

# Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im ArbeitnehmerInnenschutz

---

**Der direkte Weg zu unseren Broschüren:**

E-Mail: [bestellservice@akwien.or.at](mailto:bestellservice@akwien.or.at)

Telefon: 501 65 401

Fax: 501 65 2689

Bestelltelefon: 310 0010-325

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Prinz-Eugen-Straße 20-22

A-1040 Wien

Telefon: (01) 501 65 0

[www.akwien.at](http://www.akwien.at)

2. Auflage

Stand: Februar 2002

ISBN: 3-7063-0193-8

Herausgeber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien  
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22.

Hersteller: Manz Crossmedia GmbH & Co KG, 1051 Wien

# Inhalt

Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im ArbeitnehmerInnenschutz .....	5
Wie sieht die neue Regelung aus? .....	6
Welche Hauptvorteile hat die Neuregelung des psychologischen ArbeitnehmerInnenschutzes – wie war es vor dem 1. Jänner 2002? .....	9
Warum Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im ArbeitnehmerInnenschutz? .....	12
Was sollen Arbeits- und OrganisationspsychologInnen können und was sollen sie in den Unternehmen tun? .....	15
Beispiele aus der Praxis .....	20
Für weitere Informationen stehen zur Verfügung .....	26

# Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im ArbeitnehmerInnenschutz

Die moderne **Arbeitswelt** ist immer mehr durch **Belastungen**, die sich auf die **psychische** und die **psychosomatische Gesundheit** (= seelische, seelisch-körperliche und seelisch-geistige Gesundheit sowie seelisches Wohlbefinden) der ArbeitnehmerInnen auswirken, geprägt.

Zeitdruck, zunehmende Arbeitszeiten, Schicht- und Nachtarbeit, einförmige und einseitig stark belastende Arbeitsvorgänge führen bei immer mehr ArbeitnehmerInnen zu innerer Unruhe, Nicht-ab-schalten-können nach der Arbeit und Schlafstörungen.

**Konflikte** in der Arbeitswelt, die von den Beteiligten oft ohne Hilfe nicht gelöst werden können, treten immer häufiger mit schwerwiegenden Konsequenzen (mobbing, burnout) für die unmittelbar Beteiligten auf.

Betroffen sind nicht nur einzelne ArbeitnehmerInnen sondern auch Gruppen und Teams in Unternehmen. Immer häufiger ist das gesamte Unternehmen dadurch wirtschaftlich in Mitleidenschaft gezogen, worunter wiederum die einzelnen ArbeitnehmerInnen leiden.

Das **Tempo** der Veränderungen von Anforderungen in der Arbeitswelt und der damit verbundene Veränderungsdruck auf die ArbeitnehmerInnen wird größer und Arbeit rund um die Uhr an sieben Tagen in der Woche erhöht den Druck auf die ständige Verfügbarkeit der ArbeitnehmerInnen.

Das steigende Veränderungstempo der Arbeitsanforderungen überfordert viele und vor allem die älteren ArbeitnehmerInnen. Gleichzeitig begünstigen zu einfache Arbeitstätigkeiten und zu geringe Möglichkeiten, sich in der Arbeit beruflich weiter zu qualifizieren, die Entstehung von Stress durch zu geringe Anforderungen (Unterforderung).

Die bisher im ArbeitnehmerInnenschutzrecht vorgesehenen Möglichkeiten reichten immer weniger aus, um die Erhaltung und die Förderung der psychischen und psychosomatischen Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten.

Um eine **wirkungsvolle Erhaltung und Förderung der psychischen und psychosomatischen Gesundheit der ArbeitnehmerInnen** sicher zu stellen, forderten Arbeiterkammern und Gewerkschaften im neuen ArbeitnehmerInnenschutzrecht die verpflichtende Beiziehung von PsychologInnen im ArbeitnehmerInnenschutzrecht. Diese PsychologInnen sollten den bereits bestehenden Präventivfachkräften – den Sicherheitsfachkräften und den ArbeitsmedizinerInnen – gleichgestellt als dritte Präventivfachkraft in das neue ArbeitnehmerInnenschutzrecht aufgenommen werden.



## Wie sieht die neue Regelung aus?

Diese Forderung konnte nicht zur Gänze verwirklicht werden. Was aber erreicht wurde ist die **Verankerung von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz** als eine besonders hervorgehobene Berufsgruppe, die in Ab-

hängigkeit von der jeweiligen gesundheitlichen Gefährdungssituation in Arbeitsstätten vom Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Präventionszeiten herangezogen werden muss. Da heute psychologische Belastungsfaktoren an allen Arbeitsplätzen auftreten, müssten die Arbeits- und OrganisationspsychologInnen in allen Unternehmen herangezogen werden. Achten Sie also darauf, ob in Ihrem Unternehmen auch Arbeits- und OrganisationspsychologInnen vom Arbeitgeber beschäftigt werden.

**§ 82a** des neuen **ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes**, der den Einsatz der Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im wesentlichen regelt, lautet wie folgt:

*„Präventionszeit*

*§ 82a. (1) Sofern § 77a nicht anderes bestimmt, sind Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner mindestens im Ausmaß der im Folgenden für sie festgelegten Präventionszeit zu beschäftigen.*

*(2) Die Präventionszeit pro Kalenderjahr beträgt*

- 1. für Arbeitnehmer an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen (geringe körperliche Belastung): 1,2 Stunden pro Arbeitnehmer,*
- 2. für Arbeitnehmer an sonstigen Arbeitsplätzen: 1,5 Stunden pro Arbeitnehmer.*

*Bei der Berechnung der jährlichen Präventionszeit für die jeweilige Arbeitsstätte sind Teile von Stunden unterhalb von 0,5 auf ganze Stunden abzurunden und ab 0,5 auf ganze Stunden aufzurunden. Eine Neuberechnung der jährlichen Präventionszeit im laufenden Kalenderjahr hat erst bei Änderungen der der Berechnung zugrundegelegten Arbeitnehmerzahl um mehr als 5 v. H. zu erfolgen.*

*(3) Für jeden Arbeitnehmer, der mindestens 50-mal im Kalenderjahr Nachtarbeit im Sinne des Art. VII Abs. 1 des Nachtschwerarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 354/1998, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 181/1999 leistet, erhöht sich*

die jährliche Präventionszeit um je 0,5 Stunden pro Kalenderjahr.

(4) Das Ausmaß der Präventionszeit pro Kalenderjahr richtet sich nach der Anzahl der Arbeitnehmer, die in einer Arbeitsstätte von einem Arbeitgeber beschäftigt werden. Die auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Arbeitnehmer sind einzurechnen. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer auf Baustellen, für die eine gesonderte, diesem Bundesgesetz entsprechende Präventivdienstbetreuung eingerichtet ist. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Arbeitnehmerzahl richtet sich die jährliche Präventionszeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Arbeitnehmerzahl pro Jahr.

(5) Der Arbeitgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 v. H. und die Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 v. H. der gemäß Abs. 2 und 3 ermittelten Präventionszeit zu beschäftigen.

**Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 v. H. der jährlichen Präventionszeit hat der Arbeitgeber je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation gemäß § 76 Abs. 3 bzw. § 81 Abs. 3 beizuziehende sonstige geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen, oder die Sicherheitsfachkräfte und/oder die Arbeitsmediziner zu beschäftigen.**

(6) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte sowie die Präventionszeit der Arbeitsmediziner ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auf das Kalenderjahr aufzuteilen. Jeder Teil muss jeweils mindestens zwei Stunden betragen.

(7) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte kann auf mehrere Sicherheitsfachkräfte, die Präventionszeit der Arbeitsmediziner kann auf mehrere Arbeitsmediziner aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.“



## Welche Hauptvorteile hat die Neuregelung des psychologischen ArbeitnehmerInnenschutzes – wie war es vor dem 1. Jänner 2002?

Die Regelung des neuen ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes betreffend die Arbeits- und OrganisationspsychologInnen ist ein entscheidender Fortschritt in die Richtung einer modernen, fach- und bedarfsgerechten Gesundheitsvorsorge an den Arbeitsplätzen in den österreichischen Unternehmen. Zwei Punkte sind dabei von besonderer Bedeutung.

Erstens ist die Arbeitszeit dieser PsychologInnen im Ausmaß von bis zu 25% der gesamten Präventionszeit voll in diese einrechenbar.

Dies war früher nicht so. Zwar hatten die Arbeitgeber auch vor dem 1. Jänner 2002 die Möglichkeit, Arbeits- und OrganisationspsychologInnen ein zu setzen. Die Einsatzzeiten der Arbeits- und OrganisationspsychologInnen zählten jedoch nicht zur gesetzlich vorgeschriebenen Einsatzzeit der Präventivfachkräfte. Dies und die



Tatsache, dass Arbeits- und OrganisationspsychologInnen quasi „extra“ bezahlt werden mussten (und ihre Einsatzzeit nicht einmal als teilweise Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber angerechnet wurde), führte dazu, dass in der Praxis so gut wie keine Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im Dienste der Gesundheitsvorsorge der österreichischen ArbeitnehmerInnen in den Unternehmen zum Einsatz kamen.

Seit dem 1. Jänner 2002 ist die Situation anders. Arbeitgeber haben auf jeden Fall die Pflicht, im gesetzlich vorgegebenen Ausmaß Präventionszeit nach zu weisen. Bis zu 25% dieser Präventionszeit kann, je nach Gefährdungssituation an den Arbeitsplätzen, durch Arbeits- und OrganisationspsychologInnen geleistet werden. Ein Arbeitgeber hat also keinen echten finanziellen Vorteil, wenn diese 25% der Präventionszeit nicht an Arbeits- und OrganisationspsychologInnen vergibt. Er muss auf jeden Fall, wenn er keine Arbeits- und OrganisationspsychologInnen beschäftigt, diese 25% der Präventionszeit an andere Fachleute der betrieblichen Gesundheitsvorsorge, die er ebenfalls bezahlen muss, vergeben, weil er in jedem Fall 100% der Präventionszeit nachweislich durchführen lassen muss. Die Sicherheitsfachkraft ist zwar möglicherweise kostengünstiger als ein Arbeits- und Organisationspsychologe / eine Arbeits- und Organisationspsychologin. Wenn sie nicht zusätzlich Arbeits- und Organisationspsychologe / Arbeits- und Organisationspsychologin ist, fehlt ihr allerdings die fachliche Qualifikation, um psychologisch wirksame, während der Arbeit entstehende Fehlbelastungen und deren Auswirkungen möglichst vorausschauend zu erkennen. Und wer kann in der heutigen Zeit sagen, dass es auch nur einen Arbeitsplatz gibt, an dem überhaupt keine mit psychologischen Mitteln bekämpfbare Arbeitsbelastungen wie Stress oder Zeitdruck auftreten?

Zweitens ermöglicht das neue Arbeitnehmerschutzgesetz den Einsatz qualifizierter Arbeits- und OrganisationspsychologInnen. Nur diese sind fachlich in der Lage, den immer mehr zunehmenden, mit psychologischen Methoden erkennbaren und vermeidbaren neuen Arbeitsbelastungen im betrieblichen Arbeitsalltag wirkungsvoll entgegen zu treten.

Ein Wermutstropfen sind die im Durchschnitt gegenüber den früheren Einsatzzeiten der Präventivfachkräfte abgesenkten Präventionszeiten. Ob sich dies auf die Qualität der Gesundheitsvorsorge an den österreichischen Arbeitsplätzen auswirken wird, bleibt abzuwarten. Auf jeden Fall kann jetzt den stark zunehmenden psychologisch wirksamen Arbeitsbelastungen angemessener und wirkungsvoller als früher begegnet werden.



## Warum Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im ArbeitnehmerInnenschutz?

Internationale, europäische und österreichische Erhebungen des Gesundheitszustandes der ArbeitnehmerInnen sprechen hier eine eindeutige Sprache.

In einer groß angelegten Untersuchung stellten die amerikanischen Autoren fest, dass sich unter **Arbeitsstress** die **Ängstlichkeit** der Betroffenen **deutlich erhöhte**, **Depressionen ver-**

**mehrt** auftraten und **Leistungsfähigkeit** und **Leistungsbereitschaft absanken**. Diese Auswirkungen waren gleichzusetzen mit den zerstörerischen Auswirkungen von Rauchen auf die Verschlechterung der körperlichen und geistigen Gesundheit.

Zwei umfassende Untersuchungen der Arbeitsbelastungen und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten sämtlicher Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) aus den Jahren 1990 und 1995 ergaben, dass im Zeitraum zwischen den beiden Untersuchungen vorwiegend psychisch wirksame Arbeitsbelastungen wie beispielsweise **hohes Arbeitstempo** und kurzfristig bekanntgegebene, **unaufschiebbare Termine** deutlich zugenommen hatten.

An dieser Situation hat sich nach den Ergebnissen einer aktuellen Erhebung der Arbeitsbelastungen der ArbeitnehmerInnen in Europa aus dem Jahr 2000 nichts geändert. **Stress** und **innere Erschöpfung** (burnout) betreffen jeweils ca. ein Viertel der europäischen ArbeitnehmerInnen. Arbeit rund um die Uhr betrifft immer mehr ArbeitnehmerInnen in Europa. Die **Flexibilisierung** des Einsatzes von ArbeitnehmerInnen greift immer weiter um sich und ist guten Arbeitsbedingungen nicht immer zuträglich.

In **Österreich** ist die Situation wie folgt:

Rund **27%** (26,8%) der österreichischen ArbeitnehmerInnen stehen während der Arbeit unter **Stress**.

Die **Stressgefährdung** ist in Betrieben mit **50 bis 499 Beschäftigten** am weitesten verbreitet. Hier beträgt der Anteil der stressbelasteten ArbeitnehmerInnen **zwischen 35,3 und 36,3% der Belegschaften**.

In Betrieben mit **500 und mehr Beschäftigten** sind **28,5%** der ArbeitnehmerInnen durch **Stress** belastet.

Am weitesten verbreitet ist Stress im **Beherbergungs- und Gaststättenwesen**. Hier steht **fast die Hälfte** (47,7%) der ArbeitnehmerInnen unter **Stress**. Damit sind die Betriebe dieser Wirtschaftsklasse Spitzenreiter in punkto Stressverbreitung.

- Auf den Plätzen folgen Betriebe der **Energie- und Wasserversorgung** (39,1%) und die **öffentliche Verwaltung** (37,1%).
- In der **Sachgüterproduktion** leiden **31,6%** der ArbeitnehmerInnen unter **Stress**.
- Im **Bergbau** und in **metallbearbeitenden Betrieben** stehen jeweils **31,1%** der ArbeitnehmerInnen unter **Stress**.
- Im Wirtschaftssektor **Dienstleistungen** sind **25%** der Beschäftigten durch **Stress** belastet.
- **7%** der ArbeitnehmerInnen stehen an ihrem Arbeitsplatz unter dem Einfluss von **Einschüchterungen** (Mobbing).
- **4%** der unselbständig Beschäftigten sind im Zusammenhang mit ihrer Arbeit **körperlicher Gewalt** ausgesetzt.

Diese Zahlen sprechen für sich und angesichts dieser Zahlen ist es umso erstaunlicher, dass im ArbeitnehmerInnenschutz bisher kein psychologisch fachlich qualifiziertes Personal verpflichtend vorgesehen war. Es ist umso erfreulicher, dass mit dem neuen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz eine besonders qualifizierte Berufsgruppe, nämlich die Arbeits- und OrganisationspsychologInnen, zum Einsatz kommt, die den arbeitsbezogenen psychischen und psychosomatischen Gesundheitsschädigungen wirkungsvoll entgegenzutreten kann.



# Was sollen Arbeits- und OrganisationspsychologInnen können und was sollen sie in den Unternehmen tun?

## Welche Voraussetzungen sollen Arbeits- und OrganisationspsychologInnen mitbringen?

Nach der derzeit geltenden Gesetzeslage (Psychologengesetz) müssen sie, um die Berufsbezeichnung „Psychologe / Psychologin“ führen zu dürfen, ein **abgeschlossenes Psychologiestudium** nachweisen können.

Sie sollten zur selbständigen Ausübung des psychologischen Berufes berechtigt sein und über eine **fundierte arbeits- und organisationspsychologische Weiterbildung** verfügen.

Um auch mit außergewöhnlichen Situationen, wie es etwa Suchtprobleme sind, umgehen zu können, sollten sie eine **psychotherapeutische Ausbildung** absolviert haben.

## Was sollen Arbeits- und OrganisationspsychologInnen können?

Sie sollen

- über **fundierte praktische Erfahrungen** in der Arbeit in und mit Organisationen und speziell in der Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Personalvertretungen verfügen,

- Abläufe in und Aufbau von **Organisationen kennen** und sich in diesen „bewegen“ können,

- theoretische **Kenntnisse über arbeitsbezogene seelische Vorgänge** (Gedanken, Gefühle) eingeschlossen seelische Erkrankungen (z.B. bezüglich Suchterkrankungen, stressbedingte und psychosomatische Erkrankungen) aufweisen und diesbezügliche praktische Erfahrungen haben,

- **Entwicklungen** von Gruppen und Organisationen **erkennen** und **Verfahren anwenden** können, um diese Vorgänge zu beeinflussen,
- über **Durchsetzungsvermögen** verfügen,
- **Gesetzeskenntnisse** (insbesondere des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes) aufweisen,
- **Organisationsfähigkeiten** haben (z.B. bei der Organisation von betrieblichen Gesundheitsprojekten),
- sich für alle Betriebsangehörige **verständlich** ausdrücken,
- **konfliktfähig** sein sowie
- **Konflikte** erkennen, benennen, bearbeiten und Vorschläge für **Konfliktlösungen** machen können.

### Welche Verantwortung haben Arbeits- und OrganisationspsychologInnen?

Arbeits- und OrganisationspsychologInnen sind (mit-)verantwortlich für

- die **psychische und psychosomatische Gesundheit der ArbeitnehmerInnen im Unternehmen** = Erhaltung und Förderung der seelischen, seelisch-körperlichen und seelisch-geistigen Gesundheit sowie des seelischen Wohlbefindens der ArbeitnehmerInnen im Unternehmen und ihre eigene
- **regelmäßige berufliche Fortbildung** (ca. 30 Stunden pro Jahr über einen Durchrechnungszeitraum von drei Jahren).

### Welche Aufgaben sollen Arbeits- und OrganisationspsychologInnen erfüllen?

Die betrieblichen Aufgabenbereiche von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen sind:

- die Planung von Veränderungen von **Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen sowie Arbeits- und Organisationsstrukturen**,
- die Entwicklung von **Unternehmensleitbildern**,

- die **Neuerrichtung** von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen, Arbeits- und Organisationsstrukturen,
- die Beschaffung und Änderungen von **Arbeitsmitteln**,
- die Einführung und Änderungen von **Arbeitsverfahren**,
- die Einführung von (neuen) **Arbeitsstoffen**,
- die Erprobung und die Auswahl von **persönlichen Schutzausrüstungen**,
- die Übereinstimmung qualifikationsmässiger und vor allem seelisch-geistiger Fähigkeiten mit den **Anforderungen der Arbeit**,
- die **Befindlichkeit** und das **Wohlbefinden** der ArbeitnehmerInnen,
- die **Arbeitszeitregelung** und die Regelung von Pausen insbesondere bei der Gestaltung von Schicht- und Nachtarbeit,
- die **Arbeitsinhalte**,
- die **psychosoziale Verträglichkeit der Arbeitsbedingungen**,
- die Organisation der **psychologischen Ersten Hilfe** nach außergewöhnlichen Ereignissen (z.B. nach einem Arbeitsunfall),
- ein allfälliger **Arbeitsplatzwechsel**,
- die Eingliederung und die Wiedereingliederung **Behinderter in den Arbeitsprozess**,
- die **Ermittlung** und die **Beurteilung von Gefahren**,
- die Maßnahmen zur **Gefahrenverhütung**,
- die Planung, Durchführung, Leitung und Evaluierung von **Gesundheitsprojekten** (z.B. Gesundheitszirkel),
- die **Information der Belegschaft**,
- die Planung, Durchführung, Leitung und Evaluierung von **Trainings**,
- die Organisation der **arbeitspsychologischen Evaluation** der Arbeitsplätze sowie

die **Unterstützung verhaltensauffälliger ArbeitnehmerInnen.**

## Was sollen Arbeits- und OrganisationspsychologInnen tun?

Arbeits- und OrganisationspsychologInnen sollen

mindestens einmal jährlich die **Arbeitsstätten, Baustellen** und **auswärtigen Arbeitsstellen** des Unternehmens **besichtigen,**

an **Besichtigungen** durch das Arbeitsinspektorat **teilnehmen,**

die **ArbeitnehmerInnen,** die **Sicherheitsvertrauenspersonen** und die **Belegschaftsorgane** in allen Angelegenheiten des Schutzes der psychischen und psychosomatischen Gesundheit **beraten,**

die **ArbeitgeberInnen** in allen Angelegenheiten der psychologischen Arbeits- und Organisationsgestaltung sowie der Förderung der psychischen und psychosomatischen Gesundheit unterstützen und **beraten,**

die **Ursachen** von arbeitsbezogenen psychischen und psychosomatischen **Erkrankungen** und **Gesundheitsgefahren ermitteln** und **untersuchen,**

diese Ermittlungen und Untersuchungen auswerten und

eine ausführliche arbeitspsychologische **Dokumentation** von Arbeitsplätzen mit einem **hohen** psychischen und psychosomatischen **Erkrankungsrisiko führen** (vertiefte Schwerpunktdokumentation),

**arbeitspsychologische Untersuchungen** von ArbeitnehmerInnen (z.B. an burnout-gefährdeten Arbeitsplätzen, sehr stark stressbelasteten Arbeitsplätzen, bei Mobbing) anbieten,

**Trainingsmaßnahmen** (z.B. Stressmanagement), die mit der Tätigkeit der ArbeitnehmerInnen im Zusammenhang stehen, veranlassen und durchführen,

**ihre Tätigkeiten** als Arbeits- und Organisationspsychologe/in und die Ergebnisse von arbeitspsychologischen Untersuchungen **dokumentieren,**



— **Berichte** und **Programme** auf dem Gebiet des Schutzes der psychischen und psychosomatischen Gesundheit und der Förderung der psychischen und psychosomatischen Gesundheit **erstellen**,

— die Tätigkeit mehrerer Arbeits- und OrganisationspsychologInnen **koordinieren**,

— an den **Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilnehmen**,

— die **arbeitspsychologische Evaluierung** der Arbeitsplätze **durchführen**, veranlassen, **anleiten** und **überwachen** sowie die Evaluierungsergebnisse laufend **dokumentieren**,

— mit dem **Arbeitsmediziner**, der **Sicherheitsfachkraft**, der **beauftragten Person des Arbeitgebers** bzw. **dem Arbeitgeber** persönlich, den **Belegschaftsorganen** (Betriebsrat, Personalvertretung), der **Sicherheitsvertrauensperson** / den **Sicherheitsvertrauenspersonen** und **anderen Arbeits- und OrganisationspsychologInnen zusammenarbeiten** sowie

— die **beauftragte Person des Arbeitgebers** bzw. den **Arbeitgeber** und die **Belegschaftsorgane** (Betriebsrat, Personalvertretung) **informieren**.

Entsprechend § 14 Psychologengesetz sind Arbeits- und OrganisationspsychologInnen und ihre Hilfspersonen zur Verschwiegenheit über alle ihnen in Ausübung ihres Berufes anvertrauten oder bekannt gewordenen Geheimnisse verpflichtet.

# Beispiele aus der Praxis

## *Beispiel 1:*

In einem Kraftwerk ist es in den vergangenen Monaten zu mehreren Störfällen gekommen. Beim letzten Vorfall konnte ein Turbinenschaden, der erhebliche Kosten verursacht hätte, im letzten Augenblick abgewendet werden. Man vermutet menschliches Versagen.

Ein Arbeitspsychologe wird mit der Untersuchung der Vorfälle beauftragt. Durch Befragungen der Bedienmannschaften im zentralen Kontrollraum stellt er fest, dass es vor allem während der Nachtstunden zu erheblichen Aufmerksamkeitsschwankungen kommt. Ferner stellt der Psychologe fest, dass die Kontrollanlage vollautomatisch funktioniert und im Normalbetrieb keine Möglichkeit für die Bedienmannschaft existiert, von Hand aus Tätigkeiten im Kontrollvorgang zu übernehmen. Dadurch sind die Beschäftigten mehr oder weniger gezwungen, in sitzender Position und ohne körperliche Betätigung reine Beobachtungstätigkeiten durchzuführen. Arbeitsbeobachtungen ergeben, dass die Klimaanlage ein gleichförmiges, summendes Geräusch erzeugt und dass die Beleuchtung des gesamten Kontrollraumes während der Nachtstunden vermindert ist.

Der Psychologe entwickelt gemeinsam mit den Beschäftigten einen Plan, welche Tätigkeiten, bei denen man aufstehen und ein paar Schritte gehen muss, vor allem während der Nachtstunden von den Mitgliedern der Bedienmannschaft durchgeführt werden könnten. Er schlägt den Verantwortlichen im Unternehmen vor, die Steuerung der Kontrollanlage so zu gestalten, dass vor allem während der Nachtstunden auf Wunsch der Beschäftigten die vollautomatische Anlagensteuerung teilweise ausgeschaltet werden kann und einfache, mit körperlicher Aktivität verbundene Kontrolltätigkeiten von den Mitgliedern der Bedienmannschaft übernommen werden

können. Im Störfall soll jedoch, auch wenn während der Nachtstunden die vollautomatische Anlagensteuerung teilweise abgeschaltet ist, die vollautomatische Steuerung automatisch in Funktion treten.

Zusätzlich empfiehlt er, dass vor allem während der Nachtstunden Musik gehört wird, um die einschläfernde Wirkung des gleichförmigen Geräusches der Klimaanlage zu neutralisieren.

### *Beispiel 2:*

In einem Verkehrsbetrieb mit Schicht- und Nachtarbeit hat sich ein schwerer Unfall ereignet. Scheinbar ohne Ankündigung hat ein erfahrener und bis dahin unfallfreier Arbeitnehmer in den frühen Morgenstunden auf ein Gefahrensignal nicht reagiert und eine Kollision zwischen zwei Fahrzeugen verursacht. Der Sachschaden ist beträchtlich. Der verunfallte Arbeitnehmer ist körperlich weitgehend unversehrt, hat jedoch einen schweren psychischen Schock erlitten. Weil andere Personen zu Schaden gekommen sind, droht dem Beschäftigten ein Gerichtsverfahren. Ein „blackout“ des Beschäftigten wird als Unfallursache angenommen.

Die umgehend beigezogene Arbeitspsychologin leistet dem verunfallten Arbeitnehmer psychologische Erste Hilfe (Krisenintervention), informiert ihn über die Notwendigkeit einer weiteren psychologisch-psychotherapeutischen Nachsorge und übergibt ihm eine Liste mit Namen und Adressen, an die er sich diesbezüglich wenden kann.

Sie stellt anhand der Dienstpläne des Verunfallten fest, dass dieser aufgrund der zwar rechnerisch und gesetzlich korrekten, psychologisch jedoch extrem ungünstigen tageszeitlichen Lagen der Ruhe- und Erholzeiten in den Monaten vor dem Unfall, zum Zeitpunkt des Unfalls ein erhebliches Defizit an erholsamem Schlaf aufgewiesen hat.

In Interviews mit dem Verunfallten und durch Besichtigung des Schlafraumes, der dem Verunfallten vor dem Unfall zum Schlafen zur Verfügung stand, stellt sie fest, dass unter den unmittelbar vor dem Unfall gegebenen, ungünstigen räumlichen Bedingungen des Schlafraumes (laut, heiß) ein erholsamer Schlaf nicht möglich war. Sie stellt fest, dass sich deshalb die aufgrund des bereits vorhandenen Schlafdefizits ungünstige psychische Verfassung (Beeinträchtigung des Konzentrationsvermögens, erhöhte Einschlafneigung und damit erhöhte Neigung zum Sekundenschlaf) des Verunfallten extrem verschlechtert hatte, was schließlich zu einem Sekundenschlaf, zum Übersehen eines Gefahrensignals und in Folge zum gegenständlichen Unfall geführt hat.

Die Psychologin informiert die Betriebsräte über ihre Absicht, den Verantwortlichen des Arbeitgebers vorzuschlagen, die Dienstpläne in Zukunft unter Berücksichtigung psychologischer Gesichtspunkte zu gestalten, um chronische Gesundheitsbeeinträchtigungen und erhöhte Unfallgefahren zu vermeiden. Zusätzlich regt die Arbeitspsychologin an, Schichtarbeitern, die seit mehr als 15 Jahren regelmäßig Nachtdienst leisten, eine vorbeugende arbeitspsychologische Untersuchung anzubieten und ihnen die Möglichkeit zu bieten, bei der Feststellung schicht- und nachtarbeitsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen in einen reinen Tagdienst wechseln zu können.

Ein Gutachten der Arbeitspsychologin bewirkt außerdem eine Entlastung des Verunfallten vor Gericht.

### *Beispiel 3:*

Aufgrund mehrerer vertraulicher Hinweise gewinnt der Arbeitspsychologe den Eindruck, in einer Abteilung des Unternehmens könnte ein Fall von Mobbing vorliegen. Die Einsicht in die Gesundheitsdokumente ergibt, dass die Anzahl der einen Tag bis drei Tage dauernden Krankenstände in der in Frage stehenden Abteilung in den vergangenen Wochen vergleichsweise hoch ist.

Der Arbeitspsychologe nimmt Kontakt mit dem Betriebsrat, der Arbeitsmedizinerin und der Sicherheitsvertrauensperson auf und vereinbart ein gemeinsames Gespräch mit dem Ziel, eine erste Analyse der Situation des Arbeitsklimas in der betreffenden Abteilung zu erstellen. Ein erstes Ergebnis ist die Feststellung, dass die in Frage stehende Abteilung vor etwa einem halben Jahr zwei neue Arbeitnehmer erhalten hat, die vorher in einer anderen Abteilung des Unternehmens beschäftigt waren. Betriebsrat und Sicherheitsvertrauensperson teilen mit, dass ihnen einige Wochen nach der Versetzung der beiden Arbeitnehmer die ersten informellen Klagen über eine Verschlechterung des Arbeitsklimas in der betreffenden Abteilung zu Ohren kamen.

Bevor weitere Schritte unternommen werden, wird vereinbart, dass der Arbeitspsychologe ein Gespräch mit dem Leiter der Abteilung unter vier Augen führt, in dem er ihn nach seiner Sicht der Klimaverschlechterung in seiner Abteilung fragt. Das Ergebnis ist, dass die beiden neuen Abteilungsmitglieder von Anfang an mit ihrer Versetzung nicht zufrieden waren und ihren Unmut über die Versetzung dadurch zum Ausdruck brachten, dass sie sich von den anderen Arbeitnehmern der Abteilung soweit wie möglich abschlossen und ein wenig kollegiales Verhalten an den Tag legten. Dieses Verhalten wurde von den übrigen Abteilungsmitgliedern nach anfänglichen Versuchen, mit den neuen Kollegen Kontakt aufzunehmen, mit Sticheleien und abfälligen Bemerkungen über die „Neuen“ beantwortet. Dem Vorgesetzten war dies zwar aufgefallen, er hatte dies jedoch für anfängliche Schwierigkeiten gehalten und darauf gewartet, bis sich die Situation „von selbst“ klären werde. Er hätte auch gar nicht gewusst, was er in dieser Situation anderes hätte tun sollen.

Mit diesem Ergebnis findet eine neue Besprechung zwischen dem Arbeitspsychologen, dem Personalvertreter, der Arbeitsmedizinerin und der Sicherheitsvertrauensperson statt. Die Gruppe erarbeitet einen Vorschlag für die weitere Vorgehensweise, die im ersten Schritt in den Kernpunkten Angebote eines Coachings für den Abteilungsleiter und von Supervisionssitzungen für die Abteilungsmit-

arbeiter vorsieht. In der Folge werden gemeinsame Supervisions-sitzungen von Abteilungsleiter und Mitarbeitern mit dem Ziel, die Probleme um die Integration der beiden neuen Abteilungsmitarbeiter zu lösen, vorgeschlagen.

Der Arbeitspsychologe übernimmt die Aufgabe, die Analyse der augenblicklichen Situation und die Problemlösungsvorschläge dem Verantwortlichen des Arbeitgebers zu berichten.

**Derartige, beispielhaft angeführte Vorgehensweisen** zur Unterstützung von ArbeitnehmerInnen wurden **bisher gar nicht oder nur sehr selten und in geringem Umfang durchgeführt**. Sie sind jedoch gerade in Zeiten zunehmender psychischer Arbeitsbelastungen und zunehmender arbeitsbezogener psychischer Erkrankungen **von immer größerer Bedeutung für die psychische und psychosomatische Gesundheit der ArbeitnehmerInnen**.

Nach dem neuen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ist der Einsatz von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen vorgesehen. Ob sie jedoch tatsächlich zum Einsatz kommen hängt davon ab, wie hoch in einem Unternehmen der Bedarf nach einer psychologisch qualifizierten Betreuung eingeschätzt wird. Nach dem neuen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ist es die Pflicht des Arbeitgebers, den Einsatz von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen zu veranlassen.

Dies sollte vom Beginn der Planung von arbeits- und organisati-onsgestalterischen Maßnahmen erfolgen. Auf gar keinen Fall sollten Arbeits- und OrganisationspsychologInnen erst dann beigezogen werden, wenn sich bereits alle Verantwortlichen im Unternehmen erfolglos um die Lösung eines mit psychologischen Methoden zu lösenden Problems versucht haben. Nur der rechtzeitige Einsatz von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen gewährleistet eine volle Wirkung des psychologischen ArbeitnehmerInnenschutzes. Rechtzeitig bedeutet, dass bereits in der

Planungsphase von Reorganisationen und Neuerrichtungen von Unternehmen oder Unternehmensteilen Arbeits- und OrganisationspsychologInnen beigezogen werden müssen. Änderungen von Arbeitsabläufen und Unternehmensaufbauorganisationen im nachhinein haben Reparaturcharakter, verursachen Mehrkosten und entfalten in der Regel weniger Wirkung in Hinblick auf die Erhaltung und die Förderung der psychischen und der psychosomatischen Gesundheit als die Berücksichtigung arbeits- und organisationspsychologischer Erkenntnisse bereits in der Planungsphase. Oft kann ein Nicht-Psychologe nämlich gar nicht einschätzen, wie hoch das psychologische Gesundheitsrisiko an den Arbeitsplätzen tatsächlich ist.

Verlangen Sie daher von Ihrem Arbeitgeber direkt, **dass in Ihrem Unternehmen Arbeits- und OrganisationspsychologInnen beigezogen werden!**

**Fordern sie diese Verpflichtung des Arbeitgebers ein!**

Um für sich persönlich in einem ersten Überblick festzustellen, ob an Ihrem Arbeitsplatz Stressauswirkungen vorliegen, können Sie eine kurze Fragenliste („Checkliste“) heranziehen, die Sie in der Broschüre „Stress in der Arbeitswelt“ der AK Wien finden.

**Eine Forderung für die Zukunft bleibt, dass Arbeits- und OrganisationspsychologInnen als gleichberechtigte dritte Präventivfachkraft neben ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften im ArbeitnehmerInnenenschutzrecht verankert werden!**

## Für weitere Informationen stehen zur Verfügung:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Abteilung für ArbeitnehmerInnenschutz und Arbeitsgestaltung

Psychologischer ArbeitnehmerInnenschutz

Dr. Michael Lenert

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22

Tel.: (01) 501 65/2301Dw

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Referat für Humanisierung, Technologie und Umwelt

1010 Wien, Hohenstaufengasse 10-12

Tel.: (01) 534 44/440 oder 488 Dw

**Informationen zum Arbeitnehmerschutz erhalten  
Sie auch im Internet unter**

**[www.svp.at](http://www.svp.at)**