

Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung

Eine Einteilungshilfe für Arbeitsplätze
(Tätigkeitsgruppen)

Impressum

MedieninhaberIn, VerlegerIn und HerausgeberIn:
Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ)
Sektion IV - Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat
Favoritenstraße 7, 1040 Wien
arbeitsinspektion.gv.at
Wien Juli 2020

Erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit

Inhalt

Vorwort	5
Bevor Sie Belastungen erheben...	6
Beispiel: Einteilungshilfe	7
Beispiel: Einteilungshilfe(Jede Zeile ist eine Gruppe.)	8
Spezialfall: Filialbetrieb	8
Häufige Fragen - Empfehlungen	10
Details, die Sie wissen sollten...	12

Vorwort

Mit der Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) wurde mit 1.1.2013 die Prävention arbeitsbedingter psychischer Gefahren sowie die Wichtigkeit psychischer Gesundheit stärker betont. Die Evaluierung kann sowohl von kundigen Arbeitgebenden selbst als auch von Fachleuten, insbesondere Arbeitspsychologen und Arbeitspsychologinnen durchgeführt werden. Stets in Verantwortung der Arbeitgebenden.

In der Praxis stellt vor allem die **Einteilung der Tätigkeitsgruppen häufig eine große Hürde** für die Zuständigen dar.

Diese Entscheidung bildet eine **wesentliche Grundlage** für die Evaluierung. Daher muss dies mit Bedacht und Fachkenntnis getan werden, um spätere Problematiken zu vermeiden!

Wird im **Zuge der Planung und Organisation** nicht ausreichend darauf geachtet, dass nur Arbeitsbedingungen jener Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gemeinsam analysiert werden, die **gleiche Belastungen** aufweisen, kann die Ermittlung nicht ausreichend genaue Ergebnisse liefern, um passende Maßnahmen zu entwickeln.

Dieses Dokument dient der **Hilfestellung bei der Projektplanung** zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Es wird im Speziellen auf die **Einteilung der Tätigkeitsgruppen** eingegangen.

Zielgruppe dieses Dokuments sind Arbeitgebende, Präventivfachkräfte, Arbeitspsychologen und Arbeitspsychologinnen sowie sonstige Fachleute, die mit dem Thema betraut wurden.

Dieses Dokument soll spezifische Entscheidungshilfen zu den genannten Punkten liefern. Für grundlegende Informationen zur Thematik und eine nähere Erläuterung der gesetzlichen Rahmenbedingungen sei auf das Merkblatt „Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz“ verwiesen.

Bevor Sie Belastungen erheben...

Bevor Sie sich an die Entscheidung für ein oder mehrere Messverfahren machen, gibt es den entscheidenden Schritt zu tun: Die Bildung von Tätigkeitsgruppen.

Eine **Tätigkeitsgruppe** setzt sich aus Beschäftigten zusammen, die einen vergleichbaren Arbeitsplatz haben. Der Arbeitsplatz ist hier nicht nur im physischen Sinne gemeint. Beschäftigte einer Tätigkeitsgruppe haben am gleichen Standort ähnliche psychische Arbeitsbedingungen.

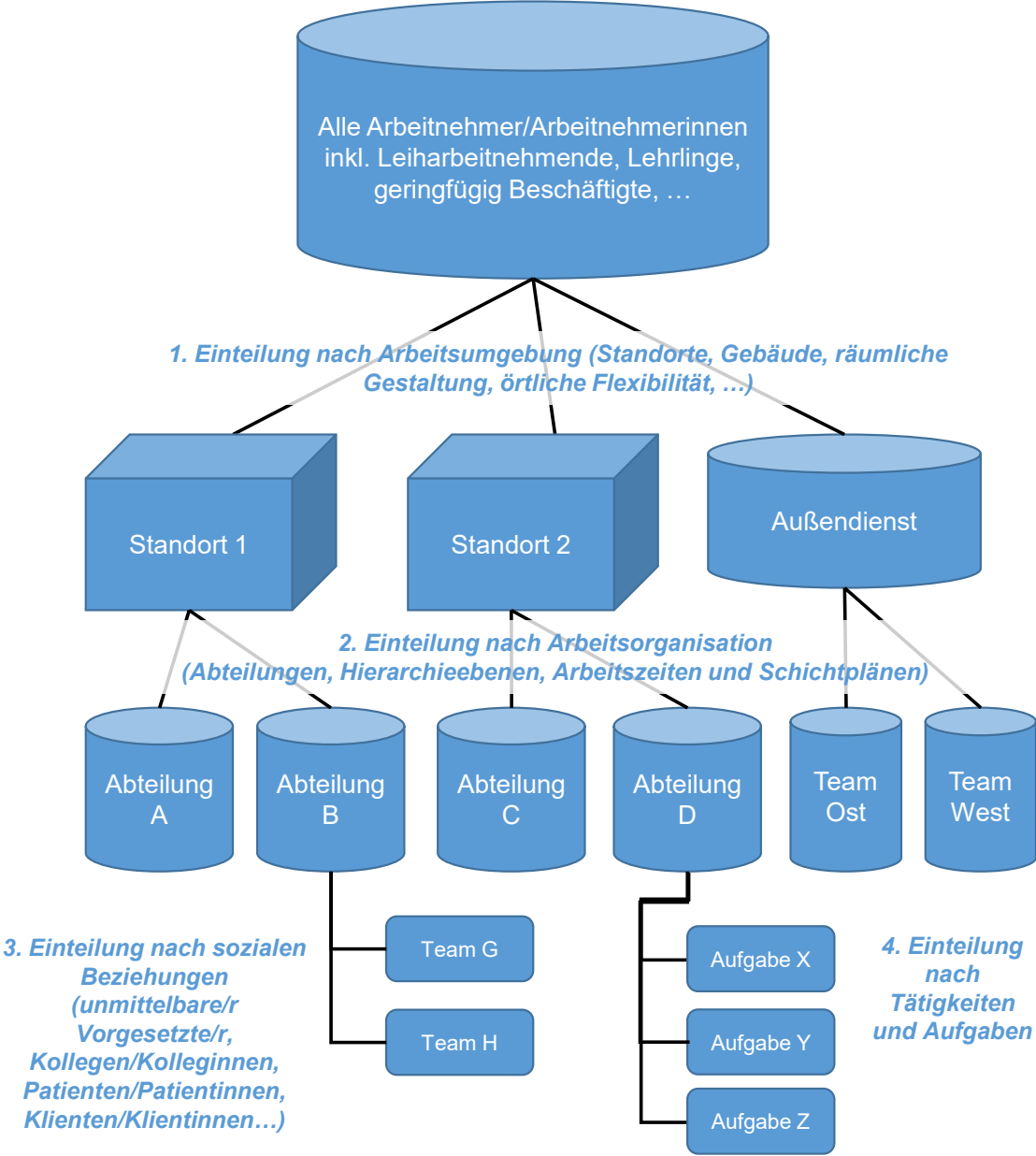
Es geht darum, dass die Beschäftigten innerhalb der Tätigkeitsgruppe **ähnlichen psychischen Belastungen** ausgesetzt sind. Wie kann man dies einschätzen, **noch vor** der eigentlichen Ermittlung der psychischen Belastungen?

Unterteilen Sie die Arbeitsplätze der Organisation nach folgenden Kriterien:

- **Arbeitsumgebung** im Sinne von Standort, Gebäude, Ausgestaltung des Arbeitsraums und örtliche Flexibilität
- **Arbeitsorganisation** im Sinne von Abteilungen, Hierarchieebenen, Arbeitszeiten und Schichtpläne
- **Tätigkeiten und Aufgaben**, die auch innerhalb einer Abteilung sehr unterschiedlich sein können. Denken Sie dabei auch an Assistenzkräfte und Lehrlinge, scheinbar „unsichtbare“ Mitarbeitende wie Telearbeitende, mobile Arbeitnehmende oder Reinigungskräfte
- **Soziale Beziehungen (Sozial- und Organisationsklima)** im Sinne von unmittelbaren Vorgesetzten, Kollegen/Kolleginnen, Kunden/Kundinnen, Patienten/Patientinnen, etc.

Je genauer die Aufteilung der Tätigkeitsgruppen erfolgt, desto genauer treffen dann später auch die Messergebnisse zu.

Beispiel: Einteilungshilfe



Beispiel: Einteilungshilfe(Jede Zeile ist eine Gruppe.)

Ebene 1	Ebene 2	Ebene 3
Geschäftsführung (oberste Führungskräfte)		
Standort 1	Abteilungsleitungen	
Standort 1	Teamleitungen	
Standort 1	Abteilung A	Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen
Standort 1	Abteilung B	Team G/Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen
Standort 1	Abteilung B	Team H/Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen
Standort 2	Abteilungsleitungen	
Standort 2	Abteilung C	Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen
Standort 2	Abteilung D	Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Aufgabe X
Standort 2	Abteilung D	Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Aufgabe Y
Standort 2	Abteilung D	Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Aufgabe Z
Außendienst	Teamleitungen	
Außendienst	Team Ost	Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen
Außendienst	Team West	Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen

Spezialfall: Filialbetrieb

In jeder Filiale ist eine Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung für jede Tätigkeitsgruppe (Arbeitsplatz) umzusetzen.

In jeder Filiale herrschen andere Arbeitsbedingungen. Wichtig ist, dass die Beschäftigten in jeder Filiale gut vor psychisch gefährlichen Arbeitsbedingungen geschützt sind. Verschiedene Wege führen zum Ziel. Es ist wichtig einen betriebsspezifischen Weg zu wählen, der natürlich auch die betrieblichen Ressourcen schont und gut durchführbar ist.

Beispiele verschiedener Ansätze zur Evaluierung psychischer Belastung von Filialbetrieben:

- Evaluieren Sie **jede Filiale einzeln** als wären diese eigene Betriebe. Machen Sie vorab Rangreihung z.B. anhand der Ergebnisse durchgeführter Befragungen oder bereits bekannter Belastungen. Gehen Sie schrittweise mit einem abgestimmten Zeitplan vor.

- Erstellen Sie **Filialcluster**, bei denen ähnliche Gefahren vermutet werden z.B. nach Lage wie Einkaufszentrum, Ortskern, Fachmarktzentrum oder nach Anzahl der Beschäftigten in der Filiale, etc. Anschließend erarbeiten Sie jeweils Vorlagen mit „**stereotypischen**“ **Belastungen** und passenden **Maßnahmenvorschlägen**. Anschließend rollen Sie die Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung auf alle Filialen aus. In den **einzelnen Filialen reichen dann häufig** „**schlanke**“ **Umsetzungen** z.B. Erhebung mittels Beobachtungsinterviews im Rahmen einer Begehung oder von geschulten Sicherheitsvertrauenspersonen. Tauchen in diesem Zuge bereits bekannte Gefahren auf, wird geprüft, ob die zentral erarbeitete Maßnahme für den betroffenen Arbeitsplatz in der Filiale passt oder adaptiert werden muss. Für bisher unbekannte, filialspezifische Gefahren werden vor Ort Maßnahmen erarbeitet und der Zentrale rückgemeldet. Es ist auch möglich, einen Teil dieser Überprüfung und Adaptierung an die Filialleitung abzugeben, bevor Präventivfachkräfte die Evaluierung fertigstellen.
- Sie können auch **unterschiedlich vorgehen** sowie **verschiedene Messverfahren** anwenden. Beispielsweise können Sie für kleine Filialen zunächst Filialcluster mit Musterevaluierungen vorbereiten und diese mit Interviews vor Ort ergänzen. In ausreichend großen Filialen können Sie schriftlich befragen und anschließend mithilfe von Workshops Maßnahmen festlegen.

Wichtig:

- Beginnen Sie in den Filialen, bei denen die höchsten oder meisten Gefahren erwartet werden.
- Funktionen, die neben Arbeitspsychologen/Arbeitspsychologinnen gut eingebunden werden können, sind geschulte Präventivfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen und Filialleitungen.

Häufige Fragen - Empfehlungen

Wie genau muss die Einteilung der Tätigkeitsgruppen sein?

Eine pauschale Antwort ist hier nicht möglich. Je genauer die Einteilung erfolgt, desto einfacher ist die spezifische Evaluierung, vor allem das Finden passender Maßnahmen. Natürlich wird auch damit der Arbeitsaufwand größer und es müssen die vorhandenen Ressourcen für eine professionelle Evaluierung berücksichtigt werden.

Wenn wir das alles teilen, werden die Gruppen so klein und es bleiben fast nur Einzelpersonen übrig. Können wir Aufgaben oder Teams zusammenlegen?

Stimmt! Wenn Sie die Einteilung sehr gewissenhaft machen, dann ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass viele Einzelarbeitsplätze sichtbar werden.

Gerade wenn **schriftliche, anonyme Befragungen** geplant sind, sollte die Einteilung genau überlegt sein, **weil danach keine Aufgliederung mehr möglich** ist. Häufig ist es daher dann angebrachter Gruppendiskussionen oder Beobachtungsinterviews durchzuführen.

Bei **professionell moderierten Gruppendiskussionen** ist eine Zusammenlegung von zwei oder drei verschiedenen Aufgabenbereichen (Tätigkeitsgruppen) denkbar (z.B. Personalabteilung mit Lohnverrechnung und Recruiting). Denn hier können im Rahmen der Ermittlung Detailunterschiede berücksichtigt werden.

Können wir die Führungskräfte alle in eine Gruppe geben?

Dies ist nicht pauschal zu beantworten. Beachten Sie folgenden Hinweis.

Wenn **Führungskräfte auch operativ** tätig sind, beachten Sie bei dieser Vorgehensweise (alle in eine Gruppe), dass die Arbeitsbedingungen innerhalb der Abteilungen auf anderem Wege evaluiert werden.

Wenn die **Führungskräfte unterschiedliche Vorgesetzte** haben (z.B. verschiedene verantwortliche Direktoren/Direktorinnen innerhalb der Geschäftsführung), dann sollten diese nach Möglichkeit auch getrennt werden in verschiedene Tätigkeitsgruppen.

Wenn Sie eine **Gruppendiskussion für die Führungskräfte** planen sollten innerhalb dieser Gruppe keine hierarchischen Abhängigkeiten bestehen. So sollte die Geschäftsführung nicht an einer Gruppendiskussion mit Abteilungsleitungen oder Teamleitungen teilnehmen.

Bei dieser Vorgehensweise (alle in eine Gruppe) ist es nicht empfehlenswert ein einziges stellvertretendes Interview für alle Führungskräfte zu machen, da dies ziemlich sicher nicht repräsentativ sein wird.

Was machen wir mit den Lehrlingen?

Diese sind einzubeziehen. Dabei gibt es je nach Ausgestaltung der Lehrzeit verschiedene Herangehensweisen:

1. **Beteiligung der Lehrlinge wie „normale“ Beschäftigte** in der jeweiligen Abteilung. Diese Vorgehensweise wird in der der Realität **meist** der spezifischen Gefahrensituation der Lehrlinge nicht gerecht und die Arbeitsplatzevaluierung „Lehrlinge“ ist noch nicht abgeschlossen. **Arbeiten Lehrlinge im „normalen“ Betrieb** mit, empfiehlt es sich häufig sie mitzuevaluieren und dann je nach Größe des Arbeitsplatzes beispielsweise mit Interviews die spezifische Situation „Lehrling“ noch zu erfassen.
2. Separate Evaluierung für alle Lehrlinge. Sollten Sie eine hausinterne Lehrwerkstätte haben, empfiehlt sich eine separate Evaluierung dieser Einrichtung.
3. **Mischung aus beiden Herangehensweisen.** Sollten Sie eine große Organisation evaluieren, in der Lehrlinge zwischen den Abteilungen rotieren, empfiehlt es sich die Lehrlinge zunächst in der Abteilung mitzuevaluieren, in der sie gerade arbeiten. Ergänzen Sie dazu eine eigene Gruppe der Lehrlinge, um deren spezifische Lehr-Arbeitsbedingungen zu erfassen.

Die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wechseln im Alltag durch bei den Aufgaben. Wie sollen wir damit umgehen?

Dies ist nicht pauschal zu beantworten. Ein paar Denkanregungen:

Ist dies eine dauerhafte Arbeitsaufteilung oder nur temporär aufgrund von Engpässen?

Gibt es eine eigene Personengruppe, die sich immer abwechselt (z.B. Springer/Springerinnen zwischen verschiedenen Filialen)? Dann ist eine separate Evaluierung dieser Personengruppe empfehlenswert.

Gibt es Personen, die zu verschiedenen Anteilen in zwei Teams mitarbeiten (z.B. 50% Vertriebsaußendienst und 50% Innendienst)? Dann ist eine getrennte Evaluierung beider Arbeitsplätze empfehlenswert.

Die genaue Umsetzung hängt vom eingesetzten Messverfahren ab. Bei Gruppendiskussionen können Personen auch zu zwei Terminen eingeladen werden. Bei Interviews kann dies explizit angesprochen werden. Bei schriftlichen Befragungen können Fragebogenteile doppelt vorgegeben und explizit den verschiedenen Aufgaben zugeordnet werden.

Details, die Sie wissen sollten...

Tätigkeitsgruppe ist „zu groß“ gewählt	Tätigkeitsgruppe ist „zu klein“ gewählt
<p>Wann passiert das?</p> <p>Wenn Personalvertretung und Präventivfachkräfte nicht eingebunden sind in die Projektplanung und die Zuständigen fachlich nicht genug Wissen haben, kann es vorkommen, dass nicht genau genug überlegt wird.</p> <p>Wenn finanzielle Überlegungen die Projektplanung dominieren, dann tendieren Organisationen dazu möglichst wenige Tätigkeitsgruppen zu bilden. Auch kann es vorkommen, dass eine Firma unbedingt eine schriftliche Befragung machen möchte und deshalb immer mindestens 10 bis 15 Personen in eine Tätigkeitsgruppe gibt, obwohl dies inhaltlich nicht sinnvoll ist.</p> <p>Was folgt daraus?</p> <p>Bei zu großen Tätigkeitsgruppen, welche aus Beschäftigten mit sehr unterschiedlichen Arbeitsbedingungen besteht, ist keine genaue Evaluierung der psychischen Belastungen möglich. Häufig ist dann auch keine Maßnahmenableitung möglich, die in der Realität zu den Arbeitsplätzen passt. Wenn innerhalb einer Tätigkeitsgruppe mehrere Führungskräfte verantwortlich sind, werden sich diese nicht verantwortlich fühlen für die Ergebnisse und die Maßnahmenumsetzung. Es kommt zur Verantwortungsdiffusion, wo mit steigender Anzahl der angesprochenen Führungskräfte eine Abnahme der gefühlten Eigenverantwortung stattfindet.</p>	<p>Wann passiert das?</p> <p>Wenn die Einteilung der Tätigkeitsgruppen sehr gewissenhaft erfolgt, dann folgen in der Regel sehr kleine Gruppen oder gar viele Einzelarbeitsplätze. Nachdem jedoch auch der Arbeitsplatz einer einzelnen Person evaluiert werden kann, gibt es eigentlich keine „zu kleinen“ Tätigkeitsgruppen.</p> <p>Was folgt daraus?</p> <p>Die Wahlfreiheit beim Messverfahren ist ein wenig eingeschränkt.</p> <p>Sehr kleine Tätigkeitsgruppen mit mindestens vier Beschäftigten können wahlweise mit Gruppeninterviews oder Beobachtungsinterviews evaluiert werden. Bei Gruppen mit drei oder weniger Beschäftigten kann dies mit Einzelinterviews oder Beobachtungsinterviews erfolgen.</p> <p>Vor allem bei Einzelinterviews ist eine besonders sensible Vorgehensweise notwendig und ein vertraulicher Umgang mit den Ergebnissen ist Pflicht.</p>

