

# „Wir müssen noch viel Überzeugungsarbeit leisten“

Trotz eines relativ guten Wissensstandes über die Notwendigkeit der Evaluierung psychischer Belastungen kümmern sich Österreichs Betriebe nur wenig um die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu diesem Ergebnis kommt der Geschäftsführer des Instituts zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, Mag. Gernot Kampl.

DAS GESPRÄCH MIT MAG. KAMPL FÜHRTE WOLFGANG HAWLIK



Foto: Inst. zur Eval. psych. Belastungen

Mag. Gernot Kampl

**SICHERE ARBEIT:** Sie haben gerade in einer aktuellen Studie überprüft, ob sich österreichische Unternehmen um die psychischen Arbeitsbelastungen ihrer Mitarbeiter kümmern. Warum haben Sie diese Studie überhaupt durchgeführt?

**Kampl:** Unser Institutsauftrag ist, transparent und neutral über Gefahren und Kosten von psychischen Arbeitsbelastungen zu informieren und das Thema psychische Belastung im Job zu enttabuisie-

ren. Seit Jänner 2013 gibt es in Österreich eine sehr klare gesetzliche Regelung. Damals wurde das Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG) novelliert und vom Gesetzgeber deutlich gemacht, dass österreichische Betriebe dazu verpflichtet sind, Arbeitsplätze sowohl auf körperliche als auch auf psychische Belastungen hin zu überprüfen. Uns als Institut hat nun interessiert, wie es mit dem Wissensstand bezüglich dieser gesetzlichen Vorgabe aussieht und wie wichtig das Thema psychische Gesundheit für HR-Entscheidungssträger ist.

**Diese Verpflichtung bestand ja bereits vor dem Jahr 2013, war jedoch nicht so präzise formuliert und wurde vielfach nicht umgesetzt. Hat die Präzisierung zu einem erhöhten Problembewusstsein und zu einer verbesserten Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe beigetragen? Und wie zufrieden sind Sie mit dem Wissensstand der Human-Relations-Verantwortlichen in Österreich?**

**Kampl:** Zuerst einmal freut es mich, dass die Beachtung psychi-

scher Arbeitsbelastungen für vier Fünftel aller befragten Entscheidungsträger grundsätzlich wichtig ist. Allerdings bin ich nicht damit zufrieden, dass heute nicht einmal die Hälfte aller befragten österreichischen Unternehmen psychische Arbeitsbelastungen evaluieren und dementsprechend gar nicht wissen, welchen gesundheitlichen Beeinträchtigungen ihre Mitarbeiter eigentlich ausgesetzt sind. Bei KMUs sind es sogar noch weniger Betriebe, die evaluieren. Hier spielen psychische Arbeitsbelastungen im ArbeitnehmerInnenschutz heute fast noch keine Rolle. Wir können also möglicherweise davon ausgehen, dass Österreichs Arbeitnehmer im Job heute psychisch stark belastet sind. Das hat übrigens vor Kurzem auch die OECD festgestellt: Im Hinblick auf psychische Arbeitsbelastungen findet sich Österreich nur auf Platz 27 von 32 erfassten Ländern.

**Woran liegt die schleppende Umsetzung?**

**Kampl:** Eine Ursache liegt sicher im Informationsmangel. Mehrere Organisationen, wie beispielsweise

auch die AUVA, haben zwar eine Reihe von Initiativen gesetzt und die Wirtschaft informiert. „Angenommen“ ist die Information jedoch noch längst nicht bei allen Betrieben, insbesondere nicht bei den KMUs: Mehr als 40 Prozent der Befragten aus KMUs wussten nicht, dass die Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen gesetzlich verpflichtend ist. Selbst wenn die Gesetzeslage bekannt ist, der unternehmerische Nutzen solcher Evaluierungen liegt für Betriebe nicht unmittelbar auf der Hand. Evaluierungen werden daher häufig nur als lästige Pflicht betrachtet. Dabei nützen sie, wenn passende Maßnahmen folgen, kurz- und mittelfristig auch ökonomisch. Gemeinsam mit dem Gesetzgeber und den Sozialpartnern haben wir noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten.

### Warum sollten Unternehmen Evaluierungen psychischer Arbeitsbelastungen durchführen?

**Kampl:** Ich will hier nicht nur den mahnenden Zeigefinger heben und anmerken, dass Betriebe sonst bestraft werden. Es wird ja regelmäßig kontrolliert, und bis heute wurden wegen unterlassener Evaluierungen psychischer Arbeitsbelastungen bereits einige Strafanträge gestellt. Das eigentliche unternehmerische Argument für die Evaluierung ist für mich, dass Innovationskraft und Leistungsfähigkeit eines Betriebs stark von der Kreativität und dem Engagement der eigenen Mitarbeiter abhängen. So etwas kann nicht verordnet werden, sondern braucht förderliche Rahmenbedingungen und Entfaltungsmöglichkeiten im Betrieb. Psychische Arbeitsbelastungen sollten alleine schon deshalb evaluiert werden, um regelmäßig den Status quo der

Rahmenbedingungen im eigenen Betrieb zu erheben. So können treffsichere Maßnahmen abgeleitet werden, welche die unternehmerische Produktivität steigern. Außerdem wird für Unternehmen das Thema Employer-Branding immer wichtiger. In Zeiten des Wettbewerbs um die besten Fachkräfte ist ein Image als Top-Arbeitgeber Gold wert. Sich um passende Job-Rahmenbedingungen zu kümmern hilft da natürlich. So verschafft etwa ein Platz im „Best place to work“-Ranking beachtliche öffentliche Aufmerksamkeit und hat große Anziehungskraft auf hoch qualifizierte Arbeitskräfte.

### Abschließend etwas kritisch gefragt: Können Arbeitgeber durch die Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen nicht auch psychische Beeinträchtigungen oder psychische Krankheiten von Mitarbeitern feststellen?

**Kampl:** Ganz klar: Nein! Zum einen werden psychische Arbeitsbelastungen selbstverständlich immer anonym erhoben, zum anderen werden gar keine persönlichen Fragen gestellt. Es geht auch gar nicht um den Einzelnen. Die Bezeichnung „Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ ist vielleicht etwas irreführend. Eigentlich werden mögliche gesundheitsschädliche Job-Rahmenbedingungen erhoben. Sinn und Zweck ist es, psychische Belastungen zu erheben, die personenunabhängig am jeweiligen Arbeitsplatz vorliegen. Die erhobenen Belastungen würden also Sie genauso wie mich beeinträchtigen, sollten wir am evaluierten Arbeitsplatz tätig sein. Das Sitzen auf einem alten, ergonomisch unbrauchbaren Stuhl verursacht ja auch bei Ihnen und mir Rückenschmerzen!



**Auch Schutzengel brauchen Pausen.**

**Sie glauben nicht an Schutzengel?** Das bleibt selbstverständlich Ihnen selbst überlassen. Nicht sich selbst überlassen sollten Sie die betriebliche Arbeitssicherheit, wenn es um die Prävention von Unfällen geht.

**Darum schulen und unterweisen Sie Ihre Mitarbeiter.** Wir machen es Ihnen leicht, denn wir führen u. a. Aus- und Fortbildungsunterlagen für:

- Staplerfahrer / Flurförderzeugführer
- Kranführer alle Kranarten
- Sicheres Anschlagen von Lasten
- Fahrbare Hubarbeitsbühnen
- Erdbaumaschinenführer
- Motorsägenführer
- u.v.m.

**Alle Schulungsunterlagen auf [www.resch-verlag.com](http://www.resch-verlag.com).**



Resch-Verlag, Dr. Ingo Resch GmbH, Maria-Eich-Str. 77, D-82166 Grafelfing

**RESCH**

*Partner für qualifizierte Ausbilder!*