



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Burkhardt Gericke

Zu den Aufgaben des
Verbandes für Berufsberatung der DDR (VBB)
unter Bedingungen des Übergangs zur
sozialen Marktwirtschaft

Heidi Merlet

Das Selbstverständnis der Berufsberater/innen
und die institutionelle Einbindung

Reden anlässlich der ersten Delegiertenversammlung des
Verbandes für Berufsberatung der DDR (VBB) am 21. April 1990

Zusammenschluss VBB und dvb

1991

Doz. Dr. sc. Burkhardt Gericke, Vorsitzender des Verbandes für Berufsberatung der DDR (VBB)

Heidi Merlet, Bundesvorsitzende des Deutschen Verbandes für Berufsberatung (dvb)

Gliederung

Burkhardt Gericke

Zu den Aufgaben des Verbandes für Berufsberatung bei der

3

Weiterentwicklung der Berufsberatung unter Bedingungen des Übergangs zur sozialen Marktwirtschaft

- | | |
|---|---|
| 1. Vorbemerkungen | 3 |
| 2. Veränderte Rahmenbedingungen für berufliches Handeln | 3 |
| 3. Weiterentwicklung der Konzeption der Berufsberatung | 4 |
| 4. Das vorhandene System der Berufsberatung nutzen und weiterentwickeln | 7 |

Heidi Merlet

Das Selbstverständnis der Berufsberater/innen und die institutionelle Einbindung **11**

- | | |
|---|----|
| Berufsberatung – Berufswegberatung | 11 |
| Berufsorientierung/Beratung/Realisierung | 12 |
| Beratung/Information | 12 |
| Ausbildung und Fortbildung der Berater/Beraterinnen | 12 |
| Beratung innerhalb einer Verwaltung | 13 |
| Berufliche Arbeit/Verbandsarbeit | 13 |
| Zusammenfassung | 14 |

Zusammenschluss VBB und dvb 1991

Ein Deutschland – ein Verband für Berufsberatung

15

- | | |
|----------------------------|----|
| Zur „Geschichte“ | 15 |
| Was ist geplant? | 15 |
| Wie könnte es weitergehen? | 16 |

Programm der Jahrestagung 1991 des dvb

BERATUNG GRENZENLOS – Entwürfe einer Beratungskultur für das vereinigte Deutschland im europäischen Verbund **17**

(erschien erstmals in dvb-forum 1/1990, Seite 2 ff und Bundes-Info 1/1991 sowie Einladung zur JAT 1991 „Beratung grenzenlos“)



Herausgeber der Reihe dvb-script (neue Auflage):
dvb • Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
© Schwerte • Düsseldorf • 2005

Zu den Aufgaben des Verbandes für Berufsberatung bei der Weiterentwicklung der Berufsberatung unter Bedingungen des Übergangs zur sozialen Marktwirtschaft

1. Vorbemerkungen

In einer Zeit, da wir die ersten Schritte zum Übergang zu einem effizienteren Wirtschaftssystem und einem ihm entsprechenden politischen System unternehmen, ist es nötig, sich über notwendige Positionen, Konzepte und Strukturen auch auf dem Gebiet der Berufsberatung zu verständigen.

Wir können davon ausgehen, dass die subjektive und objektive Bedeutung der Berufsberatung deutlich ansteigen wird. Das hängt mit folgenden Bedingungen zusammen:

- je offener das Bildungs- und Beschäftigungssystem ist,
- je größer die Freizügigkeit ist und damit das individuelle Risiko der Berufswahl sein kann,
- je komplizierter sich der Übergang zur sozialen Marktwirtschaft in der DDR vollzieht und je mehr deswegen mit Problemen im Ausbildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen ist,

umso höher die Ansprüche an die qualitative und quantitative Leistungsfähigkeit der Berufsberatung und der Arbeitsverwaltung insgesamt.

In dieser Situation des Umbruchs kann und sollte der Verband für Berufsberatung der DDR bzw. für die aus ihr hervorgehenden Bundesländer eine aktive Rolle spielen. Wir verstehen ihn als Vereinigung der fachlich kompetentesten berufsberatenden Kräfte (das sind die professionellen Berufs- und Studienberater) und der an einer niveauvollen und wirksamen Berufsberatung interessierten Kräfte. Ihre Bedürfnisse, Erfahrungen, aber auch Sorgen wollen wir artikulieren und sie in die Politik einbringen. Wir verstehen den Verband als eine Vereinigung der das gesamte Spektrum der berufsberatenden Arbeit widerspiegelt, und sind deswegen für eine Mitgliedschaft der Berufsberater aus der Arbeitsverwaltung, der Wirtschaft und der Studienberater aus dem Bildungsbereich.

U.E. sind bereits die Positionen wichtig, von denen wir an die Weiterentwicklung der

Berufsberatung unter den Bedingungen der Marktwirtschaft herangehen. Wir sollten mit dem Blick auf die zu lösenden Aufgaben prüfen, welche der bisherigen Konzepte und Strukturen sich dafür eignen und wo neue Lösungen und Strukturen gesucht und gefunden werden müssen.

Es geht nicht um bloße Anpassung und Kopie westdeutscher Modelle, weil erstens unsere Bedingungen noch über einen längeren Zeitraum nicht die gleichen sind und weil zweitens sich auch in der BRD Entwicklungen zeigen, für die erst noch Lösungen gefunden werden müssen.

Der VBB sieht sich als ein Interessenvertreter und Sprachorgan – neben den Gewerkschaften – der folgende Aufgaben wahrnehmen sollte:

Der Verband

- nimmt Einfluss auf das gesellschaftliche Konzept der Berufsberatung,
- fördert das arbeitsteilige Zusammenwirken der berufs- und studienberatenden Institutionen und gesellschaftlichen Kräfte,
- leitet aus den praktischen Erfahrungen seiner Mitglieder Anforderungen an die personelle und materielle Ausstattung der Berufs- und Studienberatungsstellen ab,
- fixiert konzeptionelle Ansprüche an die Aus- und Weiterbildung der Berufs- und Studienberater sowie der Lehrer,
- stellt in der Öffentlichkeit die Leistungen und Aufgaben der Berufs- und Studienberatung dar,
- arbeitet eng mit anderen Verbänden zusammen,
- pflegt soziale Kontakte der Mitglieder untereinander.

Wir denken, dass unser Verband neben dem dvb mindestens solange eine Existenzberechtigung hat, wie die spezifischen Gründe für seine Bildung gegeben sind. Erst danach ist eine Vereinigung mit dem dvb, mit dem wir gut zusammenarbeiten wollen, denkbar.

2. Veränderte Rahmenbedingungen für berufsberatendes Handeln

Schrittweise werden sich die wirtschaftlichen, bildungspolitischen und rechtlichen Rahmenbedingungen für berufsberatendes Handeln in unserem Land verändern .

Einen für alle mehr oder weniger verbindlichen Nachwuchsplan und bilanzierte Kontingente für die Aufnahme in die Abiturstufe und zum Studium wird es nicht mehr geben. Die Berufsberatung in der DDR hat es künftig nicht mehr mit einem staatlich bilanzierten Plan, sondern mit einem durch das komplizierte Wechselspiel von Angebot und Nachfrage geprägten Ausbildungsplatzangebot zu tun. Charakteristisch dafür ist, dass die Zahl der Ausbildungsplätze nicht deckungsgleich mit der Zahl der nachfragenden

Schulabgänger sein muss und ein Ausbildungsplatz vom einzelnen nicht eingeklagt werden kann. In Zeiten demographisch bedingter hoher Schulabgängerzahlen oder eines wirtschaftlich begründeten niedrigen Ausbildungsplatzangebotes zeigen sich die Grenzen der regulierenden Funktion der Nachfrage. Wenn überhaupt, kann erst mit Zeitverzug darauf reagiert werden.

In den vergangenen Wochen haben die Berufsberater erstmals die schmerzliche Erfahrung machen müssen, wie stark sich ihre Rolle verändert, wenn sie – auch Abiturienten – überhaupt keine reale Berufsperspektive anbieten können.

Im Bereich der Zulassungen zum Studium wird sich eine weitgehende Öffnung vollziehen, da die Hochschulen bemüht sein müssen, in möglichst vielen Fachrichtungen so viel als möglich zuzulassen. Die Berufsberatung wird es in viel stärkerem Maße mit einem differenzierterem Niveau der Schulabschlüsse und beruflichen Entwicklungswegen zu tun haben. Von besonders weitreichender Bedeutung für das Selbstverständnis und den fachlichen Auftrag der Berufsberatung ist der Fakt, dass weder bei Facharbeitern noch bei Absolventen von Studiengängen eine berufs- und qualifikationsgerechte Beschäftigung prognostiziert werden kann. Dies erklärt sich aus der relativen Trennung von Bildungs- und Beschäftigungssystem.

Die Berufsberatung muss diese Situation immer im Auge haben und bemüht sein, die damit verbundenen Risiken, aber auch Chancen in die Beratung einzubringen.

Wir werden uns an solche Formen wie Bewerbungshilfen in Gestalt von Rollenspielen und Workshops gewöhnen müssen.

Zumindest bei den Geschädigten sollten wir wie bisher bemüht sein, die Einheit von Beratung und Vermittlung soweit wie möglich durchzusetzen.

Auf Grund der wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen ändert sich die Berufswahlsituation. Die Freizügigkeit der Berufswahl erweitert sich, natürlich auch das individuelle Risiko. Wir sollten allerdings nicht die Illusion aufkommen lassen, daß künftig jeder uneingeschränkt werden kann, was er will.

Regionale Strukturen des Berufswahlfeldes, unterschiedliche Leistungsvoraussetzungen, Mobilitätsbereitschaft und -fähigkeit, aber auch rollenspezifisches Berufswahlverhalten werden eine entscheidende Rolle spielen.

Nicht unterschätzen sollten wir jedoch die Chancen für die Selbstverwirklichung, die sich insbesondere den motiviertesten und zielstrebigsten Jugendlichen bieten werden.

Haben wir uns bisher an der Zielkategorie Übereinstimmung der persönlichen Interessen mit den gesellschaftlichen Bedingungen und Erfordernissen orientiert, so fällt dafür zukünftig die Grundlage weg.

Nach wie vor betonen wir aber die Bedeutung einer sachlich fundierten Entscheidung, erweitern diese jedoch um den Aspekt der Eigenverantwortung. Daraus leitet sich der fachliche Auftrag der Berufsberatung ab, Jugendlichen und Erwachsenen wirksame Hilfe für eigenverantwortliche Berufs- und Studienwahl zu geben.

Im einzelnen zielt Berufsberatung

- auf eine möglichst konfliktarme Bewältigung der Berufswahlsituation;
- auf die Minimierung des persönlichen Risikos bei der Berufswahl;
- auf die effiziente Gestaltung von Ausbildungsverläufen;
- auf die Förderung von Chancengleichheit, insbesondere bei sozial schwächeren Gruppen;
- auf die Erhöhung der individuellen Passfähigkeit von Ausbildung und Beschäftigung.

Effekte der Berufsberatung dürfen nicht einseitig an arbeitsmarktpolitischen Kennziffern und betriebswirtschaftlichen Kriterien der Arbeitsverwaltung gemessen werden. Individuelle Akzeptanz der Entscheidung und Bewährung der Berufswahl im Leben sind entscheidende Kriterien der Wirksamkeit der Berufsberatung.

3. Weiterentwicklung der Konzeption der Berufsberatung

Die Konzeption der Berufsberatung ist dann richtig, wenn es mit ihrer Hilfe gelingt, die Ziele in angemessener Weise zu realisieren. Entscheidendes Kriterium ist auch weiterhin die Praxis. Der fachliche Auftrag der Berufsberatung kann nur erfüllt werden, wenn

- sie als Einheit von systematischer Berufswahlvorbereitung, spezialisierter Hilfe und Selbsttätigkeit der Berufswähler projektiert und praktisch gestaltet wird;
- wie bisher die Einheit von Berufs- und Studienberatung, d.h. die Verbindung der Berufsberatung für Facharbeiter-, Fach- und Hochschulberufe durchgesetzt wird;
- den inneren Strukturen des Berufsberatungsprozesses Rechnung getragen wird, indem ihre einzelnen Funktionen (Informations-, Erziehungs-, Diagnostik- und Beratungsfunktion) schöpferisch umgesetzt werden;
- mithin die pädagogische Grundkonzeption Ziele, Inhalte und Methoden der Berufsberatung determiniert.
Eine auf Befähigung zu einer sachlich begründeten und eigenverantwortlichen Berufswahl ausgerichtete Berufsberatung stellt die Alternative zu einer primär arbeitsmarktorientierten und einer psychologisierenden testorientierten Berufsberatung dar;
- ein neues Konzept der Arbeitsteilung zwischen öffentlicher Berufsberatung im Rahmen der Arbeitsverwaltung, der Studien- und Berufsberatung innerhalb des Bildungswesens und der Wirtschaft entwickelt und mit Leben erfüllt wird;
- Berufsberatung folglich nicht als Monopol einer Institution sondern als breites gesellschaftliches Aufgabenfeld betrachtet wird.

Prinzipiell sprechen wir uns gegen alle Versuche der Privatisierung der Berufsberatung aus, weil eine solche Vermarktung Chancengleichheit grundsätzlich in Frage stellt,

natürlich auch weil sie eine Konkurrenz zur staatlichen bzw. öffentlichen Berufsberatung darstellt.

Auch zukünftig sind soziales Engagement und fachliche Kompetenz der berufs- und studienberatenden Kräfte die entscheidenden Voraussetzungen für eine qualifizierte Berufsberatung.

Der Berater darf durch zunehmende technische Informationshilfen nicht in den Hintergrund gedrängt werden. Dadurch würde der individuelle Entscheidungsprozeß weiter formalisiert und zugleich das Risiko in noch stärkerem Maße auf den einzelnen verlagert werden.

Den Forderungen nach Flexibilität der Ausbildung und Mobilität der Werkstätigen ist durch eine verstärkte Laufbahnwahlberatung zu entsprechen.

Eine realistische Bewertung der Schulleistungen und differenzierte Beschreibungen der beruflichen Anforderungen einerseits und Leistungsorientierung der Jugendlichen andererseits ermöglichen es, in der Berufsberatung den Eignungsaspekt stärker zu beachten. Dabei kann es nur um eine differenzierte Vorgehensweise gehen. Weder ist es möglich, noch nötig, alle Jugendlichen für alle Berufe Eignungsprüfungen zu unterziehen.

4. Das vorhandene System der Berufsberatung nutzen und weiterentwickeln

Die steigenden Anforderungen an die Berufsberatung setzen ein leistungsfähiges System der Berufsberatung voraus, dessen wichtigste Säulen das Bildungswesen, die Arbeitsverwaltung, die Wirtschaft und die Öffentlichkeit sind.

Nur wenn jeder Bereich seine spezifischen Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit den anderen erfüllt, kann die Berufsberatung ihren fachlichen Auftrag insgesamt realisieren. Schon das Ausfallen eines Bereiches hinterlässt Lücken, die nicht geschlossen werden können.

Als einen ganz entscheidenden Bereich betrachten wir das **Bildungswesen**.

Den allgemeinbildenden Schulen obliegt die Aufgabe, wichtige Grundlagen für die Berufs- und Studienwahl zu schaffen. Das ist nur möglich, wenn der obligatorische Unterricht dafür genutzt wird. Wir haben gerade auf diesem Gebiet einen enormen Nachholbedarf.

Die **Hoch- und Fachschulen** tragen die Hauptverantwortung für eine wirksame studien- und berufsberatende Arbeit mit studieninteressierten Personen und Studenten. Dazu haben sie allgemeine Voraussetzungen zu schaffen, den Schülern bei den Studienfachentscheidungen zu helfen, Studenten bei allen berufsrelevanten Entscheidungen während des Studiums und beim Übergang in den Beruf bzw. den Arbeitsmarkt praktische Hilfe zu geben.

Das erfordert die enge Verknüpfung der allgemeinen mit der fachbezogenen Studienberatung und mit der psychologischen Beratung der Studierenden.

Voraussetzungen dafür sind die Einrichtung von Studienberatungs- und psychologischen Beratungsstellen an allen Hochschulen und die Einbeziehung der Hochschullehrer in den Fachbereichen in die studien- und berufsberatende Arbeit.

Eine Schlüsselstellung nimmt zukünftig die Berufsberatung im **Rahmen der Arbeitsverwaltung** ein. Dabei kann auf ein hochqualifiziertes Personal aus den BBZ und Abteilungen Berufsbildung/Berufsberatung der Räte der Bezirke und Kreise und leistungsfähige BBZ zurückgegriffen werden.

Wenn die Berufsberatungsabteilungen in den Arbeitsämtern aufgebaut werden, darf es u.E. zu keiner Schwächung der Leistungsfähigkeit der BB kommen. Obwohl wir mit den 225 BBZ über ein leistungsfähiges Netz von Berufsberatungsstellen verfügen, erwies sich dieses jedoch in vielen Kreisen als zu großmaschig, da die BBZ von Schülern in weitentfernten Gemeinden nur sehr schwer zu erreichen sind.

Deswegen sollte keines der BBZ geschlossen werden, das wäre ein echter Rückschritt. Wir können es uns gut vorstellen, dass in einem Arbeitsamtbezirk bei den Nebenstellen der Arbeitsämter mehrere BBZ bestehen können.

In einer Zeit, da in der BRD das Netz der BBZ immer mehr vervollkommen wird (ursprünglich sollten diese nur in Orten mit über 100.000 Einwohnern errichtet werden) wäre die Verringerung der BBZ ein echter Schildbürgerstreich (dies auch angesichts der schlechteren Verkehrsbedingungen in der DDR).

Der gute Ruf der BBZ in der Bevölkerung und im Ausland beruht u.W. vor allem darauf, dass sie

- von Anfang an Informations- und Beratungsleistungen unter einem Dach bieten,
- ein Zentrum für den Erfahrungsaustausch und die Qualifizierung aller berufsberatenden Kräfte sind,
- in den Kreisen den Prozess der Berufsberatung koordinieren und vorantreiben.

Keinesfalls gutheißen kann man solche Lösungen der Integration der BBZ in die Arbeitsämter, bei denen sich die materiell-technischen Voraussetzungen, die ohnehin im DDR-Durchschnitt bescheiden sind, noch verschlechtern. Die Folgen sind der Abbau von Leistungsangeboten (z.B. auf dem Gebiet der Selbstinformation) und Ungleichgewichte in der Arbeitsweise.

Hinsichtlich der Struktur der Abteilungen Berufsberatung und des Personals können wir uns folgende Aufgabenbereiche gut vorstellen:

1. **Allgemeine Berufsberatung mit den Aufgaben:**

Einzelberatung, Informations- und Orientierungsveranstaltungen, Gruppenberatungen, BWU im BBZ, im AA, in der Schule usw.

2. **Berufsberatung für Abiturienten, Fach- und Hochschüler:**

Bei Dominanz der Einzelberatung auch andere methodische Formen an verschiedenen Orten.

3. Berufsberatung für geschädigte Jugendliche bzw. Rehabilitanden :

Bei Dominanz der Einzelberatung auch andere methodische Formen an verschiedenen Orten.

4. Ausbildungsstellenvermittlung

5. Fachtechnischer Dienst, Sekretariat, Dokumentation

Nach wie vor betrachten wir eine gediegene berufsberatende Arbeit der Betriebe für unerlässlich. An ihrer Stellung im System der Berufsberatung wird sich nichts ändern. Nur sie sind in der Lage, Berufsberatung betriebsbezogen und arbeitsplatzbezogen durchzuführen. Sie sind nach wie vor der Ort, an dem Schüler und Eltern ihre Vorstellungen praktisch überprüfen können. Die Durchführung von Exkursionen, Berufswahlpraktika und Schnupperlehren in der unterrichtsfreien Zeit ist nur ein kleiner Teil der spezifischen Leistungen der Betriebe auf dem Gebiet der Berufsberatung. Sie bleiben der wichtigste Partner der Berufs- und der Studienberater, eine unverzichtbare Quelle zur Erweiterung und ständigen Aktualisierung der berufskundlichen und betriebswirtschaftlichen Kenntnisse der Berufsberater. Sicher werden sich die Organisationsformen und Strukturen der betrieblichen Berufsberatung ändern. Es wird jedoch sehr schwer sein, die gesicherte Erfahrung zu negieren, dass auch im Betrieb professionelles berufsberatendes Handeln unerlässlich ist. Große Betriebe können u.E. aus Gründen einer sinnvollen Nachwuchspolitik nicht auf die BBK (Berufsberatungskabinette) verzichten, kleine und mittelständische Unternehmen werden die Industrie- und Handelskammern, Verbände und die Kooperation mit den Arbeitsämtern bevorzugt nutzen.

Wir glauben auch, dass die Arbeitsberater und -vermittler vieles gemeinsam mit den Berufs- und Studienberatern haben, vor allem hinsichtlich der arbeitsmarktbezogenen Daten und des methodischen Vorgehens in der Beratung. Nicht umsonst absolvieren in Mannheim beide ein wesentliches Stück ihrer Ausbildung gemeinsam.

Von außerordentlicher Bedeutung wird sein, dass berufsberatendes Handeln nicht in Schemata und Organisationsstrukturen gepresst werden, bei denen Vielfalt und Qualität der berufsberatenden Tätigkeit auf der Strecke bleiben muss. Es kann nicht darauf ankommen, soviel als möglich in einer vorgegebenen Zeit zu beraten. Dies zu vermeiden wird umso eher möglich sein, wenn individuelle Beratung nicht über die anderen Leistungsangebote der Berufsberatung, insbesondere die berufsorientierenden Maßnahmen und die Selbstinformation gestellt wird.

Als unerlässlich erachten wir die schrittweise Erhöhung der Anzahl der Arbeits-, Berufs- und Studienberater und deren gezielte Fortbildung und niveauvolle Ausbildung.

Mit dem Blick auf die Vereinigung beider deutscher Staaten gewinnen Fragen der gegenseitigen Anerkennung der Abschlüsse und der tarifrechtlichen Einstufung der Berufsberater an Bedeutung. Vor den hauptamtlichen berufs- und studienberatenden Kräften stehen in der nächsten Zeit anspruchsvolle Aufgaben. Sie

– haben sich mit den weitreichenden Konsequenzen ihres veränderten fachlichen

Auftrages vertraut zu machen;

- müssen sich mit wichtigen Grundlagen ihrer Arbeit vertraut machen, insbesondere auf den Gebieten Arbeitsmarktpolitik, Bildungswesen, Ausbildungsrecht und -finanzierung;
- stehen vor der Notwendigkeit einer tieferen. Spezialisierung in den Richtungen allgemeine Berufsberatung, Abiturienten- und Hochschülerberatung, Behindertenberatung, Studien- und psychologische Beratung;
- sind aufgerufen, alte Kooperationsbeziehungen mit neuen Inhalten zu füllen und neue aufzubauen;
- noch mehr als bisher selbständig um eine Weiterbildung bemühen und darin mehr investieren.

Bei alledem sehen sich Arbeits-, Berufs- und Studienberater in der Pflicht, neben der DDR, auch die gesamtdeutsche und europäische Dimension ihrer Arbeit zu beachten.

Für die schwierigen Aufgaben sind viel Kraft, Selbstbewusstsein, Optimismus und Kreativität gefragt. Mehr denn je sind soziales Engagement für die Ratsuchenden und fachliche Kompetenz gefragt.

Das Selbstverständnis der Berufsberater/innen und die institutionelle Einbindung

Rede anlässlich der ersten Delegiertenversammlung des
Verbandes für Berufsberatung (VBB)
der Deutschen Demokratischen Republik
am 21. April 1990 in der Humboldt-Universität, Berlin

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Namen des Deutschen Verbands für Berufsberatung möchte ich Ihnen dazu gratulieren, dass Sie so schnell und entschlossen den Verband für Berufsberatung in der DDR gegründet haben.

Ich möchte kein Grundsatzreferat zur Berufsberatung und zur Verbandsarbeit halten, sondern nur ein paar wenige Streiflichter auf

Beratung

Berater/-in

Beratung im Rahmen einer Verwaltung

Berufsarbeit – Verbandsarbeit

setzen.

Berufsberatung – Berufswegberatung

Da es den Lebensberuf nicht mehr gibt, ist es falsch von Berufsberatung zu reden. Wir sollten richtiger von Berufswegberatung sprechen. Berufswegberatung sollte den Prozess der Berufswahl anstoßen, den Einstieg von jungen Menschen in das Ausbildungssystem vorbereiten und sie während der Ausbildung begleiten, damit der Wechsel in die Arbeitswelt möglichst ohne Probleme erfolgt. In diesem Sinne kann man die Arbeit der Berufswegberatung auch als Brückenfunktion beschreiben: Brücken aufzeigen zwischen den Bildungssystemen, Ausbildungssystemen, Arbeitswelt und auch dem Freizeitbereich. Es wurde in den letzten Jahren sehr deutlich, dass sich diese Bereiche sehr stark auseinanderentwickelt haben, umso schwieriger und wichtiger wird es, bei der Berufswahl die richtigen Brücken zu finden.

Grundprinzip der beraterischen Arbeit ist es, Hilfe zur Selbsthilfe zu geben. Dem Ratsuchenden muss deutlich gemacht werden, dass im Berufswahlprozess Risiko und Chan-

ce liegen, dass nur er selbst eine selbstbewusste und selbstverantwortliche Entscheidung treffen muss. Der Berater/ die Beraterin kann keine Lösungen anbieten, sondern kann nur gemeinsam mit dem Ratsuchenden Strategien entwickeln, um bei unsicheren Bedingungen eine Entscheidung treffen zu können.

Berufsorientierung/Beratung/Realisierung

Dem Prozesscharakter der Berufswahl entsprechend muss die Berufswegberatung unterschiedliche Methoden einsetzen, diese müssen miteinander verknüpft sein. Sie müssen von allgemeinen zu immer spezielleren Überlegungen anregen, aber auch die Möglichkeit zulassen, einen Schritt zurückzugehen und einen neuen Weg verfolgen zu können.

Berufsorientierung in der Schule, im Klassen- bzw. Kursverband muss den Berufswahlprozess anstoßen und der Übermittlung allgemeiner Informationen dienen, Gruppenberatung oder themenzentrierte Gruppenaktivitäten ermöglichen eine intensive Auseinandersetzung mit einem Thema in einer vom Interesse her homogenen Gruppe. Zentrale Aufgabe der Berufswegberatung muss die Beratung sein, denn im beratenden Gespräch müssen Eignung, Neigung, Motivation und Einstellungen in ihrem Einfluss auf den Entscheidungsprozess berücksichtigt werden und alternative Berufswege durchgesprochen werden. Dies verlangt Offenheit und Vertrautheit im Umgang miteinander und ist daher nur im Einzelgespräch zu realisieren. Wichtige Aufgabe ist es, auch Hilfestellung bei der Realisierung des Berufswunsches zu geben und auch – während der Ausbildung – beratend zur Verfügung zu stehen, um Abbruch zu vermeiden oder Korrekturen zu ermöglichen oder Übergang in Arbeitswelt vorzubereiten.

Beratung/Information

Berufliche Beratung ohne Information ist unsinnig, aber auch Information ohne Beratung bringt keinen Nutzen. Mit Informationen kann man einen Menschen, der eine Entscheidung treffen muss, total verunsichern, man kann ihn in seiner Entscheidungsfähigkeit lähmen. Informationen müssen den Informationsstand der Ratsuchenden berücksichtigen und dem Anliegen und der Situation angemessen sein und – was mir besonders wichtig erscheint – die Ratsuchenden brauchen Kriterien, die sie an die Informationen anlegen können.

Informationen müssen individualisiert werden, insofern sind Berufsinformationszentren mit gut aufbereiteten Informationen eine zwingende Notwendigkeit. Es sind aber auch Illusionen, die viele Verwaltungsleute und Politiker hegen, die glauben, mit Informationszentren Beratung sparen zu können.

Ausbildung und Fortbildung der Berater/Beraterinnen

Die Ausbildung von Berufswegberatern/-beraterinnen muss auf hohem Niveau erfolgen

- Berater/Beraterinnen müssen souverän mit verschiedenen Beratungsmethoden umgehen können, um der Person und dem Anliegen des Ratsuchenden gerecht

werden zu können.

- Berater/Beraterinnen müssen die Bereitschaft haben, sich selbst in Frage zu stellen. Reflektionsfähigkeit über die eigene Person, Verhalten und Einstellungen muss geweckt und trainiert werden.
- Fundiertes berufskundliches Wissen und betriebskundliche Kenntnisse müssen selbstverständlich vermittelt werden.
- Fortbildung muss kontinuierlich sein. Zielvorstellung muss es sein, dass der Berater aus einer „Menü“-Karte ein Fortbildungsprogramm auswählen kann. Fortbildung sollte der Kompensation individuell empfundener Defizite dienen.

Beratung innerhalb einer Verwaltung

Verwaltung – im klassischen Sinne – hat die Aufgabe, politische Entscheidungen, die ihren Ausdruck in sehr detaillierten gesetzlichen Regelungen finden, zu vollziehen.

Für die Berufsberatung gibt es sinnvollerweise nur eine Rahmenbestimmung. Der Rahmen soll durch die Arbeit, durch die Auffassung von der Aufgabe, erfüllt werden. Der Gesetzgeber hat einen weiten Gestaltungsspielraum zugelassen.

In der Arbeitsverwaltung werden in einem Haus stark strukturierte, reglementierte Aufgaben wahrgenommen – nämlich im Rahmen der Leistungsabteilung, die ja versicherungsrechtlich arbeitet, und daneben die beraterischen Aufgaben, die weitgehend eigenverantwortlich, selbstgestaltend und flexibel wahrgenommen werden müssen, wenn man dem berechtigten Anliegen der Ratsuchenden gerecht werden will.

Aus dieser Situation ergeben sich zwangsläufig Konflikte, hier stoßen Beratungskultur und Verwaltungskultur aufeinander.

Für die tägliche Arbeit bedeutet das:

- Konflikte bei der Überprüfung, Zählung, Planung.
- Rollenkonflikte des Beraters/der Beraterin: identifiziert er sich mehr mit dem Anliegen der Ratsuchenden oder der Verwaltung?
- Aus der vielstufigen Hierarchie ergeben sich Probleme beim Informationsfluss. Weisungen gehen von oben nach unten, Berichte durchlaufen die Stufen von unten nach oben mit dem Effekt starker Informationsverzerrung.
- Bei derartiger Struktur ist es nur bedingt möglich, dass die Verwaltung Konzepte für die Beratung entwickelt. Die entscheidenden Impulse müssen immer von der Basis ausgehen.

Berufliche Arbeit/Verbandsarbeit

Entscheidende Aufgabe der im Verband zusammengefassten Berater ist es, immer wieder mit langem Atem und Zähigkeit die eigenen Vorstellungen und Bedürfnisse zu formulieren und damit deutlich zu machen. Dies muss dann nach innen und außen

vertreten werden.

Durch die Verbandsorganisation, die ja unabhängig vom Arbeitgeber organisiert ist, ist es möglich, die Hierarchieebenen, die zu Informationsverzerrung bzw. Informationsverlust führen, zu überspringen.

Die kollegiale Zusammenarbeit stärkt das Gefühl der Solidarität miteinander und vermittelt eine hohe berufliche Identifikation.

Verbandsarbeit darf nicht als Reaktion auf die Aktionen der Politik und des Arbeitgebers verstanden werden, sondern sie muss selbst aktiv Zeichen setzen, Ziele formulieren, Konsequenzen aufzeigen, Anregungen für die Gestaltung geben.

Die Mitarbeit in einem berufsständischen Verband öffnet den Blick über die Grenzen hinaus, seien es die Amts- oder Landesgrenzen. Wichtige beruflich und persönlich bereichernde Begegnungen werden so ermöglicht, denn die Verbände der verschiedenen Länder sind über den internationalen Verband miteinander verbunden.

Wesentliche Bedingungen für das Gelingen der Verbandsarbeit ist es, dass Berufsarbeit und Verbandsarbeit streng voneinander getrennt werden, um sich die Unabhängigkeit zu bewahren. Mit Geldaufwand und Zeiteinsatz verbunden.

Entscheidungsprozesse und Informationswege müssen im Verband schnell und zügig bewältigt werden können. Dazu bedarf es eines gut funktionierenden Informationsnetzes der Verbandsmitglieder untereinander und eines offenen Informationsverhaltens.

Wir haben zwar ein gestuftes Organisationssystem – nämlich einen Bundesvorstand und Landesgruppen – aber dadurch auch die Möglichkeit, Informationen über Landesgruppen als auch direkt an die Mitglieder zu bringen. Die Landesgruppen wiederum informieren ihre Mitglieder und den Bundesvorstand. Diese Verfahren sind zeit- und kostenaufwendig, aber wir sind der Überzeugung, dass andernfalls die Aktivitäten verpuffen und der Vorstand das Vertrauen der Mitglieder verliert.

Zusammenfassung

Die Notwendigkeit einen Verband zu haben, ergibt sich zwingend aus dem Selbstverständnis der Berater und Beraterinnen und der institutionellen Einbindung. Wer jungen Menschen helfen will, selbstbestimmte und selbstverantwortliche Entscheidungen im Laufe des Berufswahlprozesses zu treffen, muss auch seine eigene Berufsarbeit selbst bestimmt und selbst verantwortlich im Rahmen des sehr weit gezogenen gesetzlichen Auftrags gestalten.

Ich wünsche Ihnen im Namen meiner Kolleginnen und Kollegen im dvb Mut und Kraft auf dem Weg, den sie begonnen haben, weiterzugehen.

Ich wünsche uns, das heißt dem dvb und Ihrem Verband, dass wir zu einer guten Zusammenarbeit kommen, nebeneinander zu arbeiten wäre verschwendete Zeit und wäre Verkennung der Zeichen der Zeit.

Zusammenschluss dvb und VBB

Ein Deutschland – ein Verband für Berufsberatung

Zur „Geschichte“

In den Zeiten der rasanten politischen Entwicklung haben weitsichtige und verantwortungsbewusste Kolleginnen und Kollegen aus der Berufsberatung und dem Umfeld der Berufsberatung im damaligen Gebiet der DDR die Notwendigkeit eines eigenen Verbandes für Berufsberatung erkannt. Am 10.03.1990 haben dann 30 Kolleginnen und Kollegen einen Verband gegründet. Dieser wurde rechtmäßig ins Vereinsregister eingetragen.

Am 21.04.1990 fand ein erstes Verbandstreffen in Berlin statt. Dort hatten u.a. auch Dr. Jenschke (Vizepräsident der AIOSP) und Heidi Merlet (Vorsitzende des dvb) Gelegenheit, zu den Kolleginnen und Kollegen zu sprechen.

Am 05.-07.10.1990 trafen sich Mitglieder der beiden Vorstände in Berlin. Dort hat der VBB den Entschluss bekannt gegeben, dass eine Vereinigung mit dem dvb kurzfristig anzustreben sei. Entwickelt wurde eine Zusammenarbeit, und es wurden Ideen zusammengetragen, wie ein eventueller Zusammenschluss gestaltet werden könnte.

Bei der Vorstandssitzung des dvb am 11.11.1990 in Flörsheim ergaben sich auch aus der Sicht des dvb wesentliche Gründe für den baldigen Zusammenschluss beider Verbände sprechen.

Zur weiteren Klärung der Zielsetzungen und Vorgehensweisen fand eine weitere gemeinsame Veranstaltung der beiden Verbände vom 07.-09.12.1990 in Berlin statt.

Dort beantragte der Vorstand der VBB die Aufnahme in den dvb als förderndes Mitglied; der Vorstand der dvb stimmte diesem Antrag als weiteren Schritt zur Vertiefung der Zusammenarbeit zu.

Was ist geplant?

Vorgesehen ist bereits jetzt, dass beide Verbände am 08.03.1991 gleichzeitig eine Mitgliederversammlung im Arbeitnehmerzentrum Königswinter durchführen werden. Die Vorstände beider Organisationen werden ihren Mitgliedern den sofortigen Zusammenschluss der Verbände unter dem Namen dvb vorschlagen und die notwendigen Satzungsänderungen zur Abstimmung vorlegen.

Hier noch ein paar Überlegungen dazu:

- Es wäre unökonomisch, identische Probleme in zwei Verbänden parallel zu bearbeiten.
- Es wäre wenig sinnvoll, wenn zwei Verbände mit gleicher Zielrichtung bei einem Arbeitgeber getrennt verhandelten.
- Unterschiedliche Arbeitsstrukturen und Arbeitsbedingungen in den Arbeitsämtern im Ost- und Westteil lassen unterschiedliche Entwicklungen erwarten. Dies könnte Rückkopplungen von Erfahrungen aus dem Ostteil in den Westteil ergeben und zur Entwicklung zweier unterschiedlicher Berufsberatungen führen.
- Es bestehen zur Zeit in Ostdeutschland funktionierende Landesgruppen mit eigenem Vorstand, deren Fortbestehen auf längere Sicht gefährdet ist.

Wie könnte es weitergehen?

Nach intensiven Überlegungen und Diskussionen im erweiterten Vorstand möchten wir Ihnen folgende Möglichkeiten zum Verfahren vorstellen:

- Durch Änderung des § 6 der Satzung werden alle Mitglieder des VBB Mitglieder des dvb, ohne individuelle Beitrittserklärung.
- Die basisdemokratisch gewählten Landesvorstände bleiben bestehen, und deren Vorsitzende erhalten Sitz und Stimme im erweiterten Vorstand.
- Der kommissarisch arbeitende geschäftsführende Vorstand des VBB wird seine Tätigkeit mit dem Beitritt einstellen.
- Die Landesgruppen des Beitrittsgebiets erhalten volles Stimmrecht bei der Mitgliederversammlung Delegiertenversammlung mit einer Delegiertenzahl entsprechend der Mitgliederzahl.
- Personelle Veränderungen im geschäftsführenden Vorstand können sich erst mit Neuwahlen ergeben, die 1992 anstehen werden.

Wir sind sicher, dass bei einem Zusammenschluss neue Aufgaben auf den Verband zukommen werden. Bei den bisherigen Kontakten haben wir engagierte Kolleginnen und Kollegen kennen gelernt, die bei den uns wichtigen Themen wertvolle Anregungen gegeben und neue Gesichtspunkte eingebracht haben.

Gemeinsam können wir unsere Interessen besser vertreten.

Deutscher Verband für Berufsberatung e.V.

Einladung zur Mitgliederversammlung am 08.03.1991 und zur
Jahrestagung 1991 vom 09.03. bis 10.03.1991
Tagungsort: Arbeitnehmerzentrum Königswinter (AZK)

BERATUNG GRENZENLOS

Entwürfe einer Beratungskultur für das vereinte Deutschland im europäischen Verbund

Einleitung:

In Partnerschaft mit der Stiftung für christlich-soziale Politik und Bildung e.v. veranstaltet der dvb diese Tagung. Durch die großzügige Unterstützung dieser Stiftung und das Entgegenkommen der Referenten ist es möglich, die Tagung zu günstigen Bedingungen durchzuführen.

BERATUNG GRENZENLOS –

Unabhängig davon, zu welchem Thema, zu welchem Problem und bei welcher Institution Ratsuchende oder Klienten beraterische Hilfe suchen, haben sie Grunderwartungen und Grundanforderungen an den Berater und die Beraterin.

Ebenso muss es ein Grundverständnis und Grundvorstellungen der Berater/ innen von Beratung geben.

Indem wir uns mit Beratungsdiensten anderer Länder und anderer Institutionen beschäftigen, wollen wir diese Grundstrukturen ausloten.

ENTWÜRFE EINER BERATUNGSKULTUR

Durch die Beschäftigung mit dem eigenen Beratungskonzept und den Konzepten anderer Beratungsdienste wollen wir Ideen und Anregungen sammeln, diskutieren und Anstöße für die Weiterentwicklung des Beratungskonzepts beim Einzelnen und beim Beratungsdienst geben, d.h. Entwürfe einer Beratungskultur entwickeln.

FÜR DAS VEREINTE DEUTSCHLAND IM EUROPÄISCHEN VERBUND

Das Nachdenken über Beratungskultur wird umso wichtiger, da sich Beratung bis vor kurzem in Deutschland in zwei sehr unterschiedlichen Systemen sehr unterschiedlich entwickelt hat. Es müssen Antworten auf die Fragen gegeben werden:

- Welches Menschenbild liegt der Beratung zugrunde?
- Welchen Sinn hat Beratung?
- Welche Ziele will man mit Beratung erreichen?
- Wie ist das Verhältnis zwischen Berater und Ratsuchendem?

Diese Fragen sollen nicht nur aus der Sicht eines Landes, sondern im europäischen und internationalem Zusammenhang beantwortet werden. Nur wenn dabei ein Konsens erreicht wird, kann von einer grundlegenden Beratungskultur gesprochen werden.

Programm:

Freitag, 08. März 1991

Anreise bis 18.00 Uhr Kaffee, Tee, Imbiss, Plaudern

19.00 Uhr Eröffnung

Heidi Merlet, Bundesvorsitzende dvb Hermann Pazeller, Leiter des AZK

19.30 Uhr Mitgliederversammlung/Bundesdelegiertenversammlung Tagesordnung:

1. Wahl des Versammlungsleiters
2. Feststellung der Zahl der Delegiertenstimmen
3. Beschlussfähigkeit feststellen
4. Bericht des Vorstandes
5. Satzungsänderung*
 - Änderung der Wahl- und Berichtsperiode von 3 auf 4 Jahre bzw. 3 auf 2 Jahre (§§ 9, 10, 13)
 - Verteilung des Mitgliedsbeitrags zwischen Kasse des Bundesverbands und der Landesgruppen (§ 6)
 - Zusammenschluss dvb – VBB (Verband für Berufsberatung, Berufsverband im Beitrittsgebiet) §§ (1, 4, 11)
6. **Erklärung des amtierenden Vorstands des Verbandes für Berufsberatung der DDR (VBB)**
7. Anträge: Festsetzung der Beiträge für Mitglieder aus dem Beitrittsgebiet
8. Zur Verfügung der fördernden Mitglieder
9. Sonstiges

Hiermit werden alle Mitglieder/Delegierten der Landesgruppen zur Mitglieder-/ Bundesdelegiertenversammlung am 8. März 1991, 19.00 Uhr im AZK, Johannes-Albers-Allee 3, 5330 Königswinter eingeladen

Mainz, 1. Dezember 1990

Merlet (Vorsitzende)

Haas (Schriftführer)

*Wichtig: Wortlaut der geplanten Satzungsänderungen und ausführliche Begründungen dazu erhalten Sie im Bundes-Info 1/91, das Ihnen bis 8.1.1991 zugehen wird.

21.30 Uhr Kaltes Büffet und gemütliches Beisammensein

Samstag, 09. März 1991

9.30 Uhr Beratungskonzept der Berufsberatung in Großbritannien

P. Hirt, Diploma in careers guidance, Berufsberater für Abiturienten u. Hochschüler

11.00 Uhr Die Bedeutung systemischer Ansätze für die berufliche Beratung

Dr. A. Meier, Diplom-Psychologe G. Gassert-Molling, Diplom-Psychologin

13.00 Uhr Mittagessen

14.30 Uhr Das Beratungsverständnis der Berufsberatung in der Bundesanstalt für Arbeit

K. Meyer-Haupt, Leiter der Unterabteilung Berufsberatung bei der BA

L. Müller-Kohlenberg, z.Z. Referent in der Unterabteilung Berufsberatung

16.00 Uhr Kaffee

16.30 Uhr Zusammenfassung der Referate und Diskussion

18.30 Uhr Abendessen

20.00 Uhr Los tres Bestberados mit ihrem Programm 91 "Machart des Hauses"

Sonntag, 10. März 1991

9.00-12.00 Uhr **Das Berufsbild "Berufsberater/in" des dvb**

Vorstellung und Diskussion

Auf der Mitgliederversammlung des dvb 1988 in Böblingen wurden Professionalisierung, Anerkennung und Schutz unseres Berufes diskutiert. Die Veränderungen in der Bundesrepublik Deutschland und die anstehende Übernahme des EG-Rechts nach Einführung des europäischen Binnenmarktes zwingen zur Neufassung des Berufsbildes.

Der ständige Arbeitsausschuss hat in Zusammenarbeit mit dem erweiterten Vorstand einen Entwurf für das Berufsbild erstellt. Dieser soll vorgestellt und diskutiert werden.

12.30 Uhr Mittagessen

Die Berichte zur Jahresarbeitstagung 1991 sind im dvb-forum 1/1991 „Beratung grenzenlos“ und 2/1992 „Come together“ nachzulesen.



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
Bundesvorsitzende: Birgit Lohmann
Geschäftsstelle c/o Annina Büchner, Ulanenstraße 20, 40468 Düsseldorf
Fon: 0211/453316, Email: kontakt@dvb-fachverband.de
www.dvb-fachverband.de