



# *Evaluierung psychischer Belastungen*

*Neue Regelungen im Arbeitnehmerschutzgesetz*

Wir sind für Sie da



## Das neue 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 sie 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.),

- **Arbeitsabläufe** (Unterbrechungen, fehlende Information, Doppelarbeit) sowie
- **Arbeitsorganisation** (Zusammenarbeit mit Führungskräften und Kolleg/innen, Feedback, 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 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.
- 2. Mitwirkungsrecht.** Der Betriebsrat/die Personalvertretung und SVP sind in alle Phasen der Evaluierung und Maßnahmenableitung einzubeziehen. Die Arbeitnehmer/innen sind zu informieren.
- 3. Auswahl der Methoden.** Die verwendeten Verfahren müssen 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 Bearbei-

tung, Übersetzung, kommerzielle Verwertung den UrheberInnen vorbehalten sein und ist ohne Zustimmung unzulässig).

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

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.

- 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.** Für die Evaluierung psychischer Belastungen ist Fachwissen über psychische Belastungen und die Anwendung, Durchführung, Auswertung und Interpretation der gewählten Verfahren erforderlich (Arbeits- und Organisationspsychologische Fachkompetenz).
- 6. Geeignete Maßnahmen.** 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 das aber 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.

„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 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).

AK Tirol in den Bezirken:

Imst, Rathausstraße 1, 6460 Imst

Kitzbühel, Rennfeld 13, 6370 Kitzbühel

Kufstein, Arkadenplatz 2, 6330 Kufstein

Landeck, Malsersstraße 11, 6500 Landeck

Lienz, Beda-Weber-Gasse 22, 9900 Lienz

Reutte, Mühler Straße 22, 6600 Reutte

Schwaz, Münchner Straße 20, 6130 Schwaz

Telfs, Moritzenstraße 1, 6410 Telfs

Impressum

Medieninhaber und Verleger:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol

Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck

kostenlose AK Servicenummer: 0800/22 55 22

Verfasser: AK Wien, Stand: 1. Auflage Jänner 2013