



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Rainer Thiel

Berufs- und Karriereberatung in Deutschland

Ein Beitrag für
Das Handbuch der Beratung
Herausgeber:
F. Nestmann, F. Engel, U. Sickendiek

erschien im DGVT-Verlag, Tübingen

Rainer Thiel kam nach der Ausbildung zum Gymnasiallehrer und einigen Jahren kaufmännischer Berufstätigkeit 1990 zur Bundesanstalt für Arbeit. Von 1991 an war er als Berufsberater für Abiturienten und Hochschüler beim Arbeitsamt Herford tätig, einige Zeit besonders gern auch für etwas „ältere“ KlientInnen, seit kurzem ist er Berater im Hochschulteam beim Arbeitsamt Lüneburg. Seit 1992 ist er im dvb aktiv: 1994 –1996 Mitglied im Vorstand in der Landesgruppe Nordrhein-Westfalen, von 1996-2004 als stellvertretender Bundesvorsitzender des dvb. Seit 2004 ist er Gründungsvorstandsmitglied in der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB), dem Dachverband von 27 Berufs- und Fachverbänden für Beratung.

Gliederung

1. Berufsberatung als "Prototyp ‚moderner‘ Beratungsbereiche"	3
2. Berufsberatung im historischen Aufriss	4
3. Zum Begriff "Berufsberatung"	5
4. Formen von Berufs- und Karriereberatung	6
5. Methoden	7
6. Beratungsaufträge und Auftraggeber	8
7. Berater-Rollen und Beratungs-Konflikte	9
8. Fazit und Ausblick	10
Literatur	11
Internethinweise	12



Berufs- und Karriereberatung in Deutschland

Vorbemerkung:

Der Redaktionsschluss im Januar 2004 fällt in eine Phase einer äußerst schnellen Entwicklung, insbesondere auch der staatlichen Berufsberatung. Daher dürften zu meinem Bedauern einige Ausführungen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung bereits überholt sein.

1. Berufsberatung als „Prototyp ‚moderner‘ Beratungsbereiche“

Die Formulierung in dieser Überschrift ist einem Vortrag von Frank Nestmann entnommen. An anderer Stelle wird erläutert: „... in der Bildungs- und Berufswahl- wie auch in der Bildungs- oder Studien-/Studentenberatung [sind] die Merkmale einer eigenständigen Beratungsidentität und -profession idealtypisch repräsentiert. Berufs- und Bildungsberatung sind traditionell Felder, in denen in einem zeitlich überschaubaren Rahmen die Stärken, Ressourcen und Potentiale von meist entscheidungs- und handlungsfähigen Personen in Bezug zu einem Bildungs- und Berufs- und Arbeitskontext ermittelt und gefördert werden (Nestmann 1998, S. 22)“.

Berufsberatung wurde in Deutschland lange dominiert durch die auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt fixierte Sicht der staatlichen Arbeitsverwaltung und stand damit im Schatten oder, überspitzt formuliert, teilweise gar abseits anderer Beratungsfelder. Erst seit einigen Jahren emanzipiert sich Berufsberatung auch in Deutschland als eigene Profession. Das spiegelt auch die Diskussion innerhalb der Beratungsdisziplinen wider: Im direkten Widerspruch zur eingangs vorgestellten These Nestmanns wurde gelegentlich die Ansicht vertreten, Berufsberatung gehöre gar nicht zum Feld professioneller Beratung. In der internationalen Diskussion gibt es jedoch keinen Zweifel: Berufsberatung ist selbstverständlich als eigene Beratungsprofession anerkannt (vgl. Haas i.d.Bd.), in den USA war sie gar die treibende Disziplin auf dem Weg zur Professionalisierung von Beratung an sich. In Deutschland setzt sich insbesondere der Deutsche Verband für Berufsberatung e.V. (dvb) seit Jahren für eine Anerkennung von Berufsberatung als Profession ein. Schon 1963 wurde vom dvb noch unter seinem alten Namen eine Ausbildung zu professionellen BerufsberaterInnen vorgeschlagen (Deutsche Gesellschaft für Berufsberatung und Berufskunde e.V. 1963).

Das Entstehen dieses Handbuchs demonstriert, dass Beratung mittlerweile auch in Deutschland in einer ausgesprochen lebhaften Entwicklung in Richtung auf Selbstdefinition als eigenständige Profession begriffen ist. Für die Berufsberatung in Deutschland

gilt dies in besonderer Weise, es gibt dabei allerdings einige Besonderheiten zu beobachten. Daher wird die internationale Entwicklung in einem gesonderten Artikel behandelt (Haas i.d.Bd.).

2. Berufsberatung im historischen Aufriss

“Die Berufliche Beratung ist eine Erfindung der Frauenbewegung am Ende des 19. Jahrhunderts: Die ersten Berufsberatungsstellen in Deutschland wurden in Büros zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen eingerichtet. Frauen hatten damals deshalb einen besonders großen Beratungsbedarf, weil sie sich sowohl das Recht auf eine berufliche Tätigkeit außerhalb des eigenen Haushalts gerade erst erkämpften, und dazu auch noch das Recht, diese Tätigkeit selbst zu wählen” (Haas 2002; mehr zur Geschichte s. Krämer 2001).

In den 20er Jahren des 20. Jahrhunderts wurde durch das „Gesetz über die Einrichtung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsvermittlung – AVAVG“ von 1927 eine staatliche Berufsberatung eingeführt. Das Gesetz schrieb u.a. ein Alleinrecht der staatlichen Arbeitsverwaltung auf Berufsberatung und auf die Arbeitsvermittlung vor. Dieses geschah, um der Ausbeutung durch gewerbliche Arbeitsvermittler zu begegnen, die in der Zeit der großen Arbeitslosigkeit der 1920er Jahre ihre oftmals unlauteren Geschäfte machten. Nach dem Zweiten Weltkrieg nahm die Bundesanstalt für Arbeit (BA) dieses Alleinrecht wahr, dieser Rechtszustand wurde 1969 durch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) bestätigt. Das Alleinrecht auf Berufsberatung wurde erst 1998 durch das Sozialgesetzbuch Dritter Teil (SGB III) aufgehoben. Es hat sich deshalb so lange halten können, weil der Gesetzgeber die schutzbedürftigen Belange vor allem der jugendlichen Berufswähler sichern wollte, die bei der Suche nach Ausbildungsplätzen gegenüber der Wirtschaft eindeutig in der schwächeren Position sind.

Aufgrund der rund 70jährigen Geschichte des Monopols wurde und wird oftmals bis heute „Berufsberatung“ mit der (inzwischen ehemaligen) gleichnamigen Abteilung im Arbeitsamt als identisch angesehen. Sie wird daher noch heute überwiegend wie dort nur als Beratung für die erste Berufswahl verstanden. Nicht selten, zumal in der Presse, wird sie – völlig zu Unrecht – noch weiter eingegrenzt auf die Vermittlung in betriebliche Ausbildungsstellen, obgleich die Berufsberatung auch im Arbeitsamt schon immer Bildungs- und Studienberatung einschloss. Diese Verengung ist bedingt durch die enge Verknüpfung der beiden Dienstleistungen Beratung und Vermittlung in der Organisationsstruktur der BA. Die Definition des SGB III von 1998, die Berufsberatung gleichermaßen für Erwachsene und Jugendliche vorsieht, hat sich im Verständnis selbst der Arbeitsverwaltung bis 2003 nicht durchsetzen können; hier wird möglicherweise erst die anstehende Strukturreform eine Änderung bringen.

Das hier beschriebene Verständnis von Berufsberatung (sie wird noch im § 30 des SGB III antiquiert als „Erteilung von Auskunft und Rat“ definiert; diese Formulierung geht noch auf das erste Gesetz, das AVAVG von 1927 zurück, vgl. Haas 1998, S. 31-34) entstand zu einer Zeit, als man in Deutschland landläufig davon ausging, dass mit der ersten Wahl der Beruf für das ganze Leben gefunden war. Diese Einschätzung ist noch heute im Verständnis vieler Menschen dominierend, obwohl sie nachweislich nicht den

Tatsachen entspricht. Denn es hat zu allen Zeiten in mehr oder weniger großem Umfang freiwillige oder unfreiwillige Berufswechsel gegeben.

Eine spezielle Beratung für Erwachsene, die sich umorientieren wollen oder müssen, gibt es bislang im Bereich der staatlichen Arbeitsverwaltung nur rudimentär. Sie firmiert organisatorisch bis heute unter dem Namen „Arbeitsberatung“ und ist aus der früher so genannten „Förderungsberatung“ entstanden: Diese Beratung wandte sich an arbeitslose Arbeitnehmer, die für ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt Förderung durch Kurse, Umschulungen o.ä. benötigen. Noch heute geht Arbeitsberatung bei den Arbeitsämtern nicht durchgängig über diese Themen hinaus. Finanzielle Förderung ist an der Lage des Arbeitsmarktes bzw. an zur Verfügung stehenden staatlichen Geldern orientiert, nicht primär an den Bedürfnissen des einzelnen Klienten ausgerichtet. Erst die Entwicklung im Rahmen des gegenwärtig stattfindenden Umbaus der Bundesanstalt für Arbeit (seit 1.1.2004: Bundesagentur für Arbeit) könnte dazu führen, dass in der beraterischen Betreuung berufserfahrener Menschen die Bedürfnisse der KlientInnen stärker als bisher fokussiert werden. Bis Ende 2003 gab es noch keine konkreten Anzeichen dafür, die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

Diese Betrachtung wirft die Frage nach Anbietern außerhalb der Arbeitsverwaltung auf. Seit etwa 20 Jahren gibt es in der Tat zunehmend Anbieter, die im weiteren oder engeren Sinne Berufsberatung betreiben. Aber erst in den letzten Jahren, besonders seit der Aufhebung des Monopols der Bundesanstalt für Arbeit, gewinnt dieser Markt an Dynamik und wird in seiner Bedeutung stark wachsen. Das wird unterstrichen durch die Gründung der Deutschen Gesellschaft für Karriereberatung e.V. (DGfK, siehe Website), die seit ihrem Marktauftritt im Februar 2003 auf reges Interesse sowohl der Fachwelt als auch der Presse stößt.

3. Zum Begriff „Berufsberatung“

Wegen des Monopols der Arbeitsverwaltung durfte bis 1997 von anderen Anbietern „Berufsberatung“ nicht als solche bezeichnet werden. Aber selbstverständlich gab es schon vorher zum einen das Bedürfnis von Menschen nach Beratung in beruflichen Fragen, und natürlich wurde diesem Bedürfnis zum anderen auch entsprochen – wenn gleich, wie erwähnt, gerade bei der Beratung Erwachsener eine große Lücke zwischen dem Bedarf und dem Angebot bestand und immer noch besteht. Bei den Begrifflichkeiten, die Anbieter verwenden, sind der Fantasie keine Grenzen gesetzt, es gibt Bezeichnungen wie *Laufbahnberater*, *Bewerbungsberater*, *Karriereberater*, *Personalberater*, *Lebensberater*, *Coach*, *Outplacementberater* u.a.m. Hinter diesen Begriffen verbergen sich durchaus unterschiedliche Angebote, eigene Selbstverständnisse und Identitäten und teils eigene Berufsbilder, die auch in diesem Handbuch ihren Niederschlag finden.

Es ist kein einfaches Unterfangen, den als Gattungsbezeichnung griffigen und daher nahe liegenden Begriff „Berufsberatung“ von seinem auf die Berufseingangsberatung eingeschränkten Verständnis zu befreien. Daher wurde in den Publikationen des dvb seit einigen Jahren als Gattungsbegriff „Berufliche Beratung“ favorisiert. Unter dieser Bezeichnung wird, wiederum präzisiert, „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ verstanden, also eine sehr offene, weite Definition (vgl. Thiel 2000, S. 22-24). Allerdings

wirft der Begriff Berufliche Beratung wiederum semantische Probleme und Fragen auf. Nicht zuletzt durch das Auftreten der DGfK (siehe oben) ist neuerlich die Tendenz zu beobachten, dass der Begriff „Karriereberatung“ geläufig zu werden scheint. Dabei wird der Begriff „Karriere“ wie in der englischen Bedeutung für jede Form der Berufslaufbahn gebraucht, also nicht nur für die vertikale „Schornstein-Karriere“, sondern auch für horizontale Berufsverläufe bzw. Berufsein- wie -ausstiege.

Der Einfachheit halber bleibe ich in diesem Artikel beim Begriff „Berufsberatung“, im hier und im Abschnitt 4 erläuterten umfassenden Sinne verstanden.

Der dvb plädiert unter den folgenden beiden Leitsätzen für ein umfassendes und ganzheitliches Verständnis von Berufsberatung:

- „Berufsberatung orientiert sich am Leitbild des gelingenden Lebens.“
- „Berufsberatung begleitet KlientInnen bei deren Bemühungen, Arbeit in ihr Leben zu integrieren.“

Die DGfK formuliert als Anspruch, dass ihre BeraterInnen „die Eigenverantwortung des Kunden [fördern], helfen, seine Potenziale zu erkennen und ermutigen, diese für die weitere berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen“ (DGfK-Website).

Zur Definition von Berufsberatung im internationalen Kontext kann auf Haas i.d.Bd. verwiesen werden. In Deutschland sind Äußerungen zur Definition in den Initiativen und Publikationen des dvb zu finden. Hier sind insbesondere zu nennen das 1994 erschienene *Berufsbild „Berufsberater/Berufsberaterin“* (dvb 1994), der Entwurf für ein *Berufsberatergesetz* (dvb 1996), die *Qualitätsstandards des dvb* (1997) sowie die *Satzung* und die *Registerordnung des 1998 eingeführten dvb-BerufsBeratungsRegisters e.V.* (alles unter www.dvb-fachverband.de bzw. unter www.bbregister.de zugänglich).

4. Formen von Berufs- und Karriereberatung

Unter Berufsberatung ist jede Beratung zu verstehen, die Menschen zu irgendeinem Zeitpunkt ihres Lebens bei beruflichen Weichenstellungen unterstützt; aus der folgenden Aufzählung sind selbstverständlich Mischformen und weitere Formen denkbar:

- Bildungsberatung vor oder während Bildungsabschnitten (Schule, Ausbildung, Studium, Weiterbildung etc.),
- Berufseinstiegs-Beratung (über Ausbildung oder Studium),
- Laufbahnberatung während des Arbeitslebens,
- Beschäftigungsberatung für Menschen, die keine Erwerbsarbeit finden können oder wollen, ggf. unter eher beschäftigungs-therapeutischen Aspekten,
- Beratung für berufliche Rehabilitation,
- Beratung beim Ausstieg aus dem Arbeitsleben (es gibt einen zunehmenden Konsens, dass dieses Feld zur Beruflichen Beratung gehört).

In dieser Aufzählung wird ausgegangen von einem klientenzentrierten Verständnis von Berufsberatung, so wie es im professionellen Verständnis von Beratung insgesamt der Fall ist. Die Realität in der deutschen Beratungsszene ist allerdings sehr viel differenzierter. Denn von einer Beratung, die sich – gleichsam definitionsgemäß – als dem Klienten alliiert versteht, ist nicht durchgängig auszugehen (vgl. Abschnitte 2 und 6).

Auf den Klienten zentrierte Beratung wird gleichwohl auch im Arbeitsamt und von den Anbietern auf dem freien Markt betrieben. Die Dozenten für berufliche Beratung an der Fachhochschule des Bundes, Fachbereich Arbeitsverwaltung, in Mannheim, der bislang einzigen Ausbildungsstätte für Berufsberatung in Deutschland, haben stets an der internationalen Diskussion und Entwicklung der Beratungswissenschaft lebhaften Anteil genommen (vgl. z.B. Ertelt & Schulz 1997 und 2002.). Hinsichtlich der Beratungstheorien ist Ludger Bußhoff, emeritierter Professor an der FH in Mannheim, hervor zu heben, der insbesondere auf die identitätsstiftende Funktion von Beruf und Berufswahl und auf die Bedeutung dieses Umstands für die Berufsberatung abgehoben hat (Bußhoff 1989)

Ungeachtet der Einschränkungen, die an einer für die Öffentlichkeit nicht zugänglichen Ausbildungsstätte für die Arbeitsverwaltung hinsichtlich der Gestaltung des Curriculums bestehen, haben die AbsolventInnen ihre Ausbildung entsprechend den jeweils geltenden Standards erhalten. Engagierte deutsche Berufs- und KarriereberaterInnen nehmen denn auch aktiv Anteil an der wissenschaftlichen Entwicklung und an der internationalen Diskussion, wenngleich das Fehlen einer universitären oder wenigstens öffentlich zugänglichen Beratungsausbildung ein schmerzliches Defizit für die Beratungsforschung im Bereich beruflicher Beratung bedeutet.

5. Methoden

Berufsberatung begann Anfang des 20. Jahrhunderts mit dem trait-and-factor-Modell, das in der Arbeitsberatung der Bundesanstalt für Arbeit noch heute vielfach als Grundlage beraterischen Handelns dient: Dem Ziel eines optimalen „matching men to jobs“ dient eine Exploration der Tätigkeitsanforderungen auf der Seite des Berufes bzw. der Tätigkeit und der Erforschung der „individuellen Merkmalsausprägungen“ des Berufswählers andererseits (vgl. Ertelt & Schulz 1997, S. 29-44, oder Bußhoff 1989).

Zumal in der Berufs(eingangs-)beratung der Arbeitsämter haben im Laufe der Jahrzehnte klientenzentrierte, psychodynamische, entwicklungsbezogene und behaviouristisch orientierte Modelle Eingang in das Methodenrepertoire gefunden. Auf dem nicht staatlichen, „freien“ Markt ist der Methodenvielfalt keine Grenze gesetzt, wenngleich kognitiv orientierte Beratungsmethoden im Zentrum stehen dürften (vgl. Ertelt & Schulz 1997.). Die Qualitätsstandards des dvb fordern eine methodische Vielfalt, die entsprechend den Erfordernissen des Einzelfalls einzusetzen ist. Hier gibt es eine große Ähnlichkeit mit den Methodenrepertoires anderer Berungsdisziplinen, das beraterische Know-how wird allerdings ergänzt um die Kenntnis u.a. berufskundlicher, soziologischer, wirtschaftlicher, (arbeits-)medizinischer Zusammenhänge (vgl. z.B. dvb 2001).

6. Beratungsaufträge und Auftraggeber

Beratung, zumal Berufsberatung, findet überwiegend nicht in einem für alle Seiten klar erkennbar und definierten Kontext statt, indem ein Klient zum Berater kommt, dieser sein Auftragnehmer ist, vom Klienten bezahlt wird und dadurch eindeutig für ihn Partei ergreifen kann. Vielmehr ist es eher die Regel, dass ein anderer als der Klient die Beratung finanziert. Neben dem offiziellen Beratungsauftrag, einen Nutzen für den Beraternen zu erreichen, steht dann ein weitergehender Auftrag, nämlich eine Intention des Geldgebers, im Hintergrund und wird beim Berater mehr oder weniger bewusst mit-schwingen.

Wer sind die Auftraggeber und Finanziers von Berufsberatung in Deutschland? In erster Linie ist der Gesetzgeber, also der Staat zu nennen, dessen noch immer existierende Dominanz schon betont wurde. Nach wie vor ist das Arbeitsamt der größte Anbieter von Berufsberatung. Im Auftrag und unter Finanzierung der Arbeitsämter wird zunehmend auch Berufsberatung für Arbeitslose angeboten; als Anbieter und Auftragnehmer treten privatwirtschaftliche Bildungseinrichtungen auf, die auch Qualifizierungs- und Umschulungskurse anbieten.

Teilweise durch Arbeitsämter finanziert sind auch freiberuflich tätige BeraterInnen, deren Zahl seit einigen Jahren wächst. Hierunter gibt es aber eine zunehmende Anzahl, die auch von den KlientInnen selbst bezahlt werden. Als Auftraggeber kommen auch hier Firmen in Betracht, zum Beispiel im Bereich der Outplacement-Beratung (s.u.). Mitunter haben auch Firmen eigene BeraterInnen unter Vertrag, sei es für die eigenen MitarbeiterInnen, sei es für KundInnen.

Die „Nebenaufträge“ der BeraterInnen, die infolge der Finanzierung bestehen, können sehr unterschiedlich sein, hier der Versuch eines Überblicks:

Öffentliche Auftraggeber und Beratungsstellen haben beispielsweise immer auch einen volkswirtschaftlichen Hintergrund:

- Die *Arbeitsämter* (neu: *Agenturen für Arbeit*) haben den gesetzlichen Auftrag, mit Berufs- und Arbeitsberatung die Integration der Ratsuchenden in den Arbeitsmarkt präventiv oder kurativ zu erreichen bzw. zu unterstützen. (Die in der Arbeitsverwaltung so genannte „Arbeitsmarktberatung“ ist eine Art Personalberatung für Firmen.) In den Agenturen für Arbeit ist indes der Gedanke der präventiven Beratung, also der Beratung vor dem Eintritt der Arbeitslosigkeit, noch kaum vertreten. Durch die seit 1.7.2003 bestehende Verpflichtung, dass sich gekündigte ArbeitnehmerInnen sofort bei den Arbeitsagenturen melden müssen, ist zwar erstmals ein präventives Element in der Arbeitsverwaltung institutionell etabliert. Selbst dieses wird aber noch längst nicht flächendeckend beraterisch nutzbar gemacht. Überdies erfüllt dieser Ansatz auch nicht die Forderung nach langfristig angelegter Prävention: Beratung müsste ansetzen, sobald in einem Klienten das Bedürfnis nach Orientierung aufkeimt.
- Am ehesten ist der Präventionsgedanke in der Berufseingangsberatung der Arbeitsverwaltung verwirklicht: Durch ein praktisch flächendeckendes Angebot, das zwei, mitunter drei Jahre vor dem Schulabschluss einsetzt, wird versucht, alle jungen Menschen in den Arbeits- bzw. Ausbildungsprozess zu integrieren.

- In diesem Zusammenhang muss erneut auf die gegenwärtig (im Winter 2003/04) stattfindende Diskussion über Berufsberatung und Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit bzw. überhaupt in Deutschland hingewiesen werden: Die Entwicklungstendenzen sind noch nicht eindeutig abzuschätzen und können daher hier nicht beschrieben werden.
- Die *Kammern* (Industrie- und Handels-, Handwerks- und andere Kammern) verfolgen über Ausbildungs- und Weiterbildungs-Beratungstellen ebenfalls übergeordnete Ziele wie die Kontrolle einer ordnungsgemäßen Ausbildung oder die Versorgung der Mitgliedsbetriebe mit qualifizierten Arbeitskräften.
- *Hochschulen* können in den Studienberatungen (vgl. Stiehler i.d.Bd.) und Career Services Ziele verfolgen wie zum Beispiel Werbung für die eigene Hochschule zu betreiben, die Studierenden zu einem schnelleren Abschluss zu bewegen, das Image der Hochschule durch einen reibungslosen Übergang der Studierenden in den Arbeitsmarkt zu heben usw.

Privatwirtschaftliche Auftraggeber, namentlich Banken und größere Firmen, verfolgen mit einem Beratungsauftrag sehr unterschiedliche (Neben-)Ziele:

- *Bewerbungsberatungen* und *Psychometrische Testverfahren* besonders für Berufsanfänger dienen nebenbei der Kundenwerbung und mindestens der Imagepflege für das Unternehmen.
- *Personalberatung* dient der Rekrutierung von MitarbeiterInnen für ein anderes Unternehmen; hier ist also der eigentliche Kunde nicht der Ratsuchende, sondern das Unternehmen.
- *Coaching* und – im sozialen Bereich – *Supervision* sind Sonderformen beruflicher Beratung während eines Arbeitsverhältnisses und dienen gleichermaßen dem Unternehmen wie dem Mitarbeiter (vgl. Schreyögg i.d.Bd. und Pühl i. Bd. 1).
- *Outplacement-Beratung* dient der friedlichen Trennung von Mitarbeitern und deren Einmündung in ein neues Arbeitsverhältnis. Auch hier steht eine gewisse Imagepflege des auftraggebenden Unternehmens im Hintergrund.

7. Berater-Rollen und Beratungs-Konflikte

Aus den genannten Nebenaufträgen ergeben sich neben der Rolle als Berater im engeren Sinne, als Alliierte, als Unterstützer des Klienten/der Klientin, je nach Auftraggeber weitere Aufgaben für die BeraterInnen: Zu nennen ist mindestens die des Informanten sowie im öffentlichen Dienst der Arbeitsverwaltung die Aufgabe des Administrators; im privaten Sektor kommt mitunter gewissermaßen eine als Public Relation-Beauftragter hinzu. Natürlich kann ein Berater diese Rollen für sich grundsätzlich auseinander halten, allerdings gehört zu seiner professionellen Arbeit dazu, die unterschiedlichen Aufträge und Funktionen offen zu legen und sie zu gegebener Zeit im Beratungsprozess erneut transparent zu machen.

Aus diesen unterschiedlichen möglichen Aufträgen und Nebenaufträgen und den daraus resultierenden Rollen sowie möglichen Rollenkonflikten resultieren erhebliche

ethische Anforderungen an die BeraterInnen (zur Ethik in der Beratung vgl. Ertelt & Schulz 1997, S. 365 ff; vgl. auch Schrödter i. Bd. 1). Insgesamt ist das Problem der Loyalität des Beraters bislang nicht hinreichend problematisiert.

BeraterInnen im Bereich der Berufs- und Bildungsberatung sind – möglicherweise mehr als in anderen Beratungskontexten – in Gefahr, ihrem Geld- bzw. Auftraggeber gegenüber loyaler zu handeln als gegenüber dem Klienten, es sei denn, der Klient ist gleichzeitig der Auftraggeber und Rechnungsempfänger: Meist entsteht dem Finanzier durch die Beratung indirekt oder direkt ein erheblicher Nutzen (vgl. Bolles 2000, S. 9). Gerade auf dem Feld der Berufsberatung ist dieses Loyalitätsproblem und die sich daraus ergebende professionelle Aufgabe den BeraterInnen oftmals noch zu wenig bewusst; hier besteht noch die Notwendigkeit, durch Qualitätsstandards verbindliche Normen festzusetzen. Nicht zufällig sieht der dvb die Einführung eines Berufsgesetzes für BeraterInnen im Bereich der Berufsberatung als notwendig an und hat, da die Problematik im politischen Raum bislang nicht in ihrer Tragweite erkannt wurde, ersatzweise nach holländischem Vorbild ein Berufsberatungsregister ins Leben gerufen. BerufsberaterInnen erklären durch ihre Registrierung, dass sie verbindliche Normen und Qualitätsstandards anerkennen und unterwerfen sich einer Kontrolle durch das Register: Dadurch wird die Einhaltung professioneller wie ethischer Normen für KlientInnen wie für die Öffentlichkeit kontrollierbar (vgl. www.bbregister.de und dvb 1996).

8. Fazit und Ausblick

Die Jahrzehnte währenden monopolistischen Strukturen der Berufsberatung in Deutschland haben die Integration der Disziplin in die Gesamtdisziplin Beratung verzögert. Bis heute gibt es außer der Ausbildung an der Fachhochschule des Bundes, Abteilung Arbeitsverwaltung, in Mannheim keinen Studiengang oder eine anderweitige Institution, die eine wissenschaftlich fundierte Aus- oder Weiterbildung für Berufsberatung anbietet; Versuche in den letzten Jahren, anderswo Aufbaustudiengänge zu initiieren, haben bislang nicht zu einem Erfolg geführt, werden aber weiter betrieben. Ein Anbietermarkt für private Berufsberatung ist erst relativ spät entstanden.

Gleichwohl genießt Berufsberatung auch in Deutschland einen erheblichen und wachsenden Stellenwert, wie sich an der steigenden Zahl von BeraterInnen zeigt, die unter unterschiedlichsten Bezeichnungen Berufsberatung betreiben. Die globale und europäische wirtschaftliche Entwicklung wird die Notwendigkeit professioneller beruflicher Beratung weiter wachsen lassen, ist doch mit einer erheblich steigenden beruflichen Mobilität der Menschen zu rechnen (Vgl. Haas i. d. Bd.). In Deutschland ist daher vor allem der Berufs-Laufbahnberatung (vgl. Gerstenmaier & Günther i.d.Bd.) von Menschen während ihres Berufslebens ein stärkeres Gewicht zu geben, als es im staatlich finanzierten Sektor bislang der Fall ist.

Nur ansatzweise gelöst ist die Einführung einer normierten Qualitätssicherung und des Schutzes von KlientInnen von Berufsberatung vor unprofessionellem Handeln, insbesondere auch vor ethisch problematischem Vorgehen. Die diesbezüglichen privaten Initiativen sind weder offiziell anerkannt noch in der Öffentlichkeit hinreichend bekannt, eine staatliche bzw. staatlich normierte Qualitätskontrolle fehlt de facto völlig.

Für die weitere Entwicklung professioneller Berufsberatung in Deutschland besteht daher die Notwendigkeit, zum einen für Möglichkeiten einer qualitativ hochwertigen Aus- und Weiterbildung von Berufs- und KarriereberaterInnen zu sorgen und zum anderen über die bisherigen Ansätze hinaus effiziente Qualitätssicherungs- und Schutzmechanismen für die KlientInnen zu etablieren und ihnen vor allem, möglichst mit staatlicher Unterstützung bzw. auf staatliche Initiative, allgemeine Akzeptanz zu verschaffen.

Literatur:

Bolles, R.N. 2000: Wie betreibe ich Lebens-/Arbeitsberatung? In: *dvb-forum*, Heft 1/2000, S. 6 -14

Bußhoff, L. 1989: Berufswahl, Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung. Stuttgart, Berlin, Köln

Deutsche Gesellschaft für Berufsberatung und Berufskunde e.V. 1963: Neugestaltung der Berufsberaterausbildung. Berlin

Deutsche Gesellschaft für Karriereberatung e.V. 2002: Was versteht die DGfK unter Karriereberatung? Webseite

Deutscher Verband für Berufsberatung e.V. 1994: Berufsbild Berufsberaterin / Berufsberater. Roxheim: Eigenverlag. (Überarbeitung 2008, siehe www.dvb-fachverband.de)

Deutscher Verband für Berufsberatung e.V. 1996: Entwurf für ein Berufsgesetz Berufsberater/in. Roxheim: Eigenverlag

Deutscher Verband für Berufsberatung e.V. 2001: Was brauchen BerufsberaterInnen an Bildungs- und Berufskunde? Düsseldorf: Eigenverlag (Überarbeitung 2008 in Arbeit), siehe auch www.kohnpage.de

Ertelt, B.-J. & Schulz, W. E. 1997: Beratung in Bildung und Beruf: ein anwendungsorientiertes Lehrbuch. Leonberg: Rosenberger Fachverlag

Ertelt, B.-J. & Schulz, W. E. 2002: Handbuch Beratungskompetenz. Leonberg: Rosenberger Fachverlag

Haas, H. 1998: Rechtsgrundlagen der Beruflichen Beratung. Sozialgesetzbuch – Drittes Buch – SGB III. hrsg. vom Deutschen Verband für Berufsberatung e.V.. Roxheim: Eigenverlag

Haas, H. 2002: Berufliche Beratung. Beitrag zur Ringvorlesung im Wintersemester 2001/2002. *dvb-script*, Düsseldorf: Eigenverlag

Krämer, R. 2001: Die Berufsberatung in Deutschland von den Anfängen bis heute – eine historische Skizze. In: Informationen zu Beratung und Vermittlung in der Bundesanstalt für Arbeit 16/2001, S. 1097-1105

Nestmann, F. 1998: Beratung als eigenständige Profession – Berufsberatung auf dem Weg in die Zukunft. Vortrag auf der Jahrestagung des Deutschen Verbandes für Berufsberatung e.V. 1998. In: dvb-forum 2/1998, S. 12-23

Thiel, R. 2000: Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung. In: *dvb-forum* 1/2000, S. 22-28

Internethinweise:

www.dvb-fachverband.de

www.bbregister.de

www.forum-beratung.de

www.dachverband-beratung.de

www.dgfk.org

www.iaevg.org



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