...] *einen Plan aufstellen, wie gehe ich vor* [...]“). Diese Strategien zeigen eine problemlösungsorientierte Form der Stressbewältigung. In T2 ist die Stressbewältigung pragmatischer. Die befragte Person beschreibt „*Zähne zusammen und durch*“ sowie kurze Aufwärmepausen im Winter (T2). Dies entspricht eher einer kurzfristigen körperlichen Entlastung als einer systematischen Reflexionsstrategie. Insgesamt zeigt sich, dass Stressbewältigung eng mit den jeweiligen Stressoren verbunden ist. Bei körperlicher Belastung helfen kurze Pausen, bei kognitiver Überforderung helfen Struktur und Kommunikation, bei selbst erzeugtem Stress helfen Perspektivwechsel und Selbstberuhigung.

Betriebliche Ernährungsangebote und deren Nutzbarkeit: Die Betrieblichen Ernährungsangebote unterscheiden sich stark zwischen den untersuchten Ausbildungsorten. Genannt werden Kantinen, Cafeterien, Kühlschrankangebote, Wasserspender, Obstkörbe, Mensaangebote, Mikrowellen, voll ausgestattete Küchen, gemeinsames Kochen und Gesundheits- beziehungsweise Aktionstage. Entscheidend ist jedoch nicht allein, ob Angebote vorhanden sind, sondern ob sie im konkreten Arbeitsalltag erreichbar, bezahlbar und zeitlich nutzbar sind. In mehreren Interviews sind klassische Verpflegungsangebote vorhanden. T2 beschreibt einen Kühlschrank mit „*Wraps, Sandwiches*“, warm machbaren Fertiggerichten, Getränken, Wasserspendern und Kaffeemaschinen sowie verschiedene Kantinen (T2). T3 berichtet von einer Kantine, einem Café, Obstkörben, Teeküchen, Kaffeemaschinen, veganen Optionen und regionalen Angeboten (T3). T4 nennt Mensa und Cafeteria mit warmen Speisen, belegten Brötchen, Wraps, biologischen, vegetarischen und veganen Angeboten (T4). Auch T6 beschreibt Mensa, Cafeteria, Obst, Wasser und Mikrowellen sowie gesundheitsorientierte Angebote mit Bio- und Gemüseanteil (T6). Die reine Existenz von Angeboten führt jedoch nicht automatisch zur Nutzung. Besonders deutlich wird dies in T1. Obwohl eine Kantine vorhanden ist, wird sie faktisch nicht genutzt, weil im Pflegealltag keine ausreichende Zeit bleibt. Die befragte Person beschreibt, dass bei vielen Patient*innen, häufigem Klingeln und kurzen Pausen der Gang in die Kantine kaum möglich sei (T1, „*Wie soll man in die Kantine gehen, wenn man [...] zu zweit eingeteilt ist mit 24 Patienten* [...]“). Auch lange Wege und Wartezeiten machen das Angebot unpraktisch (T1). Hier zeigt sich eine zentrale Barriere. Ein Ernährungsangebot kann nur dann wirksam werden, wenn die Arbeitsorganisation seine Nutzung erlaubt. Auch in anderen Interviews ist Nutzbarkeit eng mit Zeit, Weg und Preis

verbunden. In T2 wird die eigene Airline-Kantine als qualitativ hochwertiger beschrieben, aber selten genutzt, weil sie weiter entfernt und teurer ist, stattdessen wird eher die näher gelegene Flughafen-Kantine genutzt (T2). In T6 wird die Mensa zwar sehr positiv bewertet, aber aus finanziellen Gründen fast nie genutzt. Stattdessen bringt die befragte Person täglich eigenes Essen mit und nutzt die Mikrowellen (T6). Damit wird sichtbar, dass Infrastruktur wie Mikrowellen und Essbereiche ebenfalls als Gesundheitsressource wirken kann, auch wenn die angebotenen Speisen selbst nicht gekauft werden. In T5 steht weniger ein klassisches kostenloses Ernährungsprogramm im Vordergrund, sondern die vorhandene Infrastruktur und soziale Esskultur. Es gibt Cafeteria, Sitzgelegenheiten, eine *„voll ausgestattete Küche“*, Kühlschrank und die Möglichkeit, Essen vorzubereiten oder gemeinsam zu kochen (T5). Diese Offenheit wird als förderlich beschrieben, weil sie eigene Essenszubereitung und bewusste Planung unterstützt (T5). Damit erweitert T5 den Blick auf Gesundheitsprogramme. Auch Räume, Routinen und soziale Strukturen können ernährungsbezogene Gesundheit fördern, ohne als klassisches Ernährungsprogramm aufzutreten. Besonders positiv werden niedrigschwellige Angebote bewertet. Obstkörbe werden in T3 als besonders gelungen beschrieben, weil sie sichtbar, abwechslungsreich und spontan nutzbar sind (T3). Auch T4 und T6 bewerten die Möglichkeit, schnell Frühstück, warme Speisen oder mitgebrachtes Essen zu nutzen, positiv (T4, T6). Niedrigschwellige Angebote haben den Vorteil, dass sie keine zusätzliche Planung verlangen und direkt in den Arbeitsalltag integriert werden können. Zusammenfassend zeigt sich, dass Betriebliche Ernährungsangebote sehr unterschiedlich wirken. Ihre Wirksamkeit hängt von vier Bedingungen ab, zeitliche Nutzbarkeit, räumliche Erreichbarkeit, finanzielle Zugänglichkeit und Passung zum Arbeitsalltag. Dort, wo diese Bedingungen erfüllt sind, werden Angebote als hilfreich erlebt (T2, T3, T4, T5, T6). Dort, wo Arbeitsdruck oder Pausenmangel die Nutzung verhindern, bleibt die Wirkung gering (T1).

Nutzung und Bewertung der Ernährungsangebote: Die Bewertung der Ernährungsangebote fällt überwiegend positiv aus, ist aber stark von Qualität, Preis, Portionsgröße und persönlicher Ernährungsstrategie abhängig. Mehrere Befragte schätzen die Angebote, nutzen sie aber unterschiedlich intensiv. In T2 werden Kantinenangebote *„fast täglich oder alle zwei Tage“* genutzt. Die Angebote werden als wichtig erlebt, weil nicht immer Zeit bleibt, Essen vorzubereiten (T2). Gleichzeitig werden Preis und teilweise Portionen als problematisch beschrieben, insbesondere bei der hochwertigeren Kantine (T2). Damit zeigt sich ein

Spannungsfeld zwischen Qualität und Alltagstauglichkeit: Hochwertige Angebote werden positiv bewertet, müssen aber bezahlbar und sättigend sein.

T3 bewertet insbesondere die Obstkörbe sehr positiv. Der zentrale Vorteil liegt darin, dass Obst sichtbar und abwechslungsreich bereitsteht, sodass die befragte Person zugreift, obwohl sie sonst nicht aktiv daran denken würde (T3). Die Kantine wird dagegen kritischer bewertet, weil das Essen als Tiefkühl- beziehungsweise Convenience-Food wahrgenommen wird (T3). Trotz grundsätzlicher Wertschätzung führt die wahrgenommene geringe Qualität dazu, dass die befragte Person lieber Essen von zu Hause mitnimmt (T3). T4 bewertet die Angebote besonders positiv. Das Essen wird als gut, gesund, warm und häufig in Bio-Qualität beschrieben. Die befragte Person nutzt Mensa oder Cafeteria abhängig von der finanziellen Situation und sieht darin eine praktische Möglichkeit, gesundes warmes Essen zu bekommen, wenn zu Hause nicht gekocht wurde (T4, *„Die nutze ich je nachdem, wie viel Geld ich habe, häufig oder nicht häufig.“*). Verbesserungsvorschläge werden keine genannt (T4, *„Eigentlich hätte ich jetzt keine Verbesserungsvorschläge [...]“*). T5 hebt vor allem die gemeinsame Nutzung der Mittagsangebote hervor. Die gemeinsame Mittagspause wird als sozialer Standard erlebt, der Spaß macht, Austausch fördert und den Kopf frei macht (T5). Die Bewertung bezieht sich hier also weniger auf Nährstoffe oder Speisequalität, sondern auf den sozialen und erholungsbezogenen Wert des Essens. Gleichzeitig besteht der Wunsch nach mehr Abwechslung bei den Orten, an denen gegessen wird (T5). T6 zeigt eine weitere Variante. Die Verpflegungsangebote werden positiv bewertet, aber kaum gekauft, weil sie als zu teuer wahrgenommen werden. Wichtig ist hier vor allem, dass mitgebrachtes Essen erlaubt ist, *„überall Mikrowellen“* vorhanden sind und gemeinsam in der Mensa gegessen werden kann (T6). Die Speisepläne wirken dennoch indirekt, weil sie als Inspiration für eigenes Vorkochen dienen (T6, *„Aber ich lasse mich oft inspirieren von den Gerichten, die es gibt.“*). Über die Interviews hinweg wird deutlich, dass die Nutzung von Angeboten nicht nur von der Einstellung zu gesunder Ernährung abhängt. Auch Preis, Routinen, soziale Normen, Zeitdruck und Qualität entscheiden darüber, ob Angebote angenommen werden. Besonders wirksam erscheinen Angebote dann, wenn sie entweder sehr niedrigschwellig sind, wie Obstkörbe (T3), oder wenn sie bestehende Routinen unterstützen, wie gemeinsames Mittagessen und Mikrowellen für mitgebrachtes Essen (T5, T6).

Ernährungswissen und Betriebliche Gesundheitsförderung: Das Ernährungswissen der Befragten reicht von eher grundlegend bis vergleichsweise reflektiert. In vielen Interviews

zeigt sich, dass grundlegendes Wissen über gesunde Ernährung vorhanden ist, die Umsetzung im Alltag jedoch als deutlich schwieriger erlebt wird. Damit bestätigt sich ein zentrales Muster. Wissen allein führt nicht automatisch zu verändertem Ernährungsverhalten. Mehrere Befragte beschreiben ihr Wissen als durchschnittlich oder grundlegend. In T2 wird das eigene Wissen als „*eher normal*“ beschrieben, die Person achtet allgemein darauf, nicht jeden Tag Pizza zu essen, beschäftigt sich aber nicht intensiv mit Inhaltsstoffen (T2). In T4 werden Basics wie Ernährungspyramide, ausgewogene Ernährung, Obst und Gemüse, weniger Süßes und ausreichend Wasser genannt (T4). Gleichzeitig wird betont, dass theoretisches Wissen und praktische Umsetzung zwei verschiedene Dinge seien (T4, „*So irgendwie wird es einem doch zugetragen häufiger. Aber es ist irgendwie selten wirklich anwendbar [...]*“). T3 beschreibt das eigene Wissen ebenfalls als durchschnittlich und die eigene Ernährung sogar als eher unterdurchschnittlich, da häufig nur ein oder zwei Mahlzeiten am Tag gelingen (T3, „*[...] ich versuche, drei Mahlzeiten hinzubekommen am Tag. Es wird eher zu eins oder zwei. [...] ich würde sagen, sogar ein bisschen unterdurchschnitt bei meiner persönlichen Ernährung.*“). In T1 zeigt sich eine andere Form von Ernährungswissen. Die befragte Person hat in der Ausbildung theoretisch etwas über Ernährung gelernt, beschreibt die Umsetzung jedoch als schwierig, weil die Ausbildung insgesamt sehr stoffreich sei (T1). Außerdem wird das eigene Essverhalten als gesund eingeschätzt, weil die Person selten krank werde (T1, „*[...] ich bin nie krank geworden und das für mich passt, weil in meinen Gedanken, ich ernähre mich ganz gesund.*“). Diese Aussage zeigt, dass subjektive Gesundheitswahrnehmung nicht unbedingt mit differenziertem Ernährungswissen gleichzusetzen ist. T5 und T6 weisen ein stärker reflektiertes Ernährungswissen auf. In T5 stammt Wissen vor allem aus Familie, Mitbewohnern, Rezepten und sozialen Kontakten. Die befragte Person beschreibt Ernährung als bunt, gemüse- und obstreich, abwechslungsreich und nicht zu schwer (T5). Gleichzeitig besteht Unsicherheit darüber, was „*abwechslungsreiche Ernährung*“ konkret bedeutet (T5). In T6 ist das Ernährungswissen besonders ausgeprägt. Die befragte Person kennt Proteine, Vitamine, Mengenverhältnisse und hat durch Ernährungstracking ein besseres Verständnis für Lebensmittel entwickelt (T6). Betriebliche Gesundheitsförderung wird in den Interviews unterschiedlich wahrgenommen. T3 berichtet von einer eigenen Gesundheitsmanagement-Abteilung, Gesundheitstagen, BMI-Checks, Yoga-Angeboten, Smoothie-Angeboten und weiteren gesundheitsbezogenen Aktionen (T3. „*[...] Yoga-Unterrichte und so Smoothie-Angebote [...]*“). Die stärksten Lerneffekte beziehen sich dort allerdings eher auf Stressmanagement, Sucht und allgemeine Gesundheit als direkt auf Ernährung (T3). T6

berichtet von Intranet-Beiträgen, Kursangeboten und Informationen zu Gesundheit, Bewegung und Ernährung. Hier werden konkrete Lern- und Verhaltensänderungen beschrieben, etwa mehr Bewusstsein für Bewegung, Draußensein und Variationen beim Essen (T6, „*Vor allem auch, was das Thema Draußensein und Bewegung angeht und auch Bewegung im Büroalltag [...]*“). Gleichzeitig gibt es Skepsis gegenüber klassischen Vorträgen. T2 äußert wenig Interesse an Ernährungsschulungen, insbesondere wenn diese frontal aufgebaut sind und nur allgemeine Botschaften wie „*Pizza schlecht, Salat gut*“ vermitteln (T2). Auch T4 ist skeptisch gegenüber wiederholten Standardinhalten wie der Ernährungspyramide und betont, dass solche Informationen häufig wenig zur Anwendung beitragen (T4). T5 zeigt dagegen Interesse an vertiefenden, konkreten Informationen, etwa zu Inhaltsstoffen auf Produktverpackungen, Ballaststoffen und der Bedeutung einzelner Begriffe (T5, „*Was heißen diese Begriffe? Was haben die zum Beispiel mit dem Körper zu tun?*“). Daraus lässt sich ableiten, dass Gesundheitsprogramme mit Ernährungsschwerpunkt dann hilfreicher erscheinen, wenn sie anwendungsorientiert, konkret und alltagsnah sind. Allgemeine Wissensvermittlung wird eher kritisch gesehen, während praktische Impulse, verständliche Erklärungen und umsetzbare Hilfen als potenziell nützlich wahrgenommen werden (T2, T4, T5, T6).

Einfluss der Arbeit auf das Essverhalten: Ein besonders stabiles Ergebnis ist, dass der Arbeitsalltag das Essverhalten vieler Lehrlinge strukturiert. Feste Arbeitszeiten, Mittagspausen, gemeinsame Essensroutinen, Schichtarbeit und verfügbare Infrastruktur beeinflussen, wann, wie regelmäßig und teilweise auch was gegessen wird. In T2 wird Schichtarbeit als deutlicher Einflussfaktor beschrieben. Durch Früh- und Spätschichten entstehen unregelmäßige Essenszeiten, ein unregelmäßiger Tagesablauf und vermehrtes Essen von Snacks (T2, „*[...] also das merkt man schon, dass sich diese Schichtarbeit viel durcheinanderkommt in dem System.*“). Auch Süßigkeiten im Schichtalltag werden erwähnt (T2). Der Arbeitsalltag wirkt hier also eher destabilisierend auf die Ernährung. In anderen Interviews wirkt Arbeit dagegen strukturierend. T3 berichtet, dass durch die Ausbildung regelmäßiger gegessen wird und überhaupt dadurch erst frühstückt (T3, „*[...] dass ich überhaupt ein Frühstück esse, das war lange Zeit gar nicht so [...]*“). Auch T4 beschreibt, dass eine feste Mittagspause dazu führt, dass sich der Körper an regelmäßiges Mittagessen gewöhnt (T4, „*[...] dich da jedes Mal hinsetzt und Mittag isst, dann fängt dein Magen irgendwann halt auch an, pünktlich zur Mittagszeit zu knurren.*“). T6 formuliert besonders deutlich, dass während der Arbeit regelmäßiger und gesünder gegessen werde als im Urlaub. Durch feste

Frühstücks-, Mittags- und Abendroutinen sowie vorbereitetes Essen werde weniger zwischendurch gegessen (T6, „*Wenn ich Urlaub habe, mache ich das nicht so. Da bin ich nicht so diszipliniert.*“). T5 beschreibt ebenfalls eine strukturierende Wirkung des Arbeitsalltags. Durch „*eine festgesetzte Tageszeit*“ und gemeinsames Mittagessen entsteht die Notwendigkeit, sich zu überlegen, was konsumiert wird (T5). Gleichzeitig fördern Küche, Kühlschrank und die Möglichkeit, eigenes Essen zuzubereiten oder aufzuwärmen, eine bewusstere Essensplanung (T5). Damit zeigt sich ein wichtiger Unterschied zwischen Arbeitskontexten. Schichtarbeit kann Essensrhythmen durcheinanderbringen und Zwischenmahlzeiten fördern (T2). Feste oder flexible Pausenstrukturen mit geeigneter Infrastruktur können dagegen regelmäßige Mahlzeiten, Vorkochen und bewusstere Ernährung unterstützen (T3, T4, T5, T6).

Einfluss der Ernährung auf Produktivität: Der Einfluss von Ernährung auf Produktivität wird in den Interviews sehr unterschiedlich stark beschrieben. Besonders klare Zusammenhänge zeigen sich in T3, T5 und T6, während T1 und T2 den Zusammenhang kaum oder nur begrenzt wahrnehmen. T4 nimmt einen moderaten Zusammenhang über Hunger, Sättigung und Pausen wahr. In T3 wird Ernährung deutlich mit Energie und Aktivierung verbunden. Die befragte Person beschreibt, dass Frühstück oder Essen am Morgen „*[...] wieder zum Leben [...]*“ bringe und nach dem Essen mehr Energie und Aktivität spürbar seien (T3). Damit erscheint Ernährung als direkte Ressource für Leistungsfähigkeit. T5 beschreibt Ernährung als Voraussetzung für Konzentration und Ausdauer. Wenn Frühstück oder Mittagessen ausgelassen werden, trete die unkonzentrierte Phase früher ein, und es sei nicht realistisch, noch mehrere Stunden mit gutem Ergebnis weiterzuarbeiten (T5). Regelmäßige Mahlzeiten werden hier als „*Standardroutine*“ beschrieben, die erfüllt sein muss, damit produktives Arbeiten möglich bleibt (T5). T6 beschreibt nicht nur das Ob, sondern auch das was und wie viel des Essens als relevant. Große, fettige oder schwere Mahlzeiten führen zu Müdigkeit und geringer Konzentration am Nachmittag. Dagegen ermöglicht Essen, das Energie bringt und nicht beschwert, eine Nachmittagsproduktivität, die dem Vormittag ähnelt (T6). Diese Aussage zeigt, dass nicht nur Hunger, sondern auch die Qualität und Menge der Mahlzeit produktivitätsrelevant sein kann. T4 beschreibt den Zusammenhang etwas vorsichtiger. Dort beeinflusst Ernährung vor allem, wie lange Sättigung anhält und wann Hunger entsteht. Wenn ein Frühstück wenig Nährstoffe enthält, kommt schneller wieder Hunger auf, was die Konzentration stören kann (T4). Gleichzeitig bleibt unklar, ob die entlastende Wirkung eher vom Essen selbst oder von der Pause ausgeht (T4, „*Ich weiß nicht, ob das die Pause an sich ist, die das beeinflusst oder das,*

was man in der Pause isst.“). T2 sieht einen geringeren Einfluss. Die befragte Person möchte zwar satt arbeiten, empfindet verspätetes Essen aber nicht unmittelbar als stark leistungshemmend. Erst wenn längere Zeit nichts gegessen wird, wird es unangenehm und potenziell ablenkend (T2). T1 nimmt für sich selbst keinen Einfluss von Ernährung auf Arbeit und Leistungsfähigkeit wahr (T1). Insgesamt lässt sich feststellen, dass Ernährung vor allem über drei Mechanismen auf Produktivität wirkt. Erstens verhindert sie Hunger und damit Ablenkung. Zweitens stabilisiert sie Energie und Konzentration über den Arbeitstag. Drittens kann die Art der Mahlzeit Leistung fördern oder bremsen, etwa durch leichte ausgewogene Mahlzeiten im Gegensatz zu schweren, fettigen oder sehr großen Portionen. Die Stärke dieses Zusammenhangs hängt jedoch stark von der individuellen Wahrnehmung und den Arbeitsbedingungen ab.

Einfluss der Ernährung auf das Stresserleben: Der Einfluss von Ernährung auf Stress ist weniger einheitlich als der Einfluss auf Produktivität. In mehreren Interviews wird Ernährung nicht als primärer Stressfaktor genannt. Dennoch zeigen sich klare indirekte und in einigen Fällen direkte Zusammenhänge zwischen Ernährung, Hunger, Reizbarkeit, Pausen und Stressempfinden. In T5 wird Hunger als Faktor beschrieben, der Situationen kippen lassen kann. Die befragte Person hat deshalb Snacks oder Riegel dabei, um vorzubeugen. Dies gilt nicht nur für die eigene Arbeitsfähigkeit, sondern auch für Gruppensituationen. Wenn andere hungrig sind, könne die Zusammenarbeit anstrengender werden (T5, „[...] *habe ich zum Beispiel immer irgendwie Snacks oder ein Riegel oder so was dabei* [...]). Ernährung wird hier als präventive Ressource verstanden, um soziale Spannungen und Belastung zu vermeiden. T6 beschreibt ebenfalls einen direkten Zusammenhang zwischen Hunger und Stressanfälligkeit. Wenn die befragte Person hungrig ist, lässt sie sich schneller stressen (T6, „[...] *wenn ich hungrig bin, lasse ich mich schneller stressen.*“). Zusätzlich kann ungesunde Ernährung selbst belastend wirken, weil sie gedanklich im Hintergrund bleibt und dazu führt, sich leichter von Stresssituationen belasten zu lassen (T6). In T4 wird Stressreduktion stärker mit der Pause als mit dem konkreten Essen verbunden. Die befragte Person beschreibt, „*den ganzen Tag durchzuarbeiten wäre doch ziemlich stressig*“ und dass eine Pause, in der gegessen, gesprochen und der Arbeitsalltag kurz verlassen wird, stressreduzierend und guttunend ist (T4). Damit wird Ernährung als Teil einer Erholungssituation verstanden, nicht unbedingt als isolierter Wirkfaktor. T3 berichtet eher indirekte Effekte. Ernährung und Angebote fördern Routinen, Energie und Wohlbefinden, Stress wird aber vor allem durch Zeitdruck, neue

Aufgaben oder Personalmangel ausgelöst (T3). T2 beschreibt keinen starken Zusammenhang zwischen Ernährung und Stress. Allerdings beobachtet die befragte Person bei Kolleg*innen, dass bei Stress Süßes gebraucht werde (T2). T1 sieht bei sich selbst keinen Zusammenhang zwischen Ernährung und Stress, beobachtet jedoch ebenfalls bei Kolleg*innen stressbedingtes Essen (T1, „*Bei mir persönlich nicht, aber bei den anderen Kollegen [...].*“). Damit ergibt sich ein differenziertes Ergebnis. Ernährung reduziert Stress selten direkt im Sinne eines klar benannten Gesundheitsprogramms. Sie wirkt vielmehr indirekt über Hungervermeidung, Pausen, soziale Entlastung und emotionale Stabilisierung. Besonders ausgeprägt ist dieser Zusammenhang bei T5 und T6. In anderen Interviews bleibt Stress stärker von Arbeitsbedingungen, Verantwortung und Zeitdruck geprägt (T1, T2, T3, T4).

Arbeitgeberattraktivität und Bindung: Ernährungsangebote haben in mehreren Interviews eine Bedeutung für die Wahrnehmung des Arbeitgebers. Sie sind meist nicht das alleinige Entscheidungskriterium, können aber als Zusatznutzen, Zeichen von Wertschätzung und relevanter Vergleichsfaktor wirken. In T2 werden Ernährungsangebote als zweitrangig, aber positiv beschrieben. Eine gute Kantine oder Bezuschussung würde „*in die Karten spielen*“, wäre aber nicht ausschlaggebend für die Entscheidung zugunsten eines Arbeitgebers (T2). T3 bewertet Ernährungsangebote stärker: Wenn zwei Betriebe ähnlich attraktiv wären, könnte das vorhandene Essensangebot den Ausschlag geben (T3). Besonders wichtig ist dabei, ob überhaupt Essen angeboten wird und ob es schnell und kostengünstig verfügbar ist (T3). Auch T4 beschreibt Verpflegungsangebote als potenziell entscheidungsrelevant. Mensa und Café werden als Vorteile gesehen, weil ohne solche Angebote meist nur selbst mitgebrachtes oder schnell gekauft, weniger ausgewogenes Essen bleibt (T4). T5 geht noch einen Schritt weiter und beschreibt Verpflegungsangebote als Zeichen von Wertschätzung. Die Option, morgens Müsli oder andere Lebensmittel am Arbeitsplatz nutzen zu können, wird als Geste gegenüber Mitarbeitenden interpretiert und kann die Bindung an die Firma erhöhen (T5). T6 beschreibt Essen und die Möglichkeit, eigenes Essen vor Ort zu verzehren, ebenfalls als mit ausschlaggebend für die Arbeitgeberwahl (T6). Damit zeigt sich, dass Ernährungsangebote nicht nur funktional wirken, sondern auch symbolisch. Sie signalisieren Wertschätzung und eine gesundheitsorientierte Unternehmenskultur. Besonders für Lehrlinge, die sich langfristig für oder gegen einen Betrieb entscheiden, können solche Angebote einen relevanten Zusatzfaktor darstellen (T3, T4, T5, T6).

Barrieren und Verbesserungswünsche: Aus den Interviews ergeben sich mehrere Barrieren, die die Wirkung ernährungsbezogener Angebote einschränken. Die wichtigsten sind Zeitmangel, fehlende echte Pausen, räumliche Entfernung, Preis, Qualität, Portionsgröße und fehlende praktische Umsetzbarkeit von Wissen. Zeitmangel und fehlende Pausen sind besonders in T1 zentral. Die befragte Person beschreibt, dass Pausen durch Klingeln und Patientenbedürfnisse immer wieder unterbrochen werden und dass keine richtige Pause möglich sei (T1). Der Wunsch richtet sich daher weniger auf ein neues Ernährungsprogramm als auf einen richtigen Pausenraum, ungestörte Pausen, Mikrowelle, Kaffeemaschine und günstigeres Essen (T1, „[...] es soll eine richtige Pausenraum[sic] geben, dass man dorthin sitzt und einfach seine Ruhe hat.“). Diese Aussagen verdeutlichen, dass strukturelle Voraussetzungen wichtiger sein können als zusätzliche Angebote. Der Preis ist eine weitere häufige Barriere. In T2 wird die hochwertigere Kantine als teuer beschrieben (T2, „Und wir haben unsere eigene Airline-Kantine, aber da gehen wir selten hin, weil da was zu teuer ist, teilweise.“). In T6 ist der Preis sogar der zentrale Grund, weshalb die Mensa fast nie genutzt wird, obwohl Angebot und Auswahl positiv bewertet werden (T6, „Also es ist ein reines finanzielles Thema.“). Auch T1 würde Angebote eher nutzen, wenn sie sich zeitlich und preislich lohnen würden (T1). Qualität und Art des Essens sind ebenfalls relevant. T3 kritisiert Convenience-Food und beschreibt den Wunsch nach „[...] echtem Essen [...]“ statt vorgeheizter Gemeinschaftsverpflegung (T3). Auch die Wahrnehmung, dass Kantinenessen manchmal minderwertig oder wenig frisch sei, kann die Nutzung senken (T3). T2 nennt dagegen eher Portionsgröße und Preis als Problem (T2). Eine weitere Barriere liegt in der Umsetzung von Wissen. Mehrere Befragte kennen grundlegende Empfehlungen zu gesunder Ernährung, sehen aber Schwierigkeiten in der praktischen Anwendung (T1, T4). Allgemeine Vorträge werden teilweise als wenig hilfreich oder zu wenig konkret wahrgenommen (T2, T4). Gewünscht wären eher praktische, verständliche und alltagsnahe Angebote, etwa zu Produktkennzeichnungen, Inhaltsstoffen, Ballaststoffen oder konkreten Umsetzungsmöglichkeiten (T5). Die Interviews zeigen somit, dass Verbesserungen vor allem auf drei Ebenen ansetzen sollten: Erstens braucht es strukturelle Bedingungen wie echte Pausen, geeignete Räume und Mikrowellen. Zweitens müssen Angebote bezahlbar, erreichbar und qualitativ überzeugend sein. Drittens sollte Wissensvermittlung praxisnah und nicht rein frontal gestaltet werden.

Bewegung als Ressource für Gesundheit, Stressbewältigung und Produktivität: Neben dem Thema Ernährung wurde in mehreren Interviews die Bedeutung von Bewegung für Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitsleistung hervorgehoben. Obwohl die Forschungsfrage primär auf Ernährungsprogramme fokussiert, zeigt sich, dass die Befragten Ernährung und Bewegung häufig als zusammengehörige Bestandteile eines gesundheitsförderlichen Lebensstils wahrnehmen. Mehrere Lehrlinge beschrieben Bewegung als konkrete Strategie zur Verbesserung ihrer Konzentration und Leistungsfähigkeit. So berichtete ein Befragter, dass kurze Spaziergänge oder körperliche Aktivierung, beispielsweise durch einige Liegestütze, helfen, die Konzentration wiederherzustellen und neue Energie zu gewinnen (T3, „[...] *kleine Kurz-Sportpausen, auch im Büro, auch wenn es so ein paar Liegestütze sind.*“). Bewegung wurde hierbei gezielt eingesetzt, um geistige Ermüdung zu reduzieren und produktiver arbeiten zu können. Auch in anderen Interviews wurde körperliche Aktivität als hilfreiche Maßnahme beschrieben, um Leistungseinbrüche während des Arbeitstages auszugleichen. Eine Befragte schilderte, dass ihr nach einer größeren Mahlzeit das Arbeiten im Stehen hilft, wieder wacher und konzentrierter zu werden (T6, „[...] *wenn man da viel gegessen hat, hilft es mir unfassbar, wenn ich im Stehen arbeiten kann.*“). Damit wird Bewegung nicht nur als Freizeitaktivität, sondern als unmittelbar in den Arbeitsalltag integrierbare Ressource wahrgenommen. Darüber hinaus wurde Bewegung mehrfach im Zusammenhang mit Betrieblichen Gesundheitsangeboten erwähnt. Einige Unternehmen bieten Gesundheitsprogramme, Sportangebote oder entsprechende Informationsveranstaltungen an (T3, T4, T6). Besonders T6 berichtet, dass betriebliche Gesundheitsinformationen das Bewusstsein für Bewegung im Büroalltag erhöht haben. Die Befragte schildert, dass ihr erst durch entsprechende Gesundheitsangebote bewusst geworden sei, wie wichtig regelmäßige Bewegung, Stehen während der Arbeit oder kleine Aktivitätsphasen für das Wohlbefinden sind. Auch indirekt spielte Bewegung eine Rolle bei der Wahrnehmung von Produktivität. Mehrere Befragte betonten die Bedeutung von frischer Luft, Tageslicht und kurzen Unterbrechungen der sitzenden Tätigkeit für die eigene Leistungsfähigkeit (T2, T3, T5). Bewegung wird dabei nicht isoliert betrachtet, sondern als Teil eines umfassenden Verständnisses von Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Zusammenfassend zeigt sich, dass Bewegung von den Lehrlingen als wichtige Ressource für Konzentration, Leistungsfähigkeit und Stressbewältigung wahrgenommen wird. Während Ernährung vor allem mit Energieversorgung und Leistungsfähigkeit in Verbindung gebracht wird, wird Bewegung häufig als ergänzende Strategie beschrieben, um Stress abzubauen, die Konzentration zu steigern und das allgemeine

Wohlbefinden zu fördern. Die Aussagen verdeutlichen zudem, dass Betriebliche Gesundheitsförderung nicht ausschließlich auf Ernährung reduziert werden kann, sondern von den Befragten als Zusammenspiel verschiedener gesundheitsrelevanter Faktoren verstanden wird.

5. Diskussion

5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Ziel der vorliegenden Studie war es, den Einfluss Betrieblicher Gesundheitsprogramme mit dem Schwerpunkt Ernährung auf das subjektive Stresserleben und die subjektive Produktivität von Lehrlingen zu untersuchen. Hierzu wurden eine quantitative Befragung und qualitative Interviews miteinander kombiniert. Die quantitative Untersuchung zeigte, dass weniger als die Hälfte der befragten Lehrlinge über Betriebliche Ernährungsangebote verfügte. Am häufigsten wurden Obstkörbe, Workshops und Kantinenangebote genannt. Von den Lehrlingen mit einem vorhandenen Angebot nahm etwas mehr als die Hälfte dieses auch tatsächlich in Anspruch. Insgesamt wurde die subjektive Produktivität als hoch und das Stresserleben als gering bis moderat eingeschätzt. Sowohl das Vorhandensein eines Ernährungsangebots als auch die Teilnahme an einem Ernährungsprogramm waren mit einem signifikant geringeren subjektiven Stresserleben verbunden. Damit konnten die Hypothesen H1a und H2a bestätigt werden. Für die subjektive Produktivität zeigten sich hingegen keine signifikanten Unterschiede, sodass die Hypothesen H1b und H2b verworfen wurden. Zudem bestand ein signifikanter negativer Zusammenhang zwischen dem subjektiven Stresserleben und der wahrgenommenen Produktivität. Alter zeigte keinen signifikanten Einfluss, während männliche Lehrlinge eine geringere subjektive Produktivität berichteten als weibliche Lehrlinge. Die qualitativen Interviews bestätigten, dass die Lehrlinge ihre Produktivität überwiegend als hoch und ihr Stresserleben als eher gering wahrnahmen. Als Einflussfaktoren wurden unter anderem Hunger, Schlaf, Arbeitsumgebung, Zeitdruck, Verantwortung und unklare Aufgabenstellungen genannt. Ernährung wurde dabei vor allem als Voraussetzung für konzentriertes Arbeiten und weniger als unmittelbarer Einflussfaktor auf Stress oder Produktivität beschrieben. Die Nutzung Betrieblicher Ernährungsangebote hing insbesondere von Preis, Qualität und zeitlicher Verfügbarkeit ab. Im Folgenden werden die Ergebnisse der quantitativen Befragung und der qualitativen Interviews unter Einbezug der bisherigen Forschung diskutiert und im Kontext der bestehenden Literatur eingeordnet.

5.2 Einfluss Betrieblicher Ernährungsangebote auf das Stresserleben

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen, dass sowohl das Vorhandensein eines Betrieblichen Ernährungsangebots als auch die Teilnahme an einem Ernährungsprogramm mit einem geringeren subjektiven Stresserleben der Lehrlinge verbunden sind. Damit konnten die Hypothesen H1a und H2a bestätigt werden. Diese Ergebnisse stellen eine Erweiterung der bisherigen Wissenslage dar, da bislang nur wenige Studien den Einfluss ernährungsbezogener Maßnahmen am Arbeitsplatz gezielt auf das Stresserleben untersucht haben (Rogerson et al., 2026, S. 20). Die bisherige Studienlage liefert insgesamt ein uneinheitliches Bild. Während Leedo et al. (2017, S. 124f) nach einer ernährungsbezogenen Intervention zwar keine Verbesserung der Stimmung nachweisen konnten, zeigten Schichtarbeitende geringere Müdigkeit, eine höhere Vitalität sowie weniger Beeinträchtigungen der Stimmung. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass Ernährungsmaßnahmen zumindest indirekt Einfluss auf stressbezogene Faktoren nehmen können. Cook et al. (2015, S. 13) konnten trotz einer Verbesserung des gesundheitsbezogenen Verhaltens hingegen keinen Einfluss auf das Stresserleben feststellen. Allerdings umfasste die Intervention neben Ernährung auch weitere Gesundheitsthemen, sodass sich der Effekt ernährungsbezogener Inhalte nicht isoliert beurteilen lässt. Betrachtet man die Betriebliche Gesundheitsförderung insgesamt, zeigen Reviews und Meta-Analysen überwiegend positive Effekte auf die physische und psychische Gesundheit (Chapman, 2012; Martin et al., 2009, S. 14f; Pieper et al., 2015; Rongen et al., 2013, S. 411f; Rosian-Schikuta et al., 2016). Gleichzeitig weisen Rosian-Schikuta et al. (2016) darauf hin, dass sich die Wirkung einzelner Maßnahmen häufig nicht voneinander trennen lässt. Darüber hinaus zeigen zahlreiche Studien, dass Ernährung einen positiven Einfluss auf das Stresserleben und weitere psychische Faktoren des Wohlbefindens haben kann (Lai et al., 2014, S. 195; Lassale et al., 2019, S. 981f; Muscaritoli, 2021, S. 7; O'Neil et al., 2014; Psaltopoulou et al., 2013, S. 584ff). Die Interviews liefern mögliche Erklärungen für die gefundenen Zusammenhänge. Als wichtigste Stressoren nannten die Lehrlinge Zeitdruck, unklare Aufgabenstellungen, ineffiziente Abläufe, Lärm beziehungsweise fehlende Ruhe sowie selbst erzeugten Leistungsdruck. Diese Belastungsfaktoren decken sich sowohl mit den Ergebnissen der quantitativen Befragung als auch mit der Literatur, in der sie als typische arbeitsbezogene Stressoren beschrieben werden (Richter & Hacker, 1998). Auffällig ist, dass die Ernährungsangebote von den hier befragten Lehrlingen unabhängig von ihrer tatsächlichen Nutzung durchweg positiv bewertet wurden. Mehrere Interviewpartner beschrieben sie als Zeichen der Wertschätzung durch den Arbeitgeber und betonten, dass bereits das Wissen um

ein vorhandenes Angebot entlastend sei. Insbesondere wenn keine Zeit blieb, Essen von zu Hause mitzunehmen oder vorzubereiten, wurden Kantinen oder Cafés als eine Art „Backup-Plan“ wahrgenommen. Allein die Gewissheit, im Bedarfsfall unkompliziert eine Mahlzeit erhalten zu können, reduzierte für einige Lehrlinge den empfundenen Stress. Diese Ergebnisse lassen sich sowohl mit dem Anforderungs-Ressourcen-Modell von Bakker und Demerouti (2007) als auch mit der Salutogenese nach Antonovsky (1997) erklären. Nach dem Anforderungs-Ressourcen-Modell können Arbeitsressourcen die negativen Auswirkungen von Arbeitsanforderungen abschwächen und Beschäftigte bei deren Bewältigung unterstützen. Ernährungsangebote beseitigen Zeitdruck oder Verantwortung zwar nicht unmittelbar, sie können jedoch als zusätzliche Ressource wahrgenommen werden und dadurch das subjektive Stresserleben verringern. Gleichzeitig können sie im Sinne Antonovskys als Gesundheitsressource verstanden werden. Sie vermitteln den Lehrlingen, dass der Arbeitgeber gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen schafft, wodurch das Gefühl entstehen kann, Belastungen besser bewältigen zu können. Beide theoretischen Ansätze erklären somit, weshalb bereits das Vorhandensein eines Angebots, unabhängig von dessen Nutzung, mit einem geringeren Stresserleben verbunden sein kann. Ein weiterer Erklärungsansatz ergibt sich aus den Aussagen der Interviewpartner zum gemeinsamen Essen. Mehrere Lehrlinge beschrieben gemeinsame Pausen und Mahlzeiten als festen Bestandteil des Arbeitsalltags, der den Austausch mit Kolleg*innen fördert und eine kurze Erholung ermöglicht. Ernährungsangebote erfüllen damit nicht ausschließlich eine versorgende Funktion, sondern können gleichzeitig soziale Unterstützung und eine strukturierte Tagesgestaltung fördern. Beide Aspekte gelten als wichtige Ressourcen zur Stressbewältigung (Bhui et al., 2016, S. 320ff) und können nach dem Anforderungs-Ressourcen-Modell ebenfalls zur Verringerung des Stresserlebens beitragen. Dies könnte auch erklären, weshalb sich insbesondere in den Stressdimensionen Anspannung und Freude signifikante Unterschiede zeigten. Für die tatsächliche Nutzung der Ernährungsangebote erwiesen sich vor allem eine einfache Erreichbarkeit, eine schnelle Verfügbarkeit sowie ein günstiger Preis als entscheidend. Sowohl in der quantitativen Befragung als auch in den Interviews zeigte sich, dass viele Lehrlinge ihr Essen von zu Hause mitbringen oder im Supermarkt kaufen, da Kantinenangebote häufig als zu teuer wahrgenommen werden. Gleichzeitig wurde deutlich, dass die wahrgenommene Qualität des Essens die Nutzung beeinflusst. Diese Ergebnisse stimmen mit der Literatur überein, wonach die Lebensmittelauswahl wesentlich von Verfügbarkeit, Preis und Qualität abhängt (Briz et al., 2008, S. 15f; Glanz et al., 2005, S. 332). Besonders anschaulich wird dies

in der Aussage eines Interviewpartners, der schilderte, dass ihn der Anblick eines kostenlosen Obstkorbs überhaupt erst daran erinnerte, Obst mitzunehmen. Auch dieses Ergebnis wird durch die Studienlage gestützt. Mehrere Untersuchungen zeigen, dass eine sichtbare Platzierung und leichte Erreichbarkeit gesunder Lebensmittel deren Konsum erhöhen können (Cadario & Chandon, 2019, S. 484; Immik et al., 2021, S. 427; Marteau et al., 2012, S. 493f). Insgesamt sprechen die Ergebnisse dafür, dass Betriebliche Ernährungsangebote weniger durch ihren unmittelbaren Einfluss auf das Ernährungsverhalten zur Stressreduktion beitragen, sondern vielmehr dadurch, dass sie von den Lehrlingen als leicht zugängliche Gesundheitsressource, als Ausdruck betrieblicher Wertschätzung und als Unterstützung im Arbeitsalltag wahrgenommen werden.

5.3 Einfluss Betrieblicher Ernährungsangebote auf die subjektive Produktivität

Im Gegensatz zum Stresserleben konnte weder für das Vorhandensein Betrieblicher Ernährungsangebote noch für die Teilnahme an Ernährungsprogrammen ein signifikanter Zusammenhang mit der subjektiv wahrgenommenen Produktivität festgestellt werden. Damit mussten die Hypothesen H1b und H2b verworfen werden. Dieses Ergebnis steht zunächst teilweise im Widerspruch zu früheren Untersuchungen, die positive Auswirkungen Betrieblicher Gesundheitsprogramme auf arbeitsbezogene Zielgrößen berichten. So kommen Grimani et al. (2019, S. 9f) in ihrem systematischen Review zu dem Ergebnis, dass Gesundheitsförderprogramme mit den Schwerpunkten Bewegung und Ernährung krankheitsbedingte Fehlzeiten reduzieren und teilweise auch die Arbeitsleistung sowie die Produktivität verbessern können. Auch Christensen et al. (2013) sowie mehrere Einzelstudien berichten über positive Auswirkungen Betrieblicher Gesundheitsprogramme auf die Produktivität (Bertera, 1993, S. 371f; Braun et al., 2015, S. 141; Conrad et al., 1990, S. 576ff; Loeppke et al., 2008, S. 288, 293f;). Gleichzeitig weisen Rogerson et al. (2026, S. 19f) darauf hin, dass sich die eingeschlossenen Studien hinsichtlich der eingesetzten Ernährungsmaßnahmen, der Kombination mit weiteren Gesundheitsprogrammen sowie der Messung der Produktivität erheblich unterscheiden. Dadurch ist ein Vergleich der Ergebnisse nur eingeschränkt möglich. Eine mögliche Erklärung für die fehlenden Zusammenhänge der vorliegenden Untersuchung liefern die qualitativen Interviews. Die Lehrlinge beschrieben Produktivität überwiegend nicht als direkte Folge ihrer Ernährung. Vielmehr nannten sie zahlreiche Einflussfaktoren, darunter die Tageszeit, ausreichenden Schlaf, Ruhe am Arbeitsplatz, Lichtverhältnisse, Interesse an den Arbeitsaufgaben sowie die allgemeine

Arbeitsorganisation. Auch in der quantitativen Befragung wurden Hilfestellungen, klare Aufgabenstellungen, ausreichend Zeit sowie die persönliche Motivation als wichtige Einflussfaktoren auf die subjektive Produktivität wahrgenommen. In der Literatur zeigt sich ein klares Bild hinsichtlich der grundsätzlichen Bedeutung von Ernährung für die Leistungsfähigkeit. Bestimmte essenzielle Nährstoffe müssen über die Nahrung aufgenommen werden, damit kognitive Fähigkeiten und die allgemeine Leistungsfähigkeit aufrechterhalten werden können (Castro et al., 2018; Delpech et al., 2015, S. 23f; Dinan et al., 2018). Dass Ernährung grundsätzlich einen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit haben kann, wird auch durch die Aussagen aus den Interviews gestützt. Ernährung wurde in den Interviews häufig nur als eine von mehreren Voraussetzungen für konzentriertes Arbeiten. Besonders auffällig ist, dass die meisten Interviewpartner weniger die Qualität der Ernährung als vielmehr das Vermeiden von Hunger hervorhoben. Mehrere Lehrlinge beschrieben, dass sie sich ohne Frühstück oder Mittagessen schlechter konzentrieren können oder schneller ermüden. Ernährung wurde somit vor allem als Voraussetzung dafür wahrgenommen, überhaupt leistungsfähig arbeiten zu können. Nur zwei der sechs Interviewpartner berichteten darüber hinaus, dass auch die Zusammensetzung der Mahlzeiten, beispielsweise leichte statt sehr fettiger Speisen, einen Einfluss auf ihre Leistungsfähigkeit habe. Diese Aussagen könnten erklären, weshalb in der quantitativen Untersuchung kein Zusammenhang zwischen Ernährungsangeboten und der subjektiven Produktivität gefunden wurde. Möglicherweise wirken Ernährungsangebote nicht unmittelbar auf die wahrgenommene Produktivität, sondern zunächst auf andere Faktoren wie Konzentration, Müdigkeit, Aufmerksamkeit oder Energie. Diese Zusammenhänge wurden in der vorliegenden Untersuchung jedoch nicht gesondert erfasst. Auch Leedo et al. (2017, S. 124f) berichten beispielsweise über geringere Müdigkeit und eine höhere Vitalität bei Schichtarbeitenden, ohne dass sich gleichzeitig Veränderungen der Reaktionszeit zeigten. Dies deutet darauf hin, dass Ernährungsmaßnahmen zunächst Einfluss auf einzelne leistungsrelevante Faktoren nehmen könnten, bevor sich Veränderungen in der Produktivität selbst zeigen. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die Produktivität in der vorliegenden Untersuchung mittels Selbsteinschätzung erhoben wurde. Die subjektive Bewertung der eigenen Produktivität ist anfällig für Verzerrungen und kann zwischen den Befragten unterschiedlich interpretiert werden (Bortoluzzi et al., 2018, S. 297; Haynes, 2007, S. 153). Während einige Lehrlinge Produktivität möglicherweise über die Geschwindigkeit der Aufgabenerledigung definieren, beziehen andere eher die Qualität ihrer Arbeit oder die Einhaltung von Zeitvorgaben mit ein. Die Interviews zeigen, dass nahezu alle Lehrlinge ihre

Aufgaben grundsätzlich erfolgreich bewältigen und Verzögerungen häufig als normalen Bestandteil der Ausbildung ansehen. Dadurch könnte die subjektive Produktivität insgesamt bereits auf einem hohen Niveau liegen, wodurch mögliche Unterschiede zwischen den Gruppen schwerer nachweisbar sind. Hinzu kommt, dass die meisten vorhandenen Ernährungsangebote niedrigschwellig waren. Sowohl in der quantitativen Befragung als auch in den Interviews wurden vor allem Obstkörbe, Kantinen oder Cafeterien genannt. Umfangreichere Ernährungsprogramme oder individuelle Beratungsangebote kamen deutlich seltener vor. Gleichzeitig berichteten mehrere Lehrlinge, dass vorhandene Angebote aufgrund von Zeitmangel, hoher Preise oder mangelnder Erreichbarkeit nur eingeschränkt genutzt werden. Es ist daher denkbar, dass Intensität und Umfang der vorhandenen Maßnahmen nicht ausreichen, um messbare Veränderungen der Produktivität hervorzurufen. Deutlich zeigte sich hingegen, dass ein höheres Stresserleben mit einer geringeren wahrgenommenen Produktivität verbunden war. Dieser Zusammenhang wurde auch in früheren Studien beobachtet (Brunner et al., 2019, S. 1177; Prasad et al., 2016, S. 9; van Heuvel et al., 2010, S. 335). Eine mögliche Erklärung bietet auch hier das Anforderungs-Ressourcen-Modell nach Bakker und Demerouti (2007). Hohe Arbeitsanforderungen können zu einer Beanspruchung der verfügbaren persönlichen und arbeitsbezogenen Ressourcen führen. Dadurch können sich Konzentration, Handlungsspielraum und Leistungsfähigkeit verringern, was sich wiederum negativ auf die wahrgenommene Produktivität auswirken kann.

5.4 Mehrwert des Mixed-Methods-Ansatzes

Die qualitativen Interviews ergänzen die Ergebnisse der quantitativen Untersuchung und tragen zu einem besseren Verständnis der beobachteten Zusammenhänge bei. Während die statistischen Analysen Zusammenhänge zwischen Betrieblichen Ernährungsangeboten, Stresserleben und Produktivität aufzeigen, liefern die Interviews mögliche Erklärungsansätze für diese Befunde. Insbesondere verdeutlichen die qualitativen Ergebnisse, weshalb Betriebliche Ernährungsangebote mit einem geringeren subjektiven Stresserleben verbunden sein könnten. Gleichzeitig wird deutlich, weshalb sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen Ernährungsangeboten und der subjektiven Produktivität feststellen ließ. Die Interviews zeigen, dass Ernährung von den Lehrlingen vor allem als Voraussetzung für konzentriertes Arbeiten wahrgenommen wird und zahlreiche weitere Faktoren die Produktivität beeinflussen. Insgesamt verdeutlicht das gewählte Mixed-Methods-Design den Mehrwert der Kombination beider Forschungsmethoden. Die quantitative Untersuchung

ermöglicht Aussagen über statistische Zusammenhänge, während die qualitativen Interviews diese Ergebnisse einordnen und um mögliche Erklärungsansätze ergänzen.

5.5 Praktische Implikationen

Aus den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung lassen sich mehrere praktische Handlungsempfehlungen für Unternehmen ableiten. Da sowohl das Vorhandensein Betrieblicher Ernährungsangebote als auch die Teilnahme an Ernährungsprogrammen mit einem geringeren subjektiven Stresserleben verbunden waren, können Ernährungsangebote einen Beitrag zur Betrieblichen Gesundheitsförderung von Lehrlingen leisten. Die qualitativen Ergebnisse zeigen jedoch, dass nicht allein das Vorhandensein eines Angebots entscheidend ist. Vielmehr hängt dessen tatsächliche Nutzung maßgeblich von der einfachen Erreichbarkeit, ausreichender Zeit zur Nutzung, der wahrgenommenen Qualität sowie den Kosten ab. Insbesondere günstige, niedrigschwellige und ohne großen Zeitaufwand nutzbare Angebote, wie beispielsweise Obstkörbe, Mikrowellen für mitgebrachtes Essen oder leicht erreichbare Kantinen, wurden von den Lehrlingen positiv bewertet. Unternehmen sollten daher bei der Gestaltung von Ernährungsangeboten nicht nur den gesundheitlichen Nutzen, sondern auch deren praktische Umsetzbarkeit im Arbeitsalltag berücksichtigen. Darüber hinaus verdeutlichen die Interviews, dass theoretische Wissensvermittlung allein häufig als wenig hilfreich wahrgenommen wird. Die Lehrlinge äußerten den Wunsch nach praxisnahen Informationen und konkreten Hilfestellungen, die sich unmittelbar in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Ernährungsbezogene Gesundheitsprogramme sollten daher möglichst alltagsorientiert gestaltet werden und neben Informationsangeboten auch praktische Maßnahmen umfassen. Diese Empfehlung wird durch die Studienlage gestützt. Maßnahmen, die sich ausschließlich auf Informationsvermittlung und Aufklärung konzentrieren, zeigen überwiegend nur geringe Effekte (Cadario & Chandon, 2019, S. 484; Williams, 2005, S. 260f). Stattdessen wird empfohlen, Interventionen zu entwickeln, die sowohl auf eine Veränderung des individuellen Ernährungsverhaltens als auch auf gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen abzielen. Dazu zählen beispielsweise die Kombination aus Informationsangeboten und einer gesundheitsförderlichen Gestaltung des Lebensmittelangebots sowie aufeinander abgestimmte Interventionen (Goldgruber & Ahrens, 2009, S. 92f; Hendren & Logomarsino, 2017, S. 149f; Naicker et al., 2021, S. 27; Rosian-Schikuta et al., 2016, S. 38f). Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass Ernährung nur einen von mehreren Faktoren darstellt, die das Stresserleben und die Leistungsfähigkeit von Lehrlingen

beeinflussen. In den Interviews wurden insbesondere Zeitdruck, unklare Aufgabenstellungen, Schlaf, Arbeitsumgebung sowie Bewegung als weitere wichtige Einflussfaktoren genannt. Betriebliche Gesundheitsförderung sollte deshalb nicht ausschließlich auf Ernährung ausgerichtet sein, sondern als Bestandteil eines ganzheitlichen Gesundheitskonzeptes verstanden werden, das verschiedene gesundheitsrelevante Bereiche miteinander verbindet. Auch diese Empfehlung wird durch die Literatur unterstützt. Studien zeigen, dass kombinierte Interventionen, die mehrere gesundheitsrelevante Bereiche gleichzeitig berücksichtigen, wirksamer sind als Einzelmaßnahmen (Engbers et al., 2006, S. 8; Geaney et al., 2013, S. 446; Kahn-Marshall & Gallant, 2012, S. 771). Da die Lehrlinge Ernährungsangebote zudem häufig als Zeichen der Wertschätzung durch den Arbeitgeber wahrnahmen, können entsprechende Maßnahmen über ihren eigentlichen gesundheitlichen Nutzen hinaus zur Attraktivität des Unternehmens beitragen. Gerade vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels und des Wettbewerbs um Auszubildende können gesundheitsfördernde Angebote somit einen zusätzlichen Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität und langfristigen Bindung von Lehrlingen leisten. Im Gegensatz zu Ernährungsangeboten scheinen Maßnahmen zur Bewegungsförderung in den befragten Unternehmen bereits stärker etabliert zu sein. Mehrere Lehrlinge berichteten von Gesundheitsprogrammen, Yoga-Angeboten, Informationen zur Bewegung im Büroalltag oder der Möglichkeit, durch kurze Bewegungspausen, Spaziergänge oder Steharbeitsplätze ihre Konzentration und Leistungsfähigkeit zu verbessern. Bewegung wird dabei häufig als unmittelbar wirksame Strategie zur Stressbewältigung und Leistungssteigerung wahrgenommen. Für die Betriebliche Gesundheitsförderung bedeutet dies, dass Ernährungsangebote nicht isoliert entwickelt werden sollten. Vielmehr erscheint es sinnvoll, bestehende und häufig bereits etablierte Bewegungsprogramme um ernährungsbezogene Maßnahmen zu ergänzen. Dadurch können vorhandene Strukturen genutzt und Gesundheitsangebote ganzheitlich gestaltet werden. Gleichzeitig legen die Ergebnisse nahe, dass Ernährungsprogramme stärker an den praktischen Bedürfnissen der Lehrlinge ausgerichtet werden sollten, um eine ähnliche Akzeptanz und Selbstverständlichkeit zu erreichen, wie sie für Bewegungsangebote bereits beschrieben wurde.

5.6 Limitationen

Bei der Interpretation der Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung sind einige Limitationen zu berücksichtigen. Eine erste Einschränkung betrifft die Erfassung der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Es wurde ausschließlich erhoben, ob Ernährungsangebote im

Unternehmen vorhanden sind beziehungsweise genutzt werden. Nicht berücksichtigt wurde, ob die Unternehmen zusätzlich weitere Gesundheitsprogramme, beispielsweise zu Bewegung, Stressmanagement oder Suchtprävention, anbieten. Da frühere Studien zeigen, dass Ernährungsmaßnahmen häufig Bestandteil multimodaler Gesundheitsprogramme sind, kann nicht ausgeschlossen werden, dass die gefundenen Effekte zumindest teilweise durch weitere gesundheitsfördernde Maßnahmen beeinflusst wurden (Rogerson et al., 2026, S. 19). Darüber hinaus unterschieden sich die vorhandenen Ernährungsangebote teilweise deutlich. Während einige Unternehmen lediglich Obstkörbe anboten, verfügten andere über Kantinen, Workshops oder umfassendere Gesundheitsprogramme. Die unterschiedlichen Inhalte und Umfänge der Angebote wurden in der quantitativen Untersuchung nicht getrennt betrachtet. Dadurch lässt sich keine Aussage darüber treffen, welche konkreten Maßnahmen besonders wirksam sind. Auch die qualitativen Interviews zeigen, dass die Nutzung und Bewertung der Angebote stark von deren Art, Qualität und praktischer Umsetzbarkeit abhängen. Eine weitere Limitation betrifft die Erfassung der Produktivität. Diese wurde ausschließlich über eine subjektive Selbsteinschätzung der Lehrlinge erhoben. Die individuelle Wahrnehmung der eigenen Produktivität kann jedoch von verschiedenen Faktoren beeinflusst werden und ist anfällig für Verzerrungen. Zudem ist anzunehmen, dass die Befragten Produktivität unterschiedlich interpretieren, beispielsweise als Geschwindigkeit der Aufgabenerledigung, Arbeitsqualität oder Einhaltung von Zeitvorgaben. Zukünftige Studien könnten daher zusätzlich objektive Kennzahlen, wie Fehlzeiten, Arbeitsleistung oder Präsentismus, berücksichtigen. Darüber hinaus erlaubt das gewählte querschnittliche Studiendesign keine Aussagen über kausale Zusammenhänge. Es kann somit nicht eindeutig beurteilt werden, ob Betriebliche Ernährungsangebote tatsächlich zu einem geringeren Stresserleben führen oder ob Unternehmen mit gesundheitsbewussten Beschäftigten häufiger entsprechende Angebote bereitstellen beziehungsweise stärker genutzt werden. Längsschnittstudien oder randomisiert kontrollierte Interventionsstudien könnten hierzu belastbarere Aussagen ermöglichen. Auch die qualitative Untersuchung weist Einschränkungen auf. Die Interviews wurden mit sechs Lehrlingen aus unterschiedlichen Ausbildungsberufen geführt. Dadurch konnten zwar verschiedene Perspektiven berücksichtigt werden, gleichzeitig lassen sich die Ergebnisse aufgrund der kleinen Stichprobe jedoch nicht auf alle Lehrlinge übertragen. Ziel der qualitativen Untersuchung war jedoch nicht die statistische Generalisierbarkeit, sondern ein vertieftes Verständnis der in der quantitativen Untersuchung gefundenen Zusammenhänge. Schließlich zeigte sich sowohl in der Literatur als auch in der vorliegenden Untersuchung, dass

Betriebliche Ernährungsprogramme bislang häufig aus vergleichsweise niedrigschwelligen Maßnahmen wie Obstkörben oder Kantinenangeboten bestehen und umfangreichere Ernährungsprogramme eher selten umgesetzt werden. Dies könnte ebenfalls dazu beigetragen haben, dass sich insbesondere hinsichtlich der Produktivität nur geringe beziehungsweise keine statistisch signifikanten Effekte zeigten. Gleichzeitig verdeutlicht dieser Befund den Bedarf an weiterer Forschung zu spezifischen ernährungsbezogenen Interventionen im betrieblichen Kontext.

6. Fazit

In der vorliegenden Studie wurde der Einfluss Betrieblicher Gesundheitsprogramme mit dem Schwerpunkt Ernährung auf das subjektive Stresserleben und die subjektive Produktivität von Lehrlingen untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass Betriebliche Ernährungsangebote mit einem geringeren subjektiven Stresserleben verbunden sind. Ein signifikanter Zusammenhang mit der subjektiven Produktivität konnte hingegen nicht nachgewiesen werden. Die qualitativen Interviews verdeutlichen, dass Ernährung von den Lehrlingen vor allem als Voraussetzung für konzentriertes Arbeiten und die Vermeidung von Hunger wahrgenommen wird. Gleichzeitig werden Ernährungsangebote unabhängig von ihrer tatsächlichen Nutzung als Zeichen der Wertschätzung durch den Arbeitgeber empfunden und können somit als betriebliche Ressource verstanden werden. Für die Praxis bedeutet dies, dass Ernährungsangebote einen sinnvollen Baustein der Betrieblichen Gesundheitsförderung darstellen können. Entscheidend ist dabei, dass sie leicht zugänglich, alltagsnah und kostengünstig gestaltet sind, damit sie von Lehrlingen tatsächlich angenommen werden. Insgesamt leistet die vorliegende Arbeit einen Beitrag zur bislang noch begrenzten Forschung über Betriebliche Ernährungsangebote bei Lehrlingen. Zukünftige Studien sollten die langfristige Wirkung verschiedener Ernährungsmaßnahmen sowie deren Zusammenspiel mit anderen Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, insbesondere der Bewegungsförderung, weiter untersuchen.

Literaturverzeichnis

- Abraham, C., & Graham-Rowe, E. (2009). Are worksite interventions effective in increasing physical activity? A systematic review and meta-analysis. *Health Psychology Review*, 3(1), 108–144. <https://doi.org/10.1080/17437190903151096>
- Afonso, R., Pérez Nebra, A., Modesto, J., & Zambonato, A. (2022). Negative events, coping and biological markers: An application of transactional model of stress. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 38, 1–11. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e38520.en>
- Ahmad, I., Gul, R., & Kashif, M. (2022). A qualitative study of workplace factors causing stress among university teachers and coping strategies a qualitative study of workplace factors. *Human Arenas*, 7, 812–834. <https://doi.org/10.1007/s42087-022-00302-w>
- Allan, J., Querstret, D., Banas, K., & de Bruin, M. (2017). Environmental interventions for altering eating behaviours of employees in the workplace: A systematic review. *Obesity Reviews*, 18(2), 214–226. <https://doi.org/10.1111/obr.12470>
- Anderson, L. M., Quinn, T. A., Glanz, K., Ramirez, G., Kahwati, L. C., Johnson, D. B., Buchanan, L. R., Archer, W. R., Chattopadhyay, S., Kalra, G. P., & Katz, D. L. (2009). The effectiveness of worksite nutrition and physical activity interventions for controlling employee overweight and obesity: A systematic review. *American Journal of Preventive Medicine*, 37(4), 340–357. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.amepre.2009.07.003>
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social Science & Medicine*, 36(6), 725–733. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(93\)90033-Z](https://doi.org/10.1016/0277-9536(93)90033-Z)
- Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. dgvt.
- Arnett, J. J., Žukauskienė, R., & Sugimura, K. (2014). The new life stage of emerging adulthood at ages 18–29 years: Implications for mental health. *Lancet Psychiatry*, 1(7), 569–576. [https://doi.org/10.1016/s2215-0366\(14\)00080-7](https://doi.org/10.1016/s2215-0366(14)00080-7)
- Badura, B., Ritter, W., & Scherf, M. (1999). *Betriebliches Gesundheitsmanagement - ein Leitfaden für die Praxis*. Nomos.
- Baicker, K., Cutler, D., & Song, Z. (2010). Workplace wellness programs can generate savings. *Health Affairs (Millwood)*, 29(2), 304–311. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2009.0626>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.

<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

- Baskin, E., Gorlin, M., Chance, Z., Novemsky, N., Dhar, R. K., Huskey, K., & Hatzis, M. (2016). Proximity of snacks to beverages increases food consumption in the workplace: A field study. *Appetite*, 103, 244–248.
- Beck, D., & Lenhardt, U. (2016). Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland: Verbreitung und Inanspruchnahme. Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2006 und 2012. *Das Gesundheitswesen*, 78(01), 56–62. <https://doi.org/10.1055/s-0034-1387744>
- Beheshtifar, M., & Nazarian, R. (2013). Role of occupational stress in organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9).
- Bell, J. A., & Burnett, A. (2009). Exercise for the primary, secondary and tertiary prevention of low back pain in the workplace: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19(1), 8–24. <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9164-5>
- Bell, S., & Lee, C. (2008). Transitions in emerging adulthood and stress among young Australian women. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(4), 280–288. <https://doi.org/10.1080/10705500802365482>
- Berk, M., Williams, L. J., Jacka, F. N., O’Neil, A., Pasco, J. A., Moylan, S., Allen, N. B., Stuart, A. L., Hayley, A. C., Byrne, M. L., & Maes, M. (2013). So depression is an inflammatory disease, but where does the inflammation come from? *BMC Medicine*, 11(1), 200. <https://doi.org/10.1186/1741-7015-11-200>
- Bertera, R. L. (1993). Behavioral risk factor and illness day changes with workplace health promotion: Two-year results. *American Journal of Health Promotion*, 7(5), 365–373. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-7.5.365>
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: A qualitative study. *BJPsych Bulletin*, 40(6), 318–325. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>
- Blanchflower, D. G., Oswald, A. J., & Stewart-Brown, S. (2013). Is psychological well-being linked to the consumption of fruit and vegetables? *Social Indicators Research*, 114(3), 785–801. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0173-y>
- Blättner, B. (2007). Das Modell der Salutogenese. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 2, 67–73. <https://doi.org/10.1007/s11553-007-0063-3>
- Blumentritt, S., Luig, T., Enklaar, A., & Englert, H. (2024). Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) im Laufe der Zeit. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 19(1), 16–21. <https://doi.org/10.1007/s11553-023-01018-7>

- Boeing, H., Bechthold, A., Bub, A., Ellinger, S., Haller, D., Kroke, A., Leschik-Bonnet, E., Müller, M. J., Oberritter, H., Schulze, M., Stehle, P., & Watzl, B. (2012). Critical review: Vegetables and fruit in the prevention of chronic diseases. *European Journal of Nutrition*, 51(6), 637–663. <https://doi.org/10.1007/s00394-012-0380-y>
- Bortoluzzi, B., Carey, D., McArthur, J. J., & Menassa, C. (2018). Measurements of workplace productivity in the office context: A systematic review and current industry insights. *Journal of Corporate Real Estate*, 20(4), 281–301. <https://doi.org/10.1108/JCRE-10-2017-0033>
- Braun, T., Bambra, C., Booth, M., Adetayo, K., & Milne, E. (2015). Better health at work? An evaluation of the effects and cost-benefits of a structured workplace health improvement programme in reducing sickness absence. *Journal of Public Health (Oxf)*, 37(1), 138–142. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdu043>
- Brinkley, A., McDermott, H., & Munir, F. (2017). What benefits does team sport hold for the workplace? A systematic review. *Journal of Sports Sciences*, 35(2), 136–148. <https://doi.org/10.1080/02640414.2016.1158852>
- Briz, T., Sijtsma, S., Jasiulewicz, A., Kyriakidi, A., Guàrdia, M. D., Berg, van den Heiligenberg, H., & van der Lans, I. (2008). Barriers to fruit consumption: Driving forces behind consumer behaviour. *Scripta Horticulturae*, 8(1), 7–18.
- Brunner, B., Igic, I., Keller, A. C., & Wieser, S. (2019). Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. *The European Journal of Health Economics*, 20(8), 1165–1180.
- BSGPK. (2023). *Gesundheit und Gesundheitsverhalten von österreichischen Lehrlingen - Ergebnisse der Lehrlingsgesundheitsbefragung 2021/22*.
- Bui, T., Zackula, R., Dugan, K., & Ablah, E. (2021). Workplace stress and productivity: A cross-sectional study. *Kansas Journal of Medicine*, 14(1). <https://doi.org/10.17161/kjm.vol1413424>
- Bureau of Labor Statistics. (2025). *American time use survey*. Abgerufen am 11.07.2026 von <https://www.bls.gov/tus/home.htm>
- Cadario, R., & Chandon, P. (2020). Which healthy eating nudges work best? A meta-analysis of field experiments. *Marketing Science*, 39(3), 465–486. <https://doi.org/10.1287/mksc.2018.1128>
- Cardi, V., Leppanen, J., & Treasure, J. (2015). The effects of negative and positive mood induction on eating behaviour: A meta-analysis of laboratory studies in the healthy population and eating and weight disorders. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 57, 299–309. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2015.08.011>
- Castro, A. I., Gomez-Arbelaez, D., Crujeiras, A. B., Granero, R., Aguera, Z., Jimenez-Murcia, S., Sajoux, I., Lopez-Jaramillo, P., Fernandez-Aranda, F., & Casanueva, F. F. (2018). Effect of a very low-

- calorie ketogenic diet on food and alcohol cravings, physical and sexual activity, sleep disturbances, and quality of life in obese patients. *Nutrients*, 10(10), 1348.
- Chapman, L. S. (2012). Meta-evaluation of worksite health promotion economic return studies: 2012 update. *American Journal of Health Promotion*, 26(4), Tahp1–tahp12. <https://doi.org/10.4278/ajhp.26.4.tahp>
- Chen, H., Cao, Z., Hou, Y., Yang, H., Wang, X., & Xu, C. (2023). The associations of dietary patterns with depressive and anxiety symptoms: A prospective study. *BMC Medicine*, 21(1), 307. <https://doi.org/10.1186/s12916-023-03019-x>
- Christensen, J. R., Overgaard, K., Hansen, K., Sjøgaard, K., & Holtermann, A. (2013). Effects on presenteeism and absenteeism from a 1-year workplace randomized controlled trial among health care workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1186–1190.
- Clohessy, S., Walasek, L., & Meyer, C. (2019). Factors influencing employees' eating behaviours in the office-based workplace: A systematic review. *Obesity Reviews*, 20(12), 1771–1780. <https://doi.org/https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1111/obr.12920>
- Conrad, K. M., Riedel, J. E., & Gibbs, J. O. (1990). Effect of worksite health promotion programs on employee absenteeism. A comparative analysis. *AAOHN Jj*, 38(12), 573–580.
- Joint World Health Organisation / FAO Expert Consultstion. (2003). *Diet, nutrition and the prevention of chronic diseases*. WHO Technical Report Series.
- Cook, R. F., Hersch, R. K., Schlossberg, D., & Leaf, S. L. (2015). A web-based health promotion program for older workers: Randomized controlled trial. *Journal of Medical Internet Research*, 17(3), e82. <https://doi.org/10.2196/jmir.3399>
- de Oliveira, C., Saka, M., Bone, L., & Jacobs, R. (2023). The role of mental health on workplace productivity: A critical review of the literature. *Applied Health Economics and Health Policy*, 21(2), 167–193. <https://doi.org/10.1007/s40258-022-00761-w>
- Delpech, J.-C., Madore, C., Nadjar, A., Joffre, C., Wohleb, E. S., & Layé, S. (2015). Microglia in neuronal plasticity: Influence of stress. *Neuropharmacology*, 96, 19–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.neuropharm.2014.12.034>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2019). Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73(2), 119–130. <https://doi.org/10.1007/s41449-018-0100-4>

- Dinan, T. G., Stanton, C., Long-Smith, C., Kennedy, P., Cryan, J. F., Cowan, C. S. M., Cenit, M. C., van der Kamp, J.-W., & Sanz, Y. (2019). Feeding melancholic microbes: MyNewGut recommendations on diet and mood. *Clinical Nutrition*, 38(5), 1995–2001. <https://doi.org/10.1016/j.clnu.2018.11.010>
- Döring, N. (2023). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (6. Aufl.). Springer. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-662-64762-2>
- Dornbusch, S. M. (2000). Transitions from adolescence: A discussion of seven articles. *Journal of Adolescent Research*, 15(1), 173–177. <https://doi.org/10.1177/0743558400151009>
- Dragano, N., Faller, G., Kuhn, J., & Latza, U. (2019). Die Gesundheit der Beschäftigten immer im Blick behalten. *Public Health in der Arbeitswelt*.
- Drupp, M. (2018). Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt. In *Agenda HR – Digitalisierung, Arbeit 4.0, New Leadership* (S. 67–85). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21180-6_5
- Elbel, B. (2011). Consumer estimation of recommended and actual calories at fast food restaurants. *Obesity*, 19(10), 1971–1978. <https://doi.org/https://doi.org/10.1038/oby.2011.214>
- Engbers, L. H., van Poppel, M. N., Chin, A. P. M., & van Mechelen, W. (2006). The effects of a controlled worksite environmental intervention on determinants of dietary behavior and self-reported fruit, vegetable and fat intake. *BMC Public Health*, 6, 253. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-6-253>
- ENWHP. (1997). *Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union*.
- Eriksson, M., & Lindström, B. (2006). Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: a systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60(5), 376–381. <https://doi.org/10.1136/jech.2005.041616>
- Faller, G. (2012). *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung*. (2. Aufl.). Hogrefe AG.
- Fatahi, S., Matin, S. S., Sohoul, M. H., Găman, M.-A., Raee, P., Olang, B., Kathirgamathamby, V., Santos, H. O., Guimarães, N. S., & Shidfar, F. (2021). Association of dietary fiber and depression symptom: A systematic review and meta-analysis of observational studies. *Complementary Therapies in Medicine*, 56, 102621. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ctim.2020.102621>
- Fliege, H., Rose, M., Arck, P., Levenstein, S. & Klapp, B. F. (2009). *PSQ. Perceived Stress Questionnaire [Verfahrensdokumentation, Skalenberechnung PSQ20 und PSQ30, PSQ20 auf Deutsch, Englisch, Deutsch (letzte 2 Jahre), PSQ30 auf Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Italienisch (letzter Monat) und Spanisch]*. In Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.),

- Open Test Archive. ZPID. <http://doi.org/10.23668/psycharchives.12937>
- Fliege, H., Rose, M., Arck, P., Walter, O. B., Kocalevent, R. D., Weber, C., & Klapp, B. F. (2005). The perceived stress questionnaire (PSQ) reconsidered: Validation and reference values from different clinical and healthy adult samples. *Psychosomatic Medicine*, 67(1), 78–88. <https://doi.org/10.1097/01.psy.0000151491.80178.78>
- Flothow, A., Lichtenstein, S., & Feller, A. (2025). *Betriebliche Gesundheitsförderung für Ernährungsfachkräfte*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-70049-5>
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 839–852. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.839>
- Geaney, F., Kelly, C., Greiner, B. A., Harrington, J. M., Perry, I. J., & Beirne, P. (2013). The effectiveness of workplace dietary modification interventions: A systematic review. *Preventive Medicine*, 57(5), 438–447. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2013.06.032>
- Geier, A. B., Rozin, P., & Doros, G. (2006). Unit bias: A new heuristic that helps explain the effect of portion size on food intake. *Psychological Science*, 17(6), 521–525. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01738.x>
- Glanz, K., Sallis, J. F., Saelens, B. E., & Frank, L. D. (2005). Healthy nutrition environments: Concepts and measures. *American Journal of Health Promotion*, 19(5), 330–333. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-19.5.330>
- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2015). Workplace stressors & health outcomes: Health policy for the workplace. *Behavioral Science & Policy*, 1(1), 43–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/237946151500100107>
- Goldgruber, J. (2012). *Organisationsvielfalt und betriebliche Gesundheitsförderung. Eine explorative Untersuchung*. Gabler Research.
- Goldgruber, J., & Ahrens, D. (2009). Gesundheitsbezogene Interventionen in der Arbeitswelt. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 4, 83–95. <https://doi.org/10.1007/s11553-008-0155-8>
- Grimani, A., Aboagye, E., & Kwak, L. (2019). The effectiveness of workplace nutrition and physical activity interventions in improving productivity, work performance and workability: A systematic review. *BMC Public Health*, 19(1), 1676. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-8033-1>
- Groesz, L. M., McCoy, S., Carl, J., Saslow, L., Stewart, J., Adler, N., Laraia, B., & Epel, E. (2012). What is eating you? Stress and the drive to eat. *Appetite*, 58(2), 717–721. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.appet.2011.11.028>

- Haberl, A., Fleiß, J., Kowald, D., & Thalmann, S. (2023). *Take the aTrain. Introducing an interface for the accessible transcription of interviews.*
- Halkos, G., & Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(5), 415–431. <https://doi.org/10.1108/17410401011052869>
- Hammen, C. L. (2015). Stress and depression: Old questions, new approaches. *Current Opinion in Psychology*, 4, 80–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2014.12.024>
- Hamza, A., & Farah, A. (2025). The relationship between well-being at work and performance: A systematic literature review. *Journal of Management Development*, 45(2), 278–307. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2024-0433>
- Hartung, S., & Faller, G. (2025). *Betriebliche Gesundheitsförderung.*
- Haynes, B. P. (2007). An evaluation of office productivity measurements. *Journal of Corporate Real Estate*, 9(3), 144–156.
- Helfferrich, C. (2022). Leitfaden- und Experteninterviews. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (3. Aufl., S. 875–892). Springer. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8>
- Hendren, S., & Logomarsino, J. (2017). Impact of worksite cafeteria interventions on fruit and vegetable consumption in adults: A systematic review. *International Journal of Workplace Health Management*, 10, 134–152. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2016-0089>
- Hepsomali, P., & Groeger, J. A. (2021). Diet, sleep, and mental health: Insights from the UK biobank study. *Nutrients*, 13(8), 2573.
- Hill, D., Conner, M., Clancy, F., Moss, R., Wilding, S., Bristow, M., & O'Connor, D. B. (2022). Stress and eating behaviours in healthy adults: A systematic review and meta-analysis. *Health Psychology Review*, 16(2), 280–304. <https://doi.org/10.1080/17437199.2021.1923406>
- Hou, F., Xu, S., Zhao, Y., Lu, Q., Zhang, S., Zu, P., Sun, Y., Su, P., & Tao, F. (2013). Effects of emotional symptoms and life stress on eating behaviors among adolescents. *Appetite*, 68, 63–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.appet.2013.04.010>
- Hurrelmann, K., & Richter, M. (2016). Die soziologische Perspektive auf Gesundheit und Krankheit. In M. Richter & K. Hurrelmann (Hrsg.), *Soziologie von Gesundheit und Krankheit* (S. 3–19). Springer VS.
- Hurrelmann, K., & Richter, M. (2022). *Determinanten der Gesundheit.*
- Hussy, W., Schreier, M., & Echterhoff, G. (2013). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften* (2. Aufl.). Springer. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-642-34362-9>

- Hyży, A., Jaworski, M., Cieślak, I., Gotlib-Małkowska, J., & Panczyk, M. (2023). Improving eating habits at the office: An umbrella review of nutritional interventions. *Nutrients*, 15(24), 5072.
- Immink, V., Kornelis, M., & Van Kleef, E. (2021). Vegetable interventions at unconventional occasions: The effect of freely available snack vegetables at workplace meetings on consumption. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(4), 426–439. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-06-2020-0108>
- Jacka, F. N., Cherbuin, N., Anstey, K. J., Sachdev, P., & Butterworth, P. (2015). Western diet is associated with a smaller hippocampus: a longitudinal investigation. *BMC Medicine*, 13(1), 215. <https://doi.org/10.1186/s12916-015-0461-x>
- Jacka, F. N., O’Neil, A., Opie, R., Itsiopoulos, C., Cotton, S., Mohebbi, M., Castle, D., Dash, S., Mihalopoulos, C., Chatterton, M. L., Brazionis, L., Dean, O. M., Hodge, A. M., & Berk, M. (2017). A randomised controlled trial of dietary improvement for adults with major depression (the ‘SMILES’ trial). *BMC Medicine*, 15(1), 23. <https://doi.org/10.1186/s12916-017-0791-y>
- Kaba-Schönstein, L. (2018). *Gesundheitsförderung 1: Grundlagen*.
- Kahn-Marshall, J. L., & Gallant, M. P. (2012). Making healthy behaviors the easy choice for employees: A review of the literature on environmental and policy changes in worksite health promotion. *Health Education & Behavior*, 39(6), 752–776. <https://doi.org/10.1177/1090198111434153>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Karasek, R. A. (1990). *Healthy work*. Basic Books.
- Kauffeld, S., Müller, A., & Schulte, E.-M. (2021). Betriebliches Gesundheitsmanagement. In A. Michel & A. Hoppe (Hrsg.), *Handbuch Gesundheitsförderung bei der Arbeit* (S. 1–18). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-28654-5_22-1
- Kiecolt-Glaser, J. K. (2010). Stress, food, and inflammation: Psychoneuroimmunology and nutrition at the cutting edge. *Psychosomatic Medicine*, 72(4), 365–369. <https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e3181dbf489>
- Knoll, A. T., & Carlezon, W. A. (2010). Dynorphin, stress, and depression. *Brain Research*, 1314, 56–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.brainres.2009.09.074>
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., & Husman, P. (2008). Work health promotion, job well-being, and sickness absences – A systematic review and meta-analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(11), 1216–1227. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318181dbf92>
- Lai, J. S., Hiles, S., Bisquera, A., Hure, A. J., McEvoy, M., & Attia, J. (2014). A systematic review and meta-analysis of dietary patterns and depression in community-dwelling adults. *The American*

- Journal of Clinical Nutrition*, 99(1), 181–197.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3945/ajcn.113.069880>
- Lane, M. M., Gamage, E., Travica, N., Dissanayaka, T., Ashtree, D. N., Gauci, S., Lotfaliany, M., O’Neil, A., Jacka, F. N., & Marx, W. (2022). Ultra-processed food consumption and mental health: A systematic review and meta-analysis of observational studies. *Nutrients*, 14(13), 2568.
- Lassale, C., Batty, G. D., Baghdadli, A., Jacka, F., Sánchez-Villegas, A., Kivimäki, M., & Akbaraly, T. (2019). Healthy dietary indices and risk of depressive outcomes: A systematic review and meta-analysis of observational studies. *Molecular Psychiatry*, 24(7), 965–986.
<https://doi.org/10.1038/s41380-018-0237-8>
- Lassnigg, L. (2016). „Duale“ oder „dualistische“ Berufsbildung: Gemeinsamkeiten und Unterschiede Österreich-Schweiz-Deutschland In J. Seifried, S. Seeber, & B. Ziegler (Eds.), *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2016* (pp. 23–42). Verlag Barbara Budrich.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Leedo, E., Beck, A. M., Astrup, A., & Lassen, A. D. (2017). The effectiveness of healthy meals at work on reaction time, mood and dietary intake: A randomised cross-over study in daytime and shift workers at an university hospital. *British Journal of Nutrition*, 118(2), 121–129.
<https://doi.org/10.1017/S000711451700191X>
- Li, M., Fan, Y., Zhang, X., Hou, W., & Tang, Z. (2014). Fruit and vegetable intake and risk of type 2 diabetes mellitus: Meta-analysis of prospective cohort studies. *BMJ Open*, 4(11), e005497.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2014-005497>
- Li, Y., Lv, M.-R., Wei, Y.-J., Sun, L., Zhang, J.-X., Zhang, H.-G., & Li, B. (2017). Dietary patterns and depression risk: A meta-analysis. *Psychiatry Research*, 253, 373–382.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.04.020>
- Lippke, S., & Hessel, A. (2018). Verhaltens- und Verhältnisinterventionen in der Prävention: Metaanalytische Befunde und Implikationen. *Prävention und Rehabilitation*, 30(4), 121.
- Liu, J. L., Han, B., & Cohen, D. A. (2015). Associations between eating occasions and places of consumption among adults. *Appetite*, 87, 199–204.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.appet.2014.12.217>
- Lobnig, H., Metzler, B., Dietscher, C., & Pelikan, J. M. (2024). *Organisationsentwicklung als Methode der Gesundheitsförderung*.
- Loeppke, R., Nicholson, S., Taitel, M., Sweeney, M., Haufle, V., & Kessler, R. C. (2008). The impact of an integrated population health enhancement and disease management program on employee health risk, health conditions, and productivity. *Population Health Management*,

- 11(6), 287–296. <https://doi.org/10.1089/pop.2008.0006>
- Lorenc, T., Petticrew, M., Welch, V., & Tugwell, P. (2013). What types of interventions generate inequalities? Evidence from systematic reviews. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 67(2), 190–193. <https://doi.org/10.1136/jech-2012-201257>
- Macht, M. (2008). How emotions affect eating: A five-way model. *Appetite*, 50(1), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.appet.2007.07.002>
- Mackenbach, J. P., Stirbu, I., Roskam, A. J., Schaap, M. M., Menvielle, G., Leinsalu, M., & Kunst, A. E. (2008). Socioeconomic inequalities in health in 22 European countries. *The New England Journal of Medicine*, 358(23), 2468–2481. <https://doi.org/10.1056/NEJMsa0707519>
- Mackenbach, J. P., Valverde, J. R., Artnik, B., Bopp, M., Brønnum-Hansen, H., Deboosere, P., Kalediene, R., Kovács, K., Leinsalu, M., Martikainen, P., Menvielle, G., Regidor, E., Rychtaříková, J., Rodriguez-Sanz, M., Vineis, P., White, C., Wojtyniak, B., Hu, Y., & Nusselder, W. J. (2018). Trends in health inequalities in 27 European countries. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(25), 6440–6445. <https://doi.org/10.1073/pnas.1800028115>
- Magnée, T., Burdorf, A., Brug, J., Kremers, S. P. M., Oenema, A., van Assema, P., Ezendam, N. P. M., van Genugten, L., Hendriksen, I. J., Hopman-Rock, M., Jansen, W., de Jong, J., Kocken, P. L., Kroeze, W., Kwak, L., Lechner, L., de Nooijer, J., van Poppel, M. N., Robroek, S. J. W.,...van Lenthe, F. J. (2013). Equity-specific effects of 26 Dutch obesity-related lifestyle interventions. *American Journal of Preventive Medicine*, 44(6), e61–e70. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.amepre.2012.11.041>
- Marteau, T. M., Hollands, G. J., & Fletcher, P. C. (2012). Changing human behavior to prevent disease: The importance of targeting automatic processes. *Science*, 337(6101), 1492–1495. <https://doi.org/10.1126/science.1226918>
- Martin, A., Sanderson, K., & Cocker, F. (2009). Meta-analysis of the effects of health promotion intervention in the workplace on depression and anxiety symptoms. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35(1), 7–18. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1295>
- Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (13. Aufl.). Beltz.
- Mayring, P., & Fenzl, T. (2022). Qualitative Inhaltsanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (3. Aufl., S. 691–706). Springer. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8>
- McEwen, B. S., & Gianaros, P. J. (2010). Central role of the brain in stress and adaptation: links to socioeconomic status, health, and disease. *Annals of the New York Academy of Science*, 1186, 190–222. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.2009.05331.x>
- McGorry, P. D., Mei, C., Dalal, N., Alvarez-Jimenez, M., Blakemore, S.-J., Browne, V., Dooley, B., Hickie,

- I. B., Jones, P. B., McDaid, D., Mihalopoulos, C., Wood, S. J., El Azzouzi, F. A., Fazio, J., Gow, E., Hanjabam, S., Hayes, A., Morris, A., Pang, E.,...Killackey, E. (2024). The Lancet Psychiatry Commission on youth mental health. *The Lancet Psychiatry*, 11(9), 731–774. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(24\)00163-9](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2215-0366(24)00163-9)
- Michels, N., Sioen, I., Braet, C., Eiben, G., Hebestreit, A., Huybrechts, I., Vanaelst, B., Vyncke, K., & De Henauw, S. (2012). Stress, emotional eating behaviour and dietary patterns in children. *Appetite*, 59(3), 762–769. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.appet.2012.08.010>
- Molendijk, M., Molero, P., Ortuño Sánchez-Pedreño, F., Van der Does, W., & Angel Martínez-González, M. (2018). Diet quality and depression risk: A systematic review and dose-response meta-analysis of prospective studies. *Journal of Affective Disorders*, 226, 346–354. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jad.2017.09.022>
- Moss, R. H., Conner, M., & O'Connor, D. B. (2020). Exploring the effects of daily hassles on eating behaviour in children: The role of cortisol reactivity. *Psychoneuroendocrinology*, 117, 104692. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2020.104692>
- Moylan, S., Berk, M., Dean, O. M., Samuni, Y., Williams, L. J., O'Neil, A., Hayley, A. C., Pasco, J. A., Anderson, G., Jacka, F. N., & Maes, M. (2014). Oxidative & nitrosative stress in depression: Why so much stress? *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 45, 46–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2014.05.007>
- Muscaritoli, M. (2021). The impact of nutrients on mental health and well-being: Insights from the literature. *Frontiers in Nutrition*, 8. <https://doi.org/10.3389/fnut.2021.656290>
- Naicker, A., Shrestha, A., Joshi, C., Willett, W., & Spiegelman, D. (2021). Workplace cafeteria and other multicomponent interventions to promote healthy eating among adults: A systematic review. *Preventive Medicine Reports*, 22, 101333. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2021.101333>
- Ni Mhurchu, C., Aston, L. M., & Jebb, S. A. (2010). Effects of worksite health promotion interventions on employee diets: a systematic review. *BMC Public Health*, 10, 62. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-62>
- O'Neil, A., Quirk, S. E., Housden, S., Brennan, S. L., Williams, L. J., Pasco, J. A., Berk, M., & Jacka, F. N. (2014). Relationship between diet and mental health in children and adolescents: A systematic review. *American Journal of Public Health*, 104(10), e31–e42. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2014.302110>
- Onufrak, S. J., Zaganjor, H., Pan, L., Lee-Kwan, S. H., Park, S., & Harris, D. M. (2019). Foods and beverages obtained at worksites in the United States. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*, 119(6), 999–1008. <https://doi.org/10.1016/j.jand.2018.11.011>

- Oppolzer, A. (2010). *Gesundheitsmanagement im Betrieb: Integration und Koordination menschengerechter Gestaltung der Arbeit*. VSA.
- Phillips, C. M., Shivappa, N., Hébert, J. R., & Perry, I. J. (2018). Dietary inflammatory index and mental health: A cross-sectional analysis of the relationship with depressive symptoms, anxiety and well-being in adults. *Clinical Nutrition*, 37(5), 1485–1491. <https://doi.org/10.1016/j.clnu.2017.08.029>
- Pieper, C., Schröer, S., Haupt, J., & Kramer, I. (2015). *iga.Report 28 - Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention*.
- Prasad, K., Vaidya, R., & Kumar, A. (2016). A comparative analysis: Causes of stress among the employees and it's effect on the performance at the workplace in agricultural research and informaton technology sectors. *AIMA Journal of Management & Research*, 10(4).
- Psaltopoulou, T., Sergentanis, T. N., Panagiotakos, D. B., Sergentanis, I. N., Kosti, R., & Scarmeas, N. (2013). Mediterranean diet, stroke, cognitive impairment, and depression: A meta-analysis. *Annals of Neurology*, 74(4), 580–591. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/ana.23944>
- Radavelli-Bagatini, S., Blekkenhorst, L. C., Sim, M., Prince, R. L., Bondonno, N. P., Bondonno, C. P., Woodman, R., Anokye, R., Dimmock, J., Jackson, B., Costello, L., Devine, A., Stanley, M. J., Dickson, J. M., Magliano, D. J., Shaw, J. E., Daly, R. M., Hodgson, J. M., & Lewis, J. R. (2021). Fruit and vegetable intake is inversely associated with perceived stress across the adult lifespan. *Clinical Nutrition*, 40(5), 2860–2867. <https://doi.org/10.1016/j.clnu.2021.03.043>
- Raithel, J. (2008). *Quantitative Forschung*. (2. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Richardson, C. G., & Ratner, P. A. (2005). Sense of coherence as a moderator of the effects of stressful life events on health. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59(11), 979–984. <https://doi.org/10.1136/jech.2005.036756>
- Richter, P., & Hacker, W. (1998). *Belastung und Beanspruchung: Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben*. Hogrefe.
- Rogerson, G., Clinton, M., Whelan, M., & Gibson, R. (2026). The effect of workplace interventions with a dietary component on organisational-related outcomes: A systematic review of the evidence. *Journal of Human Nutrition and Dietetics*, 39(3), e70277. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jhn.70277>
- Rongen, A., Robroek, S. J. W., van Lenthe, F. J., & Burdorf, A. (2013). Workplace health promotion: A meta-analysis of effectiveness. *American Journal of Preventive Medicine*, 44(4), 406–415. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2012.12.007>
- Rosian-Schikuta, I., Horvath, I., Juraszovich, B., & Renner, A.-T. (2016). *Institutionelle Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention*.

- Rugulies, R., Aust, B., Greiner, B. A., Arensman, E., Kawakami, N., LaMontagne, A. D., & Madsen, I. E. H. (2023). Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces. *Lancet*, 402(10410), 1368–1381. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(23\)00869-3](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(23)00869-3)
- Rutters, F., Nieuwenhuizen, A. G., Lemmens, S. G. T., Born, J. M., & Westerterp-Plantenga, M. S. (2009). Acute stress-related changes in eating in the absence of hunger. *Obesity*, 17(1), 72–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.1038/oby.2008.493>
- Scheibenbogen, O., Andorfer, U., Kuderer, M., & Musalek, M. (2017). *Prävalenz des Burnout-Syndroms in Österreich - Verlaufsformen und relevante Präventions- und Behandlungsstrategien*.
- Schempp, N., Kaun, L., & Bund, M. D. (2023). *Präventionsbericht 2023*.
- Schneider, F., & Dreer, E. (2013). *Volkswirtschaftliche Analyse eines rechtzeitigen Erkennens von Burnout*.
- Schwartz, J., Riis, J., Elbel, B., & Ariely, D. (2012). Inviting consumers to downsize fast-food portions significantly reduces calorie consumption. *Health Affairs*, 31(2), 399–407. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2011.0224>
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.
- Seymour, J. D., Lazarus Yaroch, A., Serdula, M., Blanck, H. M., & Khan, L. K. (2004). Impact of nutrition environmental interventions on point-of-purchase behavior in adults: a review. *Preventive Medicine*, 39, 108–136. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2004.04.002>
- Sharma, D. E. (2014). Stressors: A challenge for the faculty members of the higher educational institutions. *Case Studies in Business and Management*, 1, 22. <https://doi.org/10.5296/csbn.v1i2.6711>
- Sorensen, G., Barbeau, E., Stoddard, A. M., Hunt, M. K., Kaphingst, K., & Wallace, L. (2005). Promoting behavior change among working-class, multiethnic workers: Results of the healthy directions-small business study. *American Journal of Public Health*, 95(8), 1389–1395. <https://doi.org/10.2105/ajph.2004.038745>
- Sorensen, G., Pednekar, M., Cordeira, L. S., Pawar, P., Nagler, E. M., Stoddard, A. M., Kim, H. Y., & Gupta, P. C. (2017). Effects of a worksite tobacco control intervention in India: The Mumbai worksite tobacco control study, a cluster-randomised trial. *Tobacco Control*, 26(2), 210–216. <https://doi.org/10.1136/tobaccocontrol-2015-052671>
- Sorensen, G., Stoddard, A., Hunt, M. K., Hebert, J. R., Ockene, J. K., Avrunin, J. S., Himmelstein, J., & Hammond, S. K. (1998). The effects of a health promotion-health protection intervention on behavior change: the WellWorks Study. *American Journal of Public Health*, 88(11), 1685–1690. <https://doi.org/10.2105/ajph.88.11.1685>

- Statistik Austria, S. (2025). *Krankenstände*. Abgerufen am 13.07.2026 von <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeit-und-gesundheit/krankenstaende>
- Stöhr, R., Lohwasser, D., Noack Napoles, J., Burghardt, D., Dederich, M., Dziabel, N., Krebs, M., & Zirfas, J. (2019). *Schlüsselwerke der Vulnerabilitätsforschung*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-20305-4>
- Stokols, D., Pelletier, K. R., & Fielding, J. E. (1996). The ecology of work and health: Research and policy directions for the promotion of employee health. *Health Education & Behavior*, 23(2), 137–158. <https://doi.org/10.1177/109019819602300202>
- Tafet, G. E., & Nemeroff, C. B. (2016). The links between stress and depression: Psychoneuroendocrinological, genetic, and environmental interactions. *Journal of Neuropsychiatry and Clinical Neurosciences*, 28(2), 77–88.
- Tariq, S., Tariq, S., & Tariq, S. (2019). Association of perceived stress with healthy and unhealthy food consumption among teenagers. *Journal of Pakistan Medical Association*, 69(12), 1817–1821. <https://doi.org/10.5455/jpma.302642278>
- R Core Team. (2023). *R: A language and environment for statistical computing*. In <https://www.r-project.org>
- The American Institute of Stress. (2024). *Workplace Stress*. Abgerufen am 11.07.2026 von <https://www.stress.org/workplace-stress/>
- Torres, S. J., & Nowson, C. A. (2007). Relationship between stress, eating behavior, and obesity. *Nutrition*, 23(11), 887–894. <https://doi.org/10.1016/j.nut.2007.08.008>
- Tullar, J. M., Brewer, S., Amick, B. C., 3rd, Irvin, E., Mahood, Q., Pompeii, L. A., Wang, A., Van Eerd, D., Gimeno, D., & Evanoff, B. (2010). Occupational safety and health interventions to reduce musculoskeletal symptoms in the health care sector. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(2), 199–219. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9231-y>
- van de Ven, D., Robroek, S. J. W., & Burdorf, A. (2020). Are workplace health promotion programmes effective for all socioeconomic groups? A systematic review. *Occupational & Environmental Medicine*, 77(9), 589–596. <https://doi.org/10.1136/oemed-2019-106311>
- van den Heuvel, S. G., Geuskens, G. A., Hooftman, W. E., Koppes, L. L., & van den Bossche, S. N. (2010). Productivity loss at work; health-related and work-related factors. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(3), 331–339. <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9219-7>
- van Kleef, E., Bruggers, I., & de Vet, E. (2015). Encouraging vegetable intake as a snack among children: the influence of portion and unit size. *Public Health Nutrition*, 18(15), 2736–2741. <https://doi.org/10.1017/S1368980015001329>
- van Praag, H. M. (2004). Can stress cause depression? *Progress in Neuro-Psychopharmacology and*

- Biological Psychiatry*, 28(5), 891–907. <https://doi.org/10.1016/j.pnpbp.2004.05.031>
- Virtanen, M., Ervasti, J., Head, J., Oksanen, T., Salo, P., Pentti, J., Kouvonen, A., Väänänen, A., Suominen, S., Koskenvuo, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Zins, M., Goldberg, M., & Kivimäki, M. (2018). Lifestyle factors and risk of sickness absence from work: A multicohort study. *Lancet Public Health*, 3(11), e545–e554. [https://doi.org/10.1016/s2468-2667\(18\)30201-9](https://doi.org/10.1016/s2468-2667(18)30201-9)
- Walker, L., & Flannery, O. (2020). Office cake culture: An exploration of its characteristics, associated behaviours and attitudes among UK office workers; implications for workplace health. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(1), 95–115. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2019-0039>
- Walter, U., Krugmann, C., & Plaumann, M. (2012). Burn-out wirksam prävenieren? *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz*, 55, 172–182. <https://doi.org/10.1007/s00103-011-1412-0>
- Wanjek, C. (2005). Food at work: Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases. *International Labour Office*.
- Watzl, B., Kulling, S. E., Möseneder, J., Barth, S. W., & Bub, A. (2005). A 4-wk intervention with high intake of carotenoid-rich vegetables and fruit reduces plasma C-reactive protein in healthy, nonsmoking men. *The American Journal of Clinical Nutrition*, 82(5), 1052–1058. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/ajcn/82.5.1052>
- Whitehead, M. (2007). A typology of actions to tackle social inequalities in health. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(6), 473–478. <https://doi.org/10.1136/jech.2005.037242>
- WHO. (1986). *Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung*.
- WHO. (2023). *Increasing fruit and vegetable consumption to reduce the risk of noncommunicable diseases*.
- WHO. (2024). *Mental health at work*. Abgerufen am 13.07.2026 von <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Wickham, S.-R., Amarasekara, N. A., Bartonicek, A., & Conner, T. S. (2020). The big three health behaviors and mental health and well-being among young adults: A cross-sectional investigation of sleep, exercise, and diet. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.579205>
- Williams, P. (2005). Consumer understanding and use of health claims for foods. *Nutrition Reviews*, 63(7), 256–264. <https://doi.org/https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1111/j.1753-4887.2005.tb00382.x>
- Wurtman, R. J. (2005). Genes, stress, and depression. *Metabolism*, 54(5), 16–19. <https://doi.org/10.1016/j.metabol.2005.01.007>

Anhang

A) Online-Fragebogen

Unterstrichen: Fragen von Autorin in dem Omnibus-Fragebogen verwendet

1. Wie alt bist du?

Alter in Jahren: _____

2. Wie würdest du dich bezeichnen?

weiblich, männlich, divers

3. Wurdest du in Österreich geboren?

ja, nein, in: _____

4. In welchem Land sind deine Eltern geboren?

Mutter: _____, Vater: _____

5. Welchen Schulabschluss haben deine Eltern?

Mutter: _____, Vater: _____

6. Welche Sprache beziehungsweise welche Sprachen sprichst du zu Hause?

7. Wo wohnst du?

☐ mit meiner Familie

☐ alleine

☐ mit meiner Partnerin oder meinem Partner

☐ in einer Wohngemeinschaft

☐ woanders: _____

8. Wie kommst du mit dem Geld zurecht, das dir zur Verfügung steht?

☐ Ich kann sehr gut davon leben.

☐ Es reicht einigermaßen aus.

☐ Es geht sich knapp aus.

☐ Es reicht nicht aus.

☐ Ich weiß oft nicht, wie ich durchkommen soll.

9. Gibt es in deinem Betrieb Angebote zur gesunden Ernährung? (Mehrfachnennung)

- ☐ Nein
- ☐ Weiß nicht
- ☐ gestützte Kantine
- ☐ Vorträge
- ☐ Obstkörbe
- ☐ Saftbar
- ☐ Workshops
- ☐ Kochkurse
- ☐ individuelle Beratung
- ☐ besondere Konzepte, zum Beispiel für Schichtarbeiter
- ☐ Anderes: _____

10. Hast du schon einmal eines dieser Angebote angenommen? (Mehrfachnennung)

- ☐ ja, und zwar: _____
- ☐ Ich habe keine Zeit dafür.
- ☐ Ich wusste nichts davon.
- ☐ Ich finde das Thema langweilig.
- ☐ Ich finde solche Angebote nicht wichtig.
- ☐ Ich fühle mich nicht angesprochen.
- ☐ Es passt nicht zu meinem Alltag oder meiner Familie.
- ☐ Es stimmt nicht mit meinen religiösen Überzeugungen überein.
- ☐ Ich finde gesunde Ernährung zu teuer.
- ☐ Meine Freunde haben nicht mitgemacht.
- ☐ Ich traue mich nicht mitzumachen.
- ☐ Es gibt keine Angebote.
- ☐ Anderes: _____

11. Wann würdest du bei einem Angebot zu gesunder Ernährung mitmachen?
(Mehrfachnennung)

- ☐ Wenn es in der Nähe oder im Betrieb beziehungsweise in der Schule stattfindet.
- ☐ Wenn ich mit Freundinnen oder Freunden dabei sein kann.
- ☐ Wenn man dabei gemeinsam kocht oder isst.
- ☐ Wenn ich dabei etwas über gesunde Ernährung lernen kann.
- ☐ Wenn es zu meiner Religion passt.
- ☐ Wenn es Spaß macht oder ein bisschen wie ein Spiel ist.
- ☐ Wenn ich dafür etwas bekomme, zum Beispiel eine Teilnahmebestätigung oder Snacks.
- ☐ Wenn es freiwillig ist.

☐ Wenn ich mitmachen muss.

☐ Anderes: _____

12. Wie erfährst du von neuen gesunden Ernährungsangeboten? (Mehrfachnennung)

☐ Aushänge, Plakate oder Newsletter im Betrieb beziehungsweise in der Schule

☐ Social Media, zum Beispiel Instagram, TikTok oder WhatsApp-Gruppen

☐ persönlich von meinen Ausbilderinnen und Ausbildern oder Lehrkräften

☐ Gespräche mit Freundinnen, Freunden oder Mitschülerinnen und Mitschülern

☐ Gespräche mit meiner Familie, zum Beispiel mit Geschwistern oder Eltern

☐ Anderes: _____

13. Wie denkst du über gesunde Ernährung?

Antwortskala für jede Aussage: 1 = Ich stimme voll zu bis 5 = Ich stimme gar nicht zu

* Ich finde Angebote zur gesunden Ernährung sinnvoll und wichtig.

* Mein Betrieb sollte mehr für gesunde Ernährung tun.

* Ich weiß, wie ich mich auch unter Stress gesund ernähren kann.

* Die Angebote zu gesundem Essen machen mir Lust, mitzumachen und auch gesünder zu essen.

14. Was ist dir selbst beim Essen besonders wichtig?

Antwortskala für jede Aussage: 1 = gar nicht wichtig bis 5 = sehr wichtig

* Dass es gut schmeckt.

* Dass es gesund ist.

* Dass es nicht zu viel kostet.

* Dass es schnell geht.

* Dass ich davon satt werde.

* Dass es zu dem passt, was ich von zu Hause kenne, zum Beispiel typische Gerichte meiner Heimatregion, Familienrezepte oder Tischrituale.

* Dass es gut aussieht, zum Beispiel für Social Media.

* Dass es meine Freunde oder Freundinnen gut finden.

15. Findest du es schwierig, dich im Alltag gesund zu ernähren?

ja, nein, ist mir egal

16. Würdest du dein Essen ändern, wenn es gut für deine Gesundheit wäre?

ja, vielleicht, nein

17. Wie verhält sich dein Umfeld?

Antwortskala für jede Aussage: 1 = Ich stimme voll zu bis 5 = Ich stimme gar nicht zu

* Die Leute um mich herum finden gesundes Essen gut.

* Wenn Freundinnen, Freunde, Kolleginnen oder Kollegen um mich herum gesund essen, mache ich auch mit.

* In der Mittagspause esse ich eher das, was andere essen – auch wenn ich es nicht so mag.

18. Wer beeinflusst dich am meisten bei deiner Ernährung? (Mehrfachnennung)

- ☐ Eltern beziehungsweise Familie
- ☐ Freundinnen und Freunde
- ☐ Ausbilderinnen, Ausbilder, Kolleginnen und Kollegen
- ☐ Influencerinnen, Influencer oder Social Media
- ☐ Werbung
- ☐ Lehrkräfte beziehungsweise Schule
- ☐ niemand
- ☐ Andere: _____

19. Was isst du meistens in der Mittagspause? (Mehrfachnennung)

- ☐ Fast Food wie Döner, Pizza oder Pommes
- ☐ schnelles Essen aus dem Supermarkt
- ☐ selbst mitgebrachtes Essen, zum Beispiel Jause, Brot oder Sandwiches
- ☐ Ich esse in der Kantine.
- ☐ Salat, Gemüse oder Obst
- ☐ Ich esse keine richtige Mahlzeit, sondern nur Snacks, zum Beispiel Chips, Riegel oder Energy-Drinks.
- ☐ Anderes: _____

20. Warum entscheidest du dich meistens dafür, was du in der Mittagspause isst? (Mehrfachnennung)

- ☐ Es schmeckt gut.
- ☐ Es geht schnell.
- ☐ Es ist billig beziehungsweise günstig.
- ☐ Es essen alle anderen auch.
- ☐ Es ist gesund.
- ☐ Es ist einfach zu bekommen.
- ☐ Ich habe nicht viel Auswahl.
- ☐ Ich habe keine Zeit.
- ☐ Anderes: _____

21. Worauf wird in deiner Familie geachtet?

Antwortskala für jede Aussage: 1 = Ich stimme voll zu bis 5 = Ich stimme gar nicht zu

- * Bestimmte Essgewohnheiten aus meiner Familie oder meinem Herkunftsland sind mir wichtig.
- * In meiner Familie wird auf gesunde Ernährung geachtet, zum Beispiel auf Obst, Gemüse und frische Zutaten.
- * In meiner Familie ist gemeinsames Essen wichtig.

22. Was isst du meistens, wenn du mit deiner Familie isst? (Mehrfachnennung)

- ☐ selbst gekochtes Essen, zum Beispiel Hausmannskost oder traditionelle Gerichte
- ☐ Fast Food, zum Beispiel Döner, Kebab, Burger oder Pizza
- ☐ Ich esse etwas anderes als der Rest der Familie.
- ☐ Ich esse meistens allein oder nicht regelmäßig mit meiner Familie.
- ☐ Anderes: _____

23. Mit wem isst du meistens dein Abendessen?

- ☐ allein
- ☐ mit meiner Familie
- ☐ mit Freundinnen oder Freunden
- ☐ mit meiner Partnerin oder meinem Partner
- ☐ mit anderen, zum Beispiel mit einer Mitbewohnerin oder einem Mitbewohner: _____

24. Wie geht es dir in deinem Betrieb?

Antwortskala für jede Aussage: 1 = Ich stimme gar nicht zu bis 5 = Ich stimme voll zu

- * Ich fühle mich in meinem Lehrbetrieb wohl.
- * Ich freue mich darauf, zur Arbeit zu gehen.
- * Es ist mir wichtig, dass ich gute Leistungen zeige.
- * Ich möchte mich ständig verbessern und Neues dazulernen.
- * Ich arbeite gerne selbstständig und übernehme Verantwortung.
- * Ich bleibe dran, auch wenn etwas nicht sofort klappt.
- * Es ist mir wichtig, was andere über mich und meine Leistungen sagen.
- * Ich orientiere mich daran, wie engagiert andere in meinem Betrieb arbeiten.
- * Wenn etwas schief läuft, behalte ich es manchmal lieber für mich.
- * Ich merke, dass mein Essen auch etwas mit meiner Energie zu tun hat.
- * Ich kann mir vorstellen, dass ich nach der Lehre im Lehrbetrieb bleibe.

25. Schaffst du alle deine Aufgaben, die an dich gestellt werden?

- ☐ Ich schaffe sie problemlos.
- ☐ Ich schaffe sie gut, aber ich komme durch.
- ☐ Ich brauche oft mehr Zeit, aber ich komme durch.
- ☐ Ich schaffe sie nur manchmal – je nachdem, wie schwer sie sind.

☐ Ich habe oft Schwierigkeiten, meine Aufgaben zu erledigen.

26. Was hilft dir dabei, deine Arbeit gut und pünktlich zu erledigen? (Mehrfachnennung)

- ☐ Ich kann mich gut konzentrieren.
- ☐ Ich weiß, was ich zu tun habe.
- ☐ Ich bekomme Hilfe, wenn ich sie brauche.
- ☐ Ich habe genug Zeit.
- ☐ Ich mag meine Aufgaben.
- ☐ Ich will mein Bestes geben.
- ☐ Ich bekomme Lob oder Anerkennung.
- ☐ Ich arbeite gern selbstständig.
- ☐ Anderes: _____

27. Was macht es schwer, deine Arbeit gut und pünktlich zu erledigen? (Mehrfachnennung)

- ☐ Ich bin oft müde oder unkonzentriert.
- ☐ Ich habe zu viel zu tun.
- ☐ Ich werde oft abgelenkt.
- ☐ Ich bin gestresst oder unter Druck.
- ☐ Ich verstehe nicht immer, was ich machen soll.
- ☐ Ich langweile mich oft bei der Arbeit.
- ☐ Die Aufgaben sind zu leicht für mich.
- ☐ Ich habe das Gefühl, dass ich nichts Neues lerne.
- ☐ Anderes: _____

28. Wie fühlst du dich? Denke daran, wie es dir in den letzten vier Wochen in deiner Ausbildung gegangen ist.

Antwortmöglichkeiten für jede Aussage: fast nie, manchmal, häufig, meistens

- * Du fühlst dich ausgeruht.
- * Du hast das Gefühl, dass andere zu viel von dir wollen.
- * Du hast zu viel zu tun.
- * Du machst Dinge in deiner Ausbildung, die du gern tust.
- * Du hast Angst, deine Ziele nicht zu schaffen.
- * Du fühlst dich ruhig.
- * Du fühlst dich frustriert.
- * Du bist voller Energie.
- * Du fühlst dich angespannt.
- * Du hast das Gefühl, dass du zu viele Probleme auf einmal hast.
- * Du fühlst dich gehetzt.
- * Du fühlst dich sicher.

- * Du hast viele Sorgen.
- * Du hast Spaß.
- * Du hast Angst vor der Zukunft.
- * Du fühlst dich unbeschwert und fröhlich.
- * Du fühlst dich im Kopf sehr müde.
- * Du hast Probleme, dich zu entspannen.
- * Du hast genug Zeit für dich.
- * Du hast das Gefühl, zu wenig Zeit für alles zu haben.

29. Zu welcher Glaubensgemeinschaft fühlst du dich zugehörig?

- ☐ christlich
- ☐ muslimisch
- ☐ jüdisch
- ☐ hinduistisch
- ☐ glaubenslos, atheistisch oder agnostisch
- ☐ Anderes: _____

30. Wie wichtig ist es dir, in die Kirche, Synagoge oder Moschee zu gehen?

- ☐ gar nicht
- ☐ wenig
- ☐ mittel
- ☐ ziemlich
- ☐ sehr

31. Wie wichtig ist dir dein Gebet?

- ☐ gar nicht
- ☐ wenig
- ☐ mittel
- ☐ ziemlich
- ☐ sehr

32. Wie oft redest du mit deinen Eltern oder Freunden in der Moschee oder Synagoge?

- ☐ sehr häufig
- ☐ häufig
- ☐ manchmal
- ☐ selten
- ☐ nie

33. Wie oft redet ihr zu Hause über Religion?

- ☐ sehr häufig
- ☐ häufig
- ☐ manchmal
- ☐ selten
- ☐ nie

34. Machst du zu Hause religiöse Dinge, wie zum Beispiel Beten oder Meditation?

nein, ja, wie oft? _____

35. Hat deine Religion etwas damit zu tun, was du isst oder nicht isst? Zum Beispiel Fasten oder Verhaltensregeln bezüglich bestimmter Nahrungsmittel.

- ☐ stark
- ☐ mäßig
- ☐ wenig
- ☐ gar nicht

36. Meidest du bestimmte Nahrungsmittel aus gesundheitlichen, religiösen, ethischen oder persönlichen Gründen? (Mehrfachnennung)

- ☐ Nein, ich esse alles.
- ☐ Fleisch – ich ernähre mich vegetarisch.
- ☐ alle tierischen Produkte – ich ernähre mich vegan.
- ☐ Schweinefleisch
- ☐ Rindfleisch
- ☐ Milch
- ☐ Lebensmittel, die haram, also nicht halal, sind
- ☐ Lebensmittel, die trefe, also nicht kosher, sind
- ☐ Weizen beziehungsweise Gluten
- ☐ Anderes: _____

37. Hast du spezielle Rituale, die du vor dem Essen durchführst? (Mehrfachnennung)

- ☐ nein
- ☐ beten
- ☐ meditieren
- ☐ gemeinsam mit dem Essen beginnen
- ☐ gemeinsam den Tisch decken
- ☐ Waschritual, zum Beispiel Hände waschen
- ☐ Anderes: _____

B) Interviewleitfaden

Einstieg

1. Welche Ausbildung machst du genau?
2. Seit wann bist du in deiner Ausbildung?
3. Kannst du mir deinen Arbeitsalltag als Lehrling beschreiben?
 - Welche Aufgaben machst du an einem typischen Arbeitstag?

➔ Ersten Eindruck über die Arbeit und das Umfeld des Lehrlings zu bekommen und den Einstieg zu erleichtern

Produktivität

4. Wie fit und konzentriert fühlst du dich bei der Arbeit?
 - Schaffst du die Aufgaben, die an dich gestellt werden? (in der vorgegebenen Zeit)
5. Wann fühlst du dich körperlich und mental fit bei der Arbeit?
 - Wann: in welchen Situationen, Uhrzeit, bestimmte Tage
 - Was ist an diesen Tagen anders?
6. Wann fühlst du dich weniger fit oder weniger konzentriert?
 - Wann: in welchen Situationen, Uhrzeit, bestimmte Tage
 - Was ist an diesen Tagen anders?
7. Welche Dinge in deinem Alltag helfen dir, dich fit /produktiv zu fühlen?
8. Welche Dinge in deinem Alltag machen es dir schwer, dich fit /produktiv zu fühlen?

➔ subjektive Einschätzung über eigene Produktivität und Einflüsse darauf

Stresserleben

9. Was stresst dich persönlich in deiner Arbeit?
 - „Mit Stress meine ich Momente, in denen du dich unter Druck oder überfordert fühlst.“
 - In welchen Situationen entsteht bei dir Stress?
 - Was genau verursacht diesen Stress für dich persönlich?
 - Was machst du, wenn du Stress hast?
 - Wie oft kommt es vor, dass du Stress hast?

➔ Ersten Eindruck bekommen, ob die Lehrlinge Stress erleben und wie sie damit umgehen

Programme und Nutzung

10. Welche Angebote zum Thema Ernährung kennst du in deinem Betrieb?
11. Wie nutzt du diese Angebote?
 - Ja: Wie oft nutzt du diese Angebote?
 - Was gefällt dir an diesen Angeboten?
 - Was gefällt dir weniger an diesen Angeboten?
 - Nein: Was sind deine Gründe, Angebote nicht zu nutzen?
12. Wie wichtig ist es dir, dass es solche Angebote gibt? / Welche Bedeutung haben solche Angebote für dich?

➔ Welche Programme bietet der Betrieb an und wie werden diese genutzt

Ernährung und Arbeitskontext

13. Wie schätzt du dein Wissen über gesunde Ernährung ein?
 - Was ist für dich gesunde Ernährung?
 - Woher hast du dieses Wissen?
14. Wie würdest du deine Ernährung insgesamt beschreiben?
15. Hast du durch deinen Betrieb etwas über Ernährung gelernt?
 - Ja: Was ist dir davon besonders in Erinnerung geblieben?
Was hat sich dadurch in deinem Verhalten verändert?
 - Nein: Würdest du gerne durch deinen Betrieb etwas über Ernährung lernen?
In welchen Bereichen?

➔ Haben die Programme einen Einfluss auf das Wissen und Verhalten

Ernährung als Ressource

16. Wie wirkt sich deine Arbeit auf dein Essverhalten aus?
 - Was hat sich an deinem Essverhalten seit Beginn der Arbeit verändert?
17. Wie wirkt sich dein Essensverhalten auf deine Arbeit aus?
 - In Sachen Stress
 - In Sachen Leistungsfähigkeit
18. Wie unterstützen dich diese Angebote des Betriebs im Umgang ...
 - mit Stress?
 - mit deiner Leistung?

Abschluss

19. Würde ein gesundes Ernährungsangebot einen Einfluss darauf haben, ob du dich für/gegen einen Betrieb nach der Ausbildung entscheidest?
20. Gibt es noch etwas zum Thema Ernährung, Stress oder Arbeit, das dir wichtig ist und das wir noch nicht angesprochen haben?

C) Kodierleitfaden

T1			
Hauptkategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel	Interpretation
Produktivität und Leistungsfähigkeit	Hohe Konzentration durch Erfahrung	„Ich fühle mich ganz gut eigentlich, weil spielt die Erfahrung auch eine große Rolle.“	
	Bessere Konzentration in ruhigen Arbeitsphasen	„In der Nacht ist ein bisschen weniger los und man ist ein bisschen mehr konzentriert.“	
	Leistungshemmnisse durch Kollegen	„Ich habe immer Gefühl, dass ich für den anderen mitdenken muss.“	
	Bedeutung von Erfahrung	„Erfahrung ist für mich A und O.“	
	Einschätzung eigene Produktivität	"Für mich ja, ich würde das schon schaffen. "	Zeitlich würde man Aufgaben schaffen, aber es kommt oft was dazwischen
Stresserleben	Verantwortungsdruck	„Da muss man ziemlich unter Druck.“	bei Schülern geht jemand mit, wenn man allein ist kommt der Druck durch die Verantwortung - nicht so gut
	Arbeitsbelastung durch Kollegen	„Die Arbeit muss weiterkommen.“	wenn Kollegen unsicher sind und nicht arbeiten hat man selbst mehr Verantwortung und mehr Arbeit; weniger produktiv
	Angst vor Fehlern bei Medikamenten	„Da muss ziemlich konzentriert bleiben.“	Angst, dass man abgelenkt wird durch Trubel und man einen Fehler macht
	Angst, wichtige Informationen zu übersehen	„Dass ich irgendwas Wichtiges verpasse.“	
	Häufigkeit von Stress	„Am Tag einmal oder zweimal.“	
Stressbewältigung	Rückzug in ruhige Umgebung	„Irgendwo ruhig sitzen, nachdenken.“	
	Reflexion der Arbeit	„Nacharbeiten was fehlt.“	
	Bedarf an Ruhe	„Ich muss wirklich meine Ruhe haben.“	

Ernährungsverhalten	Unregelmäßige Nahrungsaufnahme	„Ich frühstücke vielleicht manchmal.“	
	Keine Mahlzeiten während der Arbeit	„Ich esse nie in der Arbeit.“	
	Eigene Einschätzung als gesund	„Ich bin nie krank geworden.“	eigene Annahme, da man nicht krank geworden ist, ernährt man sich gut
	Keine Veränderung durch Ausbildung	„Nicht wirklich.“	
Ernährungswissen	Vorhandenes theoretisches Wissen	„Lernen tun schon ja, Theorie.“	
	Schwierigkeiten bei der Umsetzung	„Umsetzen ist schwierig.“	
	Überforderung durch Stoffmenge	„Zu viele Stoffe.“	
	Interesse an Kalorienwissen	„Wie viel Kalorien irgendwelche Lebensmittel.“	Würde Befragte*r gerne lernen
Betriebliche Ernährungsangebote	Kantine vorhanden	„Nein gibt es.“	
	Fehlende Nutzbarkeit	„Dazu hat man keine Zeit.“	
	Lange Wege	„Die Kantine ist auch so manchmal weit weg.“	
	Preis als Einflussfaktor	„Wenn das Essen ein bisschen billig ist.“	wenn sich die Angebote lohnen würden, preislich und zeitlich, würde Befragt*r sie nutzen
Einfluss von Ernährung auf Stress und Produktivität	Kein wahrgenommener Einfluss	„Nein, also gibt es keine Auswirkungen.“	
	Beobachteter Einfluss bei Kollegen	„Wenn stressig wird, dann sagen die, brauch was Süßes.“	Beobachtung bei Kollegen
Verbesserungswünsche	Ungestörte Pausen	„Das soll eine richtige Pause sein.“	
	Pausenraum	„Es soll ein richtiger Pausenraum geben.“	
	Mikrowelle und Kaffeemaschine	„Dass man Essen warm machen kann.“	
	Günstigeres Essen	„Das Essen bisschen günstiger ist.“	

T2			
Hauptkategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel	Interpretation
Produktivität und Leistungsfähigkeit	Hohe Leistungsfähigkeit	„Ja, auf jeden Fall.“	Aufgaben schafft Befragte*r in vorgegebener Zeit
	Einfluss der Schichtarbeit	„Im Spätdienst sehr gut ausgeschlafen und fit. Im Frühdienst eher nicht.“	Frühdienst nicht so fit, weil nicht ausgeschlafen
	Einfluss der Arbeitsumgebung	„An der frischen Luft ist immer besser.“	frische Luft hilft bei Konzentration und fit bleiben/werden
	Produktivität trotz Müdigkeit	„Ich mache halt mehr arbeiten, einfach damit der Kopf angestrengt bleibt.“	macht Befragte*r um konzentriert zu bleiben
	Leistungshemmnisse durch Wetter	„Wenn es wirklich sehr warm ist oder sehr kalt ist.“	bei den Bedingungen nicht mehr so fit
Stresserleben	Geringes Stresserleben	„Ich hab jetzt persönlich eigentlich nicht so wirklich Stress in der Arbeit.“	
	Stress durch Überstunden	„Wenn ich merke, das wird heute später als sonst.“	
	Stress durch Kälte und Hitze	„Bei minus 10 Grad draußen an Reifen wechseln.“	
	Körperliche Belastung	„Für den Körper einfach sehr anstrengend.“	
	Häufigkeit von Stress	"Eher wirklich selten."	Stresssituationen sehr selten, ehre nur bei extremen Temperaturen
Stressbewältigung	Durchhalteverhalten	„Zähne zusammen und durch.“	
	Kurze Erholungspausen	„Mal kurz fünf Minuten aufwärmen.“	
Betriebliche Ernährungsangebote	Kühlschrankangebot	„Wraps, Sandwiches.“	Bezahlung auf Vertrauensbasis
	Getränkeversorgung	„Wasserspender bei uns.“	
	Kantinenangebot	„Fast täglich oder alle zwei Tage.“	zwei Kantinen: 1) Flughafen-Kantine ist eher normal, 2) Airline-Kantine ist eher gehoben und teurer; gehen in

			Flughafen-Kantine, weil der näher, günstiger, größere Portionen
	Gesunde Auswahl vorhanden	„Recht gesunde Essen.“	Airline-Kantine
	Preis als Nachteil	„Zu teuer teilweise.“	Airline-Kantine
Bedeutung der Ernährungsangebote	Hohe Relevanz	„Doch echt wichtig.“	da man nicht immer Zeit hat sich etwas vorzubereiten
	Unterstützung im Arbeitsalltag	„Man kommt nicht immer dazu, sich was mitzunehmen.“	
Ernährungswissen	Durchschnittliches Wissen	„Eher normal.“	beschäftigt sich mit dem Thema nicht so sehr
	Grundsätzliches Gesundheitsbewusstsein	„Dass ich jetzt nicht jeden Tag Pizza hole.“	achtet nicht sonderlich auf Inhaltsstoffe, aber schaut grundsätzlich drauf
	Geringes Interesse an Schulungen	„Eigentlich eher nicht.“	möchte keinen Frontalunterricht
Einfluss der Arbeit auf das Essverhalten	Schichtarbeit verändert Esszeiten	„Man isst zu ganz anderen Zeiten.“	mal Frühschicht, mal Spätschicht
	Unregelmäßiger Tagesablauf	„Man hat keinen geregelten Zeitablauf.“	
	Vermehrtes Snacken	„Dann snackt man mal hier was.“	
	Süßigkeiten im Arbeitsalltag	„Ein paar Süßigkeiten von den Schichtzeugen.“	
Einfluss von Ernährung auf Stress und Produktivität	Geringer Einfluss auf Leistung	„Mich stört das jetzt eher nicht.“	Fokus eher auf satt werden als auf die Nahrung selbst
	Einfluss bei längeren Essenspausen	„Wenn ich ziemlich lange nichts esse.“	dann störs
	Potenzielle Konzentrations- einbußen	„Weil ich mir darüber nachdenke, wann ich jetzt essen kann.“	unkonzentriert, weil ...
Arbeitgeberattraktivität	Positiver Zusatznutzen	„Das ist auf jeden Fall so ein Plus.“	Angebote sind ein Plus
	Kein Hauptentscheidungskriterium	„Nicht ausschlaggebend.“	

T3			
Hauptkategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel	Interpretation
Produktivität und Leistungsfähigkeit	Leistungsschwankungen über den Tag	„Morgens auf jeden Fall weniger.“	morgens noch müde, im Halbschlaf, braucht in der Früh bis Befragte*r richtig wach ist
	Einfluss von Frühstück	„Das Essen bringt mich wieder zum Leben.“	
	Bewegung als Leistungsförderer	„Einfach mal fünf Minuten spazieren gehen.“	
	Aktivierung durch Sport	„Ein paar Liegestütze im Büro.“	
	Schlaf als Schlüsselfaktor	„Schlaf wäre da für mich ein großes Thema.“	Essen eher weniger, Hauptsache man hat gegessen
	Passivität führt zu Unkonzentriertheit	"Zeigen die dir einfach nur auf dem Bildschirm, was jetzt die nächsten vier Stunden lang irgendwelche Tätigkeiten.	Situationen, wo Befragte*r nichts macht und nur zuschaut, sind schwierig. Da hilft Kreislauf in Schwung bringen
	???	"Diese künstliche Umgebung."	Sachen, die es schwer machen sich zu konzentrieren: 1) Belichtung, künstliches Licht, 2) wenn man gar nichts gegessen hat, 3) Mittagstief nach dem Essen
	Produktivität	"Man muss für sich einfach gucken, wie man die Sachen hinkommt, die man hat."	ob man vorgegebene Sachen schafft, ist ein Organisationsthema, generell sagt Befragte*r ja
Stresserleben	Zeitdruck	„Zeit ist wahrscheinlich das, was mich am meisten stresst.“	positiver Stress, macht auch Spaß
	Neue Aufgaben	„Wenn man ins kalte Wasser geschmissen wird.“	
	Personalmangel	„Da gab es auf jeden Fall Stress.“	
	Stress durch andere Personen	„Ich werde gerade mitgenommen von der	

		emotionalen Lage der anderen Leute.“	
	Häufigkeit von Stress	"Es kommt auf die Abteilung an."	Stress manchmal gar nicht, manchmal öfter je nach Abteilung
Stressbewältigung	Positive Neubewertung	„Ich versuche es immer positiv zu gestalten.“	
	Perspektivwechsel	„Von verschiedenen Perspektiven sehen.“	Perspektive von worst-case und best-case
	Rationalisierung	„Ist es überhaupt etwas, worauf ich etwas ändern kann?“	
	Beruhigungsstrategien	„Ich beruhige mich einfach.“	
Betriebliche Ernährungsangebote	Kantine	„Wir haben eine richtige Kantine.“	
	Café-Angebot	„Leute holen sich da einen Kaffee.“	Café eher für morgens, gibt aber auch mittags etwas
	Obstkorb	„Die Obstkörbe sind echt super.“	Gibt jeden Tag verschiedenes Obst, immer was Neues; wenn man sich im Café eigentlich was anderes holen will, sieht man den Obstkorb und nimmt sich dann was mit
	Gesunde Auswahl	„Jeden Tag mindestens eine vegane Option.“	in der Kantine
	Regionale Lebensmittel	„Natura-Essen aus der Umgebung.“	es gibt immer mal wieder Wochen mit bestimmten Programmen
Nutzung und Bewertung der Angebote	Regelmäßige Nutzung des Obstkorbs	„Dann greife ich einfach zu.“	obwohl Befragte*r etwas anderes kaufen wollte
	Hohe Akzeptanz	„Das ist schon echt cool.“	Obstkorb
	Kritik an Kantinenessen	„Tiefkühl-/Convenience Food.“	nicht so gesund und lecker
	Wunsch nach hochwertigerem Essen	„Echtes Essen da und nicht irgendwas Convenience.“	

	Verfügbarkeit Kantine	"Ohne so Angebote wäre es ein sehr schwieriger Arbeitstag."	
Ernährungswissen	Wissen über Ernährung	"Mein Wissen zur Gesundheitsernährung ist durchschnittlich."	Nicht jeden Tag ungesund, aber eher wichtig das Essen und nicht, was man ist
	Einschätzung eigene Ernährung	"Unterdurchschnittlich."	
	Gesundheitsmanagement vorhanden	„Eigene Abteilung Gesundheitsmanagement.“	
	Gesundheitstage	„Die machen das jedes Jahr zweimal.“	
	Freiwillige Teilnahme	„Es wird nie gezwungen.“	
	Wissensgewinn durch Programme	„Das habe ich auf jeden Fall mitgenommen.“	Wissen über Stress und Einfluss von Handy durch Einsatz bei Gesundheitsmanagement
Einfluss der Arbeit auf das Essverhalten	Mehr Regelmäßigkeit	„Ich esse mehr routinhafter.“	
	Einführung eines Frühstücks	„Dass ich überhaupt ein Frühstück esse.“	
Einfluss von Ernährung auf Stress und Produktivität	Mehr Energie durch Essen	„Ich habe jetzt viel mehr Energie.“	vor allem nach dem Frühstück
	Verbesserte Leistungsfähigkeit	„Ich bin jetzt echt aktiv.“	
	Zusammenhang zwischen Ernährung und Produktivität	„Auf jeden Fall.“	
	Einfluss auf Tagesrhythmus	„Treffen vom Rhythmus.“	
Arbeitgeberattraktivität	Bedeutung von Verpflegungsangeboten	„Das wäre schon wichtig.“	
	Entscheidungskriterium bei ähnlichen Arbeitgebern	„Dann werde ich wahrscheinlich schon auf den zugehen.“	den mit Angebot

T4			
Hauptkategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel	Interpretation
Produktivität und Leistungsfähigkeit	Hohe Konzentration durch Interesse	„Ich bin konzentrierter, umso mehr ich mich dafür interessiere.“	
	Gute Bewältigung der Aufgaben	„Ja.“	Aufgaben schafft Befragte*r in vorgegebener Zeit
	Einfluss von Hunger	„Vielleicht, wenn ich Hunger kriege.“	dann unkonzentrierter
	Konzentrationsförderung durch Kopfhörer	„Dann hilft mir das, mich wieder mehr zu konzentrieren.“	wenn viele Menschen drumherum sind
	Flexible Arbeitsgestaltung	„Dadurch, dass wir Gleitzeit haben.“	
Stresserleben	Selbst erzeugter Leistungsdruck	„Ich mache mir da mehr Zeitstress als andere Menschen.“	Stress eher durch eigene Ansprüche
	Hoher eigener Anspruch	„Ich möchte meine Ausbildung gut machen.“	
	Kaum arbeitsbedingter Stress	„Ansonsten eigentlich absolut gar nicht.“	
	Sehr geringe Stresshäufigkeit	„So gut wie gar nicht.“	
Stressbewältigung	Selbstreflexion	„Niemand sonst erwartet irgendwas von dir.“	
	Entspannungstechniken	„Atme doch einfach mal tief durch.“	
	Tee als Beruhigungsritual	„Hol dir einen Tee.“	
	Perspektivwechsel	„Dann versuch doch einfach, dass es dich nicht stresst.“	eigene Taktik
Betriebliche Ernährungsangebote	Mensa	„Wir haben eine Mensa.“	
	Cafeteria	„Und eine Cafeteria.“	
	Gesunde Angebote	„Immer gesundes Essen.“	
	Biologische Lebensmittel	„Meistens auch alles biologisch.“	
	Vegetarische und vegane Optionen	„Immer auch vegetarische und vegane Angebote.“	
Nutzung und Bewertung der Angebote	Regelmäßige Nutzung	„Wenn ich zu Hause gerade keine Lust habe zu kochen.“	je nachdem wie viel Geld man gerade hat

	Positive Bewertung	„Das Essen ist da halt schon sehr gut.“	
	Unterstützung gesunder Ernährung	„Eine Möglichkeit, ein gutes, gesundes, warmes Essen zu bekommen.“	
	Hohe Zufriedenheit	„Eigentlich hätte ich jetzt keine Verbesserungsvorschläge.“	
	Erleichterung durch Angebote	"Erleichtern das Leben halt deutlich."	Hilfreich, wenn man daheim nicht zum Frühstück gekommen ist und man muss sich keinen Stress machen
Ernährungs-wissen	Grundwissen vorhanden	„Die Basics schon oft gehört.“	
	Wissen über Ernährungspyramide	„Diese Pyramide.“	
	Umsetzung als Herausforderung	„Theoretisches Wissen und praktische Umsetzung sind zwei verschiedene Paar Schuhe.“	
	Wissen aus Familie und Schule	„Meine Mutter hatte damals diese Pyramide an den Kühlschrank geklebt.“	
	Eigene Ernährung	"Nicht sehr ausgewogen."	
	Nicht Aufgabe es Arbeitgebers	"Es ist ja auch nicht deren Job, sich um meine Ernährung zu kümmern."	
Einfluss der Arbeit auf das Essverhalten	Einführung regelmäßiger Mahlzeiten	„Dann fängt dein Magen irgendwann an pünktlich zur Mittagszeit zu knurren.“	
	Veränderte Essroutine	„Meine Familie war früher eine Familie, die keinen Mittag gegessen hat.“	
	Strukturierung durch Arbeitsalltag	„Wenn du dann eine Mittagspause hast.“	
Einfluss von Ernährung auf Stress und Produktivität	Einfluss auf Sättigung und Konzentration	„Merke ich ja, wie lange ich satt bin.“	was man isst, hat Einfluss darauf wie lange man satt ist
	Einfluss der Nährstoffqualität	„Wenn ich irgendwas esse, was wenig Nährstoffe hat.“	

	Hunger als Konzentrationshemmnis	„Jetzt habe ich wieder Hunger.“	
	Pause als Stressreduktion	„Sicherlich stressreduzierend.“	
	Schlaf wichtiger als Ernährungsdetails	„Schlafmangel oder Hunger haben mehr Einfluss.“	
Arbeitgeberattraktivität	Positive Wirkung auf Arbeitgeberwahl	„Tendenziell ja.“	
	Bedeutung von Verpflegungsangeboten	„Mensa und Café sehr gut.“	
	Vergleich mit anderen Arbeitgebern	„Wenn ich mir jetzt vorstelle, ein Betrieb, der kein Angebot hätte.“	
T5			
Hauptkategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel	Interpretation
Produktivität und Leistungsfähigkeit	Hohe Konzentration bei interessanten Aufgaben	„Wenn das Thema interessant für mich ist.“	
	Leistungseinbruch am Nachmittag	„Zwischen nach dem Mittagessen und um 15 Uhr mal so ein Tiefpunkt.“	ansonsten generell mehr Energie am Nachmittag als am Vormittag
	Weniger Rechtzeitigkeit bei Aufgaben	"Würde nicht sagen, dass wir alles immer on time hinkriegen."	Weiß nicht, ob das für die Ausbildung Absicht ist, aber wenn man rechtzeitig den Zeitplan bekannt gibt, ist das kein Problem
	Bedeutung von Ruhephasen	„Eine ungestörte Ruhephase.“	langer Zeitraum, wo keiner beim Arbeiten stört; aber auch Phasen für Kommunikation für neuen Input
	Einfluss von Tageslicht	„Ich brauche schon auch die Verbindung nach draußen.“	
	Einfluss von Schlaf und Hydration	„Genug Schlaf“ und „Hydration“.	

	??	"Selber dann viel erarbeiten muss und dann trotzdem nur nicht so wirklich leider gut vorankommt."	weniger Leistung, wenn man wenig Ahnung hat bei einem Thema wegen zeitaufwendiger Einarbeitung, wenn man keine Kontrolle hat, bei wenig Interesse
Stresserleben	Unklare Aufgabenstellungen	„Nicht genug Details geliefert.“	
	Große unbekannte Aufgaben	„Erst mal gar keine Idee habe, wie ich loslegen muss.“	
	Technische Unsicherheiten	„Da kann immer irgendwas schief gehen.“	
	Zeit als Stressfaktor	"Deswegen eigentlich nur Zeit."	
	Erleben von Stress	"Zum Glück ist es sehr selten."	wenig Stress
Stressbewältigung	Strukturierung der Aufgaben	„Mache mir eine Liste.“	klare Struktur, nach Pause wieder problemlos reinkommen
	Arbeitsplatzorganisation	„Meinen Arbeitsplatz aufräumen.“	
	Frühe Kommunikation	„Frühzeitig kommunizieren.“	
	Aktives Handeln	„Direkt loszulegen.“	
	Ruhe bewahren	„Ein bisschen selber Ruhe reinbringen.“	
Betriebliche Ernährungsangebote	Cafeteria	„Wir haben tatsächlich zwei.“	
	Gemeinschaftliche Mittagstreffen	„Einmal monatlich so eine Art Meetup.“	nicht von der Firma, sondern unter Kollegen
	Voll ausgestattete Küche	„Mit Kühlschrank.“	
	Gemeinsames Kochen	„Dass wir uns zusammen treffen und gemeinsam kochen.“	Mix aus kaufen in der Kantine und selbst zubereiten
	Verpflegung bei Veranstaltungen	„Catering gibt.“	
Nutzung und Bewertung der Angebote	Regelmäßige Nutzung	„Wir haben tatsächlich eigentlich immer mittags unseren Mittagstisch.“	

	Soziale Bedeutung	„Man trifft sich gemeinsam.“	
	Erholung durch Ortswechsel	„Damit man den Kopf frei bekommt.“	
	Positive Bewertung	„Das macht eigentlich am meisten Spaß.“	aktives aufeinander zugehen und austauschen; freiwillig
Ernährungs- wissen	Grundwissen vorhanden	„Abwechslungsreiche Ernährung.“	weiß aber nicht ganz sicher, was das genau bedeutet
	Wissen durch Familie	„Von meiner Mama.“	
	Wissen durch Mitbewohner	„Da lerne ich eben viel.“	durch gemeinsam kochen
	Eigene Ernährung	"Ernährung beschreiben ist eine schwierige Sache."	versucht abwechslungsreich und mit Gemüse, aber schafft es weniger als gewollt wäre
	Wunsch nach vertieftem Wissen	„Was heißen diese Begriffe?“	vor allem E-Kennzeichnungen
	Wissen durch Kollegen	"Nicht direkt über den Betrieb, aber über die Kollegen und Kolleginnen."	
	Wunsch nach Angeboten durch Unternehmen	"Ich würde da mitmachen."	Gern über Kurse in der Arbeit, gibt es bei anderen Themen bereits
Einfluss der Arbeit auf das Essverhalten	Feste Essensroutinen	„Festgesetzte Tageszeit.“	
	Gemeinsames Mittagessen	„Wir immer mittags gemeinsam essen gehen.“	
	Motivation zur Essensplanung	„Muss ich mir überlegen, was ich konsumiere.“	
	Förderung eigener Essenszubereitung	„Motiviert irgendwie.“	dass es vor Ort die Möglichkeit gibt, was selbst zu machen
Einfluss von Ernährung auf Produktivität	Leistungsabfall bei ausgelassenen Mahlzeiten	„Nicht mehr so konzentrierte Phase.“ „Könnte ich nicht noch drei Stunden durcharbeiten.“	wenn man Mittagessen überspring
	Einfluss auf Arbeitsfähigkeit	"Ganzen Tag zum Beispiel durcharbeiten, wenn ich	nach Frühstück schneller konzentriert, als

		nur am Vormittag gefrühstückt habe."	wenn Mittagessen erste Mahlzeit ist
	Hohe Bedeutung von Routinen	„Diese Standardroutinen müssen erfüllt sein.“	
Einfluss von Ernährung auf Stresserleben	Hunger erhöht Belastung	„Dann wird das Ganze kippen.“	Snack als Prävention
	Snacks als Prävention	„Immer irgendwie Snacks oder ein Riegel dabei.“	
	Gute Ernährung erleichtert Zusammenarbeit	„Dann geht das.“	
Arbeitgeber- attraktivität	Wertschätzung durch Angebote	„Sehr wertschätzend.“	
	Einfluss auf Arbeitgeberbindung	„Gerne weiter arbeiten wollen würde.“	
	Relevanz bei Arbeitgeberwahl	„Totally ein Punkt.“	

T6

Hauptkategorie	Unterkategorie	Ankerbeispiel	Interpretation
Produktivität und Leistungsfähig- keit	Konzentrationsproble- me durch Lärm	„Wenn viel Lärm um mich rum ist.“	
	Höchste Leistungsfähigkeit am Vormittag	„Montag bis Mittwoch Vormittag ist wirklich die Zeit.“	mit Full Fokus
	Homeoffice steigert Produktivität	„Im Homeoffice wesentlich produktiver.“	weil dort Ruhe
	Leistungsabfall nach großen Mahlzeiten	„Wenn ich viel gegessen habe.“	Es hilft, wenn man nach dem Essen im Stehen arbeiten kann
Stresserleben	Selbst erzeugter Stress	„Ganz oft bin es ich selber.“	
	Sinnloser Stress	"Sinnloser Stress."	Sinnloser Stress, wenn man es kompliziert macht, obwohl es einfach geht.
	Prüfungsstress	„Meine schriftliche Abschlussprüfung anstand.“	hat auch Auswirkungen auf die Arbeit
	Zeitdruck	„Deadlines.“	
	Monatliche Belastungsspitzen	„Monatsabschluss.“	Stress einmal im Monat

	Frustration durch ineffiziente Abläufe	„Obwohl es einfache gäbe.“	
Stressbewältigung	Durchatmen	„Fünf Minuten hinsetzen und durchatmen.“	
	Priorisierung	„Was hat Prio 1?“	
	Strukturierung	„Einen Plan aufstellen.“	
	Schrittweises Abarbeiten	„Den Plan abarbeiten.“	
Betriebliche Ernährungsangebote	Mensa	„Wir haben eine Mensa.“	
	Cafeteria	„Und eine Cafeteria.“	
	Obstangebot	„Obst ist auch jederzeit da.“	
	Mikrowellen	„Auch überall Mikrowellen.“	
	Gesundheitsorientiertes Angebot	„Ganz viel auf Bio geachtet.“	
Nutzung und Bewertung der Angebote	Tägliche Nutzung der Infrastruktur	„Mitnehmen und warm machen jeden Tag.“	in der Mensa kann man selber Essen mitbringen
	Seltene Nutzung der Mensa	„Eigentlich fast nie.“	nur wenn man das eigene Essen vergessen hat
	Preis als Nutzungshürde	„Ein reines finanzielles Thema.“	
	Hohe Wertschätzung der Auswahl	„Von allem was dabei.“	
	Inspiration durch Speisepläne	„Ich lasse mich oft inspirieren.“	
	Angebot wichtig	"Tatsächlich sehr wichtig."	Angebot wichtig, weil nicht viel Alternativen um die Arbeit sind, so kann man Notfalls sich dort was kaufen
Ernährungswissen	Fundiertes Ernährungswissen	„Mittlerweile ganz okay.“	weiß was was bringt, was man essen sollte
	Wissen über Nährstoffe	„Was mir Proteine bringt.“	
	Wissen durch Selbstbeobachtung	„Seit über einem Jahr mein Essen tracke.“	
	Wissen durch Internet	"Aus dem Internet"	Internet und Selbstrecherche
	Wissen durch Betrieb	„Gesundheitsförderung hoch im Kurs.“	
	Eigene Ernährung	"Relativ ausgewogen."	

Einfluss betrieblicher Gesundheitsförderung	Gesundheitsinformationen	„Auf unserer Intranetseite.“	
	Kursangebote	„Wo man sich zu Kursen anmelden kann.“	
	Wissensgewinn	„Da habe ich schon ein bisschen was gelernt.“	Kurse für sie zeitlich nicht immer möglich, aber Infos auf der internen Seite
	Verhaltensänderungen	„Hat mir schon ein bisschen auf die Sprünge geholfen.“	insbesondere zum Thema Draußensein und Bewegung, Variationen beim Essen
	Bewegungsförderung	„Auch mal Stehen den Nachmittag.“	
Einfluss der Arbeit auf das Essverhalten	Regelmäßige Mahlzeiten	„Ich esse viel regelmäßiger.“	
	Strukturierter Tagesablauf	„Dann wird Mittag gegessen.“	
	Gesündere Ernährung	„Ich esse auch einfach gesünder.“	
	Weniger Snacking	„Man snackt nicht den ganzen Tag.“	
Einfluss von Ernährung auf Produktivität	Leistungsabfall nach fettigen Mahlzeiten	„Dann kann ich gleich ins Bett gehen.“	
	Energie durch ausgewogene Ernährung	„Was mir Energie bringt.“	
	Höhere Nachmittagsleistung	„Ähnlich produktiv wie vormittags.“	
Einfluss von Ernährung auf Stresserleben	Hunger erhöht Stressanfälligkeit	„Wenn ich hungrig bin, lasse ich mich schneller stressen.“	
	Ungesunde Ernährung erhöht Belastung	„Dann lasse ich mich leichter triggern.“	bei ungesunder Ernährung viel nachdenken über die Ernährung
	Zusammenhang Ernährung-Stress	„Grundsätzlich schon.“	
Arbeitgeberattraktivität	Relevanz von Ernährungsangeboten	„Das ist schon auch mit ausschlaggebend.“	
	Bedeutung der Essensmöglichkeiten	„Macht für mich schon einen Unterschied.“	