



# INFO

DER SICHERHEITSVERTRAUENSPERSONEN NR. 01/2013

SEITE 1

## DAS NEUE ARBEITNEHMERINNENSCHUTZGESETZ: PSYCHISCHE BELASTUNGEN EVALUIEREN BRINGT MEHR SCHUTZ DER PSYCHE AM ARBEITSPLATZ

Seit 1.1.2013 ist die Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) in Kraft. Die ASchG-Novelle regelt die verbindliche Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz. Arbeits- und Organisationspsycholog/innen haben das notwendige Wissen um die Evaluierung zu planen, durchzuführen und bei der Ableitung passender Maßnahmen zielführend zu beraten. Aber auch SVPs und Betriebsräte sind wichtige Partner bei diesem Prozess.

### Was sind psychische Belastungen?

Die ÖNORM EN ISO 10075-1 definiert psychische Belastung als „...alle Einflüsse, die **von außen** auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“.

Muss oft lange auf Informationen gewartet werden, um die Arbeit fortsetzen zu können? Funktionieren erforderliche Arbeitsmittel schlecht und behindern die Ausführung der Arbeit? Ist es laut und können Sie

sich deswegen nicht gut konzentrieren? Ist der Sinn von bestimmten Arbeitsanforderungen nicht klar? Gibt es zu wenig Unterstützung und Feedback? Sind die Arbeitsinhalte gleichförmig und wiederholen sie sich ständig?

Das alles sind verschiedene Formen von psychischen Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen am Arbeitsplatz führen können, die im Zuge der gesetzlich geforderten Arbeitsplatzevaluierung zu ermitteln und zu beurteilen sind, um dann entsprechende Verbesserungsmaßnahmen daraus abzuleiten. →



foto: lade - Edler von Rabenstein

### Psychische Belastungen können sich negativ auf die Gesundheit auswirken

„Unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist **physische und psychische Gesundheit** zu verstehen“ (§ 2 Z 7a ASchG). Für die ÖNORM EN ISO 10075-1 „...bezieht sich psychisch auf kognitive, informationsverarbeitende und emotionale Vorgänge im Menschen“.

Auf der Basis gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse ist bekannt, welche Faktoren schädigend auf Menschen wirken können. Dabei betrachtet man nicht die einzelnen Arbeitnehmer/innen, sondern alle Beschäftigten. So können Menschen physisch z.B. ihr Ellenbogengelenk nur in eine Richtung abbiegen. Man kann von einem Menschen also nicht erwarten, dass er das Ellenbogengelenk in alle Richtungen biegt. Psychisch können Menschen Informationen

im Kurzzeitgedächtnis nur hintereinander und nicht gleichzeitig verarbeiten. Deswegen kann man nicht Berechnungen durchführen und gleichzeitig Telefonate entgegennehmen, oder einen Text lesen und gleichzeitig ein Gespräch führen.

In folgenden Bereichen kann es zu psychischen Fehlbeanspruchungen kommen:

- **durch Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten** (Umgang mit Menschen, einseitige und gleichförmige Tätigkeiten, hohe Informationsdichte, etc),
- **durch Arbeitsumgebung und Arbeitsraum** (Lärm, Klima, Platzverhältnisse, etc),
- **durch Arbeitsabläufe** (Unterbrechungen, fehlende Information, Doppelarbeit) sowie
- **durch Arbeitsorganisation** (Zusammenarbeit mit Führungskräften und Kolleg/innen, Feedback, Arbeitszeitgestaltung, etc)

### Ziele und Ablauf der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen (§ 4 ASchG)

„Unter Gefahren im Sinne dieses Bundesgesetzes sind auch arbeitsbedingte **physische und psychische Belastungen** zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen“ (§ 2 Abs. 7 ASchG).

Ziel der Arbeitsplatzevaluierung physischer und psychischer Belastungen ist es, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen zu wahren. Es wird ermittelt und beurteilt, ob physische und psychische Einflussfaktoren der Arbeitsbedingungen zu Beeinträchtigungen der Sicherheit und Gesundheit führen können. Entsprechende vorbeugende Maßnahmen müssen dann abgeleitet und umgesetzt werden.

Die Arbeitsplatzevaluierung ist ein Prozess, der dem Ziel der ständigen Verbesserung der Arbeitsbedin- →

Sowohl körperliche als auch psychische Belastungen können einerseits physische und andererseits psychische Beeinträchtigungen und Gesundheitsstörungen zur Folge haben:

**Körperliche und psychische Gefahren und Belastungen**

können Fehlbeanspruchungen bewirken



**physische Beeinträchtigungen** (zB Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Verdauungssystems)

und

**psychische Beeinträchtigungen** (zB chronische Erschöpfung, Schlafstörungen, Depression, Angst, etc.)



gungen dient. Er umfasst für die **Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen** folgende Schritte:

1. **Start:** Informationen sammeln, interne Steuergruppe einrichten (unter Beteiligung von geeigneten Fachleuten wie Arbeits- und Organisationspsycholog/in, Arbeitsmediziner/in, Sicherheitsfachkraft sowie betriebliche Entscheidungspersonen und SVP/Betriebsrat, etc).
2. **Konzept:** Festlegen, mit welchem **standardisierten und geeigneten Verfahren**, wann, durch wen Belastungen für welche Organisationsbereiche bzw. welche Tätigkeitsgruppen erfasst werden und wie der Evaluierungsablauf im Detail erfolgen soll.
3. **Information:** Alle Führungskräfte und Arbeitnehmer/innen sollen vorab über Ziele und Ablauf informiert werden.
4. **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). Selbst erstellte Fragebögen sind daher nicht geeignet.

5. **Beurteilung (§ 4 ASchG):** Bewertung der Ergebnisse entsprechend der Verfahrensvorgaben (Ergebnisse kritisch oder unkritisch, viel oder wenig Handlungsbedarf, etc).
6. **Maßnahmen ableiten (§§ 4 und 7 ASchG):** Vertiefte Analyse der konkret negativ belastenden Arbeitssituationen (z.B. durch Einzel- oder Gruppengespräche, Beobachtung), um ursachenbezogene und kollektiv wirksame Maßnahmen ableiten zu können (§ 7 ASchG).
7. **Dokumentation (§ 5 ASchG):** Alle festgestellten psychischen Gefährdungen und die Maßnahmen sind im Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokument festzuhalten. Betriebsräte, SVPs und Arbeitnehmer/innen sind einzubinden.
8. **Umsetzen und Prüfen (§ 4 ASchG):** Die Wirksamkeit der Maßnahmen muss geprüft werden. Die Arbeitsplatzevaluierung muss regelmäßig wiederholt werden. Beispielsweise muss nach

Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung eine neue Überprüfung und eventuelle Anpassung gemacht werden (§ 4 Abs. 5 Z 2a ASchG).

### Worauf Sie als SVP/Betriebsratsmitglied achten können

Um die Qualität der psychischen Arbeitsplatzevaluierung zu sichern, haben Sie als SVP/Betriebsrat eine wichtige Rolle. Achten Sie bei der Planung des Ablaufs auf folgende Dinge:

1. **Pflicht des Arbeitgebers:** Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist Verpflichtung des Arbeitgebers und hat unabhängig von konkreten Problemen jedenfalls durchgeführt zu werden. Nicht vergessen: Die Evaluierung körperlicher Belastungen und Arbeitsunfallgefahren gilt seit langer Zeit und muss vorliegen!
2. **Mitwirkungsrecht:** Der Betriebsrat/die Personalvertretung und SVP sind in alle Phasen der Evaluierung und Maßnahmenableitung einzubeziehen. Die Arbeitnehmer/innen sind zu informieren.



fololia.de – Kadmy



- 3. Auswahl der Methoden:** Es müssen Methoden gewählt werden, die tatsächlich arbeitsbezogene psychische Belastungen erfassen (nicht Arbeitszufriedenheit, Burnout, Ernährungs- oder Bewegungsverhalten usw.). Halten Sie dabei unbedingt Qualitätsstandards der ÖNORM EN ISO 10075-3 ein (also keine selbst erstellten Fragebögen oder Kombinationen von Fragen aus unterschiedlichen Verfahren, weil diese keine testtheoretischen Gütekriterien wie Objektivität, Reliabilität, Validität erfüllen) und beachten Sie allfällige urheberrechtliche Bestimmungen (z.B. kann jede Bearbeitung, Übersetzung, kommerzielle Verwertung den UrheberInnen vorbehalten sein und ist ohne deren Zustimmung unzulässig).
- 4. Erhobene Daten und Datenschutz:** Für die Evaluierung werden Daten über die Arbeitsplatzbedingungen ermittelt, nicht primär Daten über Personen. Klären Sie daher immer, ob und warum personenbezogene Daten (Alter, Geschlecht, etc.) erhoben werden müssen und wie der Schutz personenbezogener Daten gewährleistet wird.

- 5. Durchführende:** Wer die Evaluierung psychischer Belastungen durchführt, muss Fachwissen über psychische Belastungen und die Anwendung, Durchführung, Auswertung und Interpretation der gewählten Methode (Verfahren) haben. Ohne arbeits- und organisationspsychologische Fachkompetenz können standardisierte Verfahren falsch angewendet werden. Sowohl die Ergebnisse als auch die Maßnahmenplanung wäre nicht korrekt. Der finanzielle und zeitliche Aufwand hilft dann niemandem.
- 6. Geeignete Maßnahmen:** Eine Maßnahme muss zu den festgestellten Belastungen passen, wie ein Schlüssel zum Schloss! Also: welche Maßnahme löst genau für welche Tätigkeiten in welchen Situationen welches Problem? Sind z.B. Arbeitsabläufe körperlich und geistig gleichförmig, einseitig und unterfordernd, müssen die Maßnahmen bei der Erweiterung der Vielseitigkeit und Erhöhung des Aufgabenniveaus liegen. Kommt es durch technische Störungen immer wieder zu Blockierungen der Arbeitsausführung, dann

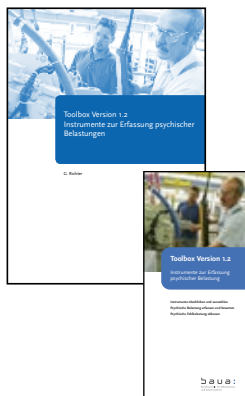
müssen diese technisch behoben werden. Entsteht Mehraufwand und Doppelarbeiten durch unklare Arbeitsaufträge, sind Aufgaben, Kompetenzen und Abläufe klarer und nachvollziehbarer zu definieren.

Die ÖNORM EN ISO 10075-3 definiert Anforderungen und Gütekriterien an Verfahren, die psychische Arbeitsbelastungen messen und erfassen.

Ein Verfahren entspricht den **Gütekriterien** dann, wenn es objektiv, reliabel und valide ist. **Objektivität** bedeutet, dass das Ergebnis unabhängig von der durchführenden Person ist (z.B. darf es zu keinen unterschiedlichen Ergebnissen kommen, auch wenn mehrere Personen das Verfahren durchführen oder auswerten). **Reliabilität** ist gegeben, wenn die relevanten Merkmale zuverlässig, genau und stabil gemessen werden um Messfehler ausschließen zu können. Valide (**Validität**) ist ein Verfahren, wenn das gemessen wird, was gemessen werden soll (und nicht statt psychischer Belastung z.B. Arbeitszufriedenheit, physiologische Werte, Burnout oder andere Gesundheitsbeeinträchtigungen).



AK Broschüre „Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ zum Download unter: [http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d133/Bro\\_psychische\\_Belastungen\\_2012.pdf](http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d133/Bro_psychische_Belastungen_2012.pdf)



BAuA Toolbox und Handbuch zur Toolbox zum Download unter: [http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox\\_content.html](http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox_content.html)



Eine gewisse Sicherheit haben Sie derzeit nur, wenn die Methode (das Verfahren) im Internet in der deutschen Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) unter „verhältnisbezogene Verfahren“ zu finden ist. Im Internet die Sucheingabe „Baua + Toolbox“ oder direkt auf [www.baua.de](http://www.baua.de) unter Suche das Stichwort „Toolbox“ eingeben.

Ist ein Verfahren dort nicht zu finden, oder haben Sie Fragen zum Ablaufprozess der Evaluierung, fragen Sie bei den zuständigen Arbeits- und OrganisationspsychologInnen der AUVA und den regional zuständigen Arbeitsinspektoraten nach, ob ihr gewähltes Verfahren und ihr geplanter Ablauf geeignet ist. Zusätzlich gibt die ÖNORM EN ISO 10075-3 Anforderungen an die Dokumentation vor (Seite 16 und 17, Punkt 4.4.), welche Informationen über ein Verfahren zur Messung der psychischen Arbeitsbelastung dokumentiert sein müssen bzw. welche Inhalte in einem Messbericht beschrieben sein sollen.



fotolia.de - Minerva Studio

**Schriftliche Befragung allein genügt nicht.** Sie gibt eine gute Orientierung über Belastungsschwerpunkte. Ohne ausreichende Analyse der dahinter stehenden konkreten Belastungsfaktoren und ohne Maßnahmenableitung ist das keine vollständige Evaluierung!

### Arbeits- und Organisationspsycholog/innen sind Fachleute

Arbeits- und Organisationspsycholog/innen sind speziell ausgebildete Fachleute. Sie wissen welche Verfahren anzuwenden sind. Sie können insbesondere bei der Verfahrensauswahl und der Maßnahmenplanung beraten, um psychische Belastungen abzuschwächen!

„Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren/ Belastungen und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. ... insbesondere jedoch Arbeits- und Organisationspsycholog/innen“ (§ 4 Abs. 6 ASchG).

Ergibt die Evaluierung, dass psychische Gefährdungen vorliegen sind Arbeitgeber/innen dazu verpflichtet, Arbeitspsycholog/innen zumindest im Ausmaß von 25vH der jährlichen Präventi-

onszeit der Präventivfachkräfte zu beschäftigen.

„Zumindest im Ausmaß der restlichen 25vH der jährlichen Präventionszeit **hat** der Arbeitgeber je nach Gefährdungs- und Belastungssituation ... sonstige geeignete Fachleute, ... insbesondere jedoch Arbeitspsychologen ... zu beschäftigen“ (§ 82a Abs. 5 ASchG).

### Effizient Vorgehen statt Vermutungen anstellen

Werden bei der Evaluierung keine Arbeits- und Organisationspsychologen/innen eingesetzt, so kann es bei der Ergebnisinterpretation zu Vermutungen, Spekulationen und nicht fundierten Rückschlüssen auf Arbeitsbedingungen und Belastungen sowie Maßnahmen kommen.

Häufig resultieren daraus sehr unkonkrete Maßnahmen wie mehr Information, mehr Motivation, ein Führungskräfte-Training. Wenn nicht ohnehin Interviews oder Arbeitsplatzbeobachtungen gemacht werden, muss nach einer schriftlichen Befragung immer eine erweiterte Ergebnisinterpretation und -aufarbeitung mit den befragten Arbeitnehmer/innen stattfinden, sonst bleiben sowohl die Belastungen als auch die Maßnahmen zu unklar.



## AK TIPP!

- Beraten Sie mit Ihrer Arbeits- und Organisationspsycholog/in, Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner/in welches Erhebungsverfahren geeignet ist.
- Achten Sie darauf, dass das Verfahren den Gütekriterien entspricht und der Datenschutz gewahrt bleibt.
- Setzen Sie Maßnahmen in Abstimmung mit dem/der Arbeits- und Organisationspsychologen/in.

Sie finden auf der Homepage der Arbeiterkammer  
– [www.svp.at](http://www.svp.at) – zum Herunterladen oder Bestellen:

- weitere Informationen und Broschüren zu diesem Thema
- allgemeine Informationen zum ArbeitnehmerInnenschutz 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!



### 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, <http://wien.arbeiterkammer.at>



### IMPRESSUM

Herausgeber, Verleger, Medieninhaber:  
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,  
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22  
Internet: [wien.arbeiterkammer.at](http://wien.arbeiterkammer.at)  
Grafik: [www.fielhauer.at](http://www.fielhauer.at) · Jakob Fielhauer  
Verlags- und Herstellungsort: Wien



SICHERHEITSVERTRAUENSPERSON