

Themenservice: Rehabilitation der Zukunft

Folge 3: Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Stress, Arbeitsdruck, Burnout sind mittlerweile in aller Munde. Sind aber psychische Belastungen und Erkrankungen am Arbeitsplatz tatsächlich im Anstieg? Wie offen kann man in österreichischen Betrieben über psychische Beschwerden sprechen? Welche Herausforderungen wird die psychische Rehabilitation und Reintegration in Zukunft haben? Wir sprechen mit dem Rehabilitationsexperten und BBRZ-Geschäftsführer Mag. Roman Pöschl.

Wie manifestieren sich psychische Belastungen und Erkrankungen im Berufsleben und wie kann man sie besser und vor allem früher erkennen?

Pöschl: Psychische Erkrankungen setzen bei den meisten Betroffenen nicht akut ein. Wenn eine akute Symptomatik eintritt, ist die Erkrankung deshalb häufig schon fortgeschritten. Frühwarnzeichen sind Schlafstörungen, allgemeine Unruhe, verminderte Belastbarkeit, aber auch körperliche Beschwerden wie chronische Nackenverspannungen oder wiederkehrende Schwindelgefühle.

Über psychische Belastungen zu sprechen, fällt den meisten Arbeitnehmern immer noch viel zu schwer. Wie kann man ein Betriebsklima schaffen, in dem man offen darüber spricht? Welche Rolle können hier die Arbeitgeber spielen?

Ein offenerer Umgang im Hinblick auf psychische Erkrankungen wäre grundsätzlich zwar sehr wünschenswert, gestaltet sich aber in der Praxis eher schwieriger. Zum einen ist die Debatte über Burnout-Syndrom inflationär. Das hat weniger mit dem Anstieg der Erkrankung zu tun als vielmehr damit, dass Burnout die einzige „legitime“ psychische Schwäche im Leistungskontext darstellt. Diese Wirklichkeitsverzerrung ist der Akzeptanz von psychischen Erkrankungen langfristig nicht unbedingt zuträglich. Das frühzeitige Erkennen psychischer Erkrankungen im Betrieb setzt ein Klima des Vertrauens voraus. Wer Angst um seinen Arbeitsplatz hat, wird seinem Chef kaum auf die Nase binden, dass er in letzter Zeit fast kein Auge mehr zumacht.

Wie kann man dieses sehr wichtige Thema entstigmatisieren?

Es ist wichtig, dass Personalverantwortliche in Betrieben verstehen, dass die meisten Menschen wenigstens einmal in ih-



© ORESTE SCHALLER

„Ein offenerer Umgang mit psychischen Erkrankungen wäre wünschenswert“, sagt Mag. Roman Pöschl.

rem Berufsleben eine Phase psychischer Krisen durchlaufen. Das ist normal! Das stets perfekt ausbalancierte Persönlichkeitsmodell stellt dagegen eher die Ausnahme dar. In unserer vom Silicon Valley induzierten Vorstellung eines agilen Unternehmens ist weder Platz für introvertierte Befehlsempfänger, noch für extravertierte Selbstdarsteller. Jeder Mitarbeiter verfügt mehr oder weniger über die gleichen Eigenschaften als kreativer, empathischer, sozial intelligenter Teamspieler, der sich intrinsisch motiviert selbst führt, um die ihm zugewiesene Rolle mit dem Blick des Unternehmens optimal auszufüllen. Das Problem ist nur: Wir reden hier nicht von irgendwelchen Geek-Start-ups. Eine aktuelle Studie des Zürcher Bankenver-

„Eine psychische Erkrankung kann nur in den seltensten Fällen allein durch Umschulung kompensiert werden.“

Mag. Roman Pöschl



bandes beschreibt exakt dieses Persönlichkeitsprofil als typischen Bankmitarbeiter von morgen. Wenn sich dieser Trend zur perfekten Persönlichkeit durchsetzt, wird die Stigmatisierung langfristig eher zu- als abnehmen.

Sind psychische Erkrankungen tatsächlich im Anstieg?

Obwohl es bestimmte vulnerable Gruppen gibt, etwa sozial schwache Jugendliche, kann gewiss nicht von einer Psycho-Epidemie gesprochen werden. Zudem ist es schwierig, einen historischen Maßstab anzulegen. Was krank und was gesund ist, wird auch im gesellschaftlichen Kontext immer wieder neu verhandelt. Was gestern noch als irgendwie normal gegolten hat, mag heute bereits als Persönlichkeitsstörung diagnostiziert werden. Was jedoch mit Sicherheit ansteigt, ist die Zahl jener Personen, die aufgrund ihrer psychischen Erkrankung ein Beschäftigungsproblem haben. Das hat mit veränderten Arbeitsbedingungen zu tun. Allerdings liegt es nicht an der viel beschworenen Arbeitsverdichtung oder der vermeintlichen Beschleunigung unserer Arbeitswelt. Es liegt vielmehr daran, dass wir alle immer weniger dazu bereit sind, abweichende Verhaltensweisen zu akzeptieren. Emotionale Schwankungen können wir gerne in der Freizeit ausleben. Im Beruf haben wir ausgeglichen, positiv und freundlich zugewandt zu sein. Das gilt selbst für die Kassiererin im Supermarkt. Sie wird schließlich dafür bezahlt, die Kunden freundlich zu behandeln und nicht dafür, einen Artikel über den Scanner zu ziehen. Wer in einer solchen Situation „Freundlichkeitsdruck“ empfindet, weil sein innerer Zustand nicht mit seiner äußeren Fassade übereinstimmt, bekommt langfristig ein Problem. Es gibt keine psychoemotionalen Schonarbeitsplätze mehr. Laut einer Untersuchung der Schweizer Sozialversicherung weisen mittlerweile rund 25 Prozent der Beschäftigten psychische Probleme auf. Verfolgt man diese über einen längeren Zeitraum, so kann man beobachten, dass in diesen Fällen Personalverantwortliche häufig glauben, nur noch mit Kündigung reagieren zu können.

Wie wirken sich neue Arbeitsformen auf psychische Probleme und die Rehabilitation aus?

Gerade psychische Krankheiten stellen das System der Rehabilitation in Österreich vor große Herausforderungen. Das Kerngeschäft der beruflichen Rehabilitation bestand einst da-

rin, körperliche Einschränkungen durch Umschulung zu kompensieren. Eine psychische Erkrankung kann nur in den seltensten Fällen allein durch Umschulung kompensiert werden. Ging es in der beruflichen Rehabilitation neben der Krankheitsbewältigung primär darum, sich Fachwissen anzueignen, muss sie zukünftig vielmehr darauf abzielen, Betroffene beim Aufbau ihrer Persönlichkeitsressourcen zu unterstützen. Das ist eine ungleich schwierigere Aufgabe.

Seit Juli 2017 existiert das Wiedereingliederungsteilzeitgesetz als eine wichtige Reintegrationsmaßnahme.

Was sind hier die Erfahrungen des BBRZ?

Seit Juli 2017 gibt es die Möglichkeit, nach einem zumindest sechswöchigen durchgehenden Krankenstand mit dem Arbeitgeber eine Wiedereingliederungsteilzeit zu vereinbaren. Im Rahmen der vom BBRZ in acht Bundesländern umgesetzten fit2work-Personenberatung wurden bereits rund 2.500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber bei der Umsetzung dieses sanften Wiedereinstieges nach dem Krankenstand unterstützt. Die deutlich größte Gruppe waren dabei mit 30 Prozent Arbeitnehmer, die aufgrund einer psychischen Problematik im Krankenstand waren. Insgesamt erweist sich die Wiedereingliederungsteilzeit als äußerst zielführendes Instrument. Unsere Erfahrungen machen deutlich, dass gerade Personen mit psychischen Erkrankungen mit Hilfe der Wiedereingliederungsteilzeit wieder früher zurück in die Berufswelt finden. Die Rückmeldungen unserer Kundinnen und Kunden zeigen uns, dass die Möglichkeit zum stufenweisen Wiedereinstieg in den meisten Fällen einen deutlichen stabilisierenden Effekt auf die psychische Gesundheit hat. Vor allem die Wiedererlangung einer Tagesstruktur und die stufenweise Wiederheranführung an Herausforderungen scheinen zur Gesundung wesentlich beizutragen. Zusammengefasst dürfte die Genesung bei Nutzung der Möglichkeit einer Wiedereingliederungsteilzeit deutlich rascher voranschreiten, als wenn die Betroffenen ausschließlich außerhalb des Arbeitsplatzes an ihrer Rehabilitation arbeiten.

Mag. Roman Pöschl

Geschäftsführer BBRZ Reha GmbH, BBRZ MED GmbH, Verein BBRZ Österreich und Jugend am Werk GmbH
Kontakt: Roman.Poeschl@bbrz.at

Prävention und Rehabilitation fördern

Wie kann die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz bestmöglich aufrechterhalten bzw. wiederhergestellt werden?

Wir sprechen mit Mag. Bernhard Wurzer (SV-Hauptverband), Karl Dürtscher (GPA-djp), Dr. Martin Skoumal (PVA) und Gerhard Straßer (AMS).

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz,
Betriebliche Gesundheitsförderung, fit2work
und Wiedereingliederungsteilzeitgesetz



© SHUTTERSTOCK

Psychische Belastungen und Erkrankungen können auch längerfristig zum Ausschluss aus dem Arbeitsleben führen. Es besteht ein Konsens der relevanten Akteure im Rehabilitationsbereich dahingehend, einerseits mehr in die Prävention zu investieren und andererseits die Betroffenen nach einer erfolgreichen Rehabilitation wieder dem Arbeitsmarkt zuzuführen.

Als psychische Belastungen gelten laut ÖNORM EN ISO 10075-1 „alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“ Diese Belastungen können sowohl physische als auch psychische Beeinträchtigungen auslösen. Aus der Sicht des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger muss man sich in Unternehmen selbst mehr mit dem Phänomen von psychischen Belastungen und Erkrankungen auseinander setzen.

„Wir müssen in Betrieben ein Klima schaffen, in dem offen mit psychischen Erkrankungen umgegangen wird. Viele Betriebe stellen heute schon Unterstützung zur Verfügung. Frühzeitig Probleme erkennen und ansprechen ist die beste Prävention.“

Mag. Bernhard Wurzer, Generaldirektor-Stellvertreter, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Seit 2013 müssen im Rahmen des **ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG)** auch die Gefahren durch psychische Belastungen festgestellt werden. Laut ASchG sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu ermit-

teln und zu beurteilen. Laut Arbeiterkammer sind bei der Evaluierung folgende Faktoren ausschlaggebend: Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeit, Arbeitsumgebung und Arbeitsraum, Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation. Betriebsräte und Sicherheitsvertrauenspersonen müssen in die Evaluierung einbezogen werden, die betroffenen Arbeitnehmer müssen informiert werden.¹ Das **Konzept der Betrieblichen Gesundheitsförderung** existiert bereits seit mehr als 20 Jahren in Österreich. Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) fußt auf der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der EU aus dem Jahre 1997 und hat zum Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern, um damit menschenwürdige und menschengerechte Arbeitsplätze zu schaffen. Die Betriebliche Gesundheitsförderung als Unternehmensstrategie kommt unterschiedlich zum Einsatz, abhängig von der Größe des Unternehmens.

„Bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung haben wir immer noch ein ausgeprägtes Gefälle zwischen Großunternehmen einerseits und Klein- und Mittelbetrieben andererseits. Wir müssen auch die Klein- und Mittelbetriebe motivieren, die Gesundheit im Unternehmen zu fördern. Die Frage dabei muss lauten: ‚Wie kann ich gesund mein Pensionsalter erreichen?‘“

Karl Dürtscher, Bundesgeschäftsführer der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

¹ Näheres unter https://ooe.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/tippsfuerbetriebsraete/Psychische_Belastung_am_Arbeitsplatz.html, abgerufen am 24. August 2018.

Grundsätzlich erweisen sich frühzeitig ansetzende Rehabilitationsprogramme als besonders sinnvoll, insbesondere zur Vermeidung von Chronifizierungen von körperlichen wie auch psychischen Belastungsstörungen. So wurde in Deutschland der Grundsatz „Prävention vor Rehabilitation“ bereits ins Sozialgesetzbuch aufgenommen.² In Österreich existiert das Beratungsprogramm für Personen und Betriebe zum Thema Arbeit und Gesundheit **fit2work**, das einem (sekundär-)präventiven Ansatz folgt. Das Programm ist seit 2013 flächendeckend in ganz Österreich verfügbar. Mit mehr als 82.000 beratenen Personen bis Ende 2017 stößt dieses Programm auf reges Interesse bei Arbeitnehmern und Betrieben. Allerdings zeigt der Status der Klienten bei der Erstberatung, dass sie viel zu spät erreicht werden: 2017 betrug der Anteil der bereits arbeitslosen Personen bei Erstberatungen rund 61 Prozent, der gleiche Prozentsatz wurde auch 2016 verzeichnet. Psychische Erkrankungen waren mit rund 38 Prozent die häufigsten Erkrankungen von fit2work-Kunden, gefolgt von Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparates (rund 33 Prozent).

Auch in anderen Bereichen des Gesundheits- und Sozialsystems gewinnt die Rehabilitation samt einem frühzeitigen Ansatz immer mehr an Bedeutung, das zeigt auch das Beispiel der **Pensionsversicherungsanstalt**. „Das Interesse der Pensionsversicherungsanstalt ist es, Rehabilitationsmaßnahmen statt frühzeitiger Pensionierung zu forcieren. In diesem Zusammenhang setzen wir Präventionsmaßnahmen mit dem Programm ‚Gesundheitsvorsorge aktiv‘ (GVA). Bei der GVA muss Eigenverantwortlichkeit und Wissen über Gesundheitsthemen im Vordergrund stehen. Das Ziel ist es, Menschen früher zu erreichen, und nicht erst, wenn sie aus dem Arbeitsleben ausgeschieden sind“, erklärt der PVA-Chefarzt Dr. Martin Skoumal.

„Maßnahmen der medizinisch-beruflichen Rehabilitation werden mit dem Programm ‚Reha-Jet‘ gesetzt: Dieses Programm richtet sich nach besonderen beruflichen Problemlagen des Patienten aus. Im Rahmen dieses Programms wird u. a. der ganze Arbeitsplatz beleuchtet und die Leistungsfähigkeit in Bezug auf den Arbeitsplatz beurteilt.“

Dr. Martin Skoumal, Pensionsversicherungsanstalt

Wiedereingliederungsteilzeitgesetz: ein Schritt vorwärts

Die Integration von psychisch Erkrankten in den Arbeitsmarkt ist auch aus der Sicht des Arbeitsmarktservice ein wichtiges Anliegen.

„Aus der Sicht des AMS ist die entscheidende Frage, wie wir diese Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren können. In diesem Zusammenhang finden wir Teilzeitmodelle mit einem Kombilohn sehr lösungsorientiert.“

Gerhard Straßer, Geschäftsführer AMS Oberösterreich

Beschäftigte, die für längere Zeit körperliche oder psychische Erkrankungen aufweisen und wieder in den Arbeitsprozess zurückkehren, können seit dem 1. Juli 2017 ein auf der Teilzeit basiertes Reintegrationsmodell in Anspruch nehmen: das **Wiedereingliederungsteilzeitgesetz**.³ Dieses Gesetz ermöglicht für die Dauer von einem Monat bis zu sechs Monaten eine schrittweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Gleichzeitig ist man durch das Wiedereingliederungsgeld finanziell abgesichert. Das

Modell ist sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber freiwillig. Durch die Wiedereingliederungsteilzeit darf es gleichzeitig zu keiner inhaltlichen Änderung des Arbeitsvertrages kommen. Das Gehalt wird während der Teilzeitphase entsprechend reduziert. Zusätzlich zahlt die Krankenversicherung ein Wiedereingliederungsgeld in Höhe des anteiligen erhöhten Krankengeldes aus.

Diese und weitere Beratungs-, Rehabilitations- und Reintegrationsmaßnahmen haben zum Ziel, einerseits die Arbeitsfähigkeit und Teilhabe am Arbeitsleben von Berufstätigen zu erhalten und andererseits adäquate Rahmenbedingungen für ihre Selbstbestimmung, Selbstverantwortung und eigenverantwortliches Lernen zu schaffen.



© SHUTTERSTOCK

² Siehe SGB IX, §, unter <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de> abrufbar.

³ Der Gesetzestext ist unter https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2017_I_30/BGBLA_2017_I_30.html abrufbar.

Facts & Figures: Wiedereingliederungsteilzeitgesetz

(In Kraft seit 1. Juli 2017)⁴

Was ist die Wiedereingliederungsteilzeit?

- Wer über einen längeren Zeitraum krankgeschrieben ist, kann mit dem Arbeitgeber eine Wiedereingliederungsteilzeit vereinbaren. Dabei wird die Arbeitszeit reduziert und ein Umfeld geschaffen, um eine optimale Rückkehr ins Arbeitsleben zu ermöglichen und die Gesundheit langfristig zu erhalten. Die Vereinbarung hat den Beginn, die Dauer, das Ausmaß und die Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten.

Voraussetzungen

- privatrechtliches Dienstverhältnis von mindestens drei Monaten
- Krankenstand von mindestens sechs Wochen
- Beratung durch fit2work oder Zustimmung des Arbeitmediziners im Betrieb oder des arbeitsmedizinischen Zentrums
- Erstellung eines Wiedereingliederungsplans
- Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Bestätigung der Arbeitsfähigkeit
- Bewilligung der zuständigen Krankenversicherung

Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit

- zwischen 25 und 50 Prozent

Zeitraum

- ein bis sechs Monate
- Nach einer sechsmonatigen Wiedereingliederung kann eine neuerliche Verlängerung um ein bis drei Monate beantragt werden.

Gehalt

- Das Gehalt wird entsprechend reduziert. Zusätzlich zahlt die Krankenversicherung ein Wiedereingliederungsgeld in Höhe des anteiligen erhöhten Krankengeldes aus.

Beispiel:

- Bemessungsgrundlage (bisheriges Entgelt): 2.000
- Bemessungsgrundlage für das Wiedereingliederungsgeld (60 Prozent von 2.000): 1.200
- Arbeitszeitreduktion: 50 Prozent
- Höhe des Wiedereingliederungsgeldes (50 Prozent vom erhöhten Krankengeld): 600
- Der Dienstnehmer hat Anspruch auf Entgelt in Höhe von 1.000 (Arbeitgeber) und Wiedereingliederungsgeld in Höhe von 600 (Krankenkasse).

Ziele

- nachhaltige Festigung und Erhöhung der Arbeitsfähigkeit
- längerer Verbleib im Arbeitsleben und sanfte Reintegration in den Arbeitsmarkt

⁴ Eine kompakte Darstellung des Wiedereingliederungsteilzeitgesetzes: https://www.oegb.at/cms/S06/S06_500.0.a/1342580364739/wiedereingliederungsteilzeitgesetz, abgerufen am 28. August 2018.

Rückfragehinweis

WELLDONE WERBUNG UND PR



Mag. Petra Hafner, Senior PR-Consultant, Welldone Werbung und PR GmbH
Tel.: +43 402 13 41-37 | pr@welldone.at | www.welldone.at