



EVALUIERUNG

ARBEITSBEDINGTER PSYCHISCHER
BELASTUNGEN IM BAUHAUPT- UND
BAUNEBENGEWERBE

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 ArbeitnehmerInnen umfassend vor Gefahren zu schützen ist (unter Gesundheit im Sinne des ASchG ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen). Die Novelle des ASchG stellt nun klar, dass unter Gefahren neben physischen auch psychische Belastungen gemeint sind. 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 ArbeitgeberInnen selbst durchgeführt werden, aber es können auch Präventivdienste (SFK,

ArbeitsmedizinerInnen) sowie erforderlichenfalls ArbeitspsychologInnen 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.

Das vorliegende Merkblatt wurde als Umsetzungshilfe für Betriebe des Bauhaupt- und des Baunebengewerbes erstellt und mit dem Zentralen Arbeitsinspektorat im BMASK abgestimmt.



bmask

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ

WELCHE KONSEQUENZEN ERGEBEN SICH FÜR DIE BETROFFENEN BETRIEBE?

Was sind arbeitsbedingte psychische Belastungen?

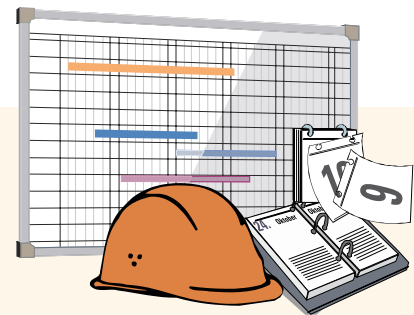
Grundsätzlich ist eine psychische Belastung die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen, auf ihn psychisch einwirken (unterschieden wird zwischen psychosozialen, psychoemotionalen und psychomentalen Belastungen) und die eine häufige Ursache für arbeitsbedingte 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.

Sie ergeben sich aus der Gestaltung der Arbeitsstätte und Arbeitsplätze, der Gestaltung und dem Einsatz von Arbeitsmitteln, der Verwendung von Arbeitsstoffen, der Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken. Zusätzlich sind nunmehr auch als Quelle für Belastungen die „Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation“ im ASchG angeführt.

Unter psychischer Beanspruchung 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 psychische

Belastungen in ihrer Ausprägung mit einer hohen Wahrscheinlichkeit zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen 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. KollegInnen,
- Arbeitszeiten mit zu wenig Planungsmöglichkeiten,
- monotone Tätigkeiten,
- zu geringe Abwechslung,
- widersprüchliche Ziele und Anforderungen.

VORGEHEN IM BETRIEB: 5 SCHRITTE ZUM ZIEL

1

Planung durchführen und Aktionsplan (Prozessschritte, Beteiligte, Zeitraum) festlegen

Identifikation der kritischen Arbeitsbereiche oder Belastungsfaktoren; danach den Ablauf der Arbeitsplatzevaluierung im Detail planen und festlegen, z. B. in welchen Abteilungen; welche Tätigkeitsgruppen; welche Organisationsbereiche; welchen Zeitrahmen; wer wird wann und wie beteiligt; Information der Führungskräfte und MitarbeiterInnen etc.



2

Psychische Belastungen ermitteln und beurteilen

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



3

Maßnahmen ableiten und festlegen

Falls die Beurteilung der Ergebnisse notwendige Änderungen 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 ermittelten und beurteilten psychischen Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können, sowie die Maßnahmen zur Reduktion der Gefahren sind im Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokument festzuhalten und den betroffenen Personen mitzuteilen.

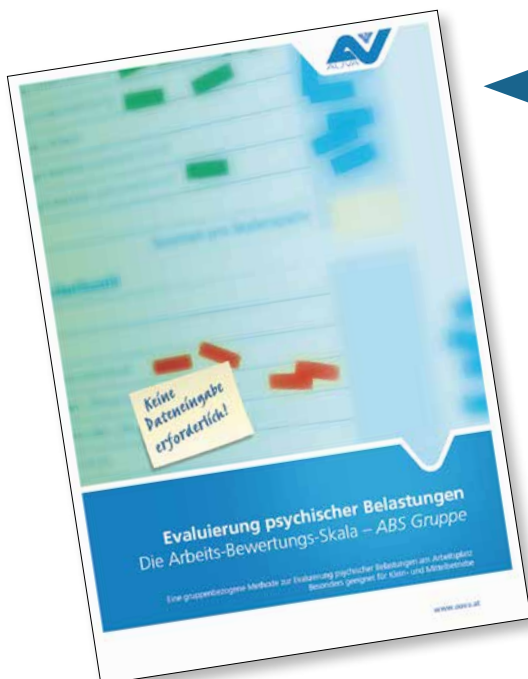


IM DETAIL:

1. Planung durchführen und Aktionsplan (Prozessschritte, Beteiligte, Zeitraum) festlegen

In einem ersten Schritt sollen kritische Arbeitsbereiche oder Belastungsfaktoren identifiziert werden. Nach Verschaffung dieses Überblickes kann begonnen werden, festzulegen, wie der Ablauf der Arbeitsplatz-evaluierung im Detail erfolgen soll. z. B.:

- In welcher repräsentativen **Organisationseinheit** (z. B. Niederlassung, Abteilung, Bauleitung, ...) 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?
- Die jeweils betroffenen **Führungskräfte und MitarbeiterInnen** sollten vorab über Ziele und Ablauf informiert werden.



Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS Gruppe

- Anleitung für die Praxis ab S. 29
- Praxisbeispiel Firma Linhart ab S. 37

2. Psychische Belastungen ermitteln und beurteilen

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 arbeitsbedingte psychische Belastungen analysieren.

2.1 Beispiel für eine geeignete Methode: Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS Gruppe

Zur Evaluierung psychischer Belastungen hat die AUVA ein Instrument – die Arbeits-Bewertungs-Skala (ABS) – 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.

Quelle:



www.auva.at > Publikationen > Evaluierungshefte > E14 Evaluierung psychischer Belastungen

2.2 Weitere geeignete Methoden und Informationen siehe im Internet unter



www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/Belastungen/default.htm

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 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.

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.

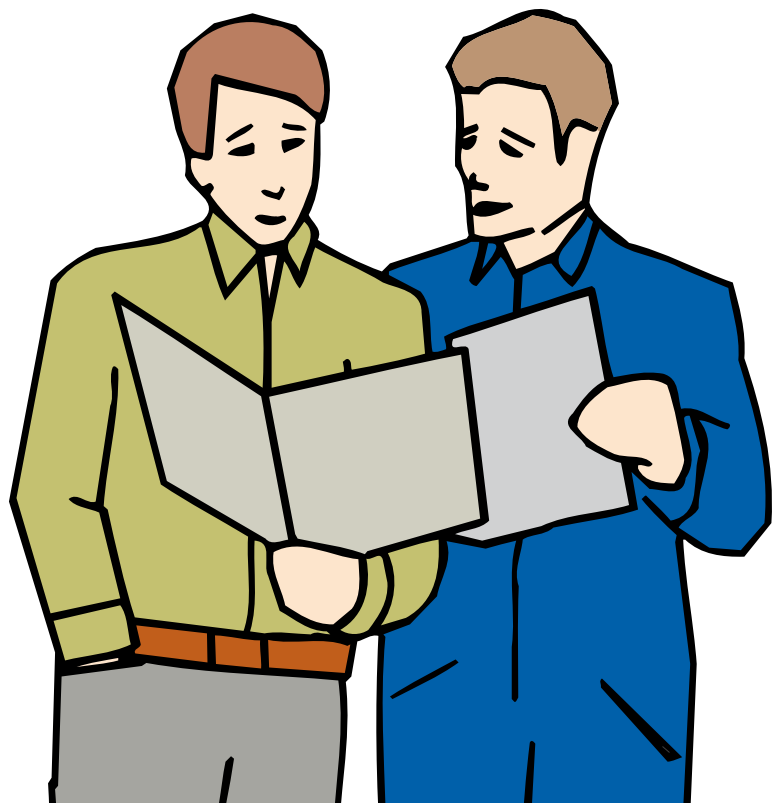
4. Umsetzung der Maßnahmen und Überprüfung ihrer Wirksamkeit

Der Erfolg und die Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen müssen geprüft werden und diese sind erforderlichenfalls anzupassen. Eine Überprüfung der Arbeitsplatzevaluierung hat insbesondere nach Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung (wie z. B. nach gehäuften Unfällen, Beschwerden, Erkrankungen etc.) zu erfolgen.

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.

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



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 KundInnen, Über- oder Unterforderung durch die Aufgaben),
- Belastungen durch das **Organisationsklima** (z. B. mangelnde Unterstützung durch Führungskraft bzw. KollegInnen, 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 MitarbeiterInnen) genutzt?
- Setzen die getroffenen Maßnahmen vorwiegend bei der Quelle bzw. den Ursachen der arbeitsbedingten psychischen Belastungen, nicht beim Verhalten bzw. der Zufriedenheit der Personen an?
- Erfolge die Ermittlung, Beurteilung und 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 Fehlbelastungen (z. B. interne oder externe BeraterInnen wie ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte, ArbeitspsychologInnen, BeraterInnen von AUVA sicher, eines AMZ oder eines STZ)?
- Werden bei der Arbeitsplatzevaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen die MitarbeiterInnen (sowie SVP, BR/PV) ausreichend, nachvollziehbar, repräsentativ beteiligt (verschiedene AN-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 KundInnen, gewalttätige Übergriffe), hohe Verantwortung für Personen und Ergebnis
- **Qualifikationsprobleme** Überforderung/Unterforderung, fehlende/ungenügende Einschulung/Unterweisung in Aufgaben

Organisationsklima

- **Mangelhafte Zusammenarbeit** mangelhafte Kommunikation, fehlende Rückmeldung zur Arbeitsleistung, interne Konflikte (mit KollegInnen bzw. Führungskraft) bis hin zu Mobbing

- **Belastung durch Diskriminierung** aufgrund von Geschlecht, Alter, Ethnie, Religion etc.
- **Fehlende Unterstützung durch Führungskraft/KollegInnen** 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:

Geschäftsstelle Bau und Bundesinnungsgruppe Baunebengewerbe
Wirtschaftskammer Österreich
1040 Wien, Schaumburgergasse 20

Inhaltliche Erstellung:

DI Robert Rosenberger, Geschäftsstelle Bau
Darius Kerschbaumer, Bundesinnungsgruppe Baunebengewerbe

Bezugsquellen Internet:

Geschäftsstelle Bau: www.bau.or.at

Bundesinnung der Steinmetze: www.wko.at/steinmetzmeister
Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler: www.d-g-s.at
Bundesinnung der Maler und Tapezierer: www.malerundtapezierer.at
Bundesinnung der Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker: www.wko.at/hafner
Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe: www.wko.at/bauhilfsgewerbe
Bundesinnung Holzbau: www.wko.at/zimmermeister

Gedruckt:

Service GmbH der WKÖ, Tel.: 05 90 900-5050, Fax: 05 90 900-236, E-Mail: mSERVICE@wko.at

Stand: Februar 2014

Hinweis: Das vorliegende Merkblatt wurde nach bestem Wissen erstellt, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die Verwendung dieses Merkblattes schließt Fragen der Haftung und Rechtsverbindlichkeit gegenüber der Herausgeberin aus.