

An den Bundesminister für Arbeit, Soziales und  
Konsumenschutz

Rudolf Hundstorfer  
Stubenring 1  
1010 Wien

**Fakultät für Psychologie**

Institut für Wirtschaftspsychologie,  
Bildungspsychologie und Evaluation  
Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka  
Universitätsstraße 7  
A- 1010 Wien

T +43 (1) 4277-478 81  
F +43 (1) 4277-478 89  
christian.korunka@univie.ac.at

**Betreff:** Verankerung der AOW-Psychologie als  
dritte Säule der Prävention im ASchG

Wien, am 26. 9. 2011

Sehr geehrter Herr Minister Hundstorfer!

Wir erlauben uns, Ihnen folgende Petition zu übermitteln:

Als Mitglied in der Österreichischen Gesellschaft für Psychologie ist die Plattform AOW-Psychologie der Repräsentant der akademischen Ausbildung und Forschung in Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsychologie. Die Plattform AOW-Psychologie ist die Vereinigung der vier Universitätsinstitute, die in Österreich die Ausbildung der Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsycholog/innen durchführt (Universität Wien, Universität Graz, Universität Innsbruck und Universität Linz).

**Die Plattform fordert, die gesetzliche Verankerung der Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsycholog/Innen als dritte Präventionskraft bei der Novellierung des Arbeitnehmer/innenschutzgesetzes (ASchG)**

**Vor dem Hintergrund der steigenden psychischen Belastungen und Beanspruchungen in der Arbeitswelt und deren Folgen für die Wirtschaft und Gesellschaft und entsprechend der hohen und facheinschlägigen Qualifikation der AOW-Psycholog/innen muss der Anteil zumindest 25% sein.**

Weiters erwarten wir, dass wir als legitime Vertreter des akademischen Faches der AOW-Psychologie in Forschung und Lehre ab sofort in alle relevanten weiteren Verhandlungen und Diskussionen, die das ASchG betreffen, mit einbezogen werden.

**Begründung:**

***1.) Die Arbeits- und Organisationspsychologie erbringt essenzielle eigenständige Dienstleistungen für den ArbeitnehmerInnenchutz***

Untersuchungsgegenstand der Arbeitspsychologie ist das Erleben, Handeln und Verhalten des Menschen bei der Arbeit, d.h. am Arbeitsplatz mit seinen Arbeitsbedingungen, Merkmalen der Situation (Arbeitstätigkeit, Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, Unternehmensorganisation, Technik) sowie den dazu erforderlichen mentalen Leistungsvoraussetzungen. Ein weiterer Gegenstand der Arbeitspsychologie ist die psychische Regulation der Arbeitstätigkeiten von organisatorischen Einheiten, Gruppen und individuellen Persönlichkeiten.

Die Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsychologie<sup>1</sup> (AOW-Psychologie) ist eine Querschnittsdisziplin der Psychologie mit allgemein-, persönlichkeits-, entwicklungs-, sozial- sowie biologisch-psychologischer Fundierung. Sie umfasst all jene psychologischen Erkenntnisse und nutzt bzw. entwickelt und überprüft nach wissenschaftlichen Evaluationskriterien Methoden, die für die Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitsprozessen und deren Organisation bedeutsam sind (Arbeitsanalyse und Organisationsdiagnose). Die AOW-Psychologie macht Vorschläge für Interventionen, die sich an Kriterien der menschen- und gesundheitsgerechten Arbeits- und Organisationsgestaltung orientieren. Diagnose und Interventionen basieren auf gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen (d.h. sie sind ‚evidence based‘ und auf den konkreten betrieblichen Fall bezogen).

## **2. Professionelle Expertise an Stelle von Laienwissen**

AOW-Psycholog/innen werden an den genannten österreichischen Standorten im Rahmen der Bachelor- und Master- bzw. Diplomstudiengänge der Psychologie umfangreich und intensiv ausgebildet.

Im Gegensatz zu den für andere Gesundheits- und Arbeitssicherheitsdienstleistungen zuständigen anderen Berufsgruppen (insbesondere Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/innen) verfügen nur akademisch ausgebildete AOW-Psycholog/innen (Magister- oder Masterabschluss in Psychologie) über eine im Rahmen ihres Studium genügende Ausbildung, um professionell die unten genannten betreffenden Dienstleistungen im Rahmen der jährlichen Präventionszeit leisten zu können.

Im Studium werden alle wissenschaftlichen Verfahren und Methoden unterrichtet, die im Arbeitnehmer/innenschutz zur Anwendung kommen. Alle für den Arbeitnehmer/innenschutz wichtigen und anerkannten Methoden wurden und werden in der AOW-Psychologie entwickelt und gelehrt. Wie umfangreich dieses Repertoire an Methoden und Verfahren ist, zeigt unter anderem die Toolbox der BAUA (Deutsche Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin).

Als für psychische Gefährdungen und Belastungen zuständige Expert/innen nehmen AOW-Psycholog/innen im Arbeitnehmer/innenschutz beispielsweise die folgenden Aufgaben wahr:

- Beratung von Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen, Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorganen auf den Gebieten der menschengerechten Arbeitsgestaltung, des arbeitsbedingungsbezogenen Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung sowie der Arbeitssicherheit<sup>2</sup>;
- Einsatz von wissenschaftlich überprüften und bewährten Arbeitsanalysemethoden und Organisationsdiagnoseinstrumenten<sup>3</sup> sowie Auswertung der mit ihnen erzielten Erkenntnisse in Hinsicht auf die oben genannten Aufgabengebiete (z.B. Identifikation von Arbeitsstressoren sowie Interaktionsstörungen (z.B. Mobbing), deren Auftreten längerfristig zu psychosomatischen Erkrankungen oder Burnout der betroffenen Arbeitnehmer/innen führen kann)<sup>4</sup>;
- diagnosebasierte Ableitung von entsprechenden Interventionsmaßnahmen für die Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe<sup>5</sup>;

<sup>1</sup> Hacker (2005, 2010); Hacker & Richter (2006); Kirchler (2008); Nerdinger, Blickle & Schaper (2011); Ulich (2011); Volpert (1994)

<sup>2</sup> Bamberg, Ducki & Metz (1998)

<sup>3</sup> Übersichten: Dunckel (1999)

<sup>4</sup> Gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse sowie der aktuelle Forschungsstand zu arbeitsbedingten psychomentalen, - sozialen und -physiologischen Beeinträchtigungen bzw. Erkrankungen wird umfassend z.B. in den folgenden Bänden widergegeben: Oesterreich & Volpert (1999); Richter & Hacker (1998); Richter, Rau & Mühlpford (2007); Ulich & Wülser (2010); Wehner & Richter (2006)

<sup>5</sup> Ulich (2011)

- Mithilfe bei der Festlegung von arbeitsplatz-, arbeitsorganisations- und verhaltensbezogenen Maßnahmen zur Unfallverhütung und Fehlervermeidung sowie zur Verbesserung der betrieblichen Sicherheitskultur (z.B. Fehleranalysen, Entwicklung und Durchführung von Trainings- und Schulungsmaßnahmen)<sup>6</sup>;
- Mitwirkung bei der menschengerechten und gesundheits- bzw. persönlichkeitsförderlichen Gestaltung bzw. Einführung und Evaluation von Arbeitstechnologien und Organisationskonzepten<sup>7</sup>;
- Entwicklung von sicherheitsfördernden Maßnahmen und von Human-Factors (HF) Programmen in interdisziplinärer Zusammenarbeit mit Expert/innen in „High-Risk-Environments“ (Luftfahrt, Energiewesen, Chemie- und Ölindustrie, Spital, Transportwesen, Sicherheitsberufe);
- Mitarbeit an der Arbeitszeitregelung und an der Gestaltung der von Schicht- und Nachtarbeit sowie der Pausenregelung;

### **3. Die Tätigkeit von AOW-Psycholog/innen als 3. Präventivfachkraft lohnt sich für Arbeitnehmer/innen, Unternehmen und Gesellschaft**

Wie bekannt, steigen die psychischen Belastungen, Beschwerden und Erkrankungen in der Arbeitswelt stetig. Sie verursachen enorme sozialpolitische Kosten (Rehabilitationsmaßnahmen, vorzeitige Frühpensionierung, etc.) und erzeugen Arbeitsunfähigkeit in enormen Ausmaß<sup>8</sup>

Die Notwendigkeit, AOW-Psycholog/innen im Rahmen der betrieblichen Präventionszeit verbindlich einzusetzen, hat in den letzten Jahren daher stark zugenommen. Gründe dafür bestehen u.A. in

- dem umfassenden Gebrauch ständig veränderter Kommunikations- und Informationstechnologien bzw. komplexer Technologien der Produktionsautomation im Berufsleben,
- verlängerter Lebensarbeitszeit,
- immer schneller sich ändernden komplexen Organisationsstrukturen,
- ansteigendem Leistungsdruck, Zeitdruck und wachsenden Problemen, berufliche Anforderungen mit familiären bzw. sozialen Notwendigkeiten zu vereinbaren,
- der zunehmenden Propagierung von einseitigen, an bloßer Rendite oder Ressourcen- und Personalverknappung orientierten Managementkonzepten, die wenig Rücksicht auf den Schutz der Gesundheit und der Persönlichkeit der Arbeitnehmer/innen nehmen,
- zunehmenden Burnout- und Mobbingrisiken

**Da offensichtlich noch ein geringer Informationsstand bezüglich der AOW-Psychologie in Forschung und Praxis besteht, ersuchen wir dringend um einen Gesprächstermin.**

Mit freundlichen Grüßen

Univ. Prof. Dr. Christian Korunka, Wien; im Namen der Mitglieder der AOW-Plattform:

Univ. Prof. Dr. Bernad Batinic, Linz; Univ. Prof. Dr. Wolfgang Kallus, Graz

Univ. Prof. Dr. Erich Kirchler, Wien; Univ. Prof. Dr. Wolfgang Weber, Innsbruck

<sup>6</sup> Zimolong, Elke & Trimpop (2006)

<sup>7</sup> Grote et al. (1999); Weber, Oesterreich, Zölch & Leder (1994)

<sup>8</sup> Siehe beispielsweise BAUA 2010

### **Verweise auf die herangezogene wissenschaftliche Literatur (Auswahl)**

- Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A.-M. (Hrsg.) (1998). Betriebliche Gesundheitsförderung. Handbuch arbeits- und organisationspsychologischer Grundlagen und Methoden. Göttingen: Hogrefe.
- BAUA (2011). Arbeitswelt im Wandel. Zahlen – Daten – Fakten. Berlin: BAUA
- Dunckel, H. (Hrsg.) (1999). Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Grote, G., Wäfler, T., Ryser, C., Weik, S., Zölch, M. & Windischer, A. (1999). Wie sich Mensch und Maschine sinnvoll ergänzen. Die Analyse automatisierter Produktionssysteme mit KOMPASS. Zürich: vdf-Hochschulverlag.
- Hacker, W. (2005). Allgemeine Arbeitspsychologie (Schriften zur Arbeitspsychologie Bd.58) (2. Aufl.). Bern: Huber.
- Hacker, W. (2010). Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. In U. Kleinbeck & K.-H. Schmid (Hrsg.), Arbeitspsychologie (Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Bd.1) (S.3-37). Göttingen: Hogrefe.
- Hacker, W. & Richter, P. (2006). Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. In B. Zimolong & U. Konradt (Hrsg.), Ingenieurpsychologie (Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Bd.2) (S.105-140). Göttingen: Hogrefe.
- Kallus, W., Kirchler, E., Korunka, C., Weber, W.G., Hoffmann, P., Hölzl, E., Iwanowa, I., Jimenez, P. & Meier-Pesti, K. (2006). Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie - Vorschlag für ein Curriculum zur postgradualen Ausbildung beziehungsweise als MA-Studium nach der dreistufigen Studienarchitektur nach dem Bologna-Modell. Wirtschaftspsychologie, 8 (1), 109-121.
- Kanning, U. (2010). Von Schädeldeutern und anderen Scharlatanen. Lengerich: Pabst.
- Kanning, U. (2007). Wie Sie garantiert nicht erfolgreich werden! Lengerich: Pabst.
- Kirchler, E. (Hrsg.) (2011). Arbeits- und Organisationspsychologie (3. Aufl.). Wien: Facultas WUV.
- Leitner (1999)
- Nerdinger, F.W., Blickle, G. & Schaper, N. (2011). Arbeitsund Organisationspsychologie (2. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Oesterreich, R. & Volpert, W. (Hrsg.) (1999). Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen. Bern: Huber
- Richter, P. & Hacker, W. (1998). Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben. Heidelberg: Asanger.
- Richter, P. G., Rau, R. & Mühlpfordt, S. (Hrsg.) (2007). Arbeit und Gesundheit. Zum aktuellen Stand in einem Forschungs- und Praxisfeld. Lengerich: Pabst.
- Semmer, N. & Udris, I. (2004). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), Lehrbuch Organisationspsychologie (4. Aufl.). Bern. Huber.
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2003). Stress in organizations. In Klimoski, R.J., Borman, W. C. & Ilgen, D.R. (Eds.), Industrial and Organizational Psychology (Vol. 12, pp.453-491). Chichester: Wiley.
- Udris, I. & Frese, M. (1999). Belastung und Beanspruchung. In C.G. Hoyos & D. Frey (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie (S.429-441). Weinheim: PsychologieVerlagsUnion.
- Ulich, E. (2011). Arbeitspsychologie (7. Auflage). Zürich: vdf, Stuttgart: Poeschel.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2010). Gesundheitsmanagement im Unternehmen (4. aktual. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Volpert, W. (1994). Welche Arbeit ist gut für den Menschen? Entwicklungsförderliche Aspekte von Arbeits- und Lernbedingungen. In W. Volpert, Wider die Maschinenmodelle des Handelns - Aufsätze zur Handlungsregulationstheorie (S.91-108). Lengerich: Pabst.
- Weber, W. G., Oesterreich, R., Zölch, M. & Leder, E. (1994). Arbeit an CNC-Werkzeugmaschinen - Ein arbeitswissenschaftlicher Leitfaden für die Praxis (Buch- und Dialogprogramm-Version). Zürich: vdf Hochschulverlag / Stuttgart: Teubner.
- Wehner, T. & Richter, P. G. (Hrsg.) (2006). Salutogenese in der Arbeit. Themenheft. Wirtschaftspsychologie, 8 (2 und 3), 1-108.
- Weinert (2004). Organisations- und Personalpsychologie. Weinheim: PsychologieVerlagsUnion.
- Zapf, D. (1999). Mobbing in Organisationen - Überblick zum Stand der Forschung. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 43, 1-25.
- Zapf, D. (2007). Mobbing und Whistleblowing in Organisationen. In In K.J. Jonas, M. Boos, & V. Brandstätter (Hrsg.) (2007). Zivilcourage trainieren ! (S.59-82) Göttingen: Hogrefe.
- Zimolong, B., Elke, G., & Trimpop, R. (2006). Gesundheitsmanagement. In B. Zimolong & U. Konradt (Hrsg.), Enzyklopädie der Psychologie: Themenbereich D Praxisgebiete, Serie III Wirtschafts- Organisations- und Arbeitspsychologie, Band 2 Ingenieurpsychologie (633-668). Göttingen: Hogrefe.

**Fakultät für Psychologie**

Institut für Wirtschaftspsychologie,  
Bildungspsychologie und Evaluation  
Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka  
Universitätsstraße 7  
A- 1010 Wien

T +43 (1) 4277-478 81  
F +43 (1) 4277-478 89  
christian.korunka@univie.ac.at

An den Bundesminister für Gesundheit

Dr. Alois Stöger  
Radetzkystraße 2  
1031 Wien

**Betreff:** Stellungnahme zur Novellierung der  
arbeitsmedizinischen Ausbildung

Wien, am 10. 9. 2012

Als Mitglied in der Österreichischen Gesellschaft für Psychologie ist die Plattform AOW-Psychologie der Repräsentant der akademischen Ausbildung und Forschung in Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsychologie. Die Plattform AOW-Psychologie ist die Vereinigung der vier Universitätsinstitute, die in Österreich die Ausbildung der Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsycholog/innen durchführt (Universität Wien, Universität Graz, Universität Innsbruck und Universität Linz). An diesen Instituten werden nicht nur alle österreichischen Arbeits- und Organisationspsycholog/Innen ausgebildet, sondern auch umfassende Forschung im Bereich der gesamten Arbeits- und Organisationspsychologie, insbesondere aber auch die Entwicklung und Qualitätssicherung der arbeitspsychologischen Werkzeuge (Beobachtungsverfahren, Befragungsinstrumente, etc.) durchgeführt. Es ist für uns daher völlig unverständlich, dass wir bisher zu Fragen bzw. Novellierungen in diesem Bereich nicht kontaktiert wurden.

Wir finden es grundsätzlich begrüßenswert, wenn im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Ausbildung die Schwerpunkte und Aufgaben eines benachbarten Berufsfeldes vorgestellt werden (so wie beispielsweise auch Sicherheitsfachkräfte über die Aufgaben der Arbeitsmedizin informiert werden).

Laut dem uns vorliegenden Entwurf soll allerdings die arbeitsmedizinische Ausbildung um 30 Stunden (!) erweitert werden, mit dem Ziel, die „notwendigen arbeits- und organisationspsychologischen Inhalte zur Bewertung der Einflüsse psychosozialer Belastungen“ zu vermitteln.

Dies ist in unverantwortlichem Maße unseriös und täuscht Kompetenzen vor, da es einen Berufsstand zur Ausübung einer Tätigkeit befähigt erscheinen lässt, wofür alle psychologischen Grundlagen fehlen. Die Akzeptanz der geplanten Novellierung würde nicht nur zur dieser Täuschung der Konsument/innen bezüglich Ausbildungskompetenzen der Arbeitsmediziner/innen führen, sondern es sind massive und nachhaltige Schäden für Betroffene am Arbeitsplatz, deren Privatleben und Organisationen aufgrund von Interventionen, die nicht dem aktuellen Wissensstand entsprechen zu erwarten.

Die Arbeits- und Organisationspsychologie konzentriert sich nicht nur auf den Einzelfall, auf gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen sondern vor allem auf differenzielle und dynamische Arbeitsgestaltung, auf gesundheits- und persönlichkeitsförderliche förderliche Führung und Motivation, Konflikte im Betrieb, familienfreundliche Arbeitsflexibilisierung, Teamarbeit und

Organisationskultur usw. Interventionsfehler führen bekanntlich nicht nur zu Arbeitsunfällen, Stressfolgen und Burnout, sondern auch zu kostenträchtigen Fehlern im Betrieb und sinkender Arbeitsleistung mit Konsequenzen auf Familie und Gesellschaft.

Die Arbeits- und Organisationspsychologie ist ein zentrales Anwendungsfach der Psychologie. Sie baut als Anwendungsfach, das entweder im Diplomstudium als ein Schwerpunktfach des fortgeschrittenen Studiums unterrichtet wird, oder in den neuen Bologna-Studienordnungen als eine umfangreiche Schwerpunktsetzung im Masterstudium konzipiert ist auf den gesamten Grundlagen der Psychologie auf. Für eine kompetente Ausübung der Arbeits- und Organisationspsychologie ist daher ein vollständiges Psychologiestudium (300 ECTS) eine unabdingliche Voraussetzung. Um in die entsprechenden Listen der Berufsverbände eingetragen zu werden, sind noch weitere Praxis- und Ausbildungsschritte erforderlich.

Insbesondere für eine kompetente Erhebung, Bewertung und Maßnahmenentwicklung im Bereich der psychischen Fehlbelastungen sind diese Ausbildungskompetenzen, aber auch für eine gesamte Arbeits- und Organisationsdiagnostik zwingend erforderlich. Wie sollen diese umfangreichen Kompetenzen in postgraduellen Fachausbildungen in 30 Stunden (in etwa einem Wochenendseminar!) erworben werden, so dass auch praktisch verantwortungsvolle Arbeit möglich ist?

Wir halten fest, dass die Kooperation zwischen den Berufsgruppen, insbesondere den Arbeitsmediziner/innen und den Arbeits- und Organisationspsycholog/innen und den Sicherheitsfachkräften, grundsätzlich zu begrüßen ist. Voraussetzung dafür ist eine gesetzliche Regelung, die jeweilige Fach- und Kernkompetenzen den dafür zuständigen Berufsgruppen zuschreibt und nicht einer Berufsgruppe unreflektiert eine nicht vorhandene Kompetenz „aufpropft“. In diesem Kontext sollte es – was jedoch bisher im angesprochenen Falle nicht geschehen ist – eine Selbstverständlichkeit sein, dass künftig die Plattform AOW-Psychologie sowie der österreichische PsychologInnenbeirat in alle Novellierungsvorhaben einbezogen wird, die die professionelle Anwendung von AOW-Psychologie in den in Österreich niedergelassenen Unternehmen und sonstigen Arbeitsorganisationen tangieren.

Die Kompetenz für arbeits- und organisationspsychologische Fragen und Problemlösungen, und insbesondere für die Thematik der psychischen Fehlbelastung, liegt eindeutig und ausschließlich im Bereich der psychologischen Ausbildung.

Im Sinne unserer Ausbildungsverantwortung für eine kompetente Berufsausübung der Arbeits- und Organisationspsycholog/innen und vor allem zum Schutz der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen **weisen wir daher die vorliegende Novellierung der arbeitspsychologischen Ausbildung in aller Schärfe zurück.**

Wir bieten für zukünftige Fragen in diesem Bereich gerne unsere Mitarbeit und fachliche Kompetenz an.

Mit freundlichen Grüßen

Univ. Prof. Dr. Christian Korunka, Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Wien; im Namen der Mitglieder der AOW-Plattform:

Univ. Prof. Dr. Bernad Batinic, Arbeits- Organisations- und Medienpsychologie, Universität Linz

Univ. Prof. Dr. Wolfgang Kallus, Arbeits- Organisations- und Umweltpsychologie, Universität Graz

Univ. Prof. Dr. Erich Kirchler, Wirtschaftspsychologie, Universität Wien

Univ. Prof. Dr. Pierre Sachse, Allgemeine Psychologie, Universität Innsbruck

Univ. Prof. Dr. Wolfgang G. Weber, Angewandte Psychologie, Universität Innsbruck

Beilage: Petition vom 26.9. 2011



An den Bundesminister für Arbeit, Soziales und  
Konsumentenschutz

Rudolf Hundstorfer  
Stubenring 1  
1010 Wien

#### Fakultät für Psychologie

Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit,  
Bildung, Wirtschaft  
Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka  
Universitätsstraße 7  
A- 1010 Wien

T +43 (1) 4277-473 42  
F +43 (1) 4277-473 39  
christian.korunka@univie.ac.at

**Betreff:** Stellungnahme zur AschG Novellierung

Wien, am 10. 9. 2012

Als Mitglied in der Österreichischen Gesellschaft für Psychologie ist die Plattform AOW-Psychologie die Repräsentantin der akademischen Ausbildung und Forschung in Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie. Die Plattform AOW-Psychologie ist die Vereinigung der vier Universitätsinstitute, die in Österreich die Ausbildung der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsycholog/innen durchführen (Universität Wien, Universität Graz, Universität Innsbruck und Universität Linz). An diesen Instituten werden nicht nur alle österreichischen Arbeits- und Organisationspsycholog/innen ausgebildet, sondern auch umfassende Forschungsleistungen im Bereich der gesamten Arbeits- und Organisationspsychologie erbracht, insbesondere im Bereich der Entwicklung und Qualitätssicherung der arbeitspsychologischen Verfahren (Beobachtungsverfahren, Befragungsinstrumente etc.).

Grundsätzlich begrüßen wir die Intention, der Problematik der psychischen Belastungen im AschG mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Ebenso begrüßen wir die stärkere Betonung der Arbeits- und Organisationspsychologie im Gesetz.

Erlauben Sie uns jedoch einige Anmerkungen: Wie Sie wahrscheinlich wissen, haben wir bereits vor rund einem Jahr unsere Mitarbeit beim Novellierungsentwurf des ASchG angeboten (siehe Beilage). Wir sind in höchstem Maße darüber verwundert, dass wir als zentrale Fachvertreter und Experten auf dem Gebiet keine weitere Rückmeldung über den Diskussionsstand erhalten haben.

Bezüglich der Ausrichtung der geplanten Novellierung kritisieren wir die Zuweisung arbeits- und organisationspsychologischer Aufgaben an eine fachfremde Berufsgruppe, nämlich an Arbeitsmediziner/innen. Die Arbeits- und Organisationspsychologie ist ein zentrales Anwendungsfach der Psychologie. Sie baut als Anwendungsfach, das entweder im Diplomstudium als ein Schwerpunktfach des fortgeschrittenen Studiums oder in den neuen Bologna-Studienordnungen als eine umfangreiche Schwerpunktsetzung im Masterstudium konzipiert ist, auf den gesamten Grundlagen der Psychologie auf. Für eine kompetente Ausübung ist daher ein vollständiges Psychologiestudium (300 ECTS) eine unabdingliche Voraussetzung. Um als Arbeits- und Organisationspsycholog/in in die entsprechenden Listen der Berufsverbände eingetragen zu werden, sind daher neben dem Psychologiestudium weitere Praxis- und Ausbildungsstunden erforderlich.

Insbesondere für eine kompetente Erhebung, Bewertung und Maßnahmenentwicklung im Bereich der psychischen Fehlbelastungen sind allgemeinpsychologische Grundlagen, wie sie im Psychologiestudium vermittelt werden, und umfassende Spezialkenntnisse im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie zwingend erforderlich. Keinesfalls können diese umfangreichen

Kompetenzen in postgraduellen Fachausbildungen (beispielsweise Arbeitsmedizin) erworben werden.

Wir möchten jedoch festhalten, dass die Kooperation zwischen den Berufsgruppen, insbesondere den Arbeitsmediziner/innen, den Arbeits- und Organisationspsycholog/innen und den Sicherheitsfachkräften grundsätzlich zu begrüßen ist und auch in der Praxis oft gut funktioniert. Voraussetzung dafür ist jedoch eine gesetzliche Regelung, die die jeweiligen Fach- und Kernkompetenzen in reflektierter Weise den dafür zuständigen Berufsgruppen zuschreibt.

Allerdings werden bereits im ursprünglichen ASchG wesentliche Kernkompetenzen der Arbeits- und Organisationspsychologie in den Bereich der Arbeitsmedizin übertragen. Eine Berufsgruppe, die in diesem Bereich nicht oder nur sehr gering ausgebildet ist, sollte Kernaufgaben der Arbeits- und Organisationspsychologie übernehmen. Die Praxis der letzten Jahre hat deutlich gezeigt, dass dies nicht funktionieren kann, da die Arbeitsmediziner/innen aufgrund ihrer Ausbildung nicht die erforderlichen Kompetenzen besitzen. Aufgrund der hohen Ausbildungserfordernisse für die Arbeits- und Organisationspsychologie (siehe oben) kann dies auch nicht durch einen weiteren Ausbau der arbeitsmedizinischen Ausbildung ermöglicht werden.

Die Novellierung des Gesetzes hebt diese Kompetenzverschiebung von der Arbeits- und Organisationspsychologie zur Arbeitsmedizin nicht auf, vielmehr verstärkt sie diese noch.

Nach unserer Kenntnis der Entwicklung des Novellierungstextes scheint dieser Vorschlag zur Kompetenzverschiebung einseitigen fachpolitischen Interessen einer Berufsgruppe (der Arbeitsmedizin) zuzuschreiben zu sein. Es geht offensichtlich nicht um die Umsetzung der Intention des Gesetzes (Arbeitnehmer/innenschutz!), sondern um die standespolitisch motivierte Absicherung einer Berufsgruppe.

Die Folgen dieser Kompetenzverschiebung zu einer nicht fachkompetenten Berufsgruppe sind zwangsläufig mangelhafte arbeits- und organisationspsychologische Erhebungen, Bewertungen und Interventionen in den Betrieben zum Schaden der Arbeitnehmer/innen und letztlich (beispielsweise aufgrund von Fehlern, verringerter Motivation etc.) auch der gesamten Wirtschaft.

Die Praxis zeigt, dass kompetent durchgeführte arbeits- und organisationspsychologische Maßnahmen sowohl Vorteile für die Arbeitnehmer/innen als auch für die Arbeitgeber/innen bringen.

Wir halten daher an unserer Forderung fest, die wir bereits in unseren Petitionen vom 26. 9. 2011 und vom 13. 4. 2012 an das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erhoben und prägnant begründet haben:

„Die Plattform AOW-Psychologie fordert die gesetzliche Verankerung der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsycholog/innen als dritte Präventionskraft bei der Novellierung des Arbeitnehmer/innenschutzgesetzes (ASchG). Vor dem Hintergrund der steigenden psychischen Belastungen und Beanspruchungen in der Arbeitswelt und deren Folgen für die Wirtschaft und Gesellschaft und entsprechend der hohen und facheinschlägigen Qualifikation der AOW-Psycholog/innen muss der Anteil zumindest 25% sein. Eine explizite Erwähnung der Arbeits- und Organisationspsychologie in einem eigenen Unterpunkt des Gesetzes ist erforderlich.“ (siehe Petition in der Beilage)

Diese Forderung wird inhaltlich von den psychologischen Berufsverbänden sowie weiteren Unterstützer/innen mitgetragen.

Im Sinne unserer Ausbildungsverantwortung für eine kompetente Berufsausübung der Arbeits- und Organisationspsychologie und vor allem zum Schutz der Arbeitnehmer/innen (das wesentliche Ziel des Gesetzes!) **weisen wir daher die vorliegende Novellierung in Hinblick auf die weitere Aufgabenzuschreibung zu einer Berufsgruppe, die keinesfalls dafür qualifiziert erscheint, in aller Schärfe zurück.**

Wir möchten jedoch weiterhin unsere Mitarbeit bei Maßnahmen, die den Arbeitnehmer/innenschutz betreffen (insbesondere psychische Belastungen), anbieten.

Mit freundlichen Grüßen

Univ. Prof. Dr. Christian Korunka, Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Wien; im Namen der Mitglieder der AOW-Plattform:

Univ. Prof. Dr. Bernad Batinic, Arbeits- Organisations- und Medienpsychologie, Universität Linz

Univ. Prof. Dr. Wolfgang Kallus, Arbeits- Organisations- und Umweltpsychologie, Universität Graz

Univ. Prof. Dr. Erich Kirchler, Wirtschaftspsychologie, Universität Wien

Univ. Prof. Dr. Pierre Sachse, Allgemeine Psychologie, Universität Innsbruck

Univ. Prof. Dr. Wolfgang G. Weber, Angewandte Psychologie, Universität Innsbruck

Beilagen: Petition vom 26.9. 2011

Stellungnahme zur Änderung der arbeitsmedizinischen Ausbildung

Diese Stellungnahme wird gleichzeitig an das bmask ([VII3@bmask.gv.at](mailto:VII3@bmask.gv.at)) und an das Präsidium des Nationalrats ([begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at)) übermittelt.