

→ **Psychologinnen
und Psychologen**



Bundesagentur für Arbeit

Zentralstelle für
Arbeitsvermittlung (ZAV)

Herausgeber:

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV)
Villemombler Str. 76, 53123 Bonn, Tel.: 0228/713-0
(Bestell-Service hier:)

Redaktion:

Arbeitsmarkt-Informationsservice (AMS)
Tel.: 0228 / 713-1292
E-Mail: Bonn-ZAV.ams@arbeitsagentur.de

Autor:

Manfred Bausch
Arbeitsmarkt-Informationsservice (AMS)

Gesamtgestaltung:

Renate Eisenblätter (AMS)

Stand: September 2001
Arbeitsmarkt-Information 5/1999

INHALT

	Seite
Überblick	3
Psychotherapeutengesetz – Zulassungsprobleme	4
Studenten und Absolventen – wachsende Frauenanteile	6
Beschäftigung und Arbeitsmarkt	9
Arbeitslosigkeit: Günstige Tendenzen	12
a) Gesamtentwicklung	
b) Dauer der Arbeitslosigkeit	
c) Alter der Arbeitslosen	
Stellenbestand, Stellenzugänge und Vermittlungen: Klinikbereich dominiert	16
Analyse der Stellenangebote	
Ergebnisse im Einzelnen	
Therapeutische Zusatzausbildungen	
Sonstige Voraussetzungen (Soft Skills, Weitere Einstellungskriterien, Vergütung etc.)	
Stellenzugänge und Vermittlungen in Arbeitsverhältnisse	
Tätigkeitsfelder	31
Existenzgründung	37
FH- Studiengänge	38
Qualifikationsanforderungen	39
Informationen zu Fort- und Weiterbildung "Kurs"	40
Einstiegsgehälter	42
Bewerbungshinweise	43
Methodische Hinweise	48
Abbildungsverzeichnis	49

Überblick

Der Arbeitsmarkt für Psychologinnen und Psychologen stellt sich auch im Jahre 2001 positiv dar. Trotz steigender Absolventenzahlen ist die Arbeitslosigkeit weiter zurückgegangen und die Zahl der erwerbstätigen Psychologen gestiegen.

Dieses positive Bild weist bei näherem Hinsehen allerdings einige Schönheitsfehler auf. Insbesondere das Psychotherapeutengesetz (PsychThG), das die Ausbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten und damit auch die Voraussetzungen für die Kassenzulassung regelt, stößt immer wieder auf deutliche Kritik der Berufsverbände. Ein großes Problem sind die lang andauernden Verfahrenswege bei der Auslegung des PsychThG in Bezug auf die beruflichen Vorerfahrungen. Auch ein Urteil des Bundessozialgerichts vom 8.11.2000 zur Kassenzulassung, das die entsprechenden Übergangsbestimmungen des Psychotherapeutengesetzes als reine Härteregelung auslegt, hat zusätzlich für Unruhe gesorgt. Viele Psychotherapeutinnen und -therapeuten, die in der Vergangenheit an der ambulanten psychotherapeutischen Versorgung teilgenommen haben, sehen dadurch ihre berufliche Existenz bedroht. Gleichzeitig hat sich in gesperrten, d. h. „voll versorgten“ Gebieten die Wartezeit auf eine psychotherapeutische Behandlung in der Regel auf ein halbes Jahr erhöht.¹

Auch für die psychotherapeutische Tätigkeit in Kliniken und Krankenhäusern wird die abgeschlossene Ausbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten bzw. zum Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeuten zur unverzichtbaren Vorbedingung. Die vorgeschriebene einjährige psychiatrische Tätigkeit innerhalb der Ausbildung in entsprechenden Einrichtungen ist wegen des eklatanten Mangels an entsprechenden Stellenangeboten und der geringen oder fehlenden Vergütung häufig zu einer fast unüberwindbaren Hürde geworden. Auch dieser Sachverhalt kann langfristig dazu führen, dass eine angemessene psychotherapeutische Versorgung der Bevölkerung langfristig nicht sichergestellt werden kann.

Außerhalb der Klinischen Psychologie gewinnen neue Tätigkeitsfelder an Bedeutung, z. B. 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 und nicht zuletzt in der „Notfallpsychologie“.

Allerdings ist es dem Berufsstand nicht in allen Bereichen gelungen, die Bedeutung ihrer Kompetenzen so weit in das öffentliche Bewusstsein zu rücken, dass eine entsprechende Nachfrage ausgelöst wird. Dies gilt insbesondere auch für die Einbindung in betriebliche Abläufe. Dennoch hatte die kleine Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, deren Studienschwerpunkt im Bereich der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie (ABO) lag, bei der Suche nach angemessenen Beschäftigungsmöglichkeiten kaum Schwierigkeiten, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Die Dominanz der klinischen Studienschwerpunkte bei den Absolventen ist weiterhin unverändert.

Auch der Wandel der Psychologie zu einem „Frauenfach“ hat sich verstärkt. Betrug der Frauenanteil bei den Diplomprüfungen 1987 noch „nur“ 59%, waren es 1999 bereits 72%. Auf der anderen Seite ist die Promotionsquote bei Frauen nach wie vor erheblich geringer als bei Männern. Verbunden damit ist eine weit unterdurchschnittliche Präsenz der Frauen in herausgehobenen Positionen in Wissenschaft, Forschung, Klinik und Privatwirtschaft.

¹ Vgl.: Report Psychologie 2/2001, S.84 ff.

Psychotherapeutengesetz - Zulassungsprobleme

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.“²

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.

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

² Pulverich Gerd, Psychotherapeutengesetz Kommentar, Bonn 1998

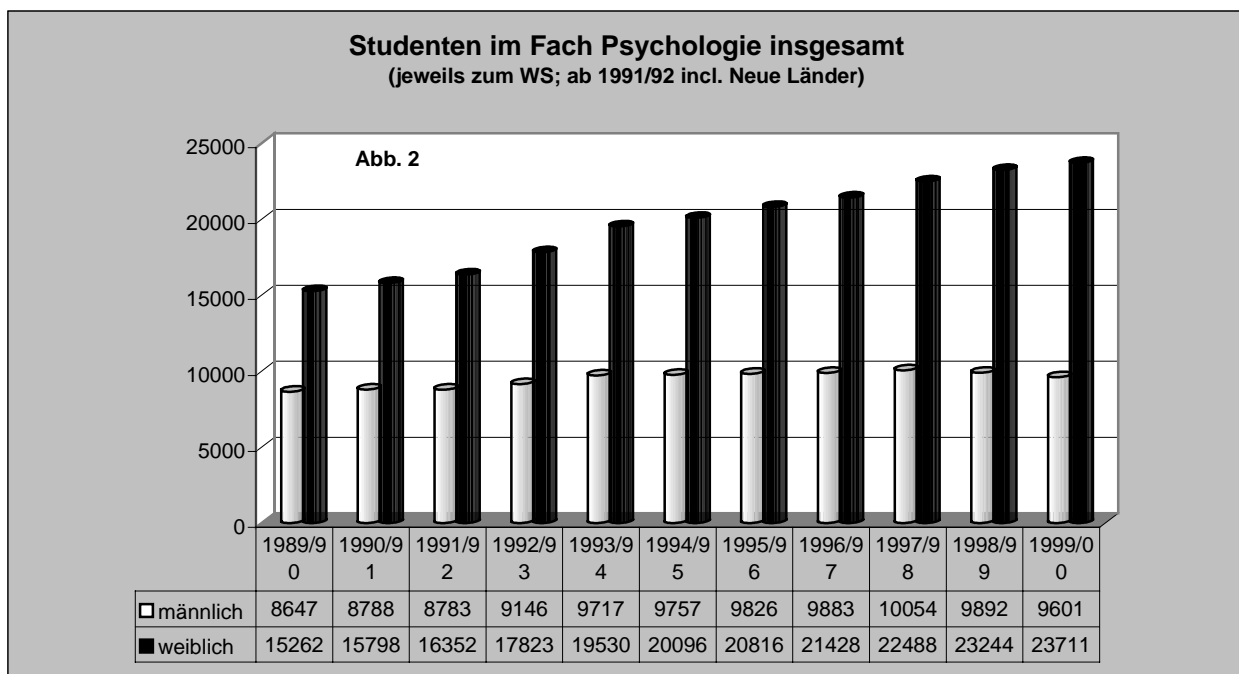
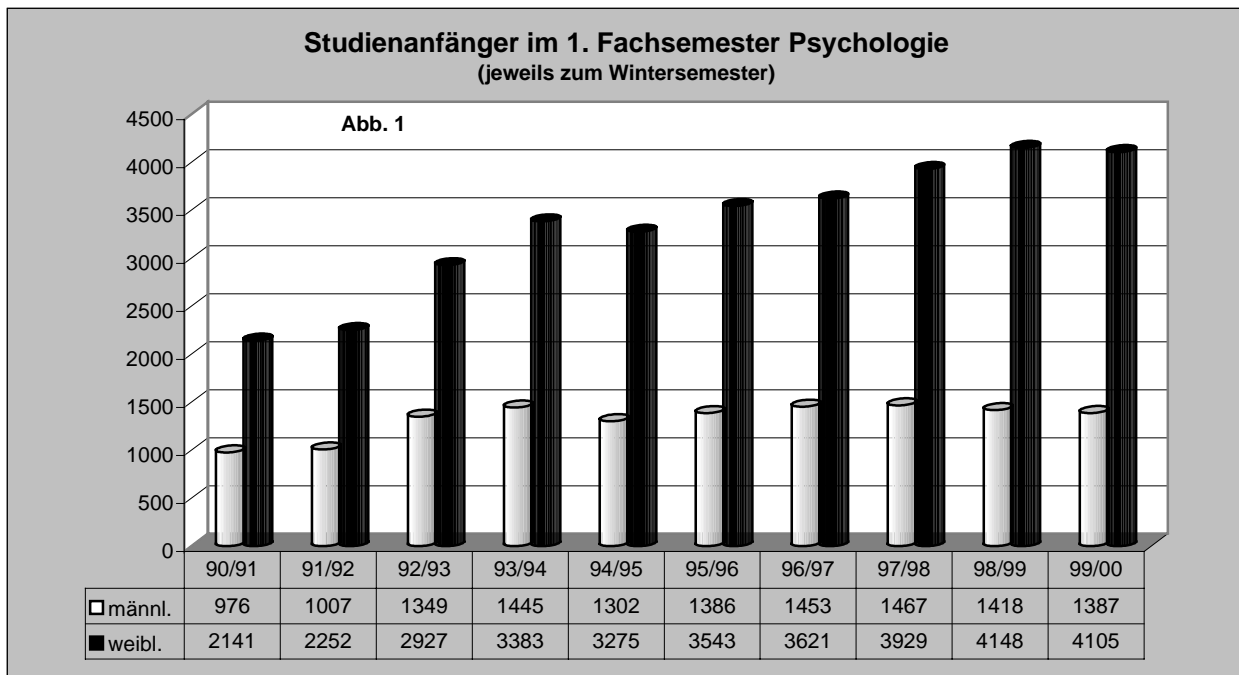
„In den Rechtsverordnungen ist jeweils vorzuschreiben, dass die praktische Tätigkeit (innerhalb der dreijährigen Ausbildung) für die Dauer von mindestens einem Jahr in Abschnitten von mindestens drei Monaten an einer psychiatrischen klinischen und für mindestens sechs Monate an einer von einem Sozialversicherungsträger 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.

Nach einer Veröffentlichung der Kassenärztlichen Bundesvereinigung vom August 2000 waren Ende 1999 rund 21 000 Psychotherapeuten als Behandler zugelassen; unter ihnen befanden sich knapp 9 000 ärztliche Psychotherapeuten, 10 500 psychologische Psychotherapeuten und 1 500 Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten.

Studenten und Absolventen – wachsende Frauenanteile



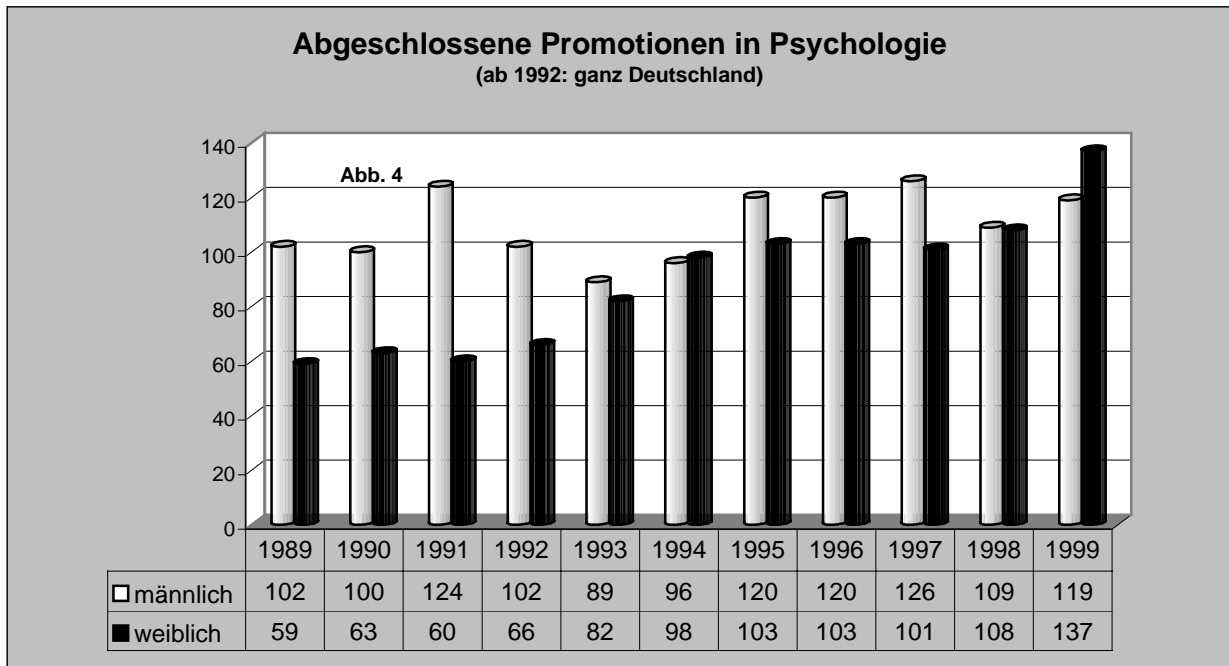
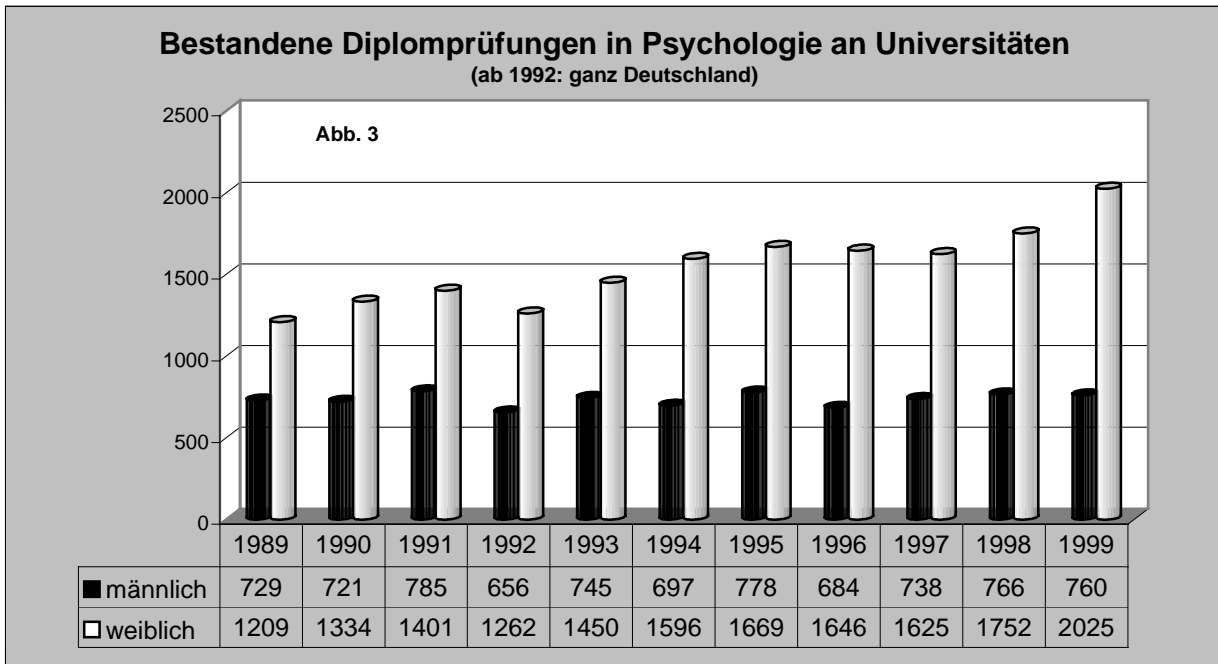
Die *Studentenzahlen* sind seit Mitte der 70er Jahre von 13300 rapide auf rund 33300 zum Wintersemester 1999/00 angestiegen. In der gleichen Zeit stieg der Frauenanteil von ca. 50 % auf zuletzt 71% mit weiter steigender Tendenz. Bei der Betrachtung der Erstsemesterzahlen wird die Entwicklung zum Frauenfach 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 drei Viertel im Wintersemester 1999/00. Die absolute Zahl der Studienanfänger hat sich in den letzten Jahren kräftig erhöht und ist innerhalb von 12 Jahren von etwas mehr als 3000 auf 5500 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 der Anteil der Diplompsychologinnen kontinuierlich an. Im Jahr 1999 hatten Frauen schließlich einen Anteil von 72% an den abgelegten Diplomprüfungen. Während im Zehnjahresvergleich von 1989 bis 1999 die Zahl der männlichen Diplomanden mit 760 pro Jahr auf einem unverändert niedrigen Niveau blieb, stieg die Zahl der frischgebackenen Diplompsychologinnen im gleichen Zeitraum von 1209 auf 2025 (+ 67%) an.

Ein etwas anderes Bild ergibt sich bei den abgelegten Promotionen. Hier ist die Gesamtzahl der abgelegten Prüfungen zwischen 1989 und 1999 zwar von 161 auf 256 angestiegen. Im Gegensatz zu den Diplomprüfungen blieben die Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen jedoch bis 1997 durchweg in der Minderheit. Lediglich im Jahr 1994 hatten sie auch hier knapp die Nase vorne. Erst 1998 gab es gleich viele männliche und weibliche Promovenden. Im letzten statistisch verfügbaren Jahr (1999) gab es mit 137 zu 119 erstmals eine Frauenmehrheit bei den Frischpromovierten.

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 256 (137 Frauen und 119 Männer) abgeschlossenen Promotionen des Jahres 1999 die Diplomprüfungen des Jahres 1994 (in der Annahme, dass ein Promotionsprojekt in einem Zeitraum von ca. vier Jahren abgewickelt ist), ergab sich zuletzt eine Promotionsquote von 8% bei Frauen und von 15% bei Männern. In der letzten Auflage dieser Schrift im Jahre 1997 lag die Promotionsquote bei 7% für Frauen und 17% für Männer, mithin eine geringfügige Veränderung zugunsten der

Frauen. Dennoch: 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 den Einstieg in herausgehobene Karrieren, unterscheidet sich dieses Fach in keiner Weise von den meisten anderen Disziplinen: die Frauen bleiben wohl noch auf Jahre hinaus in der Minderheit.



Beschäftigung und Arbeitsmarkt

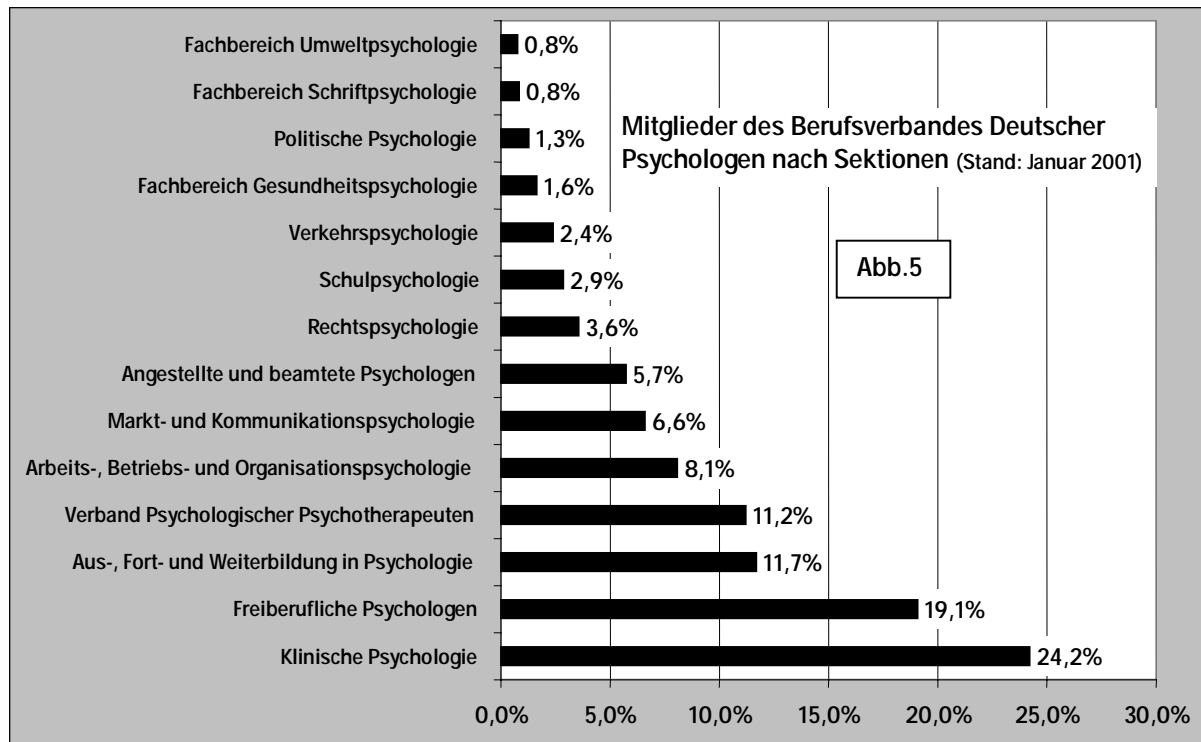
Übersicht

Schätzungen über die Zahl der erwerbstätigen Psychologinnen und Psychologen in Deutschland schwanken zwischen 40000 und 45000. Etwa 12% davon dürften in den neuen Bundesländern tätig sein. Der Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit liegt bei rund zwei Dritteln. Aktuelle und vor allem verlässliche Daten zur Bedeutung der einzelnen Dienstleistungs- und Wirtschaftszweige liegen nicht vor. Wegen der vergleichsweise geringen Größe der statistischen Teilmengen kann auch der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes keine befriedigenden Erkenntnisse liefern. Die folgenden Ausführungen können deshalb nur bedingt zur Abbildung der realen Beschäftigungssituation herangezogen werden.

Über die Verteilung auf verschiedene Tätigkeitsfelder zu Beginn der neunziger Jahre gibt eine seinerzeit vom Berufsverband Deutscher Psychologen e.V. (BDP) durchgeführte Erhebung Auskunft. Danach waren im Jahr 1991 in den alten Bundesländern 35 % als Angestellte und Beamte in der klinischen Psychologie beschäftigt, 20 % waren als klinische Psychologen selbstständig tätig. Weitere 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 an Bedeutung gewonnen haben.

Aktuelle Hinweise zur Bedeutung der verschiedenen Berufsfelder für Psychologen liefert darüber hinaus das Datenmaterial über die Verteilung der Mitglieder des BDP auf seine einzelnen berufsspezifischen Sektionen. Da mehr als ein Drittel aller Psychologen in Deutschland im BDP organisiert sind, lassen diese Zahlen Rückschlüsse auf die Schwerpunkte der gegenwärtigen Berufstätigkeit zu. Allerdings ist die Mitgliedschaft in den einzelnen Sektionen nicht unbedingt identisch mit den Inhalten der ausgeübten Tätigkeit. Je nach Interessenlage und individuellen Arbeitszusammenhängen gibt es hier auch eine beträchtliche Zahl von Doppelmitgliedschaften. Insofern sind nicht nur Mitglieder, die der Sektion „Klinische Psychologen“ angehören, dem *Tätigkeitsfeld* „Klinische Psychologie“ zuzurechnen; hierzu zählen auch die Mitglieder des Verbandes Psychologischer Therapeuten im

BDP. Ein beträchtlicher Teil der freiberuflichen wie auch der angestellten und beamteten Psychologen dürften der klinischen Psychologie zuzurechnen sein. Daraus ergibt sich, hochgerechnet auf alle Berufsangehörigen, dass auch im Jahre 2001 deutlich mehr als die Hälfte aller berufstätigen Psychologen dem klinischen Bereich zuzurechnen sind.



Anmerkungen zur aktuellen Arbeitsmarktsituation

Der Arbeitsmarkt für Psychologen war bis in das Jahr 2001 hinein von einer lebhaften Nachfrageentwicklung und einem weiteren deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Im Laufe des Jahres hat die Arbeitsmarktdynamik – analog zum Gesamtarbeitsmarkt – allerdings an Schwung verloren.

Die meisten Angebote kamen aus Kliniken und Krankenhäusern; mit 36% lag ihr Anteil deutlich höher als in den vorangegangenen Jahren.

Bei einem zunehmenden Teil der Ausschreibungen wurde eine abgeschlossene Ausbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten nach dem Psychotherapeutengesetz oder mindestens ein fortgeschrittener Ausbildungsstand gefordert. Dies traf in besonderem Maße für die Angebote aus den Kliniken zu.

Die für diese Ausbildung vorgeschriebene einjährige praktische Tätigkeit war für Berufsanfänger oft nur sehr schwer und gelegentlich zu unbefriedigenden finanziellen Bedingungen zu finden.

Bei einer ebenfalls wachsenden Zahl der Angebote wurde von den Arbeitgebern wieder eine therapeutische Zusatzausbildung gefordert. Es standen dabei vor allem Erfahrungen und Kenntnisse in der Suchttherapie und der Verhaltenstherapie im Vordergrund.

Die Organisation und Finanzierung der immer häufiger in Stellenangeboten geforderte Ausbildung nach dem „Psychotherapeutengesetz“ (PTG) bereitet jungen Absolventen, die im klinischen Bereich arbeiten wollen, erhebliche Probleme. Insgesamt war eine deutliche Verunsicherung bei den Weiterbildungskandidaten anzutreffen. 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.

Ein weiteres Problem waren die lang andauernden Verfahrenswege bei der Auslegung des PsychThG in Bezug auf die beruflichen Vorerfahrungen. Es waren hier und da Arbeitslosmeldungen von freiberuflichen Therapeuten festzustellen, die aufgrund der Neuregelung nicht mehr mit den Kassen abrechnen durften. Nach Abschluss der Ausbildung zum „Psychologischen Psychotherapeuten“ versuchten viele Psychologen – mitunter mit der finanziellen Unterstützung der Arbeitsagenturen – eine eigene Praxis zu eröffnen. Dies wurde durch die Reglementierung der Niederlassung im Kassenbereich teilweise sehr erschwert und erforderte eine hohe Bereitschaft zur räumlichen Mobilität.

Industrie und Privatwirtschaft halten sich zur Zeit mit Angeboten für Psychologen mehr zurück, als in den vorangegangenen Jahren. Klassische Tätigkeiten, z. B. in der Personalentwicklung oder –rekrutierung werden derzeit nur selten ausgeschrieben.

Spezialisierungen in Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie (ABO) erleichtern aufgrund der höheren fachlichen Flexibilität entsprechend vorgebildeter Bewerber trotzdem die Stellensuche signifikant.

Stellenangebote, die sich auf neuere Einsatzbereiche wie Umwelt- oder Sportpsychologie beziehen, liegen zur Zeit so gut wie nicht vor.

An der klinischen Schwerpunktbildung beim größten Teil der Bewerber hat sich bis heute nichts geändert. Dennoch hatten viele der klinischen Psychologen – anders als in früheren Jahren - durchaus auch Interesse an Tätigkeiten im ABO-Bereich.

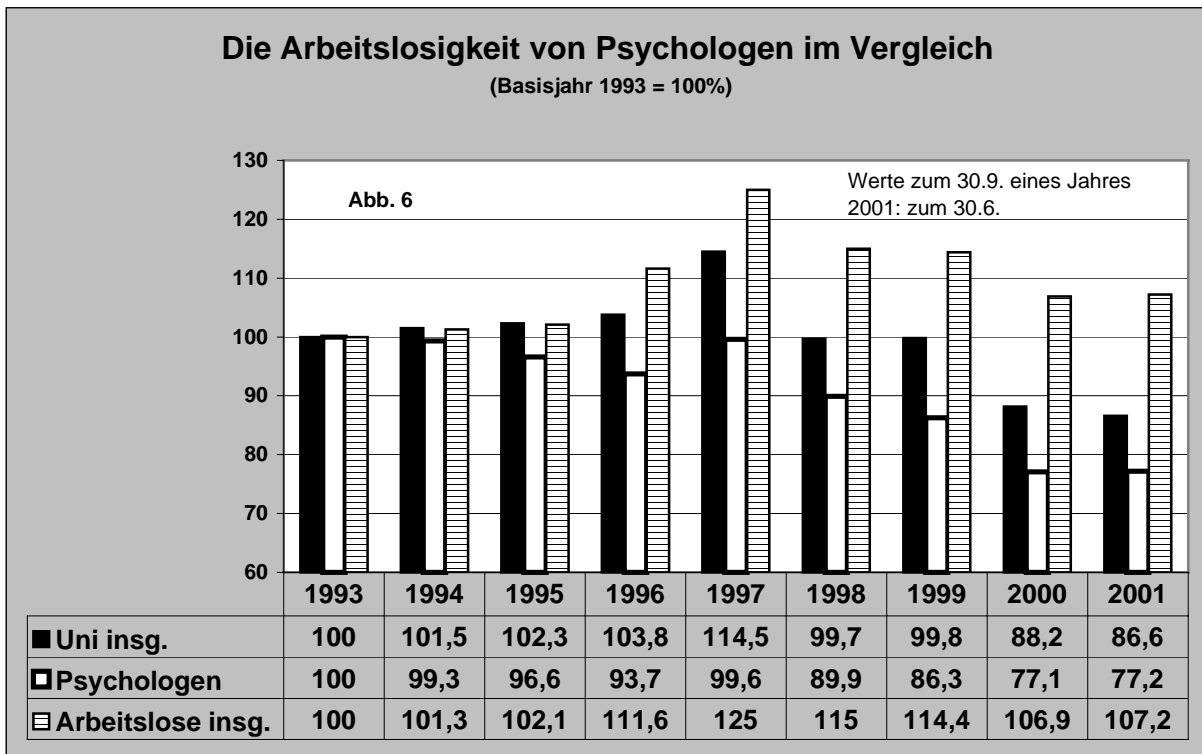
Neben therapeutischen Weiterbildungsangeboten wurden von Psychologen Fortbildungen im Bereich des Personalwesens, der Informationstechnologie und der Betriebswirtschaft nachgefragt, die teilweise mit Unterstützung der Arbeitsagenturen durchgeführt werden konnten.

Arbeitslosigkeit: Günstige Tendenzen

a) Gesamtentwicklung

Die Zahl der arbeitslosen Psychologinnen und Psychologen ist in den letzten zehn Jahren im Vergleich mit anderen Berufsgruppen stark rückläufig gewesen. 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 2523 betroffene Personen bei der letzten Stichtagerhebung am 30. Juni 2001. Der Anteil der arbeitslosen Psychologinnen betrug dabei 68%.

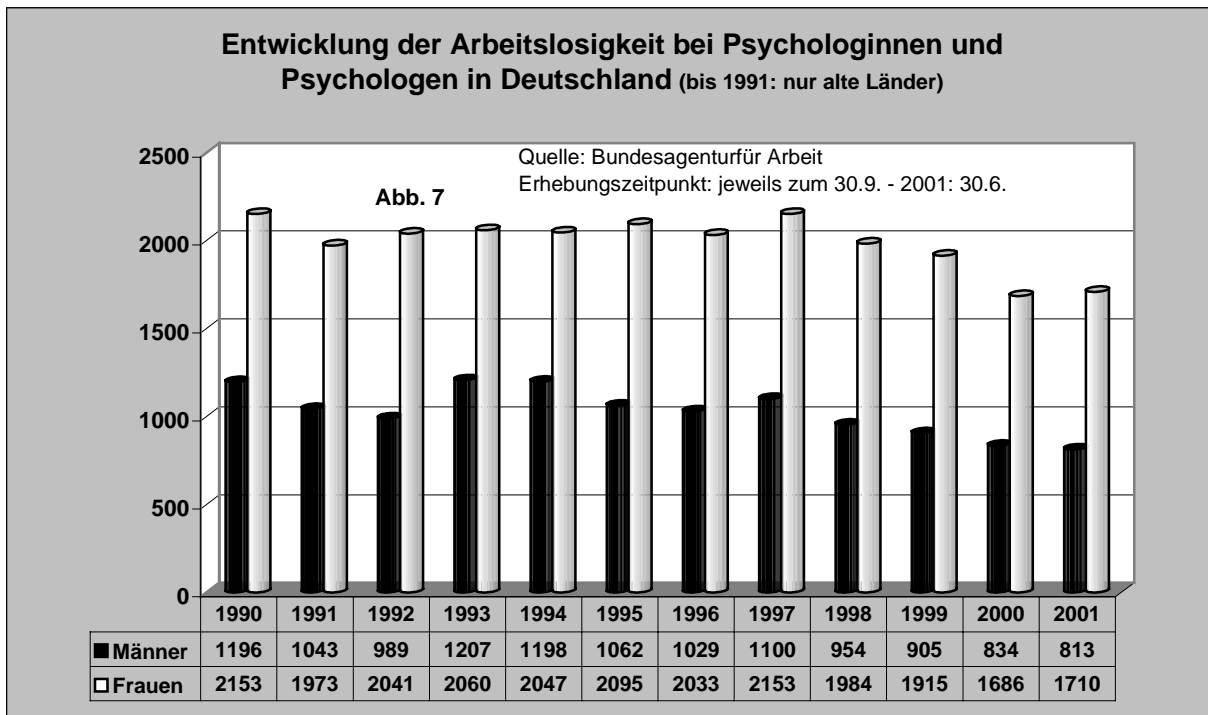
Betrachtet man die neun Jahrgänge von 1993 bis 2001, hat die Arbeitslosigkeit bei Psychologen während dieses Zeitraums um 23% abgenommen, während sie bei allen arbeitslosen Personen mit einem Universitätsabschluss nur um 13% zurückging. Diese Entwicklung - verbunden mit einer gleichzeitigen kräftigen Zunahme der Erwerbstätigenzahlen - belegt, dass die Anfälligkeit für konjunkturelle Schwankungen auf diesem Teilarbeitsmarkt noch weniger ausgeprägt ist als beim Durchschnitt aller Akademiker.



Dieser Verlauf spielt sich allerdings auf der Plattform einer etwas höheren Arbeitslosenquote bei Psychologinnen und Psychologen ab. Nach aktuellen Schätzungen ergibt sich heute eine Arbeitslosenquote von rund fünf Prozent bei Psychologen gegenüber einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote bei Akademikern von gut drei Prozent.

Dabei verlief die Entwicklung bei Psychologinnen (Rückgang der Arbeitslosigkeit um 17%) ungünstiger als bei ihren männlichen Kollegen (-33%). 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 188 arbeitslosen Psychologinnen und Psychologen in den neuen Ländern fällt mit einem Anteil von rund 7% nach wie vor so gut wie nicht ins Gewicht, insbesondere, wenn man bedenkt, dass rund 28% aller arbeitslosen Akademikerinnen und Akademiker auf Ostdeutschland entfallen.



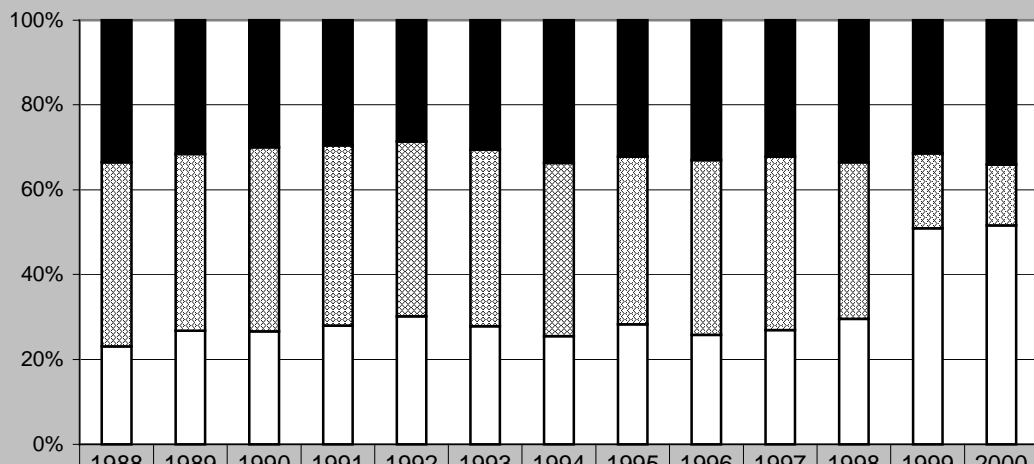
b) Dauer der Arbeitslosigkeit

Von 1988 bis 1998 haben sich bei der Dauer der Arbeitslosigkeit keine dramatischen Veränderungen ergeben. Schon 1988 betrug der Anteil der Langzeitarbeitslosen – ebenso wie bei der Stichtagserhebung von 1998 – rund ein Drittel. Erst in den letzten beiden Jahren wurden erhebliche Strukturveränderungen deutlich. Mithin lässt sich feststellen, dass Langzeitarbeitslosigkeit aktuell keine größere Rolle spielt als 10 Jahre zuvor und dass ein 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 2000 bei 49% lag). Dieser Umstand verweist auf einen deutlich schnelleren Eintritt in das Beschäftigungssystem als in früheren 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)

Abb. 8



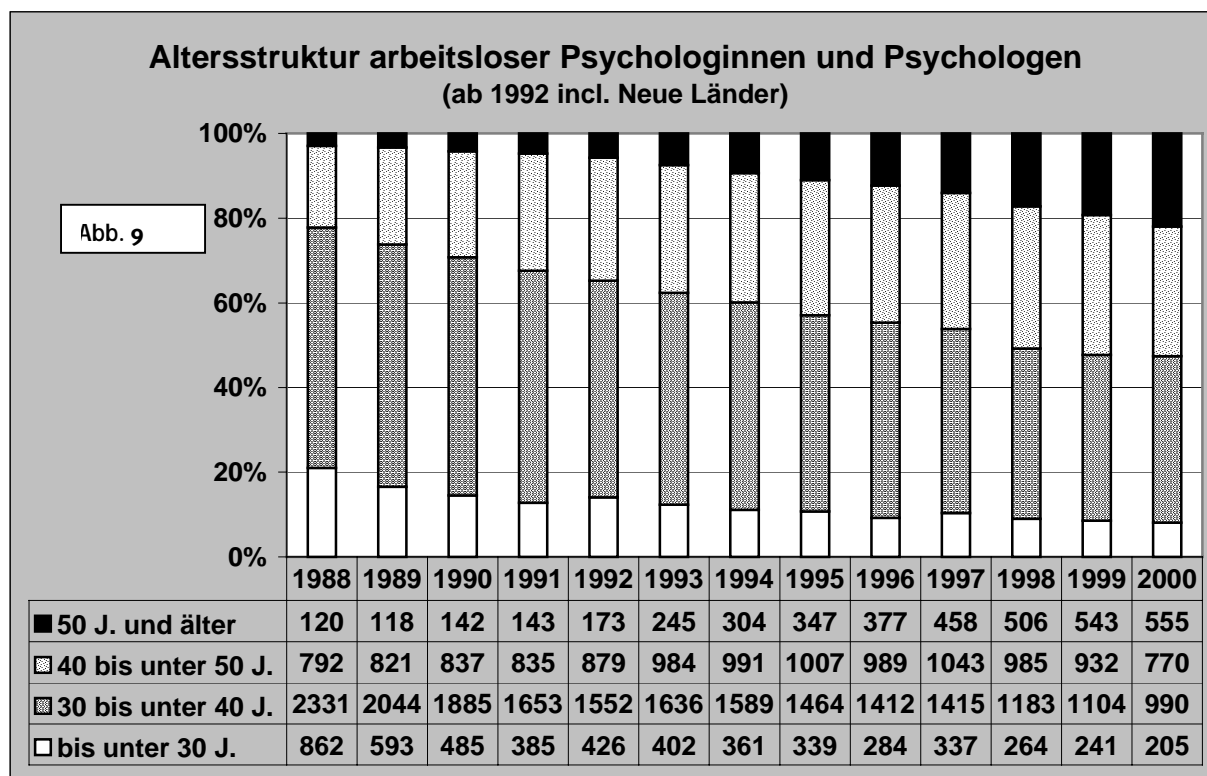
■ 1 Jahr und länger	1378	1130	1005	891	867	998	1093	1017	1011	1048	985	887	806
▨ 6 Monate bis 1 Jahr	1780	1489	1454	1282	1250	1361	1325	1248	1261	1330	1086	497	339
□ bis 6 Monate	947	957	890	843	913	908	827	892	790	875	867	1436	1221

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 1990 noch 15%, während er 2000 nur noch bei 8% lag. Dagegen ist der Anteil der über 50-jährigen im gleichen Zeitraum von 3 auf über 20% angestiegen. Zur Gruppe der 30- bis 40-jährigen gehörten 1990 55%; deren Anteil lag 2000 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 30% im vergangenen Jahr. Seit 1999 ist dieser Anteil allerdings wieder leicht rückläufig. Der Kern der sich daraus ableitenden Aussage lautet: Die Altersstruktur hat sich seit 1988 immer mehr verschlechtert. Mehr als die Hälfte hatten 2000 das 40. Lebensjahr überschritten, während dies 1988 nur 28% waren. Für diese Entwicklung gibt es im wesentlichen zwei Gründe:

- 1) Die Absolventen sind beim Erwerb des Hochschuldiploms im Schnitt etwas älter als vor 12 Jahren.
- 2) Jüngere Psychologen können schneller vermittelt werden als in der Vergangenheit, weil sie hinsichtlich des Einsatzgebietes flexibler und auch räumlich mobiler geworden sind.

- 3) Die Nachfrage nach jüngeren Psychologinnen und Psychologen hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen.



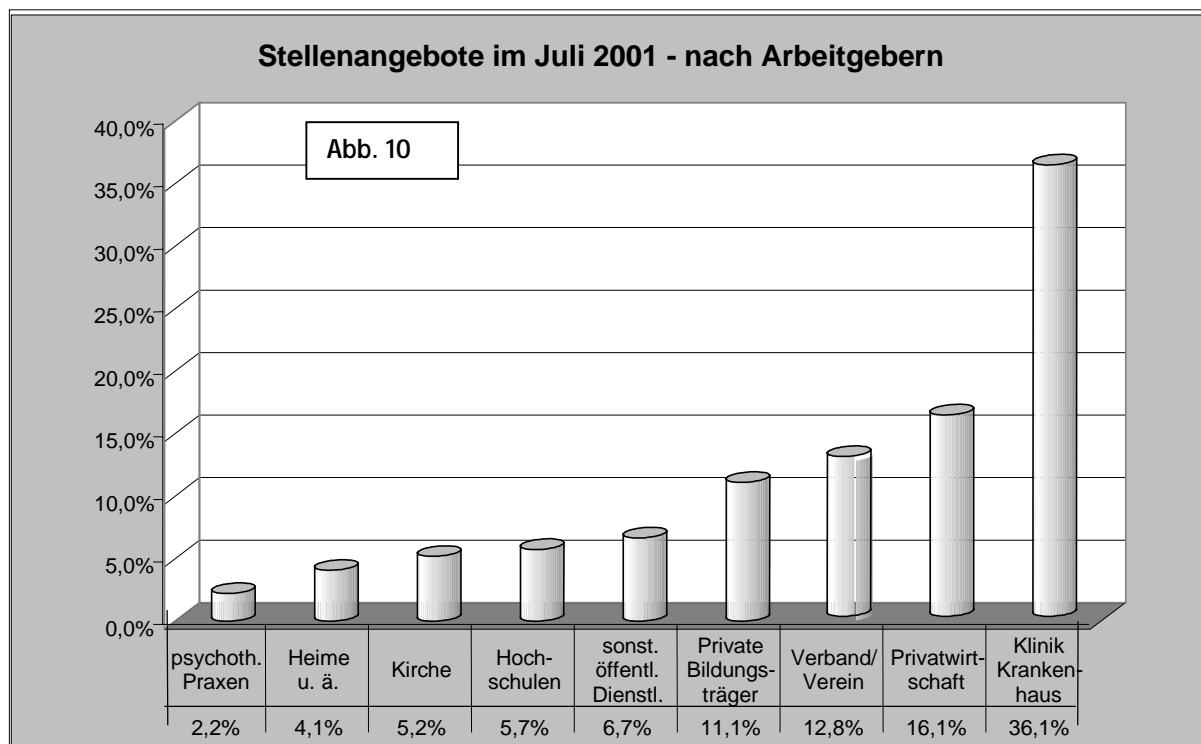
Stellenbestand, Stellenzugänge und Vermittlungen: Klinikbereich dominiert

Analyse der Stellenangebote

Im Juli 2001 wurde seitens der Arbeitsmarkt-Informationsservice der gesamte Bestand der zu diesem Zeitpunkt bei den Arbeitsagenturen vorhandenen offenen Stellen durchgesehen. Zu diesem Zeitpunkt ergab sich eine Summe von 540 Offerten für Psychologinnen und Psychologen.

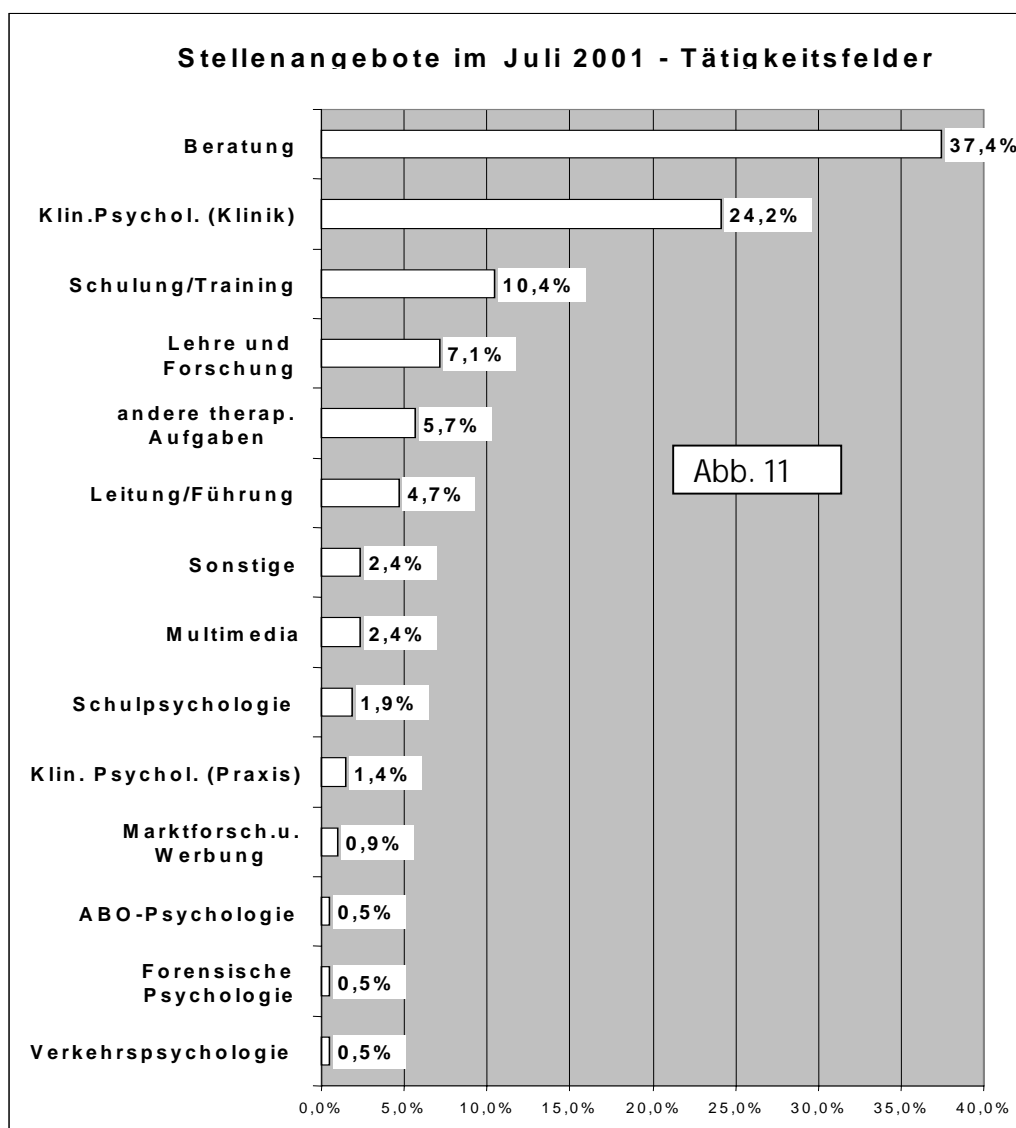
Dabei ergab sich – bezogen auf die potentiellen **Arbeitgeber** - die folgende Verteilung: Aus Kliniken und Krankenhäusern kam mehr als ein Drittel der Angebote und damit deutlich mehr als bei der letzten Erhebung (1999:26%), Verbände und Vereine trugen mit 13% (14%) zum Stellenaufkommen bei, Bildungsträger mit 11% (7%), die Privatwirtschaft mit 16% (20%), der öffentliche Dienst – einschließlich der Hochschulen - außerhalb des klinischen Sektors bot nur noch 12% (19%) aller Positionen an, die Kirchen 4% (6%), sonstige Betreuungseinrichtungen wie Kinder und Jugendheime 5% und

psychotherapeutische Praxen 2% (8%). Besonderes Interesse verdienen die stark angestiegenen Offerten aus dem klinischen Bereich. Jahrelange Planungsunsicherheiten hatten hier in den vergangenen Jahren zu einem gewissen Stau bei der Stellenbesetzung geführt, der seit dem vergangenen Jahr zwangsläufig zu einer vermehrten Einstellung in den Kliniken und Krankenhäusern führen musste; insbesondere die Einrichtungen, deren Schwerpunkte im Bereich der Rehabilitation liegen, hatten hier einen erheblichen Nachholbedarf. Diese Entwicklung findet ihre Entsprechung im Bereich des Ärzte- und hier vor allem des Fachärztesbedarfs.

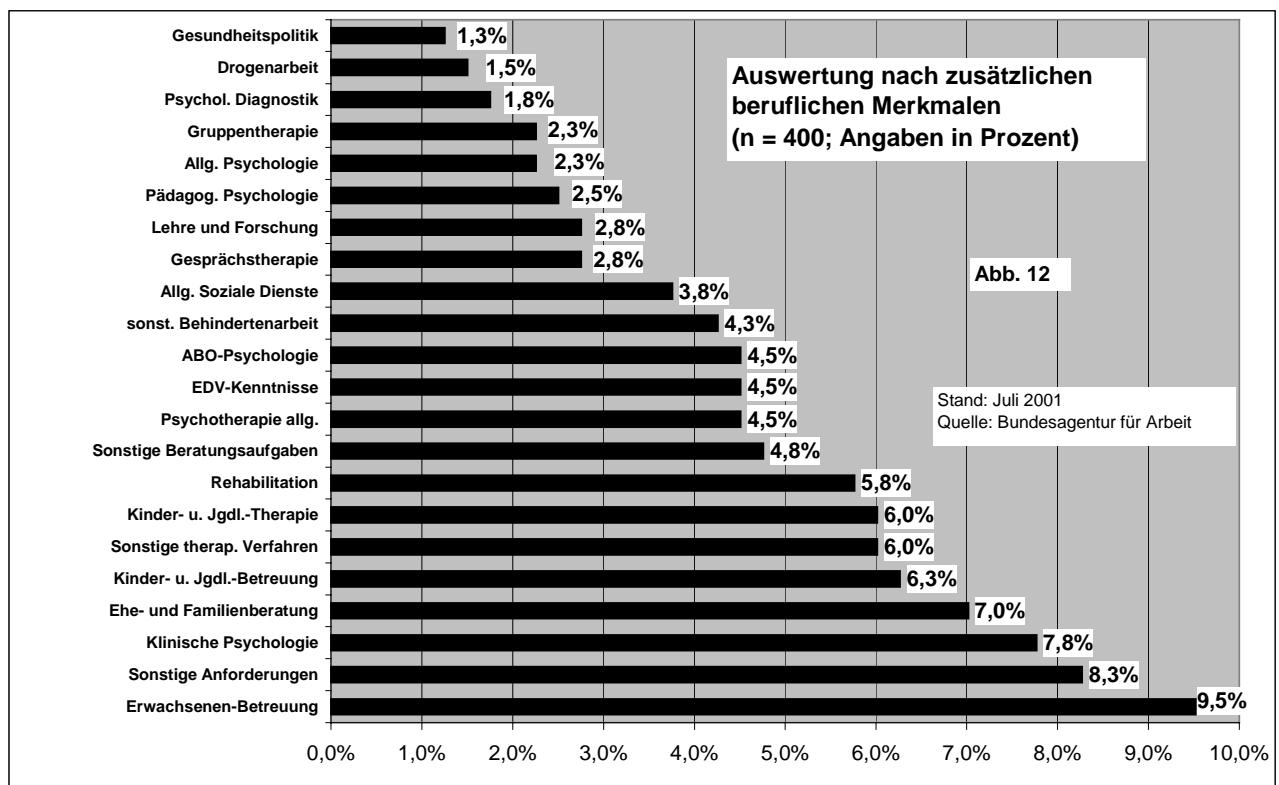


Nach *Tätigkeitsfeldern* geordnet verteilten sich die 540 Angebote wie folgt: Ein Viertel der Positionen war wie bei der Erhebung im Jahre 1999 klinischen Aufgaben in Kliniken und Krankenhäusern zuzuordnen. Weitere 6% hatten klinisch-therapeutische Tätigkeitsschwerpunkte außerhalb von Kliniken und psychotherapeutischen Praxen (1999: 22%). Da psychotherapeutische Praxen zum Zeitpunkt der Erhebung kaum als Stellenanbieter auftraten, erklärt sich dieser Rückgang zumindest teilweise. Eine erhebliche Zunahme gab es dagegen mit 37% für Funktionen, die beratende Tätigkeiten umfassten (1999: 11%). Vor allem in Kurkliniken oder Mutter und Kind-Heimen, aber auch in klinikähnlichen Wellness-Einrichtungen wurden für Psychologen Mischfunktionen therapeutischer und beratender Art angeboten, wobei häufig der Schwerpunkt in der Beratung lag. Aber auch der erhebliche Zuwachs der Angebote, die von Bildungsträgern kamen, haben zu der Verschiebung des Tätigkeitsschwerpunktes hin zur Beratung mit beigetragen. Die übrigen

angebotenen Funktionen streuten wieder über eine Vielzahl einzelner Bereiche: Schulung/Training: 10% (9%), Lehre und Forschung: 7% (1999:4%), Leitungs- und Führungsaufgaben (z. B. im Personalbereich von Unternehmen oder Zeitarbeitsfirmen, bei Sozialen oder Psychologischen Diensten in der Freien Wohlfahrtspflege etc.): 5% (1999: 6%). Die übrigen für Psychologen typischen Einsatzfelder, wie Tätigkeiten in der Arbeits- und Organisationspsychologie, der Schul-, der forensischen oder der Verkehrspsychologie spielten bei den im Sommer 2001 bei den Arbeitsämtern vorliegenden Vakanzen eine sehr untergeordnete Rolle. Vor allem die Nachfrage nach ABO-Psychologen hat gegenüber 1999 deutlich abgenommen. Diese Sonderentwicklung ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass Psychologen mit entsprechenden Studienschwerpunkten nach wie vor die geringsten Berufseinstiegsprobleme haben.



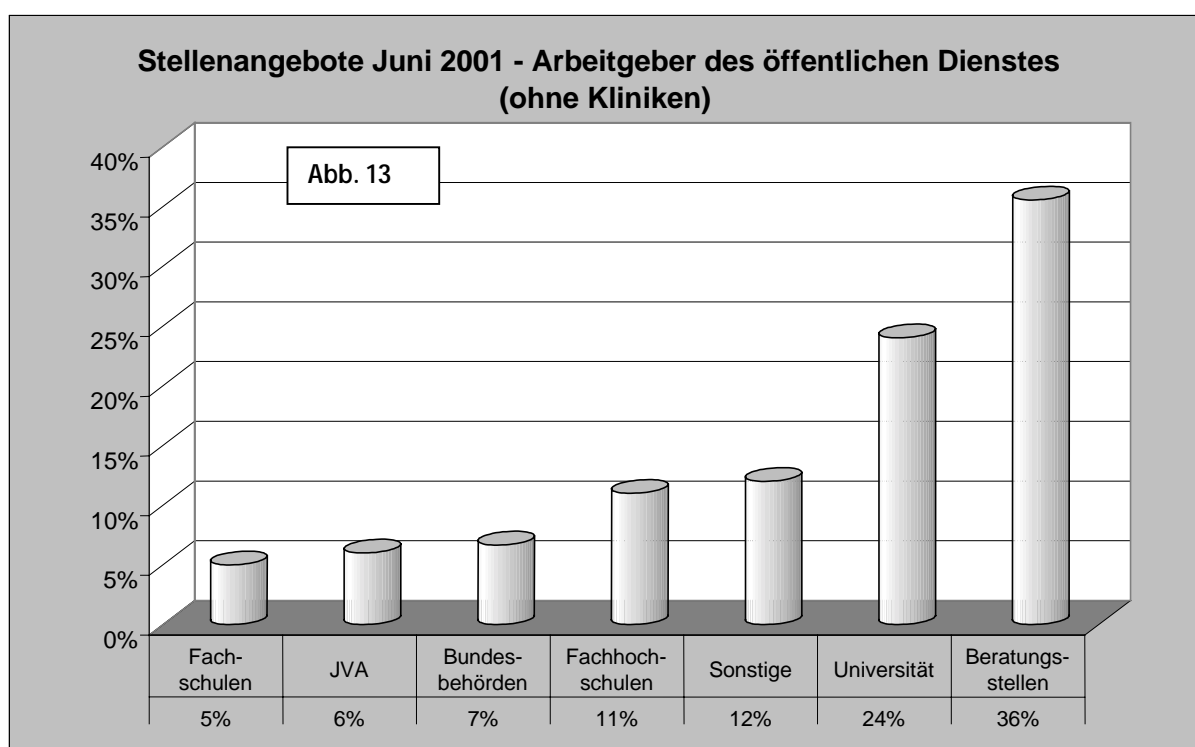
Aufmerksamkeit verdienen auch die *verschlüsselten Merkmale*, die von den Fachkräften der Arbeitsagenturen nach den Angaben der Auftraggeber zusätzlich bei den einzelnen Stellenangeboten aufgenommen wurden. Diese dienen dazu, im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten ein differenziertes Stellenprofil darzustellen und den Abgleich mit den vorhandenen Bewerberprofilen zu erleichtern. An der Spitze der insgesamt 400 Nennungen stand das Merkmal Arbeit mit Erwachsenen (9,5%), gefolgt von Klinischer Psychologie (7,8%), Ehe- und Familienberatung (7%), Arbeit mit Kindern (6,3%), allgemeine therapeutische Verfahren (6%), Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapie (6%), Rehabilitation (5,8%), allgemeine Beratungsaufgaben (4,8%), Psychotherapie allgemein (4,5%), Kenntnisse in EDV (4,5%) und ABO-Psychologie (4,5%). Dies waren die 12 wichtigsten Bereiche, in denen Psychologinnen und Psychologen nach den Erhebungen der Fachkräfte Zusatzqualifikationen bzw. spezifische Kenntnisse über den eigentlichen Ausschreibungstext hinaus mitbringen sollten. Der zunächst sehr geringe Stellenwert einiger Tätigkeitsfelder und Funktionen, wie er aus den Analysen der Ausschreibungstexte, zum Beispiel für die ABO-Psychologie hervorgeht (siehe vorherige Grafik), wird durch diese Zusatzauswertung wieder ein wenig relativiert. Denn Kenntnisse in Organisationspsychologie sind natürlich auch in Einsatzfeldern gefragt, die nicht explizit als Aufgaben für ABO-Psychologen definiert sind, wie z. B. Forschung und Lehre, Marktforschung und Werbung oder Beratungs- und Trainingsaufgaben.



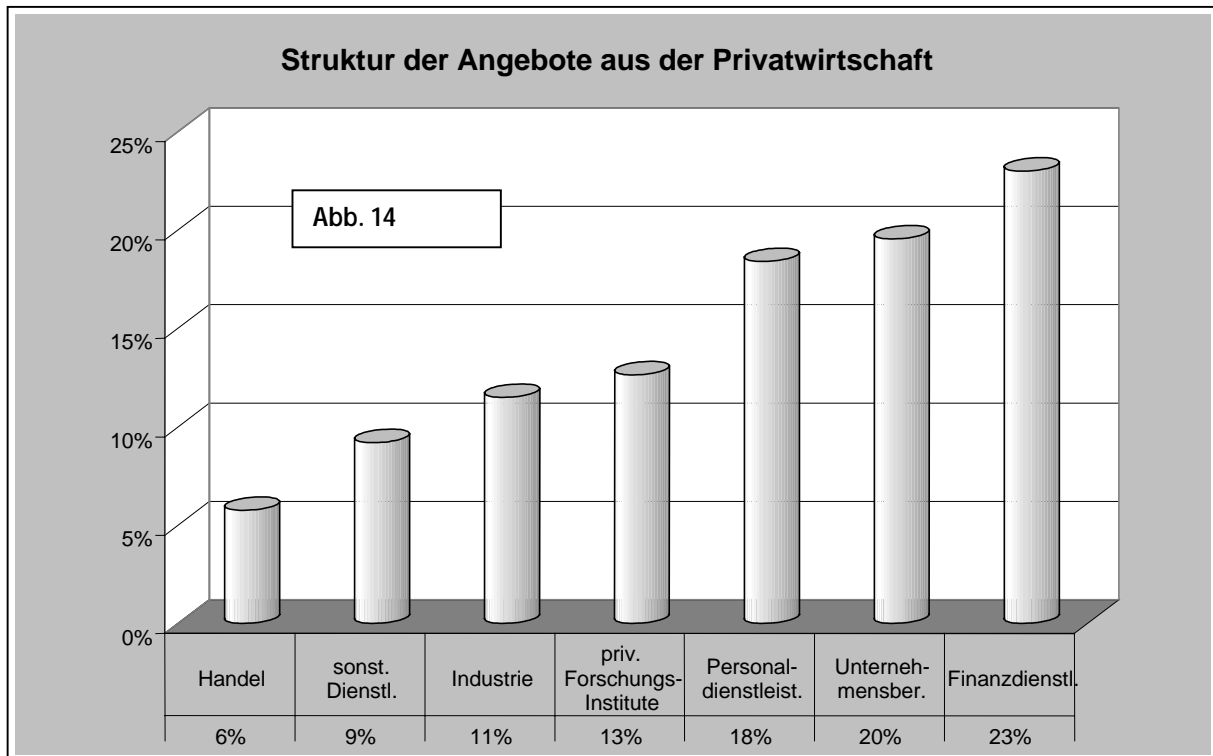
Ergebnisse im Einzelnen

Die 66 Stellenangebote aus dem **öffentlichen Dienst** – außerhalb des Klinikbereiches - haben 2001 zwar absolut betrachtet die gleiche Größenordnung wie 1999 erreicht; wegen des insgesamt wesentlich höheren Stellenaufkommens haben sie jedoch einen deutlich geringeren Anteilswert und verteilen sich dabei wie folgt: Kommunale und sonstige Beratungsstellen: 36%, Universitäten und Hochschulen: 35%, Bundesbehörden: 7%, Justizvollzugsanstalten: 6% und Fachschulen 5%.

Weitere 12% verteilen sich auf andere Tätigkeiten im öffentlichen Sektor.



Zum Erhebungszeitpunkt lagen prozentual etwas weniger Stellenangebote aus der **Privatwirtschaft** vor als 1999. Auch hier war die absolute Zahl mit 87 dennoch etwas höher als 1999. Die vorliegenden Offerten kamen von Personaldienstleistern und Unternehmensberatungen (38 %), Finanzdienstleistern (23 %, vor allem Versicherungen), von privaten Forschungseinrichtungen (13 %), aus der Industrie (11%), aus sonstigen Dienstleistungsunternehmen (9 %) und aus dem Handel (6 %).

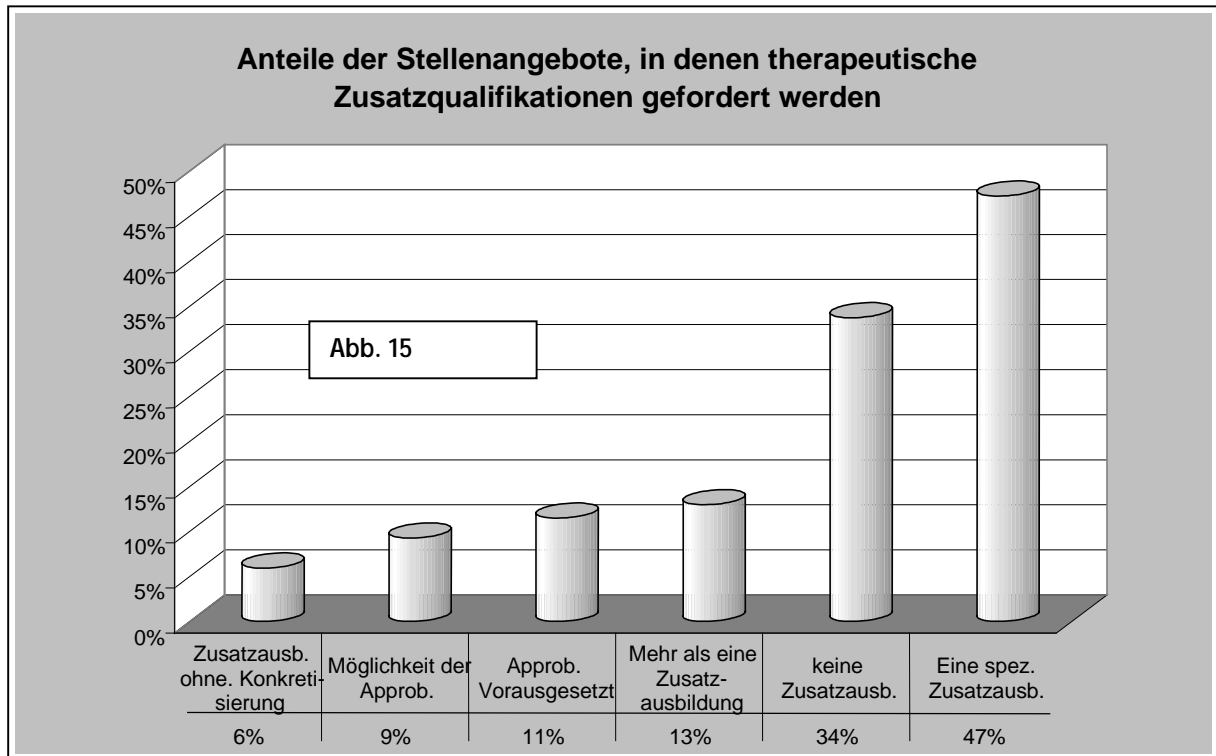


Therapeutische Zusatzausbildungen

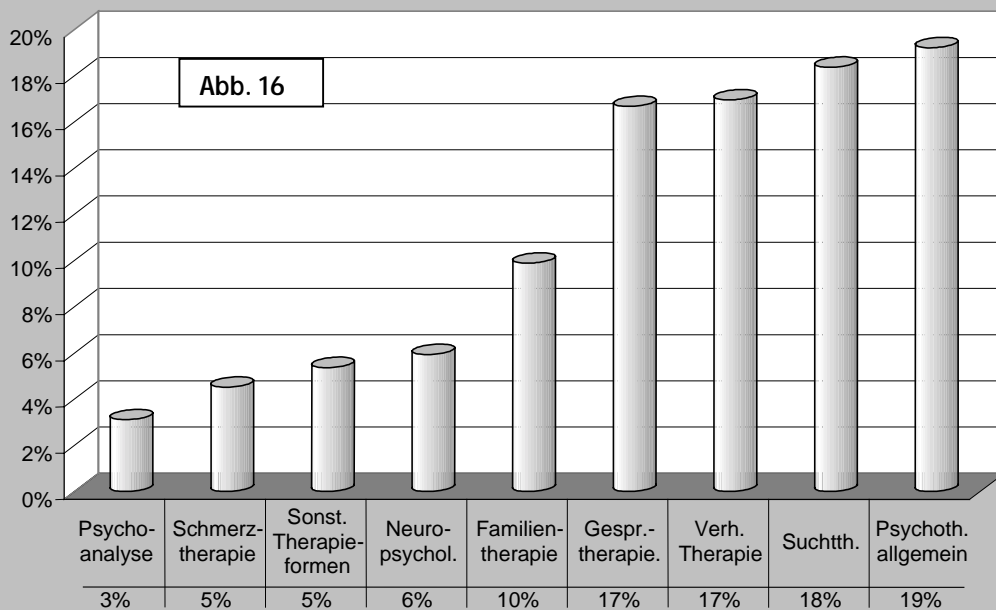
Bei rund zwei Dritteln *aller* vorliegenden Angebote war eine therapeutische Zusatzausbildung die Einstellungsvoraussetzung (1999: 50%). Bei 47% wurde eine spezielle therapeutische Zusatzausbildung gefordert, bei 13% zwei oder mehr therapeutische Zusatzausbildungen, bei 6 % wurde die geforderte Zusatzqualifikation nicht näher konkretisiert. Bei 34% aller Angebote wurde keine therapeutische Ausbildung gefordert. Eine bereits erlangte bzw. unmittelbar bevorstehende Approbation spielte bei 11% der Offerten eine Rolle. Lediglich bei 9% der Ausschreibungen wurde explizit die Möglichkeit der Approbation angeboten.

Bei denjenigen Stellenangeboten, die aus *Kliniken oder Krankenhäusern* unterbreitet wurden, spielte die therapeutische Zusatzausbildung bzw. vertiefte Kenntnisse in einem oder mehreren Therapiefeldern natürlich eine besonders zentrale Rolle. Nur bei ganz wenigen Angeboten wurde hierzu entweder keine Angabe gemacht oder explizit auf eine entsprechende Zusatzausbildung verzichtet. An der Spitze der geforderten therapeutischen Zusatzqualifikationen standen im Bereich der Kliniken und Krankenhäuser Vorerfahrungen und Kenntnisse in Suchttherapie (23%). Es folgten Verhaltenstherapie (19%), Gesprächstherapie (12%), Neuropsychologie (11%), nicht näher spezifizierte Kenntnisse in Psychotherapie (10 %), Familientherapie (9%), Schmerztherapie (7 %), Psychoanalyse (4 %). Andere Therapieverfahren spielten mit zusammen 5 % eine untergeordnete Rolle. Außerhalb

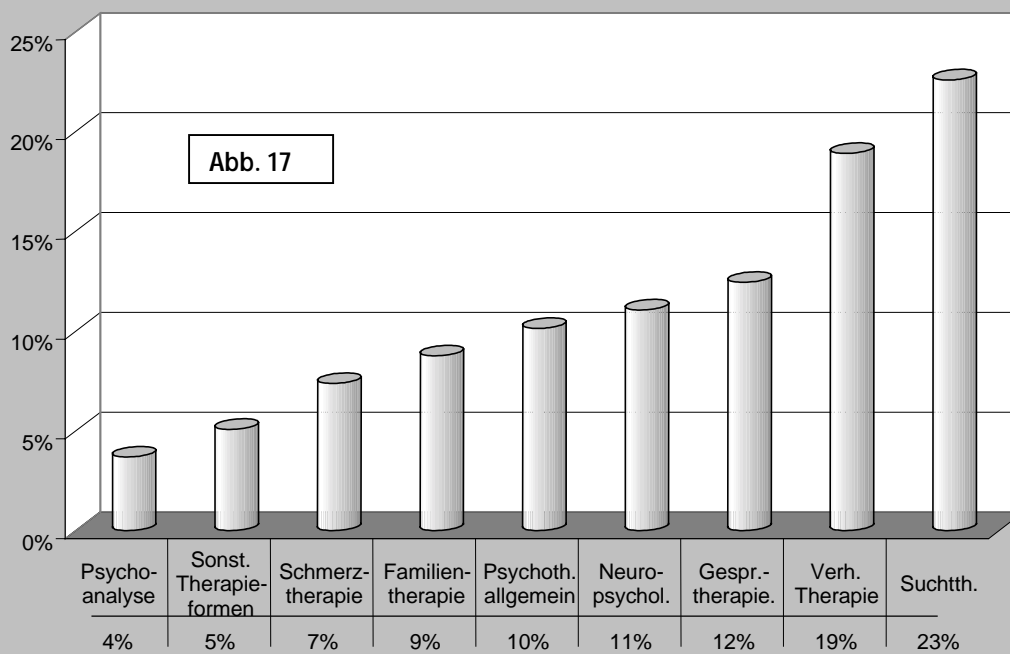
des klinischen Bereichs waren die Anforderungen an abgeschlossene Therapiekenntnisse (wie Abb. 15 zeigt, die einen Überblick über alle 540 vorliegenden Stellenangebote gibt) bedeutend weniger zielgerichtet. Hier spielten psychotherapeutische Vorerfahrungen ohne nähere Spezifizierung die wichtigste Rolle. Suchttherapeutische Vorerfahrungen folgen unmittelbar an zweiter Stelle.



Erwartete psychotherapeutische und psychologische Zusatzausbildungen in % (Alle Arbeitgeber)



Erwartete therapeut. Zusatzausbildungen in Kliniken



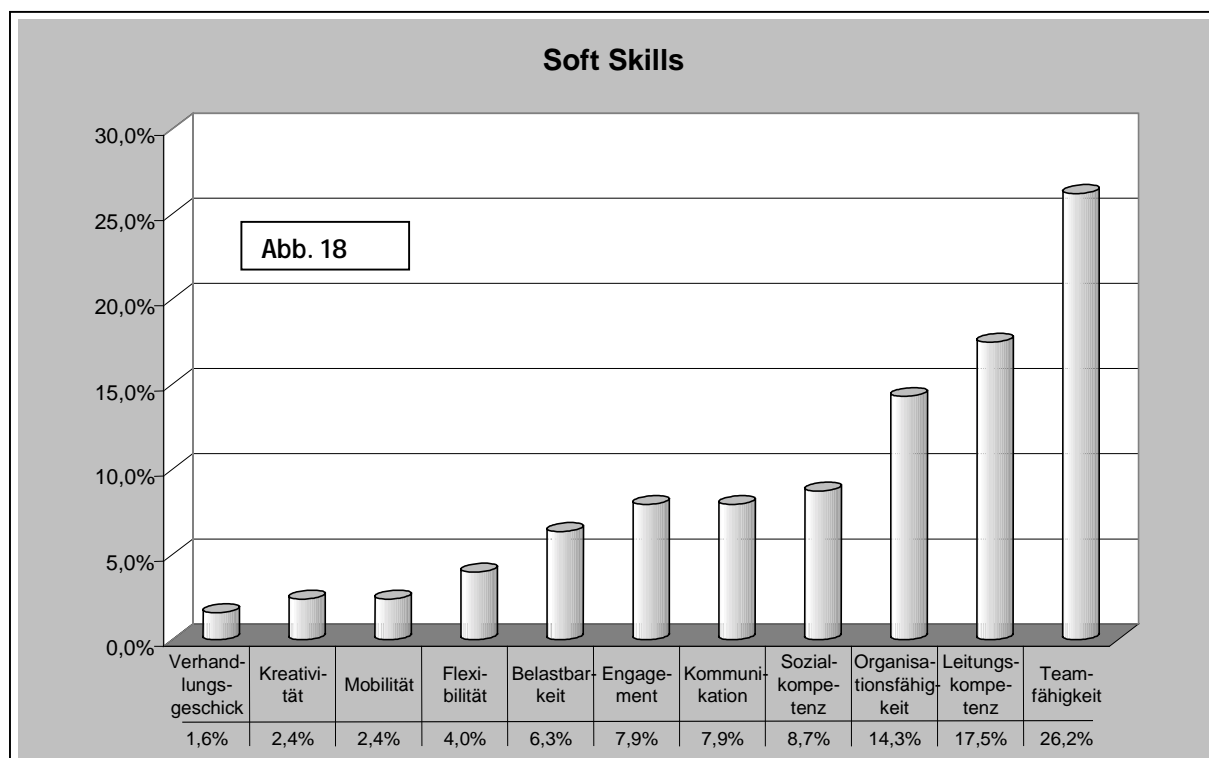
b) Sonstige Voraussetzungen

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

Soft Skills

Soft Skills wurden allerdings bei der Erhebung im Sommer 2001 häufiger genannt als bei der letzten Auflage dieser Schrift. Sie spielten in der Privatwirtschaft eine größere Rolle als im klinischen Sektor. Im Verhältnis zu anderen Berufsgruppen wurden sie nach wie vor seltener genannt. Insgesamt wurden bei rund einem Drittel aller vorliegenden Angebote Soft Skills gefordert. Da auch eine Reihe von Mehrfachnennungen darunter war, ergab sich hier eine Fallzahl von 250. Wahrscheinlich hängt die seltenere 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 stand die Teamfähigkeit (26 %), worunter auch Eigenschaften wie Einfühlungsvermögen und Konfliktfähigkeit subsumiert worden sind, gefolgt von Leitungskompetenz (18 %), Organisationsfähigkeit (14 %), Sozialkompetenz (9 %), Kommunikationsfähigkeit (8 %), Engagement (8 %), Belastbarkeit (6 %), Flexibilität (4 %); Mobilität, Kreativität und Verhandlungsgeschick mit jeweils 2% vervollständigen die Rangfolge. Mit mehr oder weniger kleinen Unterschieden in der Gewichtung spielen die genannten Eigenschaften in sämtlichen denkbaren Funktionen eine entsprechende Rolle.



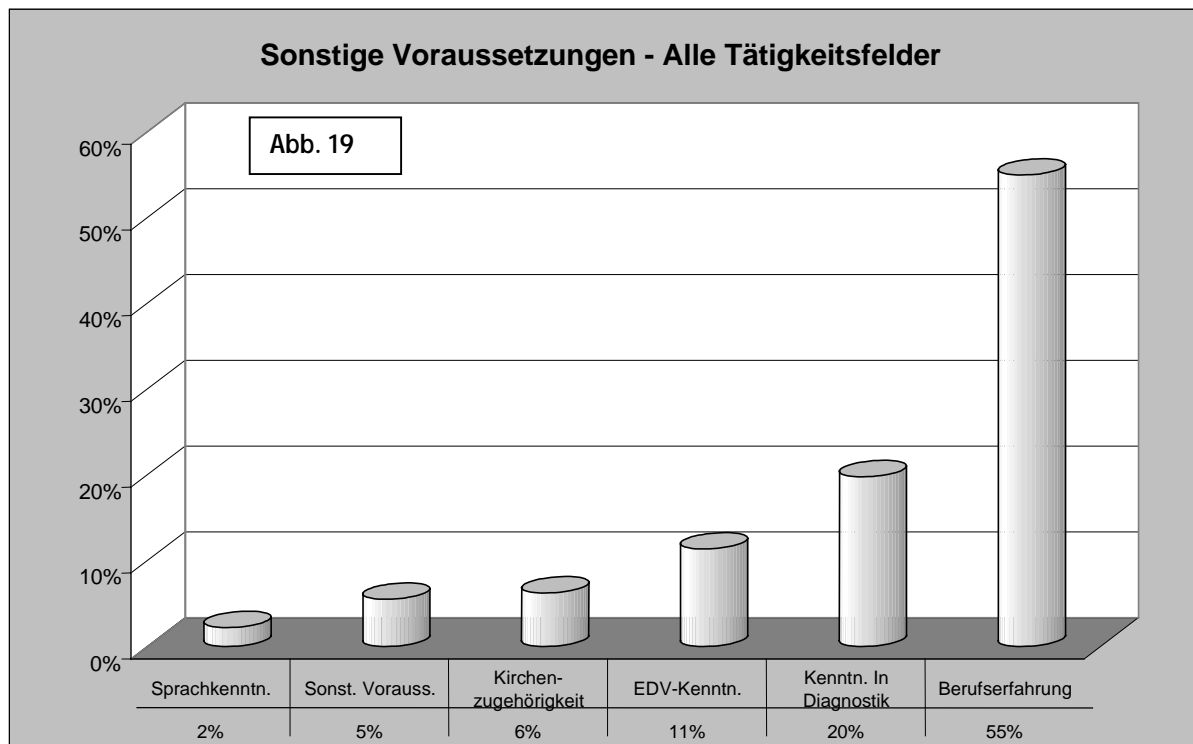
Weitere Einstellungskriterien

Berufliche Vorerfahrungen werden für Arbeitgeber immer wichtiger

Bei den übrigen Voraussetzungen, die für die Aufnahme einer Tätigkeit in allen hier analysierten Berufsfeldern von den potentiellen Arbeitgebern genannt werden, stehen im Jahr 2001 mit 55% der Nennungen einschlägige Berufserfahrungen an der Spitze; 1999 lag dieser Wert nur bei 28 %. 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 sind, z. B. Erfahrungen mit Krebspatienten oder mit Frauen in Konfliktsituationen oder mit älteren Menschen, Kindern etc.

Die zweitwichtigste Voraussetzung sind Kenntnisse und Erfahrungen in verschiedenen diagnostischen Methoden (20 %). Diese Kenntnisse sind sowohl im Bereich der Neuropsychologie wie in der Arbeits- und Betriebspsychologie von besonderer Bedeutung. Vor allem der Zuwachs der Angebote in entsprechenden Reha-Einrichtungen ist mitentscheidend für die gestiegene Nachfrage nach diagnostischen Fähigkeiten. Spezielle EDV-Kenntnisse werden bei 11 % der Nennungen zur Einstellungsvoraussetzung gemacht, Kirchenzugehörigkeit spielt bei 6% der Nennungen eine Rolle.

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



Analyse der angebotenen Vergütung

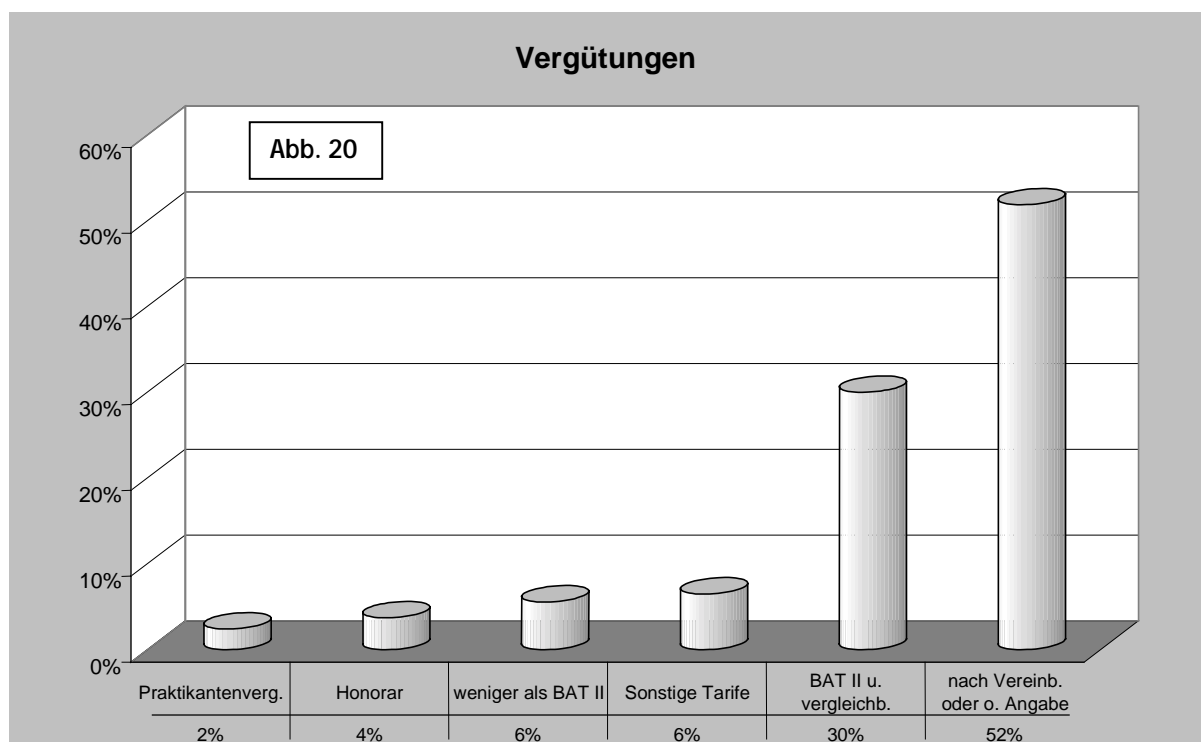
Bei der Angabe der Vergütung sind die Arbeitgeber nicht nur bei der Veröffentlichung von Stellenangeboten in den Printmedien zurückhaltend; auch bei den Vakanzen, die den Arbeitsämtern gemeldet werden, sind die Angaben hierzu zurückhaltend gehandhabt worden.

Bei etwas mehr als der Hälfte aller Offerten (52 %; 1999: 49 %) erschien hierzu überwiegend der Hinweis „nach Vereinbarung“ oder es wurden gar keine Gehaltsangaben gemacht. 30 % der angebotenen Tätigkeiten sollten nach BAT II oder vergleichbaren Tarifen (z.B. bei kirchlichen Trägern oder Institutionen der Freien Wohlfahrtspflege) vergütet werden (1999: 29 %). Auf der Basis von Honorarvergütungen wurden 4 % (1999: 9%) der Stellen angeboten. Ebenfalls nach BAT, aber unterhalb von BAT II, sollten 6 % (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 un-

terdurchschnittlich vergüteter Stellenangebote verbergen. Andere Tarife, z.B. solche aus der Industrie, wurden wie bereits im Jahre 1999 bei 6% der betrachteten Fälle genannt.

Am konkretesten waren dabei die Vergütungsstrukturen im öffentlichen Dienst (ohne Klinikbereich). Der größere Teil der Angebote war hier mit einer Vergütung nach BAT II ausgestattet. Allerdings auch der Anteil derjenigen Vakanzen besonders hoch, bei denen ein Gehalt angeboten wurde, das explizit unterhalb von BAT II liegen sollte.³

Auch die 30 Positionen die vom Arbeitgeber Kirche (ohne Klinikbereich) mit in der Auswertung waren, sollten ganz überwiegend mit einer angemessenen Vergütung versehen werden. 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 ganz überwiegend mit der unbestimmten Formulierung „nach Vereinbarung“ versehen. Auch der Anteil der Honorarangebote war hier deutlich höher. Bei den wenigen Angeboten von psychotherapeutischen Praxen blieb die Höhe der tatsächlichen Bezahlung weitestgehend im Dunkeln.

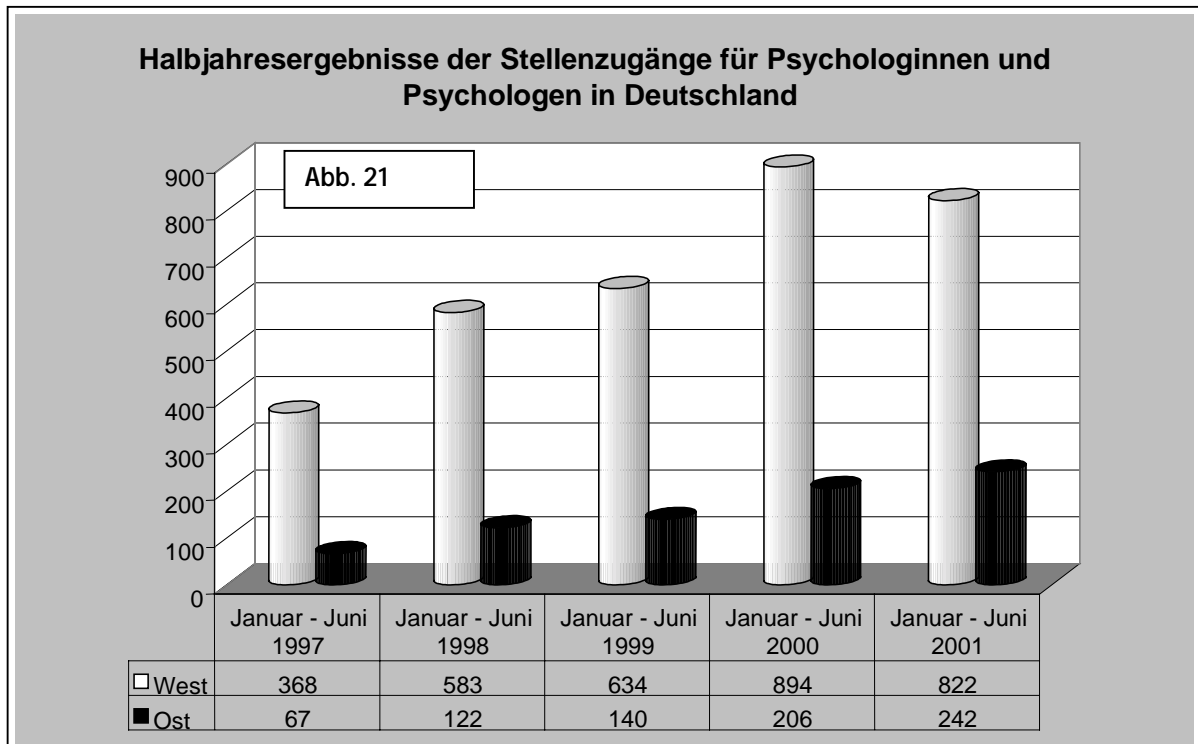


³ Gerade bei diesen Angeboten aus dem öffentlichen Dienst, die wie weiter oben ausgeführt, einen hohen Anteil von Tätigkeiten in kommunalen Beratungseinrichtungen betrafen, ist die Konkurrenz zu Sozialpädagogen und Sozialarbeitern besonders groß; aus diesem Umstand erklärt sich wohl auch der besonders hohe Anteil an untertariflichen Angeboten für Psychologen.

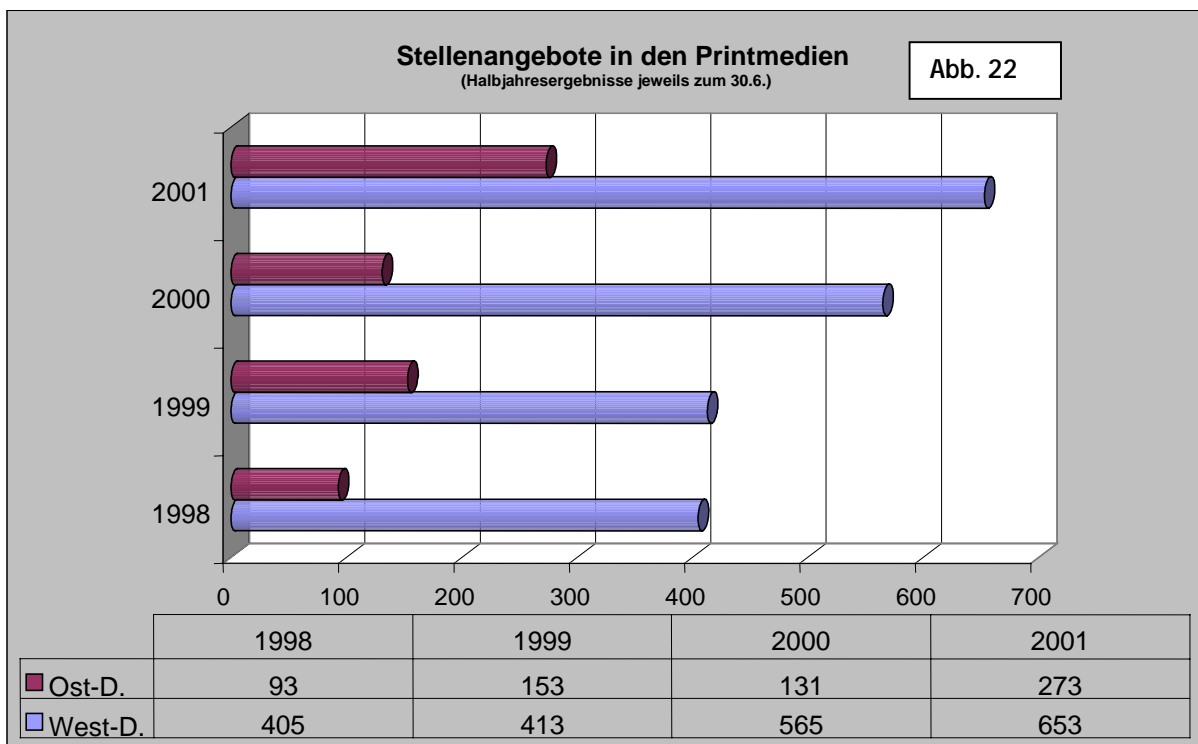
Stellenzugänge und Vermittlungen in Arbeitsverhältnisse

Stellenzugänge

Als statistische Grundlage werden hier jeweils die Ergebnisse der ersten Halbjahre 1997 bis 2001 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 2001 gingen mit 1046 Offerten zwar 74 weniger Angebote ein als 2000, aber im Vergleich zu 1998 und 1999 ergeben sich immer noch signifikante Zuwächse. Im übrigen übersteigt damit die Zahl der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Stellen diejenigen in den Printmedien erheblich. Damit wird die Bedeutung der Bundesanstalt für Arbeit als wichtigste Vermittlungsagentur für Psychologinnen und Psychologen unterstrichen. Ein ständig wachsender Anteil der Stellenangebote entfiel auf die neuen Bundesländer. Im Jahre 2001 kamen 23% aller Offerten von dort; 1999 hatte dieser Anteil bei 18% gelegen und 1997 bei 15%. Verbunden mit dem geringen Anteil an der Arbeitslosigkeit der Psychologen kann auch im laufenden Jahr die Feststellung getroffen werden, dass im Osten die Arbeitsmarktsituation – rechnerisch – günstiger ist als im alten Bundesgebiet. Nach einzelnen Bundesländern betrachtet gab es im 1. Halbjahr 2001 die höchsten Zugangszahlen in Baden-Württemberg mit 131 (1999: 105), Bayern mit 170 (130) und in Nordrhein-Westfalen mit 200 (146), die niedrigsten dagegen im Saarland mit 11 (6), in Hamburg mit 14 (15) und in Bremen mit 16 Angeboten (17). Die neuen Bundesländer hatten im 1. Halbj. 2001 Stellenzugänge zwischen 40 (Sachsen-Anhalt) und 78 (Sachsen) zu verzeichnen.



Die Zunahme der in den *Printmedien* gemeldeten Vakanzen belegt insgesamt die Dynamik des psychologischen Teilarbeitsmarktes in den vergangenen Jahren. Auch hier kamen die meisten Angebote aus dem klinischen Bereich. Eine qualitative Analyse liegt allerdings nicht vor.

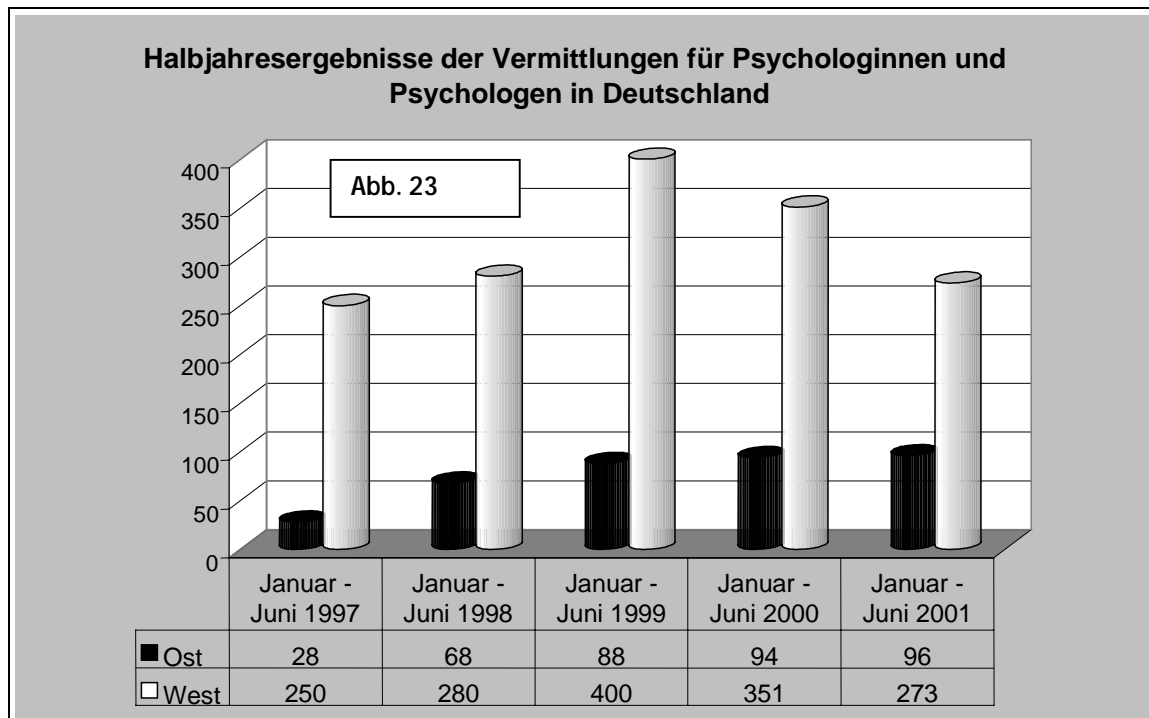


Vermittlungen

Bei den Vermittlungsergebnissen ergibt sich ein etwas anderes Bild. Hier gab es nach den hohen Zuwachsraten im ersten Halbjahr 1999 in den beiden folgenden Halbjahren deutlich weniger Vermittlungen. Dies dürfte mit der verstärkten direkten Nutzung von SIS (Stelleninformationssystem) und AIS (Arbeitgeberinformationssystem) durch Bewerber und Arbeitgeber zusammenhängen. So konnten in ganz Deutschland von Januar bis Juni 2001 218 Psychologinnen und 151 Psychologen in neue Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden. Der Anteil der Frauen an den Vermittlungen betrug 2001 59%; in den beiden Jahren zuvor waren jeweils rund zwei Drittel der Vermittelten Frauen. Bei den Vermittlungen waren die Frauen angesichts eines Arbeitslosenanteils von 68% gegenüber den Vorjahren deutlich unterrepräsentiert. Über die aktuellen Gründe hierfür liegen keine gesicherten Erkenntnisse vor.

Im ersten Halbjahr 2001 entfielen 26% der Vermittlungen auf die neuen Bundesländer, 1999 waren dies nur 18% und 1997 10% gewesen. Nach Bundesländern gegliedert konnten die meisten Vermittlungen in Hessen (38), Baden-Württemberg (35), Sachsen (37) Bayern (46) und in Nordrhein-Westfalen (70) erzielt werden.

Rund 14% der vermittelten Psychologinnen und Psychologen mündeten in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ein (1999: 18%); 45% der Vermittlungen bezog sich auf befristete Beschäftigungsverhältnisse. In der ersten Hälfte des Jahres 1999 hatte der Anteil der Vermittlungen in befristete Arbeitsverhältnisse noch mehr als die Hälfte betragen.



Tätigkeitsfelder

Klinische Psychologie

Das größte 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 medizini-

schen 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 Kassenzulassung 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- 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" zu eigen 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 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 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 als 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 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.

Psychologische Dienste

Psychologe/Psychologin bei der Bundesagentur für Arbeit

In der *Bundesagentur 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 Arbeitsagenturen zu ihrem Aufgabengebiet.

Die wichtigste und auch umfangreichste Aufgabe des Psychologischen Dienstes ist die Mitwirkung im Rahmen beruflicher Beratung und Vermittlung in Arbeits- und Ausbildungsstellen. Bei dieser Aufgabe steht die Arbeit mit dem einzelnen Arbeit- oder Ratsuchenden im Vordergrund; sie nimmt derzeit etwa 80 v.H. der Arbeitskapazität eines Arbeitsamts-Psychologen in Anspruch. Tätig wird der Psychologe, wenn ein Berufsberater, Arbeitsberater oder Arbeitsvermittler zur Lösung seiner Aufgaben der fachlichen Hilfe des Psychologen bedarf. In diesen Fällen klärt der Berater bzw. Arbeitsvermittler den Arbeit-/Ratsuchenden zunächst über Sinn und Zweck der Beteiligung des Psychologen auf und verständigt sich mit ihm über die Fragen an den Arbeitsamts-Psychologen. In Abhängigkeit von der Art der Fragen beantragt der Berater bzw. Arbeitsvermittler eine der drei Tätigkeitsformen des Psychologischen Dienstes: eine psychologische Begutachtung, eine psychologische Beratung oder eine Teamberatung.

Insgesamt hat der Psychologische Dienst der Bundesanstalt derzeit 424 Stellen für Psychologen, eingeschlossen die Stellen für Psychologen in den Landesarbeitsämtern und in der Hauptstelle. Damit ist die Arbeitsverwaltung einer der wichtigsten Arbeitgeber für Psychologen in Deutschland. Eine

Reihe von Stellen ist mit Teilzeitkräften besetzt. Neben den Stellen für Psychologen verfügt der Psychologische Dienst der Bundesagentur für Arbeit zur Zeit über rd. 620 Stellen für sonstige Mitarbeiter. Die Bewerberinnen und Bewerber durchlaufen nach der Einstellung eine neun Monate dauernde Einweisung, die sie dazu befähigt, die Aufgaben eines Arbeitsamts-Psychologen selbständig und eigenverantwortlich wahrzunehmen.

Psychologe/Psychologin in der Bundeswehr

Beim Psychologischen Dienst der *Bundeswehr* gehören u.a. die Eignungsfeststellung 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. Der Psychologische Dienst der Bundeswehr ist Teil der Bundeswehrverwaltung. Er setzt wissenschaftlich begründete Erkenntnisse in den Streitkräften und der Wehrverwaltung um. Er besteht zur Zeit aus ca. 160 Diplom-Psychologen und ca. 400 Assistenzkräften.

Weitere Tätigkeitsfelder

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.

Leider aktuell: „Notfallpsychologie“

„Flugzeugabstürze, Zugunglücke, Geiselnahmen, aber auch Gewalterlebnisse anderer Art haben oft traumatische Folgen für Opfer und Helfer. Sie alle sollen künftig noch rascher und kompetenter psychologische Hilfe erfahren. Über dieses Ziel verständigte sich das Präsidium des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen mit Experten in Berlin. Angesichts der ungebremsten Reiselust unter den Deutschen mit einer steigenden Zahl von Fernreisen insbesondere mit Adventure-Charakter aber auch aufgrund der jüngsten terroristischen Aktivitäten erscheint dieses Vorhaben als dringend geboten.

Der BDP sieht Chancen für eine bessere psychologische Notfallversorgung in einer einheitlichen Regelung, vergleichbar der Notfallmedizin. Angestrebt wird eine Koordinierung der bereits existierenden Netzwerke von Notfallhelfern sowie der Einsatz multidisziplinärer Teams. Eine einheitliche Ausbildung soll gleiche Standards für Notfallhelfer unabhängig von ihrer Profession gewährleisten.

In den nächsten Monaten will sich der BDP mit Vertretern von Politik und Verbänden darüber verständigen, wie sich die Vorschläge seiner Expertenrunde möglichst zügig realisieren lassen. Eine Zusammenarbeit mit dem von Staatssekretär Volmer angekündigten Expertengremium des Auswärtigen Amtes wird angestrebt.“ (Auszug aus einer Pressemitteilung des BDP vom März 2001)

Existenzgründungen

Beratungsdienstleistungen (ohne psychotherapeutische Praxen)⁴

Neben der Einrichtung psychotherapeutischer Praxen können sich vor allem in den folgenden Feldern interessante Möglichkeiten zur Existenzgründung von Psychologinnen und Psychologen ergeben:

- Mediation bei Trennung und Scheidung, Mediation in der Wirtschaft, in der Schule, in der Umweltberatung
- Beratung in Bildung und Beruf
- Beratung im Sport- und Freizeitbereich (Coaching, Events, Incentives etc.)
- Beratung im Gesundheitsbereich (Gesundheitspsychologie)
- Beratung in Erziehungsfragen, bei Lebens- und Partnerschaftsfragen
- Beratung im Wirtschaftsbereich und bei
- Non-Profit-Organisationen
- Beratung im Verkehrsbereich (Vorbereitung auf MPU, u.a.)
- Beratung im Bereich Psychomarkt,
- Esoterik und sog. Sekten
- Berufs- und Karriereberatung
- Beratung im Sicherheitsbereich (Unternehmen, Behörden, Polizei)
- Beratung von Notfallopfern und Notfallhelfern
- Beratung im multi-media Bereich
- Beratung im Bereich Umweltpsychologie

⁴ Weiterführende Hinweise gibt das Faltblatt des Berufsverbandes Deutscher Psychologen „Existenzgründung leichter gemacht“. Zur Vertiefung eignet sich vor allem die Arbeitsmarkt-Informationsbroschüre „Existenzgründung – Chancen für Akademikerinnen und Akademiker, die kostenlos erhältlich ist. Bezugsadresse: Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit
Arbeitsmarkt-Informationsstelle (AMS)
Villemombler Str. 76, 53123 Bonn, Tel. 0228/7130
Auch als PDF-Datei zum downloaden unter: <http://www.arbeitsagentur.de/zav/services/srvams.html>

Neu: FH-Studiengänge

a) Kommunikationspsychologie – Beispiel HTWS Zittau/Görlitz

An der HTWS Zittau/Görlitz wurde ein neuer innovativer Studiengang für Kommunikationspsychologie eingerichtet, der in Deutschland bisher einmalig ist.

Kommunikative Kompetenz ist zunehmend gefragt, also die Fähigkeit, sich verständlich mitzuteilen, schwierige Zusammenhänge leicht "rüberzubringen", den Kern komplexer Sachverhalte oder auch menschlicher Problematiken zu erkennen.

Der Studiengang Kommunikationspsychologie mit den drei Schwerpunkten:

Psychologie der Beratung

Psychologie der Ästhetischen Kommunikation

Psychologie der multimedialen Kommunikation

soll den Studierenden fundiertes theoretisches Wissen und praktische Fertigkeiten vermitteln, um im Wirtschaftsleben, in sozialen und kulturellen Organisationen oder auch im privaten Bereich als psychologisch versierter Informationsvermittler tätig werden zu können.

Die entsprechenden Berufsfelder könnten nach Einschätzung der ausbildenden FH vor allem in den Bereichen des Gesundheitssystems, in den nichtheilkundlichen Arbeitsfeldern von Beratungsstellen, in privatwirtschaftlichen und gemeinnützigen Unternehmen, in denen flexible Arbeitsformen zunehmen, entstehen. Auch der Einsatz als interne und externe Kommunikationsberater im Bereich der innerbetrieblichen Personalentwicklung bzw. -führung wird für möglich gehalten. Daneben sollen team- und organisationsbezogene Supervision, die mediale Weiterentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit als mögliche Arbeitsfelder in Betracht kommen. Auch im Bereich kulturpädagogischer Projekte sowie in der freiberuflichen Tätigkeit als Kommunikationsberater in der Multimediawirtschaft werden demnach Berufsperspektiven gesehen.

b) *Wirtschaftspsychologie an der FH Lüneburg*

„Wir sind der erste psychologisch orientierte Fachbereich an einer Fachhochschule. Und die Ersten, die Wirtschaft und Psychologie auf diese Weise

miteinander kombinieren“. So stellt die FH Lüneburg ihren vor zwei Jahren eingerichteten neuen Studiengang vor.

Dabei vermutet die FH einen hohen Bedarf an Fachleuten, die betriebswirtschaftliche und verhaltenswissenschaftliche Kompetenzen verbinden.

Der Studiengang verbindet psychologische, technische und wirtschaftswissenschaftliche Elemente und versucht damit eine neuartige interdisziplinäre Kompetenz zu schaffen, die Personal- und Organisationsentwicklung, Marketing und Konsumentenbeobachtung, benutzerfreundliche Technik und ergonomische Arbeitsplätze ermöglicht.

Ob diese Ansprüche, wie sie von den beiden Hochschulen formuliert wurden, sich in der späteren beruflichen Praxis bewähren, muss sich erst noch erweisen, da erst in den nächsten Jahren entsprechende „FH-Psychologen“ auf den Arbeitsmarkt kommen werden.

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 Psychologen-Akademie beim "Berufsverband Deutscher Psychologen" (BDP) 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 werden 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 Bundesagentur für Arbeit unterhält mit „Kurs“ europaweit die größte Datenbank über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Sie kann u. a. in allen Arbeitsämtern in den Berufsinformationszentren 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 (Stand: September 2001). Insgesamt 175 Themen sind unter dem Stichwort Psychotherapie in der Datenbank enthalten mit zusammen mehr als 2500 Bildungsangeboten. Zu den meisten Themenstellungen gibt es mehrere Anbieter. Verwandte Themen sind hier – wegen der besseren Übersichtlichkeit – zu Obergruppen zusammengefasst. Gegenüber der Erhebung im Jahre 1999 hat sich eine leichte Abnahme der Weiterbildungsangebote in diesem Segment ergeben. Damals gab es 181 Themen mit insgesamt etwas mehr als 3000 einzelnen Angeboten. 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.

Die wichtigsten Fortbildungen unter dem Stichwort „Psychotherapie“ aus der Datenbank „Kurs“ nach quantitativen Gesichtspunkten

	Anzahl
Schmerztherapie	20
Hakomi	26
Suchttherapie	32
Gesprächspsychotherapie	34
Psychoanalyse	35
Kunsttherapie	62
Sozialtherapie/Soziotherapie	67
Focusing	68
Tanztherapie	74
Psychologische(r) Psychotherapeut(in)	75
Verhaltenstherapie	76
Musiktherapie	83
Psychodrama	98
Hypnose	104
Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapie	118
Psychotherapie - Einzelthemen	251
Gestalttherapie	259
Familientherapie	261
Neurolinguistisches Programmieren	277

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.

Die Anbieter entsprechender Maßnahmen können oft auch potentielle Arbeitgeber für Psychologen sein. Allerdings ist davon auszugehen, dass es sich hierbei in den seltensten Fällen um sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten handelt.

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 75.000 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 bekannt gewordenen Verlautbarung 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 60000 und 80000 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, bestehen 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 multimedialen 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: September 2001) ist am Ende dieser Informationsschrift aufgelistet.

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

Alle Arbeitsagenturen 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 Arbeitsagentur zu wenden. An den meisten größeren Hochschulstandorten unterhalten die Arbeitsagenturen 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. Unternehmen, Online-Ausgaben von Zeitungen und Zeitschriften sowie Job-Suchmaschinen sind dabei die wichtigsten Internetmedien für eine gezielte Stellensuche.

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 (eine hervorragende Möglichkeit, sich vor einem eventuellen Bewerbungsgespräch zu informieren), werden oftmals auch Stellen angeboten.

Das größte Stellenangebot findet sich auf den Internetseiten der **Bundesagentur für Arbeit**.

Über die Adresse <http://www.arbeitsagentur.de> lassen sich verschiedene Service-Leistungen abrufen:

- Der Arbeitgeber-Informations-Service - **ais**, bietet den Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich den Arbeitgebern vorzustellen.
- Das Stellen-Informations-System - **sis**, ermöglicht durch verschiedene Suchfunktionen den Überblick über die in ganz Deutschland gemeldeten offenen Stellen.
- Die Managementvermittlung zur Vermittlung von Führungspositionen und
- **KURS** - die Datenbank für die Aus- und Weiterbildung.

Das Angebot in allen Bereichen wird ständig aktualisiert und ausgebaut.

Auswahl von weiteren Internet-Job-Vermittlern

Die 15 größten Online-Jobbörsen in Deutschland (Stand: Juli 2001) ⁵		
Jobbörse	Stellen- Angebote	Stellen- Gesuche
Arbeitsagentur SIS	431.958	1.540.000
Arbeitsagentur ASIS	188.473	k.A.
Versum	88.115	0
Jobpilot	24.173	46.530
Berufsstart	17.200	3.244
Randstad	17.186	k.A.
Stepstone	15.760	25.754
Stellenmarkt	14.830	3.274
Jobs.de	12.793	5.000
Gulp Portal für IT-Projekte	8.000	24.253
WIWO Praktikumsbörse	7.361	8.561
Jobware	6.797	k.A.
Mamas	6.543	744
Job-Profis	6.523	0
Jobscout24	6.417	56.241

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 der wichtigsten Adressen im Internet für arbeitssuchende Psychologen ist „psychjob“; es handelt sich hierbei um das Angebot des Hogrefe-Verlags (www.hogrefe.de/PsychJob), der sich in seiner Jobbörse ausschließlich auf Stellenangebote für Psychologen spezialisiert hat. Anfang September 2001 waren hier über 100 entsprechende Positionen eingestellt.

Die Bundesvereinigung StudentInnen im Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen hat unter

http://www.gp.tu-berlin.de/psy11/bv_praktikumsboerse/abfrage.htm

eine Vielzahl von Kliniken und Institutionen zusammengetragen, die Praktika, unter anderem auch für die Ausbildung zum Psychologischen Psychothe-

⁵ Quelle: Web-Portal "Crosswater Job Guide" mit Informationen zu elektronischen Jobbörsen in Deutschland (www.crosswater-systems.com).

rapeuten anbieten. Hier gibt es auch eine Sammlung von Einrichtungen im **Ausland**, die Praktika anbieten.

Speziell für den Bereich „Neuropsychologie“ empfiehlt sich die folgende Webadresse:

<http://hometown.aol.com/ErikKasten/007.html>.

Es handelt sich um das Internetangebot des Neuropsychologen Dr. Erich Kasten.

Hier werden neben aktuellen Stellenangeboten auch Adressenlisten vorgehalten, z. B. sämtliche Reha-Kliniken mit neurologischen Schwerpunkten.

Auf den Seiten der Universität Bielefeld hat der dortige Praktikumskoordinator für Klinische Psychologie, Dr. U. Pfingsten, eine umfangreiche Linksammlung für die Suche nach Arbeits- und Praktikumsstellen für Psychologinnen und Psychologen zusammengestellt (<http://www.psychologie.uni-bielefeld.de/public/upfingst/job/start.htm>).

Auch auf den Seiten des Zentrums für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID) werden unter http://www.zpid.de/germ/d_vers_txt.htm zahlreiche Links und Hinweise zur Stellensuche vorgehalten.

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:

Die Zeit unter: <http://www.jobs.zeit.de/> (hier wurden Ende September insgesamt 239 Einträge unter dem Stichwort „Psychologe“ vorgefunden; dabei handelt es sich in der Mehrzahl um Angebote, die von anderen Jobbörsen übernommen werden, u. a. auch diejenigen, die im Stelleninformationssystem (SIS) der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind).

Süddeutsche Zeitung unter: <http://sueddeutsche.de/> (Anfang September 9 Angebote für den zurückliegenden Monat)

Frankfurter Allgemeine Zeitung unter: <http://www.chancen.net/> (März bis August 2001: 12 Angebote explizit für Psychologen)

Die Welt unter: www.welt.de/berufswelt/ng/ (Anfang September vier Angebote für den zurückliegenden Monat)

Capital, impulse, BIZZ: unter: <http://www.bch.de/>

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

Frankfurter Rundschau unter: www.fr-aktuell.de/fr/index.htm

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>
UnicumOnline: <http://karriere.unicum.de/praktikum/index.html>
Freie Universität Berlin: <http://www.fu-berlin.de/stellen/>
Universität Frankfurt: <http://www.uni-frankfurt.de/service.html>
Universität Bielefeld: <http://www.uni-bielefeld.de>
Universität Mannheim: <http://praktikum.wifo.uni-mannheim.de/>
Wissenschaftszentrum Berlin e. V.: <http://www.wz-berlin.de>
Wissenschaftsladen Bonn e. V.: <http://www.wilabonn.de>
Zentralstelle für Psychologische Information und Dokumentation, ZPID:
<http://www.uni-trier.de/zpid/>

Adressen

Berufsverband Deutscher Psychologen
Heilsbachstr.22
53123 Bonn
Tel.: 0228/98731-0

Geschäftsstelle der Deutschen Gesellschaft für Psychologie
Postfach 420143
48068 Münster
Tel. 02533/2811520

Methodische Hinweise

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

Die hier benutzten Statistiken der Bundesagentur 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.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Studienanfänger

Abb. 2: Studenten insgesamt

Abb. 3: Diplomprüfungen

Abb. 4: Promotionen

Quelle zu 1 – 4: Statistisches Bundesamt

Abb. 5: Mitglieder Berufsverband Dt. Psychologen nach Sektionen (Quelle: BDP)

Abb. 6: Arbeitslosigkeit von Psychologen im Vergleich

Abb. 7: Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Abb. 8: Dauer der Arbeitslosigkeit

Abb. 9: Altersstruktur arbeitsloser Psychologen

Abb. 10 - 20: Analyse der im Sommer 2001 bei den Arbeitsämtern vorliegenden Stellenangebote

Abb. 10: Stellenangebote nach Arbeitgebern

Abb. 11: Stellenangebote nach Tätigkeitsfeldern

Abb. 12: Auswertung nach zusätzlichen beruflichen Merkmalen

Abb. 13: Stellenangebote Arbeitgeber öffentlicher Dienst

Abb. 14: Struktur der Angebote aus der Privatwirtschaft

Abb. 15: Anteile der Stellenangebote, in denen therapeutische Zusatzqualifikationen gefordert werden

Abb. 16: Therapeutische und psychologische Zusatzausbildungen gesamt

Abb. 17: Therapeutische Zusatzausbildungen in Kliniken

Abb. 18: „Soft Skills“ gesamt

Abb.19: Sonstige Voraussetzungen – Alle Tätigkeitsfelder

Abb. 20: Vergütungen insgesamt

Abb. 21: Stellenzugänge Halbjahresergebnisse

Abb. 22: Stellenangebote Printmedien (Quelle: Adecco/EMC)

Abb. 23: Vermittlungen Halbjahresergebnisse

Quelle zu Abb. 6 – 21 sowie 23: Bundesagentur für Arbeit

Lieferbare Arbeitsmarkt-Informationen für hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte

Stand: Januar 2005

Arbeitsmarkt-Informationsservice (AMS)

	<u>Artikel-Nr.</u>
• Ärztinnen und Ärzte – Facharztmangel droht	200001
• Apothekerinnen und Apotheker	200002
• Architekten – Lage weiterhin schwierig	200003
• Bauingenieurinnen und Bauingenieure	200004
• Biologinnen und Biologen	200005
• Elektroingenieurinnen und Elektroingenieure	200006
• Existenzgründung – Chancen für Akademiker/Innen	200007
• Flyer Arbeitsmarkt-Information	200024
• Geld- und Kreditwirtschaft	200008
• Haben grüne Jobs Zukunft? *	200009
• IT-Experten – Talsohle erreicht	200010
• Jahresbericht über den Arbeitsmarkt für hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte	200011
• Journalistinnen und Journalisten	200012
• Juristinnen und Juristen	200013
• Maschinenbauingenieurinnen und Maschinenbauingenieure	200014
• Mathematikerinnen und Mathematiker	200015
• Mittelstand – der unbekannte Riese!	200025
• Personalmanagement – Chancen für Akademiker/Innen	200016
• Physiker: viele Türen offen!	200017
• Psychologinnen und Psychologen	200018
• Soziologinnen und Soziologen *	200019
• Werbung und Marketing *	200020
• Wirtschaftsingenieurinnen und Wirtschaftsingenieure *	200021
• Wirtschaftswissenschaftlerinnen und Wirtschaftswissenschaftler	200022

*(Die mit * gekennzeichneten Broschüren liegen nur als PDF (nicht als Print-Ausgabe) vor.)*

Kostenloses Shop-System im Internet:

<http://www.ba-bestellservice.de/>

Mail: arbeitsagentur@ibro.de

Schriftliche Bestellungen an:

Bundesagentur für Arbeit
- Bestell-Service -
c/o IBRo Funk und Marketing GmbH
Kastanienweg 1
18148 Roggentin

Telefon: 0 180 5 00 3865

(montags bis freitags von 8.00 bis 18.00 Uhr)

Fax: 0 180 5 00 3866

(Versandkostenanteil für Printversion: 2.50 Euro)



Bundesagentur für Arbeit
Zentralstelle für
Arbeitsvermittlung (ZAV)