Institut zur Evaluierung psychischer Belastungen
am Arbeitsplatz GmbH

Psychischer Arbeitnehmerschutz in der EU

Eine umfassende Überblicksstudie über rechtliche Rahmenbedingungen und eingesetzte Instrumente

Autoren: Kampl G., Kastner H.

Vorwort

„Psychischer Arbeitnehmerschutz in der EU - eine ewige Baustelle“?

Vor mehr als einem Vierteljahrhundert, 1989, wurde erstmals eine EU-weite Regelung zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer eingeführt, die EU-Rahmenrichtlinie RL 89/391. Die Umsetzung in österreichisches Recht erfolgte 1995 mit dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). Erst mit der Novelle des ASchG im Jahr 2013 wurde explizit klargestellt, dass auch psychische Belastungen bei der Arbeit zu erfassen und erforderlichenfalls Maßnahmen gegen Überbeanspruchungen zu ergreifen sind.

Wenn schon in Österreich, einem Land mit - immer noch - recht gut funktionierender Sozialpartnerschaft und traditionell starker Vertretung der Arbeitnehmerschaft in der Legislative, die gesetzliche Verankerung des psychischen Arbeitnehmerschutzes über 20 Jahre gedauert hat, stellt sich die Frage, wie dieses Thema in anderen Ländern behandelt wird, rechtlich, aber auch in der konkreten Umsetzung. Wir gingen in der Folge dieser Frage nach und mussten feststellen, dass zu diesem wichtigen Thema keine Studie vorliegt, die ein die gesamte EU umfassendes Bild bieten würde. Wir haben uns daher entschlossen, unseren diesbezüglichen Wissensstand zusammenzufassen, um vorhandene Lücken soweit möglich zu schließen und eine Gesamtübersicht über die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen in der EU zu schaffen und Instrumente zu sichten, die in verschiedenen Ländern zur Erfassung der psychischen Arbeitsbelastungen eingesetzt werden.

Mag. Herbert Kastner
(Geschäftsführer)

Mag. Gernot Kampl,MA
(Geschäftsführer)

Wien, Juli 2017

Abstract

The present study had two aims: a) To present the first comprehensive overview of the actual legal frameworks in all 28 EU countries concerning mental health protection at work, and b) to review the various available instruments that are used in different countries to measure mental stress and strain at the workplace respectively mental well-being.

The screening of the legal frameworks showed that the level of legal protection concerning psychological stresses and strains at the workplace is still very heterogeneous. To summarize, 23 of the 28 EU-countries provide an at least acceptable standard of their statutory provisions concerning mental health protection at work. Based on the EU Framework Directive 89/391, only five countries just put the minimum required standards into place in their legislation, whereas in 23 countries detailed legal rules exist concerning the consideration of psychosocial risks. In addition, in eleven of these countries even an according risk-assessment is explicitly legally demanded.

The instruments for the detection of the extent of work-related mental stesses and strains are extremely heterogenous. For 28 EU countries - without claiming to be exhaustive - we listed and described 48 different tools. They differ concerning method (questionnaires, interviews, group-interviews, observational studies), quantity and type of dimensions and depth of processing. For instance, most tools only serve the assessment of the risks, but only very few use a multi-level analysis and - besides the risk-assessment - also include the structured development of measures against those risks.
To summarize, the situation can be described as quite unsurveyable with the consequence that not a single instrument meets the legal requirements of all 28 EU countries, but at best of a few of them.

Abstract

Die vorliegende Studie hatte zwei Ziele: a) erstmals einen Gesamtüberblick über die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen betreffend den Schutz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz in allen 28 EU-Staaten zu geben und b) die unterschiedlichen Instrumente zu sichten, die in verschiedenen Ländern zur Erfassung der psychischen Arbeitsbelastungen bzw. des psychischen Wohlbefindens zur Anwendung kommen.

Nach der Erhebung der rechtlichen Rahmenbedingungen zeigte sich, dass die gesetzliche Schutzhöhe betreffend psychische Belastungen nach wie vor sehr unterschiedlich ist. In Summe kann 23 von 28 EU-Ländern ein zumindest angemessener Standard bei der gesetzlichen Verankerung des psychischen Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz attestiert werden. Ausgehend von der EU-Rahmenrichtlinie 89/391 wurden in nur fünf Ländern bloß die geforderten Mindeststandards in Gesetzestexte gegossen. Psychosoziale Risiken finden hier keine ausdrückliche Erwähnung.
In 23 Ländern hingegen existieren detaillierte Vorschriften zur Beachtung psychosozialer Risiken, und in elf dieser Länder wird sogar explizit ein entsprechendes Risk-Assessment gesetzlich gefordert.

Die Instrumente zur Erfassung des Ausmaßes psychischer Arbeitsbelastungen sind extrem heterogen. Für 28 EU-Länder haben wir - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - 48 verschiedene Verfahren aufgelistet und beschrieben. Diese unterscheiden sich hinsichtlich Methodik (Fragebogenverfahren, Einzelinterviews, Gruppeninterviews, Beobachtungsverfahren), Anzahl und Art der gemessenen Dimensionen und Tiefe der Bearbeitung. So dienen die meisten Verfahren lediglich der Problemerfassung, nur wenige sind mehrstufig und beinhalten daneben auch die strukturierte Maßnahmenentwicklung. Zusammengefasst kann hier die Lage als nahezu unüberschaubar beschrieben werden mit der Folge, dass kein einziges Instrument den Vorschriften aller Staaten der EU-28, sondern bestenfalls einiger weniger entspricht.

Inhaltsverzeichnis

1.) Rechtliche Rahmenbedingungen in der EU 1

2.) Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen bzw. Wohlbefindens bei der Arbeit 4

Belgien 4
Bulgarien 5
Dänemark 5
Deutschland 5
Estland 6
Finnland 7
Frankreich 7
Griechenland 7
Irland 7
Iitalien 8
Kroatien 8
Lettland 8
Litauen 8
Luxemburg 8
Malta 8
Niederlande 9
Österreich 9
Polen 9
Portugal 10
Rumänien 10
Schweden 10
Slowakei 10
Slowenien 10
Spanien 10
Tschechische Republik 11
Ungarn 11
Vereinigtes Königreich 11
Zypern 11

3.) Fazit 12

4.) Literatur 14

1.) Rechtliche Rahmenbedingungen in der EU

Ausgangspunkt der Bestrebungen zur Schaffung einheitlicher Bedingungen im Arbeitnehmerschutz war die EU-Richtlinie des Rates vom 12. Juni 1989 (EU-Richtlinie 89/391/EWG, 1989) über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit. Es sollten EU-weite Mindeststandards für Arbeitnehmerschutz geschaffen werden. In Österreich wurden die Vorgaben der Richtlinie gleichzeitig mit dem EU-Beitritt am 1.1.1995 mittels des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) in Kraft gesetzt.

Tatsächlich konnte etwa die Rate der von Arbeitsunfällen betroffenen Personen in der EU (EU-15) zwischen 1994 und 2012 von 4.500 auf 2.000 (jährlich pro 100.000 Beschäftigte) mehr als halbiert werden (European Commission, 2017). In vielen EU-Ländern sanken auch die Krankenstandszahlen signifikant, in Großbritannien beispielsweise zwischen 1993 und 2013 um 27% (Office for National Statistics, 2014).

Im Gegensatz dazu stiegen jedoch die durch psychische Belastungen bedingten Krankenstands- und Frühpensionierungszahlen im gleichen Zeitraum enorm an. So erhöhte sich die Anzahl der Frühpensionierungen aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland zwischen 1989 und 2010 von etwas mehr als 20% auf annähernd 40% aller Frühpensionierungen, und die Anzahl der Krankenstandstage aufgrund psychischer Beeinträchtigungen stieg im selben Zeitraum um das Zweieinhalbfache (European Commission, 2017).

Das European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) schätzt die durch psychische Erkrankungen in Europa verursachten Kosten auf 240 Milliarden Euro jährlich, und die Kosten aufgrund der krankheitsbedingten Fehlzeiten auf 136 Milliarden Euro (ENWHP, 2011). Bei Nennung solcher Zahlen wird oft kritisiert, dass nicht zwischen psychischen Erkrankungen unterschieden wird, bei denen ein Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit plausibel bis offensichtlich ist (z.B. Stress, Niedergeschlagenheit, Ängstlichkeit), und unabhängig davon auftretenden schweren psychischen Erkrankungen wie etwa der Schizophrenie oder dem manisch-depressiven Krankheitsbild. Jedoch wird beispielsweise im jährlichen „Sickness absence in the labour market“ Report in Großbritannien auch nach diesen Kriterien unterschieden, mit dem Ergebnis, dass die Fehlzeiten aufgrund potentiell arbeitsbedingter psychischer Erkrankungen mehr als zehn mal höher sind (!) als die Fehlzeiten aufgrund schwerer psychischer Erkrankungen (Office for National Statistics, 2014, 2016).

Ein Bericht der Europäischen Kommission verdeutlicht das Ausmaß der Problematik: Sie wies 2011 darauf hin, dass 50 % bis 60 % (!) aller Ausfalltage mit Stress in Verbindung stehen dürften. In Anbetracht solcher Zahlen ist es nicht überraschend, dass psychische Arbeitsbelastungen in den letzten 20 Jahren zunehmend in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt sind.

Im Jahr 2004 erfolgte ein markanter Schritt mit dem Ziel, den psychischen Arbeitnehmerschutz besser zu verankern. Die europäischen Sozialpartner trafen eine „Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress“ (Framework agreement on work-related stress, 2004), die zwar nicht rechtlich bindend war, das Thema jedoch EU-weit auf die Tagesordnung brachte und Empfehlungen an die Gesetzgeber enthielt.

Nur in fünf EU-Staaten ist der psychische Arbeitnehmerschutz nicht explizit im Gesetz verankert.

Tatsächlich wurden in der Folge in fast allen EU-Ländern Initiativen gesetzt, um auch den psychischen Gesundheitsschutz rechtlich besser zu verankern. Diese Initiativen waren jedoch von Land zu Land sehr verschieden und

von höchst unterschiedlicher Verbindlichkeit. Während manche Länder beim Arbeitnehmerschutz bis heute eine Gesetzgebung haben, die sich an die sehr allgemeine EU-Richtlinie anlehnt und sich nicht explizit des psychischen Arbeitnehmerschutzes annimmt, fordern andere in ihren Gesetzen sehr konkret die Erfassung und erforderlichenfalls Beseitigung schädlicher psychischer Fehlbelastungen. Dritte wiederum werden erst in den Durchführungsbestimmungen zu ihren Gesetzen konkreter, was konkrete Maßnahmen betreffend den psychischen Arbeitnehmerschutz betrifft.

Die diesbezügliche Gesetzeslage in der EU ist also nach wie vor äußerst heterogen. Einen Versuch, dennoch eine Übersicht über die Tiefe des gesetzlichen psychischen Arbeitnehmerschutzes in verschiedenen EU-Ländern zu bieten, unternahmen 2014 die European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) und die European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) in einem gemeinsamen Report.

Sie unterschieden die Qualität der nationalen Gesetzgebungen zum Schutz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz anhand der oben beschriebenen Kriterien (angelehnt an die Richtlinie, also nicht explizit erwähnt / explizite Erwähnung im Gesetz / Forderung eines psychosozialen Risk-Assessments im Gesetz). Da diese Sichtung der Gesetzeslage jedoch wieder nicht für alle 28 EU-Staaten erfolgte, nahmen wir die Erkenntnisse von Eurofound und EU-OSHA lediglich als Basis und sichteten in der Folge die Gesetzeslage aller Länder, die in deren Bericht nicht erfasst worden waren. Die Ergebnisse sind in Tabelle 1 zusammengefasst (nächste Seite).

Zwölf Länder haben den Schutz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz bereits explizit in ihre Gesetze aufgenommen

Diese Tabelle zeigt sehr gut, dass im Bereich des psychischen Arbeitnehmerschutzes viel erreicht wurde. Lediglich fünf EU-Staaten verharren hier auf einem Niveau, das aus unserer Sicht als bedauerlich zu bezeichnen ist. Weitere zwölf Länder haben den Schutz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz bereits in der einen oder anderen Form explizit in ihre Gesetze aufgenommen, und elf Länder verlangen in ihren Gesetzestexten sogar explizit ein entsprechendes Risk-Assessment.

Dennoch darf auch diese Tabelle nicht als alleiniger Maßstab für die Qualität des psychischen Arbeitnehmerschutzes in einem Land

Elf Länder verlangen in ihren Gesetzestexten sogar explizit ein entsprechendes Risk-Assessment.

herangezogen werden. So betonen Eurofound und EU-OSHA (2014), dass manche EU-Staaten wie etwa Luxemburg eine breitere Strategie verfolgen, beispielsweise unverbindliche Empfehlungen. Wir wollen dazu jedoch auf die Erfahrungen in Österreich verweisen, die gezeigt haben, dass unverbindliche Regelungen oft recht wenig Wirkung zeigen. Erst die explizite Verankerung der psychischen Arbeitsbelastungen im Gesetz führte dazu, dass die Unternehmen der - implizit schon lange vorgegebenen - Verpflichtung nachkamen, diese zu erfassen und erforderlichenfalls zu reduzieren.

Gesetzliche Schutzhöhe	**sehr gut / very good**	**gut / good**	**mäßig / average**
EU-Mitgliedsstaat	**Verpflichtung eines psychosozialen Risk-Assessments im Gesetzestext**	**Berücksichtigung psychosozialer Risiken explizit im Gesetzestext**	**Gesetzestext sehr allgemein (angelehnt an EU Framework Directive 89/391)**
Belgien [1]	✓		
Bulgarien [1]	✓		
Dänemark [1]		✓	
Deutschland [1]	✓		
Estland [1]		✓	
Finnland [1]		✓	
Frankreich [1]		✓	
Griechenland [1]		✓	
Irland [3]		✓	
Italien [1]	✓		
Kroatien [4]		✓	
Lettland [1]	✓		
Litauen [1]	✓		
Luxemburg [1]			✓
Malta [5]		✓	
Niederlande [2]	✓		
Österreich [1]		✓	
Polen [1]			✓
Portugal [1]	✓		
Rumänien [1]			✓
Schweden [1]		✓	
Slowakei [1]		✓	
Slowenien [1]			✓
Spanien [1]			✓
Tschechische Republik [6]		✓	
Ungarn [1]	✓		
Vereinigtes Königreich [1]	✓		
Zypern [1]	✓		
[1] Eurofound and EU-OSHA (2014)		[4] Eurofound (2015)	
[2] Hofmann (2014)		[5] Occupational Health and Safety Authority Act (2013)	
[3] Health & Safety Authority (2009)		[6] Labour Code (2006)	

Tabelle 1: Gesetzliche Implementierung der Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Risiken in der EU

2.) Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen bzw. Wohlbefindens bei der Arbeit

Damit Arbeitgeber den gesetzlichen Regelungen in den EU Ländern mit guter bzw. sehr guter gesetzlicher Schutzhöhe (siehe Kapitel 1, Rechtliche Rahmenbedingungen) gerecht werden, müssen im Rahmen der obligatorischen Gefährdungsbeurteilung Prozesse des psychischen Gesundheitsschutzes implementiert werden.

Diese Prozesse beinhalten das Vorgeben von wissenschaftlich fundierten und standardisierten Instrumenten zur Erfassung der psychischen Arbeitsbelastungen bzw. des psychischen Wohlbefindens am Arbeitsplatz.

Um die Qualität der Erhebung, und damit die Ausgangsbasis zur Verbesserung des psychischen Gesundheitsschutzes EU übergreifend beurteilen zu können, haben wir versucht, anhand vorhandener Quellen (Tabanelli et al, 2008; Hofmann, 2014) und eigener Recherchen den heterogenen Markt zu sichten. Nachfolgend finden Sie die unseres Wissens derzeit umfassendste länderspezifische Auflistung von einschlägigen Verfahren, die Experten europaweit zu diesem Thema zur Verfügung stehen.

BELGIEN

In Belgien werden Arbeitgebern und Beschäftigten über die Website der BESWIC (Belgisch kenniscentrum over welzijn op het werk, Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail) die folgenden Instrumente online zur Verfügung gestellt. Allerdings war es uns bei unserer Recherche im Juni und Juli 2017 nicht möglich, auf alle erwähnten Verfahren oder nähere Informationen dazu zuzugreifen:

Leymann Inventory of Psychological Terrorization (**LIPT**): In Schweden entwickelter Fragebogen zum Problembereich „Mobbing“. Es wird untersucht, ob die befragten Personen mit einer oder mehreren von insgesamt 45 Handlungen öfters belästigt wurden (Leymann, 1996).

Negative Acts Questionnaire (**NAQ**): In Norwegen entwickelter Fragebogen zur Messung von empfundenem Mobbing am Arbeitsplatz. Die Befragten müssen angeben, ob sie von einer oder mehrerer von insgesamt 30 beschriebenen Mobbinghandlungen betroffen sind (Kakoulakis et al., 2015).

Questionnaire sur le vécu du travail (**QVT**): Dieser Fragebogen wurde in den Niederlanden entwickelt und sucht mit 201 Fragen auf 27 Dimensionen nach den Ursachen und der subjektiven Wahrnehmung von Stress bei der Arbeit (Langevin et al., 2013).

Short-Inventory on Stress and Well-being (**S-ISW**): Der S-ISW ist ein belgisches Fragebogenverfahren zur Erfassung von Stressoren aufgrund der Arbeitssituation oder des Sozialklimas sowie vorhandenen Ressourcen (Van der Elst et al., 2013).

Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards (**SIMPH**): In Belgien entwickelter Fragebogen mit 36 Items zur Erfassung psychosozialer Gefahren bei der Arbeit (Notelaers et al., 2007).

Strategie SOBANE: Die Strategie (**SOBANE**) ist eine in Belgien entwickelte vierstufige Strategie für berufliches Risikomanagement (Screening = Risikosuche, Beobachtung, Analyse, Expertise). Sie umfasst körperliche ebenso wie psychische Risiken. Zum Screening steht ein Beratungsleitfaden zur Verfügung. Wenn nach Beobachtung und Analyse der erfassten Probleme keine Problemlösung greifbar ist, wird Expertenrat empfohlen (Generaldirektion Humanisierung der Arbeit, 2008).

Working Conditions and Control Questionnaire (**WOCCQ**): In Belgien entwickeltes Diagnosetool, bestehend aus drei Fragebögen. Der erste davon, bestehend aus 80 Items, erfasst Risikofaktoren, der zweite (19 Items)

das Ausmaß der Gefährdung bzw. das Risikolevel („niveau de risque“), der dritte bestseht aus einer offenen Frage, mit der um die Beschreibung von drei konkreten stressverursachenden Situationen bei der Arbeit ersucht wird (Tabanelli et al, 2008).

Travail et Santé (**VAG**): ein belgischer, 200 Items umfassender Fragebogen, der in den 1970ern entwickelt wurde und insgesamt 10 Stress-Skalen misst. Es existiert zusätzlich eine Kurzversion mit 41 Items. Beide Versionen sind in Französischer und Niederländischer Sprache erhältlich (Tabanelli et al, 2008).

BULGARIEN

Ebenso wie andere Autoren konnten auch wir kein in Bulgarien entwickeltes wissenschaftliches Instrument zur Erfassung psychosozialer Risiken und/oder zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz finden. Auch stehen kaum Versionen anerkannter Instrumente in bulgarischer Sprache zur Verfügung. Wir konnten nur ein bekanntes Verfahren finden, das auch in einer bulgarischen Übersetzung angeboten wird:

Der *Job Content Questionnaire* (**JCQ**) wurde in den USA von Karasek et al. (1985,1998) entwickelt. Zielsetzung des JCQ ist die international vergleichbare Erfassung psychosozialer Arbeitscharakteristika. Neben der am häufigsten gebräuchlichen Variante mit 49 Items stehen auch eine Langversion (112 Items) und eine Kurzversion (27 Items) zur Verfügung. Da die Intention bei der Entwicklung des Fragebogens war, psychosoziale Arbeitscharakteristika international zu vergleichen, wurden im Laufe der Jahre 20 Sprachversionen entwickelt (Tabanelli et al, 2008).

DÄNEMARK

Auf der Webseite des Arbeitsministeriums (www.at.dk) befinden sich Handlungsanweisungen und eine Rubrik zu „Psykisk Arbejdsmiljø“ (psychisches Arbeitsumfeld) sowie eine detaillierte Broschüre zum Thema „Stress“.

Von (auch internationaler) Bedeutung sind folgende in Dänemark entwickelte Instrumente:

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (**COPSOQ**): dänisches Fragebogenverfahren, das um die Jahrtausendwende vom National Institute of Occupational Health (NIOH) entwickelt und 2005 überarbeitet wurde. Es liegt in drei Varianten vor, wobei der „Research Questionnaire“ 141 Fragen umfasst, der „Middle Questionnaire“ 95 Fragen und der „Short Questionnaire“ 44. Es werden Belastungen (etwa Anforderungen, Einflüsse, Führung) und Beanspruchungen (z.B. Arbeitszufriedenheit, Gesundheit, Stress, Burnout) erhoben. Daraus sollen Maßnahmen abgeleitet werden. Auch eine deutschsprachige Variante steht zur Verfügung (Tabanelli et al, 2008).

General Nordic Questionnaire (**QPS NORDIC**): dänisches Fragebogenverfahren, von Lindström 2000 entwickelt und 2002 überarbeitet. Das Instrument ist in einer Kurzversion mit 34 Items und einer Langversion mit 123 Items verfügbar. Es ist ein offizielles Instrument des „Nordic Council of Ministers“, einer gemeinsamen Regierungsinitiative skandinavischer Länder (Tabanelli et al, 2008).

Nova Weba Questionnaire (**NOVA WEBA QUESTIONNAIRE**): ist ein dänisches Fragebogenverfahren und beinhaltet vier Skalen mit insgesamt 156 Items. Das Verfahren wurde 2005 von Huys und De Rick überarbeitet (Tabanelli et al, 2008).

DEUTSCHLAND

Auf der Website der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.baua.de) sind umfangreiche Informationen zum Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen an Arbeitsplätzen abrufbar. Außerdem ist eine Toolbox verfügbar, in der eine Vielzahl von wissenschaftlich fundierten Methoden und (qualitativen wie quantitativen) Verfahren aufgelistet ist, die je nach Bedarf für die Gefährdungsbeurteilung herangezogen

werden können. Im Folgenden sind beispielhaft einige aufgezählt:

Effort-Reward Imbalance (**ERI**): ein deutsches Fragebogenverfahren, das 2004 von Siegrist et al. überarbeitetet wurde. Es liegen eine Kurz- und eine Langversion vor, wobei die Kurzversion aus 23 und die längere Version aus 46 Items besteht. Das Verfahren misst mit drei eindimensionalen Skalen (effort, reward, overcommittment) das Aufwand-Belohnungs-Verhältnis als Determinante des psychischen Wohlbefindens oder Wellbeings (Tabanelli et al, 2008).

Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen Screening für Arbeitsplatzinhaber II (**BASA II**): ein deutsches Fragebogenverfahren, von Richter (TU Dresden) im Auftrag der BAuA entwickelt und 2011 von Richter und Schatte überarbeitet. Es beinhaltet 102 Items, die in 24 Themengebieten (Subskalen) messen (Richter/ Schatte, 2011).

Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (**KFZA**): eines der ersten deutschen Fragebogenverfahren, das 1995 von Jochen Prümper, Klaus Hartmannsgruber und Michael Frese als Instrument zur Ermittlung psychischer Belastungen in der Arbeitssituation entwickelt wurde. Das Verfahren besteht aus 11 Skalen, die vier Aspekten der Arbeitssituation zugeordnet sind, und insgesamt 26 Items (Prümper/ Hartmannsgruber/ Frese, 1995).

Screening Gesundes Arbeiten (**SGA**): ist ein Leitfaden für ein Beobachtungsinterview. Dieses ist gemeinsam vom Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie der TU Dresden sowie dem bei INQA angesiedelten thematischen Initiativkreis „Körper, Geist und Arbeit – ganzheitliche Prävention“ in den Jahren 2004 bis 2008 entwickelt worden. Das Beobachtungsinterview hilft insbesondere dabei, solche Gefährdungen im Betrieb zu ermitteln und zu beseitigen, die auch für Rückenbeschwerden und -erkrankungen und damit für besonders häufige Fehlzeiten in vielen Unternehmen verantwortlich sind (Debitz et al., 2016).

Verfahren zur Ermittlung von Regulationshindernissen in der Arbeitstätigkeit (**RHIA**): dieses Instrument wird gemeinsam mit dem *Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit* (**VERA**) verwendet. Die beiden Beobachtungsverfahren wurden an der TU Berlin entwickelt und dauern etwa zwei bis sechs Stunden, je nach zu beobachtender Situation (Oesterreich/ Leitner/ Resch, 2000).

Start Verfahren (**START**): ein 2004 entwickeltes deutsches nicht standardisiertes Fragebogenverfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. 39 Items messen Arbeitsinhalte, Verhältnisse und Belastungsfolgen (Becker et al., 2014).

ESTLAND

Als vergleichsweise kleines EU Land verweist die estnische Tööinspektsioon (Arbeitsinspektion) auf ein eigens in Estland entwickeltes Onlinefragebogenverfahren - STRESS MAPPING. Neben diesem stehen den estnischen Unternehmen auch internationale ins Estnische übersetzte Instrumente, wie zum Beispiel der HSE (siehe Vereinigtes Königreich) oder der unten beschriebene STRESS PROFILE zur Verfügung.

Tööstressi kaardistaja (**STRESS MAPPING**) ist ein Onlinefragebogen, bestehend aus 35 Items, der sechs Arten von arbeitsbedingten Stressoren misst. Er wurde auf Basis des Health and Safety Executive (HSE) entwickelt und wird in einem siebenstufigen Evaluierungsprozess eingesetzt. Die Ergebnisse identifizieren Belastungsschwerpunkte und dienen dazu, erst ein einem nächsten Schritt gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeitern Schutzmaßnahmen zu entwickeln (Nuka, 2000).

Stress Profile (**STRESS PROFILE**) ist ein skandinavisches, von Setterlind und Larson (1995) entwickeltes Verfahren, das mit insgesamt 224 Fragen vier Stress-Bereiche (external causes of stress, coping skills, reactions stress reactions) misst. Dieses eigentlich

englischsprachige Verfahren wurde als eines von wenigen auch auf estnisch übersetzt (Tabanelli et al, 2008).

FINNLAND

Auf der Website der finnischen Tyosuojelu (Arbeitssicherheit-und Gesundheitsbehörde) und auf der Seite des FIOH findet man eine Reihe an Informationen zu psychischem Arbeitsschutz. Die unten beschriebenen Instrumente sind die offiziellen Verfahren des Finnish Institute of Occupational Health.

Occupational Stress Questionnaire (**OCCUPATIONAL STRESS QUESTIONNAIRE**) wurde 1998 von Elo et al. überarbeitet und misst 10 Skalen, die insgesamt aus 56 Items bestehen (Tabanelli et al, 2008).

Finnish Institute for Occupational Safety and Health (**FINNISH INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH**) von Hurrell et al. 1998 überarbeitet, wurde bereits 1983 entwickelt und ist eines der ersten strukturierten Beobachtungsverfahren (ähnlich dem SGA) (Tabanelli et al, 2008).

FRANKREICH

Es gibt nur wenige in Frankreich entwickelte Instrumente, um psychische Arbeitsbelastungen zu erfassen bzw. Methoden, die psychische Gesundheit zu fördern. Gängige für Frankreich validierte und in Frankreich verwendete Methoden sind zum Beispiel der COPSOQ (siehe Dänemark) oder die französischsprachigen belgischen Instrumente wie etwa die SOBANE Strategie (siehe Belgien) oder das unten beschriebene Instrument CANEVAS. Erst spät hat Frankreich eine eigene Initiative ins Leben gerufen, um den psychischen Arbeitnehmerschutz voranzutreiben: Das einzige in Frankreich entwickelte Instrument, das wir finden konnten, ist das ebenfalls unten beschriebene Verfahren „Faire le point“.

Faire le Point („**TAKING STOCK**“ oder „Bilanz ziehen“) ist ein für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern entwickeltes französisches Fragebogentool. 41 Items werden in einer (oder mehreren) repräsentativen Arbeitsgruppen gemeinsam erörtert. Die kostenlose Version des Tools wurde im Oktober 2012 auf der INRS-Website (Nationales Institut für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) veröffentlicht (INRS – Santé et sécurité au travail, 2013).

Canevas (**CANEVAS**) wurde 2002 von Delaunois et al überarbeitet und ist eine umfangreiche Analyse von Unternehmensdaten (Beobachtungsverfahren). Das Verfahren misst mit 70 Items, die drei übergeordneten Skalen und insgesamt 15 Subskalen zugeordnet sind (Tabanelli et al, 2008).

GRIECHENLAND

Verfahren zur Messung des psychischen Wohlbefindens bzw. zur Identifizierung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken in griechischer Sprache gibt es nur wenige. Die meisten Instrumente sind in anderen Ländern entwickelte und übersetzte Fragebogenverfahren wie etwa der GENERAL NORDIC QUESTIONNAIRE oder der JOB CONTENT QUESTOINNAIRE (für beide siehe Dänemark). Erst Anfang 2017 hat HellasEAP ein rein griechisches Verfahren entwickelt. Aktuell ist allerdings noch nicht klar, ob sich dieses am Markt durchsetzen wird.

The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool (**P.R.I.W.A.**) ist ein Anfang 2017 von der HellasEAP entwickeltes griechisches Fragebogenverfahren mit 68 Items und sieben Faktoren (Roussos, Paraskevopoulou-Rush, 2017).

IRLAND

In Irland werden neben dem unten beschriebenen und von der State Claims Agency (SCA) empfohlenen Verfahren WORK POSITICE CI vor allem Verfahren aus dem Vereinigten Königreich, wie zum Beispiel der HSE (siehe Vereinigtes Königreich) verwendet.

Work Positive CI (**WORK POSITIVE CI**): ein irisches Online-Fragebogenverfahren. Das Instrument umfasst 35 Items zur Arbeit an sich und 9 zum persönlichen Wohlbefinden.

Es gibt auch eine Version zur Erfassung kritischer Ereignisse (critical incident survey). Es werden folgende Bereiche abgefragt: Anforderungen, Kontrolle, Unterstützung, Beziehungen, Rollen, Veränderung Der Fragebogen ist online und P/P verfügbar (Health and Safety Authority, 2011).

ITALIEN

Wie für viele andere EU-Sprachen existiert auch hier eine validierte HSE Version (siehe Vereinigtes Königreich) in italienischer Sprache. Auch andere, international eingesetzte Instrumente, wie zum Beilspiel der JCQ (siehe Bulgarien) oder der ERI (siehe Deutschland) wurden für Italien validiert. Die unten beschriebenen Fragebogenverfahren sind in Italien entwickelt und werden speziell für den ISPEL Prozesses zur Erhebung der Belastungsschwerpunkte (eine Prozessbeschreibung zum Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen) eingesetzt.

Organizational Psychosocial Risks Assessment (**OPRA**): ein italienisches Fragebogenverfahren, das von Mario Magnani, Gaetano Andrea Mancini und Vincenzo Majer entwickelt wurde. Das Instrument besteht aus 3 Teilen (A, B, C): Risiko Index, Inventar der Risikofaktoren und Psychophysikalische Gesundheit. Die drei Teile werden mit insgesamt 86 Items abgefragt (Secretary of Labour Health and Environment UGT-CEC, 2013).

Multidimensional Organisational Health Questionnaire (**MOHQ**) ist ein auf 139 Items basierendes italienisches Fragebogenverfahren, das im Zuge des ISPEL Prozesses eingesetzt wird. Es werden insgesamt 13 Skalen gemessen (Secretary of Labour Health and Environment UGT-CEC, 2013).

Questionario Benessere Organizzativo (**Q-BO**): das italienische Fragebogenverfahren wurde 2008 von Nicholas A. De Carlo, Alessandra Falco und Dora Capozza entwickelt und erfasst mit ca. 200 Fragen mehrere Skalen (Secretary of Labour Health and Environment UGT-CEC, 2013).

KROATIEN

Trotz intensiver Recherche war es nicht möglich, ein in Kroatien entwickeltes Instrument zur Messung psychosozialer Risiken bzw. des psychischen Wohlbefindens zu finden. Das englische Verfahren HSE (siehe Vereinigtes Königreich) ist jedoch in kroatischer Sprache verfügbar und wird auch angewendet.

LETTLAND

Online Interactive Risk Assessment (**OiRA**) ist ein von der europäischen Union finanziertes und getragenes allgemeines fragebogenbezogenes Risk Assessment, welches mit individuellen Fragen zu psychischen Arbeitsbelastungen ergänzt werden kann. OiRA ist speziell für Unternehmen bis 50 Mitarbeiter ausgelegt und wird in 15 Sprachen angeboten, darunter auch in lettischer Sprache. Das Instrument hat eine Reihe von nationalen und branchenspezifischen Fragen vorinstalliert (EU-OSHA, 2017).

LITAUEN

Ähnlich wie in Lettland findet man auch in Litauen nur das Fragebogenverfahren OirA (siehe Lettland) zur Gefährdungsbeurteilung und der damit verbundenen Messung der psychischen Risikofaktoren am Arbeitsplatz in einer litauischen Sprachversion.

LUXEMBURG

Theoretisch würden deutsche und französischsprachige Verfahren wie zum Beispiel der BASA II (siehe Deutschland) oder der COPSOQ (siehe Belgien) für Luxemburgische Unternehmen zur Verfügung stehen. Aufgrund der Gesetzeslage liegt allerdings nahe, dass es nur sehr wenige tatsächliche Gefährdungsbeurteilungen der psychischen Risiken gibt. Ein in Luxemburg entwickeltes Verfahren konnte nicht gefunden werden.

MALTA

Ähnlich wie in Lettland oder Litauen wird auch in Malta mit dem europäischen Risk Assessment-Fragebogenverfahren OiRA gearbeitet

(siehe Lettland). Allerdings ist das hier verfügbare Angebot an Werkzeugen noch sehr eingeschränkt. Abgesehen davon kommt v.a. der englische HSE (siehe Vereinigtes Königreich) zum Einsatz.

NIEDERLANDE

In dem Land, in dem der Vorläufer und das niederländische Pendant von OiRA (siehe Lettland), nämlich RI&E entwickelt wurde, findet man eine Vielzahl an Verfahren, die psychische Arbeitsbelastungen bzw. psychisches Wohlbefinden messen. Untenstehend präsentieren wir eine Auswahl der wichtigsten Verfahren.

Vragenlijst Organisatiestress-D (**VOS-D**): der „Questionnaire on Organisational Stress-D" ist ein niederländisches Fragebogenverfahren, das in den späten 1980er Jahren entwickelt wurde. 95 Items erfassen insgesamt 14 Skalen. Das Instrument wird neben Niederländisch auch in Französisch angeboten (Van Dijkhuizen, 1984).

Tripod Sigma Questionnaire (**TRIPOD SIGMA QQUESTIONNAIRE**) ist ein niederländisches Fragebogenverfahren, welches von Wiezer und Nelemans 2002 entwickelt und 2005 überarbeitet wurde. Mit insgesamt 166 Fragen erfasst es 8 Skalen (Tabanelli et al, 2008).

Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (**VBBA**). Dieses in den Niederlanden entwickelte Fragebogenverfahren wurde 2003 überarbeitet und erfasst 8 Dimensionen. Es wird in einer Langversion mit 232 Items und einer kürzeren Version mit 108 Items angeboten (Tabanelli et al, 2008).

Welzijn bij of Arbeid (**WEBA**) ist ein niederländisches Job-Analyseverfahren, welches zu den Beobachtungsverfahren gezählt wird. Diese Methode bewertet die Qualität der Arbeit in Bezug auf die Gesundheitsrisiken (Stressrisiken und Lernmöglichkeiten) und wurde entwickelt, um der niederländischen Gesetzgebung zu Wohlbefinden am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Das WEBA Verfahren gliedert sich in zwei Phasen, nämlich „Beschreibung" und „Überprüfung und Bericht." Um den Arbeitsinhalt zu analysieren und bewerten, werden sieben Aspekte erfasst (Arbeidsinspectie, 1991; Tabanelli et al, 2008).

ÖSTERREICH

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) verweist auf ihrer Website auf die deutsche BAuA mit ihrer Toolbox. Außerdem wird seitens der AUVA eine kostenlose Onlineversion des KFZA (siehe Deutschland) angeboten. Zudem sind folgende Instrumente in Verwendung:

Impulstest 2 (**IMPULS 2**)ist ein von Molnar et al. entwickeltes österreichisches Fragebogenverfahren bestehend aus 25 Items, fünf Skalen und 11 Subskalen. Es baut auf dem früher entwickelten Impulstest auf (Molnar, 2013).

Die Arbeits-Bewertungs-Skala (**ABS**) ist ein von Molnar und Friesenbichler entwickeltes Gruppeninterviewverfahren, speziell für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern konzipiert. Das Verfahren besteht aus einem kurzen Fragebogen und drei Posterplakaten zur Identifizierung konkreter psychischer Risiken bzw. zur Entwicklung von Maßnahmenvorschlägen (Molnar/ Prinkel/ Friesenbichler, 2012).

OrgFit (**ORGFIT**): ein österreichisches Fragebogenverfahren, das 2014 von Jiménez entwickelt wurde. Mit 54 Items werden vier Dimensionen arbeitsbedingter physischer und psychischer Belastungen gemessen. Das Instrument ist als Online- wie auch als Paper-Pencil Version verfügbar (Jimenez/ Dunkl, 2017).

POLEN

Neben dem unten beschriebenen polnischen Fragebogenverfahren PWC wird v.a. die polnische Version des HSE (siehe Vereinigtes Königreich) verwendet.

Psychosocial Working Conditions (**PWC**) ist ein polnisches Fragebogenverfahren und wurde 2000 von Widerszal-Bazyl und Cieslak entwickelt. 36 Items erfassen drei Skalen (job demands, job control und social support) Hinzu kommen zwei vom Occupational Stress Questionnaire adaptierte Skalen (well-being und wish-list for change) (Tabanelli et al, 2008).

PORTUGAL

Es konnte kein in Portugal entwickeltes Instrument zur Messung psychischer Arbeitsbelastungen bzw. des psychischen Wohlbefindens gefunden werden. In der Praxis werden vor allem die für Portugal validierten Versionen der Fragebogenverfahren S-ISW (siehe Belgien) und COPSOQ bzw. JOB CONTENT QUESTIONNAIRE (siehe Dänemark) verwendet.

RUMÄNIEN

Ähnlich wie in Luxemburg konnten auch in Rumänien keine eigens entwickelten Verfahren identifiziert werden. Unternehmen, die trotz fehlender gesetzlicher Verpflichtung trotzdem psychosoziale Risiken ihrer Mitarbeiter beurteilen wollen, greifen auf die rumänische Version des COPSOQ (siehe Dänemark) zurück.

SCHWEDEN

Auch in Schweden wird die schwedische Übersetzung des COPSOQs (siehe Dänemark) verwendet. Außerdem findet das unten beschriebene US amerikanische Verfahren OSI Anwendung.

Occupational Stress Index (**OSI**) ist ein ursprünglich aus den USA stammendes Fragebogenverfahren, welches 2003 von Belkic überarbeitete wurde und welches in Schwedisch verfügbar ist. Mit 65 Items werden zwei Dimensionen (Informationsverarbeitung und Stressdimension) erfasst (Tabanelli et al, 2008).

SLOWAKEI

Wie Rumänien oder Luxemburg setzt auch die Slowakei beim Messen von psychischen Risiken verstärkt auf die eigene Sprachversion des COPSOQ (siehe Dänemark). Abseits davon konnte kein eigenes in der Slowakei entwickeltes Verfahren identifiziert werden.

SLOWENIEN

Auch in Slowenien wird OiRA (siehe Lettland) verwendet. Zusätzlich befindet sich aber auch ein eigenes Risk Assessment Tool in Entwicklung. Das unten beschriebene Verfahren wird zur Zeit an der Universität Ljubljana entwickelt.

Risk Assessment Tool (in Entwicklung): An der Universität Ljubljana wird ein Fragebogenverfahren im Form eines Online-Instruments zur Erkennung von arbeitsbedingtem Stress entwickelt. Das Verfahren ist Stand Juni 2017 noch nicht am Markt erhältlich (Sedlar/Novak/Šprah, 2013).

SPANIEN

Neben den in Spanien entwickelten und unten beschriebenen Verfahren kommt vor allem auch die spanische Version des COPSOQ (siehe Dänemark) zur Anwendung.

Multidimensional DECORE Questionnaire (**DECORE**): ein spanisches Fragebogenverfahren, das vier Faktoren (cognitive demands, control, rewards and organizational support) mit 44 Items erfasst. Das Verfahren wurde 2005 von Moreno, García, Tobal, und Díaz entwickelt (Luceño et al., 2010).

Assessment Method of Psychosocial Factors (**FPSICO**): ist ein 2011 entwickeltes und vom National Institute of Safety and Health at Work (INSHT) kostenlos zur Verfügung gestelltes Fragebogenverfahren. Es erfasst 9 Faktoren mit insgesamt 86 Items (National Institute of Safety and Health at Work, 2011).

RED-WONT Questionnaire (**RED-WONT**): ein spanisches Fragebogenverfahren, welches 2006 an der Universitat Jaume I von Salano-

va, Llorens, Cifre & Martínez entwickelt wurde. Das Instrument erfasst vier Faktoren (job demands, job resources, social resources and personal resources) und die Konsequenzen der Risken (psychosocial damage, organizational costs and endangering psychological well-being) (Secretary of Labour Health and Environment UGT-CEC, 2013).

TSCHECHISCHE REPUBLIK

Trotz intensiver Recherche konnte kein eigens in der Tschechischen Republik entwickeltes Verfahren identifiziert werden. Am häufigsten Anwendung finden die tschechischen Versionen des COPSOQ (siehe Dänemark) und des JCQ (siehe Bulgarien).

UNGARN

Auch in Ungarn fanden wir kein eigenes Instrument zur Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen bzw. zur Messung des psychischen Wohlbefindens bei der Arbeit. Verwendung finden hier v.a. die ungarische Version des COPSOQ (siehe Dänemark) und des HSE (siehe Vereinigtes Königreich)

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Im Vereinigten Königreich entwickelte Verfahren zur Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen oder zur Messung von psychischem Wohlbefinden gibt es viele. Beispielhaft seien hier die wichtigsten Instrumente aufgelistet.

HSE Indicator Tool (**HSE**) ist ein auf sechs Skalen basierendes englisches Fragebogenverfahren, das im Auftrag der Arbeitsschutzbehörde Health and Safety Executive entwickelt wurde. Insgesamt 35 Items messen die Stressoren: demands, control, support, relationship, role und change. Es wurde als Schlüsselverfahren für den Stress Management Standard Prozess entwickelt (Tabanelli et al, 2008).

Occupational Stress Indicator (**OSIND**) ist ein in den späten 1980ern entwickeltes und auf drei Skalen basierendes englisches Fragebogenverfahren. Insgesamt 167 Items messen stressauslösende Arbeitsbedingungen. Das PMI Verfahren ist eine überarbeitete Version dieses Instruments (Tabanelli et al, 2008).

Pressure Management Indicator (**PMI**) wurde 1998 von Williams und Cooper entwickelt und misst in drei Skalen (effects of pressure, sources of pressure und individual differences) und 120 Items „Workplace Pressure“. Dieses Verfahren wurde in über 20 Sprachen übersetzt (Tabanelli et al, 2008).

Stress Risk Assessment Questionnaire (**SRA**) ist ein auf 12 Skalen und 50 Items basierendes englisches Fragebogenverfahren. Der SRA ist – ähnlich wie der HSE – Teil eines breiter angelegten Stress Risk Assessment Prozesses (Tabanelli et al, 2008).

ZYPERN

Auch in Zypern wird das Online Risk-Assessment OiRA (siehe Lettland) eingesetzt. Neben diesem internationalen Tool findet sprachenbedingt auch noch das relativ neue P.R.I.W.A. Verfahren (siehe Griechenland) Anwendung.

3.) Fazit

Diese Studie beleuchtet in zwei Kapiteln die rechtlichen Rahmenbedingungen zu psychischen Arbeitsbelastungen und psychischem Wohlbefinden an Arbeitsplätzen sowie aktuell verfügbare Verfahren und Instrumente zur fundierten wissenschaftlichen Erhebung des psychischen Wohlbefindens bzw. der arbeitsbedingten psychosozialen Risiken.

In Kapitel eins wird folgende Frage geklärt: Inwieweit müssen Arbeitgeber in den 28 EU-Ländern schädliche psychische Arbeitsbelastungen im Zuge des gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzes erheben und beseitigen? Das Kapitel beschäftigt sich mit internationalen EU-Richtlinien und aktuellen nationalen Gesetzeslagen zu psychischen Arbeitsbelastungen und zu psychischem Wohlbefinden an Arbeitsplätzen in allen 28 EU Ländern. Es wurde gezeigt, dass man alle 28 EU-Länder einem dreistufigen Raster der gesetzlichen Schutzhöhe zuordnen kann. Solche, wie etwa Deutschland oder Belgien, die im Gesetzestext explizit ein psychosoziales Risk-Assessment verlangen, solche, wie zum Beispiel Österreich oder Frankreich, die die Berücksichtigung von psychosozialen Risiken im Gesetzestext erwähnen und solche, hier seien Luxemburg oder Rumänien erwähnt, wo psychosoziale Risiken explizit keine Erwähnung finden.

In 23 der 28 EU-Staaten ist die Berücksichtigung psychosozialer Risiken beim Arbeitsschutz explizit gesetzlich festgehalten

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass in 23 der 28 EU-Staaten die Berücksichtigung psychosozialer Risiken beim Arbeitsschutz gesetzlich explizit festgehalten ist.

Kapitel 2 beschäftigt sich mit der Frage, welche Instrumente und Verfahren im jeweiligen Staat zur Verfügung stehen, um psychische Arbeitsbelastungen bzw. psychisches Wohlbefinden zu erheben? Es werden insgesamt 48 Instrumente vorgestellt, die in der EU eingesetzt werden. Die beschriebenen Instrumente erfüllen die wissenschaftlichen Qualitätskriterien, messen jedoch nicht immer die vier Dimensionen psychischer Arbeitsbelastungen, die etwa in Deutschland und Österreich verpflichtend erfasst werden müssen. Um ein Verfahren universell – das heißt in allen EU- Nationalstaaten – einsetzen zu können, müssen jedoch alle nationale Schutzhöhen berücksichtigt werden.

Je nach gesetzlicher Schutzhöhe müssen in den einzelnen Ländern unterschiedliche Methoden eingesetzt werden

In der Praxis werden heute in den 28 EU Staaten, je nach nationalem Grad der gesetzlichen Schutzhöhe, entweder nur Fragebogenverfahren (hier sind die verwendeten Skalen sehr unterschiedlich) eingesetzt oder neben bzw. anstatt der Fragebogenverfahren (auch) Beobachtungs- bzw. Interviewverfahren verwendet. In Deutschland etwa genügt es nicht, nur ein Fragebogenverfahren vorzugeben, es muss die konkrete Belastung samt individueller Schutzmaßnahmen ermittelt werden. Dies kann nur durch die Anwendung von Interview- oder Beobachtungsverfahren gewährleistet werden. Während Fragebogenverfahren großteils auch als Online-Versionen bzw. in unterschiedlichen Sprachversionen zur Verfügung stehen, existieren Interview- bzw. Beobachtungsverfahren nur in jeweils einer Sprache und nie als Online-Versionen.

Es gibt kein Instrument, dass den Vorschriften aller Nationalstaaten der EU-28 entspricht

Demnach gibt es noch kein Instrument, welches den EU-Richtlinien und allen nationalen Vorschriften entspricht, um psychische Ar-

beitsbelastungen zu reduzieren bzw. psychisches Wohlbefinden an Arbeitsplätzen zu erheben.

Die Forschung auf dem Gebiet psychosozialer Belastungen und der psychischen Gesundheitsförderung wäre daher aufgerufen, solche Verfahren zu entwickeln und allgemein leicht verfügbar zu machen. Davon könnte der psychische Arbeitsschutz in Europa ganz erheblich profitieren.

4.) Literatur

1. Arbeidsinspectie (1991): *Functie-inhoud analyseren en beoordelen.* De WEBA-methode, Den Haag: Ministerie van SZW.

2. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). Volltext unter www.jusline.at, abgefragt am 13. Juli 2017.

3. Becker, K. / Brinkmann, U. / Engel T. / Satzer R. (2014): *Handbuch Gesundheit und Beteiligung, Neue Instrumente für den Gesundheitsschutz in Betrieben und Behörden*, 2. Auflage, VSA: Hamburg.

4. Debitz, U. / Buruck, G. / Mühlpfordt, S. / Muzykorska, E. / Lübbert, U. / Schmidt, H. (2016): *Der Leitfaden Screening gesundes Arbeiten – SGA. Physische und psychiyche Gefährdungen erkennen – gesünder arbeiten!* 3. vollständige überarbeitete Auflage. Berlin: Initiative Neue Qualität in der Arbeit. www.screening-gesundes-arbeiten.de, abgefragt am 22.Juli 2016.

5. Hofmann, M. (2014): *Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber bezüglich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz – Ein innereuropäischer Vergleich. Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde.* www.dgppn.de/_Resources/Persistent/e3b006f945c8194e35063227ad1e2280bcc0346d/2014-07-2014-Studie_LANG_Gefährdungsbeurteilung.pdf, abgerufen am 15. Mai 2017.

6. ENWHP (Hrsg.) (2011): *Promotion of Mental Health and Well-being in Workplaces.* http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/8th_Initiative/ev_20110303_papers_en.pdf, abgefragt am 3.4.2017.

7. EU-Richtlinie 89/391/EWG (1989). http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A31989L0391, abgerufen am 10. Mai 2017.

8. European Commission (2017): *Commission Staff Working Document – Ex-post evaluation of the EU occupational safety and health Directives (REFIT evaluation).* http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16875&langId=en, abgefragt am 10. Mai 2017.

9. Eurofound and EU-OSHA (2014): Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Publications Office of the European Union, Luxembourg. www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1443en_0.pdf, abgefragt am 4. April 2017.

10. Eurofound (2015): *Croatia: New law on occupational health and safety.* https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-law-and-regulation/croatia-new-law-on-occupational-health-and-safety, abgefragt am 5. Mai 2017.

11. EU-OSHA (2017: *OiRA – Online interactive Risk Assessment.* https://oiraproject.eu, abgefragt am 13. Juni 2017.

12. *Framework agreement on work-related stress* (2004). http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/StressAccordCadresEuropeen.pdf, abgerufen am 24. Juli 2017.

13. Health and Safety Authority (2009): *Employees with Disabilities – An employer's guide to implementing inclusive health and safety practices for employees with disabilities.* www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Safety_and_Health_Management/Employees_with_disabilities1.pdf, abgefragt am 20. Juni 2017.

14. Health and Safety Authority (2011): *Work Related Stress. A Guide for Employers.* http://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Occupational_Health/

Work_Related_Stress_A_Guide_for_Employers.pdf, abgefragt am 23. Juli 2017.

15. INRS – Santé et sécurité au travail (2013): *Faire le point. Une aide pour évaluer les risques psychosociaux dans les petites entreprises.* http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil37, abgefragt am 7. Mai 2017.

16. Jimenez, P. / Dunkl, A. (2017): „Assessment of Psychosocial Risks and Mental Stress at Work: The Development of the Instrument OrgFit“, *Journal of Ergonomics* 7/1.

17. Labour Code (2006): *No. 262/2006 Coll. Zákoník práce.* http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/labour_code.pdf, abgerufen am 23. Juli 2017.

18. Langevin, V. / Boini, S. / François, M. / Riou, A. (2013): „Questionnaire Vécu du travail (VT)“, *Références en santé au travail* 135, S. 139–143.

19. Leymann, H. (1996): *Handanleitung für den LIPT-Fragebogen – Leymann Inventory of Psychological Terror.* Tübingen: DGVT-Verlag.

20. Luceño, L. / Martín, J. / Rubio, S. / Díaz Ramiro, E. (2010): „Análisis Factorial Confirmatorio del cuestionario DECORE“, *Ansiedad y Estrés* 16, S. 237–248.

21. Kakoulakis, C. / Galanakis, M. / Bakoula-Tzoumaka, C. / Darvyri, P. / Chrousos, P. G. / Darviri, C. (2015): „Validation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ) in a Sample of Greek Teachers“, *Psychology* 6, S. 63–74.

22. Molnar, M. (2013): „IMPULS-Test | 2® Professional als Onlinefragebogen zur Analyse psychischer Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz“, in: Nold, H. / Wenninger, G. (Hrsg): *Rückengesundheit u. psychische Gesundheit.* Kröning: Asanger-Verlag, S. 91–102.

23. Molnar, M. / Prinkel, M. / Friesenbichler, H. (2012): *Evaluierung psychischer Belastungen. Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS Gruppe.* Wien: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.544671&version=1430386849, abgefragt am 10. Juni 2017.

24. National Institute of Safety and Health at Work (2011): *Propiedades Psicométricas del Instrumento de Valoración de Riesgos Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO).* Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NOVEDADES EDITORIALES/FPsico/Informe justificación.pdf, abgerufen am 2. Februar 2017.

25. Nuka, B. (2000:) *Tööstressi kaardistaja aitab märgata ettevõttes probleeme.* https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Teavitustegevus/Infokirjad/2010/infokiri_nr_6/aprill2010_aktuaalne1.pdf, abgefragt am 10. Juni 2017.

26. Notelaers G. / De Witte H. / Van Veldhoven M. / Vermunt J. (2007): „Construction and validation of the Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards“, *Medecine du Travail et Ergonomie* XLIV, S. 11–17.

27. Occupational Health and Safety Authority Act Chapter 424. http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8890, abgerufen am 30. Juni 2017.

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

29. Office for National Statistics (2014): *Sickness absence in the labour market: February 2014.* www.ons.gov.uk/em-

ploymentandlabourmarket/peopleinwork/labourproductivity/articles/sicknessabsenceinthelabourmarket/2014-02-25, abgerufen am 4. Juli 2017.

30. Office for National Statistics (2017): *Sickness absence in the labour market: 2016.* www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/labourproductivity/articles/sicknessabsenceinthelabourmarket/2016, abgerufen am 4. Juli 2017.

31. Prümper, J. / Hartmannsgruber, K. / Frese, M. (1995): „KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse“, in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 39/3, S. 125–132.

32. Richter G. / Schatte M. (2011): *Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber II (BASA II). Validierung, Anwenderbefragung und Software*, 2. Auflage, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

33. Roussos, P. / Paraskevopoulou-Rush, A. (2017): *The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation.* https://www.hellaseap.gr/site/wp-content/plugins/pdfjs-viewer-shortcode/pdfjs/web/viewer.php?file=https://www.hellaseap.gr/site/wp-content/uploads/2017/04/Poster_Roussos_A0.pdf&download=true&print=true&openfile=false, abgefragt am 4. Juli 2017.

34. Secretary of Labour Health and Environment UGT-CEC (2013): *International Yearbook on Psychosocial Risks Prevention and Quality of Life at Work.* http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/catalogo2015/publicaciones/revistas/021in/descargas/Anuario2013ING.pdf, abgefragt am 5. April 2017.

35. Sedlar, N. / Novak, T. / Šprah, L. (2013): *A preliminary study on a new risk assessment tool related to occupational stress.* http://dmi.zrc-sazu.si/sites/default/files/a_preliminary_study_on_a_ new_risk_assessment_tool.pdf, abgerufen am 3. Juni 2017.

36. Generaldirektion Humanisierung der Arbeit (2008): *Sobane eine partizipative Managementstrategie zur Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit.* http://www.sobane.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=21418, abgefragt am 4. Mai 2017.

37. Tabanelli, M.C. / Depolo, M. / Cooke, R.M.T. / Sarchielli, G. / Bonfiglioli, R. / Mattioli, S. / Violante, F.S. (2008): „Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment“, *Journal International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82/1, S. 1–12.

38. Van der Elst, T. / Eertmans, A. / Taeymans, S. / De Witte, H. / De Cuyper, N. (2011): „The Short Inventory on Stress and Well-being: A psychometric evaluation of the well-being indicators“, *Romanian Journal of Applied Psychology* 13/1, S. 1–10.

39. Van Dijkhuizen, N. (1984): „Questionnaire for Organisational Stress (VOS)“, in: Cullen, J. / Siegrist, J. / Wegmann, H. M. (Hrsg): *Breakdown in Human Adaptation to ‘Stress’. Towards a multidisciplinary approach*, Boston et al.: Martinus Nijhoff Publishers, S. 262–266.

Impressum und Kontakt

Institut zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz GmbH

Mag. Herbert Kastner (Geschäftsführung) herbert.kastner@iepb.at

Mag. Gernot Kampl (Geschäftsführung) gernot.kampl@iepb.at

Büro: Hofenedergase 6/27, 1020 Wien
www.iepb.at
office@iepb.at