

**Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher**  
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: 2023-0.553.460

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)15840/J-NR/2023

Wien, am 26. September 2023

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Mario Lindner und weitere haben am 26.07.2023 unter der **Nr. 15840/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend **Schutz von Arbeitnehmer\*innen vor psychischen Erkrankungen** gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

#### **Zu den Fragen 1 und 5**

- *Welche konkreten Maßnahmen setzt Ihr Ressort, um die psychosoziale Versorgung in der Arbeitswelt zu verbessern? Bitte um detaillierte Auflistung aller relevanten Programme, Projekte, Angebote, Kooperationen etc.*
- *Welche Maßnahmen setzt Ihr Ressort, um insbesondere die Eingliederung bzw. Wiedereingliederung von psychisch erkrankten Arbeitnehmer:innen in den Arbeitsmarkt zu fördern?*

Es ist eine zentrale Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger und gesund im Erwerbsleben zu halten. Die österreichische Bundesregierung verfolgt dabei mehrere Ansatzpunkte zur gesundheitlichen Prävention im Arbeitsleben und um die Arbeitsmarktsituation gesundheitlich beeinträchtigter Menschen zu verbessern. Wichtig für diese Zielerreichung sind unter anderem eine frühzeitige Sensibilisierung für das Thema "Arbeit und Gesundheit", präventive Ansätze zur Erhaltung der Gesundheit und das Prinzip "Rehabilitation vor Pension".

Im Sinne des Mainstreaming-Ansatzes steht daher Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen grundsätzlich das gesamte Spektrum der arbeitsmarktpolitischen Unterstützungs- und Fördermaßnahmen zur Verfügung. Zielgruppenspezifische Angebote beziehen sich gemäß der heterogenen Anforderungsstruktur auf unterschiedlichste Formen gesundheitlicher Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt. Psychische Beeinträchtigungen werden in ihrer steigenden Relevanz als Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt sehr ernst genommen, wobei spezifische arbeitsmarktpolitische Aktivitäten in diese Richtung im Rahmen der vorrangig auf die Zweckmäßigkeit der Kundinnen- und Kunden-Betreuung ausgerichteten Informations- und Datensysteme des AMS nur sehr eingeschränkt gesondert darstellbar sind.

Die Aus- und Weiterbildung (Qualifizierung) ist ein wichtiger Ansatzpunkt für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt bei gesundheitlicher Vermittlungseinschränkung. Speziell geschulte REHA-Beraterinnen und Berater des AMS informieren über Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote. Einen spezifischen Schwerpunkt stellen die Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation dar, wie sie vor allem über das Berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ) angeboten werden: Auf Grundlage einer arbeitsmedizinischen bzw. arbeitspsychologischen Einschätzung des individuellen Leistungsprofils in Abstimmung auf die beruflichen Anforderungen stehen Betroffenen Kurse mit den Zielen Stabilisierung und Training mit anschließender direkter Vermittlung in den Arbeitsmarkt oder Qualifizierungsangebote zur Verfügung. Personen, die ihre bisher ausgeübte Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können und gewisse Voraussetzungen erfüllen (Berufsschutz), können eine von AMS und Pensionsversicherungsanstalt (PVA) kofinanzierte berufliche Rehabilitation im Sinne einer qualifizierten Umschulung auf einen anderen Beruf absolvieren. Teilnehmende aller Kurse profitieren durch begleitende Angebote aus den Bereichen Sozialpädagogik, Psychologie und Gesundheitsmanagement.

Die Begründung eines Dienstverhältnisses kann insbesondere auch bei diesen Zielgruppenpersonen in Form einer Eingliederungsbeihilfe oder einer Kombilohnbeihilfe erleichtert werden. Die Förderung von Beschäftigungsverhältnissen in sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten mit begleitender sozialpädagogischer Unterstützung ermöglicht die Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt. Im Rahmen von externen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen kann am Arbeitsmarkt besonders benachteiligten Personen schließlich auch eine individuell abgestimmte Begleitung und Unterstützung bei der Bewältigung von Vorfeldproblemen und Integration in den Arbeitsmarkt angeboten werden.

Nicht zuletzt dank des im Zuge der Krisenbewältigung auch in diesem Bereich verstärkt eingesetzten Integrationsangebots des AMS konnte die Arbeitsmarktsituation von gesundheitlich eingeschränkten Personen auch deutlich verbessert werden. So waren im Jahresdurchschnitt 2022 rund 67.000 Zielgruppenpersonen arbeitslos vorgemerkt, was gegenüber dem Corona-bedingten Höchststand im Jahr 2020 einen Rückgang von 26,1% bedeutet und womit man auch um 11,6% unter dem "Vorkrisenniveau" des Jahres 2019 lag.

Seit 1.1.2011 ist das Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG) in Kraft: Ziel ist der möglichst langfristige Erhalt der Arbeits- oder Erwerbsfähigkeit der Bevölkerung und eine Sensibilisierung der Gesellschaft für eine gesundheitsförderliche Arbeitswelt. Das AGG ist auch die gesetzliche Grundlage für "fit2work".

Seit 1.9.2011 und seit 2013 in allen Bundesländern besteht das Präventionsprogramm "fit2work" zur frühzeitigen Intervention bei gesundheitlichen Problemen in der Arbeitswelt: Dabei handelt es sich um ein Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot für Personen und Betriebe in allen Fragen von Arbeit und Gesundheit. Dabei zählen psychische Erkrankungen mit 34,9% zu den zweithäufigsten gesundheitlichen Beschwerden der ratsuchenden Klientinnen und Klienten (fit2work-Jahresbericht 2022). Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen profitieren von folgenden Neuerungen: Ausweitung des Schwerpunkts (Wieder-)Eingliederungsmanagement, stärkere Abstimmung sowie Zusammenarbeit mit Arbeitnehmerschutz und Betrieblicher Gesundheitsförderung im Sinne eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Darauf abgestimmt wurde die modernisierte Öffentlichkeitsarbeit von "fit2work" mit den Themenschwerpunkten Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) und Reduktion von krankheitsbedingten Abwesenheiten.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren auch von der Nationalen Strategie "Gesundheit im Betrieb": Ein zentrales österreichisches Gesundheitsziel lautet "Gesundheitsförderliche Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle Bevölkerungsgruppen durch Kooperation aller Politik- und Gesellschaftsbereiche schaffen". Auch das Regierungsprogramm setzt einen Fokus auf Prävention und betont, dass Menschen "in ihrer Arbeit gesund bis ins Pensionsalter kommen" sollen. Um das zu erreichen ist Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ein wesentlicher Faktor. Betriebe sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen dabei von aufeinander abgestimmten Unterstützungsleistungen profitieren. Dazu haben die für Arbeit und Wirtschaft sowie Gesundheit zuständigen Bundesministerien bereits 2019 gemeinsam mit der Sozialversicherung, dem Fonds Gesundes Österreich und den Sozialpartnern den Startschuss für die Nationale Strategie "Gesundheit im

Betrieb" gegeben. Die vorliegende Strategie soll maßgeblich zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit in Betrieben aller Größen und Branchen beitragen. Die Umsetzung der Strategie wird dabei von den drei Säulen Arbeitnehmerinnen- bzw. Arbeitnehmerschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement getragen, die sich in einem gemeinsamen Verständnis von Betrieblichem Gesundheitsmanagement widerspiegeln.

Es wird im Rahmen der Invaliditätspension Neu (IP Neu) ein verstärkter Ansatz Prävention, Rehabilitation und Erwerbsintegration vor Pension mit dem Ziel "länger gesund arbeiten" verfolgt. Im Rahmen von IP Neu besteht nach einheitlicher ärztlicher Begutachtung und einer Orientierungsphase die Möglichkeit zu medizinischer (Leistung: Rehabilitationsgeld) bzw. beruflicher Rehabilitation (Umschulungsgeld) mit dem Ziel der Zurückdrängung der Fälle von Arbeitsunfähigkeit. Derzeit laufen Reformgespräche innerhalb der Sozialpartnerschaft.

Die seit 1.7.2017 bestehende Wiedereingliederungsteilzeit ist hierbei auch zu erwähnen, sie dient zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Arbeitsalltag nach mindestens sechswöchigem Krankenstand, also etwa auch nach psychischer Erkrankung, durch Teilzeitbeschäftigung (Wiedereingliederungsplan, -Vereinbarung) und finanzielle Absicherung durch das Wiedereingliederungsgeld der Krankenversicherungsträger.

Im Rahmen der Beratung bei "fit2work" unterstützen erfahrene Beraterinnen sowie Berater und Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner Betroffene und deren Arbeitgeber dabei, einen auf den individuellen Gesundheitszustand abgestimmten Wiedereingliederungsplan zu erarbeiten. Dieser ist die Basis für die Wiedereingliederungsvereinbarung, die zwischen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber abgeschlossen wird. Insgesamt wurden 2022 4016 WIETZ-Basischecks bei "fit2work" durchgeführt, was einer Steigerung gegenüber 2021 um 40,1 % entspricht (fit2work-Jahresbericht 2022).

Die ASchG-Novelle ist inzwischen seit 2013 in Kraft, und regelt unter anderem die erweiterte Prävention durch Evaluierung von und Schutz vor psychischen Fehlbelastungen am Arbeitsplatz.

In Kooperation mit der AUVA empfiehlt das BMAW die Erstellung eines notfallpsychologischen Konzepts im Rahmen des Jahresschwerpunktes der Arbeitsinspektion "Gewalt als Berufsrisiko?":

<https://www.auva.at/cdscontent/?contentid=10007.882303&portal=auvportal>

**Zur Frage 2**

- *Welche Budgetmittel wurden seitens Ihres Ressorts zwischen 2018 und 2022 eingesetzt, um die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer:innen in Österreich zu verbessern? Bitte um detaillierte Auflistung aller relevanten Budgetposten und der dazugehörigen Projekte, inkl. Projektzielen und -laufzeit.*

Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik bzw. des AMS sind die Personen mit psychischen Erkrankungen Teil der Personen mit gesundheitlicher Vermittlungseinschränkung und werden nicht gesondert dargestellt. Die Frage nach den zielgruppenspezifischen Budgetaufwendungen kann daher nicht beantwortet werden.

**Zur Frage 3**

- *Welche konkreten Maßnahmen in der Arbeitswelt plant Ihr Ressort bis zum Ende der Legislaturperiode, um gerade angesichts der langfristigen Auswirkungen der Corona-Pandemie die psychosoziale Versorgung von Arbeitnehmer\*innen zu verbessern? Bitte um detaillierte Auflistung aller relevanten Programme, Projekte, Angebote, Kooperationen etc.*
  - *Welche Budgetmittel werden zur Umsetzung dieser Angebote aufgewendet werden? Bitte um detaillierte Auflistung inkl. Höhe und UG.*

Erneut darf darauf hingewiesen werden, dass im Bereich der Arbeitsmarktpolitik bzw. des AMS die Personen mit psychischen Erkrankungen keine gesondert abbildbare Zielgruppe darstellen, sondern sie Teil der Personen mit gesundheitlicher Vermittlungseinschränkung sind. Die Frage nach den zielgruppenspezifischen Budgetaufwendungen kann daher nicht beantwortet werden.

Im direkten Zuständigkeitsbereich des BMAW sind zum aktuellen Zeitpunkt bis zum Ende der Legislaturperiode über die aktuell schon bestehenden und zu den Fragen 1, 2 und 5 genannten Angebote hinaus keine konkreten Maßnahmen geplant.

**Zur Frage 4**

- *Liegen Ihnen Daten darüber vor, wie viele Arbeitspsycholog\*innen in Österreich insgesamt tätig sind? Wenn ja, bitte um detaillierte Auflistung nach Bundesland und Jahren zwischen 2018 und 2022.*

Dem BMAW liegen dazu keine Daten vor.

**Zur Frage 6**

- *Sind seitens Ihres Ressorts gesetzliche Änderungen oder andere Schritte geplant, um insbesondere Mobbing- und Gewaltprävention am Arbeitsplatz als Pflichtaufgabe aller Arbeitgeber\*innen verankern und dahingehende Sensibilisierung zu fördern?*
  - *Wenn ja, welche Schritte sind wann konkret geplant?*
  - *Wenn nein, warum sehen Sie dazu keine Notwendigkeit?*

Für die österreichische Bundesregierung ist die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in allen Bereichen ein wichtiges Anliegen. In diesem Zusammenhang ist auf das ILO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt zu verweisen. Dieses Übereinkommen liefert für den Kampf gegen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz international einen wichtigen Beitrag. Österreich hat aktiv an der Erarbeitung des Übereinkommens mitgewirkt. Die Regierungsvertreterinnen und Regierungsvertreter stimmten am 21. Juni 2019 auf der Internationalen Arbeitskonferenz für die Annahme dieses Übereinkommens. Derzeit läuft – unter Einbeziehung der Sozialpartner – noch das Ratifikationsprüfungsverfahren. Bisher zeigte sich, dass die nationale Rechtslage und Praxis das gegenständliche Übereinkommen weitgehend umsetzt. Ob und wo es noch Lücken gibt, wird aktuell erhoben.

Grundsätzlich sind Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber nach § 4 des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes verpflichtet, arbeitsbedingte Gefahren zu ermitteln, zu beurteilen und nach den Grundsätzen der Gefahrenverhütung geeignete Schutzmaßnahmen festzulegen. Dazu gehören auch Gefahren durch Gewalt, wenn diese als Arbeitsbedingung bezeichnet werden können.

Hervorzuheben ist der Jahresschwerpunkt der Arbeitsinspektion "Gewalt als Berufsrisiko?". Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren wurden speziell geschult, das Thema Gewalt in ihrer Außendiensttätigkeit zu beraten und zu kontrollieren. Nähere Informationen finden sich auf der Webseite der Arbeitsinspektion:

[2023 - 2024: Gewalt als Berufsrisiko? \(arbeitsinspektion.gv.at\).](https://arbeitsinspektion.gv.at/2023-2024-Gewalt-als-Berufsrisiko/)

Ein weiterer Schritt ist die Kooperation mit BAK, WKO, ÖGB, IV und AUVA im Rahmen der Österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie (ÖAS) zum Thema Prävention von Gewalt in der Arbeit. Nähere Informationen finden sich auf der [Webseite der Arbeitsinspektion](#).

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

Elektronisch gefertigt

