

RUNDSCHREIBEN Nr. 5/2015

Sachgebiet:	Personalwesen
Inhalt:	Evaluierung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz
Ergeht an:	Direktionen der mittleren und höheren Schulen Bundesanstalt f. Leibeserziehung Innsbruck Schulpsychologische Beratungsstellen Pflichtschulinspektoren Bedienstete des Landesschulrates für Tirol

Das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG) schreibt dem Dienstgeber gemäß § 4 i.V.m. § 7 B-BSG vor, die für die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dazu gehört auch die Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz aller Dienstnehmer/-innen.

Die festgestellten Gefahren bzw. Belastungen und die Maßnahmen sind in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu dokumentieren (§ 5 B-BSG).

Gemäß § 2 B-BSG ist der Dienstgeber der Bund, wobei die **Wahrnehmung der dem Dienstgeber in diesem Bundesgesetz übertragenen Aufgaben** im Rahmen ihrer Befugnisse und ihres Wirkungsbereiches **den Dienststellenleitern obliegt**.

Überprüfung durch die Arbeitsinspektorate

Aus gegebenem Anlass wird darauf aufmerksam gemacht, dass die Arbeitsinspektorate die Durchführung der Evaluierung überprüfen werden und bei Nicht-Beachtung auch Geldstrafen verhängt werden können.

Begriffsdefinition:

Unter psychischen Belastungen werden Einwirkungen von Arbeitsbedingungen auf den Menschen verstanden. Es geht um alle Aspekte der Arbeitssituation, die emotionale und kognitive Vorgänge beeinflussen (z.B. Information, Kommunikation, ...). Arbeit kann anregend, förderlich, bestätigend wirken (= positive Belastungen), Arbeitsbedingungen können aber auch anstrengen, beeinträchtigen und krank machen (= negative Belastungen). Die gesetzliche Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen dient dazu, gesundheitsgefährdende Belastungen durch die Arbeitsbedingungen festzustellen und passende betriebliche Maßnahmen dagegen umzusetzen.

Werden Gefahren durch psychische Belastungen ermittelt, sollten unter Beteiligung der Beschäftigten geeignete Maßnahmen festgelegt, durchgeführt und anschließend auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Die vielfältigen psychischen Belastungen können verringert

werden, wenn beispielsweise Arbeitsabläufe, Arbeitsanforderungen, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen sowie die Arbeitsumgebung verbessert und optimiert werden.

Gefahren durch psychische Belastungen können unter anderem sein:

- Zunehmender Zeit- und Termindruck
- Beschleunigung, Arbeitsverdichtung, Multitasking
- Informationsmangel oder -überflutung
- Freundlichkeitsdruck, Umgang mit Leid und Krankheiten
- knappe Personalbemessung
- Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit
- häufige Umstrukturierungen, Angst vor Arbeitsplatzverlust
- fehlende Handlungsspielräume und mangelnde Beteiligungsmöglichkeiten
- Lärm, Hitze, Kälte, Zwangshaltungen, enge räumliche Verhältnisse

Die beispielhaft angeführten Belastungen treten aber meist in Kombination und nicht isoliert auf, so z.B. Zwangshaltungen und Zeitdruck.

Wie werden psychische Belastungen evaluiert?

Eine geeignete Erhebungsmethode muss folgende vier Belastungssituationen der Arbeitssituation systematisch erfassen und beurteilen:

- Psychische Belastungen aus der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Art der Tätigkeiten
- Psychische Belastungen aus der Gestaltung der Arbeitsabläufe
- Psychische Belastungen aus der Gestaltung der Arbeitsumgebung
- Psychische Belastungen aus der Gestaltung der Arbeitsorganisation

Das Gesetz verlangt nur, dass die psychisch wirksamen Eigenschaften der Arbeitsbedingungen erfasst und bewertet werden. Alle darüber hinaus gehenden und personenbezogenen Erhebungen (Arbeitszufriedenheit, Befinden und Gesundheit, Burnout, Ernährung und Bewegung, Privatleben) sind nicht Gegenstand der gesetzlichen Arbeitsplatzevaluierung und unterliegen dem personenbezogenen Datenschutz.

Es kann zwischen folgenden Verfahren unterschieden werden:

- Schriftliche Befragungen
- Einzelinterviews
- Gruppeninterviews
- Beobachtungsverfahren

Der Landesschulrat für Tirol rät den einzelnen Dienststellen, die Evaluierung mittels schriftlicher (automationsunterstützter) Befragungen durchzuführen. Der Aufwand für die Erfassung und die Auswertung ist geringer als bei anderen Methoden und ermöglicht eine hohe Beteiligung der Mitarbeiter.

Auf der Homepage der AUVA unter „www.eval.at“ befindet sich eine ausgezeichnete Anleitung zur Durchführung der Evaluation und über diesen Zugang finden Sie auch einen Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse der von den betroffenen Mitarbeiter/-innen automationsunterstützt direkt am PC ausgefüllt werden kann.

Auf der Homepage der Arbeitsinspektion unter:

<http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/Belastungen/default.htm> ist ebenso ein Leitfaden und auch ein Fragebogen zu finden.

Die Befragung der Dienstnehmer/-innen kann aber auch über einen individuell erstellten Fragebogen, welcher speziell auf die Dienststelle zugeschnitten ist, erfolgen. Die Teilnahme der Dienstnehmer/-innen ist freiwillig.

Übrigens: auch Führungskräfte sind Mitarbeiter/-innen, die unter psychischen Belastungen stehen. Ihre Bedingungen müssen genauso beachtet werden. Es geht darum, Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle an der Dienststelle tätigen Mitarbeiter/-innen anzustreben.

Auswertung der ermittelten Ergebnisse

Das Ziel der Arbeitsplatzevaluierung sollte eine Verbesserung der Arbeitssituation sein.

1. Konzept:

Es braucht vor Beginn ein Konzept zur Organisation und Durchführung des Gesamtprozesses: Wer wird wie, wo, wann die einzelnen Schritte umsetzen? Es sollte klar sein, mit welcher Methode, in welchen Organisationsbereichen (Lehrpersonal, Verwaltungspersonal, einzelne Abteilungen) die Erhebungen stattfinden und wie daraus anschließend Maßnahmen entwickelt werden.

2. Fragebögen allein sind zu wenig:

Es reicht nicht aus, nur eine Erhebung durchzuführen und Daten auszuwerten. Eine schriftliche Befragung liefert nur eine erste Orientierung, auf die weitere Detailanalysen bzw. Maßnahmen aufsetzen müssen (Interviews, Beobachtungsanalysen)

3. Information der Mitarbeiter – Vertrauen muss vorher hergestellt werden.

Die Teilnahme am Projekt soll freiwillig sein.

4. Wer soll am Verfahren beteiligt sein:

Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauensperson, Personalvertretung, so vorhanden: Arbeitsmediziner/-in

Dem Landesschulrat für Tirol kommt die Aufgabe zu, auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu achten und die einzelnen Dienststellen bei deren Ausführung zu unterstützen. **Die Dienststellenleiter unter Mitarbeit der Sicherheitsvertrauenspersonen** werden ersucht, den Vorgaben des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes so bald als möglich nachzukommen und bei einer eventuellen Überprüfung durch das Arbeitsinspektorat die entsprechenden Dokumente vorzulegen.

Dieses Rundschreiben ist durch geeignete Maßnahmen allen Mitarbeitern an den einzelnen Dienststellen zur Kenntnis zu bringen.

Für die Amtsführende Präsidentin
HR Dr. Reinhold RAFFLER