



# EVALUIERUNG

ARBEITSBEDINGTER PSYCHISCHER  
BELASTUNGEN IM BAUHILFSGEWERBE

**Merkblatt**

## GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Mit der ASchG-Novelle (BGBl. I Nr. 118/2012), die am 1.1.2013 in Kraft getreten ist, wird u.a. die Wichtigkeit der psychischen Gesundheit und die Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastungen stärker betont. Bereits bisher galt, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen umfassend vor Gefahren zu schützen ist.

Die Novelle stellt nun klar, dass mit Gesundheit im Sinne des ASchG die physische und psychische Gesundheit gemeint ist. Unter Gefahren werden die physischen und psychischen Belastungen verstanden, die zu Fehlbeanspruchungen führen können. Diese Klarstellung dient der stärkeren Beachtung arbeitsbedingter psychischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können.

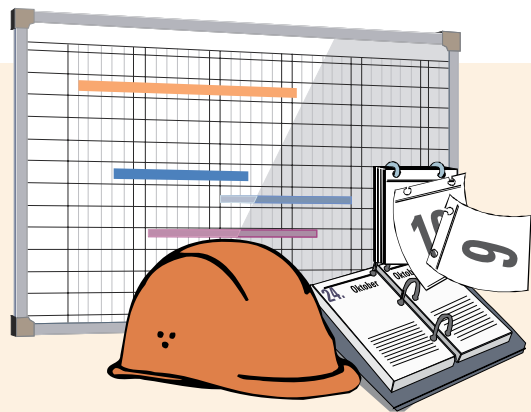
Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen ist ein Teil der allgemeinen Arbeitsplatzevaluierung. Sie kann von Arbeitgeber/innen selbst durchgeführt werden, es können dafür auch Präventivfachkräfte (Sicherheitsfachkräfte [SFK], Arbeitsmediziner/innen) sowie erforderlichenfalls sonstige Fachleute wie zum Beispiel Arbeitspsycholog/innen damit beauftragt werden. Entscheidend ist die Kompetenz und Erfahrung in der Umsetzung des jeweiligen Prozessschrittes. Je nach verwendetem Messverfahren sind unterschiedliche Kenntnisse und Voraussetzungen in Anwendung und Interpretation erforderlich.

## WELCHE KONSEQUENZEN ERGEBEN SICH FÜR DIE BETROFFENEN BETRIEBE?

### Was sind arbeitsbedingte psychische Belastungen?

Grundsätzlich ist eine psychische Belastung die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen, auf ihn psychisch einwirken und eine häufige Ursache für arbeitsbedingte Beschwerden und Erkrankungen sein können. Die arbeitsbedingten psychischen Belastungen ergeben sich demnach aus den vielfältigen Einflüssen und Anforderungen, die am Arbeitsplatz auf die Beschäftigten einwirken. So ergeben sich diese aus der Gestaltung der Arbeitsstätte und Arbeitsplätze, der Arbeitsstoffe, der Gestaltung und dem Einsatz von Arbeitsmitteln, der Gestaltung von Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgängen und deren Zusammenwirken. Zusätzlich sind nunmehr auch als Ursache für Belastungen die „Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsabläufe, die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsumgebung sowie die sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt“ im ASchG angeführt.

Unter **psychischer Beanspruchung** hingegen versteht man die Auswirkung der psychischen Belastung auf das Individuum. Das bedeutet, psychische Belastungen sind Bestandteil eines jeden Arbeitsprozesses. Aber nicht alle arbeitsbedingten psychischen Belastungen müssen zu Fehlbeanspruchungen führen. Psychische Fehlbeanspruchungen entstehen dann, wenn arbeitsbedingte Belastungen in ihrer Ausprägung mit einer hohen Wahrscheinlichkeit zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen beziehungsweise zur Gefährdung der Sicherheit bei den Beschäftigten führen.



### Typische arbeitsbedingte psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, sind z. B.:

- häufige Arbeitsunterbrechungen durch Mängel in der Arbeitsorganisation,
- fehlende Qualifikation bzw. Erfahrung,
- mangelhafte soziale Unterstützung und Anerkennung durch Vorgesetzte bzw. Kolleg/innen,
- Arbeitszeiten mit zu wenig Planungsmöglichkeiten,
- monotone Tätigkeiten,
- zu geringe Abwechslung,
- widersprüchliche Ziele und Anforderungen.

## VORGEHEN IM BETRIEB: 5 SCHRITTE ZUM ZIEL

# 1

### Planung und Koordinierung durchführen und Aktionsplan (Steuerungsgruppe bzw. Koordinationsteam, Prozessschritte, Zeitraum) festlegen

Die Steuerungsgruppe bzw. das Koordinationsteam muss festgelegt werden; Identifikation von kritischen Arbeitsbereichen oder Belastungsfaktoren; danach den Ablauf der Arbeitsplatz-evaluierung im Detail planen und festlegen, z. B.: in welchen Abteilungen; welche Tätigkeitsgruppen; in welchen Organisationsbereichen; in welchem Zeitrahmen; wer wird wann und wie beteiligt; Information der Führungskräfte und Mitarbeiter/innen, damit diese über die Vorgehensweise informiert werden und auch die Ziele mittragen können etc.; des Weiteren sollen die Zuständigkeiten für die einzelnen Schritte festgelegt werden.



# 2

### Psychische Belastungen ermitteln und beurteilen

Ermittlung mit standardisierten und geeigneten Erhebungsinstrumenten/Verfahren, die zur Ermittlung arbeitsbedingter psychischer Belastungen geeignet sind. Möglich sind Messverfahren wie schriftliche Befragung per Fragebogen, moderierte Gruppeninterviews bzw. Einzelinterviews, Beobachtungen/Beobachtungsinterviews, die standardisiert und qualitätsgesichert arbeitsbedingte psychische Belastungen analysieren.



# 3

### Maßnahmen ableiten und festlegen

Falls die Beurteilung der Ergebnisse die Notwendigkeit zur Änderung ergeben hat, werden kollektiv und an der Quelle wirkende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickelt und festgelegt.



# 4

### Umsetzen der Maßnahmen und Überprüfen ihrer Wirksamkeit

Die festgelegten Maßnahmen werden umgesetzt und deren Wirksamkeit überprüft. Erforderlichenfalls erfolgt eine Anpassung der Maßnahmen.



# 5

### Dokumentation

Die konkreten, am analysierten Arbeitsplatz ermittelten und beurteilten psychischen Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können, sowie die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung mit Zuständigkeit und Umsetzungsfrist sind im Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokument festzuhalten und den betroffenen Personen mitzuteilen.

Checkliste:	
<input checked="" type="checkbox"/>	1 _____
<input checked="" type="checkbox"/>	2 _____
<input type="checkbox"/>	3 _____
<input checked="" type="checkbox"/>	4 _____
<input type="checkbox"/>	5 _____

## IM DETAIL:

### 1. Planung und Koordinierung durchführen und Aktionsplan – Steuerungsgruppe bzw. Koordinationsteam, Prozessschritte, Zeitraum) – festlegen

In einem ersten Schritt sollte eine Steuerungsgruppe bzw. ein Koordinationsteam definiert werden. In Kleinunternehmen (mit weniger als 5 Beschäftigten) ist die Koordination ebenso wichtig, jedoch empfiehlt es sich, externe Präventivfachkräfte (wie zum Beispiel AUVAsicher) für die Steuerungsgruppe auszuwählen. Die vorgeschriebenen Mitglieder sind Arbeitgeber/innen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner/innen, Sicherheitsvertrauenspersonen, Betriebsrat, Jugendvertrauensrat/Jugendvertrauensperson und Behindertenvertrauensperson. Werden ASchG-kundige Arbeitspsycholog/innen beigezogen und/oder ist darüber hinaus geplant, dass bestimmte firmeninterne Mitarbeiter/innen Ansprechpartner/innen für Mitarbeiter/innen sind, sind diese ebenfalls in den Prozess zu involvieren. Gibt es einen Arbeitsschutzausschuss (ASA), ist dieser genau das richtige Gremium. Empfehlenswert ist eine klare Rollenverteilung in der Steuerungsgruppe bzw. im Koordinationsteam, um eine möglichst effiziente und für das Unternehmen passende Planung und Organisation des Prozesses zu ermöglichen. Dann sollen kritische Arbeitsbereiche oder Belastungsfaktoren identifiziert werden. Nach Verschaffung dieses Überblickes kann festgelegt werden, wie der Ablauf der Arbeitsplatzevaluierung im Detail erfolgen soll, z. B.:

- In welcher **Organisationseinheit** (z. B.: Niederlassung, Abteilung, Bauleitung, Tätigkeitsgruppe, ...) soll evaluiert werden?
- **Ab wann** werden die Belastungen für welche Organisationsbereiche bzw. welche Tätigkeitsgruppen erfasst? Wie wird sichergestellt, dass kein Aufgabenbereich übersehen wird?
- In welchem **Zeitraum** soll ermittelt und beurteilt werden?
- **Wer** wird wann und wie bei der Maßnahmenentwicklung und Umsetzung beteiligt und wer ist zuständig für die Umsetzung?
- Die jeweils betroffenen **Führungskräfte und Mitarbeiter/innen** sollten vorab über Ziele und Ablauf informiert werden.



### 2. Arbeitsbedingte psychische Belastungen ermitteln und beurteilen

Im nächsten Schritt wird über das weitere Vorgehen und die erforderlichen Messverfahren entschieden. Die Ermittlung und Beurteilung von arbeitsbedingten psychischen Belastungen muss mit geeigneten Verfahren erfolgen.

Möglich sind Messinstrumente wie schriftliche Befragung per Fragebogen, moderierte Gruppeninterviews bzw. Einzelinterviews, Beobachtungen/ Beobachtungsinterviews, die qualitätsgesichert und standardisiert arbeitsbedingte psychische Belastungen analysieren. **Die ÖNORM EN ISO 10075-3 definiert Anforderungen und Gütekriterien an Verfahren, die psychische Arbeitsbelastungen messen und erfassen.**

Bevor die Durchführung mit dem jeweiligen Messverfahren begonnen wird, sollten die Mitarbeiter/innen darüber informiert werden. Geeignet ist auch eine „Kick-off“-Infoveranstaltung für die Verantwortlichen/ Vorgesetzten je Tätigkeitsgruppe.

#### Beispiele & Empfehlungen

Im Nachfolgenden werden drei Messverfahren aufgelistet und die jeweilige Eignung für Klein-, Mittel- und Großunternehmen aufgezeigt.



### 2.1 Screening Gesundes Arbeiten (SGA)

Zur Messung psychischer Belastungen kann das SGA-Verfahren eingesetzt werden, welches als Beobachtungsinterview durchgeführt wird. Der Leitfaden „Screening Gesundes Arbeiten“ enthält auch Gestaltungsempfehlungen zur Maßnahmenfestlegung. Der Einsatz eignet sich besonders für Kleinstunternehmen oder für Bereiche in größeren Unternehmen, in denen kein Fragebogen oder Gruppeninterview eingesetzt werden kann (z. B. wenn die Tätigkeitsgruppe zu klein ist – kleiner als 3 Personen).

**Quelle:** <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/F4294530-5D93-4EB2-8E74-F1F0D846EA53/0/leitfaden-screeninggesundesarbeitensga.pdf>

### 2.2 Arbeits-Bewertungs-Skala (ABS-Gruppe)

Zur Messung psychischer Belastungen und Ausarbeitung von Maßnahmenvorschlägen hat die AUVA ein Instrument – die Arbeits-Bewertungs-Skala (ABS-Gruppe) – entwickelt. Das Instrument besteht aus einer Broschüre, einem Fragebogen und drei zugehörigen Postern. Es handelt sich um ein Methodenpaket für die moderierte und standardisierte Durchführung eines Gruppeninterviews. Diese Gruppeninterviews sollten nach Tätigkeitsgruppen eingeteilt werden. Empfohlen wird die Durchführung durch diesbezüglich kompetente und erfahrene Personen (z. B.: externe Arbeitspsycholog/innen, Arbeitsmediziner/innen, SFK) als neutrale

Moderator/innen bei den ABS-Workshops. Diese Methode ist besonders geeignet für Kleinunternehmen oder Bereiche, wobei mindestens 3 Personen pro ABS-Gruppe teilnehmen sollten.

**Quelle:** [www.auva.at](http://www.auva.at) > Publikationen > Evaluierungshefte > E14 Evaluierung psychischer Belastungen <http://www.eval.at/evaluierung-psychischer-belastungen>

### 2.3 Fragebogendurchführung (KFZA-Fragebogen)

Für Mittel- und Großunternehmen, wenn ausreichend große Tätigkeitsgruppen gebildet werden können, ist die Messung mittels Fragebogen geeignet. Zur Ergebniskonkretisierung können je nach Bedarf anschließende Workshops (inkl. Ableitung von Maßnahmenvorschlägen) eingesetzt werden. Beispielsweise kann als Fragebogen der KFZA-Fragebogen (Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse) empfohlen werden. Die Fragebogendurchführung sollte nach den jeweiligen Tätigkeitsbereichen und eventuell nach Abteilungen etc. gegliedert werden. Die Bewertung und Interpretation der Ergebnisse sollte von diesbezüglich kompetenten und erfahrenen Personen durchgeführt werden.

#### Quellen KFZA Fragebogen:

- <http://eval.at/evaluierung-psychischer-belastungen>
- <http://people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper/instrumente.html>

#### Weitere Informationen siehe im Internet unter:

<http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/Belastungen/default.htm>

Die jeweiligen Ergebnisse werden in der Steuerungsgruppe bzw. dem Koordinationsteam bearbeitet und sollten den Führungskräften und Mitarbeiter/innen präsentiert werden (schriftlich oder mündlich), inkl. Information über den weiteren Verlauf, wie z. B. welche Maßnahmen abgeleitet wurden, ob es überhaupt festgelegte Maßnahmen gibt etc.

**Schulungen zu den Themen Arbeitnehmer/innenschutz, Gefährdungsbeurteilung und Arbeitspsychologie**  
[www.auva.info](http://www.auva.info)

**Schulungen zur Anwendung von ABS-Gruppe**  
 Organisatorische Auskunft: [hub-schulung@auva.at](mailto:hub-schulung@auva.at);  
 T.: 01/331 11- DW 413, DW 572, DW 395

**Arbeitspsychologische Beratung**  
[www.auva.at/arbeitspsychologie](http://www.auva.at/arbeitspsychologie)



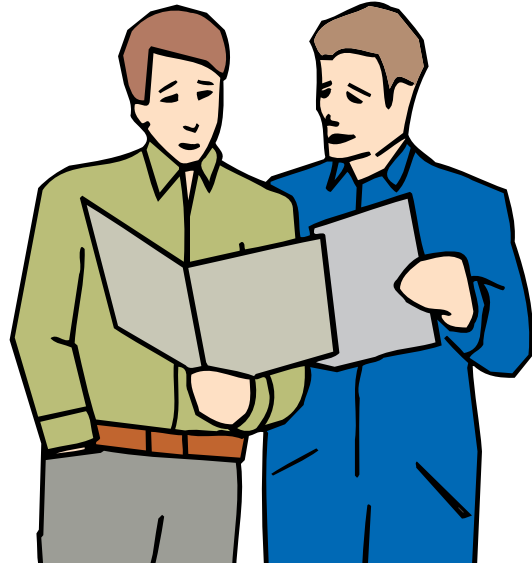
### 3. Ableitung und Festlegung der Maßnahmen

**Wenn Handlungsbedarf besteht, müssen entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen konkret auf die entsprechende Situation im Betrieb entwickelt und umgesetzt werden.**

Dies kann durch Analyse der konkret negativ belastenden Arbeitsbedingungen erfolgen, z. B.:

- durch Workshops,
- zusätzliche Einzel- oder Gruppengespräche,
- Beobachtungsverfahren etc.

um ursachenbezogene und kollektiv wirksame Maßnahmen ableiten und festlegen zu können. Danach sollten Prioritäten mit den Beteiligten festgelegt werden. Für die Durchführung der Workshops sind diesbezüglich kompetente und im ArbeitnehmerInnenschutz erfahrene Personen zu empfehlen, die mit arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen die Gestaltung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen unterstützen können.



#### Ein Beispiel:

In einer Firma kommt es immer wieder vor, dass durch den baubedingten Zeit- bzw. Termindruck in der Arbeitsorganisation Arbeitsmittel vergessen werden oder dass Arbeitsaufträge unklar oder unvollständig sind.

#### Maßnahme:

Es gibt jeden Tag am Arbeitsbeginn, bevor die Arbeitstrupps ausrücken, eine Kurzbesprechung, wo die notwendigen Vorbereitungsschritte für die konkrete Baustelle/ Arbeitsstätte/auswärtige Arbeitsstelle besprochen werden. Beim Start eines größeren Bauvorhabens wird für diese Vorbereitung ein entsprechend längerer Zeitraum vorgesehen.

## 4. Umsetzung der Maßnahmen und Überprüfung ihrer Wirksamkeit

Der Erfolg und die Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen müssen geprüft und erforderlichenfalls angepasst werden, hierbei ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben.



## 5. Dokumentation erstellen

Alle ermittelten und beurteilten Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können, sowie die Maßnahmen zur Reduktion der Gefahren sind im Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokument festzuhalten und den Beteiligten rückzumelden.

### Überprüfung der Arbeitsplatzevaluierung

Hierfür ist im ASchG kein Zeitraum festgelegt, sondern es werden Anlassfälle genannt. Eine Überprüfung der Arbeitsplatzevaluierung hat insbesondere nach Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung (wie z. B.: nach Unfällen, Beinaheunfällen, Beschwerden, Erkrankungen, Beanstandungen durch Dritte/Kunden, Termindruck, Pönale etc.) zu erfolgen.

### Nutzung der Präventionszeit

Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren/Belastungen und der Festlegung der Maßnahmen sind Präventivfachkräfte (Arbeitsmediziner/innen, Sicherheitsfachkräfte) und erforderlichenfalls sonstige geeignete Fachleute heranzuziehen. Es können auch Arbeitspsycholog/innen beigezogen werden. Diese können bis zum Ausmaß von 25 % der jährlichen Präventionszeit eingesetzt werden.

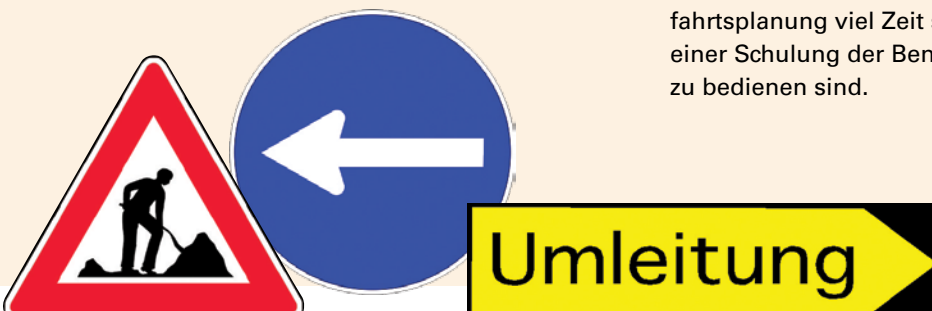


### Ein Beispiel:

Vor allem im städtischen Bereich kommt es vor, dass Anfahrtswege aufgrund des Verkehrsaufkommens unverhältnismäßig lange dauern oder Adressen aufgrund mangelnder Ortskenntnisse nicht gefunden werden.

### Maßnahme:

Die zeitliche Arbeitsplanung erfolgt unter Berücksichtigung des vorhersehbaren Verkehrsaufkommens; alle KFZ werden mit Navigationssystemen ausgestattet. Die Rückmeldung der Beschäftigten ergab, dass die dem Einsatzort angepasste Abfahrtsplanung viel Zeit spart und die Navis nach einer Schulung der Benutzer/innen wirklich leicht zu bedienen sind.



## DIE FOLGENDEN FRAGEN STEHEN BEI DER EVALUIERUNG ARBEITSBEDINGTER PSYCHISCHER BELASTUNGEN IM MITTELPUNKT:



**Wurde eine allgemeine Arbeitsplatzevaluierung einschließlich Dokumentation im Betrieb/in der Arbeitsstätte bereits durchgeführt?**



**Wurde im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung oder anderer betrieblicher Aktivitäten an allen Arbeitsplätzen ermittelt und beurteilt, ob arbeitsbedingte psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, vorliegen?**



**Wurden bei der Arbeitsplatzevaluierung folgende Themenbereiche potenzieller arbeitsbedingter psychischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können, einbezogen?**



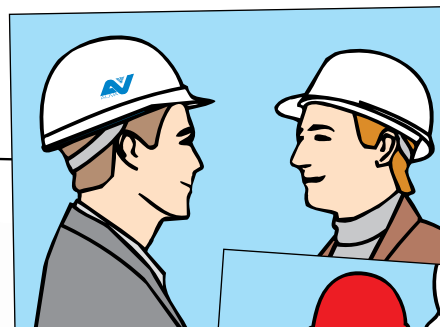
- Belastungen durch **Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten** (z. B.: hohe körperliche und/oder geistige Belastung, hohe emotionale Belastung, wie etwa häufiger Umgang mit unzufriedenen Kund/innen, Über- oder Unterforderung durch die Aufgaben),
- Belastungen durch das **Sozial- & Organisationsklima** (z. B.: mangelnde Unterstützung durch Führungskraft bzw. Kolleg/innen, Benachteiligung/Nichteinbeziehung bestimmter Personengruppen, Informations- und Kommunikationsmängel, ungenügender Handlungsspielraum),
- Belastungen durch die **Arbeitsumgebung** (z. B.: ungünstige Beleuchtung, Lärm, ungünstiges Umgebungsklima, Platzmangel, mangelhafte Arbeitsplatzausstattung und Arbeitsmittel, benutzungsunfreundliche Software),
- Belastungen durch die **Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation** (z. B.: Doppelarbeit, unklare oder widersprüchliche Ziele/Zuständigkeiten und Rollenkonflikte, häufige Unterbrechungen, belastende Arbeitszeitgestaltung, keine Pausen, fehlende Information/Unterweisung).





## Wie und mit welchen Methoden wurde die Ermittlung und Beurteilung arbeitsbedingter psychischer Belastungen durchgeführt?

- Wurden für die Arbeitsplatzevaluierung Ergebnisse/ Verbesserungsvorschläge anderer betrieblicher Aktivitäten (z. B. Betriebliche Gesundheitsförderung – Gesundheitszirkel, Zufriedenheitsbefragung von Mitarbeiter/innen, KVPs, TQM, SCC) genutzt?
- Beginnen Sie dort mit den Maßnahmen, wo die Ergebnisse am schlechtesten sind? Setzen die getroffenen Maßnahmen vorwiegend bei der Quelle bzw. den Ursachen der arbeitsbedingten psychischen Belastungen, nicht beim Verhalten bzw. der Zufriedenheit der Personen an?
- Erfolgt die Ermittlung und Beurteilung sowie die Maßnahmen mit Vorrang für kollektiven Gefahrenschutz (ganzheitlich, arbeitsorganisatorisch, nicht diskriminierend) vor individuellem Gefahrenschutz?
- Wird die Arbeitsplatzevaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen in die allgemeine Evaluierung integriert (z. B. Evaluierung von Lärm/ Vibrationen, Beleuchtung, nach Unfällen bzw. Beinahe-Unfällen ...)? Sind die Maßnahmen im Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokument dokumentiert?



## Organisation der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

- Wer ist der/die Hauptzuständige für die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen (z. B.: interne oder externe Berater/innen wie Arbeitsmediziner/innen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitspsychologen/innen, Berater/innen von AUVAsicher, eines AMZ oder eines STZ)?
- Werden bei der Arbeitsplatzevaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen die Mitarbeiter/innen (sowie SVP, BR/PV) ausreichend, nachvollziehbar, repräsentativ beteiligt (verschiedene Arbeitnehmer/innen-Gruppen, in allen Phasen)?
- Werden die Ergebnisse der Evaluierung in ausreichender Art und Weise an den Arbeitgeber und die Beschäftigten rückgemeldet (Umsetzungstermine, Zuständigkeiten, Ansprechpersonen, Sprachverständnis berücksichtigt)?

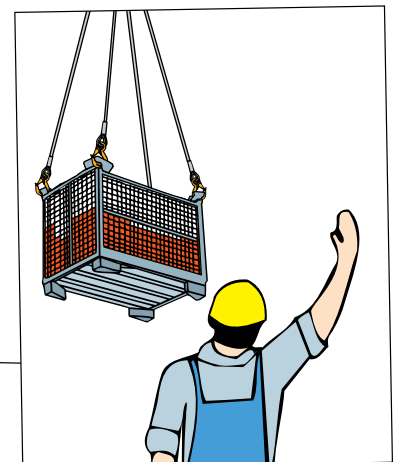
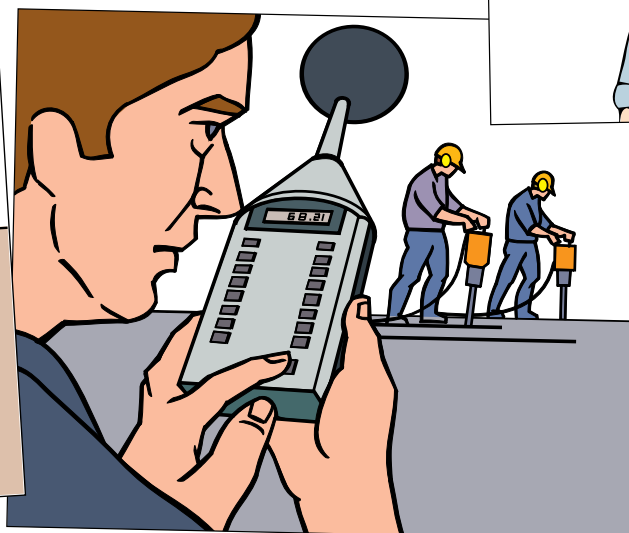
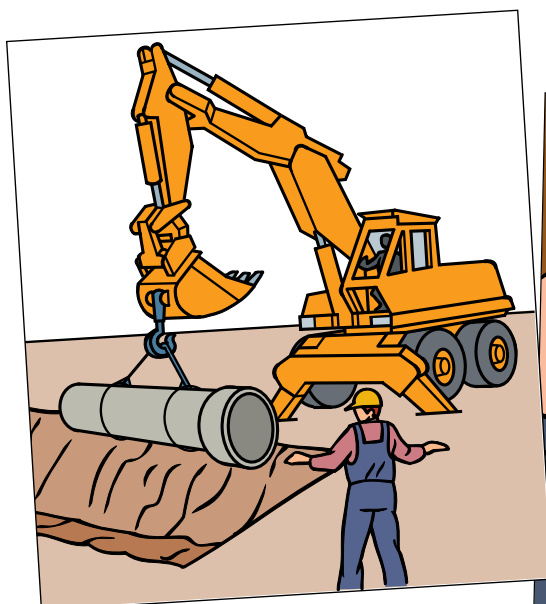
## DIE NACHFOLGENDEN AUFZÄHLUNGEN ZEIGEN BEISPIELHAFT DIE GRUNDLEGENDEN DIMENSIONEN ARBEITSBEDINGTER PSYCHISCHER BELASTUNGEN, DIE ZU FEHLBEANSPRUCHUNGEN FÜHREN KÖNNEN:

### Arbeitsumgebung

- **Klimatische Belastungen** Temperaturen sehr hoch/ sehr niedrig, Luftfeuchtigkeit zu niedrig/zu hoch, ungenügende Steuerbarkeit des Klimas
- **Akustische Belastung** Lärm beeinträchtigt Konzentration; wichtige Signale sind nicht wahrnehmbar oder unterscheidbar
- **Visuelle Belastungen** zu wenig Licht/zu viel Licht (Blendung), fehlender Lichtschutz an Fenstern, ungenügende Steuerbarkeit des Lichts
- **Platz/Fläche unzureichend** Platzangebot entspricht nicht den Aufgabenanforderungen, Verkehrswege behindern Arbeitsbewegungen
- **Ausstattung/Arbeitsmittel unzureichend** Arbeitsplatzausstattung fehlt oder ist ungenügend, Arbeitsmittel sind nicht (rechtzeitig) vorhanden oder ungenügend, persönliche Schutzausrüstung ist ungenügend
- **Gefahrenbelastung** Belastung durch Unfallrisiken, gefährliche Arbeitsstoffe, Maschinen etc.

### Aufgabenanforderung/Tätigkeiten

- **Körperliche Belastungen** Fehlhaltungen, hohe Geschicklichkeit, hoher Kraftaufwand, hohe Anforderungen an Sehen, Hören, Fühlen etc.
- **Geistige Belastungen** hohe Konzentration und Aufmerksamkeit, hohe Informationsdichte, Monotonie, Gleichförmigkeit, hohe Komplexität
- **Emotionale Belastungen** externe Konflikte (schwierige Kund/innen, gewalttätige Übergriffe), hohe Verantwortung für Personen und Ergebnis
- **Qualifikationsprobleme** Überforderung/Unterforderung, fehlende/ungenügende Einschulung/Unterweisung in Aufgaben



## Sozial- und Organisationsklima

- **Mangelhafte Zusammenarbeit** mangelhafte Kommunikation, fehlende Rückmeldung zur Arbeitsleistung, interne Konflikte (mit Kolleg/innen bzw. Führungskraft) bis hin zu Mobbing
- **Belastung durch Diskriminierung** aufgrund von Geschlecht, Alter, Ethnie, Religion etc.
- **Fehlende Unterstützung durch Führungskraft, Kolleg/innen** Alleinarbeit, Störungen und Unterbrechungen (z. B.: fehlende Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Arbeiten, häufig wechselnde Prioritäten, häufige Blockierungen und Unterbrechungen der Arbeit)
- **Fehlende Vorhersehbarkeit und Planbarkeit** z. B.: Doppelgleisigkeiten, Reihenfolge der Arbeitsschritte, Verfügbarkeit der Arbeitsmittel
- **Informationsmängel** unpassende Informationsweitergabe (zu viel, zu wenig) – dadurch Fehler in der Arbeitsvorbereitung und Ausführung, Informationsfülle ist nicht verarbeitbar, unklare oder widersprüchliche Arbeitsaufträge (z. B.: unklare Prioritäten, unklare Zuständigkeiten, unklare Qualitätskriterien)
- **Fehlender Handlungsspielraum** fehlende Gestaltungsmöglichkeiten bei der Organisation der Arbeit, fehlende Mitwirkungsmöglichkeit bei arbeitsrelevanten Maßnahmen, fehlende Einflussmöglichkeit auf Probleme und Lösungen.

## Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

- **Ungenügend gestalterische Arbeitsprozesse** Doppel- und Mehrfacharbeit/Doppelgleisigkeiten, Reihenfolge von Arbeitsschritten ist nicht veränderbar, Verfügbarkeit von erforderlichen Materialien ist nicht gewährleistet
- **Orientierung und Handlungsspielräume** fehlende Handlungsspielräume (z. B.: fehlende Gestaltungsmöglichkeiten bei Organisation der Arbeit, fehlende Mitwirkungsmöglichkeit bei arbeitsrelevanten Maßnahmen), fehlende Rückmeldung über Arbeitsleistungen, unklare Zuständigkeiten und Aufgaben, Überwachungs- und Kontrollmechanismen, Vorgabe von Arbeitstempo
- **Störungen/Unterbrechungen** fehlende Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Arbeit, häufig wechselnde Prioritäten, häufige Blockierungen und Unterbrechungen bei der Arbeit
- **Belastende Arbeitszeitgestaltung** belastender Schichtplan, inadäquater Wechsel zwischen Aktivitäts- und Erholungsphasen, mangelhafte Pausengestaltung, häufig lange Arbeitszeiten
- **Belastende Arbeitsmenge** Aufgaben in vorgegebener Zeit/Qualität nicht erfüllbar, Arbeitsmenge ist sehr unregelmäßig/nicht planbar



## **Impressum:**

Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe  
Wirtschaftskammer Österreich  
Schaumburggasse 20/6, 1040 Wien  
Telefon: +43 (1)505 69 60-221  
Telefax: +43 (1)505 69 60-240  
E-Mail: [baunebengewerbe@bigr4.at](mailto:baunebengewerbe@bigr4.at)  
Internet: [wko.at/bauhilfsgewerbe](http://wko.at/bauhilfsgewerbe)

---

### **Inhaltliche Gestaltung:**

Darius Kerschbaumer, Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe  
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz – Zentralarbeitsinspektorat

---

### **Grafik:**

[www.starmuehler.at](http://www.starmuehler.at)

---

### **Druck:**

Ueberreuter

---

**Stand:** November 2014