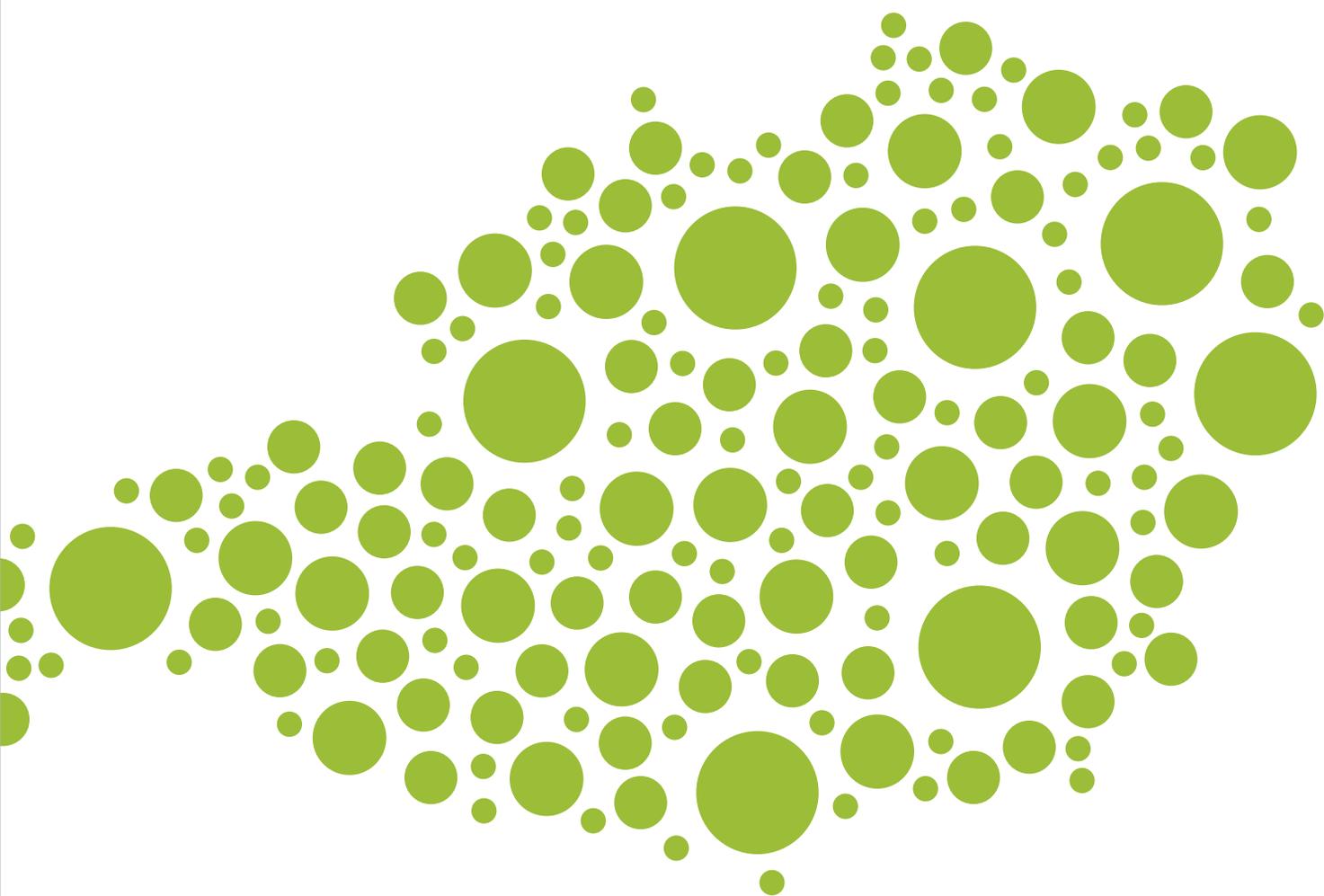


# Leitfaden Psychische Gesundheit

*Kombinierte Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen  
gem. ASchG bzw. B-BSG und Betrieblicher Gesundheitsförderung*





# Impressum

## Herausgeber

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

## Für den Inhalt verantwortlich

Oberösterreichische Gebietskrankenkasse

Österreichisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung

Ansprechperson: Mag. Christoph Heigl

## Autorinnen und Autoren (in alphabetischer Reihenfolge)

Mag. Andrea Blattner (Arbeitspsychologische Beratung & Evaluation)

Ing. Mag. Gerhard Elsigan (ppm forschung + beratung)

## Redaktion (in alphabetischer Reihenfolge)

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

Bundesarbeitskammer

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Zentral-Arbeitsinspektorat

Burgenländische Gebietskrankenkasse

Fonds Gesundes Österreich

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Industriellenvereinigung

Institut für Gesundheitsförderung und Prävention

Kärntner Gebietskrankenkasse

Niederösterreichische Gebietskrankenkasse

Oberösterreichische Gebietskrankenkasse

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Salzburger Gebietskrankenkasse

Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft

Steiermärkische Gebietskrankenkasse

Tiroler Gebietskrankenkasse

Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau

Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter

Wiener Gebietskrankenkasse

Wirtschaftskammer Österreich

## Zitiervorschlag

Blattner, A. Elsigan, G. (2015): Leitfaden Psychische Gesundheit – Kombinierte Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen gem. ASchG bzw. B-BSG und Betrieblicher Gesundheitsförderung.

Hrsg: Österreichisches Netzwerk für BGF. Wien.

## Grafische Umsetzung

Boom Jelly | [www.boomjelly.com](http://www.boomjelly.com)

## Fotos

Hermann Wakolbinger (S.7)

Shutterstock (S. 4 & 8)

 *Gesundheit ist ein Weg,  
der sich bildet, indem man ihn geht;  
(und gangbar macht.)*

Heinrich Schipperges | Medizinhistoriker

# Kurzfassung

**D**ieser Leitfaden bietet Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern sowie Akteurinnen und Akteuren (wie z.B. Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern, Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen, BGF-Projektleiterinnen und BGF-Projektleitern, Betriebsrätinnen und Betriebsräten etc.) in Betrieben und Beraterinnen und Beratern Unterstützung, wenn die Arbeitsplatzevaluierung um den Aspekt der psychischen Belastungen erweitert und dieses Vorhaben mit einem Projekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) kombiniert werden soll. Die Durchführung bzw. Vervollständigung der Arbeitsplatzevaluierung ist eine gesetzliche Aufgabe jedes Betriebs. Der Leitfaden wurde notwendig, weil Betriebe und beratende Institutionen auf methodische Fragen bei der parallelen Durchführung beider Vorhaben gestoßen sind und sicher sein möchten, dass ihr Vorgehen grundsätzlich gesetzeskonform ist.

Der Text zeigt die gemeinsam durchführbaren Arbeitsschritte und macht sichtbar, in welcher Weise die beiden Prozesse verknüpft werden können, damit Synergien aus der Kombination gewonnen werden können.

Die Arbeitsplatzevaluierung legt den Fokus auf die Umstände und Rahmenbedingungen der jeweiligen Tätigkeit bzw. auf die Tätigkeit selbst und liefert Erkenntnisse darüber, ob in diesen Arbeitsbedingungen Gefahren für die Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verborgen sind. In der BGF spielen Verhaltens- und Lebensstilelemente sowie die persönliche Einschätzung von gesundheitlich relevanten Faktoren durch die Beschäftigten, neben den Arbeitsbedingungen, eine zusätzliche Rolle. Gemeinsam ist beiden Prozessen, dass sie erst durch die aktive Mitwirkung der Beschäftigten wirklich ertragreich werden. Der Betrieb kann diese Mitwirkung durch entsprechende Information, durch geeignete Messverfahren sowie durch die Organisation von Workshops als Beteiligungsplattform unterstützen.

Zu beachten sind vor allem die Anforderungen an Erhebungsverfahren und besondere Dokumentationsverpflichtungen nach den Regeln des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes. Grundsätzliche Unterschiede bestehen beim Umgang mit Schlussfolgerungen bzw. Verbesserungsvorschlägen. Dort wo die Arbeitsplatzevaluierung Hinweise auf notwendige Konsequenzen (Verbesserungen) liefert, ist der Betrieb zur Umsetzung verpflichtet. Die Umsetzung von Maßnahmen aus der BGF ist – wie das gesamte Vorhaben der BGF – eine freiwillige Leistung des Betriebs.

Beide Prozesse lassen sich gut miteinander verknüpfen und Synergien im Prozess können genutzt werden. Dies schont die Ressourcen des Betriebs und die beiden Prozesse unterstützen sich gegenseitig. Ein Betrieb gewinnt nicht nur gesündere Arbeitsbedingungen und als Konsequenz gesündere Beschäftigte, sondern auch Rechtssicherheit.

# Inhaltsverzeichnis

<b>S. 5</b>	1. Zur Verwendung des Leitfadens
.....	
<b>S. 6</b>	2. Die beiden Prozesse zu mehr Gesundheit im Betrieb
.....	
<b>S. 6</b>	2.1 Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen
.....	
<b>S. 7</b>	2.2 Betriebliche Gesundheitsförderung
.....	
<b>S. 8</b>	3. Einordnung der beiden Prozesse in die betriebliche Organisation
.....	
<b>S. 10</b>	3.1 Synergien
.....	
<b>S. 16</b>	4. Kombinierte Umsetzung in der Praxis
.....	
<b>S. 18</b>	4.1 Beteiligte festlegen, Zuständigkeiten klären
.....	
<b>S. 20</b>	4.2 Konzept erstellen
.....	
<b>S. 22</b>	4.3 Ausgangssituation erheben
.....	
<b>S. 27</b>	4.4 Maßnahmen vereinbaren
.....	
<b>S. 29</b>	4.5 Umsetzen von Maßnahmen & Prüfen / Evaluation
.....	
<b>S. 31</b>	4.6 Information der Mitarbeiter/innen
.....	
<b>S. 35</b>	4.7 Dokumentation
.....	
<b>S. 36</b>	Literaturverzeichnis



## Abkürzungsverzeichnis

<b>AGG</b>	Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz
<b>AMED</b>	Arbeitsmediziner/in
<b>ASchG</b>	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
<b>ASVG</b>	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
<b>AU-Analyse</b>	Arbeitsunfähigkeitsanalyse
<b>AUVA</b>	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
<b>B-BSG</b>	Bundes-Bedienstetenschutzgesetz
<b>BGF</b>	Betriebliche Gesundheitsförderung
<b>BR</b>	Betriebsrätin/Betriebsrat
<b>DOK-VO</b>	Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (BGBl. Nr. 478, zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 53/1997)
<b>FGÖ</b>	Fonds Gesundes Österreich
<b>ggf.</b>	gegebenenfalls
<b>GF</b>	Geschäftsführung
<b>GfG</b>	Bundesgesetz über Maßnahmen und Initiativen zur Gesundheitsförderung, -aufklärung und -information (Gesundheitsförderungsgesetz – GfG 1998)
<b>GVP</b>	Gesundheitsvertrauensperson
<b>i.V.m</b>	in Verbindung mit
<b>ÖNBGF</b>	Österreichisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung
<b>PV</b>	Personalvertretung
<b>SFK</b>	Sicherheitsfachkraft
<b>SG-Dokument</b>	Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument
<b>SVP</b>	Sicherheitsvertrauenspersonen
<b>WHO</b>	Weltgesundheitsorganisation



## 1. Zur Verwendung des Leitfadens

**D**ie Verpflichtung zum Schutz der Gesundheit von Beschäftigten und die Möglichkeit, Projekte zur BGF durchzuführen, gelten sowohl in privatwirtschaftlich organisierten Betrieben als auch im öffentlichen Dienst. Der ArbeitnehmerInnenschutz ist im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), für den öffentlichen Bereich im Bundesbedienstetenschutzgesetz (B-BSG) und in Gesetzen für die Landes- und Gemeindebediensteten geregelt und verpflichtet Arbeitgeber/innen, für Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten Sorge zu tragen. BGF stellt eine freiwillige Leistung des Betriebes dar.

Dieser Leitfaden bietet Ihnen Hinweise, wie Synergien durch die Verbindung beider Ansätze realisiert werden können. Detaillierte Informationen für beide Prozesse entnehmen Sie fach einschlägigen Publikationen. Eine Literaturliste sowie eine Liste der Onlinequellen finden Sie im Anhang dieses Leitfadens.

Auch Kleinst- und Kleinunternehmen<sup>1</sup> können die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen mit einem BGF-Projekt verknüpfen und die Hinweise in diesem Leitfaden für die Vorbereitung verwenden. Für den kleinen Betrieb gelten grundsätzlich dieselben ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften. In einer entsprechend übersichtlicheren inneren Organisation werden jedoch weniger Personen für Organisation und Umsetzung zuständig sein. Unterstützung bietet sowohl das Österreichische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF) als auch die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA, insbesondere AUVAsicher).

<sup>1</sup> Definition laut Empfehlung der EU-Kommission nach dem Hauptkriterium der MitarbeiterInnenzahl: Kleinunternehmen bis 9 Mitarbeiter/innen, Kleinunternehmen von 10 bis 49 Mitarbeiter/innen (WKO).

Dieser Leitfaden wendet sich an Entscheidungsträger/innen sowie Akteurinnen/Akteure (z.B. Arbeitsmediziner/innen (AMED), BGF-Projekt-leiter/innen, Betriebsrätinnen/Betriebsräte, Arbeitspsychologinnen/Arbeitspsychologen etc.) in Betrieben und Verwaltungseinrichtungen sowie an Berater/innen. Ziel des Leitfadens ist es, Sie bei der gemeinsamen Umsetzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) und der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen zu unterstützen.

Zusätzlich sei darauf hingewiesen, dass dieser Leitfaden nicht nur im Falle des erstmaligen Einstiegs in die BGF angewendet werden kann, sondern die Inhalte ebenso gültig sind, wenn BGF bereits seit geraumer Zeit umgesetzt wird.

„Ziel des Leitfadens ist es, Sie bei der gemeinsamen Umsetzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) und der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen zu unterstützen.“

## 2. Die beiden Prozesse zu mehr Gesundheit im Betrieb

### 2.1 Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen

**I**n den letzten Jahren ist deutlich geworden, dass den psychischen Belastungen mehr Bedeutung beigemessen werden muss. Viele Betriebe sehen daher jetzt auch die Notwendigkeit, abgesehen von der gesetzlichen Verpflichtung, ihren ArbeitnehmerInnenschutz durch eine systematische Arbeitsplatzevaluierung der psychischen Belastungen zu erweitern.

Die Arbeitsplatzevaluierung und die Umsetzung von Schutzmaßnahmen schaffen nicht nur gesündere Arbeitsverhältnisse, sondern auch Rechtssicherheit für den Betrieb, weil damit eine gesetzliche Verpflichtung erfüllt wird.

Im präventiv ausgerichteten ArbeitnehmerInnenschutz wird von jedem Betrieb verlangt, die für die Arbeitnehmer/innen bestehenden Gefahren am Arbeitsplatz zu ermitteln und zu beurteilen (§§ 4 und 7 ASchG). Diese Gefahren können in der Beschaffenheit der Arbeitsstätte (z.B. Gebäude, Räumlichkeiten), der Arbeitsmittel (z.B. Werkzeuge, Maschinen), der Arbeitsstoffe, der Arbeitsplätze, der Arbeitsverfahren oder der Arbeitsaufgaben begründet sein sowie im Stand des Wissens der Beschäftigten. Psychische Belastungen können sich insbesondere aus den Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten, dem Sozial- und Organisationsklima, der Arbeitsumgebung sowie der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation ergeben. Im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung muss der Betrieb bei Bedarf nachweisbar wirksame Schutzmaßnahmen ableiten und umsetzen.

Die ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften verlangen, dass die Arbeitsbedingungen von Anfang an gesund gestaltet und laufend verbessert werden. Dort, wo sich in der modernen Arbeitswelt die Umstände der Arbeit aufgrund der wirtschaftlichen Dynamik, technischer und/oder

organisatorischer Entwicklungen verändern und wo sich das Wissen um die gesundheitlichen Auswirkungen erweitert, ist die Arbeitsplatzevaluierung regelmäßig zu überarbeiten oder ggf. zu wiederholen. Anlässe hierfür sind auch Vorfälle, die auf Lücken im Sicherheits- und Gesundheitssystem des Betriebs schließen lassen. Dies gilt ausdrücklich auch für Vorfälle, die negative Folgen nach sich ziehen können. Dieser laufende Verbesserungsprozess ist in vielen Betrieben bereits selbstverständlich geworden.

Die Evaluierung soll den spezifischen Gegebenheiten des Betriebs Rechnung tragen. Deshalb organisiert jeder Betrieb diesen Prozess selbst und bestimmt die dafür zuständigen Personen und Funktionsträger/innen (Evaluierungsteam). Neben den Präventivfachkräften (AMED und SFK) können entsprechend den fachlichen Fragen auch andere Expertinnen und Experten – im Fall der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen insbesondere Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen – einbezogen werden. Wichtig ist jedenfalls die aktive Einbindung der Beschäftigten, deren Vertretung (BR/PV) und der Sicherheitsvertrauensperson(en) (SVP).

Bei der Maßnahmenauswahl hat die Gefahrenvermeidung Priorität. Nur wenn dies nicht möglich ist, kommen organisatorische und/oder technische Maßnahmen infrage, die die Person von der Gefahr abschirmen. Die/den einzelne/n Arbeitnehmer/in zu gesundem und sicherem Verhalten (z.B. zum Tragen einer persönlichen Schutzausrüstung) zu verpflichten ist nur dann angezeigt, wenn die zuvor genannten Möglichkeiten ausgeschöpft sind.

Die systematische Arbeitsplatzevaluierung und die in diesem Kontext abgeleiteten Maßnahmen müssen nachvollziehbar sein, dem neuesten Stand der Technik und den Erkenntnissen auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechen.

Sie sind im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument (SG-Dokument) zu erfassen (DOK-VO<sup>2</sup>). Diese Dokumente sind unter anderem auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bzw. den SVP und/oder der/dem Betriebsrätin und Betriebsrat (BR) bzw. der Personalvertretung (PV) zugänglich zu machen. Die Umsetzung der Maßnahmen und ihre Wirksamkeit müssen schließlich überprüft (und gegebenenfalls korrigiert) werden.

### 2.2 Betriebliche Gesundheitsförderung

**B**etriebliche Gesundheitsförderung zielt auf den Erhalt und die Förderung der Gesundheit von Beschäftigten in gesunden Unternehmen ab. Die positive und umfassende Definition von Gesundheit als Wohlbefinden auf körperlicher, psychischer und sozialer Ebene spiegelt die Ressourcenorientierung der BGF wieder. Die BGF ist ein Prozess, der von gesundheitsorientierten Einzelmaßnahmen im Betrieb abzugrenzen ist.

*Gesundheit entsteht dort, wo Menschen leben und arbeiten. Daher beeinflusst – neben dem Verhalten von Menschen – insbesondere die Lebensumwelt (u. a. der Arbeitsplatz), in der sich die Person befindet, die Gesundheit.*

Um Ressourcen zu stärken und Belastungen zu reduzieren, kennt die BGF vier Zugänge:

- die Reduktion von Belastungen durch Änderung der Rahmenbedingungen im Unternehmen (→ Verhältnisorientierung)
- den Aufbau von Ressourcen auf Ebene des Unternehmens (z.B. durch Organisationsentwicklung mit dem Ziel der Schaffung gesünderer Strukturen und Aufbau einer entsprechenden Unternehmenskultur → Verhältnisorientierung)
- die Reduktion gesundheitsschädigenden Verhaltens der Mitarbeiter/innen (→ Verhaltensorientierung)
- die Stärkung persönlicher Fähigkeiten und Ressourcen der Mitarbeiter/innen (→ Verhaltensorientierung)

Ein umfassendes BGF-Projekt formuliert Ziele und setzt partizipativ erarbeitete Maßnahmen sowohl auf der Verhältnis- als auch der Verhaltens Ebene. Es orientiert sich am Managementkreislauf – erheben, Ziele setzen, planen, durchführen und evaluieren (Prozess-, Struktur- und Ergebnisevaluation). Das Ziel nach Projektabschluss ist die Integration von Methoden und Projektergebnissen in den betrieblichen Alltag.

<sup>2</sup> Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (BGBl.Nr. 478, zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 53/1997)



### 3. Einordnung der beiden Prozesse in die betriebliche Organisation

**S**owohl der ArbeitnehmerInnenschutz als auch die BGF (und das für diese Publikation nicht relevante Wiedereingliederungsmanagement) sind Teile der/s Betrieblichen Gesundheitspolitik/-managements (siehe Abbildung 1). Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist ein Teil der allgemeinen Arbeitsplatzevaluierung, die wiederum ein Teil eines systematischen ArbeitnehmerInnenschutzes im Betrieb darstellt. Auch die BGF deckt verschiedene gesundheitsrelevante Themen ab und befasst sich u.a. mit dem Thema der psychischen Gesundheit.

**Abbildung 1:** Einordnung ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung, Wiedereingliederungsmanagement in die Betriebliche Gesundheitspolitik

Betriebliches Gesundheitsmanagement Betriebliche Gesundheitspolitik		
<p><b>Arbeitnehmer-Innenschutz</b></p> <p>Menschengerechte Arbeitsgestaltung durch Gefahrenprävention</p> <p><b>ASchG</b> <i>Insb. §§ 4,6 und 7</i></p> <p>PFLICHT</p>	<p><b>Betriebliche Gesundheitsförderung</b></p> <p>Förderung und Erhalt von Gesundheit</p> <p><b>AVSG § 154b</b> <i>GfG</i></p> <p>FREIWILLIG</p>	<p><b>Wiedereingliederungsmanagement</b></p> <p>Wiedereingliederung von Erkrankten</p> <p><b>AGG</b></p> <p>FREIWILLIG</p>



Die Arbeitsplatzevaluierung physischer und psychischer Belastungen und die BGF können als einander ergänzende Konzepte verstanden werden. Badura und KollegInnen haben diese beiden Konzepte im Begriffspaar „Reduzierung und Vermeidung von Gesundheitsrisiken“ in Verbindung mit „Erschließung von Gesundheitspotenzialen“ verknüpft (Franzkowiak, 2010).

Beide Prozesse haben die Ableitung und Umsetzung von treffsicheren Maßnahmen zur Aufrechterhaltung und Förderung der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter/innen zum Ziel.

Mit diesem gemeinsamen Ziel werden mögliche Schnittstellen der beiden – in diesem Fall zeitlich parallel ablaufenden – Prozesse dargestellt. Die Vorteile dieser gleichzeitigen Umsetzung liegen

- im wechselseitigen Profitieren von Qualitätsstandards,
- in der Erweiterung des Prozess- und Projekt-Know-hows der mit Gesundheit und Sicherheit im Betrieb befassten Funktionsträger/innen,
- in der Nutzung eventuell bereits etablierter Organisationsstrukturen,
- in der Kostenreduktion bei Nutzung gemeinsamer Ressourcen,
- in der gemeinsamen Nutzung von Workshops (z.B. Workshop zur Konzeptarbeit, Workshop zur Erhebung bzw. Ermittlung von Belastungen, Workshop zur Maßnahmenableitung),
- in der erhöhten Aufmerksamkeit für Gesundheit durch die innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der BGF,
- in der Schaffung von Grundlagen für ein umfassendes Gesundheitsmanagement im Betrieb,
- im Sichtbarmachen des Engagements der Geschäftsleitung für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz.

Damit das Endergebnis einer gemeinsamen Durchführung sowohl den Anforderungen einer Arbeitsplatzevaluierung als auch jenen eines BGF-Projekts entspricht, müssen bestimmte methodische und organisatorische Rahmenbedingungen beachtet werden. Einzelne Teile beider Verfahren können weder als Alternativen verstanden noch einfach beliebig kombiniert werden.



### 3.1 Synergien

Die nachfolgende Abbildung 2 verdeutlicht die Besonderheiten der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen und der BGF sowie die Möglichkeiten der Nutzung von Synergien in den verschiedenen Phasen 1 bis 8 der beiden Prozesse.



**Abbildung 2:** Synergien der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen und der BGF (eigene Darstellung, 2015).

### Fokus

Der Fokus der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen als Teilbereich der Arbeitsplatzevaluierung im Betrieb liegt auf der Ermittlung und Beseitigung/Reduktion von psychischen Belastungen, die in weiterer Folge zu negativen Beanspruchungsfolgen für die Beschäftigten führen können. Die BGF beschäftigt sich v.a. mit dem Aufbau von Ressourcen, aber auch mit der Beseitigung von Gefahren im Sinne eines umfassenden Gesundheitsbegriffs auf körperlicher, psychischer und sozialer Ebene (Europäisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung, 2007). Diese beiden Sichtweisen können sich zugunsten umfassender Maßnahmen für mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ergänzen.

### Akteurinnen und Akteure

Zentrale Akteurinnen und Akteure in beiden Prozessen sind die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber, Betriebsrätinnen und Betriebsräte bzw. Personalvertreter/innen, Präventivfachkräfte und weitere für Sicherheit und Gesundheit zuständige Personen im Betrieb. In der BGF werden speziell für die Planung und Umsetzung des Projekts verantwortliche Mitarbeiter/innen (BGF-Projektleiter/in, BGF-Projektteammitglieder) sowie eventuell externe Berater/innen (BGF-Expertinnen und BGF-Experten) beauftragt.<sup>3</sup> Durch die gemeinsame Organisation der beiden Prozesse können dieselben innerbetrieblichen und teilweise auch externen Fachkräfte ressourcenschonend eingesetzt werden.

### Ermitteln/IST-Analyse

Eine Erhebung im Betrieb mit Bezug zum Thema Gesundheit mittels Messverfahren, wie z.B. Fragebögen, Beobachtungsverfahren oder Gruppendiskussionen, liefert Daten und erzeugt Aufmerksamkeit. Sie weckt damit Erwartungen, lässt die Mitarbeiter/innen über gesundheitsrelevante Fragen nachdenken und bereitet damit den Boden für das systematische Entwickeln von Verbesserungsvorschlägen. Wichtig ist, dass nur wissenschaftlich geprüfte Messverfahren zum Einsatz kommen, die im Falle der Kombination der beiden Prozesse auch alle inhaltlichen, formalen und qualitativen Anforderungen und Vorgaben erfüllen.

### Handlungsfelder

Messverfahren zur Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen untersuchen gezielt psychisch belastende Aspekte in den Arbeitsbedingungen. In BGF-Projekten werden weitere Faktoren, wie beispielsweise die Einschätzung des persönlichen Gesundheitszustands, des Gesundheitsverhaltens oder der Arbeitszufriedenheit erhoben. Im partizipativen Prozess der Maßnahmenableitung im Rahmen von BGF-Projekten überlässt man den projektbezogenen betrieblichen Entscheidungsgremien,

<sup>3</sup> Für die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen werden im ASchG zusätzlich zu den Präventivfachkräften insbesondere Arbeits- und Organisationspsychologinnen und Arbeits- und Organisationspsychologen als Expertinnen und Experten erwähnt.

auf welche Handlungsfelder sie sich bei der Ableitung von Maßnahmen konzentrieren möchten. Im Gegensatz dazu sind bei der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen bei festgestellten psychischen Gefahren verpflichtend Maßnahmen zu deren Reduzierung zu setzen.

### Maßnahmen ableiten

Maßnahmen können durch interne und/oder externe Expertinnen und Experten abgeleitet (erarbeitet) werden. Dabei ist es nützlich, die Mitarbeiter/innen als Expertinnen und Experten für die eigenen Arbeitsbedingungen einzubeziehen.

### Maßnahmen

Im Prozess der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen werden in erster Linie verhältnisorientierte Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt. Diese müssen an der Gefahrenquelle ansetzen, kollektiv wirksam sein, wissenschaftlichen Standards entsprechen und nachweisbar wirksam sein. In der BGF sind zusätzlich auch verhaltensorientierte Maßnahmen möglich. Es sei darauf hingewiesen, dass für die kombinierte Umsetzung von verhaltens- sowie verhältnisorientierten Maßnahmen die größte Wirksamkeit besteht.

### Überprüfung

Zu beiden Prozessen gehört die Prüfung der gesetzten Maßnahmen in Hinblick auf die beabsichtigten positiven Veränderungen (Wirksamkeitskontrolle von Maßnahmen). Bei der BGF wird eine Evaluation auf Prozess-, Struktur- und Ergebnisebene angestrebt.

### Anpassen/Weiterführen

Die Sicherung der Nachhaltigkeit von BGF wird durch die Überführung in die Linienorganisation im Sinne eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements angestrebt. Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen muss mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Rahmen des systematischen Arbeitnehmerschutzes weiterverfolgt werden. Die gesetzten Maßnahmen müssen entsprechend ihres Wirksamkeitsnachweises ggf. angepasst oder adaptiert werden.

### Weitere Vorteile einer synergetischen Umsetzung

#### **Mitwirkung der Beschäftigten in Form von Workshops**

In der BGF versteht man unter Workshops kleine Arbeitsgruppen zur Mitwirkung der Arbeitnehmer/innen an der Analyse der Verhältnisse an den Arbeitsplätzen, der persönlichen Ressourcen und Belastungen und der Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen (z.B. Gesundheitszirkel, Fokusgruppen). Diese sind in BGF-Projekten fixer Bestandteil zur partizipativen Maßnahmengestaltung. Auch bei der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist die Workshopmethode eine Möglichkeit der Belastungsermittlung und Maßnahmenableitung. Wenn die Beschäftigten

an Beurteilungs- und Problemlösungsprozessen mitwirken, unterstützt dies die Entwicklung von Maßnahmen, die den Verhältnissen des konkreten Betriebs entsprechen, gut umsetzbar sind und den Bedarf und die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen berücksichtigen.

Wenn sowohl für BGF als auch für die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen Workshops als Arbeitsform vorgesehen sind, können die Workshopgruppen jeweils für beide Vorgehensweisen eingesetzt werden. Beispielsweise arbeitet man zuerst an der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen und bearbeitet anschließend weitere gesundheitsrelevante Fragestellungen. Der meist begrenzte Freiwilligenpool eines Betriebs wird dadurch nicht überfordert und die in der Workshopgruppe eingeübte Gesprächskultur kann länger genützt werden.

#### **Projekt als Form der gemeinsamen Bearbeitung**

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen als Konsequenz der Vorschriften zum Schutz der Beschäftigten ist grundsätzlich als unbefristeter Prozess zu verstehen. Es empfiehlt sich jedoch, die jetzt angestrebte systematische Erweiterung der bestehenden Arbeitsplatzevaluierung um den Bereich der psychischen Belastungen als Projekt zu organisieren. Die Projektform erleichtert es, diesen Fragenkomplex zügig zu bearbeiten und damit die gesamte Arbeitsplatzevaluierung auf den gewünschten neuen Stand zu bringen. Ein derartiges Vorhaben kann organisatorisch und inhaltlich gut mit einem Projekt zur BGF kombiniert werden. Im weiteren Verlauf sollten sowohl die Inhalte des ASchG als auch der BGF dauerhaft in die Betriebsabläufe integriert werden.

#### **Höherer Stellenwert von Gesundheit im Betrieb**

Die Kombination der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen als gesetzliche Aufgabe und der BGF als freiwillige Leistung kann durch die Beschäftigten im Betrieb positiv wahrgenommen werden und dadurch den Stellenwert von Gesundheit im Unternehmen erhöhen. Gesunde Mitarbeiter/innen sind zufriedener, produktiver und tragen somit maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei. In einem kombinierten Prozess (BGF und Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen) können zusätzliche Ressourcen mobilisiert werden (wie z.B. Budget, Aufmerksamkeit, Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit durch die Mitarbeiter/innen).

#### **SG-Dokument und Gesundheitsberichte schaffen Bewusstsein und Verbindlichkeit**

Die BGF sieht laufend Informationen und Berichte an die Belegschaft vor (z.B. mittels Gesundheitsbericht und anderen geeigneten Kommunikationskanälen), wodurch sowohl für die BGF als auch für die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen von Anfang an zusätzliches Interesse

und zusätzliche Motivation erzeugt wird. Die Festlegung von Maßnahmen der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im SG-Dokument ermöglicht eine zusätzliche Verbindlichkeit und Prioritätensetzung.

#### **Betriebsausgaben und Förderungen**

Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen fällt in die gesetzlichen Verpflichtungen jedes Unternehmens. Die Kosten hierfür sind Betriebsausgaben, Förderungen sind nicht vorgesehen. Bei der BGF können Kostenzuschüsse<sup>4</sup> und Sachleistungen von diversen Stellen, wie z.B. vom Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) oder den Gebietskrankenkassen beantragt werden. Kostenzuschüsse und Sachleistungen (wie z.B. die Durchführung einer Fragebogenerhebung, Beratungsleistungen für das BGF-Projektteam) werden entsprechend ihren Richtlinien unter anderem von den Mitgliedern des ÖNBGF oder dem FGÖ (FGÖ 2015), fallweise auch von anderen Institutionen gewährt. Die Zusammenarbeit mit Fördergeber/innen verlangt meist, dass der Betrieb eine Vereinbarung mit der unterstützenden Institution abschließt. Möglicherweise verlangen Förderrichtlinien, dass Laufzeiten, Fristen, Berichtszeitpunkte, Berichtsformate in einer im konkreten Betrieb sonst nicht üblichen Art festgelegt werden. Im Gegenzug profitiert der Betrieb von solchen Kooperationen durch zusätzliche Mittel und insbesondere durch externes Know-how.

#### **Schaffung von Grundlagen für ein umfassendes Gesundheitsmanagement im Betrieb**

Wie in *Abbildung 1* dargestellt, gehören der gesetzliche Schutz der Beschäftigten als auch die BGF (und das Wiedereingliederungsmanagement) unter das Dach der Betrieblichen Gesundheitspolitik/des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die frühzeitige gemeinsame Abwicklung dieser beiden Prozesse fördert von Beginn an das Verständnis der beauftragten Akteurinnen und Akteure und schafft dadurch eine solide Basis für die zukünftige gemeinsame Zusammenarbeit im Regelbetrieb.

#### **Sichtbarmachen des Engagements der Geschäftsleitung für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz**

Gerade in der BGF ist die interne Öffentlichkeitsarbeit ein zentraler Qualitätsfaktor. Die umfassende Information aller Beschäftigten über Vorgehen, Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse bietet den BGF-Akteurinnen und Akteuren und hier allen voran der Geschäftsleitung die Möglichkeit, ihr Engagement für die Gesundheit der Beschäftigten sichtbar zu machen. In der kombinierten Umsetzung beider Prozesse profitiert somit auch der ArbeitnehmerInnenschutz von dieser umfassenden innerbetrieblichen Öffentlichkeitsarbeit.

<sup>4</sup> Kostenzuschüsse sind häufig bei der erstmaligen Durchführung von BGF vorgesehen.

## 4. Kombinierte Umsetzung in der Praxis

**S**owohl in der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen als auch in einem BGF-Projekt finden sich ähnliche Schritte, die mehr oder weniger intensiv miteinander kombiniert werden können. Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen setzt auf eine bereits bestehende und weiterzuführende Arbeitsplatzevaluierung auf. Ein BGF-Projekt wird von vornherein als solches geplant und umgesetzt. Die nachfolgende Abbildung 3 zeigt in groben Zügen den Ablauf einer Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen, eines BGF-Projekts sowie die Möglichkeiten diese beiden Prozesse miteinander zu verbinden.

**Legende:**  
■ Besonderheiten der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen  
■ Besonderheiten der BGF



**Abbildung 3:** Ablaufschema einer Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen, eines BGF-Projekts sowie einer kombinierten Umsetzung

Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen und die damit verbundene Entwicklung und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen kann genau wie ein BGF-Projekt, das dem Gesundheitsförderungskonzept der Weltgesundheitsorganisation (WHO) entspricht, als systematischer Verbesserungsprozess verstanden werden. Systematisch heißt, diese Vorhaben folgen einem Plan, für dessen Durchführung erprobte Werkzeuge zur Verfügung stehen. Am Ende wird geprüft, ob und in welchem Ausmaß die angepeilten Ziele erreicht worden sind.

Diese Vorgehensweise stellt in hohem Maße sicher, dass die dafür eingesetzten Mittel weitgehend einem Ziel dienen, nämlich der gesünderen Gestaltung der Arbeit und dass die dafür benötigten Ressourcen ökonomisch sinnvoll eingesetzt werden.

#### 4.1 Beteiligte festlegen, Zuständigkeiten klären

**Abbildung 4:** Ausschnitt zum Prozessschritt „Beteiligte festlegen, Zuständigkeiten klären“ (eigene Darstellung, 2015)



**D**ie Aufgabe, für Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu sorgen, hat in jedem Fall die Unternehmensleitung. Eingebunden werden müssen die SVP und – sofern vorhanden – die gewählte Vertretung der Mitarbeiter/innen (BR, PV). Inhaltliche Beiträge kommen von SFK, AMED und sonstigen geeigneten Fachleuten insbesondere Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen sowie anderen Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern.

Auch wenn BGF oder die Ergänzung der Arbeitsplatzevaluierung um die psychisch belastenden Faktoren als eigenständiges Vorhaben angesehen werden, ist eine Anknüpfung an die laufende betriebliche Gesundheits- und Sicherheitsarbeit wegen der vielfältigen inhaltlichen Zusammenhänge gut möglich und ratsam. In größeren Betrieben erfolgt dies zweckmäßigerweise über den im ASchG vorgesehenen Arbeitsschutzausschuss. Überdies wird dadurch eher sichergestellt, dass längerfristig umzusetzende Maßnahmen nach der Projektphase nicht unter den Tisch fallen.

Der gemeinsame Aufbau einer Prozessorganisation kann in diesem Stadium Zeit und Kosten sparen, indem bereits vorhandene Strukturen genutzt werden. Wichtig ist festzulegen, wer für welche Prozesse die Verantwortung trägt, wo diese organisatorisch eingegliedert sind und wer mitarbeitet. Die Nutzung vorhandener Dokumentationssysteme kann Ressourcen sparen.

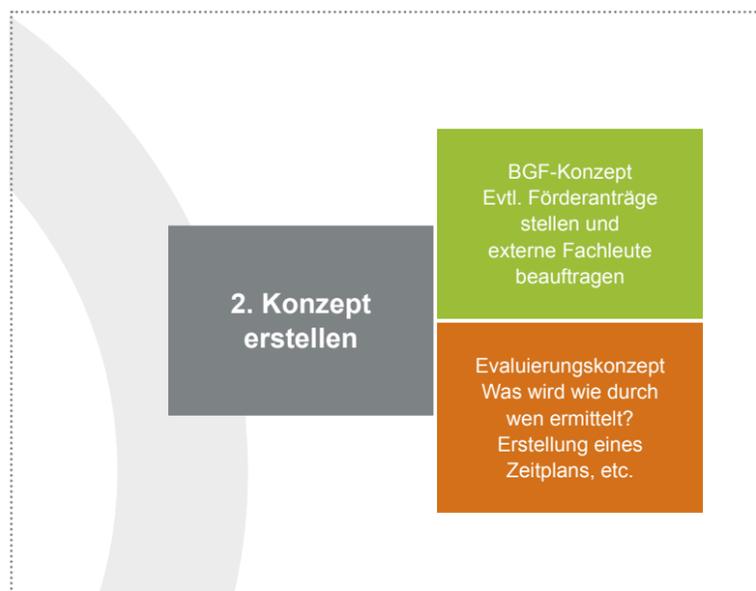
Weiters ist in diesem Stadium zu klären, ob und, wenn ja, welche externen Expertinnen und Experten mit der Prozessunterstützung beauftragt werden. In Frage kommen insbesondere Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen und Expertinnen und Experten für BGF. Abhängig von ihrer Qualifikation und Spezialisierung können dieselben Personen und/oder Partnereinrichtungen für beide Vorgänge herangezogen werden, und zwar sowohl auf der Ebene der Prozessbegleitung als auch der Ebene der aktiven Umsetzung (z.B. Moderation von Workshops). Benötigt wird das Wissen von Expertinnen und Experten insbesondere dann, wenn beurteilt werden soll, ob vorgeschlagene Verbesserungen dem Stand des Wissens entsprechen und vorschriftenkonform sind. Hierbei ist ein respektvoller Umgang mit Vorschlägen aus Workshops mit Beschäftigten im Rahmen der partizipativen Maßnahmenarbeit besonders wichtig. Es kann passieren, dass Maßnahmen erarbeitet werden, die einer genauen Prüfung durch Arbeitsschutzexpertinnen und -experten in Hinblick auf deren Vorschriftenkonformität oder wissenschaftlichen Standards nicht standhalten. Bei der Rückmeldung an die beteiligten Beschäftigten ist dabei besonderes Feingefühl gefragt, gerade weil die Beschäftigten als Expertinnen und Experten für ihre eigene Gesundheit in die Workshops eingeladen wurden.

Soweit ein Betrieb die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen als Ergänzung einer bestehenden Arbeitsplatzevaluierung durchführt, kann Arbeitszeit der dafür eingesetzten Präventivfachkräfte (Präventionszeit) verwendet werden. Im Ausmaß von maximal 25% der Präventionszeit können weitere Fachkräfte, insbesondere Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen, einbezogen werden.

► Bei der Beauftragung von externen Fachkräften ist darauf zu achten, dass Präventivfachkräfte und weitere (externe) Expertinnen und Experten zu interdisziplinärer Arbeit bereit und in der Lage sind. Dazu gehören ausreichendes wechselseitiges Verständnis der Arbeitsfelder (BGF, Arbeitspsychologie, Sicherheitstechnik, Arbeitsmedizin) sowie geeignete organisatorische Rahmenbedingungen (z.B. Wahrnehmung gemeinsamer Arbeitstermine, Zeitressourcen).

### 4.2 Konzept erstellen

Abbildung 5: Ausschnitt zum Prozessschritt „Konzept erstellen“ (eigene Darstellung, 2015).



**D**as Konzept für den gemeinsamen Bearbeitungsprozess beinhaltet die Elemente der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen und eines BGF-Projekts, jeweils angepasst an die besonderen Gegebenheiten des Betriebs. Synergien und Unterschiede werden bei der Konzeptarbeit sichtbar. Stolpersteine bei Planung, Information, Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle und insbesondere beim Zeitplan können vermieden werden. Auch der zeitliche Ablaufplan kann so angepasst werden, dass mögliche Synergien tatsächlich genutzt werden können. Folgende Inhalte der beiden Teile sollen integriert werden:

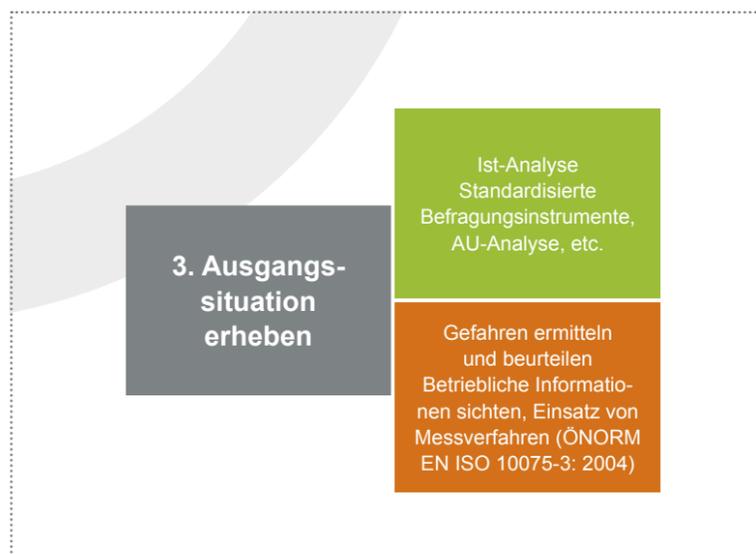
Tabelle 1: Inhalte für ein gemeinsames Grobkonzept zur Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen und BGF

Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen	BGF
Evaluierungsteam, evtl. verantwortliche/r Beauftragte/r	Aufbau der Projektstruktur
Festlegen der Arbeitsvorgänge und/oder Tätigkeitsbereiche (Teilnehmende je nach Tätigkeitsbereich, Standort, Größe des Betriebs)	Zielgruppe auswählen (z.B. Gesamtbetrieb, einzelne Standorte, besondere Zielgruppen)
Schutzziele	Ziele
Auswahl von Messverfahren zur Ermittlung und Beurteilung von Gefahren	Auswahl von Messverfahren zur IST-Analyse
Maßnahmen festlegen	Partizipative Maßnahmenableitung (z.B. Workshops) und -planung
Planung der Maßnahmenumsetzung	Planung der Maßnahmenumsetzung
Wirkungskontrolle	Prozess-, Struktur- und Ergebnisevaluation (Wirkungskontrolle)
Planung der MitarbeiterInnen-information	Planung der MitarbeiterInnen-information
Zeitlicher Ablaufplan	Zeitlicher Ablaufplan

► Bereits beim Aufbau der Verantwortlichkeiten und Strukturen im Rahmen der Konzepterstellung können Synergien genutzt werden. Der Aufbau eines gemeinsamen internen Netzwerkes zur Umsetzung beider Prozesse kann Ressourcen schonen.

### 4.3 Ausgangssituation erheben

Abbildung 6: Ausschnitt zum Prozessschritt „Ausgangssituation erheben“



**D**ie Basis für die Ableitung treffsicherer Maßnahmen ist die Analyse der Ausgangssituation. In der BGF spricht man von „IST-Analyse“. Der ArbeitnehmerInnenschutz verwendet die Begriffe „Ermitteln und Beurteilen“. Zur Erhebung der Ausgangssituation werden auf verschiedenste Informationsquellen wie z.B. betriebliche Unterlagen, Krankenstandanalysen aber auch auf eigens einzusetzende Messverfahren zurückgegriffen. An die Messverfahren werden jeweils ähnliche Qualitätsansprüche gestellt. Unterschiede sind in erster Linie bei den Inhalten der Messverfahren festzustellen.

- ▶ Es ist zu beachten, dass im Zuge der Verwendung von Daten mit Personenbezug (z.B. Fragebogenerhebungen, Krankenstanddaten etc.) datenschutzrechtliche Aspekte zu berücksichtigen sind und ggf. eine Betriebsvereinbarung abzuschließen ist.
- ▶ Die Erhebung von demografischen Daten (Geschlecht, Alter etc.) ist im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nicht vorgesehen.

#### Anforderungen an Messverfahren

Bei der BGF richtet sich die Auswahl der für das jeweilige Unternehmen sinnvollsten Messverfahren nach den Zielsetzungen des Gesundheitsförderungsvorhabens und der Organisationsstruktur. Auch bei der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist die Vorgehensweise und Auswahl der Verfahren stark von der vorhandenen betrieblichen Struktur und Organisation abhängig. Von Bedeutung ist auch die Betriebsgröße. In sehr kleinen Unternehmen bzw. Tätigkeitsbereichen empfehlen sich beispielsweise Workshops, während quantitative Methoden der Befragung der MitarbeiterInnen für Kleinunternehmen in der Regel nicht geeignet sind (mangelhafte Auswertbarkeit, Aussagekraft, Anonymität, Vertraulichkeit).

Messverfahren zur Ermittlung und Beurteilung von psychischen Arbeitsbelastungen müssen qualitätsgesichert sein und den testtheoretischen Anforderungen an Verfahren, wie sie u.a. in der ÖNORM EN ISO 10075-3: 2004 beschrieben werden, entsprechen (Leitfaden der Arbeitsinspektion, 2013, S. 15).

Ein Messverfahren muss mit höchstmöglicher Genauigkeit das messen, was es zu messen vorgibt, unabhängig davon von wem es vorgegeben, ausgewertet und interpretiert wird.

- ▶ Falls kein entsprechender Hinweis auf die ÖNORM EN ISO 10075-3:2004 direkt in der Beschreibung des Messverfahrens vorhanden ist, lassen Sie sich entweder durch die Urheberin/den Urheber des Verfahrens oder die anwendenden Expertinnen und Experten diese Konformität bestätigen.

Auch in der BGF werden die Vorteile von qualitätsgesicherten Messverfahren ausdrücklich betont. Entspricht ein Messverfahren nicht den Qualitätsstandards, besitzt das Ergebnis keine ausreichende Aussagekraft und der Wert der Ergebnisse ist fraglich.

#### Inhalte

Wie bereits erwähnt unterscheiden sich die Inhalte von Erhebungen im Rahmen der BGF und der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen voneinander. Dies deswegen, da die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nur einen Ausschnitt des Gesamtevaluierungsprozesses laut ASchG darstellt. Während das Ziel der BGF eine umfassende Sicht auf gesundheitsrelevante Themen im Unternehmen ist, fokussiert sich der Teilbereich der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen auf die Ermittlung psychischer Belastungen, die in weiterer Folge zu negativen Beanspruchungsfolgen führen können.

Dimensionen und Beispiele für Inhalte von Messverfahren finden sich in den beiden nachfolgenden Tabellen 2 und 3. In der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen müssen alle vier Dimensionen (Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation) erhoben werden. In der BGF werden auf Basis des umfassenden Gesundheitsbegriffs der WHO (physisches, psychisches und soziales Wohlbefinden) und den Qualitätskriterien des ÖNBGF die Inhalte des Messverfahrens je nach Zielsetzung und Konzept ausgewählt und gegebenenfalls adaptiert. Daher ist in der nachfolgenden Tabelle die Aufzählung der Dimensionen bei der BGF als nicht erschöpfend zu verstehen.

**Tabelle 2:** Inhalte von Messverfahren zur Erhebung der Ausgangslage bei der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen

Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen	
„In die Ermittlung [...] sind laut § 4 Abs. 1 ASchG iVm § 7 ASchG folgende Inhalte einzuschließen“ (Leitfaden der Arbeitsinspektion, 2013, S. 13 f.)	
Dimension	Kategorie
Aufgabeanforderungen und Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Körperliche Belastungen</li> <li>• Geistige Belastungen</li> <li>• etc.</li> </ul>
Sozial- und Organisationsklima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mangelnde Zusammenarbeit (quantitativ, qualitativ)</li> <li>• Informationsmangel</li> <li>• etc.</li> </ul>
Arbeitsumgebung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klimatische Belastungen</li> <li>• Akustische Belastungen</li> <li>• etc.</li> </ul>
Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ungenügend gestaltete Arbeitsprozesse</li> <li>• Orientierungsmängel</li> <li>• etc.</li> </ul>

**Tabelle 3:** Inhalte von Messverfahren zur Erhebung der Ausgangslage in BGF-Projekten

BGF	
Empfohlene Dimensionen für Messverfahren in der BGF	
Dimension	Kategorie
Organisationale Ressourcen (Arbeit)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgabenvielfalt/ Anforderungen</li> <li>• Quantitative Überforderung</li> <li>• etc.</li> </ul>
Soziale Ressourcen (Unternehmen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führung/Führungsverhalten</li> <li>• Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen</li> <li>• etc.</li> </ul>
Persönliche Ressourcen (Person/Individuum)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ernährung</li> <li>• Bewegung</li> <li>• etc.</li> </ul>

Die Dimensionen der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen spielen auch im Zuge der BGF eine Rolle und können in entsprechenden Erhebungsinstrumenten (insb. Fragebögen) enthalten sein.

**Partizipative Maßnahmenarbeit im Rahmen der BGF**

Ein zentraler Bestandteil der BGF ist die partizipative Maßnahmenarbeit. Hierbei werden, im Rahmen von Workshops (z.B. Gesundheitszirkel), Beschäftigte als Expertinnen und Experten für ihre eigene Gesundheit mittels interner oder externer Moderation aktiv in die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen für (betriebliche) Belastungen und die Förderung (betrieblicher) Ressourcen einbezogen. Durch die systematische Diskussion werden Vorschläge erarbeitet, die einen wesentlichen Bestandteil von Maßnahmen im Rahmen von BGF-Projekten bilden. Auch bei der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen kann die Workshopmethode zur Anwendung kommen.

**Beurteilung**

Liegen Ergebnisse aus der Ermittlung/IST-Analyse vor, müssen diese einer Beurteilung unterzogen werden. Dies bedeutet, dass im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen die Ergebnisse in Hinblick auf Gesundheitsgefahren im Rahmen der BGF auch in Hinblick auf vorhandene Ressourcen beurteilt werden müssen, um Handlungsbedarf zu erkennen. Im Leitfaden der Arbeitsinspektion ist hierzu folgendes vermerkt: „Die Beurteilung der Messergebnisse muss nachvollziehbar geeignet sein, um feststellen zu können, ob kritische Werte für Gesundheit und Sicherheit vorliegen.“ (Leitfaden der Arbeitsinspektion, 2013, S. 15) Manche Messverfahren haben diese Beurteilung bereits integriert. Andere Messverfahren arbeiten mit externen Benchmarks oder mit der absoluten Häufigkeit benannter Belastungen.

Liefern die Verfahren selbst keine oder zu wenige Anhaltspunkte für die Beurteilung der Ergebnisse, kann mit Hilfe einer Risikoabschätzung eine Beurteilung durchgeführt werden. Hierbei wird die Wahrscheinlichkeit des Eintritts eines Schadens und das Ausmaß des Schadens zueinander in Beziehung gesetzt, um somit die Schwere der Auswirkung abschätzen zu können.

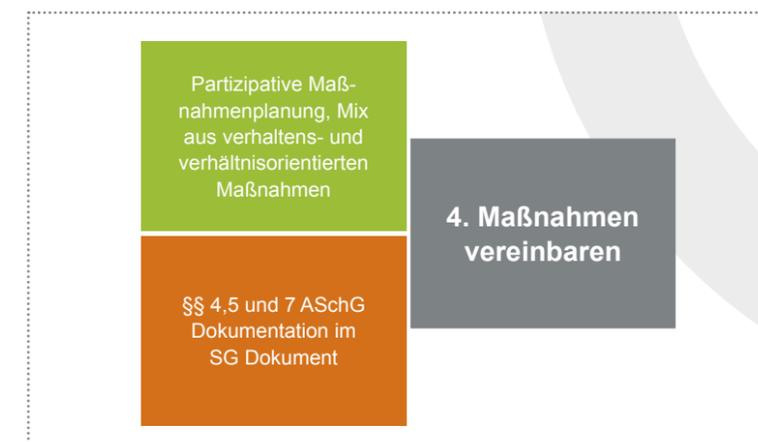
Im Zuge der Erhebung der Ausgangssituation können folgende Synergien genutzt werden:

- ▶ Auswahl und inhaltliche Abstimmung der/des Messverfahren/s – Einsatz eines Messverfahrens, welches sowohl die Inhalte der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen als auch die Inhalte der BGF abdeckt.
- ▶ Wenn schriftliche Befragungen durchgeführt werden, können diese zeitgleich durchgeführt werden. Hierbei ist darauf zu achten, dass die Mitarbeiter/innen über die Zuordnung der beiden Befragungsteile zum jeweiligen Prozess durch Kenntlichmachung der beiden Teile informiert werden (z.B. Verwendung von zwei Deckblättern bei Papier-Bleistift-Vorgabe, zwei Informationstexte bei Online-Erhebung). Mittlerweile gibt es qualitätsgesicherte Fragebögen, die sowohl die Dimensionen der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen als auch jene der BGF abdecken. Die Eignung des Fragebogens sollte vor dessen Einsatz abgeklärt werden.
- ▶ Wenn Workshops durchgeführt werden, können Themen der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen erhoben und danach ein Gesundheitsworkshop angeschlossen werden. Auch hier sind die Mitarbeiter/innen über die Zuordnung der beiden Teile zu den jeweiligen Prozessen zu informieren.

#### 4.4 Maßnahmen vereinbaren

**S**owohl bei der BGF als auch der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen geht es darum geeignete Maßnahmen zu treffen, um Gefahren entgegenzuwirken und im Falle der BGF Ressourcen auf- bzw. auszubauen oder zu erhalten.

Abbildung 7: Ausschnitt zum Prozessschritt „Maßnahmen vereinbaren“



Bei der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist das Ergebnis ein Maßnahmenkatalog an kollektiv wirksamen Maßnahmen. Dieser sollte auf Basis des Organigramms für zusammengefasste Tätigkeitsgruppen oder jeden einzelnen Arbeitsplatz erstellt werden. Die Maßnahmen müssen an der Quelle der Gefahr(en) ansetzen, die festgestellten Gefahren nachweislich ausschalten oder reduzieren und mit einem Termin und Verantwortlichen hinterlegt und dokumentiert sein.

Im Falle der BGF werden Bündel von verhältnis- und verhaltensorientierten Maßnahmen ausgearbeitet, die Belastungen entgegenwirken und Ressourcen aufbauen. Die Maßnahmen sollten hierbei nicht alleine für sich stehen, sondern sich gegenseitig sinnvoll ergänzen und verstärken. Dabei sollte auch der Aspekt der Arbeits- und Organisationsgestaltung Berücksichtigung finden. Auch in der BGF werden beschlossene Maßnahmen mit Terminen und Verantwortlichen versehen, sowie der Stand der Umsetzung dokumentiert.

Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen legt den Fokus auf verhältnisorientierte Maßnahmen. Grundlage ist § 7 ASchG, in welchem eine Maßnahmenhierarchie festgelegt ist. Zuerst müssen Maßnahmen ergriffen werden, die der Vermeidung von Risiken dienen. Danach hat eine Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken zu erfolgen und in weiterer Folge sind diese Gefahren, beginnend bei der Bekämpfung an der Gefahrenquelle bis hin zur Erteilung geeigneter Anweisungen an die Beschäftigten, einzudämmen bzw. auszuschalten.

Ein Projekt zur BGF sieht Maßnahmen in Hinblick auf Ressourcen und Belastungen sowohl auf personaler, sozialer als auch organisationaler Ebene zu verschiedensten gesundheitsrelevanten Themen wie z.B. Aspekten der psychosozialen Gesundheit am Arbeitsplatz, Ernährung, Bewegung, Tabak- und Alkoholkonsum vor. Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen fokussiert sich, als Teilbereich der Arbeitsplatzevaluierung, auf Maßnahmen, die psychischen Belastungen aus den vier Themenbereichen Arbeit und Tätigkeit, Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation sowie Sozial- und Organisationsklima zuzurechnen sind.

Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen müssen so formuliert sein, dass anhand dieser auf die dahinterliegende Belastung geschlossen werden kann. Es muss also, basierend auf arbeitswissenschaftlichen Konzepten und Standards, deutlich werden, warum eine konkrete Maßnahme eine konkrete Gefahr ausschaltet oder reduziert. Sie müssen so konkret und messbar wie möglich beschrieben werden, um eine Umsetzungs- und Wirksamkeitskontrolle zu ermöglichen.

Unter Beteiligung der Expertinnen und Experten sind die vorgeschlagenen Maßnahmen dahingehend zu prüfen, ob sie im Einklang mit den Gesundheitszielen, mit gesetzlichen Vorschriften und mit dem jeweiligen Fachwissen stehen. Eine Gefährdung ist für die unmittelbar Betroffenen oft nicht zu erkennen, weil sich z.B. die negativen gesundheitlichen Auswirkungen erst über einen längeren Zeitraum entwickeln oder weil erst länger dauernde Einwirkung zu Schäden führt. Beispielsweise können Nachtarbeit oder extensive Überstunden längerfristig sowohl zu körperlichen als auch zu psychischen Schäden führen, auch wenn Beschäftigte damit individuell „zufrieden“ sind und gesundheitlich ungünstige Regelungen vorschlagen.

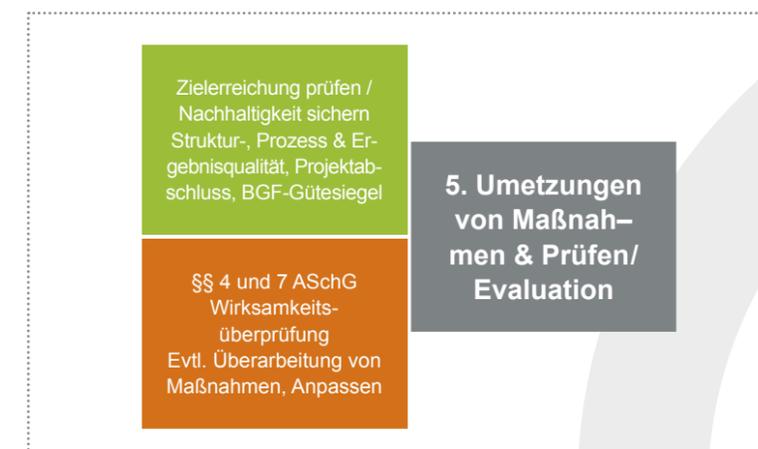
Grundsätzlich freiwillig, durch die Unterzeichnung der BGF-Charta bekennt sich das Unternehmen jedoch dazu, auf entsprechende, bedarfsorientierte und gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter/innen zu achten bzw. dementsprechende Maßnahmen umzusetzen. Im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist der Betrieb gesetzlich verpflichtet, festgestellten Belastungen treffsichere Maßnahmen entgegenzusetzen.

► Geprüft kann dies durch das Arbeitsinspektorat werden. Gerade bei komplexeren Maßnahmen ist es manchmal empfehlenswert, sich mit der Behörde abzustimmen und die Erfahrung der Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren, aber auch der Berater/innen der AUVA zu nützen.

#### 4.5 Umsetzen von Maßnahmen & Prüfen / Evaluation

**A**m Ende beider Prozesse steht u.a. die Ergebnisevaluation bzw. Wirksamkeitskontrolle. In der BGF stellt sich im Rahmen der Ergebnisevaluation die Frage, ob die gesetzten Interventionen zu der Vision „Gesunde Mitarbeiter/innen in gesunden Organisationen“ im positiven Sinne beigetragen haben. Die Bewertung erfolgt anhand der zu Projektbeginn definierten Ziele. Im zweiten Gesundheitsbericht wird diese abschließende Bewertung dargelegt.

Abbildung 8: Ausschnitt zum Prozessschritt „Tun & Prüfen, Evaluation“



Bei der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist die Wirksamkeitskontrolle enger gefasst. Hier werden festgelegte und umgesetzte Maßnahmen in Hinblick auf ihre Wirksamkeit kontrolliert. Dabei geht es darum, sich zu vergewissern, ob sich die als problematisch erachteten Arbeitsbedingungen nach Umsetzung der Maßnahmen verbessert haben (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2014). Die Evaluation auf Maßnahmenebene kann für beide Prozesse gemeinsam durchgeführt werden.

Beck, Morschhäuser & Richter (2014) beschreiben folgende Möglichkeiten im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen eine Wirksamkeitskontrolle durchzuführen:

- Kurzbefragungen der Beschäftigten und Führungskräfte zur Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen
- Workshop mit Beschäftigten und Führungskräften zur Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen
- Vorher-Nachher-Beurteilung durch Einsatz ein und desselben Messverfahrens.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Für nähere Informationen können §§ 4 und 7 ASchG herangezogen werden.

In der BGF wird – soweit es die Größe des Unternehmens zulässt – eine zweite schriftliche Gesundheitsbefragung mit demselben Messverfahren wie zu Beginn des Projekts standardmäßig durchgeführt. Falls keine schriftliche Befragung am Beginn durchgeführt wurde, kann eine retrospektive Erhebung durchgeführt werden. In kleinen Betrieben haben sich Evaluationsworkshops mit retrospektiver Bewertung bewährt. Auch Evaluationsgespräche mit Führungskräften und eine kurze Befragung der Mitarbeiter/innen können in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten eingesetzt werden.

Ein BGF-Projekt ist mit dem Projektende abgeschlossen. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit wird eine Überführung in die Linienorganisation z.B. in Form des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und somit auch eine Weiterführung des Managementkreislaufs angestrebt. Eine qualitätsgesicherte Implementierung von BGF in den Regelbetrieb muss jedenfalls den Aufbau von geeigneten Strukturen beinhalten und erfordert, dass in regelmäßigen Abständen wieder eine Ist-Analyse, eine partizipative Maßnahmenplanung, die Umsetzung von verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen sowie eine Evaluation der Ergebnisse, der Struktur und des Prozesses durchgeführt wird.

Ein Verbesserungsprozess unter Zuhilfenahme einer Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist vollständig, wenn

1. Belastungen mit geeigneten Verfahren/Messmethoden standardisiert ermittelt wurden
2. Messergebnisse beurteilt sind (wo ist welcher Handlungsbedarf)
3. Geeignete ursachenbezogene, kollektiv wirksame Maßnahmen abgeleitet sind
4. Die Maßnahmen im SG-Dokument eingetragen sind
5. Die Maßnahmen umgesetzt sind
6. Die Wirksamkeit überprüft wird. (Leitfaden der Arbeitsinspektion, 2013, S. 44)

#### 4.6 Information der Mitarbeiter/innen

**I**n einem kombinierten Arbeitsplatzevaluierungs- und BGF-Prozess ist von vornherein erwünscht, dass für Gesundheitsthemen erhöhte Aufmerksamkeit erzeugt wird. Die Beschäftigten sollten möglichst umfassend über das Vorhaben selbst und ihre eigene Rolle im Prozess Bescheid wissen. Dies bedeutet, dass der Betrieb auf jeden Fall alle notwendigen Informationen aktiv an die Mitarbeiter/innen heranträgt und dafür die geeigneten Informationskanäle nützt. Darüber hinaus einzubinden sind die SVP und – soweit vorhanden – die gewählte Vertretung der Beschäftigten (BR, PV).

##### Information vor dem Start eines gemeinsamen Prozesses zur Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen und BGF

###### Information über das gesamte Vorhaben

Mittels Information vor Beginn des gemeinsamen Prozesses sollen die Mitarbeiter/innen darüber aufgeklärt werden,

- dass der Betrieb die psychischen Belastungen an den Arbeitsplätzen evaluieren und in Kombination damit ein BGF-Projekt durchführen wird,
- dass der Betrieb mit der Kombination aus BGF und Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen eine systematische Verbesserung von Arbeitsbedingungen erreichen möchte,
- dass mit der kombinierten Umsetzung die Erfüllung eines gesetzlichen Auftrags (Ergänzung der gesetzlich verpflichtenden systematischen Arbeitsplatzevaluierung um die Evaluierung psychischer Belastungen) und gleichzeitig weitere für den Betrieb und die Mitarbeiter/innen wichtige Themen wie z.B. Ressourcenaufbau für Gesundheit, Reduktion von Fluktuation, Steigerung der Arbeitszufriedenheit usw. verbunden sind,
- dass sich die Mitarbeiter/innen daher auf Wunsch und im Auftrag des Betriebs einbringen sollen.

###### Informationen über Projektdetails

Die Mitarbeiter/innen sollen erfahren,

- wie sie konkret einbezogen werden und wie sie gegebenenfalls mitwirken können (in welcher Form die Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgesehen ist), welche Methoden und Verfahren zum Einsatz kommen (z.B. Fragebogenverfahren, Workshops); wie sie der Betrieb über den Fortschritt und Ergebnisse informieren wird),
- dass jede Mitwirkung als Arbeitszeit (z.B. für Workshops) zu werten ist,
- welche Akteurinnen und Akteure mitarbeiten werden (insbesondere externe Berater/innen, Moderatorinnen und Moderatoren),

- wie der Betrieb im Fall einer schriftlichen Befragung den Datenschutz gewährleistet; dass gegebenenfalls das gesamte Verfahren in Abstimmung mit der/dem Betriebsrätin/Betriebsrat/der Personalvertretung durchgeführt wird.

► Eine schriftliche Kurzinformation auf betriebsüblichen Wegen (z.B. als Beilage zum Lohnzettel, Aushang, Intranet) sollte kombiniert werden mit (kurzen) innerbetrieblichen Informationsveranstaltungen, z.B. Abteilungsbesprechungen, Schichtbesprechungen, bei denen mündlich informiert wird, Fragen gestellt werden können und Beschäftigte erfahren, ob der Betrieb Freiwillige für Workshops sucht.

#### Information über sensible Themen

Dass sich der Betrieb für Gesundheit interessiert, kann durchaus positiv wahrgenommen werden, es kann aber auch Ängste auslösen. Bestimmte Fragen müssen daher beantwortet werden, auch wenn sie nicht offen gestellt werden, wie z.B.:

- Wertet der Betrieb die Gesundheitsdaten der Beschäftigten personenbezogen aus?
- Ist (bei einer Fragebogenerhebung) die Anonymität der Antworten gewährleistet?
- Achtet der Betrieb auf gesetzeskonformen Datenschutz?
- Ist gewährleistet, dass Kritik an bestehenden Zuständen oder Vorschlägen, die z.B. in einem Gesundheitsworkshop nicht allseitige Zustimmung finden, während des Arbeitsprozesses gefahrlos geäußert und diskutiert werden können?

#### Information während des kombinierten Prozesses

##### Information zur Herstellung einer gemeinsamen Arbeitsgrundlage

In einem BGF-Projekt ist die Erstellung eines „Gesundheitsberichts“ nach Vorliegen der ersten Erhebung sowie weiterer Informationen über den Ausgangszustand betreffend die Gesundheit im Betrieb vorgesehen. Der Bericht bildet eine Grundlage für die Weiterarbeit und verweist auf – für den konkreten Betrieb – wichtige Problemstellungen. Somit stellt er damit gleichsam eine Aufforderung zur Weiterbearbeitung dieser Punkte dar. Von dieser systematischen Zusammenstellung der Analyseergebnisse profitieren beide Prozesse bei der darauf folgenden Maßnahmenentwicklung.

- **Laufende Berichterstattung:** Es ist dafür zu sorgen, dass laufend über den Fortgang und die Umsetzung von Maßnahmen betriebsüblich berichtet wird. Bewährt haben sich als Medien dafür Mitarbeiterzeitungen, Intranet, Information bei innerbetrieblichen Veranstaltungen, Aushänge an zentralen Punkten, in BGF-Projekten auch eigene Projektzeitungen in Flugblattform.
- **Quick-Wins:** Rasch umsetzbare Zwischenergebnisse, wenn sie als Ergebnis des bisherigen Prozesses erkenntlich sind, wirken insgesamt verstärkend und ermutigend für die Weiterarbeit.

#### Information über die Ergebnisse der Verbesserungsprozesse

Sowohl in den Workshops des BGF-Projekts als auch in Workshops zur Bearbeitung psychischer Belastungen entstehen Vorschläge für Verbesserungsmaßnahmen. Die Vorschläge werden dem – entsprechend der Projektstruktur – zuständigen Gremium präsentiert. Nach einer Frist, die der Betrieb benötigt, um Entscheidungen über die Umsetzung zu treffen, sollen die Teilnehmer/innen über diese Entscheidungen informiert werden. Insbesondere Abweichungen von den Vorschlägen der Mitarbeiter/innen sollen dabei begründet werden („Wird umgesetzt. Wird nicht umgesetzt. Wird später umgesetzt. Wird anders umgesetzt.“).

Im Prozess der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen entstandene Vorschläge für Maßnahmen werden samt Zeithorizonten für die Umsetzung und dafür verantwortlichen Personen in das Maßnahmenblatt des SG-Dokuments eingetragen. Sie sind damit für Mitarbeiter/innen und betriebliche Funktionsträger/innen einsehbar.

#### Information über umgesetzte Maßnahmen und Auswirkungen

Nicht nur die von Maßnahmen betroffenen Mitarbeiter/innen sollen erfahren, dass diese Maßnahmen durch das BGF-Projekt und/oder die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen gesetzt wurden. Möglichst viele Beschäftigte sollten erfahren, dass die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen und die Arbeit im BGF-Projekt zu positiven Veränderungen führen. Viele konkrete Verbesserungen werden ansonsten nur von den unmittelbar betroffenen Mitarbeiter/innen wahrgenommen. Insbesondere wenn die Umsetzung von Maßnahmen längere Zeit in Anspruch nimmt, ist der Zusammenhang zum Verbesserungsprozess, an dem sie selbst mitgewirkt haben, nicht immer erkennbar.

Durch eine Information über umgesetzte Maßnahmen können viele Beschäftigte erfahren, dass der Betrieb das in einem BGF-Projekt implizit formulierte Versprechen eingehalten hat, bzw. dass sich der Betrieb gesetzeskonform mithilfe der Arbeitsplatzevaluierung um den Abbau von Gefahren für die Gesundheit bemüht. Sie erfahren damit auch, dass ihr Engagement und ihre Ideen zu diesen Verbesserungen beitragen. Mitarbeiter/innen werden dadurch ermutigt, sich auch weiterhin in Verbesserungsprozesse einzubringen.

Für Maßnahmen im Rahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes sind je nachdem, ob ein/e BR oder eine PV existiert bzw. ob (eine) SVP bestellt sind verpflichtende Informationen vorgesehen. In einem kombinierten Projekt kann der zweite Gesundheitsbericht an alle Mitarbeiter/innen dazu genutzt werden, neben der Information über die Ergebnisse der Verbesserungsaktivitäten auch darzulegen, dass der Betrieb seine gesetzlichen Verpflichtungen einhält.

#### 4.7 Dokumentation

**S**owohl bei der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen als auch in der BGF geht man davon aus, dass wesentliche Daten schriftlich/elektronisch festgehalten werden. Unterschiede bestehen darin, an welchen Punkten des Prozesses welche Inhalte dokumentiert werden, welchem Zweck diese Dokumente dienen und wem sie zugänglich gemacht werden.

##### Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen

Die Verordnung über das SG-Dokument gilt selbstverständlich auch für den Teil der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen. Neben formalen Angaben über den Prozess der Arbeitsplatzevaluierung und die daran beteiligten fachkundigen Personen, verlangt die DOK-VO Angaben über den jeweiligen Bereich des Betriebs, auf den sich das SG-Dokument bezieht, die festgestellten Gefahren sowie die durchzuführenden Maßnahmen (einschließlich eventuell der im Prozess der Arbeitsplatzevaluierung festgelegten Umsetzungsfristen). Das SG-Dokument ist der/dem BR, der/den SVP und den betroffenen Beschäftigten zugänglich zu machen.

##### Betriebliche Gesundheitsförderung

Beispielsweise dient der erste Gesundheitsbericht der Herstellung einer gemeinsamen (betriebs-)öffentlichen Startplattform. Sehr häufig enthält er ein Einleitungsstatement des Managements, der Vertretung der Arbeitnehmer/innen sowie eventuell der Präventivkräfte; eine Beschreibung der gesundheitsrelevanten Ausgangssituation des Unternehmens (beispielsweise die Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung, weitere relevante Daten); eine Übersicht über die Projektstruktur und den

geplanten zeitlichen Verlauf. Es empfiehlt sich, dass sowohl ein ausführlicher Bericht als auch eine daraus abgeleitete Kurzdarstellung für alle Beschäftigten erstellt werden.

Die Ergebnisse (Analyse und Vorschläge) der Workshops dienen der Projektsteuerungsgruppe als Grundlage für Entscheidungen über die Maßnahmenumsetzung. Die auf Prävention/Veränderung der Verhältnisse ausgerichteten Vorschläge, die in einem BGF-Projekt entstehen, werden sinnvollerweise ebenfalls in das SG-Dokument eingebracht.

Der zweite Gesundheitsbericht bildet einen Abschlussbericht an die Mitarbeiter/innen, der die Aktivitäten innerhalb des BGF-Projekts, die Umsetzung von Maßnahmen und die Ergebnisse der Ergebnisevaluation (z.B. durch die zweite MitarbeiterInnenbefragung) enthält.

► In Kleinst- und Kleinbetrieben gibt es meist keine Gesundheitsberichte. Hier werden andere, direkte Kommunikationskanäle genutzt.

# Literaturverzeichnis

**Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (2012).** ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Überarbeitete Ausgabe 2015 mit Anmerkungen, Verweisen und Stichwortverzeichnis, Merkblatt M 030, Wien: Eigenverlag.

**Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (2012).** Verordnung über Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Kommentierte Ausgabe, Merkblatt M 041, Wien: Eigenverlag.

**Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A-M. (Hrsg.) (2011).** Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch. Göttingen: Hogrefe. Borg, I. (2003). Führungsinstrument Mitarbeiterbefragung (3. überarbeitete und erweiterte Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

**Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) (2014).** Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Erich Schmidt.

**Bühner, M. (2006).** Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion (2., aktualisierte Aufl.). München: Pearson Education.

**Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Zentral-Arbeitsinspektorat (Hrsg.) (2013).** Leitfaden für die Arbeitsinspektion zur Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit. Leitfaden für die Arbeitsinspektion. Wien: Autor.

**Europäisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (2007).** Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union (aktualisierte Version). Verfügbar unter: [http://www.luxemburger-deklaration.de/fileadmin/rs-dokumente/dateien/LuxDekl/Luxemburger\\_Dekl\\_Mai2014.pdf](http://www.luxemburger-deklaration.de/fileadmin/rs-dokumente/dateien/LuxDekl/Luxemburger_Dekl_Mai2014.pdf) [letzter Zugriff: 20. Juli 2015]

**Fonds Gesundes Österreich (2015).** Leitfaden zur Projektförderung des Fonds Gesundes Österreich. Detailinformationen für Antragsteller/innen und Fördernehmer/innen. Wien: Gesundheit Österreich GmbH, Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich.

**Franzkowiak, P. (2010).** Prävention und Krankheitsprävention. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA). <http://www.bzga.de/leitbegriffe/?uid=a3b485d22f23d817f5b4d15674f4ce2c&id=angebote&idx=130> [letzter Zugriff: 03. April 2015].

**Gesundheitsförderungsgesetz. (1998).** Bundesgesetz über Maßnahmen und Initiativen zur Gesundheitsförderung, -aufklärung und -information (Gesundheitsförderungsgesetz, GfG): Republik Österreich. <http://www.fgoe.org/der-fonds/organisation/g-foerderungsgesetz/gesundheitfoerderungsgesetz/2011-08-19.5583694106/download> [letzter Zugriff: 21. August 2015]

**Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hrsg.) (2009).** Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. 4. Auflage überarbeitet 2009. Wien: Eigenverlag.

**Heider, A., Klösch, J. (2015).** Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Brauchen wir das? Wie geht das? Wer macht das? AnbieterInnen und betriebliche Fallbespiele aus der Praxis. Wien: ÖGB Verlag.

**Kallus, K. W. (2010).** Erstellung von Fragebogen. Wien: facultas.

**Marx, A., Oberhauser, H. & Szymanski, E. E. (2004).** ASchG ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Wien: NWV Verlag GmbH.

**Meggeneder, O., Pelster, K., Sochert, R. (2005).** Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen. Bern: Hans Huber Verlag.

**Oberösterreichische Gebietskrankenkasse (2011).** Leitfaden OÖGKK. Kundenorientiertes Schreiben. Linz. ÖNORM EN ISO 10075-3 (2004). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung.

**Schwartz, F.W., Walter, U., Siegrist, J., Kolip, P., Leidl, R., Dierks, M.L., Busse, R., Schneider, N. (Hrsg.) (2012).** Public Health Gesundheit und Gesundheitswesen, 3., Auflage, München: Urban & Fischer, S. 196

**WKO (Wirtschaftskammer Österreich).** Klein- und Mittelbetriebe in Österreich. KMU Definition. [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/ZahlenDatenFakten/KMU\\_Definition.html](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/ZahlenDatenFakten/KMU_Definition.html) [letzter Zugriff: 22.06.2015].

## Online-Quellen

Eine Reihe von Institutionen bieten auf ihren Internetseiten vertiefende Informationen und Hilfsmittel für die Gesundheitsarbeit im Betrieb an. Hier finden Sie eine Reihe von Internetadressen ohne Anspruch auf Vollständigkeit. [letzter Zugriff: 25. Juni 2015]

### Österreich

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA): [www.auva.at](http://www.auva.at)

Bundesarbeiterkammer (AK) und Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB):  
[www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Sektion  
Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat: [www.arbeitsinspektion.gv.at](http://www.arbeitsinspektion.gv.at)

Fonds Gesundes Österreich: [www.fgoe.org](http://www.fgoe.org)

Gemeinschaftsprojekt der AUVA, der WKO und der AK mit freundlicher  
Unterstützung des ÖGB und der Industriellenvereinigung: [www.eval.at](http://www.eval.at)

Österreichisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF):  
[www.netzwerk-bgf.at](http://www.netzwerk-bgf.at)

Wirtschaftskammer Österreich: [www.profitnessaustria.at](http://www.profitnessaustria.at)

### Deutschland

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Deutschland: [www.baua.de](http://www.baua.de)

Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung: [www.dnbgf.de](http://www.dnbgf.de)

Initiative Gesundheit und Arbeit: [www.iga-info.de](http://www.iga-info.de)

Initiative Neue Qualität der Arbeit: [www.inqa.de](http://www.inqa.de)

### Weitere Quellen

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz:  
[www.healthy-workplaces.eu](http://www.healthy-workplaces.eu)

# Notizen



*Notizen*

 **Gemeinsam!**  
*Für Gesundheit und Erfolg  
in Ihrem Unternehmen.*

