

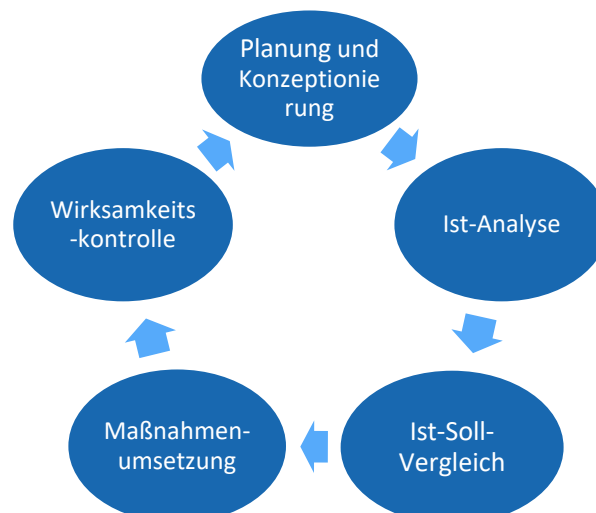
EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

Die **Evaluierung psychischer Belastungen** ist im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG, insbesondere § 4, § 5 und § 7) verankert und dient der Beurteilung gesundheits- und persönlichkeitsförderlicher sowie belastender Arbeitsbedingungen in der Arbeitswelt. Ziel der Analyse ist es, Belastungen zu identifizieren und durch gezielte Maßnahmen zu reduzieren, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu sichern sowie möglichen Fehlbeanspruchungen vorzubeugen. Arbeitgeber:innen haben dabei bestimmte Fürsorgepflichten gegenüber den Arbeitnehmer:innen.

Gemäß ASchG § 7 sind Arbeitgeber:innen verpflichtet, bei der Gestaltung der Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge, bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsstoffen, beim Einsatz der Arbeitnehmer:innen sowie bei allen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer:innen folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

- Vermeidung von Risiken
- Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken
- Gefahrenbekämpfung an der Quelle
- Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit
- Berücksichtigung des Standes der Technik
- Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten
- Planung der Gefahrenverhütung
- Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes
- Erteilung geeigneter Anweisungen an die Arbeitnehmer:innen

Die Gefährdungsbeurteilung muss auf Basis validierter arbeitspsychologischer Instrumente erfolgen. Hierbei kann auf verschiedene Verfahren zurückgegriffen werden; im vorliegenden Fall kommt das **OMEGA-Verfahren** zum Einsatz. Dieses Instrument, entwickelt von Barbara Hellweger und Christoph Rohrmoser (2018–2021), entspricht der DIN/ÖNORM/SN EN ISO 10075-3. OMEGA erlaubt als Beobachtungs- und Interviewverfahren eine Kombination aus quantitativer und qualitativer Arbeitsanalyse, wodurch ein umfassendes Gesamtbild entsteht. Vorteile sind die flexible Durchführung von Einzel- und Gruppengesprächen (online oder offline), Zeit- und Kostenersparnis sowie die bessere Vereinbarkeit mit verschiedenen Arbeitstätigkeiten.



VORGEHENSWEISE

- **Planung und Konzeptionierung:** Zunächst werden die zu evaluierenden Bereiche festgelegt und eine zeitliche Einteilung vorgenommen. Eine strukturierte Vorbereitung schafft die Grundlage für eine effiziente Durchführung.
- **Bildung der Steuergruppe:** An der Evaluierung nehmen Präventivfachkräfte (AMED, SFK), Belegschaftsorgane (BR, JVP, BVP), Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) sowie gegebenenfalls weitere Fachleute, insbesondere Arbeitspsycholog*innen, teil. Die Zusammenarbeit innerhalb dieser Gruppe ist verpflichtend und stellt sicher, dass verschiedene Perspektiven berücksichtigt werden.
- **Teilnahme am OMEGA-Verfahren:** Führungskräfte sind verpflichtet, an der Evaluierung teilzunehmen. Mitarbeitende können freiwillig anonym teilnehmen. Es sollte eine Repräsentativität von mindestens 50 % angestrebt werden, wobei diese je nach Homogenität der Tätigkeiten variieren kann.
- **Wahrung der Anonymität:** Die Anonymität der Teilnehmenden ist während des gesamten Prozesses sicherzustellen, um ehrliche und offene Rückmeldungen zu ermöglichen.
- **Durchführung der Ist-Analyse:** Die persönliche Befragung von Mitarbeitenden und Führungskräften erfolgt mittels OMEGA Fragenkatalog und der Präzision von konkreten Belastungen, Ressourcen und Maßnahmenvorschlägen. Die Gesprächsdauer beträgt etwa eine Stunde pro Person/Gruppe und ermöglicht eine umfassende Erhebung relevanter Aspekte.
- **Erstellung der Gesamtauswertung und Maßnahmenblatt:** Für jede Dimension und jeden Tätigkeitsbereich wird ein quantitativer Wert aus dem Antwortverhalten berechnet. Zusätzlich werden subjektiv wahrgenommene Belastungen, Ressourcen und Maßnahmenvorschläge aus den Interviews qualitativ zusammengefasst, in einem Maßnahmenblatt dargestellt und gegebenenfalls um eine zusätzlich gekennzeichnete arbeitspsychologische Perspektive ergänzt. Dies bildet den Ist-Zustand ab und schafft eine fundierte Grundlage für weitere Schritte.
- Die **Ergebnispräsentation** (Ist-Soll-Vergleich) findet im Rahmen eines Treffens mit der Steuergruppe statt. Die von den Mitarbeitenden eingebrachten Maßnahmenvorschläge werden diskutiert und unter Berücksichtigung arbeitspsychologischer Perspektiven priorisiert und beschlossen. Zuständigkeiten, der Zeitraum für die Umsetzung sowie der Zeitraum zur Wirksamkeitsüberprüfung werden definiert. Die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen wird anschließend überprüft.

Durch diese strukturierte Vorgehensweise können Unternehmen gezielt Verbesserungsmaßnahmen ableiten und die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden nachhaltig fördern.

INHALT

Die Erhebung ist in vier Hauptdimensionen gemäß ASchG § 4 gegliedert und bezieht zusätzlich die betriebliche Gesundheitsförderung mit ein.

Die Dimension „**Arbeitstätigkeit**“ umfasst unter anderem Abwechslungsreichtum, Ganzheitlichkeit, Feedback durch die Tätigkeit, Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Gestaltungsmöglichkeiten, Übernahme von Verantwortung, emotionale Anforderungen, Erfordernisse an Ausbildung und Lernen, körperliche Belastungen sowie Aspekte wie Aufmerksamkeit, Wachsamkeit und Monotonie.

Das **Sozial- und Organisationsklima** berücksichtigt Faktoren, die über die eigentliche Tätigkeit hinausgehen, wie beispielsweise aufgabenbezogene Kommunikation und Information, Transparenz, Teamstrukturen, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, direkte Führung, Unternehmensleitung, Möglichkeiten zur informellen Kommunikation, soziale Konflikte sowie Arbeitsplatzunsicherheit. Bei „direkte Führung“ ist die unmittelbar vorgesetzte Person gemeint. Es kann zu Unschärfen kommen, wenn Befragte mit unterschiedlichen Führungskräften gemeinsam bewertet werden; in solchen Fällen kann vorab eine bestimmte Führungsebene definiert werden (z. B. Abteilungsleitung bei mehreren Teamleitungen).

Die **Arbeitsumgebung** umfasst die physischen Rahmenbedingungen, in denen die Beschäftigten tätig sind. Dazu zählen eine allgemeine Beschreibung, Lärm, Raumklima, Beleuchtung, potenzielle Gefahrenstoffe, Ausstattung von Arbeitstisch und -stuhl, Monitor, Software, Sozialräume sowie genutzte Hilfsmittel.

Die Dimension **Arbeitsabläufe und -organisation** bezieht sich auf die Strukturen, die die Arbeit rahmen: allgemeine Beschreibung, Arbeitszeitregelungen, Rufbereitschaften, Schichtsystem, Überstunden, Pausenregelungen, Entlohnung, Arbeitsverdichtung, Arbeitsmenge, Spitzenzeiten sowie Arbeitsunterbrechungen.

Im Bereich der **betrieblichen Gesundheitsförderung** stehen einerseits bereits implementierte Maßnahmen im Mittelpunkt, andererseits das subjektive Empfinden der Mitarbeitenden, inwieweit das Unternehmen deren Gesundheit und Wohlbefinden unterstützt.

In jeder Kategorie werden sowohl **objektive** als auch **subjektive** Fragen gestellt. Die objektiven Fragen werden von Führungskräften beantwortet, die subjektiven von den Mitarbeitenden. Subjektiven Einschätzungen wird grundsätzlich ein höheres Gewicht beigemessen als den objektiven. Das Verhältnis zwischen objektiven und subjektiven Fragen variiert je nach Dimension: Während die Arbeitsumgebung überwiegend durch objektive Fragen abgedeckt wird, stehen im Bereich Führung fast ausschließlich subjektive Fragen im Fokus.

Beispiel für eine objektive Frage: „Es finden regelmäßig Gespräche zwischen der Führungskraft und den Beschäftigten statt (mindestens einmal pro Woche).“ Beispiel für eine subjektive Frage: „Anregungen oder Kritik, die man hier äußert, werden von den direkten Vorgesetzten ernst genommen und aufgegriffen.“

ERGEBNISSE

Das Ergebnis der Evaluierung wird in zwei Hauptkategorien unterteilt:

Quantitatives Ergebnis: Die Auswertung der quantitativen Daten erfolgt durch die Beantwortung der Fragen im Antwortformat „stimme zu“ oder „stimme nicht zu“. Aus den Antworten aller Befragten wird ein Durchschnittswert gebildet, der als Prozentangabe zwischen 0 % und 100 % dargestellt wird. Zur besseren Übersichtlichkeit erfolgt eine farbliche Zuordnung: Werte zwischen 85 % und 100 % werden als grün und persönlichkeitsfördernd eingestuft, 68–85 % als hellgrün und aufgabenangemessen, 50–68 % als gelb und kritisch, und Werte unter 50 % als rot und mangelhaft.

Qualitatives Ergebnis: Die qualitativen Ergebnisse werden durch die Auswertung der Interviews gewonnen. Die wichtigsten Erkenntnisse werden in den Kategorien Ressourcen, Belastungen und Maßnahmvorschläge festgehalten und anschließend in einem kompakten Maßnahmenblatt zusammengefasst. Die Formulierungen der Inhalte spiegeln bewusst die Sichtweise der Beschäftigten wider und differenzieren zwischen Aussagen, die von der Mehrheit oder nur von einer kleineren Gruppe der Belegschaft getroffen wurden (z. B. Formulierungen wie „überwiegend“, „teilweise“ oder „ein Großteil“). Einzelmeinungen, die nicht das Gesamtbild widerspiegeln, werden aus Gründen der Repräsentativität nicht berücksichtigt, können jedoch zur Illustration des Gesamteindrucks als Beispiel angeführt werden. Die Maßnahmvorschläge der Mitarbeitenden gelten als besonders wertvoll, da sie auf der Fachexpertise und den Praxiserfahrungen der Beschäftigten basieren. Ergänzend können auch Empfehlungen der Arbeitspsycholog:innen aufgenommen werden, diese werden jedoch klar als solche gekennzeichnet.

Die Ergebnisse werden als vertraulich behandelt. Alle Beteiligten unterliegen der Verschwiegenheitspflicht, und eine Weitergabe der Ergebnisse an externe Personen ist ausgeschlossen.

Gemäß ASchG § 5 sind Arbeitgeber:innen verpflichtet, die Resultate der Gefährdungsbeurteilung sowie die geplanten Maßnahmen zu dokumentieren.

Gesetzliche und normative Grundlagen

ASchG – Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz)

DOK-VO - Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

ArbVG - Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeits-verfassung (Arbeitsverfassungsgesetz)

ÖNORM EN ISO 10075-1 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Allgemeines und Begriffe

ÖNORM EN ISO 10075-2 Gestaltungsgrundsätze

ÖNORM EN ISO 10075-3 Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung