

## Arbeitsbedingte Belastungen und Stresserleben bei Europas Beschäftigten: Ausgewählte Ergebnisse des European Working Conditions Survey 2010

1. Einleitung	52
<hr/>	
2. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz: Von Stress, Stressoren und Ressourcen	52
2.1. Negative Auswirkungen von Stress	54
2.2. Vorbeugung und Bekämpfung von Stress	54
<hr/>	
3. Datengrundlage: Die European Working Conditions Survey 2010	55
<hr/>	
4. Ausgewählte Ergebnisse zu den vier Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen	57
4.1. Emotionale Belastungen: Emotionsarbeit	58
4.2. Unterstützung durch Vorgesetzte	59
4.3. Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit, Arbeitstempo und Stresserleben	61
4.4. Belastung durch die Arbeitsumgebung	62
<hr/>	
5. Schlussfolgerungen	63

*Silvia Feuchtl*

*Mitarbeiterin der  
Kammer für Arbeiter  
und Angestellte für  
Niederösterreich*

*Jürgen Figerl*

*Mitarbeiter der  
Kammer für Arbeiter  
und Angestellte für  
Niederösterreich*

*Ines  
Grössenberger*

*Mitarbeiterin am  
Zentrum für Zu-  
kunftsstudien der  
Fachhochschule  
Salzburg*

### Auszug aus WISO 2/2014

## 1. Einleitung

### *Arbeit hat zwei Gesichter*

Kurt Lewin<sup>1</sup> beschrieb vor knapp hundert Jahren die zwei Gesichter der Arbeit. Arbeit sei einerseits „Mühe, Last, Kraftaufwand“ – habe andererseits aber auch einen „Lebenswert“. Die Arbeit sei „dem Menschen unentbehrlich [...], weil das Leben ohne Arbeit hohl und halb ist“. Wesentlich ist dabei aber, dass Arbeit nicht krank machen soll und darf. In den letzten Jahren lässt sich beobachten, dass neben physischen Fehlbelastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz das Thema der psychischen Erkrankungen an Bedeutung gewinnt. Das verdeutlicht unter anderem die aktuelle Kampagne der Europäischen Union (EU)<sup>2</sup> zum Thema „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“<sup>3</sup>. Es zeigt sich, dass Stress „das am zweithäufigsten genannte arbeitsbedingte Gesundheitsproblem in Europa“ ist und gemeinsam „mit anderen psychosozialen Risiken als Ursache für 50 bis 60 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage gesehen“ wird<sup>4</sup>.

In Österreich rückte das Thema der psychischen Belastungen durch die gesetzliche Verankerung einer ganzheitlichen Arbeitsplatzevaluierung mit Anfang 2013 zunehmend in den Blickwinkel der öffentlichen Aufmerksamkeit. Im vorliegenden Beitrag wird das Ausmaß der Stressempfindung von Europas Beschäftigten genauer beleuchtet. Der Fokus richtet sich dabei auf die Themenbereiche Emotionsarbeit, Hilfe und Unterstützung durch Führungskräfte, Arbeitszeitausmaß und Arbeitstempo sowie auf Umgebungsbedingungen wie Lärm. In Verbindung mit aktuellen Forschungsergebnissen sollen die Bedeutung einzelner Arbeitsbedingungen herausgearbeitet und Problemfelder aufgezeigt werden, um entsprechende Rahmenbedingungen für gute und gesunde Arbeit zu schaffen und treffsicher an Verbesserungen arbeiten zu können. Denn wie schon in Artikel 23 Absatz 1 der UN-Menschenrechtscharta 1948 festgehalten wurde: „Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit“<sup>5</sup>. Die Erfüllung dieser Punkte gilt es, nicht nur in Europa im Auge zu haben.

## 2. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz: Von Stress, Stressoren und Ressourcen

Wir widmen einen erheblichen Teil unserer Lebenszeit der Arbeit<sup>6</sup>. Dabei gibt es viele mögliche Quellen für die Entstehung

von Fehlbeanspruchungen und Stress – denn Arbeiten bedeutet grundsätzlich ein Zusammenspiel zahlreicher Faktoren. So treffen unterschiedliche Personen in unterschiedlichen Rollen (KollegIn, Führungskraft, MitarbeiterIn), mit unterschiedlichen Charakter, fachlichen und sozialen Fähigkeiten sowie Kompetenzen aufeinander, die gefordert sind, unterschiedliche Aufgaben und Tätigkeiten im Rahmen einer bestimmten Organisationsstruktur und -kultur zu erbringen. Auch findet Arbeit und Beschäftigung nicht unabhängig von äußeren Umwelt- und Wirtschaftsbedingungen statt. Ein erfolgreiches Zusammenwirken dieser mannigfaltigen inneren und äußeren, persönlichen, zwischenmenschlichen und organisationalen Faktoren im Sinne aller Beteiligten knüpft an viele An- und Herausforderungen. Das Wissen um förderliche und schädliche Faktoren, eine Sensibilisierung für gewisse Problemlagen und ein Verständnis füreinander sollen zur Bewältigung dieser Herausforderungen beitragen, um gute Arbeit und ein gutes Leben zu ermöglichen.

*Arbeit ist ein Zusammenspiel zahlreicher Faktoren*

Arbeitsbezogener Stress war und ist Inhalt zahlreicher wissenschaftlicher Forschungsarbeiten – und das Interesse daran scheint nicht abzureißen<sup>7</sup>. Auch in Politik und Öffentlichkeit ist das Thema der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz vermehrt wahrnehmbar. Mit Jänner 2013 wurde die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz in Österreich gesetzlich verankert. Doch bevor wir einen kurzen Blick auf die Auswirkung und Vorbeugung von Stress werfen, werden die wichtigsten Begriffe im Bereich der (psychischen) Belastungen am Arbeitsplatz vorgestellt und beschrieben.

Während der Begriff Belastung in unserem alltäglichen Sprachgebrauch negativ besetzt ist, beschreiben Belastungen in den Arbeitswissenschaften „... objektive, von außen her auf den Menschen einwirkende Größen und Faktoren“<sup>8</sup>. Deren „Auswirkungen im Menschen und auf den Menschen“ werden als Beanspruchung bezeichnet<sup>9</sup>. Mit dem im Alltag häufig gebrauchten Begriff Stress sind in der Regel Zustände gemeint, die uns unter Druck setzen oder bedrohlich erscheinen. Konkret verstehen Hacker und Richter (1984, S. 214)<sup>10</sup> Stress „als Reaktion auf als unannehmbar oder bedrohlich erlebte, konflikthafte Fehlbeanspruchungen, erwachsend aus starken Über- oder Unterforderungen der Leistungsvoraussetzungen bzw. dem In-Frage-Stellen wesentlicher Ziele einschließlich sozialer Rollen“.

*Begriffserklärung*

Zwei weitere Bezeichnungen spielen eine zentrale Rolle in der Stressforschung: Stressoren und Ressourcen. Unter Stressoren werden belastende Faktoren in der Arbeit verstanden, die negativ und schädlich sind und zu (psychischen und physischen) gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Beschäftigten führen können<sup>11</sup>. Ressourcen hingegen beziehen sich auf Faktoren, Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten mit einer gesundheitsschützenden und gesundheitsförderlichen Wirkung<sup>12</sup>. Wichtige Ressourcen am Arbeitsplatz sind aus arbeitspsychologischer Perspektive – neben Zeit, Geld, Energie und Personal – aufgabenbezogene Ressourcen, etwa Tätigkeitsspielräume, und soziale Ressourcen, wie Unterstützung durch KollegInnen und Führungskräfte<sup>13</sup>.

### **2.1 Negative Auswirkungen von Stress**

Fehlbeanspruchungen können zu „Beeinträchtigungen der Leistung, des Befindens, der Gesundheit und der Sicherheit“ führen<sup>14</sup>. Es können sowohl kurz- als auch langfristige physiologische, psychologische oder verhaltensbezogene Stressreaktionen bei den Betroffenen auftreten<sup>15</sup>. Zu den Stressreaktionen auf physiologischer Ebene zählen unter anderem eine erhöhte Herzfrequenz, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Blutdrucksteigerung, psychosomatische Beschwerden, organische Krankheiten sowie Muskel- und Skeletterkrankungen<sup>16</sup>. Zu den möglichen psychologischen Symptomen gehören Anspannung, Frustration, Ermüdung, Depressivität, emotionale Erschöpfung, Arbeitsunzufriedenheit. Auch können Auswirkungen auf das Verhalten, wie gesteigerter Konsum von Alkohol und Zigaretten, Leistungsschwankungen oder Fehler und Fehlzeiten resultieren<sup>17</sup>. Umfassende Längsschnitt- und Tagebuchstudien zeigten, dass Stress nicht nur Folgen für die betroffenen Beschäftigten hat – auch negative Auswirkungen auf Familie und Partnerschaft können bei starkem und längerem Stresserleben beobachtet werden<sup>18</sup>. Neben diesen nachteiligen Konsequenzen und Leid für Einzelne und das private Umfeld entstehen Folgekosten von Stress auf Seiten des Unternehmens, der Wirtschaft und der Gesellschaft<sup>19</sup>.

### **2.2 Vorbeugung und Bekämpfung von Stress**

Cooper und Cartwright (1997) unterscheiden drei Typen und Ebenen zur Bekämpfung von Stress. Die primäre Prävention

*unterschiedliche  
Stressreaktionen*

*drei Präventions-  
ebenen*

bezieht sich dabei auf eine tatsächliche Verminderung bzw. Beseitigung von Stressoren am Arbeitsplatz. Dazu zählen beispielsweise die Umgestaltung von Aufgaben und Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung, soziale Unterstützung und Feedback. Die sekundäre Prävention hingegen setzt individuell bei den Beschäftigten an. Im Vordergrund steht ein rasches Erkennen und Erlernen geeigneter Strategien und Möglichkeiten, um mit Stresserlebnissen umzugehen<sup>20</sup>. Die tertiäre Prävention ist mit der Behandlung und Rehabilitation stressbedingter Erkrankungen befasst. Cooper und Cartwright (1997) besprechen in ihrer Arbeit auch die Wirksamkeit und Bedeutung dieser unterschiedlichen Interventionsebenen. So seien sekundäre und tertiäre Prävention zwar nützlich, um persönliche Ressourcen zu erweitern und Stress vorzubeugen – um ein Ansetzen bei der Ursache geht es jedoch nur bei der primären Prävention. Erst dadurch können stressauslösende Faktoren tatsächlich vermieden und beseitigt werden und es braucht nicht nur „Schadensbegrenzung“ betrieben zu werden.

Zahlreiche Studien und wissenschaftliche Publikationen zum Thema Belastungen und Stress am Arbeitsplatz beschäftigen sich speziell mit einem bestimmten Unternehmen, einer bestimmten Branche oder Berufsgruppe. Der vorliegende Beitrag wählt einen breiteren Zugang und zeigt anhand der umfassenden Stichprobe der fünften Erhebung der European Working Conditions Survey (EWCS, Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen) aller 27 Länder der EU aus dem Jahr 2010 Unterschiede im Stresserleben in Zusammenhang mit verschiedenen arbeitsplatzbezogenen Faktoren auf. Betrachtet werden einerseits Stressempfindungen in Zusammenhang mit emotionaler Arbeit, Hilfe und Unterstützung durch Vorgesetzte und mit arbeitsbezogenen Belastungsfaktoren wie Arbeitszeitausmaß, Arbeitstempo und Umgebungsbedingungen wie Lärm.

*Datenbasis:  
European Working  
Conditions  
Survey (EWCS)  
2010*

### **3. Datengrundlage: Die European Working Conditions Survey 2010**

Die EWCS wird von der europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND) seit 1990 in fünfjährigen Intervallen durchgeführt. Seit Erhebungsbeginn wurde der Umfang des Fragebogens stark erweitert. Zu den

Hauptthemen zählen aktuell Beschäftigungsstatus, Gestaltung der Arbeitszeit, Möglichkeiten der Arbeitsorganisation, Aus- und Weiterbildung, physische und psychosoziale Risikofaktoren, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, MitarbeiterInnenbeteiligung, Verdienst und finanzielle Sicherheit sowie Arbeit und Gesundheit<sup>21</sup>.

Die fünfte Erhebung umfasst gut 44.000 Erwerbstätige aus europäischen Ländern<sup>22</sup>. Da sich der Fokus des vorliegenden Beitrags auf unselbständig Beschäftigte der 27 EU-Länder bezieht, standen für die Auswertungen rund 29.000 Personen zur Verfügung<sup>23</sup>. Die Erhebung erfolgt mittels persönlichem standardisiertem Interview in der Sprache des jeweiligen Landes. Das Erfassen der subjektiven Wahrnehmung und Empfindung der Betroffenen ist insofern von Bedeutung, als die Sicht der Beschäftigten auf ihre Arbeit „ausschlaggebend dafür [ist], wie sie mit Arbeitsbedingungen umgehen, wie zufrieden sie mit der Arbeit sind und welche gesundheitlichen Folgen die Arbeit für sie hat“<sup>24</sup>. Ziel ist es, mit den vorliegenden Ergebnissen die Bedeutung der ganzheitlichen Erfassung physischer und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz herauszustreichen und aktuelle Themen und Erkenntnisse der Stressforschung vorzustellen.

Auch wenn in der EWCS nur eine Frage konkret auf die Häufigkeit des Stresserlebens der Beschäftigten abzielt, lohnt es sich, die Antwortmuster genauer unter die Lupe zu nehmen und diese mit Arbeitszufriedenheitswerten zu ergänzen. Gerade im Bereich der Arbeitszufriedenheitsforschung ist es gängig, mit einem globalen Maß und der Erhebung mittels Einzelitems zu arbeiten<sup>25</sup>.

Zur Messung des Stressempfindens wurde nach der Häufigkeit des Stresserlebens bei der Arbeit gefragt. Die Antwortkategorien der ursprünglich fünfstufigen Skala wurden zur besseren Interpretierbarkeit und leichteren Überschaubarkeit zu folgenden drei Stufen zusammengefasst:

- Antwortkategorien „immer“ und „meistens“: häufiges Stresserleben
- Antwortkategorie „manchmal“: gelegentliches Stresserleben
- Antwortkategorien „selten“ und „nie“: geringes bis kein Stresserleben

Zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit wurde die „allgemeine Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im Hauptberuf“ anhand einer vierstufigen Skala („sehr zufrieden“, „ziemlich zufrieden“, „nicht sehr zufrieden“ und „überhaupt nicht zufrieden“) erhoben.

Bei allen Auswertungen wurde ein Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest durchgeführt. Die Ergebnisse dieses Tests sind unter den jeweiligen Grafiken zu finden<sup>26</sup>.

#### **4. Ausgewählte Ergebnisse zu den vier Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen**

Das österreichische ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG) versteht unter Gefahren „arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen [...], die zu Fehlbeanspruchungen führen“<sup>27</sup>. In § 7 ist weiters ausgeführt, welche Grundsätze der Gefahrenverhütung vom Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeit umzusetzen sind, sie werden in Abs. 4a genauer definiert. Die dabei angesprochenen vier Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können, sind im Leitfaden für die Arbeitsinspektion zur Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung genau ausgeführt<sup>28</sup>:

*vier Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastung*

1. Belastungen durch Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten (z.B. durch hohe körperliche, geistige und/oder emotionale Belastung, Aufgabenüber- oder Unterforderung),
2. Belastungen durch das Sozial- und Organisationsklima (z.B. mangelnde Unterstützung durch Führungskraft bzw. KollegInnen, Benachteiligungen bestimmter Personengruppen, Informations- und Kommunikationsmängel, fehlender Handlungsspielraum),
3. Belastungen durch die Arbeitsumgebung (z.B. ungünstiges Licht, Lärm, Temperatur, Platzmangel, mangelhafte Arbeitsplatzausstattung und Arbeitsmittel),
4. Belastungen durch die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation (z.B. unklare oder widersprüchliche Ziele, Zuständigkeiten und Rollenkonflikte, Störungen und Unterbrechungen, belastende Arbeitszeitgestaltung).

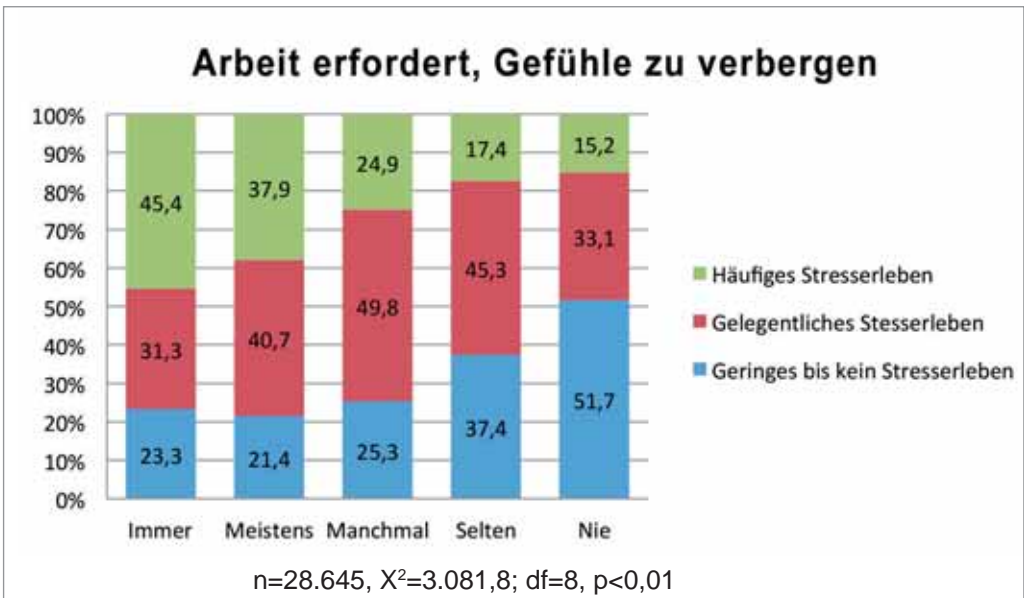
Besonders wichtig zu berücksichtigen ist, dass diese Belastungen meist nicht alleine auftreten, sondern es in der Regel zu Mehrfachbelastungen kommt<sup>29</sup>.

*Mehrfachbelastungen*

Im Folgenden wird auf die Ergebnisse der EWCS 2010 in Hinblick auf Stresserleben in Zusammenhang mit emotionalen Belastungen, Unterstützung durch Vorgesetzte, Belastung durch Lärm sowie auf die Themen Arbeitszeit und Arbeitstempo näher eingegangen.

#### 4.1 Emotionale Belastungen: Emotionsarbeit

Abbildung 1: Stresserleben in Abhängigkeit von der Erfordernis, Gefühle in der Arbeit zu verbergen



Quelle: EWCS 2010, eigene Berechnung, eigene Darstellung

Emotionsarbeit ist ein Begriff, der auf Hochschild (1983)<sup>30</sup> zurückgeht und ein noch relativ neues Feld der Stressforschung darstellt. „Bei Emotionsarbeit geht es um die Kontrolle der eigenen Emotionen mit dem Ziel, durch Veränderung von Gestik, Mimik und Sprache einen bestimmten emotionalen Eindruck beim jeweiligen Interaktionspartner zu erzeugen“<sup>31</sup>. Damit einher geht eine Zunahme der psychischen Beanspruchung, die vor allem bei der Wahrnehmung einer fehlenden Übereinstimmung zwischen den verlangten und den tatsächlich empfundenen Emotionen erlebt wird. Für viele macht das Erleben emotionaler Dissonanz einen wesentlichen Teil des Arbeitsalltags aus – man führe sich nur den großen und wachsenden Sektor der Dienstleistungsberufe im Bereich Lehre, Erziehung, Beratung, Gastgewerbe, Verkauf,

*emotionale  
Dissonanz*

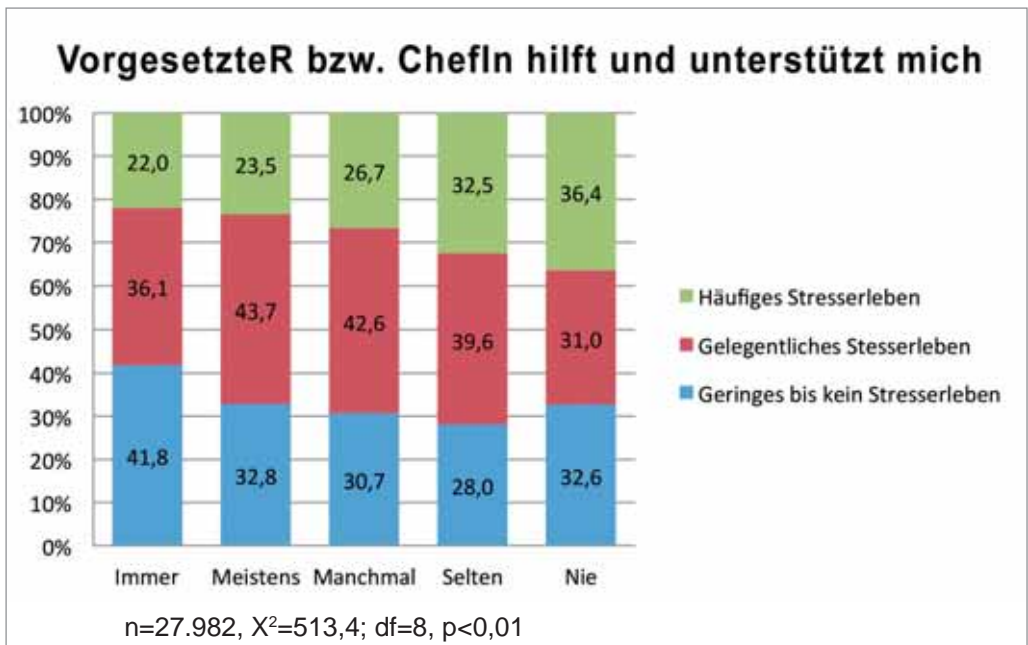


Pflege oder andere soziale Arbeiten vor Augen. Emotionsarbeit steht, wie Studien belegen, mit psychischen Kosten in Verbindung, die sich beispielsweise in einer geringen Arbeitszufriedenheit, depressiven Verstimmungen, Ängstlichkeit<sup>32</sup> und psychosomatischen Beschwerden<sup>33</sup> äußern können. Klare Hinweise auf einen Zusammenhang mit dem Stresserleben lassen auch die Daten der EWCS erkennen (siehe Abbildung 1). Beinahe jedeR zweite Beschäftigte, dessen/deren Arbeit es „immer“ erfordert, Gefühle zu verbergen, erlebt häufig Stress bei der Arbeit.

*Emotionsarbeit steht mit psychischen Kosten in Verbindung*

#### 4.2 Unterstützung durch Vorgesetzte

Abbildung 2: Stresserleben in Zusammenhang mit Hilfe und Unterstützung durch VorgesetzteR bzw. Chefln



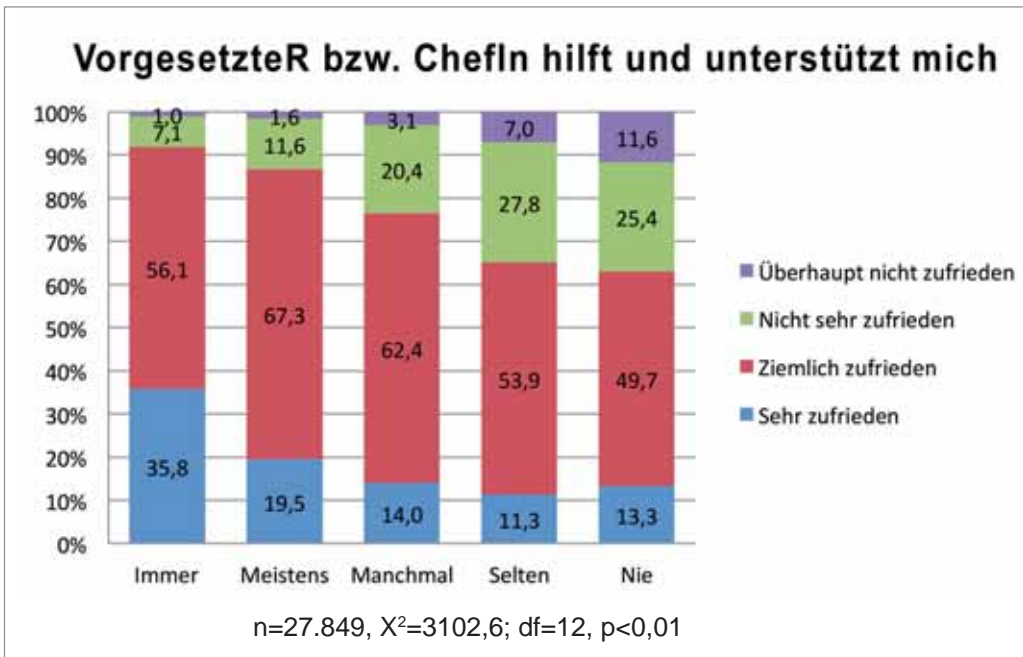
Quelle: EWCS 2010, eigene Berechnung, eigene Darstellung

„Sinn- und bedeutungstragende soziale Beziehungen helfen uns, mit Stress leicht umzugehen und Zustände der Angst, der Furcht oder des Alleinseins besser zu meistern“, führt Weinert<sup>34</sup> aus und nennt fünf Quellen der sozialen Unterstützung: durch individuelle Personen, Gruppen oder auch durch Organisationen, soziale Institutionen und kulturelle Normen. In den letzten

*fünf Quellen der sozialen Unterstützung*

*Thema Führung* Jahren findet besonders das Thema Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowohl in der betrieblichen Gesundheitsförderung als auch in der wissenschaftlichen Forschung zunehmend Beachtung<sup>35</sup>. Aspekte der Führung können sowohl als Stressor als auch als Ressource wahrgenommen werden. Durch das Verhalten einer Führungskraft können Stressoren reduziert oder gar gänzlich vermieden werden.<sup>36</sup> Während nur rund jede/r fünfte Beschäftigte in Europa, die/der „immer“ von ihrer/ihrer Vorgesetzten unterstützt wird, häufig Stress erlebt, ist es ohne diese Unterstützung mehr als jede/r dritte (Abbildung 2). Vor allem in Hinsicht auf die Arbeitszufriedenheit kommt der Unterstützung durch die oder den Vorgesetzte/n eine große Bedeutung zu<sup>37</sup> – dies spiegelt sich auch in den EWCS-Daten (Abbildung 3) wider.

Abbildung 3: Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in Zusammenhang mit Hilfe und Unterstützung durch VorgesetzteR bzw. Chefn



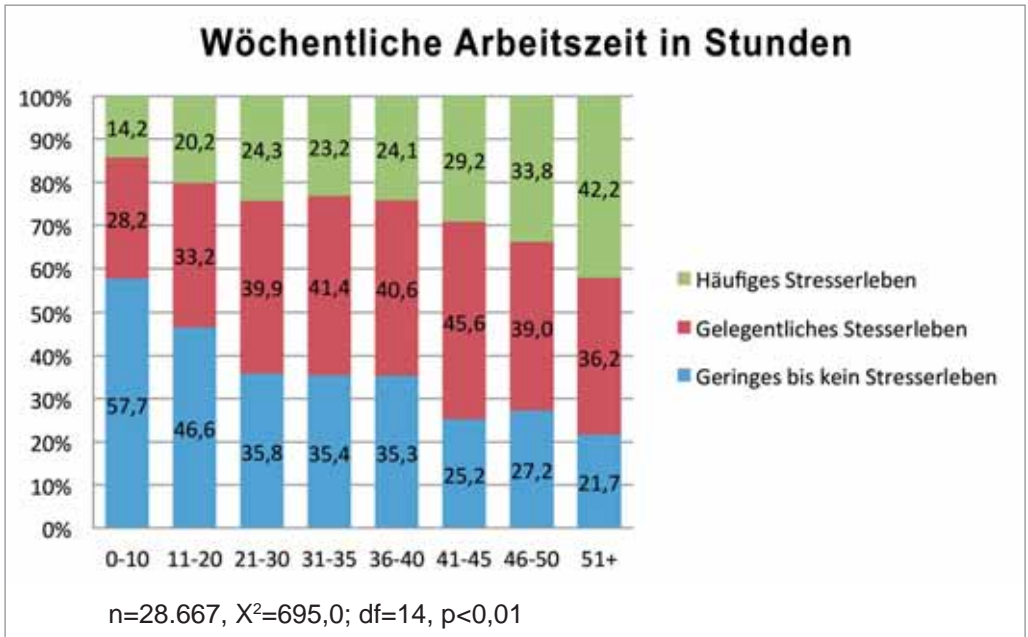
Quelle: EWCS 2010, eigene Berechnung, eigene Darstellung

### 4.3 Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit, Arbeitstempo und Stresserleben

Arbeitszeit und Zeitdruck sind bedeutsame arbeitsbezogene Problemfelder – dies tritt auch deutlich in den EWCS-Zahlen hervor. So beträgt der Anteil der Beschäftigten, die häufig Stress erleben, bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 10 Stunden rund 14 %, bei 10 bis 20 Stunden 20 % und bei 36 bis 40 Stunden rund 24 %. Ein deutlicher Anstieg der Personen mit häufigen Stresserlebnissen auf einen Anteil von über 42 % ist bei einer Arbeitszeit von mehr als 51 Wochenstunden zu beobachten (Abbildung 4). Auch ein hohes Arbeitstempo führt zu häufigem Stresserleben, wie Abbildung 5 erkennen lässt. Mehr als jede/r zweite ArbeitnehmerIn mit einem ständig hohen Arbeitstempo gibt an, häufig Stress zu erleben. Bei Personen, die fast nie oder nie unter hohem Tempo arbeiten müssen, liegt dieser Anteil bei 14 bis 17 %.

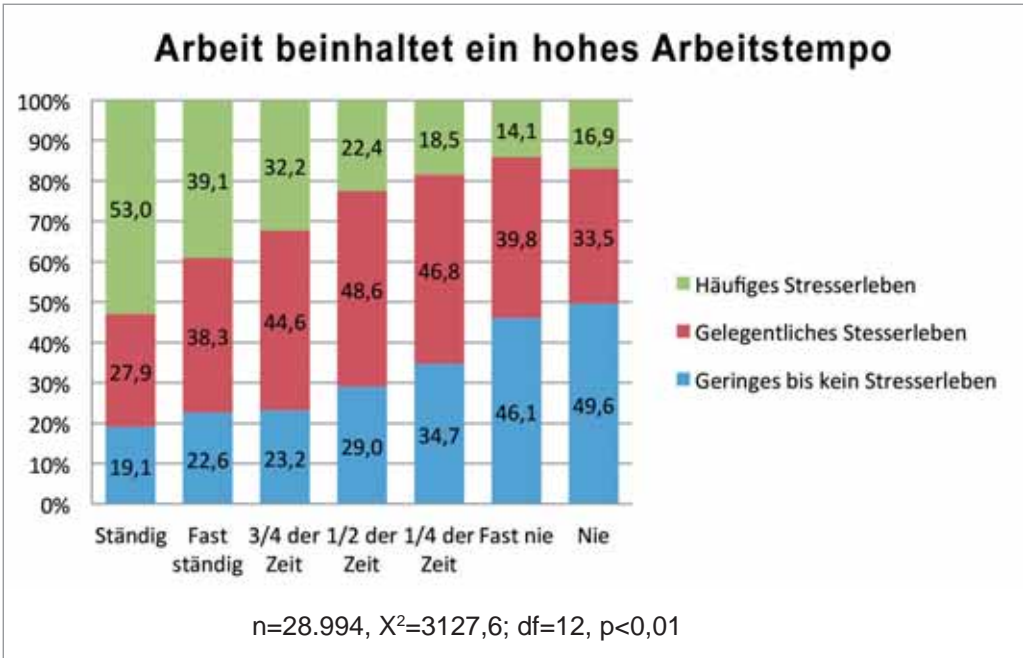
*Stresserlebnis  
und wöchentliche  
Arbeitszeit*

Abbildung 4: Stresserleben nach wöchentlichem Arbeitszeitausmaß in Stunden



Quelle: EWCS 2010, eigene Berechnung, eigene Darstellung

Abbildung 5: Stresserleben in Zusammenhang mit der Höhe des Arbeitstempos

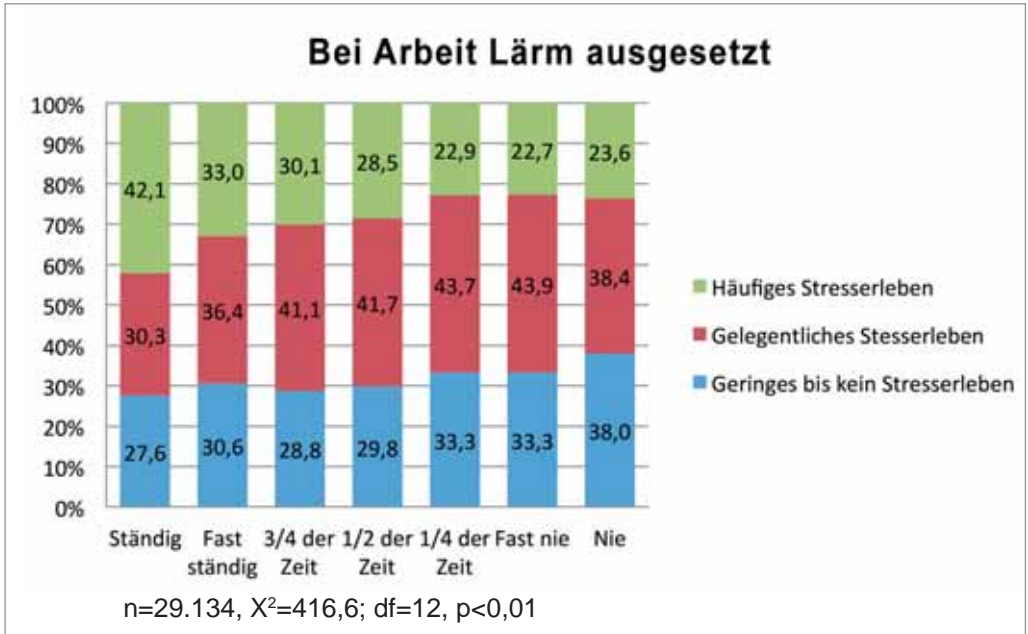


#### 4.4 Belastung durch die Arbeitsumgebung

In der EWCS wird die Häufigkeit von Arbeiten unter schlechten Umgebungsbedingungen, etwa Lärm, Vibrationen, hohe Temperaturen oder das Einatmen von Dämpfen oder Hautkontakt mit chemischen Produkten, erhoben. Dabei zeigt sich ein durchgängig ähnliches Bild. Personen, die ständig z.B. Lärm ausgesetzt sind, berichten beinahe doppelt so oft über häufiges Stresserleben wie unselbständig Beschäftigte, die fast nie oder nie diesen Belastungen ausgesetzt sind (Abbildung 6).

*Lärm führt zu häufigem Stresserleben*

Abbildung 6: Stresserleben in Zusammenhang mit lärmender Arbeitsumgebung



Quelle: EWCS 2010, eigene Berechnung, eigene Darstellung

## 5. Schlussfolgerungen

Die Arbeitswelt ist einem ständigen Wandel unterworfen und, wie Barthel es treffend formuliert, es müssen diese Veränderungen gestaltet werden<sup>38</sup>. „Es geht besonders um eine menschengerechtere Gestaltung der Arbeit für die persönliche Entwicklung der Menschen und für ihr persönliches Umfeld. Sicherheit und Verlässlichkeit, angemessener Lohn und Anerkennung, Lern- und Persönlichkeitsentwicklung müssen wieder in den Mittelpunkt der Arbeitsgestaltung gerückt werden“<sup>39</sup>.

*Veränderungen  
müssen gestaltet  
werden*

Auch wenn Arbeitsumgebungen und -bedingungen in verschiedensten Ländern, Branchen und Berufen unterschiedlich sind und verschiedene Belastungen vorherrschen, zeigen sich gewisse Gemeinsamkeiten, Strukturen und Mechanismen. Ob der großen Relevanz von Stress und Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und deren gesundheitlichen Folgen gilt es, einen genauen Blick darauf zu haben. Anliegen und Ziel dieses Beitrags ist es, einen weiteren Baustein zur Bewusstseins-schaffung und Sensibilisierung

*Stressreduktion  
auch im  
Sinne des  
Unternehmens*

für eine ganzheitliche Betrachtung der physischen und psychischen Belastungen in der Arbeitswelt zu liefern. Dies soll einerseits dazu beitragen, geeignete und treffsichere gesetzliche Grundlagen zu schaffen. Andererseits ist es wichtig, dass Unternehmen eine angemessene Gestaltung von Arbeitsplätzen gewährleisten und MitarbeiterInnen und Führungskräfte sensibilisiert werden, belastende Situationen und Momente der Fehlbeanspruchung zu erkennen. Es liegt auch im Interesse der Unternehmen, Überforderungen und Stresssituationen der MitarbeiterInnen zu vermeiden, denn diese führen zu einer verringerten Produktivität aufgrund von Fehlzeiten sowie Fehleranfälligkeiten bei der Arbeitsdurchführung. Um das Ziel der Bekämpfung bzw. Reduzierung belastender Faktoren am Arbeitsplatz zu erreichen, bedarf es einer gemeinsamen Anstrengung auf europäischer, nationaler und sozialpartnerschaftlicher Ebene.

*Arbeit als Sinn-  
stiftung und Wert*

Es geht um menschengerechte, gesunde und „gute“ Arbeitsplätze, damit Arbeit nicht vordergründig als Kurt Lewins „Gesicht der Mühe und Plage“, sondern vor allem als Sinnstiftung und Wert gesehen werden kann. Die lebenslange Erhaltung der Gesundheit muss gemeinsames Anliegen sein – denn wie schon Arthur Schopenhauer berechtigterweise anmerkte: „Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts“.

#### **Anmerkungen**

1. Lewin, K. (1920). Die Sozialisierung des Taylor-Systems. Schriftenreihe praktischer Sozialismus, 4, 3-36 zitiert nach Kirchner, E. Meier-Pesti, K. & Hofmann, E. (2005). Menschenbilder. In: E. Kirchner (Hrsg.). Arbeits- und Organisationspsychologie (S. 17-195). Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG
2. Die Kampagne wird unterstützt von den EU-Ratspräsidentenschaften, dem Europäischen Parlament, der Europäischen Kommission und den europäischen Sozialpartnern. Die Koordination auf nationaler Ebene erfolgt vom EU-OSHA-Netzwerk der Focal Points. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.pdf](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.pdf)
3. Nähere Informationen unter [www.healthy-workplaces.eu](http://www.healthy-workplaces.eu)
4. <https://www.healthy-workplaces.eu/de/campaign-material/poster-and-leaflets/te0313350dec-wopt.pdf/download>
5. <http://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>
6. In diesem Beitrag ist damit immer Erwerbsarbeit gemeint.
7. Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187. <http://www.lancaster.ac.uk/staff/taylor/pj/papers/JMP2005.pdf>
8. Rohmert, W. & Rutenfranz, J. (1975). Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung zitiert nach Ulich, E. (1998). *Arbeitspsychologie* (4. Auflage) Zürich: vdf. S. 413
9. ebd.
10. Hacker, W. & Richter, P. (1984). Psychische Fehlbeanspruchung: Psychische



Ermüdung, Monotonie, Sättigung und Stress (2. Auflage). Springer-Verlag: Berlin Heidelberg New York Tokyo. S. 214

11. Glaser, J. & Molnar, M. (2013). Psychische Belastungen und Stress in der Arbeit. Ursachen, Folgen, Lösungen. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. [http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenenschutz/Psychische\\_Belastungen\\_und\\_Stress\\_in\\_der\\_Arbeit\\_2014.pdf](http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenenschutz/Psychische_Belastungen_und_Stress_in_der_Arbeit_2014.pdf)
12. Fuchs, T. (2008). Qualität der Arbeit. soeb-Arbeitspapier. Hrsg. Forschungsverbund Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland: Arbeit und Lebensweisen. [http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/fuchs\\_soeb\\_arbeitspapier\\_2008\\_5\\_1.pdf](http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/fuchs_soeb_arbeitspapier_2008_5_1.pdf)
13. Glaser, J. & Molnar, M. (2013). Psychische Belastungen und Stress in der Arbeit. Ursachen, Folgen, Lösungen. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien [http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenenschutz/Psychische\\_Belastungen\\_und\\_Stress\\_in\\_der\\_Arbeit\\_2014.pdf](http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenenschutz/Psychische_Belastungen_und_Stress_in_der_Arbeit_2014.pdf)
14. Huber, E., Molnar, M. & Steurer, J. (2013). Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit. Leitfaden für die Arbeitsinspektion. Hrsg. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. [http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/0BB56099-C850-4023-A497-E49CE58F0B26/0/Leitfaden\\_Psych\\_Eval\\_August2013\\_Endversion.pdf](http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/0BB56099-C850-4023-A497-E49CE58F0B26/0/Leitfaden_Psych_Eval_August2013_Endversion.pdf), S. 11
15. Transaktionales Stressmodell von Lazarus und Folkman zitiert nach Zapf, D. & Dormann, C. (2001). Gesundheit und Arbeitsschutz. In H. Schuler (Hrsg.), Lehrbuch Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe. S. 559-587
16. Glaser, J. & Molnar, M. (2013). Psychische Belastungen und Stress in der Arbeit. Ursachen, Folgen, Lösungen. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien [http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenenschutz/Psychische\\_Belastungen\\_und\\_Stress\\_in\\_der\\_Arbeit\\_2014.pdf](http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenenschutz/Psychische_Belastungen_und_Stress_in_der_Arbeit_2014.pdf)
17. Transaktionales Stressmodell von Lazarus und Folkman zitiert nach Zapf, D. & Dormann, C. (2001). Gesundheit und Arbeitsschutz. In: H. Schuler (Hrsg.). Lehrbuch Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe. S. 559-587
18. Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study. *Journal of occupational health psychology*, 6(3), 196 zitiert nach Fuchs, T. (2008). Qualität der Arbeit. soeb-Arbeitspapier. Hrsg. Forschungsverbund Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland: Arbeit und Lebensweisen. [http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/fuchs\\_soeb\\_arbeitspapier\\_2008\\_5\\_1.pdf](http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/fuchs_soeb_arbeitspapier_2008_5_1.pdf)
19. Für eine ausführliche Behandlung dieses Themas siehe Biffel, G., Faustmann, A., Gabriel, D., Leoni, T., Mayrhuber, C. & Rückert, E. (2012). Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen. [http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person\\_dokument/person\\_dokument.jart?publikationsid=44034&mime\\_type=application/pdf](http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=44034&mime_type=application/pdf)
20. Cooper, C. L. & Cartwright, S. (1997). An intervention strategy for workplace stress. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 7-16.
21. Eurofound. Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2010. [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index\\_de.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index_de.htm)
22. Neben den EU-27-Staaten wurden außerdem Erwerbstätige folgender Länder befragt: Türkei, Kroatien, ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Norwegen, Albanien, Kosovo und Montenegro.
23. Laut Labor-Force-Konzept von Eurostat waren in den 27 Staaten der EU (ohne Kroatien) in der Altersgruppe von 15 bis 64 Jahren im Jahr 2013 insgesamt 177,7 Millionen unselbstständig beschäftigt (d.h. diese Personen arbeiteten in der Referenzwoche zumindest eine Stunde).
24. Kuhn, J. (2011). Das Subjektive des Wirklichen, die Wirklichkeit des Subjektiven und die Menschenwürde. Anmerkungen zur Methodendebatte um den DGB-Index Gute Arbeit. In: Schröder, L. & Urban, H.-J. (Hrsg.). Gute Arbeit. Frankfurt: Bund-Verlag. S. 211

25. Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human relations*, 39(11), S. 1005-1016
26. Beim Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest wird untersucht, ob 2 kategoriale Variable statistisch unabhängig (Nullhypothese) oder abhängig (Alternativhypothese) sind. Der kritische Bereich, in welchem die Nullhypothese abgelehnt wird, ist abhängig vom angepeilten Signifikanzniveau und der Zahl der Freiheitsgrade. Die Zahl der Freiheitsgrade wird durch  $(r-1)(s-1)$  definiert, wobei  $r$  die Anzahl von Merkmalsausprägungen von Variable 1 und  $s$  die Anzahl von Merkmalsausprägungen von Variable 2 ist. Die Testergebnisse bei den einzelnen Grafiken lesen sich wie folgt:  $n$  ist die Stichprobengröße,  $X^2$  ist der Chi-Quadrat-Wert,  $df$  ist die Anzahl von Freiheitsgraden und  $p < 0,01$  heißt signifikant abhängig bei einem Signifikanzniveau von 1 %.
27. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG) § 2 Abs. 7. <https://www.ris.bka.gv.at/>
28. Huber, E., Molnar, M. & Steurer, J. (2013). Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit. Leitfaden für die Arbeitsinspektion. Hrsg. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. [http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/0BB56099-C850-4023-A497-E49CE58F0B26/0/Leitfaden\\_Psych\\_Eval\\_August2013\\_Endversion.pdf](http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/0BB56099-C850-4023-A497-E49CE58F0B26/0/Leitfaden_Psych_Eval_August2013_Endversion.pdf)
29. ebd.
30. Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart. Commercialization of Human Feelings*. Berkeley, CA.
31. Freund, N., Diestel, S. & Schmidt, K. H. (2012). Kontrollspielräume als protektive Ressource bei Emotionsarbeit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 56(3), S. 143-151
32. ebd.
33. Grandey, A. A. (2003). When “the show must go on”: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46(1), S. 86-96. <http://php.scripts.psu.edu/users/a/a/aag6/alicia%20amj.pdf>
34. Weinert, A. B. (1998). *Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch. (4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage.)* Weinheim: Psychologie Verlags Union. S. 244
35. Gregersen, S., Kuhnert, S., Zimmer, A. & Nienhaus, A. (2010). Führungsverhalten und Gesundheit: Status Quo der Forschung. In: A. Nienhaus (Hrsg.). *Gefährdungsprofile: Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen in Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (378-401)*. Landsberg/Lech: ecomed MEDIZIN.
36. Rowold, J. & Heinitz, K. (2008). Führungsstile als Stressbarrieren. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7(3), S. 129-140
37. Weinert, A. B. (1998). *Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch. (4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage.)* Weinheim: Psychologie Verlags Union.
38. Barthel, K. (2013). Humanisierung der Arbeit braucht Forschung. wiso direkt – Friedrich Ebert Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10059.pdf>
39. ebd.



# WISO

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinandergesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:\* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)  
 Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00  
 Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(\* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at))

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at).



## BESTELLSCHHEIN\*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

\* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

Name \_\_\_\_\_

Institution/Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

Plz./Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

### BESTELLADRESSE:

ISW  
 Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz  
 Tel. ++43/732/66 92 73  
 Fax ++43/732/66 92 73-28 89  
 E-Mail: [wiso@isw-linz.at](mailto:wiso@isw-linz.at)  
 Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)