

**Evangelische Konferenz für Familien- und Lebensberatung e.V.**  
**Fachverband für Psychologische Beratung und Supervision (EKFuL)**  
Bundesgeschäftsstelle: Lehrter Str. 68, 10557 Berlin, [www.ekful.de](http://www.ekful.de)



## **Einstellung von Beratungsfachkräften**

**Handreichung zur Unterstützung  
von Trägern und Leitungen  
Psychologischer Beratungsstellen**

Stand: September 2017

*Herausgeberin:*

Evangelische Konferenz für Familien- und Lebensberatung e.V.  
Fachverband für Psychologische Beratung und Supervision (EKFuL)

Bundesgeschäftsstelle: Lehrter Str. 68, 10557 Berlin  
Telefon: (030) 52 13 559 -39, Fax: -11, E-Mail: [info@ekful.de](mailto:info@ekful.de), Web: [www.ekful.de](http://www.ekful.de)

Berlin, September 2017

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
<b>1. Grundsätzliches zur Aus- und Weiterbildung von Beratungsfachkräften in der institutionellen Psychologischen Beratung in evangelischer Trägerschaft .....</b>	<b>7</b>
1.1. Zur Personalsituation an Psychologischen Beratungsstellen in evangelischer Trägerschaft.....	7
1.2. Die veränderten Studienabschlüsse .....	7
<b>2. Fachlicher Rahmen und institutioneller Kontext für die Tätigkeit der Beratungsfachkräfte .....</b>	<b>9</b>
2.1. Zum Begriff und Gegenstand der Psychologischen Beratung.....	9
2.2. Anlässe für Psychologische Beratung.....	9
2.3. Kontext der Psychologischen Beratung .....	10
2.4. Arbeitsweise der Psychologischen Beratung.....	10
2.5. Präventive Arbeit und Öffentlichkeitsarbeit.....	11
<b>3. Aufgaben und Kompetenzen in Psychologischer Beratung .....</b>	<b>12</b>
3.1. Grundkompetenzen in Psychologischer Beratung .....	12
3.2. Erforderliche Kompetenzen des Fachteams und seiner Leitung .....	13
3.2.1. Kompetenzen der Leitung.....	13
3.2.2. Kompetenzen des Fachteams .....	14
<b>4. Herausforderungen und Schlussfolgerungen .....</b>	<b>17</b>
4.1. Fachkräftemangel .....	17
4.2. Veränderte Anforderungen an Beratungsfachkräfte.....	17
4.3. Neue Studiengänge.....	18
4.4. Vielfalt von Abschlusszeugnissen.....	18
4.5. Berufsanfänger*innen .....	19
<b>5. Idealtypischer Ablauf eines Bewerbungsverfahrens .....</b>	<b>20</b>
<b>6. Weiterführende Texte .....</b>	<b>21</b>
<b>7. Glossar und Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>21</b>



## Vorwort

Die vorliegende Handreichung gibt Trägern und Leitungen von Beratungsstellen für Ehe-, Partnerschafts- und Lebensberatung, Erziehungs- und Familienberatung, Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung Hilfestellung bei der Auswahl neuer Mitarbeiter\*innen in der Psychologischen Beratungsarbeit. Sie erscheint in einer Zeit unvermindert intensiver Inanspruchnahmen der genannten Beratungsformate. Diese Zeit ist auch geprägt durch den Generationswechsel, der sich in den Beratungsstellenteams vollzieht. Langjährige, gut ausgebildete und erfahrene Fachkräfte gehen in den Ruhestand. Den Beratungsstellen gehen damit über Jahre durch Erfahrung sowie Fort- und Weiterbildungen erworbene Kompetenzen verloren. Eine Umfrage der EKFuL unter den evangelischen Beratungsstellen weist darauf hin, dass die Absicht weit verbreitet ist, frei werdende Fachkraftstellen erneut zu besetzen. Allerdings wird sich in den Stellenbesetzungsverfahren der akute Fachkräftemangel als erhebliche Erschwernis erweisen. Es wird schwierig sein, in ausreichender Zahl bereits weitergebildete Hochschulabsolvent\*innen mit Berufserfahrung zu finden und einzustellen.

Es ist damit zu rechnen, dass Bewerber\*innen ihr Hochschulstudium unter den Bedingungen der Bachelor- und Masterstudiengänge, mit den entsprechenden unübersehbar vielfältigen Abschlüssen, absolviert haben. Die vorliegende Handreichung trägt dem Umstand Rechnung, dass diese Bewerber\*innen in den meisten Fällen noch keine Beratungsweiterbildungen, die den Vorgaben des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF) entsprechen, werden vorweisen können.

Die Vorbereitung und Durchführung von Neueinstellungen ist eine klassische Führungsaufgabe. Sie erfordert die fachliche Abstimmung zwischen dem Träger und der Leitung einer Beratungsstelle, die sich an den Zielen und Aufgaben der Beratungsstelle orientiert.

Das wesentliche Ziel bei der Personalauswahl ist die Gewährleistung der Fachlichkeit, die zur Erfüllung der auftragsgemäßen Aufgaben in einer Beratungsstelle für Ehe-, Partnerschafts- und Lebensberatung, Erziehungs- und Familienberatung, Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung erforderlich ist. Als Aspekt der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung ist die Fachlichkeit der Mitarbeitenden an der humanwissenschaftlichen Ausrichtung Psychologischer Beratung zu messen.

Zugleich hat Psychologische Beratungsarbeit in kirchlich-diakonischer Trägerschaft Anteil am Seelsorgeauftrag der Kirche. Zur Übernahme dieses speziellen Anteils am Seelsorgeauftrag ist die religiöse Sprachfähigkeit ebenso wie die Kultur- und Religionssensibilität sicher zu stellen bzw. zu fördern. Nicht zuletzt diese Aufmerksamkeit für die spirituelle Dimension in den Anliegen der Ratsuchenden unterstreicht die Bedeutung gemeinsamer Verantwortung von Kirche und Diakonie, die fachliche Qualität evangelischer Psychologischer Beratungsangebote aufrecht zu erhalten und weiter zu entwickeln.

Die Wiederbesetzung frei werdender Fachkraftstellen kann bei entsprechender Vorbereitung und Durchführung eine Chance für die gesamte Beratungsstelle eröffnen. Denn das Stellenbesetzungsverfahren lädt zu der erforderlichen Aufgabenkritik in der Beratungsstelle ein. Auf dieser Basis kann sich der Blick leichter vom Alltagsgeschäft lösen und können in der Zukunft zu erwartende neue Aufgaben planerisch Berücksichtigung finden.

Auf neue Herausforderungen werden neue Mitarbeitende durch geeignete Fort- und Weiterbildungen vorbereitet.

So können Stellenbesetzungsverfahren eine wichtige Voraussetzung erfüllen, um für die gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen gut aufgestellt zu sein, wie etwa für die Erweiterung der Beratungsangebote nach der „inkluisiven“ Reform des SGB VIII, für die Beratungsanliegen von Geflüchteten in der Phase des sesshaft Werdens, für den demographischen Wandel in unserer Gesellschaft.

Diese Handreichung wurde vom Fort- und Weiterbildungsausschuss der EKFuL im Auftrag des Vorstandes der EKFuL erarbeitet. Ihm gehören an: Prof. Dr. Frank Austermann, Ursula Bank, Rainer Bugdahn, Sabine Habighorst, Prof. Dr. Christine Kröger, Jutta Lutzi, Dr. Martin Merbach, Jan Wingert.

September 2017

# **1. Grundsätzliches zur Aus- und Weiterbildung von Beratungsfachkräften in der institutionellen Psychologischen Beratung in evangelischer Trägerschaft**

## **1.1. Zur Personalsituation an Psychologischen Beratungsstellen in evangelischer Trägerschaft**

Eine Umfrage der Bundesgeschäftsstelle der Evangelischen Konferenz für Familien- und Lebensberatung (EKFuL) im Februar 2016 unter 610 evangelischen Beratungsstellen sollte in Erfahrung bringen, wie viele Personalstellen von Beratungsfachkräften in den kommenden zwei bis fünf Jahren durch Altersruhestand frei werden und wieder besetzt werden sollen. Die Rückmeldungen von 33 Prozent der befragten Beratungsstellen haben ergeben, dass in ihren Einrichtungen insgesamt 183 Stellen (auch in Teilzeit) wieder zu besetzen sein werden. Die Altersstruktur dürfte mit Beratungsstellen anderer Träger vergleichbar sein, so lässt sich daraus prognostizieren, dass insgesamt in allen evangelischen Beratungsstellen in den kommenden Jahren ein hoher Bedarf an der Wiederbesetzung von Fachkraftstellen entstehen wird.

Die Zahl der Teilnehmenden an den Beratungsweiterbildungsangeboten, die der Rahmenordnung des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF) entsprechen, weist darauf hin, dass jene Absolvent\*innen den Bedarf an den zu besetzenden Fachkraftstellen nicht werden decken können. Stellenanbieter\*innen müssen daher auch in Zukunft damit rechnen, sich auch auf Bewerber\*innen einstellen zu müssen, die noch nicht über eine Beratungsweiterbildung verfügen.

Die Notwendigkeit einer Beratungsweiterbildung ergibt sich aus der Komplexität der Beratungsanliegen und dem daraus resultierenden Bedarf an psychologischem Verstehen und der zu erlernenden Fähigkeit, die Anliegen der Ratsuchenden diagnostisch und empathisch aufzunehmen und in eine vorläufige Beratungsplanung umzusetzen. Diese Voraussetzung einer absolvierten Beratungsweiterbildung für die Tätigkeit als Berater\*in ist Bestandteil der "Gütekriterien" der EKFuL<sup>1</sup>. In einigen Bundesländern wird sie in einschlägigen Richtlinien und Verordnungen verlangt.

## **1.2. Die veränderten Studienabschlüsse**

Die Hochschulreform von 1999 ("Bologna-Prozess") beendete größtenteils die Unterscheidung zwischen Diplom-Abschluss Fachhochschule und Diplom-Abschluss Universität, indem das neue zweistufige Bachelor-Master-System eingeführt wurde. Der Master-Abschluss unterscheidet sich durch die längere Studiendauer und durch eine unterschiedliche Ausrichtung des Studiengangs vom Bachelor-Abschluss.

---

<sup>1</sup> EKFuL (Hrsg.): "Gütekriterien für psychologische / psychosoziale Beratungsstellen in evangelischer Trägerschaft", Dezember 2015.

Um die intendierte (internationale) Vergleichbarkeit herzustellen, orientieren sich Studiengänge nicht mehr an den Lerninhalten (Input), sondern an den Kompetenzen, die die Absolvent\*innen am Ende ihres Studiums erworben haben sollen.

Eine weitere Neuerung, die mit der Hochschulreform einhergeht, ist die Einführung von Credit Points, die eine quantitative Bewertung der verschiedenen Lehr- und Lerninhalte (in Form von Modulen) darstellen. Ein Bachelor-Studium umfasst oftmals 180 Credit Points, kann aber auch bis zu 240 Credit Points beinhalten, z.B. bei der Wahl von zwei Studienfächern im Bachelor-Studium (z.B. Soziale Arbeit und Religionspädagogik). Auch beim Master-Studium gibt es Unterschiede im Umfang (z.B. 90 Credit Points für einen Weiterbildungs-Master oder auch 120 Credit Points für einen konsekutiven Master).

Der Bologna-Prozess ermöglicht es den Hochschulen, jeweils eigene spezifische Ausbildungsgänge anzubieten, so kann z.B. auf einen Bachelor-Studiengang folgend ein thematisch erweiterter Master-Abschluss erworben werden. Für die Einschätzung der für die Arbeit in Psychologischen Beratungsstellen relevanten Kompetenzen ist ein Blick auf die einzelnen absolvierten Module innerhalb des jeweiligen Studienganges wichtig.

Es können auch neue Studiengänge konzipiert werden.<sup>2</sup> So entstand im Zuge dieser Entwicklung an vielen Hochschulen ein Bachelor- oder Master-Studiengang in Beratung/Counseling. Dieser enthält – im Vergleich zu den Beratungsweiterbildungen nach Standards des DAKJEF – in der Regel nicht das ausreichende Maß an Selbsterfahrung (vergleiche das dem Abschlusszeugnis beigefügte "Diploma Supplement" oder das Modulhandbuch für den entsprechenden Studiengang).

Die Studierenden werden hier zumeist auch nicht auf ihre Eignung für die Tätigkeit in einer Beratungsstelle geprüft, wie dies durch eine Zulassungstagung z.B. bei der EKFuL, der DAJEB und der bke erfolgt.

---

<sup>2</sup> Siehe auch: EKFuL (Hrsg.): "Empfehlung zur Qualitätssicherung und Stellenbesetzung des multiprofessionellen Teams in der Institutionellen familienorientierten Beratung", 2011.

## **2. Fachlicher Rahmen und institutioneller Kontext für die Tätigkeit der Beratungsfachkräfte**

### **2.1. Zum Begriff und Gegenstand der Psychologischen Beratung**

Psychologische Beratung ist eine Form professioneller Unterstützung für Fragen und Probleme, wie sie im Laufe der psychischen Entwicklung und in zwischenmenschlichen Beziehungen auftauchen können. Gegenstand der Psychologischen Beratung ist die Psyche mit ihren Verwicklungen, Verletzungen, Störungen und Konflikten. Aufgabe der Beratung ist es, Ratsuchenden eine fachliche Unterstützung bei der Bewältigung ihrer psychischen Schwierigkeiten zu bieten. Je nach theoretischem Hintergrund der Beratenden unterscheiden sich die Terminologie und Vorgehensweisen, mit denen Psychisches erfasst und behandelt wird.

Der Blick der Psychologischen Beratung richtet sich auf zwischenmenschliche Beziehungen und deren Möglichkeiten und Konflikte, auf Lebensgeschichte und -entwürfe, auf Lebens- und Entwicklungsbedingungen und deren Zusammenhänge mit psychischen und / oder psychosomatischen Leiden und Symptomen. Krisenhafte Erscheinungen sind Belastungen, bieten aber auch die Chance zu Neuorientierung.

Von Bedeutung sind dabei vor allem auch latente Impulse und Konflikte, die sich im Rahmen eines oder mehrerer Symptome sowohl bei einer Einzelperson wie auch bei Paaren und Familien Ausdruck verschaffen und die Betreffenden in bestimmten Lebensbereichen behindern können. Die Innenwelt eines Menschen und seine äußere Umwelt sind eng miteinander verflochten und bedingen sich gegenseitig. So kann eine betreffende Problematik das Resultat eines im Wesentlichen innerpsychisch virulenten Konfliktes sein, der sich aktuell in einem konkreten Lebensbereich Ausdruck verschafft. Zum Beispiel kann eine kollegiale Beziehung am Arbeitsplatz wie eine Geschwisterrivalität erlebt werden und zu Arbeitsstörungen führen. Umgekehrt kann ein äußeres Ereignis innerpsychische Prozesse anstoßen und Konflikte mobilisieren, die bislang in einer unauffälligen Balance gehalten wurden. Zum Beispiel kann eine Unfallsituation neben der aktuell erlebten Hilflosigkeit auch frühkindliche Verlassenheitsängste wachrufen, die die psychische Verarbeitung des Unfallgeschehens erschweren. Oder die Geburt eines Kindes kann eigene konflikthafte Kindheitserfahrungen wieder auftauchen lassen, die die Beziehung zum Kind beeinträchtigen können.

Das Symptom bzw. das Problem ist ein Hinweis darauf, dass auf psychischer Ebene etwas nicht zufriedenstellend gelingt – sei es die Lösung eines inneren Konfliktes, die Bewältigung schwieriger äußerer Ereignisse oder die Gestaltung von Beziehungen.

### **2.2. Anlässe für Psychologische Beratung**

Psychologische Beratung wird von Menschen dann in Erwägung gezogen, wenn sie mit eigenen Versuchen der Problemlösung nicht weiterkommen. Sie schätzen ihre bei sich wahrgenommenen psychischen Probleme und Verwicklungen nicht als krank im Sinne des Gesundheitswesens ein suchen deshalb nach Beratung, nicht nach Psychotherapie.

Anlass für die Anmeldung in einer Beratungsstelle kann folglich ein breites Spektrum von Fragen und Problemen sein – sei es im Zusammenhang von zwischenmenschlichen Beziehungen, mit der Erziehung der Kinder, der Beziehung zu sich selbst (Ängste, Selbstwert, etc.), dem Arbeitsplatz, der Verarbeitung von bestimmten Erlebnissen und Ereignissen, Unsicherheiten in Bezug auf eine Schwangerschaft etc. Dieses Spektrum der Anmeldeanlässe kann von der Suche nach Informationen über psychische Prozesse bis hin zu schweren psychischen Erkrankungen reichen. Es ist dann Aufgabe der Berater\*innen, gemeinsam mit den Ratsuchenden zu schauen, worauf sich die Anfrage richtet und ob tatsächlich eine Psychologische Beratung das Mittel der Wahl ist.

### **2.3. Kontext der Psychologischen Beratung**

Psychologische Beratung findet in der Regel im Rahmen einer Beratungsstelle in den Arbeitsfeldern Ehe-, Partnerschafts- und Lebensberatung, Erziehungs- und Familienberatung, Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung statt. Der öffentliche Jugendhilfeträger muss aufgrund gesetzlicher Vorgaben Erziehungsberatung vorhalten und fördert zu diesem Zweck Beratungsstellen. Mit kirchlichen Zuschüssen wird dieses Angebot häufig um die Ehe-, Partnerschafts- und Lebensberatung erweitert, so dass in einer integrierten Beratungsstelle ein breites Angebot an Beratungsleistungen zur Verfügung steht. Viele Beratungsstellen bieten außerdem eine Schwangerschafts- bzw. Schwangerschaftskonfliktberatung an. Die Psychologische Beratung wird von einem multidisziplinären Team aus Berater\*innen durchgeführt, die zum Beispiel aus den Disziplinen Psychologie, Pädagogik, Sozialpädagogik, Theologie und Beratungswissenschaften kommen und über therapeutisch-beraterische Zusatzqualifikationen verfügen. Förderrichtlinien der öffentlichen Geldgeber und kirchliche Leitlinien (EKFuL-Leitlinien, EKFuL-Gütekriterien) geben bestimmte Qualitätsstandards für die Psychologische Beratung vor. Diese betreffen die sächliche wie auch personelle Ausstattung der Beratungsstelle, die Qualifikation des Personals und die Durchführung des Beratungsprozesses. Anhand von Statistiken und Jahresberichten leisten die Beratungsstellen jeweils einen Nachweis über die zweckgerechte Verwendung ihrer Mittel.

Für die Ratsuchenden ist die Inanspruchnahme Psychologischer Beratung an keine formalen Kriterien gebunden und es bedarf keiner versicherungsrechtlichen Klärung. Die Beratung ist offen für alle Menschen unabhängig von Alter, kulturellem Hintergrund, Nationalität, Religion und sexueller Orientierung.

### **2.4. Arbeitsweise der Psychologischen Beratung**

Am Beginn jedes Beratungsprozesses steht der Aufbau einer Beziehung zur/zum Ratsuchenden. Da Ratsuchende mit einer Selbstdefinition im Blick auf ihr Anliegen in die Beratungsstelle kommen, geht es in einem ersten Schritt darum, genauer zu schauen, worum es sich bei dem präsentierten Anliegen handelt.

Darauf aufbauend formuliert der/die Berater\*in eine diagnostische Einschätzung der Situation der/des Ratsuchenden mit dem Ziel, eine erste Hypothese über den psychischen Hintergrund der dargestellten Problematik entwickeln zu können. Gemeinsam mit dem

bzw. der Ratsuchenden wird dann ein Beratungsthema formuliert, das Gegenstand der Beratung sein soll. Im weiteren Verlauf der Beratung geht es darum, gemeinsam am Beratungsthema zu arbeiten und bislang verborgene Hintergründe und Sinnzusammenhänge zu finden.

Im Schutz einer durch Vertrauen und ganzheitliche Wahrnehmung geprägten Beziehung kann der bzw. die Ratsuchende neue gedankliche und emotionale Zusammenhänge erkennen sowie neue Verhaltensmöglichkeiten entwickeln und erproben. Da sich durch Psychologische Beratung bislang verborgene Sinnzusammenhänge erschließen und neue Lebenswege eröffnen, können auch Sinnsuche und Sinnfindung zum Beratungsprozess gehören. Psychologische Beratung unterstützt Menschen dabei, für Konflikte und Probleme Lösungen zu entwickeln oder damit in erträglicher Weise zu leben. Dies erfordert eine Klärung der Lebenssituation der Ratsuchenden und die Erhellung der inneren und äußeren Bedingungsbeziehungen. Die Entwicklung und Differenzierung eigener Möglichkeiten und Ressourcen schafft zugleich bessere Voraussetzungen für den Umgang mit möglichen zukünftigen Problemen. Psychologische Beratung stärkt auf diese Weise Selbsthilfekräfte und die Fähigkeit zur Übernahme von Verantwortung für sich und andere.

Je nach Besonderheit des Falles erfolgt Psychologische Beratung in Form von Einzel-, Paar- und Familienberatung oder auch in Gruppen.

## **2.5. Präventive Arbeit und Öffentlichkeitsarbeit**

Zur Aufgabe institutioneller Psychologischer Beratung gehört auch fallübergreifende Arbeit: Prävention, Projektarbeit, Kooperation mit anderen sozialen Einrichtungen u.a.m. Im Rahmen von Bildungsarbeit mit Erwachsenen und Jugendlichen sowie Multiplikator\*innen wird die Fähigkeit von Menschen gefördert, Einsichten in psychische und psychosoziale Zusammenhänge zu gewinnen, Krisen und Problemlagen rechtzeitig zu erkennen und diesen angemessen zu begegnen.

Mit Öffentlichkeitsarbeit wird das Angebot der Beratungsstellen allgemein bekannt gemacht, was zu einer Niedrigschwelligkeit des Angebots beiträgt. Öffentlichkeitsarbeit zielt auch auf politische Entscheidungen und die Veränderung von gesellschaftlichen Lebensbedingungen, um die Möglichkeiten für das Gelingen individuellen, partnerschaftlichen und familiären Lebens zu verbessern.

### **3. Aufgaben und Kompetenzen in Psychologischer Beratung**

#### **3.1. Grundkompetenzen in Psychologischer Beratung**

Die personelle und konzeptionelle Ausrichtung einer evangelischen Beratungsstelle ist in der Regel durch Multidisziplinarität gekennzeichnet. Zur Beschreibung der Fachlichkeit wird der Fokus auf die in Aus- und Weiterbildung erworbenen Kompetenzen gelegt.

Je nach Fachrichtung und Ausbildung, können in unterschiedlichen Formen erwartet werden:

- theoretisch wissenschaftliche Kompetenz
- Methodenkompetenz
- Medienkompetenz
- Rechtliche Kompetenz
- Feldkompetenz

Unerlässlich sind Grundkompetenzen von Berater\*innen, die, unabhängig vom beruflichen Werdegang, erwartet werden müssen. Dazu gehören insbesondere:

- Verbindlichkeit
- Empathiefähigkeit
- hohe kommunikative Kompetenz, vor allem Fähigkeit zum Zuhören, Fokussieren und perspektivischen Arbeiten
- Kontakt- und Beziehungsfähigkeit
- Kongruenz
- Ambiguitätstoleranz
- Ethisches Verhalten, insbesondere Respekt vor dem jeweiligen Gegenüber, Achtung der Würde, Verschwiegenheit, pro-aktives Arbeiten an ethischen Dilemmata der Klient\*innen
- Kompetenz, zur Strukturierung von Prozessen
- Sprachfähigkeit und Variabilität der Ausdrucksmöglichkeiten, vor allem auch hinsichtlich kultureller Vielfalt, spiritueller Bedürfnisse und religiöser Praktiken
- Introspektionsfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Bewusstsein der eigenen Fähigkeiten und der eigenen Begrenzungen
- Kompetenz, rechtzeitig und ergebnisorientiert auf weitere Hilfsangebote zu verweisen
- Bereitschaft zu Supervision / kollegialer Beratung

Über die genannten Kompetenzen hinaus ist es für die Arbeit in der Psychologischen Beratung notwendig, dass die beratende Person ein gutes Verhältnis zu sich selbst praktiziert. Dazu gehört auch, dass sie sich selbst kritisch und zugleich wertschätzend reflektiert. Diese Notwendigkeit lässt sich nicht als Kompetenz charakterisieren, zumindest nicht in einem üblichen Sinn. Es geht vielmehr um über sich selbst auskunftsfähige, reflektierte und praktizierte Selbstsorge.

## **3.2. Erforderliche Kompetenzen des Fachteams und seiner Leitung**

### **3.2.1. Kompetenzen der Leitung**

Der/die Leiter\*in des Teams einer Psychologischen Beratungsstelle trägt die Verantwortung für eine fachgerechte Erfüllung der Aufgabe einer Psychologischen Beratungsstelle. Er bzw. sie hat die Dienst- und Fachaufsicht über die Mitglieder des Teams. Gemeinsam mit dem Träger der Beratungsstelle sorgt er bzw. sie für die fachlichen Grundlagen und die damit verbundenen strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen, die für die Tätigkeit der Psychologischen Beratung notwendig sind.

Für die Ausübung einer Leitungsfunktion bedarf es folglich zusätzlicher Kompetenzen, die über diejenigen eines/einer Psychologischen Berater\*in hinausgehen. Dazu gehören die Fähigkeit zur

- Führung eines multidisziplinären Teams
- Strukturierung der Gesamtorganisation und der Ablauforganisation der Beratungsstelle
- Leitung von internen Besprechungen und Konferenzen
- Kooperation mit unterschiedlichen Hierarchieebenen
- Personalverantwortung / Personalentwicklung
- Übernahme von administrativen und wirtschaftlichen Aufgaben / Steuerung
- Qualitätsentwicklung (Konzept-, Struktur-, Prozess-, Ergebnisqualität)
- Sicherung und Qualifizierung der klinisch-psychologischen und beraterisch-therapeutischen Kompetenzen im Team
- Einbeziehung verschiedener fachlicher / psychologischer / administrativer / ethischer / kirchlicher / rechtlicher / politischer Perspektiven
- Lösung von Zielkonflikten (soweit in der Leitungsverantwortung möglich)
- Einbindung in die Trägerorganisation
- externen Repräsentation der Beratungsstelle
- aktiven Teilnahme an institutionsübergreifenden Gremien
- Initiierung von und Beteiligung an Prozessen des strategischen Managements

Leiter\*innen von Psychologischen Beratungsstellen sind neben ihrer Leitungsfunktion zugleich immer auch als Beratende und damit als Mitarbeitende in einem multidisziplinären Team tätig. Insofern gilt es, verschiedene Rollen in einer Person zu integrieren.

### 3.2.2. Kompetenzen des Fachteams

Im Fachteam wirken Mitarbeitende verschiedener Fachrichtungen (Psychologie, Soziale Arbeit, Pädagogik, Heilpädagogik, Sozialwissenschaften, Jura, Theologie, Religionspädagogik) mit unterschiedlichen beraterischen / psychotherapeutischen Aus- und Weiterbildungen zusammen. Dabei basiert der überwiegende Teil evangelischer bzw. diakonischer Beratungsstellen auf dem integrierten Ansatz. Demnach werden Partnerschafts- und Lebensberatung, Erziehungs- und Familienberatung sowie Schwangerschafts- und Schwangerschaftskonfliktberatung aus einem Team heraus angeboten. In kleinen und mittelgroßen Fachteams ist es deshalb erforderlich, dass Mitarbeitende in mindestens zwei Handlungsfeldern kompetent sind und tätig sein können. Als notwendig erweisen sich darüber hinaus spezielle Fähigkeiten im Umgang mit besonderen Herausforderungen, wie etwa Trennung und Scheidung, sexueller Missbrauch, Arbeit mit Regenbogenfamilien oder mit Ratsuchenden anderer kultureller Herkunft.

Durch die Vielfalt der unterschiedlichen Fachrichtungen im multidisziplinären Team sind die im Bedarfsfall jeweils erforderlichen Kompetenzen verfügbar. So finden Ratsuchende Angebote, die ihrer sozialen und psychischen Situation entsprechen.

Welche Fachteam-Kompetenzen in einer konkreten Beratungsstelle benötigt werden, hängt von dem aktuellen Aufgabenprofil sowie von den zu erwartenden Anforderungen an die Beratungsstelle ab. Dieser Bedarfsanalyse kommt bei der Planung und Zusammenstellung des Fachteams eine entscheidende Bedeutung zu und macht das enge Zusammenwirken von Träger und Leitung notwendig.

Beim Ausscheiden eines Teammitgliedes (mitsamt seiner speziellen Kenntnisse und Kompetenzen) oder bei Veränderungen des Aufgabenprofils einer Beratungsstelle müssen möglichst bereits im Vorfeld Maßnahmen ergriffen werden, um die jeweils erforderlichen Kompetenzen im Team zu ersetzen bzw. neu zu verankern. So sind unverzichtbare Kenntnisse durch die bisherigen Mitarbeitenden bzw. durch neue Mitarbeitende zu erwerben. Entsprechend der fachlichen Neigungen und Kenntnisse von neuen Mitarbeitenden können Impulse für die Entwicklung der Psychologischen Beratungsarbeit im Team gesetzt werden.

Folgende grundsätzlichen Aspekte sind Voraussetzung für die Arbeitsfähigkeit des Fachteams:

1. Jede Beratungstätigkeit muss mit einer entsprechenden Weiterbildung hinterlegt sein. Unverzichtbarer Bestandteil jeder Beratungsweiterbildung ist die Selbsterfahrung.
2. Fachteams integrierter Beratungsstellen benötigen Kompetenzen in jedem der angebotenen Beratungsfelder.
3. Es braucht die Kompetenz des Fachteams, Beratungen im Einzel-, Paar-, Familien- und Gruppensetting durchzuführen.
4. Das multidisziplinär zusammengesetzte Fachteam (zur Hälfte Master-Absolvent\*innen empfohlen<sup>3</sup>) verfügt über die Kompetenzen, Beratungen mit unterschiedlichen psychotherapeutischen Grundansätzen (tiefenpsychologisch, systemisch, gestalttherapeutisch, lösungsorientiert, personenzentriert etc.) durchzuführen. Diese Methodenvielfalt anbieten zu können ist notwendig, um dem breiten Spektrum der Ratsuchenden und der Unterschiedlichkeit ihrer Problemlagen Rechnung zu tragen.

---

<sup>3</sup> Siehe auch: EKFuL (Hrsg.): "Empfehlung zur Qualitätssicherung und Stellenbesetzung des multiprofessionellen Teams in der Institutionellen familienorientierten Beratung", 2011.

5. Diagnostische Kompetenz, die in der Regel durch Psycholog\*innen zur Verfügung gestellt wird, ist zur Abklärung von Beratungsanliegen mit Krankheitswert und in der Kooperation mit Jugendämtern sowie mit dem Gesundheitswesen unverzichtbarer Bestandteil im Kompetenzprofil des Fachteams.
6. Religiöse Sprachfähigkeit als Option, die bewusste und unbewusste Religiosität der Ratsuchenden im Kontext ihres Beratungsanliegens zur Sprache zu bringen, ist im evangelischen Fachteam unverzichtbar.
7. Kompetenzen zur Absicherung des rechtlichen Rahmens, insbesondere in der Erziehungsberatung sowie der Schwangerschafts- und Schwangerschaftskonfliktberatung, sind, je nach Arbeitsschwerpunkt, als ausreichende Kenntnisse der entsprechenden Sozialgesetzgebung unerlässlich (SGB VIII, SGB XII, SchKG u.a.).
8. Zu den Kompetenzen des Fachteams zählt die Reflexion und Weiterentwicklung des professionellen Selbstverständnisses als Fachteam vor dem Hintergrund aktueller Bedarfsanalysen: Wer sind wir, was wird in unseren verschiedenen Umwelten benötigt, was brauchen wir in unserem Team, wie müssen wir uns weiterentwickeln?
9. Im Zuge des Generationenwechsels des Fachteams bedarf es eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Stabilität, die durch Vertrautes entsteht, und Veränderung, für die es die Bereitschaft braucht, neue Impulse zur Fortentwicklung der Fachlichkeit zu integrieren.
10. Je nach aktueller Schwerpunktbildung und zukünftiger Erweiterung des Kompetenzspektrums der Beratungsstelle sollten entsprechende Weiterbildungen gerade auch von neuen Mitarbeitenden bereits absolviert worden sein bzw. für sie eingeplant und mit ihnen verabredet werden.

Dies könnte beispielsweise folgende Formate und Inhalte betreffen:

- die Beratung unter Hinzuziehung von Sprachmittler\*innen und Dolmetscher\*innen
- die Beratung von Ratsuchenden mit Behinderung und ihre Angehörigen
- die Beratung von Opfern von (sexualisierter) Gewalt
- Krisenintervention und Kurzzeitberatung
- Komplexe Hilfen für Multiproblemfamilien
- Kultur- und religionssensible Beratung
- Migrations- und fluchtsensible Beratung
- Online-Beratung (E-Mail, Chat) & digitalisierte Videoberatung
- Beratung bei Arbeitslosigkeit und "verdeckter Armut"
- Gerichtsnaher Beratung für strittige Eltern z. T. auf Anordnung des Gerichtes im Kontext des FamFG
- Beratung und Begleitung von beschütztem Umgang bei hoch eskalierten Familienbeziehungen
- Gefährdungseinschätzung & Clearing bei Kindeswohlgefährdung
- Aufsuchende Beratung in besonders benachteiligten Milieus
- Präventive Angebote zur Elternbildung und zur Partnerschaftsberatung
- Öffnung in den sozialen Nahraum hinein, Gemeinwesen orientierte Konzepte
- Optimierung von Übergängen in andere Hilfesysteme durch Vernetzung und Kooperation
- Beratung im Kontext von PND und /oder Beratung als Frühe Hilfe für Eltern mit Neugeborenen.

### 3.3. Erforderliche Kompetenzen der Bewerber\*innen

Die anstehende Besetzung einer Personalstelle für eine Beratungsfachkraft setzt zunächst Überlegungen zu den folgenden Dimensionen voraus:

1. Aktuelles Aufgabenprofil der Beratungsstelle unter Beachtung der verschiedenen Aufgabengruppen, die jeweils noch zu differenzieren sind:
  - Grundaufgaben der Beratung
  - Spezielle Beratungsaufgaben
  - Fachdienstliche Aufgaben
  - Präventive Aufgaben
  - Vernetzungsaufgaben
  - Leitungsaufgaben
2. Absehbare und erwartete zusätzliche Aufgaben (Ergebnisse der Bedarfsanalyse, Anforderungen durch Kostenträger)
3. Aktuelle Fachteamkompetenzen, Liste aller Beratungsfachkräfte:
  - Fachrichtung
  - Arbeitsfeld bezogene beraterisch-therapeutische Weiterbildung
  - themenspezifische Qualifizierung / Fortbildungen
4. Aufgaben- und Kompetenzmatrix: Zuordnung der Fachteamkompetenzen zum aktuellen und erwarteten Aufgabenprofil:
  - wer erledigt
  - mit welchen Kompetenzen
  - in welchem Umfang
  - welche Aufgabe des Aufgabenprofils der Beratungsstelle
5. Identifizierung und Priorisierung der benötigten Kompetenzen, die durch den/die Bewerber\*in in das Fachteam eingetragen werden sollen.

Die Einschätzung der vorliegenden Bewerbungen für die zu besetzende Personalstelle kann sich nicht mehr an den Studienfachrichtungen orientieren, sondern muss die jeweiligen Kompetenzen der Bewerber\*innen in den Blick nehmen. Diese setzen sich zusammen aus:

- der Fachrichtung, in der ein/e Bewerber\*in ausgebildet ist
- dem Kompetenzprofil des Abschlusses im jeweiligen Studiengang (Diploma Supplement)
- der feldspezifischen beraterisch-therapeutischen Weiterbildung
- den themenspezifischen Fortbildungen
- ggf. den bisherigen Berufserfahrungen

Das Bewerbungsverfahren gibt Gelegenheit im persönlichen Kontakt zu prüfen, welchen Erfüllungsgrad das Kompetenzprofil des Bewerbers/der Bewerberin bisher für die mit der Fachkraftstelle verbundene Aufgabe erreicht. Dabei sind

- die unverzichtbaren Grundkompetenzen (s. Kapitel 3.1.) und
- die erforderlichen Fachkompetenzen

mit geeigneten Fragen u.ä. in Erfahrung zu bringen und ggf. die Fähigkeit des Bewerbers/der Bewerberin einzuschätzen, sich diejenigen Kompetenzen anzueignen, die für die zu besetzende Stelle notwendig sind und noch nicht in ausreichendem Umfang vorhanden sind.

Zudem können die Bereitschaft und das Interesse der Bewerber\*innen an der Absolvierung einer berufsbegleitenden Weiterbildung geprüft und die Konditionen dargestellt werden.

## **4. Herausforderungen und Schlussfolgerungen**

### **4.1. Fachkräftemangel**

Der Fachkräftemangel in den klassischen Arbeitsfeldern der Pädagogik, der Sozialen Arbeit und der Psychologie führt dazu, dass Absolvent\*innen von Hochschulen große Wahlmöglichkeiten bei der Gestaltung ihrer Berufsbiographie haben. Auch die Gewinnung neuer Mitarbeiter\*innen in den evangelischen Beratungsstellen, die in den nächsten Jahren aufgrund der Altersstruktur der gegenwärtig Beschäftigten an Bedeutung zunehmen wird, ist von dieser Tatsache tangiert.

Schlussfolgerung:

Zur Sicherung der Fachkräftegewinnung gehört daher auch der frühzeitige Hinweis auf die Beschäftigungsmöglichkeiten in evangelischen Beratungsstellen. Das Interesse kann geweckt werden

- a. durch das Angebot von praktischen Erfahrungen (z.B. "Tag der Offenen Tür") sowie generell durch Praktikumsmöglichkeiten. Dadurch können Einblicke gewährt werden in die unterschiedlichen Beratungsfelder, die präventive Arbeit und die unterschiedlichen Methoden, die zur Anwendung kommen.
- b. durch die Vorstellung des Arbeitsfeldes "evangelische Psychologische Beratungsstelle" in Lehrveranstaltungen und bei den einschlägig dafür geschaffenen Informationsveranstaltungen an den Hochschulen sowie bei Fachmessen.

### **4.2. Veränderte Anforderungen an Beratungsfachkräfte**

Zu den aktuellen Aufgaben des Fachteams einer Beratungsstelle treten neue sozial- und familienpolitische Aufträge und Aufgaben.

Diese neuen Aufgaben erzwingen ein Überdenken der Ressourcen einer Beratungsstelle und der dafür notwendigen Kompetenzen, die dafür bereitgestellt werden.

Schlussfolgerung:

Vor einer Neubesetzung einer Stelle sind die Aufgaben der Beratungsstelle und die vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen zu erheben. Aus dieser Analyse ergibt sich das Kompetenzprofil der neu zu besetzenden Stelle. Dabei lassen sich die Kompetenzen für die zu besetzenden Stellen nach vier Gesichtspunkten unterscheiden. Kompetenzen, die

- durch das Studium erworben wurden und im Studienzeugnis und Diploma Supplement ersichtlich werden
- durch eine beraterisch-therapeutische Zusatzqualifikation erworben wurden und im Zertifikat der Weiterbildung ersichtlich werden
- während der Tätigkeit entwickelt werden müssen, weil sie noch nicht vorhanden sind (Einschätzung der Fähigkeit zur Aneignung dieser Kompetenzen in einem Bewerbungsverfahren)
- die Bewerber\*innen als persönliche Grundkompetenzen mitbringen und die in einem Bewerbungsverfahren zu prüfen sind.

### **4.3. Neue Studiengänge**

Als Ergebnis des Bologna-Prozesses sind die bisherigen Diplom-Abschlüsse an deutschen Hochschulen zugunsten eines gestuften Studiensystems (Bachelor / Master) verändert worden.

Durch diese Veränderungen sind bislang unbekannte Studiengänge und Studienverläufe entstanden, die auf verschiedene Weisen miteinander kombiniert werden dürfen. So kann z.B. ein Bachelor der Psychologie einen Master in Sozialer Arbeit erwerben oder theoretisch ein Bachelor in Klinischer Sozialarbeit einen Master-Abschluss in Psychologie.

Daraus ergibt sich die Frage, welche Studienabschlüsse überhaupt für eine Anstellung als Beratungsfachkraft in Frage kommen.

Schlussfolgerung:

Folgende Studiengänge (mit den Abschlüssen Diplom, Magister, Bachelor oder Master) sind u.a. als relevant anzusehen:

- Soziale Arbeit
- Psychologie
- Erziehungswissenschaften
- Beratungswissenschaften
- Theologie, Religionspädagogik
- international vergleichbare Studiengänge

### **4.4. Vielfalt von Abschlusszeugnissen**

Die Unterschiedlichkeit der Studienabschlüsse und der Kombinationsmöglichkeiten der Studiengänge führen dazu, dass die Vergleichbarkeit der Abschlusszeugnisse mehrerer Bewerber\*innen kaum gewährleistet ist.

Schlussfolgerung:

In den neuen Abschlusszeugnissen stehen die in den Modulen des Studiengangs erworbenen Kompetenzen im Vordergrund und werden in den Diploma Supplements aufgeführt. Sie geben somit eine erste Orientierung über die im Studium erworbenen Kompetenzen und Inhalte der absolvierten Lehrveranstaltungen und Praktika. Die Credit Points gestatten eine Einschätzung über den Umfang der erworbenen Teil-Leistungen. Beide sind daher für die Einschätzung der Eignung von Bewerber\*innen ein geeignetes Vorauswahlkriterium. Das Abschlusszeugnis allein beinhaltet jedoch noch keine hinreichende Begründung für eine Anstellung in einer Psychologischen Beratungsstelle.

## 4.5. Berufsanfänger\*innen

Es kann nicht mehr regelhaft davon ausgegangen werden, dass der zu erwartende große Bedarf an Fachkräften zur Gänze durch bereits weitergebildete und berufserfahrene Bewerber\*innen abgedeckt werden kann. Daher werden Beratungsstellen in größerem Umfang mit Berufsanfänger\*innen konfrontiert sein.

Für die Qualität und das Gelingen der Beratungsarbeit sind Selbsterfahrung und die reflektierte Beratungspraxis eine wichtige Voraussetzung.

Einige Studiengänge in Beratung / Counseling können einen Anteil reflektierter Praxis und Selbsterfahrung vorweisen, andere Studiengänge entsprechen nicht den Qualitätsstandards des DAKJEF.

Schlussfolgerung:

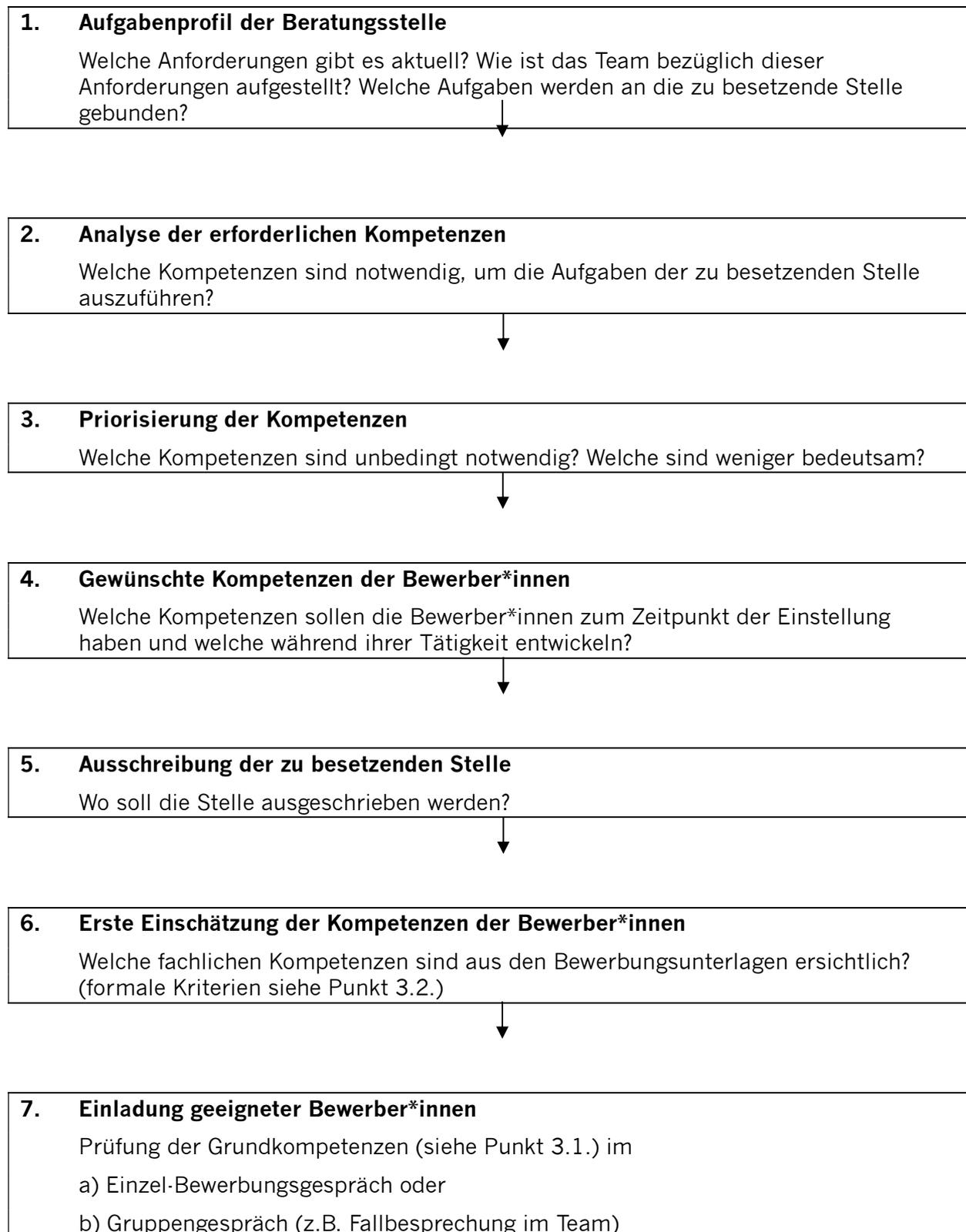
In einem ersten Schritt sind im Diploma Supplement die Anteile der absolvierten Beratungspraxis sowie der Selbsterfahrung zu prüfen. Bei Bewerber\*innen, die keine ausreichende Beratungspraxis und Selbsterfahrung vorweisen, ist insbesondere auf ihre Motivation und ihre Fähigkeit zur Introspektion zu achten.

Zusätzlich ist bei der Einstellung von Bewerber\*innen ohne Beratungserfahrung ihre Bereitschaft abzufragen, eine beraterisch-therapeutische Zusatzqualifikation nachzuholen. Aufgrund der Tatsache, dass eine geplante Weiterbildung der neuen Mitarbeiter\*innen die Methodenvielfalt im Team erhält und sogar fördert, sind die Konditionen für eine Weiterbildung zu diskutieren:

1. Unterstützung bei der Finanzierung einer Weiterbildung durch den Anstellungsträger (Kostenbeteiligung, Gewährung oder Vermittlung zinsgünstiger Weiterbildungsdarlehen, (anteilige) Übernahme der entstehenden Weiterbildungskosten, z. B. durch den Förderverein der Beratungsstelle),
2. Unterstützung bei der zeitlichen Vereinbarkeit von Beruf, Weiterbildung und Familien- und Erholungszeit (z.B. durch Weiterbildungszeitkonten, die - über mehrere Jahre gestreckt - die Teilnahme an Weiterbildungen ermöglichen, ohne auf Tage des Erholungsurlaubs zurückgreifen zu müssen),
3. Praxisgerechte Regelung der kollegialen Begleitung der Berufsanfänger\*innen, um Sicherheit auf allen Seiten zu schaffen und die Integration in die Arbeitsweise des Teams vor Ort zu erleichtern.

## 5. Idealtypischer Ablauf eines Bewerbungsverfahrens

Im Folgenden ist der idealtypische Ablauf eines Einstellungsverfahrens abgebildet:



## 6. Weiterführende Texte

EKFuL: "Empfehlung zur Qualitätssicherung und Stellenbesetzung des multiprofessionellen Teams in der Institutionellen familienorientierten Beratung", April 2011

Evangelische Konferenz der Hauptstellenleiterinnen und -leiter sowie der Beauftragten für Psychologische Beratung (EHK) in den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland: "Psychologische Beratung in kirchlich-diakonischer Trägerschaft als Kernaufgabe der Kirche", 27.01.2011

## 7. Glossar und Abkürzungsverzeichnis

**Bachelor:** Der Bachelor ist der erste Studienabschluss im Rahmen des mehrstufigen Bachelor-Master-Systems. Mit dem Bachelor Studium erwirbt man in 3 Jahren einen berufsqualifizierenden Hochschulabschluss.

**bke:** Bundeskonferenz für Erziehungsberatung e.V., [www.bke.de](http://www.bke.de)

**Bologna-Prozess:** Als Bologna-Prozess wird eine auf europaweite Harmonisierung von Studiengängen und -abschlüssen sowie auf internationale Mobilität der Studierenden zielende transnationale Hochschulreform bezeichnet, die auf die Schaffung eines einheitlichen Europäischen Hochschulraums gerichtet ist. Der Begriff geht zurück auf eine 1999 von 29 europäischen Bildungsminister\*innen im italienischen Bologna unterzeichnete politisch-programmatische Erklärung.

**Credit Points:** Credit Points sind ein Grundbaustein des Bachelor-Studiums. Die Leistungspunkte, die innerhalb eines Studiengangs vergeben werden, sorgen für eine europäische Vergleichbarkeit von Abschlüssen. Außerdem soll innerhalb des Studiums ein Wechsel zwischen Universitäten einfacher werden, da Studienleistungen besser verglichen werden können. Credit Points gehören zum European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS). Pro Modul geben die Credit Points den Arbeitsaufwand in Stunden an. Ein Leistungspunkt entspricht dabei in etwa 25-30 Stunden.

**DAJEB:** Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Jugend- und Eheberatung e.V., [www.dajeb.de](http://www.dajeb.de)

**DAKJEF:** Deutscher Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung, Kooperationsplattform der Fachverbände bke, DAJEB, EKFuL, Kath. BAG und Pro Familia, [www.dakjef.de](http://www.dakjef.de)

**Diploma Supplement:** Das Diploma Supplement (Diplomzusatz, Anhang zum Prüfungszeugnis, Studiengängerläuterung) ist eine im Zusammenhang mit der Schaffung des

einheitlichen europäischen Hochschulraumes (sogenannter Bologna-Prozess) eingeführte und zur Nachweisführung über den Abschluss eines Studiums in einem nach dem ECTS modularisierten Studiengang vorgeschriebene öffentliche Urkunde, welche von der zuständigen akademischen Dienststelle (i. d. R. Prüfungsamt, Studierendensekretariat o. ä.) ausgestellt wird. Sie wird entweder zugleich mit dem Prüfungszeugnis ausgehändigt oder auf Antrag der Absolvent\*innen ausgestellt. Sie kann in jeder beliebigen Sprache ausgefertigt werden; eine englische Fassung ist neben der landessprachlichen üblich. Im Diploma Supplement wird der abgeschlossene Studiengang detailliert erläutert, u.a. wird Art und Dauer der Abschlussarbeit beschrieben. Durch das Diploma Supplement werden Studienleistungen transparenter und jedes Studium bekommt ein eigenes Profil - trotz gleichlautender Titel.

**ECTS:** European Credit Transfer and Accumulation System / Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen. Dieses Instrument soll dazu dienen, die Transparenz der Studiengänge zu erhöhen, diese zwischen den Hochschulen vergleichbar zu machen und somit die (internationale) Mobilität der Studierenden zu fördern. Die von Studierenden erbrachten Leistungen werden im Rahmen des ECTS mit Punkten (siehe Credit Points) bewertet und können somit bei einem Wechsel an andere Hochschulen angerechnet werden.

**FamFG:** Gesetz über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit (FamFG), kurz: Familienverfahrensgesetz, am 1. September 2009 in Kraft getreten, siehe: BGBl. I S. 386 bzw. [www.gesetze-im-internet.de/famfg/](http://www.gesetze-im-internet.de/famfg/)

**Kath. BAG:** Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Ehe-, Familien- und Lebensberatung, Telefonseelsorge und Offene Tür e.V., [www.katholische-beratung.de](http://www.katholische-beratung.de)

**Kompetenz:** doppelte Bedeutung:

a) "Zuständigkeit"

b) Die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Unterschied zum Begriff der Qualifikation macht sich der Kompetenzbegriff weniger an Formalia (Abschlüssen) fest, sondern ist umfassender und bezieht alles mit ein, was eine Person mitbringt (Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Einstellungen/Haltungen u.a.), um bestimmte Anforderungen zu bewältigen.

**Konsekutiver Master:** Bezeichnung für einen Masterstudiengang, der fachlich auf dem vorhergehenden Bachelorstudiengang aufbaut

**Master:** Der Master ist ein akademischer Grad. Das Masterstudium dauert oft vier Semester und ergänzt ein bereits absolviertes grundständiges Studium (in aller Regel ein Bachelor-Studium). Es kann der wissenschaftlichen Vertiefung des vorherigen Studiums dienen oder neue Wissensgebiete erschließen. Oft ist neben dem erfolgreichen Besuch von Lehrveranstaltungen auch eine Abschlussarbeit, die Master-Thesis, zu schreiben. In vielen Ländern (und teils auch Hochschulen innerhalb desselben Landes) gibt es sehr unterschiedliche Mastervarianten, die in Ausrichtung, Dauer, Zulassungsvoraussetzungen und Aufbau variieren. Die Abschlussbezeichnung Master im Rahmen einer neuen Studienstruktur wurde in vielen Ländern Europas durch den Bologna-Prozess eingeführt.

**Pro Familia:** PRO FAMILIA - Deutsche Gesellschaft für Familienplanung, Sexualpädagogik und Sexualberatung e.V., [www.profamilia.de](http://www.profamilia.de)

**SchKG:** Gesetz zur Vermeidung und Bewältigung von Schwangerschaftskonflikten, kurz: Schwangerschaftskonfliktgesetz, regelt die Aufklärung, Verhütung, Familienplanung, Schwangerschaftskonfliktberatung und Vornahme von Schwangerschaftsabbrüchen in Deutschland, siehe: BGBl. I S. 1722 bzw. [www.gesetze-im-internet.de/beratungsg/](http://www.gesetze-im-internet.de/beratungsg/)

**SGB VIII:** Sozialgesetzbuch Achstes Buch - Kinder- und Jugendhilfe, regelt bundeseinheitlich die Leistungen gegenüber Kindern, Jugendlichen, jungen Volljährigen sowie deren Familien, siehe: BGBl. I S. 1163 bzw. [www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_8/](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/)

**SGB XII:** Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch – Sozialhilfe, regelt die Gewährung der materiellen Voraussetzungen für Hilfebedürftige, damit sie ein Leben führen können, das der Würde des Menschen entspricht, siehe: BGBl. I S. 3022 bzw. [www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_12/](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_12/)

**Weiterbildender Master:** Nicht-konsekutiver Masterstudiengang



Evangelische Konferenz für Familien- und Lebensberatung e.V.  
Fachverband für Psychologische Beratung und Supervision (EKFuL)

Bundesgeschäftsstelle:

Lehrter Str. 68

10557 Berlin

Telefon: (030) 52 13 55 939

Fax: (030) 52 13 55 911

E-Mail: [info@ekful.de](mailto:info@ekful.de)

Web: [www.ekful.de](http://www.ekful.de)