

EVALUIERUNG ARBEITSBEDINGTER PSYCHISCHER BELASTUNGEN

REGELUNGEN IM
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZGESETZ



Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz: Psychische Belastungen evaluieren

Seit 1.1.2013 ist die Novelle zum ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG) in Kraft. Die ASchG-Novelle regelt die verbindliche Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz. 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? Gibt es zu wenig Unterstützung und Feedback? Sind die Arbeitsinhalte gleichförmig und wiederholen sich ständig? Das alles sind verschiedene Formen von psychischen Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können.

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“.

Folgende Arbeitsbedingungen können mit psychischen Belastungen verbunden sein:

- **Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten** (Umgang mit Menschen, einseitige und gleichförmige Tätigkeiten, hohe Informationsdichte, etc.),
- **Arbeitsumgebung und Arbeitsraum** (Lärm, Klima, Platzverhältnisse, etc.),

- **Sozial- und Organisationsklima** (Zusammenarbeit mit Führungskräften und Kolleg/innen, Feedbackkultur, etc.),
- **Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation** (Unterbrechungen, fehlende Information, Doppelarbeit, Arbeitszeitgestaltung, etc.)

Sowohl körperliche als auch psychische Belastungen können einerseits physische (z.B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Verdauungssystems) und andererseits psychische Beeinträchtigungen (z.B. chronische Erschöpfung, Schlafstörungen, Depression, Angst, etc.) und Gesundheitsstörungen zur Folge haben.

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).

Die Arbeitsplatzevaluierung ist ein Prozess, der dem Ziel der ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen dient. Er umfasst für die **Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen** folgende Schritte:

- 1. Start.** Informationen sammeln, interne Steuergruppe einrichten (mit 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).

- 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 (gem. § 4 Abs. 5 Z 2a ASchG beispielsweise auch nach Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung).

Worauf Sie als SVP/Betriebsratsmitglied achten können

Achten Sie bei der Ablaufplanung auf folgende Dinge:

- 1. Pflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.** Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und hat unabhängig von konkreten Problemen jedenfalls durchgeführt zu werden.
- 2. Mitwirkungsrecht.** Der Betriebsrat/die Personalvertretung und SVP sind in alle Phasen der Evaluierung inkl. Maßnahmenableitung einzubeziehen. Die Arbeitnehmer/innen sind zu informieren.
- 3. Auswahl der Methoden und Verfahren.** Die verwendeten Verfahren müssen arbeitsbezogene psychische Belastungen erfassen (nicht Arbeitszufriedenheit, Burnout, Ernährungs- oder Bewegungsverhalten usw.). Sie haben den Qualitätsstandards der ÖNORM EN ISO 10075-3 (Anforderungen und Gütekriterien von Verfahren) zu entsprechen. Selbstgestrickte Verfahren und Kombinationen von Verfahren sind nicht zulässig. Methodisch können Gruppenverfahren,

Einzelverfahren, Befragungsverfahren bzw. Beobachtungsverfahren zum Einsatz kommen. Eine Methodenkombination ist in jedem Fall anzuraten. Beachten Sie allfällige urheberrechtliche Bestimmungen (z.B. kann jede Bearbeitung, Übersetzung, kommerzielle Verwertung den UrheberInnen vorbehalten und ohne Zustimmung unzulässig sein).“

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

- 4. Erhobene Daten und Datenschutz.** Für die Evaluierung werden Daten über die Arbeitsplatzbedingungen ermittelt, nicht 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.** Für die Evaluierung psychischer Belastungen ist Fachwissen über psychische Belastungen, die Anwendung, Durchführung, Auswertung und Interpretation der gewählten Verfahren sowie geeignete Maßnahmen erforderlich (arbeits- und organisationspsychologische Fachkompetenz).
- 6. Geeignete Maßnahmen.** Werden psychische Gefahren festgestellt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, nachweislich wirksame Maßnahmen zu deren Reduzierung/Beseitigung zu setzen. Eine Maßnahme muss zu den festgestellten Belastungen passen, wie ein Schlüssel zum Schloss! 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.

Schriftliche Befragung allein genügt nicht.

Sie gibt eine gute Orientierung über Belastungsschwerpunkte. Ohne ausreichende Analyse der dahinter stehenden konkreten Belastungsfaktoren und ohne Maßnahmenableitung ist die Evaluierung nicht vollständig und gesetzeskonform durchgeführt!

Arbeits- und Organisationspsycholog/innen sind Fachleute

Arbeits- und Organisationspsycholog/innen sind speziell ausgebildete Fachleute. Sie können insbesondere bei der Verfahrensauswahl und der Maßnahmenplanung beraten.

„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 25% der jährlichen Präventionszeit 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).

Alle aktuellen AK Broschüren finden Sie im Internet zum Bestellen und Download

■ <http://wien.arbeiterkammer.at/publikationen>

Weitere Bestellmöglichkeiten:

■ E-Mail: bestellservice@akwien.at

■ Bestelltelefon: (01) 501 65 401

Artikelnummer **526**

2. überarbeitete Auflage, August 2015

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz Eugen Str. 20-22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum
Zulassungsnummer: AK Wien 02Z34648 M
Autoren: Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit
Titelfoto: © Yuri Arcurs 2009 - Gettyimages.com
Grafik: AK Wien
Druck: Druckerei Bösmüller, 1020 Wien
Verlags- und Herstellungsort: Wien

Stand: August 2015



wien.arbeiterkammer.at