

DER SCHLÜSSEL ZUM SCHLOSS - WIRKSAME MASSNAHMEN ZUR EVALUIERUNG ARBEITSBEDINGTER PSYCHISCHER BELASTUNGEN

In der Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes vom 1. Jänner 2013 wird die Gleichrangigkeit von psychischen und physischen arbeitsbedingten Belastungen explizit betont. Betriebe sind daher auch verpflichtet, gesundheitsgefährdende psychische Arbeitsbedingungen zu identifizieren und festgestellte Gefahren durch Maßnahmen auszuschalten oder zu reduzieren (Evaluierung psychischer Belastungen). Damit sollen Arbeitsbedingungen gewährleistet werden, die ein menschengerechtes, gesundes und persönlichkeitsförderliches Arbeiten ermöglichen.

Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Entsprechend dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) ist die Evaluierung psychischer Belastungen ein Prozess, welcher der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen dient. Er umfasst – kurz umrissen – folgende Schritte:

Start: Informationen sammeln, interne Steuergruppe einrichten (mit geeigneten Fachleuten wie Arbeits- und OrganisationspsychologIn, ArbeitsmedizinerIn, Sicherheitsfachkraft sowie betriebliche EntscheidungsträgerInnen, Sicherheitsvertrauensperson (SVP), Betriebsrat, etc.).

Konzept: Festlegen, mit welchen standardisierten und geeigneten Verfahren, wann und durch wen

Belastungen für welche Organisationsbereiche bzw. welche Tätigkeitsgruppen erfasst werden und wie der Evaluierungsablauf im Detail erfolgen soll.

Information: Alle Führungskräfte und ArbeitnehmerInnen sollen vorab über Ziele und Ablauf informiert werden.

Ermittlung (§ 4 ASchG): Erhebung mit standardisiertem und geeignetem Verfahren nach ÖNORM EN ISO →



10075-3 durchführen (geprüfte arbeitspsychologische Diagnoseverfahren wie schriftliche Befragung, Einzel- oder Gruppeninterviews, Beobachtung).

Beurteilung (§ 4 ASchG): Bewertung der Ergebnisse entsprechend der Verfahrensvorgaben (Ergebnisse kritisch oder unkritisch, viel oder wenig Handlungsbedarf, etc.).

Maßnahmen ableiten (§§ 4 und 7 ASchG): Vertiefte Analyse der konkret negativ belastenden Arbeitssituationen (z.B. durch Einzel- oder Gruppengespräche, Beobachtungen), um ursachenbezogene und kollektiv wirksame Maßnahmen ableiten zu können.

Dokumentation (§ 5 ASchG): Alle festgestellten psychischen Gefahren und die Maßnahmen sind im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument festzuhalten. Betriebsräte, SVPs und ArbeitnehmerInnen sind einzubinden.

Umsetzen und Prüfen (§ 4 ASchG): Die Wirksamkeit der Maßnahmen muss geprüft werden. Die Arbeitsplatz-

evaluierung muss regelmäßig wiederholt werden (gem. § 4 Abs. 5 Z 2a ASchG beispielsweise auch nach Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung).

Maßnahmen bei psychischen Gefahren sind verpflichtend...

Die Entwicklung und Umsetzung von wirksamen Maßnahmen zur Reduzierung/Ausschaltung von psychischen Gefahren bildet das wichtigste Kernstück der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Psychische Belastungen können dabei u.a. aus folgenden Einflussfaktoren resultieren:

- Anforderungen der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten (Umgang mit Menschen, einseitige und gleichförmige Tätigkeiten, hohe Informationsdichte, etc.)
- Sozial- und Organisationsklima (Zusammenarbeit mit Führungskräften und KollegInnen, Feedbackkultur, etc.)

- Arbeitsumgebung und Arbeitsraum (Lärm, Klima, Platzverhältnisse, etc.)
- Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation (Unterbrechungen, fehlende Information, Doppelarbeit, Arbeitszeitgestaltung, etc.)

Werden **psychische Belastungen festgestellt** die sich kritisch auswirken können (also eine Gefahr darstellen), müssen **verpflichtend** (für alle festgestellten Gefahren!) **nachweisbar wirksame Maßnahmen** gesetzt werden, um diese zu reduzieren oder auszuschalten. Bei der Maßnahmenableitung und Umsetzung sind (wie im gesamten Evaluierungsprozess) die Grundsätze der Gefahrenverhütung (§ 7 ASchG) anzuwenden.

...und ein Gewinn für alle...

Die Reduzierung/Ausschaltung von psychischen Gefahren durch wirksame Maßnahmen stellt nicht →

Das sagt der Gesetzgeber:

- ArbeitgeberInnen müssen für die (psychische und physische) Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen in Bezug auf alle Aspekte, welche die Arbeit betreffen, sorgen
 - ArbeitgeberInnen sind verpflichtet die psychischen und physischen Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen
 - Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung sind Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen
 - Die Maßnahmen müssen an der Quelle ansetzen, kollektiv wirksam sein und dem Stand der Technik entsprechen
 - Die festgelegten Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen, dabei ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben
 - Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute (bei psychischen Gefahren sind das insbesondere ArbeitspsychologInnenInnen) heranzuziehen
 - Betriebsrat, SVP, ArbeitsmedizinerIn und Sicherheitsfachkraft sind bei der Evaluierung (psychischer und physischer) Belastungen zu beteiligen
- Die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen sind:**
- §§ 2, 3, 4, 5, 7 und 32a ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)
 - § 92a Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)



nur eine gesetzliche Verpflichtung für die Betriebe, sondern auch eine **Win-Win Konstellation für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen** dar. Für Beschäftigte werden die notwendigen sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen beständig gewährleistet. Gesunde Arbeitsbedingungen rechnen sich auch betriebswirtschaftlich. Die vorgenommenen, wirksamen Maßnahmen haben einen positiven Einfluss auf die Zahl/Dauer der Krankenstände, die Produktivität, die Fluktuation sowie andere kostenwirksame Faktoren.

...beseitigen die Quelle der Gefahr und bieten Schutz für alle...

Im Falle einer festgestellten Gefahr müssen grundsätzlich Maßnahmen gesetzt werden, welche **Schutz für ALLE Beschäftigten** bieten, die von einer Gefahr betroffen sind. Durch die Anforderung des **Vorrangs von kollektivem Gefahrenschutz** wird auch verdeutlicht, dass die Prävention direkt bei den Arbeitsbedingungen anzusetzen hat und nicht bei einzelnen Beschäftigten. Maßnahmen zur Reduzierung psychischer Belastungen müssen also stets an der Quelle ansetzen („**das Problem an der Wurzel angehen**“). Dementsprechend

sind Maßnahmen zu wählen, die an den Verhältnissen des Betriebs und nicht am Verhalten der Beschäftigten ansetzen. Dabei werden die Verhältnisse, d.h. die Arbeitsbedingungen, Arbeitssysteme bzw. -prozesse oder Kooperations- und Führungsstrukturen verändert und an den Menschen angepasst (und nicht umgekehrt). **Verhältnisbezogene Maßnahmen** setzen an der Quelle an und sind zum Beispiel: Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen, Arbeitsmittel oder Arbeitsumfeld, etc. **Verhaltensbezogenen Maßnahmen** sind beispielsweise Entspannungstrainings, Schulungen, Teambuildingmaßnahmen, etc. **Erst wenn alle verhältnisbezogenen (kollektiven) Maßnahmen ausgeschöpft sind, kommen ergänzende verhaltensbezogene (persönliche) Maßnahmen zum Einsatz!**

...basieren auf arbeitswissenschaftlichen Konzepten...

Die gesetzten Maßnahmen müssen dem „**Stand der Technik**“ entsprechen d.h. es muss aus **anerkannten arbeitswissenschaftlichen bzw. arbeitspsychologischen Konzepten** heraus begründbar sein warum eine

bestimmte Maßnahme eine bestimmte Gefahr vermindert oder eliminiert. Auch die arbeitspsychologische Begehung (= Besichtigung) der zu evaluierenden Arbeitsplätze ist als Stand der Technik zu bezeichnen und dementsprechend jedenfalls standardmäßig durchzuführen.

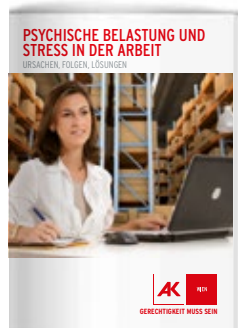
Maßnahmen beziehen sich immer auf den jeweiligen von einer Gefahr betroffenen Arbeitsplatz bzw. die Tätigkeit. Eine Maßnahme die an einem Büroarbeitsplatz wirksam ist, kann für den Fertigungsarbeitsplatz völlig ungeeignet sein.

Bei der Evaluierung ist auch stets zu beachten, dass in der Praxis meist Belastungskombinationen vorliegen die aufeinander bzw. miteinander wirken. Bei den entwickelten Maßnahmen ist darauf zu achten, dass mit der Eliminierung einer Gefahr nicht eine andere verstärkt oder sogar neu geschaffen wird.

Bei der Maßnahmenableitung und -gestaltung sollten in jedem Fall geeignete Fachleute (Arbeits- und OrganisationspsychologInnen) hinzugezogen werden.

...sind nachweislich wirksam...

Maßnahmen die im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastungen gesetzt wurden sind zu überprüfen und



AK-Broschüre: Psychische Belastungen und Stress in der Arbeitswelt zum Download unter: http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenschutz/Psychische_Belastung_und_Stress_in_der_Arbeit_2015.pdf



AK-Broschüre: Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zum Download unter: http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenschutz/Verfahren_Psychische_Belastung_2015.pdf



gegebenenfalls anzupassen. Es muss also nachgewiesen werden, dass diese auch wirklich die vorliegenden Gefahren reduziert oder ausgeschaltet haben bzw. wirksam waren.

Eine Überprüfung bzw. Anpassung hat beispielsweise beim Auftreten von Erkrankungen (wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind) zu erfolgen. Nach Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung (z.B. Zwischenfälle, die eine akute psychische Belastungsreaktion auslösen können wie etwa die Häufung von Konflikten oder Beschwerden, Gewaltübergriffe, posttraumatische Belastungsstörung nach einem Arbeitsunfall, etc.) oder bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der ArbeitnehmerInnen schließen muss eine Überprüfung bzw. Anpassung ebenfalls erfolgen.

...müssen dokumentiert werden...

Ebenso wie die Ergebnisse der Gefahrenermittlung und -beurteilung sind auch die festgelegten

Maßnahmen zur Gefahrenvermeidung oder Gefahrenminimierung in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten festzuhalten. Den Gefahren müssen eine oder mehrere arbeitswissenschaftlich bzw. arbeitspsychologisch fundierte (und nachweisbar wirksame) Maßnahme/n direkt zuordenbar sein. Darüber hinaus muss nachvollziehbar sein warum eine bestimmte Maßnahme zur Verhütung einer bestimmten Gefahr geeignet ist.

Arbeits- und OrganisationspsychologInnen

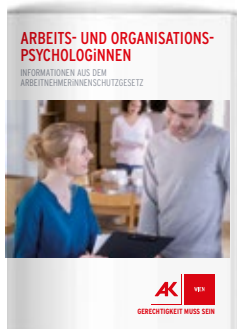
PsychologInnen blicken auf eine wissenschaftliche Ausbildung in allen Grundlagendisziplinen der Psychologie zurück. Sie verfügen über ein fundiertes Fachwissen, wie Wahrnehmung, Denken, Motivation, Emotion und Handeln, Gedächtnisvorgänge und psychologische Prozesse bei Menschen beschaffen sind und funktionieren. ArbeitspsychologInnen sind darüber hinaus vertieft zu Themen der Arbeit und Gesundheit, der Arbeitsorganisation, der Analyse und Bewertung von Arbeitsaufgaben und ihren Wirkungen auf die Beschäftigten ausgebildet.

Sie sind die ExpertInnen bei der Evaluierung psychischer Belastungen in der Arbeit. Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (§ 4 Abs. 6) ist daher gefordert insbesondere diese „besonders geeigneten Fachleute“ bei der Evaluierung psychischer Belastungen heranzuziehen.

Mitwirkung von Sicherheitsvertrauensperson (SVP) und Betriebsrat

Der Betriebsrat ist verpflichtet, die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich ArbeitnehmerInnenschutz und Gesundheitsschutz zu überwachen. Betriebsrat, SVP, ArbeitsmedizinerIn und Sicherheitsfachkraft sind bei der Evaluierung psychischer Belastungen miteinzubeziehen.

Die SVP vertritt die Interessen der KollegInnen in allen Angelegenheiten der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und ist auch bei allen Angelegenheiten auf diesem Gebiet zu beteiligen (z.B. bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen). Wenn es keine SVP gibt, müssen die ArbeitgeberInnen alle ArbeitnehmerInnen beteiligen.



AK-Broschüre: Arbeits- und OrganisationspsychologInnen zum Download
unter: http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenschutz/Arbeits_und_OrganisationspsychologInnen_2014_neu.pdf



Folder: Evaluierung psychischer Belastungen
zu bestellen bei der Arbeiterkammer Wien:
http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenschutz/Evaluierung_psychischer_Belastungen.pdf



SICHERHEITSVERTRAUENSPERSON



Alexander Raths - Fotolia.com

Sie finden auf der Homepage der Arbeiterkammer unter **www.svp.at**

- weitere Informationen und Broschüren zu diesem Thema zum Herunterladen oder Bestellen
- allgemeine Informationen zum Arbeitnehmer/innen-schutz und zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Bitte wenden Sie sich an mich, wenn Sie weitere Fragen und Anregungen haben.

Name:

Funktion: ☐ SVP ☐ BR Telefon:

E-Mail:

Besprechen Sie Sicherheits- und Gesundheitsfragen mit Ihrer Sicherheitsvertrauensperson und Ihrem Betriebsrat!



Photographie.at - Fotolia

AK TIPP!

- ➔ Fragen Sie Ihren Betriebsrat, Ihre SVP, ArbeitsmedizinerIn und Sicherheitsfachkraft ob die Evaluierung psychischer Belastungen im Betrieb bereits angelaufen ist.
- ➔ Die SVP Info Nummern 01/2012 und 01/2013 widmen sich ebenfalls dem Thema der „Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen“.

Noch Fragen?

Wenn Sie weitere Informationen zum Thema wünschen, wenden Sie sich bitte an die **Arbeiterkammer Wien Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit**
1040 Wien, Prinz-Eugen-Strasse 20-22
Telefon: (01) 501 65 208, wien.arbeiterkammer.at



WIEN

IMPRESSUM

Herausgeber, Verleger, Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
Internet: wien.arbeiterkammer.at
Grafik: www.fielhauer.at · Jakob Fielhauer
Verlags- und Herstellungsort: Wien
Offenlegung siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum.htm

