



Autor  
**Herbert Friesenbichler**  
Leiter der Fachgruppe  
Arbeitspsychologie,  
AUVA-Hauptstelle Wien



Autor  
**Jochen Prümper**  
Professor für Wirtschafts- und  
Organisationspsychologie,  
Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

# Der KFZA-Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse als Onlinetool der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt

Seit der Gesetzgeber das „ArbeitnehmerInnenschutzgesetz“ (ASchG) zum 1. Jänner 2013 novelliert hat, müssen österreichische Unternehmen bei der Arbeitsplatzevaluierung ausdrücklich die psychische Belastung der Belegschaft berücksichtigen. Möglich ist das unter anderem mit dem von der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) empfohlenen KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse. Seit 2014 bietet die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) den KFZA als Onlinetool an.

Der von Jochen Prümper und Kollegen 1995 entwickelte KFZA ist ein wissenschaftlich überprüftes und seit 20 Jahren etabliertes Verfahren der Verhältnisprävention, das über subjektives Erleben der Arbeitssituation aus

Sicht der Beschäftigten informiert. Er basiert auf Selbsteinschätzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Aspekte der psychischen Belastung an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen bewerten. Das Verfahren ist

branchenunspezifisch, kann also in sämtlichen Tätigkeitsbereichen zum Einsatz kommen.

Die für die Evaluierung psychischer Belastung am Arbeitsplatz relevante ÖNORM EN ISO 10075 klassifiziert Verfahren nach Präzisionsstufen. Demnach ist der KFZA ein Instrument für Übersichtszwecke (Screenings). Auf dieser mittleren Präzisionsstufe ist es möglich, Hinweise über Probleme bezüglich der psychischen Arbeitsbelastung zu erhalten, Ursachen einer unangemessenen Arbeitsbelastung zu identifizieren und – darauf aufbauend – Korrekturen zu planen.

Meist nutzen Unternehmen den KFZA als Verfahren zur Gruppendiagnose, um beispiels-

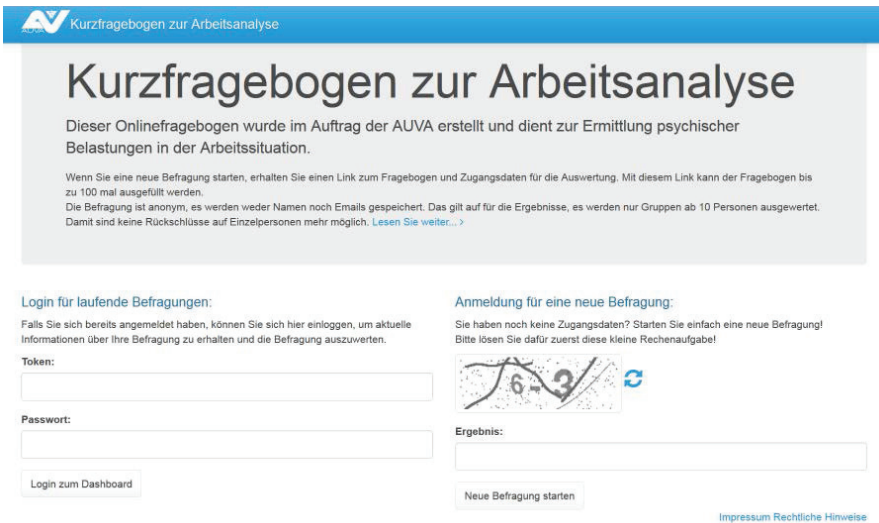


Abbildung 1: Einstiegsbildschirm zum KFZA-Onlinefragebogen der AUVA

(Quelle: AUVA)

weise Abteilungen oder Teams zu vergleichen. Er erlaubt insbesondere den Vergleich von Mittelwerten und Häufigkeitsverteilungen verschiedener Organisationseinheiten, Tätigkeits- oder besonders gefährdeten beziehungsweise schutzbedürftigen Arbeitnehmergruppen.

### Aufbau

Der KFZA besteht aus 26 Aspekten, welche die Befragten auf fünffach gestuften Likert-Ska-

len bewerten. Elf Skalen fassen diese 26 Aspekte zu je zwei bis drei zusammen. Die elf Skalen lassen sich vier Hauptaspekten zuordnen:

- ▶ Arbeitsinhalte mit den Skalen Vielseitigkeit und Ganzheitlichkeit
- ▶ Ressourcen mit den Skalen Handlungsspielraum, Soziale Rückendeckung und Zusammenarbeit
- ▶ Stressoren mit den Skalen Qualitative

Arbeitsbelastung, Quantitative Arbeitsbelastung, Arbeitsunterbrechung und Umgebungsbelastung

- ▶ Organisationsklima mit den Skalen Information und Mitsprache sowie Betriebliche Leistungen

Ein Punkt der Stressoren-Skala „Quantitative Arbeitsbelastung“ lautet beispielweise: „Ich stehe häufig unter Zeitdruck“; ein Aspekt aus der Ressourcenskala „Soziale Rückendeckung“: „Ich kann mich auf meinen direkten Vorgesetzten verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.“

### KFZA-Online

Die Onlineversion des KFZA, welche die AUVA zur Verfügung stellt, bietet vier Auswertungsmöglichkeiten:

- ▶ Anzahl der Teilnehmer, die diese Frage beantwortet haben
- ▶ absolute Anzahl und die Prozentzahl der Antworten für jede Antwortoption
- ▶ Mittelwert und Standardabweichung der Antworten
- ▶ grafische Aufbereitung der Antworten in Prozent

Gemäß des „Leitfadens für die Arbeitsinspektion zur Bewertung der Arbeitsplatzevaluie-

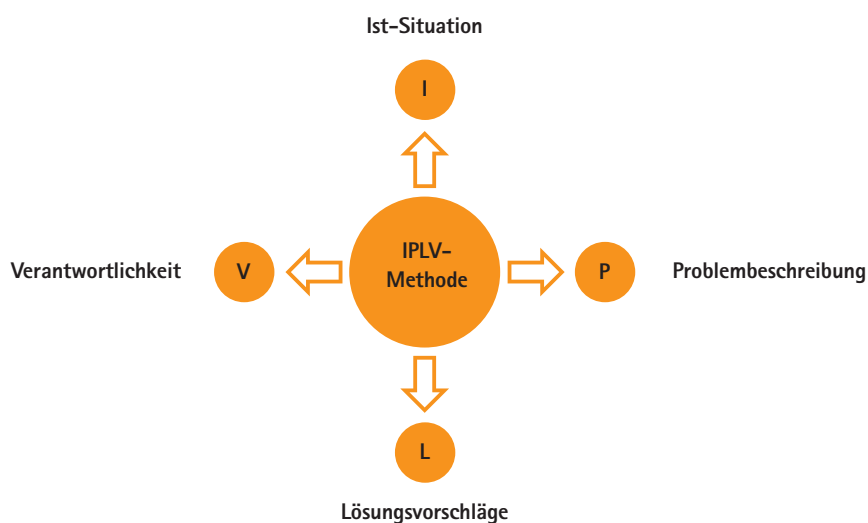


Abbildung 2: Modell der IPLV-Methode

rung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit“, den das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) herausgegeben hat, ist eine Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nur vollständig, wenn Arbeitgeber:

1. die Belastungen mit einem geeigneten Verfahren standardisiert ermittelt,
2. die Messergebnisse beurteilt,

3. geeignete ursachenbezogene und kollektiv wirksame Aktivitäten abgeleitet sowie
4. Korrekturen vorgenommen, im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument (SiGeDok) eingetragen und
5. deren Wirksamkeit überprüft haben.

Mit dem KFZA liegt ein Verfahren vor, das die Schritte 1 (Ermittlung), 2 (Beurteilung) und 5 (Wirksamkeitsüberprüfung) abdeckt und anzeigt, ob und wo Korrekturen erfolgen sollten.

Schritt 4 (Dokumentation) ist ein Hinweis darauf, dass sich die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente im Unternehmen an § 5 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, § 23 des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes (KJGB) sowie § 2a des Mutterschutzgesetzes (MSchG) orientieren müssen. Zur Dokumentation gehört auch, dass Unternehmen im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument vermerken, welche Korrekturen sie wann und wie umgesetzt haben.

Die Schritte 1 und 2 liefern die Grundlagen für innerbetriebliche Korrekturen und praktische Veränderungen (Schritte 3 und 4). Beides sind entscheidende Elemente der Arbeitsplatzevaluierung.

Für das Ableiten geeigneter Korrekturen (Schritt 3) hat sich die IPLV-Methode bewährt, die als Feinanalyse unmittelbar auf der KFZA-Grobanalyse aufbaut (Abbildung 2). Dabei handelt es sich um moderierte Workshops, in denen die Teilnehmer die

- ▶ Ist-Situationen und damit verbundene
- ▶ Problemstellungen aus Sicht einer Organisationseinheit, Tätigkeits- oder besonders gefährdeter oder schutzbedürftiger Arbeitnehmergruppen strukturieren,
- ▶ Lösungsvorschläge erarbeiten und
- ▶ Verantwortlichkeiten definieren.

In Anlehnung an die ÖNORM EN ISO 10075 ist die IPLV-Methode eine Aufgaben- und Tätigkeitsanalyse der Präzisionsstufe 1, auf der es möglich ist, „zuverlässige und gültige Angaben über die Art der Ursache von Unter- beziehungsweise Überforderung zu erhalten, um eine Optimierung der Arbeitsbedingungen vornehmen zu können“. Mit ihrer Hilfe lässt sich genau erfassen, inwieweit „Bestandteile der Arbeitsaufgabe, körperliche und psychosoziale Arbeitsbedingungen, Umgebungsbedingungen und die Organisation des Arbeitsablaufes als Ursachen psychischer Arbeitsbelastung“ zu sehen sind.

In einem konkreten Fall herrschten im Geschirrtrockenraum einer Großküche stetig Temperaturen von über 30 Grad Celsius sowie eine sehr hohe Luftfeuchtigkeit. Die Arbeit in diesem Raum war für die Beschäftigten sehr

Umgebungsbelastung Arbeitnehmer in der Küche: Trockenraum	
<b>Ist-Situation</b>	Die Frage „An meinem Arbeitsplatz gibt es ungünstige Umgebungsbedingungen“ wird mit 4,2 beurteilt. Im Geschirrtrockenraum herrschen stetig Temperaturen von über 30 °C sowie eine sehr hohe Luftfeuchtigkeit (alleine die Teller haben eine Temperatur von 86 °C). Die Türen des Trockenraumes müssen aus Rücksicht auf die Gäste (Lärmschutz) geschlossen bleiben und es bestehen keine Lüftungsmöglichkeiten (Fenster im Schmutzbereich vor dem Trockenraum dürfen aus hygienischen und klimatechnischen Gründen nicht geöffnet werden). Die Beschäftigten müssen sich bis zu drei Stunden im Trockenraum aufhalten.
<b>Problem</b>	Die Arbeit im Trockenraum ist ganzjährig sehr belastend (im Sommer noch einmal zusätzlich beschwerend) und führt zu starken Kreislaufproblemen. Um einem Kollaps zu entgehen, müssen die Beschäftigten immer wieder den Raum verlassen.
<b>Lösung</b>	1. Einbau einer leistungsfähigen Lüftungsanlage (bis Ende diesen Jahres), bis dahin: 2. Arbeitsbereichsrotation der Beschäftigten nach 1,5 Stunden in Personaltagesplanung berücksichtigen (ab nächstem Monat) 3. Bereitstellung von Erfrischungsgetränken (umgehend).
<b>Verantwortlich</b>	Bereichsleitung Küche

Abbildung 3: Konkreter Praxisfall eines IPLV-Workshops

(Quelle: Prümper)

anstrengend, insbesondere im Sommer. Daher bewerteten die Angestellten die Aussage „An meinem Arbeitsplatz gibt es ungünstige Umgebungsbedingungen“ (in einem Wertebereich von 1= trifft gar nicht zu bis 5 = trifft völlig zu) durchschnittlich mit einem Wert von 4,2. Es folgte ein IPLV-Workshop mit dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber bis Ende des Jahres eine leistungsfähigere Lüftungsanlage einbauen ließ. Bis zur Umsetzung dieser technischen Vorkehrung ließ er die Beschäftigten so rotieren, dass niemand länger als 1,5 Stunden im Trockenraum arbeiten musste. Flankierend zu dieser organisatorischen Maßnahme wurden den Arbeitnehmern im Geschirrtrockenraum als persönliche Lösung umgehend Erfrischungsgetränke bereitgestellt (Abbildung 3).

### Fazit

In einem Workshop nach der IPLV-Methode lassen sich psychische Arbeitsbelastungen somit deutlich genauer erfassen als allein mit der KFZA-Grobanalyse. Selbige stellt jedoch als Screening eine notwendige und sinnvolle empirische Grundlage dar, um die besonders hervorstechenden Belastungen der Arbeitstätigkeit auf eine ökonomische Art und Weise zielgerichtet einer Lösung zuzuführen. Somit erfüllen beide Verfahren – gerade in ihrer Kombination – nicht nur die Anforderungen des ASchG, sondern sie helfen insbesondere den Betrieben, auf eine systematische Art und Weise ihr Gesundheitsmanagement zu verbessern.

### WEBTIPPS

KFZA-Onlinefragebogen:

<http://fragebogen-arbeitsanalyse.at/login>

„Paper-Pencil Version“ des KFZA:

[http://fragebogen-arbeitsanalyse.at/fragebogen\\_paper\\_pencil\\_v01.pdf](http://fragebogen-arbeitsanalyse.at/fragebogen_paper_pencil_v01.pdf)

### DOWNLOAD FÜR ABONNENTEN

 [www.personal-manager.at/leitfaeden](http://www.personal-manager.at/leitfaeden)

Folgende Artikel stehen für Sie bereit:

**Von der KFZA-Grobanalyse zur IPLV-Feinanalyse. Eine Methode zur Maßnahmenentwicklung in der Evaluierung psychischer Belastung.** Von Jochen Prümper.

**Maßnahmenentwicklung in der Evaluierung psychischer Belastung. Das Qualifizierungskonzept: „Certified IPLV-Practitioner“.** Von Jochen Prümper.

Folgende Merkblätter stehen für Sie bereit:

**Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG) (Merkblatt).** Hrsg. von BMASK, Arbeitsinspektion, WKO und IV.

**Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen im Bauhilfsgewerbe (Merkblatt).** Hrsg. von der WKO, November 2014.

**Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Fokus Arbeitsplatz(bedingungen) (Merkblatt).** Hrsg. von der AUVA.

### LITERATURTIPPS

**Erfassung und Bewertung psychischer Belastung mit dem KFZA – Praxisbeispiel**

**Krankenhaus.** Von Imke Ehlbeck, Andrea Lohmann und Jochen Prümper. In: Siegfried Leittretter (Hrsg.): Arbeit in Krankenhäusern human gestalten. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 2008, S. 32-58.

**KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse.** Von Jochen Prümper, Klaus Hartmannsgruber und Michael Frese. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 39/3 (1995), S. 125-132.

**KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse.** Von Jochen Prümper. In: Werner Sarges, Heinrich Wottawa und Christian Roos (Hrsg.): Handbuch Wirtschaftspsychologischer Testverfahren. Band II: Organisationspsychologische Instrumente. Pabst 2010, S. 157-164.

**ÖNORM EN ISO 10075: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung.** Austrian Standards Institute, 2000-2004.