

Halten Sie unbedingt Qualitätsstandards der ÖNORM EN ISO 10075-3 ein. Selbst erstellte Fragebögen sind nicht erlaubt.



Die ÖNORM EN ISO 10075-3 definiert Anforderungen und Gütekriterien an Verfahren, die psychische Arbeitsbelastungen messen und erfassen.

- **Erhobene Daten und Datenschutz.** Für die Evaluierung werden Daten über die Arbeitsplatzbedingungen ermittelt, nicht primär Daten über Personen. Klären Sie daher immer, ob und warum personenbezogene Daten (Alter, Geschlecht, etc.) erhoben werden müssen und wie der Schutz dieser Daten gewährleistet wird.
- **Durchführende.** Für die Evaluierung psychischer Belastungen ist Fachwissen über psychische Belastungen und die Anwendung, Durchführung, Auswertung und Interpretation der gewählten Verfahren erforderlich (Arbeits- und Organisationspsychologische Fachkompetenz).
- **Geeignete Maßnahmen.** Eine Maßnahme muss zu den festgestellten Belastungen passen. Sind z. B. Arbeitsabläufe körperlich und geistig gleichförmig, einseitig und unterfordernd, müssen die Gegenmaßnahmen auf Erweiterung der Vielseitigkeit und Erhöhung des Aufgabenniveaus abzielen. Kommt es durch technische Störungen immer wieder zu Blockierungen der Arbeitsausführung, dann müssen diese technisch behoben werden.



**Schriftliche Befragung allein genügt nicht.**  
Sie gibt eine gute Orientierung über Belastungsschwerpunkte. Ohne ausreichende Analyse der dahinter stehenden Belastungsfaktoren und ohne Maßnahmenableitung ist das aber keine vollständige Evaluierung!

Weitere Informationen dazu finden Sie unter:  
[www.arbeitsinspektion.gv.at](http://www.arbeitsinspektion.gv.at) und [www.ak-salzburg.at](http://www.ak-salzburg.at)

## Arbeits- und Organisationspsycholog:innen sind Fachleute

Arbeits- und Organisationspsycholog:innen sind speziell ausgebildete Fachleute. Sie wissen welche Verfahren anzuwenden sind. Sie können insbesondere bei der Verfahrensauswahl und der Maßnahmenplanung beraten.



„Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren/Belastungen und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. ... insbesondere jedoch Arbeits- und Organisationspsycholog:innen“ (§ 4 Abs. 6 ASchG)

Ergibt die Evaluierung, dass psychische Gefährdungen vorliegen sind Arbeitgeber:innen dazu verpflichtet, Arbeitspsycholog:innen zumindest im Ausmaß von 25vH der jährlichen Präventionszeit der Präventivfachkräfte zu beschäftigen.



„Zumindest im Ausmaß der restlichen 25vH der jährlichen Präventionszeit hat der Arbeitgeber je nach Gefährdungs- und Belastungssituation ...sonstige geeignete Fachleute, ... insbesondere jedoch Arbeitspsychologen ... zu beschäftigt“ (§ 82a Abs. 5 ASchG).

## Fachliche Informationen

[karin.hagenauer@ak-salzburg.at](mailto:karin.hagenauer@ak-salzburg.at)

T: +43 (0)662 86 87-414

## Folder anfordern oder herunterladen

[www.ak-salzburg.at/broschueren](http://www.ak-salzburg.at/broschueren)

## Impressum

Medieninhaber: Arbeiterkammer Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg, Telefon: +43 (0)662 86 87, [www.ak-salzburg.at](http://www.ak-salzburg.at)

Autor: AK Wien, 2015; Mag.<sup>a</sup> Karin Hagenauer

Redaktion: Stephan Gabler

Grafik: Bernhard Rieger

Fotos: © Getty Images - Yuri Arcurs 2009

Druck: Eigenvervielfältigung

Stand: Jänner 2026

# EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNG

REGELUNGEN IM ARBEITNEHMER:INNEN-SCHUTZGESETZ (ASchG)



# Das ASchG: Psychische Belas- tung evaluieren

Seit 1.1.2013 ist die Novelle zum Arbeitnehmer:innen-schutzgesetz (ASchG) in Kraft. Die ASchG-Novelle regelt die verbindliche Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz. SVPs und Betriebsräte sind wichtige Partner bei diesem Prozess.

## Was sind psychische Belastungen?



Die ÖNORM EN ISO 10075-1 definiert psychische Belastung als „...alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“.

- Muss ich oft lange auf Infos warten, damit ich meine Arbeit fortsetzen kann?
- Funktionieren Arbeitsmittel schlecht und behindern sie die Ausführung der Arbeit?
- Ist es laut und ich kann mich deswegen schlecht konzentrieren?
- Gibt es zu wenig Unterstützung und Feedback?
- Sind die Arbeitsinhalte gleichförmig und wiederholen sich ständig?

Das alles sind verschiedene Formen von psychischen Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können.

INFORMATION ÜBER WICHTIGES BEI DER  
EVALUIERUNG PSYCHISCHER  
BELASTUNG AM ARBEITSPLATZ.

## Psychische Belastungen können sich negativ auf die Gesundheit auswirken



„Unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen“ (§ 2 Z 7a ASchG). Für die ÖNORM EN ISO 10075-1 „...bezieht sich psychisch auf kognitive, informationsverarbeitende und emotionale Vorgänge im Menschen“.

Folgende Arbeitsbedingungen können mit psychischen Belastungen verbunden sein:

- **Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten** (Umgang mit Menschen, einseitige und gleichförmige Tätigkeiten, hohe Informationsdichte, etc.),
- **Arbeitsumgebung und Arbeitsraum** (Lärm, Klima, Platzverhältnisse, etc.),
- **Arbeitsabläufe** (Unterbrechungen, fehlende Information, Doppelarbeit) sowie
- **Arbeitsorganisation** (Zusammenarbeit mit Führungskräften und Kolleg:innen, Feedback, Arbeitszeitgestaltung, etc.)

## Ablauf der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastung (§ 4 ASchG)



„Unter Gefahren im Sinne dieses Bundesgesetzes sind auch arbeitsbedingte **physische und psychische Belastungen** zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen“ (§ 2 Abs. 7 ASchG).

Dieser Prozess hat das Ziel, die Arbeitsbedingungen ständig zu verbessern. Er umfasst folgende Schritte:

- **Start.** Informationen sammeln, interne Steuergruppe einrichten (mit geeigneten Fachleuten wie Arbeits- und Organisationspsycholog/in, Arbeitsmediziner/in, Sicherheitsfachkraft sowie betriebliche Entscheidungspersonen und SVP/Betriebsrat, etc.).
- **Konzept.** Festlegen, mit welchem standardisierten und geeigneten Verfahren, wann, durch wen Belastungen

für welche Organisationsbereiche bzw. welche Tätigkeitsgruppen erfasst werden und wie der Evaluierungsablauf im Detail erfolgen soll.

- **Information.** Alle Führungskräfte und Beschäftigten sollen vorab über Ziele und Ablauf informiert werden.
- **Ermittlung.** (§ 4 ASchG): Erhebung mit standardisiertem und geeignetem Verfahren nach ÖNORM EN ISO 10075-3 durchführen (geprüfte arbeitspsychologische Diagnoseverfahren wie schriftliche Befragung, Einzel- oder Gruppeninterviews, Beobachtung).
- **Beurteilung.** (§ 4 ASchG): Bewertung der Ergebnisse entsprechend der Verfahrensvorgaben (Ergebnisse kritisch oder unkritisch, viel oder wenig Handlungsbedarf, etc..).
- **Maßnahmen ableiten.** (§§ 4 und 7 ASchG): Vertiefte Analyse der konkret negativ belastenden Arbeitssituationen (z.B. durch Einzel- oder Gruppengespräche, Beobachtung), um ursachenbezogene und kollektiv wirksame Maßnahmen ableiten zu können (§ 7 ASchG).
- **Dokumentation.** (§ 5 ASchG): Alle festgestellten psychischen Gefährdungen und die Maßnahmen sind im Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokument festzuhalten. Betriebsräte, SVPs und Belegschaft sind einzubinden.
- **Umsetzen und Prüfen.** (§ 4 ASchG): Die Wirksamkeit der Maßnahmen muss geprüft werden. Die Arbeitsplatzevaluierung muss regelmäßig wiederholt werden (gem. § 4 Abs. 5 Z 2a ASchG z. B. nach Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung).

## Worauf Sie als SVP/BR achten sollten

- **Pflicht des Arbeitgebers.** Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist für den Arbeitgeber verpflichtend und muss durchgeführt werden.
- **Mitwirkungsrecht.** Der Betriebsrat/die Personalvertretung und SVP sind in alle Phasen der Evaluierung und Maßnahmenableitung einzubeziehen. Die Beschäftigten sind zu informieren.
- **Auswahl der Methoden.** Die verwendeten Verfahren müssen arbeitsbezogene psychische Belastungen erfassen (nicht Arbeitszufriedenheit, Burnout, Ernährungs- oder Bewegungsverhalten usw.).