

# Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

## Warum Evaluierung psychischer Belastungen?

Seit Jänner 2013 ist die Novelle des ASchG in Kraft getreten. Dabei wird die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen ausdrücklich betont, wie auch schon in § 68 Abs. 1 als besondere Maßnahme bei Bildschirmarbeit seit jeher gefordert.

Der Nutzen dieser gesetzlichen Vorgabe liegt klar auf der Hand:

- Einbezug des Menschen in den bisher Technik lastigen Arbeitnehmerschutz
- Wirtschaftlicher Erfolg
- Optimierung der Organisation der Arbeit
- Stärkere Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen
- Geringere Ausfallzeiten und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit
- Verbesserung des Betriebsklimas

## Was versteht man unter Arbeitsplatzevaluierung?

Die Evaluierung ist eine Einheit aus:

- Ermitteln von arbeitsbedingten (psychischen) Belastungen
- Beurteilen und Bewerten
- Festlegen und Umsetzen von Maßnahmen (die Einbeziehung der Mitarbeiterinnen wird empfohlen)
- Dokumentieren (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente)
- Wirksamkeit überprüfen und aktualisieren

## Worum geht es bei der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen?

Unter psychischen Belastungen sind sowohl **psychosoziale**, **psychoemotionale** als auch **psychomentale** Belastungen zu verstehen. Der Begriff **psychische Belastung** wird aus arbeitswissenschaftlicher Sicht zunächst einmal neutral definiert: Psychische Belastung ist "die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse", die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken. Unter **psychischer Beanspruchung** hingegen versteht man die Reaktion eines Menschen auf psychische Belastungen. Wir sprechen von **psychischen Fehlbelastungen**, wenn Arbeitsbedingungen vorliegen, die erfahrungsgemäß zu Störungen des körperlichen und geistigen Wohlbefindens führen können.

Gegenstand der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen sind **ausschließlich** die Bedingungen/Verhältnisse, unter denen Arbeit stattfindet. Es geht **nicht** um die Messung von Arbeitszufriedenheit, Burn-out, Leistung, Stress oder ähnlichem bei einzelnen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, sondern um konkrete Einflussfaktoren aus folgenden Dimensionen (lt. § 3 Abs. 2 ASchG Stand der Technik/ÖNORM EN 10075):

- **Arbeitsaufgabe und Tätigkeiten** (z. B. emotionale Belastung durch Umgang mit schwierigen Kunden, hohe Verantwortung, Daueraufmerksamkeit bei Überwachungstätigkeiten, ...)
- **Arbeitsorganisation** (z. B. Arbeitstempo, Pausengestaltungen, Schichtarbeit, unklare Zuständigkeiten, häufige Unterbrechungen, ...)
- **Arbeitsumgebung** (z. B. Lärm, Klimabedingungen, Beleuchtung und Belichtung, Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe, Software, ...)
- **Organisationsklima** (z. B. Führungsverhalten, Kommunikation, Zusammenhalt, Handlungsspielräume, ...)

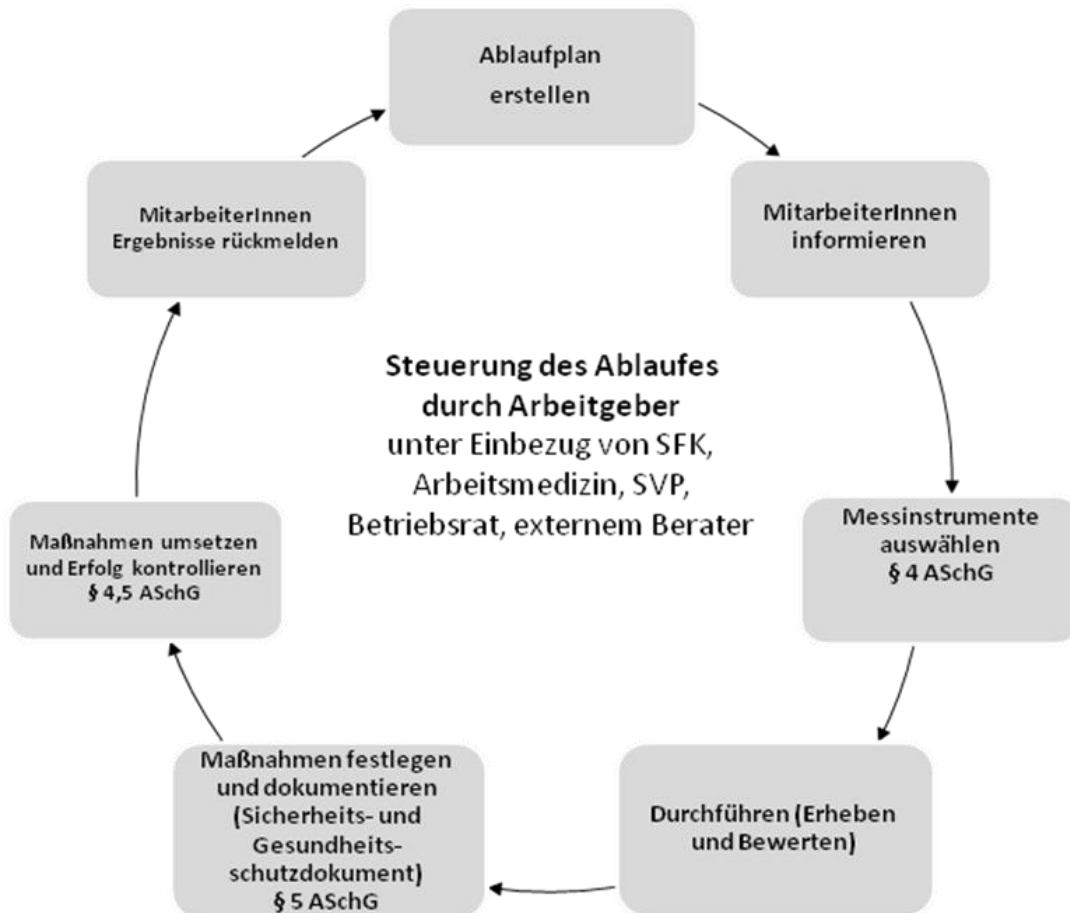
**Gefahren durch psychische Belastungen können unter anderem sein:**

- Zunehmender Zeit- und Termindruck
- Beschleunigung, Arbeitsverdichtung, Multitasking
- Wiederholung immer gleicher Arbeitsvorgänge in kurzen Zeitabständen
- Informationsmangel oder -überflutung
- Freundlichkeitsdruck, Umgang mit Leid und Krankheiten
- knappe Personalbemessung
- Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit
- häufige Umstrukturierungen, Angst vor Arbeitsplatzverlust
- fehlende Handlungsspielräume und mangelnde Beteiligungsmöglichkeiten
- isoliertes Arbeiten ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten
- Lärm, Hitze, Kälte, Zwangshaltungen, enge räumliche Verhältnisse

**Erfolgsfaktoren für die gelungene Umsetzung**

- Zuständigkeiten und Arbeitsschritte festlegen
- Arbeitsplätze aus allen Unternehmensbereichen mit einbeziehen
- Gegebenenfalls externe Unterstützung beziehen (Arbeitspsychologie, Berater, Experten)
- Auswahl geeigneter Erhebungsinstrumente unter Beachtung der vier Belastungsdimensionen
- Einbeziehen von Betriebsrat/Personalvertretung
- Kontinuierliche Beteiligung und Information der Belegschaft
- Rückmeldung der Ergebnisse an die Belegschaft
- Erarbeiten von Maßnahmen unter Beachtung der Grundsätze der Gefahrenverhütung (lt. §7 ASchG)
- Wirksamkeit der Evaluierung überprüfen und erforderlichenfalls (lt. § 4 Abs. 4-5 ASchG) anpassen

**Prozessablauf**



Quelle: [www.auva.at](http://www.auva.at), [www.arbeitsinspektion.gv.at](http://www.arbeitsinspektion.gv.at)