ÖAS

Österreichische
ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013–2020

Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Eine Entscheidungshilfe für Messverfahren

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
Zentral-Arbeitsinspektorat

Autorinnen und Autoren: AG 3 - Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Berufskrankheiten

Standort: 1040 Wien, Favoritenstraße 7

Erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Oktober 2025

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 1

Bevor Sie sich entscheiden… 2

Pfaddiagramm als Entscheidungshilfe 3

Details, die Sie wissen sollten… 3

- Einzelinterview / Beobachtungsinterview 3
- Gruppeninterview 4
- Fragebogen 4

Vorwort

Seit der Novellierung des ASchG mit 1.1.2013 sind auch arbeitsbedingte psychische Belastungen im Fokus des ArbeitnehmerInnenschutzes. Die Evaluierung kann dabei sowohl von kundigen Arbeitgebenden selbst als auch von Fachleuten insbesondere Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen durchgeführt werden.

In der Praxis stellt die Planung sowie die Auswahl eines geeigneten Messverfahrens häufig eine große Hürde für die Zuständigen dar.

Dieses Dokument dient der Hilfestellung bei der Projektplanung zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Es wird sowohl auf die Einteilung der Tätigkeitsgruppen als auch auf die danach folgende Auswahl der passenden Messverfahren eingegangen.

Diese beiden Entscheidungen bilden die wesentliche Grundlage für die Evaluierung. Diese Vorgehensweise sollte daher mit Bedacht und Fachkenntnis umgesetzt werden unter Beachtung der gesetzlichen Beteiligungsrechte (z.B. Betriebsrätin/ Betriebsrat, SVP, …) um spätere Schwierigkeiten zu vermeiden.

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

Das 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 sich entscheiden…

Bevor Sie sich an die Entscheidung für ein oder mehrere Messverfahren machen, gibt es noch einen 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 innerhalb einer Tätigkeitsgruppe sind ähnlichen psychischen Belastungen ausgesetzt. Wie kann man dies einschätzen noch vor der eigentlichen Ermittlung der psychischen Belastungen?

Unterteilen Sie die Arbeitsplätze der Organisation nach folgenden Kriterien:

1. Arbeitsumgebung im Sinne von Standorte, Gebäude und örtliche Flexibilität

2. Arbeitsorganisation im Sinne von Abteilungen, Hierarchieebenen, Arbeitszeiten und Schichtpläne

3. Tätigkeiten und Aufgaben. Denken Sie dabei auch an Assistenzkräfte und Lehrlinge

4. Sozial- und Organisationsklima im Sinne von unmittelbaren Vorgesetzten

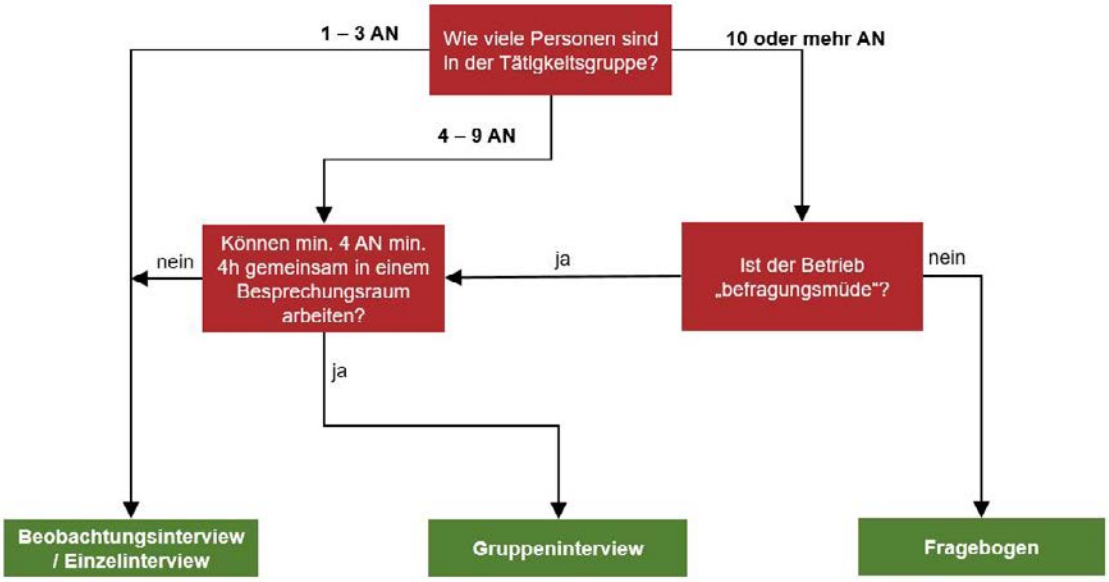
Je genauer die Aufteilung der Tätigkeitsgruppen erfolgt, desto genauer treffen dann später auch die Messergebnisse zu.

Prinzipiell gibt es drei **verschiedene Arten von Messverfahren**, welche alternativ oder ergänzend angewendet werden können:

- Beobachtungsinterview / Einzelinterview
- Gruppeninterview
- Fragebogen

Messverfahren zur Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsbedingungen müssen qualitätsgesichert sein und dem Stand der Technik entsprechen. Eine beispielhafte Auswahl von konkreten Messverfahren finden Sie auf der Seite www.eval.at.
Alle anderen Messverfahren, die entsprechen, können ebenso verwendet werden.

Pfaddiagramm als Entscheidungshilfe



Details, die Sie wissen sollten…

Einzelinterview / Beobachtungsinterview

Wer wird interviewt?
Es ist wichtig, ausreichend viele Arbeitnehmende (AN) aus der Tätigkeitsgruppe zu interviewen um die Belastungssituation realistisch abzusichern. Es ist nicht notwendig, dass alle Beschäftigten einer Tätigkeitsgruppe interviewt werden. Oft reicht die Befragung / Beobachtung einer Person nicht aus. Gibt es mehr als 1 AN in der Tätigkeitsgruppe, sollte gut überlegt werden: Wer kann über die Arbeitsbedingungen (Zuständigkeiten, Einschulung, Aufgaben,…) gut Auskunft geben? Erheben Sie z.B. Entwicklungsmöglichkeiten eher mit erfahreneren Personen und die Einschulung eher mit neueren Beschäftigten.
Sind organisatorische Einschränkungen (z.B. wegen Kundenverkehr) zu beachten? Wer möchte überhaupt beim Arbeiten beobachtet werden?

Wer interviewt?
Die Anwendung dieses Verfahrens setzt arbeitswissenschaftliche Kompetenz und eine sensible Vorgehensweise voraus. Eine objektive Herangehensweise und ein vertraulicher Umgang mit den Ergebnissen ist Pflicht.

Gruppeninterview

Wer wird interviewt?
Es ist wichtig, ausreichend viele Arbeitnehmende aus der Tätigkeitsgruppe zu interviewen, um die Belastungssituation realistisch abzusichern. Es ist nicht notwendig, dass alle Beschäftigten der Tätigkeitsgruppe interviewt werden.
Organisatorische Einschränkungen (z.B. bei Personen im Kundenverkehr) müssen berücksichtigt werden. Überlegen Sie, wer über die Arbeitsbedingungen (Zuständigkeiten, Einschulung, Aufgaben,…) gut Auskunft geben kann. Eine Auswahl der Personen sollte nach transparenten Kriterien erfolgen.
Eine ausgewogene Zusammensetzung nach Dienstalter, Geschlecht, Stundenumfang und ggf. Vertragsverhältnis ist empfehlenswert.
Ist ein Konflikt in der Gruppe bekannt, ist es nicht empfehlenswert, ein Gruppeninterview durchzuführen.

Wer interviewt?
Die Anwendung dieses Verfahrens setzt arbeitswissenschaftliche Kompetenz und Moderationsfähigkeiten voraus.
Eine objektive Herangehensweise und ein vertraulicher Umgang mit den Ergebnissen ist Pflicht.

Fragebogen

Wer wird befragt?
Geben Sie bei einer schriftlichen Befragung allen Beschäftigten der Tätigkeitsgruppe die Möglichkeit daran teilzunehmen.
Bedenken Sie vorab die Sprachkenntnisse der Beschäftigten und wählen Sie ggf. ein Verfahren aus, welches in mehreren Sprachen erhältlich ist.

Wer wertet aus?
Die Auswertung muss den methodischen Vorgaben des Verfahren entsprechen.
Externe Anbieterinnen/Anbieter sind in der Regel kostenpflichtig. Aber auch eine betriebsinterne Auswertung erfordert entsprechende Ressourcen und arbeitswissenschaftliche Kompetenz.
Ein vertraulicher Umgang mit den Daten und Ergebnissen ist Pflicht.

Für die Ableitung von passenden Maßnahmen ist häufig zusätzlich zur reinen Befragung noch eine Konkretisierung der Antworten erforderlich, um herauszufinden, was die angekreuzten Belastungen für den Arbeitsplatz genau bedeuten.

BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, SOZIALES, GESUNDHEIT
UND KONSUMENTENSCHUTZ
ZENTRAL-ARBEITSINSPEKTORAT
Favoritenstraße 7, 1040 Wien
Tel.: +43 1 711 00 – 0
arbeitsinspektion.gv.at