

Ordinationsevaluierung

Dem Stress auf den Grund gehen

Allerorts nimmt die psychische Belastung zu. Das gilt vor allem für den Arbeitsplatz, wo den Menschen mehr denn je abverlangt wird. Der Gesetzgeber hat auf diese Entwicklung reagiert und festgesetzt, dass Arbeitgeber die arbeitsbedingten psychischen Belastungen ihrer Mitarbeiter evaluieren müssen.

Von Iris Kraft-Kinz

Die Zahlen sprechen für sich: Laut Untersuchungen bleibt ein Drittel der in Österreich erbrachten Arbeitsleistung produktivitätslos. Konkret heißt das: Werden 360 Tage gearbeitet, dann geht an 120 Tagen nichts weiter. Warum ist das so? Der Grund dafür liegt in der psychischen Belastung der Arbeitnehmer. Es ist also im Interesse aller, die Bedingungen am Arbeitsplatz positiv zu gestalten, damit der Stresspegel sinkt und die Produktivität steigt. Konkret soll die neue Regelung Folgendes bewirken:

- Schaffung von höherem Gesundheitsbewusstsein in Betrieben
- Senkung der volkswirtschaftlichen Folgekosten von psychisch bedingten Krankheiten (zum Beispiel Krankenstände und Berufsunfähigkeit aufgrund von Burn-out)
- Beseitigung von Ursachen an der Quelle

Was müssen Arbeitgeber tun?

Arbeitgeber müssen beeinträchtigende Arbeitsbedingungen erkennen und diese durch entsprechende Maßnahmen gezielt verbessern. Im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsplatzevaluierung (Ermittlung, Beurteilung von Gefahren, Maßnahmenfestlegung, einschließlich der Dokumentation) ist daher zu prüfen, ob arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen vorliegen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können. Arbeitsbedingte psychische Belastungen sind alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen psychisch einwirken. Von psychischen Fehlbelastungen wird gesprochen, wenn Arbeitsbedingungen vorliegen, die erfahrungsgemäß zu Störungen des körperlichen und geistigen Wohlbefindens führen können.



Kraft-Kinz: „Das Ziel der Veränderung ist die menschengerechte Gestaltung der Arbeit“

Ein Drittel der in Österreich erbrachten Arbeitsleistung bleibt produktivitätslos: Werden 360 Tage gearbeitet, geht an 120 Tagen nichts weiter.

Typische arbeitsbedingte psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, sind insbesondere:

- häufige Arbeitsunterbrechungen
- fehlende Qualifikation beziehungsweise Erfahrung
- mangelhafte soziale Unterstützung und Anerkennung durch Vorgesetzte beziehungsweise Kolleginnen und Kollegen
- Angst vor dem Arbeitsplatzverlust
- monotone Tätigkeiten
- zu geringe Abwechslung
- Lärm, Hitze, Kälte
- widersprüchliche Ziele und Anforderungen

Vorgenommen werden müssen die Evaluierungen seit Beginn des Jahres – und das bereits schon ab einem Mitarbeiter. Da heißt: Fast jede Arztordination ist davon betroffen.

Überprüft wird das durch die Arbeitsinspektion. Für Arbeitsstätten bis zu 50 Arbeitnehmern bietet die AUVA in ihren Präventionszentren eine Durchführung der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Begehungen kostenlos an.

Gegenmaßnahmen setzen

Werden Gefahren durch psychische Belastungen ermittelt, sollten unter Beteiligung der Beschäftigten geeignete Maßnahmen festgelegt, durchgeführt und anschließend auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Die vielfältigen psychischen Belastungen können verringert werden, wenn beispielsweise Arbeitsabläufe, Arbeitsanforderungen, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen sowie die Arbeitsumgebung verbessert und optimiert werden. Zur Arbeitsorganisation gehört auch die Gestaltung der Arbeitszeit. Folgende Präventivmaßnahmen kommen ebenfalls in Frage:

- Reparatur beziehungsweise Ersatz von Arbeitsmitteln
- ergonomische Software
- ausreichende Information
- Kommunikation
- ausreichende Handlungsspielräume
- Chancengleichheit
- abwechslungsreiche Tätigkeit
- Maßnahmen zu ausreichender Qualifizierung
- wertschätzendes Arbeitsklima

Das Ziel der Veränderung ist die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Die Evaluierung von psychischen Belastungen soll keine zusätzliche Last für Unternehmen sein, sondern Betrieben und Freiberuflerpraxen bei der Verbesserung helfen. Für das Unternehmen geht es letztlich auch darum, die Produktivität zu erhöhen, also Stresssymptome, Fluktuation und Krankenstände in den Griff zu bekommen und damit Umsätze und Gewinne wieder zu steigern. □

Iris Kraft-Kinz ist Geschäftsführende Gesellschafterin der MEDplan in Wien 12.

Es drohen Strafen

Hat es der Arbeitgeber verabsäumt, eine Evaluierung durchzuführen, dann wird er aufgefordert, dies nachzuholen. Wenn er dieser Aufforderung nicht nachkommt, setzt es Strafen.

Die Strafe fängt bei ungefähr 170 Euro an und geht bis 8000 Euro. Liegt ein Wiederholungsfall vor, kann sie sich auf 16.000 Euro verdoppeln. Ganz schwierig wird es natürlich, wenn es zu einem Arbeitsunfall gekommen ist, der durch Maßnahmen im Zuge der Evaluierung hätte verhindert werden können.