



Betriebliche Soziale Arbeit in Österreich: Ein Handlungsfeld im Aufbruch

Professionalisierung zwischen Menschlichkeit und Wirtschaftlichkeit

Die beiden Autor*innen geben in ihrem Beitrag einen Einblick in ein bis dato weniger beachtetes Betätigungsfeld: die Betriebliche Soziale Arbeit (BSA). Worum es dabei geht, welche rechtlichen Rahmenbedingungen es dafür in Österreich gibt, welche Methoden angewandt werden und welche Vorteile für Unternehmen und Mitarbeiter*innen dabei zum Tragen kommen, alle diese Themen und noch einige mehr, werden in diesem Text behandelt.

Alois **Huber**, Martina **Meusburger**

Die Betriebliche Soziale Arbeit (BSA) in Österreich entwickelt sich zunehmend zu einem relevanten Instrument der Mitarbeiter*innenorientierung in verschiedenen Organisationen und Unternehmen. Soziale Arbeit arbeitet längst schon nicht mehr nur mit „Randgruppen“, sondern ist als unterstützendes Angebot direkt in Unternehmen angekommen. In Deutschland oder auch der Schweiz ist das Angebot der Betrieblichen Sozialen Arbeit seit mehr als 100 Jahren¹ stabiler Bestandteil von Unternehmen. In Österreich ist die BSA nun auch im Aufbruch.

Die **Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel**. Die demographische Entwicklung, die Digitalisierung, der Fachkräftemangel, aber auch die Veränderung der Einstellung der Generationen gegenüber der Arbeit führen dazu, dass sich Unternehmen zunehmend Gedanken machen müssen, wie sie für Mitarbeiter*in-

nen attraktiv sein und bleiben können, um Fluktuation, Präsentismus und Absentismus vorbeugend begegnen zu können.

Die **Arbeitskraft** der Mitarbeiter*innen ist die grundlegende Ressource jedes Unternehmens, erfolgreich zu sein. Alleine aus diesem Blickwinkel lohnt es sich, die Arbeitsfähigkeit² der Mitarbeiter*innen genauer zu betrachten. Die Faktoren, die auf die Arbeitsfähigkeit einwirken, sind vielfältig und sowohl in der Arbeit selbst als auch im Privatleben zu finden. Kommt es zu Belastungen im Bereich der Arbeit, aber auch im Privatleben, wird die Arbeitsfähigkeit negativ beeinflusst oder es drohen bei Überlastung Krankenstände und somit Belastungen für das Unternehmen. Eine mögliche Antwort, um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist die BSA – dieser Artikel soll einen Einblick in ein besonderes Handlungsfeld zeigen.

WAS IST BETRIEBLICHE SOZIALE ARBEIT?

BSA ist ein freiwilliges und kostenfreies Unterstützungsangebot für Mitarbeiter*innen eines Betriebs. Sie zielt darauf ab, Entwicklungsprozesse zu initiieren, Probleme zu lösen und soziale, persönliche sowie betriebliche Ressourcen zu aktivieren und damit die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter*innen zu erhalten und so die Nachhaltigkeit im Betrieb zu fördern. Als Teil der Unternehmenskultur, der sozialen Verantwortung und des Gesundheitsmanagements trägt sie maßgeblich zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei und fördert die psychosoziale Gesundheit der Belegschaft. Dies wiederum steigert Motivation und Leistungsfähigkeit. BSA kann zur strukturellen Prävention aber auch zur Unterstützung von einzelnen Mitarbeiter*innen in belasteten Lebenssituationen verwendet werden.

„Betriebliche Sozialarbeit umfasst alle sozialarbeiterischen bzw. sozialpädagogischen Maßnahmen und Interventionen in Betrieben, Verwaltungen, Organisationen oder Behörden, die dazu dienen, Entwicklungs- und Problemlösungsprozesse zu initiieren, zu begleiten und zu fördern. Darüber hinaus sollen mithilfe betrieblicher Sozialarbeit soziale, persönliche und betriebliche Ressourcen aktiviert werden. Betriebliche Sozialarbeit richtet sich an Beschäftigte des

Betriebs sowie an deren Angehörige, Vorgesetzte, Führungskräfte und an den Betrieb selbst als Organisation. Betriebliche Sozialarbeit ist damit ein Bestandteil der betrieblichen Unternehmenspolitik. Sie ist ein Teil der Bemühungen der Unternehmensleitung um Integration und Konfliktvermeidung im Betrieb in Ergänzung zu den im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gesetzlich vorgeschriebenen Instanzen.“

BSA reagiert auf diese Realität, indem sie ein Schnittstellenangebot zwischen Arbeit und Leben darstellt. Sie arbeitet nicht ausschließlich mit extremen Lebenslagen, sondern mit der Breite dessen, was Menschen bewegt — und damit mit Themen, die in allen Lebensphasen auftauchen: Beziehung und Familie, Krankheit, Veränderung, Übergänge in Lebensphasen, Trauer, neue Funktionen im Betrieb, Pflegebedürftigkeit.

GRUNDPRINZIPIEN DER BETRIEBLICHEN SOZIALEN ARBEIT:

Folgt man der historischen Entwicklung der BSA in den deutschsprachigen Ländern⁴, zeigen sich zentrale Merkmale, wie sie unter anderem vom Schweizer Berufsverband *avenirsocial* (Leitbild⁵) und dem BBS (Rahmenkonzeption⁶) formuliert werden:



WIR SUCHEN



WEGBEGLEITER*INNEN

... das sind bei uns Pädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Psycholog*innen und Sozialbetreuer*innen mit professioneller Haltung und Engagement.

Klaus,
seit 30 Jahren Sozialpädagoge bei SOS-Kinderdorf

„Die Konzepte haben sich weiterentwickelt, aber das Ziel ist gleich geblieben: junge Menschen bestmöglich zu **BEGLEITEN**. Soziale Medien bringen neue Herausforderungen, doch die persönliche Auseinandersetzung bleibt zentral“

Denn BEGLEITEN heißt für uns auch: **Hinschauen, aus Fehlern lernen und Verantwortung übernehmen!**



**SOS
KINDERDORF**



BEWIRB DICH **JETZT**
AUCH PER **WHATSAPP** UNTER:
www.sos-kinderdorf.at/jobs



- **Fachliche Unabhängigkeit:** Weisungsungebundenheit, um objektive Beratung zu gewährleisten.
- **Freiwilligkeit:** Das Angebot soll freiwillig in Anspruch genommen werden können, darüber hinaus kann auch eine Beratung auch anonym angeboten werden.
- **Unkomplizierter Zugang:** Die Beratung kann während der Arbeitszeit besucht werden und der Zugang soll zeitnah und niederschwellig erfolgen können.
- **Schweigepflicht:** Vertraulichkeit ist essenziell
- **BSA kann sowohl intern** im Unternehmen angesiedelt werden als auch **extern** als Dienstleistung eingekauft werden. Bei der internen Positionierung der BSA im Unternehmen ist zu berücksichtigen, dass die Unabhängigkeit, aber auch die Verschwiegenheit garantiert ist.
- Die BSA übernimmt weder Aufgaben der klassischen Personalabteilung oder des Betriebsrates, sondern stellt eine eigenständige, professionelle Instanz dar, die soziale, psychische und gesundheitliche Aspekte in den betrieblichen Kontext integriert.

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN IN ÖSTERREICH

In Österreich ist die BSA, ähnlich wie in Deutschland und der Schweiz, ein freiwilliges Angebot des Unternehmens. Es gibt keine gesetzliche Pflicht zur Bereitstellung. Dennoch bieten bestehende Gesetze Anknüpfungspunkte und einen Rahmen:

- Die **Fürsorgepflicht des Betriebes** ist im ABGB §1157 geregelt und auch im AngG §18 zu finden.
- **Arbeitnehmer*innenschutzgesetz (ASchG):** beinhaltet den präventiven Sicherheits- und Gesundheitsschutz wie auch die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen.
- **Gesundheitsförderung (BGF)** wird im GfG (Bundesgesetz über Maßnahmen und Initiativen zur Gesundheitsförderung, -aufklärung und Information – GfG) festgehalten
- **Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG):** Relevant für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung.

Besonders im Bereich der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz, der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BGM) finden sich Ansätze, die von der BSA unterstützt werden. Ein Berufsgesetz für Soziale Arbeit, welches die Anonymität und Verschwiegenheit explizit regelt, existiert in Österreich nicht. Allerdings wird die Vertraulichkeit⁷ als ethischer Grundsatz hochgehalten und bildet die Grundlage für vertrauensvolle Beratungsgespräche.

METHODEN UND VORGEHENSWEISEN DER BSA

Neben klassischer Einzelfallarbeit umfasst die Aufgaben der BSA zunehmend **präventive und strukturelle Ansätze**. Dazu zählen:

- **Beratungsgespräche:** psychosoziale Einzelberatung und Begleitung, Kurzinterventionen, Krisenarbeit....
- **Gruppen- und Teamformate:** Seminare und Workshops zu Themen wie Kommunikation, Konfliktprävention, Stressmanagement....
- **Organisationsbezogene Arbeit:** Mitarbeit an Projekten zu Themen wie Gesundheit, Diversity (Kultur, Alter, Geschlecht...), Inklusion...
- **Netzwerkarbeit:** Interne aber auch externe Kooperation mit Schnittstellen wie Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie, Betriebsrat, externen Beratungsstellen, Krankenversicherung, Pensionsträger, Ämter, Behörden...
- **Prävention und Gesundheitsförderung** durch Mitwirkung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement
- **Personalentwicklung**, in Ausbildung und Förderung z.B. durch spezielle Führungskräfteworkshops
- **Begleitung und Integration von „begünstigten Behinderten“ nach dem Behinderteneinstellungsgesetz**
- **Case Management⁸, Fallmanagement und Case Consulting:** interdisziplinäre Fallbesprechungen, wenn Mitarbeitende mehrere Schnittstellen betreffen.

DIE VORTEILE⁹ DER BSA FÜR DAS UNTERNEHMEN:

- Frühzeitige Intervention bei belasteten Lebenssituationen, wie z.B. familiäre Krisen oder gesundheitlichen Belastungen.
- Unterstützung beim Erhalt der Arbeitsfähigkeit.
- „Outplacement“, geordnete Verfahren und Prozesse, wenn Mitarbeiter*innen das Unternehmen verlassen.
- Mitarbeiter*innen-Branding – und auch Corporate Social Responsibility¹⁰ - Sozial verantwortliche Unternehmen sind attraktiver für ihre Mitarbeiter*innen und dadurch kommt es zu einem Imagegewinn – auch auf dem Arbeitsmarkt.
- Weiters bietet die BSA Stabilität und Ordnung in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, wenn es z.B. zu Umstrukturierungen oder Fusionen kommt.
- Es gibt bereits Studien, die belegen, dass die Kosten, die durch die Betriebliche Soziale Arbeit entstehen sich nicht nur amortisieren, sondern 3-5-fache Wirkung haben.¹¹
- BSA kann ein betehendes Team von Präventivfachkräften, z.B. Arbeitsmediziner*innen und Arbeitspsycholog*innen fachlich ergänzen.

SPEZIELL FÜHRUNGSKRÄFTE KÖNNEN ERHEBLICH VON DER ZUSAMMENARBEIT MIT DER BSA PROFITIEREN:

- Entlastung im Umgang mit belasteten Mitarbeiter*innen, denn wenn die BSA die professionelle Beratung und Begleitung übernehmen können, so können sich die Führungskräfte auf ihre Kernaufgaben konzentrieren.
- Beratung bei schwierigen Führungssituationen – die BSA bietet ihre Expertise und unterstützt Handlungssicherheit.

- Die BSA kann Schulungen anbieten zur Stärkung der psychosozialen Führungskompetenz, aber auch um frühzeitig Zeichen zu erkennen, um präventiv gegensteuern zu können.
- Begleitung in Change-Prozessen, die die Organisation betreffen, aber auch die Rollen der Mitarbeiter*innen, können soziale Folgen abfedern oder auch das Hineinwachsen in neue Funktions- oder Aufgabenrollen unterstützen.

VORTEILE DER BSA FÜR MITARBEITER*INNEN:

- Freiwillige, niederschwellige, vertrauliche und professionelle psychosoziale Beratung ohne lange Wartezeiten und ohne bürokratische Hürden durch ein maßgeschneidertes Clearing, um Chronifizierung der Situation vorzubeugen.
- Krisenintervention in akuten Belastungssituationen, wie z.B. Trennung, Krankheit, Pflegebedarf, Todesfällen oder Suchtproblemen.
- Vermittlung zu internen oder externen Hilfsangeboten (wie z.B. Schuldnerberatung) sowie auch finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten, da speziell Sozialarbeiter*innen das Sozialsystem gut kennen und so eine rasche Orientierung bieten können.

- Der ressourcenorientierte Zugang fördert die Stärkung der Selbstwirksamkeit, in dem die Mitarbeiter*innen handlungsfähig bleiben.
- Durch gezielte Unterstützung gelingt es besser, Berufsleben und Privatleben zu vereinbaren.

HÄUFIGE THEMEN IN DER BSA:

Die Problemlagen, mit denen sich Mitarbeiter*innen an die BSA wenden, sind vielfältig und oft lebensphasenbedingt. Statistisch am häufigsten sind:

1. **Beziehung und Familie:** Dieser Bereich beinhaltet emotionale Krisen wie Trennung und Scheidung, Existenzängste, Wohnungsthemen, Pflege von Angehörigen bis hin zur Aufnahme in Pflegeheimen und Trauer nach Tod von Angehörigen.
2. **Erkrankungen:** Von körperlichen Erkrankungen oder psychischen Belastungen bis hin zu Arbeitsunfällen.
3. **Funktionsveränderungen und Lebensphasen:** Familiengründung, Pensionsvorbereitung, neue Rollen im Betrieb (z.B. Beförderung zum*r Vorarbeiter*in) sowie Pflegebedarf bei Angehörigen.
4. **Migration und Integration, Diskriminierung und „Mobbing Themen“, Konflikte:** Kulturelle Unter-

CO-BUILDING
Hope&Harmony

A Harambee
Call to Unite a
Divided Society

WORLD SOCIAL WORK DAY
17 MARCH 2026
#WSWD2026



- schiede, Sprachbarrieren, aber auch Ausgrenzung
5. **Aggression und erlebte Gewalt:** vorwiegend im beruflichen Umfeld, aber auch im privaten Bereich.
 6. **Betriebliches Eingliederungsmanagement** nach längeren Krankenständen und gesundheitlichen Krisen.
 7. Manchmal sind es einfache und vertrauliche Gespräche, die bereits heilsam wirken. Oft sind die Themen jedoch miteinander verwoben und der **ganzheitliche Ansatz der BSA** ist entscheidend, um alle Unterstützungsmöglichkeiten auszuschöpfen.

WARUM BSA FÜR DIESE ROLLE IM UNTERNEHMEN SEHR GUT GEEIGNET IST

Basierend auf der globalen Definition fördert Soziale Arbeit sozialen Wandel, Entwicklung, Zusammenhalt und Selbstbestimmung. Ihre Prinzipien von sozialer Gerechtigkeit, Menschenrechten und kollektiver Verantwortung sind ideal, um Mitarbeiter*innen und Strukturen in Veränderungsprozesse einzubinden und das Wohlbefinden zu fördern.

Das bio-psycho-sozial-kulturelle Modell¹² und das Modell „Haus der Arbeitsfähigkeit“ von Ilmarinen, Juhani¹³ verdeutlichen, dass Arbeit ein integraler Bestandteil des menschlichen Lebens ist. Die Arbeitsfähigkeit wird nicht nur durch die persönliche Gesundheit, sondern auch durch das private Umfeld (Familie, Wohnumfeld) und innerbetriebliche Faktoren (Arbeitsumgebung, Führung, Arbeitsinhalte) beeinflusst.

Die spezifische Qualifikation der Profession Sozialer Arbeit ist für die Rolle besonders geeignet, da sie Folgendes mitbringt:

- **Professionelle Beziehungsgestaltung, Gesprächsführung bis hin zu Konfliktmanagement**, aber auch die eigene Reflexionsfähigkeit sind essentiell für sensible Beratungssituationen.
- **Systemisches Denken** – Probleme werden immer im Kontext betrachtet zu Beziehungen, Strukturen und Lebenslagen.
- **Methodenvielfalt** – von lösungsorientierter Beratung über Case Management bis hin zu Mediation – das bereits breite Repertoire kann durch weitere Vertiefung der Zusatzqualifikationen noch angepasst werden.
- **Kenntnisse der Soziallandschaft und sozialrechtlicher Rahmenbedingungen** – helfen bei der konkreten Vermittlung zu externen Unterstützungsangeboten, wie Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen, Ämtern, aber auch Behörden. Das Wissen über gesetzliche Ansprüche und finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten unterstützt ganz konkrete Notlagen.
- **Vernetzungskompetenz** – In der Tätigkeit der BSA ergeben sich sowohl interne als auch externe Nahtstellen. So wird intern die Zusammenarbeit mit Präventiv-Fachkräften, Betriebsrat, aber auch Personalabteilung oder Personalrecht sinnvoll. Kooperation mit externen Stellen können Beratungsstellen oder auch Krankenkassen, Ämter und Behörden betreffen

oder auch der eigenen Kompetenzerhaltung und -gewinnung im Sinne von fachlichem Austausch dienen.

Angeichts von Fachkräftemangel, demographischem Wandel, Generationenkonflikten und Diversität wird die Investition in die Ressource Arbeitskraft immer wichtiger, um Fluktuation und lange Krankenstände entgegenzuwirken. Die BSA bietet hier eine nachweislich wirksame Lösung.

ENTWICKLUNG IN ÖSTERREICH UND STIMMEN VON SOZIALARBEITER*INNEN AUS AUSGEWÄHLTEN UNTERNEHMEN

Die BSA findet zunehmend Eingang in die Curricula österreichischer Hochschulen, beispielsweise an der FH St. Pölten, wo Lehrinhalte im Bachelor und Praktikumsmöglichkeiten angeboten werden.

BSA kann in ein Unternehmen integriert werden oder auch von extern im Sinne eines Employee-Assistance-Programms (EMP)¹⁴ zugekauft werden – beides hat Vor- aber auch Nachteile. In Österreich werden diese unternehmerischen Angebote meist nicht als BSA gelabelt, sondern es sind Sozialarbeiter*innen, die im Bereich der Gesundheitsförderung oder bei der Führungskräfteentwicklung mitarbeiten. Ein Beispiel zum Angebot der Betrieblichen Sozialberatung wäre Gerlinde Blemenschütz mit „Zeiträume“¹⁵. Als externe Beratung gestaltet sich der Zugang aufgrund der berufsrechtlichen Lage der Sozialarbeiter*innen schwierig; häufig erfolgt ein solches Angebot im Rahmen von Supervision oder Unternehmensberatung. Die im Behinderteneinstellungsgesetz tätigen Sozialarbeiter*innen leisten bereits klassische BSA, die sowohl dem Betrieb als auch den Mitarbeiter*innen zugutekommt, jedoch nicht als solche wahrgenommen wird. Erwähnenswert ist weiters die große Gruppe von Sozialarbeitskolleg*innen in der „beruflichen Inklusion“ (Arbeitsassistenten, Jobcoaching, Berufsausbildungsassistenten etc.) die dem Feld der BSA sehr nahe ist.

Neben den Autor*innen dieses Artikels, die beide in großen Unternehmen Betriebliche Sozialen Arbeit anbieten (Alois Huber in einem der größten Stahlunternehmen Österreichs¹⁷ und Martina Meusburger im Kepler Universitätsklinikum in Linz), sollen noch weitere Sozialarbeiter*innen zu Wort kommen, die ebenso Angebote für oder in Unternehmen anbieten:

Michaela Unterberger, als Betriebliche Sozialarbeiterin im Hilfswerk Niederösterreich tätig, lässt uns einen Blick in ihre Tätigkeit werfen: „In unseren ersten Schritten in der BSA durften wir viele Erfahrungen machen. BSA ist eine Generalberatung, die die Möglichkeit bietet, Mitarbeiter*innen erste Berührungspunkte mit Beratung und Begleitungsangeboten zu eröffnen. Erwachsenen die Scheu zu nehmen und zur aktiven Inanspruchnahme zu animieren, ist ein wesentlicher Bestandteil der BSA. Verlässlichkeit und Beständigkeit des Angebotes sind ebenso wichtig wie Verschwiegenheit über Inhalte der Beratung. Das Angebot im

aufsuchenden, niederschweligen Kontext näher zu bringen ist ebenso wichtiger Teil betriebssozialarbeiterischen Handelns – ähnlich Streetwork im (halb)öffentlichen Raum – des Betriebes. Unserer Erfahrung nach ist das Präsent-Sein im Betrieb und sich als Beratungsprofi und Mensch sichtbar zu machen, entscheidend, um Vertrauen zu fördern – bei Mitarbeiter*innen ebenso wie bei Geschäftsführung, Personalvertretungen und Betriebsrät*innen.“

Andrea Viertelmayer, ebenfalls Sozialarbeiterin, ist bei der pro mente OÖ zuständig als Teamleitung für Sicherheits- und Gesundheitsmanagement und Unternehmensangebote. In dieser Rolle ist sie zuständig für folgende Bereiche: „... im Unternehmen:

- die Themen des Arbeitnehmer*innenschutzes und Kontaktperson für die Präventivfachkräfte (Arbeitsmedizin, Sicherheitsfachkraft, Arbeitspsychologie)
- die Implementierung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen
- das Angebot „Rat&Hilfe“. Ein kostenloses Unterstützungsangebot für Mitarbeiter*innen in schwierigen Situationen wie bei Suchtprävention und -intervention, Konfliktregelung, Burnoutprävention und -intervention sowie Krisenmanagement.
- betriebliches Eingliederungsmanagement inklusive Wiedereingliederungsteilzeit

Die Pro mente OÖ ist für Firmen in Oberösterreich Ansprechpartnerin zur Stärkung der mentalen Gesundheit von Mitarbeiter*innen und Führungskräften. Für Unternehmen wird Folgendes angeboten¹⁸:

- „Erste Hilfe für die Seele“: Seminare mit den Schwerpunkten Erwachsene, Jugendliche, Führungskräfte und TEENS. Im Seminar wird gelernt, wie man bei psychischen Problemen anderen Erwachsenen, Jugendlichen oder Kolleg*innen im Arbeitskontext erste Hilfe und Unterstützung leisten kann.
- Psychosoziale Beratung für belastete Mitarbeiter*innen und Führungskräfte, die freiwillig und vertraulich

eine Beratung z.B. bei Konflikten, mentaler Überlastung oder Burnoutprävention in Anspruch nehmen möchten, ähnlich einem Employee Assistance Program.

- Vorträge, Workshops und Fortbildungen zur mentalen Gesundheit, wie z.B. Burnoutprävention oder 10 Schritte zur psychischen Gesundheit.“

AUSBLICK UND MÖGLICHER AUSTAUSCH

Um die Entwicklung der BSA in Österreich weiter voranzutreiben, wurde von den Autor*innen über die Österreichische Gesellschaft für Soziale Arbeit (OGSA) eine eigene Arbeitsgemeinschaft zur Betrieblichen Sozialen Arbeit¹⁹ ins Leben gerufen, die im Herbst offiziell gestartet ist. Interessierte sind herzlich eingeladen, sich unter betriebliche-sozialarbeit@ogsa.at zu melden.

FH-Prof. DSA Mag.(FH) Alois Huber

(Dozent an der USTP St Pölten, University of Applied Sciences (FH St Pölten), Betriebliche Sozialarbeit in einem der größten österreichischen Stahlunternehmen in Krems/Donau, Coach und Supervisor



Mag.(FH) Martina Meusburger

baut seit 1.7.2024 die Betriebliche Sozialarbeit im Kepler Uniklinikum als internes Angebot auf, langjährige Klinische Sozialarbeiterin. In der OGSA übernimmt sie die Rolle einer Koordinatorin in der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Sozialarbeit.



Unter dem rechts stehenden QR-Code finden Sie das Literaturverzeichnis:

ÖAGG | PD

Die Psychodrama-Ausbildung befähigt zur Ausübung von Einzel-, Paar- und Gruppentherapie sowie zur Arbeit mit Familien

Bewerbungen:

psychodrama@oeagg.at

www.psychodrama-austria.at/fachspezifikum

FACHSPEZIFIKUM PSYCHODRAMA

KOMMENDE LEHRGÄNGE:

Wien und Graz/Klagenfurt:

Fachspezifikum wahlweise in Kooperation mit der Bertha von Suttner Universität (BSU) oder als Berufsbefähigung

Salzburg:

Universitätslehrgang Psychotherapie: Fachspezifikum Psychodrama in Kooperation mit der Paris Lodron Universität Salzburg (PLUS)

GEPLANTER BEGINN:

Wien (BSU)
Herbst 2026

Salzburg (PLUS)
März 2026

Graz/Klagenfurt (BSU)
Oktober 2026

in Kooperation mit

