



**JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ**

Eingereicht von
Katharina Oberthaler, BSc

Angefertigt am
Institut für Soziologie

Beurteiler / Beurteilerin
**Assoc. Univ.-Prof. Mag. Dr.
Joachim Gerich**

September 2018

Erhebungsinstrumente zur Ermittlung psychischer Belastung am Arbeitsplatz

Theoretische Grundlagen, Rahmenbedingungen und praktische Umsetzung am Beispiel standardisierter Fragebögen



Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Science

im Masterstudium

Sozialwirtschaft

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Masterarbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt bzw. die wörtlich oder sinngemäß entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Die vorliegende Masterarbeit ist mit dem elektronisch übermittelten Textdokument identisch.

Ort, Datum

Unterschrift

ZUSAMMENFASSUNG

In Österreich kommen Erhebungsinstrumente zur Evaluierung von Belastungen am Arbeitsplatz in Form von schriftlichen Befragungen sowohl in der Arbeitsplatzevaluierung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz als auch in Projekten zur betrieblichen Gesundheitsförderung häufig zur Anwendung. Neben den Rahmenbedingungen zur Durchführung von Befragungen im erwähnten Kontext, die teils gesetzlich verankert sind und teils in Richtlinien und Empfehlungen sowie in der Normenreihe EN ISO 10075 (Teil 1-3) festgehalten werden, beleuchtet diese Arbeit zentrale Aspekte der Gestaltung solcher Instrumente. Neben einem Blick auf Erhebungsdimensionen, werden theoretische Modelle zu Arbeit und Gesundheit, die die Grundlage für den Aufbau eines Fragebogens bilden, dargestellt und ihre konkrete Umsetzung im Fragebogen analysiert. Die Stellung des Subjektes in der Theorie einerseits und der konkreten Umsetzung im Fragebogendesign andererseits bildet einen zentralen Gegenstand der gesamten Arbeit. Der Frage, ob und inwieweit sich je nach Logik, die sich an der Stellung des Subjektes orientiert, abzuleitende Maßnahmen unterscheiden (können), wird im empirischen Teil nachgegangen.

ABSTRACT

In Austria survey instruments like standardised questionnaires are often used in workplace evaluations required by law as well as in corporate/workplace health promotion projects. This thesis addresses the framework of such evaluations, which is either based on the law or on guidelines, recommendations and the European Standard (EN ISO 10075). Beyond that, it focuses on essential aspects of questionnaire design and analyses them with regard to several standardized questionnaires. Various theories on the relationship between work and health are subsequently presented and the role of the subjective perspective of the respondent (employee) in theory and in actual questionnaire design is determined. The empirical part concludes by following/answering the question, whether and to what extent different evaluation logics centering on the role of the subject may lead to differing risk identification and therefore/consequently to differing mitigation measures.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	7
2	Zentrale begriffliche Konzepte.....	12
2.1	Belastung und Beanspruchung im Kontext der Europäischen Norm EN ISO 10075	12
2.1.1	Europäische Normdefinition von psychischer Belastung.....	14
2.1.2	Europäische Normdefinition von psychischer Beanspruchung.....	15
2.1.3	Beanspruchungsfolgen gemäß Normdefinition.....	16
2.1.4	Moderierende Variablen gemäß Normdefinition.....	17
2.2	Weitere Belastungsdefinitionen & Kritik an der Norm.....	17
2.3	Ressourcen.....	20
2.4	Stress.....	21
2.4.1	Reizzentriertes Stressmodell.....	22
2.4.2	Reaktionszentriertes Stressmodell.....	22
2.4.3	Transaktionales Stressmodell.....	23
2.4.4	<i>Stress im Kontext des Arbeitsschutzes</i>	24
2.5	Definitionen von Gesundheit.....	25
2.5.1	Negativer Gesundheitsbegriff.....	26
2.5.2	Positiver Gesundheitsbegriff.....	26
2.5.3	Gesundheit im Kontext betrieblicher Gesundheitsförderung.....	26
3	Arbeitsbedingungen in der EU und in Österreich.....	27
3.1	European Working Condition Survey.....	28
3.2	Österreichische Arbeitskräfteerhebung 2013.....	31
3.3	Österreichischer Arbeitsgesundheitsmonitor.....	33
3.4	Zusammenschau.....	34
4	Rahmenbedingungen.....	35
4.1	Von "menschengerechter" zu "guter" Arbeit.....	36
4.2	Grundlagen des traditionellen Arbeitsschutzes.....	38
4.2.1	Europäische Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie (89/391/EWG).....	38
4.2.2	Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.....	40
4.2.3	Zur Umsetzung – die Rolle der Arbeitsinspektion Österreich.....	42
4.3	Grundlagen der betrieblichen Gesundheitsförderung.....	44
4.3.1	Die Luxemburger Deklaration.....	44

4.3.2	Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich.....	45
4.4	Ziele des traditionellen Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung.....	45
4.5	Arbeitsplatzevaluierung nach AschG und betriebliche Gesundheitsförderung: potenzielle Synergien.....	46
5	Grundlegende methodische Überlegungen zur Belastungs- & Beanspruchungsmessung.....	48
5.1	Personen- vs. bedingungsbezogen.....	48
5.2	Erhebungsinstrumente.....	48
5.3	Subjektiv vs. Objektiv.....	50
5.4	Grundlagen der Kritik an Erhebungen im sozialwissenschaftlichen Kontext.....	53
5.4.1	Subjektiver Bias.....	53
5.4.2	Common Method Bias.....	55
5.4.3	Fehlerquelle Operationalisierung.....	55
5.4.4	Möglichkeiten, potenziellen Fehlerquellen bei der Belastungs- & Beanspruchungsermittlung vorab entgegenzuwirken.....	57
5.5	Anforderungen an Messverfahren gemäß DIN EN ISO 10075-3.....	59
5.6	Anforderungen an Messverfahren und Problemfelder in der betrieblichen Praxis..	62
6	Darstellung ausgewählter theoretischer Konzepte zu Arbeit und Gesundheit.....	64
6.1	Belastungs-Beanspruchungskonzept.....	65
6.2	Erweitertes Belastungs-Beanspruchungskonzept.....	71
6.3	Demand-Control Modell.....	71
6.4	Effort-Reward Modell.....	73
6.5	Transaktionales Stressmodell.....	75
6.6	Challenge-Hindrance Modelle.....	76
6.7	Salutogenese Modell.....	77
6.8	Handlungsregulationstheorie.....	79
7	Analyse ausgewählter Instrumente.....	81
7.1	Beispiel für eine objektivistisch orientierte Herangehensweise – der KFZA: Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse.....	84
7.1.1	Allgemeine Informationen.....	84
7.1.2	Erhebungsdimensionen.....	85
7.1.3	Belastungsverständnis.....	86
7.1.4	Gesundheitsverständnis.....	86
7.1.5	Anmerkungen.....	87

7.1.6 Hinweise auf eine objektivistische Orientierung.....	88
7.2 Beispiel für eine subjektivistisch orientierte Herangehensweise – der BASA II (Fragebogen): Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen für ArbeitsplatzinhaberInnen.....	88
7.2.1 Allgemeine Informationen.....	88
7.2.2 Erhebungsdimensionen.....	89
7.2.3 Belastungsverständnis.....	90
7.2.4 Gesundheitsverständnis.....	91
7.2.5 Anmerkungen.....	91
7.2.6 Hinweise auf eine subjektivistische Orientierung.....	92
7.3 Beispiel für eine interaktionistisch orientierte Herangehensweise - ERI: effort-reward imbalance Fragebogen.....	93
7.3.1 Allgemeine Informationen.....	93
7.3.2 Erhebungsdimensionen.....	94
7.3.3 Belastungsverständnis.....	95
7.3.4 Gesundheitsverständnis.....	95
7.3.5 Hinweise auf eine interaktionistische Orientierung.....	96
8 Erhebungsinstrumente in der Praxis.....	96
8.1 Ausgangspunkt Forschungsprojekt.....	98
8.2 Beschreibung des Datensatzes.....	99
8.3 Auswertungslogiken.....	103
8.3.1 Logik I.....	104
8.3.2 Logik II.....	111
8.3.3 Logik III.....	117
8.4 Gegenüberstellung der Auswertungslogiken I, II, III.....	121
8.5 Exkurs: Positiv herausfordernd und negativ belastend, können Belastungen auch beides zugleich sein?.....	125
9 Zusammenfassung & Implikationen für die Praxis.....	129
10 Literaturverzeichnis.....	142
Tabellenverzeichnis.....	152
Abbildungsverzeichnis.....	153

1 Einleitung

Die Auseinandersetzung mit dem Wandel der Arbeitswelt oder der Beschaffenheit der modernen westlichen Arbeitswelt ist Ausgangspunkt zahlreicher Publikationen und von großer Relevanz für Gesellschaft, Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und letztlich für Menschen, die wir alle in irgendeiner Form eingebunden sind in den Komplex Arbeit (siehe hierzu etwa Lenhardt & Priester 2005, Schubert 2015, Kratzer & Sauer 2005, Petermann 2010).

Die Globalisierung und der damit einhergehende erhöhte Wettbewerbsdruck, die veränderte Zusammensetzung der Gesellschaft im Sinne einer veränderten Altersstruktur und bedingt durch Migration, ein wachsender Dienstleistungssektor, insbesondere die Zunahme personenbezogener Dienstleistungen, die steigende Bedeutung der Finanzmärkte sowie der hohe Grad der Technisierung, Digitalisierung und Verwissenschaftlichung prägen unsere heutige Arbeitswelt (Senghaas-Knobloch 2008, Siegrist & Dragano 2008, Biffi 2011). Dies hat zu Auswirkungen auf die betriebliche Organisation von Arbeit und zum anderen auf die individuellen Arbeits- und Lebensbedingungen. Während in der fordistisch-tayloristischen Unternehmensorganisation Markt- und Produktionsökonomie zwei strikt voneinander getrennte Dimensionen darstellten, bildet heute die Unbestimmtheit der Anforderungen des Marktes ein zentrales Organisationsprinzip von Unternehmen (vgl. Kratzer & Sauer 2005:5f). Desintegration von ursprünglich hierarchisch strukturierten Unternehmenskomplexen und die damit einhergehende Dezentralisierung der Unternehmensstruktur gehören zu den neuen Rationalisierungsstrategien (Senghaas-Knobloch 2008:35f). Indirekte Steuerung und Selbstorganisation sind Kratzer & Sauer (2005) zufolge bedeutende Prinzipien moderner Unternehmensorganisation. Selbstorganisation bedeutet auch, dass die Anforderungen des Marktes unmittelbar an die Beschäftigten weitergegeben werden. Anstelle engmaschiger Kontrollsysteme treten indirekte Kontrollen über die Festlegung von Rahmenbedingungen oder Zielvorgaben. Grundbausteine hierfür sind eine ausgeprägte Flexibilisierung der Beschäftigung, neue Arbeitszeitmodelle, neue Arbeitsformen sowie ein hohes Maß an Kommunikation und Kooperation.

Neben einer ausgeprägten Selbstverantwortlichkeit werden heutzutage im Rahmen der vereinbarten Tätigkeit auch Eigenmotivation und Engagement erwartet. Mehr und mehr steht das selbstständige Erreichen von Zielvorgaben und weniger die geleistete Arbeitszeit an sich im Fokus der Unternehmensinteressen. Die Organisation der vereinbarten Arbeitszeit wird tendenziell auf die Beschäftigten übertragen und nicht mehr zwingend vorgegeben (Senghaas-Knobloch 2008:46f).

Schon vor rund 20 Jahren postulieren Voß & Pongratz (1998) die Entwicklung vom bis dato vorherrschenden "verberuflichten Arbeitnehmer" hin zu einer neuen Form der "Ware Arbeitskraft", dem "Arbeitskraftunternehmer". Dieser Typus ist gekennzeichnet durch eine verstärkte Notwendigkeit der Selbstkontrolle sowie der Ökonomisierung der eignen Arbeitskraft im Sinne einer Selbstvermarktung und letztlich einer "Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung" (ebd.:131).

Das Gefährdungspotenzial des Trends in Richtung Selbstorganisation, "Selbstökonomisierung", "Verbetrieblichung der Lebensführung" und "Subjektivierung der Arbeit"¹ liegt in der Entfremdung von sich selbst, vom eigenen Wollen, gewissermaßen auch darin, nicht mehr erkennen zu können, wo die Grenze zwischen förderlich und überfordernd liegt (Senghaas-Knobloch 2008:49).

Die beschriebenen Entwicklungen schlagen sich auf das Belastungsspektrum, mit dem ArbeitnehmerInnen in der heutigen Zeit konfrontiert sind, nieder. Psychosoziale Belastungsfaktoren wie Zeit-, Termin- und Leistungsdruck, die insgesamt auf eine Intensivierung der Arbeit schließen lassen, haben merklich an Bedeutung gewonnen und sind längst nicht mehr nur auf einzelne Branchen beschränkt (Lenhardt & Priester 2005:492). Dennoch sei in diesem Zusammenhang angemerkt, dass sich auch jener Arbeitstyp, der insbesondere durch physische Belastungen, traditionelle Kontrollsysteme und Hierarchien sowie tendenziell monotone, einförmige Arbeitsabläufe gekennzeichnet ist, beharrlich hält (ebd.:493). Peters² (2003:7) spricht von "Tendenzen einer Re-Taylorisierung" auf der einen Seite und einer Zunahme "qualifizierter Tätigkeiten mit hoher Verantwortung und wachsender Autonomie" und damit verbundenen "neuen Gefährdungslagen" auf der anderen Seite.

Die Struktur der Arbeitswelt und ihre konkreten Bedingungen, speziell das Vorhandensein von Fehlbelastungen, stellen eine potenzielle Gefahr für die Gesundheit erwerbstätiger Menschen dar (Schubert 2015, Rau & Gebele et al. 2010, Gilbert-

1 Vgl. hierzu auch Voß & Kleemann et al. 1999 sowie Voß 2001

2 Jürgen Peters war bis 2007 Vorsitzender der Industriegewerkschaft Metall

Ouimet & Trudel et al. 2014). Zwar sind die Wirkungszusammenhänge zwischen Fehlbelastungen – insbesondere psychischer – am Arbeitsplatz und der Gesundheit (sowohl der rein körperlichen als auch der psychischen) komplex, dennoch lassen vorhandene Befunde (mit Einschränkungen) auf einen negativen Effekt von gewissen Belastungen auf Gesundheit schließen (Biffi & Faustmann et al. 2011): Rund ein Drittel der in Österreich unselbstständig Beschäftigten gibt an, dass ihr psychisches Wohlbefinden auf Grund von Zeitdruck und Überbeanspruchung beeinträchtigt ist. Außerdem sind jene, die psychische Arbeitsbelastungen erleben, häufiger von psychischen Erkrankungen wie Depressionen und Angstzuständen sowie von Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Kopfschmerzen, Ermüdung, Infektionskrankheiten und Muskel-Skelett-Erkrankungen betroffen. Insbesondere Personen in Berufen, die ein ausgeprägtes emotionales Anforderungsprofil mit sich bringen (z. B. Gesundheitsberufe) leiden unter derlei Beschwerden. Auch Personen mit Führungsaufgaben weisen einen schlechteren Gesundheitszustand auf und leiden zudem häufiger an psychischen Problemen wie chronischen Angstzuständen, Depressionen und Erschöpfungszuständen (Biffi & Faustmann et al. 2011:29ff).

Die Folgen arbeitsbedingter Erkrankungen manifestieren sich nicht nur auf individueller Ebene im Sinne von persönlichem Leid und möglichen finanziellen Einschränkungen sondern auch auf betrieblicher und volkswirtschaftlicher Ebene. Subjektiven Einschätzungen der befragten ArbeitnehmerInnen zufolge gehen in Österreich neun Millionen Krankenstandtage auf arbeitsbedingte Beschwerden zurück. Das sind 2,6 Krankenstandtage je ArbeitnehmerIn. Sind Personen mindestens einem psychischen Belastungsfaktor ausgesetzt, erhöht sich diese Zahl auf 3,3 Krankenstandtage (ebd.:107). Zwischen 1996 und 2009 hat sich die Zahl der Krankenstände auf Grund psychischer Erkrankungen verdoppelt. Krankenstände auf Grund restlicher Erkrankungen sind hingegen rückläufig. Psychische Erkrankungen haben zudem eine überdurchschnittlich lange Krankheitsdauer zur Folge (ebd.:108f).

Auch in Deutschland konstatiert man derlei Entwicklungen. Psychische Erkrankungen stellen nach Muskel-Skelett-Erkrankungen den zweithäufigsten Grund für betriebliche Fehlzeiten dar und sind für rund 40% der Frühverrentungen verantwortlich (Schubert 2015:35).

Die volkswirtschaftlichen Kosten von arbeitsbedingten psychischen Erkrankungen für Österreich abzuschätzen, ist auf Grund der vergleichsweise schlechten Datenlage nur

schwer möglich. Verschiedenen Schätzungen zufolge belaufen sich die Kosten auf 0,7 bis 1,3 Prozent des BIP (Biffi & Faustmann et al. 2011:137f).

Die Konsequenz dieser Entwicklung formuliert Dieter Sauer (2007:10) in einem Vortrag über die Entwicklung zu "guter Arbeit" drastisch und pointiert:

"Die Zerstörung von physischen und psychischen Ressourcen beschränkt das produktive Potenzial, auf das Unternehmen und Gesellschaft angewiesen sind."

Nicht zuletzt auf Grund dieser Befunde ist es naheliegend, dass die Eliminierung von Arbeitsbelastungen mit negativen Auswirkungen sowie die Stärkung personeller und betrieblicher Ressourcen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit aller ArbeitnehmerInnen ein zentrales Interesse auf verschiedenen Ebenen darstellt. Betriebliche Gesundheitsförderung einerseits und gesetzliche Bestimmungen im Rahmen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes andererseits bilden dabei zwei wichtige Säulen im österreichischen Kontext.

Sowohl im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (freiwillig) als auch im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastungen (gesetzlich verankert) besteht ein maßgeblicher Schritt darin, Belastungen, die im Kontext Arbeit auf die ArbeitnehmerInnen einwirken, zu identifizieren. Dieser so ermittelte Ist-Zustand bildet eine Grundlage für die Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf mögliche Folgen für die psychische und physische Gesundheit und damit für die Ableitung von Maßnahmen (Huber et al. 2013, Vogt & Elsigan 2011).

Eine gängige Methode Belastungen zu erheben, ist eine schriftliche Befragung der tätigen Personen mittels Fragebogen. Abgesehen davon, dass Messverfahren "theoriebasiert und qualitätsgeprüft" (Huber & Molnar et al. 2013:10) sein sollten, gibt es für die Betriebe bei der Auswahl des Fragebogens nur wenige Einschränkungen. Allerdings unterscheiden sich die Fragebögen hinsichtlich ihres theoretischen Hintergrundes, ihrer Konstruktions- und Auswertungslogik und folglich – so die Vermutung – auch hinsichtlich der Ergebnisse, die sie liefern. Eine gängige Logik ist etwa, sämtliche Einflüsse (Belastungen), die im Kontext Arbeit auf eine Person einwirken, zu identifizieren und Gefahren aus der Belastungsintensität abzuleiten. Konträr dazu wird kann auch das individuelle Belastungserleben erhoben und das Gefährdungspotenzial auf Basis eben dieser Information abgeleitet werden. Weiters wäre denkbar, Belastungen und Beanspruchungen (etwa im Sinne von subjektiven

Gesundheits- und Befindensdaten) zu erheben und die Einschätzung des Gefahrenpotenzials auf Basis von Zusammenhangsanalysen zu tätigen.

In der vorliegenden Arbeit sollen daraus abgeleitet folgende Forschungsfragen im theoretischen Teil der Arbeit beantwortet werden:

Wie werden Belastung und Beanspruchung definiert, inwieweit und in welcher Form finden sie Eingang in die wissenschaftliche Debatte einerseits und in die praktische Umsetzung konkreter Fragebogenerhebungen andererseits?

Inwieweit unterscheiden sich ausgewählte Erhebungsinstrumente (Fragebögen) hinsichtlich dahinter stehender theoretischer Konzepte, Belastungs- und Beanspruchungsermittlung sowie anderer möglicher Dimensionen voneinander?

Außerdem soll geklärt werden, wie aus den erhobenen Daten Gefährdungen abgeleitet werden, sprich wie sich die Instrumente hinsichtlich ihrer Auswertungslogik voneinander unterscheiden.

Im empirischen Teil der Arbeit werden auf Basis der Daten aus der Fragebogenerhebung "Arbeitsbelastung und Gesundheit", die im Rahmen eines studentischen Forschungsprojektes durchgeführt wurde, verschiedene Auswertungslogiken Anwendung finden. Dadurch soll gezeigt werden, ob und inwieweit grundlegend unterschiedliche Herangehensweisen zu unterschiedlichen Ergebnissen hinsichtlich einer ersten Identifikation problematischer Belastungskomponenten führen. Zur Beantwortung dieser Frage werden Belastungskomponenten, die Ausgangspunkt späterer Maßnahmen sein sollten,

- aus der ermittelten Belastungsintensität,
- aus dem subjektiven Belastungserleben
- aus dem Zusammenhang zwischen Belastungen und Beanspruchungen

abgeleitet.

Kapitelübergreifend soll zudem allgemein die Rolle des Subjektes in der Theorie einerseits und der Praxis (bezogen auf die Ermittlung von Belastungen mittels Fragebogen) beleuchtet werden. Diese Rolle zu klären, scheint angesichts der aktuellen Auseinandersetzung mit Arbeit im Kontext veränderter Strukturen (Stichwort: Globalisierung) sowie einer neuen Form der Arbeitsorganisation (Stichwörter: Flexibilisierung und Subjektivierung) von großer Relevanz. So hält etwa Sauer (2011:23) es für unumgänglich, das Subjekt wieder in den Fokus zu rücken und als zentralen Dreh- und Angelpunkt bei der Bewertung und Gestaltung von Arbeit zu sehen. Pickshaus (2005:4) bezeichnet es als essentiell, "dass Maßstab guter Arbeit

unter anderem die Leistungsfähigkeit, die Zeitbedürfnisse und das Wohlbefinden der Beschäftigten sind". Sinnvolle Arbeit wird gemäß Hardering (2015:393) "aus der Subjektperspektive erschlossen und als individuelle Deutungs- und Zuschreibungsleistung begriffen".

2 Zentrale begriffliche Konzepte

In diesem Kapitel werden Begriffe und Konzepte, die bei der Auseinandersetzung mit Arbeitsbedingungen und deren möglichen Auswirkungen auf die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen von zentraler Bedeutung sind, erläutert.

Im Besonderen wird auf die Konzepte von Belastung und Beanspruchung detaillierter eingegangen. Als Grundlage hierfür dient die Europäische Norm EN ISO 10075-1-3, die für die Evaluierung psychischer Belastung gemäß dem österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz wichtige Standards beinhaltet.

Im Rahmen dieser Norm wird versucht, ein einheitliches, im Kern neutrales Verständnis von Belastung und Beanspruchung im Bereich des Arbeitsschutzes zu etablieren. Eben dieses Verständnis von Belastung und Beanspruchung wird für diese Arbeit, insbesondere für die später folgende Analyse der Erhebungsinstrumente, als Referenz(konzept) herangezogen.

In der Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeit und Gesundheit im weitesten Sinne, im wissenschaftlichen Kontext, in politischen Debatten, im betrieblichen Kontext oder auf individueller Ebene finden sich häufig auch andere begriffliche Konzepte wie etwa Stress und Ressourcen wieder, auf die abschließend noch eingegangen wird.

2.1 Belastung und Beanspruchung im Kontext der Europäischen Norm EN ISO 10075

Aufgrund der einleitend skizzierten Veränderungen der Arbeitswelt gewinnen psychische Belastungen zunehmend an Bedeutung und rücken in den Fokus des gesetzlichen ArbeitnehmerInnenschutzes sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung. Laut Europäischer Norm EN ISO 10075-1, die dem ArbeitnehmerInnenschutz und hier insbesondere der Novellierung 2013 hinsichtlich der Evaluierung psychischer Belastung zu Grunde liegt, handelt es sich bei psychischer Belastung um "die Gesamtheit aller erfaßbaren [sic!] Einflüsse, die von außen auf den

Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken." (2000:4) Beanspruchung hingegen bezeichnet die Auswirkung im Inneren des Menschen. Die Trennung eben dieser beiden Dimensionen, also der objektiv erfassbaren, von außen auf den Menschen zukommenden Einflüsse (Belastung) auf der einen Seite und der unmittelbaren Auswirkung im Menschen (Beanspruchung) auf der anderen Seite sowie deren an sich neutrale Bedeutung sind charakteristisch für das Belastungs-Beanspruchungskonzept (Rohmert & Rutenfranz 1975) und werden auch in der vorliegenden Normenreihe so verstanden (EN ISO 10075-1, 2000:4).

Während also sowohl für den Begriff der Belastung als auch für jenen der Beanspruchung in der Norm grundsätzlich ein neutrales Verständnis vorliegt, ist dies im umgangssprachlichen Kontext häufig nicht der Fall. Sowohl von Seiten betrieblicher Akteure als auch im Rahmen der Wissenschaft schließt man sich nicht zwingend diesem neutralen Verständnis von Belastung und Beanspruchung, wie es in der Norm vorzufinden ist, an (Nachreiner 2012, Fergen 2012, Oesterreich 2001).

Zwar stellt die Norm kein gesetzlich bindendes Regelwerk für den Umgang mit Belastungen und den damit einhergehenden Gefahren am Arbeitsplatz dar, auch wird ihre Praxisrelevanz teilweise in Frage gestellt, dennoch so Fergen, bilde die Normenreihe einen "zentralen Bezugspunkt in einem ansonsten vom Gesetzgeber nahezu unregulierten Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes" (2012:79) und Handelnde im betrieblichen Umfeld würden unweigerlich mit ihr konfrontiert sein.

Kritisiert werden unter anderem die Verständlichkeit der Norm und damit die eingeschränkte Handhabbarkeit in der Praxis sowie das der Norm zu Grunde liegende – stark vereinfachte – S-O-R Modell (Reiz-Organismus-Reaktions-Modell). Nachreiner (2012:13) schreibt, es handle sich um "ein simples S-O-R Modell (Reiz-Organismus-Reaktions-Modell), das inhaltlich, mit Ausnahme der Benennung und Definition der Folgen psychischer Belastung und Beanspruchungen [Anm: der kurzfristigen], nicht bestimmt ist". Trotz existierender Kritik betont er die grundsätzliche Bedeutung der Normenreihe für den Arbeitsschutz (ebd.:8ff). Die Bedeutung der Normenreihe liegt aktuell in der Strukturierung der Diskussion sowie der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse im Bereich der psychischen Belastung und Beanspruchung. Ein großes Potenzial der Norm besteht auch darin, zu einer "Vereinheitlichung des Sprachgebrauches" (ebd.:13) beizutragen.

Auf Grund ihres – wenn auch ausbaufähigen – Stellenwertes, werden nachfolgend Definitionen zentraler Begriffe der Norm entnommen und um weitere, für die Thematik relevante, Konstrukte ergänzt.

2.1.1 Europäische Normdefinition von psychischer Belastung

"[Psychische Belastung ist] Die Gesamtheit aller erfaßbaren [sic!] Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken."

(EN ISO 10075-1:2000:4)

Wie bereits einführend erwähnt, deutet die Definition von psychischer Belastung in der Europäischen Norm EN ISO 10075-1 grundsätzlich ein neutrales und umfassendes Verständnis von Belastungen per se an. Das Attribut psychisch bezieht sich auf die Wirkung der Belastung. Belastung stellt eine "Einwirkgröße" dar und ist nicht als etwas per se zu Vermeidendes oder Minimierendes zu verstehen, sondern als etwas zu Optimierendes (Nachreiner 2012:8ff). Dies verdeutlicht auch eine Textpassage in der Norm: "Das führt dazu, daß [sic!] psychische Belastung im Sinne der Fachsprache auch äußere Einflüsse einschließt, die in der Umgangssprache als Entlastung empfunden werden" (EN ISO 10075-1:2000:7). Hervorzuheben ist außerdem, dass es sich bei psychischer Belastung konzeptuell um etwas Personenunabhängiges handelt (Nachreiner 2008:38).

Nachreiner (2008) streicht die Passage der "Gesamtheit aller erfaßbaren [sic!] Einflüsse hervor" und betont, dass hinter dieser normativen Festlegung die Idee stünde, es gäbe bei den vielen Komponenten eine gemeinsame Dimension, die aber bisher nicht erkennbar wäre. Nachreiner (2008:36) kommt zu dem Schluss, dass diese definitionsgemäße Festlegung in der Form nicht messbar wäre, und plädiert für einen "multidimensionalen Messansatz", also eine differenzierte Erfassung einzelner Komponenten psychischer Belastung.

Im Anhang der Norm werden "Einflüsse der Situation auf psychische Belastung" (EN ISO 10075-1:2000:8) beispielhaft angeführt. Die hier genannten Einflüsse umfassen die gesamte Umwelt einer Person und resultieren neben den Anforderungen der Tätigkeit selbst auch aus physikalischen Umgebungsbedingungen, sozialen bzw. organisatorischen Faktoren sowie aus gesellschaftlichen Faktoren. Hervorzuheben ist, dass mit der Berücksichtigung gesellschaftlicher Faktoren, wie etwa der Arbeitsmarktsituation allgemein, kultureller Normen und Werte sowie gesellschaftlicher

Anforderungen, die an eine Person gestellt werden, auch außerorganisationale Faktoren Eingang in die Norm finden (ebd.).

Käme die Messung verschiedener "Einflüsse", wie sie in der Norm exemplarisch aufgelistet werden, dem Vorschlag Nachreiners, einzelne Komponenten psychischer Belastung aus verschiedenen Dimensionen zu messen, nicht schon entgegen?

Zusammenfassend ist der Begriff "psychische Belastung" gemäß Norm folgendermaßen charakterisiert (EN ISO 10075-1:2000):

- bezieht sich auf die "Gesamtheit aller erfaßbaren Einflüsse, die [...]"; zentral: Gesamtheit,
- ist "Einwirkgröße" und personenunabhängig,
- ein neutrales und umfassendes Verständnis wird angedeutet,
- die Gesamteinflüsse wirken psychisch auf das Individuum ein (wie sich diese Einwirkung gestaltet ist hier nicht definiert).

2.1.2 Europäische Normdefinition von psychischer Beanspruchung

"[Psychische Beanspruchung ist] die unmittelbare nicht die langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien."

(EN ISO 10075-1:2000:4).

Beanspruchung bedeutet demnach ein In-Anspruch-Nehmen von Systemen wie etwa dem Herz-Kreislauf System oder auch dem Gedächtnis (Rau & Henkel 2013:1). Im Gegensatz zur psychischen Belastung bezeichnen die Beanspruchung sowie deren Folgen personenabhängige Konzepte (Nachreiner 2008:39). Nachreiner (2012:9) hält fest, dass Beanspruchung eine "Auswirkgröße" darstellt und von Belastung zu unterscheiden ist.

Wichtig ist die Abgrenzung zum Begriff der Fehlbeanspruchung. Während psychische Beanspruchung grundsätzlich auch positive Auswirkungen (Anregungseffekte) mit sich bringen kann, stellt Fehlbeanspruchung eine Gefahr für die Gesundheit und das Befinden sowie eine Beeinträchtigung der Leistung der exponierten Person dar. Fehlbeanspruchung entsteht, wenn ein länger andauerndes Ungleichgewicht zwischen Anforderungen und Bewältigungsmöglichkeiten besteht (Huber & Molnar et al. 2013:3).

Glaser & Herbig (2012) merken an, dass der Beanspruchungsbegriff als "ein vermittelndes Konstrukt, das selbst im Hinblick auf biologische Korrelate noch ungeklärt ist", zu verstehen ist.

2.1.3 Beanspruchungsfolgen gemäß Normdefinition

In der Norm werden einige Beanspruchungsfolgen beispielhaft angeführt.

- Anregungseffekte
- beeinträchtigende Effekte
- sonstige Effekte (Übungseffekt)

Zu den Anregungseffekten zählt beispielsweise auch die Aktivierung. Sie beschreibt einen Zustand erhöhter körperlicher und psychischer Funktionstüchtigkeit. In der Norm wird ein optimaler Bereich – weder zu hoch, noch zu niedrig – angesprochen. Als beeinträchtigende Effekte werden psychische Ermüdung (die mit Dauer und Intensität der vorangegangenen psychischen Beanspruchung in Verbindung steht), ermüdungsähnliche Zustände, Monotoniezustände (die mit abwechslungsarmen und einförmigen Aufgabenstellungen eintreten können), herabgesetzte Wachsamkeit (die sich oft aus abwechslungsarmen Beobachtungstätigkeiten ergibt) sowie psychische Sättigung (die im Zuge einer starken Ablehnung einer sich wiederholenden Aufgabe eintreten kann) angesprochen³ (EN ISO 10075-1:2000:6).

Die in der Norm angeführten unmittelbaren Beanspruchungsfolgen machen die "Doppelrolle der Beanspruchung" (Latocha 2015:37) gut sichtbar. Beanspruchungserleben kann demnach funktional sein, etwa dann, wenn Gefühle der Freude oder Kontrolle wahrgenommen werden und/oder man mental herausgefordert ist. Eine so erlebte Anstrengung kann sich positiv auf Motivation und Selbstwertgefühl auswirken. Negatives Beanspruchungserleben kann etwa aus monotonen Arbeitsabläufen, Zeitdruck und geringem Handlungsspielraum resultieren und in körperlicher und emotionaler Anspannung münden und wird daher als dysfunktional bezeichnet (ebd.:36f). Hier wird deutlich, dass nur die Folgen der Beanspruchung einer Bewertung unterzogen werden (Nachreiner 2008:38).

³ Im Rahmen der Europäischen Norm wird darauf verzichtet, einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben. Als Gründe dafür werden fehlende Forschungsergebnisse sowie interindividuelle Streuungen genannt. Aus denselben Gründen finden auch langfristige Beanspruchungsfolgen keine Erwähnung (EN ISO 10075-1 2000:7).

Mittel- und langfristige positive sowie negative Beanspruchungsfolgen finden in der Normenreihe keine Erwähnung. Hierin liegt auch ein zentraler Kritikpunkt die Norm betreffend (Nachreiner 2012, Fergen 2012).

2.1.4 Moderierende Variablen gemäß Normdefinition

Im Rahmen der Europäischen Normdefinition werden individuelle Merkmale angesprochen, da sie "[...] die Beziehungen zwischen Belastung und Beanspruchung näher bestimmen" (2000:8). Zu diesen individuellen Merkmalen zählen beispielsweise neben "überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien" (2000:4) auch Erfahrungen, Kenntnisse, Fertigkeiten, Einstellungen und Motivation. Verglichen damit findet sich bei Franke (2006:115) eine Erweiterung in Bezug auf die Liste der moderierenden Variablen. Sie führt neben jenen, die sich in der Europäischen Normdefinition befinden, auch den sozioökonomischen Status einer Person sowie Unterstützungsnetzwerke an.

Ein Bewertungsmechanismus, wie er bei Lazarus & Folkman (1984) angesprochen wird, oder das "appraisal" durch die exponierte Person, findet in der Europäischen Normdefinition keine explizite Erwähnung.

2.2 Weitere Belastungsdefinitionen & Kritik an der Norm

Häufig ist in der Literatur (Biffli 2012, Siegrist 2010) auch von psychosozialen Belastungen und Anforderungen die Rede. Im Kontext Arbeitswelt resultieren diese überwiegend aus dem Sozial- und Organisationsklima sowie der Arbeitsorganisation. Beispielhaft hierfür sind etwa fehlende oder mangelnde Anerkennung und Wertschätzung, fehlende Handlungsspielräume, soziale Konflikte mit Kollegen/Kolleginnen oder Führungskräften sowie defizitäres Führungsverhalten. Hier wird deutlich, dass abseits der Normdefinition einzelne Belastungen a priori als etwas Negatives beziehungsweise als Fehlbelastung verstanden werden, die zwingend schädigende Konsequenzen nach sich ziehen würden. Auch Nachreiner (2008:37) spricht davon, dass sich der Begriff der psychischen Fehlbelastungen weitestgehend eingebürgert habe, merkt aber zugleich an, dass dieses Konzept nicht mehr viel mit der normativen Festlegung gemeinsam habe und durchaus nicht ganz unproblematisch

sei. Denn würden diese Belastungen tatsächlich bei jedem/jeder und immer zu negativen Konsequenzen führen?

Trotz dieser Problematik plädiert Fergen (2012) auf Grund der Tatsache, dass etwa im Bereich der Forschung und hier sowohl in Theorie als auch in Empirie ein primär negatives Belastungskonzept⁴ vorherrschend ist, aber auch im alltäglichen Sprachgebrauch⁵ Belastungen tendenziell negativ assoziiert sind, dafür, von diesem neutralen Belastungsverständnis abzuweichen beziehungsweise den Belastungsbegriff – etwa im Rahmen einer Überarbeitung der Norm – weiter auszudifferenzieren. Vorgeschlagen wird im Wesentlichen eine Unterteilung in positiv wirkende Belastungsfaktoren (oder auch lernförderliche Anforderungen/unterstützende Ressourcen) und negativ wirkende Belastungsfaktoren (oder behindernde Stressoren, Stressoren, Fehlbelastungen) (Fergen 2012, Herbig & Glaser 2012). Prümper (2015:2) verweist auf eine Spezifikation zur EN ISO 10075-1, in der es heißt, psychische Belastung sei dann optimal, wenn " [...] beeinträchtigende Effekte der psychischen Belastung vermieden und förderliche Effekte erreicht werden". Zeigt das nicht, dass "psychische Belastung" im Grunde als Überbegriff zu verstehen ist und der Messgegenstand beeinträchtigende Effekte/Einflüsse sowie förderliche Effekte/Einflüsse umfassen sollte?

Eine Differenzierung des Belastungsbegriffs in jedenfalls zwei Dimensionen ist auch in der angloamerikanischen Fachliteratur vorzufinden. Im Rahmen des Challenge-Hindrance Ansatzes von Cavanaugh & Boswell et al. (2000) etwa werden arbeitsplatzspezifische Stressoren in herausfordernde (challenge) und belastende/hinderliche (hindrance) Stressoren unterteilt. Die Idee dahinter ist, dass Menschen in verschiedensten Situationen Stressoren wie Arbeitspensum, Verantwortung und einige mehr als herausfordernde – und implizit positive – Stressoren bewerten und strukturelle Barrieren, unklare Rollen und Rollenkonflikte als hinderliche – und damit negative – Stressoren kategorisieren. Weiters wird angenommen, dass herausfordernde Stressoren in einer Steigerung der Performance resultieren und hinderliche Stressoren die Zielerreichung erheblich erschweren, sofern sie nicht überwunden werden können.

Nachreiner (2008:35) plädiert dafür, stets mit zu berücksichtigen, welches Belastungsverständnis hinter einer Messung steht.

4 Vgl. hierzu auch Oesterreich 2001 sowie AK/IFES 2012, Statistik Austria 2014

5 Vgl. hierzu auch Nachreiner 2008

Es gilt zu betonen, dass es sich bei dem in der Norm formulierten Konzept "Psychische Belastung" um ein Einzahlkonstrukt handelt, das genau genommen von "psychischen Belastungen", die eher als Komponenten, Merkmale von Arbeit, Arbeitsbedingungen, etc. verstanden werden, abzugrenzen ist. Die Aussage Nachreiners, es handle sich bei psychischer Belastung, wie sie in der Norm definiert ist, um eine Einwirkgröße, soll hier kritisch betrachtet und auf einige – doch irreführende – Formulierungen in der Norm EN ISO 10075 (1-3) hingewiesen werden:

- Auf Seite 8 der Norm findet sich eine Darstellung zur "Beziehung zwischen Belastung und Beanspruchung bei psychischer Arbeitsbelastung", wo ganz zu Beginn die Rede davon ist, wie die *"Einflüsse der Situation auf die psychische Belastung"* gestaltet sein können, und darunter konkrete Bedingungen, die etwa aus der Umwelt, den Anforderungen der Aufgabe, etc. resultieren, aufgelistet werden. Folglich wirken Arbeitsbedingungen auf die psychische Belastung.
- Im Anhang A auf Seite 7 heißt es im Zuge zusätzlicher Erläuterungen: *"In Abhängigkeit von der vorausgehenden Tätigkeit oder der individuellen Ausgangslage kann die gleiche Situation zu einer Belastung mit der Folge eines Anstiegs oder einer Verminderung der psychischen Beanspruchung führen. Zum Beispiel erzeugt das Lesen eines Buches eine psychische Belastung, die zu erhöhter psychischer Beanspruchung führt; als Abwechslung nach einer längeren intensiven Diskussion kann jedoch das Lesen des gleichen Textes eine psychische Belastung mit sich bringen, die eine Verminderung psychischer Beanspruchung bewirkt."* Eine spezifische Ausgangslage (bestimmte Arbeitssituation) erzeugt psychische Belastung, was bedeutet, dass psychische Belastung die Folge von etwas ist.
- Und im 2. Teil der Norm heißt es auf Seite 3: *"Psychische Arbeitsbelastung und Beanspruchung ist die Folge einer komplexen Wechselwirkung individueller, technischer, organisatorischer und sozialer Faktoren."* Psychische Belastung ist die Folge, nicht die Ursache.

Diese Textstellen vermögen die Eindeutigkeit, dass es sich bei psychischer Belastung um eine "reine" Einwirkgröße handle, in Frage zu stellen. Es erscheint der Eindruck, als wollte man im Konzept der psychischen Belastung zwei Dinge unter einen Hut bringen: zum einen Bedingungen von Arbeit/Faktoren, die im Außen zu verorten sind, und zum

anderen Folgen, im Sinne von Einwirkungen, die innerhalb einer Person liegen und Beanspruchung bestimmen. Es stellt sich die Frage, ob es sich bei "psychischer Arbeitsbelastung", wie in der Norm definiert, nicht auch um ein "vermittelndes Konstrukt" handelt?

Eine weitere Frage, die sich im Zuge der Auseinandersetzung mit der Norm auftut, ist, wie genau der "neutrale" Charakter zu verstehen ist. In der Norm heißt es im Anhang A, dass mit psychischer Belastung "[...] ganz neutral alle erfassbaren, den Menschen von außen beeinflussenden Faktoren verstanden [werden], die auf ihn psychisch einwirken" (ebd.:7), und daher auch Einflüsse mit berücksichtigt werden, die "[...] in der Umgangssprache als Entlastung empfunden werden". Demnach scheint "neutral" zu bedeuten, dass sowohl a priori als negativ geltende Faktoren von Arbeit als auch a priori positive Einflüsse in ihrer Gesamtheit auf den Menschen psychisch einwirken können. Aus dieser Passage kann geschlossen werden, dass "neutral" nicht, wie etwa im Sinne der transaktionalen Stresstheorie, bedeutet, dass eine Arbeitsbedingung erst durch die subjektive Bewertung unter Berücksichtigung diverser Bewältigungsstrategien das Prädikat gut, schlecht oder unbedeutend zugewiesen bekommt und eben diese den Ausschlag dafür gibt, ob etwas gesundheitsförderlich oder gesundheitsschädlich ist.

2.3 Ressourcen

Ressourcen spielen, wie später noch zu sehen sein wird, bislang keine tragende Rolle im österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, dafür eine umso größere im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. des Gesundheitsmanagements. Zudem stellen sie interessierende Größen in Theorien zu Arbeit und Gesundheit sowie Studien zum Thema dar. Böckelmann & Seibt (2011:211) verweisen auf die steigende Bedeutung von Ressourcen und ihre Mitberücksichtigung in neueren Risikomodellen im deutschen Arbeitsschutz.

Bei Ressourcen handelt es sich um "[...] die einer Person zur Verfügung stehenden, von ihr genutzten oder beeinflussten gesundheitsschützenden und -fördernden äußeren Handlungsmöglichkeiten und inneren Kompetenzen" (Richter 2010^a:77). Im betrieblichen Umfeld werden in diesem Zusammenhang häufig Unterstützungsnetzwerke (durch Kollegen/Kolleginnen oder Vorgesetzte), Handlungsspielraum, Autonomie, positive Rückmeldungen sowie das Vorhandensein

von Entwicklungsmöglichkeiten angeführt. Innere Ressourcen sind beispielsweise ein hohes Maß an Stressbewältigungskompetenz oder auch fachliche oder soziale Kompetenzen. Ressourcen vermögen die Beziehung zwischen Belastung und Gesundheit zu moderieren und negative Effekte mindestens abzumildern. Autonomie als Beispiel kann etwa helfen, mit einer hohen Arbeitsintensität umzugehen (Eurofound & EU OSHA 2014:37).

Zwar wird in der Norm der Begriff Ressourcen nicht direkt verwendet, bei genauerer Betrachtung allerdings lässt sich feststellen, dass zumindest von individuellen Merkmalen, "die die Beziehung zwischen Belastung und Beanspruchung näher bestimmen" (EN ISO 10075-1:2000:8), die Rede ist.

Das Erkennen, Nutzen und Aufbauen sowohl äußerer, situativer Ressourcen als auch innerer Ressourcen stellen ein zentrales Ziel der betrieblichen Gesundheitsförderung dar (Vogt & Elsigan 2011:24). Im österreichischen ArbeitnehmerInnenschutz (und damit auch in der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz) spielen Ressourcen hingegen keine vorrangige Rolle. Hier liegt der Fokus – jedenfalls theoretisch – auf dem Gefahrenschutz.

Im Grunde handelt es sich beim Ressourcenbegriff um einen weiteren für Bedingungen (innere und äußere), die einen positiven Effekt auf die Gesundheit haben. Vielleicht werden mit dem Begriff "Ressourcen" tendenziell noch stärker individuelle Fähigkeiten, Fertigkeiten und Bewältigungsstrategien verbunden, während bei positiv wirkenden Belastungsfaktoren (oder auch lernförderlichen Anforderungen/unterstützenden Ressourcen, wie etwa bei Fergen 2012 und Herbig & Glaser 2012 vorgeschlagen) die Betonung eher auf äußeren/situativen Bedingungen liegt.

2.4 Stress

Für die vorliegende Thematik ist zu klären, was Stress ist, wie sich dieser Begriff zu jenem der Stressoren verhält und was man unter Stress im Arbeitsschutz versteht.

In der Literatur (Franke 2006, Nitsch 1981) werden im Wesentlichen drei zentrale Stressmodelle diskutiert. Ein wichtiger Unterschied der nachfolgend skizzierten Modelle liegt darin, ob Stress als Bedingung oder als Folge einer Bedingung verstanden wird.

2.4.1 Reizzentriertes Stressmodell

Im Rahmen des reizzentrierten Modells wird Stress als situative Bedingung beziehungsweise auslösende Situation betrachtet. Demnach ist Stress hier als unabhängige Variable zu verstehen. Nitsch (1981:43) legt in diesem Zusammenhang nahe, den Begriff "Stress" durch "Stressor" zu ersetzen und schlägt zu Gunsten eines prägnanten Gebrauchs der Begrifflichkeiten vor, zwischen Stressquellen, Stresssituationen, stressrelevanten Ereignissen und Stressoren als Ereignismerkmal zu unterscheiden.

Ein zentraler Kritikpunkt an der reizorientierten Stressdefinition wurde von Lazarus ins Feld geführt und betrifft die diesem Verständnis zu Grunde liegende Annahme, dass es objektivierbare Ereignisse gäbe, die personenunabhängig zu bestimmten Reaktionen führen würden, also die Unterstellung einer "monokausalen Reiz-Reaktions-Beziehung". Subjektiven Bewertungsmechanismen beziehungsweise Bewältigungsmöglichkeiten wird in diesem Modell keine Beachtung geschenkt (Nitsch 1981:42, Franke 2006:101f).

Stress als situative Bedingung zu verstehen, gewissermaßen als "Stressor" im Sinne einer negativen Belastung, entspricht dem Konzept von "stress" im englischen Sprachgebrauch (Windemuth 2010:334).

2.4.2 Reaktionszentriertes Stressmodell

Im reaktionszentrierten Stressmodell ist Stress hingegen "eine bestimmte, individuelle Reaktionsform von Menschen auf Situationen. Er äußert sich auf den Ebenen der Kognition (Wahrnehmen und Denken), der Emotion und des Körpers und verändert das Verhalten." (Windemuth 2010:334).

Stress ist gemäß dem reaktionszentrierten Verständnis die abhängige Variable, er ist Beanspruchung beziehungsweise Beanspruchungsfolge und demnach über physiologische, psychische und kognitive Anpassungsleistungen zu operationalisieren (Nitsch 1981:47).

Für dieses Verständnis von Stress grundlegend ist die biologisch-physiologische Stressforschung Selyes. Er beschreibt mit dem Allgemeinem Adaptionssyndrom (AAS) ein unspezifisches physiologisches Reaktionsmuster, mit dem Menschen auf bestimmte Stressoren/Belastungen/Anforderungen reagieren. Es weist im Grunde drei wichtige Phasen auf: Alarmreaktion, Widerstand/Resistenz und Erschöpfung. Der

Körper reagiert in einem ersten Schritt mit erhöhter Aufmerksamkeit auf den Stressor. Anschließend findet eine Anpassungsreaktion des Körpers statt. Der durch die Alarmreaktion ausgelöste, vergrößerte adrenale Kortex schrumpft wieder, Lymphknoten kehren zur ursprünglichen Größe zurück und der Hormonspiegel stabilisiert sich wieder. Hält der Stress an, kann die Anpassung nicht aufrechterhalten werden und es kommt zur Erschöpfung.

Der aktuelle Forschungsstand zeigt, dass Stress zu umfassenden Reaktionen des Organismus führt. Betroffen sind Atmung, das Herz-Kreislauf-System, Stoffwechsel und Muskulatur. Neuere Forschungen im Bereich der Psychoneuroimmunologie lassen zudem auf einen möglichen Zusammenhang zwischen dem vegetativen Nervensystem und dem Immunsystem schließen. Stress schwächt demnach das Immunsystem, was wiederum die Anfälligkeit für Krankheiten erhöht (Franke 2006:112f).

2.4.3 *Transaktionales Stressmodell*

Im transaktionalen Stressmodell, maßgeblich geprägt von Lazarus & Folkman (1984), wird Stress als Beziehungskonzept verstanden. Die individuelle Bewertung einer Situation durch die exponierte Person ist hier ein zentrales Moment, denn eine Stressreaktion folgt nicht per se aus einer bestimmten Situation, sondern erst, wenn sie von der exponierten Person als bedeutsam, zugleich aber auch als überfordernd, bedrohlich oder gefährlich eingeschätzt wird. Das situationsverarbeitende Individuum nimmt also im Zusammenspiel von Belastung und Beanspruchung (hier Stress) eine zentrale Rolle ein.

Lazarus & Folkman (1984:53) unterscheiden im Wesentlichen drei Phasen der Bewertung einer Situation voneinander. Sieht sich eine Person mit einer Situation/Belastung konfrontiert, beurteilt diese in einem ersten Schritt (primary appraisal), ob diese Situation für sie a) relevant, b) positiv oder c) stresshaft ist. Trifft Letzteres zu, wird innerhalb dieser ersten Bewertung die Situation außerdem hinsichtlich ihrer Gefährlichkeit eingeschätzt. Diese kann a) bereits einen Schaden verursacht haben, b) voraussichtlich bedrohlich sein oder c) eine positive Herausforderung darstellen.

Im Rahmen der zweiten Phase der Bewertung (secondary appraisal) versucht die Person abzuschätzen, ob und welche Ressourcen ihr zur Bewältigung der wie auch immer gearteten Situation zur Verfügung stehen.

Die Neubewertung (reappraisal) erfolgt auf Basis neuer Informationen, die entweder von der Person selbst und ihrer vorangegangenen Bewertung oder der Umwelt einer Person stammen. Diese Neubewertung kann auch eine Redefinition der Situation zur Folge haben: Eine ursprünglich als stresshaft und bedrohlich bewertete Situation kann auf Grund der Tatsache, dass – nach Einschätzung im Rahmen des secondary appraisal – Ressourcen zur Bewältigung vorhanden und abrufbar sind, zu einer positiven, bewältigbaren Herausforderung werden (Franke 2006:107).

2.4.4 Stress im Kontext des Arbeitsschutzes

Laut Windemuth (2010:334) hat sich im Arbeitsschutz ein einheitliches Verständnis von Stress durchgesetzt. Exemplarisch hierfür führt er die Definition von Stress der Europäischen Kommission 2001 an:

Stress ist die "[...] Gesamtheit emotionaler, kognitiver, verhaltensmäßiger und physiologischer Reaktionen auf widrige und schädliche Aspekte des Arbeitsinhaltes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsumgebung. Dieser Zustand ist durch starke Erregung⁶ und starkes Unbehagen, oft auch durch ein Gefühl des Überfordertseins charakterisiert." Hieraus geht hervor, dass das arbeitsmedizinische Verständnis von Stress negativ geprägt ist. Positive Aspekte von Stress finden hier keine Erwähnung.

Auf der emotionalen Ebene zeichnet sich Stress in Form von einem breiten Spektrum an Gefühlen ab, das von unangenehm bis angsterfüllt reichen kann. Aufgaben werden als bedrohlich und nicht mehr als positiv herausfordernd wahrgenommen, ein Gefühl des Überfordertseins entsteht. Je stärker die emotionale Überforderung ist, desto geringer sind Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden.

Im Bereich der Kognition manifestiert sich Stress insbesondere im Wahrnehmen und Denken. Im Stresszustand ist die Wahrnehmung eingeschränkt, relevante Informationen für die adäquate Bewältigung einer Aufgabe geraten außerhalb des Fokus und können zur Lösung eines Problems nicht mehr abgerufen werden. Die Flexibilität im Denken ist merklich eingeschränkt. Auch das Verhalten wird durch Stress beeinflusst. Dies zeigt sich etwa in einer Zunahme von Fehlentscheidungen, Konflikten und aggressivem Verhalten. Diese Veränderungen haben einen Einfluss auf die Leistungserbringung. (Windemuth 2010:335)

Stress aus arbeitsmedizinischer Sicht ist also erstens als Beanspruchung beziehungsweise Beanspruchungsfolge (und nicht als Belastung), zweitens in Form

⁶ Zu den Auswirkungen von Stress auf der körperlichen Ebene siehe Kapitel 2.4.2.

einer umfassenden Reaktion auf drittens eine Fehlbelastung aus dem Arbeitsumfeld zu verstehen. Gemäß dieser Definition wäre Stress die abhängige Variable und ist dem reaktionszentrierten Modell zuzuordnen.

Wie oben erwähnt fand keines der oben angeführten Stresskonzepte Eingang in die Normenreihe EN ISO 10075. Diese Tatsache wird etwa von Fergen (2012) und Nachreiner (2012) kritisiert. Die Integration von arbeitsbedingtem Stress als Beanspruchungsfolge sowie empirisch belegten Wirkungszusammenhängen würde maßgeblich zur Bedeutung der Normenreihe in der Praxis beitragen, so der Autor und die Autorin.

2.5 Definitionen von Gesundheit

Sowohl im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung als auch der Arbeitsplatzevaluierung geht es um die Gesundheit von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen. Während betriebliche Gesundheitsförderung primär auf die Stärkung und den Erhalt von Gesundheitsressourcen abzielt, stehen bei der Arbeitsplatzevaluierung die Prävention, also der Gesundheitsschutz und die Sicherheit der ArbeitnehmerInnen im Vordergrund (Faller 2010:28). § 3 des österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes macht letzteres gut sichtbar. Demnach liegen die Pflichten der ArbeitgeberInnen darin, "[...] für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen."

In diesem Kapitel werden zwei zentrale Definitionen von Gesundheit und ihre Unterschiede dargestellt, um später erstens zu klären, wie Gesundheit in der betrieblichen Gesundheitsförderung beziehungsweise der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsplatzevaluierung verstanden wird, und zweitens herauszuarbeiten, welches Verständnis von Gesundheit konkret in Fragebögen, die in eben diesen Kontexten zur Anwendung kommen, vorherrscht. Oesterreich (2001) vergleicht arbeitspsychologische Konzepte wie etwa das Demand-Control Modell mit dem Belastungs-Beanspruchungskonzept unter anderem hinsichtlich der Auswirkungen von Arbeit und unterscheidet dabei zwei Dimensionen: das klassische Verständnis von Gesundheit und positive Gesundheit.

2.5.1 Negativer Gesundheitsbegriff

Im klassischen, ursprünglichen Begriffsverständnis wird Gesundheit als "Abwesenheit von Krankheit" (Ducki & Greiner 1992 zit. nach Oesterreich 2001:164) verstanden. In diesem Zusammenhang wird auch von einer "negativen" Definition gesprochen (Lippke & Renneberg 2006:7). Die Wirkung von Arbeit im Sinne dieser Definition wird bei Oesterreich (2001:164) über die Zuordnung "wenig gesundheitliche Beschwerden vs. viel gesundheitliche Beschwerden" abgebildet.

2.5.2 Positiver Gesundheitsbegriff

Eine positive Definition von Gesundheit wurde erstmals von der WHO, der insbesondere in der gesundheitswissenschaftlichen Debatte eine zentrale Rolle obliegt, publik gemacht. "Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity." (WHO 1948)

In der Literatur wird diese Definition auch kritisch diskutiert. Es wird die Tatsache angesprochen, dass nicht ausreichend zwischen Gesundheit und Wohlbefinden differenziert werde, obwohl es sich hierbei nicht zwingend um Dasselbe handle. Viel eher könne Wohlbefinden als "Teil von Gesundheit" (Hornberg 2016:65) verstanden werden. Wobei Wohlbefinden einzig durch subjektive Bewertung zugänglich sei. Auch die Idee, Gesundheit sei ein vollkommener Zustand (des Wohlbefindens), stößt auf Kritik (Hornberg 2016:63f).

Im Gegensatz zum ursprünglichen Begriffsverständnis (siehe Kapitel 2.5.1) rückt hier die subjektive Dimension stark in den Vordergrund. Außerdem werden mit dem sozialen und dem psychischen Wohlbefinden explizit weitere Aspekte von Gesundheit angesprochen (Renneberg & Lippke 2006:8).

2.5.3 Gesundheit im Kontext betrieblicher Gesundheitsförderung

In der Ottawa Charta zur Gesundheitsförderung werden noch einmal der positive Charakter sowie die Bedeutung von Ressourcen betont (WHO 1986). Auch im Rahmen der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung wird der positive Gesundheitsbegriff gebraucht. Die Gestaltung von Arbeit und Arbeitsplätzen nehme demnach nicht nur Einfluss auf Krankheit, sondern auch auf Gesundheit, auch im Sinne einer positiven persönlichen und beruflichen Entwicklung (ENWHP 2007). Oesterreich (2001:164) fasst zusammen, dass sich in der gesundheitswissenschaftlichen Debatte

allgemein ein positives Verständnis durchgesetzt habe. In seiner Analyse arbeitspsychologischer Modelle findet Oesterreich (2001:164) etwa, dass das Demand-Control Modell im Vergleich zum Belastungs-Beanspruchungskonzept Wirkung von Arbeit im Sinne dieses positiven Begriffes versteht. Das active job Profil in diesem Modell (siehe hierzu auch Kapitel 6.3) wirkt sich demnach positiv und förderlich auf aktives Handeln in der Freizeit aus und erhält/fördert die persönliche Handlungsfähigkeit.

3 Arbeitsbedingungen in der EU und in Österreich

Alle im vorangegangenen Kapitel dargestellten Konzepte, also Belastungen jeglicher Natur, Ressourcen, Beanspruchung sowie kurz-, mittel- und langfristige Folgen dieser Beanspruchung, stellen Facetten der Arbeitsrealität(en) dar. Konkrete Arbeitsbedingungen lassen sich etwa über Belastungen beziehungsweise komplexe Belastungssettings abbilden. Diese können sich sowohl positiv als auch negativ auf die Gesundheit der arbeitenden Personen und nicht zuletzt auf die Organisation selbst auswirken (Cartwright & Cooper 2009).

In diesem Kapitel werden einige ausgewählte Ergebnisse aus zentralen Erhebungen zu Arbeitsbedingungen im europäischen Raum beziehungsweise in Österreich dargestellt. Sowohl beim European Working Condition Survey, dem Sondermodul "Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme" (durchgeführt im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung 2013) als auch dem österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitor handelt es sich um sehr umfangreiche standardisierte Befragungen, die entweder telefonisch oder persönlich durchgeführt werden. Angaben zu Arbeitsbedingungen sowie zur Gesundheit basieren ausschließlich auf subjektiven Einschätzungen der Befragten. Die Erhebungen stellen allesamt Querschnittsanalysen dar, was unter anderem bedeutet, dass lediglich Aussagen über das Vorhandensein und die Stärke, de facto aber nicht über die Kausalität des Zusammenhanges zwischen Arbeit und Gesundheit gemacht werden können.

Ein zentraler Unterschied zwischen den Umfragen liegt darin, welche Items zur Beschreibung der Arbeitssituation hinsichtlich vorhandener Belastungsfaktoren, insbesondere der psychosozialen⁷, herangezogen und wie sie konkret abgebildet

⁷ im Gegensatz zu physikalischen Belastungen wie Staub-, Lärm-, Hitze, etc.

werden. Ein weiterer Unterschied liegt in der Art und Anzahl der erhobenen Variablen zur Abbildung der Gesundheit der Befragten.

3.1 European Working Condition Survey

Im Zuge des European Working Condition Surveys kurz EWCS werden in Fünfjahresabständen umfangreiche Erhebungen zu den in Europa vorherrschenden Arbeitsbedingungen gemacht. Ziele des EWCS sind die Erfassung und Bewertung von Arbeitsbedingungen sowie die Identifikation von Risikofaktoren und Trends über verschiedenste Länder hinweg.

In der vorliegenden Arbeit wird auf den Fünften European Working Condition Survey eingegangen⁸. Die Daten beziehen sich auf den Erhebungszeitraum Jänner bis Juni 2010 und beinhalten die Ergebnisse von insgesamt 43.816 persönlichen Befragungen aus 34 teilnehmenden Ländern (Eurofound 2012: 13).

Neben physischen Belastungen, im EWCS als "physical risk factors" bezeichnet, wurden im Zuge der Erhebung des Jahres 2010 auch psychosoziale Faktoren mitherhoben. Die dahinterstehende Annahme lautet, dass diese "psychosocial risks" (ebenso wie die physical risks) ein erhöhtes Stresslevel – also gewissermaßen eine Fehlbeanspruchung – zur Folge haben, was zu ernstzunehmenden psychischen und physischen Schäden, sprich zu einer Gefährdung der Gesundheit, führen kann. Bezogen auf die oben vorgenommene Begriffsbestimmung sind diese "psychosocial risks" am ehesten mit psychosozialen Belastungen gleichzusetzen. Die erhobenen Faktoren decken folgende Risikodimensionen ab (ebd.: 52):

- hohe Anforderungen und hohe Arbeitsintensität
- emotionale Anforderungen
- fehlende Autonomie
- moralische Bedenken/gegenläufige Wertvorstellungen
- mangelnde soziale Beziehungen
- Arbeitsplatzunsicherheit

Die Ergebnisse der Erhebungen aus den letzten beiden Jahrzehnten zeigen einen deutlichen Anstieg der Arbeitsintensität, der sich im Vergleich zum Jahr 2005 etwas verlangsamt hat. 62% der Beschäftigten gaben an, mindestens ein Viertel ihrer

⁸ Der Fünfte European Working Condition Survey wurde - trotz vorliegen aktueller Ergebnisse - gewählt, weil es hierzu einen Sonderbericht gibt, indem eine detaillierte Aufarbeitung der Ergebnisse im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Gesundheit erfolgt.

Arbeitszeit unter strengen Zeitvorgaben und etwas weniger (59%) mit hohem Tempo zu arbeiten. Zu den emotionalen Anforderungen zählen etwa der Kontakt zu aufgebrachten Kunden oder auch das subjektive Gefühl, eigene Gefühle unterdrücken zu müssen. Letzteres scheint insbesondere ein zentraler Aspekt für Beschäftigte im Gesundheitswesen zu sein. So gaben 41% der Männer und 37% der Frauen, die in diesem Sektor tätig sind, an, immer oder meistens ihre eigenen Gefühle unterdrücken zu müssen. Am geringsten ausgeprägt ist dieser Belastungsfaktor im Bereich Landwirtschaft, wo dies nur 12% der Männer und 8% der Frauen angaben (Eurofound 2012:53ff).

Ein geringer Anstieg zeigt sich im Bereich der fehlenden Autonomie. Rund ein Drittel der Beschäftigten gab an, keine Möglichkeit zu haben, ihre Arbeitsmethode zu wählen, die Reihenfolge der Aufgaben zu ändern und/oder das Arbeitstempo zu bestimmen (ebd.:55).

Im Rahmen der Arbeit immer oder meistens zuwider den eigenen Werten handeln zu müssen, ist für 9% der Befragten Teil ihres Arbeitslebens. Auch mangelhafte soziale Beziehungen im Kontext Arbeit stellen eine potenzielle Belastungsquelle dar. Während 2005 15% der Befragten angaben, nicht ausreichend von der Kollegenschaft unterstützt zu werden, waren es 2010 mit 10% deutlich weniger. Hinsichtlich der Unterstützung durch Vorgesetzte zeigt sich ein ähnlicher Trend: 2005 gaben noch 24% an, nicht ausreichend von ihren Vorgesetzten unterstützt zu werden, 2010 waren es 19%. Im EWCS 2010 wurden erstmals Aspekte von Führung differenzierter erhoben, indem etwa danach gefragt wurde, ob sich die Beschäftigten von ihren Vorgesetzten respektiert fühlen. 95% beantworteten diese Frage mit ja. Auch die Beurteilung der Führungsqualitäten seitens der Befragten fiel insgesamt durchaus positiv aus (vgl. ebd: 56f). Trotz der Wirtschaftskrise, die in vielen Ländern deutlich spürbar war, zeigt sich hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit ein positives Bild. Das Gefühl, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben beziehungsweise gute Chancen, einen neuen zu finden, variiert zwar zwischen den Branchen, ist aber insgesamt auf einem hohen Niveau. Am sichersten fühlen sich Beschäftigte im öffentlichen Sektor (90%). Den niedrigsten Wert weist hier die Baubranche mit 70% auf (ebd.: 58f).

Die Frage, ob man am Arbeitsplatz negativem Sozialverhalten – im Sinne von physischen und psychischen Übergriffen durch andere – ausgeliefert sei, fiel im Ländervergleich sehr unterschiedlich aus. Während nur 3% der Kosovaren/Kolsovarinnen angaben, solch schädigenden Verhaltensweisen ausgeliefert

zu sein, waren es 22% der ÖsterreicherInnen, die damit den höchsten Wert aufwiesen (ebd.: 57f).

In einem Sonderbericht zum EWCS 2010 (Eurofound & EU OSHA 2014: 34f) wurden außerdem Auswertungen durchgeführt, die Aussagen über den Zusammenhang zwischen psychosozialen Risikofaktoren und der Gesundheit der Beschäftigten in Europa ermöglichen sollten. Um diesen Einfluss abzubilden, wurden folgende Gesundheitsindikatoren zur Messung herangezogen:

- subjektive Einschätzung darüber, dass Arbeit einen negativen Einfluss auf die Gesundheit hat
- Schlafprobleme
- muskuläre Beschwerden
- schlechtes psychisches Befinden (WHO-5 well-being-Index)
- arbeitsbedingter Stress
- negative Einschätzung darüber, bis 60 Jahre im Job bleiben zu können
- Fehlzeiten auf Grund von gesundheitlichen Problemen
- Unzufriedenheit hinsichtlich vorherrschender Arbeitsbedingungen

Hohe Arbeitsintensität ist einer jener Risikofaktoren, bei dem sich ein starker negativer Zusammenhang mit Gesundheit und Wohlbefinden zeigt. Personen, deren Tätigkeit eine hohe Arbeitsintensität aufweist, gaben dreimal so oft an, unter arbeitsbedingtem Stress zu leiden, als Personen, die von einer geringen Arbeitsintensität berichteten. Ein gewisses Maß an Autonomie kann helfen, mit einer hohen Arbeitsintensität umzugehen. Beschäftigte, die mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, berichteten eher von schlechter Gesundheit als Personen, die zwischen 35 und 47 Stunden pro Woche arbeiteten.

Bezüglich der Tätigkeitsinhalte zeigt sich, dass monotone Aufgaben einen negativen Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden haben. Personen, die komplexe Arbeitsaufgaben erledigen müssen, weisen im Vergleich zu jenen, bei denen dies nicht der Fall ist, tendenziell eine schlechtere Gesundheit auf (ebd.: 36f).

Bei der Betrachtung des Zusammenhanges zwischen Arbeitsbedingungen und Gesundheit kommt der sozialen Umwelt eine große Bedeutung zu: Beschäftigte, die angaben, asozialem Verhalten⁹ seitens der Kollegenschaft oder ihrer Vorgesetzten ausgesetzt zu sein, berichteten zweimal so oft wie jene, die derartigen Umständen

⁹ Hierzu zählen Beleidigungen, sexuelle Belästigung, Mobbing, psychische und physische Gewalt am Arbeitsplatz.

nicht ausgesetzt waren, von Schlafproblemen, muskulären Beschwerden und von einer Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (ebd.:37f).

Auf Basis des EWCS 2005 kann bezogen auf die Situation in Österreich in Anlehnung an Biffi & Faustmann et al. (2011: 41) festgehalten werden, dass das österreichische Arbeitsplatzprofil verglichen mit dem EU-Durchschnitt von hoher Arbeitsintensität und mäßigem Kontrollspielraum, einem hohen Maß wahrgenommener Anerkennung und sozialem Rückhalt gekennzeichnet ist. Hinsichtlich der Gesundheit der befragten Personen zeigt sich, dass unter den unselbstständig Beschäftigten in Österreich folgende arbeitsbedingte Erkrankungen am häufigsten auftreten: Rückenbeschwerden sind mit 24% die am häufigsten genannten Beschwerden, gefolgt von arbeitsbedingtem Stress (22,3%) und muskulären Beschwerden (19,8%). Bei allen dreien liegt Österreich deutlich über dem EU-Durchschnitt (ebd.: 29). Hinsichtlich des Zusammenhanges verschiedener Arbeitsplatzmerkmale und der Gesundheit kann zusammengefasst werden, dass jene Beschäftigte mit einem hohen Maß an Arbeitsintensität verglichen mit jenen, die diesbezüglich weniger beansprucht sind, einen schlechteren Gesundheitszustand aufweisen. 29% jener mit hoher Arbeitsintensität, gaben an, unter Rückenschmerzen und 27% unter muskulären Beschwerden zu leiden. Rund 30% dieser Gruppe berichteten von arbeitsbedingtem Stress, 24% von allgemeiner Müdigkeit und etwas über 10% von Schlafstörungen, Angstzuständen und erhöhter Reizbarkeit (ebd.: 31). Rund ein Drittel der Personen, die an ihrem Arbeitsplatz mehr Anforderungen als Handlungsspielraum erleben, gaben an, unter mindestens einer gesundheitlichen Beschwerde zu leiden, während es unter jenen, wo die empfundene Kontrolle höher als die Anforderungen war, nur rund ein Viertel waren (ebd.: 36).

Personen mit geringem sozialem Rückhalt und wenig Anerkennung weisen verglichen mit jenen, die ein hohes Maß sozialer Unterstützung beziehungsweise Anerkennung erfahren, einen schlechteren Gesundheitszustand auf. Dieser Unterschied ist sowohl bei psychischen als auch bei physischen Beschwerdemerkmalen signifikant (ebd.: 38ff).

3.2 Österreichische Arbeitskräfteerhebung 2013

In der österreichischen Arbeitskräfteerhebung 2013 wurde im Rahmen des Sondermoduls "Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme" unter

anderem erhoben, welche arbeitsbedingten Beschwerden in welcher Häufigkeit unter Österreichs Erwerbstätigen auftreten und welchen physischen und psychischen Risikofaktoren sie im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit ausgesetzt sind. Unter psychischen Risikofaktoren werden hier "Belastungsfaktoren [...], welche dem psychischen Wohlbefinden schaden könnten" (Statistik Austria 2014: 54), verstanden. Zur Ermittlung der Beschwerden wurden die Erwerbstätigen gefragt, ob sie in den letzten 12 Monaten unter einer psychischen oder physischen Beschwerde litten, die "durch die (frühere oder aktuelle) Arbeit verursacht oder verschlechtert wurde" (ebd.: 68). Einbezogen wurde jedes Gesundheitsproblem, auf das, subjektiven Angaben zufolge, dieses Kriterium zutraf.

Rund ein Siebtel der Erwerbstätigen (15,6%) gab an, unter mindestens einer arbeitsbedingten körperlichen oder psychischen Beschwerde zu leiden, wobei Männer mit 16,2% davon etwas häufiger als Frauen (14,9%) berichteten. Hinsichtlich der soziodemografischen Merkmale und dem Auftreten arbeitsbedingter Beschwerden kann grob festgehalten werden, dass Personen, die einen niedrigen Bildungsabschluss und Migrationshintergrund aufweisen, häufiger angaben, unter arbeitsbedingten Beschwerden zu leiden. Außerdem nahm die Häufigkeit arbeitsbedingter Beschwerden mit steigendem Alter zu (ebd.: 34f).

Ähnlich den Ergebnissen des EWCS stellen unter den österreichischen Beschäftigten Beschwerden des Bewegungsapparates die schwerwiegendsten Probleme dar. Rund ein Drittel der Befragten klagt über Rückenprobleme, etwas weniger, nämlich 19% über Probleme im Schulter- beziehungsweise Nackenbereich, den Armen oder Händen. Stress sowie Depressionen/Angstzustände sind die am viert- und sechsthäufigsten genannten Beschwerden. Zwar fallen sie prozentuell mit rund 5% doch deutlich geringer aus (ebd.: 39), im Vergleich zur Erhebung aus dem Jahr 2007 zeigt sich allerdings ein deutlicher Anstieg dieser Kategorien (ebd.: 43).

Neben den insgesamt zehn verschiedenen physischen Risikofaktoren, wie etwa Staub, Lärm und Hitze, wurden drei psychische Risikofaktoren abgefragt:

- Belästigung oder Mobbing
- Gewalt oder die Androhung von Gewalt
- Zeitdruck oder Überbeanspruchung

78,6% der österreichischen Erwerbstätigen gaben an, an ihrem Arbeitsplatz zumindest einem physischen oder psychischen Risikofaktor ausgesetzt zu sein. Körperliche Risikofaktoren scheinen im Vergleich eine größere Rolle zu spielen. Während rund

73% angaben, mindestens einem physischen Risikofaktor ausgesetzt zu sein, waren es rund 40%, die vom Auftreten mindestens eines psychischen Risikofaktors berichteten. Personen mit höherer Schulbildung (Höhere Schule, Hochschule) berichteten häufiger von psychischen Belastungsfaktoren und seltener von physischen als Personen mit Lehre bzw. Abschluss einer Berufsbildenden Mittleren Schule (ebd.: 48f). Die Beschäftigungsdauer sowie das Tätigsein in bestimmten Berufen (Polizeidienst, soziale Arbeit, Allgemeinmedizin, Bauleitung und Pflegedienst) erhöhen das Risiko, psychischen Belastungen ausgesetzt zu sein. Differenziert nach der Art der psychischen Belastungsfaktoren zeigt sich, dass Belästigung/Mobbing (1,9%) und Gewalt bzw. die Androhung von Gewalt (1,5%) verglichen mit Zeitdruck und Überbeanspruchung (37%) jedenfalls hinsichtlich der Häufigkeit ihres Auftretens eine kleine Rolle spielen. Bei Letzteren ist seit dem Jahr 2007 ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen (ebd.: 56f).

Beruhend auf den Daten dieses Sondermoduls ist Berechnungen des österreichischen Wirtschaftsforschungsinstitutes (Wifo) zufolge das Auftreten eines psychischen Belastungsfaktors mit einem zwischen 49% und 67% (je nach Belastungsfaktor) erhöhten Erkrankungsrisiko verbunden (verglichen mit jener Gruppe, die keinen psychischen Belastungsfaktor aufweist) (Biffl & Faustmann et al. 2011: 62f).

3.3 Österreichischer Arbeitsgesundheitsmonitor

2012¹⁰ wurden im Rahmen einer Pressekonferenz der IFES (Institut für empirische Sozialforschung GmbH) einige zentrale Ergebnisse zum Österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitor präsentiert (AK/IFES 2012). Die Ergebnisse beruhen auf 8.954 ausgewerteten Interviews. Im Zuge dieser Befragung wurden verschiedene Dimensionen psychischer Beeinträchtigungen wie Nicht-Abschalten-Können, Arbeitsunlust, Stressempfinden, Depressivität sowie Gereiztheit beziehungsweise Sinnleere erhoben. Zusammengefasst fühlen sich knapp 30% aller ArbeitnehmerInnen psychisch stark beeinträchtigt. Vergleicht man innerhalb dieser Gruppe ArbeiterInnen

10 Spätere Pressekonferenzen der IFES zum Österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitor in den Jahren 2014 und 2017 weisen themenspezifische Schwerpunkte wie etwa Präsentismus und krankmachendes Führungsverhalten auf. Für die vorliegende Arbeit wird bewusst auf Grund des Schwerpunktthemas (psychische Belastung) eine Pressekonferenz aus dem Jahr 2012 gewählt. Zur Übersicht der Pressekonferenzen siehe: <https://www.ifes.at/search/node/Arbeitsgesundheitsmonitor>, zuletzt abgerufen Juni 2018.

und Angestellte, zeigt sich ein deutlicher Unterschied. Während 39% der ArbeiterInnen psychisch stark beeinträchtigt sind, sind es unter den Angestellten mit 27% deutlich weniger. Hinsichtlich der verschiedenen Dimensionen psychischer Beeinträchtigung sind die österreichischen ArbeitnehmerInnen im Bereich des Stressempfindens mit 68% am stärksten belastet. Etwas anders ist die Situation im Bereich der Gereiztheit, wo sich ein Viertel stark belastet fühlt.

Es wurden auch verschiedene "Ursachen psychischer Belastungen"¹¹ erhoben. An oberster Stelle rangieren:

- Zeitdruck
- hohe Konzentration
- hohe Verantwortung

Jene ArbeitnehmerInnen, bei denen das Ausmaß psychischer Belastung hoch ist, sind auch häufiger von körperlichen Beschwerden wie Muskelverspannungen, Kreuz- und Kopfschmerzen, Erschöpfung und einigem mehr betroffen.

3.4 Zusammenschau

In den vorangehend dargestellten Erhebungen wurde versucht, einerseits die Belastungssituation der ArbeitnehmerInnen und andererseits deren gesundheitliche Verfassung abzubilden. In der Terminologie der in Kapitel 2 beschriebenen Europäischen Normenreihe bezüglich psychischer Arbeitsbelastung werden demnach zwar Belastungen erhoben, allerdings liegt in allen Erhebungen – im Gegensatz zur Normdefinition – ein negatives Belastungsverständnis vor. Die Verwendung konkreter Begrifflichkeiten gestaltet sich durchaus unterschiedlich. Während im Bericht zum European Working Condition Survey die Rede von "psychosocial risks" ist, wird im Rahmen der österreichischen Arbeitskräfteerhebung von "psychischen Risikofaktoren" gesprochen und in den Ausführungen zum Österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitor tituliert man sie als "Ursachen psychischer Belastungen". Auch hier zeigt sich die in Kapitel 2 angesprochene begriffliche Uneinigkeit sehr deutlich.

Außerdem werden Beschwerden psychischer wie physischer Natur, subjektive Einstellungen zu Arbeitsbedingungen beziehungsweise der Einfluss eben dieser auf die Gesundheit, aber auch krankheitsbedingte Fehlzeiten, etc. erhoben, um Aussagen über mittel- bis langfristige Beanspruchungsfolgen machen zu können. Konzepte wie

¹¹ im Grunde handelt es sich um Belastungen

Beanspruchung als vermittelndes Konstrukt beziehungsweise unmittelbare Beanspruchungsfolgen, die in die Normenreihe Eingang gefunden haben, finden in diesen Erhebungen hingegen keine Erwähnung.

Die Ermittlung der Belastungssituation, aber auch der Beanspruchungsfolgen erfolgt in unterschiedlichem Detailgrad.

Im Rahmen des European Working Condition Survey wird die Belastungssituation sehr detailliert abgebildet. Die Items zur Erhebung der Belastungssituation werden aus den Anforderungen der Aufgabe (job content), aus der Arbeitsorganisation (work intensity and autonomy, working time and work-life balance), aus sozialen Faktoren (social environment), aus gesellschaftlichen, außerhalb der Organisation liegenden Faktoren (job security) sowie aus physikalischen Bedingungen (physical risks) abgeleitet. Dies entspricht in etwa der Kategorisierung der Einflüsse in der Normenreihe (EN ISO 10075-1 2000:8). Auf gesamteuropäischer Ebene kommt insbesondere hoher Arbeitsintensität sowie einem schädlichen sozialen Umfeld eine maßgebliche Bedeutung hinsichtlich negativer Effekte auf die Gesundheit der Befragten zu (Eurofound & EU OSHA 2014:38).

Im Sondermodul der österreichischen Arbeitskräfteerhebung finden sich neben zehn physischen Risikofaktoren hingegen lediglich drei psychische Risikofaktoren: Belästigung und Mobbing, Gewalt beziehungsweise die Androhung von Gewalt und Zeitdruck beziehungsweise Überbeanspruchung, wobei lediglich Letzterer für die österreichischen ArbeitnehmerInnen eine zentrale Rolle spielt.

Die Liste der "Ursachen psychischer Belastungen", die im Rahmen des Österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitors beziehungsweise des Österreichischen Arbeitsklima Index erhoben wurde, ist ausführlicher. Im Rahmen der Pressekonferenz werden zehn Ursachen psychischer Belastungen gelistet, wobei die relevantesten auch hier Zeitdruck, ein hohes Maß an geforderter Konzentration sowie große Verantwortung sind (AK/IFES 2012).

4 Rahmenbedingungen

Die Notwendigkeit, sich psychischen Belastungen und Beanspruchungen auch in der betrieblichen Praxis vermehrt zu widmen, ergibt sich insbesondere aus nationalen gesetzlichen Vorgaben wie dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sowie EU-Richtlinien

und wird kontrovers betrachtet. Einerseits stellt diese Verpflichtung einen finanziellen und zeitlichen Aufwand für die Betriebe dar, andererseits können durch die Identifikation und Optimierung von psychischen Belastungen und Beanspruchungen Fehlzeiten und Fluktuation reduziert und nicht zuletzt die Gesundheit und das Wohlbefinden betroffener Personen verbessert werden (Wieland 2000:197). Langhoff & Satzer (2010:280) formulieren es so: "Die Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen stellt hierfür [Anm: für präventive Arbeitsgestaltung im Kontext zunehmender Wissensbasiertheit, Verdichtung und Entgrenzung der Arbeit] eine unverzichtbare Voraussetzung dar, humane und soziale Ressourcen für einen effektiven Gesundheitsschutz, Prävention und eine ökonomische Wertschöpfung zu nutzen." Für unverzichtbar halten auch Böckelmann & Seibt (2011:217) die Analyse und Bewertung von psychischen Belastungen, wenn es darum geht, im Betrieb präventive Maßnahmen abzuleiten.

4.1 Von "menschengerechter" zu "guter" Arbeit

"Wir brauchen wieder eine neue gesellschaftliche Debatte über eine Arbeit, in deren Mittelpunkt wieder der Mensch und seine Bedürfnisse stehen, nicht alleine die Ökonomie."

(Peters 2003:19)

Während in den 50er und 60er Jahren Einkommenserhöhung und Arbeitszeitverkürzung die Hauptziele arbeitsmarktpolitischer Bemühungen seitens der Politik und der Gewerkschaften waren, gewann im Laufe der 70er Jahre unter dem Paradigma "Humanisierung der Arbeit" auch die "Qualität der Arbeit" an Bedeutung. Dies bedeutete insbesondere eine Verbesserung der Arbeitsbedingung im Sinne einer Reduzierung von klassischen Gefährdungen, die aus Umgebungsbedingungen resultierten. Außerdem wurden negative Auswirkungen monotoner und restriktiver Arbeit in Betracht gezogen (Sauer 2011:18ff). Gemäß dem deutschen Industriesoziologen Dieter Sauer stecke hinter dem Paradigma der humanen Arbeit "das normative, naturwissenschaftliche Menschenbild der Arbeitswissenschaften mit dem Anspruch auf objektivierbare Kriterien" (Sauer 2007:9).

In den 80er und 90er Jahren wich die Programmatik der "Qualität der Arbeit" ökonomischen Zielsetzungen. Was vorher Agenden der gewerkschaftlichen Arbeitsgestaltung waren, wurde in diesen Jahrzehnten den Unternehmen

überantwortet und folgte der Idee, dass sich eine Verbesserung der Arbeit "quasi im Selbstlauf im Gefolge betrieblicher Rationalisierung" ergebe (Sauer 2011:21). Dieses Szenario fand jedoch keinen Eingang in das realweltliche Geschehen. Im Gegenteil: Arbeits- und Lebensbedingungen verschlechterten sich, die Arbeitslosigkeit stieg. Der deutsche Politikwissenschaftler Klaus Pickshaus wertet gar die 90er Jahre "arbeitspolitisch als verlorenes Jahrzehnt" (2005:2).

Und noch heute wird anstelle einer Humanisierung der Arbeit proklamiert, die Qualität der Arbeit werde einer "Kurzfristökonomie", einem "Kostensenkungs- und Standortwettbewerb", den "Share-Holder-Interessen" oder auch der "Diktatur des Marktes" unterworfen. Außerdem sei der Anspruch auf Qualität dem Credo "Hauptsache Arbeit" gewichen (Pickshaus 2005, Sauer 2011, Sauer 2009). Dass die damit einhergehende Flexibilisierung und Produktivitätssteigerung auch zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen führe oder führen würde, wäre auch für die heutige Zeit nicht zutreffend (Flecker 2000:445). Hingegen prägen wachsender Zeit- und Leistungsdruck, eine zunehmende Entgrenzung der Arbeit, aber auch die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse die moderne Arbeitswelt und bilden neue Gefährdungslagen mit weitreichenden Auswirkungen auf die Gesundheit der arbeitenden Bevölkerung und damit auf die gesamte Gesellschaft (Sauer 2009, Pickshaus 2005).

Unter Schlagworten wie "gute Arbeit", "neue Qualität der Arbeit" oder auch "meaningful-work", also "sinnvoller Arbeit", werden seit einiger Zeit nun wieder Initiativen forciert, die an das Zeitalter der Humanisierung anknüpfen sollen. Der Industriesoziologe Sauer resümiert, dass es sich dabei, damals wie heute, um eine Reaktion auf einen wachsenden Problemdruck handle (2007:3). Die Haupttrends, aus denen dieser Problemdruck erwächst, sieht Pickshaus (2005) in der wachsenden Entgrenzung von Arbeitszeit und in Anforderungen, die strukturell im marktzentrierten Unternehmertum begründet liegen. Weiters verortet er sie in der demografischen Veränderung der Arbeitnehmerschaft und dem Problem, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie eine adäquate Arbeitsumgebung für eine älter werdende Belegschaft sicherstellen können. Dies verdeutlicht Pickshaus anhand der Tatsache, dass nur ein kleiner Teil aller Beschäftigten in Deutschland das reguläre Rentenalter erreicht und ein Großteil folglich auf Grund eines erheblichen Gesundheitsverschleißes schon früher aus dem Erwerbsleben ausscheidet. In der Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse sieht Pickshaus den dritten wesentlichen Entwicklungstrend. All diese Trends stünden, so

Pickshaus, im Zusammenhang mit dem "entfesselten Kapitalismus" und müssten Inhalt gewerkschaftlicher Politik sein.

4.2 Grundlagen des traditionellen Arbeitsschutzes

4.2.1 Europäische Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie (89/391/EWG)

Die EU-Richtlinie des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der ArbeitnehmerInnen bei der Arbeit (89/391/EWG) wurde am 12. Juni 1989 beschlossen und sollte dazu führen, dass in allen Mitgliedstaaten Mindestanforderungen an Gesundheitsschutz und Sicherheit für ArbeitnehmerInnen gelten. Die Mitgliedsstaaten mussten bis 1992 dafür Sorge tragen, nationalstaatliche Gesetze so anzupassen oder zu erweitern, dass die Vorgaben der Rahmenrichtlinie umgesetzt werden konnten (EU-OSHA 2016). Aus einem Bericht der Europäischen Kommission (2004) über die praktische Durchführung besagter Rahmenrichtlinie geht hervor, dass diese in einigen Ländern, darunter auch Österreich und Deutschland, lediglich "der Ergänzung und Verfeinerung bestehender nationaler Rechtsvorschriften diene" während sie anderswo auf Grund veralteter oder unzureichender Rechtsvorschriften "erhebliche rechtliche Auswirkungen" hatte.

Nun zum Inhalt der Rahmenrichtlinie 89/391: Gemäß Artikel 5 ist der/die Arbeitgeber/in dazu verpflichtet, "für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer [sic!] in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen". In Artikel 6 der Rahmenrichtlinie wird die Verpflichtung seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin festgelegt, Gefahren zu beurteilen und geeignete Maßnahmen zur Verhütung von Gefahren abzuleiten und umzusetzen. Diese haben den "allgemeinen Grundsätzen der Gefahrenverhütung" zu folgen. Gefahrenverhütung bedeutet grundsätzlich, Risiken zu vermeiden, unvermeidbare Risiken abzuschätzen und Gefahren an der Quelle zu bekämpfen. Dabei gilt es, den "Faktor Mensch" zu berücksichtigen.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass es sich bei der Beurteilung von Gefahren um ein Schlüsselement der Richtlinie handle und dass die neue Verpflichtung zu Präventivmaßnahmen "implizit die Bedeutung neuer Formen des Sicherheits- und Gesundheitsmanagements" unterstreiche (Eurofound & EU-OSHA 2016).

Im Zusammenhang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz scheint außerdem das von den Europäischen Sozialpartnern 2004 unterzeichnete Abkommen über arbeitsbezogenen Stress relevant zu sein (European Social Partners 2008). Zentraler Akteur auf der ArbeitnehmerInnenseite ist The European Trade Union Confederation (ETUC), auf der ArbeitgeberInnenseite sind es BusinessEurope (Privatwirtschaft), UEAPME (Kleinunternehmen) und CEEP (öffentliche ArbeitgeberInnen). ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertreterInnen anerkennen im Zuge dieses Abkommens die Tatsache, dass Stress durch arbeitsbezogene Faktoren wie etwa die Arbeitsorganisation, die Kommunikation oder das Arbeitsklima bedingt sein kann. ArbeitgeberInnen sind dafür verantwortlich, Problemfelder, die zu arbeitsbedingtem Stress führen, zu identifizieren. Dabei sollten Möglichkeiten geschaffen werden, ArbeitnehmerInnen beziehungsweise deren VertreterInnen zu beteiligen. Das Ziel ist weiter, durch den Einsatz von Maßnahmen diese Gefahren zu eliminieren beziehungsweise zu minimieren oder sie durch Prävention zu vermeiden. Der Prozess der Identifikation, Beurteilung und Ableitung von Maßnahmen im Bereich der Belastungen, die arbeitsbedingten Stress erzeugen, sollte, einmal implementiert, in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden.

Ein Bericht der Europäischen Kommission (2011) über die Wirkung dieses Abkommens in den einzelnen Mitgliedsstaaten zeichnet für Österreich – im Jahr 2011 – folgendes Bild:

- Österreichs Sozialpartner erkennen die Inhalte des Europäischen Abkommens und die Relevanz des Themas an (ebd.: 2011:18).
- In Österreich nehmen die Sozialpartner eine starke, institutionalisierte Rolle ein und erbringen gemeinschaftlich Bemühungen hinsichtlich der Implementierung. Eigenen Angaben zufolge hatte das Thema auch schon vor dem Abkommen Bedeutung im sozialpartnerschaftlichen Dialog (ebd.:25ff).
- Das zentrale Instrument der Implementierung basiert bis dato auf einem gemeinsamen Dialog, einer gemeinsamen Ausrichtung und letztlich einer gemeinschaftlichen Empfehlungen der Sozialpartner an die Unternehmen. Zu diesem Zeitpunkt obliegt es allerdings den Unternehmen, sich diesem Thema zu widmen (ebd.:25,66f).
- Außerdem entwickelten WKÖ (Wirtschaftskammer Österreich), BAK (Bundesarbeiterkammer) und ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund) in

Zusammenarbeit mit Gesundheitsexperten/Gesundheitsexpertinnen und mit der Unterstützung von AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt) und IV (Industriellenvereinigung) den Impuls Test, ein Tool zur Ermittlung von Stressfaktoren auf der einen Seite und Ressourcen zur Bewältigung auf der anderen Seite (ebd.:66f).

Die Kommission fasst die Bemühungen Österreichs hinsichtlich der Maßnahmen zur Steigerung der Bedeutung von arbeitsbedingtem Stress wie folgt zusammen (ebd.:68):

"With their non-binding guidelines, Austrian social partners have built on existing initiatives for the workplace level. Collective bargaining in Austria mainly focuses on remuneration and working time, and very rarely touches on qualitative issues, which are usually dealt with through information, consultation and co-determination at establishment level."

4.2.2 Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Die Bewertung von Arbeit, sei sie nun anhand objektiver Kriterien oder subjektiven Erlebens, spielt in der sozialpolitischen Debatte über die Qualität von Arbeit (wieder) eine wichtige Rolle. Die sozialpolitische Debatte, die in Kapitel 4.1 nachgezeichnet wurde und der steigende Problemdruck, der auf Grund aktueller Entwicklungen entstanden ist, haben mit dazu geführt, dass die Bewertung von Belastungen am Arbeitsplatz, insbesondere auch die Bewertung psychischer Belastung etwa durch wachsende emotionale und psychosoziale Anforderungen an die Beschäftigten, auch in gesetzlichen Regelungen Eingang gefunden hat.

Zur mit 1. Jänner 2013 in Kraft tretenden Novelle zum Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ASchG)¹² schreibt das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in einem Merkblatt, dass es sich bei den gesetzlichen Änderungen im Wesentlichen um eine "Klarstellung" handle (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2015). Unter Gefahren seien demnach nicht mehr nur physische Belastungen zu verstehen, sondern – den physischen ebenbürtig – auch psychische. Somit wird auch das Verständnis von Gesundheit in § 2 Abs. 7a explizit um diese Dimension erweitert: "Unter Gesundheit im

¹² Soweit nicht anders angegeben beziehen sich alle Zitate beziehungsweise Paragraphen in diesem Kapitel auf das ASchG.

Sinne dieses Bundesgesetzes ist die physische und psychische Gesundheit zu verstehen." Die Tatsache, dass die Arbeitsaufgabe, die Art der Tätigkeiten, die Arbeitsumgebung und -abläufe sowie die Arbeitsorganisation als potenzielle Quellen für Belastungen betrachtet werden und damit ebenso einer Evaluierung zu unterziehen sind, wie etwa diverse Gefahrenstoffe, ist ein Ergebnis der Novelle 2013.

Aus dem Merkblatt geht hervor, dass die stärkere Betonung der psychischen Komponente den "Bewusstseinsbildungsprozess bei den Verantwortlichen in den Betrieben" sowie die notwendige Auseinandersetzung mit dem Thema unterstützen soll (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2015).

Die Verpflichtung zur Ermittlung von Belastungen seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin ist im ASchG festgeschrieben. Gemäß § 4 ist der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin dazu verpflichtet, etwaige Gefahren zu ermitteln, zu beurteilen und Maßnahmen abzuleiten. Dabei müssen folgende Gefahrenbereiche Berücksichtigung finden (§ 4 Abs. 1):

- Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und konkret der Arbeitsplätze
- Gestaltung und Einsatz von Arbeitsmitteln
- Verwendung von Arbeitsstoffen
- die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken
- Stand der Ausbildung und Unterweisung der ArbeitnehmerInnen
- die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation.

Auf Basis der Ermittlung und Beurteilung sind gemäß § 4 Abs. 3 Maßnahmen zur Verhütung von Gefahren umzusetzen. In § 7 werden außerdem Grundsätze formuliert, nach denen die Gefahrenverhütung zu erfolgen hat.

Über die Regelmäßigkeit, in der ein solcher Prozess durchzuführen ist, ist im Gesetz lediglich die Rede davon, Ermittlung und Beurteilung der Gefahren "erforderlichenfalls zu überprüfen und sich ändernden Gegebenheiten anzupassen" (§ 4 Abs. 4). Beziehungsweise werden in § 4 Abs. 5 Ereignisse aufgelistet, die eine neuerliche Überprüfung erfordern. So muss diese etwa nach Unfällen erfolgen, bei Auftreten von arbeitsbedingten Erkrankungen, oder wenn es das Arbeitsinspektorat, welches im Kontext der Arbeitsplatzevaluierung Kontrollfunktionen übernimmt, verlangt. Gemäß § 5

müssen zudem sowohl die Ergebnisse der Ermittlung bzw. der Beurteilung von Gefahren als auch die durchzuführenden Maßnahmen schriftlich im sogenannten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument festgehalten werden. Erforderlichenfalls sollten für die Arbeitsplatzevaluierung Fachleute aus den Bereichen Arbeitspsychologie, Arbeitsmedizin usw. herangezogen werden (§ 4 Abs. 6). Darüber, wie die Evaluierung konkret zu erfolgen hat, sprich, welche Schritte einzuhalten oder welche Instrumente anzuwenden sind, findet sich im ASchG kein Hinweis.

Im Merkblatt des Bundesministeriums werden hinsichtlich der Planung und Durchführung, der Ermittlung und Beurteilung sowie der Ableitung von Maßnahmen die §§ 4, 5 und 7 konkreter ausgelegt. Die Ermittlung und Beurteilung von Belastungen sollte demnach "mit standardisierten und geeigneten Erhebungsinstrumenten/Verfahren, die zur Ermittlung arbeitsbedingter psychischer Belastungen geeignet sind" erfolgen. Als mögliche Messinstrumente werden schriftliche Befragungen, Beobachtungen, Gruppen- oder Einzelinterviews angeführt (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2015).

Bezüglich weiterer Details verweist das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz einerseits auf das Arbeitsinspektorat und andererseits auf die Normenreihe 10075 (ebd.: 2015).

4.2.3 Zur Umsetzung – die Rolle der Arbeitsinspektion Österreich

Im Kontext der gesetzlichen Arbeitsplatzevaluierung in Österreich hat die Arbeitsinspektion Österreich eine zentrale Funktion. Sie informiert, berät und kontrolliert Betriebe hinsichtlich der Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung. Ein übergeordnetes Ziel ist dabei die Kontrolle der Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen im Bereich des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes der ArbeitnehmerInnen in Österreich. Im Zuge der ArbeitnehmerInnenschutzstrategie wurde vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2013 ein Leitfaden für die Arbeitsinspektion zur "Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit" herausgegeben. (Huber & Molnar et al. 2013:6)

Im Zuge der Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung durch das Arbeitsinspektorat werden folgende Punkte geprüft (ebd.:10):

- Wurde eine Arbeitsplatzevaluierung durchgeführt und wurden dabei
- psychische Belastungen ermittelt und beurteilt,
- Maßnahmen abgeleitet und erfolgreich umgesetzt?
- Wurden ArbeitsplatzinhaberInnen an diesem Prozess beteiligt?
- Wurde der Prozess dokumentiert?

Bei der Ermittlung und Beurteilung wiederum ist wesentlich, ob für die Ermittlung ein Messverfahren verwendet wurde, das "theoriebasiert und qualitätsgeprüft" ist, und ob die nachfolgend dargestellten Dimensionen berücksichtigt wurden (ebd.:13f):

- Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten
- Sozial- und Organisationsklima
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

Innerhalb dieser Dimensionen werden exemplarisch Beispiele "arbeitsbedingter psychischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können" angeführt, darunter etwa "Aufgabenüberforderung", "Aufgabenunterforderung", "fehlende Rückmeldungen", "unklare Prioritäten" und so weiter (ebd.: 13f).

Darüber hinaus findet sich in dem Leitfaden eine "Orientierung zur Eignung eines Messverfahrens angelehnt an die BAuA-Toolbox¹³ und die ÖNORM EN 10075:1-3" (ebd.:16). Neben den Gütekriterien sowie den zu berücksichtigenden Dimensionen findet sich in dieser Darstellung auch der Hinweis, dass ein Messverfahren, das im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung angewendet wird, bedingungsbezogen sein muss (= Gestaltungsbezug), und Informationen zum theoretischen Hintergrund vorhanden sein müssen. Die Zielsetzung der Messung ist, "arbeitsbedingte psychische Belastung" zu ermitteln und nicht etwa personenbezogene Aspekte (wie den individuellen Gesundheitszustand, das Wohlbefinden und so weiter). Diesbezüglich findet sich in der Tabelle beispielsweise folgende Formulierung: "Keine Zielsetzung der Messung ist daher eine verhaltensorientierte betriebliche Gesundheitsförderung." (ebd.:16). Auch auf die Normdefinition psychischer Belastung, wie sie schon ausführlich in Kapitel 2.1.1 erläutert wurde, wird in diesem Dokument verwiesen (ebd.:16).

¹³ BAuA ist die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Deutschland. In der Toolbox werden zahlreich Instrumente zur Ermittlung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz gesammelt dargestellt.

Gemäß der Grundidee von Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Arbeit stehen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung an sich sowie der Bewertung derselben durch das Arbeitsinspektorat Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können, im Vordergrund. Diese gilt es mittels geeigneter Maßnahmen zu reduzieren. Dahinter kann die Annahme vermutet werden, dass es arbeitsbedingte Belastungen gibt, die a priori negativ beurteilt werden und zu vermeiden oder zu reduzieren sind. Hier wird ein Widerspruch zum Verständnis in der Norm sichtbar. Nachreiner (2012:10) erinnert in seinem Beitrag zur Normenreihe DIN EN ISO 10075, "[...], dass Belastung, wie auch Beanspruchung, nach Teil 1 der Normenreihe als neutral definierte Konzepte zu verstehen sind und daher per se nicht etwas grundsätzlich zu Vermeidendes darstellen, wie das der umgangssprachliche Gebrauch der Begriffe nahelegt". Zudem legt die Verwendung des Mehrzahlbegriffes "Belastungen" nahe, dass es sich in der Praxis weniger um die in der Norm genannte Gesamtheit aller Einflüsse handelt als vielmehr um einzelne, negative Belastungskomponenten, wie sie in Kapitel 2.2 dargestellt werden.

4.3 Grundlagen der betrieblichen Gesundheitsförderung

4.3.1 Die Luxemburger Deklaration

"Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz"

(ENWHP 2007)

Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein gesamteuropäisches Vorhaben, wobei das "European Network for Workplace Health Promotion" (ENWHP), gegründet von der Europäischen Kommission, als europäischer Knotenpunkt verstanden werden kann. Die Hauptaufgabe des ENWHP liegt in der Informationsverwaltung, also im Sammeln und Bereitstellen sämtlicher Informationen zu durchgeführten Projekten, Forschungsergebnissen und dergleichen (Birgmann & Hirtenlehner et al. 2006:20).

Unter der Federführung des Europäischen Netzwerkes zur betrieblichen Gesundheitsförderung (ENWHP) wurden im Zuge der Luxemburger Deklaration 1997

erstmalig die Grundbausteine betrieblicher Gesundheitsförderung beschrieben. Die Europäische Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz (89/391/EWG), die gewissermaßen eine neue Ära im Arbeitsschutz einläutete, sowie die Erkenntnis, dass der Arbeitsplatz ein zentrales Handlungsfeld im Bereich der öffentlichen Gesundheit darstellt, bildeten damals die Grundlage für die Aktivitäten auf europäischer Ebene (ENWHP 1997:2).

4.3.2 Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich

Eine zentrale Institution im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung auf nationaler Ebene ist das Netzwerk BGF, ein Zusammenschluss der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung, des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger sowie dem Fonds Gesundes Österreich (Netzwerk BGF 2016).

Anders als im traditionellen Arbeits- und Gesundheitsschutz ist betriebliche Gesundheitsförderung keiner gesetzlichen Verpflichtung unterlegen. Sie basiert auf Freiwilligkeit der Unternehmen und findet ihre Umsetzung in praktischen Projekten. Aus den praktischen Erfahrungen, der Auseinandersetzung mit Hemmnissen und Erfolgsfaktoren der betrieblichen Gesundheitsförderung konnten im Laufe der vergangenen Jahrzehnte Grundsätze, Leitlinien und Regeln sowie Konzepte entwickelt werden, die den handelnden Personen in den Betrieben sowie außerhalb eine Orientierungshilfe bieten (Vogt & Elsigan 2011).

4.4 Ziele des traditionellen Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung

Der traditionelle Arbeitsschutz verfolgt primär das Ziel der Gefahrenverhütung. Gefahren sind etwa berufsbedingte Krankheiten und Unfälle. Eben diese sollen vermieden beziehungsweise unvermeidbare Risiken gemindert werden (ASchG § 2 Abs 7).

Betriebliche Gesundheitsförderung hingegen versteht sich als eine "moderne Unternehmensstrategie", die zwar auch Ziele des Arbeitsschutzes für sich in Anspruch nimmt, darüber hinaus aber vor allem Gesundheitspotenziale stärken und das Wohlbefinden der Beschäftigten verbessern möchte (ENWHP 2007). Der Schwerpunkt ist demnach Erhalt und Förderung von Gesundheit, wogegen im traditionellen Arbeitsschutz das Ziel der Krankheitsprävention maßgeblich ist. Dies macht deutlich,

dass der traditionelle Arbeitsschutz tendenziell an den Verhältnissen, also den gefährdenden Strukturen, interessiert ist, die Ankerpunkt für Maßnahmen sind, während im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung auch das Verhalten der betroffenen Personen eine interessierende Größe darstellt und etwa die Optimierung von Verhalten Ziel der Maßnahmen sein kann.

Versteht man Gesundheit und Krankheit als zwei entgegengesetzte Pole auf einem Kontinuum, wirkt die betriebliche Gesundheitsförderung in Richtung Gesundheit und fragt, einem salutogenetischen Verständnis folgend, danach, was Menschen gesund macht, mit dem Ziel Maßnahmen zu setzen, die eben diese Gesundheitspotenziale stärken. Einem pathogenetisch orientierten Verständnis folgend beschäftigt sich der traditionelle Arbeitsschutz hingegen mit der Frage, was Menschen krank macht. Konkret werden im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung nach ASchG psychische und physische Belastungen ermittelt, wobei die Reduzierung jener, die Gefährdungen für den/die Arbeitnehmer/in darstellen, Gegenstand der gesetzten Maßnahmen sein soll (vgl. Kapitel 4.2.3).

4.5 Arbeitsplatzevaluierung nach ASchG und betriebliche Gesundheitsförderung: potenzielle Synergien

Wie die nachstehende Skizze zeigt, weisen die Arbeitsplatzevaluierung und die betriebliche Gesundheitsförderung hinsichtlich ihres Ablaufes eine große Ähnlichkeit auf:

Tabelle 1: Ablauf betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsplatzevaluierung

	Arbeitsplatzevaluierung nach ASchG	Betriebliche Gesundheitsförderung
Schritt 1	Planung durchführen	Planung durchführen
Schritt 2	Belastungen ermitteln und beurteilen	Erhebung der Ist-Situation
Schritt 3	Maßnahmen ableiten und festlegen	Gesundheitszirkel
Schritt 4	Maßnahmenumsetzung + Wirksamkeitsüberprüfung	Handlungs- und Problemfelder
Schritt 5	Dokumentation	Evaluierung
Schritt 6		Start eines neuen BGF-Zykluses

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Huber et al. (2013) und Vogt & Elsigan (2011)

Ein zentraler und im Rahmen dieser Arbeit interessierender Schritt liegt in der Erhebung der Ist-Situation (betriebliche Gesundheitsförderung) beziehungsweise

äquivalent dazu in der Belastungsermittlung und -beurteilung im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung nach dem Arbeitsschutzgesetz. Wie diese Ermittlung erfolgt, obliegt in beiden Fällen den Betrieben. Ein zentraler Bestandteil der Ermittlung – neben der Berücksichtigung betrieblicher Daten zu Krankenstand, Fluktuation, etc. – liegt darin, mittels Befragung (schriftlich oder mündlich) oder Beobachtung Informationen von den tätigen Personen zu erhalten. Dafür stehen grundsätzlich qualitative sowie quantitative Erhebungsinstrumente zur Verfügung. Die Wahl des Instrumentes ist von verschiedensten Gegebenheiten (Größe des Betriebes, Sozialstruktur, ...) abhängig.

Aus dem "Leitfaden psychische Gesundheit", der 2015 vom österreichischen Netzwerk BGF herausgegeben wurde, geht hervor, dass es in der Abwicklung eines Projektes im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Evaluierung psychischer Belastung basierend auf einer gesetzlichen Verpflichtung, durchaus nennenswerte Synergien gebe. Die Kombination der beiden Prozesse könne einen umfassenden Beitrag zum Erhalt und zur Verbesserung der Gesundheit österreichischer ArbeitnehmerInnen leisten (Blattner & Elsigan 2015:10ff). Bei der Ermittlung von Belastungen (die zu Fehlbeanspruchungen führen können) beziehungsweise der Erhebung der Ist-Situation (Schritt 2 in Tabelle 1), die im Rahmen beider Prozesse eine Notwendigkeit darstellen, sollten sowohl in Projekten der betrieblichen Gesundheitsförderung als auch im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Evaluierung Instrumente zum Einsatz kommen, die wissenschaftlich fundiert sind. Grundsätzlich können verschiedenste Methoden angewendet werden, sofern sie diesem Kriterium entsprechen. Gemeinsame Handlungsfelder und damit auch gemeinsame Erhebungsdimensionen im Rahmen einer standardisierten schriftlichen Befragung sind "Aufgabenanforderungen & Tätigkeit, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufe und -organisation" (ebd.:10). In Projekten der betrieblichen Gesundheitsförderung werden zudem Dimensionen wie subjektive Gesundheitseinschätzung und Gesundheitsverhalten abgefragt. Demnach können im Zuge einer kombinierten Abwicklung der Prozesse sowohl verhältnisorientierte Maßnahmen, die Fokus der gesetzlichen Arbeitsplatzevaluierung sind, als auch verhaltensorientierte, die zusätzlich in der betrieblichen Gesundheitsförderung relevant sind, abgedeckt werden.

5 Grundlegende methodische Überlegungen zur Belastungs- & Beanspruchungsmessung

5.1 Personen- vs. bedingungsbezogen

In der Literatur wird meist zwischen bedingungsbezogenen und personenbezogenen Verfahren sowie subjektiven und objektiven Verfahren unterschieden (Böckelmann & Seibt 2011, Rau 2010). Es sei darauf hingewiesen, dass nicht alle Autoren und Autorinnen die hier dargestellte Unterscheidung vornehmen. Manche setzen etwa bedingungsbezogen und objektiv beziehungsweise personenbezogen und subjektiv gleich (Rau 2010:296, Prümper 2015:2, Nerdinger & Blickle et al. 2014:349). Im Rahmen der Analyse in Kapitel 7 wird aber die Kategorisierung, wie sie etwa bei Böckelmann & Seibt 2011 beschrieben und nachfolgend erläutert wird, herangezogen. Die Unterscheidung, ob es sich um ein bedingungs- oder ein personenbezogenes Verfahren handelt, erfolgt im Wesentlichen auf Basis des Messgegenstandes. Bei der bedingungsbezogenen Analyse geht es vor allem um die Belastungsermittlung. Es werden organisationale, technologische Bedingungen, aber auch soziale oder kognitive Anforderungen der Arbeit, die im Grunde unabhängig von der ausführenden Person, ihren individuellen Eigenschaften und Voraussetzungen sind, erhoben. Die Interpretation der Daten erfolgt überindividuell und verallgemeinernd (Nerdinger & Blickle et al. 2014; Böckelmann & Seibt 2011).

Eine personenbezogene Analyse hingegen rückt jene Person, die die Tätigkeit ausführt, in den Vordergrund. Individuelle Unterschiede sowie subjektive Wahrnehmungen und Interpretationen sind hier durchaus Gegenstand der Untersuchung (Nerdinger & Blickle et al 2014:349f). Der Fokus liegt auf der Ermittlung von Beanspruchung. Eine solche Analyse ist außerdem auf erlebte Beanspruchungsfolgen im Sinne gesundheitlicher Beschwerden gerichtet (Böckelmann & Seibt 2011:212).

5.2 Erhebungsinstrumente

Für bedingungs- beziehungsweise personenbezogene Analysen stehen verschiedene Methoden zur Auswahl. Bei der Belastungsermittlung können Beobachtungen durch

Experten und Expertinnen durchgeführt werden, oder aber auch anhand von Fragebögen Bewertungen durch die ArbeitsplatzinhaberInnen selbst erfolgen (Rau 2010:297). Bei der Beanspruchungsermittlung kann einerseits auf subjektive Daten zurückgegriffen werden, indem etwa mit Hilfe von Fragebögen, Checklisten etc. Komponenten körperlicher und psychischer Gesundheit des/der Arbeitsplatzinhabers/Arbeitsplatzinhaberin abgefragt werden. Eine weitere Möglichkeit, Beanspruchung zu ermitteln, ist die Messung physiologischer Parameter, wobei hier häufig physiologische oder biochemische Messwerte in Blut oder Urin erhoben werden. Die Veränderung der Werte zwischen verschiedenen Zeitpunkten wird als Indikator für Beanspruchung verstanden wird. Vor allem Stresshormone wie Cortisol, Noradrenalin und Adrenalin geben Auskunft über die Beurteilung von Stress (Böckelmann & Seibt 2011:214). Des Weiteren können Leistungsdaten wie beispielsweise die Effektivität von Arbeitsprozessen, Leistungsgüte und -geschwindigkeit als Beanspruchungsindikatoren herangezogen werden (Wieland 2000:206). Im Rahmen von Dokumentenanalysen, die Auskunft über Krankenstände, Fluktuation, Arbeitsunfälle, etc. geben, können die Folgen von Beanspruchung ermittelt werden. Kurz- und langfristige Beanspruchungsfolgen (z. B. psychische Ermüdung oder das Erleben von Monotonie) beziehungsweise psychische Beeinträchtigungen (z. B. Angststörung, Depression, Burnout-Syndrom) können mittels erprobter Fragebatterien erhoben werden (Oesterreich & Volpert 1987 zit. nach Böckelmann & Seibt 2011, Rau 2010).

Gemäß Rau (2010:296) kommen sowohl in der betrieblichen Praxis als auch in der Wissenschaft am häufigsten Befragungsstudien zum Einsatz. Um in der vorangegangenen Terminologie zu sprechen, bedeutet dies eine Einschränkung auf subjektiv bedingungs- sowie subjektiv personenbezogene Verfahren. Auch Böckelmann & Seibt (2011) stellen fest, dass in Betrieben die Belastungs-, aber auch die Beanspruchungsermittlung meist im Rahmen von Querschnittsuntersuchungen auf Basis von Mitarbeiterbefragungen erfolgt, wobei hier üblicherweise das Vorhandensein und der Umfang/die Stärke eines Merkmals abgefragt werden. Damit handelt es sich bei der Belastungsermittlung in den meisten Fällen um eine subjektiv bedingungsbezogene Analyse.

Nerdinger & Blickle (2014:352) sprechen davon, dass im Rahmen der Arbeitsanalyse allgemein meist Befragungen oder Beobachtungen beziehungsweise beide Methoden in Kombination zum Einsatz kommen, was bedeuten würde, dass sowohl objektive

(Beobachtung) als auch subjektive (Befragungen) Daten für die Analyse zur Verfügung stehen.

Ein zentraler Vorteil einer Erhebung mittels Fragebogen betrifft die vermeintlich "einfache" Durchführungs- und Anwendungsökonomie (Nerdinger & Blickle et al. 2014; Böckelmann & Seibt 2011). Rau (2010:299) hält hier allerdings dagegen und entkräftet dieses Argument ein Stück weit, indem sie einwendet "dass eine noch so ökonomische Datengewinnung erst dann sinnvoll ist, wenn die Ergebnisse nützliche Schlussfolgerungen zulassen. Bei der Verwendung von Fragebögen ist sicherzustellen, dass diese das Gewünschte valide messen".

Folglich gilt, für das intendierte Ziel der Erhebung ganz allgemein das passende Verfahren auszuwählen. Fällt die Wahl im Speziellen auf eine Befragung mittels standardisiertem Fragebogen, besteht die Notwendigkeit zu prüfen, ob die Fragen das messen, was sie messen sollen. Im Rahmen einer bedingungsbezogenen Analyse zur Erfassung der Belastungssituation beispielsweise wäre das Ziel demnach, Dimensionen möglichst objektiv zu erfassen (Böckelmann & Seibt 2011:212). Häufig beinhalten Fragebögen, die genau zu diesem Zweck eingesetzt werden, aber bewertende Komponenten, die die subjektive Einstellung zu bestimmten Bedingungen erheben und nicht – wie eigentlich gewollt – eine tatsächengerechte Beschreibung der Bedingungen liefern (Nachreiner 2008:43f).

Ist das Ziel einer Erhebung herauszufinden, wie MitarbeiterInnen bestimmte Bedingungen erleben, wäre es unabdingbar, eben genau diese bewertende Komponente in den Fragebogen zu integrieren.

5.3 Subjektiv vs. Objektiv

Nachreiner (2008) unterscheidet im Kontext der Arbeitsanalyse subjektive und objektive Verfahren. Würden Belastungen am Arbeitsplatz im Rahmen einer Beobachtung etwa von einem/einer Experten/Expertin (nicht von dem/der Arbeitsplatzinhaber/Arbeitsplatzinhaberin) erhoben, wäre von einer objektiv bedingungsbezogenen Analyse die Rede. Kämen die Information von der/dem ArbeitsplatzInhaberIn, müsste dieser also eine Bewertung vornehmen, würde es sich um eine subjektiv bedingungsbezogene Analyse handeln (Rau 2010:296). Somit stehen für die Durchführung einer bedingungs- beziehungsweise einer

personenbezogenen Analyse sowohl objektive als auch subjektive Verfahren zur Verfügung (Böckelmann & Seibt 2012:210).

Die subjektive Einschätzung der ArbeitsplatzinhaberInnen zu ermitteln, folgt der Annahme, dass die Beschäftigten ihren Arbeitsplatz und die damit verbundenen Belastungen am besten kennen (Nerdinger & Blickle et al. 2014) oder mindestens einen "profunden Beitrag zur Analyse von Gefährdungen, Belastungen und Bewältigungsressourcen" liefern können (Becker & Engel et al. 2009:562). Diese Annahme findet auch dann häufig Anwendung, wenn es um den Gesundheitszustand beziehungsweise die Ermittlung von kurz-, mittel- oder langfristigen Beanspruchungsfolgen geht. Denn auch in diesem Fall kann laut Beck (2004) nur die betroffene Person selbst am besten informiert sein.

Darüber, ob subjektive Einschätzungen und objektive Daten übereinstimmen (Nachreiner 2008) beziehungsweise über die Vor- und Nachteile von Selbstberichten, scheint es eine ausführliche Debatte zu geben (Rödel & Siegrist et al. 2004), die unterschiedliche Ergebnisse hervorbringt. Böckelmann & Seibt (2011:216) stellen in Frage, ob eine präzise Belastungs- und Beanspruchungsmessung im Rahmen einer Befragung der ArbeitsplatzinhaberInnen mittels Fragebogen möglich sei, da es stets einen Rückkoppelungseffekt von der Beanspruchung auf die Belastung geben müsse. Demnach unterliegt die Belastungssituation insofern einer Verzerrung, als das beanspruchte Individuum keine objektive Aussage über die Belastungssituation machen könne. Laut Böckelmann & Seibt (2016:216) gelte für die Beanspruchungsmessung (*Anm: hier im Sinne einer Messung von Beanspruchungsfolgen*) Ähnliches. Den Autoren und Autorinnen zufolge stimmen "subjektive Einschätzungen und objektiv zu messende biologische Parameter bzw. Krankheitsbefunde oft nicht überein."¹⁴ Allerdings stellt sich bei diesem Resümee die Frage, ob die subjektive Einschätzung über einen Gesundheitszustand beziehungsweise einen Krankheitsbefund im Gegensatz zu Urteilen eines/einer Arztes/Ärztin beziehungsweise medizinischen Befunden nicht konzeptionell schon etwas Verschiedenes misst.

Auch Nachreiner (2008: 38f) wirft im Zuge der Gegenüberstellung von subjektiver und objektiver Arbeitsanalyse die Frage auf, ob und inwieweit die Ergebnisse von eben diesen übereinstimmen. Nachreiner zeigt an Hand einer von Demerouti 1999 durchgeführten Untersuchung, dass hier durchaus eine gewisse Problematik relevant

¹⁴ Siehe hierzu auch Nachreiner 2008:39f

wird. Konkret lieferten die Einschätzung zu verschiedenen Dimensionen von Arbeit durch externe Beobachter auf der einen und die Antworten der Betroffenen mittels Fragebogenerhebungen auf der anderen Seite größtenteils nicht ausreichend übereinstimmende Ergebnisse. Lediglich bei 4 (Tätigkeitsvielfalt, Kontrolle, Partizipation, Bürokratisierungsgrad) der 17 Dimensionen gab es eine ausreichend hohe Korrelation zwischen den beiden Ansätzen. Bei den Dimensionen Verantwortung und Arbeitszeit zeigte sich gar eine negative Korrelation zwischen subjektiver und objektiver Analyse (Demerouti 1999 zit. nach Nachreiner 2008:40). Nachreiner zieht daraus folgenden Schluss: "Offensichtlich erfassen damit beide Ansätze nicht dasselbe, sondern – wie methodisch kaum anders zu erwarten – jeweils spezifische Komponenten." (ebd.:40)

Nachreiner (2008:49f) berichtet von einer schwedischen Studie, die die Beurteilung beziehungsweise Beschreibung des Führungsverhaltens durch die MitarbeiterInnen einerseits und die Beurteilung desselben durch eine außenstehende Person miteinander verglich und feststellte, dass die Beschreibung zwar auf denselben inhaltlichen Dimensionen basierte, die Ergebnisse der beiden jedoch nicht miteinander korrelierten. Beck (2004:3) hingegen zitiert Untersuchungen, die eine "hohe und signifikante Übereinstimmung zwischen den Selbstauskünften und sogenannten objektiven Indikatoren wie etwa Arzturteil" zeigen. Bezüglich des Nutzens der Mitarbeiterbefragung (hier für die betriebliche Gesundheitsförderung) zieht Beck (2004:5) folgenden Schluss: "Der objektive Nutzen der subjektiven Einschätzungen der Beschäftigten als Kriterium und Handlungsmaßstab der betrieblichen Gesundheitsförderung besteht – sofern eine valide Erfassung der Einschätzungen sichergestellt werden kann – allgemein darin, dass im Mittelpunkt der Analyse und Problembestimmung sowie der Intervention und Erfolgsbeurteilung jeweils die Bedürfnisse, Probleme und Kompetenzen derer stehen, um deren Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit es geht: die Beschäftigten."

Aus meiner Sicht zeigen die genannten Beispiele, dass die in diesem Kontext geführte Debatte über subjektive und objektive Analysen genauer genommen eine Debatte über subjektive Analysen mit unterschiedlichen Datenquellen ist. Im Rahmen dieser Diskussion bedeutet subjektive Analyse im Grunde Beschreibung/Bewertung einer Situation (etwa der Arbeitsbedingungen) durch die betroffene Person (hier ArbeitsplatzinhaberIn) selbst. Objektive Analyse wird hier verstanden als Beschreibung/Bewertung einer Situation durch eine außenstehende Person

(Experte/Expertin, Arzt/Ärztin, Arbeitspsychologe/Arbeitspsychologin ...). Das im letzten Fall zu Stande gekommene Urteil, welches hier als objektiv dargestellt wird, kann streng genommen, angesichts der Definition des Wortes "objektiv" nicht objektiv sein. Folgende Bedeutungsübersicht ist im Duden¹⁵ zu finden:

- 1) *"unabhängig von einem Subjekt und seinem Bewusstsein existierend; tatsächlich"*
- 2) *"nicht von Gefühlen, Vorurteilen bestimmt; sachlich, unvoreingenommen, unparteiisch"*

In dieser Debatte und dem vorliegenden Methodendiskurs ist die Verwendung des Wortes "objektiv" durchaus gebräuchlich. An manchen Stellen finden sich dennoch Hinweise auf Bedeutungseinschränkungen und Relativierung dieser Begrifflichkeit. So etwa bei Rau (2010:300), die anmerkt: "Es gibt keine objektiven Analyseverfahren, da auch unabhängige Experten einen subjektiven Bias in die Daten einbringen."

5.4 Grundlagen der Kritik an Erhebungen im sozialwissenschaftlichen Kontext

5.4.1 Subjektiver Bias

Experten/Expertinnen, Ärzte/Ärztinnen unterliegen, wie ArbeitsplatzinhaberInnen selbst, einer subjektiven Wahrnehmung, individuellen Deutungsmustern und natürlich auch Emotionen, die Verzerrungen nach sich ziehen können (Rau 2010:300).

Durch standardisierte Instrumente (Diagnosetools, Checklisten zu Arbeitsabläufen) kann subjektiven Wahrnehmungs- und Deutungsmustern zwar ein Rahmen gegeben werden, der möglicherweise auch Verzerrungen minimiert, ob dadurch völlige Entkoppelung vom Subjekt und seinem Bewusstsein möglich ist, bleibt aber doch fraglich.

Je nach intendiertem Erhebungsgegenstand ist genau dieser Umstand mehr oder weniger problematisch. Sollen Arbeitsbedingungen oder Arbeitsabläufe auf Basis einer Mitarbeiterbefragung neutral abgebildet werden, sprich soll eine subjektiv bedingungsbezogene Analyse zum Einsatz kommen, können die subjektiven Wahrnehmungs- und Deutungsmuster eine Fehlerquelle darstellen, derer sich jene, die

15 Siehe: <http://www.duden.de/rechtschreibung/objektiv> (Stand: Juni 2018)

mit den Daten später arbeiten, zumindest bewusst sein sollten. In der Literatur wird dieses Problem unter der Bezeichnung "subjektiver Bias" diskutiert.

Unter subjektivem Bias "wird die Beeinflussung von Aussagen zur Bewertung von Bedingungen (*Anm: hier Arbeitsbelastungen*) durch Eigenschaften des bewertenden Individuums verstanden" (Rau 2010:296). Zu den erwähnten Eigenschaften zählen etwa das aktuelle Befinden einer Person oder ihre Erwartungshaltungen. Im Zusammenhang mit der Ermittlung psychischer Belastung am Arbeitsplatz weist Nachreiner (2008:43) auf die Problematik "intentionaler Verzerrungen" hin. Damit ist gemeint, dass Befragte verleitet sein können, die Antworten an in Aussicht stehende Gestaltungsmaßnahmen anzupassen, um diese zu verhindern oder zu forcieren.

Im weitesten Sinne ist auch spezifisches Antwortverhalten, wie etwa die Tendenz zur Mitte oder auch die Tendenz, vermeintlich inkonsistente Antworten konsistent zu machen, ein Effekt, der den subjektiven Bias noch verstärkt (Rau 2010:297). Zu berücksichtigen ist zudem der Rückkoppelungseffekt, der von einem beanspruchten Individuum auf die Bewertung der Belastungen wirkt (Böckelmann & Seibt 2011), wodurch der Zusammenhang zwischen Belastung und Beanspruchung im Rahmen der Auswertung und Interpretation der Daten tendenziell überschätzt wird (Rau 2010:296f). Rau (2010:299) weist darauf hin, dass eine kombinierte Nutzung von subjektiven und objektiven bedingungsbezogenen Analysen und damit auch der subjektive Bias durchaus von Vorteil sein könne. Es stünden mehr Informationen zur Verfügung und auf Basis der Übereinstimmung zwischen subjektiver und objektiver Bewertung könne eine fundiertere Entscheidung bezüglich der abzuleitenden Interventionen getroffen werden.

5.4.2 Common Method Bias

Eine weitere relevante Fehlerquelle stellt der "Common Method Bias" (in der Literatur auch als "Common Method Variance" bekannt) dar. Hierbei handelt es sich nicht um einen zufälligen, sondern um einen systematischen Messfehler (Söhnchen 2009:139). Konkret findet sich bei Rau folgendes Verständnis des Common Method Bias: (2010:297) "die statistisch erwartbare Beziehung zwischen abhängiger und unabhängiger Variable auf Grund der Nutzung der gleichen Datenquelle". Bei Söhnchen (2007:139) findet man ein breiter gefasstes Begriffsverständnis. Hier wird zwar ebenfalls eine Verzerrung der Korrelation zwischen abhängiger und unabhängiger Variable verstanden, allerdings – allgemeiner – auf Grund der "Methodik der Erhebung".

Werden Belastungen – im vorliegenden Kontext also die unabhängige Variable – und Beanspruchungen – die abhängige Variable – zu nur einem Zeitpunkt mit einer Methode erhoben und entstammen einer einzigen Datenquelle, etwa dem/der ArbeitsplatzinhaberIn, besteht die Möglichkeit, dass sowohl die Bewertung der Belastung als auch der Beanspruchung von einer Drittvariable beeinflusst werden (Rau 2010:297). Eine solche könnte etwa eine negative oder auch positive Einstellung seitens der befragten Person sein, aber auch eine gezielte Anpassung des Antwortverhaltens auf Grund subjektiven Wissens über dahinterliegende Hypothesen. Eben beschriebenes Szenario kann auch als "Single Source Bias" bezeichnet werden. Bei Söhnchen (2007:141) ist der Single Source Bias, wie hier beschrieben, nur eine von vier Fehlerquellen des Common Method Bias.

Potenzielle Fehlerquellen, die auf Grund des Erhebungskontextes, aber auch im Bereich Item-Charakteristika und Item-Kontext eine Rolle spielen können, werden hier auch unter dem Thema Common Method Bias diskutiert.

5.4.3 Fehlerquelle Operationalisierung

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit scheint es passender, einige Fehlerquellen separat zu diskutieren und sie als Operationalisierungsprobleme zu verstehen. Zudem werden diese Problematiken in der vorliegenden Arbeit stärker in Bezug zur Belastungs-/Beanspruchungsermittlung anhand standardisierter Fragebögen gesetzt und jene Aspekte herausgearbeitet, die für die Befragung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mittels Fragebögen von Relevanz sein können.

Unklare Formulierungen der Items etwa oder auch konzeptionelle Überschneidungen zwischen abhängiger und unabhängiger Variable innerhalb eines Items stellen eine solche Problematik dar. Im Kontext der Belastungs- beziehungsweise Beanspruchungsermittlung würde dies bedeuten, dass "die Items nicht klar zwischen diesen beiden Variablen trennen" (Rau 2010:298). Rau (2010:298) führt als Beispiel die Items aus dem effort-reward imbalance questionnaire an. Anhand des Beispielitems ERI 1, das wie folgt gestaltet ist:

ERI 1	I have constant time pressure due to a heavy workload		
	Disagree	<input type="checkbox"/>	(1)
	Agree, and I am not at all distressed	<input type="checkbox"/>	(2)
	Agree, and I a somewhat distressed	<input type="checkbox"/>	(3)
	Agree, and I am distressed	<input type="checkbox"/>	(4)
	Agree, and I am very distressed	<input type="checkbox"/>	(5)

Quelle: Department of Medical Sociology (2006): Effort-reward imbalance at work questionnaire

Am Beispiel dieses Items wird gut sichtbar, dass bei der Auswertung die Belastungsbewertung (Ja/Nein) nicht getrennt von der Beanspruchungsbewertung (sehr belastend/nicht belastend) erfolgt (Rau 2010:298). Es scheint hier aber notwendig anzumerken, dass mit Hilfe der Fragen 1-6 des effort-reward imbalance questionnaire die "extrinsic effort", also die extrinsischen Anforderungen (Belastungen) beziehungsweise die "Verausgabung", gemessen werden soll. Je höher der Summenscore bei den ersten 6 Fragen, umso höher die "Verausgabung" beziehungsweise die Anforderungen. Konzeptionell ist hier keine Beanspruchungsbewertung im engeren Sinne vorgesehen, es handelt sich beim effort-reward imbalance questionnaire nicht um ein Instrument zur Ermittlung und Beurteilung von Belastungen, sondern zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen. Dahinter steht die Annahme, dass ein lang andauerndes Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung gesundheitsschädigend wirkt. (Department of Medical Sociology 2006:1 sowie Rödel & Siegrist et al. 2004:231).

Nachreiner (2008:43f) verweist im Zusammenhang mit der Erfassung von psychischen Belastungen auf die Problematik von Formulierungen hin mit denen "eher die bewertende Komponente der Einstellung zum Befragungsgegenstand erhoben wird als

dessen tatsächengerechte Beschreibung". Als Beispiel führt er ein Item aus dem Impuls-Test an, das "von einigen Stellen zur Erfassung der psychischen Belastung propagiert wird." (ebd.:44). Grundsätzlich werden hier Aussagen genannt, die eine Zustimmung oder Ablehnung (in Abstufungen) der befragten Personen erfordern. Besagtes Item lautet wie folgt:

"Mit unserem Arbeitszeitsystem sind die MA zufrieden." Es verdeutlicht, dass hier ein Aspekt der Arbeits(un)zufriedenheit mit Belastung gleichgesetzt wird, obwohl es sich bei Arbeitszufriedenheit und Belastungen um zwei verschiedene Konzepte handelt, die jeweils unterschiedliche Messungen erfordern.

Eine weitere Fehlerquelle liegt in positiv beziehungsweise negativ formulierten Items (Söhnchen 2009:141). Konkret und Bezug nehmend auf den Impuls-Test bezeichnet Nachreiner (2008:44) die "wertenden Stellungnahmen sowie die Komparativformen (zu kompliziert, zu viel)" als auffallend.

Auch im Item-Kontext liegt gemäß Söhnchen (2009:141) eine potenzielle Fehlerquelle des Common Method Bias. Hier geht es etwa um die Positionierung und Gruppierung oder auch die Skalenlänge der Items. Eine ungünstige Gestaltung dieser Faktoren kann Überforderung hervorrufen und zu gleichförmigen Antworten führen (ebd.:141).

5.4.4 Möglichkeiten, potenziellen Fehlerquellen bei der Belastungs- & Beanspruchungsermittlung vorab entgegenzuwirken

Ganz grundlegend resümiert Rau (2010), dass bei der Diskussion aller Vor- und Nachteile einzelner Erhebungsinstrumente häufig eine ganz grundlegende Vorgehensweise außer Betracht gerät, nämlich jene, sich erst "Klarheit über das Ziel einer Untersuchung zu verschaffen", die zu beantwortenden Fragen abzuleiten und anschließend jene Methoden auszuwählen, die zur Beantwortung der Fragen am besten geeignet sind.

Um dem Single Source Bias (abhängige und unabhängige Variable werden im Rahmen einer Erhebung behandelt) entgegenzuwirken, wird in der Literatur empfohlen, bei der Ermittlung von abhängiger und unabhängiger Variable mehrere Datenquellen heranzuziehen. Dadurch soll den Antwortenden die Möglichkeit entzogen werden, bewusst oder unbewusst den Zusammenhang zu beeinflussen (Söhnchen 2009:143). Für die Untersuchung von psychischen Belastungen und Beanspruchungen und deren Zusammenhänge empfiehlt Rau (2010:300) die Kombination von objektiv

bedingungsbezogenen Verfahren (z. B. einem Expertenrating/Expertinnenrating zur Ermittlung der Belastungen) und subjektiv personenbezogenen Verfahren (Erlebensbefragung der tätigen Personen). Auch Nachreiner (2008:50) zieht den Schluss, dass Befragungen und damit subjektiv bedingungsbezogenen Verfahren zur Ermittlung psychischer Belastung "eher enge Grenzen gesetzt sind", und plädiert für außenstehende, fachkompetente BeobachterInnen, die mit Hilfe guter Erhebungsverfahren die Beurteilung vornehmen sollten.

Um dem subjektiven Bias vorzubeugen, der wie vorhin erwähnt auch bei Experten/Expertinnen auftreten kann, plädiert Rau (2010:300) dafür, die Belastungsermittlung zum einen mittels Beobachtungsinterviews¹⁶ durchzuführen und zum anderen verankerte Skalen zu verwenden. Unter Verankerung sind die "Definition der Extrempunkte einer Skala sowie die der einzelnen Skalenstufen" (Greving 2009:71) zu verstehen.

Ist es nicht möglich, mehrere Quellen für die Datengewinnung heranzuziehen, um die bewusste oder unbewusste Beeinflussung der abhängigen und unabhängigen Variable durch die Antwortenden zu verhindern, stehen andere Maßnahmen zur Trennung von abhängiger und unabhängiger Variable zu Verfügung.

Söhnchen (2009:143) fasst die Vorschläge zusammen:

- Durch verschiedene Erhebungszeitpunkte kann eine zeitliche Trennung der Ermittlung von abhängiger und unabhängiger Variable erfolgen. Damit macht man sich zu Nutze, dass die Erinnerung an vorangegangene Fragen sowie die dazu gehörigen Antworten mit der Zeit verblasst und damit einer bewussten Beeinflussung entgegengewirkt werden kann.
- Des Weiteren gibt es die Möglichkeit, abhängige und unabhängige Variable voneinander zu trennen, indem man mit dem Fragebogen eine Art Story erzählt, die eine Zusammengehörigkeit einzelner Teile vermitteln kann, aber auch bewusst Teile voneinander abgrenzen kann. Diese Vorgehensweise wird als psychologische Trennung von abhängiger und unabhängiger Variable bezeichnet.

¹⁶ Ein Beobachtungsinterview ist ein neueres (80er Jahre) Verfahren, das sich im Zuge einer methodisch vielfältiger werdenden Sozialforschung herausgebildet hat. Anhand strukturierter Leitfäden werden Arbeitssituationen beobachtet und ArbeitsplatzinhaberInnen gezielt befragt. Es geht darum, Bedingungen zu erfassen, aber auch soziales Handeln und kognitive Anforderungen nachzuvollziehen (Kuhlmann 2001). Um in der vorangegangenen Terminologie zu bleiben: ein bedingungsbezogenes Verfahren.

- Sind diese Maßnahmen nicht möglich, kann dem Common Method Bias noch mit methodischen Maßnahmen wie etwa verschiedenen Antwortformaten, unterschiedlichen Medien (computergestützt, Papierformat) sowie unterschiedlichen Befragungsorten entgegengewirkt werden.

Auch wenn methodische Fehler meist im Kontext wissenschaftlicher Projekte und Studien diskutiert werden, scheint es von Bedeutung, mögliche Fehlerquellen auch bei arbeitswissenschaftlichen Analysen zur Beurteilung von Belastungen und Beanspruchungen mitzudenken. Podsakoff (2012) verweist in seiner Auseinandersetzung mit Fehlerquellen (bias) auf die Wichtigkeit, sich einerseits den möglichen Fehlerquellen bewusst zu sein und diese andererseits mit Hilfe statistischer Maßnahmen bestmöglich zu kontrollieren. Gemäß der Norm EN ISO 10075-3:2004 sollten auch Messverfahren, die im betrieblichen Setting Anwendung finden, gewissen wissenschaftlichen Anforderungen, die nachfolgend erläutert werden, Genüge tun (siehe hierzu auch Huber & Molnar et al. 2013).

5.5 Anforderungen an Messverfahren gemäß DIN EN ISO 10075-3

In der DIN EN ISO 10075 "Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung" finden sich zentrale Punkte, auf die auch in der Literatur zur Erfassung psychischer Belastung an verschiedensten Stellen verwiesen wird (siehe hierzu etwa Böckelmann & Seibt 2011, Nachreiner 2008, Richter 2010^b). Dieser Teil richtet sich insbesondere an Fachleute, die über Informationen bezüglich theoretischer Grundlagen des Fachgebietes sowie über die Anwendung von Messverfahren verfügen. Für "Nichtfachleute", hierzu zählen gemäß Norm ArbeitgeberInnen, Beschäftigte sowie deren VertreterInnen, aber auch Behörden, kann dieser Teil der Norm eine "Orientierung auf dem Gebiet der Erfassung und Messung der psychischen Arbeitsbelastung" bieten (EN ISO 10075-3:2004:5). Als statistische Hauptgütekriterien bezeichnet, finden insbesondere nachfolgende Erwähnung:

- **Objektivität:** "der Grad, in dem die mit einem Messinstrument gewonnenen Ergebnisse unabhängig davon sind, welche Person die Messung durchführt, die Daten analysiert und interpretiert" (ebd.:6). Von großer Objektivität eines

Verfahrens kann gesprochen werden, wenn genaue Angaben über Durchführung, Anwendung und Interpretation vorliegen (Richter 2010^b:325).

- **Reliabilität oder auch Zuverlässigkeit:** "die Genauigkeit, mit der ein Messinstrument das misst, was es messen soll" (EN ISO 10075-3:2004:6). Genauigkeit bezieht sich hier auf die Stabilität der Ergebnisse bei wiederholter Messung. Bestenfalls sollten diese bei mehrmaliger Messung (unter gleichen Bedingungen) nicht oder kaum voneinander abweichen (Richter 2010^b:325).
- **Validität oder auch Gültigkeit:** "der Grad, in dem ein Verfahren tatsächlich das misst, was es messen soll" (EN ISO 10075-3:2004:6). Hier geht es darum nachzuweisen, dass ein Verfahren tatsächlich jenes Konstrukt abbildet, das es abzubilden beabsichtigt. In der Literatur wird die Validität als das wichtigste Gütekriterium bezeichnet (Moosbrugger & Kelava 2012:13). Ein hohes Maß an Objektivität sowie hohe Reliabilität bilden "nur die günstigen Voraussetzungen für das Erreichen einer hohen Validität" (ebd.:13).

Im Zusammenhang mit der Ermittlung psychischer Belastung würde dies bedeuten, dass tatsächlich psychische Belastung, im Sinne einer Einwirkgröße von außen, erhoben wird und nicht etwa die Auswirkung im Menschen oder die subjektive Bewertung, also das Erleben einer Belastung. Grundsätzlich gilt: Die Validität "eines Messverfahrens ist durch konkurrierende Validierung mit einem anderen Verfahren nachzuweisen, dessen Validität für die vorgesehene Anwendung belegt ist" (EN ISO 10075-3:2004:6). Gemäß Norm ist damit keine prognostische Validität gefordert, sondern lediglich "der Nachweis der validen Erfassung der Belastung, der Beanspruchung oder der Beanspruchungsfolgen", nicht aber eine valide Erfassung von Wirkungszusammenhängen (Nachreiner 2008:51). Man spricht hier von "konkurrierender Validität", im Rahmen derer geprüft wird, ob Merkmale, die in einem Verfahren erhoben wurden, mit Merkmalen anderer Verfahren korrelieren. Richter (2010^b:325) spricht in diesem Zusammenhang von einer "eingeschränkten Validität".

Weiters finden sich folgende Anforderungen in der Norm gelistet:

- **Messempfindlichkeit oder Sensitivität:** "der Grad, in dem ein Verfahren oder Instrument zwischen unterschiedlichen Ausprägungen des Messgegenstandes zu unterscheiden erlaubt, z. B. unterschiedliche Grade der psychischen Beanspruchung oder Ermüdung" (EN ISO 10075-3:2004:6)

- **Diagnostizität oder diagnostische Aussagekraft** bezieht sich darauf, dass das zur Anwendung kommende Instrument zwischen verschiedenen Dimensionen zu messender Phänomene unterscheidet. Also, dass etwa Beanspruchungsfolgen differenziert erhoben werden und eine Unterscheidung zwischen Ermüdung, Monotonie oder herabgesetzter Wachsamkeit möglich ist (EN ISO 10075-3:2004:12).
- **Generalisierbarkeit** ist "der Grad, in dem ein Beobachtungswert (als Messwert) auf eine definierte Grundgesamtheit von Situationen (Belastungsbedingungen) und/oder Population von Beschäftigten verallgemeinert werden kann" (EN ISO 10075-3:2004:7). Im Kontext der Belastungsermittlung würde das bedeuten, inwieweit die im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung erhobenen subjektiven – und damit fehlerbehafteten Auskünfte – der MitarbeiterInnen tatsächlich objektiven Arbeitsbedingungen zugeordnet werden können (Nachreiner 2008:50). Konkret geht es um die Frage, ob die Varianz, also die Unterschiedlichkeit der Antworten der befragten Personen, tatsächlich auf unterschiedliche Bedingungen zurückzuführen sind oder ob es an den befragten Personen selbst liegt, sprich etwa an ihren individuellen Erwartungen oder am subjektiv unterschiedlichen Verständnis der Frage. Eine sogenannte Generalisierbarkeitsstudie von Trost und Bungard (2004:127) zeigt, dass "die individuellen Urteile der Mitarbeiter [sic!] mit den zu beschreibenden Organisationseinheiten sehr wenig zu tun haben, sondern auf Faktoren zurückzuführen sind, die unabhängig von dem zu beschreibenden Sachverhalt sind".

Des Weiteren wird in der Norm das Kriterium der **Gebrauchstauglichkeit** formuliert. Ein Verfahren sollte demnach effektiv sein, wobei die Effektivität insbesondere über die psychometrischen Gütekriterien Zuverlässigkeit, Gültigkeit und Sensitivität ausgedrückt wird. Außerdem sollte es effizient sein, also "bei minimalem Aufwand oder Mitteleinsatz das erwartete Präzisionsniveau im beabsichtigten Messbereich erreichen und zu den gewünschten Ergebnissen führen" (EN ISO 10075-3:2004:12). Auch Zufriedenheit wird als ein Aspekt der Gebrauchstauglichkeit angeführt. Hierbei geht es insbesondere um die Zufriedenheit der AnwenderInnen mit dem jeweiligen Verfahren.

Während, wie im nächsten Kapitel deutlich wird, die Notwendigkeit psychometrischer Gütekriterien im Rahmen der praktischen Umsetzung der Ermittlung psychischer Belastung durchaus in Frage gestellt wird, sind die in der Norm unter dem Kriterium der

Gebrauchstauglichkeit zusammengefassten Aspekte tendenziell im Sinne betrieblicher AnwenderInnen.

5.6 Anforderungen an Messverfahren und Problemfelder in der betrieblichen Praxis

An den in der Norm definierten Anspruchskriterien (Validität, Reliabilität etc.) betreffend die Verfahren zur Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz wird durchaus auch Kritik geübt. Langhoff & Satzer (2010:273) ziehen bezüglich der Erfahrungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen folgendes Resümee: "Die Instrumente der Arbeitspsychologie mit wissenschaftlichen Anspruchskriterien (Validität, Reliabilität, etc.) leisten einen kaum erkennbaren Beitrag zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung mit psychischen Belastungen in der Praxis und sind auch nicht für eine Beurteilung nach ArbSchG¹⁷ entwickelt worden." In Debatten über die gesetzlich vorgeschriebene – und damit für die betriebliche Praxis relevante – Beurteilung psychischer Belastungen wird die Diskrepanz zwischen Verfahren (etwa aus der Arbeitspsychologie) zum Zwecke der Wissenschaft und jenen, die in der betrieblichen Praxis Anwendung finden, um dem gesetzlichen Auftrag Genüge zu tun, sichtbar. Während im wissenschaftlichen Kontext oben genannten Kriterien ein hohes Maß an Bedeutung beigemessen wird, plädieren Langhoff & Satzer (2010:273) dafür, dass die Beurteilung psychischer Belastungen in der Praxis "pragmatisch, handhabbar, auf das Wesentliche reduziert" von betrieblichen Akteuren, auch ohne Fachkenntnisse, durchgeführt werden sollte. Fergen (2012:78) fasst konkrete Anforderungen an Instrumente, die in der betrieblichen Praxis Anwendung finden, zusammen:

- Psychische Belastungen sollten vollständig und genau ermittelt werden, um sicherzustellen, dass Maßnahmen abgeleitet werden können.
- Die Ermittlung sollte bedingungsbezogen erfolgen.
- Rechtssicherheit beim Einsatz der Verfahren muss gewährleistet sein.
- Der Einsatz sollte mit den zur Verfügung stehenden betrieblichen Ressourcen abgestimmt sein.
- Die Verfahren sollten außerdem beteiligungsorientiert sein.

¹⁷ Diese Aussage wurde bezugnehmend auf die deutsche Rechtslage getätigt.

Hinsichtlich der Erfüllung dieser Kriterien plädiert Fergen (2012:78) für sogenannte orientierende Verfahren¹⁸.

Etwas allgemeiner fasst Wieland (2000:199f) die Anforderungen an Verfahren zur Analyse von psychischen Belastungen und Beanspruchungen zusammen und erwähnt hier drei Schlagworte, die den oben angesprochenen Punkten nahestehen: Wirtschaftlichkeit, Praktikabilität und Akzeptanz.

Unter Wirtschaftlichkeit versteht Wieland (2000:200), dass ein zum Einsatz kommendes Verfahren auch die Ableitung konkreter Gestaltungsmaßnahmen ermöglichen sollte, die wiederum "die Effektivität der Arbeitsprozesse und damit die Produktivität steigern". Die Wirtschaftlichkeit bezieht sich demzufolge auf den Nutzen für das Unternehmen.

Mit Praktikabilität ist neben dem Einsatz eines Verfahrens, das den finanziellen und personellen Ressourcen im Betrieb entspricht, auch ein möglichst reibungsloser, die täglichen Abläufe im Betrieb möglichst nicht störender Erhebungsprozess gemeint.

Zuletzt streicht Wieland (2000:200) die Bedeutung der Akzeptanz seitens der beteiligten Personen gegenüber einem zur Anwendung kommenden Verfahren im Speziellen beziehungsweise dem ganzheitlichen Prozess der Ermittlung, Bewertung und Gestaltung psychischer Belastungen und Beanspruchungen hervor. Hierbei geht es vor allem darum, alle relevanten Akteure/Akteurinnen, also MitarbeiterInnen, Betriebsräte, Führungspersonen, eventuell Betriebsärzte/Betriebsärztinnen, etc. zu informieren und möglichst zu beteiligen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, vor allem Transparenz betreffend die Analyseergebnisse und anschließende Gestaltungsmaßnahmen zu gewährleisten. Es liegt auf der Hand, dass insbesondere für betriebliche Akteure/Akteurinnen diese von Wieland (2000) zusammengefassten Punkte von großer Relevanz sind.

18 Bezeichnet die Analysetiefe eines Verfahrens

6 Darstellung ausgewählter theoretischer Konzepte zu Arbeit und Gesundheit

In diesem Kapitel werden ausgewählte Theorien beziehungsweise Ansätze, Konzepte und Modelle beschrieben, die den Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit im Allgemeinen und den Einfluss spezifischer (Arbeits-)Bedingungen auf die Gesundheit im Besonderen näher definieren. Eine zentrale Stellung kommt in diesem Teil der Arbeit dem Belastungs-/Beanspruchungskonzept von Rohmert & Rutenfranz (1975) zu. Es wird hier als Referenzkonzept festgelegt. Die Begründung für diese Vorgehensweise liegt zum einen in der ausgeprägten Popularität dieses Konzeptes in den Arbeitswissenschaften und zum anderen darin, dass jenes Begriffsverständnis von Belastungen und Beanspruchungen auch der Europäischen Norm EN ISO 10075-1 zu Grunde liegt. Diese stellt, wie bereits in Kapitel 2.1 deutlich gemacht wurde, im Umgang mit Belastungen im Kontext Arbeit eine zentrale Orientierungshilfe für verschiedenste Akteure/Akteurinnen dar.

Im Rahmen dieser Analyse werden folgende Aspekte bearbeitet:

- Kernaussage der jeweiligen Theorie
- begriffliche Konzepte, insbesondere aber, welches Belastungs-/Beanspruchungsverständnis herrscht vor, wie verhält sich dieses zu jenem im Belastungs-/Beanspruchungskonzept von Rohmert & Rutenfranz beziehungsweise inwieweit weicht es vom in der Norm beschriebenen Verständnis ab?
- Wie wird Gesundheit verstanden (klassisch vs. positiv)?
- Welche Relevanz hat die Theorie für die gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung von psychischer Belastung und für die betriebliche Gesundheitsförderung?

In Anlehnung an Moldaschl (2010) soll jedes Konzept/jede Theorie abschließend den subjektivistischen, den objektivistischen oder den interaktionistischen Ansätzen zugeordnet werden. Hier geht es vor allem darum, Theorien und Konzepte hinsichtlich ihrer Grundannahme darüber, ob Belastungen/Stressoren per se Beanspruchung/Beanspruchungsfolgen nach sich ziehen, ob es von der jeweiligen Person abhängig ist, wie bedrohlich eine bestimmte Situation für die Gesundheit einer Person ist, oder ob ein "sowohl als auch" gilt. Die Zuordnung erfolgt grob anhand folgender Merkmale:

Tabelle 2: Kategorien zur Typisierung theoretischer Ansätze

objektivistische Ansätze	subjektivistische Ansätze	interaktionistische Ansätze
umweltdeterminiert	subjektdeterminiert	umweltdeterminiert
bedingungsbezogen	keine Umweltkausalitäten	subjektdeterminiert
Belastung → Beanspruchung	Belastung ↔ Person → Beanspruchung	Belastung → Beanspruchung Person → Beanspruchung
Belastung führt zu Beanspruchung, unabhängig von der Person.	Die Bewertung/das Erleben der Person ist ausschlaggebend für die Entstehung von Beanspruchung.	Sowohl Person als auch Umwelt spielen eine Rolle bei der Entstehung von Beanspruchung.

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Moldaschl 2010

Die Auswahl der Theorien erfolgt auf Basis der Angaben zur theoretischen Fundierung jener Messinstrumente, die später analysiert werden sollen. Die Angaben finden sich größtenteils in der BAuA-Toolbox (Richter 2010^b), einer Publikation der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Deutschland, die einen systematischen Überblick über vorhandene Messinstrumente gibt.

6.1 Belastungs-Beanspruchungskonzept

Das Belastungs-Beanspruchungsmodell fand ursprünglich seine Anwendung im Kontext einer Auftragsforschung zur Beurteilung von Belastungen und Beanspruchungen an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen in Deutschland (Rohmert & Rutenfranz 1975). Diese Forschung wurde von der damaligen deutschen Bundesregierung in Auftrag gegeben und erging an das Institut für Arbeitswissenschaft der Technischen Hochschule Darmstadt unter der Leitung von Walter Rohmert sowie an das Institut für Arbeitsphysiologie der Universität Dortmund, Abteilung Arbeitspsychologie, dem Joseph Rutenfranz vorstand (ebd.:16f).

Der Vergabe zur "arbeitswissenschaftlichen Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen" ging eine politische Debatte über eine mögliche "verdeckte" Lohndiskriminierung von Frauen über die sogenannten Leichtlohngruppen voraus. Grundsätzlich waren die Leichtlohngruppen dazu gedacht, "leichte" und "schwere" Arbeiten unterschiedlichen Lohngruppen zuzuordnen unabhängig des Geschlechts der ausführenden Person. Von einzelnen weiblichen Abgeordneten wurde der Verdacht geäußert, dass vorwiegend Frauen -

unabhängig der Tätigkeitsmerkmale – den Leichtlohngruppen zugeordnet würden und ihre Arbeit somit unterbewertet und – bezahlt wäre (ebd.: 17ff).

Der Debatte folgte die Forderung nach einem unabhängigen Gutachten, anhand dessen festgestellt werden sollte, was nach aktuellen Erkenntnissen aus Ergonomie, Physiologie und Psychologie als leichte und was als schwere Arbeit galt, um eine gerechte, moderne Arbeitsbewertung zu ermöglichen. Konkret stellte sich folgende Frage: "Ist es wissenschaftlich vertretbar, eine Arbeit als schwer einzustufen, wenn sie mit hoher Muskelbelastung verbunden ist, sie dagegen als leicht zu bezeichnen, wenn sie lediglich zu einer nervlich-psychischen Beanspruchung bei geringer Muskelbelastung führt?" (Rohmert & Rutenfranz 1975:19).

Rohmert & Rutenfranz (ebd.: 23ff) legen ihrer Forschung das Belastungs-Beanspruchungsmodell für menschliche Tätigkeiten zu Grunde. Neben den aus dem Titel hervorgehenden zentralen Dimensionen finden auch der Aktivitätsbegriff, situative Faktoren sowie individuelle Fähigkeiten und Eigenschaften Eingang in das Modell. Der Aktivitätsbegriff kennzeichnet das Verhalten des Subjektes gegenüber einer objektiv gegebenen Belastung, wobei im Grunde zwei mögliche Verhaltensszenarien voneinander unterschieden werden. Zum einen kann sich das Subjekt aktiv der Belastung stellen, sein Verhalten also der Belastung anpassen. Zum anderen kann es sie passiv ertragen und lediglich reagieren, um die Beanspruchung zu reduzieren. Der Aktivitätsbegriff umfasst auch Bewältigungsstrategien. Der Zusammenhang zwischen Belastung und Aktivität seitens des Subjektes wird insbesondere bestimmt durch individuelle Eigenschaften und Fertigkeiten beziehungsweise durch Motivation, Konzentration und Disposition. Auch situative Faktoren (z. B. Prüfungssituation) spielen hier eine Rolle. "Die Resultante aller Belastungsfaktoren und Belastungsgrößen unter Einschluss der Aktivitäten bewirkt individuell unterschiedliche Beanspruchungen." (Rohmert & Rutenfranz 1975:25) Beanspruchungen sind auf Grund ihres Empfindungscharakters zum einen einer "psychisch-physikalischen" und zum anderen einer physiologischen Skalierung zugänglich. In der Folge kommt es entweder zu Funktionsminderung in Form von Ermüdung, Monotonie, Schädigung oder Sättigung und damit zu einer Erhöhung der Beanspruchung oder zu Anpassungsvorgängen wie Lernen, Training oder Gewöhnung und damit zu einer Beanspruchungsminderung. Werden physiologische Dauerleistungsgrenzwerte der beanspruchten Systeme überschritten und dauert diese Überschreitung an, tritt eine Funktionsminderung ein.

Die positiv zu wertenden Anpassungsvorgänge werden hingegen durch "Veränderungen der typologisch bestimmten individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten erklärt" (Rohmert & Rutenfranz 1975:25).

Ist die Belastung jedoch von kurzer Dauer, "kann die Maximalreaktion des Beanspruchungsindikators, die nicht unbedingt schädigungswirksam, sondern sogar trainingswirksam sein kann, erreicht werden" (Rohmert & Rutenfranz 1975:60). Die Analyse eben dieser Beanspruchung gestaltete sich im Zuge des besagten Forschungsprojektes von Rohmert & Rutenfranz weit aufwändiger als die Belastungsanalyse. Dies rührt daher, dass etwa jeweils eine Messgröße aus dem Nervensystem, dem Haut-Muskel-System sowie dem Herz-Kreislauf-Atmungs-System zur Beanspruchungsmessung herangezogen werden musste, um Beanspruchungsaussagen tätigen zu können (Rohmert & Rutenfranz 1975:46f).

Der Belastungsbegriff, der hier angesprochen und verwendet wird, beinhaltet verschiedene Aspekte. Belastungen umfassen Anforderungen aus der konkreten Tätigkeit selbst sowie der zeitlichen Verteilung der daraus resultierenden energetischen Arbeitsschwere und informatorischen Arbeitsschwierigkeit. Außerdem bilden auch unspezifische Faktoren wie Arbeitsplatz, -mittel, -objekt, -organisation und -umgebung sowie deren Größe die Belastungssituation ab. Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass "[...] es sich bei der Belastung ausschließlich um objektive, von außen her auf den Menschen einwirkende Größen und Faktoren handelt, wobei deren Auswirkung im Menschen oder auf den Menschen unberücksichtigt bleibt" (Rohmert & Rutenfranz 1975:241). Der Belastungsbegriff umfasst demzufolge mehrere Aspekte. Neben "Typ" (informatorisch/energetisch, situative Bedingungen) und Größe (Arbeitsschwierigkeit/Arbeitsschwere, Arbeitsgeschwindigkeit) bildet auch die Belastungsdauer einen Teilbereich (ebd.:42).

In der einführend dargelegten Deskription des Modells findet der Begriff der "psychischen Belastung" noch keine explizite Erwähnung. Im Rahmen der Darstellung der Ergebnisse der durchgeführten Analyse unterschiedlicher industrieller Arbeitsplätze wird sie als einer von insgesamt 21 Belastungsfaktoren identifiziert und benannt. Der Faktor psychische Belastung enthält insbesondere Items zu Informations- und Organisationsbedingungen der Tätigkeit, informatorischen und kognitiven Belastungen sowie zu sozialer Interaktion, Verantwortung, Stellung, etc. Rohmert und Rutenfranz (1975:78) meinen dazu: "Man könnte ihn [Anm.: diesen extrahierten Faktor] auch mit

'psychischer Belastung' gut kennzeichnen, da in ihm alle informatorisch-mentalen Prozesse und die sie begleitenden sozialen und organisatorischen, emotional wirksamen Items eingehen."

Das in diesem Modell vorherrschende Verständnis von Belastungen erfordert grundsätzlich eine objektive, situationsbezogene Belastungsanalyse (vgl. ebd.:23). Dieser wird mit Hilfe des Arbeitswissenschaftlichen Erhebungsbogens zur Tätigkeitsanalyse¹⁹ (AET), entwickelt von Landau, Luczack und Rohmert, Rechnung getragen. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit gilt es allerdings klar hervorstreichen, dass diese von Rohmert & Rutenfranz dargestellten Ausführungen im Zusammenhang mit einem konkreten Forschungsprojekt entstanden sind. Der AET stellt ein Instrument dar, mit dessen Zuhilfenahme eine sehr umfangreiche Belastungsanalyse einer Arbeitsperson durchgeführt werden sollte. Die konkrete Anwendung erfolgte durch Beobachtungsinterviews eines "Analytikers" und nicht etwa durch die Arbeitsperson selbst wie bei den nachfolgend dargestellten Fragebogenerhebungen.

Während es sich also bei den Belastungen um objektive Faktoren und Größen handelt, deren Analyse – die Belastungsanalyse – die Wirkung, die eben diese Belastungen auf das Individuum haben können, noch nicht zu interessieren hat, "[...] kennzeichnet die Beanspruchung gerade diese Auswirkungen, die dadurch unterschiedlich sind, dass die konkreten und objektiven Belastungen auf unterschiedliche individuelle Eigenschaften und Fähigkeiten der Menschen treffen." Das bedeutet weiter, dass "ein und dieselbe Belastung bei unterschiedlichen Menschen auch entsprechend ihrer unterschiedlichen Eigenschaften und Fähigkeiten verschiedene Beanspruchung hervorruft" (Rohmert & Rutenfranz 1975:241). Es erscheint wichtig hervorzuheben, dass Beanspruchung nicht nur von der Art und Höhe der Belastung abhängt, wie an manchen Stellen behauptet wird (siehe etwa Oesterreich 2001:163, Iwanowa 2006:265), sondern auch von den Eigenschaften jenes Individuums, das die Belastung zu verarbeiten hat (Laurig 1976 zit. nach Kirchner 2001:171, Richter 2010^a:70). Anders formuliert ist Beanspruchung als "direkte Funktion der Belastung, in Abhängigkeit von individuellen Merkmalen" zu verstehen (Nachreiner 2008:36).

Den Zusammenhang zwischen Belastung und Beanspruchung im ursprünglichen Belastungs-Beanspruchungskonzept stellt Laurig anhand eines einfachen mechanistischen Modells dar:

19 Der AET stellt eine Erweiterung des Position Analysis Questionnaire (PAQ) nach McCormick et al. dar (Rohmert & Rutenfranz 1975).

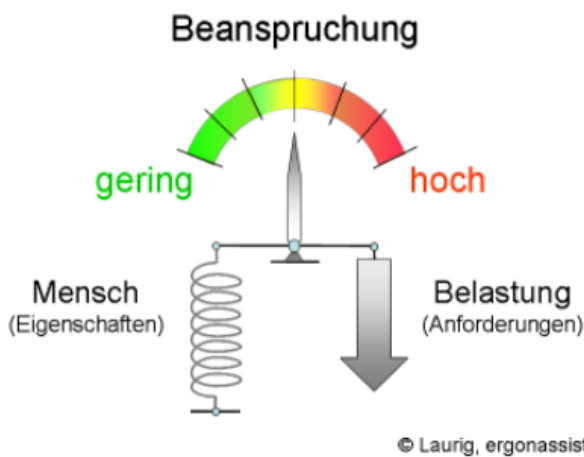


Abbildung 1: Zusammenhang zwischen Belastung und Beanspruchung im ursprünglichen Belastungs-Beanspruchungskonzept

Das Belastungs-Beanspruchungskonzept stammt ursprünglich aus dem ingenieurwissenschaftlichen beziehungsweise dem Arbeitsmedizinischen Bereich. Die Studie von Rohmert & Rutenfranz liegt mittlerweile über 40 Jahre zurück. Seither haben sich die Beschäftigungsstrukturen und damit auch die Arbeitsplätze und Anforderungen an ihre InhaberInnen auf der einen Seite sowie die Ansprüche an eine humane Gestaltung von Arbeit auf der anderen Seite verändert. Arbeitsplätzen wie jenen, die Rohmert & Rutenfranz analysiert haben, kommt in der heutigen west- und mitteleuropäischen Arbeitswelt eine geringere Bedeutung zu als noch vor 40 Jahren. Trotz der oben angesprochenen Veränderungstendenzen sowie der Nähe zur Disziplin der Ingenieurwissenschaften beziehungsweise der Arbeitsmedizin fand im Laufe der Zeit eine Erweiterung (seiner Anwendung) auf den sozialwissenschaftlichen Bereich statt (Oesterreich 2001:163). Slesina & Ferber (1989) sprechen von "Funktionen des Belastungs-Beanspruchungskonzeptes". Sie halten fest, dass das Belastungs-Beanspruchungskonzept erstens auf Grund des dargelegten Begriffsverständnisses eine gemeinsame Kommunikation und damit ein gemeinsames Verständnis ermöglicht. Zweitens "erleichtert es eine verständliche Darstellung von Problemen und Befunden nach außen hin" und drittens erlaubt es durch seine abstrakte Form verschiedensten Disziplinen Zugang.

Oesterreich (2001:163) sieht die breite Anwendung des Konzeptes insofern problematisch, als die begriffliche Festlegung nicht für alle Disziplinen Sinn ergebe. Er stellt fest, dass etwa in zentralen Modellen der Arbeitspsychologie der Begriff der psychischen Belastungen nicht wie im Belastungs-Beanspruchungskonzept neutral zu verstehen ist, sondern stets negativ gewertet wird. Zudem fänden sich in den Modellen²⁰, die er zum Vergleich heranzieht, immer auch Ressourcen, die positive Beanspruchungsfolgen nach sich ziehen und damit mögliche Wirkungen von Arbeit auf die Gesundheit, wie er es dem Belastungs-Beanspruchungskonzept unterstellt, nicht nur auf einem Kontinuum, das von wenig bis viele gesundheitliche Beschwerden reicht, abzubilden seien, sondern auch gesundheits- und persönlichkeitsförderliche Wirkungen haben können (vgl. ebd.:163f). Weiters wird in der Literatur Kritik an der im Modell passiv angelegten Rolle des Subjekts geäußert. Laut Richter (2010^a:73) fehle die Berücksichtigung einer "aktiven Auseinandersetzung" seitens der Person, die doch "maßgeblich die Höhe und Reichweite der eigenen Beanspruchung" beeinflusse.

Die von Slesina & Ferber angesprochene Funktion, eine einheitliche Kommunikation und ein einheitliches Verständnis zu gewährleisten, sieht Oesterreich (2001) für den Kontext der Debatte um psychische Belastungen nicht erfüllt. Er schlägt daher vor, die Gültigkeit des Belastungs-Beanspruchungskonzeptes entweder auf den Bereich der physikalischen Belastungen zu beschränken oder aber es zu einem "Bedingungs-Beanspruchungskonzept" zu erweitern, um so auch die Integration von gesundheits- und persönlichkeitsfördernden Aspekten der Arbeit sicherzustellen (ebd.: 169). Ähnliches schlägt Kirchner (2001:172) in seinen Repliken zum Beitrag Oesterreichs vor. Er plädiert für eine inhaltliche Erweiterung auf mehreren Ebenen. Erstens schlägt er vor, mehr Belastungskategorien zu berücksichtigen, zweitens hält er es für sinnvoll, mehr Beanspruchungsformen zu integrieren, wobei er Stress als relevante Beanspruchungsform hervorhebt. Und drittens würde er den Auswirkungen und Rückwirkungen (auf das Individuum) von Arbeitsbedingungen und ihren Beanspruchungen mehr Interesse schenken. Gemäß Kirchner ergäbe dies ein "umfassendes Arbeitsbedingungen-Auswirkungen-Konzept" (ebd.:172). Im erweiterten Belastungs- Beanspruchungsmodell finden sich einige dieser Vorschläge integriert.

20 Oesterreich (2001) vergleicht das Belastungs-Beanspruchungskonzept mit dem Demand-Control Modell, dem Konzept der Vollständigen Tätigkeit, dem Konzept Stress am Arbeitsplatz sowie dem Konzept Anforderung/Belastung.

6.2 Erweitertes Belastungs-Beanspruchungskonzept

Im Vergleich zum ursprünglichen Belastungs-Beanspruchungskonzept wird in der Erweiterung explizit der Ressourcenbegriff eingeführt, wobei zwischen externen (situativen Ressourcen) und internen (persönlichen) Ressourcen unterschieden wird. Sie haben neben den Belastungen aus der Arbeit sowie privaten Belastungen einen Einfluss auf die Beanspruchung des Organismus (Seiler & Jansing 2014:18).

Die Bezeichnung "erweitertes Belastungs-Beanspruchungskonzept" legt eine gewisse Ähnlichkeit zum ursprünglichen Konzept nahe. Ein zentraler Unterschied, der auch für die vorliegende Arbeit von großer Relevanz ist, liegt jedoch darin, wie der Belastungsbegriff konzipiert ist. Im Vergleich zum ursprünglichen Konzept von Rohmert & Rutenfranz wird im erweiterten – wie in vielen Modellen – der Belastungsbegriff nicht neutral verstanden. Aus einer Grafik geht etwa hervor, dass Belastungen, seien sie privater Natur oder arbeitsbedingt, stets negativ konnotiert sind. Beispielhaft werden etwa "Zeitdruck" und "hohe Verantwortung" als arbeitsbedingte Belastung sowie "Krankheit" und "familiäre Sorgen" als private Belastung angeführt (Seiler & Jansing 2014:18).

Ganz grundlegend unterscheidet sich das Ursprüngliche vom Erweiterten zudem in dem jeweils zu Grunde liegenden Paradigma. Während Moldaschl (2010) das Belastungs-Beanspruchungskonzept der Kategorie der "Objektivistischen Ansätze" zuordnet, bezeichnet er das erweiterte Belastungs-Beanspruchungskonzept als einen interaktionistischen Ansatz. Objektivistische Ansätze "betrachten psychische Belastung als rein 'umweltdeterminiert' und messen der Person keine maßgebliche Rolle bei ihrer Entstehung zu" (ebd.86), wohingegen interaktionistische Ansätze gemäß Moldaschl Person und Umwelt als relevante Faktoren anerkennen und Wirkmechanismen zu erklären versuchen.

6.3 Demand-Control Modell

Oftmals wird auch das Demand-Control Modell von Karasek als theoretische Grundlage für schriftliche Befragungsinstrumente angeführt. Im Wesentlichen führt Karasek (1979) in seinem Modell psychische Beanspruchung auf die zwei miteinander in Beziehung stehenden Dimensionen der "job demands" (demand) – sprich Anforderungen – und "job decision latitude" (control) – im deutschsprachigen Raum

überwiegend als Entscheidungsspielraum bezeichnet – zurück. Karasek (1979: 285f) führt in diesem Modell zwei Dimensionen zusammen, die davor noch in voneinander relativ unabhängigen Forschungssträngen behandelt wurden, was ihm zufolge auch immer wieder zu widersprüchlichen Ergebnissen geführt hätte. Im Demand-Control Modell werden im wesentlichen vier Szenarien – bezeichnet als "jobs" – inklusive ihrer Wirkrichtung voneinander unterschieden. Ein "passive job" ergibt sich aus niedrigen Anforderungen bei gleichzeitig geringem Handlungsspielraum, der "active job" dagegen bildet eine Situation ab, die durch ein hohes Anforderungsprofil gekennzeichnet ist, gleichzeitig aber auch einen hohen Entscheidungsspielraum bietet (Karasek 1979:288). Dieser Job Typ bietet gemäß Karasek die Möglichkeit, neue positive Verhaltensmuster, wie zum Beispiel Problemlösungskompetenz, zu erlernen, oder bringt, wie es bei Oesterreich (2001:163) heißt, "aktives Handeln in der Freizeit" mit sich. Ein "low strain job" wiederum zeichnet sich durch niedrige Anforderungen bei einem gleichzeitig stark ausgeprägten Entscheidungsspielraum aus. Demgegenüber ist der "high strain job" durch hohe Anforderungen bei gleichzeitig geringem Handlungsspielraum gekennzeichnet, was die Wahrscheinlichkeit gesundheitlicher Beschwerden erhöht und tendenziell zu einer Reduktion positiver Verhaltensmuster führt.

Das Verhältnis von Entscheidungsspielraum (Control) und Anforderungen (Demand) gibt also Aufschluss über die Beanspruchung einer Person. Die im Demand-Control Modell beschriebenen Wirkungen, die von gesundheitlichen Beschwerden sowie einer Reduktion positiver Verhaltensweisen beziehungsweise mangelnder Entwicklung dahingehend bis hin zum Erlernen positiver Muster reichen, spiegeln die Seite der positiven und negativen insbesondere mittel und langfristigen Beanspruchungsfolgen wider (Oesterreich 2001).

Die Anforderungen (Demand) einer Tätigkeit sowie der Entscheidungsspielraum (Control) beinhalten Merkmale der Arbeit und können mit der Kategorie der Belastungen im Belastungs-Beanspruchungskonzept verglichen werden. Während im ursprünglichen Belastungs-Beanspruchungskonzept Entscheidungsspielraum als definierte Belastungskomponente fehlt (Oesterreich 2001:164), findet er sich im erweiterten Konzept in der Kategorie der "externen Ressourcen" wieder (Seiler & Jansing 2014:18).

Wie Oesterreich (2001:164) schreibt, sind "höhere Ausprägungen von Demand [Anm.: Belastungen] als nicht wünschenswert, höhere Ausprägungen von Control [Anm.:

Entscheidungsspielraum etc.] dagegen als wünschenswert anzusehen [...]". Diese Feststellung impliziert, dass auch hier im Gegensatz zum Belastungs-Beanspruchungskonzept von Rohmert & Rutenfranz ein negatives Belastungsverständnis vorliegt. Im Demand-Control Modell wird demzufolge Belastung als etwas verstanden, das negative Wirkungen auf die Gesundheit der jeweiligen Person hat, sprich negative Beanspruchungsfolgen nach sich zieht.

Wie das ursprüngliche Belastungs-Beanspruchungskonzept ordnet Moldaschl (2010) auch Karaseks Modell den objektivistischen Ansätzen zu, wonach dem Subjekt mit seinen individuellen Eigenschaften und seiner subjektiven Wahrnehmung der Situation keine maßgebliche Rolle zuteilwird.

6.4 Effort-Reward Modell

Sowohl das Demand-Control Modell von Karasek als auch das Effort-Reward Modell (im deutschsprachigen Kontext: Modell der beruflichen Gratifikationskrisen) von Siegrist sind anhand zahlreicher internationaler Studien empirisch gut überprüft (Siegrist & Dragano 2008). Im Kern besagt das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen, dass Stressreaktionen dann auftreten, wenn fortwährend die erbrachte Arbeitsleistung nicht auf eine entsprechende Gratifikation, also Belohnung, trifft. In die Kategorie der Belohnung fallen neben der monetären Entlohnung auch Aspekte wie Wertschätzung und Anerkennung, Möglichkeiten beruflich aufzusteigen sowie Arbeitsplatzsicherheit (ebd.:308). Allerdings kann das Problem auch auf der Seite der tätigen Person entstehen. Durch eine unangemessene Verausgabungsneigung, sprich "Einstellungen, Verhalten und Emotionen, welches durch exzessive Verausgabung in Kombination mit einem starken Wunsch nach Anerkennung gekennzeichnet ist" (Peter 2010:62), entsteht tendenziell ein Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung, oder anders gesagt eine "Gratifikationskrise". Siegrist & Dragano (2008:308) merken an, dass das Modell der beruflichen Gratifikationskrise Merkmale der Arbeitssituation sowie Merkmale der arbeitenden Person, insbesondere ihres Bewältigungshandelns, integriert. Laut Peter (2010:62) handelt es sich einerseits "um spezifizierte Belastungen" beziehungsweise um Stressoren, die der "von Menschen hergestellten Umwelt entstammen" und andererseits um durch die Berücksichtigung der eigenen Verausgabungsneigung im

Sinne von "Einstellungen, Verhalten und Emotionen" (ebd. 2010:62) um eine in höchstem Maße intrinsische Komponente.

Das Modell der beruflichen Gratifikationskrise lässt sich demzufolge wie folgt grafisch darstellen:



Abbildung 2: Effort-Reward Modell

Vegchel & Jonge et al. (2005:1119f) fassen im Rahmen ihrer Metaanalyse die dem Modell zu Grunde liegenden Annahmen zusammen:

- **Die extrinsische effort-reward imbalance Hypothese:** Ein Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung erhöht das Risiko schlechter Gesundheit.
- **Die intrinsische overcommitment Hypothese:** Eine starke Verausgabungsneigung erhöht das Risiko schlechter Gesundheit (ungeachtet eines Ungleichgewichtes der extrinsischen Komponenten).
- **Die Interaktionshypothese:** Ein Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung (effort/reward) in Verbindung mit einer stark ausgeprägten Verausgabungsneigung bringt das größte Risiko schlechter Gesundheit mit sich.

Mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens wird ein Quotient (Summenwert "effort"/Summenwert "reward) errechnet, der Auskunft darüber gibt, ob eine Gratifikationskrise und damit einhergehend ein erhöhtes Gesundheitsrisiko vorliegen. "Je höher dieser Quotient bei den befragten Personen, desto höher ist die

entsprechend unterstellte Belastung durch Dauerstress." (Siegrist & Dragano 2008:308)

Bei Moldaschl (2010) findet man keine explizite Erwähnung des Modells der beruflichen Gratifikationskrise. Betrachtet man die oben angeführten Hypothesen liege aber der Schluss nahe, dass dieses Modell gut in die Kategorie der interaktionistischen Ansätze passen würde. Wie Moldaschl (2010:82ff) schreibt, würden die interaktionistischen Ansätze einen Minimalkonsens in der Auseinandersetzung mit Arbeit und Gesundheit abbilden und sowohl der Situation (=bestimmten Arbeitsbedingungen) als auch der Person selbst (mit ihren Eigenschaften, ihrem Bewältigungshandeln) eine Rolle bei der Entstehung von Belastung und Beanspruchung zusprechen. In der extrinsischen effort-reward imbalance Hypothese findet man die Wirkung einer, wenn man so will, umweltdeterminierten, jedenfalls von der Person unabhängigen, ungünstigen Konstellation von definierten Anforderungen und entgegengebrachter Belohnung für die Gesundheit der arbeitenden Person. Davon unabhängig existiert aber auch die Vorstellung, dass die Person, hier im Speziellen ihre Verausgabungsneigung, einen negativen Einfluss auf die Gesundheit hat. Beidem, der Situation sowie der Person, wird demnach ein direkter Einfluss zugeschrieben.

6.5 Transaktionales Stressmodell

Das transaktionale Stressmodell von Lazarus & Folkmann (1984) wurde bereits in Kapitel 2.4.3 näher beschrieben.

Für den Vergleich ist die Tatsache, dass der Bewertungsdimension, sprich dem Individuum, im transaktionalen Stressmodell eine zentrale Bedeutung zukommt, von besonderer Relevanz. Ob es im Rahmen einer bestimmten Situation bzw. Belastung zu einer Beanspruchung kommt, ist vom Subjekt, seiner Wahrnehmung und Interpretation, seinen Ressourcen und der gewählten Bewältigungsstrategie abhängig. Genau hierin liegt ein bedeutender, ja paradigmatischer Unterschied. Aufgrund der Tatsache, dass es bei Lazarus' und Folkmanns Modell "keine (Umwelt-) Kausalitäten jenseits der kognitiven Bewertung" (Moldaschl 2010:86) gibt, gehört das transaktionale Stressmodell zur Gruppe der "subjektivistischen Ansätze". Im Kontext der Bewertung von Arbeitsbedingungen, sei es im Rahmen der gesetzlichen Evaluierung oder im Zusammenhang mit betrieblicher Gesundheitsförderung, gibt dieses Modell laut

Moldaschl auf Grund seiner subjektzentrierten Ausrichtung "den Anspruch auf, schädliche Arbeits- und Lebensbedingungen von Expertenseite zu definieren" (2010:86). Oder anders formuliert, als Kritik an objektivistischen Kausalmodellen, schreibt Gerich (2017:270) "[...] such classifications (of favorable and unfavorable working conditions) contradict transactional stress theory and the results of research that found the effects of work stressors on wellbeing to be dependent on boundary conditions."

Liegt einer Arbeitsanalyse diese theoretische Vorstellung zu Grunde, liege eine subjektiv personen- beziehungsweise bedingungsbezogene Analyse nahe und nicht, wie etwa bei den objektivistischen Ansätzen, eine objektiv personen- beziehungsweise bedingungsbezogene Analyse (siehe hierzu Kapitel 5).

Verglichen mit dem Referenzkonzept (dargestellt in Kapitel 6.1) werden hier Belastungen als "Stressoren" bezeichnet. Grundsätzlich scheint dem Stressor ähnlich der Belastung im Belastungs-Beanspruchungskonzept vorerst ein neutraler Charakter innezuwohnen. Erst durch die subjektive Wahrnehmung wird der Stressor näher definiert, dabei kann er vieles sein: unbedeutend, positiv, aber auch stressauslösend und gefährlich.

6.6 Challenge-Hindrance Modelle

Im Rahmen von Challenge-Hindrance Modellen werden arbeitsplatzspezifische Stressoren in herausfordernde (challenge) und belastende/hinderliche (hindrance) Stressoren unterteilt. Die Idee dahinter ist, dass Menschen in verschiedensten Situationen Stressoren wie Arbeitspensum, Verantwortung und einige mehr als herausfordernde – und implizit positive – Stressoren bewerten und strukturelle Barrieren, unklare Rollen und Rollenkonflikte als hinderliche – und damit negative – Stressoren kategorisieren. Weiters wird angenommen, dass herausfordernde Stressoren in einer Steigerung der Performance resultieren und hinderliche Stressoren, die Zielerreichung erheblich erschweren, sofern sie nicht überwunden werden können. (Cavanaugh & Boswell et al., 2000)

Hindrance und challenge Bewertungen werden bei Cavanaugh & Boswell et al. (2000) als Gegensatzpaare verstanden. Es erfolgt im Grunde eine Vorabkategorisierung in Stressoren, die mit einer challenge Bewertung, und Stressoren, die mit einer hindrance Bewertung belegt werden. Eben dieses Faktum wird in aktuelleren Publikationen

kritisiert (Webster & Beehr et al. 2011, Searle & Auton 2014, Gerich 2016). Searle & Auton (2014:19f) belegen mit ihren Untersuchungen, dass der subjektiven Bewertung eine bedeutende Rolle zukommt, wenn es um die Wirkung von verschiedensten Stressoren auf gesundheitsbezogene Outcome-Variablen geht und schlagen vor, die Bewertungsdimension in Modellen zu Arbeit und Gesundheit zu berücksichtigen. Auch Gerich (2016) subsummiert, dass Arbeitsbedingungen individuell unterschiedlich wahrgenommen und bewertet werden können und das eben dieser Dimension eine hohe Relevanz zukommt, wenn es, wie etwa in der betrieblichen Gesundheitsförderung, um die Beurteilung von Arbeitsbedingungen und ihrer Wirkung auf die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen geht. Die subjektive Bewertung als ausschlaggebendes Moment zu betrachten, folgt der Logik der transaktionalen Stresstheorie und wäre demnach der Kategorie der subjektivistischen Ansätze zuzuordnen.

6.7 Salutogenese Modell

Antonovskys Salutogenese Modell ist im Gegensatz zu den vorangegangenen Konzepten keines, das Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen beziehungsweise gegebenenfalls subjektiven Wahrnehmungsprozessen und den Auswirkungen auf das Individuum zu erklären versucht, sondern ein psychologisches Modell zur Erklärung von Gesundheit heranzieht, wobei hier Gesundheit nicht als ein absolutes Konzept verstanden werden darf (Bengel & Schrittmacher et al. 2001). Während vorangegangene Modelle ihren Fokus darauf legen, ob und warum bestimmte Arbeitsbedingungen krank machen (können), lautet die Frage aus einer salutogenetischen Perspektive viel eher, warum arbeitende Personen, die tendenziell krankmachenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, gesund bleiben²¹.

Bei gleichen äußeren Bedingungen hängt es vom Individuum, insbesondere seinem "sence of coherence", ab, wie sich eben diese auf die Gesundheit auswirken. Antonovsky bezeichnet mit dem "sence of coherence" eine "Grundhaltung, die Welt als zusammenhängend und sinnvoll zu erleben" (ebd. 2001:29). Diese wiederum setzt sich aus einzelnen Komponenten zusammen: erstens aus "einem Gefühl von Verstehbarkeit", zweitens aus einem "Gefühl von Handhabbarkeit bzw. Bewältigbarkeit" und drittens aus einem "Gefühl von Sinnhaftigkeit bzw. Bedeutsamkeit" (ebd. 2001:29f).

21 Beispiel in Anlehnung an die Ausführungen bei Bengl & Schrittmacher et al. 2001

Die Entstehung dieser Grundhaltung sieht Antonovsky maßgeblich im Kindes- und Jugendalter. Im Erwachsenenalter hingegen scheint eine Veränderung oder Entwicklung eben dieser nur im Rahmen einschneidender Veränderungen der Lebensumwelt oder einer intensiven, langjährigen Psychotherapie möglich zu sein (ebd. 2001:31).

In Antonovskys Publikationen finden sich im Grunde zwei verschiedene Konzepte von Stressoren. In einer früheren Publikation beschreibt er Stressoren als "eine von innen oder außen kommende Anforderung an den Organismus, die sein Gleichgewicht stört und die zur Wiederherstellung des Gleichgewichtes eine nicht-automatische und nicht unmittelbar verfügbare, energieverbrauchende Handlung erfordert" (Antonovsky 1979:72 zit. nach Bengel & Schrittmacher et al. 2001:32f). Er unterscheidet drei Typen von Stressoren: physikalische, biochemische und psychosoziale. Während sich physikalische (bspw. Waffengewalt) und biochemische (Krankheitserreger) Stressoren, die insgesamt in der modernen westlichen Welt an Bedeutung verlieren, direkt auf die Gesundheit auswirken können, spielen bei psychosozialen Stressoren, die an Bedeutung gewinnen, das Individuum und sein *sence of coherence* eine maßgebliche Rolle. Konkret hat der *sence of coherence* einen Einfluss auf die Bewertung und Bewältigung von (insbesondere psychosozialen) Stressoren und damit auch darauf, ob negative oder positive gesundheitliche Folgen auftreten (ebd. 2001:32f).

Bengel & Schrittmacher et al. weisen auf eine spätere Publikation Antonovskys hin, in der er Stressoren etwas anders konzipiert, nämlich "als generalisierte Widerstandsdefizite", die ein Ende eines Kontinuums bilden. Am anderen Ende stehen "generalisierte Widerstandsressourcen". Eine gute körperliche Konstitution etwa und das Vorhandensein von Bewältigungsstrategien bilden Widerstandsressourcen. Ein Mangel eben dieser hingegen stellt ein Widerstandsdefizit dar und bringt tendenziell "Unordnung" in das System Mensch, während Widerstandsressourcen "Ordnung" bringen. Das Kohärenzgefühl wiederum beschreibt Antonovsky als Faktor, der "dieses Schlachtfeld von Kräften dirigiert und Ordnung oder Unordnung fördert." (Antonovsky 1997:150 zit. nach Bengel & Schrittmacher et al. 2001:34).

Gesundheit und Krankheit werden als die zwei Endpole auf einem Kontinuum verstanden, wobei weder völlige Gesundheit noch völlige Krankheit erreicht werden können.

Insbesondere im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung besitzt das Salutogenese Modell von Antonovsky große Relevanz. Angelehnt an Grundsätze der Stress- und Bewältigungstheorien legt Antonovsky den Fokus auf die Spannungsverarbeitung. Nicht die Stressoren selbst, sondern der Umgang mit ihnen beziehungsweise die sogenannten Widerstandsressourcen stehen im Vordergrund. Dabei unterscheidet Antonovsky verschiedene Bereiche, aus denen sich diese bedeutsamen Ressourcen generieren: Ressourcen aus dem physikalischen, biochemischen oder materiellen Bereichen; kognitive und emotionale Ressourcen; motivationale und soziale Ressourcen; sowie makrostrukturelle Ressourcen, die sich aus dem Grad der Integration einer Person in relevante Systeme ergeben (Hurrelmann 2010). Psychosoziale Stressoren, denen zum einen in der modernen westlichen Arbeitswelt ein hohes Maß an Bedeutung zukommt und die zum anderen wesentlich über das Individuum und seine Bewältigungsstrategien vermittelt werden, bieten für die betriebliche Gesundheitsförderung im Rahmen von verhaltenspräventiven Maßnahmen ein relevantes Handlungsfeld. Allerdings unterliegen Maßnahmen, die die tätige Person mit ihren Strategien und Ressourcen – vor allem aber mit ihrem sense of coherence – in den Vordergrund rücken, auf Grund der begrenzten Veränderbarkeit des sense of coherence wohl auch gewissen Limitierungen. Ein Handlungsfeld des traditionellen Arbeitsschutzes, dessen Schwerpunkt tendenziell im Bereich der Verhältnisprävention liegt, wäre hingegen die Eliminierung und/oder Optimierung von Bedingungen beziehungsweise, in Antonovskys Kategorien gesprochen, von physikalischen und biochemischen Stressoren.

6.8 Handlungsregulationstheorie

Wie die vorangegangenen Konzepte dient auch die Handlungsregulationstheorie als theoretische Fundierung von Messverfahren (siehe BAUA Toolbox bzw. Leitfaden für das Arbeitsinspektorat Österreich). Wie Peters (2010:75) schreibt geht die Handlungstheorie grundsätzlich "von der Annahme aus, dass Arbeit so gestaltet werden sollte, dass sie die Potenziale menschlichen Handelns unterstützt und fördert". Unter der Handlungsregulationstheorie werden verschiedenste Arbeitsplatzgestaltungskonzepte wie etwa das Job Characteristics Model, das Konzept der vollständigen Aufgabe oder das Konzept von Anforderung/Belastung von Volpert

und Oesterreich geführt (ebd. 2010:75). Auf Letzteres wird exemplarisch für die Handlungsregulationstheorie näher eingegangen.

Wie der Name des Konzeptes "Anforderung/Belastung" nahelegt, gibt es im Grunde zwei wichtige Dimensionen der Arbeit: Anforderungen und Belastungen. Anforderungen werden als jene Aspekte einer Tätigkeit bezeichnet, die sich förderlich auf die Gesundheit auswirken (Iwanowa 2006:265). Genauer werden unter diesen positiven Aspekten von Arbeit Regulationserfordernisse und Kommunikationserfordernisse verstanden. Einerseits betrifft dies etwa eine sinnvolle Aufgabenzusammenlegung oder bei einer stark arbeitsteiligen Gesamtaufgabe, Arbeit so zu gestalten, dass Teilaufgaben nicht den Blick auf das Gesamtergebnis verstellen. Unter Kommunikationserfordernissen andererseits werden Formen der Informationsweitergabe bzw. der Entscheidungsfindung verstanden (Peters 2010:76f).

Als negative Dimension von Arbeit gelten jene Aspekte, die Handeln erschweren oder behindern. Peters (2010:78) führt als Beispiele etwa Unterbrechungen durch Personen oder Funktionsstörungen, aber auch informatorische oder sensorische Überforderung sowie monotone Bedingungen, Zeitdruck oder problematische Umgebungsbedingungen wie Lärm-, Staubbelastung usw. an. Derlei Regulationsbehinderungen, wie sie auch bezeichnet werden, führen zu gesundheitlichen Risiken und psychischen Belastungen.

Der Belastungsbegriff, der hier verwendet wird, unterscheidet sich von jenem im Belastungs-Beanspruchungskonzept in mehrfacher Hinsicht. Belastung stellt hier sowohl einen negativen Einfluss als auch eine negative Beanspruchung dar. Dies bietet laut Peters (2010:77) die Möglichkeit, Arbeit personenunabhängig zu analysieren. Denn beschriebene Anforderungen wirken per se gesundheitsförderlich, während Belastungen mit einer negativen Konsequenz für die Gesundheit einhergehen. Peters sieht darin einen Grund für die breite Anwendung dieses Konzeptes, wenn es um die Gestaltung von Arbeitsplätzen geht. Oesterreich (2001:166) merkt allerdings an, dass für Belastungen im Sinnes des Anforderung/Belastung Konzeptes gilt, dass sie erst bei höherer Ausprägung gesundheitliche Risiken mit sich bringen.

Der Gesundheitsbegriff, der hier verwendet wird, umfasst zwei Dimensionen von Gesundheit: einerseits positive Gesundheit und andererseits klassische Gesundheit (Oesterreich 2001:165). Oben beschriebenen Aspekte von Arbeit betreffen jeweils nur eine Dimension von Gesundheit. Unabhängig von den Anforderungen (also den positiven Aspekten von Arbeit) berühren Belastungen die Gesundheit im klassischen

Sinne (Erkrankungen) und umgekehrt (Iwanowa 2006:265). Das bedeutet weiter, dass Anforderungen keine Pufferfunktion ausüben (Oesterreich 2001:165).

Die subjektive Dimension, sowohl im Sinne einer Bewertung oder Beurteilung als auch im Sinne persönlicher Eigenschaften oder Ressourcen, wird hier im Grunde nicht berücksichtigt.

In Anlehnung an Moldaschl (2010:84f) folgt die Handlungsregulationstheorie der Logik objektivistischer Ansätze. Im Sinne eines klassischen Stressmodells lösen Belastungen beziehungsweise Anforderungen negative beziehungsweise positive Reaktionen im Individuum aus. Die Möglichkeit einer Einflussnahme auf diesen Wirkmechanismen durch die Person und ihre Eigenschaften findet keine Berücksichtigung.

7 Analyse ausgewählter Instrumente

In diesem Kapitel werden ausgewählte Erhebungsinstrumente hinsichtlich bereits erarbeiteter Kategorien analysiert. Die Auswahl der Fragebögen ist eine exemplarische. Sie soll einen Einblick in die konkrete Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung anhand von Fragebogeninstrumenten geben. In Anlehnung an die vorangegangene Auseinandersetzung wird je ein Fragebogen für (1) objektivistisch, (2) subjektivistisch und (3) interaktionistisch orientierte Ansätze dargestellt und hinsichtlich nachfolgend definierter Fragestellungen analysiert.

Alle Fragebögen sind auch in der BAuA-Toolbox 1.2 gelistet (Richter 2010^b). Herausgeberin dieser Publikation ist die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund (Deutschland). In der BAuA-Toolbox 1.2 finden sich Beschreibungen und zentrale Informationen (Gütekriterien, Anwendung, Einsatzgebiet, Kosten usw.) zu verschiedensten qualitativen und quantitativen Erhebungsverfahren, die im Zuge von Verhaltens- und Verhältnisprävention am Arbeitsplatz eingesetzt werden können (ebd.). Auch im österreichischen Kontext besitzt diese Sammlung Relevanz. So finden sich etwa in einer Publikation des Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Leitfaden für die Arbeitsinspektion²²) sowie von

22 https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/, zuletzt abgerufen Juni 2018.

Seiten der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA)²³ Verweise auf die BAuA-Toolbox 1.2²⁴.

Im Zuge der Recherchen zur Verfügbarkeit (primär im Sinne einer kommerziellen Verwendung) von Erhebungsinstrumenten, die im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Erhebung psychischer Belastung, aber auch im Kontext der betrieblichen Gesundheitsförderung eingesetzt werden können, ist deutlich geworden, dass Verfahren überwiegend kostenpflichtig sind. Insbesondere unter den kostenpflichtigen Verfahren kann sich selbst der Zugang beziehungsweise die Nutzung der Verfahren für wissenschaftliche Zwecke schwierig gestalten. Ein Beispiel: Der in der BAuA-Toolbox 1.2 noch als "IMPULS" gelistete und laut Angaben kostenfreie Fragebogen ist mittlerweile ausschließlich als Impuls-Test 2 verfügbar und kostenpflichtig. Auch mit der Freigabe für wissenschaftliche Zwecke wird – verglichen mit dem Vorgänger Verfahren – restriktiv umgegangen²⁵.

Gemäß der in der vorliegenden Auseinandersetzung bereits erarbeiteten Inhalte werden die ausgewählten Fragebögen hinsichtlich folgender Aspekte analysiert:

- Zuerst erfolgen eine Darstellung der **allgemeinen Informationen** sowie eine grobe Beschreibung des Instrumentes. Die Angaben hierzu stammen aus der BAUA-Toolbox 1.2 beziehungsweise, wenn vorhanden, aus den jeweiligen Publikationen zu den Instrumenten. Im Zuge dieses ersten Teils der Analyse wird Auskunft zum theoretischen Hintergrund, zur Anwendung sowie zu den Gütekriterien gegeben. Gemäß den Ausführungen in Kapitel 5 erfolgt eine Zuordnung zu den Kategorien subjektiv bedingungs- und/oder personenbezogen.
- Im nächsten Schritt wird festgehalten, **welche Dimensionen** von jenen, die in den vorangegangenen Kapitel ausführlich bearbeitet wurden, erhoben werden (Belastung, Beanspruchung, Beanspruchungsfolgen, Ressourcen, Gesundheit, subjektives Erleben).

23 <https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.544671&version=1430386849>, zuletzt abgerufen Juni 2018.

24 Auf der Homepage ist die Information zu finden, dass die Publikation vergriffen und "nicht mehr aktuell" sei. Siehe hierzu: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F1965.html>, zuletzt abgerufen Juni 2018.

25 siehe hierzu: <https://www.impulstest2.info/nutzungsbedingungen>, zuletzt abgerufen Juni 2018.

Zur Dimension "subjektives Erleben" sei hier noch Folgendes angemerkt: Mit subjektivem Erleben ist hier nicht die Beantwortung der Fragen zu den Arbeitsbedingungen durch die tätige Person (das Subjekt) gemeint, vielmehr geht es um Fragestellungen, die eine aktive Auseinandersetzung mit diesen Bedingungen im Sinne einer Beurteilung, der Beschreibung eines Gefühls im Zusammenhang mit bestimmten Arbeitsbedingungen beziehungsweise einer Bewertung erfordern.

- Im Anschluss wird analysiert, **welches Verständnis von Belastung** die Befragung widerspiegelt und ob, beziehungsweise inwiefern es – unter Bezugnahme auf die Ausführungen in Kapitel 2 – Abweichungen zum Belastungsbegriff in der Norm gibt.
- In einem weiteren Schritt soll geklärt werden, **welches Konzept von Gesundheit** aus einem Fragebogen abgeleitet werden kann (siehe Kapitel 2.5).
- Abschließend wird ein kritischer Blick auf das Instrument selbst geworfen. Gegebenenfalls werden mögliche Schwachpunkte diskutiert.

In Anlehnung an Kapitel 6 und Moldaschls theoretische Typisierung in objektivistische, subjektivistische und interaktionistische Ansätze soll in Erweiterung zu den theoretischen Ansätzen nun herausgearbeitet werden, ob Erhebungsinstrumente in Form von Fragebögen eine tendenziell objektivistische, subjektivistische oder interaktionistische Herangehensweise aufweisen. Jeweils exemplarisch für eine Kategorie wird ein Fragebogen nach dem oben beschriebenen Analyseraster detaillierter dargestellt. Zentral für die Zuordnung sind dabei zum einen die zu Grunde liegenden Theorien, die bereits in Kapitel 6 erörtert wurden, und zum anderen die Gestaltung der Fragebögen im Hinblick auf die verankerten Fragestellungen. Konkret gilt es dabei, die Dimension des "subjektiven Erlebens" hinsichtlich ihres Vorkommens, aber auch der konkreten Ausgestaltung zu analysieren. Außerdem könnte die Auswertungslogik, die hinter einem Instrument steht, einen Hinweis darauf geben, welcher Kategorie das Instrument zugeordnet werden kann. Anhand dieser Vorgehensweise sollen die Rolle des Subjektes und der Umwelt beziehungsweise das Zusammenspiel dieser beiden Determinanten sichtbar gemacht werden.

7.1 Beispiel für eine objektivistisch orientierte Herangehensweise – der KFZA: Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse

7.1.1 Allgemeine Informationen

Der Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse, kurz KFZA, wurde 1995 von Prümper, Hartmannsgruber und Frese entwickelt.

Der Fragebogen umfasst 26 Items, die über zentrale Aspekte der Arbeitswelt, namentlich "Arbeitsinhalt", "Ressourcen", "Stressoren" und "Organisationsklima", Auskunft geben sollen (vgl. Prümper & Hartmannsgruber et al. 1995).

Der Fragebogen wird kostenlos zur Verfügung gestellt und die Befragung kann entweder als Papier- und Bleistiftversion durchgeführt oder als Onlinebefragung angelegt werden²⁶.

Der KFZA setzt sich aus Teilen verschiedenster, empirisch bereits erprobter Verfahren wie dem "Erhebungsbogen zur Erfassung des Betriebsklimas" von Rosenstiel, Falkenberg et al., dem "ISTA" von Semmer und dem "JDS" von Hackman & Oldham zusammen²⁷. Das Ziel dieses Fragebogens ist, "[...] positive und negative Einflüsse der Arbeits- und Organisationsstruktur zu erfassen" (Prümper & Hartmannsgruber et al. 1995:125). Demnach basiert dieses Instrument auf verschiedensten theoretischen Konzepten.

Laut Angaben in der BAuA-Toolbox handelt es sich um ein Screeningverfahren, dessen Ziel die Ermittlung von Belastungen ist. Gütekriterien sind vorhanden (Richter 2010^b:143). Prümper & Hartmannsgruber et al. (1995:125) merken an, dass neben den Haupt- und Nebengütekriterien vor allem auch die Wirtschaftlichkeit im Sinne einer einfachen Durchführbarkeit ohne hohen finanziellen, aber auch personellen Aufwand, gewährleistet sein sollte.

Die Durchführungsdauer beträgt etwa zehn Minuten, die Auswertung erfolgt automatisch und liefert unter anderem Mittelwerte und Standardabweichungen der Antworten sowie eine grafische Aufbereitung der Ergebnisse. Neben den bestehenden

²⁶ Siehe hierzu: <https://fragebogen-arbeitsanalyse.at/help>, zuletzt abgerufen Juni 2018

²⁷ Zu den Verfahren im Detail siehe Prümper & Hartmannsgruber et al. 1995:126.

Fragen können vier Zusatzfragen in die Befragung und die Auswertung integriert werden²⁸.

7.1.2 Erhebungsdimensionen

Tabelle 3: Erhebungsdimensionen KFZA

neutrales Belastungsverständnis Belastung gemäß Normdefinition	<input checked="" type="checkbox"/>											
negative Belastungskomponenten	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Negative Belastungskomponenten werden hier unter dem Begriff "Stressoren" geführt (vgl. Prümper & Hartmannsgruber et al. 1995:128ff).</p> <p>Beispiel: Ich stehe häufig unter Zeitdruck.</p> <table border="1"> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>trifft gar nicht zu</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>trifft wenig zu</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>trifft mittelmäßig zu</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>trifft überwiegend zu</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>trifft völlig zu</td></tr> </table>	<input type="checkbox"/>	trifft gar nicht zu	<input type="checkbox"/>	trifft wenig zu	<input type="checkbox"/>	trifft mittelmäßig zu	<input type="checkbox"/>	trifft überwiegend zu	<input type="checkbox"/>	trifft völlig zu
<input type="checkbox"/>	trifft gar nicht zu											
<input type="checkbox"/>	trifft wenig zu											
<input type="checkbox"/>	trifft mittelmäßig zu											
<input type="checkbox"/>	trifft überwiegend zu											
<input type="checkbox"/>	trifft völlig zu											
positive Belastungskomponenten	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>positive Belastungskomponenten werden als Ressourcen bezeichnet, zudem generieren sie sich aus den Arbeitsinhalten (Ganzheitlichkeit und Vielseitigkeit) sowie aus dem Organisationsklima (vgl. Prümper & Hartmannsgruber et al. 1995:128ff).</p> <p>Beispiel: Wie viel Einfluss haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?</p> <table border="1"> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>sehr gut (sic!)</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>ziemlich gut (sic!)</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>etwas (sic!)</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>ziemlich wenig (sic!)</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>sehr wenig (sic!)</td></tr> </table>	<input type="checkbox"/>	sehr gut (sic!)	<input type="checkbox"/>	ziemlich gut (sic!)	<input type="checkbox"/>	etwas (sic!)	<input type="checkbox"/>	ziemlich wenig (sic!)	<input type="checkbox"/>	sehr wenig (sic!)
<input type="checkbox"/>	sehr gut (sic!)											
<input type="checkbox"/>	ziemlich gut (sic!)											
<input type="checkbox"/>	etwas (sic!)											
<input type="checkbox"/>	ziemlich wenig (sic!)											
<input type="checkbox"/>	sehr wenig (sic!)											
Beanspruchung	<input checked="" type="checkbox"/>											
Beanspruchungsfolgen (Gesundheit)	<input checked="" type="checkbox"/>											
subjektive Beurteilung der Belastungskomponenten	<input checked="" type="checkbox"/>											

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Prümper & Hartmannsgruber et al. 1995.

Erläuterung: bedeutet, der jeweilige Aspekt findet im Fragebogeninstrument keine Berücksichtigung; bedeutet, dass der jeweilige Aspekt im Fragebogen vorkommt.

28 Siehe hierzu <https://fragebogen-arbeitsanalyse.at/help>, zuletzt abgerufen Juni 2018

7.1.3 Belastungsverständnis

Negative Belastungskomponenten fassen Prümper & Hartmannsgruber et al. (1995:129) unter dem Terminus "Stressoren" zusammen. Unter diesem Begriff werden die vier Dimensionen Qualitative Arbeitsbelastung, Quantitative Arbeitsbelastung, Arbeitsunterbrechungen und Umgebungsbelastungen mit insgesamt acht Items zusammengefasst (ebd.:132). Der in diesem Kontext verwendete Belastungsbegriff scheint negativ besetzt zu sein und wird etwa in Verbindung mit den konkreten Umständen verwendet, dass Arbeit zu kompliziert ist (Qualitative Arbeitsbelastung) und häufiges Arbeiten unter Zeitdruck (Quantitative Arbeitsbelastung) die persönliche Arbeitssituation prägt.

Von den genannten Arbeitsbelastungen wird angenommen, dass sie spezifische Momente der Überforderung und Verausgabung auslösen (ebd.:127). Hinter diesem Instrument ist somit ein negatives Belastungsverständnis, wie in Kapitel 2.2 beschrieben, zu verorten. Belastung wird hier nicht wie in der Norm als "Gesamtheit aller erfaßbaren [sic!] Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken" (EN ISO 10075-1:2000:4) und zunächst neutral zu beurteilen sind, erfasst.

7.1.4 Gesundheitsverständnis

Im KFZA werden neben den Stressoren auch Ressourcen erhoben. Diese Ressourcen können zwei Funktionen erfüllen. Zum einen können sie direkt oder indirekt die negativen Auswirkungen eines Stressors mindern, zum anderen werden auch Ressourcen erhoben, von denen angenommen wird, dass sie sich positiv auf die berufliche und persönliche Entwicklung auswirken können (vgl. hierzu die Ausführungen von Prümper & Hartmannsgruber et al. 1995:127 zu den Dimensionen des KFZA). Die Berücksichtigung dieser Ressourcen, insbesondere dann, wenn sie nicht nur, wie im negativen Gesundheitsbegriff angedeutet, Krankheit reduzieren, sondern angelehnt an den positiven Gesundheitsbegriff, der auch im Kontext der betrieblichen Gesundheitsförderung Anwendung findet, die menschliche Gesundheit im Sinne einer Lern- und Entwicklungsmöglichkeit bestmöglich bereichern.

Freilich obliegt es den verantwortlichen Personen, Maßnahmen abzuleiten und diese können auch rein korrektiver Natur sein, indem sie lediglich darauf abzielen, Stressoren zu reduzieren oder zu eliminieren.

7.1.5 Anmerkungen

Aus einer Publikation von Prümper (2015) geht hervor, dass er subjektiv und personenbezogen sowie objektiv und bedingungsbezogen gleichsetzt. Der KFZA gehöre laut Prümper den subjektiven, personenbezogenen Verfahren an, die die subjektive Wahrnehmung (etwa die Arbeitsbedingungen betreffend) der arbeitenden Personen erschließen sollen (ebd.:2). Diese Kategorisierung entspricht nicht jener, die in Kapitel 5 erörtert wurde und im Rahmen der hier durchgeführten Analyse Anwendung findet.

Verfahren, deren Messgegenstand im Wesentlichen die Bedingungen von Arbeit sind, als bedingungsbezogen und jene, deren Messgegenstand primär subjektive Merkmale wie etwa Gesundheitszustand oder Beanspruchungsfolgen, Arbeitszufriedenheit oder individuelles Wohlbefinden sind, als personenbezogen zu klassifizieren und zu benennen, scheint hinsichtlich des "Gestaltungsbezuges", der in der BAuA-Toolbox (Richter 2010^b) angegeben wird und in sehr ähnlicher Form auch im Leitfaden für die Arbeitsinspektion (Huber & Molnar et al. 2013) zu finden ist, sinnvoll zu sein. In der BAuA-Toolbox wird der KFZA als "quantitatives Verfahren der Verhältnisprävention" (Richter 2010^b:143) geführt. Im besagten Leitfaden findet sich die Ergänzung, dass Verfahren zur Ermittlung arbeitsbedingter Belastung, wie laut Arbeitnehmerschutzgesetz vorgesehen, bedingungsbezogen messen sollten (Huber & Molnar et al. 2013:16).

Betrachtet man den KFZA in seiner Ursprungsvariante²⁹ ist das der Fall. Im Detail betrachtet zeigen sich hier begriffliche Unklarheiten, wobei zu vermuten ist, dass Experten/Expertinnen mit dieser Uneindeutigkeit umgehen können und betriebliche AnwenderInnen die Information zur Eignung eines Verfahrens entweder von eben diesen beziehen oder sich an den Ausführungen in der BAuA-Toolbox beziehungsweise in Handbüchern oder Leitfäden orientieren und diesbezüglich übereinstimmende Informationen vorzufinden sind.

29 Mittlerweile gibt es drei Varianten des KFZA (Prümper 2015:3).

7.1.6 Hinweise auf eine objektivistische Orientierung

Gemäß der in Kapitel 5.1 definierten Kategorisierung handelt es sich beim KFZA zusammengefasst um ein subjektiv bedingungsbezogenes Verfahren. Merkmalsbereiche wie Handlungsspielraum, Vielseitigkeit, quantitative Arbeitsbelastungen sowie sozialer Rückhalt finden im KFZA Berücksichtigung und sollen ein breites Spektrum an (Arbeits-)Bedingungen abbilden. Es werden, abgesehen von demografischen Merkmalen, keine personenbezogenen Aspekte wie beispielsweise Gesundheit oder individuelles Wohlbefinden erhoben. Die Fragen beziehungsweise Aussagen erfordern lediglich eine subjektive Einschätzung zum Vorhandensein beziehungsweise zur Intensität verschiedener Aspekte von Arbeit. Nicht das Subjekt und seine Auseinandersetzung mit den Bedingungen, sein Bewältigungshandeln oder seine individuelle Haltung gegenüber eben diesen haben hier Gewicht, sondern die Bedingungen an sich. Die Logik hinter dem KFZA skizziert grob, dass bestimmte Belastungskomponenten (negative wie positive) unabhängig vom Individuum Beanspruchung und in weiterer Folge Gesundheit determinieren. In Summe weisen der bedingungsbezogene Charakter, die gering ausgeprägte Bedeutung des Subjektes sowie die dahinterstehende Logik im Hinblick auf die Gefährdungsbeurteilung auf eine objektivistische Orientierung dieses Instrumentes hin.

7.2 Beispiel für eine subjektivistisch orientierte Herangehensweise – der BASA II (Fragebogen): Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen für ArbeitsplatzinhaberInnen

7.2.1 Allgemeine Informationen

Der BASA II ist in der BAuA-Toolbox als Screeningverfahren geführt. Neben dem Fragebogen, der von den Beschäftigten auszufüllen ist, gibt es auch einen Beobachtungsbogen sowie einen Leitfaden für eine Gruppendiskussion. Das Verfahren BASA wurde Anfang der 2000er Jahre entwickelt. Mehrere Validierungsstudien wurden durchgeführt. Der Prozess mündete in eine Überarbeitung des Verfahrens, das nun als BASA II verfügbar ist (Richter & Schatte 2011:10f). Die Ausführungen in diesem Kapitel

beziehen sich nicht auf das gesamte BASA II-Verfahren, sondern lediglich auf den Fragebogen.

Das Ziel des Fragebogens ist die Ermittlung von Belastungen (Richter 2010^b:98), beziehungsweise die Analyse des subjektiven Erlebens förderlicher und beeinträchtigender Arbeitsbedingungen (Walde 2005, zit. nach Richter & Schatte 2011:24f). Wichtige Konzepte, die als "wesentliche konzeptionelle Säulen des BASA II" (Richter & Schatte 2011:39) bezeichnet werden, sind die "Handlungsregulationstheorie", "Regulationsbehinderungen" sowie "Ressourcen". Die Befragung nimmt etwa 20 Minuten in Anspruch, die Auswertung erfolgt computergestützt (Richter & Schatte 2011:41). Laut Richter & Schatte sollte das Verfahren von Personen angewendet werden, die mit der Thematik vertraut sind. Für alle AnwenderInnen ist eine Schulung Voraussetzung. Es fallen ausschließlich Schulungskosten an (Richter 2010^b: 99). Neben der Papier- und Bleistiftversion gibt es eine Onlineversion, hierfür müssen Lizenzen beantragt werden, wobei Kosten in der Höhe von 6 Euro pro TeilnehmerIn anfallen³⁰. Laut Angaben in der BAuA-Toolbox (Richter 2010^b) sind die Gütekriterien teilweise vorhanden. Richter & Schatte (2011:37) halten fest, dass es sich auf Grund der geringen Stichprobenzahl nur um eine Teilvalidierung handle.

7.2.2 Erhebungsdimensionen

Tabelle 4: Erhebungsdimensionen BASA II

neutrales Belastungsverständnis Belastung gemäß Normdefinition	<input checked="" type="checkbox"/>							
negative Belastungskomponenten	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>werden an einer Stelle als beeinträchtigende Arbeitsbedingungen bezeichnet (Richter & Schatte 2011:24).</p> <p>Beispiel (aus dem Bereich der organisatorischen Arbeitsbedingungen): Arbeitsorganisation: Bei meiner Arbeit kommt es zu Zeit- und Termindruck.</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 10%;">das trifft</td> <td>eher zu</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td>eher nicht zu</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	das trifft	eher zu	<input type="checkbox"/>		eher nicht zu	<input type="checkbox"/>
das trifft	eher zu	<input type="checkbox"/>						
	eher nicht zu	<input type="checkbox"/>						

³⁰ siehe hierzu: <http://www.evalit.at/fuehren-sie-fuer-ihre-kunden-basa-ii-bequem-online-durch>, zuletzt abgerufen Juni 2018

positive Belastungskomponenten	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>werden als förderliche Arbeitsbedingungen bezeichnet (Richter & Schatte 2011:24)</p> <p>Beispiel (aus dem Bereich der sozialen Arbeitsbedingungen): Vorgesetzte: Bei meiner Arbeit habe ich Vertrauen zu meinem unmittelbaren Vorgesetzten.</p> <table border="1" data-bbox="788 488 1385 613"> <tr> <td data-bbox="788 488 855 555">das trifft</td> <td data-bbox="855 488 1385 555">eher zu. <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="788 555 855 613"></td> <td data-bbox="855 555 1385 613">eher nicht zu. <input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	das trifft	eher zu. <input type="checkbox"/>		eher nicht zu. <input type="checkbox"/>		
das trifft	eher zu. <input type="checkbox"/>							
	eher nicht zu. <input type="checkbox"/>							
Beanspruchung	<input checked="" type="checkbox"/>							
Beanspruchungsfolgen (Gesundheit)	<input checked="" type="checkbox"/>							
subjektive Beurteilung der Belastungskomponenten	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Im Zuge der Beurteilung des Zutreffens einer Arbeitsbedingungen ist für jedes Item noch folgende Frage zu beantworten:</p> <table border="1" data-bbox="788 904 1385 1088"> <tr> <td data-bbox="788 904 855 972">das finde</td> <td data-bbox="855 904 1385 972">schlecht. <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="788 972 855 1039">ich</td> <td data-bbox="855 972 1385 1039">weder schlecht noch gut. <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="788 1039 855 1088"></td> <td data-bbox="855 1039 1385 1088">gut. <input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	das finde	schlecht. <input type="checkbox"/>	ich	weder schlecht noch gut. <input type="checkbox"/>		gut. <input type="checkbox"/>
das finde	schlecht. <input type="checkbox"/>							
ich	weder schlecht noch gut. <input type="checkbox"/>							
	gut. <input type="checkbox"/>							

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Richter & Schatte 2011:45ff

Erläuterung: bedeutet, der jeweilige Aspekt findet im Fragebogeninstrument keine Berücksichtigung; bedeutet, dass der jeweilige Aspekt im Fragebogen vorkommt.

7.2.3 Belastungsverständnis

Im BASA II wird nicht von Belastung(en) gesprochen, sondern von "...psychologisch relevanten Merkmalen von Arbeitsbedingungen, die psychisch auf die Beschäftigten wirken und eine sicherheits- und gesundheitsgerechte Aufgabenerfüllung behindern bzw. fördern." (Schatte & Richter 2011:13). Es geht einerseits darum, Gestaltungsbedarf zu identifizieren, um eine erste Idee für mögliche Maßnahmen zu bekommen, andererseits werden aber auch positiv gestaltete Bereiche identifiziert und als Ressource verstanden.

Ob es sich um eine Ressource handelt oder Gestaltungsbedarf abgeleitet wird, ergibt sich aus der kombinatorischen Beantwortung der Frage des Vorhandenseins und der subjektiven Bewertung dieses Umstandes. Eine Ressource ist dann vorhanden, wenn eine förderliche Arbeitsbedingung, wie zum Beispiel die Tatsache, dass man als MitarbeiterIn über alles informiert wird, zutrifft und dieser Umstand als gut befunden wird. Das Fehlen einer beeinträchtigenden Arbeitsbedingung, wie etwa Termin- und

Zeitdruck, in Kombination mit einer positiven Beurteilung dieses Umstandes stellt ebenso eine Ressource dar.

Gestaltungsbedarf hingegen ergibt sich einerseits aus dem Vorhandensein beeinträchtigender Arbeitsbedingungen in Kombination mit einer negativen Bewertung dieser Tatsache und andererseits aus dem Fehlen förderlicher Arbeitsbedingungen und einer negativen Bewertung eben dieses Umstandes. (Richter & Schatte 2011:62f)

7.2.4 Gesundheitsverständnis

Richter & Schatte (2011:16) definieren im Zuge ihrer Arbeit zum BASA II einige zentrale Begriffe wie Sicherheit, Risiko, Ressourcen und Gesundheit. In Ihren Ausführungen zu Gesundheit nehmen sie im Wesentlichen Bezug auf das von der WHO geprägte positive Verständnis von Gesundheit, das wie in Kapitel 2.5 bereits deutlich gemacht wurde, vom negativen Konzept, das Gesundheit als Abwesenheit von Krankheit versteht, abzugrenzen ist. Die Begriffsbestimmung sowie die Bedeutung von inneren und äußeren Ressourcen, die einerseits eine Pufferfunktion, andererseits aber auch eine förderliche Wirkung im Hinblick etwa auf die Leistungsbereitschaft aufweisen, deuten auf einen positiven Gesundheitsbegriff, wie er auch im Kontext der betrieblichen Gesundheitsförderung Eingang gefunden hat, hin (siehe hierzu die Ausführungen in Kapitel 2.5.3).

7.2.5 Anmerkungen

Wird das Vorhandensein einer Arbeitsbedingung, die hier als beeinträchtigend verstanden wird (beispielsweise Zeit- und Termindruck), von einer befragten Person positiv bewertet, resultiert daraus eine "fragliche Antwort" (F). Fragliche Antworten werden in einem weiteren Schritt, etwa im Zuge der Präsentation der Ergebnisse, zur Diskussion gestellt beziehungsweise werden Fragebögen mit "vielen fraglichen Antworten" aussortiert (Richter & Schatte 2011:61). Richter & Schatte (2011:61) ergänzen, dass mangelndes Verständnis oder Befürchtungen seitens der befragten Personen Ursachen für fragliche Antworten sein können. Dass im BASA II Arbeitsbedingungen, die als beeinträchtigend festgelegt wurden, auch positiv beurteilt werden könnten, und zwar nicht auf Grund eines Missverständnisses oder einer

Befürchtung der befragten Personen, sondern auf Grund einer subjektiven Präferenz, ist im BASA II Fragebogen nicht vorgesehen.

7.2.6 *Hinweise auf eine subjektivistische Orientierung*

Der Fragebogen gliedert sich in acht Merkmalsbereiche mit Untergruppen und insgesamt 98 Items. Die Merkmalsbereiche umfassen Arbeitsbedingungen in verschiedensten Facetten und gliedern sich beispielsweise in "Arbeitsplatzbezogene Arbeitsbedingungen", "Allgemeine Arbeitsbedingungen", "Soziale Arbeitsbedingungen", etc. Auch "Personenbezogene Arbeitsbedingungen" finden Eingang in den Fragebogen, wobei darunter Qualifikation für die Arbeit sowie Ängste, betreffend etwa den Verlust des Arbeitsplatzes, verstanden werden.

Die befragten Personen teilen erstens mit, ob Aussagen eher zutreffen oder nicht, und zweitens geben sie eine Bewertung darüber ab, wie sie diesen Umstand beurteilen (Richter & Schatte 2011: 46ff). Im Rahmen der Auswertung sollen mit Hilfe des BASA II Fragebogens erste Bedingungen dahingehend identifiziert werden, ob sie Ressourcen darstellen, Gestaltungsbedarf gegeben ist und Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich sind. Des Weiteren werden fragliche Antworten und Punkte, bei denen noch Diskussionsbedarf besteht identifiziert. Die Zuordnung der Ergebnisse ist im Grunde vorab definiert und basiert auf einer Expertenbefragung/Expertinnenbefragung (ebd.:61ff).

Der BASA II weist sowohl Elemente eines subjektiv bedingungsbezogenen als auch Elemente eines subjektiv personenbezogenen Verfahrens gemäß der in Kapitel 5.1 dargestellten Unterteilung auf.

Die subjektivistische Orientierung des BASA II wird hier auf Grund der zwei-dimensionalen Beantwortungsskala, die neben der Frage nach dem Vorhandensein einer Arbeitsbedingung (ähnlich wie beim zuvor skizzierten KFZA), auch nach einer subjektiven Bewertung verlangt, besonders deutlich. Trotzdem die Belastungskomponenten auch eine vorab Kategorisierung in beeinträchtigende und förderliche Arbeitsbedingungen erfahren, spiegelt die Bewertung durch das Subjekt, seine Einstellung zu einer spezifischen Situation in Form von "das finde ich [...]" sowie dessen Bedeutung im Kontext der Auswertung Züge einer subjektivistischen Orientierung wider.

7.3 Beispiel für eine interaktionistisch orientierte Herangehensweise - ERI: effort-reward imbalance Fragebogen

7.3.1 Allgemeine Informationen

Der effort-reward imbalance Fragebogen (ERI) erhebt das Gleich- beziehungsweise Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung im beruflichen Kontext. Besteht ein Ungleichgewicht zwischen den genannten Dimensionen, kommt es zu einer "beruflichen Gratifikationskrise" (Siegrist 2012). Daraus resultieren Zustände der "inneren Kündigung" sowie negative Auswirkungen auf die Gesundheit (Richter 2010^b:121).

Auf der Internetseite des Universitätsklinikums Düsseldorf³¹ werden sowohl eine Kurz- als auch eine Langversion des effort-reward imbalance Fragebogen sowie ein Fragebogen zur Verausgabungsneigung und den soziodemografischen Variablen für wissenschaftliche Zwecke und die Lehre zu Verfügung gestellt. Laut Toolbox ist der Fragebogen für kommerzielle Zwecke kostenfrei, diese Art der Nutzung bedarf allerdings einer Gebrauchsgenehmigung seitens des Urhebers Siegrist J. (Richter 2010^b:121f).

Die Gütekriterien Reliabilität, Validität und Veränderungssensitivität sind vorhanden (Richter 2010^b:121). In einer 2014 erschienenen Publikation weisen Siegrist & Li (2014) die psychometrischen Gütekriterien des effort-reward imbalance Fragebogens im Detail aus.

In der BAuA-Toolbox (Richter 2010^b:121) wird der effort-reward imbalance Fragebogen der Kategorie der "quantitativen Verfahren der Verhältnisprävention" zugeordnet.

In der Kurzversion des Fragebogens finden sich drei Items, die die Anforderungen in der Arbeit abbilden, sieben Items, die Belohnung in verschiedenen Facetten abbilden und zuletzt sechs Items, mit Hilfe derer die individuelle Verausgabungsneigung erhoben wird.

31 <http://www.uniklinik-duesseldorf.de/unternehmen/institute/institut-fuer-medizinische-soziologie/forschung/the-eri-model-stress-and-health/eri-questionnaires/questionnaires-download/>, zuletzt abgerufen im Juni 2018

7.3.2 Erhebungsdimensionen

Tabelle 5: Erhebungsdimensionen effort-reward imbalance Fragebogen

neutrales Belastungsverständnis Belastung gemäß Normdefinition	<input checked="" type="checkbox"/>									
negative Belastungskomponenten	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Wird im ERI als "effort" bezeichnet.</p> <p>Beispielitem (short version, ERI1): Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.</p> <table border="1"> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>stimme gar nicht zu</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>stimme nicht zu</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>stimme zu</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>stimme voll zu</td></tr> </table>	<input type="checkbox"/>	stimme gar nicht zu	<input type="checkbox"/>	stimme nicht zu	<input type="checkbox"/>	stimme zu	<input type="checkbox"/>	stimme voll zu
<input type="checkbox"/>	stimme gar nicht zu									
<input type="checkbox"/>	stimme nicht zu									
<input type="checkbox"/>	stimme zu									
<input type="checkbox"/>	stimme voll zu									
positive Belastungskomponenten	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Wird im ERI als "reward" bezeichnet.</p> <p>Beispielitem (short version, ERI4): Ich erhalte von meinem Vorgesetzten bzw. einer entsprechenden wichtigen Person die Anerkennung, die ich verdiene.</p> <table border="1"> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>stimme gar nicht zu</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>stimme nicht zu</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>stimme zu</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>stimme voll zu</td></tr> </table>	<input type="checkbox"/>	stimme gar nicht zu	<input type="checkbox"/>	stimme nicht zu	<input type="checkbox"/>	stimme zu	<input type="checkbox"/>	stimme voll zu
<input type="checkbox"/>	stimme gar nicht zu									
<input type="checkbox"/>	stimme nicht zu									
<input type="checkbox"/>	stimme zu									
<input type="checkbox"/>	stimme voll zu									
Beanspruchung	<input checked="" type="checkbox"/>									
Beanspruchungsfolgen (Gesundheit)	<input checked="" type="checkbox"/>									
subjektive Beurteilung der Belastungskomponenten	<input checked="" type="checkbox"/>									
subjektive Dimension	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Die subjektive Dimension findet in Form der Messung der individuellen Verausgabungsneigung (overcommitment) Berücksichtigung.</p> <p>Beispielitem (short version, OC2): Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.</p> <table border="1"> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>stimme gar nicht zu</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>stimme nicht zu</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>stimme zu</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/></td><td>stimme voll zu</td></tr> </table>	<input type="checkbox"/>	stimme gar nicht zu	<input type="checkbox"/>	stimme nicht zu	<input type="checkbox"/>	stimme zu	<input type="checkbox"/>	stimme voll zu
<input type="checkbox"/>	stimme gar nicht zu									
<input type="checkbox"/>	stimme nicht zu									
<input type="checkbox"/>	stimme zu									
<input type="checkbox"/>	stimme voll zu									

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Siegrist & Wege et al. (2009)

Erläuterung: bedeutet, der jeweilige Aspekt findet im Fragebogeninstrument keine Berücksichtigung; bedeutet, dass der jeweilige Aspekt im Fragebogen vorkommt.

Wie bereits deutlich wurde, werden im Modell der beruflichen Gratifikationskrisen "effort" (Bemühungen, Anstrengungen) beziehungsweise wie aus der Grafik in Kapitel

6.4 hervorgeht "demands" (Anforderungen) und "obligations" (Verpflichtungen) der Dimension "reward" (Belohnung) gegenübergestellt. Die unter der Dimension "effort" zusammengefassten Items - ERI 1 bis ERI 3³² bilden situationsbedingte Merkmale ab und werden daher in dieser Arbeit der Kategorie der "Stressoren" zugeordnet. Großer Zeitdruck, häufige Arbeitsunterbrechungen und ein großes Arbeitsvolumen sind negativ besetzt (zum Verständnis von Stressoren siehe Windemuth 2010 in Kapitel 2.4.1). ERI 4 bis ERI 10 sind Items, die Aufstiegschancen, Anerkennung, monetäre Entschädigung usw. erfassen. Im Kontext dieser Arbeit sind sie als Ressourcen, genauer als äußere, situationsbedingte Ressourcen (zum Verständnis von Ressourcen siehe Richter 2010 in Kapitel 2.3). In der Logik des effort-reward imbalance Fragebogens werden Stressoren und Ressourcen gegeneinander aufgewogen und es wird ihr Zusammenspiel beurteilt.

7.3.3 Belastungsverständnis

Die Terminologie im ERI beziehungsweise im zu Grunde liegenden theoretischen Modell wurde bereits dargestellt und erläutert. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Begriffe Belastung und Beanspruchung, wie sie in die Norm Eingang gefunden haben, hier nicht vorkommen.

(Psychische) Belastung scheint viel eher als Folge, denn als Bedingung oder "Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen..." (EN ISO 10075-1:2000:4) verstanden zu werden. Siegrist & Dragano (2008:308) schreiben etwa zum Quotienten, der sich aus den Werten "geforderter Verausgabung" und "zugesagte bzw. erwartbare Belohnung" errechnet, dass je höher dieser sei "(...) desto höher die entsprechend unterstellte Belastung durch Dauerstress."

7.3.4 Gesundheitsverständnis

Wie bereits deutlich gemacht wurde, ist die theoretische Grundannahme des Fragebogens jene, dass sich ein Ungleichgewicht zwischen Anforderungen (demands) und Belohnung (reward) sowie das Vorhandensein einer gewissen Verausgabungsneigung negativ auf Gesundheit auswirken. Die Dimension der Belohnung (reward) in ihren verschiedensten Facetten kann als Ressource verstanden

32 Zu den Items siehe: http://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Datenpool/einrichtungen/institut_fuer_medizinische_soziologie_id54/ERI/Questionnaires/German/D_ERI_SHORT_NOV2012.pdf, zuletzt abgerufen Juni 2018

und wirkt sich hingegen förderlich auf die Gesundheit aus. Ähnlich wie beim Control-Demand Modell kann in Anlehnung an die Ausführungen in Kapitel 2.5.3 ein positives Verständnis von Gesundheit abgeleitet werden.

7.3.5 Hinweise auf eine interaktionistische Orientierung

Gemäß den Ausführungen in Kapitel 5.1 sowie 5.3 entsprechen die ersten drei Items, also jene, zu den Anforderungen (hier Zeitdruck, Unterbrechungen, Arbeitsvolumen), einem bedingungsbezogenen Zugang. Ebenso als Bedingungen zu verstehen sind jene Aspekte, die Belohnung in ihren unterschiedlichsten Facetten abbilden. Diese Bedingungen stellen hier mögliche Ressourcen dar, während die Anforderungen, die im ERI ermittelt werden, negativ besetzt sind.

Den personenbezogenen Zugang spiegelt die Erfassung der individuellen Verausgabungsneigung wider, denn hier sind subjektive Interpretation und Wahrnehmung zentraler Gegenstand. Der ERI in der vorliegenden Form verbindet folglich bedingungsbezogene ("effort", "reward") und personenbezogene ("overcommitment") subjektive Analyse. Auch die in Kapitel 6.4 angeführten Hypothesen zum Effort-Reward Modell zeigen, dass hier sowohl das Subjekt als auch die Umwelt eine Rolle spielen und Gesundheit determinieren. Während die extrinsische effort-reward imbalance Hypothese besagt, dass sich ein Ungleichgewicht zwischen Einsatz und Belohnung (Einsatz > Belohnung) negativ auf Gesundheit auswirkt, was für Umweltkausalitäten (objektivistischer Charakter) spricht, messen die Interaktionshypothese sowie die intrinsische overcommitment Hypothese zudem dem Individuum und seinem Handeln (konkret seiner Verausgabungsneigung) eine maßgebliche Bedeutung im Hinblick auf das Entstehen eines erhöhten Gesundheitsrisikos bei. Beides, sowohl die Umwelt als auch die Person, spielt eine Rolle bei der Entstehung von Beanspruchung.

8 Erhebungsinstrumente in der Praxis

In den vorangegangenen Kapiteln wurden verschiedenste Aspekte, die im Zusammenhang mit Erhebungsinstrumenten zur Ermittlung von Belastungen am Arbeitsplatz eine Rolle spielen, beleuchtet. Es wurde gezeigt, unter welchen Rahmenbedingungen betriebliche Gesundheitsförderung sowie die in Österreich

gesetzlich verankerte Arbeitsplatzevaluierung durchgeführt werden, welchen Regeln derlei Erhebungen unterliegen und welche Implikationen dies für die betriebliche Praxis hat. Die darauf folgende Auseinandersetzungen mit zentralen theoretischen Modellen sollte – stets aus der Perspektive der Anwendung von Erhebungsinstrumenten – grundlegende Annahmen über den Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit sichtbar machen. Zur Strukturierung und Kategorisierung der Theorien erwies sich die Unterteilung in subjektivistisch, objektivistisch und interaktionistisch orientierte Ansätze als hilfreich. Darauf aufbauend wurde stellvertretend für jede Orientierung je ein Erhebungsinstrument ausgewählt und im Hinblick auf bereits erörterter Aspekte detaillierter dargestellt.

In diesem Kapitel wird mit Hilfe eines konkreten Datensatzes, dessen Entstehung und Art nachfolgend beschrieben werden, ein Blick auf drei verschiedene idealtypische Auswertungslogiken geworfen und gezeigt, ob und inwieweit Ergebnisse, sprich konkreter Handlungsbedarf bei zentralen Belastungskomponenten, je nach Herangehensweise bei der Auswertung voneinander abweichen. Die erste Herangehensweise ist, Handlungsbedarf auf Basis der Intensität von Belastungen, die bereits vorab als "gut" oder "schlecht" definiert sind, abzuleiten. Die zweite Logik sieht vor, Handlungsbedarf nur dort zu definieren, wo das Subjekt Handlungsbedarf sieht und die letzte Herangehensweise zeigt Handlungsbedarf dort an, wo es Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen Belastungskomponenten und Gesundheit gibt. Es sei hier angemerkt, dass es in der Praxis nicht immer exakt die genannten Logiken zur Anwendung kommen. Es kann durchaus sein, dass es kombinierte Herangehensweisen gibt, die von den hier dargestellten Logiken abweichen. Die nachfolgenden Auswertungen bilden – angelehnt an die bisherigen Ausführungen und Analysen – ein empirisches Beispiel, eine Skizze dessen, wie sich theoretische Ideen und Annahmen in der konkreten Auswertung von eines Fragebogens widerspiegeln können. Zudem sei in diesem Zusammenhang auch darauf hingewiesen, dass in der Praxis, wie bereits in Kapitel 4.5 dargestellt, die Auswertung der schriftlichen Befragung im Idealfall nicht das Ende einer Evaluierung gemäß AschG oder eines BGF-Projektes darstellt, sondern in der Regel den Ausgangspunkt für vertiefende Analysen bildet und erst dann, unter Einbeziehung aller Ergebnisse, Maßnahmen abgeleitet werden sollten.

8.1 Ausgangspunkt Forschungsprojekt

Im Zuge eines Forschungspraktikums im Studienjahr 2014/15 erhoben Studierende der Johannes Kepler Universität in Linz unter der Leitung von Assoc. Univ.-Prof. Dr. Joachim Gerich und in Zusammenarbeit mit der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse Daten zum Thema Arbeitsbelastungen und Gesundheit. Ziel dieser Arbeit war, Arbeitsbelastungen, subjektive Beurteilungen und gesundheitsbezogene Dimensionen innerhalb eines gemeinsamen Rahmens zu betrachten, um zu sehen, welche Relevanz Belastungen an sich, aber auch das subjektive Erleben eben dieser für die Gesundheit von oberösterreichischen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen haben. Hierfür wurden 2015 3.000 Fragebögen an eine zufällig ausgewählte Stichprobe versendet, die Rücklaufquote betrug 21 Prozent, somit konnten 631 Fragebögen ausgewertet werden.

Der Fragebogen wurde von Studierenden erstellt und setzt sich größtenteils aus bereits erprobten Konzepten und Fragebatterien zusammen. Er basiert unter anderem auf dem KFZA, der bereits in Kapitel 7.1 ausführlich dargestellt wurde. (Gerich 2015)

Dieser Fragebogen ist demnach nicht in der BAuA-Toolbox gelistet. Aufgrund seines Anwendungskontextes sind für diesen Fragebogen in seiner Gesamtheit bis dato keine Gütekriterien vorhanden.

Der Fragebogen kann inhaltlich in drei Blöcke gegliedert werden. Erstens werden personenbezogene, tätigkeitsbezogene und organisationsbezogene Merkmale erhoben, die in dem zu Grunde liegenden Untersuchungsmodell die antezedierenden Variablen darstellen. Von diesen Merkmalen wird angenommen, dass sie einen Einfluss auf die Wahrnehmung und Bewertung von Belastungen und andererseits die Gesundheit der befragten Personen haben. Die Erhebung von Belastungen und ihrer Exposition sowie die subjektive Bewertung dieses Umstandes (des Vorkommens der Belastung) als hinderlich und/oder förderlich bilden inhaltlich den zweiten Block. Die Ermittlung der Arbeitszufriedenheit sowie verschiedener gesundheitsbezogener Dimensionen (im Untersuchungsmodell als "Outcome" definiert) stellen den dritten Teil des Fragebogens dar (Gerich 2015:47f). Mit Hilfe dieses Fragebogens sollte unter anderem geklärt werden, ob eine Belastungsermittlung alleine den Gesundheitszustand einer Person ausreichend vorhersagen beziehungsweise ob und in welchem Ausmaß die Ermittlung der subjektiven Beurteilung der Bedingungen zu

einer präzisieren Prognose des Gesundheitszustandes der befragten Personen beitragen könne (Gerich 2015: 8f).

8.2 Beschreibung des Datensatzes

Angelehnt an die im vorangegangenen Kapitel beschriebenen Fragebögen wird in diesem Kapitel auf Basis des vorliegenden Datensatzes gezeigt, ob und inwieweit verschiedene Erhebungs- und Auswertungsstrategien zu unterschiedlichen Ergebnissen führen können. Mit Ergebnissen ist hier gemeint, bei welchen der nachfolgend dargestellten Belastungskomponenten ein erster Handlungsbedarf sichtbar wird und wie sich das Maßnahmenprofil je nach Auswertungslogik gestaltet.

Wie einleitend bereits angedeutet, bildet der vorliegende Datensatz kein konkretes betriebliches Setting ab. Er umfasst Aussagen oberösterreichischer ArbeitnehmerInnen aus den verschiedensten beruflichen Bereichen zum Thema Arbeit und Gesundheit. Im Gegensatz zu Daten, die innerhalb eines Unternehmens oder einer Organisation erhoben werden und in logischer Konsequenz eine gewisse Homogenität aufweisen, gestalten sich die Bedingungen hier, insbesondere die Tätigkeitsbereiche, aber auch organisations- und unternehmensspezifische Gegebenheiten und Rahmenbedingungen heterogen.

Das spezifische Erhebungsdesign bietet den Vorteil, dass auf Grund der berücksichtigten Dimensionen verschiedene Auswertungslogiken simuliert werden können. Im Kontext konkreter Projekte zur betriebliche Gesundheitsförderung beziehungsweise der Evaluierung psychischer Belastung am Arbeitsplatz kommen hingegen Fragebögen zum Einsatz, die Daten für ein spezifisches Vorgehen liefern und in der Regel wenig Spielraum für abweichende Logiken bieten.

Die exemplarische Darstellung der beschriebenen Szenarien erfolgt am Beispiel von neun Belastungskomponenten. Abgesehen vom letzten Item (Verantwortung) wurden alle – teilweise leicht abgeändert – aus dem KFZA (Prümper & Hartmannsgruber et al. 1995) übernommen.

- **selbstständig planen:** beschreibt den Umstand, Arbeit selbstständig einteilen und planen zu können

- **Neues dazulernen:** beschreibt den Umstand, dass eine Tätigkeit das Erfordernis mit sich bringt, Neues dazuzulernen
- **wechselnde Aufgaben:** beschreibt den Umstand, dass eine Tätigkeit wechselnde Aufgaben mit sich bringt
- **Ganzheitlichkeit:** beschreibt den Umstand, das Ergebnis der eigenen Arbeit als gut oder schlecht beurteilen zu können
- **enge Zusammenarbeit:** beschreibt den Umstand, dass die Tätigkeit eine enge Zusammenarbeit mit anderen erfordert
- **qualitative Arbeitsbelastung:** beschreibt die Komplexität der Tätigkeit
- **quantitative Arbeitsbelastung:** steht für Zeitdruck beziehungsweise ein großes Arbeitsvolumen
- **Arbeitsunterbrechung:** beschreibt den Umstand, dass Personen bei ihrer eigentlichen Tätigkeit unterbrochen werden
- **Verantwortung:** beschreibt den Umstand, dass eine Tätigkeit Verantwortung mit sich bringt

Beispielitem: Verantwortung

8a. Bei meiner Arbeit trage ich viel Verantwortung.

trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dieser Umstand ist für mich...

8b. ... eine Chance/Herausforderung.

stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8c. ... eine Belastung.

stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die neutrale Formulierung der Aussage in Frage 8a, deren Zutreffen in Abstufungen von den befragten Personen beurteilt werden soll, spiegelt ein neutrales Belastungsverständnis wider. Diese Herangehensweise sollte einer Vorabkategorisierung in gute und schlechte Belastungen entgegenwirken. Erst in den nächsten beiden Schritten (8b, 8c) nehmen die befragten Personen selbst eine

Beurteilung vor. Zentral hierbei ist, dass das vorhandene Ausmaß einer Belastung subjektiv betrachtet Herausforderung und Belastung zugleich sein kann. Zu den oben gelisteten Belastungskomponenten wurde (wie am Beispiel Verantwortung dargestellt) jeweils das subjektive Erleben (in Form der challenge/hindrance Bewertung) mit erhoben.

In Anlehnung an die vorhandene Literatur zeigt Gerich (2016:140f), dass die oben genannten Belastungskomponenten als a priori gute oder schlechte (im Sinne ihrer Wirkung auf die arbeitenden Personen) dargestellt werden. Grundsätzlich positiv bewertet werden:

- selbstständiges Planen und Einteilen
- Neues dazulernen
- wechselnde Aufgaben
- Ganzheitlichkeit
- enge Zusammenarbeit
- Verantwortung (überwiegend)

A priori als negativ werden

- qualitative Arbeitsbelastung
- quantitative Arbeitsbelastung
- Arbeitsunterbrechung

verstanden.

Wenn von Belastungen, die im Kontext Arbeit auf Menschen einwirken, die Rede ist, geht es unweigerlich auch um die Gesundheit von Personen. Wie bereits deutlich gemacht wurde, ist die Erhaltung beziehungsweise die Förderung von Gesundheit der ArbeitnehmerInnen ein zentrales Anliegen auf betrieblicher und politischer Ebene. Für die nun folgende methodische Auseinandersetzung sind daher auch die in der Untersuchung erhobenen gesundheitsbezogenen Outcomevariablen von großer Bedeutung. Folgende Dimensionen werden im Kontext dieser Arbeit in die Berechnungen einfließen:

- **Somatische und psychosomatische Beschwerden** wurden mittels einer aus 13 Items bestehenden Fragebatterie erhoben. Verschiedenste Symptome sollten von den befragten Personen dahingehend beantwortet werden, wie oft sie in

den letzten 12 Monaten bei ihnen aufgetreten sind. Im Zuge der Auswertungen wird eine Indexvariable erstellt, in der sämtliche erfragte Beschwerden in einer Dimension zusammengefasst werden.

- Zudem wird der **subjektive Gesundheitszustand** der befragten Personen als Indikator für die Gesundheit herangezogen. Die Befragten wurden aufgefordert, ihren derzeitigen Gesundheitszustand mit Punkten zwischen 0 (denkbar schlechtester Zustand) und 10 (bester Zustand) zu beurteilen.

Für die später folgenden Auswertungen wird der gesamte Datensatz in zwei Gruppen unterteilt, so kann ein Vergleich hinsichtlich der oben genannten Belastungen und ihrer Exposition, der subjektiven Beurteilung sowie deren Auswirkungen auf somatische und psychosomatische Beschwerden gezogen werden. Dieses Vorgehen wirkt zudem in Richtung Homogenisierung des Datensatzes und stellt somit eine mögliche Annäherung an ein betriebliches Setting dar.

Eine Gruppe bilden jene, die angaben, überwiegend körperlich tätig zu sein (=manuals). Die zweite Gruppe besteht aus jenen, die angaben, dass ihre Arbeit keine bzw. kaum körperliche Tätigkeit umfasse (=non manuals). Die Teilung des gesamten Datensatzes in zwei Einheiten erfolgt auf Basis einer Variable im Datensatz, der inhaltlich folgende Aussage zu Grunde liegt:

(V52) *"Meine Arbeit umfasst körperliche Tätigkeit."*

trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(1)	(2)	(3)	(4)

Der Gruppe der non manuals werden alle zugeteilt, die dieser Aussage gar nicht beziehungsweise eher nicht zustimmen, sprich all jene, bei denen Werte kleiner gleich zwei hinterlegt sind. Zur Gruppe der manuals gehören jene, die überwiegend körperlich tätig sind, sprich dieser Aussage eher beziehungsweise voll zustimmen.

Tabelle 6: Deskription "manuals" und "non manuals"

	manuals	non manuals
absolute Häufigkeiten (gültige Werte)	281	346
in %	44,8%	55,2%
Durchschnittsalter in Jahren (Standardabweichung)	44,64 (10,24)	44,70 (9,35)
darunter Frauen	47,0%	49,4%
darunter Männer	53,0%	50,6%

Quelle: eigene Darstellung

N gültig = 627; fehlend = 4; *N* gesamt = 631

In Tabelle 6 werden einige zentrale Informationen zur zahlenmäßigen Verteilung sowie zu Alter und Geschlecht dargestellt. Von den insgesamt 631 Personen, die den Fragebogen beantwortet haben, fallen 281 in die Gruppe der manuals und 346 in die Gruppe der non manuals. Vier Personen haben keine Aussage darüber gemacht, ob sie überwiegend körperlich tätig sind oder nicht, und können daher keiner der beiden Gruppe zugeteilt werden. Das Durchschnittsalter beträgt in beiden Gruppen rund 45 Jahre. In beiden Gruppen gibt es einen leichten Überhang an Männern. Die Unterschiede zwischen den manuals und den non manuals hinsichtlich Alter und Geschlecht sind nicht signifikant³³. Demnach sind die beiden Gruppen bezogen auf zwei zentrale demografische Merkmale wie Alter und Geschlecht vergleichbar.

8.3 Auswertungslogiken

Folgende Auswertungslogiken kommen nun bei ein und dem selben Datensatz zur Anwendung:

Logik I:

Maßnahmen werden auf Basis der Intensität/Exposition vorhandener Belastungen abgeleitet. Beispiel: Zeitdruck; geben die befragten Personen an, häufig unter Zeitdruck zu stehen, wäre demnach eine Maßnahme festzulegen, die dieser a priori negativ verstandenen Belastung entgegenwirkt.

Logik II:

Maßnahmen werden auf Basis des subjektiven Erlebens abgeleitet. Dieses kann positiv sein. Beispiel: Zeitdruck; die befragten Personen geben an, dass

³³ Durchgeführt wurde ein T-Test bzw. Chi-Quadrat-Test bei unabhängigen Stichproben (Testvariablen: Alter & Geschlecht, Gruppierungsvariable: Manual).

sie Zeitdruck als einen herausfordernden, förderlichen, positiven Umstand erleben. Die Reduktion von Zeitdruck wäre demnach kein Maßnahmenziel. Subjektives Erleben kann aber auch negativ sein. Beispiel: Zeitdruck wird als belastend erlebt. Maßnahmen sollten demnach darauf abzielen, Zeitdruck zu reduzieren.

Logik III:

Maßnahmen werden auf Basis von Zusammenhangsanalysen von Belastungen und Gesundheit abgeleitet. Belastungen sind dann maßnahmenrelevant, wenn sie im Zusammenhang mit gesundheitsbezogenen Outcomes stehen. Beispiel: Häufiger Zeitdruck steht in einem signifikanten Zusammenhang mit schlechter Gesundheit; es sind Maßnahmen abzuleiten, die den Zeitdruck reduzieren.

8.3.1 Logik I

Eine gängige Logik in der Ableitung von Maßnahmen basiert auf der Idee, Maßnahmen dort anzusetzen, wo ArbeitnehmerInnen gewissen Arbeitsbedingungen in einem zu hohen (bei a priori als schlecht definierten) oder einem zu geringen Maß (bei a priori als gut definierten) Maß ausgesetzt sind.

Die beiden nachfolgenden Tabellen zeigen, in welchem Ausmaß die neun Belastungskomponenten innerhalb der Gruppe der manuals und der non manuals vorkommen. Für die Ermittlung der Exposition wurde jener Teil der Frage zu den Belastungskomponenten herangezogen, in dem das Vorhandensein eines Umstandes abgefragt wird (siehe hierzu Frage 8a, die beispielhaft in Kapitel 8.1 dargestellt wird). Der Wert 1 steht für "trifft gar nicht zu" und der Wert 5 für "trifft völlig zu".

Die Festlegung jener Mittelwerte, ab denen ein Handlungsbedarf abgeleitet wird, obliegt in der Praxis denjenigen Personen, die mit den Fragebögen arbeiten. Häufig werden gesammelte Ergebnisse aus bereits durchgeführten Projekten als Benchmark herangezogen. Da mit diesem Fragebogen bisher keine weiteren Erhebungen durchgeführt wurden, wurden die Belastungskomponenten nach der Höhe ihrer Mittelwerte gereiht und Rangzahlen vergeben (für die manuals in Tabelle 7, für die non-manuals in Tabelle 8). In den ersten sechs Spalten werden die a priori positiv belegten Belastungskomponenten (gekennzeichnet durch ein +) nach ihrem Mittelwert gereiht, in

den letzten drei Spalten die a priori negativ belegten (gekennzeichnet durch ein -). Die höchste Rangzahl bei den a priori positiven Belastungskomponenten ist 6 und wird für die Belastungskomponente mit dem niedrigsten Mittelwert vergeben. Eine hohe Rangzahl bedeutet, dass die – grundsätzlich als positiv verstandene – Belastungskomponente nur in geringem Maße vorhanden ist und deshalb maßnahmenrelevant ist. Die höchste Rangzahl bei den a priori negativen Belastungskomponenten ist 3 und wird für jene Belastungskomponente mit dem höchsten Mittelwert vergeben. Eine hohe Rangzahl bedeutet somit einen ausgeprägten Handlungsbedarf bei der jeweiligen Komponente, eine niedrige hingegen ist ein Hinweis darauf, dass der Handlungsbedarf gering oder nicht vorhanden ist.

Tabelle 7: Belastungsexposition in der Gruppe der manuals

		Belastungskomponenten								
		Ganzheitlichkeit	Verantwortung	enge Zusammenarbeit	Neues dazulernen	wechselnde Aufgaben	selbstständig planen	quantitative Arbeitsbelastung (Zeitdruck)	qualitative Arbeitsbelastung (Komplexität)	Arbeitsunterbrechungen
		+	+	+	+	+	+	-	-	-
		1	2	3	4	5	6	3	2	1
manuals	Mittelwerte, (N)	4,18 (280)	4,09 (280)	3,85 (280)	3,56 (279)	3,51 (280)	2,93 (280)	3,80 (280)	3,39 (278)	3,02 (280)

Quelle: eigene Darstellung

+/- steht für a priori positive/negative Belastungskomponenten

N = Anzahl der gültigen Werte

MW = Mittelwert

Rangzahl = nach der Reihung des MW vergebene Zahl; bei a priori positiven Belastungskomponenten reicht die Rangzahl von 1 (höchster MW) bis 6 (niedrigster MW), bei negativen von 3 (höchster MW) bis 1 (niedrigster MW)

Bei den manuals zeigt sich, dass die Dimension der Vielseitigkeit, ausgedrückt durch die Möglichkeit, Neues dazulernen zu können (3,56) und durch wechselnde Aufgaben (3,51) geringer ausgeprägt ist. Gleiches gilt für die Möglichkeit, Arbeit selbstständig

planen zu können. Mit einem Mittelwert von 2,93 trifft dieser Umstand in der Gruppe jener Personen, die überwiegend körperlich tätig sind, wenig bis mittelmäßig zu. Bei Betrachtung der a priori negativen Belastungskomponenten zeigt sich der größte Handlungsbedarf im Bereich der quantitativen Arbeitsbelastung. Die Befragten geben an, häufig einem gewissen Zeitdruck ausgesetzt zu sein. Es folgt die qualitative Arbeitsbelastung, die für eine hohe Komplexität steht. Unter den erhobenen a priori negativen Belastungskomponenten zeigt sich bei den manuals der geringste Handlungsbedarf im Bereich der Arbeitsunterbrechungen.

Tabelle 8: Belastungsexposition in der Gruppe der non manuals

		Belastungskomponenten								
		Verantwortung	Ganzheitlichkeit	enge Zusammenarbeit	Neues dazulernen	selbstständig planen	wechselnde Aufgaben	qualitative Arbeitsbelastung (Komplexität)	quantitative Arbeitsbelastung (Zeitdruck)	Arbeitsunterbrechungen
		+	+	+	+	+	+	-	-	-
		1	2	3	4	5	6	3	2	1
non manuals	Mittelwerte, (N)	4,00 (343)	3,94 (343)	3,89 (342)	3,88 (342)	3,67 (344)	3,66 (345)	3,69 (343)	3,66 (341)	3,39 (342)

Quelle: eigene Darstellung

+/- steht für a priori positive/negative Belastungskomponenten

N = Anzahl der gültigen Werte

MW = Mittelwert

Rangzahl = nach der Reihung des MW vergebene Zahl; bei a priori positiven Belastungskomponenten reicht die Rangzahl von 1 (höchster MW) bis 6 (niedrigster MW), bei negativen von 3 (höchster MW) bis 1 (niedrigster MW)

Aus Tabelle 8 geht hervor, dass in der Gruppe der non manuals alle a priori positiv definierten Belastungskomponenten mittelmäßig bis überwiegend zutreffen. Vielseitigkeit, im Sinne wechselnder Aufgaben (3,66), und Handlungsspielraum in Form der Möglichkeit, Arbeit selbstständig planen und einteilen (3,67) zu können, liegen in ihrer Ausprägung etwas hinter Verantwortung, Ganzheitlichkeit, enger Zusammenarbeit

und der Möglichkeit, Neues dazulernen zu können, zurück. Brennpunkte zeigen sich in dieser Gruppe eher im Bereich der negativen Belastungskomponenten. Qualitative und quantitative Arbeitsbelastung treffen tendenziell überwiegend zu. Arbeitsunterbrechungen weisen einen Mittelwert von 3,39 auf. Das bedeutet, dass die Befragten angaben, dass die Aussage "Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit häufig unterbrochen" mittelmäßig zutrifft.

Zusammengefasst ergibt sich folgende Reihung hinsichtlich potenzieller Maßnahmenziele:

Tabelle 9: Reihung der Belastungskomponenten nach Priorität hinsichtlich ihrer Exposition

	Rang- zahl	manuals	non manuals
Stärkung positiver Belastungskomponenten	6	selbstständig planen	wechselnde Aufgaben
	5	wechselnde Aufgaben	selbstständig planen
	4	Neues dazulernen	Neues dazulernen
	3	enge Zusammenarbeit	enge Zusammenarbeit
	2	Verantwortung	Ganzheitlichkeit
	1	Ganzheitlichkeit	Verantwortung
Reduktion negativer Belastungskomponenten	3	quantitative Arbeitsbelastung (Zeitdruck)	qualitative Arbeitsbelastung (Komplexität)
	2	qualitative Arbeitsbelastung (Komplexität)	quantitative Arbeitsbelastung (Zeitdruck)
	1	Arbeitsunterbrechungen	Arbeitsunterbrechungen

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 10 zeigt einen Mittelwertvergleich der beiden Gruppen, also zum einen jener, die angibt überwiegend körperlich tätig zu sein, und zum anderen jener, die angibt, dies treffe nicht/eher nicht zu, für alle neun Belastungskomponenten. Mittels T-Test wurde ermittelt, in welchen Bereichen es signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen gibt.

Tabelle 10: Exposition Belastungskomponenten

		Belastungskomponenten								
		selbstständig planen	Neues dazulernen	wechselnde Aufgaben	Ganzheitlichkeit	enge Zusammenarbeit	Verantwortung	qualitative Arbeitsbelastung (Komplexität)	quantitative Arbeitsbelastung (Zeitdruck)	Arbeitsunterbrechungen
manuals	Mittelwerte, SD, (N)	2,93 ** 1,16 (280)	3,56 ** 1,18 (279)	3,51 1,26 (280)	4,18 * 1,00 (280)	3,85 1,23 (280)	4,09 1,02 (280)	3,39** 1,22 (278)	3,80 1,10 (280)	3,02 ** 1,19 (280)
non manuals		3,67 ** 1,02 (344)	3,88 ** 0,98 (342)	3,66 1,01 (345)	3,94 * 0,99 (343)	3,89 1,04 (342)	4,00 0,93 (343)	3,69** 0,98 (343)	3,66 1,05 (341)	3,39 ** 1,11 (342)
gesamt		3,33 1,15 (624)	3,73 1,08 (621)	3,59 1,13 (625)	4,05 1,00 (623)	3,87 1,13 (6,22)	4,04 0,97 (623)	3,56 1,11 (621)	3,73 1,08 (621)	3,22 1,16 (622)

Quelle: eigene Darstellung

* = $0,01 < p < 0,05$ (signifikanter Mittelwertunterschied)

** = $p < 0,01$ (signifikanter Mittelwertunterschied)

N = Anzahl der gültigen Werte

SD = Standardabweichung

Signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen im Vorhandensein/der Intensität von Belastungskomponenten zeigen sich insbesondere bei der Möglichkeit, Arbeit selbstständig planen und einteilen zu können. Jene, die überwiegend körperlich tätig sind, liegen hier deutlich hinter der Vergleichsgruppe. Die Gruppe "manuals" weist einen Mittelwert von 2,9 auf, während der Mittelwert in der Vergleichsgruppe bei 3,7 liegt. Überwiegend körperlich Tätige haben somit in einem signifikant geringeren Ausmaß die Möglichkeit, ihre Arbeit selbstständig einzuteilen. Ähnliches gilt für das Erfordernis Neues zu lernen. Auch hier gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Gruppen und es zeigt sich, dass dieses Erfordernis bei jenen, die überwiegend körperlich tätig sind, weniger stark ausgeprägt ist als bei jenen, die in weitaus geringerem Maße körperlich tätig sind. Signifikante Unterschiede

gibt es außerdem im Bereich der Ganzheitlichkeit. Nachstehend die grafische Darstellung des Mittelwertvergleiches hinsichtlich der a priori positiven Belastungskomponenten.

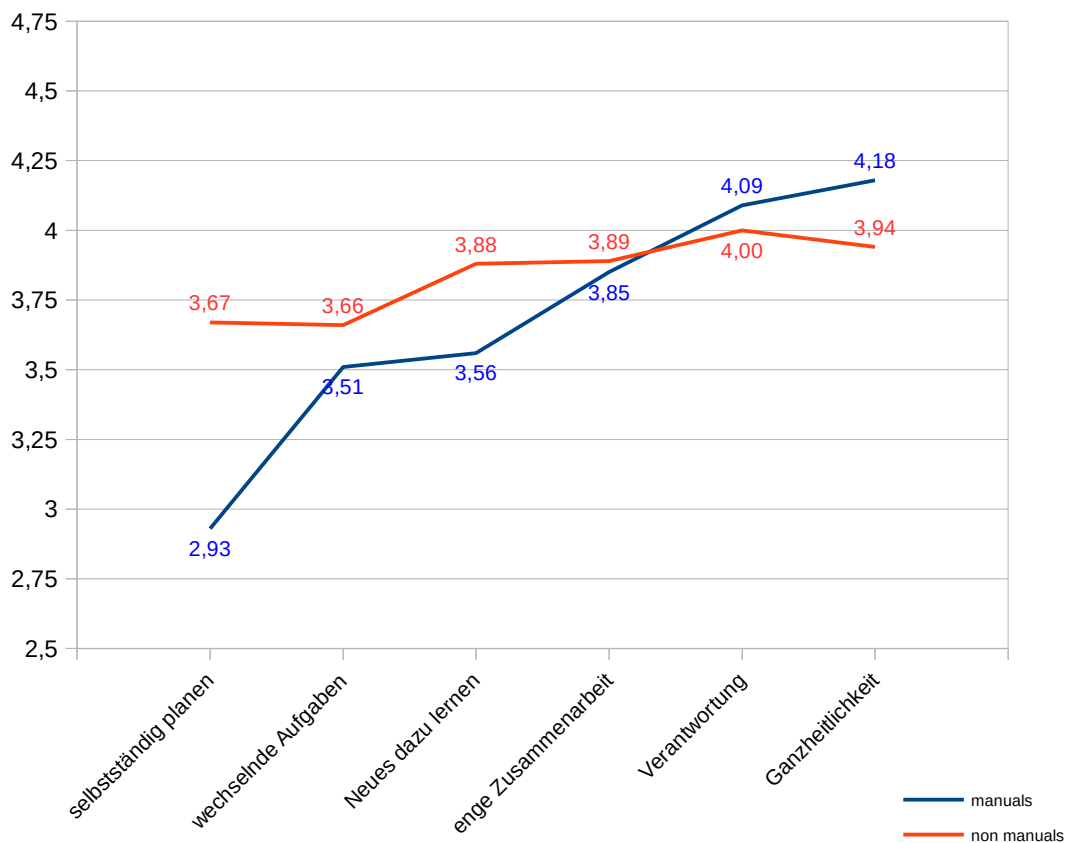


Abbildung 3: Mittelwertvergleich Exposition manuals/non manuals positive Belastungskomponenten

Wie aus Tabelle 10 und der untenstehenden Abbildung 4 deutlich hervor geht, sind im Bereich der negativen Belastungskomponenten signifikante Unterschiede zwischen den manuals und non manuals hinsichtlich der qualitativen Arbeitsbelastung (sprich der Komplexität von Aufgaben) sowie im Bereich der Arbeitsunterbrechungen zu verorten. Beide Belastungskomponenten sind bei den non manuals deutlich stärker ausgeprägt als bei den manuals.

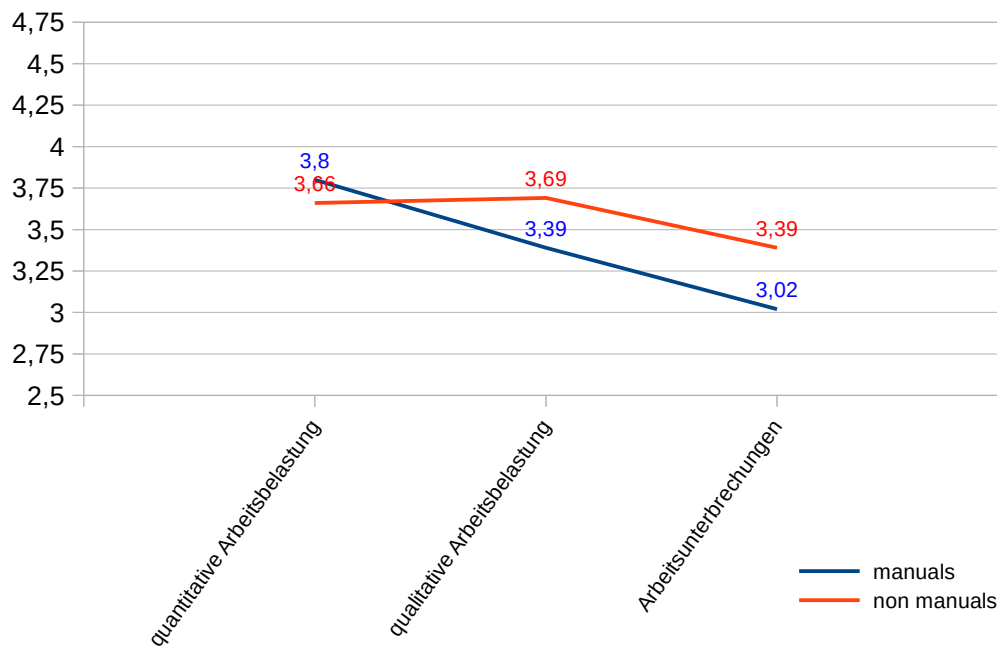


Abbildung 4: Mittelwertvergleich Exposition manuals/non-manuals negative Belastungskomponenten

Werden Maßnahmen auf Basis signifikanter Unterschiede zwischen der Gruppe der manuals und jener der non manuals abgeleitet, zeigt sich zusammengefasst in folgenden Bereichen ein erster Handlungsbedarf:

- **selbstständig planen:** Bei den manuals sollten Maßnahmen gesetzt werden, um Handlungs-, Planungs- und Entscheidungsspielräume zu erweitern.
- **Neues dazulernen:** Ähnlich wie beim ersten Punkt wären hier Maßnahmen denkbar, die es der Gruppe der manuals ermöglichen, im Zuge ihrer Tätigkeit auch Neues dazuzulernen.
- **Ganzheitlichkeit:** Hier gibt es einen Aufholbedarf in der Gruppe der non manuals. Potenzielle Maßnahmen könnten etwa zum Ziel haben, die Bedeutung der einzelnen Tätigkeiten für das große Ganze stärker sichtbar zu machen.
- **qualitative Arbeitsbelastung (Komplexität):** Die qualitative Arbeitsbelastung ist unter den non manuals höher als unter den manuals, Maßnahmen könnten

etwa auf eine verbesserte Unterstützung durch Weiterbildungsmaßnahmen der non manuals abzielen.

- **Arbeitsunterbrechungen:** Die non manuals sind in einem höheren Ausmaß Arbeitsunterbrechungen ausgesetzt. Maßnahmen könnten darauf abzielen, diese Unterbrechungen zu reduzieren.

8.3.2 *Logik II*

Der Logik von subjektivistischen Ansätzen folgend, stellt die Ableitung von Maßnahmen auf Grundlage einer subjektiven Bewertung beziehungsweise des subjektiven Erlebens eines Umstandes ein durchaus berechtigtes Vorgehen dar.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, inwieweit die befragten Personen die Exposition durch eine bestimmte Anforderung als belastend/hinderlich wahrnehmen. Der Wert 1 bedeutet, es gibt keine Zustimmung zu der Aussage "dieser Umstand ist für mich eine Belastung", der Wert 4 hingegen bedeutet, dass eine Person dieser Aussage voll und ganz zustimmt. Das Erleben bezieht sich demnach auf die in Tabelle 10 dargestellten Mittelwerte, also die Exposition, wobei der Wert 1 bedeutet, einer bestimmten Belastungskomponente gar nicht ausgesetzt zu sein, und der Wert 5, ihr völlig ausgesetzt zu sein. Aus nachstehender Tabelle geht hervor, in welchen Bereichen die befragten Personen etwas als belastend/hinderlich erleben.

Tabelle 11: Negative Belastungswahrnehmung in der Gruppe der manuals

		Belastungskomponenten								
		quanti- tative Arbeits- be- lastung	Arbeits- unter- brech- ungen	Verant- wortung	selbst- ständig planen	wech- selnde Auf- gaben	quali- tative Arbeits- belast- ung	Neues dazu- lernen	enge Zu- sammen- arbeit	Ganz- heit- lichkeit
		_belast- end	_ belast- end	_belast- end	_belast- end	_belast- end	_belast- end	_belast- end	_belast- end	_belast- end
	Rang- zahl	3	2	6	5	4	1	3	2	1
manuals	MW Erleben, (N), MW Exposition	2,91 (260)	2,52 (259)	2,30 (251)	2,06 (247)	2,00 (256)	1,98 (245)	1,96 (245)	1,92 (248)	1,84 (245)
		3,80	3,02	4,09	2,93	3,51	3,39	3,56	3,85	4,18

Quelle: eigene Darstellung

N = Anzahl der gültigen Werte

MW = Mittelwert

Rangzahl = nach der Reihung des MW vergebene Zahl; bei a priori positiven Belastungskomponenten reicht die Rangzahl von 1 (höchster MW) bis 6 (niedrigster MW), bei negativen von 3 (höchster MW) bis 1 (niedrigster MW)

Aus Tabelle 11 geht hervor, dass in der Gruppe der manuals insbesondere Zeitdruck als belastend/hinderlich wahrgenommen wird. Auch häufige Arbeitsunterbrechungen sowie ein hohes Maß an Verantwortung werden tendenziell als belastende Umstände erlebt. Etwas weniger bedeutend stellen sich in der Gruppe der manuals die Bereiche selbstständiges Planen, qualitative Arbeitsbelastung (Komplexität einer Aufgabe) sowie das Thema der Vielseitigkeit dar, weil nur ein gering ausgeprägtes Belastungserleben sichtbar ist. Der Bereich Ganzheitlichkeit im Sinne einer Möglichkeit, das Ergebnis des eigenen Tuns beurteilen zu können, sowie das Erfordernis enger Zusammenarbeit mit Kollegen/Kolleginnen weisen mit Mittelwerten von 1,84 und 1,92 das geringste Maß an negativer Wahrnehmung aus.

Tabelle 12: Negative Belastungswahrnehmung in der Gruppe der non manuals

		Belastungskomponenten								
		Arbeitsunterbrechungen	quantitative Arbeitsbelastung	Verantwortung	qualitative Arbeitsbelastung	wechselnde Aufgaben	enge Zusammenarbeit	Neues dazulernen	selbstständig planen	Ganzheitlichkeit
		_belastend	_belastend	_belastend	_belastend	_belastend	_belastend	_belastend	_belastend	_belastend
Rangzahl		3	2	6	1	5	4	3	2	1
non manuals	MW Erleben, (N), MW Exposition	2,76 (327)	2,75 (324)	2,14 (317)	1,98 (316)	1,85 (318)	1,82 (312)	1,76 (315)	1,72 (311)	1,72 (310)
		3,39	3,66	4,00	3,69	3,66	3,89	3,88	3,67	3,94

Quelle: eigene Darstellung

N = Anzahl der gültigen Werte

MW = Mittelwert

Rangzahl = nach der Reihung des MW vergebene Zahl; bei a priori positiven Belastungskomponenten reicht die Rangzahl von 1 (höchster MW) bis 6 (niedrigster MW), bei negativen von 3 (höchster MW) bis 1 (niedrigster MW)

Tabelle 12 zeigt, dass auch in der Gruppe der non manuals Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck sowie der Bereich Verantwortung tendenziell als belastend erlebt werden und damit ein erster Maßnahmenbedarf sichtbar wird. Mit Mittelwerten zwischen 1,82 und 1,98 rangieren die Themen qualitative Arbeitsbelastung, wechselnde Aufgaben und enge Zusammenarbeit im Mittelfeld. Im Gegensatz zu den manuals hat der Aspekt, Arbeit selbstständig planen und einteilen zu können, bei den non manuals mit einem Mittelwert von 1,72 eine deutlich geringere Bedeutung hinsichtlich des negativen Belastungserlebens. Dem Thema Ganzheitlichkeit kommt diesbezüglich eine ebenso geringe Bedeutung zu.

Nimmt man – so wie im vorangegangenen Kapitel 8.3 – eine Priorisierung der Belastungskomponenten auf Basis des subjektiven Erlebens vor, um darzustellen, in welchen Bereichen eine hohe (oder niedrige/keine) Dringlichkeit gegeben ist, ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 13: Reihung der Belastungskomponenten nach Priorität hinsichtlich ihrer negativ Wahrnehmung

	Rang- zahl	manuals	non manuals
(a priori) positive Belastungskomponenten	6	Verantwortung	Verantwortung
	5	selbstständig planen	wechselnde Aufgaben
	4	wechselnde Aufgaben	enge Zusammenarbeit
	3	Neues dazulernen	Neues dazulernen
	2	enge Zusammenarbeit	selbstständig planen
	1	Ganzheitlichkeit	Ganzheitlichkeit
(a priori) negative Belastungskomponenten	3	quantitative Arbeitsbelastung (Zeitdruck)	Arbeitsunterbrechungen
	2	Arbeitsunterbrechungen	quantitative Arbeitsbelastung (Zeitdruck)
	1	qualitative Arbeitsbelastung	qualitative Arbeitsbelastung

Die unten stehende Tabelle 14 gibt Auskunft darüber, in welchen Bereichen sich jene, die überwiegend körperlich tätig sind, signifikant von der Gruppe der non manuals hinsichtlich ihrer Belastungswahrnehmung unterscheiden. Auffällig ist, dass die negative Belastungswahrnehmung über nahezu alle Belastungskomponenten hinweg (Arbeitsunterbrechungen ausgeschlossen) in der Gruppe der manuals stärker ausgeprägt ist als in der Gruppe der non manuals. Die Bereiche Ganzheitlichkeit, Zusammenarbeit sowie Aufgabenkomplexität sind jene, in denen die Mittelwerte der Belastungswahrnehmung tendenziell in beiden Gruppen niedriger sind als in anderen Bereichen und es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen gibt.

Tabelle 14: Negative Belastungswahrnehmung und Gruppenvergleich

		Belastungskomponenten								
		selbstständig planen	Neues dazulernen	wechselnde Aufgaben	Ganzheitlichkeit	enge Zusammenarbeit	qualitative Arbeitsbelastung	quantitative Arbeitsbelastung	Arbeitsunterbrechungen	Verantwortung
		_belastend	_belastend	_belastend	_belastend	_belastend	_belastend	_belastend	_belastend	_belastend
manuals	MW Erleben, (N), MW Exposition	2,06** (247)	1,96** (245)	2,00* (256)	1,84 (245)	1,92 (248)	1,98 (245)	2,91* (260)	2,52** (259)	2,30* (251)
		2,93	3,56	3,51	4,18	3,85	3,39	3,80	3,02	4,09
non manuals		1,72** (311)	1,76** (315)	1,85* (318)	1,72 (310)	1,82 (312)	1,98 (316)	2,75* (324)	2,76** (327)	2,14* (317)
		3,67	3,88	3,66	3,94	3,89	3,69	3,66	3,39	4,00
gesamt		1,87 (558)	1,85 (560)	1,91 (564)	1,77 (555)	1,86 (560)	1,98 (561)	2,82 (584)	2,65 (586)	2,21 (568)

Quelle: eigene Darstellung

* = 0,01 < p < 0,05 signifikanter Mittelwertunterschied

** = p < 0,01 hochsignifikanter Mittelwertunterschied

N = Anzahl der gültigen Werte

MW = Mittelwert

Nachstehende Abbildungen 5 und 6 zeigen die Unterschiede zwischen den manuals und den non manuals hinsichtlich des Negativerlebens der neun Belastungskomponenten sortiert nach a priori positiven und a priori negativen Belastungskomponenten grafisch dargestellt.

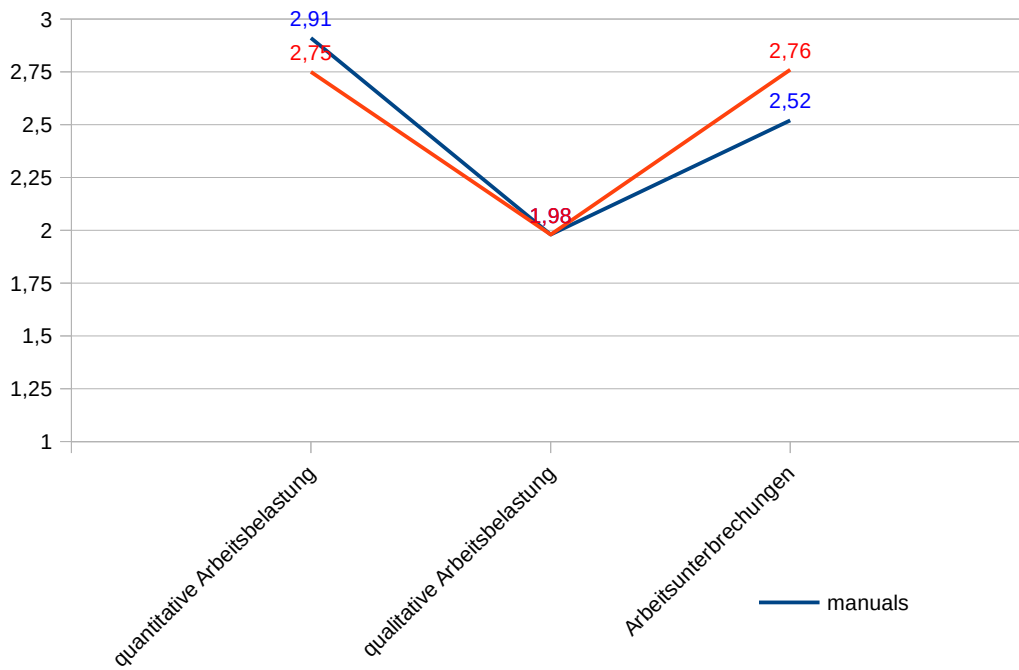


Abbildung 5: Mittelwertvergleich negativ Erleben manuals / non manuals (negative Belastungskomponenten)

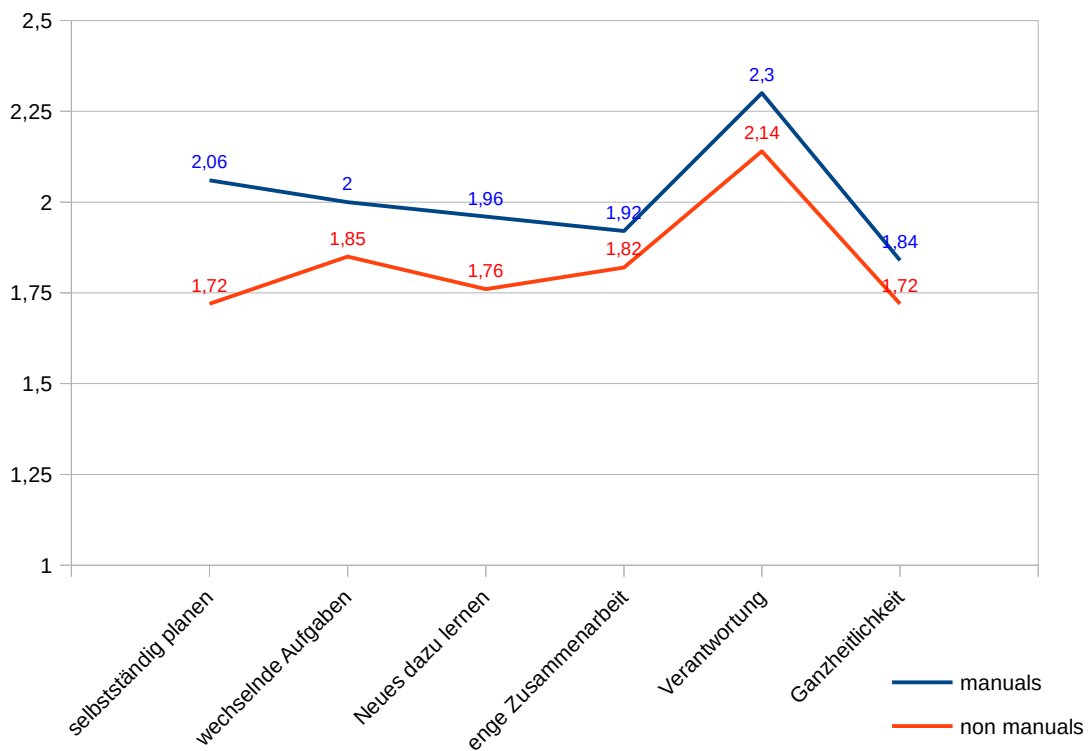


Abbildung 6: Mittelwertvergleich negativ Erleben manuals / non manuals (positive Belastungskomponenten)

8.3.3 *Logik III*

Ein dritter Weg, Fragebögen auszuwerten, ist, Belastungskomponenten im Zusammenhang mit Gesundheit zu betrachten. Maßnahmenrelevant können dann etwa jene Belastungskomponenten sein, bei denen eine erhöhte Intensität mit einer schlechteren Gesundheit im Zusammenhang steht. Diese Vorgehensweise setzt natürlich voraus, dass im Zuge der Fragebogenerhebung auch Indikatoren für Gesundheit mit erhoben werden.

Nachfolgend werden für die beiden Gruppen der manuals und non manuals die bereits beschriebenen neun Belastungskomponenten mit den zwei Gesundheitsindikatoren "subjektiver Gesundheitszustand" sowie "somatische und psychosomatische Beschwerden" (Indexvariable) korreliert (zu den gesundheitsbezogenen Variablen siehe auch Kapitel 8.1). Ein erster Handlungsbedarf kann bei Belastungskomponenten abgeleitet werden, die in einem signifikanten Zusammenhang mit einem subjektiv schlechten Gesundheitszustand oder erhöhten somatischen und psychosomatischen Beschwerden stehen.

Die markierten Bereiche in den beiden nachfolgenden Tabellen stellen signifikante Korrelationen dar. Ein negatives Vorzeichen zeigt an, dass es sich um einen gegensinnigen Zusammenhang handelt. Selbstständiges Einteilen und Planen kann in beiden Gruppen als gesundheitsrelevant eingestuft werden. Ist Arbeit in einem hohen Maß geprägt von der Möglichkeit, Aufgaben selbstständig planen und einteilen zu können, geht dies tendenziell mit einer positiven Bewertung des eigenen Gesundheitszustandes einher. Ein gegensinniger Zusammenhang zeigt sich in beiden Gruppen zwischen der Belastungskomponente selbstständiges Planen und Einteilen und somatischen und psychosomatischen Beschwerden. Das bedeutet, je geringer die Chance ist, Arbeit selbstständig planen zu können, desto häufiger treten bei den befragten Personen körperliche und psychische Beschwerden auf.

Die Belastungskomponente Neues dazulernen steht nur in der Gruppe der körperlich Tätigen in einem signifikanten Zusammenhang mit Gesundheit. Ist das Erfordernis, im Rahmen einer Tätigkeit Neues dazulernen zu müssen, nur in einem geringen Ausmaß vorhanden, geht dies tendenziell mit einem höheren Beschwerdeindex einher. Die Ganzheitlichkeit einer Aufgabe stellt sich dagegen nur bei den nicht körperlich Tätigen Personen als gesundheitsrelevant dar. Je eher der Umstand gegeben ist, dass

Personen das Ergebnis ihrer Arbeit sehen und beurteilen können, desto besser ist auch das subjektive gesundheitliche Wohlbefinden. Ist diese Möglichkeit hingegen nicht vorhanden, steht dies tendenziell mit einem häufigeren Auftreten von körperlichen und psychischen Beschwerden in Verbindung.

Intensiver Zeitdruck sowie häufige Unterbrechungen bei der Arbeit stehen sowohl bei den manuals als auch den non manuals mit einer schlechteren Gesundheit im Zusammenhang.

Eine gewisse Gesundheitsrelevanz zeigt sich außerdem im Bereich der Verantwortung. So korreliert, wenn auch schwach, in der Gruppe der körperlich Tätigen ein stärker ausgeprägtes Maß an Verantwortung mit geringeren gesundheitlichen Beschwerden.

Ein wenig eindeutiges Bild zeigt sich in der Gruppe der manuals bei den Belastungskomponenten Arbeitsunterbrechung und Verantwortung. Die Ausprägungen dieser beiden Komponenten weisen nur einen schwachen Zusammenhang mit somatischen und psychosomatischen Beschwerden auf. Gemäß der Richtung des Zusammenhangs sind Maßnahmen zu setzen, die Arbeitsunterbrechungen reduzieren und die Übernahme von Verantwortung ermöglichen. Ähnliches gilt für wechselnde Aufgaben bei den non manuals. Hier gibt es eine signifikante Korrelation mit dem Beschwerdeindex, nicht aber mit dem subjektiven Gesundheitszustand. Das bedeutet, eine geringe Abwechslung geht tendenziell mit ausgeprägteren somatischen und psychosomatischen Beschwerden einher.

Tabelle 15: Korrelation zwischen Belastungskomponenten und Gesundheitsindikatoren in der Gruppe der körperlich Tätigen

	manuals			
	subjektiver Gesundheitszustand	somatische und psychosomatische Beschwerdeindex	durchschnittliche Korrelation	Rangzahl
	Korrelation nach Pearson (r)			
quantitative Arbeitsbelastung (Zeitdruck)	-,124* (278)	,252** (260)	0,19	3
selbstständig planen	,120* (278)	-,200** (260)	0,16	6
Neues dazulernen	,084 (277)	-,168** (259)	0,13	5
wechselnde Aufgaben	,110 (278)	-,118 (260)	0,11	4

Verantwortung	-,051 (278)	-,128* (260)	0,09	3
Arbeitsunterbrechungen	-,014 (278)	,144* (260)	0,08	2
Ganzheitlichkeit	,055 (278)	-,099 (260)	0,08	2
qualitative Arbeitsbelastung (Komplexität)	-,003 (276)	-,079 (259)	0,04	1
enge Zusammenarbeit	,019 (278)	-,016 (260)	0,02	1

Quelle: eigene Darstellung

* = $0,01 < p < 0,05$;

** = $p < 0,01$

dunkelgrau hinterlegte Rangzahlen für die a priori negativ verstandenen Belastungskomponenten

Tabelle 16: Korrelation zwischen Belastungskomponenten und Gesundheitsindikatoren in der Gruppe der nicht körperlich Tätigen

	non manuals			
	subjektiver Gesundheitszustand	somatische und psychosomatische Beschwerdeindex	durchschnittliche Korrelation	Rangzahl
	Korrelation nach Pearson (r)			
selbstständig planen	,172** (341)	-,181** (329)	0,18	6
Zeitdruck (quantitative Arbeitsbelastung)	-,163** (338)	,186** (326)	0,17	3
Arbeitsunterbrechungen	-,180** (340)	,165** (327)	0,17	2
Ganzheitlichkeit	,141** (339)	-,115* (328)	0,13	5
wechselnde Aufgaben	,029 (341)	-,120* (330)	0,07	4
neues dazu lernen	,036 (338)	-,048 (260)	0,04	3
Verantwortung	,012 (341)	-,024 (328)	0,04	2
Enge Zusammenarbeit	,038 (338)	-,015 (327)	0,03	1
Komplexität (qualitative Arbeitsbelastung)	,054 (339)	-,011 (328)	0,03	1

Quelle: eigene Darstellung

* = $0,01 < p < 0,05$ signifikante Korrelation; ** = $p < 0,01$ hochsignifikante Korrelation

dunkelgrau hinterlegte Rangzahlen für die a priori negativ verstandenen Belastungskomponenten

Eine Reihung der Belastungskomponenten in Form von Rangzahlen nach ihrer durchschnittlichen Korrelation mit den Gesundheitsindikatoren (subjektiver Gesundheitszustand, somatischer und psychosomatischer Beschwerdeindex) ergibt folgendes Bild:

Tabelle 17: Reihung der Belastungskomponenten nach Priorität auf Basis ihrer Korrelation mit Gesundheit

	Rang- zahl	manuals	non manuals
(a priori) positive Belastungskomponenten	6	selbstständig planen	selbstständig planen
	5	Neues dazu lernen	Ganzheitlichkeit
	4	wechselnde Aufgaben	wechselnde Aufgaben
	3	Verantwortung	Neues dazu lernen
	2	Ganzheitlichkeit	Verantwortung
	1	enge Zusammenarbeit	enge Zusammenarbeit
(a priori) negative Belastungskomponenten	3	quantitative Arbeitsbelastung (Zeitdruck)	quantitative Arbeitsbelastung (Zeitdruck)
	2	Arbeitsunterbrechungen	Arbeitsunterbrechungen
	1	qualitative Arbeitsbelastung	qualitative Arbeitsbelastung

Quelle: eigene Darstellung

Bei den manuals zeigt sich ein erster Handlungsbedarf deutlich in den Bereichen Zeitdruck und selbstständiges Planen. Auch gesundheitsrelevant scheint der Bereich der Vielseitigkeit (Neues dazulernen und wechselnde Aufgaben). Die Komponenten Verantwortung und Arbeitsunterbrechungen weisen einen niedrigen, aber signifikanten Zusammenhang mit dem Beschwerdeindex und damit auch eine gewisse Gesundheitsrelevanz auf. Qualitative Arbeitsbelastung sowie das Erfordernis enger Zusammenarbeit korrelieren nicht mit gesundheitsrelevanten Variablen und besitzen daher im Sinne dieser Logik keine Relevanz.

In der Gruppe der non manuals sind hinsichtlich abzuleitender Maßnahmen Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen sowie das Thema selbstständiges Planen und Arbeiten vorrangig zu diskutieren. Schwach gesundheitsrelevant sind auch hier die Bereiche Ganzheitlichkeit und wechselnde Aufgaben. Keinen Handlungsbedarf auf Grund mangelnder Korrelation mit den beiden Gesundheitsindikatoren gibt es demnach bei den Komponenten enge Zusammenarbeit und Komplexität – wie in der Gruppe der

manuals – und zusätzlich noch in den Bereichen Verantwortung und Neues dazulernen.

8.4 Gegenüberstellung der Auswertungslogiken I, II, III

Drei verschiedene Auswertungslogiken wurden im vorangegangenen Teil dieser Arbeit behandelt. Auswertungslogik I liegt die Annahme zu Grunde, dass Belastungskomponenten in a priori positive und negative unterteilt werden können. Weiters wird hier – vereinfacht gesprochen – davon ausgegangen, dass positive Belastungskomponenten in ihrem Vorhandensein gefördert und negative eliminiert werden sollten. Ein weiterer gängiger Ansatz ist, die ArbeitsplatzinhaberInnen mit Ressourcen und Kompetenzen auszustatten (etwa in Form von Weiterbildungsmaßnahmen), um negativen Belastungskomponenten, die nicht eliminiert oder reduziert werden können, etwas entgegen halten zu können. Die Intensität sowie das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein (Exposition) bilden den zentralen Ausgangspunkt für die Priorisierung potenziell abzuleitender Maßnahmen.

Auswertungslogik II orientiert sich stärker an der Vorstellung, dass die Kategorisierung einer Belastungskomponente in positiv oder negativ nicht vorab (auf Basis von Theorie und Empirie) festgelegt wird, sondern durch die tätigen Personen selbst erfolgt. Eine Belastungskomponente ist demnach dann negativ, wenn sie von der Person als solche wahrgenommen wird. Diese Annahme findet ihren theoretischen Anknüpfungspunkt in der transaktionalen Stresstheorie (siehe hierzu Kapitel 6.5) und erfordert ein Fragebogendesign, das Fragen zum subjektiven Erleben integriert.

Auswertungslogik III rückt hingegen die Zielvariable Gesundheit in den Fokus. Handlungsbedarf wird dort verortet, wo ein Zusammenhang mit Gesundheitsindikatoren sichtbar wird. Diese Auswertungslogik erfordert zusätzlich die Erhebung von Gesundheitsindikatoren.

Tabelle 18: Gegenüberstellung der Prioritäten nach Ranzgahlen je Belastungskomponente und Logik (beide Gruppen)

	Ranzgahlen					
	manuals			non manuals		
Auswertungslogik	I	II	III	I	II	III
selbstständig planen	6	5	6	5	2	6
Neues dazulernen	4	3	5	4	3	3
wechselnde Aufgaben	5	4	4	6	5	4
enge Zusammenarbeit	3	2	1	3	4	1
Verantwortung	2	6	3	1	6	2
Ganzheitlichkeit	1	1	2	2	1	5
quantitative Arbeitsbelastung	3	3	3	2	2	3
qualitative Arbeitsbelastung	2	1	1	3	1	1
Arbeitsunterbrechungen	1	2	2	1	3	2

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 18 gibt einen Überblick der Priorisierung hinsichtlich eines ersten Handlungsbedarfes für alle neun Belastungskomponenten nach Auswertungslogik (I,II,III) für beide Gruppen. **In der Gruppe der manuals** sind auf der Seite des – theoretisch angenommenen – positiven Spektrums von Belastungen insbesondere die Komponenten **Verantwortung**, **Neues dazulernen** und **enge Zusammenarbeit** auffällig. Je nachdem, welche Auswertungslogik zur angewendet wird, variiert die Bedeutung hinsichtlich der Notwendigkeit eines ersten Handlungsbedarfes:

Wenn Prioritäten auf Basis der Exposition vergeben werden (Logik I), zeigt sich bei Betrachtung der Belastungskomponente **Verantwortung** kaum Handlungsbedarf. Geht es nach dem subjektiven, negativen Erleben, das im Zusammenhang mit dem Thema Verantwortung geäußert wird, wird jedoch die Notwendigkeit eines Handlungsbedarfes angesichts der höchstmöglichen Rangzahl deutlich. Bei Auswertungslogik III hingegen, die auf Zusammenhangsanalysen von Belastungskomponenten mit gesundheitsbezogenen Indikatoren basiert, kommt dem Thema Verantwortung mit der Rangzahl 3 eine mittlere Priorität zu. Bei der Komponente **Neues dazulernen** zeigt sich die deutlichste Abweichung zwischen Logik II und III. Während dieser hinsichtlich der Notwendigkeit Maßnahmen abzuleiten im Rahmen einer rein erlebenszentrierten nur eine mittlere Priorität zukommt (Rangzahl 3), wäre ihr angesichts ihrer Bedeutung

für die Gesundheit (Logik III) dringend Aufmerksamkeit zu schenken (Rangzahl 5). Auch bei der Komponente **enge Zusammenarbeit** zeigen sich Unterschiede je nach Herangehensweise. Während ihr im Hinblick auf die Zielvariable Gesundheit keine Bedeutung beizumessen ist (Rangzahl 1), käme ihr im Zuge einer Maßnahmenableitung auf Basis der Exposition zumindest eine mittlere Priorität zu (Rangzahl 3).

Unter den a priori negativ verstandenen zeigt sich insbesondere den Aspekt der **quantitativen Arbeitsbelastung (Zeitdruck)** betreffend ein sehr eindeutiges Bild. Ihr kommt – unabhängig davon, welche Logik zur Anwendung kommt - im Hinblick auf die Notwendigkeit Maßnahmen abzuleiten, eine große Bedeutung zu. Diese Belastungskomponente ist die einzige der neun, die über alle Logiken hinweg die gleiche Rangzahl aufweist.

Wie in der Gruppe der manuals zeigen sich in der **Gruppe der non manuals** deutliche Unterschiede je nach Herangehensweise bei den Belastungskomponenten **Verantwortung**, und **enge Zusammenarbeit**. Außerdem auffällig sind die Variablen **selbständig planen** und **Ganzheitlichkeit**.

Die Dynamik bei der Belastungskomponente **Verantwortung** ist die selbe wie in der Gruppe der manuals. Bei der Komponente **enge Zusammenarbeit** verhält es sich in der Gruppe der non manuals etwas anders als in der Vergleichsgruppe. In beiden Gruppen zeigt sich kein oder nur ein geringer Zusammenhang mit Gesundheit (Logik III). Leitet man den Handlungsbedarf hingegen auf Basis des wahrgenommenen Negativerlebens ab (Logik II), zeigt sich doch ein deutlicher Maßnahmenbedarf (Rangzahl 4). Deutlich variieren die Ergebnisse und damit der abzuleitenden Handlungsbedarf bei der Variable **selbstständig planen**. Es zeigt sich – wie in der Gruppe der manuals –, dass dieser Komponente ein hohes Maß an Relevanz für die Gesundheit zukommt (Rangzahl 6) und somit großer Handlungsbedarf besteht, Rahmenbedingungen zu schaffen, die selbstständiges Planen ermöglichen. Die Betrachtung des Ergebnisses von Logik II, die Handlungsbedarf dort verortet, wo das Negativerleben stark ausgeprägt ist, lässt hingegen auf einen kaum vorhandenen Maßnahmenbedarf schließen. Hinsichtlich der Belastungskomponente **Ganzheitlichkeit** zeigt sich insbesondere bei Anwendung von Logik III ein deutlicher Bedarf, Maßnahmen abzuleiten. Würden hingegen Maßnahmen auf Basis des

Negativerlebens oder der Exposition initiiert, gebe es diesbezüglich keinen Handlungsbedarf.

Bei Betrachtung der **a priori negativ** festgelegten Belastungskomponenten in der Gruppe der **non manuals** weisen insbesondere die Variablen **qualitative Arbeitsbelastung** sowie **Arbeitsunterbrechungen** je nach Herangehensweise im Ergebnis deutliche Unterschiede auf. Während dem Thema **qualitative Arbeitsbelastung** bei Anwendung der Logik I eine große Bedeutung zukommt (Rangzahl 3), käme ihr im Hinblick auf ihre Gesundheitsrelevanz sowie auf das mit ihr in Verbindung stehende Negativerleben kaum Bedeutung zu (Rangzahl 1). Beim Thema **Arbeitsunterbrechungen** hingegen, zeigt sich der deutlichste Handlungsbedarf bei Anwendung von Logik II, sprich im Kontext des Erlebens. Kein Handlungsbedarf zeigt sich, wenn Maßnahmen auf Basis der Exposition abgeleitet werden würden. Wie in der Gruppe der manuals zeigt sich im Bereich der **quantitativen Arbeitsbelastung** durchwegs Handlungsbedarf. Mit einer Rangzahl von 3 vorallem dort, wo Maßnahmen auf Basis des Zusammenhanges mit Gesundheit abgeleitet werden.

Über alle Komponenten hinweg zeigt sich verglichen mit der Gruppe der manuals eine ausgeprägtere Varianz der Ergebnisse.

Somit lässt sich festhalten, dass je nach Herangehensweise, das heißt, je nach Wahl des Fragebogens und der damit einhergehenden Auswertungslogik, Ergebnisse variieren (können). In Anbetracht der Tatsache, dass – wie in Kapitel 4.5 dargestellt – sowohl bei Projekten der betrieblichen Gesundheitsförderung als auch im Zuge der Evaluierung psychischer Belastung am Arbeitsplatz die Erhebung der Ist-Situation für das weitere Vorgehen maßgeblich ist, scheint dies nicht unwesentlich. Wird bei der Erhebung der Ist-Situation mit Fragebögen gearbeitet, sollte bei den für die Durchführung und Auswertung zuständigen Personen das Bewusstsein darüber vorhanden sein, dass das Fragebogendesign (inklusive seiner theoretischen Grundlage und der Auswertungslogik) Einfluss auf das Ergebnis hat und damit potenziell darauf, welche Belastungskomponenten im Fokus einer weiteren Behandlung stehen und welche eher nicht.

8.5 Exkurs: Positiv herausfordernd und negativ belastend, können Belastungen auch beides zugleich sein?

Wie in Kapitel 8.1 eingangs erläutert, wurde im Fragebogen zu jeder Belastungskomponente auch danach gefragt, inwieweit ein gewisser Umstand als Chance/Herausforderung, sprich als etwas Positives, und als Belastung, sprich als etwas Negatives, erlebt wird. Dahinter steht die Annahme, eine Belastung und ihr Vorhandensein (oder nicht Vorhandensein) könne sowohl eine Chance/Herausforderung als auch eine Belastung darstellen und müsse nicht zwingend das eine oder andere sein.

Signifikante negative Korrelationen zwischen den beiden Erlebensdimensionen (ein Umstand wird als eine Chance/ etwas Positives bzw. ein Umstand wird als eine Belastung / etwas Negatives wahrgenommen), wie sie durchgängig in der Gruppe der non manuals zu finden sind (siehe hierzu Tabelle 20), könnten einen Hinweis darauf geben, dass die beiden Konzepte einander tendenziell ausschließen. Insbesondere eine stark ausgeprägte Korrelation wie etwa in der Gruppe der non manual Tätigen bei der Variable selbstständig planen und einteilen (-,512**) bedeutet, dass je stärker Personen selbstständiges Planen und Einteilen als etwas Positives erleben, desto weniger wird dieselbe Komponente als belastend empfunden.

Weniger eindeutig gestaltet sich die Situation bei jenen Personen, die überwiegend körperlich tätig sind. Wie aus Tabelle 19 ersichtlich wird, weisen zwar sieben der neun Variablen negative Korrelationskoeffizienten auf, signifikant sind allerdings nur:

- selbstständig planen (-,32**)
- Neues dazulernen (-,22**)
- wechselnde Aufgaben (-,16*)
- quantitative Arbeitsbelastung (Zeitdruck) (-,19**)

Trotz der gegebenen Signifikanz können die Effekte hier bestenfalls als moderat bezeichnet werden. Dass die zwei Erlebensdimensionen strikte Gegensatzpaare darstellen, kann hier nicht festgehalten werden.

In der Gruppe der manuals (siehe hierzu Tabelle 19) gibt es bei den Variablen Kompliziertheit (,085), Verantwortung (,027) und Arbeitsunterbrechungen (-,009) keinen

Zusammenhang zwischen den beiden Wahrnehmungsdimensionen (positiv, negativ). Dieser Umstand könnte als Hinweis darauf interpretiert werden, dass in der Gruppe der manuals insbesondere das Erleben und Wahrnehmen der Bereiche Verantwortung, Kompliziertheit und Arbeitsunterbrechungen als positiv und negativ in keiner Logik zueinander stehen.

Insgesamt deuten die Ergebnisse auf eine gewisse Unabhängigkeit der beiden Konzepte und flexiblere Denkmuster hin. Dass subjektive Bewertungen eines Umstandes als positiv herausfordernd und negativ belastend einander nicht zwingend ausschließen, sondern durchaus parallel zueinander existieren können, zeigt auch Gerich (2017).

Tabelle 19: Korrelation zwischen positiver und negativer Wahrnehmung in der Gruppe der manuals

manuals	selbstständig planen _belastend	Neues dazu-lernen _belastend	wechselnde Aufgaben _belastend	Ganzheitlichkeit _belastend	enge Zusammenarbeit _belastend	qualitative Arbeitsbelastung _belastend	quantitative Arbeitsbelastung _belastend	Arbeitsunterbrechungen _belastend	Verantwortung _belastend
selbstständig planen _förderlich	-,32 ** (232)								
Neues dazu-lernen _förderlich		-,22** (230)							
wechselnde Aufgaben _förderlich			-,16* (234)						
Ganzheitlichkeit _förderlich				-,12 (232)					
enge Zusammenarbeit _förderlich					-,04 (236)				
qualitative Arbeitsbelastung _förderlich						,09 (229)			
quantitative Arbeitsbelastung _förderlich							-,19** (230)		
Arbeitsunterbrechung _förderlich								-,01 (228)	
Verantwortung _förderlich									,03 (234)

Quelle: eigene Darstellung

* = 0,01 < p < 0,05 signifikanter Mittelwertunterschied; ** = p < 0,01 hochsignifikanter Mittelwertunterschied; (x) = Anzahl der gültigen Werte

Tabelle 20: Korrelation zwischen positiver und negativer Wahrnehmung in der Gruppe non manuals

non manual	selbstständig planen _belastend	Neues dazu-lernen _belastend	wech-selnde Aufgaben _belastend	Ganzheit-lichkeit _belastend	enge Zusammen arbeit _belasten	qualitative Arbeitsbe-lastung _belastend	quantitative Arbeitsbe-lastung _belastend	Arbeits-unter-brech-ungen _belastend	Verant-wortung _belastend
selbstständig planen _förderlich	-,51** (307)								
Neues dazu-lernen _förderlich		-,42** (309)							
wech-selnde Aufgaben _förderlich			-,35** (310)						
Ganzheit-lichkeit _förderlich				-,46** (307)					
enge Zusammen arbeit _förderlich					-,37** (307)				
qualitative Arbeits-be-lastung _förderlich						-,30** (309)			
quantitative Arbeitsbe-lastung _förderlich							-,26** (304)		
Arbeits-unter-brechung _förderlich								-,38** (306)	
Verant-wortung _förderlich									-,27** (309)

Quelle: eigene Darstellung

* = 0,01 < p < 0,05 signifikanter Mittelwertunterschied; ** = p < 0,01 hochsignifikanter Mittelwertunterschied; (x) = Anzahl der gültigen Werte

9 Zusammenfassung & Implikationen für die Praxis

Der Verwendung von Begriffen kommt im Diskurs über Arbeit und Gesundheit, im Wissenschaftsbetrieb, aber auch in der Praxis eine zentrale Bedeutung zu. Für die Erhebung von Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz, die sowohl im Zuge einer gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsplatzevaluierung als auch im Rahmen von Projekten zur betrieblichen Gesundheitsförderung Anwendung finden, bildet die Europäische Norm EN ISO 10075 1-3 eine wichtige Grundlage. In diesem Regelwerk werden Begriffe wie psychische Belastung und Beanspruchung definiert und Anforderungen, die an Erhebungsinstrumente gestellt werden, festgehalten. Während dieses Schriftstück hinsichtlich seiner Praktikabilität – insbesondere im Bereich der betrieblichen Praxis – häufig kritisiert wird, liegt seine bedeutende Stärke darin, zu einem einheitlichen Sprachgebrauch und einer Strukturierung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse beizutragen.

Das Konzept der psychischen Belastung wird als "die Gesamtheit aller erfaßbaren [sic!] Einflüsse, die von außen auf den Menschen wirken und psychisch auf ihn einwirken" und damit als Einwirkgröße und als von der Person unabhängig definiert. Psychische Beanspruchung wird als "unmittelbare [...] Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategie" verstanden. Im Gegensatz zur psychischen Belastung handelt es sich bei der psychischen Beanspruchung um eine von der Person abhängige Auswirkgröße. Beiden wird das Adjektiv "neutral" zugeschrieben.

Die Auseinandersetzung mit der Normenreihe wirft insbesondere im Hinblick auf das Konzept der "psychischen Belastung" und seinem Verständnis als Einwirkgröße Fragen auf. So findet sich in der EN ISO 10075-1:8 etwa eine Darstellung der Beziehung zwischen "Belastung und Beanspruchung bei psychischer Arbeitsbelastung", die wiederum zeigt, wie "Einflüsse der Situation" auf psychische Belastung wirken. An einer anderen Stelle heißt es: "Psychische Belastung und Beanspruchung ist die Folge einer komplexen Wechselwirkung individueller, technischer, organisationaler und sozialer Faktoren." (EN ISO 10075-2:3) Im Grunde werden unter "Einflüsse der Situation" Arbeitsbedingungen verstanden, die wiederum die personenunabhängige Einwirkgröße darstellen. Psychische Belastung (stets als Einzahlkonstrukt formuliert) könnte demnach auch als vermittelndes Konstrukt oder Folge verstanden werden. Das

neutrale Verständnis von psychischer Belastung – wie in der Norm definiert – meint, dass die Gesamtheit der auf den Menschen einwirkenden Einflüsse sowohl positiver als auch negativer Natur sein kann. Unter neutral wird in diesem Zusammenhang also nicht verstanden, dass die Bewertung der Belastung erst durch die Interaktion mit dem Individuum entsteht (wie etwa beim transaktionalen Stressmodell).

Die in der Norm definierten Konzepte finden kaum Eingang in Wissenschaft und Praxis. Häufig werden andere Bezeichnung wie etwa "psychosoziale Belastungen", "Fehlbelastungen" oder "Stressoren" verwendet. Tendenziell geht mit dem Begriff "Belastung" an sich (im Gegensatz zum Belastungsbegriff in der Norm) ein negatives Verständnis einher. Häufig erfolgt eine Differenzierung des Belastungsbegriffes in positive und negative Komponenten von Arbeit. Auch der Begriff "Stress" wird oft bemüht und entweder als Reiz, Reaktion oder wie bei Lazarus & Folkman als Beziehungskonzept im Sinne eines Zusammenspiels von Mensch und Umwelt verstanden. Die Tatsache, dass "Stress" in keiner Form Eingang in die Norm fand, sorgt für Kritik.

In der Wissenschaft und – konkret – in breit angelegten Studien wie beispielsweise dem "European Working Condition Survey" oder der "Österreichischen Arbeitskräfteerhebung", die in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden, zeigt sich die begriffliche Uneindeutigkeit sehr deutlich. Es werden Bedingungen erfasst und als "psychosocial risks", "psychische Risikofaktoren" oder/und "Ursachen psychischer Belastungen" bezeichnet. Das Konzept der Beanspruchung (im Sinne einer unmittelbaren Auswirkung, wie es in der Norm beschrieben ist) findet keinen Eingang in diese Studien. In den meisten Fällen werden Indikatoren für Gesundheit erhoben, die am ehesten damit vergleichbar ist, was in der Norm als "Beanspruchungsfolgen" bezeichnet wird.

Die nachfolgende Grafik zeigt verschiedene Konzepte von "Belastung".

a priori negativ	a priori positiv	abhängig von der subjektiven Bewertung
negativ wirkende Belastungsfaktoren/psychische Fehlbelastungen/Stressoren/hindrances stressors/hinderliche Arbeitsbedingungen	positiv wirkende Belastungsfaktoren/challenge stressors/Ressourcen (äußere und innere)/förderliche Arbeitsbedingungen	in Anlehnung an die Grundlogik der transaktionalen Stresstheorie
Belastungskomponenten wirken sich negativ auf die Gesundheit aus.	Belastungskomponenten wirken sich positiv auf die Gesundheit aus.	



neutral
psychische Belastung gemäß Normdefinition
Gesamtheit von Einflüssen neutral und umfassend

(Quelle: eigene Darstellung)

Abbildung 7: Übersicht Belastungstypologie

Relevanz für die Praxis

Rund um das Konstrukt von Belastung und Beanspruchung findet eine Vielzahl von Begriffen Verwendung. Ihre Bedeutung in der Praxis variiert häufig und ist meist kontextbezogen abzuleiten. Zwar gibt es für den Bereich der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsplatzevaluierung mit der Norm ein Regelwerk, das zu einem einheitlichen Sprachgebrauch beitragen könnte, in der betrieblichen Praxis und insbesondere bei den zur Anwendung kommenden Erhebungsinstrumenten zeigt sich jedoch, dass dieses Potenzial nicht oder kaum genutzt wird. Dabei könnten ein einheitliches Verständnis häufig bemühter Begriffe sowie die Verwendung festgelegter Begriffe zu einer besseren Vergleichbarkeit von Ergebnissen, einer strukturierteren Debatte sowie einer besseren Verschränkung von Wissenschaft und Praxis beitragen. Ein einheitlicher Sprachgebrauch könnte zudem eine bessere Handhabbarkeit von Prozessen im Bereich der gesetzlich vorgeschriebenen Evaluierung beziehungsweise der betrieblichen Gesundheitsförderung für betriebliche Akteure/Akteurinnen ermöglichen.

Das zentrale Augenmerk dieser Arbeit liegt auf Erhebungsinstrumenten, die im Rahmen von Arbeitsplatzevaluierungen beziehungsweise im Zuge von Projekten zur betrieblichen Gesundheitsförderung zum Einsatz kommen. Die beiden Prozesse unterscheiden sich in manchen Aspekten, haben aber auch einiges gemeinsam. Während die Arbeitsplatzevaluierung gesetzlich vorgeschrieben ist (und damit im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verankert ist), finden BGF-Projekte auf freiwilliger Basis statt. Ein weiterer Unterschied liegt darin, dass der traditionelle Arbeitsschutz stärker auf Gefahrenverhütung fokussiert oder – anders ausgedrückt – darauf, was Menschen krank macht, während betriebliche Gesundheitsförderung zudem die Stärkung von Gesundheitspotenzialen in den Blick nimmt und auch der Frage nachgeht, was Menschen gesund hält. Während sich die Arbeitsplatzevaluierung ausschließlich auf die Verhältnisse konzentriert, bezieht BGF zusätzlich verhaltensorientierte Aspekte mit ein. Gemeinsam sind ihnen gewisse Erhebungsdimensionen (die Arbeitsbedingungen betreffend), einzelne Schritte des Ablaufes sowie das Ziel, am Ende Maßnahmen einzuleiten, die sich positiv auf die Gesundheit der tätigen Personen auswirken. Dafür ist es wichtig, die IST-Situation zu erheben. Dies kann auf unterschiedliche Weise erfolgen. In dieser Arbeit steht die Erhebung mittels einer schriftlichen Befragung (= Fragebogen, Mitarbeiterbefragung), die in der betrieblichen Praxis sehr häufig zum Einsatz kommt, im Zentrum. Die Anforderungen, die im Rahmen der Belastungs- und Beanspruchungsermittlung an Erhebungsinstrumente gestellt werden, umfassen wissenschaftliche Kriterien wie Objektivität, Validität, Reliabilität und Sensitivität, die explizit in der Norm festgehalten werden. Aus Sicht der betrieblichen Akteure/Akteurinnen sind vor allem eine gewisse Wirtschaftlichkeit, eine gute Handhabbarkeit und ein hohes Maß an Akzeptanz seitens der Belegschaft wichtig. Auch wenn Beteiligte ein großes Interesse daran haben, wissenschaftlich fundierte Instrumente anzuwenden, gibt es auch die Diskrepanz zwischen praktischen Anforderungen und dem Erfüllen wissenschaftlicher Kriterien.

Im Kontext sozialwissenschaftlicher Forschung ganz allgemein sowie bei der konkreten Anwendung sozialwissenschaftlicher Methoden – wie hier in Form der Belastungs- und Beanspruchungsermittlung – gibt es bekannte Fehlerquellen, die den kritischen Diskurs maßgeblich prägen. Viel diskutiert ist der subjektive Bias. Er besagt, dass durch das Subjekt (in diesem Zusammenhang ArbeitsplatzinhaberInnen, aber auch Experten/Expertinnen), das gewissen Deutungsmustern, Wahrnehmungen und Emotionen unterliegt, Verzerrungen in die Erhebung einfließen. Im Zusammenhang mit

Erhebungen im betrieblichen Kontext besteht etwa die Problematik, dass die Befragten Antworten im Hinblick auf potenziell abzuleitende Gestaltungsmaßnahmen anpassen. Neben bewussten Manipulationen spielen auch unbewusste Mechanismen eine große Rolle. Generell ist es von großer Bedeutung, mögliche Fehlerquellen und deren Folgen stets mitzudenken, bestmöglich vorab zu vermeiden oder im Rahmen der Auswertungen zu kontrollieren.

Erhebungsinstrumente (Fragebögen) bauen in der Regel auf theoretischen Modellen zu Arbeit und Gesundheit auf. Eine Frage, die im Zuge dieser Arbeit beantwortet werden sollte, ist, inwiefern sich diese theoretischen Modelle voneinander unterscheiden beziehungsweise inwieweit sie in ihrem grundlegenden Verständnis über den Zusammenhang von Belastung und Beanspruchungsfolgen differieren. Für diese Analyse erwies sich die Typisierung von Moldaschl in objektivistische, subjektivistische und interaktionistische Ansätze als hilfreich. Während objektivistische Ansätze den Einfluss von Arbeit auf Gesundheit als von der Umwelt determiniert und bedingungsbezogen einstufen, ist bei subjektivistischen Ansätzen die Person als zentrales Moment die Wirkung betreffend zwischengeschaltet. Die Wirkung von Belastung auf die Gesundheit ist demnach nicht umwelt-, sondern subjektdeterminiert. Bei interaktionistischen Ansätzen spielen sowohl das Subjekt als auch die Umwelt eine Rolle.

Tabelle 21: Merkmale der Kategorisierung

objektivistische Ansätze	subjektivistische Ansätze	interaktionistische Ansätze
umweltdeterminiert	subjektdeterminiert	umweltdeterminiert
bedingungsbezogen	keine Umweltkausalitäten	subjektdeterminiert
Belastung → Beanspruchung	Belastung ↔ Person → Beanspruchung	Belastung → Beanspruchung Person → Beanspruchung
Die Belastung (und damit die Umwelt) ist maßgeblich für die Entstehung von Beanspruchung.	Die Person und ihre Bewertung sind maßgeblich für die Entstehung von Beanspruchung.	Beides, Person und Umwelt, spielen eine Rolle bei der Entstehung von Beanspruchung.

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Moldaschl (2010)

Als Referenzkonzept für diese Arbeit wurde das Belastungs-Beanspruchungskonzept von Rohmert & Rutenfranz, das ursprünglich aus dem ingenieurwissenschaftlichen Bereich stammt, herangezogen. Es liefert Konzept und Definition von Belastung und

Beanspruchung, wie sie auch in der Norm definiert werden. Belastung ist demnach neutral zu verstehen. Kritisch betrachtet wird das Konzept insofern, als es sich mit seinem neutralen Verständnis von Belastung doch deutlich von anderen Modellen der Arbeitspsychologie unterscheidet. Die Übertragung dieses Modells auf den Bereich der psychischen Belastung wird ebenfalls kritisch gesehen und zieht den Vorschlag nach sich, die Anwendung des Modells auf den Bereich der physikalischen Belastung zu beschränken. Die aktive Auseinandersetzung seitens des Individuums mit der Belastung fließt kaum in das Modell ein. Das erweiterte Belastungs-Beanspruchungskonzept legt zwar auf Grund seines Namens eine gewisse Ähnlichkeit nahe, unterscheidet sich jedoch grundlegend. Der Belastungsbegriff ist hier negativ konnotiert und der Ressourcenbegriff wird eingeführt. Während das ursprüngliche Belastungs-Beanspruchungskonzept auf Grund seiner Bauart den objektivistischen Ansätzen zuzuordnen ist, wird das erweiterte Konzept den interaktionistischen Ansätzen zugeordnet, bei denen sowohl die Umwelt als auch das Subjekt zentrale Faktoren hinsichtlich der Wirkung von Belastung darstellen.

Wie das Belastungs-Beanspruchungskonzept kann auch das empirisch gut überprüfte Demand-Control-Modell von Karasek den objektivistischen Ansätzen zugeordnet werden. Zentral sind die situationsspezifischen Dimensionen (Anforderungen und Entscheidungsspielraum). Je nach Ausprägung dieser Variablen ergeben sich bestimmte Jobprofile, die gesundheitsförderlich sein können oder der Gesundheit schaden können. Das Subjekt und seine individuelle Auseinandersetzung mit der gegebenen Situation wirken sich nicht auf die Jobprofile aus. Im Demand-Control Modell werden demands (Belastungen) als etwas Negatives verstanden, während control eine wünschenswerte Ressource darstellt.

Auch das Effort-Reward Modell (Modell der beruflichen Gratifikationskrise) ist empirisch gut belegt. Zunächst scheint es in seinen grundlegenden Zügen eine gewisse Ähnlichkeit mit dem Demand-Control Modell zu haben, bloß dass die hier maßgeblich positive Umgebungskomponente im Bereich der Gratifikation (Belohnung, Anerkennung) zu verorten ist. In Form der individuellen Verausgabungsneigung wird in diesem Modell jedoch auch dem Subjekt eine maßgebliche Rolle zugeschrieben. Gemäß der Interaktionshypothese stellt ein Ungleichgewicht zwischen Anforderung und Belohnung in Verbindung mit einer ausgeprägten individuellen Verausgabungsneigung

ein potenzielles Gesundheitsrisiko dar. Es sind hier also sowohl externe Umstände als auch individuelle Verarbeitungsprozesse von Bedeutung. Das Modell kann somit in die Kategorie der interaktionistischen Ansätze eingeordnet werden.

Exemplarisch für subjektivistische Ansätze kann das Transaktionale Stressmodell von Lazarus & Folkman herangezogen werden. Dem Individuum und seiner Auseinandersetzung (Coping) mit seiner Umgebung steht in diesem Modell im Mittelpunkt. Erst im Zuge der subjektiven Bewertung einer Situation wird den Situationsbedingungen (Stressoren) ihre Eigenschaft gut/schlecht/unbedeutend zugeschrieben.

Auch sogenannte Challenge-Hindrance Ansätze, die grundsätzlich zwar Bedingungen in gute (challenge) und schlechte (hindrance) unterteilen, betrachten zunehmend das Individuum beziehungsweise subjektive Bewertungsdimensionen als zentrales Moment, wenn es um die Wirkung von Situationsvariablen auf die Gesundheit geht. Zunehmend wird auf die Bedeutung situativer Bedingungen verwiesen, die sowohl Einfluss auf die Bewertung als auch auf die Wirkung von Belastung haben (können).

Insbesondere im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung wird häufig Bezug auf Antonovskys Salutogenese Modell genommen. Während die bereits erläuterten Modelle tendenziell zu erklären versuchen, wie und welche Bedingungen sich in welcher Weise auf das Individuum auswirken, geht es Antonovsky primär um die Frage, warum Menschen gesund bleiben, obwohl sie schlechten Bedingungen ausgesetzt sind. Dabei setzt Antonovsky auf das Konzept des "sense of coherence", welches eine spezifische Grundhaltung gegenüber der Außenwelt bezeichnet. Der "sense of coherence" wird maßgeblich im Kindes- und Jugendalter entwickelt und geprägt und bezeichnet ein Gefühl, die Welt als handhabbar und bewältigbar, als verstehbar, sinnvoll und bedeutsam zu erleben. Die Einstellung des Individuums spielt eine maßgebliche Rolle, wenn es um die Wirkung von Stressoren (insbesondere von psychosozialen) auf die Gesundheit geht. Aufgrund der Bedeutung, die in diesem Kontext dem Subjekt zukommt, kann das Salutogenese Modell den subjektivistischen Ansätzen zugeordnet werden.

Unter der Handlungsregulationstheorie werden verschiedene Konzepte zusammengefasst. Das Konzept von Anforderung/Belastung fällt darunter. Unter Anforderungen werden jene Aspekte von Arbeit verstanden, die sich förderlich auf die Gesundheit auswirken. Unter Belastungen werden Bedingungen, wie etwa Zeitdruck oder spezifische Umgebungsbedingungen, verstanden, die sich negativ auf Gesundheit auswirken. Dieses Konzept bietet die Möglichkeit, Arbeit personenunabhängig zu analysieren und auch zu gestalten. Diese Objektzentrierung legt eine Einordnung in die Kategorie der objektivistischen Ansätze nahe.

Tabellenbeschriftung

Tabelle 22: Kategorisierung der theoretischen Modelle

objektivistische Ansätze	subjektivistische Ansätze	interaktionistische Ansätze
Belastungs-Beanspruchungskonzept	Transaktionales Stressmodell	erweitertes Belastungs-Beanspruchungskonzept
Demand-Control Modell	(Challenge-Hindrance Modelle)	Effort-Reward Modell
Handlungsregulationstheorie (Anforderung/Belastung)	Salutogenese Modell	

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Moldaschl (2010)

Die Frage nach der Orientierung verschiedenster theoretischer Ansätze bildet einen zentralen Bestandteil der weiterführenden Analyse ausgewählter Fragebogeninstrumente. Exemplarisch wurden für die vorliegende Arbeit drei gängige Fragebogeninstrumente detaillierter dargestellt. Es wurde weiter herausgearbeitet, inwieweit sich diese hinsichtlich ihrer Erhebungsdimensionen sowie ihres Belastungs- und Gesundheitsverständnisses unterscheiden. In Anlehnung an die Analyse der theoretischen Konzepte sollte auch herausgearbeitet werden, ob das Subjekt, die Umwelt oder beides als maßgeblich für die Gesundheit der ArbeitsplatzinhaberInnen betrachtet wird und wie konkret sich eine objektivistische, eine subjektivistische oder eine interaktionistische Orientierung im Design eines Fragebogens widerspiegeln kann.

In der Arbeitsanalyse wird zwischen subjektiv und objektiv sowie bedingungs- und personenbezogenen Verfahren unterschieden. Subjektiv und objektiv werden nicht selten im Licht des subjektiven Bias diskutiert, was in manchen Fällen nicht korrekt ist. Im Zuge der Aufbereitung verschiedenster Ergebnisse zur Übereinstimmung von subjektiven und objektiven Urteilen zeigt sich, dass die hier geführte Debatte streng genommen nicht zwischen subjektiv und objektiv differenziert, sondern vielmehr eine

Debatte über subjektive Analysen unterschiedlicher Datenquellen ist. Was häufig als objektiv kategorisiert wird (wie z. B.: Urteile von Ärzten/Ärztinnen, Experten/Expertinnen), kann per definitionem streng genommen nicht als solches bezeichnet werden. Objektiv bedeutet laut Duden: "unabhängig von einem Subjekt und seinem Bewusstsein existierende; tatsächlich" sowie "nicht von Gefühlen, Vorurteilen bestimmt; sachlich, unvoreingenommen, unparteiisch".

Fragebögen, wie sie hier analysiert wurden, sind allesamt subjektiv bedingungsbeziehungsweise personenbezogen. "Subjektiv" weil die betroffene Person selbst die Datenquelle darstellt. "Bedingungsbezogen", weil Arbeitsbedingungen erhoben werden und "personenbezogen", weil die Person, ihre Befindlichkeit und/oder ihre Gesundheit im Vordergrund stehen. Der Anspruch, der im Zuge der Durchführung von Erhebungen häufig an die Objektivität gestellt wird, ist, selbst wenn Experten/Expertinnen die Datenquelle darstellen, in Zweifel zu ziehen. Auch das Urteil eben dieser geht zwangsläufig mit einer subjektiven Färbung einher.

Exemplarisch für eine tendenziell objektivistische Herangehensweise wurde der KFZA (Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse), entwickelt von Prümper, Hartmannsgruber und Frese (1995), herangezogen. Der KFZA fokussiert auf die Ermittlung von Belastungen und ist damit grundsätzlich ein geeignetes Instrument für die gesetzlich verankerte Arbeitsplatzevaluierung. ArbeitsplatzinhaberInnen stellen die Datenquelle, Bedingungen der Arbeit den Erhebungsgegenstand dar. Der KFZA kann demnach als subjektiv bedingungsbezogen bezeichnet werden. Positive Belastungskomponenten werden als Ressourcen, negative als Stressoren bezeichnet. Merkmale der Beanspruchung beziehungsweise Beanspruchungsfolgen (Gesundheit) werden nicht erhoben. Hinweise auf eine objektivistische Orientierung zeigen sich insbesondere in der Fokussierung auf Bedingungen (= Umwelt) von Arbeit und der dahinterstehenden Logik, dass eben diese, im Grunde unabhängig vom Subjekt, den zentralen Einfluss auf Gesundheit darstellen.

Im Vergleich dazu zeigt sich bei Verfahren, die tendenziell eine subjektivistische Orientierung aufweisen, eine sichtbare Rolle des Subjektes. Am Beispiel des BASA II (Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen für Arbeitsplatzinhaber) findet man tendenziell subjektivistische Charakteristika in dem zweidimensionalen Aufbau der Fragen. Während in einem ersten Schritt – im Grunde ähnlich wie beim KFZA – der/die

ArbeitsplatzinhaberIn zum Zutreffen positiver Belastungskomponenten (hier als förderliche Arbeitsbedingungen bezeichnet) und negativer Belastungskomponenten (hier als beeinträchtigende Arbeitsbedingungen bezeichnet) befragt wird, wird in einem zweiten Schritt erhoben, wie die subjektive Beurteilung einen gewissen Umstand betreffend ausfällt. Auf Basis des Vorhandenseins oder Nichtvorhandenseins von Bedingungen in Kombination mit der subjektiven Beurteilung wird Gestaltungsbedarf abgeleitet.

Merkmale einer interaktionistischen Herangehensweise finden sich etwa im ERI (effort-reward imbalance questionnaire) wieder. Darin werden positive Belastungskomponenten (hier als reward, also Belohnung, bezeichnet) und negative Belastungskomponenten (hier als effort bezeichnet) erhoben und zueinander in Beziehung gesetzt. Je nach Konstellation, sprich etwa dann, wenn Anstrengung (effort) überwiegt, wird Handlungsbedarf abgeleitet. Hierin zeigt sich die Bedeutung der Umwelt. Zudem wird die Person mit ihren Eigenschaften, hier konkret mit ihrer Verausgabungsneigung (overcommitment) berücksichtigt und neben den Bedingungen für die Entstehung von Beanspruchung mitverantwortlich gemacht.

Relevanz für die Praxis

Wichtig scheint im Kontext der Evaluierung psychischer Belastung sowie bei Erhebungen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung und hier insbesondere im Zusammenhang mit dem Einsatz eines Erhebungsinstrumentes zu sein, Wissen und Bewusstsein über grundlegende Auswertungslogiken und dahinterstehende theoretische Konzepte herzustellen. Damit verbunden ist, die dahinterstehenden Annahmen – und damit Annahmen über die Wirkung von Belastungen auf die Gesundheit von Menschen – sichtbar zu machen und bei der Interpretation der Ergebnisse und letztlich bei der Ableitung von Maßnahmen zu berücksichtigen. Eine grobe Unterteilung in subjektivistisch, objektivistisch oder interaktionistisch orientierte Herangehensweisen könnte die Analyse eines Erhebungsinstrumentes erleichtern und zu einem besseren Verständnis unter den betrieblichen Akteuren/Akteurinnen beitragen. Als zentrales Unterscheidungsmerkmal könnte die Berücksichtigung des Subjektes, im Sinne einer Ermittlung der subjektiven Wahrnehmung und des Erlebens gewisser Umstände, herangezogen werden.

Neben der theoretischen Auseinandersetzung mit Grundlagen zur Erhebung von Belastung und Beanspruchung, den zu Grunde liegenden Theorien sowie drei ausgewählten Fragebögen erfolgte im empirischen Teil eine Gegenüberstellung dreier möglicher – an die bisherigen Darstellungen angelehnter – Auswertungslogiken. Anhand eines Datensatzes zum Thema Arbeitsbelastungen und Gesundheit, der im Rahmen eines studentischen Forschungsprojektes erhoben wurde und in seiner ursprünglichen Form auch Dimensionen wie das subjektive Erleben und gesundheitsbezogene Outcomevariablen berücksichtigt, wurden neun verschiedene Belastungskomponenten, darunter etwa "selbstständiges Planen", Verantwortung", "Zeitdruck" (quantitative Arbeitsbelastung) und "Komplexität" (qualitative Arbeitsbelastung) auf drei unterschiedliche Arten analysiert. Das Ergebnis jeder Herangehensweise ist der für jede Belastungskomponente abzuleitende Handlungsbedarf. Ziel ist, einen Vergleich der Ergebnisse anzustellen, um zu erkennen, ob und inwieweit sich der Handlungsbedarf von Logik zu Logik unterscheidet. Die drei Herangehensweisen sind wie folgt:

- Auswertungslogik I: Handlungsbedarf wird dann abgeleitet, wenn als a priori positiv angenommene Belastungskomponenten zu gering ausgeprägt sind und als a priori negativ angenommene Belastungskomponenten zu stark ausgeprägt sind. Diese Logik spiegelt Züge einer objektivistischen Herangehensweise wider.
- Auswertungslogik II: Handlungsbedarf wird dort abgeleitet, wo eine Belastungskomponente in ihrem spezifischen Vorkommen vom Subjekt als belastend erlebt wird. Diese Logik spiegelt Züge einer subjektivistischen Herangehensweise wider.
- Auswertungslogik III: Handlungsbedarf wird dort abgeleitet, wo ein signifikanter Zusammenhang zwischen Belastungskomponente und gesundheitsbezogenem Outcome besteht.

Die Ergebnisse wurden im Hinblick auf potenziellen Handlungsbedarf unterteilt in "hohe Priorität", "mittlere Priorität", "niedrige Priorität" und "keine Priorität". Die zusammenfassende Gegenüberstellung in Kapitel 8.4 zeigt, dass sich die Ergebnisse je nach Auswertungslogik deutlich voneinander unterscheiden. Die Belastungskomponenten Verantwortung, Komplexität (qualitative Arbeitsbelastung) sowie selbstständiges Planen weisen die markantesten Unterschiede bei der Priorisierung hinsichtlich potenziell erforderlicher Maßnahmen auf. Die

Belastungskomponente selbstständiges Planen etwa weist dann eine hohe Priorität auf, wenn sie im Zusammenhang mit gesundheitsbezogenen Outcomevariablen betrachtet wird. Werden Prioritäten hingegen auf Basis der Intensität beziehungsweise dort abgeleitet, wo sie als belastend wahrgenommen werden, kommt der Belastungskomponente selbstständiges Planen eine niedrige Priorität zu. In der Gruppe der non manuals zeigt sich bei der Belastungskomponente Komplexität sehr deutlich, dass die Ergebnisse je nach Auswertungslogik variieren. Wird der Grad der Priorisierung auf Basis der Intensität qualitativer Arbeitsbelastung abgeleitet, erhält diese Komponente eine hohe Priorität, wird hingegen das rein subjektive Empfinden dieser Belastung in den Blick genommen, ist eine niedrige Priorität die Folge. Keine Priorität kommt der qualitativen Arbeitsbelastung zu, wenn man sie im Zusammenhang mit Gesundheit analysiert. Auch bei der Belastungskomponente Verantwortung bringen die drei Auswertungslogiken drei unterschiedliche Prioritätensetzungen mit sich. Bei keiner der neun Komponenten führt die Anwendung der drei Logiken zu einer einheitlichen Priorisierung hinsichtlich eines potenziell abzuleitenden Handlungsbedarfs

Relevanz für die Praxis

Vor der Anwendung eines Fragebogens sollte Klarheit über die dahinterstehende Logik und seine Bedeutung für die bevorstehenden Prozesse im betrieblichen Kontext bestehen. In den weiteren Schritten des Prozesses, sei es nun im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung oder der Evaluierung psychischer Belastung gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sollte derlei Wissen Berücksichtigung finden. Bei der Interpretation der Ergebnisse sollte stets ein Bewusstsein darüber existieren, dass Ergebnisse variieren können und man zu abweichenden Befunden kommen könnte, würde eine andere Logik zur Anwendung kommen.

Auffallend ist außerdem, dass Zusammenhänge zwischen Belastungen und Gesundheit, angenommen und nicht etwa durch eine Ergänzung um eine Erhebung gesundheitsbezogener Outcomevariablen kontextbezogen untermauert oder in Frage gestellt werden. Trotzdem es im Grunde um die tätigen Personen und ihre Gesundheit geht, finden diese beiden Dimensionen (Subjekt und Gesundheit) nur am Rande beziehungsweise keine Berücksichtigung. Während bei subjektivistisch und interaktionistisch orientierten Settings die tätige Person tendenziell zu ihren individuellen Befindlichkeiten bestimmte Umstände betreffend befragt wird, findet das Subjekt in klassisch objektivistisch orientierten Fragebögen keine Berücksichtigung.

Für eine (rein) verhältnisorientierte Erhebung, wie sie etwa im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Evaluierung verlangt wird, ist eine fehlende Berücksichtigung subjektiver Dimensionen per se nicht zu kritisieren, da ein Anspruch auf Objektivität, subjektive Dimensionen im Grunde ausschließt. Hier wird von gegebenen Zusammenhängen, freilich auf wissenschaftlichen Erkenntnissen basierend, ausgegangen. Zu beachten ist allerdings, dass Erhebungen dem Kriterium der Objektivität oft nur auf den ersten Blick gerecht werden. Eine genauere Betrachtung lässt einen die vermeintliche Objektivität ohnehin schnell in Frage stellen. Bei Erhebungen, die neben einer Verhältnisorientierung auch den Anspruch auf Verhaltensorientierung (dies ist insbesondere im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung der Fall) stellen, sollten somit auch subjektorientierte Dimensionen in das konkrete Fragebogendesign aufgenommen werden. So kann eher sichergestellt werden, dass angenommene Zusammenhänge in dem jeweiligen betrieblichen Setting von Relevanz sind und Maßnahmen zielgenau(er) abgeleitet werden können.

Um tatsächliche Gegebenheiten bestmöglich abbilden zu können, sollten neben dem Subjekt (das durchaus als Experte verstanden werden kann), seinem Erleben auch situative Bedingungen betrachtet werden.

10 Literaturverzeichnis

AK/IFES (2012). Pressekonferenz. Der österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor. <http://www.ifes.at/sites/default/files/downloads/pk20121212.pdf>, zuletzt abgerufen April 2018.

Biffi, G., Faustmann, A., Gabriel, D., Leoni, T., Mayrhuber, C., & Rückert, E. (2011). Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), Krems/Wien.

Beck, D. (2004). Zum Stellenwert der Mitarbeiterbefragung in der betrieblichen Gesundheitsförderung. BGF Berlin, Discussion Paper.

Becker, K., Engel, T., & Lehmann, D. (2009). Aktivierung zur Beteiligung im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. WSI-Mitteilungen, 10, 560–566. Retrieved from http://www.boeckler.de/119_97030.html

Bengel, J., Strittmacher, R., & Willmann, H. (2001). Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese - Diskussionsstand und Stellenwert. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.). Köln.

Birgmann, R., Hirtenlehner, H., & Sebinger, S. (2006). Detailbericht Betriebliche Gesundheitsförderung in Oberösterreich. Institut für Gesundheitsplanung (Hrsg.), Linz.

Blattner, A. & Elsigan, G. (2015). Leitfaden Psychische Gesundheit – Kombinierte Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen gem. ASchG bzw. B-BSG und Betrieblicher Gesundheitsförderung. Österreichisches Netzwerk für BGF (Hrsg.). Wien.

Böckelmann, I., & Seibt, R. (2011). Methoden zur Indikation vorwiegend psychischer Berufsbelastung und Beanspruchung - Möglichkeiten für die betriebliche Praxis. Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft, 65(3), 205–222.

Bundesministerium für Arbeit Soziales und Konsumentenschutz (2015). Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Merkblatt.

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/, zuletzt abgerufen Juni 2018.

Cartwright, S., & Cooper, C. L. (Hrsg). (2009). The Oxford handbook of organizational well-being. Oxford Handbooks.

Cavanaugh, Marcie A., Boswell, Wendy R., Roehling Mark V. (2000): An Empirical Examination of self Reported Work Stress Among US Managers. Journal of Applied Psychology. 85 (1), 65-74.

Departement of Medical Sociology. (2006). Effort-reward imbalance at work questionnaire.

DIN EN ISO 10075-1:2000. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeines und Begriffe.

DIN EN ISO 10075-2:2000. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 2: Gestaltungsgrundsätze.

DIN EN ISO 10075-3:2004. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung.

ENWHP (1997). Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union.

ENWHP (2007). Die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union, 9.

Eurofound (2012): Fifth European Working Condition Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound & EU-OSHA (2014): Psychosocial risks in Europe - Prevalence and strategies for prevention. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Europäische Kommission (2004). Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die praktische Durchführung der Bestimmungen der Richtlinien über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 89/391 (Rahmenrichtlinie), 89/654 (Arbeitsstätten), 89/655 (Arbeitsmittel), 89/656 (persönliche

Schutzausrüstungen), 90/269 (manuelle Handhabung von Lasten) und 90/270 (Bildschirmgeräte). Brüssel KOM(2004) 62.

Europäische Kommission (2011). Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related Stress. http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0241/COM_SEC%282011%290241_EN.pdf, zuletzt abgerufen Juni 2018

European Social Partners (2008). Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Work-Related Stress. Report by the European Social Partners. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2730&langId=en>, zuletzt abgerufen Juni 2018

Faller, G. (Hrsg.). (2010). Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Bern: Huber.

Fergen, A. (2012). Wege zur Guten Arbeit: Praxisorientierte Normen und verbindliches Regelwerk. Demerouti, E., Deutsches Institut für Normung (2012): Psychische Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz: inklusive DIN EN ISO 10075-1 bis-3. Beuth, 69-81.

Flecker, J. (2000). Zwischen unerledigter Humanisierung und wettbewerbsorientierter Modernisierung: zur politischen Gestaltung von Arbeitsorganisation. ÖZP, 29(4), 433–448.

Franke, A. (2006). Modelle von Gesundheit und Krankheit, Bern: Huber, 1. Public Health: Eine Einführung, 35.

Gilbert-Ouimet, M., Trudel, X., Brisson C. et al (2014). Adverse effects of psychosocial work factors on blood pressure: systematic review of studies on demand-control-support and effort-reward imbalance models. In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 40 (2), 109-132.

Gerich, J. (Hrsg.) (2015). Psychische Arbeitsbelastungen, subjektive Beanspruchung und Gesundheitsgefährdung. Forschungsbericht des Institutes für Soziologie, Abteilung für empirische Sozialforschung an der Johannes Kepler Universität, Linz.

Gerich, J. (2016). Challenge und Hindrance Appraisal psychischer Arbeitsbelastungen als Indikatoren des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Betriebliches Gesundheitsmanagement, 137–150. Springer Fachmedien Wiesbaden.

Gerich, J. (2017). The Rlevance of Challenge and Hindrance Appraisal of Working Conditions for Employees' health. *International Journal of Stress Management*, 24(3), 270-292.

Greving, B. (2009). Messen und Skalieren von Sachverhalten. In *Methodik der empirischen Forschung*. Albers, S., Klapper, D., Konradt, U., Walter, A., Wolf, J.. Gabler Verlag, 65-78.

Glaser, J. & Herbig, B. (2012). Modelle der psychischen Belastung und Beanspruchung. In: Demerouti, E., Deutsches Institut für Normung (2012): *Psychische Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz: inklusive DIN EN ISO 10075-1 bis-3*. Beuth, 17-27.

Hornberg, C. (2016). Gesundheit und Wohlbefinden. In *Landschaft, Identität und Gesundheit*, 63–69. Springer VS, Wiesbaden.

Huber, E., Molnar, M., Steurer, J. (2013). Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahme der Kontroll- und Beratungstätigkeit. Leitfaden für die Arbeitsinspektion. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.). Wien.

Hardering, F. (2015). Meaningful work: Sinnvolle Arbeit zwischen Subjektivität, Arbeitsgestaltung und gesellschaftlichem Nutzen. *Österreichische Zeitschrift Für Soziologie*, 40(4), 391–410. <http://doi.org/10.1007/s11614-015-0181-7>

Hurrelmann, K. (2010). *Gesundheitssoziologie. Eine Einführung in sozialwissenschaftliche Theorien von Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung*. 7. Auflage. Juventa Verlag, Weinheim und München.

Iwanowa, A. (2006). Das Ressourcen-Anforderungen-Stressoren- Modell. Zur Psychologie der Tätigkeit. *Schriften zur Arbeitspsychologie*. Band 64, 265–283. Sachse, P. & Weber, W.. (Hrsg.). Huber. Bern

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <http://doi.org/10.2307/2392498>

Kratzer, N., Sauer, D., Hacket, A., Trinks, K. (2005). *Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit*. ISF München .

Kirchner J. H. (2001). Repliken zum Beitrag Rainer Oesterreich: Das Belastungsbeanspruchungskonzept im Vergleich mit Arbeitspsychologischen Konzepten. Zeitschrift für Arbeitswissenschaften 2001/3 Z. ARB. WISS.. Gesellschaft für Arbeitswissenschaften (Hrsg.). Dortmund.

Kuhlmann, M. (2001). Das Beobachtungsinterview als Methode der Organisationsforschung. Methoden Der Organisationsforschung. Ein Handbuch, (30), 143–160.

Langhoff, T., & Satzer, R. (2010). Erfahrungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen. Arbeit, 19(4), 267–283.

Latocha, K. (2015). Gesundheit und Arbeit. Verbesserung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz, 25–34. Springer Fachmedien Wiesbaden.

Laurig, W. (1976): Grundzüge der Ergonomie. Berlin.

Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). Stress. Appraisal, and coping. Springer Publishing Company New York.

Lenhardt, U., Priester, K. (2005): Flexibilisierung - Intensivierung - Entgrenzung: Wandel der Arbeitsbedingungen und Gesundheit. In: WSI Mitteilungen 9, S.491-497.

Lippke, S., & Renneberg, B. (2006). Konzepte von Gesundheit und Krankheit. *Gesundheitspsychologie*, 7–12. <http://doi.org/10.1007/978-3-540-47632-0>

Moldaschl, M. (2010). Widersprüchliche Arbeitsanforderungen. Ein nichtlinearer Ansatz zur Analyse von Belastung und Bewältigung in der Arbeit. In. Lehrbuch betriebliche Gesundheitsförderung. Faller, G. (Hrsg.). Huber. Bern.

Moosbrugger, H., Kelava, A. (2012). Testtheorie und Fragebogenkonstruktion. Springer Verlag Berlin Heidelberg New York. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Nachreiner, F. (2008). Erfassung psychischer Belastung und Rückwirkung auf die Arbeitsgestaltung – Grenzen der Aussagekraft subjektiver Belastungsanalysen. Angewandte Arbeitswissenschaften, (198), 34–55.

Nachreiner, F. (2012). Entwicklung und aktuelle Bedeutung der Normenreihe DIN EN ISO 10075. Demerouti, E., & Deutsches Institut für Normung. (2012). Psychische

Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz: inklusive DIN EN ISO 10075-1 bis-3. Beuth.

Nerdinger, F. W., Blickle, G., Schaper, N. (2014). Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Auflage. Springer-Verlag.

Netzwerk BGF (2016). <http://www.netzwerk-bgf.at/portal27/bgfportal/content?contentid=10007.751720&portal:componentId=gtn10ab2a23-d567-4dab-b76c-1ab86ad2f383&viewmode=content>, zuletzt abgerufen Juni 2018.

Nitsch, J. R. (1981). Stress: Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen. J. R. Nitsch (Hrsg.). Verlag Hans Huber Bern Stuttgart Wien.

Oesterreich, Rainer (2001): Das Belastungs-Beanspruchungskonzept im Vergleich im arbeitspsychologischen Konzepten. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaften 2001/3 Z. ARB. WISS. . Gesellschaft für Arbeitswissenschaften (Hrsg.). Dortmund.

Peter, R. (2010). Von handlungs- und Entscheidungsspielräumen, Belohnungen und betrieblicher Gerechtigkeit: die Modelle Demand-Control und berufliche Gratifikationskrisen. G. Faller (Hrsg.), Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Verlag Hans Huber. Bern.

Petermann, O (2010). Wirtschaftliche Rahmenbedingungen für Arbeit und Beruf. Windemuth, D., Jung, D., Petermann, O. (Hrsg.) Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf. Universum, Wiesbaden, 16–28.

Peters, J. (2003). „Gute Arbeit“ als Zukunftsaufgabe. Mitbestimmung, 7, 16–19.

Pickshaus, K. (2005). Arbeitspolitik im Umbruch–» Gute Arbeit «als neuer strategischer Ansatz. aa O, 170–178.

Prümper, J. (2015). Von der KFZA-Grobanalyse zur IPLV-Feinanalyse. Eine Methode zur Maßnahmenentwicklung in der Evaluierung psychischer Belastung. personal manager 2015.

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

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual review of psychology*, 63, 539-569.

Rau, R. (2010). Befragung oder Beobachtung oder beides gemeinsam? - Welchen Instrumenten ist der Vorzug bei Untersuchungen zur psychischen Belastung und Beanspruchung zu geben? *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 60(9), 294–301. <http://doi.org/10.1007/BF03344299>

Rau R., Gebele, N., Morling, K., Rösler, U. (2010): Untersuchung arbeitsbedingter Ursachen für das Auftreten von depressiven Störungen. *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund/Berlin/Dresden.*

Rau, R., Henkel, D. (2013). Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und psychischen Erkrankungen: Review der Datenlage. *Nervenarzt*, 84(7), 791–798. <http://doi.org/10.1007/s00115-013-3743-6>

Richter, G. (2010). Gesundheitsförderliche Aspekte der Arbeit. Windemuth, D., Jung, D., Petermann, O. (Hrsg.) *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf- vorbeugen, erkennen, handeln.* Universum Verlag, Wiesbaden, 76–85

Richter, G. (2010^a). Belastungen sind neutral! Das Belastungs-Beanspruchungsmodell. *Lehrbuch betriebliche Gesundheitsförderung.* Verlag Hans Huber, Bern, 70–74.

Richter, G. (2010^b). Toolbox Version 1.2 Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen. *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund/Berlin/Dresden.*

Richter, G., & Schatte, M. (n.d.). von Arbeitsbedingungen Screening für Arbeitsplatzinhaber II Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen Screening für Arbeitsplatzinhaber II – BASA II – Validierung , Anwenderbefragung.

Rödel, A., Siegrist, J., Hessel, A., Brähler, E. (2004). Fragebogen zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen. *Zeitschrift Für Differentielle Und Diagnostische Psychologie*, 25(4), 227–238.

Rohmert, W., Rutenfranz, J. (1975). Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. *Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn.*

Sauer, D. (2007). Von "humanisierter" zu "guter" Arbeit- Paradigmenwechsel in der Arbeitspolitik? Vortrag auf einer Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung, Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik, Berlin, 11. Oktober 2007.

Sauer, D. (2011). Von der "humanisierung der Arbeit" zur "Guten Arbeit." Aus Politik Und Zeitgeschichte, 15.

Schubert, F.-C. (2015). Auswirkungen moderner Arbeitsbedingungen auf die psychische Gesundheit. Zusammenhänge und präventive Maßnahmen. Resonanzen. E-Journal für biopsychosoziale Dialoge in Psychotherapie, Supervision und Beratung, 3(1), 34–51.

Searle, B. J., & Auton, J. C. (2014). The Merits of Measuring Challenge and Hindrance Appraisal. Anxiety, Stress, and Coping, (July), 1–41. <http://doi.org/10.1080/10615806.2014.931378>

Seiler, K., & Jansing, P. (2014). Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung. Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Düsseldorf.

Senghaas-Knobloch, E. (2008). Wohin driftet die Arbeitswelt. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Siegrist, J. (1999). Occupational health and public health in Germany. In P. M. Le Blanc, M. C. W. Peeters, A. Büssing, & W. B. Schaufeli (Eds.). Organizational psychology and healthcare: European contributions, 35–44. München: Rainer Hampp Verlag.

Siegrist, J. (2010). Stresstheorie: Das Anforderungs-Kontroll-Modell und das Modell beruflicher Gratifikationskrisen. Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf. Universum, Wiesbaden, 66–75.

Siegrist, J. (2012): ERI-L 16 Items, Version 22.11.2012. University of Duesseldorf. http://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Datenpool/einrichtungen/institut_fuer_medizinische_soziologie_id54/ERI/Questionnaires/German/D_ERI_LONG_NOV2012.pdf, zuletzt abgerufen Juni 2018.

Siegrist, J., Dragano N. (2008). Psychosoziale Belastungen und Erkrankungsrisiken im Erwerbsleben. Befunde aus internationalen Studien zum Anforderungs-Kontroll-Modell und zum Modell beruflicher Gratifikationskrisen. In: Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz 2008. Springer Medizin Verlag. 305–312.

Siegrist, J., Li, J., & Montano, D. (2014). Psychometric properties of the effort-reward imbalance questionnaire. Duesseldorf University, 1–14.

Siegrist, J., Wege, N., Puhlhofer, F., Wahrendorf, M., (2009). A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance. Int Arch Occup Environ Health, 82 (8), 1005–1013

Slesina, W., & von Ferber, C. (1989). Das integrierte Belastungs-Beanspruchungs-Konzept: eine Herausforderung an die Soziologie, zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung beizutragen. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 43(1), 16–22.

Söhnchen, F. (2007). Common Method Variance und Single Source Bias. S. Albers et al (Eds.), Methodik der empirischen Forschung, 135–150. Springer Fachmedien Wiesbaden. http://doi.org/10.1007/978-3-8349-9121-8_10

Statistik Austria (2014). Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung. Wien.

Trost, A., & Bungard, W. (2004). Die Interraterreliabilität von Ergebnissen aus Mitarbeiterbefragungen. Zeitschrift Fur Arbeits- Und Organisationspsychologie, 48(3), 122–131. <http://doi.org/10.1026/0932-4089.48.3.122>

Vegchel, N. Van, Jonge, J. De, Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort – reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies, 60, 1117–1131. <http://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.06.043>

Vogt, M., Elsigan, G. (2011). Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich (Wissen 2), Gesundheit Österreich GmbH / Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich (Hrsg.). Wien.

Voß, G. (2001). Der Arbeitskraftunternehmer. Ein neuer Typus von Arbeitskraft und seine sozialen Folgen. Arbeitspapier Nr. 43. Reichhold, H.; Löhr, A.; Blickle, G.(Hrsg.): Wirtschaftsbürger oder Marktopfer, 1–20.

Voß, G., Kleemann, F., Matuschenk, I. (1999). Zur Subjektivierung von Arbeit. (No. P 99-512). WZB Discussion Paper.

Voß, G., Pongratz H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Jhg. 50 (1), 131–158.

Webster, J. R., Beehr, T. A., & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 505–516. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.001>

WHO–World Health Organization. (1948). Official records of the World Health Organization. No. 2. Proceedings and final acts of the international health conference held in New York from 19 June to 22 July 1946. United Nations: WHO Interim Commission. (Meeting held in 1946; Proceedings published in 1948)

WHO–World Health Organization. (1986). Health promotion: Ottawa charter. *Geneva: World Health Organization*.

Wieland, R. (2000). Analyse, Bewertung und Gestaltung psychischer Belastung und Beanspruchung. In *Fehlzeiten-Report*, 197–211. Springer Berlin Heidelberg.

Windemuth, D. (2010). Stress. Windemuth, D., Jung, D., Petermann, O. (Hrsg.) *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf*. Universum, Wiesbaden, 66–75.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ablauf betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsplatzevaluierung.....	46
Tabelle 2: Kategorien zur Typisierung theoretischer Ansätze.....	65
Tabelle 3: Erhebungsdimensionen KFZA.....	85
Tabelle 4: Erhebungsdimensionen BASA II.....	89
Tabelle 5: Erhebungsdimensionen effort-reward imbalance Fragebogen.....	94
Tabelle 6: Deskription "manuals" und "non manuals".....	103
Tabelle 7: Belastungsexposition in der Gruppe der manuals.....	105
Tabelle 8: Belastungsexposition in der Gruppe der non manuals.....	106
Tabelle 9: Reihung der Belastungskomponenten nach Priorität hinsichtlich ihrer Exposition. .	107
Tabelle 10: Exposition Belastungskomponenten.....	108
Tabelle 11: Negative Belastungswahrnehmung in der Gruppe der manuals.....	112
Tabelle 12: Negative Belastungswahrnehmung in der Gruppe der non manuals.....	113
Tabelle 13: Reihung der Belastungskomponenten nach Priorität hinsichtlich ihrer negativ Wahrnehmung.....	114
Tabelle 14: Negative Belastungswahrnehmung und Gruppenvergleich.....	115
Tabelle 15: Korrelation zwischen Belastungskomponenten und Gesundheitsindikatoren in der Gruppe der körperlich Tätigen.....	118
Tabelle 16: Korrelation zwischen Belastungskomponenten und Gesundheitsindikatoren in der Gruppe der nicht körperlich Tätigen.....	119
Tabelle 17: Reihung der Belastungskomponenten nach Priorität auf Basis ihrer Korrelation mit Gesundheit.....	120
Tabelle 18: Gegenüberstellung der Prioritäten nach Ranzgzahlen je Belastungskomponente und Logik (beide Gruppen).....	122
Tabelle 19: Korrelation zwischen positiver und negativer Wahrnehmung in der Gruppe der manuals.....	127
Tabelle 20: Korrelation zwischen positiver und negativer Wahrnehmung in der Gruppe non manuals.....	128
Tabelle 21: Merkmale der Kategorisierung.....	133
Tabelle 22: Kategorisierung der theoretischen Modelle.....	136

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zusammenhang zwischen Belastung und Beanspruchung im ursprünglichen Belastung-Beanspruchungskonzept.....	69
Abbildung 2: Effort-Reward Modell.....	74
Abbildung 3: Mittelwertvergleich Exposition manuals/non manuals positive Belastungskomponenten.....	109
Abbildung 4: Mittelwertvergleich Exposition manuals/non-manuals negative Belastungskomponenten.....	110
Abbildung 5: Mittelwertvergleich negativ Erleben manuals / non manuals (negative Belastungskomponenten).....	116
Abbildung 6: Mittelwertvergleich negativ Erleben manuals / non manuals (positive Belastungskomponenten).....	116
Abbildung 7: Übersicht Belastungstypologie.....	131