



# **PSYCHE DER BESCHÄFTIGTEN UNTER DRUCK**

Ursachen, Folgen und Lösungsansätze  
für betriebliche Akteurinnen und Akteure

Stand: Juni 2015



**Dr. Josef Moser, MBA**  
AK-DIREKTOR

**Dr. Johann Kalliauer**  
AK-PRÄSIDENT

## **PSYCHISCHE BELASTUNGEN IN DER ARBEITSWELT EINDÄMMEN**

Beschäftigte verbringen einen wesentlichen Teil ihres Lebens in der Arbeit. Erwerbstätigkeit hat deswegen erheblichen Einfluss auf die Arbeitnehmer/-innen und deren Gesundheit: Sie kann sich positiv auf die Menschen auswirken, aber auch zu Unfällen und Krankheiten führen.

Erfreulicherweise ist durch die Entwicklung rechtlicher Vorgaben, technische Neuerungen und eine verstärkte Aufmerksamkeit in den Betrieben die Zahl der Arbeitsunfälle in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen. Körperliche Belastungen, etwa durch Heben und Tragen, sind hingegen weiterhin verbreitet. Ihr Voranschreiten konnte jedoch teilweise eingedämmt werden. Die große Herausforderung für die Arbeitswelt von heute stellen psychische Belastungen dar. Sie verursachen neben Leid bei den Betroffenen lange Ausfallzeiten und hohe Kosten für das gesamte Wirtschaftssystem.

Die Arbeiterkammer Oberösterreich sieht es als Teil ihrer Verantwortung, die Arbeitswelt so mitzugestalten, dass die Beschäftigten psychisch gesund bleiben. Leider kommt es immer wieder zu Missverständnissen, wenn psychische Gesundheit auf betrieblicher Ebene thematisiert wird. Arbeitgeber/-innen unterstellen oftmals ausschließlich private Ursachen und weisen jegliche Mitverantwortung für den seelischen Zustand ihrer Mitarbeiter/-innen von sich. Beschäftigte wiederum haben oft Angst, als „Schwächlinge“ abgestempelt zu werden. Diese Broschüre soll dazu beitragen, solche Missverständnisse aus dem Weg zu räumen.

Sie finden auf den folgenden Seiten Daten, Fakten und Erklärungen zum Thema psychische Belastungen. Außerdem informieren wir Sie über die gesetzlichen Vorgaben sowie Handlungs- und Beteiligungsmöglichkeiten für Betriebsräte/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen. Wir würden uns freuen, wenn Sie diese Informationen in Ihrer Praxis nutzen und dadurch zur Gesunderhaltung Ihrer Kollegen/-innen beitragen können. Denn diese ist der wesentliche Motor für Wohlbefinden, Entwicklung und Wachstum. Nur wer seelisch gesund ist, kann sich motiviert, einsatzbereit und kreativ in den Arbeitsprozess einbringen. Es lohnt sich daher, in gute Arbeitsbedingungen zu investieren.

Two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is 'Josef Moser' and the signature on the right is 'Johann Kalliauer'. Both are written in a cursive, flowing style.

Dr. Josef Moser, MBA  
AK-Direktor

Dr. Johann Kalliauer  
AK-Präsident



## INHALT

Was sind psychische Belastungen?	4
Ursachen psychischer Belastungen	5
Druck auf Psyche macht Beschäftigte krank	7
Empfehlungen zum Erhalt der psychischen Gesundheit	9
Evaluierung psychischer Belastungen	10
Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich	12
Impressum	12

# WAS SIND PSYCHISCHE BELASTUNGEN?



## Alltagsverständnis anders als wissenschaftliche Definition

Wenn im täglichen Leben von „Belastungen“ gesprochen wird, sind damit gewöhnlich negative äußere Einflüsse gemeint. Aus wissenschaftlicher Sicht ist „Belastung“ allerdings ein wertneutraler Begriff: Psychische Belastungen sind alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. Unser Körper und unsere Psyche reagieren auf vielfältige Weise auf diese Einflüsse – man spricht hier von „Beanspruchung“: Erst wenn es zu einer

Fehlbeanspruchung kommt, können daraus gesundheitliche Probleme erwachsen.

Psychische Belastungen als wertneutralen Begriff zu verstehen ist wichtig, denn nur so kann eine objektive Bewertung der Einflüsse durchgeführt werden. Die objektive Bewertung der Einflüsse auf Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz ist auch Fokus der Evaluierung psychischer Belastungen in den Betrieben. Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz wurde diese 2013 noch einmal explizit festgehalten und ist somit spätestens seit diesem Zeitpunkt verpflichtend für alle Arbeitgeber/-innen.



### ÖNORM EN ISO 10075

#### „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Belastungen – Allgemeines und Begriffe“

Diese Norm definiert in Teil 1 den Begriff „psychische Belastungen“ als sämtliche erfassbare Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. Die Auswirkungen dieser Belastungen im Individuum bezeichnet man als Beanspruchungen. Teil 2 und 3 der ÖNORM EN ISO 10075 widmen sich den Gestaltungsgrundsätzen und den Grundsätzen und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen. Normen stellen den Stand der Technik dar und sind somit im Arbeitnehmerschutz zu berücksichtigen.

## Belastungsfaktoren

Faktoren, die von außen auf die Psyche der Beschäftigten einwirken, ergeben sich aus den Arbeitsbedingungen wie

- ▶ der Arbeitsaufgabe (Art und Umfang der Tätigkeit),
- ▶ der Arbeitsumgebung (z. B. Lärm),
- ▶ der Arbeitsorganisation (z. B. Führungsstil, Betriebsklima) und
- ▶ den Arbeitsmitteln (z. B. Software und Werkzeuge).

halten zu tun haben. Die Auswirkung psychischer Belastung beim Individuum wird als psychische Beanspruchung bezeichnet. Während Arbeitsbedingungen als Belastungen auf die Beschäftigten objektiv einwirken, wird die Beanspruchung als subjektive Auswirkung beim Individuum gesehen.

Die Beanspruchung kann bei den Menschen – in Abhängigkeit von ihren Voraussetzungen und Bewältigungsstrategien (Ressourcen) – zu unterschiedlichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Werden Beschäftigte (ständig) über- oder unterfordert, führt psychische Belastung zu einer Fehlbeanspruchung. Stress und Überreaktionen versetzen Betroffene in eine Art Alarmzustand. Anspannung, Angst, Nervosität und Erschöpfung können Symptome sein. Unterforderung kann Langeweile und Unlust bewirken.

## Fehlbeanspruchung ist das Problem

Psychische Vorgänge im Menschen sind all diejenigen, die mit dem Wahrnehmen, Denken, Erinnern, Erleben, Empfinden und Ver-

Über- oder Unterforderung können bei den Arbeitnehmern/-innen zu Fehlbeanspruchungen führen.



Dass Menschen unterschiedlich auf Belastungen reagieren, ist vollkommen natürlich. Wenn man sich im Betrieb mit psychischen Belastungen auseinandersetzt, macht es keinen Sinn, jene Personen zu identifizieren, die bereits überlastet sind. Zielführend ist es vielmehr, die Einflüsse zu entdecken, die zu negativen Beanspruchungsfolgen führen können.

### **Belastungen verringern – Ressourcen stärken**

Beanspruchung geht nicht ausschließlich auf die Stärke und Dauer der Belastung zurück, sondern hängt von individuellen Ressourcen wie Kompetenz, Anerkennung und Unterstützung sowie davon abhängigen Faktoren der körperlichen und seelischen Verfassung ab. Diese entscheiden darüber, wie Menschen Belastungen in der Arbeit bewältigen. Soziale Un-

terstützung, Weiterbildung und betriebliche Gesundheitsförderung stärken die Ressourcen. Menschen sind in Balance, wenn Anforderungen weder zu hoch noch zu niedrig sind.

Bei ungenügenden Ressourcen führen selbst niedrige Belastungen zu hohen Beanspruchungen. In der Verhaltens- und Verhältnisprävention kommt es darauf an, die Belastungen zu verringern und gleichzeitig die Ressourcen zu stärken.

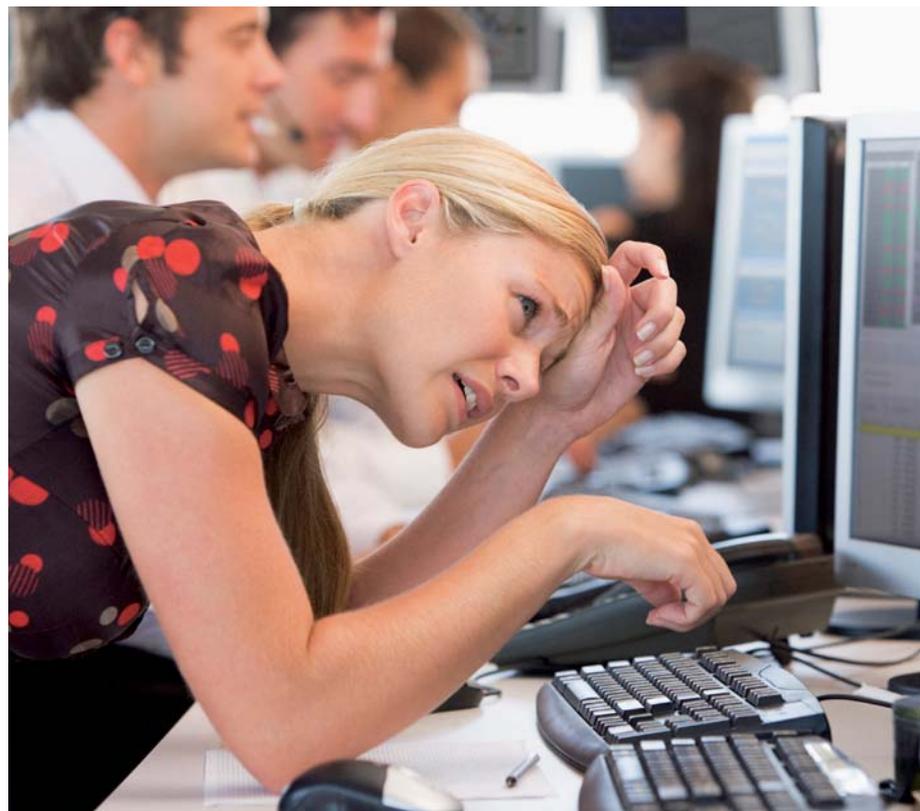
## **URSACHEN PSYCHISCHER BELASTUNGEN**

### **Die Ursachen psychischer Belastungen sind häufig ...**

- ▶ zunehmender Leistungs- und Konkurrenzdruck,
- ▶ Arbeitsintensivierung, zunehmender Zeit- und Termindruck,
- ▶ unangemessene Wiederholung immer gleicher Arbeitsvorgänge,
- ▶ Informationsmangel oder -überflutung,
- ▶ knappe Personalbemessung,
- ▶ Verwischung der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit,
- ▶ häufige Umstrukturierungen, Angst vor Arbeitsplatzverlust,
- ▶ hohe Fremdbestimmung, fehlende Handlungsspielräume und mangelnde Beteiligungsmöglichkeiten (die Beschäftigten haben wenig oder gar keinen Einfluss auf ihre Arbeitsinhalte, Arbeitsabläufe und die Zeiteinteilung),
- ▶ isoliertes Arbeiten ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten,
- ▶ Freundlichkeitsdruck – Umgang mit schwierigen Kunden/-innen und Klienten/-innen,

- ▶ Umgang mit Leid und Krankheiten,
- ▶ schlechtes Betriebsklima,
- ▶ schlechtes Führungsverhalten,
- ▶ ständige Konflikte oder Mobbing,
- ▶ fehlende oder zu geringe Qualifikation bei erhöhten Anforderungen und
- ▶ Belastungen durch Chemikalien, Lärm oder andere physische Gefahren.

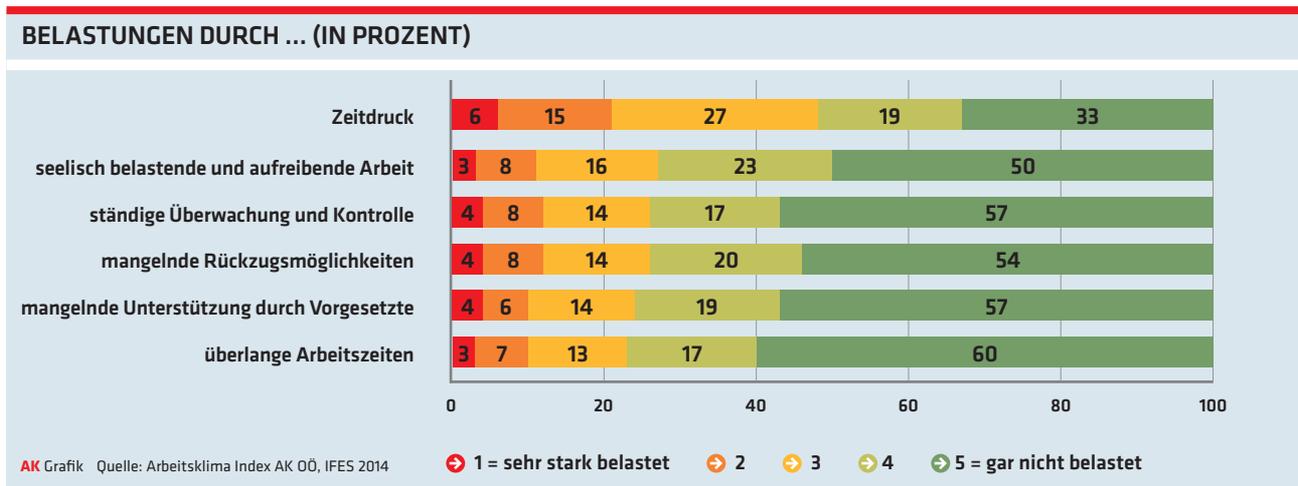
**Leistungs-, Zeit- und Konkurrenzdruck sowie Personalmangel und schlechtes Führungsverhalten sind häufige Ursachen.**



## Vor allem Zeitdruck belastet die Beschäftigten

Die Auswertungen des Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigen, dass vor allem Zeitdruck (48 Prozent), seelisch belastende und aufreibende Arbeit

(27 Prozent), ständige Überwachung und Kontrolle (26 Prozent) und mangelnde Rückzugsmöglichkeiten (26 Prozent) die Beschäftigten belasten. Mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte und überlange Arbeitszeiten sind weitere Belastungen in den Betrieben.



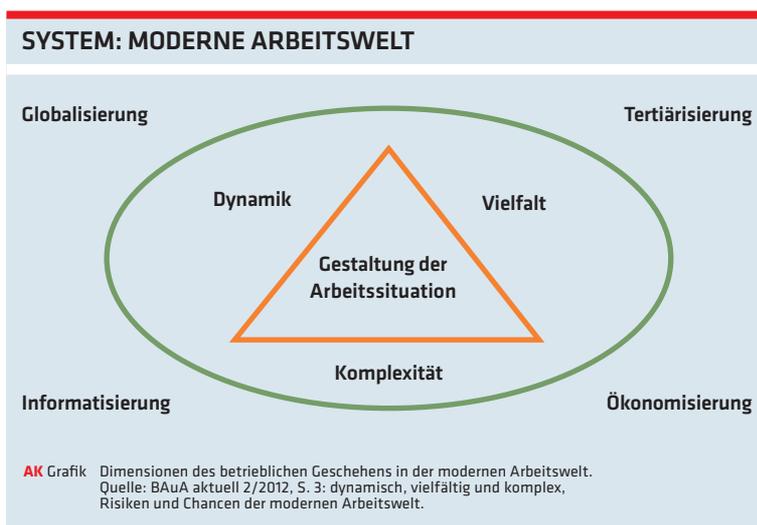
## Hohes Arbeitstempo, wenig Entscheidungsspielraum

### Veränderungen in der Arbeitswelt beeinflussen die krank machenden Faktoren

Die Veränderung in der Arbeitswelt, bedingt durch die voranschreitende Globalisierung, hat zur Beschleunigung der betrieblichen Abläufe geführt. Produkte werden in immer kürzeren Zyklen angeboten, die Markt- und Wettbewerbsbedingungen haben stark zugenommen. Die innerbetriebliche Organisation gibt diese Rahmenbedingungen vor.

Reorganisationen, Fusionen, Teilverkäufe, Personalabbau oder Expansionen und Auslagerungen stehen auf der Tagesordnung. Auch nicht gewinnorientierte Bereiche sind davon betroffen. Zum Beispiel werden im Gesundheits- und Sozialbereich Normkostenmodelle und Pflegeschlüssel eingesetzt. Dies hat Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

Mit den Veränderungen in der Arbeitswelt haben sich auch die krankmachenden Faktoren in der Arbeit verändert. Mittlerweile ist anerkannt, dass psychische Erkrankungen als Folge von Arbeitsbelastungen auf dem Vormarsch sind.



Im europäischen Vergleich ist Österreich ein Land mit relativ hoher Arbeitsintensität (hohes Arbeitstempo, Termin- und Zeitdruck) und mäßigem individuellen Entscheidungsspielraum bei der Organisation der Arbeit. Dies wirkt sich generell negativ auf die persönliche Gesundheit der Arbeitnehmer/-innen aus. (Quelle: AK Aktuell, Das Infoservice der AK Nr. 06/2014, S. 2: Standpunkt Gesunde Arbeit. Mit den Veränderungen in der Arbeitswelt haben auch psychische Arbeitsbelastungen enorm zugenommen.)

# DRUCK AUF PSYCHE MACHT BESCHÄFTIGTE KRANK

## Österreichische Beschäftigte leiden öfter an Stress als EU-Durchschnitt

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. So gaben im Jahr 2005 22 Prozent der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich an, unter arbeitsbedingtem Stress zu leiden. Fünf Jahre später war dieser Anteil bereits auf 34 Prozent gestiegen. Die Ergebnisse des European Working Conditions Survey (Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen) zeigen, dass der EU-Durchschnitt 2005 mit einem Anteil von 20 Prozent und im Jahr 2010 mit einem Anteil von 27 Prozent deutlich unter den österreichischen Werten liegt.

## Psychische Belastungen wie Stress machen krank – seelisch und körperlich

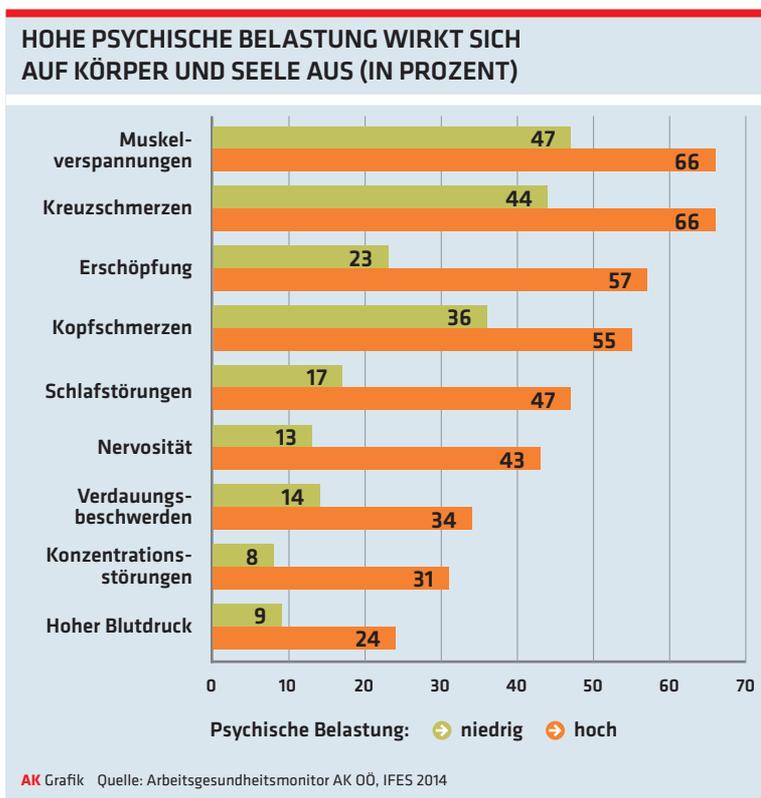
Arbeitsbedingter Stress ist die Folge von psychischen Belastungen der Beschäftigten. „Stress“ umschreibt unterschiedliche Beeinträchtigungen des körperlichen und seelischen Wohlbefindens. Fast alle Menschen kennen Situationen, in denen sie sich überfordert, nervös oder gereizt fühlen. Immer mehr Arbeitnehmer/-innen haben das Gefühl, in derselben Zeit mehr und schneller arbeiten zu müssen, damit die Leistungsvorgaben erfüllt werden. Viele schaffen das nicht. Dauert dieser Zustand der Arbeitsüberlastung oder Überforderung über einen längeren Zeitraum an, kann Stress zu seelischen, aber auch körperlichen Erkrankungen führen.

Laut Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria sind rund 3,3 Millionen Erwerbstätige in Österreich an ihren Arbeitsplätzen zumindest einem körperlichen oder psychischen Risikofaktor ausgesetzt – das entspricht rund 80 Prozent aller Erwerbstätigen. Mittlerweile sind Erschöpfungszustände und Depressionen neben Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates die häufigste Ursache für arbeitsbedingte Erkrankung. Sowohl körperliche als auch psychische Belastungen können Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen

sowie Erkrankungen des Verdauungssystems verursachen und auch psychische Beeinträchtigungen in Form von chronischer Erschöpfung, Schlafstörungen, Depressionen, Ängsten usw. zur Folge haben.

Die nachfolgenden Daten zeigen die Wechselwirkungen zwischen psychischen Empfindungsbeeinträchtigungen und körperlichen Beschwerden. So geben etwa Arbeitnehmer/-innen, die von hohen psychischen Belastungen in ihrem Job betroffen sind, an, dass sie eher an Muskelverspannungen leiden (66 Prozent) als ihre Kollegen/-innen, die sich eher mit niedrigen psychischen Belastungen (47 Prozent) konfrontiert sehen. Beim Auftreten von Schlafstörungen wird der Unterschied zwischen Beschäftigten mit hohen und niedrigen psychischen Empfindungsbeeinträchtigungen sehr deutlich: Personen mit hohen psychischen Belastungen leiden beinahe dreimal so häufig an Schlafstörungen (47 Prozent) wie Personen mit niedrigen psychischen Belastungen (17 Prozent).

Psychisch belastete Arbeitnehmer/-innen leiden häufiger an Muskelverspannungen, Erschöpfung und Schlafstörungen

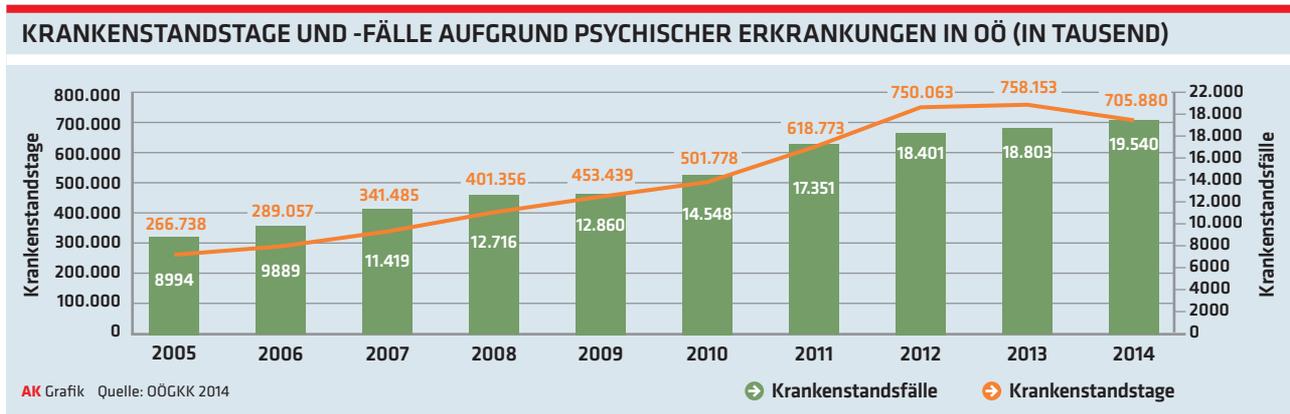


**Krankenstandstage aufgrund psychischer Erkrankungen haben sich innerhalb von zehn Jahren fast verdreifacht**

### Enormer Anstieg der Krankenstände aufgrund psychischer Erkrankungen

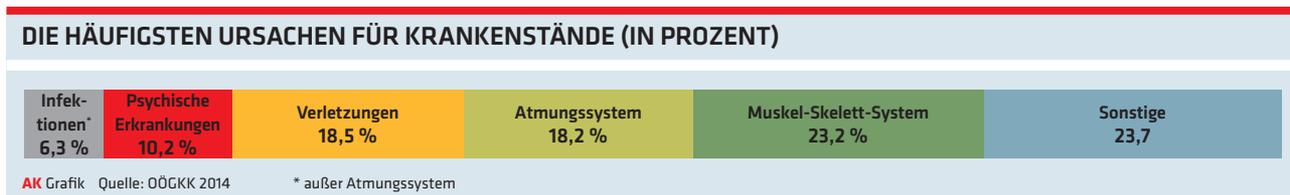
Der massive Anstieg der Krankenstände aufgrund psychischer Erkrankungen, sowohl bei den Krankenstandsfällen als auch bei den Krankenstandstagen, ist die auffälligste Entwicklung im Krankenstandsgeschehen der vergangenen zehn Jahre. Waren die oberösterreichischen Arbeitnehmer/-innen 2005 noch 266.738 Tage wegen psychischer Ursachen im Krankenstand, waren es 2014 schon 705.880 Tage – beinahe dreimal so viele.

wicklung im Krankenstandsgeschehen der vergangenen zehn Jahre. Waren die oberösterreichischen Arbeitnehmer/-innen 2005 noch 266.738 Tage wegen psychischer Ursachen im Krankenstand, waren es 2014 schon 705.880 Tage – beinahe dreimal so viele.



Die Krankenstandsfälle aufgrund psychischer Erkrankungen haben sich innerhalb von zehn Jahren mehr als verdoppelt. Ein durchschnittlicher Krankenstand aufgrund einer psychischen Erkrankung dauerte im vergangenen Jahr 41 Kalendertage. Im Vergleich dazu dauerte ein durchschnittlicher Krankenstand beim klassischen grippalen Infekt lediglich fünf Tage.

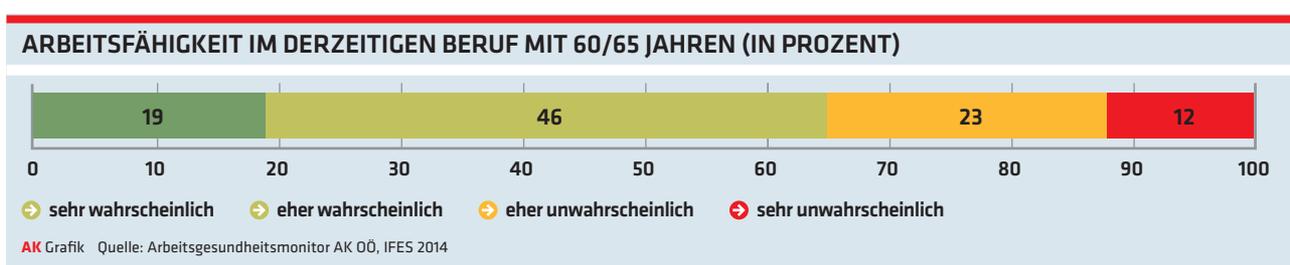
Mehr als zehn Prozent aller Krankenstandstage in Oberösterreich entfallen bereits auf psychische Erkrankungen. Diese sind hinter Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, Verletzungen sowie Erkrankungen des Atmungssystems derzeit die vierthäufigste Ursache für Krankenstände.



### Viele glauben, nicht bis zur gesetzlichen Pension durchhalten zu können

Immer mehr Personen scheiden aufgrund psychischer Belastungen krankheitsbedingt vorzeitig aus dem Arbeitsleben aus. Mehr als ein Drittel (35 Prozent) aller Arbeitnehmer/-innen in Österreich kann sich nicht vorstellen,

die derzeitige berufliche Tätigkeit bis 60 bzw. 65 Jahre ausführen zu können. Bei Beschäftigten, die sich durch Stress belastet fühlen, sind sogar 39 Prozent dieser Meinung. Stress und andere psychische Belastungen verursachen demnach nicht nur menschliches Leid bei den Betroffenen, sondern auch betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten.



## Stressbedingte Erkrankungen verursachen Kosten in Milliardenhöhe

Stressbedingte Erkrankungen vernichten nicht nur die individuelle Gesundheit, sondern kosten laut Berechnungen des Wirtschaftsforschungsinstituts 1,2 Prozent des Bruttoinlandsprodukts oder 3,3 Milliarden Euro jährlich (Quelle: WIFO 2012: Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen).

Die Gesamtkosten, die durch psychische Erkrankungen in der EU sowohl arbeitsbedingt als auch anderweitig verursacht werden, belaufen sich auf jährlich 240 Milliarden Euro, so das European Network for Workplace Health Promotion (Quelle: ENWHP 2009: A guide to the business case for mental health).

Psychische Erkrankungen verursachen in der EU jährlich Kosten von 240 Milliarden Euro

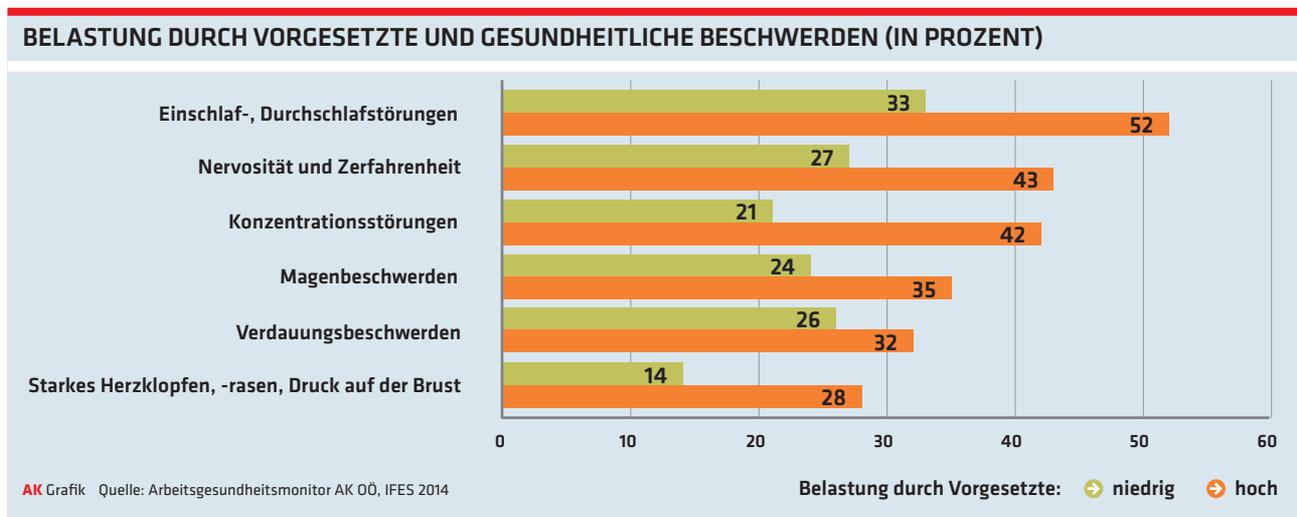
# EMPFEHLUNGEN ZUM ERHALT DER PSYCHISCHEN GESUNDHEIT

## Guter Führungsstil

Ein langes und gesundes Durchhalten hängt in hohem Maße mit dem Verhalten der Vorgesetzten gegenüber den Mitarbeitern/-innen zusammen. Arbeitnehmer/-innen, die mit ihrer Führungskraft zufrieden sind und diese als nicht belastend empfinden, berichten weit weniger oft von gesundheitlichen Beschwerden.

Aus den Auswertungen des Arbeitsklima Index 2014 geht hervor, dass mehr als zehn Prozent der Arbeitnehmer/-innen mit dem erlebten Führungsstil in den Betrieben überhaupt nicht zufrieden sind. Unzufriedenheit mit der Chefin/dem Chef wirkt sich insbesondere auf Konzentrations-, Einschlaf- und Durchschlafstörungen negativ aus, wie folgende Grafik verdeutlicht:

Unzufriedenheit mit dem Vorgesetzten wirkt sich negativ auf die Gesundheit aus



Weitere Faktoren für Beschäftigte, die das Durchhalten bis zur gesetzlichen Pension positiv beeinflussen und die auch maßgeblich von Führungskräften mitbestimmt werden, sind

- ▶ die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit,
- ▶ die Arbeitszeitregelung,
- ▶ die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten,

- ▶ die Beziehungen zu den Kollegen/-innen,
- ▶ die Mitbestimmungsmöglichkeiten und
- ▶ die Selbstbestimmung über Arbeitsabläufe.

Wie sehr Führungskräfte tatsächlich auf die oben beschriebenen Faktoren einwirken können, ist stark von der gelebten Unternehmenskultur und den Werten abhängig.



**Arbeitgeber/-innen haben laut Gesetz die Verantwortung dafür, auf die Gesundheit der Beschäftigten zu achten**

## Betriebe müssen Druck rausnehmen

Beispiele für gute Arbeitsgestaltung:

- ▶ passende Arbeitsmenge,
- ▶ passende Personalbemessung,
- ▶ Möglichkeiten, auf Arbeitsabläufe Einfluss nehmen zu können,
- ▶ passende Arbeitszeitregelungen,
- ▶ ausreichend Pausen und Erholungsmöglichkeiten,
- ▶ auf Arbeitserfordernisse abgestimmte Qualifizierungsmaßnahmen,
- ▶ Transparenz hinsichtlich Kommunikations- und Informationsabläufe und
- ▶ klare Verhaltensregeln hinsichtlich der Beantwortung von E-Mails außerhalb der Arbeitszeit.

Arbeitgeber/-innen steuern die Personalbemessung, die Arbeitszeitgestaltung, die Organisationsabläufe und prägen die Führungskultur. Somit sind sie für die wesentlichen Aspekte der psychischen Arbeitsbedingungen verantwortlich. Aus diesem Grund haben Arbeitgeber/-innen auch die gesetzliche Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten. Diese ist im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

(ASchG, § 4) und im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB, § 1157) festgeschrieben.

Leider wird von einigen Arbeitgebern/-innen immer wieder versucht, die Ursache psychischer Probleme ausschließlich dem privaten Bereich zuzuordnen. Tatsächlich ist aber von einer Mischung mehrerer Belastungsdimensionen – beruflicher wie privater – auszugehen, die zu Fehlbeanspruchungen und Krankheiten führen können. Der Mensch ist nicht in der Lage, sein seelisches Befinden in Arbeit und Privat zu unterteilen. Probleme aus dem Privatleben beschäftigen die Psyche auch während der Arbeit – man gibt sie nicht am Werkstor ab. Umgekehrt schleppt man betriebliche Probleme geistig mit nach Hause, was den Erholungswert der Freizeit massiv beeinträchtigt.

Auf betrieblicher Ebene können ausschließlich betriebliche Auslöser sinnvoll bearbeitet werden. Die Verantwortung dafür liegt, wie bereits aufgezeigt, bei den Arbeitgebern/-innen. Dort, wo professionell die Probleme analysiert und ausgeschaltet werden, können im Kampf gegen psychische Belastungen gute Erfolge erzielt werden.

# EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN



Die Evaluierung ist ein Prozess, bei dem Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ermittelt und beurteilt werden müssen. Entsprechend der Ergebnisse müssen dann Maßnahmen festgelegt und umgesetzt werden, um die Risiken zu reduzieren oder gänzlich auszuschalten. Seit Anfang 2013 ist die Evaluierung psychischer Belastungen explizit im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) festgeschrieben. Grundsätzlich mussten immer schon alle Gefährdungen berücksichtigt werden. Die mäßige Umsetzung in der betrieblichen Praxis veranlasste den Gesetzgeber allerdings zu einer Klarstellung.

## Was muss geprüft werden?

Eine Evaluierung psychischer Belastungen muss jedenfalls folgende Dimensionen erfassen:

- ▶ Aufgaben- und Tätigkeitsanforderungen,
- ▶ Sozial- und Organisationsklima,
- ▶ Arbeitsumgebung,
- ▶ Arbeitsabläufe und -organisation.

Die Evaluierung durchzuführen, ist Pflicht der Arbeitgeber/-innen. Diese können sich dabei verschiedener Akteure/-innen bedienen.

## Arbeitspsychologen/-innen beraten

Die Einbeziehung von Arbeitspsychologen/-innen ist jedenfalls zu empfehlen. Diese beraten bei der Auswahl des passenden Analyseinstruments, unterstützen bei der Durchführung von Erhebungen, interpretieren Ergebnisse und helfen bei der Erarbeitung sinnvoller Maßnahmen.

## Arbeitsinspektion prüft wissenschaftliche Vorgaben

Der Evaluierungsprozess muss wissenschaftlichen Vorgaben entsprechen (gemäß ÖNORM ISO 10075-1 bis -3). Dies wird durch die Arbeitsinspektion überprüft. Eine vorherige Abstimmung bezüglich der geplanten Vorgangsweise mit der Behörde ist zu empfehlen. Nicht alle auf dem Markt verfügbaren Angebote werden anerkannt. Von der Erstellung eigener Instrumente oder einer willkürlichen Kombination existierender Werkzeuge ist dringend abzuraten. Hier mangelt es meist an der wissenschaftlichen Fundiertheit, weshalb der Evaluierungsprozess dann oft wie-

derholt werden muss – mit entsprechendem Ressourcenaufwand.

## Beteiligung von Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen

Der Betriebsrat ist gemäß Arbeitsverfassungsgesetz bei der Evaluierung zu beteiligen (§ 92a Abs. 1 Z. 3 ArbVG). Sicherheitsvertrauenspersonen sind dann zu beteiligen, wenn keine Belegschaftsorgane eingerichtet sind (§ 11 Abs. 6 Z. 3 ASchG). Diese beiden betrieblichen Akteure/-innen haben jedenfalls stets Einsicht in die Evaluierungsdokumente.



Mit der Erhebung der Gefährdungen ist eine Evaluierung nicht abgeschlossen! Es müssen konkrete und zielführende Maßnahmen abgeleitet und auch umgesetzt werden. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen muss überprüft werden. Können die Gefährdungen durch die gesetzten Schritte nicht zurückgedrängt werden, müssen weitere Maßnahmen gesetzt werden.

## Gefahrenursache muss bekämpft werden

Im Sinne der „Grundsätze der Gefahrenverhütung“ (§ 7 ASchG) muss die Gefahr an der Quelle bekämpft werden („TOP-Prinzip“, siehe Kasten). Es geht um die Bearbeitung der Ursache und nicht um die Therapie der

Betroffenen. Wenn die Evaluierung beispielsweise hohen Zeitdruck ergibt, dann muss der Stress reduziert werden. Ein Zeitmanagement-Seminar anzubieten, ist keine Gefahrenbekämpfung an der Quelle. Mögliche Maßnahmen wären hingegen optimierte Informationsflüsse, rücksichtsvollere Führung oder Erhöhung der Personalbemessung.

**Nicht die Therapie von Betroffenen steht im Zentrum, sondern die Beseitigung der Gefahrenquelle**



### Das "TOP-Prinzip"

Technische und organisatorische Maßnahmen sind auszuschöpfen, ehe personenbezogene Maßnahmen gesetzt werden.

Ein Beispiel aus der Praxis vieler Arbeitnehmer/-innen: Eine ständig störende und kompliziert funktionierende Telefonanlage verursacht Stress. Es ist zuerst zu überprüfen, wie die Anlage technisch besser auf die Bedürfnisse der Arbeitsabläufe abgestimmt werden kann. Dann sind organisatorische Maßnahmen zu treffen, wie Arbeitseinteilungen, die den einzelnen Kollegen/-innen störungsfreie Zeiten ermöglichen. Erst als letzte oder ergänzende Maßnahme sollen Einschulungen auf eine technisch sehr herausfordernde Telefonanlage oder Stressmanagementseminare angeboten werden.

## Sonstige Maßnahmen für die psychische Gesundheit

Vorschläge darüber, wie mit psychischen Belastungen im Betrieb umzugehen ist, müssen nicht immer nur aus der Evaluierung kommen. Auch Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, der Personalentwicklung oder der Betrieblichen Wiedereingliederung

können geeignet sein, um einer seelischen Überlastung vorzubeugen. Idealerweise findet keine Abgrenzung zwischen gesetzlichen Vorgaben und freiwilligen Angeboten im Betrieb statt. Arbeitnehmerschutz, Gesundheitsförderung und Eingliederungsmanagement sollten als integrative Bestandteile eines umfassenden Gesundheitsmanagements im Unternehmen verstanden werden.

# FORDERUNGEN

# DER ARBEITERKAMMER

# OBERÖSTERREICH

- ▶ **Mehr Ressourcen und Kompetenzen für die Arbeitsinspektion**, damit die Kontroll- und Beratungsaufgaben im Bereich der psychischen Belastungen besser erfüllt werden können. Gesundheitsschutz ist eine klare Aufgabe der Arbeitgeber/-innen und muss als solche von den Kontrollbehörden eingefordert werden können. Das Arbeitsinspektorat soll befugt sein, nach Feststellung von Rechtsverletzungen Verwaltungsstrafverfahren durchzuführen und Strafbescheide zu erlassen.
- ▶ **Mehr Mitbestimmung von Betriebsräten**: Zur Umsetzung gesetzlicher Rahmenbedingungen im Gesundheitsschutz braucht es gemeinsame Anstrengungen – unter der Einbindung der Belegschaft und der Betriebsräte. Diese sollen etwa auch bei der Personalbemessung, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation mitbestimmen.
- ▶ **Arbeitspsychologen/-innen als verpflichtende Präventivfachkraft**: Neben Arbeitsmedizinern/-innen und Sicherheitsfachkräften fordert die AK den verpflichtenden Einsatz von Arbeitspsychologen/-innen als dritte Präventivfachkraft. Dadurch können psychische Belastungen rechtzeitig erkannt bzw. von vornherein vermieden werden.
- ▶ **Höhere und verschärfte Strafen**, wenn krankmachende Arbeitsbedingungen nicht abgestellt und Arbeitnehmerschutzbestimmungen nicht eingehalten werden.
- ▶ **Kündigungsschutz im Krankenstand und Schaffung gesetzlicher Rahmenbedingungen für einen stufenweisen Wiedereinstieg** nach langem Krankenstand durch psychische Erkrankungen.