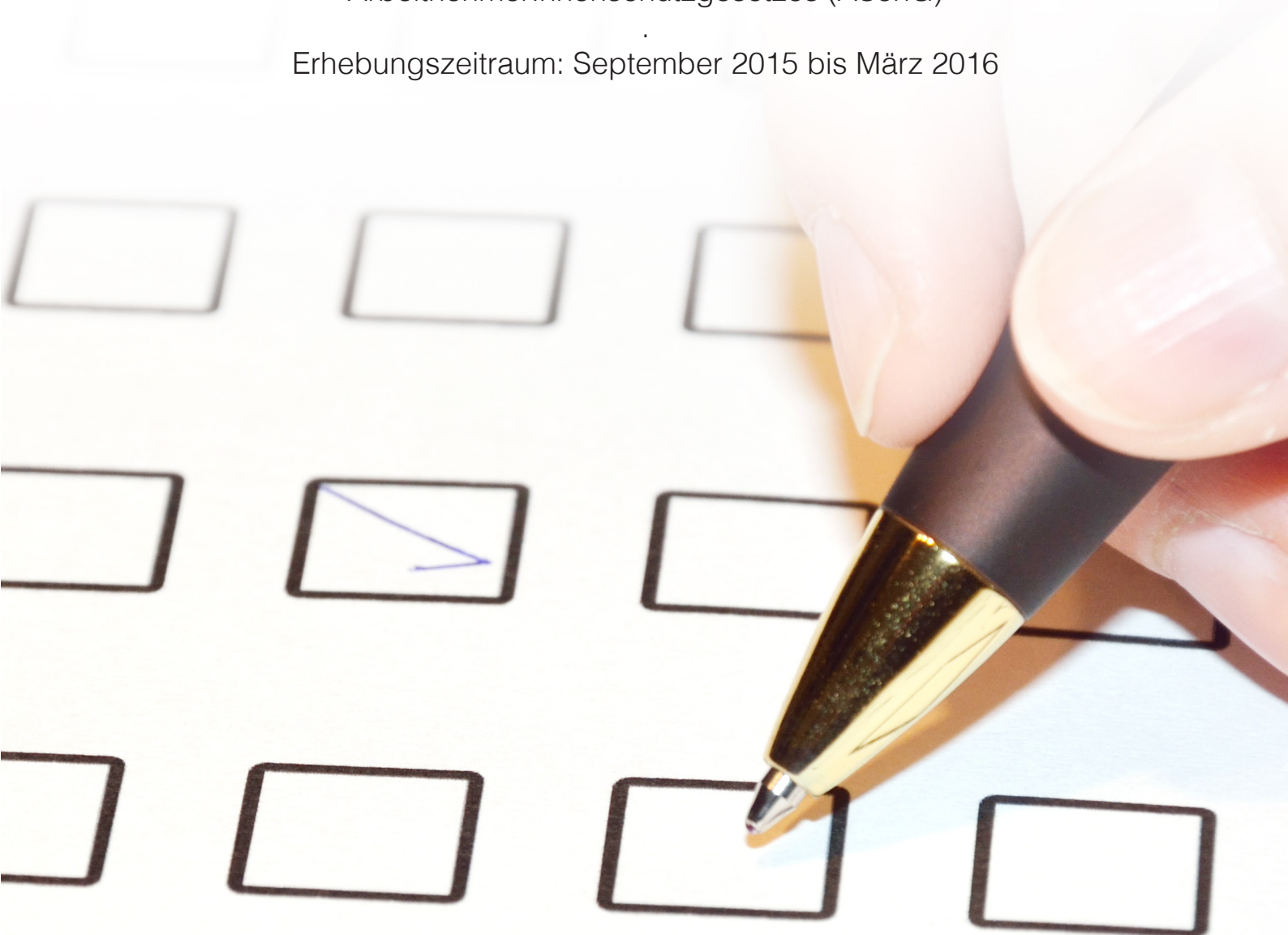


Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen – ein Blick auf die Situation von KMUs in Österreich

Ergebnisse der Onlinebefragung von Führungskräften und
Personalverantwortlichen drei Jahre nach Novellierung des
ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG)

Erhebungszeitraum: September 2015 bis März 2016



Vorwort

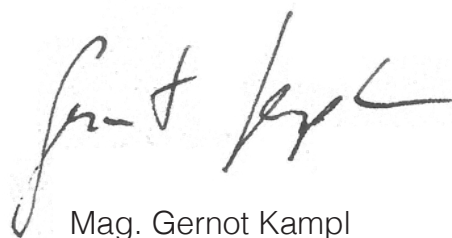
„Psychischer Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenschutz - Happy End oder Never-Ending Story?“

Die Ergebnisse der vorjährigen IEPB-Untersuchung „Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz – Status Quo“ waren größtenteils ernüchternd. Mehr als 40% der Entscheidungsträger/ Entscheidungsträgerinnen aus KMUs wussten damals nicht, dass die Evaluierung der psychischen Arbeitsbelastungen gesetzlich verpflichtend ist. Erst jeder vierte der kleinen und mittleren Betriebe hatte bereits evaluiert, obwohl vier Fünftel der Befragten die Beachtung der psychischen Arbeitsbelastungen wichtig erschien.

Für uns Anlass genug, um uns die aktuelle Situation der KMUs in Österreich bezüglich der Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen heuer näher anzusehen. Zunächst die gute Nachricht vorweg: Die „Sorgenkinder“ unserer vorjährigen Umfrage, Österreichs Klein- und Mittelbetriebe, haben stark aufgeholt. Drei Jahre nach Inkrafttreten der expliziten gesetzlichen Verpflichtung ist die Zahl der KMUs, die psychische Arbeitsbelastungen in ihrem Unternehmen evaluieren ließen, stark gestiegen. Es sind zwar trotz eindeutiger Gesetzeslage immer noch mehr als die Hälfte der kleinen und mittleren Unternehmen säumig, aber der Weg scheint zu stimmen, kurz: ein Happy End nach langem Drama?

Natürlich haben wir uns – der komplexen Thematik Rechnung tragend – diesen Sachverhalt etwas näher angesehen. Auch heuer erfragten wir die Meinungen der Personalverantwortlichen detailliert und beleuchteten den Wissensstand von Entscheidungsträgern/ Entscheidungsträgerinnen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen differenziert. Auf den folgenden Seiten erfahren Sie, wie es um die Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz steht und welche Veränderungen es im Vergleich zu 2015 gibt.

Und die eingangs gestellte Frage? Wie so häufig im Leben ist eine schnelle Antwort, unter differenzierter Berücksichtigung aller Bedürfnisse und Befindlichkeiten, nur schwer möglich. Ob sich die Entwicklung in Richtung Never-Ending Story bewegt oder doch mit großen Schritten zum Happy End führt, liegt ein Stück weit an der Betrachtungsweise und vor allem am politischen Ziel. Doch machen Sie sich selbst ein Bild.



Mag. Gernot Kamp
(Geschäftsführer & Arbeitspsychologe)

Hauptergebnisse und Schlussfolgerungen

An der vorliegenden Onlinebefragung, die sich an Führungskräfte und Personalverantwortliche aus kleineren und mittleren Unternehmen (bis 250 Beschäftigte) richtete, nahmen 132 Personen aus 20 verschiedenen Branchen teil.

Die Ergebnisse dieser Folgestudie werden mit der identisch durchgeführten Onlinebefragung „Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz – Status Quo“ von Dezember 2014/ Jänner 2015 verglichen, an der 159 Personen teilnahmen. In beiden Erhebungen wurden zufällig ausgewählte und freiwillig teilnehmende Teilnehmer und Teilnehmerinnen anonym befragt. Durch den Vergleich dieser beiden Stichproben ist es nun möglich, Veränderungen im zeitlichen Verlauf festzustellen.

Für knapp zwei Drittel der Befragten ist die Beachtung psychischer Arbeitsbelastungen „sehr“ oder „eher“ wichtig. Dieser Wert ist im Vergleich zur letztjährigen Studie stark gefallen (der Vergleichswert aus dem Jahr 2015 lag bei 80%).

Nur mehr für knapp zwei Drittel der Befragten ist die Beachtung psychischer Arbeitsbelastungen „sehr“ oder „eher“ wichtig.

Es überrascht also nicht, dass selbst drei Jahre nach der ASchG Novellierung nur 44% der KMUs, und damit immer noch deutlich weniger als die Hälfte, die gesetzlich verpflichtende Evaluierung psychischer Belastungen durchführen ließen. Trotzdem ergab sich hier im Vergleich zum Vorjahr (2015: 26%) eine beachtliche Steigerung, wobei mehr als die

Weniger als die Hälfte der befragten KMUs hat bereits eine Evaluierung psychischer Belastungen durchführen lassen, trotzdem stellt dieser Wert eine deutliche Steigerung im Vergleich zum Jahr 2015 dar.

Hälfte der Evaluierungen betriebsintern durchgeführt wurden.

Ein Interpretationsversuch dieser im ersten Moment widersprüchlich erscheinenden Ergebnisse könnte so lauten:

Einerseits herrscht immer noch ein erschreckend dürftiger Informations- und Wissensstand der Entscheidungsträger/ Entscheidungsträgerinnen in KMUs. Nach wie vor wissen zum Beispiel nur 66% der Befragten, dass die Evaluierung gesetzlich verpflichtend, und nur 34%, was genau unter einer Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zu verstehen ist. Im Vergleich zum Vorjahr trat also leider kein nennenswerter Wissenszuwachs ein.

Nur 34% der Befragten in KMUs wissen, was unter einer Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zu verstehen ist.

Zum anderen wird bei den routinemäßigen Kontrollen des Arbeitsinspektorates auch bei Unternehmen unter 50 Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen zunehmend darauf geachtet, dass die Evaluierung der psychischen Arbeitsbelastungen nicht „vergessen“ wird. Dieser Umstand führt dazu, dass verstärkt die gratis Beratungs- und Unterstützungsangebote der AUVA-Präventionszentren für Unternehmen unter 50 Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen in Anspruch genommen werden.

Gratis Beratungsangebote, zum Beispiel die der AUVA, werden verstärkt in Anspruch genommen und führen dazu, dass Unternehmen bis 50 MA häufiger betriebsintern evaluieren.

Gerade diese Gruppe von Unternehmen evaluiert dann verstärkt firmenintern, um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen und Kosten zu sparen.

In Anbetracht der oben genannten Ergebnisse ist anzunehmen, dass Entscheidungsträger/ Entscheidungsträgerinnen, abseits der Vermeidung von Strafen, nur selten einen zusätzlichen Nutzen für das eigene Unternehmen erkennen. Die gesetzliche Vorgabe wird großteils vermutlich nur als lästige Pflicht empfunden.

Ähnlich wie im Vorjahr nannten Unternehmen, bei denen bereits psychische Belastungen am Arbeitsplatz erhoben wurden, im Schnitt leicht positive Zufriedenheitswerte mit der Evaluierung, wobei die Beurteilungen jedoch ziemlich heterogen waren. An den heurigen Ergebnissen war im Vergleich zum Vorjahr besonders auffällig, dass 42% der Befragten meinten, ein Evaluierungsprojekt sollte von betriebsinternen Personen durchgeführt werden (2015: 18%).

42% meinten, dass Evaluierungsprojekte von betriebsinternen Personen durchgeführt werden sollten. Dies entspricht einer Steigerung von 24% im Vergleich zum Vorjahr.

Betrachtet man hier die mittleren Unternehmen (50 bis 250 MA) gesondert, so meinen nach wie vor zwei Drittel, dass betriebsfremde Personen evaluieren sollten. Auch waren die Zufriedenheitswerte mit der Evaluierung bei Betrieben, die extern evaluiert hatten, deutlich höher als bei jenen, die betriebsinterne Evaluierungen durchgeführt hatten.

Befragte sind mit extern durchgeführten Evaluierungen deutlich zufriedener als mit betriebsintern durchgeführten.

Als bevorzugte Fachkräfte zur Durchführung der Evaluierung wurden heuer erstmals mit 42% Arbeitsmediziner/ Arbeitsmedizinerinnen an erster Stelle genannt, dicht gefolgt von betriebsinternen Personalverantwortlichen (39%). An dritter Stelle scheinen mit 34% betriebsexterne Arbeitspsychologen/ Arbeitspsychologinnen auf. Das Bild ändert sich allerdings auch hier, wenn man mittlere Unternehmen gesondert betrachtet, da sie für das gratis Beratungsangebot der AUVA-Präventionszentren nicht mehr bezugsberechtigt sind.

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten nehmen zwar auch in dieser Gruppe betriebsinterne Personalverantwortliche bei der Durchführung der Evaluierungsprojekte in die Pflicht, 62% sehen allerdings externe Arbeitspsychologen/ Arbeitspsychologinnen als bevorzugte Fachkraft.

Arbeitspsychologen/ Arbeitspsychologinnen sind nach wie vor die bevorzugten Fachkräfte für die Durchführung von Evaluierungsprojekten in mittleren Unternehmen.

Zusammengefasst: Entscheidungsträger/ Entscheidungsträgerinnen in KMUs beachten das Thema psychische Arbeitsbelastung weniger als noch 2015. Es besteht nach wie vor ein enormes Informations- und Wissensdefizit. Es ist anzunehmen, dass zusehends nur deshalb evaluiert wird, weil es gesetzliche Pflicht ist. Für die Entscheidung, ein Evaluierungsprojekt durchzuführen, sind vermutlich etwaige zusätzliche unternehmerische Nutzen selten ausschlaggebend.

Kleinstunternehmen müssen Kosten sparen und greifen auf bestehende Gratisangebote zurück, um den gesetzlichen Auftrag zu erfüllen. Evaluiert wird hier häufig betriebsintern, zum Teil unter Inanspruchnahme von Beratungsangeboten, zum Beispiel durch Hinzuziehen eines Arbeitsmediziners/ einer Arbeitsmedizinerin der AUVA.

Fällt der Kostendruck weg oder gibt es keine Gratisangebote für das jeweilige Unternehmen, wünscht sich die überwiegende Mehrheit der EntscheidungsträgerInnen in KMUs betriebsfremde Partner zur Durchführung der Evaluierungsprojekte. Die erste Wahl der Befragten fiel in diesem Fall auch 2016 wieder auf Arbeitspsychologen/ Arbeitspsychologinnen.

Teil 1: Meinungen zum Thema Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Die Onlinebefragung bestand auch heuer wieder aus einem Teil, in dem die Meinungen von Führungskräften und Personalverantwortlichen betreffend die Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen erhoben wurden, und einem zweiten Teil, in dem ihr diesbezüglicher Wissensstand festgestellt wurde. Diese Aufteilung wird in der folgenden Ergebnisbeschreibung beibehalten. Die erhobenen Ergebnisse werden in der Erläuterung außerdem mit den Werten der Klein- und Mittelbetriebe aus der identisch vorgegebenen Befragung „Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz – Status Quo“ von letztem Jahr verglichen.

Wie wichtig wird die Beachtung psychischer Arbeitsbelastungen eingeschätzt?

Eine ernüchternde Erkenntnis bieten die Antworten auf die Frage nach der Relevanz, die Führungskräfte und Personalverantwortliche der Beachtung psychischer Arbeitsbelastungen beimessen. Waren es 2015 noch fast 50% der Befragten aus KMUs, die angaben, dass ihnen dies „sehr wichtig“ sei, so sind es heuer nur mehr 31,8 %. Zwar entschieden sich auch heuer nur 5% für die Antwortkategorie „sehr unwichtig“, trotzdem ist eine klare Tendenz dahingehend zu erkennen, dass das Thema in den Hintergrund gerückt ist. (MW 2015: 1,80; MW 2016: 2,13; Skala 1-5; niedrige Werte sind besser)

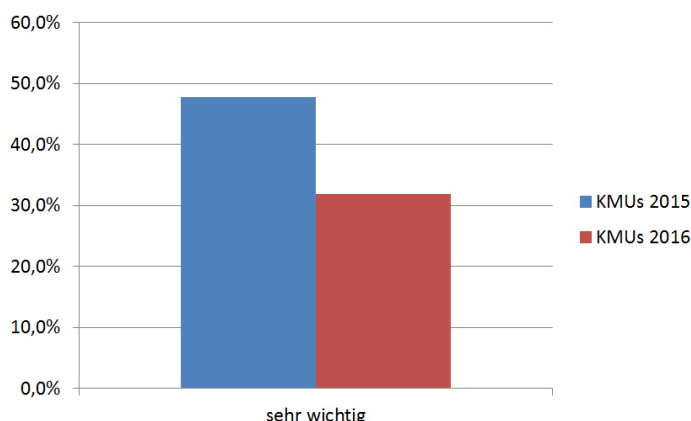


Abbildung 1: Subjektive Bedeutung der Beachtung psychischer Arbeitsbelastungen

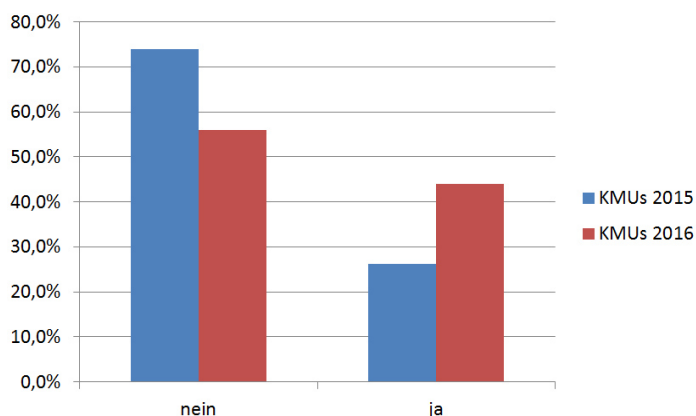


Abbildung 2: Wurden bereits Evaluierungsprojekte durchgeführt?

Wie viele Betriebe haben bereits eine Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz durchführen lassen?

Trotz geringerer Beachtung haben KMUs im letzten Jahr bei ihrer Evaluierungsverpflichtung stark aufgeholt. Zwar haben immer noch weniger als die Hälfte der an der Befragung teilnehmenden Betriebe bereits eine Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen durchführen lassen (43,9%), im Vergleich zum sehr niedrigen Vorjahresergebnis (2015: 26,2%) ist das jedoch eine beachtliche Steigerung, wobei 55,2 % betriebsintern evaluiert haben.

Diese Steigerung lässt vermuten, dass Arbeitsinspektorate bei ihren routinemäßigen Kontrollen mittlerweile die Evaluierung der psychischen Arbeitsbelastungen strenger überprüfen.

Wie zufrieden sind die Unternehmen mit den bisher durchgeführten Evaluierungen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz?

Bei den Unternehmen, die bereits zumindest eine Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen durchführen ließen, sind durchaus wieder erfreuliche Zufriedenheitswerte festzustellen. Der Mittelwert lag bereits 2015 bei 3,4, dies entspricht einer leicht positiven Beurteilung der bisherigen Evaluierungen.

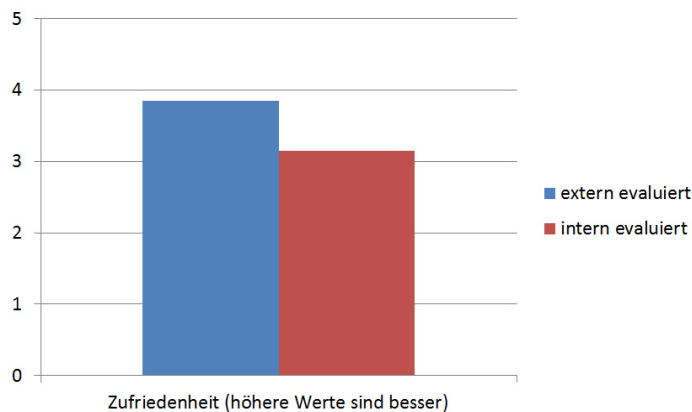


Abbildung 3: Zufriedenheit mit den bisher durchgeführten Evaluierungen psychischer Arbeitsbelastungen

Diese Beurteilung wurde 2016 mit 3,5 bestätigt (Skala 1-5; hohe Werte sind besser). Die Antworten fielen jedoch wieder durchaus heterogen aus und auch die Extreme „sehr zufrieden“ und „gar nicht zufrieden“ wurden mehrfach gewählt.

Auffällig war außerdem, dass Evaluierungen, die von betriebsfremden Personen durchgeführt wurden, mit einem Mittelwert von 3,8 deutlich besser beurteilt wurden als solche, die betriebsintern erfolgt waren (MW 3,1).

Begründung der Zufriedenheitsangabe

Die Begründungen für die Angaben über die Zufriedenheit mit den bisherigen Evaluierungen psychischer Arbeitsbelastungen fielen auch heuer wieder sehr heterogen aus. Neben uneingeschränktem Lob gab es auch deutliche Kritik, die die klare Tendenz vom Vorjahr bestätigt. Es dürfte auch 2016 in etlichen Fällen nicht gelungen sein, ja teilweise nicht einmal versucht worden sein, die

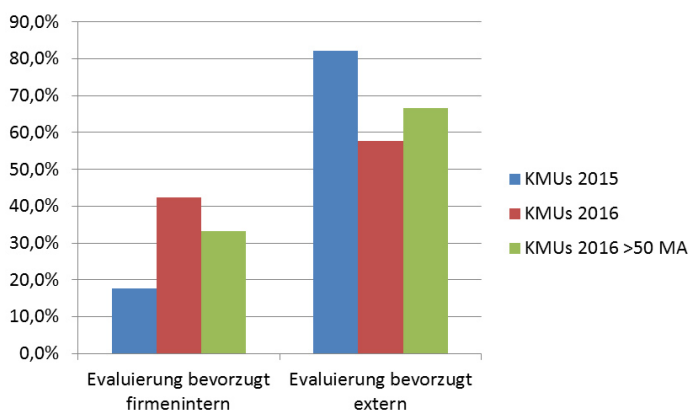


Abbildung 4: Sollen Evaluierungen von betriebsinternen oder betriebsfremden Personen durchgeführt werden?

- „Durch die generell offene Diskussions- und Kommunikationskultur in unserem Betrieb kam es dabei zu ehrlichen und aufschlussreichen Ergebnissen“
- „Die Evaluierung hat im Rahmen eines Projekts zur Gesundheit am Arbeitsplatz stattgefunden. Wir haben das von verschiedenen Seiten beleuchtet - auch von der psychischen. Das Projekt führen wir jetzt weiter fort, und haben im Anschluss auch Mitarbeitergespräche eingeführt.“
- „Lieferte gute Erkenntnisse, aus denen Maßnahmen abgeleitet wurden“

- „Mitarbeiter interessiert es nicht!“
- „Nicht zufrieden, weil mit Ausnahme der Bestimmung der Belastungen keine Schritte gesetzt wurden oder gesetzt werden konnten. Das Ergebnis der Evaluierung war jedoch nicht beunruhigend!“
- „Zu sehr standardisiert“
- „keine neuen Erkenntnisse.“

Oben: Auszüge positiver Äußerungen; Unten: Auszüge kritischer Kommentare zu bisherigen Evaluierungsprojekten

Evaluierung und deren Ergebnisse transparent allen Beschäftigten zur Verfügung zu stellen und adäquate konkrete Maßnahmen aus den Ergebnissen herauszuarbeiten und transparent zu machen.

Soll ein Evaluierungsprojekt eher von betriebsinternen oder betriebsfremden Personen durchgeführt werden?

Die Frage, ob ein Evaluierungsprojekt betriebsintern oder durch Außenstehende durchgeführt werden soll, wurde auch heuer eindeutig beantwortet. 57,6% der Befragten waren der Meinung, eine Evaluierung sollte durch betriebsfremde Personen erfolgen. Vergleicht man diesen Wert allerdings mit dem Vorjahresergebnis (2015: 82,2%), so scheint sich ein Trend in Richtung firmeninterner Evaluierung zu zeigen. Dieser Trend ist jedoch nicht einheitlich.

Betrachtet man nämlich etwas differenzierter und blickt gesondert auf mittlere Unternehmen (51 bis 250 MA), so erkennt man, dass in dieser Gruppe immer noch zwei Drittel der Befragten (66,7 %) Evaluierungsprojekte extern – also von betriebsfremden Personen – durchführen lassen wollen. Dieser Unterschied zwischen Kleinbetrieben (bis 50 MA) und mittleren Unternehmen ist am ehesten dadurch zu erklären, dass Kleinstunternehmen aufgrund des Kostendrucks viel häufiger die günstigere Alternative wählen und intern evaluieren müssen.

Wer soll eine Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen durchführen?

Zu dem eben genannten, etwas zwiespältigen Ergebnis passend fielen die Antworten auf die Frage aus, wer eine Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz durchführen sollte. 39,4% der Befragten nannten betriebsinterne Personalverantwortliche. Arbeitsmediziner/ Arbeitsmedizinerinnen wurden von 42,4 % genannt. Arbeitspsychologen/ Arbeitspsychologinnen nannten 34,9 % der Befragten, was auf den Wunsch nach externer Evaluierung hindeuten lässt (Mehrfachnennungen waren möglich).

Auffällig ist, dass sich Arbeitsmediziner/ Arbeitsmedizinerinnen als Fachkräfte zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

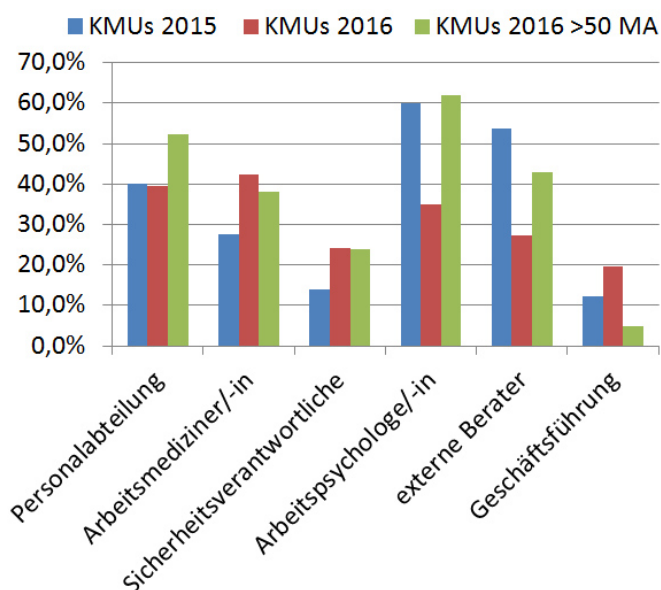


Abbildung 5: Fachkräfte, die eine Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen durchführen sollten

zu etablieren scheinen und sogar häufiger genannt werden als die gesetzlich definierten Fachkräfte, nämlich Arbeitspsychologen/ Arbeitspsychologinnen.

Betrachtet man jedoch wieder kleine und mittlere Unternehmen gesondert, so fällt auf, dass von den Mittelbetrieben Arbeitspsychologen/ Arbeitspsychologinnen am häufigsten als bevorzugte Fachkräfte zur Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen genannt wurden (61,9 %). Die Nennung von Arbeitsmedizinern/ Arbeitsmedizinerinnen fällt in dieser Gruppe ab (38,1%).

Ein möglicher Grund für diese Verschiebung mag sein, dass Arbeitsmediziner/ Arbeitsmedizinerinnen gerade bei betriebsinternen Evaluierungen von Kleinstunternehmen verstärkt beratend hinzugezogen werden. Diese Möglichkeit bietet zum Beispiel die AUVA Kleinbetrieben kostenlos an. Fallen diese Gratisangebote weg, greift man bevorzugt zu betriebsfremden Evaluierungsvarianten unter arbeitspsychologischer Leitung.

Wie zufrieden sind die Unternehmen mit der geschäftlichen Entwicklung im Jahr 2015? Wie ist ihre Vorschau auf das Jahr 2016?

Um auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen abzuklären, wurden die teilnehmenden Personen um eine Einschätzung ihrer Zufriedenheit mit dem Geschäftsgang ihres Unternehmens im Jahr 2015 und um eine Prognose für das Jahr 2016 ersucht. In einer Zeit der Krisen (Finanzkrise, Wirtschaftskrise, Hypo-Krise etc.) mit den dazu passenden pessimistischen Meldungen und Prognosen aus Medien, Politik und Wirtschaftsforschung erwarteten wir sowohl schlechte aktuelle Beurteilungen als auch eine negative Vorschau. Wir wurden, wie auch schon 2015, positiv überrascht.

Die mittleren Einschätzungen waren zwar etwas schlechter als im Vorjahr, aber doch sowohl aktuell als auch für das Jahr 2016 leicht überdurchschnittlich (2015: MW = 2,53; 2016 MW = 2,55; Skala 1-5; niedrige Werte sind besser).

Teil 2: Wissen zum Thema Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Neben den Meinungen der Führungskräfte und Personalverantwortlichen betreffend die Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen wurden auch 2016 wieder Fragen zu ihrem diesbezüglichen Wissensstand gestellt. Hier zeigten sich ernüchternde Ergebnisse.

Welche der folgenden Belastungen am Arbeitsplatz sind auch psychische Belastungen?

Von den vier Antwortmöglichkeiten (Informationsmangel, Lärm, Zeitdruck, zu wenig Handlungsspielraum) wählten nur 37,1% der Befragten richtigerweise alle vier. 2015 wählten noch 44,1 % aller Befragten alle vier Antwortmöglichkeiten. Das Wissensdefizit bezüglich Belastungen am Arbeitsplatz wurde also im letzten Jahr nicht kleiner.

Was ist unter einer Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zu verstehen?

Während auch heuer wieder die Antwortmöglichkeit „Besuch beim Psychiater/bei der Psychiaterin“ wenig überraschend kein einziges Mal als Aufgabe einer Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen betrachtet wurde, so glaubten doch 35,5% (fälschlicherweise), unter einer Evaluierung sei eine „Erhebung psychischer Probleme der Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterinnen“ zu verstehen. Dies bedeutet eine Steigerung von 13,5% gegenüber dem Vorjahr. Die Hälfte der Befragten glaubte, die „Erhebung der Mitarbeiterzufriedenheit/ Mitarbeiterinnenzufriedenheit“ sei Aufgabe einer Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Schließlich hatten nur 33,9% der Befragten exakt die einzige richtige Antwort „Überprüfung der von außen auf die Psyche einwirkenden arbeitsbedingten Faktoren“ gewählt. 2015 waren dies noch 49,2%.

Ist die Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz für alle Arbeitgeber gesetzlich vorgeschrieben?

Vergleicht man bei dieser Frage die Ergebnisse von 2015 mit jenen von heuer, zeigt sich, dass sich hier das Wissen der Befragten verbessert hat. Waren es im Vorjahr noch 58,6 % die richtig geantwortet haben, so wissen 2016 bereits 66,1 % der Befragten, dass die Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz gesetzlich verpflichtend ist.

Wer kontrolliert die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Bestimmungen?

Bei den Antworten auf diese Frage sticht heraus, dass mehr als die Hälfte der Befragten (51,2 %) nicht weiß, wer die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften kontrolliert. Auch hier ist zu beobachten, dass sich der Wissensstand im Vergleich zu 2015 nicht verbessert hat – im Gegenteil, im Vorjahr wussten noch 50%, dass das Arbeitsinspektorat die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen kontrolliert.

Fazit und Ausblick

Das wahrscheinlich alarmierendste Ergebnis dieser Studie ist, dass die Beachtung von psychischen Arbeitsbelastungen unter Personalverantwortlichen zurück geht. Die plausibelste Ursache ist das erhebliche Informations- und Wissensdefizit unter den Befragten. Nur ein Drittel weiß überhaupt, was unter einer Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen zu verstehen ist.

Was psychische Arbeitsbelastungen genau sind und was exakt bei Evaluierungsprojekten gemessen wird, ist bei Entscheidungsträgern und Entscheidungsträgerinnen in kleinen und mittleren Unternehmen ebenfalls weitestgehend nicht bekannt. Damit ist klar, dass auch ein möglicher zusätzlicher unternehmerischer Nutzen von Evaluierungsprojekten – neben der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften – nicht erkannt, geschweige denn angestrebt wird. Der Fokus liegt daher meist darauf, möglichst kostengünstig zu evaluieren.

Insbesondere Kleinbetriebe evaluieren folglich zusehends betriebsintern, also mit der vermeintlich kostensparendsten Variante. Gerade personalverantwortliche Personen von Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen lassen sich gerne etwa von der AUVA kostenlos über deren Präventionszentren beraten. Die Durchführung der Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen durch Laien ist jedoch aus mehreren Gründen problematisch. So wird etwa häufig die Verwendung der Arbeits-Bewertungs-Skala (ABS) empfohlen. Doch der Einsatz solcher Erhebungsmethoden und die darauf folgende Interpretation der Ergebnisse will gelernt sein.

Bei Evaluierungen durch Laien bleibt zu hinterfragen, ob die richtigen Belastungsschwerpunkte identifiziert und die relevanten Belastungenkonkretisierungen herausgearbeitet wurden.

Bei der Anwendung durch betriebsinterne Laien bleibt zu hinterfragen, ob die richtigen Belastungsschwerpunkte identifiziert und die relevanten Belastungenkonkretisierungen herausgearbeitet wurden, zumal Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen im Workshop, geleitet von deren Chefs und/oder Personalverantwortlichen, mit wahrheitsgemäßen Antworten auch sorgsam umgehen. Auf der Strecke bleiben könnte der psychisch gesunde Arbeitsplatz – und in weiterer Folge die Beachtung des Themas, wenn gesetzte Maßnahmen wenig nützen und zum Beispiel Krankheitstage bzw. das Stressniveau nicht reduziert werden.

Rudolf Kaske (Präsident der Arbeiterkammer) forderte kürzlich in Anbetracht des stetig steigenden psychischen Arbeitsdrucks und immer höherer gesundheitlicher Folgekosten für Unternehmen und Staat eine gesetzliche Verpflichtung zur Prävention durch

Eine gesetzliche Verpflichtung zur Prävention durch Arbeitspsychologen/ Arbeitspsychologinnen und eine Aufstockung der Präventionszeiten für Betriebe mit mehr als 50 MA erscheint sinnvoll.

Arbeitspsychologen/Arbeitspsychologinnen und eine Aufstockung der Präventionszeiten für Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen. Wir können uns dem nur anschließen. Um von reiner „Pflichterfüllung“ weg- und hinzukommen zu sinnvollem psychischem Arbeitnehmerschutz, wäre dies sowie eine Förderung der Evaluierung der psychischen Arbeitsbelastungen durch Arbeitspsychologen/Arbeitspsychologinnen in Kleinbetrieben wünschenswert.

Abschließende Bemerkung

Abschließend soll betont werden, dass an der vorliegenden Befragung ausschließlich Personen teilgenommen haben, die in der einen oder anderen Weise für die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen im Arbeitnehmerschutz verantwortlich sind. Zudem gehören diese Personen vermutlich zu den engagierteren, da sie die unbelohnte Mühe eines Onlinefragebogens zu einem teilweise doch „sperrigen“ Thema über sich ergehen ließen.

Umso mehr legen die vorliegenden Daten nahe, dass alle Verantwortlichen – Politik, Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, AUVA, Arbeitsinspektorat, Arbeitspsychologen/ Arbeitspsychologinnen, Arbeitsmediziner/ Arbeitsmedizinerinnen etc. – noch wesentlich größere Anstrengungen unternehmen müssen, um Unternehmen über psychische Arbeitsbelastungen und die dazugehörigen gesetzlichen Regelungen zu informieren.

Noch mehr sollte der enorme Nutzen betont werden, den die Betriebe durch Prävention und Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen erzielen können. Initiativen wie beispielsweise „great place to work“ zeigen international und immer öfter auch in Österreich, dass der Schutz der psychischen Gesundheit der Beschäftigten und wirtschaftlicher Erfolg Hand in Hand gehen.

Kontakt für Rückfragen

*Institut zur Evaluierung psychischer Belastungen
am Arbeitsplatz GmbH*

*Mag. Cornelia Kastner Mag. Gernot Kampl
(Projektleitung Studien) (Geschäftsführung)
cornelia.kastner@iepb.at gernot.kampl@iepb.at*

*Büro: Weintraubengasse 22/4, 1020 Wien
www.iepb.at
office@iepb.at*