



Gesellschaft **kritischer**  
Psychologen & Psychologinnen

Berufsvertretung  
Kolingasse 9 / 3a - 4, A-1090 Wien  
Tel.: + 43 1 317 88 94  
Fax: + 43 1 319 89 88  
buero@gkpp.at, [www.gkpp.at](http://www.gkpp.at)

ZVR-Zahl 103227728

## **GkPP – Stellungnahme**

**Betreff: Begutachtungsverfahren: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und das Arbeitsinspektionsgesetz geändert werden**

Wien, 18.09.2012

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zum im Betreff genannten Begutachtungsentwurf nehmen wir als österreichische Berufsvertretung für PsychologInnen (Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen – GkPP) wie folgt Stellung.

### **Vorbemerkung**

Seit Beginn der Bestrebungen der SozialpartnerInnen zu einer Novellierung des ASchG, war die GkPP als Berufsvertretung für PsychologInnen bemüht, ihre Fachmeinung zur Verankerung der Arbeitspsychologie in einer Neufassung des Gesetzes zu argumentieren und den EntscheidungsträgerInnen deutlich zu machen (diverse Stellungnahmen und Presseaussendungen, Petitionen sowie Gespräche mit Wirtschafts- und ArbeitnehmervertreterInnen im Laufe des Jahres 2011). Fruchtbarer wäre es gewesen, die psychologische Expertise der Berufsvertretung aktiv in die Verhandlungen einzubeziehen!

Ausgehend von der derzeit gültigen Fassung des ASchG, das auf die zunehmende Bedeutung von psychomentalen und sozioemotionalen Belastungen mit der ausdrücklichen Nennung der ArbeitspsychologInnen als geeignete ExpertInnen, deren Einsatz bis dato allerdings nur fakultativ ist, sehen wir es nach wie vor als notwendig und folgerichtig an, die Arbeitspsychologie **und** die ArbeitspsychologInnen im ASchG fix zu verankern.

An unserer Grundforderung nach der gesetzlichen Verankerung der ArbeitspsychologInnen als 3. Präventivfachkraft mit einer Mindestfestlegung der Einsatzzeiten auf 25% hat sich nichts geändert!

## Grundsätzliche Stellungnahme zum vorliegenden Entwurf

Unseren Forderungen wurde insofern Rechnung getragen als eine Explizitmachung der Bedeutung der Prävention von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz an verschiedenen Stellen des Gesetzes, vor allem aber in den Erläuterungen erfolgt ist.

Dieser Umstand ist als äußerst positiv zu bewerten und macht die Absicht deutlich, dass hier gesetzliche Grundlagen geschaffen werden sollen, die den ArbeitnehmerInnenschutz an die heutigen (psychischen) Belastungen der arbeitenden Menschen anpasst.

Zudem wird in der vorgeschlagenen Fassung des ASchG der Evaluierung psychischer Belastungen und Gefährdungen besonderer Stellenwert zugemessen. Ein notwendiger und begrüßenswerter Ansatz zum Nutzen der Beschäftigten und der Unternehmen.

Im vorliegenden Gesetzesentwurf wurde aber verabsäumt, Arbeits- und OrganisationspsychologInnen als Fachkräfte **verpflichtend** einzusetzen – das Gesetz kommt erneut über „Kann-Bestimmungen“ nicht hinaus.

Die Erhebung, Bewertung und Maßnahmenentwicklung im Bereich psychischer Belastungen erfordert fundiertes psychologisches Fachwissen und kann nicht von Sicherheitsfachkräften und/oder ArbeitsmedizinerInnen geleistet werden!

Arbeits- und organisationspsychologische Kompetenz ist ohne psychologische Grundausbildung (=Vollstudium Psychologie, 300 ECTS) nicht denkbar.

Bekanntermaßen werden ArbeitspsychologInnen von den psychologischen Berufsverbänden einheitlich nach strengen Qualifikationskriterien in Theorie und Praxis zertifiziert, dabei handelt es sich um, das abgeschlossene Psychologiestudium ergänzende, zusätzliche spezifische Qualifikationen!

Wir halten es für ausnehmend gefährlich, wenn andere Berufsgruppen in Zukunft arbeitspsychologisch „herumdoktern“.

Es ist, gelinde gesagt, nicht nachvollziehbar, dass die Berufsgruppe, die als einzige für den Anwendungsbereich der Arbeits- und Organisationspsychologie kompetent ist, in diesem Bereich nicht verpflichtend zum Einsatz kommt.

Selbst wenn es begrüßenswert scheint, dass die Ausbildung für

ArbeitsmedizinerInnen in der geänderten Ausbildungsverordnung nun auch einen Überblick über den Bereich Arbeitspsychologie vorsieht (30 Stunden können bestenfalls einen Überblick ermöglichen), macht sie aus ÄrztInnen keine

PsychologInnen. Im Gegenteil: es wird der Eindruck erzeugt, dass

ArbeitsmedizinerInnen auch für psychologische Fragestellungen in der Arbeitswelt ausgebildet wären.

In der psychologischen Ausbildung werden ebenfalls Inhalte aus anderen

Fachdisziplinen vermittelt, bspw. der Psychiatrie, doch würden sich

PsychologInnen niemals anmaßen, aufgrund dessen als Psychiater tätig werden zu können!

Es ist zu befürchten, dass trotz der zunehmenden psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz und der daraus entstehenden Kurz- und Langzeitfolgen für die psychische Gesundheit auch in dieser Novellierung den Erfordernissen einer umfassenden Prävention nicht Rechnung getragen wird.

Inhaltlich geht der vorliegende Entwurf mit der vermehrten Aufmerksamkeit auf psychische Belastungen, Prävention und Betonung der Evaluierung in eine positive Richtung, doch ist es in dieser Form – ohne die verpflichtende

Einbeziehung der ExpertInnen lediglich als zahnloser Versuch zu bezeichnen, der zudem die Gefahr birgt, den Betroffenen am Arbeitsplatz erheblichen Schaden

durch nicht psychologisch kompetente Fachkräfte zuzufügen. Es entstehen für die Betriebe und auch für die Kranken- und Pensions- und Unfallversicherungsanstalten vermeidbare Folgekosten. Nur durch die Einbindung von ausgewiesenen Arbeits- und OrganisationspsychologInnen kann sichergestellt werden, dass die innerbetriebliche Evaluierung psychischer Belastungen fachgerecht durchgeführt **und** geeignete Gestaltungsempfehlungen für Betriebe erarbeitet, umgesetzt und evaluiert werden.

## **Stellungnahme im Detail für die vorgeschlagene geänderte Fassung**

### **A) Gesetzestext**

- **In einigen Abschnitten der ASchG Vorlage wurde ungenau formuliert bzw. der Kontext nicht ausreichend explizit gemacht:**

§2 (7): ...psychische Belastungen **und deren Wechselwirkungen...**

§4 (1) Punkt 6: ..., der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe, der Arbeitsorganisation **sowie deren Zusammen- und Wechselwirkung (Schnittstelle Mensch-Technik-Organisation)**

§7 (1) Punkt 4a: ..., der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe, der Arbeitsorganisation **sowie der Schnittstelle Mensch-Technik-Organisation.**

- **In Hinblick auf den präventiven Grundgedanken, der der Änderung zugrunde liegt, schlagen wir folgende Ergänzungen vor:**

§4 (5) Punkt 1: nach Unfällen **und Zwischenfällen, die akute Belastungsreaktionen auslösen können.**

§4 (5) Punkt 2: bei Auftreten von Erkrankungen **oder Hinweisen, die auf psychische Fehlbeanspruchungen schließen lassen.**

§4 (5) Punkt 7 **NEU: bei gravierenden Veränderungen der Gesamtorganisation, Neu- und Umstrukturierungen.**

§4 (6): Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner sowie sonstige geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen beauftragt werden. **Letztere sind bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer Gefährdungen und der Festlegung der geeigneten psychologischen Maßnahmen in jedem Fall heranzuziehen.**

- **In der vorliegenden Fassung werden (wie auch schon in der bisherigen) die Termini Belastung und Beanspruchung des öfteren verwechselt oder gleichgesetzt:**

§60 (2): Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass **Zwangshaltungen sowie psychische Arbeitsbelastungen durch taktgebundenen Arbeiten und Zeitdruck, die zu psychischen Fehlbeanspruchungen führen, vermieden werden.**

- **Für die Versorgung der Klein- und Mittelbetriebe schlagen wir folgende Ergänzung vor:**

§78a (1) ...Betreuungsleistung in seinem Auftrag zu erbringen haben. **Je nach Gefährdungs- und Belastungssituation haben die Präventivzentren bei der Erbringung der Betreuungsleistung sonstige geeignete Fachleute wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen beizuziehen. Letztere sind bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer Gefährdungen und der Festlegung der geeigneten psychologischen Maßnahmen in jedem Fall heranzuziehen.**

- **Um der verstärkten Betonung arbeitspsychologischer Betreuung gerecht werden bzw. des vermehrten Einsatzes von Arbeitspsychologen entsprechen zu können, schlagen wir vor:**

*§89/§90 entsprechend um die Möglichkeit zu erweitern, per Verordnung arbeitspsychologische Zentren einrichten zu können*

- **Folgerichtig sollten ExpertInnen der Arbeitspsychologie im Arbeitnehmerschutzbeirat vertreten sein, wir schlagen vor:**

§91 (2) 9. **Je ein Vertreter der psychologischen Berufsverbände BÖP und GkPP**

### ***B) Erläuterungen zu Art. 1 (Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes)***

- **Korrektur von Fachbegriffen:**

*Ad 1. Zur stärkeren Betonung...*

Ende erster Absatz: ...Die Ursachen psychischer (Fehl)Belastungen sind häufig:...  
soll heißen: ...Die Ursachen psychischer **Belastungen** sind häufig:...

Letzter Absatz: Das Tätigkeitsgebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie...  
soll heißen: Das **Anwendungsgebiet** der Arbeits- und Organisationspsychologie...

- **Zur Änderung der Verordnung über die arbeitsmedizinische Ausbildung:**

*Ad 1. Zur stärkeren Betonung...*

Ende zweiter Absatz: ...Begleitend ist eine Änderung der Verordnung des Bundesministers für Gesundheit über die arbeitsmedizinische Ausbildung von Ärzten...vorgesehen, mit der die Arbeits- und Organisationspsychologie auch verstärkt in die Ausbildung von Arbeitsmediziner/innen integriert werden soll.

soll heißen: ...Begleitend ist eine Änderung der Verordnung des Bundesministers für Gesundheit über die arbeitsmedizinische Ausbildung von Ärzten...vorgesehen, **mit eine umfassende Information über das Fachgebiet der Arbeits- und**

Organisationspsychologie und somit Abgrenzung und Schnittstellen auch verstärkt in die Ausbildung von Arbeitsmediziner/innen integriert werden soll.

Die vorgeschlagene Formulierung suggeriert, dass ArbeitsmedizinerInnen durch eine 30 stündige Zusatzausbildung eine den ArbeitspsychologInnen gleichwertige Qualifikation erwerben können. ArbeitspsychologInnen haben ihren ExpertInnenstatus durch ein Vollstudium der Psychologie (300 ECTS) und umfangreiche spezielle arbeitspsychologischen Zusatzqualifikation in Theorie und Praxis mit Zertifizierung durch die psychologischen Berufsverbände erworben (siehe auch erster Abschnitt dieser Stellungnahme). Die Formulierung ist also missverständlich und sollte geändert werden.

- **Zum Anwendungsgebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie:**

*Ad 1. Zur stärkeren Betonung...*

Dritter Absatz: Das Tätigkeitsgebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie befasst sich mit den psychologischen Faktoren arbeitender Menschen in Organisationen. Die Arbeits- und Organisationspsychologie beobachtet und analysiert Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben und die Ressourcen der arbeitenden Menschen. Die Arbeits- und Organisationspsycholog/innen sind daher nicht etwa für individuelle psychologische Betreuungsleistungen (Therapie oder Coaching) von Einzelpersonen heranzuziehen, sondern primär zur Mitwirkung an der Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, bei der Festlegung der Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefährdungen sowie bei der Aktualisierung dieser Evaluierung.

Das **Anwendungsgebiet** der Arbeits- und Organisationspsychologie befasst sich mit den psychologischen Faktoren arbeitender Menschen in Organisationen. Die Arbeits- und Organisationspsychologie beobachtet und analysiert Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben und die Ressourcen der arbeitenden Menschen **und deren Auswirkungen. Die Arbeits- und Organisationspsycholog/innen sind daher neben individuellen psychologischen Beratungs- und Betreuungsleistungen primär zur Mitwirkung an der Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, bei der Festlegung der Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefährdungen sowie bei der Aktualisierung dieser Evaluierung heranzuziehen.**

Die angeführten Änderungs- und Ergänzungsvorschläge können die verpflichtende Einbindung von ArbeitspsychologInnen nicht ersetzen, sondern sind lediglich als Verbesserung und gegebenenfalls als fachliche Korrektur zu verstehen. In dieser Form – ohne die Festschreibung der ArbeitspsychologInnen als 3. Präventivkraft – ist die neue Fassung des ASchG von uns nicht gut zu heißen.

Erfahrungen aus anderen Ländern – beispielhaft sei eine aktuelle Studie aus Deutschland angeführt – belegen, dass dem Präventivgedanken im ArbeitnehmerInnenschutz psychische Arbeitsbelastungen betreffend ohne klare gesetzliche Regelungen, sprich Verpflichtungen, nicht gerecht zu werden ist.

Die ESENER-Studie (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks) macht es deutlich:

„90 Prozent der befragten Management-Vertreter aus deutschen Betrieben gaben an, sie handelten dann, wenn sie dazu gesetzlich verpflichtet seien. Weitere wichtige Motive sind der Druck der Aufsichtsbehörden und Forderungen der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen. Offenbar ist also der Verpflichtungsdruck, der die Arbeitgeber zum Handeln veranlassen könnte, bei uns viel zu schwach. Die beispielhafte Aufzählung einiger psychischer Belastungsfaktoren in § 5 Arbeitsschutzgesetz sowie die allgemeine Verpflichtung der Arbeitgeber, dies alles in Gefährdungsbeurteilungen zu berücksichtigen, reichen nicht aus“, so Jürgen URBAN (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied IG Metall, 2011).

Aus Anlass der geplanten Novellierung des ASchG fordert die psychologische Berufsvertretung GkPP daher nachdrücklich und erneut, die zunehmende Bedeutung arbeitspsychologischer Expertise für gesunden Arbeitsalltag wahrzunehmen und gesetzlich umzusetzen. Dies bedeutet, ArbeitspsychologInnen mit anderen im Gesetz vertretenen Fachkräften gleichzustellen und ArbeitspsychologInnen als 3. Säule der Präventivkräfte zur Gesundheitsvorsorge in Unternehmen festzuschreiben. Nur so kann sichergestellt werden, dass die arbeitspsychologische Evaluierung und Diagnostik arbeitsbedingter psychischer Belastungen fachgerecht und kompetent von ExpertInnen durchgeführt wird und Fehlinterpretationen durch fachfremde Personen und daraus folgende Kosten für die Betriebe vermieden werden. Ohne gesetzliche Verankerung der Arbeitspsychologie zur Vorbeugung von Kurz- und Langzeitfolgen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz wird das ASchG seinem umfassenden Präventionsauftrag nicht gerecht.

Für Rückfragen und fachliche konstruktive Mitwirkung stehen wir gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

Mag.<sup>a</sup> Andrea Birbaumer (Obfrau)

Mag.<sup>a</sup> Gabriele Weger (Leitung Fachabteilung Arbeitspsychologie)

Mag. Gernot Kampl (stv. Obmann)