

**Umsetzung und Wirkung der Evaluierung
psychischer Belastungen aus der Sicht von
Betriebsratsvorsitzenden und
Sicherheitsvertrauenspersonen**
(Forschungsbericht „Praxis des
ArbeitnehmerInnenschutzes“ Teil B)

ISW-Forschungsbericht Nr.73
Matthias Specht-Prebanda / Laura Kepplinger



Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz / Austria, Tel. 0043/732/669273

Fax 0043/732/669273-2889, E-mail: isw@isw-linz.at, Internet: www.isw-linz.at

FORSCHUNGSBERICHT Nr. 73

AUTOREN: Matthias Specht-Prebanda / Laura Kepplinger

AUFTRAGGEBER: Arbeiterkammer Oberösterreich, Abteilung
Arbeitsbedingungen

LAYOUT: Gabriela Merk

**MEDIENINHABER UND
HERAUSGEBER:** Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

ABSCHLUSS DER ARBEITEN: Dezember 2017

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und Forschungsfragen	1
2. Untersuchungsmethodik und Beschreibung des Samples	2
2.1. <i>Untersuchungsmethoden</i>	2
2.1.1. Fokusgruppen	2
2.1.2. Befragungen	3
2.2. <i>Struktur der Samples</i>	4
3. Ergebnisse	5
3.1. <i>Formale Umsetzung der Evaluierung</i>	5
3.2. <i>Einbindung der betrieblichen Interessensvertretungen und Stellenwert im Unternehmen</i>	11
3.3. <i>Vorläufige Bewertung der Evaluierung</i>	13
4. Resümee	21
5. Anhänge	23

1. Einleitung und Forschungsfragen

Das österreichische System des ArbeitnehmerInnenschutzes mit seiner Gliederung in technischen Arbeitnehmerschutz, Arbeitszeitschutz und Verwendungsschutz hatte sich bislang auf die körperlichen, sichtbaren Gefährdungen konzentriert. 2012 wurde jedoch eine Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (AschG) beschlossen, die dazu auffordert, explizit die psychischen, unsichtbaren Arbeitsbelastungen zu evaluieren. Diese werden dabei als organisationale (und nicht als individuelle) Probleme betrachtet. Bei der Evaluierung psychischer Belastungen werden „*die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsabläufe sowie die Arbeitsorganisation*“ (§4 Abs. 1 AschG) im Hinblick auf gesundheitsgefährdende Faktoren untersucht. Der Gesetzgeber hat damit auf den langfristigen Trend des Anstiegs psychischer Arbeitsbelastungen und damit verbundener Erkrankungen reagiert.

Folgende Fragen sollten durch das Forschungsprojekt beantwortet werden:

- Wie tiefgehend wurde der Prozess der Evaluierung psychischer Belastungen in den Betrieben durchgeführt?
 - Welche Methoden kamen zum Einsatz? Wurden alle Beschäftigtengruppen und Abteilungen in den Evaluierungsprozess einbezogen?
 - Wer hat die Evaluierung psychischer Belastungen durchgeführt? Gab es eine Projektgruppe und wie setzte sich diese zusammen? Inwiefern waren Betriebsratsvorsitzende (BRV) und Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) in den Prozess eingebunden?
 - Welche Hauptproblemlagen wurden ermittelt?
 - Inwiefern wurden konkrete Maßnahmen festgelegt und inwieweit wurden diese umgesetzt? Gab es eine Überprüfung der Umsetzung und falls ja, in welcher Form?
 - Wie gut wurden die Beschäftigten über Ziele, Ablauf und Ergebnisse des Evaluierungsprozesses informiert?

- Welchen Standpunkt nehmen die BRV und SVP gegenüber dem Prozess der Evaluierung psychischer Belastungen ein?
 - Wie nehmen BRV und SVP das Thema psychische Belastungen wahr? Wie wird über dieses Thema gesprochen und welche Themenkomplexe tauchen dabei auf? Welche Priorität hat das Thema in der Tätigkeit von BRV/SVP?
 - Inwiefern waren aus Sicht der BRV/SVP Problemdefinition, Maßnahmenentwicklung und Maßnahmenumsetzung dem Thema psychische Belastungen angemessen?
 - Inwiefern kam es aus Sicht der SVP durch den Evaluierungsprozess zu einer Verringerung der psychischen Belastungen? Was müsste aus Sicht der BRV und SVP getan werden, um den Prozess der Evaluierung psychischer Belastungen zu verbessern?

2. Untersuchungsmethodik und Beschreibung des Samples

2.1. Untersuchungsmethoden

Im Rahmen der Untersuchung wurden zwei Fokusgruppen, jeweils eine mit Betriebsratsvorsitzenden und eine mit Sicherheitsvertrauenspersonen sowie zwei Befragungen, eine unter den BRV und eine unter den SVP, durchgeführt. Es wurden zu den Themen des Forschungsprojekts, die Wahrnehmung der Kontrollpraxis des Arbeitsinspektorats und der Umsetzungsstand bei der Evaluierung psychischer Belastungen jeweils die Erfahrung bzw. das Meinungsbild von zwei unterschiedlichen Gruppen eingeholt.

2.1.1. Fokusgruppen

Die Fokusgruppe mit den Betriebsratsvorsitzenden fand Anfang April 2017, jene mit den Sicherheitsvertrauenspersonen Anfang Mai 2017 statt.

Bei der Rekrutierung der Fokusgruppenteilnehmer wurde wie folgt vorgegangen: Zunächst wurden auf Basis der entsprechenden Dateien der Arbeiterkammer OÖ jeweils 100 zufällig ausgewählte SVP bzw. BRV aus den Bezirken Linz und Linz-Land postalisch angeschrieben und über das Anliegen vorinformiert. Danach wurde in alphabetischer Reihenfolge angerufen und um die Teilnahme an der Fokusgruppe gebeten.

Auf diese Weise konnten für die BRV-Fokusgruppe acht Teilnehmer/-innen und für die SVP-Fokusgruppe fünf Teilnehmer gewonnen werden.

Die Fokusgruppen wurden mithilfe eines vorgefertigten Leitfadens moderiert. Die grundsätzliche Herangehensweise war dabei, in Fokusgruppen und Fragebogen die gleichen Themen zu behandeln. Dadurch ist es möglich, die knappen, abstrakten Angaben aus Fragebögen durch dichte lebensnahe Beschreibungen zu ergänzen. Die Fokusgruppen wurden zur Gänze transkribiert und mithilfe von MaxQda ausgewertet. Die Themen aus dem Leitfaden bildeten die Grundlage für die Entwicklung des Kategoriensystems. Neben einer thematischen Aufbereitung des Textes wurde explizit auch auf Interaktionen bzw. Diskussionssequenzen zwischen den Fokusgruppenteilnehmenden geachtet.

2.1.2. Befragungen

Das Fragenprogramm umfasste etwa 20 Fragen. Die Fragen wurden für BRV und SVP weitgehend wortgleich formuliert, um einen direkten Vergleich der Antworten zu ermöglichen.¹ Die Betriebsratsvorsitzenden wurden im Rahmen der ISW-Betriebsrätebefragung 2017, einer Kombination aus Online- und Papierbefragung befragt. Die SVP-Befragung wurde aus Ressourcengründen ausschließlich als Onlineerhebung durchgeführt. Der Befragungszeitraum lag für beide Befragungen von Ende Juni 2017 bis Anfang August 2017. Bei den BRV wurde die vollständige Adressliste herangezogen: Von 1.599 BR-Vorsitzenden in Oberösterreich (Stand Mai 2017) haben sich 559 an der Befragung beteiligt, was eine Rücklaufquote von 35 % ergibt. Bei den SVP wurde ausgehend von einer Grundgesamtheit von 8.543 Personen (Stand Mai 2017) jener Teil herangezogen, von dem eine E-Mail-Adresse verfügbar war (6.419 Personen). Von diesem haben sich 1.326 Personen beteiligt, dies ergibt eine Rücklaufquote von 21 %.

¹ Bei einigen wenigen Fragen musste die Formulierung etwas verändert werden, damit sie auch den SVP sinnvoll gestellt werden konnte.

2.2. Struktur der Samples

Tabelle 1: Wesentliche Strukturmerkmale der beiden Stichproben

	BRV (n=559)	SVP (n=1326)
<i>Geschlecht</i>		
Mann	78%	79%
Frau	22%	21%
<i>Betriebsgröße</i>		
bis 49 Beschäftigte	11%	26%
50 bis 249 Beschäftigte	53%	29%
250 und mehr Beschäftigte	36%	45%
<i>Art des Betriebsrats</i>		
Arbeiterbetriebsrat	30%	—
Angestelltenbetriebsrat	41%	—
Gemeinsamer Betriebsrat	28%	—
<i>Vorgesetztenfunktion</i>		
Ja	—	47%
Nein	—	53%
<i>Betriebsrat vorhanden?</i>		
Ja	—	69%
Nein	—	31%
<i>Teil des Betriebsrats?</i>		
Ja	—	12%/19%²
Nein	—	81%

² Die 12 % beziehen sich auf alle Betriebe, die 19 % nur auf jene mit Betriebsrat.

Beide Befragtengruppen sind stark männlich dominiert. Die befragten Betriebsratsvorsitzenden kommen in der überwiegenden Mehrheit aus Mittel- und Großbetrieben, während bei den SVP auch ein höherer Anteil von Personen aus Kleinbetrieben geantwortet hat. Annähernd die Hälfte der SVP übt eine Vorgesetztenfunktion aus. Mehr als zwei Drittel der befragten SVP arbeiten in Betrieben mit BR. Von diesen übt immerhin annähernd ein Fünftel ein Betriebsratsmandat aus.

3. Ergebnisse

3.1. Formale Umsetzung der Evaluierung

Die überwiegende Mehrheit der Befragten gab an, dass – vier Jahre nach Inkrafttreten der AÜG-Novelle – im Betrieb mit der Evaluierung psychischer Belastungen zumindest begonnen wurde. Allerdings gaben jeweils mehr als ein Zehntel aus beiden Befragtengruppen (14 % der BRV, 13 % SVP) an, dass mit dieser noch nicht begonnen wurde. Das heißt in etwa jeder zehnte Betrieb scheint der Verpflichtung zur Evaluierung der psychischen Belastungen nicht nachzukommen. Die folgenden Aussagen zu Aspekten des Evaluierungsprozesses beziehen sich nur auf die Befragten, in deren Unternehmen die Evaluierung stattgefunden hat, beziehungsweise zumindest im Gange ist.

Tabelle 2: Formale Aspekte der Durchführung des Evaluierungsprozesses

(Angaben in %, bezogen auf alle Befragten, bei denen der Evaluierungsprozess zumindest begonnen hat)

	BRV	SVP
Einbeziehung externer Expertise (n=460/1107)		
Ja	70	44
Nein	15	20
Kann ich nicht sagen	14	36
Einbeziehung von... (n=315/465)		
Arbeitsmediziner/-in	33	35
Arbeitspsychologe/-in	31	31
Beiden	25	25
Andere Externe	10	9
Einrichtung Projektgruppe? (n=416/1106)		
Ja	65	34
Nein	26	26
Kann ich nicht sagen	10	40
In Projektgruppe eingebunden? (n=266/373)		
Ja	85	62
Nein	15	38
Durchführung in allen Abteilungen?³ (n=460/784)		
Ja	72	62
Nein	14	38
Kann ich nicht sagen	14	
Ergebnisse in Maßnahmenblatt festgehalten? (n=455/1098)		
Ja	69	46
Nein	3	3
Kann ich nicht sagen	17	37
Ergebnisse liegen noch nicht vor	12	14

³ Für die Sicherheitsvertrauenspersonen wurde die Frage so formuliert, ob die Evaluierung konkret in ihrem Zuständigkeitsbereich durchgeführt wurde.

Die Evaluierung psychischer Belastungen wurde laut den Angaben der überwiegenden Mehrheit der BRV unter Einbeziehung externer Experten oder Expertinnen durchgeführt. Die SVP berichteten ebenfalls relativ am häufigsten von einer Unterstützung durch Externe, aber unter ihnen gibt es einen relativ hohen Anteil, welcher diese Frage nicht beantworten konnte. Dies kann als Hinweis auf eine vergleichsweise schlechtere Einbindung der Sicherheitsvertrauenspersonen in den Evaluierungsprozess gewertet werden. In der überwiegenden Mehrheit der Fälle wurden qualifizierte Personen zur Durchführung der Evaluierung herangezogen, entweder ein/-e Arbeitsmediziner/-in oder ein/-e Arbeitspsychologe/-in oder beide. Auffallend ist, dass rein quantitativ betrachtet Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie eine gleich wichtige Rolle bei der Evaluierung spielten. Bei der Frage, ob eine Projektgruppe eingerichtet wurde, bestätigt sich indirekt die weniger starke Einbindung der SVP. Ein hoher Anteil unter ihnen konnte die Frage nicht beantworten und ein deutlich höherer Anteil war in die Projektgruppe nicht eingebunden, falls eine solche existierte. Die BRV dagegen berichteten zu etwa zwei Drittel von der Existenz einer Projektgruppe und waren auch in der überwiegenden Mehrheit der Fälle eingebunden.

Eine interessante Differenz ergibt sich aus den Aussagen zur Frage, inwiefern die Evaluierung auch wirklich betriebsweit durchgeführt wurde. Während die Betriebsratsvorsitzenden in ihrer überwiegenden Mehrheit davon ausgingen, dass Evaluierungen auch wirklich in allen Bereichen des Betriebs durchgeführt wurden, berichteten immerhin annähernd 40 % der Sicherheitsvertrauenspersonen, dass die Evaluierungen in ihrem (meist abteilungsbezogenen) Zuständigkeitsbereich (noch) nicht durchgeführt wurden. Hier deutet sich möglicherweise eine Lücke in der Umsetzung an, auf die es in Zukunft zu achten gilt.

Nach den Angaben der Betriebsratsvorsitzenden wurden in mehr als zwei Drittel der Fälle die Ergebnisse der Evaluierung in einem Maßnahmenblatt schriftlich festgehalten; es kann also davon ausgegangen werden, dass dieser gesetzlichen Verpflichtung in der überwiegenden Mehrheit der Fälle genüge getan wurde. Bei den Sicherheitsvertrauenspersonen ergab sich ein ähnliches Bild, abgesehen davon, dass hier der Anteil, der diese Frage nicht beantworten konnte, mehr als doppelt so groß war.

Tabelle 3: Formalisierungsgrad der Evaluierung nach Betriebsgrößen

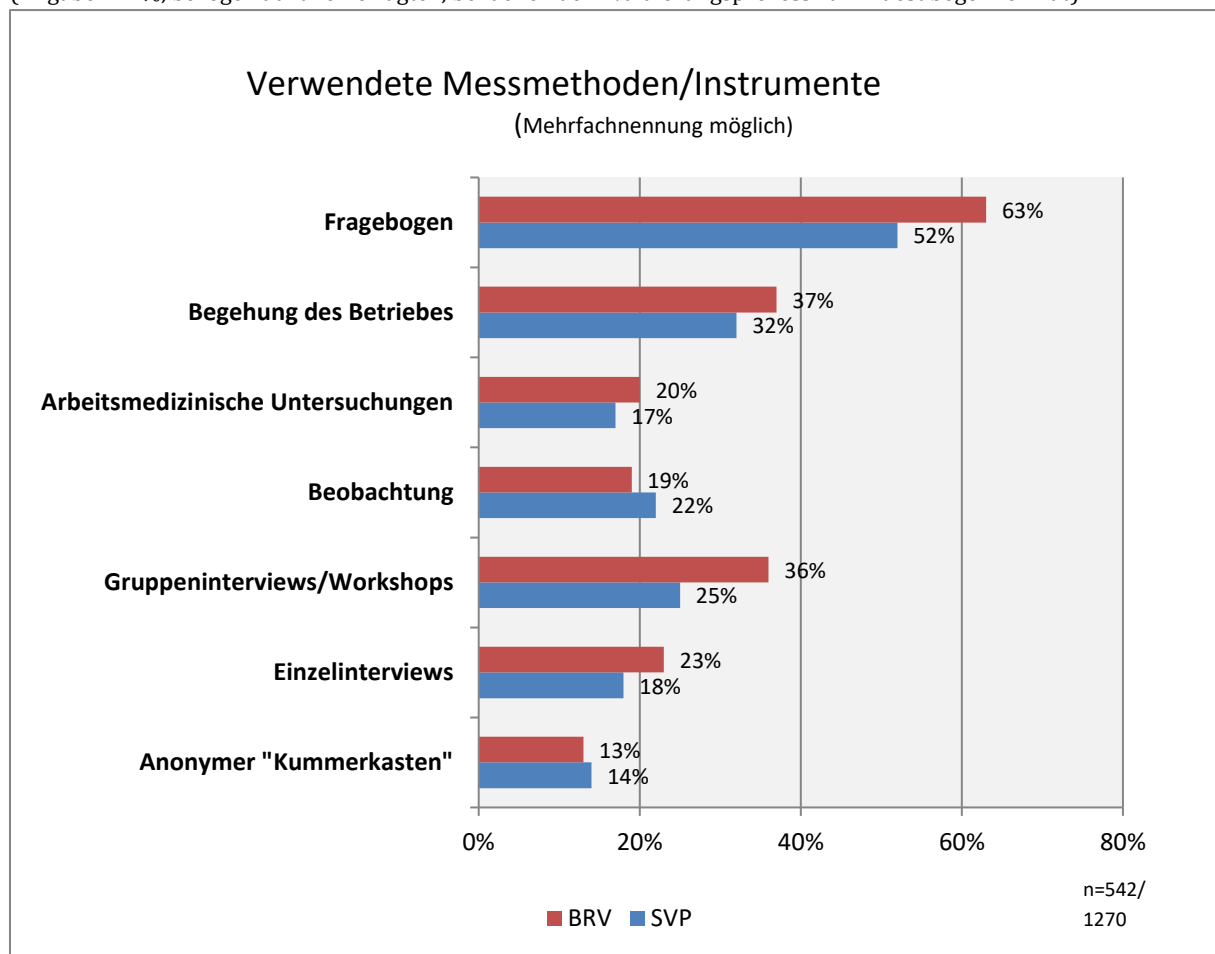
(Angaben in %, bezogen auf alle Befragten, bei denen der Evaluierungsprozess zumindest begonnen hat)

	BRV			SVP		
	Bis 49 AN ^{4***}	50-249 AN	250plus AN	Bis 49 AN ^{***}	50-249 AN	250plus AN
Einbeziehung externer Expertise (n=460/1007)						
ja	34	71	77	32	53	46
nein	37	14	13	44	19	11
kann ich nicht sagen	29	15	10	24	28	44

Je größer der Betrieb, desto formalisierter lief die Evaluierung ab (Tabelle 3). So gab von den Betriebsratsvorsitzenden aus Kleinbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten nur etwa ein Drittel an, dass der Evaluierungsprozess mithilfe externer Unterstützung durchgeführt wurde. Bei jenen aus Mittel- und Großbetrieben lag dieser Anteil jeweils über zwei Drittel. Betrachtet man die Antworten der SVP zu dieser Frage, ergibt sich eine ähnliche Tendenz. Zusätzlich interessant bei dieser Gruppe ist die Variation in den Anteilen der Befragten, die mit „Kann ich nicht sagen“ antworteten. Dies könnte dahingehend interpretiert werden, dass in Kleinbetrieben die SVP (auch im Vergleich zu den BRV) besser in betriebliche Abläufe integriert sind, während in größeren Unternehmen die überwiegend auf Abteilungsebene agierenden SVP häufig nicht einbezogen werden dürften.

⁴ In dieser und den folgenden Tabellen werden statistisch signifikante Unterschiede wie folgt gekennzeichnet: *= 5 % Irrtumswahrscheinlichkeit, **=1 % Irrtumswahrscheinlichkeit, ***=0,1 % Irrtumswahrscheinlichkeit

Grafik 1: Bei der Evaluierung angewandte Methoden
 (Angaben in %, bezogen auf alle Befragten, bei denen der Evaluierungsprozess zumindest begonnen hat)



Das mit Abstand am häufigsten eingesetzte Instrument bei der Evaluierung psychischer Belastungen war der Fragebogen. Deutlich weniger häufig wurden auch Begehungen durchgeführt sowie Gruppeninterviews abgehalten. Vertiefende Arbeitsplatzbeobachtungen und persönliche Interviews kamen nur in etwa einem Fünftel der Fälle zum Einsatz. Auch wenn die SVP insgesamt etwas weniger häufig von spezifischen Methoden berichteten (was durch deren insgesamt betrachtet geringere Einbindung erklärt werden könnte) zeigt sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung ein ähnliches Bild zwischen beiden Gruppen.

Tabelle 4: Festgestellte psychische Belastungen

(Angaben in %, bezogen auf alle Befragten, bei denen der Evaluierungsprozess zumindest begonnen hat, Mehrfachantworten)

Festgestellte Problemlagen bei Evaluierung (n =460/1107)	BRV	SVP
Arbeitsunterbrechungen (Maschinen defekt, Telefon läutet ...)	28	16
Emotionaler Druck (Freundlichkeitsdruck, mit Leiden von Patienten/-innen konfrontiert)	25	19
Unklare Arbeitsaufträge und widersprüchliche Anweisungen	30	18
Kaum positive Rückmeldung und Anerkennung	52	33
Keine Handlungsspielräume	24	14
Unterforderung (monotone Tätigkeiten ...)	4	4
Unangemessenes Führungsverhalten ⁵	39	—
Überforderung (Zeitdruck, zu viele Aufgabenbereiche ...)	59	43
Betriebsklima (mangelnde Kollegialität, Konflikte)	25	16

In weiterer Folge wurden sowohl die Betriebsratsvorsitzenden als auch die Sicherheitsvertrauenspersonen gefragt, welche Art der Belastung im Betrieb festgestellt wurden. Hier zeigen sich große Unterschiede in den Antworten, die wiederum auf den unterschiedlichen Zuständigkeitsbereich zwischen Betriebsräten/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen und den unterschiedlichen Informationsstand zurückgeführt werden könnten. Hinsichtlich der beiden häufigsten Problemlagen sind sich BRV und SVP allerdings einig: Überforderung durch Zeitdruck und mangelnde Anerkennung für die eigene Arbeit.

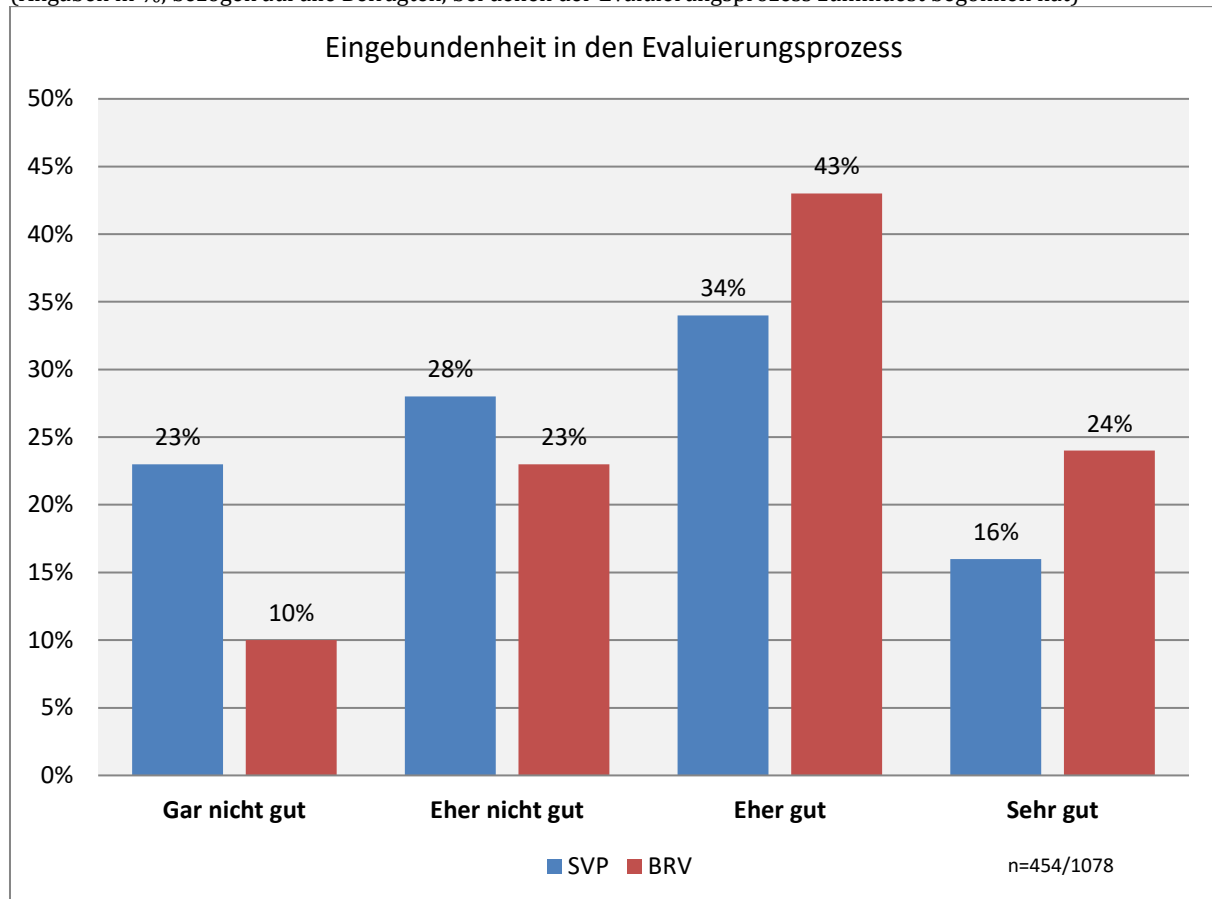
Die betrieblichen Akteure des ArbeitnehmerInnenschutzes gingen in der überwiegenden Mehrheit der Fälle davon aus, dass die Beschäftigten ihr Arbeitsleben authentisch schildern konnten. Die Frage, ob die Beschäftigten Belastungen ohne Angst schildern konnten, beantworteten 75 % der Betriebsratsvorsitzenden mit „eher ja“ und nur 25 % mit „eher nein“. Die Sicherheitsvertrauenspersonen hatten in dieser Frage eine vergleichbare Einschätzung: 76 % antworteten mit „eher ja“ und 24 % mit „eher nein“.

⁵ Von den SVP liegen zu diesem Thema keine Daten vor.

3.2. Einbindung der betrieblichen Interessensvertretungen und Stellenwert im Unternehmen

Wie wurde der Evaluierungsprozess abseits der formal korrekten Umsetzung von den Befragten qualitativ beurteilt?

Grafik 2: Beurteilung der Einbindung in den Evaluierungsprozess
(Angaben in %, bezogen auf alle Befragten, bei denen der Evaluierungsprozess zumindest begonnen hat)



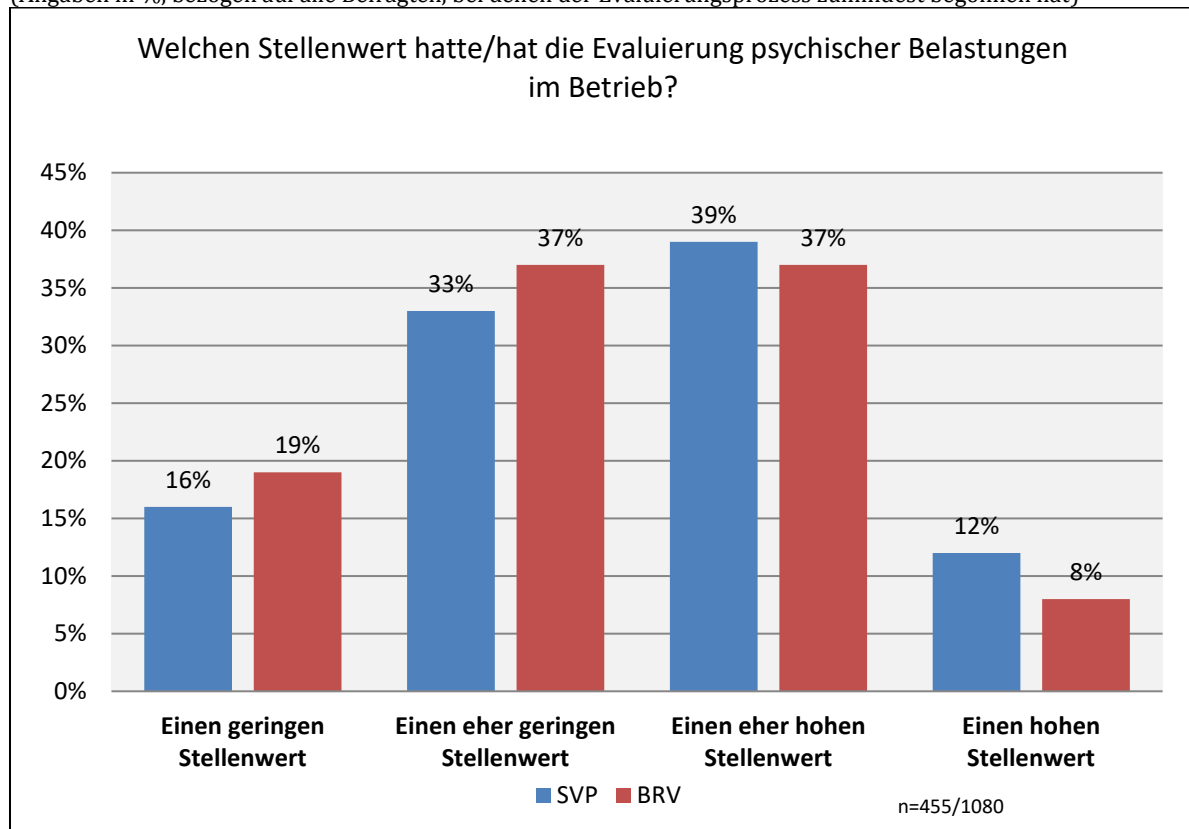
Grafik 2 bestätigt die bisherige Vermutung, dass die SVP in den Evaluierungsprozess schlechter eingebunden waren beziehungsweise sind, als die BRV.

So sprach etwa die Hälfte aus dieser Befragtengruppe von einer gar nicht bis eher nicht guten Einbindung, bei den BRV liegt dieser Anteil dagegen nur bei einem Drittel.

Ein heterogenes Bild zeigte sich beim Rang, den die Evaluierung psychischer Belastungen im betrieblichen Geschehen eingenommen hat.

Grafik 3: Stellenwert der Evaluierung psychischer Belastungen im Betrieb

(Angaben in %, bezogen auf alle Befragten, bei denen der Evaluierungsprozess zumindest begonnen hat)



Bei jeweils etwa der Hälfte der Befragten (die Betriebsratsvorsitzenden urteilen noch etwas kritischer) bestand die Wahrnehmung, dass die Evaluierung einen eher bis sehr geringen Stellenwert im Unternehmen einnahm. Es ist davon auszugehen, dass die Bedeutung welche dem Thema eingeräumt wurde, einen wesentlichen Einfluss auf die Wirksamkeit der Evaluierung hatte.

Tabelle 5: Der Einfluss der Betriebsgröße auf Qualität der Einbindung und generellen Stellenwert der Evaluierung

(Angaben in %, bezogen auf alle Befragten, bei denen der Evaluierungsprozess zumindest begonnen hat)

	BRV insges.	Bis 49 AN	50-249 AN	250plus AN	SVP insges.	Bis 49 AN ***	50-249 AN	250plus AN
Qualität der Einbindung (n=439/1009)								
gar nicht gut/eher nicht gut	33	49**	36	25	50	22***	49	62
eher gut/sehr gut	67	52	64	75	51	78	51	38
Genereller Stellenwert der Evaluierung (n=440/1010)								
gering/eher gering	55	69	57	50	49	66***	51	39
eher hoch/hoch	45	31	43	50	52	34	49	61

Die Betrachtung nach Betriebsgrößen ergibt einen gegenläufigen Zusammenhang: Von den BRV waren jene in Großbetrieben tendenziell besser eingebunden, bei den SVP verhält es sich umgekehrt; dort berichteten häufiger jene aus kleineren Betrieben von einer guten Einbindung. Darauf können Rückschlüsse auf die unterschiedliche Rolle und Einflussmöglichkeiten dieser beiden Typen von Interessenvertreter/-innen gezogen werden. In Kleinbetrieben nehmen die SVP eine wichtige Position ein, zum Teil vermutlich auch deswegen, weil nicht immer ein Betriebsrat vorhanden ist. In Großbetrieben geht dagegen der Anteil der gut eingebundenen SVP stark zurück und jener der BRV steigt an. In größeren Betrieben sind die BRVs einflussreicher und werden daher häufiger einbezogen. Bezogen auf die SVP gibt es hinsichtlich der Einbindung einen gewissen Unterschied zwischen jenen mit und jenen ohne Vorgesetztenfunktion, auch wenn dieser nur im Fall der Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten signifikant ist. In Großbetrieben waren jene SVP mit Vorgesetztenfunktion etwas besser eingebunden als jene ohne.⁶

Hinsichtlich des Stellenwerts der Evaluierung zeigt sich bei BRV und SVP das gleiche Muster, auch wenn die Unterschiede nur im Fall der SVP deutlich genug ausfallen, dass sie als statistisch signifikant bezeichnet werden können: In Großbetrieben wurde der Evaluierung tendenziell ein höherer Stellenwert gegeben, so das (vielleicht wenig überraschende) Ergebnis.

3.3. Vorläufige Bewertung der Evaluierung

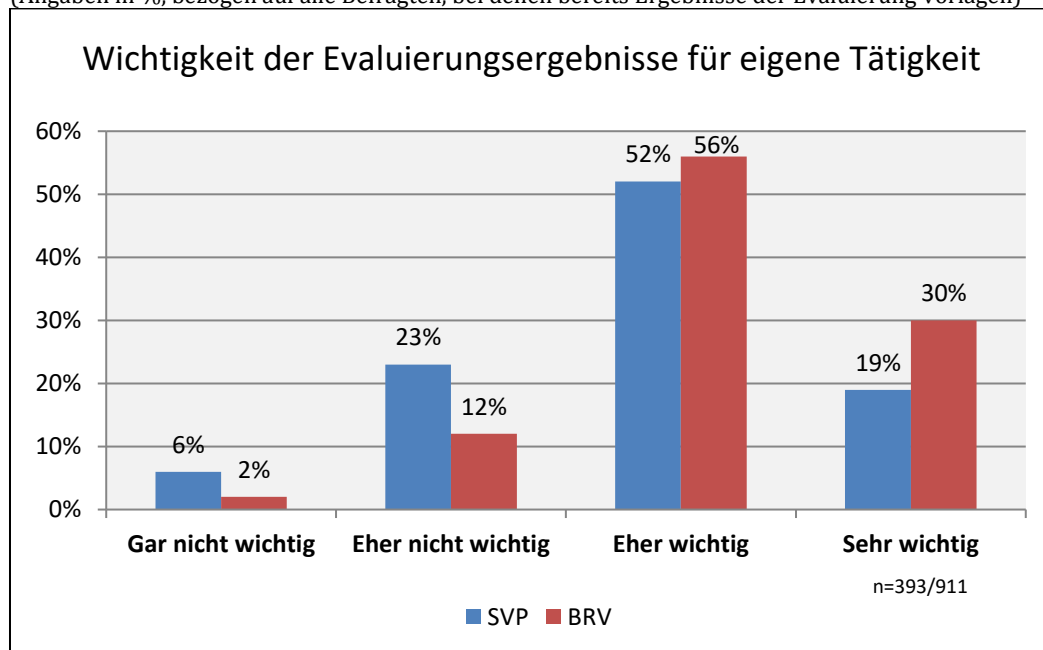
Zum Befragungszeitraum, Juli 2017, hatten gaben jeweils etwas über 70 % aus beiden Befragengruppen an, dass die Evaluierung im Betrieb zumindest so weit fortgeschritten war, dass Ergebnisse zu den Problemlagen vorhanden waren.⁷ Diese Teilgruppen aller Befragten bilden nun die Grundlage für die Einschätzungen zur Wirksamkeit der Evaluierung.

Wenn von einer Wirkung der Evaluierung gesprochen wird, dann kann zunächst festgehalten werden, dass von einer überwiegenden Mehrheit der betrieblichen Akteure des ArbeitnehmerInnenschutzes die Ergebnisse als für die eigene Tätigkeit wertvoll eingestuft wurden.

⁶ So gaben 56 % der SVP aus Großbetrieben und mit Vorgesetztenfunktion an, dass sie eher beziehungsweise sehr gut eingebunden waren. Bei der Vergleichsgruppe ohne Vorgesetztenfunktion lag dieser Anteil bei 46 %

⁷ Unter den BRV betrug dieser Anteil 72 %, unter den SVP 75 % aller Befragten. Der Rest der Befragten gab an, dass entweder die Evaluierung noch gar nicht begonnen hatte oder gerade im Gange war.

Grafik 4: Bedeutung der Evaluierungsergebnisse für Vertretungstätigkeit
(Angaben in %, bezogen auf alle Befragten, bei denen bereits Ergebnisse der Evaluierung vorlagen)



So gaben mehr als 80 % der BRV an, dass die Ergebnisse der Evaluierung eher bis sehr wichtig für die eigene Arbeit sind. Von den SVP sagten dies immerhin noch mehr als 70 %. Bei den BRV konnte bei dieser Frage kein Einfluss der Betriebsgröße festgestellt werden. Betriebsräte/-innen aus Kleinbetrieben bewerteten im Durchschnitt die Evaluierungsergebnisse genauso wichtig wie ihre Kollegen und Kolleginnen aus größeren Betrieben. Anders bei den SVP: Hier zeigt sich, dass jene Befragten aus Kleinbetrieben im Durchschnitt den Evaluierungsergebnissen etwas weniger Bedeutung geben. Ob eine Vorgesetztenposition eingenommen wird oder nicht, hatte auf diese Frage dagegen keinen Einfluss (Tabelle 6).

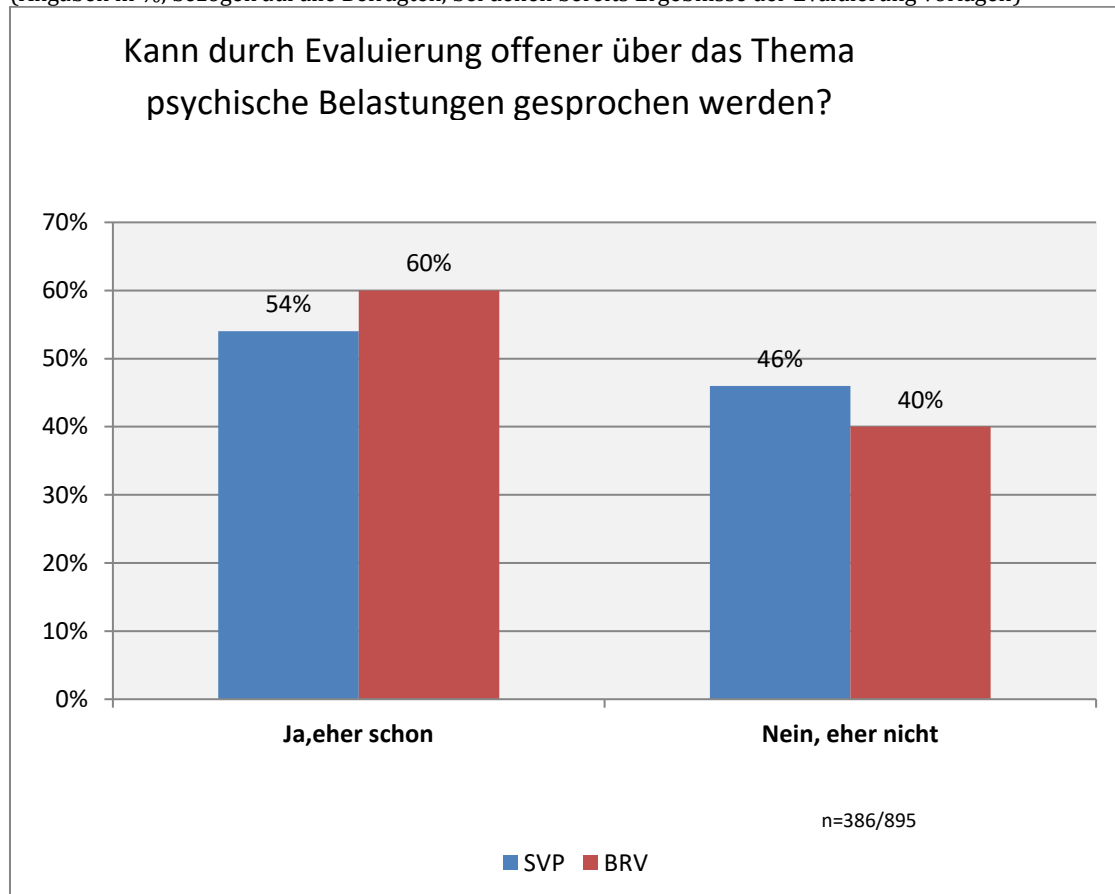
Tabelle 6: Wichtigkeit der Evaluierungsergebnisse für Sicherheitsvertrauenspersonen nach Betriebsgrößen und Vorgesetztenfunktion

(Angaben in %, bezogen auf alle Befragten, bei denen bereits Ergebnisse der Evaluierung vorlagen)

	Bis 49 AN**	50-249 AN	250plus AN	Mit Vorgesetztenfunktion	Ohne Vorgesetztenfunktion
Wichtigkeit der Ergebnisse für eigene Tätigkeit (n=854/898)					
gar nicht wichtig	10	4	5	6	6
eher nicht wichtig	26	25	22	20	27
eher wichtig	48	57	50	54	49
sehr wichtig	16	14	23	20	18

Eine positive Wirkung der Evaluierung könnte sein, dass im Betrieb besser und angstfreier über das Thema gesprochen werden kann (Grafik 5).

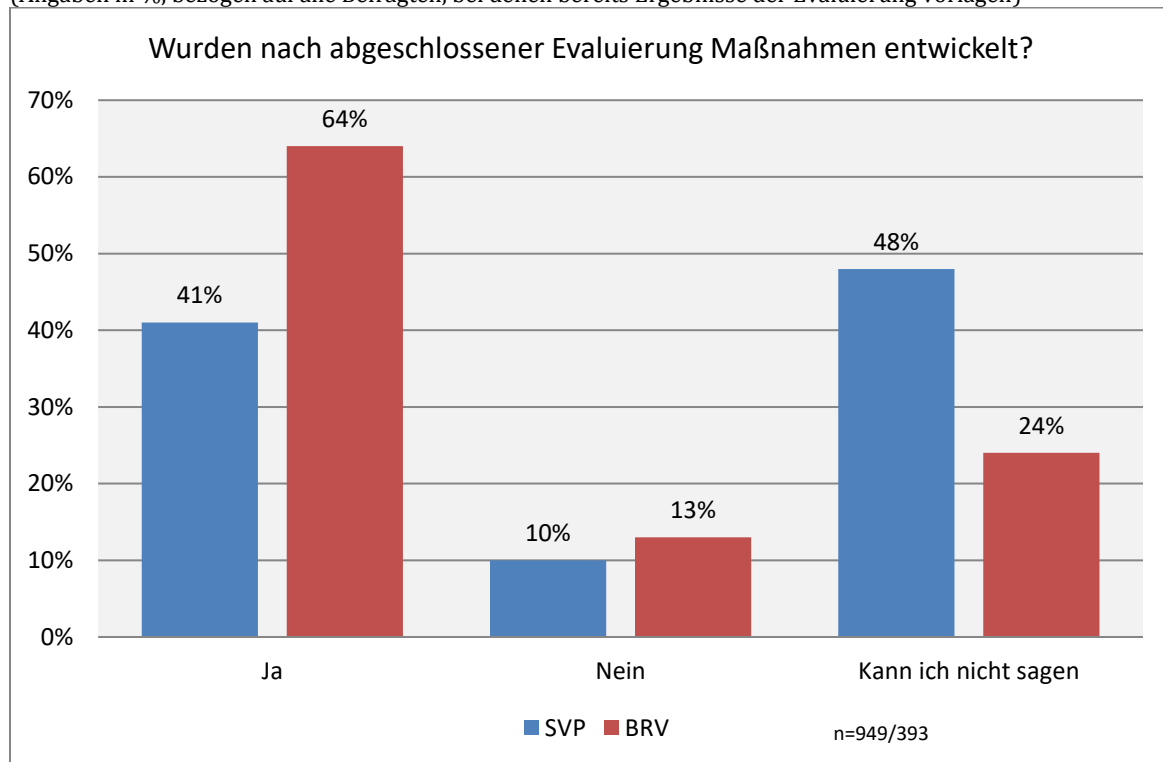
Grafik 5: Auswirkungen der Evaluierung auf die Gesprächskultur
(Angaben in %, bezogen auf alle Befragten, bei denen bereits Ergebnisse der Evaluierung vorlagen)



In einer knappen Mehrheit der Betriebe dürfte dies der Fall sein. 60 % der Betriebsratsvorsitzenden antworteten auf die Frage, ob nach der Evaluierung im Betrieb offener über das Thema psychische Belastungen gesprochen werden kann, mit eher ja, 40% mit eher nein. Auch unter den Sicherheitsvertrauenspersonen gab nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten an, dass es bei dieser Materie zu einer offeneren Gesprächskultur gekommen ist, der Rest antwortete mit eher nein.

Die unterschiedliche Eingebundenheit von BRV und SVP lässt sich auch an der Frage, ob nach der Feststellung der Problemlagen konkrete Maßnahmenvorschläge entwickelt wurden, nachvollziehen.

Grafik 6: Entwicklung von konkreten Gegenmaßnahmen aus der Evaluierung
(Angaben in %, bezogen auf alle Befragten, bei denen bereits Ergebnisse der Evaluierung vorlagen)



Von den BRV, die davon berichtet hatten, dass die Evaluierung entsprechend weit fortgeschritten ist, gab die überwiegende Mehrheit an, dass konkrete Maßnahmenvorschläge entwickelt wurden. Im Unterschied dazu konnte unter den SVP annähernd die Hälfte der Befragten gar nicht sagen, ob Maßnahmen entwickelt wurden.

Maßnahmenentwicklung und betriebliche Gesprächskultur stehen in einem wechselseitigen Zusammenhang:

Tabelle 7: Zusammenhang zwischen Maßnahmenentwicklung und Gesprächskultur
(Angaben in %, bezogen auf alle Befragten, bei denen Ergebnisse der Evaluierung vorlagen)

	Maßnahmenentwicklung					
	BRV			SVP		
	Ja	Nein	Weiß nicht	Ja	Nein	Weiß nicht
Kann offener über psychische Belastungen gesprochen werden? (n=383 /895)						
eher ja	72	27	45	72	26	43
eher nein	28	74	55	28	75	57

Von den BRV, die von konkreten Maßnahmen sprachen, gaben mehr als zwei Drittel an, dass im Betrieb nun offener über das Thema psychische Belastungen gesprochen werden kann. Unter jenen, die davon berichteten, dass keine Maßnahmen getroffen wurden, lag dieser Anteil nur bei etwas mehr als einem Viertel und bei jenen, die nicht sagen konnten, ob es Maßnahmen gab oder nicht, etwas unter der Hälfte. Ein gleichartiger Zusammenhang lässt sich in den Antworten der SVP nachweisen. Daraus kann der Schluss gezogen werden, dass eine Maßnahmenentwicklung und auch die Kommunikation derselben unter den Beschäftigten bereits an sich ein wichtiger Schritt ist und es den Beschäftigten erleichtert, über das Thema zu sprechen. Oder umgekehrt, dass es nicht ausreicht Problemlagen zu erheben, sondern die Ergebnisse und (die geplanten Gegenmaßnahmen) auch den Beschäftigten rückgespielt werden müssen, um eine Veränderung der Einstellung gegenüber dem Thema im Betrieb insgesamt erzeugen zu können.

Bezogen auf alle Fälle konnten nur 44 % der BRV und 33 % der SVP von einer Entwicklung von Gegenmaßnahmen berichten. In den anderen Fällen wurden entweder keine Maßnahmen entwickelt beziehungsweise die Befragten wussten nichts davon oder der Evaluierungsprozess war noch gar nicht bis zur Maßnahmenentwicklung fortgeschritten. Wurden allerdings Maßnahmen gesetzt, dann fiel die Beurteilung derselben überwiegend positiv aus.

Tabelle 8: Beurteilung der entwickelten Maßnahmen

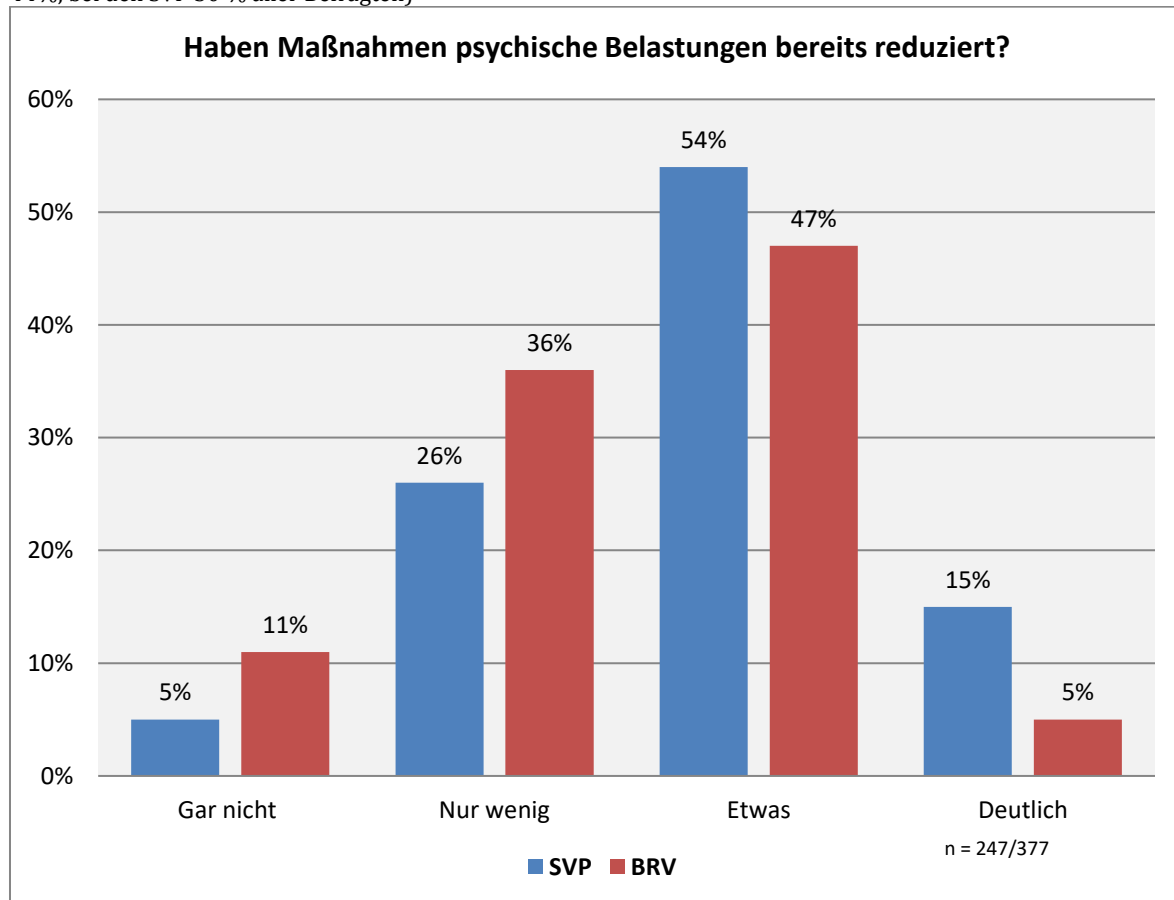
(Angaben in %, bezogen auf jene Befragten, die von Maßnahmenentwicklung berichteten, bei den BRV waren dies 44%, bei den SVP 30 % aller Befragten)

	BRV	SVP
Angemessenheit der Maßnahmen (n=251/389)		
Ja, Maßnahmen können Situation grundsätzlich verbessern	69	75
Nein, Maßnahmen unterschätzen die Problemlagen	22	10
Nein, Maßnahmen überschätzen Problemlagen	0	3
Kann ich nicht sagen	3	13
Arbeitet Unternehmen aktiv an Umsetzung der Maßnahmen? (n=247 /386)		
Ja	81	93
Nein	19	7
Stellt Arbeitgeber ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung? (n=246 /379)		
Ja	66	84
Nein	33	16
Wird Umsetzung kontrolliert? (n=243/378)		
Ja	61	81
Nein	40	19

So ging die überwiegende Mehrheit aus beiden Befragtengruppen davon aus, dass die Veränderungsvorschläge die Situation grundsätzlich verbessern können. Auch bestätigten die betrieblichen Akteure des ArbeitnehmerInnenschutzes, dass der Arbeitgeber (sofern überhaupt Maßnahmen getroffen wurden!) aktiv an der Umsetzung der Maßnahmen arbeitet. Etwas kritischer fielen dagegen die Urteile bei der finanziellen Dotierung und bei der Maßnahmenevaluierung aus. So gaben immerhin 40 % der befragten BRV an, dass die Wirkung der Maßnahmen erst gar nicht überprüft werde.

Grafik 7: Vorläufige Beurteilung der Wirkung der Maßnahmen

(Angaben in %, bezogen auf jene Befragten, die von Maßnahmenentwicklung berichteten, bei den BRV waren dies 44%, bei den SVP 30 % aller Befragten)



Inwiefern die getroffenen Gegenmaßnahmen bereits zu einer Reduzierung der psychischen Arbeitsbelastungen geführt haben, darüber waren die Befragten geteilter Meinung. Etwa zwei Drittel der SVP und etwa der BRV äußerten die Ansicht, dass die Belastungen dadurch deutlich oder zumindest etwas reduziert wurden. Der Rest vertrat dagegen die Meinung, dass sich noch gar nichts beziehungsweise nur wenig geändert habe. Dieses und die vorherigen Befragungsergebnisse können dahingehend interpretiert werden, dass trotz Engagements seitens des Unternehmens und der betrieblichen Arbeitnehmerinteressenvertretungen der Abbau psychischer Arbeitsbelastungen ein längerfristiger Prozess ist. Als erster Erfolg kann es bereits angesehen werden, wenn Beschäftigte über psychosoziale Arbeitsbelastungen ohne Befürchtungen vor Konsequenzen sprechen können.

In der Betriebsratsfokusgruppe wurde der Stellenwert und die Wirkung der Evaluierung kritisch diskutiert. Zum einen gab es Teilnehmer, die die Einschätzung hatten, dass das

Unternehmen der Evaluierung psychischer Belastungen nur geringe Bedeutung beimisst und darüber hinaus die Erfahrung machen mussten, dass alleine das Anliegen der Reduktion psychischer Belastungen mit dem Verweis auf scheinbare Sachzwänge abgeschmettert wurde:

*„[...] wir haben die vor ein paar Jahren schon gehabt. Woran es bei uns gescheitert ist - das war die Aussage - war Zeit und Geld. Für das haben Sie keine Zeit. **Wir sind da, um zu produzieren.** Es schaut sich auch keiner mehr an. Der Arbeitsinspektor hat einmal nachgefragt und die Sicherheitsfachkraft und das wars [...] das ist einfach Larifari, weil sie es machen müssen. Mehr ist es nicht. Nur das Problem ist, unsere Firma rühmt sich damit, dass sie eine Auszeichnung bekommen haben, weil sie es gemacht haben.“*
(Betriebsratsfokusgruppe Abs. 37)

Ein anderer Fokusgruppenteilnehmer bewertet die rund um die Evaluierung entfalteten Aktivitäten als positiv, kritisiert aber die mangelnde Konsequenz der gesetzlichen Grundlage hinsichtlich der Kontrolle der Umsetzung von Gegenmaßnahmen

*„Und das zweite was mir aufgefallen ist bei der Evaluierung der psychischen Belastung, also das ist bei uns ja wirklich super abgelaufen, da haben wir wirklich viel gemacht. Nur was man dann verabsäumt bei dem Ganzen, es gibt keine Kontrolle, ob es dann auch zu einer Umsetzung kommt. Ob es aufgrund der Workshops tatsächlich zu einer Verbesserung kommt. Es gibt die Vorgabe von Gesetzeseite, die Firmen müssen eine Evaluierung machen, die machen Evaluierungen, dann werden Workshops gemacht und Arbeitspakete definiert. **Aber ob wirklich irgendwo dann eine Verbesserung stattfindet, das kontrolliert kein Mensch mehr. Ich glaube, dass die gesetzlichen Vorgaben halt nur die Hälfte dessen abdecken, was eigentlich notwendig wäre.**“* (Betriebsratsfokusgruppe Abs. 29)

Darüber hinaus wurde auch die Langwierigkeit des Prozesses thematisiert:

*„Es gibt Workshops, es gibt kleine Verbesserungen, ... Es ist nicht überall gleich, es kommt grundsätzlich auf die Führungskraft drauf an, wie sie dahinter ist und Verbesserungswillen zeigt. Da passiert doch etwas, aber nicht so, dass ich sage, von heute auf morgen wird die Welt besser. **Das sind schon Prozesse die sich über zwei Jahre ziehen, die zu kleinen Verbesserungen führen. Nur leider steht die Welt nicht still.** Es gibt immer wieder neue Anforderungen seitens des Konzerns, die dann dazu führen, dass die Verbesserungen die man eingeleitet hat, nach ein bis zwei Jahren wieder untergehen, weil sich die Grundvoraussetzungen geändert haben“* (Betriebsratsfokusgruppe Abs. 61).

4. Resümee

2017, vier Jahre nach dem Inkrafttreten der AÜG-Novelle, die die Unternehmen zu einer separaten Evaluierung der psychischen Arbeitsbelastungen verpflichtet, war nach den Angaben von Betriebsratsvorsitzenden und Sicherheitsvertrauenspersonen in jeweils etwa zwei Drittel der Fälle der Prozess so weit fortgeschritten, dass bereits Evaluierungsergebnisse vorlagen. Beim restlichen Drittel befand sich der Prozess noch in der Erhebungsphase oder es wurde erst gar nicht damit begonnen.

Die überwiegende Mehrheit aus beiden Befragtengruppen stufte die Evaluierungsergebnisse als wertvoll für die eigene Vertretungstätigkeit ein. Zum generellen Gewicht der Evaluierung psychischer Belastungen für den Betrieb gab es hingegen kein einheitliches Meinungsbild: Jeweils etwa die Hälfte aus beiden Befragtengruppen sprach von einem eher bis sehr hohen beziehungsweise einem eher bis sehr niedrigen Stellenwert. Dieser Befund fand sich auch in den Fokusgruppen wieder: Manche Teilnehmer kritisierten eine eher oberflächliche, punktuelle Herangehensweise an das Thema, andere wiederum berichteten von tiefergehenden, prozessorientierten Bemühungen des Unternehmens. Einhellig wurde kritisiert, dass häufig nicht kontrolliert wird, ob über die Ermittlung der Belastungen hinaus wirklich Gegenmaßnahmen eingeleitet wurden und inwiefern diese auch Wirkung zeigen.

Die Entwicklung von Gegenmaßnahmen ist allerdings von entscheidender Bedeutung: Wurde mit dieser begonnen, dann gab die überwiegende Mehrheit aus beiden Befragtengruppen an, dass es nun leichter ist, über psychische Arbeitsbelastungen zu sprechen. Fehlt die Maßnahmenentwicklung, dann ändert sich am betrieblichen Klima beziehungsweise der Toleranz gegenüber den Betroffenen wenig. Die substantielle Verringerung psychischer Belastungen ist jedoch ein längerfristiger Prozess: Auch, wenn die Maßnahmen durchaus positiv bewertet werden, ist nur etwa die Hälfte der Betriebsratsvorsitzenden der Ansicht, dass dadurch die psychische Arbeitsbelastung deutlich oder zumindest etwas reduziert wurde.

Die Langwierigkeit dieses Prozesses wurde auch in den Fokusgruppen thematisiert; ein wesentliches Problem ist dabei, dass die häufigen Veränderungsprozesse in den Unternehmen mitunter die positive Wirkung einmal gesetzter Gegenmaßnahmen gefährden. Zieht man den Vergleich mit den gut etablierten, auf die technische Arbeitssicherheit abzielenden Arbeitsplatzevaluierungen, dann zeigt sich, dass die Institutionalisierung und regelmäßige Wiederholung des Prozesses der nächste Schritt sein müsste.

Auf einer Prozessebene hat sich gezeigt, dass vor allem die Sicherheitsvertrauenspersonen, und darunter vor allem jene aus größeren Betrieben, häufig wenig in das Evaluierungsgeschehen eingebunden wurden. Dies ist insofern schade, als während der Studie auch bei den Sicherheitsvertrauenspersonen eine große Betroffenheit und auch ein spezifisches praktisches Wissen zu dieser Thematik erkennbar wurde. Unter den Betriebsratsvorsitzenden müssen vor allem jene aus kleineren Unternehmen darum kämpfen, ihre Mitwirkungsrechte bei der Evaluierung zu wahren.

5. Anhänge

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Wesentliche Strukturmerkmale der beiden Stichproben.....	4
Tabelle 2: Formale Aspekte der Durchführung des Evaluierungsprozesses	6
Tabelle 3: Formalisierungsgrad der Evaluierung nach Betriebsgrößen.....	8
Tabelle 4: Festgestellte psychische Belastungen.....	10
Tabelle 5: Der Einfluss der Betriebsgröße auf Qualität der Einbindung und generellen Stellenwert der Evaluierung	12
Tabelle 6: Wichtigkeit der Evaluierungsergebnisse für Sicherheitsvertrauenspersonen nach Betriebsgrößen und Vorgesetztenfunktion	14
Tabelle 7: Zusammenhang zwischen Maßnahmenentwicklung und Gesprächskultur.....	16
Tabelle 8: Beurteilung der entwickelten Maßnahmen.....	18

Grafikverzeichnis:

Grafik 1: Bei der Evaluierung angewandte Methoden	9
Grafik 2: Beurteilung der Einbindung in den Evaluierungsprozess.....	11
Grafik 3: Stellenwert der Evaluierung psychischer Belastungen im Betrieb	12
Grafik 4: Bedeutung der Evaluierungsergebnisse für Vertretungstätigkeit.....	14
Grafik 5: Auswirkungen der Evaluierung auf die Gesprächskultur	15
Grafik 6: Entwicklung von konkreten Gegenmaßnahmen aus der Evaluierung	16
Grafik 7: Vorläufige Beurteilung der Wirkung der Maßnahmen.....	19