



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Hubert Haas

## 25 Jahre FH Mannheim

Die Ausbildung von BerufsberaterInnen

aus Sicht des  
Deutschen Verbandes für  
Berufsberatung (dvv)

Roxheim 1997

Hubert Haas, Berufsberater für behinderte Menschen; seit dem Studium an der FH Mannheim 1975-78 begeisterter Berufsberater im Arbeitsamt, die meisten Jahre davon für KlientInnen, deren Lebens- und Berufs-Konzept eine Behinderung mitgestaltet. 1981 wurde der Deutsche Verband für Berufsberatung e.V. seine professionelle Heimat, von der die Impulse für die Entwicklung seiner Beratungsarbeit ausgingen. Seit 1992 ist er Bundesvorsitzender dieses Fachverbandes für berufliche Beratung.

Gliederung:

1. Glückwunsch zum Jubiläum	4
2. Der Ist-Stand: Grund zur Zufriedenheit	4
3. Problemdefinition: Entwicklungsbedarf	6
4. Zieldefinition: Bedeutung von Beratung	8
5. Die Problempunkte der derzeitigen BeraterInnen-Ausbildung	11
5.1 Beratungskultur versus Verwaltungskultur	11
5.2 Die Merkmale der freien Berufe	12
6. Anregungen und Alternativen: Weiterentwicklung der Fachhochschule Mannheim	14
Literaturhinweise	16

Ein Artikel als Beitrag für eine Sonderausgabe der „ibv“ (Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit) aus Anlass des Jubiläums der FH



Herausgeber der Reihe dvb-script (neue Auflage):  
dvb • Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.  
© Schwerte • Düsseldorf • 2005

Hubert Haas

## **25 Jahre FH Mannheim**

# **Die Ausbildung von BerufsberaterInnen aus Sicht des Deutschen Verbandes für Berufsberatung (dvb)**

Der Deutsche Verband für Berufsberatung e.V. (dvb) wurde 1956 als eingetragener Verein gegründet. Seither vertritt der Verband seine Vorstellungen und Ziele auch in der Öffentlichkeit.

Im dvb haben sich BerufsberaterInnen zur Vertretung ihrer fachlichen Interessen zusammengeschlossen. Mitglieder sind auch Personen aus Wissenschaft, Politik, Kultur, Wirtschaft und Verwaltung, die bereit sind, die Ziele des Verbandes zu fördern.

Der dvb ist Mitglied der internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (AIOSP).

Heute setzt sich der dvb u.a. ein

- μ für die Weiterentwicklung der Berufsberatung und der Qualität der Beratung
- μ für die Darstellung der Aufgaben und Ziele der Berufsberatung in der Öffentlichkeit
- μ für Rahmenbedingungen, die professionelles Arbeiten erleichtern
- μ für die Erarbeitung und Weiterentwicklung wissenschaftlicher Grundlagen
- μ für die Anerkennung des Berufes BerufsberaterIn auf der Grundlage des vom dvb entwickelten Berufsbildes -
- μ und selbstverständlich für die Aus- und Fortbildung von Beratungsfachkräften.

Anlass und Thema lassen historische Abhandlungen erwarten. Statt dessen gehe ich als Berufsberater auch beim Schreiben in ähnlichen Schritten vor wie bei der beruflichen Beratung - und stelle damit gleichzeitig die Gliederung meiner Ausführungen vor:

1. Kontakt und Atmosphäre herstellen
2. Analyse des Ist-Zustands und der Ressourcen/Kompetenzen
3. Problemdefinition
4. Zielfindung

5. Vergleich Ist-Soll und Analyse der Defizite – und dann
6. handlungsorientierte Betrachtung von Wegen und Alternativen.

## **1. Glückwunsch zum Jubiläum!**

25 Jahre Fachhochschule Mannheim - ein solches Jubiläum ist in der Tat ein guter Grund innezuhalten, auf das Erreichte zurückzublicken und sich daran zu freuen. Dies gemeinsam mit der Fachhochschule zu tun, ist mir als Vorsitzender des Deutschen Verbandes für Berufsberatung, in dem eine große Zahl der AbsolventInnen des Studiengangs für BeratungsanwärterInnen Mitglied sind, ein besonderes Bedürfnis: Engagierte KollegInnen - sowohl in der Beruflichen Beratung in den Arbeitsämtern als auch in der Weiterentwicklung unseres Berufes im Rahmen der Satzung des dvb und in dessen Gremien - denken gerne an ihre berufliche „Geburtsstätte“ in Mannheim zurück. Das trifft übrigens auch für mich persönlich zu. (Beratungsanwärter Jahrgang 1975).

Es ist bemerkenswert, dass für die Ausbildung des Personals der Berufsberatung - als der in AFG und SGB III erstgenannten, aber quantitativ kleinsten Aufgabe der Bundesanstalt für Arbeit - so frühzeitig der Bedarf für eine besonders qualifizierte, eigenständige Ausbildung gesehen und zunächst in Form einer Akademie für Beratungsfachkräfte realisiert wurde.

Ebenso bemerkenswert finde ich, dass sich die Aufgabe der BeraterInnen-Ausbildung gegen die quantitative Übermacht der RepräsentantInnen der anderen BA-Aufgaben und Abteilungen behauptet hat, nachdem die Beratungsakademie in eine Fachhochschule mit einem zweiten Studienangebot für VerwaltungsinspektorInnen umgewandelt wurde.

Als Deutscher Verband für Berufsberatung sind wir dem Fachbereich Beratung der Fachhochschule Mannheim besonders dankbar dafür, dass sie in Deutschland der einzige Kristallisationspunkt für die wissenschaftliche Weiterentwicklung der Berufsberatung ist - und dass sie innerhalb der BA, wo Quantitäten einen immer großen Anteil an Diskussion und Bewusstsein einnehmen, die Ansprüche der fachlichen, professionellen Qualität mit deutlich vernehmbarer Stimme vertreten hat.

## **2. Der Ist-Stand: Grund zur Zufriedenheit**

Der professionelle Standard der deutschen Berufsberatung, der sich auf die Qualifikation der BerufsberaterInnen durch das Studium der Berufs- und Arbeitsberatung an der Fachhochschule in Mannheim stützt, findet internationale Anerkennung. Vertreter der Bundesanstalt pflegen in Veröffentlichungen bzw. auf internationalen Kongressen, die anderen, weniger zustimmungheischenden Zugangswege gar nicht zu erwähnen: Es wird behauptet, alle BerufsberaterInnen in Deutschland hätten die BeratungsanwärterInnen-Ausbildung absolviert, und die deutsche Berufsberatung leiste auf *dieser* Grundlage einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg des weltweit anerkannten dualen Ausbil-

dungssystem, das die deutsche Wirtschaft in unvergleichlicher Weise mit motivierten, qualifizierten Fachkräften versorgt.

Der internationalen Berufsberatungs-Fachwelt imponiert der eklektische Ansatz der BeraterInnen-Ausbildung. Sie zeichnet sich einerseits aus durch einen interdisziplinären Studienplan über die Wissenschaftsfelder der Psychologie, Pädagogik, Soziologie, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften hinweg, und sie integriert gleichzeitig auch die praktische Ausbildung in die Theorie: Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Trainings für die Einzel- und Gruppenarbeit, die in Mannheim durchgeführt werden, wie auch für die vorgeschriebenen Praxisphasen in den Berufsberatungsstellen der Arbeitsämter.

Diesbezüglich hat die deutsche BerufsberaterInnen-Ausbildung bereits ein Niveau erreicht, das in anderen Ländern als beispielhaft und nachahmenswert gilt:

- μ In Nordamerika haben die beiden BerufsberaterInnen-Verbände „National Board of Counsellor Certification“ (USA) bzw. „Canadian Counsellor Certification“ (Kanada) vor einigen Jahren weltweit gültige Maßstäbe für die BeraterInnen-Qualifikation gesetzt, indem sie die Integration eines Beratungspraktikums in die wissenschaftliche Ausbildung zur Bedingung für die Berufszulassung machten.
- μ Angesichts der aktuellen Veränderungen des Arbeitsmarktes und des Begriffs der Erwerbstätigkeit (Stichwort: „Einen Job machen - nicht: einen Job haben!“) fordern dieselben beiden Verbände derzeit die Integration von wirtschafts- wissenschaftlichen Elementen in die BeraterInnen-Ausbildung (und, gerade für die USA bemerkenswert: die Ausbildung in neueren Beratungsmodellen, die sich mit der Berufswahl unter ökologischen Gesichtspunkten und Entscheidungskriterien auseinandersetzen)
- μ Der Kongress der lateinamerikanischen BerufsberaterInnen-Verbände vom Dezember 1996 forderte in seiner Abschlussresolution unter anderem, die Ausbildung von BerufsberaterInnen müsse dringend die Beschränkung der Curricula auf psychologische und pädagogische Lernziele überwinden und Elemente der Sozialarbeit, der Soziologie und der Wirtschaftswissenschaften übernehmen.
- μ Der niederländische BerufsberaterInnen-Verband kritisiert den „Verlust der Psychologie“ in den Studienplänen der dortigen Akademien, nachdem diese infolge der Umgestaltung der öffentlichen Arbeitsverwaltung „angepasst“ wurden (die niederländischen Arbeitsämter bieten i.d.R. keine Berufsberatung mehr an, sondern kaufen bei Bedarf diese Dienstleistung von anderen, auch privaten, Anbietern ein).
- μ In vielen Ländern wird die Ausweitung des Methodenrepertoires der Berufsberaterinnen, die sich dort bisher ausschließlich mit Einzelberatungen befassen, diskutiert: Sowohl eine entsprechende Nachfrage als auch Effizienz-Überlegungen führen zur „Entdeckung“ (!) der Arbeit mit Gruppen und der Durchführung von Unterrichten in Schulen.

### 3. Problemdefinition: Entwicklungsbedarf

Aber: Trotz der internationalen Anerkennung für die BerufsberaterInnen-Ausbildung an der Fachhochschule in Mannheim führen gerade auch Meldungen aus dem internationalen Kontext zu der erschreckenden Feststellung, dass durchaus auch für das deutsche Berufsberatungs-Curriculum ein erheblicher Entwicklungsbedarf besteht, weil es auch Defizite gegenüber dem internationalen Standard gibt:

- μ Weltweit sind tiefgreifende Veränderungen zu beobachten, die die zentralen Themen der Berufsberatung - Arbeit und Beruf - gravierend beeinflussen und verändern, möglicherweise einen Paradigmenwechsel signalisieren: Globalisierung der Wirtschaft und Informationstechnologie rücken den Ort, an dem eine Arbeit verrichtet wird, scheinbar in die Beliebigkeit, die Welt wird als Dorf erlebt, Nationen und Kulturen scheinen weniger bedeutend, Migration wird zu einem massenhaften Phänomen, das sich nicht mehr auf Drittweltländer beschränkt; gleichzeitig verändert sich die zweite wesentliche traditionellen Koordinatenachse der persönlichen Lebenswelten, die Familie (Ulrich Beck).

Es entstehen neue Formen der Erwerbstätigkeit - dieser Begriff kann längst nicht mehr als Synonym für „sozialversicherungspflichtige, abhängige Beschäftigung“ verwendet werden.

International hat die Berufsberatung ihr Feld längst ausgedehnt auf Formen der Nicht-Erwerbsarbeit, der Gemeinwesenarbeit - und auf Formen der Selbst-Beschäftigung in einer Wirtschaft, die zunehmend ohne das Konzept des Arbeitsplatzes auskommt.

- μ 1993 stellte eine Studie von Watts über die Berufsprofile der BerufsberaterInnen in den Ländern der europäischen Gemeinschaft zwar erhebliche Unterschiede in bezug auf deren Ausbildung, Bezeichnung, Verortung etc. fest - aber auch erstaunliche Ähnlichkeiten in den Tätigkeiten und Aufgabenschwerpunkten, die sich aus den Anliegen ihrer KlientInnen ergeben.

Eine Vergleichsuntersuchung von Werthschulte 1995 ergab für die deutschen BerufsberaterInnen jedoch eine deutlich andere Aufgabenverteilung und Schwerpunktbildung: Durch die Einbindung in die Organisation der bisher noch monopolistischen BA kommen einige Tätigkeiten gar nicht vor, die im internationalen Bereich einen großen Umfang im Berufsprofil der BerufsberaterInnen einnehmen (z. B. Informationsbeschaffung und Informationsmanagement, nachgehende Betreuung, Öffentlichkeitsarbeit, Personalmanagement); einige sind im internationalen Vergleich untypisch (z. B. alle Fachaufgaben im Zusammenhang mit den finanziellen Förderleistungen der BA und der Vermittlung).

Die Legal-Symbiose Arbeitsamt - Berufsberatung birgt die Gefahr, dass eine von Förderungs- und Vermittlungsmöglichkeiten zunächst unabhängige Berufliche Beratung kaum denkbar erscheint; gerade die Berufliche Beratung Erwachsener bleibt allzu leicht auf der Stufe der Förderungs- bzw. Arbeits(platz-)Beratung stecken. Wenn zudem (s. oben) Arbeit und Erwerbstätigkeit zunehmend unabhängig von

Arbeitsplätzen werden, und wenn gleichzeitig die Haushaltslage deutliche Begrenzungen der finanziellen Förderung erzwingt, muss sich auch die deutsche Berufsberatung von den vermeintlichen Sachzwängen der Vermittlung und Förderung befreien.

- μ CEDEFOP, das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung mit Sitz in Thessaloniki/Griechenland (früher in Berlin), hat auf der Grundlage der selben internationalen Untersuchung von Berufsprofilen einen Qualifizierungskatalog für Beratungsfachkräfte in Form von Modulen erarbeitet; eine große Anzahl dieser Module, die im internationalen Standard als wesentlich für professionelle BerufsberaterInnen gelten, fehlen bislang im Studienplan der BeratungsanwärterInnen. Sie sollten darin aufgenommen werden - und nicht nur im Interesse einer europäischen Harmonisierung: Diese Module repräsentieren eindeutige Erwartungen unserer KlientInnen bzw. fachliche Notwendigkeiten, die unsere KollegInnen im Ausland lediglich ein wenig früher identifiziert haben.
- μ Meist handelt es sich bei den von der CEDEFOP vorgeschlagenen Modulen um Funktionen, die in Deutschland bzw. innerhalb der BA bisher anderen Institutionen bzw. Abteilungen zugeordnet waren, wie z. B.:
  - „Informationsbeschaffung, -bewertung und Präsentation“ (wird aus Nürnberg bzw. von Vertragsverlagen geliefert, und was nicht offiziell geliefert wird, z.B. Computerprogramme, darf oder kann aus technischen Gründen nicht verwendet werden);
  - „(Test-) Diagnostik“ (der psychologische Fachdienst liefert auf Antrag, was überall sonst selbstverständlicher Bestandteil der Beratung und Aufgabe der BerufsberaterInnen ist);
  - „Social Marketing, Public Relations“ (Behörden wie die BA machten bis vor kurzem keine Werbung, mussten sich nicht rechtfertigen und gegen massive öffentliche Angriffe wehren);
  - „Personalentwicklung (der KlientInnen), Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit“ - (wird, falls der Bedarf festgestellt wird, auf Maßnahmeträger der Berufsvorbereitung bzw. Fortbildung und Umschulung delegiert);
  - „Selbstbeurteilung und kontinuierliche Weiterbildung der BeraterInnen, Organisationsentwicklung“ (macht der Dienstvorgesetzte bzw. die vorgesetzte Dienststelle in Form einer Abordnung zur Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme).

Einige der Module aus dem internationalen Standard-Studienplan für BerufsberaterInnen treten bisher in Deutschland gar kaum in Erscheinung:

- „Forschung für und Evaluation von Beratung“ (wären da nicht, neben der Übermacht der rein statistischen Betrachtung durch die BA, einige ProfessorInnen der Mannheimer FH),
- die Selbstverständlichkeit der Supervision (erste Anfänge in manchen LÄÄ lassen hoffen),

- „Multiplikatoren-Schulung, Kooperationsmodelle“ (Verwaltungen prüfen traditionell eher Zuständigkeiten, und erledigen eine Aufgabe dann entweder in alleiniger Zuständigkeit oder gar nicht - Netzwerke, Jointventures, Ko-Finanzierungen haben da kaum Platz)
- „multikulturelle Beratung/Migranteneingliederung“ (die in Deutschland durch die AusländerInnenpolitik und speziell die Arbeitserlaubnisverordnung eher verhindert wird).

Die Bundesanstalt wird sich auf der Grundlage des SGB III und des „Leitbildes“ verändern. Sie wird zukünftig möglicherweise wertschätzen, wenn ihre Beratungsfachkräfte auch solche Module aus dem Studienangebot der Fachhochschule in Mannheim in die Praxis mitbringen. Sollte eine "neue BA" die Studienpläne für die Ausbildung ihres BerufsberaterInnen-Nachwuchses aktualisieren wollen, dann wäre ein Ansatz der CEDEFOP hilfreich:

Diese betont aufgrund der Analyse internationaler Standards vier Dimensionen, die bei der Auswahl von Lernzielen und -inhalten für die Ausbildung der BerufsberaterInnen zu berücksichtigen sind:

- μ Gesellschaftsbezug: Welchen Zielen und Zwecken dient Berufsberatung?
- μ Persönlichkeitsbezug: Wie entsteht eine BeraterInnen-Persönlichkeit?
- μ Berufsbezug: Welche Kompetenzen brauchen professionelle BerufsberaterInnen?
- μ Wissenschaftsbezug: Aus welchen Wissenschaftsbereichen kommen diese?

Die Reihenfolge ist keineswegs zufällig; deshalb führt mich der erstgenannte Punkt zu der Frage nach den Zielen der Berufsberatung - und damit auch der BerufsberaterInnen-Ausbildung:

#### **4. Zieldefinition: Bedeutung von Beratung**

Das „Berufsbild Berufsberaterin/Berufsberater“ des Deutschen Verbands für Berufsberatung vom April 1994 orientiert sich ebenfalls am internationalen Standard.

Es beschreibt als Ziel von Beruflicher Beratung:

**„Berufsberatung hat zum Ziel, Jugendliche und Erwachsene bei ihren individuellen Berufswahlprozessen so zu begleiten und zu fördern, dass sie ihre berufliche Lebensplanung eigenverantwortlich gestalten können. Das familiäre und gesellschaftliche Umfeld wird dabei einbezogen. Berufsberater/-innen helfen, berufliche Entscheidungen gründlich und sachkompetent vorzubereiten, frei und bewusst zu vollziehen sowie möglichst befriedigend und erfolgreich umzusetzen.“** (dvv, Berufsbild, S. 4)

Dabei orientiert sich Berufliche Beratung an folgenden Aspekten:

- μ Individueller Aspekt



Gerade am Anfang der beruflichen Laufbahn der jungen Menschen zeigt Berufliche Beratung Möglichkeiten zum Erwerb qualifizierter beruflicher Bildung auf; sie wirkt drohender persönlicher Unter- und Überforderung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz entgegen. Benachteiligte und Behinderte benötigen bei ihrer Berufswahl besondere Unterstützung und gezielte Starthilfen, um Chancen im Berufsleben zu nutzen und zu entwickeln. Hier hat Berufliche Beratung eine verstärkte **sozialintegrative** Funktion.

μ Gesellschaftlicher Aspekt

Berufliche Beratung trägt dazu bei, die Grundrechte auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art.2 GG) und auf freie Wahl von Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte (Art.12 GG) zu verwirklichen. Dies entspricht dem Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes (Art.20). Damit hat Berufliche Beratung eine Schlüsselrolle in der modernen Gesellschaft mit deren raschen wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen und dient der **Daseinsvorsorge**.

μ Gesamtwirtschaftlicher Aspekt

Differenzierte berufliche Qualifikationen haben entscheidenden Einfluss auf die betriebliche und gesamtwirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Wesentliche Voraussetzungen, um aussichtsreiche Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen, sind hoher fachlicher Bildungsstand, ausgeprägte berufliche Verwendungsbreite und Flexibilität. Berufliche Beratung zeigt Wege und Perspektiven zum Erwerb möglichst breiter und zukunftsorientierter Qualifikationen auf. Damit kommt Beruflicher Beratung zugleich eine wesentliche **wirtschafts- und beschäftigungspolitische** Bedeutung zu.

Als die Entwürfe zur Neufassung der gesetzlichen Grundlagen der Arbeitsförderung, dem späteren SGB III, im Laufe des Verfahrens zur Anhörung von Sachverständigen diskutiert wurden, war der dvb beteiligt. Obwohl der dvb als einziger Fachverband für Berufsberatung wiederholt nachdrücklich darauf aufmerksam machte, dass die im Entwurf vorgesehene Legaldefinition „Berufsberatung“ des § 30 SGB III veraltet ist, wurde sie schließlich leider doch beibehalten. Mit der Formulierung „Erteilung von Auskunft und Rat“ übersieht das SGB III laienhaft die dramatische Weiterentwicklung, die die Berufsberatung vollzogen hat, seit ebendiese Definition erstmals 1927 im AVAVG stand...

Aus den *sachverständig* formulierten Zielen Beruflicher Beratung leitet das „Berufsbild Berufsberaterin/Berufsberater“ einen Katalog notwendigerweise breit angelegter Kompetenzen und eines sicheren Grundlagenwissens ab:

- psychologische, erziehungs- und sozialwissenschaftliche Grundlagenkenntnisse, insbesondere soweit sie für berufliche Entscheidungs- und Beratungsprozesse relevant sind,
- ausgewählte wirtschaftswissenschaftliche, rechtliche und medizinische Kenntnisse,
- Kenntnisse über mittel- und längerfristige Entwicklungen des Bildungs- und Qualifikationssystems,
- Überblick über Arbeitsplatz- und Tätigkeitsstrukturen, Berufsfelder und Einzelberufe verschiedener Qualifikationsstufen,

- Einblicke in regionale und überregionale Arbeitsmarktstrukturen
- Kenntnisse wissenschaftlicher Verfahren zur Bestimmung von Gesetzmäßigkeiten und Kenngrößen von Arbeitsmärkten,
- Verfahren für das Gewinnen, Sichten und Verarbeiten größerer Informationsbestände
- das Beherrschen empirischer Forschungsmethoden
- Sichtung, Auswertung und Beurteilung sowie Aufbereitung bildungs- und berufskundlicher Informationsquellen, die noch wenig oder überhaupt nicht aufbereitet sind
- sachgerechter Umgang mit empirischen und mit theoretischen Fragestellungen, Untersuchungsansätzen und Forschungsergebnissen unter Beurteilung von Qualität und Relevanz für die eigene Beratungstätigkeit.

Es liegt auf der Hand, dass hierzu ein interdisziplinäres, wissenschaftliches Studium erforderlich ist - was im übrigen sowohl dem nationalen Standard vergleichbarer Beratungsdienste (z. B. Bildungsberatung und Studienberatung) als auch dem internationalen Standard der BerufsberaterInnen-Ausbildung entspricht:

In den meisten Ländern der EU stellt ein wissenschaftliches Studium die Eingangsqualifikation der BerufsberaterInnen dar, auf die in der Regel eine beratungsspezifische Zusatzqualifikation aufzubauen ist; in einigen Ländern (Schweden, Schweiz, USA, Kanada) bestehen darüber hinaus eigenständige Beratungsstudiengänge mit speziellen Anteilen/Schwerpunkten in den Beratungswissenschaften.

Die im Interesse der KlientInnen erforderliche Zusammenarbeit mit diesen Beratungsdiensten auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene setzt ein vergleichbares Qualifikationsniveau voraus, das Kooperation, Erfahrungs- und Informationsaustausch unterstützt und erheblich erleichtert.

Deshalb wäre es außerordentlich wichtig gewesen, zeitgleich ein gesetzliches Zulassungs- und Erlaubnisverfahren für den Beruf „BerufsberaterIn“ einzuführen, wenn das Berufsberatungs-Alleinrecht der Bundesanstalt mit dem SGB III entfällt: Es ist die feste Überzeugung des Deutschen Verbands für Berufsberatung, dass Bedeutung, Ziel und Aufgabe der Berufsberatung eine Professionalisierung unseres Berufsstandes erfordern. Folglich richtete sich die Forderung des dvb auf ein Berufsgesetz für BerufsberaterInnen; ein Erlaubnisverfahren im Verantwortungsbereich der Bundesanstalt, wie es für Arbeits- und AusbildungsvermittlerInnen vorgesehen ist, wäre eindeutig nicht ausreichend.

Aus gutem Grund betonen wir BerufsberaterInnen unseren KlientInnen gegenüber die Bedeutung einer breit angelegten Grundbildung - und warnen vor betriebs- und arbeitgeberspezifisch nach Eigeninteressen orientierten Selektiv-Qualifikationen. Aus dieser Position heraus werfe ich nun einen Blick auf die

## **5. Die Problempunkte der derzeitigen BeraterInnen-Ausbildung**

Zwei Dimensionen werden im folgenden betrachtet:

- Der Konflikt zwischen der Beratungskultur und der Verwaltungskultur und
- die Merkmale der freien Berufe

### 5.1. Beratungskultur versus Verwaltungskultur

An folgenden Punkten wird deutlich, wie sehr sich die professionellen Kulturen der Beratung und der Verwaltung voneinander unterscheiden:

- μ In allen Beratungsmodellen kommt dem Beziehungsaspekt und der persönlichen Kommunikation die Schlüsselrolle zu: Beratungen sind zwingend thematisch und methodisch zu individualisieren, in der Regel entscheidet die Qualität der Beziehung zwischen BeraterIn und KlientIn über die Wirksamkeit der Beratung.

Demgegenüber ist Verwaltung auf Inhalte bezogen - und sie ist geradezu verpflichtet, eine Gleichheit und Gleichbehandlung aller BürgerInnen sicher zustellen (notfalls auf dem gleichen niedrigen Niveau - vergl. Dr. Herbst in der Sonderausgabe von „arbeit und beruf“ zum 25-jährigen Jubiläum der BA).

- μ Beratung begleitet einen komplexen, vielschichtigen und systemisch geprägten Berufswahl- und Entscheidungsprozeß.

Verwaltung, auch mit dem neueren Charakter einer „BürgerInnen-Dienstleistung“, befasst sich mit stark nach Zuständigkeiten aufgesplitterten Einmal-Interventionen aufgrund von Anträgen und von klar definierbaren „leistungsbegründenden Ereignissen“.

- μ Beratung unterstützt ihre KlientInnen in ihrem Bemühen, Veränderungen herbeizuführen - sie ist deshalb regelmäßig mit alternativen *zukünftigen* Lebenslinien der KlientInnen befasst.

Wenn eine Leistungsverwaltung über Anträge entscheidet, prüft sie regelmäßig Voraussetzungen, etwa in Form von Anwartschaftszeiten - sie ist deshalb bezüglich der Lebenslinien der Antragsteller *vergangenheitsorientiert*.

- μ Gerade angesichts der dramatischen Veränderungen der Arbeitswelt ließe eine Beratung wesentliche Entscheidungs- und Entwicklungsmöglichkeiten außer acht, die sich ihren KlientInnen bieten, würde sie sich im Sinne der Bestimmungen zur finanziellen Förderung, an die die Verwaltung gebunden ist, auf *sozialversicherungspflichtige* Tätigkeiten beschränken.

- μ Gerade BerufsberaterInnen wissen um die Notwendigkeit lebenslangen Lernens und um die Tatsache, wie schnell in unserer Zeit erworbenes Wissen veraltet.

Die Halbwertzeiten von Ausbildungsinhalten stellen offenbar in Frage, ob das Verwaltungskonzept der Einheitslaufbahn, das dem Modell der „allseits verwendbaren MitarbeiterInnen“ auf der Basis einer einmaligen, allgemeinen „Einweisung“ noch haltbar ist. (Im übrigen weicht die Verwaltung ihrerseits regelmäßig von diesem Modell ab: ÄrztInnen, PsychologInnen, Technische BeraterInnen haben innerhalb der Bundesanstalt als „Fachdienste“ eine Sonderstellung und rekrutieren eigenes „Fachpersonal“. Auch in spezialisierten Aufgabengebieten wie der Widerspruchs-

stelle, der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung, der „ArzthelferInnen“ und der „psychologischen AssistentInnen“, den Rechenzentren und den DV-FachbetreuerInnen erscheinen „SeiteneinsteigerInnen“ mit außerhalb erworbenen, verwaltungsfremden Qualifikationen attraktiv.)

Betrachtet man die grundlegenden Berufspflichten, die das „Berufsbild BerufsberaterIn“ festschreibt, so stellt sich Berufsberatung ihrerseits als „Fachdienst“, als Stabsfunktion in der Verwaltung dar - dabei wird gleichzeitig deutlich, wo sich für BerufsberaterInnen in der Bundesanstalt schwierige Rollenkonflikte ergeben können:

- μ „Orientierung am Klienten“ fördert die berufliche Entfaltung und verhindert Manipulation (aber: Förderung setzt Verpflichtung zur beitragspflichtigen Tätigkeit voraus);
- μ „Wahrung von Unabhängigkeit und Objektivität“ vermeidet Fremdbestimmung, garantiert Sachbezogenheit und schützt KlientInnen vor Schaden durch einseitige oder falsche Information (aber: Pflicht zur Prüfung der Verfügbarkeit; Folgen der Ablehnung „zumutbarer“ Arbeitsstellen);
- μ „Fortbildung und Supervision“ gewährleisten Leistungsfähigkeit durch ständige Kompetenzerweiterung und Aktualisierung (aber: unzureichende Angebote der BA; jederzeit anderer „Ansatz“ möglich);
- μ „Verschwiegenheit und Datenschutz“ sind unerlässlich für den Vertrauensschutz (aber: Fiktion der "Einheit der Bundesanstalt" schließt jeden Vertrauensschutz *innerhalb* der Dienststelle aus);
- μ „Verbot der Vermittlung im Auftrag Dritter“ sichert das Vertrauen der KlientInnen in die alleinige Wahrnehmung ihrer Interessen (aber: Bundesanstalt ordnet BerufsberaterInnen in Personalunion auch die „Kundengruppe“ ArbeitgeberInnen zu);
- μ „Beachtung der Kompetenzgrenzen“ vermeidet Einmischung in Aufgabenbereiche Dritter bei gleichzeitiger Verweisungspflicht (aber: „Ansatz“ begründet fiktiv auch Kompetenz; Fiktion des „Service aus einer Hand“ im Modell AA 2000).

Hier zeigt sich die große Bedeutung, die die Berufsethik für das professionelle Selbstverständnis der BerufsberaterInnen spielt - über den dvb haben deutsche BerufsberaterInnen maßgeblich an den an den "Berufsethischen Standards" des Weltverbandes AIOSP für Berufsberatung mitgewirkt.

Die herausragende Rolle berufsethischer Verhaltensregeln für das professionelle Selbstverständnis von BerufsberaterInnen verweist mich auf diejenige Gruppe von Berufen, bei denen dieses Phänomen ebenso selbstverständlich ist: die freien Berufe.

## 5.2. Die Merkmale der freien Berufe

Prof. Dr. jur. Jochen Taupitz, Universität Mannheim, führender Spezialist für Berufsrecht, nennt als definierende Merkmale eines freien Berufs:

1. Es werden persönliche Leistungen und Ergebnisse persönlicher Leistungen erbacht.

2. Es werden ideelle Leistungen und Lieferungen erbracht.
3. Die Tätigkeit erfolgt eigenbestimmt und eigenverantwortlich in sachlich-persönlicher Weisungsfreiheit.
4. (Die Leistungen und Lieferungen werden in wirtschaftlicher Unabhängigkeit erbracht.)
5. Die Berufsausübung erfordert eine qualifizierte Ausbildung - grundsätzlich auf dem Niveau eines Universitätsstudiums - und/oder eine schöpferische Befähigung.
6. Es besteht ein besonderes Vertrauensverhältnis zwischen Inhaber des freien Berufs und seinem Auftraggeber; wegen des Persönlichkeitsbezugs der Dienstleistung und des erheblichen Wissens- und Kompetenzgefälles zu den KlientInnen ist das Vertrauen der KlientInnen funktionale Voraussetzung.
7. Die Berufstätigkeit unterliegt dem ausdrücklichen Postulat, altruistisch, nicht egoistisch motiviert zu sein: Es besteht eine Verpflichtung zur Zurückstellung des Gewinnstrebens, eine besondere Verpflichtung auf das Interesse sowohl der AuftraggeberInnen als auch des Berufsstands insgesamt, und schließlich eine besondere Verpflichtung auf das Gemeinwohl.
8. Den freiberuflichen Berufständen wird von seiten der Gesellschaft Autonomie in der Normierung und Interpretation beruflicher Verhaltensstandards sowie in der Ahndung ihrer Verletzung gewährt.

Das Merkmal 4 bezeichnet Taupitz dabei als inzwischen unwesentlich - in vielen freien Berufen sind mittlerweile auch abhängige Beschäftigungsverhältnisse üblich; im klassischsten aller freien Berufe - ÄrztIn - übersteigt inzwischen die Anzahl der abhängig in Kliniken und sonstigen Institutionen beschäftigten MedizinerInnen die Anzahl ihrer KollegInnen in eigener Praxis.

Merkmal 8 realisiert sich in der Form von berufsständischen Kammern, die diese Funktion übernehmen.

Alle anderen Merkmale - zunächst außer Merkmal 8 - treffen auf die Profession BerufsberaterIn uneingeschränkt zu!

Aus der Erkenntnis, dass es sich bei unserem Beruf BerufsberaterIn um einen freien Beruf handelt, schlug der dvb ein Berufsgesetz mit Einrichtung einer BerufsberaterInnen-Kammer vor, die nach dem 1. 1. 1998 die Funktion des Schutzes der KlientInnen ausüben sollte - ein solches Gesetz ist nicht realisiert worden.

Gleichwohl überlässt der Gesetzgeber durch die Nicht-Regelung der Berufszulassung unserem Berufsstand die uneingeschränkte Autonomie, berufliche Verhaltensstandards zu normieren und zu ahnden: Der dvb entwickelt derzeit eine privatrechtliche Alternative zum Berufsgesetz: Ein BerufsberaterInnen-Register listet nur diejenigen Personen und Institutionen auf, die die selbstaufgelegten Qualifikations- und Verhaltensanforderungen unseres Berufsstandes erfüllen.

## 6. Anregungen und Alternativen:

### Weiterentwicklung der Fachhochschule Mannheim

Aus den bisherigen Darstellungen zu Bedeutung, Zielsetzung und Aufgaben ergibt sich eindeutig, dass die Profession BerufsberaterIn ein wissenschaftliches Hochschulstudium erfordert. Eine solche Studienmöglichkeit gibt es bisher an keiner deutschen Universität (auch wenn die Chancen durch die Beseitigung des Berufsberatungs-Alleinrechts erheblich steigen, da ein Interesse von BerufswählerInnen an diesem zukünftig frei zugänglichen Beruf schon bald zu einer Nachfrage nach entsprechenden Qualifizierungsmöglichkeiten führen wird - zumindest in Form eines Aufbaustudiums).

Für die Fachhochschule Mannheim bedeutet das:

- μ Das Angebot der eigenständigen BerufsberaterInnen-Ausbildung ist so lange erforderlich, wie es noch keine andere Möglichkeit gibt, die erforderlichen Qualifikationen eines/r BerufsberaterIn in einem anwendungsorientierten Hochschulstudium zu erwerben.
- μ Das SGB III formuliert für die Bundesanstalt die Verpflichtung, Arbeitsmarktberatung für ArbeitgeberInnen und Betriebe anzubieten. § 34 SGB III fordert hierzu überwiegend andere Kompetenzen als von BerufsberaterInnen. Es liegt nahe, die Arbeitsmarktberatung als eigene, neue Spezialisierungsrichtung für BeratungsanwärtlerInnen aufzufassen, um so den neuen gesetzlichen Auftrag tatsächlich mit kompetentem Personal erfüllen zu können.
- μ Die konzentrierte Fachkompetenz der Fachhochschule wird bisher nahezu ausschließlich für Zwecke der Ausbildung genutzt. Die Fachhochschule sollte sich auch der *Fortbildung* der BerufsberaterInnen der Bundesanstalt widmen.
- μ Es könnte interessant sein, die Fachhochschule auch für InteressentInnen zu öffnen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis mit der Bundesanstalt stehen: Auch zu Zeiten des § 4 AFG gab und gibt es „Berufsberatung“ außerhalb der Bundesanstalt, teilweise mit beachtlichen Basisqualifikationen in Form zweckdienlicher anderer Studiengänge. Wohin soll sich jemand auf der Suche nach Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten wenden, der außerhalb der Bundesanstalt kompetente Berufsberatung anbieten möchte? Ein Aufbaustudiengang "Berufsberatung" träfe zweifellos auf InteressentInnen.
- μ Mittelfristig könnte die Entwicklung zu einer Hochschule für Beratungswissenschaften diskutiert werden, auch unter Einbindung in die Fachhochschule des Bundes: Auch andere Behörden benötigen Beratungsfachkräfte auf verwandten Tätigkeitsgebieten (Erziehungs-, Bildungs-, Schullaufbahn-, Ernährungs-, Gesundheitsberatung), die als Spezialisierungen nach einem gemeinsamen Grundstudium der Beratungswissenschaften angeboten werden könnten.

Der Deutsche Verband für Berufsberatung lehnt die bisherigen verwaltungsinternen „Qualifizierungsmaßnahmen“ als viel zu kurz und inhaltlich bei weitem nicht ausreichend ab.

Unsere Ablehnung betrifft in gleicher Weise das Konzept eines ebenfalls zeitlich und inhaltlich unzureichenden Aufbau“studiengangs“ für ehemalige Verwaltungsinspektor-AnwärterInnen, dessen scheinbare „Verlängerung“ auf 9 Monate wegen des gleichzeitigen Wegfalls der Spezialisierung zur Berufs- oder ArbeitsberaterIn faktisch eine Verkürzung darstellt.

Für die Bundesanstalt schließlich ist anzuregen:

- μ Es ließe sich eine zumindest moralische Verpflichtung entdecken, auch ohne den Zwang eines § 4 AFG dessen Garantie-Funktion aufrechtzuerhalten:

Die sog. „Monopole“ der Bundesanstalt hatten die Funktion, die KlientInnen von BerufsberaterInnen und von Arbeits- bzw. AusbildungsvermittlerInnen dadurch vor inkompetenter und eigennütziger "Dienstleistung" zu schützen, dass diese Dienste einer staatlichen Institution vorbehalten wurden. Diese stand in der Pflicht, durch gut ausgebildetes Personal einen angemessenen Qualitätsstandard zu garantieren, und sie verdiente als „Amt“ das Vertrauen der BürgerInnen. Im Gesetzgebungsverfahren zum SGB III hat die Bundesanstalt alles in ihrer Macht Stehende unternommen, die Beibehaltung der Alleinrechte zu erreichen. Dazu würde passen, wenn in den internen Diskussionen um die Gestaltung der Ausbildung von BerufsberaterInnen fachfremde Argumente aufgegeben werden würden.

- μ Die fachlichen Forderungen der BerufsberaterInnen müssen, gerade in einem Arbeitsamt 2000, wieder gehört werden und die Rahmenbedingungen für eine Berufsberatung auf professionellem Niveau bereitgestellt werden.

Wenn ab dem 1. Januar 1998 andere Institutionen Berufsberatung anbieten wollen und jene dies auf einem hohen Qualitätsniveau tun möchten, ist die Bundesanstalt der einzige Ort, an dem qualifiziertes Beratungspersonal zu finden ist. Vor einigen Jahren machte die Finanzverwaltung sehr unangenehme Erfahrungen mit einem regelrechten Head-Hunting, das den Finanzämtern wertvolle MitarbeiterInnen in die freie Wirtschaft entzog.

- μ Je mehr berufsberaterischer Sachverstand außerhalb der Arbeitsämter verbreitet ist, desto leichter ist die vernetzte Zusammenarbeit mit Sozial- oder Jugendämtern, mit Kammern, Bildungseinrichtungen und Trägern. Diesen KooperationspartnerInnen sollte der Zugang zu Informationen und zum fachlichen Know-how der Arbeitsämter geöffnet werden: Nach gemeinsamen Seminaren für deren MitarbeiterInnen und BerufsberaterInnen, aber auch Schulungen für MitarbeiterInnen unserer PartnerInnen durch BerufsberaterInnen könnten dann die eigenen Ressourcen der Arbeitsämter um so effizienter eingesetzt werden.

## Literaturhinweise

- Achenbach, Gerd B.: *Das Geld, der Beruf, der Individualismus*, in: dvb-forum Nr. 1/97, Roxheim 1997 (ist auch als dvb-script erschienen)
- Beck, Ulrich: *Risikogesellschaft*, Göttingen 1986
- Bridges, William: *Ich & Co. - Wie man sich auf dem neuen Arbeitsmarkt behauptet*, Hamburg 1996
- Dietrich, Georg: *Allgemeine Beratungspsychologie*, Göttingen 1991
- dvb: *Berufsbild Beruftsberater/Berufsberaterin*, Roxheim 1994
- dvb: *Entwurf für ein Berufsgesetz Beruftsberater/in*, Roxheim 1996
- Ertelt, Bernd-Joachim/Schulz, William E.: *Beratung in Bildung und Beruf*, Leonberg 1997
- Fuhr, Reinhard/Gremmler-Fuhr, Martina: *Dialogische Beratung*, Köln 1991
- Kähler, Harro Dietrich: *Erstgespräche in der sozialen Einzelhilfe*, Freiburg 1991
- Keupp, Holger: *Anleitung zum aufrechten Gang*, Stuttgart 1997 (der Vortrag „Ohne Angst verschieden sein können – riskante Chancen in einer postmodernen Gesellschaft“ ist als dvb-script erschienen)
- Laszlo, Ervin: *Der Laszlo-Report*, München 1992
- Lippitt, Gordon und Ronald: *Beratung als Prozeß*, Leonberg 1995
- Martin, Hans-Peter/Schumann, Harald: *Die Globalisierungsfalle*, Reinbek 1996
- Müller-Kohlenberg, Lothar: *Berufsberatung - einst und jetzt*, in: *Psychologie des 20. Jahrhunderts*, Band 13, München 1981
- Reddy, Brendan W.: *Prozeßberatung von Kleingruppen*, Leonberg 1997
- Rifkin, Jeremy: *Das Ende der Arbeit*, Frankfurt 1996
- Taupitz, Jochen: *Die Standesordnungen der freien Berufe*, Mannheim 1991 (Zusammenfassung, in: dvb-forum Nr. 1/94, Roxheim 1994, ist mit dem Titel „Professionalisierung für Europa – Entstehung – Wirkung – Formen“ als dvb-script erschienen)



**Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.**  
Bundesvorsitzende: Birgit Lohmann  
Geschäftsstelle c/o A. Büchner, Ulanenstraße 20, 40468 Düsseldorf  
Fon: 0211/453316, Email: kontakt@dvb-fachverband.de  
[www.dvb-fachverband.de](http://www.dvb-fachverband.de)