



Arbeitsplatzevaluierung aus Sicht von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen (ArEvAA)

Endbericht

Innsbruck, Jänner 2017

ProjektmitarbeiterInnen:

Lisa Hopfgartner, BA BSc MSc

Mag. Dr. Sylvia Peißl

Dipl.-Kfm. Mag. Christian Seubert

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Studie 1: Interviewbefragung	3
2.1	Einleitung und Methode	3
2.2	Ergebnisse der Interviews.....	8
2.2.1	ArbeitnehmerInnen.....	8
2.2.1.1	Fakten zur eigenen Tätigkeit	8
2.2.1.2	Betriebliche Prävention im eigenen Unternehmen	8
2.2.1.3	Betriebliche Prävention im Allgemeinen	10
2.2.1.4	Tätigkeit der Präventivdienste	11
2.2.1.5	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt und Arbeitsinspektorat	12
2.2.1.6	Ausblick und Abschluss	13
2.2.2	ArbeitgeberInnen.....	15
2.2.2.1	Fakten zur eigenen Tätigkeit	15
2.2.2.2	Betriebliche Prävention im eigenen Unternehmen	15
2.2.2.3	Betriebliche Prävention im Allgemeinen	17
2.2.2.4	Tätigkeit der Präventivdienste	19
2.2.2.5	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt und Arbeitsinspektorat	19
2.2.2.6	Ausblick und Abschluss	20
3	Studie 2: Onlinebefragung	21
3.1	Einleitung und Methode	21
3.2	Ergebnisse	22
3.2.1	Fakten zur eigenen Tätigkeit	23
3.2.1.1	ArbeitnehmerInnen.....	23
3.2.1.2	ArbeitgeberInnen.....	23
3.2.1.3	Demographische Daten	24
3.2.2	Arbeitsplatzevaluierung im eigenen Unternehmen	27
3.2.3	Evaluierung psychischer Belastungen	34
3.2.4	Betriebliche Prävention im Allgemeinen	42
3.2.5	Tätigkeit der Präventivdienste	48
3.2.6	Unfallversicherungsanstalt und Arbeitsinspektorat.....	54
3.2.7	Ausblick und Abschluss	62
4	Handlungsempfehlungen	70
	Literatur	75

Anhang	77
A1 Gesprächsleitfaden	77
A2 Auswertung in MS Excel.....	79
A3 Tabellenverzeichnis.....	80
A4 Abbildungsverzeichnis	80

1 Einleitung

Die Themen ArbeitnehmerInnenschutz und Arbeitsplatzevaluierung sind nicht nur für Präventivdienste, d.h. ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen, sondern auch für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen relevant und aktuell. ArbeitgeberInnen sind gemäß § 3 Abs. 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) dazu verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen zu sorgen und dafür die Kosten zu übernehmen. Wie eine Untersuchung von Marx und Piller (2011) zeigte, konnten sich Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen vor allem in größeren Unternehmen mittlerweile etablieren. Von den 500 untersuchten Betrieben mit mehr als 50 MitarbeiterInnen fand das Arbeitsinspektorat, dass 98% dieser Unternehmen sowohl von Sicherheitsfachkräften als auch von ArbeitsmedizinerInnen betreut wurden. Ein anderes Bild zeigte sich bei den ArbeitspsychologInnen: lediglich 9% der untersuchten Unternehmen mit 50 bis 100 MitarbeiterInnen bzw. 19% mit über 100 MitarbeiterInnen engagierten ArbeitspsychologInnen als Fachkräfte für den ArbeitnehmerInnenschutz. Aus einem unveröffentlichten Bericht von Knabl und Jiménez (2010) wurde deutlich, dass in Betrieben Unwissenheit über die Tätigkeitsbereiche und Kompetenzen von Präventivkräften, insbesondere von ArbeitspsychologInnen, herrschte und ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen in ihrer Tätigkeit nicht klar voneinander abgegrenzt werden konnten. Eine weitere aktuelle Untersuchung bestätigte, dass ArbeitgeberInnen die Aufgaben und Kompetenzen von ArbeitspsychologInnen nicht kennen und ArbeitspsychologInnen sich am Markt nur schwer etablieren können (Hopfgartner, Seubert, Peißl, Sachse & Glaser, 2016).

Obwohl Studien belegen, dass psychische Belastungen am Arbeitsplatz stark zunehmen, während Arbeitsunfälle seit Jahren rückläufig sind (Leoni, 2014; Statistik Austria, 2009, 2014) und die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen seit 01.01.2013 verpflichtend durchzuführen ist, scheinen psychische Belastungen in einigen österreichischen Unternehmen noch nicht thematisiert bzw. deren Evaluierung nicht durchgeführt worden zu sein. Laut der Mercer-Studie (2014) hat sich ein Drittel der 250 befragten österreichischen GeschäftsführerInnen, Vorstände, BetriebsrätInnen, ManagerInnen und MitarbeiterInnen des HR- und Finanzbereichs sowie die Verantwortlichen für Arbeitsmedizin mit der Umsetzung der Evaluierung von psychischen Belastungen noch nicht befasst. Wesentliche Motivationsgründe für betriebliche Prävention seien hingegen die Erhöhung der Mitarbeiterbindung (72%) und die Senkung der Krankenstandstage (68%), sowie die Aufwertung des Unternehmensimages (48%). Deutlich werden hier die marktwirtschaftlichen Beweggründe der UnternehmerInnen für betriebliche Prävention und den ArbeitnehmerInnenschutz.

Aufgrund fehlender Datenlage bleibt unklar, inwiefern sich dieses Bild seit der Novellierung des ASchG am 01.01.2013 mit der Klarstellung über die verpflichtende Evaluierung der psychischen Belastungen geändert hat und wie die derzeitige Praxis der Arbeitsplatzevaluierung und des ArbeitnehmerInnenschutzes in Österreich aussieht.

Der vorliegende Endbericht über das Projekt „Arbeitsplatzevaluierung aus Sicht von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen (ArEvAA)“, welches vom Tiroler Wissenschaftsfonds (TWF) und der Universität Innsbruck finanziell unterstützt wurde, berichtet die Ergebnisse der durchgeführten Interviews mit VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen aus Tiroler Unternehmen verschiedener Branchen und Größen (Studie 1) sowie der daran anschließenden österreichweit durchgeführten Onlinestudie (Studie 2). Aus den Ergebnissen der Interviews wurden Fragen für eine österreichweite Onlinebefragung erstellt. Neben der Bewertung der betrieblichen Prävention und dem Ablauf der Arbeitsplatzevaluierung sowohl im eigenen Unternehmen als auch allgemein, lag ein besonderer Fokus auf der Tätigkeit und Kooperation von Präventivdiensten (ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen) sowie auf der Bewertung der Unfallversicherungsanstalt und des Arbeitsinspektorates.

Im Folgenden werden, nach einer kurzen Beschreibung der Methode, zunächst die Ergebnisse aus den neun Interviews, welche im Zeitraum von Februar 2016 bis April 2016 durchgeführt wurden, dargestellt. Die Ergebnisdarstellung der Interviews gliedert sich jeweils getrennt für VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen in folgende Kapitel: Fakten der eigenen Tätigkeit, betriebliche Prävention im eigenen Unternehmen, betriebliche Prävention im Allgemeinen, Tätigkeit der Präventivdienste, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt und Arbeitsinspektorat sowie Ausblick und Abschluss.

Im Anschluss daran werden die Ergebnisse der von Mai 2016 bis August 2016 durchgeführten österreichweiten Onlinebefragung dargestellt. Der Ergebnisteil der Studie 2 gliedert sich in folgende Kapitel: Fakten zur eigenen Tätigkeit, Arbeitsplatzevaluierung im eigenen Unternehmen, Evaluierung psychischer Belastungen, Betriebliche Prävention im Allgemeinen, Tätigkeit der Präventivdienste, Unfallversicherungsanstalt und Arbeitsinspektorat.

Den Abschluss dieses Berichtes bildet ein Kapitel zum Ausblick und den Handlungsempfehlungen, welche aus den Studienergebnissen abgeleitet worden sind.

2 Studie 1: Interviewbefragung

2.1 Einleitung und Methode

Um einen Überblick über die Praxis der Arbeitsplatzevaluierung, betriebliche Prävention und den ArbeitnehmerInnenschutz in Österreich zu bekommen, wurden vor der Konzeption und Durchführung der Onlinestudie, Interviews mit verschiedensten VertreterInnen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen aus Tiroler Unternehmen (unterschiedlicher Branchen und Größen) durchgeführt. Das Projekt „Arbeitsplatzevaluierung aus Sicht von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen“ erstreckt sich insgesamt über einen Zeitraum von zehn Monaten (Beginn Februar 2016, Ende November 2016, siehe auch Tabelle 1).

Tabelle 1. Überblick über die Phasen des Projekts „Arbeitsplatzevaluierung aus Sicht von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen“, Stand November 2016.

Phase	Arbeitspaket	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov
Vorbereitung und Akquise	AP1: Literaturrecherche										
	AP2: Konzeption Interviewleitfaden										
	AP3: Akquise & Terminkoordination der InterviewpartnerInnen										
Interviews	AP4: Durchführung der Interviews										
	AP5: Auswertung der Interviews										
	AP6: Zwischenbericht über die Interviews										
Onlinestudie	AP7: Konzeption der Onlinestudie und Akquise der TeilnehmerInnen										
	AP8: Durchführung Onlinestudie										
	AP9: Auswertung Onlinestudie										
	AP10: Ergebnis-/ Abschlussbericht										

Der Ablauf der ersten zwei Phasen des Projektes, namentlich der Phase der *Vorbereitung und Akquise* (AP1 – AP3) sowie der Phase der *Interviews* (AP4 – AP6), wird im Folgenden beschrieben.

Auf die Phase *Onlinestudie* (AP7 – AP10) wird ab Kapitel 3 „Studie 2: Onlinebefragung“ eingegangen, das Augenmerk dieses Kapitels 2 „Studie 1: Interviewbefragung“ liegt auf den Ergebnissen der Interviews.

a) AP1: Literaturanalyse

Da es in Österreich zur Praxis der Arbeitsplatzevaluierung, dem ArbeitnehmerInnenschutz, betrieblicher Prävention und insbesondere zu den Tätigkeiten der Präventivdienste (ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen) an Literatur mangelt, wurde die Recherche auf deutschsprachige wissenschaftliche Arbeiten ausgeweitet. Befunde, die sich für das Projekt „Arbeitsplatzevaluierung aus Sicht der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen“ als relevant erwiesen, werden im Folgenden dargestellt.

Unternehmen betrachten den ArbeitnehmerInnenschutz als wichtig, wissen aber wenig über die gesetzlichen Vorschriften und wünschen sich diesbezüglich mehr Informationen (Sczesny, Keindorf, Droß & Jasper, 2014). Laut Knabl und Jiménez (2010) glauben Unternehmen in Österreich, dass die Primäraufgaben von ArbeitsmedizinerInnen betriebliche Gesundheitsförderung und Hilfestellung bei Suchtproblematik seien, dass die Hauptaufgabe einer Sicherheitsfachkraft es sei, für Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen und dass sich ArbeitspsychologInnen vorwiegend mit der Erhebung psychischer Belastungen beschäftigen würden. Diese Befunde zeigen, dass das Berufsbild von ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften und ArbeitspsychologInnen in Unternehmen noch nicht klar ist und ArbeitnehmerInnen sowie ArbeitgeberInnen diesbezüglich aufgeklärt werden sollten. Aufgrund fehlender Datengrundlage bleibt aber unklar, inwiefern die gesetzlichen Bestimmungen zum ArbeitnehmerInnenschutz mit regelmäßigen Arbeitsplatzevaluierungen von ArbeitgeberInnen überhaupt eingehalten werden. Zwar bestätigt der Tätigkeitsbericht des Arbeitsinspektorates einen Rückgang an Übertretungen der Bestimmungen des ASchG im Jahr 2015 gegenüber dem Jahr 2014, allerdings nahm die Zahl der Vormerkungen seit dem Jahr 2010 ständig zu (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz [BMAASK], 2015, 2016). In diesem Zusammenhang sollte auch erwähnt werden, dass das Arbeitsinspektorat Arbeitsstätten und ArbeitnehmerInnen meist aufgrund von Anzeigen oder Hinweisen kontrolliert. Eine flächendeckende Kontrolle der ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen kann das Arbeitsinspektorat mit den vorhandenen (finanziellen und personellen) Ressourcen nicht leisten. Es bleibt deshalb unklar, welche Unternehmen/Branchen den ArbeitnehmerInnenschutz gewissenhaft durchführen und wo Nachholbedarf besteht, wie und von wem Arbeitsplatzevaluierungen generell durchgeführt werden und wie oder ob betriebliche Prävention im Arbeitsalltag integriert ist. Der Bericht über die durchgeführten Interviews soll daher einen ersten kurzen Überblick über die derzeitige Situation aus Sicht der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen geben.

b) AP2: Konzeption und Planung der Interviews

Unter Berücksichtigung der angeführten Literatur wurde vor der Durchführung der Interviews deduktiv ein Interviewleitfaden (siehe Anhang) mit folgenden Themenschwerpunkten erstellt:

- Fakten zur eigenen Tätigkeit
 - Aufgabenbereiche im eigenen Unternehmen
 - Berührungspunkte mit dem ArbeitnehmerInnenschutz und der Arbeitsplatzevaluierung
- Betriebliche Prävention allgemein
 - Durchführung der (letzten) Arbeitsplatzevaluierung (auch psychischer Belastungen)
 - Bewertung von Arbeitsplatzevaluierungen allgemein und im eigenen Unternehmen
 - Sinn von betrieblicher Prävention
 - Kosten-Nutzen-Verhältnis
 - Bewertung der Präventionszeit
 - Bewertung der Verantwortung von ArbeitgeberInnen für den ArbeitnehmerInnenschutz
- Tätigkeit der Präventivdienste
 - Bewertung der Tätigkeit und Kompetenz
 - Bewertung der Zusammenarbeit
- Bewertung der Institutionen
 - Bewertung der Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
 - Bewertung des Arbeitsinspektorats
- Ausblick und Abschluss
 - Verbesserungs-/Veränderungsbedarf
 - Wahrscheinliche Entwicklungen des ArbeitnehmerInnenschutzes/Arbeitsplatzevaluierung
 - Wünsche an das Projekt

c) AP4: Akquise & Terminkoordination der InterviewpartnerInnen

Mit Hilfe einer Internetrecherche wurden im Februar mögliche InterviewteilnehmerInnen aus verschiedensten Unternehmensbranchen und Größen in Tirol per E-Mail-Anfrage kontaktiert. Ziel war es, aus jedem Unternehmen sowohl eine/n Vertreter/in der ArbeitnehmerInnen (AN) als auch eine/n Vertreter/in der ArbeitgeberInnen (AG) zu gewinnen, um die Sichtweisen (unabhängig von Unternehmensgröße und Branche) miteinander vergleichen zu können. Da sich die meisten der angefragten Personen sehr interessiert zeigten, konnten bereits für Februar 2016 die ersten Interviewtermine vereinbart werden. Weitere Interviewtermine fanden im März und April 2016 statt (siehe Tabelle 2).

d) AP4: Durchführung der Interviews

Insgesamt wurden neun Personen, jeweils vier VertreterInnen von AN und AG, interviewt. Eine Person wurde als überbetriebliche ArbeitnehmerInnenvertretung befragt (siehe auch Tabelle 2). Zu beachten ist, dass nicht in jedem Gespräch stets alle Punkte des Interviewleitfadens zur Sprache kamen – insbesondere wenn AG die Aufgaben des ArbeitnehmerInnenschutzes an andere Personen delegiert hatten und daher nicht über alle Punkte Auskunft geben konnten oder wenn bestimmte Fragen nicht zum Aufgabenbereich der jeweiligen Person gehörten.

Tabelle 2. Überblick über die durchgeführten Interviews.

Interview-partnerInnen	Vertretung	Funktion	Branche	Mitarbeiter	Interviewer
Herr A.	AG	Produktionsleitung	Industrie	> 1000 MA	LH (Wort) SP (Schrift)
Herr B.	AN	Betriebsratsvorsitz	Industrie	> 1000 MA	SP (Wort) LH (Schrift)
Herr C	AG	Produktionsleitung/ Prokurist	Industrie	ca. 500 MA	SP (Wort) LH (Schrift)
Herr D.	AN	Sicherheitsvertrauens- person	Industrie	ca. 500 MA	LH (Wort) SP (Schrift)
Frau A.	AG	Personalleitung	Dienstleistung	ca. 700 MA	CS (Wort) LH (Schrift)
Frau B.	AN	Betriebsratsvorsitz	Dienstleistung	ca. 700 MA	LH (Wort) SP (Schrift)
Herr E.	AG	Geschäftsführer	IT-Bereich	70 MA	CS (Wort) LH (Schrift)
Herr F.	AN	Personalwesen	IT-Bereich	70 MA	CS (Wort) LH (Schrift)
Frau C.	überbetrieb. AN- Vertretung	/	versch. Branchen	> 200.000 Mitglieder	LH (Wort) SP (Schrift)

Anmerkung. Die Namen der InterviewpartnerInnen wurden verändert, um Anonymität zu gewähren. Die Interviews wurden immer zu zweit durchgeführt, wobei eine Person das Interview führte (Wort) und die andere Person das Interview handschriftlich notierte (Schrift). Die Interviews wurden von Lisa Hopfgartner (LH), Sylvia Peißl (SP) und Christian Seubert (CS) durchgeführt.

Alle Interviews wurden an den Arbeitsplätzen der Interviewten bzw. in nahe dem Arbeitsplatz liegenden Besprechungsräumen durchgeführt. Die Interviewdauer bewegte sich zwischen 20 bis 45 Minuten. Alle Personen erklärten sich einverstanden, das Interview mittels eines Diktiergerätes aufzuzeichnen. Zudem wurde das Interview per händischer Mitschrift festgehalten.

e) Transkription des Materials

Die Interviews wurden unter Zuhilfenahme der händischen Mitschriften sowie der am Diktiergerät gespeicherten Audiodateien im Microsoft Office abgetippt.

f) Codierung und Auswertung

Die fertigen Transkripte wurden in ein eigens erstelltes Microsoft Excel Datenfile übertragen und dort entsprechend codiert. Die Interviews wurden nach der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) ausgewertet. Die Auswertung der Inhalte erfolgte mithilfe eines Kategoriensystems, welches vor bzw. während der Durchsicht des Datenmaterials entwickelt wurde (Beispiel siehe Anhang).

Folgende Hauptkategorien wurden in Anlehnung an die Themenschwerpunkte des Interviewleitfadens festgelegt:

- Fakten zur eigenen Tätigkeit
- Betriebliche Prävention im eigenen Unternehmen
- Betriebliche Prävention im Allgemeinen
- Tätigkeit der Präventivdienste
- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und Arbeitsinspektorat (AI)
- Ausblick und Abschluss

Um konkrete Aussagen über die verschiedenen Variablen treffen zu können, wurden die Häufigkeiten mancher Kategorien durch Auszählen erfasst. Eine positive Aussage zur jeweiligen Kategorie wurde mit „1“, eine klare Ablehnung des Inhalts mit „0“ codiert. Keine Erwähnung eines Inhalts der Kategorie wurde mit „n/a“ erfasst.

2.2 Ergebnisse der Interviews

Die Ergebnisdarstellung der Interviews erfolgt jeweils für die VertreterInnen der AN und der AG getrennt und ist in folgende Unterkapitel gegliedert: Fakten zur eigenen Tätigkeit, betriebliche Prävention im eigenen Unternehmen, betriebliche Prävention im Allgemeinen, Tätigkeit der Präventivdienste, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und Arbeitsinspektorat (AI) sowie Ausblick und Abschluss.

2.2.1 ArbeitnehmerInnen

Es wurden vier VertreterInnen der AN interviewt (3 männlich, 1 weiblich), sowie eine Person als überbetriebliche AN-Vertretung. Die Perspektive der AN auf die Arbeitsplatzevaluierung, den ArbeitnehmerInnenschutz und betriebliche Prävention wird nachfolgend beschrieben. Die Sicht der überbetrieblichen AN-Vertretung wird nur in den Kapiteln „Betriebliche Prävention im Allgemeinen“, „Tätigkeit der Präventivdienste“, „Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und Arbeitsinspektorat (AI)“ sowie „Ausblick und Abschluss“ dargestellt, daraus ergeben sich unterschiedliche Stichprobengrößen bzw. abweichende Prozentangaben.

2.2.1.1 Fakten zur eigenen Tätigkeit

Zwei der vier befragten AN-VertreterInnen waren Mitglieder des Betriebsrates (50%), eine Person war Sicherheitsvertrauensperson (25%) und ein/e Interviewpartner/in vertrat die AN als Mitarbeiter/in der Personalabteilung (25%). Alle Personen (100%) vertraten die Interessen der MitarbeiterInnen ihres Unternehmens. Die InterviewpartnerInnen stammten aus Unternehmen mit verschiedenen Größen (von 70 bis über 1000 MitarbeiterInnen) und den Branchen: Industrie (50%), Dienstleistung (25%) und IT-Bereich (25%).

2.2.1.2 Betriebliche Prävention im eigenen Unternehmen

Alle befragten AN-VertreterInnen (100%) gaben an, Arbeitsplatzevaluierungen laufend oder jedes Jahr durchzuführen. Über den Ablauf der Arbeitsplatzevaluierungen konnten die Befragten ziemlich detaillierte Angaben machen und zwei Personen (50%) waren bei den Arbeitsplatzevaluierungen selbst dabei. Die Befragten bestätigten durchgängig, dass ein/e Arbeitsmediziner/in (100%) bei der Arbeitsplatzevaluierung anwesend sei. In drei Unternehmen (75%) war nach Angabe der InterviewpartnerInnen auch eine Sicherheitsfachkraft bei der Arbeitsplatzevaluierung dabei (eine Person bzw. 25% äußerte sich hierzu nicht). Zwei Personen (50%) bestätigten außerdem, dass in ihrem Unternehmen ein/e

Arbeitspsychologe/in bei der Arbeitsplatzevaluierung engagiert war, zwei andere Personen (50%) verneinten dies. Zwei InterviewteilnehmerInnen (50%) gaben an, dass sonstige Personen, wie AnlagentechnikerInnen oder BetriebsrätInnen, bei den Arbeitsplatzevaluierungen anwesend seien (zwei Personen bzw. 50% äußerten sich diesbezüglich nicht).

„Die Hauptaufgabe bei der Arbeitsplatzevaluierung ist das Anschauen von Arbeitsplätzen. Wenn es Probleme gibt, dann führe ich Gespräche mit dem Geschäftsführer oder Vorsitzenden.“

„Bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern lernt man oft den Sicherheitsbeauftragten kennen. Man lernt auch, welche Regeln es gibt.“

Die Evaluierung psychischer Belastungen haben laut Angabe der InterviewpartnerInnen drei Unternehmen (75%) bereits durchgeführt. Eine Person (25%) gab an, dass die psychischen Belastungen in seinem/ihrer Unternehmen noch nicht evaluiert wurden. Zwei der drei Personen (67%), welche die Evaluierung der psychischen Belastungen bereits durchgeführt hatten, beauftragten dafür ArbeitspsychologInnen. Eine Person (33%) erklärte, dass der/die Arbeitsmediziner/in die Evaluierung der psychischen Belastungen durchführte.

„Es war schwierig ein passendes Instrument zu finden, wir haben viele, sechs oder sieben verschiedene, Anbieter eingeladen und Gespräche geführt, monatelang.“

„Die Mitarbeiter nehmen die Evaluierung der psychischen Belastung aber gut auf.“

Zwei Drittel der Personen (67%), die berichteten eine Evaluierung der psychischen Belastungen durchgeführt zu haben, bestätigten bereits Maßnahmenumsetzungen. Eine Person (33%) äußerte sich zu den Maßnahmen nicht.

„Im normalen Umgang ist es schwierig, wie man psychische Belastungen wegnehmen könnte.“

Keine der befragten Personen (0%) bewertete den Ablauf der (physischen und psychischen) Evaluierungen im eigenen Unternehmen, eine Person (25%) bestätigte aber einen großen Zulauf zu präventiven Maßnahmen und Angeboten. Problematisch fand ein/e Interviewpartner/in (25%) die Evaluierung der psychischen Belastungen, da AnbieterInnen teilweise unseriös und unprofessionell seien, es kein geeignetes Instrument gäbe und auch das AI diesbezüglich überfragt sei.

Die Messung der Wirksamkeit von präventiven Maßnahmen mit Hilfe von Kennzahlen bestätigte nur eine Person (25%). Eine andere Person (25%) verneinte dies und eine weitere Person (25%) konnte dazu keine

Auskunft geben, da er/sie nicht wusste, wie die Wirksamkeit von Maßnahmen im Unternehmen gemessen wird (eine Person bzw. 25% machte dazu keine Angabe).

„Man kann nicht alles verhindern, Schritt für Schritt wird etwas verbessert.“

Die persönlichen Erfahrungen und Berührungspunkte mit dem ArbeitnehmerInnenschutz und betrieblicher Prävention waren bei den AN-VertreterInnen sehr unterschiedlich. Eine Person (25%) berichtete über gute Erfahrungen, es gäbe z.B. jährlich einen Sicherheitstag wo man lerne, wie man sich am besten und sicher auf der Arbeit verhält. Eine weitere Person (25%) hatte grundsätzlich ebenso positive Erfahrungen gemacht, allerdings hätte er/sie sich mehr von der Evaluierung psychischer Belastungen versprochen. Ein/e andere/r Interviewteilnehmer/in (25%) gab an, dass ArbeitnehmerInnenschutz im Unternehmen nur so nebenbei betrachtet werden würde, weil noch nie etwas passiert sei.

„ArbeitnehmerInnenschutz läuft auf Sparflamme mit.“

2.2.1.3 Betriebliche Prävention im Allgemeinen

Alle AN-VertreterInnen, die zur Sinnhaftigkeit von Prävention im Allgemeinen befragt wurden (80%), stimmten zu, dass Prävention sinnvoll sei (eine Person bzw. 20% machte dazu keine Angabe). Zur Wirksamkeit von Prävention machten drei Personen (60%) keine Angabe. Zwei Personen (40%), die darüber Auskunft gaben, stimmten der Wirksamkeit von Prävention allgemein zu.

„Es ist auf jeden Fall wirksam - alles, was mit Sicherheit zu tun hat.“

Zu den gesetzlich vorgeschriebenen Präventionszeiten befragten, gaben zwei Personen (40%) an, dass diese nicht ausreichend seien. Zwei Personen (40%) waren der Meinung, dass die Präventionszeit ausreichend sei, allerdings sollte diese flexibler gestaltet werden können. Eine Person (20%) glaubte, dass in vielen Unternehmen nicht regelmäßig evaluiert werde und dass erst ca. 30% der Tiroler Unternehmen eine Evaluierung der psychischen Belastungen durchgeführt hätte. Ein/e Interviewpartner/in (20%) konnte zum Thema Präventionszeit nichts sagen, da er/sie die Vorschriften nicht kannte.

„Besser wäre keine festgesetzte Präventionszeit, sondern eine Ergebnisorientierung.“

„Sie sollte flexibler gestaltet werden können.“

„Allgemein reicht es aus. Ab und zu mehr investieren ist möglich.“

„Es könnte mehr sein, das wäre gut.“

Bezüglich des Kosten-Nutzen-Verhältnisses äußerte sich nur eine Person (20%) und verneinte unnötige Zusatzkosten.

„Die Ausgaben sind im Rahmen z.B. gibt es einen Fitnessraum und Massagen, das hat sicher Geld gekostet, aber es ist überschaubar.“

Alle anderen AN-VertreterInnen (80%) äußerten sich zu diesem Thema nicht. Diese Tatsache erschien nicht verwunderlich, zumal ArbeitgeberInnen und nicht ArbeitnehmerInnen gesetzlich dazu verpflichtet sind, die Kosten zu tragen und daher AG darüber besser Auskunft geben konnten.

Die Frage, ob es Sinn mache, dass die Verantwortung für den ArbeitnehmerInnenschutz bei den ArbeitgeberInnen untergebracht ist, beantworteten die AN unterschiedlich: Zwei Personen (40%) bejahten dies, zwei andere Befragte (40%) verneinten jedoch (eine Person bzw. 20% machte dazu keine Angabe).

„Das ist rechtlich nicht anders handhabbar.“

„Es ist wichtig und gut, dass der Arbeitgeber dafür verantwortlich ist.“

„Es soll nicht für alles der Arbeitgeber verantwortlich gemacht werden, irgendwann ist das nicht mehr zu finanzieren.“

„Es ist aber auch eine Eigenverantwortung, z.B. welches Material muss ich verwenden, wie gehe ich mit Chemikalien um.“

Verbesserungs- oder Änderungsbedarf wurde bei folgenden Punkten gesehen:

- Zusätzliche Mutterschutzevaluierungen (1 Nennung)
- Aufklärung von schwangeren Müttern in Bezug auf die Arbeit (1 Nennung)
- Vermehrte Aufklärungen und Unterweisungen (1 Nennung)

2.2.1.4 Tätigkeit der Präventivdienste

Alle vier befragten AN-VertreterInnen (100%) bestätigten eine Zusammenarbeit mit Präventivdiensten, dabei bestätigten wiederum alle (100%) die Präsenz eines/r Arbeitsmediziner/in sowie drei AN (75%) die Betreuung durch eine Sicherheitsfachkraft. Zwei Personen (50%) gaben an, dass in ihrem Unternehmen ein/e Arbeitspsychologe/in engagiert wurde. Eine Person (25%) verneinte eine Zusammenarbeit mit ArbeitspsychologInnen (eine weitere Person bzw. 25% äußerte sich diesbezüglich nicht).

Vier Personen (100%) bestätigten eine gute Kooperation zwischen den Präventivdiensten, obwohl eine Person (25%) einräumte, dass er/sie keinen genauen Einblick habe.

„Eine Kombination von internen und externen Fachleuten ist sinnvoll.“

Von zwei AN-VertreterInnen und der überbetrieblichen AN-Vertretung wurden ArbeitsmedizinerInnen (60%) als kompetent eingeschätzt (zwei Personen bzw. 40% machten hierzu keine Angaben).

„Arbeitsmediziner sind sehr bemüht, könnten aber mehr präsent sein. Es könnte mehr Kontakt mit Mitarbeitern geben, um auf Dinge drauf zu kommen z.B. beim Thema Ergonomie: Stuhl einstellen oder Bildschirm.“

Sicherheitsfachkräfte wurden von zwei AN-VertreterInnen (40%) als kompetent eingestuft, die überbetriebliche AN-Vertretung (20%) sah Sicherheitsfachkräfte etwas skeptischer.

„Wir sind zufrieden, wenn es gute Sicherheitsfachkräfte im Betrieb gibt. Sie haben zu wenig Zeit mit Arbeitnehmern zu reden.“

Bezüglich der Kompetenz von ArbeitspsychologInnen äußerte sich keiner der befragten VertreterInnen der AN (0%).

Folgende Punkte zur Verbesserung der Tätigkeit von Präventivdiensten wurden von drei Personen (60%) genannt:

- Bei Unterweisungen auch auf die Eigenverantwortung der AN hinweisen (1 Nennung)
- Verpflichtende Weiterbildungen für Präventivdienste (1 Nennung)
- Konzeptänderung: in kleinen Unternehmen fehlen finanzielle und personelle Ressourcen für umfassenden ArbeitnehmerInnenschutz (1 Nennung)

2.2.1.5 Allgemeine Unfallversicherungsanstalt und Arbeitsinspektorat

Die AUVA wurde von zwei AN-VertreterInnen (40%) und von der überbetrieblichen AN-Vertretung (20%) als hilfreich und positiv angesehen. Eine Person (20%) bemängelt bezüglich AUVA, dass nicht alle Unfälle im Unternehmen als Arbeitsunfall anerkannt werden würden. Eine Person (20%) äußerte sich bezüglich der AUVA nicht.

„Die AUVA ist durchaus gut, ich habe aber direkt nicht mit ihnen zu tun.“

„Bei Interesse kann man sich Unterstützung holen. Die AUVA macht gute Messungen.“

„Mit der AUVA ist es eher ein ‚nervenzehrender‘ Kontakt.“

Das AI wurde von zwei der befragten AN-VertreterInnen (40%) und von der überbetrieblichen AN-Vertretung (20%) als positiv bewertet. Die anderen Personen (40%) äußerten sich zum AI nicht.

„Mit dem Arbeitsinspektorat funktioniert die Zusammenarbeit sehr gut.“

„Die Ressourcen sind sehr knapp, aber sie arbeiten sehr professionell. Es gibt aber unterschiedliche Inspektoren.“

Verbesserungs- oder Änderungsbedarf in Bezug auf die AUVA und das AI sahen nur zwei der Befragten (40%):

- AUVA sollte alle Unfälle, die im Unternehmen passieren, als Arbeitsunfälle anerkennen (1 Nennung)
- Bei kleinen Betrieben sollte die Betreuung durch die AUVA (AUVAsicher) höher frequentiert sein (1 Nennung)
- Mehr Ressourcen und Kompetenzen für das AI (1 Nennung)

Eine Person (20%) hatte keine Verbesserungsvorschläge für die Unfallversicherungsanstalt, da diese immer freundlich und bemüht sei. Zwei weitere Personen (40%) äußerten keine Verbesserungs- oder Änderungswünsche bezüglich AUVA und vier Personen (80%) hatten keine Verbesserungs- oder Änderungsvorschläge für das AI.

2.2.1.6 Ausblick und Abschluss

Folgende Punkte wurden von den AN auf die Frage, was sie verbessern würden, wenn sie die Möglichkeit hätten, genannt:

- Gesetzliche Rahmenbedingungen an der Realität orientieren und Vorschriften lockern (2 Nennungen)
- Verstärkte Kontrollen vom AI (2 Nennungen)
- Häufigere Arbeitsschutzausschusssitzungen (1 Nennung)
- Besseres Standing für Sicherheitsfachkräfte (1 Nennung)

„Wenn man alle Vorschriften genau einhalten würde, dann müsste man die Firma nach China verlegen.“

„Man erstickt in der Vorschriftenflut.“

„An wichtigen Sachen sollte man arbeiten, ohne dass irgendwer mit der Peitsche dahinter steht.“

Die Befragten zogen Folgendes als wahrscheinlich zukünftige Entwicklungen in Bezug auf betriebliche Prävention in Betracht:

- Kosten-Nutzen-Analysen und darüber die Motivation für Prävention fördern (1 Nennung)
- Neue Vorschriften & keine Eigenverantwortung der AN → kein Umdenken (1 Nennung)
- Das Thema Prävention kommt immer mehr, auch bei kleineren Betrieben (1 Nennung)
- In ca. 5-10 Jahren wird sich die Evaluierung psychischer Belastungen in Tirol durchgesetzt haben (1 Nennung)
- Eine Kombi von internen und externen Fachleuten, wäre auch sinnvoll (1 Nennung)

Keiner der befragten InterviewpartnerInnen (0%) äußerte (konkrete) Wünsche an das Projekt.

2.2.2 ArbeitgeberInnen

Insgesamt wurden vier VertreterInnen der AG interviewt (3 männlich, 1 weiblich), deren Sicht auf die Arbeitsplatzevaluierung, den ArbeitnehmerInnenschutz und die betriebliche Prävention im Folgenden beschrieben wird.

2.2.2.1 Fakten zur eigenen Tätigkeit

Zwei der befragten vier AG hatten eine Bereichsleitung inne (50%), eine Person war der Personalabteilung (25%) zugehörig und eine weitere Person (25%) war Geschäftsführer/in und Inhaber/in. Alle Personen (100%) übernahmen neben Leitungsfunktionen auch die Verantwortung für den ArbeitnehmerInnenschutz in deren Unternehmen. Die InterviewpartnerInnen waren für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit von insgesamt 70 bis über 1000 MitarbeiterInnen verantwortlich. Wie schon bei den ArbeitnehmerInnen erwähnt, waren folgende Branchen vertreten: Industrie (50%), Dienstleistung (25%) und IT-Bereich (25%).

„Gesundheitsschutz ist ein großes Anliegen. Mein Fokus liegt auf den Arbeitsunfällen und der Evaluierung von Belastungen.“

2.2.2.2 Betriebliche Prävention im eigenen Unternehmen

Alle befragten AG (100%) gaben an, die Arbeitsplatzevaluierung im Unternehmen permanent bzw. regelmäßig durchzuführen. Bei den Arbeitsplatzevaluierungen waren laut Aussagen der InterviewpartnerInnen in allen Unternehmen ein/e Arbeitsmediziner/in (100%) und bei fast allen auch eine Sicherheitsfachkraft (75%) dabei. Zwei der befragten AG (50%) engagierten zudem eine/n Arbeitspsychologen/in. Zwei Personen (50%) gaben an, bisher noch nicht mit ArbeitspsychologInnen zusammengearbeitet zu haben. Sonstige Fachleute, die von AG für Arbeitsplatzevaluierungen, ArbeitnehmerInnenschutz oder betriebliche Prävention engagiert wurden, waren externe BeraterInnen (25%) und ProduktionstechnikerInnen (25%).

„Die Arbeitsplatzevaluierung läuft schon lange, seit ca. 20 Jahren.“

„Der aktuelle Stand wird erhoben und wir arbeiten permanent daran.“

„Die Arbeitsplatzevaluierung ist ein permanenter Prozess. [...] derzeit findet eine Grundevaluierung statt.“

„Arbeitsplatzevaluierung wird regelmäßig durchgeführt.“

Bezüglich der Evaluierung psychischer Belastungen, bestätigten drei der vier befragten AG-VertreterInnen (75%) diese bereits durchgeführt zu haben. Eine Person (25%) machte diesbezüglich keine Angaben. In zwei von drei Fällen (67%) wurde die Evaluierung der psychischen Belastungen von ArbeitspsychologInnen durchgeführt. Eine Person (33%) gab an, dass die Evaluierung der psychischen Belastungen von dem/der Arbeitsmediziner/in abgewickelt worden sei. Die Durchführung der Evaluierung psychischer Belastungen wurde von zwei der drei befragten AG (67%), die die Evaluierung psychischer Belastungen bereits durchgeführt hatten, als schwierig empfunden. In zwei Unternehmen (67%) wurde für die Evaluierung der psychischen Belastungen ein Fragebogen verwendet, in einem Unternehmen (33%) fand die Evaluierung der psychischen Belastungen im Zuge von Gesundheitszirkeln und Maßnahmen der Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) statt.

„Wir haben zuerst Gesundheitszirkel durchgeführt. Dann hat uns das Arbeitsinspektorat gesagt, dass die Gesundheitszirkel ähnlich sind wie die Evaluierung psychischer Belastungen. Wir haben das dann also gleich miterledigt.“

Zwei der drei AG (67%), die die Evaluierung der psychischen Belastungen bereits durchgeführt hatten, bestätigten, dass sie derzeit bei der Maßnahmenumsetzung seien. Eine Person (33%) machte diesbezüglich keine Angabe.

„Es waren insgesamt 60 kleinere Projekte, die jetzt abgeschlossen sind. Es wurde z.B. auch eine Frühstückslounge eingerichtet [...]. Es gab auch einen Führungskräftezirkel, insgesamt haben wir sehr positive Rückmeldungen erhalten.“

Drei der befragten AG (75%) schätzten den Ablauf der (physischen und psychischen) Evaluierungen in ihrem Unternehmen grundsätzlich als gut ein (eine Person bzw. 25% äußerte sich dazu nicht).

„Ich glaube wir haben es goldrichtig gemacht. Wir haben uns sehr viel Zeit gelassen. Wir wollten es wirklich mit Bedacht machen, sodass es unserem Leitbild entspricht.“

„Ich habe bei der Arbeitsplatzevaluierung von den Präventivdiensten viel gelernt. Die Arbeitsplatzevaluierung der physischen Belastungen machen wir schon lange. Die Evaluierung der psychischen Belastungen haben wir ein Jahr lang gemacht, aber es hat sich nicht viel bewegt.“

Zur Messung der Wirksamkeit von Prävention gaben zwei AG (50%) an, Kennzahlen (Arbeitsunfälle, Krankenstände) zu verwenden, die anderen beiden AG (50%) verneinten die Verwendung von Kennzahlen und sahen dabei eher Schwierigkeiten.

„Der Erfolg ist schwierig zu messen, aber bestimmt nicht anhand vom Krankenstand. BGF und Krankenstand in Beziehung zu setzen ist schwierig. Der Erfolg kann nicht kurzfristig gemessen werden.“

„Ein guter Parameter für uns ist die Mitarbeiterbefragung bzw. der Zufriedenheitsindex oder die Rückmeldungen aus der letzten Evaluierung z.B. ‚ich werde hier als Mensch gesehen‘, also eher am Organisationsklima, der Stimmung, orientieren.“

Die AG berichteten großteils (75%) von positiven persönlichen Erfahrungen mit Arbeitsplatzevaluierungen und dem ArbeitnehmerInnenschutz. Eine Person (25%) befand es gut, dass Fachleute beauftragt werden müssen.

„Es ist gut wenn ein ‚Externer‘ drüber schaut, weil selber sieht man nicht alles.“

Bedenken oder Schwierigkeiten äußerte nur eine Person (25%) bei der Evaluierung der psychischen Belastungen.

„Die Evaluierung der psychischen Belastungen stellte sich als schwierig heraus. [...] Wenn man es ordentlich macht, ist das ein wahnsinniger Aufwand. Wir haben gesehen, dass manche Formulierungen zu schwierig sind für Arbeiter. In den Gruppen kommt man dann darauf, dass etwas falsch verstanden wurde - die Sprache ist ein Problem.“

Negative Erfahrungen mit Arbeitsplatzevaluierungen wurden ansonsten nicht berichtet und alle Personen (100%) haben aufgrund ihrer Tätigkeit (mehr oder weniger) Berührungspunkte mit dem ArbeitnehmerInnenschutz.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Sichtweisen und Angaben von AN und AG aus demselben Unternehmen über Arbeitsplatzevaluierungen, ArbeitnehmerInnenschutz und betriebliche Prävention im eigenen Unternehmen im Wesentlichen übereinstimmen.

2.2.2.3 Betriebliche Prävention im Allgemeinen

Die Sinnhaftigkeit und Wirksamkeit von Prävention allgemein, wurde von allen dazu befragten AG (100%) bejaht (bei einer Person bzw. 25% wurde das Thema Sinnhaftigkeit nicht angesprochen, bei zwei Personen bzw. 50% kam das Thema Wirksamkeit nicht zur Sprache). Grundsätzlich wurde betont, dass Prävention wichtig und positiv sei, allerdings wurden auch Probleme und Bedenken geäußert.

„Prävention ist extrem wichtig, aber Gewisses kann man nicht verhindern.“

„Betriebliche Prävention bringt etwas und ist grundsätzlich positiv. Die Frage ist aber die grundsätzliche Ausprägung. ArbeitnehmerInnenschutz ist unter Umständen schwierig, weil der Verantwortliche bzw. der Arbeitgeber persönlich angeklagt werden kann.“

„Psychische Belastungen werden unterschätzt.“

Nur eine Person (25%) gab an, dass die gesetzlich vorgeschriebene Präventionszeit ausreichend sei. Drei Personen (75%) gaben diesbezüglich keine Einschätzung ab, allerdings äußerten sich zwei dieser Personen (50%) zum Thema Präventionszeit.

„Das Gesetz gibt nur ein Mindestmaß vor, bei uns ist es mehr. Was es braucht, das braucht es. Ob die Präventionszeit ausreicht, kommt auch auf den Einsatz an.“

„Wir werden durch die AUVA betreut, sie melden sich von sich aus.“

Zwei AG (50%), die sich zum Kosten-Nutzen-Verhältnis von betrieblicher Prävention äußerten, gaben an, keine Zusatzkosten zu haben, zudem würde der Nutzen die Kosten übersteigen (die anderen beiden Personen bzw. 50% äußerten sich diesbezüglich nicht).

„Die Kosten sind schon hoch, wir haben dafür aber ein großes Budget.“

Zwei Personen (50%) gaben an, dass es nicht sinnvoll sei, dass die Verantwortung für den ArbeitnehmerInnenschutz bei dem/der Arbeitgeber/in untergebracht ist (eine weitere Person bzw. 25% äußerte sich dazu nicht). Eine Person (25%) konnte der Sinnhaftigkeit bezüglich der Verantwortung von ArbeitgeberInnen für den ArbeitnehmerInnenschutz sowohl zustimmen als auch ablehnen. Problematisch wurde vor allem die oft fehlende Eigenverantwortung der ArbeitnehmerInnen in Bezug auf den ArbeitnehmerInnenschutz gesehen (2 Nennungen).

„Es muss beim Arbeitgeber eine Anlaufstelle geben, denn ihm gehört der Betrieb. Aber eine gewisse Eigenverantwortung muss bei den Arbeitnehmern auch liegen.“

„Es fehlt absolut die Eigenverantwortung der Personen selbst. Eine Unterweisung bzw. Mahnung der Mitarbeiter sollte reichen.“

Zur Frage, was verbessert werden könnte oder was bei der Evaluierung bzw. dem ArbeitnehmerInnenschutz hinderlich sei, gaben drei Personen (75%) folgende Punkte an:

- Durchführung der Evaluierung psychischer Belastungen (1 Nennung)
- Das am Laufen halten des ArbeitnehmerInnenschutzes (1 Nennung)

- Zwischen Branchen unterscheiden und das Gefährdungspotenzial beim ArbeitnehmerInnenschutz berücksichtigen (1 Nennung)

2.2.2.4 Tätigkeit der Präventivdienste

Alle interviewten AG-VertreterInnen (100%) gaben an, mit Präventivdiensten zusammenzuarbeiten. ArbeitsmedizinerInnen waren in allen Unternehmen (100%) präsent, drei AG (75%) bestätigten auch eine Zusammenarbeit mit Sicherheitsfachkräften (eine Person bzw. 25% äußerte sich dazu nicht). Mit ArbeitspsychologInnen bestätigten zwei Personen (50%) eine Kooperation, eine Person (25%) verneinte dies (eine weitere Person bzw. 25% äußerte sich diesbezüglich nicht). Drei InterviewpartnerInnen (75%) bestätigten außerdem eine Zusammenarbeit mit anderen Fachleuten (eine Person bzw. 25% äußerte sich dazu nicht).

Die Kooperation zwischen den Präventivdiensten wurde von allen dazu befragten Personen (100%) als gut eingeschätzt (eine Person bzw. 25% wurde dazu nicht mehr befragt).

„Es gibt gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Arbeitspsychologen, Sicherheitsfachkräften und mit MedizinerInnen.“

„Sehr gute, enge Zusammenarbeit.“

Eine Person (25%), die zu Verbesserungsvorschlägen befragt wurde, hatte keine Vorschläge und gab an, dass BGF in seinem/ihrem Unternehmen richtig Spaß mache.

2.2.2.5 Allgemeine Unfallversicherungsanstalt und Arbeitsinspektorat

Die AUVA wurde von zwei AG (50%) als hilfreich und positiv bewertet. Eine Person (25%) gab an, mit der AUVA nur sehr wenige Berührungspunkte zu haben. Eine weitere Person (25%) äußerte sich zur AUVA nicht.

„Mit der AUVA haben wir wenig zu tun, grundsätzlich aber einen guten Kontakt.“

Etwas kritischer wurde das Arbeitsinspektorat (AI) bewertet: drei Personen (75%) bestätigten, dass das AI hilfreich sei. Eine Person (25%) verneinte dies und gab an, dass das AI die Schuld stets bei AG und (trotz Unterweisung) nie bei AN suche. Außerdem gäbe es teilweise unterschiedliche Standards beim AI.

„Es herrscht ein gutes Zusammenspiel und es gibt wenig Reibungspunkte.“

„Es gab ganz früher einmal einen Arbeitsinspektor der hat mich zur ‚Weißglut‘ gebracht, aber generell ist es gut, wenn das Arbeitsinspektorat genau ist.“

„Wir hatten einmal eine Kooperation mit einem Unternehmen aus Vorarlberg. Das AI hat eine Lagerung von diesem Unternehmen beanstandet, obwohl das AI in Vorarlberg diese Lagerung abgesegnet hat. Die Vorarlberger Firma war sehr verwundert darüber.“

Verbesserungs- und Änderungsbedarf sehen zwei Personen (50%) in Bezug auf das AI:

- AN stärker zur Verantwortung ziehen (1 Nennung)
- AI frühzeitig in Planungen einbeziehen (1 Nennung)

2.2.2.6 Ausblick und Abschluss

Folgende Punkte wurden von den AG auf die Frage, was würden Sie verbessern, wenn sie die Möglichkeit hätten, genannt:

- Evaluierung psychischer Belastungen anders gestalten (1 Nennung)
- Mehr Geld & mehr Zeit für Prävention (1 Nennung)
- Aufwendige Dokumentation vereinfachen (1 Nennung)
- Aufpassen, dass der Faktor „Arbeit“ in Europa nicht zu teuer wird (1 Nennung)
- ArbeitnehmerInnenschutz in Abhängigkeit vom Gefahrenpotenzial gestalten (1 Nennung)
- Darauf achten, dass der ArbeitnehmerInnenschutz handhabbar bleibt (1 Nennung)

Keiner der AG (0%) äußerte sich zu den wahrscheinlich zukünftigen Entwicklungen in Bezug auf betriebliche Prävention und niemand nannte konkrete Wünsche an dieses Projekt.

3 Studie 2: Onlinebefragung

3.1 Einleitung und Methode

Dieses Kapitel dokumentiert die zweite Phase des Projektes und stellt die Ergebnisse der von 10.05.2016 bis 31.08.2016 durchgeführten Onlinebefragung in zusammenfassender Form dar.

Die Fragen der Onlinebefragung (Items) wurden aus den Ergebnissen der Interviewbefragung generiert. Themen, die relevant erschienen oder mehrfach in den Interviews angesprochen wurden, wurden aufgegriffen und flossen in die Erstellung der Items mit ein. Grob können die erstellten Items folgenden Themenbereichen zugeordnet werden:

- *Fakten zur eigenen Tätigkeit*
- *Arbeitsplatzevaluierung im eigenen Unternehmen*
- *Evaluierung psychischer Belastungen*
- *Betriebliche Prävention im Allgemeinen*
- *Tätigkeit der Präventivdienste*
- *Unfallversicherungsanstalten und Arbeitsinspektorat*

Zu Beginn des Fragebogens mussten die teilnehmenden Personen angeben, ob sie die folgenden Fragen aus Sicht von AN-VertreterInnen (z.B. als Betriebsrat/-rätin) oder aus Sicht von AG-VertreterInnen (z.B. in der Funktion als Geschäftsführer/in) beantworten möchten. Ansonsten waren die Fragebögen für beide Interessensvertretungen identisch. Die Itemanzahl bewegte sich zwischen 42 und 62 pro Person – in Abhängigkeit von der Betreuung durch Präventivdienste und dem Stand der Evaluierung im Unternehmen. So wurden beispielsweise Personen, in deren Unternehmen bereits eine Evaluierung psychischer Belastungen durchgeführt wurde, zusätzliche Fragen zu dieser Thematik gestellt. Die Bearbeitungsdauer des Onlinefragebogens betrug im Durchschnitt 12 Minuten.

Die TeilnehmerInnen hatten über die Items mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten hinaus Gelegenheit, die verschiedenen Themen des Fragebogens um zusätzliche Aspekte in offenen Antwortformaten zu ergänzen. Erfreulicherweise nutzten auch viele TeilnehmerInnen diese Möglichkeit, wobei insbesondere zu den Themen „Kooperation der Präventivdienste“, „Unfallversicherungsanstalt“, „Arbeitsinspektorat“ und „Ausblick und Abschluss“ umfassende und komplexe Anmerkungen gegeben wurden, für die eine genauere qualitative Analyse mit induktiver Kategorienbildung angemessen wäre. Da eine derartige Analyse den Fokus dieses Berichts übersteigt, wir uns aber als AutorInnen der Studie den TeilnehmerInnen für ihr Engagement und ihre Offenheit verpflichtet fühlen, haben wir uns entschieden, die Anmerkungen nur thematisch zu gruppieren und ansonsten im Wesentlichen unverändert

wiedergeben. Diese subjektiven Einzelaussagen werden im Text durch kursive Schreibweise in Anführungszeichen kenntlich gemacht.

3.2 Ergebnisse

Insgesamt nahmen an der Onlinebefragung 378 Personen aus verschiedensten Unternehmensbranchen und –größen aus ganz Österreich teil. Davon beantworteten 213 Personen die Fragen aus Sicht von ArbeitnehmerInnen und 165 Personen die Fragen aus Sicht von ArbeitgeberInnen.

Die Ergebnisse werden jeweils für AN-VertreterInnen und AG-VertreterInnen in sechs Themenbereichen dargestellt. Abbildungen zu den Ergebnissen beinhalten meist einen Vergleich zwischen den beiden Interessensvertretungen (AN und AG). Trotz aufwändiger Bemühungen, eine möglichst repräsentative Stichprobe zu gewinnen, erlaubte die finanzielle Ausstattung des Projekts letztlich „nur“ eine Gelegenheitsstichprobe. Bei der Interpretation der Ergebnisse müssen daher mögliche Verzerrungen, die durch Merkmale der teilnehmenden Personen zustande kommen (z.B. waren VertreterInnen aus Unternehmen mit mehr als 500 MitarbeiterInnen, sowie die Bundesländer Wien und Tirol überdurchschnittlich vertreten), berücksichtigt werden. Ferner ist anzumerken, dass eine paarweise Erhebung der Sichtweise jeweils eines/r AN-Vertreters/in und eines/r AG-Vertreters/iIn aus demselben Unternehmen, wie es bei den Interviews geschah, aus Budgetgründen bei der Onlinestudie nicht realisiert werden konnte. Die organisationalen Gegebenheiten, auf denen die Angaben der Teilnehmenden beruhen, konnten daher nicht zwischen den Gruppen der AN-VertreterInnen und AG-VertreterInnen konstant gehalten werden. Dies könnte die Vergleichbarkeit beider Gruppen einschränken.

3.2.1 Fakten zur eigenen Tätigkeit

Im Folgenden werden Fakten zur Tätigkeit der befragten AN-VertreterInnen und AG-VertreterInnen sowie demographische Daten dargestellt.

3.2.1.1 ArbeitnehmerInnen

Insgesamt nahmen 213 VertreterInnen der AN an der Onlinebefragung teil. Die überwiegende Zahl der AN-VertreterInnen gab an, in der Funktion eines Betriebsrates tätig zu sein (67%). 22% der Befragten deklarierten sich als Sicherheitsvertrauensperson, 7% als Teil des Sicherheits- und Gesundheitsmanagements. 3% gaben an, eine sonstige Funktion in der ArbeitnehmerInnenvertretung zu bekleiden. Der Großteil der befragten Personen war männlich (73%; weiblich: 27%). Eine Person gab das Geschlecht nicht an. Das Alter der befragten AN-VertreterInnen lag im Mittel (Median) bei 51 Jahren. Fünf Personen machten zu ihrem Alter keine Angabe. 25 Jahre war das mittlere Dienstalalter (Median) der befragten AN-VertreterInnen.

3.2.1.2 ArbeitgeberInnen

Insgesamt nahmen 165 VertreterInnen der AG an der Befragung teil. Davon war der Großteil in einer Personalabteilung (30%) oder in der Funktion einer Geschäftsführung tätig (23%). 17% der Befragten gaben an, im Sicherheits- und Gesundheitsmanagement tätig zu sein, 15% in der Funktion eines/r Prokuristen/in, 7% in der Funktion eines/r Inhabers/in und 4% als Bereichsleiter/in. 4% gaben an, in einer sonstigen Funktion als AG-Vertretung zu agieren. Die Mehrheit der befragten Personen war männlich (63%; weiblich: 37%). Eine Person machte zum Geschlecht keine Angabe. Das Alter der befragten AG-VertreterInnen lag im Mittel (Median) bei 48 Jahren. 15 Jahre waren die Befragten im Mittel (Median) im Unternehmen beschäftigt.

3.2.1.3 Demographische Daten

Die befragten AN-VertreterInnen waren hauptsächlich in Wien (31%) tätig. Es nahmen allerdings auch VertreterInnen aus allen anderen Bundesländern an der Umfrage teil: Niederösterreich 17%, Tirol 15%, Steiermark und Oberösterreich jeweils 10%, Salzburg 8%, Vorarlberg 5%, Kärnten und Burgenland jeweils 2%.

Die befragten AG-VertreterInnen kamen hauptsächlich aus Tirol (37%) und aus Wien (30%), aber auch die anderen Bundesländer waren vertreten (Salzburg: 9%, Niederösterreich: 7%, Oberösterreich: 5%, Steiermark: 5%, Vorarlberg: 5%, Kärnten und Burgenland jeweils 1%; siehe auch Abbildung 1).

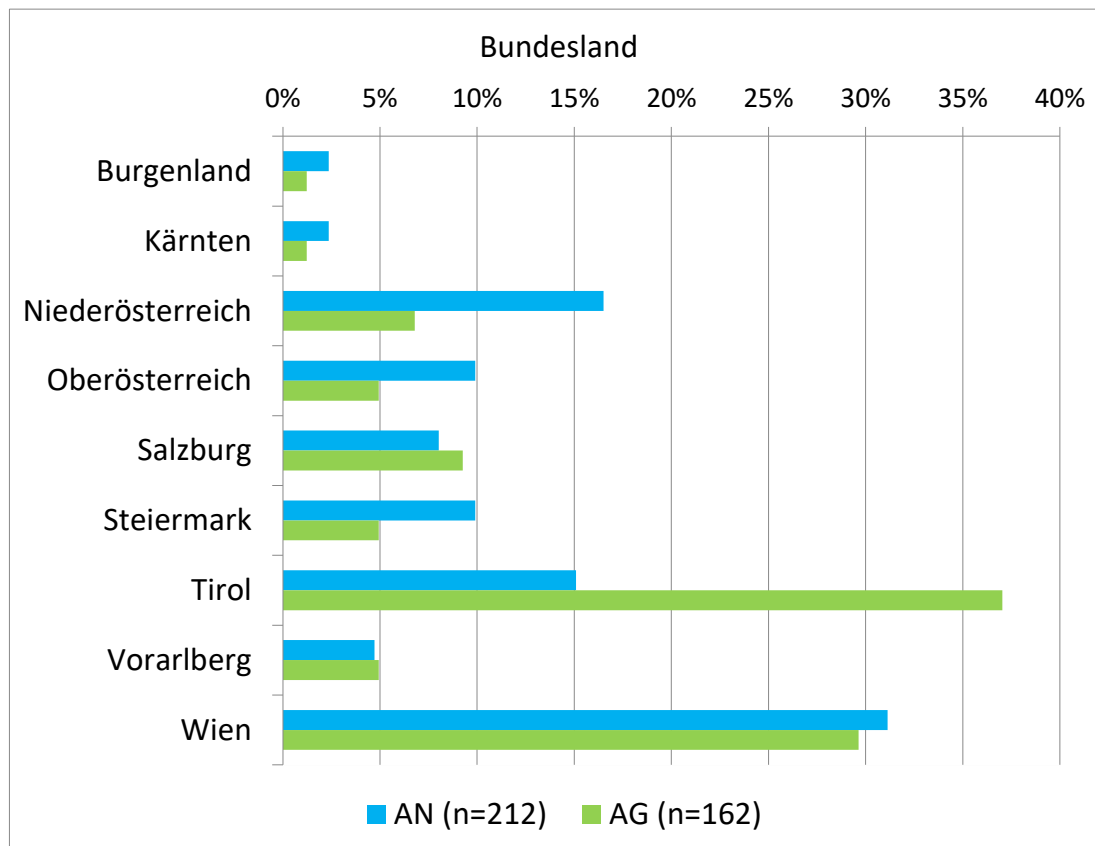


Abbildung 1. Verteilung der Bundesländer (in alphabetischer Reihenfolge). AN = VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen, AG = VertreterInnen der ArbeitgeberInnen.

Die befragten AN-VertreterInnen waren vorwiegend in großen Unternehmen tätig (59% in Unternehmen mit mehr als 500 MitarbeiterInnen; 31% in Unternehmen mit 101-500 MitarbeiterInnen; 5% in Unternehmen mit 51-100 MitarbeiterInnen; 4% in Unternehmen mit 11-50 MitarbeiterInnen; 0,5% in Unternehmen mit weniger als 10 MitarbeiterInnen).

Die befragten AG-VertreterInnen waren vorwiegend in großen Unternehmen tätig (42% in Unternehmen mit mehr als 500 MitarbeiterInnen; 32% in Unternehmen mit 101-500 MitarbeiterInnen; 15% in Unternehmen mit 51-100 MitarbeiterInnen; 7% in Unternehmen mit 11-50 MitarbeiterInnen; 4% in Unternehmen mit weniger als 10 MitarbeiterInnen; siehe auch Abbildung 2).

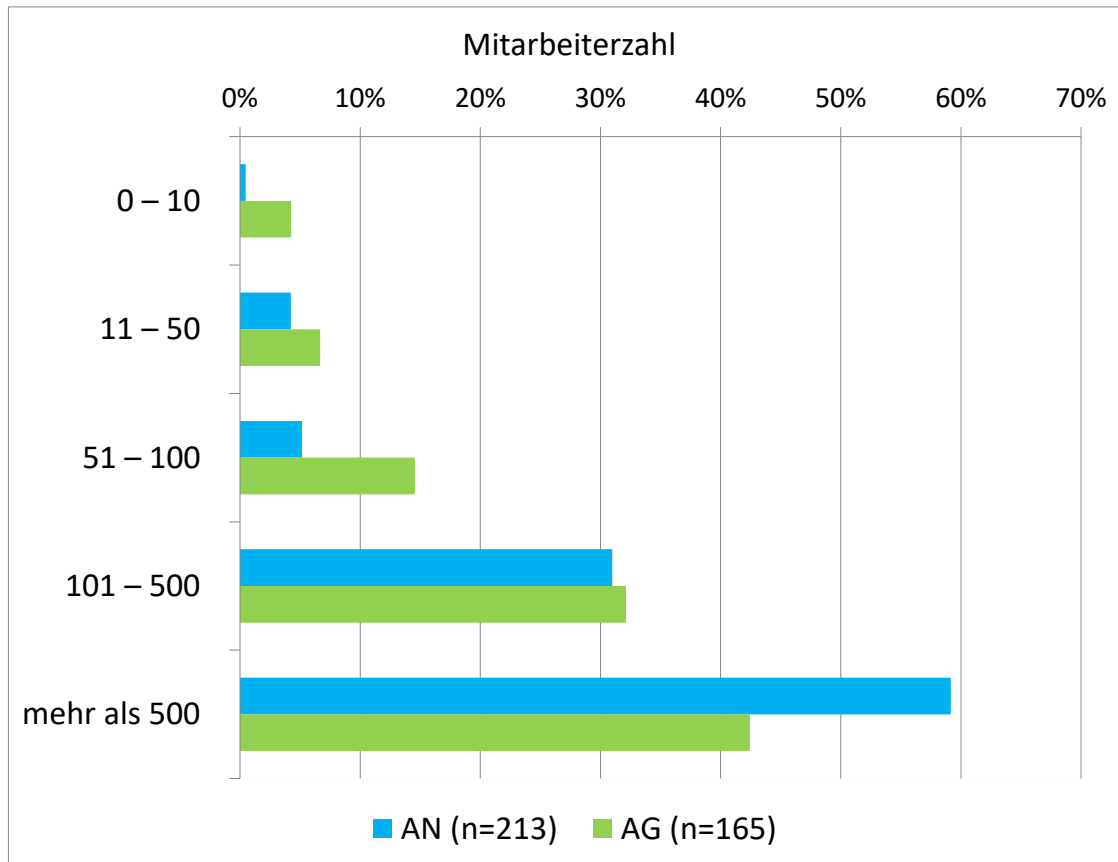


Abbildung 2. Größe des Unternehmens nach MitarbeiterInnenzahl der teilnehmenden AN und AG.

Die VertreterInnen der AN kamen hauptsächlich aus den Branchen Industrie (31%) und aus dem Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen (18%). Die VertreterInnen der AG kamen hauptsächlich aus den Branchen Industrie (22%), Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen (15%) sowie Handel (13%). Die Verteilung auf die restlichen Branchen kann der Abbildung 3 entnommen werden.

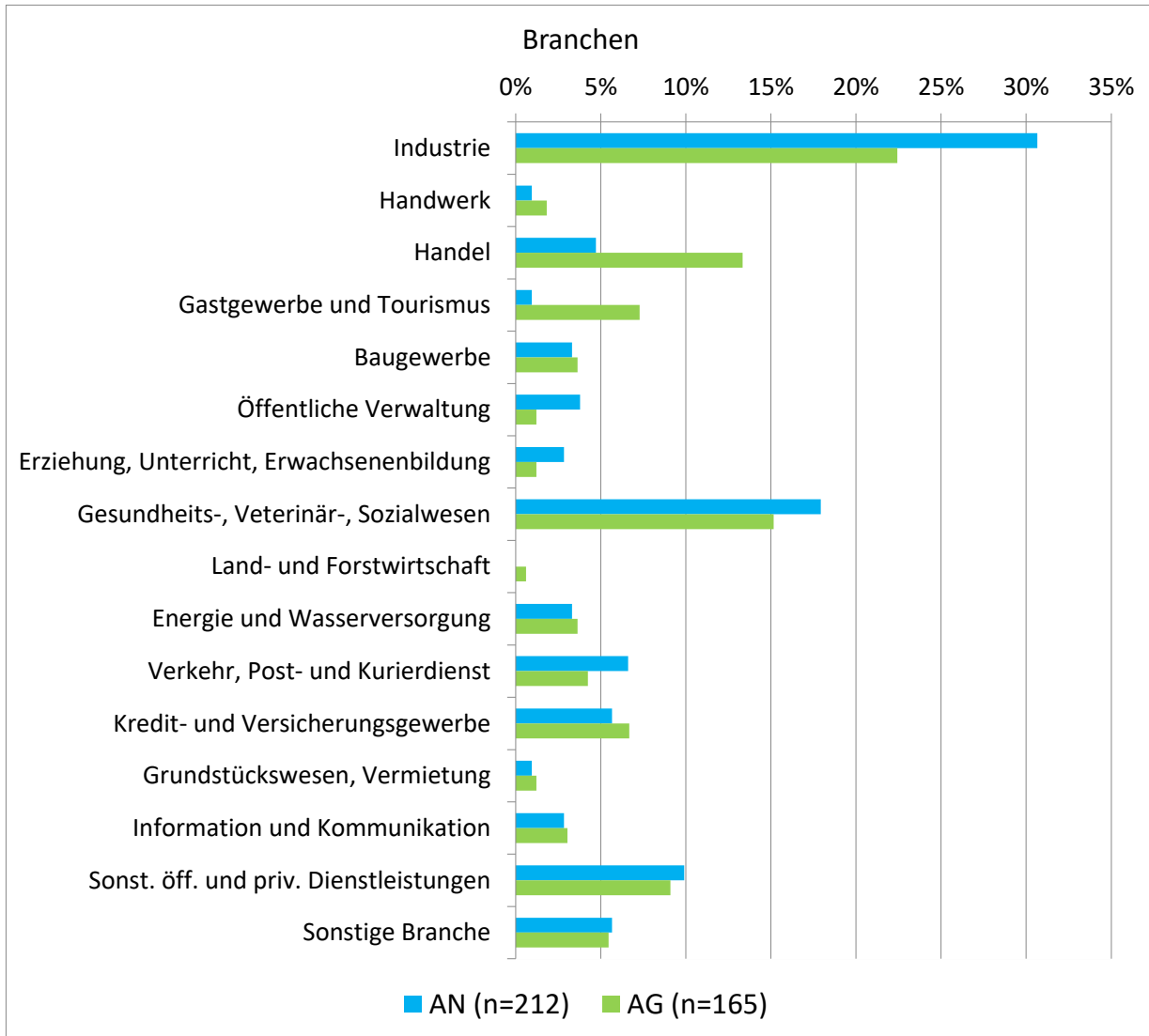


Abbildung 3. Verteilung der Branchen der teilnehmenden AN und AG.

3.2.2 Arbeitsplatzevaluierung im eigenen Unternehmen

AN-VertreterInnen gaben an, dass Arbeitsplatzevaluierungen meist jährlich (33%) oder ausschließlich anlassbezogen (24%) durchgeführt werden. 19% der AG-VertreterInnen gaben an, dass Evaluierungen alle zwei Jahre durchgeführt werden, 19% meinten, es wäre seltener als alle zwei Jahre. 5% gaben an, das nicht zu wissen.

AG-VertreterInnen gaben an, dass Arbeitsplatzevaluierungen ca. alle zwei Jahre (37%) oder jährlich (33%) durchgeführt werden. 13% der AG-VertreterInnen gaben an, dass Evaluierungen seltener als alle zwei Jahre durchgeführt werden, 17% führten Evaluierungen nur anlassbezogen durch. Die Häufigkeit der Arbeitsplatzevaluierungen ist auch Abbildung 4 zu entnehmen.

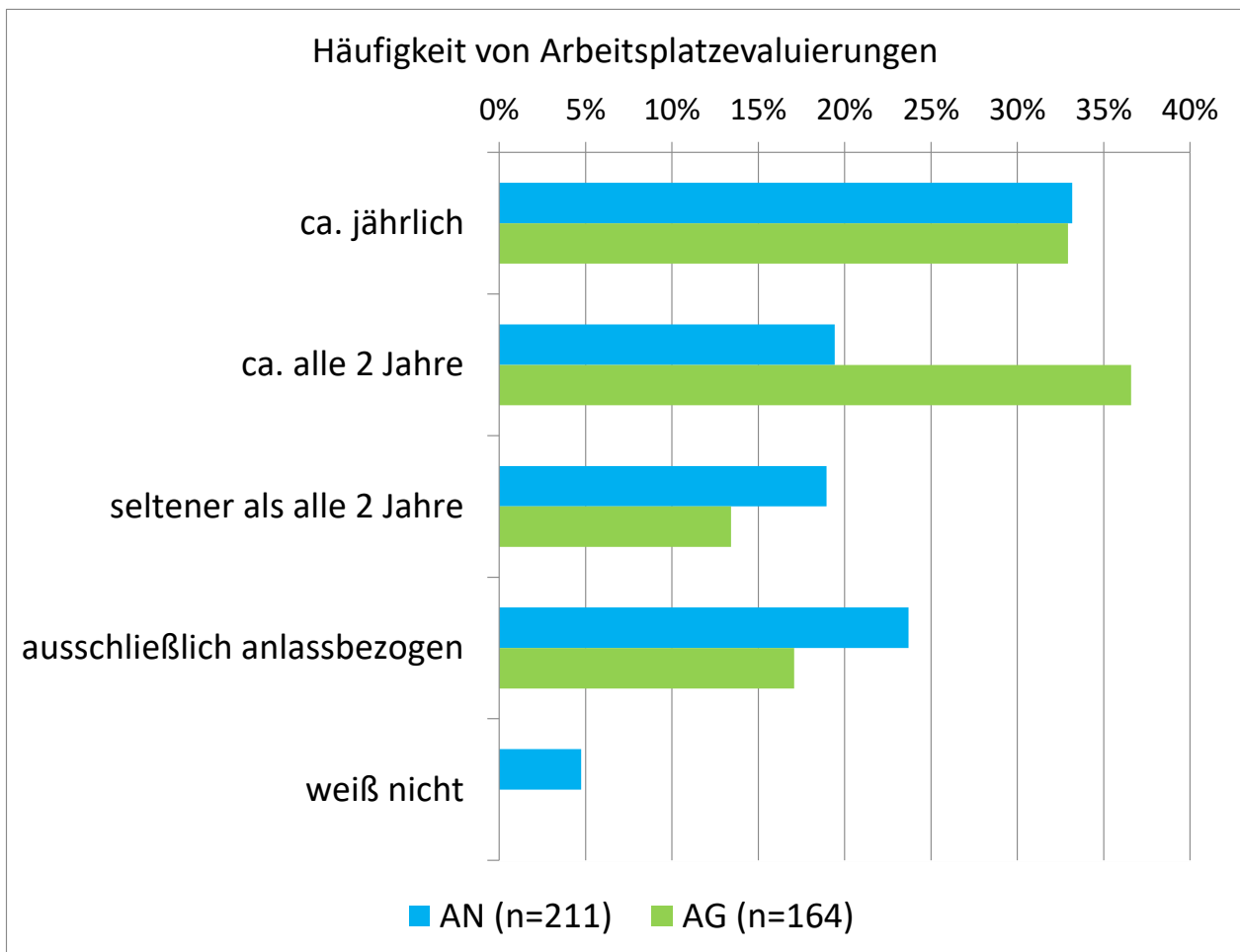


Abbildung 4. Häufigkeit von Arbeitsplatzevaluierungen.

Da gesetzlich vorgeschrieben ist, dass Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen, je nach Unternehmensgröße jährlich bestimmte Zeit für Prävention und Gefahrenverhütung aufwenden müssen, wurde die Häufigkeit der Arbeitsplatzevaluierungen auch nach Unternehmensgröße ausgewertet. Für

Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen wird die Präventionszeit anhand der MitarbeiterInnenzahl und Arbeitsplätze (Büroarbeitsplatz vs. sonstige Arbeitsplätze) berechnet (§ 82a ASchG). Für Unternehmen mit weniger MitarbeiterInnen sind Begehungen vorgesehen: einmal pro Kalenderjahr in Unternehmen mit 11 bis 50 MitarbeiterInnen bzw. einmal in zwei Kalenderjahren in Unternehmen mit bis zu 10 MitarbeiterInnen (§ 77a).

Die einzige AN-Vertretung (100%) aus Unternehmen mit bis zu 10 MitarbeiterInnen gab an, nicht zu wissen, wie häufig eine Arbeitsplatzevaluierung durchgeführt wird. AG-VertreterInnen aus Unternehmen mit bis zu 10 MitarbeiterInnen gaben an, dass Arbeitsplatzevaluierungen ca. alle 2 Jahre (43%) oder ausschließlich anlassbezogen (43%) durchgeführt werden. 14% der AG-VertreterInnen aus Kleinstunternehmen machten eine vollständige Arbeitsplatzevaluierung seltener als alle 2 Jahre.

AN-VertreterInnen aus Unternehmen mit 11 bis 50 MitarbeiterInnen gaben überwiegend an (45%) ca. jährlich oder ca. alle 2 Jahre (22%) eine vollständige Arbeitsplatzevaluierung durchzuführen. Jeweils 11% der AN-VertreterInnen machten seltener als alle 2 Jahre oder ausschließlich anlassbezogen eine vollständige Arbeitsplatzevaluierung. Weitere 11% gaben an, nicht zu wissen, wann eine vollständige Arbeitsplatzevaluierung durchgeführt wird. AG-VertreterInnen aus Unternehmen mit 11 bis 50 MitarbeiterInnen gaben an, ca. alle 2 Jahre (37%) oder ca. jährlich (27%) eine vollständige Arbeitsplatzevaluierung durchzuführen. Jeweils 18% der VertreterInnen der AG machten eine vollständige Arbeitsplatzevaluierung seltener als alle 2 Jahre oder ausschließlich anlassbezogen.

AN-VertreterInnen aus Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen gaben an, dass sie ca. jährlich (33%), ausschließlich anlassbezogen (25%), ca. alle 2 Jahre (19%) oder seltener als alle 2 Jahre (19%) eine vollständige Arbeitsplatzevaluierung durchführen. Nur 4% wussten nicht, wie häufig eine vollständige Arbeitsplatzevaluierung im Unternehmen stattfindet. AG-VertreterInnen aus Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen gaben an, dass sie ca. alle 2 Jahre (36%) oder jährlich (35%) eine vollständige Arbeitsplatzevaluierung durchführen. 16% dieser AG-VertreterInnen machten Arbeitsplatzevaluierungen ausschließlich anlassbezogen. 13% der AG-VertreterInnen aus Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen gaben an, seltener als alle 2 Jahre eine vollständige Arbeitsplatzevaluierung durchzuführen.

Gründe für die Durchführung der letzten Arbeitsplatzevaluierung sahen sowohl AN-VertreterInnen als auch AG-VertreterInnen primär in der Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung (AN: 62%; AG: 70%) und zudem in einer Verbesserung der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit (AN: 51%; AG: 58%). Dass die letzte Evaluierung aufgrund eines Anlassfalles durchgeführt wurde, bestätigten 21% der AN-VertreterInnen und 21% der AG-VertreterInnen. Eine Aufforderung durch das Arbeitsinspektorat oder die

Unfallversicherungsanstalt war bei 10% der AN-VertreterInnen und bei 12% der AG-VertreterInnen der Grund für die letzte Evaluierung. Einen Überblick über die berichteten Zahlen gibt Abbildung 5. Bei der Beantwortung dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

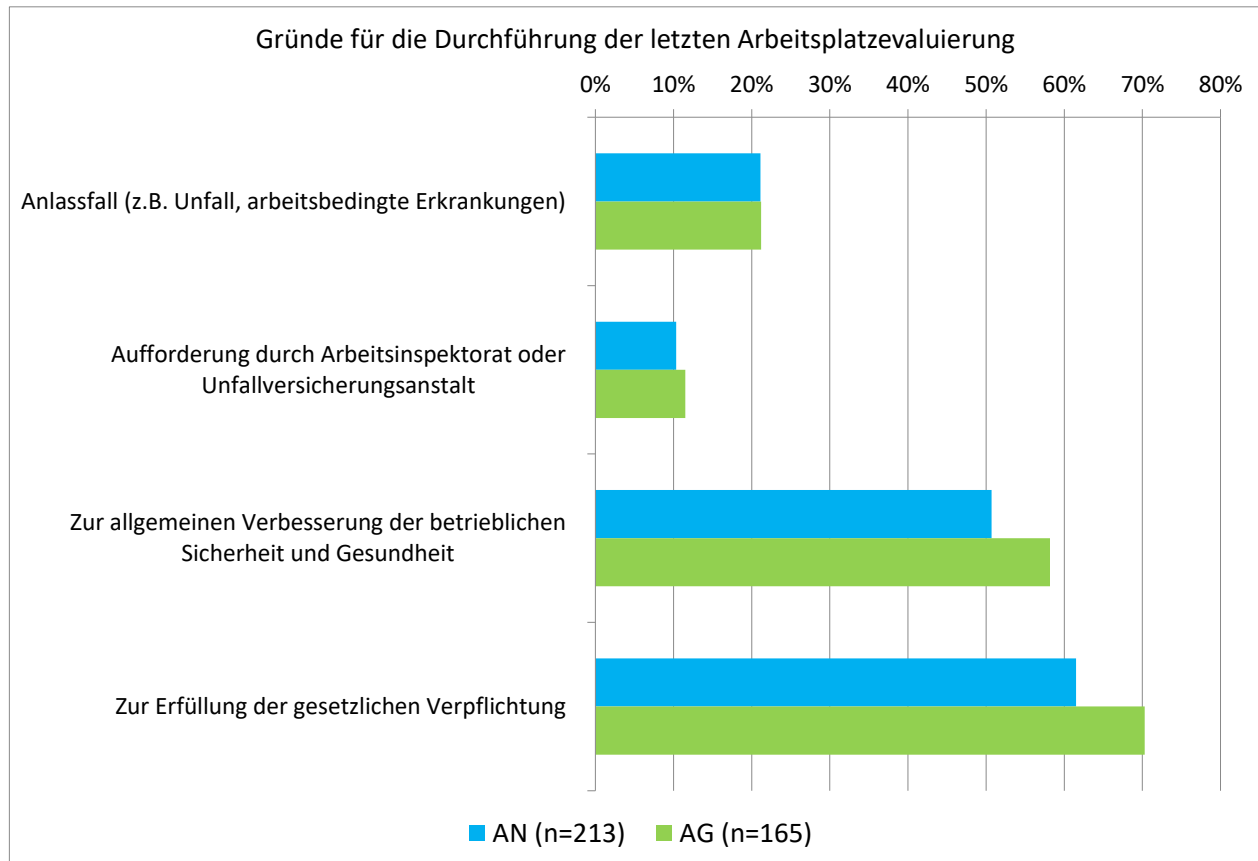


Abbildung 5. Gründe für die Durchführung der letzten Arbeitsplatzevaluierung.

Folgende weitere Gründe wurden von den befragten AN-VertreterInnen und AG-VertreterInnen für die letzte Arbeitsplatzevaluierung genannt:

- Um- /Ausbau; neue Arbeitsplätze (7 Nennungen)
- Aufforderung oder Wunsch vom Betriebsrat (3 Nennungen)
- Altersgerechtes Arbeiten (2 Nennungen)
- Jede Baustelle muss evaluiert werden (2 Nennungen)
- Mutterschutz (2 Nennungen)
- Feststellung von Zulagen (1 Nennung)
- Konzernvorgabe (1 Nennung)
- Laufender Prozess (1 Nennung)
- Motivation (1 Nennung)

- Prozessmanagement (1 Nennung)
- Routine (1 Nennung)

Arbeitsplatzevaluierungen empfanden sowohl AN-VertreterInnen (MW = 4,55; SD = 0,67) als auch AG-VertreterInnen (MW = 4,07; SD = 0,90) generell als sinnvoll, eine etwas höhere Zustimmung fand sich bei AN-VertreterInnen. Der Aussage „Arbeitsplatzevaluierungen wurden in meinem Unternehmen sinnvoll durchgeführt“, stimmten beide Gruppen zu, AG-VertreterInnen (MW = 4,21; SD = 0,80) etwas mehr als AN-VertreterInnen (MW = 3,67; SD = 1,12; siehe auch Abbildung 6).

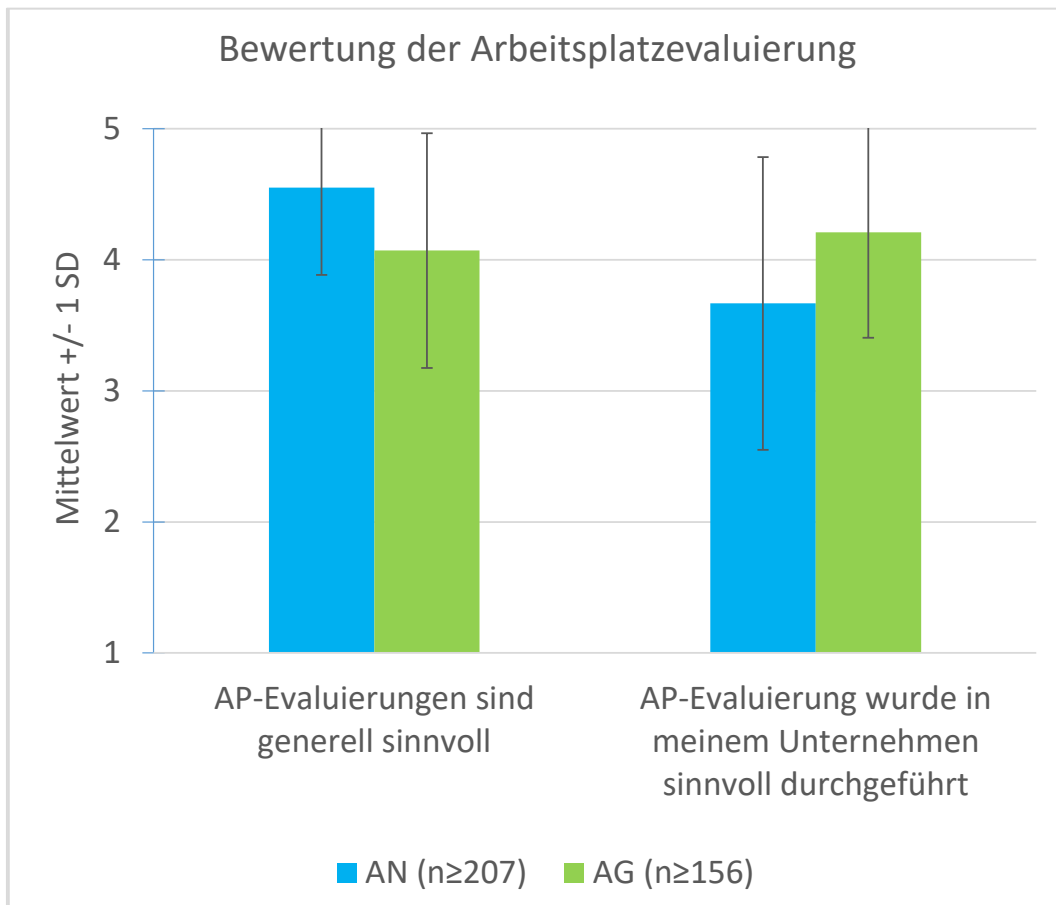


Abbildung 6. Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung.

Arbeitsplatzevaluierungen wurden gewöhnlich von ArbeitsmedizinerInnen (Zustimmung: AN: 71%; AG: 65%;) oder Sicherheitsfachkräften (AN: 71%; AG: 77%) durchgeführt. Teilweise führten auch Sicherheitsvertrauenspersonen (AN: 39%; AG: 28%), ArbeitspsychologInnen (AN: 19%; AG: 22%), Präventionszentren der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt bzw. AUVAsicher (AN: 12%; AG: 13%), oder der/die Arbeitgeber/in gemäß Unternehmermodell (AN: 24%; AG: 22%) Arbeitsplatzevaluierungen durch. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich (siehe auch Abbildung 7).

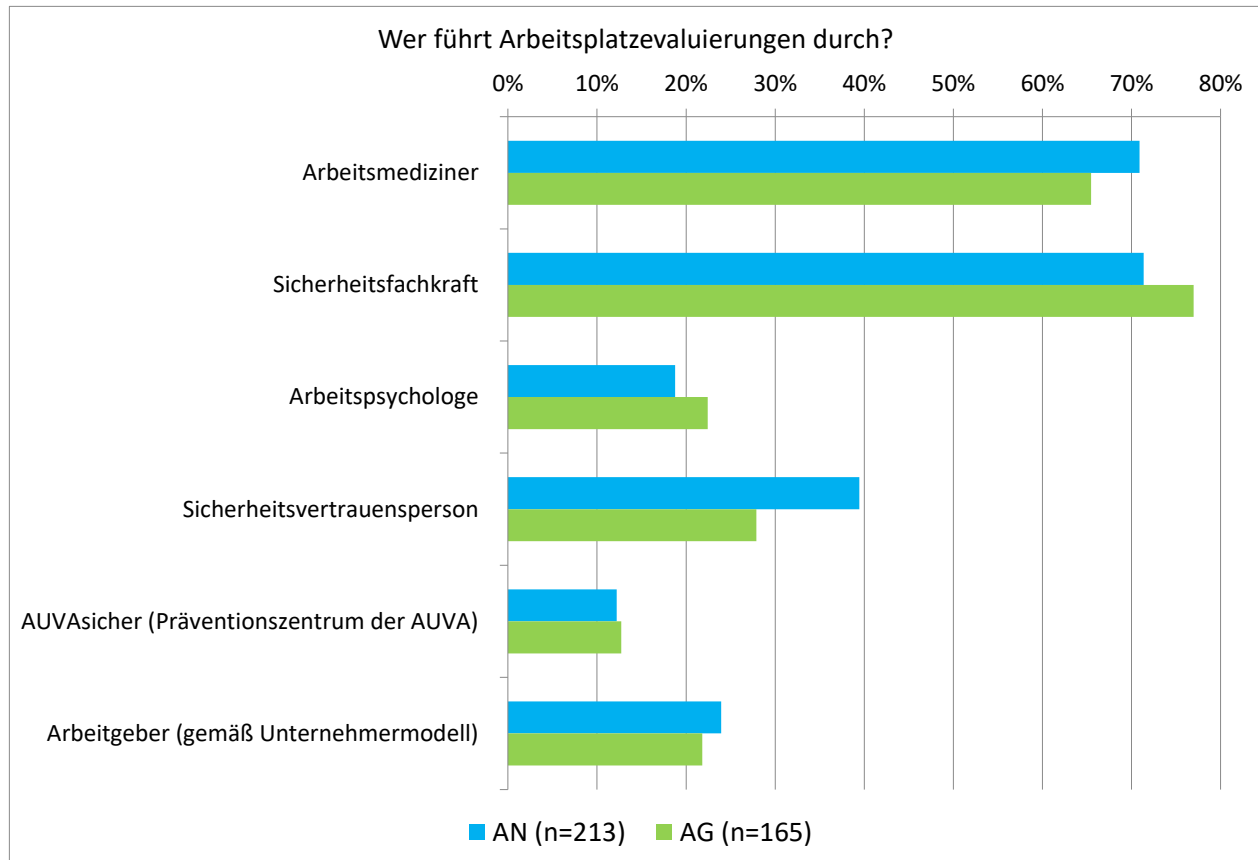


Abbildung 7. Wer führt Arbeitsplatzevaluierungen gewöhnlich durch?

Im ASchG gibt es bezüglich der Präventivdienste bzw. der Fachleute, die für den ArbeitnehmerInnenschutz bestellt werden müssen, gesonderte Regeln für Unternehmen mit bis zu 50 MitarbeiterInnen (§ 78). Für derartige Unternehmen kann für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung ein Präventionszentrum des zuständigen Trägers der Unfallversicherung (z.B. AUVAsicher) in Anspruch genommen werden (§ 78a; insgesamt darf der AG nicht mehr als 250 AN an verschiedenen Standorten beschäftigen, um das Präventionszentrum in Anspruch nehmen zu können) oder der/die Arbeitgeber/in kann bei Vorliegen der geforderten Fachkenntnisse die sicherheitstechnische Betreuung selbst übernehmen (Unternehmermodell nach § 78b). Daher wurde die Frage, wer im Unternehmen die Arbeitsplatzevaluierung durchführt, auch getrennt für Unternehmen bis zu 50 MitarbeiterInnen vs. Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen ausgewertet.

AN-VertreterInnen aus Unternehmen bis zu 50 MitarbeiterInnen gaben an, dass vor allem Präventionszentren der AUVA bzw. AUVAsicher (50%) und Sicherheitsvertrauenspersonen (50%) Arbeitsplatzevaluierungen gewöhnlich durchführen. Bei 40% waren Sicherheitsfachkräfte und bei 30% der AN-VertreterInnen war der/die Arbeitgeber/in gemäß Unternehmermodell für Arbeitsplatzevaluierungen zuständig. AN-VertreterInnen gaben kaum an, dass ArbeitsmedizinerInnen

(10%) Arbeitsplatzevaluierungen durchführen. Niemand der AN-VertreterInnen bestätigte, dass ArbeitspsychologInnen (0%) gewöhnlich Arbeitsplätze evaluieren. AG-VertreterInnen aus Unternehmen bis zu 50 MitarbeiterInnen gaben an, dass ArbeitsmedizinerInnen (39%), Sicherheitsfachkräfte (28%), Präventionszentren der AUVA bzw. AUVAsicher (28%) oder der/die Arbeitgeber/in gemäß Unternehmermodell (28%) für Arbeitsplatzevaluierungen zuständig sind. Laut Angaben der AG-VertreterInnen führten auch teilweise Sicherheitsvertrauenspersonen (22%) oder ArbeitspsychologInnen (17%) Arbeitsplatzevaluierungen durch.

AN-VertreterInnen aus Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen gaben an, dass hauptsächlich ArbeitsmedizinerInnen (74%) und Sicherheitsfachkräfte (73%) für Arbeitsplatzevaluierungen zuständig sind. Zum Teil gaben AN-VertreterInnen auch an, dass Arbeitsplatzevaluierungen gewöhnlich von Sicherheitsvertrauenspersonen (39%), von ArbeitgeberInnen gemäß Unternehmermodell (24%) und von ArbeitspsychologInnen (20%) durchgeführt werden. Präventionszentren der AUVA bzw. AUVAsicher (10%) führten laut AN-VertreterInnen Arbeitsplatzevaluierungen in Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen nur selten durch. Bei den AG-VertreterInnen aus Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen zeigte sich ein ähnliches Bild: Arbeitsplatzevaluierungen wurden gewöhnlich von Sicherheitsfachkräften (83%) und ArbeitsmedizinerInnen (69%) durchgeführt. Teilweise waren auch Sicherheitsvertrauenspersonen (29%), ArbeitspsychologInnen (23%) oder der/die Arbeitgeber/in gemäß Unternehmermodell (21%) für Arbeitsplatzevaluierungen zuständig. Nur 11% der AG-VertreterInnen gab an, dass Arbeitsplätze gewöhnlich von Präventionszentren der AUVA bzw. AUVAsicher evaluiert werden.

Folgende weitere Personen führen laut der Angabe von AN-VertreterInnen und AG-VertreterInnen gewöhnlich Arbeitsplatzevaluierungen durch:

Zusätzlich zu mind. einem der oben genannten Präventivdienste:

- Betriebsrat (11 Nennungen)
- Bereichs-/Abteilungsleiter/Meister (7 Nennungen)
- externe Experten, Berater oder Firmen (4 Nennungen)
- Mitarbeiter/AG-Vertreter (4 Nennungen)
- Vorgesetzte (2 Nennungen)
- Arbeitspsychologe nur im Bedarfsfall (1 Nennung)
- Brandschutzbeauftragter (1 Nennung)
- Facility Management (1 Nennung)
- TÜV (1 Nennung)

AREVAA

Zusätzlich zu dem/der Arbeitgeber/in (laut Unternehmermodell):

- Bereichsleitung (1 Nennung)
- Externe Firma (1 Nennung)

Zusätzlich zum Präventionszentrum der AUVA:

- Unternehmensberatung (1 Nennung)

Arbeitsplatzevaluierungen ohne Präventivdienste, ausschließlich:

- Externe Experten, Berater oder Firmen (4 Nennungen)
- Bereichs-/Abteilungsleiter/Meister (2 Nennungen)
- Betriebswirt (1 Nennung)
- TÜV (1 Nennung)

3.2.3 Evaluierung psychischer Belastungen

Die überwiegende Mehrheit der AN-VertreterInnen (84%) und der AG-VertreterInnen (91%) gab an, die Evaluierung der psychischen Belastungen bereits durchgeführt zu haben bzw. diese derzeit durchzuführen. 11% (AN) bzw. 9% (AG) gaben an, dass die Evaluierung psychischer Belastungen derzeit in Planung sei. Nur 5% der AN-VertreterInnen gaben an, diese Evaluierung noch nicht durchgeführt zu haben bzw. auch nicht geplant zu haben (vgl. auch Abbildung 8).

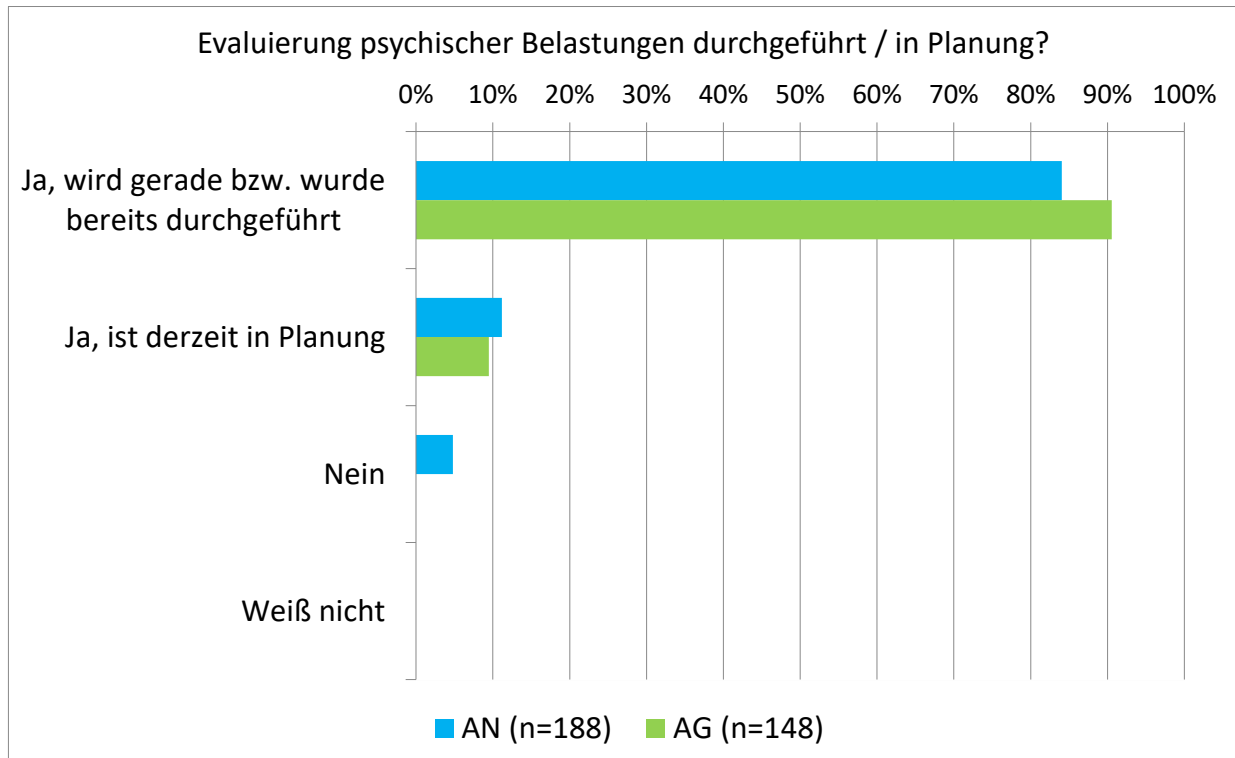


Abbildung 8. Status quo der Evaluierung psychischer Belastungen.

Gefragt nach der Phase der Evaluierung, in welcher sich die Betriebe gerade befinden, gaben die meisten VertreterInnen der AN und auch der AG an, in der Phase der Maßnahmenumsetzung (AN: 44%; AG: 42%) zu sein. 26% (AN) bzw. 28% (AG) befanden sich in der Phase der Maßnahmenableitung, 19% (AN) bzw. 12% (AG) waren in der Phase der erstmaligen Ermittlung der Gefahren. 7% (AN) bzw. 16% (AG) gaben an, in der Phase der Wirksamkeitsprüfung zu sein, 4% (AN) bzw. 1% (AG) wussten über den aktuellen Stand der Evaluierung psychischer Belastungen nicht Bescheid. Eine Übersicht über die Phasen der Evaluierung psychischer Belastungen findet sich auch in Abbildung 9.

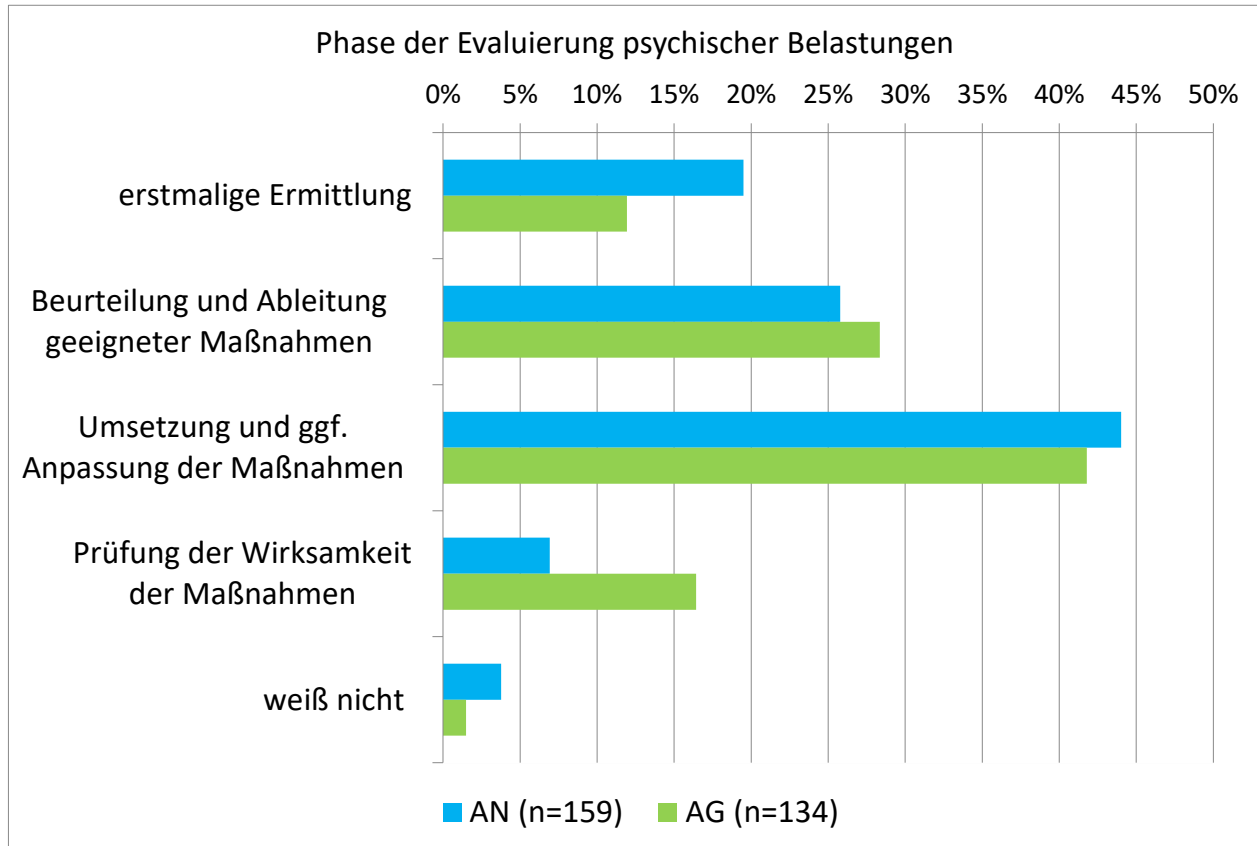


Abbildung 9. Phase der Evaluierung psychischer Belastungen.

AN-VertreterInnen gaben an, dass die Evaluierung psychischer Belastungen primär von ArbeitsmedizinerInnen (40%), gefolgt von ArbeitspsychologInnen (39%) oder von Sicherheitsfachkräften (27%) durchgeführt wurde. Sicherheitsvertrauenspersonen führten die Evaluierung laut AN-VertreterInnen zu 13% durch und die AUVAsicher zu 7%.

Die Evaluierung psychischer Belastungen wurde laut Angabe von AG-VertreterInnen primär von ArbeitspsychologInnen (45%), gefolgt von ArbeitsmedizinerInnen (34%) oder von Sicherheitsfachkräften (22%) durchgeführt. Sicherheitsvertrauenspersonen führten die Evaluierung psychischer Belastungen laut AG-VertreterInnen zu 12% durch, die AUVAsicher zu 4% (siehe auch Abbildung 10). Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

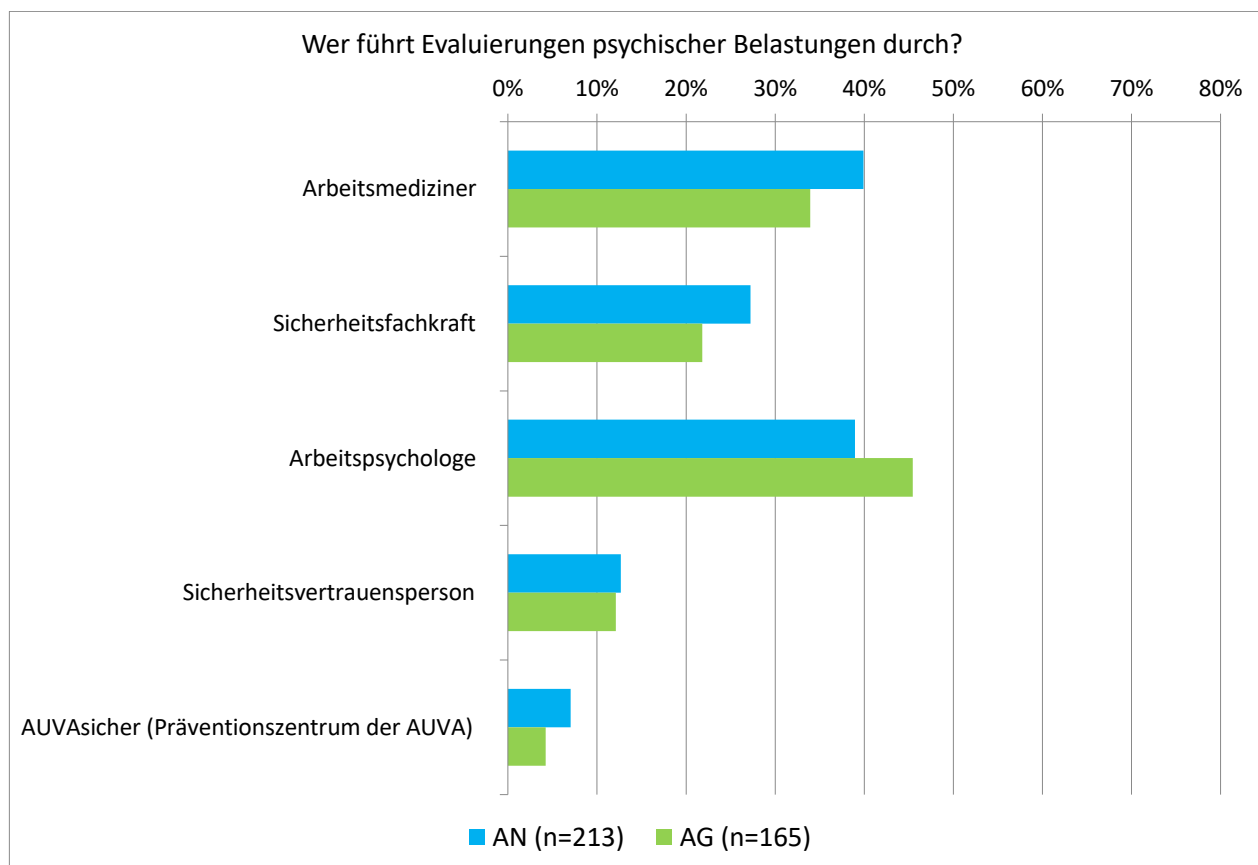


Abbildung 10. Wer führt/e die Evaluierung der psychischen Belastungen durch?

Auch für die Evaluierung der psychischen Belastungen wurde die Auswertung nach Unternehmensgröße (bis 50 MitarbeiterInnen vs. mehr als 50 MitarbeiterInnen) durchgeführt.

AN-VertreterInnen aus Unternehmen mit bis zu 50 MitarbeiterInnen gaben an, dass hauptsächlich Sicherheitsfachkräfte (40%) die Evaluierung psychischer Belastungen durchführten. Psychische Belastungen wurden nur selten von Sicherheitsvertrauenspersonen (10%) und der AUVAsicher (10%)

evaluiert. Laut Angabe der AN-VertreterInnen wurde die Evaluierung der psychischen Belastungen nicht von ArbeitsmedizinerInnen (0%) und ArbeitspsychologInnen (0%) durchgeführt. AG-VertreterInnen aus Unternehmen mit bis zu 50 MitarbeiterInnen gaben an, dass hauptsächlich ArbeitsmedizinerInnen (28%) die Evaluierung psychischer Belastungen durchführten. Teilweise wurden die psychischen Belastungen von Sicherheitsvertrauenspersonen (17%) und ArbeitspsychologInnen (11%) evaluiert. Sicherheitsfachkräfte (6%) und AUVAsicher (6%) führten die Evaluierung der psychischen Belastungen laut AG-VertreterInnen in Unternehmen bis 50 MitarbeiterInnen eher nicht durch.

Laut den AN-VertreterInnen aus Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen evaluierten hauptsächlich ArbeitsmedizinerInnen (43%) und ArbeitspsychologInnen (42%), gefolgt von Sicherheitsfachkräften (27%) und Sicherheitsvertrauenspersonen (13%) die psychischen Belastungen. Präventionszentren der AUVA bzw. AUVAsicher (7%) führten die Evaluierung der psychischen Belastungen laut AN-VertreterInnen nur selten durch. AG-VertreterInnen aus Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen gaben an, dass hauptsächlich ArbeitspsychologInnen (50%), gefolgt von ArbeitsmedizinerInnen (35%) und Sicherheitsfachkräften (24%) die Evaluierung der psychischen Belastungen durchführten. Teilweise wurden die psychischen Belastungen auch von Sicherheitsvertrauenspersonen (12%) evaluiert. Präventionszentren der AUVA bzw. AUVAsicher (4%) wurden für die Evaluierung der psychischen Belastungen eher nicht gewählt.

Folgende weitere Personen oder Institutionen wurden zusätzlich zu mind. einem der oben genannten Präventivdienste bei der Evaluierung psychischer Belastungen genannt:

- Nicht näher bezeichnete externe Berater, Firmen, Unternehmen und/oder Anbieter (7 Nennungen)
- Betriebsrat (7 Nennungen)
- Personalabteilung/-leitung/-mitarbeiter (6 Nennungen)
- Externes arbeitsmedizinisches Zentrum (3 Nennungen)
- Vorgesetzte (2 Nennungen)
- Qualitätsmanagement (1 Nennung)
- Betriebliche Gesundheitsförderung (1 Nennung)
- Elektrostatiker (1 Nennung)

Folgende Personen oder Institutionen wurden ausschließlich bei der Evaluierung psychischer Belastungen angegeben:

- Nicht näher bezeichnete externe Berater, Firmen, Unternehmen, Anbieter und/oder Institutionen (20 Nennungen)

- Personalabteilung/-leitung/-mitarbeiter (4 Nennungen)
- Geschäftsführer/Dienstgeber/Arbeitgeber (4 Nennungen)
- Beauftragte MitarbeiterInnen/Arbeitsgruppe (3 Nennungen)
- Gebietskrankenkasse (2 Nennungen)
- Arbeitsmedizinisches Zentrum (2 Nennungen)
- Qualitätsmanagement (1 Nennung)
- Betriebswirt (1 Nennung)
- Mediator (1 Nennung)

Die am häufigsten eingesetzten Verfahren zur Evaluierung psychischer Belastungen waren Fragebögen (AN: 72%; AG: 68%), gefolgt von Interviews (AN: 29%; AG: 34%) und Beobachtungsverfahren (AN: 11%; AG: 8%; siehe auch Abbildung 11). Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

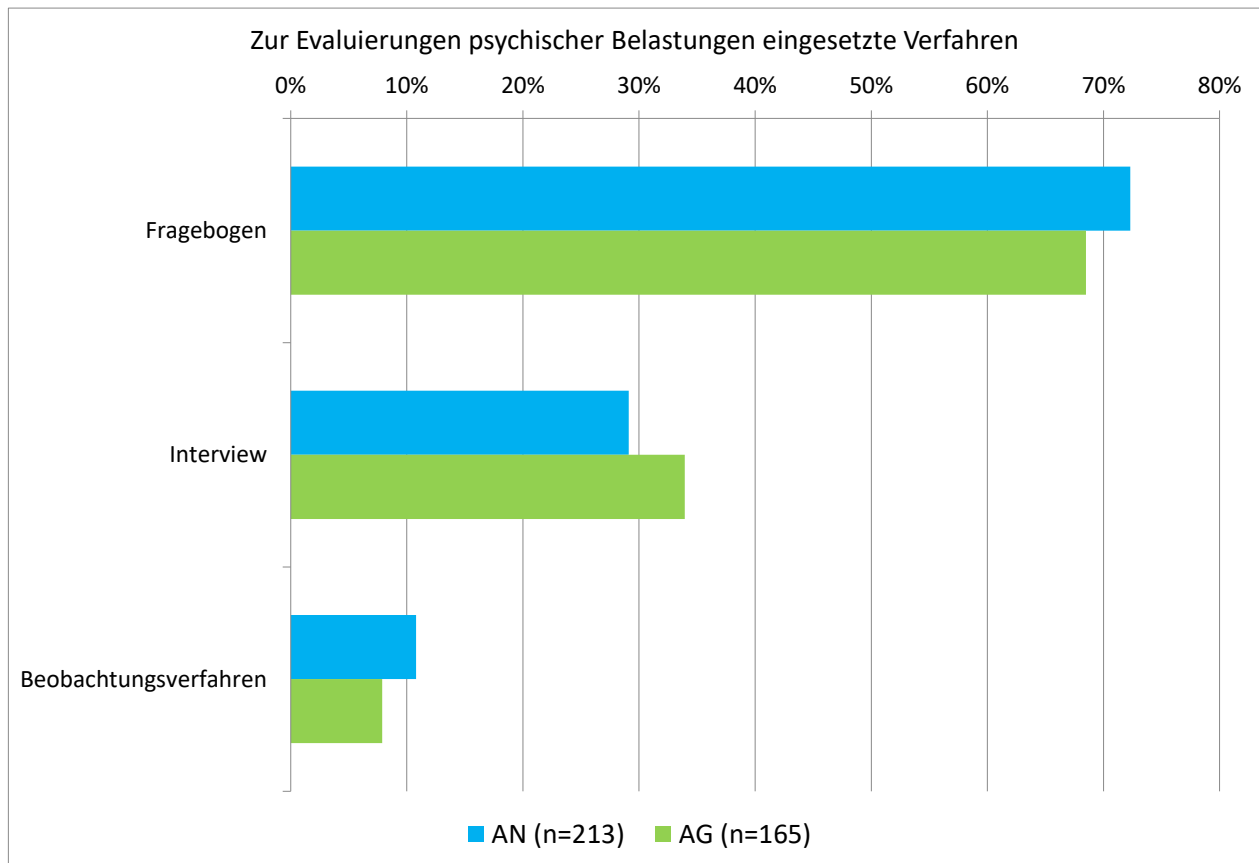


Abbildung 11. Zur Evaluierung psychischer Belastungen eingesetzte Verfahren.

Folgende weitere Verfahren zur Evaluierung psychischer Belastungen wurden von VertreterInnen der AN und AG genannt:

- ABS-Gruppen (13 Nennungen)

- Workshop (10 Nennungen)
- Fokusgruppen/Gruppengespräche/Gruppenarbeiten (6 Nennungen)
- Online/Internet Befragung (5 Nennungen)
- BASA II (1 Nennung)
- Checklisten (1 Nennung)
- Begehung (1 Nennung)
- Fragebogen zu Work-Life-Balance (1 Nennung)

Die AN-VertreterInnen sahen Verbesserungsbedarf in Bezug auf die Evaluierung psychischer Belastungen vor allem in einer stärkeren Einbindung der Mitarbeitervertretung (Zustimmung von 47%), in der Ableitung sinnvollerer Maßnahmen (36%) und in vermehrter Unterstützung durch Vorgesetzte (29%).

Die AG-VertreterInnen sahen Verbesserungsbedarf vor allem in der Ableitung sinnvollerer Maßnahmen (Zustimmung von 29%) und im Ausmaß der Unterstützung durch Vorgesetzte (23%). An dritter Stelle der Wunschliste stand die Verwendung geeigneterer Instrumente (18%). Die gesamte Verteilung der Verbesserungswünsche bezüglich der Evaluierung psychischer Belastungen ist in Abbildung 12 dargestellt. Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

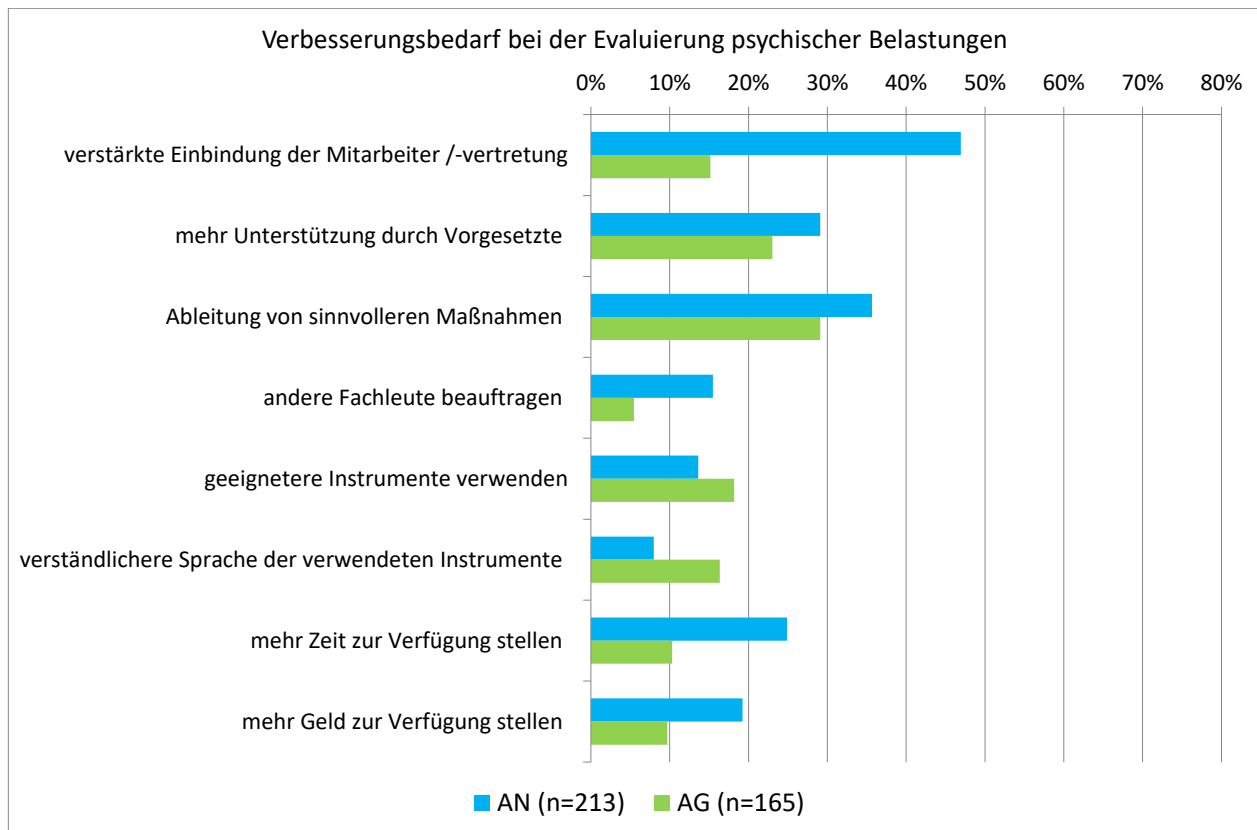


Abbildung 12. Verbesserungsbedarf bei der Evaluierung der psychischen Belastungen.

Folgende weitere Verbesserungsvorschläge wurden von den befragten AN-VertreterInnen und AG-VertreterInnen genannt:

- Keine (5 Nennungen)
- Arbeitspsychologen bzgl. ASchG ausbilden (2 Nennungen)
- Gesetzliche Verpflichtung zur Evaluierung der psychischen Belastungen abschaffen (2 Nennungen)
- Arbeitgeber aufklären/schulen (2 Nennungen)
- Behördliche Kontrollen/Prüfung durch Arbeitsinspektorat (2 Nennungen)
- Erfahrungsberichte, Nutzen der Evaluierung psychischer Belastungen kommunizieren (2 Nennungen)
- Mehr Autonomie und Flexibilität bzgl. der Erhebungsinstrumente (2 Nennungen)
- Aufklärung der MA (1 Nennung)
- Erhöhung der Präventionszeit für AM, SFK & AP (1 Nennung)
- (Fach)Experten beiziehen (1 Nennung)
- Gesamte Organisation einbeziehen, nicht nur Teile davon (1 Nennung)
- In derzeitiger bürokratischen Form wenig ertragreich → keine Zusatzerkenntnisse zur Arbeitsplatzevaluierung und Mitarbeiterzufriedenheitsanalyse (1 Nennung)
- Instrumente in mehreren Sprachen (1 Nennung)
- Klarheit schaffen über mögliche Umsetzungen der Eval. psy. Belastungen (1 Nennung)
- Monitoring einführen (1 Nennung)
- Mut zur Umsetzung (1 Nennung)
- Private Probleme auch miterheben (1 Nennung)
- Sinn von gesetzlich vorgeschriebener Evaluierung psy. Belastungen ist zu hinterfragen (1 Nennung)
- Weniger gesetzliche Vorschriften (1 Nennung)
- Wichtigkeit des Themas aufzeigen → Psychologie ist negativ behaftet (1 Nennung)
- Verständnis für die Anliegen des Arbeitgebers (1 Nennung)

Sowohl AN-VertreterInnen (MW = 4,57; SD = 0,76) als auch AG-VertreterInnen (MW = 3,69; SD = 1,08) stimmten darin überein, dass die Evaluierung psychischer Belastungen generell sinnvoll ist. Eine höhere Zustimmung kam von Seiten der AN-VertreterInnen. Auch der Aussage, dass die Evaluierung psychischer Belastungen im eigenen Unternehmen sinnvoll durchgeführt wurde, stimmten AN-VertreterInnen (MW =

3,52; SD = 1,04) und AG-VertreterInnen (MW = 3,99; SD = 0,78) zu. Hier kam die höhere Zustimmung von Seiten der AG-VertreterInnen (siehe auch Abbildung 13).

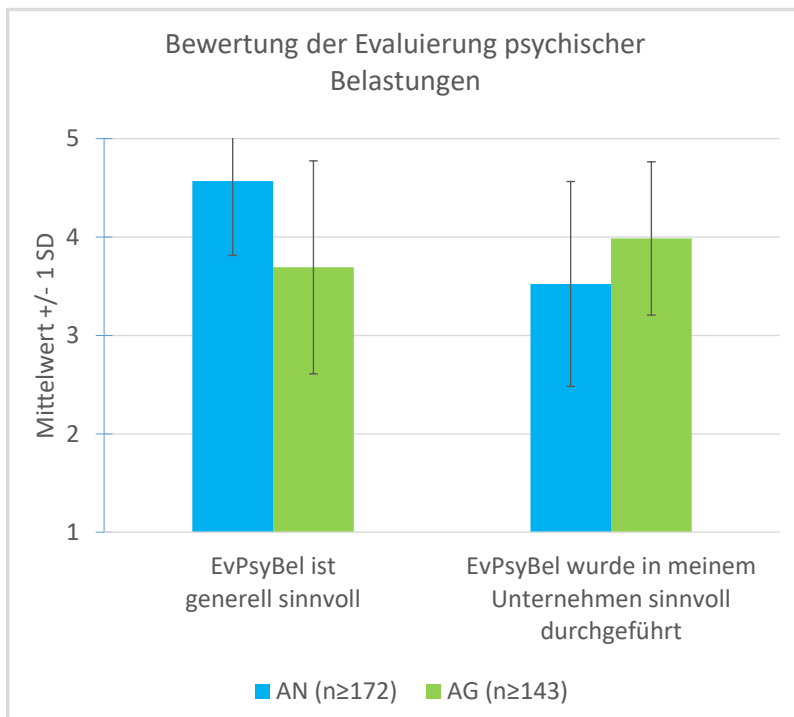


Abbildung 13. Bewertung der Evaluierung psychischer Belastungen.

3.2.4 Betriebliche Prävention im Allgemeinen

Die Wirksamkeit von Prävention wurde laut VertreterInnen der AN und AG primär über die Zufriedenheit der Mitarbeiter (Zustimmung AN: 50%; Zustimmung AG: 63%), über Krankenstandstage (AN: 47%; AG: 58%) oder über Unfallzahlen (AN: 42%; AG: 53%) gemessen. Dass die Wirksamkeit von Prävention über die Nutzung der angebotenen Maßnahmen durch die MitarbeiterInnen gemessen wurde, bestätigten 29% der befragten AN-VertreterInnen und 35% der befragten AG-VertreterInnen. 11% der AN-VertreterInnen bzw. 16% der AG-VertreterInnen gaben an, die Wirksamkeit werde auch über Anwesenheitstage gemessen. Nicht gemessen wurde die Wirksamkeit laut 22% der AN-VertreterInnen und 15% der AG-VertreterInnen. Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich (vgl. auch Abbildung 14).

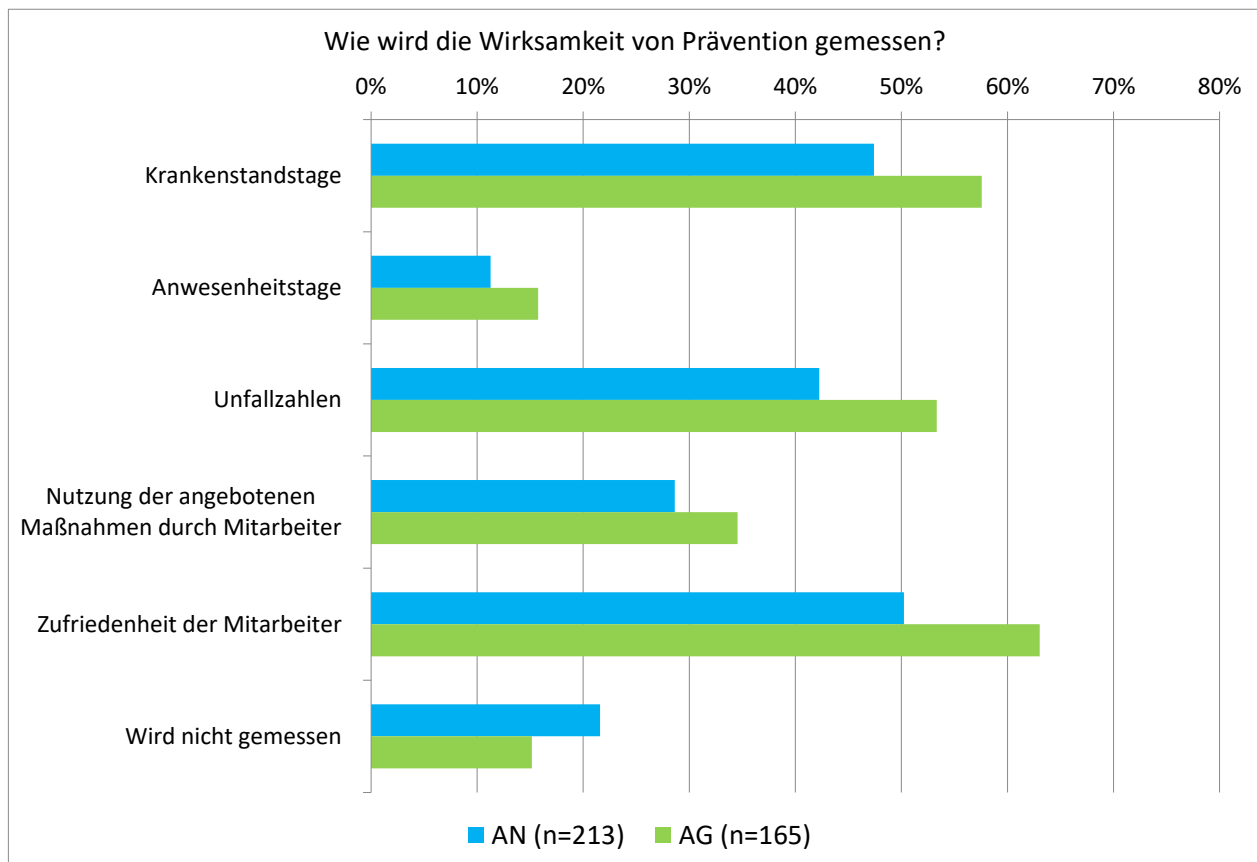


Abbildung 14. Messung der Wirksamkeit von Prävention.

Zusätzlich zu mind. einem der vorgegebenen Punkte (siehe auch Abbildung 14), wurde die Wirksamkeit von Prävention laut VertreterInnen der AN und AG auch folgendermaßen gemessen:

- Befragung, wie z.B. „Great Place to Work“ oder „Engagement Survey“ (5 Nennungen)
- Informelle Befragung (1 Nennung)
- Erkannte Sicherheitsmängel (1 Nennung)

- Fluktuation (1 Nennung)
- Evaluierung des Maßnahmenkatalogs (1 Nennung)
- Aufmerksamkeit/Interesse/Zuhören (1 Nennung)
- Regelmäßige Feedbackaktionen (1 Nennung)
- Drängen des Betriebsrates (1 Nennung)
- Evaluierung der Ursachen bei Vorfällen (1 Nennung)
- Anzahl der Präventivstunden (1 Nennung)

Zusätzlich zum Punkt „wird nicht gemessen“, wurde folgendes angegeben:

- weil derzeit erst ein Durchlauf bzw. Evaluierung psychischer Belastungen erst in Planung (1 Nennung)

Bezüglich der Wirksamkeit wurde außerdem folgendes genannt:

- Befragung (3 Nennungen)
- Berufliche Verweildauer (1 Nennung)
- ist nicht bekannt (1 Nennung)
- Thema in Sitzungen (1 Nennung)
- Anlassbezogen (1 Nennung)

Zur Präventionszeit befragt, gaben die AN-VertreterInnen hauptsächlich (47%) an, dass sie die gesetzlich vorgeschriebene Zeit für Prävention investieren. 33% meinten, sie investieren mehr als die vorgeschriebene Zeit und 20% waren der Meinung, sie investieren weniger als die gesetzlich vorgeschriebene Zeit in Prävention.

Die Hälfte der AG-VertreterInnen (50%) gab an, jährlich mehr als die vorgeschriebene Zeit in Prävention zu investieren. 42% gaben an, dass sie genau die gesetzliche Präventionszeit investieren. 9% gaben an, dass sie weniger als die vorgeschriebene Zeit in Prävention investieren (die Werte ergänzen sich aufgrund von Rundungen nicht auf 100%). Eine Übersicht über diese Werte findet sich in Abbildung 15.

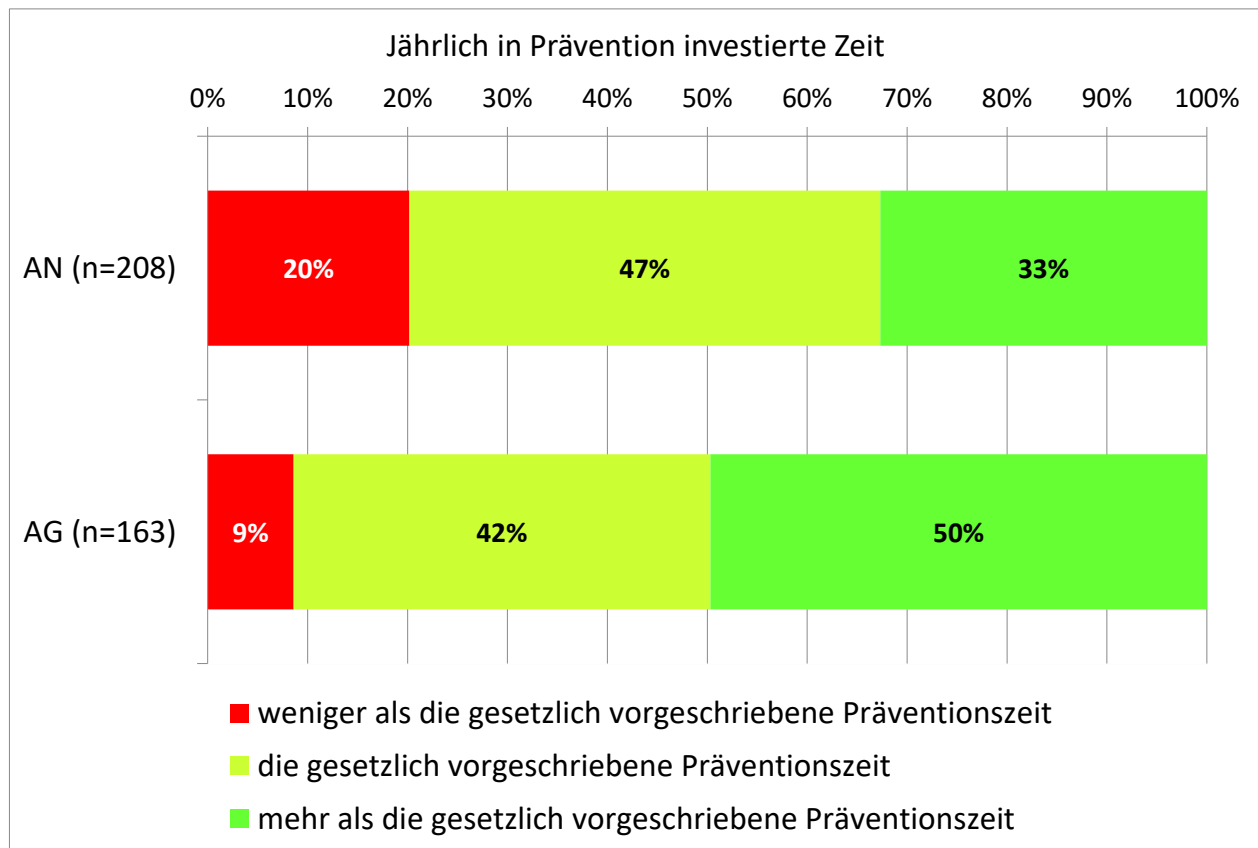


Abbildung 15. Jährlich in Prävention investierte Zeit.

Die AN-VertreterInnen und AG-VertreterInnen wurden gefragt, inwieweit die gesetzliche Präventionszeit für ihr Unternehmen angemessen sei. Die AN-VertreterInnen (48%) waren großteils der Meinung, dass die für Prävention zur Verfügung stehende Zeit für ihr Unternehmen zu niedrig bemessen ist. Die AG-VertreterInnen waren hingegen überwiegend (53%) der Meinung, dass die Präventionszeit genau richtig ist. Einen Überblick über die Angemessenheit der Präventionszeit gibt Abbildung 16.

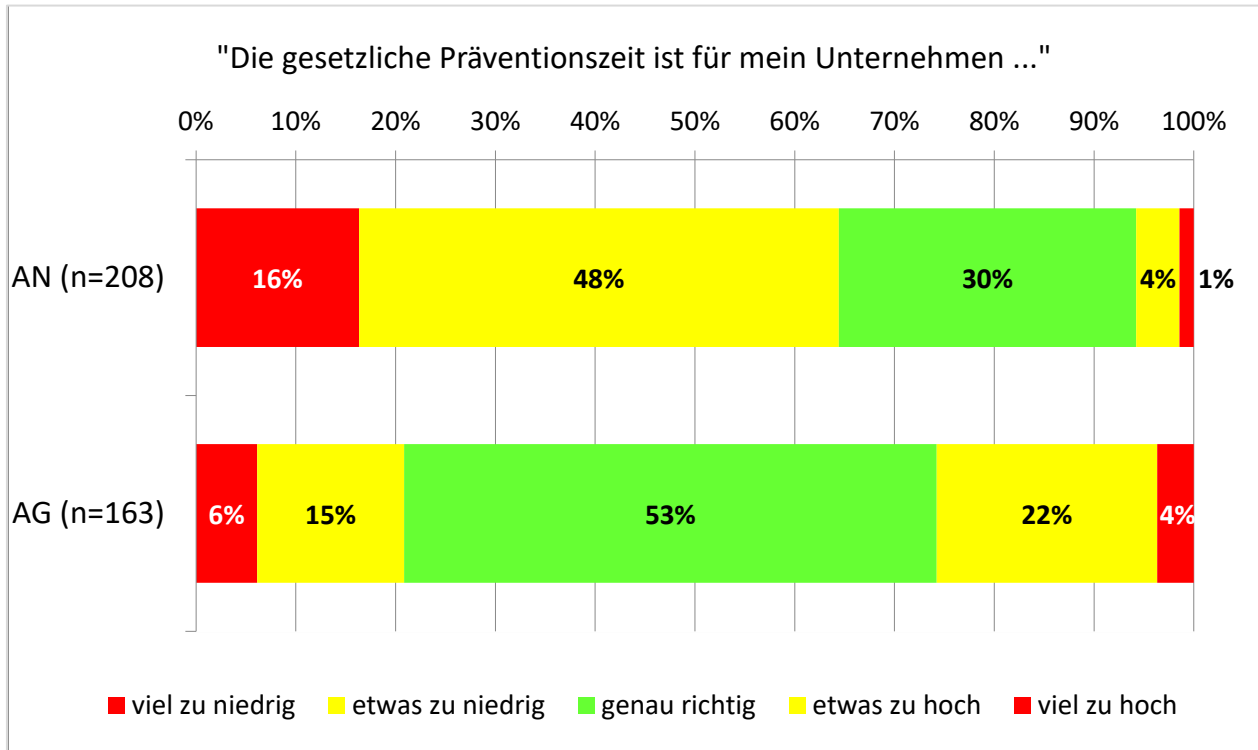


Abbildung 16. Angemessenheit der gesetzlich vorgeschriebenen Präventionszeit.

Die AN-VertreterInnen und AG-VertreterInnen wurden gebeten, das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Prävention zu bewerten. AN-VertreterInnen waren überwiegend der Meinung (54%), dass der Nutzen von Prävention größer ist als die Kosten. 32% gaben an, dass sich Kosten und Nutzen die Waage halten und 14% waren der Ansicht, dass die Kosten größer sind als der Nutzen.

AG-VertreterInnen waren vorrangig der Meinung, dass die Kosten und der Nutzen von Prävention sich ausgleichen (40%). 31% glaubten, dass die Kosten größer sind als der Nutzen und 29% waren der Meinung, dass der Nutzen größer ist als die Kosten (siehe auch Abbildung 17).

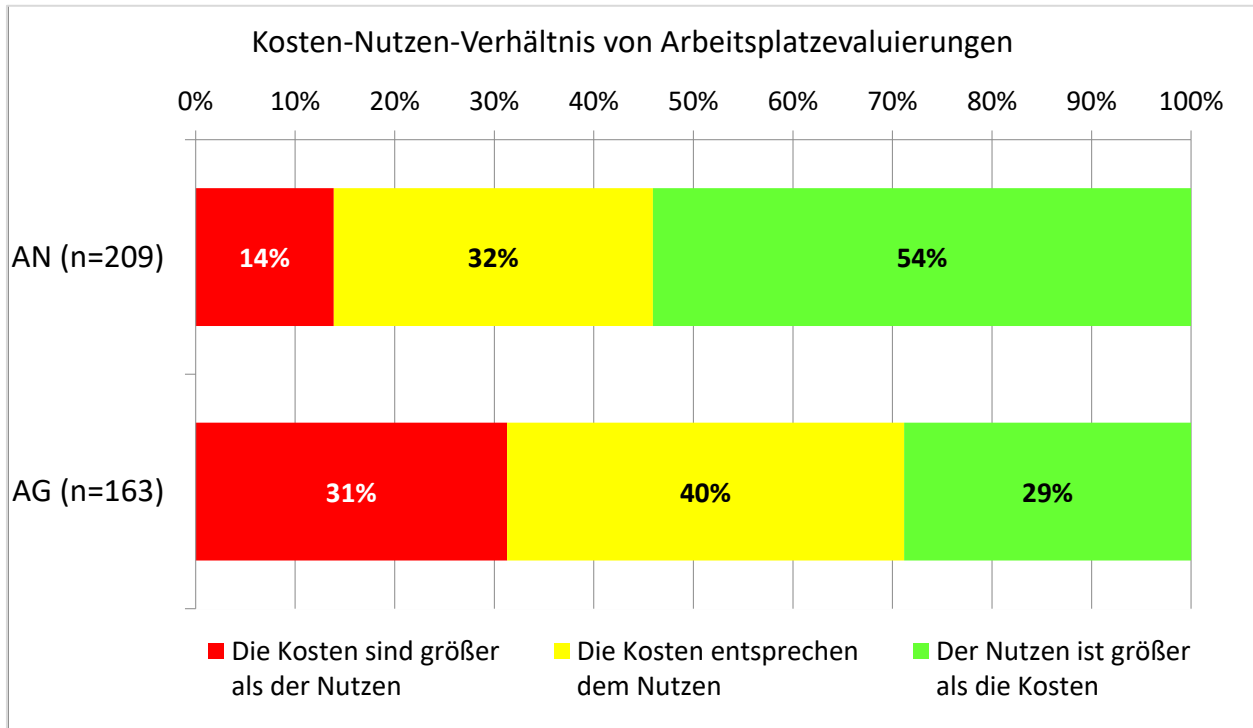


Abbildung 17. Kosten-Nutzen-Verhältnis von Arbeitsplatzevaluierungen.

Die befragten VertreterInnen der AN und AG waren sich darüber einig, dass die Hauptverantwortung für den ArbeitnehmerInnenschutz bei dem/der Arbeitgeber/in gut aufgehoben ist (AN: MW = 4,07; SD = 1,01; AG: MW = 3,88; SD = 1,02). Sie stimmten auch den Aussagen zu, dass die ArbeitnehmerInnen dennoch mehr Eigenverantwortung am Arbeitsplatz zeigen sollten (AN: MW = 3,92; SD = 0,97; AG: MW = 4,17; SD = 0,86) und dass sich ArbeitnehmerInnen trotz der Verantwortung des Arbeitgebers/in mit dem Thema ArbeitnehmerInnenschutz befassen müssten (AN: MW = 4,40; SD = 0,70; AG: MW = 4,59; SD = 0,59). Eine Übersicht dazu gibt auch Abbildung 18.

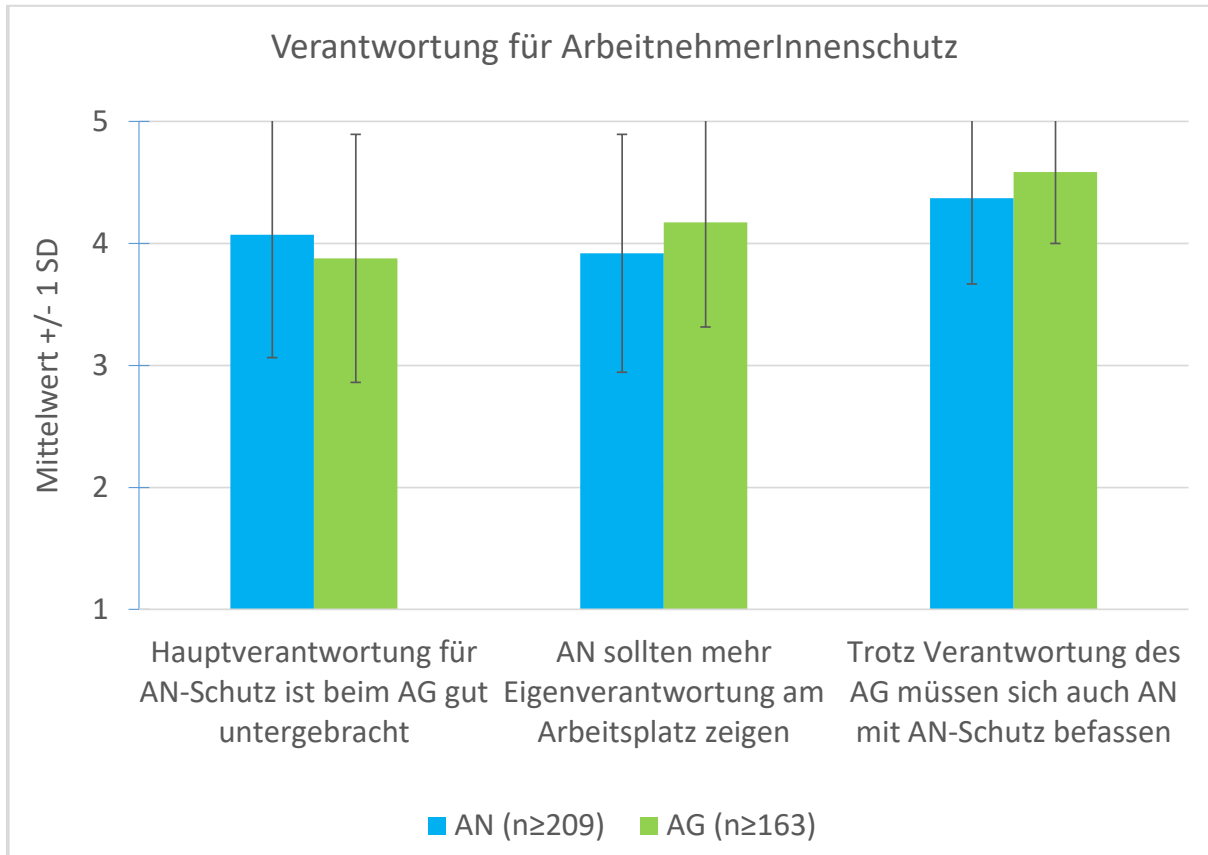


Abbildung 18. Verantwortung für den ArbeitnehmerInnenschutz.

3.2.5 Tätigkeit der Präventivdienste

Die befragten AN-VertreterInnen und AG-VertreterInnen bestätigten, dass sie die Aufgaben einer Sicherheitsfachkraft (AN: MW = 4,39; SD = 0,73; AG: MW = 4,56; SD = 0,66) und eines/r Arbeitsmediziners/in (AN: MW = 4,41; SD = 0,68; AG: MW = 4,54; SD = 0,74) kennen. Etwas geringere Zustimmung fand diese Frage bezogen auf ArbeitspsychologInnen (AN: MW = 3,92; SD = 1,06; AG: MW = 4,20; SD = 0,98) vor allem bei AN-VertreterInnen.

Beinahe alle befragten VertreterInnen der AN (91%) sowie der AG (91%) bestätigten eine Betreuung durch eine Sicherheitsfachkraft, wobei Sicherheitsfachkräfte als kompetent (AN: MW = 4,20; SD = 0,88; AG: MW = 4,52; SD = 0,64), wichtig (AN: MW = 4,52; SD = 0,80; AG: MW = 4,35; SD = 0,91) und effektiv für den ArbeitnehmerInnenschutz (AN: MW = 4,06; SD = 0,94; AG: MW = 4,35; SD = 0,80) eingeschätzt wurden (siehe auch Abbildung 19). Nur 3% der AN-VertreterInnen und 6% der AG-VertreterInnen verneinten eine Betreuung durch eine Sicherheitsfachkraft, 4% der AN-VertreterInnen und 6% der AG-VertreterInnen gaben an, nicht zu wissen, ob das eigene Unternehmen von einer Sicherheitsfachkraft betreut wird.

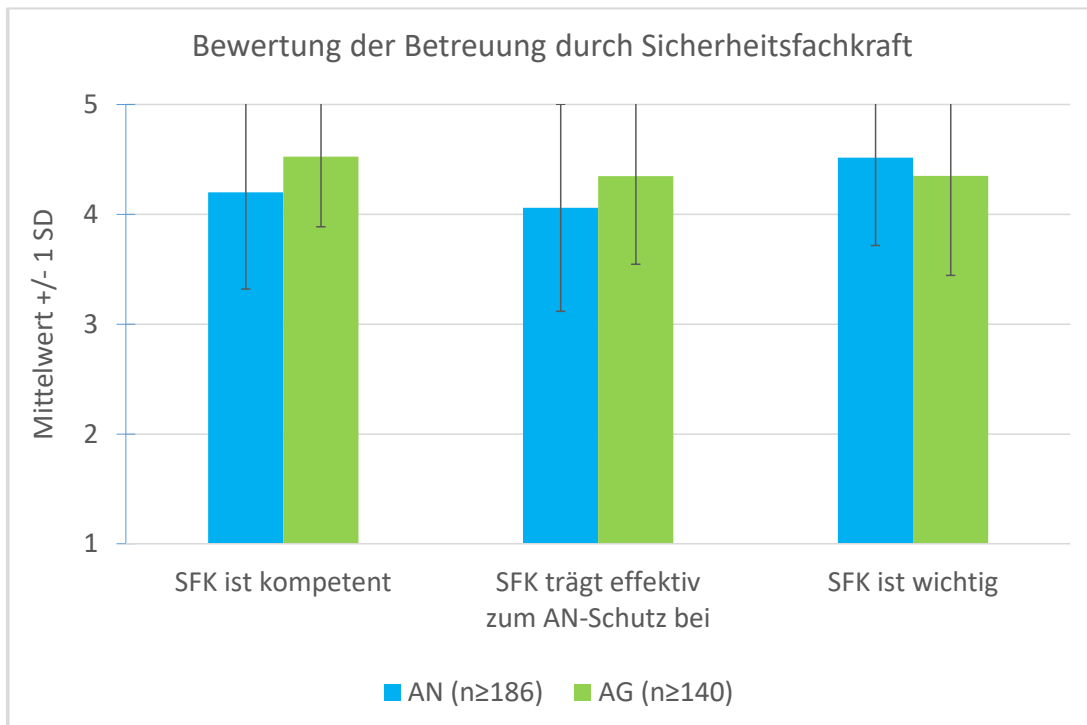


Abbildung 19. Bewertung der Betreuung durch die Sicherheitsfachkraft.

Eine Betreuung durch eine/n Arbeitsmediziner/in bestätigten fast alle VertreterInnen der AN (98%) und der AG (96%). Dabei wurden ArbeitsmedizinerInnen als kompetent (AN: MW = 4,17; SD = 0,95; AG: MW = 4,40; SD = 0,80) und wichtig (AN: MW = 4,48; SD = 0,77; AG: MW = 4,26; SD = 0,97) sowie effektiv für den ArbeitnehmerInnenschutz (AN: MW = 3,80; SD = 1,13; AG: MW = 4,09; SD = 0,99) eingestuft (siehe auch Abbildung 20). Lediglich 2% der AN-VertreterInnen und 3% der AG-VertreterInnen verneinten eine Betreuung durch eine/n Arbeitsmediziner/in. 1% der AG-VertreterInnen gab an, nicht zu wissen, ob das eigene Unternehmen von einem/r Arbeitsmediziner/in betreut wird.

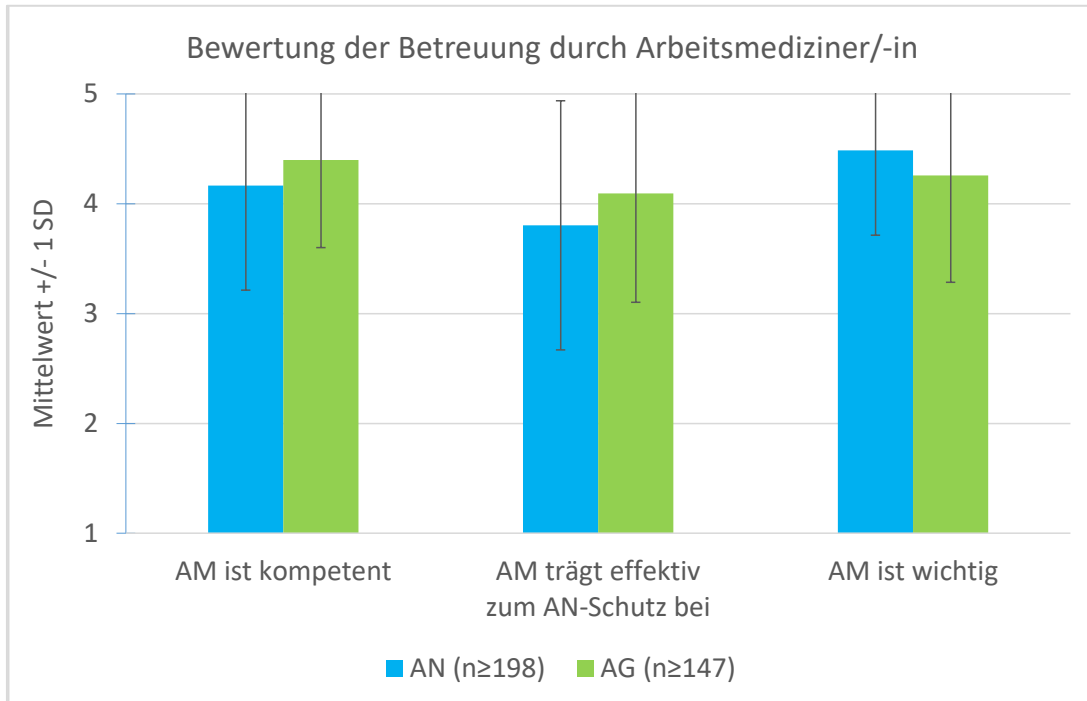


Abbildung 20. Bewertung der Betreuung durch den/die Arbeitsmediziner/in.

Etwas mehr als ein Drittel der befragten VertreterInnen der AN (39%) und der AG (39%) bestätigte eine Betreuung durch eine/n Arbeitspsychologen/in, wobei diese ArbeitspsychologInnen als kompetent (AN: MW = 4,19; SD = 0,92; AG: MW = 4,52; SD = 0,68), wichtig (AN: MW = 4,42; SD = 0,81; AG: MW = 4,07; SD = 1,07) und effektiv für den ArbeitnehmerInnenschutz (AN: MW = 3,85; SD = 1,03; AG: MW = 3,90; SD = 0,95) gesehen wurden (siehe auch Abbildung 21). Die Mehrheit der Befragten (AN: 55%; AG: 61%) verneinte allerdings eine Betreuung durch eine/n Arbeitspsychologen/in. 6% der AN-VertreterInnen und 1% der AG-VertreterInnen gaben an, nicht zu wissen, ob das eigene Unternehmen von einem/r Arbeitspsychologen/in betreut wird.

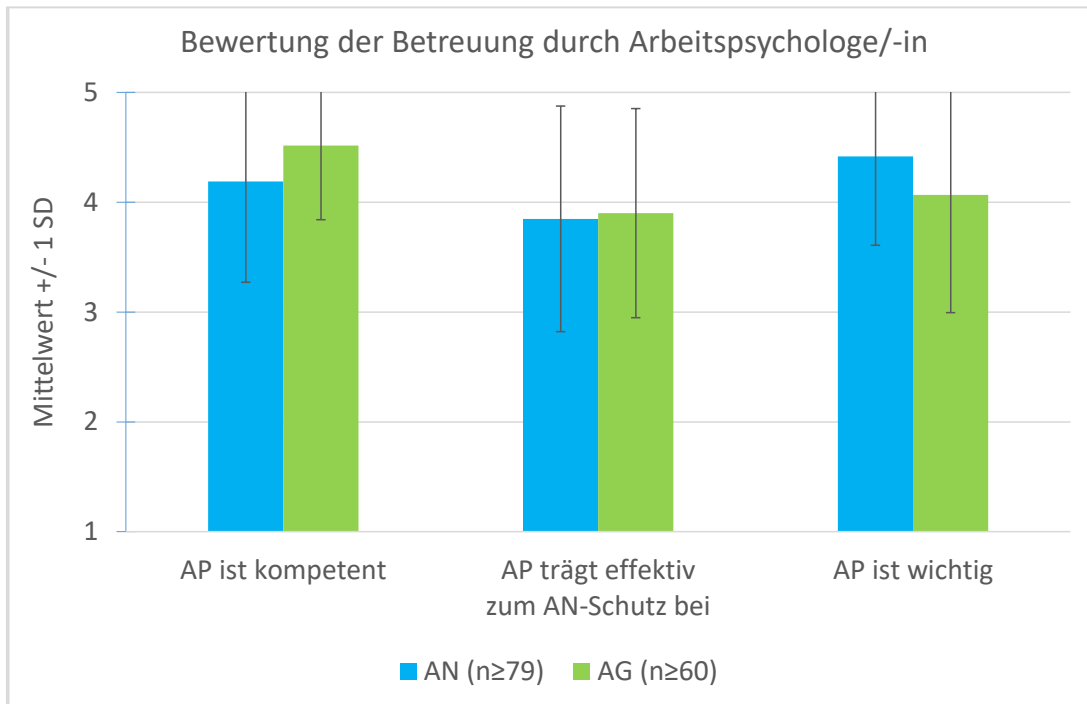


Abbildung 21. Bewertung der Betreuung durch den/die Arbeitspsychologen/in.

Die Kooperation unter den im Unternehmen tätigen Präventivdiensten (siehe auch Abbildung 22) wurde von den AN-VertreterInnen (MW = 3,88; SD = 1,00) sowie den AG-VertreterInnen (MW = 4,28; SD = 0,86) allgemein als gut funktionierend bewertet. Die Frage, ob die Kooperation ausgebaut werden sollte, bejahten eher AN-VertreterInnen (MW = 3,74; SD = 1,15), VertreterInnen der AG sahen nur teilweise einen Bedarf an vermehrter Kooperation (MW = 2,91; SD = 1,22). Die Wahrnehmung von Konkurrenz und Hierarchien zwischen den Präventivdiensten wurde sowohl von AN-VertreterInnen (Konkurrenz: MW = 1,97; SD = 1,01; Hierarchien: MW = 2,29; SD = 1,33) als auch von AG-VertreterInnen (Konkurrenz: MW = 1,80; SD = 1,11; Hierarchien: MW = 1,80; SD = 1,05) eher verneint, wenngleich AN-VertreterInnen tendenziell mehr Konkurrenz und Hierarchien wahrnahmen.

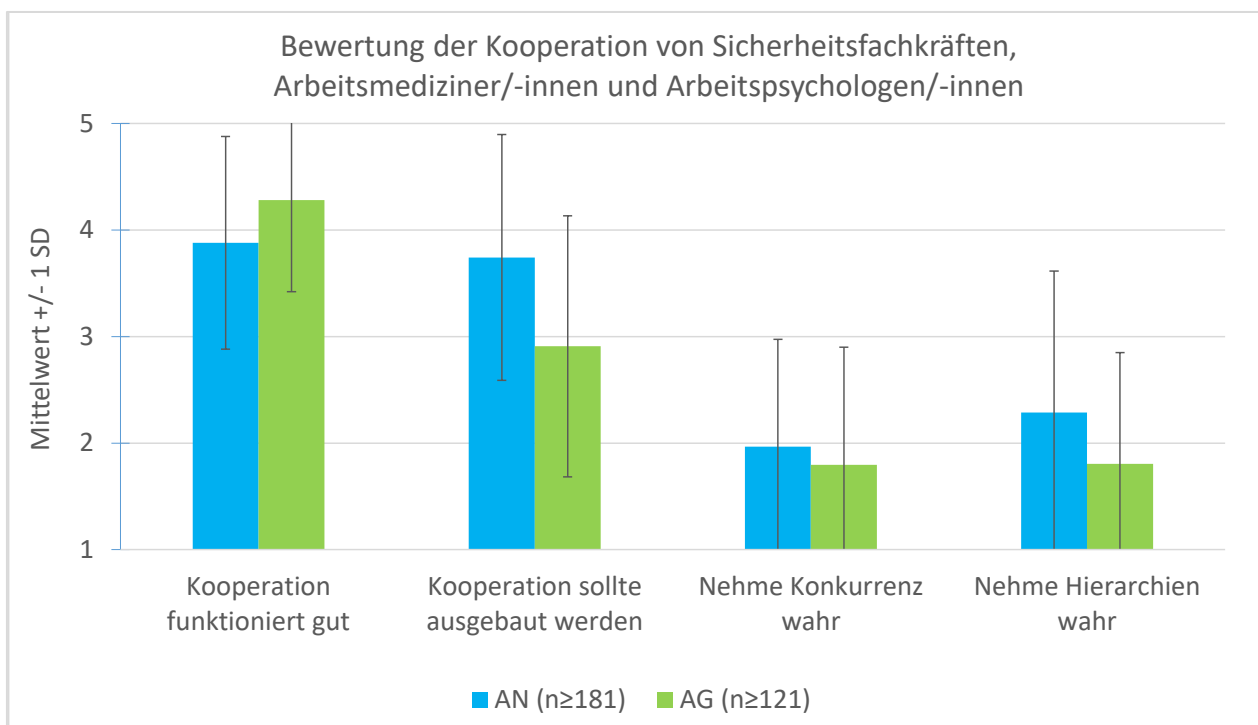


Abbildung 22. Bewertung der Kooperation der Präventivdienste.

Folgende Punkte zum Thema Kooperation der Präventivdienste wurden zudem von AN-VertreterInnen und AG-VertreterInnen angemerkt (wie in Kapitel 3.1 erläutert, werden diese Anmerkungen ohne Aggregation und weitgehend unverändert wiedergegeben):

AN-VertreterInnen

Lob:

- „Arbeitsmediziner und SFK arbeiten permanent Hand in Hand, Arbeitspsychologe wird anlassbezogen hinzugezogen“
- „Bei uns arbeiten Arbeitsmediziner u. Sicherheitsfachkräfte gut bis sehr gut zusammen“

- *„Die Zusammenarbeit wirkt professionell und wertschätzend“*
- *„Kooperation mit einer Arbeitspsychologin ist jederzeit möglich - im Bedarfsfall“*

Kritik:

- *„Arbeitsmediziner nimmt seine Aufgaben nicht wahr und vertritt nur die Firmeninteressen“*
- *„Der angesprochene Personenkreis unterhält ein Beschäftigungsverhältnis zum Unternehmen und ist somit nicht wertfrei“*
- *„Die Objektivität unserer Arbeitsmedizin hängt oft vom Geldgeber ab“*
- *„Es gibt keine terminlichen Absprachen in unserem Bereich“*
- *„Kommunikation ist nur begrenzt möglich, da die Personen unterschiedliche Anwesenheitszeiten haben“*
- *„Man kann Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern nicht trauen, wenn sie selbst im Unternehmen angestellt sind (Wer zahlt der schafft auch an)“*
- *„SFK ist überfordert; Arbeitspsychologe nicht vorhanden; betriebstreue SVPs, die sich nur wichtigmachen wollen und untereinander konkurrieren“*
- *„Wesentlich von der Einstellung der handelnden Personen abhängig“*
- *„Wird von der Personalabteilung beauftragt und gesteuert, finde ich nicht optimal“*
- *„Wird von Firma bezahlt - daher nur mentaler Druck“*
- *„Zeitmanagement, chronischer Zeitmangel“*

Verbesserungsvorschläge:

- *„EHS (Environment, Health and Safety; Anm. d. Verf.) ausbauen und regelmäßig zwingende Termine über Maßnahmen, Ziele und Ergebnisse“*
- *„Es sollten Begehungen und Beratungen nur durch alle drei AM, SFK und AP geben“*
- *„Es sollten die psychische Belastungen besser evaluieren und passende Maßnahmen ableiten (bessere Kooperation ist dafür erforderlich)“*
- *„Mehr Prävention und Information, generelle Meldepflicht aller Vorfälle (z.B. Gewalt gegen MitarbeiterInnen)“*
- *„Schulungen und Gespräche mit MitarbeiterInnen“*
- *„Sollte gefordert und verpflichtend sein“*
- *„Wäre enorm wichtig; Arbeitspsychologen sollten gesetzlich verankert und gleichgestellt werden“*

Sonstige Anmerkungen:

- *„Räumliche Entfernung, Arbeitsmediziner im Werk immer vor Ort, in Außenstellen nur nach Beauftragung vor Ort erreichbar, SFK ist von ext. Firma, nur nach Beauftragung durch GF vor Ort, Ausnahme Unfall und Besuch durch AI, Psychologe wird vom BR mit Budget der Betrieblichen Gesundheitsförderung bezahlt“*

AG-VertreterInnen

Lob:

- *„Es gibt quartalsmäßige Gesundheits- und Sicherheitszirkel, die abwechselnd an allen Standorten stattfinden und auch Geschäftsführung, Personalabteilung und Betriebsräte alle 3 Monate an einen Tisch bringt, um neue Initiativen im Sinne der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter hervorzubringen. Maßnahmen werden mit KPIs bewertet und die Umsetzung im Hinblick auf Abteilungen auch thematisiert. Super eingespieltes Team“*
- *„Kooperation ist ausreichend“*
- *„Super eingespieltes Team“*

Kritik:

- *„Arbeitsmediziner fühlen sich meist in einer Führungsrolle gegenüber anderen Präventivkräften (hängt wahrscheinlich mit geschichtlichen Gründen und Ausbildungsdauer zusammen)“*
- *„Auf Grund der Aufteilung auf viele Funktionen geht Verbesserungspotenzial verloren“*
- *„Die Fragen differenzieren nicht ob die Personen intern oder extern sind - das macht wahrscheinlich deutlichen Unterschied bzgl. Kooperation → intern die Kooperation eigentlich recht gut laufen“*
- *„Es findet keine Kooperation statt, sie kennen sich gar nicht“*
- *„Qualität hängt vom Unternehmen ab“*

Verbesserungsvorschläge:

- *„Arbeitsschutzausschusssitzungen (ASA-Sitzungen) erhöhen“*

Sonstige Anmerkungen:

- *„Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologe kommen vom selben Anbieter“*
- *„Arbeitspsychologe ist extern“*
- *„Kooperation ist immer gut“*
- *„Nicht beurteilbar“*

- „SGU (Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutz; Anm. d. Verf.) Gruppe im Unternehmen auf Basis der Normen“

3.2.6 Unfallversicherungsanstalt und Arbeitsinspektorat

Fast alle befragten VertreterInnen der AN (86%) und der AG (94%) gaben an, von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) betreut zu werden. Für 8% der AN und für 3% der AG war die Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter (BVA) und für weitere 7% der AN-VertreterInnen sowie 3% der AG-VertreterInnen die Versicherungsanstalt für Eisenbahn und Bergbau (VAEB) zuständig. Niemand gab an von der Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB) betreut zu werden.

Bezüglich der Bewertung der eigenen Unfallversicherungsanstalt ergab sich folgendes Bild (siehe auch Abbildung 23): ein zu striktes Vorgehen bei der Anerkennung von Arbeitsunfällen wurde von den AN (MW = 3,08; SD = 1,23) und den AG (MW = 2,70; SD = 1,05) nur teilweise bestätigt. Etwas mehr Zustimmung von beiden Seiten fand die Aussage, dass die Unfallversicherungsanstalt Unternehmen bei der Evaluierung mehr unterstützen sollte (AN: MW = 3,47; SD = 1,16; AG: MW = 2,97; SD = 1,22), wobei AN-VertreterInnen diesem Punkt deutlicher zustimmten. Die eigene Unfallversicherungsanstalt wurde von allen als hilfreiche und wichtige Institution gesehen (AN: MW = 4,04; SD = 1,08; AG: MW = 3,81; SD = 1,13).

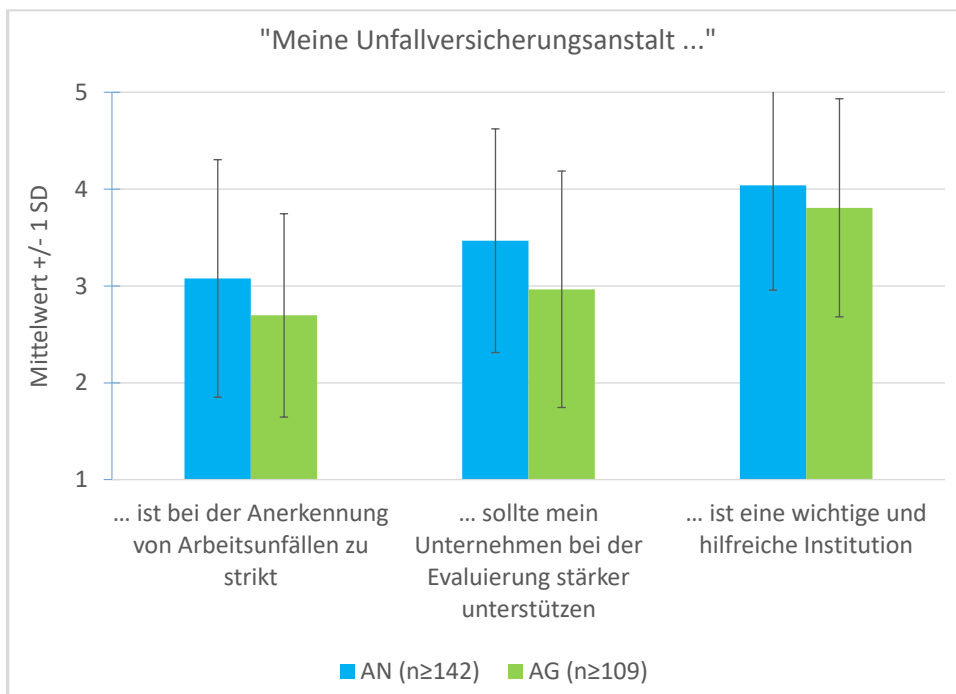


Abbildung 23. Bewertung der eigenen Unfallversicherungsanstalt.

Weitere Anmerkungen der AN-VertreterInnen und AG-VertreterInnen zur Unfallversicherungsanstalt wurden in Lob, Kritik und sonstige Anmerkungen unterteilt. Aus Gründen, die in Kapitel 3.1 dargelegt wurden, werden diese Anmerkungen ohne Aggregation und weitgehend unverändert wiedergegeben.

AN-VertreterInnen

Lob:

- *„Ist eine gut geführte Versicherung“*
- *„Sehr wichtige Institution - hat hier viel zur Bewusstseinsbildung beigetragen, nur liegt es an der Einstellung der Führung daraus etwas gewinnbringendes zu gestalten“*

Kritik:

- *„Die AUVA ist sehr bürokratisch, manchmal wären Kulanzlösungen (menschliche Lösungen) in Härtefällen angebracht“*
- *„Es fällt extrem auf, dass Verletzungen bei der Arbeit nicht als Arbeitsunfälle anerkannt werden. Ist genau im Sinne der Unternehmen, und hängt für mich damit zusammen, dass diese ihre Ausfalltage (LTC-Rate) mit allen Mitteln auf ,0‘ halten müssen“*
- *„Für Prävention sollten mehr Mittel zur Verfügung gestellt werden“*
- *„Wird von der Gewerkschaft dominiert. Zu großer Einfluss selbiger und somit ‚Freunderlwirtschaft‘“*
- *„Zu viele strikte Vorgaben hemmen individuelles Handeln“*

Sonstige Anmerkungen:

- *„Sowohl BVA als auch AUVA sind zuständig“ (4 Nennungen)*
- *„Außer bei der Unterstützung für den Fragebogen, habe ich noch nie Kontakt mit jemand gehabt“*
- *„Einforderung von Ergebnisse der Präventivkräfte“*
- *„Hatte noch nie jemanden in der Firma (VAEB)“*
- *„Keine Arbeitsunfälle im Betrieb“*
- *„Keinen Kontakt zu AUVA“*
- *„Viele Mitarbeiter wissen nicht was VAEB ist“*

AG-VertreterInnen

Lob:

- *„Aktionstag hat sehr gut funktioniert, um Sicherheitsbewusstsein bei den Mitarbeitern zu stärken und Richtiges Verhalten in Gefahrensituationen hervorzurufen“*
- *„Bei Anfrage an die AUVA gute Unterstützung“*

- *„Bin zufrieden“*
- *„Die Unterstützung durch die AUVA ist ausgezeichnet“*
- *„Grundsätzlich tolles Angebot für Arbeitgeber in Fragen der Arbeitssicherheit“*
- *„Unfallversicherungsanstalt ist in Ordnung“*

Kritik:

- *„Auswertung ist sehr generell- kaum Rückschlüsse im Unternehmen für Maßnahmen möglich“*
- *„Die Unfallversicherungsanstalt ist ein Verein, der sich selbst beschäftigen will; Sinnvolles für die Mitarbeiter kommt dabei nicht raus“*

Sonstige Anmerkungen:

- *„Ein Kreditinstitut hat keine besonders gefährlichen Arbeitsplätze, daher ist die Unfallvorsorge nicht so wichtig wie in einem Produktionsbetrieb“*
- *„Es erfolgen zu Arbeitsmedizin und Sicherheit regelmäßige Besuche betreuender Personen (einmal pro Jahr)“*
- *„Wir haben hauptsächlich Wegunfälle“*

Das Arbeitsinspektorat (AI) wurde von den befragten VertreterInnen der AN und der AG wie folgt bewertet (siehe auch Abbildung 24 und Abbildung 25): Zustimmung fand sowohl die Aussage, dass die Hauptfunktion des AI kontrollieren (AN: MW = 4,13; SD = 0,88; AG: MW = 3,95; SD = 1,03) ist, als auch die Aussage, dass die Hauptfunktion des AI beraten (AN: MW = 3,90; SD = 0,94; AG: MW = 3,63; SD = 1,21) ist, wobei der Kontrollfunktion etwas mehr zugestimmt wurde. AG-VertreterInnen (MW = 3,42; SD = 1,16) stimmten teilweise zu, dass das AI bei Verwaltungsübertretungen zu strikt ist, AN-VertreterInnen (MW = 2,48; SD = 1,11) verneinten dies eher. Stärkere Unterstützung vom AI bei Evaluierungen wünschten sich allerdings eher die befragten AN-VertreterInnen (MW = 3,62; SD = 1,11) als die AG-VertreterInnen (MW = 3,14; SD = 1,32). Teilweise zugestimmt wurde der Aussage, dass jede/r Arbeitsinspektor/in nach einem einheitlichen Standard vorgeht (AN: MW = 3,03; SD = 1,03; AG: MW = 2,80; SD = 1,17). Sowohl AN-VertreterInnen als auch AG-VertreterInnen bestätigten nur teilweise, dass sie das AI schon in der Planungsphase von Projekten einbinden (AN: MW = 2,68; SD = 1,30; AG: MW = 2,83; SD = 1,38). Der Aussage, dass das AI eine hilfreiche und wichtige Institution ist, stimmten AN-VertreterInnen (MW = 4,08; SD = 1,12) zu, AG-VertreterInnen (MW = 3,18; SD = 1,19) sahen dies etwas skeptischer.

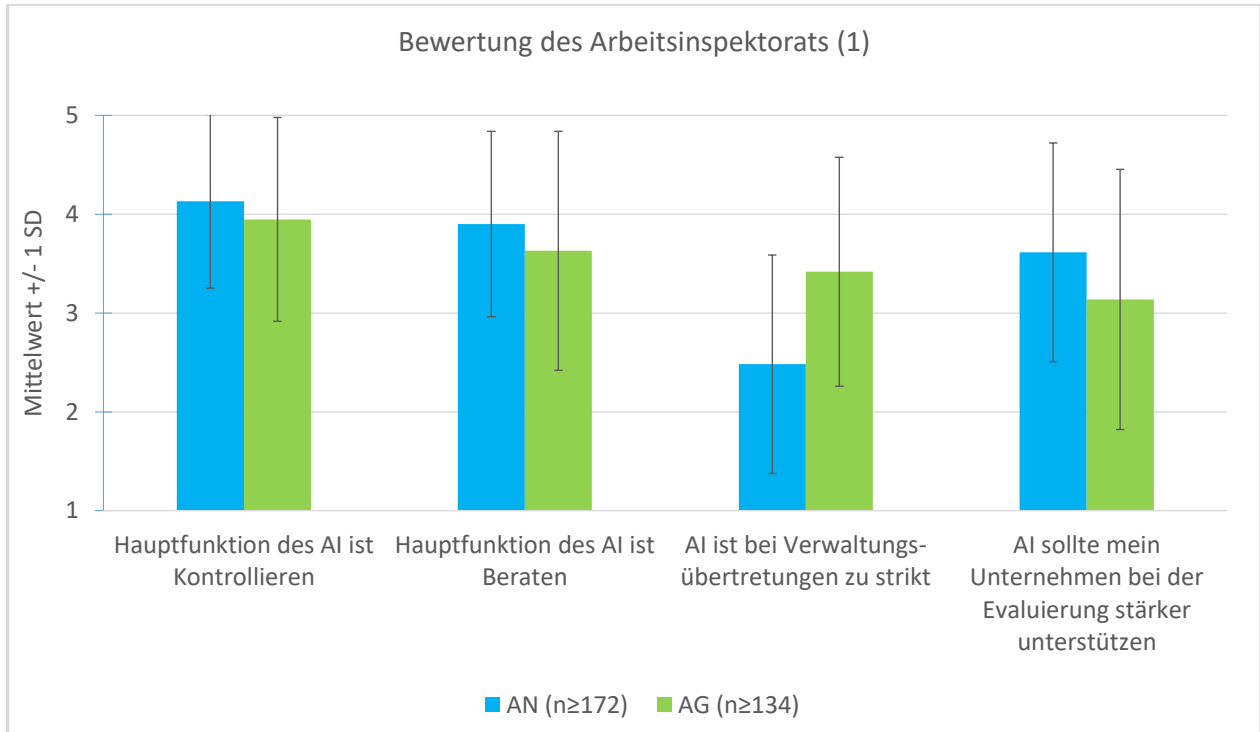


Abbildung 24. Bewertung des Arbeitsinspektorates (1).

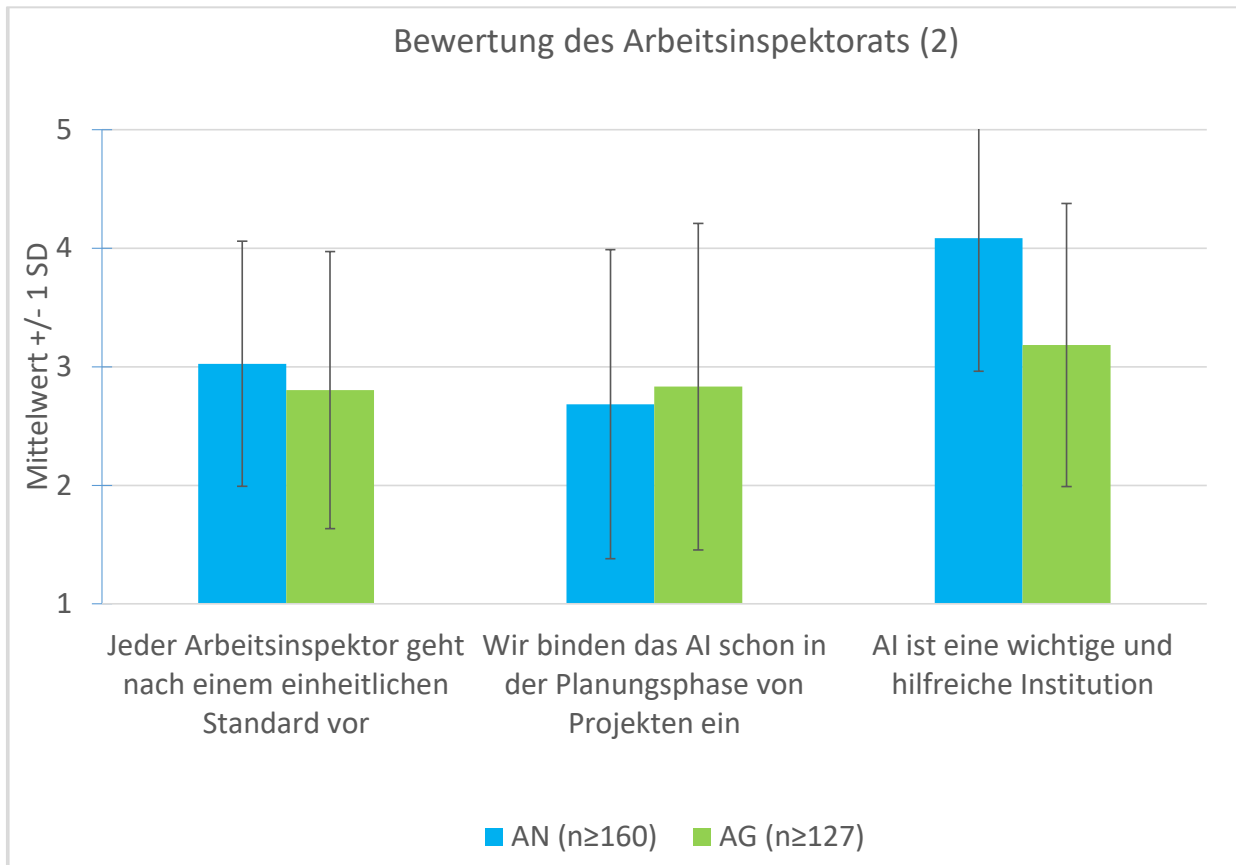


Abbildung 25. Bewertung des Arbeitsinspektorates (2).

Weitere Anmerkungen der AN-VertreterInnen und AG-VertreterInnen bezüglich des Arbeitsinspektorates wurden in Lob, Kritik, Verbesserungsvorschläge und sonstige Anmerkungen gegliedert. Aus Gründen, die in Kapitel 3.1 dargelegt wurden, werden diese Anmerkungen ohne Aggregation und weitgehend unverändert wiedergegeben.

AN-VertreterInnen

Lob:

- *„Sehr gute Zusammenarbeit“* (2 Nennungen)
- *„Sehr kompetent“* (2 Nennungen)
- *„Sehr guter Kontakt“*

Kritik:

- *„AI hat jahrelang nicht bemerkt, dass die Arbeitszeitregelungen nicht eingehalten werden: tägl. Arbeitszeit, Wochenendruhezeit, Reisezeiten => zu viele Überstunden“*
- *„AI ist meiner Meinung nach (ist nicht nur meine Meinung) zu sehr auf der Gesetzgeberseite und sollte nicht vergessen, dass wir mit ausländischen Konkurrenten im Wettbewerb sind“*
- *„Arbeitsinspektorin vermittelt den Eindruck, mehr auf Arbeitgeberseite zu stehen“*
- *„Die Betroffenen unterhalten ein Beschäftigungsverhältnis zum Unternehmen. Somit nicht weisungsfrei und unternehmen auch nichts bei Verstößen gegen Ihren Arbeitgeber“*
- *„Bei unserem Unternehmen ist das Verkehrsarbeitsinspektorat zuständig und hier ist leider immer wieder ersichtlich, dass das VAI sehr großzügig mit staatsnahen Unternehmen umgeht“*
- *„Das Arbeitsinspektorat kann bei uns z. B. Arbeitszeitübertretungen nicht bestrafen, deshalb ist die Einhaltung gesetzlicher Normen nur sehr schwer umsetzbar - diese zahnlose Gesetzgebung gehört im 21. Jahrhundert abgestellt“*
- *„Vom Unternehmen bezahlt. Nicht unabhängig“*
- *„Die Arbeitszeit wird allgemein zu wenig kontrolliert“*
- *„Zu wenig präsent, und da die gesetzlichen Maßnahmen noch nicht umgesetzt werden, ist die Evaluierung der psych. Belastungen zahnlos“*

Verbesserungsvorschläge:

- *„Wünschenswert wäre die Zuständigkeit vom Ministerium verlagern in das örtliche Arbeitsinspektorat“*
- *„Ein Arbeitsinspektor sollte immer darauf bestehen, dass ein Betriebsrat bei der Begehung dabei ist, sofern es einen Betriebsrat in diesem Betrieb gibt. Bei Mängeln die durch das*

Arbeitsinspektorat aufgezeigt werden und durch den Betrieb nicht behoben werden, sollten spürbare Konsequenzen nach sich ziehen (höhere Strafen)“

- *„Sollte unbedingt aufgestockt werden, zu wenig Personal“*
- *„Wir brauchen unbedingt mehr Personal in Österreich um diese wichtige Aufgabe erfüllen zu können. Wichtig wäre es am Bau und Montage“*

Sonstige Anmerkungen:

- *„Das Arbeitsinspektorat war schon 4 Jahre nicht im Betrieb“*
- *„Ich als Sicherheitsvertrauensperson hatte nur bei der Ausbildung Kontakt, Unternehmen schieben Arbeitsinspektor immer als Vorwand bei Entscheidungen vor“*
- *„Jeder Arbeitsinspektor ist eine individuelle Person und geht individuell vor. Allerdings habe ich schon das Gefühl, dass das Arbeitsinspektorat bemüht ist, einen einheitlichen Standard vorzugeben“*
- *„Meldet sich schon länger nicht beim Betriebsrat“*
- *„Seit Jahren kein AI mehr mit mir in Kontakt getreten bzw. sich angekündigt; lediglich bei der SFK“*
- *„Viel Zeit für Beobachtung sämtlicher typischer Arbeitsabläufe und Austestung möglicher atypischer Szenarien und der ‚Reibstellen‘“*
- *„War die letzten Jahre nicht bei uns im Haus“*
- *„War leider noch nie im Unternehmen“*
- *„Wird bei meldepflichtigen Arbeitsunfällen eingebunden, Kontrollen finden vorwiegend zur Überprüfung von umzusetzenden Maßnahmen statt“*
- *„Wurde noch nie kontaktiert vom Arbeitsinspektorat und vor Jahren wollten wir Unterstützung, die jedoch nicht kam“*

AG-VertreterInnen

Lob:

- *„Die Zusammenarbeit bei neuen Problemstellungen mit dem Arbeitsinspektorat funktioniert sehr gut und hilft im Rahmen von Expertengespräche die beste Lösung für die Arbeitnehmer zu finden“*
- *„Zusammenarbeit klappt gut“*
- *„Insgesamt sehr gute Zusammenarbeit“*

Kritik:

- *„Arbeitsinspektor nimmt keine hilfreiche Rolle ein, sondern versucht Fehler aufzudecken und diese zu bestrafen. Daraus kann keine Zusammenarbeit entstehen, die im Unternehmen positive Entwicklungen fördern. Dies wird ohne Zutun des Arbeitsinspektors gemacht“*
- *„Behördenwillkür durch persönliche Vorlieben und Interessen des AI“*
- *„Das Arbeitsinspektorat sieht sich als absolute Lobby der ArbeitnehmerInnen und scheint Spaß daran zu haben, Arbeitgeber ungerecht zu behandeln. Aufgrund der noch immer sehr industrienahen Expert/innen gibt es derzeit nur selten sinnvolle Lösungen im Sozialbereich. Auch bleiben derzeit KMU außerhalb des Fokus. Aus Schulungen bekommt man aber mit, dass auch diese Unternehmen dringend genauer beobachtet werden sollte. Einige sind Lichtjahre vom ASchG entfernt“*
- *„Differenzieren zu wenig zwischen Bürobetrieb und Gewerbe-/Industriebetrieb“*
- *„Einheitliche Standards in ganz Österreich müssen zwingend her; Kontrolle derzeit ‚im Ermessen‘ des jeweiligen AIs (scheint so)“*
- *„Es ‚menschelt‘ immer bei solchen Funktionen sehr“*
- *„Hauptzweck: Geld eintreiben (laut eigener Aussage). Arbeitsauffassung: ‚Lieber zu der gut geführten als zu der schlecht geführten Arbeitsstätte fahren, da gibt es weniger Schreibarbeit‘ (Zitat); ‚Meine Anwesenheit sagt gar nichts aus‘ (Zitat); ‚Es muss immer etwas beanstandet werden‘ (Zitat)“*
- *„In ihrer derzeitigen Ausrichtung leider nur kontraproduktiv eingestellt und trägt nicht zum Schutz der ArbeitnehmerInnen bei. Wenn das einzig (sichtbare) Ziel ist, das Unternehmen so viel wie möglich zu strafen anstatt produktiv mitzuarbeiten, dass die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden, dann wird das Ziel meiner Meinung nach sehr weit verfehlt“*
- *„Sollte unterstützen. Wird jedoch aus Vorsicht eher nicht in Anspruch genommen, da man fürchtet, Probleme zu bekommen. Mehr Verantwortung auf den Arbeitnehmer übertragen“*

Verbesserungsvorschläge:

- *„Leider ist das Image schlechter als die Realität es beweist. Imagekampagnen und Sichtbarkeit in der Beratung wären toll“*
- *„Politische Weisungsfreiheit sichern; verstärkte Kontrollen der Betriebe; Arbeitsmittelausstattung der AI gemäß dem Stand der Technik; einheitliche Standards“*

Sonstige Anmerkungen:

- *„Es gibt Betriebe, wo die Arbeit des Arbeitsinspektorats wichtiger ist, als bei einer Bank“*

- *„Projekte: Umbau von Arbeitsplätzen, etc. nicht in Evaluierungen“*
- *„Teils sind die gesetzlichen Grundlagen zu überordnend (dafür kann aber der jeweilige AI nichts), teilweise ist es aber auch individuelle Interpretation von Anforderungen“*
- *„Wie überall entscheiden die handelnden Personen. Ich habe leider schon gute und schlechte Erfahrungen gemacht“*

3.2.7 Ausblick und Abschluss

Auf die abschließende Frage „Gibt es für Sie weitere Aspekte, die in Zusammenhang mit dem Thema Arbeitsplatzevaluierung eine Rolle spielen und in diesem Fragebogen noch nicht zur Sprache gekommen sind?“ haben 30 AN-VertreterInnen (14%) sowie 24 AG-VertreterInnen (15%) weitere, teils sehr ausführliche Anmerkungen gemacht. Diese offenen Antworten wurden nach AN-VertreterInnen und AG-VertreterInnen gruppiert, Themenbereichen zugeordnet und in alphabetischer Reihenfolge sortiert. Aus Gründen, die in Kapitel 3.1 dargelegt wurden, werden diese Kommentare ohne Aggregation und weitgehend unverändert wiedergegeben.

AN-VertreterInnen

ArbeitnehmerInnenschutz allgemein:

- *„Anliegen der Mitarbeiter werden zu wenig berücksichtigt“*
- *„Fraglich, ob die erarbeiteten Punkte/Themen auch dann von den Vorgesetzten gelesen und auch umgesetzt werden“*
- *„Kontrollen der Arbeitszeiten sollten regelmäßiger stattfinden und ein Bewusstsein der Mitarbeiter schaffen in Bezug auf verrichtete Arbeit von zu Hause die nicht dokumentiert ist“*
- *„Meiner Meinung nach, sollte der Arbeitgeber (Personalverantwortliche) den Arbeitnehmerschutz nicht nur wegen gesetzlicher Vorgabe erfüllen. Die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen (MA) sollten mehr Stellenwert für ein Unternehmen haben, z.B. wenn Räume zu kalt sind, bezüglich Lüftungsanlagen, wenn keine Fahrradabstellflächen für MA geschaffen werden, wenn es keine Möglichkeiten gibt, damit MA im freien ihre Mittagspause verbringen können, obwohl Platz vorhanden ist“*
- *„Prävention ist nicht nur die Vermeidung von Arbeitsunfällen, sondern die Erhaltung der Gesundheit allgemein (am Arbeitsplatz)“*
- *„Schichtarbeit: hohe Belastung für Arbeitnehmer“*
- *„Vieles wird nur erledigt und abgearbeitet, um dem Gesetz Genüge zu tun, die Umsetzung interessiert nur mehr die allerwenigsten, Kontrollen gibt es kaum. Ein bisschen mehr Wahrhaftigkeit mit den MitarbeiterInnen würde guttun“*
- *„Wenn ein Unternehmer nicht selbst Interesse an Verbesserungen hat, wird nichts geändert“*
- *„Wichtig wäre ein anonymes Feedback von betroffenen Mitarbeitern in problematischen Zonen und auch eine verpflichtende (und unabhängig von Kosten) Maßnahmenkatalog, der auch messbare Erfolge herbeiführt“*

ArbeitnehmerInnenvertretung (Betriebsrat & Sicherheitsvertrauensperson):

- *„Der Betriebsrat wird trotz Intervention kaum mit einbezogen“*
- *„Die Position der SVP ist sehr schwach“*
- *„Die Wichtigkeit der SVP sollte mehr publik gemacht werden in diverse Medien“*
- *„Vielfach sind Betriebsräte treibende Kraft für Prävention und Betriebliche Gesundheitsförderung“*

Arbeitsplatzevaluierung:

- *„Bei uns wird in einem bestimmten Bereich der eigentliche Arbeitsplatz nicht evaluiert. Der Grund dafür liegt darin, dass eben der eigentliche Arbeitsplatz als Arbeitsmittel bezeichnet wird und nicht als Arbeitsplatz“*
- *„Die Evaluierung wird lt. Gesetz durchgeführt und gerät dann in Vergessenheit - wird nicht weiter ernst genommen“*
- *„Evaluierungen werden in unserem Betrieb leider nicht wirklich durchgeführt. Jedoch wird sehr wohl Wert auf Arbeitnehmerschutz und Sicherheitsmaßnahmen gelegt. Es könnte jedoch mehr geschehen“*

Evaluierung psychischer Belastungen:

- *„Den Arbeitspsychologen gibt es in unserem Unternehmen erst seit der Evaluierung der psychischen Belastung und der daraus abgeleiteten Maßnahmen. Die Evaluierung war für uns sehr wichtig und hilfreich“*
- *„Die Menschen werden krank, weil ihnen zu viel Arbeit übertragen wird. Oft geschieht das in einer durchdachten Form, die dazu führt Schuldgefühle aufzubauen und sich selbst eine Minderleistung einzureden. Die Folge sind durch Überarbeitung, psychische Erkrankungen. An dieser Stelle sollte eine Evaluierung stattfinden, um festzustellen was der/die Einzelne wirklich leisten muss. Das wäre echte Prävention“*
- *„Ergebnisse aus den Messungen der psychologischen Evaluierung des Arbeitsplatzes sollten durch AM oder SFK kommuniziert werden und Teilziele vereinbart werden. Bei uns wurde eine Evaluierung durchgeführt, aber Ergebnisse sind nie bekanntgegeben worden“*
- *„Es besteht die Sorge, dass die Erhebungen der psychischen Belastungen nur oberflächlich gemacht werden, weil es gemacht werden muss und dass die Ableitungen von Maßnahmen dementsprechend halbherzig gemacht werden. Evaluierungen werden leider von nicht fachlich kundigen Personen durchgeführt bzw. nicht ausreichend qualifizierten MitarbeiterInnen“*

durchgeführt, erzeugen so auch Widerstand und werden dadurch als Instrument kraftlos. Fachkundige Mitarbeiter fehlen, Arbeitspsychologen fehlen in der Kooperation“

- *„Für die psychosozialen Belastungen ist meiner Meinung nach ein Fragebogen und eine daraus resultierende Auswertung zu wenig. Außerdem finde ich es gut, dass es für MitarbeiterInnen die Möglichkeit gibt anonym eine Anlaufstelle für Psychische Probleme zu haben. Allerdings sind mir persönlich diese Maßnahmen nicht weitreichend genug. Es fehlt an präventiven Maßnahmen. Leider stehen positives EBIT und Personalabbau um die Gewinne zu maximieren im Vordergrund. Wir sind vom gemeinsamen Ziel ‚Gesund zur Arbeit zu gehen und auch wieder Gesund nach Hause zu kommen‘ weit entfernt“*
- *„Psychische Belastungen sind schwer messbar und vor allem der persönlich empfundene überschießende Arbeitsdruck (-stress) verursacht oftmals Langzeit-Krankstände“*
- *„Thema psychische Belastungen: Als DN kann es gefährlich sein, bei der Eval. psych. Bel. ehrlich zu sein. Als erste und wichtigste Maßnahme würde ich verpflichtende Schulungen der Vorgesetzten sehen. Weiters auch für alle MA Kommunikationstrainings, Supervisionen, Fortbildungen bezüglich Mobbing. Es gibt teilweise zwischenmenschliche Situationen, die alle sehr belasten können, aber niemand traut sich, es konkret anzusprechen. Hier wäre es sinnvoll, dass vielleicht regelmäßige gemeinsame Treffen unter Beisein einer vom Betrieb bereitgestellten unabhängigen Person eine Eskalation abfedern könnten“*

Finanzielle Aspekte des ArbeitnehmerInnenschutzes:

- *„Für die meisten Klein- u. Mittelunternehmen eine unleistbare Sache“*

Gesetzliche Vorschriften:

- *„Bei vielen Vorgaben (z.B. Evaluierung nach VOPST, EMF,...) werden nur Beispiele gebracht, wo sowieso kein Problem besteht (z.B. Büroarbeitsplätze)“*
- *„Betriebliche Gesundheitsförderung als gesetzlichen Auftrag und Sanktionen bei Nichterfüllen“*
- *„Großer Wunsch wäre, die Präventionszeiten nach Köpfen zu berechnen, keine Aliquotierung bei Teilzeitmitarbeitern siehe § 82 a (4)“*
- *„Grundsätzlich gibt das Gesetz viel an Evaluierungsmaßnahmen vor, leider passiert dem Dienstgeber sehr wenig, wenn er sich nicht daran hält. Hier wird viel zu wenig sanktioniert. Wenn Strafen für das Nichteinhalten der Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen höher wären, würde der Arbeitgeber mehr darauf bedacht sein die Gesetze einzuhalten“*

Institutionen:

- *„Arbeitsinspektoren können Gefahrenquellen - zumeist physikalischer Natur - gut erkennen und aufzeigen, jedoch kaum oder nicht die psychischen Problem- / Gefahrenquellen. Hier fehlen ihnen Werkzeuge“*
- *„Die unterschiedlichen Betrachtungsweisen der Arbeitsinspektoren in den Bundesländern sind nicht in Ordnung. Ich betreue z.B. ein Unternehmen, welches mehrere Niederlassungen in Ö hat und es ist fast unmöglich, einheitliche Formulare und Vorgangsweisen zu definieren, weil in jedem Bundesland, teilweise sogar jeder Arbeitsinspektor die Unterlagen anders haben will“*
- *„Vor allem die Zusammenarbeit mit dem AI oder auch mit den für den Brandschutz Tätigen sollte noch besser koordiniert werden“*

Präventive Maßnahmen:

- *„Auf BGM sollte generell mehr Wert gelegt werden“*
- *„Bei uns gibt es ein Gesundheitsprojekt, in welchem Betriebsrat und Personalabteilung gemeinsam den im Rahmen der Sozialverhandlungen gewährten Zuschuss des Unternehmens im Laufe des Jahres in präventive Workshops für MitarbeiterInnen investieren - Beispiele: Mentaltraining, Burn-Out-Vorträge, Rückenfit, Ernährung, etc“*
- *„Beinahe-Unfälle sofort melden und dahinter sein dass diese Gefahr rasch erledigt wird“*
- *„Nicht nur die Evaluierung ist wichtig. Noch wichtiger sind die Maßnahmen. Hier wird in meinem Betrieb in erster Linie auf die Dokumentation Wert gelegt“*

Präventivdienste (Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie, Sicherheitsfachkräfte):

- *„Die Arbeitspsychologie muss einen höheren Stellenwert bekommen - fachspezifische Ausbildung für komplexe Unternehmen (wie öffentlicher Dienst)“*
- *„Ich habe in unserem Unternehmen die Erfahrung gemacht, wenn die Sicherheitsfachkraft bzw. Arbeitsmediziner auf der Gehaltsliste eines Unternehmen stehen, dann gibt es so gut wie keine Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Der Grund dafür ist eigentlich leicht erklärt...“*
- *„Schulung der Sicherheitsfachkraft in Bezug auf Evaluierung der psychischen Belastungen. Dem AG nur Zettel in die Hand zu drücken und zu sagen das ist jetzt Gesetz, ist definitiv zu wenig“*

AG-VertreterInnen

ArbeitnehmerInnenschutz allgemein:

- *„Allgemein muss betont werden, wir haben in unserem Bereich sehr selten Unfälle, wir bemühen uns die Thematik ernst zu nehmen, vieles läuft aber unter 'machen wir's halt'“*
- *„Arbeitnehmerschutz geht zu weit; das Denken wird den Mitarbeitern nicht erlaubt. Beispiel: man braucht Datenblätter für haushaltsübliche Reiniger - obwohl diese aufliegen/aushängen, liest das niemand. Evaluierung wird auch für Situationen erfordert, die das Unternehmen nicht betreffen. Z.B. Jugendschutz und Mutterschutzevaluierung wurde gefordert, obwohl weder Schwangere noch Jugendliche beschäftigt wurden“*
- *„Es müssen klare vergleichbare Statistiken möglich werden, die derzeitigen sind ein Vergleich von Äpfeln mit Apfelschnaps da keine einheitlichen Bezugsgrößen existieren. Bestimmte Vorgaben sollten sich an den erzielten Ergebnissen (Unfallzahlen, Ausfallstage) orientieren: Anzahl ASA-Sitzungen, Menge SVP, AUVA-Beitrag des Arbeitgebers“*
- *„Jeder Arbeitsunfall ist ein Unfall zu viel“*
- *„Politisch motiviertes Mobbing und Bossing ist beim öffentlichen Dienst eine nicht zu vernachlässigende Größe und kann auch durch die Führungskraft selbst nicht mehr beeinflusst werden, zumal die Gewerkschaft öffentlicher Dienst ihre Pflichterfüllung lediglich in der Erhaltung ihres Einflussbereiches und der eigenen Machterhaltung sieht und das Wohl der Bediensteten auf diesem Altar der Eitelkeiten geopfert wird. Prävention ist unter diesen Umständen nur ein Schlagwort und nicht mehr administrierbar“*
- *„Positive Zusammenarbeit für präventive Tätigkeit kann nur entstehen, wenn man für Fehler nicht sofort bestraft wird. Arbeitnehmerschutz wird immer mehr als vollständige Übernahme der Verantwortung des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer gesehen. Es sind aber alles erwachsene Menschen, die auch selbst Verantwortung übernehmen müssen. Dies sollte das Ziel sein und nicht immer mehr Hürden und Regelungen für jedes Detail aufzubauen“*
- *„Praxisnähe herstellen, Umsetzung bedenken (Arbeitnehmerschutz Handel zb); psychische Belastungen & Gesundheit von Handelsmitarbeiter, dezentrale Umsetzung muss berücksichtigt werden“*
- *„Verstärkte Information der Betriebe betr. ASchG durch deren Interessenvertreter; Bewusstsein der Verpflichtung (analog Steuern, Abgaben ...) zur Umsetzung; Win-Win-Situation AG<->AN aufzeigen; Weshalb gibt es für BGM/BGF Preise/Auszeichnungen für Unternehmen und keine ‚Wertschätzung‘ für sichere & gesunde Arbeitsplätze im Sinn des ASchG?“*

- *„Wichtig ist gute Zusammenarbeit mit Führungsmannschaft - und auch Betriebsrat. Wichtig ist Focus auf ‚Gesundes‘ und nicht ‚Krankes‘ Unternehmen“*

ArbeitnehmerInnenvertretung (Betriebsrat & Sicherheitsvertrauensperson):

- *„Rolle des Betriebsrates sollte nicht unterschätzt werden. Sinnvoll eingesetzt und kooperativ ein absoluter Mehrwert“*

Arbeitsplatzevaluierung:

- *„Anmerkung: wir sind ein reiner Bürobetrieb - die Gefahren sind wesentlich überschaubarer als in anderen Branchen“*
- *„Ich würde die Arbeitsplatzevaluierung viel enger an das Fit2 Work Programm binden, damit hier mehr Unternehmen die Möglichkeit ergreifen, in diesem Zusammenhang in das BGM zu investieren“*

Evaluierung psychischer Belastungen:

- *„Bei neuen Projekten – z.B. Evaluierung psychischer Belastungen - sind die Vorgaben von AUVA, Arbeitsmedizinern, Arbeitspsychologen und Arbeitsinspektorat oft widersprüchlich und unklar. Besonders entbehrlich sind die teils ‚wissenschaftlichen‘ Diskussionen über die geeigneten Evaluierungsmethoden und die Hinweise, dass bereits durchgeführte Evaluierungen aufgrund falscher/fehlender Teststandards noch einmal vorgenommen werden müssen“*
- *„Das Thema ‚Evaluierung psychischer Belastungen‘ ist für UN wirklich schwer umsetzbar. Es gibt zu wenig klare Vorgaben was richtig (wie ist vorzugehen?) ist. Man braucht wieder externe Berater. Man hat letztlich wieder ein zeitaufwendiges Projekt im UN durchzuführen. Meines Erachtens bräuchte es einen klare Vorgabe hinsichtlich des Ablaufs. Momentan weiß man nicht, ob das, was man plant, auch richtig ist. Wir haben das Thema aus diesem Grund bis jetzt nicht durchgeführt“*
- *„Die Erweiterung der Arbeitnehmerschutzvorschriften um die psychischen Aspekte ist zwar größtenteils umgesetzt, muss aber laufend durch interne psychologische Schulungen der Führungskräfte ergänzt werden um neue Belastungen zu vermeiden und bestehende Belastungen früher zu erkennen. Breitere Aus- bzw. Weiterbildungsangebote auf dem Gebiet der Risikopsychologie würden ein besseres Verständnis für das Verhalten in der Arbeitswelt bringen“*

Finanzielle Aspekte des ArbeitnehmerInnenschutzes:

- *„Bei der Höhe der Einsatzstunden ist anzumerken, dass zusätzlich zu den Stunden der Präventivfachkräfte und der Arbeitspsychologie auch noch etliche Stunden von MitarbeiterInnen*

aus dem Unternehmen anfallen (Koordination, Systementwicklung, Einleiten von Maßnahmen) die nicht angerechnet werden können auf die Einsatzzeiten. Das macht den ArbeitnehmerInnenschutz im Unternehmen monetär recht teuer“

- *„Leider gibt es derzeit in Österreich keine adäquate Förderung für Unternehmen, die Gesundheitsmanagement betreiben in Bezug auf steuerliche Absetzbarkeit. Förderung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer hilft nicht nur dem Unternehmen in Bezug auf Employer Branding Aktivitäten, sondern auch der Gesellschaft an sich, um mittel- und langfristige Kosten zu sparen. Das sollte wie Investitionen auch entsprechend gewürdigt werden“*
- *„Viele Unternehmen können sich eine laufende psychologische Betreuung nicht leisten, deshalb sollte es sowohl verpflichtende als auch freiwillige Möglichkeiten geben um praktisch jedem ein Basiswissen zu ermöglichen“*

Gesetzliche Vorschriften:

- *„Da wir ein Bürobetrieb sind, haben wir sehr geringe Unfallzahlen, auch bei den Krankenstandstagen sind wir, lt. GKK, unterdurchschnittlich, dennoch gehen die Vorgaben bei Arbeitnehmerschutzgesetz und beim Arbeitsinspektorat zu wenig darauf ein“*
- *„Der Verwaltungsaufwand der Evaluierungsdokumente bzw. S&G Dokumente ist für einen Konzern mit mehreren unterschiedlichen Standorten sehr hoch. Außerdem ist es ohne externe Unterstützung nicht mehr möglich einen Überblick über die Gesetze und Verordnungen zu haben, die einen Betrieb betreffen d.h. als Verantwortlicher für den ArbeitnehmerInnenschutz steht man fast immer mit einem Bein im gesetzlichen Graubereich“*
- *„Die einstige Idee der Arbeitsplatzevaluierung war die eigenverantwortliche Auseinandersetzung von Betrieben (als Team Management bis Mitarbeiter) - aus dieser Phase von ca. 1996 bis ca. 2007 (also ‚erstes Jahrzehnt‘) haben wir sehr viel profitiert und große Verbesserungen realisiert (ausgezeichnetes ‚Preis/Leistungsverhältnis‘). Im Laufe des zweiten Jahrzehnts forcierten die Gesetzgeber bzw. die Behörden (ZAI/AI) leider wieder die formalen Komponenten (siehe v.a. auch Eval psych Belastungen). Aus dieser Phase resultiert immer mehr bürokratischer Aufwand bei immer weniger brauchbaren/greifbaren Ergebnissen. Es ist Zeit, wieder ‚ad fontes‘ zurückzukehren: Die Fachleute sollen hinaus in den Betrieb und mit den Mitarbeitern im Team Optimierungen schaffen; vor dem Laptop (immer mehr Doku-Anforderung) bringen sie relativ wenig“*
- *„Die Flexibilität ist in manchen Bereichen sehr sehr wichtig jedoch gesetzlich verboten. Z.B.: Arbeitszeiten, Pausen, Ruhezeiten,.....Lenkzeiten“*

- *„Hilfreich wäre zweifellos die Flut der neuen Normen sowie die Einführungsmodalitäten zu überdenken“*
- *„Viel zu viel Bürokratie, gesunder Menschenverstand wäre weitaus wichtiger - wir werden zu einem Nanny-Staat“*
- *„Vorschriften entrümpeln: Irrsinn, dass AG für alles Verantwortung trägt, das vernichtet Arbeitsplätze. ... Bsp.: Wenn ein MA ohne Unterweisung auf eine Leiter steigt und sich verletzt, hat Betrieb ein Problem. Zuhause muss die Person auch mehr Eigenverantwortung nehmen“*
- *„Wir leben im Irrglauben, durch Gesetze sinnvolles Handeln erreichen zu können. Wenn meine Intuition als Unternehmer darin besteht, Gesetze zu umgehen, wird mir dies gelingen. Wenn der bürokratische administrative Aufwand zu groß wird, bleibt weniger Zeit dafür, wirklich Sinnvolles zu tun. Es ist dringend an der Zeit die Anzahl der Gesetze und Verordnungen zu reduzieren. Wir konnten bisher mit weniger Vorschriften recht gut leben“*

4 Handlungsempfehlungen

ArbeitnehmerInnenschutz und Prävention in Abhängigkeit der Bundesländer und Unternehmensgröße

Erläuterung: Die unterschiedlichen Teilnahmezahlen nach Bundesländern und Unternehmensgröße sind nicht ausschließlich durch unterschiedliche Einwohnerzahlen bzw. Wirtschaftsstandorte oder unterschiedliche Anzahl versendeter Teilnahmeanfragen zu erklären (es wurden in jedem Bundesland mind. 35 Personen per E-Mail-Anfrage kontaktiert). Dies könnte auf mögliche Versorgungsdefizite mit Präventivleistungen (siehe hierzu Studie „Arbeitssituation von ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen“) vor allem in Kleinst- (bis zu 10 MitarbeiterInnen) und Klein- bis Mittelunternehmen (11 bis 50 MitarbeiterInnen) oder auf Nichtbefolgung der bzw. Unwissenheit über die ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen hindeuten.

Empfohlene Maßnahmen: 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

Erläuterung: Die unterschiedlichen Teilnahmezahlen nach Unternehmensbranche deuten auf eventuelle Defizite bei den ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen bzw. präventiven Maßnahmen in bestimmten Branchen hin. Während Personen aus Unternehmen der Branche Industrie sehr stark vertreten waren, waren Unternehmen mit klassischen Büroarbeiten (Branchen: öffentliche Verwaltung; Erziehung, Unterricht, Erwachsenenbildung; Grundstückswesen, Vermietung) vergleichsweise unterrepräsentiert.

Empfohlene Maßnahmen: 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

Erläuterung: Obwohl ein Großteil der befragten VertreterInnen der AN und AG Arbeitsplatzevaluierungen zur allgemeinen Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit durchführen, war

der häufigste Grund die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung. Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass einige AN und AG die Wichtigkeit und den Sinn von Prävention noch nicht erkannt haben.

Empfohlene Maßnahme: 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

Erläuterung: Der Großteil der Befragten bestätigte zwar, dass eine Evaluierung der psychischen Belastungen durchgeführt wurde oder gerade durchgeführt wird, dennoch beantworteten manche VertreterInnen der AN (12%) und AG (10%) diese Frage nicht (obwohl die Antwortoption „weiß nicht“ zur Verfügung stand). Die psychischen Belastungen wurden vielfach von ExpertInnen (ArbeitspsychologInnen) evaluiert, aber auch andere Präventivdienste (ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen etc.) sowie externe Berater, Firmen, Unternehmen, Anbieter und/oder Institutionen, deren Fachkompetenzen ungewiss sind bzw. aus dieser Studie nicht hervorgehen, führten die Evaluierung der psychischen Belastungen durch. Verbesserungsbedarf bei der Evaluierung psychischer Belastungen sahen die befragten AN vor allem in einer stärkeren Einbindung der MitarbeiterInnen bzw. deren Vertretung und die AG in der Ableitung sinnvollerer Maßnahmen. Anhand dieser Ergebnisse wird vermutet, dass die Evaluierung der psychischen Belastungen teilweise noch ein Tabuthema ist oder AN und AG darüber keine Auskunft geben wollen. Es wird außerdem angenommen, dass die Evaluierung der psychischen Belastungen von verschiedensten AnbieterInnen und Präventivdiensten durchgeführt wird und davon die Qualität abhängt.

Empfohlene Maßnahme: 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 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

Erläuterung: AN und AG dieser Studie waren sich darüber einig, dass (physische und psychische) Arbeitsplatzevaluierungen sinnvoll sind. Die Wirksamkeit von Prävention wird laut Angaben der AN und AG überwiegend über Krankenstände, Zufriedenheit der MitarbeiterInnen und/oder Unfallzahlen gemessen. Vor allem Krankenstände (z.B. durch Grippewellen) aber auch Unfallzahlen (kommen naturgemäß in bestimmten Branchen vermehrt vor) sind sehr anfällig für Verzerrungen und sagen daher oft wenig über die tatsächliche und langfristige Wirksamkeit von Prävention aus.

Empfohlene Maßnahme: 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

Erläuterung: Die Präventionszeit ist gesetzlich geregelt und gibt ein Mindestausmaß für betriebliche Prävention und ArbeitnehmerInnenschutz für Unternehmen vor. Laut den Angaben der Befragten investiert die Hälfte der AG und ca. ein Drittel der AN mehr als die gesetzlich vorgeschriebene Präventionszeit. 64% der AN-VertreterInnen und 21% der AG-VertreterInnen waren der Meinung, dass die Präventionszeit für das eigene Unternehmen zu niedrig bemessen ist. 53% der AG-VertreterInnen und 30% der AN-VertreterInnen gaben an, dass die Präventionszeit für das eigene Unternehmen genau richtig bemessen ist. Lediglich 26% der AG-VertreterInnen und 6% der AN-VertreterInnen gaben an, dass die Präventionszeit zu hoch bemessen ist. 86% der AN-VertreterInnen und 69% der AG-VertreterInnen bestätigten, dass die Kosten für Prävention dem Nutzen entsprechen oder dass der Nutzen von Prävention größer ist als die Kosten.

Empfohlene Maßnahme: 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

Erläuterung: Das ASchG sieht vor, dass AG für den ArbeitnehmerInnenschutz verantwortlich sind; dass dies sinnvoll ist, bestätigten auch die TeilnehmerInnen der Studie. Gesetzlich ist jedoch ebenfalls formuliert, dass jede/r Arbeitnehmer/in eine Eigenverantwortung für den ArbeitnehmerInnenschutz wahrnehmen muss. Laut Anmerkungen der Befragten werden AN allerdings häufig nicht zur Verantwortung gezogen.

Empfohlene Maßnahme: 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

Erläuterung: Die Präventivdienste (Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen, ArbeitspsychologInnen), die das eigene Unternehmen betreuen, wurden von den befragten AN und AG als kompetent und deren Tätigkeit als wichtig und effektiv für den ArbeitnehmerInnenschutz bewertet. Das Ergebnis der Studie bestätigte außerdem, dass beinahe jedes Unternehmen von einer Sicherheitsfachkraft und einem/r Arbeitsmediziner/in betreut wird. ArbeitspsychologInnen wurden allerdings nicht einmal von der Hälfte der befragten AN und AG für das eigene Unternehmen beauftragt.

Empfohlene Maßnahme: 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

Erläuterung: Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ist sehr umfangreich und für viele AN und AG unübersichtlich. Manche AN und AG bemängelten, dass es mittlerweile zu viele Vorschriften und einen zu hohen Dokumentationsaufwand diesbezüglich gibt. Einige wenige AN und AG sehen die verpflichtende Evaluierung psychischer Belastungen als problematisch, weil geeignete Instrumente fehlen würden oder nicht nur arbeitsbezogene Probleme evaluiert werden würden.

Empfohlene Maßnahme: 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

Erläuterung: ArbeitnehmerInnenschutz ist oftmals sehr teuer und vor allem für Klein- und Mittelbetriebe schwer zu finanzieren. Auch größere Betriebe müssen viel Geld für Prävention und den ArbeitnehmerInnenschutz aufwenden. Andererseits sparen sich Unternehmen Entgeltfortzahlungen und Produktionskostenausfälle und Krankenkassen Rehabilitationskosten für erkrankte MitarbeiterInnen, wenn präventive Maßnahmen wirksam sind und die MitarbeiterInnen gesund und leistungsfähig bleiben.

Empfohlene Maßnahme: 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.

Literatur

- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). Gesamte Rechtsvorschrift für ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Abgerufen am 17.11.2016 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910>.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz [BMASK] (2015). *Die Tätigkeit der Arbeitsinspektion im Jahr 2014*. Wien: Sozialministerium.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz [BMASK] (2016). *Die Tätigkeit der Arbeitsinspektion im Jahr 2015. Statistische Daten, Rechtsvorschriften, Personal und Organisation*. Wien: Sozialministerium.
- Hopfgartner, L., Seubert, C., Peißl, S., Sachse, P. & Glaser, J. (2016). Ein steiler Weg zum Erfolg - Die Etablierung der Arbeitspsychologie im Arbeitnehmerschutz. *Journal of Everyday Activity*, 9(1), 55-67.
- Knabl, P., & Jiménez, P. (2010). *Arbeitspsychologie in Unternehmen. Eine Bestandsaufnahme der Arbeitspsychologie aus Sicht der Unternehmen*. Graz: unveröffentlichter Bericht.
- Leoni, T. (2014). *Fehlzeitenreport 2014. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Marx, A., & Piller, E. (2011). *Betreuung der österreichischen Betriebe durch Präventivdienste. Kontroll- und Informationskampagne der Arbeitsinspektion*. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (5. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Mercer (2014). *Gesundheit im Unternehmen erfolgreich managen. Ergebnisbericht zum Mercer Health Management Survey 2014*. Wien: Mercer (Austria) GmbH.
- Sczesny, C., Keindorf, S., Droß, P. & Jasper, G. (2014). *Kenntnisstand von Unternehmen und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU (Forschungsbericht F 1913)*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Statistik Austria (2009). *Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2007*. Wien: Verlag Österreich GmbH.

AREVAA

Statistik Austria (2014). *Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2013*. Wien: Verlag Österreich GmbH.

Anhang

A1 Gesprächsleitfaden

Interviewleitfaden für die Projekte
**Arbeitsplatzevaluierung aus Sicht von ArbeitnehmerInnen (AN)
(bzw. Betriebsräten [BR]) und ArbeitgeberInnen (AG)**
– ArEvAA & ArEvBR –
Version 29.02.2016

Geplante Interviewdauer: 30 bis max. 45 Minuten

1 Einleitung

1.1 Projektvorstellung:

1.1.1 Nach der AK-Studie, in der die Binnenperspektive von ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften und ArbeitspsychologInnen auf ihre eigene Tätigkeit beleuchtet wurde, soll nun auch die Außenperspektive von AN und AG auf betriebliche Prävention, Arbeitsplatzevaluierung und die Präventivdienste eingeholt werden

1.1.2 AN & AG als Dienstleistungsempfänger

1.1.3 AG zusätzlich als Verantwortliche und Finanzierende

1.2 Projektziele:

1.2.1 Bestandsaufnahme des Informationsstandes, der Erfahrungen und der Einstellungen zum ArbeitnehmerInnenschutz in Österreich bei AN & AG

1.2.2 Handlungsempfehlungen für politische Entscheidungsträger und Praxisvertreter formulieren, um zur Verbesserung des ArbeitnehmerInnenschutzes beizutragen

1.3 Datenschutz:

1.3.1 Hinweis auf verschlüsselte Speicherung aller Angaben & anonyme Auswertung

1.3.2 Einwilligung in Aufzeichnung des Interviews einholen (und aufzeichnen)

2 Betriebliche Prävention im Allgemeinen

2.1 *Fakten (wer, was, woran, womit, wozu, wann): Könnten Sie sich bitte kurz vorstellen? (Name, Unternehmen, Position)*

2.2 *Wann und von wem (AM, SFK, AP) wurde die letzte Arbeitsplatzevaluierung durchgeführt?*

2.3 *Wurden dabei auch psychische Belastungen evaluiert?*

2.4 *Wurden Maßnahmen abgeleitet & durchgeführt (falls Evaluierung bereits durchgeführt)?*

2.5 *Was sind Ihre eigenen Erfahrungen und Berührungspunkte mit Prävention?*

2.6 *Wie bewerten Sie betriebliche Prävention allgemein? (Sinnhaftigkeit)*

2.7 *Wie bewerten Sie die Evaluierung in Ihrem Unternehmen – sowohl physischer als auch psychischer Belastungen? (Ablauf)*

2.8 *Wie bewerten Sie die Wirksamkeit von Prävention in Ihrem Unternehmen? (Kennzahlen?)*

2.9 *Was ist Ihre Meinung zur Präventionszeit – ist sie ausreichend oder (teilweise) zu viel (auch zu unflexibel)?*

2.10 *Was könnte man bei der Arbeitsplatzevaluierung verbessern? Was ist hinderlich?*

2.11 *Haben Sie durch die Evaluierung unnötige Zusatzkosten/Zusatzaufwand oder überwiegt der Nutzen die Kosten (langfristig)?*

2.12 *Macht es Sinn, dass Arbeitgeber für alles verantwortlich sind?*

3 Tätigkeit der Präventivdienste im Besonderen (AM, SFK, ArbPsych)

3.1 *Mit welchen Präventivdiensten arbeiten Sie zusammen? Was sind Ihre eigenen Erfahrungen mit Präventivdiensten (AM, SFK, AP)?*

3.2 *Wie bewerten Sie die Präventivdienste (Kompetenz, Tätigkeit, Kooperation, Effektivität)*

3.3 *Haben Sie Verbesserungsvorschläge bzgl. der Tätigkeit von Präventivdiensten (was funktioniert gut oder weniger gut)?*

3.4 *Wie bewerten Sie die Institutionen AUVA und Arbeitsinspektorat (hilfreich, zu striktes Kontrollorgan)?*

3.5 *Wo sehen Sie Verbesserungs- bzw. Änderungsbedarf in Bezug auf die AUVA oder das Arbeitsinspektorat?*

4 Ausblick und Abschluss

4.1 *Wenn Sie die Möglichkeit hätten, was würden Sie verbessern ...*

4.1.1 *... an betrieblicher Prävention und der Arbeitsplatzevaluierung (auch psychischer Belastungen) allgemein?*

4.1.2 *... an der Tätigkeit und Kooperation der Präventivdienste im Besonderen?*

4.1.3 *... an den gesetzlichen Rahmenbedingungen?*

4.1.4 *... an den Institutionen (AUVA und Arbeitsinspektorat)?*

4.2 *Welche zukünftigen Entwicklungen halten Sie für wahrscheinlich:*

4.2.1 *... für betriebliche Prävention und Arbeitsplatzevaluierung allgemein?*

4.2.2 *... für die Tätigkeit und Kooperation der Präventivdienste im Besonderen?*

4.3 *Haben Sie konkrete Wünsche / Erwartungen an dieses Projekt?*

A2 Auswertung in MS Excel

The screenshot shows an Excel spreadsheet titled 'Arbeitsalltag (Berufgruppe allgemein)'. The columns are labeled A through J. Column A contains row numbers and category labels. Column B contains survey questions. Columns C through J contain the survey results, which are blurred for anonymity. The results are represented by colored cells (yellow, red, green) indicating different levels of response or scores.

Erklärung. Die Grafik wird aus Gründen der Anonymität der teilnehmenden Personen verschwommen dargestellt und soll einen groben Eindruck zur Vorgehensweise der Auswertung geben.

A3 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Überblick über die Phasen des Projekts „Arbeitsplatzevaluierung aus Sicht von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen“, Stand November 2016.....	3
Tabelle 2. Überblick über die durchgeführten Interviews.....	6

A4 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Verteilung der Bundesländer (in alphabetischer Reihenfolge). AN = VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen, AG = VertreterInnen der ArbeitgeberInnen.....	24
Abbildung 2. Größe des Unternehmens nach MitarbeiterInnenzahl der teilnehmenden AN und AG.	25
Abbildung 3. Verteilung der Branchen der teilnehmenden AN und AG.	26
Abbildung 4. Häufigkeit von Arbeitsplatzevaluierungen.....	27
Abbildung 5. Gründe für die Durchführung der letzten Arbeitsplatzevaluierung.....	29
Abbildung 6. Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung.....	30
Abbildung 7. Wer führt Arbeitsplatzevaluierungen gewöhnlich durch?.....	31
Abbildung 8. Status quo der Evaluierung psychischer Belastungen.....	34
Abbildung 9. Phase der Evaluierung psychischer Belastungen.....	35
Abbildung 10. Wer führt/e die Evaluierung der psychischen Belastungen durch?.....	36
Abbildung 11. Zur Evaluierung psychischer Belastungen eingesetzte Verfahren.....	38
Abbildung 12. Verbesserungsbedarf bei der Evaluierung der psychischen Belastungen.....	39
Abbildung 13. Bewertung der Evaluierung psychischer Belastungen.....	41
Abbildung 14. Messung der Wirksamkeit von Prävention.....	42
Abbildung 15. Jährlich in Prävention investierte Zeit.....	44
Abbildung 16. Angemessenheit der gesetzlich vorgeschriebenen Präventionszeit.....	45
Abbildung 17. Kosten-Nutzen-Verhältnis von Arbeitsplatzevaluierungen.....	46
Abbildung 18. Verantwortung für den ArbeitnehmerInnenschutz.....	47
Abbildung 19. Bewertung der Betreuung durch die Sicherheitsfachkraft.....	48
Abbildung 20. Bewertung der Betreuung durch den/die Arbeitsmediziner/in.....	49
Abbildung 21. Bewertung der Betreuung durch den/die Arbeitspsychologen/in.....	50
Abbildung 22. Bewertung der Kooperation der Präventivdienste.....	51
Abbildung 23. Bewertung der eigenen Unfallversicherungsanstalt.....	54
Abbildung 24. Bewertung des Arbeitsinspektorates (1).....	57
Abbildung 25. Bewertung des Arbeitsinspektorates (2).....	57