

Ihre Gesprächspartner/-innen:

Elfriede Schober

Univ.-Prof. Prim. Dr. Reinhard Haller

Vizepräsidentin der AK Oberösterreich

Psychiater, Gerichtssachverständiger,

Buchautor

Krankenstände durch schlechte Führung –
Die Macht der Kränkung in der Arbeitswelt

Pressekonferenz

Montag, 5. Februar 2018, 11 Uhr

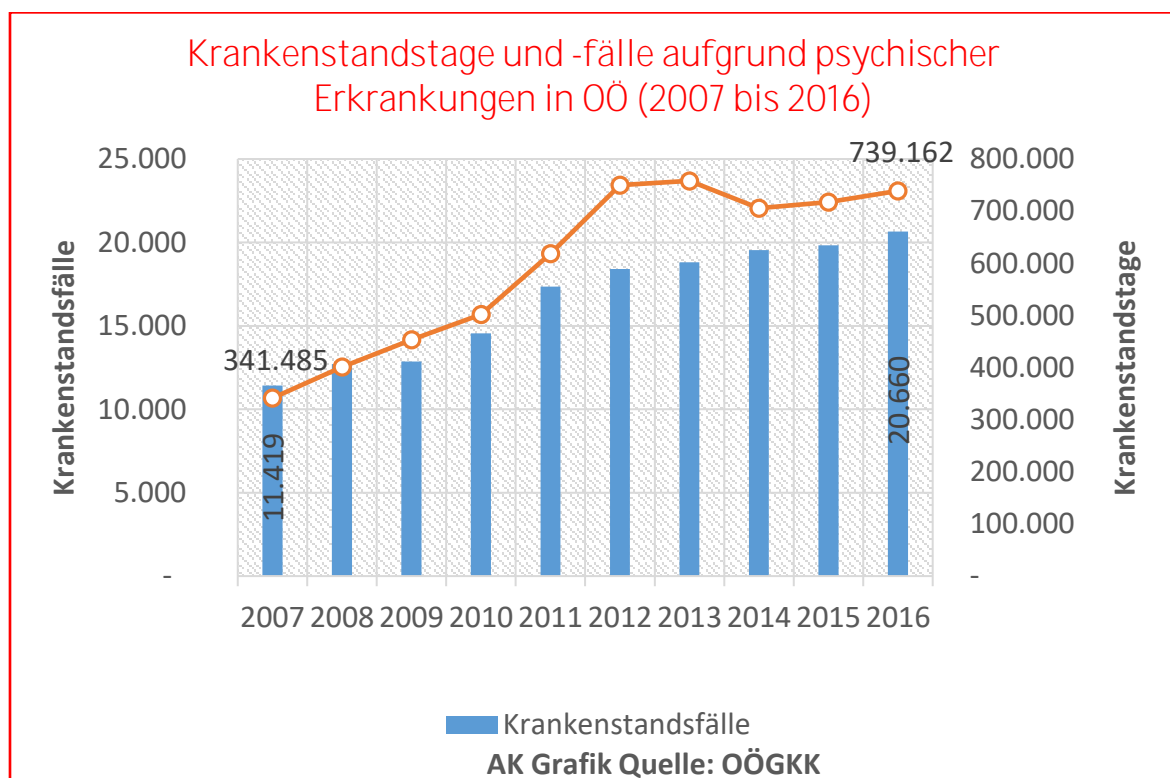
Arbeiterkammer Linz

Führungsverhalten beeinflusst die Gesundheit

Wenn es um die psychische Gesundheit der Beschäftigten geht, nimmt das Führungsverhalten der Vorgesetzten eine entscheidende Rolle ein. Gute Führung kann psychische Belastungen am Arbeitsplatz reduzieren, schlechte Führung kann Krankenstände verursachen. Seit Jahren sind psychische Krankheiten auf dem Vormarsch – und viele davon arbeitsbedingt. Die AK Oberösterreich thematisiert deswegen die Bedeutung des Führungsverhaltens bei einer Fachtagung.

Im Jahr 2016 fielen in Oberösterreich 739.162 Krankenstandstage alleine wegen psychischer Diagnosen an. In den letzten Jahren war ein massiver Anstieg zu verzeichnen: Seit 2007 hat sich die Anzahl der Krankenstandstage mehr als verdoppelt (plus 116 Prozent).

Neben der hohen Anzahl von mehr als 20.000 Krankenstandsfällen ist auch die Dauer der Krankenstände beunruhigend. 2016 fielen psychisch Erkrankte im Durchschnitt 35,8 Tage in der Arbeit aus. Rückfälle sind hier noch gar nicht miteingerechnet.



Unzufriedenheit mit Führungskräften

hebt das Krankheitsrisiko

Das Führungsverhalten spielt eine erhebliche Rolle bei der Erhaltung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Das zeigen Daten aus dem Arbeitsklima-Index der Arbeiterkammer Oberösterreich: Wer mit seinem Chef unzufrieden ist, wird öfter und länger krank und geht auch eher krank zur Arbeit. Fast drei Viertel der Beschäftigten (73 Prozent), die mit ihrer Führungskraft unzufrieden sind, waren in den vergangenen sechs Monaten zumindest einmal krank. Hingegen waren es nur 61 Prozent bei jenen Beschäftigten, die mit dem Führungsstil ihres Vorgesetzten zufrieden sind – also signifikant weniger.

Arbeitgeber haben eine umfassende Fürsorgepflicht nach dem Arbeitsverfassungsgesetz. Diese muss auch bei der Auswahl und der Schulung von Führungskräften wahrgenommen werden. Führungskräfte werden oft nur wegen ihrer fachlichen Qualifikation oder wegen ihrer persönlichen Nähe zum Unternehmer bestimmt. Leider ist es oft kein Entscheidungskriterium, ob die ausgewählten Führungskräfte geeignet sind, mit Menschen zu arbeiten. Dabei sieht auch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) vor, dass Arbeitgeber sämtliche erforderlichen Maßnahmen, welche zum Schutz der Gesundheit, der Integrität und Würde der Beschäftigten notwendig sind, zu setzen.

Mobbing als extreme Form der Kränkung – und Vernachlässigung der Fürsorgepflicht

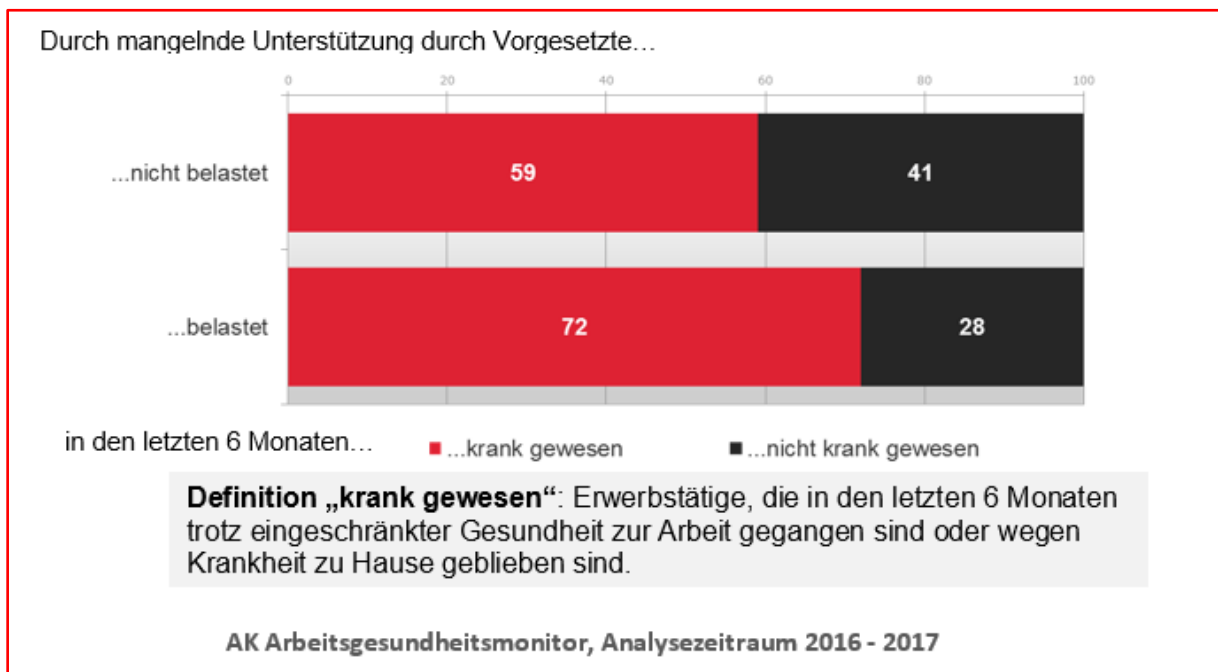
Besonders deutlich ist die Vernachlässigung der Fürsorgepflicht zu spüren, wenn es im Betrieb zu Mobbing kommt. Psychiater und Bestseller-Autor Univ.-Prof. Prim. Dr. Reinhard Haller hat in seinem bekannten Buch „Die Macht der Kränkung“ – und auch aktuell in seinem heutigen Vortrag in der Arbeiterkammer – aufgezeigt, welche fatalen, auch gesundheitlichen, Folgen Kränkungen haben können: „Kränkungen bedeuten Angriffe auf Selbstachtung, Ehrgefühl und Werte, sie treffen uns im Innersten.

Als Verletzungen der Seele lösen sie Ärger, Frustrationen, Zerwürfnisse oder Krisen aus und können schicksalsbestimmend werden.“ Bei Mobbing handelt es sich um eine besonders extreme Form von fortgesetzten Kränkungen.

Arbeitgeber und Führungskräfte müssen ihre Fürsorgepflicht wahrnehmen und Rahmenbedingungen schaffen, dass Mobbing hintangehalten wird. Führungskräfte sollten in der Lage sein, auf Mobbing aktiv reagieren zu können.

Wertschätzung und Unterstützung
vermindern Krankenstände

Auch der Arbeitsgesundheitsmonitor der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigt ganz deutlich: Arbeitnehmer/-innen, die Wertschätzung und Unterstützung durch ihre Vorgesetzten erfahren, sind deutlich weniger krank (59 Prozent) als Beschäftigte, die über mangelnde Unterstützung und Wertschätzung klagen (72 Prozent).



Dass mangelnde Anerkennung der Arbeitsleistung die Gesundheit beeinträchtigt, ist auch wissenschaftlich – mit dem Modell der „Gratifikationskrise“ – belegt: „Nach dem Modell der Gratifikationskrise erkrankt eine Person dann, wenn sie sich stark verausgabt und dafür nicht in angemessener Weise entschädigt wird. Wenn der eigene Einsatz (etwa in Form von Engagement, Wissen, Zeit, Identifikation, Leistung und Persönlichkeit) nicht durch entsprechende Belohnung (etwa in Form von ausbildungsadäquater Beschäftigung, Lohngerechtigkeit, Arbeitsplatzsicherheit, Weiterbildungs-, Karriere- und Einflussmöglichkeiten) kompensiert wird, so entsteht dadurch das als ‚Gratifikationskrise‘ bezeichnete Krankheitspotential.“ (...) „Gratifikationskrisen sind eine starke psychische Belastung. Dies führt zur Entstehung von psychischen und psychosomatischen Erkrankungen.“ (Wikipedia.de) Bei der vorenthaltenen Anerkennung geht es aber keinesfalls nur um Entlohnung, sondern auch um mangelnde Wertschätzung.

Arbeitsfähigkeit erhalten

Der demografische Wandel führt zu einer alternden Erwerbsbevölkerung. Doch die Erwerbsbevölkerung wird nicht nur älter – sie soll auch länger arbeiten. Die gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen werden ausgeweitet und das tatsächliche Pensionsantrittsalter soll noch weiter erhöht werden – verbunden mit steigenden Leistungsanforderungen. Das führt zu einer massiven Steigerung der psychischen Krankheiten.

Die Wirtschaft beklagt einen Fachkräftemangel und Personalnot, es gibt aber kaum Bemühungen, dass die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten bleibt. Auch die Rolle der Bundesregierung ist hier höchst problematisch: Neben der Ausdehnung der Arbeitszeitgrenzen soll es zu Deregulierungen im Arbeitnehmerschutz kommen. Die Arbeitsinspektionen werden immer mehr ihrer Möglichkeiten und Kompetenzen beraubt und verkommen langsam zu zahnlosen Behörden. Selbst bei grobem Fehlverhalten der Führungskräfte besteht kaum eine Sanktionsmöglichkeit.

Führungskräfte müssen Verantwortung übernehmen

Arbeitgeber müssen – ergänzend zur grundsätzlichen Fürsorgepflicht – eine Arbeitsplatzevaluierung durchführen, die auch die psychischen Belastungen miteinschließt. Dabei sind auch Aspekte wie die Arbeitszeitgestaltung, die Personalbemessung und das Führungsverhalten zu berücksichtigen. Ein weiterer wesentlicher Aspekt sind die Managementinstrumente. Das Führen über Zielvereinbarungen führt häufig dazu, dass Führungskräfte ihre Verantwortung auf die einzelnen Beschäftigten abwälzen. Aber nur Zahlen vorzugeben hat mit echtem Management nichts zu tun. Mittlere Führungskräfte stecken oft selbst in der Zwickmühle. Sie müssen Ziele erreichen, deren Dimension sie kaum beeinflussen können.

Die Arbeiterkammer fordert, dass Arbeitgeber mehr in die Ausbildung zu gesunder Mitarbeiterführung und wertschätzendem Umgang investieren. Doch nicht nur auf betrieblicher Ebene, sondern auch im Ausbildungssystem muss das Thema forciert werden.

AK fordert: Arbeitnehmerschutz stärken

- Die Arbeiterkammer Oberösterreich fordert die Bundesregierung auf, die Arbeitszeitgrenzen nicht auszuweiten, sondern die Arbeitszeit vielmehr zu reduzieren. Beispielsweise durch eine sechste Urlaubswoche sowie die Begrenzung von Überstunden.
- Bei Nichtdurchführung der Evaluierung psychischer Belastungen sowie bei fehlenden Maßnahmen sollen die Strafrahmen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) deutlich erhöht werden.
- Die Arbeitsinspektion als kontrollierende Behörde soll mehr personelle Ressourcen und Kompetenzen erhalten, um gute Standards flächendeckend durchsetzen zu können.
- Zur Unterstützung der Arbeitgeber/-innen und Führungskräfte sollen Arbeitspsychologen/-innen künftig als gesetzlich verankerte Präventivfachkräfte im Betrieb eingesetzt werden müssen.

Zum Buch „Die Macht der Kränkung“

und zu seinem Autor Reinhard Haller

„Nahezu jedem menschlichen Problem liegt eine Kränkung zugrunde. Kränkungen bedeuten Angriffe auf Selbstachtung, Ehrgefühl und Werte, sie treffen uns im Innersten. Als Verletzungen der Seele lösen sie Ärger, Frustrationen, Zerwürfnisse oder Krisen aus und können schicksalsbestimmend werden. Nicht überwundene Kränkungen können Karrieren verhindern, Partnerschaften zerstören und politische oder religiöse Konflikte verursachen. Was kränkt macht krank, körperlich und seelisch. Psychische Störungen wie Neurosen, Depressionen oder Sucht beruhen oft auf nicht verarbeiteten Kränkungen. Auch zahlreiche körperliche und psychosomatische Leiden sind Folgen von Kränkungserlebnissen. Im Umgang mit Kränkungen kann der Mensch aber auch wachsen. Sie fördern die Selbst- und Menschenkenntnis, vertiefen die Emotionalität und sind eine Chance zur Stärkung der Persönlichkeit.“ (Buchbeschreibung Verlag)

Portrait

Reinhard Haller ist Chefarzt einer psychiatrisch-psychotherapeutischen Klinik mit dem Schwerpunkt Abhängigkeitserkrankungen. Als einer der renommiertesten Gerichtspsychiater Europas wird er immer wieder mit der Begutachtung in großen Kriminalfällen betraut. Seine Analysen von psychischen Störungen und spektakulären Verbrechen sind in den internationalen Medien gefragt. Haller hat zahlreiche wissenschaftliche Arbeiten verfasst, vor allem zu den Themen psychische Erkrankungen, Sucht, Selbstmord und Kriminalpsychiatrie, und ist Autor mehrerer Bestseller, zuletzt »Die Narzissmusfalle«.