

Belastungen reduzieren, Unternehmenserfolg steigern

ARBEITSPLATZEVALUIERUNG. Nicht nur aus gesetzlichen Bestimmungen, auch aus moralischen Überlegungen und aus der Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern ist es unabdingbar, sich mit dem Thema der Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter ernsthaft auseinanderzusetzen. Von Paul Machat



ZUM AUTOR
Mag. (FH) Paul Machat ist Unternehmensberater und Berufsanwärtler Steuerberater
p.machat@kanzlei-sykora.at

Als wichtigste Quelle betreffend Arbeitnehmerschutzvorschriften, dient in Österreich sicherlich das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) – dazu wurden zur Präzisierung zahlreiche Verordnungen erlassen. Gerade für Klein- und Mittelbetriebe ist es aber nicht immer einfach, neben dem täglichen Geschäft auch den Überblick über alle relevanten Bestimmungen zu bewahren – dazu wird Arbeitnehmerschutz vielerorts als unnötiger Kostenfaktor empfunden. Doch kann effektiver Arbeitnehmerschutz langfristig eher dazu beitragen, Kosten zu reduzieren und den Unternehmenserfolg zu steigern. Lange unfall- und krankheitsbedingte Ausfallzeiten von Mitarbeitern – welche durch präventive Maßnahmen vielleicht verhindert werden hätten können – stellen vor allem kleine Kanzleien vor große Herausforderungen und wirken im Extremfall sogar existenzbedrohend. Auch wenn die Gefahrenquellen in Kanzleien sicherlich weniger dramatisch, dafür aber auch weniger offensichtlich sind als z.B. in Handwerksbetrieben oder Betrieben der Schwerindustrie, so bestehen doch auch hier gesundheitliche Risiken für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche nicht zu unterschätzen sind und langfristig das Leben der Betroffenen – sowohl beruflich als auch privat – negativ beeinflussen können.

Beim Arbeitnehmerschutz wird zwischen technischen bzw. arbeitshygienischen Schutzvorschriften und Verwendungsschutzvorschriften unterschieden. Der technische Arbeitnehmerschutz betrifft z.B. Anforderungen an Arbeitsmittel oder Arbeitsräume, der Verwendungsschutz betrifft vor allem den Einsatz und die Arbeitszeiten schutzwürdiger Personen wie Schwangere oder Jugendliche.

Verpflichtung, für Sicherheit und Gesundheit zu sorgen

Für die Einhaltung der Bestimmungen ist prinzipiell der Arbeitgeber zuständig, unabhängig von der Bestellung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern oder auch Si-

cherheitsvertrauenspersonen. Grundlegende Pflichten des Arbeitgebers finden sich beispielsweise in § 3 ASchG.

Ebenfalls im ASchG – konkret in §§ 4 und 5 – findet sich die Verpflichtung, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren und Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen – d.h. zu evaluieren. Die Evaluierung betrifft insbesondere die Gestaltung der Arbeitsstätte, von Arbeitsplätzen und von Arbeitsmitteln, aber auch Arbeitsabläufe und die Art der Tätigkeit sind genauer zu prüfen. Die Arbeitsplatzevaluierung soll dem Arbeitgeber dabei helfen, auf systematische und organisierte Weise, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer stetig zu verbessern. Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren beziehungsweise der Belastungen sind geeignete Maßnahmen zur Gefahren- und Belastungsverhütung festzulegen. Die Evaluierung ist ein stetiger Prozess aus Überprüfung und – falls notwendig – Anpassung der abgeleiteten Maßnahmen. Dies gilt umso mehr nach Unfällen und bei Eintritt arbeitsbedingter Erkrankungen. Die Durchführung hat durch eine fachlich geeignete Person vor Ort zu erfolgen – diese kann aus dem Unternehmen kommen, aber auch externe Berater können Hilfestellung leisten. Die Verantwortung für die Durchführung liegt jedenfalls beim Arbeitgeber. Die getroffenen Maßnahmen müssen den Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht werden. Eine Unterweisung der Mitarbeiter zu deren Arbeitsplatz und Tätigkeit sollte bei jeder Änderung, aber auch bei neuen Mitarbeitern vor Aufnahme der Tätigkeit nachweislich erfolgen.

Der Prozess der Evaluierung und die Umsetzung der Maßnahmen muss in den sogenannten „Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten“ schriftlich festgehalten werden. Hilfestellungen und Musterdokumente finden sich auf der Seite www.eval.at und bei der AUVA.

Während eine grundsätzliche Evaluierung der Gefahren am Arbeitsplatz bereits seit 15 Jahren verpflichtend ist, ist seit Jänner 2013 auch die Notwendigkeit der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen gesetzlich ausdrücklich verankert. Gegenstand dieser Evaluierung sind ausschließlich die Bedingungen, unter denen die Arbeit stattfindet, das heißt nicht etwa die Messung von Arbeitszufriedenheit, Leistung oder Stress einzelner Mitarbeiter, sondern konkrete Einflussfaktoren aus den

Factbox

ARBEITNEHMERSCHUTZ

Für Unternehmen in Österreich bestehen im Bereich des Arbeitnehmerschutzes zahlreiche Rechtsvorschriften, deren Nichteinhaltung eine Verwaltungsübertretung darstellt und zu empfindlichen Geldstrafen (im Wiederholungsfall bis zu EUR 16.659,-) sowie zu zivilrechtlichen Ansprüchen von Geschädigten führen kann.

Bereichen Arbeitsaufgabe und Tätigkeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und Organisationsklima. Psychische Belastungen dürfen nicht mit psychischen Erkrankungen verwechselt werden. Der Begriff „Psyche“ bezieht sich auf das „Innere“, das heißt das Seelenbefinden des Menschen. Sie hat Einfluss auf Aufmerksamkeit, Erinnerungs- und Konzentrationsvermögen genauso wie auf emotionale Prozesse wie Freundlichkeit und Einfühlungsvermögen – zwei im Dienstleistungsgeschäft nicht zu verachtende Fähigkeiten. Gerade im Bereich der psychischen Belastungen ist es von Vorteil, speziell geschulte externe Berater hinzuziehen – nicht nur bei der Erhebung der bestehenden Belastungen, auch bei der Entwicklung von Maßnahmen zu deren Reduktion.

Als Beispiel für Belastungen im Bereich der Tätigkeit können die emotionale Belastung durch den Umgang mit schwierigen Klienten oder der hohe Grad an Verantwortung durch weitreichende Konsequenzen bei fehlerhafter Arbeit genannt werden – bei laufenden Abgabenprüfungen kann sich der von Mitarbeitern dadurch verspürte Druck weiter verstärken. Rückhalt und Unterstützung durch die Geschäftsführung sind unerlässlich, um diese Belastung zu reduzieren. Mitarbeitergespräche und Feedback helfen, Überlastung frühzeitig zu erkennen.

Be- und Überlastung der Angestellten

Im Bereich der Arbeitsorganisation spielen das Arbeitstempo – in Zusammenhang mit Termindruck durch klar vorgegebene Abgabefristen –, aber auch unklare Zuständigkeiten oder Arbeitsanweisungen eine Rolle. Werden hier durch die Geschäftsleitung keine Strukturen und klaren Kompetenzen festgelegt, kann es schnell zu Be- und Überlastung der Angestellten kommen. Um Belastungen durch die Arbeitsumgebung zu vermeiden, sind beispielsweise Lärmquellen zu eruieren und zu eliminieren. Doch auch das Raumklima, die Beleuchtung und sogar die zum Einsatz kommende Software können unter Umständen psychisch belasten.

Unter dem Punkt Organisationsklima können das Führungsverhalten, die Kommunikation und der Teamzusammenhalt subsumiert werden. Teamaktivitäten und Betriebsveranstaltungen können in diesem Bereich schnell positive Effekte erzielen.

Bei der Findung von Maßnahmen zur Belastungs- und Unfallprävention ist es hilfreich, sich am „T.O.P.-Ansatz“ zu orientieren. Dies bedeutet, dass – sollte die Belastungsquelle nicht überhaupt beseitigt werden können – vorrangig technische und organisatorische Schutzmaßnahmen zu treffen sind und nur, falls diese nicht erfolgversprechend sein sollten, oder allenfalls als Ergänzung personenbezogene Maßnahmen.

Die Effizienz der Maßnahmen und der Nutzen aus der Evaluierung steigen mit dem Engagement von Arbeitgeber und Arbeitnehmern gleichermaßen. Idealerweise werden

Um Belastungen durch die Arbeitsumgebung zu vermeiden, sind z.B. Lärmquellen zu eruieren und zu eliminieren. Doch auch das Raumklima, die Beleuchtung und sogar die zum Einsatz kommende Software können unter Umständen psychisch belasten

Zuständigkeiten und Arbeitsschritte für die Umsetzung festgelegt, falls notwendig kann externe Unterstützung – insbesondere Arbeitspsychologen – hinzugezogen werden.

Die Erfahrung zeigt, dass die Evaluierung dort die positivsten Auswirkungen hat, wo sie nicht nur als „lästige Pflicht“, sondern als Gelegenheit gesehen wird, das Arbeitsklima, die Mitarbeiterzufriedenheit und in weiterer Folge den Unternehmenserfolg nachhaltig zu steigern. An unbelasteten und ergonomischen Arbeitsplätzen kann besser, effizienter und auch fehlerfreier gearbeitet werden. Die Mitarbeiter von Beginn an und kontinuierlich einzubinden und von der Vorteilhaftigkeit der Vorkehrungen zu überzeugen, führt zu Akzeptanz und Exekution der getroffenen Maßnahmen. ■