

## **EVALUIERUNG VON PSYCHISCHEN BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ**

### **Allgemeines**

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) sieht unter anderem die Verpflichtung zur Evaluierung von Arbeitsplätzen vor. Darunter versteht man die Ermittlung und Beurteilung von Gefahren durch den Arbeitgeber sowie die Festlegung von Maßnahmen zu ihrer Vermeidung.

Der Arbeitgeber hat - wie bisher schon - im Zuge der Evaluierung sowohl arbeitsbedingte physische als auch psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, zu ermitteln.

### **Arbeitsbedingte psychische Belastungen**

Arbeitsbedingte psychische Belastungen sind alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen psychisch einwirken. Von psychischen Fehlbelastungen wird gesprochen, wenn Arbeitsbedingungen vorliegen, die erfahrungsgemäß zu Störungen des körperlichen und geistigen Wohlbefindens führen können.

Typische arbeitsbedingte psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen sind insbesondere:

- häufige Arbeitsunterbrechungen,
- fehlende Qualifikation bzw. Erfahrung,
- mangelhafte soziale Unterstützung und Anerkennung durch Vorgesetzte bzw. Kollegen,
- Angst vor dem Arbeitsplatzverlust,
- monotone Tätigkeiten,
- zu geringe Abwechslung,
- Lärm, Hitze, Kälte,
- widersprüchliche Ziele und Anforderungen.

### **Aufgabe der Betriebe**

Die Betriebe müssen beeinträchtigende Arbeitsbedingungen erkennen und diesen durch entsprechende Maßnahmen gezielt entgegenwirken.

Im Zuge der Evaluierung ist daher zu prüfen, ob arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen vorliegen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können. In weiterer Folge müssen Maßnahmen getroffen werden, die eine Entlastung herbeiführen.

### **Vorsicht!**

Nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung muss eine betriebsinterne Überprüfung und Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente erfolgen.

### **Tipp!**

Ein Muster für Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente kann unter folgendem Link abgerufen werden: [http://www.auva.at/mediaDB/MMDB136269\\_M041.pdf](http://www.auva.at/mediaDB/MMDB136269_M041.pdf)

## Beziehung von Arbeitspsychologen?

Betriebe müssen im Ausmaß von festgelegten Mindesteinsatzzeiten eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Anspruch nehmen. Für Arbeitsstätten bis zu 50 Arbeitnehmern bietet die AUVA in ihren Präventionszentren eine Durchführung der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Begehungen kostenlos an.

Da 40 % der Mindesteinsatzzeit auf eine Sicherheitsfachkraft und 35 % auf den Arbeitsmediziner entfallen müssen, können die restlichen 25 % der Mindesteinsatzzeit durch den Arbeitgeber je nach der Gefährdungs- und Belastungssituation flexibel und betriebsindividuell auf Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner oder sonstige geeignete Fachkräfte, darunter auch Arbeitspsychologen, verteilt werden.

### Vorsicht!

Keinesfalls sind Arbeitsmediziner oder Arbeits- und Organisationspsychologen für individuelle psychologische Betreuungsleistungen, Therapie oder Coaching von Einzelpersonen zuständig. Vielmehr sind sie für die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sowie für die Festlegung der Maßnahmen zur Verhütung solcher Belastungen verantwortlich.

### Standardisierte Befragungsbögen

Wenn Betriebe innerbetrieblich Maßnahmen zur Erhebung psychischer Gefahren am Arbeitsplatz durchführen möchten, können sie dies mit Hilfe standardisierter Befragungsbögen tun.

### Tipp!

Seitens des Arbeitsinspektorates wurde ein eigener Leitfaden zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen herausgegeben, der unter folgendem Link heruntergeladen werden kann: [http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/0BB56099-C850-4023-A497-E49CE58F0B26/0/LeitfadenPsyEval\\_Mai\\_2011.pdf](http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/0BB56099-C850-4023-A497-E49CE58F0B26/0/LeitfadenPsyEval_Mai_2011.pdf)

### Vorsicht!

Für Betriebe mit weniger als 15 Arbeitnehmern sind die Erhebungsinstrumente dieses Leitfadens nicht geeignet, weil die Anonymität der befragten Personen nicht gewahrt ist.

### Tipp!

In Betriebe mit weniger als 15 Arbeitnehmern können die psychischen Belastungen und Stressfaktoren im Betrieb durch Gruppengespräche erhoben werden. Richtlinien für derartige Gruppengespräche und deren Protokollierung finden sich in einem Leitfaden der AUVA: [https://www.sozialversicherung.at/mediaDB/985825\\_E14.pdf](https://www.sozialversicherung.at/mediaDB/985825_E14.pdf)

Stand: Jänner 2014