

Freie Universität Berlin
Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie
Diplomstudiengang Psychologie
Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie

Diplomarbeit

***Zur Professionalisierung der Laufbahnberatung
Deutschland und die Schweiz im Vergleich***

Erstgutachter: PD Dr. Hans-U. Hohner
Zweitgutachter: Prof. Dr. Ernst-H. Hoff
Betreuung: PD Dr. Hans-U. Hohner

Eva Natalia Resch



Berlin, den 25. Nov. 2007

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre an Eides Statt, dass ich diese Diplomarbeit selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Mir ist bekannt: Bei Verwendung von Inhalten aus dem Internet habe ich diese zu kennzeichnen und mit Datum sowie der Internet-Adresse (URL) ins Literaturverzeichnis aufzunehmen.

Die Arbeit hat keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen.

Ich bin mit der Einsichtnahme in der Bibliothek und auszugsweiser Kopie einverstanden. Alle übrigen Rechte behalte ich mir vor. Zitate sind nur mit vollständigen bibliographischen Angaben und dem Vermerk „unveröffentlichtes Manuskript einer Diplomarbeit“ zulässig.

Berlin, den 25. Nov. 2007 _____

Zusammenfassung

Der Arbeitsmarkt unterliegt seit einigen Jahren einem strukturellen Wandel und verändert unter Anderem die Arbeitswelt für den Erwerbstätigen. Der Lebensberuf wird mehr und mehr zur Ausnahme und wird ersetzt durch unkontinuierliche Laufbahnen, zusammengesetzt aus verschiedenen Phasen. Durch diese Veränderung der Arbeitswelt und die gestiegenen Anforderungen an den Erwerbstätigen, seine Laufbahn ständig zu gestalten und aktiv weiterzuentwickeln, entsteht das Bedürfnis, Unterstützung bei dieser schwierigen und komplexen Aufgabe zu erhalten.

Der Laufbahnberater hat die Aufgabe, in den verschiedenen Phasen des Berufslebens beratend und unterstützend zur Seite zu stehen.

In der vorliegenden Arbeit wird die Entwicklung des Berufsfeldes der Laufbahnberatung in Hinblick auf den strukturellen Wandel untersucht. Durch eine Darstellung der Professionsentwicklung und den aktuellen Entwicklungsstand soll ein umfassender Überblick über dieses Berufsfeld in Deutschland geschaffen werden. Der theoretische Hintergrund stellt Theorien der Professionssoziologie, theoretische Ausführungen des Arbeitsmarktwandels und eine Definition des Begriffs Laufbahnberatung dar.

Durch einen Vergleich mit dem Beruf des Laufbahnberaters in der Schweiz sollen Entwicklungspotenziale für die deutsche Laufbahnberatung aufgezeigt werden.

Mithilfe von Experteninterviews wurde, aufbauend auf der Darstellung der aktuellen deutschen und schweizerischen Laufbahnberatung, herausgearbeitet, inwieweit die deutsche Laufbahnberatung als Profession bezeichnet werden kann und welche Schritte zu einer Weiterentwicklung noch vollzogen werden müssen.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1 Theoretischer Hintergrund.....	3
1.1 Wandel der Berufswelt.....	3
1.1.1 Veränderung der Arbeitsanforderungen in unserer Gesellschaft	3
1.1.2 Notwendigkeit neuer Strategien für die Laufbahnplanung.....	7
1.2 Laufbahnberatung.....	8
1.2.1 Definition	9
1.2.2 Ursprünge der Laufbahnberatung	11
1.2.3 Formen der Laufbahnberatung.....	19
1.3 Professionalisierung.....	23
1.3.1 Profession und Professionalisierung aus soziologischer Sicht.....	23
1.3.2 Begriffsbestimmung	24
1.3.3 Theorien der Professionssoziologie	25
1.3.3.1 Angloamerikanische Ansätze	26
1.3.3.2 Aktuelle deutsche Ansätze	28
1.3.4 Professionalisierung, Arbeitsmarktwandel und Laufbahnberatung.....	30
2 Präzisierung der Fragestellung	32
3 Empirisches Vorgehen	34
3.1 Begründung des empirischen Vorgehens	34
3.1.1 Deskription des aktuellen Standes	34
3.1.2 Experteninterviews.....	36
3.2 Auswertung.....	39
4 Ergebnisse.....	42
4.1 Laufbahnberatung in der Schweiz.....	42
4.1.1 Einführung.....	42
4.1.2 Geschichte	43
4.1.3 Ausbildung	44
4.1.4 Verrechtlichung	45
4.1.5 Die Struktur der öffentlichen schweizerischen Berufsberatung am Beispiel der Stadt Zürich	49

4.1.6	Private Laufbahnberatung in der Schweiz.....	51
4.1.7	Der Schweizerische Verband für Berufsberatung (SVB).....	51
4.1.7.1	Fachverein freischaffender Berufsberater.....	52
4.1.8	Aktuelle Entwicklungen	53
4.1.9	Aufgaben der künftigen Laufbahnberatung in der Schweiz.....	55
4.2	Laufbahnberatung in Deutschland.....	56
4.2.1	Einführung.....	56
4.2.2	Geschichte	57
4.2.3	Rechtliche Regelung in Deutschland	58
4.2.4	Die Agentur für Arbeit.....	61
4.2.5	Die deutsche Beratungslandschaft.....	63
4.2.6	Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.	64
4.2.6.1	Das „dvb BerufsBeratungsRegister“	66
4.2.7	Deutsche Gesellschaft für Karriereberatung	70
4.2.8	Europäische Bestrebungen	72
4.3	Experteninterviews	74
4.3.1	Fragestellung	74
4.3.2	Darstellung der Interviews.....	74
4.3.3	Auswertung	94
4.3.3.1	Eigene Situation der Experten.....	95
4.3.3.2	Wandel Arbeitswelt.....	98
4.3.3.3	Professionalisierung	101
5	Diskussion	110
	5.1 Indikatoren.....	110
	5.2 Professionalisierung.....	114
6	Ausblick	116
	6.1 Entwicklungspotenziale der Laufbahnberatung.....	116
	6.2 Wie viel Laufbahnberatung werden wir in Zukunft brauchen?	117
	6.3 Perspektiven.....	118
	6.4 Fazit.....	119
	Literatur.....	120
	Anhang	127

Einleitung

Die Berliner Morgenpost titelt in der 13. Woche 2007 „Wegweiser im Job-Dickicht“ und beklagt die unübersichtliche Beratungssituation in Deutschland. Es klingt wie der Ruf nach einer ordnenden Hand – von Seite der Ratsuchenden aber auch seitens der Ratgebenden. Die aktuellen Entwicklungen in Deutschland wie auch auf EU-Ebene drängen in Richtung einer klar geregelten, professionalisierten Laufbahnberatung. Nicht nur der Einzelne ist auf der Suche nach einem passenden Studium, einem Job oder einem neuem Berufsfeld und braucht einen Wegweiser, auch die Ratgebenden blicken sich um, auf der Suche nach einer Entwicklungsrichtung für ihren Beruf.

Durch die Veränderungen in der heutigen Berufswelt sind neue Konzepte und Wege notwendig, sich im Berufsleben zurechtzufinden und eine Laufbahn zu verfolgen. Immer neue Bildungs- und Beschäftigungssysteme bieten verschiedenste Möglichkeiten, sich auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren. Die Erwerbsbiographie unterliegt einem stetigen Wandel und es ist kaum noch möglich, sich auf Dauer auf einen Job festzulegen. Der „Lebensberuf“ ist nur noch selten zu finden. Mit einer Ausbildung und dem Berufseintritt wird zwar immer noch ein wichtiger Schritt für die weitere Laufbahn vollzogen, auf diesen folgen in der Regel jedoch weitere Schritte und mit diesen häufig ganz neue Orientierungen auf dem Arbeitsmarkt.

In dieser Arbeit möchte ich diese komplexe Thematik theoretisch und empirisch darstellen, Tendenzen und Entwicklungspotenziale aufzeigen.

Der theoretische Teil gliedert sich in drei theoretische Schwerpunkte, Wandel der Berufswelt, Laufbahnberatung und Professionalisierung.

Im zweiten Kapitel meiner Arbeit werde ich die Fragestellung auf Grundlage des dargestellten theoretischen Hintergrunds präzisieren und operationalisieren.

Der Methodenteil umfasst die Beschreibung des empirischen Vorgehens, die Konzeption der Experteninterviews und die Auswertungsmethoden.

Der Ergebnisteil gliedert sich in drei Teile. In den ersten beiden Teilen sollen die aktuellen Entwicklungen und Fakten zur Laufbahnberatung in Deutschland und in der Schweiz dargestellt werden, darauf baut der dritte Ergebnisteil auf, der die geführten

Experteninterviews darstellt und in Zusammenhang mit dem theoretischen Teil bringt.

Im abschließenden Kapitel sollen Entwicklungspotenziale der Laufbahnberatung diskutiert und bewertet werden, weiterhin sollen aktuelle Tendenzen aufgezeigt werden, so dass der eingangs erwähnte Wegweiser mögliche Richtungen aufzeigen kann.

Da diese Arbeit ein sehr aktuelles Thema behandelt und das Literaturangebot einen dementsprechend kleinen Umfang hat, wurden viele Internetquellen genutzt um den aktuellen Stand der Laufbahnberatung umfassend darstellen zu können. Diese sind im Anhang verzeichnet.

Aufgrund der besseren Leserlichkeit wurde auf die weibliche Form („Laufbahnberater/-innen“) verzichtet, dies hat keine inhaltlichen Gründe, die genutzten Begrifflichkeiten richten sich in jedem Falle an weibliche und männliche Vertreter.

1 Theoretischer Hintergrund

1.1 Wandel der Berufswelt

Dieses einleitende Kapitel zum Wandel der Berufswelt soll als Grundlage für die Erklärungen dienen, warum die Laufbahnberatung einen Bedeutungszuwachs erfährt. Die Darstellung des Wandels der Berufswelt kann im Rahmen dieser auf die Laufbahnberatung fokussierten Arbeit keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Gleichwohl möchte ich auf den Wandel der Berufswelt eingehen, um diesen mit der Entwicklung, Professionalisierung und dem Bedeutungszuwachs der Laufbahnberatung in Zusammenhang zu bringen.

1.1.1 Veränderung der Arbeitsanforderungen in unserer Gesellschaft

Die industrielle Gesellschaft hat die Verwandlung in eine postindustrielle Gesellschaft schon fast abgeschlossen. Die Arbeit im Dienstleistungsbereich wird ökonomisch wichtiger, die industrielle Produktion rückt hingegen in den Hintergrund. Durch den technologischen Wandel verändern sich die bestehenden Berufe und neue Berufszweige entstehen. Der Informations- und Telekommunikationsbereich, der zu Zeiten der industriellen Gesellschaft einen unbedeutenden Teil einnahm, stellt nun den wichtigsten Sektor der Arbeitswelt dar. Diese Veränderungen wirken sich auf die Arbeitsumwelten von Personen aus. Die Berufe, die Ausbildungen und die Berufsverläufe erfahren eine sich dynamisch entwickelnde Ausdifferenzierung, die jedes Individuum durchlebt und erfährt. Jeder berufstätige Erwachsene sieht sich mit diesen Auswirkungen des strukturellen Wandels konfrontiert. Die Berufsverläufe sind nicht mehr durchgängig planbar, es entstehen neue Freiheiten und neue Anforderungen an den Einzelnen. Die Zahl der erwerbstätigen Frauen steigt stetig an. Dies leistet einen weiteren wichtigen Beitrag zur Wandlung der Arbeitsgesellschaft (Hoff, 2002).

Die Art und Weise, wie gesellschaftliche Arbeit organisiert wird, befindet sich in einem Umbruch. Die Erwerbsformen pluralisieren und diversifizieren sich. Die Möglichkeiten, den Lebensunterhalt zu bestreiten, sind vielfältiger und vielseitiger

geworden. Mutz (2002) spricht von vielfältigen Arbeitszusammenhängen, welche durch lebensbegleitendes Lernen und flexiblere Arbeitsweisen und -zeiten charakterisiert werden. Diese verlangen eigenverantwortliches Arbeiten ohne Aufsicht, wodurch die Kontrolle durch den Arbeitenden selbst übernommen werden muss. Er betont jedoch, dass die „nine-to-five-jobs“, bei denen die Kontrolle strukturiert und regelmäßig durch den Arbeitgeber erfolgt, im Vergleich zu den neuen „produkt- und ergebnisbezogenen Tätigkeitsstrukturen“ (Mutz, S.89) immer noch in der Überzahl sind.

Diese Veränderungen sind Folgen eines Wandlungsprozesses, der in unserer Arbeitsgesellschaft stattfindet. Hoff (2002) unterscheidet in seiner Arbeit „Arbeit und berufliche Entwicklung“ zwischen sechs Arten von strukturellen Prozessen, die wesentlich zum Wandel der Arbeitsgesellschaft beitragen. Diese, die Bedeutungsverschiebung in den zentralen Sektoren der Erwerbsarbeit, die Entwicklung neuer Technologien, die Veränderungen im System der Berufe, sich verändernde Relationen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystemen, neue Organisations- und Beschäftigungsformen und die sich verändernden Geschlechterverhältnisse, sollen hier kurz dargestellt werden.

1. Bedeutungsverschiebung in den zentralen Sektoren der Erwerbsarbeit

Unterscheidet man zwischen den verschiedenen Wirtschaftssektoren, galt der primäre Sektor der Landwirtschaft und Rohstoffgewinnung bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts als wichtigster. Seitdem verlor er gegenüber dem sekundären Sektor der handwerklichen und industriellen Produktion und dem tertiären Sektor von Handel und Dienstleistung immer stärker an Bedeutung.

Nachdem der sekundäre Sektor bis in die siebziger Jahre in Deutschland und anderen westlichen Ländern am bedeutendsten wurde und man demzufolge von Industriegesellschaften sprechen konnte, hat der tertiäre Sektor seit den achtziger Jahren den größten und wichtigsten Anteil. Man spricht nun von einer postindustriellen Gesellschaft, die auch durch die Dynamik innerhalb des tertiären Sektors gekennzeichnet wird. Die „Dienstleistungsgesellschaft“ der neunziger Jahre wurde von der „Kommunikations- und Informationsgesellschaft“ abgelöst, welche bereits häufig als eigenständiger quartärer Sektor genannt wird (Hoff, 2002).

2. Entwicklung neuer Technologien

Der Begriff des quartären Sektors wurde zur weiteren Differenzierung gewählt. Die sich rasant entwickelnden neuen Technologien, insbesondere der Informationstechnik und die dadurch neu entstehende Nachfrage nach Arbeitskräften in neuen Berufen, bestimmen maßgeblich die Entwicklung der Arbeitsgesellschaft zu unserer Zeit. Nicht nur dieser neue Bereich, sondern auch der gesamte bisherige tertiäre Sektor sowie große Teile des sekundären Sektors werden durch die neuen Technologien verändert (Hoff, 2002).

3. Veränderungen im System der Berufe

Durch die Kopplung von Berufen an Bildungs- und Ausbildungsgänge ergibt sich unabhängig von den verschiedenen Sektoren eine „hierarchische Strukturierung der Arbeitsmärkte“ (Hoff, 2002, S. 5). Auf unterster Ebene sind Berufe zu finden, die keine Berufsausbildung erfordern, die Aufstiegsmöglichkeiten sind meist sehr begrenzt und ein Abstieg würde die Erwerbslosigkeit bedeuten. Es folgen die praktischen Lehrberufe, die in der Industriegesellschaft als stabil galten und gute Aufstiegschancen boten, über denen die hoch qualifizierten Berufe angesiedelt sind. Dieser Bereich, der sich auf die Professionen von Hochschulabsolventen bezieht, weist verschiedene Merkmale auf, die auf eine Modernisierung hinweisen: die Verwissenschaftlichung, die zunehmende Arbeitsteilung und Institutionalisierung und die Ausbildung von Spezialisten- und Expertenrollen (Hoff, 2002, S.6 / Giddens, 1990).

4. Sich verändernde Relationen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystemen

Früher war der Erwerb von Wissen in der Ausbildungszeit vor der Arbeit eine stabile Basis, auf der sich das ganze Berufsleben aufbauen konnte. Heute hingegen kann man die Ausbildung vor dem Beruf nur als einen Grundstein sehen, auf dem man sein ganzes Leben lang weiter aufbauen muss. Das Wissen vermehrt und erneuert sich auf rasante Weise, Stabilität kann durch eine „Basis-Ausbildung“ nicht mehr gesichert werden. Ständige Weiterbildung und Spezialisierung sind notwendig. Die voneinander getrennten Bereiche des Lernens und Arbeitens, wie sie früher existierten, gehen nun ineinander über und bilden ein dynamisches System des lebenslangen Lernens (Hoff, 2002).

5. Neue Organisations- und Beschäftigungsformen

Im industriellen Sektor lässt sich eine Erosion der Berufe erkennen, was nach Baethge und Baethge-Kinsky (1998, aus Hoff, 2002, S. 6) auf einer Veränderung der Organisationsformen beruht. Wo früher eine „funktions- und berufsorientierte“ Organisation eines Unternehmens mit stabilem Leistungsprofil, hierarchischer Struktur, Gliederung in funktionale Einheiten, einem auf Berufe zugeschnittenen Personaleinsatz und einem starren Arbeitsregime vorherrschte, setzt sich immer mehr eine „prozessorientierte“ Organisation durch. Diese ist gekennzeichnet durch eine flexible Ausrichtung der Leistung am Markt, funktionale Einheiten, prozessbezogenen Personaleinsatz, eine dezentralisierte Struktur und flexibilisierte Arbeitszeitregelungen. Viele Unternehmen nehmen eine solche Reorganisation zur Qualitätsverbesserung, Produktionssteigerung und Kostensenkung vor, hauptsächlich um wettbewerbsfähig zu bleiben. Weiterhin nennt Hoff (2002) die Veränderung im tertiären Bereich, wo die Organisationsformen flexibler, kundenorientierter und dezentraler werden. Das wiederum bringt eine Veränderung der Beschäftigungsformen mit sich. Obwohl das Normalarbeitsverhältnis (Hoffmann und Walwei, 1998) nach wie vor dominiert, nimmt die „Deregulierung von Arbeit“ (Hoff, 2002) zu. Zu den Vollzeitbeschäftigten gesellen sich immer weitere Teilzeitbeschäftigten, befristete Anstellungen und selbstständige Erwerbsformen werden immer häufiger.

6. Die sich verändernden Geschlechterverhältnisse

Das „Normalarbeitsverhältnis“ war traditionell eine Bezeichnung für das Beschäftigungsverhältnis des Mannes (vgl. Kohli, 1989), welcher als Hauptverdiener den Lebensunterhalt der Familie bestritt. Die Teilzeitarbeit war und ist dominiert von Frauen. In einer traditionellen Normalbiographie mündete „eine abgeschlossene Berufsausbildung in ein auf Dauerhaftigkeit ausgerichtetes Normalarbeitsverhältnis“ (Hoff, 2002, S. 10).

Die veränderten Arbeitsanforderungen in unserer modernen Gesellschaft und die zunehmende tatsächliche Gleichstellung der Frau führen zu einer Diversifizierung der Arbeits- und Beschäftigungssituationen, die eine ebenfalls diversifizierte und professionelle, gender-gerechte Laufbahnberatung in den verschiedenen und

aufeinander folgenden Arbeitsphasen von Männern und Frauen jetzt und in der Zukunft mehr denn je erfordern.

1.1.2 Notwendigkeit neuer Strategien für die Laufbahnplanung

Durch die von Hoff (2002) beschriebenen Veränderungen in den Organisations- und Beschäftigungsformen mehren sich die Fälle, in denen eine Person mehrere Beschäftigungen auf einmal ausübt, indem sie z.B. eine Teilzeitstelle und eine selbstständige Tätigkeit parallel bewältigt oder mehrere Teilzeitstellen kombiniert. Zugleich vermehren sich die Möglichkeiten, die Laufbahn insgesamt flexibler zu gestalten und die Tätigkeit, den Arbeitgeber oder sogar Beruf ein oder mehrmals frei- oder unfreiwillig zu wechseln (vgl. Hoff, 2002). Die Erwerbsformen pluralisieren und diversifizieren sich. Die Möglichkeiten, den Lebensunterhalt zu bestreiten, sind vielfältiger und vielseitiger geworden. Mutz (2002) spricht von vielfältigen Arbeitszusammenhängen, welche durch lebens-begleitendes Lernen und flexiblere Arbeitsweisen und -zeiten charakterisiert werden. Diese verlangen eigenverantwortliches Arbeiten ohne Aufsicht, wodurch die Kontrolle durch den Arbeitenden selbst übernommen werden muss. Dies führt letztlich zu einem höheren Grad an Bedarf an Orientierung auf dem Markt.

Hoffmann und Walwei (2002) sprechen in diesem Zusammenhang von einer Heterogenisierung der Beschäftigungsformen. Weiterhin nennen Hoffmann und Walwei (2002) als empirische Befunde die generelle Zunahme Selbstständiger ohne Mitarbeiter, den Rückgang der Vollzeitbeschäftigung und einen Zuwachs an Teilzeitbeschäftigung abhängiger Erwerbstätiger, die Zunahme befristeter Arbeitsverträge und die generelle Zunahme von geringfügigen Beschäftigungsformen, Werkverträgen und Leiharbeit.

Durch diese Entwicklung fällt es immer schwerer, den individuellen Berufsweg langfristig zu planen. So fehlen der Überblick des Einzelnen auf dem Arbeitsmarkt und das Wissen über die zu erwerbenden Qualifikationen und Fähigkeiten, um sich ideal zu positionieren. Immer neue Verfahrensweisen und Trends, die sich beispielsweise bei Bewerbungsverfahren durchsetzen, verkomplizieren den Zugang für Berufseinsteiger und -wechsler.

Dieses eigenverantwortliche Handeln, das mit der Weiterentwicklung der Beschäftigungsformen einhergeht, nimmt zunehmend einen bedeutenden Platz in der Planung und Realisierung der individuellen Laufbahn ein. So entsteht ein neuer Handlungsbedarf, der zu Zeiten der Vorherrschaft des „Normalarbeitsverhältnisses“ noch nicht existierte. Die Koordination und Kombination der eigenen Fähigkeiten, Qualifikationen und Interessen mit den Angeboten und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt stellt sich inzwischen als ein so vielschichtiges, komplexes Thema dar, dass es dem Einzelnen kaum möglich ist, die sich ihm bietenden Möglichkeiten zu erfassen und zu analysieren.

An diesem Punkt sollte die Laufbahnberatung eingreifen. Als lebensbegleitender Wegweiser, sollte sie in der Lage sein, das Individuum bei seiner Entscheidungsfindung zu unterstützen.

1.2 Laufbahnberatung

Seit Anfang der 80er Jahre findet somit auf dem Arbeitsmarkt ein sich beschleunigender Wandlungsprozess statt. Die Bedeutung mehrerer aufeinander folgender, unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse, gekennzeichnet durch Phasen der Umorientierung, Weiterbildung oder Arbeitslosigkeit nimmt zu und verdrängt den „Lebensberuf“. Die aufwändigen, oft langen Bewerbungszeiten und hohe Arbeitslosenzahlen prägen das Bild der Berufswelt.

Der Erwerbstätige sieht sich gezwungen, seine Laufbahn aktiv zu gestalten. Eine ständige Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen und ein umfassender Überblick über eigene Ziele und Möglichkeiten sind für die Entwicklung im Berufsleben essentiell geworden. Ohne eine genaue Vorbereitung und Beschäftigung mit dieser Thematik bleiben viele neue Möglichkeiten und Wege für den Einzelnen unentdeckt. An diesem Punkt setzt die Laufbahnberatung an. Durch Betreuung und Beratung lassen sich neue Wege finden, die jeweils eigenen Fähigkeiten und Voraussetzungen ideal zu kanalisieren und einzusetzen. Diverse Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung, neue Berufe und Berufsformen sind so vielfältig, dass ein fundiertes Wissen, auf dessen Basis essentielle Entscheidungen

getroffen werden sollen, am besten mithilfe eines Fachmanns erlangt werden kann. Auf diesem Wege eröffnen sich für den Einzelnen neue Perspektiven und Wahlmöglichkeiten, den eigenen Berufs- und Lebensweg zu gestalten.

Ich möchte nach dieser Hinführung nun daran gehen, ein klares Bild des Begriffs Laufbahnberatung zu zeichnen, soweit das bei der Aufgabenvielfalt dieses Berufsfeldes möglich ist.

1.2.1 Definition

In der Literatur und im Sprachgebrauch tauchen eine Vielfalt von Begriffen auf, die bestimmte Aspekte, Arten oder Teilbereiche der Laufbahnberatung beschreiben. Diese Begriffe sind noch nicht klar definiert und unterliegen in ihrer Bedeutung der subjektiven Einschätzung ihres Nutzers. Hinzu kommt die Schwierigkeit der Abgrenzbarkeit, da sich Teilbereiche der verschiedenen Beratungsdefinitionen überschneiden können.

Eine Definition des Begriffs Laufbahnberatung ist daher unbedingt notwendig. In dieser Arbeit möchte ich mich an den Untersuchungen von Hohner (2003), Lang von Wiens (2006) und Zihlmann (2006) orientieren, die sich mit dem hier in Frage stehenden Themenbereich systematisch befasst haben.

„Laufbahnberatung“ soll für die vorliegende Arbeit als Oberbegriff gelten für die unterschiedlichen Formen der Beratung, die die Gestaltung der beruflichen Entwicklung unterstützt und zur erfolgreichen Bewältigung von Übergangsphasen beiträgt.

Die wichtigste Rolle spielt Beratung in den beruflichen Umbruchphasen einer Laufbahn. Diese beginnt mit der Frage nach der Berufswahl, sei es in Form der Wahl eines Ausbildungsplatzes oder eines Studiengangs. Die Wahl des Faches und der Fachrichtung ist jedoch nur ein kleiner Schritt, auch die Formalitäten wie Zugangskriterien und Studienvoraussetzungen können in einer persönlichen Beratung geklärt werden. Zur allgemeinen Orientierung haben angehende Auszubildende und Abiturienten die Möglichkeit, sich bei der Agentur für Arbeit

beraten zu lassen. An den Universitäten existieren die Angebote der Allgemeinen Studienberatung, die auch an Studieninteressierte gerichtet sind und die Studienfachberatung, welche von Vertretern der einzelnen Fachbereiche einer Universität angeboten werden. Hinzu kommen Angebote privater Beratungsanbieter, welche zum Teil sogar auf die unterschiedlichsten Studieninteressierten und angehenden Auszubildenden spezialisiert sind und diese in ihrer Entscheidungsfindung unterstützen.

Die zweite große Umbruchphase findet bei Beendigung der Ausbildung oder des Studiums statt. Durch die Diversifizierung der heutigen Berufswelt gibt es nur noch selten klare Berufsverlaufsbilder, die eine eindeutige Abfolge einer Ausbildung oder eines Studiums und des darauf folgenden Berufes und von dessen Verlauf innehaben. Durch die gestiegene Anzahl an Möglichkeiten, sich beruflich zu verwirklichen, ist auch die Entscheidungsfindung für den Einzelnen schwieriger geworden. Das Individuum wird zu mehr Eigeninitiative gezwungen, seine Laufbahn aktiv zu gestalten. Auch zu diesem Zeitpunkt finden sich viele Möglichkeiten, sich beraten zu lassen, sei es in Form der öffentlichen Berufsberatung oder in Form von privaten Anbietern, die auch hier ein umfassendes Spektrum an Karriereberatung anbieten.

Zihlmann (1998) definiert die verschiedenen Zeitpunkte, an denen Beratung wichtig sein kann, zu welchen auch die beiden bereits erwähnten gehören. Diese waren früher die wichtigsten Entscheidungspunkte, da sie weitestgehend über die weitere „lebenslange“ Laufbahn entschieden. Heute umfasst die Laufbahn verschiedene Phasen und entsprechende Übergänge, aus diesem Grund kommt Beratung verstärkt auch zu weiteren Zeitpunkten zum Tragen:

- Übergang von der Schule ins Erwerbsleben
- Übergang im Zusammenhang mit Arbeitsplatzverlust
- Übergang bei Beendigung der Familienphase und der Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit
- Übergang bei freiwilligem Berufswechsel wegen Veränderungsabsichten
- Übergang bei erzwungenem Berufswechsel
- Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand

Die Laufbahnberatung bietet Möglichkeiten, diese verschiedenen Phasen und Übergänge bewusst zu gestalten, zu steuern und zu planen, die berufliche Entwicklung zielgerichtet zu planen und trotzdem auf unvorhergesehene Änderungen flexibel und angemessen zu reagieren. Der Berater hilft dem Ratsuchenden, sich mit den sich stetig verändernden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden, adäquate Strategien zu entwickeln und die individuell beste Lösung zu finden.

Zu betonen ist jedoch, dass Laufbahnberatung nicht nur an diesen Übergangspunkten einer Laufbahn einsetzen muss. Sie kann auch als lebensbegleitende Beratung verstanden werden. Nach wie vor ist ihr Einsatz an den zentralen Weichenstellungen der Berufsfindung und der Ausbildungsplatz- bzw. Studienfachwahl am bedeutendsten, sie umfasst aber außerdem stärker als früher die Stärkung der Kompetenz zur eigenverantwortlichen Gestaltung des (beruflichen) Lebenslaufes.

In der Schweiz hat sich Laufbahnberatung als professionalisierter Beruf längst etabliert. Eine geregelte Aus- und Weiterbildungsstruktur, ein aktiver Berufsverband und ein schweizweites Netz von ausgebildeten öffentlichen und privaten Laufbahnberatungsanbietern festigen den Berufsstand.

In Deutschland stehen diese Entwicklungen teilweise noch aus, nicht zuletzt da bis in die 90er Jahre ein Monopol zur Berufsberatung für die damalige Bundesanstalt für Arbeit existierte. Seitdem tauchen auf dem Markt mehr und mehr Beratungsanbieter auf und es entstehen Professionalisierungstendenzen.

1.2.2 Ursprünge der Laufbahnberatung

In diesem Kapitel werden die Ursprünge der Laufbahnberatung dargestellt, darüber hinaus werden auch die grundlegenden Modelle zur Thematik Laufbahn vorgestellt, da zur Definition von Laufbahnberatung zunächst auch ein Verständnis für die Laufbahn an sich von Nöten ist.

Viele Autoren nennen Frank Parsons als Initiator der Laufbahnberatung. 1908 eröffnete dieser das „Vocation Bureau“ in Boston. Er war der Ansicht, dass die Laufbahn- und Berufsberatung auf einer klaren Vorstellung von sich Selbst, den eigenen Fähigkeiten und Interessen, den zur Verfügung stehenden Ressourcen, den Wünschen und Zielen und auf den persönlichen Grenzen beruhen sollte (Parsons 1909). Hinzu kämen nach Parsons außerdem das Wissen über Erfolgs- und Misserfolgsbedingungen, die Aussichten und Beschränkungen unterschiedlicher Berufsfelder und die Reflexion eigener Voraussetzungen und beruflicher Bedingungen bei der Entscheidungsfindung (Lang von Wiens 2006).

In seinem Werk „Choosing a Vocation“ (1909) erläutert Parsons die Annahme, dass jeder Mensch Eignungen für einen bestimmten Typ von Berufstätigkeit hat und Menschen in verschiedenen Berufen unterschiedliche Charakteristika haben. Je stärker die Übereinstimmung zwischen Charakteristika und Beruf sei, desto mehr berufliche Bewährung werde erreicht. Diese Grundannahmen sind bis heute in vielen Theorien und Modellen der Laufbahnberatung zu finden und stellen die Basis für die Definition und Erklärung dieses Berufsfeldes dar.

Die Grundannahme, dass Menschen aufgrund bestimmter Persönlichkeitsmerkmale und Interessen bestimmte Berufe wählen, findet sich in den meisten darauf folgenden Theorien wieder. Der Grad der Zufriedenheit im gewählten Beruf hängt folglich davon ab, wie gut die Bedingungen des gewählten Berufes zu den eigenen Vorlieben und Fähigkeiten passen. Im Mittelpunkt solcher Ansätze stehen die Person und die Aufgabe, einen richtigen Beruf für diese zu finden.

Nachdem in den ersten Ansätzen also die zu beratene Person im Mittelpunkt stand, entwickelte sich auf der Grundlage der Militärdiagnostik ein weiterer Schwerpunkt heraus. Im Falle der Militärdiagnostik trat die Zufriedenheit des Einzelnen im Beruf in den Hintergrund, wobei die Eignung eine viel wichtigere Rolle spielte. Anstatt der Bedürfnisse einer Person waren also die Anforderungen einer bestimmten Arbeit ausschlaggebend für die Berufswahl (Lang von Wiens 2006).

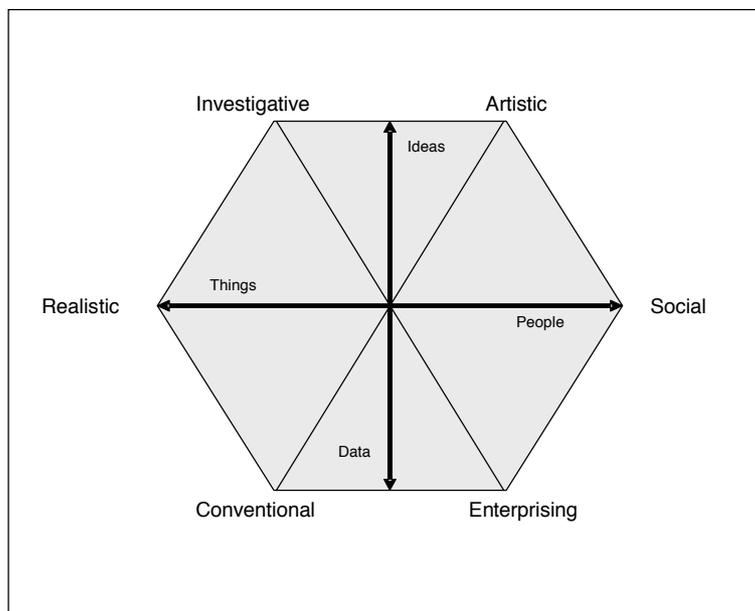
Diese Paradigmenwechsel in der Laufbahnberatung führen zu der Frage, auf welche Weise Laufbahnberatung heutzutage konzipiert sein sollte, und inwiefern sich die älteren Modelle auf die veränderte Berufsrealität von heute anwenden lassen.

An dieser Stelle sollen die grundlegendsten Modelle beschrieben werden, die die Basis für neuere, aktuell anwendbare Modelle bieten.

Das Holland-Modell

Die prominente Theorie von John L. Holland entstand auf der Basis von Parsons theoretischen Überlegungen. Holland (1997) konstruierte ein Modell, mit dessen Hilfe man Menschen aufgrund ihrer sich voneinander unterscheidenden Interessen typisieren und einordnen kann. Auf Grund der Interessen sind Menschen demnach für bestimmte Berufe mehr oder weniger geeignet, nicht zuletzt da sie an einem Beruf, der ihren Interessen entspricht, mehr Freude haben als an einem, der diesen nicht entspricht.

Abb. 1: Das hexagonale Modell von Holland (1997)



Quelle: Hohner (2003)

Bemerkenswert an diesem Modell (Hohner, 2006) ist, dass sich nicht nur Personen in dieses Modell einordnen lassen, auch die verschiedenen Berufswelten lassen sich anhand dieses Modells einordnen und somit Personen mit entsprechenden

Interessen zuordnen. Auch die Nähe und Ferne zwischen den verschiedenen Interessentypen spielt hierbei eine Rolle.

Anhand des Holland-Modells ist es möglich, durch den so genannten „Holland-Code“ zu ermitteln, welcher Typ die Interessenstruktur einer Person wiedergibt. Darauf soll näher eingegangen werden, da viele spätere Tests auf diesem System basieren.

Der Holland-Code setzt sich aus drei Buchstaben zusammen, die auf den verschiedenen Typen des Modells basieren. Hat jemand beispielsweise den Code „SAE“ wäre der Primärtyp dieser Person „Social“, der Sekundärtyp „Artistic“ und der Tertiärtyp „Enterprising“. Weitere eventuell auftauchende Interessentypen sind für diese Person wenig charakteristisch und werden aus diesem Grund nicht aufgeführt. Die sechs verschiedenen Interessentypen, aus denen der Holland Code zusammensetzt werden kann, werden wie folgt definiert (Hohner, 2006):

- Realistic:** Beschreibt jemanden, der bevorzugt handwerklich-technische Tätigkeiten ausübt. Hierbei handelt es sich nicht nur um rein handwerkliche Berufe wie Mechaniker oder Landwirt, auch z.B. Bauingenieure werden zu dieser Kategorie gezählt.
- Investigative:** Dieser Typ bevorzugt intellektuelle, forschende Tätigkeiten, er ist analytisch und methodisch exakt. Er beschäftigt sich mit naturwissenschaftlichen oder geistigen Themen.
- Artistic:** Dieser Typ ist künstlerisch-kreativ. Er setzt seine Schwerpunkte in Kunst und Kultur, Musik und verwandten Bereichen.
- Social:** Dieser Typ setzt seinen Fokus auf die Interaktion mit anderen Menschen. Er ist in erziehenden, beratenden, heilenden oder anderen Berufen, die sich mit Menschen befassen, tätig.
- Enterprising:** Dieser Typ hat starke Überzeugungskraft und Motivationsfähigkeit. Er ist leistungsorientiert und hat Führungspotenzial.
- Conventional:** Dieser Typ beschäftigt sich gerne mit klar geregelten Aufgaben. Er ist strukturiert und genau und bevorzugt die Arbeit mit Zahlen oder Texten. Zu diesem Typ gehören sowohl Juristen und Buchhalter als auch Angestellte einer Verwaltung oder ähnlichen Tätigkeiten.

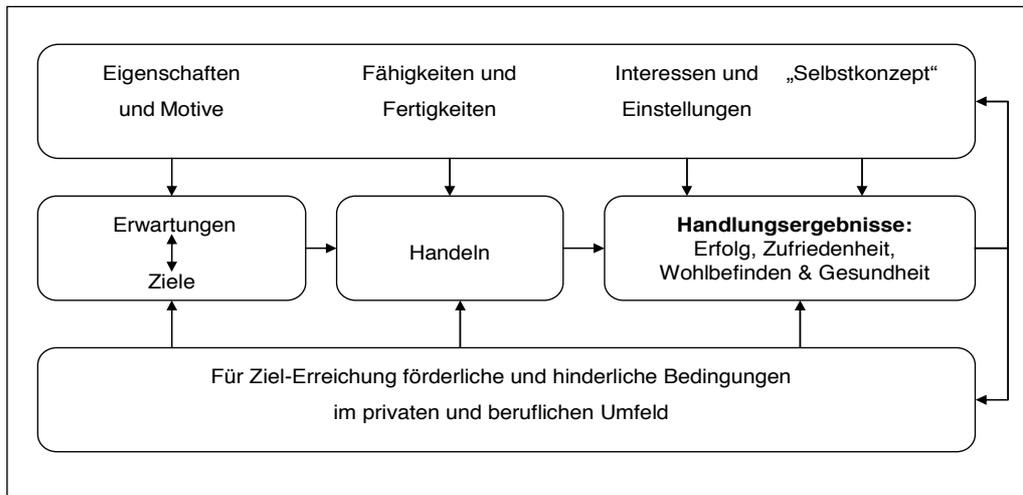
Das Modell von Super

Donald Super legte seinem Modell einen entwicklungspsychologischen und altersdifferenzierten Aspekt zu Grunde. Sein Fokus liegt auf der Beschreibung des vorberuflichen und beruflichen Entwicklungsverlaufes (Hohner, 2006). Super nennt hierbei die aufeinander folgenden Laufbahnstadien, die ein Individuum im Laufe seines Lebens durchläuft. Beginnend mit dem Wachstums- und Explorationsstadium über das Etablierungsstadium und das darauf folgende Erhaltungsstadium bis hin zum Stadium des Rückzuges muss das Individuum verschiedene Entwicklungsaufgaben lösen, welche je nach Laufbahnmuster variieren. Super entwickelte hierfür verschiedene Verlaufsmuster, um den bereits damals existierenden, verschiedenen Laufbahnverläufen gerecht zu werden. Darauf soll an dieser Stelle nicht weiter eingegangen werden, da die von Super aufgestellten Differenzierungen durch die Veränderung und Vervielfältigung der Berufsverläufe nicht mehr aktuell sind und nur noch als Grundlage dienen können.¹

Das Modell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben von Abele (2002)

Auch Andrea Abele entwickelte ein Modell mit der Grundannahme, dass Menschen aufgrund bestimmter Persönlichkeitsmerkmale und Interessen bestimmte Berufe wählen. Dieses Modell integriert das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht. Die „Interessen und Einstellungen“ und das „Selbstkonzept“ (vgl. Abb.2) werden hierbei von soziodemographischen Bedingungen, insbesondere vom Geschlecht beeinflusst.

¹ An dieser Stelle sei auf Super (1957, 1980) verwiesen, in diesen Werken findet sich die Darstellung dieses Modells.

Abb. 2: Modell der Lebensplanung von Abele (2002)

Quelle: Hohner (2003)

Lang von Wiens und **Triebel** (2006) fordern in ihrem Werk „**Kompetenzorientierte Laufbahnberatung**“ die Abkehr von einem „objektivierten testdiagnostischen Verständnis von Laufbahnberatung“, welche die traditionellen Formen der Laufbahnberatung bestimmen würde, und die Hinwendung zu „einem konstruktivistisch geprägten Verständnis von Laufbahnberatung, das die Belange des Klienten in den Mittelpunkt stellt und Lösungen gemeinsam mit ihnen erarbeitet“ (Lang von Wiens, S.15). Sein Konzept der kompetenzorientierten Laufbahnberatung stellt die Aktivierung der Ressourcen einer Person in den Mittelpunkt, wodurch diese befähigt wird, die eigene Biografie reflektiert zu betrachten und sich der eigenen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen bewusst zu werden. Auf diese Weise soll eine selbstwirksame und zielgerichtete Veränderung oder Planung in der Laufbahn ermöglicht werden.¹

Es ist offensichtlich, dass Ansätze mit dem alleinigen Fokus auf die Verbindung „Interessen – Beruf“ in der heutigen Zeit nicht mehr ausreichen. Bei der Aufgabe, einen richtigen Beruf zu finden, müsste man danach davon ausgehen, dass vor dieser Person eine kontinuierliche Laufbahn liegt, die sich über die gesamte Zeit der Erwerbstätigkeit erstreckt. Die veränderten Bedingungen unserer heutigen Arbeitsgesellschaft lassen dies aber nicht mehr zu.

¹ Lang von Wiens (2006) geht in seiner Arbeit von einer bestimmten Definition des Begriffs „Kompetenzen“ aus, auf welche in dieser Arbeit nicht weiter eingegangen werden soll.

Auch Rückert (2006) kritisiert klassische Matching-Ansätze und die Konzentration auf Passung von Eignung und Neigung einer Person und Anforderungen eines bestimmten Berufes oder Studienfaches. Er spricht sich in seinem Artikel für eine ganzheitliche Auffassung aus, die Laufbahnverlauf und damit zusammenhängende Entscheidungen einer Person nicht als rein planbar sieht und zufällige Ereignisse und nicht vorhergesehene Wendungen mit einbezieht.

In einer zeitgemäßen Laufbahnberatung ist es außerdem unerlässlich, sich der Thematik des lebenslangen Lernens zu widmen. Um diese Zielsetzung zu fördern, ist es unerlässlich, die Grundlagen eines ganzheitlichen, personenzentrierten Ansatzes der Laufbahnberatung zu schaffen (Hohner, 2006).

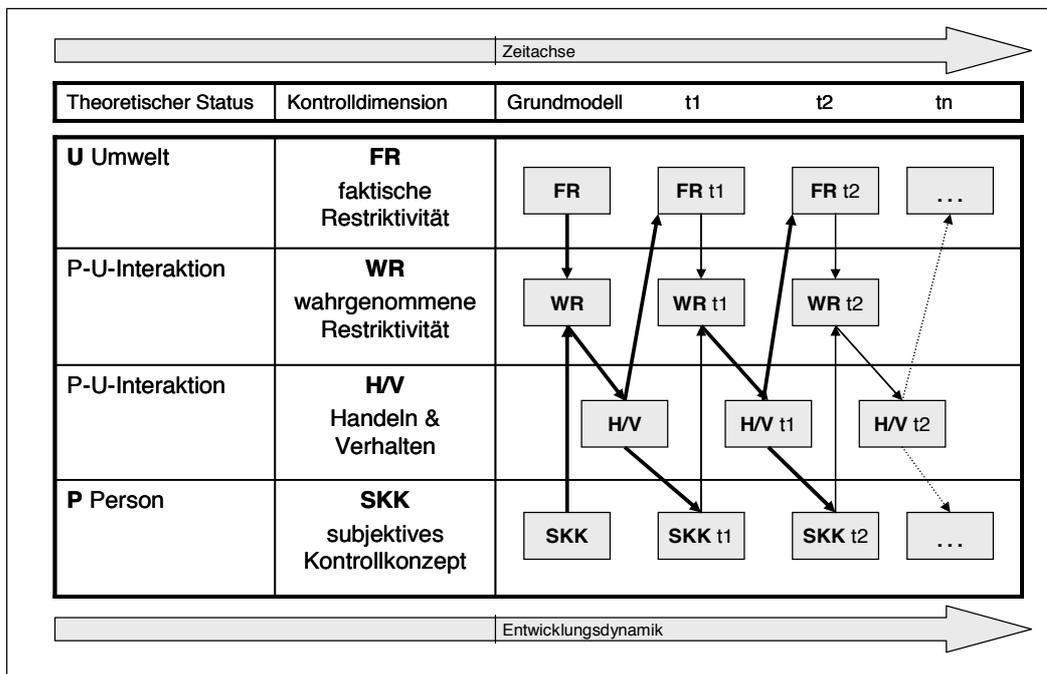
Die integrativ-kontrolltheoretische Sicht

Dieses Modell von Hohner (1987, 1993) verdeutlicht wie das Modell von Abele die Wichtigkeit verschiedener Personenmerkmale **und** den Einfluss verschiedener Umweltbedingungen auf den Berufsverlauf (Hohner, 2006). Berufliche Entwicklung wird hierbei als Interaktion zwischen Person und Umwelt verstanden. „Es geht um die Genese und Entwicklung autonomer Potenziale von Menschen im Zusammenhang mit Chancen und Restriktionen in Arbeit, Beruf und Privatleben“ (Hohner, 2006, S.32).

Das Modell integriert mehrere Ebenen, die

- Ebene der Person: individuelle Sicht des Menschen vom Mensch-Umwelt-Verhältnis, zentrales Persönlichkeitsmerkmal: Kontrollbewusstsein,
- Ebene der faktischen Restriktivität: Handlungschancen, bzw. Hindernisse und Restriktionen in der Umwelt (z.B.: hohe Arbeitslosigkeit),
- Ebene der perzipierten Restriktivität: die Elemente der faktischen Restriktivität werden von Menschen unterschiedlich wahrgenommen, als Hindernis oder als Herausforderung gesehen,
- Ebene des Handelns/Verhaltens: ist ein Individuum in Bezug auf sein Berufs- und biografiebezogenes Verhalten eher passiv oder aktiv, ist er antriebsstark oder benötigt er einen Anschub.

Abb. 3: Integratives Modell von Hohner (1993)



Dieses Modell ist als integratives und dynamisches Modell zu verstehen. Es integriert Aspekte der Umwelt und der einzelnen Person und modelliert die Person-Umwelt-Interaktion über längere Zeitspannen (Hohner, 2006).

Aufgrund der vorgestellten Modelle wird klar, dass Laufbahnberatung inzwischen viele verschiedene Aufgabenbereiche umfasst (Hohner, 2006) und nicht mehr die ausschließliche Hilfe bei Fragen der Berufswahl darstellt. Hohner beschreibt den neu entstandenen und zeitgemäßen Beratungsauftrag als „eignungsdiagnostisch fundierte Unterstützung bei der Potenzialanalyse für die individuelle Berufsorientierung, Berufsfindung und Lebensplanung einerseits und berufs begleitendes Coaching in kritischen beruflichen Lebenslagen und Übergängen andererseits“ (2006, S.34). Daraus resultieren drei Aufgabenbereiche, die Hohner wie folgt beschreibt:

1. Generelle Identifizierung und Stärkung von Potenzialen zu Eigeninitiative und Selbstmanagement

Durch die klare Darstellung der individuellen Kompetenzen, Potenziale und Persönlichkeitsmerkmale können der Weg und die Aufgaben zur Erreichung der persönlichen Ziele aufgezeigt werden.

2. Spezifische Unterstützung bei den zu lösenden Entwicklungsaufgaben

Die Bereitstellung von allgemeinen Informationen über Ausbildung, Studium, Beruf und von fachspezifischen Auskünften. Des Weiteren die Anwendung von eignungsdiagnostischen Methoden und Verfahren und immer wichtiger werdende Trainings für Tests und Bewerbungsverfahren.

3. Unterstützung bei der mittelfristigen Berufs- und Lebensplanung

Strukturierung der Vorstellungen und Pläne der individuellen Berufs- und Lebensplanung. Die Entwicklung einer Zielvorstellung und die Betonung von persönlichen Prioritäten.

1.2.3 Formen der Laufbahnberatung

Anschließend an die Darlegung von Definition und Ursprüngen der Laufbahnberatung möchte ich nun die verschiedenen **Formen** der Laufbahnberatung darstellen. Hierbei ist zu beachten, dass die Begriffe nicht in jedem Fall trennscharf sind, Teilbereiche der einzelnen Beratungsformen sich überschneiden oder dass manche Begriffe von Experten unterschiedlich genutzt werden.¹

Studienberatung und Berufsorientierung

Nach Abschluss der Schulausbildung stellt sich für Jugendliche zunächst die Frage, ob sie eine Berufsausbildung oder ein Studium aufnehmen wollen. Somit beginnt für viele eine Phase der Berufsorientierung, in der herausgefunden werden muss, welchen Berufsweg man einschlagen möchte und welche Ausbildung, bzw. welcher Studiengang dementsprechend in Frage kommt.

Andere sind sich bereits darüber im Klaren, welches Studium oder welche Ausbildung sie beginnen möchten. Die Suche nach einer geeigneten Uni oder einem Ausbildungsplatz und Zulassungsbeschränkungen und Auswahlverfahren stellen hier die Hürden dar, welche überwunden werden müssen (Hohner, 2006).

¹ Die verschiedenen Verwendungen der Begriffe Berufsberatung, Laufbahnberatung, Karriereberatung sind auf den jeweiligen Kontext bezogen. Übergeordnet soll der Begriff Laufbahnberatung als eine Art „Oberbegriff“ für Beratung gelten und legt keine allgemeingültige Definition fest.

Deutsche Universitäten bieten Studenten und Studieninteressenten einen Beratungsdienst an. Bei allgemeinen Fragen zu Studienfächern und -möglichkeiten, aber auch in persönlichen Krisensituationen in Bezug auf das Studium, ist es möglich, einen Berater aufzusuchen. Die allgemeine Studienberatung geht auf zwei Traditionslinien zurück. Eine Traditionslinie begründet sich in den psychotherapeutischen Angeboten für Studierende, welche schon seit den 50er Jahren besteht, die zweite Traditionslinie begründete sich Ende der 60er Jahre und entstand aus der Hochschulreform. Heutzutage existieren Studienberatungsstellen mit einem eher psychotherapeutischen Hintergrund und Studienberatungsstellen mit einem Bildungsberatungs- und Informationshintergrund.

Hinzu kommen viele Anbieter, die sich auf die Klientel der Schüler und Studenten spezialisiert haben und Beratungsprogramme anbieten, die man auch als Studienberatung bezeichnen könnte. Diese werden aber häufig auch unter anderen Namen, wie Karriereberatung, Berufseinstiegsberatung und vielen anderen geführt.

Berufsberatung

Unter Berufsberatung wird speziell in Deutschland die Beratung der Bundesagentur für Arbeit verstanden. Auf diese wird vertiefend im Ergebnissteil dieser Arbeit eingegangen, da sie die maßgeblich zur Entwicklung der Beratungslandschaft beigetragen hat.

Zu beachten ist, dass der Begriff Berufsberatung in der Schweiz anders verstanden wird. Hier dient er in Kombination mit dem Begriff Laufbahnberatung als umfassende Beschreibung für das gesamte Betätigungsfeld. „Berufs- und Laufbahnberater“ ist hierbei eine allgemein bekannte und gültige Bezeichnung für diesen Beruf.

Karriereberatung

Die Deutsche Gesellschaft für Karriereberatung (DGfK) versteht unter dem Begriff Karriereberatung die Unterstützung bei der Zielerreichung im Berufsleben.

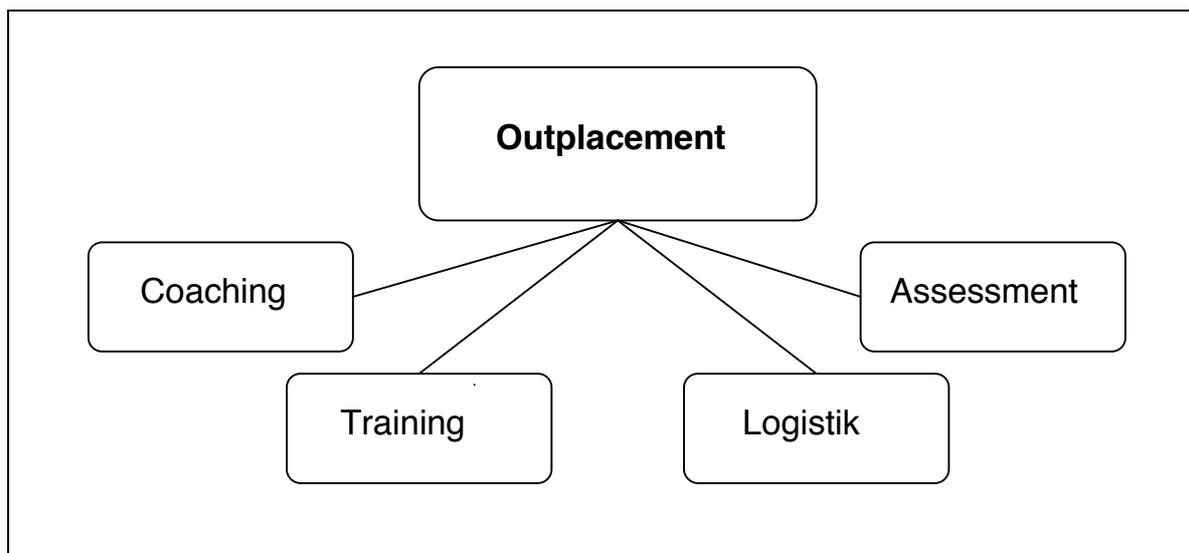
Als Inhalte ihrer Beratung werden unter Anderem die Orientierung und der Einstieg ins Berufsleben, die Berufs- und Lebensplanung, Bewerbung und Selbstmarketing, berufliche Veränderungsprozesse, Alltags- und Problembewältigung im Beruf und die berufliche Neuorientierung genannt.

Diese Definition ist recht allgemein gehalten und verdeutlicht, wie eng die Begriffe Berufsberatung, Karriereberatung, etc. zusammen liegen.

Outplacementberatung

Die Wurzeln der Outplacementberatung sind in den USA zu finden. Als Ursprung werden im Großteil der Literatur die Diversifikationsbestrebungen in der Industrie der 60er Jahre genannt. Für die große Anzahl der Personalfreisetzungen wurde ein Programm entwickelt, um die ausgeschiedenen Mitarbeiter aufzufangen. In den 70er Jahren entwickelte sich Outplacement zu einem häufig genutzten „Freisetzungsinstrument“. Im deutschsprachigen Raum taucht dieser Ansatz erstmals in den 80er Jahren auf.

Abb. 4: Beteiligte Elemente am Outplacement-Prozess



Quelle: vgl. Fischer, 2001

Spezielle Angebote zur Laufbahnplanung

Es gibt viele private Anbieter, die sich auf unterschiedliche Bereiche der Laufbahnberatung spezialisiert haben. Es existiert ein breites Angebot. Die individuellen Berufswege verlangen.

Hohner (2006) beschreibt verschiedene besondere Angebote, die sich mit spezifischen Entwicklungsaufgaben eines Individuums befassen. Diese sollen an dieser Stelle nur kurz wiedergegeben werden um die Vielfalt der Aufgaben von Laufbahnberatung zu verdeutlichen.

- Potenzialanalyse

Die Potenzialanalyse setzt zu Beginn der Laufbahnplanung ein um die Interessen und individuellen Potenziale einer Person zu verdeutlichen (Hohner, 2006). Auch aufgrund der neuen Auswahlverfahren, die häufig vor der Zulassung zu einem Studium bestehen, ist es wichtig, sich gezielt vorzubereiten. Eine Potenzialanalyse ist im besten Falle aus verschiedenen Elementen zusammengesetzt. Diese Elemente sind beispielsweise eine biographische Anamnese, einem Interview zu beruflichen und persönlichen Interessen und verschiedene Fragebögen und Tests (Intelligenztests, berufsbezogene Persönlichkeitstests). Die Ergebnisse sollten in jedem Fall nicht nur mit einem schriftlichen Gutachten, sondern auch ausführlich mündlich erläutert und weiterentwickelt werden.

Wenn der Ausbildungs- oder Studiumswunsch feststeht, ist es weiterhin von großem Vorteil, sich gezielt auf Auswahlgespräche, Interviews, Tests oder Eignungsfeststellungen vorzubereiten.

- Beratung für Existenzgründer und Unternehmer

Die Existenzgründungsberatung ist ein weiteres, wichtiges Feld der Laufbahnberatung (Hohner, 2006). Vor einem so bedeutenden Schritt wie dem in die Selbstständigkeit aber auch nach diesem ersten Schritt, bietet es sich an, sich intensiv beraten zu lassen. Zu der betriebswirtschaftlichen Beratung, die auf den Business-Plan, Fragen der Finanzierung und Ähnliches bezogen ist, kommt auch eine psychologische Komponente, die beispielsweise die unternehmerische Eignung einer Person analysiert.¹

- Beratung im „dritten Lebensabschnitt“

Durch die Diversifizierung der Laufbahnmuster und den Zerfall der „Normalbiographie“ verändert sich auch die Phase des Berufsaustritts. Immer mehr Menschen suchen nach Möglichkeiten, nach Erreichung des klassischen Rentenalters beruflich tätig zu bleiben. Eine Beratung für diese Personengruppe, die einerseits auf einen umfassenden Erfahrungsschatz zurückgreifen kann,

¹ Hohner (2006) geht in seinem Werk „Laufbahnberatung“ vertiefend auf die Thematik der Gründungsberatung ein, diese soll in dieser Arbeit nur sehr verkürzt dargestellt werden.

andererseits häufig nicht mehr über aktuelles Fachwissen verfügt, braucht ein besonderes, speziell darauf ausgerichtetes Beratungsangebot.

1.3 Professionalisierung

Nachdem der Begriff der Laufbahnberatung eingegrenzt und deren wachsende Bedeutung in der sich verändernden Arbeitswelt verdeutlicht wurde, stellt sich nun die Frage, welche Auswirkungen dieser Bedeutungszuwachs auf das Berufsfeld der Laufbahnberatung hat. Um die Entwicklung einer Profession zu beschreiben, ist zunächst ein Verständnis des Begriffs Profession von Nöten.

Aus diesem Grund werden in diesem Kapitel die für diese Arbeit zentralen Begriffe Profession und Professionalisierung vorgestellt. Anschließend werden die bedeutendsten Theorien der Professionssoziologie erläutert, da diese die Grundlage für die Analyse der Professionalisierung der Laufbahnberatung darstellen und elementar für die Hypothesenfindung und die Vorbereitung der in diesem Zusammenhang geführten Experten-Interviews waren.

In einem weiteren Schritt werden die Zusammenhänge zwischen Professionalisierung, Wandel der Arbeitswelt und Laufbahnberatung verdeutlicht, um auf diese Weise eine klare theoretische Konzeption dieser Arbeit zu schaffen.

1.3.1 Profession und Professionalisierung aus soziologischer Sicht

Die Begriffe Profession und Professionalisierung bedürfen einer Definition. Hinzu kommt die notwendige Abgrenzung vom Begriff Beruf. Da es unterschiedliche Definitionsansätze gibt, soll zunächst eine Begriffsbestimmung nach Harald Miege (2003) erfolgen, anschließend wird ein Überblick über die anglo-amerikanischen Theorien gegeben, um dann zu den kontinentaleuropäischen Ansätzen überzugehen.

1.3.2 Begriffsbestimmung

Da aufgrund der verschiedenen Theorieansätze eine trennscharfe Definition des Begriffs „Profession“ kaum möglich erscheint, sollen an dieser Stelle charakteristische Rahmenbedingungen zur Eingrenzung potenzieller Professionen (Mieg, 2003) wiedergegeben werden. Zu bemerken dabei ist, dass die einzelnen Bedingungen nicht notwendig, jedoch für den Prozess der Professionalisierung förderlich sind. Da in dieser Arbeit der Professionalisierungsprozess der Laufbahnberatung dargestellt und analysiert werden wird, spielen diese Rahmenbedingungen eine herausragende Rolle. Im Rahmen der Hypothesenfindung und der Recherche über den Stand der Laufbahnberatung in Deutschland war dies unter anderem ein orientierungsgebender Aspekt.¹

1. Es gibt einen **gesellschaftlich relevanten Problembereich** und einen zugehörigen Bereich an Handlungs- und Erklärungswissen. Die Besetzung bestimmter Tätigkeitsfelder durch verschiedene Berufsgruppen erfolgt durch die Anwendung von abstraktem Handlungs- und Erklärungswissen.
2. Es gibt den Bezug zu einem **gesellschaftlichen Zentralwert**. Dieser Zentralwert kann offensichtlich sein, wie in der Medizin die Gesundheit, ist jedoch bei anderen Professionen oft schwerer zu erkennen und definieren.
3. Es gibt eine weitgehend **akademisierte Ausbildung**. Bei vielen etablierten Professionen ist ein universitäres Studium und ein staatlich anerkannter Abschluss Bedingung, den Beruf ausüben zu dürfen.
4. Es gibt einen **Berufsverband** oder eine berufsständische Vertretung, da Berufsgruppen ohne Organisation nur schwerlich als wirtschaftsregulierende Verbände auftreten können. Goode (1957) beschrieb diesen Aspekt als „community within the community“, was zusätzlich den exklusiven Charakter einer Profession betont.

Hesse (1972) nennt einen weiteren Aspekt: Durch die Monopolisierungen sei nicht nur die geregelte Qualifikation der Anbieter gesichert, die Profession trage auch zur

¹ Diese werden zu einem späteren Zeitpunkt nochmals aufgegriffen und speziell in Bezug auf die Situation in Deutschland und der Schweiz untersucht.

Sicherung des Arbeitsplatzes bei. Er definiert „Profession“ als ein "planvoll konstruiertes Muster zur Qualifizierung und zum Tausch von Arbeitskraft, das spezifische, zumeist monopolisierte Arbeitsleistungen mit spezifischen, zumeist verschärften Qualifikationserwartungen sowie mit relativ hohen Chancen auf Erwerb und Versorgung sowie auf Ansehen und Einfluss kombiniert und dessen Konstruktion primär dem Interesse an der Verwertung von Arbeitskraft zu dienen bestimmt ist.“ (Hesse, 1972, S.131)

Im Auge zu behalten ist in dieser Arbeit, inwieweit diese Rahmenbedingungen auf das Berufsfeld „Laufbahnberatung“ zutreffen und anwendbar sind.

1.3.3 Theorien der Professionssoziologie

Nach dieser begrifflichen Bestimmung soll nun ein Überblick über die wichtigsten Theorien der Professionssoziologie gegeben werden. Dieser dient als weitere Basis für diese Arbeit und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da dies den Rahmen der Arbeit sprengen würde.

Mieg (2003) gibt in seinem Werk „Professionelle Leistung - Professional Performance“ einen Überblick über die wichtigsten theoretischen Ansätze. Er unterscheidet hierbei zwischen den klassischen anglo-amerikanischen und den neueren deutschen Ansätzen.

Die anglo-amerikanischen Theorielinien prägten von Anfang an die Professionssoziologie. Die Hauptdiskussion drehte sich um zwei Theorieansätze, den Funktionalismus und den machttheoretischen Ansatz. Diese beiden Ansätze sollen im Folgenden kurz dargestellt werden.

Bei den ersten Ansätzen in Deutschland (Hesse, Daheim, 1969) waren definitorische Aspekte am wichtigsten, seit den 90ern stehen andere, unten genannte Aspekte im Vordergrund (Daheim 1992).

1.3.3.1 Angloamerikanische Ansätze

Die Professionssoziologie ist ein Zweig der Soziologie, der sich mit der Analyse von Experten-Berufen „expert occupations“, deren Charakter und Entwicklung beschäftigt. Im angloamerikanischen Raum sind die Ursprünge dieses Wissenschaftszweiges zu finden, hier wird in der Berufswelt zwischen „professions“ und „occupations“ unterschieden. Mit „professions“ sind autonome, organisierte Berufsgruppen gemeint.

Die erste systematische Analyse von Professionen wurde von Carr-Saunders und Wilson im Jahre 1933 geleistet.

Neben der funktionalistischen Theorie, als deren Vertreter vor allem Parsons und Goode zu nennen sind und dem machttheoretischen Ansatz, der auf die Arbeiten von Johnson und Larsons zurückgeht, soll im Folgenden auch ein interaktionistischer Ansatz dargestellt werden, bei welchem ich mich nach Mieg (2003) richten möchte.

Der funktionalistische Ansatz

Die Theorie des Funktionalismus wird von Parsons (u. A. 1939, 1968) und Goode (1957) vertreten und basiert auf dem Verständnis, dass Professionen gesellschaftlich zentrale Aufgaben übernehmen (Mieg, 2003).

Diese Aufgaben sind mit Rechten und Vorteilen, wie einem überdurchschnittlichen Einkommen oder einem hohen Maß an Autonomie, verbunden. Weiterhin übernehmen die Vertreter der Professionen auch bestimmte Pflichten. Parsons erläutert, Professionen seien für „socially responsible uses“ (Parsons 1968, S.536, zitiert nach Mieg, 2003), also für die Sorge um das Gemeinwohl verantwortlich. Diese Überlegung basiert auf der damaligen rasanten gesellschaftlichen Entwicklung der 30er Jahre. Durch den immer bedeutender werdenden Kapitalismus und den ansteigenden Wohlstand in den Vereinigten Staaten von Amerika wuchs die Angst vor den Folgen einer stark gewinnorientierten Gesellschaft. Aus diesem Grund sollten die Vertreter von Professionen gesellschaftlich relevante Aufgaben übernehmen. Mieg (2003) nennt in diesem Zusammenhang als Beispiel die Medizin, deren

Vertreter sich um die Gesundheit der Bürger kümmern und im Gegenzug eine prestigeträchtige Position in der Gesellschaft einnehmen.

Parsons (1939) erläutert, dass Professionen mittels dreier charakteristischer Eigenschaften, die ihre Vertreter innehaben - ihre Orientierung an Rationalität, funktionaler Spezifizierung und Universalismus - die Wertorientierungen der Gesellschaft ideal umsetzen. Professionelles Handeln basiert auf einer objektiven, wissenschaftlich legitimierten Kompetenzbasis. Ein Experte, ein „professional“ verfügt über spezielle Kompetenzen. Dieser Experte orientiert sich außerdem an allgemeingültigen wissenschaftlichen Prinzipien.

Goode (1957), ein weiterer Vertreter des funktionalistischen Ansatzes, wirft die Frage auf, inwieweit Professionen gesellschaftlich kontrolliert werden können. Durch die speziellen Kompetenzen und Expertenwissen sei es für Außenstehende kaum möglich das Handeln der „professionals“ zu kontrollieren. An diesem Punkt sei wieder auf die Ausrichtung der Professionen auf das Gemeinwohl zurückzukommen. Goode löst das Problem, indem er eine Institutionalisierung der Gemeinwohlorientierung vorschlägt. Die Festlegung ethischer Standards und Handlungsrichtlinien für Mitglieder einer Profession sind bis heute ein wichtiger Schritt in der Professionalisierung eines Berufes.

Der machttheoretische Ansatz

Der machttheoretische Ansatz kann als eine Reaktion auf den funktionalistischen Ansatz (Mieg, 2003) verstanden werden und wird vor allem von Johnson (1967, 1977) und Larson (1977) vertreten.

Durch ihre Kontrolle bestimmter Berufsfelder fungieren Professionen laut diesem Ansatz als „wirtschaftlich-gesellschaftliche Machtträger“ (Mieg, 2003, S.31).

Professionen haben die Fähigkeit, Kundenbedürfnisse, wie auch die entsprechenden Leistungen zur Bedürfniserfüllung zu bestimmen und zu definieren. Durch ihre gesellschaftliche Monopolstellung machen sie ihre Klientel von sich abhängig. Die Gemeinwohlorientierung rückt bei diesem Ansatz in den Hintergrund und dient lediglich als Ideologie und zur Legitimation des Strebens der neu entstandenen

bürgerlichen Mittelschicht, durch die Etablierung von Professionen exklusiven Zugang zu ökonomischen Ressourcen und einen privilegierten Status zu erlangen.

Die Diskussion um Funktionalismus und machttheoretischem Ansatz weist auf einen scheinbaren Gegensatz von professionellem Dienstideal und wirtschaftlichem Handeln (Mieg, 2003) hin. Verbunden sind diese beiden Ansätze jedoch durch die Auffassung, dass Professionen Akteure sind, die einen gesellschaftlichen Auftrag haben, stellvertretend Wissen zu verwalten und Macht auszuüben (ebd., 2003).

Der interaktionistische Ansatz

Neben diesen Theorien, die die Entwicklung und Etablierung von Professionen unter einem gesamtgesellschaftlichen Aspekt betrachten, existieren weitere Ansätze, die die Beziehung zwischen Klient und „professional“ stärker in den Mittelpunkt stellen, wobei als Klient eine einzelne Person oder die Gesellschaft gemeint sein kann. Mieg (2003) fasst diese als interaktionistische Ansätze zusammen.

Die Interaktion zwischen „professional“ und Klient soll eine unterstützende, verändernde Wirkung auf den Ratsuchenden haben. Diese Theorie ist wenig hilfreich bei der Erklärung der Entstehung von Professionen in unserer Gesellschaft, sie unterstreicht jedoch ein Merkmal, das ausschlaggebend für eine gemeinnützige Profession ist und in Zusammenhang mit der bereits genannten Gemeinwohlorientierung gebracht werden kann. Dies äußert sich im Vertrauensverhältnis zwischen Klient und Vertreter der Profession, wie es uns beispielsweise bei den Medizinern als „Schweigepflicht“ wohl bekannt ist und auch in den ethischen Richtlinien anderer Professionen zu finden ist.

1.3.3.2 Aktuelle deutsche Ansätze

Zu den aktuellen deutschen Ansätzen sind die Systemtheorie, der Oevermannsche Ansatz sowie interaktionistische Ansätze zu zählen.

Systemtheorie

Die Systemtheorie geht auf Niklas Luhmann zurück (1984), dieser ist kein Soziologe, erläutert jedoch in seinem Werk „Die Funktion der Religion“ ein von ihm entwickeltes Differenzierungssystem für gesellschaftliche Funktionssysteme (etwa Recht, Wirtschaft, Medizin). Er sieht in professioneller Arbeit eine Vermittlungsfunktion, die an einem System dualer und binärer Codes orientiert ist.

Rudolph Stichweh (1996) wandte diese Systemtheorie speziell auf Professionen an und formulierte die These, dass „Professionen ein Phänomen des Übergangs von der ständischen Gesellschaft des alten Europa zur funktional differenzierten Gesellschaft der Moderne sind und dass sie vor allem darin ihre gesellschaftsgeschichtliche Bedeutung haben“ (S.50).

Die Oevermannsche Theorie

Oevermann (1996) sieht die allgemeine Funktion von professioneller Tätigkeit in der stellvertretenden Krisenbewältigung: Professionen sorgen für die stellvertretende Lösung von Problemen einer für sich autonomen Praxis, wobei es sich um drei Problemfelder handelt (weitere Problemfelder, die eine Krisenbewältigung nötig machen, gibt es nach Oevermann nicht):

- die Aufrechterhaltung von psycho-somatisch-sozialer Integrität
- die Aufrechterhaltung von Recht und Gerechtigkeit
- die Überprüfung von Geltungsfragen

Das Oevermannsche Professionalisierungskonzept nimmt an, dass sich Professionen von anderen hochqualifizierten Berufen dadurch unterscheiden, dass die erfolgreiche Bearbeitung des der Profession übergebenen Problems nicht nur spezifisches Wissen, sondern auch die Beherrschung einer professionsspezifischen Interaktionslogik erfordere.

Der interaktionistische Ansatz

Mieg nennt als Vertreter des interaktionistischen Ansatzes Fritz Schütze (1996). Dieser übt Kritik am professionellen Handeln und den professionssoziologischen Theorien. Er zeigt auf, dass bei der Anwendung abstrakter Professionskategorien auf Einzelfälle „gefährliche Vereinfachungstendenzen“ (ebd., S.187) entstehen können und dass die Tendenz zu einer Mystifizierung professionellen Wissens und Handelns bestehe; auf diese Weise werde die Kluft zwischen Klienten und

Professionellen größer, was dieser sozialen Beziehung die „Interaktionsbasis“ nehme. Schütze spricht in diesem Zusammenhang von „Paradoxien professionellen Handelns“.

An dieser Stelle soll ein weiterer wichtiger Ansatz von Hoff (1998) dargestellt werden.¹ Er betont die Aspekte der Verwissenschaftlichung, der Institutionalisierung und des Expertentums und verdeutlicht deren Wichtigkeit in Hinblick auf einen Professionalisierungsprozess.

Am Beispiel der Psychologie erläutert Hoff die verschiedenen Phasen, die diese im Zuge ihrer Professionalisierung bereits durchlaufen hat und noch durchlaufen muss. Anhand dieses Beispiels erläutert Hoff auch die negativen Konsequenzen, die durch eine Professionalisierung eines Bereiches wie der Psychologie entstehen können. Zu nennen seien an dieser Stelle beispielsweise die zu große Trennung von Forschung und Praxis, eine Überprofessionalisierung und eine Unübersichtlichkeit der Berufsfelder, die der Psychologie untergeordnet sind. Trotz alledem betont Hoff die Wichtigkeit der Professionalisierung. Der Prozess der Herausbildung akademischer Berufe sei über die Relevanz für die Vertreter der jeweiligen Profession hinaus auch für das Verständnis des Wesens der Modernisierung bedeutend (Hoff, 1998)².

1.3.4 Professionalisierung, Arbeitsmarktwandel und Laufbahnberatung

Aufgrund der definatorischen Schwierigkeiten, die der Begriff Profession bereitet, auf den bereits im vorhergehenden Kapitel eingegangen wurde, stellt Miege (2003) Alternativbegriffe vor, zu welchen auch der für diese Arbeit essentielle Begriff „Professionalisierung“ gehört. Professionalisierung beschreibt „die Entwicklung einer Berufsgruppe in Richtung einer Profession“ (Miege, 2003, S.22).

¹ Dieser Ansatz gehört nicht wie die anderen vorangegangenen Ansätze zu denen, die Miege in seinem Werk vorstellt und wird ergänzend dargestellt.

² Diese Überlegungen beruhen auf dem Werk von Giddens „The Consequences of Modernity“ (1990). Hoff (1998) erläutert diese Thematik ausführlich in seinem Artikel „Probleme des Psychologie als Profession“.

Es existiert ein Modell zu Professionalisierung von Wilensky (1964), das so genannte Phasenmodell:

1. Ein Job wird eine Vollzeittätigkeit
2. Es gibt eine Ausbildungsstätte
3. es gibt einen Studiengang
4. ein lokaler Berufsverband entsteht
5. ein nationaler Berufsverband wird gegründet
6. es erfolgt staatliche Anerkennung

Dieses Phasenmodell weist Gemeinsamkeiten mit den bereits dargestellten charakteristischen Eigenschaften von Mieg (2003)¹ auf, betont jedoch stärker das Prozesshafte, was eine historische Beobachtung eines Professionalisierungsvorgangs erleichtert.

¹ Siehe Kapitel 1.3.2 „Begriffsbestimmung“

2 Präzisierung der Fragestellung

Nachdem bisher der theoretische Teil dieser Arbeit als Basis für die Begrifflichkeit der Professionalisierung der Laufbahnberatung unterbreitet wurde, wird nun die Fragestellung dieser Arbeit konkretisiert und operationalisiert.

Aufgrund der in der Theorie dargestellten Ansätze soll der Untersuchungsgegenstand „Laufbahnberatung“ näher betrachtet werden. Aktuelle Entwicklungen auf deutscher wie europäischer Ebene, zahllose Zeitungsartikel und Medienbeiträge zur Thematik „Karriere“ und „Beruf“ zeigen auf, wie aktuell die Problematik ist. Durch die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, die grundsätzlichen Veränderungen der Struktur der Arbeitsgesellschaft und deren Formen und weitere Aspekte wie die Globalisierung ist ein zu entwickelnder Bereich entstanden, der dieser Problematik Rechnung trägt. An dieser Stelle seien Annahmen formuliert, die im Laufe der Arbeit überprüft werden sollen.

- Die Laufbahnberatung besitzt die Grundvoraussetzungen für eine Profession, sie ist in Entwicklung begriffen und weist Professionalisierungstendenzen auf (dies trifft insbesondere auf Deutschland zu).
- Die Laufbahnberatung ist auf einen immer wichtiger werdenden, gesellschaftlichen Problembereich bezogen.
- Die wachsende Wichtigkeit des Berufsfeldes Laufbahnberatung verlangt eine Professionalisierung.

Diese Annahmen, welche auf den Theorien der Professionssoziologie, der definitorischen Eingrenzung des Begriffs Laufbahnberatung und der Beschreibung des Wandels der Arbeitswelt basieren, bilden die Grundlage für die **Operationalisierung** der Fragestellung. Unter „Operationalisierung“ kann die Standardisierung theoretischer Begriffe durch Angaben messbarer Ereignisse und Indikatoren verstanden werden, die das Vorliegen eines Sachverhalts anzeigen (Bortz und Döring, 1995).

Auf der Grundlage der bereits dargestellten theoretischen Überlegungen von Wilensky (1964), Hoff (1998) und Mieg (2003) können Merkmale zusammengefasst werden, auf Grund derer die Darstellung der Professionalisierung der Laufbahnberatung und die Überprüfung des Standes dieser Profession möglich gemacht werden. So ergeben sich folgende **Indikatoren**:

- Die zu untersuchende Profession ist auf einen **gesellschaftlich relevanten Problembereich** bezogen. Hier sei zu beachten, dass die Entwicklung dieses Problembereichs teilweise auf den Wandel der Arbeitswelt zurückzuführen ist. Des Weiteren dient die Profession dem **Gemeinwohl der Gesellschaft** (nach Mieg, 2003).
- Eine einheitliche akademisierte **Ausbildung** und allgemein gültige Regelungen bezüglich des Studiums und Abschlusses bestimmen den Berufszugang. Es erfolgt eine **Verwissenschaftlichung** und die Ausbildung eines Expertentums (vgl. Mieg, 2003; Hoff, 1998 und Wilensky, 1964).
- Durch die Herausbildung eines Verbandes, die Entwicklung einer Gesetzgebung (vgl. Mieg, 2003; Hoff, 1998 und Wilensky, 1964) und die Aufstellung ethischer Standards (vgl. Goode, 1957) erfolgt eine **Institutionalisierung**.

Mithilfe dieser Indikatoren, die auf den dargestellten theoretischen Überlegungen fußen, kann untersucht werden, inwieweit die Professionalisierung der Laufbahnberatung in Richtung einer Profession stattfindet. Dies ist verständlicherweise insbesondere auf die Situation in Deutschland bezogen. Die schweizerische Laufbahnberatung und ihre „Professions-Merkmale“ werden dargestellt, um Vergleiche anzustellen und Entwicklungsmöglichkeiten der deutschen Laufbahnberatung zu illustrieren.

3 Empirisches Vorgehen

3.1 Begründung des empirischen Vorgehens

Diese Diplomarbeit beschreibt die Professionalisierung und den aktuellen Stand der Laufbahnberatung in Deutschland und in der Schweiz.

Aus diesem Grund ist die erste Untersuchungsmethode die Deskription. Deskription ist die unterste Stufe wissenschaftlichen Vorgehens und meint die bloße Erfassung und Dokumentation von Phänomenen sowie deren Kategorisierung und Zusammenfassung (vgl. Bortz und Döring, 1995). Die Deskription der deutschen und der schweizerischen Laufbahnberatung fußt auf den Erläuterungen zum Wandel der Berufswelt, der Definition des Begriffs Laufbahnberatung und den Überlegungen zu Professionalisierung.

Darauf aufbauend wurden zur Vertiefung und empirischen Verifizierung der Thematik Experteninterviews geführt, um vergleichende Einschätzungen deutscher und schweizerischer Laufbahnberater zu erhalten. Der Interviewleitfaden stützt sich auf die drei Dimensionen „Eigene Situation“, „Wandel der Arbeit“ und „Professionalisierung“.

3.1.1 Deskription des aktuellen Standes

Es standen keinerlei quantitative Daten zur Untersuchung des Berufsfeldes „Laufbahnberatung“ in Deutschland zur Verfügung, aus diesem Grund wurden Texte, Studien oder Berichte, welche vorwiegend durch Internetrecherche herangezogen wurden, ausgewertet, um die Laufbahnberatungslandschaft in Deutschland darzustellen. Obwohl zur schweizerischen Laufbahnberatung ausführliches Datenmaterial zur Verfügung stand, wurde darauf in dieser Arbeit nicht weiter eingegangen, da sich das Hauptaugenmerk auf Deutschland richten soll und der vorgenommene empirische Vergleich mit der Schweiz deutsche Entwicklungspotenziale aufzeigen soll.

Der erste Schritt der Recherche bestand darin, bereits vorhandene Daten und Quellen ausfindig zu machen, welche sich mit der Thematik „Professionalisierung“, „Arbeitsmarktwandel“ und „Laufbahnberatung“ auseinandersetzen. Die grundlegende wissenschaftliche Literatur, Artikel und Aufsätze wurden über die Online-Kataloge der Freien Universität zu Berlin, der Staatsbibliothek zu Berlin, sowie aus privaten Buchbeständen erlangt.

Des Weiteren erwies sich das Internet als äußerst wichtige Quelle. Aufgrund der Aktualität der Thematik, sind neuere Entwicklungen und Fakten noch nicht in der Literatur zu finden. Der aktuelle Stand der Laufbahnberatung konnte nur aufgrund ausführlicher Internetrecherchen festgehalten werden. Hierfür wurden hauptsächlich die Internet-Suchmaschine „Google“ (www.google.de, www.google.ch [15.08.07]) und für diese Arbeit maßgebliche Seiten wie die der Deutschen Arbeitsagentur (www.arbeitsagentur.de [15.08.07]) sowie des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung (www.svbasp.ch [15.08.07]) und weitere Quellen (wurden diese inhaltlich oder wörtlich wiedergegeben, sind diese im Literaturverzeichnis und im Internetverzeichnis entsprechend aufgeführt) herangezogen. Des Weiteren wurden für die Darstellung der gesetzlichen Grundlagen in Bezug auf Laufbahnberatung die deutschen und schweizerischen Gesetze zu Rate gezogen, welche in Ausschnitten auch im Internet einsehbar und in den Literaturangaben zu finden sind.

Bereits bei der Internetrecherche offenbarte sich ein interessanter Unterschied zwischen Deutschland und der Schweiz. Während der Recherche zu deutschen relevanten Internetseiten nutzte ich eine Vielzahl von Schlagwörtern (hierbei waren die wichtigsten: „Berufsberatung“, „Karriereberatung“, „Beratung & Beruf“, „Beratung & Karriere“, „Berater & Beruf“, „Berater & Karriere“, „Berater Laufbahn“) in der Schweiz hingegen konnte mit den Schlagwörtern „Berufsberatung“ und „Laufbahnberatung“ ein Großteil des verwendeten Materials für diese Arbeit ausfindig gemacht werden.

Da sich die Thematik dieser Arbeit als äußerst aktuell und von öffentlichem Interesse herausstellte, bestand ein weiterer Teil der Recherche aus der regelmäßigen Lektüre verschiedener Tageszeitungen und Zeitschriften, zu nennen sind an dieser Stelle die „Süddeutsche Zeitung“, „Der Tagesspiegel“, die „Frankfurter Allgemeine Zeitung“,

„Die Welt“ und die „Neue Zürcher Zeitung“. Hierbei ist zu bemerken, dass diese Beschäftigung mit aktuellen publizistischen Artikeln lediglich dazu diente, einen aktuellen Bezug herzustellen und einen Überblick über die öffentliche Diskussion zu erlangen. Die theoretischen Grundlagen dieser Arbeit fußen ausnahmslos auf wissenschaftlichen Beiträgen und Fachliteratur.

3.1.2 Experteninterviews

Die Methode des Experteninterviews ist eine Sonderform der qualitativen Interviewform. Sie unterscheidet sich von anderen Interviewformen dadurch, dass sie nicht die Person, sondern das Wissen der Person in einem bestimmten Bereich als Gegenstand ihrer Analyse hat; daher rührt auch der Name dieser Interviewform. Der Experte ist in diesem Falle ein Repräsentant einer Organisation, eines Wissens- oder Forschungsbereichs. Das Hauptaugenmerk liegt dabei darauf, etwas über eine Struktur oder Entwicklung und deren Zusammenhänge des Untersuchungsfeldes zu erfahren (Meuser & Nagel, 1991). Die Interviews wurden auf der Basis eines offenen leitfadenzentrierten Interviewleitfadens geführt.

Es ist vom jeweiligen Forschungsinteresse abhängig, wer als Experte angesehen wird. Da das Interesse eines Forschers sich auf eine bestimmte, eingegrenzte Fragestellung konzentriert, wählt er entsprechende, geeignete Experten (Meuser & Nagel, 1991). Experten sind Teil einer bestimmten Gruppe, eines Prozesses oder Ereignisses und zeichnen sich durch exklusives Fachwissen als Fachleute aus (Deeke, 1995).

Auswahl der Interviewpartner

Um ein möglichst umfassendes Bild der Thematik zu schaffen, wurde bei der Auswahl der Experten darauf geachtet, dass Vertreter verschiedener Bereiche der Laufbahnberatung, Selbstständige und Angestellte, Amtsträger und reine Berater zu den Befragten gehören. Die Auswahl der verschiedenen Bereiche begründet sich auf der definitorischen Einteilung des theoretischen Teils der Arbeit. Des Weiteren wurde auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter den Befragten geachtet.

Anhand von Internetrecherche wurde eine Vorauswahl potentieller Interviewpartner zusammengestellt.

In der Schweiz wurden insgesamt 25 Experten angeschrieben. Insgesamt zeigte sich ein großes Interesse an einem Interview. Da die persönliche Durchführung vor Ort wichtig erschien, stand nur ein bestimmter Aufenthaltszeitraum in der Schweiz für die Durchführung der Interviews zur Verfügung. Aus diesem Grund umfasst die endgültige Stichprobe der schweizerischen Interviews sieben Personen.

In Deutschland wurden 17 Experten angeschrieben, die endgültige Stichprobe der deutschen Interviews umfasst zehn Personen.

Tabelle 1: Übersicht der interviewten Experten

Aufstellung der interviewten Experten
--

Schweiz	Alter	Tätigkeitsbereich (laut Angabe der Experten)	Tätig seit
Herr A	60	Laufbahnberatung	1978
Herr B	62	Studienberatung	1987
Frau C	k. A.	Laufbahnberatung	1998
Frau D	61	Berufs- & Laufbahnberatung	1982
Herr E	49	Psychologische Laufbahnberatung	1989
Frau F	60	Psychologische Laufbahnberatung	1991
Frau G	k. A.	Berufs- & Laufbahnberatung	1995

Deutschland	Alter	Tätigkeitsbereich (laut Angabe der Experten)	Tätig seit
Herr H	k. A.	Berufsberatung	ca. 1968
Herr I	49	Studienberatung	1990
Frau J	31	Outplacementberatung	2003
Herr K	60	Karriereberatung, Berufsberatung	ca. 1987
Herr L	42	Karriereberatung	ca. 1996
Frau M	45	Ausbildungs-, Berufseinstiegs- & Outplacementberatung	1989
Frau N	39	Outplacementberatung	2002

Herr O	41	Studienberatung	1991
Herr P	53	Studienberatung	2003
Frau Q	32	Studienberatung	2005

Aufbau des Interviews

Für die Durchführung der Interviews wurde die Form des halbstrukturierten Interviews gewählt. Auf diese Weise konnte sichergestellt werden, dass der Ablauf des Gesprächs anhand der Themen des Leitfadens strukturiert wurde, spezielle Themen, die die einzelnen Experten ausführlicher behandeln wollten, aber berücksichtigt werden konnten. Dank des Leitfadens konnte zudem eine spätere inhaltliche Vergleichbarkeit der Expertenaussagen sichergestellt werden (Meuser und Nagel, 1991).

Die Entwicklung des Inhalts des Interviewleitfadens erfolgte auf Basis der Indikatoren, welche in der Operationalisierung bereits beschrieben wurden. Die übergeordneten Themen sind an den theoretischen Teil dieser Arbeit angelehnt:

- Eigene Situation
- Wandel der Arbeit
- Professionalisierung
- Ausblick

Durchführung der Interviews

Der Durchführungszeitraum der Experteninterviews lag zwischen Anfang Mai 2007 und Mitte Juni 2007. Die Interviews mit den Schweizer Experten fanden in Zürich, im jeweiligen Arbeitsbereich der Experten statt. Hier ist zu bemerken, dass aus durchführungstechnischen sowie inhaltlichen Gründen lediglich Experten aus Zürich befragt wurden. Die Aussagen über die Berufs- und Laufbahnberatung beschränken sich somit größtenteils auf die Stadt Zürich und sind nicht in jedem Fall auf die anderen Kantone übertragbar. Da sich die Kantone in der Ausübung des Berufes unterscheiden, hätte es den Rahmen der Diplomarbeit gesprengt, diese Unterschiede gesondert darzustellen. In dieser Arbeit wird aus diesem Grund der Fall Zürich exemplarisch für die Schweiz dargestellt.

Die deutschen Experteninterviews wurden in Berlin, in den jeweiligen Arbeitbereichen der Experten, durchgeführt.

In allen Interviews wurde auf die verschiedenen Schwerpunkte des Interviewleitfadens eingegangen, wobei stets auf inhaltliche Variationen, sei es aufgrund der verschiedenen Berufsfelder oder der Unterschiede Deutschland/Schweiz, geachtet wurde. Die Dauer der Interviews variierte zwischen 40 und 75 Minuten.

Da die Interviews in Form eines offenen leitfadenzentrierten Interviews durchgeführt wurden, konnte keine vollständig vergleichbare Datensammlung gewonnen werden. Abhängig von den Expertenaussagen, variierten die Durchführung und die Auswertung der Interviews.

Trotz dieser Einschränkung, die durch die Wahl der Interviewform gegeben ist, werden im Auswertungsteil dieser Arbeit einige interessante Ergebnisse unter Vorbehalt präsentiert.

Hauptziel der Interviews ist, die Professionalisierung des Berufsfeldes der Laufbahnberatung durch die subjektive Einschätzung der interviewten Experten plastisch und realitätsnah darzustellen.

Alle Interviews wurden mithilfe eines digitalen Diktiergerätes aufgenommen und anschließend transkribiert. Die Experten stimmten der Aufzeichnung, der Transkription und der Verwendung von Auszügen der Interviews für diese Diplomarbeit zu.

3.2 Auswertung

Zur Auswertung der Interviews wurde zunächst eine einfache Form der Inhaltsanalyse angewendet. Die Interviewtranskripte wurden in einem ersten Schritt zusammengefasst. Diese Kurzdarstellungen bieten die Möglichkeit, einen Eindruck von den interviewten Experten und ihren Ansichten zur Thematik zu erhalten. Des Weiteren konnten in den Zusammenfassungen besondere Themen, die einzelne Experten vertiefend in das Interview einbrachten, wiedergegeben werden.

In einem zweiten Schritt wurden die Interviewtranskripte auf bestimmte Fragestellungen, welche auf den genutzten Interviewleitfaden zurückzuführen sind, hin untersucht und tabellarisch dargestellt. Durch diese Strukturierung der Inhalte ist es nicht nur möglich, die Aussagen insgesamt zusammenfassend darzustellen, auch die Gegenüberstellung der Aussagen der deutschen und der schweizerischen Experten wurde so ermöglicht. Auf diese Weise konnten die unterschiedlichen Perspektiven verdeutlicht und verglichen werden.

Meuser und Nagel (1991) bestätigen die Nützlichkeit einer interpretativen Auswertungsstrategie. Weiterhin sprechen sie sich für eine Auswertung an thematischen Einheiten aus, wobei inhaltlich zusammengehörige Textpassagen, welche auch an verschiedenen Stellen eines Experteninterviews auftauchen können, zusammengefasst ausgewertet werden sollten. Auch die Vergleichbarkeit der Interviews untereinander sei bei dieser Form der Auswertung gewährleistet: „Es ist der gemeinsam geteilte, institutionell-organisatorische Kontext der Experten, der die Vergleichbarkeit der Interviewtexte weitgehend sichert; darüber hinaus wird die Vergleichbarkeit gewährleistet durch die leitfadenorientierte Interviewführung“ (ebd., S.453).

Einige, ausgewählte Fragestellungen wurden numerisch ausgewertet. Obwohl in dieser Arbeit der Fokus auf der qualitativen Auswertung liegt, erschienen einige numerische Auswertungen der Aussagen der Experten in Hinblick auf die Unterschiede zwischen Deutschland und der Schweiz interessant. Die Aussagen wurden in diesem Fall bestimmten Antwortkategorien zugeordnet und numerisch erfasst, um so einen weiteren Aspekt bei der späteren Diskussion einbringen zu können.

Da bei den Antworten auf offene Fragen die Vielfalt des Datenmaterials nicht vollständig ausgeschöpft werden kann und quantitative Auswertungen eher bei einer größeren Stichprobe und geschlossenen Fragen angebracht sind, beschränkt sich die numerische Auswertung der Interviews auf wenige Aspekte und soll lediglich ergänzend wirken.

Methodische Probleme

Ich möchte an dieser Stelle einige Aspekte nennen, die sich während der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung als problematisch erwiesen.

Leider stand zu dem gewählten Thema kein umfassendes statistisches Datenmaterial zur Verfügung, welches einige Aspekte der Professionalisierung der deutschen Laufbahnberatung hätte verdeutlichen können.

Des Weiteren hätte es sich vielleicht als nützlich erwiesen, vor der Durchführung der Experteninterviews mit einem Fragebogen zu arbeiten, um sich bei den Experteninterviews auf speziellere Fragestellungen konzentrieren zu können. Nicht desto trotz, erwies sich das durch die geführten Interviews gewonnene Material als inhaltlich umfassend, war aber sehr umfangreich.

Da die Experteninterviews mit den schweizerischen Experten persönlich geführt wurden, stand nur ein bestimmter, kurzer Zeitraum zur Verfügung. Aus diesem Grund wurden in der Schweiz weniger Experteninterviews als in Deutschland geführt.

4 Ergebnisse

Der Ergebnisteil dieser Arbeit ist in drei Kapitel untergliedert, die Beschreibung der Laufbahnberatung in der Schweiz, die Beschreibung der Laufbahnberatung in Deutschland und die Darstellung der Interviews.

Im ersten Teil wird die Struktur der schweizerischen Laufbahnberatung dargestellt. Die Deskription dieses Berufsfeldes beruht auf der ausführlichen Recherche und Analyse des umfangreichen Datenmaterials. Die inhaltlichen Schwerpunkte orientieren sich hierbei an den im theoretischen Teil dieser Arbeit herausgearbeiteten Indikatoren für Professionalisierung und Profession.

Im darauf folgenden Kapitel wird die deutsche Laufbahnberatung auf dieselbe Weise beschrieben. Diese erfolgt erst nach der Darstellung der schweizerischen Laufbahnberatung, da die weiterentwickelte Struktur der schweizerischen Laufbahnberatung eine Basis bildet, aufgrund derer Entwicklungspotenziale für die deutsche Laufbahnberatung aufgezeigt werden können.

Im dritten Abschnitt des Ergebnisteils werden die Experteninterviews dargestellt. In einem ersten Schritt erfolgt eine Kurzdarstellung der einzelnen Interviews, darauf aufbauend werden ausgewählte, für die Fragestellung besonders relevante, Aspekte analysiert und dargestellt.

4.1 Laufbahnberatung in der Schweiz

4.1.1 Einführung

In der Schweiz wird die Laufbahnberatung kantonal geregelt. In dieser Arbeit wird exemplarisch die Situation in Zürich dargestellt, da auch die interviewten Experten alle in Zürich tätig sind. Aus diesem Grund ist es möglich, dass regionale Unterschiede nicht erfasst werden, die Unterschiede belaufen sich jedoch auf ein Minimum und sind nicht so relevant, als dass sie die Aussagekraft der folgenden

Aussagen entkräften könnten. Die Laufbahnberatung wird als eine Aufgabe im Rahmen der Berufsbildung verstanden. Die gesetzlichen Regelungen sind gesamtschweizerisch angelegt, die konkrete Durchführung wird jedoch den Kantonen überlassen (Zihlmann, 2006).

4.1.2 Geschichte

Die Aussagen zur Entwicklung der Laufbahnberatung in der Schweiz richten sich nach Heiniger (2003) und Zihlmann (2006). Die verschiedenen Bezeichnungen folgen den jeweilig benutzten Begriffen, die sich im Laufe der Zeit verändert haben.

Die Anfänge der schweizerischen Berufsberatung reichen bis in das 19. Jahrhundert zurück. Durch die französische Revolution, welche gesellschaftliche Veränderungen mit sich brachte und die industrielle Revolution, die eine große wirtschaftliche Entwicklung bewirkte, veränderten sich auch die Vorstellungen in der Berufswelt. Das Berufsbildungswesen der Schweiz hatte noch keine allgemeingültigen Regelungen und wurde nicht überwacht. Die allgemeine Forderung einer Berufswahlfreiheit, die der Determinierung des Berufes durch die Vererbung in der Familie entgegenwirken sollte, bestand schon seit dem 17. Jahrhundert und wurde zu diesem Zeitpunkt deutlicher (Heiniger, 2003).

Diese Umstände führten dazu, dass die Ordnungsfunktion, die ursprünglich die Zünfte in der Lehrlingsausbildung innehatten, mit der Bundesverfassung von 1848 und dem Recht auf freie Niederlassung und freie Gewerbeausübung aufgehoben wurde.

Der Schweizerische Gewerbeverband und die Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft setzten sich daraufhin für den Lehrlingsschutz ein, mit dem Ergebnis, dass ab Beginn des 19. Jahrhunderts an verschiedenen Orten in der Schweiz Lehrlingspatronate eingerichtet wurden (Heiniger, 2003).

Diese Lehrlingspatronate nahmen sich der Lehrlingsfragen an, unterstützten deren Berufsfindung durch Lehrstellenvermittlung und gaben allgemeine Auskünfte. Mit diesen Aufgaben der Fürsorge, Vermittlung und Beratung war der Grundstein für eine Berufsberatung gelegt und so entstand schließlich 1963 der Schweizerische Verband für Berufsberatung, im Folgenden SVB genannt (Zihlmann, 2006).

Im Jahr 1907 wurde in Basel die erste Berufsberatungsstelle eröffnet. Die Aufgabe der Beratung wurde von Lehrern, Pfarrern und anderen sozial engagierten Männern übernommen, bis 1916 der erste vollamtliche Berufsberater ernannt wurde. Im gleichen Jahr wurde auch der Schweizerische Verband für Berufsberatung und Lehrlingsfürsorge gegründet, der die Aufgabe übernahm, künftige Berater zu instruieren und auf die Tätigkeit der Beratung vorzubereiten.

In den folgenden zehn Jahren wurden in der gesamten Schweiz Beratungsstellen eingerichtet, die föderalistisch organisiert waren und keiner allgemeinen Regelung unterstanden. Nach und nach wurden diese in kommunale, kantonale oder gemischtwirtschaftliche Trägerschaften umgewandelt. In Basel wurde 1922 die erste akademische Berufsberatung der Schweiz eröffnet, diese leistete vor allem in den Bereichen Beratung, Vermittlung von Lehrstellen und Stipendien Hilfestellung. Je nach Kanton sind Berufsberater auch heute noch immer mit diesen drei Aufgabenbereichen betraut. Der Bereich der Beratung wird jedoch immer mehr zu einer eigenständigen, professionalisierten Disziplin der angewandten Psychologie.

Seit Beginn des 20. Jahrhunderts werden die Zuständigkeiten für die „Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung“ (Bezeichnung gemäß Entwurf zum neuen Berufsbildungsgesetz) vom Bund, den Kantonen und dem Schweizerischen Verband für Berufsberatung geteilt.

4.1.3 Ausbildung

Im Wintersemester 1937/38 begann am Institut für Angewandte Psychologie (IAP), welches später zur Hochschule für Angewandte Psychologie (HAP) in Zürich wurde, ein psychologisches Seminar, welches Berufsberater, praktisch tätige Psychologen, Psychotechniker und Graphologen ausbilden sollte (Zihlmann, 2006). Nach diesem wichtigen ersten Schritt der Professionalisierung entwickelte sich die Berufsberatung zu einem eigenständigen Beruf. 1948 waren neben 268 Personen, die Berufsberatung nebenamtlich oder in Verbindung mit verwandten Funktionen wahrnahmen, 33 vollamtliche Berufsberater tätig. Dieser geringe Anteil an vollamtlichen Berufsberatern stieg ab dem Jahre 1963 stark an, da das Berufsbildungsgesetz für diese höhere Subventionssätze festlegte, was sich als

weiterer wichtiger Schritt für die Professionalisierung herausstellte (Zihlmann, 2006). So kam es, dass im Jahre 1977 bereits mehr vollamtliche als nebenamtlich oder anders tätige Berufsberater arbeiteten. 1978 wurde ein weiterer wichtiger Aspekt der Professionalisierung gesetzlich geregelt. Im Berufsbildungsgesetz von 1978 wurde erstmals festgehalten „Die Berufsberater müssen sich über eine vom Bund anerkannte Fachausbildung ausweisen.“ Dies ist auch heute noch in den gesetzlichen Regelungen verankert (siehe Kasten 1, „Zum Bundesgesetz über die Berufsbildung“, Artikel 50, „Qualifikation der Beraterinnen und Berater“, Absatz 1). Die dazu gehörige Verordnung regelt die Fachausbildung. Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie ist heute noch für den Titel verantwortlich, welcher sich im Laufe der Zeit vom „Dipl. Berufsberater/in“ in den „Dipl. Berufs- und Laufbahnberater“ fortentwickelte.

Inzwischen gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, sich zum Diplom Berufs- und Laufbahnberater ausbilden zu lassen:

- **Berufsbegleitender Studiengang** des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung für Berufstätige unterschiedlicher Fachrichtungen, die sich zum Berufs- und Laufbahnberater qualifizieren wollen.
- **Universitäres Studium** der Psychologie mit Spezialisierung in Berufs- und Laufbahnberatung.
- **Teilzeit-Studium** an der Hochschule für Angewandte Psychologie für Psychologen zur Spezialisierung in der Berufsberatung.
- **Berufsbegleitendes Nachlizentiatstudium** für Psychologen in Berufs- und Laufbahnberatung.

4.1.4 Verrechtlichung

Erste Bemühungen, sich um eine gesetzliche Regelung zu kümmern, gab es im Jahre 1957. Seit dem 15. April 1965 ist die Berufsberatung im Bundesgesetz über die Berufsbildung verankert, dieses wurde im Laufe der Jahre mehrmals angepasst und verändert, die heutige schweizerische Berufs- und Laufbahnberatung ist gesetzlich durch das am 01. Januar 2004 inkraftgetretene neue

Berufsbildungsgesetz geregelt. Seitdem wird nicht mehr von Berufsberatung, sondern von Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung gesprochen.

Im Bundesgesetz über die Berufsbildung wird neben den Allgemeinen Bestimmungen, die die Zuständigkeitsfragen regeln, im 7. Kapitel, welches den Namen „Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung“ trägt, die wichtige Frage der Qualifikation der Berater geklärt (siehe Auszug 1). In der dazugehörigen Verordnung sind der Ausbildungsumfang und die Ausbildungsinhalte deutlich festgelegt (siehe Auszug 2).

Auszug 1: Berufsbildungsgesetz

Zum Bundesgesetz über die Berufsbildung der Schweiz

(Berufsbildungsgesetz, BBG)

1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Grundsatz

- 1 Die Berufsbildung ist eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (Sozialpartner, Berufsverbände, andere zuständige Organisationen und andere Anbieter der Berufsbildung). Sie streben ein genügendes Angebot im Bereich der Berufsbildung, insbesondere in zukunftsfähigen Berufsfeldern an.
- 2 Die Maßnahmen des Bundes zielen darauf ab, die Initiative der Kantone und der Organisationen der Arbeitswelt so weit als möglich mit finanziellen und anderen Mitteln zu fördern.
- 3 Zur Verwirklichung der Ziele dieses Gesetzes:
 - a. arbeiten Bund, Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt zusammen;
 - b. arbeiten die Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt auch je unter sich zusammen.

7. Kapitel: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Art. 49 Grundsatz

- 1 Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unterstützt Jugendliche und Erwachsene bei der Berufs- und Studienwahl sowie bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn.
- 2 Sie erfolgt durch Information und durch persönliche Beratung.

Art. 50 Qualifikation der Beraterinnen und Berater

- 1 Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen und -berater weisen sich über

eine vom Bund anerkannte Fachbildung aus.

- 2 Der Bundesrat erlässt Mindestvorschriften für die Anerkennung der Bildungsgänge.

Art. 51 Aufgabe der Kantone

- 1 Die Kantone sorgen für eine Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.
- 2 Sie sorgen für die Abstimmung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung auf die arbeitsmarktlichen Maßnahmen gemäß Arbeitslosenversicherungsgesetz vom 25. Juni 1982.

Auszug aus dem Bundesgesetz über die Berufsbildung

Die Verordnung des Schweizerischen Bundesrats, gestützt auf Artikel 65 Absatz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 13. Dezember 2002 (BBG):

Auszug 2: Berufsbildungsverordnung

Verordnung über die Berufsbildung

(Berufsbildungsverordnung, BBV)

7. Kapitel: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Art. 55 Grundsätze (Art. 49 BBG)

- 1 Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung stellt zusammen mit Partnern Angebote zur Vorbereitung, Wahl und Gestaltung der beruflichen Laufbahn bereit.
- 2 Die Informationstätigkeit erfolgt durch allgemeine Informationen über Bildungsangebote und durch persönliche Auskünfte und Beratung.
- 3 In der persönlichen Beratung werden Grundlagen erarbeitet, die es Ratsuchenden ermöglichen, nach ihren Fähigkeiten und Neigungen und unter Berücksichtigung der Anforderungen der Arbeitswelt Berufs-, Studien- und Laufbahnentscheide zu fällen.

Art. 56 Mindestanforderungen an Bildungsgänge für Beraterinnen und Berater (Art. 50 BBG)

- 1 Fachbildungen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung werden an einer Hochschule oder an einer vom Bundesamt anerkannten Institution angeboten.
- 2 Die Fachbildung umfasst:

- a. 600 Lernstunden für Studierende mit Hochschulabschluss beziehungsweise 1800 Lernstunden für die übrigen Studierenden;
 - b. zusätzliche betriebliche Praktika von insgesamt zwölf Wochen.
- 3 Für die Lehrtätigkeit ist ein Hochschulabschluss oder ein Abschluss einer vom Bund anerkannten Institution in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie ein Nachweis methodisch-didaktischer Kompetenz erforderlich.
- 4 Das Bundesamt entscheidet im Einzelfall über die Gleichwertigkeit anderer Abschlüsse.

Art. 57 Bildungsinhalte (Art. 50 BBG)

- 1 Die Fachbildung für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung umfasst folgende Aspekte:
- a. der Mensch als Individuum: Entwicklungs-, Lern- und Persönlichkeitspsychologie;
 - b. Mensch und Gesellschaft: soziologische, rechtliche und wirtschaftliche Grundlagen;
 - c. Mensch und Arbeit: Bildungssystem, Berufs- und Studienwahl, Berufskunde, Arbeitspsychologie und Arbeitsmarkt;
 - d. Arbeitsmethoden: Beratung, Diagnostik, Berufswahlvorbereitung, Erfolgskontrollen, Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit;
 - e. Aufgabenverständnis: Berufsethik, Berufsidentität, Qualitätsentwicklung.
- 2 Sie trägt den unterschiedlichen Schwerpunkten der Beratung von Jugendlichen, der Studienberatung, der Laufbahnberatung Erwachsener und der Beratung von Menschen mit Behinderungen Rechnung.

Art. 58 Zulassung zum Qualifikationsverfahren und Diplome (Art. 50 BBG)

- 1 Über die Zulassung zum Qualifikationsverfahren entscheidet die Bildungsinstitution. Sie trägt auch außerhalb ihres Bildungsangebotes erworbenen Qualifikationen Rechnung.
- 2 Wer das Qualifikationsverfahren bestanden hat, erwirbt ein Diplom der Bildungsinstitution und ist berechtigt, den Titel „diplomierter Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin“ beziehungsweise „diplomierter Berufs-, Studien- und Laufbahnberater“ zu führen.

4.1.5 Die Struktur der öffentlichen schweizerischen Berufsberatung am Beispiel der Stadt Zürich

In der Schweiz gibt es drei Kernaufgaben der Laufbahnberatung: Information, Beratung und Realisierung (Zihlmann, 2006). Im Folgenden wird das Angebot des Laufbahnzentrums Zürich exemplarisch dargestellt, da es von Kanton zu Kanton leichte Unterschiede gibt. Diese sind aber nicht so gravierend, als dass sie vertiefend dargestellt werden müssten.

Das Angebot des Laufbahnzentrums Zürich untergliedert sich in die eben erwähnten Teilbereiche.¹

Information

- **Berufsinformationszentren**

Wie auch in Deutschland gibt es Berufsinformationszentren (BIZ), hier hat jeder Ratsuchende die Möglichkeit, sich eigenständig Informationen zu verschaffen. Dafür stehen unterschiedliche Magazine und Broschüren zur Verfügung. Hier spielt der Schweizerische Verband für Berufsberatung eine Rolle, der in Zusammenarbeit mit verschiedenen Berufsverbänden Schriften über einzelne Berufe veröffentlicht. Weiterhin gewinnen die Informationsangebote im Internet an Bedeutung, wobei im Besonderen auf die Seite www.berufsberatung.ch hinzuweisen ist, diese bietet umfassende Informationen rund um die Thematik der Berufs- und Laufbahnberatung.

²

- **Berufsinformationsveranstaltungen**

Es finden regelmäßig Berufsinformationsveranstaltungen statt, auf denen Jugendlichen die Möglichkeit gegeben wird, sich über Schulen und Ausbildungen zu informieren.

Beratung

- **Für Jugendliche**

¹ Quelle: offizielle Informationsbroschüre des Laufbahnzentrums der Stadt Zürich

² Diese Seite wurde von einem der interviewten Experten (Herr B) aufgebaut.

Hierbei handelt es sich um persönliche Beratung für Schüler, in die Eltern und Schule mit einbezogen werden. Mithilfe dieser Beratung soll eine Grundlage für einen fundierten Berufsentscheid geschaffen werden.

- **Für Erwachsene**

Für Erwachsene bietet das Laufbahnzentrum Beratung in mehreren Schritten an. Beginnend mit dem „Laufbahncheck“ über „Schritt für Schritt“ bis hin zur „Laufbahnberatung komplett“ haben Ratsuchende die Möglichkeit, sich mit unterschiedlicher Vertiefung beraten zu lassen. Des Weiteren existiert die Möglichkeit, ein Coaching zu machen.

- **Für Erwerbslose**

Zusätzlich zu den Möglichkeiten, sich im BIZ selbstständig zu informieren, gibt es Laufbahnberatung speziell für Erwerbslose.

- **In Unternehmen**

Auch für Unternehmen bietet das Laufbahnzentrum Zürich Laufbahnberatung, Coaching und Seminare an.

Realisierung

- **Lehrstellen-Info**

Ausgabe und Bereitstellung von Informationen speziell für lehrstellenbezogene Informationen.

- **Kurse für Schüler/innen**

Hierbei handelt es sich konkret um Kurse, in denen das Erstellen von Bewerbungsunterlagen und damit verbundene Aufgaben vermittelt werden.

- **JOB PLUS**

Dieses Programm bietet Jugendlichen ohne Lehrstelle die Möglichkeiten, durch die einjährige Arbeit in einem Praktikumsbetrieb ihren Berufswunsch zu konkretisieren und sich auf ihre Berufsausbildung vorzubereiten. Zusätzlich zu ihrer praktischen Tätigkeit besuchen diese Jugendlichen spezielle Förderkurse und werden von Berufsberatern unterstützt.

- **Berufslehr-Verbund Zürich (BVZ)**

Angebot für Lehrfirmen, die Lehrstellen schaffen wollen, Lernziele einer Lehre aber nicht abdecken.

- **Stipendienberatung**

Beratung für Jugendliche und Erwachsene, eine Finanzierungslösung für Studium oder Ausbildung zu finden.

4.1.6 Private Laufbahnberatung in der Schweiz

In der Schweiz existiert ein breites Angebot privater Laufbahnberater.¹ Obwohl es unterschiedlichste Anbieter gibt, haben auch die Berater, die nicht öffentlich angestellt sind, in der Regel eine der bereits beschriebenen Ausbildungen zum Berufs- und Laufbahnberater durchlaufen. In einigen Fällen sind Laufbahnberater sowohl in einer öffentlichen Stelle, als auch selbstständig tätig oder waren vor ihrer Selbstständigkeit in einem Laufbahnzentrum angestellt. Dies zeigt sich auch in den geführten Experteninterviews. Zwei der selbstständig tätigen Laufbahnberater waren davor öffentlich oder beim schweizerischen Verband für Berufsberatung angestellt, eine Expertin ist sowohl selbstständig als auch in einem Laufbahnzentrum angestellt.

Freischaffende Laufbahnberater sind in der Schweiz durch die aktiven Verbände gut vernetzt und stehen untereinander in Kontakt, durch das Milizsystem sind freischaffende Berater außerdem in die Aktivitäten des SVB eingebunden.

4.1.7 Der Schweizerische Verband für Berufsberatung (SVB)

„Der Schweizerische Verband für Berufsberatung (SVB) ist die Dachorganisation für Fachleute, Fachverbände und Organisationen, die im Bereich Schul-, Berufs- und Laufbahnberatung tätig sind. Der SVB arbeitet als private Organisation mit teilweise gesetzlich geregelten Aufgaben. Der SVB ist Mitglied der internationalen Vereinigung für Berufsberatung (AIOSP) und des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung (SVEB)“ (www.svbasosp.ch/d/verband/index.htm, [12.08.2007]).

Seine Hauptaufgaben sind:

- Allgemeine Förderung der Berufs- und Laufbahnberatung
- Erstellung und Bereitstellung von Informationsmedien für Berufsberatungsstellen und -berater

¹ Diese sind auch auf der Seite des SVB oder des ffbb vertreten.

- Aus- und Weiterbildungen für Fachkräfte (jährlich ca. 40 Weiterbildungsveranstaltungen)
- Forschungs- und Entwicklungsarbeit
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen Berufsberatung und Wirtschaft
- Koordination verschiedener nationaler und regionaler Projekte

Das breit gefächerte Angebot des SVB wird unter anderem dadurch ermöglicht, dass seine Mitglieder im Milizsystem mitarbeiten. Sie sind beispielsweise Teil von Fachkommissionen oder Fachgruppen und leisten so ihren Beitrag zu einem gut funktionierenden Verband.

Der SVB beschäftigt sich seit Jahrzehnten mit der Dokumentation, der Produktion und dem Vertrieb von Berufsinformation. In den 90er Jahren entstand aus der Medienabteilung des SVB sukzessive ein Verlag, der sich ausschließlich mit dieser Thematik beschäftigte. Im Zuge dieses wichtigen Professionalisierungsschrittes wurden eine Konzeptgrundlage für die Produktionsarbeiten, Planungs- und Qualitätssicherungsmittel eingerichtet. Inzwischen ist der Verlag eine weitgehend eigenständige Abteilung innerhalb des SVB.

4.1.7.1 Fachverein freischaffender Berufsberater

Der „Fachverein freischaffender Berufsberaterinnen und Berufsberater“ (ffbb) ist eine Fachgruppe des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung SVB. Es handelt sich um einen Verein von freiberuflich tätigen, professionellen Fachleuten für Berufs-, Studien und Laufbahnberatung. Freiberufliche Berater mit anerkanntem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss haben die Möglichkeit, sich dieser Vereinigung anzuschließen. Viele Mitglieder des ffbb haben sich zusätzlich zu ihrer beraterischen Ausbildung spezialisiert, wie z.B. in den Gebieten Studienberatung oder psychologische Fachberatung und verfügen über entsprechende Zusatzqualifikationen. Auf der Internetseite des ffbb (www.ffbb.ch) sind alle Mitglieder vertreten, so dass sich der Ratsuchende einen Überblick über das herrschende private Beratungsangebot in seiner Region machen und sich über in Frage kommende Berater näher informieren kann. So wird dem Ratsuchenden nicht nur die

Möglichkeit geboten, die für seine Fragestellung am besten geeignete Fachperson zu finden, er hat auch die Sicherheit, dass der Berater entsprechende Qualifikationen besitzt und sich an vorgeschriebene ethische Standards hält.

4.1.8 Aktuelle Entwicklungen

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unterliegt natürlich weiterhin einem fortwährenden Entwicklungsprozess. Zurzeit findet in der Schweiz eine Umstrukturierung der Studien-, Berufs- und Laufbahnberatung statt, die eine Neuordnung in den Verantwortlichkeiten zur Folge haben wird. In dieser Arbeit, sollen diese Bestrebungen kurz dargestellt werden, um die weitere Entwicklungsrichtung aufzuzeigen; da diese Tendenzen aber noch in der Aufbauphase begriffen sind, wird davon abgesehen, einen abschließenden Status Quo darzustellen.

Die Kantone tragen in der Schweiz die Hauptverantwortung für die Bildung. Zusammen mit ihren Gemeinden tragen sie die Hauptlast bei der Bildungsfinanzierung (rund 90%).

Die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) ist der Zusammenschluss der 26 kantonalen Regierungsmitglieder, die für Erziehung, Bildung, Kultur und Sport verantwortlich sind (Marty 2005).

Für das Jahr 2007 plant die EDK den Aufbau eines nationalen Zentrums, welches in Zukunft Dienstleistungen im Bereich der Berufsbildung und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (DBB) zentral für alle Kantone der Schweiz erbringen soll. Diese Zusammenfassung verschiedener Dienstleistungen verschiedener Institutionen, zu denen auch der SVB gehört (des Weiteren: AGAB Infopool: Studienberatung, CIIP/CRFP: Dienstleistungen in der Suisse Romande, DBK: Berufsbildung in der Deutschschweiz), welcher ja verantwortlich für deutschschweizerische Dienstleistungen im Bereich der Berufsberatung ist, soll eine bessere und übersichtlichere Steuerung und Erarbeitung der Thematik ermöglichen.

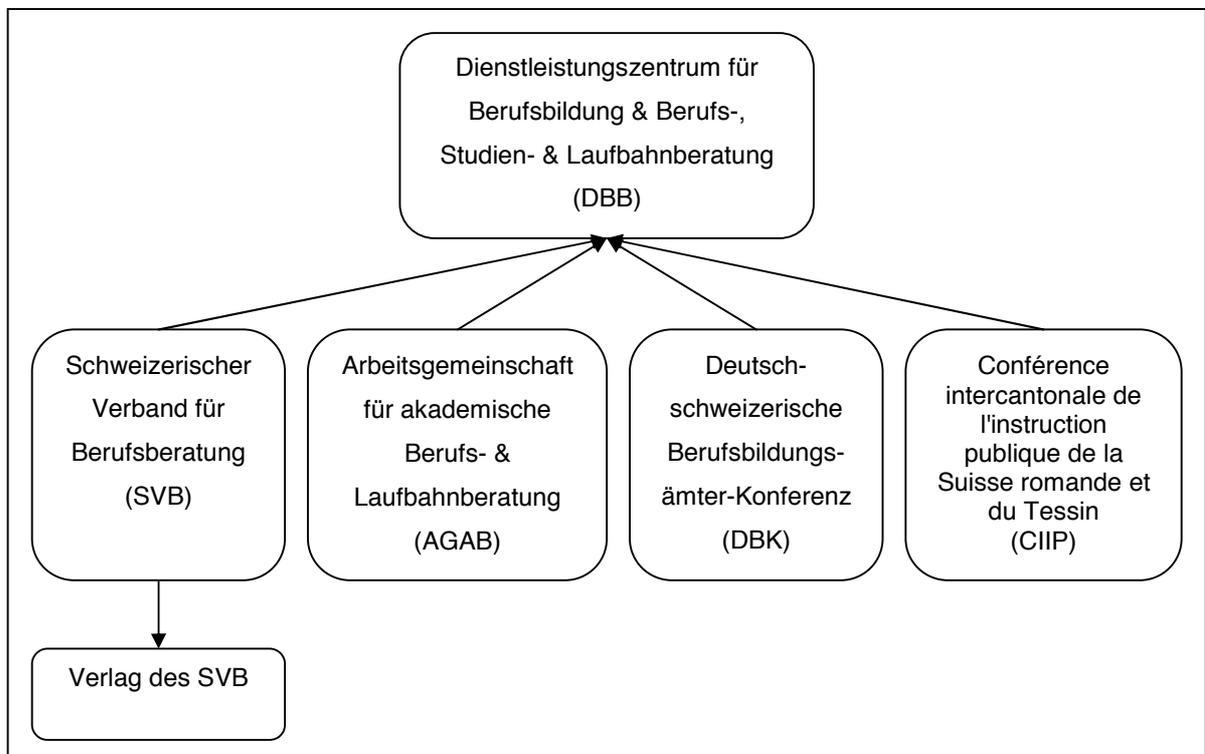
Zwischen der behördlichen Steuergruppe und der Lobbygruppe des SVB wurden Grundsätze für die Zusammenarbeit des SVB und des DBB aufgestellt, die die

Verantwortlichkeiten klarstellen sollen. Mit diesen Grundsätzen soll die Zukunft des SVB gesichert werden. Es wurde unter Anderem vereinbart:

- Dass der SVB bereit ist, die bisher von ihm erbrachten Dienstleistungen im Bereich I+D, die künftig gemäß Leistungsauftrag zu den Aufgaben des DBB gehören, in das DBB einzubringen.
- Dass der SVB sich als Partner an den Arbeiten zum Aufbau des Dienstleistungszentrums beteiligt. Er erhält Sitz und Stimme im künftigen Aufsichtsrat des DBB.
- Dass die Zusammenarbeit von Anfang an so gestaltet wird, dass keine Redundanzen entstehen und die Führung durch das DBB aus einer Hand gewährleistet ist.

Auch für den Verlag des SVB steht eine Veränderung im Rahmen dieser Planungen bevor. Die Medienproduktion soll im Rahmen des neuen BBG2 in ein nationales Dienstleistungszentrum Berufsbildung sowie Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung DBB überführt werden.

Abb. 5: Voraussichtliche Struktur in der Schweiz ab 2007



Quelle: Schema der Verfasserin

4.1.9 Aufgaben der künftigen Laufbahnberatung in der Schweiz

Die Grundaufgabe der Laufbahnberatung wird sich auch in Zukunft in der Schweiz nicht ändern. Schon zu Zeiten der Lehrlingspatronate hatten die Vertreter dieses Berufes die Aufgabe, zwischen den „bekannten spannungsvollen individuellen und sozialen Bedürfnissen, bezogen auf Arbeit und Beruf“ zu vermitteln (Marty 2003, S.3). Diese Kernaufgabe hat in der Laufbahnberatung bis heute Bestand, die Komplexität dieser Aufgabe jedoch, welche aus vielen Elementen besteht, ist allerdings stark angestiegen und zeigt eine weiterhin steigende Tendenz. Res Marty (2003) fasst in seinem Artikel „Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung - eine hundertjährige Erfolgsgeschichte“ diese verschiedenen Elemente und deren Wandlung über die Zeit zusammen. Dabei kommt er auf den Qualifikationsaufwand für Berater, die Anzahl der Berufe, die Inhalte und die Form der Beratung zu sprechen.

Der Qualifikationsaufwand hielt sich zu Beginn der Laufbahnberatung in Grenzen. Meist übernahmen Männer mit einem pädagogischen, seelsorglichen oder einem anderen sozialen Beruf die Aufgabe der Beratung und die Einführung in den Beruf erfolgte an wenigen Tagen. Heute ist eine fachliche Hochschulausbildung gesetzlich für jeden vorgeschrieben, der in der Schweiz beraterisch tätig werden möchte. Aus wenigen theoretischen Grundlagen, die zu Anfang als Orientierung für die Beratung dienten, ist eine Vielzahl an unterschiedlichen Theorien entstanden und ein großes Gerüst von psychologischen und anderen beraterischen Qualifikationen stützen den Berater in seiner Arbeit.

Da der ursprüngliche Gedanke der Berufsberatung die Unterstützung von Lehrlingen war, fiel die Anzahl der Berufe, die ein Berater kennen musste, relativ gering aus. Hinzu kam, dass die Orientierung junger Leute vor hundert Jahren stark lokal ausgerichtet war. Aufgrund der Globalisierung und der Ausdifferenzierung der Arbeitsmarktstruktur sind unzählbare Möglichkeiten entstanden, die individuelle Laufbahn zu gestalten. Ein einzelner Berater hat aus diesem Grund kaum die Möglichkeit, alle Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, alle Studiengänge und Berufschancen zu kennen und muss sich ständig weiterbilden.

Eine wichtige Aufgabe der damaligen Berufsberater stellte die Vermittlung von Informationen dar. Zu Zeiten des Internet tritt diese Aufgabe stark in den Hintergrund und ein neuer Bereich gewinnt an Bedeutung: die aktive und bewusste Gestaltung der Laufbahn, unter Berücksichtigung der eigenen Qualifikationen und Kompetenzen. Hinzu kommt der Anspruch, von einem Berater ganzheitlich unterstützt zu werden. Die Thematik der Work-Life-Balance und damit die Integration von individuellen Voraussetzungen, familiären und anderen privaten Bedürfnissen in die Laufbahnplanung, gewinnt immer mehr an Gewicht.

Im Herbst des Jahres 2003 fand in der Schweiz der Weltkongress der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unter dem Motto der Qualitätsentwicklung in der Beratungsarbeit statt. Die Schweiz betonte, dass dem Thema Forschung in der Beratungsarbeit künftig mehr Gewicht beigemessen werden müsse. Des Weiteren wurde die Verstärkung der internationalen Zusammenarbeit gefordert, um Empfehlungen der europäischen Kommission aus dem Jahre 2000 gerecht zu werden. Diese betonen die Schlüsselrolle von Beratung im künftigen Europa, da diese bei der Förderung des lebenslangen Lernens ein maßgeblicher Aspekt sei.¹

Nachdem die Struktur, die Aufgaben und die Perspektiven der Laufbahnberatung in der Schweiz dargestellt wurden, erfolgt nun die Darstellung der Laufbahnberatung in Deutschland. Die Darstellung der LB in der Schweiz und in Deutschland erfolgt in zwei unterschiedlichen Kapiteln zur klaren Beschreibung der jeweiligen Sachverhalte und Regelungen, um darauf aufbauend in den darauf folgenden Kapiteln - der Darstellung und Auswertung der Experteninterviews und der Diskussion - Vergleiche anstellen zu können.

4.2 Laufbahnberatung in Deutschland

4.2.1 Einführung

Die deutsche Beratungslandschaft unterscheidet sich deutlich von der schweizerischen. Ich möchte in diesem Kapitel darstellen, auf welchem Stand der

¹ CEDEFOP, Info zur beruflichen Bildung in der Europäischen Union, 1/2003, aus Marty (2003).

Professionalisierung die deutsche Laufbahnberatung steht, welche Entwicklungstendenzen es gibt und inwiefern man schon von einer Profession sprechen kann.

4.2.2 Geschichte

Die Ursprünge der deutschen Laufbahnberatung sind im Deutschen Reich zu finden. Im Jahre 1902 wurden vom Bund deutscher Frauenvereine Auskunftsstellen für Frauenberufe eingerichtet, um auch jungen Mädchen die Möglichkeit zu geben, eine Berufsausbildung zu erlangen (Stets, 1963).

Im Jahr 1918 erfolgte die erste reichseinheitliche Regelung. Eine Verordnung des Reichsamtes für wirtschaftliche Demobilmachung ermächtigte alle Landeszentralbehörden, ihre Gemeinden und Gemeindeverbände zu einer gemeinnützigen Berufsberatung zu verpflichten. Im darauf folgenden Arbeitsnachweisgesetz aus dem Jahre 1922 erweiterte sich der Aufgabenbereich auf die Lehrstellenvermittlung. Im Jahr 1927 wird letztendlich die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung eingerichtet und mit diesem Schritt das Berufsberatungsmonopol eingeführt (Lange, 1979).

Nach der Gründung der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1949 wurde mit Paragraph 4 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) die Berufsberatung und Arbeitsvermittlung grundsätzlich der Bundesanstalt für Arbeit (Sitz: Nürnberg) vorbehalten. Die Bundesanstalt für Arbeit war zum Zwecke der Vereinheitlichung der Rechtslage auf dem Gebiet der Berufsberatung, Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung durch Gesetz vom 10.03.1953 (BGBl.I, S.123) gegründet worden. Dieses Gesetz wurde am 01.07.1969 durch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) abgelöst.

Seit dem Fall des Monopols der Agentur für Arbeit auf Berufsberatung im Jahre 1998 entstehen in Deutschland vielfältige Angebote im Bereich der Laufbahnberatung. Zu den kostenfreien Angeboten der Arbeitsagentur gesellen sich immer mehr private Anbieter, die Hilfe in den verschiedensten Bereichen der Laufbahnberatung versprechen. Die Qualifikationen der Berater beruhen meist auf beruflichen

Erfahrungen aus unterschiedlichen Branchen. Ehemalige Unternehmensberater, Psychologen und Vertreter anderer Branchen haben sich meist privat um eine Qualifizierung für den Beratungsberuf gekümmert. Verschiedene Formen von Coaching- und Trainingsausbildungen, psychologische Weiterbildungen und Kurse bilden die Grundlage für den beraterischen Beruf. Eine rechtliche Regelung für eine einheitliche und zertifizierte Ausbildung gibt es bisher in Deutschland nicht.¹

4.2.3 Rechtliche Regelung in Deutschland

Das deutsche Arbeitsförderungsgesetz (AFG) (Gesetz über die Leistungen und Aufgaben zur Beschäftigungssicherung und zur Förderung des Wirtschaftswachstums) löste im Jahre 1969 das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung aus dem Jahr 1927 ab und war bis zum 31. Dezember 1997 Grundlage des Arbeitsförderungsrechts.

Durch das Arbeitsförderungs-Reformgesetz (AFRG vom 24. März 1997, BGBl. I, S.594, 595, zuletzt geändert am 20.04.2007 BGBl. I, S.554) wurde das Arbeitsförderungsrecht zum 1. Januar 1998 als Drittes Buch (SGB III) in das Sozialgesetzbuch eingeordnet. Mit Gültigkeit des SGB III wurde gleichzeitig das alte AFG außer Kraft gesetzt.

Das Sozialgesetzbuch III (SGB III) [1]) regelt das deutsche Arbeitsförderungsrecht. Es ist Nachfolger des Arbeitsförderungsgesetzes, das bis zum 31. Dezember 1997 das Arbeitsförderungsrecht regelte.

Das SGB III umfasst sämtliche Leistungen und Maßnahmen zur Arbeitsförderung. Es ist damit die Grundlage für die Arbeit der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsagenturen. Das Sozialgesetzbuch III enthält zudem Regelungen zur Arbeitslosenversicherung. Die für die deutsche Beratung relevanten Kapitel sollen im Folgenden dargestellt werden.

¹ Zu bemerken ist an dieser Stelle, dass die Bundesagentur für Arbeit eine Ausbildung für ihre Berater entwickelt hatte; wie sich ein Berater qualifiziert, ist aber nicht einheitlich geregelt. Dieser Zustand wird auch vom befragten Vertreter der Agentur für Arbeit als kritisch und verbesserungswürdig angesehen (siehe Interview H, S.2).

Auszug 3: Sozialgesetzbuch**Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung**

(Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594)

3. Kapitel: Beratung und Vermittlung, Erster Abschnitt: Beratung**§ 29 Beratungsangebot**

- 1 Die Agentur für Arbeit hat Jugendlichen und Erwachsenen, die am Arbeitsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen, Berufsberatung und Arbeitgebern Arbeitsmarktberatung anzubieten.
- 2 Art und Umfang der Beratung richten sich nach dem Beratungsbedarf des einzelnen Ratsuchenden.
- 3 Die Agentur für Arbeit soll bei der Beratung die Kenntnisse über den Arbeitsmarkt des europäischen Wirtschaftsraumes und die Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit den Arbeitsverwaltungen anderer Staaten nutzen.

§ 30 Berufsberatung

- 1 Die Berufsberatung umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat
 1. zur Berufswahl, beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel,
 2. zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,
 3. zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung,
 4. zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche,
 5. zu Leistungen der Arbeitsförderung.
- 2 Die Berufsberatung erstreckt sich auch auf die Erteilung von Auskunft und Rat zu Fragen der Ausbildungsförderung und der schulischen Bildung, soweit sie für die Berufswahl und die berufliche Bildung von Bedeutung sind.

§ 31 Grundsätze der Berufsberatung

- 1 Bei der Berufsberatung sind Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ratsuchenden sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen.
- 2 Die Agentur für Arbeit kann sich auch nach Beginn einer Berufsausbildung oder der Aufnahme einer Arbeit um den Auszubildenden oder den Arbeitnehmer mit dessen Einverständnis bemühen und ihn beraten, soweit dies für die Festigung

des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses erforderlich ist.

§ 32 Eignungsfeststellung

Die Agentur für Arbeit soll ratsuchende Jugendliche und Erwachsene mit ihrem Einverständnis ärztlich und psychologisch untersuchen und begutachten, soweit dies für die Feststellung der Berufseignung oder Vermittlungsfähigkeit erforderlich ist.

§ 33 Berufsorientierung

- 1 Die Agentur für Arbeit hat zur Vorbereitung der Jugendlichen und Erwachsenen auf die Berufswahl sowie zur Unterrichtung der Ausbildungssuchenden, Arbeitsuchenden, Arbeitnehmer und Arbeitgeber Berufsorientierung zu betreiben.
- 2 Dabei soll sie über Fragen der Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, über Wege und Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt umfassend unterrichten.
- 3 Die Agentur für Arbeit kann Schüler allgemein bildender Schulen durch vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung fördern (Berufsorientierungsmaßnahme).
- 4 Die Maßnahme kann bis zu vier Wochen dauern und soll regelmäßig in der unterrichtsfreien Zeit durchgeführt werden.
- 5 Voraussetzung ist, dass sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Förderung beteiligen.

§ 34 Arbeitsmarktberatung

- 1 Die Arbeitsmarktberatung soll dazu beitragen, die Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen zu unterstützen. Sie umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat
 1. zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,
 2. zur Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen,
 3. zur Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit,
 4. zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung,
 5. zur Eingliederung förderungsbedürftiger Auszubildender und Arbeitnehmer,

6. zu Leistungen der Arbeitsförderung.

- 2 Die Agentur für Arbeit soll die Beratung zur Gewinnung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für die Vermittlung nutzen. Sie soll auch von sich aus Verbindung zu den Arbeitgebern aufnehmen und unterhalten.

§ 43 Ausnahmen von der Unentgeltlichkeit

- 1 Die Agentur für Arbeit übt die Beratung und Vermittlung unentgeltlich aus.
- 2 Die Agentur für Arbeit kann vom Arbeitgeber die Erstattung besonderer bei einer Arbeitsvermittlung entstehender Aufwendungen (Aufwendungsersatz) verlangen, wenn
 1. die Aufwendungen den gewöhnlichen Umfang erheblich übersteigen und
 2. es den Arbeitgeber bei Beginn der Arbeitsvermittlung über die Erstattungspflicht unterrichtet hat.

§ 288a Berufsberatung durch Dritte

Berufsberatung kann auch außerhalb der Agentur für Arbeit durch Privatpersonen oder öffentliche Einrichtungen ausgeführt werden. Eine Erlaubnis hierfür ist nicht notwendig. Die Agentur für Arbeit kann die Ausübung in Missbrauchsfällen untersagen.

4.2.4 Die Agentur für Arbeit

Da die Agentur für Arbeit bis in das Jahr 1998 ein Monopol auf Berufsberatung hatte, war es für potenzielle Anbieter auf dem deutschen Markt schwer möglich, Fuß zu fassen. Seit der Auflösung dieses Monopols entwickelt sich ein vielfältiges Angebotsspektrum. Trotz dieser Entwicklung spielt die Berufsberatung der Arbeitsagentur eine wichtige Rolle, da diese immer noch der größte, deutschlandweite Anbieter für Berufsberatung ist. Aus diesem Grund soll das

Angebot der Agentur für Arbeit kurz dargestellt werden, um einen Überblick zu verschaffen.

Das Angebot der Bundesagentur für Arbeit (BA) richtet sich nach eigenen Angaben (BA, 2006) an Jugendliche und junge Erwachsene und bietet Unterstützung bei der Berufswahl, während der Berufsausbildung und am Anfang des Berufslebens. Hinzu kommt ein zusätzliches Beratungsangebot für Abiturienten und Studienberechtigte.

Das Angebot umfasst:

- Orientierungsgespräche an Schulen
- Persönliche Einzelgespräche
- Vermittlung von Ausbildungsstellen
- Berufs- und studienkundliche Vortragsreihen, Messen
- Informationen über verschiedene Medien, insbesondere Internet
- Berufsinformationszentrum (BIZ) mit Medien- und Veranstaltungsangeboten
- In Einzelfällen: finanzielle Hilfe zur Förderung der Berufsausbildung
- „Berufskundliche Nachmittage“ (Vorträge von Fachleuten aus Betrieben)
- Hochschulinformationstage
- Informationen zu „Schnupperpraktika“
- Beratung zu weiterer Schulbildung
- „Ausbildungsvermittlung“: Hilfe bei der Suche nach betrieblichen oder schulischen Ausbildungsplätzen

In jeder BA ist ein Berufs-Informations-Zentrum (BIZ) zu finden. Dort stehen Ratsuchenden PC-Arbeitsplätze zur Verfügung, an welchen sie auf der arbeitsagentureigenen Stellen- & Bewerberbörse (www.arbeitsagentur.de) und in den Datenbanken „KURSNET“ (Datenbank zu Bildungsmöglichkeiten in ganz Deutschland) und „BERUFENET“ (Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen) Informationen einholen können. Weiterhin stellt die BA verschiedene Medien zur Interessensfindung zur Verfügung, dazu gehören unter Anderem verschiedene Tests wie der „EXPLORIX“¹, der „Berufswahltest“ und ein Internetprogramm „Interesse: Beruf“ zur Einschätzung eigener Interessen und

¹ Der EXPLORIX ist die jüngste Übersetzung und Überarbeitung des Self-Directed-Search von Holland (Hohner, 2003). Mithilfe von 228 Items misst er die Ausprägungen der sechs Dimensionen des Holland-Modells. Dieses Modell wurde bereits im theoretischen Teil dieser Arbeit vorgestellt.

passender Berufe. Des Weiteren gibt es die Möglichkeit, individuelle Beratungsgespräche zu vereinbaren, für besondere Eignungsfragen stehen der Ärztliche und Psychologische Dienst der BA zur Verfügung (Bundesagentur für Arbeit, 2006).

4.2.5 Die deutsche Beratungslandschaft

Mit der Einordnung des deutschen Arbeitsförderungsrechts (nach dem früheren AFG) in das Sozialgesetzbuch III (SGB III) 1998 wurde das Alleinrecht der Bundesanstalt für Arbeit (BA) auf Berufsberatung aufgelöst. Seitdem entwickelt sich ein vielfältiger freier Markt rund um die Laufbahnberatung.

Bei meinen Recherchen zur deutschen Beratungslandschaft ergab sich ein ziemlich undeutliches Bild der hiesigen Situation. Im Zuge einer Professionalisierung der Beratung haben sich unterschiedliche Verbände etabliert, die sich mit der Thematik Laufbahnberatung befassen und versuchen, Richtlinien aufzustellen. Anhand des folgenden Schaubildes sollen die existierenden Organisationen und deren Beziehungen schematisch dargestellt werden. Diese Darstellung erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da es bei der unübersichtlichen Marktlage nicht auszuschließen ist, dass es noch weitere Bestrebungen anderer Organisationen oder Verbände in diese Richtung gibt.¹

¹ An dieser Stelle sei insbesondere auf die Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. verwiesen. Auf diesen Verein soll in dieser Arbeit nicht näher eingegangen werden, da er sich mit den unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern der Beratung beschäftigt und die Laufbahnberatung hierbei nur eine untergeordnete Rolle spielt.

Beratung (DGfB). Im Jahre 1998 wurde außerdem eine Kooperation mit dem dvb-Berufsberatungsregister (BBR) e.V. aufgebaut.

Der dvb wendet sich an Laufbahnberater (nach eigener Bezeichnung Berufsberater) und bietet ihnen eine Plattform, ihre fachlichen und berufsständischen Interessen zu kommunizieren und vertreten. Neben Beratern können auch Personen aus der Wissenschaft, dem Bildungswesen und anderen Bereichen, die an der Förderung der Ziele dieses Verbandes teilhaben möchten, eine Mitgliedschaft erlangen.

Der Name „Deutsche Gesellschaft für Berufsberatung und Berufskunde e.V.“ wurde zur Gründung festgelegt. Bis in das Jahr 2004 war der Verband unter dem Namen „Deutscher Verband für Berufsberatung e.V.“ bekannt. Die darauf folgende Erweiterung der Bezeichnung auf „Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.“, sollte den internationalen und nationalen Entwicklungen in diesem Feld Rechnung tragen. „Bildungs- und Berufsberatung sind nach dem Verständnis des dvb ein professionelles lebensbegleitendes Beratungsangebot, das unter Bezeichnungen wie Berufsberatung, Karriereberatung und Laufbahnberatung für Jugendliche und Erwachsene bereitgestellt wird, durch öffentliche wie private Anbieter“ (*Der Verband stellt sich vor* (02.10.2007). www.dvb-fachverband.de).

Der dvb formuliert als allgemeines Ziel des Verbandes die Förderung und Entwicklung professioneller Bildungs- und Berufsberatung und tritt für die Entwicklung eines Berufsstandes ein, der internationalen Standards entspricht, eine fundierte wissenschaftliche Basis hat und aktuellen Entwicklungen gerecht wird.

Zu seinen Aufgaben zählt der dvb unter Anderem die Entwicklung und Weiterentwicklung (www.dvb-fachverband.de):

- ethischer Grundlagen beraterischen Handelns
- wissenschaftlicher Methoden
- von Qualitätsstandards für die Beratung und eine dazugehörige verbindliche Regelung
- von Inhalten und Qualitätsstandards¹ für die Aus- und Weiterbildung von Beratern

¹ Diese Qualitätsstandards sind auszugsweise im Kapitel 4.2.5.1 „Das dvb-Berufsberatungsregister e.V.“, (Auszug 4) dargestellt.

Des Weiteren setzt der dvb sich für die Förderung des fachlichen Austausches und die Information der Mitglieder ein und legt auf internationalen und nationalen Austausch wert.

Der dvb ist ein Fachverband, er wird aus neun Regionalgruppen und Fachgruppen (bis jetzt existieren noch keine Fachgruppen, diese sind aber vorgesehen) gebildet. Die Mitglieder haben auf Regionalgruppenversammlungen und durch Teilnahme an Mitgliederversammlungen die Möglichkeit, sich auszutauschen und einzubringen.

4.2.6.1 Das „dvb BerufsBeratungsRegister“

Berufliche Beratung wird in Deutschland von vielen unterschiedlichen Anbietern angeboten. Für Ratsuchende ist es häufig schwierig zu erkennen, an welchen Anbieter sie sich am besten wenden sollten, welche Qualifikationen ein Anbieter hat und ob das Angebot von guter fachlicher Qualität ist.

Aus diesem Grund wurde im Januar 1999, auf Initiative des Deutschen Verbandes für Berufsberatung e.V., ein selbstständiger Verein, das „dvb BerufsBeratungsRegister“ e.V. gegründet. Dieser Verein stellt Anbietern von Beratung, die sich bestimmten Qualitätsnormen verpflichten, ein Register zur Verfügung, in welches sie sich eintragen lassen können. Die Beratungsanbieter können aus verschiedenen Bereichen kommen: Berufsberatung, Studienberatung, Karriereberatung, Laufbahnberatung, Personalentwicklungsberatung, etc. Mithilfe von festgelegten Aufnahmebedingungen versucht der Verein „dvb BerufsBeratungsRegister“ allgemeingültige Qualitätsstandards für Beratungsberufe aufzubauen und zu etablieren. Die genauen Voraussetzungen sind auf der Internetseite des „dvb BerufsBeratungsRegisters“ zu finden (www.bbregister.de), sie entsprechen den Qualitätsstandards des Deutschen Verbandes für Berufsberatung e.V.

In der folgenden Tabelle sind die wichtigsten Merkmale dargestellt.

Auszug 4: Qualitätsstandards des dvb (1998)**Auszug aus: „Qualitätsstandards für berufliche Beratung des Deutschen Verbandes für Berufsberatung e.V.“ (1998)****3. KOMPETENZEN**

Zur Fachkompetenz gehören

- psychologische, pädagogische und sozialwissenschaftliche Kenntnisse, die für berufsberaterische Tätigkeiten relevant sind,
- ausgewählte wirtschaftswissenschaftliche, rechtliche und medizinische Kenntnisse,
- Kenntnisse des Bildungswesens, der Aus- und Weiterbildungswege sowie der Studiengänge,
- Überblick über Berufsfelder und Einzelberufe verschiedener Qualifikationsstufen,
- Wissen über aktuelle, mittel- und längerfristige Entwicklungen von Qualifikationsanforderungen des Bildungs- und Arbeitsmarktes,
- Kenntnis über den regionalen und überregionalen Arbeitsmarkt und absehbare Entwicklungen,
- Kenntnis und Reflexion des Bedeutungswandels von Arbeit in der Gesellschaft,
- Grundlagenkenntnisse über andere Kulturen und deren Bildungs- und Berufsstrukturen.

Zur Methodenkompetenz gehören

- Methoden der Gesprächsführung,
- psychodiagnostische Verfahren,
- Methoden für die Arbeit mit Gruppen,
- die Fähigkeit, Informationen zu prüfen und zu strukturieren,
- die Fähigkeit, Informationen und komplexe Sachverhalte klientengerecht aufzubereiten und weiterzugeben,
- Methoden, das soziale Umfeld der Klient/innen wahrzunehmen und in die Beratung einzubeziehen,

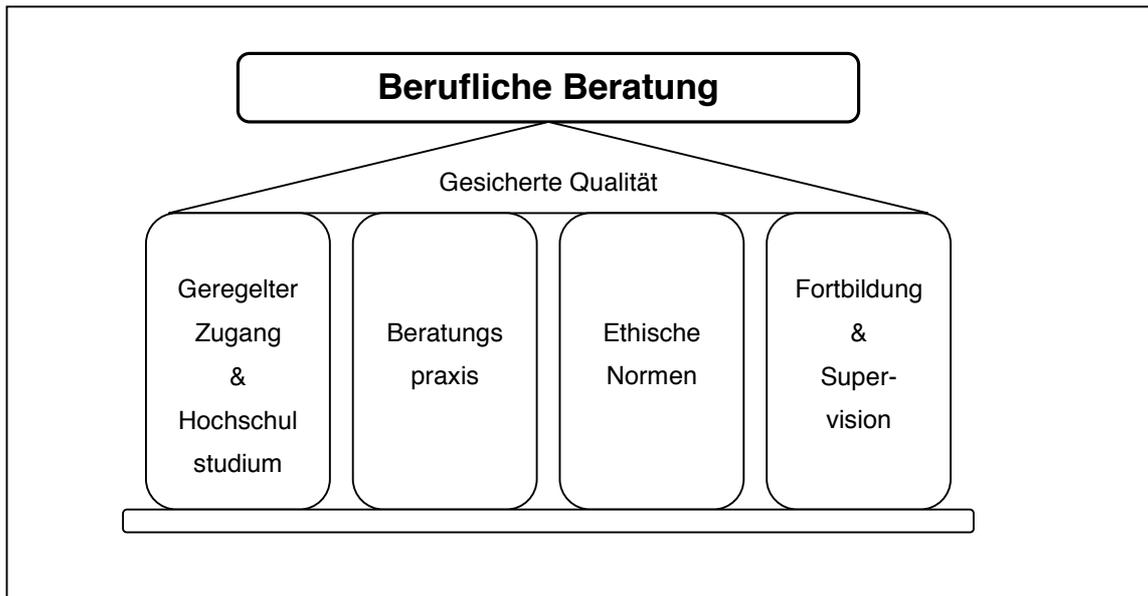
- Evaluationsmethoden.

Mit der Registrierung geht außerdem eine Verpflichtung gegenüber den ethischen Standards des Internationalen Verbands für Berufsberatung und Orientierung (AIOSP/IVSBB) einher¹. Nach der Registrierung werden die Anbieter und deren Angebot im Internet veröffentlicht. Mit Hilfe dieses Registers soll außerdem die Bildung von Netzwerken unter Anbietern beruflicher Beratung mit dem Ziel des Informationsaustauschs und der Fortbildung ermöglicht werden.

Die Bildung eines solchen Verbandes stellt einen wichtigen Schritt in der Professionalisierung der Laufbahnberatung dar. Durch die Festlegung von Standards wird nicht zuletzt dem Ratsuchenden ermöglicht, sich auf dem Markt zu orientieren und eine Beratung in Anspruch zu nehmen, die durch einen Verband kontrolliert wird. Ziel ist die Qualitätssicherung. Zu bemerken ist an dieser Stelle jedoch, dass die Bestrebungen dieses Verbandes nicht ungeprüft übernommen werden dürfen und dass sich erst in der weiteren Entwicklung herausstellen wird, ob dieser Verband von Seiten der Beratungsanbieter in Deutschland angenommen wird. Da die Qualifikationsstandards nicht an eine rechtliche Regelung oder eine staatlich anerkannte Zertifizierung für diesen Beruf gebunden sind, könnte eine weitere Entwicklung und weitere Durchsetzung dieses Verbandes in Deutschland nur erfolgen, wenn die Normen, denen sich beitretende Berater unterstellen, für diesen Beruf sinnvoll und maßgeblich sind.

Im Folgenden werden aus der Präambel des Deutschen Verbandes für Berufsberatung die vier Säulen der Qualitätssicherung graphisch dargestellt, da diese in Hinblick auf Professionalisierungstendenzen eine wichtige Rolle spielen.

¹ Diese sind auf der Internetseite des Verbandes, www.iaevg.org, zu finden.

Abb. 7: Die vier Säulen der Qualitätssicherung

Quelle: Deutscher Verband für Berufsberatung e.V. (www.bbregister.de, 2007)

Die vier Säulen der Grafik stellen die Grundvoraussetzungen dar, unter denen Berater in das Register aufgenommen werden können.

Da in Deutschland noch kein allgemein anerkanntes Hochschulstudium für den Beruf des Laufbahnberaters existiert, besteht die erste Voraussetzung aus einem abgeschlossen Hochschul-/Fachhochschulstudium und einer beraterischen Ausbildung von mindestens zwölf Monaten Dauer, wobei an dieser Stelle nicht spezifiziert wird, in welcher Form diese Ausbildung abzulaufen hat.

Für eine Aufnahme im Berufsberatungsregister wird weiterhin eine mindestens zwölfmonatige beraterische Praxiserfahrung vorausgesetzt.

Bei Beitritt in das Berufsberatungsregister verpflichtet sich der jeweilige Berater außerdem zu den "Ethischen Standards" der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung sowie den "Qualitätsstandards für beruflichen Beratung" des Deutschen Verbandes für Berufsberatung e. V.

Durch den Beitritt verpflichtet sich der Berater außerdem zu einer kontinuierlichen Fortbildung und Supervision. Beides muss nach erfolgter Registrierung nachgewiesen werden, um weiterhin registriert bleiben zu können.¹

¹ Die „vier Säulen der Qualitätssicherung“ des dvb wurden ausführlich dargestellt, da auf diese in der Diskussion eingegangen werden soll.

4.2.7 Deutsche Gesellschaft für Karriereberatung

Ein weiterer Verein, der sich für die Professionalisierung der Laufbahnberatung einsetzt, ist die Deutsche Gesellschaft für Karriereberatung e.V. (DGfK).

Die DGfK ist ein gemeinnütziger, eingetragener Verein. Sie wurde im Jahre 2002 gegründet und versteht sich als eine Plattform für Karriereberater, Ratsuchende und Vertreter aus der Wirtschaft und Wissenschaft, die sich mit dieser Thematik beschäftigen.

Die ordentlichen Mitglieder des DGfK erkennen die Qualitätsstandards, Prinzipien und ethischen Grundsätze der Gesellschaft an und setzen diese in der Beratungspraxis um. Der DGfK strebt nach mehr Transparenz auf dem Markt der Karriereberatung und bietet seinen Kunden eine individuell zugeschnittene Beratungsleistung. Des Weiteren versteht sich die DGfK auch als Forum für die wissenschaftliche Begleitung, Weiterentwicklung und Dokumentation der Fachdisziplin Karriereberatung.

Die DGfK veranstaltet Symposien, Kongresse, Workshops und Fachtagungen und bietet so seinen Mitgliedern die Möglichkeit sich weiterzuqualifizieren, untereinander in Kontakt zu treten und sich auszutauschen. Des Weiteren haben die Mitglieder des Verbandes die Möglichkeit, sich auf der Internetseite (www.dgfk.org) zu präsentieren.

Die DGfK hat Standards und ethische Grundsätze entwickelt, welchen sich die Mitglieder verpflichten.¹

Auszug 5: Satzung der DGfK

Auszug aus der Satzung der Deutschen Gesellschaft für Karriereberatung e.V.

§ 2 Der Zweck des Vereins

(...)

Zweck des Vereins ist die Definition, Erarbeitung und Durchsetzung von allgemein anerkannten, einheitlichen, verbindlichen und wissenschaftlich abgesicherten

¹Diese sind in vollständiger Form auf der Internetseite www.dgfk.org einzusehen und sollen an dieser Stelle nur auszugsweise dargestellt werden.

Qualitätsrichtlinien für die Beratung und Begleitung der Berufs- und Karriereplanung sowie die Schaffung einer neutralen Plattform, die für Themen der Berufs- und Karriereplanung zur Verfügung steht

Der Verein kann sich an Organisationen auf nationaler und internationaler Ebene anschließen, die gleiche oder ähnliche Ziele verfolgen.

Der Satzungszweck wird verwirklicht insbesondere durch folgende Maßnahmen:

a) Bildung eines Forums von Institutionen und Fachleuten, die den Vereinszweck unterstützen und fördern

b) Durchführung von Seminaren und Fachveranstaltungen über Ziele und Ergebnisse der Qualitätssicherung einschließlich der Einhaltung von fachlichen Standards und ethischer Normen sowie der inhaltlichen Weiterentwicklung von Methoden der Berufs- und Karriereplanung

c) Vergabe von Forschungsaufträgen

d) Herausgabe von Publikationen

e) Zertifizierung mit dem Ziel einer personen- und leistungsbezogenen Qualitätssicherung für die Beratung bei der Berufs- und Karriereplanung.

f) Neutrale Anlaufstelle für Ratsuchende in Fragen der Beratung zur Berufs- und Karriereplanung

(...)

§ 3 Erwerb der Mitgliedschaft

Mitglieder des Vereins können sein:

1. Ordentliche Mitglieder

Einzelpersonen, die ein abgeschlossenes (Fach)-Hochschulstudium oder einen vergleichbaren Abschluss und eine mehrjährige, einschlägige Berufs- und Beratungspraxis vorweisen können. Ferner müssen mindestens zwei ordentliche Mitglieder des DGFK die Aufnahme als ordentliches Mitglied empfehlen.

2. Fördernde Mitglieder

Behörden, Körperschaften, Verbände, Kammern, Stiftungen sowie natürliche Personen, die die Ziele des Vereins unterstützen.

Über den schriftlichen Aufnahmeantrag entscheidet der Vorstand ausschließlich und endgültig.

4.2.8 Europäische Bestrebungen

Auf koordinierende und freiwillige Berufsberatungsinstitutionen der Europäischen Union (EU) der 27 Mitgliedstaaten soll wegen deren Relevanz für Deutschland als EU-Mitgliedstaat im Folgenden eingegangen werden.

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für Fragen der beruflichen Bildung. Es stellt Analysen zu Berufsbildungssystemen sowie Politik, Forschung und Praxis bereit. Das Cedefop wurde 1975 errichtet (Cedefop, 2005).

Im Jahre 2000 wurde von den Staats- und Regierungschefs der EU das Ziel festgelegt, Europa bis zum Jahre 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. In diesem Zusammenhang stellten sie fest, dass eine Modernisierung der beruflichen Bildungs- und Beschäftigungspolitiken notwendig ist, da die allgemeine und berufliche Bildung einen wichtigen Beitrag zur Erreichung dieses Ziels darstellt. So wurde das Arbeitsprogramm "Allgemeine und berufliche Bildung 2010" gegründet, welches sich mit drei Hauptthemen beschäftigt: Entwicklung von Systemen des lebenslangen Lernens, die Umsetzung der Ziele für die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und die verstärkte Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung. Als übergreifende Thematik wurde die Bereitstellung von lebensbegleitenden Beratungsdiensten für die Bürger Europas genannt (Cedefop, 2005).

Im Dezember 2002 rief die Europäische Kommission eine Expertengruppe zur lebensbegleitenden Beratung ins Leben. Diese Gruppe nahm sich folgender Aufgaben an: Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses der Grundkonzepte und der grundlegenden Prinzipien im Bereich Beratung, Reflexion über die Qualität des Beratungsangebots im Hinblick auf die Bestimmung von gemeinsamen Leitlinien und Qualitätskriterien zur Akkreditierung von Beratungsdienstleistungen- und Produkten.

Im Jahre 2004 plädierten der Rat und die Kommission für die Entwicklung von gemeinsamen europäischen Grundsätzen und Bezugspunkten zur Unterstützung der einschlägigen nationalen Politikentwicklung. Da die Bildungs- und Berufsbildungspolitik in erster Linie eine Angelegenheit des nationalen Zuständigkeitsbereichs ist, ist die Kooperation und die Durchführung der entwickelnden Maßnahmen freiwillig.

Um die Politiken, Systeme und Verfahrensweisen im Bildungsbereich trotzdem zu verbessern, einigten sich die Mitgliedstaaten der EU auf gemeinsame Ziele und auf die Entwicklung eines gemeinsamen Handlungsplans. Die ernannte Expertengruppe entwickelte daraufhin folgende europäische Bezugsinstrumente: Gemeinsame Ziele und Grundsätze für das lebensbegleitende Berufsberatungsangebot, Bezugskriterien für Qualitätssicherungssysteme für das Bildungs- und Berufsberatungsangebot, wesentliche Merkmale eines lebensbegleitenden Systems der Bildungs- und Berufsberatung. Diese Instrumente sollen die einzelnen Länder dazu befähigen, ihre Systeme auszubauen und zu modernisieren.

Das Qualitätskriteriensystem der Cedefop (2004) soll eine Grundlage schaffen, aus der sich ein europaweiter Rahmen an Qualitätskriterien für Laufbahnberater entwickeln könnte.

Die Cedefop beschreibt fünf Kriterienbereiche zur Qualitätssicherung¹. Diese beruhen auf einer Studie zu in Europa bestehenden Qualitätssicherungssystemen für das Bildungs- und Berufsangebot, welche im Jahre 2003/2004 durchgeführt wurde. Ein solcher Kriterienrahmen könnte in Zukunft als übergreifendes Bewertungsinstrument für Qualitätssicherungssysteme dienen.

Unter „Kompetenz der Beratungsfachkräfte“ werden fünf Punkte aufgelistet, die ein Qualitätssicherungssystem festlegen und gewährleisten sollte:

- Berater müssen die nötige Kompetenz besitzen, um die ihnen übertragenen Beratungsaufgaben zu erfüllen

¹ An dieser Stelle soll nicht das gesamte Programm aufgeführt werden, es sollen lediglich die für diese Arbeit relevanten Aspekte dargestellt werden

- Berater müssen über bestimmte Qualifikationen verfügen oder zumindest deren Erwerb anstreben
- Die Arbeit der Berater muss einer Kontrolle oder Bewertung unterliegen
- ständige berufliche Fortbildung und Verbesserung der Dienstleistungsqualität
- alle relevanten Berufsverbände sollen in die Entwicklung von Standards und Qualitätssicherungsverfahren einbezogen werden.

Die Cedefop bezieht sich bei ihren Bestrebungen aber nicht nur auf die staatlichen Anbieter, auch private Anbieter von Beratung werden mit einbezogen:

„Qualitätssicherungssysteme für die Bildungs- und Berufsberatung sollten Leitlinien für Beratungsaktivitäten beinhalten, die von privaten Einrichtungen, Arbeitgebern, Gewerkschaften und anderen nichtstaatlichen Anbietern durchgeführt werden.“ (Cedefop, 2005, S.21).

4.3 Experteninterviews

4.3.1 Fragestellung

Nach der systematischen Darstellung der Laufbahnberatung in der Schweiz und in Deutschland einschließlich der historischen Entwicklung und gesetzlichen aktuellen verrechtlichten Struktur, sei nun die jeweilige Situation in der Schweiz und in Deutschland anhand von Experteninterviews empirisch hinterfragt.

Die Experteninterviews sollen spezielle Fragestellungen vertiefen und illustrieren.

4.3.2 Darstellung der Interviews

Für diese Diplomarbeit wurden insgesamt 17 Interviews geführt. Für eine bessere Übersicht werden die Interviews im folgenden Abschnitt zusammengefasst dargestellt. Im Anhang befinden die vollständigen Interviewtranskripte und eine tabellarische Übersicht.

Aus Gründen der Anonymisierung wurden die Interviews nacheinander mit den Buchstaben A bis Q nummeriert (siehe auch tabellarische Darstellung), der Übersicht

halber wurden die interviewten Experten mit den jeweiligen Buchstaben bezeichnet. Die Interviews A bis G wurden mit schweizerischen Experten durchgeführt, die Interviews H bis Q mit deutschen Experten. In den Zusammenfassungen sollen die Besonderheiten der Interviews und speziell angesprochene Themen wiedergegeben werden. Auf diese Weise möchte ich einen persönlicheren Einblick in das Profil der interviewten Personen geben. Schematisch abgefragte Themen, wie z.B. „erwünschte Qualifikationen für einen Laufbahnberater“ wurden gesondert und schematisch erfasst und ausgewertet und sind in den Ergebnissen zu finden.

Kurzdarstellung der Interviews mit Schweizer Experten

Kurzdarstellung des Interviews mit Herrn A

„weil Menschen (...) ein Gegenüber brauchen, das ihnen gewisse Dinge zurückspiegeln kann und wenn man da ganz auf sich allein gestellt den Weg finden muss, ist das unter Umständen sehr schwer“ (S.6, Zeile 9).

Herr A ist Direktor des Laufbahnzentrums der Stadt Zürich. Ursprünglich war Herr A Kaufmann von Beruf, nachdem er die Matura auf dem zweiten Bildungsweg gemacht hatte, studierte er Philosophie, Psychologie und Kunstgeschichte an der Universität Zürich. Nach einer Zusatzprüfung im Fach Berufsberatung stieg er in die öffentliche Berufsberatung ein und ist nun seit 1978 in diesem Bereich tätig. Er ist Präsident des Instituts für Angewandte Psychologie (IAP) in Zürich, welche ein Fachhochschulstudium für Berufsberatung anbietet.

Herr A erläutert, dass Berufsberatung in der flexibler werdenden Arbeitswelt an Bedeutung zunehmen werde, da es durch die wachsende Zahl der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten schwieriger für den Einzelnen sei, einen Überblick zu behalten. Hinzu komme, dass viele Berufe keine Lebensstelle mehr böten: „die eigentliche Aufgabe der Berufsberatung ist, berufliche Übergänge bewältigen zu helfen“ (Interview A, S.2, Zeile 43). In einer guten Beratung solle zunächst die Fragestellung oder das Problem strukturiert und Ordnung geschaffen werden, um dann sinnvolle Optionen aufzubauen und Lösungswege aufzeigen zu können.

Auf die Frage zu den zurzeit stattfindenden Veränderungen der Struktur der Laufbahnberatung in der Schweiz erläutert Herr A, dies sei ein politischer Prozess, bei welchem der Schweizerische Verband für Berufsberatung einen Teil seiner Aufgaben an staatliche Einrichtungen abgebe. Herr A erklärt, er begrüße diese Entwicklung nicht sonderlich, mit der bisherigen Lösung sei er zufriedener gewesen. Das Einbeziehen der Berufsberaterschaft mittels der Erfüllung von Verbandsfunktionen durch praktisch tätige Berufsberater sei sehr sinnvoll. Ein weiteres Verdienst des Schweizerischen Verbandes sei die gut funktionierende Kommunikation der Kantone, Weiterbildung würde schweizweit angeboten und es beständen viele verschiedene Kontakte.

Am Laufbahnzentrum der Stadt Zürich sind ausnahmslos ausgebildete Berufs- und Laufbahnberater tätig. Es existieren vier Beratungsabteilungen: Jugendlichenberatung, Erwachsenenberatung, Integrations-Erwachsenenberatung (Arbeitslose) und Jugendlichenberatung in Institutionen. Im Erwachsenenbereich gibt es in der Beraterschaft Teilspezialisierungen, z.B. Berater, die primär kaufmännische, technische oder soziale Berufsgruppen betreuen.

Herr A hält einen einheitlichen Abschluss für Berufs- und Laufbahnberater für sehr wichtig: „ganz klar, das gehört zu der Professionalisierung“ (Interview A, S.4, Zeile 6). Trotz der unterschiedlichen Zugänge, einen Abschluss in Berufs- und Laufbahnberatung zu machen, seien die Ausbildungen vergleichbar, so sei es auch unterschiedlichen Zielgruppen möglich, diesen Beruf zu erlernen. Die Psychologie-Ausbildung mit Nachdiplomstudium werde von Studenten mit einem Durchschnittsalter von 25-30 Jahren frequentiert, die Ausbildung zum Berufsberater am IAP (FH), werde von Vertretern unterschiedlichster Berufe mit einem Durchschnittsalter von 35 Jahren, besucht.

Herr A nennt abschließend einen weiteren Beratungsbereich, in welchem er viel Weiterentwicklungspotenzial sieht. Die „Beratung 50+“ werde in Zukunft an Bedeutung zunehmen und erfordere besondere Beratungsmethoden.

Kurzdarstellung des Interviews mit Herrn B

„Bei der Beratung ist es wichtig zu schauen, wie der Mensch ist und das dann immer positiv zu sehen“ (S.6, Zeile 6).

Herr B ist seit 20 Jahren selbstständig als Studienberater und Psychotherapeut tätig. Nach seinem Studium der Psychologie am IAP, dem Nachdiplomstudiengang zum Berufsberater und einer Graphologie-Ausbildung war Herr B zunächst als Graphologe in der Studienberatungsabteilung des IAP angestellt, machte sich aber nach kurzer Zeit selbstständig.

Vor zehn Jahren baute Herr B das erfolgreiche Internetportal www.praxisinfo.ch auf, welches er bis heute führt, mit seiner zweiten Webseite www.studienberatung.ch ist er gut im Internet vertreten und nutzt dieses Medium auch in seiner Beratung. Ratsuchende, zumeist Abiturienten oder Studienanfänger, haben die Möglichkeit von Anfang an persönlich in die Beratung zu kommen oder die Vorabklärung via Internet zu erledigen. Der Ratsuchende erhält ein Testpaket, welches er ausgefüllt zurückschickt. Die Besprechung und Lösungsfindung erfolgt immer im persönlichen Gespräch.

Herr B erläutert, dass mehr Leute in den Berufszweig einsteigen würden, nicht nur von Psychologieseite, sondern auch aus der Unternehmens- und Betriebswirtschaft. Er fände die verschiedenen Herangehensweisen gut, trenne allerdings zwischen wissenschaftlich fundierter Arbeit und anderen Herangehensweisen. In seinem Internetportal führe er ein Verzeichnis für Berater, die eine fachpsychologische oder ein andere Hochschulausbildung haben und ein Verzeichnis, welches offen für alle sei.

Herr B hält einen professionalisierten Beruf für sehr wichtig, da nur so eine Abgrenzung gegenüber anderen Angeboten geschaffen werden könne. „Wobei ich denke, dass dann die Arbeitsweise wieder sehr unterschiedlich sein kann (...), aber ein Minimum (...) sollte vorhanden sein und eine Kontrolle wäre vielleicht auch gut“ (Interview B, S. 4, Zeile 40).

Die Veränderungen der Berufswelt sieht er nicht als Grund für weitere Verunsicherung bei den Ratsuchenden, er bewertet sie positiv. „Es hat sich so verändert: mehr Vielfalt, mehr Möglichkeiten zwischendurch zu wechseln (...), die

Durchlässigkeit in der Horizontalen ist größer geworden, das finde ich eigentlich toll, erschweren tut es nicht, denke ich“ (Interview B, S.3, Zeile 47).

Kurzdarstellung des Interviews mit Frau C

„Ich wünsche mir, dass die Laufbahnberatung genauso frequentiert wird, wie die Dentalhygiene“ (S.6, Zeile 42).

Frau C ist selbstständig, arbeitet als Journalistin, ist Autorin von Sachliteratur, Chefredakteurin eines Magazins, betreut verschiedene Projekte und ist Laufbahnberaterin. Vor ihrem Studium der Laufbahnberatung am CAP (FH), welches sie 1998 abschloss, war Frau C unter Anderem Grundschullehrerin. Nach einer NLP-Ausbildung und ihrem Studium stieg Frau C in den Journalismus ein. Beim Schweizerischen Verband für Berufsberatung erstellte sie das Fachprogramm für die Berufsberatung. Aus Interesse an Wirtschaft und Technik wechselte Frau C zu einer PR-Agentur und arbeitete mit Eichingenieuren zusammen. Inzwischen ist sie verstärkt in der Weiterbildung von Berufsberatern tätig.

„Die Laufbahnberatung, wenn man sie weit fasst und das Gestalten der Arbeitswelt darunter versteht, dann ist sie ein ganz wunderschönes Tätigkeitsfeld, wo man immer Neues entdecken und machen kann“ (Interview C, S. 5, Zeile 12).

Frau C hält ein Psychologiestudium auf universitärem- oder Fachhochschulniveau für Berufsberater für unabdingbar, außerdem sei beständige Weiterbildung unbedingt notwendig. Sie betont jedoch, dass Kontakte mit der Wirtschaft, die Erfahrungen in verschiedenen Berufen und Branchen einen sehr wichtigen Aspekt im Beratungsalltag bilden.

Frau C ist im Vorstand der freischaffenden Berufsberater und kritisiert die öffentlichen Berufsberatungsstellen; die interne Organisation und die Kommunikation seien mangelhaft. Auch die aktuellen Entwicklungen, die Änderung der Zuständigkeiten und der Finanzierung seien problematisch. Als erstrebenswert sähe sie eine Zusammenfassung der verschiedenen Verbände und die Schaffung eines Labels. Das nebeneinander von öffentlicher und privater Beratung hielte sie

allerdings für sehr sinnvoll. „Ich möchte, dass die Laufbahnberatung für alle Fragen rund um die Arbeitswelt der Ansprechpartner ist für Medien, Kommissionen usw. (Interview C, S.6, Zeile 42).

Kurzdarstellung des Interviews mit Frau D

„Ich denke, das Zertifikat kann die Hauptsache nicht messen, nämlich das tiefere Engagement!“ (S.5, Zeile 20).

Frau D ist hauptberufliche, selbstständige Berufs- und Laufbahnberaterin. Zurzeit erfüllt sie außerdem ein politisches Nebenamt in welchem sie in der Funktion als Präsidentin die Aufsicht über alle Volksschulen Zürichs führt, weiterhin ist sie Gründungspräsidentin der Freischaffenden Berufsberater. Für kurze Zeit war Frau D als Beraterin bei einer öffentlichen Laufbahnberatungsstelle tätig, vor 25 Jahren machte sie sich selbstständig und eröffnete ihre Praxis.

Über die Pädagogik, Heilpädagogik und Kinderpsychiatrie gelangte sie zur Berufsberatung. Frau D ist auf Klienten spezialisiert, die in psychiatrischer Behandlung sind oder waren und aus diesem Grund die Stelle wechseln müssen, eine Wiedereingliederung in den Beruf oder ähnliches brauchen. Außerdem betreibt sie herkömmliche Studienberatung für Abiturienten und Schüler der 8./9. Klasse.

Frau D hat eine Ausbildung zur Kinderpsychologin absolviert. Sie erklärt den Wechsel zur Berufs- und Laufbahnberatung damit, dass sie während ihrer Arbeit als Therapeutin einigen jugendlichen Klienten begegnet sei, die „gefühlsmäßig“ auf der falschen Schule oder im falschen Beruf waren. „Dann habe ich mal so einen Neigungstest angewandt (...), mit dem Jungen diskutiert und er hat dann den Beruf gewechselt und nach einem halben Jahr brauchte er weder Therapie, noch hatte er diese Ausfälle, weil er seine Neigungen leben konnte“ (Interview D, Seite 1, Zeile 32). Aus diesem Grund machte Frau D berufsbegleitend eine Ausbildung zum Berufs- und Laufbahnberater. „Wenn man mit einem Wechsel ohne Therapie einen Menschen so verändern kann, damit er wieder glücklich und zufrieden leben kann, dann ist das sicher richtig“ (S. 1, Zeile 36).

Frau D erklärt, dass sie trotz ihres eigenen starken Psychologiehintergrundes die Vielfältigkeit der Zugänge zu diesem Beruf schätze und großen Wert auf den Austausch unter Kollegen lege. Ein wichtiger Bestandteil ihrer Beratungen seien verschiedene Tests, zu diesen gehöre der Neigungs-Struktur-Test, der Berufsbildertest und ein Leistungstest. Neben ihrer beraterischen Tätigkeit gibt Frau D auch Weiterbildungskurse, unter anderem auch zu Testverfahren.

Kurzdarstellung des Interviews mit Herrn E

„Es braucht Berater, die (...) einen großen Horizont haben, damit sie die Möglichkeit haben, auf Schwierigkeiten, Fragenstellungen einzugehen, in einer Art, die den Klienten hilft, sich zu entwickeln und zu bewegen. (S.6, Zeile 44).“

Herr E betreibt Psychologische Laufbahnberatung für alle Altersstufen. Sein Ansatz priorisiert den Menschen und nicht die Spezialisierung auf Berufsgruppen und Kategorien. Weiterhin macht Herr E Supervision. Ursprünglich Primarlehrer, begann er ein Psychologiestudium am IAP mit dem Schwerpunkt Laufbahnberatung. Er ist seit 1989 in diesem Beruf tätig, beriet zunächst an einer öffentlichen Stelle und ist seit dem Jahre 2000 freischaffend.

Herr E erläutert, er vermisse eine wirklich beraterische Ausbildung wie sie z.B. in den USA zu finden ist. Die Ausbildung in der Schweiz sei zu Psychologie-lastig, das habe er auch gemerkt, als er selber Berufs- und Laufbahnberater ausbilden wollte, dies aber relativ schnell wieder aufgab. Herr E hält trotz der Vielfalt, die verschiedene Zugänge zum Beruf bieten, eine professionelle Regelung des Zugangs für notwendig. „Ich glaube es ist wichtig, dass wir eine Dienstleistung anbieten, in einem so sensiblen Bereich, dass die Person auch ausgebildet ist und dass sich das auch überprüfen lässt (...), zugleich bin ich ein bisschen zwiespältig weil, wenn ich aufgrund anderer Ausbildungen ein gutes Angebot machen kann, so hat das seine Vorteile. (...) Man muss mit Menschen flexibel umgehen (...) grundsätzlich glaube ich aber, es ist ein notwendiger Prozess, dass man so etwas zu einer Profession hinführt“ (Interview E, S. 2, Zeile 38).

Herr E stellt fest, dass die Bedürfnisse der Ratsuchenden steigen und sich wandeln, es gäbe mehr Leute, die unter Stress leiden und unter „Sinnlosigkeit ihrer Arbeit“ (S.3, Zeile 12). Die Belastung durch mehr Arbeitsdruck, unsichere berufliche Verhältnisse und Angst vor Kündigung seien in den letzten 10 Jahren gestiegen. „Was ich mehr beobachte, dass innere Orientierung verloren geht (...), wir sind so vielen Einflüssen ausgesetzt, wir haben eine unglaubliche Optionenvielfalt (...), es ist ganz schwierig, da einen Weg zu finden“ (S.6, Zeile 5).

Kurzdarstellung des Interviews mit Frau F

„Weil sich die Arbeitswelt verändert, (...) die Menschen brauchen Orientierung, Information, viel mehr als früher, vieles ist im Fluss“ (Interview F, S.2, Zeile 38).

Nach ihrer kaufmännischen Lehre studierte Frau F Psychologie und in einem Nachdiplomstudiengang Berufsberatung am Institut für Angewandte Psychologie in Zürich. Sie arbeitete am eben genannten Institut als Graphologin und in der Potenzialanalyse. Seit 1991 ist Frau F selbstständig als Laufbahnberaterin tätig. Sie berät Menschen aller Altersstufen, die einen Berufswechsel vor sich haben.

Frau F beschreibt die sich verändernde Beratungssituation. Mehr Menschen, auch mehr Führungskräfte, seien dazu gezwungen, die Stelle zu wechseln als vor dem Jahre 2000. Die Arbeitswelt und das Bedürfnis nach Orientierung seien stark angestiegen. Auch die verringerte Hemmschwelle, Beratung aufzusuchen, sei ein Grund für die stärker werdende Nachfrage an Laufbahnberatung.

Frau F erklärt, eine wichtige Aufgabe der Laufbahnberatung sei das Schaffen von Überblick. „Also, auf dem Rütli-Berg stehen und erstmal sagen, aha, da ist Zürich, dort ist Oixt und da ist soundso... Wenn man mittendrin ist in der Stadt und Hochhäuser drum herum stehen, dann sieht man nicht, wie es weiter geht. Die Laufbahnberatung hat natürlich auch ein Ziel, die Menschen „wegzuzoomen“ damit sie wieder einen Überblick bekommen, wo es hingehen könnte“ (Interview F, S.3, Zeile 5). Diese, auf die Tätigkeitslandschaft bezogene Darstellung sei auch auf die individuelle Seite übertragbar, erklärt Frau F, da auch ein Überblick über das eigene Leben eine signifikante Rolle in der Beratung spiele. Das spiegele sich auch in der

Ausbildung für Laufbahnberater wieder, welche Frau F für unbedingt notwendig erachtet: „Es braucht also beide Seiten, die Seite der Wirtschaft und die individuelle Seite“ (Interview F, S.5, Zeile 16).

Kurzdarstellung des Interviews mit Frau G

„Es braucht Offenheit für Lebenssituationen und Lebenswege (...), das muss einen interessieren“ (S.2, Zeile 6).

Frau G hat Psychologie mit dem ursprünglichen Ziel, in den therapeutischen Bereich zu gehen, studiert. Während ihres Studiums arbeitete sie in einer Berufsberatungsstelle und entschloss sich aus diesem Grund zu einem Nachdiplomstudiengang für Berufs- und Laufbahnberatung. Sie ist seit 12 Jahren in diesem Bereich tätig, zu 50% als Angestellte einer Berufs- und Laufbahnberatungsstelle und zu 50% selbstständig.

Frau G berät hauptsächlich Erwachsene, einen Schwerpunkt legt sie dabei auf die Anwendung von Testdiagnostik, z.B. Neigungs-Struktur-Test, MPI, Karriereanker. Bei der Laufbahnberatungsstelle ist sie außerdem als Veranstaltungs- und Kursleiterin tätig.

Frau G betont, eine psychologische Ausbildung sei für einen Berater wichtig und hilfreich, weist aber darauf hin, dass sie eine akademische Ausbildung nicht für notwendig halte und dass sie bedauere, dass es in der Schweiz keine Möglichkeit mehr gäbe, eine Ausbildung zum Berufs- und Laufbahnberater auf einem niedrigeren Niveau zu absolvieren.

Im Verlauf des Gesprächs schildert Frau G eine Veränderung der Bedürfnisse der Ratsuchenden. Früher sei der Berufseinstieg sehr wichtig gewesen, weil man den Beruf nicht unbedingt gewechselt hat. Heute kämen die Leute in unterschiedlichen Lebensabschnitten zur Beratung, da es durch die Veränderung des ganzen Berufsbildungssystems viel einfacher geworden sei, den Beruf zu wechseln.

Auf die Frage, welche Rolle das Internet im Beratungsberuf spielen würde, erklärt Frau G den wichtigen Einfluss auf diese Tätigkeit: „ich kenne noch Zeiten ohne Internet, da waren die Berufsberater vor allem (...) Sammler, Archivare und

Informationsvermittler und heutzutage (...) geht es wirklich mehr um Beratung, (...) man muss viel mehr psychologisch arbeiten, damit die Leute beurteilen können, was zu ihnen passt“ (Interview G, S.4, Zeile 22).

Kurzdarstellung der Interviews mit deutschen Experten

Kurzdarstellung des Interviews mit Herrn H

„Die Bedeutung wird sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene als wichtig anerkannt, das kann eigentlich nur bedeuten, dass sich in Zukunft ein weites Betätigungsfeld für Berater schaffen wird“ (S.5, Zeile 40).

Herr H hat Philosophie und Jura studiert, seine Promotion ist in einem Grenzbereich zwischen Philosophie und Staatsrecht angesiedelt. Nach verschiedenen Tätigkeiten an der Hochschule ging Herr H Anfang der 60er zur Bundesanstalt für Arbeit und arbeitete dort konzeptionell in der Zentrale. Anfang der 70er entwickelte er die Zusammenarbeit von Berufsberatung und Schule und die Berufswahlvorbereitung an Schulen. Später wurde er zunächst Abteilungsleiter in Westberlin, wo er die Berufsberatung leitete, nach der Wiedervereinigung wurde er Verantwortlicher für ganz Berlin und Brandenburg.

Herr H entwickelte Konzepte zu Aus- und insbesondere Weiterbildung von Berufsberatern, wobei er besonderes Augenmerk auf die pädagogischen Kompetenzen legte. In den 80er Jahren wurde Herr H in den Vorstand der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung gewählt, 1985 wurde er Vizepräsident dieser Vereinigung, im Jahre 2003 wurde er schließlich bereits zum zweiten mal zum Präsidenten des Weltverbandes für Bildungs- und Berufsberatung ernannt.

Herr H selbst ist nicht beratend tätig, zu seinen Aufgaben zählen die Organisation von Beratung, Sicherstellung von Kundenorientierung und die Qualitätssicherung der Qualifikationen der Berater. „Das ist eigentlich in Deutschland ein noch zu

entwickelndes Gebiet, es gibt keinen einheitlichen Grundstudiengang, um Beratung zu studieren (Interview H, S.2, Zeile 34). (...) ich denke schon, dass es notwendig ist, auch um die Qualität der Beratungsdurchführung zu sichern“ (S. 2, Zeile 46).

Herr H erklärt, er sei der Meinung, dass Beratung nicht nur an Schwellen des Lebenslaufes, sondern begleitend sinnvoll ist, daraus folgert er: „Wenn lebenslanges Lernen als Zielvorstellung nicht nur zu Bewältigung der beruflichen Entwicklung, sondern auch zu individueller Entwicklung eines Menschen sinnvoll und wichtig ist, dann muss auch ein Unterstützungssystem wie die Beratung immer leicht zugänglich, benutzerfreundlich und niedrigschwellig zur Verfügung stehen“ (S. 3, Zeile 42). Die Laufbahnberatung werde immer wichtiger, nicht nur für das Individuum, auch auf politischer Ebene.

„Europa soll einmal zu der stärksten Wettbewerbsregion der Welt werden und wir wissen, dass Beratung ein wichtiger Schlüssel ist“ (S.5, Zeile 11), da diese zum einen die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen verbessere, zum anderen auch sehr allgemeine politische Ziele wie die soziale Kohäsion in der Gesellschaft unterstütze. Diese allgemeinen politischen Ziele hätten letztlich einen starken Einfluss auch das Wirtschaftswachstum und den Prozess einer gleichen Chancenbildung. Des Weiteren helfe Beratung dabei, dass Unternehmen und Organisationen hoch motivierte Mitarbeiter gewinnen könnten. „Wenn Beratung dazu beitragen kann, diese Ziele zu verwirklichen (...), dann ist Beratung eine ganz, ganz wichtige gesellschaftliche Aufgabe“ (S.5, Zeile 16).

Kurzdarstellung des Interviews mit Herrn I

„Unter der Voraussetzung, dass wir ein Bildungssystem hätten, das (...) mehr Transparenz hätte, würde man gar nicht so viel Beratung brauchen“ (S.6, Zeile 40).

Herr I hat zunächst an der Fachhochschule Sozialarbeit studiert, dann ein Zweitstudium in Erziehungswissenschaft, Soziologie und Politik absolviert, wobei er sich auf Hochschulbildung und Hochschulsoziologie spezialisierte. Er bewarb sich damals gezielt auf Stellen in Studienberatungen, seit 1990 ist er als Studienberater

an einer Universität angestellt. Zurzeit ist er nicht beraterisch tätig, sondern arbeitet an einem hochschulübergreifenden Studienberatungs-Projekt.

Bei der Beschreibung der deutschen Studienberatung unterscheidet er zwischen zwei Traditionslinien, welche bis heute noch in den Beratungsstellen zu erkennen seien. Eine Traditionslinie sei in den psychotherapeutischen Angeboten für Studierende begründet, während die andere im Zuge der Hochschulreform entstanden sei und einen Schwerpunkt auf bildungsberaterische Aspekte der Beratung lege.

Seit einigen Jahren arbeitet Herr I mit einigen Kollegen an einem Konzept für einen Master-Studiengang für Beratung im Hochschulbereich, welcher inhaltlich eine Kombination ebendieser Traditionslinien darstellen soll. Die Kombination psychotherapeutischer Grundlagen, beraterischer Grundausbildung und bildungsberaterischer Qualifikationen sei in diesem Konzept enthalten und müsse nun noch an einer Hochschule umgesetzt werden.

Herr I kritisiert stark die Intransparenz der Hochschulzugangsverfahren: „wir haben (...) eine Situation erreicht, wo mittlerweile selbst die Studienberater keinen Überblick mehr haben“ (S.6, Zeile 45). Des Weiteren beschreibt er die Problematik, dass zu viele Beratungsbereiche unter die Studienberatung fallen würden und dass die Berater aus diesem Grund gar nicht für alle Problemstellungen ausreichend qualifiziert sein könnten.

Zur Lösung dieses Problems vor schlägt Herr I vor, vom traditionellen Begriff der allgemeinen Studienberatung abzurücken und an einer Ausdifferenzierung der Arbeitsfelder zu arbeiten. Dies würde sich auch in der Ausbildung für Studienberater niederschlagen: „meine Idealvorstellung wäre, dass es einen oder mehrere Masterstudiengänge unter der Überschrift „Beratung im Hochschulbereich“ und (...) entsprechende Spezialisierungen gibt“ (S.8, Zeile 19). Desto stärker man nämlich die verschiedenen Bereiche unter einer einzigen Überschrift laufen lasse, desto stärker würden auch die Professionalisierungsprobleme. Das läge daran, dass man keine einheitlichen, formalen Qualifikationen, welche allen Arbeitsbereichen der Beratung gerecht würden, festlegen könne.

Kurzdarstellung des Interviews mit Frau J

„Ein guter Berater muss den Menschen lieben und gleichzeitig sehr, sehr kritisch sein“ (S.2, Zeile 31).

Frau J ist Diplom-Psychologin und hat eine Zusatzausbildung zur Einzel-, Paar- und Familientherapeutin absolviert. Nach ihrem Berufseinstieg als Beraterin in einem Career-Center ist sie seit 2003 als Beraterin bei einem Unternehmen mit dem Schwerpunkt Outplacement tätig, in welchem sie nach zwei Jahren die Leitung einer Filiale übernahm.

Zu den genannten formellen Qualifikationen fügt Frau J hinzu: „Mir, ich stelle Berater ja auch ein, mir ist das allerwichtigste, dass er ein Menschenfreund ist. Also ein grundsätzliches Interesse daran, was den Menschen ausmacht“ (Interview J, S.2, Zeile 15).

Der Gedanke, eine Institution zu haben, die für ein gewisses Maß an Qualität Sorge, sei eine gute Idee, allerdings fände sie es nicht so gut, wenn jemand zu sehr auf Beratung spezialisiert sei, wobei eine psychologische Grundausbildung jedoch nicht vergessen werden dürfe. „Für mich ist es wichtiger, dass jemand gute Marktkenntnisse hat (...), wir schulen (*Anmerkung der Autorin: die Berater des Unternehmens*) deutschlandweit und da gibt es auch Standards (...), so etwas könnte man auch außerhalb anbieten, das macht schon Sinn. Auch als vertrauensbildende Maßnahme nach außen hin, dass der Konsument sieht, da hat sich jemand nach einem gewissen geltenden Standard spezialisiert“ (Interview J, S.5, Zeile 42).

Die Thematik Beratung erfahre zunehmend mehr Beachtung, auch aus dem Grund, dass sich die Menschen auf einem arbeitgeberfreundlichen Markt stark den Anforderungen anpassen müssten. Als Zukunftsperspektive nennt Frau J stärker modularisierte Beratung, die kurzfristig in Anspruch genommen werden kann und leicht zugänglich ist.

Kurzdarstellung des Interviews mit Herrn K

„Die Frage der Professionalität und Bezahlbarkeit der Leistung spielt von der Anbieter- und Nachfragerseite zunehmend eine Rolle“ (S.4, Zeile 39).

Herr K ist Politologe. Als Angestellter einer Arbeitgebereinrichtung erstellte er ein einschlägiges Seminarangebot. Im Zuge dessen entwickelte er sich ein eigenes Beratungsprogramm und machte sich als Berater selbstständig.

Herr K möchte den Bereich, in dem er arbeitet, nicht mit einem Begriff definieren, diese Begriffe seien nicht trennscharf genug. Im weitesten Sinne sei das, was er tue, unter anderem Karriereberatung, Unternehmensberatung, persönliche Beratung, Beratung von Gruppen, etc. Vor seiner selbstständigen Tätigkeit war Herr K Angestellter einer Arbeitgebereinrichtung, dort machte er das Seminarangebot, sein damaliger Aufgabenbereich sei mit dem Begriff Bildungsmanager zu beschreiben. Nachdem er sich ein eigenes Programm aufgebaut hatte, machte er sich 1985 selbstständig.

Herr K sieht die Professionalisierung sehr kritisch. In erster Linie sei dies eine berufsständische Marktgewinnungsstrategie und führe zu steigenden Kosten. Bei der Frage der Zertifizierung müsse man darüber hinaus darauf achten, wer die Qualitätskriterien festlege. Er betont jedoch, dass fachliche Standards im Allgemeinen natürlich nicht von Nachteil seien, dass jedoch durch Professionalisierung keine Laufbahnberatung entstehen dürfte, die lediglich den Privilegierten zu Verfügung stehe.

Als einen wichtigen und wünschenswerten Schritt sieht Herr K eine verbesserte Kommunikation zwischen Kollegen an: „eine weitgehend marktneutrale Plattform des Austausches, der Information, der Begegnung, das ist so der Traum, dass man da nicht immer so buhlen muss“ (Interview K, S. 6, Zeile 3).

Weiterhin spricht Herr K das Thema Qualitätsmanagement an, das ein wichtiger Teil der Professionalisierung sei, nicht zuletzt um eine Vergleichbarkeit der Angebote schaffen zu können und so auch die Übersicht für den Kunden zu verbessern.

Kurzdarstellung des Interviews mit Herrn L

„Ich glaube, dass das ein Thema ist, das noch in den Kinderschuhen steckt, hier in Deutschland“ (S.4, Zeile 10).

Herr L fing nach seinem Studium der Betriebswirtschaftslehre als Unternehmensberater an und war in der Projektmanagementberatung, Organisationsberatung und Strategieberatung tätig. Von diesem Punkt aus entwickelte er sich immer stärker in Richtung Coaching, um dann seinen Schwerpunkt in der Individualberatung zu legen. Er ist seit elf Jahren selbstständig. Neben klassischer Unternehmensberatung ist er als Coach tätig, macht Einzel-Coaching für Unternehmer und Karriereberatung. Um sich im Coachingbereich weiter zu qualifizieren, absolvierte Herr L eine NLP-Ausbildung (Neuro-Linguistisches Programmieren) und eine systemische Ausbildung. Auf die Frage, was Herr L unter Karriereberatung verstehe, erklärt dieser, Karriere sei definiert durch eine „möglichst große Passgenauigkeit zwischen den eigenen Wünschen und Fähigkeiten und den beruflichen Zielsetzungen oder Inhalten“ (S.1, Zeile 41).

Herr L hält die vielfältigen Ausbildungshintergründe von Beratern für vorteilhaft, wobei auch die persönliche Lebensgeschichte eines Beraters ebenso eine wichtige Rolle spiele wie die fachlichen Qualifikationen. Da es so viele unterschiedliche Arten von Beratung gebe, halte er ein einheitliches Berufsfeld für wenig hilfreich. Anerkannte Qualifikationen in einzelnen Bereichen könnten auch durch Angebote renommierter Hochschulen erlangt werden, was im Bereich der Laufbahnberatung in Deutschland noch nicht so weit entwickelt sei, sich aber im Laufe der Zeit sicherlich durchsetzen werde.

Herr L vertritt die Meinung, dass Laufbahnberatung in Zukunft an Bedeutung zunehmen werde: „Weil die Welt immer komplexer wird, immer dynamischer und dass es, glaube ich, auch normal wird, dass sich Menschen bei dem Thema helfen lassen“ (S.3, Zeile 24).

Ein weiterer wichtiger Aspekt sei die Schärfung des Bewusstseins der Arbeitnehmer für dieses Thema, welches noch nicht genügend in der Öffentlichkeit vertreten sei.

Die „Sensibilisierung für das Thema Eigenverantwortung für die Karriere“ (S. 5, Zeile 33) sei eine wichtige noch zu bewältigende Aufgabe.

Kurzdarstellung des Interviews mit Frau M

„Es wird ja immer wichtiger, genau zu wissen, was man kann (...)“ (S.4, Zeile 12)

Nach ihrem Studium der Psychologie und einer therapeutischen Weiterbildung arbeitete Frau M zunächst 5 Jahre in einer Personalabteilung, seit 1989 ist sie in der Ausbildungsberatung, Berufseinstiegberatung und Outplacementberatung tätig. Frau M ist Mitglied im Berufsverband für Berufsberater.

Frau M hält sowohl eine psychologische Ausbildung also auch Wirtschaftserfahrung für wichtige Qualifikationen im beraterischen Beruf. Die Vorstellung einer einheitlichen Ausbildung für Berater findet sie positiv, sinnvoll fände sie beispielsweise eine 6-monatige Ausbildung mit verschiedenen Elementen wie Testverfahren und Gesprächstechniken, um einen gewissen Standard festzulegen. Für einen Berater sei es zudem wichtig, Durchsetzungsvermögen zu haben. Zielorientiertheit, Handlungsorientiertheit und Ehrgeiz seien wichtige Eigenschaften. „Das wird oft falsch verstanden, wenn man sagt: ich habe viel Einfühlungsvermögen und bin nett. Damit erreicht man nicht unbedingt das Beratungsziel“ (Interview M, S.1, Zeile 20).

Ein gewisser Standard sei für Beratungsanbieter wichtig, aus eigener Erfahrung gäbe es viele schlecht qualifizierte Berater, die keine Methoden und diagnostische Verfahren kennen und kein gutes Beratungsangebot stellen würden. Auch die isolierte Anwendung von Testverfahren im Internet sei äußerst problematisch, da diese irreführend für den Ratsuchenden seien und nur in Kombination mit einer persönlichen Beratung von Nutzen wären.

Als erstrebenswert sähe Frau M eine Pflicht-Beratung für alle Schulabgänger, egal welchen Niveaus, die privat finanziert oder von den Schulen gesponsert werden könnte. Auf diese Weise würden nicht nur diejenigen zu Beratungen gehen, die

engagiert seien oder deren Eltern sich darum kümmern würden. Frau M nennt als Positivbeispiel England, wo dies üblich sei. „Ich glaube schon, dass man sich ausreichend Hilfe holen kann, dass die meisten das aber nicht tun“ (S.2, Zeile 33).

Kurzdarstellung des Interviews mit Frau N

„Ich glaube, dass Menschen insgesamt bewusster werden, mehrdimensionaler denken und dementsprechend auch bewusster ihren Beruf wählen“ (S.7, Zeile 8).

Frau N ist 39 Jahre alt und ist seit fünf Jahren bei einem deutschen Unternehmen mit dem Schwerpunkt Outplacementberatung tätig. Zusätzlich macht sie Beratung, Training und „Coaching um die berufliche Neu- und Weiterentwicklung“.

Nach ihrem Studium der Volkswirtschaftslehre war sie als Unternehmensberaterin tätig, empfand aber diese Beratungstätigkeit nicht als befriedigend. Nach der Geburt ihres Sohnes begann sie mit einer Umorientierung „Ich habe mir dann die Zeit genommen und habe mir überlegt, was mir Spaß machen könnte und wirklich geguckt, was waren die Anteile an meinem Beruf, die mir Spaß gemacht haben und es waren immer die Momente, in denen ich mit Menschen zusammen an einem Tisch gesessen habe (...)“ (Interview N, S.2, Zeile 15). Zur weiteren Qualifizierung absolvierte Frau N unter Anderem eine Ausbildung zum systemischen Coach und plant eine Weiterbildung im Bereich Training. Bis zum jetzigen Zeitpunkt war sie freiberufliche Mitarbeiterin bei einem Outplacementunternehmen, seit kurzer Zeit ist sie in demselben fest angestellt und nebenberuflich als freie Beraterin tätig.

Wichtig für die Beraterische Tätigkeit seien Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Branchenkenntnisse, weiterhin auch Grundlagen der Psychologie. Auch eine Trainer-Ausbildung und Coaching-Kenntnisse seien von Vorteil.

Da die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust gestiegen und es schwieriger geworden sei, etwas Neues zu finden, sei der Bedarf an Beratung gestiegen. Außerdem kämen verstärkt Menschen mit Fragen rund um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in die Beratung. Weitere Schritte in Richtung einer Professionalisierung, einen Verband, festgelegte Qualitätskriterien, könne Frau N sich gut vorstellen. Das

Problem sei die fehlende Transparenz der Angebotsstruktur: „Wenn man nicht zufällig darauf gestoßen wird, dann sieht man hier keine Beratung“ (S.6, Zeile 1). Für Die Zukunft der Beratung sehe Frau N ein weites Betätigungsfeld, nicht zuletzt da „Menschen grundsätzlich eher bereit sind, sich Rat zu holen, als es früher war“ (S.7, Zeile 3).

Kurzdarstellung des Interviews mit Herrn O

„Das Bedürfnis (an Beratung) war schon immer relativ hoch, aber es nimmt eher noch zu. Die Lage wird insgesamt unübersichtlicher“ (S. 4, Zeile 26).

Herr O ist Diplompsychologe und als Vertreter der Studienberatung einer deutschen Universität tätig. Seit 1997 arbeitet er für die Universität, im Rahmen eines Projekts entwickelte er die „webbasierte Beratung“, seit 1999 ist er fest angestellt, neben Studienberatung arbeitet er an verschiedenen Projekten wie dem „Info-Service“ und „e-learning“. Davor war er in der Geschäftsleitung eines freien Bildungsträgers, als Dozent und in einer Weiterbildungsorganisation beschäftigt.

Herr O hält eine Professionalisierung von Studienberatung für wichtig, weist aber darauf hin, dass dies nicht mit einer weiteren Bürokratisierung einhergehen dürfe. Bezüglich der Qualifikationen für Berater, erklärt Herr O, dass sich viele Studienberater als allgemeine Bildungsberater sehen würden und dass hierfür natürlich ein sehr breites Wissen über den Bildungsbereich zur Verfügung stehen müsse. Herr O betont weiterhin, dass eine gewisse psychologische Grundausbildung in Form von Gesprächsführungs-, Kommunikations- und diagnostischer Kompetenz für einen Berater unbedingt notwendig seien.

Eine bessere Verzahnung der einzelnen Studienberatungsstellen und eine Wissensbasis, z.B. in Form von Datenbanken, auf die alle in dem Beruf Tätigen zurückgreifen können, sei ein wichtiger Entwicklungsaspekt. Auf die Frage, ob die Nachfrage nach Beratung größer werde, antwortet Herr O, er sehe ein steigendes Bedürfnis an Beratung, da speziell die Situation für Studieninteressierte und Studierende immer komplizierter würde, es fehle eine bessere Transparenz, durch

die Stärkung der Hochschulautonomie hätten sich viele unterschiedliche Aufnahmeverfahren entwickelt und so den Zugang zu einem Studienfach stark verkompliziert. Weiterhin sei die fehlende Verzahnung von Studienberatung und Studienfachberatung problematisch.

Kurzdarstellung des Interviews mit Herrn P

„Hier in Deutschland ist die Stellung der Beratung, vor allem der Studienberatung, völlig unterbewertet!“ (S.4, Zeile 1).

Vor vier Jahren wechselte der Volljurist Herr P von der Rechtsabteilung einer deutschen Universität zur Studienberatung derselben Einrichtung. Zu seiner Erfahrung als Berater in Rechtsfragen qualifizierte er sich für die Studienberatung mittels einer Fortbildung in personenzentrierter Gesprächsführung. Diese Fortbildung und die damit verbundenen Qualifikationen hält Herr P für unbedingt erforderlich für den Beratungsberuf. Auch eine spezielle Ausbildung halte er für sinnvoll.

Die Situation der Ratsuchenden beschreibt Herr P als immer komplexer werdend, besonders auch weil die formalbürokratischen Hürden der Universitäten weiter ansteigen würden. Hinzu käme ein allgemeiner Druck, sehr schnell zu studieren und die Angst davor, nach dem Abschluss keinen Job zu bekommen.

Als positives Beispiel für erfolgreiche Beratung nennt Herr P die der Amerikanischen Universitäten. Das Angebot sei umfassend und biete in jedem Lebensbereich Unterstützung für die Studenten.

Nach Abschluss des Studiums wäre Beratung weniger wichtig, „ich erwarte von jemandem, der ein Studium absolviert hat, dass er in der Lage ist, sich selbst drum zu kümmern“ (S.4, Zeile 44). Stecke jemand in einer besonderen Situation, wie beispielsweise einem Berufswechsel, sei Motivation wichtiger als konkrete Berufsberatung.

Abschließend betont Herr P, dass es wichtig sei, dass die Möglichkeit, Beratung an der Universität in Anspruch zu nehmen, noch niedrigschwelliger gestaltet würde, damit sich Studenten zu jedem Zeitpunkt offen an einen Berater wenden können.

Kurzdarstellung des Interviews mit Frau Q

„Ein Studium ist keine Berufsausbildung!“ (S.4, Zeile 39).

Frau Q ist seit 2005 als Studienberaterin an einer Universität tätig. Während ihres Studiums der Fächer Französisch und Geographie auf Lehramt, arbeitete sie bereits als studentische Hilfskraft bei einer Studienberatungsstelle. Ihr Studium und das darauf folgende Referendariat an einem Gymnasium empfinde sie als sehr hilfreich, da die Hauptklientel der Studienberatungsstelle Studieninteressierte, also Schüler seien. Weiterqualifizieren würde sich Frau Q gerne für Beratungsgespräche, wobei sie dies oder andere Weiterqualifizierungsmaßnahmen nur berufsbegleitend sinnvoll finden würde.

Die Angst vieler Abiturienten, das falsche Studium zu ergreifen, könne sie in einer Beratung lindern, dass man „nicht unbedingt sein Leben lang in einem Beruf bleibe“ (S.4, Zeile 37) und man durch das Studium eines Faches nicht mehr so stark wie früher auf ein Berufsbild festgelegt sei.

Als verbesserungswürdig nennt Frau Q den Kontakt zu den Studenten, da unter diesen häufig gar nicht bekannt sei, dass man sich mit seinen Problemen in der Studienzeit an die Studienberatung wenden könne.

Beratung habe sich unter dem Aspekt geändert, dass heute zwar immer noch eine wichtige Entscheidung bei der ersten Studienfachwahl getroffen werde, diese aber im Vergleich zu früher nicht mehr so stark den weiteren Verlauf der Laufbahn definiere. Viele Abiturienten, die in die Beratung kämen, hätten Angst, eine falsche Entscheidung zu treffen. Da der Lebensberuf in der Form aber nicht mehr so oft vorkäme, rate Frau Q den Abiturienten, einfach Erfahrungen zu sammeln um die Orientierung zu erleichtern. Ob die Bedeutung von Beratung an Wichtigkeit gewinnen würde relativiert Frau Q mit dem Hinweis darauf, dass gerade die

Studienentscheidung häufig auch sehr irrationale Gründe habe und dass die Wahl eines bestimmten Faches im Endeffekt nicht ausschlaggebend für den Berufsweg sei.

4.3.3 Auswertung

Nachdem die einzelnen Interviews und deren inhaltliche Besonderheiten im vorherigen Kapitel dargestellt wurden, werden in diesem Kapitel die Antworten der Experten in Hinblick auf einige besonders relevante Fragestellungen erfasst und dargestellt. Um einen Vergleich zwischen den Aussagen der schweizerischen und der deutschen Experten zu erleichtern, werden die Antworten in diesem Kapitel parallel dargestellt. Diese Gegenüberstellung verdeutlicht die Unterschiede und Gemeinsamkeiten, die sich in den Antworten der Experten über ihre Realität des Beratungsberufes in ihren Ländern zeigen.

Die Auswertung orientiert sich am Aufbau des Leitfadens, anhand dessen die Interviews durchgeführt wurden (zu finden im Anhang dieser Arbeit).

- Eigene Situation
- Wandel der Arbeitsmarktsituation
- Professionsentwicklung
- Ausblick

Als Grundlage der Auswertung soll die Darstellung der Aussagen zur individuellen Situation der Berater dienen, hierbei wird ein Schwerpunkt auf die Darstellung der Ausbildung und des Berufsweges der Berater gelegt.

Auch Antworten betreffend den Wandel des Arbeitsmarkts und der damit zusammenhängenden Bedeutung für die Laufbahnberatung wurden erfasst und dargestellt.

Bei der Auswertung der Antworten der Experten zur Thematik der Professionsentwicklung / Professionalisierung wurden schwerpunktmäßig die Themen „notwendige Qualifikationen“ und „Ausbildung“ behandelt.

In dieser Arbeit werden keine statistischen Aussagen getroffen, da diese aufgrund der kleinen Stichprobe nicht repräsentativ sind und nicht den grundlegenden statistischen Gütekriterien entsprechen. Sie erheben auch keinen Anspruch auf allgemeine Gültigkeit. Trotz alledem sollen einige numerische Ergebnisse unter Vorbehalt dargestellt werden, da diese für die gegebene Fragestellung interessant sind.

4.3.3.1 Eigene Situation der Experten

Zu Beginn des Interviews wurden die Experten zu ihrer eigenen beruflichen Situation befragt.¹ In Tabelle 1 „Übersicht der interviewten Experten“ wurden bereits die Sozialdaten der interviewten Experten dargestellt (Alter, Tätigkeitsbereich, Tätigkeitsdauer), welche ebenfalls im ersten Teil des Gesprächs erfragt wurden. Diese werden aus diesem Grund an dieser Stelle nur verkürzt dargestellt.

Tabelle 2: Übersicht der Tätigkeitsbereiche

Experten Schweiz		Experten Deutschland	
A	LB	H	BB
B	SB	I	SB
C	LB	J	OB
D	BB & LB	K	k.A., siehe Interview
E	psychologische LB	L	KB
F	psychologische LB	M	verschiedene, siehe Interview
G	BB & LB	N	OB
		O	SB
		P	SB
		Q	SB

LB: Laufbahnberatung
 SB: Studienberatung
 BB: Berufsberatung

OB: Outplacementberatung
 KB: Karriereberatung

Viele der interviewten Experten aus der Schweiz waren vor ihrer selbstständigen Tätigkeit als Berater bereits in der öffentlichen Beratung angestellt und kennen somit beide Formen der Beratung.

¹ Siehe „Tabelle 1: Übersicht der Experten“, Kapitel 3.1.2 „Experteninterviews“

Die deutschen selbstständigen Berater waren vorher nicht in der öffentlichen Beratung, sondern in anderen Bereichen oder Branchen tätig.

Tabelle 3: Arbeitssituation der Experten

Experten Schweiz		Experten Deutschland	
A	Angestellt	H	Angestellt
B	Selbstständig	I	Angestellt
C	Selbstständig	J	Angestellt
D	Selbstständig	K	Selbstständig
E	Selbstständig	L	Selbstständig
F	Selbstständig	M	Angestellt
G	Beides	N	Beides
		O	Angestellt
		P	Angestellt
		Q	Angestellt

In der folgenden Tabelle (Tab. 4) werden die Ausbildung und der Berufsweg der einzelnen Experten stichwortartig dargestellt, welche bereits in den jeweiligen Kurzdarstellungen vorgestellt wurden. Diese Tabelle soll einer besseren Übersicht dienen, um das Anstellen von Vergleichen zu erleichtern.

Die verschiedenen Möglichkeiten, sich in der Schweiz zum Berufs- und Laufbahnberater ausbilden zu lassen, wurden bereits im Kapitel „4.1.3 Ausbildung“ dargestellt. Da einige der interviewten Experten schon lange in ihrem Beruf tätig sind, haben sie ihre Ausbildung teilweise noch in einer anderen Form absolviert. Die Ausbildungen entsprechen aber den heute existierenden.

Fünf der sieben befragten schweizerischen Experten waren vor ihrer Tätigkeit als Berufs- und Laufbahnberater in einem anderen Beruf tätig. Sechs der sieben Interviewten absolvierten ein Psychologiestudium (Uni/FH). Davon haben fünf der Berater ein Psychologiestudium mit der Ausbildung für Berufsberater an der Hochschule für Angewandte Psychologie, ehemals Institut für Angewandte Psychologie (IAP) kombiniert. Alle interviewten Schweizer Experten haben vor oder zusätzlich zu ihrer Ausbildung eine weitere Ausbildung oder Studium absolviert.

Alle befragten deutschen Experten haben ein akademisches Studium absolviert, wobei drei von zehn Psychologie studierten. Bis auf einen der Befragten entstand der Wunsch, im Feld der Laufbahnberatung tätig zu werden, erst nach der Ausübung

eines anderen Berufes oder nach Absolvierung eines fachfremden Studiengangs. Fünf der zehn Befragten entschieden sich für eine Weiter- oder Zusatzbildung mit psychologischem Hintergrund.

Tabelle 4: Berufsweg und Ausbildung der Experten

	Experten Schweiz		Experten Deutschland
A	<ul style="list-style-type: none"> - Ursprünglich Kaufmann, Matura 2. Bildungsweg, - Studium Philosophie, Psychologie und Kunstgeschichte, - Zusätzlicher Abschluss als BB (an Psychologie gekoppelt) - Jetzt Leiter eines Laufbahnzentrums 	H	<ul style="list-style-type: none"> - Studium der Philosophie und Jura Promotion, - Nach diversen Tätigkeiten Einstieg und weiterer Berufsverlauf bei der Agentur für Arbeit - Jetzt Leiter BB in Berlin/Brandenburg
B	<ul style="list-style-type: none"> - Studium der Psychologie am IAP (FH), - Nachdiplom in BB, Graphologieausbildung - Jetzt Schwerpunkt bei privater Studienberatung 	I	<ul style="list-style-type: none"> - Studium Sozialarbeit (FH), - Zweitstudium Erziehungswissenschaft, Soziologie & Politik, - Hier Spezialisierung auf Hochschulbildung & Hochschulsoziologie, in Hinblick auf die Tätigkeit Studienberatung
C	<ul style="list-style-type: none"> - Ursprünglich Lehrerin, dann verschiedenes, u. A. Erwachsenenbildung, - NLP-Ausbildung, - Laufbahnberatungsstudium (FH) - Jetzt u. A. LB 	J	<ul style="list-style-type: none"> - Studium der Psychologie, - Zusatzausbildung zur Einzel-, Paar- und Familientherapeutin. - Jobeinstieg Career Center - Jetzt Outplacementberaterin
D	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildung zur Kinderpsychologin (Studium Psychologie) - Berufsbegleitende Ausbildung BB am IAP (FH) - Jetzt BB & LB 	K	<ul style="list-style-type: none"> - Diplom-Politologe - Angestellter einer Arbeitgebereinrichtung, dort Gestaltung des Seminarangebots, - Jetzt Selbstständig als Berater tätig
E	<ul style="list-style-type: none"> - Ursprünglich Primarlehrer, - Studium der Psychologie, mit Schwerpunkt LB am IAP (FH), - zwei Abschlüsse (Psychologie & LB) - Jetzt psychologische LB 	L	<ul style="list-style-type: none"> - Studium BWL, - vom Unternehmensberater zum Coaching und Individualberatung, - zusätzliche systemische Ausbildung & NLP-Ausbildung - Jetzt Karriereberater
F	<ul style="list-style-type: none"> - Ursprünglich kaufmännische Lehre, - Psychologie-Ausbildung (FH), - Nachdiplomstudium BB am IAP (FH) - Jetzt psychologische LB 	M	<ul style="list-style-type: none"> - Studium Psychologie, - therapeutische Weiterbildung, - Tätigkeit in Personalabteilung - Jetzt Ausbildungs-, Berufseinstiegs- & Outplacementberatung
G	<ul style="list-style-type: none"> - Studium der Psychologie, - Nachdiplomstudium für LB - Jetzt BB & LB 	N	<ul style="list-style-type: none"> - Studium VWL, - Unternehmensberaterin, - Wechsel zu Outplacementberatung, - Ausbildung zu Systemischem Coach - Jetzt Outplacementberatung
		O	<ul style="list-style-type: none"> - Studium Psychologie, - Berufseinstieg im Bereich Weiterbildung, - Jetzt Studienberatung an Universität

			<ul style="list-style-type: none"> - Studium Jura, - Tätigkeit in der Rechtsabteilung einer Universität, - Wechsel zu Studienberatung, - Fortbildung in personenzentrierter Gesprächsführung
		P	- Jetzt Studienberatung an Universität
			<ul style="list-style-type: none"> - Lehramtsstudium, - währenddessen als Studentische Hilfskraft in der Studienberatung tätig,
		Q	- Jetzt Studienberatung an Universität

4.3.3.2 Wandel Arbeitswelt

Nachdem die eigene Situation der interviewten Experten dargestellt wurde, sollen nun einige Erfahrungen zum Wandel der Arbeitswelt und deren Bedeutung für die Laufbahnberatung dargestellt werden.

Die meisten schweizerischen Experten geben in ihren Antworten an, Veränderungen in der Anliegensstruktur ihrer Klienten beobachtet zu haben. Ein besonderer Schwerpunkt liegt bei ihren Antworten auf der steigenden Unsicherheit, welche mit unsichereren Arbeitsverhältnissen und der häufiger werdenden Notwendigkeit, den Arbeitsplatz zu wechseln zusammenhängt.

Auch die deutschen Experten beschreiben zum Teil eine Veränderung der Anliegen. Hierbei kommen besonders der Aspekt des Verschwindens des Lebensberufs und eine größer werdende Offenheit der Menschen gegenüber Beratung bezüglich beruflicher Fragen zur Sprache. Unter den Studienberatern findet sich außerdem der Aspekt der Konjunkturabhängigkeit der Anliegen ihrer Ratsuchenden. Diese entsteht beispielsweise durch die stetige Veränderung der Zulassungsbedingungen.

Tabelle 5: Beratungsanliegen und deren Veränderung

Welche Anliegen haben die Ratsuchenden, haben diese sich in den letzten fünf bis 10 Jahren verändert?	
Experten Schweiz	Experten Deutschland
A Ja, Anliegen haben sich verändert, ich glaube es ist in allen Bereichen so.	H Es gab und gibt immer noch bestimmte Schwellen in der Laufbahn, wo Beratung besonders wichtig ist. Durch die Notwendigkeit, dass wir ständig Zusatzqualifikationen erwerben müssen um im Arbeitsleben fit zu bleiben brauchen wir auch Weiterbildungsberatung.
B Ich sehe da keinen großen Unterschied. Die Durchlässigkeit in der Horizontalen hat sich verändert (von FH zu Uni wechseln, etc.), es gibt mehr Vielfalt. Erschweren tut das aber nicht, es ist positiv. Allgemein sind die Anliegen: Nicht wissen, welches Studium, Unsicherheit, Unzufriedenheit. Eltern wollen mehr, dass man etwas "mit dem Berufs anfangen kann"	I Studienberatungen sind die ersten Kontaktstellen für Studieninteressierte. Anliegen sind konjunkturabhängig (z.B. je nach Zulassungsbeschränkung). Die Umstellung von Diplom auf Bachelor hat eine spezielle Nachfrage generiert. Die Unsicherheiten liegen also nur in anderen Bereichen
C Die Anzahl der Erwachsenen die sich beraten lassen, ist gestiegen.	J Menschen lassen sich zunehmend gerne beraten. Der Druck steigt, man weiß immer weniger wie man sich eigentlich bewirbt da sich das ständig ändert. Unsere Klienten kommen wegen Stellenabbau, Restrukturierung, Standortverlegung oder Konsolidierung von Stellen.
D Große Angst bei Jugendlichen wie Eltern, weil es nicht genügend Lehrstellen gibt. Es kommen aber auch viele hoch motivierte, selbstbewusste, die wissen wollen, wie es weitergeht.	K Deutlicher Unterschied. Seit Mitte der 90er Jahre sind die Anliegen konflikt- und krisenorientiert. Sicherung des Arbeitsplatzes, Krisenbewältigung, Konfliktmanagement. Die Leute suchen Rat bezüglich Verhaltensdimensionen (wie verhalte ich mich geschickter & löse Konflikte) und bezüglich ihrer Organisationsentwicklung.
E Mehr Leute, die unter Stress leiden, unter Sinnlosigkeit der Arbeit. Im Vordergrund ist jetzt: mehr Belastung durch Arbeitsdruck, durch unsichere Arbeitsverhältnisse, Angst vor Kündigung.	L Klassische Fälle: Mensch stößt in seinem Beruf an ein Grenze, Menschen kommen bezüglich ihres Berufsweges in Zweifel, Verlust des Arbeitsplatzes. Menschen gehen zunehmend offener und bewusster mit diesen Themen um. Die Leute planen ihre Laufbahn tatsächlich, schauen, wie sie sich weiterentwickeln und ob sie arbeitsmarktfähig sind.
F Viel mehr Menschen des oberen Kaders sind heute gezwungen, ihre Stelle zu wechseln. Es ist aber auch keine Schande mehr, man geht lockerer damit um.	M Schulabgänger: Eignung für ein Studium, welche Fachrichtung, welche alternativen Ausbildungen gibt es. Die Anliegen werden sich mit der Einführung der Studiengebühren ändern. Hinzu kommt der veränderte Studienaufbau.

G	Weiterbildungsberatung ist sehr wichtig geworden, die Leute kommen in verschiedenen Lebensabschnitten, z. T. mehrmals. Tendenz Kurzberatung, lösungsorientiert, weniger grundlegend als früher.	N	Eigene Stärken kennen, gleich geblieben
		O	Bedürfnis immer schon hoch, nimmt eher zu.
		P	Anliegen z. T. konjunkturabhängig. Es wird immer komplexer für Studieninteressierte, häufig der allgemeine Druck, schnell zu studieren
		Q	Man bleibt nicht unbedingt sein Leben lang im Beruf.

In Bezug auf die Veränderung der Beratungsanliegen wurden die Experten weiterhin befragt, ob sie einen Zusammenhang zwischen diesen und der sich verändernden Arbeitswelt herstellen würden. Dies wurde größtenteils bejaht.

Bei den schweizerischen Experten lag bei der Begründung die Betonung auf der Diversifizierung der beruflichen Wahlmöglichkeiten aber auch auf dem größer werdenden Druck aufgrund der steigenden Anforderungen der Leistungsgesellschaft.

Auch die deutschen Experten sehen an dieser Stelle einen Zusammenhang und nennen unterschiedliche Gründe, die alle zu der Thematik „Wandel der Arbeitswelt“ gezählt werden können.

Tabelle 6: Zusammenhänge zwischen Anliegen & veränderten Bedingungen

Hat die Veränderung der Anliegen etwas mit dem Wandel der Arbeitswelt zu tun, gewinnt Laufbahnberatung an Bedeutung?			
	Experten Schweiz		Experten Deutschland
A	Arbeitswelt wird flexibler, mehr Berufe, mehr berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, keine Lebensstelle mehr, Aufgabe: berufliche Übergänge bewältigen können --> Unterstützung von Integrationsmöglichkeiten als Kernaufgabe	H	Ja. Beschäftigungsfähigkeit verbessern, politische Ziele
B	Denke ich nicht. Bei meinen Beratungen geht es mehr darum zu wissen, was brauche ich, wo ist mein Weg. Die Frage welchen Weg man exakt wählt ist eher sekundär.	I	Hätten wir ein transparenteres Bildungssystem, bräuchten wir weniger Beratung.

C	Hängt von der Wirtschaftsentwicklung ab. Gründe für Veränderung sind: Stellenabbau, Restrukturierung. Momentan ist LB für viele noch ein Luxus, es sollte normaler werden, sich beraten zu lassen.	J	Thema erfährt mehr Beachtung, mehr Beratungsfacetten. Outplacementberatung wird zunehmend für alle Hierarchie-Ebenen und jegliche Positionen eingesetzt. Unternehmen sind sich zunehmend darüber im Klaren, dass sie sozialverträglich abbauen müssen, da hilft Outplacement.
D	Angst, mehr Druck da nicht genügend Lehrstellen, vor Jugendarbeitslosigkeit. Chancen kleiner, früher bekam man weniger Absagen, Veränderung Hochschulwelt	K	Die Situation des Einzelnen im Berufsleben ist schwieriger geworden, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Perspektiven der Entwicklung, ein zunehmendes Gefühl von Instabilität und Unsicherheit ist sicherlich ein Prozess der dafür ursächlich ist.
E	Ja Stress, Sinnlosigkeit der Arbeit, mehr Belastung durch Arbeitsdruck, das hat etwas mit der Arbeitsteilung zu tun, man sieht nicht mehr woran man arbeitet. Einseitige Betonung von Materiellem, hohe Leistungsbetonung, hohe Identifikation über Arbeit	L	Keine sicheren Branchen mehr, Welt komplexer, dynamischer, veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen, offener Umgang mit Thema, Employability-Konzepte
F	Berufsberatung ist sicherlich wichtig, weil sich die Arbeitswelt verändert, die Ausbildungsgänge und das Ausbildungssystem verändern sich, die Menschen brauchen mehr Orientierung und Information als früher.	M	Ja. Es wird immer wichtiger genau zu wissen, was man kann und was man nicht kann.
G	Ja. Berufsbildungssystem hat sich verändert, es ist leichter, den Beruf zu wechseln. Die Werte haben sich verändert. Es gibt kaum noch Firmen, wo man ein Leben lang bleibt, der Arbeitsmarkt braucht Leute, die flexibel sind.	N	Ja. Angst Arbeitsplatzverlust, Verschlankung von Unternehmen, Arbeitsdruck, mehr Konflikte am Arbeitsplatz, schwieriger, neue Stelle zu finden
		O	Ja.
		P	Ja, Komplexität und Unüberschaubarkeit von (speziell Studien-) angeboten gestiegen, allgemeiner Leistungsdruck von außen, Verunsicherung höher. Früher kam das erst gegen Ende des Studiums
		Q	Ja.

4.3.3.3 Professionalisierung

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der in den Experteninterviews behandelt wurde, war der der Professionalisierung. Die Experten wurden zu ihrer Meinung bezüglich des Professionsstands ihres Berufsstandes und nach notwendigen Qualifikationen eines Laufbahnberaters befragt. Darauf aufbauend wurden die Experten dazu befragt, inwiefern sie (speziell in Deutschland) eine einheitlich geregelte Ausbildung und

einen dazugehörigen Abschluss als positive Professionsentwicklung bewerten würden. Auch die schweizerischen Experten wurden darum gebeten, sich dazu zu äußern, wie sie die in der Schweiz bestehende Ausbildungsstruktur für Laufbahnberater bewerten.

Bei der Auswertung wurde ein Schwerpunkt auf die Frage der Qualifikationen gelegt, da diese sich im Laufe der Interviews als interessant erwies und in Bezug auf die Fragestellung dieser Arbeit wichtig erscheint. Auch die Auswertungen rund um den Gegenstand der Ausbildung werden im Folgenden vertiefend dargestellt, dem schließt sich eine kurze Auswertung auch zur Weiterbildung an.

Weitere zur Thematik der Professionalisierung gehörende Aspekte, die vereinzelt in den Interviews angesprochen wurden, wurden in den Kurzdarstellungen der entsprechenden Experteninterviews wiedergegeben, sofern diese für die Aufgabenstellung interessant erschienen.

Qualifikationen eines Laufbahnberaters

Die befragten Experten wurden im Zusammenhang zur Thematik Professionalisierung darum gebeten, ihrer Meinung nach wichtige Qualifikationen und Fähigkeiten zu nennen, die ein Berater zur Ausübung dieses Berufes haben sollte.

Übereinstimmend nannten alle 17 Interviewten Kompetenzen, die sich in drei Bereiche einteilen lassen, diese sollen mit den Oberbegriffen „**Psychologie**“, „**Berufswelt**“ und „**Soziale Kompetenz**“ beschrieben werden.

Zu beachten ist an dieser Stelle, dass zwei Teilnehmer spezifischen Aussagen zu diesen Fragen trafen, da sie während des Interviews auf bestehende Programme verwiesen (Interview A und Interview H).

Des Weiteren ist zu bemerken, dass bei der Befragung der Studienberater die Nennungen im Bereich „Berufswelt“ sehr gering ausfielen, dafür aber der spezielle Bereich der Universitätslandschaft genannt wurde. Dies wurde bei der Auswertung

berücksichtigt (siehe Tabelle „von Interviewpartnern genannte Qualifikationen“), soll hier aber noch einmal aufgegriffen werden, da die Bereiche „Wirtschaft“ und „Universität und Bildungspolitik“ vom Beratungszweck her die gleiche Wichtigkeit haben. Sie bringen zum Ausdruck, dass sich der Berater in dem Feld, bezüglich dessen er seine Klienten berät, sehr gut auskennen muss. Ein Studienberater muss aus diesem Grund schwerpunktmäßig die Universitätslandschaft und dessen aktuelle Entwicklungen, ein Laufbahnberater mit dem Schwerpunkt Erwachsenenberatung die Berufswelt und Wirtschaft sehr gut kennen.

Der Tabelle „von Interviewpartnern genannte Qualifikationen“ (welche im Anhang dieser Arbeit einzusehen ist) und den Transkripten ist zu entnehmen, welche Aussagen jeder einzelne Experte in seinem Interview traf.

„Psychologie“

Die interviewten Experten nannten diverse Qualifikationen, welche bei der Erfassung unter dem Oberbegriff Psychologie und entsprechenden Unterbegriffen zusammengefasst wurden, darunter fallen:

- **Psychologische Grundlagen**, wobei hiermit in den Interviews die Schlagwörter: Psychologie Grundlagen, Psychologie, psychologisches Wissen, psychologische Ausbildung, Entwicklungspsychologie und Grundkenntnisse Psychologie fallen.
- **Therapeutische Grundlagen**, hierzu wurden die Schlagwörter: Therapeutische Ausbildung, therapeutische Grundlagen / Weiterbildung, psychotherapeutischer Hintergrund und systemische Ausbildung gezählt.
- **Gesprächsführung**:
Gesprächskompetenzen, Gesprächsführung, und personenzentrierte Gesprächsführung
- **Coaching- und Trainingsansätze**:
Unterschiedliche Coaching-Ansätze, Trainer-Kenntnisse, Coaching (speziell NLP), Coaching- Kenntnisse / -Ausbildung

- **Diagnostik und Testgrundlagen:**

Testgrundlagen, Diagnostik

Insgesamt gab es im Bereich „Psychologie“ 30 Nennungen. Wobei 14 Nennungen in den schweizerischen Interviews und 16 in den deutschen Interviews zu finden sind.

Bemerkenswert ist, dass alle schweizerischen Experten „Psychologische Grundlagen“ als wichtige und notwendige Qualifikation für den Beratungsberuf angaben. Die Begriffe „Therapeutische Grundlagen“ (zwei Nennungen), „Gesprächsführung“ (zwei Nennungen) und „Coaching- und Trainingsansätze“ (keine Nennung) mit insgesamt vier Nennungen jedoch viel seltener genannt wurden als von den deutschen Experten.

Die deutschen Experten nannten viermal „Psychologische Grundlagen“, fünfmal „therapeutische Grundlagen“, zweimal „Gesprächsführung“ und viermal „Coaching- und Trainingsansätze. Diese breitere Fächerung könnte darauf begründet sein, dass sich Laufbahnberater in Deutschland nicht an den Inhalte einer bestimmten Ausbildung orientieren und ihre psychologischen Qualifikationen selbst wählen und erwerben.

Insgesamt gab es 30 Nennungen, die dem Bereich „Psychologie“ zuzuordnen sind.

Die Schweizer Experten hatten hierbei 14 Nennungen. Neun der zehn deutschen Experten sind 16 Nennungen zuzuordnen. Die interviewten Experten sind alle der Auffassung, dass Qualifikationen aus dem Bereich „Psychologie“ eine wichtige Voraussetzung für den beraterischen Beruf sind, wobei hiermit nicht immer ein komplettes Hochschulstudium der Psychologie gemeint ist.

Interview B: „(...) dann braucht es Qualifikationen, um herauszufinden, was in dem Menschen drinsteckt und das ist dann schon die psychologische Beratung“ (S.3, Zeile 5).

Interview M: Es sind viele Berater tätig „die keine Ahnung von diagnostischen Verfahren haben, keine Methoden kennen. Man braucht für so etwas ja auch ein gewisses Abstraktionsniveau, da bietet die Psychologie doch einiges an Methoden“ (S.3, Zeile 45).

„Berufswelt“

Unter den genannten Qualifikationen befanden sich viele, die unter dem Oberbegriff „Berufswelt“ zusammengefasst werden sollen, es wurden verschiedene Schlagwörter genannt, die im Folgenden kategorisiert werden.

- **Kenntnisse Berufs- und Arbeitswelt.** Schlagwörter:

Verständnis / Kenntnisse Berufswelt, Interesse an beruflichen Möglichkeiten, Wissen um Berufe, Arbeitswelt, in der Arbeitswelt stehen, Arbeitsmöglichkeiten, viele Berufsbilder kennen, Branchenkenntnis

- **Wirtschaftserfahrung.** Schlagwörter:

Wirtschaft, Wirtschaftserfahrung, Wirtschaftskenntnisse

- **Kenntnisse Universität und Bildungspolitik:**

Grundausbildung Bildungspolitik, Bildungssoziologie, Interesse für Universität, breiter Überblick Bildungsbereich

- **Weitere:**

BWL-Kenntnisse, Verschiedene Unternehmen kennen

Die interviewten schweizerischen Experten nannten übereinstimmend „Kenntnisse der Berufs- und Arbeitswelt“ als wichtig für den Beruf des Laufbahnberaters. Bei den anderen Begriffen gab es insgesamt nur zwei Nennungen.

Die Aussagen der deutschen Experten verteilen sich gleichmäßig auf alle genannten Oberbegriffe. Dies mag daran liegen, dass die deutschen Experten die durch einen bereits ausgeübten Beruf in der Wirtschaft gewonnene Erfahrung als besonders wertvoll erachten.

Interview L: „Gerade als Laufbahn- und Karriereberater ist es ganz, ganz wichtig, möglichst viel von der Wirtschaft zu kennen (...) ich habe als Berater, als Führungskraft, als Manager gearbeitet, in ganz kleinen Unternehmen und in Großkonzernen; das ist dann genau das, woraus ich schöpfe“ (S.2, Zeile 15).

Interview M: „(...) das finde ich wichtig, dass man nicht nur beraten hat. Dass man z.B. auch mal in einem Industrie- oder Handelsunternehmen, einer Bank tätig war. Damit man wirklich weiß, was heißt eigentlich „Beruf“, außerhalb der Beratung“ (S. 1, Zeile 33).

Trotz der unterschiedlichen Verteilung der Nennungen zum Oberbegriff „Berufswelt“ lässt sich feststellen, dass dieser Bereich mit insgesamt 19 Nennungen (Schweiz: 9, Deutschland: 10), welche von 14 der 17 interviewten Experten gemacht wurden, als eine wichtige Qualifikation von den Vertretern dieses Berufes anerkannt wird.

„Soziale Kompetenzen“

Die Experten nannten bei der Frage nach notwendigen Qualifikationen auch eine Reihe von „Soft Skills“, die unter dem Oberbegriff „Soziale Kompetenzen“ geführt werden, wobei einer der untergeordneten Begriffe auch „Soziale Kompetenz“ ist.

- **Soziale Kompetenz:**

Sozialkompetenzen, Sociability, Soziale Kompetenz

- **Offenheit & Menschenfreundlichkeit:**

Auf Leute eingehen können, sich in Menschen hineindenken / hineinversetzen, Interesse / Lust, sich auf andere einzulassen, am Menschen interessiert sein, offen sein, Charakter eines Menschenfreundes, Offenheit für Lebenssituationen und Lebenswege, positive Grundhaltung

- **Empathie:**

Empathie

- **Kommunikation & „gut zuhören können“:**

Zuhören können, Gut zuhören können, Kommunikation

- **Motivation:**

Motivation, Motivationsfähigkeit

- **Durchsetzungsvermögen:**

Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen

Es ist bemerkenswert, dass ein Großteil der Nennungen aus diesem Bereich auf die deutschen Experten zurückzuführen ist. Von insgesamt 24 sind 18 Nennungen den deutschen Experten und lediglich sechs den schweizerischen Experten zuzuordnen.¹

Ausbildung

Aufbauend auf die Beschäftigung mit der Thematik der Qualifikationen eines Laufbahnberaters, wurden die Experten gebeten, sich zur Ausbildung für Laufbahnberater und dazu, ob dies ein notwendiges Kriterium für einen professionalisierten Beruf sei, zu äußern. Im folgenden Überblick (siehe Tabelle 7) wurden die Aussagen der Experten zu dieser Thematik tabellarisch aufgelistet.

Tabelle 7: Expertenaussagen zu einheitlicher Ausbildung für Laufbahnberater

Einheitliche Ausbildung für Berater		
	Schweiz	Deutschland
A	"ganz klar, das gehört zur Professionalisierung". Wichtig: Trotz der unterschiedlichen Abschlüsse für unterschiedliche Zielgruppen sind die Abschlüsse vergleichbar.	H Ich denke schon, dass es notwendig ist, auch um die Qualität der Beratungsdurchführung zu sichern. Man müsste Grundqualifikationen für Beratungsanbieter vorschreiben.
B	"Es ist in Ordnung, dass es unterschiedliche Angebote gibt, wenn es für den Betreffenden hilfreich ist. Es ist aber wichtig, dass man sich gegenüber anderen Bereichen abgrenzen kann und das geht nur mit entsprechenden Abschlüssen."	I (Speziell auf Studienberatung bezogen): um einen Qualifikationskatalog zusammenzustellen, müsste man die eigentliche Tätigkeit definieren, dafür bräuchte es eine Ausdifferenzierung der Tätigkeitsfelder.
C	"Ich bin Verfechterin, dass ein Psychologiestudium (FH/Uni) unabdingbar ist."	J Nur als Aufbaustudiengang vorstellbar. "Mir kommt es gar nicht so gelegen, wenn sich jemand so sehr spezialisiert". Das Unternehmen schult seine Berater nach internen Standards deutschlandweit - "so etwas wäre natürlich auch außerhalb sinnvoll".
D	"Ich finde verschiedene Zugänge zum Beruf sehr wertvoll."	K Die Professionalisierung führt erstmal dazu, dass die Kosten steigen. Von Vorteil: Entstehung fachlicher Standards.

¹ An dieser Stelle sei noch einmal zu betonen, dass in dieser Arbeit aufgrund der kleinen Stichprobe keine repräsentativen Aussagen gemacht werden.

E	Wichtig, wobei es darauf ankommt, was der Berater macht. Berufspolitisch natürlich wichtig, Dienstleistung in einem so sensiblen Bereich muss überprüfbar sein. Notwendiger Prozess der Professionalisierung	L	Ich glaube, dass die Vielfalt ganz gut ist. Eine Ausbildung ist zwar von Vorteil, auch die dadurch aufgestellten Qualitätskriterien. Die Zertifizierung und das Schützen des Titels eher nachteilig da es so viele unterschiedliche Arten von Beratung & Beratern gibt.
F	Sehr wichtig, dass jeder Berater eine Ausbildung hat	M	Eine Möglichkeit wäre eine kurze Ausbildung, in der beispielsweise Testgrundlagen und diagnostische Verfahren erlernt werden. Ein gewisser Standard zur Qualitätssicherung wäre von Vorteil.
G	Es braucht eine gute Ausbildung, obwohl in der Schweiz zu kritisieren wäre, dass es nur noch akademische Ausbildungen und keine auf niedrigerem Niveau mehr gibt.	N	Das wäre sicherlich gut. Da muss man dann auch gewisse Qualitätskriterien einführen.
		O	Gewisse Grundausbildung ist wichtig, eine Professionalisierung richtig, allerdings nur wenn sie nicht mit einer weiteren Bürokratisierung einhergeht. Ein Aufbaustudium wäre eine Möglichkeit.
		P	Eine Ausbildung halte ich für unbedingt erforderlich, ein Zertifikat allerdings nicht.
		Q	Eine Ausbildung wäre gut, aber nur berufsbegleitend und mit einem großen Praxisanteil sinnvoll.

Es fällt auf, dass die schweizerischen Experten eine Ausbildung oder einen Studiengang stark befürworten. Das ist nicht verwunderlich, da dies der Realität in der Schweiz entspricht und die interviewten Experten über entsprechende Ausbildungen verfügen. Wie bereits beschrieben wurde, gibt es in der Schweiz die Möglichkeit, sich auch nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung, einem Studium oder bereits ausgeübten Beruf zum Beruf- und Laufbahnberater ausbilden zu lassen. Diese Möglichkeit der verschiedenen Berufszugänge wird von vielen Beratern als sehr wertvoll empfunden.

Die deutschen Experten halten eine Ausbildung vor allem unter dem Aspekt der Qualitätssicherung für sinnvoll, wobei die Tendenz zu einem kurzen Aufbaustudiengang oder einer berufsbegleitenden Weiterbildung und nicht zu einem speziellen, vollständigen Studiengang geht. Die Aussagen sind nicht so homogen wie die der schweizerischen Experten. Die Ablehnung eines vollständigen Studiengangs mag daran liegen, dass sich alle interviewten Berater auf ihre Art und Weise für diesen Beruf qualifiziert und dies auch in der Praxis erprobt haben. Des Weiteren scheint der Aspekt einer zu starken Bürokratisierung durch das Festlegen von Standards eine Rolle zu spielen.

Weiterbildung für Berater

Das Thema der Weiterbildung kam während der Interviews mit den schweizerischen Experten viel stärker als bei den deutschen Experten zur Sprache. Der SVB bietet schweizweit Weiterbildungen für Berufs- und Laufbahnberater an, welche von vielen Beratern genutzt werden. Des Weiteren sind einige der Interviewten aus der Schweiz selbst in der Weiterbildung tätig. In Deutschland existiert kein vergleichbares, systematisch organisiertes Weiterbildungsangebot für Laufbahnberater, welches allgemein für Vertreter dieser Branche zur Verfügung steht.

Tabelle 8: Weiterbildung

Weiterbildung für Berater	
Schweiz	Deutschland
A Es ist ein Verdienst des schweizerischen Verbandes, er bietet schweizweit Weiterbildungen an.	H Ich halte eine permanente Weiterbildung einschließlich Supervision für notwendig.
B Weiterbildung ist wichtig, man muss informiert sein, auch im psychologischen Bereich. Da kann auch ein Verband sehr viel zu beitragen aber auch die Initiative des Einzelnen.	I k. A.
C Ich mache viel in der Weiterbildung von Berufsberatern. Beständige Weiterbildung ist unbedingt notwendig, weil wir den anderen ja erklären, was eigentlich draußen ist.	J k. A.
D Das ist ganz wichtig. Auch sehr viel persönliche Weiterbildung. Ich besuche Weiterbildungen des svb, gebe auch selber Weiterbildungen in Testverfahren. Ein Berufsverband kann aber nicht alles abdecken. Ich fände es gut, wenn es wie bei den Ärzten eine Verpflichtung wäre, wenn man beweisen muss, dass man ajour ist.	K k. A.
E k. A.	L k. A.
F k. A.	M k. A.
G k. A.	N Ich würde mir mehr Weiterbildungen wünschen, es scheitert dann meistens am Geld weil diese Weiterbildungen sehr teuer sind.
	O k. A.
	P k. A.
	Q k. A.

5 Diskussion

5.1 Indikatoren

Da aufgrund der verschiedenen Theorieansätze eine trennscharfe Definition des Begriffs „Profession“ kaum möglich erschien, sollen nun die Indikatoren, welche bei der Präzisierung der Fragestellung bereits entwickelt wurden, an dieser Stelle in Hinblick auf die Situation in Deutschland und der Schweiz analysiert werden.

Im Rahmen der Hypothesenfindung und der Recherche über den Stand der Laufbahnberatung in Deutschland und der Schweiz gaben die Aufstellungen von Wilensky (1964), Hoff (1998) und Mieg (2003) wichtige orientierungsgebende Aspekte, aus welchen die **Indikatoren**¹ entwickelt wurden, diese werden nun in Hinblick auf ihre Relevanz für die Realität der Laufbahnberatung in Deutschland und der Schweiz untersucht und dargestellt.

- Die zu untersuchende Profession ist auf einen **gesellschaftlich relevanten Problembereich** bezogen. Hier ist zu beachten, dass die Entwicklung dieses Problembereichs teilweise auf den Wandel der Arbeitswelt zurückzuführen ist. Des Weiteren dient die Profession dem **Gemeinwohl der Gesellschaft** (nach Mieg, 2003).

Anhand der theoretischen Arbeit zum Wandel der Berufswelt und der Aussagen der Experten ist unverkennbar, dass der Problembereich „Laufbahn“ und deren Gestaltung einen starken aktuellen Bezug hat und an Wichtigkeit gewinnt.

Dies trifft nicht nur auf die Schweiz, sondern auch auf Deutschland zu. Der Problembereich scheint in diesem Falle zwar etwas diffus, ist aber deutlich vorhanden und hat sich durch die veränderten Bedingungen der individuellen Laufbahngestaltung zu einem Feld entwickelt, in dem eine große Nachfrage herrscht. Die Problematik scheint insbesondere in Deutschland darin zu bestehen, dass durch den noch nicht vollendeten Professionalisierungsprozess und die dadurch herrschende „Unordnung“ in der Beratungslandschaft Orientierungsschwierigkeiten bei dem Ratsuchenden entstehen. Dieser ist sich häufig seiner Möglichkeiten, sich

¹ Siehe Kapitel 2: Präzisierung der Fragestellung.

bei der Gestaltung seiner Laufbahn unterstützen zu lassen, nicht bewusst. Mit einem stärker definierten und bekannteren Berufsprofil, wie es in der Schweiz für „Berufs- und Laufbahnberater“ existiert, ließe sich auch in Deutschland dieser „Problembereich“ besser eingrenzen.

Wie in Kapitel 4.3.3.2 „Wandel der Arbeitswelt“ bereits dargestellt wurde, ergab die Auswertung der Interviews, dass die Experten die flexibler werdende Arbeitswelt durchaus mit Veränderungen der Anliegen ihrer Klienten in Verbindung bringen. Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, die damit zusammenhängende Unsicherheit und ein größerer Bedarf an Orientierung in Fragen bezüglich der Laufbahnplanung sind Themen, die verstärkt in Beratungen zur Sprache kommen (siehe Tabelle 6).

Es stellt sich nun die Frage, ob die Profession Laufbahnberater dem Gemeinwohl der Gesellschaft dient und einen gesellschaftlichen Zentralwert (Mieg, 2003) hat.

Ein gesellschaftlicher Zentralwert ist deutlich zu erkennen, beschäftigt man sich mit den Programmen der Europäischen Union zu Bildungs- und Berufsberatung. Im Rahmen dieser Entwicklungen wurde die Wichtigkeit einer gut funktionierenden beruflichen Bildungs- und Berufsberatung erkannt und formuliert.¹ Herr H formuliert im Experteninterview dazu: „Europa soll einmal zur stärksten Wettbewerbsregion in der Welt werden. Wir wissen, dass Beratung ein wichtiger Schlüssel ist, um die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen zu verbessern (...) und politische Ziele wie soziale Kohäsion in der Gesellschaft zu verbessern. (...) Wenn Beratung dazu beitragen kann, diese Ziele zu verwirklichen (...), dann ist Beratung eine ganz wichtige gesellschaftliche Aufgabe“ (Interview H, S.5, Zeile 12).

Gemeinwohl ist eine politisch-soziologische Bezeichnung für das Gemein- oder Gesamtinteresse einer Gesellschaft (Bundeszentrale für politische Bildung)². Die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen in allen Lebensphasen in einer flexibler werdenden Arbeitswelt durch professionelle Laufbahnberatung zu verbessern heißt, das individuelle Wohl und das Gemeinwohl verbessern, da damit sowohl das

¹ Wie bereits in Kapitel 4.2.6.1 „Europäische Bestrebungen“ beschrieben, beschäftigt sich die Cedefop intensiv mit der Thematik Berufsberatung.

² Lexikon der Bundeszentrale für politische Bildung, www.bpb.de [14.08.2007]

Individualinteresse an lohnbringender Beschäftigung als auch das Gesamtinteresse der Gesellschaft an der Erreichung eines hohen Beschäftigungsgrades gefördert wird.

- Eine einheitliche akademisierte **Ausbildung** und allgemein gültige Regelungen bezüglich des Studiums und Abschlusses bestimmen den Berufszugang. Es erfolgt eine **Verwissenschaftlichung** und die Ausbildung eines Expertentums (vgl. Mieg, 2003; Hoff, 1998 und Wilensky, 1964).

An dieser Stelle ist ein deutlicher Unterschied zwischen dem Grad der Professionalisierung des Berufsfeldes Laufbahnberatung in der Schweiz und in Deutschland zu erkennen.

Die Schweiz bietet mehrere Möglichkeiten, sich zum „Berufs- und Laufbahnberater“ ausbilden zu lassen. Diese verschiedenen Ausbildungen sind inhaltlich vergleichbar und gleichermaßen anerkannt. In der Schweiz hat so jeder, der diesen Beruf ausüben möchte, die Möglichkeit, in Abstimmung mit seiner persönlichen Lebenssituation, eine der üblichen Ausbildungen zu wählen. Die Ausbildung kann haupt- oder nebenberuflich, in Verbindung mit dem Studium, in Anschluss an das Studium oder zu einem späteren Zeitpunkt geschehen. Hat sich jemand auf diesem Wege zum „Berufs- und Laufbahnberater“ qualifiziert, wird dies allgemein anerkannt.

In Deutschland gibt es zwar auch jetzt schon die Möglichkeiten, sich durch „Beratungs-Studiengänge“, welche nach und nach an den Universitäten entstehen, zu qualifizieren. Eine solche Qualifizierung bedeutet aber in diesem Falle nicht, dass diese von Vertretern dieses Berufes (und damit möglichen Arbeitgebern) als angemessene Ausbildung anerkannt oder honoriert wird. Üblich ist in Deutschland immer noch der „Quereinstieg“, bei dem sich Berater durch ihren vorherigen Beruf und die damit gewonnene Erfahrung qualifiziert haben, zusätzlich werden häufig selbstständig beispielsweise Coaching- und Trainingsqualifikationen erworben, um sich auf den Beratungsberuf zu spezialisieren.

Die Berufsausübung kann nach dem deutschen Grundgesetz vom 23. Mai 1949 durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden (Art.12 Abs.1 S.2 GG). Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 7, S.

377ff.) kann die Berufsausübung aus „vernünftigen Erwägungen des Gemeinwohls“ geregelt werden. Demnach könnten Studien- und Prüfungsanforderungen für einen Befähigungsnachweis für Laufbahnberater festgelegt werden, was über eine allgemein geregelte akademisierte Ausbildung zur allgemeinen Anerkennung des Berufsbildes Laufbahnberater führen würde. Der Psychologie als Wissenschaft kommt im Ergebnis insbesondere der in der Schweiz aber auch der in Deutschland geführten Interviews, bei der Ausbildung des Laufbahnberaters eine maßgebliche Rolle zu.

- Durch die Herausbildung eines Verbandes, die Entwicklung einer Gesetzgebung (vgl. Mieg, 2003; Hoff, 1998 und Wilensky, 1964) und der Aufstellung ethischer Standards (vgl. Goode, 1957) erfolgt eine **Institutionalisierung**.

In der Schweiz trifft dies voll zu. Zu beachten sind an dieser Stelle jedoch die aktuellen Entwicklungen und die damit einhergehenden Veränderungen in der Organisation und Struktur der Schweizerischen Laufbahnberatung.¹ Goode (1957) beschrieb diesen Aspekt als „community within a community“ und betonte so den exklusiven Charakter einer Profession (Mieg, 2003).

Die in Deutschland existierenden Verbände bemühen sich um eine Professionalisierung des Berufsstandes. Allein der Fakt, dass mehrere Verbände existieren, die jeweils ihre eigenen Aufnahmebedingungen, Qualitätsstandards und ethischen Richtlinien besitzen, zeigt auf, dass diese Entwicklung noch in den Kinderschuhen steckt. Des Weiteren ist an dieser Stelle zu bemerken, dass kein Verband existiert, der deutschlandweit einen normativen Charakter hat. Auch in den Experteninterviews wurde kein Verband so übereinstimmend genannt, dass man von einem allgemein akzeptierten Berufsverband sprechen könnte.

¹ Siehe hierzu Kapitel 4.1.8 „Aktuelle Entwicklungen“.

5.2 Professionalisierung

Die Betrachtung der tatsächlichen **Professionalisierung** in Deutschland zeigt, wie auch die Experteninterviews, dass in Deutschland zwar ein Grundverständnis von Laufbahnberatung besteht, dieses jedoch noch nicht einheitlich ist und dass noch kein genaues Berufsbild mit dazugehörigen Qualifikationsvoraussetzungen existiert.

Betrachtet man die Ergebnisse bezüglich der Qualifikationen für Berater ist jedoch festzustellen, dass eine relativ einheitliche Vorstellung davon herrscht, welche Qualifikationen für einen Berater notwendig sind. Wie bereits in der Auswertung ausführlich dargestellt, lassen sich die Aussagen der Experten drei Oberbegriffen zuordnen (Psychologie, Berufswelt, Soziale Kompetenz). Bemerkenswert ist hierbei, dass dies sowohl für die schweizerischen als auch für die deutschen Experten zutrifft.

Die relativ klare Vorstellung von benötigten Qualifikationen für den Beratungsberuf lässt darauf schließen, dass die Entwicklung eines entsprechenden Katalogs für eine mögliche Ausbildung nicht allzu schwer fallen dürfte.

Die Entstehung einer speziellen Ausbildung ist auch mit den Qualitätsstandards der deutschen Verbände vereinbar. Der Deutsche Verband für Berufsberatung e.V. (siehe Kapitel „Laufbahnberatung in Deutschland“) setzt ein Hochschulstudium und beraterische Erfahrung bei seinen Mitgliedern voraus. Ein nächster Schritt in Richtung Professionalisierung wäre die Spezifizierung dieses Punktes. Auch der in den Interviews angesprochene Aspekt der beständigen Weiterbildung, findet sich in den Qualitätsstandards des Deutschen Verbandes für Berufsberatung e.V. wieder (siehe Grafik „Die vier Säulen der Qualitätssicherung“).

Die Deutschen Verbände haben ethische Normen aufgestellt, welche für Mitglieder ihres Verbandes normativen Charakter haben. Dies ist ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung Professionalisierung, der ebenfalls auf EU-Ebene diskutiert wird. Da aber noch keine deutschlandweit gültigen ethischen Richtlinien existieren, ist dieser Aspekt der Professionalisierung noch nicht voll erfüllt. Soziale Kompetenz von

Laufbahnberatern wurde gerade von den deutschen Interviewten für wichtig gehalten.

Betrachtet man noch einmal das Phasenmodell von Wilensky (1964), zeigt sich jedoch, wie viele Schritte die deutsche Laufbahnberatung noch durchlaufen muss, um als Profession eingestuft werden zu können:

1. Ein Job wird eine Vollzeittätigkeit
2. Es gibt eine Ausbildungsstätte
3. es gibt einen Studiengang
4. ein lokaler Berufsverband entsteht
5. ein nationaler Berufsverband wird gegründet
6. es erfolgt staatliche Anerkennung

Die Schweiz hat bereits alle Schritte durchlaufen, die dortige Laufbahnberatung ist ganz klar als Profession einzustufen. Berufs- und Laufbahnberatung ist eine staatlich anerkannte Vollzeittätigkeit. Es gibt verschiedene Ausbildungsstätten mit entsprechenden Studiengängen, mit welchen man einen anerkannten Abschluss erzielen kann. Die historische Entwicklung der Verbände hat zu einem anerkannten nationalen Berufsverband geführt (Hierbei seien die bereits beschriebenen, aktuellen Entwicklungen der schweizerischen Verbandsstruktur zu beachten).

Die Experteninterviews zeigen, dass Laufbahnberatung auch in Deutschland bereits als Vollzeittätigkeit ausgeübt wird. Wie bereits beschrieben, gibt es jedoch weder spezielle Ausbildungsstätten noch einen allgemein geregelten Studiengang. Die verschiedenen Berufsverbände bemühen sich um eine Professionalisierung, der wichtige und finale Schritt der staatlichen Anerkennung ist jedoch noch nicht vollzogen.

6 Ausblick

6.1 *Entwicklungspotenziale der Laufbahnberatung*

Bezeichnend für die Entwicklungspotenziale der Laufbahnberatung auch in Deutschland ist die Einschätzung eines Gründungs- und Vorstandsmitglieds der Deutschen Gesellschaft für Karriereberatung¹: "Während ich Mitte der 90iger Jahre in den USA lebte und engen Kontakt in die Karriereberatungs-Szene bekam, zeigte sich mir dort diese Branche als fest etabliert und auch auf breiter Front anerkannt. Es ist einfach "normal", bei beruflichen Orientierungsfragen einen Berater in Anspruch zu nehmen, so wie man bei gesundheitlichen Fragen zum Arzt geht oder einen Handwerker ruft, wenn im Haus was neu zu machen ist. Als ich dann 1998 wieder in Deutschland war und mich selbstständig machte, hatte ich zum einen das Bedürfnis, ein Netzwerk an kompetenten und seriösen Menschen zu haben, die sich ebenfalls auf einem professionellen Niveau mit dem Thema Karriereberatung beschäftigen. Zum einen um Erfahrungen auszutauschen, sich gegenseitig zu befruchten und auch die Disziplin Karriereberatung fachlich weiterzuentwickeln und ihren Bekanntheitsgrad und die Akzeptanz in der Öffentlichkeit zu erhöhen. Da ich keine Organisation fand, die diesem Anspruch gerecht wurde, habe ich zunächst in kleinerem Kreis Arbeitsgruppen und Treffen organisiert. Uns wurde dann bewusst, wenn wir auch gesellschaftspolitisch hier etwas bewirken wollen- sprich die Verantwortung des einzelnen für seine berufliche Entwicklung stärker in den Vordergrund rücken möchten und gleichzeitig Qualitätsstandards setzen, um damit Ratsuchenden auch eine Orientierung geben zu können- müssen wir uns in irgendeiner Form organisieren. So entstand die DGfK Deutsche Gesellschaft für Karriereberatung e.V. als gemeinnützig anerkannter Verein, der ständig wächst und an Bekanntheit gewinnt."

Der in den USA bereits bestehende hohe Bedarf an Beratern bei beruflichen Orientierungsfragen wird nicht zuletzt mit den durch die Globalisierung einhergehenden, das ganze Berufsleben erfassenden Modifikationen und Verwerfungen der Arbeitsanforderungen auch in Deutschland signifikant zunehmen.

¹ Doris Brenner, www.dgfk.de [10.09.2007]

6.2 Wie viel Laufbahnberatung werden wir in Zukunft brauchen?

Wie bereits erwähnt, hat auch die EU die Wichtigkeit der Thematik erkannt. Folglich hat sie entsprechende Ziele und Pläne entwickelt, um die Laufbahnberatung EU-weit zu professionalisieren. Dies geschieht nicht zuletzt aus der Überlegung, dass eine professionelle Laufbahnberatung ein wichtiger Pfeiler der politischen und wirtschaftlichen Entwicklung ist.

Aus diesem Grund möchte ich an dieser Stelle die Ziele der EU-Politik, zu deren Erreichung die lebensbegleitende Beratung beiträgt, darstellen (Cedefop, 2005):

- Effiziente Investitionen in Bildung und Ausbildung: Steigerung der Teilnahme- und Abschlussquoten im Bildungs- und Berufsbildungsbereich
- Arbeitsmarkteffizienz: Verbesserung der Arbeitsleistung und der Arbeitsmotivation, Reduzierung der Zeit, die mit Arbeitsplatzsuche oder Arbeitslosigkeit verbracht wird durch verbesserte Abstimmung der Kompetenzen und Interessen des Einzelnen auf die Arbeits- und Laufbahnentwicklungsmöglichkeiten.
- Lebenslanges Lernen: Förderung der persönlichen Entfaltung und Beschäftigungsfähigkeit.
- Soziale Eingliederung: Unterstützung der Eingliederung, bzw. Wiedereingliederung aller Bürger.
- Soziale Gerechtigkeit: Unterstützung der Bürger bei der Überwindung von geschlechtsspezifischen, ethnischen, altersbezogenen, behinderungsbedingten, an die soziale Herkunft geknüpften und institutionellen Barrieren im Bildungs- und Beschäftigungsbereich.
- Wirtschaftliche Entwicklung: Förderung von höheren Erwerbsquoten und der Weiterentwicklung der Erwerbsbevölkerung für die wissensbasierte Wirtschaft und Gesellschaft.

Wir brauchen in Deutschland, als Antwort auf die neuen Herausforderungen, eine sich fest etablierende Branche professioneller und angesichts der Differenziertheit der Themen, akademisch gebildeter Laufbahnberater mit öffentlich geregelter und anerkanntem Berufsbild. Als ein mit den Märkten der übrigen 26 EU-Mitgliedstaaten

eng verflochtenes Land ist für Deutschland Koordinierung im europäischen Rahmen und Einbringung der eigenen Erfahrungen gleichermaßen wichtig. Laufbahnberatung gewinnt auch wegen der in Europa bestehenden Migrationsfreiheit zur Arbeitsaufnahme (sog. Freizügigkeit) zunehmend an Bedeutung. Die europäischen Programme der Hochschulzusammenarbeit könnten auch für die akademische Bildung von Laufbahnberatern hinsichtlich der europäischen Dimension oder bei Aufbaustudien und Weiterbildung genutzt werden.

6.3 Perspektiven

Im Gegensatz zu der Schweiz oder den Nordamerikanischen Ländern waren die Möglichkeiten, sich mit einem speziell darauf ausgerichteten Studium auf eine Beratungstätigkeit professionell vorzubereiten, in Deutschland bisher kaum vorhanden. Seit Beginn des Wintersemesters 2006/2007 erhält man in Heidelberg diese Möglichkeit. Die Universität Heidelberg bietet einen kostenpflichtigen Masterstudiengang in Beratungswissenschaft an.

Auch der Bericht der CEDEFOP schlussfolgert: „Die Berufsberater bedürfen einer auf nationaler Ebene zertifizierten Ausbildung sowie späterer Weiterbildungsmaßnahmen, die sie zu einer spezialisierten Beratungstätigkeit befähigen. (Chiousse, 1999, S. 68). Zurzeit haben Berater in Deutschland sehr unterschiedliche Ausbildungen. Der jeweilige Ausbildungstyp bedingt unterschiedliche Beratungspraktiken, bei denen manche Aspekte stärker betont, andere hingegen vernachlässigt werden. Überdies ist festzustellen, dass Berater selbst nur eine recht vage Beschreibung ihres Berufes, ihrer Verantwortlichkeiten und Aufgaben zu liefern vermögen“ (ebd., S. 69).

Der Bericht der Cedefop schlussfolgert weiterhin, eine Beratung müsse eine Person in ihrer Gesamtheit sehen und sie dementsprechend mit individuell abgestimmten Beratungsplänen unterstützen. Dafür sei es unbedingt notwendig, dass Berater Kenntnis über qualitative Untersuchungsmethoden verfügen, die über die üblichen psychologischen Tests hinausgehen und eine Person unter einem umfassenden Blickwinkel, in ihrem sozialen Umfeld zeigen. „Zweifelsohne gilt es, den

„Beraterberuf“ einzuführen, der eine eigene umfassende Ausbildung und eine formelle Anerkennung auf nationaler Ebene erfordert“ (ebd., S.71).

6.4 Fazit

Die Laufbahnberatung in Deutschland lässt sich bezüglich Studiengang und anerkanntem Abschluss sowie Berufsbild und Verbandsbildung mit Blick auf die vergleichsweise weit fortgeschrittene Professionalisierung dieses Berufes in der Schweiz, wie auch in Umsetzung der freiwilligen Qualitätssicherungsverfahren des Europäischen Dachverbandes Cedefop deutlich verbessern.

Die Hoffnungen des homo faber in einer immer differenzierteren Welt dürfen nicht enttäuscht werden. Die Globalisierung auch des Arbeitsmarktes ist unausweichlich und die Vorbereitung und Optimierung der Laufbahnberatung in diesem Prozess duldet keinen Aufschub. Auch in Deutschland sollten aus Verantwortung für die Arbeitswelt und die rechtliche Gestaltung der Berufsausübung in gemeinschaftlichem Vorgehen von Universitäten und der zuständigen Institutionen in Bund und Ländern Ausbildungsgänge mit differenzierten Schwerpunktsetzungen für das Berufsbild des privaten Laufbahnberaters im Interesse des Gemeinwohls einer ordnenden Regelung zugeführt werden. Psychologie, Wirtschaft, Aspekte der Wissensgesellschaft und kulturelle Bezüge einschließlich diagnostischer und Methodenkenntnisse gäben ein gedrängtes Studienprofil, um im globalen Wettbewerb der und um die Besten zu bestehen.

Literatur

Abbott, A. (2001). Sociology of Professions. In: Smelser, N., Baltes, P. (Hrsg.). *International encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences Vol. 18* (S.12160-12169). UK: Library of Congress Cataloging – in – Publication Data.

Baethge, M. & Baethge-Kinsky, V. (1998). Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Schwerpunktheft: Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit* (31. Jg., 4, S. 461-472). Stuttgart: Kohlhammer.

Bonß, W. (2002). Erosion des Normalarbeitsverhältnisses. In: Rauscher (Hrsg.). *Arbeitsgesellschaft im Umbruch. Ursachen Tendenzen, Konsequenzen* (S.68-86). Berlin: Duncker & Humblot.

Bortz, J. & Döring, N.(1995). *Forschungsmethoden und Evaluation*. Berlin: Springer-Verlag.

Bundesgesetz über die Berufsbildung, BBG (2002).

Carr-Saunders, A. M. & Wilson, P. A. (1933). *The Professions*. London: Oxford University Press.

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) (Hrsg.) (2005). *Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Chiosse, S. & Werquin, P. (1999). Lebensbegleitende Berufsberatung. Europäische Fallstudien. Im Auftrag der CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Daheim, H. (1969). Soziologie der Berufe. In: König, R. (Hrsg.), *Handbuch der Empirischen Sozialforschung*, (Bd. 2, S. 358-407). Stuttgart: Enke.

Daheim, H. (1992). Zum Stand der Professionssoziologie. In: Dewe, B. (Hrsg.), *Erziehen als Profession: zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern* (S.21-35). Opladen: Leske und Budrich.

Fischer, C. (2001). *Outplacement: Abschied und Neubeginn Eine Untersuchung zur Qualität der Outplacement-Beratung*. Berlin: Unveröffentlichtes Manuskript.

Giddens, A. (1990). *The Consequences of Modernity*. Oxford: Polity Press in association with Basil Blackwell.

Goode, W. (1957). Community within the Community – the Professions. In: *American Sociological Review* 22, S.194-200.

Heidenreich, M. (1999). Berufskonstruktion und Professionalisierung – Erträge der soziologischen Forschung. In: Apel, H., Horn, K., Lundgreen, P., Sandfuchs, U. (Hrsg.) *Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozess*. Bad Heilbrunn.

Heiniger, F. & Marty, R. (2003). *Vom Lehrlingspatronat zum Kompetenzzentrum für Berufsberatung*. Zürich: Schweizerischer Verband für Berufsberatung.

Hesse, H.A. (1972). *Berufe im Wandel*. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag

Heizmann, S. (2003). *Outplacement*. Bern: Verlag Hans Huber.

Hildebrandt-WoECKel, S. (1999). *Karriereberatung*. Hamburg: Rowohlt.

Hohner, H. (1993). Personalentwicklung, berufliche Autonomie und konsensorientierte Diagnostik. In: St. Laske & St. Gorbach (Hrsg.), *Spannungsfeld Personalentwicklung*. Wien: Manz, (S.367-386).

- Hohner, H. (2006). *Laufbahnberatung – Wege zur erfolgreichen Berufs- und Lebensgestaltung*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Hoff, E.-H. (1998). *Probleme der Psychologie als Profession*. Report Psychologie, 1 (Vol. 23), 18-25.
- Hoff, E.-H. (2002). *Arbeit und Berufliche Entwicklung (Nr.20)*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der Freien Universität Berlin.
- Hoffmann, E. & Walwei, U. (2002). Wandel der Erwerbsformen: Was steckt hinter den Veränderungen? In: Kleinhenz, G. (Hrsg.), *IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. BeitrAB 250 (S. 135 -144).
- Kohli, M. (1989). Institutionalisation und Individualisierung der Erwerbsbiographie. In D. Brock, H.-R. Leu, Ch. Preiß & H.R. Vetter (Hrsg.), *Subjektivität im Gesellschaftlichen Wandel* (S. 249-278). München: Deutsches Jugendinstitut.
- Lange, E. (1979). Zur Wirksamkeit der Berufsberatung. Aus: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) Stuttgart: W. Kohlhammer (Verlag).
- Marty, R. (2003). *Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung eine hundertjährige Erfolgsgeschichte*. Zürich: NZZ.
- Marty, R. (2005). *Der SVB wird Partner des DBB*. In: SVB-Bulletin 6/2005. Zürich: SVB.
- Meuser, M. & Nagel, U. (1991). *ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht*. In D. Garz & K. Kraimer (Hrsg.), *Qualitativ- empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen* (S.441-471). Opladen: Westdeutscher Verlag.

Mieg, H. & Pfadenhauer, M. (Hrsg.) (2003). *Professionelle Leistung – Professional Performance*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Mutz, G. (2002). Neue Integrationsmodelle in der zivilen Arbeitsgesellschaft.
In: Rauscher (Hrsg.). *Arbeitsgesellschaft im Umbruch. Ursachen Tendenzen, Konsequenzen*. Berlin: Duncker & Humblot (S.87-125).

Parsons, T. (1939). The professions and Social Structure. In: Parsons, T. *Essays in Sociological Theory*. New York: Free Press of Clencoe (S.34-49).

Parsons, T. (1968). Einige theoretische Betrachtungen zum Bereich Medizinsoziologie. In T. Parsons (Hrsg.), *Sozialstruktur & Persönlichkeit* (S.408-449). Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsanstalt.

Rauscher, A. (Hrsg.)(2002). *Arbeitsgesellschaft im Umbruch. Ursachen, Tendenzen, Konsequenzen*. Berlin: Duckner & Humblot.

Scholle, K. (2007). Professionalisierungsprobleme Allgemeiner Studienberatung. ZBS: Beratungsentwicklung/politik 1/2007.

Schuler, H. (Hrsg.) (2000). *Psychologische Personalauswahl*. Göttingen: Hogrefe-Verlag.

Schütze, F. (1996). Organisationszwänge und hoheitsstaatliche Rahmenbedingungen im Sozialwesen. In: Helsper, W., Combe, A. (Hrsg.) *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp (S.183-275).

Stets, W., (1963). *Von den Ursprüngen der Berufsberatung*. Blätter für die Berufsberatung. Beilage zu Berufskundliche Mitteilungen 13 S. 1-11, Meisel, H. (1978). Die deutsche Berufsberatung, Stuttgart.

Sumner, S. (2006). *Das erweiterte Kompetenzprofil – Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Studienangebote für Berufs-, Studien und Laufbahnberatende in der Schweiz*. Zürich: Hochschule für Angewandte Psychologie. Unveröffentlichtes Manuskript.

Super, D. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Row Publishers.

Super, D. (1976). *Career education and the meanings of work*. Washington: U.S. Government Printing Office.

Super, D. (1980). *A life-span, life-space approach to career development*. *Journal of Vocational Behavior*, 16, (S. 282-298).

Verordnung über die Berufsbildung BBV, (2003). Verfügbar unter: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/4/412.101.de.pdf> [06.05.2007].

Wilensky, H. L. (1964). *The Professionalization of Everyone?* *American Journal of Sociology*, 70, 137-158.

Zihlmann, R. (Hrsg.) (1998). *Berufswahl in Theorie und Praxis*. Zürich: Verlagsinstitut für Lehrmittel.

Zihlmann, R. (2006). Berufs- und Laufbahnberatung. In: Steinebach, C. (Hrsg.). *Handbuch Psychologische Beratung*. Stuttgart: Klett-Cotta.

Internet

Bundesagentur für Arbeit.

<http://www.arbeitsagentur.de> [05.07.2007]

Bundeszentrale für politische Bildung, www.bpb.de [14.08.2007]

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvv) e.V.

<http://dvv-fachverband.de> [08.07.07].

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop)

www.cedefop.eu.int [05.06.2007]

Fachverein freischaffender Berufsberaterinnen und Berufsberater

<http://www.ffbb.ch/kontakt.htm> [12.08.2007]

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

<http://www.iab.de> [10.08.2007]

Institut für Beruf und Bildung

<http://www.ibb-swiss.ch/docs/dokumente/nbbg.pdf> [06.07.2007]

Informationen zum Fachverein freischaffender Berufsberaterinnen und Berufsberater (2007). www.ffbb.ch [18.09.07].

Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung

<http://www.iaevg.org> [10.07.07]

Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB

<http://www.svbasosp.ch> [12.06.07]

Anhang

Anhang A: Abbildungsverzeichnis

Anhang B: Tabellenverzeichnis

Anhang C: Auszugsverzeichnis

Anhang D: Abkürzungsverzeichnis

Anhang E: Leitfaden Experteninterview

Anhang F: Auswertungsschema

Anhang G: Auswertungstabelle „von Interviewpartnern genannte Qualifikationen“

Anhang A: Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Das hexagonale Modell von Holland (1997).....	13
Abb. 2: Modell der Lebensplanung von Abele (2002).....	16
Abb. 3: Integratives Modell von Hohner (1993)	18
Abb. 4: Beteiligte Elemente am Outplacement-Prozess. Fischer	21
Abb. 5: Voraussichtliche Struktur in der Schweiz ab 2007	54
Abb. 6: Überblick & Zusammenhänge der deutschen Laufbahnberatungslandschaft	64
Abb. 7: Die vier Säulen der Qualitätssicherung	69

Anhang B: Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht der interviewten Experten	37
Tabelle 2: Übersicht der Tätigkeitsbereiche.....	95
Tabelle 3: Arbeitssituation der Experten.....	96
Tabelle 4: Berufsweg und Ausbildung der Experten.....	97
Tabelle 5: Beratungsanliegen und deren Veränderung	99
Tabelle 6: Zusammenhänge zwischen Anliegen & veränderten Bedingungen	100
Tabelle 7: Expertenaussagen zu einheitlicher Ausbildung für Laufbahnberater	107
Tabelle 8: Weiterbildung	109

Anhang C: Auszugsverzeichnis

Auszug 1: Berufsbildungsgesetz	46
Auszug 2: Berufsbildungsverordnung.....	47
Auszug 3: Sozialgesetzbuch.....	59
Auszug 4: Qualitätsstandards des dvb (1998).....	67
Auszug 5: Satzung der DGfK.....	70

Anhang D: Abkürzungsverzeichnis

AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AIOSP/ IVSBB	Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BB	Berufsberatung
BBG	Berufsbildungsgesetz
BBR	Berufsberatungsregister
BGBI	Bundesgesetzblatt
BBV	Berufsbildungsverordnung
BIZ	Berufsinformationszentrum
BVerfGE	Bundesverfassungsgericht Entschluss
Cedefop	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
DBB	Dienstleistungszentrum für Berufsbildung & für Berufs- Studien- und Laufbahnberatung
DGfB	Deutsche Gesellschaft für Beratung
DGfK	Deutsche Gesellschaft für Karriereberatung
Dvb	Deutscher Verband für Bildungs- & Berufsberatung
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
Ffbb	Fachverein freischaffender Berufsberaterinnen und –berater
FH	Fachhochschule
IAP	Institut für Angewandte Psychologie
k. A.	Keine Angabe
KB	Karriereberatung
LB	Laufbahnberatung
NLP	Neuro-Linguistisches Programmieren
OB	Outplacementberatung
SB	Studienberatung
SGB	Sozialgesetzbuch
SVB	Schweizerischer Verband für Berufs- und Laufbahnberatung

Anhang E: Leitfaden Experteninterview

1. Gesprächseinführung

Vorstellung, Erläuterung der Schlüsselbegriffe (Laufbahnberatung, Professionalisierung), Funktion des Interviews und Vorgehensweise, Klärung offener Fragen.

2. Sozialdaten

Tabellarische Erfassung der Sozialdaten vor Beginn des Interviews, ausführliche Angaben sind zum Teil bei der Beschreibung der eigenen Situation (siehe 3. Eigene Situation) von den Interviewten wiedergegeben worden:

Alter, Geschlecht:	
Bereich:	
Tätig seit:	
Hauptberuflich <input type="checkbox"/>	Nebenberuflich <input type="checkbox"/>
Selbstständig <input type="checkbox"/>	Angestellt <input type="checkbox"/>

3. Eigene Situation

1. Seit wann sind Sie als Laufbahnberater tätig?
2. Was hatten Sie für einen Berufszugang?
3. Wie sieht Ihr vorheriger Berufsweg aus?
4. In welchem Bereich sind Sie tätig? Sind Sie spezialisiert?
5. Haben Sie spezielle Qualifikationen für den Beruf des Laufbahnberaters?
 - formal (Weiterbildungen, Zertifikate, etc.)
 - für den eigenen Beratungsschwerpunkt

6. Wie sieht ein typischer Tag aus?
7. Wer sind Ihre Klienten, wen beraten Sie hauptsächlich?
8. Welche Beratungsleistungen werden von Ihnen verlangt?
9. Hat sich das in den letzten 5 Jahren geändert?
10. Wie sieht Ihre individuelle Situation aus?
 - Sind Sie haupt- oder nebenberuflich als Laufbahnberater tätig?
 - Sind Sie selbständig oder angestellt?

4. Wandel der Arbeitsmarktsituation

1. Gewinnt Laufbahnberatung an Bedeutung? Warum?
2. Welche Prozesse in unserer Arbeitsgesellschaft könnten dafür verantwortlich sein?
3. Haben Sie eine steigende Nachfrage beobachten können? Woran liegt das?
(mehr Fächer, Studienkriterien)
4. Sind sie der Ansicht, dass wir weitere / umfassendere Angebote in der Laufbahnberatung brauchen?
5. Was halten sie von Angeboten aus dem Internet, etc.?

5. Professionsentwicklung

1. Ist Beratung ausreichend institutionalisiert?
2. Welche Schritte müssen ihrer Meinung nach noch vollzogen werden, um von einer professionalisierten Laufbahnberatung sprechen zu können?
3. Welche Vorteile bietet eine professionalisierte Laufbahnberatung dem Ratsuchenden?

4. Was sind wichtige Ziele, die noch erreicht werden müssen?
5. Wie sollte eine optimale Ausbildung zum Laufbahnberater aussehen?
(akademische Anforderung, persönliche Voraussetzung, praktische Erfahrung) (→ auch im Bezug auf eigene Ausbildung, z.B.:
eignungsdiagnostische Erfahrung, Beratung).

6. Ausblick

1. Welche Aufgabe und Bedeutung wird die Laufbahnberatung in Zukunft haben?
2. Was sehen Sie als erstrebenswert an? (aus der Sicht eines Ratsuchenden, aus der Sicht des Beraters, arbeitsmarkttechnisch)

7. Gesprächsabschluss

Ich danke Ihnen für das Gespräch. Klärung offener Fragen, Verabschiedung.

Anhang F: Auswertungsschema (dieses richtet sich inhaltlich nach dem Interviewleitfaden)

Tabellarische Zusammenstellung der Expertenaussagen	
Eigene Situation	
Arbeitssituation der Experten:	Tätigkeitsfeld Arbeitssituation Berufsweg Ausbildung/Qualifikationen
Wandel der Arbeitsmarktsituation	
	Beratungsanliegen der Klienten und deren Veränderungen
	Zusammenhänge zwischen Beratungsanliegen und veränderten Bedingungen der Arbeitswelt
Professionalisierung	
	Notwendige Qualifikationen eines Beraters
	Aussagen zu einheitlicher Ausbildung
	Weiterbildung

Anhang G		von Interviewpartnern genannte Qualifikationen														
Interviews	Psychologie						Berufswelt				Soziale Kompetenzen					
	Psychologische Grundlagen	Therapeutische Grundlagen	Gesprächsführung	Coaching- & Trainingsansätze	Diagnostik & Testgrundlagen		Kennnisse Berufs- & Arbeitswelt	Wirtschaftserfahrung	Kennnisse Universität & Bildungspolitik	weitere	Soziale Kompetenz	Offenheit, Menschentreue	Empathie	Kommunikation, "gut zuhören können"	Motivation	Durchsetzungsvermögen
Schweiz																
A	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
B	1	1	0	0	1		1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
C	1	1	1	0	0		1	0	0	0	1	0	0	0	1	0
D	1	0	0	0	0		1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
E	1	0	1	0	1		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F	1	0	0	0	0		1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
G	1	0	0	0	1		1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Deutschland																
H	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
I	0	1	0	0	0		0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
J	0	1	0	1	0		0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
K	0	0	0	0	0		0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
L	1	1	0	1	0		1	1	0	1	0	0	1	1	0	0
M	1	1	0	1	0		0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
N	0	0	0	1	0		1	0	0	1	1	0	1	0	0	0
O	1	0	1	0	1		0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
P	0	1	1	0	0		0	0	1	0	0	0	1	1	1	0
Q	1	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Schweiz:																
Abs. Häufigkeit	7	2	2	0	3		7	2	0	0	1	3	0	1	1	0
Nennungen insges.	14															
							9				6					
Deutschland:																
Abs. Häufigkeit	4	5	2	4	1		2	2	3	3	2	3	3	6	2	2
Nennungen insges.	16															
							10				18					
Teilnehmer insges.:																

Teilnehmerzahl: 17
Teilnehmer Schweiz: 7
Teilnehmer Deutschland: 10

