

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Was sagt das ASchG dazu?

§ 2 Z 7 – Unter Gefahren im Sinne dieses Bundesgesetzes sind arbeitsbedingte physische und **psychische Belastungen** zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.

§ 2 Z 7a – Unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist physische und **psychische Gesundheit** zu verstehen.

§ 3 (1) – Arbeitgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit sowie der Integrität und Würde erforderlichen Maßnahmen zu treffen.

Nach ÖNORM EN ISO 10075-1 sind ...

Psychische Belastungen – die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

Psychische Beanspruchungen – die unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich individueller Bewältigungsstrategien.

Nach ÖNORM EN ISO 10075-3 sollen Verfahren ...

objektiv, reliabel und valide sein.

Damit wird sichergestellt, dass psychische Belastungen adäquat ermittelt und Maßnahmen des Arbeitsschutzes gezielt abgeleitet werden können. Dies erfordert empirische Untersuchungen, die nachweisen, dass Zusammenhänge zwischen gemessenen Merkmalen und Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit tatsächlich bestehen.

Planung und Umsetzung der Evaluierung nach ASchG erfordern ein Evaluierungskonzept:

(vgl.: www.arbeitsinspektion.gv.at)

- I) Vorbereitung der Evaluierung nach ASchG
 1. Start = Lage sichten, Informationen einholen, planen, Steuergruppe installieren
 2. Evaluationskonzept = festlegen wer was wann, wo und wie macht
 3. Informieren = Führungskräfte und Beschäftigte über das Konzept und das Ziel / die Ziele informieren

- II) Umsetzung der Evaluierung nach ASchG
 4. Ermittlung = IST-Zustand mit standardisierten Verfahren erheben (§ 4 ASchG)
 5. Beurteilung = IST-SOLL-Vergleich durchführen (§ 4 ASchG)
 6. Maßnahmen treffen = IST an SOLL annähern (§ 4 + § 7 ASchG)
 7. Dokumentation = Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (§ 5 ASchG)
 8. Tun und Prüfen = IST-SOLL-Prüfung, regelmäßige Anpassung (§ 4 ASchG Abs. 5)

Wird die (vorgeschriebene) Überprüfung zum **kontinuierlichen Prozess**, verändert sich das Klima im Betrieb und die Mitarbeiter/innen werden sich in Folge intensiver mit dem Unternehmen (der Einrichtung, ...) identifizieren und eine **höhere Arbeitszufriedenheit** erfahren. Davon wiederum profitiert der Betrieb indem beispielsweise die Produktivität und Wertschöpfung steigt, Fluktuation und Krankenstandstage sinken.

Präventionszeiten nach ASchG § 82a (5)

25% der Präventionszeiten können je nach Gefährdungs- und Belastungssituation an sonstige geeignete Fachleute, **insbesondere Arbeitspsycholog/innen**, vergeben werden.

