

5 Methodologie und Methoden zur Analyse der Prävention

Lamnek konstatiert bezüglich der Gütekriterien in der qualitativen Sozialforschung und ihres essenziellen Elements: »Transparenz ist wichtiger als Objektivität« (Lamnek/Krell 2010, S. 161). Die folgende empirische Analyse versucht, diesem Anspruch gerecht zu werden und soll einen wesentlichen Beitrag zur Klärung der Rolle und der Aktivitäten von Arbeitsinspektion und gesetzlicher Unfallversicherung leisten. Beide treten als zentrale Vermittlungs- und Übersetzungsstellen zwischen gesetzlichen Anforderungen zum präventiven Umgang mit psychischen Belastungen und der praktischen Umsetzung im betrieblichen Kontext auf. Theoretisch-konzeptionell ist diese Studie eingebettet in den konstruktivistischen Institutionalisierungsansatz von Berger und Luckmann (2009; siehe Kapitel 1.2), weshalb mit qualitativen Methoden der interpretativen Sozialforschung gearbeitet wird. Im Zentrum stehen die Regeln der Wirklichkeitskonstruktion von Akteur*innen und die Frage, »*was sie dazu bringt, in bestimmter Weise zu sprechen oder zu handeln, und was das für die Entwicklung des Handlungsfeldes bedeutet*« (Lueger 2010, S. 21, Herv. i. O.).

5.1 Grounded Theory und Dokumentenanalyse

Der Fokus der empirischen Analyse richtet sich darauf, wie die zuständigen öffentlichen Vermittlungsinstanzen (Arbeitsinspektion und gesetzliche Unfallversicherungsträger*innen) den Wandel der Arbeitswelt und die betriebliche Prävention psychosozialer Fehlbelastungen wahrnehmen und in ihre Beratungs- und Kontrollkonzepte einfließen lassen. Dabei sollen ihr implizites handlungsleitendes Erfahrungswissen, gemeinsame Vorstellungen sowie Ideen zur Weiterentwicklung der betrieblichen Prävention arbeitsassoziierter Erkrankungen vor dem Hintergrund einer veränderten und sich verändernden Arbeitswelt herausgearbeitet werden. Als Grundlage dafür werden erstens *Unterlagen zur Prävention* von Erkrankungen in Zusammenhang mit psychosozialen Belastungen bei der Arbeit herangezogen und zweitens *Interviews mit Expert*innen der betrieblichen Prävention* dokumentiert. Der

Schwerpunkt liegt auf ihren spezifischen Orientierungen, Erfahrungsräumen und Handlungspraktiken.

Die Grounded Theory bildet den forschungsstrategischen Ausgangspunkt für die Sichtweise auf und die Auswahl von Dokumenten und Expert*innen sowie für die Analyse des verschriftlichten empirischen Materials. Von Barney Glaser und Anselm Strauss in den 1960er Jahren entwickelt, dient die Grounded Theory als umfassendes und prozesshaftes Vorgehen zur Generierung und Überprüfung von Theorien mittlerer Reichweite, die in empirischem Material verankert sind und ein tiefergehendes Verständnis sozialer Phänomene ermöglichen sollen (vgl. Strauss 1994; Glaser/Strauss 2005). Im Sinne der interpretativen Sozialforschung werden

- die dem Forschungsfeld zugrundeliegenden Regeln der Wahrnehmung, Beobachtung und Bedeutungsgenerierung in einen Sinnzusammenhang gebracht,
- Strukturierungsprinzipien von Handlungen und Folgen für den Aufbau sozialer Interaktionen untersucht und
- ein differenziertes Verständnis kollektiver Entwicklungen und Strukturen abgeleitet (vgl. Lueger 2010).

Auf diese Regeln aufbauend soll untersucht werden, nach welchen Prinzipien die veränderte und sich in Veränderung befindliche Arbeitswelt Eingang in die betriebliche Prävention arbeitsassoziierter Erkrankungen findet und was in welcher Form ermöglicht, adaptiert oder ausgeschlossen wird. Mithilfe dieses sich sukzessive entwickelnden theoretischen Rahmens soll zudem herausgearbeitet werden, wo es Anknüpfungspunkte zur Integration von veränderten Arbeitsbedingungen in die betriebliche Prävention gibt und inwiefern sie mit den Prozessen von Individualisierung, Subjektivierung und Flexibilisierung in Zusammenhang stehen. Dabei stellt sich auch die Frage, ob und wie diese Anknüpfungspunkte im Feld wahrgenommen werden und unter welchen Voraussetzungen die Bereitschaft ihrer Nutzung erhöht werden könnte.

Zum Zwecke der Theoriegenerierung erfolgt die Auswahl von Expert*innen und Dokumenten auf Basis des Theoretical Sampling. Es bezeichnet den Prozess der Datenerhebung, der parallel zur Kodierung und Analyse stattfindet, und in dem immer wieder darüber entschieden wird, »welche Daten als nächstes erhoben werden sollen und wo diese zu finden sind« (Glaser/Strauss 2005, S. 53). Dabei wird nach dem Prinzip der maximalen und minimalen Kontrastierung vorgegangen. Erstere sucht nach mehr Heterogenität, also nach forschungsrelevanten Fällen, die sich in ihrer Struktur möglichst stark von dem bisherigen Analysematerial und den darin beschriebenen Kategorien unterscheiden. Um diese Kategorien zu verifizieren, werden sie in einen breiteren Kontext gestellt und bei Bedarf abgewandelt oder verworfen. Mit der minimalen Kontrastierung sollen durch Abgleich der bisherigen Analyseergebnisse mit möglichst ähnlichen Fällen Variationen von Kategorien heraus-

gearbeitet und die Binnendifferenzierung der Kategorien intensiviert werden (vgl. Strauss 1994). Mithilfe kontinuierlicher Vergleiche und unter Anwendung des Kodierparadigmas der Grounded Theory werden so lange Konzepte entwickelt, verdichtet und verifiziert, bis eine theoretische Sättigung erreicht ist.

»Die Theorie entwickelt sich also in dem Maße, in dem verschiedene Kategorien und ihre Eigenschaften mittels ständigen Vergleichens integriert werden und indem das Verfahren den Forscher zwingt, aus jedem Vergleich einen zusammenhängenden theoretischen Sinn zu eruieren.« (Glaser/Strauss 2005, S. 115)

Gemäß dem Kodierparadigma werden die Daten zu sozialen Phänomenen nach ihren Bedingungen, nach den Interaktionen zwischen den Akteur*innen, nach Strategien und Taktiken sowie nach Konsequenzen analysiert (Strauss, 1994, S. 57). Dabei wird zunächst sehr offen und detailliert vorgegangen: Vielfältige Fragen werden an das Datenmaterial gestellt, diverse Codes entwickelt, Memos über Ideen zu den Daten verfasst, ohne vorilige Etikettierungen vorzunehmen (offenes Kodieren). Nach und nach werden die Codes verifiziert und theoretisch gesättigt, bis schließlich – mit dem Übergang zum axialen Kodieren – spezifische Kategorien eingehender untersucht werden, insbesondere hinsichtlich ihrer Beziehungen zu anderen und zu untergeordneten Kategorien.

Mit dem Fortschreiten des Analyseprozesses werden eine oder mehrere zentrale Kategorien (Schlüsselkategorien) festgelegt, die eine Verbindung zu den meisten anderen Kategorien aufweisen. Durch selektives Kodieren werden die Daten systematisch in engem Bezug zur Schlüsselkategorie oder auch zu den Schlüsselkategorien analysiert. Damit wird die Theorie zunehmend integriert, verdichtet und gesättigt (ebd., S. 57–71). Das Ergebnis dieses Vorgehens sollte in diesem Fall eine materiale Theorie sein, also eine Theorie, die für ein bestimmtes Sachgebiet oder Feld der Sozialforschung entwickelt wurde – in diesem Fall die Prävention von beruflichen Erkrankungen.¹

Die Dokumentenanalyse dient der Erklärung menschlichen Verhaltens durch unterschiedliche Arten von Äußerungen, die nicht extra durch Beobachtungs- und Befragungsverfahren oder durch Tests erhoben werden (vgl. Glaser 2010, S. 366). Dokumente können als schriftliche Aufzeichnungen und als standardisierte Artefakte (zum Beispiel Aktennotizen, Entwürfe, Jahresberichte, Statistiken) definiert werden (vgl. Wolff 2000, S. 502–503), die von den Verfasser*innen mit bestimmten Ansichten und Interessen zu einem bestimmten Zeitpunkt für eine bestimmte Zielgruppe erstellt wurden. Neben dem Entstehungskontext spielen Rezeption und Verbreitung der Inhalte sowie sprachliche Besonderheiten der Verfasser*innen eine

1 Glaser und Strauss unterscheiden zwischen materialen und formalen Theorien. Letztere sollen für einen »formalen« oder »konzeptionellen« Bereich der Sozialforschung Geltung erlangen (zum Beispiel sozialer Wandel oder Modernisierung) (Glaser/Strauss 2005, S. 42).

wichtige Rolle in der Analyse (vgl. Glaser 2010, S. 370). Wolff (2000) betont die Bedeutung der »Eigensinnigkeit« von Dokumenten, die nicht als Informationscontainer behandelt und analysiert werden sollten, sondern als »*methodisch gestaltete Kommunikationszüge*«, als »*eigenständige methodische und situativ eingebettete Leistungen* ihrer Verfasser« (ebd., S. 511, 504, Herv. i. O.).

Anknüpfend an die ethnomethodologische Forschung ermöglicht die Dokumentenanalyse die Untersuchung von sozial organisierten Praktiken, die in die Produktion und Rezeption von Dokumenten eingelassen sind. Schwerpunkt der Dokumentenanalyse dieses Forschungsvorhabens sind daher die sozial organisierten Praktiken der öffentlichen Vermittlungsinstanzen betrieblicher Prävention. Dabei wird insbesondere darauf geachtet, ob und wie Formen subjektivierter Arbeit und objektiv veränderte Arbeitsbedingungen in diese Praktiken Eingang finden. Die zu analysierenden Dokumente der betrieblichen Prävention sind öffentlich zugänglich und sollen normative Wirkkraft für die betriebliche Prävention von arbeitsassoziierten Erkrankungen in Zusammenhang mit psychosozialen Belastungen haben. Die Vermittlungsinstanzen nutzen diese Dokumente als Orientierungshilfe im Rahmen ihrer Beratungs- bzw. Kontrolltätigkeiten und empfehlen sie Unternehmen als Unterstützung.

Glaser (2010) unterscheidet bei der Dokumentenanalyse zwischen Informativwert und Deutung. Zunächst erfolgt eine Beschreibung des Materials unter den Gesichtspunkten der Autor*innenschaft, der Entstehungszeit, der Echtheit, des Entstehungszusammenhanges, der Verbreitung sowie der sprachlichen Besonderheiten. Aufgrund der kommunikationstheoretischen Betrachtung von Dokumenten empfiehlt Wolff (2000) nach der konversationsanalytischen *Maxime Order All Points* vorzugehen. Auch auf den ersten Blick wenig Bedeutsames (Layout, Formen der Anrede oder selbstverständliche Begriffe) soll in die Analyse miteinbezogen werden. Aus diesem Grund werden Originaldokumente zur Untersuchung herangezogen.

Zu Beginn der Analyse ist von der »Selbstgenügsamkeit des Textes« auszugehen (ebd., S. 512). Die innere Sequenzialität und Ordnung werden möglichst lange untersucht, ohne Kontextinformationen heranzuziehen. Erst wenn es um die Deutung der Dokumente geht, können Kontextinformationen einfließen. Das auch in der Grounded Theory angewendete Kodierparadigma leitet den Analyseprozess an: Kategorien werden entwickelt, angereichert, verworfen, zu anderen Kategorien in Bezug gesetzt etc. Dabei kommen Techniken der Dokumentenanalyse zum Einsatz. So werden etwa – sofern damit ein interpretativer Mehrwert verbunden ist – Texte in die Untersuchung einbezogen, die mit den jeweiligen Dokumenten in einem chronologischen oder inhaltlichen Zusammenhang stehen. Um die »Produziertheit« des Textes deutlich zu machen, werden je nach Möglichkeit verschiedene Techniken der »Befremdung« eingesetzt, zum Beispiel lautes Lesen, Vergleich zwischen verschiedenen Gruppen von Textproduzent*innen und das Gegenüberstellen von Dokumententexten (vgl. ebd., S. 512–513).

5.2 Interpretativ-rekonstruierende Expert*inneninterviews

Expert*inneninterviews mit überbetrieblichen Akteur*innen der betrieblichen Prävention sollen Einblicke in das Forschungsfeld geben, die ansonsten nicht zur Verfügung stehen. Die »theoriegenerierende« Form des Expert*inneninterviews wird gewählt, um die »kommunikative Erschließung und analytische Rekonstruktion der »subjektiven Dimension« des Expertenwissens« zu erreichen (Bogner/Menz 2005, S. 38). Ziel ist es,

»das Überindividuell-Gemeinsame herauszuarbeiten, Aussagen über Repräsentatives, über gemeinsam geteilte Wissensbestände, Relevanzstrukturen, Wirklichkeitskonstruktionen, Interpretationen und Deutungsmuster zu treffen« (Meuser/Nagel 1991, S. 452).

Die Definition von Personen als Expert*innen basiert auf gesellschaftlichen Zuschreibungen und ist zudem ein Konstrukt des jeweiligen Forschungsinteresses. Es hat also eine »sozial-repräsentationale« und eine »methodisch-relationale« Seite (Bogner/Menz 2005, S. 40). Für die Konstruktion des Expert*innenstatus sind im Wesentlichen zwei Faktoren maßgebend:

- 1) Expert*innen verfügen erstens über ein *spezifisches Wissen*, das sie im Gegensatz zu Spezialist*innen oder spezialisierten Laien in einen breiteren Kontext stellen. Sie können die Relevanz ihres Wissens reflektieren und Verbindungen zu anderen Wissensbeständen herstellen.
- 2) Der zweite Aspekt betrifft die *Praxiswirksamkeit von Expert*innen*. Sie verfügen nicht nur über spezifisches Wissen, sondern auch über eine gewisse Macht, mit ihrem Wissen und ihren Einschätzungen die Praxis zu beeinflussen. Expert*innen mit hohem Machtpotenzial werden als Funktionseliten bezeichnet (vgl. Bogner/Littig/Menz 2014, S. 13).

In diesem Sinne stehen Expert*innen weniger als »Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden Sachverhalte« im Mittelpunkt (Gläser/Laudel 2009, S. 12, Herv. i. O.). Es geht vielmehr um das *Deutungswissen*, das heißt um Interpretationen und Erklärungen für bestimmte Sachverhalte der betrieblichen Prävention, die als ungeschriebene Gesetze, Routinehandlungen oder Entscheidungsmaximen nicht direkt zugänglich sind. Erschlossen und rekonstruiert werden sollen überindividuelles, gemeinsam geteiltes Expert*innenwissen und implizit vorhandene Regeln, die die Praktiken im Feld strukturieren und beeinflussen (vgl. Bogner/Littig/Menz 2014). Außerdem besteht Offenheit gegenüber Erkenntnissen auch auf Ebene des »technischen Wissen[s]« (Daten, Fakten und Lösungsansätze) und auf Ebene des *Prozesswissens* (inner- und überbetriebliche Handlungsabläufe, Interaktionen, Prozesse und Strukturen), sofern sie an bisherige Ergebnisse anknüpfen und diese in einen neuen

oder breiteren Betrachtungsrahmen stellen. Datenerhebung, Kodierung und Analyse fanden so lange parallel statt, bis eine theoretische Sättigung erreicht wurde, das heißt, keine neuen Erkenntnisse durch die Analyse weiterer Fälle mehr zu erwarten waren (vgl. Strauss 1994).

Dem Theoretical Sampling folgend wurden die Interviewpartner*innen von Fall zu Fall ausgewählt. Zu den wesentlichen Voraussetzungen zählten ihre überbetriebliche Perspektive auf die betriebliche Prävention arbeitsassoziierter Erkrankungen sowie ihre potenziellen Einflussmöglichkeiten auf betriebliche Präventionspraktiken. Daher waren öffentliche Institutionen von Bedeutung. So beeinflussen die Sozialpartner*innen sowohl indirekt (über die Beschickung der Selbstverwaltungskörper von Unfallversicherungsträger*innen oder die Beteiligung an Gesetzwerdungsprozessen) als auch direkt (über Informationsaktivitäten) die betriebliche Prävention.² In direkter Auseinandersetzung mit Betrieben sind insbesondere die Arbeitsinspektion als staatliche Behörde und die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt als größte für privatwirtschaftliche Unternehmen zuständige Unfallversicherungsträgerin zu nennen. Beide prägen durch Schulungs-, Beratungs- und Informationsangebote, Kontrolltätigkeiten, strategische Kooperationen sowie Einflussnahme auf die Gesetzgebung die betriebliche Praxis.

Bei der Expert*innenauswahl wurde außerdem darauf geachtet, dass sowohl die strategische überbetriebliche Präventionsperspektive als auch die konkrete Auseinandersetzung mit der Situation in Betrieben abgedeckt wurde. Je nach beruflicher Funktion gehören die Interviewten also eher den Funktionsebenen oder den Spezialist*innen der betrieblichen Prävention an. Die Interviewpartner*innen sind Angehörige von Interessenvertretungen der Arbeitnehmer*innen und der Arbeitgeber*innen, Beschäftigte im Sozial- beziehungsweise Arbeitsministerium sowie Angestellte bei gesetzlichen Unfallversicherungsträger*innen. Bezogen auf den Ausbildungshintergrund und die professionelle Ausrichtung sind die interviewten Personen der Arbeits- und Organisationspsychologie, aber auch den Bereichen Ingenieurwesen und Sicherheitstechnik, dem Arbeitsrecht, der Arbeitsmedizin sowie den Sozial- und Geisteswissenschaften zuzuordnen. Die Interviewpartner*innen haben überwiegend Fachkarrieren absolviert und besetzen zum Teil Führungspositionen.³ Durchgeführt wurden die insgesamt zehn Interviews zwischen Juli 2019 und Dezember 2020.⁴

2 Unter direkte Informationsaktivitäten der Interessenvertretungen fallen zum Beispiel eigene Publikationen zu Themen des Arbeitnehmer*innenschutzes, aber auch die Zusammenarbeit mit und Schulung von betrieblichen Akteur*innen (etwa Betriebsrät*innen, Sicherheitsvertrauenspersonen oder Unternehmer*innen).

3 Eine Übersicht über das Expert*innensample findet sich im Anhang B.

4 Die potenziellen Interviewpartner*innen wurden zunächst per E-Mail angefragt und über das Forschungsvorhaben sowie den Zweck des Interviews informiert. Kurz darauf wurden sie telefonisch für die Terminvereinbarung kontaktiert. Mit einer Ausnahme waren alle ange-

Der im Vorfeld entwickelte Basisleitfaden enthält sowohl Hauptfragen zu einzelnen Themengebieten als auch untergeordnete Fragen. Er wurde in Gesprächen mit Fachkolleg*innen getestet und danach leicht adaptiert (siehe Anhang A). Für die einzelnen Interviews wurde dieser Basisleitfaden an die spezifische Expertise und Funktion der jeweiligen Interviewpartner*in angepasst. Es wurde darauf geachtet, erzählgenerierende Fragen zu stellen, die den Redefluss in Gang setzen und ihn aufrechterhalten. Durch spontane Aufforderungen zu Stellungnahmen, durch Bewertungsfragen und Sondierungen während der Interviews sollte zu normativen Hintergründen, subjektiven Einschätzungen und Detaillierungen und Präzisierungen angeregt werden (vgl. Bogner et al. 2014, S. 62–68). Auf Fragen nach Daten und Fakten wurde weitgehend verzichtet, um die Gesprächsdynamik im Interview nicht in Richtung eines knapp gehaltenen Frage-Antwort-Schemas zu lenken.

Da das Interview eine Gesprächssituation darstellt und darin getätigte Aussagen sich auf Adressat*innen beziehen, war es nicht nur wichtig, nach dem Interview zu reflektieren, wie der Gesprächsverlauf durch den Interviewstil beeinflusst wurde, sondern sich bereits im Vorfeld aktiv damit auseinanderzusetzen: Welche Fragestrategien sind angemessen? Welche Rollen kann und will die Interviewende einnehmen? Welche Vor- und Nachteile sind damit verbunden?⁵ Diese Auseinsetzung bedeutet eine bewusste Zurückweisung des Neutralitätsideals und stützt sich auf die Annahme, dass keine kommunikative Situation neutral ist, sondern immer auf gegenseitigen Attribuierungen basiert. Die von Bogner und Menz (2005, S. 50–62) entwickelte Interaktionstypologie beruht auf Zuschreibungen der interviewten an die interviewende Person. Berücksichtigt werden folgende drei Dimensionen: fachliche Kompetenz, Einschätzung der Divergenz beziehungsweise Übereinstimmung hinsichtlich der normativen Bewertung und die angenommenen Einflusspotenziale der interviewenden Person.⁶

fragten Expert*innen zu einem Gespräch bereit. Die Ansprechperson der Industriellenvereinigung gab nach interner Abklärung bekannt, dass ihre Organisation für ein diesbezügliches Interview nicht zur Verfügung stehe. Die Wahl des Interviewortes wurde den Gesprächspartner*innen überlassen. Der überwiegende Teil entschied sich für den Arbeitsplatz, andere wählten einen neutralen Ort. Ein Interview wurde im Herbst 2020 aufgrund von Maßnahmen zur Bekämpfung der Coronapandemie telefonisch durchgeführt. Die Interviewdauer lag zwischen 60 und 90 Minuten. Mit Vor- und Nachgesprächen nahmen die Termine bis zu zweieinhalb Stunden in Anspruch.

- 5 Kritische Positionierungen wurden weitgehend vermieden, um keine Abwehrreaktionen seitens der Interviewpartner*innen zu provozieren und den Gesprächsverlauf nicht zu behindern.
- 6 Die Autoren unterscheiden zwischen der Rolle von Interviewer*innen als Co-Expert*innen, Laien, Kritiker*innen, Kompliz*innen, Evaluator*innen und Autoritäten, die den Interviewverlauf in je spezifischer Weise beeinflussen (vgl. Bogner/Menz 2005, S. 50–62).

Da ich selbst seit vielen Jahren im Feld der betrieblichen Prävention tätig bin, war die Übernahme der Rolle einer Co-Expertin naheliegend. Der damit verbundene Interviewstil entspricht eher einer symmetrischen Interaktion und ist sehr dialogorientiert. Mitunter kann es dadurch zu einem fließenden Wechsel von Frage und Antwort kommen. Ein problematischer Aspekt dieses Interviewstils ist, dass grundlegende Wissensbestände und Orientierungen im Interview als bekannt angenommen werden und daher oft nicht explizit zur Sprache kommen. Daher habe ich je nach Verlauf des Interviews die Strategie gewechselt und zwischendurch »naive« oder laienhafte Fragen gestellt.

Die Interviews wurden mit Einverständnis der Interviewpartner*innen auf digital aufgezeichnet und nach dem Interview vollständig und wörtlich transkribiert.⁷ Mit dem Ziel, ein offenes Interviewklima herzustellen, wurden die Expert*innen vor Beginn der Interviews über die Anonymisierung der Daten informiert und gemeinsam wurde über die Regeln und Bezeichnungen der Anonymisierung entschieden. Neben den Transkripten wurden auch Post-Interview-Memos, die direkt nach dem Interview verfasst wurden, in der Auswertung berücksichtigt.⁸

5.3 Materialbeschreibung (Dokumente und Websites)

Ausgehend von den gesetzlichen Regelungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und der harmonisierten Normenreihe ÖNORM EN ISO 10075 zu den ergonomischen Grundlagen psychischer Arbeitsbelastung⁹ wurden Dokumente der Ar-

7 Es wurden einfache Transkriptionsregeln gewählt: Dialekte wurden möglichst hochdeutsch wiedergegeben, die Grammatik wurde beibehalten, Füllwörter weggelassen, Pausen mit 3 Punkten verdeutlicht und Satzzeichen entsprechend der Betonung in der Audioaufnahme sinnvoll gesetzt.

8 Diese Notizen betreffen die Interviewdynamik sowie erste Eindrücke von Interview und Gespräch vor und nach der Aufnahme. Zudem werden darin mögliche eigene Vorurteile reflektiert und distanziert betrachtet, damit diese die Analyse nicht unbewusst beeinflussen.

9 Die Norm spricht von »Psychischer Belastung« in der Einzahl und beschreibt die Summe äußerer Einwirkungen auf die Psyche, die grundsätzlich neutral zu sehen ist. Ziel ist die Abgrenzung gegenüber der Verwendung von »psychischen Belastungen« im Plural, die im Alltagssprachgebrauch meist negativ aufgeladen sind und oft mit Zeitdruck oder Stress gleichgesetzt werden. In der Praxis wird diese analytische Trennung aber kaum durchgehalten. So werden psychische Belastung/en in Schriftstücken (auch von Arbeits- und Organisationspsycholog*innen) manchmal im Singular und manchmal im Plural gebraucht. Zum Teil wird auch von Fehlbelastungen gesprochen, was dem Neutralitätsgebot des psychologischen Belastungsbegriffs widerspricht. Da die Bedeutung dieser vor allem innerdisziplinären Diskussion zur Begriffsbestimmung für die betriebliche Praxis selbst gering ist und eher der Abgrenzung der Arbeits- und Organisationspsychologie gegenüber anderen Professionen dienen dürfte, wird sie in der vorliegenden Arbeit nicht weiter verfolgt.

beitsinspektion und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt zur näheren Analyse ausgewählt. Zunächst wurde auf den einschlägigen Websites der beiden Institutionen recherchiert. Zudem wurden auf der Website der Sozialpartner*innen die Beiträge zum Thema der Evaluierung psychischer Belastung näher betrachtet.¹⁰ In die Auswertung flossen Hintergrundinformationen zu Rechtsgrundlagen, Normen und Präventionsangeboten ebenso ein wie Analysen der Websites und dort downloadbarer Dokumente.¹¹ Diese werden im Folgenden kurz beschrieben:

Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit. Leitfaden für die Arbeitsinspektion (2. überarbeitete Auflage 2013): Dieses Dokument richtet sich an Arbeitsinspektor*innen und soll sie bei ihrer Beratungs- und Kontrolltätigkeit der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen unterstützen. Der Leitfaden ist frei zugänglich und kann daher auch von Betrieben und anderen Akteur*innen als Orientierungshilfe verwendet werden. Die Inhalte werden auf insgesamt 45 A4-Seiten erläutert und gliedern sich in einen kürzeren Hauptteil sowie einen längeren Anhang. Der Hauptteil des Leitfadens beschreibt relativ knapp die Aufgaben und das Soll-Vorgehen der Arbeitsinspektor*innen in Bezug auf die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen. Im ersten Kapitel werden die Ziele des Leitfadens inklusive der Rolle der Arbeitsinspektor*innen festgelegt, danach wird die Vorbereitung einer betrieblichen Besichtigung beschrieben. Im dritten Kapitel wird das konkrete Vorgehen vor Ort grafisch dargestellt. Im vierten Kapitel werden Kriterien zur Bewertung der Evaluierung spezifiziert. Im fünften und vorletzten Kapitel werden Dimensionen, Kategorien und Beispiele arbeitsbedingter psychischer Belastungen anhand einer Übersichtstabelle erklärt. Schließlich werden im sechsten Kapitel Kriterien für die Bewertung von Messverfahren zur Evaluierung psychischer Belastung durch die Arbeitsinspektor*innen definiert. Der ausführliche Anhang liefert Detailinformationen zu den Kapiteln des Hauptteils.

Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). Merkblatt des Sozialministeriums (o.J.): Die Logos von Sozialministerium, Arbeitsinspektion, Wirtschaftskammer Österreich und Industriellenvereinigung auf dem Cover des Merkblattes verweisen auf eine Kooperation dieser Akteur*innen. Das Dokument richtet sich an Betriebe und erläutert auf fünf A4-Seiten die wesentlichen Aspekte der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen.

10 Die Website www.eval.at ist ein Service der Sozialpartner und der AUVA, die darauf abzielt, insbesondere kleinere Unternehmen bei der Arbeitsplatzevaluierung gemäß des ASchG zu unterstützen. Die Seite wird durch die AUVA finanziert und betrieben.

11 Eine Übersicht über die für die Dokumentenanalyse genutzten Dokumente und Informationsmaterialien findet sich im Anhang B.

Psychische Fehlbelastung – Negative Auswirkungen auf die Gesundheit. Folder der Arbeitsinspektion (Stand: April 2019): Der Folder gibt auf zwei A4-Seiten knappe Informationen zur Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen in Zusammenhang mit den Themen Handlungsspielraum, soziale Unterstützung, Führungsverhalten sowie Gerechtigkeit und Anerkennung – inklusive eines Beratungsangebots durch die Arbeitsinspektion.

Evaluierung psychischer Belastungen. Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS Gruppe. AUYA-Evaluierungsheft E14 (1. Auflage 2013): Dieses erste Evaluierungsheft der AUYA zu psychischen Belastungen wurde im Jahr des Inkrafttretens der diesbezüglichen Gesetzesnovellierung publiziert. Das Heft im A4-Format besteht aus zehn Kapiteln und umfasst insgesamt 42 Seiten (inklusive Anhang). In einer knappen Einleitung werden kleinere Betriebe als Zielunternehmen festgelegt und Voraussetzungen zur Anwendung des Verfahrens definiert. Darauf folgen in den Kapiteln zwei bis acht allgemeine Informationen zur Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung, die über Grundbegriffe, theoretische Hintergründe, die verfolgten Anliegen und den grundsätzlichen Evaluierungsprozess aufklären. Kapitel neun stellt das spezifische Evaluierungsverfahren der ABS-Gruppe vor. Im zehnten Kapitel wird ein praktisches Firmenbeispiel vorgestellt.

EVALOG – Evaluierung psychischer Belastung im Dialog. AUYA-Evaluierungsheft E24 (1. Auflage 2019): Das Heft soll Kleinstbetrieben mit weniger als neun Beschäftigten die selbstständige Durchführung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung mittels eines strukturierten Dialogs zwischen Evaluierenden und ein bis drei Arbeitnehmer*innen erleichtern. Das A4-Dokument besteht aus fünf farblich unterschiedlich markierten Teilen, die über 80 Seiten umfassen (inklusive der Arbeitsblätter).

Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Informationsfolder der AUYA (o.J.): Der AUYA-Folder hat sechs Seiten, die beidseitig bedruckt sind. Er gibt kurze Informationen über Ziel, Durchführungsprozess, Gegenstand und Erfolgsfaktoren der Evaluierung psychischer Belastung.

Webseite »Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen« der Arbeitsinspektion (Stand: 04.11.2020): Die Seite verweist einleitend auf die im Januar 2013 in Kraft getretene ASchG-Novellierung. Sie ist in folgende Punkte untergliedert: Allgemeines; Messverfahren; Ermittlung, Beurteilung, Maßnahmenfestlegung und Überprüfung der Wirksamkeit; Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen im ASchG; Publikationen; Arbeits- und Organisationspsychologie. Im allgemeinen Teil wird ausdrücklich auf die drei Teile der ÖNORM EN ISO 10075 »Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen« Bezug genommen. Unter Messverfahren ist ein Link mit der Bezeichnung *AUYA-Webseite* angegeben, der zur von der AUYA betriebenen Sozialpartnerseite www.eval.at führt.

Webseite »Evaluierung psychischer Belastung« der AUYA (Stand: 16.01.2021): Die von der AUYA betriebene Sozialpartnerwebsite dient der Unterstützung von Unterneh-

men bei der Arbeitsplatzevaluierung. Der Bereich der Evaluierung psychischer Belastung ist untergliedert in eine Einleitungsseite mit kurzen Erklärfilmen und einer Verlinkung zu dem Video des Sozialministeriums »Stress am Arbeitsplatz managen«. Es finden sich dort auch Überblicksinformationen in Form von Fragen und eine Seite über standardisierte Verfahren zur Evaluierung psychischer Belastung.

Webseite zur »Arbeitspsychologie« der AUVA (Stand: 16.01.2021): Diese Unterseite informiert über die Aufgaben und Serviceangebote der AUVA-Arbeitspsychologie als Teil der Präventionsleistungen der AUVA. Sie ist untergliedert in die Bereiche Beratungen, Kontakt und Information, Medien, Projekte und Seminare. Unter Beratungen findet sich der Punkt »Evaluierung psychischer Belastungen« als Überblicksinformation.

