

An das
Bundesministerium für Inneres
Abteilung III//A/4
Herrengasse 7
1010 Wien

Per E-Mail: bmi-III-A-4-stellungnahmen@bmi.gv.at

Wien am, 14.1.2025

Betrifft: **Bundesgesetz zur Sicherstellung eines hohen Resilienzlevels von kritischen Einrichtungen (Resilienz kritischer Einrichtungen-Gesetz – RKEG)**

Geschäftszahl: 2024-0.271.366

Der Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen (BÖP) beehrt sich zu obig benannter Thematik nachstehende

STELLUNGNAHME

abzugeben:

Der Berufsverband der Österreichischen Psychologinnen und Psychologen bedankt sich zunächst für die Einladung zur Stellungnahme zu dem gegenständlichen Gesetzesentwurf.

Als Präsidentin und VizepräsidentInnen sowie als Leitungsteams der Fachsektionen Verkehrspsychologie, Klinische Psychologie, Gesundheitspsychologie und Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologie des Berufsverbands Österreichischer PsychologInnen (BÖP) begrüßen wir den Gesetzesentwurf, erlauben uns jedoch folgende Anregungen:

1. Allgemein

Hauptaugenmerk des Gesetzes sollte der Ausbau des hohen Niveaus der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit in Österreich, insbesondere durch bedarfsorientierte polizeiliche Präsenz, Verkehrsüberwachung und Schutz kritischer Infrastrukturen, sein. Es handelt sich dabei um Anliegen, die für das Funktionieren unseres Staates im Sinne einer liberalen Demokratie essenziell sind.

Die Anliegen des Schutzes dieser staatlichen Grundbedingungen entsprechen gleichermaßen den Bedingungen für psychische Gesundheit und den Bedingungen für ein faires und zufriedenstellendes und gesundes Zusammenleben der Menschen in Österreich, in Europa und weltweit.

Sicherheit ist eine Angelegenheit, die jedenfalls alle technischen Voraussetzungen unserer Infrastruktur zu berücksichtigen hat. Die Sicherheit technischer Systeme ist aber immer abhängig davon, wie sie organisatorisch eingebettet sind und auch davon, wie Menschen mit diesen Systemen umgehen. Es ist daher wesentlich – und der vorliegende Entwurf berücksichtigt das zumindest teilweise – dass Sicherheitskonzepte immer organisatorische Kontexte und Verhalten und Einstellungen von Menschen berücksichtigen müssen. Arbeits- und Organisationspsychologie, Verkehrspsychologie, Sozialpsychologie, Umweltpsychologie, Allgemeine Psychologie, Kognitionspsychologie sowie psychologische Diagnostik im Sinne der Prüfung von Verlässlichkeit und Interaktionskompetenz, sind somit zentrale Bausteine von Sicherheitskonzepten, die neben den technischen Bedingungen auch den Faktor Mensch (human factor) zu berücksichtigen haben.

Über den Gesichtspunkt der gezielten und selektiven Betrachtung der Sicherheit kritischer Strukturen hinaus, ist auch das allgemeine gesellschaftliche Bewusstsein dazu eine Determinante, die für die Sicherheit dieser Strukturen und für den verantwortungsvollen Umgang damit Bedeutung hat. Die Entwicklungen während der COVID-19-Pandemie haben schmerzlich vor Augen geführt, wie verletzlich gesellschaftlicher Zusammenhalt in Krisenzeiten sein kann und wie groß die Gefahr gesellschaftlicher Spaltungen und Radikalisierungen ist. Risikokompetenz – ein

zutiefst psychologisches Konstrukt – ist daher eine Ressource, über die Organisationen und Personen gleichermaßen verfügen müssen, welche Verantwortung für kritische Strukturen haben. Risikokompetenz muss aber auch gesamtgesellschaftlich gedacht, entwickelt und gepflegt werden. Alle Menschen, die in Österreich bzw. in der EU leben, sollten Wissen und Verständnis davon haben, worauf unsere Lebensbedingungen beruhen. Wissen darüber als Kern der Risikokompetenz (hier durchaus verständlich analog der Gesundheitskompetenz), dass kritische Strukturen verletzlich sind, sollte ein Selbstverständnis in der Grundbildung eines jeden/einer jeden EU BürgerIn sein. Aus diesem Wissen heraus sollte ein Grundverständnis für allfällige Anpassungsstrategien bei Störfällen entwickelt werden und zugleich Wertschätzung für die Bereitstellung und den Schutz unserer kritischen Strukturen (die weit über den Bereich von Technik und Infrastruktur hinausgehen) entstehen. Auch sollte individuelle Risikokompetenz das Wissen um Maßnahmen und Verhaltensweisen zur Förderung von sicherheitsbezogener Resilienz beinhalten.

Der vorliegende Entwurf ist höchst umfangreich und komplex, sodass eine umfassende Bewertung weit über die Kompetenzen der Berufsgruppe der PsychologInnen hinausgeht. Wir konzentrieren uns in unserer Stellungnahme darauf, wie die oben skizzierten Gesichtspunkte gut berücksichtigt werden können und welche Beiträge die Psychologie in konkreten Kontexten dazu leisten kann.

In der Mehrzahl der angedachten Maßnahmen sind – aus unterschiedlichen Gesichtspunkten – Kenntnisse und Methoden der Psychologie zu berücksichtigen, worauf im Folgenden differenziert eingegangen wird.

2. § 8 – Veröffentlichung von Sicherheitsvorfällen

Die Veröffentlichung insbesondere von sensiblen personenbezogenen Daten im Sinn des Art. 9 DSGVO stellt einen massiven datenschutzrechtlichen Eingriff dar – weshalb eine Präzisierung der Bestimmung, insbesondere in Bezug auf die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit, erforderlich erscheint. In § 8 Abs 1 ist eine Einschränkung *„auf die im konkreten Einzelfall notwendigen personenbezogene Kontakt- und Identitätsdaten sowie sonstige erforderliche Informationen“* dringend geboten.

Der Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen sieht die Veröffentlichung personenbezogener Daten aber jedenfalls kritisch. Für eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit gilt es Sachverhalte zu melden und nicht personenbezogene Daten. Eine Offenlegung von Personendaten würde von den sachlichen und strukturellen, technischen Aspekten ablenken. Derartigen Meldungen müssen jedenfalls die Aspekte der Attributionstheorie berücksichtigen, um gebiasteten Schlussfolgerungen in der Öffentlichkeit vorzubeugen.

Eine unbedachte Veröffentlichung sensibler Informationen könnte gegeben Falls Sicherheitsrisiken sogar erhöhen, was dem Zweck des Gesetzes widersprechen würde.

3. § 9 - Strategie für die Resilienz kritischer Einrichtungen

Zur Gewährleistung eines umfassenden Ansatzes in Bezug auf die Resilienz kritischer Einrichtungen soll die Strategie für die Resilienz kritischer Einrichtungen, die für ein hohes Resilienzniveau erforderlichen strategischen Ziele und politischen Maßnahmen festlegen, wobei nach Möglichkeit auf bereits bestehende Strategien, Plänen oder sonstigen vergleichbaren Dokumenten aufgebaut werden soll.

Als maßgebliche Berufsvertretung im Gesundheitssektor und angesichts von Erfahrungen und Verwerfungen im Verlauf der COVID-19 Pandemie ist uns die Resilienz des Gesundheitswesens, die Gesundheit der Menschen im Allgemeinen, insbesondere aber die psychische Gesundheit, ein zentrales Anliegen.

Es steht außer Zweifel, dass ein Pandemieplan die Determinanten psychischer Gesundheit und Auswirkungen allfälliger Maßnahmen auf die psychische Gesundheit im Zuge einer Pandemie berücksichtigen muss. Die Psychologie darf dabei nicht alleinig als „Reparaturinstanz“ im Sinne von Krisenintervention, Diagnostik, Behandlung oder Rehabilitation verstanden werden, sondern muss in einer derartigen Strategie mit ihrer gesundheitsfördernden, Resilienz stärkenden und vor allem (primär- und sekundär) präventiven Fachexpertise grundlegend verankert sein.

Die Resilienz des Gesundheitswesens umfasst wesentlich mehr als die Bewältigung von Pandemien. Dies zu berücksichtigen und zu erörtern, sprengt allerdings bei weitem die Anliegen, welche im gegenständlichen Entwurf geregelt werden können. Pandemiepläne sind jedenfalls Ansätze, die darüber hinaus Modelle für eine

Berücksichtigung psychologischer Determinanten darstellen können und psychologische Ansätze im oben genannten Sinn (Gesundheit und Resilienz fördernd, präventiv) zentral einschließen müssen.

Gemäß § 9 Abs 1 ist den in Betracht kommenden Interessenvertretungen Gelegenheit zur Äußerung zu geben ist. In den Erläuterungen werden jedoch nur gesetzliche Interessensvertretungen genannt. Wichtig wäre hier jedoch auch den freiwilligen Berufsvertretungen, denen aufgrund ihrer Mitgliederanzahl oder aufgrund des Umfangs ihrer Tätigkeit maßgebende Bedeutung zu kommt, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Der Berufsverband Österreichischer PsychologInnen und Psychologen ist eine freiwillige Berufsvertretung und hat aktuell 6977 Mitglieder und vertritt die Mehrzahl aller in Österreich tätigen Klinischen PsychologInnen und GesundheitspsychologInnen. Da die Psychologie, aus den in der Stellungnahme erörterten Gründen, wesentlichen Beitrag zu gegenständlichen Gesetzesvorhaben leisten kann bzw sollte, wird angeregt freiwillige Berufsvertretungen, denen aufgrund ihrer Mitgliederanzahl oder aufgrund des Umfangs ihrer Tätigkeit maßgebende Bedeutung zu kommt ausdrücklich im Gesetz bzw den Erläuterungen zu nennen oder etwa den Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen in die Aufzählung in den Erläuterungen zu § 9 aufzunehmen.

4. § 13- Unterstützungs- und Vorsorgemaßnahmen

Der Bundesminister/die Bundesministerin für Inneres ist verpflichtet kritische Einrichtungen bei der Verbesserung ihrer Resilienz zu unterstützen sowie mit diesen Informationen auszutauschen. Dadurch soll den kritischen Einrichtungen das Erfüllen ihrer Verpflichtungen erleichtert werden. Die Unterstützungs- und Vorsorgemaßnahmen umfassen insbesondere die Entwicklung und Bereitstellung von generellen Empfehlungen und Leitfäden für kritische Einrichtungen zur Prävention von Sicherheitsvorfällen und Reduktion von Risiken, die Zurverfügungstellung von Vorlagen und Mustern für Risikoanalysen und Resilienzplänen sowie die Beratung beim Ergreifen von Resilienzmaßnahmen. All dies trägt zu einer Verbesserung der Gesamtresilienz bei.

Hier gilt es neben den technischen Sichtweisen Aspekte der Arbeits- und Organisationspsychologie, sowie der Gesundheits-, Umwelt-, Sozial- und Kognitions- und Emotionspsychologie gezielt zu berücksichtigen. Leitfäden beispielsweise

müssen mit Rücksicht auf Einstellungen, Kognitionen und emotionalen Gestimmtheiten der NutzerInnen und deren soziale Einbindung und Beziehungen sowie deren gesundheitlichen Konsequenzen entwickelt und von Personen umgesetzt werden, welche auch über eine entsprechende oben skizzierte Risikokompetenz verfügen.

Der Berufsverband schlägt daher vor bestimmte Berufsgruppen, deren Beitrag zur Schaffung der Resilienz unabdingbare Voraussetzung ist, wie u.A. PsychologInnen, gesetzlich zwingend in die Beratung mit einzubeziehen.

5. §§ 14, 15 und 17– Risikoanalyse, Resilienzmaßnahmen und Meldepflicht

Kritischen Einrichtungen sollten die potenziellen Verluste oder Störungen, denen sie ausgesetzt sind, in ihrer Gesamtheit bekannt sein, weshalb eine entsprechende Risikoanalyse verpflichtend durchzuführen ist. Diese Analyse hat sich auf alle Ereignisse zu beziehen, die die Erbringung ihrer wesentlichen Dienste stören und demnach zu einem Sicherheitsvorfall führen könnten.

Kritische Einrichtungen haben technische, sicherheitsbezogene und organisatorische Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Resilienz zu ergreifen. Ziel dieser Maßnahmen ist es, Sicherheitsvorfälle zu verhindern, sich davor zu schützen, sie abzuwehren, darauf zu reagieren, die Folgen solcher Vorfälle zu begrenzen, Sicherheitsvorfälle zu bewältigen sowie sich von diesen zu erholen.

Organisatorische Maßnahmen zur Gewährleistung von Resilienz sind mit Methoden der Psychologie, wie insbesondere auch der Arbeits- und Organisationspsychologie, zu entwickeln. Unfall- und Ereignisanalysen, Risikobewertungen, QM-Audits, Job-Observations, Gefährdungsanalysen, Loss Control Management-Techniken und vieles mehr sind Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie, die hier zur Gewährleistung von Resilienz entscheidend beitragen.

Statistisch gesehen sind zudem die meisten Arbeitsunfälle auf menschliches Verhalten zurückzuführen, weshalb es wichtig ist, gerade diesen Faktor bei der Risikoanalyse im ausreichenden Maß zu berücksichtigen. Aus der Bradley-Kurve ergibt sich, dass die Arbeitssicherheit direkt mit dem Reifegrad der Unternehmenskultur zusammenhängt - je reifer die Unternehmenskultur, desto weniger Arbeitsunfälle. Wie vielfach gezeigt,

kann die Arbeits- und Organisationspsychologie zu einer verbesserten Unternehmenskultur entscheidend beitragen.

Bei einigen Berufsgruppen, die teilweise auch in kritischen Einrichtungen tätig sind, wie MitarbeiterInnen in Krankenhäuser, bei Rettungsdiensten oder der Polizei, ist das Risiko, ein traumatisches Ereignis am Arbeitsplatz zu erleben, deutlich höher, was wiederum Einfluss auf das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen und letztendlich auf die Sicherheit haben kann. Daher ist es wichtig MitarbeiterInnen schnelle (notfall)psychologische Hilfe etwa in Form von Akutinterventionen zur Verfügung zu stellen. Weiters besteht auch die Möglichkeit präventiver notfallpsychologischer Maßnahmen im Unternehmen.

Für bestimmte kritische Systeme (wie Bsp. Verkehrswesen, Transport, Flug, Bahn etc.) ist auch der Einbezug der Verkehrspsychologie von zentraler Bedeutung.

Die Meldung von Sicherheitsvorfällen ist eine ganz wesentliche Maßnahme, die allerdings durch psychische Prozesse ganz entscheidend moderiert wird. SOPs (standard operational procedures) bedürfen neben den technischen Spezifikationen einer Unternehmenskultur, welche über Sicherheitsbewusstsein und Risikokompetenz verfügt und diese auch pflegt. Damit sind auch in diesem Kontext die oben genannten Fächer der Psychologie, insbesondere natürlich wiederum die Arbeits- und Organisationspsychologie, aber auch die Gesundheits-, Klinische, Sozial- und Umweltpsychologie, wertvolle Ressourcen zur Entwicklung und Pflege von Resilienz und eines Incident Reporting Systems, das Lernen und Entwicklung unterstützt.

6. § 16 - Zuverlässigkeitsüberprüfungen

Kritische Einrichtungen haben Kategorien von Personal zu identifizieren, die auf begründetes Ersuchen eine Zuverlässigkeitsüberprüfung durchlaufen sollen, da sie entweder über einen Zugang auf ihre Räumlichkeiten, Informationen oder Kontrollsysteme verfügen, eine Funktion mit einem solchen Zugriff anstreben oder sonstige sensible Funktionen für kritische Einrichtungen wahrnehmen oder anstreben. Die Beurteilung der Erforderlichkeit von Zuverlässigkeitsüberprüfungen geschieht unter Zugrundelegung der Risikoanalyse. Diese Maßnahme trägt zur Minimierung des "Risiko Mensch" und damit einer gesteigerten Resilienz bei.

Die Überprüfungen der Zuverlässigkeit von Personen ist eine Kernkompetenz der (klinisch-) psychologischen Diagnostik. Prüfungen von Registern (Leumundszeugnisse, Lebenslaufdaten etc.) blicken ausschließlich auf die Vergangenheit und in der Regel können allenfalls grobe Auffälligkeiten Anhaltspunkte für Zweifel geben. Dementgegen erlauben die Methoden der Psychologischen Diagnostik weitaus differenziertere Einschätzungen. Ergebnisse standardisierter Testverfahren (zb DIN 33430 betreffend berufsbezogene Eignungsdiagnostik), welche kontextuell verknüpft und mit Befragungen und Verhaltensbeobachtungen ergänzt werden, erlauben prospektiv wesentlich mehr Treffsicherheit als Abfragen aus Registern. Derartige Vorgehensweisen sind im behördlichen Kontext in Österreich etabliert – Rechtspsychologie, Täterprofile, Aussagenpsychologie, Verkehrspsychologie, Waffenverlässlichkeitsprüfung, Klinische Psychologie – und werden von Unternehmen in der Personalauswahl erfolgreich eingesetzt. In § 15 Abs 2 Z 5 wäre daher ausdrücklich die klinisch-psychologische Diagnostik als Instrument der Zuverlässigkeitsprüfung zu nennen.

(Klinisch-) Psychologische Diagnostik in ihren verschiedenen Feldern ist daher – für besonders sensible Bereiche – analog etwa der Waffenverlässlichkeitsprüfung ganz gezielt als Maßnahme vorzusehen.

Da die Zuverlässigkeitsprüfung aber jedenfalls einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte darstellt, wäre ein Rechtsschutz bzw. zumindest ein Informationsrecht des/der betroffenen Person wünschenswert.

In Bezug auf die Gebührenpflicht in § 16 Abs 7 wird eine Befreiung für gemeinnützige Organisationen angeregt.

7. § 20f - Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen und qualifizierte Stellen

Die zuständige Behörde wird unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit mit spezifischen Befugnissen ausgestattet, um die ordnungsgemäße Anwendung und Durchsetzung der gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften und damit der Einhaltung der Verpflichtungen in Bezug auf kritische Einrichtungen sicherzustellen.

Demnach soll der Bundesminister/die Bundesministerin für Inneres befugt sein, von kritischen Einrichtungen zu verlangen, die Erfüllung der Verpflichtungen gemäß

Risikoanalyse und Resilienzmaßnahmen innerhalb einer angemessenen Frist nachzuweisen, soweit dies zur Wahrnehmung seiner/ihrer Aufgaben nach diesem Bundesgesetz erforderlich ist. Weiters hat der Bundesminister/die Bundesministerin für Inneres die Befugnis eine Überprüfung der ergriffenen Resilienzmaßnahmen durch qualifizierte Stellen anzuordnen. Die Behörde kann darüber hinaus Vor-Ort-Kontrollen bei den kritischen Einrichtungen vornehmen. Für den Fall einer Nichterfüllung der Verpflichtungen, können ergänzende Maßnahmen per Bescheid angeordnet werden.

Dieser Bereich regelt die Aufsicht der Einhaltung von Verpflichtungen, eine zweifellos überaus bedeutsame Aktivität.

Geht es um die Durchsetzung von Verpflichtungen, so kommen wieder psychologische Mechanismen ganz entscheidend ins Spiel. Die Einhaltung von Verpflichtungen ist – wie bereits im Rahmen der Ausführungen zur Zuverlässigkeitsprüfung – abhängig von Einstellungen und Überzeugungen, emotionalen Gestimmtheiten, Persönlichkeitseigenschaften, sozialen Einbindungen und organisationalen Bedingungen.

Der Umgang mit Fehlern erfordert die Berücksichtigung weiterer psychischer Mechanismen. Ein Lernen aus Fehlern erfordert viele gute Rahmenbedingungen und es genügt eine einzige unglückliche Bedingung und die Chance aus Fehlern zu lernen ist langfristig gestört. Phänomene wie Dissonanz und Reaktanz – zentrale Phänomene der Sozialpsychologie – müssen konstruktiv berücksichtigt und behandelt werden, damit Mechanismen des Lernens überhaupt aktiv werden können.

Die Art, wie Meldesysteme gestaltet sind, wie Audits durchgeführt werden, sind erste Elemente, die den Nutzen der Maßnahmen determinieren. In die Gestaltung und Konzeption dieser Maßnahmen sind jedenfalls PsychologInnen mit ihrem vielfältigen Wissen aus der Allgemeinen, Sozial- und Persönlichkeits- und Differenziellen Psychologie einzubeziehen.

Der Entwurf sieht vor, dass Einrichtungen zur Durchführung von Audits ermächtigt werden können (ermächtigte Einrichtungen kennt auch das Führerscheingesezt in einschlägigen Verordnungen, welche die Rolle der Verkehrspsychologie definieren). Um bei Audits neben der technischen Sichtweise die Berücksichtigung des Faktors Mensch (als Individuum, aber auch in der Ausgestaltung von Beziehungen, Gruppen

und Organisationen) adäquat zu gewährleisten, müssen ermächtigte Einrichtungen für Audits psychologische Expertise (insbesondere Arbeits- und OrganisationspsychologInnen) unbedingt an Bord haben. Für die Erreichung der dafür nötigen Qualität ist dies eine Muss- und keine Sollens-Forderung. Dabei gilt es die Einbindung der psychologischen Expertise in Manualen für Audits zu konkretisieren und Ermächtigungen von der fachlich kompetenten Verankerung der Psychologie in Auditprozessen abhängig zu machen.

Die konkreten Vorgaben für Audits sind in einer Verordnung (z.B. Anforderungen an Dokumentationen etc.) näher zu regeln.

8. § 23 - Nichteinhaltung von Verpflichtungen durch Stellen der öffentlichen Verwaltung

Zunächst ist anzumerken, dass aus der Bestimmung nicht klar hervorgeht, ob sich diese nur auf die Behörden und sonstigen Stellen der öffentlichen Verwaltung „als rechtliche Gebilde“ bezieht oder auch auf die dort tätigen natürlichen Personen. Hier wird daher eine entsprechende Klarstellung angeregt.

Der Sanktionscharakter der in § 23 enthaltenen Bestimmung ergibt sich aus dem durch die Veröffentlichung entstehenden öffentlichen und politischen Druck.

Sanktionsregime wie hier dargestellt können nur die Ultima Ratio sein. Es gilt Konsequenzen und Verantwortungen zu definieren, um die Ersthaftigkeit des Anliegens zu unterstreichen.

Die Veröffentlichung wäre nach Ansicht des Berufsverbandes für das Vertrauen in die staatlichen Institutionen wohl kontraproduktiv. Hier sollte eher an der Fehlerkultur gearbeitet werden, im Sinn einer organisationpsychologischen Analyse und Nachschulung.

Allfällige Kommunikationen zu derartigen Fragestellungen sollten vorrangig bei Aufklärung der Bevölkerung ansetzen, um Verständnis für die Umsetzung von Resilienzstrategien zu schaffen. Erst dann sollte auf allfällige Herausforderungen bestimmter Einrichtungen verwiesen werden.

Zwischen den Prozessen von Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen und Sanktionsmaßnahmen bedarf es – wie schon oben ausgeführt – systematischer

Lernprozesse. Diese passieren nicht automatisch, sondern bedürfen einer Moderation, welche psychologische Mechanismen kompetent berücksichtigt. Dazu können die zentralen Grundlagenfächer der Psychologie wesentliche Beiträge leisten, wie z.B. die Allgemeine Psychologie (Kognitions-, Emotions-, Lernpsychologie) oder die Sozialpsychologie (z.B. kognitive Dissonanz, Reaktanz). Schulungen (Nachschulungen im Zwangskontext kennt etwa das Führerscheinggesetz), Bildungsangebote (Kompetenzentwicklung) und Organisationsentwicklung müssen Priorität vor der Verhängung von Verwaltungsstrafen haben.

9. Zusammenfassung

Grundsätzlich ist in Bezug auf gegenständliches Gesetzesvorhaben sowie der damit einhergehenden Prozesse (Risikoanalyse, Strategien, Resilienzmaßnahmen etc.) erforderlich, die Psychologie, aus ob genannten Gründen, explizit und strukturell miteinzubeziehen. Der Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen ist gerne bereit, sich mit der Expertise seiner Mitglieder und MitarbeiterInnen einzubringen, um die Umsetzung des gegenständlichen Gesetzesvorhabens bestmöglich zu realisieren.

Mit freundlichen Grüßen

a.o. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Beate Wimmer-Puchinger, Präsidentin

Mag.^a Christina Beran, Vizepräsidentin

Mag.^a Hilde Wolf, MBA, Vizepräsidentin

Mag. Dr. Rainer Christ, Vorstandsmitglied, Mitglied des Leitungsteam der Fachsektion Verkehrspsychologie

a.o. Univ.-Prof. i.R. Dr. Anton-Rupert Laireiter, Priv.-Doz., Mitglied des Leitungsteams der Fachsektion Klinische Psychologie

Dr. Kurt Seipel, Mitglied des Leitungsteams der Fachsektion Arbeits- Wirtschafts- und Organisationspsychologie