



Allgemeine Unfallversicherungsanstalt Hauptstelle

Bundesministerium für Gesundheit
Radetzkystraße 2
1031 Wien

Ihr Zeichen
BMG-93400/0038-
II/A/3/2013

Ihr Schreiben vom

Unser Zeichen
HGD-561/13
HGR-767/13 – ST 8.3
Mag. Roland Nöstlinger ☎213
✉ roland.noestlinger@auva.at

Datum
20.06.2013

Betrifft:

Stellungnahme zum Entwurf für ein Bundesgesetz über die Führung der Bezeichnung „Psychologin“ oder „Psychologe“ und über die Ausübung der Gesundheitspsychologie und der Klinischen Psychologie (Psychologengesetz 2013)

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt ist der größte Träger der gesetzlichen Unfallversicherung in Österreich. Sie hat den Auftrag, in Betrieben die Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu fördern und die Bemühungen für Gesundheitsschutz und Sicherheit bei der Arbeit zu unterstützen. Die AUVA beschäftigt zahlreiche „Klinische- und GesundheitspsychologInnen“ sowie „Arbeits- und OrganisationspsychologInnen“ und beherbergt den größten Expertenpool für A&O Psychologie im Zusammenhang mit betrieblicher Prävention und Arbeitsgestaltung in Österreich.

Vor diesem Hintergrund nimmt die AUVA Stellung zum o.g. Begutachtungsentwurf:

Die gesetzliche Neuregelung der Führung der Bezeichnung „Psychologin“ oder „Psychologe“ und über die Ausübung der „Gesundheitspsychologie und der Klinischen Psychologie“ wird grundsätzlich begrüßt.

Dennoch bestehen einige wesentliche Einwände und Forderungen, die nachfolgend näher erläutert werden:

- A. Der Entwurf lässt die Interpretation zu, dass die Arbeits- und Organisationspsychologie als ein Teilgebiet der Gesundheitspsychologie zu betrachten ist. Dieser Ansatz ist aus fachlichen, wissenschaftlichen und praktischen Gründen falsch und wird ausdrücklich abgelehnt.

Aus diesem Grund fordert die AUVA die Umsetzung der folgenden Punkte:

1. Beseitigung von Unklarheiten und präzise Begriffsbestimmungen im Gesetzesentwurf
2. Streichung der im § 20 Abs 5 des Entwurfs unter „Spezialisierungsbereich“ angeführten beruflichen Schwerpunkte „insbesondere Sportpsychologie oder Arbeitspsychologie“
3. Forderung einer gesetzlichen Regelung der „Arbeits- und Organisationspsychologie“ im Rahmen eines eigenen Gesetzes für die Anwendungsgebiete der Psychologie aus den Bereichen „Arbeit, Bildung und Wirtschaft“ mit der Anmerkung im Psychologengesetz 2013, dass andere gleichgestellte Anwendungsfelder aus Arbeit, Bildung und Wirtschaft durch das Psychologengesetz 2013 nicht geregelt werden.
ODER
4. Die Regelung der Arbeits- und Organisationspsychologie als eigenes Anwendungsgebiet, gleichrangig mit der Klinischen- und Gesundheitspsychologie, im Psychologengesetz 2013.

- B. Die Ausführungen zur Zusammensetzung bzw. der Rechte und Aufgaben des Psychologenbeirats, bzw. die Ausführungen zur Ernennung der Mitglieder im Psychologenbeirat sind unzureichend.

Aus diesem Grund erhebt die AUVA die nachfolgenden Forderungen:

1. Forderung einer expliziten Beschreibung der Zusammensetzung, der Aufgaben und Pflichten des Psychologenbeirats und die Festlegung der Ernennungskriterien.
2. Streichung der Verordnungsermächtigung des Bundesministers, da die Ermächtigung eine Schlechterstellung der Pflichten und Rechte des Psychologenbeirats in der derzeit gültigen Fassung darstellt.

Bedeutung der Arbeits- und Organisationspsychologie:

In der Arbeitswelt haben **psychische Belastungen und Gefährdungen**, die zu psychischen Fehlbeanspruchungen führen, stark zugenommen. Nicht nur die Arbeitssicherheit wird durch psychische Fehlbeanspruchungen gefährdet, es müssen auch immer mehr ArbeitnehmerInnen wegen psychischer (Über-)Belastungen krankheitsbedingt dem Arbeitsplatz fernbleiben oder werden dauerhaft arbeitsunfähig.

Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass 2002 im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) die Möglichkeit geschaffen wurde, **Arbeits- und OrganisationspsychologInnen** als geeignete Präventionsfachleute in der Präventionszeit zur Bearbeitung entsprechender Problemlagen zu beschäftigen. Diese Regelung wurde in die ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften für andere Beschäftigtengruppen (zB für Bundesbedienstete) übernommen.

Mit 2013 wurde im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz die Pflicht zur Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen bei der Arbeit und zur Gestaltung entsprechender Abhilfemaßnahmen ausdrücklich verankert (BGBl I Nr 118/2012). Diese Verpflichtung betrifft rund 350.000 Arbeitsstätten bzw Betriebe in Österreich. Mit der erwähnten Änderung des ASchG wurde auch der Tätigkeit von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen noch mehr Raum eingeräumt. Das erklärte Ziel der Novelle besteht darin, den Einsatz von ArbeitspsychologInnen in den Betrieben zu intensivieren und die Rolle der ArbeitspsychologInnen im Hinblick auf die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen hervorzuheben.

Die **Allgemeine Unfallversicherungsanstalt** ist im Rahmen ihrer Aufgaben in vielfältiger Weise mit den Inhalten und Tätigkeiten der Arbeits- und Organisationspsychologie (A&O-Psychologie) befasst. So sind in der AUVA zahlreiche Arbeits- und Organisationspsychologen angestellt, die als nachgefragte Partner von Betrieben arbeitspsychologische Beratungen durchführen, mit den Arbeitsinspektoraten zusammenarbeiten sowie zahlreiche einschlägige Vorträge und Seminare durchführen. Darüber hinaus führt die AUVA Teile der für die Zertifizierung (nach den Zertifizierungsrichtlinien der Berufsverbände) als ArbeitspsychologIn zu absolvierenden Qualifikationsmodule durch und hat bereits zahlreiche einschlägige Publikationen zur A&O-Psychologie veröffentlicht.

Der Hintergrund der umfangreichen, nur beispielhaft angeführten Aktivitäten der AUVA liegt in der Tatsache, dass der A&O-Psychologie eine sehr große Bedeutung bei der

Reduktion der Gesundheitsgefahren in der heutigen Arbeitswelt zukommt.

Ausführungen zu den Einwänden A:

Der Entwurf lässt (aufgrund einer fehlenden Darstellung des Bezugs zum Anwendungsfeld der „Klinischen- und Gesundheitspsychologie“ bzw. der fehlenden Abgrenzung zu anderen Anwendungsfeldern der Psychologie) die Interpretation zu, dass die Arbeits- und Organisationspsychologie (und andere Anwendungsfelder der Psychologie) als Teilgebiet der Gesundheitspsychologie zu betrachten ist. Die Arbeits- und Organisationspsychologie wird im Entwurf hinsichtlich der Ausbildung, der Tätigkeitsumschreibung und Berufsausübung der Gesundheitspsychologie untergeordnet.

Dieser Ansatz ist falsch und wird ausdrücklich abgelehnt: **Die Arbeits- und Organisationspsychologie ist ein eigenständiges und unverwechselbares Anwendungsfeld.** Sie ist aber keine Spezialisierung, kein Spezialisierungsbereich, kein Arbeitsschwerpunkt, kein Schwerpunktfach und kein Berufsschwerpunkt o.Ä. *der Gesundheitspsychologie*.

Es entspricht dem allgemeinen wissenschaftlichen Konsens der Psychologie, dass zwischen dem Anwendungsfeld „**Gesundheit**“ und dem gleichgestellten Anwendungsfeld der **Arbeits- und Organisationspsychologie** unterschieden wird.

Die universitären Curricula und Studienpläne des Studiums der Psychologie unterstreichen dies eindrucksvoll. Stets werden die Anwendungsfelder „Klinische und Gesundheitspsychologie“ in den Studienmodulen als ein Feld zusammengefasst und die Arbeits- und Organisationspsychologie als gleichrangiges Studienmodul nebeneinander gestellt (vgl die Studienpläne der Universität Wien, Universität Innsbruck, Universität Salzburg, ähnlich Universität Graz).

In der Fachliteratur wird an der **Überbetonung** des Anwendungsfeldes „Gesundheit und Krankheit“ immer wieder heftig Kritik geübt. Die Konzentration auf das „nicht Gesunde“ in Anwendung und Praxis wird durch diesen Entwurf, sollten andere Anwendungsfelder im Rahmen der Gesundheitspsychologie auch geregelt werden, noch weiter verstärkt.

Gemäß der Berufsumschreibung (§ 13 des Entwurfs) besteht die Ausübung der Gesundheitspsychologie darin, jene Aufgaben zu erfüllen, die mit Förderung, Erhaltung und Wie-

dererlangung von physischer und psychischer Gesundheit zusammenhängen, mit den verschiedenen Aspekten gesundheitsbezogenen Verhaltens einzelner Personen und Gruppen sowie mit den Maßnahmen zusammenhängen, die der Verbesserung der Rahmenbedingungen von Gesundheitsförderung und Krankheitsverhütung und der Verbesserung des Systems gesundheitlicher Versorgung dienen.

Die Berufsbeschreibung nimmt somit eindeutig Bezug auf das individuelle Gesundheitsverhalten als Ursache oder Auslöser für Krankheit (und nicht beispielsweise auf externe strukturelle Gesundheitsgefahren). Unabhängig davon, woher das erhöhte Risiko stammt, stellt das Berufsbild der Gesundheitspsychologie Verhaltensänderungen (und nicht beispielsweise Veränderungen der strukturellen Verhältnisse) in den Vordergrund.

Das Ziel der „Förderung, Erhaltung und Wiedererlangung von physischer und psychischer Gesundheit“ (§ 13 der Entwurfs) trifft zu auf das Anwendungsfeld „Gesundheitspsychologie, nicht jedoch auf jenes der Arbeits- und Organisationspsychologie, denn das genannte Ziel assoziiert die Gesundheitspsychologie mit „Behandlung seelischer Krankheiten“, „Verhinderung gesundheitsbezogenen Risikoverhaltens“ oder mit dem Thema „Was hält gesund trotz ungünstiger Rahmenbedingungen?“.

Bei der Arbeits- und Organisationspsychologie handelt es sich um ein eigenständiges Anwendungsfeld der Psychologie mit

- eigenem Forschungsgegenstand mit spezifischem Beobachtungswinkel und Zielobjekt
- eigener Entstehungsgeschichte
- eigenständigen theoretischen Konzepten
- entsprechendem Fachvokabular
- eigenen Kompetenzanforderungen und
- grundsätzlich differierenden Diagnose- und Interventionsmethoden und -techniken.

Die Arbeits- und Organisationspsychologie ist (im Gegensatz zur Klinischen und Gesundheitspsychologie) von ihrem Ansatz her auf (betriebliche oder institutionelle) Strukturen orientiert. Im Blickwinkel der A&O-Psychologie stehen die systemischen Wechselwirkungen zwischen den (arbeitenden, normalen, gesunden) Menschen mit ihren jeweiligen

Eigenschaften und Fähigkeiten einerseits und den Strukturen und Mechanismen eines Systems (z.B. Betriebs) sowie den Merkmalen der Arbeitsaufgaben und des Arbeitsplatzes andererseits. A&O-Psychologie „diagnostiziert“, beobachtet, analysiert und „behandelt“ primär Organisationsstrukturen und Wechselwirkungssysteme. Aufgabenfelder der Arbeits- und Organisationspsychologie sind beispielsweise nicht nur die „Prävention arbeitsbedingter Belastungen und ihre Auswirkung auf Menschen“, sondern auch „Berufs-, Arbeitsplatz- und Lernwegewahl“, „Beiträge zur Qualifizierung sowie Leistungsstabilisierung“ oder „psychologische Beiträge zur Funktionsverteilung Mensch-Maschine“, wie u.a. in der Broschüre „Arbeits- und Organisationspsychologie“ der AUVA in Kooperation mit der AK-Wien, den Berufsverbänden BÖP und GkPP und der Universität Graz angeführt und näher beschrieben¹.

Individualdiagnosen, nicht zum Zweck der Feststellung von Gesundheit und Krankheit (wie in der Klinischen- und Gesundheitspsychologie), sondern im beruflichen Kontext werden beispielsweise bei der Personalauswahl, einem der Aufgabenfelder der A&O-Psychologie eingesetzt, u.a. um Spitzenbegabungen zu erkennen.

Von den Berufsverbänden europaweit liegt bereits ein einheitliches Curriculum für Arbeits- und OrganisationspsychologInnen vor², an deren Ausarbeitung auch Österreich beteiligt ist.³

Keiner der Ausbildungsinhalte zum Erwerb praktischer oder theoretischer fachlicher Kompetenz im Gesetzesentwurf bilden ausreichend die notwendigen Kernkompetenzen im Anwendungsgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie oder z.B. der Bildungspsychologie ab. Sie stimmen weder mit den derzeitigen freiwilligen Zertifizierungsbestimmungen der Berufsverbände⁴, noch mit dem Europäischen Vorschlag eines Curriculums der Berufsverbände überein und können daher keine Grundlage für eine Ausbildung in anderen Anwendungsbereichen sein („Schwerpunktfächer“, „Spezialisierungsbereich“, „beruflicher Schwerpunkt“, „zielorientierte Spezialisierungen“ und „Arbeitsschwerpunkte“). Würden Arbeits- und OrganisationspsychologInnen auf Grundlage dieses Gesetzes aus-

¹ vgl http://www.auva.at/mediaDB/870064_Folder%20Arbeits-%20und%20Organisationspsychologie.pdf

² vgl <http://centro.us.es/facpsi/wp-content/uploads/2009/03/diploma-avanzado-pot.pdf>

³ vgl Kallus W., Kirchner E., Korunka Ch., Weber W.G., Hoffmann P., Hölzl E., Iwanowa A., Jimenez P., Meier-Pesti K.: AOW Psychologie. Vorschlag für ein Curriculum zur Postgradualen Ausbildung. Wirtschaftspsychologie. Heft 1/2006.

⁴ vgl <http://www.gkpp.at/preview/arbeitspsychologie/documents/AOP-Zertifizierungsrichtlinien2013.pdf>

gebildet, so wären sie in keiner Weise auf die praktischen Anforderungen im Beruf vorbereitet und beherrschten die grundlegenden Kenntnisse im eigenen Anwendungsgebiet nicht.

Ausführungen zu den Einwänden B:

Die Bestimmungen zur Zusammensetzung bzw der Rechte und Aufgaben des Psychologenbeirats, bzw zur Ernennung der Mitglieder im Psychologenbeirat sind unzureichend. Um z.B. die Aufgabe der Beratung des Bundesministers qualifiziert und kompetent zu erfüllen, erscheint es als unumgänglich ein klares Konzept zur Besetzung des Beirats zu entwickeln. Aus diesem Grund fordert die Anstalt eine explizite Beschreibung der Zusammensetzung des Beirats und die Festlegung der Ernennungskriterien sowie der Aufgaben und Pflichten des Beirats.

Im § 41 (3) des Entwurfs wird die Besetzung des Psychologenbeirats definiert: „Als weitere Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Psychologenbeirats mit Sitz- und Stimmrecht hat der Bundesminister (die Bundesministerin) für Gesundheit für die Dauer von fünf Jahren zumindest 15 und höchstens 20 Berufsangehörige aus unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten der Gesundheitspsychologie oder der Klinischen Psychologie, beispielsweise aus dem Bereich der Universitäten oder Universitätskliniken zu ernennen.“ Die Ernennung von Berufsangehörigen aus unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten ist prinzipiell zu begrüßen. Die unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkte sollten sich aber nicht nur auf die Gruppe der Gesundheits- oder der Klinischen Psychologie beschränken. Das Gesetz bezieht sich ebenfalls auf „die Führung der Bezeichnung Psychologe oder Psychologin“ und schließt damit alle Psychologinnen und Psychologen in diesen Fragen mit ein. Deshalb sind auch VertreterInnen des Anwendungsfeldes Arbeits- und Organisationspsychologie miteinzubeziehen. Die AUVA geht davon aus, dass ihr als Institution mit dem größten Pool an arbeits- und organisationspsychologischer Expertise in Österreich die Möglichkeit eröffnet werden wird, zumindest einen Berufsangehörigen in den Psychologenbeirat zu entsenden.

Es ist von besonderer Relevanz, klare und transparente Vorgangsweisen bei der Besetzung sowie „Ernennungskriterien“ als Mitglieder des Psychologenbeirats zu definieren. Die fixe Besetzung durch Berufsangehörige von den Universitäten erscheint als unverzichtbar, damit die Einbringung des letzten wissenschaftlichen Standes garantiert werden kann.

Zusammenfassend ist klarzustellen, dass die kritischen Bemerkungen keinesfalls als Kritik am Bereich der Gesundheitspsychologie aufzufassen sind – vielmehr handelt es sich dabei um ein Anwendungsfeld, dem selbstverständlich volle Berechtigung zukommt. Es muss aber deutlich darauf hingewiesen werden, dass das (bisher durch das Psychologengesetz nicht näher geregelte) Anwendungsfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie in einer künftigen Regelung nicht dem Anwendungsfeld „Gesundheitspsychologie“ ein- oder untergeordnet werden kann.

Die AUVA vertritt daher die begründete Auffassung, dass die Bezeichnung „Psychologengesetz 2013“ insofern irreführend ist, als mit diesem Gesetz zwar die Führung der Bezeichnung für alle PsychologInnen, nicht aber die Ausübung aller Anwendungsfelder der Psychologie geregelt wird. Aus diesem Grund ist sicherzustellen, dass die Arbeits- und Organisationspsychologie als eigenes Anwendungsfeld gleichrangig mit Klinischer Psychologie und Gesundheitspsychologie eingeführt und geregelt wird – dies kann auch in einem eigenständigen Gesetz erfolgen.

Mit freundlichen Grüßen

Der Generaldirektor

i.V.



Dir. Dr. Köberl