

Arbeitsmarkt-Information

für qualifizierte Fach- und Führungskräfte

---> Psychologinnen und
Psychologen



Bundesanstalt für Arbeit

Zentralstelle für
Arbeitsvermittlung (ZAV)

Herausgeber:

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit
- Arbeitsmarktinformationsstelle -
Villemombler Str. 76, 53123 Bonn, Tel. 0228/713-0
Postanschrift: 53107 Bonn

Verfasser:

Manfred Bausch, Arbeitsmarktinformationsstelle, ZAV

Abbildungen:

Manfred Bausch

Redaktion

Christoph Zielonka

Arbeitsmarkt-Information 5/1999
Stand: September 1999

INHALT

Überblick	1
Psychotherapeutengesetz – Durchbruch mit Fragezeichen	2
Studenten und Absolventen – schnell wachsende Frauenanteile	4
Beschäftigung und Arbeitsmarkt – Übersicht	7
Arbeitslosigkeit sinkt trotz steigender Absolventenzahlen	9
a) Gesamtentwicklung	9
b) Dauer der Arbeitslosigkeit	12
c) Alter der Arbeitslosen	13
Stellenbestand, Stellenzugänge und Vermittlungen in Arbeitsverhältnisse	14
a) Analyse der Stellenangebote	14
Ergebnisse im einzelnen	17
Therapeutische Zusatzausbildungen	19
Sonstige Voraussetzungen	21
Soft Skills	21
Weitere Einstellungskriterien	22
Analyse der angebotenen Vergütung	23
b) Stellenzugänge und Vermittlungen in Arbeitsverhältnisse	26
Stellenzugänge	26
Vermittlungen	27
Gibt es noch das „normale Arbeitsverhältnis“	28
Tätigkeitsfelder	31
Qualifikationsanforderungen	36
Informationen zu Fort- und Weiterbildung über die Datenbank „Kurs“	37
Einstiegsgehälter	38
Bewerbungshinweise	39
Job-Börsen, Stellenanzeigen und sonstige Informationen für Psychologinnen/Psychologen im Internet	40
Methodische Hinweise	44

Überblick

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit bei gleichzeitig zunehmenden Erwerbstätigenzahlen vermittelt vordergründig das Bild einer positiven Entwicklung auf dem Teilarbeitsmarkt der Psychologen. Gestört wird diese günstige Wahrnehmung vor allem durch zwei Faktoren: Dies ist zum einen die deutliche Zunahme von Teilzeitangeboten und befristeten Arbeitsverhältnissen und dies sind zum anderen die Friktionen, die das Inkrafttreten des Psychotherapeutengesetzes (PsyThG) zum 1. Januar 1999 mit sich gebracht hat. Insbesondere die in diesem Gesetz geforderte einjährige Tätigkeit in entsprechenden Kliniken ist für die künftigen Psychologischen Psychotherapeuten eine hohe Hürde.

Dennoch bieten die sich schnell ändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eine Reihe vielversprechender Perspektiven für den zukünftigen Einsatz von Psychologen, etwa in der Umwelt- und Verkehrspsychologie, der Moderation internationaler Teams in global operierenden Unternehmen, dem Coaching von Führungskräften, in der Organisations- und Systemberatung, in der Sport- und Freizeitpsychologie, in der Mediation privater, politischer und gesellschaftlicher Konflikte, in der Seniorenarbeit etc.

Insgesamt hat sich an der Dominanz der klinischen Studienschwerpunkte bei den Absolventen auch im Jahr 1999 wenig geändert.

Die unverändert klein gebliebene Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, deren Studienschwerpunkt im Bereich der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie (ABO) lag, hatte bei der Suche nach angemessenen Beschäftigungsmöglichkeiten dagegen bei weitem nicht so große Schwierigkeiten, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Gleichzeitig hat sich die Psychologie in den letzten Jahren immer mehr zu einem „Frauenfach“ gewandelt. Betrug der Frauenanteil bei den Diplomprüfungen 1987 noch „nur“ 59%, waren es zehn Jahre später bereits rund 70%. Auf der anderen Seite entfielen im zurückliegenden Jahrzehnt regelmäßig deutlich mehr Promotionen auf Männer als auf Frauen. Damit sind auch in diesem Beruf die Weichen für eine weit unterdurchschnittliche Präsenz der Frauen in herausgehobenen Positionen in Wissenschaft, Forschung, Klinik und Privatwirtschaft gestellt.

Psychotherapeutengesetz – Durchbruch mit Fragezeichen

Das Inkrafttreten des Psychotherapeutengesetzes (PsychThG) zum 1. Januar 1999 ist das Ergebnis eines langjährigen Ringens um eine angemessene psychotherapeutische Versorgung in Deutschland auf der einen Seite und um eine rechtliche Gleichstellung ärztlicher und psychologischer Psychotherapeuten auf der anderen Seite. Bis zu diesem Zeitpunkt war die Behandlung von Patienten durch psychologische Psychotherapeuten im Rahmen der Krankenkassenabrechnung nur über das sogenannte Delegationsverfahren möglich. Das heißt, der Zugang von Kassenpatienten war nur über die Zuweisung durch Vertragsärzte möglich.

Mit dem Inkrafttreten des PsychThG ist dieser - vor allem für erfahrene und langjährig tätige psychologische Psychotherapeuten – als diskriminierend empfundene Zustand beendet. Nunmehr können psychologische Psychotherapeuten und Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeuten als „selbständige Vertragsbehandler im Rahmen der Versorgung der gesetzlich Pflichtversicherten zugelassen und gesetzlich ermächtigt werden.“¹

Die wichtigsten Voraussetzungen für diese Tätigkeiten sind nach Inkrafttreten des Gesetzes für den psychologischen Psychotherapeuten

- ein abgeschlossenes Psychologiestudium an einer Universität oder gleichwertigen Hochschule
- eine mindestens dreijährige Ausbildung (davon mindestens 600 Stunden Patientenbehandlung) in Vollzeitform oder
- eine mindestens fünfjährige Ausbildung in Teilzeitform

Die Ausbildung zum Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeuten können neben Diplom-Psychologen auch Personen aufnehmen, die ein Studium der Pädagogik oder Sozialpädagogik an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule in Deutschland oder gleichwertige Studiengänge im Ausland absolviert haben. Dabei ist zu berücksichtigen, daß sich nach der erteilten Approbation hier die Behandlung nur auf Kinder und Jugendliche vor Vollendung des 21. Lebensjahres erstrecken darf. Die Tätigkeit eines Psychologischen Psychotherapeuten enthält dagegen keinerlei Altersbeschränkungen.

¹ Pulverich Gerd, Psychotherapeutengesetz Kommentar, Bonn 1998

Das Nadelöhr in der Ausbildung dürfte durch den §8, Abs. 3, Nr. 3 des Psychotherapeutengesetzes gekennzeichnet sein:

„In den Rechtsverordnungen ist jeweils vorzuschreiben, daß die praktische Tätigkeit (innerhalb der dreijährigen Ausbildung) für die Dauer von mindestens einem Jahr in Abschnitten von mindestens drei Monaten an einer psychiatrischen klinischen ... und für mindestens sechs Monate an einer von einem Sozialversicherungsträger anerkannten Einrichtung der psychotherapeutischen oder psychosomatischen Versorgung ,in der Praxis eines Arztes, der die psychotherapeutische Behandlung durchführen darf, oder eines Psychologischen Psychotherapeuten ... abzuleisten ist und unter fachkundiger Anleitung und Aufsicht steht“.

Vor allem die vorgeschriebene einjährige Tätigkeit an psychiatrischen Kliniken dürfte insbesondere unter dem Gesichtspunkt einer angemessenen Vergütung eine besonders hohe Hürde für zukünftige Psychologische Psychotherapeuten sein.

Eine Reihe von Übergangsvorschriften hat es einer größeren Zahl berufserfahrener, bisher schon psychotherapeutisch tätigen Psychologen ermöglicht, inzwischen die Approbation zu erlangen.

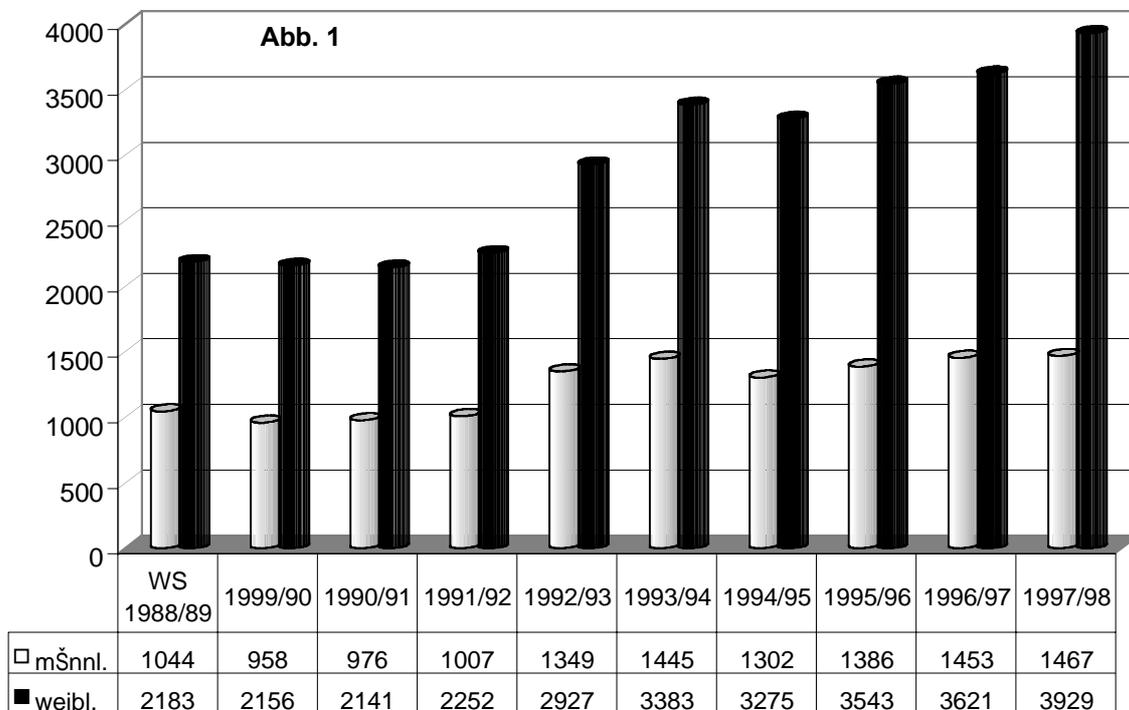
Bis zum Redaktionsschluß dieser Broschüre wurden rund 19400 Anträge zur Approbation registriert. Knapp 11000 dieser Anträge wurden bisher befürwortet. Allerdings wurden auch über 6800 dieser Anträge zunächst abgelehnt. Dies hat inzwischen zu einer Fülle von Widersprüchen geführt, die zum Teil auch in Gerichtsverfahren einmünden dürften.

Auch seitens der regional zuständigen kassenärztlichen Vereinigungen ist gegen die Zulassung von Psychotherapeuten durch die Zulassungsausschüsse teilweise Widerspruch eingelegt worden. Der Berufsverband Deutscher Psychologen befürchtet, daß es aufgrund der außerordentlich zeitraubenden Zulassungsverfahren – zumindest zeitweise – zu einer eklatanten psychotherapeutischen Unterversorgung kommen könnte.

Nach einer Information der „Ärzte Zeitung“ vom 9. September 1999 sollen die Zulassungsausschüsse bis zu diesem Zeitpunkt alle Anträge auf Zulassung entschieden haben. Die Ablehnungsquote soll demnach bei 39% liegen.

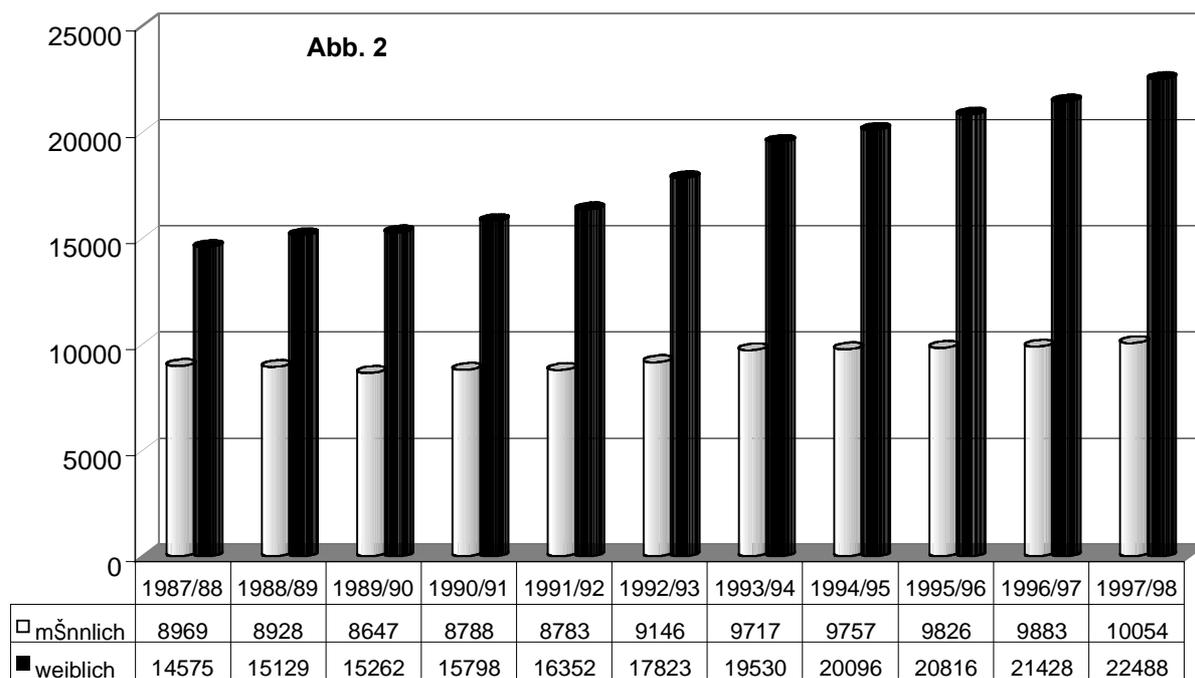
Studenten und Absolventen – schnell wachsende Frauenanteile

Studienanfänger im 1. Fachsemester Psychologie



Studenten im Fach Psychologie insgesamt

(jeweils zum WS; ab 1991/92 incl. Neue Länder)



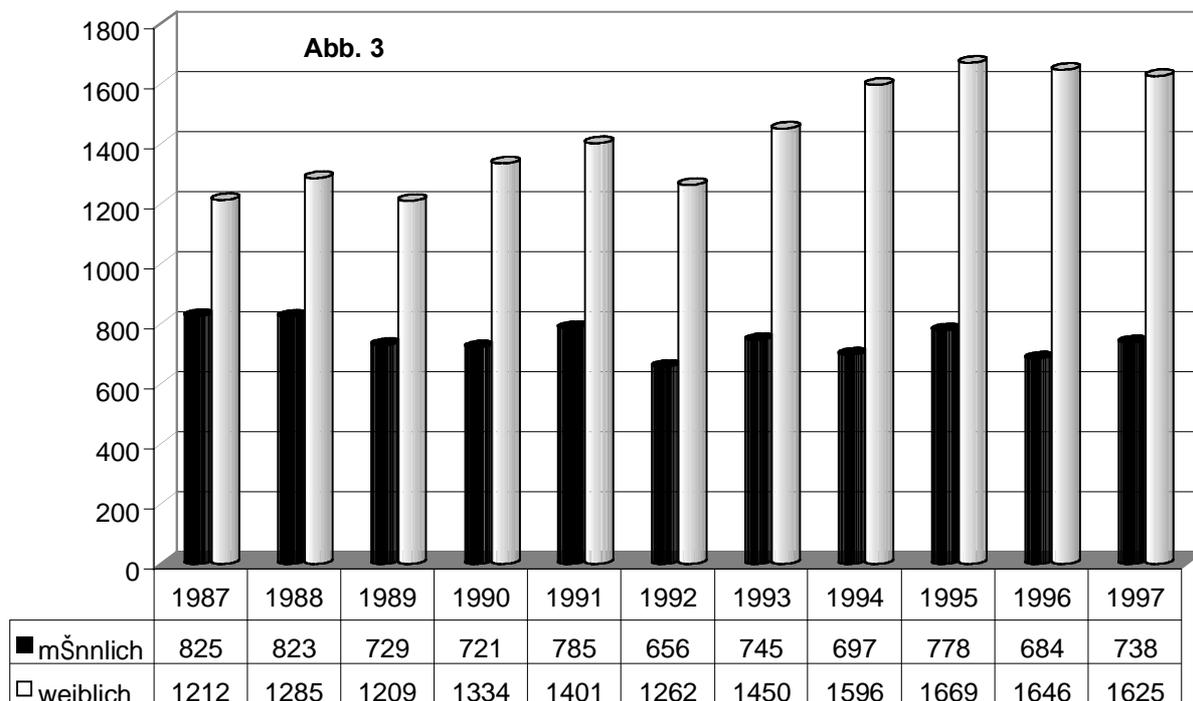
Die Studentenzahlen sind seit Mitte der 70er Jahre von 13300 rapide auf rund 32500 zum Wintersemester 1997/98 angestiegen. In der gleichen Zeit stieg der Frauenanteil von ca. 50 % auf 69%. Bei der Betrachtung der Erstsemesterzahlen wird die Entwicklung zum Frauenfach noch deutlicher. Gab es Mitte der 70er Jahre einen Anteil von gut 50 % der Frauen an den Studienanfängern, so stieg dieser Wert kontinuierlich bis auf fast drei Viertel im Wintersemester 1996/97. Die absolute Zahl der Studienanfänger hat sich in den letzten Jahren kräftig erhöht und ist innerhalb einer Dekade von etwas mehr als 3000 auf 5400 im WS 1997/98 angestiegen. Aufgrund der scharfen Reglementierung des Zulassungsverfahrens durch Numerus clausus konnte im Durchschnitt der vergangenen Jahre nur knapp jeder dritte Student den gewünschten Studienplatz in Psychologie erhalten.

Bei den abgelegten Diplomprüfungen im Fach Psychologie waren die männlichen Examenskandidaten bis zur Mitte der siebziger Jahre gegenüber den Frauen noch in der Mehrzahl. Ab 1979 stieg dann Anteil der Diplom-Psychologinnen kontinuierlich an. Im Jahr 1997 hatten Frauen schließlich einen Anteil von 69% an den abgelegten Diplomprüfungen. Während im Zehnjahresvergleich von 1987 bis 1997 die Zahl der männlichen Diplomanden von 825 auf 738 sank (-11%) sank, stieg die Zahl der frischgebackenen Diplompsychologinnen im gleichen Zeitraum von 1212 auf 1625 (+ 34%) an.-

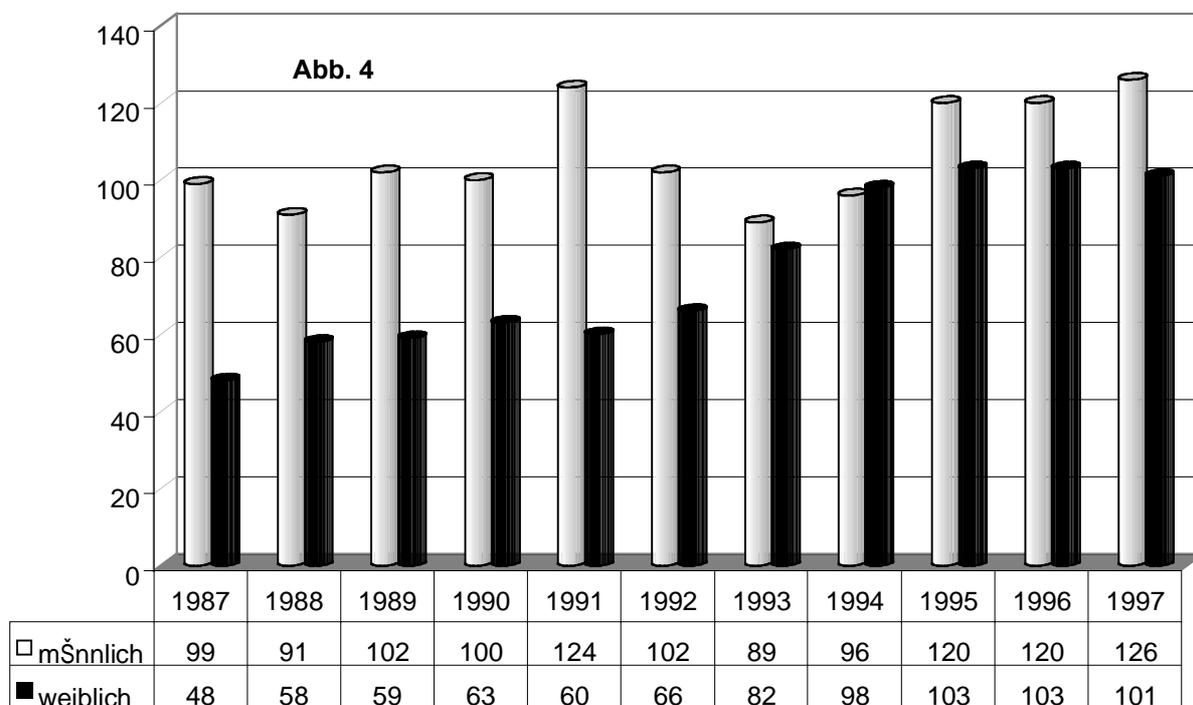
Ein völlig anderes Bild ergibt sich bei den abgelegten Promotionen. Hier ist die Gesamtzahl der abgelegten Prüfungen zwischen 1987 und 1997 zwar von 147 auf 227 angestiegen. Im Gegensatz zu den Diplomprüfungen blieben die Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen jedoch durchweg in der Minderheit. Lediglich im Jahr 1994 hatten sie auch hier knapp die Nase vorne.

Im Durchschnitt der letzten Jahre lag der Anteil derjenigen Diplompsychologinnen und -psychologen, die nach dem Studium den Dokortitel erwarben, bei knapp 10 %. Nimmt man als Basis für die 227 (101 Frauen und 126 Männer) abgeschlossenen Promotionen des Jahres 1997 die Diplomprüfungen des Jahres 1993 (in der Annahme, daß ein Promotionsprojekt in einem Zeitraum von ca. vier Jahren abgewickelt ist) ergab sich zuletzt eine Promotionsquote von 7% bei Frauen und von 17% bei Männern. Fazit: Soweit es die "Studierneigung" und inzwischen auch die Diplom-Abschlüsse betrifft, hat sich die Psychologie faktisch zu einem Frauenfach gewandelt; was jedoch die Erlangung wissenschaftlicher Meriten angeht und damit den Einstieg in herausgehobene Karrieren, unterscheidet sich dieses Fach in keiner Weise von den meisten anderen Disziplinen: die Frauen bleiben hoffnungslos in der Minderheit.

Bestandene Diplomprüfungen in Psychologie (ab 1992: ganz Deutschland)



Abgeschlossene Promotionen in Psychologie (ab 1992: ganz Deutschland)



Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Übersicht

Schätzungen über die Zahl der erwerbstätigen Psychologen in Deutschland schwanken zwischen 35000 und 40000. Etwa 10 bis 12% davon dürften in den neuen Bundesländern tätig sein. Der Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit liegt bei rund 65%.

Über die Verteilung auf verschiedene Tätigkeitsfelder zu Beginn der neunziger Jahre gibt eine Schätzung des Berufsverbandes Deutscher Psychologen e.V. Auskunft. Danach waren in den alten Bundesländern 35 % als Angestellte und Beamte in der klinischen Psychologie beschäftigt, 20 % waren als klinische Psychologen selbständig tätig. 15 % befanden sich im Bereich Lehre und Forschung, 12 % in der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, 7 % in Marktforschung und Werbung, 4 % im Schulpsychologischen Dienst, 5 % in der Forensischen Psychologie und 2 % in der Verkehrspsychologie. Neuere Daten zu der quantitativen Bedeutung der einzelnen Tätigkeitsbereiche liegen nicht vor. Jedoch kann davon ausgegangen werden, daß Bereiche wie Umwelt- Freizeit- und Sportpsychologie seit der letzten verbandsinternen Erhebung, in der sie noch nicht als zahlenmäßig nennenswerte Berufsfelder auftauchten, inzwischen deutlich an Bedeutung gewonnen haben.

Die Arbeitsmarktdaten – zurückgehende Arbeitslosenzahlen und gleichzeitig steigende Vermittlungsergebnisse - für Psychologen deuten vordergründig auf kräftige Verbesserungen hin. Die Entwicklung verlief jedoch in den einzelnen Regionen sehr unterschiedlich. Während in einigen Teilen Ostdeutschlands das geringe Bewerberangebot und die Nachfrage sich fast die Waage hielten, blieb im größten Teil des alten Bundesgebietes die Arbeitsmarktlage sehr schwierig. Dies hing auch mit der nach wie vor sehr ausgeprägten klinischen Ausrichtung der Absolventen zusammen. Jüngere Psychologen, die ihren Schwerpunkt in der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie (ABO) gewählt hatten, fanden im Schnitt erheblich leichter Zutritt in das Beschäftigungssystem.

Besonderen Einfluß übt das Psychotherapeutengesetz (PTG) aus, das vor allem die Voraussetzungen zur Niederlassung von Psychologen regelt. Eine wesentliche Hürde bildet dabei unter anderem die dort geforderte einjährige Tätigkeit in

psychiatrischen Kliniken und der Abschluß einer anerkannten therapeutischen Zusatzausbildung.

Die Gespräche zwischen den Bewerbern und den zuständigen Beratungs- und Vermittlungsfachkräften in den Arbeitsämtern kreisen deshalb derzeit häufig um die Schwierigkeiten, die mit der Erfüllung der Bedingungen, die das PTG auferlegt, verbunden sind. Obwohl das Gesetz erst zu Beginn des Jahres 1999 in Kraft trat, taucht im Anforderungsprofil von Stellenangeboten bereits häufig das Kriterium „mit Approbation“ auf.

Eine besondere Erschwernis liegt darin, daß die erforderlichen therapeutischen Qualifikationen nicht von der Bundesanstalt gefördert werden können. Diese Zusatzausbildung ist sinnvollerweise auch so konzipiert, daß sie im Rahmen einer entsprechenden Berufstätigkeit erworben wird. Aus diesen Umständen ergibt sich ein *circulus vitiosus*, der sich oft nur unter großen wirtschaftlichen Opfern, wie z. B. kostenlose Mitarbeit bzw. geringes Honorar, durchbrechen ließ. Die ohnehin nicht mehr so ganz jungen Absolventen dieser Studienrichtung sehen durch diese Entwicklung ihr Diplom fast zum „Vordiplom“ abgewertet, gleichzeitig verschiebt die mehrere Jahre dauernde Qualifizierung den eigentlichen Berufseinstieg auf fast unbestimmte Zeit.

Auch für Psychologen, die nicht die Perspektive der eigenen Niederlassung verfolgten, liegen (mit Ausnahme ABO) überwiegend Stellenangebote vor, die therapeutische Ausbildungen zur Vorbedingung machten. In Teilbereichen war dabei eine ausgeprägte Konkurrenz zu Sozialarbeitern und -pädagogen, die ebenfalls über derartige Qualifikationen verfügten, festzustellen. In solchen Fällen waren häufig die niedrigeren Einstiegsvergütungen der letztgenannten Gruppe für die Stellenbesetzungen ausschlaggebend.

Der Nachfrageschwerpunkt lag insgesamt - trotz der beschriebenen Probleme - eindeutig im klinischen Sektor. Die Stellenangebote, die diesen Bereich betrafen, kamen vor allem wieder aus psychosomatischen Kliniken, Psychiatrie-Krankenhäusern und Rehabilitations- und Kureinrichtungen. Von den Bewerbern für den klinischen Bereich wurden einschlägige Berufserfahrungen und für die jeweilige Tätigkeit passende therapeutische Zusatzqualifikationen erwartet. Häufiger als in der Vergangenheit waren Erfahrungen in der Schmerztherapie gefragt. Kommunale Stellen, Vereine und Wohlfahrtsverbände suchten Psychologen vor allem für die Arbeit mit Behinderten und für die Erziehungs- und Familienberatung sowie in der Suchtkrankenhilfe, wobei diese Art von Angeboten gegenüber den Vorjahren deutlich rückläufig war. Einige Universitätsinstitute suchten für zeitlich begrenzte Forschungsvorhaben entsprechende wissenschaft-

liche Mitarbeiter, teilweise verbunden mit der Möglichkeit zur Promotion oder zur Habilitation. Gelegentlich suchten auch Justizvollzugsanstalten Mitarbeiter für den Psychologischen Dienst.

Nur in geringem Umfang wurden von den Dienststellen der Bundesanstalt Offerten aus der Privatwirtschaft registriert, u. a. aus Unternehmensberatungsfirmen oder aus Sozial- und Marktforschungsinstituten. Einige Angebote lagen aus den Funktionsbereichen Organisations- und Personalentwicklung oder Personaltraining größerer Unternehmen vor, die sich an Arbeits-, Organisations- und Betriebspsychologen richteten. Allerdings waren auch klinische Psychologen mit entsprechenden nachweisbaren Zusatzkenntnissen nicht chancenlos im Personalwesen.

Ein weiterer Nachfrageschwerpunkt lag wieder im Bereich der Erwachsenenbildung. Private Bildungsträger suchten Psychologen beispielsweise für die Durchführung von Trainings- und Motivationsmaßnahmen für schwervermittelbare Arbeitnehmer. Aber auch für die Aus- und Fortbildung im pflegerischen Bereich sowie für Fortbildungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst wurden vereinzelt Psychologen - meist auf Honorarbasis - gesucht.

Ein Teil der angebotenen Stellen konnten nur mit Hilfe von Fördermitteln - häufig im Rahmen von ABM besetzt werden.

Ein beachtlicher Teil der Psychologen gehört zu der Gruppe der über 40-jährigen. Gerade bei der Personengruppe der Älteren tritt auch Langzeitarbeitslosigkeit, die in immer länger werdenden Abständen durch Projekt- oder Honorartätigkeiten unterbrochen wird, als besonders zähes Phänomen auf.

Die Wünsche der arbeitslosen Psychologen hinsichtlich der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hatten trotz der skizzierten Schwierigkeiten deutliche Schwerpunkte im therapeutischen und sozialen Bereich.

Arbeitslosigkeit sinkt trotz steigender Absolventenzahlen

a) Gesamtentwicklung

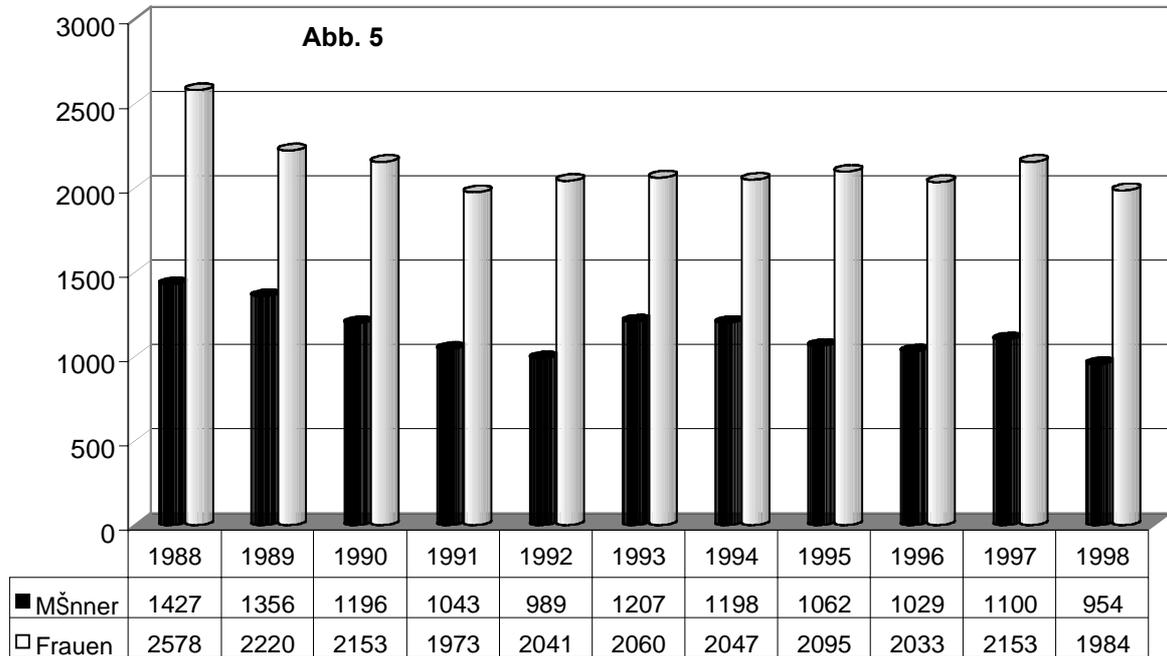
Die Zahl der arbeitslosen Psychologinnen und Psychologen ist in den letzten zehn Jahren im Vergleich mit anderen Berufsgruppen letztlich erstaunlich stabil geblieben – mit einer recht deutlichen positiven Tendenz. Zwar gab es in den

achtziger Jahren fast eine Verdoppelung – der Höhepunkt war 1988 mit einer Zahl von rund 4100 arbeitslosen Psychologinnen und Psychologen erreicht – diese Entwicklung wurde jedoch seither umgekehrt und führte über die Jahre hinweg zu einer deutlichen Abnahme der Arbeitslosigkeit auf 2786 betroffene Personen bei der letzten Stichtagserhebung am 30.9.98. Der Anteil der arbeitslosen Psychologinnen betrug dabei 68%. Betrachtet man die zehn Jahrgänge von 1989 bis 1998, hat die Arbeitslosigkeit bei Psychologen während dieses Zeitraums um 22% abgenommen, während sie bei allen arbeitslosen Personen mit einem Universitätsabschluß um 16% zunahm. Diese Entwicklung, verbunden mit einer gleichzeitigen kräftigen Zunahme der Erwerbstätigenzahlen belegt, daß die Anfälligkeit für konjunkturelle Schwankungen auf diesem Teilarbeitsmarkt noch weniger ausgeprägt ist als beim Durchschnitt aller Akademiker. Diese Entwicklung spielt sich allerdings auf der Plattform einer deutlich höheren Arbeitslosenquote bei Psychologinnen und Psychologen ab. Bei ca. 35- 40000 Erwerbspersonen mit einer abgeschlossenen Universitätsausbildung in Psychologie (genauere Daten liegen zur Zeit nicht vor) ergibt sich zur Zeit eine Arbeitslosenquote von 7 – 8% gegenüber einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote bei Akademikern, die etwas über 4% liegt.

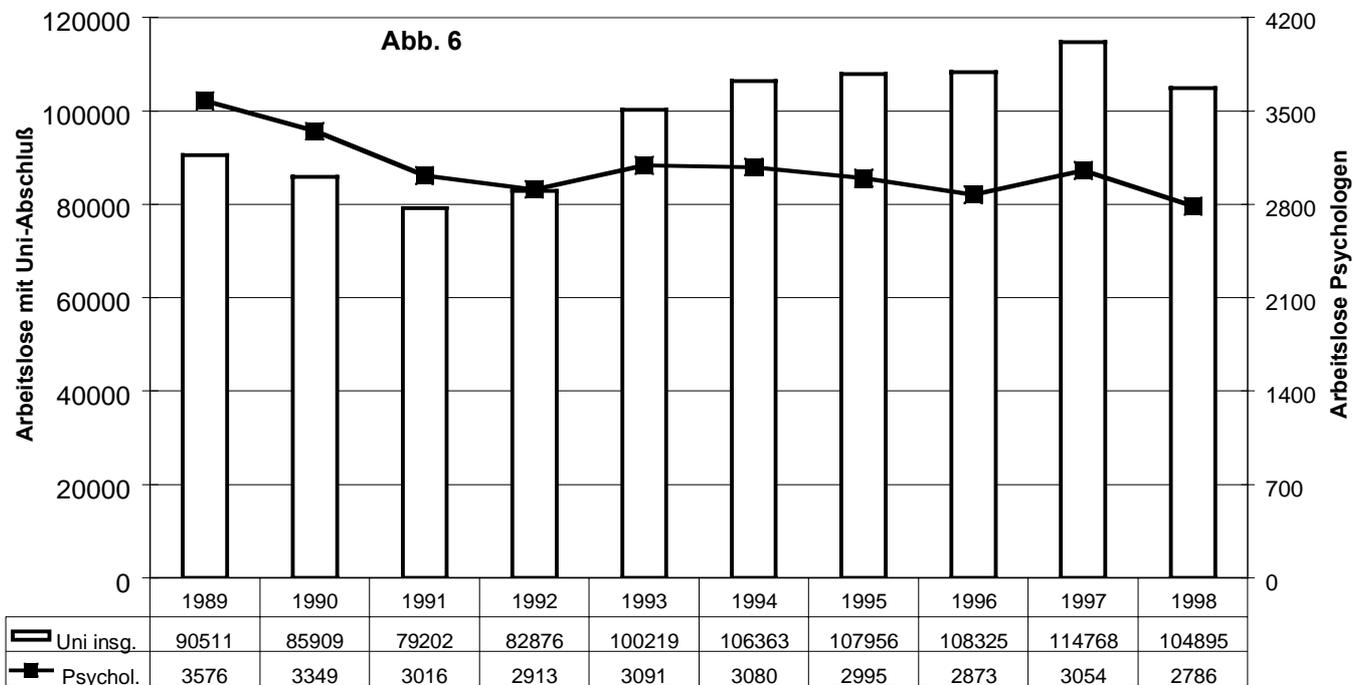
Dabei verlief die Entwicklung bei Psychologinnen (Rückgang der Arbeitslosigkeit um 11%) ungünstiger als bei ihren männlichen Kollegen (-30%). Ein Teil der Erklärung für den geringeren Rückgang der Arbeitslosigkeit bei Frauen ist sicher in der Tatsache enthalten, daß ihr Anteil an den Diplomprüfungen im gleichen Zeitraum stetig zugenommen hat. Hinzu kommen die üblichen frauenspezifischen Probleme, die ganz allgemein zu einer eingeschränkteren räumlichen Mobilität und damit zu einer Verringerung der Arbeitsmarktchancen führen.

Die Zahl der 152 arbeitslosen Psychologinnen und Psychologen in den neuen Ländern fällt mit einem Anteil von rund 5% nach wie vor so gut wie nicht ins Gewicht, insbesondere, wenn man bedenkt, daß mehr als ein Drittel aller arbeitslosen Akademikerinnen und Akademiker auf Ostdeutschland entfallen.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Psychologinnen und Psychologen in Deutschland (bis 1991: nur alte Länder)



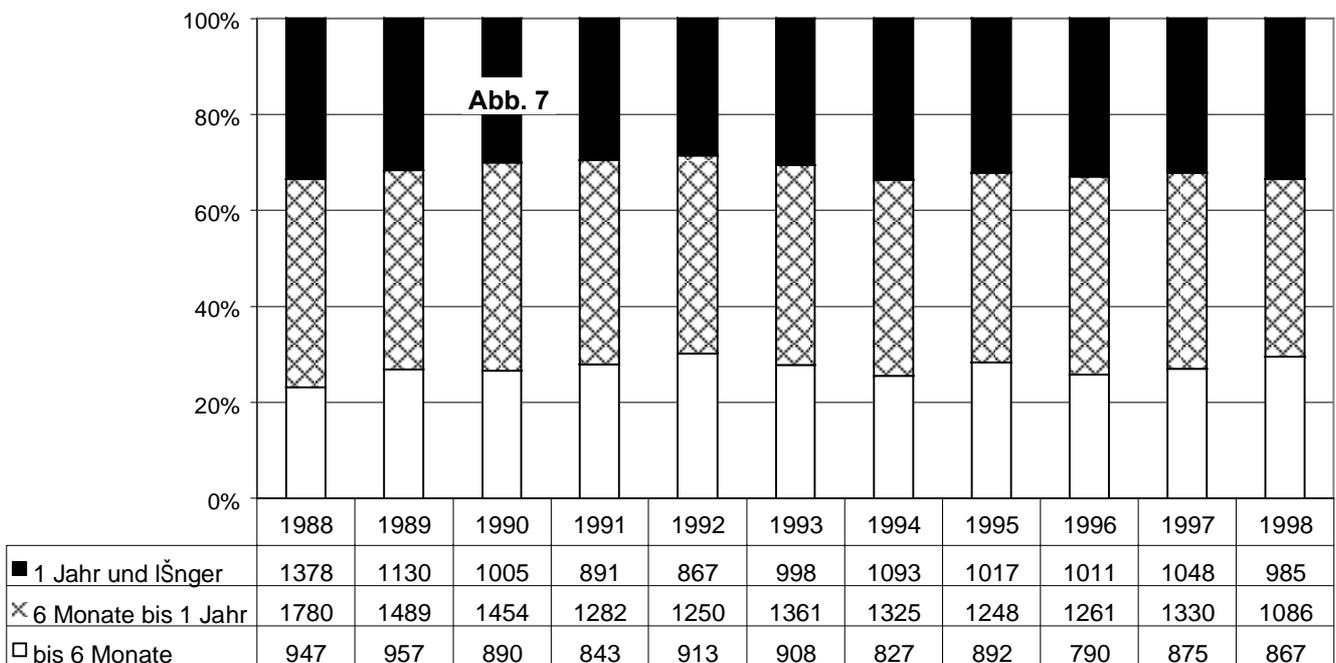
Arbeitslosigkeit im Vergleich (Alte Länder)



b) Dauer der Arbeitslosigkeit

Über die letzten 10 Jahre hinweg haben sich bei der Dauer der Arbeitslosigkeit keine dramatischen Veränderungen ergeben. Schon 1988 betrug der Anteil der Langzeitarbeitslosen – ebenso wie bei der letzten Stichtagserhebung von 1998 – rund ein Drittel. Deutlich größer (43%) als 1998 (35%) allerdings der Anteil der Gruppe, die zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt zwischen 5 Monaten und einem Jahr arbeitslos war. Zugenommen hat der Anteil derjenigen, die bis 6 Monate arbeitslos waren im Vergleich zwischen 1988 und 1998 von 23% auf 30%. Mit- hin läßt sich feststellen, daß Langzeitarbeitslosigkeit aktuell keine größere Rolle spielt als 10 Jahre zuvor und daß eine größer gewordener Anteil arbeitsloser Psychologinnen und Psychologen nur relativ kurzzeitig von Arbeitslosigkeit betroffen ist (1989 betrug der Anteil derjenigen, die bis zu sechs Monaten arbeitslos waren, 27%, während dieser Wert 1999 bei 51% lag). Dieser Umstand verweist auf einen deutlich schnelleren Eintritt in das Beschäftigungssystem als vor zehn Jahren. Bei Frauen sind die Ergebnisse hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit im übrigen fast identisch mit den Werten ihrer männlichen Kollegen.

Dauer der Arbeitslosigkeit bei arbeitslosen Psychologen
(ab 1992 inc. Neue Länder)

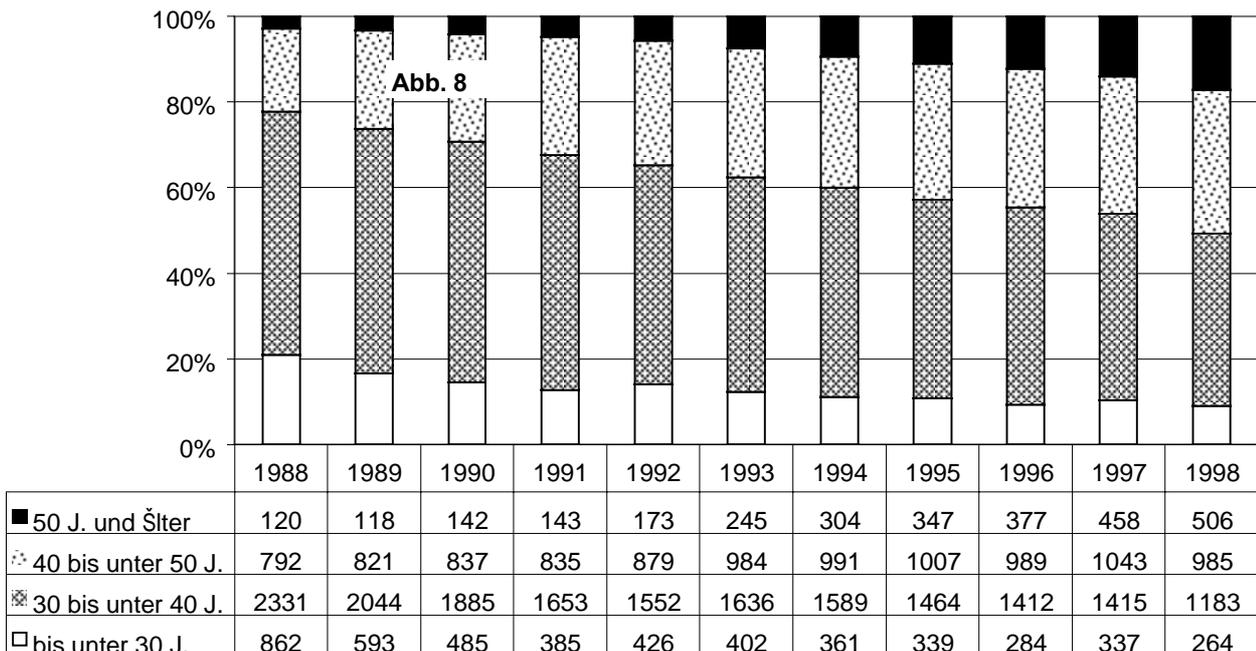


c) Alter der Arbeitslosen

Bei der Altersverteilung der Arbeitslosigkeit haben sich in den letzten 10 Jahren dagegen größere Verschiebungen ergeben. Der Anteil der arbeitslosen Psychologinnen und Psychologen, die das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, betrug 1988 21%, während er 1998 nur noch bei 9% lag. Dagegen ist der Anteil der über 50-jährigen im gleichen Zeitraum von 3 auf 17% angestiegen. Mehr als die Hälfte gehörten 1988 zur Gruppe der 30 bis 40-jährigen; deren Anteil lag 1998 nur noch bei ca. 40%. Deutlich angestiegen ist dagegen auch die Gruppe der zwischen 40 und 50 Jahre alten Psychologinnen und Psychologen und zwar von rund 20% im Jahr 1988 auf etwa ein Drittel im vergangenen Jahr. Diese Prozesse haben sich im vergangenen Jahrzehnt kontinuierlich fortentwickelt. Der Kern der sich daraus ableitenden Aussage lautet: arbeitslose Psychologinnen und Psychologen werden immer älter. Gut die Hälfte hatten 1998 das 40. Lebensjahr überschritten, während dies 1988 nur 22% waren. Für diese Entwicklung gibt es im wesentlichen zwei Gründe:

- 1) Die Absolventen sind beim Erwerb des Hochschuldiploms im Schnitt etwas älter als vor 10 Jahren
- 2) Jüngere Psychologen können schneller vermittelt werden als in der Vergangenheit, weil sie hinsichtlich des Einsatzgebietes flexibler und auch räumlich mobiler geworden sind

Altersstruktur arbeitsloser Psychologinnen und Psychologen



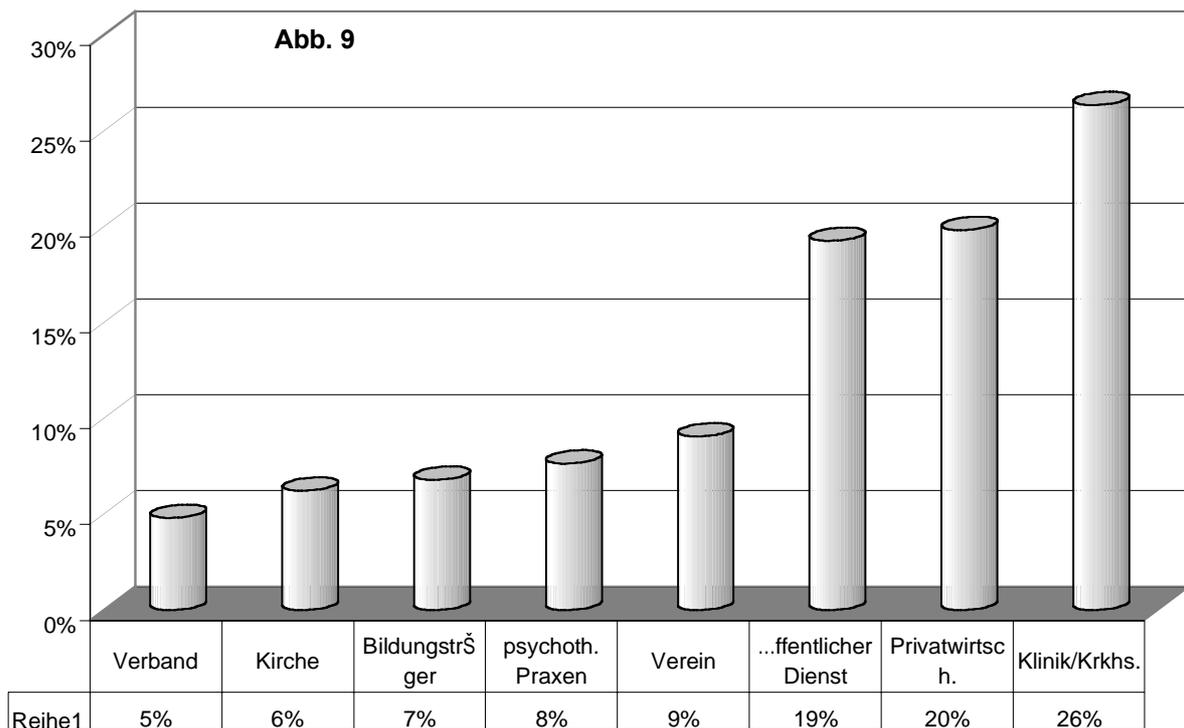
Stellenbestand, Stellenzugänge und Vermittlungen in Arbeitsverhältnisse

a) Analyse der Stellenangebote

Ende Juni 1999 wurde seitens der Arbeitsmarktinformationsstelle der gesamte Bestand der zu diesem Zeitpunkt bei den Arbeitsämtern vorhandenen offenen Stellen durchgesehen. Zu diesem Zeitpunkt ergab sich eine Summe von 353 Offerten.

Dabei ergab sich *insgesamt* die folgende Verteilung: Aus Kliniken und Krankenhäusern kamen rund ein Viertel der Angebote, aus der Privatwirtschaft, ebenso wie aus dem übrigen öffentlichen Dienst jeweils etwa ein Fünftel, von Vereinen 9%, von niedergelassenen Psychotherapeuten 8%, von Bildungsträgern 7%, von kirchlichen Einrichtungen 6% und von Verbänden 5%.

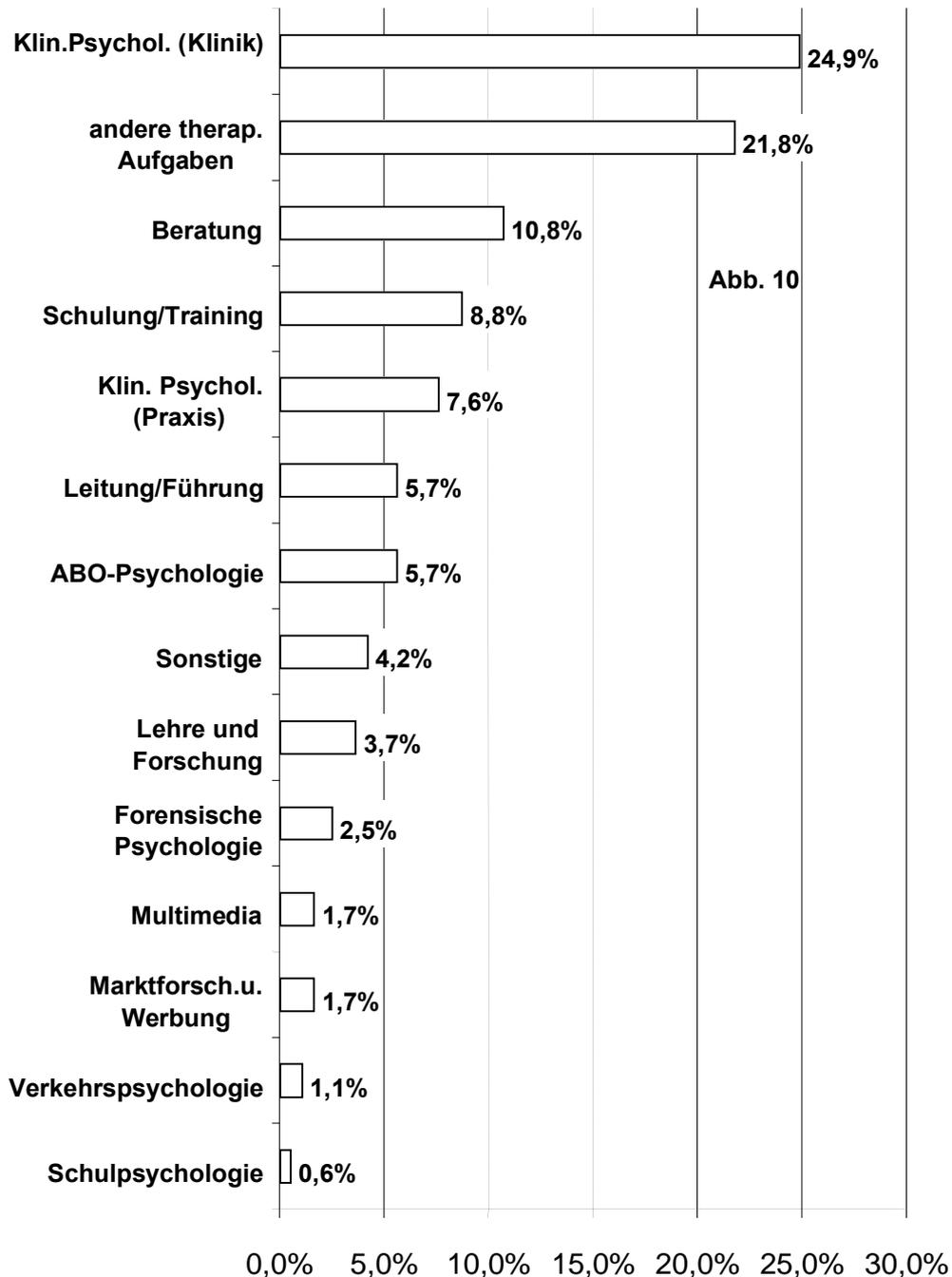
Stellenangebote im Juni 99 - nach Arbeitgebern



Nach *Tätigkeitsfeldern* geordnet verteilten sich die 353 Angebote wie folgt: Ein Viertel der Positionen war klinischen Aufgaben in Kliniken und Krankenhäusern zuzuordnen. Weitere 22% hatten klinisch-therapeutische Tätigkeitsschwerpunkte außerhalb von Kliniken und psychotherapeutischen Praxen. Die übrigen angebotenen Funktionen streuten über eine Vielzahl einzelner Bereiche: Bera-

tung: 11%, Schulung/Training: 9%, klinische Psychologie bei niedergelassenen Psychotherapeuten: 8%, Leitungs- und Führungsaufgaben (z. B. im Personalbereich von Unternehmen oder Zeitarbeitsfirmen, bei Sozialen oder Psychologischen Diensten in der Freien Wohlfahrtspflege etc.): 6%, Funktionen in der Betriebs- und Organisationspsychologie (meist bei Unternehmen): 6%, Lehre und Forschung: 4%, Forensische Psychologie: 3%, Funktionen im Multimedia-Bereich: 2%, Marktforschung und Werbung: 2%, Verkehrspsychologie: 1% und Schulpsychologie: ebenfalls 1%. Sonstige nicht genau zuzuordnende Funktionen waren mit einem Anteil von 4% vertreten.

Stellenangebote im Juni 1999 - Tätigkeitsfelder



Aufmerksamkeit verdienen auch die *verschlüsselten Merkmale*, die von den Fachkräften der Arbeitsämter nach den Angaben der Auftraggeber zusätzlich bei den einzelnen Stellenangeboten aufgenommen wurden. Diese dienen dazu, im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten ein differenziertes Stellenprofil darzustellen und den Abgleich mit den vorhandenen Bewerberprofilen zu erleichtern. Da hier Mehrfachnennungen vorhanden sind, wurden insgesamt in 695 Fällen

Merkmale erhoben. Die bei weitem meisten Nennungen entfielen auf das Merkmal „Arbeit mit Erwachsenen“ (33%), gefolgt von Betreuungsaufgaben (17%), Beratung (16%), Arbeit mit Kindern (14%), Kenntnisse in EDV (5%), Suchttherapie (5%), Pädagogik/Bildung (5%), Sozialbereich allgemein (3%) und schließlich Presse und Öffentlichkeitsarbeit (2%).

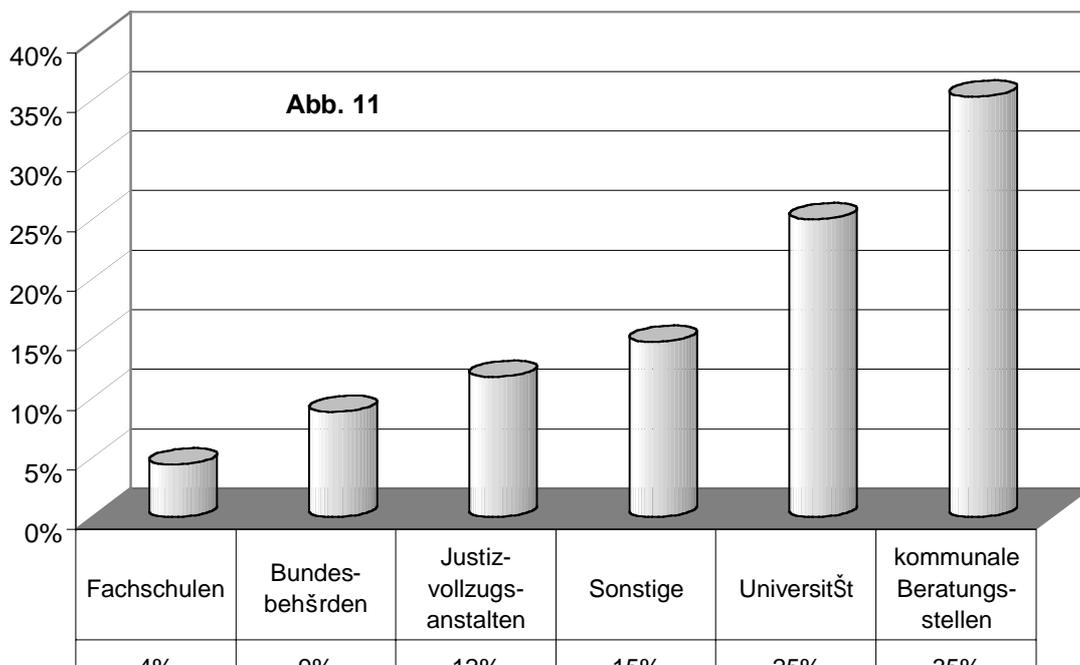
Ergebnisse im einzelnen

Die 68 Stellenangebote aus dem **Öffentlichen Dienst** – außerhalb des Klinikbereiches verteilten sich dabei wie folgt: Kommunale und sonstige Beratungsstellen: 35%, Universitäten und Hochschulen: 25%, Justizvollzugsanstalten: 12%, Bundesbehörden: 9% und Fachschulen 4%.

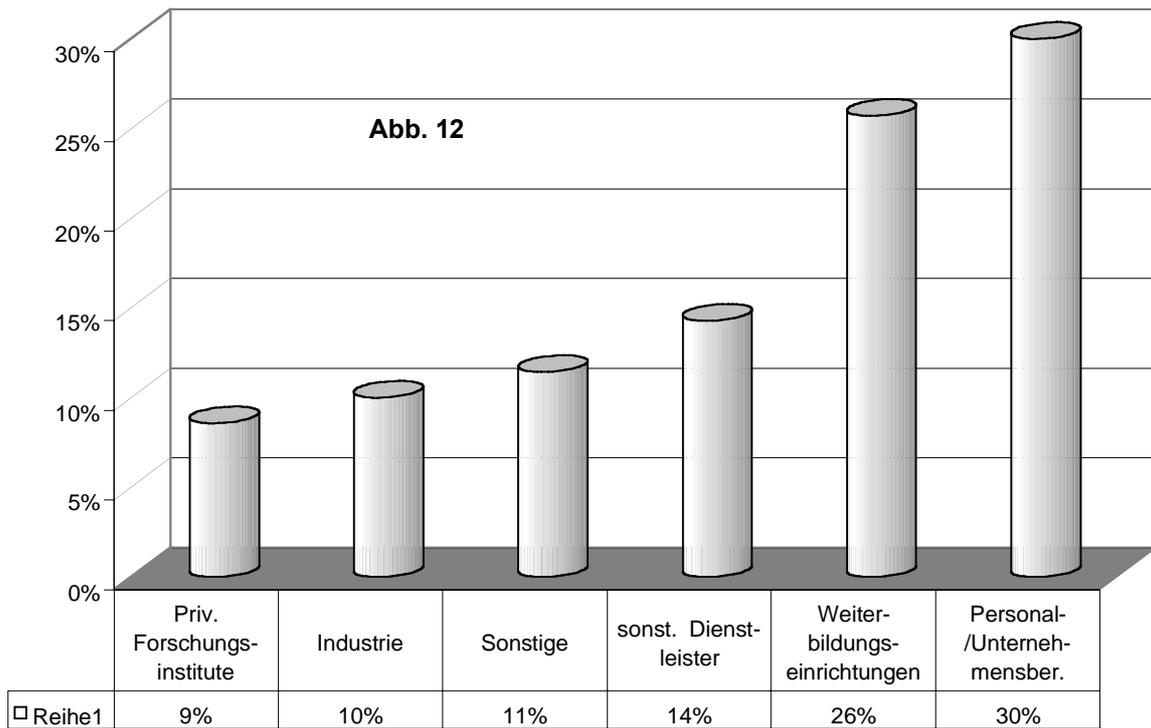
Weitere 15% verteilten sich auf andere Tätigkeiten im öffentlichen Sektor.

Die 70 vorliegenden Offerten aus dem Bereich **privater Institutionen** kamen aus Personal- und Unternehmensberatungen (30%), Weiterbildungseinrichtungen (26%), aus sonstigen Dienstleistungsunternehmen (14%), aus der Industrie (10%), von Privaten Forschungseinrichtungen (9%) und aus sonstigen privatwirtschaftlichen Einrichtungen (11%).

Stellenangebote Juni 99 - Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes (ohne Kliniken)



Stellenangebote Juni 99 - Privatwirtschaft

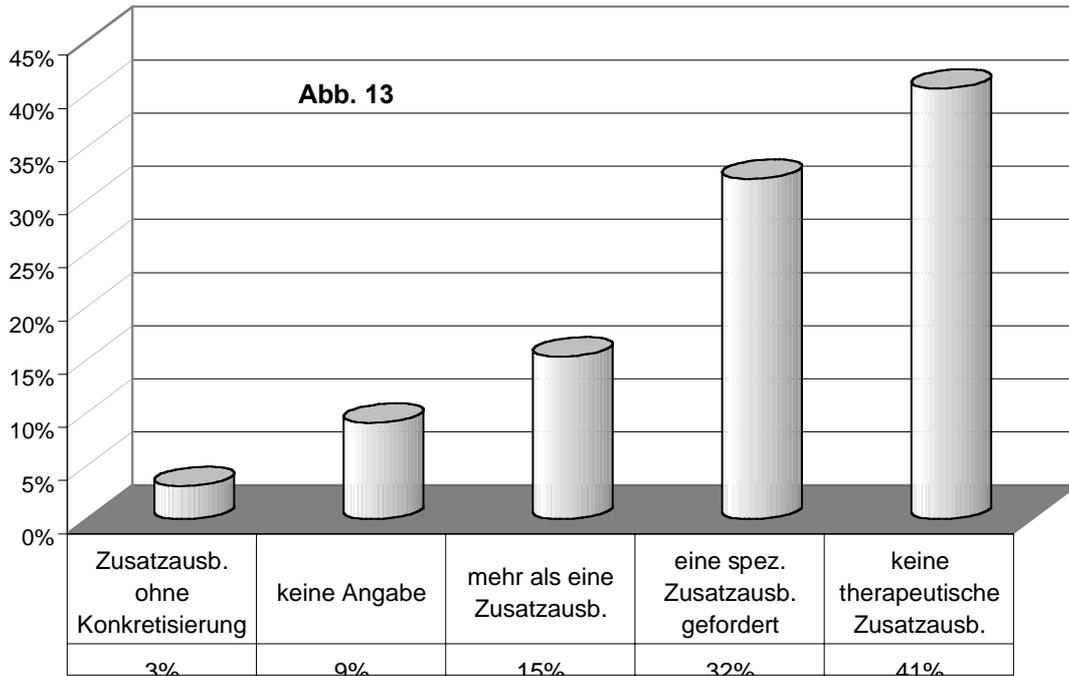
*Therapeutische Zusatzausbildungen*

Bei insgesamt der Hälfte **aller** vorliegenden Angebote war eine therapeutische Zusatzausbildung die Einstellungsvoraussetzung. Bei rund einem Drittel wurde eine spezielle therapeutische Zusatzausbildung gefordert, bei 15% zwei oder mehr therapeutische Zusatzausbildung, bei 3 % wurde die geforderte Zusatzqualifikation nicht näher konkretisiert. Bei 41% aller Angebote wurde keine therapeutische Ausbildung gefordert, und bei 9% der Angebote wurde hierzu überhaupt keine Angabe gemacht.

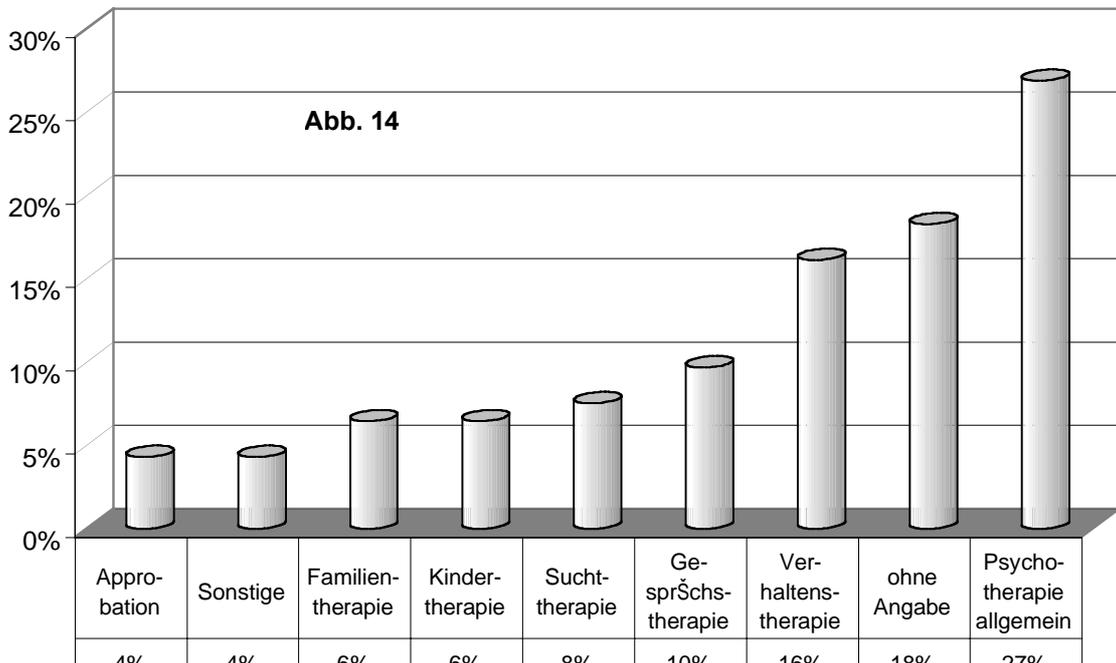
Bei denjenigen Stellenangeboten, die aus **Kliniken oder Krankenhäusern** unterbreitet wurden, spielte die therapeutische Zusatzausbildung natürlich eine besonders zentrale Rolle. Lediglich bei 17 der Angebote wurde hierzu entweder keine Angabe gemacht oder explizit auf eine entsprechende Zusatzausbildung verzichtet. An der Spitze der geforderten therapeutischen Zusatzqualifikationen stand im Bereich der Kliniken und Krankenhäuser eine nicht näher spezifizierte abgeschlossene Ausbildung als Psychotherapeut oder –therapeutin (27%). Es folgten Verhaltenstherapie (16%), Gesprächstherapie (10%), Suchttherapie (8%), Kindertherapie (6%), Familientherapie (6%), vorhandene Approbation (4%) und sonstige therapeutische Zusatzausbildungen (ebenfalls 4%).

Die 27 Stellenangebote, die von *niedergelassenen Psychotherapeuten* kamen, waren in zehn Fällen mit dem Hinweis versehen, daß die Approbation vorliegen oder zumindest – mit Aussicht auf Erfolg - beantragt sein müsse. Gruppen-, Gesprächs- und Verhaltenstherapie standen darüber hinaus an der Spitze der erwarteten Zusatzqualifikationen.

**Stellenangebote im Juni 99 - therapeutische Zusatzausbildungen
(alle Arbeitgeber)**



Stellenangebote aus Kliniken Juni 99 - gewünschte therapeutische Zusatzausbildungen



b) Sonstige Voraussetzungen

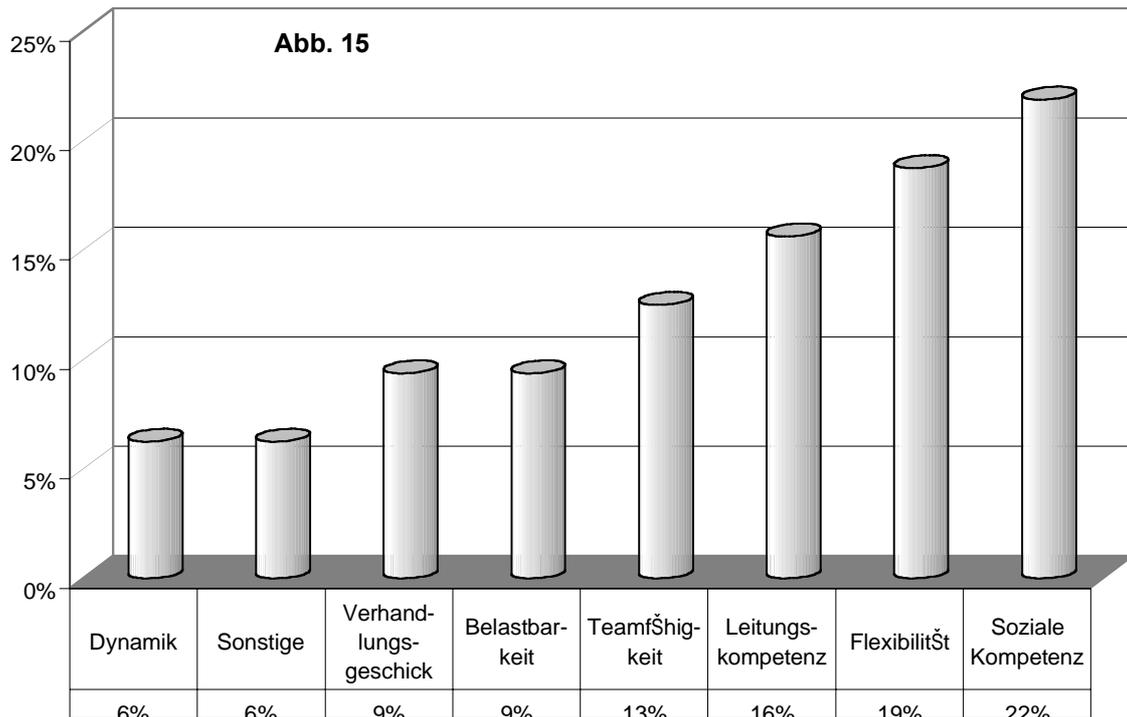
Bei insgesamt 275 Stellenangeboten wurden den Arbeitsvermittlern und –vermittlerinnen zusammen 355 weitere Voraussetzungen für die Besetzung der Positionen genannt. Die viel diskutierten „Soft Skills“ spielten dabei eine eher untergeordnete Rolle.

Soft Skills

Ausdrückliche Nennung von sogenannten Soft Skills beschränkte sich im wesentlichen auf den Bereich der Angebote aus der *Privatwirtschaft*. Im Verhältnis zu anderen Berufsgruppen wurden sie insgesamt seltener genannt. Nennungen von Soft Skills in typischen klinischen Einsatzfeldern beschränkten sich im großen und ganzen auf die Eigenschaft „Teamfähigkeit“, was für eine derartige Tätigkeit eine selbstverständliche Voraussetzung bildet. Vielleicht hängt die verhältnismäßig seltene Nennung dieser „weichen“ Eigenschaften bei den Stellenangeboten für Psychologen auch damit zusammen, daß man ihnen in höherem Maße als anderen Berufsgruppen unterstellt, sie müßten aufgrund der Inhalte ihres Studiums ohnehin über derartige Qualitäten verfügen.

An der Spitze der Nennungen aus der Privatwirtschaft stand die „Soziale Kompetenz“ (22%) worunter auch Eigenschaften wie Einfühlungsvermögen und Konfliktfähigkeit subsumiert worden sind, gefolgt von Flexibilität (19%), wobei sich dieser Begriff sowohl auf fachliche, wie auch auf räumliche Dimensionen bezieht. Leitungskompetenz (16%), Teamfähigkeit (13%), Belastbarkeit (9%), Verhandlungsgeschick (9%) und Dynamik vervollständigen die Rangfolge.

Soft Skills in der Privatwirtschaft



Weitere Einstellungskriterien

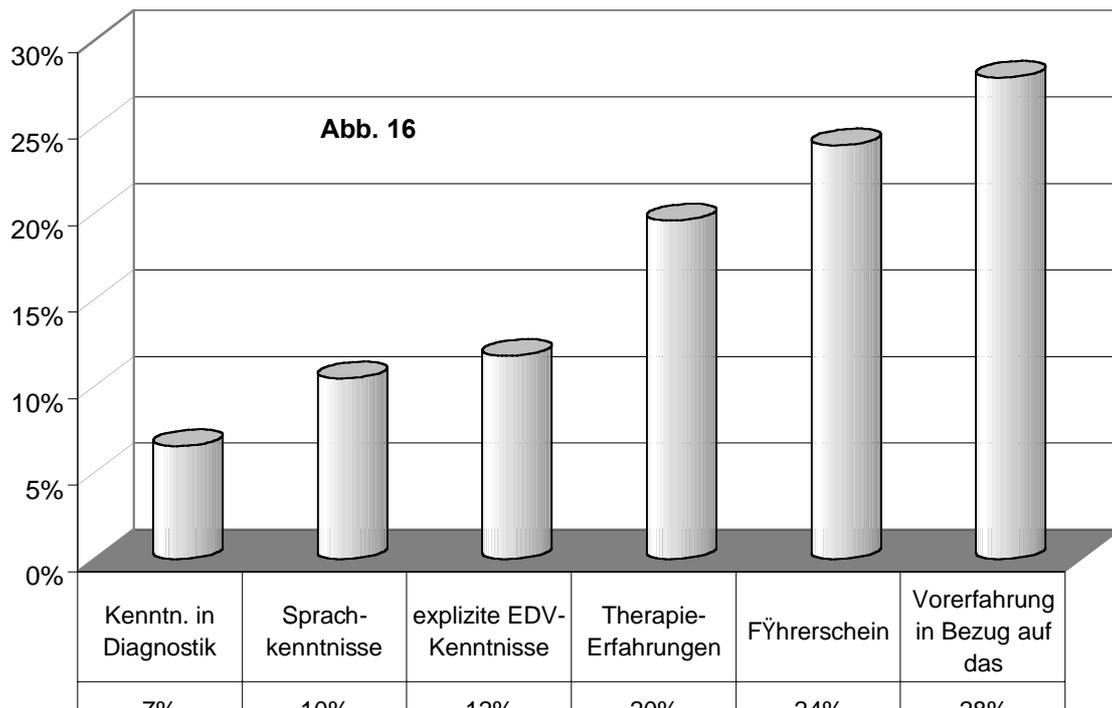
Bei den übrigen Voraussetzungen, die für die Aufnahme einer Tätigkeit in allen hier analysierten Berufsfeldern von den potentiellen Arbeitgebern genannt werden, stehen mit 28% der Nennungen Vorerfahrungen in Bezug auf das angebotene Einsatzfeld an der Spitze. Diese Voraussetzung bezieht sich sowohl auf inhaltliche Kenntnisse, z. B. in der Suchttherapie, aber auch auf spezifische Erfahrungen mit der Zielgruppe, die für die angebotene Position relevant ist, z. B. Erfahrungen mit Krebspatienten oder mit Frauen in Konfliktsituationen oder mit älteren Menschen, Kindern etc. Sehr wichtig scheint für viele Arbeitgeber (24% der Nennungen) der Besitz eines Führerscheins zu sein; warum dies eine so wichtige Rolle spielt, muß – zumindest in dieser Analyse – offen bleiben.

Die zweitwichtigste Voraussetzung sind Erfahrungen in der Anwendung verschiedenster Therapieverfahren. Spezielle EDV-Kenntnisse werden bei 12% der Nennungen zur Einstellungsvoraussetzung gemacht, Sprachkenntnisse (überwiegend in Englisch) bei 10% und Kenntnisse in verschiedenen diagnostischen Verfahren bei 7%.

Bei weiteren jeweils ca. 2% der Nennungen werden Erfahrungen in der Kundenberatung, Kirchenmitgliedschaft oder Kenntnisse in SPSS als Einstellungsvoraussetzung genannt.

Daneben gibt es eine Vielzahl von Einzelnennungen, die sich jedoch nicht sinnvoll unter Oberbegriffen gruppieren lassen. Dazu gehören beispielsweise: Kenntnisse in der Evaluation, gute Telefonstimme, Kenntnisse in Marketing oder Presse- und Öffentlichkeitsarbeit u. ä.

Sonstige Voraussetzungen - alle Tätigkeitsfelder

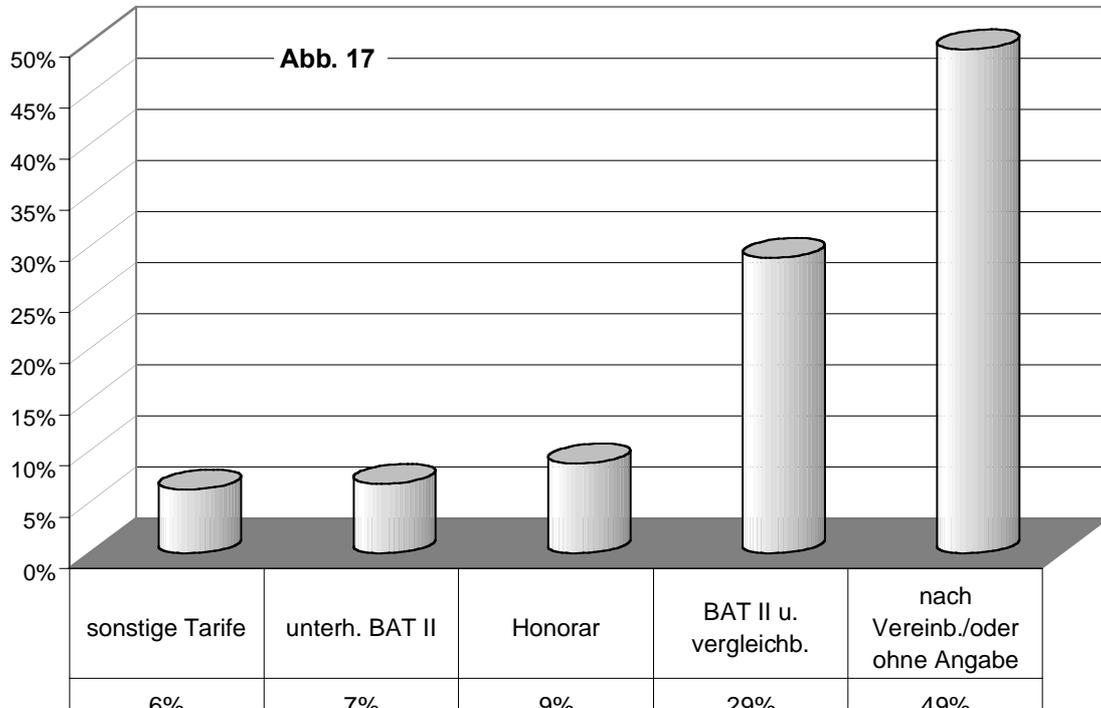


Analyse der angebotenen Vergütung

Bei der Dotierung der angebotenen Positionen ergab sich das folgende Bild: Bei knapp der Hälfte aller Offerten (49%) erschien hierzu überwiegend der Hinweis „nach Vereinbarung“ oder es wurden gar keine Gehaltsangaben gemacht. 29% der angebotenen Tätigkeiten sollten nach BAT II oder vergleichbaren Tarifen (z.B. bei kirchlichen Trägern) vergütet werden. Auf der Basis von Honorarvergütungen wurden 9% der Stellen angeboten. Ebenfalls nach BAT, aber unterhalb des an sich angemessenen Tarifs BAT II sollten 7% der Stellen bezahlt werden. Dieser Vergütungsbereich kennzeichnet am deutlichsten die unmittelbare Konkurrenzsituation zu Absolventen von FH-Studiengängen wie Sozialpädagogik

oder Sozialarbeit. Auch unter dem Kürzel „nach Vereinbarung dürfte sich mit Sicherheit noch ein hoher Anteil von untertariflich ausgestatteten Stellenangeboten verbergen. Andere Tarife, z.B. solche aus der Industrie wurden bei 6% der betrachteten Fälle genannt.

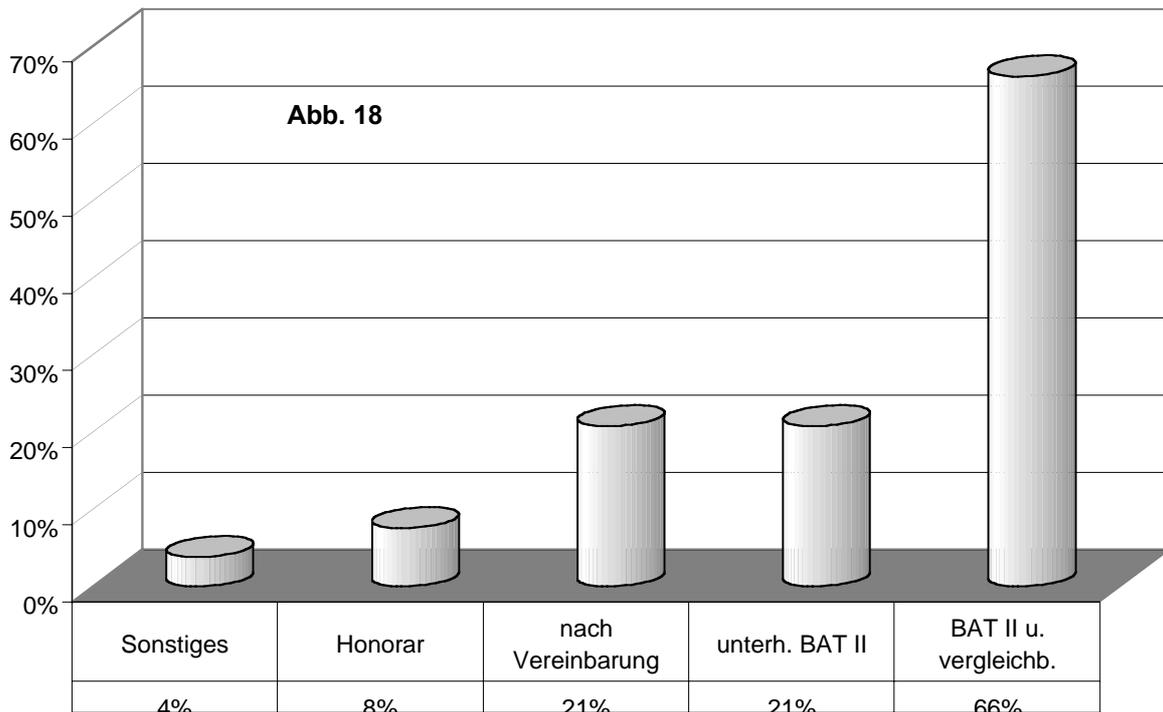
Stellenangebote im Juni 1999 - Dotierung insgesamt



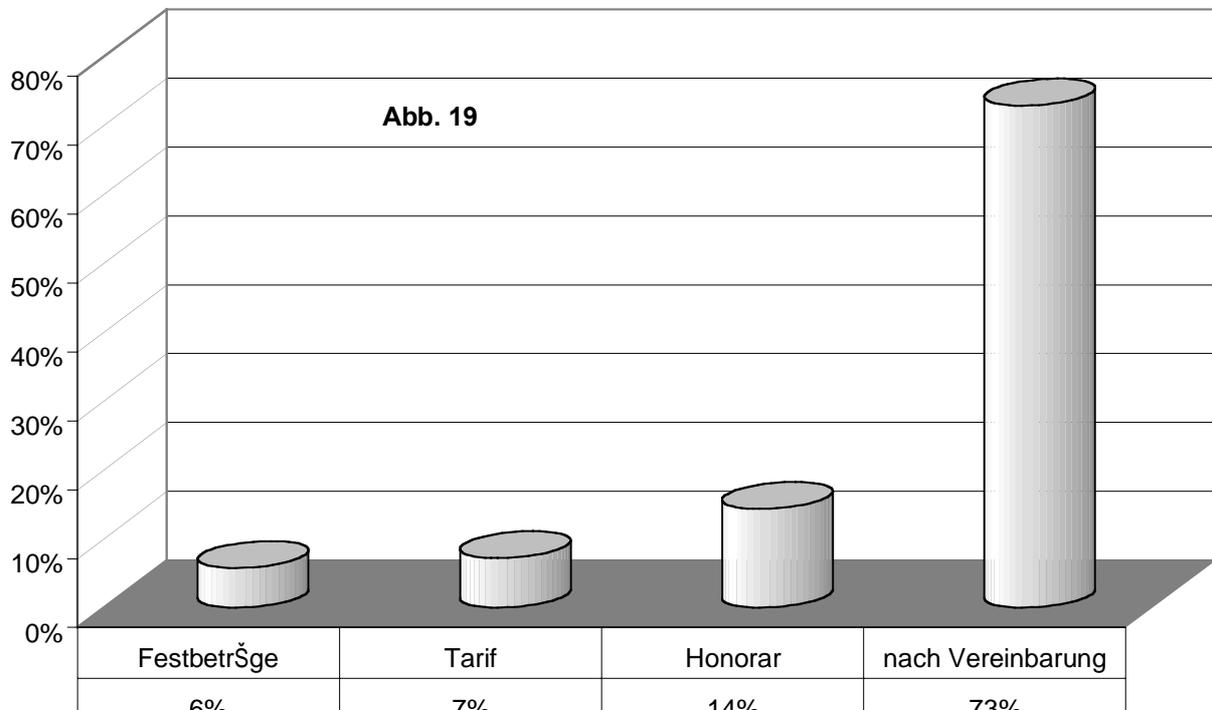
Am konkretesten waren dabei die Vergütungsstrukturen im **Öffentlichen Dienst** (ohne Klinikbereich). Zwei Drittel der Angebote waren hier mit einer Vergütung nach BAT II ausgestattet. Mit 21% war allerdings auch der Anteil derjenigen Vakanzen besonders hoch, bei denen ein Gehalt angeboten wurde, das explizit unterhalb von BAT II liegen sollte.² Unterdurchschnittlich war in diesem Segment das Merkmal „nach Vereinbarung“ mit ebenfalls 21% ausgeprägt. 8% der Positionen sollten auf Honorarbasis abgewickelt werden und weitere 4% nach sonstigen Modalitäten.

² Gerade bei diesen Angeboten aus dem Öffentlichen Dienst, die wie weiter oben ausgeführt einen hohen Anteil von Tätigkeiten in kommunalen Beratungseinrichtungen betrafen, ist die Konkurrenz zu Sozialpädagogen und Sozialarbeitern besonders groß; aus diesem Umstand erklärt sich wohl auch der besonders hohe Anteil an untertariflichen Angeboten für Psychologen.

Dotierung im Öffentlichen Dienst (ohne Klinikbereich)



Dotierung in der Privatwirtschaft



Auch die 22 Positionen die vom Arbeitgeber **Kirche** (ohne Klinikbereich) mit in der Auswertung waren, sollten ganz überwiegend mit einer angemessenen Vergütung versehen werden, nur fünfmal tauchte hier die Leerformel „Vereinbarung auf, einmal „Honorar“.

Ein umgekehrtes Bild ergab sich bei dem Stellenpool aus der **Privatwirtschaft**: Hier ließ man sich offensichtlich besonders ungern in die Karten schauen. Die Vergütungsfrage wurde hier in 73% der Fälle mit der unbestimmten Formulierung „nach Vereinbarung“ versehen. Bei 14% wurden Honorarangebote unterbreitet, bei 7% auf den jeweiligen Tarif verwiesen (dabei dürfte es sich dann in der Regel um eine angemessene Bezahlung handeln) und bei 6% wurden Festbeträge zwischen DM 3000,- und 5000,- monatlich angeboten.

Auch bei den Angeboten von psychotherapeutischen **Praxen** blieb die Höhe der tatsächlichen Bezahlung weitestgehend im Dunkeln. Feste Gehälter waren hier überhaupt nicht vorzufinden. 30% der Angebote sollten auf Honorarbasis abgewickelt werden, 70% der Vergütungen sollten vereinbart werden.

Ähnliches gibt es von den 24 Angeboten der Träger von **Aus- und Fortbildungseinrichtungen** zu vermelden. Feste Vergütungen wurden hier nur in zwei Fällen angeboten. Insgesamt fünfmal wurde darauf hingewiesen, daß es sich bei dem Angebot um eine Honorartätigkeit handele und in 17 Fällen sollte das Gehalt vereinbart werden.

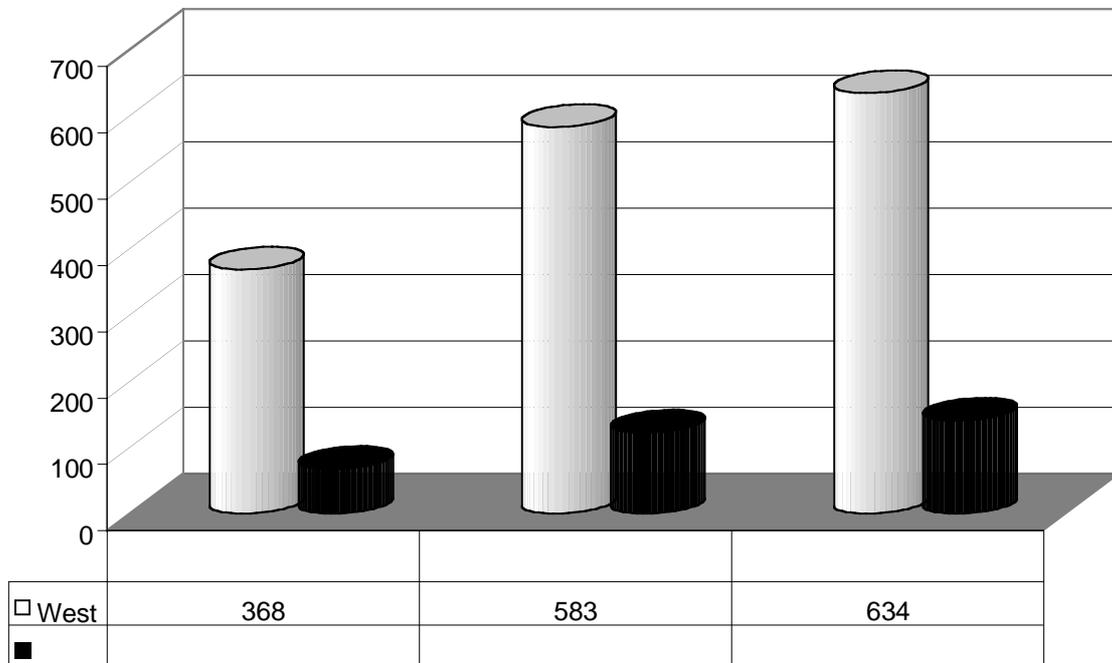
b) Stellenzugänge und Vermittlungen in Arbeitsverhältnisse

Stellenzugänge

Als statistische Grundlage werden hier jeweils die Ergebnisse des ersten Halbjahres von 1997 bis 1999 gewählt. Ende 1996 wurde eine neue Erhebungsmethode eingeführt, so daß frühere Datensätze nur noch bedingt mit den aktuelleren Entwicklungen vergleichbar sind; deshalb wird hier auf ihre Hinzuziehung verzichtet. Die Stellenzugänge haben in den Vergleichszeiträumen erheblich zugenommen. Im 1. Halbjahr 1998 gingen mit 705 Offerten 270 mehr Angebote ein als 1997, das ein Zuwachs um 62%. Auch im ersten Halbjahr 1999 hat sich die Zahl der in diesem Zeitraum gemeldeten Angebote erhöht, wenn auch mit insgesamt 774 (+ 8%) in einem wesentlich bescheideneren Umfang. 18% der Stellenangebote von 1999 entfielen dabei auf die neuen Bundesländer. 1997 waren es erst 15% gewesen. Verbunden mit dem geringen Anteil an der Arbeitslosigkeit der Psychologen (1998: 5%) ist die Feststellung erlaubt, daß im Osten

die Arbeitsmarktsituation – rechnerisch – günstiger ist als im alten Bundesgebiet. Verglichen mit den Stellenzugängen für alle Akademiker, die 1998 um 52% höher lagen als im Vorjahr und 1999 um 6%, schneiden Psychologinnen und Psychologen hier jeweils günstiger ab. Nach einzelnen Bundesländern betrachtet gab es im 1. Halbjahr 1999 die höchsten Zugangszahlen in Baden-Württemberg (105), Bayern (130) und in Nordrhein-Westfalen (146), die niedrigsten dagegen im Saarland (6), in Hamburg (15) und in Bremen (17). 12% der eingegangenen Stellenangebote betrafen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Halbjahresergebnisse der Stellenzugänge für Psychologinnen und Psychologen in Deutschland



Vermittlungen

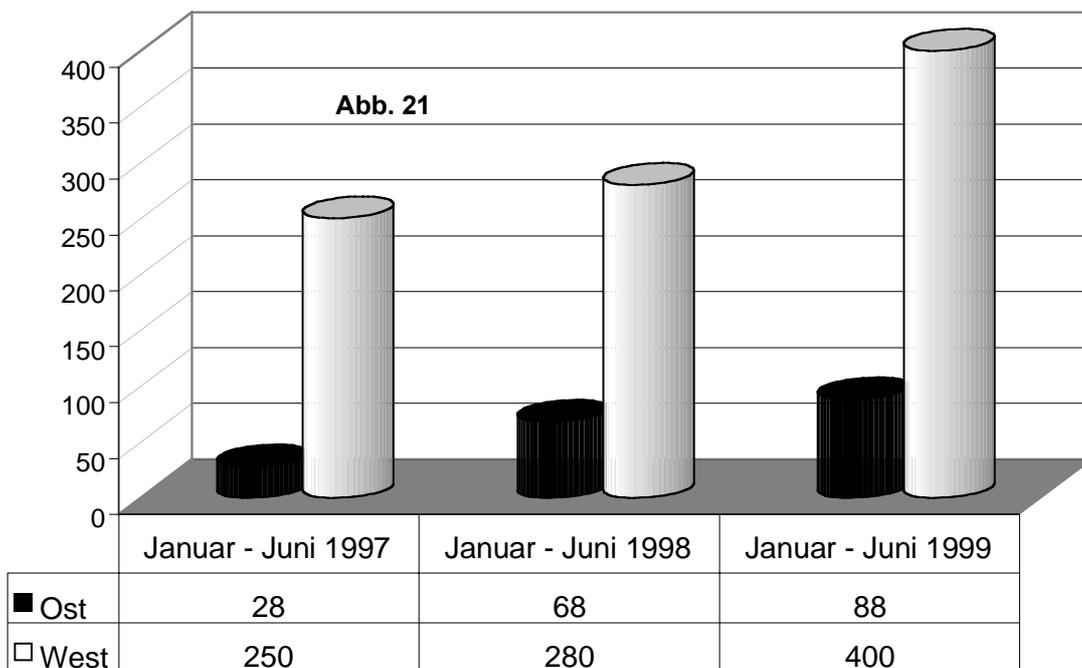
Bei den Vermittlungsergebnissen ergibt sich ein etwas anderes Bild. Hier lagen die Zuwachsraten im ersten Halbjahr 1999 deutlich über denen des Jahres 1998. So konnten in ganz Deutschland von Januar bis Juni 1999 488 Psychologen und Psychologinnen in neue Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden, das waren 140 (+ 40%) mehr als 1998 (hier hatte der Zuwachs gegenüber dem Vorjahr lediglich 25% betragen). Der Anteil der Frauen an den Vermittlungen betrug 1999 66%; auch in den beiden Jahren zuvor waren jeweils rund zwei Drittel der

Vermittelten Frauen. Bei den Vermittlungen waren die Frauen angesichts eines Arbeitslosenanteils von 68% demnach nicht unterrepräsentiert.

18% der Vermittlungen entfielen 1999 auf die neuen Bundesländer, 1997 waren dies nur 10% gewesen. Nach Bundesländern gegliedert konnten die meisten Vermittlungen in Hessen (53), Baden-Württemberg und Niedersachsen (jeweils 58), in Bayern (65) und in Nordrhein-Westfalen (105) erzielt werden.

Rund 18% der vermittelten Psychologinnen und Psychologen mündeten in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ein, womit der Anteil von ABM bei Vermittlungen um acht Prozentpunkte höher lag als bei den eingegangenen Stellenangeboten. Gut die Hälfte der Vermittlungen bezog sich auf befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Halbjahresergebnisse der Vermittlungen für Psychologinnen und Psychologen in Deutschland



Gibt es noch das „normale Arbeitsverhältnis“

Der gesetzlich und tarifvertraglich geregelte Normalarbeitstag im Sinne einer Vollzeitbeschäftigung war in Deutschland bis vor wenigen Jahren für die große Mehrheit, zumindest der männlichen Bevölkerung, Lebens- und Existenzgrundlage und somit fester Bestandteil der individuellen Biographie. Abweichende

Formen der Erwerbsarbeit wurden dabei immer als Ausnahme betrachtet oder als Unterbrechung der normalen Berufslaufbahn verstanden und verfestigten eher den symbolischen Gehalt des Normalarbeitsverhältnisses als feste Orientierungsgröße.

Seit Beginn der neunziger Jahre ist jedoch der Einstieg in das Erwerbsleben - besonders auch bei Hochschulabsolventen - gekennzeichnet durch eine rasante Zunahme ungesicherter Rahmenbedingungen im Sinne von Honorarbeschäftigungen, Werkverträgen oder Praktika oder zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen. In Deutschland wird davon ausgegangen, daß noch etwa gut zwei Drittel aller abhängigen Beschäftigungsverhältnisse sich noch im Rahmen sogenannter „Normalarbeitsverhältnisse“ abspielen. Im benachbarten Ausland, etwa in Großbritannien ist die Entwicklung schon wesentlich weiter. Der Anteil der „Normalarbeitsverhältnisse“ beträgt hier noch rund die Hälfte. Der Erosionsprozess geht jedoch auch bei uns zügig voran. Nicht zuletzt die InhaberInnen geistes- und sozialwissenschaftlicher Diplome und vergleichbarer Hochschulabschlüsse haben hierbei schon seit Jahren eine Art Avantgarderolle inne.

So waren Ende der siebziger Jahre noch 73% der beschäftigten Diplom-PädagogInnen in ihrer ersten Stelle in einem Normalarbeitsverhältnis. Dieser Anteil sank kontinuierlich und lag bereits Mitte der achtziger Jahre bei nur noch 35 %. Mitte der neunziger Jahre dürfte sich dieser Anteil aufgrund der allgemeinen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungstendenzen weiter deutlich reduziert haben. Der HIS-Absolventenreport „Sozialwissenschaften“ ergab für SoziologInnen zu Beginn der neunziger Jahre sogar nur noch eine Quote von 28 % Berufsanfängern, die in eine unbefristete Vollzeitstelle einmündeten. Dieser Prozeß erscheint auch in einer Phase der relativen Erholung des Teilarbeitsmarktes für UniversitätsabsolventInnen unumkehrbar geworden zu sein.

Für Diplom- Psychologinnen und Diplom-Psychologen liegen zu diesem Phänomen nach Kenntnis des Autors keine genauen Erhebungen vor. Die Betrachtung der Vermittlungsergebnisse auf Bundesebene erhärten jedoch die Vermutung, daß der Abschied vom „Normalarbeitsverhältnis“ sich bei Psychologen parallel zu den Entwicklungen bei anderen sozial- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen vollzieht.

Die Arbeitsmarktdaten des Jahres 1998 zeigen im Vergleich mit 1997 einen weiteren deutlichen Anstieg der „prekären Arbeitsverhältnisse“, hier am Beispiel des Anteils der Vermittlungen in befristete Arbeitsverhältnisse an allen Arbeitsvermittlungen vor allem bei denjenigen Berufsgruppen, für die der Eintritt in ein sogenanntes Normalarbeitsverhältnis bereits in den vergangenen Jahren schwieriger geworden war. So stieg in diesem Vergleichszeitraum der Anteil der

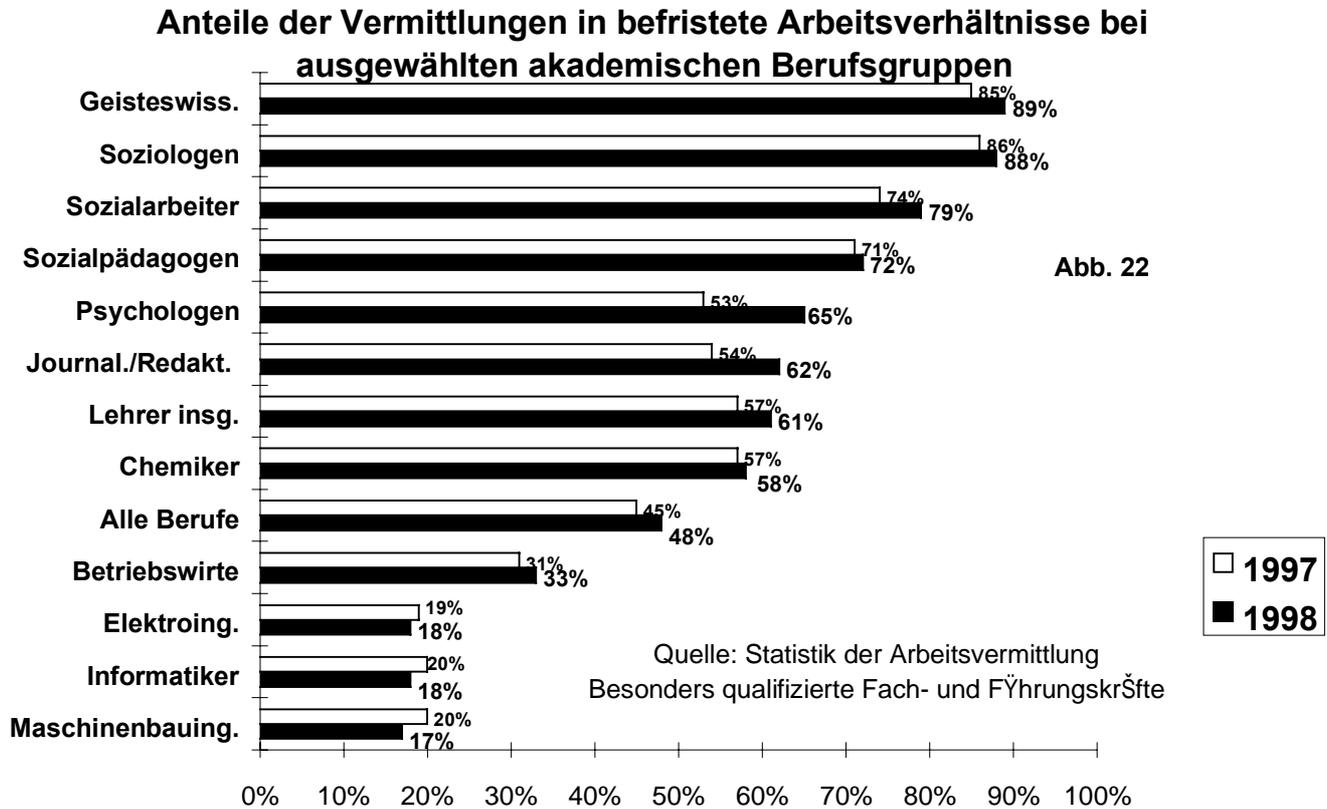
Vermittlungen in befristete Beschäftigungsverhältnisse bei Lehrerinnen um vier Prozent auf 61%, bei Journalisten und Redakteuren besonders rapide um 8% auf 62% (die rapiden Umstrukturierungen im Medienbereich werden hier deutlich), bei Sozialpädagoginnen um drei Prozent auf 71%, bei Sozialarbeiterinnen um fünf Prozent auf 77% und bei Geisteswissenschaftlerinnen um vier Prozent auf 89%. Den höchsten Anstieg (+12% auf 65%) hatten jedoch Psychologen zu verzeichnen. Die Unsicherheiten mit der finanziellen Basis von Beratungseinrichtungen, die durch Gesundheitsreformgesetze schwieriger gewordene Personalplanung und wahrscheinlich auch der Einfluß des Psychotherapeutengesetzes haben dabei zu dem sprunghaften überdurchschnittlichen Ansteigen befristeter Arbeitsverhältnisse beigetragen.

Beim Vergleich mit allen Vermittlungen für AkademikerInnen im Verlauf des Jahres 1998 und den Veränderungsdaten gegenüber dem gleichen Zeitraum 1997 ergab sich eine Steigerung des Anteils der befristeten Arbeitsverhältnisse am gesamten Vermittlungsvolumen von 45 auf 48%. Hier ist bewußt (zu Lasten der Aktualität) nicht der Halbjahresvergleich gewählt worden, da erfahrungsgemäß der Anteil der Befristungen in der zweiten Jahreshälfte deutlich höher liegt

Das folgende Diagramm gibt einen Überblick über die Anteile der Vermittlungen in befristete Beschäftigungsverhältnisse bei ausgewählten akademischen Berufsgruppen. Bei Geisteswissenschaftlerinnen, Soziologinnen und Sozialpädagoginnen ist dieser Anteil zwar erheblich höher als etwa bei Psychologinnen und Psychologen. Hier handelt es sich jedoch um Berufsgruppen, bei denen ein besonders hoher Anteil an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vorliegt, die per definitionem befristet sind. Entscheidend ist jedoch, daß bei keiner anderen Berufsgruppe binnen Jahresfrist der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in einem vergleichbar hohen Maße gestiegen ist wie bei Psychologinnen und Psychologen. Der parallel dazu zu beobachtende schnelle Anstieg selbständiger Existenzen rundet ein Bild ab, das die zukünftige Erwerbstätigkeit dieser Berufsgruppe in der Regel außerhalb der Festanstellung vermuten läßt, eine Feststellung die in ähnlich eklatanter Weise noch auf Journalistinnen und Journalisten zutrifft.

Betrachtet man auf der anderen Seite, den leichten Rückgang des Anteils befristeter Beschäftigungsverhältnisse bei Informatikern und Maschinenbauingenieuren, wird deutlich, daß auch ein Megatrend dann eine Ausnahme zuläßt, wenn ein Teilarbeitsmarkt von Anzeichen einer Mangelsituation auf der Bewerberseite gekennzeichnet ist. In diesem Falle können die Vertragsbedingungen auch zugunsten der betreffenden Fachkräfte gestaltet werden, etwa zu einem hohen Anteil unbefristeter Arbeitsverträge führen. Märkte, in denen die Nachfrage

nach Akademikern größer ist als das Angebot werden jedoch in Zukunft zu singulären Ausnahmerecheinungen gehören, die die weitere Erosion des Normalarbeitsverhältnisses - auch für Inhaber von Hochschuldiplomen im allgemeinen und für Psychologen und Psychologinnen im besonderen - nicht mehr aufhalten können.



T tigkeitfelder

Klinische Psychologie

Das gr o te Einsatzgebiet für Psychologen eröffnet sich nach wie vor in der klinischen Psychologie. Der unscharfe Begriff der "klinischen" Tätigkeit wird dabei auf all jene angewandt, in deren Berufstätigkeit Therapie- und Beratungsansätze im Vordergrund stehen. Klinische Psychologen sind anzutreffen in medizinischen Kliniken, insbesondere in den Abteilungen für Psychiatrie und Neurologie, mitunter auch in Abteilungen für Innere Medizin. Kinderkliniken und geriatrische Einrichtungen sind weitere typische Arbeitsplätze für Psychologen.

Ein anderes wesentliches Einsatzgebiet für klinische Psychologen sind die zahlreichen Beratungsstellen in kommunaler, kirchlicher oder freier Trägerschaft. Drogen-, Erziehungs-, Familien- und Eheberatung sind hierbei die wesentlichen Betätigungsfelder. Typisch ist dabei die Arbeit im Team gemeinsam mit Sozialarbeitern, Pädagogen und Medizinern. Aufgrund der seit den siebziger Jahren sprunghaften Entwicklung der Drogenproblematik sind im Zuge des Ausbaus entsprechender Beratungs- und Betreuungsangebote auch viele neue Arbeitsplätze für Psychologen entstanden.

Ebenso findet man klinische Psychologen in sonderpädagogischen Einrichtungen, z.B. für schwererziehbare Kinder und Jugendliche und in allen denkbaren Behinderteneinrichtungen. Auch in Einrichtungen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation finden sich neben den diagnostisch ausgerichteten Psychologen klinisch-therapeutisch tätige Psychologen.

Daneben ist ein weiteres besonders wichtiges Betätigungsfeld für klinische Psychologen die Arbeit in der eigenen psychotherapeutischen Praxis. Hier steht die Behandlung psychischer Probleme und Erkrankungen unter Anwendung der unterschiedlichsten therapeutischen Ansätze und Methoden im Vordergrund. In den meisten Fällen wird von den klinisch tätigen Psychologen eine therapeutische Zusatzausbildung, die dem jeweiligen Betätigungsfeld angemessen ist, erwartet. Für Berufsanfänger ohne eine entsprechende Zusatzausbildung ist der Berufseinstieg noch schwieriger. Für in freier Praxis als Psychotherapeuten tätige Psychologen erscheint eine entsprechende Zusatzausbildung sogar unerlässlich. Nach dem Psychotherapeutengesetz, das seit Januar 1999 in Kraft getreten ist wird sie deshalb folgerichtig in Zukunft zwingende Voraussetzung für die Berufsausübung sein, entweder in drei Jahren in Vollzeitform oder in fünf Jahren als berufsbegleitende Maßnahme. Dies gilt zumindest dann, wenn eine Kasenzulassung beabsichtigt ist.

Wie bereits erwähnt, ist darüber hinaus die Einrichtung einer selbständigen Praxis mit unternehmerischen Risiken behaftet; neben den nötigen Investitionsmitteln ist daher eine gründliche Standortanalyse und die Möglichkeit einer Zusammenarbeit mit Ärzten und anderen Psychologen mit einzubeziehen. Neben den angestellten bzw. beamteten und den freiberuflich tätigen Psychologen gibt es gerade in dieser Berufsgruppe überdurchschnittlich viele Personen, die neben der abhängigen Beschäftigung auch noch eine freiberufliche Tätigkeit ausüben.

Lehre und Forschung

Nach der klinischen Psychologie war nach der Umfrage des Berufsverbandes Deutscher Psychologen (BDP) von 1991 das zweitgrößte Betätigungsfeld für beruflich tätige Psychologen der Bereich Lehre und Forschung mit einem Anteil von immerhin 15 %. Allerdings nimmt der Anteil der Psychologinnen und Psychologen in diesem Arbeitsmarktsegment tendenziell ab.

In der Regel handelt es sich dabei um Positionen im Hochschulbereich, die häufig nur eine befristete Beschäftigung - beispielsweise als Assistent - bieten. Ein kleinerer Teil dieser Psychologen arbeitet auch an außeruniversitären Lehr- und Forschungseinrichtungen, z. B. an Erzieherfachschulen oder an privaten wissenschaftlichen Instituten.

Arbeits- und Betriebs- und Organisationspsychologie

Der Anteil der Psychologen, die eine Beschäftigung im Bereich der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie gefunden haben, ist in den letzten 20 Jahren deutlich angewachsen. Diese Entwicklung ging einher mit der wachsenden Bedeutung von Personalauswahl, Personalentwicklung und innerbetrieblicher Weiterbildung, vor allem in privaten Wirtschaftsunternehmen. Hinzu kommen verschiedene Funktionen in Personal- und Unternehmensberatungen. Dies sind gleichzeitig die typischen Einsatzgebiete der "ABO"-Psychologen. Da an den meisten Universitäten den psychologischen Fachbereichen ein "klinisches Selbstverständnis" zueigen ist, blieb auch die deutliche Dominanz klinischer Studienschwerpunkte bei den Absolventen bestehen. ABO- Psychologen hatten und haben jedoch bei der Suche nach adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten geringere Schwierigkeiten als ihre klinisch orientierten Kollegen.

Die mit der konsequenten Umsetzung neuer Managementmethoden verbundene Verlagerung von Verantwortlichkeit und Sachkompetenz auf untere und unterste Ebenen sowie der Wegfall von Hierarchieebenen müßte eine besondere Herausforderung für Betriebspsychologen sein. Gerade durch Entwicklungen, die im Zusammenhang mit der vielzitierten Globalisierung aber auch mit der Enthierarchisierung von Unternehmensabläufen zu sehen sind, ergeben sich für Psychologen neue Arbeitsfelder, etwa in der Beratung von international zusammengesetzten Teams oder beim „Coaching“ von Führungskräften. Mittelfristig

kann aufgrund der sich schnell verändernden Unternehmensstrukturen und der weiteren Expansion vor allem des betrieblichen Fort- und Weiterbildungssektors mit einer relativ positiven Entwicklung auf diesem Teilarbeitsmarkt gerechnet werden.

Marktforschung und Werbung

Auch der Anteil der in der Marktforschung und Werbung tätigen Psychologen hat sich im vergangenen Jahrzehnt erhöht. Werbe- und Public Relations-Agenturen, Marktforschungsinstitute, Werbe- und Marketingabteilungen von größeren Unternehmen sowie Verlage sind in der Regel die Arbeitgeber der in diesem Bereich tätigen Psychologen. Auch in diesen Sektoren haben entsprechend vorgebildete Psychologen nach wie vor relativ gute Anstellungschancen. Die Analyse der Bedürfnisse und Wünsche potentieller Kunden sowie die psychologische Wirkung der Produktpräsentation in den Medien werden auch in Zukunft ein wachsendes professionelles Know-how erfordern.

Schulpsychologie

Nur rund 1000 der berufstätigen Psychologen dürften im Bereich der Schulpsychologie beschäftigt sein. Da der schulpsychologische Dienst in den einzelnen Bundesländern erst gegen Ende der siebziger Jahre kräftig ausgebaut wurde, wird ein großer Teil der seinerzeit eingestellten Psychologen voraussichtlich noch eine Reihe von Jahren in den entsprechenden Positionen verbleiben. Der gesellschaftliche Wandel ruft zwar einen ständig steigenden Bedarf für schulpsychologische Interventionen hervor, dennoch ist aufgrund der Haushaltslage der öffentlichen Hand in naher Zukunft kaum mit entsprechenden Stellenausweitungen zu rechnen. Die die Installierung schulpsychologischer Dienste in Ostdeutschland hat - vorübergehend - kleine Impulse für diesen Teilarbeitsmarkt ausgelöst.

Die Aufgaben der Schulpsychologen sind vielfältig: sie beziehen sich sowohl auf die psychologische Untersuchung einzelner Schüler wie auf die Betreuung ganzer Schülergruppen oder auffälliger Klassenverbände und die Beratung der betroffenen Pädagogen und Eltern. Schullaufbahnberatung sowie die Kontrolle und Verbesserung schulpsychologischer Untersuchungsverfahren sowie Lehrerfortbildung und Schulorganisationsberatung gehören ebenfalls zu ihren Aufgaben.

Verkehrspsychologie

In diesem Bereich sind einige hundert Psychologen tätig. Als eigenständiges Aufgabengebiet hat sich hier insbesondere die Tätigkeit in den medizinisch-psychologischen Untersuchungsstellen der Technischen Überwachungsvereine (TÜV) herauskristallisiert. Im Vordergrund stehen hier neben der psychologischen Eignungsfeststellung der Verkehrstauglichkeit die Verkehrserziehung und die Sicherheits- und Unfallforschung. Neben den TÜV bieten die Bundesanstalt für Straßenwesen, die Bundesanstalt für Flugsicherung und - vereinzelt- die Automobil- und die Luft- und Raumfahrtindustrie Beschäftigungsmöglichkeiten für entsprechend qualifizierte Psychologen.

Forensische Psychologie

Die forensische Psychologie gehört ebenfalls zu den kleineren Einsatzgebieten der Psychologen. Es handelt sich hier um Aufgaben bei den Justizbehörden (Gerichten) und im Strafvollzug. Zu den konkreten Aufgaben der Gerichts- und Kriminalpsychologen gehören die psychologische Untersuchung von Untersuchungshäftlingen und Strafgefangenen hinsichtlich der Verantwortlichkeit, der Tatmotivation und der Schuldfähigkeit. Die Überprüfung der Glaubwürdigkeit von Zeugenaussagen, die Einschaltung bei Sorgerechtsproblemen der Familiengerichte, meistens im Rahmen von Ehescheidungsverfahren, sowie diagnostische und beratende Funktionen in den Vollzugseinrichtungen, stellen weitere Aufgaben dar.

Der gesellschaftlich zu definierende Bedarf an forensischen Psychologen ist weiter steigend. Ob die leeren Kassen der öffentlichen Haushalte auch in Zukunft die Deckung dieses Bedarfs erlauben ist dagegen zweifelhaft.

Sonstige Tätigkeitsfelder

In der *Bundesanstalt für Arbeit* spielt der Psychologische Dienst in den einzelnen Arbeitsämtern eine wichtige Rolle, z.B. bei der Berufswahlentscheidung von Jugendlichen hinsichtlich ihrer Eignung, bei der Einleitung von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, bei der Feststellung der psychischen Belastbarkeit von Arbeitnehmern in ihrer gegenwärtigen oder geplanten Berufstätigkeit. Hierbei werden jeweils überwiegend diagnostische Methoden angewandt.

Daneben gehört die psychologische Schulung von Beratern, Vermittlern und anderen Mitarbeitern der Arbeitsämter zu ihrem Aufgabengebiet.

Beim Psychologischen Dienst der *Bundeswehr* gehören u.a. die Eignungsstellung bei Wehrpflichtigen, die Mitwirkung bei der Auswahl von Offiziersanwärtern, die Mitarbeit bei der Lösung ergonomischer Probleme bei Waffensystemen und bei der militärischen Ausbildung und die Unfallforschung zu den wesentlichen Tätigkeiten.

In bescheidenerem Umfang bieten auch die Psychologischen Dienste der *Bundesbahn*, der *Polizeiverwaltungen der Länder*, der *Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation*, der *Lufthansa* und anderer Institutionen Beschäftigungsmöglichkeiten für Psychologen.

Weitere Betätigungsfelder sind in den vergangenen Jahren in den Bereichen der Freizeit-, Sport- und Umweltpsychologie entstanden, diese lassen sich jedoch nicht in jedem Fall bestimmten Arbeitgebern oder Institutionen zuordnen.

Qualifikationsanforderungen

Die meisten Hochschulabsolventen des Faches Psychologie sind nach wie vor klinisch ausgerichtet. Vielen Arbeitgebern, die Einstiegspositionen in Kliniken oder Beratungsstellen zu vergeben haben, reichen die theoretischen und methodischen Grundlagen der Psychotherapie, die Absolventen aus den Hochschulen mitbringen, nicht aus. Ohne therapeutische Zusatzausbildungen sind Bewerbungen in diesen Bereichen oft vergebens. Je nach Art der Tätigkeit sind auch die Erwartungen an die Zusatzausbildungen unterschiedlich.

Für die postgraduale Ausbildung zum "Psychologischen Psychotherapeuten", die bekanntlich die Voraussetzung für die Kassenzulassung bildet, bietet neben vielen anderen Institutionen als wichtigster Anbieter die Deutsche Psychologenaakademie beim "Berufsverband Deutscher Psychologen" (BDP)³ entsprechende Ausbildungsbausteine an, die die „praktischen“ Weiterbildungsbestandteile in den Kliniken ergänzen.

Daneben gibt es eine Vielzahl anderer Institutionen, mit zum Teil sehr unterschiedlichen theoretischen Ansätzen, die eine Vielfalt therapeutischer Zusatzausbildungen anbieten. Beispielhaft seien hier genannt: Gesprächspsychotherapie, Verhaltenstherapie, Psychoanalyse, Gestalttherapie und Psychodrama. Vielfach werden derartige Ausbildungen auch berufsbegleitend angeboten; hier

besteht die Schwierigkeit oft darin, eine für die berufsbegleitende Aus- oder Fortbildung sinnvollerweise vorausgesetzte Tätigkeit zu finden.

Auch für Tätigkeiten in der Wirtschaft reicht der formale Abschluß "Diplom-Psychologe" in der Regel nicht aus. Entweder wird eine Spezialisierung in Richtung "Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie" oder aber wirtschaftsnahe Zusatzkenntnisse in BWL oder EDV erwartet.

Die wachsende Bedeutung der sogenannten außerfachlichen Qualifikationen bei der Einstellung von akademisch vorgebildetem Personal in den Unternehmen trifft in besonders hohem Maße auch für Psychologen zu. Die Bedeutung dieser Soft Skills bei Angeboten aus der Privatwirtschaft ist innerhalb der Analyse der vorliegenden Stellenangebote beschrieben worden.

Daneben wird - wie bei anderen Akademikern auch - vorausgesetzt, daß die durchschnittliche Studiendauer nicht wesentlich überschritten wird und die fachliche Kompetenz durch eine gute Diplomnote zum Ausdruck kommt.

Informationen zu Fort- und Weiterbildung über die Datenbank „Kurs“

Die Bundesanstalt für Arbeit unterhält mit „Kurs“ europaweit die größte Datenbank über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Sie kann u. a. in allen Arbeitsämtern in den Berufsinformationszentren jederzeit eingesehen werden. Sie ist auch als Online-Datenbank im Internet unter Arbeitsamt.de einsehbar. Diese Datenbank kann eine wertvolle Hilfe bei der Suche nach einer passgenauen Zusatzqualifikation, sowohl im klinischen Bereich als auch z.B. in der Organisationspsychologie bieten.

Es folgt hier am Beispiel des Suchwortes „Psychotherapie“ eine Auswahl der zehn am häufigsten in der Datenbank enthaltenen Weiterbildungsmaßnahmen. Insgesamt Themen sind unter dem Stichwort Psychotherapie in der Datenbank enthalten. Zu fast allen Themenstellungen gibt es mehrere Anbieter. Für die Auswahl einer Weiterbildung ist in erster Linie der persönliche Eindruck entscheidend. Die Qualifikation des Ausbildungspersonals und die räumliche Ausstattung sollten dabei eine wichtige Rolle spielen. Im Zweifelsfall sollte auch der Berufsverband (BDP) zu Rate gezogen werden. Letzterer führt selbst eine Vielzahl von Fortbildungen durch. Insbesondere bei der Qualifikation zum „Psychologischen Psychotherapeuten“ und zum Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten ist eine Einschaltung des Verbandes immer empfehlenswert.

Gestalttherapie - 153 Angebote

Neurolinguistisches Programmieren - NLP-Practitioner - 138 Angebote

Psychotherapie - ausgewählte Techniken - 89 Angebote

Konzentrierte Bewegungstherapie - ausgewählte Themen - 85 Angebote

Gestalttherapie - ausgewählte Themen - 72 Angebote

Sozialtherapie/Soziotherapie - 69 Angebote

Neurolinguistisches Programmieren - NLP-Master - 67 Angebote

Familientherapie/Systemische Therapie - ausgewählte Themen - 66 Angebote

Psychotherapeut(in)/Psychologische(r) Berater(in) - 64 Angebote

Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapie . 57 Angebote

Unter bestimmten Voraussetzungen können Fortbildungen und Umschulungen von den Arbeitsämtern gefördert werden. Hierzu müssen in jedem Fall Gespräche mit den zuständigen Fachkräften der Bundesanstalt geführt werden.

Einstiegsgehälter

Ein beträchtlicher Teil der Berufsanfänger unter den Psychologen findet nach wie vor sein erstes Anstellungsverhältnis im Öffentlichen Dienst oder in Einrichtungen, deren Tarifgestaltung sich an die Vergütungsrichtlinien des Öffentlichen Dienstes anlehnt. Insofern gelten in Kliniken in öffentlicher oder kirchlicher Trägerschaft, in Beratungsstellen, die von Kommunen oder überörtlichen Sozialhilfeträgern betrieben werden, in den Schulbehörden oder im Justizdienst - von ganz wenigen Ausnahmen abgesehen - vergleichbare Gehaltsstrukturen. Die Vergütungen im öffentlichen Dienst sind sehr stark abhängig von den persönlichen und familiären Verhältnissen. So würde ein 29jähriger lediger Psychologe rund 74000 DM Jahresgehalt (BAT IIa, brutto) erwarten können. Ein Beamter im gleichen Alter verfügt zwar über ein geringeres Bruttogehalt, aufgrund der entfallenden Sozialversicherungsbeiträge übersteigen jedoch die Nettobezüge in der Regel die eines Angestellten. Einer kürzlich bekanntgewordenen Verlautba-

zung kommunaler Arbeitgeber zufolge sollen im öffentlichen Dienst angestellte Psychologische Psychotherapeutinnen grundsätzlich nach BAT III vergütet werden. Zu dieser Thematik hat der Berufsverband Deutscher Psychologen ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben, das zu dem Ergebnis kommt, Psychologische Psychotherapeuten (mit Approbation) seien grundsätzlich für ihre Tätigkeit wie Fachärzte für psychotherapeutische Medizin zu bezahlen, nämlich nach Vergütungsgruppe Ib. Diplom-Psychologinnen ohne Approbation sind nach diesem Gutachten Ärztinnen und Ärzten ohne Facharztausbildung vergleichbar und müßten demnach in die Vergütungsgruppe II/IIa einbezogen werden.

In Bezug auf die Privatwirtschaft lassen sich nur sehr allgemeine Hinweise zu den Einstiegsgehältern geben, da man auf sehr unterschiedliche Tarifvereinbarungen trifft; in kleineren Agenturen und privaten Forschungsinstituten greifen Tarifvereinbarungen zum Teil überhaupt nicht. Die Mehrzahl der Einstiegsgehälter für Vollzeitstellen in größeren Unternehmen wird sich im Bereich zwischen 50000 und 75000 DM bewegen. Zur Einkommenssituation freiberuflich tätiger Psychologen läßt sich keine verbindliche Aussage treffen, da diese sehr stark vom eingebrachten zeitlichen Aufwand und zum Beispiel von der Zahl der zu therapierenden Patienten abhängt. Laut einem Urteil des Bundessozialgerichts vom August 1999 bekommen Psychotherapeuten, die zur vertragsärztlichen Versorgung der Krankenkassen zugelassen sind, für eine Therapiestunde jedoch mindestens DM 145,- pro Therapiestunde.

Bewerbungshinweise

Nicht allein die fachliche und persönliche Eignung ist ausschlaggebend für den Erfolg bei der Arbeitsplatzsuche. Fragen, die Form und Gestaltung von Bewerbungsunterlagen betreffen, werden häufig auch von hochqualifizierten Bewerbern in ihrer Bedeutung unterschätzt. Die Bewerbung selbst sollte für jede Stelle bzw. jede Institution, bei der man sich bewirbt, maßgeschneidert sein. Besondere Fähigkeiten, erworbene Spezialkenntnisse und persönliche Interessen sollten stets im Hinblick auf gestellte Anforderungen präzise und wahrheitsgemäß dargelegt werden.

Neben der Bewerbung auf einschlägige Stellenanzeigen in der überregionalen und Fachpresse bietet sich gerade für den Berufsanfänger die Möglichkeit, sich unaufgefordert bei Kliniken, Unternehmen und anderen Einrichtungen zu bewerben. Wenn die persönlichen, bzw. fachlichen Voraussetzungen passen, be-

stehen durchaus Chancen, auf diese Art eine geeignete Stelle zu finden. Persönliche Kontakte, die z.B. durch Hospitationen oder Praktika erworben wurden, sollten dabei intensiv genutzt werden.

Die Stellensuche über das Internet spielt ebenfalls eine immer wichtigere Rolle. Vor allem in multimedialnahen Einsatzbereichen, etwa bei PR-Agenturen oder Werbeagenturen sind die Chancen auch für Psychologen inzwischen sehr groß, vielversprechende Kontakte zu knüpfen oder sogar eine Beschäftigung zu finden. Eine Auswahl von Web-Adressen (Stand: August 1999) ist am Ende dieser Informationsschrift aufgelistet.

Wer bei der Suche nach einem Arbeitsplatz das Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebot der Bundesanstalt für Arbeit in Anspruch nehmen möchte, sollte folgende Hinweise beachten:

Alle Arbeitsämter sind untereinander durch EDV vernetzt, so daß im Bedarfsfalle ein bundesweiter Überblick über die einzelnen Teilarbeitsmärkte jederzeit möglich ist. Deshalb genügt es, sich an das für den Wohnort regional zuständige Arbeitsamt zu wenden. An den meisten größeren Hochschulstandorten unterhalten die Arbeitsämter darüber hinaus sogenannte „Hochschulteams“, die vor allem in der Phase des Übergangs von der Hochschule in den Beruf wertvolle Hilfestellungen leisten. Beraterinnen und Berater, die meist über hervorragende Kontakte sowohl zu potentiellen Arbeitgebern wie zu den örtlichen Hochschulen verfügen sind in diesen Teams die Ansprechpartner der Hochschulabsolventinnen und –absolventen.

Die MANAGEMENTVERMITTLUNG NATIONAL der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) wird nur dann tätig, wenn der Bewerber sich für Positionen der oberen und obersten Führungsebene von Unternehmen, Verbänden und Institutionen qualifiziert hat.

Über die MANAGEMENTVERMITTLUNG INTERNATIONAL ist die Vermittlung ins Ausland möglich.

Job-Börsen, Stellenanzeigen und sonstige Informationen für Psychologinnen/Psychologen im Internet

Die Darstellung des Arbeitsmarktes im Internet - mit Stellenangeboten und Stellengesuchen- ist naturgemäß unübersichtlich, und verläuft auf unterschiedlichen Ebenen.

Das Arbeitsamt

Der größte Stellenanbieter im Internet ist das Arbeitsamt. Unter:

<http://www.arbeitsamt.de> finden sich verschiedene Service-Leistungen.

- Der Arbeitgeber-Informationen-Service - **ais**, bietet den Arbeitnehmern die Möglichkeit sich den Arbeitgebern vorzustellen.
- Das Stellen-Informationen-System - **sis**, ermöglicht durch verschiedene Suchfunktionen den Überblick über die in ganz Deutschland gemeldeten offenen Stellen.
- Die Managementvermittlung zur Vermittlung von Fach- und Führungskräften und
- **KURS** - die Datenbank für die Aus- und Weiterbildung.
Das Angebot in allen Bereichen wird ständig aktualisiert und ausgebaut.

Auswahl von Internet-Job-Vermittlern

Neben zahlreichen kleinen Job-Vermittlern, hinter denen oftmals Personalberatungs-Büros stehen, gibt es einige große Anbieter, die sich auf den Internetmarkt spezialisiert haben, und mit teilweise mehr als 1000 Stellenanzeigen aufwarten können. Bei anderen Anbietern wiederum werden Firmenlisten mit entsprechenden Links zu deren Stellenanzeigen im Web dargestellt. Eine nach Branchen aufgegliederte Stellensuche läßt eine Suche nach explizit für Psychologinnen und Psychologen ausgeschriebenen Stellen erst gar nicht zu. Einige auch für Psychologinnen/Psychologen interessante Anbieter sind u.a.

<http://www.berufsstart.de>

<http://www.consultants.de/jobs/jobangebot/jangroot.htm>

<http://www.dv-job.de>

<http://www.job.de> bzw.: <http://www.jobpilot.de/index.phtml>

<http://www.jobonline.de>

http://www.job-pool.com/Stellenangebote_Jobs/Psychologie.htm

<http://www.jobpool.de>

<http://www.jobrobot.de>

<http://www.jobticket.de>

<http://www.karriere.com>

<http://www.psychologie.de/homepage.phtml>

<http://www.stellenboerse.de>

Auswahl von Tages- und Wochenzeitungen mit Stellenanzeigen

Viele der großen Tages- und Wochenzeitungen sind mit ihren Stellenanzeigen aus den Printmedien auch im Web vertreten. Je nach Zeitschrift bzw. Zeitung gibt es besondere Ausrichtungen. Manche, wie zum Beispiel „die Zeit“ können mit besonders vielen Stellen für Akademiker aufwarten, andere, wie zum Beispiel die „Frankfurter Rundschau“ haben ein besonders umfassendes Angebot mit einem regionalen Schwerpunkt. Besonders hervorzuheben für Psychologinnen/ Psychologen sind:

Berliner Morgenpost: <http://anzeigen.berliner-morgenpost.de>

Capital, Manager-Magazin, impulse, Computerwoche.....

unter: <http://www.business-channel.de/>

Die Welt unter: <http://www.berufswelt.de/>

Die Zeit unter: <http://www.jobs.zeit.de/>

Focus unter: <http://focus.de/>

Frankfurter Allgemeine Zeitung unter: <http://www.chancen.net/> und unter:

<http://www.AHAonline.de/>

Frankfurter Rundschau unter: <http://www.fr-aktuell.com/indexa>

Handelsblatt u.a. unter: <http://www.karrieredirekt.de>

Journalist unter: <http://www.journalist.de/stellenmarkt.html>

Süddeutsche Zeitung unter: <http://sueddeutsche.de/>

WirtschaftsWoche unter:

wysiwyg://98/<http://www.wiwo.de/wwkarriere/praktikum.htm>

Auswahl von Firmen mit Stellenangeboten

Nahezu alle großen, und auch viele mittlere und kleine Firmen sind mittlerweile im Internet vertreten. Neben den Informationen über die Firmenphilosophie und die einzelnen Produkte - vor Bewerbungen einfach mal informieren -, werden oftmals auch Stellen angeboten. Herausragend ist hierbei die Seite des *Hogrefe-Verlages*, die sich auf Psychologie spezialisiert und dabei ein breites Informationsangebot für Psychologinnen/Psychologen bereit hält. Folgende Adressen sind nur eine kleine, Auswahl aus dem großen Angebot der Firmenadressen:

Andersen Consulting: <http://www.ac.com/>

AOK: <http://www.aok.de/jobs>
Barmer Krankenkasse: <http://www.barmer.de>
Bertelsmann Verlag: www.zm.bertelsmann.de/einstieg_f.htm
Deutsche Angestellten-Krankenkasse: <http://www.dak.de>
Deutsche Bank: <http://deutsche-bank.de/karriere>
Diakonisches Werk: <http://www.diakonie-stellenangebote.de> bzw.:
<http://www.diakonie.de>
Helios-Kliniken GmbH: <http://www.helios-kliniken.de>
Hogrefe-Verlag: <http://www.hogrefe.de>
 und <http://www.hogrefe.de/PsychJob/index.html>
K & K Kohtes & Klewes: <http://agenturcafe.de>
NDR: <http://www.ndr2.de/wb/list/job>
Procter & Gamble: <http://www.procter.de>
 und <http://www.pg.com/careers/index.htm>
Randstadt: <http://randstad.de/>
Siemens AG: <http://www.siemens.de>

Auswahl von Wissenschaftlichen Instituten, Berufsverbänden, Universitäten

Darüber hinaus gibt es im Internet Informationen und Stellenangebote für Psychologinnen/Psychologen bei Berufsverbänden, Universitäten und Forschungsinstituten. Die Universitäten sind fast alle mit ihren jeweiligen Stellenangeboten im Internet vertreten. Besonders umfangreich sind die Angebote der Frankfurter Universität mit mehreren Verweisen auf interessierte Firmen.

American Psychological Association: <http://www.apa.org>
Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. unter:
<http://www.bdp-verband.org/>
Deutsche Gesellschaft für Psychologie unter: <http://www.dgps.de/dgps.html>
DGP an der Universität Bonn unter: <http://www.psychologie.uni-bonn.de>
TH Karlsruhe: <http://www.rz.uni-karlsruhe.de/Outerspace/VirtuellLibrary/15.de.html>
UnicumOnline: <http://www.unicum.de/frames/praktika.htm>
Freie Universität Berlin: <http://www.fu-berlin.de/stellen/>
 und: <http://www.psychologie.hu-Berlin.de/arbeitsamt/index.html>
Universität Frankfurt: <http://www.rz.uni-frankfurt.de>
Universität Bielefeld: <http://www.uni-bielefeld.de>

Universität Marburg: http://uni-marburg.de/zv/service/maske_se.htm

Universität Mannheim: <http://praktikum.wifo.uni-mannheim.de/>

Wissenschaftszentrum Berlin e.V.: <http://wz-berlin.de>

Wissenschaftsladen Bonn e.V.: <http://www.wilabonn.de>

Zentralstelle für Psychologische Information und Dokumentation, ZPID:

[wysiwyg://86/http://www.uni-trier.de/zpid/](http://www.uni-trier.de/zpid/)

Literatur

Dannemann, Marita; Dorner, Luscha,, Dipl.Psych. – fertig – los

Ratgeber für den Berufsstart von Psychologinnen und Psychologen

Herausgegeben vom Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen

e. V.

Bonn 1998

Pulverich, Gerd; Psychotherapeutengesetz Kommentar

Deutscher Psychologen Verlag

Bonn 1998

Adressen

Berufsverband Deutscher Psychologen

Heilsbachstr.22

53123 Bonn

Tel.: 0228/98731-0

Geschäftsstelle der Deutschen Gesellschaft für Psychologie

Sibylle Claßen

Hollandstr. 61

48161 Münster

Tel. 0251/862810

Methodische Hinweise

Die Ausführungen in dieser Informationsschrift beschreiben den aktuellen Arbeitsmarkt für Psychologinnen und Psychologen auf der Basis des statistischen Datenmaterials der Bundesanstalt für Arbeit. Die Aussagen sind nicht als kurz- oder langfristige Prognosen zu verstehen.

Die hier benutzten Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit beruhen sowohl auf Bestandszählungen als auch auf kumulierten Daten. Insbesondere die Arbeitslosenzahlen sind jeweils zu einem bestimmten Stichtag erhoben worden und erlauben daher keine unmittelbaren Rückschlüsse auf den gesamten Jahresverlauf. Sie erschließen sich nur im Kontext mit den Erfahrungen und Beobachtungen der Beratungs- und Vermittlungskräfte in den Arbeitsämtern.

Die verwendeten Begriffe Bewerber und Arbeitslose sind nicht identisch. Als Bewerber werden alle Arbeitssuchenden gezählt - unabhängig davon, ob sie eine Beschäftigung haben oder nicht.

Die Aussagen beziehen sich auf Frauen und Männer gleichermaßen. In dieser Schrift wird sowohl die weibliche wie auch die männliche Form der Berufsbezeichnung alternierend benutzt, um die Lesbarkeit nicht unnötig einzuschränken.

Die in dieser Schrift veröffentlichten Diagramme beruhen bezüglich der Studierenden und Hochschulprüfungen auf Zahlenmaterial des Statistischen Bundesamtes. Allen übrigen Abbildungen ist Datenmaterial der Bundesanstalt für Arbeit zugrunde gelegt.