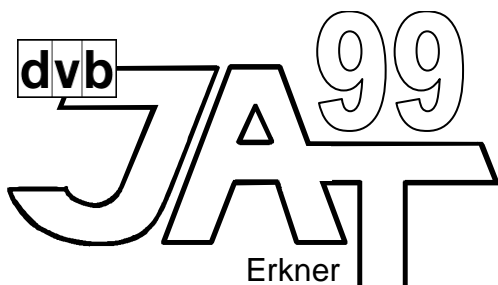


Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Rainer Thiel

Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung

Referat und Workshop



Jahrestagung des dvb
2. Oktober 1999
in Erkner bei Berlin

Rainer Thiel kam nach der Ausbildung zum Gymnasiallehrer und einigen Jahren kaufmännischer Berufstätigkeit 1990 zur Bundesanstalt für Arbeit. Seit 1991 ist er als Berufsberater (für Abiturienten und Hochschulüler, einige Zeit besonders gern auch für etwas „ältere“ KlientInnen) war er beim Arbeitsamt Herford tätig, seit kurzem als Berater im Hochschulteam beim Arbeitsamt Lüneburg. Seit 1992 ist er im dvb aktiv: 1994 -1996 Mitglied als Vorstandmitglied 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. <i>BerufsberaterIn und Berufsberatung – Definitionsversuch</i>	4
1.1. Wer ist eigentlich BerufsberaterIn? – Begriffswirrwarr	4
„Karriereberatung“ als Oberbegriff? – Zum Titel des Buches von Frau Hildebrandt-Woeckel	5
<i>Berufsberatung versus Berufliche Beratung: Auf der Suche nach einem Oberbegriff</i>	6
2. <i>Wer braucht wann welche Beratung? – Versuch zu sortieren</i>	7
2.1. Der Lebenslauf eines Menschen: Mögliche Beratungsbedarfe	6
2.2. Beratung für Bildung, Beruf, Beschäftigung: Fokussierung	7
3. <i>Welcher Berater für welches berufliche Problem? – Differenzierungen</i>	8
3.1. Kriterien	8
3.2. Anbieter Beruflicher Beratung	9
3.2.1. Berufseinstiegsberatung (erste und zweite Schwelle)	9
3.2.1.1. Staatliche Anbieter	9
3.2.1.2. Private Anbieter	10
3.2.2. Berufslaufbahnberatung	11
3.2.2.1. Staatliche Anbieter	11
3.2.2.2. Private Anbieter	12
4. <i>Für welche BeraterInnen sollte der dvb da sein? –Versuch einer Abgrenzung</i>	14
4.1. Loyalitäten	14
4.2. Randgruppen	14
4.3. Positivliste	14

(erschieden in der Dokumentation zur JAT 1999, Seite 45 ff und in dvb-forum 1/2000 „Querbeet: Lebens-/Arbeitsplanung und Beruf“, Seite 22 ff)



Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung

Seit dem Beschluss des Deutschen Verbands für Berufsberatung (dvb), sich für BerufsberaterInnen außerhalb der Bundesanstalt für Arbeit zu öffnen, ist die Beratungslandschaft mächtig in Bewegung geraten: Es gab und gibt Kontakte mit AnbieterInnen (ich lasse im folgenden der Lesbarkeit wegen die weibliche Endung weg) beruflicher Beratung, die sich anders nennen als Berufsberater: Karriereberater, Outplacementberater, Personalberater u.a.m. Sie alle betreiben im weiteren oder eigentlichen Sinne Beratung im Bereich Bildung, Beruf und Beschäftigung. Nicht nur für den dvb ist dieses Feld der Kollegen unübersichtlich, erst recht für potentielle Klienten. Frau Sabine Hildebrandt-Woeckel¹ hat es in ihrem Buch „Karriereberatung: Wer Ihnen hilft, was Ihnen hilft“ recht erfolgreich unternommen, für potentielle Kunden Orientierung anzubieten. Leider konnte sie aus gesundheitlichen Gründen nicht zur Jahrestagung kommen, so dass ich hier einen kurzen Abriss über das Thema gebe und für die Dokumentation der Tagung diesen Aufsatz beisteuere.

Frau Hildebrandt-Woeckel ist Journalistin und will mit ihrem Buch Orientierung bei der Suche nach einem für den jeweiligen Beratungsbedarf geeigneten Berater anbieten. Ich wähle notwendigerweise einen anderen Ansatz: Als Mitarbeiter im dvb finde ich es wichtig zu wissen, für wen der dvb denn heute und in Zukunft als Ansprechpartner und berufliche Heimat da sein soll bzw. will. Hierzu will ich einen Beitrag leisten.

Das Buch „Karriereberatung“ ist für die Adressaten hilfreich. Für uns ist es höchst anregend bei der Suche nach einem Ansatzpunkt für unser Thema, da Frau Hildebrandt-Woeckel Kriterien als wichtig ansieht und benutzt, die wir weitgehend teilen. Ich gehe von ihrem Buch aus, habe mich allerdings im Laufe der Arbeit von der Vorlage ein Stück gelöst. Denn Frau Hildebrandt-Woeckel benutzt mitunter Begriffe, die ich als problematisch ansehe, und um Begrifflichkeiten, um fachlich saubere sprachliche Unterscheidungen und Definitionen geht es bei diesem Thema.

¹ rororo Sachbuch, Rowohlt Taschenbuch-Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg, 1999

Das Problem beginnt beim Buchtitel „Karriereberatung“², und deswegen beginne ich mit dem Versuch einer Begriffsklärung und gehe von der uns geläufigen Bezeichnung „Berufsberater“ aus.

1. BerufsberaterIn und Berufsberatung – Definitionsversuch

1.1. Wer ist eigentlich BerufsberaterIn? – Begriffswirrwarr

Bis 1997 war die Frage scheinbar klar: Berufsberater war der Inhaber eines entsprechenden Dienstpostens beim Arbeitsamt, bekanntlich durfte kein Mensch außerhalb der BA Berufsberatung betreiben. Daher wird der Begriff bis heute im öffentlichen Sprachgebrauch oftmals mit BA-Berater gleichgesetzt.

Außerhalb der BA gab und gibt es *Laufbahnberater, Bewerbungsberater, Karriereberater, Personalberater, Lebensberater, Coachs, Outplacement-Berater* u.a.m. Obgleich diese sich seit der Einführung des SGB III alle unter dem Oberbegriff Berufsberater sammeln dürften und auch viele nach eigenem Bekunden Berufsberatung betreiben, bleiben die meisten bei ihren Bezeichnungen. Darunter haben sich eigene Angebote, eigene Selbstverständnisse und Identitäten, möglicherweise eigene Berufsbilder entwickelt.

Exkurs:

Es kann hier nicht vertieft werden, wie diese Identitäten und Selbstverständnisse der unterschiedlichen Berater aussehen. Zur Definition einer Beratungsprofession allgemein hat Prof. Nestmann auf der letzten JAT³ eindrücklich herausgestellt, dass Beratung in Deutschland noch nicht als Profession abgrenzbar ist, allerdings ein eigenständiges Selbstverständnis und eine eigenständige Identität von Beratung und Beratern entwickelt werden kann. Er hat dann als Kernfunktionen von Beratung umschrieben die *präventive Rolle*, die *entwicklungs- und wachstumsfördernde Rolle* und die *kurativ/heilende Rolle*. Als Merkmale und Charakteristika bezeichnete er die Betonung auf der *Entwicklung von Ressourcen* statt auf der Heilung, auf der *Sicherung von Wohlbefinden* statt auf der Beseitigung von Pathologie und Krankheit. Weiter steht im Mittelpunkt die *Interaktion von Person und Umwelt*, (Lösung des Problems durch Veränderung der Person, ihrer Umgebung oder der Interaktion beider), die *intakte Person* im Gegensatz zur kranken, der *zeitlich überschaubare Rahmen* und weitere Kriterien. – Solange eine abschließende Definition von Beratung aussteht, muss – und kann – in diesem Zusam-

² Siehe Abschnitt 1.2.

³ Frank Nestmann: Beratung als eigenständige Profession – Berufsberatung auf dem Weg in die Zukunft. Vortrag auf der Jahrestagung des dvb am 3. Juli 1998 in Seeheim-Jugenheim. In: dvb-forum 2/1998, 12-23, auch als dvb-script erschienen.

menhang auf Bewährtes zurückgegriffen werden. Der dvb hat hier beeindruckende Vorarbeiten geleistet.

Wer ist Berufsberater im Sinne des Deutschen Verbands für *Berufsberatung* (seit 2004: Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung)? Wo sollten wir, sollte der dvb zu anderen Beratungsformen eine Grenze ziehen? Diese Frage wird kaum schon ausdrücklich gestellt, geschweige denn abschließend beantwortet.

Hinsichtlich der Definition können wir uns eines inzwischen bewährten Vorgehens bedienen. Denn die Basisschriften des dvb, das *Berufsbild*, der Entwurf für das *Berufsberatergesetz*, die *Qualitätsstandards des dvb* sowie *Satzung und Registerordnung des dvb-BerufsBeratungsRegisters* (dvb-BBR) geben uns die notwendige fachliche Orientierung, was denn *berufliche Beratung* im Sinne des dvb ist. Das Problem besteht darin zu erkennen, wer denn unter die von mir eben schon eher nebenbei erwähnte, aber vom dvb als Fachbegriff eigentlich neu eingeführte Kategorie „Berufliche Beratung“ fällt und wer nicht, wer eigentlich Berufsberater in unserem Sinne ist – ganz gleich wie er oder sie sich selbst bezeichnet.

Als Ausgangsdefinition versuche ich den folgenden Satz: „*Berufsberaten ist, wer berufliche Beratung im Sinne der Kriterien des dvb betreibt.*“ Einen Abgrenzungsversuch zu anderen Beratern unternehme ich am Ende dieses Artikels.

1.2. „Karriereberatung“ als Oberbegriff? – Zum Titel des Buches von Frau Hildebrandt-Woeckel

Frau Hildebrandt-Woeckel wählt als Titel ihres Buches „Karriereberatung“. Wie sich herausstellt, meint sie damit nicht nur die Beratung von hochqualifizierten Menschen, die – i.d.R. akademisch gebildet – eine „vertikale“ Karriere anstreben, sondern fast alle Formen beruflicher Beratung. Das wäre nicht weiter schlimm, vorausgesetzt man versteht als Leser unter Karriere das, was im Englischen unter *Career* bezeichnet wird: jede Form beruflicher Laufbahn. In der aktuellen Diskussion um den Wegfall vieler Hierarchieebenen im Rahmen der Einführung von „lean production“ usf. wurde im deutschen Sprachgebrauch auch der Begriff „horizontale“ Karriere eingeführt: eine Laufbahn, die nicht zwingend nach oben orientiert ist, sondern die auch nur in einer Verlagerung des Schwerpunktes bzw. einer Erweiterung der Kompetenzen bestehen kann. So gesehen wäre der Begriff sogar umfassender als berufliche Beratung bzw. Berufsberatung.

Allerdings sind diese Begrifflichkeiten in Deutschland nicht einmal Wissenschaftlern, die auf dem Gebiet forschen, geläufig: So war selbst Prof. Nestmann und seiner Mitarbeiterin Frau Sickendiek die eben erläuterte Bedeutung von *Karriere* nicht bekannt. Wegen der irreführenden Konnotation als Beratung für Eliten sehe ich den Begriff „Karriereberatung“ als Oberbegriff für ungeeignet an.

Immerhin arbeitet Frau Hildebrandt-Woeckel in ihrem Buch die problematischen Aspekte des Begriffs durchaus heraus. In ihrer Übersicht der wichtigsten Anbieter finde ich bei

der eigentlichen Definition des Karriereberaters⁴ dann nicht nur vieles aus den Schriften des dvb wieder, sondern unter ihren Tipps⁵ für die Auswahl auch den Hinweis auf die Homepage des dvb und damit die Liste des dvb-BBR⁶! Unter Berufs- und Arbeitsberatung grenzt sie die Angebote des Arbeitsamts sauber ab und meint mit der Benennung Karriereberater die privaten Anbieter beruflicher Beratung.

1.3. Berufsberatung versus Berufliche Beratung: Auf der Suche nach einem Oberbegriff

Nicht erst, seit der Begriff „Berufsberatung“ in den §§ 29 ff SGB III so unsäglich schlecht definiert wird⁷, tut sich der dvb zunehmend schwer damit. In der Öffentlichkeit wird Berufsberatung nicht selten mit der Beratung von Jugendlichen gleichgesetzt, was ja auch – noch – im Wesentlichen der Tatsache entspricht. Andererseits berichten auch Erwachsene, die aus dem Büro des Vermittlers kommen, von ihrer (zehnminütigen) „Berufsberatung“⁸!

Aufmerksamen Lesern der dvb-Medien wird schon aufgefallen sein, dass der dvb sich seit einiger Zeit auf den Begriff *Berufliche Beratung* als verbindlichen Oberbegriff verständigt hat⁹. Versuchsweise wurde in einem Gespräch zwischen Professor Nestmann von der TU Dresden und dem dvb der Begriff erweitert auf „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“¹⁰. Diese Bezeichnung hat den Charme, umfassend alle Felder beruflicher Beratung anzusprechen.

Ich persönlich finde eigentlich am schönsten den Begriff „Berufs- und Lebensgestaltung“, den unsere Schweizer Freunde von der früheren *Berufswahlpraxis* in Bülach und deren deutsche Partnerin Bärbel Löwe seit Mai als neuen Namen für ihre Firmen eingeführt haben. Er ist gelungen, obgleich oder weil der Begriff auch die Grenze unseres Tuns markiert: Der Übergang zur Seelsorge, zur Beratung in allgemeinen Lebensfragen, ist fließend und geht auch sicherlich in Ordnung; von der *Gestaltung zur Heilung* ist

⁴ Hildebrandt-WoECKel, Karriereberatung, S. 23-30.

⁵ ebd., S. 29

⁶ Hubert Haas ist wiederholt mit bezug auf diese Tipps angerufen und gefragt worden, wo es denn qualifizierte BeraterInnen gibt, es seien so wenige veröffentlicht – ein Beweis für die prinzipielle Wirksamkeit des Registers.

⁷ Vgl. Hubert Haas im dvb-info 1/1998 und in Ders.: Berufsberatung auf der Grundlage des SGB III: Die primäre Dienstleistung der Arbeitsämter, Roxheim 1998

⁸ Hubert Haas im dvb-info 2/1999, S. 7, 3. Spalte

⁹ Es wird von einigen schon darüber nachgedacht, ob der Begriff Berufsberatung im Verbandsnamen nicht durch Berufliche Beratung ersetzt werden müsste.

¹⁰ Treffen am 09.09.99 in Dresden, siehe Abschnitt 2.2.

es allerdings mitunter ein arg kleiner Schritt, und Grenzen sollten hier sorgfältig respektiert werden¹¹.

Ich schlage trotz dieser Überlegungen vor, der Kürze und Prägnanz wegen bei dem Oberbegriff *Berufliche Beratung* zu bleiben.

2. Wer braucht wann welche Beratung? – Versuch zu sortieren

2.1. Der Lebenslauf eines Menschen: Mögliche Beratungsbedarfe

Das Leben eines Menschen wird von Entscheidungsproblemen begleitet, sei es bei der richtigen Wahl der Säuglingsnahrung, bei Erziehungsproblemen bis hin zur Rentenberatung, ja der Beratung für die Gestaltung der eigenen Beerdigung. In Abwandlung eines bekannten Spruches könnte man formulieren: „Von der Geburt bis zur Bestattung: Beratung, Beratung!“ Nicht wenige Beratungsanliegen streifen im weiteren Sinne auch berufliche Beratung, beeinflussen diese oder werden von beruflichen Entscheidungen beeinflusst.

Zu nennen sind hier beispielhaft Erziehungsberatung, Familienberatung, Gesundheitsberatung, Schuldnerberatung, Rechtsberatung. Prof. Nestmann hat in seinem schon erwähnten Vortrag neuere, aktuelle Beratungsformen genannt: geschlechtliche Beratung zur Rolle als Mann bzw. Frau oder die Beratung im Alter, bis hin zu ökologischer Beratung und multikultureller und interkultureller Beratung. Ich will diese Formen hier als *Beratung in allgemeinen Lebensfragen* abgrenzen von der uns interessierenden *Beruflichen Beratung*.

2.2. Beratung für Bildung, Beruf, Beschäftigung: Fokussierung

Durch den Titel „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ erweitere ich den Oberbegriff *Berufliche Beratung* um die wesentliche Komponente vor allem der berufsbezogenen Bildung: Das Humboldtsche Ideal spielt im Beratungsgeschäft eine eher untergeordnete Rolle; Bildung als Selbstzweck bzw. für den Zweck der höheren Bildung, um das Leben zu bereichern, ist aber immer auch Teil beruflicher Beratung, nämlich dann, wenn nicht der Erwerbscharakter von Arbeit im Mittelpunkt steht.

Zur im näheren Sinne *Bildungsberatung* gehören Schullaufbahnberatung und Studienberatung, mit Einschränkungen auch die Ausbildungsberatung der Kammern und im weiteren Sinne die Weiterbildungsberatung. Bei allen diesen Formen ist der Übergang zur *Beruflichen Beratung* fließend: Viele Tätigkeiten der Berufsberater im Arbeitsamt

¹¹ Ein befreundeter Arzt würde mir interessanterweise ohne Umschweife die Kompetenz zugestehen, einen Schritt in die kurative Rolle zu tun! Prof. Nestmann sieht sie als eine zur Identität des Beraters gehörige Funktion.

fallen unter die genannten Begriffe. Frau Hildebrandt-Woeckel hat diese Beratungsformen bis auf die Berufs- und Arbeitsberatung nicht berücksichtigt, da sie sich in der Regel auf definierte Zielgruppen beschränken.

Beratung für den Bereich der *Beschäftigung* bringt den schon unter Bildung erwähnten Aspekt der Nicht-Erwerbsarbeit ins Bewusstsein. Frau Sickendiek verdanke ich den Hinweis, dass mit diesem Begriff eine Brücke geschlagen werden kann zu Menschen, die keine Erwerbsarbeit finden können oder wollen bzw. die unter eher *beschäftigungstherapeutischen* Kriterien zu fassen sind: Hier ist der Übergang zu psychosozialen Beratungsformen gegeben. Auf der Grenze steht sozusagen die Beratung für berufliche Rehabilitation.¹²

3. Welcher Berater für welches berufliche Problem? – Differenzierungen

In der folgenden Übersicht differenziere ich begrifflich zwischen *Berufseinstiegsberatung* und *(Berufs-)Laufbahnberatung*, um eine etwas klarere Struktur zu gewinnen. Auf die Problematik dieser Differenzierung brauche ich nicht einzugehen, die Schnittstellen sind hinlänglich bekannt, wir finden die Berufsberatung (im traditionellen Verständnis) des Arbeitsamtes in der ersten Kategorie wieder und die Arbeitsberatung in der zweiten. Die anderen Formen und Anbieter weise ich jeweils der am ehesten passenden Kategorie zu.

Ich trenne ferner staatliche und private Anbieter: Wenngleich der Staat als Auftraggeber ein spezifisches Interesse hat, für bestimmte Gruppen Beratungsangebote zu machen – Beratern im Arbeitsamt kommt dieses Interesse immer als „geschäftspolitische Vorgabe“ daher – ist durch die Unabhängigkeit des einzelnen Beraters von der Zahlung durch Klienten oder andere Auftraggeber eine gewisse Neutralität gegeben. Der Berater in einer staatlichen Institution ist dem Gemeinwohl und damit sowohl dem Klienten als auch der Wirtschaft gleichermaßen verpflichtet. Er orientiert sich meist mehr oder weniger ausdrücklich am schwächeren Partner.

3.1. Kriterien

Frau Hildebrandt-Woeckel hat die Beratergruppen nach gewissen Kriterien unterschieden, denen ich im Wesentlichen folge, wobei ich die Problematik der Berufsbezeichnungen schon erwähnt habe.

Als wichtige Unterscheidungskriterien sind zu nennen:

¹² Gespräch zwischen dvb und TU Dresden am 09.09.99. Im folgenden wird auf die Beratungsformen außerhalb der eigentlichen beruflichen Beratung nicht mehr eingegangen.

- die *Kunden* der jeweiligen Beratung, nämlich die Ratsuchenden selber oder Unternehmen;
- der *Auftrag* an den Berater ist zu differenzieren
- sowie das *Ziel* der Beratung,
- schließlich der oder die *Finanziers*.

Gerade die letztere Gruppe dürfte entscheidend werden für eine Klassifizierung von Beratung im Sinne des dvb, soviel sei hier schon vorausgeschickt. Ohne diesen Punkt ausdrücklich herauszuarbeiten, sieht das auch Frau Hildebrandt-Woeckel als ein ggf. entscheidendes Problem bei der Wahl eines Beraters an.

3.2. Anbieter Beruflicher Beratung

3.2.1. Berufseinstiegsberatung (erste und zweite Schwelle)

3.2.1.1. Staatliche Anbieter

a. Schullaufbahnberatung

Diese Beratung wird in der Regel durch – in einigen Bundesländern speziell ausgebildete Beratungslehrer, teilweise auch durch Psychologen angeboten. Auftrag ist, mit Schülern die für sie jeweils optimale Schullaufbahn zu erarbeiten, Eltern sind häufig ebenfalls betroffen, da der Übergang von der Schule in die berufliche Bildung folgt, gibt es oftmals eine fachliche Überschneidung mit der

b. *Berufsberatung* des Arbeitsamts

An der Schwelle von Schule zu beruflicher Bildung steht die Berufsberatung. Dass ihre Rolle weit über die Scharnierfunktion an dieser ersten Schwelle hinausreicht, bedarf hier keiner Erwähnung, es ist hier nur der beste Platz für eine nun einmal erforderliche Einnordung.

c. Ausbildungsberatung

Die Kammern bieten Ausbildungsberatung an, vor allem bei Krisen innerhalb der Ausbildungsverhältnisse, bei Wechseln usw.

d. Studienberatung

Die Studienberatung der Hochschulen hat ihren Schwerpunkt bei der Gestaltung des Studiums selbst, sie unterteilt sich in eine Fachstudienberatung in den jeweiligen Fachbereichen, die zu den speziellen Fragen Hilfestellung gibt, meist ist die Zentrale Studienberatung bei der Bewältigung von Studienkrisen, aber oftmals auch bei psychischen Problemen während des Studiums erste Anlaufstelle.; sie ist der Schullaufbahnberatung insofern nicht unähnlich.

e. Career Services

Eine relativ neue, wie der Name schon sagt, aus dem angelsächsischen Raum importierte und adaptierte Beratungsform ist der Career Service: Eine Serviceleistung der Hochschulen für Absolventen beim Übergang in den Beruf. Hier wird eine Scharnierfunktion zu den Arbeitgebern angestrebt, eine Rückkopplung zwischen Dozenten, Absolventen und Wirtschaft.

f. Hochschulteams des Arbeitsamts

Es wäre schön, wenn die Hochschulteams diese Funktion wahrnehmen könnten. Regional sehr unterschiedlich gestaltet sich die Zusammenarbeit der Bundesanstalt für Arbeit mit den Studienberatungen und den Career Services. Teilweise sind Überschneidungen zu verzeichnen, teilweise auch Konkurrenzverhältnisse.

3.2.1.2. Private Anbieter

In dem Feld der Berufseinstiegsberatung tummeln sich bislang nicht allzu viele private Anbieter; sie sind meist identisch mit den entsprechenden Vertretern auf dem Gebiet der Berufslaufbahnberatung: Es gilt bislang die These, dass man mit Berufseinstiegsberatung nicht genug Geld verdienen kann. Das wiederum liegt zumindest in Deutschland daran, dass die staatliche Berufsberatung bisher noch ganz erfolgreich auf ihrem Feld bestehen kann. Allerdings gibt es Anzeichen, dass auch dieser Markt allmählich in Angriff genommen wird, vor allem durch die schon recht aktive Bewerbungsberatung und durch Anbieter von psychometrischen Testverfahren.

Interessant sind hier die Kriterien Auftraggeber und Bezahlung:

- Zum einen werden hier Eltern für ihre Kinder als Auftraggeber tätig, die z.B. der Berufsberatung des Arbeitsamts nicht genügend Qualität zutrauen; Frau Hildebrandt-Woeckel hat hier in ihrem Buch darauf hingewiesen, dass beim Arbeitsamt im wesentlichen Grundlageninformationen geboten werden¹³. Dass das sehr unterschiedlich aussehen kann, braucht in diesem Kreis nicht betont zu werden.
- Zum anderen gibt es – in höchst unterschiedlicher Qualität – Auftraggeber aus der Wirtschaft, vor allem dort, wo man sich Kunden verspricht: Banken und Versicherungen treten hier als Sponsoren auf, um die jungen Leute als zukünftige Kunden an sich zu binden. Überwiegend wird auf Tests gesetzt, aber das muss die Qualität der ggf. angebotenen Beratung nicht zwangsläufig beeinträchtigen; allerdings sollten Klienten bzw. deren Eltern hier achtsam sein. Dem Berater ist anzuraten, mit offenen Karten zu spielen.¹⁴

¹³ Karriereberatung, S. 16

¹⁴ Auf die rechtlich nicht zulässige, aber verbreitete „Berufsberatung“ der gesetzlichen Krankenkassen gehe ich hier nicht ein.

Der private Berater wird sich in der Regel wesentlich mehr Zeit nehmen können, zumal wenn die Eltern bezahlen können und wollen, als der Berufsberater im Arbeitsamt, er kann dadurch mehr Aspekte einbinden, ja Vollständigkeit anstreben. Allerdings sind hier die Claims noch abzustecken: Methodisch steht beiden Gruppen dasselbe reichhaltige Methodenspektrum zur Verfügung, im Arbeitsamt beschränkt nur durch die zur Verfügung stehende Arbeitszeit und die Menge der Klienten.

3.2.2. Berufslaufbahnberatung

Schon optisch wird deutlich, dass der staatliche Bereich im Bereich der Laufbahnberatung wesentlich schwächer ausgeprägt ist. Hier ist auch ein stärkeres Auftreten privater Anbieter zu beobachten. Frau Hildebrandt-Woeckel hat hier in ihrem Buch auch einen Schwerpunkt gesetzt.

3.2.2.1. Staatliche Anbieter

a. Arbeitsberatung der Arbeitsämter

Die Arbeitsberatung kommt bei Frau Hildebrandt-Woeckel erstaunlich gut weg. Sie beschreibt den recht großen Katalog der Möglichkeiten recht positiv¹⁵, erwähnt aber nicht, dass zahlreiche Maßnahmen von örtlichen geschäftspolitischen Entscheidungen und vor allem von verfügbaren Finanzmitteln abhängig sind. Dass allzu oft auch der mehr oder weniger ausgeprägte gute Wille des zuständigen(!) Vermittlers bzw. Beraters darüber entscheiden, ob jemand in den Genuss von Angeboten kommt, und vor allem das Ziel, die Beendigung der Arbeitslosigkeit, die entscheidende Rolle spielt und nicht primär der Wunsch des „Kunden“, kann die Autorin kaum erfahren haben, da sie nicht mit Beratern, sondern mit einem „Bereichsleiter“, also einer Führungskraft, in München gesprochen hat. Aus nachvollziehbaren PR-Interesse werden in diesem Gespräch die Einschränkungen nicht angesprochen worden sein.

Der Auftrag des Arbeitsamts, um bei den Kriterien zu bleiben, ist die Beendigung der Arbeitslosigkeit im Sinne des Staates, die Eingliederungsbilanz ist geschäftspolitisch handlungsleitend. Das Interesse des Einzelnen steht erst an zweiter Stelle. Eigentliche Berufliche Beratung gibt es aufgrund der Arbeitsbedingungen nur vereinzelt, Förderungsberatung ist die Regel.

b. Rehabilitationsberatung

Ähnliches gilt für die Arbeitsberatung für Rehabilitanden, obgleich hier oft erstaunliche Ergebnisse zu verzeichnen sind. Immer steht auch das Geld im Vordergrund, das zur Verfügung steht, und oft wird zu wenig berücksichtigt, was der Einzelne möchte, und sein Potential wird mitunter nicht ausreichend erkannt und gewürdigt.

Verschärft wird der finanziell und fachlich eingrenzende Aspekt anscheinend besonders dann, wenn nicht die Bundesanstalt für Arbeit der Kostenträger ist, sondern andere Versicherungsträger wie die Rentenversicherungen.

¹⁵ Karriereberatung, S. 14.

3.2.2.2. Private Anbieter

a. Karriere-/Laufbahnberatung

„Die Arbeitsämter arbeiten ... mit Bewerbungs- und Karriereberatern zusammen.“¹⁶ Dieser Satz, die Beobachtung von Frau Hildebrandt-Woeckel, beschreibt das Beratungs-Outsourcing der Arbeitsämter als schlichte Normalität. Ansonsten brauche ich hier nicht weiter in die Tiefe zu gehen: Wie bereits angesprochen, beruft sich die Verfasserin auf das „dvb-BerufsBeratungs-Register“¹⁷ und folgt im Wesentlichen, leicht verkürzt, den Qualitätskriterien. Interessant ist, dass sie dann eine Abgrenzung zu den Bewerbungsberatern vornimmt.

Ich wiederhole hier nur der Vollständigkeit halber, dass der Begriff Karriereberatung für diese Art der Beratung für deutsche Ohren zu weit gefasst ist¹⁸ und meiner Ansicht nach der Begriff *Laufbahnberatung*, wie ihn zum Beispiel das „Zürcher Laufbahnberatungs-Modell“ beschreibt, wesentlich sinnvoller gewählt ist.¹⁹

b. Bewerbungsberatung

„Bewerbungsberatung hilft mit Taten“²⁰, ist der Abschnitt bei Frau Hildebrandt-Woeckel überschrieben, und die Hilfen werden dann im einzelnen aufgelistet. Deutlich wird, dass es eine Frage der Philosophie des Beraters ist, ob Hilfe bei der Bewerbung Bestandteil der Laufbahnberatung ist oder einen eigenen Platz beansprucht. Genau wie bei der folgenden Gruppe würde sich hier die Frage erheben, wie weit hier noch von beruflicher Beratung im eigentlichen Sinne zu sprechen ist.

c. Private Arbeitsvermittler

Vermittlung ist nach dem Verständnis des dvb, wenn überhaupt, ein nachgeordneter Bestandteil eines Beratungsprozesses und wird von den Beratern im Arbeitsamt aus Bewerbersicht betrieben. Nicht wenige Berater lehnen Vermittlung wegen des Loyalitätskonflikts für sich ganz ab und erklären, dass es ihr Ziel ist, den Klienten in Stand zu setzen, eigene Aktionen zur Realisierung des im Beratungsverlauf erarbeiteten beruflichen Zieles zu starten und erfolgreich zuende zu führen.

Im privaten Bereich kommt hinzu, dass der Auftraggeber des Vermittlers ein Arbeitgeber ist (gesetzlich sogar der einzige ist, von dem Geld genommen werden darf) und daher das Geschäfts- und damit das Vertrauensverhältnis nicht zum Arbeits- oder Ausbildungssuchenden, sondern zum Arbeitgeber besteht.

d. Existenzgründungsberatung

¹⁶ Karriereberatung, S. 23.

¹⁷ Karriereberatung, S. 25.

¹⁸ Siehe oben Abschnitt 1.2.

¹⁹ Prospekt des Instituts für Angewandte Laufbahnpsychologie Zürich, Uetlibergstr. 266, CH-8045 Zürich(aufgelöst 2004). Neues Institut siehe Website: www.ifl-mainz.de

²⁰ Karriereberatung, S. 27.

Hier ist ebenfalls die Grenze der beruflichen Beratung erreicht, weil es sich, wie bei der Bewerbungsberatung, im wesentlichen um die Art der Realisierung handelt

e. Personalberatung

Das eben zur Vermittlung Gesagte gilt verstärkt für die Personalberater. Deren Arbeit wird definiert als „die im allgemeinen Interesse und Auftrag eines Arbeitgebers erfolgte Unterstützung bei der Selbstsuche nach Arbeitskräften“²¹. Die feine Unterscheidung nach „Bewerbern“ und „Kandidaten“ (Bewerber melden sich auf Anzeigen bei Personalberatern, Kandidaten werden angesprochen im Rahmen des sog. „Headhuntings“) erklärt dann auch, welche dieser Gruppen hier in erster Linie *Karriereberatung* im Sinne des deutschen Sprachgebrauchs erwarten kann: Bei „Kandidaten“ hat die Personalberatung ein genuines Interesse, dass der Betreffende mit ihr in gutem Kontakt bleibt. Frau Hildebrandt-Woecel schreibt völlig richtig, dass der Personalberater „nicht immer ganz neutral“ ist²².

f. Outplacement-Beratung

Eine Zwitterstellung nimmt der Outplacement-Berater ein: Einerseits wird er von dem bisherigen Arbeitgeber des Klienten beauftragt und bezahlt, weil dieser dem bisherigen Mitarbeiter die Trennung und Neueingliederung erleichtern will. Andererseits tut der Berater gut daran, sich sehr auf die Seite des Klienten zu schlagen und ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Das ist deshalb nicht unmöglich, weil zwischen dem Klienten und der auftraggebenden Firma außer der Frage der Trennungsmodalitäten keine Beziehungen mehr für die Zukunft geplant sind; die Firma ist wie der Berater daran interessiert, dass der Klient sich neu orientiert und schließlich wieder in eine Stellung einmündet.

Dass Outplacement-Beratung durch Personalberater problematisch zu beurteilen ist, liegt auf der Hand, da es sich bei letzteren um „Inplacement-Berater“ handelt. Hier ist eine ethische Problematik zu verzeichnen.

g. Coaching

Coaching ist die Begleitung von Mitarbeitern einer Firma zum einen auf ihrem Weg innerhalb ihrer derzeitigen Arbeitstelle und zum anderen Hilfe bei der Orientierung im Zuge der Weiterentwicklung. Man könnte sagen, im weitesten Sinne ist Coaching Berufsberatung innerhalb des eingeschlagenen Weges. Auch hier ist es für den Berater nicht einfach, seine Loyalität zu definieren; allerdings ist sie in der Regel allein dadurch geklärt, dass Coaching meist zum Angebot der Personalberatung gehört.

²¹Karriereberatung, S. 32.

²² Karriereberatung, S. 34.

4. Für welche BeraterInnen sollte der dvb da sein? – Versuch einer Abgrenzung

Nur sehr vorläufig kann ich hier einen Versuch unternehmen, das Handlungsfeld des dvb zu umreißen. Am einfachsten ist es, zunächst bestimmte Gruppen anhand bestimmter Kriterien auszuschließen. +

4.1. Loyalitäten

Ziemlich deutlich kann man zwei Gruppen definieren, die nicht eigentlich Berufliche Beratung im Sinne der Definitionen des dvb betreiben: Zum einen die Personalberater, die im Auftrag von Unternehmen tätig sind und die nur im sehr eingeschränkten Umfang für bestimmte Personen auch Karriereberatung betreiben. Die Loyalität dieser Berater gehört dem auftraggebenden Unternehmen, und konsequenterweise sind sie in der Regel auch im Bund Deutscher Unternehmensberater organisiert.

Gar nicht als Berufsberater zu bezeichnen sind die Vermittler und die Existenzgründungsberater, da es hier definitionsgemäß um Realisierungsfragen geht und nicht mehr um Entscheidungsfragen; bei den Vermittlern stellt sich wieder die Frage nach dem Auftraggeber, bei den meisten Existenzgründungsberatern, die oftmals bei Banken angesiedelt sind, ebenfalls, obwohl es hier natürlich auf das Selbstverständnis des einzelnen Beraters ankommt.

4.2. Randgruppen

Etliche Beratergruppen habe ich oben schon als randständig definiert: Studienberater, Schullaufbahnberater usw. Hier könnte man bei gegebenem Anlass aber überlegen, ob man sie einbeziehen will; das trifft insbesondere für die Mitarbeiter in Careers Services zu, die ich tendenziell zur Positivliste rechne.

4.3. Positivliste

Auf der Basis der *dvb-Qualitätsstandards für Berufliche Beratung* sowie der *Tipps*²³ kann man positiv zusammenfassend definieren: Von Beruflicher Beratung im Sinne des dvb sprechen wir dann, wenn der Fokus auf dem Klienten und auf dem Ziel des gelingenden Lebens liegt, der Berater unparteiisch ist bzw. auf der Seite des Klienten steht oder mindestens seine Abhängigkeiten offen legt.

²³ Unsere Tipps – so erkennen Sie professionelle und seriöse Berufsberater/innen. Alle Schriften auf der Homepage www.dvb-fachverband.de zu bekommen bzw. über dvb-Geschäftsstelle c/o Annina Büchner, Ulanenstr. 20, 40468 Düsseldorf, kontakt@dvb-fachverband.de

Aus dieser fachlichen Definition heraus sind neben den Berufsberatern des Arbeitsamts in allen Schattierungen sicherlich auch die Arbeitsberater in die Gruppe der Berufsberater einzuschließen – das muss immer noch wieder betont werden, es ist noch keine Selbstverständlichkeit! –, und bei den privaten Anbietern die Laufbahn- und die Karriereberater, letztere, soweit sie ihrem Selbstverständnis und ihrer Rolle nach nicht zu den Personal- und damit zu den Unternehmensberatern zu rechnen sind.

Zu der Gruppe der Berufsberater gehören meiner Meinung nach auch die Outplacement-Berater, mit der Einschränkung, dass sie ihr Loyalitätsproblem für sich selbst und den Klienten gegenüber klären und offen legen müssen. An dieser Gruppe wird der Konflikt deutlicher erkennbar, der bei anderen Beratergruppen, zumal im staatlichen Bereich, ebenfalls gang und gäbe ist: Die Loyalitäten staatlichen und privatwirtschaftlichen Geldgebern auf der einen Seite und den eigentlichen Klienten auf der anderen Seite gegenüber müssen immer wieder vorsichtig austariert werden; hier ist Fingerspitzengefühl erforderlich. Entscheidend für die Zuordnung könnte am ehesten eine Selbstdefinition des Beraters sein, dass er sich am stärksten dem einzelnen „Berufswähler“, der ratsuchenden Einzelperson verpflichtet sieht. So halten es ja viele Mitglieder des dvb schon lange; und diese innere Verpflichtung wäre meiner Meinung nach übertragbar.

Aufgrund dieser Positivliste ergibt sich ein reiches Betätigungsfeld für den dvb, und es ist sicherlich hohe Zeit, hier außerhalb der Bundesanstalt für Arbeit das Feld zu sondieren und abzustecken.



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Bundesvorsitzende: Birgit Lohmann

Geschäftsstelle c/o Annina Büchner, Ulanenstraße 20, 40468 Düsseldorf

Fon: 0211/453316, Email: kontakt@dvb-fachverband.de

www.dvb-fachverband.de