

Präventionszeitfähige Tätigkeiten aus dem Bereich Arbeitspsychologie

Kurze Einführung

[Allgemeine Informationen zu den Präventivdiensten gibt es auf der Webseite der Arbeitsinspektion.](#) Fachpersonen aus der [Arbeitspsychologie](#) zählen zu den **sonstigen** Fachleuten, die im Rahmen der Präventionszeit (bis zu 25%) zum Einsatz kommen sollen, wenn die Bewältigung einer bestimmten Gefährdungs- oder Belastungssituation in der Arbeitsstätte ihre Fachexpertise erfordert. Wenn der Einsatzbedarf im laufenden Kalenderjahr 25% der Präventionszeit übersteigen sollte, muss die Präventionszeit erhöht werden (der Mehraufwand für sonstige Fachleute darf nicht zu Lasten der arbeitsmedizinischen oder sicherheitstechnischen Präventionszeit gehen).

Ob die hinzugezogenen sonstigen Fachleute die erforderlichen Qualifikationen aufweisen, entscheidet der:die Arbeitgeber:in. Zur besseren Beurteilung haben die österreichischen Berufsverbände der Psychologie [Qualifikationskriterien für Arbeits- und Organisationspsycholog:innen](#) erarbeitet.

Als sonstige Fachleute haben Arbeitspsycholog:innen in der Präventionszeit im Allgemeinen die gleichen Aufgaben und Pflichten, wie die Präventivfachkräfte (= Arbeitsmediziner:innen und Sicherheitsfachkräfte). Deswegen können auch nur jene arbeitspsychologischen Tätigkeiten in die Präventionszeit eingerechnet werden, die sich in die allgemeinen Tätigkeitskataloge der Präventivfachkräfte (Aufzählungen in § 77 und § 82 ASchG) einordnen lassen. Dieses Informationsblatt bietet einen beispielhaften Überblick, welche arbeitspsychologischen Tätigkeiten für die Präventivdienstbetreuung relevant (und daher auch einrechenbar) sein können und welche nicht. Eine Beurteilungshilfe für Tätigkeiten sonstiger Fachleute im Allgemeinen bietet auch der [Erlass „461.302/5049-III/3/04“](#) inkl. [Beilage](#).

Beispiele präventionszeitfähiger Tätigkeiten sonstiger Fachleute aus dem Bereich Arbeitspsychologie

1. Die Beratung und Unterstützung der Arbeitgeberin und des Arbeitgebers in bestimmten Angelegenheiten (§ 81 Abs. 3 ASchG)

- Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen.
 - Arbeitsplatzbezogene Anwendung bewährter Modelle, die den Stand der Technik der Arbeits- und Organisationspsychologie widerspiegeln.
- Planung von Arbeitsstätten.
 - Vorausschauende psychologische Arbeitsanalyse und Beratung bei der Planung der Arbeitssysteme in Arbeitsstätten.
- Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln und Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und der Einführung von Arbeitsstoffen.
- Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen (PSA).
 - Beachten psychologischer Aspekte bei der Auswahl der PSA und Maximierung der tatsächlichen Verwendung bei bestehender Gefahrenlage.
- Bei arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit- und Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes.
 - Arbeitspsychologisch fundierte Optimierung von Arbeitsabläufen und Tätigkeiten.
 - Fragen der Softwareergonomie.
- Bei der Organisation der Ersten Hilfe.
 - Unterstützung bei der Einrichtung eines notfallpsychologischen Konzepts im Betrieb (z.B. nach Unfällen oder sonstigen psychischen Ausnahmesituationen).
- Bei Fragen des Arbeitsplatzwechsels.
 - Anwenden arbeitspsychologischer Erkenntnisse bei Umstrukturierungsprozessen („Change-Prozessen“) auf Organisationsebene.
- Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess.
 - Betrifft die Erstellung des Wiedereingliederungsplans (kollektive Maßnahme), nicht die individuelle Betreuung.
- Ermittlung und Beurteilung der (psychischen) Gefahren (siehe Punkt 5).
- Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung.
 - Unterstützung bei der Implementierung schneller Verbesserungen zu bereits bekannten Belastungsfaktoren (s.g. „Quick Wins“).
 - Prozessbegleitung bei der Erarbeitung von Maßnahmenvorschlägen in den jeweiligen Tätigkeitsgruppen.
 - Prozessbegleitung der Steuerungsgruppe, der Führungskräfte und sonstigen Verantwortlichen bei Maßnahmenableitung, -festlegung, -umsetzung und der Wirksamkeitskontrolle.

- Organisation der Unterweisung und Erstellung von Betriebsanweisungen
 - Arbeitspsychologische Unterstützung bei der Organisation der Unterweisung, im Sinne der erfolgreichen Umsetzung der Inhalte (gelingender Praxistransfer). Siehe auch: [Arbeitspsychologie und Unterweisung – interdisziplinäres Fachwissen und arbeitspsychologische Themen](#).
 - Einbringen gesundheitsrelevanter, arbeitsbezogener Inhalte in die Betriebsanweisungen.
- 2. Beratung der Arbeitnehmer:innen, der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Belegschaftsorgane in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung**
- Beratung zum Arbeitnehmer:innenschutz und Abgrenzung innerhalb des [betrieblichen Gesundheitsmanagements \(BGM\)](#).
- 3. Besichtigung der Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch das Arbeitsinspektorat**
- 4. Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen**
- Ermittlung und Beurteilung psychischer Anteile in der Entstehung von Erkrankungen, die aus den Arbeitsbedingungen herrühren.
 - Zusammenarbeit mit Präventivfachkräften, anderen sonstigen Fachleuten, Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorganen bei der Prävention psychisch mitbedingter, arbeitsbedingter Erkrankungen.
- 5. Die nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften erforderliche Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen samt Dokumentation im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument sowie deren Überprüfung und Anpassung**
- Für mehr Informationen zur Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen siehe <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/evalpsych>.
- 6. Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15% der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit**
- 7. Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses und des zentralen Arbeitsschutzausschusses**
- 8. Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung**
- Mindestens jährliche Berichtslegung. Regelmäßige und anlassbezogene Erstellung von Berichten an die Geschäftsleitung, inkl. Abstimmung. Betrifft den Gesundheitsschutz und die auf die Arbeitsbedingungen bezogene Gesundheitsförderung.

9. Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitspsycholog:innen

10. Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung

- Einbeziehen psychologischer Aspekte bei der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung. Zum Beispiel Sicherstellen der Konzentrationsfähigkeit in Gefahrenbereichen bzw. bei der Arbeit mit gefährlichen Arbeitsstoffen.

11. Verwaltungsverfahren im Sinne des 8. Abschnittes

- Gegebenenfalls Berücksichtigung arbeitspsychologischer Aspekte bei Verwaltungsverfahren zur Genehmigung von Betriebsstätten. Betrifft u.a. die Planung von Arbeitsstätten.

Beispiele für nicht in die Präventionszeit einrechenbare Tätigkeiten aus dem Bereich Arbeitspsychologie

Zu den nicht in die Präventionszeit einrechenbaren Tätigkeiten zählen beispielsweise:

- Leistungs- und Persönlichkeitsdiagnostik im Zuge des Recruitings (z.B. bezüglich Person-Organisation-Kompatibilität).
- „Arbeitspsychologisches Coaching“.
- „Arbeitspsychologische Supervision“.
- Allgemeine Informationsveranstaltungen, Seminare und Vorträge, z.B. zu Konfliktmanagement oder Burn-Out Prävention.
- Biofeedback.
- Durchführung von Maßnahmen, die keinen konkreten Bezug zu einer zuvor festgestellten Gefahr haben und nicht unter die Angelegenheiten der § 76 Abs. 3 und § 81 Abs. 3 ASchG fallen.
- Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und Gesundheitszirkel.
- Maßnahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements.
- Allgemeine arbeitspsychologische Beratung hinsichtlich Burnout, Stressreaktionen, Mobbing und Stressmanagement.

Schlussbemerkung

Alle Tätigkeiten, welche primär auf eine Steigerung der individuellen Ressourcen der Arbeitnehmer:innen abzielen, fallen in den Bereich der **allgemeinen Verhaltensprävention**. Das kann auch sinnvoll und wichtig sein, ist jedoch nicht Arbeitnehmer:innenschutz nach ASchG/B-BSG und daher auch nicht präventionszeitfähig.

Natürlich bleibt es den Arbeitgeber:innen unbenommen, Arbeitspsycholog:innen für darüber hinausgehende Tätigkeiten **zusätzlich** zur (Mindest-)Präventionszeit (d.h. ohne Einrechnung) zu engagieren.

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW), Sektion II Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat, Favoritenstraße 7, 1040 Wien **Verlags- und Herstellungsort:** Wien **Layout & Druck:** BMAW **Stand:** Dezember 2024