

# Wie geht's!

## Menschengerechte Arbeitsgestaltung durch Evaluierung psychischer Belastungen und Ressourcen in der Arbeitswelt

### Was sind arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen?

Nach der ÖNORM EN ISO 10075-1 versteht man unter psychischen Belastungen die Gesamtheit aller äußeren Einflüsse, die auf den Menschen einwirken oder einwirken können.

In der ÖNORM ISO 10075-2 und der DIN EN ISO 9241-2 werden die Anforderungen an menschengerechte Arbeitsgestaltung beschrieben.

Beispiele für arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen, die häufig am Arbeitsplatz vorkommen können sind: Termin- oder Zeitdruck, schlechtes Betriebsklima, isolierte Arbeitssituation, Monotonie, Über- oder Unterforderung, unregelmäßige oder überlange Arbeitszeiten, keine Pausen, Lärm und anderes mehr.

Arbeitsbedingte psychische Belastungen wirken auf alle Menschen an jedem Arbeitsplatz gleichermaßen, werden jedoch individuell unterschiedlich verarbeitet, je nachdem, welche Ressourcen jemand hat (z.B. Ausbildung, Erfahrung, Funktion, Geschlecht, Gesundheitszustand, Alter, kultureller Hintergrund usw.)

### Erheben und bewerten psychischer Arbeitsbelastungen sowie ableiten von Maßnahmen

Arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen gehören in die Arbeitsplatzevaluierung genauso mit einbezogen wie mechanische, chemische oder physikalische Belastungen.

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verlangt es. Es ist erwiesen, dass arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen krank machen können (rund ein Drittel aller Krankenstände werden durch psychische Fehlbelastungen verursacht).

Arbeitspsychologisch gut gestaltete Arbeit hingegen fördert die Gesundheit, erhöht Motivation, Arbeitsfreude und Leistungsfähigkeit, verbessert das Arbeitsklima und verringert Fluktuation und Fehlzeiten.

Im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen wird die Qualität der Arbeit bzw. der Arbeitsabläufe/Arbeitsvorgänge der Arbeitsorganisation erhoben und bewertet. Es sollen mögliche beeinträchtigende Faktoren identifiziert werden (z.B. permanenter Zeitdruck oder häufige Störungen oder Unterbrechungen), aber es sollen auch jene betrieblichen Ressourcen identifiziert werden, von denen wir wissen, dass sie sich positiv oder schützend auf die Gesundheit auswirken (z.B. erweiterte Handlungsspielräume, Vertrauen in die Führungskräfte und MitarbeiterInnen, wertschätzende Anerkennung, Chancengleichheit, Weiterbildungsmöglichkeiten).

### Können psychische Fehlbelastungen gemessen werden?

Das Erheben (Messen) arbeitsbedingter psychischer Arbeitsplatz-Fehlbelastungen ist genauso möglich, wie bei Belastungen anderer Art. Es gibt dafür Messinstrumente bzw. Methoden z.B. einfache Fragebögen (wie den Kurzfragebogen der Arbeitsanalyse), oder Gruppeninterviews wie ABS-Gruppe. Für vertiefende Analysen und Arbeitsgestaltung liegen Verfahren vor, die von (arbeitswissenschaftlichen) ExpertInnen eingesetzt werden.

Eine umfassende Beteiligung aller Personengruppen ist besonders wichtig!

Um ein realistisches Bild von der Arbeitsqualität zu erhalten, sollen zwei Ebenen betrachtet werden.

### Negativ wirkende Merkmale

- Zeitdruck
- Unpassendes Arbeitstempo
- Störungen oder Unterbrechungen
- Monotonie
- Strenge Überwachung der Arbeitnehmer/innen
- Keine Pausen
- Lärm
- Ständige Konzentration
- Isoliertes Arbeiten oder Alleinarbeitsplätze
- Unverständliche Unterweisung
- Keine Weiterbildung

### Positive Faktoren

- Mitsprachemöglichkeit
- Gute Teamarbeit
- Erfahrungen und Fähigkeiten der MitarbeiterInnen nutzen und fördern
- Entscheidungsmöglichkeit
- Abwechslungsreiche Arbeit
- Anerkennende, wertschätzende Gesprächskultur
- Einbeziehung von Frauen/Männern, Jungen/Älteren in gleicher Weise
- Ausreichende Information und Unterweisung

### Was deutet auf psychische Fehlbelastungen hin?

- Hohe Fluktuation
- Hohe Krankenstände
- Diskriminierungen aller Art
- Konflikte zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen
- Hohe Fehlerhäufigkeit
- Erhöhter Alkohol-, Tablettenkonsum

### Festlegen und durchführen von Maßnahmen

Es gibt selten „Patentrezepte“, Lösungsansätze müssen erst erarbeitet und den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten angepasst werden, wie z.B.:

- Förderung der Kommunikation/Informationsweitergabe
- Reduktion körperlicher Belastungen
- Gestaltung des Arbeitsumfelds und Strukturierung der Arbeitsorganisation
- Ausreichende Rückmeldungen
- Passende Personalauswahl und Anforderungsprofile
- Gleichstellungs-/Managing Diversity Programme

### Gesetzliche Grundlagen

- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl Nr. 450/1994, i.d.g.F.
  - § 2: Begriffsbestimmungen
  - § 3: Allgemeine Pflichten der ArbeitgeberInnen
  - § 4: Ermittlung und Beurteilung von Gefahren
  - § 7: Grundsätze der Gefahrenverhütung
  - §§ 12 und 14: Information und Unterweisung
  - §§ 77 und 82: Tätigkeit der Präventivfachkräfte
  - §§ 76 und 81: Aufgaben und Beiziehung Präventivfachkräfte und sonstige Fachleute
  - § 82 b: Sonstige Fachleute
  - § 84: Aufzeichnungen und Berichte der Präventivfachkräfte
  - § 88 Abs. 2: Aufgaben des Arbeitsschutzausschuss hinsichtlich menschengerechter Arbeitsgestaltung
- Mutterschutzgesetz 1979, i.d.g.F.
  - § 2a Abs. 2 Z 6: Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und
  - § 4 Abs. 5: Beschäftigungsverbot für schwangere ArbeitnehmerInnen – im Zweifelsfall entscheidet das Arbeitsinspektorat (gilt auch für psychische Belastungen)
- Kinder- und Jugendschutzgesetz 1987, i.d.g.F.
  - § 23: Ermittlung bestehender Gefahren vor Beginn der Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen

ÖNORM EN ISO 10075 1-3

DIN EN ISO 9241-2

### Impressum

**Medieninhaber und Herausgeber:** Bundesministerium für Arbeit (BMA), Sektion VII Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat, Favoritenstraße 7, 1040 Wien **Verlags- und Herstellungsort:** Wien **Layout & Druck:** BMAS **Stand:** September 2019