



EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

**Rolle und Handlungsmöglichkeiten
von Betriebsräten/-innen
und Sicherheitsvertrauenspersonen**

Stand: November 2015



Dr. Josef Moser, MBA
AK-DIREKTOR

Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN GEGEN PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Die Zahl der psychischen Erkrankungen steigt sehr stark an. Auch die Zahl der Krankenstände aufgrund dieser Erkrankungen nimmt drastisch zu. Der Zeitdruck in der Arbeit gilt als eine der Hauptursachen für psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Aber auch einseitige gleichförmige Tätigkeiten, hohe Informationsdichte, Lärm, schlechtes Raumklima, beengte Platzverhältnisse, häufige Arbeitsunterbrechungen, fehlende Information, Doppelarbeit, schlechte Zusammenarbeit mit Führungskräften und Kolleginnen und Kollegen, mangelndes Feedback, ungünstige Arbeitszeitgestaltung und fehlende Wertschätzung können Belastungen sein.

Was kann man dagegen tun? Seit 1. Jänner 2013 regelt eine Novelle des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes die verbindliche Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz. Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Sicherheitsvertrauenspersonen sind wichtige Partner in diesem Prozess. Die Arbeiterkammer informiert mit dieser Broschüre über ihre Handlungsmöglichkeiten aufgrund dieses Gesetzes.

Wir freuen uns, wenn wir mit diesem Heft eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Gesundheit der Beschäftigten erreichen können. Wenn Sie Fragen haben, setzen Sie sich einfach mit unseren Expertinnen und Experten in Verbindung!

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Josef Moser'.

Dr. Josef Moser, MBA
AK-Direktor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Johann Kalliauer'.

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident



INHALT

Einleitung	4
Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz	6
Ablauf der Evaluierung psychischer Belastungen	8
Handlungsmöglichkeiten aus rechtlicher Sicht	15
Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat oder Sicherheitsvertrauensperson im Evaluierungsverfahren	16
Worauf Sie als Betriebsrat oder SVP besonderes Augenmerk legen sollten	18
Unterstützung durch die AK	19
Zusätzliche Informationen	20
Impressum	20

EINLEITUNG



Während viele (berufsbedingte) physische Erkrankungen rückläufig sind, haben psychische Erkrankungen in den letzten Jahren drastisch zugenommen. Seit dem Jahr 2005 ist ihre Anzahl von 266.738 Fällen auf 705.880 Krankenstandsfälle im Jahr 2014 gestiegen. Sowohl das persönliche Leiden als auch die volkswirtschaftlichen Konsequenzen sind enorm. Charakteristisch für fast alle psychischen Erkrankungen ist der Umstand, dass sie kompliziert zu behandeln sind und die Krankheitsdauer relativ lang ist. Die Zahl der Krankenstandstage bei psychischen Erkrankungen liegt durchschnittlich bei 36,1 Tagen pro Person und ist damit sehr hoch. Durch Krankenstände aufgrund von psychischen Erkrankungen entsteht ein volkswirtschaftlicher Schaden von 3,3 Milliarden Euro jährlich.



Psychische Erkrankungen werden oft mit Fehlbeanspruchungen am Arbeitsplatz in Zusammenhang gebracht. Sie sind neben den Belastungen des Muskel-Skelett-Apparats eine zunehmend häufige Ursache für arbeitsbedingte Beschwerden und Erkrankungen. Oft wird übersehen, dass der berufliche Stress und die berufliche Überbelastung auch ein geändertes Freizeitverhalten mit sich bringen kann. Nach dem Prinzip „Work hard, play hard“ führen psychische Belastungen in der Arbeit zu veränderten Ansprüchen an die Freizeit. Es dominieren zunehmend körperlich und psychisch herausfordernde Sportarten, extremes Spielverhalten oder entlegene Urlaubsziele. Andererseits kommt es zu einem Fehlverhalten durch Alkohol, Medikamenten- und Drogenkonsum, um die Ruhigstellung der Psyche schneller gewährleisten zu können. Dieses Freizeitverhalten soll eine Radiergummifunktion (Eraser-Funktion) in bestimmten Gehirnzentren ausüben, um angstmachende und belastende Gedanken an die Arbeitsumstände auszulöschen. Gerne sehen Arbeitgeber und Personalisten familiäre Probleme oder das Freizeitverhalten der Beschäftigten als Ursache der psychischen Erkrankung. Diese These muss in diesem Zusammenhang relativiert werden.

Im Rahmen einer Studie meinten 40,3 % der Befragten, in ihrer Arbeit zumindest einer psychischen Belastung ausgesetzt zu sein. Die Bandbreite an psychischen Belastungen ist dabei umfangreich. Sie reicht von Termindruck, Personalknappheit, schlechtem Betriebsklima bis zu technischen Mängeln. Manche Belastungen werden subjektiv nicht in ihrem vollen Ausmaß erkannt, sondern werden eher als positive Herausforderung wahrgenommen. Wird ein hohes Arbeitstempo durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten gefordert, so sehen manche hier eine rein sportliche Aufgabe, die mit „gesundem“ Ehrgeiz bewältigt werden muss. Die Arbeitnehmer/-innen unterschätzen die Wahrnehmungs- und Bedeutungsinhalte, die betriebliche Gefahren auf ihre Psyche auslösen bzw. in ihrem Gehirn zum Abspeichern freigegeben werden.

Im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastungen werden jene Gefahrenquellen erhoben, die langfristig zu Fehlbeanspruchungen führen können. Sie sollen eine objektive Sicht der Gefahren ermöglichen, und eine rein subjektive Deutung/Erwartung verhindern helfen. Während zum Beispiel für einige junge Mitarbeiter/-innen das Montieren einer neuen Anlage zur Produktions- und Qualitätsverbesserung ein willkommener Anlass für Gehaltsforderungen darstellen kann, bleiben einige ältere Teammitglieder skeptisch und fürchten sogar um ihre Weiterbeschäftigung, weil das Arbeitstempo und die Fehleranfälligkeit steigen werden.

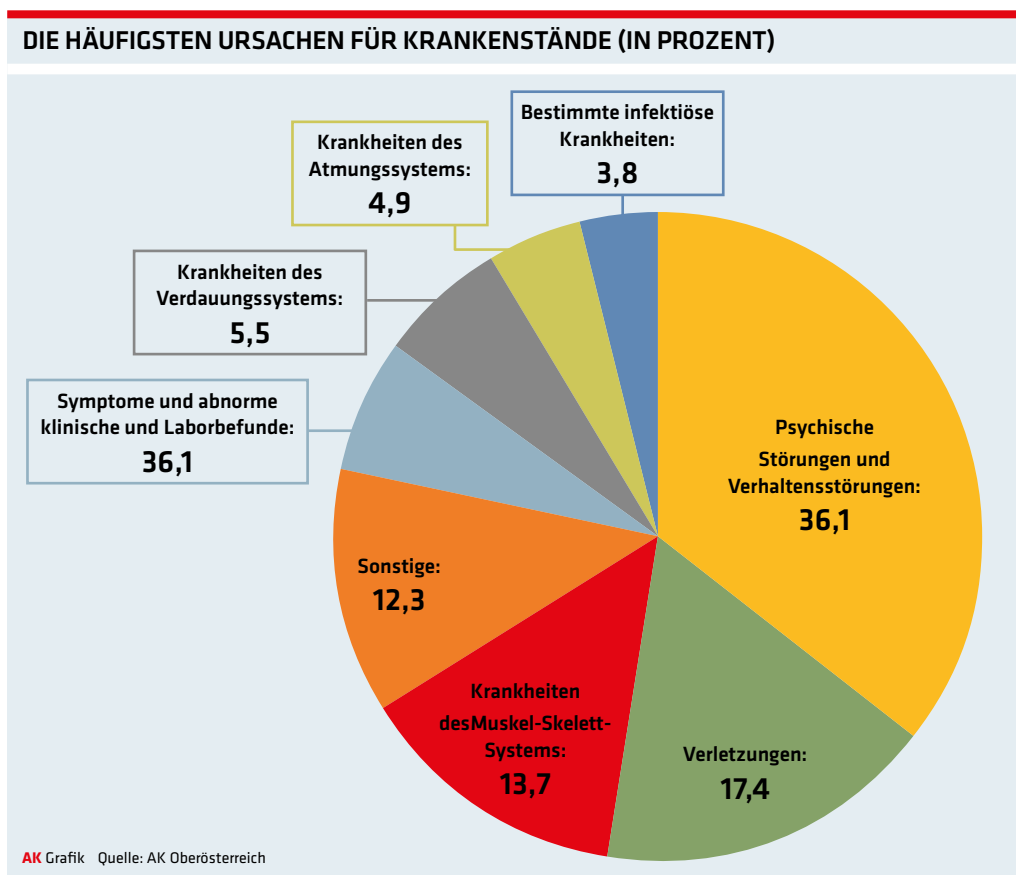
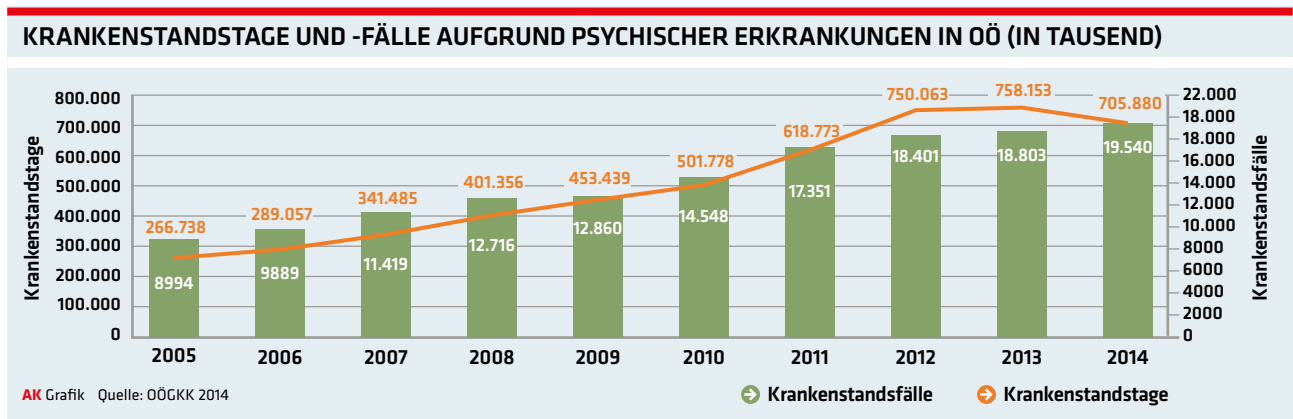
Im Rahmen des Evaluierungsprozesses werden Maßnahmen erarbeitet, um die erkennbaren und erwarteten Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren.

Die Durchführung der Evaluierung ist Aufgabe und Pflicht der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers. Die dazu notwendigen Informationen und Hilfsmittel müssen ebenso von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber bereitgestellt werden. Art und Weise, wie die Evaluierung genutzt und im Sinne der Beschäftigten durch-

geführt wird, ist ebenso Sache der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers. Betriebsräte/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) haben dabei jedoch maßgeblich die Möglichkeit, mitzugestalten.

Daher erfolgt die Erarbeitung und Umsetzung von wirksamen Maßnahmen am besten in Zusammenarbeit mit Führung, mittlerem Management, Betriebsrat, Arbeitspsychologie und Arbeitsmedizin. Ein wichtiges Erfolgs-

kriterium der Evaluierung ist sicherlich, wieviele und welche Ressourcen dafür zur Verfügung gestellt werden. Diese Entscheidung obliegt den jeweiligen Unternehmen. Betriebsräte/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen haben aber das Recht und die Pflicht, darauf zu drängen, dass die dafür erforderlichen Mittel und Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um diejenigen Maßnahmen zu treffen, die „gute Arbeit“ und gesunde Arbeitsbedingungen ermöglichen.



EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ



Seit 1. Jänner 2013 regelt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) die verbindliche Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz. Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Sicherheitsvertrauenspersonen sind wichtige Partner in diesem Prozess. Die ÖNORM definiert psychische Belastungen als „alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch einwirken“. Diese Arbeitsbedingungen sind meist mit psychischen Belastungen verbunden, die zu Stress, Fehlbeanspruchungen und gesundheitlichen Problemen führen. Die Folgen davon können neben psychischen Erkrankungen wie chronischer Erschöpfung, Schlafstörungen, Depressionen oder Angststörungen auch psychosomatische Störungen, z.B. Erkrankungen des Herz-Kreislaufsystems, sowie Muskel-Skelett-Erkrankungen sein.



Mithilfe der Evaluierung psychischer Belastungen sollen die Gefahrenquellen gezielt und kontinuierlich erhoben werden. Die Evaluierung ist ein fortlaufender, ganzheitlicher Prozess, der seinen Nutzen nur dann entfalten kann, wenn er den laufenden Anforderungen angepasst wird.

Was versteht man unter Arbeitsplatzevaluierung?

Das ASchG konkretisiert den Begriff „Gesundheit“ als physische und psychische Gesundheit und „Gefahren“ als arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen. Damit ist klar, dass die allgemeine Pflicht des Arbeitgebers, für Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen, auch die psychische Dimension umfasst.

Das Gesetz beinhaltet die explizite Vorgabe, dass im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung von Maßnahmen (Arbeitsplatzevaluierung nach § 4 ASchG) auch Maßnahmen zur Verhütung psychischer Fehlbeanspruchung zu setzen sind.

Arbeitsplatzevaluierung bedeutet daher:

- ▶ Ermittlung von arbeitsbedingten psychischen Belastungen
- ▶ Beurteilung und Bewertung durch Expertinnen und Experten
- ▶ Festlegung und Umsetzung von geeigneten Maßnahmen
- ▶ Dokumentation – Erstellung, Ergänzung bzw. Änderung der Sicherheits- und Gesundheitsdokumente
- ▶ Überprüfung der Wirksamkeit und Aktualisierung der Maßnahmen
- ▶ Arbeitsplatzevaluierung ist ein ständiger Prozess zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Wer ist für die Evaluierung zuständig und verantwortlich?

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) legt in § 3 ganz klar fest, dass Arbeitgeber/-innen verpflichtet sind, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer/-innen in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Demnach haben Arbeitgeber/-innen die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit sowie der Integrität und Würde erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

Zudem legt § 3 Abs 2 ASchG fest, dass sich Arbeitgeber unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechend zu informieren haben. (Vgl. § 3 Abs. 2 ASchG)

Somit ist klar: Zuständig und verantwortlich für den Arbeitnehmerschutz und somit auch für die Evaluierung der psychischen Belastung (bzw. Gefahrevaluierung) nach § 4 ASchG ist immer die/der Arbeitgeberin/Arbeitgeber!

Grundsätze der Gefahrenverhütung

Laut § 7 haben Arbeitgeber bei der Gestaltung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsvorgängen, bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, beim Einsatz der Arbeitnehmer/-innen sowie bei allen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer/-innen folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

1. Vermeidung von Risiken
2. Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken
3. Gefahrenbekämpfung an der Quelle
4. Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheits-schädigenden Auswirkungen
- 4.a Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation
5. Berücksichtigung des Stands der Technik
6. Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten
7. Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Tätigkeiten und Aufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz
8. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz
9. Erteilung geeigneter Anweisungen an die Arbeitnehmer/-innen



Worauf sollten Betriebsräte/-innen und SVP besonders achten?

- ▶ Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen (vor allem § 4 und § 7 ASchG)
- ▶ Wer führt Evaluierung durch? Der Einsatz von Expertinnen und Experten für Evaluierung, Verfahrensauswahl etc. setzt Expertise voraus, über die vor allem Arbeits- bzw. Organisationspsychologen verfügen.
- ▶ Auswahl des Projektteams: Wer ist dabei? Wer nicht?
- ▶ Auf die Beteiligung der Beschäftigten und des Betriebsrats achten
- ▶ Ist der Datenschutz gewährleistet?

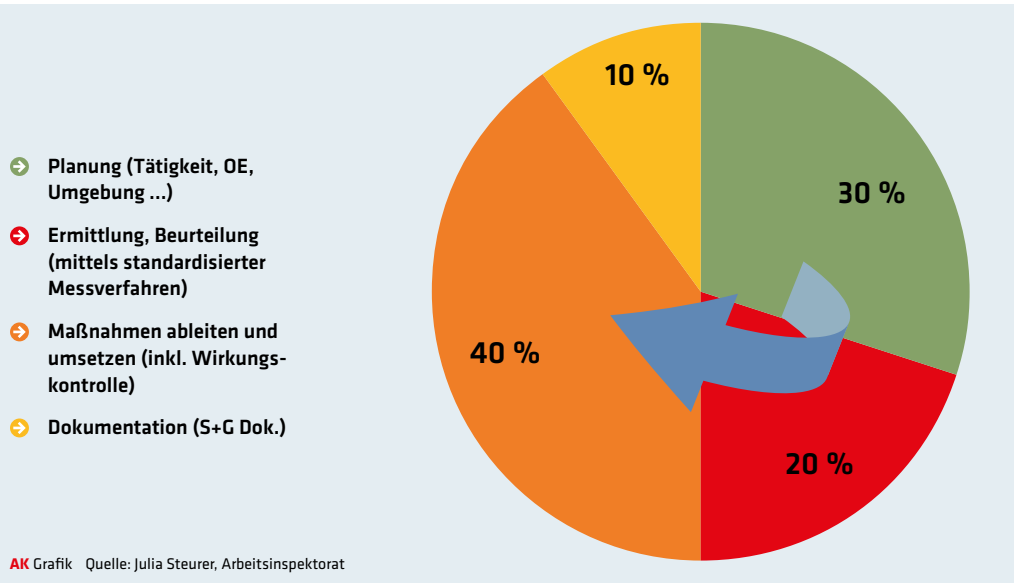
Erfolgsfaktoren für eine gelungene Umsetzung

- ▶ Zuständigkeiten und Arbeitsschritte festlegen
- ▶ Arbeitsplätze aus allen Unternehmensbereichen miteinbeziehen
- ▶ Eventuell externe Unterstützung beiziehen (z.B. Arbeitspsychologen/-innen)
- ▶ Auswahl geeigneter Erhebungsinstrumente unter Beachtung der vier Belastungsdimensionen
- ▶ Betriebsrat und SVP als wichtige Mitgestalter des Evaluierungsprozesses
- ▶ Beteiligung der Belegschaft
- ▶ Rückmeldung und Information an die Belegschaft
- ▶ Erarbeitung von Maßnahmen unter Beachtung der Gefahrenverhütung (lt. § 7 ASchG)
- ▶ Wirksamkeit der Evaluierung überprüfen und falls erforderlich (lt. § 4 Abs 4-5 ASchG) anpassen

ABLAUF DER EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

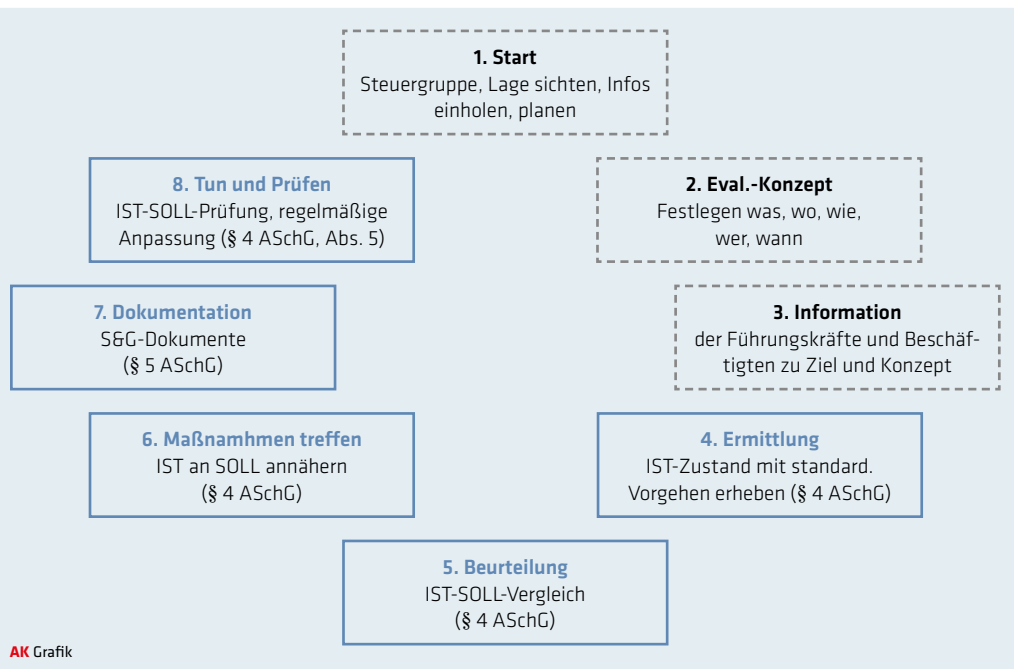
Die Arbeitsplatzevaluierung ist ein Prozess, der dem Ziel der ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen dient.

ABLAUF DER EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN



Der Evaluierungsprozess hat kein Ende ...

SCHRITTE DER EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN



Psychische Belastungen evaluieren – Schritte im Prozess laut § 4 ASchG

1. Start: Informationen sammeln, Steuergruppe einrichten (Projektleitung, MA aus unterschiedlichen Bereichen, SVP, Betriebsräte/-innen, Arbeitspsychologie, Arbeitsmedizin)
2. Konzept: Entscheidung darüber, welche standardisierten, geeigneten Verfahren eingesetzt werden (ÖNORM EN ISO 10075 1-3) – Beratung durch Arbeitspsychologie
3. Information: Führungskräfte, Arbeitnehmer/-innen über Ziele und Ablauf informieren
4. Ermittlung: § 4 ASchG: Erhebung mittels geprüftem, arbeitspsychologischen Diagnoseverfahren (zB. schriftliche Befragung, Einzel- oder Gruppeninterviews, Beobachtung, etc.) (ÖNORM EN ISO 10075 1-3)
5. Beurteilung: § 4 ASchG: Bewertung der Ergebnisse entsprechend der Verfahrensvorgaben
6. Maßnahmen §§ 4, 7 ASchG: Vertiefte Analyse der konkret negativ belastenden Arbeitssituationen (ev. mittels Interviews, Beobachtungen, etc.)
7. Dokumentation § 5 ASchG: Gefährdungen und die Maßnahmen im SG-Dokument festhalten
8. Umsetzen und Prüfen § 4 ASchG: Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen, Arbeitsplatzevaluierung, regelmäßig wiederholen (nach Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung neu überprüfen und anpassen!)

Was wird bei der Evaluierung psychischer Belastungen erhoben?

Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen beschäftigt sich ausschließlich mit den Bedingungen bzw. Verhältnissen unter denen Arbeit stattfindet. Es geht um Einflussfaktoren aus folgenden Dimensionen:

- ▶ Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten
- ▶ Sozial- und Organisationsklima
- ▶ Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel
- ▶ Arbeitsabläufe und Organisation

Steuergruppe: Wer ist eingebunden?

- ▶ Arbeitgeber/Geschäftsführung als Verantwortliche (§ 83 Abs 9 ASchG)
- ▶ Personalentwicklung
- ▶ Bereichsbezogene Führungskräfte
- ▶ Betriebsräte/-innen oder SVP (§ 92 a Abs 1 bzw. Abs 4 ArbVG)
- ▶ Arbeitsmedizin (§ 81 Abs 3 ASchG)
- ▶ Sicherheitsfachkräfte (§ 76 Abs 3 ASchG)
- ▶ Externe Evaluierungsbeauftragte: Arbeitspsychologie (§ 76 Abs 3 ASchG bzw. § 81 ASchG Abs 3)

Aufgaben der Steuergruppe

- ▶ Koordinierung und Planung der Evaluierung
- ▶ Entscheidungen über Maßnahmen treffen
- ▶ Einbringen der mit der Funktion verbundenen Interessen
- ▶ SVP und Betriebsrat motivieren die Mitarbeiter/-innen zur Teilnahme an der Evaluierung (dazu ist Austausch mit den Arbeitspsychologen/-innen wichtig!)



Ziele der Evaluierung

- ▶ Identifikation von arbeitsbedingten psychischen Fehlbelastungen
- ▶ Gestaltung von belastungsoptimierten Arbeitsbedingungen entsprechend arbeitswissenschaftlichen Kenntnissen
- ▶ Gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen im Betrieb

Nicht-Ziele der Evaluierung

- ▶ Erhebung individueller Belastungen
- ▶ Messung der Stressresistenz und Beanspruchung der Beschäftigten
- ▶ Messung der Stressreaktionen, Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden
- ▶ Kein BGF-Projekt und keine Mitarbeiterbefragung
- ▶ Es geht nicht um Schuldzuweisungen oder alleinige Verantwortung für Maßnahmen

NUTZEN DER EVALUIERUNG

Mitarbeiter/innen	Unternehmen
Mitwirkungsmöglichkeit	Konkrete Informationen zur Optimierung der Arbeitsplatzsituationen
Geschützter Rahmen	Außensicht (Objektivierung)
Konkreten Bedarf und Verbesserungsvorschläge benennen	Innensicht (Selbstkritische Auseinandersetzung im Unternehmen)
Konkrete Rückmeldung von Unternehmensseite zu den Vorschlägen	Gesundheitsförderung
Optimierung von Arbeitsbedingungen	Leistungserhaltung, Handlungsinputs

AK Grafik

Vorgabe durch geltende Normen

Die ÖNORM EN ISO 10075 definiert psychische Belastungen als die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. Psychische Vorgänge umfassen Wahrnehmungs-, Informationsverarbeitungs- sowie emotionale Prozesse. Belastung ist ein neutraler Begriff. Belastungen lösen im Menschen Vorgänge aus, die unterschiedliche Beanspruchungen bewirken.

Belastung – Beanspruchung – Fehlbeanspruchung

Jeder Arbeitsprozess ist mit Belastungen verbunden, die auf den Menschen einwirken. Diese sind als solches nichts Negatives, sondern sind neutrale Einflussfaktoren bei der Arbeit. Belastungen können Umgebungseinflüsse wie Raumklima oder Arbeitsplatzgestaltung sein. Belastungen entstehen jedoch auch in Verbindung mit sozialen Beziehungen in einer Organisation. Führungskräfte

gestalten maßgeblich das Betriebsklima und die Kommunikationsabläufe. Ihr Verhalten und ihr Führungsstil kann daher auch als psychische Belastung erlebt werden.

Psychische Belastungen werden individuell unterschiedlich verarbeitet. Nicht jede Belastung führt zu einer negativen Beanspruchung oder zu negativen Begleiterscheinungen.

Wenn jedoch Arbeitsanforderungen und verfügbare Bewältigungsmöglichkeiten nicht zusammenpassen, sind bei längerer Dauer Fehlbeanspruchungen die Folge.

Wird diesen Fehlbeanspruchungen nicht entgegengewirkt, zeigen sie auf Dauer ihre Wirkung. Sie können sich in Form von körperlichen, psychischen sowie in Form von psychosozialen Beeinträchtigungen niederschlagen, die langfristig zu Erkrankungen führen können.

Wie bereits gesagt: Jeder Arbeitsprozess ist mit Belastungen verbunden. Aber nicht alle arbeitsbedingten Belastungen müssen zu Fehl-

beanspruchungen führen. Psychische Fehlbeanspruchungen entstehen, wenn arbeitsbedingte psychische Belastungen in ihrer Aus-

prägung mit einer hohen Wahrscheinlichkeit zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei den Beschäftigten führen.

INDIKATOREN FÜR DAS VORLIEGEN PSYCHISCHER FEHLBELASTUNGEN:

Gesundheitliche Aspekte	Arbeitsergebnisse
Reizbarkeit, Nervosität	Fehlerhäufigkeit
Psychosomatische Beschwerden	Ausschuss
Burnout, Erschöpfung	Durchlaufzeiten
Sinkende Arbeitsmotivation	Nichteinhalten von Terminen
Erhöhter Alkohol und Tablettenkonsum	Mangelnde Flexibilität
Ausfälle	Soziales Klima
Fehlzeiten, Krankenstände	Konflikte
Arbeitsunfälle	Mobbing
Fluktuation	Gewalt

AK Grafik

Belastungen aus den unterschiedlichen Bereichen

Belastungen im Bereich Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten

- ▶ Körperliche Belastungen: Fehlhaltungen, hohe Anforderungen an Sehen, Hören, hoher Kraftaufwand
- ▶ Geistige Belastungen: hohe Konzentration, hohe Informationsdichte, Arbeitsmonotonie, Komplexität
- ▶ Emotionale Belastungen: Konflikte mit schwierigen Kunden, hohe Verantwortung für Personen und Ergebnis
- ▶ Qualifikationsprobleme: Über- bzw. Unterforderung, ungenügende Einschulung in den Aufgabenbereich

Belastungen im Bereich Sozial- und Organisationsklima

- ▶ Schlechte Zusammenarbeit, mangelhafte Kommunikation, Informationsmängel, unzureichende Informationsweitergabe, fehlendes Feedback zur Arbeitsleistung, interne Konflikte mit Vorgesetzten, Kollegen/-innen, Mobbing
- ▶ Belastung durch Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Ethnie, Religion

- ▶ Fehlende Unterstützung durch Führungskraft bzw. Kollegen/-innen, Arbeitsunterbrechungen
- ▶ Unklare oder widersprüchliche Arbeitsaufträge, unklare Zuständigkeiten
- ▶ Störungen, Doppelgleisigkeiten, fehlende Planbarkeit der Arbeit, häufig wechselnde Prioritäten, häufige Blockierungen, fehlender Handlungsspielraum





Belastungen im Bereich Arbeitsumgebung

- ▶ Klimatische Belastungen: Temperatur, Luftfeuchtigkeit am Arbeitsplatz
- ▶ Akustische Belastung durch Lärm
- ▶ Visuelle Belastung durch Lichtverhältnisse
- ▶ Unzureichender Platz für die Ausübung der Aufgaben
- ▶ Unzureichende Ausstattung und zu wenig Arbeitsmittel (fehlendes Werkzeug, ...)
- ▶ Gefahrenbelastung durch gefährliche Arbeitsstoffe, Unfallrisiken, Maschinen

Belastungen im Bereich Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

- ▶ Arbeitszeitgestaltung: Schichtplan, Dienstpläne, Wechsel zwischen Aktivitäts- und Erholungsphasen, mangelhafte Pausengestaltung, zu lange Arbeitszeiten
- ▶ Arbeitsverdichtung: unregelmäßige Arbeitsmenge
- ▶ Termindruck
- ▶ Personalknappheit

Arbeits- und Organisationspsychologen/-innen

Arbeitspsychologen/-innen sind maßgebliche Experten/-innen bei der Durchführung der Evaluierung psychischer Belastungen. Ihr Tätigkeitsfeld umfasst die Beobachtung und Analyse von Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben sowie die Entwicklung passender Maßnahmen zur Verhütung von Fehlbeanspruchungen. Es besteht zwar keine Verpflichtung, Arbeitspsychologen/-innen einzusetzen, dies sollte von Betriebsräten/-innen und SVP jedoch eingefordert werden.

Aufgaben der Arbeitspsychologie

- ▶ befasst sich mit dem Erleben und Verhalten des Menschen bei der Arbeit bzw. in Organisationen
- ▶ Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitsprozessen
- ▶ Beratung, Weiterbildung, Seminare, Workshops für Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte bei psychosozialen Themen
- ▶ Verknüpfung von wissenschaftlichen Erkenntnissen mit der Praxis

- ▶ Arbeitspsychologische Betreuung und Begleitung von Unternehmen
- ▶ Methodenwissen und Einsatz von geprüften Verfahren

Auswahl von geeigneten Messverfahren

Unterschieden wird zwischen standardisierten, qualitätssichernden schriftlichen Befragungen, Einzelinterviews, Gruppeninterviews und Beobachtungsverfahren.

Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen hat nach ÖNORM EN ISO 10075-3 zu erfolgen. „Selbstgestrickte“ Fragebögen erfüllen diese Anforderungen nicht und sollten daher nicht eingesetzt werden. Gerade in diesem Punkt ist der Betriebsrat gefordert, auf die Auswahl der Messverfahren besonderes Augenmerk zu legen.

Es gibt eine große Anzahl von Messverfahren.

Anforderungen an Verfahren, die psychische Belastungen messen und erfassen

- ▶ Objektivität: Ergebnis unabhängig von der durchführenden Person (z.B. keine unterschiedlichen Ergebnisse, wenn unterschiedliche Personen das Verfahren durchführen/auswerten)
- ▶ Reliabilität: Merkmale werden zuverlässig, genau und stabil gemessen (bei Wiederholung gleiche Ergebnisse)
- ▶ Validität: es wird das gemessen, was gemessen werden soll (und nicht statt psychischer Belastung z.B. Arbeitszufriedenheit, physiologische Werte, Burnout oder andere Gesundheitsbeeinträchtigungen)
- ▶ Analysetiefe

Typen von Erhebungsverfahren je nach Analysetiefe

1. Orientierendes Verfahren: oberflächlich -> meist zusätzlich vertiefender Verfahren notwendig
2. Screeningverfahren: detailliertere Messung
3. Expertenverfahren: genaue Messung



Methoden und Settings

Die Erhebung kann mit verschiedenen Methoden und unterschiedlichen Settings erfolgen:

1. Beobachtungsinterview
(z.B. BASA II)
2. Schriftliche Befragung
(z.B. BASA II, KFZA)
3. Standardisiertes Gruppeninterview
(z.B. ABS Gruppe)

Welches Instrument zum Einsatz kommt, hängt unter anderem von der Betriebsstruktur, der Organisation des Evaluierungsprozesses und den beteiligten Fachleuten ab. Bei der Auswahl des passenden Verfahrens sollte auf jeden Fall eine Arbeitspsychologin/ein Arbeitspsychologe beigezogen werden. Manchmal ist die Kombination von mehreren Erhebungsmethoden sinnvoll.

Tipps für Betriebsräte/-innen bei der Auswahl von Erhebungsmethoden

- ▶ Fragebögen sollen als genormte Instrumente 1:1 eingesetzt werden. Wissenschaftlich erprobter und fundierter statistisch-testtheoretischer Hintergrund, kein Hinzufügen bzw. Streichen von Fragen.
- ▶ Oft ist ein Instrument nicht ausreichend. Die Qualität eines Instruments sollte sich nach den Anforderungen einer Betriebs Einheit, Abteilung etc. richten. Daher ist es möglich, dass ergänzende oder alternative Verfahren erforderlich sind (Beobachtung, Screening etc.); kein „One fits for all“; relevante Bereiche müssen erfasst werden.
- ▶ Achten Sie darauf, dass die Auswertung der erhobenen Daten möglichst anonym gestaltet wird, sodass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind (z.B. keine Datenauswertungen bei Personengruppen mit weniger als 10 Personen) oder die Daten werden mittels einer technischen Verschlüsselung erfasst.
- ▶ Achten Sie darauf, dass es um die Messung von Belastungen geht und nicht personenbezogene Beanspruchungen.
- ▶ Beiziehung von Arbeitspsychologen/-innen bei der Auswahl des Verfahrens, bei Bewertung der Evaluierungsergebnisse und der Ableitung von Maßnahmen.

- ▶ Bei personenbezogenen Fragen muss die Anonymität der Beschäftigten gewährleistet sein.
- ▶ Begehung der Arbeitsplätze: Nutzen Sie Ihr Recht als Betriebsrat, um sich einen persönlichen Eindruck vor Ort zu verschaffen.

Anforderungen an Maßnahmen

Die Ableitung und Umsetzung wirksamer Maßnahmen ist die wichtigste Phase im Evaluierungsprozess. Es ist dabei hilfreich, möglichst die betroffenen Arbeitnehmer/-innen persönlich einzubeziehen.

Maßnahmen sollten zur Reduzierung von arbeitsbedingten Belastungen führen. Die identifizierten psychischen Gefahren sollten mithilfe der Arbeitspsychologen/-innen konkretisiert werden, um daraus gezielte Maßnahmen abzuleiten. Maßnahmen können verhältnisbezogen oder verhaltensbezogen sein. Verhältnisbezogene Maßnahmen, damit gemeint sind Interventionen auf Arbeits- und Organisationsebene, haben entsprechend dem ASchG Priorität.

Als TOP-Prinzip soll gelten: technischer vor organisatorischem vor persönlichem Gefahrenschutz. Maßnahmen sollen an der Gefahrenquelle ansetzen und kollektiv wirksam werden (§ 7 ASchG). Weiters müssen sie dem Stand der Technik entsprechen und nachweislich zu einer Reduzierung der Belastung führen. Nach Umsetzung müssen sie überprüft und gegebenenfalls angepasst werden (§ 4 ASchG).

Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen müssen ...

- ▶ an der Gefahrenquelle ansetzen (§ 7 ASchG)
- ▶ „Problem an der Wurzel angehen“
- ▶ kollektiv wirksam sein (§ 7 ASchG)
- ▶ dem Stand der Technik entsprechen (§ 7 ASchG)
- ▶ nachweislich zu einer Reduzierung der Belastung führen
- ▶ umgesetzt, überprüft und gegebenenfalls angepasst werden (§ 4 ASchG)



GUTE MASSNAHMEN: GESTALTUNG DER ARBEITSAUFGABE UND TÄTIGKEIT

Belastung	Maßnahme
Unzureichende Einschulung für neue MA	On the job training, Tandem
Ständiges Eingehen auf Kunden/-innen, Angehörige	Regeln für Umgang mit schwierigen Kunden/-innen, bessere Qualifizierung im Umgang mit Konflikten

GUTE MASSNAHMEN: GESTALTUNG DES SOZIAL- UND ORGANISATIONSKLIMAS

Belastung	Maßnahme
Informationsfluss zu umfangreich oder unzureichend	Überarbeitung des E-Mail-Verteilersystems, Informationsdarstellung überarbeiten
Permanente Erreichbarkeit per Handy	Regelungen ausarbeiten
Nicht planbare Urlaube wegen Intransparenz	Urlaubsplanung gemeinsam transparenter gestalten

GUTE MASSNAHMEN: GESTALTUNG DER ARBEITSUMGEBUNG

Belastung	Maßnahme
Desk sharing: Unordnung am Arbeitsplatz	Definition von Spielregeln, was gemeinsam genutzt wird
Gastgewerbe: keine Rückzugsmöglichkeiten bei Pause	Pausenräume

GUTE MASSNAHMEN: GESTALTUNG VON ARBEITSABLÄUFEN

Belastung	Maßnahme
Unklare Zuständigkeiten	Ausarbeitung übersichtlicher Arbeitspläne mit klaren Prioritäten
Handel:Termindruck	Änderung von Anlieferungszyklen
Mangel an Erholungsphasen	Etablierung einer Pausenkultur „durchschnaufen“ nicht nur für Raucher/-innen
Personalmangel /Krankenstand	Überbetriebliche Zusammenschlüsse

AK Grafik

Ungeeignete Maßnahmen

- ▶ Obstkorb, Schulungen zur Work-Life-Balance, Coaching, Laufen ...
- ▶ „klare Kompetenzaufteilung“ – ok, aber hier zu unkonkret
- ▶ „Verbesserung der Kommunikation“ – gut, aber: wie konkret

Anmerkungen zum Datenschutz

Bei der Evaluierung sind die bestehenden Arbeitsbelastungen zu ermitteln. Eine Erhebung personenbezogener Daten ist dafür nicht erforderlich. Mittels einer Betriebsvereinbarung kann jedenfalls Sicherheit in puncto Einhaltung von Datenschutzerfordernissen eingeholt werden.

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN AUS RECHTLICHER SICHT

Rechte und Pflichten des Betriebsrates und der Sicherheitsvertrauenspersonen

Nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist der Betriebsrat verpflichtet, die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers hinsichtlich Arbeitnehmerschutz und Gesundheitsschutz zu überwachen.

Gesetzliche Verankerung der Evaluierung im Arbeitnehmerschutz

Arbeitnehmerschutz ist ein wesentlicher Bestandteil der Betriebsratsstätigkeit. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer/-innen können durch Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber/-in und Betriebsrat abgeschlossen werden.

SVP, Arbeitgeber, Betriebsrat und Präventivfachkräfte müssen zusammenarbeiten, wenn Arbeitnehmerschutz effektiv sein soll!

Mit Unterstützung der SVP kann sich der Betriebsrat langfristige Ziele zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Betrieb setzen.

Sie haben weitreichende Mitwirkungsrechte hinsichtlich aller Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz.

Informationsrecht:

Betriebsräten/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen ist die Einsichtnahme in die Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente) zu gewähren. (§ 92a Abs 2 Z1 ArbVG, § 11 Abs. 7 Z 1 ASchG)

Beteiligungsrecht:

Gibt es einen Betriebsrat, nimmt dieser sein Beteiligungsrecht an der Evaluierung wahr (§ 92a Abs 1 Z 3 ArbVG). In diesem Fall muss er die SVP über Änderungen und Maßnahmen informieren.

Der Betriebsrat kann sein Beteiligungsrecht an die SVP delegieren. (§ 92a Abs 4 ArbVG).

Gibt es keinen Betriebsrat, ist die Sicherheitsvertrauensperson bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung der Maßnahmen zu beteiligen. (§ 11 Abs 6 ASchG).

Anhörungsrecht:

Der Betriebsrat hat das Recht, in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes vom Arbeitgeber angehört zu werden.

Überwachungsrecht des Betriebsrates:

Überwachung der Einhaltung der Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz (§ 89 Z 3 ArbVG)

Recht auf Beiziehung bei Betriebsüberprüfung durch Arbeitsinspektorat (§ 89 Z 3 ArbVG, § 4 Abs 8 ArbIG)

Anspruch auf Kopie eines Mängelbehebungsauftrages des Arbeitsinspektorates an die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber (§ 9 Abs 1 ArbIG, § 92a Abs 2 Z.6 ArbVG)

Muss die Begehungsergebnisse von AUVA sicher von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber übermittelt bekommen (§ 78a Abs 5 ASchG)

Überprüfung der Evaluierung nach Auftreten von gehäuften Krankenständen:

Der Gesetzgeber hat dies im § 4 des ASchG festgeschrieben: Eine Überprüfung und erforderlichenfalls Anpassung der Evaluierung hat insbesondere bei Auftreten von Erkrankungen zu erfolgen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass diese arbeitsbedingt sind.

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN ALS BETRIEBSRAT ODER SICHERHEITSVERTRAUENSPERSON IM EVALUIERUNGSVERFAHREN

Für Sie als Betriebsrätin/Betriebsrat oder Sicherheitsvertrauensperson zählt die Gesundheit der Beschäftigten zu Ihren zentralen Aufgaben (§ 38 ArbVG).

Die gesetzlichen Bestimmungen sehen vor, dass Sie als Betriebsrätin/Betriebsrat oder Sicherheitsvertrauensperson am innerbetrieblichen Arbeitnehmerschutz zu beteiligen sind.

So regelt § 92a ArbVG u.a. ausdrücklich, dass:

1. die Betriebsinhaberin/ der Betriebsinhaber Sie in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit Ihnen darüber zu beraten hat (Allgemeines Beratungs- und Anhörungsrecht).
2. Sie als Betriebsrat/Betriebsrätin am Evaluierungsverfahren zu beteiligen sind (Beteiligungsrecht).
3. Sie als Betriebsrat/Betriebsrätin anzuhören sind, wenn es um die Auswirkungen der Gestaltung der Arbeitsbedingungen bei Einführung neuer Technologien geht.
4. Ihnen als Betriebsrätin/Betriebsrat Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren ist.
5. Ihnen als Betriebsrätin/Betriebsrat die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen sind.
6. Ihnen als Betriebsrätin/Betriebsrat die Ergebnisse aller Messungen und Untersuchungen, die mit dem Arbeitnehmerschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung zu stellen sind.
7. Sie als Betriebsrätin/Betriebsrat vom Betriebsinhaber über Auflagen, Vorschreibungen, Bewilligungen und behördliche In-

formationen im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutz zu informieren sind.

8. die Betriebsinhaberin/der Betriebsinhaber mit Ihnen über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern/-innen usw. zu beraten hat. Sie haben das Recht, zu diesen Beratungen das Arbeitsinspektorat beizuziehen.

Beteiligungsrecht der Sicherheitsvertrauensperson am Evaluierungsverfahren

Als BR können Sie Ihr Beteiligungsrecht am Evaluierungsverfahren der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen mittels Beschlussfassung übertragen. Diesen Beschluss können Sie jederzeit widerrufen.

Gibt es im Betrieb keinen Betriebsrat, dann ist die SVP am Evaluierungsverfahren zu beteiligen, mit allen damit verbundenen Anhörungs-, Informations- und Beteiligungsrechten.

Betriebsrat und Arbeitsinspektorat

Die Pflicht zur Durchführung des Evaluierungsverfahrens liegt jedenfalls bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber. Viele Arbeitgeber/-innen haben mit der Evaluierung der psychischen Belastungen trotz klarem gesetzlichem Auftrag noch gar nicht begonnen oder auch die erforderlichen Maßnahmen nicht abgeleitet.

Wenn Sie als Betriebsrat oder SVP das Gefühl haben, beim Arbeitgeber diesbezüglich auf taube Ohren zu stoßen, haben Sie das Recht, das Arbeitsinspektorat zu einer Kontrolle im Betrieb zu veranlassen. Das Arbeitsinspektorat ist verpflichtet, auch einer anonymen Anzeige entsprechende Schritte folgen zu lassen.

Prüfkriterien des Arbeitsinspektors

1. Wurde die Evaluierung durchgeführt?
2. Wurde das Vorliegen arbeitsbedingter, psychischer Fehlbelastungen ermittelt und beurteilt?
3. Wurden die Themenbereiche arbeitsbedingter psychischer Belastungen einbezogen? (Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung und Arbeitsabläufe, Arbeitsmittel)
4. Wie und mit welchen Verfahren/Maßnahmen erfolgte die Evaluierung?
5. Wie erfolgt die Organisation der Evaluierung?

Teilnahmerecht des Betriebsrates und der SVP bei Betriebsbegehung durch das Arbeitsinspektorat

Als Betriebsrat oder SVP müssen Sie über das Eintreffen der Arbeitsinspektion im Betrieb unverzüglich informiert werden. Sie sind dieser Betriebsbegehung des Arbeitsinspektors beizuziehen (§ 4/8 ArbIG).

Aus dieser Begehung resultierende Aufforderungen des Arbeitsinspektors an die Betriebsinhaberin/den Betriebsinhaber sind Ihnen zur Kenntnis zu übersenden (§9/1 ArbIG).

Gemeinsame Betriebsbegehung von Arbeiterkammer und Arbeitsinspektorat

Die Arbeiterkammer als Ihre Interessenvertretung hat darüber hinaus das Recht, eine gemeinsame Betriebsbesichtigung mit dem Arbeitsinspektorat zu beantragen.



WORAUF SIE ALS BETRIEBSRAT ODER SVP BESONDERES AUGENMERK LEGEN SOLLTEN



1. Die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist ein fortlaufender Prozess, an dem Sie in jeder Phase zu beteiligen sind. Ihr Mitspracherecht beginnt daher bereits bei der Planung der Evaluierung. Sie sind an der Ableitung und Umsetzung der Maßnahmen zu beteiligen.
2. Sie haben eine Mitsprachemöglichkeit bei der Auswahl der am Verfahren zu beteiligenden Präventivkräfte. Das Gesetz schreibt den Einsatz von Arbeitspsychologen nicht zwingend vor. Jedoch besteht die Verpflichtung, erforderlichenfalls kompetente Fachleute beizuziehen. Diese Fachkompetenz besteht jedenfalls bei den genannten Arbeitspsychologen.
3. Achten Sie als Betriebsrätin/Betriebsrat oder SVP darauf, dass die Arbeitnehmer/-innen in das Evaluierungsverfahren möglichst gut eingebunden sind und nutzen Sie Ihr betriebliches Begehungsrecht, um sich vor Ort einen persönlichen Eindruck von der jeweiligen Arbeitssituation zu verschaffen. So lassen sich am besten wirkungsvolle Maßnahmen erzielen.
4. Achten Sie darauf, dass im Evaluierungskonzept ein Zeitplan enthalten ist. Die Evaluierung ist ein fortlaufender Prozess. Mit dem Erheben der IST-Situation ist die Evaluierung nicht beendet. Die Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen hat möglichst rasch zu erfolgen.
5. Die Ergebnisse der Gefahrenermittlung und deren Beurteilung sowie festgelegter Maßnahmen sind in den Gesundheits- und Sicherheitsdokumenten schriftlich festzuhalten. Als Betriebsrätin/Betriebsrat oder SVP ist Ihnen der jederzeitige Zugang zu diesen Dokumenten sicherzustellen.
6. Achten Sie darauf, dass nur standardisierte und qualitätsgeprüfte Verfahren gemäß ÖNORM EN ISO 10075-3 zur Anwendung kommen. Diese sind wissenschaftlich erprobt. „Selbstgestrickte“ Verfahren erfüllen die erforderlichen Kriterien jedenfalls nicht.
7. Drängen Sie auf die Beiziehung von Arbeitspsychologen/-innen. Nur ein Erhebungsinstrument, das auf die Anforderungen der Betriebsreinheit abgestimmt ist, kann die Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung geeigneter Maßnahmen schaffen. Oft ist ein ergänzendes oder alternatives Verfahren (Beobachtung, Screening statt Fragebogen) erforderlich.
8. Achten Sie darauf, dass der Datenschutz gewährleistet ist. Nicht Daten über Personen, sondern Daten über die Bedingungen am Arbeitsplatz sind zu ermitteln. Zu hinterfragen wird eventuell sein, ob personenbezogene Daten wie etwa Geschlecht oder Alter wirklich erhoben werden müssen und wenn ja, wie der Schutz dieser personenbezogenen Daten gewährleistet wird. Hier ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung ratsam.
9. Bei der Verwendung sensibler Daten wie z.B. Gesundheitsdaten ist jedenfalls die Zustimmung jeder einzelnen Mitarbeiterin/jedes einzelnen Mitarbeiters einzuholen. Die Datenauswertung hat anonym zu erfolgen. Rückschlüsse auf einzelne Personen dürfen nicht möglich sein. (z.B. keine Datenauswertung bei zu kleinen Personengruppen, oder die Daten werden verschlüsselt).
10. Behalten Sie die Termine für die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen sowie die Überprüfung auf deren Wirksamkeit im Auge. Manchmal sind Maßnahmen auch an geänderte betriebliche Gegebenheiten anzupassen. Arbeitsunfälle oder gehäufte Krankenstände in bestimmten Bereichen können eine neuerliche Evaluierung erfordern.

11. Wenn der Evaluierungsprozess trotz Ihrer Interventionen nicht gehörig voranschreitet, scheuen Sie sich nicht, von Ihrem Recht, mit Ihrer Interessenvertretung oder auch direkt mit der Arbeitsinspektion Kontakt aufzunehmen, Gebrauch zu machen.
12. Der Arbeitsinspektion kommt neben ihrer überwachenden Funktion auch die beratende und zwischen Arbeitnehmern/-innen und Betriebsinhabern/-innen vermittelnde Rolle zu.
13. Wenn in Ihrem Betrieb ein Arbeitnehmerschutzausschuss eingerichtet ist, so nutzen Sie diesen, um entsprechenden Druck auf die Umsetzung der Evaluierungspflicht auszuüben.



UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE AK

Die Arbeiterkammer unterstützt durch Informationsangebote, Beratungen, Schulungen, Seminare und Weiterbildungen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen. Im Rahmen von Klausuren, BR-Sitzungen, Besprechungen, Betriebsversammlungen werden maßgeschneiderte Strategien zur Evaluierung aus interessenpolitischer Sicht erarbeitet.

- ▶ Die AK ist berufen, die Einhaltung arbeitsrechtlicher, sozialversicherungsrechtlicher und arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften zu überwachen.
- ▶ Im Zuge der Wahrnehmung dieses Rechts sind die Kammern befugt, die Besichtigung von Arbeitsstätten und von Dienst- oder Werkwohnungen bei den örtlich zuständigen Arbeitsinspektoraten zu beantragen und an diesen Besichtigungen auch teilzunehmen (§ 5 Abs 1 Z 1 AKG).
- ▶ Unterstützung bei der Erstellung und Prüfung von Betriebsvereinbarungen im Zusammenhang mit Fragen des Arbeitnehmerschutzes.
- ▶ Beratung und Begleitung des Betriebsrates/der SVP bei Betriebsprojekten in den Bereichen „Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“
- ▶ Seminare und Vorträge zu Arbeitnehmerschutz und Betrieblicher Gesundheitsförderung
- ▶ Tipps für Betriebsräte/-innen im Umgang mit Tests in der Praxis

ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Zusätzlich zu dieser Broschüre hat die AK auch das Heft „Psyche der Beschäftigten unter Druck – Ursachen, Folgen und Lösungsansätze für betriebliche Akteurinnen und Akteure“ herausgebracht. Sie finden darin weitere Daten, Fakten und Erklärungen zum Thema psychische Belastungen.

Kostenlos zu bestellen unter
+43 (0)50 6906-2310

Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung
Kammer für Arbeiter und Angestellte
für Oberösterreich
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz

TEL +43 (0)50 6906-2323
FAX +43 (0)50 6906-62431
E-MAIL kbi@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at