



Sektion
Angestellte und
Beamtete Psychologen/innen

Sektion Angestellte u. Beamtete Psychologen/innen - Am Köllnischen Park 2 - 10179 Berlin

Anschrift Geschäftsstelle im
Haus der Psychologie
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin

Telefon + 49 30 – 209 16 67 30

Telefax + 49 30 – 209 16 67 77 50

E-Mail geschaeftsstelle@bdp-abp.de

Internet www.bdp-abp.de

Projekt Arbeitsplatzbeschreibung

Stand: im Juni 2012

Inhalt

Vorwort zur Aktualisierung	3
1) Arbeitsplatzbeschreibung (Apb).....	4
2) BAT/TVöD/TV-L	6
3) Eingruppierung.....	8
4) Tarifautomatik und Eingruppierung.....	9
5) Für Psychologen relevante Tätigkeitsmerkmale	10
6) Bewertungsverfahren	12
7) Typische Arbeitsvorgänge/Fachtätigkeiten	14
8) Arbeitsplatzbeschreibung, Blanko-Formblatt	16
9a) Muster-Arbeitsplatzbeschreibung Rehabilitation: MSc./A. Psychologie und Diplom-Psychologe.....	17
9b) Musterarbeitsplatzbeschreibung Leitender Psychologe Rehabilitation	20
9c) Muster-Arbeitsplatzbeschreibung Rehabilitation: Diplom-Psychologe, MSc./A. Psychologie Neuro-Reha	23
9d) Muster-Arbeitsplatzbeschreibung: Diplom-Psychologe, MSc./A. Psychologie als PiA Psychotherapeut in Ausbildung	25
9e) Muster-Arbeitsplatzbeschreibung Bachelor Psychologie	27
9f) Generell Arbeitsplatzbeschreibung.....	30
9g) Anonymisierte Arbeitsplatzbeschreibung.....	32
10) Danksagung	34

Zur einfacheren Lesbarkeit des Textes werden nur die männlichen Bezeichnungen verwendet, auch wenn immer Frauen und Männer gleichermaßen gemeint sind.

Vorwort zur Aktualisierung

Der Sektionsvorstand hat die Kapitel zu den Arbeitsplatzbeschreibungen im Jahr 2011 aktualisiert. Leider verzögerte sich die Herausgabe der Neuauflage bis 2012. Dort, wo im Text Jahreszahlen von 2005 o. ä. angegeben sind, ist der Inhalt dennoch auch jetzt noch gültig.

Obgleich es von Gewerkschaftsseite (ver.di) Bedenken gibt, sich zu ausführlich mit Arbeitsplatzbeschreibungen und Festlegungen von Tätigkeiten für Bachelors und Masters/Diplom-Psychologen und Psychotherapeuten zu beschäftigen, haben wir unsere Dateien von 2006 aktualisiert wegen der nun abgeschlossenen Umsetzung des Bologna Prozesses.

Die Gewerkschaft plant „Funktionsmerkmale“ in der neuen, noch mit den Arbeitgebern auszuhandelnden Entgeltordnung festzulegen, die einem Berufsbild entsprechen, wie dies z. B. bei dem Beruf des Erziehers schon lange der Fall ist. Dem Erzieher entspricht in der Entgeltordnung eine festgelegte Entgeltgruppe (E G). Die Arbeitsplatzbeschreibung des Erziehers ist für die Eingruppierung in seine Entgeltgruppe nicht nötig.

Es gibt noch kein Funktionsmerkmal Diplom-Psychologe/Master (A/BSc.) Psychologie, noch Psychotherapeut, noch Bachelor Psychologie. Für die Dipl.-Psych./Master Psychologie ist die Eingruppierung gemäß TVöD/TV-L eindeutig mindestens E G 13, gemäß der von den Tarifpartnern - also auch von den Arbeitgebern (AGn) – Eingruppierungssystematik: Abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule ergibt E G 13. Unter bestimmten Umständen auch E G 14. Bachelor/alter Fachhochschulabschluss entspricht mindestens E G 9.

Es besteht in der Gewerkschaft die Befürchtung, dass Arbeitgeber (AG) Tätigkeiten auf 69 % oder unter 51 %-Anteil von der Beschäftigungszeit „drücken“ und damit die Eingruppierung z. B. als Psychologe verhindern.

Die Sektion APB hat dennoch beschlossen, die auf verbandsinternen Versammlungen, u. a. dem BDP-Studierendenkongress 2010, diskutierte, veränderte Tätigkeitsbeschreibung für bestimmte Tätigkeitsfelder von Bachelors der Psychologie und Psychologen sowie auch für Psychologische Psychotherapeuten darzustellen und verbandsintern ab zu stimmen.

Begründung: Die BDP-Mitglieder sollen im Verband abgestimmte Informationen über Tätigkeiten, Gehaltseingruppierung, Kooperation und Abgrenzung der einzelnen Tätigkeitsfelder gemäß der Ausbildung und des Hochschulabschlusses erhalten.

Die Sektion Klinische Psychologie im BDP e.V. hat eine Reihe von Tätigkeitsfelddescriptionen durch ihre Fachgruppen erstellen lassen. Jede von diesen kann als Grundlage für Arbeitsplatzbeschreibungen herangezogen werden.

Als Mitglied der SABP bieten wir Ihnen persönliche Beratung und Unterstützung bei der Erstellung von Tätigkeitsbeschreibungen an. Wenden Sie sich an die Geschäftsstelle der SABP.

Dipl.-Psych. Elisabeth Götzinger

Dipl.-Psych. Laszlo A . Pota

Vorstand der SABP

1) Arbeitsplatzbeschreibung (Apb)

Die Begriffe Tätigkeitsbeschreibungen, Arbeitsplatzbeschreibungen und Stellenbeschreibungen werden häufig synonym verwendet. Sie haben aber unterschiedliche Bedeutungen und Ziele.

Arbeitsplatzbeschreibungen sind Tätigkeitsbeschreibungen. Manchmal werden sie Tätigkeitsfeldbeschreibungen genannt.

In den Tätigkeits- oder Arbeitsplatzbeschreibungen ist die Arbeit des Stelleninhabers so zu beschreiben, dass daraus eine Entgelteingruppierung nach einem (Mantel-)Tarif, BAT, Arbeitsvertraglichen Richtlinien (AVR) bei kirchlichen u. ä. Arbeitgebern oder Haustarifvertrag oder Nachfolgetarifverträgen wie dem Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) oder Tarifvertrag der Länder (TV-L) möglich ist.

Die Tarif- oder Entgelt-Eingruppierung der Berufsabschlüsse der B.A. und M.A. in Psychologie sowie des Dipl.-Psych. sollte in der Arbeitsplatzbeschreibung enthalten sein:

Im alten BAT (idealerweise inklusive der Fallgruppe), z. B. BAT IIa, Fallgruppe 1b (die Fallgruppe 1b in BAT IIa bedeutet, dass die Arbeit zu einem Drittel schwerer und bedeutender bewertet wird, als die Arbeit in der Eingruppierungsstufe BAT IIa, Fallgruppe 1a. In diesem Fall bedeutet dies die Höhergruppierung nach BAT Ib, Fallgruppe 1c, nach sechs Jahren der Bewährung in BAT IIa, Fallgruppe 1b).

Im TVöD und TV-L wird

der BSc./A.(Psychologie) in EG 9,

der MSc./A.(Psychologie) in EG 13

der Diplom-Psychologe (Dipl.-Psych.) in EG 13 eingegliedert.

Der BDP stellt gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di die Forderung, dass der Psychotherapeut in Ausbildung zum Psychotherapeut in EG 13 und der Psychotherapeut (PP oder KJP) in EG 15 eingruppiert wird.

In den Apb wird festgelegt, wer die Dienst -und Fachaufsicht über den Stelleninhaber inne hat.

Darüber hinaus werden weitere Aufgaben des Stelleninhabers festgelegt:

Praktikanten-Anleitung,

Teilnahme an (welchen) Konferenzen und Besprechungen, Supervisionen und Visiten, wie auch die Teilnahme und/oder Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen usw.

Auch Befugnisse gehören zu einer Apb

Die Stellenbeschreibung ist die Kurzform einer Arbeitsplatzbeschreibung, mit der auf eine freiwerdende/freigewordene/neu eingerichtete Stelle in Jobbörsen, Fach-, Tages- und Wochenzeitschriften aufmerksam gemacht wird. Auch hier sollten Angaben zum Gehalt oder zur Geltung eines Tarif- oder Haustarifvertrages gemacht werden.

In Qualitätsmanagement-Handbüchern müssen Arbeitsplatzbeschreibungen für jede Berufsgruppe enthalten sein, auf deren Grundlage Stellen ausgeschrieben und anschließend die Auswahl für den besten Bewerber getroffen werden.

Politische Forderung von BDP und ver.di:

Diese Forderungen sind von der ver.di in die Entgeltordnungsverhandlungen eingebracht. Die Arbeitgeber haben aber seit Einführung des TVöD und TV-L die Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung verschleppt und bisher verhindert.

Bei den Tarifverhandlungen mit der TDL im Januar 2010 wurde von der Gewerkschaft die Befassung mit der Entgeltordnung in den Forderungskatalog aufgenommen und ein weiteres Vorgehen verabredet: Ab 2010 wurden alle Eingruppierungsmerkmale des BAT durch geschaut. 2011 wurden die Entgeltgruppen E G 9 bis E G 12 mit den Arbeitgebern in einem Arbeitskampf festgelegt. In der Tarifverhandlung der ver.di 2012 wurden leider die Weiterverhandlungen der E G ab 13 (für Dipl.-Psych. und MSc Psychologie) und weiter von der Tagesordnung abgesetzt.

2) BAT/TVöD/TV-L

Tarifverträge gelten grundsätzlich nur zwischen den abschließenden Parteien, also nur zwischen den Gewerkschaften bzw. ihren Mitgliedern einerseits und den öffentlichen Arbeitgebern andererseits.

Die öffentlichen Arbeitgeber wenden die Tarifverträge stets auf alle Angestellten an, also auch auf solche, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind. Haustarifverträge oder Tendenzbetriebe tarifieren oft „analog“ dem TVöD, was bedeutet, dass willkürlich ausgewählte Teile des TVöD oder TV-L festgeschrieben sind.

Der über Jahrzehnte gewachsene Bundesangestelltentarif (BAT) ist inzwischen (nämlich 2004) vom Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) abgelöst worden und 2005 für die Länder, die noch der Tarifgemeinschaft angehören (s.u.).

In der so genannten Prozessvereinbarung der Gewerkschaft ver.di mit den Arbeitgebern (AG) war vor dem Übergang zum TVöD/TV-L 2005 beschlossen worden, dass eine Neubewertung und Einfügung von neuen Berufsbildern in eine neue Entgeltordnung bis Ende 2007 im Entwurf verabschiedet sein soll.

Die AG haben jedoch eine Befassung mit der Entgeltordnung bis Anfang 2010 zu verhindern gewusst.

In den Tarifverhandlungen zum TV-L von Ende 2009 bis Februar 2010 wurde nach einigen Streiks in der Schlichtung wenigstens wieder über die Prozessvereinbarung zur Entgeltordnung verhandelt und ein Zeitplan verabschiedet.

Dieser sah die „Behandlung“ der E G-Stufen ab E G 9 leider nicht vor 2011 vor. Die Entgelteingruppierungen sind im Jahr 2012 bis einschließlich E G 12 verhandelt.

Die Psychologen und Psychotherapeuten müssen (s. o.) bis zur nächsten Tarifverhandlung warten.

Der Vorstand der S APB empfiehlt: Sie sollten sich dringend in der Gewerkschaft ver.di persönlich engagieren!!

Ver.di formuliert in ihrer Tariffinformation im März 2010 (TS 013/2010):

„Die vorgeschlagene Prozessvereinbarung zur Entgeltordnung wurde als nicht konkret genug beurteilt. Auch wurde bezweifelt, dass der darin vorgesehene Zeitplan eingehalten werden kann. Der Betrag des pauschalen Nachteilsausgleiches für die nicht mehr realisierbaren Bewährungsaufstiege wurde als zu niedrig bewertet...“

Deswegen sind der BAT und seine Anlage 1a (für Psychologen) immer noch die Grundlage für die Eingruppierung bei (Neu-)Einstellung oder Höhergruppierung. Der BAT hat auch in vielen nicht-öffentlichen Einrichtungen, die sich bislang an den BAT angelehnt haben, weiterhin Gültigkeit. Der BAT wird aber von den Tarifparteien, die ihn geschaffen haben, nicht mehr weiter bearbeitet und „gepflegt“. Er wird in der letzten Fassung einfach weiterhin angewendet. Es hat übrigens einen BAT Bund/Land und einen BAT VKA (VKA = Verband kommunaler Arbeitgeber) gegeben. Üblicherweise verweisen nicht-öffentliche Einrichtungen auf den BAT Bund/Land.

Im öffentlichen Dienst gilt hingegen inzwischen der TVöD. Den TVöD gibt es in zwei Varianten.

Seit dem 01.10.05 gilt er für die Angestellten des Bundes und der Kommunen (TVöD Bund/Kommunen).

Im Mai 2006 hat auch die Tarifgemeinschaft der Länder mit den Gewerkschaften eine Einigung erzielt: Für die Landesangestellten gilt der Tarifvertrag der Länder (TV-L) ab dem 01.11.2006.

Eine Ausnahme bilden Berlin und Hessen, die aus der Tarifgemeinschaft der Länder ausgetreten sind. Dort gilt ebenfalls weiterhin der BAT

Es muss aber auch darauf hingewiesen werden, dass viele Einrichtungen keine Tarifverträge abschließen oder anwenden. Dort werden ganz individuelle Arbeitsverträge mit meist jeweils persönlich ausgehandelten Gehältern abgeschlossen.

Auch in diesen Fällen sind für die Arbeitsvertragsverhandlungen Apb relevant! Als Hintergrundvorbereitung für Gehaltsverhandlungen.

Die Sektion ABP bietet Primär- und Zusatzmitgliedern Beratung an, wenn Sie sich in Verhandlungen befinden.

Bitte melden Sie sich nicht zu kurzfristig.

3) Eingruppierung

Über ein sehr wichtiges Thema haben sich die Tarifparteien des TVöD bislang weder auf Bundes- bzw. Kommunalebene noch auf Landesebene geeinigt: Nämlich wer wie eingruppiert wird. Man hat sich bisher dahingehend geeinigt, dass TVöD und TV-L zunächst wirksam werden, die Frage der Eingruppierung in eine neue Entgeltordnung sollte bis Ende 2007 vereinbart worden sein, incl. eine Erprobungsphase. Bis Anfang 2010 schafften es die Arbeitgeber dies immer wieder zu verhindern.

Anfang 2010 fanden erneut Tarifverhandlungen statt. Ergebnis: siehe 2. BAT_TVöD_TV-L.

In dieser Zwischenphase werden für die Angestellten im öffentlichen Dienst trotz grundsätzlicher Geltung von TVöD und TV-L die Vergütungsordnung und die alte Tarifautomatik des BAT angewendet.

Es darf allerdings vorsichtig vermutet werden, dass bei den zukünftigen Eingruppierungen nach TVöD oder TV-L an den Grundzügen der Tarifautomatik des alten BAT festgehalten wird.

Spannend wird es für Psychotherapeuten insbesondere bei der Frage, ob sie wie andere Approbationsberufe in der alten BAT Vergütungsordnung als Akademiker gesondert erfasst werden und wenn ja, ob zusätzlich und ggf. welche tätigkeitsbezogenen Merkmale neben denen der klinischen Psychologen ohne Approbation definiert und abgegrenzt werden.

Für Arbeitnehmer (AN), für die der TVöD oder TV-L gilt, gibt es den Bestandsschutz für langjährig Angestellte:

Die Verträge der AN werden übergeleitet; es gibt keine Änderungsverträge. Für AN, die noch die Arbeitszeit (AZ) von 38,5 Wochenstunden haben, bleibt diese AZ erhalten!

Auch das Brutto-Gehalt muss nach der Überleitung in die Entgeltgruppe 13 oder 14 gleich bleiben!! Die „überzuleitenden“ Bestandsschutz-Vertragsinhaber kommen innerhalb der Entgeltgruppe in diejenige Stufe, die ihrem derzeitigen Bruttogehalt am nächsten ist. Dabei wird ebenfalls mit einbezogen, ob sie z. B. einen Bewährungsaufstieg erwarteten und bereits einen Teil der Bewährungsjahre erreicht hatten, dann kommen sie z. B. schneller in die nächste Stufe. So können Diplom-Psychologen „mit Bestandsschutz“ auch in EG 14 eingruppiert werden. Es gelten speziell verhandelte und in der Gewerkschaft ver.di veröffentlichte Überleitungskataloge.

Bachelors of Science oder Arts in Psychologie (BSc./A.) werden gemäß der Eingruppierungssystematik der ver.di mindestens in TV-Entgeltgruppe 9 eingeordnet.

Masters(MSc./A.) und Diplom-Psychologen werden in TV-Entgeltgruppe 13 eingeordnet.

Für Psychologische Psychotherapeuten und Kinder- und Jugendlichen Psychotherapeuten fordern der BDP und die Gewerkschaft ver.di sowie auch einige Therapieverbände die TV-EG 15 Stufe 3 (15.3), für Psychotherapeuten in Ausbildung die EG 3 Dies muss aber noch mit den Arbeitgebern (AG) verhandelt werden. Die Verhandlungen laufen bereits, werden aber wohl erst im Jahr 2011 weiter gehen.

In den nächsten Kapiteln stellen wir die Tarifautomatik nach dem alten BAT und der Vergütungsordnung dar, weil diese Methodik im Großen und Ganzen auch in Zukunft Anwendung finden wird bis eine neue Entgeltordnung erreicht ist. Allerdings haben wir in Anlehnung an ein Beschreibungsmodell der Bundesagentur für Arbeit (Tätigkeits- und Kompetenzprofil TuK) die hier vorgeschlagenen Apb etwas offener gestaltet, in der Hoffnung, damit einen Beitrag zur größeren Vergleichbarkeit innerhalb der Psychologengruppe und auch mit anderen Angestellten zu leisten.

4) Tarifaufstieg und Eingruppierung

Nach dem BAT ergibt sich die Höhe des Gehalts zwingend danach, welche Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag genannt wird. Welche Tätigkeit ein Angestellter tatsächlich konkret ausübt und auch, welche Tätigkeiten auszuüben der Angestellte in der Lage ist, kann gehaltsmäßig keine Auswirkung haben. Ferner ist grundsätzlich unbeachtlich, welche Arbeiten der Angestellte nur vorübergehend ausübt. Schließlich ist bislang weitgehend unbeachtlich gewesen, wie der Angestellte die Arbeit ausübt. Es geht nicht um ihn, sondern um seinen Arbeitsplatz (ob das in der TVöD-Eingruppierung in der Entgeltordnung anders wird, bleibt abzuwarten).

Die Höhe des Gehalts richtet sich im BAT nach der Vergütungsordnung, den dort genannten Vergütungsgruppen. Die früheren sogenannten Fallgruppen sind im TVöD/TV-L nicht enthalten.

Die Fallgruppen haben 2010 insoweit keine Geltung mehr, so dass es keine Bewährungsaufstiege mehr gibt. Kollegen, die Bestandsschutz haben, wurden in entsprechende Erfahrungsstufen eingestuft. Sofern sie den Arbeitgeber jedoch wechseln, werden sie in Erfahrungsstufe 2 zurückgestuft, sofern sie dies nicht bei der Einstellung anders verhandeln und im Arbeitsvertrag verankern können.

Die Tarifverhandlungen zum TV-L zu Beginn 2010 legten 250 € Einmalzahlung fest für verloren gegangene Gehaltserhöhungen gemäß dem nicht mehr geltenden früheren Bewährungsaufstieg.

Erfüllt sind die Tätigkeitsmerkmale einer Fallgruppe, wenn die Tätigkeit des Angestellten diesen entspricht und nicht nur vorübergehend zugewiesen ist. Der Tätigkeit werden personenbezogene und tätigkeitsbezogene Anforderungen zugeordnet. Tätigkeitsbezogene Anforderungen sind insoweit unproblematisch, als sie in der Regel nur bestimmte, typischerweise vorliegende Ausbildungsabschlüsse erfassen. Problematischer sind die personenbezogenen Anforderungen, die meist durch unbestimmte Rechtsbegriffe beschrieben sind, die viel Interpretationsspielraum lassen (z. B. „selbständige Leistungen“).

Es erfolgt in einem Bewertungsverfahren die Beschreibung der zugewiesenen Tätigkeit und sodann eine inhaltliche Zuordnung dieser Arbeitsplatzbeschreibung zu bestimmten Tätigkeitsmerkmalen. Ersteres schreibt der Angestellte selbst auf und/oder seine Fachabteilung, letzteres ein Personal-sachbearbeiter oder eine Bewertungskommission.

Deshalb ist es sinnvoll, dass der Angestellte schon weiß, auf welche Tätigkeitsmerkmale es ankommt und nicht „ungeschickt“ formuliert oder versehentlich falsch gewichtet: daher die Musterarbeitsplatzbeschreibungen (Apb).

5) Für Psychologen relevante Tätigkeitsmerkmale

Arbeitnehmer, so also auch die Bachelors der Psychologie und Psychologen (Masters der Psychologie, Magister und Diplom-Psychologen) werden immer noch nach der Vergütungsordnung Bund/Land/Kommunen eingruppiert, d.h. gemäß der Eingruppierungssystematik:

Angestellte mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss.

Dies entspricht dem Universitätsabschluss

Dabei entsprechen sowohl der Bachelorabschluss als auch der Masterabschluss als auch das Staatsexamen einem Universitätsabschluss

Die früheren Fachhochschulen (FH) sind nun Hochschulen der angewandten Wissenschaften (universities of applied sciences).

Der frühere FH-Abschluss entspricht dem Bachelor und ist in E G 9 eingruppiert

Bachelors der Psychologie werden mindestens in die Vergütungsgruppe des BAT V/IV eingruppiert. Sofort erfolgt die Überleitung in TVöD/TV-L Entgeltgruppe E G 9

Masters der Psychologie, Magister und Diplom-Psychologen werden in die Vergütungsgruppe IIa Fallgruppe 1a (kommunal beschäftigte Psychologen gem. Vergütungsordnung VKA in die Vergütungsgruppe II eingruppiert).

Sofort erfolgt die Überleitung in TVöD/TV-L Entgeltgruppe E G 13

Personenbezogene Anforderung ist das abgeschlossene Hochschulstudium. Dies erfüllen sowohl die Bachelors als auch die Magister und die Psychologen (Masters der Psychologie und Dipl.-Psych.) mit ihren Urkunden. Zusätzlich muss auch die tätigkeitsbezogene Anforderung „entsprechende Tätigkeit“ erfüllt sein. Dieses Merkmal ist sehr viel offener und interpretierbarer. Zu bedenken ist erstens, was Psychologen typischerweise machen und zweitens, was vor allem nur Psychologen können und tun dürfen. Nach BAT IIa werden daher Psychologen insbesondere dann eingestuft, wenn sie bei der ihnen zugewiesenen Tätigkeit im Vergleich zu den Bachelors in Psychologie ihre akademischen höherwertigen Kernkompetenzen ausüben.

Die unter Zif. 7 dieser Abhandlung dargestellten Arbeitsvorgänge von Werner Lohl (Sektionsbeauftragter der S APB für RLP) sollen eine weitere Orientierung sein.

Eine höhere Vergütung erhält ein Psychologe, wenn er in die Vergütungsgruppe Ib eingruppiert werden kann. Allerdings finden sich in dieser Vergütungsgruppe keine Fallgruppen, die auf Anhieb auf Psychologen passen. Meist ergibt sich Vergütungsgruppe Ib, Fallgruppe 1b oder eine noch höhere Vergütungsgruppe allein dadurch, dass jemandem auf Dauer drei oder mehr Arbeitnehmer mindestens der Vergütungsgruppe II unterstellt sind im TVöD/TV-L entspricht das E G 14 oder E G 15.

Wenn diese Kriterien zu einer Höhergruppierung führen, ist die Arbeitsplatzbeschreibung meist unproblematisch oder gar nicht erst erforderlich. Vor den Zeiten des TVöD oder TV-L gab es Höhergruppierungen nach Ib, Fallgruppe 2 unproblematisch bei Bewährungsaufstieg nach 15 Jahren. Diesen Bewährungsaufstieg gibt es im neuen TVöD und TV-L nicht mehr. Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen geschieht nach Tätigkeit und nach Leistung (Entwicklungsstufen). Wir sprechen hier nur die Fallgruppe 1a von insgesamt 27 in der Vergütungsgruppe Ib an, weil die anderen eher selten vorkommen oder Kombinationen sind:

„Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a herausheben.“

Die tätigkeitsbezogene Anforderung „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ ist eine echte Hürde. Auf akademischem Niveau können auch Tätigkeiten, die regulär unter Vergütungsgruppe IIa fallen, diffizil sein und für BAT Ib muss die Tätigkeit noch darüber hinaus gehen. Von „besonderer Schwierigkeit“ geht man aus, wenn ein ungewöhnlich hoher Stand an Fachwissen erforderlich ist. Das Tarifmerkmal „besonders“ stellt bei der Aufgabenwahrnehmung hohe qualitative Anforderungen.

Dabei ist die Materie nicht schon deswegen besonders schwierig, weil sie unter ungünstigen Umständen oder in sonstiger Weise unangenehmen Bedingungen geleistet werden muss, sondern die besondere Schwierigkeit muss sich unmittelbar aus der Tätigkeit ergeben.

Zusätzlich muss die Tätigkeit von Bedeutung sein, z. B. durch die Größe des Aufgabengebiets, der finanziellen Verantwortung, der Bearbeitung von besonders wichtigen oder grundsätzlichen Fachbereichen, durch die richtungsweisende Bedeutung für nachgeordnete Abteilungen oder durch die Besonderheiten der Menschenführung und des Personaleinsatzes.

Ob und wie für Psychotherapeuten in einer neuen Entgeltordnung eine eigene Fallgruppe geschaffen wird, ist noch offen. Es ist jedenfalls förderlich, wenn in einer Arbeitsplatzbeschreibung wahrheitsgemäß geschrieben werden kann, dass die angewiesene Tätigkeit der eines Psychotherapeuten entspricht. Ungeachtet vergleichbarer Tätigkeiten von Psychologen ohne Approbation ist dies gem. § 1 Abs. 3 PsychThG jede mittels wissenschaftlich anerkannten psychotherapeutischen Verfahren vorgenommene Tätigkeit zur Feststellung, Heilung oder Linderung von Störungen mit Krankheitswert, bei denen Psychotherapie indiziert ist.

Noch besser ist es, wenn in der Arbeitsplatzbeschreibung zusätzlich die Approbation nicht nur als personenbezogene Anforderung genannt werden kann, sondern zu Beginn der Arbeitsplatzbeschreibung in der Spalte Stellenbeschreibung und Tätigkeit nach Arbeitsvertrag steht.

6) **Bewertungsverfahren**

In der Arbeitsplatzbeschreibung werden Arbeitsvorgänge, seit TVöD, TV-L: Kernaufgaben genannt, aufgelistet. Kernaufgaben/Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen, die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (Kernaufgaben), z. B. die unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs bei einer Schreibkraft.

Bei der Abgrenzung kann die Frage nach dem Arbeitsauftrag bzw. nach dem Arbeitsziel weiterhelfen.

Einzelne Arbeitsschritte, die zu diesem Arbeitsziel führen, werden in einer Kernaufgabe zusammengefasst. Beispielsweise kann die Patientenbehandlung als ein Arbeitsvorgang i.S. einer Kernaufgabe gewertet werden. Eine andere Kernaufgabe könnte z. B. Diagnostik und Therapie sein. Dabei werden keine weiteren Arbeitsschritte beschrieben, da die Arbeitsschritte, wie eine psychologische Diagnostik durchgeführt wird im Studium gelernt und durch das Examen geprüft und qualifiziert ist. Dokumentation und Teilnahme an Teambesprechungen gehören zu der Kernaufgabe Diagnostik und Therapie und werden als Arbeitsschritte nicht gesondert aufgezählt.

Es kann sich aber auch so darstellen, dass z. B. die Diagnostik ein eigenständiger Arbeitsvorgang (eigene Kernaufgabe) ist, weil die Patienten andernorts behandelt werden.

Zusammenhangsaufgaben werden bei höherwertiger Tätigkeit wie bei Absolventen eines Bachelor-, Master- oder Diplomstudiums nicht extra aufgeführt.

Bei der Frage nach der Abgrenzung von Kernaufgaben/Arbeitsvorgängen sollte man bedenken, dass letztlich nur diese inhaltlich bewertet werden und zwar ungeachtet dessen, dass einzelne Arbeitsschritte und Zusammenhangsarbeiten für sich gesehen geringwertiger erscheinen würden!

Zweierlei ist deshalb beachtenswert: Optimal ist die Aufteilung in wenige Kernaufgaben/Arbeitsvorgänge, deren prägendes Merkmal sich schon an den Tätigkeitsmerkmalen einer Fallgruppe orientiert. Man sollte also z. B. Arbeitsvorgänge gerade danach zusammenfassen, dass deren prägendes Merkmal e psychologische Dienstleistungen sind, die man vor allem deswegen durchführt, weil man Bachelor, Master oder Diplom-Psychologe ist (oder psychotherapeutische Dienstleistungen, weil man Psychotherapeut ist) und als solcher tätig ist.

Eine Herangehensweise wäre auch die Frage nach den Kernkompetenzen, wobei beachtet werden muss, dass es auf die zugewiesene Arbeit ankommt.

Somit ist es sinnvoll, wenige Kernaufgaben/Arbeitsvorgänge zu kategorisieren anstatt lange Listen zu erstellen. Die wichtigsten Kernaufgaben stehen am Anfang der Aufzählung. Es ist sicher zu stellen, dass die Zeitanteile der ersten Kernaufgaben aufaddiert mehr als 50% der Arbeitszeit einnehmen, damit sie eingruppierungsrelevant sind

Sodann erfolgt eine Bewertung der zeitlichen Anteile an der Gesamttätigkeit, die üblicherweise in Prozentzahlen geschätzt wird. Bei Meinungsverschiedenheiten kann eine Tätigkeitsaufzeichnung über einige Monate verlangt werden. Bei einem klassisch eingesetzten klinischen Psychologen dürfen Psychodiagnostik und psychologische Intervention sicherlich deutlich mehr als 50 % ausmachen.

Das Ergebnis ist eine Arbeitsplatzbeschreibung, die nun der Personalabteilung oder einer Bewertungskommission vorgelegt wird. Diese prüft die inhaltliche Zuordnung der Arbeitsvorgänge zu den Tätigkeitsmerkmalen. Zur Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale für eine Fallgruppe reicht es aus, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals erfüllen.

Wenn beispielsweise eine Kernaufgabe/ein Arbeitsvorgang die psychologische Beratung potentieller Klienten über die Einrichtung mit 30 % ist, ein zweiter die psychologische Schulung des Einrichtungspersonals mit 30 % und die Psychologische Diagnostik und psychologische Behandlung der Patienten

ein Arbeitsvorgang mit 40 % ist, dann dürfte wegen der beiden letztgenannten Arbeitsvorgänge das Tätigkeitsmerkmal „einem Psychologen entsprechende Tätigkeit“, erfüllt sein (während die erstgenannte Kernaufgabe/der erstgenannte Arbeitsvorgang bezüglich der Einordnung in diese Vergütungsgruppe durchaus in Frage gestellt sein könnte, weil die Beratung potentieller Klienten über die Einrichtung keine genuin psychologische Tätigkeit ist und auch von anderen, geringer ausgebildeten Angestellten durchgeführt werden könnte).

Die eingruppierungsstützenden Tätigkeiten sollten immer als die ersten Kernaufgaben beschrieben werden.

Wenn hingegen ein Psychologe in einer Abteilung mit mehreren Psychologen überwiegend stets mit besonders schweren Fällen wie z. B. Autismus und posttraumatischen Belastungsstörungen beauftragt wird, konnte vor der Einführung des TVöD/TV-L mit diesen in der Summe über 50 % ausmachenden Arbeitsvorgängen das Tätigkeitsmerkmal „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ der Fallgruppe 1a, Vergütungsgruppe Ib erfüllt sein. Das Tätigkeitsmerkmal „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ gibt es nicht mehr. Eine Wertung der schwierigen Tätigkeit kann nun durch eine Zulage vom Arbeitgeber honoriert werden.

Die Fallgruppen der früheren Vergütungsgruppen im MAT sind nicht mehr relevant. Bei Einstellung erfolgt zwar gemäß BAT die frühere Vergütungsgruppe II für Master oder Diplom-Psychologe, sodann sofort die Überleitung in die entsprechende Entgeltgruppe E G 13 (Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums).

Der Bachelor wird – obgleich definiert als erster wissenschaftlicher Abschluss – gemäß der Eingruppierungssystematik der Tarifpartner in E G 9 eingruppiert. Entsprechende Tätigkeiten können bis zur E G 11 führen.

Die Arbeitsplatzbeschreibung wird von der Mitarbeitervertretung (Personalrat/Betriebsrat) mitbestimmt/vorgelegt.

7) Typische Arbeitsvorgänge/Fachtätigkeiten

a. Typische Arbeitsvorgänge/Fachtätigkeiten für Bachelors der Psychologie (BSc./A.)

Zum Beispiel:

- Anwendung und Auswertung und Teil-Interpretation vorgegebener psychologischer Test- und Untersuchungsbatterien.
- Betreuung von Probanden/Klienten/Patienten -Abstimmung des Vorgehens und der Verfahrensauswahl mit fachlicher Leitung.
- Probanden/Klienten und/oder deren Bezugspersonen unter Berücksichtigung der speziellen Aufgabenstellung der Einrichtung betreuen und überwachen.
- (Psychologische) Testverfahren gemäß Aufgabenstellung durchführen und auswerten und interpretieren. Die psychologischen Testverfahren sind mit dem Psychologen für eine umrissene Fragestellung ausgewählt. Die abschließende Gesamtinterpretation führt der Dipl.-Psych./Master der Psychologie oder der Psychologische Psychotherapeut durch.
- Dokumentation ist selbstverständlich.
- Durchführung beratender und behandelnder Tätigkeiten im Psychologischen Dienst (Verhaltensbeobachtungen durchführen und protokollieren; Ratsuchende/Klienten im Rahmen ihres Beratungs-/Behandlungsplanes bei der Protokollierung ihres Verhaltens anleiten; Anamnesefragebögen sowie Therapiebegleit- und -kontrollbögen führen. Mit Klienten einzelne Schritte des Therapieplanes durchführen.)
- Vorbereitung, Nachbereitung und Dokumentation (Protokolle, Notizen, Test-, Untersuchungs- und Auswertungsergebnisse, Interpretation usw. sowie separat „Persönliche Notizen“ und subjektive Feststellungen) der Einzelfallarbeit, inkl. ggf. schriftlicher Stellungnahmen mit Bestimmung des Adressatenkreises; Einhaltung von Aufbewahrungsfristen. (Wie auch bei den Masters der Psychologie?)
- Fallbesprechungen und Kooperation mit anderen Einrichtungen und Diensten in Einzelfallangelegenheiten
- Präventive Tätigkeiten (Vorträge vor Fachkräften und/oder Laien, Veröffentlichungen, Seminare für Laien, Schülergruppen, Angehörigengruppen) (Auch wie beiden Masters der Psychologie?)
- Mitarbeit bei Evaluation und Forschung

b. Typische Arbeitsvorgänge/Fachtätigkeiten für Psychologen (Masters der Psychologie (MSC./A.) und Diplom-Psychologen) im klinisch-psychologischen Bereich.

Zum Beispiel:

- Planung und Durchführung der Psychologischen Diagnostik (Exploration, Anamneseerhebungen, Befragungen zur akuten Entwicklung und Symptomatik, Test-Durchführungen, -Auswertungen und Interpretationen), inkl. Indikation (ggf. mit Hilfeplanerstellung, ggf. mit Psychotherapie-Indikation, ggf. Beratungsplan) allein und in der Fachkräftegruppe der Einrichtung/Beratungsstelle, auch Zuständigkeits-, Wartelisten- und AnmeldeEilfall-Entscheidungen
- Gesprächs-, Betreuungs-, Beratungs- und Behandlungssitzungen mit Kindern, Jugendlichen, jungen Volljährigen, Erwachsenen, Eltern, anderen Bezugspersonen (einzeln und in Gruppen) und Familien, inkl. Fallbesprechungen zum Verlauf in der Fachkräftegruppe

- Vorbereitung, Nachbereitung und Dokumentation (Protokolle, Notizen, Test-, Untersuchungs- und Auswertungsergebnisse, Interpretation usw. sowie separat „Persönliche Notizen“ und subjektive Feststellungen) der Einzelfallarbeit, inkl. ggf. schriftlicher Stellungnahmen mit Bestimmung des Adressatenkreises; Einhaltung von Aufbewahrungsfristen.
- Fallbesprechungen und Kooperation mit anderen Einrichtungen und Diensten in Einzelfallangelegenheiten
- Präventive Tätigkeiten (Vorträge vor Fachkräften und/oder Laien, Veröffentlichungen, Seminare für Laien, Schülergruppen, Angehörigengruppen)
- Fortbildung und Supervisionsgruppenleitung für Fachkräfte in trägereigenen und/oder anderen Einrichtungen und Diensten
- Planung, Durchführung und Interpretation von Evaluation und Forschung

8) Arbeitsplatzbeschreibung, Blanko-Formblatt

<i>Name</i>			
<i>Ausbildungsgrad</i>			
<i>Tätigkeit laut Arbeitsvertrag:</i>			
<i>Stellenbezeichnung</i>			
<i>Derzeitige Eingruppierung</i>			
<i>Stellenumfang</i>			
<i>Vorgesetzter</i>			
<i>Nachgeordnete Mitarbeiter</i>			
<i>wird vertreten durch</i>			
<i>vertritt</i>			
<i>Befugnisse</i>			
<i>Umfassendes Ziel :</i>			
	<i>Arbeitsvorgang mit Arbeitsschritten</i>	<i>Zusammenhangs- arbeiten</i>	<i>%- Anteil</i>
<i>Kernaufgabe 1</i>			
<i>Kernaufgabe 2</i>			
<i>Kernaufgabe 3</i>			
<i>Kernaufgabe 4</i>			
<i>Fachliche Anforderung</i>			
<i>Anforderung Bildung und Erfahrung</i>			
<i>Soziale und methodische Anforderung</i>	☐ <i>einfach</i> / ☐ <i>mittel</i> / ☐ <i>komplex</i>		

9a) Muster-Arbeitsplatzbeschreibung Rehabilitation: MSc./A. Psychologie und Diplom-Psychologe

Zu großen Teilen und mit Einverständnis ursprünglich übernommen von Sektion KlinPs AG
Rehapsychologie

Diese Muster-Stellenbeschreibung kann naturgemäß nur ein Beispiel sein und nicht alle Begebenheiten berücksichtigen. Es wird deshalb notwendig sein, einzelne Punkte dieser Stellenbeschreibung an die klinikspezifischen Gegebenheiten und die hausinternen Abläufe und Traditionen anzupassen.

Die Stellenbeschreibung ist ein Organisations- und Führungsmittel, mit dem der Aufgabenbereich eines Mitarbeiters festgelegt wird. Sie informiert den Stelleninhaber über die Einordnung seiner Stelle in die Organisationsstruktur, über die Aufgaben und Kompetenzen sowie das Ziel seiner Stelle und die Stellvertretungsregelung. Die Stellenbeschreibung soll aber auch dazu beitragen, dass andere Stellen wissen, wer wofür zuständig ist.

Name N. N.	
Ausbildungsgrad	Diplom-Psychologe oder MSc./A. Psychologie
Tätigkeit laut Arbeitsvertrag:	Entwicklung und Anwendung der wissenschaftlichen Psychologie in der (somatischen) Rehabilitation
Stellenbezeichnung	Psychologe im Psychologischen Dienst der Rehabilitationsklinik
Derzeitige Eingruppierung	Vergütungsgruppe BAT II bzw. IIa (AVR, Haustarif oder vergleichbare Regelung) TVöD/TV-L: Stufe 13
Stellenumfang	Vollzeit oder % von Hundert
Vorgesetzter (Dienstaufsicht)	N. N.: Abteilungsleiter
Fachaufsicht:	eigenverantwortliche Tätigkeit im Fachbereich mit Weisungsfreiheit bei Anwendung der Verfahren der Klinischen Psychologie
Weisungsbefugnis	N. N.: Gegenüber Mitarbeitern der Abteilung (z. B. Sekretär, Psychologisch-Technische Assistent, Bachelor Psych., Praktikant, Hospitant):
wird vertreten durch	N. N. (Fachkollege)
vertritt N. N.	
Befugnisse:	

Umfassendes Ziel:

Der Stelleninhaber trägt zum Unternehmensziel und zur Aufgabenerfüllung der Rehabilitationseinrichtung bei durch die Entwicklung, Anwendung der wissenschaftlichen Psychologie für Patienten, ihre Angehörigen und Bezugspersonen. Darüber hinaus führt er Evaluation(en) seiner Tätigkeit durch.

Arbeitsvorgang mit Arbeitsschritten - %- Anteil

(Beispiele – Eingruppierungsstützende Kernaufgaben an den Anfang - % insgesamt knapp unter 100)

Kernaufgabe 1:

Anamnese-und Befunderhebung

Psychodiagnostik mittels Leistungs-und Persönlichkeitstests

30 %

Kernaufgabe 2

Beratung bei psychosozialen Konflikten und Krisen der Patienten

35 %

Kernaufgabe 3

Planung der Art und des Umfangs der psychologischen Behandlungsangebote für Patienten

Unterstützung bei der Krankheitsbewältigung

Krisenintervention

Dokumentation der Einzelinterventionen und des Verlaufes

Kernaufgabe 4

Erstellung von psychologischen Gutachten und Stellungnahmen

12 %

und/oder

Kernaufgabe 4

Vermittlung von Entspannungsverfahren in Einzel-und Gruppentherapie

Beratung und Begleitung von Angehörigen

Interdisziplinäre Leitung von Patienten-und Angehörigengruppen

Durchführung spezifischer Behandlungsprogramme bei speziellen Störungen und Indikationen (z. B. Schmerzbewältigung, Stressbewältigung, Adipositas)

Durchführung von psycho-educativen Gruppen

Allgemeine und indikationsbezogene Gesundheitsförderung und Prävention

Information über Möglichkeiten der ambulanten Nachsorge

Teilnahme an patientenbezogenen abteilungsinternen u. abteilungsübergreifenden Teambesprech.

12 %

Kernaufgabe 5

Patientenbezogene Aufgaben:

Teilnahme an patientenbezogenen abteilungsübergreifenden Teambesprechungen

5 %

und/oder

Kernaufgabe 5

Teilnahme an Ärztekongressen
Teilnahme an Psychologenkongressen
Verlaufs- und Übergabebesprechung im Team
Konzeptbesprechungen im Team
Teilnahme an Teamsupervision
5%
und/oder

Kernaufgabe 5

Anleitung/Supervision/Fortbildung
Supervision für Mitarbeiter
Anleitung von Praktikanten in Ausbildungsberufen (auch Psychologisches Praktikum im Bachelor-, Master- oder Diplomstudium der Psychologie)
Anleitung/Begleitung von Hospitanten
Mitwirkung bei (der hausinternen) Fortbildung für Mitarbeiter
Teilnahme an der hausinternen Fortbildung
Teilnahme an externen Fortbildungen
Teilnahmen an Fachkongressen und Arbeitsgruppen
und/oder

Kernaufgabe 5

Mitwirkung in der Qualitätssicherung/im Qualitätsmanagements

Kernaufgabe 5

(Mitarbeit in der) Forschung

Fachliche Anforderung: Master-Hauptdiplom der Psychologie

Anforderung/Bildung und Erfahrung:

MSc./A. Psychologie/Diplom-Psychologe

mit Bereitschaft zur oder begonnener Weiterbildung in Rehabilitationspsychologie

Soziale und methodische Anforderung: einfach / mittel / **X** komplex

9b) Musterarbeitsplatzbeschreibung Leitender Psychologe Rehabilitation

Zu großen Teilen und mit Einverständnis übernommen von Sektion KlinPs AK Rehapsychologie

Diese Muster-Stellenbeschreibung kann naturgemäß nur ein Beispiel sein und nicht alle Begebenheiten berücksichtigen. Es wird deshalb notwendig sein, einzelne Punkte dieser Stellenbeschreibung an die klinikspezifischen Gegebenheiten und die hausinternen Abläufe und Traditionen anzupassen.

Die Stellenbeschreibung ist ein Organisations- und Führungsmittel, mit dem der Aufgabenbereich eines Mitarbeiters festgelegt wird. Sie informiert den Stelleninhaber über die Einordnung seiner Stelle in die Organisationsstruktur, über die Aufgaben und Kompetenzen sowie das Ziel seiner Stelle und die Stellvertretungsregelung. Die Stellenbeschreibung soll aber auch dazu beitragen, dass andere Stellen erfahren, wer wofür zuständig ist.

<i>Name</i>	N.N.
<i>Ausbildungsgrad</i>	Studienabschluss als Diplom-Psychologe/Master of Science/Arts mit Studienschwerpunkt Klinische Psychologie Berufserfahrung, Fortbildung in Klinischer Psychologie Psychotherapeutische Aus- und Weiterbildung erwünscht
<i>Tätigkeit laut Arbeitsvertrag:</i>	Klinische Psychologie in der (somatischen) Rehabilitation
<i>Stellenbezeichnung</i>	Leitender Psychologe des psychologischen Dienstes
<i>Derzeitige Eingruppierung</i>	Vergütungsgruppe BAT Ia (AVR, Haustarif oder vergleichbare Regelung) TVöD/TV-L Entgeltstufe 14/15
<i>Stellenumfang</i>	Vollzeit
<i>Vorgesetzter</i>	Dienstaufsicht: Verwaltungsleitung, unmittelbare Unterstellung
<i>Nachgeordnete Mitarbeiter</i>	Mitarbeiter der Abteilung
<i>wird vertreten durch</i>	Fachkollege, Stellvertreter N.N.
<i>vertritt</i>	
<i>Befugnisse</i>	Fachaufsicht über psychologischen und pädagogischen Dienst eigenverantwortliche Tätigkeit im Fachbereich Weisungsfreiheit bei Anwendung der Verfahren der Klinischen Psychologie und der Psychotherapie Zeichnungsbefugnis im Rahmen der Aufgabenerfüllung der Stelle und nach der Unterschriftenregelung Einsicht und Genehmigung der Arbeitszeitrückmeldung der Mitarbeiter der Abteilung Einsicht in Krankenakten und Dokumentation im Rahmen der Aufgabenerfüllung Entscheidungskompetenz im Rahmen der Handlungsverantwortung

Umfassendes Ziel :		
	<i>Arbeitsvorgang mit Arbeitsschritten</i>	<i>%- Anteil</i>
Kernaufgabe 1	Planung der Art und des Umfangs des gesamten Behandlungsangebotes des Psychologischen Dienstes	30
Kernaufgabe 2	Patientenbezogene Aufgaben Teilnahme an der Patientenversorgung in Einzel-u. Gruppenbehandlung Psychodiagnostik bei psychischen Störungen Einzel-und Gruppenpsychotherapie	25
Kernaufgabe 3	Aufgaben innerhalb der Abteilung Mitentscheidung bei Neueinstellungen im Psychologischen Dienst Regelung der Vertretung bei Urlaub, Krankheit und anderer Abwesenheit Regelung der Teilnahme an Dienstbesprechungen, Projektgruppen, Arbeitskreisen, etc. Regelung der Verteilung der Aufgaben innerhalb der Abteilung Beschaffung von Arbeitsmaterial (Fachliteratur, Testverfahren, etc.) und anderen Gütern im Rahmen des Etats Stellungnahme und fachliche Genehmigung von Dienstreisen, Fort-und Weiterbildungen von Mitarbeiter der Abteilung Koordination und Betreuung der Praktikanten und Psychotherapeuten in Ausbildung (PiA)	15
Kernaufgabe 4	Aufgaben innerhalb der Klinik Erstellung einer Jahresstatistik/eines Jahresberichtes des Psychologischen Dienstes Erstellung eines Planes des psychologischen Angebotes für die zentrale Therapieplanung Erstellung eines jährlichen Investitionsplanes/eines Etatsatzes für den Psychologischen Dienst Teilnahme an abteilungsübergreifenden Besprechungen und Konferenzen Regelmäßiger Bericht und Austausch mit der ärztlichen und betrieblichen Leitung über die Belange der psychologischen Abteilung Erstellung von Informationsmaterial für die Patienten zu spezifischen, klinisch relevanten Themen Integration und Koordination der psychosozialen Hilfen zwischen Mitwirkenden am Rehaprozess innerhalb der Klinik	15

	Verwaltung der psychologischen Fachliteratur Verwaltung der Selbsthilfeliteratur für die Patientenbibliothek Erstellung und Weiterentwicklung eines Konzeptes der fachlichen Arbeit des Psychologischen Dienstes der Klinik	
Kernaufgabe 5	Anleitung/Supervision Anleitung und Betreuung von neuen Mitarbeiter Supervision der unterstellten Mitarbeiter Anleitung und Betreuung von Praktikanten der Psychologie Supervision für PIAs Fortbildung Mitwirkung an der hausinternen Fortbildung für Mitarbeiter Planung und Koordination der Fortbildung der Mitarbeiter Besondere Aufgaben Evaluation und Forschung Qualitätsmanagement Unterricht und Lehre	12
<i>Fachliche Anforderung</i>	Vertiefte Kenntnisse der Psychologie und Psychotherapie	
<i>Anforderung Bildung und Erfahrung</i>	Master (Psychologie), Diplom-Psychologe langjährige Berufserfahrung in klinischer Psychologie	
<i>Soziale und methodische Anforderung</i>	☐ einfach / ☐ mittel / ☒ komplex	

9c) Muster-Arbeitsplatzbeschreibung Rehabilitation: Diplom-Psychologe, MSc./A. Psychologie Neuro-Reha

Zu großen Teilen und mit Einverständnis übernommen von Sektion KlinPs AK Rehapsychologie

Diese Muster-Stellenbeschreibung kann naturgemäß nur ein Beispiel sein und nicht alle Begebenheiten berücksichtigen. Es wird deshalb notwendig sein, einzelne Punkte dieser Stellenbeschreibung an die klinikspezifischen Gegebenheiten und die hausinternen Abläufe und Traditionen anzupassen.

Die Stellenbeschreibung ist ein Organisations- und Führungsmittel, mit dem der Aufgabenbereich eines Mitarbeiters festgelegt wird. Sie informiert den Stelleninhaber über die Einordnung seiner Stelle in die Organisationsstruktur, über die Aufgaben und Kompetenzen sowie das Ziel seiner Stelle und die Stellvertretungsregelung. Die Stellenbeschreibung soll aber auch dazu beitragen, dass andere Stellen erfahren, wer wofür zuständig ist.

<i>Name</i>	
<i>Ausbildungsgrad</i>	Diplom-Psychologe; MSc./A. Psychologie Bereitschaft zur Weiterbildung in psychotherapeutischen Interventionsmöglichkeiten in der neurologischen Rehabilitation
<i>Tätigkeit laut Arbeitsvertrag:</i>	Entwicklung und Anwendung der wissenschaftlichen Psychologie in der neurologischen Rehabilitation
<i>Stellenbezeichnung</i>	Psychologe im Psychologischen Dienst der Neuro-Rehabilitation
<i>Derzeitige Eingruppierung</i>	Vergütungsgruppe BAT II bzw. IIa (AVR, Haustarif oder vergleichbare Regelung) TVöD/TV-L: Stufe 13
<i>Stellenumfang</i>	Vollzeit oder Teilzeit
<i>Vorgesetzter (Dienstaufsicht)</i>	N.N. Abteilungsleiter
<i>Nachgeordnete Mitarbeiter</i>	N.N. (Fachkollege)
<i>wird vertreten durch</i>	N.N.
<i>vertritt</i>	N.N.
<i>Befugnisse</i>	

<i>Umfassendes Ziel</i>	Der Stelleninhaber trägt zum Unternehmensziel und zur Aufgabenerfüllung der Rehabilitationseinrichtung bei durch die Entwicklung, Anwendung der wissenschaftlichen Psychologie für Patienten, ihre Angehörigen und Bezugspersonen. Darüber hinaus führt er Evaluation(en) seiner Tätigkeit durch.	
	<i>Arbeitsvorgang mit Arbeitsschritten</i>	<i>%- Anteil</i>
<i>Kernaufgabe 1</i>	Anamnese- und Befunderhebung Psychodiagnostik mittels Leistungs- und Persönlichkeitstests	z. B. 30
<i>Kernaufgabe 2</i>	Beratung bei psychosozialen Konflikten und Krisen der Patienten, Beratung der Bezugspersonen	35

<i>Kernaufgabe 3</i>	Planung der Art und des Umfangs der psychologischen Behandlungsangebote für Patienten Unterstützung bei der Krankheitsbewältigung Krisenintervention Dokumentation der Einzelinterventionen und des Verlaufes	12
<i>Kernaufgabe 4</i>	Erstellung von psychologischen Gutachten und Stellungnahmen <u>und/oder</u> Vermittlung von Entspannungsverfahren in Einzel- und Gruppentherapie Beratung und Begleitung von Angehörigen Interdisziplinäre Leitung von Patienten- und Angehörigengruppen Durchführung spezifischer Behandlungsprogramme bei speziellen Störungen und Indikationen (z. B. Schmerzbewältigung, Stressbewältigung, Adipositas) Durchführung von psycho-educativen Gruppen Allgemeine und indikationsbezogene Gesundheitsförderung und Prävention Information über Möglichkeiten der ambulanten Nachsorge Teilnahme an patientenbezogenen abteilungsinternen u. abteilungsübergreifenden Teambesprechungen	12 oder 12
<i>Kernaufgabe 5</i>	Evtl. Patientenbezogene Aufgaben: Teilnahme an patientenbezogenen abteilungsübergreifenden Teambesprechungen <u>und/oder</u> Teilnahme an Ärztekonzferenzen Teilnahme an Psychologenkonzferenzen Verlaufs- und Übergabebesprechung im Team Konzeptbesprechungen im Team Teilnahme an Teamsupervision	5 oder 5

<i>Fachliche Anforderung</i>	Master-Hauptdiplom der Psychologie
<i>Anforderung Bildung und Erfahrung</i>	MSc./A. Psychologie/Diplom-Psychologie mit Bereitschaft zur oder begonnener Weiterbildung in Rehabilitationspsychologie
<i>Soziale und methodische Anforderung</i>	☐ einfach / ☐ mittel / ☒ komplex

9d) Muster-Arbeitsplatzbeschreibung: Diplom-Psychologe, MSc./A. Psychologie als PiA Psychotherapeut in Ausbildung

Diese Muster-Stellenbeschreibung kann naturgemäß nur ein Beispiel sein und nicht alle Begebenheiten berücksichtigen. Es wird deshalb notwendig sein, einzelne Punkte dieser Stellenbeschreibung an die klinikspezifischen Gegebenheiten und die hausinternen Abläufe und Traditionen anzupassen.

Die Stellenbeschreibung ist ein Organisations- und Führungsmittel, mit dem der Aufgabenbereich eines Mitarbeiters festgelegt wird. Sie informiert den Stelleninhaber über die Einordnung seiner Stelle in die Organisationsstruktur, über die Aufgaben und Kompetenzen sowie das Ziel seiner Stelle und die Stellvertretungsregelung. Die Stellenbeschreibung soll aber auch dazu beitragen, dass andere Stellen erfahren, wer wofür zuständig ist.

<i>Name</i>	N.N.
<i>Ausbildungsgrad</i>	Diplom-Psychologe; MSc./A. Psychologie
<i>Tätigkeit laut Arbeitsvertrag:</i>	Praktische Tätigkeit in der Ausbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten oder Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten, Anwendung der wissenschaftlichen Psychologie
<i>Stellenbezeichnung</i>	Psychologischer Psychotherapeutin in Ausbildung oder Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut in Ausbildung (PPiA/PiA)
<i>Derzeitige Eingruppierung</i>	Vergütungsgruppe BAT II bzw. IIa (AVR, Haustarif oder vergleichbare Regelung), TVöD/TV-L: Stufe 13
<i>Stellenumfang</i>	Vollzeit oder Teilzeit
<i>Vorgesetzter</i>	N.N. Abteilungsleiter
<i>Nachgeordnete Mitarbeiter</i>	
<i>wird vertreten durch</i>	N.N. Fachkollege, PPiA, PiA
<i>vertritt</i>	N.N. Fachkollege, PPiA, PiA
<i>Befugnisse</i>	

<i>Umfassendes Ziel</i>	Anwendung der wissenschaftlichen Psychologie und Psychotherapie unter Supervision. Die Praktische Tätigkeit dient dem Erwerb praktischer Erfahrungen in der Behandlung von Störungen von Krankheitswert im Sinne des §1 Abs. 3 Satz 1 des PsychThG sowie von Kenntnissen anderer Störungen, bei denen Psychotherapie nicht indiziert ist. Sie steht unter fachlicher Anleitung und Aufsicht.
-------------------------	---

Sektion Angestellte und Beamtete Psychologen/innen im BDP e. V.

Projekt Arbeitsplatzbeschreibung

	<i>Arbeitsvorgang mit Arbeitsschritten</i>	<i>%-Anteil</i>
<i>Kernaufgabe 1</i>	Beteiligung an der Psychologischen Diagnostik (über einen längeren Zeitraum), u.a. Erwerb von Kenntnissen und Erfahrungen über akute, abklingende und chronifizierte Symptome unterschiedlicher psychiatrischer Erkrankungen	20
<i>Kernaufgabe 2</i>	Beteiligung an der Psychologischen Behandlung (über einen längeren Zeitraum), u.a. Erwerb von Kenntnissen und Erfahrungen über akute, abklingende und chronifizierte Symptome unterschiedlicher psychiatrischer Erkrankungen	30
<i>Kernaufgabe 3</i>	Fallbezogene Dokumentation von Art und Umfang der Patientenbehandlungen	20
<i>Kernaufgabe 4</i>	z. B. Verfassen der Fallberichte für die Zulassung zum Staatsexamen	25

<i>Fachliche Anforderung</i>	Diplom-Psychologe; MSc./A. Psychologie
<i>Anforderung Bildung und Erfahrung</i>	Ausbildungsvertrag mit xxxxx-Institut
<i>Soziale und methodische Anforderung</i>	☐ einfach / ☐ mittel / ☒ komplex

9e) Muster-Arbeitsplatzbeschreibung Bachelor Psychologie

<i>Name</i>	N.N.
<i>Ausbildungsgrad</i>	Bachelor Sc./A. (Psychologie)
<i>Tätigkeit laut Arbeitsvertrag:</i>	Anwendung wissenschaftlich fundierter Tests und Programme der Psychologie
<i>Stellenbezeichnung</i>	Mitarbeit im Psychologischen Bereich/Dienst der....
<i>Derzeitige Eingruppierung</i>	BAT Vc/IV; TVöD/TV-L EG 9-11
<i>Stellenumfang</i>	xx %
<i>Vorgesetzter</i>	Master Sc./M.A. (Psychologie) N.N. oder Diplom-Psychologe N.N. oder Psychologischer Psychotherapeut N.N.
<i>Nachgeordnete MA</i>	
<i>wird vertreten durch</i>	Bachelor Sc./A. N.N.
<i>vertritt</i>	Bachelor Sc./A. N.N.
<i>Befugnisse</i>	Anordnungsbefugnisse, Unterschriftsberechtigungen

<i>Umfassendes Ziel :</i>	Tätigkeit im Psychologischen Bereich/Dienst der xx – Klinik oder Mitarbeit in der Psychologischen Beratungsstelle oder Mitarbeit in der Schulpsychologischen Beratungsstelle xx oder im Psychologischen Dienst des TÜV/der DEKRA xx oder im Psychologischen Dienst des xx -Werkes oder im Psychologischen Dienst der JVA xx, Anwendung wissenschaftlich fundierter Tests und Programme		
	<i>Bezeichnung</i>	<i>Zugehörige Arbeitsvorgänge</i>	<i>%- Anteil</i>
<i>Kernaufgabe 1</i>	Anwendung psychologischer Test- und Untersuchungsverfahren; Betreuung von Probanden/Klienten/Patienten	Abstimmung des Vorgehens und der Verfahrensauswahl mit fachlicher Leitung, Probanden/Klienten und/oder deren Bezugspersonen unter Berücksichtigung der speziellen Aufgabenstellung der Einrichtung betreuen und überwachen. (Psychologische) Testverfahren gemäß Aufgabenstellung durchführen und auswerten. Gesprächsnotizen anfertigen und notwendige Untersuchungsschritte einleiten	z. B. 30

<i>Kernaufgabe 2</i>	Durchführung beratender und behandelnder Tätigkeiten im Psychologischen Dienst	Verhaltensbeobachtungen durchführen und protokollieren. Ratsuchende Klienten im Rahmen ihres Beratungs-/Behandlungsplanes bei der Protokollierung ihres Verhaltens anleiten. Anamnesefragebögen sowie Therapiebegleit- und -kontrollbögen führen. Mit Klienten einzelne Schritte des Therapieplanes durchführen, manche Entspannungstrainingsformen	z. B. 30
<i>Kernaufgabe 3</i>	Büro- und Verwaltungsaufgaben	Besprechungsprotokolle führen. Literatur-, Test-, Geräte- und Programmdateien führen.	z. B. 20
<i>evtl. zusätzlich: Kernaufgabe 4</i>	Durchführung von Untersuchungsprogrammen; Statistische Auswertungen von Untersuchungsdaten;	Probanden zur Mitarbeit an einer Untersuchung motivieren und bei der Zustimmung von Probanden für eine Untersuchung mitwirken. Informationen über Zweck und Ablauf einer Untersuchung erteilen. Untersuchungsmaterial ausgeben, Untersuchungsinstruktionen erteilen sowie Untersuchungszeiten überwachen. Verhalten der Probanden während einer Untersuchung beobachten und ein Untersuchungsprotokoll führen. Mögliche Störeinflüsse bei Untersuchung beschreiben und entsprechende Maßnahmen vornehmen. Signifikanzprüfungen durchführen. Statistische Hilfstabellen und -graphiken verwenden.	z. B. 10
<i>evtl. zusätzlich: Kernaufgabe 5</i>	Technische Begleitarbeiten bei Forschungs- und Anwendungsprojekten	Fachinformationen, insbesondere unter Benutzung von dokumentarischen und bibliothekarischen Einrichtungen und Hilfsmitteln einholen und nach vereinbarten Kriterien kategorisieren. Bibliographien und Literaturverzeichnisse erstellen. Versuchsanordnungen und Versuchsabläufe durch Skizzen und Schemata anschaulich darstellen.	z. B. 7

		Falldaten/Untersuchungsdaten tabellarisch und graphisch darstellen.	
<i>Fachliche Anforderung</i>		Bachelor-Abschluss in Psychologie, Anwendungskenntnisse in psychologischer Diagnostik und Testanwendung, EDV-Kenntnisse in Software-Programmen.	
<i>Anforderung Bildung und Erfahrung</i>		Bachelor Sc./A (Psychologie)	
Soziale Erfahrung		<i>einfach / mittel / X komplex</i>	
<i>Methodische Anforderung</i>		Einfach / X mittel / komplex	

Der SABP-VS regt an zu diskutieren, ob Tätigkeiten wie „fachspezifische Öffentlichkeitsarbeit, fachspezifische Homepagepflege o.ä. als weitere Vorschläge für „zusätzliche“ Kernaufgaben einzusetzen sind.

Dabei sei zu beachten, – so die Eingruppierungsexperten – dass die ersten Kernaufgaben keine eingruppierungsabwertenden Tätigkeiten enthalten dürfen.

Erläuterung: In den Kernaufgaben 1 bis 3 müssen die eingruppierungsstützenden Tätigkeiten beschrieben werden.

Die Summe der Kernaufgaben soll nicht 100% betragen, da noch einige Zeit für allgemeine Vorbereitung, Weg zum Arbeitsplatz, so genannte Rüstzeiten, ein zu berechnen sind.

9f) Generell Arbeitsplatzbeschreibung

Name	N.N.
Ausbildungsgrad	Diplom-Psychologe; M. Sc./M. A. Psychologie Bereitschaft zur Weiterbildung
Tätigkeit laut Arbeitsvertrag:	Anwendung der wissenschaftlichen Psychologie
Stellenbezeichnung	Diplom-Psychologe; M. Sc./M. A. Psychologie
Derzeitige Eingruppierung	BAT: II, IIa TVöD: EG 13 Erfahrungsstufe 1 als Berufsanfänger/Erfahrungsstufe 2 bei Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber
Stellenumfang	z. B. 100%
Vorgesetzter	Dienstaufsicht: Einrichtungsleitung/Vorstand Fachaufsicht: Leitender M. Sc./M. A. Psychologie oder Dipl.-Psych.
Nachgeordnete MA	
wird vertreten durch	Vertretung: Kollegen mit demselben beruflichen Status
vertritt	N.N.
Befugnisse	Anordnungsbefugnisse/Unterschriftsberechtigungen

Umfassendes Ziel :	Entwicklung und Anwendung der wissenschaftlichen Psychologie in Diagnostik, Beratung, Intervention, Evaluation und Forschung (Grundlagen- und Anwendungsforschung)		
	Bezeichnung		
Kernaufgabe 1 KA 1	Personalauswahl, Planung, Durchführung und Dokumentation des Auftrages, Eingangsdagnostik, Indikationsstellung, Intelligenz- und Potentialdiagnostik, Evaluation, Grundlagenforschung und Anwendungsforschung	Keine „zugehörigen Arbeitsvorgänge“, wie bei B.Sc., da wissenschaftlicher Abschluss	51 %
Kernaufgabe 2 KA 2	Kunden- und Klientenversorgung:, Training, evtl. Verlaufs- und Abschlussdiagnostik Personalentwicklung, betriebsbezogene Aus- und Fortbildung, betriebliche Gesundheitsförderung, Stressmanagement, Arbeitsschutz, Mediation, Prävention, Rehabilitation, Adaption, Resozialisierung, Qualitätsmanagement, Dokumentation		33%

Kernaufgabe 3 KA 3	Vernetzungsarbeit, Innerbetriebliche Kommunikation, Konferenzteilnahme		13 %
Fachliche Anforderung			
Anforderung Bildung und Erfahrung	Teilnahme an Fortbildungen und Besprechungen, evtl. auch an Supervision und gegebenenfalls an Arbeitsgruppen. Anleitung, Supervision, Teamfähigkeit und Kooperationsfähigkeit in einem interdisziplinären Team, Befähigung zum klientenzentrierten Umgang mit Auftraggebern und Klienten, ein hohes Maß an Flexibilität, Erkennen und Verstehen komplexer, breitgefächelter sozialer Problemstellungen, Bereitschaft zur Einarbeitung und Fortbildung für spezielle Fragestellungen, Bereitschaft zur Teilnahme am kontinuierlichen QM-Prozess. Bereitschaft zur Übernahme von Casemanager-Funktionen Bereitschaft zur Betreuung von Praktikanten und Berufsanfänger (insbesondere der Psychologie).		
Soziale Anforderung	☐ <i>einfach</i> / ☐ <i>mittel</i> / X komplex		
methodische Anforderung	☐ <i>einfach</i> / ☐ <i>mittel</i> / X komplex		

Die %-Angaben der Kernaufgaben bleiben unter 100%, da nicht festgelegte Zeiten („Rüstzeiten“), wie Arbeitsplatz vorbereiten, etc. hinzu zurechnen sind.

9g) Anonymisierte Arbeitsplatzbeschreibung

S t e l l e n b e s c h r e i b u n g		
Stellenbezeichnung		Stellennummer (wird von Personalabteilung eingesetzt)
Firma	Organisationseinheit	Kostenstelle
Zielsetzung der Stelle		
Stellenbezeichnung des unmittelbaren Vorgesetzten		
Stellenbezeichnung direkt unterstellter Mitarbeiter		
der Stelleninhaber wird vertreten von		
der Stelleninhaber vertritt		

spezielle Befugnisse		
Weisungsbefugnis ☐ nein ☐ ja ☐ gegenüber den direkt unterstellten Mitarbeitern ☐ darüber hinaus:		
Unterschriftsbefugnis ☐ nein ☐ ja, in folgendem Umfang:		
Sonstige Befugnisse: ☐ nein ☐ ja, Art und Umfang:		
Eingruppierung		
Für die Stelle erforderlicher Berufsabschluss:		Eckeingruppierung Entgeltgruppe:
Bemerkungen:		
festgestellt:	nachgeprüft:	nachgeprüft:
Datum:	Datum:	Datum:
Vorgesetzter	Vorgesetzter nächste Ebene	Personalabteilung

10) Danksagung

Die Sektion Angestellte und Beamtete Psychologen bedankt sich herzlich für die Mitarbeit an diesem Projekt insbesondere bei Werner Lohl (früher auch im Vorstand der Sektion Klinische Psychologie) sowie den Sektionsbeauftragten Dr. Rainer Doubrawa und Walter Roscher, bei Herrn Fredi Lang, dem Fachreferenten des BDP, Rechtsanwalt Jan Frederichs (Justitiar des BDP) sowie Dieter Schmucker (Fachgruppe Rehabilitation der Sektion Klinische Psychologie im BDP) und Gerd Dielmann (Gewerkschaft ver.di), nicht zuletzt bei dem verstorbenen Kollegen Helge Halbensteiner.

Weiterhin danken wir allen Kollegen, die uns ihre Arbeitsplatzbeschreibungen zur Verfügung gestellt haben.

Elisabeth Götzinger für den Vorstand der SABP im BDP