

Macht Arbeit krank?

Die Arbeitswelt von heute zeichnet sich durch extreme Leistungsverdichtung aus. Job-Enlargement bewirkt darüber hinaus vielfach, dass die vorhandene Arbeit auf weniger Mitarbeiter aufgeteilt wird. Häufig sind Führungskräfte selbst jedoch der größte Stressfaktor.

Von Eveline Schütz

Zu lieben und zu arbeiten" – antwortete Sigmund Freud kurz und bündig, als er einmal gefragt wurde, wozu ein psychisch Gesunder in der Lage sein sollte. Wie in der Liebe können Menschen auch in der Arbeit nicht nur eine Sinnerfüllung finden, Arbeit ist für viele – wie es die Arbeitspsychologin Helga Schachinger formuliert – „eine Quelle für positiven Selbstwert, die ziemlich ergiebig sprudeln kann“. So sehen viele Menschen in ihrer Arbeit eine Möglichkeit, sich selbst zu verwirklichen.

Heute muss sich niemand mehr seinen Unterhalt in einer Asbestwolke stehend verdienen; Nekrosen des Kieferknochens durch eingeatmeten Phosphordämpfe (bei Arbeiterinnen in der Zündholz-Herstellung einst weit verbreitet) gehören der Vergangenheit an. Die vor gar nicht so langer Zeit noch häufig vorkommenden Silikose sind stark zurückgegangen; bei schweren Arbeiten gibt es mechanische Entlastungen vielfältiger Art – man weiß heute recht gut, wie die bestimmten Berufen inhärenten Gefahren minimiert oder ausgeschaltet werden können. Es gibt entsprechende Vorschriften für das Hantieren mit gefährlichen Stoffen, ebenso auch Lärmschutzvorschriften etc. – diesbezüglich funktioniert der Arbeitnehmerschutz weitestgehend. Die aktuelle Liste der Berufskrankheiten umfasst 52 Krankheiten. Doch diese sind heute nicht mehr das Problem, sind sie doch als „Altdasten“ nur noch vereinzelt anzutreffen. „Und trotzdem ist Arbeits-

medizin mehr denn je gefragt“, sagt die Geschäftsführerin der Österreichischen Akademie für Arbeitsmedizin Brigitte John-Reiter. Denn die Risiken der heutigen Arbeitsbedingungen, die eher psychischer als physischer Natur sind, sind „schwerer messbar als etwa Belastungen durch Lärm oder gesundheitsgefährdende Stoffe“.

Zeitdruck, Leistungsverdichtung und der fließende Übergang zwischen Beruf und Privatleben – die Arbeitswelt von heute zeichnet sich durch extreme Leistungsverdichtung aus. Das hänge damit zusammen – so der emeritierte Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitsmedizin am Wiener AKH, Univ. Prof. Hugo W. Rüdiger – dass die Arbeitskraft zum teuersten Produktionsfaktor geworden ist. „Dementsprechend wird Arbeitskraft eingespart, wo immer es geht und das bedeutet, dass die gleiche Arbeit oder auch mehr auf immer weniger Menschen verteilt werde“. Job-Enlargement werde diese zunehmende Arbeitslast im Gegensatz zum sogenannten Job-Enrichment genannt. Unter Job-Enrichment versteht man den Trend zu höher qualifizierter Arbeit, wobei diese Entwicklung wiederum mit dem Job-Enlargement zusammenhängt.

Wenn automatisiert wird – was nur möglich ist, um teure Arbeitskraft einzusparen – dann werden einfache Tätigkeiten von Automaten, Robotern etc. übernommen. Übrig bleiben die anspruchsvollen Tätigkeiten, etwa die

Überwachung der Maschinen und Roboter. Bedenkt man jedoch, dass eine Stunde Stillstand einer Produktionsstraße (der Maschinen und Roboter) durch eine kleine Unaufmerksamkeit des „Aufsehers“ 100.000 Euro kosten kann, wird deutlich, welche Belastung (Stress) etwa dieser Trend zur Höherqualifizierung mit sich bringen kann.

Stress – als Risikofaktor im Out

Laufend sich verändernde Arbeitsprozesse und Organisationsstrukturen, Zeitdruck, an die Grenzen der Leistungsfähigkeit gehende Anforderungen, ubiquitäre Verfüg- und Erreichbarkeit („wenn ein leitender Angestellter um 17 oder 18 Uhr das Büro verlässt und das Handy abschaltet, was glauben Sie, was der Chef dem am nächsten Tag sagen würde....“, Rüdiger), ausschließlich fremdbestimmtes Arbeiten, fließender Übergang zwischen Beruf und Privatleben, Angst um den Arbeitsplatz („Wer weiß tatsächlich, ob er in zwei Jahren noch seinen Job hat“, John-Reiter), prekäre Arbeitsverhältnisse (befristete Arbeitsverträge/Anstellungen, schlechte Sozialleistungen, geringe Bezahlung); dass es auch bei uns bereits das Phänomen der „working poor“ gibt, also Menschen, die trotz Erwerbstätigkeit nicht vor Armut abgesichert sind, Multi-tasking (verschiedene Dinge gleichzeitig erledigen müssen, etwa telefonieren und gleichzeitig eine E-Mail beantworten ...), Mobbing – das sind schlagwortartig aufgezählt nur einige der Faktoren, die

berufstätigen Menschen Stress machen oder Stress machen können.

Und Stress hat krankmachendes Potenzial, wiewohl stressbedingte Erkrankungen – so der Arbeitsmediziner Rüdiger – nicht als Berufskrankheiten anerkannt sind. Wie denn auch – gibt es doch keine wissenschaftlichen Untersuchungen darüber, wie viel Zeitdruck, wie viel Unsicherheit der Mensch aushält oder aushalten kann. Andererseits zeigen die Daten – so der Präsident der Österreichischen Akademie für Arbeitsmedizin Stefan Bayer – dass immer mehr Menschen in Frühpension gehen, weil sie „ausgebrannt“ sind und einfach nicht mehr können. „Das sind deutliche Hinweise dafür, dass die Belastungen am Arbeitsplatz nicht nur andere geworden sind, sondern auch zugenommen haben“, analysiert Bayer. Hingegen sind die Krankenstandtage weniger aussagekräftig – meint Univ. Prof. Bernhard Schwarz vom Zentrum für Public Health der Medizinischen Universität Wien. Wenn Menschen Angst um ihren Arbeitsplatz haben, kommen sie auch noch zur Arbeit, wiewohl sie längst in medizinische Obhut gehörten, während man sich in Zeiten von Hochkonjunktur und Arbeitskräftemangel mitunter schon durch eine leicht rinnende Nase arbeitsunfähig fühlt.

„Erfolgreiche Unternehmen wissen, dass Arbeitskräfte Kapital sind, und dass man dieses hegen und pflegen muss“, weiß Gesundheitsökonom Bernhard

Schwarz. Wenn Anforderungen und Belastungen dem individuellen Optimum entsprechen, wenn erkannt werde, dass Unterforderung genauso kontraproduktiv ist wie Überforderung, wenn Verständnis für Leistungsschwankungen aufgebracht werde (Menschen sind nun einmal keine Maschinen, können durch private, physische oder psychische Probleme in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sein), wenn Selbstbestimmung zugelassen werde, die andererseits wieder die Motivation fördere (... ich darf jetzt für mich entscheiden, dass ich eine Pause brauche, ohne dafür scheel angesehen zu werden.....; ich darf jetzt etwas langsamer sein, dafür aber wahrscheinlich morgen wieder schneller.....; ich darf jetzt „ungestraft“ sagen, dass man das besser nicht so sondern anders machen sollte) wenn „durch vernünftige Führung und Kommunikation“ die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust hinten gehalten werde – dann hat man schon eine ganze Menge für ein „gesundes“ Arbeits- beziehungsweise Betriebsklima erreicht.

Leistungsfähigkeit als Parameter

So hat eine Studie des renommierten Personalberatungsunternehmens Neumann International ergeben, dass das Betriebsklima für Arbeitnehmer weitaus wichtiger ist als etwa das Einkommen. Ein gutes Arbeitsklima wird aber nur erreicht werden können, wenn die Führungskräfte qualifiziert genug sind, rechtzeitig zu erkennen, mit welchen

Belastungen einzelne Mitarbeiter nicht mehr „gesund“ zu Recht kommen, sagt Stefan Bayer. „Meiner Erfahrung nach sind Führungskräfte selbst jedoch häufig der größte Stressfaktor“.

Man wird nicht von heute auf morgen durch die Arbeit oder den Beruf krank. Es ist meist ein schleichender Prozess mit Warnsignalen, die allerdings häufig zu lange ignoriert werden. Nackenschmerzen und Spannungskopfschmerz, Schlafprobleme, chronische Müdigkeit, Depressionen sowie verminderte Leistungsfähigkeit können – so sich dafür nicht andere Ursachen ausmachen lassen – frühe Symptome dafür sein, dass der Beruf/die Arbeit nicht „Quelle für einen positiven Selbstwert“ oder „Sinnerfüllung“ ist, sondern eine krankmachende Belastung darstellt. In diesem Zusammenhang erlange der sogenannte „Präsentismus“ zunehmende Bedeutung, sagt Stefan Bayer. Darunter versteht man, dass man krank zur Arbeit geht, aber nicht die volle Arbeit erbringt. „Jedenfalls kommt die Leistungsminderung am Arbeitsplatz lange vor der Krankheit“, so die Erfahrung des Arbeitsmediziners Bayer. „Hinzu kommt, dass sich der Mensch von psychischer Angespanntheit schwerer als von einer körperlichen Belastung oder Müdigkeit erholt und das Abschalten nach einem stark angespannten Zustand ist nun einmal nicht so einfach“. John-Reiter ergänzt: „Und das vor dem Hintergrund, dass jeder anders auf psychische Belastungen reagiert und dass es darüber wenig Forschung gibt“. ☛

☛ Der Nachholbedarf an diesbezüglicher Forschung habe nicht zuletzt im Konkurrenzkampf zwischen Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie eine Ursache.

„Arbeitsmedizin neu“ ist gefragt ...

In Österreich sind Betriebe per Gesetz dazu verpflichtet, ihren Arbeitnehmern eine arbeitsmedizinische Betreuung zukommen zu lassen. Doch diese „Betreuung“ beschränkt sich in der Regel auf Begehungen. „Gespräche mit den Mitarbeitern oder eine Durchleuchtung der Arbeitssituation sind dabei die Ausnahme“, meint Stefan Bayer. Meist werde das Ganze von den Betrieben nur als lästige gesetzliche Verpflichtung gesehen. „Dabei sollten sich die Betriebe darüber im Klaren sein, dass über alle dort, wo die Lohnkosten den überwiegenden Teil ausmachen, sich eine gesundheitliche Betreuung der Arbeitnehmer lohnt, weil die dafür getätigten Investitionen mehrfach zurückkommen“, betont Gesundheitsökonom Schwarz.

Dabei sind die Arbeitsmedizinern heute vor neue Aufgaben gestellt. Sie müssen wissen, wie Unternehmen funktionieren, sie müssen deren Strukturen kennen und Einblick haben, wie in einem Betrieb kommuniziert wird, sie müssen eine Ahnung von Personalentwicklung haben – umschreibt John-Reiter das zeitgemäße Berufsbild des Arbeitsmediziners. Und an solchen Arbeitsmedizinern, die sich auf einen Betrieb einstellen beziehungsweise einfließen, die nicht nur in ihrem Ordinationsraum sitzen und darauf warten, dass Arbeitnehmer zu ihnen kommen – an solchen Arbeitsmedizinern bestehe zunehmend Bedarf. Und für John-Reiter und Bayer gibt es ebenso einen Bedarf an Allgemeinmedizinern, die über ein ausreichendes Maß an arbeitsmedizinischen Kenntnissen verfügen. Immerhin sind 70 Prozent

der Klientel von Allgemeinmedizinern erwerbstätige Menschen. Bayer dazu: „Die Allgemeinmediziner müssten bei den Patienten, die sie krank beziehungsweise gesund schreiben, viel mehr hinterfragen, inwieweit deren Arbeit, deren Situation am Arbeitsplatz ihren Gesundheitszustand beeinflusst“. In der Praxis sehe es hingegen so aus, dass die Ärzte kaum wissen, in welchen Bereichen ihre Patienten arbeiten, wie deren Arbeit aussieht, welchen speziellen Belastungen sie ausgesetzt sind. Bayer berichtet, dass er deshalb mit den Rektoren der Medizinischen Universitäten Innsbruck und Graz bereits Gespräche geführt habe, damit im Rahmen der geplanten Verlängerung der Ausbildung zum Allgemeinmediziner die Arbeitsmedizin aufgewertet werde. Aber die Akademie für Arbeitsmedizin bietet derzeit neben dem Fortbildungsprogramm für Arbeitsmediziner auch ein solches für Allgemeinmediziner an.

Arbeit kann krank machen

Viel besser als die Frage, inwieweit Arbeit krank macht oder krank machen kann, ist die Frage zu beantworten, welche Auswirkungen Beschäftigungslosigkeit, vor allem Langzeitarbeitslosigkeit hat. Hier belegen Studien ganz eindeutig, dass Langzeitarbeitslosigkeit die davon betroffenen Menschen krank macht. Arbeit sichert nicht nur das für den Lebensunterhalt und einen gewissen Wohlstand notwendige Einkommen. „Wenn ich meine Arbeit liebe, weil sich mein Beruf mit meinen eigenen Fähigkeiten, Talenten, Potenzialen und Interessen deckt, wenn ich mich in der Arbeit verwirklichen kann, wenn ich überzeugt bin, dass meine Arbeit wichtig ist, kann sie meinem Leben einen Sinn geben und auch als lustvoll erlebt werden“, erklärt Helga Schachinger. Kritisch werde es, wenn man seine Arbeit nicht mag und deren Sinnhaftigkeit

in Frage stellt, wenn man nur Marionette ist und nichts selbst bestimmen darf, wenn man in der und mit der Arbeit nur Stress (Zeitdruck, extreme Leistungsverdichtung) hat, wenn man über- oder auch unterfordert ist oder wenn man sich im Team nicht wohlfühlt. Darüber hinaus gebe es heute – so der Arbeitsmediziner Rüdiger – eine sogenannte Gratifikationskrise. Darunter versteht man, dass die Anstrengungen der Mitarbeiter nicht entsprechend mit Lob, Anerkennung, Aufstiegschancen und Karriere-möglichkeiten „entlohnt“ werden. Gerade angesichts der sich ständig ändernden Arbeitsstrukturen und -bedingungen („...immer schneller, immer mehr, immer besser; wobei dieses immer besser sein zu müssen mitunter in uns selbst entsteht...“, Helga Elisabeth Schachinger) und der davon ausgehenden Belastungen sei es besonders wichtig, auf die „Work-Life-Balance“ zu achten, sagt Schachinger.

Nach der Anspannung (Arbeit) muss Zeit und Raum für Entspannung und Regeneration sein. Wer auf das Arbeitspsychologin. Und entspannen kann man nur, wenn man seine Arbeit tatsächlich nach Arbeit-/Büroschluss hinter sich lässt. Er habe sich in den Jahrzehnten seiner universitären und medizinischen Tätigkeit nie Akten mit nach Hause genommen – und er sei damit gut gefahren, sagt Hugo W. Rüdiger – was er jedem nur empfehlen könne. Last but not least noch eine Empfehlung der Arbeitspsychologin Schachinger. Wenn jemand schon lange mit seiner Arbeit, mit seinem Beruf unzufrieden ist, sie nur als Belastung empfindet, sie nur als Belastung den Kollegen schlecht ist und man mit dem Chef nicht kann und aus diesen Gründen nicht den geringsten Lustgewinn aus der Arbeit schöpft, sollte man den Mut zur Veränderung aufbringen. „Das kann bei allem Risiko eine lohnende Investition sein“. ☛