

## **Zusammenfassung der Interviews mit ungarischen und kroatischen Arbeitgebern zum MDWD Projekt**

*Vámosiné Rovó Gyöngyvér egyetemi tanársegéd*

*Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar  
Pécs, Szántó Kovács János utca 1/B.*

**Kulcsszavak:** *emberi tőke, célcsoport, szervezeti kultúra, stressz*

### **1. Einführung**

Für die Interviews haben wir mehrere Arbeitgeber gesucht, mit denen wir Tiefeninterviews in Ungarn – Komitat Baranya, in Kroatien – Stadt Eszék und Komitat Eszék - Baranya durchführen können.

Auf ungarischer Seite hatten wir die Möglichkeit 10 Firmen zu besuchen, wo wir Interviews mit Geschäftsführern von Bildungsinstituten, Hotels, Großunternehmen, die in unterschiedlichen Marktsegmenten agieren und mit dem Leiter einer hiesigen Zeitarbeitsfirma durchgeführt werden. In Kroatien wurden 17 Unternehmen befragt. Der größte Teil der Arbeitgeber besteht aus staatlichen, privaten oder lokalen Verwaltungen und etatmäßigen Organisationen, die mehr als 25 Arbeitnehmer beschäftigen.

Im Laufe der Interviews waren wir neugierig, inwieweit die Geschäftsführer bzw. die Arbeitnehmer den Begriff „psychisch – behinderte Zielgruppe“ kennen und mit welchem Auswahlverfahren sie arbeiten (richten sie ihre Aufmerksamkeit auch auf nicht angegebene psychische Probleme der Bewerber). Bei der Befragung war es wichtig, mit welchen Methoden sie die Arbeit behinderter Menschen unterstützen, wie das Aufnahmeverhalten bei der Firma ist, des Weiteren wie stressig die Arbeitstage der Arbeitnehmer sind und wie die Arbeitgeber diesen Stress mindern und vermeiden können (Junušić, Sikora, Perković és Rovó, 2015).

### **2. Die Recherche**

Das Abkommen für die Rechte behinderter Menschen definiert zweifelsfrei wer zu der Gruppe der mit Behinderungen Lebenden gehört. Das heißt, die Menschen die mentale und geistige Störung haben, gehören auch zu dieser Gruppe (Ruff, 2012).

Die geistig Behinderten sind die Menschen, die vollkommene Gleichheit fordern und das Recht zur Gleichheit im Leben haben, genauso wie jeder andere Mensch.

Heutzutage hat sich die Ansicht gefestigt, dass Menschen mit einer psychischen Behinderung unfähig sind, eine Arbeit zu verrichten und es nicht schaffen, eine rationale Entscheidung zu treffen. Die rationalen Referenzen sind mangelhaft im Gegensatz zu „normalen“ Personen, die zu einer rationalen Gruppe gehören müssten. Dieses Argument ist unbegründet, weil die Unfähigkeit zur Arbeitsverrichtung linear bestimmt wird und nicht aufgrund von Segmenten der einzelnen Tätigkeiten und Situationen, wo sich der bestimmte Person selbst beschützen kann oder nicht. Diesen Personen wird wegen ihrer geistigen Behinderung die Arbeitsfähigkeit entzogen.

Die psychischen Kranken werden im Gegensatz zu den anderen mental – behinderten Personen oder physischen Kranken vernachlässigt. Bei vielen Arbeitgebern werden diese Personen nicht als behinderte Menschen behandelt (Czank, 2011).

Wie wir das schon erwartet haben, waren die Antworten in beiden Ländern sehr unterschiedlich und hingen davon ab, ob die Firma eine profitorientierte oder mit öffentlicher Trägerschaft war.

Über beide Länder kann man sagen, dass die profitorientierten Unternehmen in der Regel keine Behinderten beschäftigen. Sie beschäftigen keine unter psychischen, oder anderen gesundheitlichen Problemen Leidenden, sowie keine physisch beeinträchtigten Personen. Diese Firmen verwenden solche Auswahl- und Aufnahmemethoden, die von der auszuübenden Tätigkeit abhängen und aus diesem Grund bewerben sich behinderte Menschen um diese Stellenanzeige erst gar nicht. Bei Privatfirmen ist es viel einfacher die Arbeitnehmer zu entlassen. Das Hauptkriterium ist, ob die Mitarbeiter, die vom Arbeitgeber erwarteten Leistungen bzw. Normen erfüllen können. Die Meinung der Kollegen ist auch sehr wichtig, weil die Arbeit immer im Team verrichtet wird und die Mitglieder des Teams den größten Teil des Gehalts aufgrund der erreichten Leistung bekommen. Die Team Mitglieder schließen alle Personen aus, die die Arbeitsleistung und die vorgegebenen Ergebnisse nicht erreichen können, weil es ihren Erfolg und indirekt ihre Existenz bedroht. (Die anfängliche Akzeptanz verbinden sie eher mit den gesellschaftlichen Erwartungen.)

Deswegen wird schon bei dem Auswahlverfahren große Aufmerksamkeit auf das Ausfiltern der Probleme gelegt. Es werden unterschiedliche Persönlichkeitstests angewandt, in denen die Fähigkeit und Kompetenz der Bewerber erhoben wird, abhängig davon für welchen Arbeitsbereich neue Stellen vakant sind. Sogar die einfachsten Arbeitnehmer müssen an mehreren strukturierten Aufnahmeprüfungen teilnehmen. Bei denen ist das Wichtigste, dass sie mehr und qualitativ bessere Arbeit in kürzester Zeit erledigen können.

Die Rekrutierung ist ein Vorgang, der das Ziel hat, die entsprechenden Mitarbeiter für die Zukunft finden zu können. Es ist die wichtigste Tätigkeit der Gesellschaften und Organisationen, um gut qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt erreichen zu können. Wenn man es erfolgreich machen möchte, müssen die Arbeitsbereiche gut beschrieben werden (Arbeitsaufgaben, benötigte Kompetenzen und Persönlichkeitstypen). Die Arbeitsanalyse beinhaltet die Bestimmung der Verantwortung, der Kompetenzen und Persönlichkeitstypen, welche dem Arbeitsplatz entsprechen müssen. Bei der Auswahl behinderter Menschen halten sich die Arbeitgeber an allgemeine Informationen (Arbeitszeit, benötigter Abschluss, Arbeitsatmosphäre...) Arbeitsablaufbeschreibungen, zu der Arbeit gehörende bzw. benötigte kognitiv- psychomotorische- und körperliche Fähigkeiten, benötigte emotionelle Stabilität, gewünschte Persönlichkeiten, und die Arbeitsanpassungsfähigkeit.

Die berufliche Auswahl ist die Wahl des Arbeitgebers, ein beruflicher Schritt aufgrund der, mit der Tätigkeit verknüpften Kompetenzen und Erwartungen. Die Auswahl des neuen Arbeitnehmers basiert auf den schriftlichen Dokumenten (z.B. der Lebenslauf usw.) und daraus erhaltenen Informationen, auf dem mündlichen Interview und am Ende vielleicht auf einer Probearbeit.

Diese Selektion ist keine berufliche Auswahl, sondern im Großen und Ganzen eine subjektive Bewertung. Das Auswahlkriterium und die Auswahl des psycho-diagnostischen Bewertungssystems werden aufgrund der vorgegebenen Arbeitserwartungen, benötigen

Schlüsselfähigkeiten, das Wissen und die besonderen Fähigkeiten getroffen. Das ausgewählte Auswahlssystem muss den unter besonderen Schwierigkeiten leidenden Personen auch gerecht werden.

Die Arbeitgeber legen Wert darauf, dass die wichtigsten Kompetenzen so ausgewählt und nur solchen Ansichten und Fähigkeiten zu der Arbeit zugegeben werden, die absolut unerlässlich sind.

Der Auswahlprozess beinhaltet das Vorstellungsgespräch und die Prüfung der Bewerber, die schon in den engeren Kreis eingehen können. Danach bekommt der zukünftige Arbeitnehmer eine persönliche Möglichkeit, etwas von sich selbst zu zeigen. Die Personen, die das Vorstellungsgespräch leiten (Personaler, direkter Vorgesetzter, Abteilungsleiter), müssten die Vermutung vermeiden, wie die Fähigkeiten der behinderten Menschen sind, dafür müssten sie objektiv und uneingenommen und orientiert sein, wie ein Interview mit einem behinderten Mensch zu führen ist. Die Arbeitgeber müssen die Voraussetzungen/ Möglichkeiten auch für die behinderten Menschen sichern, die an dieser Auswahl teilnehmen (z.B. einen Übersetzer erlauben)möchten und die Arbeitnehmer dazu ansprechen, wenn sie eine Behinderung haben, den Arbeitgeber vor dem Interview zu informieren. Der Arbeitgeber sollte wissen, ob sie z.B. besondere Bemerkungen oder jegliche Anpassungsfähigkeiten benötigen, oder eine Einstellung mit deren Hilfe sie an diesem Interview teilnehmen können.

Im Allgemeinen können diese Ansichten nicht verwirklicht werden. Die Behinderung ist sogar ein Ablehnungskriterium, besonders bei den Privatfirmen.

Im Falle von ungarischen Firmen kann man sagen, dass die profitorientierten Firmen einen größeren Wert auf psychische Tests legen. Das bedeutet, dass man einen Persönlichkeitstest ausfüllen muss, der danach von einem Psychologen ausgewertet wird.

Bei den kroatischen Firmen kann man auch sagen, dass die Unternehmen die sich für das Ausfüllen eines Tests entscheiden, im großen Teil Großunternehmen sind. Nichtsdestoweniger, dass das System in Kroatien gut und präzise geplant ist, nutzen die meisten Arbeitgeber egal, ob es sich um private oder staatliche Firmen handelt, die Dienstleistungen des Arbeitsamts und der beruflichen Agenturen bei den psychologischen Tests der zukünftigen Arbeitnehmer nicht. (Bei den Tests gibt es einen Kenntnis- Fähigkeits- und Bereitschaftstest, persönliche Tests und Fragebögen. Bei der Bewertung muss man darauf Wert legen, dass der Arbeitnehmer die Fähigkeit besitzt, der Tätigkeit nachzukommen,- oder eine vernünftige Anpassungsfähigkeit besitzen muss, durch die die Arbeit erleichtert wird. Der Arbeitgeber kann die zukünftigen behinderten Arbeitnehmer mit einem besonderen Test bewerten, um eine Stellenbesetzung erreichen zu können, aber die anderen Bewerber müssen nicht an dieser Auswahlmethode teilnehmen. Zu dem psychologischen Test kann man dem Arbeitgeber eine unterstützende Empfehlung zum Arbeitsplatz machen. So eine Empfehlung kann der Psychologe nach dem psychologischen Test abgeben, außer dem Psychologen und dem Defektologen kann der behinderte Person auch eine Empfehlung abgeben, welche Änderungen bei der Arbeit nützlich und hilfreich wären, um die Arbeit wirkungsvoll zu erledigen.

Der Arbeitgeber muss bei diesem Test bzw. der Entsendung der potenziellen Arbeitnehmer zu einem psychologischen Test bedenken, ob dieser Test die beste Methode ist, die Fähigkeit und das Wissen bei den zukünftigen Arbeitnehmern bestimmen zu können.

Eine interessante Beobachtung ist, dass die leistungsorientierten Firmen in Ungarn absolut nicht barrierefrei sind und deshalb würden sie auch keine behinderte Person einstellen, da die Firma dadurch zu viele zusätzliche Ausgaben hätte, damit dieser Person ihrer Arbeit ohne Einschränkungen nachkommen könnte.

Bei den meisten kroatischen Firmen, wo die Arbeitnehmer vom Staat beschäftigt werden, wird jedes Jahr eine Kontrolle in einer staatlichen oder Privatklinik gemacht, damit der allgemeine Zustand der Arbeitnehmer geprüft werden kann. Zu dieser Kontrolle gehört die psychologische Untersuchung auch nicht dazu. Die psychischen Erkrankungen bleiben unentdeckt und gehören auch nicht zum wichtigsten Punkt bei den Untersuchungen der Arbeitnehmer.

Bei den Privatfirmen sind diese Untersuchungen wegen der anfallenden Kosten, jetzt auch noch nicht regelmäßig, da diese durch die Firmen bezahlt werden müssen. Bei der schwierigen wirtschaftlichen Lage sagen die Geschäftsführer der Privatfirmen absolut offen, dass sie die Ausgaben vermeiden möchten, die nicht unbedingt nötig sind, um das Ziel und die Ergebnisse erreichen zu können. Gleichzeitig wissen sie auch von der Wichtigkeit der Gesundheit der Arbeitnehmer und dessen folgen (Ruff, 2012).

In Ungarn sieht es aber so aus, dass diese medizinische Versorgung bei den profitorientierten Firmen besser ist. Es gibt solche Firmen, wo der Betriebsarzt am Standort ist (min. 2-3 Tage/Woche, oder er verbringt jeden Tag mehrere Stunden dort), so dass man gesundheitliche Probleme sofort verarzten kann. So muss man nicht durch die ganze Stadt fahren, um auf einen Termin oder auf eine Untersuchung zu warten. Die jährliche Arbeitsfähigkeitsuntersuchung kann am Arbeitsstandort absolviert werden und wenn jemand ein Problem hat, kommt es auch früher heraus, weil es dort komplexere Untersuchungen gibt. Durch diese Untersuchungen sieht man auch, wenn sich etwas verändert. (es gab schon solche Situationen). Diese Firmen wissen, welche Probleme aufkommen, wenn sie die Krankheiten nicht früh entdecken können.

Die Leiter der staatlichen Firmen sagen auch, dass die regelmäßigen Untersuchungen und die Arbeitsfähigkeitsuntersuchung nicht so gründlich sind. Diese können nicht das Ziel erfüllen, welches das Wichtigste wäre. Wenn zum Beispiel ein Arbeitnehmer früher oder später der Tätigkeit nicht weiter nachkommen kann, kommt das sofort zum Vorschein und dann kann der Arbeitnehmer sofort zu den Fachärzten weitergeschickt werden. Diese Untersuchungen sind jedes Jahr nur formell (Blutdruckmessung, Sehtest und das Erfassen von selbst eingestandenen Beschwerden), es gibt hier keine Möglichkeit, z.B. die psychischen Probleme zu entdecken. (wenn es noch nicht augenscheinlich ist).

Man kann über alle Firmen beider Länder sagen, dass die Arbeitnehmer mit der Zeit wegen der Arbeitsatmosphäre, der familiären und existenziellen Probleme, depressiv werden. In Kroatien nimmt der größte Teil der Arbeitnehmer an psychologischen Behandlungen teil. In Ungarn gibt es noch nicht so viele Menschen, die mit psychologischen Problemen kämpfen (Kopp, 2008).

Diese Arbeitnehmer werden von den Arbeitgebern nicht als unter psychischen Erkrankungen leidenden Menschen betrachtet. Für sie sind diese Leute, die unter psychischen Schwierigkeiten leiden, nur die mental schwachen behinderten Leuten und nicht die, die depressiv sind oder unter Verhaltensstörungen leiden. Unter den Befragten ist der Hauptfaktor für Stress die existenzielle Unsicherheit, die Angst vor dem nächsten Tag, die

Sorge wegen des niedrigen Gehaltes, dass es nicht genug für die allgemeinen Bedürfnisse ist und die Sorge um die Kinder und die Familie. Der größte Teil der Beschäftigten hat Kreditverpflichtungen, ein noch größerer Teil hat einen Kredit auf Basis des Schweizer Franken, was eine immer neue Verschuldung mit sich zieht und die Abbezahlung des Kredits immer schwieriger macht.

Alle Leiter der Firmen und Mitarbeiter des Personalbereichs waren damit einverstanden, dass die Mitarbeiter, die psychische Probleme wegen Stress haben, leichter zu erkennen sind, da sich ihr Verhalten verändert hat. Die vorher offene Persönlichkeit kehrt sich nach innen oder die Persönlichkeit verändert sich schnell, wird immer wütend und beginnt alles absolut anders zu machen. Bei allen Firmen hält man bei solchen Situationen eine Unterhaltung mit diesen Menschen, als schnellste Lösung der Probleme. Bei den großen Firmen sind es Abteilungsleiter, die diese Probleme oder Veränderungen bemerken müssten und letztendlich diese lösen sollten. Es ist selten vorgekommen, dass diese Leute in einer anderen Abteilung der Firma eingesetzt werden können, wo sie nicht so viel Stress haben, weil das nicht einfach lösbar ist. Die Arbeitnehmer die unter Melancholie leiden, bekommen die meisten freie Tage oder Urlaub vom Chef, um sich ausruhen zu können. In dieser Situation sind die Leiter und auch die Mitarbeiter tolerant und helfen ihnen bei allem.

Deshalb kann man sagen, dass der genaue Begriff "psychischer Behinderung" in beiden Ländern nicht bestimmt werden kann und aus diesem Grund wird das Handbuch für sie absolut nützlich sein, wo beschrieben wird, welche Personen zu den psychisch Erkrankten gehören und in welchen Abteilungen sie am besten arbeiten können.

Bei den privaten-, oder den kommunalen Firmen kann man sagen, dass man bei diesen auch keine behinderten Mitarbeiter finden kann (aber mit anderer Behinderung lebende Personen gibt es dort, hauptsächlich physisch behinderte Personen). Die behinderten Arbeitnehmer werden positiver aufgenommen, als bei den leistungsorientierten Firmen. Zu den mit Depression erkrankten Mitarbeitern sind die Leute und die Leiter immer verständnisvoller und können mehr bei der Arbeit und anderen Aufgaben helfen. Die Leute, die an Depression erkrankt sind, bekommen bei den Firmen immer psychologische Hilfe und ein Austritt aus dem Unternehmen ist ihre eigene Entscheidung und nicht die Anweisung des Geschäftsleiters. Die erkrankten oder behandelten Mitarbeiter können die ihnen aufgetragenen Aufgaben nicht erledigen und deshalb haben sie gekündigt. Die Firmenleiter denken auch so, dass die Mitarbeiter diese psychisch behinderten Personen als Mitarbeiter akzeptieren könnten, wenn sie ihre eigenen Aufgaben erledigen können. (Natürlich gibt es heutzutage auch Arbeitsplätze, wo diese Personen nicht einsetzbar sind, wie z.B. als Lehrer, oder mit Gästen arbeitende Bedienungen. Hier wäre eine negative Beurteilung oder eine Unfähigkeit der Grund für eine Ablehnung.) Man kann auch erkennen, dass dieses Problem bei den Firmen am Anfang nicht vorhanden war, sondern erst später aufgetaucht hat. Also kann der Druck entweder durch die Familie oder durch die Arbeit entstehen und der Kollege benötigt Hilfe, deswegen sind die Mitarbeiter immer sehr tolerant und hilfsbereit mit ihnen.

Bei den von der Gemeinde finanzierten Firmen werden mit den eingeladenen Bewerbern nur Interviews geführt und die beruflichen Kompetenzen bzw. Ihre Pläne besprochen und außer dieser Methode wird keine andere angewandt. Letztendlich können die Geschäftsführer nur im Gespräch ein Bild vom Arbeitnehmer machen. Sie erfahren aus dem Lebenslauf die ehrlich angegebenen Erkrankungen und müssen entscheiden, ob sie diesen Arbeiter einstellen

können oder nicht. Es gibt keine psychische Prüfung oder andere Persönlichkeitstests, nur bei den Busfahrern wo es begründet ist, (sie haben eine große Verantwortung, deshalb müssen sie einen Test ausfüllen, den ein Psychologe beurteilt und dann entscheidet, welche Personen für diese Arbeit geeignet ist.)

In Ungarn steht im Gesetz CXCI. aus dem Jahr 2011. § 23. Absatz (1): der Arbeitgeber muss einen Rehabilitationsbeitrag zahlen, um die Personen mit einer veränderten Erwerbsfähigkeit zu unterstützen, wenn die Zahl der beschäftigten Personen mehr als 25 ist und die Zahl der behinderten beschäftigten Personen nicht die Grenze von 5% erreicht. Dieser Rehabilitationsbeitrag ist heute in Ungarn 964.500,- Forint(Ft) pro Person pro Jahr.

Auf Berechnungsbasis dieses Wertes, muss eine Firma mit 80 Beschäftigten einen Rehabilitationspreis von 3.858.000,- Ft pro Jahr bezahlen, sollte es keine 4 behinderten Mitarbeiter geben. Aber die Arbeitgeber müssen nicht nur das Gehalt der Arbeitnehmer bezahlen, sondern auch noch zusätzlich 40% Zuschlag, das noch eine zusätzliche Ausgabe der Firma ist. Deshalb kann man sagen, es ist nicht immer besser, wenn die Firma behinderte Personen beschäftigt. Wenn eine Firma behinderte Angestellte hat, kann der Arbeitgeber die Ermäßigung in Anspruch nehmen (wenn 5% der Beschäftigten behindert sind, muss man nicht bezahlen). Die finanzielle Unterstützung ist nicht so bedeutend, dass diese die Arbeitgeber motivieren würde. Es gab zwischen den Befragten solche Firmen, die mehr für das Jahresgehalt und Zuschüsse eines behinderten Mitarbeiters zahlen mussten, als was sie durch das nicht Einzahlen des Rehabilitationsbetrags gespart haben.

### **3. Zusammenfassung**

Insgesamt kann man sagen, dass wir in Ungarn und in Kroatien gleichermaßen schlechte Ergebnisse erhalten haben. In beiden Ländern kann man die psychisch behinderten Menschen nicht gut beurteilen, es ist schwer zu entscheiden, welche Personen zu welcher Gruppe gehören. In Kroatien gibt es mehrere „unechte Patienten“ wie die ehemaligen Soldaten des Südslawischen Krieges, die vorgeben unter einem posttraumatischen Stresssyndrom zu leiden, damit sie Ermäßigungen und eine Rente erhalten. Sie sind in Wirklichkeit gar nicht krank.

In beiden Ländern kann man genau beobachten, dass diese Personen selten beschäftigt werden. In Ungarn gibt es Gesetze dazu, dass die Firmen behinderte Leuten beschäftigen und dazu Ermäßigungen bekommen, aber diese sind nicht hoch, so dass sie nicht wirklich motivierend wirken.

In Bezug auf den vorher beschriebenen Standpunkt wissen die Firmen nicht, dass z.B. mit Depressionen behandelte Personen auch als behindert zählen und durch Medikamente und regelmäßige Untersuchungen auch Arbeit verrichten können. Weder in Ungarn und noch in Kroatien haben die Mitarbeiter und Geschäftsführer eine gute Meinung über behinderten Arbeitnehmer. Die erkrankten Kollegen werden ausgeschlossen, oder es wird versucht sie los zu lassen, weil sich durch diese Mitarbeiter die Produktion verlangsamt und die anderen Kollegen befürchten, das durch die gesunkene Produktivität ihr Gehalt gekürzt wird. Dies ist vor allem bei solchen Firmen zu beobachten, bei denen das Gehalt an die Leistung gekoppelt ist. Bei den Non-Profit Firmen ist die theoretische Beurteilung positiver, trotzdem kann man dort keine psychisch Behinderten antreffen. Alle Firmen denken genauso, dass man für die behinderten Mitarbeiter mehr Beiträge zahlen muss (einen Aufschlag von ungefähr 30 % der

zum Gehalt dazu kommt) und diesen Aufschlag muss die Firma auch noch erwirtschaften, was für die meisten nicht so einfach ist. Deshalb gibt es viele Kündigungen, damit die Firmen weniger bezahlen müssen und dadurch ist es für nicht behinderte Arbeitsuchende auch nicht leicht, eine Stelle zu finden. Es gibt für jede offene Stelle mehrere nicht beeinträchtigte Bewerber, wodurch die behinderten Arbeitnehmer immer weiter in den Hintergrund gedrängt werden.

Eine Lösung für dieses Problem wäre, extra für diese Zielgruppe Arbeitsplätze zu erschaffen. Dazu benötigt man aber auch eine große staatliche Unterstützung, die nicht nur das Gehalt des behinderten Beschäftigten, sondern auch das des Mentors(Helfer des Behinderten) teilweise übernimmt. Wenn bei diesen Menschen die tägliche Arbeit zur Routine wird, können sie sich einfacher integrieren und müssen sich nicht gegenüber der anderen Kollegen benachteiligt fühlen.

Ein anderer Vorschlag wäre, ein Vermittlungs-, Bildungszentrum für psychisch Behinderte zu gründen, welches mit Partnern zusammenarbeitet und bei der Gründung einer sozialen Gesellschaft behilflich ist.

Im Arbeitszentrum könnte eine Rehabilitation zur Vorbereitung auf die Arbeit oder eine professionelle Rehabilitation verwirklicht werden, die eine Kapazitätserhöhung, Vorbereitung der Beschäftigung oder Praxis zur Tätigkeit ermöglicht. Hier könnte auch die Erstellung eines Beschäftigungsplans erfolgen.

Für eine bestimmte Anzahl von Nutzern könnte das Arbeitszentrum konkrete Beschäftigungsmöglichkeiten geben, wie zum Beispiel im Gastgewerbe, Friseurladen, Geschäft oder Ähnliches. Die Arbeitsrehabilitation würde am Arbeitsplatz von Psychologen und Psychiater durchgeführt werden. Die benötigte Praxis zum eigenen Beruf könnten sich die Bewerber durch spezielle Mentoren (Job Trainer) ereignen. Für das Arbeitszentrum benötigt man ein gutes Fach Team, das die Arbeitsrehabilitation und die Vermittlung der mentalverwirrten Menschen erledigt, bzw. eine Konsultationsdienstleistung für die Arbeitgeber anbieten kann, wenn Bedarf besteht (Vámosi, 2013).

In beiden Ländern verursachen dieselben Probleme Stress, weil es auch die gleichen Gründe sind die, ihn verursachen(die Unsicherheit, Angst vor dem Morgen und auch das Gehalt, womit die Menschen sehr schwierig auskommen können). Laut der Daten von WHO leiden 450 Million Menschen unter mentalen und verschiedenen seelischen Problemen. In den 15 Mitgliedstaaten der EU (hauptsächlich in den westlichen Gebieten) ist durch Stress auf dem Arbeitsplatz die Gesundheit von etwa 40 Million Arbeitnehmer (28% der Bewohner der EU) bedroht. Der Stress auf dem Arbeitsplatz hat auch wirtschaftliche Folgen (hohe Fehlzeiten, große Krankheitskosten, Produktionsausfälle), so wäre es erforderlich, diese Gründe zu erforschen und zu reduzieren. Leider ist es weder in Ungarn noch in Kroatien charakteristisch zu tun.

#### **4. Literatur**

Czank Norbert (2011): *Munkahelyi stressz: hogyan kezelhető a legjobban?* Trebag Kft., Nagykovácsi

Junušić, Damir – Sikora, Miroslav – Perković, Željko – Vámosiné Rovó Gyöngyvér (2015): *Pszichésen zavart munkavállalók munkahelyi beilleszkedése munkavállalói vélemények alapján.* In: Pécsi Szín-Tér Egyesület (szerk.): *Pszichés akadályozottság és a munka világa*

*Baranya és Eszék-Baranya megyékben: Helyzetértékelő tanulmány.* Szigetvár, Humán Innovációs Csoport Nonprofit Kft., pp. 28-33.

Kopp Mária (szerk) (2008): *Magyar lelkiállapot 2008.* Semmelweis Kiadó, Budapest  
*Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon,* 2012. KSH, Budapest

Ruff Brigitta (2012): *Útmutató HR-szakembereknek a munkahelyi stressz kezeléséhez.* Upstairs Consulting Oktatási, Tréner, Tanácsadó Kft., Budapest

Selye János (1983): *Stressz distressz nélkül.* Akadémia Kiadó, Budapest

Vámosi Tamás (2013): *Munkaerő-piaci ismeretek.* Pécsi Tudományegyetem, Pécs