

Kurzbericht

ArbeitnehmerInnenschutz & Arbeitsplatzevaluierung in der Praxis

Eine Studie zur Sicht von Arbeitnehmern und Arbeitgebern

Lisa Hopfgartner, BA BSc MSc

Mag. Dr. Sylvia Peißl

Dipl.-Kfm. Mag. Christian Seubert

Jänner 2017

Hintergrund des Projekts und Durchführung

Die vorliegende Studie versteht sich als Ergänzung zur BAK-Studie „Bestandsaufnahme der Arbeitssituation von ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften und ArbeitspsychologInnen in Österreich“ und gibt einen Überblick über die Praxis des ArbeitnehmerInnenschutzes und Arbeitsplatzevaluierungen in Österreich aus Sicht von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Sie entstand im Rahmen des Projektes „Arbeitsplatzevaluierung aus Sicht von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen“, das durch den Tiroler Wissenschaftsfonds und die Universität Innsbruck gefördert wurde. Ziel des Projekts war es, die Perspektive von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, als zentrale Dienstleistungsempfänger von präventiven Leistungen, aufzunehmen. ArbeitgeberInnen sind außerdem wichtige Auftraggeber für Präventivdienste, denen eine Doppelfunktion im Präventionsprozess zukommt – einerseits Empfänger präventiver Maßnahmen, andererseits Verantwortungs- und Kostenträger.

Das Projekt erstreckte sich von Februar bis November 2016 und wurde in zwei Teilstudien durchgeführt. In der ersten, qualitativen Studie wurden $N_1=9$ ExpertInneninterviews mit jeweils einem/r VertreterIn von Arbeitnehmerseite (AN) und einem/r VertreterIn von Arbeitgeberseite (AG) aus vier Tiroler Unternehmen (verschiedener Größen und Branchen), sowie einer überbetrieblichen ArbeitnehmerInnenvertretung durchgeführt. Ziel war es, relevante Themenbereiche im Rahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes zu identifizieren. Auf Basis der gefundenen Themenbereiche wurde ein standardisierter Fragebogen für eine österreichweite Befragung konzipiert. Auf diese Weise wurden Items zu den Themenbereichen *Fakten zur eigenen Tätigkeit, Arbeitsplatzevaluierung im eigenen Unternehmen, Evaluierung psychischer Belastungen, Betriebliche Prävention im Allgemeinen, Bewertung der Tätigkeit von Präventivdiensten (Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen, ArbeitspsychologInnen)* und *Unfallversicherungsanstalten und Arbeitsinspektorat* generiert. An der österreichweiten Onlinestudie ($N_2=378$) nahmen 213 VertreterInnen von AN (u.a. Betriebsräte, Sicherheitsvertrauenspersonen) und 165 VertreterInnen von AG (u.a. Personalabteilung, Geschäftsführung, Inhaber, Prokuristen) teil.

Die Ergebnisse der Studie sind in einem ausführlichen Endbericht dokumentiert. Aktuell wird an einer Veröffentlichung der Ergebnisse in einer Fachzeitschrift gearbeitet. Es wird angestrebt, die Ergebnisse einer breiten Öffentlichkeit in Form von Vorträgen sowie weiteren Publikationen in Fachmedien zur Verfügung zu stellen.

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Arbeitsplatzevaluierungen werden laut AN und AG regelmäßig durchgeführt und dafür werden vor allem Präventivfachkräfte (ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräfte) engagiert. Als Gründe für die letzte Arbeitsplatzevaluierung wurde von mehr als der Hälfte der befragten AN und AG „zur Verbesserung der allgemeinen Sicherheit und Gesundheit“ angegeben, allerdings wurde der Punkt „zur Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung“ am häufigsten (mit über 60% Zustimmung von AN und ca. 70% Zustimmung von AG) ausgewählt (bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich). Die Bewertung von Arbeitsplatzevaluierungen sowohl allgemein als auch im eigenen Unternehmen fiel durchweg positiv aus, mit folgenden Akzenten: AN sahen Arbeitsplatzevaluierungen im Allgemeinen als sinnvoller an als AG; jedoch bewerteten AG die Arbeitsplatzevaluierung im eigenen Unternehmen sinnvoller als AN.

Die Evaluierung der psychischen Belastungen wird oder wurde laut Angabe der AN und AG überwiegend bereits durchgeführt (diese Frage beantworteten nur 188 AN und 148 AG obwohl eine Antwortoption „weiß nicht“ explizit vorgegeben war). Die Evaluierung der psychischen Belastungen wurde hauptsächlich von ArbeitsmedizinerInnen (lt. 40% der AN und 35% der AG) oder ArbeitspsychologInnen (lt. 39% der AN und 45% der AG) durchgeführt. Verbesserungsbedarf bezüglich der Evaluierung psychischer Belastungen sahen AN vor allem in einer stärkeren Einbindung der Mitarbeitervertretung (47%), in der Ableitung sinnvollerer Maßnahmen (36%) und in vermehrter Unterstützung durch Vorgesetzte (29%). AG sahen Verbesserungsbedarf vor allem in der Ableitung sinnvollerer Maßnahmen (29%) und im Ausmaß der Unterstützung durch Vorgesetzte (23%). Sowohl AN und AG stimmten darin überein, dass die Evaluierung psychischer Belastungen generell sinnvoll ist. Jedoch wurde die Evaluierung psychischer Belastungen von AN sinnvoller eingeschätzt als von AG, die Durchführung im eigenen Unternehmen bewerteten wiederum von AG positiver als von AN.

Die Wirksamkeit von Prävention wurde laut Angabe der AN und AG primär über die Zufriedenheit der Mitarbeiter (AN: 50%; AG: 63%), über Krankenstandstage (AN: 47%; AG: 58%) oder über Unfallzahlen (AN: 42%; AG: 53%) gemessen. Zur Präventionszeit befragt, gaben 80% der AN und 91% der AG an, dass die gesetzlich vorgeschriebene Zeit oder mehr in Prävention investiert werde. Weiters waren 30% der AN und 53% der AG der Ansicht, dass die gesetzliche Präventionszeit für ihr Unternehmen genau richtig bemessen sei, 64% der AN und 21% der AG bewerteten sie als zu niedrig und 5% der AN sowie 26% der AG als zu hoch. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Prävention wurde grundsätzlich von beiden Seiten positiv bewertet. AN schätzten das Kosten-

Nutzen-Verhältnis positiver ein als AG – 54% der AN gaben an, der Nutzen sei höher als die Kosten, 40% der AG waren der Meinung, die Kosten und der Nutzen halten sich die Waage.

Die Betreuung durch eine Sicherheitsfachkraft (SFK) und eine/n ArbeitsmedizinerIn (AM) wurde beinahe von allen Befragten (Zustimmung über 90%) bestätigt. Nur etwas mehr als ein Drittel bestätigte eine Betreuung durch eine/n ArbeitspsychologIn (AP). Die Bewertung der Präventivdienste war insgesamt sehr positiv: SFK, AM und AP wurden als kompetent und wichtig eingeschätzt und ihrer Tätigkeit wurde ein effektiver Beitrag zum ArbeitnehmerInnenschutz bestätigt. Die Kooperation unter den Präventivdiensten wurde ebenso als gut funktionierend bewertet und Konkurrenz oder Hierarchien wurden kaum bestätigt.

Handlungsempfehlungen

✓ ArbeitnehmerInnenschutz in Abhängigkeit der Bundesländer und Unternehmensgröße

Aufklärung und Bewusstseinsbildung über ArbeitnehmerInnenschutz und Prävention (vor allem in kleineren Betrieben und kleineren Bundesländern), z.B. in Form von Kampagnen, Vorträgen oder Seminaren in Unternehmen; Weitere Unterstützungsleistungen für Kleinst- und Kleinbetriebe durch den zuständigen Träger der Unfallversicherung; Ermittlung und Abbau von Versorgungsdefiziten in bestimmten Bundesländern, z.B. durch Förderung der Mobilität und Zusammenarbeit von Präventivdiensten (ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften, ArbeitspsychologInnen).

✓ ArbeitnehmerInnenschutz und Prävention in Abhängigkeit der Unternehmensbranche

Flexiblere Gestaltung des ArbeitnehmerInnenschutzes bzw. der Aufteilung der Präventionszeit, z.B. für Büroarbeitsplätze mehr Präventionszeit für Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und Ergonomie und dafür weniger sicherheitstechnische Betreuung; Kontrollen durch das Arbeitsinspektorates auch von „unauffälligen“ Unternehmen, in denen keine Arbeitsunfälle passieren, um die Wichtigkeit und Notwendigkeit von Prävention auch bei Büroarbeitsplätzen zu verdeutlichen.

✓ Gründe für die Durchführung von Arbeitsplatzevaluierungen

Aufklärung und Bewusstseinsbildung der AN und AG über die Notwendigkeit und Wichtigkeit von Prävention, z.B. durch Modellprojekte und wissenschaftliche Studie zur Wirksamkeit von präventiven Maßnahmen, so dass Arbeitsplatzevaluierungen und Prävention nicht wegen der gesetzlichen Verpflichtung, sondern aufgrund der positiven und gesundheitsförderlichen Auswirkungen in Unternehmen durchgeführt werden.

✓ Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz

Enttabuisierung von psychischen Erkrankungen u.a. als Folge psychischer Fehlbeanspruchung in der Arbeit, z.B. in Form von Öffentlichkeitsarbeit oder Kampagnen; Evaluierung der psychischen Belastungen ausschließlich durch geeignete Fachleute bzw. ArbeitspsychologInnen, die validierte Verfahren einsetzen und strukturiert vorgehen, so dass die MitarbeiterInnen adäquat in den Evaluierungsprozess eingebunden werden und anschließend sinnvolle Maßnahmen abgeleitet werden können. Hierfür wäre eine Aufnahme der ArbeitspsychologInnen ins ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) als Präventivfachkraft mit festgelegter Präventionszeit hilfreich; Best-Practice-Beispiele, um den Nutzen der Evaluierung psychischer Belastungen zu veranschaulichen; Ähnlich wie die arbeitsmedizinische Betreuung könnte auch die arbeitspsychologische Betreuung in Unternehmen organisiert werden; für Klein- und Kleinstbetriebe wäre eine Unterstützung durch die zuständigen Träger der Unfallversicherung (wie bei der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung) sinnvoll, um die Zusatzkosten für Unternehmen zu minimieren; Kooperationen mit ArbeitspsychologInnen, dass sich betroffene AN und AG in externen arbeitspsychologische Praxen anonym beraten lassen können und keine Stigmatisierung der Betroffenen stattfindet.

✓ Wirksamkeit von Prävention

Wissenschaftlich fundiertes, breites Kennzahlennetz entwickeln, das nicht nur harte Faktoren (z.B. Krankenstände, Unfallzahlen etc.), sondern auch weiche Faktoren (z.B. Motivation, Zufriedenheit, Bindung an das Unternehmen etc.) erfasst und diese miteinander in Verbindung bringt (diese Kennzahlen könnten aus Studien zur Wirksamkeit von präventiven Maßnahmen abgeleitet bzw. entwickelt werden); Instrumente entwickeln, mit denen Unternehmen die Wirksamkeit von präventiven Maßnahmen selbst messen können.

✓ Präventionszeit

Wenn ohnehin mehr Zeit als gesetzlich vorgeschrieben für Prävention investiert wird, könnte die Präventionszeit auf ein realistischeres Maß angehoben werden ohne Zusatzkosten für Unternehmen zu verursachen; Präventionszeit flexibler gestalten, d.h. Unternehmen können selbst entscheiden, zu welchen Anteilen die vorgeschriebene Präventionszeit auf Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik, Arbeitspsychologie und ggf. weitere Fachleute bzw. Präventivdienste aufgeteilt wird, je nach Belastungsschwerpunkten des jeweiligen Unternehmens.

✓ Eigenverantwortung der ArbeitnehmerInnen in der Praxis stärken

Bewusstseinsbildung bei AN über die Wichtigkeit von präventiven Maßnahmen und Schutzvorkehrungen bereits in der Ausbildung; die vorgesehenen Strafen für AN (siehe § 130 ASchG) bei Nichtbeachtung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzvorkehrungen nach erfolgter Unterweisung durch den AG (oder das AI) sollten vollzogen werden (nicht ausschließlich den AG zur Verantwortung ziehen).

✓ Präventivdienste

Aufklärung über die Kompetenzen und Fachkenntnisse von ArbeitspsychologInnen bzw. arbeitspsychologischen Methoden und deren Nutzen für betriebliche Prävention; Gesetzliche Gleichstellung von Sicherheitsfachkräften, ArbeitsmedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen im ASchG.

✓ ArbeitnehmerInnenschutz entbürokratisieren

Gesetze, Regelungen und Vorschriften des ArbeitnehmerInnenschutzes auf eine Entbürokratisierung hin überprüfen, mit dem Ziel einer Verbesserung der Dienstleistungsqualität (d.h. ohne den Abbau der Errungenschaften des ArbeitnehmerInnenschutzes).

✓ Finanzierung des ArbeitnehmerInnenschutzes

Gezielte Entlastungen schaffen: Für Klein- und Mittelunternehmen (bis 50 MitarbeiterInnen) auch die Evaluierung der psychischen Belastungen durch Präventionszentren der Unfallversicherungsträger übernehmen (siehe hierzu auch „Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“); Förderungen oder Vergünstigungen für Unternehmen, die Prävention in einem überdurchschnittlichem Ausmaß betreiben.

Innsbruck, Jänner 2017

Lisa Hopfgartner, BA BSc MSc

Mag. Dr. Sylvia Peißl

Dipl.-Kfm. Mag. Christian Seubert

Universität Innsbruck

Innrain 52f

A-6020 Innsbruck

Projektwebsite: <https://ao-psychologie.uibk.ac.at/cms/aktuelle-projekte/projekt-arevaa>