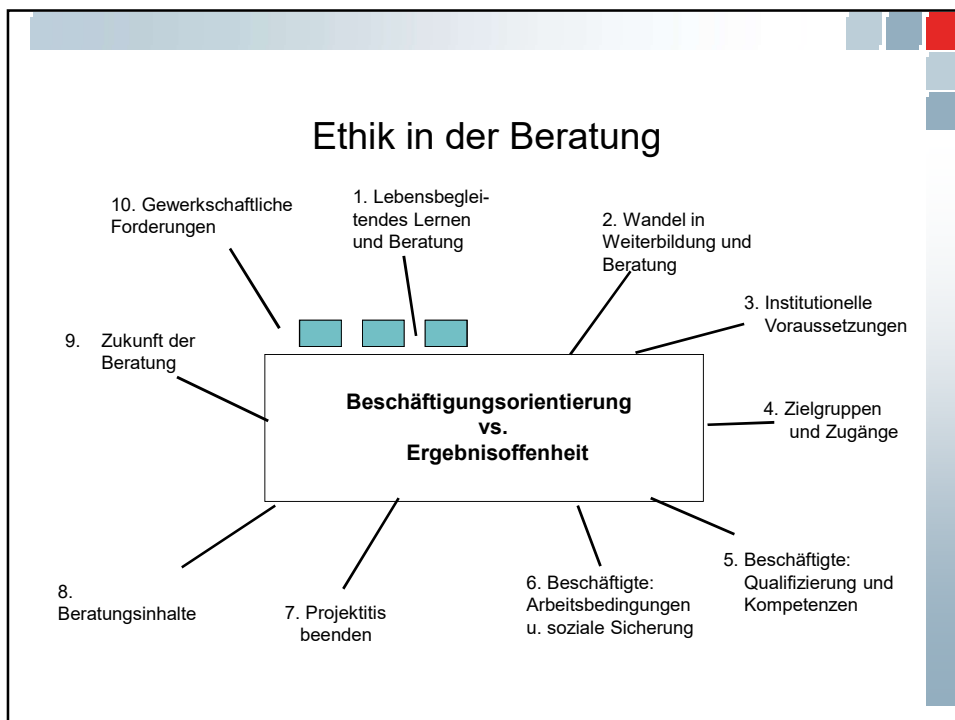


Ethik in der Beratung

Beschäftigungsorientierung
vs.
Ergebnisoffenheit

Wilfried Rehfeld
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Bundesfachgruppe Erwachsenenbildung
Mannheim, 23. Februar 2018



Ethik in der Beratung setzt aus Sicht der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Bedingungen voraus, die zur Erfüllung „Guter Arbeit in Weiterbildung und Beratung“ notwendig sind. Es fehlen immer noch die institutionellen, finanziellen, zeitlichen und organisatorischen Voraussetzungen dafür, diese Arbeit so gut zu gestalten, damit lebensbegleitendes Lernen zum selbstverständlichen und kalkulierbaren Teil der Biografie aller Menschen werden kann.

Die folgenden Rahmenbedingungen sind unabdingbar, um Ethik in der Beratung zu gewährleisten:

1. Lebensbegleitendes Lernen und Beratung

Lebensbegleitendes Lernen und der Anspruch auf fachliche und organisatorische Beratung gehören zusammen. Die Zunahme der Komplexität in der Wissensgesellschaft und die Geschwindigkeit, mit der auf neue Trends in Beruf und Gesellschaft reagiert werden muss, erhöhen den Bedarf an Beratung und den Stellenwert der Weiterbildung.

2. Wandel in der Weiterbildung und Beratung

Weiterbildung wird seit mehr als 30 Jahren als wichtige Voraussetzung zur Gestaltung von Arbeit, Technik und Gesellschaft verstanden. Die Dynamik der Entwicklung und der Innovation fordert von Weiterbildung stets aktuelle Angebote. Zukunftsverantwortung kann nur von denen übernommen werden, die auf den Wandel mit Kompetenzen reagieren können.

3. Institutionelle Voraussetzungen

Beratung sollte in öffentlicher Verantwortung mit gesicherter Finanzierung und Planung stattfinden. Regionale und institutionelle Kooperation erleichtern die Übersichtlichkeit für Beschäftigte und Beratungssuchende. Beratung und Weiterbildungsangebote müssen flächendeckend zur Verfügung stehen.

4. Zielgruppen und Zugänge

Beratung darf nicht durch Zugangseinschränkungen begrenzt werden und muss zwangs- und sanktionsfrei zur Verfügung stehen. Sie muss diskriminierungsfrei und kultursensibel ausgerichtet sein.

Beratung auf Augenhöhe ist für die Ethik in der Beratung unabdinglich. Beratung in den öffentlichen Institutionen muss ergänzt werden durch aufsuchende Beratung in Betrieben, Verbänden etc.

5. Beschäftigte I: Qualifizierung und Kompetenzen

Für das Berufsbild Berater/innen sind verlässliche Kriterien zur Professionalisierung und Vereinheitlichung zu entwickeln bzw. weiterzuentwickeln. Es müssen Qualifikationsstandards für alle Beschäftigten geschaffen werden, die denen in anderen Bildungs- und Beratungsbereichen entsprechen. Dazu gehören sowohl ein Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss und eine spezifische erwachsenenbezogene Lehr-, Beratungs- und Methodenkompetenz. Aus- und Fortbildungsangebote sollten obligatorisch genutzt werden. Wünschenswert ist eine entsprechende Berufspraxis und Kompetenz zur Vernetzung.

6. Beschäftigte II: Arbeitsbedingungen und soziale Sicherung

Beschäftigte in der staatlichen bzw. öffentlich finanzierten Beratung sollen in der Regel im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses, d.h. festangestellt, unbefristet, tarifvertraglich abgesichert tätig sein. Die Tätigkeitsmerkmale in Tarifverträgen sind an die Besonderheiten der Beratung/Weiterbildung anzupassen. Bei Honorartätigkeit ist ein zur Festanstellung vergleichbares Entgelt zu garantieren. Grundsätzlich gilt, dass gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden muss.

7. Projektitis beenden

Voraussetzungen für eine ethische Beratung sind ausreichende finanzielle Ressourcen. Hierzu gehören neben den Finanzmitteln zur kompetenten und erfolgreichen Ausführung von Beratungsmaßnahmen auch Ressourcen zur beruflichen Fort- und Weiterbildung aller Beschäftigten. Institutionelle Daueraufgaben dürfen nicht durch Projektförderung finanziert werden. Projekte sollten nur in festen Arbeitsverhältnissen stattfinden. Die Projektorientierung widerspricht jeglicher Planungssicherheit sowohl für die Institution als auch für Beschäftigte und Ratsuchende.

8. Beratungsinhalte

Beschäftigungsorientierung vs. Ergebnisoffenheit sind keine Gegensätze, sondern ergänzen einander. Beratungsziele können nur erfolgreich erreicht werden, wenn es keine erzwungene Ziele sind. Die Dialogorientierung im Beratungsverlauf ergänzt die fachliche Orientierung. Beratungsinhalte sind sowohl auf berufliche Anforderungen als auch auf die gesellschaftliche Teilhabe auszurichten. Die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen umfasst berufliche Kompetenzen und das Wissen um Teilhabemöglichkeiten zur gesellschaftlichen Gestaltung.

9. Zukunft der Beratung

Die Zukunft der Beratung muss folgende Überlegungen einbeziehen:

- Beratung ist ein lebensbegleitender Prozess, der den Anspruch einer lebensbegleitenden Entwicklung erfüllt.
- Empowerment und gesellschaftliche Teilhabekompetenz sind zu verknüpfen.
- Persönliche Beratung auf Augenhöhe akzeptiert die Würde der Ratsuchenden.
- Betriebe werden dabei unterstützt, lernende Organisationen zu werden.

- Internet basierte und Avatare begleitete Beratung müssen kritisch im Hinblick auf humane Beratung hinterfragt werden.

10. Gewerkschaftliche Forderungen

Um zukünftig auf die Anforderungen durch technische, ökologische und strukturelle Veränderungen reagieren zu können, ist ein flächendeckendes, öffentliches Beratungsangebot sicherzustellen. Die GEW fordert für jeweils 100.00 Einwohner/innen drei Beratungsstellen, um dieses zu gewährleisten. Kooperationen zwischen der beruflichen Beratung und der Beratung zur gesellschaftlichen Teilhabe durch z. B. BA und VHS sind zu entwickeln. Im betrieblichen Kontext ist die Einbindung der betrieblichen Interessenvertretung erforderlich. Für die spezifische Beratung im betrieblichen Zusammenhang ist eine Aus- und Fortbildung von Beratungsexperten und Beratungsexpertinnen in Betriebsvereinbarungen zu verankern.

Da bereits ein Weiterbildungschungel den Ausbau der Beratung dringend erforderlich macht, dass dieser Weiterbildungschungel durch einen Beratungschungel verstärkt wird.