

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Martin Griepentrog, Lothar Müller-Kohlenberg,
Birgit Lohmann

Eine Dreiecksgeschichte in Deutschland:

Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt,
die Bildungs- und Berufsberatung so-
wie der Fachverband für Beratung seit
1990

Oerlinghausen, Bergisch Gladbach, Schwerte
2013

Dr. Martin Griepentrog, geb. 1958, Studium der Fächer Geschichte, Germanistik und Pädagogik, Lehrerausbildung. Weitere berufliche Erfahrungen als Museumspädagoge und als Historiker, Promotion in Geschichte. Seit 1991 hauptberuflich Berufsberater in Bielefeld, bis 2001 mit Schwerpunkt Abiturientenberatung, seit 2001 Berufsberater für Studierende und Hochschulabsolventen/innen. Seit 2007 Vorstandsmitglied der Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung.

Lothar Müller-Kohlenberg, Jahrgang 1942, geboren im Böhmerwald, wächst in Ansbach/ Mittelfranken auf und studiert in Erlangen, Bonn und Marburg/Lahn evangelische Theologie und Erziehungswissenschaften. Von 1971 bis zu seinem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst 2005 war er bei der Bundesagentur für Arbeit in Sachen Berufsberatung tätig, zunächst in der Zentrale in Nürnberg, dann in leitenden Funktionen in Bergisch Gladbach und Leverkusen. Lothar Müller-Kohlenberg, genannt Müko, will Berufsberatung als qualifizierte Dienstleistung bewusst machen. Daran wirkt er nach Kräften mit. Nach 2005 war er 5 Jahre stellvertretender Bundesvorsitzender des dvb. Seitdem engagiert er sich in der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB) und in verschiedenen Arbeitsgruppen, die sich der Qualität von Beratung widmen.

Birgit Lohmann, geb. 1958, hat nach der Ausbildung an der FH Mannheim als Beratungsanwärtlerin zunächst 5 Jahre als Berufsberaterin gearbeitet, seitdem ist sie Leiterin eines BIZ. Hier schätzt sie die Koppelung von beraterischem Tun im täglichen direkten Kontakt zu den Besucher-Innen und andererseits Organisations- und Konzeptarbeiten. Tiefgreifende Beratungsarbeit hat sie parallel zur Berufsarbeit immer in ehrenamtlicher kirchlicher Tätigkeit geleistet. Eine Supervisionsausbildung 1992-95 war eine fast folgerichtige Entwicklungsstufe und eine lohnende Investition. Im dvb ist sie an verschiedenen Stellen aktiv: nach Vorstandsarbeit in der Regionalgruppe NRW arbeitet sie seit Jahren als verantwortliche Redakteurin des dvb-forum und ist seit 2004 Bundesvorsitzende des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung.

| Gliederung: | Seite |
|--|-------|
| I. Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Zeiten der Globalisierung | 4 |
| II. Die jüngeren Entwicklungen der Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland vor diesem Hintergrund | 6 |
| III. Die Entwicklung des Fachverbandes für Bildungs- und Berufsberatung im Marktgeschehen der letzten Jahrzehnte | 8 |

(erschien in dvb-forum 1/2013 „...nicht verhandelbar“, Seite 54 ff)

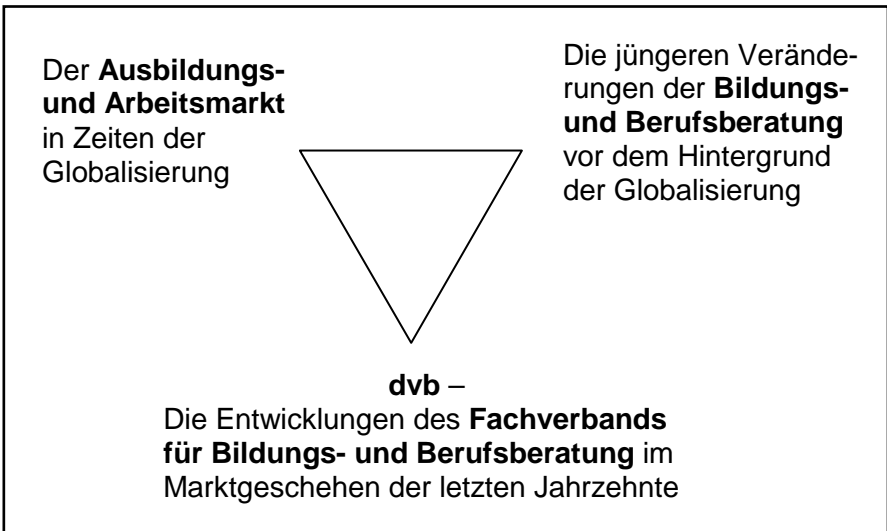


Herausgeber der Reihe dvb-script:
dvb • Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
© Schwerte • 2013

Dr. Martin Griepentrog,
Lothar Müller-Kohlenberg,
Birgit Lohmann

Eine Dreiecksgeschichte in Deutschland: Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt, die Bildungs- und Berufsberatung sowie der Fachverband für Beratung seit 1990

Der folgende Artikel will die Entwicklungen der Bildungs- und Berufsberatung und des dazu gehörigen Fachverbands vor dem Hintergrund einiger sozioökonomischer Umbrüche der vergangenen zwei Jahrzehnte in Deutschland skizzieren. Er möchte damit verdeutlichen, dass sich die Bildungs- und Berufsberatung nur im Kontext der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen sinnvoll analysieren und weiterentwickeln lässt.



I. Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Zeiten der Globalisierung

Die seit etwa 1990 in Deutschland anzutreffende Globalisierung, beschleunigte Veränderung und Liberalisierung der Wirtschafts- und Arbeitsverhältnisse macht vor den Entwicklungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes nicht halt. Die Bürgerinnen und Bürger treffen seitdem auf eine sich rapide verändernde Ausbildungs- bzw. Studienlandschaft und einen starken Schwankungen unterworfenen Arbeitsmarkt, der (Aus)Bildungs- und Beschäftigungsentscheidungen bewusst oder unbewusst beeinflusst: Wenngleich verlässliche Prognosen zu beruflichen Perspektiven immer schwieriger werden, so verändern sich – quasi als Megatrends – konjunkturunabhängig die Beschäftigungsmöglichkeiten in Abhängigkeit vom Bildungsgrad der Menschen - der Anteil an Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte verringerte sich stetig, während die Akademikerquote stieg.

Im Zuge dieser Entwicklung zu einer Wissensgesellschaft ist die Arbeitswelt davon gekennzeichnet, dass der quantitative Anteil des Industriesektors an Wirtschaftsleistung und Beschäftigtenzahl zurückging, während der Dienstleistungsbereich seit den 70er Jahren beständig wächst. Mit dem Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft, der Tertiarisierung, hat sich die Zahl der dort Beschäftigten in den letzten 20 Jahren verdoppelt. Psychische Arbeit steht hier gegenüber physischer im Vordergrund; Kommunikation, Kooperation, Betreuung und Beratung erfordern neue Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitskräfte. Parallel dazu führt auch die Digitalisierung und IT-Unterstützung fast aller Vorgehen und Prozesse im Arbeitsleben zu neuen und sich ständig ändernden Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte.

Die skizzierten ökonomischen Veränderungen gehen seit den 1990er Jahren mit wachsenden sozialen Ungleichheiten einher, die sich im Bereich der Arbeits- und Ausbildungsmärkte durch langjährigen Mangel an Arbeits- und Ausbildungsplätzen und durch wachsende Abhängigkeiten der Bildungschancen von der sozialen Herkunft darstellen. Charakteristisch für die staatliche Beschäftigungspolitik sind in diesem Zeitraum auch vielfältige und damit schwer überschaubare öffentliche Finanzierungshilfen von beruflichen Aus- und Weiterbildungswegen sowie die zahlreicher werdenden politischen Impulse zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit im Beschäftigungssektor. Kontraproduktiv für die soziale Sicherheit aller Menschen und für die Beschäftigten im Bereich der sozialen Dienstleistungen wirkte die seit den 1990er Jahren zuspitzende Ökonomisierung aller Lebens- und Arbeitsbereiche aus.

Die Veränderungen im Bereich der Wirtschaft und der sozialen Ungleichheit werden fundamental beeinflusst durch die Megatrends der Demographie: Der erstmalige, seit einem mehrere hundert Jahre andauernden Bevölkerungswachstum ungewohnte Umschlag in eine schrumpfende Bevölkerungszahl erfordert von Wirtschaft und Gesellschaft fundamentale neuartige Lern- und Verände-

rungsprozesse, deren Auswirkungen aufgrund ihrer Tragweite noch nicht genau überschaut werden können. Demographisch bedeutsam sind im Zeitraum seit 1990 für die deutschen Arbeits- und Ausbildungsmärkte auch starke Migrationsbewegungen, gekoppelt mit erweiterter Freizügigkeit der Arbeitskräfte in der EU, sowie politisch geforderte Verlängerungen der Lebensarbeitszeiten.

Die Folgen der sozioökonomischen Veränderungen seit etwa 1990 im Bereich der menschlichen Arbeit und Bildung werden von den ihnen unterworfenen Menschen überwiegend als negativ und schwierig erlebt: Massenarbeitslosigkeit führte nicht selten zu Langzeitarbeitslosigkeit mit ihren gesundheitlichen, finanziellen und psychischen Problemen für die Betroffenen und ihre Familien; die wachsende soziale Ungleichheit wurde auch durch die Zunahme prekärer, nicht existenzsichernder Arbeitsverhältnisse wie z.B. Zeitarbeitsverträgen, Scheinselbständigkeiten, Minijobs, Leiharbeit und Zwangs-Teilzeitarbeit sowie durch die Absenkung des Lohnniveaus bei vielen Tätigkeiten hervorgerufen. Für die Berufseinsteiger bedeutsam waren in den letzten beiden Jahrzehnten wachsende Unsicherheiten beim Berufseinstieg, symbolisiert im Schlagwort von der „Generation Praktikum“.

Die veränderten Sozial-, Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Wirtschaftspolitiken in den vergangenen zwei Jahrzehnten können als Reaktion auf die wachsenden sozialen Probleme gesehen werden, gelten teilweise aber auch als deren Verursacher. Hier sind als auslösende Faktoren und beobachtbare Entwicklungen beispielhaft die grundlegenden Sozialreformen der sogenannten Hartzgesetze I-IV zu nennen, mit denen die sozialen Sicherungssysteme teilweise grundlegend umgebaut wurden.

Trotz dieser teilweise drastischen Veränderungen im Bereich der sozialen Sicherung bleibt die aktuelle Situation im Bereich der Bildungs- und Beschäftigungsmärkte für die Menschen widersprüchlich und unsicher: Die Stammbeschaften in den Unternehmen werden reduziert, dafür steigt die Beschäftigung bei Zeitarbeitsfirmen; zugleich nimmt in einzelnen Branchen und Regionen der Fachkräftebedarf zu und steigert sich teilweise schon zu einem deutlichen Fachkräftemangel, während andere Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt nur verhalten nachgefragt und schlecht entlohnt werden. Weitere, die aktuelle Situation kennzeichnende Widersprüchlichkeiten sind z.B.

- die Einbeziehung gleichstellungspolitischer Aspekte (Gender- und Inklusions-Thematik) in die betriebliche Personalpolitik und in die staatliche Bildungspolitik, ohne dass die entsprechenden Gleichstellungsprobleme gelöst werden;
- eine massive Zunahme von Maßnahmen zur Berufsausbildungsvorbereitung und zum Teil mehrfache Warteschleifen junger Ausbildungs- und Studienbewerber/innen.
- Einen Trend zur Modularisierung von Ausbildungsgängen mit ungewissem Ergebnis,

- die Umsetzung des Bologna-Prozesses im Bereich der akademischen Bildung mit zum Teil problematischen Folgen für die Qualität der Lehre und die Lernsituation der Studierenden
- einem wachsenden Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, der aber dennoch unzureichend ist für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Kommunale Sparmaßnahmen, die häufig den Kinder-, Jugend- und Sozialbereich bzw. Bildung betreffen.

Bildungs- und Berufsberatung muss auf diese Entwicklungen mit einer quantitativen und qualitativen Verstärkung ihres Angebots reagieren. Zudem hat sie die Pflicht, den beruflichen Themen und Problemen ihrer Klienten in Gesellschaft und Politik eine Stimme zu geben.

II. Die jüngeren Veränderungen der Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland vor diesem Hintergrund

Die Bildungs- und Berufsberatung kann in Deutschland auf eine gut 100jährige Geschichte zurück blicken. Lange Jahrzehnte waren geprägt von der Verortung dieser Dienstleistung in der Bundesagentur für Arbeit (BA), früher Bundesanstalt für Arbeit, die bis 1998 das Alleinrecht auf berufliche Beratung besaß. Als Mitglied der AIOSP sucht die BA den Anschluss an die weltweiten Standards. Nach Fall des Alleinrechts der BA wurde die Berufsberatung von der deutschen Politik dem freien Markt überlassen, es gibt bis heute keinerlei verbindliche Regelungen zur Transparenz über Seriosität und Qualität der Angebote für den Nutzer oder zur Qualitätssicherung.

Während die Vielfalt der Beratungsangebote zunimmt, entwickeln sich gleichzeitig sehr einerseits spezialisierte und andererseits generalisierte Beratungsaufgaben im Feld und führen zu neuen Aus- und Weiterbildungsangeboten für Bildungs- und Berufsberater/innen, die unter einer Vielzahl von Berufsbezeichnungen firmieren. Zahlreiche Beratungsanbieter haben andere, nicht berufsbezogene Hauptaufgaben, viele Berater/innen führen Bildungs- und Berufsberatung als Teil einer anderen Profession durch (z.B. Lehrer/innen, Sozialarbeiter/innen, Ausbilder/innen). Zum Teil wird die Beratung funktionalisiert für andere Ziele in Politik oder Gesellschaft oder für Organisationsziele der Beratungsanbieter (z.B. zur Kundengewinnung oder Beeinflussung von Bildungsentscheidungen), die über die individuellen Wünsche und Anliegen des Beratenen hinaus- oder gar hinweggehen. In der öffentlichen Diskussion wird „counselling“ gegenüber „guidance“ vernachlässigt.

Die sogenannte Rambøll-Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung lieferte 2007 eine Bestandsaufnahme der Bildungs-, Be-

rufs- und Beschäftigungsberatung, bei der die große Diversität der Beratungsangebote deutlich wurde.

Initiiert und flankiert durch die EU-Entschließung von 2004 (Über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa) und 2008 (Bessere Integration lebensbegleitender Beratung in Strategien für lebenslanges Lernen) sowie der OECD-Empfehlung „Bildungs- und Berufsberatung: Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik“ von 2004 erlangte die Diskussion über die Qualität der Bildungs- und Berufsberatung zunehmende Bedeutung in Deutschland. Ein qualitativ hochwertiges Angebot wird insbesondere im Zuge der Erkenntnisse des lebensbegleitenden Lernens als notwendig angesehen, die Potentiale der Bürgerinnen und Bürger in der Arbeitswelt zur Entfaltung zu bringen. In der Folge entwickelte sich neben den für den Nutzer kostenfreien Bildungs- und Berufsberatungsstellen eine Vielzahl kostenpflichtiger Angebote am Markt.

Wie in anderen Bereichen ist auch hier eine Ökonomisierung zu beobachten, die unter anderem eine Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse von Bildungs- und Berufsberater/innen und Tendenzen zur Selbstausbeutung zur Folge hat. Messbarkeit, Erfolgskriterien und Wirkungsanalysen von BBB-Beratung (Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung) geraten stärker in den öffentlichen Fokus.

Hier als Ratsuchender einen Überblick zu gewinnen und eine Bewertung vorzunehmen ist für den Einzelnen kaum leistbar.

Die Heterogenität der Beratungsangebote auf einem freien Markt führte dazu, dass sich verschiedene Zertifizierungsinstrumente oder Qualitätsmerkmale zu etablieren versuchen:

- das vom dvb initiierte BerufsberatungsRegister
- das Zertifizierungsverfahren der AIOSP
- das EU-Zertifikat ECGC
- Zertifizierung Qualität in der Bildungsberatung von Weiterbildung Hessen e.V.
- Zugehörigkeit zu Beraterverbänden
- Abschlüsse von Qualifizierungen wie Bildungsberater/in, Profilpass-Berater/in, Laufbahnberater/in, NBCC-Fortbildung Job-Promotor u.a.m.

Jüngere Entwicklungen sind eine massive Zunahme diverser Kompetenzfeststellungsverfahren sowie ein auch von der Nachfrage initiiertes Testboom. Die steten Veränderungen der (Aus)Bildungswege und die schwierige Vorhersehbarkeit beruflicher Chancen führen zu einer Verunsicherung, für deren Bewältigung zwar einerseits umfangreiche Informationsangebote im Internet bereitgestellt werden, die aber andererseits die Nachfrage nach persönlicher Beratung und Begleitung erfordert.

Die Zahl der Akteure auf dem Feld der Berufsorientierung und der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung ist seit ca. 6 Jahren massiv gewachsen, was vielleicht nicht zufällig mit dem demografisch bedingte Rückgang von Bewerberzahlen und einem veränderten Bildungsverhalten zusammenhängt. Es gibt wenige gesicherte Erkenntnisse über die Wirkungen der Mehrfachangebote insbesondere auf junge Menschen. Das Verhältnis zwischen Beratung und Vermittlung in Arbeits- oder Ausbildungsstellen bleibt strittig.

Für den Rat Suchenden Menschen ist die Fülle der heterogenen Beratungsangebote zu Bildung, Beruf und Beschäftigung kaum zu überblicken, zum Teil schlecht auffindbar und schwierig auf persönliche Nützlichkeit zu bewerten.

Im Rahmen eines breiten Koordinierungsprozesses wird aktuell mit Finanzierung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung daran gearbeitet, die Qualitätsentwicklung und wissenschaftliche Fundierung der Beratungsangebote im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung zu forcieren.

III. Die Entwicklungen des Fachverbands für Bildungs- und Berufsberatung im Marktgeschehen der letzten Jahrzehnte

Vor dem Hintergrund der sozioökonomischen Rahmenbedingungen der vergangenen zwei Jahrzehnte des Umbruchs und der Veränderungen der Beratungsdienstleistung hat der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. einige Entwicklungen erfahren, die hier skizziert werden sollen. Dabei sind die Bildungs- und Berufsberater/innen selbst als Arbeitnehmer/innen oder Selbständige den Entwicklungen der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und des Arbeitsmarktes ausgesetzt und sollten mit hoher Selbstreflexivität in der Lage sein, damit professionell umzugehen.

Der Deutsche Verband für Berufsberatung e.V. (dvb) gründete sich 1956 und hatte bis in die 90er Jahre nur Berater/innen und Führungskräfte des damaligen Monopolisten Bundesanstalt für Arbeit als Mitglieder sowie wenig fördernde Mitglieder, die ihre Wertschätzung für diese Dienstleistung mit ihrer Mitgliedschaft zum Ausdruck brachten. Da die Verbandsmitglieder sich immer auch als Anwalt für die ratsuchenden Menschen verstanden, bemühte der dvb sich im Hinblick auf Fall des Alleinrechts auf berufliche Beratung Ende der 90er Jahre auf Basis eines Berufsbilds „Berufsberater/in“ (erfolglos) um ein Berufsgesetz zur Sicherung beraterischer Qualität auf Basis des eigenen Berufsverständnisses und ethischer Standards. Alternativ wurde das „BerufsberatungsRegister e.V.“ initiiert als Instrument der Qualitätssicherung.

Um die Erweiterung der Perspektiven, Kontakte und Handlungsfelder über die Bundesagentur für Arbeit hinaus zu verdeutlichen, aber auch vor dem Ver-

ständnis, dass jede Berufsentscheidung auch eine Bildungsentscheidung bedeutet, wurde der Verbandsname 2004 um „Bildungsberatung“ erweitert.

Mit breiter Lobbyarbeit setzt sich der dvb seit 2005 für Erhalt und Qualitätssicherung der öffentlichen und für die Bürger/innen kostenfreien Beratung im Bereich der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik ein und suchte immer wieder direkten Kontakt mit Verantwortlichen der Institutionen und der Politik. Neben der Mitgliedschaft in der AIOSP unterstützte der dvb die Gründung des Dachverbands für Beratung, der Deutschen Gesellschaft für Beratung e.V. (DGfB) und des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (*nfb*) und brachte sich aktiv in Qualitätsprojekte der DGfB und des *nfb* ein.

Weitere Netzwerk-Kontakte, auch mit konkurrierenden Verbänden, bereichern die fachliche Diskussion und unterstützen die größere Vielfalt der Aktionsfelder. Die große Bandbreite der Themen und Unterschiedlichkeit der Mitglieder – überwiegend Beratungspraktiker/innen – aus verschiedenen Anbieter-Organisationen oder beruflichen Kontexten stellt eine Besonderheit dieses Beraterverbands dar.

Zur Bewältigung der Aufgaben fand in den letzten Jahren eine zunehmende Professionalisierung des Verbandes statt, die die ehrenamtlich tätigen gewählten Verbandsvertreter/innen insbesondere von Verwaltungsaufgaben entlastete; mit Aufbau einer professionelleren Öffentlichkeitsarbeit findet die Stimme des dvb zunehmend Gehör in Medien und in der Fachöffentlichkeit.

Der bundesweit vertretene dvb verzeichnet starke Bewegungen bei den Mitgliederzahlen: im Saldo sind diese gleichbleibend. Zu- und Abgänge korrelieren häufiger mit Veränderungen der Mitglieder in berufliche Beratungsarbeit oder auch aus dieser wieder heraus. Seit 2004 können sich Mitglieder unter bestimmten fachlichen Aspekten zu Fachgruppen zusammenschließen, drei Fachgruppen existieren zur Zeit, in denen spezifische Aspekte der fachlichen Arbeit tiefer bearbeitet und diskutiert werden. Aus den Gesprächen und Entwicklungen im Bereich der Bildungsberater/innen, der Berater/innen bei der Bundesagentur für Arbeit und der Beratung von Menschen mit Handicaps könnten hier weitere Fachgruppen entstehen, die der dvb ebenso wie institutionelle Mitglieder begrüßt als Beitrag der Vielfältigkeit und Bereicherung der fachlichen Diskussionen.

Als verbindende Grundlage unter den Mitgliedern wird kontinuierlich an Grundlagenpapieren gearbeitet („Berufsbild“ bzw. „Qualitäts- und Kompetenzanforderungen“) In den Regionalgruppen und bundesweit finden regelmäßig Fortbildungsangebote und Tagungen statt, die eine erfreuliche Resonanz auch bei Nichtmitgliedern haben. Dem Austausch zu Veränderungen der Rahmenbedingungen, der Beobachtungen zur Situation der Beratenen und der Weiterentwicklung der eigenen Dienstleistung sowie der Vernetzung untereinander kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

Eine bedeutsame Aufgabe für jeden Berater/jede Beraterin ist es, angesichts der permanenten Veränderungen der Aus- und Weiterbildung, im Bil-

dungssystem und auf den Arbeitsmärkten das eigene Wissen aktuell zu halten, um die Feldkompetenz des Beratungsbereiches Bildung, Beruf und Beschäftigung zu erhalten und auszubauen. Der dvb bietet auch hier immer wieder Impulse und organisiert Fortbildungen.

Im Hinblick auf die Anregungen für die Weiterentwicklung der Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland durch europäische und internationale Aktivitäten ist der dvb am fachlichen Austausch mit europäischen Partnerverbänden interessiert und berichtet regelmäßig in der Verbandszeitschrift dvb-forum über Lesenswertes aus der Beratungsarbeit verschiedener Länder. Der Verband ist interessiert an Informationen über die Umsetzung und Auswirkungen der o.g. EU-Entscheidungen in den Ländern Europas und am Austausch der Beraterverbände.

Mittelfristiges – oder angesichts begrenzter Ressourcen auch langfristiges – Ziel könnte eine gemeinsame Stimme der Beratungspraktiker/innen in Brüssel sein zu Beratungsthemen im politischen Raum Europa.

Kontakt:

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

www.dvb-fachverband.de

E-Mail: kontakt@dvb-fachverband.de

Literaturhinweise

1. Cedefop: Establishing and Developing National Lifelong Guidance Policy Forums, A Manual for Policy Makers und Stakeholders. Thessaloniki 2008
2. Cedefop: Professionalising Career Guidance. Thessaloniki 2009
3. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Bildungs-, Berufs- und Weiterbildungsberatung – Bestandsaufnahme und Eckpunkte zur Weiterentwicklung. Frankfurt am Main 2007
4. Jenschke, Bernhard; Schober, Karen; Fröbing, Judith: Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland, Strukturen und Angebote. Hrsg. Von: Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, Berlin 2011
5. Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung und Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Hrsg.): Qualitätsmerkmale guter Beratung. Berlin/Heidelberg 2011
6. Organisation for Economic Co-operation and Development. Career Guidance and Public Policy: bridging the Gap. Paris 2004
7. Watts, Anthony G.: Quality in Career Guidance – an international perspective. In: Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung, Perspektiven guter Beratung Berlin/Heidelberg 2012
8. Zweite Frankfurter Erklärung zur Beratung, Vorgelegt von der Deutschen Gesellschaft für Verhaltenstherapie e.V. 2012 (www.dgvt.de).



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Bundesvorsitzende: Birgit Lohmann

Geschäftsstelle: c/o B. Ehmke, Erich-Kästner-Weg 12, 58640 Iserlohn

Telefon: 023 04/77 75 27, Email: kontakt@dvb-fachverband.de

www.dvb-fachverband.de