

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Hubert Haas

**Berufsberatung
im internationalen Vergleich**

Ein Beitrag für
Das Handbuch der Beratung
Herausgeber:
F. Nestmann, F. Engel, U. Sickendiek

DGVT-Verlag, Tübingen

Bad Kreuznach 2001

Hubert Haas, Berufsberater für behinderte Menschen; seit dem Studium an der FH Mannheim 1975-78 begeisterter Berufsberater im Arbeitsamt, die meisten Jahre davon für KlientInnen, deren Lebens- und Berufs-Konzept eine Behinderung mitgestaltet. 1981 wurde der Deutsche Verband für Berufsberatung e.V. seine professionelle Heimat, von der die Impulse für die Entwicklung seiner Beratungsarbeit ausgingen. Seit 1992 ist er Bundesvorsitzender dieses Fachverbandes für berufliche Beratung.

Gliederung	
1. RAHMENBEDINGUNGEN	4
1.1. Geopolitische soziale und wirtschaftliche Tektonik	4
1.2. Heterogene Abgrenzung des Feldes	5
2. VERGLEICHENDE INTERNATIONALE STUDIEN	5
2.1. Internationale Symposien	6
2.2. OECD-Studie: Mapping the Future	6
2.3. Internationale Studien zur Frage der Ausbildung von BerufsberaterInnen	6
2.4. Lebenswerk von Donald E. Super; Work Importance Studie	7
3. PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG – ODER HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT	7
3.1. Internationaler Überblick	8
3.2. Versuch eines umfassenden Modells der Beratungswelten	9
4. DIE BEDEUTUNG DER TRÄGER-INSTITUTION	10
4.1. Schulische BeratungslehrerInnen/LaufbahnberaterInnen	11
4.2. Berufsberatungsdienste der nationalen Arbeitsverwaltungen	12
4.3. Projektfinanzierte Beratungsdienste	12
5. ZUR AUSBILDUNG VON BERUFSBERATERINNEN	13
5.1 Qualifikationsniveau	13
5.2 Reglementierung	13
6. FAZIT	14
LITERATUR	15
INTERNET-TIPPS	16



Berufsberatung in internationaler Sicht

Wenn Menschen aus eigener Kraft Neuorientierungen und Entscheidungen nicht mehr im beständigen, inneren Dialog des Sich-Beratens bewältigen können, suchen sie erfahrene, fachkundige Unterstützung, häufig professionelle Unterstützung.

Das gilt auch für den Bereich von Entscheidungen und Neuorientierungen im Zusammenhang mit Arbeit und Beruf: Arbeit – umfassend verstanden als die Summe der Optionen für eine als sinnvoll erlebbare Beschäftigung, unabhängig von der Frage einer Entlohnung und deren Form – bewerten die meisten Menschen als einen zentralen Faktor ihrer Lebensgestaltung und -planung. Arbeit wird als Ausdruck der individuellen Fähigkeiten, der Persönlichkeit und ihrer Einzigartigkeit betrachtet, die wiederum durch und bei der Arbeit erweitert, entwickelt und entfaltet werden. Gleichzeitig gilt Arbeit als eine zentrale Interaktions- und Kommunikationsform, welche die Möglichkeit zu Kontakt, Austausch, Anerkennung und Zugehörigkeit zu anderen Menschen schafft. Norman Amundson, einer der führenden Wissenschaftler und Praktiker im internationalen Feld der Beruflichen Beratung nennt das „ein Leben in drei Dimensionen, die es täglich neu auszubalancieren gilt: Die Höhe der persönlichen Entwicklung und Entfaltung, die Breite der Kontakte zur MitWelt, und die Tiefe der Kommunikation und des Austauschs mit der Welt und den Menschen“ (Amundson 2001, S. 2)

Das Recht auf und der Wunsch nach Arbeit rangiert in der zugemessenen Bedeutung auf dem Niveau des Rechts auf körperliche Unversehrtheit und dem Wunsch nach Gesundheit oder auch dem Wunsch nach Gerechtigkeit und dem Schutz der individuellen Rechte. In demokratischen Ländern der Erde gehört deshalb das Recht auf Arbeit oder zumindest die Freiheit der Berufswahl zu den Menschenrechten, die in der Verfassung verbürgt sind.

Fast alle Länder der Erde bieten ihren BürgerInnen eine Dienstleistung „Berufsberatung“ – auch wenn deren Angebot, Zielgruppen, Aufgaben, Methoden, das Selbstverständnis der BerufsberaterInnen und die Bezeichnungen dieser Dienstleistung ein ausgesprochen vielfältiges Gesicht dieses Feldes präsentieren.

Dieser Beitrag schlägt einen weltumspannenden Bogen und behandelt einige Facetten der internationalen Berufsberatungswelten.

1. RAHMENBEDINGUNGEN

1.1. Geopolitische soziale und wirtschaftliche Tektonik

Weltweit befinden wir uns in einem grundlegenden Prozess tiefgreifender Veränderungen und nachfolgender Reorganisation: Ausgelöst durch Entwicklungen in der Informations- und Kommunikationstechnologie, dem Ende des Kalten Krieges, der behutsamen Öffnung Chinas und wirtschaftlichen Entwicklungen in den Schwellenländern entsteht ein neues ökonomisches und ökologisches Bild der Erde.

Gleichzeitig werfen wissenschaftliche Fortschritte in den Bereichen Medizin, Biologie, Gentechnologie und Energiewirtschaft neue ethische Fragen auf.

Einerseits bemühen sich alle Länder der Welt, eine unter den neuen globalisierten Bedingungen konkurrenzfähige Wirtschaft zu entwickeln – und dazu mit hoher Priorität ihre Bildungs- und Ausbildungssysteme neu zu gestalten, damit Arbeitskräfte mit den erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen zur Verfügung stehen. Andererseits müssen neue bzw. verschärfte soziale Probleme gelöst werden – neue Organisationsformen der Arbeit, gravierende Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung (in Form von Überalterung der Industrienationen oder in Form eines explosionsartigen Anstiegs der Anzahl junger Menschen in vielen Entwicklungs- und Schwellenländern), und die weltweit ständig ansteigende Anzahl von MigrantInnen (die ihren jeweiligen Herkunftsländern möglicherweise schmerzlich fehlen, deren Integration im neuen Lebensumfeld aber jedenfalls für sie selbst und für ihre neuen Nachbarn eine große Herausforderung ist) –, um Spaltungen und soziale Konflikte zu vermeiden und die Teilhabe aller am Leben in der Gemeinschaft, an Fortschritt und Wohlstand zu ermöglichen.

Die hier skizzierten Veränderungen rütteln gleichzeitig an den beiden Achsen, an denen Menschen ihre Lebensgestaltung orientieren: Arbeit und Familie werden neu definiert, erhalten neue Rollen und Organisationsformen und verändern ihre Funktionen. Weltweit ist in der Folge ein erheblicher und beständig wachsender Beratungsbedarf festzustellen. Beratung, namentlich Berufliche Beratung, gehört in vielen Ländern der Erde zu den besonders stark expandierenden Feldern/Märkten.

In den Ländern der südlichen Hemisphäre treffen diese Darstellungen selbstverständlich nur auf die relativ schmalen Schichten des Bildungsbürgertums und akademischer/ökonomischer Eliten zu: Der größte Teil der Weltbevölkerung ist extrem arm und ringt von Tag zu Tag um die Sicherstellung der unteren Stufen in Maslows Bedürfnishierarchie. Zusätzlich sind Menschen vielen Ländern dieser Erde aufgrund kultureller Traditionen Konzepte wie Berufswahlfreiheit oder Mobilität (vertikal, horizontal, regional) völlig fremd.

1.2. Heterogene Abgrenzungen des Feldes

Im internationalen Vergleich fallen erhebliche Unterschiede bei der jeweils national üblichen Abgrenzung des Feldes „Berufsberatung“ auf:

Weltweit besteht lediglich Übereinstimmung darüber, dass professionelle BeraterInnen zu diesem Feld gehören, die KlientInnen in Einzel- oder Gruppenberatungen Unterstüt-

zung bei individuellen Berufswahlfragen anbieten. Hierzu zählt in fast allen Ländern auch die Studien- und Bildungsberatung, die als spezialisiertes Berufsberatungsangebot für Studierende aufgefasst wird.

Viele, aber nicht alle Länder kennen daneben speziell ausgebildete BerufsberatungslehrerInnen bzw. LaufbahnberaterInnen, die an Schulen (teilweise auch Primär-, vor allem aber Sekundärbereich) sowohl Unterrichte als auch Einzel- und Gruppenberatungen bis hin zu Bewerbungstrainings anbieten, die den Übergang in den tertiären Bildungssektor bzw. in das Beschäftigungssystem vorbereiten sollen. Die nationalen Verbände dieser Berufsgruppe sind auf globaler Ebene dem gleichen Weltverband wie die BerufsberaterInnen angeschlossen (Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung).

Als wesentliche Aufgabe der BerufsberaterInnen selbst oder einer separaten professionellen Gruppe betrachten viele Länder die Dienstleistung der Vermittlung in Ausbildungs- und Arbeitsplätze und die dazu vorbereitend erforderliche arbeitsmarktbezogene Beratung einschließlich Assessmentverfahren, psychometrischer Eignungsdiagnostik etc.

Einige Länder rechnen auch die Dokumentation, Aufbereitung, Veröffentlichung und individualisierte Weitergabe berufs- und bildungskundlicher Informationen und Auskünfte zum Feld der Beruflichen Beratung. Teilweise werden auch Institute, die entsprechende Print- oder Digitalmedien sowie internetbasierte Datenbanken erstellen, einbezogen.

Schließlich rechnen einige Länder auch AusbilderInnen und LehrerInnen im berufsbildenden Bereich und im Weiterbildungssektor zum engeren Feld der Berufsberatung (insbesondere in Ländern, die zwar einen institutionalisierten Berufsberatungsdienst für Jugendliche aufgebaut haben, nicht aber einen entsprechenden Beratungsdienst für Erwachsene).

Die Strukturierung des Feldes im internationalen Maßstab wird zusätzlich dadurch erschwert, dass jede der genannten Aufgaben in einzelnen Ländern als Kern- oder Schwerpunktaufgabe von BerufsberaterInnen aufgefasst wird.

Eine traditionelle Abgrenzung, die in jüngster Zeit jedoch zumindest in Form von Kooperationen und Vernetzungen überwunden wird, besteht grundsätzlich nach wie vor zur innerbetrieblichen Personalentwicklung bzw. Personalberatung, die von externen UnternehmensberaterInnen im Auftrag von Arbeitgebern durchgeführt wird.

2. VERGLEICHENDE INTERNATIONALE STUDIEN

2.1. Internationale Symposien

Im März 2001 trafen sich in Vancouver, B.C., Kanada, 86 ExpertInnen auf dem Gebiet der Beruflichen Beratung aus 17 Ländern zum „Zweiten Internationalen Symposium über Berufsberatung und Politik“. Im Mai 1999 hatte das erste derartige Symposium ebenfalls in Kanada, damals in Ottawa, stattgefunden. Beide Konferenzen wurden von einem internationalen Organisationskomitee unter der Leitung der Canadian Career Development Foundation (Kanadische Berufsberatungs-Stiftung) und deren Geschäfts-

führerin, Lynne Bezanson, gestaltet. Kein Zufall, wie beide Symposien dem Gastgeberland bescheinigten: In den letzten Jahren hat sich Kanada zur weltweit führenden Nation auf dem Gebiet der Beruflichen Beratung entwickelt. Kanada profitiert dabei einerseits von der Vielfalt mehrerer Universitäten (allen voran die University of British Columbia, Vancouver), an denen Beratungswissenschaften gelehrt werden, und an denen es beispielgebend gelingt, Ergebnisse von Forschungsarbeiten unmittelbar in ein praktisch anwendbares Methodenrepertoire umzusetzen. Vor allem aber haben eine besonders hohe Akzeptanz von Beratungsdienstleistungen in der Bevölkerung sowie insbesondere richtungsweisende politische Entscheidungen der Bundes- und der Provinzregierungen zu den einleitend skizzierten sozialen und wirtschaftlichen Fragestellungen eine förderliche Situation geschaffen. Entsprechend befassten sich beide Symposien mit politischen Fragestellungen und den möglichen Beiträgen, welche die Berufliche Beratung dazu leisten kann.

Diese Symposien offenbarten viele Gemeinsamkeiten, aber auch kontrovers diskutierte Aspekte der internationalen Berufsberatungsgemeinschaft, auf die im folgenden näher eingegangen wird.

Für beide Symposien lieferten die teilnehmenden Länder sog. „Nationalberichte“ unter jeweils fünf vorgegebenen Schwerpunktthemen, aus denen ausgewählte BerichterstatlerInnen internationale Synthese-Berichte erstellten. Die Dokumentationen beider Symposien stellen deshalb das aktuellste und umfangreichste Material zum aktuellen internationalen Stand der Beruflichen Beratung dar (CCDF 1999, 2001).

2.2. OECD-Studie: Mapping the Future

Ebenfalls vor dem politischen Hintergrund der geopolitisch zu beobachtenden Veränderungen führte die OECD 1994 – 96 eine Serie von drei Untersuchungen in sieben Mitgliedsstaaten durch, die sich mit dem Innovationsbedarf im Bildungswesen befassten. Der dritte Bericht „Mapping the Future“ fasst die Untersuchungsergebnisse zu der Frage zusammen, wie der Übergang junger Menschen vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem gestaltet werden kann, und welche zentrale Bedeutung dabei der beruflichen Beratung zukommt – wenn auch Angebot und Ausgestaltung der Beratungsleistungen in den untersuchten Ländern bisher sehr unterschiedlich ausfallen (OECD 1996).

2.3. Internationale Studien zur Frage der Ausbildung von BerufsberaterInnen

Größere vergleichende internationale Untersuchungen befassten sich in den 80er Jahren mit dem Aspekt der Ausbildung von BerufsberaterInnen. Alle Berichte stellten erhebliche Unterschiede fest (s. unten), die vor allem mit der institutionellen und organisatorischen Anbindung der Beratungsdienste (z.B. im Bildungssystem im Unterschied zur nationalen Arbeitsverwaltung) und deren Auftrag, Geschäftspolitik und Philosophie zusammenhängen (Ertelt 1989, 1997; Watts 1993). Zu Details vergl. Ziff. 5.

2.4. Lebenswerk von Donald E. Super; Work Importance Study

Die theoretisch-wissenschaftlichen und praktisch-methodischen Beiträge des Amerikaners Donald Super hatten weltweit einen tiefgreifenden Einfluss auf die Beratungstheorien, das Selbstverständnis der BerufsberaterInnen und ihre Beratungsmethoden. Supers Arbeiten haben wesentlichen Einfluss darauf, dass sich international die Bezeichnung „Career Development“ (Laufbahnentwicklung) anstelle des in einigen Ländern traditionell noch gebräuchlichen Begriffs „Vocational Counselling“ (Berufsberatung) durchsetzte – und damit eine deutlich veränderte Sichtweise des Berufswahlprozesses und der Beruflichen Beratung.

1979 initiierte Super eine weltweite Untersuchung über die Bedeutung, die die Menschen der Arbeit beimessen; die „Work Importance Study (WIS)“ (Untersuchung über die Bedeutung der Arbeit) wurde in den Jahren 1980 bis 1994 in 10 Ländern mit über 30.000 Testpersonen durchgeführt und lieferte im Rahmen von Faktorenanalysen wichtige Hinweise insbesondere auf Bedingungsfaktoren für berufliche Zufriedenheit und die Bedeutung persönlicher Werthaltungen.

Der Weltverband für Berufsberatung – IAEVG – (International Association for Educational and Vocational Guidance, deutsch: Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung – IVSBB –), deren Präsident Donald Super viele Jahre war, widmete seinem Lebenswerk im Frühjahr 2001 die erste Ausgabe des neu gestalteten „International Journal for Educational and Vocational Guidance“; alle Artikel berichten über die Praxis der Beruflichen Beratung in einzelnen Ländern und stellen die darin sichtbare Wirkung der Arbeiten Supers dar, u.a. auch den Extrakt der WIS (IAEVG 2001).

3. PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG – ODER HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT?

Allerdings sind die Ansichten Donald Supers in der Welt der Berufsberatung keineswegs unumstritten (so trägt die erwähnte, völlig neu gestaltete Fachzeitschrift des Weltverbandes den traditionellen Namen „for Educational and Vocational Guidance“ – nicht einmal „Counselling“; gerade für eine Sonderausgabe zum Werk Supers wäre die Bezeichnung for Career Development“ angemessen gewesen...).

Internationale Vergleiche über die nationalen Ausformungen der Beruflichen Beratung stellen als die prinzipielle Frage, von deren Beantwortung alle weiteren Aspekte abhängen, die folgende heraus:

„Besteht der Sinn der beruflichen Beratung in der Förderung freier Wahl und zielgerichteten Handelns des Individuums – oder in der Entwicklung des Humankapitals und seiner bestmöglichen Nutzung zum Wohle des Ganzen?“ (Ertelt 1997, S. 325).

3.1. Internationaler Überblick

USA und Kanada, Australien und Neuseeland

Im englischsprachigen Raum stellt sich die o. g. Frage in dieser Weise erst in jüngster Zeit, indem „Human Resources Development“ (bisher ein Begriff aus dem Bereich der

Personalentwicklung in großen Unternehmen) zu einem gesellschafts- und bildungspolitischen Begriff wurde: Je größer die Bedeutung von Information und Wissen und Kompetenz – gespeichert in den Köpfen der Menschen – für den wirtschaftlichen Erfolg auch einer Nation im internationalen Vergleich wird, um so bedeutsamer wird die Ausschöpfung der Potenziale der Bevölkerung.

Lateinamerika, Südeuropa

Diese Überlegungen prägen seit Jahrzehnten auch die Berufliche Beratung, wie sie in Lateinamerika und den Schwellenländern verstanden wird: Berufliche Beratung steht deutlich auch im Dienste der nationalen, wirtschaftlichen Entwicklung. Von Bedeutung ist dabei in Südamerika, ebenso wie in Italien und Spanien, die traditionell verbreitete Werthaltung, nach der privilegierte BürgerInnen (im Hinblick auf Bildungsniveau, Status und Einkommen) eine besondere Verpflichtung gegenüber Staat und Gesellschaft haben, die ihnen ermöglicht haben, diese Privilegien zu erreichen.

Japan und Fernost

Eine Variante, nämlich weniger auf Staatsinteressen als vielmehr auf die Interessen des (traditionell lebenslänglich) arbeitgebenden Unternehmens war jahrzehntelang in Japan und den Tigerstaaten zu beobachten. Interessanterweise hat gerade Japan, nachdem dort in den 90er Jahren erstmals das Phänomen Arbeitslosigkeit in Folge von Kündigungen durch Großunternehmen auftrat, Supers Konzept eines lebenslangen Berufswahlprozesses mit dem Ziel der zunehmenden Realisierung individueller Missionen und Werte in die offiziellen Lehrpläne des Berufswahlunterrichts und die Ausbildung der BerufsberaterInnen übernommen. Auslöser war auch hier das Feld der unternehmensinternen Personalentwicklung: In einer Situation, in der Entlohnungssysteme bis zur Saturierung ausgeschöpft und Beschäftigungsgarantien nicht mehr möglich sind, kann die Bindung wertvoller MitarbeiterInnen an ein Unternehmen statt dessen auf der Ebene persönlicher Ziele und Befriedigungen angestrebt werden.

West- und Nordeuropa

In West- und vor allem Nordeuropa spielte auch traditionell die Frage in der individuellen Beruflichen Beratung eine wesentliche Rolle, in welchem Beruf ein Individuum einen möglichst großen Beitrag zur Entwicklung und zum Wohlstand in seiner Gemeinde und seinem Heimatland leisten könne. Hier ist auch der deutliche Einfluss der Sozialversicherungssysteme mit ihrem Konstrukt der „Interessen der Versichertengemeinschaft“ spürbar, auf den unter 4.2. noch näher einzugehen ist.

Entwicklungsländer

In den meisten Entwicklungsländern findet sich einerseits ein Angebot zur Beruflichen Beratung an Hochschulen – Elemente der Studienberatung sind dort oft verbunden mit nationalen Entwicklungs- und Arbeitsvermittlungsprogrammen, deren Ziel es ist, AkademikerInnen im eigenen Land zu halten. Andererseits haben einige Entwicklungsländer, oft mit Unterstützung von Fachleuten des Internationalen Arbeitsamtes, Grundzüge eines Rehabilitationsprogramms für Opfer von Kriegen und Bürgerkriegen geschaffen.

Osteuropa

In den Ländern des Ostblocks war eine besondere Variante der Beruflichen Beratung anzutreffen: Wo Arbeitslosigkeit offiziell nicht existierte, war die Möglichkeit der Wahl des Berufes überlagert von Zuweisungsmechanismen. Wer seine Arbeitskraft dennoch dem Staat entzog, wurde kriminalisiert und pathologisiert – mit der Folge, dass „Berufsberatung“ als eine therapeutische Behandlungsform verstanden wurde.

3.2. Versuch eines umfassenden Modells der Beratungswelten

Gerade aus diesen Ländern, insbesondere aus Ungarn und Polen, erfährt das internationale Feld der Beruflichen Beratung in den letzten 10 Jahren interessante Bereicherungen:

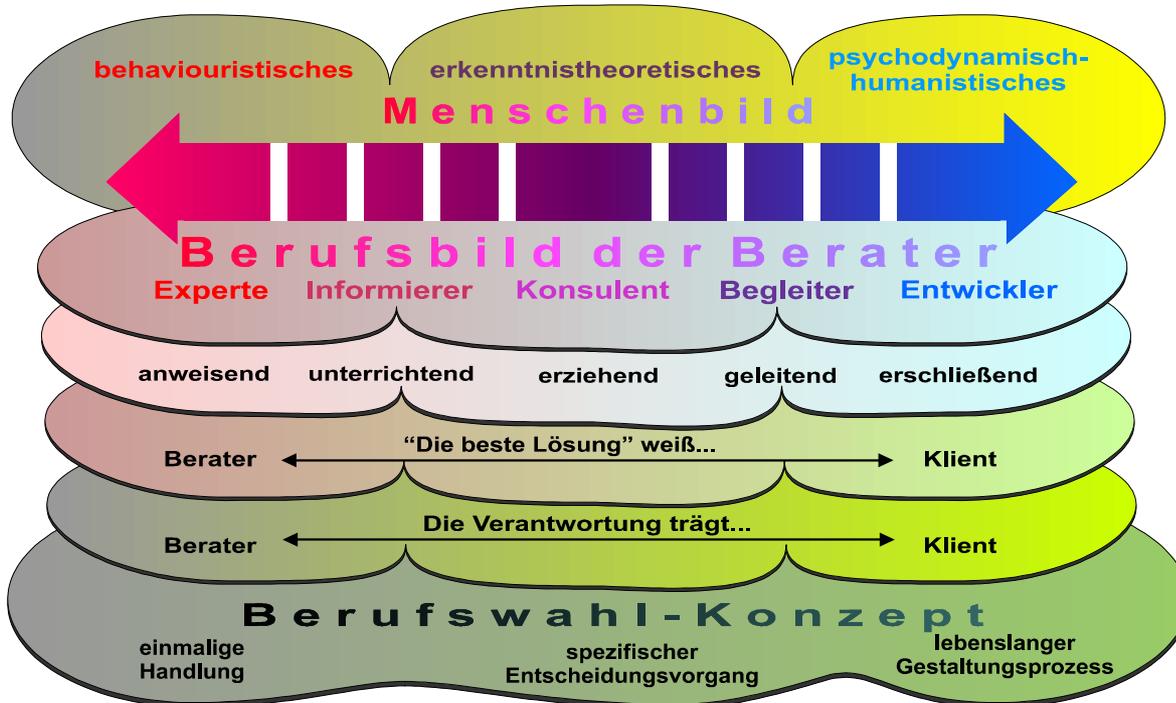
Zu den umfänglichen Reformleistungen, die diese Länder seit dem Ende des Warschauer Paktes zu bewältigen haben, gehört neben dem Umbau der Wirtschaft auch der Umbau des Bildungs- und Ausbildungssystems – und darin des Aufbaus eines Berufsberatungsdienstes. RegierungsvertreterInnen und FachkollegInnen aus Polen, Ungarn, Tschechien, der Slowakei, Kroatien, Slowenien, den baltischen Staaten u.a. haben mehrere westliche Industrienationen besucht und deren Systeme analysiert; es entstanden eigene Konzepte für den Aufbau einer Arbeitsverwaltung einerseits (teilweise wurden ExpertInnen aus anderen Ländern zur Unterstützung der Aufbauphase abgeordnet), andererseits Konzepte für den Aufbau eines Berufsberatungsdienstes, dessen Aufgaben und Selbstverständnis, sowie für die Ausbildung von BerufsberaterInnen.

Exemplarisch wird in der folgenden Abbildung das Ergebnis einer solchen Analyse dargestellt; es handelt sich um ein Modell, das von Frau Prof. Dr. Bozena Wojtasik von der Universität Wroclaw/Polen entwickelt wurde. Sie ordnet die unterschiedlichen Berufsbilder/Selbstverständnisausprägungen der BerufsberaterInnen, die sie bei ihren Studien in mehreren Ländern angetroffen hat, auf einem Kontinuum an, dem sie nicht nur charakteristische Kommunikationsstile und Rollenverteilungen zuordnet, sondern vor allem auch die zu Grunde liegenden Menschenbilder und Beratungskonzepte (Wojtasik 2000).

Interessanterweise betonen alle diese Länder in ihren Berufsberatungs- und Ausbildungskonzepten die Vorstellung eines individuellen, eigenverantwortlichen lebenslangen Berufwahlprozesses, verstehen BerufsberaterInnen als ProzessbegleiterInnen und -entwicklerInnen und gehen angesichts erheblicher Bedarfe in allen Berufsfeldern davon aus, dass durch die Realisierung individueller Berufspläne gleichzeitig auch den Interessen von Staat, Gesellschaft und Wirtschaft in bestmöglicher Weise gedient ist.

Das Kontinuum der Beratungswelten

© Hubert Haas 2000 (auf der Basis eines Modells von Prof. Dr. Bozena Wojtasik, Universität Wrocław/Polen)



4. DIE BEDEUTUNG DER TRÄGER-INSTITUTION

Welchen Standort BerufsberaterInnen auf dem von Wojtasik vorgeschlagenen Kontinuum einnehmen, wird in grundlegender Weise von der Zielgruppe, den Aufgaben und Zielen sowie der Geschäftspolitik der Trägerinstitution mitbestimmt, die den jeweiligen Beratungsdienst organisiert und insbesondere finanziert. Eindeutige Konsequenzen ergeben sich daraus auch für den Charakter der Beratungsdienstleistungen als präventive, reaktive oder re-integrative Aktion.

Dies soll nachfolgend exemplarisch an drei Beispielen verdeutlicht werden.

4.1. Schulische BeratungslehrerInnen/LaufbahnberaterInnen

BerufsberatungslehrerInnen und LaufbahnberaterInnen, die in Schulen des Sekundarbereichs arbeiten, verfolgen regelmäßig einen präventiven Ansatz; systematische Vorbereitung und Begleitung von Bildungs- und Berufswahlentscheidungen sollen Friktionen beim Verlassen des Bildungssystems erst gar nicht entstehen lassen. Diese BeraterInnen sind entsprechend in der Regel aufgefordert, sich in besonderer Weise um diejenigen SchülerInnen zu kümmern, bei denen schlechtere Schulleistungen oder Verhaltensauffälligkeiten den Erfolg der Schullaufbahn und damit die Chancen des Übergangs in das Beschäftigungssystem gefährden. Scheinbar unvermeidlich ergibt sich daraus unglücklicherweise häufig die Funktion, disziplinierend auf diese SchülerInnen einzuwirken – einen Termin beim „Counsellor“ machen zu müssen, wird allzu oft als Sanktion auffälliger SchülerInnen eingesetzt, und gefährdet die für den Beratungsprozess essenzielle Vertrauensbeziehung zwischen BeraterIn und zu Beratenden. – Andererseits gehört es in vielen Ländern mit einem differenzierten Angebot (kostspieliger) Privatschulen, zwischen denen eine Konkurrenz um die SchülerInnen besteht, zur gängigen Praxis, in Hochglanzbroschüren die Anzahl und Qualifikation der institutseigenen BerufsberaterInnen als Wettbewerbsvorteil herauszustellen.

4.2. Berufsberatungsdienste der nationalen Arbeitsverwaltungen

Länder, die eine nationale, regionale oder kommunale Arbeitsverwaltung kennen, bieten unter diesem Dach in aller Regel auch Berufsberatungsdienste für arbeitslose Jugendliche und Erwachsene an. Entsprechend handelt es sich um eine reaktive Intervention nach Eintritt einer individuellen Krise in der Berufslaufbahn. Gewöhnlich kommt diesen Beratungsdiensten eine Mittlerfunktion zu, die den Ausgleich am Arbeitsmarkt durch Verkürzung der individuellen Dauer der Arbeitslosigkeit einerseits und zügige Besetzung freier Arbeitsstellen andererseits beschleunigen soll. Ein Vorteil kann darin gesehen werden, dass Bildungs- und Berufsentscheidungen häufig unter dem Gesichtspunkt von Realisierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten getroffen werden, der auf der Basis profunder Kenntnis solcher Perspektiven intensiv und professionell berücksichtigt werden kann. Allerdings stellt die OECD in der unter 2.2. genannten Studie fest: „Der größte Nachteil eines Beratungsdienstes, der Teil der nationalen Arbeitsmarkt-Behörde ist,

liegt in der Überbetonung des Arbeitsmarktes und der Interessen der Arbeitgeber und einer Vernachlässigung individueller Bedürfnisse und Talente.“ (OECD 1996, S. 19).

Verschärft tritt diese Problematik dann auf, wenn die nationale/kommunale Arbeitsverwaltung gleichzeitig auch diejenige Institution ist, welche die Gewährung von Sozial(versicherungs)leistungen für den Fall der Erwerbslosigkeit vornimmt oder mit diesen Behörden Informationen über individuelle Eingliederungspläne und die „compliance“ der arbeitslosen Personen austauscht: Eine Interessensabwägung zwischen individueller Freiheit zur Gestaltung des eigenen Lebens und der Berufswahl und der „Interessen der Versichertengemeinschaft“, die die Kosten der Erwerbslosigkeit zu tragen hat, führt dann regelmäßig zu scharfen Reglementierungen und Einschränkungen der individuellen Wahlrechte – bei Strafe des Entzugs besagter Sozialleistungen und anderer Zwangsmaßnahmen.

Ein weiterer, zunehmend problematischer Nachteil ist die Fixierung der Arbeitsverwaltungen auf den offiziellen, durch gemeldete Stellen darstellbaren Arbeitsmarkt, der aus traditionellen abhängigen Beschäftigungsverhältnissen besteht. Es besteht die Gefahr, den sog. verdeckten Arbeitsmarkt (nicht gemeldete bzw. noch nicht ausgeschriebene Arbeitsstellen) zu übersehen, der in Industrieländern einen geschätzten Anteil von mindestens 30 % aller beruflichen Positionswechsel ausmacht. Das gleiche Problem besteht im Hinblick auf die Berücksichtigung neuer, flexibler Organisationsformen abhängiger Arbeit (z.B. projektbezogene Verträge, Telearbeit, JobSharing, TimeSharing etc.) und der Perspektiven einer Existenzgründung und selbstständiger Tätigkeit in Ein-Personen- und Kleinstunternehmen. Erst recht tut sich eine Arbeitsverwaltung schwer mit Phänomenen wie geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, Gemeinwesenarbeit, ehrenamtlichen (Vollzeit)- Tätigkeiten und anderen nicht monetarisierten Formen sinnvoller Arbeitstätigkeit. – In einigen Ländern, z.B. den Niederlanden, hat die Konzentration der Arbeitsverwaltung auf den Arbeitsmarktausgleich durch Arbeitsvermittlung dazu geführt, dass die öffentliche, kostenfreie Berufliche Beratung weitgehend abgeschafft wurde; beratungsbedürftige Arbeitslose werden an private Beratungsdienste verwiesen, deren Honorare die Arbeitsverwaltung zahlt.

4.3. Projektfinanzierte Beratungsdienste

Fast alle Länder der Erde sehen sich mit dem Problem wachsender Arbeitslosigkeit, besonders bei Jugendlichen, konfrontiert. Besondere Maßnahmen und Projekte, meist aus finanziellen Gründen zeitlich befristet, werden aufgelegt und sollen bei Personen Abhilfe schaffen, wo lang andauernde Arbeitslosigkeit indiziert, dass der Anschluss an den Arbeitsmarkt gänzlich verloren gegangen ist bzw. nie Kontakt zur Arbeitswelt bestand; demnach handelt es sich um einen re-integrativen Ansatz, bei manchen Zielgruppen verknüpft mit Konzepten der Resozialisation bzw. Rehabilitation. Treffen solche Projektfinanzierungen auf eine Berufsberatungslandschaft, in der das öffentliche Bildungs- bzw. Arbeitsverwaltungssystem die Beratungsaufgaben ganz oder teilweise auf private Agenturen oder Non-Profit-Organisationen (z.B. im Bereich der Jugendhilfe oder karitativer Organisationen) kommt es oft zu einer paradoxen Situation: Einerseits stehen für ausgewählte Zielgruppen plötzlich besonders günstige Beratungs- und Integrationsmöglichkeiten zur Verfügung – die aber bedauerlicherweise nicht hinreichend kontinu-

ierlich und nachhaltig genutzt werden können. Andererseits brechen die Angebote für andere, derzeit nicht in Projekten eingeplante Zielgruppen weitgehend zusammen.

5. ZUR AUSBILDUNG VON BERUFSBERATERINNEN

5.1. Qualifikationsniveau

In seiner unter 2.3. erwähnten Studie hat Ertelt (1997) unter anderem die Frage der Qualifikation der BerufsberaterInnen einem internationalen Vergleich unterzogen. In den äußerst heterogenen Befunden konnte er die folgenden fünf Konzepte unterscheiden (S. 328 f.):

1. 3- bis 4-jähriges Fachstudium mit akademischem Abschluss
2. Schwerpunktbildung innerhalb eines Studiengangs der Universität, z.B. Psychologie, Erziehungswissenschaft, Soziologie, Lehramt
3. ein- oder zwei-jähriges postgraduelles Studium mit akademischem Abschluss
4. interne Ausbildungsprogramme der Trägerinstitutionen von Beratungsdiensten ohne förmlichen Abschluss, die auf einer vorher gehenden akademischen Ausbildung aufbauen
5. mehr oder weniger formalisierte, kürzere Ausbildungskurse innerhalb der Beratungsinstitution ohne allgemein anerkannten Abschluss, häufig aufbauend auf eine vorherige Berufserfahrung.

Auch in diesem Zusammenhang ist der Einfluss der jeweiligen Trägerorganisation festzustellen: BerufsberaterInnen, die organisatorisch innerhalb des Bildungssystems, der Sozialarbeit oder in freier Praxis tätig sind, haben durchgängig einen der unter Nrn. 1, 2 oder 3 genannten Ausbildungsgang absolviert. BerufsberaterInnen, die bei Arbeitsverwaltungen beschäftigt sind, haben häufig einen Ausbildungsgang nach Nr. 4, überwiegend nach Nr. 5 absolviert; letzteres gilt vor allem dann, wenn sie mit der (arbeitsmarkt-orientierten) Beratung Erwachsener befasst sind.

5.2. Reglementierung

Auffällig ist, dass weltweit gesetzliche Regelungen zur nachzuweisenden Qualifikation von BerufsberaterInnen ausschließlich für den Bildungsbereich gibt (BerufsberatungslehrerInnen und BeraterInnen an Schulen im Primär- und Sekundärbereich, StudienberaterInnen im Tertiärbereich), und dort durchgängig auf akademischem Niveau. Für BeraterInnen, die in den Bereichen der Sozialen Arbeit, in der Arbeitsverwaltung und in freier Praxis arbeiten, fehlen gesetzliche Zulassungsregelungen. Diese Lücke – gleichbedeutend mit dem Fehlen eines Schutzes der KlientInnen vor unsachgemäßer und unqualifizierter „Beratung“! – schließen in nahezu allen Ländern die Berufsverbände:

- Als Minimalangebot der Berufsverbände sind Adressverzeichnisse zu beobachten, in die nur solche FachkollegInnen aufgenommen werden, die bestimmte, von den

organisierten BerufsvertreterInnen verabschiedete Anforderungen an Qualifikation, Kompetenzen, Erfahrung, Qualitätsstandards, seriöse und berufsethisch korrekte Berufsausübung etc. erfüllen.

- Auf einer weitergehenden Stufe der Wirksamkeit von Reglementierungen konnten die Verbände in einigen Ländern erreichen, dass der Aufnahme in derartige „Register“ eine Bedeutung in Folge wachsender Bekanntheit zukommt, die für Nicht-Registrierte faktisch jede Chance am Markt ausschließt.
- Schließlich wurden in einigen Ländern die Statuten der Berufsverbände bezüglich Qualifikation und Berufsausübung von staatlichen Stellen anerkannt und deren Einhaltung einer selbstverwaltenden Körperschaft der BerufsinhaberInnen übertragen, häufig verbunden mit einer eigenen Berufsgerichtsbarkeit.

6. FAZIT

Die Funktion der Beruflichen Beratung bezieht sich auf die Schnittpunkte, an denen individuelle Lebensentwürfe den Bedürfnissen, Normierungen und Erwartungen des Gemeinwesens (Staat, Gesellschaft, Gemeinde) begegnen, so weit sich beides auf die Thematik der Arbeit bezieht. Angesichts der zentralen Bedeutung der Arbeit für Individuen, Gesellschaften, Wirtschaftssysteme und Nationen sind diese Schnittpunkte für die meisten Menschen all-tägliche Erfahrungen – sie sind häufig kompatibel und folglich ermutigend, bestätigend und wohltuend. Bisweilen entstehen Widersprüche und konfliktreiche Erwartungskonstellationen, die glücklicherweise meistens aus eigener Kraft und im Gespräch mit Familie, Freunden und KollegInnen aufgelöst werden können. Wie die in fast allen Ländern deutlich steigende Nachfrage nach professioneller Beruflicher Beratung belegt, entstehen immer häufiger krisenhafte Konstellationen, seien sie selbst herbeigeführt auf der Suche nach neuen Entfaltungschancen, oder von außen erzwungen und deshalb als Risiko und Bedrohung empfunden: In der Arbeitswelt kommen tiefgreifende gesellschaftliche, wirtschaftliche, technische und ökologische Veränderungen kumuliert und pointiert zum Ausdruck und rufen Verunsicherung und vorübergehende Desorientierungen hervor.

Im internationalen Vergleich wurde deutlich, dass die Länder der Erde jene Balance zwischen individueller Entfaltung und sozialen Anforderungen auf durchaus sehr unterschiedliche Weise zu definieren und herzustellen. Verbindende Gemeinsamkeiten aller Berufsberatungsdienste sind dennoch die Orientierung am Leitbild eines gelingenden Lebens und die Überzeugung, dass Menschen dann Handlungsfähigkeit und Sicherheit (zurück-)gewinnen, wenn ihnen möglichst viele Handlungsoptionen zur Verfügung stehen.

LITERATUR

(besonders empfehlenswerte Angaben in Fettdruck):

Amundson, N. (2001): Three Dimensional Living, Manuskript eines Vortrags auf dem Weltkongress „Going for Gold“ der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung, 10. 0. 2001, in Vancouver, Kanada; Veröffentlichung in Vorbereitung im Internet, International Career Development Library, s. unten bei Internet-Tipps

CCDF (1999): (Canadian Career Development Foundation) Making Waves – Career Development and Public Policy, Dokumentation des 1. Internationalen Symposiums. Ottawa: CCDF-Selbstverlag; Bestellung über <http://www.ccdf.ca>

CCDF (2001): (Canadian Career Development Foundation) (Titel steht noch nicht fest, erscheint Ende 2001), Dokumentation des 2. Internationalen Symposiums. Ottawa: CCDF-Selbstverlag; Bestellung über www.ccdf.ca

Ertelt, B.-J. (1997): Beratung in Bildung und Beruf. Leonberg: Rosenberger

Ertelt, B.-J. /1989): Beraterausbildung im internationalen Vergleich (2. Aufl.). Mannheim: Selbstverlag der Fachhochschule des Bundes, Fachbereich Arbeitsverwaltung

Holling, Heinz et al. (2000): Berufliche Entscheidungsfindung, Bestandsaufnahme, Evaluation und Neuentwicklung computergestützter Verfahren zur Selbsteinschätzung. In Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: (Hrsg.) (2000): Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB 236. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit

IAEVG (2001): (Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung) International Journal for Educational and Vocational Guidance, Vol. 1, Nrs. 1-2, 2001. Dordrecht/NL: Kluwer Academic Publishers

OECD (1996): Mapping the Future, Young People and Career Guidance. Paris: OECD-Selbstverlag; Bestellung über www.oecd.org

Watts, A. G. (1993): Berufsprofile im Bereich der Berufsberatung in der Europäischen Gemeinschaft, ein Synthesebericht. Berlin/Thessaloniki: CEDEFOP-Selbstverlag; Bestellung über www.trainingvillage.gr

Wojtasik, B. (2000): Aspekte der Ausbildung von BerufsberaterInnen in Polen. Vortrag auf dem Weltkongress der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung, 01.09.2000, Berlin; veröffentlicht unter www.arbeitsamt.de/laa_bb/international/InhaltKongressF/F74Wojtasik.pdf

INTERNET-TIPPS

<http://icdl.uncg.edu> – International Career Development Library; umfangreiche, überwiegend englischsprachige Sammlung von Artikeln und Berichten auf dem Gebiet der Beruflichen Beratung; Volltexte und Zusammenfassungen, verschiedene Suchverfahren; Diskussionsforen und Chatrooms

<http://crccanada.org> – Internationale Sammlung von Links zu Internetseiten für BerufsberaterInnen: Quellen, Literatur, Medien, Konferenzen, Verbände, Organisationen, Forschung, Aus- und Fortbildung, besondere Personengruppen

www.berufsberater.de – Internetangebot des Deutschen Verbandes für Berufsberatung: Qualitätsstandards, ethische Normen, Fortbildung, Links, BeraterInnenverzeichnis

SCHLÜSSELWÖRTER

Berufsberatung

Arbeit

Beruf

Beraterausbildung

Career Development



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Bundesvorsitzende: Birgit Lohmann

Geschäftsstelle c/o A. Büchner, Ulanenstraße 20, 40468 Düsseldorf

Fon: 0211/453316, Email: kontakt@dvb-fachverband.de

www.dvb-fachverband.de