

# „Psychische Gesundheit wird in Betrieben zu wenig beachtet“

Das Institut zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (IEPB) untersuchte in einer aktuellen Studie die Frage, wie es um den Schutz der psychischen Gesundheit der Beschäftigten in Österreichs Unternehmen bestellt ist. Dabei zeigt sich: Psychischen Belastungen vorzubeugen ist den österreichischen Betrieben theoretisch wichtig, praktisch wird wenig dafür getan. Der Nutzen solcher Maßnahmen für den Erfolg im Betrieb ist noch nicht in den Unternehmen angekommen. Dabei können Unternehmen nur profitieren.

GERNOT KAMPL

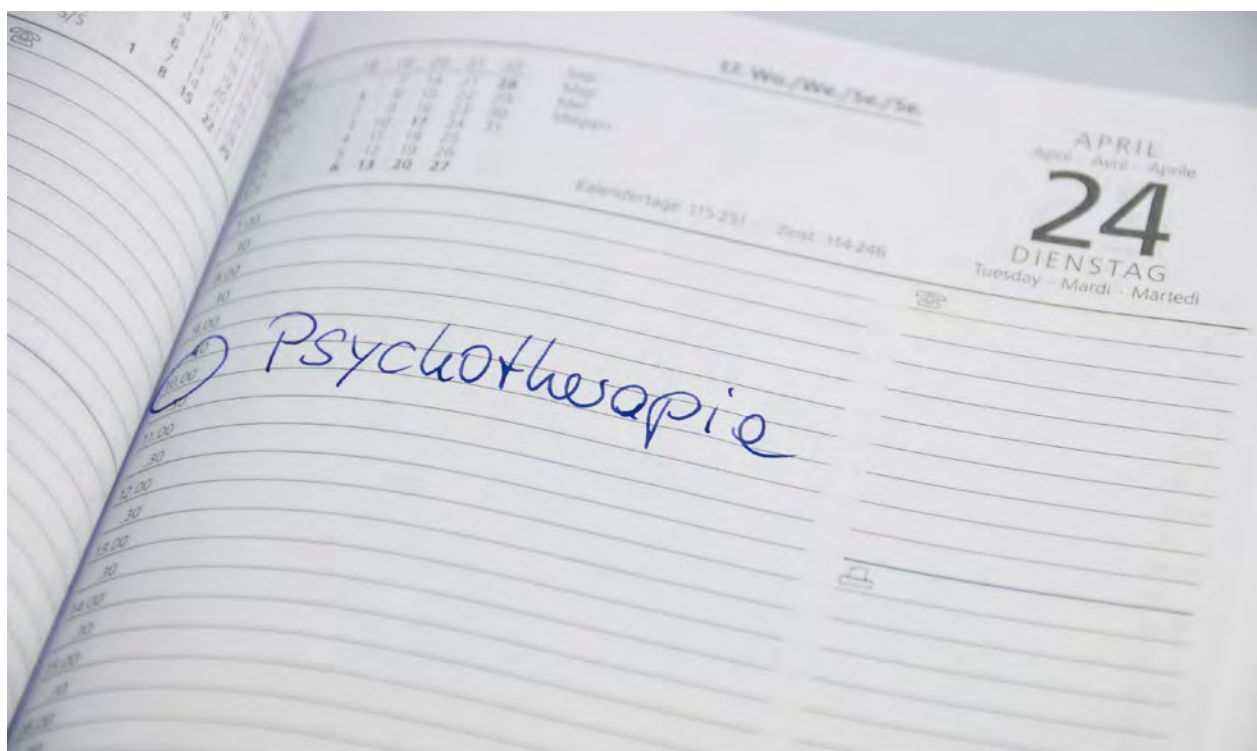


Foto: Petra Beerhalter/fotolia.com

**V**or zwei Jahren präzisierte der österreichische Gesetzgeber in der Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, dass alle bestehenden Arbeitsplätze in heimischen Unternehmen nicht nur auf körperliche, sondern ausdrücklich auch auf psychische Belastungen hin evaluiert werden

müssen. Im Jänner 2015 wurde nun mittels Onlinebefragung der Status quo in Österreichs Betrieben erhoben. 159 Führungskräfte und Personalverantwortliche aus 25 Branchen gaben detailliert Auskunft. Das Ergebnis ist ernüchternd: Erst 47 Prozent der Betriebe haben die gesetzlichen Auflagen erfüllt.

## Große Unterschiede in der gesetzlichen Umsetzung des psychischen Arbeitsschutzes

Immerhin: Für vier Fünftel der Befragten ist die Beachtung psychischer Arbeitsbelastungen „sehr“ oder „eher“ wichtig. Dennoch hat bisher weniger als die Hälfte der Betriebe eine Evaluierung psychischer

Arbeitsbelastungen durchführen lassen, bei den KMUs (Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten) überhaupt erst jeder vierte.

Mehr als 40 Prozent der Verantwortlichen in KMUs wussten nicht, dass die umfassende körperliche und psychische Arbeitsplatzevaluierung gesetzlich vorgeschrieben ist. „Hier steht dem Gesetzgeber und den Interessenvertretungen noch einiges an Aufklärungsarbeit bevor“, sagt Mag. Gernot Kampl, Arbeitspsychologe und Institutsleiter des Instituts zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (IEPB). Dass Handlungsbedarf besteht, hat vor Kurzem auch die OECD festgestellt: Österreich ist im Hinblick auf psychische Arbeitsbelastungen nur auf Platz 27 von 32 erfassten Ländern. Und auch das Ifes-Institut kam in dem kürzlich im Auftrag der Arbeiterkammer erhobenen jährlichen Strukturwandelbarometer zum Ergebnis, dass hinsichtlich der gesetzlich vorgeschriebenen Evaluierung psychischer Belastungen erheblicher Aufholbedarf besteht.

### Mögliche Ursachen für die Unterschiede zwischen KMUs und Großbetrieben

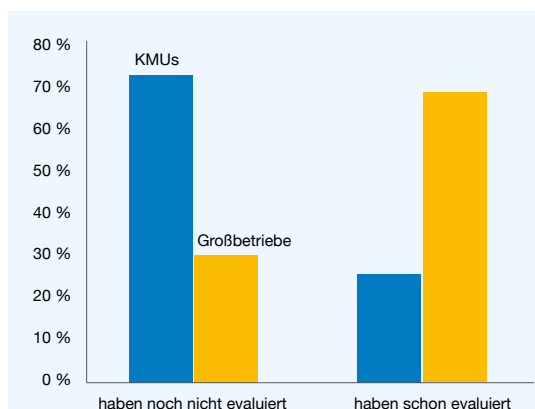
Mag. Kampl macht zwei wichtige Ursachen dafür aus, dass sich KMUs weniger um psychische Belastungen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kümmern als Großbetriebe. Erstens verfügen große Unternehmen fast immer über einen Betriebsrat und werden häufiger durch das Arbeitsinspektorat kontrolliert als Klein- und Mittelbetriebe. Betriebsrat, AUVA und Arbeitsinspektion informieren über psychische Arbeitsbelastungen, machen aber auch Druck, wenn es darum geht, gesetzliche Anordnungen umzusetzen. Es überrascht also nicht, dass fast alle befragten Personen aus Großunternehmen wussten, dass die umfas-

sende körperliche und psychische Arbeitsplatzevaluierung gesetzlich vorgeschrieben ist. Mehr als 40 Prozent der Verantwortlichen in KMUs wussten das wie erwähnt nicht.

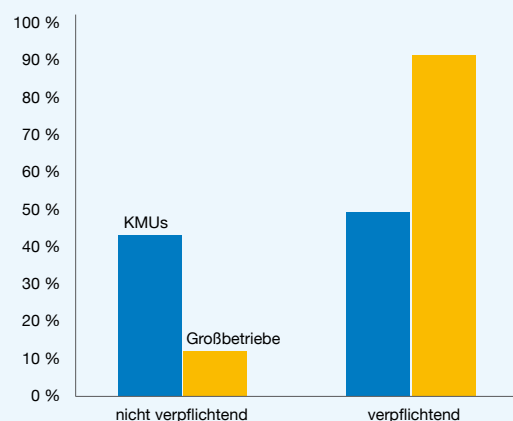
Zweitens ist für Großunternehmen der „Kampf um die besten Köpfe“ bereits voll entbrannt und das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten ein Wettbewerbsfaktor. Für Betriebe ergibt sich aus der Förderung der psychischen Gesundheit dadurch eine doppelte positive Wirkung: auf die Leistungsfähigkeit und das Engagement der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ebenso wie auf Job-Rahmenbedingungen und das Firmenimage. Gute Job-Rahmenbedingungen helfen, wenn es darum geht, in Zukunft für begehrte Fachkräfte als Arbeitgeber attraktiv zu sein, und Großbetriebe haben das eher erkannt als KMUs.

### Auch KMUs profitieren von professionell durchgeführten Evaluierungsprojekten

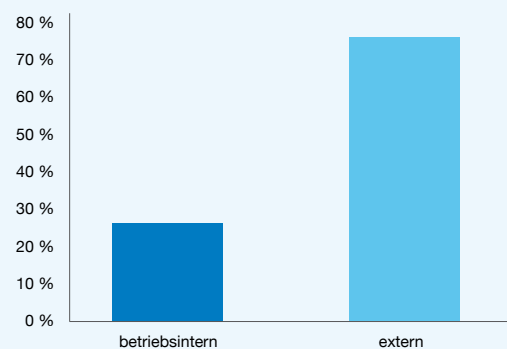
Es wäre aber gerade auch für KMUs wichtig, potenzielle psychische Belastungen zu beachten und regelmäßig zu überprüfen, erklärt Kampl: „Psychische Arbeitsbelastungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können sich zu einem enormen Kostenfaktor entwickeln.“ Psychische Erkrankungen sind mittlerweile die Ursache für fast 10 Prozent aller Krankenstandstage in Österreich, Tendenz stark steigend. Laut WIFO Fehlzeitenreport 2014 hat sich die Zahl der Krankenstandstage aufgrund psychischer Erkrankungen in den letzten 20 Jahren fast verdreifacht. Darüber hinaus machen Beschäftigte, die aufgrund schlechter psychischer Arbeitsbedingungen nicht motiviert sind, „Dienst nach Vorschrift“ oder haben gar innerlich gekündigt und nutzen ihr kreatives Potenzial nicht mehr. Reduzierter Einsatz im Umgang mit Kunden



**Während bereits viele Großunternehmen Evaluierungen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz durchführen, besteht noch großer Nachholbedarf in KMUs.**



**Mehr als 40 Prozent der befragten KMUs wussten nicht, dass die Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen gesetzlich verpflichtend ist.**



**Eine klare Mehrheit sprach sich dafür aus, Evaluierungsprojekte von betriebsfremden externen Personen durchführen zu lassen. Insbesondere Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen werden als externe Fachleute gesehen.**

führt zu weniger Geschäftserfolg und innerbetrieblich zu negativer Vorbildwirkung auf andere. Dies verursacht enorme Kosten. Werden psychische Belastungen jedoch ernst genommen, verbessern sich neben der Gesundheit auch die Arbeits-

zufriedenheit und die Motivation der Beschäftigten und damit der Geschäftserfolg des Betriebs. Die erwähnte Ifes-Befragung legt nahe, dass Unternehmen, die evaluieren und psychischen Belastungen gegensteuern, besser aufgestellt sind. Psychische Arbeitsbelastungen steigen generell – allerdings weniger in Betrieben, die diese evaluieren. In nicht evaluierten Betrieben verspürten z. B. 65 Prozent der Befragten erhöhten Zeitdruck, in evaluierten Betrieben waren es nur 55 Prozent. Auch gaben in nicht evaluierten Betrieben 40 Prozent an, dass sich das Betriebsklima verschlechtert hat, hingegen nur 28 Prozent in Betrieben, in denen Maßnahmen zur Verringerung psychischer Belastungen eingeleitet wurden. Es profitieren also auch die Unternehmen direkt von guten Arbeitsbedingungen. Dies zeigte auch eine groß angelegte Gallup-Studie in 34 Ländern im Jahr 2012: Unternehmen mit hoher Mitarbeiterbindung erzielten eine signifikant höhere Produktivität, Profitabilität und Kundenzufriedenheit als solche mit schlechten Werten. Sich um gute Job-Rahmenbedingungen auch im psychischen Bereich zu kümmern, hat demnach ganz konkrete positive Auswirkungen auf den Erfolg des Unternehmens – auch in KMUs.

## Qualität bisheriger Evaluierungsprojekte sehr unterschiedlich

Allerdings bestehen, so hat die Studie des Instituts zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz gezeigt, gravierende Unterschiede in der Qualität der Umsetzung von Evaluierungsprojekten und vor allem in der Information im Unternehmen. Die Bewertungen von bereits durchgeführten Projekten reichten von „sehr zufrieden“ bis zu „nicht zufrieden“. Oft wurde in Evaluierungsprojekten verabsäumt, die erhobenen Ergebnisse für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparent zu machen. Sinn und Zweck des Evaluierungsprojekts blieben unklar, in einigen Fällen wurden die Ergebnisse unternehmensintern gar nicht publik gemacht. Dies ist aber zentrale Voraussetzung für eine Umsetzung von Maßnahmen im Betrieb, denn nur mit den Beschäftigten gemeinsam lassen sich positive Veränderungen erzielen. „Gute Evaluierungen erkennt man auch daran, wie sie die Beschäftigten im Unternehmen in den Prozess miteinbinden und wie transparent die Ergebnisse unternehmensintern kommuniziert werden“, meint Institutsleiter Mag. Gernot Kampl, der selbst für das Institut zur

Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz Projekte leitet und durchführt.

Die deutliche Mehrheit der befragten Personen sprach sich in der Studie außerdem dafür aus, Evaluierungsprojekte durch externe Fachleute und hier insbesondere durch Arbeitspsychologen und Arbeitspsychologinnen (von über 62 Prozent der Befragten genannt) ausführen zu lassen. „Nur wenn Evaluierungsprojekte neutral und transparent von firmenexternen Expertinnen und Experten durchgeführt werden, ist sichergestellt, dass der Betrieb passende Maßnahmen umsetzt und in weiterer Folge davon profitiert“, ist sich Kampl sicher.

Sich um adäquate Maßnahmen im Bereich psychischer Arbeitsbelastungen zu kümmern bringt für Unternehmen mehr als nur die Erfüllung des Gesetzes. Für die Betriebe ist durch vorbeugende Maßnahmen, so Kampl, viel zu gewinnen: „Allein die höhere Motivation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der dadurch zu erzielende Wettbewerbsvorteil sollten Anreiz genug sein, hier aktiv zu werden.“ Davon müssen aber vor allem KMUs, so hat die Studie gezeigt, erst überzeugt werden. ■

## ZUSAMMENFASSUNG



Eine kürzlich veröffentlichte Studie hat sich mit der psychischen Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heimischer Unternehmen auseinandergesetzt. Eine Kernaussage lautet: Erst 47 Prozent der österreichischen Betriebe setzen die gesetzlichen Verpflichtungen zur Evaluierung psychischer Belastungen um. ■

## SUMMARY



A study has recently been published on the mental health of employees of Austrian businesses. One central finding is that a mere 47 per cent of Austria's enterprises evaluate emotional stress, as required by law. ■

## RÉSUMÉ



Une étude publiée récemment s'est penchée sur la santé psychique des travailleurs des entreprises nationales. Un des points principaux : seulement 47 pour cent des entreprises autrichiennes exécute les obligations légales concernant l'évaluation des contraintes psychiques. ■