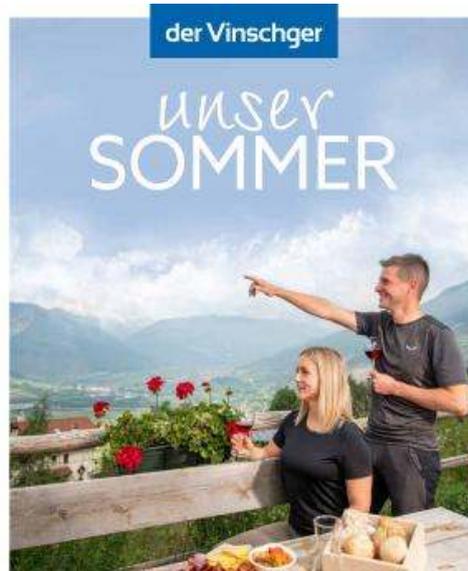


Kostenfaktor übermäßige Arbeitsbelastung

[V dervinschger.it/de/news/kostenfaktor-uebermaessige-arbeitsbelastung-8634](https://dervinschger.it/de/news/kostenfaktor-uebermaessige-arbeitsbelastung-8634)



„In Südtirol wird viel, schnell und lange gearbeitet – das ist bekannt. Zu hohe Arbeitsbelastung schlägt allerdings nicht nur auf Körper und Geist, sondern lässt auch die Kosten für Unternehmen steigen“, erklärt der Arbeitspsychologe und AFI-Forscher Tobias Hölbling. Das vom AFI | Arbeitsförderungsinstitut organisierte Webinar mit vier Fachexperten fand am Montag, 12. Juli, statt.

Heute - „In Südtirol wird viel, schnell und lange gearbeitet – das ist bekannt. Zu hohe Arbeitsbelastung schlägt allerdings nicht nur auf Körper und Geist, sondern lässt auch die Kosten für Unternehmen steigen“, erklärt der Arbeitspsychologe und AFI-Forscher Tobias Hölbling. Das vom AFI | Arbeitsförderungsinstitut organisierte Webinar mit vier Fachexperten fand am Montag, 12. Juli, statt.

In der vierten Veranstaltung der Reihe „AFI im Dialog“ ging es um ein Thema, das viele Arbeitnehmer und Selbstständige aus eigener, manchmal leidvoller Erfahrung gut kennen: Termindruck, hohes Arbeitstempo, lange Arbeitstage und schlechte Arbeitsumstände (Lärm, Staub, Abgase, unangenehme Temperaturen) stellen bekanntermaßen eine Belastung für Körper und Geist dar – doch können auch Gefühle belasten. Wieso reagieren Menschen unterschiedlich auf Belastungen? Kann Arbeitsbelastung krank machen, gar Arbeitsunfälle verursachen? Wie wirkt sich zu hohe Arbeitsbelastung auf Unternehmen und Einrichtungen aus? Und welche Strategien gibt es, um Arbeitsbelastungen etwas entgegenzusetzen?

Raffaele Virgadola (Arbeits- und Organisationspsychologe sowie Coach, Meran) zeigte anhand zweier anonymen und wirklichkeitstreuer Fallbeispiele aus seiner Coaching-

Praxis auf, welche Folgen übermäßige Arbeitsbelastungen auf ganz normale Menschen haben können: Aufgrund absichtlicher Überfrachtung mit Arbeit bis hin zum Mobbing durch Arbeitskollegen litten beide Personen an Symptomen, die von Schlaflosigkeit, Appetitverlust und Panikattacken bis hin zu schwerwiegenden Verwerfungen in ihrem sozialen Umfeld reichten. Beide fielen längere Zeit aus, eine Person wurde sogar entlassen.

Cornelia Strecker (Arbeits- und Organisationspsychologin, Geschäftsführerin „Humane Arbeit“, Innsbruck) brachte die Teilnehmer des Webinars auf den neuesten wissenschaftlichen Stand in Sachen Arbeitsbelastungen. Wichtigster Punkt: „Arbeitsbelastung tut bis zu einem gewissen Punkt gut, ja ist nötig, um zu lernen und die Persönlichkeit zu entwickeln“, unterstrich Strecker. Wenn sowohl die Anforderungen durch die Arbeit als auch die Gestaltungsmöglichkeiten hoch sind, dann sei das optimal für die Kompetenzentwicklung. Aber: „Wenn die Anforderungen hoch sind, der Einzelne aber nur ganz beschränkt Einfluss auf seine Arbeit nehmen kann, kann eine solche Beanspruchung die Mitarbeiter gesundheitlich beeinträchtigen und zu Fehlzeiten führen“. Wichtig sei daher eine ausgewogene Mischung.

Der Arbeits- und Organisationspsychologe **Tobias Hölbling** (AFI) stellte anschließend Daten und Fakten zur Arbeitsbelastung in Südtirol vor, die mittels der Europäischen Erhebung zu den Arbeitsbedingungen EWCS gewonnen wurden. Die Arbeitsintensität (also hohe Arbeitsgeschwindigkeit, Termindruck, überlange Arbeitstage usw.) stellen in Südtirol quer durch die Bank ein größeres Problem dar als in den Vergleichsländern Italien, Österreich, Deutschland und der Schweiz. Körperlich belastende Arbeitsbedingungen (Lärm, Vibrationen von Werkzeugen und Maschinen, unangenehme Temperaturen, schwere Lasten tragen usw.) betreffen vor allem Männer, weil sie vorrangig in körperlich anstrengenden Branchen wie dem Bauwesen und dem Transport- und Logistikgewerbe arbeiten. Die emotionalen Belastungen sind dagegen eher eine Frauendomäne, zumal gerade soziale und pädagogische Berufe damit konfrontiert sind. „Entgegengewirken kann man psychischen und körperlichen Belastungen durch Zusammenhalt unter Kollegen und Vorgesetzten sowie durch Gestaltungsspielraum für den Einzelnen“, so Hölbling. Besonders gut sei in Südtirol der soziale Zusammenhalt am Arbeitsplatz: „78% bewerten ihn als gut oder sehr gut“.

Sebastian Wieser, Bereichsleiter der Prävention im Bozner INAIL, ging auf die Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in Südtirol unter besonderer Berücksichtigung von Corona ein. Lockdown-bedingt gab es im Jahr 2020 im Zeitraum von Jänner bis März sogar einen Rückgang der Arbeitsunfälle von -1,5%, weil weniger gearbeitet wurde. Die Berufskrankheitsmeldungen gingen im selben Zeitraum massiv zurück, da Untersuchungen aufgrund der Überlastung der Krankenhäuser aufgeschoben werden mussten. Üblicherweise werden aus dem Dienstleistungsbereich weit weniger berufsbedingte Erkrankungen gemeldet als in Landwirtschaft oder Industrie, während Corona war es aber umgekehrt: Aus dem öffentlichen Dienst kamen 52% und aus dem Gesundheits- und Sozialwesen 37% der Corona-bedingten Krankschreibungen. Bei der abschließenden regen **Diskussion** wurden Fragen aus dem Publikum beantwortet. Wie man mit Arbeitskollegen umgehen solle, die offensichtlich überlastet sind, beantwortete Raffaele Virgadola: Mit Ich-Botschaften das Thema direkt ansprechen und auf Hilfsmöglichkeiten verweisen, nicht aus falscher Scham schweigen.

Für Sebastian Wieser müsste in vielen Fällen die Kommunikation zwischen Betriebsarzt und Beschäftigten verbessert werden. Es sei noch viel Informationsarbeit nötig, damit Beschäftigte wissen, an wen sie sich bei Schwierigkeiten wenden können: „Das große Problem ist, dass es oft viel zu lange dauert, bis jemand Hilfe in Anspruch nimmt, weil sich die Person dessen ja auch schämt“, betonte Wieser. Die Kosten für Hilfsangebote (z.B. Arbeitspsychologen) werden von der Krankenkasse übernommen, wenn ein Betriebs- oder Hausarzt bzw. Psychiater die entsprechende Meldung macht. Cornelia Strecker hat im Bundesland Tirol mit anonymen arbeitspsychologischen Sprechstunden gute Erfahrungen gemacht. Arbeitsmediziner haben ein bestimmtes Stundenkontingent an Arbeitspsychologen abgegeben, welche von Mitarbeitern verschiedener Betriebe anonym gebucht werden können. „Unternehmen und Einrichtungen tun sich selbst etwas Gutes, wenn sie die Arbeitsbelastungen in Grenzen halten, weil dann Fehlzeiten ausbleiben, weniger Mitarbeiter ihre Arbeitsstelle wechseln und die damit verbundenen Fluktuationskosten wegfallen“, hob Tobias Hölbling hervor. Die Qualität des Betriebsklimas habe außerdem messbare Auswirkungen auf das Betriebsergebnis.

AFI | Arbeitsförderungsinstitut

[Zum Newsarchiv](#)

Diese Seite verwendet Cookies für funktionale und analytische Zwecke. Lesen Sie unsere [Cookie-Richtlinien](#) für weitere Informationen. Durch die Nutzung dieser Website erklären Sie sich damit einverstanden.