

VERFAHREN ZUR ERHEBUNG PSYCHISCHER ARBEITSBELASTUNG

PLUS: WAS MACHEN ARBEITS- UND
ORGANISATIONSPSYCHOLOG:INNEN?



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

■ Dieses Service ist dank
Ihres AK-Beitrags möglich



„Psychische Belastungen am Arbeitsplatz nehmen zu. Wie solche Probleme erhoben werden können, zeigt diese Broschüre.“

Peter Eder
AK-Präsident



VERFAHREN ZUR ERHEBUNG PSYCHISCHER ARBEITSBELASTUNG

INHALT

VORWORT	7
Die Evaluierung von Psychischer Belastung am Arbeitsplatz	9
Was ist psychische Belastung am Arbeitsplatz?	9
Ablauf der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung (§ 4 ASchG)	11
Was heißt „menschengerechte Arbeitsgestaltung“?	13
Die Erhebung von arbeitsbedingter psychischer Belastung	15
Methoden	15
Tiefe der Analyse	16
Wichtige Aspekte der Verfahrensauswahl	16
Ein paar Worte zu den Schutzmaßnahmen – wichtig zu wissen	19
Verfahrensbeispiele zur Erhebung psychischer Belastung	21
Screeningverfahren	21
ExpertInnenverfahren	31
Arbeits- und OrganisationspsychologInnen	42
PatientIn Arbeitsplatz	42
Ziele	43
Ausbildungshintergrund	45
Arbeits- und OrganisationspsychologInnen und ArbeitnehmerInnenschutz	46
Arbeits- und OrganisationspsychologInnen und wichtige am ArbeitnehmerInnenschutz beteiligte Personen	48
Kontakt Daten für Auskünfte	50
Links und Tipps	52
Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG):	52
Arbeitsbedingte psychische Belastung und die Folgen	52
Berufsverbände für Psychologie	53
Listen zertifizierter ArbeitspsychologInnen	54
Literatur	55
Anhang: Verfahrensüberblick in alphabetischer Reihenfolge	61

VORWORT

Die Arbeitswelt verändert sich. Arbeits- und Anforderungsverdichtung, Zeit-, Kosten- und Termindruck, Informationsmängel oder Informationsüberflutung stellen hohe psychische und physische Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen. Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeit, laufende Reorganisationsprozesse, übermäßige Überstundenleistungen oder Arbeitsplatzunsicherheit verstärken den Druck auf die Beschäftigten zusätzlich.

Vier von zehn Beschäftigten sind zumindest einem Risiko für psychische Probleme an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt. Die Folge: Physische und psychische Fehlbeanspruchungen und Erkrankungen steigen drastisch an. Die Krankenstandstage aufgrund psychischer Störungen und Verhaltensstörungen haben sich seit 1994 verdreifacht. Psychische Erkrankungen machen heute bereits mehr als ein Drittel jener Diagnosen aus, die zu einer Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension führen.

Diesem Umstand wurde mit der Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) 2013 Rechnung getragen und die „Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastung“ konkretisiert: ArbeitgeberInnen sind ausdrücklich verpflichtet, psychisch gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen zu identifizieren und festgestellte Gefahren durch überprüfbare Maßnahmen zeitnah auszuschalten oder zu reduzieren. Ziel ist es, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die ein menschengerechtes, gesundes und sicheres Arbeiten gewährleisten.

In der vorliegenden Broschüre werden Beispiele für Verfahren vorgestellt, mit welchen die psychische Arbeitsbelastung erhoben werden kann. Damit wird keine Empfehlung für die angeführten Verfahren abgegeben. Die Publikation stellt lediglich einen Bruchteil möglicher Verfahren vor und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. AdressatInnen der Publikation sind betriebliche PraktikerInnen (z. B. Sicherheitsvertrauenspersonen, BetriebsrätInnen), aber auch interessierte ArbeitnehmerInnen.

Eines vorweg: Die Durchführung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastung erfordert Expertise – die Beiziehung von FachexpertInnen ist daher dringend anzuraten. Das ASchG nennt hierfür ausdrücklich die Berufsgruppe der ArbeitspsychologInnen – bereits heute sind diese in § 4 Abs. 6 ASchG explizit als „geeignete Fachleute“ hervorgehoben.

Trotz ihres hohen Stellenwerts in der betrieblichen Prävention, sind Arbeits- und OrganisationspsychologInnen noch immer nicht als Präventivfachkräfte (neben den Sicherheitsfachkräften und den ArbeitsmedizinerInnen) im ASchG verankert. Fakt ist jedoch: Die neuen Anforderungen der Arbeitswelt erfordern, endlich eine Gleichstellung dieser Berufsgruppe mit den anderen Präventivfachkräften vorzunehmen – mit allen Rechten und Pflichten! Der wertvollen Tätigkeit der Arbeits- und OrganisationspsychologInnen ist daher ein eigenes Kapitel in dieser Broschüre gewidmet.



Renate Anderl
AK Präsidentin

DIE EVALUIERUNG VON PSYCHISCHER BELASTUNG AM ARBEITSPLATZ

Seit 1.1.2013 ist die Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) in Kraft. Diese regelt die verpflichtende Ermittlung und Beurteilung von psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Wird psychische Belastung festgestellt, die eine **Gefahr** für die Beschäftigten darstellen kann, müssen **ArbeitgeberInnen handeln und wirksame Schutzmaßnahmen setzen!** Betriebsräte, SVPs und ArbeitnehmerInnen sind in den gesamten Prozess einzubinden.

Was ist psychische Belastung am Arbeitsplatz?

Die ÖNORM EN ISO 10075-1 definiert psychische Belastung als „...alle erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen“.

- Muss oft lange auf Informationen gewartet werden, um die Arbeit fortsetzen können?
- Funktionieren erforderliche Arbeitsmittel schlecht und behindern die Ausführung der Arbeit?
- Ist es laut und wird dadurch ein konzentriertes Arbeiten erschwert?
- Gibt es zu wenig Unterstützung und Feedback?
- Sind die Arbeitsinhalte gleichförmig und/oder wiederholen sie sich ständig?

Das sind Beispiele für Formen von psychischer Belastung, die zu Fehlbeanspruchung führen kann.

Psychische Belastung kann sich erwiesenermaßen 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 und emotionale Vorgänge im Menschen“.

Dabei können u.a. folgende Arbeitsbedingungen mit psychischen Gefahren verbunden sein:

- **Anforderungen der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten** (Umgang mit Menschen, einseitige und gleichförmige Tätigkeiten, hohe Informationsdichte, etc.),
- **Sozial – und Organisationsklima** (Zusammenarbeit mit Führungskräften und KollegInnen, Feedbackkultur, etc.),
- **Arbeitsumgebung und Arbeitsraum** (Lärm, Klima, Platzverhältnisse, etc.),
- **Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation** (Unterbrechungen, fehlende Information, Doppelarbeit, Arbeitszeitgestaltung, etc.)

Sowohl körperliche als auch psychische Belastung kann einerseits physische (z. B. Herz-Kreislauferkrankungen, Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Verdauungssystems) und andererseits psychische Störungen (z. B. chronische Erschöpfung, Schlafstörungen, Depression, Angst, etc.) zur Folge haben.

Aus diesem Grund müssen die Arbeitsbedingungen im Rahmen der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastung erfasst und beurteilt werden.

TIPP:

Nähere Informationen über psychische Belastung und deren Auswirkungen finden Sie in der Broschüre „Psychische Belastungen und Stress in der Arbeitswelt“. Bestellmöglichkeiten finden Sie am Ende der Broschüre.

Ablauf der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung (§ 4 ASchG)

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

Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung ist ein Prozess, mit dem **Ziel der ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen**. Dieser besteht aus folgenden Schritten:

1. **Start.** Informationen sammeln, interne Steuergruppe einrichten (mit geeigneten Fachleuten wie Arbeits- und OrganisationspsychologIn, ArbeitsmedizinerIn, Sicherheitsfachkraft sowie betriebliche Entscheidungspersonen, Sicherheitsvertrauenspersonen, Betriebsrat, etc.).
2. **Konzept.** Festlegen, mit welchem standardisierten und geeigneten Verfahren, wann, wie, bzw. durch wen die Belastung für welche Organisationsbereiche/Tätigkeitsgruppen erfasst wird und wie der Ablauf im Detail erfolgen soll.
3. **Information.** Alle Führungskräfte und ArbeitnehmerInnen sollen vorab über Ziele und Ablauf informiert werden.
4. **Ermittlung. (§ 4 ASchG):** Erhebung mit geeigneten Verfahren nach ÖNORM EN ISO 10075-3 durchführen (standardisierte, geprüfte arbeitspsychologische Verfahren wie schriftliche Befragung, Einzel- oder Gruppeninterviews, Beobachtung).
5. **Beurteilung. (§ 4 ASchG):** Bewertung der Ergebnisse entsprechend den Verfahrensvorgaben (Ergebnisse kritisch oder unkritisch, viel oder wenig Handlungsbedarf, etc.).
6. **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. **Dokumentation. (§ 5 ASchG):** Alle festgestellten psychischen Gefährdungen und die Maßnahmen sind im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument festzuhalten.
8. **Umsetzen und Prüfen. (§ 4 ASchG):** Die Wirksamkeit der Maßnahmen muss geprüft werden. Die Arbeitsplatzevaluierung ist regelmäßig zu wiederholen (gem. § 4 Abs. 5 ASchG), beispielsweise auch nach Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung.

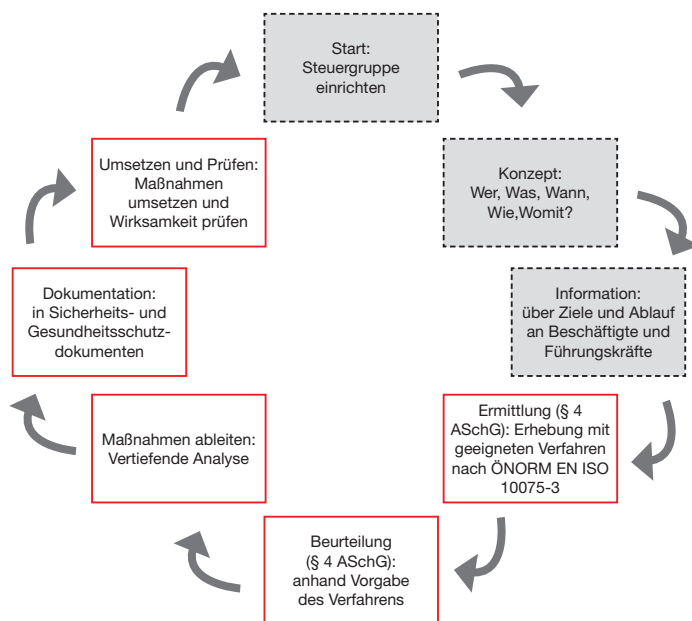


Abbildung 1: Der Prozess der Evaluierung psychischer Belastung

Der Prozess muss in den **betrieblichen Strukturen** und Rahmenbedingungen integriert bzw. **verankert** werden und einer fortlaufenden Dynamik von **Evaluierung und Reevaluierung** folgen (§ 4 ASchG). Vor Beginn der Evaluierung psychischer Belastung ist sicherzustellen, dass auch die allgemeine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Arbeitsplatzevaluierung ordnungsgemäß durchgeführt wurde.

Personen, die mit der Evaluierung psychischer Belastung beauftragt werden, brauchen **Kenntnisse** im Bereich der **Arbeitspsychologie bzw.**

Arbeitswissenschaft und **Arbeitsgestaltung**. Weiters müssen sie mit den **gesetzlichen Vorgaben des ArbeitnehmerInnenschutzes** vertraut sein. Aspekte des **Arbeitsverfassungsgesetzes** (z. B. Beteiligung von Betriebsräten, Sicherheitsvertrauenspersonen und ArbeitnehmerInnen) und andere rechtlich Bestimmungen wie z. B. die Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-V) spielen ebenfalls eine wichtige Rolle.

Zeigt sich im Rahmen der Evaluierung, dass psychische Gefahren vorliegen, sind die ArbeitgeberInnen dazu verpflichtet, ArbeitspsychologInnen zumindest im Ausmaß von 25 % der jährlichen Präventionszeit der Präventivfachkräfte zu beschäftigen.

„Der Arbeitgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 % und die Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 % der [...] Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 % der jährlichen Präventionszeit hat der Arbeitgeber je nach Gefährdungs- und Belastungssituation [...] sonstige geeignete Fachleute, [...] insbesondere jedoch Arbeitspsychologen [...] zu beschäftigen“ (§ 82a Abs. 5 ASchG).

TIPP:

Hinweise zu Quellen für detailliertere Informationen zu möglichen Auswirkungen von arbeitsbedingter psychischer Belastung, zum Evaluierungsprozess sowie Kontaktdaten für Auskünfte finden Sie am Ende der Broschüre.

Was heißt „menschengerechte Arbeitsgestaltung“?

Zur menschengerechten Arbeitsgestaltung sind die **Arbeitsbedingungen an den Menschen anzupassen** (und nicht der Mensch an die Arbeitsbedingungen!). Nach Hacker und Richter (1984) weisen menschengerechte Arbeitsbedingungen folgende Merkmale auf:

- **Stufe 1: Ausführbarkeit:** Die Arbeit muss bezogen auf Arbeitsmittel und Arbeitsbedingungen ausführbar gestaltet sein. Sie darf zu keiner Überschreitung der körperlichen und/oder psychischen Grenzen führen bzw. unmittelbar nicht gesundheitsschädigend sein – es muss möglich sein, dass die menschliche Arbeitskraft Anforderungen erfüllt, die sie auch wirklich erfüllen kann.
- **Stufe 2: Schädigungslosigkeit:** Die Arbeit darf zu keinen psychischen und/oder körperlichen Schäden führen (z. B. durch gefährliche Arbeitsstoffe, Lärm).
- **Stufe 3: Beeinträchtigungsfreiheit:** Die Belastungen durch die Arbeit dürfen nicht zu psychischen und/oder körperlichen Beeinträchtigungen führen: Im psychischen Bereich geht es hier vor allem um die kurzfristige Auswirkung von Belastungsfaktoren (psychische Ermüdung oder ermüdungsähnliche Zustände wie Monotonie, psychische Sättigung und Stress). Diese sind in der Regel auf eine mangelnde Gestaltung der Arbeitsaufgabe in Kombination mit ungünstiger Arbeitsorganisation zurückzuführen (Pohlandt, Heymer, Gruber, 2008).
- **Stufe 4: Persönlichkeitsförderlichkeit:** Die Arbeit soll so gestaltet sein, dass Lernen, Weiterentwicklung und die Entfaltung von Potentialen und Kompetenzen möglich ist.

Arbeit wird dann als human eingestuft, wenn:

- die Gesundheit des arbeitenden Menschen nicht geschädigt wird,
- das psychosoziale Befinden nicht oder nur kurzzeitig beeinträchtigt wird,
- sie den Bedürfnissen und der Qualifikation des Menschen entspricht,
- sie die individuelle und/oder kollektive Einflussnahme auf das Arbeitssystem ermöglicht,
- sie zur Entwicklung der Persönlichkeit (Entfaltung von Potentialen, Förderung von Kompetenzen) beiträgt (Rudow, 2014).

TIPP:

Zur menschengerechten Gestaltung von Arbeit gibt es zahlreiche arbeitswissenschaftliche bzw. arbeitspsychologische Erkenntnisse und Konzepte. Eine erschöpfende Darstellung ist im Rahmen dieser Broschüre nicht möglich. Hierzu sei auf weiterführende Fachliteratur sowie die relevanten Normen (vergl. ÖNORM EN 29241-2; ÖNORM EN 614-2, ÖNORM EN ISO 6385; ÖNORM EN ISO 10075-2) verwiesen.

DIE ERHEBUNG VON ARBEITSBEDINGTER PSYCHISCHER BELASTUNG

Die **Ermittlung** von psychischer Belastung gemäß § 4 ASchG ist **nur ein einzelner Puzzlestein** im Gesamtevaluierungsprozess. Hierfür steht ein breites Angebot an unterschiedlichen Verfahren zur Verfügung – Voraussetzung zu deren korrekter und sinnhafter Auswahl und Anwendung sind theoretische, methodische und praktische arbeitspsychologische Kenntnisse.

Methoden

Die Ermittlung und Beurteilung von psychischer Belastung kann auf verschiedene Arten erfolgen.

Hierbei kann grob zwischen

- Befragungs- und
- Beobachtungsmethoden

unterschieden werden.

Befragungsmethoden werden entweder mündlich (Interview) oder schriftlich (Fragebogen) angewandt. Befragungen erfolgen – abhängig vom Verfahren – entweder mit einer einzelnen Person (Einzelverfahren) oder einer Gruppe (Gruppenverfahren).

Bei den **Beobachtungsmethoden** werden vor allem die wissenschaftliche Beobachtung und das Beobachtungsinterview unterschieden. Die interessierenden Informationen werden hier systematisch von einem Experten bzw. einer Expertin erhoben. Beim Beobachtungsinterview werden zusätzlich psychische Aspekte der Arbeit gezielt hinterfragt.

TIPP:

Beide Methoden sind durch eine Reihe von Vor- und Nachteilen charakterisiert. Für aussagekräftige Ergebnisse ist, in der Praxis, daher eine Kombination dringend anzuraten.

Tiefe der Analyse

Gemäß der ÖNORM EN ISO 10075 Teil 3 werden die Verfahren zu Erhebung von psychischer Belastung grob in drei Stufen eingeteilt:

- **Orientierende Verfahren** (oft Prüf- und Checklisten) liefern allgemeine Informationen und erfassen psychische Belastung im Betrieb sehr grob – die Ergebnisse erlauben daher auch nur eine sehr eingeschränkte Ableitung von gezielten Maßnahmen. Orientierende Verfahren zeigen in der Regel lediglich auf, ob weitere tiefere Analysen notwendig sind bzw. ob Handlungsbedarf besteht. Aufgrund ihrer beschränkten Aussagekraft werden sie im Rahmen der Broschüre nicht detaillierter angeführt.
- **Screeningverfahren** bieten ein differenzierteres Bild über die Arbeitsbedingungen und die damit verbundene psychische Belastung im Sinne einer Gesamtübersicht. Sie liefern Informationen ob korrektive Gestaltungsmaßnahmen erforderlich sind.
- **Vertiefende Verfahren (ExpertInnenverfahren)** zielen auf eine genaue Messung psychisch wirksamer Belastung ab, die von bestimmten Tätigkeiten und Arbeitsplätzen im Unternehmen ausgeht. Sie erlauben eine detaillierte Ableitung von konkreten und nachhaltigen Gestaltungsmaßnahmen.

Wichtige Aspekte der Verfahrensauswahl

Die Erhebung arbeitsplatzbezogener psychischer Belastung hat, entsprechend §§ 4 und 7 ASchG mit standardisierten und geeigneten Verfahren entsprechend der ÖNORM EN ISO 10075-3 zu erfolgen.

Verfahren zu Erhebung psychischer Belastung sind keine MitarbeiterInnenbefragungen und haben nichts mit den „Psychotests“ gemein, welche in vielen Zeitschriften zu finden sind. Sie werden in aufwendigen, oft jahrelangen Prozessen von ExpertInnen (zumeist auf universitärer Ebene) entwickelt und basieren auf einem **wissenschaftlich fundierten, statistisch – testtheoretischen Hintergrund**. Die Veränderung von Verfahren (z. B. ändern/hinzufügen bzw. weglassen von Fragen/Antwortmöglichkeiten), der Art der Vorgabe, der Auswertung oder Interpretation führt zu

einer Verzerrung der Ergebnisse. Passende Maßnahmen sind dann meist nicht mehr ableitbar. Ebenso unzulässig für die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastung ist die Verwendung von „selbstgebastelten“ Fragebögen.

Geeignete Verfahren basieren auf **wissenschaftlichen Konzepten**¹ und müssen **praktisch erprobt** sein. Das gewählte Verfahren muss **definierte psychometrische Eigenschaften** erfüllen. Insbesondere ist zu prüfen, inwieweit die zentralen Gütekriterien

- **Objektivität** (Unabhängigkeit der Durchführung, Auswertung und Interpretation von Person)
- **Reliabilität** (Stabilität, Zuverlässigkeit und Wiederholbarkeit der Ergebnisse) und
- **Validität** (Messung des Merkmals, das zu messen beansprucht wird) gegeben sind.

Bei der Auswahl eines Verfahrens ist zu beachten, dass die erforderlichen Bereiche **Aufgabenanforderungen und Tätigkeit, das Sozial- und Organisationsklima, die Arbeitsumgebung sowie die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation** erfasst werden (vgl. § 4 ASchG). Nicht immer liefert ein einzelnes Verfahren ausreichende Informationen – oftmals ist es notwendig, dieses vertiefend zu ergänzen um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten und wirksame Maßnahmen ableiten zu können.

Wesentlich ist hierbei auch: Geeignete Instrumente analysieren **Merkmale psychischer Belastung, die sich aus den Arbeitsbedingungen (Verhältnissen)** und nicht aus individuellen Besonderheiten einzelner MitarbeiterInnen (Verhalten) ergeben.

Die Auswahl des/der passenden Verfahren/s **orientiert sich** stets **am individuellen Betrieb**. Nicht jedes Verfahren ist für jeden Betrieb gleich gut geeignet. Hierbei sind die Betriebsgröße, die Betriebsart und Organisation, die ArbeitnehmerInnenzahl, betriebliche Tätigkeiten (z. B. geistig, körperlich), Branche, die Art der Evaluierungsdurchführung, die AkteurIn-

¹ Die Erläuterung der unterschiedlichen theoretischen Konzepte ist im Rahmen der vorliegenden Broschüre nicht möglich. Die Auseinandersetzung mit dem Hintergrund der Instrumente ist im Hinblick auf deren Verständnis, die sinnhafte Verfahrensauswahl und Ergebnisinterpretation unerlässlich!

nen der Evaluierung, Ressourcen, Betriebsklima etc. zu berücksichtigen: **Es gibt kein „bestes“ Verfahren**, das standardmäßig verwendet werden kann.

Bei der Verfahrensauswahl ist zu berücksichtigen, dass mit dessen Anwendung jeder Arbeitsplatz/Tätigkeit erfasst werden muss. Grundsätzlich muss es der gesamten Belegschaft möglich sein, an der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung teilzunehmen. Die notwendige Vertraulichkeit ist in jedem Fall sicher zu stellen. Der **Betriebsrat bzw. die Personalvertretung ist – von Beginn an im gesamten Prozess – zu beteiligen**.

Die Erhebung mittels Verfahren ist nur ein „Puzzleteil“ im Gesamtprozess der Evaluierung psychischer Arbeitsbelastung.

TIPP:

Zur Auswahl des/der für den jeweiligen Betrieb „passenden“ Verfahren/s ist es ratsam die **Expertise eines/einer Arbeits- und OrganisationspsychologIn beizuziehen**. Die Interpretation der Ergebnisse sowie die Ableitung von entsprechenden Maßnahmen sollten ausschließlich von arbeitspsychologischen ExpertInnen durchgeführt werden.

Ein paar Worte zu den Schutzmaßnahmen – wichtig zu wissen

Da das Augenmerk dieser Broschüre auf den Verfahren zur Erhebung von psychischer Belastung liegt, wird auf die Maßnahmen hier nicht im Detail eingegangen. Klar ist aber: Sie sind der **Kern und der wichtigste Teil des Evaluierungsprozesses** – die Veränderung krankmachender Arbeitsbedingungen steht im Fokus.

Wird eine Belastung festgestellt, die sich kritisch auswirken kann (also wenn **Gefahren** vorliegen), **müssen verpflichtend** (für alle festgestellten Gefahren!) **Maßnahmen gesetzt** werden, um diese zu reduzieren oder auszuschalten. Es ist nicht zulässig, für „ein paar ausgewählte“ Gefahren Schutzmaßnahmen zu setzen, andere aber dauerhaft zu vernachlässigen.

Wie bei der Verfahrensauswahl **beziehen sich auch die Maßnahmen auf** den jeweiligen von einer Gefahr betroffenen **Arbeitsplatz bzw. die Tätigkeit** – eine Maßnahme, die an einem Büroarbeitsplatz wirksam ist, kann für den Fertigungsarbeitsplatz völlig ungeeignet sein.

Hierbei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung (§ 7 ASchG) anzuwenden: Die gewählten Maßnahmen haben **an der Ursache anzusetzen**. Sie müssen **für alle Beschäftigten**, die von einer Gefahr betroffen sind, **wirksam** sein. Daher sind Maßnahmen welche die ArbeitnehmerInnen ins Visier nehmen (z. B. Zeitmanagementschulungen, Yogakurse etc.), nicht geeignet. Schutzmaßnahmen zur Reduzierung/Ausschaltung arbeitsbedingter psychischer Gefahren setzen stets an den Verhältnissen des Betriebs – und nicht am Verhalten der Beschäftigten – an.

Darüber hinaus müssen die gewählten Maßnahmen dem „**Stand der Technik**“ entsprechen. Das heißt, es muss aus anerkannten arbeitswissenschaftlichen bzw. arbeitspsychologischen Konzepten heraus begründbar sein, warum eine bestimmte Maßnahme eine bestimmte Gefahr vermindert oder eliminiert. Auch die arbeitspsychologische Begehung (= Besichtigung) der zu evaluierenden Arbeitsplätze ist als Stand der Technik zu bezeichnen und dementsprechend jedenfalls standardmäßig durchzuführen (vergl. Glaser, Jimenez, 2015).

Festgestellte **Gefahren müssen gezielt bekämpft** werden – jeder Gefahr muss/müssen daher eine oder mehrere arbeitswissenschaftlich bzw. arbeitspsychologisch fundierte (und nachweisbar wirksame) Maßnahme/n direkt zuordenbar sein.

Bei der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastung ist stets zu beachten, dass in der Praxis meist **Belastungskombinationen** vorliegen die aufeinander bzw. miteinander wirken. Bei den entwickelten Maßnahmen ist daher darauf zu achten, dass mit der Ausschaltung einer Gefahr nicht eine andere verstärkt oder sogar neu geschaffen wird.

Die Maßnahmen sind **individuell auf den Betrieb und die vorliegende Gefahr** hin zu entwickeln und umzusetzen. Vor allem bei der Maßnahmenableitung sind **Fachkenntnisse** gefragt: **Arbeits- und OrganisationspsychologInnen** beraten und unterstützen hier mit ihrer Expertise und tragen zum guten Gelingen der Evaluierung psychischer Belastung bei.

TIPP:

Nähere Informationen zu der Berufsgruppe der Arbeits- und OrganisationspsychologInnen finden Sie ab Seite 38.

VERFAHRENSBEISPIELE ZUR ERHEBUNG PSYCHISCHER BELASTUNG

In der Folge werden exemplarisch einige Verfahren zur Erhebung psychischer Belastung am Arbeitsplatz entsprechend ihrer Analysetiefe dargestellt. Auf die Kategorie der „orientierenden Verfahren“ wird aufgrund ihrer geringen Aussagekraft und Messgenauigkeit verzichtet. Auch in der Praxis hat sich gezeigt, dass orientierende Verfahren nicht ohne Vorbehalt angewendet werden können, da aufgrund ihrer Unschärfe vorhandene psychische Gefahren leicht übersehen werden können. Aus diesem Grund ist auch eine Ableitung von Maßnahmen nicht bzw. nur sehr eingeschränkt möglich. Wird dennoch ein orientierendes Verfahren (z. B. ABS Skala, Chef Test, etc.) ausgewählt, ist dieses, im Hinblick auf eine sinnvolle Gefahrenbeurteilung und Maßnahmenableitung, in jedem Fall durch vertiefende Verfahren zu ergänzen.

Screeningverfahren

BASA II: Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzzinhaber

AutorIn: Richter (2008)

Beschreibung: BASA zielt auf eine Ermittlung von förderlichen und beeinträchtigenden Bedingungen der Arbeit ab. Hierfür werden ArbeitsplatzzinhaberInnen zu den Arbeitsbedingungen an ihren Arbeitsplätzen befragt. Das Verfahren macht Aussagen über arbeitsplatzbezogene, arbeitsumweltbezogene, allgemeine, organisatorische, soziale, personenbezogene, tätigkeitsbezogene und betriebsbezogene Arbeitsbedingungen.

Methode/n: schriftliche Befragung, Beobachtung

Gütekriterien: Teilvalidierung vorhanden, derzeit in Bearbeitung

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell

Sprachen: Deutsch, Englisch, Türkisch, Polnisch, Ungarisch, Bosnisch, Serbisch, Kroatisch

Anzahl der Fragen/Aussagen: max. 102

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Bei der Arbeit kommt es zu Unterbrechungen durch Telefonanrufe.

Bei der Arbeit kommt es zu Termin- und Zeitdruck.

Bei der Arbeit kommt es regelmäßig zu Überstunden.

Die Maschinen können die Arbeitsplatzinhaber gut bedienen.

Antwortformat: 2-stufig/3-stufig

1.) trifft zu / trifft nicht zu und

2.) das ist schlecht / weder schlecht noch gut / gut.

Durchführungsdauer: Zum Ausfüllen eines Fragebogens werden etwa 15-20 Minuten benötigt. Als Beobachtungsinterview eingesetzt sind etwa 60 Minuten zu veranschlagen. Die manuelle Auswertung dauert 20 Minuten pro Fragebogen, die computergestützte Auswertung 3 Minuten pro Fragebogen.

Maßnahmenvorschläge: vorhanden

Anschaffungskosten: kostenpflichtig

Bemerkung: BASA II ermöglicht eine detaillierte Gefährdungsbeurteilung, die besonders das Erleben der ArbeitsplatzinhaberInnen im Auge hat. Im Hinblick auf die Anonymitätswahrung sollen keine Einzelplatzauswertungen erfolgen. Eine Auswertungssoftware ist vorhanden. Die Ergebnisse können graphisch mittels Säulendiagrammen dargestellt werden. BASA II ist auch in den Sprachen Englisch, Türkisch, Polnisch, Ungarisch, Bosnisch, Kroatisch sowie Serbisch erhältlich.

Literatur:

Richter, G. & Schatte, M. (2008). Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber – BASA-II. Dortmund/Dresden (Gründruck).

COPSOQ – Copenhagen Psychosocial Questionnaire

AutorInnen: Kristensen & Borg (2000)

Kurzbeschreibung: Die deutsche Version des COPSOQ-Fragebogens (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) ist ein inhaltlich breites Screening-Instrument zur Erfassung psychischer Faktoren bei der Arbeit. Er wird weltweit eingesetzt (u. a. in Spanien, Belgien, Frankreich, Italien, Deutschland, Österreich, Dänemark, Schweden, Italien, Griechenland, Türkei, China, Australien, Chile, Kanada, USA). Der COPSOQ erhebt Belastung – aber auch Beanspruchung/Beschwerden. Da aus diesem Grund Anpassungen des Verfahrens erforderlich sind, sollte das Verfahren nur unter Beiziehung von fachkundigen Personen (Arbeits- und OrganisationspsychologInnen) angewendet werden.

Methode/n: schriftliche Befragung

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell

Sprachen: Deutsch, Englisch, Französisch, Türkisch, Polnisch, Italienisch, Griechisch, Russisch uvm.

Anzahl der Fragen/Aussagen: 85

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Müssen Sie sehr schnell arbeiten?

Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?

In meiner Freizeit bin ich für Personen, mit denen ich beruflich zu tun habe, erreichbar.

Haben Sie großen Einfluss auf Entscheidungen, die Ihre Arbeit betreffen?

Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen?

Antwortformat: 5-stufig (z. B. von „immer“ bis „nie/fast nie“)

Durchführungsdauer: ca. 20 Minuten

Maßnahmenvorschläge: vorhanden

Anschaffungskosten: Fragebogen kostenfrei verfügbar

Bemerkung: Anpassungen des Verfahrens zur gesetzeskonformen Durchführung der Arbeitsplatzevaluierung sind erforderlich.

Literatur:

M. Nübling, U. Stöbel, H.-M. Hasselhorn, M. Michaelis, F. Hofmann: Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen – Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). 1. Auflage. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH 2005. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschungsbericht, Fb 1058)

IMPULS-Test|2 Professional

AutorInnen: Molnar, Scheck & Schünemann (2012)

Kurzbeschreibung: Der IMPULS-Test|2 Professional stellt eine methodische Weiterentwicklung des Impulstests (Molnar, Haiden, Geißler-Gruber; 2002) dar und ist ein Verfahren zur Erhebung und Bewertung von psychisch relevanten Einflüssen von Arbeitsbedingungen. Er besteht aus den fünf Bereichen Arbeitsanforderungen (quantitativ/qualitativ), Umgebungsbedingungen (Expositionen, Ergonomie), Aufgaben und Abläufe (Vielseitigkeit, Vollständigkeit, Gestaltungsmöglichkeiten), Perspektiven und Beteiligung sowie soziales Umfeld (Kommunikation, Rückhalt).

Methode/n: schriftliche Befragung

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell

Sprachen: Deutsch, Englisch, Serbisch-Kroatisch-Bosnisch

Anzahl der Fragen/Aussagen: 25 (fünf erheben darüber hinaus die Wichtigkeit einer Verbesserung)

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

An meinem Arbeitsplatz gibt es Risiken bzw. Belastungen durch Lärm.

Meine Arbeit bietet mir die Möglichkeit ein vollständiges Arbeitsprodukt von Anfang bis Ende herzustellen.

Ich habe zu viel Arbeit.

Man hält in der Abteilung gut zusammen.

Antwortformat: 5-stufig (z. B. von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft völlig zu“).

Durchführungsdauer: etwa 10 Minuten pro Fragebogen

Maßnahmenvorschläge: vorhanden

Anschaffungskosten: kostenpflichtig

Bemerkung: Das Verfahren ist in der aktuellen Version ausschließlich online durchführbar

Literatur:

Molnar, M. (2018): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – aus der Praxis für die Praxis. Kröning: Asanger-Verlag.

KFZA – Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse

AutorInnen: Prümper, Hartmannsgruber & Frese (1995)

Kurzbeschreibung: Das Verfahren basiert auf einer Auswahl von Items bereits bestehender Fragebogenverfahren. Mit dem Instrument können positive und negative Einflüsse der Arbeits- und Organisationsstruktur erfasst werden. Der KFZA besteht aus 11 Skalen mit den Hauptaspekten Arbeitsinhalte, Ressourcen, Stressoren der Arbeit sowie Organisationsklima. Das Verfahren erlaubt vor allem den Vergleich von Mittelwerten und Häufigkeitsverteilungen verschiedener Organisationseinheiten, Tätigkeits- oder besonders gefährdeten ArbeitnehmerInnengruppen.

Methode: schriftliche Befragung

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell

Anzahl der Fragen/Aussagen: 26

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Können Sie Arbeit selbstständig planen und einteilen?

Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihr Wissen und Können voll einsetzen?

Meine Arbeit ist so gestaltet, dass ich die Möglichkeit habe, ein vollständiges Arbeitsprodukt von Anfang bis Ende herzustellen.

Ich kann mich auf meine Kollegen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.

Antwortformat: 5 stufig (z. B. von „sehr gut“ bis „sehr wenig“).

Durchführungsdauer: ca. 10 Minuten

Maßnahmenvorschläge: keine

Gütekriterien: vorhanden

Anschaffungskosten: kostenfrei über
<https://fragebogen-arbeitsanalyse.at/login>

Bemerkung: Neben der Grobanalyse mittels KFZA-Fragebogen besteht, v.a. im Hinblick auf die Ableitung von wirksamen Maßnahmen, die Möglichkeit einer Feinanalyse (IPLV-Methode). Diese obliegt ausschließlich nachweislich qualifizierten und autorisierten Fachkräften (v.a. Arbeits- und OrganisationspsychologInnen).

Literatur:

Prümper, J.; Hartmannsgruber, K.; Frese, M.: KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie (1995) 39 (N. F. 13), Nr. 3, 125 – 132.

Prümper, J. (2010). KFZA – Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. In W. Sarges, H. Wottawa & C. Ross (Hrsg.), Handbuch Wirtschaftspsychologischer Testverfahren – Band II: Organisationspsychologische Instrumente (S. 157-164). Lengerich: Pabst-Verlag.

SIGMA – Screening Instrument zur Bewertung und Gestaltung von menschengerechten Arbeitstätigkeiten

AutorInnen: Windel, Salewski-Renner, Hilgers & Zimolong (2002)

Kurzbeschreibung: Sigma zielt auf die Erhebung von physikalischer, psychomentaler und psychosozialer Belastung bei verschiedenen Arbeitstätigkeiten ab. Dabei wird festgestellt, ob der betrachtete Arbeitsplatz im Hinblick auf seine menschengerechte Gestaltung als aufgabenangemessen, kritisch oder dysfunktional einzustufen ist. Das modular aufgebaute Instrument gliedert sich in die Kategorien Arbeitstätigkeit (z. B. Abwechslungsreichtum, Handlungsspielraum), Arbeitsumgebung (z. B. Ergonomie, Beleuchtung), Arbeitsbelastung (z. B. Arbeits- und Ablauforganisation) und besondere Anforderungen bzw. spezifische Belastung am Arbeitsplatz (z. B. Arbeitsunterbrechungen, soziale Konflikte).

Methode/n: Beobachtung, Beobachtungsinterview

Gütekriterien: Teilvalidierung vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell; Branche: universell

Anzahl der Fragen/Aussagen: max. 291

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Arbeitstätigkeit: Abwechslungsreichtum:

Die Arbeit wird in nur einer Körperhaltung ausgeführt.

Arbeitsumgebung: allgemeine Beschreibung:

Die Arbeitsumgebung ist hell und angenehm gestaltet.

Arbeitsorganisation: Ablauforganisation

Der Stelleninhaber ist an einen bestimmten Arbeitstakt (z. B. durch ein Fließband) gebunden.

besondere Anforderungen/spezifische Belastungen: Aufmerksamkeit/Vigilanz/Monotonie:

Die Arbeit erfordert nur Leistungen von vorwiegend einem Sinnesorgan.

Antwortformat: „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“

Durchführungsdauer: je nach gewählten Modulen unterschiedlich

Maßnahmenvorschläge: umfassende Maßnahmenvorschläge sind vorhanden

Anschaffungskosten: kostenpflichtig

Bemerkung: Das Verfahren kann gut mit BASA II kombiniert werden. Die Absolvierung einer Schulung zur Verfahrensanwendung ist erforderlich.

Literatur:

Windel, A., Salewski-Renner, M., Hilgers, S. & Zimolong, B. (2002). Screening-Instrument zur Bewertung und Gestaltung von menschengerechten Arbeitstätigkeiten – SIGMA. Handbuch. Bochum: Ruhr Universität.

ExpertInnenverfahren

JDS – Job – Diagnostic – Survey, deutsche Fassung

AutorInnen: Schmidt, Kleinbeck, Seidel & Ottmann (1985)

Kurzbeschreibung: Der JDS ist ein aufgaben- und tätigkeitsbezogenes Verfahren der Arbeitsanalyse. ArbeitsplatzinhaberInnen werden zu den Ausprägungen von Arbeitsmerkmalen befragt. Durch die Fragen kann der motivationale Anregungsgehalt einer Arbeitstätigkeit bzw. -aufgabe abgeleitet werden. Dabei machen fünf Aufgabenmerkmale – Anforderungsvielfalt, Aufgabengeslossenheit, Bedeutsamkeit der Aufgabe, Autonomie und Rückmeldung – das sogenannte Motivierungspotential einer Arbeit aus.

Methode/n: schriftliche Befragung

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell

Anzahl der Fragen/Aussagen: 83

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Die Art und Weise, wie gut ich meine Arbeit mache, beeinflusst viele Leute.

Meine Arbeit ist so gestaltet, dass ich nicht die Möglichkeit habe, ein vollständiges Arbeitsprodukt/einen vollständigen Arbeitsvorgang von Anfang bis Ende herzustellen oder zu bearbeiten.

Meine Arbeit gibt mir die Möglichkeit, eine angefangene Arbeit auch zu Ende zu führen.

Meine Arbeit gibt mir beträchtliche Gelegenheit, selbst zu entscheiden, wie ich dabei vorgehe.

Antwortformat: 7-stufig (z. B. von „völlig unzutreffend“ bis „stimmt völlig“)

Durchführungsdauer: ca. 20 Minuten

Anschaffungskosten: kostenfrei über Prof. Dr. Klaus-Helmut Schmidt (schmidtkh@ifado.de) oder Prof. Dr. Uwe Kleinbeck (kleinbeck@fb14.uni-dortmund.de)

Bemerkung: Mittels einer gekürzten Variante (Job Rating) können Vorgesetzte oder externe Beobachter zu den Merkmalsausprägungen der Arbeit befragt werden. Für die Auswertung sind umfangreiche statistische Kenntnisse erforderlich.

Literatur:

Schmidt, K.-H. & Kleinbeck, U., Job – Diagnostic – Survey (JDS – deutsche Fassung). In: Dunckel, H., Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Schriftenreihe Mensch-Technik-Organisation, Band 14 (Hrsg. E. Ulich), Zürich, vdf Hochschulverlag AG 1999, 205-230.

Schmidt, K.-H.; Kleinbeck, U.; Ottmann, W. & Seidel, B.: Ein Verfahren zur Diagnose von Arbeitsinhalten: Der Job – Diagnostic – Survey (JDS). Psychologie und Praxis, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 29, 162-172, 1985.

OrgFit

AutorInnen: Jiménez, Dunkl, Höfer & Schmon (2013)

Kurzbeschreibung: Der Fragebogen OrgFit erfasst arbeitsbezogene psychische Belastung, die zu einer Fehlbeanspruchung führen kann. Der Fragebogen basiert dabei auf dem theoretischen Hintergrund des Belastungs-Beanspruchungskonzepts (ÖNORM EN ISO 10075-1), sowie dem Konzept der „six areas of worklife“ von Leiter und Maslach (1999) und den Leitlinien des österreichischen Arbeitsinspektorats. Der OrgFit erfasst alle relevanten Aspekte der psychischen Belastung nach der Norm EN ISO 10075, aufgeteilt auf die Dimensionen Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufe und Organisation.

Da das Ausmaß, in dem eine psychische Belastung zu einer Fehlbeanspruchung führen kann, abhängig von den Ressourcen des Arbeitsplatzes ist, kann der OrgFit noch zusätzlich um die Dimension „Ressourcen am Arbeitsplatz“ erweitert werden. Damit ist eine tiefergehende Analyse des Arbeitsplatzes möglich.

Methode/n: schriftliche Befragung (Papier und online)

Gütekriterien: geprüft

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell

Sprachen: Deutsch, Englisch, Kroatisch, Slowenisch, Ungarisch, Türkisch, Rumänisch

Anzahl der Fragen/Aussagen: 54 (72 mit Zusatz „Ressourcen“)

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Bei der Arbeit musste ich hoch konzentriert sein.

Mir fehlte Platz für die Durchführung meiner Tätigkeiten.

Meine Arbeitsleistung wird fair behandelt.

Durch Störungen bei der Arbeit veränderte sich die Aufgabenreihenfolge.

Antwortformat: 7 stufig (z. B. von „nie“ bis „immer“)

Durchführungsdauer: 10-15 Minuten

Maßnahmenvorschläge: teilw. vorhanden

Anschaffungskosten: kostenpflichtig

Bemerkung: Da es sich beim OrgFit um ein vertiefendes Verfahren handelt, kann dieser nur von ExpertInnen eingesetzt und interpretiert werden. Eine Schulung für die Nutzung des OrgFit ist möglich.

Literatur:

Jiménez, Dunkl, Bramberger (2013). OrgFit. Expertinnen-Instrument für die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen. Erfassung auf Gruppen- und Organisationsebene.

RHIA (Regulationsbehinderungen in der Arbeitstätigkeit)/VERA (Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit) Produktion und RHIA/VERA Büro

AutorInnen: Oesterreich, Leitner, Resch, Lüders, Greiner, Ducki, Niedermeier & Volpert (1993/2000)

Kurzbeschreibung: Die Verfahren RHIA/VERA Produktion und RHIA/VERA Büro wurden aus den zwei ursprünglich unterschiedlichen Verfahren VERA und RHIA neu entwickelt. Das Verfahren analysiert sowohl die arbeitsbezogenen Anforderungen an eigenständiges Denken und Entscheiden als auch tätigkeits- bzw. aufgabenbezogene psychische Belastung.

Methode/n: Beobachtung; Beobachtungsinterview

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: körperlich/geistig; Branche: Industrie, Büro und Verwaltung, Bildungswesen

Anzahl der Fragen/Aussagen: RHIA/VERA-Produktion: 68; RHIA/VERA-Büro: 73

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Dauer zusätzlichen Arbeitsaufwands pro Hindernis/für die gesamte Arbeitstätigkeit (Minuten/Woche)

Einstufung der Regulationserfordernisse (von der Anwendung einfachster Regeln: Stufe 1R bis zur Planung neuer komplexer Arbeitsprozesse: Stufe 5)

Durchführungsdauer: 4 Stunden plus etwa 3 Stunden Ergebnisdokumentation (Dauer ist abhängig von der Kenntnis des jeweiligen Betriebs)

Maßnahmenvorschläge: vorhanden

Anschaffungskosten: kostenpflichtig, kostenfreier Download von elektronischen Antwortblättern für beide Verfahren: <http://apa.cs.tu-berlin.de>

Bemerkung: Für die Auswertung sind umfangreiche statistische Kenntnisse notwendig.

Literatur:

Leitner, K., Lüders, E., Greiner, B., Ducki, A., Niedermeier, R. & Volpert, W. (1993). Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Büroarbeit. Das RHIA/VERA-Büro-Verfahren. Handbuch, Manual und Antwortblätter. Göttingen: Hogrefe.

Oesterreich, R., Leitner, K. & Resch, M. (2000). Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Produktionsarbeit. Das Verfahren RHIA/VERA-Produktion. Handbuch, Manual und Antwortblätter. Göttingen: Hogrefe.

TAA – Tätigkeits- und Arbeitsanalyse

AutorInnen: Glaser et al.

Kurzbeschreibung: Die Verfahrensfamilie TAA analysiert Tätigkeitsmerkmale, Arbeitsbedingungen und organisatorische Rahmenbedingungen mit Schwerpunkt im Gesundheits- und Sozialwesen. Das Verfahren wurde in unterschiedlichen Versionen für Krankenhäuser (TAA-KH), ambulante Pflege (TAA-Ambulante Pflege) und stationäre Altenpflege (TAA-Altenpflege) entwickelt und überprüft. Inzwischen liegen erprobte Varianten für psychiatrische Versorgung, ärztliche Tätigkeiten und für andere Berufsgruppen im und außerhalb des Gesundheitswesens vor. Die Verfahrensfamilie umfasst Varianten zur Selbstbeobachtung (psychologische Tätigkeitsanalyse, Evaluierung psychischer Belastung) wie auch zur Fremdbeobachtung (Organisationsdiagnose, Aufgabenanalyse).

Methode/n: schriftliche Befragung, Beobachtung, mündliche Befragung

Gütekriterien: geprüft

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklassen: interaktiv, körperlich, geistig; Branchenschwerpunkt: Gesundheits- und Sozialwesen (universelle Version für andere Tätigkeitsbereiche)

Anzahl der Fragen/Aussagen: abhängig von der gewählten Version

Beispielhafte Fragen (Selbstbeobachtungsversion TAA für Krankenhäuser):

Auf dieser Station kann man seinen Arbeitsablauf selbst festlegen (Verfahrensbereich S.2, Spielräume)

Die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten klappt auf dieser Station gut (Verfahrensbereich S.3, Soziale Ressourcen)

Auf dieser Station ist man immer wieder mit Problemen bei der Belegung (z. B. Fehlbelegungen, Überbelegung) konfrontiert (Verfahrensbereich S.4, Organisationale Stressoren)

Man muss seine Arbeit auf dieser Station immer wieder unterbrechen, weil man gerufen wird (Verfahrensbereich S.5, Unterbrechungen)

Durchführungsdauer: je nach Version und modularer Zusammenstellung

Anschaffungskosten: auf Anfrage beim Autor

Bemerkung: Die Handbücher/Manuale sind derzeit bei den Verlagen vergriffen. Ein Handbuch mit Normen zum Screening TAA (basierend auf Studien in hunderten von Betrieben) ist in Vorbereitung.

Literatur:

Überblick zur Verfahrensfamilie TAA: Glaser, J. (2010). TAA. Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren für das Gesundheitswesen. In W. Sarges, H. Wottawa & C. Roos (Hrsg.), *Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren. Band II: Organisationspsychologische Instrumente* (S. 285-290). Lengerich: Pabst.

Screening TAA Stationäre Altenpflege: Glaser, J., Lampert, B. & Weigl, M. (2008). *Arbeit in der stationären Altenpflege – Analyse und Förderung von Arbeitsbedingungen, Interaktion, Gesundheit und Qualität*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW (INQA-Bericht 34).

Screening TAA Ambulante Pflege: Büssing, A., Glaser, J. & Höge, T. (2006). *Das Belastungsscreening TAA – Ambulante Pflege: Manual und Materialien*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Sonderschrift S83).

Screening TAA Ambulante Pflege: Büssing, A., Glaser, J. & Höge, T. (2005). *Belastungsscreening in der ambulanten Pflege*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung 1048).

Screening TAA Stationäre Krankenpflege: Büssing, A., Glaser, J. & Höge, T. (2002). *Screening psychischer Belastungen in der stationären Krankenpflege (Belastungsscreening TAA-KH-S) – Handbuch zur Erfassung und Bewertung psychischer Belastungen bei Beschäftigten im Pflegebereich*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

Screening TAA Stationäre Krankenpflege: Büssing, A., Glaser, J. & Höge, T. (2002). *Screening psychischer Belastungen in der stationären Krankenpflege (Belastungsscreening TAA-KH-S) – Manual und Materialien*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

Vollversion und Screening TAA-KH-S: Büssing, A. & Glaser, J. (2002). *Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren für das Krankenhaus – Selbstbeobachtungsversion (TAA-KH-S)*. Göttingen: Hogrefe.

Fremdbeobachtungsversion TAA-KH-O: Glaser, J. (1997). *Aufgabenanalysen in der Krankenpflege. Eine psychologische Analyse und Bewertung pflegerischer Aufgaben*. Münster: Waxmann.

TBS – Tätigkeitsbewertungssystem

AutorInnen: Hacker, Fritsche, Richter & Iwanowa (1995)

Kurzbeschreibung: Das TBS ist ein Analyse-, Bewertungs- und Gestaltungsverfahren für Arbeitstätigkeiten und besteht aus fünf Modulen. Es werden folgende Merkmale erfasst: organisatorische und technische Bedingungen, Kooperations- und Kommunikationserfordernisse, Verantwortung bezogen auf den Arbeitsauftrag, notwendige geistige Leistungen sowie Qualifikations- und Lernerfordernisse.

Methode/n: Beobachtung, Beobachtungsinterview

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: körperlich, geistig; Branche: Industrie, Büro und Verwaltung

Anzahl der Fragen/Aussagen: abhängig vom eingesetzten Modul bzw. Verfahren zwischen 22 und 53

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Anzahl der Teiltätigkeiten/-aufgaben

- (1) 1 Teilaufgabe
- (2) 2-3 Teilaufgaben
- (3) 4-5 Teilaufgaben
- (4) Darüber

Körperliche Abwechslung der Tätigkeit

- (1) Bewegungen und Haltungen sind einförmig
- (2) Bewegungen sind vielfältig und Haltungen sind einförmig
- (3) Bewegungen sind einförmig und Haltungen sind vielfältig – wechselnd
- (4) Bewegungen und Haltungen sind vielfältig – wechselnd

Durchführungsdauer: je nach Teilverfahren, Art und Komplexität der analysierten Tätigkeit, etwa 4 bis 8 Stunden

Anschaffungskosten: je nach gewähltem Verfahren unterschiedlich

Bemerkung: Das TBS ist eine Verfahrensfamilie und umfasst unterschiedliche Verfahren wie beispielweise TBS-S (subjektive Arbeitsanalyse durch Arbeitsplatzinhaber), TBS-GA (Arbeitstätigkeiten mit überwiegend geistigen Anforderungen) oder REBA (rechnergestütztes Kurzverfahren).

Literatur:

Hacker, W.; Fritsche, B.; Richter, P. & Iwanowa, A.: Tätigkeitsbewertungssystem TBS. Verfahren zur Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten. In: Ulich, E. (Hrsg.): Mensch-Technik Organisation (Bd. 7). Zürich: vdf-Hochschulverlag 1995.

ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGINNEN

Der Stellenwert von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen hat in den letzten Jahren zugenommen. Durch die Veränderung der Arbeitswelt und vor allem durch die Zunahme der Dienstleistungsarbeit in unserer Gesellschaft erhält der Bereich **„Psyche“ in der Arbeitswelt kontinuierlich mehr Bedeutung und Aufmerksamkeit**. Auch durch die Konkretisierung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastung in der Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes 2013, wuchs die betriebliche Bedeutung der Arbeits- und Organisationspsychologie.

PatientIn Arbeitsplatz

Die **Arbeits- und Organisationspsychologie** ist ein **eigenständiger Teilbereich der Psychologie**. Sie verfügt über eigene Modelle, Methoden und Theorien, Zielgruppen, Ziele und Aufgaben sowie eine eigene Entstehungsgeschichte.

Arbeits- und OrganisationspsychologInnen beschäftigen sich mit der Arbeitstätigkeit und dem Erleben, Denken und Handeln von Menschen im Arbeitskontext. Sie **beziehen sich bei ihrer Arbeit direkt auf den Arbeitsplatz** (mit seinen Merkmalen, Aufgaben und technologischen, organisatorischen sowie sozialen Rahmenbedingungen). Oberstes Ziel ist hierbei die Schaffung von gesundheitsförderlichen (und die Reduzierung krankmachender) Arbeitsbedingungen.

Im Gegensatz zu anderen Bereichen der Psychologie, fokussiert die Arbeits- und Organisationspsychologie auf den „gesunden Menschen“ in der Arbeitswelt: **Zielgruppe** sind daher nicht „PatientInnen“, sondern **„der gesunde arbeitende Mensch“ in seiner Arbeits- und Organisationsumgebung**.

Wichtig ist hierbei: **Nicht das Verhalten der Menschen steht im Zentrum der Aufmerksamkeit** von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen – **sondern das betriebliche Umfeld** (Arbeitssysteme, Arbeitsstrukturen, Gruppen, Schnittstelle Mensch – Technik – Organisation etc.). Darüber hinaus beschäftigen sich Arbeits- und OrganisationspsychologInnen mit den Anforderungen der Arbeit an den Menschen und den hierfür notwendigen Lernerfordernissen und Qualifizierungen. Auch die gegenseitige Beziehung der Arbeit mit dem Leben und der Freizeit steht im Blickfeld dieser Berufsgruppe.

Arbeits- und OrganisationspsychologInnen **unterstützen ArbeitgeberrInnen bei der Gestaltung von lern- und persönlichkeitsförderlichen Arbeitswelten**. Sie setzen **vorbeugende (präventive) Maßnahmen** in der Arbeit, damit die Beschäftigten gesund und sicher arbeiten können. Was viele nicht wissen: Arbeits- und OrganisationspsychologInnen arbeiten nicht kurativ – die Behandlung von Menschen die durch Arbeit erkrankt sind, gehört nicht zu ihren vorrangigen Aufgaben.

Ziele

Die grundlegenden Ziele der Arbeits- und Organisationspsychologie können wie folgt dargestellt werden:

1. **Arbeits- und OrganisationspsychologInnen erforschen, analysieren und erklären das Erleben, Verhalten und Handeln des Menschen** mit wissenschaftlichen Methoden und Ansätzen. Hieraus werden **Interventionsmethoden entwickelt, die in der Praxis eingesetzt** werden können. Probleme und neue Anforderungen an Mensch und Organisation können damit gelöst werden oder bei Lösungen unterstützen.
2. Arbeits- und OrganisationspsychologInnen **gestalten arbeits-, organisations- und wirtschaftsbezogene Bedingungen**. Die Gesundheit, die Persönlichkeit, das Lernen der Menschen sowie ihre Zusammenarbeit soll damit gefördert und unterstützt werden.
3. Kernthema der Arbeits- und Organisationspsychologie ist das **Fördern von Gesundheit, Lernen, Persönlichkeit und Leistungsfähigkeit** und die hierfür notwendige **Gestaltung von Arbeitswelt, Arbeitssystemen, Arbeitstätigkeiten sowie organisationalen Rahmenbedingungen**. Auch die **Aus- und Fortbildung** zur Sicherstellung der erforderlichen Qualifikation der ArbeitnehmerInnen bildet ein wesentliches Ziel.
4. Arbeits- und OrganisationspsychologInnen sind für die **menschengerechte Gestaltung der Arbeit und Abläufe in der Organisation** zuständig. Der Aufbau bzw. die Pflege persönlicher, sozialer und technischer arbeitsbezogener Ressourcen im Unternehmen sowie die Analyse von Qualifikationsanforderungen, bilden weitere Schwerpunkte. Auch der angemessene Umgang mit den Risiken für menschliches

Versagen und die Vermeidung lang andauernder Über- und Fehlbeanspruchung bildet einen weiteren Kern ihrer Tätigkeit. Wesentlich sind hierbei die Erhaltung und der Aufbau der psychischen und psychosomatischen Gesundheit und das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen im Betrieb.

Diese Ziele werden **mit folgenden Methoden und Maßnahmen** verfolgt:

- Minimierung bzw. Beseitigung von arbeitsbedingten Gesundheits- und Unfallgefahren in der Organisation,
- Entwicklung, Erhaltung bzw. Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Kompetenzen bezogen auf die Leistungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen,
- Persönlichkeits- und leistungsförderliche Gestaltung von Arbeitsaufgaben, Tätigkeitsarten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation,
- Analyse und Optimierung von sozialen, technischen und organisationalen Ressourcen sowie Teamentwicklung und Führung,
- Unterstützung bei der Auswahl von Technik und Mensch sowie bei der Passung von Mensch und Technik,
- Optimierung des soziotechnischen Systems (Gemeinsame Optimierung von Mensch, Technik, Gruppe und Organisation),
- Entwicklung, Erhaltung bzw. Verbesserung der Unternehmens- und Sicherheitskultur,
- Gestaltung einer lern- und weiterentwicklungsförderlichen Arbeitsumgebung,
- Kurse, Trainings und Coachings.

Das psychologische Fachwissen hilft, wesentliche gesundheits- und persönlichkeitsförderliche Merkmale der Arbeitsgestaltung in den Betrieben umzusetzen. Beispiele hierfür sind:

- Gesundheitliche Schädigungslosigkeit der Arbeit
- Ganzheitlichkeit der Aufgaben und Tätigkeiten
- Anforderungsvielfalt
- Möglichkeiten zur sozialen Interaktion

- Autonomie
- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Zeitelastizität und stressfreie Regulierbarkeit
- Sinnhaftigkeit der Arbeitsinhalte und Arbeitsaufgaben
- Feedback
- Etc.

(vergl. Hoffmann, Kallus, 2014)

Ausbildungshintergrund

PsychologInnen verfügen über eine wissenschaftliche Ausbildung in den verschiedenen Grundlagendisziplinen der Psychologie. Sie erhalten im Rahmen ihres Studiums ein umfangreiches Fachwissen. Wichtige Inhalte sind hierbei z. B. Wahrnehmung und Denken, Motivation, Emotion und Handeln, Gedächtnisvorgänge sowie physiologische Prozesse des Menschen.

Arbeits- und OrganisationspsychologInnen haben, über das Studium hinausgehend, eine **zusätzliche theoretische und praktische Ausbildung** absolviert. Themenbereiche wie **Arbeit** und **Gesundheit, Arbeitsorganisation, Prävention, die Analyse und Bewertung von Arbeitsaufgaben** und ihren **Wirkungen auf ArbeitnehmerInnen etc.** sind dabei wichtige Kerngebiete. Im Rahmen der Ausbildung erhalten Arbeits- und OrganisationspsychologInnen aber auch **rechtliche** und **betriebswirtschaftliche Grundlagen** (z. B. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Arbeitsrecht, Psychologengesetz, Grundlagen der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre). Zusätzlich werden **grundlegende Theorien/Techniken und Methoden** (z. B. Arbeitspsychologie, Gruppentheorie, Organisationstheorie, Diagnostik, Ethik) sowie **anwendungsbezogene Theorien/Techniken und Methoden** (z. B. Kommunikation/Moderation, Projekt- und Prozessmanagement, Arbeitswissenschaft und Ergonomie, Prävention, Gesundheitsförderung, Wiedereingliederungsmanagement im Betrieb, Arbeitsplatzevaluierung nach ASchG) vermittelt bzw. vertieft.

Für den **praktischen Teil der Ausbildung** müssen die angehenden Arbeits- und OrganisationspsychologInnen **mindestens 1600 Stunden psychologische Praxis** (davon mindestens 1000 Stunden auf dem Gebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie) innerhalb von drei Jahren nachweisen.

Die **Zertifizierung zur Arbeits- und Organisationspsychologin/zum Arbeits- und Organisationspsychologen** erfolgt kommissionell **durch die Berufsverbände für Psychologie**. Um laufend am aktuellen Wissensstand zu bleiben, haben sich Arbeits- und OrganisationspsychologInnen verpflichtend mindestens 16 Stunden pro Jahr theoretisch weiterzubilden. Weiters müssen sie eine praktisch-psychologische Tätigkeit von mindestens 400 Stunden jährlich nachweisen können.

Arbeits- und OrganisationspsychologInnen und ArbeitnehmerInnenschutz

Arbeits- und OrganisationspsychologInnen verfügen über vielfältige Werkzeuge zur Gestaltung einer gesunden Arbeitswelt. Zur Lösung von Problemstellungen im Spannungsfeld von Arbeit, Sicherheit und Gesundheit sowie für das Erreichen **übergeordneter Ziele**, stehen ihnen verschiedene Konzepte, Methoden und Instrumente zur Verfügung.

Arbeits- und OrganisationspsychologInnen haben die notwendige Ausbildung und die fachliche Kompetenz, um im Bereich der betrieblichen Prävention bzw. bei der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastung, qualifiziert zu beraten und zu unterstützen. Auch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sowie weitere Bedienstetenschutzgesetze nennen ausdrücklich **ArbeitspsychologInnen als ExpertInnen für psychische Belange in der Prävention** – so sind diese in § 4 Abs. 6 ASchG insbesondere als geeignete Fachleute hervorgehoben.

Im Rahmen der ASchG-Novelle 2013 erfolgten Weichenstellungen bezogen auf die **Präventionszeit für ArbeitspsychologInnen**:

„Der Arbeitgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 vH und die Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 vH der [...] Präventionszeit 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 beschäftigen**“ (§ 82a Abs. 5 ASchG).

Zeigt die Evaluierung, dass psychische Gefahren im Betrieb vorliegen, sind ArbeitgeberInnen dazu verpflichtet, ArbeitspsychologInnen zumindest im Ausmaß von 25% der jährlichen Präventionszeit der Präventivfachkräfte zu beschäftigen.

Trotz ihres hohen Stellenwerts für die betriebliche Prävention, sind Arbeits- und OrganisationspsychologInnen bislang nicht als gleichberechtigte Präventivfachkräfte (neben den Sicherheitsfachkräften und den ArbeitsmedizinerInnen) im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz genannt.

Aufgrund der kontinuierlichen **Zunahme arbeitsbedingter psychischer Risiken** und deren Folgen – wie etwa die drastische Zunahme von psychischen Erkrankungen – ist es erforderlich die **Arbeits- und OrganisationspsychologInnen als dritte Säule im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zu verankern**. Die Präventionszeiten von ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften sind hierbei nicht einzuschränken. Ganz im Gegenteil: Die Präventionszeiten müssen für alle Präventivfachkräfte an die neuen Anforderungen der Arbeitswelt angepasst werden und sind entsprechend zu erhöhen.

TIPP:

Die Berufsverbände für Psychologie führen Listen zertifizierter Arbeits- und OrganisationspsychologInnen. Diese sind online abrufbar – die entsprechenden links sind im Anhang dieser Broschüre zu finden.

Arbeits- und OrganisationspsychologInnen und wichtige am ArbeitnehmerInnenschutz beteiligte Personen

Vor allem bei der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastung ist eine **intensive Zusammenarbeit zwischen ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften, Belegschaftsvertretung, Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) und ArbeitspsychologInnen** notwendig.

ArbeitsmedizinerInnen kennen den menschlichen Organismus und die **Auswirkungen von Arbeit auf die körperliche Gesundheit der Beschäftigten** am besten. Oft haben ArbeitsmedizinerInnen, durch Fort- und Weiterbildungen, auch erste Grundkenntnisse hinsichtlich der Beurteilung psychischer Gesundheit und psychischer Belastung in der Arbeit. **Sicherheitsfachkräfte** sind im Wesentlichen die ExpertenInnen für Belange der **Arbeitsumgebung**, für **Ergonomie** an Produktions- und Bildschirmarbeitsplätzen und die erforderlichen **technischen Schutzvorkehrungen**.

Beide Expertisen und deren wertvolle Erfahrung mit betrieblichen Strukturen und Prozessen – liefern eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastung.

Die „psychischen“ Anforderungen der Arbeitswelt machen es heute erforderlich, dass Arbeits- und OrganisationspsychologInnen „auf Augenhöhe“ mit den anderen Präventivfachkräften arbeiten können – und auch mit den gleichen Rechten und Pflichten ausgestattet sind. Für den Schutz der Menschen an ihren Arbeitsplätzen ist das Miteinander von Sicherheitsfachkräften, ArbeitsmedizinerInnen und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen eine zentrale Grundvoraussetzung – nur gemeinsam kann eine wirksame, ganzheitliche Prävention vorangetrieben werden.

Arbeits- und OrganisationspsychologInnen sind die ExpertInnen für „**psychisch gesunde Arbeitsgestaltung**“. Sie sind wichtige AnsprechpartnerInnen für ArbeitgeberInnen, Belegschaftsvertretungen und Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP), v.a. wenn Fragen im Bereich der

Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastung auftauchen. **Belegschaftsvertretungen und SVP** sollten daher **darauf achten**, dass die **Expertise** dieser Berufsgruppe auch bei der **Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastung** möglichst umfassend genutzt wird.

Darüber hinaus kann die Expertise von **Arbeits- und OrganisationspsychologInnen** in Anlehnung an § 76 Abs. 3 und § 81 Abs. 3 ASchG auch für **weitere Aufgaben** herangezogen werden:

ArbeitgeberInnen haben neben ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute beizuziehen:

- In allen Fragen der Erhaltung und **Förderung der Gesundheit** am Arbeitsplatz und der Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen,
- in allen Fragen der **Arbeitssicherheit** einschließlich der **Unfallverhütung**,
- bei der **Planung von Arbeitsstätten**,
- bei der Beschaffung oder Änderung von **Arbeitsmitteln**,
- bei der Einführung oder Änderung von **Arbeitsverfahren** und der Einführung von **Arbeitsstoffen**,
- bei der Erprobung und Auswahl von **persönlichen Schutzausrüstungen**,
- in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des **Arbeitsrhythmus**, der **Arbeitszeit** und **Pausenregelung**, der **Gestaltung der Arbeitsplätze** und des **Arbeitsablaufes**,
- bei der Organisation der **Ersten Hilfe**,
- bei der Organisation des **Brandschutzes** und von Maßnahmen zur **Evakuierung**,
- in Fragen des **Arbeitsplatzwechsels** sowie der Eingliederung und **Wiedereingliederung** Behinderter in den Arbeitsprozess,
- bei der **Ermittlung und Beurteilung der Gefahren**,
- bei der Festlegung von **Maßnahmen zur Gefahrenverhütung**,
- bei der Organisation der **Unterweisung** und bei der Erstellung von **Betriebsanweisungen**,
- bei **Verwaltungsverfahren** im Sinne des 8. Abschnittes ASchG

KONTAKTDATEN FÜR AUSKÜNFTE

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit

Mag^a Johanna Klösch

E-Mail: johanna.kloesch@akwien.at

Tel.: +43 (1) 501 65-12528

Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien

www.svp.at

www.arbeiterkammer.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Referat Sozialpolitik – Gesundheitspolitik

Drⁱⁿ Ingrid Reifinger

E-Mail: ingrid.reifinger@oegb.at

Tel.: +43 (1) 53444-39181

Johann-Böhm-Platz 1

1020 Wien

<http://www.oegb.at>

Berufsverband Österreichischer PsychologInnen (BÖP)

Fachsektion Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologie

E-Mail: leitung.awo@boep.or.at

Tel.: +43 (1) 4072671-0

Dietrichgasse 25

1030 Wien

<https://www.boep.or.at/>

Gesellschaft kritischer PsychologInnen (GkPP)

Fachabteilung Arbeitspsychologie

E-Mail: arbeit@gkpp.at

Tel.: +43 (1) 317 88 94-11

Fax: +43 (1) 319 89 88

Margaretenstrasse 72, 1050 Wien

www.gkpp.at

Zentral-Arbeitsinspektorat

Abteilung 4 – Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie

E-Mail: VII4@sozialministerium.at

Tel.: +43 (1) 71100-86 6414

Favoritenstraße 7

1040 Wien

<https://www.arbeitsinspektion.gv.at>

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)

Fachgruppe Arbeitspsychologie

Dr. Thomas Strobach

E-Mail: thomas.strobach@auva.at

Tel.: +43 5 93 93-20752

Adalbert-Stifter-Straße 65

1200 Wien

<https://www.auva.at>

LINKS UND TIPPS

Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG):



Die Lösungswelt zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit (Bundesarbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund)
www.gesundearbeit.at



Folder: Evaluierung psychischer Belastungen (Arbeiterkammer Wien)
https://www.arbeiterkammer.at/service/broschueren/ArbeitnehmerInnenschutz/broschueren/Evaluierung_psychischer_Belastungen.html



Broschüre: Leitfaden für die Arbeitsinspektion zur Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz)
https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/



Merkblatt: Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz)
https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/

Arbeitsbedingte psychische Belastung und die Folgen



Broschüre: Psychische Belastungen und Stress in der Arbeitswelt (Arbeiterkammer Wien)
https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenschutz/Psychische_Belastung_und_Stress_in_der_Arbeit_2016.pdf



Broschüre: Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (Bundesarbeitskammer, Industriellenvereinigung, Österreichischem Gewerkschaftsbund, Verband der Öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreichs und Wirtschaftskammer Österreich)

[http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenschutz/Belaestigung und Gewalt am Arbeitsplatz.pdf](http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenschutz/Belaestigung_und_Gewalt_am_Arbeitsplatz.pdf)



Broschüre: Aktiv gegen Mobbing am Arbeitsplatz (Österreichischer Gewerkschaftsbund)

[http://www.gesundearbeit.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Aktiv gegen Mobbing am Arbeitsplatz.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342609605522&ssbinary=true&site=V02](http://www.gesundearbeit.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Aktiv_gegen_Mobbing_am_Arbeitsplatz.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342609605522&ssbinary=true&site=V02)



Broschüre: Burnout an der Wurzel packen (Österreichischer Gewerkschaftsbund)

[http://www.gesundearbeit.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Burn-out an der Wurzel packen.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342590335494&ssbinary=true&site=V02](http://www.gesundearbeit.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Burn-out_an_der_Wurzel_packen.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342590335494&ssbinary=true&site=V02)

Berufsverbände für Psychologie



Berufsverband österreichischer PsychologInnen – Fachsektion Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsychologie

<http://www.boep.or.at/AWO.230.0.html>



Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen – Fachabteilung Arbeits- und Organisationspsychologie

<http://www.gkpp.at/preview/arbeitspsychologie/service.php>

Listen zertifizierter ArbeitspsychologInnen



Liste zertifizierter Arbeits- und OrganisationspsychologInnen
der Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen
[http://www.gkpp.at/preview/arbeitspsychologie/service.
php#4](http://www.gkpp.at/preview/arbeitspsychologie/service.php#4)



Liste zertifizierter Arbeits- und OrganisationspsychologInnen
des Berufsverbands österreichischer PsychologInnen
<http://www.psychnet.at/people/list?skill=ANG111>

LITERATUR

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (2013). **Evaluierung psychischer Belastungen. Die Arbeits-Bewertungs-Skala-ABS Gruppe. Evaluierung Nr. 14.** Eigenverlag: Wien.

Biffi, G., Faustmann, A., Gabriel, D., Leoni, T., Mayrhuber, C. & Rücker, E. (2012). **Psychische Belastungen in der Arbeit und ihre Folgen.**



Krems/Wien: Donauuniversität Krems / Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Psychische_Belastungen_der_Arbeit.pdf (09.02.2018)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.). (2001). **Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer**



Fehlbelastungen bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit.

Leitfaden für die Arbeitsinspektion. https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/ (07.02.2018)

Bundesgesetzblatt über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG), kundgemacht als BGBl Nr. 450/1994 idgF.

Bundesverband der Unfallkassen (Hrsg.). (2005). **Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz – ein Handbuch. Phänomene, Ursachen. Prävention.** <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/I-8628.pdf>. (07.02.2018).

Dunckel, H. (Hrsg.). (1999). **Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Mensch, Technik, Organisation.** Bd. 14. Vdf Hochschulverlag an der ETH: Zürich.

Dunckel, H. (1999). Psychologische Arbeitsanalyse: Verfahrensüberblick und Auswahlkriterien. In H. Dunckel (Hrsg.), **Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Mensch, Technik, Organisation.** Bd. 14 (S. 9 – 30). Vdf-Hochschulverlag an der ETH: Zürich.

Glaser, J. & Jimenez, P. (2015). Ein Qualitäts-Check für Angebote der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen. In A. Heider, J. Klösch (Hrsg.), **Die Evaluierung arbeitsbedingter Belastungen. Brauchen wird das? Wie geht das? Wer macht das? AnbieterInnen und betriebliche Fallbeispiele aus der Praxis.** (S. 85-97). Wien: ÖGB-Verlag.

Hacker, W. & Richter, P. (1984). **Psychische Fehlbeanspruchung. Psychische Ermüdung, Monotonie, Sättigung, Stress.** Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften.

Heider, A. & Klösch J. (Hrsg.). (2015). **Die Evaluierung arbeitsbedingter Belastungen. Brauchen wird das? Wie geht das? Wer macht das? AnbieterInnen und betriebliche Fallbeispiele aus der Praxis.** Wien: ÖGB-Verlag.

Hoffmann, P. & Kallus, (2014). **Arbeits- und OrganisationspsychologInnen. Informationen aus dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz.** 2. unveränderte Auflage. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien: Wien

HVST & SGKK (2011). **Analyse der Versorgung psychisch Erkrankter. Projekt „Psychische Gesundheit“**, Abschlussbericht: Wien-Salzburg.

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (Hrsg.). (2002). **KPB – Kurzverfahren Psychische Belastung. Ein Verfahren zur Beurteilung psychischer Belastungen.** 3. Überarbeitete Auflage. Dr. Curt Haefner – Verlag GmbH: Heidelberg.

Kirchler, E. (Hrsg.). (2005). **Arbeits- und Organisationspsychologie.** WUV Facultas: Wien

Molnar, M. (2012). **Praxis der Evaluierung arbeitsbedingter (psychischer) Fehlbelastungen. Was ist das und wie geht das?** Fachtagung der AG und Transport. Forum Prävention 2012 in Innsbruck.

Neuhaus, Ralf (2012). **KPB – Kurzverfahren Psychische Belastung.** 3., überarbeitet Auflage. Dr. Curt Haefner – Verlag GmbH: Heidelberg.

ÖNORM EN ISO 10075-1 (2017). **Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1:** Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe.

ÖNORM EN ISO 10075-2 (2000). **Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 2:** Gestaltungsgrundsätze.

ÖNORM EN ISO 10075-3 (2004). **Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 3:** Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung.

Pohlandt, A., Hacker W. & Richter, P. (1999). Tätigkeitsbewertungssystem (TBS). In H. Dunckel (Hrsg.), **Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Mensch, Technik, Organisation. Bd. 14** (S.515 – 538). Vdf Hochschulverlag an der ETH: Zürich.

Pohlandt, A.; Heymer, J.; Gruber, H. (2008). Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Teil 3. Verhüten von Fehlbeanspruchungsfolgen durch Arbeits- und Organisationsgestaltung. 3. Überarbeitete Auflage. InfoMedia Verlag: Bochum. Richter, G., Schatte, M. (2011). **Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber II (BASA II). Validierung, Anwenderbefragung und Software** 2. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Rudow, B. (2014). **Die gesunde Arbeit. Psychische Belastungen, Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation.** 3. Auflage. Oldenbourg Wissenschaftsverlag: München.

Statistik Austria: „Gesundheitsrisiko Arbeitsplatz: Acht von zehn Erwerbstätige gesundheitlich belastet“; Pressemitteilung 10.912-221/14 vom 24.11.2014; umfassend veröffentlicht von Statistik Austria (Hrsg.) (2014). **Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2013**, Verlag Österreich GmbH: Wien

Udris, I., & Rimann, M. (1999). SAA und SALSA: Zwei Fragebögen zur subjektiven Arbeitsanalyse. In H. Dunckel (Hrsg.), **Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Mensch, Technik, Organisation.** Bd. 14 (S. 397 – 419). Vdf Hochschulverlag an der ETH: Zürich.

Ulich, E. (2005). **Arbeitspsychologie**. 6. Auflage. Vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich und Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft, Steuern, Recht GmbH: Stuttgart.

Windel, A., Salewski-Renner, M., Hilgers, S. & Zimolong, B. (2002). **Screening-Instrument zur Bewertung und Gestaltung von menschenrechtlichen Arbeitstätigkeiten – SIGMA**. Handbuch. Bochum: Ruhr Universität.

ANHANG: VERFAHRENSÜBERBLICK IN ALPHABETISCHER

Verfahrensname	Ziel	Tiefe
BASA II Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber	Belastungsermittlung	S ³
COPSOQ Copenhagen Psychosocial Questionnaire	Erfassung psychischer Faktoren bei der Arbeit	S ³
JDS Job Diagnostic Survey (deutsche Fassung)	Arbeitsanalyse und -gestaltung	E ³
KFZA Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse	Belastungsermittlung	S ³
OrgFit	Tätigkeitsanalyse, Tätigkeitsbewertung, Tätigkeitsgestaltung	E ³
IMPULS-Test 2 Professional	Erfassung und Bewertung arbeitsbedingter psychischer Belastungsfaktoren	S ³
RHIA/VERA Regulationsbehinderungen in der Arbeitstätigkeit / Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit Produktion und Büro	Tätigkeitsanalyse, Tätigkeitsbewertung, Tätigkeitsgestaltung, Erfassung psychischer Belastung	E ³
SIGMA Screening Instrument zur Bewertung und Gestaltung von menschengerechten Arbeitstätigkeiten	Gefährdungs- und Belastungsermittlung	S ³
TAA Screening zur Tätigkeits- und Arbeitsanalyse	Arbeitsanalyse und Organisationsdiagnose im Gesundheitswesen	E ³
TBS Tätigkeitsbewertungssystem	Tätigkeitsanalyse, Tätigkeitsbewertung, Tätigkeitsgestaltung	E ³

3 S= Screeningverfahren, E= ExpertInnenverfahren

REIHENFOLGE

Methoden	Gütekriterien	Tätigkeitsklassen	Branchen	Maßnahmenvorschläge	Verfügbarkeit
schriftliche Befragung, Beobachtung	teilweise	universell	universell	ja	Papier/ Online
schriftliche Befragung	ja	universell	universell	nein	Papier/ Online
schriftliche Befragung	ja	universell	universell	nein	Papier
schriftliche Befragung	ja	universell	universell	nein	Papier/ Online
schriftliche Befragung	ja	universell	universell	teilweise	Papier/ Online
schriftliche Befragung	ja	universell	universell	ja	Online
Beobachtung; Beobachtungs- interview	teilweise	universell	universell	ja	Papier/ Download
Beobachtung; Beobachtungs- interview	ja	universell	universell	ja	Papier
Beobachtung, mündliche Befragung, schriftliche Befragung	ja	interaktiv, körperlich, geistig	Gesund- heits- wesen	ja	Papier
Beobachtung, Beobachtungs- interview	ja	körperlich, geistig	Industrie, Büro und Verwaltung	ja	Papier/ teilw. rech- nergestützt



Newsletter.

Mit Sicherheit gut informiert



Jetzt abonnieren
www.svp.at/newsletter

- Aktuelle Themen für Sicherheitsvertrauenspersonen
- Infos zu neuen Gesetzen, Verordnungen und Erlässen
- Veranstaltungen, Aus- und Weiterbildung
- svp-INFO, Broschüren uvm

STOP – Meine Zeit für ungestörte Arbeit!

Die Konzentrationsuhr und NEU: der Tischsteher

Die Konzentrationsuhr erfreut sich großer Beliebtheit. Nun wurde der Tischsteher als Zusatz zur Konzentrationsuhr entwickelt. Der Tischsteher ist für all jene gedacht, die Zeit für ungestörte Arbeit benötigen und die Konzentrationsuhr direkt bei ihrem Arbeitsplatz aufstellen wollen.



Die Konzentrationsuhr

Die Konzentrationsuhr hilft Ihnen, ungestört und konzentriert zu arbeiten. Anhand des Zeitrades kann eingestellt werden, bis wann Zeit für ungestörte Arbeit benötigt wird. Wird sie an einer gut sichtbaren Stelle (z. B. an der Türaußenschnalle) befestigt, wissen KollegInnen und Vorgesetzte Bescheid und wenden sich nach der angegebenen Zeit wieder an Sie.

Der Tischsteher

Die Konzentrationsuhr kann in den Tischsteher eingeschoben werden. Für die Einstellung der Zeit wird die Konzentrationsuhr etwas aus dem Tischsteher herausgeschoben, bis sich das Drehrad der Konzentrationsuhr über der runden Aussparung befindet. Für mehr Standfestigkeit des Tischstehers beschweren Sie einfach dessen Boden zusätzlich mit einem Gegenstand. Stellen Sie die Konzentrationsuhr im Tischsteher an einer für KollegInnen und Vorgesetzte gut sichtbaren Stelle auf.

Schenken Sie sich und Ihren KollegInnen Zeit für ungestörte Arbeit. Bestellen Sie die Konzentrationsuhr (Artikelnummer 655) und bei Bedarf den Tischsteher (Artikelnummer 656) unter bestellservice@akwien.at oder telefonisch unter 01/501 65-1401.

Weitere Informationen über die Qualität von konzentrierter, ungestörter Arbeit finden Sie unter: www.gesundearbeit.at/ungestoert

WER SORGT FÜR
GERECHTIGKEIT?



FRAG UNS.

Die AK App mit dem Lexikon des Arbeitsrechts, mit Bankenrechner, Brutto-Netto-Rechner, Zeitspeicher, Urlaubsplaner, AK-Cartoons und mehr. Kostenlos erhältlich im App Store und Google play.

apps.arbeiterkammer.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Wichtig

Selbstverständlich werden alle Inhalte unserer Druckwerke sorgfältig geprüft. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist.

Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen.

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet:
www.ak-salzburg.at

Alle aktuellen **AK-Publikationen** stehen für Sie zum Download bereit:
www.ak-salzburg.at/broschueren

Impressum

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

Autorin: AK Wien (2018)

Text: Autorin der ersten Auflage: Mag.^a Johanna Klösch, Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit. Die Broschüre verwendet Auszüge aus den Broschüren „Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ (erste und zweite Auflage von Dr. Michael Lenert und Mag.^a Margit Fally) und „Arbeits- und OrganisationspsychologInnen“ (erste und zweite Auflage von Dr. Peter Hoffmann, Univ.-Prof. DDr. K. Wolfgang Kallus)

Titelfoto: © contrastwerkstatt – stock.adobe.com

Grafik: Christoph Luger; Bernhard Rieger

Druck: Eigenvervielfältigung

Stand: 2018 - Nachdruck Jänner 2026



Gerech- tigkeit muss sein.

Arbeiterkammer Salzburg



Wenn man Menschen fragt, was sie für ein sorgenfreies Leben brauchen, sind das oft Dinge, die eigentlich selbstverständlich sein sollten: Gut von der eigenen Arbeit leben zu können. Aber so einfach wie das klingt, ist es nicht. Deswegen steht die Arbeiterkammer auf deiner Seite – jeden Tag.

