Psychische Belastungen evaluieren – ein Weg mit sicherem Ziel

1. Arbeitswelt, quo vadis? 14

2. Psychische Belastungen und die Auswirkungen 16

3. Gesetzliche Grundlagen 18

4. Ablauf der Evaluierung psychischer Belastungen – konkret 19
   - 4.1 Kick-off, Konzepterstellung und Information 20
   - 4.2 Ermittlung, Beurteilung und Bewertung (§ 4 ASchG) 21
   - 4.3 Ableitung, Prüfung und Umsetzung der Maßnahmen und Dokumentation (§§ 4, 7 und 5 ASchG) 22

5. Arbeits- und OrganisationspsychologInnen – ExpertInnen für die Evaluierung psychischer Belastungen 23

6. Ein langer Weg … 24

Johanna Klösch

Mitarbeiterin der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK Wien

1. Arbeitswelt, quo vadis?

psychische Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten steigen

Der Wandel der Arbeitswelt von einer Industriegesellschaft hin zu einer Gesellschaft der Dienstleistungen ist evident: Bereits 70% der Erwerbstätigen sind heute im Dienstleistungssektor tätig, vor rund 30 Jahren waren dies noch etwa die Hälfte (Statistik Austria, 2015, S. 49). Durch die Änderung der sektoralen Verhältnisse wandeln sich auch die Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten – gekennzeichnet durch eine zunehmende Verlagerung von körperlichen zu psychischen Arbeitsanforderungen. Soziale/psychische Fähigkeiten und Fertigkeiten spielen im beruflichen Alltag eine unverkennbar größere Rolle als früher. Steigende Wissens- und neue Denkanforderungen sowie Kompetenzen in Bezug auf Selbstmanagement sind Beispiele hierfür. Hervorzuheben ist auch das Gefühlsmanagement – das Erzeugen und Beherrschen von Gefühlsäußerungen spielt vor allem im Dienstleistungsbereich eine große Rolle (vgl. Hacker, Sachse/2014).

schneller, flexibler, dichter, unsicherer

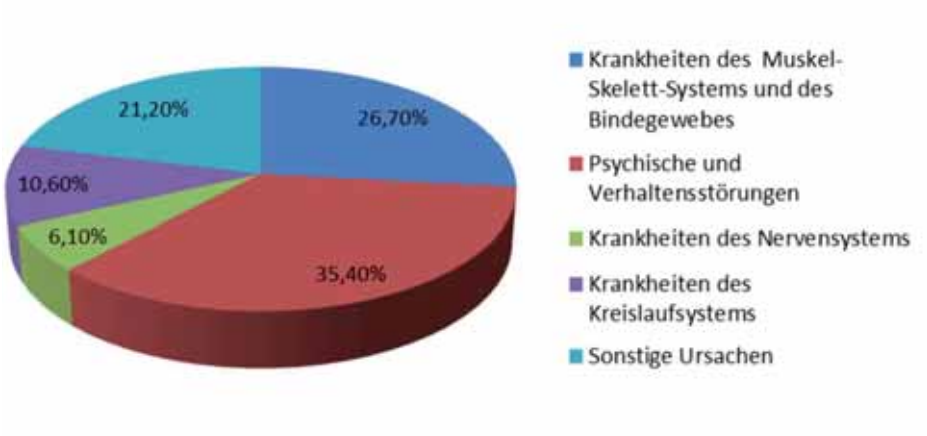
Das Arbeits- und Lebenshandeln ist dichter, unsicherer, schneller und flexibler als noch vor 50 Jahren: Die fortschreitende Globalisierung fördert den Konkurrenzdruck auf den Märkten für Produkte und Arbeitskräfte und damit auch zwischen den ArbeitnehmerInnen. Neue Medien und Kommunikationsmittel verstärken die Dynamik der Internationalisierung und beschleunigen/verdichten die Arbeitswelt. Die Ansprüche an die Beschäftigten im Hinblick auf räumliche und zeitliche Mobilität bzw. Flexibilität steigen kontinuierlich an. Lebenslanges Lernen sowie geistige Beweglichkeit bilden während des gesamten Arbeitslebens die Basis, um den beruflichen Status quo (wenigstens) aufrechterhalten zu können – die Halbwertszeit von Wissen wird kürzer. Auch auf Unternehmensebene bildet sich die zunehmende Flexibilisierung ab. ArbeitnehmerInnen erhalten innerbetrieblich tendenziell mehr (scheinbare) Handlungsautonomie und Flexibilität. Dem gegenüber stehen jedoch Restriktionen – stärkere Ergebnisorientierung, Arbeitsverdichtung (hohe Produktivität in kurzer Zeit), Ressourcenverknappung sind Beispiele hierfür. Die unternehmerische Verantwortung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin wird immer mehr auf den/die einzelne/n Beschäftigte/n übertragen. Umgesetzt wird dies häufig über Managementsysteme, die in einem engen Korsett von Zielvereinbarungen operieren: Die „erzwungene Selbstausbeutung“ wird dann als „selbstbestimmte Überforderung“ erlebt (Kratzer, 2012).

Die Folgen der Ausbeutung im Kontext der neuen Arbeitswelt treten bereits deutlich zutage: Psychische Krankheiten und Verhaltensstörungen nehmen zu – bezogen auf die Anzahl der Krankenstandstage liegen diese bereits an vierter Stelle (HV der Sozialversicherungsträger, 2015). Biffl et al. (2011) beziffern in ihrer Studie „Psychische Belastungen in der Arbeit und ihre Folgen" die gesamtwirtschaftlichen Kosten der Krankenstände aufgrund arbeitsbedingter psychischer Belastungen auf rund 3,3 Milliarden Euro jährlich.

psychische Belastungen und Krankheiten nehmen zu

Ein Drittel aller Invaliditätspensionen ist mittlerweile auf die Krankheitsgruppe „Psychische und Verhaltensstörungen" zurückzuführen (HV der Sozialversicherungsträger, 2015).

Abbildung 1: Stand der Invaliditätspensionen nach Krankheitsgruppen im Dezember 2014



Quelle: HV der Sozialversicherungsträger (2015)

Laut Statistik Austria (2014) sind bereits acht von zehn Erwerbstätigen an ihrem Arbeitsplatz einem psychischen oder physischen Gesundheitsrisiko ausgesetzt – das sind rund 3,3 Mio. Erwerbstätige. Knapp 1,7 Mio. der befragten Personen (40,3%) geben an, zumindest einem Risiko für psychische Probleme am Arbeitsplatz ausgesetzt zu sein. Vor allem Zeitdruck und Überbeanspruchung, Gewalt oder die Androhung von Gewalt sowie Belästigung oder Mobbing werden genannt. Auch im Europavergleich ist Österreich – v.a. bedingt durch lange Arbeitszeiten und hohen Zeitdruck – bei der Qualität des Arbeitsumfeldes deutlich unterdurchschnittlich. Österreich belegt

bei diesem Indikator nur Rang 27 von 32 erfassten Ländern. Laut der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD, 2013) ist in Zukunft eine Verbesserung des Arbeitsumfelds erforderlich. Andernfalls drohen erhöhte Burnout-Raten, Depressionen und andere stressbedingte physische und psychische Krankheiten.

gesetzliche Verpflichtung zur „Burnout-prävention“

Der Gesetzgeber hat im Rahmen der Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes 2013 auf diese Entwicklungen reagiert. Die Betriebe in Österreich wurden damit ausdrücklich verpflichtet, psychisch gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen zu identifizieren. Werden psychische Gefahren festgestellt, müssen diese durch überprüfbare und nachweislich wirksame Maßnahmen ausgeschaltet oder reduziert werden.

2. Psychische Belastungen und die Auswirkungen

Die ÖNORM EN ISO 10075-1[1] bezeichnet psychische Belastung als „die Gesamtheit aller Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken“. Psychisch bezieht sich hierbei auf „kognitive, informationsverarbeitende und emotionale Vorgänge im Menschen“. Psychische Belastungen sind Teil jedes Arbeitsprozesses. Sie beanspruchen den Menschen, d.h. sie wirken auf den Menschen ein und im Menschen selbst.

Belastungen vs. Beanspruchungen

Psychische Fehlbeanspruchungen entstehen dann, wenn die Ausprägungen von arbeitsbedingten psychischen Belastungen mit einer hohen Wahrscheinlichkeit zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei den ArbeitnehmerInnen führen. Dies können beispielsweise häufige Arbeitsunterbrechungen durch Mängel in der Arbeitsorganisation, geringe soziale Unterstützung und Anerkennung durch Vorgesetzte, Arbeitszeiten mit geringen Planungsmöglichkeiten, monotone Tätigkeiten, widersprüchliche Ziele, etc. sein (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Zentral-Arbeitsinspektorat, 2013). Körper und Psyche wirken hierbei wechselweise aufeinander.

Abbildung 2: Wirkung von körperlichen und psychischen Gefahren und Belastungen



Quelle: AK Wien

psychische Belastungen als Gefahr für die Gesundheit

Psychische Belastungen können eine Gefahr für die Gesundheit darstellen. Im beruflichen Alltag liegen häufig Kombinationen von Belastungen vor. Wirksame präventive Schutzmaßnahmen vor psychischen Gefahren müssen daher den Arbeitsplatz/die Tätigkeit in deren Komplexität und Mehrdimensionalität wahrnehmen. Die Evaluierung psychischer Belastungen bildet hierbei die Basis.

Nachfolgender Überblick zeigt mögliche schädliche Folgen von arbeitsbedingten psychischen Belastungen:

Tabelle 1: Folgen von arbeitsbedingten psychischen Belastungen

Auswirkungsebenen von psychischen Fehlbelastungen	**Kurzfristige Beanspruchungsfolgen**	**Langfristige Beanspruchungsfolgen**
Psychische Ebene		
Erleben (Gedanken, Gefühle)	Negative Gedanken, Enttäuschung, Frustration, Traurigkeit, Gereiztheit, Ärger, Aggression, Ermüdung, Sättigung	Chronische Erschöpfung (Burnout), Depression, Angsterkrankung, Panikattacken etc.
Verhalten	Störungen der Konzentration, Leistungseinbruch, Zunahme der Fehlerhäufigkeit, sozialer Rückzug oder Konfliktneigung etc.	Chronischer Leistungseinbruch, Missbrauch von Medikamenten und Drogen, erhöhte Krankheitshäufigkeit, soziale Isolierung etc.
körperliche Ebene	Vegetative Reaktionen wie Anstieg von Herzfrequenz, Blutdruck und Atemfrequenz, erhöhte Muskelspannung, verstärkte Aktivierung des Verdauungssystems etc.	Bluthochdruck, koronare Herzerkrankungen, Muskel- und Skelett-erkrankungen, Erkrankungen des Magen-Darm-Traktes, Erhöhung von Haut- und Infektionserkrankungen, Tinnitus etc.
Organisationsebene	Abnahme der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation, vermehrte Qualitätsmängel, Zunahme von sozialen Spannungen etc.	Verfestigung eines schlechten Betriebsklimas, Zunahme von Krankenständen und Fluktuation, ausgeprägte Qualitätsprobleme etc.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Zentral-Arbeitsinspektorat, 2013

3. Gesetzliche Grundlagen

ArbeitgeberInnen haben Fürsorgepflicht

ArbeitgeberInnen sind im Kontext der Arbeit umfassend für die (psychische und physische) Sicherheit und den (psychischen und physischen) Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen verantwortlich (vgl. § 3 Abs.1 sowie § 2 Abs. 7a ASchG). ArbeitgeberInnen müssen sich über den neuesten Stand der Technik und Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung informieren und haben diese zu berücksichtigen (vgl. § 3 ASchG). ArbeitnehmerInnenschutz hat grundsätzlich einen präventiven Anspruch: die Grundsätze der Gefahrenverhütung sind hierbei anzuwenden. Zentrales Ziel ist es, Risiken rechtzeitig („bevor etwas passiert“) durch geeignete Schutzmaßnahmen auszuschalten oder zu reduzieren (vgl. § 7 ASchG).

Auf dieser Basis sind ArbeitgeberInnen verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen bestehenden psychischen und physischen Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen sowie Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten festzulegen (vgl. § 4 ASchG). Gefahren sind in diesem Zusammenhang auch arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen (vgl. § 2 Abs. 7 ASchG). Bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und der Festlegung von Schutzmaßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen: Im Bereich der Evaluierung psychischer Belastungen werden ArbeitspsychologInnen als besonders geeignete Fachleute hervorgehoben (vgl. § 4 Abs. 6 ASchG).

wirksame Schutzmaßnahmen als Ziel

Werden im Evaluierungsprozess Belastungen festgestellt, die sich kritisch auswirken können, sind nachweisbar wirksame Maßnahmen zu setzen, um diese zu reduzieren oder auszuschalten. Die gewählten Maßnahmen müssen an der Quelle der Gefahr ansetzen und kollektiv für alle von einer Gefahr Betroffenen wirksam sein. Darüber hinaus haben diese dem „Stand der Technik“ zu entsprechen, d.h. sie müssen auf anerkannten arbeitswissenschaftlichen/arbeitspsychologischen Konzepten basieren (vgl. §§ 4 und 7 ASchG).

Die Wirksamkeit der gesetzten Schutzmaßnahmen ist in der Folge zu überprüfen und ggf. anzupassen. Die Evaluierung psychischer Belastungen ist hierbei in den gegebenen betrieblichen Strukturen und Rahmenbedingungen zu verankern und hat einer fortlaufenden Dynamik von Evaluierung und Reevaluierung zu folgen (vgl. § 4 ASchG).

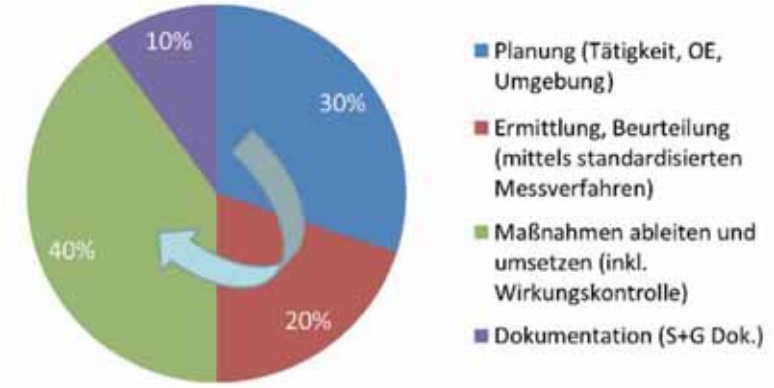
4. Ablauf der Evaluierung psychischer Belastungen – konkret

laufender Prozess zum Schutz der Beschäftigten

Die Evaluierung psychischer Belastungen ist als Prozess zu verstehen, welcher eine laufende Verbesserung bzw. Optimierung der Arbeitsbedingungen im Fokus hat – und keine einmalig durchgeführte Aktivität (vgl. § 4 ASchG).

Vor allem Planungs- und Maßnahmenteil beanspruchen hierbei den größten zeitlichen Teil:

Abbildung 4: Ablauf der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen



Quelle: Julia Steurer, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Zentral-Arbeitsinspektorat

4.1 Kick-off, Konzepterstellung und Information

Alle im Boot?

Die Einrichtung einer Steuerungsgruppe zur Koordinierung und Steuerung der Evaluierung psychischer Belastungen bildet den ersten Schwerpunkt des Prozesses. Deren Zusammensetzung ist maßgeblich von der Größe/Struktur des Betriebs abhängig. Wichtig ist es jedoch, alle am betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutz beteiligten Personen (z.B. Hauptverantwortliche/r, GeschäftsführerIn, geeignete Fachleute wie Arbeits- und OrganisationspsychologInnen, ArbeitsmedizinerIn, Sicherheitsfachkraft, Betriebsrat/Personalvertretung, Sicherheitsvertrauensperson etc.) aktiv einzubeziehen. Darüber hinaus sollte geprüft werden, welche hilfreichen Informationen im Betrieb bereits vorhanden sind. Diese können (ggf. unter Berücksichtigung von datenschutzrelevanten Aspekten) erste Hinweise auf mögliche Gefahren liefern und unterstützend im Evaluierungsprozess verwendet werden. Beispiele hierfür sind: Informationen aus der Evaluierung körperlicher Belastungen (z.B. Lärm, Beleuchtung, Ergonomie …), Projekte der betrieblichen Gesundheitsförderung, MitarbeiterInnenbefragungen, Informationen der Arbeitsmedizin/der Sicherheitsfachkraft/ ArbeitspsychologenInnen oder des Betriebsrats, Organigramme/ Organisationsbereiche/Job descriptions, etc.

Im Rahmen der Konzepterstellung ist in der Folge zu konkretisieren, womit, wann, wie und durch wen die Evaluierung psy-

chischer Belastungen durchgeführt wird. Spätestens an dieser Stelle ist zu beachten, dass von verschiedenen Arbeitsplätzen/ Tätigkeiten auch unterschiedliche Belastungen ausgehen und diese daher gesondert betrachtet werden müssen. Das Konzept ist zur Dokumentation als Beilage den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten anzufügen.

Zur Gewährleistung der Akzeptanz vonseiten der Belegschaft und der Führungskräfte ist es erforderlich, alle Beschäftigten von Beginn an umfassend zu informieren/involvieren und/oder laufend in den Steuerungsprozess zu integrieren. Sprachliche und kulturelle Barrieren sowie persönliche Beeinträchtigungen der ArbeitnehmerInnern sind hierbei zu berücksichtigen. Durch kontinuierlich offene Kommunikation können Befürchtungen, Missverständnisse und Ängste im Hinblick auf den Zweck der Evaluierung psychischer Belastungen von Beginn an ausgeräumt werden.

4.2 Ermittlung, Beurteilung und Bewertung (§ 4 ASchG)

Zur Ermittlung von psychischen Belastungen sind ausschließlich standardisierte und geeignete Verfahren nach ÖNORM EN ISO 10075-3[2] zu verwenden. Diese müssen zwingend den Arbeitsplatz/die Tätigkeit (Verhältnisse!) im Fokus haben. Verfahren, welche das Verhalten von Beschäftigten bzw. die Auswirkungen von Verhältnissen auf die ArbeitnehmerInnen betrachten, sind für die Evaluierung psychischer Belastungen nicht geeignet. In methodischer Hinsicht können schriftliche Befragungen per Fragebogen, moderierte Gruppen- bzw. Einzelinterviews, Beobachtung oder Beobachtungsinterviews gewählt werden. Häufig ist eine Kombination von mehreren unterschiedlichen Verfahren/Methoden erforderlich, um einen umfassenden Überblick über die arbeitsbedingten Risiken im Betrieb zu erhalten. Eine (arbeitspsychologische) Begehung von Arbeitsplätzen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung ist, v.a. im Hinblick auf den im § 7 ASchG geforderten „Stand der Technik", ein wichtiges Qualitätsmerkmal.

Qualität vor Quantität

Grundsätzlich muss es jedem Arbeitnehmer/jeder Arbeitnehmerin im Betrieb ermöglicht werden, an der Evaluierung der psychischen Belastungen teilzunehmen. Die notwenige Vertraulichkeit bzw. Anonymität ist hierbei zu gewährleisten.

Datenschutz und Betriebsvereinbarung

Anhand der Vorgaben des gewählten Verfahrens erfolgt nach der Ermittlung der psychischen Belastungen die Beurteilung und Bewertung der Ergebnisse (z.B. Ergebnisse kritisch oder unkritisch, viel oder wenig Handlungsbedarf). Ein Verständnis der Theorien und Konzepte, auf welchen die verwendeten Verfahren basieren, ist hierbei essentiell. Auch datenschutzrelevante Aspekte können bei der Beurteilung und Bewertung von psychischen Belastungen zum Tragen kommen. Vor allem bei Verknüpfung der Evaluierung psychischer Belastungen mit weiterführenden Themen (z.B. Fragestellungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, MitarbeiterInnenzufriedenheit etc.) wird dies aufgrund personenorientierter Fragestellungen relevant. In dem Fall ist eine Betriebsvereinbarung nach § 96a Abs. 1 Z. 1 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) erforderlich.

4.3 Ableitung, Prüfung und Umsetzung der Maßnahmen und Dokumentation (§§ 4, 7 und 5 ASchG)

psychische Gefahren reduzieren oder ausschalten

Werden Belastungen festgestellt, die sich kritisch auswirken können, müssen für alle Gefahren verpflichtend Maßnahmen umgesetzt werden. Das Ziel ist hierbei, diese zu reduzieren oder auszuschalten. Die gewählten Maßnahmen müssen an der Quelle ansetzen und kollektiv wirksam sein, sprich: Sie müssen an den Verhältnissen des Betriebs (nicht am Verhalten der Beschäftigten!) ansetzen und für alle von einer Gefahr betroffenen Beschäftigten wirksam sein. Darüber hinaus muss auf Basis von arbeitswissenschaftlichen/arbeitspsychologischen Konzepten begründbar sein, warum eine bestimmte Maßnahme eine bestimmte Gefahr vermindert oder ausschaltet.

Die Ergebnisse der Gefahrenermittlung und -beurteilung sowie die festgelegten Maßnahmen zur Gefahrenvermeidung oder Gefahrenminimierung sind in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu dokumentieren. Dabei sind nicht nur die Konzeptionierung und die Durchführung (inkl. der eingesetzten Evaluierungsverfahren und -methoden) festzuhalten, sondern auch die davon abgeleiteten Maßnahmen (vgl. Hoffmann/Kallus 2014). Diese müssen hierbei den festgestellten Gefahren direkt zuordenbar sein. Darüber hinaus muss nachvollziehbar sein, warum eine bestimmte Maßnahme zur Verhütung einer bestimmten Gefahr geeignet ist. Den betrieblichen Interessenvertretungen und den Sicherheitsvertrauenspersonen (wo diese nicht bestehen,

allen ArbeitnehmerInnen) ist der Zugang zu diesen Dokumenten zu ermöglichen.

Die Arbeitsplatzevaluierung ist ein Prozess mit dem Ziel der ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Aus diesem Grund sind die Maßnahmen, die im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastungen gesetzt wurden, auch zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Daher ist also nachzuweisen, dass die gesetzten Maßnahmen auch tatsächlich die vorliegenden Gefahren reduziert oder ausgeschaltet haben. Darüber hinaus ist die Arbeitsplatzevaluierung regelmäßig zu wiederholen, z.B. nach Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung.

5. Arbeits- und OrganisationspsychologInnen – ExpertInnen für die Evaluierung psychischer Belastungen

PsychologInnen verfügen über eine wissenschaftliche Ausbildung (Universitätsstudium) in allen Grundlagen der Psychologie und über ein umfassendes Fachwissen, wie die menschliche Wahrnehmung, Denken, Motivation, Emotion und Handeln, Gedächtnisvorgänge und physiologische Prozesse funktionieren und beschaffen sind. Arbeits- und OrganisationspsychologInnen haben darüber hinaus über eine weiterführende Ausbildung, bezogen auf die Bereiche der Arbeit und Gesundheit, Arbeitsorganisation, Analyse und Bewertung von Arbeitsaufgaben und deren Wirkungen auf die ArbeitnehmerInnen, absolviert. Spezialisierte Arbeits- und OrganisationspsychologInnen verfügen über eine umfangreiche Expertise im Hinblick auf die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Folgerichtig ist deren Einbeziehung als „besonders geeignete Fachleute“ bei der Evaluierung psychischer Belastungen auch im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz gefordert (vgl. § 4 Abs. 6 ASchG).

FachexpertInnen unterstützen

Personen, welche die Evaluierung psychischer Belastungen durchführen, müssen jedoch nicht nur über umfangreiche Kenntnisse der Arbeitspsychologie, Arbeitswissenschaft und Arbeitsgestaltung verfügen, sondern auch mit den gesetzlichen Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzes vertraut sein. Darüber hinaus spielen auch zahlreiche weiterführende Bestimmungen (z.B. Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-V)) oder Aspekte des Ar-

beitsverfassungsgesetzes (z.B. Beteiligung von Betriebsräten, Sicherheitsvertrauenspersonen und ArbeitnehmerInnen) bei der Evaluierung psychischer Belastungen eine wichtige Rolle.

6. Ein langer Weg …

Evaluierung psychischer Belastungen – Win-Win für alle

Konsequent und qualitätsvoll durchgeführt, stellt die Evaluierung psychischer Belastungen nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung für die Betriebe, sondern auch eine Win-Win-Konstellation für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen dar. Für Beschäftigte werden kontinuierlich sichere und gesunde Arbeitsbedingungen gewährleistet – und wird damit dem grundlegenden Ziel der Schaffung von menschengerechten Arbeitsbedingungen entsprochen.

Für Betriebe ist die Evaluierung psychischer Belastungen auch betriebswirtschaftlich bedeutsam: Die Reduktion arbeitsbedingter psychischer Risiken birgt für ArbeitgeberInnen ein bedeutsames Einsparungspotenzial, ziehen diese Risiken doch oft hohe kostenrelevante Folgen nach sich. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Zentral-Arbeitsinspektorat (2013) führt hier beispielsweise an:

- Unproduktive Zeiten (Konflikte, Mehraufwand zur Überwindung von arbeitsorganisatorischen Mängeln)
- Verlust von Identifikation und Loyalität (z.B. nachlässiger Umgang mit KundInnen, Produkten, Arbeitsmitteln und Maschinen)
- Stockender Informationsfluss, Informations- sowie Kommunikations- und Kooperationsprobleme
- Fehlerbehebungen (mit langer Verzögerung)
- Motivationsverlust, „Dienst nach Vorschrift", „innere Kündigung"
- Fluktuation und Suche nach bzw. Anlernen von neuen MitarbeiterInnen
- Imageschaden (z.B. durch Mobbing, Unfälle, Gewalt, Suizide, Fluktuation)
- Kundenbeschwerden (weil überlastete, verärgerte und unzufriedene MitarbeiterInnen ihre Frustration an KundInnen weitergegeben haben)
- Diskriminierendes Arbeitsklima, zunehmende Intoleranz, Gewaltanwendung
- Vermehrte Fehlzeiten (z.B. Kuraufenthalte), Krankenstände
- Vermehrte Arbeitsunfälle

Neue Schätzungen gehen davon aus, dass sich 30% bis 40% der Fehlzeiten durch effektiven ArbeitnehmerInnenschutz vermeiden ließen (Rudow, 2014).

Umso unverständlicher ist, dass erst knapp mehr als ein Viertel der Betriebe (mit Betriebsräten) konkrete Maßnahmen zur Reduzierung von arbeitsbedingten psychischen Gefahren im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastungen umgesetzt haben (AK Wien, 2014). Diese bemerkenswerten Ergebnisse des Strukturwandelbarometers legen auch nahe, dass die derzeitig gängige Praxis der Arbeitsinspektion, bei gesetzlichen Neuerungen zunächst ausschließlich auf die Beratung und Information zu setzen, nicht ausreichend ist, um Betriebe zum gesetzeskonformen Handeln zu veranlassen.

Weiterführende Schritte sind zu setzen, um psychische Gefahren am Arbeitsplatz wirksam und dauerhaft zu bekämpfen und für die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt gerüstet zu sein.

Arbeits- und OrganisationspsychologInnen als 3. Präventivkraft im ASchG

ArbeitspsychologInnen werden im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz als besonders geeignete Fachleute für den Bereich der arbeitsbedingten psychischen Belastungen genannt. Dennoch sind diese nach wie vor nicht als gleichberechtigte Präventivfachkräfte neben den Sicherheitsfachkräften und den ArbeitsmedizinerInnen im Gesetz verankert. Daher ist es notwendig, die Arbeitspsychologie als dritte Säule neben ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften – ohne Einschränkung von deren Präventionszeiten – zu verankern.

eine Allianz für den ArbeitnehmerInnenschutz

Für den Schutz der Beschäftigten braucht es eine Allianz der betrieblichen Sicherheits- und GesundheitsexpertInnen: Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen. Nur gemeinsam – in einer Kooperation auf Augenhöhe – kann ein ganzheitlicher Präventionsansatz vorangetrieben werden.

gesunde Arbeit für alle

Wir benötigen Arbeitsbedingungen, die es den Beschäftigten ermöglichen, ihre Arbeit gesund bis zu ihrer Pension auszuführen. Auch im Hinblick auf die Bestrebungen, das faktische Pensionsalter anzuheben, ist der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Priorität einzuräumen.

ArbeitgeberInnen sind am Zug

Hierbei ist eines klar: Arbeitsbedingte psychische Risiken und deren Folgen (wie psychischer Stress, Burnout, Depressionen und/oder körperliche Erkrankungen etc.) sind kein „persönliches Problem" der ArbeitnehmerInnen – die Verantwortung für die Schaffung von menschengerechten, gesunden und sicheren Arbeitsbedingungen liegt stets bei den ArbeitgeberInnen.

Anmerkungen

1. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeines und Begriffe
2. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen – Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen

Literatur

- Biffl, G./Faustmann, A./Gabriel, D./Leoni, T./Mayrhuber, C./Rücker, E. (2011): Psychische Belastungen in der Arbeit und ihre Folgen. Krems/ Wien: Donauuniversität Krems / Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Psychische_Belastungen_der_Arbeit_2012.pdf (11.04.2016)
- Bundesgesetzblatt über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG), kundgemacht als BGBl Nr. 450/1994 idgF.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2013): Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), Merkblatt, http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen (11.04.2016).
- Arbeiterkammmer Wien (Hrsg.) (2014): Strukturwandelbarometer 2014. https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Strukturwandelbarometer_2014.pdf (11.04.2016)
- Hacker, W./Sachse, P. (2014). Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Tätigkeiten, 3., vollst. überarb. Aufl. Hogrefe: Göttingen.
- Heider A./Klösch, J. (Hrsg.). (2015): Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Brauchen wir das? Wie geht das? Wer macht das? AnbieterInnen und betriebliche Fallbeispiele aus der Praxis. ÖGB Verlag: Wien
- Kratzer, N. (2012): Arbeitsbedingte psychische Erkrankungen: Burn out: Fehldiagnose oder Epidemie? Große Freiheit, wenig Spielraum – warum an sich gute Arbeitsbedingungen nicht mehr vor Überlastung schützen. Deutsches Ärzteblatt, 109 (45), S. 2246-2248.
- Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger (Hrsg.) (2015): Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2015. Eigenverlag: Wien
- Hoffmann, P./Kallus, (2014): Arbeits- und OrganisationspsychologInnen. Informationen aus dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. 2. unveränderte Auflage. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien: Wien
- OECD (2014): OECD Employment Outlook 2014. http://www.oecd.org/berlin/publikationen/employment-outlook.htm (11.04.2016)
- ÖNORM EN ISO 10075-1 (2000): Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeines und Begriffe.
- ÖNORM EN ISO 10075-2 (2000): Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Gestaltungsgrundsätze.

- ÖNORM EN ISO 10075-3 (2004): Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung.
- Rudow, B. (2014): Die gesunde Arbeit. Psychische Belastungen, Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation. 3. Auflage. Oldenbourg Wissenschaftsverlag: München
- Statistik Austria: „Gesundheitsrisiko Arbeitsplatz: Acht von zehn Erwerbstätige gesundheitlich belastet"; Pressemitteilung 10.912-221/14 vom 24.11.2014; umfassend veröffentlicht von Statistik Austria (Hrsg.) (2014). Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2013, Verlag Österreich GmbH: Wien
- Statistik Austria (Hsg.). (2015): Österreich. Zahlen. Daten. Fakten. Statistik Austria: Wien
- Statistik Austria (Hsg.). (2015): Österreich. Zahlen. Daten. Fakten. Statistik Austria: Wien