



Ihre Gesprächspartner:

Dr. Johann Kalliauer

MMag. Dr. Reinhard Raml

Präsident der Arbeiterkammer Oberösterreich

Sozialforscher, IFES

**Der Österreichische
Arbeitsgesundheitsmonitor:
Hoher Zeitdruck, monotone Arbeit, unsichere Zukunft:
Rund 40 Prozent der Arbeiter/-innen
sind psychisch stark belastet**

Pressekonferenz

Mittwoch, 12. Dezember 2012, 10 Uhr

Wien, Café Griensteidl

Die aktuelle Auswertung des Österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitors zeigt, dass die Hauptbetroffenen von psychischen Belastungen im Job nicht – wie so oft vermutet - die leitenden Angestellten („Managerphänomen“) oder Lehrer/-innen sind. Vielmehr sind es Bau- und Fabrikarbeiter/-innen sowie Kassen- und Reinigungskräfte, die vor allem unter ständig steigendem Zeitdruck, monotonen Arbeitsabläufen und unsicheren Zukunftsaussichten leiden.

Falsch ist auch die Ansicht, dass die Zunahme der Krankenstände aus psychischen Gründen auf höherer Empfindlichkeit beruht oder sogar nur ein „Modetrend“ ist. Der Österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor zeigt ab 2010 einen deutlichen Anstieg des Anteils der Beschäftigten mit drei oder mehreren psychischen Belastungsfaktoren. Ein Trend, der sich aktuell weiter verstärkt, dessen Wurzeln aber Jahre zurückreichen.

Fast 30 Prozent aller Beschäftigten sind psychisch stark belastet

Der ständig steigende Leistungsdruck führt im Zusammenspiel mit der andauernden Wirtschaftskrise zu einer steigenden Zahl psychisch belasteter Arbeitnehmer/-innen. Mittlerweile gibt es mehr als eine Million Betroffene.

Bereits 29 Prozent aller Beschäftigten in Österreich sind als psychisch höher belastet einzustufen, zehn Prozent davon als sehr hoch. Der Anteil der Arbeitnehmer/-innen mit mehrfachen psychischen Belastungen ist in zwei Jahren von neun auf 13 Prozent gestiegen.

Als psychische Belastungsfaktoren wurden im Österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitor definiert: Stressempfinden/Druck, Demotivation, Unfähigkeit abzuschalten, Depressivität, Gefühl der Erschöpfung und Überlastung, Geiztheit und Gefühl der Sinnleere. Mehr als 20 Fragen werden zu diesen Faktoren gestellt.

Arbeiter/-innen sind Hauptbetroffene

Starke psychische Beeinträchtigungen haben 39 Prozent der Arbeiter/-innen – gegenüber 28 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und 27 Prozent der Angestellten.

Vor allem Bauarbeiter/-innen zählen zu den Hauptbetroffenen. 41 Prozent sind stark oder sehr stark psychisch belastet, gefolgt von Fabrikarbeiter/-innen (39 Prozent), Kassierer/-innen (38 Prozent), Installateure/-innen (36 Prozent) und Reinigungskräfte (34 Prozent). Abteilungsleiter/-innen findet man erst dahinter mit 33 Prozent Belasteten.

Der steigende Zeitdruck spielt eine große Rolle: 40 Prozent der Beschäftigten, die unter Zeitdruck stehen, weisen mehrfache psychische Belastungen auf. Arbeiter/-innen nehmen ihre Jobs zunehmend als monoton und sinnentleert wahr. Die wirtschaftliche Entwicklung empfinden immer mehr Beschäftigte als undurchschaubar, ihre berufliche Zukunft als unsicher. Erschöpfungssymptome und Depressionen (oft als „Burn-Out“ bezeichnet) nehmen stetig zu. Seit 1994 hat sich die Zahl der Krankenstandstage wegen psychischer Erkrankungen fast verdreifacht.

Ursachen psychischer Belastungen

im Job

Zeitdruck in der Arbeit ist die Hauptursache für psychische Belastungen von Arbeitnehmer/-innen: Bei 21 Prozent hat dieser bereits zu starken psychischen Belastungen geführt, bei 19 Prozent ist es die hohe Konzentration beim Job, bei 17 Prozent die hohe Verantwortung. Ständige Kontrolle und mangelnde Rückzugsmöglichkeiten sind bei jeweils 14 Prozent die Ursachen für Belastungen. Probleme mit dem/r Chef/-in haben bei 13 Prozent psychische Auswirkungen, bei ebenso vielen verursacht Lärm am Arbeitsplatz Probleme.

Die körperlichen Folgen psychischer Belastungen sind dramatisch: 75 Prozent haben Muskelverspannungen und/oder Rückenschmerzen, 67 Prozent fühlen sich erschöpft. 62 Prozent leiden unter Kopfschmerzen, 58 Prozent haben Schlafstörungen und 53 Prozent werden von Nervosität geplagt.

AK begrüßt eine sinnvolle Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) verpflichtet die Arbeitgeber/-innen, alle für Arbeitnehmer/-innen bestehenden Gefährdungen und gesundheitlichen Belastungen systematisch zu ermitteln, zu beurteilen und schriftlich zu dokumentieren. Aufgrund der Ergebnisse sind geeignete Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen und umzusetzen.

Eine Novelle des ASchG bestimmt, dass Unternehmen neben den physischen auch die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz evaluieren müssen.

Ebenso müssen im Betrieb Gefahren ermittelt und beurteilt werden, die zu psychischen Belastungen führen können. Faktoren, die zu psychischen Erkrankungen führen, sollen vermieden und entsprechende Maßnahmen zur Vermeidung arbeitsbedingter psychischer Belastungen sollen gesetzt werden. Dies können etwa Änderungen bei den Arbeitsabläufen oder die Klärung von Zuständigkeiten sein.

Forderungen und Lösungsvorschläge

Evaluierung psychischer Belastungen

Die Durchführung der Evaluierung psychischer Belastungen ist voranzutreiben, die daraus resultierenden Verbesserungsvorschläge sind verpflichtend umzusetzen.

Bonus-Malus-System

Rasche Einführung eines Bonus-Malus-Systems: Nur wenn Unternehmen Älteren geeignete Arbeitsplätze anbieten und dort auf deren Gesundheit achten, haben diese die Möglichkeit, der Arbeitslosigkeit zu entkommen. Auch dafür braucht es umfassende Arbeitsplatzevaluierungen unter verpflichtender Beziehung von Arbeitspsychologen/-innen und Arbeitsmediziner/-innen.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Im Unterschied zur Evaluierung von Belastungen ist betriebliche Gesundheitsförderung eine freiwillige Maßnahme. Überwiegend richtet sich die betriebliche Gesundheitsförderung individuell an die Beschäftigten, um sie zu gesünderem Lebensstil zu motivieren.

Wichtiger ist es jedoch, nach eingehender Analyse der Verhältnisse im Betrieb (Mitarbeiterbefragung, Gesundheitsprojekte) gezielte Verbesserungen umzusetzen, die den konkreten Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen betreffen. Auch der Einfluss des Führungsverhaltens spielt dabei eine wesentliche Rolle.

Arbeitsmedizin

- Erhöhung und bessere Nutzung der gesetzlichen Einsatzzeiten besonders auch bei psychischen Belastungen;
- Genauere Feststellungen darüber in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten;
- Mehr Gewicht auf Prävention in der arbeitsmedizinischen Ausbildung (z. B. Evaluierung psychischer Belastungen, Umsetzung durch geeignete Maßnahmen, betriebliche Gesundheitsförderung).

Betriebliches Eingliederungsmanagement

In den Betrieben fehlt oft das Wissen, wie mit psychisch beeinträchtigten Mitarbeitern/-innen nach deren (oft langen) Krankenständen (Dauer im Schnitt 36,8 Tage) umgegangen werden soll. Meistens werden nur so genannte „Krankenstandrückkehrgespräche“ in immer mehr Betrieben durchgeführt. Diese setzen die Beschäftigten oft nur unter Druck und führen zum Sammeln höchst fragwürdiger Gesundheitsdaten. Solche Gespräche sind abzulehnen.

Ein betriebliches Eingliederungsmanagement sollte vielmehr dafür sorgen, dass aus dem Krankenstand rückkehrende Arbeitnehmer/-innen nicht gleich wieder denselben belastenden und krankmachenden Faktoren ausgesetzt sind und dass sie schrittweise ohne Druck in ihre Tätigkeiten zurückfinden können.

Österreichischer Arbeitsgesundheitsmonitor

Der Österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor wurde auf der Grundlage von ausgedehnten Feldstudien in den Jahren 2006 und 2007 unter Mitwirkung des Arbeitsmedizinischen Dienstes Linz entwickelt. Er ist repräsentativ für alle unselbständig Beschäftigten in Österreich. Alle Daten des Arbeitsgesundheitsmonitors sind mit den Daten des Österreichischen Arbeitsklima Index verknüpfbar. Der Österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor wird einmal jährlich veröffentlicht.

Der Österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor ist eine umfassende Erhebung der subjektiven gesundheitlichen Befindlichkeit von Arbeitnehmern/-innen. Im Rahmen des Österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitors werden neben klassischen Beeinträchtigungen und psychosomatischen Beschwerdebildern (Herz-Kreislauf-Probleme, Schlafstörungen, Konzentrationsstörungen, Verdauungsbeschwerden, Kopfschmerzen, Beschwerden im Bewegungs- und Stützapparat etc.) psychische Beeinträchtigungen (Gereiztheit, Depressivität, Nicht-Abschalten-Können, Motivationsverlust, Resignation etc.) sowie positive Indikatoren der Gesundheit (Persönlichkeitsentwicklung, Selbstwirksamkeit, Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit, Sinnwahrnehmung im Leben etc.) erhoben.

Die Erhebungsmethode

Der Österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor basiert auf face-to-face-Interviews im Rahmen der IFES-Mehrthemenumfrage. Das Sample beträgt

4.000 Interviews jährlich (1.000 Interviews je Quartal). Die Grundgesamtheit bilden unselbstständig Beschäftigte ab 15 Jahren in Österreich. Methode der Stichprobenziehung: Mehrfach geschichtete Zufallsstichprobe.