



Aktuell

DAS
INFOSERVICE
DER AK

Nr 06/2014

 STANDPUNKT

GESUNDE ARBEIT

MIT DEN VERÄNDERUNGEN IN DER ARBEITSWELT HABEN AUCH
PSYCHISCHE ARBEITSBELASTUNGEN ENORM ZUGENOMMEN



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Immer mehr ArbeitnehmerInnen klagen über arbeitsbedingte psychische Belastungen. Stressfaktoren stören das Gleichgewicht, kosten Energie und beeinträchtigen das Wohlbefinden. Stress ist kein Einzelchicksal, sondern stellt für die meisten Menschen eine Belastung dar.

Fehlbeanspruchung durch Stress bremst nicht nur die Produktivität und stört das Wohlbefinden, sondern kann auch krank machen.

Mit den Veränderungen in der Arbeitswelt haben sich auch die krankmachenden Faktoren in der Arbeit verändert. Mittlerweile ist anerkannt, dass psychische Erkrankungen als Folge von Arbeitsbelastungen auf dem Vormarsch sind.

Im Vergleich zum EU-Durchschnitt ist Österreich ein Land mit relativ hoher Arbeitsintensität (hohes Arbeitstempo, Termindruck, Zeitdruck) und mäßigen individuellen Entscheidungsspielraum die Arbeitsorganisation betreffend, was sich generell negativ auf die individuelle Gesundheit der ArbeitnehmerInnen auswirkt.

STRESS KANN KRANK MACHEN

Stress ist heute zu einem geflügelten Wort geworden, um unterschiedliche Beeinträchtigungen des körperlichen und seelischen Wohlbefindens zu umschreiben. Fast alle Menschen kennen Situationen, in denen sie sich überfordert, nervös oder gereizt fühlen. Arbeitsbedingter Stress entsteht durch psychische Belastungen der Beschäftigten. Dies bedeutet, dass die Anforderungen an die durch Stress belasteten Personen höher sind als deren Bewältigungsmöglichkeiten. Stress an sich ist an sich keine Krankheit. Dauert die Arbeitsüberlastung oder Überforderung jedoch über längere Zeit an, kann Stress zu geistigen und seelischen Erkrankungen führen.

Was Stress am Arbeitsplatz verursacht

In der Arbeitswelt ist eine Zunahme psychischer Belastungen und Gefährdungen als Ursache für arbeitsbedingte Beschwerden und Erkrankungen zu beobachten. Psychische Belastungen verursachen nicht nur psychische Störungen und Erkrankungen, sondern verstärken auch andere Erkrankungen wie zB Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Magenbeschwerden, Schlafstörungen, Diabetes. Immer mehr Personen müssen aufgrund psychischer Belastungen krankheitsbe-

dingt die Frühpension antreten. Dies verursacht viel menschliches Leid, aber auch betriebswirtschaftliche und volkswirtschaftliche Kosten. Die Ursachen psychischer Belastungen sind häufig:

- Zunehmender Leistungs- und Konkurrenzdruck
- Arbeitsverdichtung, unangemessener Zeit- und Termindruck
- unangemessene Wiederholung immer gleicher Arbeitsvorgänge
- Informationsmangel oder Informationsüberflutung,
- knappe Personalbemessung
- Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit
- häufige Umstrukturierungen, Angst vor Arbeitsplatzverlust
- fehlende Handlungsspielräume und mangelnde Beteiligungsmöglichkeiten
- isoliertes Arbeiten ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten.

Weitere Faktoren, die Stress verursachen können, sind:

- schlechtes Betriebsklima
- schlechtes Führungsverhalten des Vorgesetzten,
- ständige Konflikte oder Mobbing gegenüber Einzelnen
- Veränderungen im Betrieb (zB Umstrukturierungen, Neuübernahmen usw), besonders wenn diese mit den Beschäftigten nicht offen besprochen werden und diese nicht in Neuorganisation des Betriebs eingebunden werden
- hohe Fremdbestimmung (die Beschäftigten haben wenig oder gar keinen Einfluss auf ihre Arbeitsinhalte, Arbeitsabläufe und die Zeiteinteilung)
- fehlende oder schlechte Qualifikation bei erhöhten Anforderungen
- Belastungen durch Chemikalien, Lärm oder anderen physischen Gefahren

Sowohl körperliche als auch psychische Belastungen können einerseits physische (zB Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems und des Verdauungssystems) und andererseits psychische Beeinträchtigungen zB chronische Erschöpfung, Schlafstörungen, Depression, Angst, etc und Gesundheitsstörungen zur Folge haben.

Wie kann man Belastungen vorbeugen

Psychische Belastungen evaluieren

Seit 1.1.2013 ist die Novelle zum ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG) in Kraft. Die ASchG-Novelle

regelt die verbindliche Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz. Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) und Betriebsräte sind wichtige Partner bei diesem Prozess.

Die ÖNORM EN ISO 10075-1 definiert psychische Belastung als „...alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“.

Im arbeitswissenschaftlichen Belastungs-Beanspruchungskonzept sind Belastungen als objektive, von außen auf den Menschen einwirkende Größen und Faktoren gefasst, und die Beanspruchung als individuelle Auswirkung derartiger Belastungen, dh deren Auswirkungen im Menschen und auf den Menschen.

Folgende Arbeitsbedingungen können mit psychischen Belastungen verbunden sein:

- **Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten**
Umgang mit Menschen, einseitige und gleichförmige Tätigkeiten, hohe Informationsdichte, etc
- **Arbeitsumgebung und Arbeitsraum**
Lärm, Klima, Platzverhältnisse, etc
- **Arbeitsabläufe**
Unterbrechungen, fehlende Information, Doppelarbeit sowie
- **Arbeitsorganisation**
Zusammenarbeit mit Führungskräften und KollegInnen, Feedback, Arbeitszeitgestaltung, etc

Unter Gefahren im Sinne des ASchG sind auch arbeitsbedingte **physische und psychische Belastungen** zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen“ (§ 2 Abs. 7 ASchG).

Die Arbeitsplatzevaluierung ist ein Prozess, der dem Ziel der ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen dient.

BURNOUT BEI DER ARBEIT

Ausgebrannt, vollständig innerlich erschöpft, zu nichts mehr Lust: Immer mehr ArbeitnehmerInnen leiden auch am sogenannten „Burnout“. Am Ende stehen oft lange Krankenstände oder die völlige Berufsunfähigkeit. „Burnout“ fängt häufig mit über großem Arbeitseifer an. Bleiben „Belohnungen“ dafür aus, kommt es zu einer „Schieflage“ zwischen dem, was man investiert, und dem, was man dafür bekommt. Dazu kommt, dass gerade jetzt in der Krise, der Arbeitsdruck in den Firmen zunimmt.

Die weit verbreitete und am häufigsten verwendete Definition (Maslach und Shirom, 1983) beschreibt drei wesentliche Elemente, die ein Burnout-Syndrom charakterisieren:

Emotionale Erschöpfung

Geht einher mit Kraftlosigkeit, mit Ohnmacht und mit dem Verlust der Fähigkeit, mit anderen Menschen mitfühlen zu können. Zum Schutz vor weiteren Belastungen zieht man sich zurück und nimmt anderen gegenüber eine distanzierte, gleichgültige Haltung ein.

Zynismus (Entpersönlichung)

Beschreibt eine negative Einstellung und negative Gefühle gegenüber der Arbeit und den Menschen, mit denen man beruflich zu tun hat (PatientIn, KundIn, KollegIn).

Reduzierte berufliche Leistungsfähigkeit

Antriebsverlust, Gefühl, persönlich nichts mehr zu erreichen bzw leisten zu können, tatsächlich reduzierte Leistungsfähigkeit.

Nach den Kriterien des ICD 10 (International Classification of Diseases der Weltgesundheitsorganisation WHO) ist Burnout keine eigenständige Krankheit, sondern ein Einflussfaktor, der auf den Gesundheitszustand wirkt und zur Inanspruchnahme des Gesundheitssystems führt. Es wird als Ausgebranntsein – als Zustand der totalen Erschöpfung definiert.

Das Besondere an Burnout ist, dass Betroffene früher an ihrem Arbeitsplatz sehr motiviert und engagiert gearbeitet haben. Verausgaben sich engagierte ArbeitnehmerInnen bei ihrer Arbeit immer mehr, verlieren sie in Folge nicht nur die Begeisterung und das Interesse an ihren Aufgaben, sondern fühlen sich auch insgesamt leer und ausgebrannt. Auch ihre Leistungsfähigkeit wird dadurch beeinträchtigt.

Im Folgenden eine Zusammenstellung der wichtigsten Begriffe, die im Zusammenhang mit Burnout immer wieder verwendet werden:

▪ **Akuter Stress**

Plötzliche und kurz dauernde Stress-Situationen, zB ein Streit oder ein schwieriges Gespräch, bringen den Organismus auf Hochtouren, das Herz schlägt schneller, der Puls steigt. Nach Abklingen der Belastungssituation hört diese Aktivierung rasch auf. →

▪ **Chronischer Stress**

Lang andauernde Stress-Situationen mit wenig Möglichkeiten, diese Belastungen abzufedern, halten den Organismus in einer ständigen Daueranspannung. Das führt langfristig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie Magen-Darm-, Herz-Kreislaufkrankungen oder auch chronische Erschöpfung (Burnout).

▪ **Burnout-Syndrom**

Körperlicher, geistiger und emotionaler Erschöpfungszustand, dem eine länger dauernde Phase der Belastung vorangegangen ist. Chronischer Stress kann eine Ursache für Burnout sein.

▪ **Mobbing**

Mobbing ist eine konfliktvolle Kommunikation am Arbeitsplatz unter KollegInnen (oder zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen), bei der die angegriffene Person unterlegen ist. Die Betroffenen werden systematisch, während längerer Zeit direkt oder indirekt angegriffen. Das Ziel: Sie sollen ausgegrenzt und aus dem Arbeitsverhältnis hinausgedrängt werden.

Auch Mobbing kann eine Ursache für Burnout sein, bzw aufgrund von Burnout-Symptomen und damit verbundener reduzierter Leistungsfähigkeit kann Mobbing auftreten.

URSACHEN FÜR BURNOUT

Die Ursachen für die Zunahme an Burnout-Fällen in den vergangenen Jahren können nur in einem größeren Zusammenhang gesehen werden. Über die letzten zehn bis 15 Jahre haben neue Managementmethoden Verbreitung gefunden, in denen die menschlichen Potenziale durch neue Steuerungs- und Organisationsformen bestmöglich ausgeschöpft werden sollen. Anstatt Anweisungen zu geben und die Durchführung der Arbeit zu kontrollieren, wird die Arbeit systematisch mit Zielvereinbarungen sowie durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen gesteuert und nur noch das Ergebnis kontrolliert. Darüber hinaus werden Zielvereinbarungen auch mit finanziellen Anreizsystemen verknüpft. Die ArbeitgeberInnen erwarten sich dadurch unternehmerisches Handeln der ArbeitnehmerInnen. Dadurch werden Motivation und Engagement der ArbeitnehmerInnen bewusst gefördert und für die Erreichung der Unternehmensziele nutzbar gemacht. Diese Vorgehensweise trifft durchaus auch die Bedürfnisse der KollegInnen.

Der eigenen Arbeit einen Stempel aufdrücken, eine persönliche Wirkung haben, sich mit der eigenen Arbeit identifizieren, das sind durchaus verständliche und nachvollziehbare Anliegen und Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen. Allerdings wird dabei auch von Führungskräften und Vorgesetzten oft übersehen, dass wir Menschen natürliche Grenzen der Leistungsfähigkeit haben, die beachtet werden müssen, wenn wir gesund bleiben wollen.

Die Kultur in einem Unternehmen, die Werte und Einstellungen, die zumeist unbewusst transportiert werden, prägen das individuelle Verhalten der dort Beschäftigten in einem hohen Ausmaß. Denn ArbeitnehmerInnen sind ja wirtschaftlich abhängig, dies ist ein wichtiges Kriterium für die ArbeitnehmerInneneigenschaft. Der Druck, sich an die vorherrschende Betriebskultur anzupassen, ist dadurch immer sehr groß.

Wenn es im Betrieb zB grundsätzlich die Haltung gibt, dass es nicht wichtig ist, Arbeitspausen einzuhalten, dann ist es für Einzelne ganz schwierig, sich dagegen zu stellen. Oder: Wenn Führungskräfte Konflikte als störend erleben, diese aber trotzdem nicht offen ansprechen, dann ist es für einzelne ArbeitnehmerInnen erst recht schwierig, es anders zu machen und gegen diese Betriebskultur zu handeln.

BURNOUT-PRÄVENTION

Burnout ist bei ArbeitgeberInnen und Belegschaft häufig ein Thema über das geschwiegen wird. Vor allem die Beschäftigten haben Angst, Symptome von Erschöpfung offen einzugestehen, da sie befürchten, dadurch als wenig belastbar eingestuft zu werden. Dem Betriebsrat/der Personalvertretung kommt hier die wichtige Aufgabe zu, dieses Tabu zu brechen, und das Thema Burnout-Gefahr gegenüber dem Arbeitgeber aktiv anzusprechen und vorbeugend Maßnahmen zu verlangen.

Hohe volkswirtschaftliche Kosten von Burnout

Prävention zahlt sich aus, weil die Kosten durch Burnout höher als bisher angenommen sind. Gegenmaßnahmen sind dringend erforderlich. Das ist die Kernaussage einer neuen Studie „Volkswirtschaftliche Analyse eines rechtzeitigen Erkennens von Burnout“ der Johann Kepler Universität Linz zu den volkswirtschaftlichen Kosten von Burnout.

Weiter auf Seite 6 →

Erscheinungsort Wien, Verlagspostamt 1040 Wien,
Herausgeber, Verleger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22,
Redaktion: Abteilung SI **Internet:** <http://wien.arbeiterkammer.at>
E-Mail: ak-aktuell@akwien.at **Verlags- und Herstellort:** Wien,
Grafik: Jakob Fielhauer **Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25:** siehe wien.arbeiterkammer.at/impresum

Information für die Post: P.b.b.

02Z034664 M
Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien

Je nach Szenario ist mit Gesamtkosten (für die gesamte Behandlungsdauer von geschätzten 500.000 Personen) für die Dauer der Behandlung in Höhe von 3,9 bis 9,9 Mrd. Euro zu rechnen. „Die volkswirtschaftlichen Kosten sind umso höher, je später der Diagnosezeitpunkt ist. Dies zeigen die Berechnungen für die drei Verlaufsszenarien von Burnout deutlich. Ein früher Diagnosezeitpunkt dämpft die volkswirtschaftlichen Kosten von Burnout entscheidend. Noch besser, und in der Folge billiger, sind selbstverständlich präventive Maßnahmen und Bewusstseinsbildung für das Thema Burnout und seine Konsequenzen.“ sagen die Verfasser.

Was man selbst tun kann

Das Wichtigste ist, die Verhältnisse mit Maßnahmen der Verhältnisprävention (zB Arbeitsgestaltung) zu ändern. Reine Verhaltensprävention wirkt, wenn überhaupt, nur kurzfristig. Nicht die Symptome sondern die Ursachen sind zu bekämpfen. Dabei hilft die gesetzlich vorgesehene psychische Arbeitsplatzevaluierung.

So sind zu große einseitige Arbeitsbelastungen möglichst zu verringern. Suchen Sie sich abwechslungsreichere Arbeit. Versuchen Sie Routinearbeit und konzentrierte Arbeit im Wechsel zumachen. Je eher Sie sich die Arbeit selbst einteilen können, desto selbstbestimmter wird sie. Auch Fort- und Weiterbildungsangebote können für eine andere Perspektive sorgen.

Um sich selbst zu helfen, überdenken Sie, welche und wie hohe Ansprüche Sie an sich selbst stellen. Niemand ist perfekt und immer gleich leistungsfähig. Setzen Sie sich realistische Ziele und vereinbaren Sie diese mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten. Auch der Einsatz von Entspannungstechniken wie Autogenes Training kann im Einzelfall helfen. Nehmen Sie Unterstützung von KollegInnen an. Und wenn Sie das Gefühl haben, das hilft alles nichts: Suchen Sie professio-

nelle Hilfe bei einem Arzt oder Psychotherapeuten. Das Wichtigste ist und bleibt jedoch die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Ihnen hilft es kaum, wenn beispielsweise die Arbeitsmenge systematisch zu viel ist, und daran nichts geändert wird!

FOLGEKOSTEN PSYCHISCHER ARBEITSBELASTUNGEN

Internationale Studien zeigen auf, dass in Europa zwischen 50 und 60 Prozent der krankheitsbedingten Arbeitsausfälle in der einen oder anderen Form auf Stress in der Arbeit zurückzuführen sind. Die dadurch bedingte Verringerung der Arbeitsleistung und –produktivität führt zu negativen gesamtwirtschaftlichen Kosten zwischen 1,5 und 4 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP). Je nachdem ob neben den direkten medizinischen und betrieblichen Kosten auch noch eine Bewertung des Verlusts an Wertschöpfung und der Einschränkung der Produktivität vorgenommen wird.

Berechnungen für Österreich legen nahe, dass psychische Belastungen am Arbeitsplatz mit ähnlich hohen gesamtwirtschaftlichen Kosten verbunden sind wie physische Arbeitsbelastungen. Jedoch ist die durchschnittliche Dauer der Krankenstände aufgrund psychischer Beschwerden bzw Erkrankungen erheblich höher als im Falle körperlicher Beschwerden bzw Erkrankungen. In Summe sind daher die gesamtwirtschaftlichen Kosten der psychischen Belastungen infolge der medizinischen Kosten ergänzt um betriebliche für das Jahr 2009 mit etwa 1,2 Prozent des BIP oder 3,3 Milliarden Euro anzusetzen.

FORDERUNGEN DER AK

Vor diesem Hintergrund und dem Ziel, dass die Menschen länger im Erwerbsleben bleiben sollen, ist – neben arbeitsmarkt-, bildungs- und sozialpolitischen Maßnahmen – insbesondere eine rasche Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes notwendig.

- Die gesetzliche Verankerung von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz als gleichberechtigte Präventivfachkraft samt Festlegung der Aufgabenfelder und angemessener Präventionszeiten. Dies ist vor dem Hintergrund der zunehmenden psychischen Belastungen in der Arbeitswelt und der daraus resultierenden psychischen Erkrankungen sowie der Minderung der Leistungsfähigkeit vordringlich.
- Manuelle Handhabung von Lasten durch Verordnung regeln. Zur vorbeugenden Bekämpfung der hohen Zahl von arbeitsbedingten Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparates ist eine Durchführungsverordnung zum ASchG auszuarbeiten, mit der die manuelle Handhabung von Lasten samt einfach nachvollziehbaren Grenzlasterlasten normiert wird.
- Grenzwerte für gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe. Die Grenzwerteverordnung ist den toxikologischen und arbeitsmedizinischen Forschungs-

ergebnissen entsprechend dem Erkenntnisstand der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) anzupassen.

- Gesetzlicher Präventionsauftrag zu „arbeitsbezogene Gesundheitsgefahren“. Die Prävention „arbeitsbezogener Gesundheitsgefahren“ soll Pflichtaufgabe im jeweiligen Wirkungsbereich eines Präventionsträgers sein. Die Umsetzung der Prävention „arbeitsbezogener Gesundheitsgefahren“ soll den Unfallversicherungsträgern übertragen werden. Für die betriebliche Gesundheitsförderung sind die Krankenversicherungsträger zuständig. Zudem sind gesetzliche Regelungen betreffend der Verankerung von Forschung und angewandte Forschung samt Einrichtung von Kompetenzzentren aufzunehmen.
- Die gesetzliche Verankerung der arbeitspsychologischen Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Beschäftigten nach dem Modell „AUVAsicher“.
- Wirksame Maßnahmen gegen krankmachende psychische Belastungen, wie die Eindämmung von unfreiwilligen und übermäßigen Überstunden.
- Die Bereitstellung von mehr finanzieller Mittel für die arbeits- und organisationspsychologische Forschung zur Eindämmung arbeitsbedingter psychischer Belastungen.

LÖSUNGSWELT „GESUNDE ARBEIT“

Die neue Lösungswelt **www.gesundearbeit.at** ist die innovative Zusammenführung von Themen zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt. Ihre Besonderheit ist ihre Vielfalt, mit dem Anspruch einer aktuellen Plattform mit laufender redaktioneller Betreuung. Ziel ist, in Österreich als erste Anlaufstelle – als Lösungswelt – für alle Fragen in diesem Themenfeld zu dienen.

Die Bandbreite erstreckt sich von aktuellen News, Rechtsvorschriften, Veranstaltungshinweisen, Wissenswertem zum Arbeitsumfeld, Informationen zu Kampagnen, Studien, Buchtipps und Links bis hin zum regelmäßig erscheinenden elektronischen Newsletter.

Die BenutzerInnen können von Arbeiterkammern und Gewerkschaften kostenfrei angebotene Broschüren und Studien downloaden. Aber auch andere Kooperationspartner werden zukünftig ihre Publikationen über diese Plattform zum Download anbieten, sodass eine umfassende Sammlung von Fachinfor-

mationen entsteht. Buchtipps verlinken direkt in den Webshop „Arbeit-Recht-Soziales“, wo die Bücher sofort bestellt werden können.

Angesprochen sind sowohl Akteure aus der Welt des ArbeitnehmerInnenschutzes, der Prävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung als auch InteressenvertreterInnen, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen.

Die Lösungswelt **www.gesundearbeit.at** ist die erste konkrete Ausprägung der österreichischen Marke „gesunde Arbeit“. Mit fachlicher Unterstützung von Gewerkschaften und Arbeiterkammern orientiert sie sich an den Interessen der ArbeitnehmerInnen und greift die immer intensivere Auseinandersetzung mit Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt auf.

Medieninhaber und Hersteller ist der ÖGB-Verlag. Herausgeber sind die Bundesarbeitskammer und der Österreichische Gewerkschaftsbund. Das Medium dient der Information über das Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt.