

Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt für Dipl.-Psychologen/innen im Spiegel von
Stellenanzeigen

Eine exemplarische Inhaltsanalyse für DIE ZEIT von 1971 bis 1992

Günter Krampen und Teresa Köther

Einleitungstext

Stellenanzeigen in der Wochenzeitung DIE ZEIT sind einer der wichtigen Ausgangspunkte für Bewerbungen von Berufsanfängern/innen und berufserfahrenen Diplom-Psychologen/innen. Zugleich können sie ein Indikator für Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt sein, die sich auf Strömungen und Entwicklung in den Bereichen der Tätigkeitsfelder, der Arbeitsgeber, den von Bewerbern/innen erwarteten Qualifikationen etc. in Stellenausschreibungen beziehen. Solchen Tendenzen wurde exemplarisch anhand der von 1971 bis 1992 in der ZEIT enthaltenen einschlägigen Stellenanzeigen nachgegangen.

Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt für Dipl.-Psychologen/innen im Spiegel von Stellenanzeigen

Eine exemplarische Inhaltsanalyse für DIE ZEIT von 1971 bis 1992

Günter Krampen und Teresa Köther

Der Arbeitsmarkt ist in vielen seiner Aspekte ständig in Bewegung. Dies gilt nicht nur für die in den Massenmedien und in der Politik zumeist isoliert thematisierte Arbeitslosenquote und deren konjunkturelle und saisonale Schwankungen, sondern auch für berufsspezifische Nachfragen und Stellenangebote auf dem Arbeitsmarkt (d.h., etwa Unterschieden zwischen verschiedenen Berufen sowie zwischen unterschiedlichen berufsspezifischen Tätigkeitsfeldern), für die von Bewerbern/innen erwarteten fachlichen und persönlichen Qualifikationen, für regionale Spezifika und deren Verschiebungen etc. Gilt dies für den Arbeitsmarkt generell, so wird dies auch für den von Dipl.-Psychologen/innen (Dipl.-Psych.) gelten - womöglich wegen der Vielfalt und Breite der potentiellen Tätigkeitsfelder für Dipl.-Psych. in einem noch stärkeren Maße.

Über entsprechende für Dipl.-Psych. spezifische Analysen zur Arbeitsmarktentwicklung sind wir sowohl durch die Arbeitsmarkt-Informationen der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit (ZAV; zur neuesten siehe ZAV, 1993) als auch durch entsprechende Fachbeiträge (vgl. etwa Fisch & Minkmar, 1983; Kaiser, 1982; Graf, 1991; Saterdag, 1978;), von denen nicht wenige im "Report Psychologie" erschienen sind (siehe Sagasser, 1977; Weinert, 1986; Anonymus, 1991; Steglich, 1993), recht gut informiert. Beschrieben werden dabei seit wenigstens zwei Dekaden vor allem immer wieder die großen Diskrepanzen zwischen der (hohen und ansteigenden) Absolventenzahl des Studienfachs Psychologie und der (vergleichsweise geringen) Zahl von Stellenausschreibungen, die den Arbeitsämtern für Dipl.-Psych. zugehen. Aus diesen Statistiken

abgeleitete Prognosen motivieren die Autoren immer wieder zu Kassandrarufern über die schlechten Berufsaussichten von Dipl.-Psych., was etwa bereits 1978 von Saterdag mit dem "Kampf um die Jobs" betitelt und von Kleiber (1985) als Zusammenbruch des Arbeitsmarkts für Psychologen bezeichnet wurde (vgl. ähnliche Folgerungen bei Sagasser, 1977; Cramer & Laufs, 1979; Fisch & Minkmar, 1983; Grubitzsch, 1983).

Nur wenige reihen sich in diese "grä(e)ulichen bis schwarzen" Prognosen nicht ein: Steglich (1993, S. 8) führt so etwa - zwar mit aller Vorsicht, aber nicht ganz so pessimistisch - aus, daß "insgesamt (...) im Vergleich zu anderen akademischen Berufen die Arbeitsmarktsituation für Psychologen nicht ungünstig (ist)" und weist - ähnlich wie bereits andere (siehe etwa bereits Saterdag, 1978) - darauf, daß es trotzdem natürlich nötig ist, die Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt besser zu nutzen und neue Tätigkeitsfelder für unseren Berufsstand zu entwickeln. Ferner hebt Steglich darauf ab, daß "(...) vor allem entsprechend ausgebildete Psychologinnen und Psychologen im ABO-Bereich (...) ausgezeichnete Berufschancen haben" - eine Aussage, für die sich in der Literatur (vgl. etwa Anonymus, 1991) und im kollegialen Gespräch (und der psychologischen "Gerüchteküche") seit wenigstens fünf bis zehn Jahren immer wieder Beispiele finden. Vorsichtiger äußerten sich dagegen Fisch und Minkmar bereits 1983 (S. 120), die für die Arbeits- und Betriebspsychologie ausführten, daß "auf keinen Fall (...) von einem zahlenmäßig bedeutsamen Bedarf zu sprechen (ist)". Was entspricht nun der Realität, die zehn Jahre alte Prognose von Fisch und Minkmar oder die aktuellen Einschätzungen des Arbeitsmarkts im ABO-Bereich, für die es bislang keine empirischen Nachweise aus Arbeitsmarktstatistiken o.ä. gibt? Interessant ist aus der heutigen Perspektive auch, daß Fisch und Minkmar (1983!) darauf verwiesen, daß nur dann ein größerer Bedarf erwartet werden dürfte, wenn das Arbeitssicherheitsgesetz neu gefaßt und "die psychologischen Tätigkeiten, die bisher den Betriebsärzten und Sicherheitsingenieuren zugesprochen sind, den Diplom-Psychologen vorbehielte" (Fisch & Minkmar, 1983, S. 120). Das Arbeitsschutzrahmengesetz liegt inzwischen als Regierungsentwurf vor und an den Gesetzgeber wird appelliert, psychische Einwirkungen sowie arbeitspsychologische Beratung und Intervention durch Dipl.-Psych. explizit in das Gesetz aufzunehmen (siehe etwa die Resolu-

tion der Delegiertenkonferenz 1/1994 des BDP zum Arbeitsschutzrahmengesetz in "Report Psychologie", Heft 7/1994, S. 5). Legislative Verfahren benötigen Zeit, wie Dipl.-Psych. auch aus anderen Bereichen sehr gut wissen - ob das, was dann das Ergebnis ist (bzw. sein wird), sich dem Gewünschten auch nur annähert, scheint dabei aktuell noch nicht einmal gesichert zu sein.

Zum Arbeitsmarkt für Dipl.-Psych. existieren somit einerseits relativ viele "handfeste", harte Daten (d.h., Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit, die allerdings selektiv bleiben, da sie sich ja nur auf die von den Arbeitsämtern erfaßten Stellenangebote und Bewerber beziehen), andererseits sehr viele Einschätzungen und Folgerungen aus diesen Statistiken, somit "weiche" Daten (siehe oben). Irgendwo zwischen diese "harten" und "weichen" Daten sind Ergebnisse aus Umfragen unter berufstätigen Dipl.-Psych. anzusiedeln (vgl. etwa Schorr, 1991), die einen umfassenderen - jedoch wegen des eingeschränkten Rücklaufs und subjektiver Antworttendenzen auch selektiven und verzerrten - Eindruck von der Stellensituation, den Tätigkeitsfeldern, die Zusatzqualifikationen etc. von Dipl.-Psych. geben.

Alle diese Datenarten - und auch die bereits oben genannte "Gerüchteküche" - führen zu Schlußfolgerungen, die nicht einfach als Dokumentationen zum Arbeitsmarkt von Dipl.-Psych. abgetan und in der Schublade abgelegt werden können. Sie beeinflussen vielmehr die Fachpolitik, das Selbstverständnis von Dipl.-Psych. (etwa als mehr oder weniger "schwarze" versus "weiße" Schafe auf dem Arbeitsmarkt; etwa in der Interaktion mit Vertretern anderer Berufe; etwa in den eigenen, ggfs. auch nur - unter Streß - phantasierten beruflichen (Veränderungs-)Optionen etc.) und natürlich stark die Motivationen, das Studierverhalten und die beruflichen Zielsetzungen von Studierenden der Psychologie. Als schlecht antizipierte berufliche Aussichten sind so nach den von Ottersbach, Graska und Schwarze (1990) an Hamburger Psychologiestudierenden gewonnenen Befunde eine ganz entscheidende Bedingung für (unnötige) Verlängerungen der Studienzeit und für eine reduzierte Studienmotivation. Die Autoren sprechen von der antizipierten Arbeitslosigkeit als einem "kollektiven Durchgangsstadium" unter Psychologiestudierenden, das

4

viele trifft, die Studienzeit verlängert, das eigene Studium und Tun in ihm subjektiv entwertet sowie zu Privatisierungen in beruflichen Qualifikationsbemühungen führt. Bestandsaufnahmen zu den Spezifika des Arbeitsmarkts für Dipl.-Psych. sind somit aus verschiedenen Gründen notwendig - nicht zuletzt deswegen, weil durch sie den subjektiven Einschätzungen und Gerüchten über Trends, Chancen und Blockaden auf dem Arbeitsmarkt, denen dann womöglich allzu viele nicht intrinsisch, sondern extrinsisch motiviert folgen, (etwas) der Boden entzogen werden kann.

Unsere Bestandsaufnahme ist - ähnlich wie die Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit - auf "harte" Daten gestützt, allerdings auch ebenso selektiv wie die offiziellen Statistiken. Wir folgen der bereits von Sagasser (1977, S. 4) aufgestellten Forderung, daß "zur möglichst vollständigen Erfassung der (Arbeitsmarkt-)Lage z.B. auch die Annoncen der entsprechenden Tages-, Wochen- und Fachzeitungen (...) berücksichtigt werden müßten." Wir konzentrieren uns dabei - nicht zuletzt aus ökonomischen Gründen - auf DIE ZEIT, die als überregionale deutsche Wochenzeitung seit Jahrzehnten einen relativ umfangreichen Stellenanzeigenteil umfaßt. Unsere Analyseeinheit sind die Stellenanzeigen für "Dipl.-Psychologen/innen", die in den Jahren von 1971 bis 1992 in den ungeraden Ausgaben der Zeit erschienen sind. Um den inhaltsanalytischen Aufwand in Grenzen zu halten, wurden die Jahrgänge der ZEIT im Abstand von jeweils drei Jahren berücksichtigt (also die Jahrgänge 1971, 1974, 1977,... bis 1992). Verwendet wurde ein induktives Kategoriensystem mit dem Ziel alle in den Stellenanzeigen gebotenen Informationen systematisch zu erfassen (siehe unten). Im Vordergrund stehen hier die Auftraggeber der Anzeigen (d.h., die potentiellen Arbeitgeber), die in den Anzeigen benannten psychologischen Tätigkeitsfelder und Aufgabenbereiche, die aufgeführten Sozialleistungen sowie die von Bewerber/innen erwarteten fachlichen und persönlichen Qualifikationen. Dies alles wurde unter Bezug auf zeitliche Vergleiche (von 1971 bis 1992) analysiert. Wir beschränken uns dabei auf Stellenanzeigen aus den Tätigkeitsbereichen der Angewandten Psychologie. Stellenanzeigen zur (universitären) "Lehre und Forschung", die in der ZEIT ohnedies in einer separaten Rubrik abgedruckt werden, wurden nicht erfaßt (u.a. weil über die entsprechenden Entwicklungen seit Jahren immer wieder in den Berichten "Zur

5

Lage der Psychologie" der Präsidenten der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, DGPs, berichtet wird; siehe die Berichte über die Kongresse der DGPs; siehe auch Zieger & Fisch, 1994).

Methode

Inhaltsanalytisch ausgewertet wurden die in der ZEIT publizierten Stellenanzeigen für Dipl.-Psych. aus den Jahren 1971, 1974, 1977, 1980, 1983, 1986, 1989 und 1992. Pro Jahrgang wurden alle Ausgaben der ZEIT mit einer ungeraden Nummer (also die ZEIT-Ausgaben der 1., 3., 5. etc. Woche des Jahres) berücksichtigt. Das inhaltanalytischen Kategoriensystem wurde induktiv mit dem Ziel erstellt, alle in den Stellenanzeigen abgedruckten Informationen systematisch zu erfassen. Im folgenden beschränken wir uns auf die Darstellung der Befunde zu den Kategorien:

- (1) Auftraggeber der Stellenangebote, d.h. den potentiellen Arbeitgebern (Öffentlicher Dienst, kirchliche Träger, Unternehmen, Vereine/Verbände, private Klinikträger, niedergelassene Praxen und die Restkategorie der "Sonstigen" bzw. nicht eindeutig Klassifizierbaren);
- (2) Tätigkeitsbereich bzw. Institution (Beratungsstellen, Psychiatrische Kliniken, andere Kliniken, Rehabilitationseinrichtungen, Heimerziehung, Schulpsychologie, interne/externe Unternehmensberatung);
- (3) Bereich der Angewandten Psychologie (Klinische Psychologie, Pädagogische Psychologie, Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie sowie Restkategorie der "Sonstigen" bzw. nicht eindeutig Klassifizierbaren). Hier wurde immer dann, wenn in der Anzeige ein bestimmter Bereich benannt war, dieser Bereich auch kodiert. So wurde z.B. im Falle des Stellenangebot für einen "Klinischen Psychologen" in einem Erziehungsheim für Kinder und Jugendliche die Institution als "Heim", der Anwendungsbereich als "Klinische Psychologie" kodiert; wenn dagegen in der Anzeige ein(e) Dipl.-Psych. ohne weitere Spezifikation gesucht wurde, wurde der Tätigkeitsbereich "Heim" und der Anwendungsbereich "Pädagogische Psychologie" kodiert;

(4) in der Stellenanzeige explizit genannte Aufgabenbereiche (wie Psychodiagnostik, Beratung, Therapie, Begutachtung, Training, Personalarbeit etc.);

(5) in der Stellenanzeige explizit benannte Vergütungen/Vergütungsgruppen und sonstige (soziale) Leistungen des Arbeitgebers (wie zusätzliche Altersversorgung, Essenszuschuß, Beihilfen, Umzugskostenerstattung, Fortbildungsmöglichkeiten etc.);

(5) in der Stellenanzeige benannte fachliche Qualifikationen der Bewerber(innen) (wie etwa allgemeine oder Tätigkeitsfeld-spezifische Berufserfahrung, spezielle Fort- und Weiterbildungen etc.);

(6) in der Stellenanzeige genannte sonstige persönliche Qualifikationen der Bewerber(innen) (etwa Fremdsprachenkenntnisse, Auslandserfahrungen, Führungsfähigkeiten o.ä.);

(7) weitere inhaltsanalytische Kategorien (wie etwa Erwartungen an den/die Bewerber/in bezüglich der Konfession, die gewünschten Bewerbungsunterlagen etc.), auf die hier aus Platzgründen nur kurz eingegangen werden soll.

Ergebnisse

Insgesamt wurden 1075 Stellenanzeigen inhaltsanalytisch ausgewertet. Ihre Verteilung auf die verschiedenen Jahrgänge der ZEIT zwischen 1971 und 1992 zeigt Abbildung 1, die zusätzlich die Angaben zu allen in den ZEIT-Jahrgängen enthaltenen Stellenanzeigen für Dipl.-Psych. umfaßt. Unsere Stichprobe der in den ungeraden Wochen-Nr. erschienenen Stellenanzeigen ist nach der nahezu perfekten Korrelation beider Kurven ($r = .97$) repräsentativ für alle ZEIT-Ausgaben. Die deutlichen Schwankungen in der Anzahl der in der ZEIT veröffentlichten Stellenangebote für Dipl.-Psych. können auf konjunkturelle Variationen in der Bundesrepublik Deutschland zurückgeführt werden, da sie signifikant mit der Gesamtzahl der in der ZEIT pro Jahrgang publizierten Stellenanzeigen (für alle Berufe) korreliert ($r = .84$, $p < .01$). Damit wird der enge Zusammenhang des (nach den Stellenangeboten in der ZEIT definierten) Arbeitsmarkts für Dipl.-Psych. mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik deutlich.

Abbildung 1 zeigt, daß 1980 ein Maximum in den Stellenangeboten erreicht wurde. Dem ging eine stetige Zunahme mit einem konjunkturellen Loch Ende der 70er Jahre voraus. Anfang der 80er Jahre war erneut ein Tiefstand erreicht, der mit dem Stand von 1971 übereinstimmt. Seitdem, d.h. seit Mitte der 80er Jahre, nimmt die Zahl der in der ZEIT veröffentlichten Stellenangebote für Dipl.-Psych. relativ kontinuierlich zu, so daß wir 1992 bei knapp 400 entsprechenden Annoucen angelangt waren. Pro Ausgabe der ZEIT sind somit Anfang der 90er Jahre etwa sieben Stellenanzeigen für Dipl.-Psych. erschienen (1971 waren dies $\underline{M} = 2.7$, 1977: $\underline{M} = 4.2$, 1980: $\underline{M} = 9.6$ und 1983: $\underline{M} = 3.0$).

 Hier etwa Abbildung 1 einsetzen

Abbildung 2 zeigt die Verteilung der Stellenangebote in den verschiedenen Jahrgängen der ZEIT auf die Auftrag-/Arbeitgeber (in Prozentzahlen, d.h. vergleichend zwischen den Arbeitgebern). Deutlich wird vor allem die markante relative Abnahme der Stellenausschreibungen im Bereich des Öffentlichen Dienstes seit Mitte der 70er Jahre (!), die kurzzeitig (bis Mitte der 80er Jahre) von Stellenangeboten kirchlicher Träger kompensiert werden konnte. Seit Mitte der 80er Jahre ist auch für die kirchlichen Träger eine relative Abnahme festzustellen. Kompensiert wird dies vor allem durch die relative Zunahme der Stellenausschreibungen von privaten Klinikträgern sowie Vereinen und (Wohlfahrts-) Verbänden (siehe Abb. 2), was Privatisierungstendenzen in anderen gesellschaftlichen Bereichen der Bundesrepublik entspricht. Absolut und relativ gering sowie bedeutungslos bleiben dagegen Stellenangebote für Dipl.-Psych. in der ZEIT von Unternehmen (hier ist gar eine nahezu kontinuierliche Abnahme zu registrieren) und niedergelassenen Praxen. Auch für die "sonstigen" Arbeitgeber, denen wohl gerade für die oft geforderte Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder für Dipl.-Psych. Bedeutung zukommen dürfte, finden sich (neben beträchtlichen Schwankungen) kaum Hinweise auf bedeutsame relative oder absolute Zunahmen.

 Hier etwa Abbildung 2 einsetzen

In Abbildung 3 finden sich die analogen Befunde für die Entwicklung der Stellenangebote in der ZEIT für die Tätigkeitsbereiche bzw. Institutionen, für die Dipl.-Psych. gesucht wurden. In Konkordanz mit den Ergebnissen für die Arbeitgeber zeigen sich markante relative Abnahmen für Beratungsstellen und den Schulpsychologischen Dienst sowie eine deutliche Zunahme bei den "anderen Kliniken", die z.g.T. unter freier Trägerschaft stehen (s.o.). Die Anzahl der Stellenangebote von Unternehmensberatungen ist absolut und relativ gering, zeigt zudem eine abnehmende Tendenz. Für den Bereich der Heimpsychologie sind starke Schwankungen zwischen den Jahrgängen der ZEIT festzustellen, was evtl. auf die relativ hohe Personalfuktuation in diesem Tätigkeitsfeld zurückgeführt werden kann. Für die Psychiatrischen Kliniken ist schließlich in Abbildung 3 eine relativ kontinuierliche Zunahme der Stellenangebote für Dipl.-Psych. zu erkennen. Dies läßt für mögliche Bestimmung über Erfahrungen von Dipl.-Psych. in der stationären Psychiatrie nach einem Psychotherapeutengesetz hoffen; bedenklich bleibt aber, daß in keinem Jahrgang von Psychiatrischen Kliniken mehr als zehn Prozent der in der ZEIT ausgeschriebenen Stellen für Dipl.-Psych. ausgegangen sind (absoluter Maximalwert: 14 Stellenangebote pro Jahrgang).

 Hier etwa Abbildung 3 einsetzen

Die Befunde zu den Tätigkeitsfeldern wurden für Abbildung 4 unter Beachtung der im Anzeigentext gemachten Ausführungen über eine mögliche Spezifikation der beruflichen Qualifikation des/der gesuchten Dipl.-Psych. unter Bezug auf die drei großen Anwendungsbereiche der Psychologie zusammengefaßt. Die Ergebnisse zeigen, daß die Klinische Psychologie nach wie vor - nach den Stellenangeboten in der ZEIT - absolut und relativ (sogar mit steigender Tendenz) der weitaus größte Tätigkeitsbereich von Dipl.-Psych. ist. Aktuell beziehen sich gut 90% (!) aller Stellenangebote in der ZEIT auf die Klinische Psychologie. Sowohl die Pädagogische Psychologie als auch die ABO-Psychologie bleiben dagegen von marginaler Bedeutung und weisen gar in den 80er und 90er Jahren im Vergleich zu den 70er Jahren abnehmende Trends auf. Der Anteil der Pädagogischen Psychologie ist dabei (wohl nicht zuletzt durch die Reduktion in der

Schulpsychologie) von knapp 15% auf etwa 5% gefallen, der der ABO-Psychologie von knapp 10% auf weniger als 5%. Auch die Ausschreibungen zu den "sonstigen" Anwendungsgebieten der Psychologie (die von Kombinationsangaben in Stellenanzeigen über die Schriftpsychologie bis zu unklaren Anzeigentexten reichen) zeigen im Zeitvergleich eine abnehmende Tendenz, schwankten in der letzten Dekade aber immerhin um die 10%-Marke oder leicht darunter (siehe Abb. 4).

Hier etwa Abbildung 4 einsetzen

Ausgewertet wurden ferner die Anzahlen für die in den Stellenanzeigen explizit genannten (1) beruflichen Qualifikationen der Bewerber/innen, (2) psychologischen Aufgabenbereiche, (3) Sozialleistungen, (4) allgemeinen, persönlichen Qualifikationen und (5) notwendigen Bewerbungsunterlagen. Die deskriptive Befunde zu diesen Indikatorvariablen (für die jeweilige Anzahl von Nennungen in den Texten) finden sich im Fuß von Tabelle 1. Über alle ausgewerteten Jahrgänge der ZEIT hinweg werden so im Durchschnitt 1.6 Aufgabenbereiche, 1.3 verschiedene Bewerbungsunterlagen, 1.2 berufliche Qualifikationen, 0.9 Sozialleistungen und 0.2 persönliche Qualifikationen explizit benannt. Interessanter als diese Mittelwerte sind ihre Interkorrelationen und die Bezüge der Indikatoren zum Jahrgang der ZEIT (siehe Tab. 1). Die Interkorrelationen weisen auf geringe Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Indikatoren: Lediglich die Anzahl der geforderten beruflichen Qualifikationen scheint mit der der geforderten allgemeinen schwach positiv und der der angebotenen Sozialleistungen schwach negativ zu kovariieren. Ähnliches gilt für die Anzahl der benannten Aufgabenbereiche und die der Sozialleistungen sowie die der Sozialleistungen und Bewerbungsunterlagen. Signifikante, wengleich numerisch niedrige Korrelationen zeigen sich auch für das Jahr, in dem die Stellenanzeigen in der ZEIT erschienen sind. Die Befunde weisen darauf, daß in den letzten 20 Jahren die Zahl der in Stellenanzeigen geforderten beruflichen und persönlichen Qualifikationen ebenso wie die Anzahl der explizit benannten Aufgabenbereiche zugenommen hat, während die Anzahl der explizit benannten Sozialleistungen gleichzeitig abgefallen ist (siehe Tab. 1). Dies kann nicht nur als ein Hinweis darauf gewertet wer-

den, daß Arbeitgeber heute exakter spezifizieren, was sie von Bewerbern/innen erwarten, sondern auch als ein Hinweis darauf, daß der Arbeitsmarkt für Dipl.-Psych. enger geworden ist. Pointiert formuliert: Erwartet wird von Bewerbern/innen heute mehr und Differenzierteres, explizit geboten wird weniger als in den 70er Jahren.

 Hier etwa Tabelle 1 einsetzen

Kurz erwähnt seien noch einige Befunde zu den von Auftraggebern der Stellenangebote in der ZEIT am häufigsten genannten Qualifikationsmerkmale, Vergütungen und Bewerbungsunterlagen, da sie für Berufsanfänger und Berufstätige, die einen Stellenwechsel erwägen, vielleicht trotz ihrer weitgehenden Banalität von Interesse sind. Unter den fachlichen Qualifikationsmerkmalen ist die "praktische Berufserfahrungen" mit 34% der Spitzenreiter. Sie wird dicht gefolgt von abgeschlossener oder fortgeschrittener "therapeutischer Zusatzausbildung" (ohne weitere Spezifikation: 33%), einer speziellen Therapieausbildung (11%; mit jeweils 3% zumeist Psychoanalyse oder Verhaltenstherapie), Teamfähigkeit oder anderen (beruflichen) sozialen Kompetenzen (11%), allgemeinen Therapieerfahrungen (10%), psychodiagnostischen Kompetenzen (6%) und Forschungserfahrungen (2%).

Zur Vergütung werden zumeist Angaben unter Bezug auf das BAT oder vergleichbare gemacht (65%; diese Abgaben reichen von BAT IV bis zu BAT I mit dem Median bei BAT II). Eine "überdurchschnittliche" Vergütung wird sehr selten angeboten (2%); keine Angaben zur Vergütung sind dagegen mit 30% der Stellenanzeigen in der ZEIT recht häufig.

Explizit als Bewerbungsunterlagen benannt werden am häufigsten Zeugniskopien, ein Lichtbild (41%) und der Lebenslauf (37%). Selten werden dagegen ein handgeschriebener Lebenslauf und Tätigkeitsnachweise (jeweils 5%) genannt, obwohl natürlich Tätigkeitsnachweise ebenso wie vollständige Zeugniskopien (einschließlich des Vordiploms), ein Lichtbild und der Lebenslauf nach u.E. zu jeder Bewerbung gehören.

Diskussion

Bei aller Selektivität der Stichprobe (d.h., der Konzentration auf die Stellenanzeigen für Dipl.-Psych. in der ZEIT) werfen unsere deskriptiven inhaltsanalytisch gewonnenen Ergebnisse doch ein gewisses Licht auf den Arbeitsmarkt für Dipl.-Psych. und seine Bedingungen sowie deren Veränderungen in den letzten 20 Jahren. Zumindest für die in der ZEIT veröffentlichten Stellenangeboten gilt nach wie vor und in der Tendenz eher zunehmend, daß die Klinische Psychologie mit riesigem Abstand die wesentlichen Tätigkeitsfelder für Dipl.-Psych. bietet. Die Pädagogische Psychologie, z.T. bedingt durch die stagnierende Stellensituation im Schulpsychologischen Dienst (d.h., die Altersstruktur der Stelleninhaber und bildungspolitische Sparmaßnahmen) und z.T. bedingt durch die klinisch-psychologische Orientierung anderer genuin pädagogisch-psychologischer Tätigkeitsbereiche (wie etwa die der Erziehungsheime und -beratungsstellen), und die ABO-Psychologie, für die ja z.T. ein größerer Bedarf erhofft wurde (vgl. etwa Anonymus, 1991; Steglich, 1993), sind dagegen nach den Ausschreibungen in der ZEIT numerisch eher von marginaler Bedeutung.

Nachgewiesen wurden auch zeitliche Schwankungen in der Anzahl der Stellenangebote durch verschiedene Arten von Arbeitgebern, die mit konjunkturellen und politischen Aspekten enge Beziehungen aufweisen. Dies bezieht sich vor allem auf Etatprobleme und -kürzungen im Sozial- und Bildungsbereich (vgl. auch Kleiber, 1985), wobei die Reduktion der über "Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen" geschaffenen Stellen (gerade für Berufsanfänger) noch hinzutritt. Zeitweise kompensiert wurde dies durch vermehrte Stellenausschreibungen von kirchlichen Trägern und - aktuell - vor allem von privaten Trägern. Die starke Abhängigkeit eines Teilbereichs des Arbeitsmarkts von Dipl.-Psych. von politischen Prozessen ist damit deutlich, und es bleibt heute (immer noch) offen, ob sich durch Psychologie-freundliche Verabschiedungen von Gesetzen (wie dem Arbeitsschutzrahmengesetz und dem Psychotherapeutengesetz) tatsächlich neben rechtlichen Klärungen auch die erhofften Belebungen des Arbeitsmarkts ergeben (vgl. hierzu auch Fisch &

Minkmar, 1983). Ähnliche Abhängigkeiten von der Politik und vom gesellschaftlichen Reformwillen bestehen bei der so oft geforderten (siehe etwa Ottersbach, 1980; Saterdag, 1978; Steglich, 1993) und fachpolitisch auch propagierten Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder für Dipl.-Psych. (vgl. Cramer & Laufs, 1979). In den Stellenanzeigen der ZEIT, die dafür allerdings kaum eine geeignete Datenquelle sind, fanden sich für die Entwicklung solcher neuen Tätigkeitsfelder (die unter den "sonstigen" klassifiziert wurden) kaum bedeutsame Belege.

Die hohe Selektivität unseres Datenmaterials verlangt natürlich nach Hinweisen auf andere Indikatoren und Umständen von Entwicklungen des Arbeitsmarkts für Dipl.-Psych. Vielleicht werden etwa Stellen im Bereich der ABO-Psychologie gerade nicht in der ZEIT, sondern sonst wo ausgeschrieben; vielleicht sind sie (und das ist sicherlich partiell richtig) allgemeiner formuliert und richten sich nicht nur und primär an Dipl.-Psych., sondern auch an Vertreter anderer Berufe etc. Hinzutreten der "graue Arbeitsmarkt" und "vorberuflichen Zonen" (siehe etwa Brandt, Heekerens & Meier, 1985) sowie die Stellenvermittlungen über die Arbeitsämter, Initiativbewerbungen und persönliche Kontakte. All dies ist bei der Wichtung unserer inhaltsanalytischen Befunde zu den Stellenanzeigen in der ZEIT aus den Jahren 1971 bis 1992 zu bedenken.

Jenseits dieser Einschränkungen kann dem/der Interessenten(in), der/die sich auf Anzeigen in der ZEIT konzentriert, satirisch überspitzt aufgrund unserer Ergebnisse das folgende gesagt werden: Fündig werden in der ZEIT aktuell am ehesten Bewerber/innen, die eine Stelle im Bereich der Klinischen Psychologie bei einem privaten Träger, der ihnen viele Aufgaben überträgt, suchen. Die Chancen erhöhen sich mit der Berufserfahrung, einer abgeschlossenen oder fortgeschrittenen Therapieausbildung (egal welcher!) und (möglichst anhand von Kurs- oder Arbeitsnachweisen nachgewiesener) "Teamfähigkeit". Werden geringe Sozialleistungen und eine abgestufte (Eingangs-)Vergütung akzeptiert, so vergrößern sich die Chancen weiter. Die Bewerbung sollte neben dem Anschreiben einen Lebenslauf, ein Lichtbild, einen vollständigen Satz der Zeugniskopien und ggfs. Arbeitsnachweise (auch über Praktika o.ä.) umfassen. Handelt es sich um einen kirch-

lichen Träger, so ist nach unseren Befunden zudem die Zugehörigkeit zu einer der beiden großen Konfessionen unabdingbar (eine darüber hinausgehende Bereitschaft zu religiösem Engagement wird in 27% aller Stellenausschreibungen kirchlicher Träger erwartet!). Trotz dieser Überspitzungen sei ebenso wie von Steglich (1993) zu (verhaltenem) Optimismus geraten: Die jüngsten Zahl weisen auch bei den Stellenanzeigen in der ZEIT auf eine Erholungstendenz auf dem Arbeitsmarkt für Dipl.-Psych. hin. Zu wünschen bleibt Ihnen und uns Erfolg - Erfolg nicht nur auf dem (im Vergleich zum Ausgang der 70er Jahre zwar enger gewordenen) Arbeitsmarkt für Dipl.-Psych., sondern auch bei der Arbeit selbst.

Zusammenfassung

Dargestellt werden inhaltsanalytisch gewonnene Ergebnisse zu Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland für Diplom-Psychologen/innen. Das Ausgangsmaterial bilden die einschlägigen Stellenanzeigen in der ZEIT aus den Jahren 1971 bis 1992. Systematisch und umfassend ausgewertet wurden die ungeraden Wochenausgaben der ZEIT aus den Jahren 1971, 1974, 1977, 1980, 1983, 1986, 1989 und 1992. Die Befunde beziehen sich auf die Entwicklungen in den Bereichen der stellenausschreibenden Arbeitgeber, der Tätigkeitsbereiche und Institutionen, der Bereiche der Angewandten Psychologie sowie der in den Anzeigen genannten psychologischen Aufgaben, fachlichen und persönlichen Qualifikationen, Vergütungen, Sozialleistungen und Bewerbungsunterlagen. Deutlich werden markante Veränderungen des Arbeitsmarkts in den letzten 20 Jahren. Auf die Selektivität des Datenmaterials, andere Indikatoren für Arbeitsmarktentwicklungen sowie die Implikationen der Befunde für die Fachpolitik und die Bewerbungschancen wird verwiesen.

Literatur

- Anonymus (1991). Arbeitsmarkt für Diplom-Psychologen. *Report Psychologie*, 16(2), 5-6.
- Brandt, C., Heekerens, H.-P. & Meier, C. (1985). Psychologie-Absolventen auf dem grauen Arbeitsmarkt. *Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis*, 17, 279-293.
- Cramer, M. & Laufs, K.H. (1979). Fragestellungen und Überlegungen zu den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt im psychosozialen Bereich. *Mitteilungen der DGVT*, 11, 610-615.
- Fisch, R. & Minkmar, H. (1983). Die künftige Entwicklung des Berufsmarktes für Diplom-Psychologen. *Psychologische Rundschau*, 34, 109-124.
- Graf, P. (1991). Probleme auf dem Arbeitsmarkt? *Bulletin der Schweizer Psychologen*, 12(3), 25-28.
- Grubitzsch, S. (1983). Haben wir eigentlich noch Perspektiven? *Psychologie & Gesellschaftskritik*, 7(4), 5-13.
- Kaiser, M. (1982). Ausbildungs- und Beschäftigungslage von Sozialwissenschaftlern. *Angewandte Sozialforschung*, 10, 11-36.
- Kleiber, D. (Hrsg.). (1985). *Von der Klinischen Psychologie zur psychosozialen Praxis*. Tübingen: Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie.
- Ottersbach, G., Graska, K. & Schwarze, E. (1990). *Psychologie: Das verfehlte Studium? - Wie Psychologiestudenten ihr Studium sehen, beurteilen und bewältigen*. Alsbach: Leuchtturm-Verlag.
- Ottersbach, H.G. (1980). *Der Professionalisierungsprozeß in der Psychologie*. Weinheim: Beltz.
- Sagasser, R. (1978). Arbeitsmarktlage für Diplom-Psychologen. *Report Psychologie*, 7, 4-12.
- Saterdag, H. (1978). Der Kampf um die Jobs: Verschlafen Psychologen ihre Chancen? *Report Psychologie*, 5(9), 30-34.
- Schorr, A. (1991). *Psychologen im Beruf: Qualitätsmerkmale, Tätigkeitsfelder, Perspektiven*. Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- Steglich, U. (1993). Arbeitsmarkt für Psychologinnen. *Report Psychologie*, 18(4), 7-9.
- Weinert, F.E. (1986). Lage der Psychologie leicht verbessert. *Report Psychologie*, 11(11-12), 11-13.
- Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit (ZAV). (1993). *Arbeitsmarkt-Informationen Nr. 2: Psychologinnen und Psychologen*. Frankfurt/Main: o.V.
- Zieger, S. & Fisch, R. (1994). Die Stellensituation im Fach Psychologie und Ansatzpunkte für eine langfristige Nachwuchspolitik. *Psychologische Rundschau*, 45, 63-78.

Angaben zu den Autoren

Günter Krampen, geb. 1950, 1976: Dipl.-Psychologe, 1980: Dr.phil., 1985: Dr.habil.;
apl.Prof. an der Universität Trier und Honorarprof. für Entwicklungspsychologie am
ISERP/Luxemburg

Teresa Köther, 1994: Dipl.-Psychologin an der Universität Trier

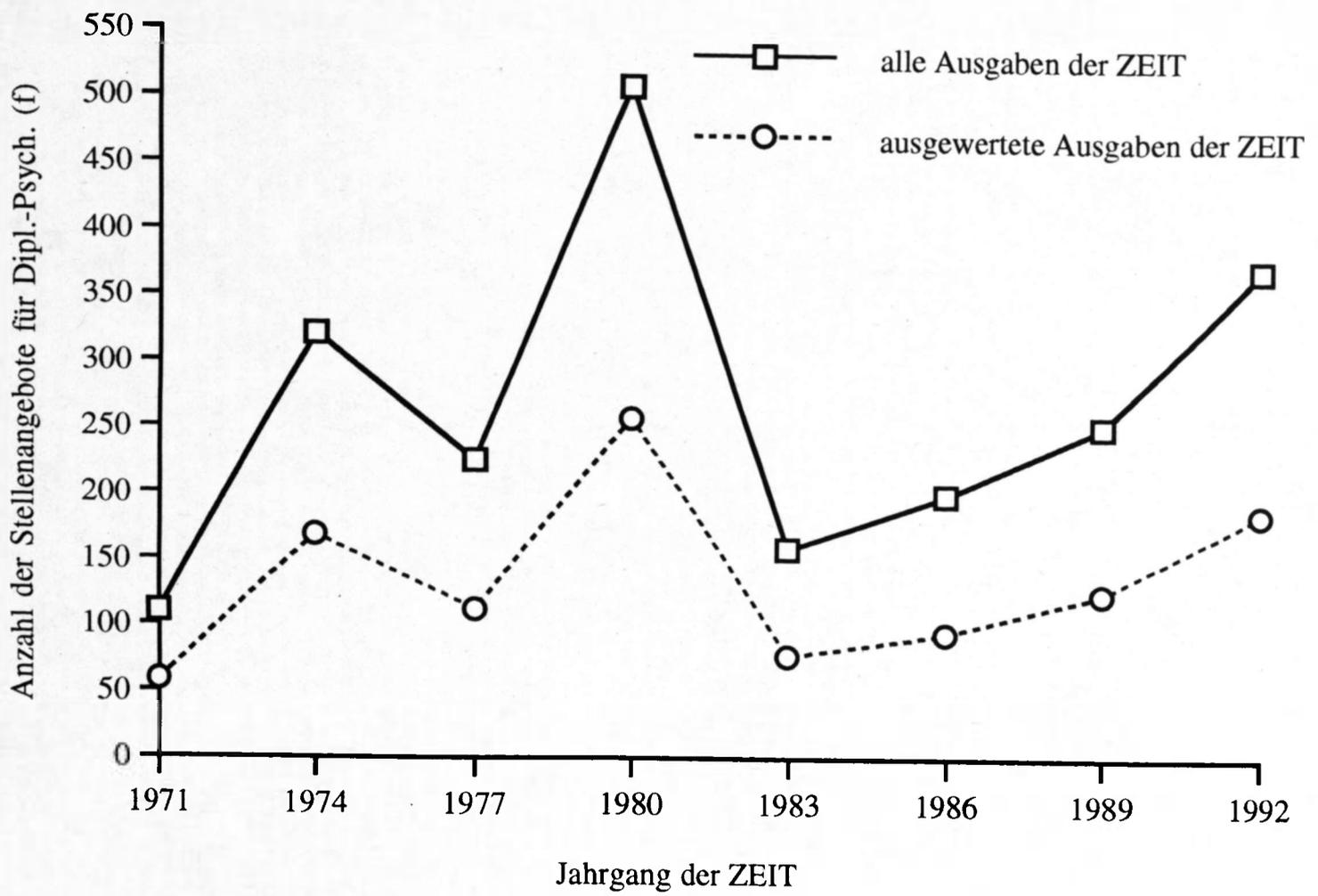
Abbildungslegenden

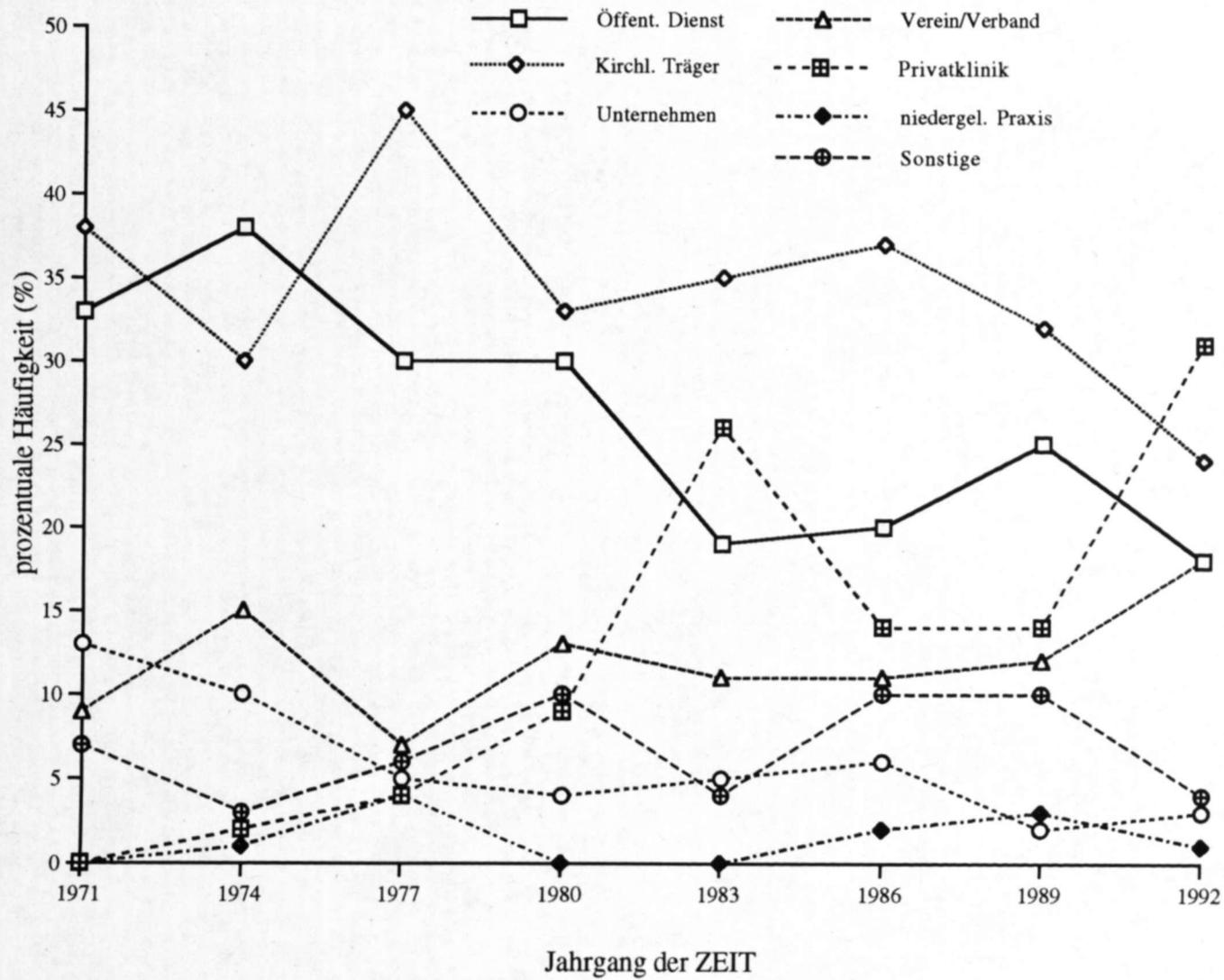
Abbildung 1: Gesamtzahl der Stellenanzeigen für Dipl.-Psych. in der ZEIT in den Jahrgängen 1971, 1974, 1977 etc. bis 1992 und Zahl der inhaltsanalytisch ausgewerteten Stellenanzeigen

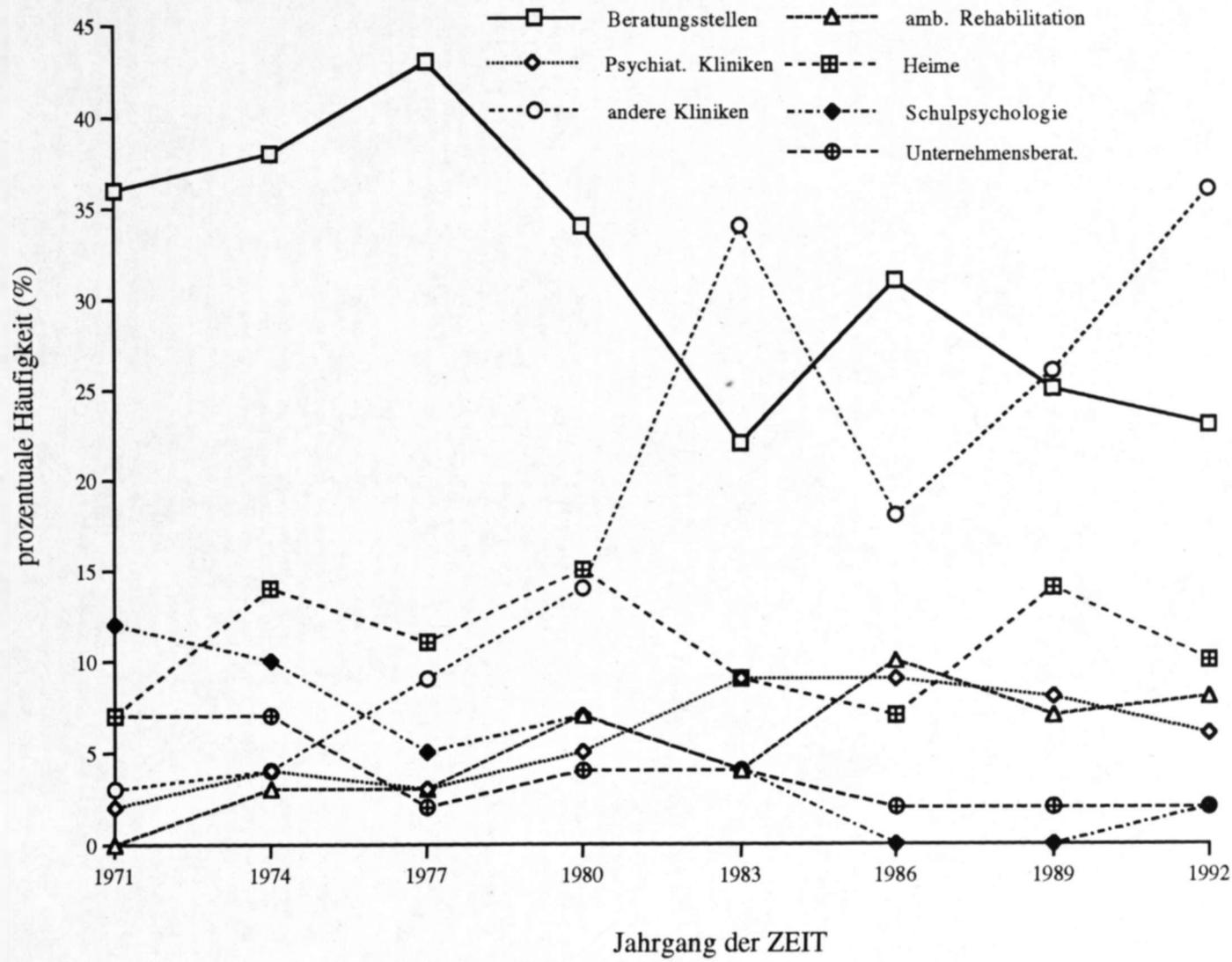
Abbildung 2: Auftraggeber der Stellenanzeigen für Dipl.-Psych. in der ZEIT

Abbildung 3: In den Stellenanzeigen für Dipl.-Psych. in der ZEIT genannte Tätigkeitsbereiche und Institutionen

Abbildung 4: Bereiche der Angewandten Psychologie, für die in den Stellenanzeigen in der ZEIT Dipl.-Psych. gesucht wurden







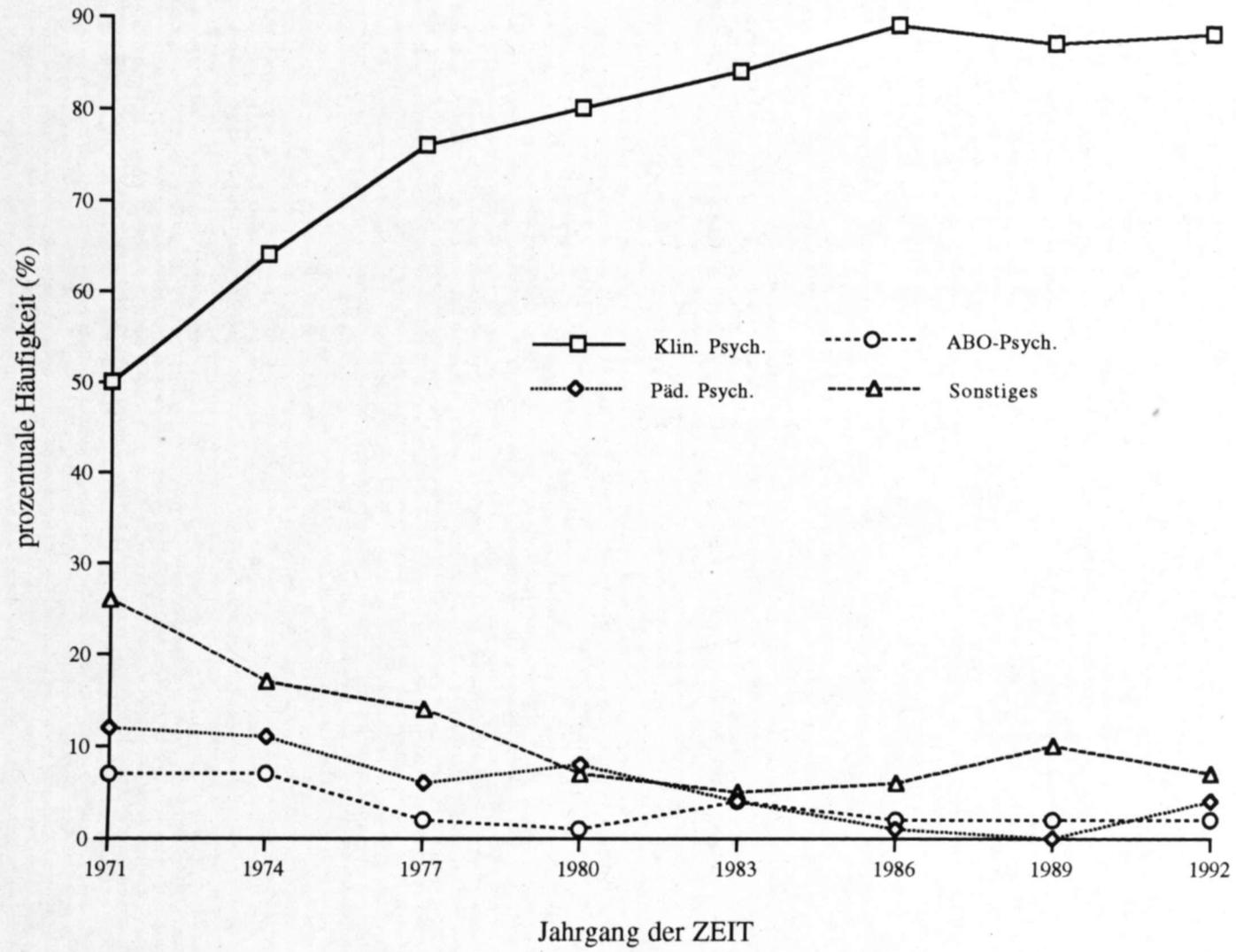


Tabelle 1

Korrelationen des Jahrgangs der ZEIT mit der Anzahl der in den Stellenanzeigen genannten beruflichen Qualifikationsmerkmale (berufl. Qualif.), Aufgabenbereiche (Aufgaben), Sozialleistungen (Sozialleist.), allgemeinen Qualifikationsmerkmalen (allg. Qualif.) und Bewerbungsunterlagen (Bewerb.) sowie deren Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen (N = 1075 Stellenanzeigen)

| Variable | Jahrgang | Interkorrelationen (r) | | | | |
|----------------------------------|----------|------------------------|----------|--------------|--------------|---------|
| | | berufl.Qualif. | Aufgaben | Sozialleist. | allg.Qualif. | Bewerb. |
| berufl. Qualif. | .27** | 1.00 | .00 | -.08* | .07* | .04 |
| Aufgaben | .10** | | 1.00 | .10** | .01 | .04 |
| Sozialleistungen | -.17** | | | 1.00 | -.05 | .06* |
| allg. Qualif. | .21** | | | | 1.00 | .05 |
| Bewerbungsunt. | -.01 | | | | | 1.00 |
| Mittelwert (<u>M</u>) | | 1.2 | 1.6 | 0.9 | 0.2 | 1.3 |
| Standardabweichung (<u>SD</u>) | | 0.84 | 1.62 | 1.27 | 0.40 | 1.56 |

**p < .01; *p < .05