

**Aspekte der
Berufsbildentwicklung für
Berufsbetreuerinnen und
Berufsbetreuer**

Dr. Walter Funk
Dr. Willi Oberlander

10/2002

INFORMATION

Dr. Walter Funk
Dr. Willi Oberlander
Aspekte der Berufsbildentwicklung
für Berufsbetreuerinnen und
Berufsbetreuer
erschieden in:
bdb aspekte 41/02, Oktober 2002
Hrsg.: Bundesverband der
Berufsbetreuer/-innen e.V., Hamburg

© Institut für Freie Berufe (IFB)
an der Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg
Marienstraße 2
90402 Nürnberg
Telefon (0911) 23565-0
Telefax (0911) 23565-50
E-mail info@ifb.uni-erlangen.de
Internet <http://www.ifb.uni-erlangen.de>

Aspekte der Berufsbildentwicklung für Berufsbetreuerinnen und Berufsbetreuer

Der Bundesverband der Berufsbetreuer/-innen (BdB) strebt an, Betreuung als anerkannten Beruf zu etablieren (vgl. Ohne Autor 2002: 3). Als Eckpunkte werden dabei benannt: „Zum Beruf gehört ein Berufsbild, eine notwendige Ausbildung, Qualifizierungsmaßnahmen, Instrumente der Qualitätssicherung und Fortbildung“ (Ohne Autor 2001: 10). Die Situation der Berufsangehörigen ist jedoch nach wie vor gekennzeichnet durch eine starke Heterogenität hinsichtlich der mitgebrachten Ausbildung und Qualifikation beim Berufszugang. Darüber hinaus ist die Fortbildung nicht reglementiert und es bestehen keine zwingend vorgeschriebenen Qualitätssicherungsmechanismen. Nach langer innerverbandlicher Diskussion steht ein wissenschaftliches Gutachten des Instituts für Freie Berufe an der Universität Erlangen-Nürnberg (IFB) zum Berufsbild und zur Qualitätssicherung in der Berufsbetreuung kurz vor seiner Fertigstellung. Dieses Gutachten basiert auf der Auswertung relevanter Literatur, der Analyse verfügbarer Statistiken aus dem Betreuungswesen sowie mündlichen Interviews mit Experten aus den Bereichen Berufsbetreuer, Betreuungsbehörde, Gericht, Betreuungsverein und Wissenschaft. Nachfolgend sollen ausgewählte Aspekte der Thematik des Berufsbildes grob umrissen werden. Auf die komplementäre Thematik der Qualitätssicherung wird separat einzugehen sein.

Zwar steht die Tätigkeit der beruflich geführten Betreuungen spätestens seit in Kraft treten des Betreuungsgesetzes 1992 auch Nicht-Rechtsanwälten offen. Ob damit aber bereits ein Beruf konstituiert wurde, ist strittig. Denn zu einem institutionalisierten Beruf gehören mindestens

- eine entsprechende Ausbildung, die durch eine (Abschluß-)Prüfung zertifiziert wird, sowie
- ein aussagefähiges und von relevanten Akteuren im Prozeß der Berufskonstitution geteiltes Berufsbild, das
 - einen Zusammenhang herstellt zwischen den „... anzueignenden Arbeitsfähigkeiten und deren künftigen Einsatz als Arbeitstätigkeiten“ (Voges 2002: 32),
 - die Interessen der Berufsinhaber bei der Berufszuschneidung und dem Abstecken der Erwerbchancen durchsetzen hilft,

- die Marktgängigkeit des Berufes Berufsbetreuer unterstreicht und
- die öffentliche Wahrnehmung so beeinflusst, daß den Berufsinhabern ein möglichst hohes Sozialprestige zuerkannt wird (vgl. zu allen diesen Punkten Voges 2002: 32ff).

Die Aufgaben bzw. Pflichten eines rechtlichen Betreuers sind in § 1901 BGB niedergelegt. Demnach bedeutet Betreuung, „... die Selbstsorge eines behinderten Menschen, soweit diese rechtliches Handeln erfordert, zu unterstützen, zu ergänzen und erforderlichenfalls stellvertretend wahrzunehmen“ (Zander et al. 2002: 21). Im Zentrum betreuereischer Handelns steht das Wohl des Betreuten. Dieses ist nicht als verobjektivierbares, wohlverstandenes Interesse, sondern subjektiv und nicht verallgemeinerbar zu verstehen (vgl. z. B. Bienwald 1999: 303f). Indem die Betreuung das Wohl der Betreuten, ihre Wünsche und Menschenwürde in den Vordergrund stellt (vgl. z. B. Danckwerts und Sarna 1997: 17), „... erhält die rechtliche Betreuung als Aufgabe einen hohen Rang“ (Zander et al. 2002: 19) bzw., wie es in einem Experteninterview ausgedrückt wurde, ist eine berufliche Tätigkeit mit unmittelbarem Grundrechtsbezug. Ein konkreter Tätigkeitskatalog für Berufsbetreuer wurde in dieser Zeitung bereits von Gregersen (1999) enumeriert und soll an dieser Stelle nicht wiederholt werden.

Ausbildung

Eine gewisse Steuerung der Qualität der Betreuung wird zur Zeit lediglich durch die regional unterschiedlich gehandhabte Prüfung der Eignung vor der Erstbestellung, durch die jeweilige Betreuungsbehörde, sowie über unterschiedliche Vergütungssätze angestrebt. Im Zuge der Professionalisierung der Betreuungsarbeit erscheint jedoch die Klärung der Frage nach einer Mindestqualifikation unumgänglich. Diese dürfte sich auf einen akademischen Abschluß konzentrieren, denn: „Eine akademische Ausbildung gilt zumeist als Grundvoraussetzung, dass ein Beruf den Status einer Profession einnehmen kann“ (Voges 2002: 138).

Zur Zeit gibt es keine eigenständige bundesweit anerkannte Ausbildung zum Berufsbetreuer. Entsprechende Fer-

tigkeiten werden überwiegend erst im Zuge eines „learning on the job“-Prozesses erworben. Dies ist aus mindestens 2 Gründen wenig befriedigend: Zum einen verhindert die fehlende (staatlich anerkannte) Ausbildung den gesetzlichen Schutz einer hierdurch erworbenen Qualifikation, die durch eine entsprechende Berufsbezeichnung ausgedrückt werden könnte. Zum anderen muß es im Zuge der Professionalisierung das Bestreben der Berufsinhaber sein, ein möglichst weitreichendes „Wissensmonopol“ (Voges 2002: 44) hinsichtlich betreuungsrelevanter Kenntnisse zu schaffen. Dies ist, unter anderem auch in Abgrenzung zu anderen Berufen, am besten durch eine Systematisierung des Fachwissens im Kontext eines Curriculums und die Etablierung einer Ausbildung zu erreichen. Zielperspektive sollte dabei die Schaffung einer spezifischen Fachwissenschaft zur Betreuung, Beratung und Unterstützung sein, die gespeist wird aus den Bezugswissenschaften Jura, Soziale Arbeit, Psychologie, Pädagogik, Soziologie, etc.. „Erst wenn schließlich eine Ausbildung absolviert und mit einem Zertifikat abgeschlossen werden kann, ist ein Beruf im soziologischen Sinn entstanden“ (Voges 2002: 44).

Allerdings erscheint es zur Zeit nicht sinnvoll, von allen bereits aktiven Berufsbetreuern und allen potentiellen Bewerbern einen einschlägigen (Fach-) Hochschulabschluß zu fordern. Bisher wird in keinem Studiengang das zur beruflichen Führung von Betreuungen relevante Wissen kompakt und interdisziplinär vermittelt. Deshalb ist bei der konzeptionellen Entwicklung einer (Zusatz-) Ausbildung zum Betreuer im Zuge einer Übergangsregelung hinsichtlich des Berufszugangs eine Bestandsicherung zu gewährleisten. D. h., Berufsbetreuer, die vor einem näher zu bestimmenden Stichtag bereits tätig sind, dürfen dies selbstverständlich auch danach bleiben und können ebenfalls Mitglied im BdB werden bzw. bleiben. Allerdings ist zu diskutieren, inwieweit mittelfristig, z. B. nach der Qualifizierung von zwei oder drei Absolventenjahrgängen, dann das Durchlaufen der noch zu konzipierenden (Zusatz-) Ausbildung Bedingung für die Neugliedschaft im Berufsverband werden und langfristig – idealerweise – auch zur Erstbestellung als beruflicher Betreuer

verbindlich werden sollte. Dieser Prozeß sozialer Schließung wäre auch ein wichtiger Aspekt der Qualitätssicherung in der Berufsbetreuung.

Überlegungen zu einer Grundlegung und Vereinheitlichung der Ausbildung zum Berufsbetreuer werden bereits seit einiger Zeit verfolgt. Denkbar ist z. B. ein Studienschwerpunkt im Sozialarbeits- / Sozialpädagogikstudium, ein offenes Modulsystem auch für Betreuer ohne Hochschulbildung oder sogar ein neuer Studiengang (vgl. Förter-Vonvey 2002c: 4). Bereits sehr früh haben Oberloskamp, Schmidt-Koddenberg, Zieris (1992: 123) festgestellt, daß am ehesten ausgebildete Sozialarbeiter/ Sozialpädagogen die von den Autoren geforderten fachlichen Kompetenzen aufweisen. Aufgrund der beruflichen Sozialisation von Sozialarbeitern / Sozialpädagogen („Helfersyndrom“) wird jedoch auch die Gefahr einer „Überbetreuung“ (May 1999: 13; Fesel 1996: 58) gesehen, die unter anderen Vorzeichen auch in der Diskussion um abrechnungsrelevante Tätigkeiten im Rahmen der „persönlichen“ Betreuung aufscheint.

Prospektiv denken Oberloskamp, Schmidt-Koddenberg, Zieris eine Ausbildung zum Diplom-Betreuer an, die als Zusatzausbildung / Spezialisierung während des Sozialarbeits- bzw. Sozialpädagogikstudiums beginnen kann (2 Semester) und berufsbegleitend abgeschlossen wird (2 Semester) bzw. nach der Sozialarbeits- / Sozialpädagogikausbildung rein berufsbegleitend in 4 Semestern abgeschlossen werden kann (vgl. Oberloskamp, Schmidt-Koddenberg, Zieris 1992: 123f).

Der Charme einer solchen „zweigleisigen“ Option liegt in der Vermeidung des Zwangs zu einer frühen Spezialisierung. Problematisch erscheint jedoch zum einen die Einengung der „Vorqualifikationen“ auf sozialarbeiterisches oder -pädagogisches Handlungswissen. Damit ginge die u. E. prinzipiell als positiv zu bewertende und von Experten sogar als „notwendig“ bezeichnete Heterogenität der zur Zeit beobachtbaren unterschiedlichen Berufszugänge als Vorteil für die „stark einzelfallorientierte Tätigkeit“ (Fesel 1996: 58) des Betreuers verloren. Zum anderen läßt sich fragen, inwieweit die immer wieder für die Tätigkeit als Berufsbetreuer geforderte Lebenserfahrung zum Zeitpunkt des Studiums bzw. Examens bereits vorausgesetzt werden kann. Greift man die Forderung nach Lebens- oder Berufserfahrung auf, würde dieses Argument für eine Ausbildung zum rechtlichen Betreuer in Form einer Zusatzqualifikation sprechen, die berufsbegleitend erworben werden sollte.

Generell sollten u. E. mehrere Zugangswege zum Beruf offen gehalten werden: So muß ein Rechtsanwalt oder Betriebswirt (Univ.) ebenso wie ein Betriebswirt (FH) oder Diplomsozialarbeiter (FH) / Diplomsozialpädagoge (FH) oder ein Absolvent einer dualen Berufsausbildung die Möglichkeit haben, sich in einer solchen Zusatzausbildung auf Hochschulniveau auf das als unabhängig angesehene fachliche und akademisch-theoretische Niveau eines rechtlichen Betreuers aus- oder weiterbilden zu lassen. Die Heterogenität in den Eingangsqualifikationen kann sich später durchaus positiv, z. B. in einer Spezialisierung hinsichtlich bestimmter Problemkontexte oder Krankheitsbilder der Betreuten, niederschlagen. Zur Gewährleistung persönlicher und fachlicher Qualifikationen könnte eine, vor die Teilnahme an einer solchen Zusatzausbildung gestellte Eignungsprüfung diskutiert werden, wie sie im Personalwesen von Wirtschaftsunternehmen schon seit langem reine Wissenstests abgelöst haben. Potentiellen Bewerbern könnte ein solches Eingangs-Screening mehr Klarheit hinsichtlich der Angemessenheit des eigenen Berufswunsches verschaffen und so evtl. die Fehlallokation personaler und materieller Ressourcen (Zeit, Geld, Anstrengung, etc.) verhindern.

Differenzierungen hinsichtlich des Niveaus der Eingangsqualifikation zur Zusatzausbildung sind im Rahmen des zeitlichen Umfangs eines noch zu konzipierenden Pflichtpraktikums denkbar. Wichtig ist jedoch, daß es eine für alle Teilnehmer an der Ausbildung gleiche Abschluß- oder Berufszugangsprüfung gibt, deren Umfang in einer Prüfungsordnung niedergelegt ist und in deren Prüfungsausschuß Akteure aus der Betreuungspraxis (Betreuungsbehörde, Gericht, Berufsbetreuer) ein entscheidendes Gewicht haben.

Zu diskutieren bleibt darüber hinaus, inwieweit eine solche Ausbildung an eine Präsenzpflcht gebunden oder als Fernstudienkurs konzipiert werden sollte. Letztere Alternative hätte mehrere Vorteile:

- Den Teilnehmern bliebe es prinzipiell selbst überlassen zu welchem Zeitpunkt sie Zeit für die Bildungsmaßnahme investieren.
- Darüber hinaus entfielen Anfahrtswege zu den Vorlesungen / Seminaren und dabei entstehende Kosten.

Regionale Studienzentren, an denen z. B. Prüfungen abgenommen werden, könnten bei einer solchen Konzeption an Fachhochschulen angegliedert werden.

Fortbildung

Überwiegend wird in der Literatur und in den Expertengesprächen die Notwendigkeit und unbedingt zu fordernde Bereitschaft von Berufsbetreuern zum Besuch von Fortbildungsveranstaltungen betont. Dies erscheint auch vor dem Hintergrund der großen Heterogenität der schulischen und beruflichen Ausbildungen der bereits als Berufsbetreuer Aktiven und der in diesen Beruf neu einmündenden „Bewerber“ dringend geboten, „... da bei allen, in diesem Beruf Tätigen an irgendeiner Stelle ein Defizit besteht“ (Fesel 1999: 186).

Problematisch bleibt jedoch, daß die Teilnahme an Fortbildungen gegenwärtig keine rechtliche Bindungswirkung entfalten kann, sich darüber hinaus nicht unmittelbar in einer besseren Verdienstsituation niederschlägt und deshalb eine hohe intrinsische Motivation (pull-Faktoren) zur Fortbildung bestehen muß. Im Rahmen eines Qualitätssicherungssystems könnte hier die Verpflichtung (push-Faktoren) zur Fortbildung hinzutreten. Zu bedenken bleibt dabei jedoch, daß gerade freiberuflichen Betreuern in mehrfacher Hinsicht Kosten durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen entstehen:

- Sie müssen die Kosten der Veranstaltung plus Fahrtkosten und Unterkunft selbst tragen,
- eine Vertretungsregelung organisieren, die ihnen Kosten in Form von Reziprozitätserwartungen auferlegt, und
- die ihnen entstehenden Opportunitätskosten im Sinne entgangener Einnahmen während der Zeit der Fortbildungsmaßnahme verkraften.

Diesen Kosten muß zukünftig ein daraus resultierender äquivalenter Nutzen gegenübergestellt werden können. Dies ist z. B. durch die Einbindung regelmäßiger Fortbildungen in verbindliche Qualitätssicherungsmaßnahmen und deren Nachweis gegenüber dem Berufsverband möglich. Seitens des Berufsverbandes wären hierzu geeignete Instrumente erst noch zu schaffen, wie z. B. ein Berufsregister, die Zertifizierung von Fortbildungsinstituten, die Koppelung der Mitgliedschaft an die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen sowie die darauf aufbauende Berechtigung der Mitglieder, mit ihrer Mitgliedschaft im Berufsverband in geeigneter Weise zu werben.

Berufsbezeichnung

Ein wichtiger Teil der Berufskonstitution bzw. Professionalisierung besteht in der Wahl einer angemessenen Berufsbezeichnung: „Die Berufsbezeichnungen

transportieren vor allem die folgenden Dimensionen:

- Die Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten in ihrer Kombination, auf die Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen zugeschnitten sind;
- die Position des Individuums im Geflecht arbeitsteiliger Organisationen;
- die Einordnung ins gesellschaftliche Wertesystem, durch die personale und soziale Identität ausgeformt wird“ (Dostal, Stooß und Troll 1998: 443).

In der Literatur und in den Experteninterviews wird die Bezeichnung „Berufsbetreuer“ häufig als mißverständlich empfunden. Konkret im Zuge der Überlegungen zur Professionalisierung der Betreuung, der Entwicklung eines Berufsbildes und Mechanismen der Qualitätssicherung wird deshalb auch eine Änderung der Berufsbezeichnung erwogen (Förter-Vondey 2002a: 9; vgl. auch Förter-Vondey 2002b: 4). Dies ist eine mögliche Methode um, z. B. nach einer Ausweitung der angebotenen Tätigkeiten, „... auf einen quasi neuen Berufszuschnitt zu verweisen und damit den Tauschwert des Fähigkeitsprofils zu verbessern“ (Voges 2002: 38). Allerdings erscheint diese Strategie im Falle des Berufsbetreuers u. E. nicht unproblematisch.

Als Alternativen zur Bezeichnung „Berufsbetreuer“ wird immer wieder der Begriff „Sozial-Anwalt“ in Anlehnung an Oberloskamp (1997, 1999) in die Diskussion eingebracht. Gegen diesen Begriff sprechen jedoch zwei starke Einwände:

- Zum einen legt das Bestimmungswort „Sozial“ die Konnotation nahe, es handle sich bei der mit diesem Begriff bezeichneten Betreuung um eine solche „sozialen“ Charakters. Dies weckt Erinnerungen an die Diskussionen in den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts, die durch das Betreuungsrechtsänderungsgesetz von 1999 und die dort erfolgte explizite Konkretisierung der Tätigkeit des Betreuers auf die „rechtliche“ Besorgung der Angelegenheiten des Betreuten (vgl. § 1901 Abs. 1 BGB) zumindest vorläufig beendet wurden.
- Zum anderen läßt die Verwendung des Grundwortes „Anwalt“ erheblichen Widerstand der berufsständischen Organisationen der Rechtsanwälte erwarten. So hat sich z. B. die Rechtsanwaltskammer Berlin bereits 1999 gegen die Verwendung der Berufsbezeichnung „Sozial-Anwalt“ durch die Absolventen des „Kontakt-Studiengangs Sozial-Anwalt“ der Fachhochschule Heidelberg ausgesprochen. Die Herbeiführung einer

Konfliktsituation mit der berufsständischen Vertretung der Rechtsanwälte wäre jedoch insbesondere vor dem Hintergrund des Bestrebens zur Etablierung von Betreuung als Freier Beruf kontraproduktiv.

Als alternative Berufsbezeichnungen kommen z. B. weiterhin in Frage: „Berufsvormund“, „Gesetzlicher Vertreter“, „Rechtlicher Vertreter“, „Gesetzlicher Betreuer“, „Rechtlicher Betreuer“, „Rechtsbetreuer“, „Sachwalter“, „(Rechts-) Beistand“, „Rechtshelfer“, „Rechtsassistent“ oder „Rechtsbegleiter“.

Entwicklung des Berufs

Insbesondere die weitgehend als ungenügend empfundene, jedoch höchststrichtrichlerlich sanktionierte Vergütungshöhe betreuereischer Leistungen, läßt es u. E. für Berufsbetreuer legitim erscheinen, nach weiteren, in ihrer Ausgestaltung der rechtlichen Betreuung affinen Verdienstmöglichkeiten zu suchen. Eine solche Strategie kann auch für den Fall eines Ausbaus des Betreuungsbehörden-gesetzes zu einem Betreuungshilfegesetz hilfreich sein. Hierzu hat Schimke bereits einen Bogen gespannt, der neben die rechtliche Betreuung privat vermittelte Vorsorge und soziale Dienstleistungen „... zur Abwendung von

Anzeige

Betreuung und zur Erhaltung der Selbständigkeit von Menschen, die nur noch eingeschränkt für sich selbst sorgen können" (Schimke 2001: 13) umfaßt.

Schimke sieht die weitere Entwicklung des Berufsbildes in Abhängigkeit von der Schwerpunktsetzung der Tätigkeiten der Betreuer. Konkret skizziert er die Alternativen

- einer stärkeren Betonung der Rechtsvertretung,
- einer Entwicklung des Berufs hin zum „Sozial-Anwalt“ wie ihn Oberloskamp (1997, 1999) skizziert oder
- einer Spezialisierung als Dienstleister/ Sozialmanager

wobei er selbst die Integration der privaten Vorsorge, der Rechtsvertretung und der Sozialleistungen im Sinne eines „Sozial-Anwaltes“ favorisiert (vgl. Schimke 2001: 13).

U. E. stellt die von Schimke (2001) vorgeschlagene Diversifizierung eine ökonomisch sinnvolle und durchaus empfehlenswerte Strategie zur Vermarktung der gesamten Bandbreite des eigenen Arbeitsvermögens und zur Vergrößerung des individuellen Einkommenspotentials, für professionelle rechtliche Betreuer dar. Allerdings darf diese Diversifizierung nicht die Eigenständigkeit der betreuenden Arbeit verwischen, die sich klar durch die Bestellung durch das Vormundschaftsgericht ergibt. Diese Gefahr ist jedoch aus mehreren Gründen nicht von der Hand zu weisen:

- So erwarten weite Teile der Öffentlichkeit, ja sogar manche Betreute bzw. deren Angehörige, vom Betreuer explizit die Erledigung sozialer Dienstleistungen ohne Bezug zur Regelung rechtlicher Angelegenheiten. Allerdings gehören diese Tätigkeiten nicht zum Aufgabenbereich eines rechtlichen Betreuers und können deshalb im Rahmen der Betreuer Tätigkeit auch nicht abgerechnet werden.
- Eine weitere Gefahr für das eigenständige Profil der Berufsbetreuer erwächst jedoch durch deren eigenes Streben nach Diversifizierung ihrer marktgängigen Angebote. Aufgrund der als unzureichend empfundenen Verdienstmöglichkeiten als Betreuer liegt es zwar nahe, weitere soziale Dienstleistungen mit inhaltlicher Affinität zur eigentlichen Betreuungsarbeit anzubieten. Zu diskutieren ist dabei jedoch, inwiefern es sinnvoll erscheint, ein eigenständiges Profil als Berufsbetreuer durch die Schärfung und Abgrenzung der spezifisch rechtlich-betreuerischen Tätigkeit von anderen sozialen Dienstleistungen zu ver-

folgen. Dabei ist wiederum an die Berufsbezeichnung zu denken, die unter dem Label „Berufsbetreuer“ auch nur die tatsächlich im Rahmen der Bestellung zum rechtlichen Betreuer zu erbringenden Tätigkeiten zum Ausdruck bringt. Evtl. weitere von Betreuern angebotene soziale Beratungs-, Unterstützungs- oder rechtliche Vertretungsleistungen könnten durch einen Zusatz zur Berufsbezeichnung, wie z. B. „Berufsbetreuer und soziale Dienstleistungen“ oder „Rechtlicher Betreuer und Sozialberater“ kenntlich gemacht werden.

Letztlich bedarf die weitere Professionalisierung in der Berufsbetreuung einer Berufsschneidung die offen genug ist, einerseits die Kernkompetenz der Berufsinhaber zur rechtlichen Betreuung herauszustellen und andererseits eine breite Palette potentieller rechtlich-vertretender bzw. sozial-beratender oder -unterstützender Dienstleistungen am Markt anzubieten.

Literatur

Bienwald, Werner (1999)

Betreuungsrecht. Gesetz zur Reform des Rechts der Vormundschaft und Pflegschaft für Volljährige (Betreuungsgesetz – BtG) und Gesetz über die Wahrnehmung behördlicher Aufgaben bei der Betreuung Volljähriger (Betreuungsbehördengesetz – BtBG). Kommentar. Bielefeld: Gieseking

Danckwerts, Ute und Waltraud Sarna (1997)

Berufsbild.
In: Verbandszeitung des BdB,
Heft Nr. 2 (April): 17

Dostal, Werner, Friedemann Stooß und Lothar Troll (1998)

Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31. Jg., Heft 3: 438-460

Fesel, Verena (1999)

Weiterbildung als Qualitätssicherung der Betreuerfähigkeit. Der Hamburger Kontaktstudiengang „Betreuerqualifikation“.
In: Betreuungsrechtliche Praxis, Heft 5: 186-187

Fesel, Verena (1996)

Die Eignung von Betreuern. Die Frage nach einem allgemeinen Anforderungs- und Ausbildungsprofil.
In: Betreuungsrechtliche Praxis, Heft 2: 57-59

Förter-Vondey, Klaus (2002a)

Professionalisierung von Betreuung.
In: Verbandszeitung des BdB, Heft Nr. 39 (April): 8-9

Förter-Vondey, Klaus (2002b)

Folgende „Hebel“ haben wir für die weitere Professionalisierung entwickelt.
In: Verbandszeitung des BdB,
Heft Nr. 38 (Februar): 4-5

Gregersen, Anke (1999)

Tätigkeitskatalog für Berufsbetreuer/-innen.
In: Verbandszeitung des BdB,
Heft Nr. 20 (Oktober): 41-43

May, Arnd T. (1999)

Der Betreuer als „guter“ Mensch – was sind die ethischen Aspekte der Betreuungsarbeit?
In: Verbandszeitung des BdB,
Heft Nr. 20 (Oktober): 11-13

Oberloskamp, Helga (1999)

Sozial-Anwalt – ein Plädoyer für einen neuen Ausbildungsgang an der Fachhochschule.
In: Kindschaftsrechtliche Praxis, Heft 4: 115-117

Oberloskamp, Helga (1997)

Sozial-Anwalt: Ein neuer Beruf für Fachhochschulabsolventen.
In: Zentralblatt für Jugendrecht, 84. Jg., Nr. 11: 395-398

Oberloskamp, Helga, Angelika Schmidt-Koddenberg und Ernst Zieris (1992)

Hauptamtliche Betreuer und Sachverständige. Ausbildungs- bzw. Anforderungsprofil im neuen Betreuungsrecht. Köln: Bundesanzeiger

Ohne Autor (2002)

Vorstellungen zur weiteren Professionalisierung in der Betreuungsarbeit.
In: Verbandszeitung des BdB,
Heft Nr. 38 (Februar): 3

Ohne Autor (2001)

Vorläufiges Positionspapier des BdB e.V. zur Reform des Betreuungsrechts anlässlich der Vorlage eines Eckpunktepapiers der interfraktionellen Arbeitsgruppe des Rechtsausschusses im Deutschen Bundestag.
In: Verbandszeitung des BdB,
Heft Nr. 33 (Juni): 4-11

Rechtsanwaltskammer Berlin (1999)

Aktuelles aus dem Vorstand. TOP im Juni und Juli 1999. Studiengang „Sozial-Anwalt“.
[<http://www.rak-berlin.de/infomitglieder/Selbstverwaltung/Vorstandsarbeit/Aktuelles/1996.htm> vom 06.08.2002]

Schimke, Hans-Jürgen (2001)

Professionelle Betreuung – ein Berufsbild im Wandel. Zusammenfassung des Vortrages auf der BdB-Jahrestagung am 29.03.01 in Dresden.
In: Verbandszeitung des BdB,
Heft Nr. 33 (Juni): 12-14

Voges, Wolfgang (2002)

Pflege alter Menschen als Beruf. Soziologie eines Tätigkeitsfeldes. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag

Zander, Karl Heinz, Gisela Lantzerath, Wolf Crefeld, Karl-Ernst Brill (2002)

Qualitätsanforderungen und Qualitätskontrolle im Betreuungswesen. Ein Diskussionsbeitrag des VormundschaftsGerichtsTag e.V. In: Betreuungsrechtliche Praxis, Heft 1: 19-22