

# Psychische Belastungen

bei der **Arbeit**



**ERKENNEN – BEKÄMPFEN – VERMEIDEN**



**GPA**  **djp**

**GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER**

## Autorin



© Nurith Wagner-Strauss

### **Mag.ª Isabel Koberwein**

arbeitet in der Grundlagenabteilung der GPA-djp und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Themen ArbeitnehmerInnenschutz, Arbeitszeit, Sozialpolitik

## **Impressum:**

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier  
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien  
Redaktion: Sabine Wochner; GPA-djp Grundlagenabteilung  
Layout: GPA-djp Marketing, Ulrike Pesendorfer  
Fotos: Fotolia, GPA-djp, Nurith Wagner-Strauss  
DVR 0046655, ZVR 576439352

Stand: Jänner 2015

*Mehr Informationen zu **aktuellen Themen***

## Vorwort

Das Thema psychische Gesundheit am Arbeitsplatz hat durch die mit Beginn 2013 wirksam gewordene Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) stark an Bedeutung gewonnen.

Die Neuregelung hat vor allem Verbindlichkeit geschaffen, was die Pflicht für ArbeitgeberInnen zur Evaluierung psychischer Belastungen betrifft, und macht somit konkrete, mitunter tiefgreifende Maßnahmen in den Betrieben erforderlich. Zweifellos bedeutet das einen wichtigen Meilenstein für eine menschengerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen und die Förderung der Gesundheit von Beschäftigten. Eine erste Bilanz über die Umsetzung dieser Vorgabe zeigt die vielschichtigen Herausforderungen, die sich in der Praxis ergeben und liefert Erkenntnisse über bestehende Hindernisse und Gestaltungsanfordernisse. Nicht selten wird die Evaluierungsverpflichtung nach einer erfolgten Erhebung zum Status der Belastungen im Betrieb als erledigt betrachtet. Umso mehr ist die Maßgabe zu betonen, dass Evaluierung als fortlaufender, ganzheitlicher Prozess zu verstehen ist, der die Festlegung geeigneter Maßnahmen erforderlich macht und deren Wirksamkeit auch immer wieder zu überprüfen ist.

Die vorliegende Broschüre soll vor diesen Hintergründen eine praktische Handlungshilfe für all Jene sein, die arbeitnehmerInnenseitig in die Evaluierung psychischer Belastungen eingebunden sind. Sie beleuchtet Verantwortlichkeiten und Aufgaben und somit auch die verschiedenen Rollen und Möglichkeiten der einzelnen AkteurInnen im Prozess. Sie soll den Blickwinkel auf die sich ergebenden Handlungsfelder öffnen und auch die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten von BetriebsrätInnen im Rahmen der Evaluierung thematisieren.



## Inhalt

Psychische Belastungen und ihre Konsequenzen .....	7
Worum es geht! .....	9
Verantwortlichkeiten und Vorgaben .....	13
Viele Begriffe, ein Problem .....	14
Die Evaluierung in der Praxis - Was zu tun ist! .....	16
AkteurInnen und Zuständigkeiten.....	19
Kontrolle und Beratung und Unterstützung .....	24
Darauf ist zu schauen! .....	26
Wichtige Themen und Grundsätze für BetriebsrätInnen .....	33
Anhang .....	36



## Psychische Belastungen und ihre Konsequenzen



Psychische Belastungen in der Arbeitswelt können zu Stress, Fehlbeanspruchung und ernsthaften gesundheitlichen Problemen führen. Sie verursachen damit persönliches Leid, führen darüber hinaus aber auch zu hohen betrieblichen Kosten und enormen Belastungen für die Sozialsysteme.

Alle Daten weisen darauf hin, dass psychische Beanspruchungen am Arbeitsplatz in den letzten Jahren markant zugenommen haben. So

gaben im Jahr 2005 22% der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich an, unter arbeitsbedingtem Stress zu leiden, fünf Jahre später war dieser Anteil bereits auf 34% gestiegen. Zum Vergleich: Der EU-15-Durchschnitt lag 2005 mit einem Anteil von knapp 20% und 27% im Jahr 2010 deutlich unter den österreichischen Werten. (Sozialpolitische Studienreihe Band 15, Tabelle 5.3., S.199 bzw. European Working Conditions Survey 2005 und 2010)

Internationalen Studien zufolge sind in Europa 50% bis 60% der krankheitsbedingten Arbeitsausfälle auf Arbeitsstress zurückzuführen. Gesamtwirtschaftlich ergeben sich daraus Kosten, die auf 1,5% bis 4% des BIP geschätzt werden, je nachdem ob neben den direkten medizinischen und betrieblichen Kosten auch noch eine Bewertung des Verlusts an Wertschöpfung und der Einschränkung der Produktivität vorgenommen wird (Quelle: Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen, Wifo, 2011). Die OECD beziffert die global entstehenden Kosten in Folge psychischer Erkrankungen mit 1.842 Milliarden Euro. Etwa 20% der erwerbsfähigen Bevölkerung würden aktuell und klinisch signifikant an diesen Erkrankungen leiden. Bis zur Hälfte der Menschen weisen einmal in ihrem Leben eine psychiatrische Erkrankung auf (APA, 18.7.2014).

Im Unterschied zum grundsätzlichen Trend rückläufiger Krankenstände, nimmt die Zahl der Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen stetig zu. So haben sich die Krankenstandstage infolge psychischer Erkrankungen in den letzten Jahren fast verdreifacht. Hinzukommt, dass psychisch bedingte Krankenstände mit einer Dauer von durchschnittlich rund 40 Tagen weit längere Fehlzeiten verursachen, als dies bei anderen Erkrankungen der Fall ist bzw. dass deren Dauer deutlich über der durchschnittlichen, auf alle Erkrankungen bezogenen Krankenstandsdauer von 11 Tagen, liegt (Quelle: Fehlzeitenreport, 2013).

Als Spiegel der größer werdenden Dimension psychischer Erkrankungen gelten auch die für die Krankenversicherung entstehenden Behandlungskosten. Alleine für Psychopharmaka werden rund 250 Mio. Euro pro Jahr ausgegeben, somit entfallen rund 10% der gesamten Heilmittelausgaben auf diese Medikamentengruppe. Insgesamt liegen die Ausgaben der Krankenversicherung wegen psychischer Leiden bei über 900 Millionen Euro jährlich, 840.000 Menschen waren 2013 wegen psychischer Erkrankungen in (medikamentöser) Behandlung. (APA 20.6.2014)

Deutlich wird die Zunahme psychisch bedingter Erkrankungen vor allem angesichts der Zahlen für Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen. Über 35% aller Neuzugänge erfolgen wegen psychischer Erkrankungen, bei rund der Hälfte der Frauen, die krankheitsbedingt pensioniert werden, sind psychische Krankheiten die Ursache.

## **Auswirkungen auf Psyche und Körper**

Fehlbeanspruchungen in Folge psychischer Belastungen führen nicht unweigerlich nur zu psychischen Beeinträchtigungen und Erkrankungen, sondern können auch körperliche Erkrankungen verstärken bzw. hervorrufen. Als Beispiele gelten hier etwa Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel- und Skeletterkrankungen, Krankheiten des Verdauungsapparates, oder Diabetes. Typische psychische Symptome sind Veränderungen bei der Wahrnehmung und Informationsverarbeitung, Stimmungsschwankungen wie Gereiztheit und Nervosität, oder auch Änderungen des Verhaltens in Form von verstärktem Nikotin- oder Alkoholkonsum. Ermüdung, Erschöpfung bis hin zum Zustand des Burnouts stehen ebenfalls im Zusammenhang mit Gefahren durch psychische Belastungen.

Beeinträchtigt ist auch die Arbeitsqualität, etwa durch ansteigende Fehlerhäufigkeit, das Auftreten von Konflikten oder durch die Verschlechterung des Betriebsklimas. Messbar wird dies anhand betrieblicher Kennzahlen etwa in puncto Fluktuation, Krankenstände, oder Arbeitsunfallgeschehen.

## **Schwerpunktsetzungen und gesetzliche Maßnahmen**

Mit einer Reihe von Maßnahmen und Schwerpunktsetzungen versucht die Politik auf diese Entwicklungen zu antworten. Als gesetzliche Maßnahmen in diesem Zusammenhang können die Änderungen im Bereich der Berufs- und Invaliditätspension genannt werden, bei denen der Grundsatz Rehabilitation vor Pension im Mittelpunkt steht. Im selben Zusammenhang ist auch die Initiative fit2work zu nennen, welche ein breites Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot zu Arbeit und Gesundheit, sowohl für Einzelpersonen als auch für Betriebe zur Verfügung stellt. Die Neuregelung der Evaluierungspflicht durch die Novelle im ASchG bedeutet insbesondere für die Prävention psychischer Beeinträchtigungen einen Meilenstein.

## **Worum es geht!**

Das ASchG konkretisiert den Begriff „Gesundheit“ als physische und psychische Gesundheit und „Gefahren“ als arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen. Somit ist klar, dass die allgemeine Pflicht von ArbeitgeberInnen, für Sicherheit und Gesundheitsschutz ihrer Beschäftigten zu sorgen, sich auch auf die psychische Dimension erstreckt.

Schon aus den bisherigen Bestimmungen im ASchG konnte eine entsprechende Verantwortung des/der ArbeitgeberIn abgeleitet werden. Freilich lag vor der vorgenommenen Klarstellung im ASchG der Schwerpunkt auf Maßnahmen zur Unfall- und Gefahrenvermeidung und insofern auf technischen Umsetzungsschritten. Nun gilt die explizite Vorgabe, dass im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung von Maßnahmen, also bei der Arbeitsplatzevaluierung nach § 4 ASchG, auch Maßnahmen zur Verhütung psychischer Fehlbeanspruchung zu setzen sind.

Das macht es nun ausdrücklich erforderlich, dass die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Art der Tätigkeit, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation bei der Arbeitsplatzevaluierung einzubeziehen sind.

### **Arbeitsplatzevaluierung bedeutet:**

Ermitteln von Belastungen ...

- Beurteilung und Analyse von Ergebnissen ...
- Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen ...
- Dokumentation in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzunterlagen ...
- Überprüfung und erforderlichenfalls Anpassung der Maßnahmen

### **Mit dem Erheben der Ist-Situation ist die Evaluierung nicht erledigt!**

Die Verpflichtung zur Arbeitsplatzevaluierung bildet ein Kernstück des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, da sie die Vorgabe zur Festlegung und Umsetzung von betrieblichen Maßnahmen darstellt. Für die Erweiterung der Evaluierungspflicht hinsichtlich psychischer Belastungen haben Unternehmen keine Fristen bzw. zeitlichen Übergangsbestimmungen vorgegeben. Das heißt, dass Arbeitgeber mit der Durchführung dieser Verpflichtung nicht zuwarten können, sondern handeln müssen – auch wenn vermeintlich keine psychische Belastungssituation gegeben ist. Die ArbeitsinspektorInnen überprüfen, ob Verpflichtung erfüllt wird.

Die Arbeitsplatzevaluierung nach dem ASchG ist als Prozess zu verstehen, der nicht ab einem bestimmten Zeitpunkt als abgeschlossen und erledigt anzusehen ist. Vielmehr gilt, dass Maßnahmen zu überprüfen und an sich ändernde Gegebenheiten anzupassen sind. Das hat jedenfalls dann zu erfolgen, wenn Unfälle stattgefunden haben oder Erkrankungen auftreten, die mit Arbeitsbedingungen zusammenhängen können. Eine Überprüfung und Anpassung ist auch insbesondere nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter Fehlbeanspruchung durchzuführen. Als derartige Zwischenfälle wären beispielsweise die Häufung von Konflikten oder Beschwerden, Gewaltübergriffe, posttraumatische Belastungsstörung nach einem Arbeitsunfall, etc. zu werten.

## **Ziel und Grundsätze:**

**Krankheiten und Unfälle vermeiden!**  
**Gesundheit schützen!**  
**Arbeit menschengerecht gestalten!**

## **Erforderlich dafür ist:**

- Fehlbeanspruchungen durch menschengerechte Arbeitsgestaltungsmaßnahmen vorbeugen bzw. reduzieren
- Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation berücksichtigen

## **Das darf nicht passieren:**

... Gesundheitszustand und individuelle Befindlichkeiten feststellen. Ernährungsverhalten abfragen. Arbeitszufriedenheit, Motivation oder Leistungsbereitschaft messen. Kranke oder burnout-gefährdete Personen herausfiltern. Beanspruchungen und Krankheitsbilder wie Kopfschmerzen, Depressionen etc. erheben. ...

Die Pflicht zur Evaluierung psychischer Belastungen ist keine neue Vorgabe im ArbeitnehmerInnenschutz, sondern Teil der allgemeinen Evaluierung. Betont wird im Gesetz nunmehr, dass zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit physische wie auch psychisch wirksame Maßnahmen erforderlich sind.



Einen generellen Überblick zu den Bestimmungen, Regelungen und Gestaltungsmöglichkeiten im ArbeitnehmerInnenschutz, liefert die Broschüre *Gesundheit und Sicherheit in der Arbeitswelt*.

## Synergien nutzen, Aufgaben trennen

Es wäre falsch, alles was im Betrieb unter dem Stichwort „Gesundheit“ geschieht über einen Kamm zu scheren: In der Praxis können Betriebe verschiedene Aktivitäten, die sich mit Arbeit und Gesundheit befassen, oft nicht auseinanderhalten. Daher werden betriebsbezogene Aktivitäten wie die Evaluierung psychischer Belastung, Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) oder fit2work nicht selten miteinander verwechselt oder irrtümlich gleich gesetzt. Tatsächlich zeigen diese große Unterschiede in der Ziel- und Schwerpunktsetzung und wenden entsprechend differenzierte Verfahren und Methoden an. Zu beachten ist jedenfalls, dass die Evaluierung psychischer Belastungen eine Pflichtaufgabe des/der ArbeitgeberIn ist und die Umsetzung erforderlicher Maßnahmen nicht nach beliebigen Standpunkten erfolgen kann. Betriebliche Gesundheitsförderung wie auch Initiativen im Rahmen von fit2work erfolgen hingegen auf freiwilliger Grundlage und gehen somit über gesetzliche Verpflichtungen hinaus, sie können die Evaluierungspflicht aber keinesfalls ersetzen. Sinnvoll ist es jedenfalls, alle gesundheitsbezogenen Aktivitäten im Betrieb aufeinander abzustimmen, Synergien zu nutzen und auch alle betrieblichen AkteureInnen miteinzubeziehen und miteinander zu vernetzen.

Evaluierung psychischer Belastungen = gesetzliche Verpflichtung

≠

Betriebliche Gesundheitsförderung, fit2work, etc. = freiwillige Aktivitäten des Betriebes

## Verantwortlichkeiten und Vorgaben

Das ASchG (§ 4) verpflichtet ArbeitgeberInnen dazu, Gefährdungen und Belastungen im Zusammenhang mit der Arbeit zu ermitteln und zu beurteilen. Im Anschluss sind geeignete Maßnahmen gegen die festgestellten Gefahren festzulegen. Dieser als Arbeitsplatzevaluierung bezeichnete Prozess soll sicherstellen, dass wirksame und den speziellen betrieblichen Gegebenheiten entsprechende Schritte gesetzt werden.

Vorgangsweise und Prioritätensetzung bei der Durchführung des gesamten Evaluierungsprozesses haben sich nach den **Grundsätzen der Gefahrenverhütung** (nach § 7 ASchG) zu richten. Hier ist unter anderem festgelegt, **dass kollektiver Gefahrenschutz immer vor individuellen Maßnahmen zu stehen hat**. Auch hinsichtlich psychischer Belastungen ist also sicherzustellen, dass identifizierte Risiken generell möglichst beseitigt bzw. reduziert werden müssen und nicht nur Maßnahmen gesetzt werden, die sich an einzelne Personen richten.

### **Nach diesen Grundsätzen haben ArbeitgeberInnen bei der Evaluierung vorzugehen (Vg. § 7 ASchG):**

1. Risiken vermeiden
2. Risiken abschätzen
3. Gefahren an der Quelle bekämpfen
4. „Faktor Mensch“ berücksichtigen
5. Berücksichtigung der Gestaltung von Arbeitsaufgaben, Art der Tätigkeit, Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufen, Arbeitsorganisation
6. Planung und Festlegung der Maßnahmen zur Gefahrenverhütung
7. Kollektiver vor individueller Gefahrenschutz
8. Information und geeignete Anweisungen an die ArbeitnehmerInnen

Die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die festgelegten Maßnahmen sind schriftlich in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten festzuhalten. Die Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente regelt die inhaltlichen Mindestanforderungen dieser Dokumentationspflicht. Soweit es aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, muss die Dokumentation auch arbeitsplatzbezogen erfolgen.

Es ist sicherzustellen, dass BetriebsrätInnen sowie Sicherheitsvertrauenspersonen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten haben.

## Viele Begriffe, ein Problem

### **Belastung-Beanspruchung-Fehlbeanspruchung**

Arbeit ist immer mit physischen wie auch psychischen Anforderungen und Aufgabenstellungen verbunden, die als Belastungen auf den Menschen einwirken. Diese sind als solches nichts Negatives, sondern sind neutrale Einflussfaktoren bei der Arbeit. Gegeben sind sie beispielsweise durch Umgebungseinflüsse wie Raumklima oder Arbeitsplatzgestaltung. Sie entstehen aber auch in Verbindung mit den sozialen Beziehungen in einer Organisation, also etwa durch das Verhalten von Führungskräften oder durch praktizierte Kommunikationsabläufe. Psychische Belastungen können sich unterschiedlich auswirken und somit zu positiven oder negativen Begleiterscheinungen bzw. Beanspruchungen führen. Wenn Arbeitsanforderungen und verfügbare Bewältigungsmöglichkeiten nicht zusammenpassen, sind bei längerer Dauer Fehlbeanspruchungen die Folge. Diese können sich in körperlichen wie auch psychosozialen Beeinträchtigungen niederschlagen und auch Erkrankungen bewirken.

➔ Jeder Arbeitsprozess ist mit Belastungen verbunden. Aber nicht alle arbeitsbedingten Belastungen müssen zu Fehlbeanspruchungen führen. Psychische Fehlbeanspruchungen entstehen, wenn arbeitsbedingte psychische Belastungen in ihrer Ausprägung mit einer hohen Wahrscheinlichkeit zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei den Beschäftigten führen.

## ■ Vorgaben durch geltende Normen

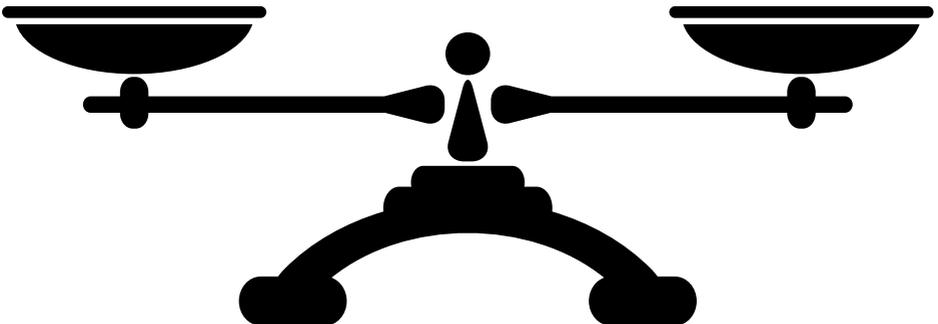
Die ÖNORM EN ISO 10075 definiert psychische Belastungen als die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. Psychische Vorgänge umfassen Wahrnehmungs-, Informationsverarbeitungs- sowie emotionale Prozesse.

### Beispiele für psychische Belastungen bei der Arbeit:

- Zeit- und Termindruck
- Beschleunigung, Arbeitsverdichtung
- Wiederholung immer gleicher Arbeitsvorgänge, Monotonie
- Informationsmangel bzw. Informationsflut
- Umgang mit schwierigen KundInnen/KlientInnen
- Fehlende Handlungsspielräume, mangelnde Beteiligungsmöglichkeiten
- Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit
- Umstrukturierungen
- Isoliertes Arbeiten
- Arbeiten unter Lärm, Hitze, Kälte

### Beispiele für Beispiele für gute Gestaltung

- Passende Arbeitsmenge
- Passende Personalbemessung
- Möglichkeiten, auf Arbeitsabläufe Einfluss nehmen zu können
- Ausreichend Pausen und Erholungszeiten
- Auf Arbeiterfordernisse abgestimmte Qualifizierungsmaßnahmen
- Transparenz hinsichtlich Kommunikations- und Informationsabläufe
- Klare Verhaltensregeln hinsichtlich Beantwortung von Emails außerhalb der Arbeitszeit



## Die Evaluierung in der Praxis - Was zu tun ist!

Wichtig für den Erfolg der Evaluierung ist ein systematisches Vorgehen im Betrieb, das Klarheit sicherstellt hinsichtlich:

- der angestrebten Ziele
- der Zuständigkeiten und Aufgaben
- der Instrumente und Messmethoden, die eingesetzt werden

### Planung und Vorbereitung

Gute Vorbereitung und Planung des gesamten Evaluierungsprozesses stehen am Beginn eines erfolgreichen Ablaufs. In dieser Phase wird zunächst eine erste Standortbestimmung vorgenommen, in dem etwa bereits vorhandene Dokumentationen gesichtet und analysiert werden. Außerdem werden Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten definiert (Bildung eines Steuerungsteams) und ein Konzept für den Gesamtablauf entwickelt. In diesem soll klar geregelt sein, wer für welche Durchführungsaufgaben zuständig ist, welche Ermittlungsverfahren zum Einsatz kommen sollen und wie die Ableitung und Festlegung von Maßnahmen zu organisieren ist bzw. welche Prinzipien hier gelten. Außerdem sollte ein Zeitplan für den Ablauf im Konzept enthalten sein und eine Festlegung der Erhebungsbereiche erfolgen. (Die Evaluierung kann auch mit einem Pilotprojekt starten und muss nicht im ersten Schritt alle Organisationsbereiche oder Tätigkeiten umfassen).

Vor allem wenn zur Erhebung ein elektronisches Befragungstool ausgewählt wird, kann der Abschluss einer Betriebsvereinbarung erforderlich sein (siehe dazu auch Punkt „Anforderungen an Ermittlungsverfahren“).



### Information

Transparenz und kontinuierliche Information, die sich an die gesamte Belegschaft inklusive aller Führungskräfte richten, sind wesentliche Voraussetzungen um im Evaluierungsprozess möglichst breite Beteiligung und Identifikation sicherzustellen. Dabei soll herausgestrichen werden, dass es bei der Evaluierung um die

Beseitigung und Verhinderung von Gefährdungen bei der Arbeit geht und nicht etwa um das Herausfiltern individueller Beschwerden und Leistungseinschränkungen, oder gar um das Erkennen psychischer Beeinträchtigungen einzelner Personen. Klare Zuständigkeiten und Abläufe was die Informationsarbeit betrifft, z.B. auch die Festlegung von Ansprechpersonen für die Belegschaft, sollten ebenfalls sichergestellt sein.



### **Ermittlung und Beurteilung von Belastungen**

Mit den in der Planungsphase festgelegten Methoden bzw. Messverfahren werden nun Belastungen ermittelt und beurteilt. Wichtig ist, dass standardisierte und qualitätsgeprüfte Verfahren zum Einsatz kommen und dass Anonymität gewahrt ist (Näheres dazu siehe unter dem Punkt „Anforderungen an Ermittlungsverfahren“ auf Seite 28). Es sollte ein zur Unternehmens- bzw. Kommunikationskultur passendes Verfahren ausgewählt werden und es sollten alle Tätigkeits- und Arbeitsbereiche in die Evaluierung einbezogen sein.

Es ist für die Evaluierung nicht zwingend erforderlich, eine MitarbeiterInnenbefragung durchzuführen. Ebenso sind Einzelinterviews, Beobachtungsverfahren oder Gruppengespräche möglich und können je nach der betrieblichen Situation auch sinnvoller sein. Auch eine Kombination mehrerer Verfahren ist möglich und oftmals zielführend.

Die Ermittlung und Beurteilung hat sich jedenfalls auf die folgenden Dimensionen zu erstrecken:

- Aufgabenanforderungen und Tätigkeit
- Sozial- und Organisationsklima
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation



## Entwicklung und Festlegung von Maßnahmen

Auf Grundlage der ermittelten IST-Situation werden Maßnahmen abgeleitet bzw. ausgewählt und anschließend deren Umsetzung vorbereitet. Dabei ist immer wieder die Frage zu stellen, ob kollektive Wirksamkeit gegeben ist und ob mit der Maßnahme auch tatsächlich an der Belastungsquelle angesetzt wird (Vgl. § 7 ASchG Grundsätze der Gefahrenermittlung).

Der Belastung und ihrer Ursache auf den Grund zu gehen und sie möglichst an ihrer Wurzel zu beseitigen, ist für die zu ziehenden Schlussfolgerungen somit ausschlaggebend.

Die Wirksamkeit von Maßnahmen hängt auch maßgeblich davon ab, ob bei der Entwicklung und Auswahl für die Belegschaft die Möglichkeit zur Beteiligung besteht.



## Überprüfung der Wirksamkeit

Die Evaluierung soll ein fortlaufender Prozess sein, dessen Wirksamkeit immer wieder zu überprüfen ist und nicht an einem Tag X als abgeschlossen abzuhaken ist. Es sollte also infrage gestellt und überprüft werden, ob die festgelegten bzw. umgesetzten Maßnahmen die angestrebte Effektivität zeigen.



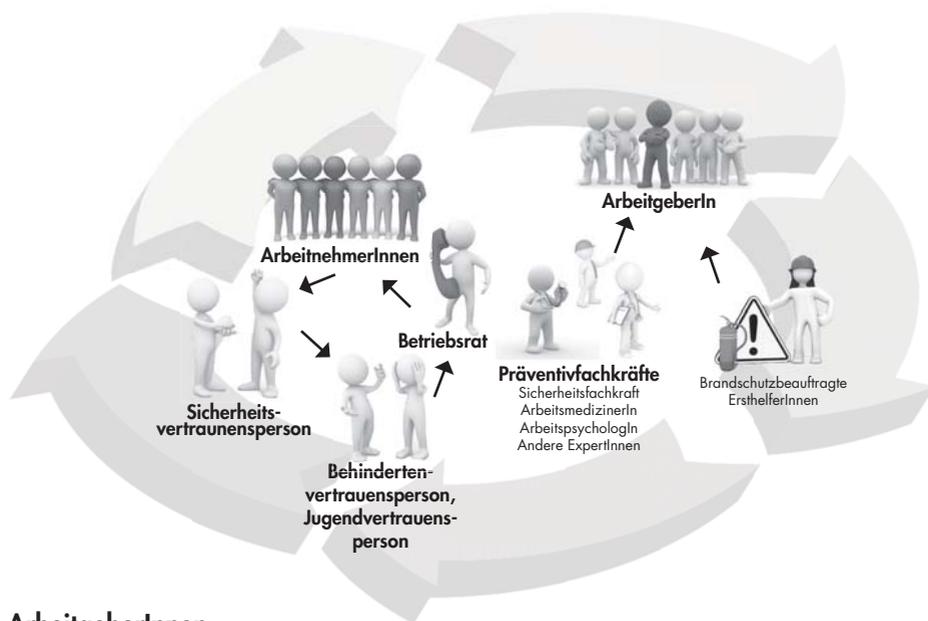
## Dokumentation

In den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sind die ermittelten Belastungen und die abgeleiteten Maßnahmen festzuhalten. Dabei ist auch zu dokumentieren, wer für die Umsetzung einer Maßnahme zuständig ist und in welchem Zeitrahmen sie erfolgen soll (z.B. „ist erledigt bis zum...“, „wird vierteljährlich durchgeführt“). Für die Arbeitsinspektion stellt die Dokumentation die wichtigste Grundlage für die Überprüfung der Evaluierung dar. BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen müssen Zugang zu allen Unterlagen haben.

## AkteurInnen und Zuständigkeiten

Die Umsetzung der Evaluierungspflicht psychischer Belastungen erfolgt im innerbetrieblichen System zum ArbeitnehmerInnenschutz, in dem es klare Verantwortlichkeiten, Pflichten und vorgegebene Handlungsfelder gibt. Alle AkteurInnen innerhalb dieses Systems spielen eine wichtige Rolle und arbeiten im Sinne einer menschengerechten Arbeitsgestaltung zusammen.

### ArbeitnehmerInnenschutz im Betrieb



### ArbeitgeberInnen

ArbeitgeberInnen tragen die zentrale Verantwortung zur Umsetzung aller Rechtsvorschriften zum ArbeitnehmerInnenschutz. Diese kann auch nicht einfach an BetriebsrätInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen oder an ArbeitnehmerInnen delegiert werden (unter bestimmten Voraussetzungen ist jedoch die Überetragung der Verpflichtung an eine verantwortlich beauftragte Person möglich). Die allgemeinen Pflichten von ArbeitgeberInnen sind in § 3 ASchG angeführt.

- ▶ Die Evaluierung psychischer Belastungen stellt eine Verpflichtung für ArbeitgeberInnen dar. Sie ist jedenfalls durchzuführen, auch wenn vermeintlich keine konkreten Probleme im Betrieb vorliegen.

Grundsätzlich steht es ArbeitgeberInnen frei, die Evaluierung auch selbst durchzuführen, vorausgesetzt sie verfügen über die dafür erforderliche Sachkompetenz. Sie können mit der Durchführung dieser Aufgabe auch die Präventivfachkräfte oder sonstige geeignete Fachleute (insbesondere ArbeitspsychologInnen) betrauen.

## Präventivfachkräfte

Als Präventivfachkräfte werden **Sicherheitsfachkräfte** und **ArbeitsmedizinerInnen** bezeichnet. Diese tragen mit ihrer jeweiligen Expertise zur korrekten Umsetzung der Vorschriften im ArbeitnehmerInnenschutz bei und spielen bei der Arbeitsplatz-evaluierung eine wesentliche Rolle.

Einzusetzen sind sie mindestens im Ausmaß der Präventionszeit, welche sich nach der Anzahl der in einer Arbeitsstätte beschäftigten Personen richtet (§ 82a ASchG). Dabei haben auf Sicherheitsfachkräfte 40% und auf ArbeitsmedizinerInnen 35% der Präventionszeit zu entfallen. Für die restlichen 25% der jährlichen Präventionszeit sollten ArbeitgeberInnen, je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation, „sonstige geeignete Fachleute“ (§ 82a Abs 5 ASchG) beschäftigen. Das Gesetz hebt hier insbesondere die Möglichkeit hervor, zusätzlich ArbeitspsychologInnen einzusetzen. Auch im Hinblick auf die Evaluierungspflicht und die dabei erforderliche Hinzuziehung von Fachleuten, wird im Gesetz vor allem auf den Einsatz von ArbeitspsychologInnen hingewiesen (§ 4 Abs 6 ASchG).

### **Patient Arbeitsplatz**

Aufgabe von **ArbeitsmedizinerInnen** ist es, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in allen Fragen der Gesundheit zu beraten. Der „Patient“ des/der ArbeitsmedizinerIn ist der Arbeitsplatz. ArbeitsmedizinerInnen müssen mit Sicherheitsvertrauenspersonen und BetriebsrätInnen zusammenarbeiten.

Die Hauptaufgabe der **Sicherheitsfachkräfte** ist die fachkundige Beratung der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in allen Fragen der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung.

## ArbeitspsychologInnen

ArbeitspsychologInnen sind Fachleute, die im Betrieb in puncto Verhinderung von psychischen Belastungen und Fehlbeanspruchungen beraten. Sie sind maßgebliche ExpertInnen bei der Durchführung der Evaluierung psychischer Belastungen. Ihr Tätigkeitsgebiet umfasst etwa die Beobachtung und Analyse von Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben und die Entwicklung passender Maßnahmen zur Verhütung von Fehlbeanspruchungen. Es besteht zwar keine Verpflichtung ArbeitspsychologInnen einzusetzen, dass ASchG legt aber fest, dass sie bei der Arbeitsplatzevaluierung erforderlichenfalls heranzuziehen sind (vergleiche § 4 Abs. 6 ASchG).

## BetriebsrätInnen

BetriebsrätInnen haben auf Grundlage des ArbeitnehmerInnenschutzes weitgehende Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte. § 92a Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) regelt, dass sie vom/von der ArbeitgeberIn in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und zu Rate zu ziehen sind. Ihnen ist der Zugang zu allen für die Sicherheit und Gesundheit relevanten Unterlagen zu gewähren, dazu gehören die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente sowie vorhandene Messergebnisse, Betriebsbewilligungen und Vorschreibungen durch das Arbeitsinspektorat.

Auch in alle Phasen der Evaluierung ist der Betriebsrat miteinzubeziehen. Die Mitsprache von BetriebsrätInnen ergibt sich also schon bei der Planung der Evaluierung, bei der Auswahl von Verfahren zur Analyse der Ausgangssituation und auch bei der Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen. Nicht unwesentlich ist auch die Mitsprachemöglichkeit des Betriebsrates bei der Auswahl der Präventivfachkräfte.

## Sicherheitsvertrauenspersonen

ArbeitgeberInnen, die regelmäßig mehr als 10 ArbeitnehmerInnen beschäftigen, haben Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen. Diese agieren in der Rolle von BelegschaftsvertreterInnen in Bezug auf den ArbeitnehmerInnenschutz. Ihre Aufgabe ist es, KollegInnen in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu beraten und zu unterstützen. Sie arbeiten dabei eng mit dem Betriebsrat sowie mit den Präventivfachkräften zusammen.

Wie dem Betriebsrat, ist auch den Sicherheitsvertrauenspersonen die Einsicht in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, sowie alle anderen gesundheitsrelevanten Aufzeichnungen zu gewähren und sie sind von dem/der ArbeitgeberIn in allen Fragen der Gesundheit und Sicherheit im Betrieb anzuhören.

## ArbeitnehmerInnen

Das ASchG verpflichtet ArbeitnehmerInnen dazu, an der Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen mitzuwirken und sich so zu verhalten, dass eine Gefährdung für sie selbst oder andere soweit wie möglich vermieden wird (§ 15 ASchG). Somit haben ArbeitnehmerInnen auch eine aktive Verantwortung im Hinblick auf die Einhaltung und Weiterentwicklung von Maßnahmen, die im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung festgelegt wurden.

Bei der Evaluierung psychischer Belastungen ist eine möglichst gute Einbindung der ArbeitnehmerInnen ausschlaggebend für die Entwicklung wirkungsvoller Maßnahmen gegen potentielle Fehlbeanspruchungen bzw. deren Umsetzung!

## Weitere zuständige Personen:

Neben den genannten AkteurInnen haben u.a. Brandschutzbeauftragte, ErsthelferInnen sowie Jugendvertrauensräte und Behindertenvertrauenspersonen wichtige Zuständigkeiten und Aufgaben im ArbeitnehmerInnenschutz. Je nach den speziellen betrieblichen Gegebenheiten sollten sie jedenfalls auch bei der Evaluierung psychischer Belastungen eine aktive Rolle haben.

## Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Gute Kommunikation ist ein wichtiges Kriterium im innerbetrieblichen System zum AN-Schutz. Für größere Betriebe schreibt das ASchG die Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses vor, auf dessen Grundlage der regelmäßige Austausch aller AkteuerInnen sichergestellt werden soll.

Ein solcher ASA ist ab 100 Beschäftigten bzw. ab 250 Beschäftigten, wenn mindestens  $\frac{3}{4}$  der Arbeitsplätze ausschließlich die Gefährdung von Büroarbeitsplätzen aufweisen, einzurichten und von der/dem ArbeitgeberIn regelmäßig einzuberufen. Neben dem/der ArbeitgeberIn gehören dem ASA jedenfalls auch die Präventivfachkräfte, Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen an.

Der ASA bedeutet für die Belegschaftsvertretung oftmals eine geeignete Plattform, um Forderungen in Richtung Umsetzung der Evaluierungspflicht und Maßnahmenfestlegung effizient Druck zu verleihen.



## Kontrolle und Beratung und Unterstützung

### Arbeitsinspektion

Der Arbeitsinspektion kommt einerseits die Aufgabe zu, die Einhaltung von ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften zu überwachen. Sie unterstützt aber auch alle betrieblichen PartnerInnen bei der Einhaltung ihrer Pflichten im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes und kann eine vermittelnde Rolle zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen übernehmen.

### Kriterien bei der Kontrolle

Der Kontroll- und Beratungstätigkeit im Zusammenhang mit der Evaluierung psychischer Belastungen liegt seitens der Arbeitsinspektion ein Leitfaden zu Grunde, der Ziele, Aufgaben und Vorgehen beschreibt. In diesem Leitfaden sind u.a. folgende Kriterien festgelegt, die bei der Bewertung der Evaluierung im Mittelpunkt stehen:

- Wurde die Evaluierung – einschließlich Dokumentation im Betrieb der Arbeitsstätte durchgeführt?
- Wurde im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung ermittelt und beurteilt, ob arbeitsbedingte psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, vorliegen?
- Wurden bei der Arbeitsplatzevaluierung folgende Themenbereiche potenzieller arbeitsbedingter psychischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können, einbezogen?
  - Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten
  - Sozial- und Organisationsklima
  - Arbeitsumgebung
  - Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation
- Wie und mit welchen Verfahren / Methoden wurde die Ermittlung und Beurteilung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen durchgeführt?
- Werden bei der Evaluierung Ergebnisse/Verbesserungsvorschläge anderer betrieblicher Aktivitäten (z.B. BGF-Gesundheitszirkel, Befragung von MitarbeiterInnen) genutzt?

- Setzen die getroffenen Maßnahmen vorwiegend bei der Quelle bzw. den Ursachen der arbeitsbedingten psychischen Fehlbelastungen, nicht nur beim Verhalten der Personen, an (§ 7 ASchG)?
- Erfolgt die Ermittlung, Beurteilung und Maßnahmen mit Vorrang für kollektiven Gefahrenschutz (ganzheitlich, arbeitsorganisatorisch, nicht diskriminierend) vor individuellem Gefahrenschutz (§ 7 ASchG)?
- Wird die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen in die allgemeine Evaluierung (z.B. Evaluierung von Lärm/Vibrationen, Beinahe-Unfällen, Stichverletzungen) integriert?
- Wie ist die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen organisiert?
  - Wer ist Hauptzuständige/r für die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen? (z.B. Arbeitsmediziner/innen, Sicherheitsfachkräfte, ArbeitspsychologInnen oder externe BeraterInnen)
  - Werden bei der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen die MitarbeiterInnen sowie Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen ausreichend, nachvollziehbar, repräsentativ (verschiedene AN-Gruppen, in allen Phasen) beteiligt?
  - Werden die Ergebnisse der Evaluierung in ausreichender Art und Weise an den Betriebsrat bzw. Sicherheitsvertrauenspersonen bzw. beteiligte Beschäftigte rückgemeldet (Umsetzungstermine, Zuständigkeiten, Ansprechpersonen, Sprachverständnis berücksichtigt...)?

## AUVA

Als wichtige externe Partnerin im ArbeitnehmerInnenschutz leistet die AUVA für Betriebe auch im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastungen Beratung und Unterstützung. Mit der **Arbeits-Bewertungs-Skala (ABS)** bietet die AUVA auch ein kostenloses Tool an, das in Gruppen von Beschäftigten eingesetzt werden kann und schrittweise von der bestehenden Situation ausgehend zu Lösungsvorschlägen führt.

## Darauf ist zu schauen!

### Zentrale Handlungsfelder

Die Evaluierung psychischer Belastungen soll jedenfalls die Gestaltung folgender vier Dimensionen umfassen. Beispielhaft werden hier jeweils mögliche Gefahren durch psychische Belastungen genannt:

#### Arbeitsumgebung

- **Klimatische Belastungen** – Temperaturen sehr hoch/sehr niedrig, Luftfeuchtigkeit zu niedrig/zu hoch, ungenügende Steuerbarkeit des Klimas
- **Akustische Belastung** – Lärm beeinträchtigt Konzentration; wichtige Signale sind nicht wahrnehmbar oder unterscheidbar
- **Visuelle Belastungen** – zu wenig Licht/zu viel Licht (Blendung), fehlender Lichtschutz an Fenstern, ungenügende Steuerbarkeit des Lichts
- **Platz/Fläche unzureichend** – Platzangebot entspricht nicht den Aufgabenanforderungen, Verkehrswege behindern Arbeitsbewegungen
- **Ausstattung/Arbeitsmittel unzureichend** – Arbeitsplatzausstattung fehlt oder ist ungenügend, Arbeitsmittel sind nicht (rechtzeitig) vorhanden oder ungenügend, persönliche Schutzausrüstung ist ungenügend
- **Gefahrenbelastung Belastung** – durch Unfallrisiken, gefährliche Arbeitsstoffe, Maschinen etc.

#### Aufgabenanforderung/Tätigkeiten

- **Körperliche Belastungen** – Fehlhaltungen, hohe Geschicklichkeit, hoher Kraftaufwand, hohe Anforderungen an Sehen, Hören, Fühlen etc.
- **Geistige Belastungen** – hohe Konzentration und Aufmerksamkeit, hohe Informationsdichte, Monotonie, Gleichförmigkeit, hohe Komplexität
- **Emotionale Belastungen** – externe Konflikte (schwierige KundInnen, gewalttätige Übergriffe), hohe Verantwortung für Personen und Ergebnis
- **Qualifikationsprobleme** – Überforderung/Unterforderung, fehlende/ungenügende Einschulung/Unterweisung in Aufgaben

## Organisationsklima

- **Mangelhafte Zusammenarbeit** – mangelhafte Kommunikation, fehlende Rückmeldung zur Arbeitsleistung, interne Konflikte (mit KollegInnen bzw. Führungskraft) bis hin zu Mobbing
- **Belastung durch Diskriminierung** – aufgrund von Geschlecht, Alter, Ethnie, Religion etc.
- **Fehlende Unterstützung durch Führungskraft/KollegInnen** – Alleinarbeit, Störungen und Unterbrechungen (z.B. fehlende Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Arbeiten, häufig wechselnde Prioritäten, häufige Blockierungen und Unterbrechungen der Arbeit)
- **Fehlende Vorhersehbarkeit und Planbarkeit** – z.B. Doppelgleisigkeiten, Reihenfolge der Arbeitsschritte, Verfügbarkeit der Arbeitsmittel
- **Informationsmängel, unpassende Informationsweitergabe** – (zu viel, zu wenig) – dadurch Fehler in der Arbeitsvorbereitung und Ausführung, Informationsfülle ist nicht verarbeitbar, unklare oder widersprüchliche Arbeitsaufträge (z.B. unklare Prioritäten, unklare Zuständigkeiten, unklare Qualitätskriterien)
- **Fehlender Handlungsspielraum** – fehlende Gestaltungsmöglichkeiten bei der Organisation der Arbeit, fehlende Mitwirkungsmöglichkeit bei arbeitsrelevanten Maßnahmen, fehlende Einflussmöglichkeit auf Probleme und Lösungen

## Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

- **Ungenügend gestalterische Arbeitsprozesse** – Doppel- und Mehrfacharbeit/ Doppelgleisigkeiten, Reihenfolge von Arbeitsschritten ist nicht veränderbar, Verfügbarkeit von erforderlichen Materialien ist nicht gewährleistet
- **Orientierung und Handlungsspielräume** – fehlende Handlungsspielräume (z.B. fehlende Gestaltungsmöglichkeiten bei Organisation der Arbeit, fehlende Mitwirkungsmöglichkeit bei arbeitsrelevanten Maßnahmen), fehlende Rückmeldung über Arbeitsleistungen, unklare Zuständigkeiten und Aufgaben, Überwachungs- und Kontrollmechanismen, Vorgabe von Arbeitstempo
- **Störungen/Unterbrechungen** – häufig wechselnde Prioritäten, häufige Blockierungen und Unterbrechungen bei der Arbeit
- **Belastende Arbeitszeitgestaltung** – belastender Schichtplan, inadäquater Wechsel zwischen Aktivitäts- und Erholungsphasen, mangelhafte Pausengestaltung, häufig lange Arbeitszeiten Belastende Arbeitsmenge Aufgaben in vorgegebener Zeit/Qualität nicht erfüllbar, Arbeitsmenge ist sehr unregelmäßig/nicht planbar

## Anforderungen an Erhebungsmethoden und Verfahren

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz schreibt für die Erhebung der Belastungen kein bestimmtes Verfahren bzw. keine spezielle Messmethode vor. Es ist also nicht automatisch erforderlich, MitarbeiterInnen mittels Fragebögen zu interviewen. Möglich sind ebenso z.B. Einzel- oder Gruppeninterviews, Beobachtungsinterviews, etc. Auch die Verbindung mehrerer Verfahren kann sinnvoll sein.



Bestimmte Grundsätze sind jedenfalls einzuhalten:

- Standardisiert und qualitätsgesichert: Messverfahren müssen wissenschaftlich erprobt sein und über einen fundierten statistisch-testtheoretischen Hintergrund verfügen (siehe ÖNORM-Gütekriterien weiter unten). Keine „selbstgestrickten“ Verfahren!
- Methoden müssen die tatsächlich arbeitsbezogenen psychischen Belastungen erfassen (es geht nicht um Arbeitszufriedenheit, Burnout, Ernährungs- oder Bewegungsverhalten, usw.)
- Verfahren müssen Vorgaben hinsichtlich Beurteilung und Dokumentation der Ergebnisse enthalten
- Urheberrechte müssen gewahrt sein

### Hauptgütekriterien entsprechend ÖNORM EN ISO 10075-3:

**Objektivität:** das Ergebnis ist unabhängig von der durchführenden Person (es kommt zu keinen unterschiedlichen Ergebnissen, auch wenn mehrere Personen das Verfahren durchführen oder auswerten)

**Reliabilität:** die relevanten Merkmale werden zuverlässig, genau und stabil gemessen, Messfehler werden somit ausgeschlossen

**Validität:** gemessen wird, was gemessen werden soll (und nicht statt psychischer Belastung z.B. Arbeitszufriedenheit, physiologische Werte, Burnout oder andere Gesundheitsbeeinträchtigungen)

## Beispiele für standardisierte, kostenfreie Verfahren

- Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen - Screening für Arbeitsplatzinhaber II (BASA II) - ein Screeningverfahren, das im Rahmen der betrieblichen Arbeitsplatzevaluierung eingesetzt werden kann; mit Gestaltungsempfehlungen.
  - Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS Gruppe – ein Instrument zur Arbeitsplatzevaluierung der AUVA. Das Instrument besteht aus einer Broschüre, einem Fragebogen und drei zugehörigen Postern (Moderationspaket) plus Antworten zu häufig gestellten Fragen (FAQ) zum ABS Gruppe Messverfahren.
  - Der Leitfaden zum Screening Gesundes Arbeiten (SGA), physische und psychische Gefährdungen erkennen – gesünder arbeiten! Ein Leitfaden der Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA), Screening Verfahren, Beobachtungsinterview und Gestaltungsempfehlungen.
- ➔ Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Die Toolbox mit ihrer systematisierten Darstellung bietet einen Überblick über Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen. (Nicht alle gelisteten Messverfahren sind jedoch geeignet um psychische Belastungen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung zu ermitteln und zu beurteilen.)

Links zu den angeführten Verfahren sind im Anhang auf Seite 37 aufgelistet.

## Datenschutz

Für die Evaluierung sind Daten über die Arbeitsplatzbedingungen zu ermitteln, es geht nicht um Daten über Personen. Die Problematik der Datensicherheit und des Datenschutzes im Zusammenhang mit der Ermittlung psychischer Belastungen stellt sich dennoch. Dies erklärt sich aus dem Umstand, dass Beschäftigte oftmals hinsichtlich der Rückverfolgbarkeit und der Konsequenzen ihrer Angaben verunsichert sind.

Datenschutzrechtlich können sich Fragen vor allem im Hinblick auf die Art der erhobenen Daten, um Dienstleisterverträge zur Datenauswertung nach dem Datenschutzgesetz (DSG), die Datenlöschung sowie die Art der Ergebnisrückmeldungen an Betriebe ergeben.

Wichtig ist daher im Einzelfall zu klären, ob und warum personenbezogene Daten (Alter, Geschlecht, etc.) überhaupt erhoben werden müssen und wie der Schutz personenbezogener Daten gewährleistet wird. Eine solche Situation kann sich beispielsweise dann ergeben, wenn die Evaluierung psychischer Belastungen in Verbindung mit der Durchführung eines BGF-Projektes erfolgt.

Zu beachten ist, dass die Sammlung, Verarbeitung, Auswertung und Verwendung personenbezogener Gesundheitsdaten im Betrieb grundsätzlich von einer Betriebsvereinbarung begleitet sein sollte, die gewährleistet, dass diese sensiblen Beschäftigtendaten nur für den ausgewiesenen Zweck (also die Evaluierung psychischer Belastungen nach dem ASchG) und nicht überschießend (etwa zur Leistungskontrolle) verwendet werden.

## **Checkliste zum Datenschutz**

### **✓ Zustimmung**

Werden sensible Daten (= Gesundheitsdaten) erhoben, müssen die ArbeitnehmerInnen persönlich deren Verwendung zustimmen. (Ausnahme: es wird alles in technischer und administrativer Hinsicht völlig anonym erfasst und ausgewertet.) Außerdem ist die Genehmigung der Datenschutzbehörde einzuholen, wenn die Erfassung regelmäßig durchgeführt wird (Ausnahme: einmalige Kurzumfrage).

### **✓ Anonymisierung**

Die Auswertung ist möglichst anonym zu gestalten, sodass wirklich keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind. Dazu gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- a) Datenauswertungen werden nicht für Personengruppen gemacht, die weniger als 10 Personen umfassen;
- b) eine externe Firma wird beauftragt und gibt die Daten ausschließlich in bereits ausgewerteter Form weiter;

c) die Daten werden ausschließlich mittels einer technischen Verschlüsselung erfasst und es ist daher nicht möglich zu erkennen, wer welche Antwort gegeben hat.

✓ **Beschränkung des Zwecks**

Die Daten dürfen nur für diese Befragung verwendet werden. Der Verwendungszweck ist festgelegt und darüber hinaus ist jede Datenanwendung untersagt (vgl. § 6 Abs 1 Zi 2 DSG 2000). Eine Verarbeitung der Daten, die nichts mit dem angegebenen Zweck zu tun hat, ist nicht erlaubt.

✓ **Weitergabe an Dritte**

Die Daten dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden, außer diese sind mittels Vertrag eindeutig verpflichtet, die Daten nur zweckdienlich zu verarbeiten und darüber hinaus keine weiteren Verknüpfungen, Auswertungen, Übermittlungen durchzuführen.

✓ **Speicherzeit**

Es muss festgelegt sein, wie lange die Daten gespeichert werden (§ 6 Abs 1 Zi 5 DSG 2000).

✓ **Transparenz**

Die betroffenen Personen haben das Recht, informiert zu werden (§ 1 Abs 3 Zi 1 DSG 2000): Warum wird die Umfrage gemacht? Wer wird aller die einzelnen Antworten sehen?

✓ **Sicherheit**

Technische und organisatorische Maßnahmen müssen getroffen werden (§ 14 DSG 2000). Die Datenverarbeitung darf nur entsprechend der Anweisung durch die definierten verantwortlichen Personen erfolgen.

## Anforderungen an Maßnahmen



Die Ableitung und Umsetzung wirksamer Maßnahmen ist die wichtigste Phase im Evaluierungsprozess. Die dafür ausschlaggebenden Prämissen sind insbesondere in § 7 ASchG „Grundsätze der Gefahrenermittlung“ festgelegt. Wichtig ist vor allem, dass Maßnahmen an der Gefahrenquelle ansetzen und somit potentielle Gefährdungen bzw. Fehlbelastungssituationen

schon dort wo sie entstehen beseitigt oder abgeschwächt werden. Ebenso essentiell ist die Vorgabe der kollektiven Wirksamkeit von Maßnahmen. Lösungen, die gefunden werden, sollen also die Arbeitsbedingungen für alle unter gleichen Bedingungen arbeitenden Personen verbessern und müssen nachweislich eine Reduzierung einer Belastung bewirken.

Diese Vorgaben und Anforderungen machen den notwendigen Vorrang von Verhältnismaßnahmen gegenüber Verhaltensmaßnahmen deutlich. Nicht die Optimierung des gesundheitsrelevanten Verhaltens und Handelns von Beschäftigten soll bei der Auswahl von Maßnahmen bestimmend sein, sondern die Verbesserung des einwirkenden Umfeldes in all seinen Dimensionen (wie etwa Arbeitszeit, Sozial- und Organisationsklima, physisches Umfeld).

### Beispiele für richtige/nicht geeignete Maßnahmen:

- |  |                               |
|--|-------------------------------|
| • Delegierungs- und Vertretungsregelungen festlegen            | • Raucherentwöhnungsprogramme |
| • Handlungs- und Entscheidungsspielräume erweitern             | • Yoga-Kurse                  |
| • Seminare zu gesunder MA-Führung für Führungskräfte           | • Rückenschule                |
| • Flexible AZ-Modelle abgestimmt auf die Bedürfnisse von MA    | • Ernährungsberatung          |
| • Akuten Termindruck vermeiden                                 | • Antistress-Seminar          |
| • Leitlinien zum Umgang mit schwierigen KundInnen              | • Zeitmanagementkurse         |
| • Beteiligung von MA an Veränderungsprozessen                  |                               |
| • Transparenz schaffen durch optimierte Informationsstrukturen |                               |
| • Supervisionsangebote   |                               |



► **Umsetzen, überprüfen, anpassen!**

Maßnahmen sind immer wieder auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Dies ist vor allem erforderlich, wenn sich Gegebenheiten ändern bzw., wenn sich Zwischenfälle ereignet haben, die zu erhöhten arbeitsbedingten psychischen Fehlbeanspruchungen führen. Darunter sind etwa Gewaltübergriffe zu verstehen oder auch eine Häufung von Konflikten oder Beschwerden, sowie posttraumatische Belastungsstörungen nach Arbeitsunfällen etc.

## Wichtige Themen und Grundsätze für BetriebsrätInnen

BetriebsrätInnen übernehmen eine wichtige Rolle im gesamten Evaluierungsprozess und verfügen über weitgehende Mitbestimmungsrechte (siehe dazu auch den Abschnitt Verantwortlichkeiten ab Seite 13). Es wird für BetriebsrätInnen nicht immer möglich und auch nicht zweckmäßig sein, sich in allen Phasen an der Durchführung konkret zu beteiligen. Herauszustreichen ist jedenfalls, dass es sich bei der Evaluierung um eine Pflicht des/der ArbeitgeberIn handelt, die sich (auch nicht in Teilaufgaben) an den Betriebsrat delegieren lässt.

Folgende Themen und Grundsätze sind im Evaluierungsprozess entscheidend und sollten daher jedenfalls im Blickpunkt der Belegschaftsvertretung stehen:

### **Information und Transparenz**

Die Evaluierung ist als fortlaufender Prozess zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu verstehen. Das braucht breite Akzeptanz und Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten, die nur durch kontinuierliche Information über Ergebnisse und Ablauf sowie Klarheit hinsichtlich Zielsetzung, Grundsätze und Aufteilung von Zuständigkeit erreicht werden kann.

### **Auswahl der Evaluierungsverfahren**

Messmethoden müssen die tatsächlich arbeitsbezogenen psychischen Belastungen erfassen (nicht Arbeitszufriedenheit, Burnout, Ernährungs- oder Bewegungsverhalten usw.) und definierte Qualitätsstandards erfüllen. Die richtige Auswahl des Messver-

fahrens zur Erhebung von Belastungen trägt maßgebend zum Erfolg der Evaluierung bei und ist ausschlaggebend in puncto Beteiligung der Beschäftigten. Es sollte also auch ein Verfahren zum Einsatz kommen, dass zur Unternehmenskultur bzw. den im Unternehmen üblichen Kommunikationsstrukturen passt (z.B. können Gruppengespräche geeigneter sein, als eine Erhebung mittels Fragebogen).

Der Betriebsrat sollte daher jedenfalls in die Auswahl und Festlegung des Erhebungsverfahrens einbezogen werden und dabei insbesondere auch auf die Beiziehung von ArbeitspsychologInnen als ExpertInnen drängen.

## **Datenschutz**

Für die Evaluierung ist der Status der im Betrieb bestehenden Arbeitsbelastungen zu ermitteln. Die Erhebung personenbezogener Daten ist dafür nicht erforderlich. Gerade wenn elektronische Erhebungstools zum Einsatz kommen, sollte durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung Sicherheit in puncto Einhaltung von Datenschutzerfordernissen geschaffen werden.

## **Festlegung von Maßnahmen**

Nicht selten besteht im Betrieb die Auffassung, dass mit der Erhebung von Belastungen die Evaluierungsfrist erledigt sei. Die Ableitung und Festlegung von Maßnahmen gerät dabei oft ins Hintertreffen und kann in einzelne Alibi-Initiativen münden. Um hier gegenzusteuern, sind die zuständigen Präventivfachkräfte sowie ArbeitspsychologInnen wichtige PartnerInnen. Nicht zuletzt kann auch mit Hilfe des Arbeitsinspektorates Druck erzeugt werden, um auf die Belastungserhebung konkrete Schritte folgen zu lassen. Wichtig jedenfalls: Wirkungsvolle Maßnahmen lassen sich vor allem dann etablieren, wenn Betroffene in deren Entwicklung einbezogen werden und ausreichend Transparenz und Information sichergestellt sind.

## **Einbeziehung von ArbeitspsychologInnen**

Das ASchG verpflichtet zwar nicht dazu, ArbeitspsychologInnen bei der Evaluierung hinzuzuziehen, betont aber deren Expertise und Bedeutung für die Evaluierung. Die Beteiligung dieser ExpertInnen sollte bei den Forderungen und Argumenten von Belegschaftsseite immer ins Zentrum gestellt werden.

## **Abgrenzung bzw. Nutzung von Synergien hinsichtlich Betriebliche Gesundheitsförderung**

Alle betrieblichen Aktivitäten und Initiativen, die zu mehr Sicherheit und besserer Gesundheit von MitarbeiterInnen beitragen, sind zu begrüßen. Betriebliche Gesundheitsförderung kann die Einhaltung von rechtlich verbindlichen Vorschriften im ArbeitnehmerInnenschutz nicht ersetzen, sehr wohl aber die Arbeitsbedingungen weiter verbessern und gesünder machen. Die Nutzung von Synergien und die Abstimmung von Maßnahmen und Initiativen sind daher von beiden Zugängen her gewinnbringend. Ratsam ist aber grundsätzlich den Ablauf der Evaluierung und den eines BGF-Vorhabens voneinander zu trennen und nicht als gemeinsames Projekt zu betrachten.



## Anhang

### Weiterführende Materialien

#### Broschüren der GPA-djp



Gesundheit und Sicherheit in der Arbeitswelt



SOS-Stress



Allzeit bereit

#### Materialien auf der GPA-djp-Homepage

[http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03\\_1.3/berufsleben/arbeit-und-gesundheit](http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_1.3/berufsleben/arbeit-und-gesundheit)

### **Infos und Materialien der Arbeitsinspektion:**

- <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/Al/Gesundheit/Belastungen/default.htm>
- **Leitfaden der Arbeitsinspektion zur Kontrolle der Evaluierung psychischer Belastungen:**  
[http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/OBB56099-C850-4023-A497-E49CE58F0B26/0/LeitfadenPsyEval\\_Mai\\_2011.pdf](http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/OBB56099-C850-4023-A497-E49CE58F0B26/0/LeitfadenPsyEval_Mai_2011.pdf)
- **Merkblatt zur Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ASchG:**  
[http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/CD1B4D2C-9263-46BF-999A-2C6D5FBE36E1/0/Merkblatt\\_Arbeitsplatzevaluierung\\_psychischer\\_Belastungen\\_22\\_1.pdf](http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/CD1B4D2C-9263-46BF-999A-2C6D5FBE36E1/0/Merkblatt_Arbeitsplatzevaluierung_psychischer_Belastungen_22_1.pdf)

### **Alles zum Thema „Gesunde Arbeit“ auf der gleichnamigen Seite von ÖGB /AK**

[http://www.gesundearbeit.at/cs/Satellite?pagename=V02/index&n=V02\\_0](http://www.gesundearbeit.at/cs/Satellite?pagename=V02/index&n=V02_0)

### **Beispiele für Erhebungstools**

- Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber II (BASA II) - ein Screeningverfahren, das im Rahmen der betrieblichen Arbeitsplatzevaluierung eingesetzt werden kann mit Gestaltungsempfehlungen
- Arbeits-Bewertungs-Skala - ABS Gruppe - ein Instrument zur Arbeitsplatzevaluierung der AUVA. Das Instrument besteht aus einer Broschüre, einem Fragebogen und drei zugehörigen Postern (Moderationspaket) plus Antworten zu häufig gestellten Fragen (FAQ) zum ABS Gruppe Messverfahren
- Der Leitfaden zum Screening Gesundes Arbeiten (SGA), physische und psychische Gefährdungen erkennen – gesünder arbeiten! Ein Leitfaden der Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA), Screening Verfahren, Beobachtungsinterview und Gestaltungsempfehlungen

### **Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA):**

#### **Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen**

<http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html>





# Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

**Service-Hotline: 05 0301-301**

**GPA-djp Service-Center**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Fax: 05 0301-300, eMail: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)

**Regionalgeschäftsstelle Wien**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

**Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich**

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

**Regionalgeschäftsstelle Burgenland**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

**Regionalgeschäftsstelle Steiermark**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

**Regionalgeschäftsstelle Kärnten**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

**Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich**

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

**Regionalgeschäftsstelle Salzburg**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

**Regionalgeschäftsstelle Tirol**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

**Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg**

6900 Bregenz, Reutegasse 11

[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

Für alle,  
die **mehr wollen!**

[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

**GPA**  **djp**  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER