

FAQ-Liste „Evaluierung psychischer Belastungen“

1. Welche Vorschriften habe ich zu beachten?
2. Wie oft ist die Arbeitsplatzevaluierung durchzuführen?
3. Welche Rolle spielt die Arbeitsmedizin? Welche Rolle spielt die Arbeitspsychologie? Welche Rolle spielt der Betriebsrat? Welche Qualifikationen sind erforderlich, damit Dritte die Evaluierung durchführen können?
4. Müssen Befragungen zwingend durchgeführt werden? Wenn ja, wer führt diese durch?
5. Müssen alle Arbeitnehmer/innen befragt werden oder genügt die Befragung ausgewählter Gruppen? Wer legt diese Gruppen fest?
6. Kann man im Falle von Befragungen verhindern, dass Fragen zu persönlich ausfallen?
7. Wo liegt das eigentliche Ziel der Evaluierung?
8. Wie sind die Kosten für die Evaluierung psychischer Belastungen anzusetzen?
9. Wer kontrolliert, ob dem Gesetz genügend entsprochen wird?
10. Gibt es verbindliche Ö-Normen?
11. Wer legt die nach der Evaluierung definierten Maßnahmen fest? Wer entscheidet, welche Maßnahmen letztlich tatsächlich umgesetzt werden? Wie erfolgt die Kontrolle der umgesetzten Maßnahmen?
12. Worauf wird von der Arbeitsinspektion bei der Festlegung von Maßnahmen besonders geachtet?
13. Bin ich frei, eigene Wege für die Umsetzung zu finden? Bin ich an bestehende Angebote bei der Ermittlung gebunden?
14. Wie unterstützt mich die AUVA?

1. Welche Vorschriften habe ich zu beachten?

Im Rahmen der **gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsplatzevaluierung** (Ermittlung, Beurteilung von Gefahren, Maßnahmenfestlegung, einschließlich der Dokumentation) ist zu prüfen, ob arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen vorliegen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können. Wurden beeinträchtigende Arbeitsbedingungen erkannt, müssen Arbeitgeber/innen diese durch entsprechende Maßnahmen gezielt verbessern.

Die Angebote der Sozialpartnerorganisationen zur Evaluierung psychischer Belastungen - alle via Internet abrufbar - und die Informationen des BMASK sind auf der Basis des Gesetzes unter gegenseitiger Abstimmung erarbeitet worden und sind bundesweit akzeptiert. Detaillierte gesetzteskonforme Informationen finden Sie unter

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

<https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und->

[Sozial-](#)

[recht/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerschutz/ooe/Evaluierung_psychischer_Belastungen_am_Arbeitsplatz.html](#)

2. Wie oft ist die Arbeitsplatzevaluierung durchzuführen?

Die Ermittlung psychischer Belastungen ist **Teil des Evaluierungsprozesses**, welcher seit den Jahren 1994/1995 gilt. Anzustreben wäre, dass die Evaluierung psychischer Belastungen mit der allgemeinen Evaluierung **immer wieder** gemeinsam durchgeführt wird. Das Ziel der Arbeitsplatzevaluierung ist eine **Optimierung der Arbeitssituation**. Die festgestellten Gefahren durch psychischen Belastungen sowie die Maßnahmen werden in das **Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument** eingetragen. Es geht bei der Evaluierung daher nicht um individuelle Charaktereigenschaften von Personen.

Eine Überprüfung und ggf. Anpassung der Arbeitsplatzevaluierung hat insbesondere zu erfolgen, nach Auftreten von Erkrankungen, wenn der Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind, nach Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung (wie z.B. die Häufung von Konflikten oder Beschwerden, Gewaltübergriffen, posttraumatischen Belastungsstörungen nach einem Arbeitsunfall, etc.), bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer/innen schließen lassen. Eine zusätzliche zeitliche Vorgabe, in welchen Intervallen die Arbeitsplatzevaluierung zu überprüfen und anzupassen ist, wird vom ASchG nicht festgelegt.

3. Welche Rolle spielt die Arbeitsmedizin? Welche Rolle spielt die Arbeitspsychologie? Welche Rolle spielt der Betriebsrat? Welche Qualifikationen sind erforderlich, damit Dritte die Evaluierung durchführen können?

Für die Durchführung und Dokumentation der Evaluierung ist grundsätzlich immer der **Arbeitgeber/die Arbeitgeberin verantwortlich**. Er/Sie kann die Durchführung der Evaluierung **delegieren**, z.B. an Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmediziner/in oder sonstige geeignete Fachleute. **Arbeitsmediziner/innen** sind Ärzt/innen mit Expertise in Fragen des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Sie beraten und unterstützen die Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen bei deren Aufgaben und Verpflichtungen im Gesundheitsschutz. Arbeitgeber/innen beurteilen und entscheiden, je nach der in der konkreten Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation, ob für eine bestimmte Aufgabenstellung die fachlichen Qualifikationen der Sicherheitsfachkraft und der Arbeitsmediziner/in ausreichen oder eine sonstige, zusätzliche Expertise erforderlich ist. Erforderlichenfalls können z.B. **Arbeitspsycholog/innen** beigezogen werden, müssen aber nicht. Wenn externe Dienstleistungen in Anspruch genommen werden, die nicht von Präventivfachkräften oder sonstigen Fachleuten nach dem ASchG erbracht werden, müssen diese Personen ihre Berufsberechtigung in ihren Anboten nachweisen.

Das Zusammenwirken „Mensch - Arbeitsplatz“ berührt jedenfalls die Mitgestaltungsrechte des **Betriebsrates**. Der § 92a Arbeitsverfassungsgesetz „Arbeitsschutz“ entfaltet in Sachen Mitwirkungsrecht der Betriebsräte seinen vollen Umfang.

4. Müssen Befragungen zwingend durchgeführt werden? Wenn ja, wer führt diese durch?

Bei der Erfassung ob belastende Merkmale von Arbeitsbedingungen vorliegen ist mit **geeigneten standardisierten Erhebungsinstrumenten/Messverfahren** vorzugehen. Möglich sind Messinstrumente wie schriftliche Befragungen per Fragebogen, moderierte Gruppen-Interviews bzw. Einzelinterviews oder Beobachtung/Beobachtungsinterviews, die arbeitsbedingte psychische Belastungen analysieren.

Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren/Belastungen und der Festlegung der Maßnahmen sind die **Präventivfachkräfte** (Arbeitsmediziner/innen, Sicherheitsfachkräfte) und erforderlichenfalls **geeignete Fachleute** wie beispielsweise Arbeitspsycholog/innen heranzuziehen (§ 4 Abs. 6 ASchG). Es sollte immer ein Verfahren angewendet werden, das für die Situation im Betrieb (Führungskräfte und Mitarbeiter/innen) passend ist und mit dessen Ergebnissen geeignete Maßnahmen, zur systematischen Verbesserung der Arbeitsbedingungen abgeleitet werden können.

5. Müssen alle Arbeitnehmer/innen befragt werden oder genügt die Befragung ausgewählter Gruppen? Wer legt diese Gruppen fest?

Der/die **Arbeitgeber/in entscheidet**, wie vorgegangen wird und ob es erforderlich ist, für die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen z.B. **interne oder externe Berater/innen** wie Arbeitsmediziner/innen, Sicherheitsfachkräfte oder sonstige geeignete Fachleute beratend beizuziehen. Bei der Ermittlung sind **alle Arbeits- u. Tätigkeitsbereiche miteinzubeziehen**; es müssen jedoch nicht alle Arbeitnehmer/innen befragt werden. Es empfiehlt sich aber betriebsspezifisch, je nach Größe und Anzahl der Beschäftigten, eine Systematik anzuwenden, die Rückschlüsse auf Individuen und die persönliche Disposition ausschließt. Bei der Anwendung von **Befragungen** genügt ein **repräsentativer Schnitt**.

Je nach Unternehmensgröße und Tätigkeiten kann auch mit einer **Kombination verschiedener Methoden** gearbeitet werden.

Es handelt sich immer um ein Vorgehen, dass der betrieblichen Situation angepasst werden sollte. Die Merkblätter und Arbeitsunterlagen der Sozialpartnerorganisationen und des BMASK sind fachlich koordiniert. Bedient sich ein Unternehmen bei der Evaluierung jedoch eines externen Anbieters, gelten die dort vorgesehenen AGB. Es wird empfohlen, schon bei der Verga-

be des Auftrags nach außen, diese ist vom Gesetz her aber nicht vorgeschrieben und ist somit eine Firmenentscheidung, eine Klausel, die auf die nötige Gesetzeskonformität hinweist, einzu-
fügen.

6. Kann man im Falle von Befragungen verhindern, dass Fragen zu persönlich ausfallen?

Ja. Die Evaluierung psychischer Belastungen zielt auf die Interaktion von Mensch und Arbeitsumwelt und auf daraus eventuell folgende **Fehlbeanspruchungen durch den Arbeitsplatz/durch die Arbeitsbedingungen**. Die Evaluierung psychischer Belastungen muss vier Bereiche erfassen: Aufgabenanforderung und Tätigkeit, Organisationsklima, Arbeitsumgebung sowie Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation.

Es geht daher **nicht** um individuelle Charaktereigenschaften und personenbezogene Fragen sind daher **nicht** Gegenstand der gesetzlichen Evaluierung, d.h. Fragestellungen nach z.B. Arbeitszufriedenheit, Burnout oder Befindlichkeiten, Gesundheit sind nicht Gegenstand der Arbeitsplatzevaluierung; es sind daher nur **Fragen zu Arbeitsbedingungen** zu stellen, wie z.B. der Arbeitsorganisation, den Arbeitsabläufen, den Tätigkeiten, der Aufgabenanforderung, dem Sozial-und Organisationsklima, der Arbeitsumgebung.

7. Wo liegt das eigentliche Ziel der Evaluierung?

Das Ziel der Arbeitsplatz-Evaluierung ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und langfristig die Vermeidung und Reduktion von chronischen Beschwerden bzw. Erkrankungen.

8. Wie sind die Kosten für die Evaluierung psychischer Belastungen anzusetzen?

Die Präventionszeiten im ASchG wurden bei der letzten Novelle ausdrücklich nicht erhöht. Viel mehr ist die Evaluierung der psychischen Belastungen im Rahmen der geltenden Präventionszeiten durchzuführen. Bedient man sich eines Arbeitsmediziners /einer Arbeitsmedizinerin, so ist nur der daraus resultierende Mehraufwand im Evaluierungsprozess zu berücksichtigen, zieht man einen Arbeitspsychologen/eine Arbeitspsychologin bei, ist dies Sache der individuellen Vertragsgestaltung.

Es muss nicht die gesamte Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen beauftragt werden, sondern ein Unternehmen kann sich bei Bedarf auch gezielt Know-how zukaufen, z.B. zur Anwendung von Messverfahren, zur Gestaltung von Maßnahmenvorschlägen auf arbeitswissenschaftlicher Basis, etc. Durch gezielten Einsatz der beteiligten Präventivdienste, bei Bedarf in Kombination mit einer externen Fachperson, kann ebenfalls weniger Einsatzzeit benötigt werden.

Vergeben beispielsweise Industriebetriebe ganze Aufträge aus dem Arbeitsschutzbereich an anbietende Drittfirmen/z.B. Unternehmensberatungen, dann gelten das Vertragsrecht und die Allgemeinen Geschäftsbedingungen zwischen diesen Vertragspartnern, da zwei Firmen kontrahieren.

9. Wer kontrolliert, ob dem Gesetz genügend entsprochen wird?

Wurden im Betrieb arbeitsbedingte psychische Belastungen ermittelt und beurteilt, kann der **Arbeitsinspektor/die Arbeitsinspektorin** kontrollieren, ob bestimmte Themenbereiche potentieller Gefahren durch psychische Belastung berücksichtigt wurden. Unabhängig davon, mit welchem geeigneten standardisierten Messverfahren ermittelt wird, müssen die vier Dimensionen, Aufgabenanforderungen und Tätigkeit, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation, angesprochen werden.

10. Gibt es verbindliche Ö-Normen?

Nein, es gibt keine verbindlich gestellten Ö-Normen: es gibt nur ein gemeinsames Grundverständnis auf Basis einer Arbeitsgruppe des internationalen Normenausschusses Ergonomie, das in der Ö-Norm EN/ISO/10075 zusammengefasst ist - unter dem Titel „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen“. Werden Gefahren durch psychische Belastungen ermittelt, sollten unter Beteiligung der Beschäftigten geeignete Maßnahmen festgelegt, durchgeführt und anschließend auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. In den Erläuterungen zur ASchG-Novelle 2013 ist die Norm angeführt.

11. Wer legt die nach der Evaluierung definierten Maßnahmen fest? Wer entscheidet, welche Maßnahmen letztlich tatsächlich umgesetzt werden? Wie erfolgt die Kontrolle der umgesetzten Maßnahmen?

Nach der Analyse der konkret negativ belastenden Arbeitsbedingungen müssen wirksame Maßnahmen abgeleitet und festgelegt werden. Dafür sind grundsätzlich Arbeitgeber/innen verantwortlich. Sicherheitsfachkraft, der/die Arbeitsmediziner/in, der Betriebsrat, Sicherheitsvertrauensperson, ggf. sonstige Fachleute (insbesondere Arbeitspsychologen/innen), Arbeitnehmer/innen beteiligen sich dabei. Ist im Unternehmen ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) eingerichtet, werden Maßnahmen auch dort diskutiert. Eine Möglichkeit der internen Kontrolle ist auch die Wirksamkeitsüberprüfung, die im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung stattfindet.

Die finale Entscheidung trifft der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin. Die Kontrolle erfolgt durch den Arbeitsinspektor bzw. die Arbeitsinspektorin; der Vollzug liegt bei der Bezirksverwaltungsbehörde, die Rechtsmittel gehen über die Verwaltungsgerichtsbarkeit neu.

12. Worauf wird von der Arbeitsinspektion bei der Festlegung von Maßnahmen besonders geachtet?

Das Arbeitsinspektorat legt bei der Kontrolle der Maßnahmen besonderen Wert auf die **Grundsätze der Gefahrenverhütung**. Ist ein Risiko nicht zu vermeiden, sind Maßnahmen zur **Reduzierung/Vermeidung** der Gefahr an der Quelle anzusetzen, also an der Ursache und nicht an der Auswirkung/Beanspruchung, dabei ist vorrangig ein **kollektiver** Gefahrenschutz zu berücksichtigen. Fristgerecht umgesetzte Maßnahmen müssen am konkreten Arbeitsplatz wirksam werden können. Wichtig ist bei ermittelten Gefahren bei der Gestaltung von Aufgabenanforderungen und Tätigkeit, des Sozial- und Organisationsklimas, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe und/oder Arbeitsorganisation anzusetzen.

13. Bin ich frei, eigene Wege für die Umsetzung zu finden? Bin ich an bestehende Angebote bei der Ermittlung gebunden?

Es gibt **verschiedene Arten von Messverfahren** um eine Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen durchzuführen. Das Gesetz ermöglicht, **betriebsspezifische Lösungen** anzuwenden. Die angebotenen „Downloads“ von Sozialpartnerorganisationen und dem BMASK sind daher immer ein möglicher Weg, der zum Ziel der Gesetzeserfüllung führt. Das Gesetz selbst lässt auch andere Wege offen, erst die Beratung und Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat kann letztlich Klarheit schaffen, ob ein rein betriebsspezifisch gewählter dritter Weg dem Gesetz entspricht. Das bedeutet, dass auch bestehende Instrumente zur Evaluierung ausgebaut werden oder neue Wege beschritten werden können.

Wichtig ist den im ASchG geregelten Prozess der Arbeitsplatzevaluierung zu berücksichtigen.

Eine Arbeitsplatzevaluierung umfasst:

- Ermittlung von Gefahren
- Beurteilung von Gefahren
- Festlegung von Maßnahmen
- Umsetzung von Maßnahmen
- Überprüfung/Wirkungskontrolle der Umsetzung der Maßnahmen
- Dokumentation der Evaluierung.

14. Wie unterstützt mich die AUVA?

Die Experten der AUVA unterstützen Sie bei der Evaluierung psychischer Belastungen. Seit Mitte 2013 bietet die AUVA dazu ein Tool an, die Arbeits-Bewertungs-Skala (ABS); auch dieses Tool ist ein Angebot ohne rechtliche Verbindlichkeit. Es ist eine Broschüre inklusive Fragebogen, der in Gruppen von Beschäftigten eingesetzt wird und schrittweise von der Ist-Situation ausgehend zu Lösungsvorschlägen führt. Für die Arbeit mit ABS bietet die AUVA eigene Schulungen an. Die AUVA arbeitet laufend an der Verbesserung der vorhandenen Tools.

Auskunft über die Evaluierung psychischer Belastungen erteilt auch die kostenlose Präventionsberatung von AUVAsicher (Informationen unter www.auva.at).