

Die gesetzliche Verankerung der Arbeits- und Organisationspsychologie

Für die Arbeits- und Organisationspsychologie ist eine gesetzliche Verankerung gleichberechtigt neben der Klinischen Psychologie und der Gesundheitspsychologie im Psychologengesetz 2013 erforderlich.

Die Arbeits- und Organisationspsychologie ist ein eigenständiges Gebiet mit originären Modellen, Methoden und Theorien, Zielgruppen, spezifischen Zielen und Aufgaben sowie eigener Entstehungsgeschichte. Die Forderung nach der gesetzlichen Regelung ergibt sich insbesondere aus folgenden Faktoren:

- **Veränderung der Arbeitswelt:** Die Arbeitswelt und damit die Arbeitsbedingungen stehen unter verstärktem Druck durch Globalisierung, Wettbewerb und Ergebnismaximierung, Technologisierung (z.B. Arbeit 4.0) sowie Dienstleistungsorientierung. Darüber hinaus nimmt die Diversität der Beschäftigten zu. Für die Beschäftigten steigen z.B. die Arbeitsintensität und -komplexität, begleitet von kontinuierlichem Qualifizierungsdruck. Zugleich treten der demografische Wandel und die tendenzielle Verlängerung der Lebensarbeitszeit in Widerspruch zur realen Gesundheit vieler Beschäftigter. Diese psychisch beeinträchtigenden Arbeitsbedingungen führen zu einer Zunahme von körperlichen und psychischen Erkrankungen. Daher steigt auch der Bedarf an kompetenter Analyse und Gestaltung von psychisch gesunder Arbeit.
- **Arbeitspsychologie ist bereits im Arbeitsrecht:** Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sowie weitere Bedienstetenschutzgesetze nennen ausdrücklich die ArbeitspsychologInnen als ExpertInnen für psychische Belange der Prävention (Tätigkeit in der Präventionszeit für gesunde und sichere Arbeitsplätze, Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung). Dieser faktische rechtliche Status der Berufsgruppe im ASchG verlangt zur Qualitätssicherung eine entsprechende berufsrechtliche Absicherung im Psychologengesetz 2013. Wird diese Berufsgruppe als dritte Präventivfachkraft installiert, ist ihre berufsrechtliche Verankerung von zentraler Wichtigkeit.
- **Fachgebiet auf unsicherem Rechtsboden:** Der faktisch gestiegene Bedarf an und der vermehrte Einsatz von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen benötigt einen geregelten Rahmen. Die gesetzliche Festlegung von Berufsumschreibung, Berufsbezeichnung, Voraussetzungen und Tätigkeitsschwerpunkten, des Kompetenzerwerbs, der Fortbildung, etc. gewährleistet rechtliche Sicherheit und zuverlässige Qualitätsmaßstäbe sowohl für die Berufsgruppe wie auch für deren AuftraggeberInnen.
- **Fehlende Qualitätssicherung und unklare Standards der Dienstleistungsqualität:** Die geregelte berufsrechtliche Stellung ist ein wesentlicher Faktor für die Professionalisierung, für die Entwicklung von Standards und für die Vergleichbarkeit der Dienstleistungen. Dadurch werden auch die systematische Weiterentwicklung des Berufsfeldes in der Wissenschaft (Lehre, Forschung) und der Praxis (Qualifizierung, praktische Tätigkeiten) gestärkt und die Herausbildung berufsethischer Leitlinien sowie einer spezifischen Rechtsanwendung gefördert.

