Memorandum der Initiative AOP-GA

Gemeinsames Verständnis von BDP, DGPs und PASiG über ihre Zusammenarbeit zur Stärkung der Arbeits- und Organisationspsychologie in Gesundheit und Arbeitssicherheit

Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. (BDP)

Deutsche Gesellschaft für Psychologie e. V. (DGPs)

Fachverband Psychologie für Arbeitssicherheit und Gesundheit e. V. (PASiG)

Präambel

Die Arbeitswelt verändert sich tiefgreifend. Digitalisierung, hybride Arbeit, demografischer Wandel, Fachkräfteengpässe, neue Formen der Zusammenarbeit und zunehmende Gefährdungen durch psychische Belastungsfaktoren erweitern die Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Wirksame Prävention muss deshalb technische, medizinische, psychologische, ergonomische, arbeitswissenschaftliche und organisationale Perspektiven miteinander verbinden.

Arbeits- und Organisationspsychologie leistet hierzu einen eigenständigen Beitrag. Sie richtet den Blick auf das Zusammenspiel von Mensch, Arbeit, Technik und Organisation und unterstützt Betriebe dabei, Arbeitsbedingungen evidenzbasiert, menschengerecht, sicher und gesund zu gestalten.

BDP, DGPs und PASiG bündeln in der Initiative Arbeits- und Organisationspsychologie in Gesundheit und Arbeitssicherheit (AOP-GA) ihre berufspolitische, wissenschaftliche und spezialisierte praktische Kompetenz. Die Initiative ist eine gemeinsame Plattform für abgestimmtes fachliches und fachpolitisches Handeln. Sie stärkt die gemeinsame Stimme, ohne die Eigenständigkeit der beteiligten Verbände einzuschränken.

Diese Zusammenarbeit wird bereits gelebt: in gemeinsamen fachlichen Stellungnahmen, in gemeinsamen Publikationen und wissenschaftlichen Beiträgen sowie in der Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards und des Fachpsychologinnen- und Fachpsychologen-Zertifikats.

BDP, DGPs und PASiG verstehen das Initiierungstreffen am 7. April 2026 in Frankfurt am Main als Beginn ihrer strukturierten Zusammenarbeit in der Initiative AOP-GA. Mit diesem Memorandum halten sie ihr bereits gelebtes gemeinsames Verständnis fest und bekräftigen ihren Willen, die Zusammenarbeit dauerhaft fortzuführen und weiterzuentwickeln.

1. Die Initiative und ihre Partner

Die Initiative AOP-GA wird gemeinsam getragen durch:

- den Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. (BDP), der für berufspolitische Interessenvertretung, Anwendungsorientierung, Qualitätssicherung und die Perspektive psychologischer Berufspraxis steht;

- die Deutsche Gesellschaft für Psychologie e. V. (DGPs), die wissenschaftliche Psychologie, Forschung, akademische Ausbildung und Lehre sowie methodische Exzellenz und evidenzbasierte Weiterentwicklung vertritt;
- den Fachverband Psychologie für Arbeitssicherheit und Gesundheit e. V. (PASiG), der spezialisierte interdisziplinäre Expertise an der Schnittstelle von Psychologie, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bündelt.

Die drei Partner verbinden damit Praxis, Wissenschaft und Spezialisierung. Sie handeln auf Augenhöhe und mit einem gemeinsamen Anspruch an Evidenzbasierung, fachliche Qualität und gesellschaftliche Wirksamkeit.

2. Gemeinsames Selbstverständnis

Die Initiative AOP-GA ist die gemeinsame Plattform von BDP, DGPs und PASiG, um die Arbeits- und Organisationspsychologie in Gesundheit und Arbeitssicherheit fachlich, wissenschaftlich und berufspolitisch zu stärken. Wo gemeinsame Ziele und Positionen bestehen, handeln die Partner abgestimmt und mit gemeinsamer Stimme. Zugleich bleiben sie rechtlich, organisatorisch, fachpolitisch und in ihren verbandsspezifischen Aktivitäten unabhängig.

Die Initiative versteht Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit als interdisziplinäre und organisationale Gestaltungs- und Führungsaufgabe. Arbeits- und organisationspsychologische Expertise ergänzt technische Sicherheit und Arbeitsmedizin und trägt zugleich strukturierend zur Weiterentwicklung eines modernen Präventionssystems bei.

Die Partner wollen die Arbeits- und Organisationspsychologie in Gesundheit und Arbeitssicherheit mit Geschlossenheit, fachlicher Eindeutigkeit und politischer Wirksamkeit positionieren. Sie verbinden wissenschaftliche Evidenz, berufliche Praxis und spezialisierte Fachkompetenz und bringen diese Perspektive gemeinsam in gesellschaftliche, politische, wissenschaftliche und betriebliche Debatten ein.

3. Gemeinsame Ziele

- die Sichtbarkeit und strukturelle Verankerung arbeits- und organisationspsychologischer Expertise in Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu stärken;
- eine gemeinsame fachliche und fachpolitische Stimme zu entwickeln und mit abgestimmten Stellungnahmen, Positionen und Informationsangeboten wirksam zu werden;
- wissenschaftliche Erkenntnisse gemeinsam einzuordnen, zu veröffentlichen und in Regeln, Leitlinien, Instrumente und betriebliche Gestaltung zu übertragen;
- den Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis durch gemeinsame Publikationen, Veranstaltungen und weitere Transferformate zu fördern;
- die Interessenvertretung gegenüber Politik, Ministerien, Behörden, Unfallversicherungsträgern, Sozialpartnern und weiteren Akteuren des Arbeitsschutzes zu koordinieren;

- ein wissenschaftlich fundiertes und qualitätsgesichertes Berufsprofil sowie geeignete Qualifizierungs-, Anerkennungs- und Fortbildungswege zu entwickeln und zu vertreten;
- gemeinsame Qualitätsstandards und Vorhaben - darunter das Zertifikat „Fachpsychologin/Fachpsychologe für Gesundheit und Arbeitssicherheit (BDP/DGPs/PASiG)“ - zu etablieren und weiterzuentwickeln;
- Netzwerke, Kontakte und Ressourcen gemeinsam zu nutzen sowie Nachwuchs und fachlichen Austausch zu fördern;
- einen evidenzbasierten, menschengerechten und interdisziplinären Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern.

4. Grundsätze der Zusammenarbeit

- **Gleichberechtigung:** Alle drei Partner sind an strategischen Entscheidungen und gemeinsamen Ergebnissen gleichwertig beteiligt.
- **Gemeinsames Handeln und Eigenständigkeit:** Die Partner handeln gemeinsam, wo sie Ziele und Positionen teilen. Ihre organisatorische, satzungsrechtliche, finanzielle und fachpolitische Eigenständigkeit bleibt vollständig gewahrt. Die Initiative ersetzt keine Verbandstätigkeit und begründet weder Unterordnung noch Exklusivität.
- **Offenheit für eigene Aktivitäten:** Jeder Partner kann eigene Vorhaben, Positionen und Kooperationen verfolgen. Diese werden klar von abgestimmten Aktivitäten der Initiative unterschieden.
- **Abstimmung:** Vorhaben mit gemeinsamer Außenwirkung werden frühzeitig, transparent und verlässlich abgestimmt.
- **Evidenzbasierung und Qualität:** Gemeinsame Aussagen, Standards und Angebote orientieren sich am Stand der Wissenschaft, an gesicherten arbeitspsychologischen Erkenntnissen und an den Anforderungen der Praxis.
- **Interdisziplinarität:** Die Initiative sucht die Zusammenarbeit mit weiteren Professionen und Akteuren, insbesondere Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik, Ergonomie und Arbeitswissenschaft.
- **Satzungsbezug und Neutralität:** Die Zusammenarbeit dient den satzungsgemäßen und fachlichen Zwecken der Partner. Sie erfolgt überparteilich, sachbezogen, transparent und ohne Exklusivität; bestehende Kooperationen und Gesprächskanäle bleiben unberührt.
- **Respekt und Verlässlichkeit:** Unterschiedliche Perspektiven werden allparteilich beraten. Vereinbarte Entscheidungen und Aufgaben werden nachvollziehbar dokumentiert und umgesetzt.

5. Handlungsfelder

Die Zusammenarbeit umfasst insbesondere folgende Handlungsfelder:

- gemeinsame Stellungnahmen, Positionspapiere und fachpolitische Beiträge zu aktuellen Fragen von Arbeit, Gesundheit und Sicherheit;
- gemeinsame Publikationen, Themenhefte und weitere Formate (z.B. Veranstaltungen) des wissenschaftlichen und fachlichen Austauschs;
- Forschungs-Praxis-Transfer sowie die Entwicklung evidenzbasierter Empfehlungen, Instrumente und Informationsangebote;
- Dialog mit Politik, Ministerien, Behörden, Unfallversicherungsträgern, Sozialpartnern und weiteren Stakeholdern;
- gemeinsame Veranstaltungen, Workshops, Fachgespräche, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung;
- fachlicher Dialog und projektbezogene Kooperationen mit weiteren Professionen, Fachverbänden und Zusammenschlüssen im Arbeitsschutz;
- fachliche Weiterentwicklung von Kompetenzprofilen und Qualitätsstandards;
- Zertifizierung, Anerkennungsverfahren und Übergangsregelungen;
- Qualifizierung, kontinuierliche Fortbildung und Nachwuchsförderung;
- Beobachtung neuer Entwicklungen der Arbeitswelt und Ableitung gemeinsamer fachlicher Positionen.

6. Organisation und Arbeitsweise

6.1 Steuerungsgruppe

Die Partner richten eine gemeinsame Steuerungsgruppe ein. Jeder Partner benennt bis zu zwei ständige Vertretungen; jeder Partner verfügt unabhängig von der Zahl der anwesenden Personen über eine Stimme. Die Steuerungsgruppe trifft sich in der Regel monatlich und zusätzlich anlassbezogen.

Die Steuerungsgruppe verantwortet die strategische Ausrichtung, beschließt den gemeinsamen Arbeitsplan, priorisiert Vorhaben, richtet Arbeitsgruppen ein, löst Konflikte und gibt gemeinsame Ergebnisse sowie Veröffentlichungen frei. Sitzungen und Beschlüsse werden in einem für alle Partner zugänglichen Ergebnisprotokoll dokumentiert.

Die Steuerungsgruppe bewertet die Zusammenarbeit mindestens einmal jährlich anhand geeigneter qualitativer Kriterien. Dazu können insbesondere fachliche Ergebnisse, Sichtbarkeit, Nutzen für Mitglieder und Zielgruppen, politische Anschlussfähigkeit, Kommunikations- und Reputationswirkung sowie das Verhältnis von Aufwand und Nutzen gehören.

6.2 Entscheidungen

Gemeinsame Entscheidungen werden im Konsens getroffen. Kommt kein Konsens zustande, wird keine gemeinsame Position veröffentlicht oder im Namen der Initiative vertreten. Das Recht jedes Partners, eine eigene Position zu formulieren, bleibt unberührt; dabei darf nicht der Eindruck einer abgestimmten Position der Initiative entstehen.

6.3 Funktionale Schwerpunkte

- Der BDP bringt insbesondere seine berufspolitische, qualitätssichernde und administrative Kompetenz ein und übernimmt die Administration des gemeinsamen Fachpsychologinnen- und Fachpsychologen-Zertifikats in seinen dafür vorgesehenen Strukturen und Verfahren.
- Die DGPs bringt insbesondere die wissenschaftliche Perspektive, den Anschluss an Forschung, akademische Ausbildung und Lehre sowie methodische Qualitätsstandards ein.
- Der PASiG bringt insbesondere die spezialisierte Fach- und Praxiskompetenz an der Schnittstelle von Psychologie, Arbeitssicherheit und Gesundheit sowie seine interdisziplinären Netzwerke ein.

Diese Schwerpunkte begründen keine ausschließlichen Zuständigkeiten. Die Partner wirken in allen gemeinsamen Handlungsfeldern zusammen und sorgen für eine angemessene Beteiligung in beratenden und entscheidenden Strukturen.

6.4 Arbeitsgruppen und Koordination

Für konkrete Vorhaben können zeitlich befristete Arbeitsgruppen mit einem schriftlichen Auftrag, klaren Ergebnissen, Verantwortlichkeiten und Fristen eingerichtet werden. Die Zuordnung der Aufgaben erfolgt transparent, beispielsweise anhand einer RACI-Matrix. Die Steuerungsgruppe bestimmt für jedes Vorhaben eine Koordination und sorgt für eine zentrale Dokumentation.

Vorhaben mit finanziellen Verpflichtungen, besonderen Datenschutzfragen, externen Aufträgen, gemeinsamem Co-Branding oder Regelungsbedarf zu Urheber- und Nutzungsrechten werden in einer gesonderten projektbezogenen Vereinbarung konkretisiert und erst nach den jeweils erforderlichen internen Freigaben umgesetzt.

7. Gemeinsame Kommunikation und Außenvertretung

- Für die gemeinsame Außenkommunikation wird die Bezeichnung „Initiative AOP-GA – Arbeits- und Organisationspsychologie in Gesundheit und Arbeitssicherheit“ verwendet.
- Stellungnahmen, Positionspapiere, Publikationen, Presseinformationen und weitere Veröffentlichungen im Namen der Initiative bedürfen der vorherigen Freigabe aller drei Partner.
- Die Verwendung von Namen und Logos der Partner erfolgt nur im Rahmen der jeweils erteilten Zustimmung und der geltenden Gestaltungsrichtlinien.

- Bei gemeinsamem Co-Branding müssen Rollen, inhaltliche Verantwortung, Urheberschaft und Freigaben klar erkennbar bleiben.
- Die Partner informieren einander frühzeitig über geplante Termine, Gespräche und Veröffentlichungen mit Bezug zu gemeinsamen Themen und nutzen ihre Kontakte koordiniert.
- Extern benannte Sprecherinnen und Sprecher vertreten ausschließlich die zuvor abgestimmte Position der Initiative.
- Eigene Veröffentlichungen und Stellungnahmen der Partner bleiben möglich. Sie werden als verbandseigene Beiträge kenntlich gemacht und nicht als gemeinsame Position der Initiative dargestellt.

8. Gemeinsame Vorhaben und sichtbare Ergebnisse

Die Initiative baut auf einer bereits praktizierten Zusammenarbeit auf. Gemeinsame Vorhaben machen die arbeits- und organisationspsychologische Perspektive fachlich belastbar, öffentlich sichtbar und für Politik, Wissenschaft und Praxis nutzbar. Zu den bisherigen Ergebnissen gehören insbesondere:

- gemeinsame fachliche Stellungnahmen und Positionierungen, darunter die Stellungnahme „Prävention stärken, Leistungsfähigkeit sichern, Mythen korrigieren“ zur Debatte um Änderungen des Arbeitszeitgesetzes;
- gemeinsame wissenschaftliche und praxisorientierte Publikationen, darunter Beiträge und ein Themenheft in der Zeitschrift Wirtschaftspsychologie zur Arbeits- und Organisationspsychologie in Gesundheit und Arbeitssicherheit;
- das gemeinsam vertretene Zertifikat „Fachpsychologin/Fachpsychologe für Gesundheit und Arbeitssicherheit (BDP/DGPs/PASiG)“ als verbändeübergreifender Qualitätsstandard.

Diese Beispiele bestimmen die Initiative nicht abschließend. Weitere gemeinsame Vorhaben werden im Arbeitsplan ausgewählt, projektbezogen vereinbart und nach den in diesem Memorandum festgelegten Grundsätzen umgesetzt. Das Zertifikat ist ein wichtiges gemeinsames Vorhaben, aber nicht der alleinige Gegenstand der Initiative.

8.1 Qualitätssicherung des gemeinsamen Zertifikats

Der BDP übernimmt die Administration des Zertifikats auf Grundlage der gemeinsam anerkannten Konzeption und seiner bestehenden Strukturen und Verfahren. DGPs und PASiG erkennen diese administrative Zuständigkeit an und werden in die fachliche Qualitätssicherung und Weiterentwicklung angemessen einbezogen.

Änderungen an Konzeption, Kompetenzprofil oder Qualitätsstandards werden zwischen den drei Partnern abgestimmt und im Konsens beschlossen. Die Weiterentwicklung berücksichtigt Veränderungen der Arbeitswelt, neue wissenschaftliche Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Anwendung. Gemeinsame Kommunikationsmaßnahmen zum Zertifikat werden nach Abschnitt 7 freigegeben.

9. Ressourcen, Vertraulichkeit und Arbeitsergebnisse

Jeder Partner trägt die eigenen personellen und finanziellen Aufwendungen, sofern für ein Vorhaben keine gesonderte schriftliche Vereinbarung getroffen wird. Über gemeinsame Budgets, Aufträge oder finanzielle Verpflichtungen wird projektbezogen entschieden.

Vertrauliche Informationen und personenbezogene Daten werden nur im erforderlichen Umfang und unter Beachtung der jeweils geltenden rechtlichen und verbandlichen Vorgaben verarbeitet. Nicht öffentliche Informationen werden ohne Zustimmung des bereitstellenden Partners nicht an Dritte weitergegeben.

Rechte an bereits bestehenden Materialien verbleiben beim jeweiligen Partner. Nutzung, Urheberschaft und Veröffentlichung gemeinsam erarbeiteter Ergebnisse werden für das jeweilige Vorhaben vorab geklärt.

Die Partner beachten bei ihrer Zusammenarbeit die jeweils geltenden Compliance-, Integritäts-, Transparenz-, Wettbewerbs- und Kartellrechtsanforderungen. Tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte werden offengelegt und angemessen dokumentiert.

10. Charakter, Laufzeit und Weiterentwicklung des Memorandums

Dieses Memorandum dokumentiert das gemeinsame fachliche und fachpolitische Selbstverständnis sowie die Absicht zu einer verlässlichen Zusammenarbeit. Es begründet keine eigene Rechtspersönlichkeit, keine Gesellschaft, kein Joint Venture und keine Vertretungsmacht eines Partners für einen anderen. Rechte und Pflichten können nur für die jeweils beteiligten Verbände selbst begründet werden.

Aus diesem Memorandum entsteht kein Anspruch auf bestimmte gemeinsame Projekte, Veröffentlichungen, Veranstaltungen, Positionierungen, Kommunikationsleistungen oder finanzielle Beiträge. Rechtlich oder finanziell verbindliche Einzelvorhaben bedürfen einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung und der jeweils erforderlichen internen Freigaben.

Das Memorandum gilt ab seiner Unterzeichnung durch alle drei Partner und auf unbestimmte Zeit. Es dokumentiert die seit dem 7. April 2026 bestehende Zusammenarbeit in der Initiative AOP-GA, begründet jedoch keine rückwirkenden rechtlichen oder finanziellen Verpflichtungen. Es wird mindestens einmal jährlich gemeinsam überprüft. Änderungen und Ergänzungen erfolgen im Konsens und in Textform.

Jeder Partner kann seine Mitwirkung durch schriftliche Erklärung gegenüber den anderen Partnern beenden. Bereits begonnene gemeinsame Vorhaben, Veröffentlichungen und die Kommunikation über das Ausscheiden werden geordnet und einvernehmlich abgestimmt.

Mit diesem Memorandum erklären BDP, DGPs und PASiG gemeinsam ihren Willen, nach den darin festgehaltenen Zielen, Grundsätzen und Arbeitsweisen in der Initiative AOP-GA zusammenzuarbeiten.

Das Memorandum wird am 15. September 2026 in Mainz von allen drei Partnern gemeinsam vor Ort unterzeichnet. Bei Abwesenheit einzelner Personen wird die Unterzeichnung nachgeholt.

11. Unterzeichnung

Mit ihrer Unterschrift bekräftigen die Partner das gemeinsame Selbstverständnis und ihren Willen, die Initiative AOP-GA im Sinne dieses Memorandums weiterzuentwickeln und mit Leben zu füllen.

Für den Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. (BDP)

Ort, Datum	Name und Funktion	Unterschrift
Mainz, 15.09.2026	**Thordis Bethlehem** **Präsidentin**	
Mainz, 15.09.2026	**Dr. Ivon Ames** **Vizepräsidentin**	

Für die Deutsche Gesellschaft für Psychologie e. V. (DGPs)

Ort, Datum	Name und Funktion	Unterschrift
Mainz, 15.09.2026	**Prof. Dr. Annette Kluge** **Präsidentin**	
Mainz, 15.09.2026	**Prof. Dr. Conny Antoni** **Senior Expert**	

Für den Fachverband Psychologie für Arbeitssicherheit und Gesundheit e. V. (PASiG)

Ort, Datum	Name und Funktion	Unterschrift
Mainz, 15.09.2026	**Prof. Dr. Rüdiger Trimpop** **Vorstandsvorsitzender**	
Mainz, 15.09.2026	**Prof. Dr. Sabine Rehmer** **Vorstandsmitglied**	