

PSYCHISCHE BELASTUNGEN EVALUIEREN

EVALUIERUNG ARBEITSBEDINGTER PSYCHISCHER
BELASTUNGEN – REGELUNGEN IM ASCHG

**AK
INFORMIERT**
- ermöglicht durch
den gesetzlichen AK
Mitgliedsbeitrag



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

>BESSER INFORMIERT
Die Ratgeberreihe der AK Wien

Wie läuft die Arbeitsplatzevaluierung ab?



Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG): Psychische Belastungen evaluieren

Das ASchG regelt die verbindliche Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen und Gefahren am Arbeitsplatz. Liegen psychische Gefahren für die Arbeitnehmer:innen vor, müssen Arbeitgeber:innen wirksame Schutzmaßnahmen setzen. Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) und Betriebsräte sind wichtige Partner:innen bei diesem Prozess.

Was sind psychische Belastungen?



Die ÖNORM EN ISO 10075-1 definiert psychische Belastung als die „... Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen“.

Psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können, sind etwa:

- Sie müssen oft lange auf Informationen warten, um die Arbeit fortsetzen zu können
- Erforderliche Arbeitsmittel funktionieren schlecht und behindern die Ausführung der Arbeit
- Es ist laut und Sie können sich deswegen nicht gut konzentrieren
- Unterstützung und Feedback gibt es wenig bis kaum
- Die Arbeitsinhalte sind gleichförmig und wiederholen sich ständig

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 und emotionale Vorgänge im Menschen“.

Folgende Arbeitsbedingungen können etwa 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 Kolleginnen bzw. Kollegen, 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 anderer-

seits 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, mit dem Ziel einer ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Er umfasst für die **Arbeitsplatz-evaluierung psychischer Belastungen** folgende Schritte:

■ 1. Start

Informationen sammeln, interne Steuergruppe einrichten – mit geeigneten Fachleuten wie Arbeits- und Organisationspsycholog:innen, Arbeitsmediziner:innen, Sicherheitsfachkräften sowie betrieblichen Entscheidungspersonen, SVP, Betriebsrat etc.

■ 2. Konzept

Festlegen, mit welchem 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.

■ 3. Information

Alle Führungskräfte und Arbeitnehmer:innen sollen vorab über Ziele und Ablauf informiert werden.

■ 4. Ermittlung

§ 4 ASchG: Erhebung mit standardisiertem und geeigneten 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 kritisch bewerteten 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 Gefahren und die Maßnahmen sind im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument 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 aktualisiert werden, z. B. nach Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung (§ 4 Abs. 5 Z 2a ASchG).

Worauf Sie als SVP bzw. Betriebsratsmitglied achten können

Achten Sie bei der Ablaufplanung auf folgende Dinge:

■ **Pflicht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers**

Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist eine Verpflichtung der Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und hat unabhängig von konkreten Problemen durchgeführt zu werden.

■ **Mitwirkungsrecht**

Der Betriebsrat, die Personalvertretung und SVP sind in alle Phasen der Evaluierung inkl. Maßnahmenableitung einzubeziehen. Die Arbeitnehmer:innen sind zu informieren.

■ **Auswahl der Methoden und Verfahren**

Die verwendeten Verfahren müssen arbeitsbezogene psychische Belastungen erfassen – und nicht die Folgen wie Arbeitszufriedenheit, Burnout etc. Auch Ernährungs- oder Bewegungsverhalten sind keine Themen der Evaluierung. Die Verfahren haben den Qualitätsstandards der ÖNORMEN ISO 10075-3 zu entsprechen (Anforderungen und Gütekriterien von Verfahren).

Selbstgestrickte Verfahren oder eine Vermischung von Verfahren sind nicht zulässig. Methodisch können Gruppen-, Einzel-, Befragungs- bzw. Beobachtungsverfahren zum Einsatz kommen. Eine Methodenkombination ist in jedem Fall anzuraten. Beachten Sie allfällige urheberrechtliche Bestimmungen: Zum Beispiel kann jede Bearbeitung, Übersetzung, kommerzielle Verwertung den Urheber:innen vorbehalten und ohne Zustimmung unzulässig sein.



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

■ **Erhobene Daten und Datenschutz**

Bei der Evaluierung werden Arbeitsplatzbedingungen ermittelt, und nicht Daten über Personen erhoben. Klären Sie daher immer, ob und warum personenbezogene Daten – Alter, Geschlecht etc. – erhoben werden müssen und wie deren Schutz gewährleistet wird.

■ **Durchführende**

Die Evaluierung psychischer Belastungen erfordert Fachwissen über psychische Belastungen, die Anwendung, Durchführung, Auswertung und Interpretation der gewählten Verfahren sowie geeignete Maßnahmen, sprich: arbeits- und organisationspsychologische Fachkompetenz.

■ Geeignete Maßnahmen

Werden psychische Gefahren festgestellt, ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber verpflichtet, nachweislich wirksame Maßnahmen zu deren Reduzierung bzw. Beseitigung zu setzen. Eine Maßnahme muss zu einer festgestellten Gefahr passen, wie ein Schlüssel zum Schloss! Sind z. B. Arbeitsabläufe körperlich und geistig gleichförmig, einseitig und unterfordernd, müssen Maßnahmen zur Erweiterung der Vielseitigkeit und Erhöhung des Aufgabenniveaus gesetzt werden. Kommt es durch technische Störungen immer wieder zu Blockierungen der Arbeitsausführung, dann müssen diese technisch behoben werden.



Schriftliche Befragung allein genügt nicht

Eine schriftliche Befragung gibt eine gute Orientierung über Belastungsschwerpunkte. Aber: Ohne ausreichende Analyse der dahinterstehenden konkreten fehbeanspruchenden Belastungsfaktoren und ohne Maßnahmenableitung ist die Evaluierung nicht vollständig und gesetzeskonform durchgeführt.

Arbeits- und Organisationspsycholog:innen sind Fachleute

Arbeits- und Organisationspsychologinnen bzw. -psychologen 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 Organisationspsychologen“
(§ 4 Abs. 6 ASchG).*

Ergibt die Evaluierung, dass psychische Gefahren vorliegen, sind Arbeitgeber:innen dazu verpflichtet, Arbeitspsycholog:innen zumindest im Ausmaß von 25 Prozent 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).

Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist. Bei individuellen Fragen steht Ihnen unsere Hotline zur Verfügung: (01) 501 65 0

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit: wien.arbeiterkammer.at/publikationen

Weitere Bestellmöglichkeiten:

- E-Mail: mitgliederservice@akwien.at
- Bestelltelefon: (01) 501 65 1401

Artikelnummer **526**

3. überarbeitete Druckauflage, Juni 2023

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum
Titelfoto: © Jacob Lund – Adobe Stock,
Grafik: www.christophluger.com
Druck: Gugler GmbH, 3390 Melk

Stand: Juni 2023