



BERUFSVERBAND
ÖSTERREICHISCHER
PSYCHOLOGINNEN
UND PSYCHOLOGEN

Betrifft GESETZENTWURF	
Zl.	123 -GE/19 PZ
Datum:	6. MAI 1994
Von:	13. Mai 1994
Stellungnahme zur Novelle des Arbeitsschutzgesetzes - ASCHG	
Zl. 61.005/5-3/92	

St. Kast

Der vorliegende Entwurf zur Novelle des Arbeitsschutzgesetzes ist aus der Sicht psychologischer Fachtätigkeit in mehreren Punkten problematisch. Die Berufsgruppe der österreichischen Psychologinnen und Psychologen möchte hiermit auf ihre berufspolitischen Interessen hinweisen und konkrete Änderungsvorschläge anbieten.

Aufgrund des Abkommens über den europäischen Wirtschaftsraum sind die Vorschriften auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes anzupassen, um entsprechend Artikel 67 und dem Anhang XVIII eine Umsetzung der Mindestvorschriften der EG-Richtlinien zu gewährleisten. Dies bedeutet für die österreichische Gesetzeslage eine Novellierung fast aller bestehenden Vorschriften auf dem technischen und arbeitshygienischen Gebiet des Arbeitnehmerschutzes.

Einerseits werden damit nahezu alle Arbeitsstätten und Arbeitsplätze mit wenigen Ausnahmen erfaßt, andererseits werden Arbeitgeber/innen damit wesentlich mehr aktive Maßnahmen eigenverantwortlich und nachweisbar im Betrieb umsetzen müssen, die den EG-Mindeststandards entsprechen. Damit entsteht ein enormer Bedarf an einschlägig qualifizierten Personen, die beratend und umsetzend entweder im Betrieb beschäftigt sind oder extern beigezogen werden können.

- In der EG-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG "über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit" wird in Artikel 7 (Mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragte Dienste) festgestellt, daß die Mitgliedsstaaten festlegen, welche Fähigkeiten und Eignungen für jene Personen gelten, die mit Schutzmaßnahmen und Gefahrenverhütung intern oder extern beauftragt werden dürfen.

Im 7. Abschnitt des Gesetzesentwurfs werden die Qualifikation und Tätigkeit der zur Umsetzung dieser Aufgabenstellungen durch das Arbeitsschutzgesetz befugten Berufsgruppen festgelegt (Präventivdienste). Es ist hier lediglich von zwei Berufsgruppen die Rede, nämlich von sicherheitstechnischen Fachkräften und von Betriebsärzte/innen. Ihre Beschäftigung kann durch ein Arbeitsverhältnis, durch Inanspruchnahme externer Spezialisten oder sicherheits- bzw. arbeitsmedizinischer Zentren erfolgen.

Dies steht im Widerspruch zur Tatsache, daß in einzelnen Passagen des Gesetzesentwurfs immer wieder auf die Bedeutung arbeits- und organisationspsychologischen Aspekte hingewiesen wird.

So heißt es in Par. 3 (3): "*Arbeitgeber/innen haben sich über den neuesten Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Ergonomie sowie der sonstigen wissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung, Arbeitspsychologie, der Organisationspsychologie und der Gefahrenverhütung zu informieren und die zum Schutz der Arbeitnehmer/innen getroffenen Maßnahmen entsprechend anzupassen*".



In Par. 6 zu den Grundsätzen der Gefahrenverhütung wird in Punkt 6. formuliert: "Der Stand der Technik, der Arbeitsmedizin, der Ergonomie, der Arbeitspsychologie und der Organisationspsychologie ist zu berücksichtigen."

In keiner Textstelle des Gesetzesentwurfes wird jedoch darauf Bezug genommen, daß die Berufsgruppe der Psychologinnen und Psychologen zur Ausübung psychologischer Tätigkeit qualifiziert und befugt ist und dazu herangezogen werden kann. Stattdessen wird die Wahrnehmung psychologischer Aufgabenstellungen den beiden unter "Präventivdienste" beschriebenen Berufsgruppen zugeordnet.

Der Berufsverband österr. Psychologinnen und Psychologen stellt daher den Antrag, den beiden vorgesehenen Berufsgruppen der Präventivdienste (Betriebsärzte/Betriebsärztinnen und sicherheitstechnische Fachkräfte) die dritte Gruppe der Psychologen/Psychologinnen anzuschließen, wobei hierfür besonders Gesundheits-, Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologinnen zu nennen sind.

In all jenen Passagen des Gesetzes, in denen von psychologischer Tätigkeit die Rede ist, ist nach Ansicht des Psychologenverbandes der Hinweis auf entsprechende Fachkräfte notwendig.

In der ergänzenden und kommentierenden Anlage 2 zum Entwurf findet sich ein Kommentar zum oben genannten Par. 3, Abs.3: "Die Arbeits- und Organisationspsychologie ist ein Anwendungsfach der Psychologie. Ihr Gegenstand ist die Beschreibung, Erklärung, Prognose und Gestaltung menschlicher Arbeitstätigkeiten und Interaktionen in Organisationen (Arbeits- und Organisationspsychologie, Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen, hrsg. Greif/Holling/Nicholson, München 1989). Die Organisationspsychologie beschäftigt sich mit dem Menschen in der Welt der Arbeit, mit den Einflußgrößen und Bedingungen, unter denen diese Arbeit organisiert, geplant und durchgeführt wird. Ein hohes Interesse schenkt sie der Organisation selbst, d.h., der Institution, in der Arbeit verrichtet, Güter produziert und Dienstleistungen erbracht werden (Weinert, Lehrbuch der Organisationspsychologie, München 1987). Die rechtliche Verankerung der Ausübung der Arbeits- und Organisationspsychologie ist durch das Psychologengesetz gewährleistet."

Insbesondere zum letzten Satz ist anzumerken, daß die Berufsbezeichnung, sowie die erforderliche berufliche Qualifikation von Psychologinnen und Psychologen zur Führung dieses Berufstitels, sowie die befugten Berufsgruppen zur Ausübung psychologischer Tätigkeit zwar im Psychologengesetz (Bundesgesetzes vom 7. Juni 1990 über die Führung der Berufsbezeichnung "Psychologe" oder "Psychologin" und über die Ausübung des psychologischen Berufes im Bereich des Gesundheitswesen BGBI. Nr. 360/1990) definiert sind, jedoch gibt es zusätzliche gesetzliche Regelungen im Rahmen des Psychologengesetzes, die für die Führung des Berufstitels sowie die Tätigkeit von Klinischen Psychologen und Psychologinnen und von Gesundheitspsychologen und -psychologinnen gelten. Diese freien Berufe sind an den Nachweis zusätzlich erworbener Qualifikationen gebunden. Eine analoge Regelung für Arbeits- und Organisationspsychologen gibt es nicht.

Par. 69 beschreibt die Aufgaben, Information und Beziehung der Sicherheitsfachkräfte. In (3) heißt es: "Arbeitgeber/innen haben die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen ... (es folgt eine Aufliste einzelner Punkte 1 - 11). Unter Punkt 6. wird formuliert: "...in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs."



Nahezu ähnlich formuliert wird dieselbe Passage im analogen Absatz für Betriebsärzte/innen. Par. 75, Punkt 6 lautet, daß die Hinzuziehung von Betriebsärzten/innen und weiterer geeigneter Fachleute zu erfolgen hat "...in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit- und Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs".

Es wird in Par. 78 (1) darauf hingewiesen, daß Betriebsärzte/innen und Sicherheitsfachkräfte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammenarbeiten müssen. Zur Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen findet sich lediglich eine Textstelle, die explizit solche Berufsgruppen nennt. In Par. 74 (5) heißt es: "Arbeitgeber/innen sind verpflichtet, den Sicherheitsfachkräften das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal, sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen". In Anhang 2 zu Par. 74 wird dazu erläutert: "Für Arbeitsstätten und Arbeitsstellen mit mehr als 500 Beschäftigten wird die Verpflichtung zur Beschäftigung einer Fachkraft unabhängig von der Art der betriebsärztlichen Betreuung vorgesehen. Die Qualifikation dieser Fachkräfte muß sich an den konkreten betrieblichen Verhältnissen orientieren, in Betracht kommen neben Angehörigen der Krankenpflegeberufe insgesondere Ergotherapeut/innen, Sozialarbeiter/innen u.ä."

Aus den beschriebenen Textstellen lassen sich folgende Problembereiche aus der Sicht der Berufsgruppe der Psychologinnen und Psychologen herausarbeiten:
 Erstens werden psychologische Berufsgruppen an keiner Stelle des Gesetzesentwurfes explizit als befugt, kompetent oder legitimiert genannt. Zweitens bleibt mit dieser Formulierung die Beurteilung und Entscheidung über die Notwendigkeit zusätzlicher erforderlicher Fachkräfte (auch Psychologen/Psychologinnen) entweder bei den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen oder bei den beiden derzeit befugten Präventivdiensten. Dies steht im Widerspruch zur betonten Bedeutung psychologischer Aspekte im Gesetzesentwurf. Drittens werden damit alle Berufsgruppen, die Kompetenz in den relevanten Bereichen haben, von vornherein den Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzt/innen als Hilfspersonal zugeordnet.

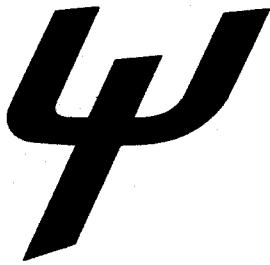
Aus diesen Gründen ergeben sich für die Berufsgruppe der österreichischen Psychologinnen und Psychologen daher folgende Änderungswünsche im Gesetzestext:

In allen jenen Formulierungen, in denen die Hinzuziehung von "geeigneten Fachkräften" vorgeschrieben wird, muß nach Ansicht des Psychologenverbandes auch die Berufsgruppe der Psychologen/Psychologinnen explizit genannt werden.

Zweitens muß die betonte Bedeutung psychologischer Aspekte im Bereich der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsprävention im Arbeitsschutzbereich sich auch in der verpflichtenden Beziehung psychologisch kompetenter Fachkräfte ausdrücken.

Darüber hinaus muß betont werden, daß die Hinzuziehung von psychologischen Fachkräften mit Eigenberechtigung lt. Psychologengesetz nicht in der Funktion einer Hilfskraft erfolgen kann: "*Die selbständige Ausübung des psychologischen Berufes gemäß Abs. 1 besteht (...) in der eigenverantwortlichen Ausführung der im Abs. 1 umschriebenen Tätigkeiten, unabhängig davon, ob diese Tätigkeiten freiberuflich oder im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeführt werden*" (Psychologengesetz, Art. II, § 3 (3), 1991).

Für Österreichs Psychologinnen und Psychologen ist es wichtig zu betonen, daß die Theorien und Methoden der Grund- und Integrativwissenschaft Psychologie im allgemeinen und im besonderen in einzelnen Anwendungsbereichen (z.B.: Gesundheits-, Arbeits-, Betriebs-, Organisationspsychologie) ein breites Spektrum an geeigneten Verfahren und Kompetenzen für Aufgabenstellungen des Arbeitsschutzes aufweist.



Das Psychologengesetz sagt hierzu, "die Ausübung des psychologischen Berufes im Bereich des Gesundheitswesens ist die durch den Erwerb fachlicher Kompetenz im Sinne dieses Bundesgesetzes erlernte Untersuchung, Auslegung, Änderung und Vorhersage des Erlebens und Verhaltens von Menschen unter Anwendung wissenschaftlich-psychologischer Erkenntnisse und Methoden" (Art. II, § 3 (1), 1991). Das genannte Gesetz betont explizit die Bedeutung der Psychologie für Prävention, Behandlung, Rehabilitation sowie Gesundheitsförderung.

Psychologinnen und Psychologen sind eine Berufsgruppe, welche fachübergreifend über umfassende Kompetenzen zu psychosozialen Themen, zu sozialwissenschaftlichen Erhebungs-, Analyse- und Interpretationsverfahren, sowie zu Entwicklung praxisbezogener Umsetzungsstrategien verfügt. Diese Kompetenzen sind fachunabhängige Voraussetzung, um betriebliche Arbeitsplatzanalysen durchzuführen, empirische Schlußfolgerungen daraus zu ziehen, Strategien und Konzepte abzuleiten und anschließend validierbare Umsetzungsarbeit leisten zu können.

Neben diesen generalistischen Kenntnissen im methodischen Bereich, verfügen aber alle Psychologinnen und Psychologen und besonders spezialisierte Fachdisziplinen der Psychologie über ein Theorie- und Methodenrepertoire, das für zahlreiche Aufgabenstellungen im Arbeitsschutzbereich notwendig ist. Beispielhaft aufgezählt seien hier einige Problem- und Aufgabenstellungen:

- Erforschung, Erhebung und Vermeidung/Reduktion von Belastung und Beanspruchung
- psychosoziale, mentale und kognitive Belastungen
- Stress, Emährung, Bewegung, Drogen und Alkohol, psychische Erkrankungen,
- Arbeitszufriedenheit, Betriebsklima, Motivation, Kommunikation
- Arbeitsplatz-, Arbeitsablauf- und Arbeitszeitanalyse und -gestaltung
- Arbeitssicherheitsbewußtsein, - wahrnehmung, -verhalten
- Supervision
- Methoden der Prävention und Verhaltensbeeinflussung,
- Didaktik von Lernen, Training, Aufklärung und Schulung im Arbeitsschutzbereich
- Methoden partizipativer Projekte der Erhebung, Analyse, Umsetzung und Evaluierung
- Gestaltung von Informations- und Schulungsmaterialien zum Arbeitsschutz
- Entwicklung und Validierung von Konzepten, Verfahren und Produkten zu Gesundheitsprävention und Arbeitssicherheit
- Psychologische Untersuchung und Design von Arbeitsmitteln, Arbeitsplätzen, Arbeitsorganisation
- Software-Ergonomie unter Berücksichtigung von Konzepten kognitiver Funktionen und der Arbeits- bzw. Organisationspsychologie

Es ergibt sich daraus für die Berufsgruppe die zusammenfassende Forderung, daß mit der expliziten Nennung psychologischer Tätigkeiten im Bereich Gesundheits-, Arbeits- oder Organisationspsychologie im Rahmen des vorliegenden Entwurfs zur Novelle des Arbeitsschutzgesetzes die dafür befugte Berufsgruppe der Psychologinnen und Psychologen mit ihren Teildisziplinen zu beauftragen und deshalb auch im Gesetz zu nennen ist. Gleichzeitig gehen wir davon aus, daß durch die Entlastung der beiden vorgesehenen Präventivdienstgruppen von fachfremden Aufgabenstellungen die zu erwartenden Personalengpässe bei der Umsetzung des neuen Gesetzes entscheidend gemildert werden könnten.

Univ.Doz. Dr. Rudolf Schoberberger
Für die Sektion Klinische Psychologie
und Gesundheitspsychologie

Mag. Martina Molnar
Fachliche Bearbeitung

Wien, am 12.1.1994