

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz und Auswirkungen auf die Gesundheit: Theoretische Erklärungsmodelle

Arbeitsbedingungen stehen in einem direkten Zusammenhang mit der individuellen Gesundheit. Ein bahnbrechendes Erklärungsmodell dazu stellt das sogenannte Anforderungs-Kontroll-Modell (nach Robert Karasek und Töres Theorell) dar. Demnach entsteht Stress mit seinen negativen Auswirkungen auf die Gesundheit in Form von Herz-Kreislauf-Beschwerden, psychischen Erkrankungen oder auch Erkrankungen des Bewegungsapparats dann, wenn eine Arbeitssituation von hohen Anforderungen (wie z.B. Zeitdruck oder Hektik), zugleich aber auch von niedrigem Gestaltungsspielraum geprägt ist. Dieser Zusammenhang verstärkt sich noch weiter, wenn sozialer Rückhalt am Arbeitsplatz fehlt. Das Modell der beruflichen Gratifikationskrise nach Johannes Siegrist berücksichtigt zudem auch die persönliche Bewältigungskompetenz. Nach diesem Modell besteht dann ein negativer Einfluss auf die Gesundheit, wenn die berufliche Leistung über einen längeren Zeitraum (z.B. aufgrund einer übersteigerten Leistungsbereitschaft) nicht angemessen belohnt wird, wobei diese in Gehalt, Anerkennung oder Aufstiegsmöglichkeiten stattfinden kann. Die Frage, wie Menschen aber trotz derartiger Belastungen gesund bleiben, versucht Aaron Antonovsky in seinem Modell der Salutogenese zu beantworten. Er kommt im Wesentlichen zu dem Schluss, dass Menschen dann eher gesund bleiben, wenn sie sich mit ihrer Umwelt stark verbunden fühlen. Ein Mangel an Verbundenheit mit der Umwelt erhöht die Wahrscheinlichkeit von psychischen Erkrankungen.

Arbeitsplatzbelastungen im Europäischen Vergleich

Die durchgeführten Auswertungen anhand des „European Working Conditions Survey“ (EWCS), eine europäische Erhebung der Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, zeigen, dass die Arbeitsplatzbelastungen in Österreich stärker vorhanden sind als in den Vergleichsländern.

In Österreich gaben 30 % der befragten unselbständig Beschäftigten zwischen 15 und 64 Jahren an, unter mindestens einer arbeitsbedingten gesundheitlichen Beschwerde zu leiden. Mit dieser Häufigkeit liegt Österreich sehr nahe am EU15-Durchschnitt von 32 %. In Deutschland fühlten sich indessen nur 19 % der unselbständig Beschäftigten von mindestens einer arbeitsbedingten Beschwerde betroffen, während es in Dänemark 42 % waren. Die subjektive Wahrnehmung bezüglich der Auswirkungen der Arbeit auf den Gesundheitszustand wird von unbeobachteten Faktoren wie den wirtschaftlichen Umständen oder dem Gesundheitsverhalten, und durch subjektive länderspezifische Faktoren beeinflusst. Nationale Unterschiede im Gesundheitsbewusstsein, aber auch eine mannigfache Wertschätzung der Arbeit könnten Ursachen für die divergierenden subjektiven Einschätzungen sein

EWCS 2005 Datensatzes zu den psychischen Belastungs- und Entlastungsfaktoren am Arbeitsplatz im Kontext des Anforderungs- Kontroll- Modells und des Modells der beruflichen Gratifikationskrise in Österreich, Deutschland, Dänemark und der EU15, deuten auf eine ungleiche Arbeitswelt in den betrachteten Ländern hin. Das österreichische Arbeitsplatzprofil ist relativ zu den beiden Vergleichsländern und der EU15, von hoher Intensität und mäßigem Kontrollspielraum gekennzeichnet. Österreichische unselbständig Beschäftigte erfahren im Vergleich zu deutschen Beschäftigten und zum EU15-Durchschnitt, jedoch mehr Anerkennung am Arbeitsplatz. Außerdem ist der wahrgenommene soziale Rückhalt am Arbeitsplatz in Österreich stärker ausgeprägt als in Deutschland oder der EU15. Dänische Beschäftigte schätzen Arbeitsplatzmerkmale durchwegs positiver ein: Sie empfinden niedrigere Anforderungen, eine höhere Eigen-Kontrolle sowie hohe Anerkennung und sozialen Rückhalt am Arbeitsplatz.

Bei der Betrachtung der Krankheitsbilder nach Arbeitsplatzmerkmalen in der gesamten EU15 wurde ersichtlich, dass berufliche Anforderungen, Eigen-Kontrolle sowie Anerkennung und Rückhalt am Arbeitsplatz einen Einfluss auf den gesundheitlichen Zustand von Beschäftigten zu haben scheinen.

Betrachtet man diesen Ländervergleich von Indikatoren als einen „Benchmark“ psychischer und psychosozialer Arbeitsplatzmerkmale, stellt sich allerdings die Frage, inwieweit sich Bestrebungen nach Veränderungen in den nationalen Arbeitsplatzprofilen auf das empfundene arbeitsplatzbezogene Gesundheitsrisiko auswirken könnten, da die aggregierte Bemessung dieser Faktoren nur sehr bedingt Rückschlüsse auf psychische und psychophysische Beschwerden zulässt und der Ländervergleich diesbezüglich noch weitläufigere Fragen aufwirft.

Häufigkeit und Verteilung von psychischen Belastungsfaktoren

Das Sondermodul der Arbeitskräfteerhebung zum Thema „Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme“ liefert Auskünfte darüber, wie die Beschäftigten in Österreich die Verbreitung von bestimmten Arbeitsplatzbelastungen und den Zusammenhang mit ihrer gesundheitlichen Situation einschätzen. Aus den Daten geht hervor, dass etwas mehr als ein Drittel der Befragten einer Belastung derart ausgesetzt ist, dass aus subjektiver Sicht eine Beeinträchtigung des psychischen Wohlbefindens resultiert bzw. resultieren kann. Gewalt bzw. Gewaltandrohung wurde von etwas mehr als 1 % der Beschäftigten genannt, 3,5 % gaben an, am Arbeitsplatz unter Belästigungen oder Mobbing zu leiden. Diese Belastungsfaktoren sind besonders auf jene Bereiche konzentriert, in denen personenbezogene Dienstleistungen erbracht werden.

Am häufigsten sind in der Arbeitswelt psychische Belastungen anzutreffen, die mit den Begriffen „Zeitdruck“ und „Überbeanspruchung“ assoziiert werden. 30,2 % aller Unselbständigen sahen sich zum Zeitpunkt der Arbeitskräfteerhebung einer solchen Belastung ausgesetzt, wobei die Quote der belasteten Männer mit 34 % deutlich höher als jene der Frauen mit 26 % ausfiel. Dieser geschlechtsspezifische Unterschied in der Verteilung von Zeitdruck und Überbeanspruchung am Arbeitsplatz ist allerdings in erster Linie auf die hohe Konzentration der Frauen auf Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Sobald das Beschäftigungsausmaß berücksichtigt wird, verliert der geschlechtsspezifische Unterschied in der Prävalenz dieses Belastungsfaktors weitgehend an Bedeutung. Wie auch eine multivariate Analyse unter Berücksichtigung der wichtigsten beobachtbaren persönlichen und beruflichen Merkmale zeigt, sind dagegen sowohl das Alter als auch das Qualifikationsprofil (der höchste abgeschlossene Schulabschluss) für die Verteilung von Zeitdruck bzw. Überbeanspruchung relevant. Ältere Arbeitskräfte sehen sich grundsätzlich öfter als Jüngere diesem Belastungsfaktor ausgesetzt. So ist das Belastungsrisiko in der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen – auch nach Berücksichtigung von Geschlecht, Beruf usw. - um 42 % (Männer) bzw. 50 % (Frauen) höher, als in der Referenzgruppe der 15- bis 19-Jährigen. Bei Beschäftigten mit 55 Jahren und mehr geht die Belastungswahrscheinlichkeit zwar wieder zurück, aber dieses Ergebnis steht unter dem starken Einfluss von Selektionseffekten infolge des frühzeitigen Austritts aus dem Erwerbsleben von Arbeitskräften mit gesundheitlichen Problemen. Auch die Qualifikation weist eine positive Korrelation mit der Präsenz von Zeitdruck und hoher Beanspruchung am Arbeitsplatz auf. Interessanterweise ist dieser Zusammenhang vor allem bei Frauen mit einem akademischen Abschluss ausgeprägt und auch nach Berücksichtigung von Wirtschaftssektor und Beruf ersichtlich. Die beruflichen Erfahrungswelten von Frauen mit einem hohen und jenen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau dürften sich demnach stärker voneinander unterscheiden, als das bei Männern der Fall ist.