

**Margit Maria Havlik**

Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der  
österreichischen Erwachsenenbildung unter besonderer  
Berücksichtigung von Basiskompetenzen

**DISSERTATION**

zur Erlangung des akademischen Grades

Doktorin der Philosophie

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung

Betreuerin und Erstgutachterin: Univ. Prof. Dr. Elke Gruber

Institut für Erziehungswissenschaft, Universität Graz

Zweitgutachter: Em. Univ. Prof. Dr. Werner Lenz

Institut für Erziehungswissenschaft, Universität Graz

Wien, September 2016

Ἄνθρωποισι πᾶσι μέτεστι γινώσκειν ἑωυτοὺς καὶ σωφρονεῖν.

Den Menschen allen ist zuteil, sich selbst zu erkennen und verständig zu denken.

Fragmente des Heraklit, B 116

## **Abstract**

### Titel der Dissertation

Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung unter besonderer Berücksichtigung von Basiskompetenzen

### Schlagworte

Berufsfeldforschung, Bildungsberatung, Berufsberatung, Lifelong Learning, Lifelong Guidance, Lebensbegleitendes Lernen, Career Guidance, Counselling, Kompetenzen, Erwachsenenbildung, Praxisforschung, Bildungsverhalten, Weiterbildung.

### Inhalt

Die Grundannahme der vorliegenden Dissertation besagt, dass Bildungs- und BerufsberaterInnen in der Erwachsenenbildung zwar in sehr verschiedenen Settings, und in unterschiedlichen inhaltlichen Fragen tätig sind, aber dennoch gemeinsame Kompetenzen haben, die für dieses Feld unerlässlich sind.

Es wird angenommen, dass innerhalb dieser (Berufs-)Gruppe – oft mit sehr unterschiedlichen Aufgabengebieten – gemeinsame Basiskompetenzen existieren auf denen die erfolgreiche Bewältigung der täglichen Arbeit der Bildungs- und BerufsberaterInnen fußt.

Es galt daher zu erforschen, in welcher Form Bildungs- und Berufsberatung in Österreich ausgeübt wird, und ob die angenommenen Basiskompetenzen herauszufiltern und zu beschreiben sind. Nach einer vergleichenden Analyse von zwei Zertifizierungssystemen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung wurden die auf diesem Weg theoretisch extrahierten Kompetenzen mittels einer Befragung der aktiven Bildungs- und BerufsberaterInnen in der Erwachsenenbildung der Praxistauglichkeit unterzogen.

Die Analyse und Aufbereitung der Historie des Feldes gibt Auskunft über den heutigen Zustand des Feldes und erklärt bestimmte Phänomene wie beispielsweise die starke Fragmentierung der Landschaft.

Anhand der Bildungstheorien konnte im theoretischen Teil der Arbeit eine Zuordnung der Bildungs- und Berufsberatung zum Fachbereich Bildungswissenschaften vorgenommen werden.

Aus den Ergebnissen der Arbeit können neben gesellschaftspolitischen Fragestellungen zum Thema Lifelong Guidance konkrete Schlüsse zur Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten in der Bildungs- und Berufsberatung gezogen werden. Erste Anhaltspunkte zur Verfasstheit des Feldes lieferten die Ergebnisse der Befragung.

Diese Arbeit richtet sich daher sowohl an Ausbildungsinstitute und Stakeholder dieses Berufsfeldes als auch an jede/jeden einzelne/n Bildungs- und Berufsberater/in in der österreichischen Erwachsenenbildung.

## Danke

Mein erster Dank gilt den Bildungs- und BerufsberaterInnen, die in der österreichischen Erwachsenenbildung aktiv sind und durch ihre zahlreiche Teilnahme an der Befragung diesem Forschungsprojekt aussagekräftige Ergebnisse gewährt haben.

Weiters danke ich Prof. Elke Gruber und Prof. Werner Lenz, sie haben mich immer unterstützt und mich ermutigt, ein auf universitärer Ebene nahezu unerforschtes Gebiet mit meiner Arbeit in Angriff zu nehmen.

Dank der KollegInnen des interuniversitären DoktorandInnenkolleg Lifelong Learning der Karl-Franzens-Universität Graz, der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt und der Donau-Universität Krems war es möglich, viele Aspekte meiner Themenstellung von verschiedenen Seiten und Fachrichtungen zu diskutieren und beleuchten, das kollegiale Feedback hat mich oft vorangetrieben und sehr unterstützt.

Die beiden Forschungseinrichtungen ibw und öibf unterstützten mich maßgeblich bei der Umsetzung der Befragung, insbesondere halfen mir Peter Schlögl mit klugen Kommentaren und Hilfestellung bei der Konzeption der Befragung, Benjamin Gruber konnte jede noch so schwierige technische Frage lösen.

Einen großen Beitrag zur historischen Forschung dieser Arbeit haben die unermüdlichen MitarbeiterInnen der Bibliotheken der Arbeiterkammer Wien und der Wirtschaftskammer Österreich geleistet. Sie haben für mich Dokumente gesucht und gefunden, die seit Jahrzehnten das Tageslicht nicht mehr erblickt hatten und Großteils öffentlich nicht zugänglich sind.

Ohne die Unterstützung der Einrichtungen der Erwachsenenbildung und deren handelnden Personen wie Elisabeth Brugger (VHS), Andreas Wolf (bfi), Franz Stadler (WIFI), Petra Steiner (wba), Erika Kanelutti (in:between), Ingeborg Melter (bifeb), Wolfgang Bliem (ibw), dem AMS Österreich und dessen BIZen, Klaus Mathis (bifo), Daniela Otti (Wissensnetzwerk Kärnten), Grete Dorner (Bildungsnetzwerk Steiermark), Elisabeth Freithofer (Integrationshaus), Christine Bauer-Grechnig (BIBER Salzburg) und Thomas Kirchner (WKÖ, Berufsgruppe der LSB) hätte dieses Forschungsprojekt nicht umgesetzt werden können – ich danke ihnen allen herzlich!

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung .....	11
2.	Vorgehensweise und Forschungsfragen .....	14
2.1	Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit im Überblick .....	14
2.2	Forschungsleitende Fragestellungen.....	16
2.3	Praxisforschung/Kriterien.....	18
3.	Annäherung an den Begriff Bildungs- und Berufsberatung.....	22
4.	Die europäische Dimension - Entwicklung der Lifelong Learning und Lifelong Guidance-Strategien .....	45
5.	Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Strategie zu Lifelong Learning / Lifelong Guidance (LLL:2020) .....	61
6.	Die Geschichte der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich .....	71
7.	Theoretische Grundlagen zur Beratung.....	106
7.1	Beratungstheorie .....	106
7.2	Überblick Beratungsansätze – Eine Auswahl.....	113
8.	Der Weg zu den Basiskompetenzen.....	120
8.1	Internationale Kompetenzraster für Bildungs- und BerufsberaterInnen .....	121
8.2	Kompetenzrahmen der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich.....	127
8.3	Der Begriff Kompetenz .....	132
8.4	Der Kompetenzatlas .....	136
9.	Basiskompetenzen für Bildungs- und BerufsberaterInnen.....	139
9.1	Vorgehensweise.....	139
9.2	Kompetenzbereiche .....	142
9.2.1	Personale Kompetenz (P) .....	142
9.2.2	Aktivitäts- und Handlungskompetenz (A) .....	151

9.2.3	Sozial- kommunikative Kompetenz (S) .....	155
9.2.4	Fach- und Methodenkompetenz (F) .....	161
9.3	Verortung und Visualisierung der Teilkompetenzen auf dem KompetenzAtlas.....	169
9.3.1	Verortung ECGC.....	169
9.3.2	Verortung wba.....	170
9.3.3	Die Verschneidung beider Systeme .....	171
9.3.4	Schlussfolgerungen .....	172
10.	Empirische Untersuchung – die Umfrage .....	174
10.1	Ausgangslage .....	174
10.2	Konstruktion des Fragebogens.....	177
10.3	Aufbau und Inhalt des Fragebogens.....	178
10.4	Durchführung der Befragung .....	187
10.5	Rücklaufquote und Datenverrechnung .....	189
11.	Die Ergebnisse der Online-Befragung .....	191
11.1	Angaben zur Person .....	192
11.2	Fragen zur Institution und zum Stellenwert der Bildungs- und Berufsberatung .	200
11.3	Arbeitsbereiche und Zielgruppen.....	207
11.4	Aus- und Weiterbildungen, Zertifizierungen und Berufsvertretungen .....	214
11.5	Basiskompetenzen von Bildungs- und BerufsberaterInnen.....	219
12.	Fazit und Ausblick .....	225
13.	Literaturverzeichnis.....	229
14.	Gesetzesmaterien.....	241
15.	Elektronische Quellen .....	242
16.	Abkürzungsverzeichnis .....	244
17.	Anhang 1  Kompetenzraster der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung AIOSP/IEAVG .....	247

18.	Anhang 2 Ethische Standards – Ein Vergleich ausgewählter Themenbereiche: .....	252
19.	Anhang 3 Statistische Daten der Umfrage .....	258
19.1	Angaben zur Person .....	258
19.2	Fragen zur Institution und zum Stellenwert der Bildungs- und Berufsberatung .	260
19.3	Arbeitsbereiche und Zielgruppen.....	263
19.4	Aus- und Weiterbildungen, Zertifizierungen und Vertretungen .....	267
19.5	Basiskompetenzen von Bildungs- und BerufsberaterInnen .....	273
19.6	Was ich noch sagen wollte:.....	275
20.	Anhang 4 Screenshots der Umfrage .....	280
21.	Eidesstattliche Erklärung.....	293



## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Darstellung verschiedener Beratungsfelder (Auswahl) .....	32
Abbildung 2: materiale und formale Bildungstheorien .....	37
Abbildung 3: Josefine Levy-Rathenau um 1915 .....	74
Abbildung 4: Titelblatt der letzten Auflage „Die deutsche Frau im Beruf“ aus 1917 .....	75
Abbildung 5: Erste Hilfsmittel für die Berufsberatung in Buchform.....	76
Abbildung 6: Schreibtisch eines Vermittlers in den 1920er Jahren .....	83
Abbildung 7: Messestände der Berufsberatung um 1934 .....	86
Abbildung 8: Deckblatt des „Monopolgesetzes“ .....	87
Abbildung 9: Projektphase 2000-2006.....	92
Abbildung 10: Projektverbände Bildungsberatung Österreich, 1. Phase .....	94
Abbildung 11: Organigramm der anbieterübergreifenden Bildungsberatung Wien .....	95
Abbildung 12: Projektverbände Bildungsberatung Österreich, 2. Phase .....	96
Abbildung 13: Topographie der Beratungsformen. ....	98
Abbildung 14: Stundenbild des Masterprogramms für Bildungs- und BerufsberaterInnen an der Universität Klagenfurt.....	101
Abbildung 15: Stundenbild des Masterprogramms für Bildungs- und BerufsberaterInnen an der Donau-Universität Krems .....	103
Abbildung 16: Struktur der Weiterbildungsakademie.....	128
Abbildung 17: MEVOC-Standards .....	131
Abbildung 18: Visualisierung des Kompetenzbegriffs von Erpenbeck .....	135

Abbildung 19: KompetenzAtlas mit Teilkompetenzen von Erpenbeck.....	136
Abbildung 20: Verortung der Teilkompetenzen von ECGC auf dem KompetenzAtlas.....	169
Abbildung 21: Verortung der Teilkompetenzen der wba auf dem KompetenzAtlas.....	170
Abbildung 22: Verortung der Teilkompetenzen von wba und ECGC auf dem KompetenzAtlas .....	171
Abbildung 23: Ihr Geschlecht .....	192
Abbildung 24: Bitte geben Sie an, wie alt Sie sind.....	193
Abbildung 25: Welche ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?.....	195
Abbildung 26: Welche fachspezifische Aus- bzw. Weiterbildung für den Bereich der Bildungs- und Berufsberatung haben Sie durchlaufen?.....	196
Abbildung 27: Seit wann sind Sie im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung tätig?.....	197
Abbildung 28: In welchem Bundesland findet Ihre Beratungstätigkeit statt?.....	199
Abbildung 29: In welchem Bereich sind Sie als Bildungs- und BerufsberaterIn tätig? .....	200
Abbildung 30: Bitte geben Sie Ihr Arbeitsausmaß in Stunden (pro Woche) an: .....	201
Abbildung 31: Und wieviel Anteil an Ihrer Gesamtarbeitszeit nimmt die Bildungs- und Berufsberatung ein?.....	203
Abbildung 32: Welchen Stellenwert nimmt die Bildungs- und Berufsberatung in Ihrer Einrichtung/Firma ein?.....	204
Abbildung 33: Wie viele Bildungs-. und BerufsberaterInnen sind in Ihrer Einrichtung/Firma tätig? .....	206
Abbildung 34: In welchen Arbeitsbereichen sind Sie in Ihren Beratungssettings tätig?.....	208
Abbildung 35: Welche der genannten Personengruppen nehmen Ihre Beratung in Anspruch? .....	212

Abbildung 36: Haben Sie entweder eine Zertifizierung über Ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung bereits abgeschlossen oder durchlaufen Sie gerade einen Zertifizierungsprozess?.....	215
Abbildung 37: In welchem Berufsverband/ welcher Interessenvertretung sind Sie als Bildungsberater/in vertreten? .....	217
Abbildung 38: Beurteilung der Wichtigkeit bzw. Relevanz der jeweiligen Basiskompetenz für die Bildungs- und Berufsberatung.....	220
Abbildung 39: Art des Erwerbs der Basiskompetenz .....	222

## 1. Einleitung

Die Anforderungen der heutigen Zeit an die Menschen, ihren Alltag zu bewältigen, Beziehungen fruchtbar zu gestalten und ihre Probleme zu meistern, wachsen. Das Feld der Beratung wird immer bedeutsamer. Eine Ursache dafür könnte sein, dass die Alltags- Berufs- und Familiensituationen immer komplexer, unüberschaubarer, schwerer planbar und komplizierter wahrgenommen werden. Gelernte Handlungsmuster halten der Wirklichkeit selten mehr stand, die Zuverlässigkeit und Gültigkeit traditioneller Handlungsmuster gerät ins Wanken, sie werden in Frage gestellt und bieten oftmals keine zufriedenstellenden Lösungsvorschläge mehr an.

Dieser Bruch gelernter Muster macht Personen unsicher, Handlungsanleitungen für aktuelle Fragestellungen die in verschiedenen Beratungssegmenten erarbeitet werden, sind gefragter denn je. Auch im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung ist dieser Trend spürbar. In den letzten Jahrzehnten hat sich die Arbeitswelt radikal verändert. Aufgrund einer guten Ausbildung berufliche jahrzehntelange Zugehörigkeit zu einem Betrieb zu erwerben und danach pensioniert zu werden, kennzeichnet heute nicht mehr den üblichen Verlauf einer Berufsbiographie. Die Arbeitswelt ist schneller und flexibler geworden, sie bietet gut ausgebildeten jungen Leuten ungleich größere Chancen, beruflich erfolgreich zu sein – sie produziert jedoch auch eine nicht unerhebliche Zahl an Personen, die sich intensiv darum bemühen müssen, mit der Arbeitswelt Schritt zu halten. Bildungs- und Berufsberatung muss Folge dessen für alle Personengruppen ein Angebot sein.

Bildungs- und Berufsberatung ist in den letzten Jahren – auch dank der Lifelong Learning Strategien auf nationaler und europäischer Ebene – ein bildungspolitisches Thema ersten Ranges geworden. Nahezu in jedem Strategiepapier zur Bildungspolitik wird die Wichtigkeit von Bildungs- und Berufsberatung erwähnt. Dennoch ist das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich nur rudimentär erforscht.<sup>1)</sup>

---

1) siehe Kapitel 3 dieser Arbeit. Annäherung an den Begriff Bildungs- und Berufsberatung.

Für die Bildungs- und Berufsberatung in Österreich liegen ausschließlich Befunde in sehr abgegrenzten Teilbereichen vor, je nach Forschungsauftrag wurden spezifische Facetten der Bildungs- und Berufsberatung beleuchtet. Eine systematische Erforschung oder eine Feldbeschreibung fehlt bis heute. Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, einen Beitrag zur Schließung dieser Lücke zu leisten.

Um in einem großen und heterogenen Feld aussagekräftige Ergebnisse einer Untersuchung zu erzielen, wurde das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in dieser Arbeit auf den Bereich der österreichischen Erwachsenenbildung eingegrenzt. Es soll aber ausdrücklich betont werden, dass das Zusammenspiel der verschiedenen Bereiche, in denen Bildungs- und Berufsberatung tätig ist im Sinne der Grundsätze des Lebensbegleitenden Lernens ausgesprochen wichtig ist und eng miteinander verzahnt bleiben muss.

Ein weiteres Ziel dieser Arbeit ist es, den handelnden Personen und aktiven Institutionen im Feld der Bildungs- und Berufsberatung gut verwertbare Ergebnisse als Grundlage für ihre weitere Tätigkeit, strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung der Bildungs- und Berufsberatung bereitzustellen.

Nachfolgenden Forschungswilligen eine Ausgangsbasis zu bieten, war nicht zuletzt Anlass dieser Arbeit.

Zur Rolle der Autorin ist zu sagen, dass sie mehrere Jahre direkt im Feld der Bildungs- und Berufsberatung einerseits als Beraterin<sup>2)</sup> und später als Entwicklerin der Angebote und Weiterbildung von Bildungs- und BerufsberaterInnen in einer großen Erwachsenenbildungseinrichtung<sup>3)</sup> tätig war. Aufgrund ihrer Erfahrung in österreichweiten, institutionenübergreifenden Projekten<sup>4)</sup> reifte die Erkenntnis heran, dass eine Feldbeschreibung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung fehlt. Aufgrund fehlender

---

<sup>2)</sup> 1997 – 2005 Studierendenberatung an der Universität Wien.

<sup>3)</sup> 2005-2010 Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich.

<sup>4)</sup> 2007-2010 Mitwirkung beim LLL-Dialog des bm:ukk, ESF-Projekt „Bildungsberatung in Wien“ und Projektverbund Bildungsberatung sowie als Reviewerin in „Verfahren der externen Qualitätssicherung für anbieterneutrale Bildungsberatung in Österreich“ und Prüferin in der Kommission des „MIGRA-Train“.

wissenschaftlich abgesicherter Erkenntnisse konnten im Feld der Bildungs- und Berufsberatung der österreichischen Erwachsenenbildung oftmals strategische Entscheidungen auf vielen Ebenen lediglich auf Basis von Vermutungen getroffen werden.

Zum Zeitpunkt der Forschungstätigkeit befand sich die Autorin nicht mehr „im Feld“, war also auch kein Teil desselben mehr. Dennoch erwiesen sich die Kenntnisse über das zu untersuchende Feld und die bestehenden Kontakte als äußerst hilfreich für die Forschungsarbeit, die hohe Zahl der freiwilligen Probanden, die an der Befragung mitgewirkt haben, lässt sich vermutlich dadurch erklären.

Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung scheint – neben allen selbstverständlich vorhandenen Debatten zu beispielsweise Finanzierungsfragen, Professionalisierungstendenzen oder prekären Arbeitsverhältnissen – eine Verfasstheit aufzuweisen, die zielgruppenspezifisch und passgenau auf Anforderungen reagieren kann. Eine These ist, dass die spezielle historische Entwicklung der Beratung in Österreich dazu beigetragen hat und das Feld – so wie es ist – gut arbeitsfähig gestaltet hat. Dies gilt es sichtbar zu machen. Dazu ist es jedoch notwendig, den Istzustand zu klären und zu verorten. Weiters erscheint es notwendig, die Historie der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich zu erforschen und für weitere Forschungsarbeiten zugänglich zu machen. Die vorliegende Arbeit möchte einen ersten Schritt dazu beitragen.

## **2. Vorgehensweise und Forschungsfragen**

### **2.1 Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit im Überblick**

Das vorliegende Forschungsvorhaben ist dem Bereich Praxisforschung zuzuschreiben. Mittels Methoden der empirischen Sozialforschung wird ein Berufsfeld hinsichtlich seines „Zustands“ untersucht und seine Proponenten einem Screening ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen unterzogen.

Anhand der Analyse der Ergebnisse können neben Fragestellungen zum Thema Lifelong Guidance konkrete Schlüsse zur Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten in der Bildungs- und Berufsberatung gezogen werden. Diese Arbeit richtet sich daher an die Beratungs- und Ausbildungsinstitutionen dieses Berufsfeldes insbesondere aber auch an jede/jeden einzelne/n Bildungs- und Berufsberater/in in Österreich.

Die Forschungsarbeit gliedert sich in zwei Hauptteile. Zu Beginn wird die Entstehung und Bedeutung des Begriffs Bildungs- und Berufsberatung nachgezeichnet und die Weiterentwicklung im deutschsprachigen Raum beschrieben.

Durch Dokumentenanalyse der Strategiepapiere (beispielsweise LLL-Strategien), Mitteilungen und Schlussfolgerungen der Europäischen Kommission und Forschungsergebnisse von CEDEFOP und OECD wird im Anschluss der strategische Rahmen der Bildungs- und Berufsberatung auf europäischer und österreichischer Ebene herausgearbeitet.

In einem zweiten Schritt wird anhand historischer Quellen wie Dokumenten und Zeitschriften versucht, die Entwicklung des Berufsfeldes darzulegen. Dokumente, die in für die Öffentlichkeit unzugänglichen Bibliotheken liegen wurden aufgefunden, Zeitschriftenreihen auf Hinweise untersucht, die Nachforschungen führten die Autorin bis zu Universitätsbibliotheken in den Vereinigten Staaten, wo relevantes Material lagerte. Es wurde darauf Wert gelegt, dass alle historischen Quellen dieser Arbeit in Kopie der Autorin übergeben wurden.

In einem weiteren Schritt werden die für diese Arbeit relevanten Begriffe definiert und theoretische Grundlagen zur Beratung aufgearbeitet. Eine Ableitung des verwendeten Bildungsbegriffs wird beschrieben, die (derzeit einzige) bestehende Metatheorie zur Beratung und die wichtigsten Beratungsansätze erläutert, das Verständnis des dieser Arbeit zugrundeliegenden Kompetenzbegriffs geklärt.

Die Hauptthese dieser Arbeit ist, dass, obwohl verschiedene Arbeitsbereiche in der Bildungs- und Berufsberatung existieren, dennoch alle Bildungs- und BerufsberaterInnen über so etwas wie gemeinsame Kompetenzen, genannt Basiskompetenzen verfügen, die für die Ausübung ihres Berufs notwendig sind. Bildungs- und BerufsberaterInnen müssen, um professionell beraten zu können, ein breites Basiswissen über verschiedene Inhalte (Arbeitsmarktkenntnisse, Gesprächsführung, Abgrenzung zu Intervention und Therapie,...) haben und Kompetenzen in vielen verschiedenen Bereichen erworben haben. Daher ist für eine fundierte fachliche Ausbildung für Bildungs- und BerufsberaterInnen mehr als eine einschlägige Fachausbildung (z.B. Psychologie) notwendig.

Aufbauend auf der Literatur zum Thema Bildungs- und Berufsberatung, der Analyse der Anforderungen an Bildungsberater/innen in den Politikstrategien<sup>5)</sup> und von bestehenden Kompetenzrastern für Bildungs- und BerufsberaterInnen wurde im Vergleich der bestehenden ESF-Projekte wba und ECGC<sup>6)</sup>, die beide Qualitätsstandards für Bildungsberatung zum Inhalt haben, sechzehn gemeinsame Kompetenzbereiche abgeleitet.

Diese Kompetenzbereiche wurden auf dem Kompetenzatlas von Erpenbeck und Heyse verortet und ausführlich beschrieben.

Der zweite Teil der Arbeit widmet sich der empirischen Forschung. Mithilfe einer Befragung der im Feld der Bildungs- und Berufsberatung tätigen ErwachsenenbildnerInnen wurden die theoretischen Ableitungen überprüft und die erarbeiteten Kompetenzbereiche auf deren

---

<sup>5)</sup> OECD-Berichte, LLL Strategien, LLG Strategien

<sup>6)</sup> Weiterbildungsakademie : [www.wba.or.at](http://www.wba.or.at) und Quality Manual for educational and vocational counselling, [http://ecgc.at/index.php?option=com\\_content&task=view&id=5&Itemid=13&lang=german](http://ecgc.at/index.php?option=com_content&task=view&id=5&Itemid=13&lang=german) Letzter Abruf: 6.9.2016.



Relevanz und Art des Erwerbs untersucht. Aufgrund der ausführlichen Fragestellungen und der hohen Zahl der TeilnehmerInnen fügen sich die Ergebnisse zu einer ersten rudimentären Feldbeschreibung zusammen.

Die durch die beschriebene Vorgehensweise entstandenen Ergebnisse sind somit sowohl aus theoretischer als auch praktischer Sichtweise überprüft.

## **2.2 Forschungsleitende Fragestellungen**

Das Forschungsinteresse gilt in erster Linie der Sichtbarmachung der Verfasstheit des Feldes der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung. Zwei große inhaltliche Fragenblöcke sind zu unterscheiden:

Einerseits wird die Verfassung des Feldes in den Blick genommen: In welchen Strukturen arbeitet Bildungs- und Berufsberatung in Österreich? Wie ist Bildungs- und Berufsberatung in der Erwachsenenbildung organisiert? Sind Beschäftigte in diesem Berufsfeld selbständig oder angestellt? Gibt es einen Trend hinsichtlich Selbständigkeit? Arbeitet Bildungs- und Berufsberatung in prekären Arbeitsverhältnissen? Betreuen bestimmte Sektoren der Erwachsenenbildung in den Beratungseinrichtungen bestimmte Zielgruppen?

Andererseits wird der Focus auf die Frage nach der geschichtlichen Entwicklung des Berufsfeldes gelegt: Ist die Zersplitterung des Feldes dadurch zu erklären, dass es keine kontinuierliche Entwicklung von Beratungseinrichtungen gegeben hat? Haben Strategien/Politiken Einfluss auf das Feld genommen? Seit wann ist das Berufsfeld Bildungs- und Berufsberatung in der Geschichte nachzuweisen? Warum hat eine offenbar bereits in der Vorkriegszeit weit entwickelte Bildungs- und Beratungslandschaft nach dem zweiten Weltkrieg nicht rasch wieder zu arbeiten begonnen?

Im zweiten Fragenblock gilt das forschungsleitende Interesse der Auffindung und Beschreibung von möglichen Basiskompetenzen: Gibt es im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung Basiskompetenzen? Wenn ja, welche Kompetenzen sollen Bildungs- und Berufsberater erworben haben, um ihren Beruf gut ausüben zu können? Wie sind Bildungs-

und BerufsberaterInnen ausgebildet? Welche Voraussetzungen braucht es, um einen Kompetenzerwerb in der Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen?

Folgende Hypothesen wurden formuliert:

Auf struktureller Ebene wurden zwei Annahmen getroffen. Erstens: Bildungs- und Berufsberatung ist wesentlich länger existent als bisher angenommen und hat sich aus der Frauenbewegung und der Lehrlingsfürsorge entwickelt. Zweitens: Die heutige Beratungslandschaft ist deshalb stark fragmentiert, weil sich Bildungs- und Berufsberatung durch seine spezifische Geschichte in Österreich im Gegensatz zu Nachbarländern (Bsp. Deutschland, Schweiz) ungesteuert entwickelt hat. Beide Hypothesen werden durch die Untersuchung der historischen Genese des Berufsfeldes überprüft.

Auf der theoretischen Ebene werden ebenfalls zwei Hypothesen untersucht: Bildungs- und Berufsberatung kann als ein interdisziplinäres Konstrukt verschiedenster Beratungsfelder mit einer gemeinsamen „Mitte“ verstanden werden. Und: Der Beratungsprozess ist ein Bildungsprozess (unabhängig vom Inhalt) – er erweitert Handlungsspielräume – daher ist Bildungsberatung fachlich den Bildungswissenschaften zuzuordnen. Diese beiden Thesen werden anhand der bestehenden Bildungstheorien und sich daraus ergebenden Ableitungen untersucht.

Eine weitere Hypothese dieser Arbeit ist, dass der Bereich der selbständig Beratenden in der Erwachsenenbildung einen nicht unbeträchtlichen Teil der BeraterInnen darstellt. Die Ergebnisse der Umfrage unter den BeraterInnen werden darauf eine Antwort geben können.

Hinsichtlich der forschungsleitenden Basiskompetenzen werden drei Hypothesen formuliert:

Obwohl verschiedene Bereiche in der Bildungs- und Berufsberatung existieren, benötigen dennoch alle Bildungs- und BerufsberaterInnen so etwas wie gemeinsame Kompetenzen, also Basiskompetenzen, die für die Ausübung des Berufs notwendig sind.

Kompetenzbildung/Erwerb kann nur mit Praxisanteil in einer Weiterbildung passieren, es braucht sowohl theoretische Grundlagen als auch die Praxiserfahrung und sollte möglichst Umsetzungs- und Übungsbeispiele enthalten.

Bildungs- und BerufsberaterInnen müssen, um professionell beraten zu können, ein breites Basiswissen über verschiedene Inhalte (Arbeitsmarktkenntnisse, Gesprächsführung, Abgrenzung zu Intervention und Therapie,...) haben und Kompetenzen in vielen verschiedenen Bereichen erworben haben. Daher ist für eine fundierte fachliche Ausbildung für Bildungs- und BerufsberaterInnen mehr als eine einschlägige Fachausbildung (z.B. Psychologie) notwendig.

Diese Thesen werden theoretisch abgeleitet und über den Weg der Umfrage praktisch überprüft.

### 2.3 Praxisforschung/Kriterien

Die gewählte Vorgehensweise diese Forschungsarbeit sowie die daraus entstandenen Ergebnisse sollen theoretischen als auch praktischen Überlegungen standhalten. Eine Überprüfung des vorliegenden Forschungsprozesses nach den fünf Gütekriterien, die Heinz Moser<sup>7)</sup> für Arbeiten im Bereich der Praxisforschung nennt, kommt zu folgendem Ergebnis:

Transparenz<sup>8)</sup>: Kriterium 1 besagt, dass der Forschungsprozess nachvollziehbar sein muss. Funktionen, Ziele und Methoden sind offenzulegen, Mayring verwendet hierfür den Begriff „Verfahrensdokumentation“. Im gegenständlichen Forschungsprozess werden Daten auf dem Weg einer online-Befragung generiert, die in eine dahinterliegende Datenbank münden. Mithilfe des Programms SPSS<sup>9)</sup> werden die Daten ausgelesen, anonymisiert und dann verarbeitet und interpretiert. Somit ist die Nachvollziehbarkeit hinsichtlich der Daten gegeben, da die anonymisierten Datensätze weiterhin verfügbar sein werden. Durch eine genaue Darlegung der Analyse und Interpretation derselben soll die Nachvollziehbarkeit für anschließende Forschungen größtmöglich gemacht werden, auf die ausschließliche

---

<sup>7)</sup> Moser, Heinz: Grundlagen der Praxisforschung. Freiburg, 1995, S. 118 – 122.

<sup>8)</sup> ebd. 118.

<sup>9)</sup> Ursprünglich: Statistical Package for the Social Sciences. SPSS bezeichnet ein modular aufgebautes Programm zur statistischen Analyse von Daten. Es ermöglicht das grundlegende Datenmanagement und ist ein Instrument zur umfangreichen statistischen Datenanalyse.

Verwendung von Primärquellen wird besonderer Wert gelegt. Alle verwendeten historischen Dokumente liegen der Verfasserin vor.

Stimmigkeit<sup>10)</sup>: Das zweite Kriterium bezieht sich darauf, dass die ausgewählte Technik der Datensammlung geeignet sein muss, um die gestellten Forschungsfragen zu beantworten. Um Daten für eine Feldbeschreibung sammeln zu können, wurde das Werkzeug „Online-Befragung“ ausgewählt. Um Aussagen über die Ergebnisse machen zu können, wurde größtmöglicher Wert darauf gelegt, möglichst alle Akteure der Branche Bildungs- und Berufsberatung in der Erwachsenenbildung einzubinden. Beratungseinrichtungen wurden vorab persönlich kontaktiert, durch die Mithilfe der fachlich ausbildenden Institutionen wie der Donau Universität Krems, dem Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, dem Wirtschaftsförderungsinstitut, dem Berufsförderungsinstitut, aber auch dem Arbeitsmarktservice wurde innerhalb der jeweiligen oftmals sehr unterschiedlichen und manchmal im Wettbewerb miteinander stehenden Organisationen das Dissertationsprojekt vorgestellt und die Teilnahme an der Befragung genehmigt. Durch die Hilfestellung und Unterstützung durch das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, das Koordinatorin der österreichischen Gesamtinitiative zur Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung aus Mitteln des bm:ukk und ESF geförderten Projekts Bildungsberatung Österreich ist, konnte eine große Zahl der aktiven Bildungs- und BerufsberaterInnen der österreichischen Erwachsenenbildung erreicht werden.<sup>11)</sup> Der Fachverband der Lebens- und SozialberaterInnen der Wirtschaftskammer Österreich hat die Befragung ebenso maßgeblich unterstützt und bekanntgemacht wie die hilfreiche Aussendung über den Gesamtverteiler des Projekts bib-wiki.<sup>12)</sup> Um dieses Kriterium gut erfüllen zu können, ist bereits bei der Planung

---

<sup>10)</sup> Moser, Heinz: Grundlagen der Praxisforschung. Freiburg, 1995, S. 118.

<sup>11)</sup> Über das Fachportal [www.erwachsenenbildung.at](http://www.erwachsenenbildung.at) wurde ein Aufruf zur Befragung geschaltet.

<sup>12)</sup> bib-wiki bezeichnet ein gemeinsames Wissensmanagementinstrument von und für BeraterInnen aus unterschiedlichsten Organisationen. Durch die Nutzung einer gemeinsamen Ablage steht allen Nutzern mehr und aktuellere Information zur Verfügung. Das Projekt bib-wiki wurde im Rahmen der Initiative "Erwachsenenbildung – Bildungsberatung Österreich" mit Mitteln des bm:ukk und ESF aufgebaut und kontinuierlich weiterentwickelt.

der Befragung eine solide Kenntnis der Struktur und Funktionsweise des zu bearbeitenden Praxisfeldes unumgänglich.

Adäquatheit<sup>13)</sup>: Dieses Kriterium verlangt, dass die Ergebnisse der Forschungsarbeit Nachprüfbarkeit aufweisen. Die Sicherstellung der Nachprüfbarkeit der Ergebnisse ist bereits oben beschrieben. Die Interpretation der zu untersuchenden Realität (Gesamtheit der in der Bildungs- und Berufsberatung Beschäftigten in der österreichischen Erwachsenenbildung) kann nur mit genauer Kenntnis der Strukturmerkmale der Realität unternommen werden. Aufgrund der langjährigen Erfahrung in der Strategieentwicklung und Entwicklung der Ausbildung dieses Berufszweiges sind der Forscherin die genannten Strukturmerkmale bekannt und werden in der Arbeit – wo relevant – beschrieben. Moser meint weiters, dass sowohl die Verfahren „kommunikative Validierung“ als auch „Member check“ bei diesem Kriterium wichtig sind: „Durch Rückgabe der Daten an die Beforschten soll gewährleistet werden, dass diese sich in den Forschungsergebnissen wiederfinden beziehungsweise dass sich die „subjektiven“ Interpretationen der Forscher nicht von ihrem Gegenstandsbereich ablösen.“<sup>14)</sup>

Dem „Member check“ wird im vorliegenden Forschungsdesign insofern nachgekommen, als dass die Ergebnisse der Theoriearbeit – wie beispielsweise die herausgefilterten Basiskompetenzen - durch die Befragung ins Forschungsfeld zurückgespielt und bewertet wurden. Auf den Mangel der nicht bekannten Grundgesamtheit des Forschungsfeldes wird mehrfach an geeigneter Stelle eingegangen.

Intersubjektivität<sup>15)</sup>: Intersubjektivität ist dann gegeben, wenn das Forschungsergebnis nicht nur aus der subjektiven ForscherInnensicht Bestand hat, sondern eben intersubjektiv, beispielsweise für andere ForscherInnen nachvollziehbar ist. Durch genaue Dokumentation der Forschungsergebnisse (Datensicherung der online-Befragung) ist die Nachprüfbarkeit der Daten und die Nachvollziehbarkeit der Schlussfolgerungen aus diesen möglich. Der

---

<sup>13)</sup> Moser, Heinz: Grundlagen der Praxisforschung, Freiburg, 1995, S. 119.

<sup>14)</sup> ebd. 120.

<sup>15)</sup> ebd. 120.

Anspruch, Gedankengänge zu den Schlussfolgerungen und daraus entstehenden Interpretationen genau zu beschreiben, soll die Nachvollziehbarkeit für weitere Forschungen sicherstellen.

Anschlussfähigkeit<sup>16)</sup>: Dieses letzte Kriterium bezieht sich auf die Ergebnisse des Forschungsprozesses. So sollten diese möglichst im Rahmen beider Systeme – des Wissenschaftssystems beispielsweise als Grundlage für weitere Forschungen, aber auch des Praxissystems in Form von übersetzbaren Ergebnissen nutzbar gemacht werden können. Die Forschungsergebnisse möglichst vielseitig anschlussfähig an das Praxissystem zu gestalten, ist Hauptziel dieser Arbeit. Da das Praxisfeld selbst Gegenstand der Untersuchung ist und die Proponenten des Feldes an der Untersuchung mitwirken, ist Interaktion sichergestellt. Durch die Einbindung der relevanten Akteurinnen und Akteure der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung ist von einer hohen Akzeptanz der Ergebnisse innerhalb der Interessengruppen auszugehen. Die Ergebnisse dieser Arbeit werden den TeilnehmerInnen an der Studie kommuniziert und von mehreren Seiten erwartet. Für die Umsetzung und Übersetzbarkeit der Ergebnisse ist durch die Mitwirkung der Institutionen im Feld gesorgt. Die österreichischen Weiterbildungsinstitute haben bereits Bedarf an den Ergebnissen angemeldet, da diese als Grundlage für einige Überarbeitungen bestehender Ausbildungen beziehungsweise Neukonzeptionierungen dienen sollen.

---

<sup>16)</sup> ebd. 122.

### **3. Annäherung an den Begriff Bildungs- und Berufsberatung**

Die Bedeutung von Bildungs- und Berufsberatung wächst stetig, vielfältige Entscheidungsnotwendigkeiten im Rahmen der Bildungs- und Berufswege erfordern eine professionelle Beratungsunterstützung.

„Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung ist seit über 30 Jahren ein Teil der Landkarte des Feldes der Erwachsenenbildung, dennoch nahezu unüberblickbar, und schwer einzugrenzen.“<sup>17)</sup> Dieser Befund von Arnold/ Gieseke/ Zeuner aus dem Jahr 2009 für Deutschland kann durchaus auf das Feld der österreichischen Erwachsenenbildung umgelegt werden.

Peter Schlögl beschreibt die Landschaft von Beratungseinrichtungen in Österreich im Rahmen einer Studie zu Beratungseinrichtungen im Bildungsbereich als unübersichtlich und zersplittert.<sup>18)</sup> Er führt zwei Einflussfaktoren dafür an, nämlich das Wachstum des Dienstleistungssektors und eine zunehmende Intransparenz im Bildungssektor.

Insbesondere das Ergebnis von Arnold/Gieseke/Zeuner aus ExpertInnen-Interviews, dass „das Feld der Bildungs- und Berufsberatung sich als diffus zeigt, die Praktiken und Konzepte, die ihnen zugrunde liegenden theoretischen Annahmen zumeist mit der eigenen Ausbildung oder auch Neigungen sowie mit pragmatischen Überlegungen begründet wurden“<sup>19)</sup> dürfte der Beratungspraxis auch im österreichischen Raum entsprechen.

---

<sup>17)</sup> Arnold, Rolf/ Gieseke, Wiltrud/ Zeuner, Christine: Bildungsberatung im Dialog. Band 1 Theorie-Empirie-Reflexion, Baltmannsweiler, 2009, S. 1. In der Reihe: Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, Band 60.

<sup>18)</sup> Schlögl, Peter: Analyse der Leistungen von Bildungsinformations- und Beratungseinrichtungen in Wien und Umgebung. Aktuelle Situation und Profile von bestehenden Beratungsangeboten. Wien, 2006, S. 4.

<sup>19)</sup> Arnold, Rolf/ Gieseke, Wiltrud/ Zeuner, Christine: Bildungsberatung im Dialog. Band 1 Theorie-Empirie-Reflexion, Baltmannsweiler, 2009, S. 20. In der Reihe: Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, Band 60.

Einen ähnlichen Befund liefert die Country Note der OECD zu Österreich aus dem Jahr 2003. Hier liegt die Hauptbetrachtung zwar auf Bildungs- und Berufsberatung im Schulsystem, es wird jedoch die Bildungs- und Berufsberatung in der Erwachsenenbildung folgendermaßen beschrieben: „Die Aufsplitterung der Erwachsenenbildungseinrichtungen in Österreich bildet einen Hauptfaktor für die Aufsplitterung von Bildungs- und Berufsberatungsangeboten in diesem Bereich. Zudem sind die Angebote auf die Agenden des Bildungswesens und des Arbeitsmarktes aufgeteilt. Es gibt zahlreiche Stellen, die Bildungs- und Berufsorientierung für Erwachsene anbieten, doch bilden sie kein geschlossenes System.“<sup>20)</sup>

2010 schreibt Schlögl im Magazin Erwachsenenbildung „Die aktuell vorgefundene Bildungsberatung für Erwachsene in Österreich ringt noch um ihre Eigenständigkeit und Ausdifferenzierung innerhalb des Bildungswesens, weist eine hohe Vielfältigkeit auf und lässt hinsichtlich der Formate, die aktuell in Entwicklung sind [...] eine bewusste Orientierung an den jeweiligen Ressourcen der Beratungskundinnen erkennen.“<sup>21)</sup>

### **Der Begriff Bildungsberatung**

Bildungs- und Berufsberatung hat durch die Möglichkeit und Notwendigkeit, die eigene Biographie selbst gestalten zu können an Bedeutung zugenommen. Die Beratung Erwachsener wird heute nicht mehr als Werkzeug zur Behebung von Defiziten wahrgenommen (siehe Kapitel „Die Geschichte der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich“), sondern wird als Beratungs- und Begleitungsprozess im Sinne von Lifelong Guidance verstanden.

Ursprünglich war Beratung als eine Intervention, die auf die Änderung eines Zustandes der Hilfsbedürftigkeit abzielte, definiert, sie war vorrangig in sozialpädagogischen und

---

<sup>20)</sup> OECD: Studie über Maßnahmen der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf. Ländergutachten Österreich, Paris, 2003, S. 17.

<sup>21)</sup> Schlögl, Peter: Beraterische Interventionen als funktionale Kommunikation in individuellen Entscheidungsprozessen. In: Magazin Erwachsenenbildung.at, Ausgabe 9, Wien, 2010, S. 05-3.



psychosozialen Handlungskontexten verortet.<sup>22)</sup> Das Handbuch der Bildungsberatung<sup>23)</sup>, das in Deutschland in den 1970er Jahren verfasst wurde, geht bei der Suche nach dem Begriff Bildungsberatung bis in das Jahr 1906 zurück, wo die Ideen der angewandten Pädagogischen Psychologie als Wurzel der Bildungsberatung genannt werden, die schließlich in der Institutionalisierung der Schulpsychologie münden (die vorliegende Arbeit wird eine länger zurückliegende Geschichte nachweisen). Drei verschiedene ideengeschichtliche Entwicklungsstadien beschreiben das Handlungsfeld der Bildungsberatung in den späten 1960er und Anfang der 1970er Jahre. Das erste Stadium hatte ausschließlich bereits aufgetretene Konflikte des/der Ratsuchenden zum Inhalt, die Beratung diente rein zur Überwindung dieser Konflikte im Bereich der Erziehung und Bildung. Im zweiten Stadium greift Bildungsberatung bereits im Vorfeld des möglichen Konflikts ein und versucht, diesen erst gar nicht entstehen zu lassen, sondern durch vorbeugende Beratung zur Konfliktverhütung beizutragen. Erst im dritten Stadium werden die Fähigkeiten des Beratenen in den Fokus genommen. Durch Anleitung und Beratung sollen diese vergrößert werden, der Autor nennt dies eine „augmentative Funktion von Beratung“.

Diese augmentative Funktion der Beratung erscheint schon nahe an dem dieser Arbeit zugrundeliegenden Verständnis von Bildungsberatung, nämlich, dem, dass Bildungsberatung in erster Linie – also als Hauptaufgabe – die Erweiterung von Handlungsspielräumen der Beratenen zum Inhalt hat.

Einen anderen Strang der Weiterentwicklung der Bildungs- und Berufsberatung zeigt der sich ändernde Umgang mit Testverfahren. So wurde in der frühen Berufsberatung (vocational Counselling) versucht, mittels psychologischer Testverfahren Defizite und Abneigungen festzustellen und diese mit den Anforderungen verschiedener Tätigkeiten zu vergleichen. Anhand dieser „Auswertung“ wurde versucht, eine Empfehlung zur Berufswahl abzugeben.<sup>24)</sup>

---

<sup>22)</sup> Arnold, Rolf/ Nolda, Sigrid / Nuissel, Ekkehard: Wörterbuch Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn, 2010, S. 34.

<sup>23)</sup> Heller, Kurt/ Rosemann, Bernhard: Handbuch der Bildungsberatung. Stuttgart, 1976, Band 1, S. 16ff.

<sup>24)</sup> Parsons, Frank: Choosing a vocation. Boston, 1909.

Frank Parsons gilt als Begründer der „Vocational Guidance Movement“<sup>25)</sup>. Er wirkte in Boston und schrieb das erste Grundlagenbuch zur Berufsberatung „Choosing a vocation“, das 1908 geschrieben, erst 2 Jahre nach seinem Tod, erschien. Er formulierte drei Faktoren, die als Basis für die Berufswahl relevant erscheinen. Erstens sei es wichtig, „a clear understanding of yourself [...]“<sup>26)</sup>, also ein reflektiertes Selbstbild zu haben, das Wissen um die eigenen Interessen, Fähigkeiten und Begabungen, aber auch die Grenze von Ressourcen und deren Gründe zu erkennen. Als zweiten Faktor führt er „a knowledge of different lines of work“ im Sinne von Wissen über verschiedene Berufe an, der heute verwendete Begriff dafür ist vermutlich Berufskunde. Die dritte Anforderung für eine gute Berufswahl sei „true reasoning on the relations of these two groups of facts“, also das Nachdenken und Beurteilen der Zusammenhänge zwischen diesen beiden Faktoren. Nicht weniger als eine realistische Einschätzung der eigenen Möglichkeiten, eine persönliche Machbarkeitsstudie wird hier verlangt. Parsons führt weiter aus, dass dazu jedenfalls ein Berater vonnöten sei, er macht auf den folgenden Seiten Vorschläge, mit welchen (ausgedehnten) Fragestellungen dieser im persönlichen Gespräch die einzelnen oben genannte Aspekte herausarbeiten kann.

Parsons gründete die erste Bildungs- und Berufsberatungsstelle um 1907 in Boston.<sup>27)</sup> Ziel dieser Beratungsstelle war es, „to aid young people in choosing an occupation, preparing themselves for it, finding an opening in it, and building up a career of efficiency and success. And to help any, young and old, who seek counsel as to opportunities and resources for the betterment of their condition and the means of increasing their economic efficiency.“<sup>28)</sup>

Die Beratungsstelle hieß „Vocation Bureau“ und wurde am 13. Jänner 1908 in Boston eröffnet. Ein Leitungsgremium, executive committee, bestehend aus Vertretern von

---

<sup>25)</sup> Jones, Lawrence K.: Frank Parsons's contribution to career counseling. In: Journal of Career Development, volume 20, issue 4, 1994, S. 287.

<sup>26)</sup> Parsons, Frank: Choosing a vocation. Boston, 1909, S. 5.

<sup>27)</sup> Brewer, John: History of vocational guidance. New York, 1942. Brewer gibt einen Überblick über den Beginn und die Entwicklung der (amerikanischen) Berufsberatung und ihrer Institutionalisierung in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts.

<sup>28)</sup> Parsons, Frank: The Vocation Bureau. In: The Arena, Boston, 1908, Volume 40, S.3.

Regierung, Wirtschaft, Jugendorganisationen, aber auch der Universität Harvard wurde eingerichtet. Parsons berichtet nach den ersten vier Monaten von über 80 Personen zwischen 15 und 39 Jahren, die das Beratungsangebot in Anspruch genommen haben.

Bereits in dieser ersten Beratungsstelle ist die Zielgruppe also keineswegs auf Jugendliche beschränkt, ausdrücklich werden „junge und ältere Personen“ angesprochen. Im Sinne des Lebensbegleitenden Lernens (Lifelong Learning) und der damit einhergehende Lebensbegleitenden Beratung (Lifelong Guidance) ist dieser Absatz von Parsons zwar über 100 Jahre alt, aber inhaltlich am Puls der Zeit der heutigen Bildungsdiskussion.

Andererseits hat Parsons Wert darauf gelegt, seine Beratungspraxis mit wissenschaftlichen Methoden zu unterstützen. So schlägt er psychologische Testverfahren<sup>29)</sup> als Unterstützung für die/den Berater/in vor, um genauer Begabungen, aber auch Unzulänglichkeiten des Beratenen auszumachen. Ein anderer Vorschlag, nämlich anhand der Kopfform eines jungen Mannes auf dessen Verhalten zu schließen, ist allerdings der Zeit um 1900 (mit all ihren Versuchen, Menschen zu „vermessen“ und daraus Schlüsse auf ihr Verhalten zu ziehen) zuzuschreiben und heute als Handlungsanweisung für BeraterInnen völlig undenkbar.

Heute werden in manchen Beratungsstellen nach wie vor Testverfahren als Grundlage für den Beratungsprozess herangezogen, die Ergebnisse solcher Testungen werden aber immer gemeinsam mit der getesteten Person interpretiert und können Tendenzen für ein Interessengebiet aufzeigen.<sup>30)</sup> Im Gegensatz zu Parsons steht die/der Beratene im Mittelpunkt

---

<sup>29)</sup> Parsons, Frank: Choosing a vocation. Boston, 1909, S. 21-22.

<sup>30)</sup> In einigen Beratungseinrichtungen (Wirtschaftsförderungsinstitute (WIFI):

<http://www.wifi.at/DE/Karriere/Bildungsberatung/Potenzialanalyse/potenzialanalyse.aspx>

Berufsförderungsinstitute (bfi): <http://www.bfi.at/kurse/fachbereiche/persoenlichkeit/> (Letzter Abruf: 6.9.2016) werden Potenzialanalysen angeboten, die als Basis verschiedene psychologische Testverfahren verwenden.

Die Testverfahren werden nach einem Erstgespräch zwischen Beratungsperson und Psychologe/Psychologin individuell auf das Erkenntnisinteresse zusammengestellt und abgestimmt. Nach einer angeleiteten Testphase werden die Ergebnisse gemeinsam besprochen und interpretiert. Klar ist jedoch, dass bei allen Testungen immer nur Tendenzen sichtbar gemacht werden können und keine Berufsentscheidung/Bildungsentscheidung allein aus den Testergebnissen abzulesen ist.

der Testungen und nicht die Arbeitsplatzanforderungen. Die Diskussion über einen subjekt- oder objektorientierten Zugang in der Bildungs- und Berufsberatung kann für Österreich als beendet gelten, es hat sich ein prozessorientiertes Verständnis durchgesetzt, das die Person klar in den Mittelpunkt des Beratungsprozesses stellt (Personenzentrierte Beratung<sup>31)</sup>). Kritisch sind im Zusammenhang von Testverfahren online – Testungen über das Internet ohne Anleitung zu sehen, da die Ergebnisse ohne Besprechung der Bedeutung derselben nicht aussagekräftig sind und die Testpersonen zu unrichtigen Schlussfolgerungen verleitet werden können.

Für Parsons ist ein weiterer Punkt für Bildungs- und BerufsberaterInnen wichtig: Anhand von Statistiken sollten diese sich ein Bild von den Bewegungen des Bedarfs an ArbeiterInnen innerhalb der verschiedenen Industriezweige machen<sup>32)</sup> um ein Gefühl für die Arbeitsmarktbewegungen zu bekommen. Mehr als hundert Jahre später ist dieser Punkt nach wie vor zentral. Der Vorteil der heute in der Bildungsberatung Beschäftigten ist, dass per Knopfdruck über das Arbeitsmarktservice die umfangreichsten Datensammlungen zur Verfügung stehen. Jedenfalls sind damals wie heute Zahlen und Tendenzen vom Geschehen am Arbeitsmarkt für die BeraterInnen essentiell und als Basis nicht mehr wegzudenken.

CEDEFOP, das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, hat 2004 einen vielbeachteten Synthesebericht über die Bildungs- und Berufsberatung in Europa vorgelegt.<sup>33)</sup>

Die Studie gibt einen Überblick über Definitionen, verschiedene Ausprägungen und Strategien der Bildungs- und Berufsberatung in 29 europäischen Ländern.<sup>34)</sup>

---

<sup>31)</sup> Nestmann, Frank / Engel, Frank / Sickendiek, Ursel: Das Handbuch der Beratung. 2. Band, Tübingen, 2007, S. 787.

<sup>32)</sup> Parsons, Frank: Choosing a vocation. Boston, 1909, S. 74.

<sup>33)</sup> CEDEFOP: Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung. Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa. In der Reihe: CEDEFOP Panorama series, 102. Thessaloniki, 2004. (bekannt unter dem Titel „Sultana – Studie“).

<sup>34)</sup> Bei den 29 europäischen Ländern handelt es sich um Belgien (flämische und französische Gemeinschaft), Bulgarien, Dänemark\*, Deutschland\*, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland\*, Island, Italien,

Die Autoren der Studie versuchen, aus diesen vielen Rückmeldungen auf eine „Hauptdefinition“ von Bildungs- und Berufsberatung zu schließen. Der Begriff Bildungs- und Berufsberatung bezieht sich demnach „[...] auf eine Reihe von miteinander verzahnten Dienstleistungen, die das Angebot von Informationen und Unterstützung in strukturierter Form zum Ziel haben, damit Einzelpersonen und Gruppen dazu befähigt werden, unabhängig von ihrem Alter und dem jeweiligen Zeitpunkt in ihrem Leben Entscheidungen in Bezug auf ihre Bildungs-, Ausbildungs- und Berufslaufbahn zu treffen und ihren Lebensweg effektiv zu steuern. Oft lässt sich die Bildungs- und Berufsberatung nicht als gesonderte Tätigkeit oder Leistung darstellen, sondern ist vielmehr in andere Zusammenhänge eingebettet [...].“<sup>35)</sup>

Auch hier findet sich der Hinweis auf eine differenzierte Altersgruppe, weit entfernt von rein schulischer Beratung. Weiters wird hier erwähnt, dass Bildungs- und Berufsberatungsleistungen zwar eine strukturierte Form aufweisen, oft aber in andere Zusammenhänge eingebettet sind, ein Merkmal, das speziell im Bereich der Erwachsenenbildung auftritt, wo Beratungssetting ganz verschiedenartig ausgestaltet sein können.

Die in der Literatur am häufigsten zitierte Definition von Bildungsberatung hat die OECD 2004 in ihrem Untersuchungsbericht „Bildungs- und Berufsberatung - Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik“ besser bekannt unter dem Titel „Bridging the Gap“ veröffentlicht:

„Der Begriff Bildungs- und Berufsberatung bezieht sich auf Dienste, die Menschen gleich welchen Alters zu jedem Zeitpunkt in ihrem Leben dabei unterstützen sollen, Entscheidungen

---

Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande\*, Norwegen\*, Österreich\*, Polen+, Portugal, Rumänien+, Schweden, die Slowakei, Slowenien, Spanien, die Tschechische Republik\*, Ungarn, das Vereinigte Königreich\* und Zypern. Mit einem Sternchen (\*) gekennzeichnete Länder wurden zudem von einem Studienteam der OECD besucht, mit einem Pluszeichen (+) gekennzeichnete Länder von einem Berater der Weltbank. Zu den europäischen Ländern, die nicht in diesem Synthesebericht vertreten sind, gehören unter anderen Liechtenstein und die Schweiz.

<sup>35)</sup> CEDEFOP: Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung. Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa. In der Reihe: CEDEFOP Panorama series, 102. Thessaloniki, 2004, S. 31.

im Hinblick auf Bildung, Weiterbildung und Berufswahl zu treffen und ihren beruflichen Werdegang zu steuern. Bildungs- und Berufsberatung hilft dem Einzelnen, über seine Ambitionen, Interessen, Qualifikationen und Fähigkeiten nachzudenken. Sie trägt zum Verständnis des Arbeitsmarkts und der Bildungssysteme bei und ermöglicht es den Betroffenen, dies mit dem, was sie über sich selbst wissen, in Verbindung zu setzen. Ziel einer umfassenden Bildungs- und Berufsberatung ist es, die nötigen Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, um die Zukunft planen und berufs- oder bildungsbezogene Entscheidungen treffen zu können. Bildungs- und Berufsberatung erleichtert den Zugang zu Informationen über Arbeitsmarkt- und Bildungsmöglichkeiten, indem sie diese Informationen organisiert, systematisiert und zum richtigen Zeitpunkt dort bereitstellt, wo sie benötigt werden.<sup>36)</sup>

Der Begriff ist hier sehr offen gefasst, Aufgaben und Funktionen von Bildungsberatung werden nicht genau abgegrenzt, wichtige Aspekte aber genannt: im Sinne des Lebensbegleitenden Lernens ist die Aufgabe von Bildungsberatung nicht – wie oftmals vor allem aus schulnaher Sichtweise – mit der ersten getroffenen Berufswahl oder Studienplatzwahl Jugendlicher beendet. Die Möglichkeit, Bildungsberatung in Anspruch zu nehmen soll eine ganze Lebensspanne zur Verfügung stehen. Damit ändern sich natürlich

---

<sup>36)</sup> OECD: Bildungs- und Berufsberatung – Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik. 2004, S.19.

Originaltext: "Career guidance refers to services intended to assist people, of any age and at any point throughout their lives, to make educational, training and occupational choices and to manage their careers. Career guidance helps people to reflect on their ambitions, interests, qualifications and abilities. It helps them to understand the labour market and education systems, and to relate this to what they know about themselves. Comprehensive career guidance tries to teach people to plan and make decisions about work and learning. Career guidance makes information about the labour market and about educational opportunities more accessible by organising it, systematising it, and making it available when and where people need it". Die Veröffentlichung „Career Guidance and Public Policy - Bridging the Gap“ beschäftigt sich anhand von Untersuchungen in 14 OECD-Ländern damit, wie die Kluft zwischen dem Wissen politischer Entscheidungsträger über die tatsächliche praktische Arbeit in der Bildungs- und Berufsberatung und dem oft fehlenden Engagement der BeraterInnen zur Mitgestaltung der Rahmenbedingungen in der Politik geschlossen werden kann. „Bridging the Gap“ liegt kostenfrei nur in englischer Sprache vor, es ist aber eine deutsche Kurzfassung auf der OECD-Homepage verfügbar: [www.oecd.org/dataoecd/35/53/30499492.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/35/53/30499492.pdf). Letzter Abruf: 6.9.2016.

auch die Einsatzgebiete, die Bildungsberatung differenziert sich in verschiedenste Angebote mit diverseren Anforderungen an die BeraterInnen.

In der Definition der OECD geht Bildungsberatung aber auch über bloße Informationsbereitstellung weit hinaus, ein sich-bewusst-werden der eigenen Fähigkeiten, also ein reflektierender Ansatz liegt zugrunde, Bildungs- und Berufsberatung im Lebenslauf gewinnt an Bedeutung.

Dass Bildungsberatung mehr als Informationsbereitstellung und Weitergabe ist, meinen auch die Autoren Nestmann, Sickendiek, Engel und Bamler:

„Beratung gerade auch in Bildungs- und Berufsberatung hat Hilfe bei der Ordnung, Gewichtung und Wertung von Information zu leisten, sie anschlussfähig zu machen an existierende Wissensbestände und vorhandene Einstellungsmuster [...] und das ist ein weit anspruchsvolleres Unternehmen als bloße Informationsweitergabe.“<sup>37)</sup>

2006 legte Sonja Lengauer ihre Arbeit „Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung am Beispiel ausgewählter Wiener Beratungseinrichtungen“<sup>38)</sup> vor. Sie versucht eine Bestandsaufnahme der Bildungsberatung in Theorie und Praxis anhand von Interviews mit BildungsberaterInnen in Wiener Bildungsberatungseinrichtungen und zeichnet die Phasen der Entwicklung der Beratung in Deutschland ab den 1960er Jahren anhand von Sauer-Schiffer<sup>39)</sup> nach. Sie ringt um eine Definition für Bildungsberatung und zeigt die Vielfältigkeit des

---

<sup>37)</sup> Sickendiek, Ursel/ Nestmann, Frank / Engel, Frank / Bamler, Vera: Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Tübingen, 2007, S 27-28.

<sup>38)</sup> Lengauer, Sonja: Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung am Beispiel ausgewählter Wiener Beratungseinrichtungen; Anspruch und Wirklichkeit. Diplomarbeit Universität Wien, 2006. Diese Arbeit ist eine der ersten wissenschaftlichen Arbeiten zur Bildungsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung und zeigt neben dem Diskurs zur Beratung auch mögliche Ziele von Bildungsberatung, deren Aufgaben und die verschiedenen Ausformungen auf. Die Entwicklung der Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung in Deutschland wird nachgezeichnet, für die österreichische Bildungsberatung liegen generell nur rudimentäre Befunde vor, der Diskurs lehnt sich jedoch stark an den deutschen an.

<sup>39)</sup> Sauer-Schiffer, Ursula: Bildung und Beratung. Münster, 2004.

Begriffs auf. Lengauer meint schließlich, dass „[...] nicht von DER Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung gesprochen werden kann, da viele verschiedene Bezeichnungen existieren, die Gleiches oder Ähnliches meinen.“<sup>40)</sup>

Vier Jahre später schrieb Sabine Muroid-Madani ihre Diplomarbeit „Bildungsberatung im Sinne von Life Long Guidance“<sup>41)</sup> und untersuchte anhand von ausgewählten Beratungsmodellen<sup>42)</sup>, ob mit diesen bildungsferne Gruppen erreicht werden können. Im Kapitel „Definitionen“ zum Begriff Bildungsberatung diskutiert sie die vorliegenden Definitionsversuche des deutschen Diskurses und kommt zu dem Ergebnis, dass das oben genannte Verständnis von Bildungsberatung der OECD für sie am tragfähigsten ist. Sie steuert einen für diese Arbeit wichtigen Gedanken bei: „Beratung [wird] als interdisziplinäres ganzheitliches Unterstützungsangebot gesehen. Diese Definition ist [...] stimmig, da in diesem Bereich unterschiedliche Berufsgruppen zusammenarbeiten.“<sup>43)</sup>

Die Unterschiedlichkeit der Berufsgruppen ist auch in dieser Arbeit Gegenstand der Untersuchung. Der Fakt, dass Bildungsberatung ein interdisziplinäres Feld ist (Soziologie, Psychologie, Erwachsenenbildung, Wirtschaftspädagogik,...) in dem verschiedene wissenschaftliche Konzepte, Methoden und Herangehensweisen mehrerer Disziplinen sich zusammenfinden, ist für die Beratungsarbeit an sich ein unschätzbare Vorteil, da sich die jeweiligen Disziplinen im Gemeinsamen gegenseitig fördern und der/dem Beratenen ein breites Feld zur Verfügung steht. Andererseits ist gerade deshalb die Definitionsfrage eine so

---

<sup>40)</sup> Lengauer, Sonja: Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung am Beispiel ausgewählter Wiener Beratungseinrichtungen; Anspruch und Wirklichkeit. Diplomarbeit Universität Wien, 2006, S. 22.

<sup>41)</sup> Muroid-Madani, Sabine: Bildungsberatung im Sinne von Life Long Guidance. Beratung für „bildungsferne Gruppen“ in der Erwachsenenbildung am Beispiel von ausgewählten Beratungsmodellen. Diplomarbeit Universität Wien, 2010.

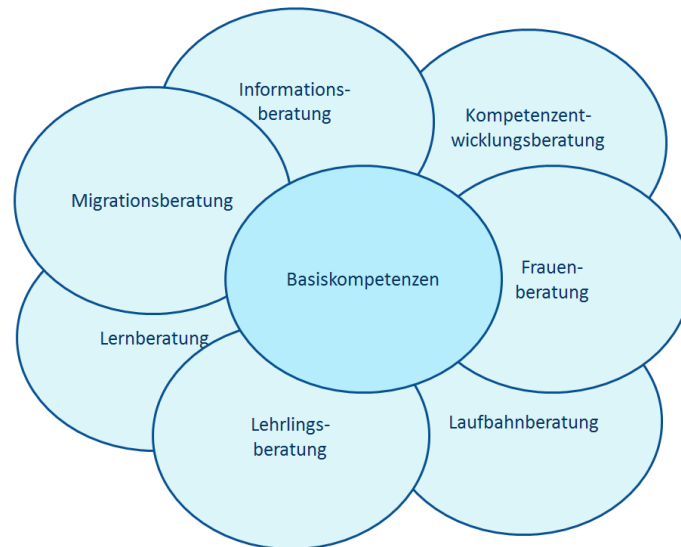
<sup>42)</sup> Lernläden Berlin, Cité des Métiers Paris, Beratungsmodell Slowenien, Beratungsmodell Burgenland.

<sup>43)</sup> Muroid-Madani, Sabine: Bildungsberatung im Sinne von Life Long Guidance. Beratung für „bildungsferne Gruppen“ in der Erwachsenenbildung am Beispiel von ausgewählten Beratungsmodellen. Diplomarbeit Universität Wien, 2010, S. 21.



schwierige und die Frage der Abgrenzung zu den anderen Berufsfeldern im Sinne des Schutzes der BeraterInnen umso wichtiger.

Dieser Erkenntnis Rechnung tragend, liegt dieser Arbeit ein interdisziplinäres Bild verschiedenster Beratungsfelder mit einer gemeinsamen „Mitte“, der Bildungsberatung, zugrunde:



**Abbildung 1: Darstellung verschiedener Beratungsfelder (Auswahl)**

*Quelle: Eigene Darstellung*

Dies gilt sowohl für die Beratungsfelder als auch für Berufsfelder und Disziplinen. Eine These lautet, dass die Felder der Bildungsberatung vielfältig sind, in verschiedene andere Berufsfelder hineinreichen, aber alle etwas „Gemeinsames“ haben, das bei der Durchführung von Bildungsberatung relevant wird.

Betrachtet man die Aufgaben von Bildungs- und Berufsberatung, wird deutlich, dass Bildungs- und Berufsberatung immer subjektorientiert und unterstützend Handlungsfähigkeit herstellen soll:

„Beratung hilft, Risiken zu antizipieren, abzuschätzen und Entscheidungs- sowie Handlungskonsequenzen zu reflektieren und abzuwägen [...]. Beratung unterstützt beim

Finden und Erarbeiten von Alternativen [...].<sup>44)</sup> Und weiter: Das Stärken von individuellen Kompetenzen und Selbsthilferessourcen zur Erreichung von Handlungsfähigkeit soll in den Vordergrund gestellt werden.

Der AIOSP/IAEVG/IVBBB, die internationale Vereinigung der Bildungs- und BerufsberaterInnen, definiert die Aufgabe von Bildungs- und Berufsberatung so:

Bildungs- und Berufsberatung hat zum Ziel, Menschen bei ihren persönlichen Entscheidungen über Bildung und Arbeit zu unterstützen. Das wird erreicht, indem ihnen geholfen wird:

1. ihre Bedürfnisse, Werte, Fähigkeiten und Kompetenzen im Kontext der wechselseitigen Beziehungen zwischen Individuen und ihrer Umwelt zu verstehen und anzuerkennen;
2. mit anderen Menschen erfolgreich in Verbindung zu treten,
3. Berufs- und Laufbahnalternativen zu erschließen;
4. persönlich angemessene Pläne für die Bildungs- und Berufslaufbahn zu entwickeln;
5. sich erfolgreich in Gesellschaft und Arbeitsmarkt zu integrieren.<sup>45)</sup>

Versucht man, die verschiedenen Definitionsversuche zusammenzufassen, können folgende Aspekte festgestellt werden:

Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung ist sehr heterogen und im ständigen Wandel begriffen. Bildungs- und Berufsberatung ist ein Unterstützungsprozess, der Personen dabei hilft, ihre Handlungsspielräume im Bereich Beruf und Bildung zu erweitern, Orientierung zu gewinnen oder einen Entscheidungsfindungsprozess zu unterstützen. Bildungs- und

---

<sup>44)</sup> Sickendiek, Ursel/ Nestmann, Frank / Engel, Frank / Bamler, Vera: Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Tübingen, 2007, S. 31.

<sup>45)</sup> Homepage der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung, Menüpunkt „Mission“, Auszug: <http://iaevg.net/> Letzter Abruf: 6.9.2016.

Berufsberatung ist subjektorientiert, die Person steht im Mittelpunkt des Prozesses, dieser ist individuell gestaltet und zeitlich befristet. Dieser Prozess kann nur unter Mitwirkung der/des zu Beratenden stattfinden, eine Ausverhandlung über das Ziel des Beratungsgesprächs steht am Beginn. Bildungs- und Berufsberatung soll für Personen gleich welchen Alters zu jedem Zeitpunkt zugänglich sein. Der Beratungsprozess an sich stellt ein Bildungsmoment dar.

## **Der Begriff Bildung**

Bei dem Versuch einer Annäherung an den Begriff Bildungsberatung muss auch der Begriff Bildung per se betrachtet werden. Die Bedeutung des Begriffs ist so aspektreich, wie die Herangehensweisen an die Definition von Bildung verschieden. Die einzelnen Zugänge entspringen unterschiedlichen Denkkonzepten.

Die historische Entwicklung des Begriffs Bildung, die lange und wechselvolle Geschichte und der damit einhergehende Bedeutungswandel wurde bereits mehrfach erörtert und ausführlich dargestellt.<sup>46)</sup> Daher wird in dieser Arbeit nur auszugsweise auf Aspekte der Diskussion die mit dem hier zugrundeliegenden Bildungsbegriff zusammenhängen, eingegangen.

Der heutige Begriff von Bildung hat seine geschichtlichen Wurzeln im Neuhumanismus, klassische Bildungstheoretiker wie Wilhelm von Humboldt, der Schweizer Johann Heinrich Pestalozzi, Friedrich Daniel Ernst Schleiermacher oder Johann Friedrich Herbart

---

<sup>46)</sup>Einen Überblick bieten: Lederer, Bernd: „Bildung“ – was sie war, ist, sein sollte. Zur Bestimmung eines strittigen Begriffs. Fortführung der Diskussion. Baltmannsweiler, 2013. Gruber, Elke: Humboldt ist tot - es lebe Humboldt! Gedanken zu einer neuen (Allgemein-) Bildung. In: Allgemeinbildung im 21. Jahrhundert, Wien, 2006. Liessmann, Konrad Paul: Theorie der Unbildung. Wien, 2006. Gruber, Elke: Beruf und Bildung – (k)ein Widerspruch?. Innsbruck, 2001. Lenz, Werner: Grundlagen der Erwachsenenbildung. Stuttgart, 1979, S. 62 ff. Zur Begriffsgeschichte sehr ausführlich: Schaarschmidt, Ilse: Der Bedeutungswandel der Begriffe „Bildung“ und „bilden“ in der Literaturepoche von Gottsched bis Herder. In: Beiträge zur Geschichte des Bildungsbegriffs, Kleine pädagogische Texte, Band 33, Weinheim, 1965, S 25-88. Aus historischer Sicht: Bollenbeck, Georg: Bildung und Kultur. Glanz und Elend eines deutschen Deutungsmusters. Frankfurt, 1994, S. 96 – 225. Weiter zum Begriff Kultur und Bildung: Rahut, Franz: Die Herkunft der Worte und Begriffe „Kultur“, „civilisation“ und Bildung. In: Beiträge zur Geschichte des Bildungsbegriffs, Kleine pädagogische Texte, Band 33, Weinheim, 1965, S 11 - 22.

beschäftigten sich zu Beginn des neunzehnten Jahrhunderts mit der Frage, mit welchen Inhalten/Gegenständen sich junge Leute beschäftigen müssen, um zu einem selbstbestimmten und vernunftgeleiteten Leben zu gelangen.<sup>47)</sup> Die Worte „bilden“ und „Bildung“ wurden im ausgehenden 18. Jahrhundert zu Kernbegriffen des philosophisch-pädagogischen Denkens.<sup>48)</sup> In dieser Phase zwischen 1770 und 1830, in der der Bildungsbegriff aspektreich entfaltet wird, ist die Pädagogik noch keine selbständige Disziplin, sondern ist in den Abhandlungen verflochten mit Kultur, Kunst, Geschichte und Philosophie (Lessing, Herder, Wieland, Fichte, Schiller, Humboldt oder Goethe).<sup>49)</sup> Jedoch ist bereits hier der Gedanke der Selbstbestimmung im Sinne einer Erweiterung der eigenen Handlungsspielräume im Begriff Bildung eindeutig zu erkennen.

In der klassischen Bildungstheorie wird Bildung als der Prozess bezeichnet, in dem Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung jedes Menschen in der Auseinandersetzung mit der Welt stattfindet. Er hat die Kräftebildung zum Ziel, Bildung wird als Gegenkonzept zu Erziehung und Ungleichheit verstanden.<sup>50)</sup> „Jedenfalls wäre die Entfaltung der klassischen Bildungsidee nicht denkbar ohne [...] dass Menschen sich als zu vernünftiger Selbstbestimmung fähige Subjekte begriffen, genauer: Als Subjekte, die im Prinzip in der Lage sind, sich zu vernünftiger Selbstbestimmung heranzubilden.“<sup>51)</sup> Und weiter: „Das erste Moment von Bildung wird [...] durch folgende Begriffe umschrieben: Selbstbestimmung, Freiheit, Emanzipation, Autonomie, Mündigkeit, Vernunft, Selbsttätigkeit. Bildung wird also verstanden als Befähigung zu vernünftiger Selbstbestimmung, die die Emanzipation von

---

<sup>47)</sup> Jank, Werner /Meyer, Hilbert: Didaktische Modelle. Berlin, 2002, S. 209.

<sup>48)</sup> Klafki, Wolfgang: Zur Geschichte des Bildungsbegriffs. In: Beiträge zur Geschichte des Bildungsbegriffs, Kleine pädagogische Texte, Band 33, Weinheim, 1965, S. 7.

<sup>49)</sup> Klafki, Wolfgang: Die Bedeutung der klassischen Bildungstheorien für ein zeitgemäßes Konzept allgemeiner Bildung. In: Zeitschrift für Pädagogik, Heft 4, Weinheim, 1986, S. 455.

<sup>50)</sup> Arnold, Rolf/ Nolda, Sigrid / Nuissel, Ekkehard: Wörterbuch Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn, 2010, S. 41.

<sup>51)</sup> Klafki, Wolfgang: Die Bedeutung der klassischen Bildungstheorien für ein zeitgemäßes Konzept allgemeiner Bildung. In: Zeitschrift für Pädagogik, Heft 4, Weinheim, 1986, S. 457.

Fremdbestimmung voraussetzt oder einschließt [...]. Eben deshalb ist denn auch Selbsttätigkeit die zentrale Vollzugsform des Bildungsprozesses.<sup>52)</sup>

Bildung meint immer das Produkt und den Prozess an sich. Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung sind nur möglich mit der Kenntnis und/oder Erweiterung der eigenen Handlungsspielräume. Persönlicher Einsatz, das „sich bilden“ steht im Mittelpunkt ganz im Sinne der Humboldt'schen Wechselwirkung zwischen Welt und Individuum.

Klafki plädiert dafür, dass jeder Versuch, den Bildungsbegriff neu auszulegen zwingend eine Beschäftigung mit den historischen Implikationen und der Problemgeschichte desselben verlangt.<sup>53)</sup>

In seinem Essay „Bildung“ aus dem Jahr 1996 antwortet Hartmut von Hentig auf die Frage, was einen Menschen bilden würde: „alles“ im Sinne der bildenden Wirkung. Eine halbe Seite später gibt er auf die gleiche Frage zur Antwort: „nichts“. Diese Antwort repliziert auf das offenbare Unvermögen des Menschen, aus seiner Geschichte zu lernen, sei es in politischer, gesellschaftlicher oder persönlicher Hinsicht. „Der Mensch ist das Subjekt des Bildens, nie das Objekt, er bildet sich. Nichts kommt auf einmal, nichts unter Druck, nichts aus zwingendem Grund zustande.“<sup>54)</sup>

Vergleicht man die Ideen des ontologischen Weltbildes, bei dem eine Realität unabhängig von Mensch und Wahrnehmung existiert, also etwas objektiv von allen Menschen gleich Wahrnehmbares vorhanden ist mit denen des konstruktivistischen Weltbildes, in dem Wirklichkeit eine subjektive Konstruktion ist, breitet sich das weite Spannungsfeld der verschiedenen Ansätze zu Definitionen zum Begriff Bildung auf. Nimmt man einen Aspekt des Bildungsbegriffes heraus, den des Wissens, wird anhand der beiden konträren Zugänge schnell offenbar, wie unterschiedlich sich die Auswirkungen der Herangehensweise auf den

---

<sup>52)</sup> Ebd. 458.

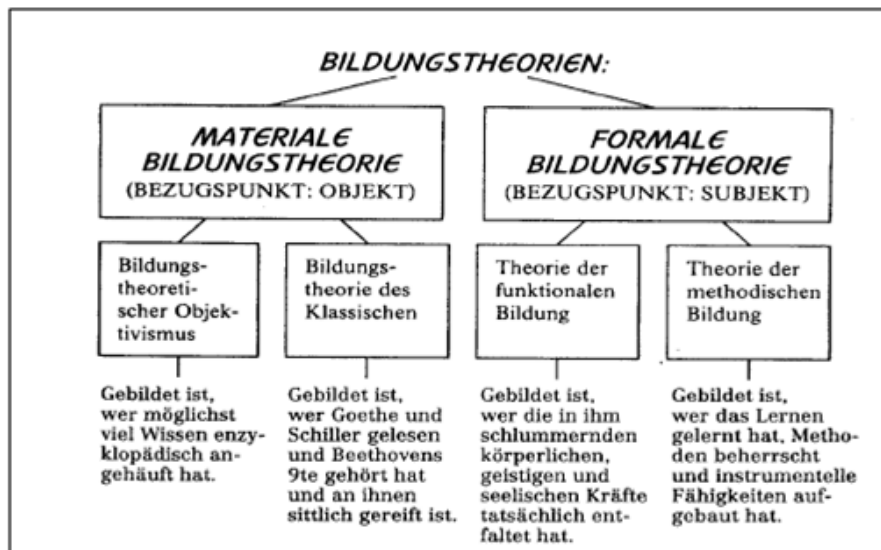
<sup>53)</sup> Klafki, Wolfgang: Die Bedeutung der klassischen Bildungstheorien für ein zeitgemäßes Konzept allgemeiner Bildung. In: Zeitschrift für Pädagogik, Heft 4, Weinheim, 1986, S. 456.

<sup>54)</sup> Hentig, Hartmut von: Bildung. Ein Essay. Weinheim, 1999, S. 21.

Begriff auswirken: auf der einen Seite, dem ontologischen Zugang, ist Wissen materiell fassbar, der Bezugspunkt ist das Objekt, das verteilt, gespeichert oder vermehrt werden kann, hier fungiert Bildung also als Baustein, der objektiv vorhanden ist und dem zu Bildenden verabreicht werden kann (bildungstheoretischer Objektivismus).

Dem gegenüber steht der konstruktivistische Ansatz in dem Wissen eine subjektive Wahrnehmung ist, die sich in Handlungen umsetzen lässt. Wissen ist unfassbar und entsteht erst durch Kommunikation, durch Austausch. Wenn Wissen aber erst durch Wahrnehmung entsteht, ist es nicht einfach als Objekt weiterzugeben, sondern muss erarbeitet werden, persönliches Engagement ist Voraussetzung. Hier ist der Bezugspunkt das Subjekt (Theorie der funktionalen Bildung, Theorie der methodischen Bildung<sup>55</sup>).

Jank und Meyer haben einen Überblick zu den beiden großen klassischen bildungstheoretischen Gedankensträngen erarbeitet:



**Abbildung 2: materiale und formale Bildungstheorien**

*Quelle: Jank, Werner /Meyer, Hilbert: Didaktische Modelle. Berlin, 2014, S.213.*

<sup>55</sup> Jank, Werner /Meyer, Hilbert: Didaktische Modelle. Berlin, 2014, S. 213.

Hans Blumenberg, Philosoph des 20. Jahrhunderts schreibt in seiner Nachlassveröffentlichung: „Bildung ist kein Arsenal, Bildung ist ein Horizont.“<sup>56)</sup> In gewisser Weise ist dieser Satz bezeichnend für die beiden beschriebenen unterschiedlichen Zugänge. Ein Arsenal kann von jemand anderem zusammengestellt werden, es benötigt keinen persönlichen Einsatz desjenigen, der Bildung anstrebt und kann bei Bedarf verwendet werden. Der Horizont muss selbst erarbeitet, angeeignet werden, er kann nicht von anderen Personen vorgefertigt und dann einfach verwendet werden.

Von Hentig fügt der Diskussion um den Bildungsbegriff neben der materialen und formalen Vorstellung von Bildung eine dritte Dimension, die des Prozesshaften der Bildung hinzu. „Bildung kann drittens einen Prozess bezeichnen, eine Formung der Person. Die kennzeichnenden Verben lauten „sein“, „werden“, „sich bewusst werden“.“<sup>57)</sup> Er benennt sechs Haltungen, er nennt sie Bildungskriterien,<sup>58)</sup> deren Erwerb der „Formung der Person“ dienlich sind und ergänzt die Frage, was Bildung leisten muss, mit der Formulierung „Die Menschen stärken, die Sachen klären.“<sup>59)</sup>

An dieser Stelle tritt der Zusammenhang zwischen Bildung und Bildungsberatung evident vor Augen. Was anderes hat denn (Bildungs-)Beratung zum Ziel, als den Inhalt jenes Zitats? Der Prozess der gelingenden Bildungsberatung ist per se ein Bildungsprozess im von Hentig'schen Sinn. Er ist Hilfsmittel und Weg zugleich, die vielzitierten Handlungsspielräume zu erweitern. Das stärkt den Menschen, hilft der Entscheidungsfindung, klärt Umstände, schafft Perspektiven. Reine Informations-/ Wissensweitergabe beinhaltet dieses prozesshafte Element von Bildung nicht, sie kann deshalb immer nur ein Bestandteil von Bildungsberatung sein.

---

<sup>56)</sup> Blumenberg, Hans: Begriffe in Geschichten. Frankfurt am Main, 1998, Seite 25.

<sup>57)</sup> Hentig, Hartmut von: Bildung. Ein Essay. Wien, München, 1999, S. 180.

<sup>58)</sup> Von Hentigs Bildungskriterien: Abscheu und Abwehr von Unmenschlichkeit; die Wahrnehmung von Glück; die Fähigkeit und den Willen, sich zu verständigen; ein Bewusstsein von der Geschichtlichkeit der eigenen Existenz; Wahrheit für letzte Fragen; die Bereitschaft zur Selbstverantwortung und Verantwortung in der *res publica*. Ebd. S. 73.

<sup>59)</sup> Hentig, Hartmut von: Bildung. Ein Essay. Wien, München, 1996, S. 180.

Oskar Negt bringt in seinem Aufsatz „Lernen in einer Welt gesellschaftlicher Umbrüche“ zwei weitere Aspekte in die Diskussion zum Bildungsbegriff ein, er nennt sie die zwei Komponenten des Lernens, nämlich Zusammenhänge herstellen können und die Idee, Bildung als eine Art Vorratshaltung zu verstehen.<sup>60)</sup> „Ohne erkennbare Zusammensetzung, ohne geschichtliche Hintergründe, ohne Rückverweise auf vergleichbare Ereignisse findet eine Ballung der Information statt, die nichts erklären und Zusammenhänge zwischen der Situation [...] und der übrigen Welt buchstäblich auseinanderreißen.“ Und weiter: „Wo also die Möglichkeit des Lernens besteht, muss vor allem die Kompetenz ausgebildet werden, Beziehungen zwischen den Dingen und Verhältnissen herzustellen, also orientierende Zusammenhänge zu stiften.“<sup>61)</sup>

Theodor Adorno meint in seiner Theorie der Halbbildung „Bildung und Differenziertheit sind eigentlich dasselbe.“<sup>62)</sup> Differenziertheit meint hier die Unterschiedlichkeit erkennen können, in der Lage sein, zu differenzieren, zu unterscheiden.

Es sind beide Aspekte, die dem hier verwendeten Bildungsbegriff immanent sind, einerseits die Fähigkeit, Zusammenhänge erkennen können, andererseits manifestiert sich Bildung im „unterscheiden können“ im altgriechischen Sinn von διακρίνω – etwas von einander scheiden, entscheiden, genau einschätzen, also beurteilen zu können.

Elke Gruber definiert Bildung als „reflektiertes Denken und darauf aufbauendes Handeln. Bildung enthält die Vorstellung der Entfaltung einer Persönlichkeit mit aufrechtem Gang und freiem Entscheidungswissen [...]“.<sup>63)</sup>

---

<sup>60)</sup> Negt, Oskar: Lernen in einer Welt gesellschaftlicher Umbrüche. In: Lernkonzepte im Wandel: die Zukunft der Bildung. Stuttgart, 1998, S. 26.

<sup>61)</sup> Ebd. S. 27.

<sup>62)</sup> Adorno, Theodor: Theorie der Halbbildung. Frankfurt, 2006, S. 36.

<sup>63)</sup> Gruber, Elke: Humboldt ist tot - es lebe Humboldt! Gedanken zu einer neuen (Allgemein-) Bildung. In: Allgemeinbildung im 21. Jahrhundert, Wien, 2006, S. 17.



Werner Lenz schreibt zum Begriff: „Bildung geht mit dem Anspruch einher, sich etwas zu erarbeiten. Nicht das Gehen vorgestanzter Wege, sondern die Schritte darüber hinaus, einen eigenen Weg zu entwickeln und zu finden, charakterisiert Bildung.“<sup>64)</sup> Bildung bedingt also eigene Kreativität, Neugier und den Mut, über Bestehendes ohne Wissen über die Konsequenzen weiter hinaus zu denken.

Auf die Frage, wer für ihre/seine eigene Bildung zuständig sei, antwortet Lenz so: „Der Einzelne ist für seine Entwicklung, für seine Bildung verantwortlich. Was ich unter Bildung verstehe? Einen Prozess des Auseinandersetzens mit sich selbst, dem unmittelbarem sozialen Umfeld sowie mit „der Welt“. Griffinger formuliert: Bildung besteht im Suchen nach Orientierung für das Denken und Handeln. [...] Niemand kann gebildet werden. Jeder und jede bildet sich selbst.“<sup>65)</sup>

Eine Zusammenfassung der angeführten Aspekte zum Begriff Bildung könnte so lauten: Bildung wird als reflektiertes Denken und der Fähigkeit, daraus Schlussfolgerungen ziehen zu können verstanden. Bildung ist ein Prozess der Auseinandersetzung mit sich selbst und der Umwelt. Bildung bedarf der Fähigkeit, Zusammenhänge erkennen zu können und Dinge und Sachverhalte unterscheiden beziehungsweise beurteilen zu können. Bildung bedeutet, Gedanken bilden zu können, Schlüsse zu ziehen, Sachverhalte erkennen können (den Dingen auf den Grund gehen, analysieren können) und daraus Handlungen ableiten zu können, also seinen Handlungsspielraum zu erweitern.

Wissen ist als Baustein von Bildung zu betrachten, Wissen kann in vorhandene Bildungsbestände integriert werden (dann wird es anschlussfähiges Wissen). Bildung kann nicht verabreicht werden, sie muss von jedem einzelnen erworben werden, sie erfolgt

---

<sup>64)</sup> Lenz, Werner: On the road again. Mit Bildung unterwegs. Wien, Innsbruck, 1999, S. 80.

<sup>65)</sup> Ebd. S. 79. Dazu sei angemerkt: Lenz verweist bei aller Selbstverantwortung für die eigene Bildung vehement auf die Notwendigkeit, gute und sinnvolle Rahmenbedingungen für gelingende Bildung seitens des Staates, der Institutionen und der Lehrenden zur Verfügung zu stellen.

freiwillig (wenn Zwang ausgeübt wird, ist es nicht Bildung, sondern Formung oder Disziplinierung). Bildung ermöglicht es, seinen individuellen Weg zu suchen und zu finden.

Dabei soll Bildungsberatung unterstützend wirken und in diesem Sinne die Sachverhalte klären (unterscheiden und beurteilen) und die Personen stärken und emanzipieren. Mit diesem Bildungsverständnis muss Bildungsberatung subjektorientiert und individuell gestaltet werden. Sie muss auf Orientierung ausgerichtet sein, jedes Beratungsgespräch wird unterschiedlich verlaufen. Der gelingende Beratungsprozess selbst ist in diesem Sinn ein Bildungsprozess.

### **Begriff Erwachsenenbildung**

In Österreich gilt seit 1973 das Erwachsenenbildungsförderungsgesetz. Paragraph 1 dieses Gesetzes definiert Erwachsenenbildung so: „[...]Gegenstand der Erwachsenenbildung sind] Tätigkeiten, die im Sinne einer ständigen Weiterbildung die Aneignung von Kenntnissen und Fertigkeiten sowie der Fähigkeit und Bereitschaft zu verantwortungsbewusstem Urteilen und Handeln und die Entfaltung der persönlichen Anlagen zum Ziele haben.“<sup>66)</sup> Diese Begriffsdefinition ist sehr weit gefasst. Gruber meint dazu, dass im Sinne dieser Definition die Begriffe Erwachsenenbildung und Weiterbildung synonym zu behandeln sind.<sup>67)</sup>

Sucht man nach einer internationalen Definition für Erwachsenenbildung, findet sich beispielsweise im Abschlussdokument der fünften UNESCO-Weltkonferenz über Erwachsenenbildung folgendes: „Erwachsenenbildung umfasst die Gesamtheit der formalen oder sonstigen Lernprozesse, in denen Menschen [...] ihre Fähigkeiten entfalten, ihr Wissen erweitern und ihre fachlichen oder beruflichen Qualifikationen verbessern [...]. Lernen im Erwachsenenalter umfasst formale Bildung und Weiterbildung, außerinstitutionelles Lernen

---

<sup>66)</sup> Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln BGBl. 1973/171 § 1.

<sup>67)</sup> Gruber, Elke / Maschinda, Andreas / Schlager, Josef: Der Begriff der „Erwachsenenbildung“ im ASVG. In: Arbeits- und Sozialrechts-Kartei, Ausgabe vom 30.4.2012, S. 137.

und das Spektrum informellen und täglichen Lernens [...]. Ziel der Bildung für Jugendliche und Erwachsene im Sinne eines lebensbegleitenden Prozesses ist es, die Autonomie und das Verantwortungsbewusstsein von Menschen [...], ihre Fähigkeit, mit Veränderungen in Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft als Ganzes umzugehen, zu fördern [...].<sup>68)</sup>

In beiden Definitionen steht also die Erweiterung von Handlungsspielräumen als Ziel von Erwachsenenbildung im Mittelpunkt.

Ein österreichisches Projekt, das sich sehr intensiv mit der Definition der Erwachsenenbildung beschäftigt hat, ist das Projekt „Perspektiven der Erwachsenenbildung im Rahmen des lebenslangen Lernens in der Steiermark“ kurz PERLS.<sup>69)</sup> Ziel des Projekts war es, einen Beitrag zur Anerkennung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung als gleichwertiger Sektor im österreichischen Bildungssystem unter anderem die Sichtbarmachung der Leistungen der Erwachsenenbildung in der Steiermark zu leisten. Lebenslanges Lernen soll auch im Rahmen der Erwachsenenbildung/Weiterbildung ermöglicht werden, nicht nur durch den Zugang zu Schule und Hochschule. Die Definition von Erwachsenenbildung dieses Projekts lautet: „Die Erwachsenenbildung oder Weiterbildung umfasst alle Formen des formalen, nicht-formalen und zielgerichteten informellen Lernens durch Erwachsene nach Beendigung einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase unabhängig von dem in diesem Prozess erreichten Niveau. Erwachsenenbildung/Weiterbildung umfasst gleichermaßen alle beruflichen, allgemeinbildenden, politischen und kulturellen Lehr- und Lernprozesse für Erwachsene, die im öffentlichen, privaten und wirtschaftlichen Kontext von anderen und/oder selbst gesteuert werden. Erwachsenenbildung/Weiterbildung basiert auf bildungspolitischen Strategien und Verantwortung, Organisationsstrukturen sowie rechtlichen und finanziellen Grundlagen.“<sup>70)</sup>

---

<sup>68)</sup> UNESCO: Hamburger Deklaration zum Lernen im Erwachsenenalter. Hamburg, 1997, S. 2.

<sup>69)</sup> Das Projekt wurde 2008/2009 von der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, Abteilung Erwachsenen- und Berufsbildung in Kooperation mit dem Bildungsnetzwerk Steiermark durchgeführt. Finanziert durch das Land Steiermark und bm:ukk.

<sup>70)</sup> Gruber, Elke / Brünner, Anita / Huss, Susanne: Perspektiven der Erwachsenenbildung im Rahmen des lebenslangen Lernens in der Steiermark – Ergebnisse. Klagenfurt, 2009, S. 10.

Die Verfasstheit des Feldes beschreibt ein Befund von Gruber so: „die Erwachsenenbildung/Weiterbildung [ist] möglicherweise der größte, sicher aber der ausdifferenzierteste Bildungsbereich.“<sup>71)</sup>

Diese Ausdifferenzierung spiegelt sich auch in der Vielfalt der Tätigkeitsfelder der Bildungs- und Berufsberatung wieder.<sup>72)</sup>

Das Feld der Erwachsenenbildung ist nach den Analysen von EUROSTAT stetig wachsend. Vergleicht man die Zahlen des Adult Education Survey 2007 und 2011<sup>73)</sup> lässt sich eine Steigerung der Beteiligung an Erwachsenenbildung feststellen. Wurden 2007 noch 41,9 Prozent Teilnahmequote an Erwachsenenbildung (formale und nicht-formale Bildung/Weiterbildung) in Österreich gemessen, so ist 2011 bereits ein Wert von 48,2 Prozent zu verzeichnen.

Ein älterer Befund von Hans Tietgens<sup>74)</sup> bietet ein Erklärungsmodell für das Wachstum von Erwachsenenbildung an, das heute durchaus noch Geltung haben dürfte. Er stellt fest, „[...] dass Erwachsenenbildung sich immer dann besonders entfaltet hat, wenn gesicherte Traditionsbestände in Frage gestellt wurden, wenn Umbruchsituationen Neuorientierung erforderlich machten, wenn Erwachsene nicht mehr selbstverständlich auf dem aufbauen konnten, was sie in der Jugend gelernt hatten, wenn Urteils- und Leistungsfähigkeit des Einzelnen herausgefordert wurde.“ In einem Zeitalter, in dem Umbruchsituationen – in gesellschaftlicher Hinsicht wie auch in verschiedenen anderen Bereichen – an der Tagesordnung sind, scheint dieser Befund eine neue Aktualität zu erlangen.

---

<sup>71)</sup> Gruber, Elke: Gegen wirtschaftliche Engführung. Herausforderungen und Trends der Erwachsenenbildung in Österreich. In: TOOLS 2/2009. Wien, 2009, S. 3.

<sup>72)</sup> siehe Kapitel 11.3 Arbeitsbereiche und Zielgruppen: Abbildung 34: In welchen Arbeitsbereichen sind Sie in Ihren Beratungssettings tätig?

<sup>73)</sup> Die Zahlen von 2011 sind derzeit die aktuellsten, die nächste Erhebung des Adult Education Survey findet europaweit 2016 statt.

<sup>74)</sup> Tietgens, Hans: Erwachsenenbildung zwischen Romantik und Aufklärung. Göttingen, 1969, S. 10.

Ständige Neuorientierung und immer häufiger werdende Umbruchsituationen finden wir auch im beruflichen Alltag vor. Dies ist mit Sicherheit eine Begründung für die stetig wachsende Nachfrage und Bedeutung von Bildungs- und Berufsberatung.

Für die vorliegende Untersuchung wird das Feld der Erwachsenenbildung zum Bereich Schulbildung und zum tertiären Sektor abgegrenzt. Die Begründung dafür lautet, dass Bildungs- und Berufsberatung einerseits im Schulbereich unter gänzlich anderen Voraussetzungen, und Rahmenbedingungen größtenteils mit Lehrpersonal arbeitet. Die Beratungseinrichtungen des tertiären Sektors (beispielsweise Studienberatung) behandeln andererseits wiederum hauptsächlich den Inhalt spezifischer Studiengänge und arbeiten daher ebenfalls unter anderen Prämissen.

#### **4. Die europäische Dimension - Entwicklung der Lifelong Learning und Lifelong Guidance-Strategien**

Auf europäischer Ebene lässt sich seit Mitte der 1990er Jahre die Hinwendung zum lebenslangen Lernen beobachten, die europäische Perspektive der Erwachsenenbildung entwickelte sich zum Memorandum des lebensbegleitenden Lernens mit vielfältigen positiven Konsequenzen und Meilensteinen, die Bildungsinteressierten aller Altersgruppen entgegen kommen. Arbeitsberichte und Strategiepapiere zu LLL liefern auf europäischer und nationaler Ebene davon Zeugnis<sup>75)</sup> und 1996 wurde von der Europäischen Union als das „Internationale Jahr des lebenslangen Lernens“ bezeichnet. Die Bildungs- und Berufsberatung wird im Kontext der bildungspolitischen Programmatiken im Jahr 2000 erstmals als relevantes Politikfeld erkennbar.<sup>76)</sup>

Beim Treffen des Europäischen Rates in Lissabon im Jahr 2000 wurde die Strategie zur Implementierung des lebenslangen Lernens erarbeitet, in den Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates wurde als Ziel definiert „Europa bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen“<sup>77)</sup> und “[...]“

---

<sup>75)</sup> Kommission der europäischen Gemeinschaften: Memorandum über Lebenslanges Lernen, Brüssel, 30.10.2000. Europäischer Rat: Schlussfolgerungen des Vorsitzes ER 23./24.3.2000, Nr. 100/1/00. OECD: Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap, 2004. OECD: Studie über Maßnahmen der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf, 2003. Krötzl, Gerhard: Thesenpapier Lifelong Guidance für Dialog LLL, Wien, 2007. Forum Nachhaltiges Österreich (HG.): Aktuelle Bildungsplanung und Integration. Lebenslanges Lernen nachhaltig motivieren. Trendreport 2, Wien, 2007, S 6. Österreichische Sozialpartner: Chance Bildung. Bad Ischl 2007.

<sup>76)</sup> Weber, Peter C.: Qualität in der arbeitsweltlichen Beratung. Eine Untersuchung von Qualitätsmerkmalen, Qualitätsmodellen und eines Netzwerks zu deren Implementierung in Europa unter Berücksichtigung der Theorie der Selbstorganisation. Heidelberg, 2013, S. 451.

<sup>77)</sup> Europäischer Rat: Schlussfolgerungen des Vorsitzes ER 23./24.3.2000, Nr. 100/1/00, Punkt 1/5.

lebenslanges Lernen als Grundbestandteil des europäischen Gesellschaftsmodells [zu implementieren].<sup>78)</sup>

Das Lissabon-Ziel umfasst viele verschiedene Bereiche. Letztlich steht dahinter der Grundgedanke, dass durch die Etablierung einer Wissensgesellschaft, Wirtschaftswachstum und eine hohe Beschäftigung das soziale Gesellschaftsmodell der Europäischen Union gestärkt wird und damit der Ausbau und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit erreicht werden kann.

Als einer der wichtigsten Schlüsselfaktoren zur Erreichung dieses Ziels wurde umfassende Bildung erkannt. In Studien der EU, der Weltbank und der OECD wurden die Aus-Weiterbildungs- und Bildungsinformationssysteme von 37 Ländern weltweit untersucht.<sup>79)</sup> Ländergutachten über die Vorteile und Ressourcen aber auch den Entwicklungsbedarf teilnehmender Länder folgten.<sup>80)</sup>

Im „Memorandum über Lebenslanges Lernen“<sup>81)</sup> wird „[...] lebenslanges Lernen im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie als jede zielgerichtete Lerntätigkeit definiert, die einer kontinuierlichen Verbesserung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen dient.“ Das Ziel ist die „[...] Gewährleistung eines umfassenden und ständigen Zugangs zum Lernen, damit Qualifikationen erworben und aktualisiert werden können, die für eine nachhaltige

---

<sup>78)</sup> Europäischer Rat: Schlussfolgerungen des Vorsitzes ER 23./24.3.2000, Nr. 100/1/00, Punkt 1/5 Abs.2: „Aufwertung des lebenslangen Lernens als Grundbestandteil des europäischen Gesellschaftsmodells, indem unter anderem Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern über Innovation und lebenslanges Lernen gefördert werden, indem die positive Wechselwirkung von lebenslangem Lernen und Anpassungsfähigkeit durch flexible Gestaltung der Arbeitszeiten und den Wechsel zwischen Ausbildung und Beschäftigung nutzbar gemacht wird und indem eine europäische Auszeichnung für besonders progressive Unternehmen eingeführt wird“.

<sup>79)</sup> OECD: Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap, 2004.

<sup>80)</sup> Lenz, Werner: Österreichischer Länderbericht zum OECD/CERI-Seminar "Lebenslanges Lernen in der Wissensgesellschaft - Voraussetzungen und Rahmenbedingungen. Graz 2003.

OECD: Studie über Maßnahmen der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf, 2003.

<sup>81)</sup> Kommission der europäischen Gemeinschaften: Memorandum über Lebenslanges Lernen, Brüssel, 30.10.2000.

Teilhabe an der Wissensgesellschaft erforderlich sind“ und die „Gewährleistung eines besseren Zugangs zu hochwertigen Informations- und Beratungsangeboten über Lernmöglichkeiten in Europa und während des gesamten Lebens für alle.“<sup>82)</sup>

Gruber stellt fest, dass im Gegensatz zu früheren Konzepten auf europäischer Ebene aus den 1990er Jahren, in denen sich die Diskussion hauptsächlich um „Employability“, also um Beschäftigungsfähigkeit drehte, das gegenständliche Memorandum eine Wende markiert: „Dieses Memorandum [läutet] eine Wende ein, wie beispielsweise der pragmatische Satz ‚Bildungs- und Beschäftigungssystem sollten sich an die individuellen Bedürfnisse und Wünsche anpassen und nicht umgekehrt‘ belegt.“<sup>83)</sup>

In der Mitteilung der Kommission „Erwachsenenbildung: Man lernt nie aus“<sup>84)</sup> beschäftigt sich die erste These damit, dass vor allem die Beteiligung an der Erwachsenenbildung gesteigert werden muss und gerechter zu gestalten ist. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist es, Bildungsberatung so auszubauen, dass die Orientierungs- und Informationssysteme auf den Lernenden ausgerichtet entwickelt werden. Der im folgenden Jahr erarbeitete Aktionsplan Erwachsenenbildung erwähnt Bildungsberatung sogar mehrfach. In der Umsetzung wird im Hinblick auf Beschäftigungsfähigkeit und persönliche Entwicklung hochwertige Information und Beratung gefordert: „Die Beratung spielt hier eine wesentliche Rolle, sie hilft Erwachsenen, die Angebote von Unternehmen, Sozialdiensten und anderen Einrichtungen richtig zu nutzen.“<sup>85)</sup> Im Punkt „Verbesserung der Qualität des Angebots“ im Sektor

---

<sup>82)</sup> ebd. S.4

<sup>83)</sup> Gruber, Elke: Erwachsenenbildung und die Leitidee des lebenslangen Lernens. In: Magazin Erwachsenenbildung: Der Stellenwert der Erwachsenenbildung im Kontext des lebenslangen Lernens. Februar 2007, Ausgabe 0, S. 2.1.

<sup>84)</sup> Kommission der europäischen Gemeinschaften: Erwachsenenbildung: Man lernt nie aus. Brüssel, 23.10.2006, KOM (2006) 614.

<sup>85)</sup> Kommission der europäischen Gemeinschaften: Aktionsplan Erwachsenenbildung: Zum Lernen ist es nie zu spät. Brüssel, 27.9.2007, KOM (2007) 558, S. 7.



Erwachsenenbildung wird die Entwicklung von Standards für Fachkräfte in der Erwachsenenbildung einschließlich Beratung gefordert.<sup>86)</sup>

Die ausgeführten Überlegungen zeigen deutlich, dass Bildungs- und Berufsberatung ein integrativer Bestandteil des Konzepts Lifelong Learning ist. Der Begriff Lifelong Guidance meint Bildungs- und Berufsberatung in einer lebensbegleitenden Dimension. Die Beratung erstreckt sich auf eine Vielzahl von Angeboten, die jede/n in jedem Lebensabschnitt dazu befähigen soll, sich Aufschluss über sein/ihr Kompetenzprofil zu verschaffen und Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen.

Krötzl beschreibt den Zusammenhang so: „Qualitätsvolle Entscheidungsprozesse sind die Voraussetzung für das Gelingen von treffsicheren Bildungs- und Berufsentscheidungen in allen Lebensphasen. Daher sollten sich alle Unterstützungsmaßnahmen an diesen Prozessen orientieren. Dem begleitenden Aspekt sollte daher besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.“<sup>87)</sup>

Bereits im Memorandum über LLL aus dem Jahr 2000 steht: „Heute kann es uns allen passieren, dass wir Informationen und Beratung darüber benötigen, „was wir als nächstes tun sollen, und zwar mehrmals in unserem Leben und ohne dass dies langfristig vorhersehbar ist. Der Wechsel wird zu einem integralen Bestandteil der Planung und Durchführung eines Lebensprojekts, in dem bezahlte Arbeit nur eine Komponente ist, wie wichtig sie auch sein mag.“<sup>88)</sup> In diesem Memorandum wird die Aufgabe von BildungsberaterInnen so beschrieben: „Aufgabe des Beraters ist, die Menschen auf ihrem individuellen Lebensweg zu begleiten und zu motivieren, relevante Informationen bereitzustellen und die Entscheidungsfindung zu erleichtern.“<sup>89)</sup>

---

<sup>86)</sup> ebd. S. 9.

<sup>87)</sup> Krötzl, Gerhard: Thesenpapier Lifelong Guidance für Dialog LLL, Wien, 2007.

<sup>88)</sup> Kommission der europäischen Gemeinschaften: Memorandum über Lebenslanges Lernen, Brüssel, 30.10.2000, S. 20.

<sup>89)</sup> Ebd. S. 20.

### **Lifelong Guidance ist heute als Dimension des lebenslangen Lernens anerkannt.**

Lebensbegleitende Beratung wird in den Dokumenten der Europäischen Union mehrfach erwähnt. In der Mitteilung der Kommission „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“ wird Beratung als Querschnittsthema für die Umsetzung der Strategien für lebensbegleitendes Lernen bezeichnet<sup>90)</sup>, der Rat der Union empfiehlt den Mitgliedstaaten in seiner „Entschießung zum lebensbegleitenden Lernen“ hochwertige Information, Beratung und Orientierung über Möglichkeiten des lebensbegleitenden Lernens zu etablieren.<sup>91)</sup> Der „Aktionsplan für Qualifikation und Mobilität“ der Kommission fordert Zugang zu Information, Beratung und Orientierung sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber, indem eine engere Verbindung zwischen Wirtschaft, Beratung und Arbeitsmarkt als sinnvoll betrachtet wird.<sup>92)</sup> Wie in der Einleitung dieser Arbeit bereits erwähnt, wird ebenfalls in diesem Aktionsplan die Beratungslandschaft als fragmentiert bezeichnet.<sup>93)</sup>

In der Entschießung des Rates zur „Förderung einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung“ wird wiederum explizit auf Bildungs- und Berufsberatung – die europäischen Dokumente sprechen in den frühen 2000er Jahren von Information, Orientierung und Beratung - verwiesen. Ein eigener Absatz fordert den Ausbau von Politiken, Systemen und Praktiken, die Information, Beratung und Orientierung auf allen Ebenen, sowohl schulischer als auch außerschulischer Natur, betreffen. Insbesondere bei Fragen, die den Zugang zum Lernen oder die Übertragbarkeit und Anerkennung von

---

<sup>90)</sup> Kommission der europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission – Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Brüssel, 2001, KOM (2001) 678.

<sup>91)</sup> Rat der Europäischen Union: Entschießung des Rates zum lebensbegleitenden Lernen. 2002, C 163, S. 2.

<sup>92)</sup> Kommission der europäischen Gemeinschaften: Aktionsplan der Kommission für Qualifikation und Mobilität. Brüssel, 2002, KOM (2002) 72, S. 15.

<sup>93)</sup> Ebd. S. 10.

Fähigkeiten und Qualifikationen zum Inhalt haben, werden die Mitgliedstaaten zur Unterstützung aufgerufen.<sup>94)</sup>

Die Mitteilung der Kommission „Wirkungsvoll in die allgemeine und berufliche Bildung investieren“ sieht erstmals Investitionen in Orientierung und Beratung als sinnvolle Präventionsstrategie an, um die mangelhafte Übereinstimmung zwischen allgemeiner/beruflicher Bildung und den Erfordernissen des Arbeitsmarktes zu reduzieren.<sup>95)</sup>

Das EU Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung (das Vorgängerprogramm der ET 2020 - strategic framework for european cooperation in education and training, in dem Bildungs- und Berufsberatung nicht mehr explizit erwähnt wird, sondern nur unter „Verwirklichung von Lebenslangem Lernen und Mobilität) bezeichnet die Entwicklung von Strategien für die Bildungs- und Berufsberatung als einen Kernpunkt für die Förderung des Interesses an wissenschaftlichen und technischen Studien<sup>96)</sup> und legt als Maßnahme für das Strategische Ziel 2 (leichterer Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung für alle) fest, dass „durch Information und Beratung über die ganze Palette der verfügbaren Lernmöglichkeiten [der] Zugang zum lebenslangen Lernen weiter [geöffnet werden soll].“<sup>97)</sup>

Im gemeinsamen Zwischenbericht von Rat und Kommission zur Erreichung der Ziele, die in der Lissabon-Strategie festgelegt wurden, wird nochmals eine Stärkung der Rolle und Qualität von Beratung aufgegriffen, sodass „diese Dienste das Lernen in jedem Alter und in jeder

---

<sup>94)</sup> Rat der Europäischen Union: Entschließung des Rates zur Förderung einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung. 19.Dezember 2002, 2003/C 13/02. S. 3.

<sup>95)</sup> Kommission der europäischen Gemeinschaften: Wirkungsvoll in die allgemeine und berufliche Bildung investieren: eine Notwendigkeit für Europa. Brüssel, 2003, KOM (2002) 779, S. 21.

<sup>96)</sup> Rat der Europäischen Union: Detailliertes Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa. Brüssel, den 20. Februar 2002, 6365/02, S. 23.

<sup>97)</sup> Ebd. S. 27.

Form fördern, [und] die Bürger befähigt [ werden] ihr Lernen und Arbeiten sinnvoll zu steuern.<sup>98)</sup>

Im gleichen Jahr wird das in Fachkreisen als erste Resolution zu Lifelong Guidance bekannte Papier verabschiedet. Hier handelt es sich um eine Entschließung des Rates und der im Rat zum Thema Lebenslanges Lernen beigezogenen Vertreter (aus den Ministerräten Bildung (EDUC) und Soziales (SOC)). Die Entschließung über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa bildet die inhaltliche Grundlage für die Entwicklung der Beratungsstrategien auf europäischer Ebene.

Neben einem breiten Ansatz für Lifelong Guidance – der Text spricht von allen Bürgern, die in jedem Lebensabschnitt Zugang zu Beratungsdiensten haben sollen – wird die Personenzentrierung in der Beratung klar hervorgehoben: „Die Personen, die Beratung in Anspruch nehmen, müssen sowohl bei der Planung als auch bei der Bewertung des Beratungsangebots für Jugendliche und Erwachsene im Mittelpunkt stehen.“<sup>99)</sup> Beratung wird als Präventivmaßnahmenbündel beschrieben, sie soll Hilfe zur Selbstorganisation bieten. Schließlich wird festgestellt, dass die Strukturen des Feldes durch die Einbindung der Hauptbeteiligten (hier werden die Ministerien, Sozialpartner, das AMS, Bildungseinrichtungen und die Beratungseinrichtungen genannt) gefestigt werden müssen.

Diese Feststellung rührt daher, dass oftmals durch Projekte, die mit europäischen Mitteln kofinanziert wurden, aufgebaute Strukturen mit Auslaufen der Projektlaufzeit nicht auf nationaler Ebene aufrechterhalten werden (können). Die Nachhaltigkeit ist somit nicht immer gegeben, auf diese soll hier explizit hingewiesen werden. Es wurden folgende Prioritäten

---

<sup>98)</sup> Rat der Europäischen Union: Allgemeine und berufliche Bildung 2010. Die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie. Gemeinsamer Zwischenbericht des Rates und der Kommission über die Maßnahmen im Rahmen des detaillierten Arbeitsprogramms zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa. 30. April 2004, 2004 C 104/01, Punkt 2.2.1, Querstrich 6.

<sup>99)</sup> Rat der europäischen Union: Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa. Brüssel, 18. Mai 2004, 9286/04, S. 7.

festgelegt: die Entwicklung eines hochwertigen Beratungsangebots, eine Verbesserung der Mechanismen der Qualitätssicherung und die Festigung der Strukturen.

Passend dazu hat die Europäische Kommission im Vorfeld ihr Forschungsinstitut CEDEFOP<sup>100)</sup> damit beauftragt, eine Studie über die potenziellen Verbesserungsmöglichkeiten der Politik und Systeme der Bildungs- und Berufsberatung zu verfassen.<sup>101)</sup>

Der oben genannten EntschlieÙung und der Studie ging die Einsetzung einer Expertenarbeitsgruppe unter der Führung von CEDEFOP zur lebensbegleitenden Beratung voraus. 25 Personen aus Ministerien, Sozialpartnerverbänden, Jugendverbänden und Facheinrichtungen der Europäischen Union sowie aus internationalen Organisationen hatten den Auftrag, einerseits ein Konzept im Bereich Beratung mit grundlegenden Prinzipien zu entwickeln und andererseits gemeinsame Leitlinien und Qualitätskriterien für die Akkreditierung von Beratungsleistungen zu erstellen.

Die Expertengruppe entwickelte drei Bezugsinstrumente, die als Hilfestellung für die Mitgliedstaaten gedacht waren. In den gemeinsamen Zielen und Grundsätzen wird unter dem Titel Grundsätze für das Beratungsangebot auf die Unabhängigkeit, Objektivität, Vertraulichkeit, Chancengleichheit und den ganzheitlichen Ansatz in der Beratung hingewiesen. Die Befähigung der Bürger (Selbstbefähigung) und die aktive Beteiligung werden genauso erwähnt wie Transparenz des Beratungsangebots, Freundlichkeit/Empathie der Berater/innen, Verfügbarkeit, Erreichbarkeit des Angebots sowie eine Angemessenheit der Beratungsmethoden.

Lifelong Guidance wird nicht nur im Rat Bildung oder in Mitteilungen der Kommission sondern auch in anderen Fachministerräten thematisiert. So wird im „Bericht der Kommission und des Rates über die soziale Eingliederung“ der (Minister)Räte Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz, in dem hauptsächlich die nationalen

---

<sup>100)</sup> Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung.

<sup>101)</sup> CEDEFOP: Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung anhand von gemeinsamen europäischen Bezugsinstrumenten. Luxemburg, 2005.

Aktionspläne zur sozialen Eingliederung behandelt werden, im Kapitel „Zugang zur Bildung“ Lifelong Guidance erwähnt. Der Zugang zu Bildung als grundlegendes Recht und Hilfsmittel zur Verminderung von potenzieller Ausgrenzung und Wiedereingliederung in die Zivilgesellschaft und in das Erwerbsleben wird als wichtiges Element für einen umfassenden Ansatz von lebenslangem Lernen erkannt und „der Ausbau des Netzes spezialisierter Betreuungs- und Beratungsdienste, u.a. Beratung und Orientierung beim Wechsel der Bildungsebene“<sup>102)</sup> empfohlen.

Im gleichen Jahr wird aus Mitteln der Europäischen Union (CEDEFOP)<sup>103)</sup> in Zusammenarbeit mit der OECD ein Handbuch für den Sektor Bildungs- und Berufsberatung für politische EntscheidungsträgerInnen<sup>104)</sup> publiziert. Auf Basis der Ergebnisse der Länderstudien, die von der OECD und der Kommission zwischen 2001 und 2003 im Feld der Bildungs- und Berufsberatung durchgeführt wurden, enthält das Handbuch Aussagen zu „Schwachstellen“ in den nationalen Systemen, Best Practice-Beispiele und einen Katalog zu Fragestellungen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung für politisch Verantwortliche. Auf europäischer Ebene wird dieses Handbuch oft als die erste Publikation zu Lifelong Guidance bezeichnet.

Eine weitere praktische Auswirkung der dargestellten internationalen und europäischen Aktivitäten war die Gründung des „Internationalen Zentrums für Berufslaufbahnentwicklung und öffentliche Politik“<sup>105)</sup>, das die Bereitstellung von Materialien für Beratungsfachkräfte und den Informationsaustausch zum Ziel hat.

---

<sup>102)</sup> Rat der Europäischen Union: Gemeinsamer Bericht der Kommission und des Rates über die soziale Eingliederung. Brüssel, 5. März 2004, 7101/04, S. 80.

<sup>103)</sup> CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle /Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) ist die Forschungseinrichtung der EU zum Thema Berufsbildung. Sie publiziert im Bereich der Berufsbildungsforschung, regelmäßig auch zu Themen der Bildungs- und Berufsberatung.

<sup>104)</sup> OECD / Europäische Kommission: Career Guidance: a Handbook for Policy Makers. Paris, 2004.

<sup>105)</sup> Das Zentrum hat mit John McCarthy seinen Sitz in Nizza. Das International Centre for Career Development and Public Policy wurde von folgenden Institutionen gegründet: OECD, Weltbank, Europäische Kommission,

Die zweite Resolution zu Lifelong Guidance wird im Jahr 2008 verabschiedet. Unter der Überschrift „Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen“ wird der Text des Dokuments 15030/08 angenommen. Inhaltlich beschäftigt sich der Bericht deutlich stärker mit Bildungs- und Berufsberatung im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt. So wird vom einzelnen Individuum eine Anpassung seiner Fähigkeiten an die Anforderungen der Arbeitswelt als Sicherung seiner Berufslaufbahn angesprochen, die Bildungs- und Berufsberatung wird als ein Mittel gesehen, um effizienter auf den Arbeitsmarkt reagieren zu können. Bildungs- und Berufsberatung soll aber auch dazu beitragen, ein besseres Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben erreichen zu können (work-life-balance).<sup>106)</sup>

Weiters wird eine Definition von Bildungs- und Berufsberatung verfasst: „[Die Kommission versteht] Beratung als einen kontinuierlichen Prozess, der den Bürgern jeden Alters in jedem Lebensabschnitt ermöglicht, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu erkennen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und selbst ihren persönlichen Werdegang zu gestalten, sei es bei der Ausbildung, im Beruf oder in anderen Situationen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und/oder eingesetzt werden. Die Beratung umfasst ein Spektrum von individuellen und kollektiven Maßnahmen und beinhaltet

---

Department of Education Ireland, CEDEFOP, International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG), Canadian Career Development Foundation (CCDF), European Training Foundation (ETF).

<sup>106)</sup> Rat der europäischen Union: Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen. Brüssel, 31. Oktober 2008, 15030/08, S. 2. Hier muss darauf hingewiesen werden, dass die oft genannte zweite EU – Ratsentschließung vom 21. November 2008 zu Lifelong Guidance **keinen Text zur Beratung** enthält. Lediglich: „Im Anschluss an einen ‚Gedankenaustausch nahmen der Rat und die im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten eine Entschließung zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen an. Diese Entschließung ist in Dokument 15030/08 enthalten.“ Es wäre also sinnvoll, in Fachpublikationen das den Text enthaltende Dokument zu zitieren.

Information, Ratschläge, Beurteilung von Fähigkeiten, Unterstützung sowie Vermittlung der für Entscheidungsfindung und Laufbahngestaltung erforderlichen Kompetenzen.<sup>107)</sup>

Der Bericht spricht zwei Themen an, die in den Überlegungen zu Lifelong Guidance bis zu diesem Zeitpunkt eher als nebensächlich behandelt wurden. Einerseits ist dies das Thema Öffentlichkeitsarbeit in der Bildungs- und Berufsberatung. Der Bericht vermerkt hier als Maßnahme für den Schwerpunktbereich 2 (Erleichterung des Zugangs aller Bürger zu den Beratungsdiensten) „[...] aktive Öffentlichkeitsarbeit zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Beratungsdienste unter Einsatz aller Informations- und Kommunikationsmittel [...]“<sup>108)</sup> sowie im Schwerpunktbereich 3 (Entwicklung der Qualitätssicherung in den Beratungsdiensten) neben der Verbesserung des Berufsprofils und der Qualifikation des Beratungspersonals die „Messung der Wirksamkeit der Beratung, gegebenenfalls durch Sammlung zuverlässiger Daten über die Wahrnehmung dieser Dienste durch die Nutzer als auch über den Nutzen, den diese mittelfristig daraus ziehen.“<sup>109)</sup> Obwohl es bereits Untersuchungen über die Wirksamkeit von Beratung gibt<sup>110)</sup>, wird diese erst ab der Nennung im vorliegenden europäischen Bericht häufiger in nationalen Dokumenten – wie auch das Thema Öffentlichkeitsarbeit – angesprochen.<sup>111)</sup>

Der Bericht erwähnt auch erstmals das European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).

---

<sup>107)</sup> Ebd. S. 3.

<sup>108)</sup> Ebd. S. 9.

<sup>109)</sup> Ebd. S. 10.

<sup>110)</sup> Als Beispiel sei hier eine Diplomarbeit aus dem Fachbereich Psychologie genannt: Lager, Sabine: Der Einfluß der Berufsberatung auf die elterliche Erwartung bezüglich der Berufswahl ihrer Kinder. Wien, 1999.

<sup>111)</sup> Sowohl die Wirksamkeit von Bildungs- und Berufsberatung als auch Öffentlichkeitsarbeit wurden als Inhalte für den Review zur Erlangung des vom bm:ukk vergebenen Siegels „IBOBB-Zertifiziert“ nach dem „Verfahren der externen Qualitätssicherung für anbieterneutrale Bildungsberatung in Österreich“ aufgenommen. Allerdings herrscht unterschiedliche Meinung darüber, ob Aussagen zur Wirksamkeit von Beratung – vor allem nach einem Einmalkontakt in der Beratungseinrichtung – überhaupt seriös getroffen werden können.



Zur Gründung des Europäischen Netzwerks für eine Politik lebensbegleitender Beratung (European Lifelong Guidance Policy Network) kann man in dessen Arbeitsbericht folgendes lesen: „Im Jahr 2007 beschlossen die Mitgliedstaaten, ein europäisches Netzwerk für eine Politik der lebensbegleitenden Beratung ins Leben zu rufen. Die Kommission begrüßte diese Initiative als das Eingehen einer Verpflichtung und als ein Mittel, die konkrete, nationale Umsetzung der Prioritäten der Entschließung fortzuführen.“<sup>112)</sup> Die Kommission stellte von 2008 bis 2015 finanzielle Mittel für die Unterstützung des ELGPN im Rahmen des Programms für Lebenslanges Lernen zur Verfügung und nahm an Netzwerktreffen teil.“<sup>113)</sup> Peter Weber formuliert das erstmalige Aufscheinen des ELGPN so: „Ab dem Jahr 2008 ist ELGPN als Ausdruck der Relevanz von Beratung auf der politischen Agenda etabliert. Für das Jahr 2008 wird eine erste Finanzierung der ELGPN Aktivitäten durch die Kommission im Rahmen des Lifelong Learning Programms gewährt. [...] Die Anlage des Netzwerks und die Zusammensetzung der Akteure spiegelt die [...] beschriebenen Elemente der sich entwickelnden Ordnung wieder (Offene Koordinierung, Mehrebenen-Ansatz, cross-sektorale Ausrichtung).“<sup>114)</sup> Für Österreich, das sich von Anfang an beteiligte, waren Peter Härtel<sup>115)</sup> und Gerhard Krötzl<sup>116)</sup> als Vertreter zu nennen.

---

<sup>112)</sup> Hier ist vermutlich die 1. Entschließung zu LLG aus dem Jahr 2004 gemeint.

<sup>113)</sup> ELGPN: Lifelong Guidance Politiken und Strategien / Work in Progress: Bericht über die Arbeit des Europäischen Netzwerks für eine Politik der lebensbegleitenden Beratung 2009-10. Kurzbericht. Jyväskylä, 2010. S. 6.

<sup>114)</sup> Weber, Peter C.: Qualität in der arbeitsweltlichen Beratung. Eine Untersuchung von Qualitätsmerkmalen, Qualitätsmodellen und eines Netzwerks zu deren Implementierung in Europa unter Berücksichtigung der Theorie der Selbstorganisation. Heidelberg, 2013, S. 452.

<sup>115)</sup> Peter Härtel ist seit 1978 Geschäftsführer der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft sowie seit 2004 Geschäftsführer der Volkswirtschaftlichen Gesellschaft Österreich. Neben zahlreichen Publikationen liegt der Schwerpunkt seiner Tätigkeiten bei Aktivitäten und Projekten an Schnittstellen von Bildung und Wirtschaft auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene (ELGPN).

<sup>116)</sup> Gerhard Krötzl ist Leiter der Abteilung I/9 für Schulpsychologie- Bildungsberatung und Allgemeine Schulinformation im Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.

Dem genannten ersten Kurzbericht des ELGPN ist zu entnehmen, dass vier Arbeitsgruppen sich der Ausarbeitung der vier in der 2. EntschlieÙung zu LLG angeführten Schwerpunktbereiche annahmen. Österreich zeichnete für das Arbeitspaket 3 „Mechanismen der Zusammenarbeit und Koordination bei der Entwicklung von Beratungspolitik- und Systemen“ verantwortlich. Ein erstes Ergebnis dieser Arbeitsgruppen liegt in Form des „ELGPN-Tools No. 1“ vor. In diesem Bericht werden politische Ziele, die mithilfe von Bildungs- und Berufsberatung besser erreicht werden können, genannt. Neben einer effizienten Investition in Bildung und Ausbildung, werden Arbeitseffizienz, lebensbegleitendes Lernen, soziale Inklusion sowie soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Entwicklung genannt.<sup>117)</sup> Im Kapitel Schlüsselmerkmale eines lebensbegleitenden Beratungssystems wird erstmals dezidiert ein Rechtsanspruch auf Beratung angesprochen. Es heißt weiter, dass Rechtsansprüche auf Beratung<sup>118)</sup> klar definiert und transparent gestaltet sein müssen.

Dieser erste Bericht des ELGPN bringt ein weiteres Thema in die Diskussion ein, nämlich die sogenannten CMS, die Career Management Skills. Damit sind berufsbiografische Gestaltungskompetenzen gemeint, allerdings nicht für BeraterInnen sondern auf die/den Einzelnen bezogen. Die Idee ist es, Personen diese Kompetenzen näherzubringen, damit diese gut fundiert aktiv Bildungs- und Berufsentscheidungen treffen können.

Das ELGPN war als Netzwerk im Sinne des „Guidance“ Gedanken, also des Begleitens durch die Lebensspanne für alle Altersstufen konzipiert und versucht, Beratung über alle Bereiche, also Schule, Erwachsenen/Weiterbildung, Hochschulbildung, Berufsbildung und den Beschäftigungsbereich ganzheitlich zu denken.

Die Dissertation von Peter Weber beschäftigt sich sehr ausführlich unter anderem mit diesem Netzwerk. Weber untersucht unter Berücksichtigung der Theorie der Selbstorganisation, wie

---

<sup>117)</sup> ELGPN: ELGPN Tool No.1. Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung: Eine Europäische Handreichung. Jyväskylä, 2013, S. 10.

<sup>118)</sup> Die österreichische Rechtslage wird im Kapitel „Die Geschichte der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich“ behandelt.

das Netzwerk funktioniert und wie Kooperation und Zusammenarbeit einer Weiterentwicklung von Beratung förderlich sein kann.<sup>119)</sup> Sein Ergebnis, dass „die Untersuchungen zu Qualitätsmerkmalen und Standards sowie zu Modellen der Qualitätssicherung und –entwicklung [gezeigt haben,] dass die Kohärenz der Modelle bislang eher gering und die Modelle zur Verbesserung von Qualität in der Beratung sehr vielfältig sind“ und eine Orientierung an gemeinsamen fachlich begründeten Konzepten fehlt, war Arbeitsauftrag für das Netzwerk: „Der ELGPN Prozess kann in diesem Kontext als Versuch verstanden werden, für diese und weitere Entwicklungsprobleme im Feld der arbeitsweltlichen Beratung Lösungen zu entwickeln.“<sup>120)</sup> Im Jahr 2015 wurde das ELGPN nach acht Jahren nach seiner letzten Plenarsitzung im November beendet. Das ausdrückliche Ziel für 2015 war es, einen „Instrumentenkoffer“ zu entwickeln, der heute in Form der „Leitlinien für die Entwicklung politischer Strategien und Systeme lebensbegleitender Beratung“ zugänglich ist (ELGPN tool 6).<sup>121)</sup>

Neben dem ELGPN wurde noch eine weitere europaweite Aktivität im Bereich „Guidance“ gesetzt. So wurden im Rahmen der „Joint-Action-Programme 2004-2006“ zwei transnationale Netzwerke eingerichtet, die die Aufgabe hatten, die Vernetzung aller am Beratungsgeschehen Beteiligten und Interessierten (Stakeholder, politisch verantwortliche und Akteure) zu fördern. Weiters sollte die Gründung von nationalen Foren gefördert werden. Auch hier war Österreich unter der Leitung von Härtel der Lead-Partner einer der beiden transnationalen Netze.<sup>122)</sup>

---

<sup>119)</sup> Weber, Peter C.: Qualität in der arbeitsweltlichen Beratung. Eine Untersuchung von Qualitätsmerkmalen, Qualitätsmodellen und eines Netzwerks zu deren Implementierung in Europa unter Berücksichtigung der Theorie der Selbstorganisation. Heidelberg, 2013.

<sup>120)</sup> Ebd. S. 411.

<sup>121)</sup> <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance> Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>122)</sup> Beteiligte Länder: Österreich, Deutschland, Polen, Frankreich, Tschechische Republik, Finnland. Weitere Details unter: <http://www.lifelongguidance.net/lfg.nsf> Letzter Abruf: 6.9.2016.

Das Nachfolgedokument zur „Lissabon Strategie“ wurde 2010 unter dem Titel „Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“ vorgelegt.<sup>123)</sup> Der Anspruch, dass Europa sich zum „wettbewerbsfähigsten wissensbasierten Wirtschaftsraum“ entwickelt, wird von der Idee, ein kluges, nachhaltiges und integratives Wachstum zu erzielen, abgelöst. Auch in dieser Strategie wird der Gedanke der lebensbegleitenden Beratung angesprochen, jedoch implizit in der Forderung nach Förderung der Anerkennung des nichtformalen und informellen Lernens, des verbesserten Berufseinstiegs durch integrierte Maßnahmen wie Orientierung, Beratung und Praktika<sup>124)</sup> und der Umsetzung der Prinzipien des lebenslangen Lernens.<sup>125)</sup>

Sultana hat in seinem Synthesebericht eine Zusammenstellung der europaweiten Trends und Entwicklungsprozesse im Feld der Bildungs- und Berufsberatung verfasst, die sich in den meisten Ländern bestätigt haben. So stellte er fest, dass der Trend von einem Beratungsangebot an bestimmten Übergangsschwellen hin zu einer lebensbegleitenden Beratung geht, dass Bildungsberatung, früher als eine von vielen Dienstleistungen für bestimmte Risikogruppen sich zu einer wesentlichen zentralen Aufgabe (des Staates in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren) entwickelt. Die Grundlagen und Instrumente, die einst hauptsächlich aus dem Bereich der Psychologie entnommen wurden, werden nun stärker multidisziplinär angelegt.<sup>126)</sup> Bildungs- und Berufsberatung befasst sich nicht mehr nur mit den nationalstaatlichen Möglichkeiten, der Gedanke der europaweiten Mobilität – nicht nur für Studierende – wird aufgegriffen. Die Adressaten sind nicht mehr nur im schulischen Umfeld zu finden, Bildungs- und Berufsberatung wird breiten Bevölkerungsschichten zugänglich gemacht. Sie wird auch nicht mehr nur von vorwiegend öffentlichen/staatlichen

---

<sup>123)</sup> Europäische Kommission: Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Brüssel, 3.3.2010. KOM (2010) 2020.

<sup>124)</sup> Ebd. S. 16.

<sup>125)</sup> Ebd. S. 22.

<sup>126)</sup> CEDEFOP: Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung. Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa. In der Reihe: CEDEFOP Panorama series, 102. Thessaloniki, 2004, S. 138-140. („Sultana – Studie“).

Einrichtungen angeboten, zunehmend kommen private und gemeinnützige Einrichtungen ins Spiel, es entwickelt sich eine Bildungs- und Berufsberatungslandschaft mit festgelegten Verhaltenskodizes und Verfahrensregeln.

Die europäischen Entwicklungen sind für die österreichische Bildungs- und Berufsberatung in vielerlei Hinsicht nicht zuletzt durch mehrere kofinanzierte EU-Projekte Motor und „Antreiber“ für das Feld geworden. Große Teile der oben beschriebenen Trends sind für Österreich ebenfalls bezeichnend und werden in den folgenden Kapiteln näher beleuchtet.

Bei allen Vorteilen, die EU-Projekte zweifelsohne der nationalen, österreichischen Beratungslandschaft gebracht haben, gilt es jedoch kritisch anzumerken, dass es Aufgabe der österreichischen Behörden ist, diese durch kofinanzierte Projekte aus europäischen Mitteln entstandenen Initiativen und Aktivitäten in eine starke, nachhaltige nationale Struktur zu überführen und den Fortbestand so zu sichern.

## **5. Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Strategie zu Lifelong Learning / Lifelong Guidance (LLL:2020)**

Die österreichischen Entwicklungen zum lebenslangen Lernen sind eng an die Bildungspolitik der Europäischen Union geknüpft. Grundsätzlich muss darauf hingewiesen werden, dass Bildungspolitik auf europäischer Ebene kein „vergemeinschafteter“ Politikbereich ist. Das heißt, dass die Europäische Union nur über unterstützende Kompetenzen verfügt; sie kann als Plattform zum Austausch von „Best Practices“ und zum Ideenaustausch fungieren. Sie hat jedoch kein Durchgriffsrecht auf die nationalen Bildungspolitikfelder, in den Artikeln 165 und 166 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), besser bekannt unter der Bezeichnung „Vertrag von Lissabon“ steht zum Bildungsbereich: „Die Union trägt zur Entwicklung einer qualitativ hochstehenden Bildung dadurch bei, dass sie die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten fördert und die Tätigkeit der Mitgliedstaaten unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedstaaten für die Lehrinhalte und die Gestaltung des Bildungssystems [...] erforderlichenfalls unterstützt und ergänzt.“<sup>127)</sup> Nach der Aufzählung der Ziele steht in (4): „Als Beitrag zur Verwirklichung der Ziele dieses Artikels erlassen das Europäische Parlament und der Rat [...] Fördermaßnahmen unter Ausschluss jeglicher Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten [und] erlässt der Rat auf Vorschlag der Kommission Empfehlungen.“<sup>128)</sup> Der Artikel 166 beschäftigt sich mit der beruflichen Bildung. Damit sind die Instrumente der Union im Bildungsbereich festgelegt.

Dennoch hat die Europäische Union indirekt Einfluss auf die nationale Bildungspolitik. Aufgrund der sehr eingeschränkten Kompetenzen arbeitet die EU im Bereich der Bildungspolitik nach der Methode der offenen Koordinierung. Die Mitgliedstaaten vereinbaren auf freiwilliger Basis gemeinsame Ziele, die in einem festgelegten Zeitraum

---

<sup>127)</sup> Europäische Union: Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union. Luxemburg, 2010, Artikel 165 (1).

<sup>128)</sup> ebd. (4).

erreicht werden sollen. Für die Nichterreichung eines solchen Ziels sind jedoch keinerlei Sanktionen vorgesehen, die Idee hinter der offenen Koordinierung ist das Lernen voneinander.

Im März 2003 gab die OECD ein Ländergutachten zur Bildungsberatung für Österreich heraus. Hier liegt die Hauptbetrachtung zwar auf Bildungs- und Berufsberatung im Schulsystem, es wird jedoch die Bildungs- und Berufsberatung in der Erwachsenenbildung – zwar als zersplittert beschrieben – erwähnt und in den Schlussfolgerungen wird eine Reform der Bildungs- und Berufsberatung sowohl im angemessenen Umfang als auch mit angemessenen Mitteln angeregt.<sup>129)</sup> Im Länderbericht aus 2001 wurde der Bildungs- und Berufsberatung in der Erwachsenenbildung ein durchaus ausgeglichenes Zeugnis ausgestellt: „[die Bildungs- und Berufsberatung] im Erwachsenenbildungsbereich ist differenzierter strukturiert, bietet viele Zugänge und Beratungsleistungen, die sowohl institutionsübergreifend als auch institutionsspezifisch tätig sind. Die Sozialpartner betreiben durchwegs eigene Informations- und Beratungsstellen, die – auch über die eigenen Mitglieder hinaus - öffentlich wirksame Dienstleistungen zu Information, Beratung und Orientierung anbieten.“<sup>130)</sup>

Auf der Grundlage des Memorandums über lebenslanges Lernen wurde in Österreich ein Konsultationsprozess zu einer eigenen LLL-Strategie eingeleitet.<sup>131)</sup> Im folgenden Verfahren, das sich über mehrere Jahre erstreckte, wurde unter Einbeziehung der abgegebenen Stellungnahmen und unter Mitwirkung von Experten im Jahr 2007 ein Dokument, nämlich

---

<sup>129)</sup> OECD: Studie über Maßnahmen der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf. Ländergutachten Österreich, Paris, 2003, S. 20.

<sup>130)</sup> OECD: Länderbericht Österreich. Information, Beratung, Orientierung für Bildung und Beruf – Angebote, Entwicklungen, Strategien. Paris, 2001, S 19.

<sup>131)</sup> Die Stellungnahmen verschiedenster Organisationen und EB-Einrichtungen zum Memorandum sind gut geordnet und nachlesbar in der Datenbank des bm:ukk auf der Homepage der Erwachsenenbildung:

[http://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges\\_lernen/online-dokumente\\_datenbankabfrage\\_leben.php?s\[tag1\]=archivmemorandumundkonsultationsprozess\(2000-2001\)](http://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges_lernen/online-dokumente_datenbankabfrage_leben.php?s[tag1]=archivmemorandumundkonsultationsprozess(2000-2001))

Letzter Abruf: 6.9.2016.

die „Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie“<sup>132)</sup> erstellt. In diesem wird bereits mehrfach auf die Wichtigkeit von Bildungs- und Berufsberatung hingewiesen<sup>133)</sup>: Life Long Guidance wird als essentielles Element einer LLL-Strategie erkannt und als eine der fünf strategischen Leitlinien definiert. Es wird eine anbieterneutrale Beratung gefordert, die Professionalisierung der BeraterInnen explizit erwähnt. Als Hauptziel von LLG wird die Stärkung der Kompetenzen angeführt, die die Menschen dazu befähigt, mögliche Entwicklungswege zu erkennen, eigene Ziele zu definieren und Alternativen abzuwägen.

Entscheidungen bewusst zu treffen und Reflexionsfähigkeit zu entwickeln wird ebenfalls als Ziel angeführt. Neben anderen bildungspolitischen Erklärungen, wie beispielsweise dem Positionspapier „Chance Bildung- Konzepte der österreichischen Sozialpartner zum lebensbegleitenden Lernen als Beitrag zur Lissabon-Strategie“ der Sozialpartner – auch hier wird die Stärkung der Bildungsberatung gefordert: „Berufsorientierung und Bildungsberatung sind Schlüsselemente einer wissensbasierten Gesellschaft. Die Sozialpartner leisten deshalb in ihren Organisationen einen engagierten Beitrag zur Berufsorientierung und Bildungsberatung. Mit ihren Beratungs- und Unterstützungsangeboten zählen die Sozialpartnerorganisationen zu den maßgeblichen Gestaltern und Anbietern in diesem Bereich“<sup>134)</sup> - werden basierend auf dem Länderbericht zu LLG der OECD<sup>135)</sup> Eckpunkte einer nationalen Strategie für LLG in Österreich entworfen und in ein neues, umfangreiches Konsultationspapier<sup>136)</sup> eingearbeitet. In diesem Konsultationspapier wird der Diskurs zu Lifelong Guidance als Teil der Lifelong Learning Diskussion verstanden. Ab diesem Zeitpunkt wird in Österreich Bildungs- und Berufsberatung strategisch nicht mehr

---

<sup>132)</sup> Das sogenannte „Kremser-Papier“ – Koordinatorin und damalige Vizerektorin der Donau-Universität Krems war Prof. Ada Pellert. Donau-Universität Krems: Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie. Krems, 2007.

<sup>133)</sup> ebd. S. 5.

<sup>134)</sup> Sozialpartner Österreich: Chance Bildung. Bad Ischl, 2007 S. 6.

[http://www.sozialpartner.at/?post\\_type=technik\\_publication](http://www.sozialpartner.at/?post_type=technik_publication) Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>135)</sup> OECD: Studie über Maßnahmen der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf, 2003.

<sup>136)</sup> bm:ukk: Wissen – Chancen – Kompetenzen. Strategie zur Umsetzung des lebenslangen Lernens in Österreich, Konsultationspapier, Wien, 2008.



eigenständig, sondern in der Diskussion zum Lebensbegleitenden Lernen behandelt. Im Vorwort des Konsultationspapiers wird der Prozess um die Entwicklungen zur österreichischen LLL-Strategie ausführlich beschrieben.

Ende 2009 wurde zu diesem nationalen Konsultationsprozess ein ExpertInnenbericht<sup>137)</sup> veröffentlicht, 2010 auf europäischer Ebene als Mitteilung der Europäischen Kommission die Strategie „Europa 2020“<sup>138)</sup> verabschiedet. In der Mitteilung, die in sieben Leitinitiativen geteilt ist, wird Bildungsberatung in der zweiten, nämlich „Jugend in Bewegung“ explizit angesprochen: „[...] Berufseinstiegchancen junger Menschen [sind] durch integrierte Maßnahmen, zu denen unter anderem Orientierung, Beratung und Praktika zählen, zu verbessern.“<sup>139)</sup>

Ergebnis dieses sich über beinahe eine Dekade erstreckenden Prozesses war die österreichische Strategie LLL:2020 – „Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich“. Sie wurde im Juni 2011 von der österreichischen Bundesregierung nach einem aufwändigen Verhandlungsprozess unter Einbindung aller betroffenen Ressorts verabschiedet.<sup>140)</sup> In einer gemeinsamen Pressekonferenz präsentierten Unterrichtsministerin Claudia Schmied, Wissenschaftsminister Karlheinz Töchterle, Sozialminister Rudolf Hundstorfer und Wirtschaftsminister Reinhold Mitterlehner am 5. Juli nach dem Ministerrat das 50 Seiten umfassende Strategiepapier für lebensbegleitendes Lernen in Österreich.

Diese Strategie zum lebensbegleitenden Lernen basiert auf dem Grundverständnis, dass lebensbegleitendes Lernen eine gemeinsame Herausforderung verschiedener Politikfelder ist. Wissenschafts- und Bildungspolitik, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Integrationspolitik

---

<sup>137)</sup> [http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/LLL-Strategie\\_ExpertInnenbericht.pdf](http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/LLL-Strategie_ExpertInnenbericht.pdf) Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>138)</sup> Europäische Kommission: EUROPA 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, Brüssel, 2010. KOM (2010) 2020.

<sup>139)</sup> ebd. S. 14.

<sup>140)</sup> [http://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges\\_lernen/oesterreichische\\_strategie/](http://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges_lernen/oesterreichische_strategie/) Letzter Abruf: 6.9.2016.

sowie Finanz-, Wirtschafts- und Regionalpolitik müssen gemeinsam Rahmenbedingungen schaffen, die lebensbegleitendes Lernen möglich machen.

Unter dieser Prämisse war die Verabschiedung einer gemeinsam erarbeiteten LLL-Strategie unter Einbindung so vieler Ressorts im Rahmen einer interministeriellen Arbeitsgruppe für Österreich eine bisher beispiellose (bildungs-) politische Kraftanstrengung. Es wird in Zukunft zu untersuchen sein, in wie weit diese sehr ambitionierte Strategie ihre Umsetzung gefunden haben wird.

Die auf den zweiten Blick erkennbare Struktur ist in Ihrer Vielfalt vermutlich der Diversität der Anliegen der einzelnen Ressorts geschuldet.

Dem Aufbau des Strategiepapiers liegen vier Grundprinzipien zugrunde, nämlich die Themenfelder Gender und Diversity, Chancengerechtigkeit und soziale Mobilität, Qualität und Nachhaltigkeit sowie Leistungsfähigkeit und Innovation.

Fünf strategische Leitlinien, die einander ergänzen sollen, sind Ausgangspunkte für die zehn Aktionslinien, die die Maßnahmen zur Umsetzung beinhalten. Zurück zu den fünf Leitlinien: Diese sind aus Sicht der Bildungs- und Berufsberatung besonders hervorzuheben, da die dritte Leitlinie Life Long Guidance benannt wird. Sie soll einerseits umfassende Unterstützung der Lernenden einfordern, andererseits spricht sie den immer wieder sowohl auf europäischer als auch nationaler Ebene geforderten Ausbau der Beratung und die Professionalisierung der BeraterInnen an.<sup>141)</sup>

Sowohl die vier Grundprinzipien als auch die fünf Leitlinien<sup>142)</sup> liegen den zehn Aktionslinien zugrunde. Diese wiederum haben das Ziel, die Aneignung und Weiterentwicklung der acht

---

<sup>141)</sup> bm:ukk, BMWF, BMASK; BMWFJ: Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich. (LLL:2020). Wien, 2011.

<sup>142)</sup> ebd. S. 9: Die fünf Leitlinien: Lebensphasenorientierung, Lernende in den Mittelpunkt stellen, Life Long Guidance, Kompetenzorientierung und Förderung der Teilnahme an LLL.

Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen<sup>143)</sup> (empfohlen von Rat und Kommission der EU) zu fördern und unterstützen.

2008 hat Elke Gruber in einem Aufsatz die ersten Entwicklungen und deren Umsetzung der europäischen Strategie zum Lebenslangen Lernen in Österreich untersucht.<sup>144)</sup> Eine These des Aufsatzes ist, dass die Impulse für die Implementierung einer Strategie zum Lebenslangen Lernen in Österreich von internationalen Organisationen (EU und OECD), also von außen, kamen. Die in dieser Arbeit dargestellten Entwicklungen bestätigen die Annahme, die These kann heute weiter aufrecht erhalten werden. Gruber legt weiters dar, dass die Rezeption des Lebenslangen Lernens in Österreich zuerst in der Erwachsenenbildung stattfand und auch auf diese bezogen war. Erst später wurden andere Bereiche des Bildungswesens in den Diskurs eingebracht. Inhaltlich und strukturell erlebte die die Erwachsenenbildung aufgrund der Neuausrichtung am Konzept des Lebensbegleitenden Lernens einen Modernisierungsschub auf struktureller, inhaltlicher und methodisch-didaktischer Ebene.<sup>145)</sup> Als Beispiel für diesen Modernisierungsschub und dessen Auswirkungen können die Entwicklungen in der Bildungs- und Berufsberatung - ein Arbeitsfeld der Erwachsenenbildung – ab 2007 in den Projektverbänden angeführt werden. Hier wurde plötzlich institutionenübergreifend gedacht und gehandelt<sup>146)</sup>, neue Arbeitsstrukturen gefunden und ein neues Qualitätssiegel für die Bildungs- und Berufsberatung eingeführt.<sup>147)</sup> Diese Auswirkungen führt Gruber bereits 2008 als Modernisierung im Bereich strukturelle und inhaltliche Weiterentwicklung für die gesamte Erwachsenenbildung an.

---

<sup>143)</sup> Europäisches Parlament und Rat: Empfehlung zu den Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen. Luxemburg, 2006, (2006/962/EG).

<sup>144)</sup> Gruber, Elke: Die EU-Strategie des lebenslangen Lernens und deren Umsetzung in Österreich. Klagenfurt, 2008. <http://www.ifeb.uni-klu.ac.at/index.php?id=222> Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>145)</sup> Ebd. S. 6.

<sup>146)</sup> Siehe das Kapitel dieser Arbeit „Die Geschichte der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich“.

<sup>147)</sup> Ebd. S. 14.

Im Mai 2012 erschien der erste Bericht zur Umsetzung des Strategie LLL:2020. Hier wurden die ersten Fortschritte in der Umsetzung der gemeinsam erarbeiteten Strategie geprüft.<sup>148)</sup> Bildungs- und Berufsberatung findet sich in der entsprechenden Aktionslinie 4 „Ausbau von alternativen Übergangssystemen ins Berufsleben für Jugendliche“, hier stehen SchülerInnen im Fokus. Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene wird in Aktionslinie 3 thematisiert. Als Fortschritt wird „Unabhängige Bildungsberatung in allen Bundesländern ausgebaut“<sup>149)</sup> und „Qualifizierung der TrainerInnen im Rahmen der „Weiterbildungsakademie“ forciert“ angeführt.<sup>150)</sup> Bei genauerer Betrachtung wären diese Maßnahmen allerdings unter Aktionslinie 5 „Maßnahmen zur besseren Neuorientierung in Bildung und Beruf und Berücksichtigung von Work-Life-Balance“ einzureihen.<sup>151)</sup>

Bei kritischer Betrachtung der LLL:2020 fallen für den Bereich Bildungs- und Berufsberatung in der Erwachsenenbildung vor allem zwei Faktoren auf. Erstens ist diese Strategie ohne Beteiligung des Bundesministeriums für Finanzen erarbeitet worden und lässt damit zumindest die Frage nach der sichergestellten mittelfristigen Bedeckung der Umsetzung durch finanzielle Mittel offen. Zweitens kann festgestellt werden, dass die Bildungs- und Berufsberatung der Erwachsenenbildung – positiv formuliert – im Sinne der lebensbegleitenden Beratung inhaltlich den Maßnahmen der Aktionslinien zugeordnet wurde –, weniger positiv ausgedrückt, wurde sie zersplittert festgeschrieben und sowohl die Ressortverantwortlichkeit als auch deren finanzielle Bedeckung könnten zu

---

<sup>148)</sup> bm:ukk, BMWF, BMASK; BMWFJ: Erster Bericht zur Umsetzung der Strategie LLL:2020. Wien, 2012. (Berichtszeitraum Juni bis Dezember 2011)

<sup>149)</sup> Damit ist der Ausbau der Projektverbände in der zweiten Projektphase in den einzelnen Bundesländern gemeint. Siehe dazu Kapitel dieser Arbeit „Die Geschichte der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich“.

<sup>150)</sup> bm:ukk, BMWF, BMASK; BMWFJ: Erster Bericht zur Umsetzung der Strategie LLL:2020. Wien, 2012, S. 18.

<sup>151)</sup> Auch der KEBÖ-Beitrag zur Umsetzung von LLL:2020 behandelt Bildungs- und Berufsberatung in der Erwachsenenbildung in Aktionslinie 5. Konferenz der Erwachsenenbildung Österreich: Der Beitrag der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs zur Umsetzung der Strategie des lebensbegleitenden Lernens. Wien, 2012, S. 13.

Diskussionsbedarf führen. Inwieweit die „Task Force LLL:2020“<sup>152)</sup> und die „Nationale Plattform LLL:2020“<sup>153)</sup> trotz ihrer Heterogenität in der Zusammensetzung die Aufgaben der Steuerung der Prozesse und die Überprüfung der in der Strategie festgeschriebenen Ziele erfüllen können, bleibt abzuwarten.

Erste Anzeichen für eine sinnvolle Weiterentwicklung dieser bundeweiten Strategie sind erkennbar. In mehreren Bundesländern wurden eigene LLL-Strategien entwickelt, so hat beispielsweise das Land Oberösterreich im November 2010 die „Strategie Oberösterreich – Lebensbegleitendes Lernen“<sup>154)</sup> veröffentlicht. Bildungs- und Berufsberatung wird explizit unter Punkt 1.2. „Life Long Guidance“ angesprochen indem die Landesregierung vorsieht, die Bildungs- und Berufsberatungslandschaft gemeinsam mit den Interessensvertretungen und öffentlichen Auftraggebern zu vernetzen um eine professionelle, kostengünstige Beratung anbieten zu können.

Im Februar 2012 folgt die LLL-Strategie des Landes Steiermark<sup>155)</sup>, auch hier wird auf die zunehmende Bedeutung von Bildungs- und Berufsberatung eingegangen und eine niederschwellige, aufsuchende und anbieterneutrale Bildungsberatung als Ziel definiert.

---

<sup>152)</sup> Diese Task Force LLL:2020 bildet die strategische Koordinationsgruppe für den Umsetzungsprozess und besteht aus Vertretern der vier beteiligten Ministerien bm:ukk, BMWF, BMASK; BMWFJ.

<sup>153)</sup> Die Nationale Plattform LLL setzt sich aus Vertretern folgender Institutionen und Akteuren zusammen: Arbeitsmarktservice, Bundesarbeitskammer, Bundesjugendvertretung, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Bundesministerium für Gesundheit, Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Fachhochschulkonferenz, Gemeindebund, Industriellenvereinigung Österreich, Institut für Höhere Studien, Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs, Konferenz der Pädagogischen Hochschulen, Länder, Ländernetzwerk. Weiterbildung, Landwirtschaftskammer Österreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Seniorenrat, Städtebund, Statistik Austria, Task Force LLL:2020, Universitätenkonferenz, Wirtschaftskammer Österreich.

<sup>154)</sup> Amt der Oberösterreichischen Landesregierung: Strategie Oberösterreich. Impulse und Ziele für Erwachsenenbildung. Lebensbegleitendes Lernen-LLL. Linz, 2010.

<sup>155)</sup> Amt der Steiermärkischen Landesregierung: LLL-Strategie 2011-2015. Graz, 2012.

Professionalisierung und Qualitätsentwicklung stellen weitere Schwerpunkte in dieser Strategie dar.

Die burgenländische Konferenz der Erwachsenenbildung hat in Zusammenarbeit mit der Universität Graz in einem Prozess über mehrere Jahre Workshops zur Umsetzung der LLL-Strategie unter Bezugnahme auf regionale Gegebenheiten durchgeführt und einen wissenschaftlichen Abschlussbericht veröffentlicht. Unter dem Titel „Regionale Bildungsarbeit unter den Bedingungen von ‚Life Long Guidance‘ im Burgenland“<sup>156)</sup> wurden Sekundärdaten zu Lebenslangem Lernen und Diskussionspunkte zu Rahmenbedingungen für ein Regionalentwicklungskonzept zur Erwachsenenbildung im Burgenland publiziert.

Im Oktober 2014 wurde in Tirol die Studie „MAP EB Tirol“ präsentiert. Diese Studie erhebt – in Bezug zur LLL-Strategie des Bundes – erstmals des Status Quo der Erwachsenenbildung in Tirol und hat zum Ziel, Perspektiven zur Weiterentwicklung der Erwachsenenbildung zu entwerfen. Finanziert vom Land Tirol, der Tiroler Arbeiterkammer und dem Bildungsministerium wurde die Studie von Forscherinnen des Instituts für Erwachsenen- und Berufsbildung der Universität Klagenfurt erstellt. Bildungs- und Berufsberatung wird in dieser Studie nicht explizit erwähnt, da in Tirol auf eine bereits längere Zeit bestehende interaktive Landkarte zur Bildungsberatung zurückgegriffen werden kann.<sup>157)</sup>

Im September 2016 wurde für Niederösterreich ebenfalls eine eigene LLL-Strategie für Erwachsenenbildung vorgestellt. Sie bezieht sich bereits auf die neue Periode und wurde vom Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich erarbeitet. Bis zum Jahr 2020 sollen in vier Säulen der Erwachsenenbildung (Bildungsberatung, Berufliche Erwachsenenbildung, Allgemeine Erwachsenenbildung, Öffentliche Bibliotheken) Ziele aus der nationalen LLL-Strategie heruntergebrochen auf die Ebene der Bundesländer erreicht werden.

---

<sup>156)</sup> Egger, Rudolf/ Bodi-Fernandez, Otto: Regionale Bildungsarbeit unter den Bedingungen von „Life Long Guidance“ im Burgenland. Graz, 2013. [http://www.bukeb.at/LLL\\_strategie.htm](http://www.bukeb.at/LLL_strategie.htm) Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>157)</sup> Gruber, Elke/ Brügger, Anita/ Huss, Susanne: MAP EB TIROL – Landkarte der Erwachsenenbildung in Tirol – Endbericht. Klagenfurt, 2014. [www.bildungsberatung-tirol.at](http://www.bildungsberatung-tirol.at) Letzter Abruf: 6.9.2016.

Für die Bildungs- und Berufsberatung ist vorgesehen, das Beratungsangebot so auszuweiten, dass pro Jahr 30.000 Personen eine Beratung in Anspruch nehmen werden. Dies soll mit verschiedenen Beratungsformaten erfolgen, von der Face to Face Beratung über Distance Counselling und Muttersprachlicher Beratung der Zielgruppe MigrantInnen hin zur aufsuchenden Beratung in den Gemeinden, die letztgenannte Form stellt einen besonders niederschweligen Zugang dar und ist in Niederösterreich bereits seit Jahren eingeführt und gut angenommen.<sup>158)</sup>

Die Zukunft wird zeigen, ob diese ambitionierte inhaltliche Arbeit in der Strategieverstellung mit Leben auf regionaler Ebene erfüllt werden kann und tatsächliche grundlegende Veränderungen herbeiführen wird, oder ob eine weitere „Policy“ geschaffen wurde, die wenig Chance auf Realisierung hat.

Abschließend soll erwähnt werden, dass der gesamte Prozess rund um das Thema Lebensbegleitendes Lernen in Österreich durchaus kritisch hinterfragt wurde und wird. Seit dem Jahr 2009 wurde am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung jährlich in einer Dialogreihe mit dem Titel „The dark side of LLL“ Workshops veranstaltet. Mit kritischer Distanz zu bildungspolitischen Entwicklungen sowie weiterbildnerischer Praxis und Theorie werden relevante Fragestellungen bearbeitet und diskutiert. Daniela Holzer und Christian Kloyber verfassen zu jedem Workshop eine Dokumentation, in der die Diskussionsstränge nachvollzogen werden können und die online abrufbar ist.<sup>159)</sup>

---

<sup>158)</sup> Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich: Lebensbegleitendes Lernen: LLL Strategie der Erwachsenenbildung Niederösterreich. St. Pölten, 2016.

<sup>159)</sup> Unter „Materialien“ sind auf der Website [www.kritische-eb.at](http://www.kritische-eb.at) alle Dokumentationen abrufbar.

## 6. Die Geschichte der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich

Bildungs- und Berufsberatung ist in Österreich – neben dem Schulbereich - traditionell in der Erwachsenenbildung verankert, hat verschiedenste, oft zersplitterte Strukturen (abhängig vom institutionellen Hintergrund), wenig formale Rahmenbedingungen (kein Berufsbild, keine einheitliche Ausbildung,..) und ist nur rudimentär erforscht. Die in Österreich tätigen Bildungs- und BerufsberaterInnen kommen aus verschiedenen Quellberufen und verfügen über sehr unterschiedliche Berufsbiographien. Forscht man nach der Historie und der Entstehung des Feldes, beginnt sich dieses heute sehr heterogene Bild zu erklären.

Stellt man die Frage nach einem Rechtsanspruch auf Bildungs- und Berufsberatung<sup>160)</sup>, so kann man diesen lediglich aus dem AMSG, dem Arbeitsmarktservicegesetz ableiten. In § 38 lit. c spricht der Gesetzestext davon, dass „die regionale Geschäftsstelle [...] für jede arbeitslose Person einen Betreuungsplan zu erstellen [hat], der ausgehend vom zu erwartenden Betreuungsbedarf insbesondere die Art und Weise der Betreuung und die in Aussicht genommenen Maßnahmen sowie eine Begründung für die beabsichtigte Vorgehensweise enthält.“<sup>161)</sup> Ronald Sultana zeigt in seinem bereits zitierten Synthesebericht, dass in anderen europäischen Ländern Bildungs- und Berufsberatung als ein Anrecht aller Bürger definiert ist und auch gesetzlich verankert wurde. Allerdings sind diese gesetzlichen Verankerungen sehr verschieden ausgestaltet.<sup>162)</sup>

Eine gesetzliche Verankerung von Bildungs- und Berufsberatung findet sich in Österreich auch im Schulbereich. Im Schulorganisationsgesetz wird festgehalten, dass „Schüler und Eltern über die Aufgaben und Voraussetzungen der verschiedenen Schularten zu informieren

---

<sup>160)</sup> Siehe Kapitel „Die europäische Dimension“, ELGPN- Tool 1.

<sup>161)</sup> Bundesgesetz über das Arbeitsmarktservice (Arbeitsmarktservicegesetz - AMSG) BGBl 1994/313 § 38 lit. C.

<sup>162)</sup> CEDEFOP: Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung. Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa. In der Reihe: CEDEFOP Panorama series, 102. Thessaloniki, 2004, S. 126-128. (bekannt unter dem Titel „Sultana – Studie“).



[sind] und insbesondere in der 4. und 8. Schulstufe sowie vor dem Abschluss einer Schulart über den nach den Interessen und Leistungen des Schülers empfehlenswerten weiteren Bildungsweg zu beraten [sind].<sup>163)</sup>

Mit dem 1. September 2012 wurde im Lehrplan der Neuen Mittelschule (NMS) die verbindliche Übung (i.e. ein Unterrichtsgegenstand der nicht benotet wird) „Berufsorientierung“ im Umfang von mindestens zwei Wochenstunden vorgesehen. Mindestens eine Wochenstunde davon ist als eigener Unterrichtsgegenstand zu führen (vgl. Anhang S. 18 bzw. 22). Der Rest kann auch „integrativ“, d.h. im Rahmen anderer Gegenstände unterrichtet werden.<sup>164)</sup>

Grundsätzlich ist Berufsorientierung auch im Lehrplan der AHS-Unterstufe vorgesehen, allerdings gibt es hier keine Verpflichtung zu einem eigenen Unterrichtsgegenstand. Es ist klar, dass das Angebot von über 200 Lehrberufen und ebenso vielen berufsbildenden Schulen keinem 14jährigen Jugendlichen oder seinen Eltern ohne entsprechende Vorinformation geläufig sein wird. Die große Anzahl der Schulabbrecher/innen bzw. Schulwechsel nach der 9. Schulstufe ist ein deutliches Indiz für die fehlende Orientierung.

Sucht man nach den Anfängen der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich, muss festgehalten werden, dass es bereits lange vor der öffentlichen Berufsberatung bzw. Lehrstellenvermittlung Beratungstätigkeit im heute gebräuchlichen Sinn der Bildungsberatung gegeben hat. Bereits Leopold I. gründete das Wiener Frag- und Kundschaftsamt, wo Informationen aller Art – später auch Arbeitsstellen – gehandelt wurden. Am 14. März 1707 per Patent gegründet, ist 1721 der erste Beleg für eine Anzeige zur Arbeitssuche auf der am 18. Juni 1727 veröffentlichten Negotienliste zu finden.<sup>165)</sup>

---

<sup>163)</sup> Gliederung der österreichischen Schulen iSd § 3 Abs 1 SchOG (Schulorganisationsgesetz, BGBl 1962/242).

<sup>164)</sup> Rundschreiben des bm:ukk 17/2012 betreffend Maßnahmenkatalog im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB) in der 7. und 8. Schulstufe. Genauere Details finden sich im Lehrplan der Neuer Mittelschule: BGBl. II - Ausgegeben am 30. Mai 2012 - Nr. 185. Seite 99 – 102.

<sup>165)</sup> Tantner, Anton: Das Wiener Frag- und Kundschaftsamt – Informationsvermittlung im Wien der frühen Neuzeit. In: Wiener Geschichtsblätter, Heft 4/2011, S. 325. Diese Publikation enthält eine umfangreiche

Im deutschsprachigen Raum (Österreich, Deutschland, Tschechoslowakei und Schweiz) zeigt sich, dass im neunzehnten Jahrhundert Dienst- und Stellenvermittlungen durch gewerbliche Agenten betrieben wurde.<sup>166)</sup> Später übernahmen private Vereinigungen und Organisationen diese Aufgabe und führten auch Beratungstätigkeit durch, allerdings ging diese meist nicht über einen örtlich begrenzten Raum hinaus. Beratende Personen waren vor allem Ärzte, Geistliche oder Lehrer. In der Schweiz entstanden sogenannte „Lehrlingspatronate“<sup>167)</sup>, die sich – gemeinsam mit anderen Einrichtungen - vor allem der Lehrlingsfürsorge widmeten.

In Deutschland wiederum war es der „Bund deutscher Frauenvereine“, der erste Berufsberatungseinrichtungen (für Frauen) einrichtete. Josefine Levy-Rathenau gilt als Begründerin und Förderin der Berufsberatung in Deutschland. 1877 in Berlin geboren, stammte sie aus einer angesehenen jüdischen Familie und erzielte mit ihrem Engagement eine große gesellschaftspolitische Wirkung. Sie leitete die Auskunftstelle für Frauenberufe und unter anderem auch die Berliner Abteilung des nationalen Frauendienstes.<sup>168)</sup>

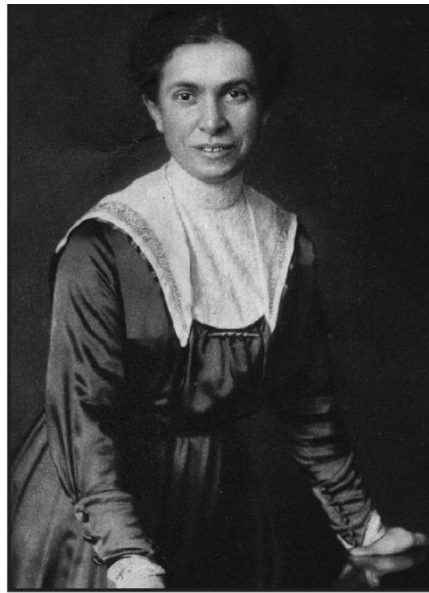
---

Beschreibung dieser ersten „Arbeitsvermittlungsstellen“ aus historischer Sicht. Auch in Prag und Brünn entstanden solche Stellen, dazu ebenfalls Tantner, Anton: Die Frag- und Kundschaftsämter in Prag und Brünn. In: Folia Historica Bohemica. 26/2, 2011.

<sup>166)</sup> Sozialwissenschaftliche Arbeitsgemeinschaft: Arbeitsvermittlung und Berufsberatung in Österreich. Wien, 1955, S. 8.

<sup>167)</sup> Kraus, Hans/Neubauer, Vinzenz: Die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung in Österreich. Wien, ohne Jahrgang, vermutlich 1937. S. 7.

<sup>168)</sup> Zu Josefine Levy-Rathenau existiert ein biographischer Artikel in der Festschrift der Bundesagentur für Arbeit zum 25 jährigen Bestehen der „Sammlung (Dokumentation) der Bundesagentur für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland“. In dieser Sammlung finden sich Artikel zu den Vordenkern des deutschen Arbeitsmarktes, unter anderem neben Levy-Rathenau Edith Klausner (Leiterin der weiblichen Arbeitsvermittlung in Berlin 1904-1920) oder Fritz Kuster, er gilt als der „Vater“ der Aus- und Fortbildung in der Bundesanstalt der deutschen Arbeitsverwaltung. Dankenswerterweise hat die Bundesagentur für Arbeit dieses Heft der Autorin zur Verfügung gestellt. Nürnberger, Jürgen / Maier, Dieter: Vordenker und Gestalter des Arbeitsmarktes. Elf Biographien zur Geschichte der deutschen Arbeitsverwaltung. In: HdBA Bericht Nr. 5 zum 25jährigen Bestehen der Sammlung. Mannheim, 2012, S. 74.



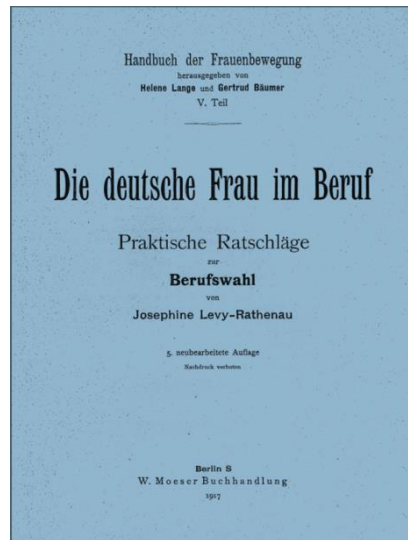
**Abbildung 3: Josefina Levy-Rathenau um 1915**

*Quelle: Sammlung (Dokumentation) der Bundesagentur für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland*

Sie starb im Alter von nur 44 Jahren und hatte bis dahin drei Bücher und um die hundert Aufsätze verfasst und zusätzlich die Zeitschrift „Frauenberuf und –erwerb“ gegründet. Das Buch „Die deutsche Frau im Beruf – Praktische Ratschläge zur Berufswahl“ gliederte sich in fünf Abschnitte: Landwirtschaft und Nebengebiete, Häusliche Dienste, Industrie und Gewerbe verschiedener Art, Handel und Verkehr, Freie Berufe. Adressmaterial zu Arbeitsnachweisen und Stellenvermittlungen, Auskunfts- und Rechtsschutzstellen, Frauenklubs, Heimen und Versicherungswesen wurde im Anhang beigegeben. Die Autorinnen versuchten, mit dem umfangreichen Auskunftsmaterial praktische Fragen des Erwerbslebens sachlich und zuverlässig zu beantworten.

So wurden für jeden für Frauen zugänglichen Beruf zusätzliche Hinweise u. a. zur Ausbildungsdauer, zu Kosten, Zulassungs- und Aufnahmebedingungen, Berufsaussichten, Anstellungsmöglichkeiten und Pensionsberechtigungen gegeben. Neben den Namen der

öffentlichen Anstalten fanden sich immer wieder Hinweise wie 'nicht für Frauen zugänglich' oder 'Frauen werden nur zu Einzelkursen zugelassen'.<sup>169)</sup>



**Abbildung 4: Titelblatt der letzten Auflage „Die deutsche Frau im Beruf“ aus 1917**

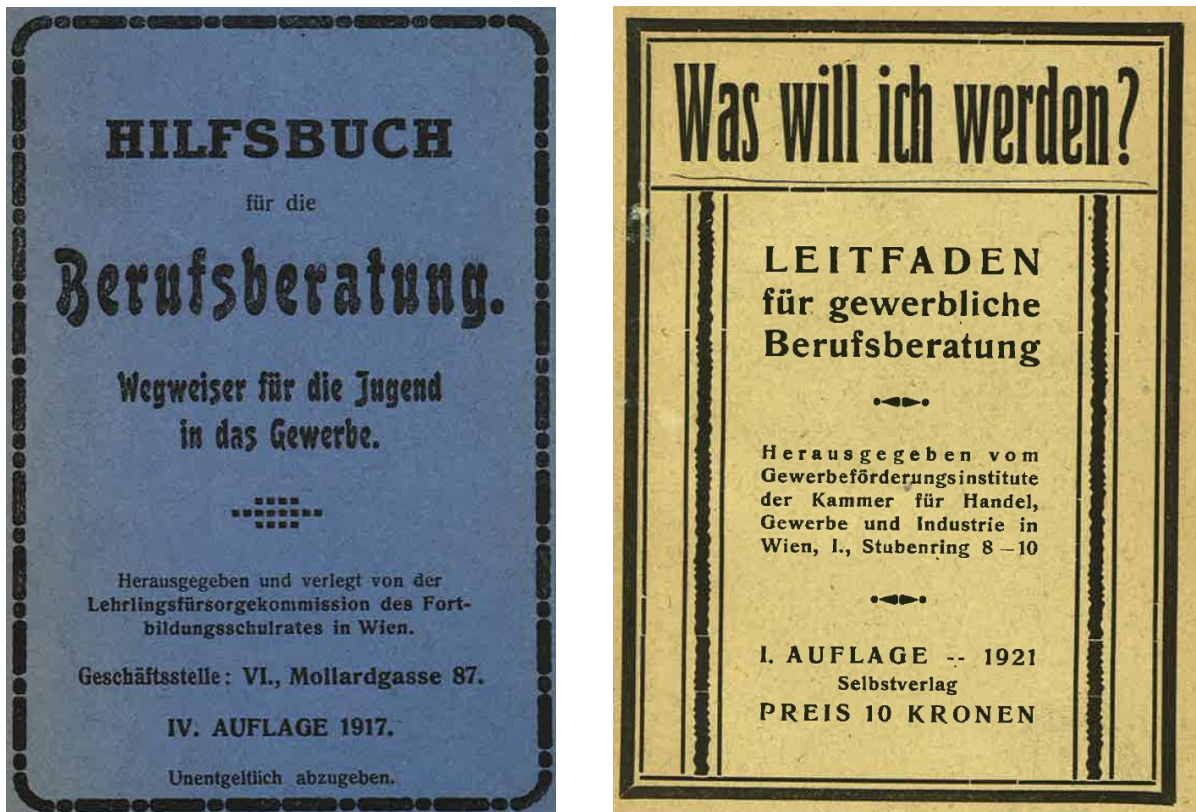
In Österreich wurde zwei Jahre später das „Hilfsbuch für die Berufsberatung“<sup>170)</sup> der Lehrlingsfürsorgekommission herausgebracht, wenig später das Büchlein „Was will ich werden?“<sup>171)</sup> des Gewerbeförderungsinstituts der Handelskammer:

---

<sup>169)</sup> Nürnberger, Jürgen / Maier, Dieter: Vordenker und Gestalter des Arbeitsmarktes. Elf Biographien zur Geschichte der deutschen Arbeitsverwaltung. In: HdBA Bericht Nr. 5 zum 25jährigen Bestehen der Sammlung. Mannheim, 2012, S. 80.

<sup>170)</sup> Lehrlingsfürsorgekommission des Fortbildungsschulrates in Wien: Hilfsbuch für die Berufsberatung. Wegweiser für die Jugend in das Gewerbe. Wien, 1917.

<sup>171)</sup> Gewerbeförderungsinstitut der Kammer für Handel, Gewerbe und Industrie in Wien: Was will ich werden? Wien, 1921.



**Abbildung 5: Erste Hilfsmittel für die Berufsberatung in Buchform**

Zu gleicher Zeit existiert bereits in Übersee, namentlich in Amerika, eine erste institutionalisierte Beratung. Frank Parsons gilt als Gründer der „Vocational Guidance Movement“<sup>172)</sup> in Amerika. Er wirkte in Boston und schrieb das erste Grundlagenbuch zur Berufsberatung „Choosing a vocation“, das, 1908 geschrieben, erst 2 Jahre nach seinem Tod erschien. Parsons gründet die erste Bildungs- und Berufsberatungsstelle um 1907 in Boston.<sup>173)</sup> Die Beratungsstelle hieß „Vocation Bureau“ und wurde am 13. Jänner 1908 in Boston eröffnet. Ein Leitungsgremium, executive committee, bestehend aus Vertretern von

<sup>172)</sup> Lawrence K. Jones: Frank Parsons contribution to career counseling. In: Journal of Career Development, volume 20, issue 4, 1994, S. 287.

<sup>173)</sup> John Brewer: History of vocational guidance. New York, 1942. Brewer gibt einen Überblick über den Beginn und die Entwicklung der (amerikanischen) Berufsberatung und ihrer Institutionalisierung in der ersten Hälfte des 20. Jhdts.

Regierung, Wirtschaft, Jugendorganisationen, aber auch der Universität Harvard wurde eingerichtet. Parsons berichtet nach den ersten vier Monaten von über 80 Personen zwischen 15 und 39 Jahren, die das Beratungsangebot in Anspruch genommen haben.

Folgt man den Spuren der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung weiter, erweist sich die Zeitschrift „Lehrlingsschutz, Jugend- und Berufsfürsorge - Monatsschrift für die Fragen der Lehrlingsfürsorge, der Berufsberatung, des Fortbildungsschulwesens und verwandter Gebiete; Organ der Lehrlingsschutzstellen der österreichischen Arbeiterkammern und des Wiener Berufsberatungsamtes“<sup>174)</sup> als ausgesprochen reiche Quelle für Informationen über das Feld der Bildungs- und Berufsberatung sowohl in Österreich als auch international.

Das erste Heft wurde 1924 herausgegeben, die Bildungs- und Berufsberatung war von Anbeginn ein Schwerpunktthema der Reihe. In Heft 1 des ersten Jahrgangs vom 1. Mai 1924 wurden bereits zwei Beiträge, die sich später zu einer fortlaufenden Reihe ausformten, publiziert. So titelte der erste Beitrag „Stand der Berufsberatung in Österreich“. Aufgabe dieser Rubrik war es „[...] künftig alle mit der Berufsberatung in Österreich zusammenhängende Ereignisse und Tatsachen der Theorie und Praxis eine fortlaufende Darstellung erfahren [zu lassen].“<sup>175)</sup> Es gab also ab 1924 so etwas wie ein Medium für Bildungs- und Berufsberatung, in dem über den eigenen Stand als auch über Erkenntnisse und Strömungen (auch theoretischer Natur) publiziert wurde. Darüber hinaus sind ab dem Jahr 1930 genaue Berichte der Entwicklung der Berufsberatung in anderen Ländern zu finden. Es würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, darauf genauer einzugehen, festzuhalten ist, dass sehr ausführliche Berichte über Situation und Entstehung der Berufsberatungssysteme

---

<sup>174)</sup> Diese Zeitschriftenreihe wurde von 1924 bis 1938 unter verschiedenen Titeln geführt: Heft 1/1924: Lehrlingsschutz, Jugend- und Berufsfürsorge. Ab Heft 2./1925 bis Heft 6/7 November 1934: Lehrlingsschutz, Jugend- und Berufsfürsorge. Ab Heft 8, November 1934, bis Heft 15/1938: Lehrlings-, Jugend- und Berufsfürsorge. Der Zusatz zum Titel blieb indessen gleich: Monatsschrift für die Fragen der Lehrlingsfürsorge, der Berufsberatung, des Fortbildungsschulwesens und verwandter Gebiete; Organ der Lehrlingsschutzstellen der österreichischen Arbeiterkammern und des Wiener Berufsberatungsamtes.

<sup>175)</sup> Wiener Kammer für Arbeiter und Angestellte: Lehrlingsschutz, Jugend- und Berufsfürsorge. Heft 1/1924, Seite 8.

folgender Länder zu finden sind: Tschechoslowakei, Niederlande, Spanien, Schweiz, Frankreich, Russland, England und Ungarn.

Gleich zu Beginn wurde eine weitere Rubrik eingeführt, die die Arbeit des Wiener Berufsberatungsamtes ausführlich beschrieb. Dank der neueren Publikation von Karin Gugitscher<sup>176)</sup> über das Berufsberatungsamt der Stadt Wien und der Arbeiterkammer in Wien ist dieses sicherlich für die österreichische Beratungslandschaft maßgebliche Amt einer historischen Aufarbeitung unterzogen worden.

Ausgehend von der „Zentralstelle für weibliche Berufsberatung“<sup>177)</sup>, die 1915 gegründet wurde, und durch maßgebliche Vorarbeiten und Tagungen den Ausbau der Berufsberatung förderte, wurde 1922 von der Gemeinde Wien in Zusammenarbeit mit der Kammer für Arbeiter und Angestellte ein eigenes Berufsberatungsamt gegründet. Gugitscher beschreibt diese erste institutionalisierte Bildungs- und Berufsberatungsstelle in Wien im Lichte der sozialhistorischen und politischen Aspekte zwischen 1918 und 1934 und zeichnet ihre Entstehung und ihr Wirken umfassend nach. Dieses Amt wurde am 1. März 1933 der Industriellen Bezirkskommission (IBK) übergeben und die Aufgaben somit in das Amt für Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung des Landesarbeitsamtes in Wien übertragen. Gugitscher macht darauf aufmerksam, dass „der Zusammenfall der Auflösung des

---

<sup>176)</sup> Gugitscher, Karin: Das Berufsberatungsamt der Stadt Wien und der Arbeiterkammer in Wien. Eine sozialhistorische Studie zur Bildungs- und Berufsberatung in Wien 1918 – 1933/34. Diplomarbeit, Klagenfurt, 2013.

<sup>177)</sup> Die Zentralstelle für weibliche Berufsberatung hielt regelmäßig Tagungen zum Themenbereich Berufsberatung ab. 1919 erschien ein Sammelband der Tagung vom 26./27. Mai 1919, der sich mit dem Arbeitsgebiet der Berufsberatung beschäftigt. Verschiedener Vorträge von namhaften Persönlichkeiten wie Olly Schwarz, Josephine Levy-Rathenau oder Willibald Kammel wurden auf diese Weise veröffentlicht. Zentralstelle für weibliche Berufsberatung: Das Arbeitsgebiet der Berufsberatung. Vorträge gehalten auf der Tagung der „Zentralstelle für weibliche Berufsberatung“ im Mai 1919. Wien, 1919. 1924 erschien die Verhandlungsschrift über die 6. Tagung für Berufsberatung, die ebenfalls zweitägig stattfand und mit einem Elternabend endete. 1936 wurde eine weitere Publikation zum Themenkreis veröffentlicht: Zentralstelle für weibliche Berufsberatung: 20 Jahre Zentralstelle für weibliche Berufsberatung. Wien, 1936. Im Anhang befindet sich eine beeindruckende Liste mit Vorträgen, die zur Berufsberatung über diesen Verein organisiert wurden.

Berufsberatungsamtes der Stadt Wien mit der Auflösung des Parlaments durch Dollfuß im März 1933 [...] wohl nicht als Zufall angesehen werden [kann] und [er] zeigt die politische Dimension dieser Amtsübergabe an die Industrielle Bezirkskommission Wien.<sup>178)</sup>

Es fand somit eine Übertragung der Zuständigkeit von einer kommunalen Einrichtung der Gemeinde Wien auf die allerdings bereits seit 1918 bestehende Landesverwaltungsebene in Form der Industriellen Bezirkskommission statt. Die Industrielle Bezirkskommission wurde noch vor der Konstituierung der neuen Staatsform (Erste Republik 1918-1938) durch den Beschluss der provisorischen Nationalversammlung am 30. Oktober 1918 durch das Vorsehen eines paritätischen Arbeitsamtes auf den Weg gebracht.<sup>179)</sup> Die ausdrückliche Konstituierung erfolgte durch die Vollzugsanweisung des deutschösterreichischen Staatsrates von 4. November 1918. „Hier wurde vom Staatsamte für soziale Fürsorge, das unter der Leitung von Ferdinand Hanusch stand, ‚aufgrund besonderer Ermächtigung des deutschösterreichischen Staatsrates‘ verordnet, dass Industrielle Bezirkskommissionen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und ihrer Folgen während der Übergangswirtschaft errichtet werden.“<sup>180)</sup>

Die Industrielle Bezirkskommission war – im heutigen Sprachgebrauch – sozialpartnerschaftlich (Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter) besetzt und fungierte als Landesbehörde für Arbeitsvermittlung, an die die Arbeits(losen)ämter angeschlossen waren. Somit kann festgestellt werden, dass mit der von Gugitscher diagnostizierten politisch schwierigen Situation ebenfalls eine strikte Bereinigung der Strukturen mit der Zusammenlegung von Berufsberatungsamt Wien und Industrielle Bezirkskommission Wien im Jahr 1933 einherging. Aber auch das Ende dieser Institution sollte nicht lange auf sich warten lassen. 1935 wurde die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung gegründet und mittels des Sozialversicherungsgesetzes 1935 wurden die Industriellen Bezirkskommissionen in Landesarbeitsämter umgewandelt und der

---

<sup>178)</sup> Ebd. S 81.

<sup>179)</sup> Beschluss der Provisorischen Nationalversammlung für Deutschösterreich vom 30. Oktober 1918 über die grundlegenden Einrichtungen der Staatsgewalt, StGBI 1918/1 vom 15. November 1918.

<sup>180)</sup> Industrielle Bezirkskommission Wien: Die Industrielle Bezirkskommission Wien. Landesbehörde für Arbeitsvermittlung und ihre Arbeitsämter 1918-1928. Wien, 1929, S. 5.



Reichsanstalt unterstellt.<sup>181)</sup> Somit wurden faktisch alle anderen beratenden Institutionen aufgelöst. Das nationalsozialistische Regime hatte sowohl das Berufsberatungsamt der Stadt Wien als auch die sozialpartnerschaftlich besetzten Industriellen Bezirkskommissionen in kürzester Zeit vernichtet und deren Aufgaben mit neuem Fokus der Reichsanstalt übertragen.

„Der Gedanke der Parität ist zwar schon in der Vorkriegszeit in den Gewerbeberichten und in der Sozialversicherung aufgetaucht, und wurde auch bei dem während des Krieges unternommenen Versuchen, die Arbeitsvermittlung aufzubauen, akzeptiert, aber erst in den Tagen der Neugestaltung ist er vollständig durchgedrungen. [...] Ein Zeichen dafür ist zum Beispiel, dass sich unter der Führung der Industriellen Bezirkskommission Wien Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengefunden haben, um an Stelle der einseitig orientierten Arbeitsnachweise der Arbeitgeber und Arbeitnehmer große paritätische Facharbeitsvermittlungen für die großen Branchen in Wien einzurichten. Auch die Einrichtungen der Industriellen Bezirkskommissionen, die sich mit der Nachschulung der Arbeitslosen und mit der Berufsberatung befassen, haben Beachtung gefunden. Den Industriellen Bezirkskommissionen ist es gelungen, damit einen näheren Kontakt mit dem Wirtschaftsleben herzustellen.“<sup>182)</sup>

Die Industrielle Bezirkskommission hatte neben den Aufgaben der Berufsberatung, die in einzelnen Facharbeitsämtern (nach Branchen errichtet) verrichtet wurden, auch die Mittel für Arbeitseinsätze zu verwalten und Nachschulungen zu organisieren.

“So sind [...] von der Wiener Industriellen Bezirkskommission im Frühjahr 1923 Nach- und Umschulungskurse eingerichtet worden. Auf Grund von Fachmännerbesprechungen aus den Kreisen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bei denen [...] einmütig der Wille zur Mitarbeit für dieses Unternehmen zutage trat, stellte die Industrielle Bezirkskommission an das

---

<sup>181)</sup> Sozialwissenschaftliche Arbeitsgemeinschaft: Arbeitsvermittlung und Berufsberatung in Österreich. Wien, 1955, S. 10.

<sup>182)</sup> Forchheimer, Karl: Die Industriellen Bezirkskommissionen. In: Arbeit und Beruf. Halbmonatsschrift für Fragen des Arbeitsmarktes, der Arbeitslosenversicherung, der Berufsberatung und verwandter Gebiete im Deutschen Reich und in Österreich. Ausgabe A. Berlin, 1928, S. 598.

Bundesministerium für soziale Verwaltung den Antrag, ihre Aktion ebenfalls moralisch und finanziell zu unterstützen. [...] Die Gemeinde Wien überließ Freifahrtscheine für die Straßenbahn [...] die Industrie trat mit kostenlos gegebenen Arbeitsmaterial [und] durch Beistellung von Praktikern als Lehrer [...] dieser schwierigen Arbeit bei. Auch das Gewerbeförderungsamt ermöglichte in seinen Räumen die Abhaltung der theoretischen Kurse.<sup>183)</sup> Aus dem gleichen Jahr findet sich in einem Artikel in der Reihe „Arbeit und Wirtschaft“ ein Hinweis auf die Finanzierung der Industrielle Bezirkskommission “Durch eine Verordnung wurden die industriellen Bezirkskommissionen ermächtigt, von den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Deckung der unbedeckten Kosten paritätischer Arbeitsnachweise besondere Beiträge einzuführen.”<sup>184)</sup>

Weiters erstellte sie ein wichtiges Hilfsmittel für Bildungs- und BerufsberaterInnen, das Berufsverzeichnis: „Eines der wichtigsten Hilfsmittel des Arbeitsvermittlers ist ein Verzeichnis der in seiner Vermittlung in Betracht kommenden Berufe, da nur an Hand eines solchen Verzeichnisses eine richtige Evidenzhaltung der Arbeitssuchenden möglich ist. Es ist auch klar, dass der Arbeitsvermittler nicht nur eine eingehende Kenntnis der verschiedenen Berufsbezeichnungen haben muss, sondern darüber hinaus die Verwandtschaft der verschiedenen Berufe sowie die Art der einzelnen Berufsverrichtungen kennen muss, um gegebenenfalls in der Lage zu sein, dort, wo eine für einen offenen Platz verlangte Spezialkraft nicht zu beschaffen ist, eine solche Arbeitskraft finden zu können, die sich für diesen Platz noch am besten eignet. Das derzeit bei uns in Gebrauch stehende systematische Verzeichnis der Berufe, das für die Zwecke der Statistik sowie für die Zwecke der Anordnung der Evidenz der Arbeitslosen gedacht ist, genügt [...] den Anforderungen nicht mehr. Es ist zum großen Teil veraltet, durch den technischen Fortschritt überholt [...]. In Aussprache mit den maßgebenden Zentralstellen und Spitzenverbänden und im Einvernehmen mit den Industriellen Bezirkskommissionen der Provinz übernahm die Industrielle

---

<sup>183)</sup> Drechsler, Hans: Die Industrielle Bezirkskommission Wien im Jahre 1923. In: Arbeit und Wirtschaft. Wien, 1924, S. 200ff. – Das Gewerbeförderungsamt ist ein Vorläufer des heutigen Wirtschaftsförderungsinstituts.

<sup>184)</sup> Fränkel, Richard: Die Industrielle Bezirkskommission Wien im Jahre 1923. In: Arbeit und Wirtschaft. Wien, 1924, S. 198.

Bezirkskommission Wien [...] die Vorarbeiten zur Aufstellung eines neuen systematischen Verzeichnisses. Das Bundesamt für Statistik hat an dieser Arbeit teilgenommen.“<sup>185)</sup>

In diesem Absatz findet sich einiges, das auch die heutigen Bildungs- und BerufsberaterInnen beschäftigt. Einerseits ist das Evidenzhalten eines Berufsverzeichnisses klar eine Aufgabe heutigen Wissensmanagements, andererseits wird bereits 1928 fächerübergreifend gehandelt und mit anderen Disziplinen kooperiert. Die Kenntnis der verschiedenen Berufe und deren Anforderungen wurden bereits damals für die Bildungs- und Berufsberatung selbstredend vorausgesetzt.

Seit 1925/26 gehörte der Industriellen Bezirkskommission Wien ein eigenes Psychotechnisches Institut an. Dieses wurde „im Zuge der Einrichtung von Nach- und Umschulungskursen für Langzeitarbeitslose eingerichtet. Um „Ausfälle“ zu vermeiden, und damit die Kosten dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahme zu minimieren, wurde ab 1926 allen zu Um- bzw. Nachschulungen angemeldeten Arbeitslosen die Absolvierung einer psychotechnischen Eignungsprüfung abverlangt.“<sup>186)</sup>

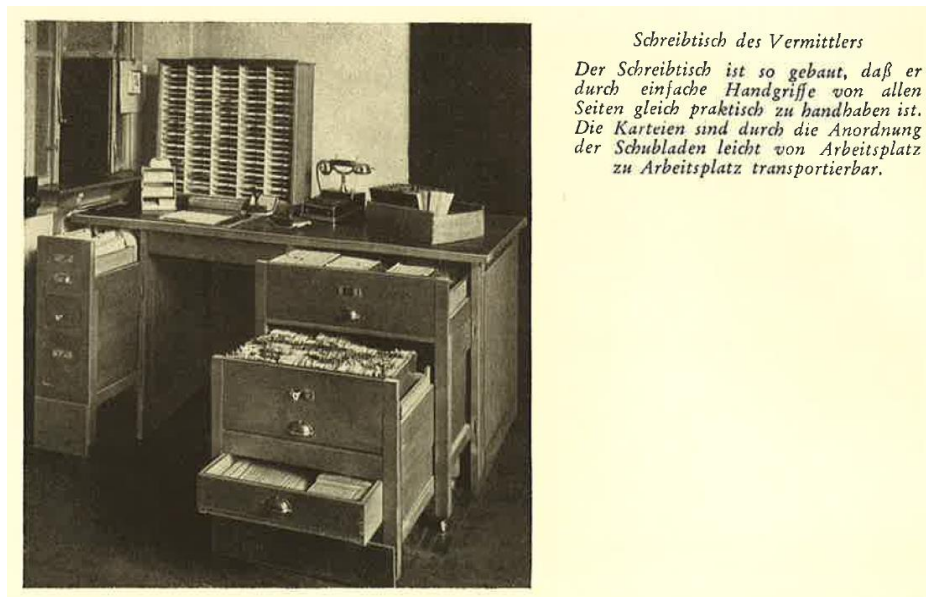
Unter Psychotechnik versteht man die Anwendung psychologischer Verfahren zum Beispiel auf dem Gebiet der Berufsberatung zur psychologischen Berufseignungsfeststellung. „Die Berufseignungsprüfung muss das ganze Individuum in Struktur und Persönlichkeit erfassen. [...] Methodisch kommen Apparate, Tests, Testapparate, Arbeitsproben in Frage.“<sup>187)</sup> Die Psychotechnik galt als Hilfswissenschaft für die Berufsberatung.

---

<sup>185)</sup> Industrielle Bezirkskommission Wien: Die Industrielle Bezirkskommission Wien. Landesbehörde für Arbeitsvermittlung und ihre Arbeitsämter 1918-1928. Wien, 1929, S. 113.

<sup>186)</sup> Benetka, Gerhard: Psychologie in Wien. Sozial- und Theoriegeschichte des Wiener Psychologischen Instituts 1922-1938. Wien, 1995, S. 243ff.

<sup>187)</sup> Giese, Fritz: Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft. Halle, 1930, S. 3594.



**Abbildung 6: Schreibtisch eines Vermittlers in den 1920er Jahren**

*Quelle: Giese, Fritz: Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft. Halle, 1930, S.VI.*

Die Genese der Berufsberatung – so meint Kraus rückblickend – lasse sich in drei Entwicklungsstufen zusammenfassen: Bis zur Jahrhundertwende waren es private Stellen und Vereine, danach traten die gewerblichen Organisationen, Gewerkschaften und Kammern auf den Plan und schließlich in der Nachkriegszeit wurde diese Aufgaben den Einrichtungen zugeordnet, die der Arbeitsmarktpolitik dienten. So wurde 1883 der private „Verein zum Wohle der aus der Schule entlassenen Jugend“ gegründet, der 1888 ein eigenes Heim zur Unterbringung von Lehrlingen eröffnete. Der Verein befasste sich auch mit der Lehrstellenvermittlung. Mit dem Beginn des zwanzigsten Jahrhunderts traten öffentliche Organisationen auf den Plan, die sich des Themas annahmen. Frauenvereine, Arbeitsämter, Handwerkervereinigungen, Gewerkschaften und Kammern kümmerten sich einerseits um die Wohlfahrt der Lehrlinge, aber andererseits auch in zunehmendem Maße um die fachliche Weiterbildung der Jugendlichen. In weiterer Folge waren es aber die öffentlichen Fürsorgeeinrichtungen, die die Notwendigkeit der Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung

erkannten.<sup>188)</sup> So wurde in Oberösterreich im Jahre 1910 vom „Verein für Fraueninteressen“ in Linz eine Beratungsstelle mit Stellenvermittlung eingerichtet. Ebenfalls in Linz wurde eine Beratung mit den Vereinen und Vertretern des Bundesministeriums für soziale Verwaltung hinsichtlich der Organisation der Berufsberatung abgehalten. Im folgenden Jahr wurden in Oberösterreich Berufsberatungstage eingeführt, an denen Lehrpersonen für die Beratungstätigkeit geschult wurden. 1923 eröffnete das Jugendamt des Magistrates Steyr eine Berufsberatungsstelle mit Vermittlung (die allerdings 1929 wieder geschlossen wurde), und 1924 wurde in St. Pölten das Berufsberatungsamt der Stadt St. Pölten und der niederösterreichischen Arbeiterkammer gegründet (bis Ende 1930).

1931 findet man in der nun titelnden Zeitschrift „Lehrlingsschutz, Jugend- und Berufsfürsorge“ eine chronologische Aufstellung der bis dahin entstandenen Berufsberatungsstellen:

Name des Amtes	Sitz	Tätigkeitsgebiet	Gründung
Oberösterreichisches Landes-Berufsberatungsamt und Lehrstellenvermittlungsamt beim oberösterreichischen Landesjugendamt	Linz Tummelplatz 8	Land Oberösterreich ausschließlich der Landeshauptstadt	1919
Steirische Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung	Graz Bürgergasse 2/II	Land Steiermark einschließlich der Landeshauptstadt	1919
Landesjugendamt der niederösterreichischen Landesregierung	Wien 1 Herrengasse 13	Land Niederösterreich	1920
Berufsberatungsstelle des städtischen Jugendamtes in Linz (von 1.1.1922 bis 31.12.1924 keine Tätigkeit)	Linz Pestalozziplatz 3	Landeshauptstadt Linz	1920
Berufsberatungsstelle beim Magistrat Wiener Neustadt (Abteilung Jugendamt)	Wiener Neustadt Ungargasse 29	Stadtgebiet und dessen nähere Umgebung	1920
Berufsberatungsamt der Stadt Wien und der niederösterreichischen Arbeiterkammer	Wien 8 Hermannngasse 28	Gemeindegebiet der Bundeshauptstadt Wien	1922
Berufsberatungsamt der Industriellen Bezirkskommission für das Bundesland Kärnten	Klagenfurt Kumpfgasse 9 Funderstraße 7	Land Kärnten einschließlich der Landeshauptstadt	1924

<sup>188)</sup> Kraus, Hans/Neubauer, Vinzenz: Die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung in Österreich. Wien, ohne Jahrgang, vermutlich 1937. S. 8ff.

Name des Amtes	Sitz	Tätigkeitsgebiet	Gründung
Arbeitsamt Salzburg, Abteilung für Berufsberatung	Salzburg Hofstallgasse 1	Land Salzburg einschließlich der Landeshauptstadt	1926
Berufsberatungsamt der Industriellen Bezirkskommission für Tirol	Innsbruck Meinhartstraße 12	Land Tirol einschließlich der Landeshauptstadt	1926
Arbeitsamt Liesing der Industriellen Bezirkskommission Wien	Liesing, Badhausgasse 7	Arbeitsamtssprengel	1927
Arbeitsamt Tulln der Industriellen Bezirkskommission Wien	Tulln, Hauptplatz 18	Arbeitsamtssprengel	1928
Arbeitsamt Klosterneuburg der Industriellen Bezirkskommission Wien	Klosterneuburg Hundskehle	Arbeitsamtssprengel	1928
Industrielle Bezirkskommission für das Burgenland	Eisenstadt bzw. an den Standorten der Industriellen Bezirkskommissionen unterstellten fünf Arbeitsämter	Land Burgenland	1928
Berufsberatung, Amt Obersteiermark, Steirischer Arbeitsnachweis (Zweigstelle der steirischen Berufsberatung)	Bruck an der Mur Hauptplatz 3	Amtsbereich der Arbeitsämter Bruck an der Mur, Mürzzuschlag, Leoben, Eisenerz, Knittelfeld	1929
Arbeitsamt der Industriellen Bezirkskommission Wien Bruck an der Leitha	Bruck an der Leitha Kapuzinergasse 5	Arbeitsamtssprengel	1929
Arbeitsamt der Industriellen Bezirkskommission Wien Schwechat	Schwechat Hauptplatz 3	Arbeitsamtssprengel	1929
Arbeitsamt der Industriellen Bezirkskommission Wien Gänserndorf	Gänserndorf Villagasse 314	Arbeitsamtssprengel	1929
Arbeitsamt der Industriellen Bezirkskommission Wien Stockerau	Stockerau Bräuhausgasse 1	Arbeitsamtssprengel	1929
Arbeitsamt der Industriellen Bezirkskommission Wien Korneuburg	Korneuburg Dr.-Max-Burkhard-Ring 28	Arbeitsamtssprengel	1929
Arbeitsamt der Industriellen Bezirkskommission Wien Purkersdorf	Purkersdorf Berggasse 12	Arbeitsamtssprengel	1929

Tabelle 1: Eigene Darstellung

Anhand dieser Aufstellung ist gut ersichtlich, dass bereits Anfang der 30er Jahre eine Vielzahl an Beratungsstellen neben dem Wiener Berufsberatungsamt existierte.



Wiener Herbstmesse 1934.



Wiener Frühjahrsmesse 1934.

### Abbildung 7: Messestände der Berufsberatung um 1934

*Quelle: Wiener Kammer für Arbeiter und Angestellte: Lehrlings-, Jugend- und Berufsfürsorge. Heft 9/10 Oktober 1934, Seite 12 und 13.*

Eine weitere wichtige Quelle zur Bildungs- und Berufsberatung in der ersten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts stellt die Publikation „Die Berufsberatung und

Lehrstellenvermittlung in Österreich“ von Vinzenz Neubauer und Hans Kraus<sup>189)</sup> dar. Bereits in diesem Werk werden für Berufsberatung 1937 folgende Zuschreibungen getroffen: objektiv, generell, individuell, unentgeltlich und einheitlich.<sup>190)</sup> Diese Begriffe sind in der heutigen Auffassung von Bildungs- und Berufsberatung durchaus verankert (siehe „Charta für unabhängige Beratungsleistung“<sup>191)</sup>).

Was ab dem zweiten Weltkrieg die Lücke in der Geschichte der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich erklärt, nennt sich in juristischen Fachkreisen „Monopolgesetz“.

1281

# Reichsgesetzblatt

Teil I

1935	Ausgegeben zu Berlin, den 6. November 1935	Nr. 121
Tag	Inhalt	Seite
5. 11. 35	Gesetz über Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung..	1281
31. 10. 35	Erste Durchführungsverordnung zum Gesetz über Verbrauchergenossenschaften.....	1282
5. 11. 35	Zweite Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Sicherung der Deutschen Evangelischen Kirche.....	1283

**Abbildung 8: Deckblatt des „Monopolgesetzes“**

*Quelle: Gesetz über Arbeitsvermittlung, ,Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung vom 5.11.1935, RGBL 1935,1*

Geht man dieser Spur nach, findet sich im Reichsgesetzblatt von 1935 folgender Absatz: „§ 1 (1) Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung darf nur von der

<sup>189)</sup> Dr. Vinzenz Neubauer war Leiter des Amtes für Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung des Landesarbeitsamtes in Wien, Dr. Hans Kraus der Stellvertreter des Leiters des Landesarbeitsamtes in Wien.

<sup>190)</sup> Kraus, Hans/Neubauer, Vinzenz: Die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung in Österreich. Wien, ohne Jahrgang, vermutlich 1937. S. 17.

<sup>191)</sup> <http://www.bildungsberatung-wien.at/index.php?id=77&L=%200> Letzter Abruf: 6.9.2016.



Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung betrieben werden.“<sup>192)</sup> Mit diesem Gesetz wurde gleichzeitig auch die Reichsanstalt gegründet und andere Beratungsstellen faktisch ausgeschaltet.<sup>193)</sup> Erst ein Urteil des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Dezember 1953 (!) hebt dieses Gesetz auf.

Auslöser für die Aufhebung war die Anfechtung eines Bescheids des Bundesministeriums für soziale Verwaltung, der dem Verein der Hotel-, Restaurant- und Kaffeehausangestellten Österreichs, die nicht gewerbsmäßige Stellenvermittlung untersagte. Im Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes ist unter „Entscheidungsgründe“ zu lesen: „Die Entscheidung in der Sache selbst erfordert vor allem die Klärung der Frage, ob das Gesetz über Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung vom 5. November 1935[...] überhaupt noch in Geltung steht. [...] Das Gesetz [...] zeigt nun einerseits ein Bestreben nach Zentralisierung und Monopolisierung der gesamten Arbeitsvermittlung einschließlich der nicht gewerbsmäßigen, unentgeltlichen Arbeitsvermittlung und Berufsberatung, für das offenbar nur die Bedürfnisse der militärischen Rüstung bestimmend und Erwägungen typisch nationalsozialistischen Gedankenguts (§1 R-ÜG<sup>194)</sup>.) maßgebend waren. Dies geht schon aus dem Eingang des Gesetzes 1935 hervor, der ausdrücklich hervorhebt, dass das Gesetz „zur weiteren Sicherung eines geordneten Arbeitseinsatzes“ erlassen wird. Die österreichische Gesetzgebung hat alle anderen [...] Rechtsvorschriften zur Regelung eines „geordneten Arbeitseinsatzes“ als aufgehoben erklärt [...]. Der Verfassungsgerichtshof ist daher der Ansicht, dass auch die Rechtsvorschriften über das Verbot der nicht gewerbsmäßigen

---

<sup>192)</sup> Gesetz über Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung vom 5.11.1935, RGBL 1, §1, Abs.1, S. 1281.

<sup>193)</sup> Ebd. § 1 Abs.2 – 5.

<sup>194)</sup> „Alle nach dem 13. März 1938 erlassenen Gesetze und Verordnungen sowie alle einzelnen Bestimmungen in solchen Rechtsvorschriften, die mit dem Bestand eines freien und unabhängigen Staates Österreich oder mit den Grundsätzen einer echten Demokratie unvereinbar sind, die dem Rechtsempfinden des österreichischen Volkes widersprechen oder typisches Gedankengut des Nationalsozialismus enthalten, werden aufgehoben“. Rechts-Überleitungsgesetz – R-ÜG (Verfassungsgesetz vom 1. Mai 1945 über die Wiederherstellung des Rechtslebens in Österreich), StGBI 1945/6.

Arbeitsvermittlung und Berufsberatung aus den gleichen Gründen und Erwägungen nach §1 R-ÜG aus aufgehoben anzusehen sind.“

Mit diesem Urteil begann wieder Bewegung in die Landschaft der Bildungs- und Berufsberatung Österreichs zu kommen.

1955 kann man zum Stand der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung in den 1950er Jahren in einer Studie der Sozialwissenschaftlichen Gemeinschaft folgendes lesen: „Gemeinsam mit dem Referat „Berufsberatung“ im Bundesministerium für soziale Verwaltung werden Berufsaufklärungsschriften herausgegeben, berufskundliche Führungen und Filmvorführungen und bis vor kurzem auch berufskundliche Schulfunksendungen organisiert [...]. Ganz in den Anfängen steckt noch der Aufbau eines schulpсихologischen Dienstes, um Erziehungs- und Lernschwierigkeiten Herr zu werden.“<sup>195)</sup>

Die hier nachgezeichnete Genese die das Feld der Bildungs- und Berufsberatung aufweist, kann als Begründung für die Heterogenität des Feldes der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich angeführt werden. Es gab sehr viele Einrichtungen, die sich aus unterschiedlichen Gründen im Laufe der Geschichte bis zum zweiten Weltkrieg mit Bildungs- und Berufsberatung beschäftigt haben und dies nach der Zäsur schließlich heute noch – in oftmals verschiedener Ausprägung – tun.

Zur neueren Geschichte der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich liegt bereits eine umfangreiche Publikation vor, die die Entwicklungslinien der neunzehnsiebziger, achtziger und neunziger Jahre nachzeichnet.<sup>196)</sup> Eva Cendon und Daniela Holzer beschreiben die mehrfachen Versuche der Institutionalisierung von Bildungsberatung sowohl auf Bundes- und Landesebene wie die Förderstellen des Bundes für Erwachsenenbildung und das Arbeitsmarktservice (ab 1987 BerufsInformationsZentren) als auch die Entwicklungen von

---

<sup>195)</sup> Sozialwissenschaftliche Arbeitsgemeinschaft: Arbeitsvermittlung und Berufsberatung in Österreich. Wien, 1955, S. 18.

<sup>196)</sup> Cendon, Eva / Holzer, Daniela: Bildungsberatung Burgenland. Ein Modell für regionale Vernetzung und Professionalisierung von Bildungsberatung. Wien, 2001, Kapitel 4. In: Materialien zur Erwachsenenbildung, Nr. 9.

Bildungsberatungsstellen in den Erwachsenenbildungsinstitutionen (zb. WIFI) und Kooperationen (zb. BIFO Vorarlberg), gegründet in einer gemeinsamen Initiative vom Land Vorarlberg und der Wirtschaftskammer Vorarlberg.

Johannes Steinringer legte im Jahr 2000 eine Bestandserhebung der Bildungs- und Berufsinformation für Österreich vor. Ausgehend von der Situation im Schulbereich geht er auf die Situation an den Hochschulen ein. Ein Überblick über die Angebote des AMS, der WIFIs und Wirtschaftskammern sowie der Arbeiterkammer und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund hinsichtlich Beratung geben einen guten Überblick über die damalige Landschaft der Bildungsberatung. Steinringer spricht auch erstmals die Gruppe der in der Bildungsberatung tätigen Selbständigen<sup>197)</sup> an, die hauptsächlich im Bereich der Lebens- und SozialberaterInnen zu finden waren.

Unter der Koordinierung des Bildungsministeriums erfolgte in Österreich in den letzten Jahrzehnten mit der Durchführung von geförderten Projekten ein Professionalisierungsschub in der Bildungs- und Berufsberatungslandschaft.

Erste bundesweite Bestrebungen im Bereich der Bildungs- und BerufsberaterInnen sind im Projekt EBIS ab Oktober 1993 festzustellen. Dieses unter dem damaligen Bildungsminister Scholten eingerichtete Projekt der Abteilung Erwachsenenbildung des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst „Erwachsenen-Bildungs-Informationen-Service“ beinhaltete eine zentrale Datenbank mit Informationen zu Bildungsangeboten und ein Bildungstelefon, wo österreichweit anbieterneutral und kostenlos Informationen über Bildungsangebote eingeholt werden konnten.<sup>198)</sup> Ausgehend von Wien wurden nach und nach die Bundesländer Niederösterreich, Burgenland, Steiermark und Oberösterreich aufgenommen.

Ab dem Jahr 2000 gab es erste ESF-geförderte Versuche, die Bildungs- und Beratungslandschaft auf Bundesländerebene zu vernetzen. Eine ausführliche Beschreibung

---

<sup>197)</sup> Steinringer, Johannes: Bildungs- und Berufsinformation in Österreich. Wien, 2000. S. 44. In der Reihe: Bildung und Wirtschaft Nr. 12/ibw.

<sup>198)</sup> Kanelutti, Erika / Linder, Wilhelm: Erwachsenen-Bildungs-Informationen-Service: EBIS. In: Zeitschrift Erwachsenenbildung in Österreich, Heft 45, JG 1994/1, S. 16-17.

der in Österreich vorhandenen Beratungseinrichtungen und ihren Tätigkeiten zur Zeit der Projektphase 1 (2000-2006) liefert Carina Diesenreiter in ihrer Begleitstudie zur Bildungsberatung in Niederösterreich.<sup>199)</sup> Das Kapitel 4 „Regionale, anbieterübergreifende Bildungsberatung in den Bundesländern“ bietet einen sehr guten umfassenden Überblick über die Arbeit der Beratungsinstitutionen, aus denen sich dann in Folge die Struktur der heutigen Projektverbände auf Bundesländerebene herauskristallisierte.

Beratungseinrichtungen begannen – auch durch EU-Fördergeld motiviert – sich institutionenübergreifend auszutauschen und in der Folge zusammenzuarbeiten.

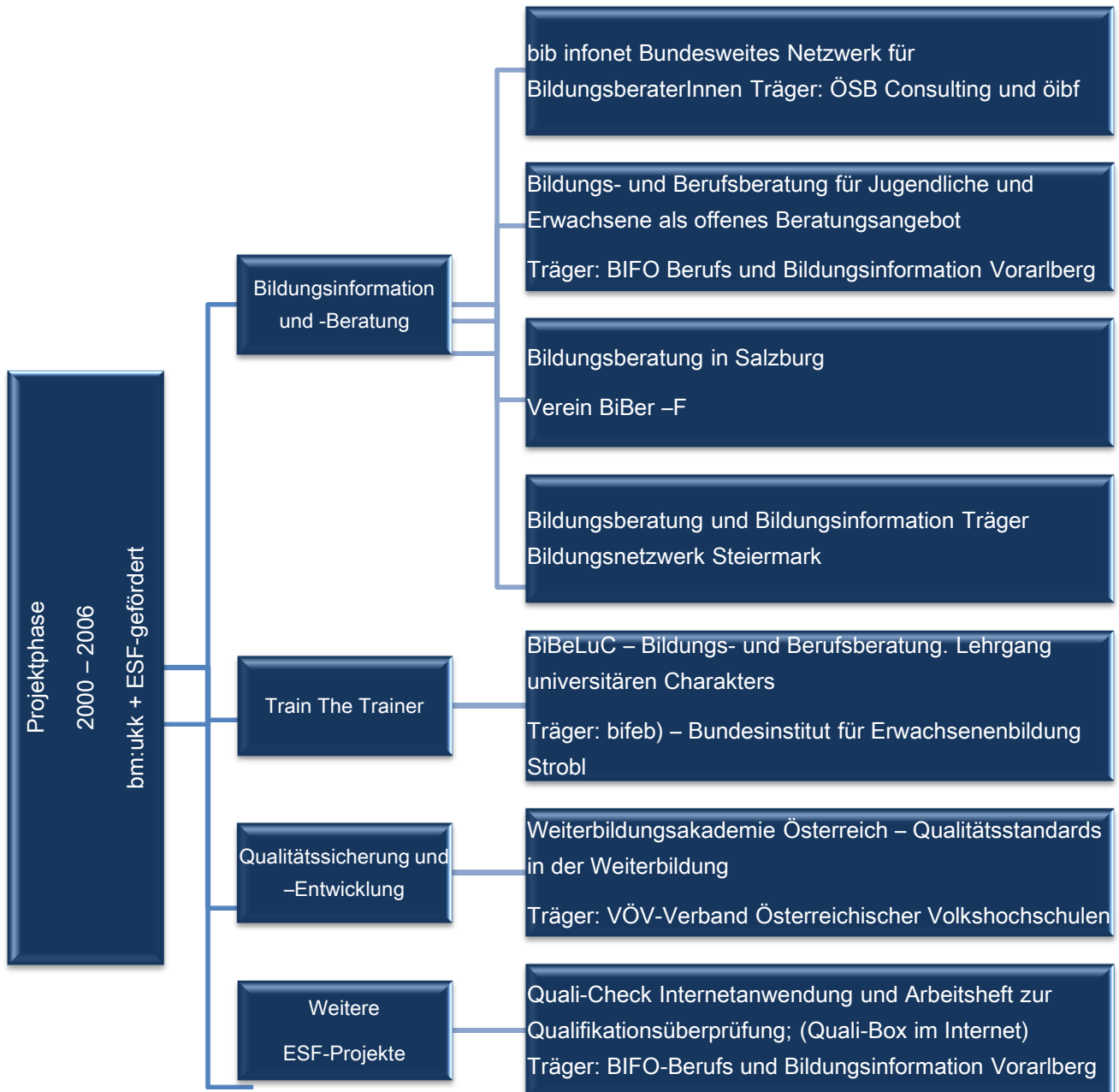
Ab dem Jahr 2000 entstanden erste digitale Hilfsmittel für die Bildungs- und Berufsberatung. Datenbanken über Fördermöglichkeiten, Bildungsberatungsstellen, Weiterbildungsangebote, und Beratungsangebote wurden erstellt, oft noch unzusammenhängend, da ganz nach dem jeweiligen Bedarf konzipiert.

Das bib-infonet wurde ins Leben gerufen und Eduvista, eine Metasuchmaschine, die sowohl auf regionale Bildungsdatenbanken als auch auf Veranstaltungskalender zugreifen konnte, wurde mit ESF-Mitteln vom bm:ukk in Auftrag gegeben. In einigen Bundesländern wurden verschiedene Projekte, wie beispielsweise der Lehrgang universitären Charakters für Bildungs- und Berufsberatung am bifeb oder die Qualibox des bifo aus Vorarlberg gefördert.

Die folgende Grafik bietet einen Überblick über diese erste Projektphase, in der begonnen wird, die österreichischen Erwachsenenbildungsberatungsstellen zu vernetzen und sie mit strategisch gesetzten Hilfsmitteln und Querschnittsbeauftragungen zu fördern und zu professionalisieren.

---

<sup>199)</sup> Diesenreiter, Carina: Begleitstudie Bildungsberatung Niederösterreich. Wien, 2005, Kapitel 4, S. 44-76.



**Abbildung 9: Projektphase 2000-2006**

*Quelle: Eigene Darstellung*

Im Nachfolgeprogramm 2007 – 2010 wurden unter dem ESF-Projekt Netzwerk „Projektverbund Bildungsberatung“ erste Versuche gestartet, die Landschaft der Bildungsberatung auch in den einzelnen Bundesländern zu vernetzen. Im Rahmen des Europäischen Sozialfonds - Operationelles Programm Beschäftigung, Ziel 2 Österreich 2007-2013, Schwerpunkt 4 „Lebensbegleitendes Lernen“ - wurden nach einem Aufruf zur Projekteinreichung in jedem Bundesland Trägerinstitutionen benannt, die zur Aufgabe hatten, eine leistungsfähige, anbieterunabhängige und flächendeckende Bildungs- und Berufsberatung durch unterschiedliche Teilprojekte auf verschiedenen Ebenen zu koordinieren.

Wien und Burgenland hatten eine Sonderstellung, da Burgenland nicht ESF- Ziel 2-Gebiet war und Förderungen in der Phasing Out – Förderperiode 2007-2013 abgewickelt wurde und das Land Wien aufgrund seiner Menge an Angeboten und Partnern in einem separaten Vernetzungsprojekt organisiert wurde. Die Projektpartner waren das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung, das für die Gesamtkoordination verantwortlich zeichnete, und die Querschnittsthemen Entwicklung eines institutionenübergreifenden Wissensmanagementsystems für Bildungs- und BerufsberaterInnen sowie die Entwicklung und Durchführung des Verfahrens für externe Qualitätssicherung für anbieterneutrale Bildungsberatung übernommen hatte. Zusätzlich war das öibf Kontaktstelle für alle Teilprojekte des Projektverbundes.

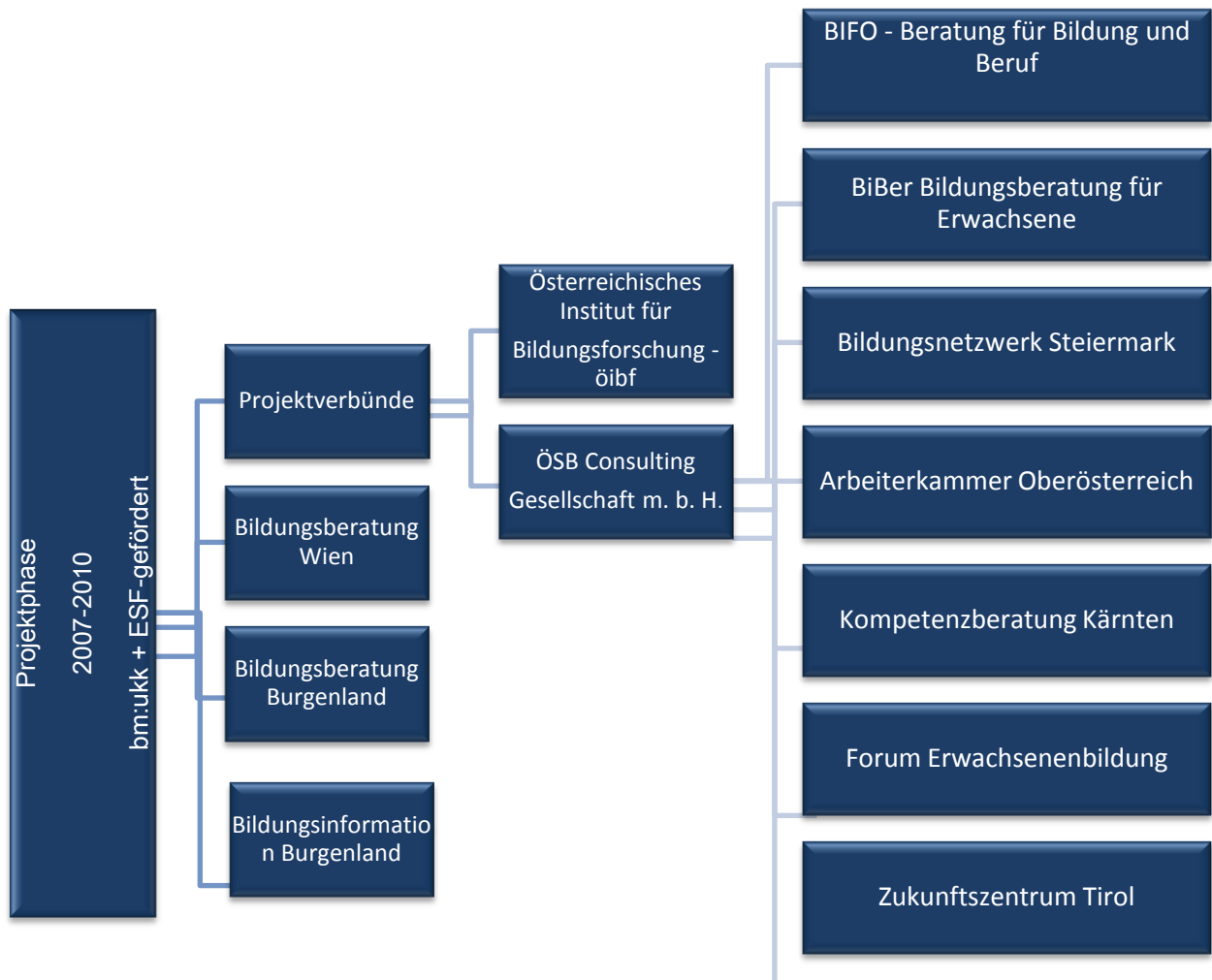
Die Träger in den Bundesländern waren: in Kärnten der Verein Wissensnetzwerk Kärnten<sup>200)</sup>, in Niederösterreich das Forum Erwachsenenbildung NÖ (FEN), in Oberösterreich die Kammer für Arbeiter und Angestellte OÖ, in Salzburg der Verein BiBer Salzburg, in der Steiermark das Bildungsnetzwerk Steiermark, in Tirol das Zukunftszentrum Tirol und in Vorarlberg das BIFO Berufs- und Bildungsinformation. Neben diesen Einzelprojekten wurde zusätzliche Projekte ins Leben gerufen, die einerseits die Fortsetzung und Erweiterung der Vernetzung und Information der Bildungs- und BerufsberaterInnen zum Ziel hatte<sup>201)</sup> und

---

<sup>200)</sup> Träger war Arbeiterkammer, Land Kärnten und das AMS.

<sup>201)</sup> ÖSB Consulting führte das bib- infonet weiter und veranstaltete österreichweite Vernetzungstreffen: [http://erwachsenenbildung.at/themen/eb\\_in\\_oesterreich/praxisbeispiele/projekte\\_bildungsberatung.php#massnahmen](http://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/praxisbeispiele/projekte_bildungsberatung.php#massnahmen) Erste Projektphase. Letzter Abruf: 6.9.2016.

andererseits spezielle Informationen zur Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderung anbot.<sup>202)</sup>

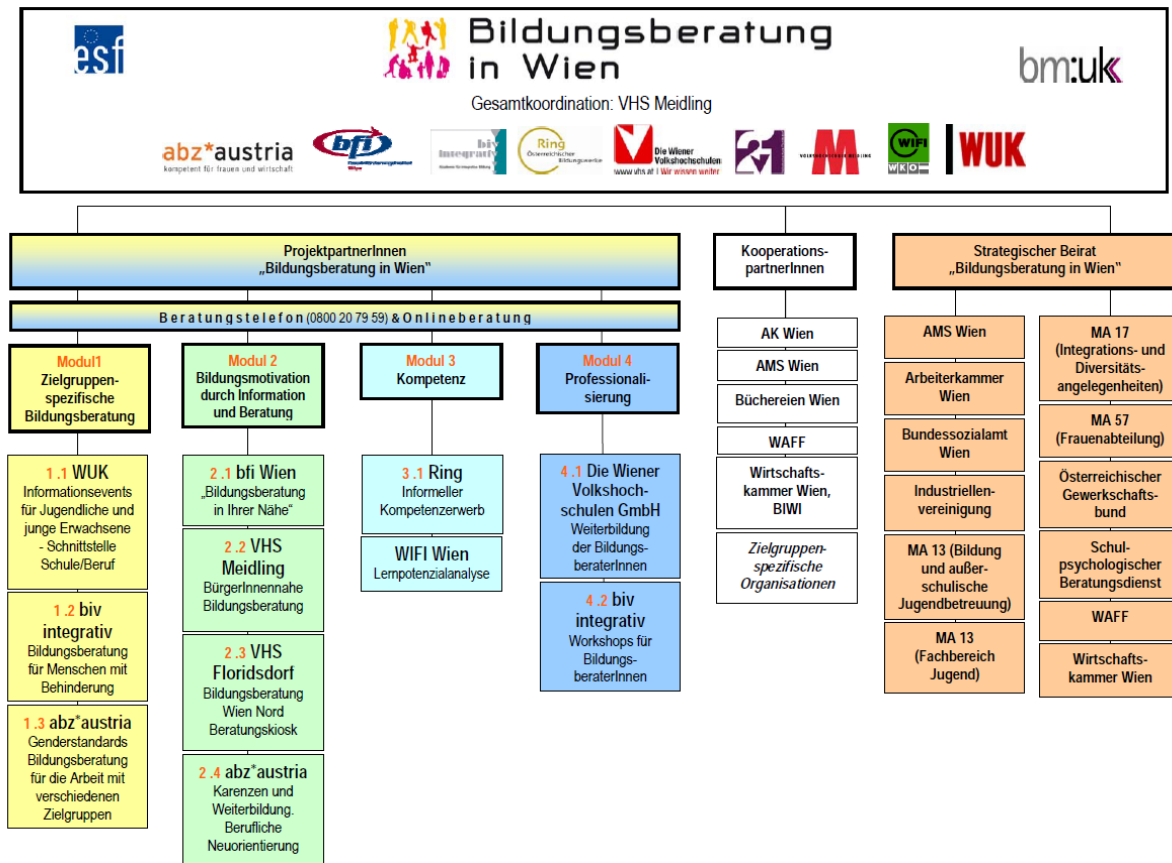


**Abbildung 10: Projektverbünde Bildungsberatung Österreich, 1. Phase**

*Quelle: Eigene Darstellung*

<sup>202)</sup> Ebd.: Biv integrativ – Akademie für integrative Bildung – Bildungsassistenz.

Die Millionenstadt Wien verfügt über eine eigene, sehr umfangreiche und differenzierte Landschaft an Bildungs- und Berufsberatungsstellen. Die komplexe Wiener Situation stellte sich im Projektverbund folgendermaßen dar<sup>203)</sup>:



**Abbildung 11: Organigramm der anbieterübergreifenden Bildungsberatung Wien**

<sup>203)</sup> Abrufbar auf der Homepage der Bildungsberatung in Wien: <http://www.bildungsberatung-wien.at/index.php?id=48&L=%201&cHash=c2b65e5557> Letzter Abruf: 6.9.2016.



Die 2. Phase der Projektverbünde firmiert unter dem Titel „9+1 Netzwerke“.



**Abbildung 12: Projektverbünde Bildungsberatung Österreich, 2. Phase**

*Quelle: Eigene Darstellung*

Hier entstand in allen neun Bundesländern jeweils ein Projektverbund mit einem koordinierenden Projektträger. Zusätzlich zu den neun Projektverbänden wurde auch in dieser Projektphase ein Querschnittsprojekt angelegt, das als Projektziele einerseits die strategische Weiterentwicklung von beraterischen Leistungen für Bildungs- und Berufsberatung in Österreich, andererseits auch die Professionalisierung und Qualitätsentwicklung der BeraterInnen und Institutionen im Fokus hat.<sup>204)</sup>

Im Juni 2013 wurde der 3. Zwischenbericht zum ESF Beschäftigung für den Bereich Erwachsenenbildung veröffentlicht. Hier wurde neben sehr ausführlichen Detailauswertungen auch ein Vergleich der Beratungsformen zwischen den beiden beschriebenen Projektphasen angestellt: „Im Vergleich zur Halbzeitbewertung sind die Beratungsformen in den Bundesländern im Zuge der zweiten ESF-Phase heterogener geworden. Allerdings macht die Topografie des Beratungssettings auch für diese zweite Phase deutlich, dass nicht in allen Bundesländern den Ratsuchenden das gleiche breite Portfolio an Beratungsformen angeboten wird, diese können somit auch nicht je nach individuellem Bedürfnis der/des Ratsuchenden eingesetzt werden. In einzelnen Bundesländern fanden bisher beispielsweise überhaupt keine Beratungen im Rahmen von Messen oder nur wenige Gruppenberatungen statt. Was das Angebot an Kompetenzberatung betrifft, das sich derzeit noch kaum in den Daten findet, ist dies – wie bereits erwähnt – darauf zurückzuführen, dass dieses Beratungsformat erst entwickelt wurde.“<sup>205)</sup>

Der folgende Darstellung aus dem Zwischenbericht liegen die Daten des Instruments 2 (Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf) Bereich Erwachsenenbildung, Schwerpunkt 4 zugrunde. Die Topografie der Beratungsformen wird übersichtlich dargestellt und gibt für die ESF-geförderten Beratungssettings einen Überblick über die Verteilung der Beratungsformen in den einzelnen Bundesländern. Einige Beratungsangebote werden nicht in allen Bundesländern angeboten, die Mini-Kurse der

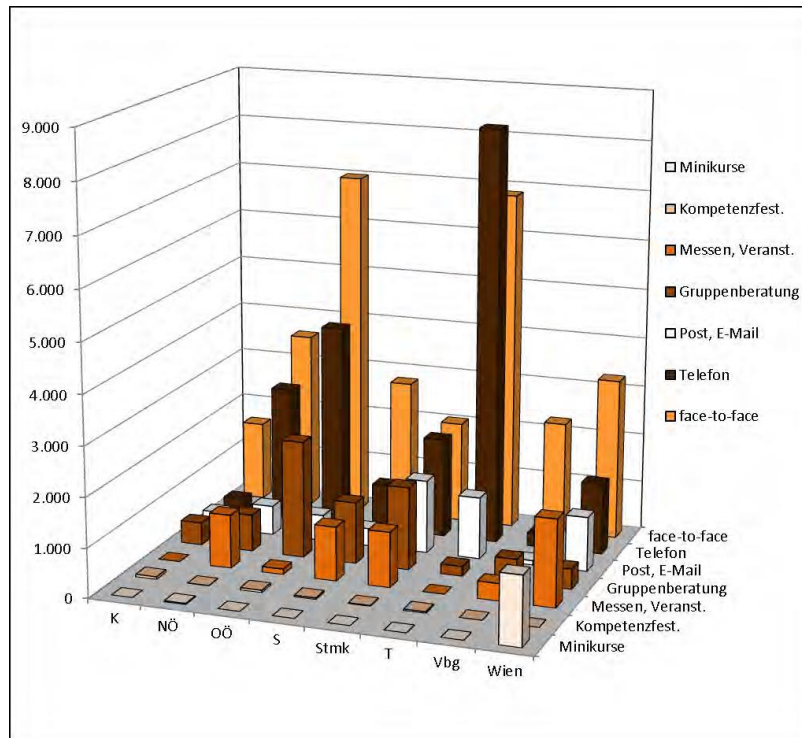
---

<sup>204)</sup> [http://erwachsenenbildung.at/themen/eb\\_in\\_oesterreich/praxisbeispiele/projekte\\_bildungsberatung.php](http://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/praxisbeispiele/projekte_bildungsberatung.php) .

Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>205)</sup> Steiner, Mario/Pessl, Gabriele/ Wagner, Elfriede: ESF Beschäftigung/ Österreich 2007-2013/Bereich Erwachsenenbildung/ Zwischenbericht 2012. Evaluierung im Auftrag des bm:ukk. Wien, 2013, S. 81.

Volkshochschulen werden beispielsweise nur in Wien durchgeführt, die klassische Form der „Face-to-Face Beratung“ wird in allen Bundesländern angeboten, in Tirol ist die Telefonberatung das meistverwendete Setting dieser Abfragen.



**Abbildung 13: Topographie der Beratungsformen.**

*Quelle: öibf; Berechnungen IHS; Anteil gültiger Werte: 9%<sup>206)</sup>*

Neben den Projektverbänden, die sich nach und nach in Österreich etablierten und so zu einem einheitlicheren Bild in der sehr fragmentierten Landschaft der Bildungs- und Berufsberatung beitrugen<sup>207)</sup>, wurde mit viel Energie und Aufwand auch auf der inhaltlichen Ebene versucht, Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten. So haben im Jahr 2009 die im Projektverbund Wien mitwirkenden, oft sehr unterschiedlich ausgerichteten Institutionen

<sup>206)</sup> Ebd. S. 81.

<sup>207)</sup> Siehe Zitat 20: „Im Vergleich zur Halbzeitbewertung sind die Beratungsformen in den Bundesländern im Zuge der zweiten ESF-Phase heterogener geworden“.

gemeinsam die „Charta für unabhängige Beratungsleistung“<sup>208)</sup> entwickelt. Grundsätze zur beraterischen Haltung, Qualitätssicherung und Transparenz wurden diskutiert, festgelegt und veröffentlicht.

Wie oben erwähnt, wurde mit dem „Verfahren externer Qualitätssicherung für anbieterneutrale Bildungsberatung in Österreich“ eine Möglichkeit geschaffen, Bildungsberatungseinrichtungen und deren Angebote hinsichtlich Anbieterneutralität, Begründetheit des Angebots und deren Wirksamkeit zu überprüfen.<sup>209)</sup> Dieses vom Bildungsministerium verliehene Zertifikat „IBOBB/Qualität“ war für Projektträger in bm:ukk/ESF-geförderten Projekten gebührenfrei und hat damit einen signifikanten Qualitätssprung in der Bildungsberatungslandschaft erzeugt, da die Vorbereitung zur Zertifizierung sehr viel Reflexion über das eigene Handeln als BeraterInnenteam und dem Wirken der eigenen Institution erforderte.

Die Weiterführung dieser Initiativen ist seit 2015 in einem Folgeprojekt mit Finanzierung des bm:ukk, des Europäischen Sozialfonds und einer Beteiligung der Bundesländer bis 2017 sichergestellt. Für den Zeitraum 2015-2017 sind österreichweit über 280.000 Beratungskontakte geplant (individuelle Kontakte, Gruppenberatungen, Distance-Counselling per Telefon und kompetenzorientierte Formate).

Eine neu eingerichtete Koordinationsplattform, die dem fachlichen Austausch und der Abstimmung gemeinsamer Arbeitsschritte dient, wurde eingerichtet. In einem weiteren Gremium, dem Innovationskreis, sind Organisationen mit überregionalen Vorhaben vertreten, die die Zielsetzungen der Initiative auf unterschiedlichen Ebenen in Bezug auf Gleichstellungsorientierung, Wirkungsorientierung, innovative Beratungsformate und Verbesserung des Zugangs zu Benachteiligten unterstützen sollen. Die Projektbeschreibungen

---

<sup>208)</sup> <http://www.bildungsberatung-wien.at/index.php?id=77&L=%200> Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>209)</sup> Schlögl, Peter: Verfahren der externen Qualitätssicherung für anbieterneutrale Bildungsberatung in Österreich. Konsolidierte Fassung. Wien, 2009, S. 9.

sind auf der Homepage der Abteilung Erwachsenenbildung des Bundesministeriums für Bildung und Frauen abrufbar.<sup>210)</sup>

Beobachtet man die vorhandenen Ausbildungswege für Bildungs- und Berufsberatung, stellt man fest, dass sich ein Trend zur Akademisierung der Angebote bzw. zu deren Anschlussfähigkeit an den tertiären Sektor abzeichnet. Neben den Ausbildungsgängen oder Modulen zur Lehrerfort- und Weiterbildung an den Pädagogischen Akademien/ Pädagogischen Hochschulen können für den Erwachsenenbildungsbereich zwei Universitäten mit Programmen für Bildungs- und Berufsberatung genannt werden. Das erste Masterstudium für Bildungs- und BerufsberaterInnen entstand an der Universität Klagenfurt. Aufbauend auf dem „Hochschullehrgang „Berufsorientierung“<sup>211)</sup>, der den Schwerpunkt im Bereich der Berufswahlvorbereitung hatte<sup>212)</sup>, wurde zwischen 2003 und 2005 der Universitätslehrgang „Berufs- und Laufbahnberatung“<sup>213)</sup> durchgeführt.

Im September 2005 wurde Österreichs erster Master-Lehrgang „Career Management – Laufbahnberatung“ angeboten. Abgeschlossen wurde entweder nach 3 Semestern und Projektarbeit mit dem Titel „Akademische/r Laufbahnberater/in“ oder nach vier Semestern

---

<sup>210)</sup> [http://erwachsenenbildung.at/themen/eb\\_in\\_oesterreich/praxisbeispiele/projekte\\_bildungsberatung.php](http://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/praxisbeispiele/projekte_bildungsberatung.php)

Letzter Abruf 7.9.2016.

<sup>211)</sup> Universität Klagenfurt: Mitteilungsblatt Studienjahr 1995/96, Stück 24. Ausgegeben am 26. 6. 1996, Punkt 240, Beilage 1.

<sup>212)</sup> Der Lehrgang umfasste 4 Semester mit 30 Semesterwochenstunden und schloss ab 1999 mit dem Titel „Akademische/r BerufsorientierungspädagogIn“ ab. Die Einreichung des Lehrplans erfolgte durch das Institut für Erziehungswissenschaften und Bildungsforschung.

<sup>213)</sup> Universität Klagenfurt: Mitteilungsblatt Studienjahr 2002/2003, Stück 2a. Ausgegeben am 16. Oktober 2002, Beilage „Satzung zum Universitätslehrgang Berufs- und Laufbahnberatung a der Universität Klagenfurt. Dieser neue Lehrgang wurde vom Institut für Soziologie eingereicht. Inhaltlich bezieht er sich deutlich auf die Erwachsenenbildung, weniger auf die Jugendarbeit und die Pädagogik.

und Masterthesis mit dem „Master of Advanced Studies.“<sup>214)</sup> Dieser Lehrplan wurde vom Institut für Soziologie mit dem Schwerpunkt auf Bildungsberatung für Erwachsene eingereicht:

**Abbildung 14: Stundenbild des Masterprogramms für Bildungs- und BerufsberaterInnen an der Universität Klagenfurt**

Modul	Titel der Lehrveranstaltung	Akad. Laufbahnberatung		MAS Career Management	
		UE	ECTS	UE	ECTS
Pm	Kickoff	5	0,5	5	0,5
Pm	Planungsseminar	15	1,5	15	1,5
Bm	Soziologische und wirtschaftswissenschaftliche Grundlagen von Arbeitsmarkt und Erwerbssystem	30	4	30	4
Vm	Career Coaching	15	2	15	2
Bm	Theorie und Praxis der Laufbahnberatung	30	4	30	4
Vm	Formen der Beratung: Einzel-, Gruppenberatung, Dist. Counselling	30	4	30	4
Bm	Informationssysteme: Medien und Datenbanken	15	2	15	2
Pm	Projektseminar	15	1	15	1
Pm	Masterseminar			15	1
Modul	Titel der Lehrveranstaltung	UE	ECTS	UE	ECTS
Vm	Qualitätsmanagement in der Beratung	15	2	15	2
Bm	Berufspädagogische Grundlagen der Beratung: "Lebenslanges Lernen", Weiterbildung, Genderaspekte	30	4	30	4
Vm	Information management and strategies	15	2	15	2
Pm	Praxisbegleitung: österreichische Beratungsinstitution	30	3	30	3
Bm	Grundlagen und Instrumente des Managements	30	4	30	4
Pm	Praxisbegleitung: Transnationales Praktikum I			15	1
Pm	Technik wissenschaftlichen Arbeitens und Interpretierens			15	2
Pm	Projektseminar	15	1	15	1
Pm	Masterseminar			15	1
Modul	Titel der Lehrveranstaltung	UE	ECTS	UE	ECTS
Vm	Marketing in der Laufbahnberatung	30	4	30	4

<sup>214)</sup> Universität Klagenfurt: Mitteilungsblatt Studienjahr 2004/2005, 14. Stück. Ausgegeben am 6. April 2005, Absatz 126.1, Beilage 1, S. 12.

Vm	Diagnostik und Assessment	30	4	30	4
Vm	Systemische Beratung	30	4	30	4
Vm	Betriebliche Personalauswahl und -entwicklung	30	4	30	4
Pm	Praxisbegleitung: Transnationales Praktikum I			15	1
Pm	Projektseminar	30	2	15	1
Pm	Masterseminar			30	2
<b>Modul</b>	<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>UE</b>	<b>ECTS</b>	<b>UE</b>	<b>ECTS</b>
	Abschlussseminar: Projektpräsentation	30	4	30	4
Pm	Praxisbegleitung: Transnationales Praktikum II			30	7
Pm	Evaluation und Realisierung			30	4
Vm	Laufbahnberatung auf internationaler Ebene			30	4
Pm	Masterseminar			25	1
Projektarbeit, Masterthesis			3		10
<b>Bm:</b> Basismodul, <b>Vm:</b> Vertiefungsmodul, <b>Pm:</b> Prozessmodul ; Summe		470	60	675	90

*Quelle: Universität Klagenfurt: Mitteilungsblatt Studienjahr 2004/2005, 14. Stück.*

*Ausgegeben am 6. April 2005, Absatz 126.1, Beilage 1, S. 9-10.*

Berufsbegleitend hatten Personen, die in der Laufbahnberatung und/oder Personalentwicklung tätig waren, die Möglichkeit, ihre Beratungskompetenz zu erweitern und zu vertiefen. Leider wurde dieser Studiengang nach einem Durchführungszyklus nicht mehr angeboten. Zu begrüßen wäre für die Zukunft eine Fortsetzung dieser wichtigen Ausbildungsschiene im Bereich der Erwachsenenbildung.

2011 wurde an der Donau-Universität Krems ein neuer Anlauf genommen und das Ausbildungs- und Zertifizierungsprogramm für Bildungs- und BerufsberaterInnen mit dem Abschluss „Master of Arts“ erstmals angeboten. Dieses Masterstudium basiert darauf, im Vorfeld bereits erworbene Qualifikationen zertifizieren zu lassen und durch ein 4-semesteriges Studium mit abschließender Masterthese – ebenfalls berufsbegleitend – graduieren zu können. Als Basis der Curriculumsentwicklung wurden die Ergebnisse des ESF-Projekts ECGC – European Career Guidance Certificate – verwendet. Auf das Projekt ECGC wird im Kapitel dieser Arbeit „Der Weg zu den Basiskompetenzen“ vertieft eingegangen. Dieser Master wurde hauptsächlich für jene BildungsberaterInnen konzipiert, die bereits längere Zeit im Feld der Bildungsberatung tätig waren (mit nachgewiesener Praxis von 500 Stunden Beratungserfahrung) und einen universitären Abschluss in zwei Abschnitten erarbeiten

wollen. Als Abschluss des ersten Abschnitts mit dem Titel Akademische Experte/in müssen 60 ECTS erarbeitet werden, für den Master of Arts 90:

**Abbildung 15: Stundenbild des Masterprogramms für Bildungs- und BerufsberaterInnen an der Donau-Universität Krems**

Fächer	Lehrveranstaltungen	ECTS	Workload
Berufsfeldkompetenz		15	375
	Arbeitsmarktdynamik und Berufswelt	5	125
	Aus- und Weiterbildungsportfolios	5	125
	Grundlagen von Counseling in der Berufswelt	5	125
Internationale Aspekte			
	Bildungs- und Berufsberatung im internationalen Kontext	3	75
Beratungskompetenz		20	500
	Kommunikation und Konfliktmanagement	4	100
	Coaching	4	100
	Assessment	4	100
	Professionelle Steuerung von Arbeitsvermittlungsprozessen	4	100
	Berufsethik	4	100
Sozial- und Selbstkompetenz		10	250
	Zeitmanagement	3	75
	Stressmanagement	3	75
	Selbstgesteuertes Lernen	4	100
Methodenkompetenz		5	125
	IKT-Forschungstools	2	50
	Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten	3	75
Organisationsentwicklung			
	Lernmanagement in Institutionen, Organisationsentwicklung	4	100
Wissensmanagement			
	Grundlagen des Wissens- und Informationsmanagements	3	75
Projektarbeit		10	250
Master Thesis		20	500
	Summe	90	2250

Quelle: Donau-Universität Krems: Mitteilungsblatt 2010 / Nr. 62 vom 31.8.2010, Absatz 192, § 8.

2013 konnten die ersten sechs Absolventen graduiert werden.

Im Feld der Erwachsenenbildung ist noch eine weitere wichtige Institution zum Themenbereich Ausbildung von Bildungs- und BerufsberaterInnen anzuführen. Das



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung bietet seit 1999<sup>215)</sup> Lehrgänge für Bildungs- und BerufsberaterInnen an. Seit 2004 wurde dieser Lehrgang als „Lehrgang universitären Charakters“ geführt. In Kooperation mit der Johannes- Kepler-Universität Linz und der pädagogischen Hochschule Oberösterreich war ebenfalls ein Masterlehrgang (MA) Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung geplant, dieser fand aber bis dato nie statt.<sup>216)</sup>

Das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, kurz bifeb, hat sich weiters mit den ersten österreichweiten Fachtagungen im Bereich der Bildungsberatung einen Namen gemacht. Es wurde bereits im Jahr 1974 eine erste Tagung zur Bildungsberatung in Strobl unter dem Titel „Probleme der Bildungsinformation und –beratung bei Erwachsenen“ veranstaltet, allerdings vererbte die Initiative bald. Seit 2010 werden aber wieder (im 2-jährigen Rhythmus) hochkarätig besetzte Fachtagungen in Strobl organisiert. Die erste Tagung stand unter dem Motto „Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Praxis trifft Forschung“. Neben den fachlich interessanten Vorträgen war es vor allem der Gedanke der Vernetzung von PraktikerInnen und ForscherInnen des Feldes, der diese erste Fachtagung zu einer besonders nachhaltig wirkenden Veranstaltung machte.<sup>217)</sup> Mit dem Titel „Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung: Das Gemeinsame in der Differenz finden“ fand 2012 die zweite Tagung statt<sup>218)</sup>, 2014 wurde die dritte Tagung mit dem Motto „Wirkung – Nutzen – Sinn“ durchgeführt<sup>219)</sup>, die jüngste Fachtagung stand unter dem Motto „Womit sind wir konfrontiert und wie gehen wir damit um?“ und fand im April 2016 statt.

---

<sup>215)</sup> bm:ukk: Materialien zur Erwachsenenbildung. ESF-Ziel 3/ Programmperiode 2000 – 2006. Schwerpunkt „Lebensbegleitendes Lernen, Bereich Erwachsenenbildung“ Wien, 2009, S. 199.

<sup>216)</sup> <http://www.bifeb.at/index.php?id=771> Letzter Abruf: 12.1.2014.

<sup>217)</sup> Die Beiträge der ersten Fachtagung wurden publiziert: Hammerer, Marika/ Kanelutti, Erika/ Melter, Ingeborg (HG): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld, 2011.

<sup>218)</sup> Die Publikation dazu: Hammerer, Marika/ Kanelutti, Erika/ Melter, Ingeborg (HG): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II. Das Gemeinsame in der Differenz finden. Bielefeld, 2013.

<sup>219)</sup> Melter, Ingeborg/ Kanelutti-Chilas, Erika/ Stifter, Wolfgang: Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III. Wirkung - Nutzen - Sinn. Bielefeld, 2014.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich die Beratungsszene in der österreichischen Erwachsenenbildung in der letzten Dekade dramatisch verändert hat. Nicht zuletzt waren es – neben den bildungspolitischen Diskussionen, die die Veränderung auf politischer Ebene in Gang gesetzt haben - europäisch geförderte Projekte (von österreichischen Akteuren beantragt und umgesetzt), die Bewegung in die Landschaft gebracht haben. Ausgehend von der Tatsache, dass Bildungs- und Berufsberatung in sehr heterogene Trägerformen oder in Bildungsinstitutionen der Erwachsenenbildung angesiedelt ist und daher sehr unterschiedliche Ausprägungen aufweist, hat sich in den letzten Jahren ein österreichweiter Diskurs zu Bildungs- und Berufsberatung entwickelt, ein gemeinsames Verständnis in vielen Bereichen hat zu entstehen begonnen. Die Institutionen, die Bildungs- und Berufsberatung anbieten, werden natürlich weiterhin eigene Vorstellungen und auch oftmals interne Vorgaben zur Umsetzung haben, aber es kann festgestellt werden, dass sich ein gemeinsames virtuelles Dach gebildet hat, unter dem jede/jeder sich in den Diskurs einbringen kann.

Das Feld ist in Bewegung, es wird sich ständig verändern, weiterentwickeln und neuen Bedürfnissen anpassen. Umso wichtiger ist es, nochmals festzuhalten, dass eine Beschreibung der Branche – wie in dieser Arbeit versucht - nur einen Status quo zu einem bestimmten Zeitpunkt in einem sich laufend verändernden Prozess bieten kann.

## 7. Theoretische Grundlagen zur Beratung

### 7.1 Beratungstheorie

Seit vielen Jahren orientiert sich die Beratungspraxis hauptsächlich an Ansätzen aus verschiedensten therapeutischen Schulen oder an Beratungsmethoden beziehungsweise Beratungstechniken. Das Handbuch der Beratung<sup>220)</sup> - im deutschsprachigen Raum das umfassendste (zweibändige) Standardwerk zur Beratung - nennt 13 verschiedene Beratungsansätze<sup>221)</sup> und versucht, um einen Überblick zu schaffen, Methoden der Beratung zu kategorisieren. Nestmann meint, dass „[...] die Methoden der Beratung schier unerschöpflich sind. Letztlich alle Formen einer nicht verletzenden zwischenmenschlichen Kommunikation und Interaktion können potenzielle Beratungsmethoden werden [...]“. Der überwiegende Teil der Literatur zu Beratung beschäftigt sich in erster Linie mit Beratungstechniken und Beratungsmethoden. Aus der dreibändigen Reihe Handbuch der Bildungsberatung<sup>222)</sup> beschäftigt sich ein großer Teil des dritten Bandes im ersten Abschnitt mit den verschiedenen Methoden der Bildungsberatung im Bereich der angewendeten Testverfahren und im dritten Abschnitt mit der Beschreibung verschiedener Beratungsverfahren.

---

<sup>220)</sup> Nestmann, Frank / Engel, Frank / Sickendiek, Ursel: Das Handbuch der Beratung. Tübingen, 2007. Der erste Band beschreibt Disziplinen und Zugänge, im zweiten Band werden Ansätze, Methoden und Felder analysiert.

<sup>221)</sup> Ebd. S 610 ff: Psychoanalytisch orientierte Beratung, Verhaltensberatung nach dem kognitiv-behavioristischen Modellen, Klientenzentrierte Beratung, Systemische Beratung, Integrative Beratungsansätze, Konstruktivistisch orientierte Beratung, Kooperative Beratung, Lebensweltorientierte Soziale Beratung, Gemeindepsychologische Beratung, Ressourcenorientierte Beratung, Beratung unter lösungsorientierter Perspektive, Narrative Beratung: Sprache, Erzählungen und Metaphern in der Beratung und schließlich Feministische Beratung.

<sup>222)</sup> Heller, Kurt / Rosemann, Bernhard: Handbuch der Bildungsberatung. Stuttgart, 1976, Band 3. Band 1 beschäftigt sich mit der Bildungsberatung im Ausland (veraltet), Band 2 beinhaltet Theoretische Grundlagen und Problembereiche der Praxis aus Sicht der Bildungsberatung an Schulen.

## **Warum ist der Fokus der Beratungsliteratur so eindeutig auf Methoden und Verfahren gelegt?**

Bildungsberatung in einer sich stetig verändernden Welt ist ein Prozess, der sich an die Veränderungen in der Gesellschaft anpasst. Das frühere Verständnis von Bildungs- und Berufsberatung zielte darauf ab, eine möglichst gute Passung zwischen Person und Beruf zu erreichen. Dazu wurden psychologische Testverfahren verwendet, um Interessen, Fähigkeiten aber auch Abneigungen und Defizite aufzuzeigen und diese wurden im Anschluss mit Berufsbildern in Beziehung gesetzt. Es wurde also versucht, ein „matching“ zwischen Personen und Jobanforderungen zu erreichen. Viele psychologische Testverfahren werden auch heute noch in der Bildungsberatung eingesetzt,<sup>223)</sup> deren Ergebnisse aber mittlerweile hauptsächlich als Basis für einen Beratungsprozess herangezogen und immer interpretiert im Gespräch mit der betreffenden Person weitergegeben. Wichtig ist, dass darüber Klarheit herrscht, dass diese Testergebnisse immer eine Momentaufnahme darstellen und die Auswertung derselben an einer Normstichprobe orientiert ist. Als Diskussionsgrundlage für einen Beratungsprozess sind diese allerdings gut zu verwenden. In der Bildungsberatung haben sich im Laufe des 20. Jahrhunderts jedoch mehr und mehr die Konzepte der personenzentrierten Gestaltung von Beratungsgesprächen durchgesetzt.

Bildungsberatung heute versteht sich als Prozess. Allein, es fehlt eine Schulen- und methodenübergreifende theoretische Fundierung zu Beratung.

Auch Christiane Schiersmann teilt diesen Befund. Sie beschreibt die Situation für Deutschland so: „Nachdem sich Beratung über lange Zeit hinweg bei der konzeptionellen Ausgestaltung weitgehend auf Ansätze bezogen hat, die aus den therapeutischen „Schulen“ stammen, ist gegenwärtig ein Trend zur Kombination dieser Ansätze zu beobachten, der sich bisweilen als theoretisch nicht explizit begründeter „Methodenmix“ darstellt. Um dieses Phänomen zu überwinden, ist eine allgemeine Beratungstheorie erforderlich, auf deren Basis

---

<sup>223)</sup> Dazu zählen vor allem Interessentest, Neigungstest, Merkfähigkeit im optischen und akustischen Verarbeitungsbereich, Handwerklicher Begabungstest.

die unterschiedlichen Methoden und Strategien verschiedener Beratungsansätze systematisch und begründet ausgewählt werden können.<sup>224)</sup>

Schiersmann und Heinz-Ulrich Thiel haben im Jahr 2012 erstmals eine für die Beratung anwendbare Theorie jenseits von „Schulen“ und „Formaten“ vorgelegt, die sich auf die Idee der Selbstorganisation, also der Synergetik stützt.<sup>225)</sup> Die Synergetik ist ein spezifischer Teil der Systemtheorie. Im Mittelpunkt der Synergetik<sup>226)</sup> (altgriechisch: ἡ συνεργία – gemeinschaftliche Tätigkeit, Zusammenwirken) steht das Zusammenwirken unterschiedlicher Elemente in komplexen Systemen, die Wechselwirkung dieser aufeinander bewirkt die Bildung spezifischer Muster. Die spontane Bildung synergetischer Strukturen wird als Selbstorganisation bezeichnet.

Der Psychologe Günter Schiepek und der Physiker Hermann Haken leiteten daraus sogenannte „generische (Wirk-) Prinzipien“ ab, die der Unterstützung von Ordnungsübergängen dienen.<sup>227)</sup>

Diese (acht) Prinzipien stellen eine allgemeine Orientierung für jede Intervention bzw. Gestaltung dar und sind nicht auf den Anwendungsbereich der Psychotherapie begrenzt.<sup>228)</sup> Die generischen Prinzipien wurden als Bedingungen für die Gestaltung selbstorganisierender Entwicklung abgeleitet, die es permanent zu beachten gilt, die aber in unterschiedlichen Phasen unterschiedliche Bedeutung erhalten können.

---

<sup>224)</sup> Schiersmann, Christiane / Thiel, Heinz-Ulrich: Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen. Göttingen, 2012, S. 7.

<sup>225)</sup> Schiersmann, Christiane / Thiel, Heinz-Ulrich: Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen. Göttingen, 2012.

<sup>226)</sup> Lehre vom Zusammenwirken von Elementen innerhalb eines komplexen Systems.

<sup>227)</sup> Haken, Hermann/ Schiepek, Günter : Synergetik in der Psychologie. Selbstorganisation verstehen und gestalten. Göttingen, 2010.

<sup>228)</sup> Ebd. S. 628.

Schiersmann und Thiel übertragen diese Wirkprinzipien auf den Beratungsprozess und kommen zu folgenden acht Schritten eines Prozesses<sup>229)</sup>:

### 1. Stabilitätsbedingungen für Veränderungsprozesse schaffen

Voraussetzung für die Bearbeitung von Anliegen der Ratsuchenden ist die Destabilisierung gewohnter Muster. Daher ist es zentrale Aufgabe der BeraterIn, stabile Rahmenbedingungen (strukturelle und emotionale Sicherheit) für den Veränderungsprozess zu schaffen. Mit struktureller Sicherheit ist vor allem die Klärung von Rahmenbedingungen für den Beratungsprozess gemeint (Anliegen, Zeithorizont, Form der Zusammenarbeit, Rolle der Beraterin/des Beraters). Die emotionale Sicherheit zielt auf Vertrauen zwischen Ratsuchenden und BeraterIn ab, dessen Kompetenz, Glaubwürdigkeit und emotionale Stabilität.

### 2. System und Muster identifizieren

Die erste Entscheidung im Beratungsprozess ist, zu bestimmen, auf welchen Inhalt /welches System sich die Beratung beziehen soll. In weiterer Folge wird versucht, Muster (erwünschte und unerwünschte) zu identifizieren, beispielsweise bisherige Lernprozesse oder interne und externe Rahmenbedingungen, die Einfluss auf die Entstehung des Anliegens haben. Die Identifikation von Mustern dient später als Bezugssystem für die Bewertung von Veränderung. Hier kommen Visualisierungsmethoden oder das Benennen von Einflussfaktoren (Einstellungs- Emotions- oder Verhaltensebene) zum Tragen.

### 3. Sinnbezug herstellen, Visionen und Ziele entwickeln

Wenn ein geeigneter Weg vom Ist- Zustand zum Soll- Zustand erreicht werden soll, müssen Ziele und Visionen für den Veränderungsprozess identifiziert werden. Dieser Aspekt wird bei Haken/Schiepek nicht explizit erwähnt, aber von Schiersmann/Thiel eingebracht. Lern- und Entwicklungsprozesse müssen als sinnvoll erlebt werden und mit den eigenen Zielvorstellungen in Einklang stehen um sich auf Veränderung einlassen zu können.

---

<sup>229)</sup> Schiersmann, Christiane / Thiel, Heinz-Ulrich: Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen. Göttingen, 2012, S. 44-51.

#### 4. Energetisierung ermöglichen, Kontrollparameter identifizieren

Für die Herausbildung neuer Muster ist es entscheidend, einen oder mehrere Kontrollparameter zu identifizieren. In diesem Zusammenhang geht es um die Herstellung motivationsfördernder Bedingungen, um die Aktivierung von Ressourcen, um das Sich-bewusst-machen von Anliegen, Visionen und Zielen der Ratsuchenden.

Beispiel hierfür aus der lösungsorientierten Beratung wäre die „Wunderfrage“<sup>230)</sup> („Stellen Sie sich vor, heute Nacht geschieht ein Wunder, und das Problem, über das wir gerade sprechen, ist gelöst!“ Was wird Ihrer Meinung nach morgen früh das erste kleine Anzeichen sein, welches Sie darauf hinweist, dass sich etwas verändert hat? Was genau wäre anders? Wie würden Sie sich anders verhalten? Woran würden Sie das merken? Wem fällt es noch auf?).

#### 5. Destabilisierung, Fluktuationsverstärkungen anregen

Beratung, auch Bildungsberatung zielt darauf ab, neue Erfahrungsmöglichkeiten zu eröffnen. Eine Methode besteht darin, bestehende Muster der Kognition, des Erlebens und Verhaltens (K-E-V-Muster) zu destabilisieren. Neue Ausgangslagen, Perspektiven und Blickwinkel werden eröffnet, das System gerät in Bewegung.

In der Bildungsberatung kommt hier der Vermittlung von relevanten Informationen eine große Bedeutung zu, es sollen schließlich realistische Perspektiven entwickelt werden und diese basieren auf aktueller, gezielter und richtiger Information. Destabilisierung, also das Brechen von Mustern kann mit verschiedenen Techniken erzielt werden, beispielsweise Rollenspielen, Reframing<sup>231)</sup> oder Verhaltensexperimenten.

---

<sup>230)</sup> Shazer, Steve de/ Dolan, Yvonne: Mehr als ein Wunder. Die Kunst der lösungsorientierten Kurzzeittherapie. Heidelberg, 2008.

<sup>231)</sup> Menschliche Denkmuster, Zuschreibungen, Erwartungen weisen in der Regel einen Rahmen (frame) auf, eine Ordnung, nach der Ereignisse interpretiert und dann wahrgenommen werden. Reframing bedeutet, einen neuen Blickwinkel zu eröffnen, einen neuen Rahmen zu geben. Die Erfindung dieser Methode kann keiner bestimmten Person zugeschrieben werden.

## 6. Symmetriebrechung unterstützen

Symmetriebrechung in diesem Zusammenhang bedeutet, alte Verhaltensmuster zu verlassen und zu neuen zu gelangen – wobei nicht klar ist, wie diese „neuen Muster“ aussehen. Daher sieht diese Theorie vor, im Sinne der bereits erarbeiteten Ziele und Visionen den Übergang in das gewünschte „neue Muster“ zu erreichen. Haken und Schiepek stellen dazu fest: „um also Symmetriebrechungen in eine bestimmte Richtung zu lenken, kann man sich bestimmter „Hilfestellungen“ bedienen, ähnlich wie die Hilfestellungen beim Sport bestimmte Bewegungsabläufe unterstützen und andere verhindern. So lassen sich einige Strukturelemente eines neuen Ordnungszustandes z.B. in Rollenspielen oder mithilfe motorischer Übungen realisieren, was zur Folge haben kann, dass sich ein bestimmter Zustand daraufhin kohärent [...] einstellt, insbesondere auch mit den dazu gehörigen Emotionen.“<sup>232)</sup> Die Aufgabe der Beraterin/ des Beraters sehen Schiersmann und Thiel darin, diese Entscheidung, welches neue Muster gewählt wird, nicht dem Zufall zu überlassen, sondern „sinnvolle Hilfestellung zur Symmetriebrechung zu geben um einige Strukturelemente eines neuen Ordnungszustandes [...] umzusetzen.“<sup>233)</sup>

## 7. Re- Stabilisierung sichern

Wenn es gelungen ist, im Laufe des Beratungsprozesses positiv bewertete neue Verhaltensmuster zu erreichen, müssen diese verankert, also in das tägliche Handeln überführt werden. Das neue Muster muss in das bestehende Selbstkonzept integriert und mit anderen Mustern vernetzt werden. Laut den Autoren der Theorie besteht hierin einer der wesentlichen Erfolgsfaktoren von Veränderungsprozessen, kurz gesagt, steht hier die Nachhaltigkeit der Veränderung auf dem Spiel. Als Maßnahmen zur Re-Stabilisierung werden Feedbackschleifen, Variationen, Wiederholungen und positive Verstärkung angeboten.

---

<sup>232)</sup> Haken, Hermann/ Schiepek, Günter : Synergetik in der Psychologie. Selbstorganisation verstehen und gestalten. Göttingen, 2010, S. 440.

<sup>233)</sup> Schiersmann, Christiane / Thiel, Heinz-Ulrich: Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen. Göttingen, 2012, S. 48.



## 8. Resonanz beachten, Synchronisation herstellen

Die für den Beratungsprozess ausgewählten Methoden und Verfahren müssen dem kognitiv-emotionalen Zustand der Ratsuchenden entsprechen und darauf abgestimmt werden. Ist dies nicht der Fall, wird kaum Veränderung stattfinden können, es liegt an der Beraterin/dem Berater, die geeigneten Methoden und auch den geeigneten Zeitpunkt festzulegen.

Schiersmann formuliert das Arbeitsziel des Therapeuten von Haken/Schiepek auf Beratung um: „Die zeitliche Passung und Koordination der Vorgehensweisen und des Kommunikationsstils eines Beraters mit den psychischen, physiologischen und sozialen Prozessen und Rhythmen der Beteiligten kann als Voraussetzung sowie auch als Merkmal einer gelingenden Beratung gelten.“<sup>234)</sup>

Beratung wird in diesem Konzept als prozessuales Schaffen von Bedingungen für systeminterne Prozesse bei Ratsuchenden verstanden, die BeraterInnen fungieren hier als Förderer von Selbstorganisationsprozessen.

Auch bei dieser Rahmentheorie müssen BeraterInnen ein Repertoire an verschiedenen Methoden und Techniken zur Verfügung haben, die in verschiedenen Aus- oder Weiterbildungen erlernt wurden und ständig aktualisiert und weiterentwickelt werden müssen.

Sie dienen der Realisierung der eben vorgestellten „generischen Prinzipien“. BeraterInnen können dann je nach Beratungssituation die geeigneten Instrumente wählen und aufgrund ihrer Erfahrung (und ihres persönlichen Beratungsstils) auf unterschiedliche Beratungsansätze zurückgreifen und so den Weg zu einem gelingenden Beratungsprozess gestalten.

---

<sup>234)</sup> ebd. S. 49/50.

## 7.2 Überblick Beratungsansätze – Eine Auswahl

In Ergänzung zu der vorgestellten Rahmentheorie zur Beratung scheint es sinnvoll, nochmals die Intention von Bildungs- und Berufsberatung in den Blick zu nehmen:

„Der Begriff Bildungs- und Berufsberatung bezieht sich auf Dienste, die Menschen gleich welchen Alters zu jedem Zeitpunkt in ihrem Leben unterstützen sollen, Entscheidungen in Hinblick auf Bildung, Weiterbildung und Berufswahl zu treffen und ihren beruflichen Werdegang zu steuern. Bildungs- und Berufsberatung hilft dem Einzelnen über seine Ambitionen, Interessen, Qualifikationen und Fähigkeiten nachzudenken.“<sup>235)</sup> [...]

Frank Nestmann meint dazu: „Um dieses Ziel zu erreichen, sind die Methoden schier unerschöpflich.“<sup>236)</sup>

Um einen Überblick zu ermöglichen, bietet die Arbeit eine Kurzbeschreibung ausgewählter, sehr bekannter und oft eingesetzter Ansätze. Diese folgt der ausführlichen und umfassenden Abhandlung der Beratungsansätze im Handbuch der Beratung von Nestmann, Engel und Sickendiek.

Eine empirische Untersuchung für den Bereich „Weiterbildungsberatung“ in Deutschland ergab, dass lediglich 45% der BeraterInnen ihr Beratungshandeln an einem theoretischen Konzept orientieren.

Dieser Befund kann auch für die österreichische Beratungslandschaft als plausibel angesehen werden. Bei besagter Studie dominierte der personenzentrierte Ansatz gefolgt vom systemischen und lösungsorientierten Ansatz.<sup>237)</sup>

---

<sup>235)</sup> OECD: Bildungs- und Berufsberatung. Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik. Paris, 2004, S. 19.

<sup>236)</sup> Nestmann, Frank / Engel, Frank / Sickendiek, Ursel: Das Handbuch der Beratung. Tübingen, 2007, S. 783.

<sup>237)</sup> Schiersmann, Christiane/ Remmele, Heide: Beratungsfelder in der Weiterbildung. Eine empirische Bestandsaufnahme. Baltmannsweiler, 2004, S. 74-76.

## **Klientenzentrierte (Personenzentrierte) Beratung**

Die Klientenzentrierte Beratung, also der personenorientierte Ansatz (auch nicht-direktive Beratung) gehört zu den etablierten Ansätzen. Sie geht davon aus, dass Menschen direkt auf Impulse des Umfeldes und des eigenen Organismus reagieren. Ihre Reaktion hängt davon ab, wie sie diese Impulse subjektiv wahrnehmen und erlebt werden. Die theoretische Fundierung basiert auf den Konzepten von Carl Rogers, im Mittelpunkt der personenzentrierten Beratung stehen Erfahrung und Erleben der Person mit sich selbst, ihren zwischenmenschlich bestimmten Zusammenhängen und der Umwelt. Postuliert wird, dass jedes Verhalten dadurch geprägt wird, dass jede Person versucht, zielgerichtet seine Bedürfnisse zu befriedigen. Daher ist es elementar, das innere Bezugssystem der Person verstehen zu können. Klientenzentrierte Beratung setzt an der Schnittstelle zwischen Person und Umwelt an und versucht, Komplexität zu reduzieren. Dadurch bietet sie in der Hilfe zur Selbsthilfe Orientierung. Für die Bildungs- und Berufsberatung muss an dieser Stelle insofern eine Einschränkung gemacht werden, als sich diese ausschließlich auf die Aspekte von Bildung und Beruf beschränkt und andere Themenkomplexe, die oftmals im Rahmen eines Beratungsgesprächs ins Zentrum rücken, an zuständige, dafür ausgebildete Lebens- und SozialberaterInnen (in Österreich ein reglementiertes Gewerbe), PsychologInnen oder damit beauftragte Beratungseinrichtungen (z.B. Gesundheits- oder Schuldnerberatung) zur Bearbeitung abgibt. In Österreich und der Schweiz ist dieser Ansatz als Personenzentrierte Beratung bekannt geworden.<sup>238)</sup>

## **Systemische Beratung**

Die systemische Beratung basiert auf der Grundlage des systemischen Denkens. Zum systemischen Ansatz in der Beratung haben die ForscherInnen um Christiane Schiersmann in Heidelberg intensiv gearbeitet und eine beachtliche Zahl an Beiträgen publiziert. Nicht zuletzt bedingt die vorgestellte Metatheorie zur Bildungs- und Berufsberatung systemisches Denken.

---

<sup>238)</sup> Weiterführende Literatur: Rogers, Carl R.: Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie. Frankfurt a.M., 1993. Finke, Jobst: Gesprächspsychotherapie. Grundlagen und spezifische Anwendungen. Stuttgart, 2004. Nestmann, Frank / Engel, Frank / Sickendiek, Ursel: Das Handbuch der Beratung. Tübingen, 2007, S. 641 ff.

Der Begriff „systemisch“ leitet sich aus dem altgriechischen Begriff το σύστημα – Gebilde, System, ab. Systemische Beratung wird auch als vernetzende Beratung oder ganzheitliche Beratung bezeichnet. Sie entstammt der Familientherapie, Kernidee war die Betrachtung des gesamten Familiengefüges in der Therapie.

Im Konzept der systemischen Beratung ist es nicht erforderlich, alle Zusammenhänge bis in die Details zu kennen, sondern an einer Stelle im System angemessen zu intervenieren, um damit Auswirkungen am Gesamtsystem zu erzielen. Die Beratungsarbeit wird an einer Stelle im System begonnen und schließt die Berücksichtigung des gesamten beruflichen Kontextes und seiner Vernetzung ein. Im Zentrum steht das Personensystem mit seinem jeweiligen Beziehungsnetzwerk. Das Interventionspotential umfasst den Perspektivenwechsel durch zirkuläre Fragestellungen, positive Umdeutungen im Sinne eines Reframings oder die Arbeit mit Metaphern. Die systemische Beratung achtet immer auf den Kontext, in dem Handlungen stattfinden. Die Beraterin/der Berater arbeitet in der systemischen Beratung hauptsächlich mit Methoden zur Stärkung der Autonomie der Ratsuchenden und deren Selbstorganisation.<sup>239)</sup>

### **Ressourcenorientierte Beratung**

Die Grundannahme des Ressourcenkonzepts lautet, dass alle Bereiche des Lebens – sei es die Lebensführung, Alltagsgestaltung, Erfolge oder Misserfolge, die berufliche Verwirklichung – abhängig von Ressourcen sind. Sie beruhen auf der Verfügbarkeit und dem Einsatz von Personen- und Umweltressourcen. Die zentrale Idee der Ressourcenerhaltung lautet: „Fehlen Ressourcen, werden Ressourcen verloren oder wird Ressourcenverlust befürchtet, dann werden Menschen anfällig, verletzlich für physische und psychische Probleme und Störungen; sie erleben Stress.“<sup>240)</sup>

---

<sup>239)</sup> Weiterführende Literatur: Schiersmann, Christiane/ Bachmann, Miriam/ Dauner, Alexander/ Weber, Peter: Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung. Bielefeld, 2008. Barthelmess, Manuel: Systemische Beratung - eine Einführung für psychosoziale Berufe. Weinheim und Basel, 1999. Nestmann, Frank / Engel, Frank / Sickendiek, Ursel: Das Handbuch der Beratung. Tübingen, 2007, S. 655 ff.

<sup>240)</sup> Nestmann, Frank / Engel, Frank / Sickendiek, Ursel: Das Handbuch der Beratung. Tübingen, 2007, S. 729.

Ressourcenorientierte Beratung hat zum Ziel, Personen in ihrer Persönlichkeit zu stärken, sie richtet den Blick auf positive Aspekte (z.B. das „halbvoll Glas“). BeraterInnen haben die Aufgabe, Ressourcen auf- und auszubauen und das Ressourcenmanagement zu fördern.

Mittels Verhaltens-, Familien-, Gestalt-, Spieltherapie und bewegungstherapeutischen Elementen sowie Entspannungsverfahren soll das Bewusstsein und Selbstvertrauen aufgebaut werden. Dabei setzt die Beratung an die schon vorhandenen Ressourcen an. Umgelegt auf Bildungs- und Berufsberatung könnten als Ressourcen definiert werden: eine abgeschlossene Ausbildung, mehrjährige Berufserfahrung, Fachwissen, speziell auch informell erworbenes Wissen und Können. Ressourcenorientierte Beratung nimmt diese Aspekte in den Mittelpunkt, macht sie sichtbar und bewusst und bringt den Beratungsprozess in Gang. Sie ignoriert keineswegs Probleme oder Schwächen, sie wendet jedoch den Blick weg vom Defizit hin zu den Stärken und Potenzialen.<sup>241)</sup>

### **Lösungsorientierte Beratung**

Die lösungsorientierte oder auch lösungsfokussierte Beratung ist untrennbar mit dem Namen Steve de Shazer verbunden, er gilt als Begründer der lösungsorientierten Beratung.<sup>242)</sup>

Dieser Beratungsansatz stellt auf das, was nicht Teil des Problems ist, ab. Der Wechsel der Blickrichtung, der Perspektive, hin zur möglichen Lösung charakterisiert diesen Ansatz.

Die Aspekte, die funktionieren, bzw. funktionieren könnten, und die systematische Identifikation von vorhandenen Potenzialen und Ressourcen stehen im Mittelpunkt. Zunächst werden die Bereiche identifiziert, die vom zu lösenden Problem nicht betroffen sind und

---

<sup>241)</sup> Weiterführende Literatur: Harp, Sigrid/ Pielorz, Mona/ Seidel, Sabine/ Seusing, Beate: Praxisbuch ProfilPASS: Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung. Bielefeld, 2010. Nestmann, Frank / Engel, Frank / Sickendiek, Ursel: Das Handbuch der Beratung. Tübingen, 2007, S. 725,ff.

<sup>242)</sup> Steve de Shazer entwickelte mit Insoo Kim Berg eine lösungsorientierte Kurztherapie auf der Grundlage der Arbeiten von Milton Erickson, Ludwig Wittgenstein und Jacques Derrida. Die beiden Interventionstechniken „Standardintervention der ersten Stunde“ und die „Wunderfrage“ gehen auf ihn zurück.

daher keiner Veränderung unterzogen werden sollen. Mithilfe verschiedener Fragetechniken (z.B. Wunderfrage) wird versucht, für die Zukunft neue, erweiterte Verhaltensmöglichkeiten, also Handlungsspielräume zu schaffen. Die Beraterin/der Berater kümmert sich um eine ausführliche, tiefgreifende Ressourcenanalyse nicht um eine Problemanalyse. Das sogenannte „Milwaukee-Axiom“ lautet: „Lösungen konstruieren, statt Probleme analysieren.“<sup>243)</sup>

Erwähnenswert sind weiters vier Prinzipien, unter deren Beifügung dieser Ansatz zur „Schule“ wurde. Das Prinzip der Utilisation besagt, dass Ratsuchende selbst Experten für ihr Leben sind, BeraterInnen nutzen daher alles, was Ratsuchende einbringen für die Erarbeitung einer Lösungsperspektive. Das Prinzip der Konstruktivität – angelehnt an die konstruktivistische Denkweise – beinhaltet die Erkenntnis, dass auch Probleme konstruiert sind. Die Beraterin/ der Berater kann helfen, diese umzukonstruieren. Das Prinzip der Veränderung hält fest, dass jede Lösung zugleich Veränderung bedeutet, das vierte Prinzip wird mit „Minimalintervention“ bezeichnet. In der lösungsorientierten Beratung (auch Kurzzeitberatung) ist das Ziel, lediglich das spezifische Problem zu lösen, keine „Gesamtrenovierung“ im Sinne einer längerfristigen Aufarbeitung aller möglicherweise auftretenden Problemstellungen zu veranlassen.

Schließlich können diesem Beratungsansatz zusammenfassend folgende Fragetechniken zugeschrieben werden: Ausnahme-Fragen, hypothetische Fragen (Wunderfrage) und Ressourcenfragen. Mittels Komplimenten im Sinne von positiver Bewertung können Ressourcen ins Bewusstsein gebracht werden, eine Vereinbarung von „Hausaufgaben“ dient der nachhaltigen Implementierung erarbeiteter Lösungsverhalten.<sup>244)</sup>

---

<sup>243)</sup> Shazer gründete ein Therapieinstitut in Milwaukee/Wisconsin namens *Brief Family Therapy Center* (BFTC), er verstarb 2005 in Wien.

<sup>244)</sup> Weiterführende Literatur: Bamberger, Günter. G.: Lösungsorientierte Beratung, Praxishandbuch. Weinheim, 2005. Walter, John: Lösungs-orientierte Kurztherapie, ein Lehr- und Lernbuch. Dortmund, 2004. Shazer, Steve: Mehr als ein Wunder: Die Kunst der lösungsorientierten Kurzzeittherapie. Heidelberg, 2008. Nestmann, Frank / Engel, Frank / Sickendiek, Ursel: Das Handbuch der Beratung. Tübingen, 2007, S. 737.

## **Narrative Beratung**

Unter narrativer Beratung ist weniger eine „Schule“ sondern eher eine Denkrichtung, eine spezifische Beratungshaltung auf den Beratungsprozess zu verstehen.

Die Betonung von Sprache, Erzählung und Metapher in der Beratung ist seit den neunziger Jahren ein Thema, das zunehmend Aufmerksamkeit erfährt. Die Grundaussage dieser Perspektive ist, dass Beratung aus Erzählungen (Narrationen) besteht, die aus der Sicht der Ratsuchenden mit sprachlichen Mitteln konstruiert werden. Sprachliche Mittel sind die jeweiligen subjektiven „Sprachen“ mit ihren kulturell verankerten Begriffen, Metaphern, Erzählstrukturen und Bedeutungen.<sup>245)</sup> Die Entstehung der narrativen Denkrichtung ist als Reaktion auf die rational-wissenschaftliche Betrachtungsweise zu sehen. Diese schließt nicht an das persönlich Erlebte an. Narrative Logik eignet sich, weil sie metaphorisch und bildhaft der Vielschichtigkeit und Doppeldeutigkeit der menschlichen Existenz eher gerecht wird.

Die Arbeit mit Erzählungen ist in den Beratungsmethoden längst verankert. Die Beraterin/ der Berater wendet eine linguistische Betrachtungsweise auf Ansichten und Erfahrungen, die der Klient erzählt, an. Sie/er achtet auf die Wahl der Erzählelemente (Figur, Zeit, Ort, Handlung) und auf die Struktur der Erzählung, um zu analysieren, wie der Klient seine Wirklichkeit inszeniert. Zusätzlich wird besondere Aufmerksamkeit auf die Auswahl von Metaphern gelegt, da diese Auswahl oftmals einen Rückschluss auf die innere Befindlichkeit der Ratsuchenden zulassen. Die Metapher, ähnlich dem Reframing in der systemischen Beratung, ermöglicht eine Veränderung des Rahmens, eine Neudeutung. Sie ist Gegenstand bewusster Reflexion und Ansatzpunkt für Veränderung.

Narrative Beratung ist jedoch nicht mit „Storytelling“ gleichzusetzen. Die Methode Storytelling versucht mithilfe von Geschichten-Rahmen und Erzählungen den Handlungsspielraum zu erweitern.<sup>246)</sup>

---

<sup>245)</sup> ebd. S. 749.

<sup>246)</sup> Weiterführende Literatur: Payne; Martin: Narrative therapy. An introduction for Counsellors. London, 2006.

Nestmann, Frank / Engel, Frank / Sickendiek, Ursel: Das Handbuch der Beratung. Tübingen, 2007, S. 749 ff.

Die Erläuterung zu den einzelnen Beratungsansätzen zeigt, dass sich oftmals Aspekte überschneiden, oder Methoden nicht eindeutig zugeordnet werden können und in mehreren Ansätzen verwendet werden. Ein Momentum ist jedoch allen Ansätzen gemeinsam: im Mittelpunkt steht, die Handlungsspielräume der Ratsuchenden zu erweitern. Zu erkennen, welcher Zugang im jeweiligen Beratungsgespräch der zielführende ist, welche Methode den Prozess in Gang setzt, und dies ist letztlich der Kompetenz der Beraterin/des Beraters geschuldet.



## 8. Der Weg zu den Basiskompetenzen

### **Vorbemerkung**

Wie bereits im Kapitel 3 Annäherung an den Begriff Bildungs- und Berufsberatung (Abbildung.1) angeführt, liegt dieser Arbeit die These zugrunde, dass verschiedene Felder der Beratung eine gemeinsame Schnittmenge von Bildungs- und Berufsberatung aufweisen. So kann aus Sicht der Zielgruppenorientierung in den Bereich Frauenberatung, Migrantinnen-Beratung, Lehrlingsberatung aber auch SeniorInnen oder Lebens- und Sozialberatung Bildung zum Thema werden. Trotz der verschiedenen Beratungsfelder –so lautet die Annahme – gibt es eine gemeinsame Teilmenge von Kompetenzen, die für gelingende Bildungs- und Berufsberatung Grundlage sind und in dieser Arbeit als Basiskompetenzen bezeichnet werden.

Untersucht man frühere Studien<sup>247)</sup> auf Aussagen oder Beschreibungen zu Kompetenzen für Bildungs- und BerufsberaterInnen, stellt man fest, dass NeueinsteigerInnen in dieses Arbeitsfeld häufig in verwandten akademischen Bereichen (Soziologie, Psychologie, Sozialarbeit, Pädagogik,...) ausgebildet sind. Diese Ausbildung wird oftmals als Ersatz für eine fachliche Ausbildung (in der Bildungs- und Berufsberatung) anerkannt.

Sultana geht sogar noch einen Schritt weiter und stellt fest, dass „in den meisten Fällen erwartet [wird] dass Laufbahnberater ihre berufsspezifischen Fertigkeiten am Arbeitsplatz

---

<sup>247)</sup> CEDEFOP: Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung. Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa. In der Reihe: CEDEFOP Panorama series, 102. Thessaloniki, 2004, S. 102 ff.  
OECD: Bildungs- und Berufsberatung – Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik. 2004, S. 19.  
McCarthy, John: The skills, training and qualification of guidance workers. In: International Journal of Educational and Vocational Guidance. 2004, Bd. 4, Vol. 23, S.

erwerben.<sup>248)</sup> Die fachverwandten Ausbildungen eignen sich als solide Grundlage für eine weiterführende Ausbildung mit Sicherheit, machen diese aber keinesfalls obsolet. Auch in der Studie „Professionalisierung der Laufbahnberatung“ von CEDEFOP<sup>249)</sup> wird die Meinung vertreten, der „Laufbahnfachberater“ müsse in seinem Bereich, dem der Beratungstheorie und –praxis, speziell geschult werden. Nebenbei bemerkt, geht die genannte Studie davon aus, dass diese Ausbildung – wie in vielen anderen Ländern - auf tertiärer Ebene stattfindet. Auf welcher Ebene schlussendlich die Fachausbildung angeboten wird, ist zweitrangig, hervorzuheben ist die Tatsache, dass eine Fachausbildung mit speziellen Inhalten unbedingt erforderlich ist. Diese Fachausbildung wird sowohl theoretische wie praktische Aspekte beinhalten müssen, die aber sicherlich nicht nur im Arbeitsalltag zu erwerben sind. Auf einer theoretischen Grundlage basierend können Fachinhalte in der Praxis erprobt und anschließend reflektiert werden. Die in dieser Untersuchung in den Fokus genommenen Basiskompetenzen sollen zu diesen speziellen Ausbildungsanforderungen einen ersten Schritt beitragen.

## 8.1 Internationale Kompetenzraster für Bildungs- und BerufsberaterInnen

Für Bildungs- und BerufsberaterInnen existieren bereits verschiedene Kompetenzraster. So hat die Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung einen Kompetenzraster entwickelt, der die Grundlage für deren Zertifizierung zum „Bildungs- und Berufsberatungspraktiker“<sup>250)</sup> bildet. Diese „Internationalen Kompetenzen für Praktiker von schulischer und beruflicher Beratung“ gliedern sich in Kernkompetenzen und

---

<sup>248)</sup> CEDEFOP: Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung. Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa. In der Reihe: CEDEFOP Panorama series, 102. Thessaloniki, 2004, S. 103. (bekannt unter dem Titel „Sultana – Studie“).

<sup>249)</sup> CEDEFOP: Professionalisierung der Laufbahnberatung. Praxiskompetenz und Qualifizierungswege in Europa. In :CEDEFOP Panorama Series 174, Luxemburg, 2010, S. 44.

<sup>250)</sup> Zertifizierung zum „Bildungs- und Berufsberatungspraktiker:  
[http://iaevg.net/?page\\_id=70&menuid=21&smenuid=0&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t9](http://iaevg.net/?page_id=70&menuid=21&smenuid=0&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t9) Letzter Abruf: 6.9.2016.

Fachkompetenzen.<sup>251)</sup> Neben der Frage, was mit „internationalen Kompetenzen“ gemeint sein soll (wie unterscheiden diese sich von nationalen Beratungskompetenzen?) – vermutlich ist die internationale Gültigkeit derselben gemeint – sind für diese Zertifizierung der Nachweis der Kernkompetenzen und lediglich ein weiterer Bereich der 10 Fachkompetenzen notwendig. Während die Kernkompetenzen sicherlich eine gute Basis – man könnte auch sagen Minimalvoraussetzung – darstellen, ist die Aufsplitterung der Fachkompetenzen nicht genau nachzuvollziehen. So wird einerseits Bildungsberatung als Fachkompetenz ausschließlich auf die Schule ausgerichtet, andererseits Beratung als eigene Fachkompetenz angeführt. Es ist allerdings schwer nachzuvollziehen, wie eine Zertifizierung für Bildungs- und Berufsberatung ohne die Fachkompetenz Beratung auskommen soll. Die Zertifizierung zum Bildungs- und Berufspraktiker ist in Europa nicht sehr bekannt oder verbreitet, in Deutschland findet man auf der Homepage des „Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ Informationen für Interessenten<sup>252)</sup>, in Österreich ist diese Zertifizierung wenig verbreitet, die Abfrage zur Zertifizierung nach IAEVG hat in der dieser Arbeit zugrundeliegenden Befragung lediglich zwei positive Beantwortungen erbracht.<sup>253)</sup>

Ein weiterer umfangreicher Kompetenzrahmen für Career Counselling (Professionalisierung der Laufbahnberatung) wurde von CEDEFOP erstellt.<sup>254)</sup>

---

<sup>251)</sup> [http://iaevg.net/?page\\_id=70&menuid=21&smenuid=0&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t9=](http://iaevg.net/?page_id=70&menuid=21&smenuid=0&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t9=) Letzter Abruf: 6.9.2016. Internationale Kompetenzen für Praktiker von schulischer und beruflicher Beratung“. Diese Kern- und Fachkompetenzen wurden –laut IAVEG - in einem Prozess unter Mitarbeit von 700 (in den Bewerbungsunterlagen wird die Zahl 7000(sic!) genannt) Praktikern aus 38 verschiedenen Ländern, die in einer Reihe von verschiedenen Beratungsbereichen tätig sind, auf ihre Richtigkeit geprüft. 2003 wurde in der Generalversammlung der Vereinigung das darauf aufbauende Zertifizierungssystem verabschiedet.

<sup>252)</sup> <http://www.forum-beratung.de/internationales/iaevg/index.html> Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>253)</sup> Möglicherweise liegt eine der Ursachen auch in der Tatsache, dass die Bewerbungsunterlagen sehr umfangreich sind und die auf Papier ausgefüllten Unterlagen nach Greensboro, NC, in die USA gesandt werden müssen.

<sup>254)</sup> CEDEFOP: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12888.aspx> Letzter Abruf: 6.9.2016.

Im Rahmen eines Projekts, das von Herbst 2007 bis Sommer 2008 unter der Leitung von Lyn Barham angesetzt war, wurde aufgrund der Rückmeldungen von Fachkollegen aus dreißig Ländern (EU 27 + Island, Liechtenstein und Norwegen) und einer nachfolgenden Konferenz einerseits ein gemeinsamer Kompetenzrahmen entwickelt, und andererseits ein Überblick über die Ausbildungsangebote für Bildungs- und BerufsberaterInnen erarbeitet. Im Abschlussbericht finden sich zusätzlich Fallstudien von Ausbildungswegen aus sechs verschiedenen Ländern.<sup>255)</sup>

Der Kompetenzrahmen ist als Handreichung gedacht, er kann an nationale Gegebenheiten angepasst werden, er soll aber auch einen Bezugspunkt für nationale Ausbildungs- und Qualifikationssysteme für BeraterInnen bilden oder die Basis zur Selbst- und Fremdeinschätzung bieten. In der Folge ist es ein weiteres Ziel des Projekts gewesen, Deskriptoren für Kernelemente einer Ausbildung im Fachbereich zu benennen. Der Aufbau des Kompetenzrahmens gliedert sich in drei Bereiche, den sechs Grundkompetenzen, sechs Interaktionskompetenzen gegenüber Klienten und sieben Unterstützungskompetenzen.

Die Studienautoren merken an, dass vor allem die Definitionsfrage von Kompetenz, also der Kompetenzbegriff an sich ein wichtiger Diskussionspunkt war. Schlussendlich hat man sich für die Definition von Kompetenz entschieden, die auch dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) zugrunde liegt: „„Kompetenz“ [bezeichnet] die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.“<sup>256)</sup>

Betrachtet man die Grundkompetenzen dieses Rasters, so erstaunt bereits die geringe Zahl der angeführten Schlagwörter. Es ist natürlich eine Frage der Definition, aber Kompetenzen sind

---

<sup>255)</sup> Bulgarien, Dänemark, Irland, Lettland, Polen und Schottland.

<sup>256)</sup> Europäisches Parlament: Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen, 2008, Anhang 1, Begriffsbestimmungen „i“.

in diesem Raster nicht erkennbar. Vermutlich könnten die sechs genannten und zwei Seiten später zumindest auf einer Seite ausformulierten Schlagwörter sinnvoll als „Querschnittsmaterie“ im Sinne der Beratung beschrieben werden.

<b>Fähigkeiten und Werte des Beraters</b>	<b>1</b>	<b>Grundkompetenzen</b>
	1.1	Ethische Praxis
	1.2	Ermittlung und konkrete Berücksichtigung der verschiedenen Klientenerfordernisse
	1.3	Integration von Theorie und Forschung in die Praxis
	1.4	Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Erkennen von Schwachstellen
	1.5	Kommunikations- und Moderationsfähigkeiten
	1.6	Informations- und Kommunikationstechnologien
<b>Arbeit mit Klienten</b>	<b>2</b>	<b>Interaktionskompetenzen gegenüber Klienten</b>
	2.1	Durchführung von Tätigkeiten zur Laufbahngestaltung
	2.2	Ermöglichung des Zugangs zu Informationen
	2.3	Beurteilung und Befähigung zur Beurteilung
	2.4	Entwicklung und Bereitstellung von Programmen zum laufbahnenorientierten Lernen
	2.5	Weiterverweisung und Vertretung des Klienten
	2.6	Erleichterung des Eintritts in den Lern- und Arbeitsprozess
<b>Systeme und Netzwerke</b>	<b>3</b>	<b>Unterstützungskompetenzen</b>
	3.1	Verwaltung von Informationsdiensten zu Chancen und Möglichkeiten
	3.2	Agieren in Netzwerken und Aufbau von Partnerschaften
	3.3	Management der eigenen Arbeitsbelastung und Führung von Nutzerunterlagen
	3.4	Erarbeitung von Strategien zur Karriereentwicklung
	3.5	Beziehung zu Interessengruppen
	3.6	Teilnahme an Forschung und Evaluierung
	3.7	Aktualisierung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse

**Abbildung 1: Kompetenzrahmen CEDEFOP**

*Quelle: CEDEFOP: Professionalisierung der Laufbahnberatung. Praxiskompetenz und Qualifizierungswege in Europa. In: CEDEFOP Panorama Series 174, Luxemburg, 2010, S.*

88.

Die Kompetenzbereiche zwei und drei, also die in diesem Raster als „Hauptkompetenzen“ bezeichneten Bereiche werden ausführlicher behandelt, hier werden gut nachvollziehbar Kompetenzen beschrieben. Der vorliegende Kompetenzrahmen ist sicherlich ein erster

Ansatz, um, angepasst auf die nationale Ebene, Schlussfolgerungen für eigene Ausbildungen im Fachbereich Bildungs- und Berufsberatung zu ziehen.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass neben den europäischen Projekten „Europäisches Akkreditierungsmodell“, „ICCI“<sup>257)</sup> und dem im Folgenden noch näher zu betrachtenden „MEVOC“ weitere Kompetenzrahmen aus Kanada, Irland, Großbritannien und Estland existieren, die – sehr verschieden aufgebaut – bereits in der gerade besprochenen Publikation beschrieben werden.<sup>258)</sup>

Ein jüngeres Projekt, das sich ebenfalls mit den Kompetenzen von Bildungs- und BerufsberaterInnen – allerdings auf akademischem Niveau – beschäftigt, ist das „Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe“, das unter dem Akronym NICE tätig ist. Auf Basis einer Analyse bestehender Curricula (auf tertiärem Niveau) für Bildungs- und Berufsberatung in den europäischen Ländern wurde einerseits ein Handbuch verfasst, das unter dem Titel „Handbook for Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals“<sup>259)</sup> erschienen ist. Dieses Handbuch ist in einer Kurz- und Langform verfügbar und über die Homepage<sup>260)</sup> zu beziehen. Das Projekt „NICE wird von vierzig Partnerorganisationen, hauptsächlich Universitäten, getragen und teilweise von der europäischen Union finanziert. Das Handbuch hat die Ergebnisse der Arbeit der von den Partnerorganisationen nominierten Experten von 2009 bis 2012 zum Inhalt. So wurde einerseits versucht, das Arbeitsgebiet der Bildungs- und BerufsberaterInnen aus der Perspektive ihrer verschiedenen Rollen im professionellen Umgang zu beleuchten. Vom Bildungs- und Berufsinformationsexperten über KarriereberaterIn, hin zur/zum BegleiterIn/Unterstützer/in und EntwicklerIn in sozialen Systemen sowie Programm

---

<sup>257)</sup> Institute of Career Certification International, Sitz in Warrenton, Virginia.

<sup>258)</sup> CEDEFOP: Professionalisierung der Laufbahnberatung. Praxiskompetenz und Qualifizierungswege in Europa. In :CEDEFOP Panorama Series 174, Luxemburg, 2010, S. 75 – 77.

<sup>259)</sup> Schiersmann, Christiane/ Ertelt, Bernd-Joachim/ Katsarov, Johannes/Weber, Peter: NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. Common Points of Reference. Heidelberg, 2012.

<sup>260)</sup> <http://www.nice-network.eu/> Letzter Abruf: 6.9.2016.

Manager/in ist das gezeichnete Bild des Tätigkeitsfeldes sehr heterogen. Nicht alle der angeführten Rollen sind in Österreich im Begriffsfeld Bildungs- und Berufsberatung enthalten. So würde der “Social Systems Intervener & Developer”<sup>261)</sup> also jemand, der die in einer Beratungssituation erarbeiteten Ergebnisse im Anschluss mit der/dem Beratenen zur Umsetzung führt und sie/ihn dabei unterstützt, im Bedarfsfall sogar für sie/ihn “in der Krise Partei ergreift”, eher dem weitfassteren Feld der Lebens- oder Sozialberatung zugerechnet werden. Dennoch bieten die verschiedenen Rollen<sup>262)</sup> hinsichtlich einer möglichen Weiterentwicklung sicherlich neue Denkanstöße für das in der österreichischen Erwachsenenbildung etablierte Feld der Bildungs- und Berufsberatung.

Andererseits wurde auf Basis der – ebenfalls in diesem Projekt entwickelten - “Core Competencies” für Bildungs- und BerufsberaterInnen ein Rahmencurriculum für akademische Ausbildungen erarbeitet.<sup>263)</sup> Dieses NICE-Rahmencurriculum, das als Handreichung für eine Neuentwicklung eines tertiären Curriculums gedacht ist, soll in neun Modulen die Kompetenzen und Lernergebnisse für Bildungs- und BerufsberaterInnen umfassen.

Wie auch bei den Rollenbeschreibungen weiter oben, sind diesem Curriculum Lernergebnisse zu entnehmen, die den Aufgaben der österreichischen Bildungs- und BerufsberaterInnen (noch) nicht entsprechen. Weder planen sie Trainingseinheiten oder erstellen Curricula für Weiterbildungsprogramme zur Karriereentwicklung<sup>264)</sup> noch motivieren sie zur Interpretation von Testergebnissen<sup>265)</sup> (das sollte speziell geschultem Fachpersonal überlassen sein) oder verhandeln in der Folge eines Beratungsprozesses im Sinne ihrer Kunden/Klienten mit der Arbeitsstelle oder intervenieren im Familienkreis.<sup>266)</sup>

---

<sup>261)</sup> Ebd. S. 45. (Langversion)

<sup>262)</sup> Die Rollen in NICE: Career Counsellor, Career Information & Assessment Expert, Career Educator, Social Systems Intervener & Developer, Programme & Service Manager. Ebd. S.44.

<sup>263)</sup> Ebd. S. 62ff. (Langversion)

<sup>264)</sup> Ebd. S. 66. (Langversion)

<sup>265)</sup> Ebd. S. 67. (Langversion)

<sup>266)</sup> Ebd. S. 72. (Langversion)

Dieser sehr offene Begriff der Kompetenzen für Bildungs- und BerufsberaterInnen ist sicherlich zum Teil der Tatsache geschuldet, dass versucht wurde, alle beteiligten nationalen Ausbildungsinstitutionen in ihrer Vielfalt und gesetzlich geregelten unterschiedlichen Berufsberechtigungen gerecht zu werden.

Das Projekt NICE wurde verlängert und hat seinen neuen Arbeitsauftrag erweitert. So sind weitere Übersetzungen des Handbuchs (auch in deutsche Sprache) geplant, auch das Curriculum steht vor einer Weiterentwicklung. Zusätzlich werden im zweijährigen Rhythmus Konferenzen zur Fachdiskussion und zum Austausch veranstaltet.

## **8.2 Kompetenzrahmen der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich**

In Österreich haben sich bis heute zwei Zertifizierungssysteme, die Bildungs- und Berufsberatung zum Inhalt haben, etabliert. Beide sind Implementierungen ESF-geförderter EU-Projekte zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung / Beratung.

Der Vollständigkeit halber muss erwähnt werden, dass neben diesen, explizit für Bildungs- und BerufsberaterInnen angebotenen Zertifizierungssystemen, andere Regelungen, die implizit auf die Beratungslandschaft Auswirkungen haben, nämlich die Standes- oder Berufsregelungen vieler Quellberufe der Bildungs- und BerufsberaterInnen (wie z.B. PsychologInnen, Lebens- und SozialberaterInnen, SozialarbeiterInnen,..) bestehen.

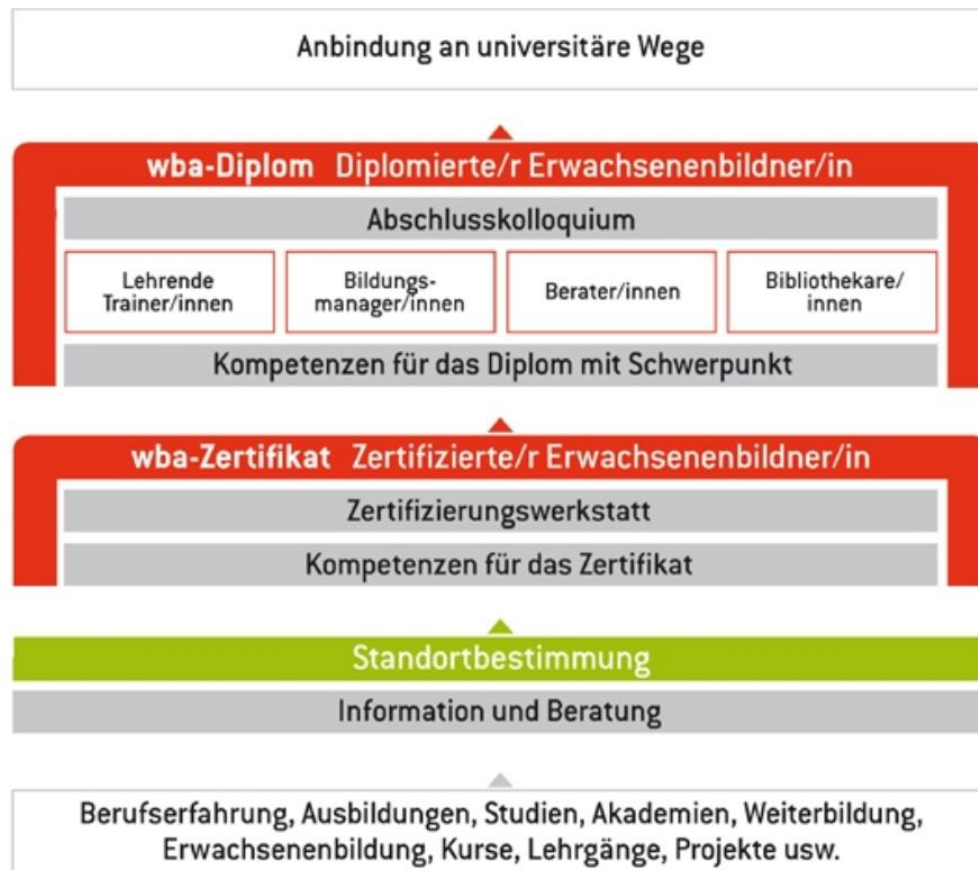
In den 2000er Jahren wurde in Österreich die Weiterbildungsakademie entwickelt, seit 2007 zertifiziert und diplomiert sie Erwachsenenbildner/innen. Die Weiterbildungsakademie ist ein modulares Zertifizierungs- und Anerkennungsverfahren, in der Erwachsenenbildung tätige Personen können über die modular aufgebauten Abschlüsse ihre in vielfältiger Weise erworbenen Kompetenzen und Praxiszeiten anrechnen lassen. Sie erhalten in einem zweistufigen Verfahren entweder ein Zertifikat oder anschließend das Diplom.<sup>267)</sup> Trägerin dieser Zertifizierungsstelle ist das kooperative System der Erwachsenenbildung, das aus der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (das ist die Arbeitsplattform der im

---

<sup>267)</sup> <http://www.wba.or.at/> Letzter Abruf: 6.9.2016.



Erwachsenenbildungs-Förderungsgesetz von 1973 anerkannten Österreichischen Erwachsenenbildungsverbände)<sup>268)</sup> und dem Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb) besteht.



**Abbildung 16: Struktur der Weiterbildungsakademie**

*Quelle: Überblick Weiterbildungsakademie<sup>269)</sup>*

<sup>268)</sup> Die in der KEBÖ vertretenen Bundes-Verbände sind autonom, sie arbeiten nicht gewinnorientiert und sie leisten österreichweit kontinuierliche und planmäßige Bildungsarbeit. Der Plattform gehören folgende Institutionen an: Arbeitsgemeinschaft Bildungshäuser Österreich - ARGE BHÖ, Berufsförderungsinstitut Österreich – BFI, Büchereiverband Österreichs – BVÖ, Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich – FORUM, Ländliches Fortbildungsinstitut – LFI, Ring Österreichischer Bildungswerke – RÖBW, Volkswirtschaftliche Gesellschaft Österreich - VG-Ö, Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung – VÖGB, Verband Österreichischer Volkshochschulen – VÖV, Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich – WIFI.

Das zweistufige Verfahren besteht aus einem Curriculum zum/zur „Zertifizierten Erwachsenenbildner/in“ in dem die Grundkenntnisse erfasst sind und einer zweiten Stufe, dem Diplom. Hier können Interessentinnen und Interessenten sich aus folgenden Feldern der Erwachsenenbildung für ein Vertiefungsfach entscheiden. Zu wählen ist zwischen der Spezialisierung auf Lehrende (in der Erwachsenenbildung), BildungsmanagerInnen, BeraterInnen und BibliothekarInnen.

Die Weiterbildungsakademie bietet somit eine Zertifizierung für Bildungs- und BerufsberaterInnen, die auf einem breiten Wissen in der Erwachsenenbildung aufbaut und in der zweiten Stufe eine Spezialisierung auf Beratung zulässt.

Das zweite System, das sich mit beruflichen Standards für Bildungs- und BerufsberaterInnen beschäftigt, ist das europäische Zertifikat, das auf den sogenannten MEVOC-Standards<sup>270)</sup> (Quality Manual for Educational and Vocational Counselling) aufbaut, nämlich das European Career Guidance Certificate, kurz ECGC.<sup>271)</sup>

Die MEVOC-Standards, ein Leonardo da Vinci Projekt der Europäischen Union, wurden unter der Federführung Österreichs (ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) in Zusammenarbeit mit 19 Partnerinstitutionen aus 9 Ländern<sup>272)</sup> entwickelt. Diese MEVOC-Standards (Quality Manual for Educational and Vocational Counselling) bezeichnen Qualitätsstandards für Bildungs- und BerufsberaterInnen.

Neben den Qualitätsstandards wurde ein Selbstevaluierungstool für BeraterInnen, eine Weiterbildungsdatenbank, aber auch eine Checkliste für Klienten zur Bewertung der Beratungsleistung sowie ein Feedbackbogen zur Evaluierung der Beratungsleistung gemeinsam erarbeitet.

---

<sup>269)</sup> <http://wba.or.at/interessierte/ueberblick.php> Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>270)</sup> [http://www.mevoc.net/EN/htm/standards\\_alle.htm](http://www.mevoc.net/EN/htm/standards_alle.htm) Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>271)</sup> [http://ecgc.at/index.php?option=com\\_content&task=view&id=5&Itemid=13&lang=german](http://ecgc.at/index.php?option=com_content&task=view&id=5&Itemid=13&lang=german) Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>272)</sup> Österreich, Deutschland, Niederlande, Italien, Polen, Rumänien, Großbritannien, Schweden, Ungarn.

Nach der Entwicklung einer Langversion der MEVOC-Qualitätsstandards wurden mittels Delphi-Expertenumfrage in allen Projektpartnerländern die Standards empirisch evaluiert. An der Studie nahmen 127 ExpertInnen aus dem Bildungs- und Berufsberatungssektor teil, sie wurden um Angaben gebeten, ob die einzelnen Qualitätsstandards gemäß ihren Erfahrungen „unbedingt erforderlich“, „mittelmäßig erforderlich“ oder „nicht erforderlich“ waren.<sup>273)</sup>

Nach einer weiteren Eingrenzung auf die unbedingt erforderlichen und die –nach Expertenmeinung – unabdingbaren Items wurde ein Kompetenzraster entwickelt, der sich in folgende Bereiche, nämlich Bildung und Karriere, Beratungspraxis, Persönlichkeit und IKT-Kompetenzen gliedert. Diese vier Bereiche enthalten 12 Standards (die vielleicht treffender als Kompetenzbereiche zu bezeichnen sind) welche 35 erforderliche Kompetenzen umfassen.

Als Basis für einen Zertifizierungsprozess für Bildungs- und BerufsberaterInnen wurden die vorliegenden MEVOC-Standards<sup>274)</sup> herangezogen.

Die Zielgruppe dieses Zertifizierungsverfahrens sind Bildungs- und BerufsberaterInnen mit mindestens 500 Stunden Beratungserfahrung in Gruppen- oder Einzelberatung. Ergänzend zu ihrer praktischen Erfahrung müssen spezifische Weiterbildungsveranstaltungen für Bildungs- oder Berufsberatung absolviert worden sein.

In der Folge können die so erworbenen Kompetenzen durch ein Assessment-Center und einen Online Test für das ECGC-Zertifikat angerechnet werden. Ebenso richtet sich das Angebot an BeraterInnen, die nicht offiziell anerkannte oder verwandte Ausbildungen abgeschlossen haben (z.B. Coaching-Ausbildung), bzw. die mehrere Weiterbildungsveranstaltungen in verwandten Bereichen absolviert haben und sich als Bildungs- und BerufsberaterInnen zertifizieren lassen möchten.

---

<sup>273)</sup> <http://www.mevoc.net/DE/htm/fs.htm> Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>274)</sup> <http://www.mevoc.net/DE/htm/fs.htm> Letzter Abruf: 6.9.2016.

**Abbildung 17: MEVOC-Standards**

<b>Bildung und Karriere</b>	Aus- und Weiterbildung	Über aktuelle Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten Bescheid wissen Trainingsbedarf zur professionellen Weiterentwicklung bei individuellen Klienten identifizieren können Wissen in Bezug auf relevante Ausbildungsinstitutionen und -möglichkeiten vermitteln können
	Arbeitsmarktdynamik und Berufswelt	In Bezug auf Arbeitsmarktveränderungen und -trends Bescheid wissen, diese aktiv beobachten und Zugang zu diesbezüglich relevanten Quellen und Ressourcen haben In Bezug auf existierende Berufe und deren Hauptakteure, Anforderungen, Aussichten und Ausbildungsmöglichkeiten Bescheid wissen und Zugang zu diesbezüglich relevanten Quellen und Ressourcen haben In Bezug auf freie Stellen und Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. Jobsuchmöglichkeiten Bescheid wissen
<b>Beratung</b>	Kommunikation mit Klienten	Über Charakteristika verschiedener Zielgruppen Bescheid wissen und für die Zielgruppe speziell maßgeschneiderte Beratungsstrategien entwickeln können Über soziale Basisfertigkeiten verfügen und mit unterschiedlichen (evtl. auch schwierigen) Zielgruppen umgehen können Klienten identifizieren können, die sich in problematischen Situationen befinden (z. B. Menschen mit gesundheitlichen oder finanziellen Problemen, Drogensüchtige) und sie an Spezialisten verweisen können Eigeninitiative fördern / wecken können
	Coaching	Sich in einer verständlichen Art und Weise ausdrücken und Inhalte verständlich präsentieren können Klienten motivieren können Gerne helfen, jedoch auch professionelle Distanz bewahren können
	Assessment	Frage- und Interviewtechniken beherrschen Basiskommunikations- und Beratungsfähigkeiten beherrschen Die Bedürfnisse von Klienten analysieren können Bei Klienten vorhandene Kompetenzen identifizieren können, die zum Selbstständig machen erforderlich sind sowie diesbezüglich relevante Informationen vermitteln können Über die gängigen Interessens- und Fähigkeitstests Bescheid wissen, die in der Bildungsberatung verwendet werden Testergebnisse analysieren und in den Beratungsprozess integrieren können
	Jobsuche und Stellenvermittlung	Über den individuellen Bedarf und die Möglichkeiten eines Klienten Bescheid wissen und diese Information mit den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes in Verbindung bringen können Über formale Anforderungen des Bewerbungsvorgangs Bescheid wissen Vermitteln können, wie man gezielt in Übereinstimmung mit den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten nach Jobangeboten sucht und dabei interne und externe Netzwerke und Quellen verwendet
	Ethik	Über ethische Standards für Berater Bescheid wissen (z. B. AIOSP) und sich an den Verhaltenskodex halten
<b>Persönlichkeit</b>	Beraterprofil	Im Job motiviert sein Positiv denken Sich nicht vor neuen Erfahrungen oder Veränderungen scheuen Aktiv zuhören können Sich seiner Körpersprache bewusst sein, sie kontrollieren und adaptieren können In Bezug auf kulturelle Unterschiede tolerant und offen sein
	Zeitmanagement	Aktivitäten planen und organisieren können; sich selbst organisieren können Prioritäten setzen und sich auf Einzelaktivitäten konzentrieren können sowie Zeitpläne, wenn nötig, (auch kurzfristig) ändern können
	Stress und Frustration	Mit Stress und Frustration umgehen können
	Persönliche Weiterentwicklung	Sich seiner eigenen Grenzen bewusst sein, sich regelmäßig einer Selbstreflexion unterziehen und sein Selbstkonzept adaptieren bzw. weiterentwickeln Willig sein, sich lebenslang fortzubilden
<b>Informationstechnologien</b>	PC und Informationsmanagement	IKT-Basisfertigkeiten (Word, Internetsuchmaschinen, E-Mail)

Quelle: <http://www.mevoc.net> Letzter Abruf: 6.9.2016.

Um eine Vergleichbarkeit der beiden Systeme möglich zu machen, ist es einerseits notwendig, den dieser Arbeit zugrundeliegenden Kompetenzbegriff festzulegen, und andererseits ein Bezugskonstrukt zu finden, mithilfe dessen die Systeme untersucht werden können.

Ein neutrales Raster, anhand dessen die Verortung der verschiedenen Kompetenzen erfolgen kann, stellt die Systemlogik des Kompetenzatlas<sup>275)</sup> von John Erpenbeck und Volker Heyse dar. Im Folgenden wird versucht, die den jeweiligen Curricula zugrundeliegenden Kompetenzen den Teilkompetenzen des Erpenbeck'schen Modells zuzuordnen.

<sup>275)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. XIII, Abb. 3.

### 8.3 Der Begriff Kompetenz

Selten hat ein Begriff im Bildungsdiskurs einen derartigen Bedeutungsaufschwung genommen wie der Kompetenzbegriff in den letzten Jahren. Kaum eine bildungspolitische Diskussion, kaum ein Strategiepapier, das ohne ihn auskommt. Allerdings wird Kompetenz in verschiedenen Bedeutungen, meist unscharf begrifflich gefasst, verwendet.

Aufgrund der Heterogenität der möglichen und heute auch parallel verschieden verwendeten Bedeutungen von Kompetenz ist es notwendig, sich auf eine Definition festzulegen.

Folgt man der Begriffsgeschichte, lässt sich feststellen, dass sich der Begriff Kompetenz auf das lateinische Wort *competere* mit den Bedeutungen „zusammentreffen, zukommen, zustehen“ zurückverfolgen lässt.<sup>276)</sup> Bereits die römischen Rechtsgelehrten gebrauchten ausschließlich das Adjektiv, also *competens* (zuständig, befugt, rechtmäßig, ordentlich) und bezogen dieses ausschließlich auf eine Person mit der Bedeutung „persönlich geeignet, angemessen“, was unserem heutigen Verständnis von „kompetent“ erstaunlich nahe ist.

Noam Chomsky, Sprachwissenschaftler und Sprachpsychologe des MIT, gilt als „Erfinder“ des modernen Kompetenzbegriffs. Er nähert sich dem Begriff Kompetenz aus Sicht der Linguistik und führt das Begriffspaar Kompetenz und Performanz ein. In seiner Einleitung zu den Aspekten der Syntax-Theorie schreibt er: „Wir machen somit eine grundlegende Unterscheidung zwischen Sprachkompetenz (*competence*; die Kenntnis des Sprecher-Hörers von seiner Sprache) und Sprachverwendung (*performance*; der aktuelle Gebrauch der Sprache in konkreten Situationen).“<sup>277)</sup> Er unterscheidet also Kompetenz als allgemeine Sprachfähigkeit gegenüber Performanz im Sinne der individuellen Sprachanwendung, dennoch bedingen sie einander.

1959 von White in die Motivationspsychologie eingeführt, bezeichnet Kompetenz später das Ergebnis einer Entwicklung grundlegender Fähigkeiten, das über das Faktum des angeboren-

---

<sup>276)</sup> Ritter, Joachim: Historisches Wörterbuch der Philosophie. Basel, 1971-2007, Band 4, S. 918.

<sup>277)</sup> Chomsky, Noam: Aspekte der Syntaxtheorie. Frankfurt, 1983 (3. unveränderte Auflage), S. 14.

Seins oder das Produkt eines Reifungsprozesses hinausgeht und dessen Entwicklung vom Individuum selbst besorgt wurde.

Die OECD hat in ihrem Endbericht des Projekts DeSeCo<sup>278)</sup> „Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society“<sup>279)</sup> ebenfalls ihre Definition von Kompetenz vorgestellt. Dieter Gnahs hat sie folgendermaßen zusammengefasst und übersetzt: „Eine Kompetenz ist die Fähigkeit zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Anforderungen in spezifischen Situationen. Kompetentes Handeln schließt den Einsatz von Wissen, von kognitiven und praktischen Fähigkeiten genauso ein wie soziale und Verhaltenskomponenten (Haltungen, Gefühle, Werte und Motivationen). Eine Kompetenz ist also zum Beispiel nicht reduzierbar auf ihre kognitiven Dimensionen, sie beinhaltet mehr als das.“<sup>280)</sup>

Arnold schreibt im Eintrag des Wörterbuchs der Erwachsenenbildung zu Kompetenz: „Kompetenz bezeichnet das Handlungsvermögen der Person. Während der Begriff „Qualifikation“ Fähigkeiten zur Bewältigung konkreter Anforderungssituationen bezeichnet, d.h. deutlich verwendungsorientiert ist, ist der Begriff Kompetenz subjektorientiert [...]. Kompetenz umfasst nicht nur inhaltliches bzw. fachliches Wissen und Können, sondern auch außerfachliche bzw. überfachliche Fähigkeiten, die häufig mit Begriffen wie Methodenkompetenz [...] umschrieben werden. [...] Das allen Begriffen Gemeinsame ist die Entwicklung eines subjektiven Potenzials zum selbständigen Handeln in unterschiedlichen Gesellschaftsbereichen. Dieses subjektive Handlungsvermögen ist nicht allein an

---

<sup>278)</sup> DeSeCo: Definition and Selection of Competencies (Definition und Auswahl von Kompetenzen) ist ein Projekt der OECD, das seit Anfang 2000 daran arbeitet, Schlüsselkompetenzen zu definieren und auszuwählen. <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/definitionandselectionofcompetenciesdeseco.htm> Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>279)</sup> OECD: Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society. Paris, 2003.

<sup>280)</sup> Gnahs, Dieter: Kompetenzen-Erwerb, Erfassung, Instrumente. Bielefeld, 2007. In der Reihe: Studentexte für Erwachsenenbildung des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung. Sucht man die Originalstelle im Endbericht, wird man unter dem gegebenen Verweis nicht fündig (OECD: Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society. Paris, 2003, S.2.). Vielmehr ist unter gleichem Titel im Kapitel „The concept of Competence“ von Simone Rychen und Laura Hersh Salganik ab Seite 43 eine ausführliche Beschreibung zum Kompetenzkonzept zu finden.

Wissenserwerb gebunden, es umfasst vielmehr auch die Aneignung von Orientierungsmaßstäben und die Weiterentwicklung der Persönlichkeit.<sup>281)</sup>

Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben: „Kompetenz“ [ist] die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.<sup>282)</sup>

### **Wissen per se generiert noch keine Handlungsfähigkeit, aber diese setzt Wissen voraus**

Erpenbeck und Rosenstiel definieren Kompetenz als „Dispositionen selbstorganisierten Handelns“. Sie gehen davon aus, dass Kompetenzen Fertigkeiten, Wissen und Qualifikationen einschließen, sich aber nicht darauf reduzieren lassen. Kompetenz ist geprägt von Werten, Normen und Regeln. Kompetenz ermöglicht jedoch erst die Handlungsfähigkeit in komplexen Situationen. Erpenbeck<sup>283)</sup> führt weiters aus: „Kompetenzen lassen sich nur auf Grundlage der Selbstorganisationstheorie erschließen und setzen eine dynamische Handlungsinterpretation voraus. Kompetenzen entstehen aus dem Zusammenspiel eines Bündels von Fähigkeiten, impliziten Erfahrungen in unterschiedlichen Lebenssituationen und Verhaltensweisen [...]. Insofern kann eine Person in Bezug auf die einen Funktions- oder Tätigkeitsanforderungen sehr kompetent sein, in Bezug auf eine andere wiederum nicht. Sie kann aber [...] willentlich Kompetenzen entwickeln und in unterschiedlichen Situationen variabel nutzen. [...] Wissen ist jedoch niemals eine Handlungsfähigkeit, sondern eine operativ wichtige Voraussetzung

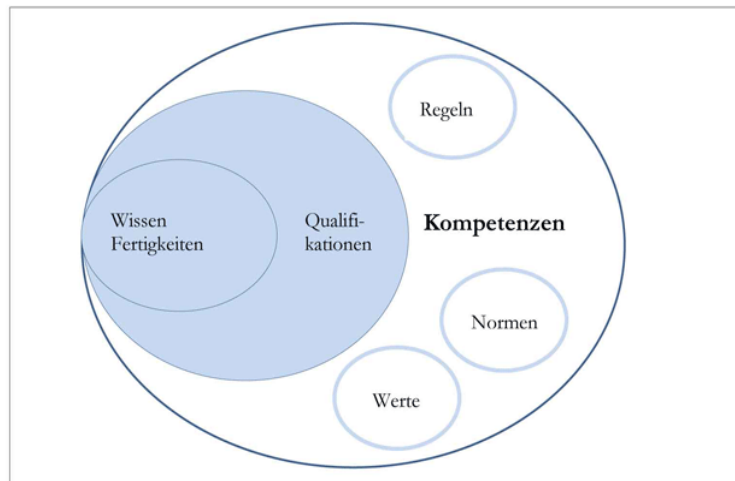
---

<sup>281)</sup> Arnold, Rolf/ Nolda, Sigrid / Nuissel, Ekkehard: Wörterbuch Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn, 2010. S. 172,173. Es handelt sich um einen Wörterbucheintrag, die Querverweise wurden weggelassen.

<sup>282)</sup> Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. KOM (2006) 479. Brüssel, 5.9.2006, S. 21, Ziffer i.

<sup>283)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. XIV-XV.

dafür. Fertigkeiten und Qualifikationen beinhalten zwar Handlungsfähigkeiten, aber keine im kreativen, selbstorganisativen Sinne.“



**Abbildung 18: Visualisierung des Kompetenzbegriffs von Erpenbeck**

*Quelle: Erpenbeck, John / Rosenstiel, Lutz: Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart, 2007, S. XII.*

Diese Definition ist, wenn man dem Diskurs der Kompetenzauffassungen in der Kompetenzforschung folgt, der Performanzrichtung<sup>284)</sup> zuzuordnen. Im Gegensatz zur Kognitionsrichtung, die davon ausgeht, dass Kompetenzen kontextspezifische kognitive Leistungsdefinitionen sind, die sich funktional auf Situationen und Anforderungen in bestimmten Domänen beziehen, betrachtet die Performanzrichtung Kompetenzen als spezifische Handlungsfähigkeiten, als Voraussetzung zur Durchführung von Handlungen. Erpenbeck und Heyse gehen davon aus, dass Kompetenzen daher vorrangig im direkten Praxisbezug oder durch Formen von Coaching und Training vermittelbar sind.<sup>285)</sup> Dispositionen sind als innere Voraussetzung zur Regulation einer Tätigkeit zu einem bestimmten Handlungszeitpunkt definiert.<sup>286)</sup>

<sup>284)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. XVII.

<sup>285)</sup> Ebd. S. XXII.

<sup>286)</sup> Erpenbeck, John / Rosenstiel, Lutz: Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart, 2007, S. XXXVI.



## 8.4 Der Kompetenzatlas

Erpenbeck/Heyse untergliedern im Kompetenzatlas vier Kompetenzfelder: Personale Kompetenz, Aktivitäts- und Handlungskompetenz, Sozial-kommunikative Kompetenz und Fach- und Methodenkompetenz. Diese werden in weiterer Folge wiederum in 64 Teilkompetenzen unterteilt.



**Abbildung 19: KompetenzAtlas mit Teilkompetenzen von Erpenbeck**

Quelle: Heyse, Volker / Erpenbeck, John: *Kompetenztraining*. Stuttgart, 2009, S. XIII.

„Selbststeuerung und Selbstorganisation des Handelns ist in der Regel dort notwendig, wo die Komplexität der Handelnden, der Handlungssituation und des Handlungsverlaufes keine streng nach Plan verlaufenden Problemlösungsprozesse zulässt.“<sup>287)</sup> Ein Beratungsprozess in der Bildungs- und Berufsberatung ist aus Sicht der Autorin jedenfalls als komplexe Situation zu verstehen, die sich selten in vorgegebenen Problemlösungsprozessen erschöpft. Insbesondere ist dieser von offenen Problem- und Entscheidungssituationen geprägt.

Erpenbeck und Heyse unterscheiden vier verschiedene Kompetenzklassen.<sup>288)</sup> Personale Kompetenzen (P) beinhalten Dispositionen einer Person, die es erlauben, reflexiv selbstorganisiert zu handeln. Sie sind Grundlage, um sich selbst einschätzen zu können, eigene Begabungen zu erkennen und zu entwickeln und sich der Werthaltungen, Motive und des Selbstbildes bewusst zu sein.

Als Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen (A) werden jene bezeichnet, die die Umsetzung von beabsichtigten Vorhaben und Plänen begünstigt, und das Vermögen, andere Fähigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzklassen in die eigene Motivation zu integrieren und damit Handlungen erfolgreich zu realisieren.

Die dritte Kompetenzklasse beinhaltet die fachlich-methodischen Kompetenzen (F). Sie sind jene Dispositionen, die es einer Person ermöglichen, sachlich-gegenständliche Probleme selbstorganisiert und kreativ (im Sinne eines nicht vorgegebenen Weges) zu lösen und die dazu verwendeten Methoden selbst zu gestalten und weiterzuentwickeln.

Schließlich werden die sozial-kommunikativen Kompetenzen (S) genannt. Diese Kompetenzen ermöglichen es, dass Personen durch kommunikatives und kooperatives Verhalten gemeinsam Pläne, Aufgaben und Ziele entwickeln, indem sie sich gruppen- und beziehungsorientiert verhalten und sich mit anderen kreativ auseinandersetzen.

---

<sup>287)</sup> Erpenbeck, John / Rosenstiel, Lutz: Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart, 2007, S. XXI.

<sup>288)</sup> Die Beschreibung der Kompetenzklassen folgt dem Handbuch Kompetenzmessung, S. XXIII und XXIV.

Anhand des beschriebenen Rasters wurden die Curricula der beiden derzeit in Österreich gebräuchlichen Zertifizierungssysteme untersucht und versucht, die in den Unterlagen der beiden Systeme identifizierten Teilkompetenzen dem KompetenzAtlas zuzuordnen.

## **9. Basiskompetenzen für Bildungs- und BerufsberaterInnen**

### **9.1 Vorgehensweise**

Die Vorgehensweise, um mögliche vorhandene gemeinsame Kompetenzbereiche der beiden Zertifizierungssysteme sichtbar zu machen, gestaltete sich wie folgend beschrieben:

Im ersten Schritt wurde der KompetenzAtlas von Erpenbeck/Heyse auf Kompetenzbeschreibungen beziehungsweise Definitionen der zu behandelnden Kompetenzen untersucht. Diese liegen für jede einzelne Teilkompetenz vor.

In einem zweiten Schritt wurde das Curriculum der Weiterbildungsakademie untersucht. Die Weiterbildungsakademie ist ein modulares Zertifizierungs- und Anerkennungsverfahren. In der Erwachsenenbildung tätige Personen können über die modular aufgebauten Abschlüsse ihre in vielfältiger Weise erworbenen Kompetenzen und Praxiszeiten anrechnen lassen. Sie erhalten in einem zweistufigen Verfahren im ersten Schritt ein Zertifikat und können anschließend das Diplom erwerben.<sup>289)</sup>

Das zweistufige Verfahren besteht aus einem Curriculum zum/zur „Zertifizierten Erwachsenenbildner/in“ in dem die für das gesamte Feld geltenden Grundkenntnisse erfasst sind und einer zweiten Stufe, dem Diplom. Hier können Interessentinnen und Interessenten sich aus folgenden Feldern der Erwachsenenbildung für ein Vertiefungsfach entscheiden. Es besteht die Möglichkeit, zwischen der Spezialisierung auf Lehrende (in der Erwachsenenbildung), BildungsmanagerInnen, BeraterInnen und Bibliothekare zu wählen. Für die vorliegende Untersuchung wurde der Inhalt des Zertifikats und das Curriculum für den Schwerpunkt Beratung herangezogen.

Um tiefergehende Auskunft über die zugrundeliegenden Kompetenzen zu erhalten, wurde außerdem auf die Kompetenzprofile für ErwachsenenbildnerInnen für den Bereich

---

<sup>289)</sup> <http://www.wba.or.at/> Letzter Abruf: 6.9.2016.

Beratung<sup>290)</sup>, die die Grundlagen für das Curriculum der Weiterbildungsakademie darstellen, zurückgegriffen. In diesen Kompetenzprofilen sind die einzelnen Kompetenzfelder wesentlich ausführlicher beschrieben und eignen sich daher als Quelle zum Vergleich und zur Präzisierung des Curriculums sehr gut.

Das Kompetenzprofil für BeraterInnen gliedert sich in fünf Kompetenzfelder. Die persönliche Kompetenz umfasst Selbstreflexionsfähigkeit, Authentizität, Empathie/Akzeptanz, Abgrenzungsfähigkeiten/professionelle Distanz, Selbstorganisationsfähigkeit, Persönlichkeitsstärke, Flexibilität/Veränderungsbereitschaft/Offenheit, Konsequenz/Ausdauer und Kreativität.

Soziale Kompetenz beinhaltet Kommunikationskompetenz, Fähigkeit zur Konfliktbewältigung, Professioneller Umgang mit Kritik/Feedback, Kooperationsfähigkeit, Wertschätzende Akzeptanz, Team(fähigkeit), Rollenbewusstsein/Umgang mit Selbst- und Fremdbild, und die Kompetenz, das Lern- und Arbeitsklima zu fördern.

Die Methodisch-didaktische Kompetenz besteht aus den Methoden der Planung, Methoden der Präsentation, Methoden der Gesprächsführung, Führungsmethoden und Führungsinstrumente, Methoden zur Weiterentwicklung der Organisation, Durchführungsmethoden, Medienkompetenz, Methoden der Kontrolle, Methoden der Evaluation und Methoden der Arbeitsorganisation.

Führungs- und Leitungskompetenz gliedert sich auf in Generalwissen, Organisationswissen/-gestaltung, Strategisches Denken/Visionen, Zielbewusstheit/-gerichtetheit, Management Know-how, Entscheidungen/Einführung/Unterstützung von neuen strategischen Entwicklungen, Übernahme von Verantwortung und Vorbildwirkung.

Das fünfte Kompetenzfeld wird Fachkompetenz genannt. Dieses umfasst das Fachwissen bezüglich dem Beratungsgegenstand, Fachwissen in Bezug auf Beratung generell,

---

<sup>290)</sup> Verband österreichischer Volkshochschulen: Kompetenzprofil für ErwachsenenbildnerInnen.

Kompetenzfelder für BeraterInnen, Wien, 2004. (unveröffentlichtes Manuskript von Anneliese Heilinger/Karin Reisinger).

Recherchefähigkeiten, Kompetenz von Abgrenzen und Weiterverweisen in Bezug auf den Beratungsgegenstand, Netzwerkkompetenz, Wissenschaftlichkeit und Weiterbildung. In der Kategorie Zusatzkompetenzen werden EDV, Fremdsprachen, informell erworbenes Wissen (über Vereine, Organisationen,...), Gesundheit/Fitness/Sicherheit und Umweltschutz angeführt.

Anhand dieser Aufzählung ist ersichtlich, dass diesem Konzept – was die Verwendung des Begriffs Kompetenz betrifft – keine einheitliche Definition zugrunde liegt.

Dies war einer der Gründe, warum ein in sich stimmiges Bezugskonzept gesucht wurde und schließlich der KompetenzAtlas in Verwendung genommen wurde.

Aufgrund der sehr ausführlichen Beschreibungen der einzelnen Teilkompetenzen im Kompetenzprofil ist es schließlich möglich, eine Verortung im KompetenzAtlas herzustellen.

Das zweite System, das sich mit beruflichen Standards für Bildungs- und BerufsberaterInnen beschäftigt, ist ein europäisches Zertifikat, das auf den sogenannten MEVOC-Standards<sup>291)</sup> (Quality Manual for Educational and Vocational Counselling) aufbaut, nämlich das European Career Guidance Certificate, kurz ECGC.<sup>292)</sup>

Die MEVOC-Standards, ein Leonardo da Vinci Projekt der Europäischen Union, wurden unter der Federführung Österreichs (ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) entwickelt. Diese MEVOC-Standards bezeichnen Qualitätsstandards für Bildungs- und BerufsberaterInnen.

Auf diesen aufbauend, wurde ein Kompetenzraster entwickelt, der sich in folgende Bereiche, nämlich Bildung und Karriere, Beratungspraxis, Persönlichkeit und IKT-Kompetenzen gliedert. Diese vier Bereiche enthalten 12 Standards (die vielleicht treffender als Kompetenzbereiche zu bezeichnen sind) welche 35 erforderliche Kompetenzen umfassen.

---

<sup>291)</sup> [http://www.mevoc.net/EN/htm/standards\\_alle.htm](http://www.mevoc.net/EN/htm/standards_alle.htm), Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>292)</sup> [http://ecgc.at/index.php?option=com\\_content&task=view&id=5&Itemid=13&lang=german](http://ecgc.at/index.php?option=com_content&task=view&id=5&Itemid=13&lang=german) Letzter Abruf: 6.9.2016.

Diese 35 Kompetenzen wurden mit ausführlichen Kompetenzbeschreibungen versehen und sind publiziert.<sup>293)</sup> In dieser Untersuchung wurde auch hier auf die zugrundeliegenden Beschreibungen der Kompetenzen zurückgegriffen und diese werden – wenn die Kompetenzbeschreibung nicht ausreichend aussagekräftig ist – zitiert.

Stellt man nun den Vergleich der genannten Systeme auf Basis der Definitionen des KompetenzAtlas an und versucht eine Verortung der Kompetenzbeschreibungen, die miteinander korrelieren, finden sich in sechzehn Kompetenzbereichen Zuschreibungen.

Bei der nun folgenden Diskussion der einzelnen Kompetenzbereiche wurde nach der Reihung im KompetenzAtlas vorgegangen.

## 9.2 Kompetenzbereiche

### 9.2.1 Personale Kompetenz (P)

Unter dem Begriff Personale Kompetenz werden im KompetenzAtlas jene Dispositionen verstanden, die es einer Person ermöglichen, selbstorganisiert zu handeln, sich selbst einschätzen zu können, seine eigenen Begabungen, Motivationen und Leistungsvorsätze zu entwickeln. Personale Kompetenz wird wiederum in verschiedene Teilkompetenzen gegliedert: Loyalität, Normativ- ethische Einstellung, Glaubwürdigkeit, Eigenverantwortung, Einsatzbereitschaft, Selbstmanagement, Schöpferische Fähigkeit, Offenheit für Veränderungen, Humor, Hilfsbereitschaft, Mitarbeiterförderung, Delegieren, Lernbereitschaft, Ganzheitliches Denken, Disziplin, Zuverlässigkeit.

Aus diesen konnten vier Basiskompetenzbereiche, in denen beide zu vergleichende Zertifizierungsverfahren Nennungen aufweisen, identifiziert werden:

---

<sup>293)</sup> Im INFO-Kästchen befinden sich die ausführlichen Beschreibungen.  
[http://www.mevoc.net/DE/htm/fs\\_standards.htm](http://www.mevoc.net/DE/htm/fs_standards.htm) Letzter Abruf: 6.9.2016.

### 9.2.1.1 Kompetenzbereich: normativ-ethische Einstellung

Erpenbeck und Heyse<sup>294)</sup> verstehen darunter sinnerfülltes, selbstverantwortliches Handeln, die Auseinandersetzung mit den eigenen Wertvorstellungen, die Formulierung und Verfolgung eigener Leitbilder sowohl bei persönlichen Zielen als auch am eigenen Arbeitsplatz. Zwischen Wohlbefinden, persönlichem Leitbild, individuellem Lebenssinn und normativ-ethischen Einstellungen bestehen ihrer Ansicht nach sehr enge Beziehungen. Solches Verhalten bedingt eine hohe Reflexionsfähigkeit, sowohl, was das eigene Handeln im Beruf aber auch außerhalb (Familie, Freizeit, Umwelt) betrifft. Ein Sich-bewusst-Werden über die eigenen Werthaltungen und normativen Einstellungen, in deren Rahmen das eigene Handeln stattfindet, ist Voraussetzung.

Sucht man in den Konzepten der Weiterbildungsakademie nach einer Entsprechung, findet sich diese sowohl im Zertifikat, als auch im Diplom. Im Kapitel Personale Kompetenz des Zertifikats wird verlangt, dass BeraterInnen sich selbst und das eigene Handeln im beruflichen Kontext angemessen kritisch betrachten können. „BeraterInnen benötigen eine berufsethische Haltung, die es ihnen ermöglicht, Interesse an Anderen (Teilnehmer/innen, Mitarbeiter/innen, Kund/innen,...), Engagement für Themen und Aufgaben [und] Toleranz gegenüber Andersdenkenden [...] aufzubringen.“<sup>295)</sup>

Sowohl im Zertifikat als auch im Diplom wird vor allem auf die Thematik der Abgrenzung zu verwandten Bereichen wie Therapie/Pädagogik/Organisationsentwicklung eingegangen.<sup>296)</sup>

Das Curriculum der wba<sup>297)</sup> formuliert die Anforderungen so: „wba-zertifizierte ErwachsenenbildnerInnen sind in der Lage, den Blick auf ihr professionelles Handeln und

---

<sup>294)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. 9ff.

<sup>295)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum Zertifikat, Personale Kompetenz, Seite 24, Stand: April 2014:  
[http://wba.or.at/login/downloads/Curriculum\\_wba-Zertifikat.pdf](http://wba.or.at/login/downloads/Curriculum_wba-Zertifikat.pdf) Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>296)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum Diplom, Beratungskompetenz, Seite 5, Stand: Juni 2015:  
[http://wba.or.at/login/downloads/Curriculum\\_wba-Diplom\\_Beratung.pdf](http://wba.or.at/login/downloads/Curriculum_wba-Diplom_Beratung.pdf) Letzter Abruf: 6.9.2016.



Verhalten zu lenken, dieses zu analysieren, zu reflektieren und Schlussfolgerungen daraus zu ziehen.<sup>298)</sup> Sie können professionelle Beratung von Auskunft und Information, auch von Therapie, Organisationsentwicklung oder „Alltagsberatung“ abgrenzen.<sup>299)</sup> „wba-diplomierte ErwachsenenbildnerInnen mit dem Schwerpunkt Beratung besitzen hohes Bewusstsein über eigene Motive und Beweggründe des Handelns, Stärken und Schwächen und ziehen Schlüsse aus ihrer Selbsterkenntnis und erweitern ihre Rollen und ihr Handlungsrepertoire.“<sup>300)</sup>

Sucht man nach Entsprechungen im Zertifikat ECGC, so wird man in den MEVOC-Standards fündig: „Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten wissen, dass es formelle sowie informelle (unausgesprochene) Verhaltensregeln gibt, und diese einhalten. Sie sollten ihr Wissen über ethische Standards laufend aktualisieren“<sup>301)</sup> Gemeint sind hier die ethischen Standards für BeraterInnen und der Verhaltenskodex der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung.<sup>302)</sup>

#### Exkurs: Ethische Standards

Der Begriff Ethik kommt aus dem Altgriechischen, ἠθικός heißt in Übersetzung „den Charakter betreffend, moralisch, sittlich, gesittet“. Unter Ethik versteht man die theoretische Beschäftigung mit dem Phänomen der Moral. Ethik lässt sich als die Theorie der Moral verstehen. Ethische Standards sollen die Handlungsweise von BildungsberaterInnen leiten,

---

<sup>297)</sup> Das Curriculum wurde 2012 überarbeitet und teilweise neu formuliert. Mit 1.1.2013 traten lernergebnisorientierte Curriculumsänderungen in Kraft. Die Inhalte sind jedoch gleichgeblieben.

<sup>298)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum: Zertifikat, Punkt 8: Personale Kompetenz, S. 24.

<sup>299)</sup> Ebd. Beratungskompetenz, S. 15.

<sup>300)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum: Diplom Beratung, Punkt 5 Personale Kompetenz, S. 13 und 14.

<sup>301)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Ethik  
[http://www.mevoc.net/DE/htm/fs\\_standards.htm](http://www.mevoc.net/DE/htm/fs_standards.htm) Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>302)</sup> Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung: Ethische Standards.  
[http://iaevg.net/?page\\_id=70&menuid=49&smenuid=6&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t5=Code de déontologie&t6=Ethical standards&t7=Normas Éticas&t8=Ethische Standards&t9=-](http://iaevg.net/?page_id=70&menuid=49&smenuid=6&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t5=Code de déontologie&t6=Ethical standards&t7=Normas Éticas&t8=Ethische Standards&t9=-) Letzter Abruf: 6.9.2016.

und sehen Beurteilungskriterien für deren Selbstkontrolle vor. Sie sind handlungsleitend für Berufsgruppen, für die Bildungs- und Berufsberatung gibt es verschiedene Ausformulierungen zu ethischen Standards.

Am weitesten verbreitet sind die umfangreichen ethischen Standards der internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung. Sie wurden 1995 verabschiedet und seither kontinuierlich weiterentwickelt. Sie behandeln die Themenkreise Pflichten gegenüber Klienten, Verhalten gegenüber Kollegen und anderen Institutionen sowie Pflichten gegenüber der Forschung.

In Deutschland hat die Deutsche Gesellschaft für Beratung (DGfB) ein Beratungsverständnis entwickelt und niedergeschrieben, das ebenfalls ethische Standards enthält. Aus psychologischer Fachrichtung wurde das psychosoziale Beratungsverständnis der ARGE Beratungswesen 2003 veröffentlicht.

In Österreich haben zwei Berufsgruppenvereinigungen Aussagen zu ethischen Standards getroffen. Der ÖVBBL (Österreichische Vereinigung der Bildungs-, Berufs- und LaufbahnberaterInnen) referenziert auf die ethischen Standards der Internationalen Vereinigung von Bildungs- und Berufsberatung, der VBB (Verband für Berufs- und Bildungsberatung) hat ein eigenes Qualitätsverständnis erarbeitet, das ebenfalls ethische Standards enthält.

Weiters existieren in Österreich für selbständig agierende Bildungs- und BerufsberaterInnen die Landesregeln der Berufsgruppe der Lebens- und Sozialberater.<sup>303)</sup>

Im Anhang befindet sich ein Vergleich ausgewählter Themen von ethischen Standards im tabellarischen Überblick: Vertraulichkeit, Gleichberechtigung und Toleranz, Ausbildung/ Weiterbildung, Umgang mit Spannungsfeldern und Zusammenarbeit mit Experten.

---

<sup>303)</sup> Verordnung des BMwA über Landes- und Ausübungsregeln für das Gewerbe der Lebens- und Sozialberatung, BGBl II 1998/260 § 2 bis § 5.

Dafür wurden folgende Unterlagen herangezogen: ethische Standards der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung<sup>304)</sup>, die berufsethischen Verhaltensregeln des Verbandes für Berufs- und Bildungsberatung<sup>305)</sup>, die Standesregeln der Lebens- und Sozialberater Österreich<sup>306)</sup> sowie das Beratungsverständnis der Deutschen Gesellschaft für Beratung.<sup>307)</sup>

### 9.2.1.2 Kompetenzbereich: Selbstmanagement

Bei Erpenbeck/Heyse finden sich zum Begriff Selbstmanagement mehrere Aspekte. Einerseits steht das Thema „Stärken/Schwächen erkennen“ im Mittelpunkt, aber auch die Frage „Wie manage ich meine Zeit und die Zeit mir anvertrauter Dritter?“. Ebenfalls in diesen Kompetenzbereich fällt für die Autoren des KompetenzAtlas die Frage der effektiven Zusammenarbeit mit anderen.

Im Curriculum des Diploms der Weiterbildungsakademie finden sich in der Rubrik Personale Kompetenz dazu ebenfalls Aussagen. In den Anforderungen für Beruf und Praxis wird festgehalten, dass die Absolventen über Selbst- und Zeitmanagement verfügen müssen und sich der eigenen Lern- und Berufsbiographie sowie Stärken und Schwächen bewusst sein sollen. Das eigene Verhalten, Werte, Haltungen und Normen [...] sollen reflektiert und weiterentwickelt werden können.<sup>308)</sup>

---

<sup>304)</sup> Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung: Ethische Standards.

<sup>305)</sup> <http://www.berufsberater.at/qualitaetsverstaendnis.958.html> Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>306)</sup> Verordnung des BMwA über Standes- und Ausübungsregeln für das Gewerbe der Lebens- und Sozialberatung, BGBl II 1998/260 § 2 bis § 5.

<sup>307)</sup> Deutsche Gesellschaft für Beratung: Beratungsverständnis. In: Sickendiek, Ursel / Nestmann, Frank / Engel, Frank / Bamler, Vera: Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Tübingen, 2007, S. 311- 316.

<sup>308)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum Diplom, Personale Kompetenz, Seite 13.

Zu Beginn des Zertifizierungsverfahrens ist eine Standortbestimmung vorgesehen. Diese dient dazu, einen Überblick über die eigenen Qualifikationen und Kompetenzen zu gewinnen, das Verfahren trägt somit gleich zu Beginn zu einer Stärken/Schwächen-Analyse jedes Teilnehmers bei.

„Aktivitäten planen und organisieren können; sich selbst organisieren können“ sowie „Prioritäten setzen und sich auf Einzelaktivitäten konzentrieren können sowie Zeitpläne, wenn nötig auch kurzfristig ändern können“ – so lauten die thematischen Pendants in den MEVOC-Standards.<sup>309)</sup> Für BildungsberaterInnen ist es - laut ECGC - wichtig, ihre eigenen Aktivitäten gut planen und organisieren zu können sowie sich an ihre Zeitplanung zu halten. Zum Selbstmanagement wird aber auch Teamkompetenz gezählt und die Fähigkeit, Aufgaben an KollegInnen zu delegieren. Mittels Supervision und durch kritische Reflexion kann das eigene Selbstmanagement stetig überprüft und bei Bedarf das eigene Handeln angepasst werden.

### 9.2.1.3 Kompetenzbereich: Ganzheitliches Denken

„Eine ganzheitliche Betrachtung einer Problemsituation erfolgt durch ein integriertes Netzwerk, das alle zentralen Größen erfasst und deren Abhängigkeiten und Beziehungen aufweist.“<sup>310)</sup> Diese Beschreibung von ganzheitlichem Denken übernehmen Erpenbeck/Heyse von Gilbert Probst und Peter Gomez. „Gemeint ist damit ein integrierendes, zusammenfügendes Denken, das auf einem breiteren Horizont beruht, von größeren Zusammenhängen ausgeht, viele Einflussfaktoren berücksichtigt [...]. Es ist ein umfassenderes, generalistisch orientiertes Denken [...].“<sup>311)</sup> Ergänzt wird diese Beschreibung von Probst noch durch einen weiteren wesentlichen Aspekt des ganzheitlichen Denkens,

---

<sup>309)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Zeitmanagement.

<sup>310)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. 78.

<sup>311)</sup> Probst, Gilbert/ Gomez, Peter: Vernetztes Denken. Wiesbaden, 1993, S. 5.

nämlich dem, dass man die Fähigkeit besitzt, Elemente, die auf sehr unterschiedlichen [...] Ebenen liegen, miteinander in Beziehung zu setzen.<sup>312)</sup>

Im Curriculum von ECGC findet sich ebenfalls ein Hinweis auf die in der Beratung grundsätzlich hilfreiche Betrachtung der Gesamtsituation. KlientInnen kommen oftmals mit einer Reihe von unterschiedliche Problemen zur Beratung, vielleicht ohne sich dessen bewusst zu sein. „Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten die Fähigkeit aufweisen, die Gesamtsituation der KlientInnen zu analysieren, da sie eventuell vor Problemen stehen, die gelöst werden müssen, bevor der Beratungsprozess wirksam eingeleitet werden kann.“<sup>313)</sup>

Bei der Zielbeschreibung des Kapitels „Bildungstheoretische Kompetenz“ der wba ist ebenfalls der ganzheitliche Ansatz zu finden. BildungsberaterInnen können Kenntnisse in Bezug auf Bildung und Lernen mit der Praxis verbinden, verstehen die individuelle und gesellschaftliche Bedeutung von Bildung<sup>314)</sup> und können gesellschaftliche und bildungspolitische Vorgänge mit der eigenen Tätigkeit in Beziehung setzen. Sie sind sich ihrer vielen unterschiedlichen Rollen bewusst und bereit und fähig, ihr Handeln zu reflektieren.<sup>315)</sup>

Betrachtet man einen Beratungsprozess genauer, ist es oftmals diese Fähigkeit der Beraterin/ des Beraters, mittels ganzheitlicher Arbeitsweise über eine Problemsituation hinauszudenken, verschiedene Ebenen verbinden zu können, mehrere verschiedene Aspekte einer Situation, die die/der Beratene schildert, wahr- und aufzunehmen, diese der/dem Beratenen spiegeln zu können und somit die Sichtweise der/des Beratenen zu erweitern und bei gelingender Beratung damit auch deren/dessen Handlungsspielraum zu vergrößern.

---

<sup>312)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. 75.

<sup>313)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Kommunikation mit Klienten.

<sup>314)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum Zertifikat, Bildungstheoretische Kompetenz, Seite 6.

<sup>315)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum Zertifikat, Personale Kompetenz, Seite 24.

Professionelles Handeln im Beratungskontext erfordert aber auch die Fähigkeit aufgrund der ganzheitlichen Betrachtungsweise Themen im Beratungsprozess zu erkennen, die nicht primär Inhalt eines Bildungsberatungsprozesses sind. Diese müssen in einem anderen Kontext bearbeitet werden, und möglicherweise vor der Fortsetzung des Bildungsberatungsprozesses abgeschlossen werden. Die Zusammenarbeit mit anderen Fachberatungsstellen, PsychologInnen oder Sozialdiensten ist daher für BeraterInnen von besonderer Bedeutung.

#### 9.2.1.4 Kompetenzbereich: Lernbereitschaft

Die Bildungs- und Berufsberatung ist ein sich in mehreren Dimensionen sehr rasch veränderndes Feld. Einerseits haben die Informationen, auf die im Beratungsprozess zugegriffen werden soll eine immer kürzere Halbwertszeit, Fördermöglichkeiten und Anforderungen ändern sich laufend, Schul-, Studien- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind schwierig auf dem aktuellen Stand zu halten und erweitern sich permanent. Andererseits kommen immer neue Beratungstechniken und Werkzeuge auf den Markt. Lernbereitschaft ist in dieser Hinsicht eine der zentralen Anforderungen an BildungsberaterInnen von heute.

Bei Erpenbeck/Heyse steht „die Lernbereitschaft in engem Zusammenhang mit der Offenheit gegenüber Neuem, dem Streben nach Selbstverwirklichung, der Selbstdisziplin und eigenen Anpassung an sich ändernde Tätigkeitsanforderungen [...]. Ständiges lebensbegleitendes Lernen ist unerlässlich, [...] Erwachsene erwerben sich Wissen und vor allem neue Erfahrungen zu 80 – 90% selbstorganisiert.“<sup>316)</sup>

Das wba-Curriculum erwähnt im Bereich der Personalen Kompetenz die Anforderung, eigene Weiterbildungsbereitschaft aufzubringen. Es muss Aufgabe jeder/jedes Beraterin/Beraters sein, an der persönlichen Weiterentwicklung zu arbeiten.<sup>317)</sup>

---

<sup>316)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. 66.

<sup>317)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum Zertifikat, Personale Kompetenz, Seite 24,

Der Vergleichstext von ECGC sagt dazu: „Es ist die Aufgabe von Bildungs- und BerufsberaterInnen, ihre Kenntnisse in diesem Bereich [i.e. Ausbildungsmöglichkeiten] ständig auf dem neuesten Stand zu halten, da sich die existierenden nationalen und internationalen Ausbildungsmöglichkeiten laufend ändern. Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten immer gut informiert sein, indem sie mit Institutionen und Ministerien ständig Kontakt halten bzw. von relevanten Websites und Rundschreiben regelmäßig Informationen beziehen.“<sup>318)</sup> [...Es] handelt sich bei der Berufsberatung um einen Beruf, in dem man sich auf Änderungen und neue Erfahrungen einstellen muss. Man sollte auch bereit sein, neue Methoden und Tools zu erlernen und anzuwenden.“<sup>319)</sup>

Bildungs- und BerufsberaterInnen werden ohne dauerhafte Lernbereitschaft sehr bald nicht mehr qualitativ gut beraten können, weil ihnen schlicht die Wissensinhalte fehlen werden oder diese veraltet sind. Viele Themen können mittels Weiterbildung erworben werden, der Grad der Selbstorganisation - auch im Wissenserwerb und -erhalt - wird jedoch immer mehr zunehmen. Typisch für diese Entwicklung ist die Tatsache, dass neben den klassischen Weiterbildungen im Beratungsbereich die Teilnahmen an Wissensaustausch-Plattformen/Seminaren (sowohl physisch als auch online) deutlich zugenommen haben. Beispielsweise werden - sehr gut besuchte - Vernetzungstreffen organisiert oder die speziell auf BildungsberaterInnen zugeschnittene Plattform bib-wiki betrieben. Hier hat das zuständige Bildungsministerium sehr rasch auf die neuen Anforderungen reagiert und für beide Projekte die national erforderlichen Mittel für eine ESF-Kofinanzierung aufgebracht.<sup>320)</sup>

---

<sup>318)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Aus- und Weiterbildung.

<sup>319)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Beraterprofil.

<sup>320)</sup> [www.bib-wiki.at](http://www.bib-wiki.at) ist ein gemeinsames, organisationsübergreifendes Instrument für Wissensmanagement und fachlichen Austausch, ÖSB-Consulting organisiert jährlich ein Vernetzungstreffen für BildungsberaterInnen.

## 9.2.2 Aktivitäts- und Handlungskompetenz (A)

Das Kompetenzfeld Aktivitäts- und Handlungskompetenz des KompetenzAtlas besteht aus folgenden Teilkompetenzen: Entscheidungsfähigkeit, Gestaltungswille, Innovationsfreudigkeit, Belastbarkeit, Tatkraft, Mobilität, Ausführungsbereitschaft, Initiative, Optimismus, Soziales Engagement, Impuls geben, Schlagfertigkeit, Ergebnisorientiertes Handeln, Zielorientiertes Führen, Beharrlichkeit, Konsequenz. Hier konnten drei Basiskompetenzbereiche identifiziert werden:

### 9.2.2.1 Kompetenzbereich: Initiative

Die Definition von Erpenbeck/Heyse zum Bereich Initiative lautet: „Eigeninitiative ist [...] abhängig von den eigenen Zielen, [von] der Aufgeschlossenheit und Begeisterungsfähigkeit gegenüber Neuem, dem persönlichen Wunsch nach aktivem, gestaltenden Verhalten und dem Bedürfnis nach Selbstbestimmung und umfassender Lebensgestaltung. Sie steht in einem engen Zusammenhang zu Begeisterungsfähigkeit, Veränderungs- und Lernbereitschaft, Eigenverantwortung, Selbstmanagement, Tatkraft [und] ergebnisorientiertem Handeln.“<sup>321)</sup>

Im Kompetenzprofil von Reisinger und Heilinger, das als Grundlage für die Curriculumserstellung der Weiterbildungsakademie diente, wird im Bereich der Personalen Kompetenz als persönliche Stärke „Initiative - ergreift situationsangemessen die Initiative“<sup>322)</sup> angeführt. Sucht man in den derzeit geltenden Curricula danach, findet sich im Diplom der Hinweis zweifach. Einerseits wird im Kapitel Beratungskompetenz verlangt, dass BeraterInnen – beispielsweise in einer sich im „Beratungsprozess“ herauskristallisierenden Krisensituation des Ratsuchenden die Initiative ergreifen und adäquate Interventionen setzen können (was in den meisten Fällen eine Vermittlung an eine andere Stelle, zu Beispiel

---

<sup>321)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. 150.

<sup>322)</sup> Heilinger, Anneliese/Reisinger, Karin: Kompetenzprofil für ErwachsenenbildnerInnen als Grundlage für das Curriculum der Weiterbildungsakademie. (Unveröffentlichtes Manuskript). Verband österreichischer Volkshochschulen, Wien, 2004. Kompetenzfeld: Persönliche Kompetenz, PK 6 Persönlichkeitsstärke. (Eingeflossen in das wba-Curriculum Diplom/Beratung in II/B/BK)



Kriseninterventionsstelle oder zur/zum Psychologin/Psychologe sein wird).<sup>323)</sup> Andererseits wird im Kapitel „Personale Kompetenz“ hinsichtlich der Anforderungen in Beruf und Praxis explizit eigenes Engagement angeführt.

In den MEVOC-Standards wird der Begriff Initiative eher mit der Bedeutung Selbstbefähigung des Ratsuchenden verbunden. Im Text heißt es, dass Bildungs- und BerufsberaterInnen imstande sein sollten, ihre KlientInnen zu befähigen und ihre Bereitschaft dahingehend zu wecken, selbst geeignete und fundierte Aktionen zu setzen und Entscheidungen zu treffen.<sup>324)</sup>

Beide Ausprägungen des Begriffs Initiative sind für den gelingenden Beratungsprozess essentiell. Ohne ein hohes Maß an (Eigen-)Initiative der Beraterin/ des Beraters kommt Beratung nicht aus. Schließlich sind es die BeraterInnen, die den gesamten Prozess steuern, ihr Wissen einbringen und gegebenenfalls auch Interventionen setzen. Gleichzeitig steht die Selbstbefähigung der Ratsuchenden, also die bereits mehrfach angesprochene Erweiterung ihrer Handlungsspielräume, im Mittelpunkt des Prozesses.

### 9.2.2.2 Kompetenzbereich: Ergebnisorientiertes Handeln

Ist Ergebnisorientierung in der Bildungsberatung ein relevanter Faktor? Erpenbeck meint, dass Arbeit in allen Organisationen auf konkrete Ergebnisse ausgerichtet ist. Ergebnisorientiertes Handeln setze in erster Linie Handlungskompetenz, Fach- und Methodenkompetenz voraus.<sup>325)</sup>

Sucht man nach Entsprechungen in den beiden Curricula der zu vergleichenden Systeme, finden sich diese jedenfalls. Das Zertifikat der wba sieht vor, dass BildungsberaterInnen

---

<sup>323)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum: Diplom Beratung, Punkt 1, Beratungskompetenz, S. 5.

<sup>324)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Kommunikation mit Klienten.

<sup>325)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. 165.

lösungsorientiertes Verhalten aufbringen sollten.<sup>326)</sup> Sie müssen Zielvereinbarungen mit der Rat suchenden Person treffen<sup>327)</sup> aber auch (auf Diplomebene) das Beratungsgespräch professionell steuern und abschließen können.<sup>328)</sup>

ECGC formuliert die Ergebnisorientierung so: „Bildungs- und BerufsberaterInnen haben in ihrer Arbeit mit verschiedensten Zielgruppen zu tun. [...] Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten (sic!) sich der Unterschiede der einzelnen Zielgruppen und der unterschiedlichen Beratungsstrategien bewusst sein, damit sie zielgerichtet und effizient mit all ihren KlientInnen arbeiten können.“<sup>329)</sup>

Die Ergebnisorientierung ist in beiden Systemen nachzuweisen, meint aber in keinem der beiden Fälle eine Orientierung an Vermittlungsquoten oder Kursbelegungen. Ergebnisorientiertes Handeln kann in einem Beratungsprozess auch ein Nicht-handeln zur Folge haben, da der Beratungsprozess immer ergebnisoffen sein muss. Wenn sich Situationen für eine/n Ratsuchende/n vielleicht „lediglich“ geklärt haben und die Erkenntnis gewonnen wurde, dass zum jetzigen Zeitpunkt eine berufliche Weiterentwicklung, eine Kursteilnahme oder ähnliches nicht ratsam ist, ist die Beratung dennoch durchaus als gelungen zu bewerten, hat aber ein „Null-Ergebnis“ im Sinne von weiteren Maßnahmen zur Folge. Diese Ergebnisoffenheit des Prozesses ist ein ganz spezifisches Merkmal der Bildungsberatung, hier ist eine klare Abgrenzung zum betrieblichen Human Resources Bereich zu machen, dieser zielt in jedem Fall auf eine Art von Ergebnis (weiterführende Maßnahme, berufliche Veränderung, Jobchance, Auswahl,...) im Sinne des Auftraggebers (innerbetrieblich meist die Personalabteilung oder Weiterbildungsabteilung oder extern eine HR-Agentur mit Auftrag zur Personalauswahl) ab.

---

<sup>326)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum Zertifikat, Personale Kompetenz, S. 24.

<sup>327)</sup> Ebd. Beratungskompetenz, S. 16.

<sup>328)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum: Diplom Beratung, Punkt 1, Beratungskompetenz, S. 5.

<sup>329)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Kommunikation mit Klienten.

### 9.2.2.3 Kompetenzbereich: Optimismus

Erpenbeck/Heyse beschreiben Optimismus als positives Denken, Erkennen und Annehmen von Chancen, der Offenheit gegenüber Veränderungen und die Überzeugung, dass man mit ihnen zurechtkommen kann.<sup>330)</sup> Besonders im Zusammenhang mit gelingender Beratung ist Optimismus unersetzlich. Die Tatsache, dass Personen stets mit einem Problem (bewusst oder unbewusst) oder in einer Situation, in der sie Hilfestellung erwarten, in eine Beratung kommen, erfordert von der Beraterin/dem Berater Optimismus. Eine positive Grundeinstellung zum eigenen Tun ist Voraussetzung, anderenfalls wäre ein gelingender Beratungsprozess kaum vorstellbar.

Die Anforderungen im Abschnitt Soziale Kompetenz der wba dazu lauten: „Unablässig ist eine positive Haltung zu anderen, die sich in Zugewandtheit und wertschätzender Akzeptanz und in respektvollem Umgang zeigt.“<sup>331)</sup> Im Konzept ist noch deutlicher zu lesen, dass BildungsberaterInnen ein positives Selbstbild haben müssen.<sup>332)</sup>

In den MEVOC-Standards findet sich die Beschreibung, dass „Bildungs- und BerufsberaterInnen die Tatsachen positiv (und gleichzeitig realistisch) formulieren können sollten und dabei einen gewissen Grad an Begeisterungsfähigkeit aufweisen [müssen...]. Allerdings muss diese positive Art, Dinge auszudrücken, ehrlich und authentisch wirken.“<sup>333)</sup>

Beratung kann ohne positive Grundeinstellung schwerlich hilfreich sein, sie bedingt eine positive Lebenseinstellung zur sinnvollen Begleitung eines Beratungsprozesses.

---

<sup>330)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. 191.

<sup>331)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum Zertifikat, Soziale Kompetenz, S. 22; Curriculum Diplom, Soziale Kompetenz, S. 11.

<sup>332)</sup> Heilinger, Anneliese/Reisinger, Karin: Kompetenzprofil für ErwachsenenbildnerInnen als Grundlage für das Curriculum der Weiterbildungsakademie. (Unveröffentlichtes Manuskript). Verband österreichischer Volkshochschulen, Wien, 2004. Kompetenzfeld: Persönliche Kompetenz, PK 6 Persönlichkeitsstärke. (Eingeflossen in das wba-Curriculum Diplom/Beratung in II/B/BK).

<sup>333)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Beraterprofil.

### 9.2.3 Sozial- kommunikative Kompetenz (S)

Das Kompetenzfeld Sozial-kommunikative Kompetenz des KompetenzAtlas besteht aus folgenden Teilkompetenzen: Konfliktlösungsfähigkeit, Integrationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Dialogfähigkeit/Kundenorientierung, Akquisitionsstärke, Problemlösungsfähigkeit, Experimentierfreude, Beratungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Beziehungsmanagement, Anpassungsfähigkeit, Sprachgewandtheit, Verständnisbereitschaft, Pflichtgefühl, Gewissenhaftigkeit. In diesem Feld konnten fünf Basiskompetenzbereiche identifiziert werden:

#### 9.2.3.1 Kompetenzbereich: Kommunikationsfähigkeit/ Sprachgewandtheit

„Verhalten hat kein Gegenteil [...], man kann sich nicht *nicht* verhalten. [...] Alles Verhalten in einer zwischenpersönlichen Situation hat Mitteilungscharakter, ist also Kommunikation. Daraus folgt, dass wie immer man es auch versuchen mag, wir nicht *nicht* kommunizieren können.“<sup>334)</sup> Diese Feststellungen von Paul Watzlawick, Janet Beaven und Don Jackson in ihrem Definitionsversuch der pragmatischen Axiome menschlichen Kommunizierens leiten zu folgender Aussage: Kommunikation findet also immer statt, wo Menschen als soziale Wesen zusammen sind. Besonders relevant ist diese Aussage für den Beratungsbereich, Kommunikationsfähigkeit steht eindeutig im Mittelpunkt des notwendigen beraterischen Könnens.

Erpenbeck/Heyse benennen Kommunikationsfähigkeit als Zuhören (-können), Informationen verarbeiten zu können und die Fähigkeit, mündliche und schriftliche Information verstehen zu

---

<sup>334)</sup> Watzlawick, Paul / Beavin, Janet / Jackson, Don : Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. Bern, 2011, S. 58-60.

können.<sup>335)</sup> Unter Sprachgewandtheit wird bei Erpenbeck/Heyse kommunikative Anpassungsfähigkeit und das Beherrschen verschiedener Sprachtechniken verstanden. Im Kompetenzatlas wird diese als eigene Teilkompetenz angegeben, in dieser Arbeit aber mit dem Bereich Kommunikationsfähigkeit gemeinsam behandelt.

In der wba findet sich ein für den gesamten Bereich der Erwachsenenbildung geltender Hinweis zur Kommunikation im Zertifikat: „Alle Dimensionen von Sprache, Kommunikation und sozialer Interaktion haben einen besonderen Stellenwert in der Erwachsenenbildung. Kommunikationskompetenz [...] gehört zu den Basiskompetenzen von Erwachsenenbildner/-innen.“<sup>336)</sup> Im Diplom für BeraterInnen kommt der Aspekt der Sprachgewandtheit hinzu: „BeraterInnen handeln in den Dimensionen von Sprache, Kommunikation und Interaktion sensibel, bewusst und professionell.“ Sprachliche Sicherheit in Wort und Schrift wird ebenfalls eingefordert.<sup>337)</sup>

Die MEVOC-Standards verweisen darauf, dass „eine gute Kenntnis [...] der Kommunikationsprinzipien wichtig [ist], da Bildungs- und BerufsberaterInnen im Gespräch einfach darauf abzielen sollten, den KlientInnen das Gefühl zu geben, dass sie auf rationaler, emotionaler und sozialer Ebene verstanden werden.“ Zuhören können wird als Schlüssel für eine erfolgreiche zwischenmenschliche Kommunikation genannt.<sup>338)</sup>

### 9.2.3.2 Kompetenzbereich: Kooperationsfähigkeit

Folgt man Erpenbeck/Heyse, so ist mit Kooperationsfähigkeit die Zusammenarbeit (Kooperation) mit anderen Personen gemeint, die einerseits zur Arbeitserleichterung durch

---

<sup>335)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. 259.

<sup>336)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum Zertifikat, Soziale Kompetenz, Seite 22.

<sup>337)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum Diplom, Soziale Kompetenz, Seite 11.

<sup>338)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Assessment; Kommunikation mit Klienten.

Arbeits- und Erfahrungsteilung andererseits aber auch zur individuellen Entlastung und Kompetenzerweiterung führt.<sup>339)</sup>

Im Konzept zum Curriculum der wba wird Kooperationsfähigkeit neben der oben genannten Ausprägung noch zusätzlich in Hinblick auf die/den Ratsuchenden verstanden. BildungsberaterInnen müssen fähig sein, zu den ratsuchenden Personen eine professionelle Beziehung aufzunehmen, sie zu pflegen und zu halten.<sup>340)</sup> [Der/die Bildungsberater/-in] hat sich ein Netzwerk von Stellen aufgebaut, innerhalb dessen er/sie weiter verweist.<sup>341)</sup>

Die MEVOC-Standards beziehen die Kooperationsfähigkeit eher auf das Netzwerk, das BeraterInnen jedenfalls haben sollten: „Bildungs- und BerufsberaterInnen müssen nicht selbst mit allen potenziellen Problemen umgehen können, sie sollten jedoch die geeigneten Stellen kennen und wissen, wohin sie KlientInnen vermitteln können, damit sie die entsprechende Unterstützung erhalten.“<sup>342)</sup>

### 9.2.3.3 Kompetenzbereich: Beziehungsmanagement

Eng verwandt mit dem Kompetenzbereich Kooperationsfähigkeit ist der Bereich des Beziehungsmanagements. Bei Erpenbeck/Heyse sind beide Teilkompetenzen im KompetenzAtlas nebeneinander visualisiert. „Die wichtigsten Aspekte des Beziehungsmanagement sind der partnerschaftliche Austausch, von dem die beteiligten

---

<sup>339)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. 267.

<sup>340)</sup> Heilinger, Anneliese/Reisinger, Karin: Kompetenzprofil für ErwachsenenbildnerInnen als Grundlage für das Curriculum der Weiterbildungsakademie. (Unveröffentlichtes Manuskript). Verband österreichischer Volkshochschulen, Wien, 2004. Kompetenzfeld: Soziale Kompetenz, SK 4 Kooperationsfähigkeit.

<sup>341)</sup> ebd. Fachkompetenz FK 4, Kompetenz von Abgrenzen und Weiterverweisen in Bezug auf den Beratungsgegenstand.

<sup>342)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Kommunikation mit Klienten.

Gruppen/Personen profitieren, der Netzwerkgedanke, der gemeinsame Nutzen, die Langfristigkeit.“<sup>343)</sup>

Im Konzept der wba wird neben dem bereits erwähnten notwendigen Aufbau einer Beziehung zur/zum Ratsuchenden der Gedanke der professionellen Distanz angeführt. „[Der/die Bildungsberater/-in] schafft es, eine Beziehung zum Beratenen herzustellen, ohne die notwendige Distanz zu verlieren.“<sup>344)</sup> Damit ist gemeint, dass eine Balance zwischen Distanz und Nähe zur/zum Ratsuchenden beziehungsweise deren spezifischen Beratungsanliegen gewahrt werden muss. Weder darf der Eindruck von Gleichgültigkeit gegenüber dem Ratsuchenden entstehen noch soll durch unangemessene Nähe der Eindruck von Hilflosigkeit aufkommen, eine angemessene Anteilnahme mit professioneller Haltung muss der Grundstock für einen erfolgreichen Beratungsprozess sein. In der Beratungstheorie von Schiersmann/Thiel wird in diesem Zusammenhang von emotionaler Stabilität gesprochen.<sup>345)</sup>

ECGC verwendet ebenfalls den Begriff der professionellen Distanz und des Beziehungsmanagement zwischen Ratsuchenden und BeraterInnen. „Eine gute Kenntnis [...] der Kommunikationsprinzipien ist wichtig, [...] auf rationaler, emotionaler und sozialer Ebene verstanden werden. Dies ist von Bedeutung, um ein produktives Verhältnis untereinander aufzubauen und die KlientInnen zu motivieren.“<sup>346)</sup> Und weiter: „Obgleich eine wirksame Beratung von Einfühlungsgabe in die Situation der KlientInnen geprägt sein sollte,

---

<sup>343)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. 285.

<sup>344)</sup> Heilinger, Anneliese/Reisinger, Karin: Kompetenzprofil für ErwachsenenbildnerInnen als Grundlage für das Curriculum der Weiterbildungsakademie. (Unveröffentlichtes Manuskript). Verband österreichischer Volkshochschulen, Wien, 2004. Kompetenzfeld: Persönliche Kompetenz, PK 4 Abgrenzungsfähigkeit/Professionelle Distanz.

<sup>345)</sup> Siehe das Kapitel Beratungstheorie dieser Arbeit und Schiermann, Christiane/Thiel, Heinz-Ulrich: Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen. Göttingen, 2012, S. 45.

<sup>346)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Assessment.

dürfen sich Bildungs- und BerufsberaterInnen nicht emotional verstricken, da dies ihre Fähigkeit beeinträchtigen kann, die Beratung unvoreingenommen zu führen.<sup>347)</sup>

Professionelle Distanz zwischen BeraterIn und Beratene/r bildet die Grundlage dafür, als BeraterIn selbst emotional stabil bleiben zu können und erfolgreich der Gefahr zu begegnen, durch permanente Beschäftigung mit Problemsituationen sich selbst zu überfordern.

### 9.2.3.4 Kompetenzbereich: Verständnisbereitschaft

Im Beratungskontext ist Verständnisbereitschaft unabdingbar. Erpenbeck/Heyse verstehen darunter die Bereitschaft, sich in jemanden hineinzusetzen, jemanden (eine Person) oder etwas (eine Sache) zu verstehen, aber auch eine innere Beziehung zu entwickeln, für jemanden oder etwas Einfühlungsvermögen zu entwickeln und die eigenen Bedürfnisse und Fragen zeitweilig zurückzustellen.<sup>348)</sup>

Die Anforderungen an BildungsberaterInnen im wba Curriculum lauten: „[Der/die Bildungsberater/-in] kann sich gut in andere Menschen hineinversetzen, die Lebenswelt einer anderen Person begreifen und sie/er kann andere Personen sein lassen, wie sie sind.“<sup>349)</sup>

Die MEVOC-Standards benennen einen einführenden Austausch zwischen BeraterInnen und KlientInnen als wichtig.<sup>350)</sup> „Es ist für Bildungs- und BerufsberaterInnen von großer Bedeutung, dass sie die spezifischen Bedürfnisse der KlientInnen erkennen und auf sie reagieren können.“<sup>351)</sup>

---

<sup>347)</sup> ebd. MEVOC-Standards: Coaching.

<sup>348)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. 363.

<sup>349)</sup> Heilinger, Anneliese/Reisinger, Karin: Kompetenzprofil für ErwachsenenbildnerInnen als Grundlage für das Curriculum der Weiterbildungsakademie. (Unveröffentlichtes Manuskript). Verband österreichischer Volkshochschulen, Wien, 2004. Kompetenzfeld: Persönliche Kompetenz, PK 3, Empathie/Akzeptanz. (Eingeflossen in das wba-Curriculum Diplom/Beratung in II/B/BK).

<sup>350)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Kommunikation mit Klienten.

<sup>351)</sup> ebd. Beraterprofil.



Ohne Verständnisbereitschaft der BeraterInnen ist ein gelingender Beratungsprozess schwer vorstellbar. Aktives Zuhören, sich selbst im Gespräch zurücknehmen und versuchen, sich in die Lage der/des Ratsuchenden zu versetzen, sind Verhaltensweisen, die in der Beratung zur Grundausbildung zählen müssen.

### 9.2.3.5 Kompetenzbereich: Gewissenhaftigkeit/Pflichtgefühl

Dieser Kompetenzbereich ist eng verwandt mit dem der normativ-ethischen Einstellungen, bei genauerer Betrachtung könnte man ihn als einen Teilbereich bezeichnen. Erpenbeck/Heyse definieren ihn so: “Es gilt, Ziele, Werte und Normen anzuerkennen, sie – berechenbar und zuverlässig für andere – einzuhalten und umzusetzen und Aufgaben systematisch und ordentlich zu lösen.<sup>352)</sup> Das Pflichtgefühl hängt eng zusammen mit Gewissenhaftigkeit, Umsicht und Gründlichkeit und bezieht sich immer auf die Verantwortung gegenüber sich selbst und anderen.<sup>353)</sup> Die Begriffe Gewissenhaftigkeit, Gründlichkeit, Verlässlichkeit sind in jedem der oben zitierten (ethischen) Standards beziehungsweise Verhaltensrichtlinien für Bildungs- und BerufsberaterInnen verankert.

In den beiden zu vergleichenden Curricula finden sich ebenfalls Belege. Das Konzept zum wba Curriculum erläutert: „[Der/die Bildungsberater/-in] handelt redlich, nach bestem Wissen, wo es möglich ist, wissenschaftlich abgesichert in Bezug auf den Beratungsgegenstand und ist sich dieser Verantwortung bewusst. [Der/die Bildungsberater/-in] weiß sich für den Beratungsprozess und das beraterische Tun professionell verantwortlich, ohne für die Erkenntnisse und Folgerungen der zu beratenden Person verantwortlich zu sein [...]“<sup>354)</sup>

---

<sup>352)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. 373.

<sup>353)</sup> ebd. S 383.

<sup>354)</sup> Heilinger, Anneliese/Reisinger, Karin: Kompetenzprofil für ErwachsenenbildnerInnen als Grundlage für das Curriculum der Weiterbildungsakademie. (Unveröffentlichtes Manuskript). Verband österreichischer

Die unterlegten Standards von ECGC zielen im Sinne der Gewissenhaftigkeit auf den Aspekt der Aktualität ab: „Kundinnen/Kunden sollten ihrer/ihrem Beraterin/Berater bezüglich der Aktualität der erhaltenen Informationen voll vertrauen können, da es für sie schwierig ist, einen präzisen Überblick über bestehende Angebote zu bekommen. Um den KlientInnen richtige, relevante und aktuelle Auskünfte geben zu können, sollten Bildungs- und BerufsberaterInnen nie den Kontakt mit dem Arbeitsmarkt verlieren, um Wünsche und Erfordernisse in Einklang bringen zu können.“<sup>355)</sup>

Es ist im Sinne einer gelingenden Beratung unumgänglich, dass sich Ratsuchende selbstverständlich auf die Aktualität und Richtigkeit der ihnen vermittelten Informationen verlassen können. Dies sicherzustellen, ist für BeraterInnen in ihrer Arbeit prioritär und gekoppelt an ein ausgeprägtes Verständnis von gewissenhaftem Arbeiten.

#### **9.2.4 Fach- und Methodenkompetenz (F)**

Der Bereich Fach- und Methodenkompetenz des KompetenzAtlas besteht aus folgenden Teilkompetenzen: Wissensorientierung, Analytische Fähigkeiten, Sachlichkeit, Beurteilungsvermögen, Konzeptionsstärke, Organisationsfähigkeit, Fleiß, Systematisch-methodisches Vorgehen, Projektmanagement, Folgebewusstsein, Lehrfähigkeit, Fachliche Anerkennung, Fachwissen, Marktkenntnisse, Planungsverhalten, Fachübergreifende Kenntnisse. In diesem Feld konnten vier Basiskompetenzbereiche identifiziert werden:

##### **9.2.4.1 Kompetenzbereich: Fachwissen / Marktkenntnisse**

Die Definition von Erpenbeck/Heyse lautet: „Als Fachwissen kann all das bezeichnet werden, was zur ordentlichen Bewältigung der Anforderungen einer abgesprochenen bzw.

---

Volkshochschulen, Wien, 2004. Kompetenzfeld: Führungs-/Leitungskompetenz, F/LK 8, Übernahme von Verantwortung. (Eingeflossen in das wba -Curriculum Diplom/Beratung in II/B/BK).

<sup>355)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Aus- und Weiterbildung, Arbeitsmarktdynamik und Berufswelt.

zugewiesenen Tätigkeit notwendig ist.<sup>356)</sup> Im Fall der Bildungs- und Berufsberatung fällt darunter einerseits das Wissen um den Beratungsprozess per se und wie dieser abläuft, die verschiedenen Beratungsansätze/Schulen, und Wissen über mögliche Werkzeuge wie beispielsweise Kompetenzerhebungstools oder Testverfahren und deren Einsatzmöglichkeiten sowie die Kenntnis der wichtigsten politischen Rahmenbedingungen auf nationaler und europäischer Ebene, die auf das Berufsfeld einwirken. Andererseits besteht das Kerngebiet der Bildungs- und Berufsberatung aus Wissen über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, den Aufbau von Bildungssystemen, dem Arbeitsmarkt, Anrechnungsmöglichkeiten, Nostrifizierungsvorgaben und Fördermöglichkeiten.

Speziell im Bereich der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten ist es berechtigt, von Marktkenntnissen sprechen, da diese einer ständigen und differenzierten Entwicklung auf dem Markt unterliegen und damit einer dauerhaften Auseinandersetzung bedingen.<sup>357)</sup> Marktwissen hat daher den Nachteil, schnell zu veralten und nicht mehr aktuell zu sein. Hier ist es sinnvoll, mit geeigneten Wissensmanagementtools zu arbeiten und sich Arbeitsstrategien zurechtzulegen, um die notwendige Aktualität sicherzustellen.

Die Anforderungen, die im Zertifikat der wba beschrieben werden, sind auf den gesamten Bereich der Erwachsenenbildung bezogen und sprechen ein grundlegendes Allgemeinwissen an: "In allen Bereichen der Erwachsenenbildung ist ein grundlegendes allgemeines Wissen in Bezug auf Bildungsmanagement gefragt. [...] ErwachsenenbildnerInnen müssen in der Lage sein, zielgruppengerechte Konzepte für Bildungsangebote zu entwickeln."<sup>358)</sup>

Im Rahmen der Bildungstheoretischen Kompetenz wird darauf hingewiesen, dass BeraterInnen sich darüber hinaus auch mit dem Prozess des Lebensbegleitenden Lernens und den relevanten Bildungsdokumenten der Europäischen Union beschäftigen müssen.<sup>359)</sup> Im Diplom wird dann spezialisiertes Wissen für den Bereich Beratung gefordert. Die laufende

---

<sup>356)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. 393.

<sup>357)</sup> ebd. S. 403.

<sup>358)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum Zertifikat, Managementkompetenz, S. 12.

<sup>359)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum Zertifikat, Bildungstheoretische Kompetenz, S. 7.

Beschäftigung mit Entwicklungen am Arbeitsmarkt, Fachwissen zu Aus- und Weiterbildungswegen sowie der Erwerb von Kenntnissen über Lerntheorien und die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Entwicklungen, die Einfluss auf Beruf, Bildung und Lernen haben, ist unerlässlich.<sup>360)</sup>

Der Bereich Fachwissen ist in den MEVOC-Standards mehrfach enthalten. Aufgabe von Bildungs- und BerufsberaterInnen, ist es, ihre Kenntnisse im Bereich von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten ständig auf dem neuesten Stand zu halten, da sich die existierenden nationalen und internationalen Ausbildungsmöglichkeiten laufend ändern.<sup>361)</sup> Sie müssen einen breiten Überblick über allgemeine und berufliche Weiterbildungsangebote einerseits und über die Qualifikations- und Kompetenzanforderungen der diversen Berufe andererseits haben. Auch Wissen über den Arbeitsmarkt wird verlangt: „Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten über freie Stellen und Beschäftigungsmöglichkeiten und diverse Möglichkeiten Bescheid wissen, bzw. wissen und vermitteln können, wie nach solchen zu suchen ist.“<sup>362)</sup> Sie benötigen einen breiten Überblick über verfügbare und derzeit in der Beratung angewandte psychometrische Tests sowie Verhaltenstests<sup>363)</sup>, müssen Kenntnis über die bestehenden Bewerbungstechniken und deren Trends haben, aber auch bezüglich regionaler Besonderheiten sowie rechtlicher und aktueller Arbeitsmarkterfordernissen auf dem letzten Stand sein.<sup>364)</sup> Schließlich wird die Benützung eines Informationsmanagements gefordert und in Zusammenhang damit das Erlernen und Beherrschen von technischen Ressourcen (IKT), um solche nützen zu können.<sup>365)</sup>

---

<sup>360)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum Diplom, Fachkompetenz, Seite 7.

<sup>361)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Aus- und Weiterbildung.

<sup>362)</sup> ebd. Aus- und Weiterbildung.

<sup>363)</sup> ebd. Assessment.

<sup>364)</sup> ebd. Jobsuche und Stellenvermittlung.

<sup>365)</sup> ebd. PC- und Informationsmanagement.

#### 9.2.4.2 Kompetenzbereich: Fachübergreifende Kenntnisse

Folgt man dem oben beschriebenen ganzheitlichen Denkansatz kommt man ohne fachübergreifende Kenntnisse nicht aus.

Mit fachübergreifenden Kenntnissen bezeichnen Erpenbeck/Heyse all jene fachlich-methodischen Kenntnisse, die das Wissen um die gegenwärtigen Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens überragen. Sie nennen als Identifikationsmerkmale der fachübergreifenden Kenntnisse: „über den Tellerrand des eigenen Arbeitsbereiches, des eigenen Unternehmens, der eigenen Fachkenntnisse hinausschauen und breite fachliche und überfachliche Allgemeinbildung [haben].“<sup>366)</sup>

Im wba Curriculum wird als Beispiel für eine Kompetenz, die nicht zwingend im Beratungsbereich notwendig ist, die aber den Handlungsspielraum der Beraterin/ des Beraters im beruflichen Alltag erweitern kann, die didaktische Kompetenz angeführt: „Erwachsenenbildner/innen, die beratend in erwachsenenbildungsrelevanten Feldern tätig sind, profitieren von ihrer didaktischen Kompetenz, auch wenn für die Beratungstätigkeit selbst keine didaktischen Kenntnisse notwendig sind. Wenn sich der Beratungsinhalt auf Bildung und Lernen bezieht, ist didaktisches Wissen und Können hilfreich. Wenn im Gruppensetting beraten wird, nützen Kenntnisse aus der Lernforschung und Wissen sowie Erfahrung aus dem Bereich der Gruppendynamik.“<sup>367)</sup> Im Curriculum wird an verschiedenen Stellen auf die Notwendigkeit einer breiten Allgemeinbildung der BeraterInnen und Beschäftigte mit Prozessen, die einen breiteren Blickwinkel auf das eigene Tun zulassen (Lebensbegleitendes Lernen, Bildungsdokumente der Europäischen Union, Weiterverweis Ratsuchender an andere Stellen) hingewiesen.

Die MEVOC Standards beinhalten ebenfalls die Forderung nach fachübergreifendem Wissen hinsichtlich der Berufsbilder über die sie Auskunft erteilen sollen. Sie müssen die Bildungswege, Kompetenzanforderungen, Qualifikationen und Zeiterfordernisse kennen und

---

<sup>366)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. 414/415.

<sup>367)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum Diplom, Didaktische Kompetenz, Seite 22.

ein umfassendes Bild des Berufs, ein Verständnis der Rollen, Verpflichtungen und Möglichkeiten, die ein bestimmter Beruf bietet, vermitteln können. Dazu ist ein Verständnis der Berufsanforderungen hinsichtlich der erforderlichen Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen sowie ein Verständnis der Zugangs- und Qualifikationswege zu den jeweiligen Berufen notwendig.<sup>368)</sup> Auch hier wird mehrfach auf die Notwendigkeit einer breiten Wissensbasis der BeraterInnen, die sich nicht im Fachwissen erschöpfen darf, hingewiesen.

#### **9.2.4.3 Kompetenzbereich: Planungsverhalten /Analytische Fähigkeiten/Beurteilungsvermögen/Wissensorientierung**

Die in diesem Abschnitt behandelten Teilkompetenzen (nach Erpenbeck/Heyse) stehen in engstem Zusammenhang miteinander. Sie sind für den Beratungsprozess nicht getrennt zu betrachten, daher werden sie zu einem Kompetenzbereich zusammengefasst. Analytische Fähigkeiten und ein hohes Maß an Beurteilungsvermögen sind für den Beratungsprozess zwei der wichtigsten Grundlagen. BeraterInnen analysieren während des Beratungsgesprächs permanent die Situation der/des Ratsuchenden, steuern das Gespräch aufgrund der Beurteilung ihrer Analyse in eine zielführende Richtung oder wählen ein geeignetes Instrument zur Weiterführung des Gesprächs aus. Der Beratungsprozess besteht neben der Gesprächsvereinbarung zu Beginn zu weiten Strecken aus einer Situationsbeschreibung seitens der/des Beratenen und der Analyse und Beurteilung der BeraterInnen und anschließend aus der gemeinsamen Suche nach Erweiterungsmöglichkeiten des Handlungsspielraums der/des Ratsuchenden.

Bei Erpenbeck/Heyse schließt das Planungsverhalten die Analyse, die Vorschau und das Denken in größeren Zusammenhängen sowie fachlich methodisches Wissen und

---

<sup>368)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Arbeitsmarktdynamik und Berufswelt.

Anwendungserfahrungen ein.<sup>369)</sup> „Analytische Fähigkeiten ermöglichen das Zerlegen und Aufgliedern komplexer Vorgänge in ihre allgemeinen, notwendigen und damit wesentlichen Komponenten. Sie sind Voraussetzung für neue Erkenntnisse. Analysen müssen durch die Synthese der Vorgänge verbunden und ergänzt werden.“<sup>370)</sup> Für sie ist das Beurteilungsvermögen gekennzeichnet durch den individuellen Erfahrungshintergrund in Umgang mit unterschiedlichen sachlichen und sozialen Anforderungen und Situationen aber auch durch die methodische Fähigkeit des Erkennens von Problemen und deren Ursachen und Strukturen.<sup>371)</sup>

Im Zertifikat des wba Curriculums findet sich der Hinweis auf das Planungsverhalten. Erwachsenenbildner/innen müssen Bildungsveranstaltungen für Erwachsene konzipieren, planen, organisieren, administrieren und evaluieren können.<sup>372)</sup> Für das Diplom für Berater/innen wird ein Grundwissen, das ihnen den korrekten Umgang mit Wissenschaft im engeren und weiteren Sinn sowie mit deren Ergebnissen ermöglicht, verlangt. Die sachkundige Interpretation wissenschaftlicher Befunde, relevanter Statistiken oder Befragungs- und Untersuchungsergebnisse<sup>373)</sup> ist ebenso gefragt wie die Fähigkeit, theoriegeleitet an die Praxis heranzugehen und den Transfer herstellen zu können.<sup>374)</sup>

Bei ECGC steht die Analysefähigkeit im Mittelpunkt. Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten die Fähigkeit aufweisen, die Gesamtsituation der KlientInnen zu analysieren, da sie eventuell vor Problemen stehen, die gelöst werden müssen, bevor der Beratungsprozess wirksam eingeleitet werden kann. „Bildungs- und BerufsberaterInnen müssen nicht selbst mit allen potenziellen Problemen umgehen können, sie sollten jedoch die geeigneten Stellen

---

<sup>369)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. 425.

<sup>370)</sup> ebd. S. 482.

<sup>371)</sup> ebd. S. 488.

<sup>372)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum Zertifikat, Managementkompetenz, Seite 13.

<sup>373)</sup> Weiterbildungsakademie: Curriculum Diplom, Wissenschaftsorientiertes Arbeiten, Seite 15.

<sup>374)</sup> ebd. Verpflichtende Praxis, Seite 20.

kennen und wissen, wohin sie KlientInnen vermitteln können, damit sie die entsprechende Unterstützung erhalten.<sup>375)</sup>

Auch die Beurteilungsfähigkeit wird angesprochen. BeraterInnen müssen entsprechende Instrumente (beispielsweise Testverfahren) auswählen können, die ihre KlientInnen dabei unterstützen, Klarheit über ihre Fähigkeiten, Stärken und Schwächen und eine genauere Kenntnis ihrer selbst hinsichtlich ihrer Bildungs- und Berufsplanung zu erlangen. Sie müssen jedoch die Grenzen dieser Verfahren kennen und die Ergebnisse adäquat interpretieren und besprechen können.<sup>376)</sup>

Die Wissensorientierung im Sinne einer fortwährenden Aneignung neuen Wissens und Überprüfung des Wissensstands im Sinne des lebensbegleitenden Lernens wird in beiden Systemen gefordert.

#### **9.2.4.4 Kompetenzbereich: Organisationsfähigkeit**

Das Berufsfeld der Bildungs- und Berufsberatung in der Erwachsenenbildung bildet in sich kein geschlossenes System.<sup>377)</sup> Es ist einem stetigen Wandel unterworfen, oftmals ändern sich Arbeitsbedingungen aufgrund einer wechselnden Projektstruktur sehr rasch (beispielsweise durch EU-geförderte Projekte, deren Strukturen und Arbeitsplätze nicht nachhaltig in das nationale System überführt und finanziert werden konnten). Diese oftmals prekären Rahmenbedingungen erfordern zusätzlich eine besonders ausgeprägte und flexible Organisationsfähigkeit.

---

<sup>375)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Kommunikation mit Klienten.

<sup>376)</sup> ebd. Assessment.

<sup>377)</sup> OECD: Studie über Maßnahmen der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf. Ländergutachten Österreich, Paris, 2003, S. 17.



Die Definition der Teilkompetenz Organisationsfähigkeit von Erpenbeck und Heyse umfasst einerseits das Erkennen des Wesentlichen, wichtiger Zusammenhänge und funktionaler Abhängigkeiten und andererseits auch das eigene Engagement zur Gestaltung beziehungsweise Veränderung erkannter Zusammenhänge.<sup>378)</sup>

Das Konzept der Weiterbildungsakademie verlangt, dass Bildungsberater/innen wissen, in welcher Bildungseinrichtung sie beraten, über die Ziele und Aufgaben der Organisation in Kenntnis gesetzt sind und mit den qualitativen Vorgaben und administrativen Abläufen vertraut sind. Sie wissen, wer wofür Ansprechpartner in der Organisation ist.<sup>379)</sup>

Diese Anforderungen mögen auf den ersten Blick als selbstverständlich erscheinen, sind aber aufgrund der beschriebenen Rahmenbedingungen nicht immer einfach und schnell zu erkennen.

Die MEVOC-Standards verstehen Organisationsfähigkeit weniger in Bezug auf die Rahmenbedingungen, sondern fokussieren auf den persönlichen Arbeitsalltag der Beratenden: „Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten imstande sein, ihre eigenen Aktivitäten zu planen und organisieren sowie sich an ihre Zeitplanung zu halten.“<sup>380)</sup>

Beide Aspekte nehmen im Arbeitsalltag der Bildungs- und Berufsberatung einen wichtigen Stellenwert ein. Sowohl die Fähigkeit sich schnell auf laufend ändernde Rahmenbedingungen einzustellen als auch die erfolgreiche selbständige Organisation der notwendigen Arbeitsabläufe zeichnen BeraterInnen dieses Feldes aus.

---

<sup>378)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. 512.

<sup>379)</sup> Heilinger, Anneliese/Reisinger, Karin: Kompetenzprofil für ErwachsenenbildnerInnen als Grundlage für das Curriculum der Weiterbildungsakademie. (Unveröffentlichtes Manuskript). Verband österreichischer Volkshochschulen, Wien, 2004. Kompetenzfeld: Führungs-/Leitungskompetenz, F/LK 2, Organisationswissen/ -gestaltung. (Eingeflossen in das wba -Curriculum Diplom/Beratung in II/B/BK).

<sup>380)</sup> European Career Guidance Certificate, MEVOC-Standards: Assessment.

### 9.3 Verortung und Visualisierung der Teilkompetenzen auf dem KompetenzAtlas

#### 9.3.1 Verortung ECGC

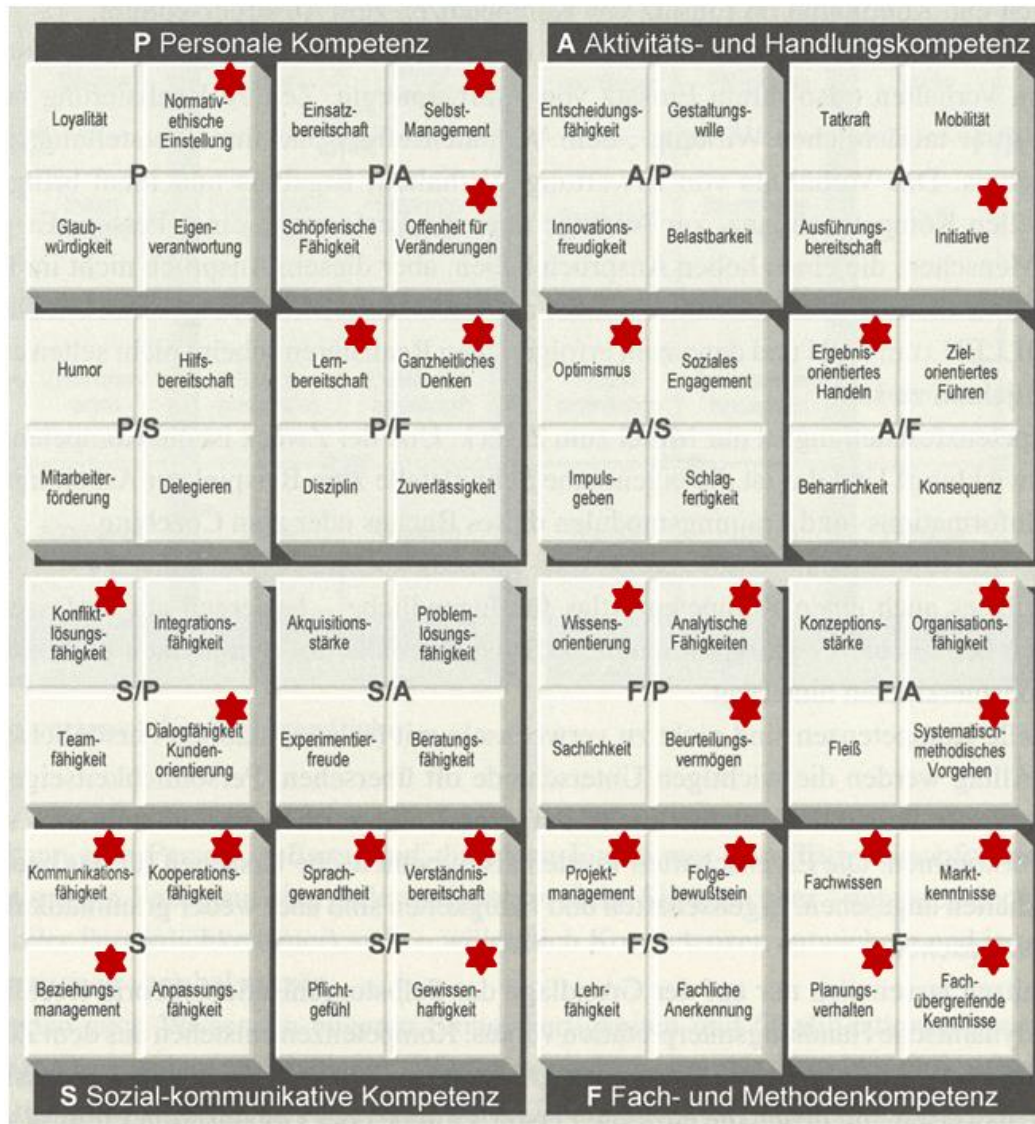


▲...ECGC

Abbildung 20: Verortung der Teilkompetenzen von ECGC auf dem KompetenzAtlas

Quelle: Eigene Darstellung

### 9.3.2 Verortung wba



¶  
★...WBA¶

Abbildung 21: Verortung der Teilkompetenzen der wba auf dem KompetenzAtlas

Quelle: Eigene Darstellung

### 9.3.3 Die Verschneidung beider Systeme

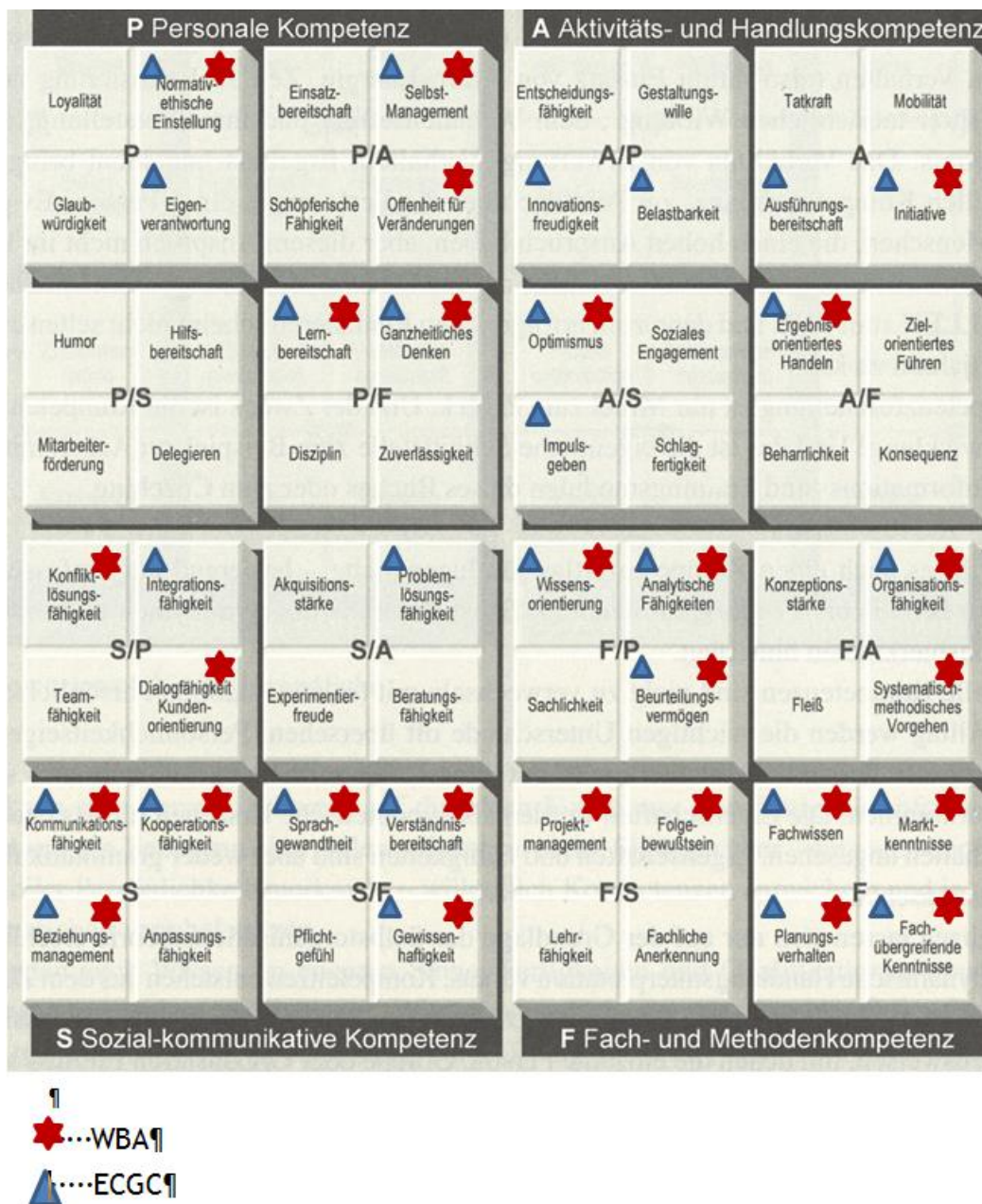


Abbildung 22: Verortung der Teilkompetenzen von wba und ECGC auf dem KompetenzAtlas

Quelle: Eigene Darstellung

### 9.3.4 Schlussfolgerungen

Obwohl die beiden zu vergleichenden Systeme (wba und ECGC) aus unterschiedlichen Anlässen und Gründen konzipiert wurden, lassen sich gemeinsame Kompetenzbereiche identifizieren.

Die Weiterbildungsakademie wendet sich mit ihrem Zertifizierungsangebot an das gesamte Feld der Erwachsenenbildung. Den „Beruf“ ErwachsenenbildnerIn gibt es in dieser Form nicht, die berufliche Tätigkeit in der Erwachsenenbildung in Österreich ist nicht gesetzlich geregelt und es gibt keinen klar vorgegebenen Ausbildungsweg zur/zum ErwachsenenbildnerIn.<sup>381)</sup>

Maßgeblicher Gedanke war es, informell erworbene Kompetenzen sichtbar machen zu können und damit einen Beitrag zur Professionalisierung und Qualitätsentwicklung der Erwachsenenbildung in Österreich zu leisten. Die wba spezialisiert sich erst im Diplom auf das hier gefragte Feld der Beratung.

Im Gegensatz dazu war ECGC von Beginn an als Zertifizierungsmöglichkeit ausschließlich für Bildungs- und BerufsberaterInnen mit einschlägiger Berufserfahrung gedacht. Die bereits bestehenden MEVOC-Kompetenzstandards, also Berufsstandards, wurden zu einem standardisierten, europäischen Zertifikat für Bildungs- und BerufsberaterInnen weiterentwickelt.

Trotz der verschiedenen Zugänge und Konzepte der beiden Zertifizierungssysteme ECGC und wba konnte eine Verortung bestimmter Textstellen anhand der Definitionen von Erpenbeck und Heyse auf dem KompetenzAtlas vorgenommen werden.

Diese sechzehn von beiden Systemen belegten Kompetenzbereiche bestätigen die Existenz von Basiskompetenzen für die Bildungs- und Berufsberatung.

---

<sup>381)</sup> Reisinger, Karin/ Steiner, Petra: Zwischen gemeinsamen Standards und flexiblen Bildungswegen. Die Weiterbildungsakademie Österreich als Modell eines offenen Berufsabschlusses. In: Magazin Erwachsenenbildung 21/2014: Das Versprechen sozialer Durchlässigkeit: Zweiter Bildungsweg und Abschlussorientierte Erwachsenenbildung. Wien, 2014, S. 08-03.

Alle vier Kompetenzfelder des KompetenzAtlas sind für die Identifizierung der Basiskompetenzen für den Bereich der Bildungs- und Berufsberatung relevant. Die Verteilung über diese verläuft nicht jedoch nicht gleichmäßig. So weisen die sozial-kommunikativen (fünf Basiskompetenzen) und die fachlich-methodischen Kompetenzbereiche (vier Basiskompetenzen) häufigere Entsprechungen in beiden Systemen auf.

Im fachlich-methodischen Bereich kommt hinzu, dass zugunsten einer übersichtlichen Beschreibung für die anschließende Befragung mehrere sich überschneidende Teilkompetenzen nach Erpenbeck/Heyse zu einer Basiskompetenz zusammengeschlossen wurden. So wurden die Wissensorientierung, die Analytischen Fähigkeiten, das Beurteilungsvermögen und das Planungsverhalten zu einem Bereich zusammengefasst.

Auch die Sprachgewandtheit wurde mit der Kommunikationsfähigkeit vereint. Würden diese Zusammenschlüsse einzeln gezählt, wäre der Unterschied noch größer, nämlich von einundzwanzig Basiskompetenzen wären alleine acht dem fachlich-methodischen und sechs dem sozial-kommunikativen Bereich zuzuordnen.

Beide Systeme weisen naturgemäß weitere Teilkompetenzen auf, die jedoch bei der Verschneidung wegfielen. So waren im Curriculum von ECGC insgesamt achtundzwanzig Entsprechungen im Kompetenzatlas zu finden, im Curriculum der wba konnten sechsundzwanzig gefunden werden. Sie alle sind in den Abbildungen 20 und 21 vermerkt.

## 10. Empirische Untersuchung – die Umfrage

### 10.1 Ausgangslage

Das Forschungsfeld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung ist zersplittert und wenig untersucht. Durch Literaturrecherche und Bezugnahme auf leitende Hinsichten auf die Vergangenheit und deren Zeugnisse<sup>382)</sup> sowie der Inhaltsanalyse von Texten der europäischen und nationalen Politiken wurde im ersten Teil der Arbeit versucht, dessen Entstehungsgeschichte, die derzeitigen Rahmenbedingungen und politischen Leitlinien, die das Feld bestimmen, darzulegen. Anschließend wurde auf Basis der existierenden Kompetenzraster<sup>383)</sup> ein Profil möglicher Basiskompetenzen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung erarbeitet.

Mithilfe einer Befragung der im Feld aktiven Bildungs- und Berufsberaterinnen und -Beratern wurden im Anschluss die Ergebnisse des Profils auf Plausibilität geprüft und weitere Erkenntnisse über das bearbeitete Forschungsfeld gewonnen.

Bis heute wurden Umfragen und Beschreibungsversuche mehrfach unternommen, jedoch immer unter einem bestimmten – je nach Forschungsauftrag - festgelegten Gesichtspunkt erarbeitet.<sup>384)</sup>

---

<sup>382)</sup> Siehe Kapitel dieser Arbeit: Die Geschichte der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich.

<sup>383)</sup> Siehe Kapitel dieser Arbeit: Kompetenzrahmen der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich.

<sup>384)</sup> Beispielhafte Aufzählung: Cendon, Eva / Holzer, Daniela: Bildungsberatung Burgenland. Ein Modell für regionale Vernetzung und Professionalisierung von Bildungsberatung. Wien, 2001. In: Materialien zur Erwachsenenbildung, Nr. 9. Steinringer, Johannes: Bildungs- und Berufsinformation in Österreich. Wien, 2000. S. 44. In der Reihe: Bildung und Wirtschaft Nr. 12/ibw. Diesenreiter, Carina: Begleitstudie Bildungsberatung Niederösterreich. Wien, 2005. Kanelutti, Erika / Linder, Wilhelm: Erwachsenen-Bildungs-Informationen-Service: EBIS. In: Zeitschrift Erwachsenenbildung in Österreich, Heft 45, JG 1994/1. Schlögl, Peter: Verfahren der externen Qualitätssicherung für anbieterneutrale Bildungsberatung in Österreich. Konsolidierte Fassung. Wien,

Da weder statistisches Material betreffend der absoluten Zahl von Bildungs- und BerufsberaterInnen in der Erwachsenenbildung zur Verfügung steht, noch eine verlässliche Struktur des Feldes mit der eine Befragung realisiert werden kann, existiert, und um eine möglichst breite Teilnahme der potenziell zu Befragenden zu erreichen, wurde das Instrument der online- Befragung gewählt.

Aufgrund der mangelnden Information, die das Forschungsfeld beschreiben könnte, ist es nicht möglich, von einer Grundgesamtheit aller aktiven Bildungs- und BerufsberaterInnen auszugehen, eine Vollerhebung ist daher nicht realisierbar.

In der Studie „Bildungs- und Berufsberatung in Österreich“ von Günter Nowak, die 2009 im Auftrag des AMS Österreich durchgeführt wurde, geht der Autor interessanterweise von einer Grundgesamtheit von in der Bildungsberatung Beschäftigten aus. Seiner Meinung nach beträgt die Anzahl aller in der Bildungs- und Berufsberatung Beschäftigten in Österreich zwischen 8000 und 10.0000 Personen.<sup>385)</sup> Zieht man von dieser Zahl die Personengruppen der BeraterInnen des österreichischen Arbeitsmarktservice und den Bereich der BeratungslehrerInnen ab, so bliebe – laut Nowak – eine Grundgesamtheit von 1200 Personen bestehen – ein doch erheblicher Unterschied der Größenordnung.

Der Autorin dieser Arbeit scheint die Gesamtzahl der Beschäftigten mit der Schätzung von 8000-10000 Personen für sehr hochgegriffen. Selbst wenn alle AMS-MitarbeiterInnen (auch die nicht in der Beratung Tätigen) und alle BeratungslehrerInnen inclusive dem Personalstand

---

2009. OECD: Länderbericht Österreich. Information, Beratung, Orientierung für Bildung und Beruf – Angebote, Entwicklungen, Strategien. Paris, 2001. Peter Schlögl: Analyse der Leistungen von Bildungsinformations- und Beratungseinrichtungen in Wien und Umgebung. Aktuelle Situation und Profile von bestehenden Beratungsangeboten. Wien, 2006. Sonja Lengauer: Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung am Beispiel ausgewählter Wiener Beratungseinrichtungen; Anspruch und Wirklichkeit. Diplomarbeit Universität Wien, 2006. Sabine Muroid-Madani: Bildungsberatung im Sinne von Life Long Guidance. Beratung für „bildungsferne Gruppen“ in der Erwachsenenbildung am Beispiel von ausgewählten Beratungsmodellen. Diplomarbeit Universität Wien, 2010.

<sup>385)</sup> Nowak, Günter: Bildungs- und Berufsberatung in Österreich. Wien, 2009, S. 11.



des gesamten schulpсихologischen Dienstes (der ja nicht nur Bildungs- und Berufsberatung durchführt) hinzugerechnet werden, ist die angegebene Zahl von Nowak nicht zu erklären.

Die angenommene Grundgesamtheit von 1200 Personen, die das Gros der Bildungs- und BerufsberaterInnen darstellen soll, ist eher nachvollziehbar, doch für die vorliegende Arbeit nicht relevant, da nicht angegeben wird, um welchen Personenkreis es sich handelt und nicht ausgewiesen ist, welche Personen davon im Bereich der Erwachsenenbildung tätig sind.

In einem Vorgespräch mit Philipp Mayring, Mitbegründer der qualitativen Inhaltsanalyse und Experte für qualitative Sozialforschung wurde der Umstand der fehlenden Grundgesamtheit im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung und die Auswirkung dessen auf die Ergebnisse der Befragung erörtert.

Die Verfasserin ist sich des Mangels eines absoluten Bezugswerts bewusst, die Ergebnisse der Befragung können daher immer nur die Gruppe der Befragten beschreiben, lassen jedoch keine repräsentativen Aussagen über das gesamte Feld zu.

Trotz dieser Ausgangslage erscheint es dennoch sinnvoll, eine erste, möglichst breit gestreute Befragung anzulegen und erste Ergebnisse – wenn auch nur für eine Teilmenge – zu veröffentlichen.

Das Internet hat seit Mitte der neunziger Jahre der Umfrageforschung ein neues Instrument zur Datenerhebung ermöglicht. Das Instrument der online- Befragung erlaubt es, die Verbreitung der Einladung zur Studie relativ einfach und effizient zu gestalten. Durch ein persönliches Anschreiben mit weiterführendem Link zur Befragung und der Verbreitung desselben über möglichst viele der zur Verfügung stehenden Kanäle wurde versucht, die Zahl der Teilnahmen an der Studie zu maximieren.

Um die definierte Zielgruppe mittels dieses Instruments zu erreichen, war es von hoher Bedeutung, das Feld und dessen Struktur gut zu kennen zu analysieren und anhand der Analyseergebnisse die zielführenden Kanäle zur Kommunikation zu identifizieren und in der Durchführung zu bedienen.

## 10.2 Konstruktion des Fragebogens

Der Fragebogen hat zum Ziel, anhand der Ergebnisse erstmals das Betätigungsfeld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung systematisch zu beschreiben.

Ein erster Entwurf der Fragenkomplexe und die inhaltliche Erarbeitung der Fragestellungen wurden mithilfe zweier Experten des Feldes der Bildungsberatung Peter Schlögl und Elisabeth Brugger begonnen. Nach ausführlichen Diskussionsrunden mit aktiven BildungsberaterInnen und anschließender Vorstellung des Fragebogens und Diskussion sowohl mit KollegInnen im Kolleg für Lifelong Learning als auch im Privatissimum von Elke Gruber wurden Änderungen eingearbeitet, Skalen verändert und die Reihenfolge der Fragen umgestellt.<sup>386)</sup> Zahlreiche Erfahrungen der KollegInnen in Zusammenhang mit Umfrageerstellung und Fragebogenerarbeitung konnten so in die Erstellung einfließen und die Planung und Durchführung der Befragung wesentlich erleichtern.

Für die technische Umsetzung dieser Befragung wurde das online-tool Limesurvey<sup>387)</sup> verwendet, die Auswertung erfolgte mittels SPSS.

Um sicherzustellen, dass die Fragen und Antwortmöglichkeiten verständlich, eindeutig und nicht zu lange sind und der Fragebogen übersichtlich gestaltet ist, wurde ein Pretest<sup>388)</sup> durchgeführt.

---

<sup>386)</sup> Ich bedanke mich an dieser Stelle sehr herzlich für die vielen engagierten Diskussionen und hilfreichen Anmerkungen meiner StudienkollegInnen. Besonders der Umstand, dieses Befragungsvorhaben im Kolleg für Lifelong Learning mit Werner Lenz, Wilhelm Berger, Gabriele Sorge und FachexpertInnen aus den verschiedensten Bildungseinrichtungen diskutieren zu können, hat mir sehr weitergeholfen. Die Diversität der Fachrichtungen der KollegInnen aufgrund des interdisziplinären Ansatzes des Kollegs hat sich als sehr befruchtend erwiesen. So konnte mein Vorhaben aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden und die Diskussionen zu einem Fachbereich mit BildungsexpertInnen aus verschiedenen Institutionen geführt werden.

<sup>387)</sup> Limesurvey wurde vom Institut für Bildungsforschung (ibw) samt technischer Unterstützung zur Verfügung gestellt. Durch die Benutzung eines Web-Vorlagensystems können Layout und Design von Umfragen angepasst werden. Umfragen können entweder öffentlich zugänglich sein oder – wie im vorliegenden Fall - durch ein „Nur-einmal“-Token für jeden Teilnehmer individuell zugänglich gemacht werden.

In der Zeit von 12.2.2012 bis 17.2.2012 wurde der Entwurf des Fragebogens online gestellt. Aktiv im Feld der Bildungsberatung tätige Personen konnten dafür gewonnen werden, am Pretest teilzunehmen. Petra Steiner, Beraterin in der wba<sup>389)</sup>, Klaus Mathis und Margit Fink-Rinderer vom bifo!<sup>390)</sup> Vorarlberg, Franz Stadler, Bildungs- und Berufsberater im WIFI<sup>391)</sup> Wien, Harald Kastner, Verband für Berufs- und Bildungsberatung, Daniela Otti, Kompetenzberatung Kärnten und Elisabeth Unterfrauner, ZSI<sup>392)</sup> Universität Wien, prüften Fragen und Antwortmöglichkeiten sowie den Zeitaufwand für die Beantwortung aller Fragen. Nach Abschluss des Pretests wurden die Anmerkungen aus den Rückmeldungen eingearbeitet und die Erarbeitung des Fragebogens abgeschlossen.

### 10.3 Aufbau und Inhalt des Fragebogens

Im Folgenden wird der Aufbau des Fragebogens dargestellt. Die Überlegungen, die hinsichtlich der Erstellung der Fragenkomplexe leitend waren und die mit den Fragen verbundenen Forschungsintentionen werden dargelegt. Der Fragebogen gliedert sich auf 13 Seiten in sechs Fragenkomplexe. Um die Teilnehmerin/ den Teilnehmer übersichtlich durch die Fragestellungen zu führen, wird auf jeder Seite anhand eines Fortschrittsanzeigers das bereits bewältigte Ausmaß der Fragen in Prozent mittels Balkenanzeige ersichtlich gemacht.

---

<sup>388)</sup> Der „Pretest“ ist ein Begriff aus der empirischen Sozialforschung und bezeichnet die Qualitätsverbesserung von Erhebungsinstrumenten wie Fragebogen sowie Forschungsdesigns vor der Durchführung einer Erhebung durch Ausprobieren vor Erhebungsbeginn.

<sup>389)</sup> Weiterbildungsakademie Österreich.

<sup>390)</sup> Vorarlberg: Beratung für Bildung und Beruf Vorarlberg.

<sup>391)</sup> Wirtschaftsförderungsinstitut Wien.

<sup>392)</sup> Zentrum für Soziale Innovation.

## **Die Begrüßungsseite des Fragebogens: „Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung“**

Mit einem Einleitungstext wird in die Befragung eingeführt. Das Ziel der Befragung und der Grund dafür werden dargelegt. Nach einem Hinweis auf den Zweck der Studie (Grundlage für ein Forschungsvorhaben aus rein wissenschaftlichem Interesse) folgt die persönliche Bitte an jede/jeden einzelne/n Bildungsberater/in um Unterstützung des Vorhabens durch ihre/seine Teilnahme an der Befragung. Ganz bewusst wird in diesem Forschungsvorhaben großer Wert auf die Expertise der aktiven BeraterInnen gelegt, um ein möglichst praxisnahes und wahrheitsgetreues Bild zu erschaffen.

Weiters war es Ziel der Umfrage, die sechzehn Kompetenzbereiche für Bildungs- und BerufsberaterInnen, die im Wege der Verschneidung der Kompetenzraster erarbeitet wurden<sup>393)</sup> auf ihr Praxistauglichkeit und Relevanz im Forschungsfeld zu prüfen. Der Zeitaufwand laut Ergebnis des Pretests wurde mit ca. 20 Minuten angegeben und ein Hinweis auf die Möglichkeit zur Speicherung der bereits beantworteten Fragen (und damit die Unterbrechung der Befragung) verfasst. Der Text schließt mit dem Hinweis auf den Umgang mit den Daten (Datenschutz) und dem Dank für die Teilnahme an der Befragung ab.

Nachdem von mehreren ForscherInnen der Praxistipp nahegebracht wurde, dass der Fragenkomplex „Persönliche Daten“ nicht zu Beginn stehen sollte, wurde als erster Themenblock die „Arbeitssituation“ der/des Befragten gewählt.

### **Zweite und dritte Seite des Fragebogens: 1. Fragenkomplex: Arbeitssituation**

In fünf Fragen wird versucht, ein möglichst genaues Bild davon zu bekommen, in welcher Form sich die Arbeitssituation der BeraterInnen gestaltet. Diese relativ tiefgehende Differenzierung wurde gewählt, um bei der Auswertung der Ergebnisse aufgrund der nicht zur Verfügung stehenden Grundgesamtheit dennoch Aussagen für einzelne Gruppen treffen

---

<sup>393)</sup> Siehe Kapitel dieser Arbeit: Basiskompetenzen für Bildungs- und BerufsberaterInnen.

zu können. Die Daten, die mit den Antworten dieses Fragenkomplexes generiert werden, bilden eine wesentliche Grundlage der Untersuchung, die Fragen sind unkompliziert zu beantworten.

Die Frage nach dem Tätigkeitsbereich versucht sichtbar zu machen, in welchem Sektor der Beratung die TeilnehmerInnen beschäftigt sind. Weiters wird hier bereits der Frage nachgegangen, ob und wie viele TeilnehmerInnen selbständig in der Beratung tätig sind. Als Antwortmöglichkeiten wurde neben der Ausprägung „selbständig“, „AMS“, „AK/WKO“<sup>394)</sup>, „Einrichtung der Erwachsenenbildung“ auch „Schule“<sup>395)</sup> angegeben, da hier das Ergebnis dieser Antwortausprägung auf die Erreichung der Zielgruppe der Befragung, nämlich der aktiven BeraterInnen in der Erwachsenenbildung Aufschluss gibt. Da nicht auszuschließen war, dass die Zuordnung dennoch nicht für alle Personen möglich ist, wurde diese als Hybridfrage<sup>396)</sup> formuliert und die Antwortmöglichkeit „Sonstiges“ hinzugefügt.

Die zweite Frage zielt auf das Arbeitsausmaß der BeraterInnen ab. Hintergrund dieser Frage war es, zu eruieren, ob die Zahl der teilzeitlichen beziehungsweise prekären Arbeitsverhältnisse im Beratungskontext gehäuft auftritt. Um eine genauere Analyse mittels Kreuzung der Fragen erreichen zu können, wurde von der Ausprägung Vollzeit versus Teilzeit abgegangen und nach dem Stundenausmaß der Beschäftigung gefragt.

---

<sup>394)</sup> Die Sozialpartnerorganisationen wurden deshalb in die Antwort aufgenommen, da die Recherche zur Historie der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich ergab, dass die Sozialpartner bereits sehr früh in dem damals noch ausschließlich Berufsberatung benannten Feld aktiv waren. Siehe Kapitel 6 dieser Arbeit: „Die Geschichte der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich“.

<sup>395)</sup> Die Antwortmöglichkeit „Schule“ diente in diesem Zusammenhang auch als Kontrollfrage zur Zielgruppenerreichung. Da die Umfrage sich auf die aktiven Bildungs- und BerufsberaterInnen in der österreichischen Erwachsenenbildung beschränkt, hätte eine hohe Trefferquote bei dieser Antwortausprägung auf eine verfehlte Erreichung der Zielgruppe hingewiesen.

<sup>396)</sup> Hybridfragen bestehen aus einer Kombination von offenen und geschlossenen Antwortvorgaben, oft auch halboffen genannt.

Die nächste Frage versucht, die Antworten der vorhergehenden Frage tiefergehend zu spezifizieren, da hier nach dem Anteil der Arbeitszeit in der Beratung im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit gefragt wird.

In der vierten Frage geht es darum, herauszufinden, wie sich die Hauptausrichtung des jeweiligen Arbeitsplatzes hinsichtlich der Bildungs- und Berufsberatung gestaltet. Die Frage nach dem Stellenwert der Beratung in der jeweiligen Einrichtung/Firma zielt darauf ab, zu erfahren, ob Bildungs- und Berufsberatung als zentrales Aufgabenfeld oder als Zusatzangebot geführt wird.<sup>397)</sup> Eine Vermutung bei der Erstellung der Fragenblöcke war, dass Bildungs- und BerufsberaterInnen oft „nur“ nebenbei im Beratungskontext tätig sind.

Schließlich wird in der letzten Frage dieses Fragenblocks nach der Größe der Einrichtung/Firma gefragt. Hier wurde mit einem Interwall gearbeitet, damit einerseits EinzelberaterInnen (zum Beispiel Ein-Personen-Unternehmen) ausgewiesen werden konnten, andererseits aber auch auf die erreichte Zielgruppe, deren Institutionen und die Verteilung im Institutionengefüge geschlossen werden kann.

## **Vierte Seite des Fragebogens: 2. Fragenkomplex: Arbeitsbereich und Zielgruppen**

Der zweite Fragenkomplex beschäftigt sich mit dem Arbeitsbereich im Beratungsfeld und den spezifischen Zielgruppen der BeraterInnen. Frage sechs versucht den Arbeitsbereich genauer in Beratungssettings aufzufächern. Hier wurde mittels Hybridfrage zwar eine Auswahl von Antwortvorschlägen angeführt, jedoch bewusst die Möglichkeit eingeräumt, mittels der Antwortmöglichkeit „Anderes“ spezifische Aussagen zum Arbeitsbereich zu ermöglichen.

Frage sieben hat die Zielgruppen der Bildungs- und BerufsberaterInnen zu Inhalt. Hier war die Intention, mehr und genauere Informationen über den jeweiligen Beratungsinhalt zu erfahren. Unterschiedliche Personengruppen, die Beratung in Anspruch nehmen, konnten

---

<sup>397)</sup> Weiterbildungsinstitutionen werden vermutlich Bildungs- und Berufsberatung als Zusatzangebot anführen, Beratungsstellen je nach Ausrichtung Bildungsberatung als zentrales Angebot definieren.

mehrfach angegeben werden, da vermutet wird, dass BeraterInnen oftmals mit verschiedenen Zielgruppen im Arbeitsalltag konfrontiert sind und diese Tatsache Auswirkungen einerseits auf die Aus- beziehungsweise Weiterbildung als auch andererseits auf den Erwerb der Kompetenzen haben könnte.

### **Fünfte Seite des Fragebogens: 3. Fragenkomplex: Aus- und Weiterbildung**

Dieser Fragenkomplex hat den Bildungsgrad (in Frage 8) und die fachspezifische Aus- und/oder Weiterbildung im Fokus. Da es keine geregelte Ausbildung für Bildungs- und BerufsberaterInnen in Österreich gibt, ist eine Hypothese dieser Arbeit, dass BeraterInnen aus verschiedenen Quellberufen kommen und sich dann fachspezifisch weiterbilden. Für beide Fragen (Frage 8 und 9) sind Antwortmöglichkeiten basierend auf Literaturrecherche zusammengestellt worden. Die halboffene Fragestellung (Frage 8: Anderer Bildungsabschluss, Frage 9: Andere Ausbildung) hat zum Ziel, ein differenziertes Bild über die verschiedenen Ausbildungswege der im Feld befindlichen BeraterInnen zu bekommen. Die beiden Fragen unterscheiden sich jedoch im möglichen Antwortverhalten.

Die Frage 8 nach dem höchsten Bildungsabschluss lässt nur eine Antwortmöglichkeit zu, bei Frage neun ist es möglich, mehrere Kästchen anzukreuzen. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass BeraterInnen aufgrund der fehlenden fachlichen Grundausbildung sich ihr Fachwissen und ihre Kompetenzen im Wege der Weiterbildung erwerben müssen.

Auch wenn viele Ausbildungswege große Teile des benötigten Fachwissens beinhalten, hier können beispielsweise die Ausbildungen zur sozialen Arbeit, das Studium der Psychologie oder Pädagogik oder die Ausbildung zur Lebens- und Sozialberatung (die in Österreich als reglementiertes Gewerbe firmiert) angeführt werden, ist es dennoch notwendig – eine weitere Hypothese dieser Arbeit – als Bildungs- und BerufsberaterIn spezifische Kenntnisse und Kompetenzen zu erwerben, die über die angegebenen Ausbildungen hinausgehen. In dieser

Arbeit wird dafür der Begriff „Basiskompetenzen für Bildungs- und BerufsberaterInnen“ verwendet.<sup>398)</sup>

#### **Sechste Seite des Fragebogens: 4. Fragenkomplex: berufliche Vertretung und Zertifizierung**

Mit den Ergebnissen der Frage zehn wird der Versuch unternommen, zwei Fragestellungen zu untersuchen. Einerseits wird der Tatsache nachgegangen, dass seit Beginn der 2000er Jahre im Feld der Bildungs- und Berufsberatung vermehrt Bestrebungen wahrgenommen wurden, ein Berufsbild für Bildungs- und BerufsberaterInnen zu entwickeln, und eine spezialisierte fachliche Interessenvertretung zu institutionalisieren (neben den bereits existierenden Vertretungen benachbarter beziehungsweise sich überschneidender Berufsfelder<sup>399)</sup>). Ziel war es, das Feld zu professionalisieren und sichtbar zu machen.

Zwei Institutionen wurden auf Vereinsbasis gegründet. Erstens der Verband für Berufs- und Bildungsberatung (VBB) der mit der Entstehung am 9.7.2001<sup>400)</sup> in Wien im Vereinsregister aufscheint und sich fachlich in die Erstellung eines Curriculums für den Weiterbildungslehrgang zum/zur BerufsorientierungstrainerIn am WIFI Wien einbrachte. Seither organisiert der Verband Veranstaltungen, Fachvorträge und Messeteilnahmen, gibt aber auch fachliche Informationen zu den Rahmenbedingungen aus der Praxis und versucht,

---

<sup>398)</sup> Siehe dazu in dieser Arbeit das Kapitel: Der Weg zu den Basiskompetenzen: Dieser Arbeit liegt die These zugrunde, dass verschiedene Felder der Beratung eine gemeinsame Schnittmenge von Bildungs- und Berufsberatung aufweisen. So kann aus Sicht der Zielgruppenorientierung in den Bereich Frauenberatung, Migrantinnen-Beratung, Lehrlingsberatung aber auch SeniorInnen oder Lebens- und Sozialberatung Bildung zum Thema werden. Trotz der verschiedenen Beratungsfelder –so lautet die Annahme – gibt es eine gemeinsame Teilmenge von Kompetenzen, die für gelingende Bildungs- und Berufsberatung Grundlage sind und in dieser Arbeit als Basiskompetenzen bezeichnet werden.

<sup>399)</sup> Berufsverband österreichischer PsychologInnen, Wirtschaftskammer (Lebens- und Sozialberater), Österreichischer Bundesverband für Psychotherapie, Österreichische Vereinigung für Supervision.

<sup>400)</sup> Vereinsregisterauszug zum Stichtag 19.1.2016; ZVR-Zahl: 637140522. Verband für Berufs- und Bildungsberatung (Kurzbezeichnung VBB), Entstehungsdatum: 9.7.2001.



interessenpolitisch aufzutreten. Zweitens wurde im Jänner 2008 ebenfalls in Wien die österreichische Vereinigung für Bildungs-, Berufs- und LaufbahnberaterInnen (öVBBL) gegründet.<sup>401)</sup> Diese Vereinigung bemühte sich um die Entwicklung eines neuen beruflichen Profils der Bildungs-, Berufs- und LaufbahnberaterInnen.<sup>402)</sup> Nach einigen Projektteilnahmen<sup>403)</sup> und der Mitarbeit an den Fachtagungen für Bildungs- und Berufsberatung am Bundesinstitut der Erwachsenenbildung war der Verein in den letzten Jahren nicht mehr sichtbar und wurde per 29.12.2014 aufgelöst.<sup>404)</sup>

Das Interesse an Frage zehn zielte auf das „Bewusstsein“ der BeraterInnen ab, einer Interessenvertretung anzugehören. Andererseits lässt die Zuordnung zu verschiedenen Interessenvertretungen Rückschlüsse auf die Zusammensetzung der erreichten Zielgruppe dieser Studie zu (beispielsweise Zugehörigkeit zu Lebens- und SozialberaterInnen).

Im Kapitel „Der Weg zu den Basiskompetenzen“ wurden bereits ausführlich die für das Forschungsfeld bekannten existierenden Zertifizierungen beschrieben. Die Frage elf des Fragebogens untersucht, ob die erreichte Zielgruppe von der Möglichkeit einer für das Feld spezifischen Zertifizierung Gebrauch gemacht hat oder diese gerade durchläuft. Gerade in Hinblick auf die völlige Abwesenheit jeglicher Reglementierung des Feldes könnte sich herausstellen, dass eine fachliche Zertifizierung, also die Möglichkeit, sich von einer unabhängigen Stelle überprüfen und das Ergebnis bestätigen zu lassen, als Zeugnis für

---

<sup>401)</sup> Vereinsregisterauszug zum Stichtag 19.1.2016; ZVR-Zahl: 709179513. Österreichische Vereinigung für Bildungs- Berufs- und LaufbahnberaterInnen. Entstehungsdatum: 2.1.2008.

<sup>402)</sup> „Ziel ist die Verankerung, Förderung und Professionalisierung dieser speziellen Beratungsform in Gesellschaft, Wirtschaft, nationaler sowie europäischer Politik und Forschung, sowie die Unterstützung bei der professionellen Umsetzung“. Für die ÖVBBL steht die Entwicklung eines neuen beruflichen Profils der Bildungs-, Berufs- und LaufbahnberaterInnen im Vordergrund.

[http://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten\\_details.php?nid=1920](http://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten_details.php?nid=1920) Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>403)</sup> Hammerer, Marika/ Kanelutti, Erika/ Melter, Ingeborg: Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung: Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld, 2001, S. 208.

<sup>404)</sup> Vereinsregisterauszug zum Stichtag 19.1.2016; ZVR-Zahl: 709179513. Österreichische Vereinigung für Bildungs- Berufs- und LaufbahnberaterInnen. Auflösung: 29.12.2014.

fachliche Qualität interessant ist.<sup>405)</sup> Hier wird ebenfalls mit einer halboffenen Fragestellung gearbeitet, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass neben den angeführten Zertifizierungen weitere noch nicht bekannte oder bis dato dem Feld nicht zugeordnete Qualitätssiegel existent und in der Wahrnehmung der BeraterInnen relevant sind.

### **Seiten 7-11 des Fragebogens: 5. Fragenkomplex: Relevanz und Erwerb von Basiskompetenzen**

Den größten Teil des Fragebogens nimmt der fünfte Fragenkomplex ein. Im vorhergehenden Kapitel wurden die beiden Systeme Weiterbildungsakademie und European Career Guidance Certificate auf Basis eines neutralen Rasters (Kompetenzatlas Erpenbeck/Heyse) verglichen und auf diesem Weg 16 Kompetenzbereiche herausgefiltert. Diese Kompetenzbereiche werden in den Seiten sieben bis elf des Fragebogens in den Fragen zwölf bis sechzehn hinsichtlich zweier Ausprägungen untersucht. Einerseits wurden die TeilnehmerInnen im ersten Schritt gebeten, die Relevanz der jeweiligen Bereiche, also die Wichtigkeit des einzelnen Kompetenzbereiches für ihre tägliche Arbeit zu gewichten. Hier wurde eine grobe, dreistufige Skalierung verwendet<sup>406)</sup>, alle TeilnehmerInnen der Studie mussten eine Antwort auswählen, ein Überspringen war nicht möglich. Im zweiten Schritt wurde abgefragt, auf welche Weise die Probanden ihre eigene Kompetenz im jeweiligen Bereich erworben hatten.<sup>407)</sup> Da die Zielgruppe der Untersuchung aktive Bildungs- und BerufsberaterInnen waren, war davon auszugehen, dass alle Kompetenzbereiche – wenn sie denn laut Hypothese die Basiskompetenzen abbildeten – den TeilnehmerInnen einerseits vertraut und andererseits in irgendeiner Form erworben worden waren.

---

<sup>405)</sup> Zertifizierung bezeichnet ein Verfahren, mit dessen Hilfe die Einhaltung bestimmter Anforderungen nachgewiesen wird. Da es für das Forschungsfeld der Bildungs- und BerufsberaterInnen keinerlei Vorschriften oder verpflichtende Ausbildungswege zur Ausübung ihrer Tätigkeit gibt, könnte eine Zertifizierung eine Differenzierung in der Außenwahrnehmung des Feldes bewirken.

<sup>406)</sup> „Sehr wichtig“, „wichtig“, „nicht so wichtig“.

<sup>407)</sup> „In der Ausbildung/Weiterbildung“, „In der Praxis“, 50% Praxis, 50% Aus-/Weiterbildung“.

## **Seite 12 des Fragebogens: 6. Fragenkomplex: Persönliche Daten**

Wie in mehreren Rückmeldungen bei der Erstellung des Fragebogens von den beratenden KollegInnen angemerkt, wurden die Fragen zu den persönlichen Daten an das Ende der Befragung gesetzt. Alle Fragen wurden geschlossen gestellt, da diese Antworten für die Auswertung eine besondere Wichtigkeit aufgrund des fehlenden Wissens über die Grundgesamtheit innehatten. Frage siebzehn erhebt die Altersgruppe der Befragten<sup>408)</sup>, Frage achtzehn hat die Verteilung zwischen den Geschlechtern der TeilnehmerInnen zum Inhalt. In Frage neunzehn wird mittels Interwall<sup>409)</sup> das Ausmaß der der Tätigkeit im Feld (hinsichtlich zeitliche Dauer der Zugehörigkeit) festgestellt und Frage zwanzig beschäftigt sich mit der Verteilung der erreichten Zielgruppe über die einzelnen Bundesländer.

## **Seite 12 und 13 Abschluss: Was ich noch sagen wollte...**

Die Befragung klingt mit einer offenen Frage aus. Abschließend haben die Befragten die Möglichkeit, Dinge und Aspekte zum Thema anzuführen, die bisher noch nicht angesprochen wurden, der/dem Einzelnen aber in Zusammenhang mit dem Thema wichtig sind. Ganz bewusst wurde zum Schluss eine offene Frage gewählt, um so auch den unabgeschlossenen Charakter des Forschungsfelds zu betonen. Eigene Anmerkungen, die die/der Befragten wichtig sind, sollen hier Raum finden.

Schließlich wird mit dem Dank für die Beteiligung an der Umfrage und dem Hinweis auf die Möglichkeit, sich die Ergebnisse der Studie senden lassen zu können oder Fragen zu stellen der Fragebogen beendet.

---

<sup>408)</sup> „Bis 20“, „21-30“, „31-40“, „41 – 50“, „50+“.

<sup>409)</sup> „bis 3 Jahre“, „zwischen 4 und 10 Jahren“, „zwischen 11 und 15 Jahren“, „zwischen 16 und 20 Jahren“, „über 20 Jahre“

## 10.4 Durchführung der Befragung

Die Durchführung der Befragung fand vom 24.2.2012 bis 15.3.2012 statt. In dieser Zeitspanne waren die Fragen zur Beantwortung via Limesurvey online gestellt. Es wurde ein Anschreiben<sup>410)</sup> verfasst, das direkt an jede/jeden Bildungsberater/in persönlich gerichtet war und die Bitte zur Teilnahme an der Umfrage enthielt.

Um eine möglichst hohe Anzahl an im Forschungsfeld befindlichen potenziellen TeilnehmerInnen zu erreichen, wurden verschiedene Kommunikationskanäle bedient. Die Bitte zur Teilnahme an der Studie richtete sich an alle aktiven BildungsberaterInnen in der österreichischen Erwachsenenbildung. Mit dem Aufruf, das Mail mit der Bitte um Unterstützung und den Zugangsdaten für die Umfrage auch an Kolleginnen und Kollegen weiterzuleiten, wurde für eine noch breitere Streuung gesorgt.

Sowohl die Forschungsinstitute, die zu diesem Zeitpunkt im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung tätig waren (öibf, ibw und abif<sup>411)</sup>) leiteten den Aufruf zur Teilnahme weiter als auch das Arbeitsmarktservice Österreich. Das AMS beteiligte sich an der Befragung, indem alle BerufsInformationsZentren des Arbeitsmarktservice in ganz Österreich mit der

---

<sup>410)</sup> „Liebe Bildungsberaterin, lieber Bildungsberater! Die erste umfassende österreichweite Umfrage zur Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung ist nach langer Vorbereitung online! Sie richtet sich an alle aktiven BildungsberaterInnen in der österreichischen Erwachsenenbildung. Um eine möglichst hohe Zahl an BeraterInnen zu erreichen und die Beratungslandschaft realitätsgetreu erfassen zu können, bitte ich Sie, dieses Mail im Sinne des Schneeballeffekts an Ihre Kolleginnen und Kollegen zu senden. Die Umfrage ist bis 15.3.2012 online. MitarbeiterInnen, die in den Beratungsprozeß miteingebunden sind und dazu maßgeblich beitragen, sind herzlich eingeladen, sich ebenfalls zu beteiligen. Bitte unterstützen Sie mit Ihrem Fachwissen diese Umfrage: [www.umfragebiber.at.tc](http://www.umfragebiber.at.tc) Vielen herzlichen Dank im Voraus!! Da mir freundlicherweise mehrere Stellen ihre Hilfe zugesagt haben, kann es passieren, dass Sie dieses Mail mehrfach bekommen - bitte dies zu entschuldigen!“

<sup>411)</sup> öibf: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (Peter Schlögl), ibw: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Wolfgang Bliem), abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung (Karin Steiner)

Bitte um Teilnahme vom AMS Österreich direkt angeschrieben wurden.<sup>412)</sup> Bildungsberatungseinrichtungen wie das bifo Vorarlberg, die VHS Wien, die WIFI/WK Bildungsberatungen, das bfi oder die BIBER Salzburg wurden direkt um Mithilfe gebeten, über den Weg der Projektträger des österreichweiten Netzwerkverbundes in der Bildungsberatung unter der Dachmarke „9+1 Netzwerke. Bildungsberatung Österreich“<sup>413)</sup> wurden alle Einrichtungen nochmals angeschrieben.

Die beiden Ausbildungseinrichtungen „Bundesinstitut für Erwachsenenbildung“ das lange Jahre den Lehrgang universitären Charakters Bildungs- und Berufsberatung durchführte und das Integrationshaus, das den Lehrgang „MIGRA-Train“ abwickelte schrieben Ihre AbsolventInnen mit der Bitte um Teilnahme an der Studie an.

Innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation wurden über den Fachverband der gewerblichen Dienstleister die aktiven Lebens- und SozialberaterInnen (diese sind aufgrund ihres aktiven Gewerbescheins Mitglied in der Wirtschaftskammerorganisation) angeschrieben.

Auch in den neuen Medien wurde die Umfrage bekannt gemacht. Die Weiterbildungsakademie sandte den Aufruf an ihre Absolventen im Bereich Beratung und machte zusätzlich auf die Umfrage via Facebook aufmerksam, auf dem Online-Portal Xing wurde eine Gruppe gegründet und die Information verbreitet und der Verband für Berufsberatung und Bildungsberatung stellte den Aufruf auf seine Homepage.

Die vermutlich höchste Verbreitung des Aufrufs erfolgte jedoch über eine Newsletter - Aussendung der Plattform bib-wiki<sup>414)</sup> und dem Newsletter der ÖSB.<sup>415)</sup> In beiden Medien

---

<sup>412)</sup> Federführend war Christina Machat-Hertwig für die Dissemination des Aufrufs innerhalb des AMS tätig.

<sup>413)</sup> Siehe Kapitel Landschaft und Geschichte der Bildungsberatung in Österreich, S. 28.

<sup>414)</sup> „bib-wiki ist das wiki für Bildungsberatung. bib-wiki wird von in:between im Rahmen der Projektinitiative Bildungsberatung Österreich, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen, umgesetzt. Es ist einerseits ein gemeinsames, organisationsübergreifendes Instrument für BildungsberaterInnen aus ganz Österreich für Wissensmanagement und fachlichen Austausch.

Informationen, die zum Thema Bildungsberatung recherchiert und gesammelt wurden, können von der gesamten

wurde der Aufruf zur Teilnahme an der Studie sehr prominent platziert, das bm:ukk unterstützte die Studie mit einem Artikel am 8.3.2012 im online-portal [www.erwachsenenbildung.at](http://www.erwachsenenbildung.at).

Am 15.3. 2012 wurde der Fragebogen offline gestellt.

## 10.5 Rücklaufquote und Datenverrechnung

Die Rücklaufquote kann aufgrund der fehlenden Aussagen zur Grundgesamtheit nicht berechnet werden. Eine der raren Angaben, die über die Anzahl der Bildungsberatungseinrichtungen zur Verfügung stehen, sind die Daten aus dem IBOBB-Register, dem Register über die Einrichtungen der Information, Beratung und Orientierung zu Bildung und Beruf in Österreich.<sup>416)</sup> Dieses Register wurde im Rahmen des Projektverbundes Bildungsberatung<sup>417)</sup> erstellt, aufgenommen wurden Organisationen, die ein oder mehrere Angebote der Information, Beratung und Orientierung zu Bildung und Beruf anbieten und dieses schriftlich ausgewiesen wurde.<sup>418)</sup> Das Register hatte zum Stichtag am 3.9.2010 276

---

Community der BildungsberaterInnen genutzt werden“.

[http://bibwiki.at/index.php?title=bibwiki:%C3%9Cber\\_bibwiki](http://bibwiki.at/index.php?title=bibwiki:%C3%9Cber_bibwiki) . Letzter Abruf: 6.9.2016. Über diese Plattform wurden 288 bib-wiki UserInnen angeschrieben.

<sup>415)</sup> ÖSB Consulting war 2012 Projektpartner bei den Querschnittsthemen des 9+1 Netzwerke für Bildungsberatung des bm:ukk.

<sup>416)</sup> Schlögl, Peter: IBOBB-Register. Register über die Einrichtungen der Information, Beratung und Orientierung zu Bildung und Beruf in Österreich. Wien, September 2010.

<sup>417)</sup> Siehe Kapitel Landschaft Geschichte BIBER, S. 25.

<sup>418)</sup> Ebd. S. 4: Aufnahmekriterien: „Dieses Angebot muss schriftlich ausgewiesen sein (Website, Projektfolder,...). Es werden keine Einheiten/Abteilungen von Organisationen aufgenommen, sondern die für die Qualitätssicherung verantwortliche Zentrale. Aufgenommen werden Einrichtungen, die bereits im Atlas zur Berufs- und Bildungsberatung in Österreich vertreten sind ([www.bib-atlas.at](http://www.bib-atlas.at)). Aufgenommen werden auch Einzelunternehmen, die das Angebot der Information, Beratung und Orientierung zu Bildung und Beruf schriftlich ausweisen.“

eingetragene Einrichtungen, allerdings nicht auf den Sektor Erwachsenenbildung eingeschränkt.

Insgesamt wurde der Fragebogen im Befragungszeitraum 365-mal aufgerufen. Die Anzahl der vollständig ausgefüllten Fragebögen betrug 231. 134 Datensätze wurden nicht in die Auswertung miteinbezogen, da lediglich bis Seite 3 (Frage fünf) inclusive Begrüßungsseite Daten vorhanden waren, diese Personen haben also sehr bald die Umfrage wieder verlassen. Spätere Abbrüche sind in den Daten nicht verzeichnet, wer also die Umfrage begonnen und die ersten fünf Fragen beantwortet hatte, beteiligte sich an allen Fragestellungen.

Die bereinigte Anzahl der Datensätze, die für die Auswertung herangezogen wurde, betrug 231. Die statistische Berechnung der Rohdaten wurde mittels des sozialwissenschaftlichen Programms SPSS vorgenommen. Die verrechneten Daten wurden geordnet und sortiert und im Anschluss interpretiert und in ausgewählte Grafiken umgesetzt. Im Anhang 3 „Statistische Daten der Umfrage“ sind alle Ergebnisse (auch nicht interpretierte) in sechs Untergruppen angeführt.

## 11. Die Ergebnisse der Online-Befragung

In diesem Kapitel werden die Antworten der 231 vollständig ausgefüllten Fragebögen der Bildungs- und BerufsberaterInnen ausgewertet und interpretiert. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt sowohl in Absolut- als auch Prozentwerten. Zur besseren Übersichtlichkeit wurden – wo sinnvoll und aussagekräftig – ausgewählte Graphiken eingefügt. Die Befragung wurde technisch so angelegt, dass jede Frage beantwortet werden musste, um zur nächsten Fragestellung zu kommen, daher weisen die vorliegenden Daten keine Fehlbestände auf.

Bei Fragen, bei denen mehrere Antwortmöglichkeiten gegeben werden konnten (Mehrfachnennungen), wird dies jeweils im Titel der entsprechenden Tabelle (Anhang) vermerkt.

Alle relevanten Daten wurden in Tabellen (mit Prozentbezug) im Anhang aufgearbeitet.

Es konnte bei dieser Befragung von keiner bekannten Grundgesamtheit ausgegangen werden da – wie im vorhergehenden Kapitel dargelegt - keine aussagekräftigen statistischen Daten zum Feld vorliegen. - Es handelt es sich daher bei den dieser Arbeit grundgelegten Daten um eine Anfallsstichprobe.

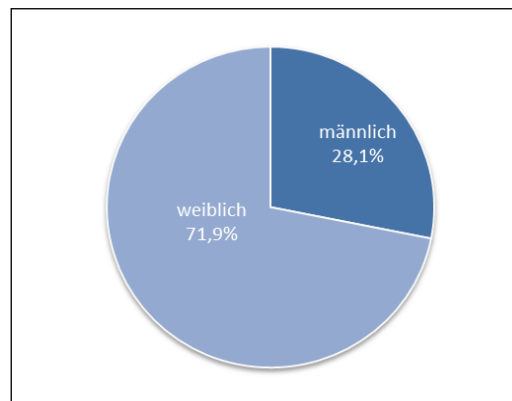
Die Ergebnisse können – wenn auch nicht für das gesamte Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der Erwachsenenbildung Österreichs repräsentativ – doch eine gute Annäherung an die Verfasstheit des Feldes, dessen tatsächliche Arbeitsbedingungen, die Merkmale der Zusammensetzung der Gruppe der BeraterInnen und deren (Aus/Weiter/Berufs-) Bildung und Basiskompetenzen bieten. In weiterer Folge sollen die Analysen Anlass und Grundlage für weitere Forschungsarbeiten bieten können. Das Kapitel gliedert sich in die Bereiche „Angaben zur Person“, Fragen zur Institution und zum Stellenwert der Bildungs- und Berufsberatung“, „Arbeitsbereiche und Zielgruppen“, „Aus- und Weiterbildungen, Zertifizierungen und Vertretungen“ und „Basiskompetenzen“



## 11.1 Angaben zur Person

Unter den BeraterInnen sind Frauen in der Überzahl. Basierend auf den Daten der Stichprobe ergibt sich ein eindeutiges Bild: beinahe drei Viertel, nämlich 166 (71,9%) Fragebögen wurden von Frauen beantwortet, lediglich 65 (28,1%) von Männern.

**Abbildung 23: Ihr Geschlecht**



*Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231*

Analysiert man die Daten genauer anhand der Aspekte „Geschlecht“ und „Arbeitsbereich in der Erwachsenenbildung“ stellt sich heraus, dass Beraterinnen, die in Einrichtungen der Erwachsenenbildung tätig sind, den größten Anteil ausmachen (55). Gefolgt wird dieser Wert von Beraterinnen, die selbständig tätig sind, mit 49 Antworten.

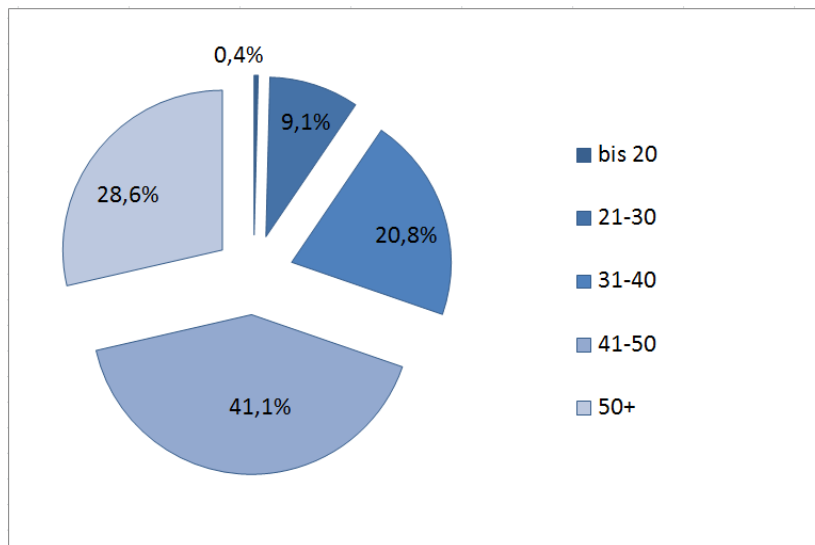
Verglichen mit der Prozentzahl aller Rückmeldungen („Einrichtung der Erwachsenenbildung“ 36,8% und „Selbständig“ 26,4%) ist der Unterschied zwischen weiblichen Beraterinnen in diesen beiden Segmenten deutlich geringer („Einrichtung der Erwachsenenbildung“ 33% und „Selbständig“ 29%).

Nimmt man die Altersverteilung in den Blick, zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit der teilnehmenden Berater weiblich und älter als 40 Jahre ist. Die größte Gruppe besteht aus Beraterinnen zwischen 41 und 50 Jahren (70) gefolgt von der Altersgruppe 50+ (44) und Beraterinnen zwischen 31 und 40 Jahren (33).

Die Altersstruktur der männlichen Kollegen gliedert sich ähnlich, wenngleich mit deutlich geringerer Fallzahl. So stehen den 70 Beraterinnen zwischen 41 und 50 Jahren lediglich 25 Männer gegenüber, gefolgt von 22 Beratern der Altersgruppe 50+ und 15 31 bis 40 Jährigen.

Beratung scheint also in der Mehrheit von Beraterinnen zu erfolgen. Die Verteilung der Altersgruppen (beider Geschlechter) weist eine Tendenz zu eher erfahreneren Personen auf.

**Abbildung 24: Bitte geben Sie an, wie alt Sie sind**



Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231

Knapp 70% aller Befragten gehören der Altersgruppe über 40 Jahren an (41-50 Jahre = 41,1%, 50+ = 28,6%). Beleuchtet man die einzelnen Sektoren der Bildungs- und Berufsberatung und die Altersverteilung ergibt sich folgendes Bild:

	AMS	AK/WK	EB	Selbständig	Sonstige	Summe
Unter 20	1	-	-	-	-	1
21-30	2	3	12	1	3	21
31-40	6	6	20	11	5	48
41-50	22	5	33	25	10	66
50+	9	5	20	24	8	66

Tabelle 2: Eigene Darstellung

Selbständig tätige BeraterInnen sind mehrheitlich in der Gruppe ab 40 Jahren vertreten. Das könnte darauf hindeuten, dass der Schritt in die Selbständigkeit erst nach einer anderen Beschäftigungsart erfolgt oder sich aus einer Angestelltentätigkeit im Rahmen einer Erwachsenenbildungseinrichtung beispielsweise aufgrund einer neuen Fördermittelverteilung / Struktur entwickelt und die Selbständigkeit als sinnvoll erachtet wird.

Eine Begründung für dieses Ergebnis wäre auch, dass selbständige BeraterInnen am Beginn ihrer Berufslaufbahn einer anderen Tätigkeit nachgegangen sind und erst später in das BeraterInnenfach gewechselt sind.

Diese Vermutung könnte auch auf den Bereich der Erwachsenenbildungseinrichtungen zutreffen, auch in diesem Segment ist der Altersdurchschnitt höher.

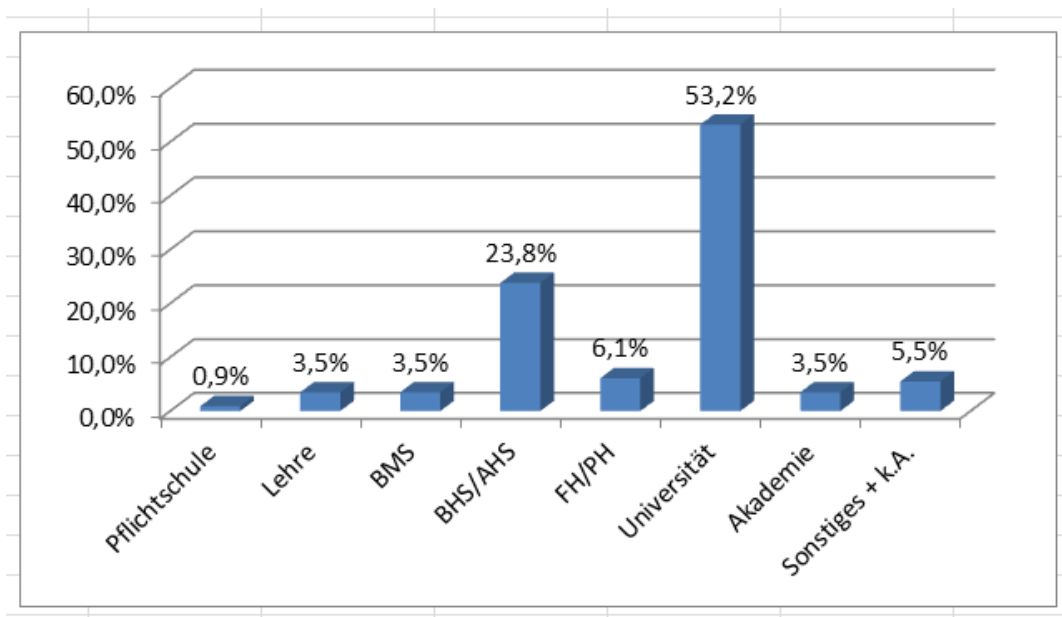
Es wäre aber auch denkbar, dass gerade in Erwachsenenbildungseinrichtungen die BeraterInnen, die in der Einrichtung gut verankert sind, mit der Einrichtung „mitwachsen“. Für diese Erklärung würde auch sprechen, dass gerade der den sozialen Berufen zuzurechnende Beruf der Bildungs- und BerufsberaterInnen Erfahrung und Vertrauen (auch im eigenen Arbeitsalltag und dessen Rahmenbedingungen) erfordert.<sup>419)</sup> Diese These wird im Abschnitt „Seit wann sind Sie im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung tätig“ nochmals überprüft.

Ein weiteres Ergebnis dieser Studie zeigt, dass die hier befragten Bildungs- und BerufsberaterInnen hohe formale Bildungsabschlüsse aufweisen.

Wirft man einen Blick auf die Angaben zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung, so zeigt sich, dass mehr als die Hälfte, nämlich über 60% eine tertiäre Ausbildung abgeschlossen haben (Fachhochschule/ Pädagogische Hochschule 6,1%, Universität 53,2%, Akademie 3,5%).

---

<sup>419)</sup> Siehe: diese Arbeit: 9.2.4.4 Kompetenzbereich: Organisationsfähigkeit.



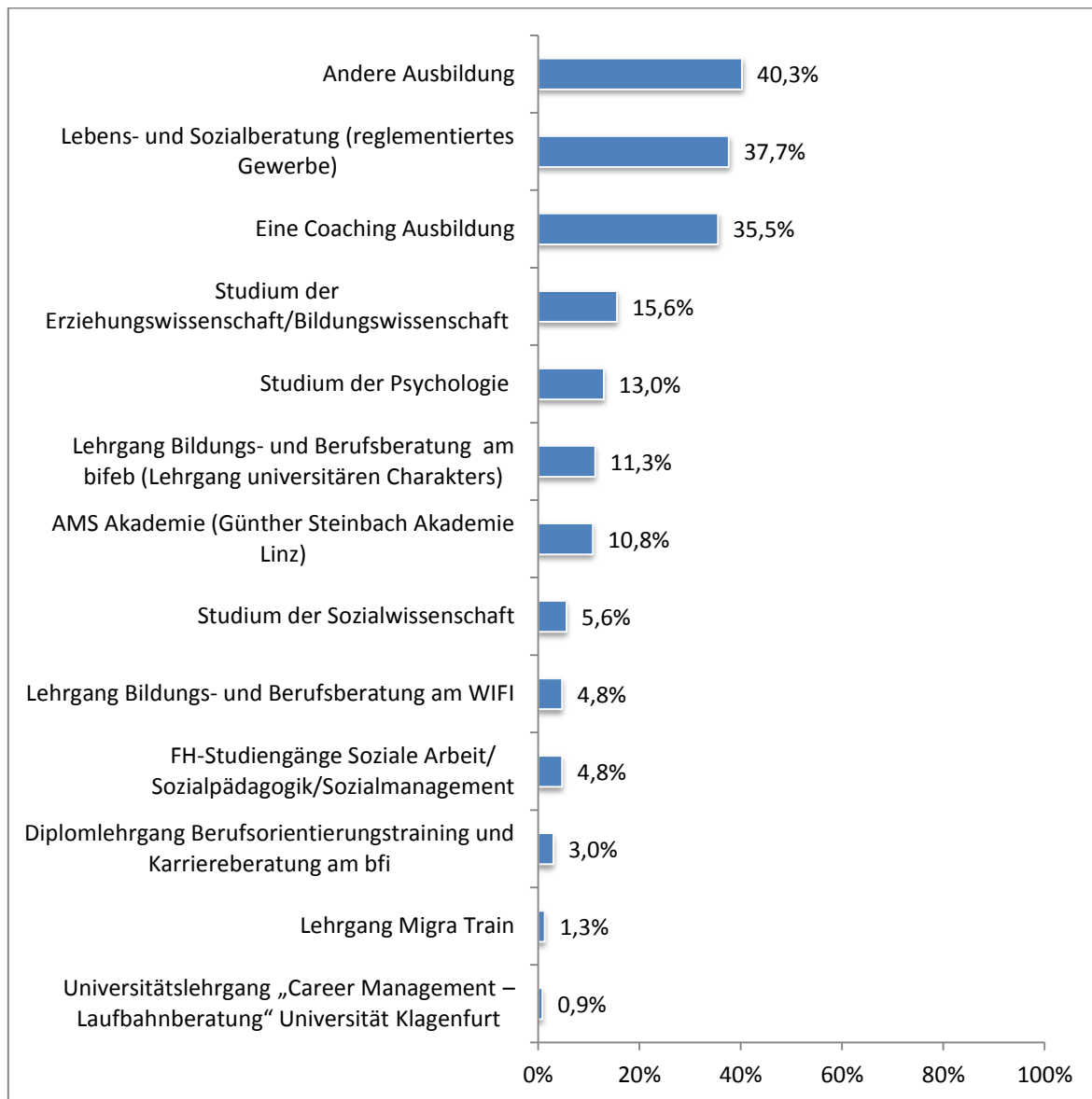
**Abbildung 25: Welche ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?**

*Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231*

Da in Österreich im Gegensatz zu Deutschland<sup>420)</sup> keine universitäre Erstausbildung zur Bildungs- und Berufsberatung existiert, ist ein Blick auf die Fachausbildung interessant. Analysiert man die Antworten auf die Frage nach den „Fachspezifischen Aus- und Weiterbildungen“ zeigt sich, dass eine große Anzahl der Befragten die Gewerbeberechtigung für Lebens- und Sozialberatung erworben hat (38%).

Damit tritt klar zutage, dass nicht nur im selbständigen Bereich, sondern auch im Angestelltenbereich Personen mit der abgeschlossenen Ausbildung zur Lebens- und Sozialberatung als BeraterInnen tätig sind und nicht alle Lebens- und SozialberaterInnen ihre Gewerbeberechtigung aktiv nützen.

<sup>420)</sup> In Deutschland wird dieser Studiengang von der Arbeitsagentur des Bundes – dem Pendant des österreichischen Arbeitsmarktservice – als duale Ausbildung mit hohem Praxisanteil angeboten. Die Ausbildung gliedert sich in die beiden Bachelorstudiengänge „Arbeitsmarktmanagement“ und „Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“ und kann in der Folge (nur) von Beschäftigten der Arbeitsagentur mit dem Masterstudiengang Arbeitsmarktorientierte Beratung (M.A.) weitergeführt werden.



**Abbildung 26: Welche fachspezifische Aus- bzw. Weiterbildung für den Bereich der Bildungs- und Berufsberatung haben Sie durchlaufen?**

*Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231 (Vorgezogen aus dem Abschnitt 11.4)*

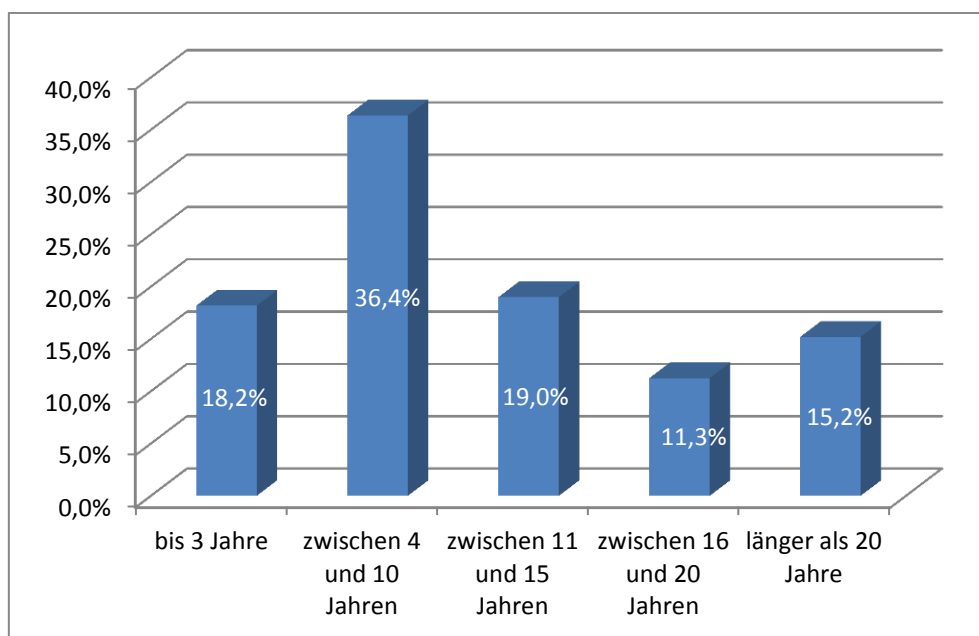
Die zweithöchste Gruppe gibt an, eine Coaching- Ausbildung abgeschlossen zu haben, an dritter Stelle steht erstmals eine akademische Ausbildung, nämlich das Studium der Erziehungswissenschaften/Bildungswissenschaften mit 36 Nennungen.

Ein erheblicher Anteil, nämlich 30 Personen geben an, das Studium der Psychologie abgeschlossen zu haben. Auch die Studiengänge zur Sozialen Arbeit/Sozialpädagogik/Sozialmanagement und das Studium der Sozialwissenschaft wurden

von insgesamt 24 Personen abgeschlossen. Immerhin 2 Personen der vorliegenden Stichprobe beendeten den Universitätslehrgang „Career Management-Laufbahnberatung“ der Universität Klagenfurt, der allerdings nur einmal, 2005, startete.

Eine Schlussfolgerung dieser Analyse ist, dass ein nicht unerheblicher Teil der befragten Bildungs- und BerufsberaterInnen ein Studium einer anderen Fachrichtung abgeschlossen haben muss. Dies würde die These unterstützen, dass BeraterInnen zunächst andere Berufswege eingeschlagen haben und erst im Verlauf des Arbeitslebens ins Beraterfach gewechselt sind. Spezielle Quellberufe, aus denen Personen in die Beratung wechseln, sind anhand des vorliegenden Datenmaterials nicht festzustellen.

Betrachtet man nun die Frage der „Tätigkeitsdauer“ im BeraterInnenfach, zeigt sich, dass über 80% der Befragten länger als 4 Jahre im Sektor Bildungs- und Berufsberatung tätig ist.



**Abbildung 27: Seit wann sind Sie im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung tätig?**

*Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231*

Mehr als 45% sind sogar über 11 Jahre im Feld tätig und rund ein Viertel arbeitet seit mehr als 16 Jahren als BeraterIn.

	AMS	AK/WK	EB	Selbständig	Sonstige	Summe
Bis 3 Jahre	9	3	19	6	5	42
4-10	10	6	37	22	9	84
11-15	5	5	14	15	5	44
16-20	5	3	9	7	2	26
20+	11	2	6	11	5	35

*Tabelle 3: Eigene Darstellung*

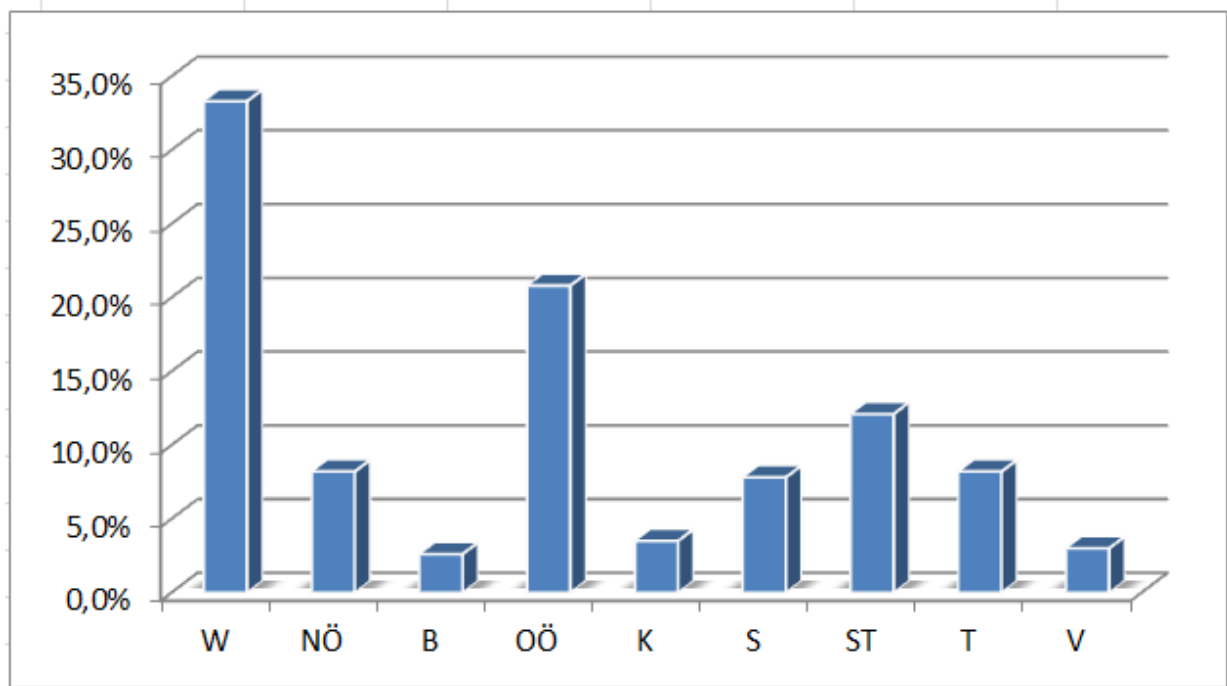
Gliedert man die Tätigkeitsdauer nach Bereichen in der Beratung, zeigt sich, dass Personen, die länger als 20 Jahre als Bildungs- und BerufsberaterInnen arbeiten, in absoluten Zahlen häufiger im AMS und unter den Selbständigen zu finden sind.

BeraterInnen in den Erwachsenenbildungseinrichtungen sind in der Mehrzahl weniger lang im Bereich tätig, verteilen sich aber gleichmäßiger auf die einzelnen Gruppen. Das könnte ein Indiz dafür sein, dass BeraterInnen tendenziell in den Einrichtungen bleiben, sagt aber nichts über die Zugehörigkeit zu einer speziellen Einrichtung aus, es ist durchaus denkbar, dass BeraterInnen zwar weiterhin in Einrichtungen in der Erwachsenenbildung tätig sind, zwischen diesen aber wechseln.

Betrachtet man diese Aufstellung noch unter dem Geschlechteraspekt, ist die Verteilung normal, lediglich bei den BeraterInnen in den Erwachsenenbildungseinrichtungen, die über 20 Jahre tätig sind, ist die Anzahl der Männer doppelt so hoch wie die der Frauen.

Als letztes Merkmal dieses Abschnitts wurde nach der beruflichen geografischen Verortung der BeraterInnen gefragt.

Ein Drittel der Befragten führt Bildungs- und Berufsberatung in Wien durch (33,3%), gefolgt von Oberösterreich (20,8%) und der Steiermark.



**Abbildung 28: In welchem Bundesland findet Ihre Beratungstätigkeit statt?**

*Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231*

Wirft man einen Blick auf die Verteilung der Rückmeldungen in die Bereiche, in denen Beratung stattfindet, zeigt sich folgendes Bild:

Die Ergebnisse aus Wien (dem höchsten Anteil an Rückmeldungen in der Bundesländergliederung) kommen zu 37% aus den Einrichtungen der Erwachsenenbildung und zu 28% von selbständig tätigen BeraterInnen. An dritter Stelle scheint der Bereich „Sonstige“ mit 18% auf, hier sind vor allem NGOs vertreten.

Die Rückmeldungen aus Kärnten wurden zu einem hohen Prozentsatz von AMS-BeraterInnen gegeben, in Oberösterreich zeigt sich, dass neben den meisten Rückmeldungen aus den Erwachsenenbildungseinrichtungen (43%) eine relativ hohe Zahl an selbständigen BeraterInnen (29%) an der Befragung teilgenommen hat.

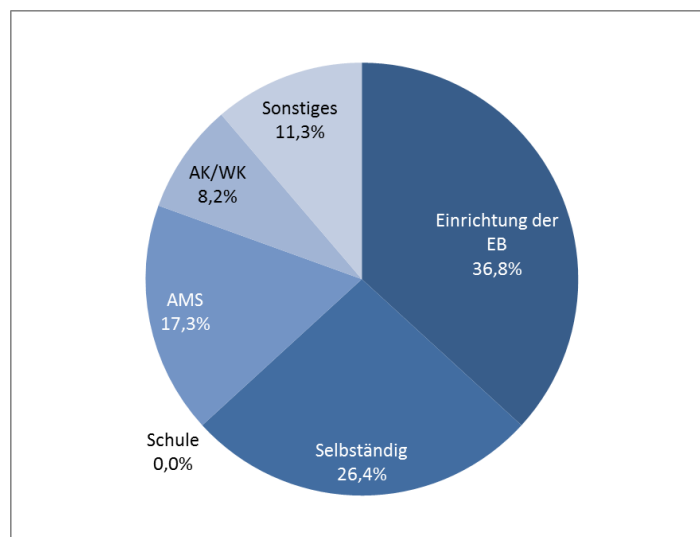
In der Steiermark war die höchste Rücklaufquote von selbständigen BeraterInnen mit 35% vor den BeraterInnen aus den Erwachsenenbildungseinrichtungen mit 32% zu verzeichnen.



## 11.2 Fragen zur Institution und zum Stellenwert der Bildungs- und Berufsberatung

Um Aussagen über die Verteilung der BeraterInnen auf die einzelnen Bereiche treffen zu können, wurden fünf grobe Unterteilungen (Bereiche) definiert (siehe Seite 2 und 3 des Fragebogens). Erwartungsgemäß entfallen die meisten Nennungen auf den Sektor „Einrichtungen der Erwachsenenbildung“. Von insgesamt 231 Nennungen treffen 86 (36,8%) auf diesen Typus zu. Daneben ist der Anteil der selbständig agierenden BeraterInnen mit 61 (26,4%) überraschend hoch, er stellt die zweithöchste Fallzahl dar.

**Abbildung 29: In welchem Bereich sind Sie als Bildungs- und BerufsberaterIn tätig?**



*Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231*

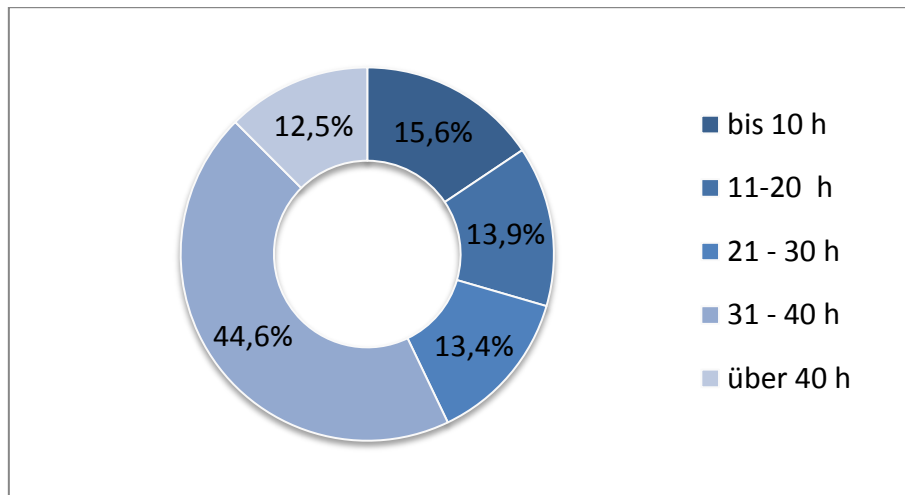
Wie in der Beschreibung der Fragebogenerstellung angeführt, wurde bei dieser Fragestellung die Antwortmöglichkeit „Schule“ angegeben, sie wurde allerdings kein einziges Mal angegeben. Damit wurde die Kontrollfunktion dieser Frage erfüllt. Das Ergebnis lässt darauf schließen, dass der Aufruf zur Teilnahme an der Umfrage tatsächlich die intendierte Zielgruppe, nämlich aktive Bildungs- und BerufsberaterInnen in der Erwachsenenbildung erreicht hat.

Betrachtet man den Bereich „Sonstiges“ mit einem Anteil von 11%, so finden sich in diesem Segment hauptsächlich BeraterInnen, die in NGOs, kommunalen Einrichtungen (z.B. waff,

Bildungsnetzwerk Steiermark, Bildungsberatung Wien) oder Beratungsstellen mit bestimmtem Focus wie beispielsweise MigrantInnen-Beratung tätig sind.

Um konkretere Ergebnisse zur institutionellen Verfasstheit des Feldes zu erzielen, wurde im Anschluss nach der Wochenarbeitszeit der BeraterInnen gefragt:

**Abbildung 30: Bitte geben Sie Ihr Arbeitsausmaß in Stunden (pro Woche) an:**



Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231

Analysiert man die Bereiche der Sektoren verknüpft mit dem Arbeitsausmaß der BeraterInnen, kommt man zu folgendem Ergebnis:

	AMS	AK/WK	EB	Selbständig	Sonstige	Summe
Bis 10h	0	1	12	20	3	36
11-20h	3	4	11	13	1	32
21-30h	6	-	11	11	3	31
31-40h	26	11	47	4	15	103
40h+	5	3	5	13	3	29

Tabelle 4: Eigene Darstellung

Es zeigt sich, dass der Schwerpunkt der Arbeitsstunden der Bildungs- und BerufsberaterInnen auf dem Stundenausmaß zwischen 31 und 40 Stunden pro Woche liegt. Prekäre Arbeitsverhältnisse im Sinne von wenigen Stunden pro Woche sind möglicherweise in den

Bereichen „Selbständig“ (20 Nennungen) und „Beratung in Erwachsenenbildungseinrichtungen“ (12 Nennungen) zu erkennen. Es ist aber auch plausibel, dass bei geringerem Stundenausmaß der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung eine Erklärung bietet. Die Annahme, dass Bildungs- und Berufsberatung zum großen Teil hinsichtlich der Stundenanzahl in prekären Arbeitsverhältnissen organisiert ist, unterstützt das Ergebnis dieser Umfrage nicht.

Die weitere Verteilung der Ergebnisse weist – außer den Werten im Bereich „Selbständig“ – keine weiteren Signifikanzen auf. Die ermittelten Daten im Bereich der selbständigen BeraterInnen sind im Vergleich zu den übrigen Sektoren mehrfach abweichend.

Einerseits ist der Wert im Arbeitsausmaß von „bis 10 Stunden“ mit 32% gefolgt von „11-20 Stunden“ mit 21% sehr hoch. Addiert man die Werte, ergibt sich mit über 50% eine Mehrheit, die unter 20 Stunden pro Woche tätig ist.

Eine Erklärung dafür könnte sein, dass im Bereich „selbständige BeraterInnen“ die Aufträge für eine Vollaustattung nicht verfügbar sind. Es wäre denkbar, dass Bildungs- und Berufsberatungsleistungen von Trägereinrichtungen oder Unternehmen entweder zugekauft werden oder im Rahmen von Projekten an selbständige BeraterInnen vergeben werden, diese aber für eine Vollaustattung kein ausreichendes Volumen darstellen.

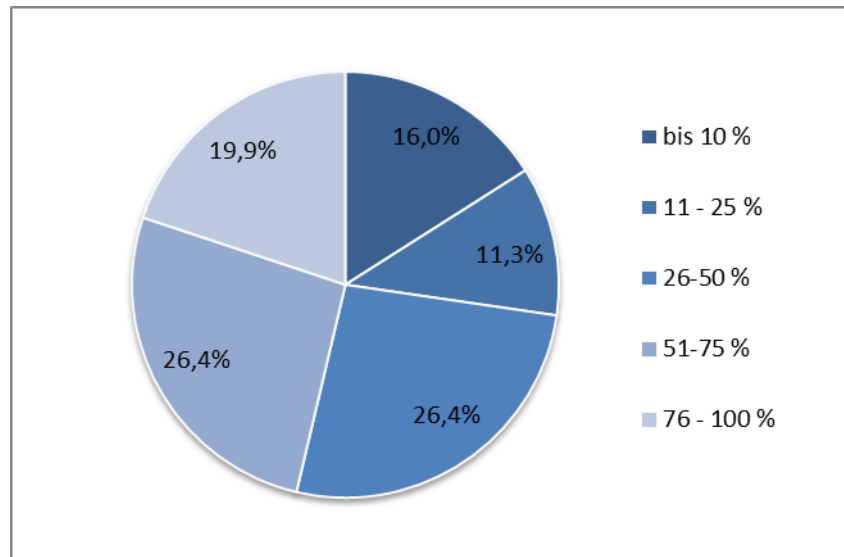
Interessant ist andererseits, dass der Wert im Bereich „31 bis 40 Stunden“ im Vergleich zu allen anderen Gruppen auffällig niedrig ist (6%), bei „40+ Stunden“ jedoch mit 21% deutlich über dem Durchschnitt liegt.

Würde man die vorhergehenden Schlussfolgerungen weiterführen, hieße das, dass rund 20% der selbständigen BeraterInnen voll mit Bildungsberatung ausgelastet sind. Das könnte daran liegen, dass bereits eine längerfristige Betrauung von Trägerseite vorliegt und sich die Beraterin/der Berater bei der Auftragsvergabe durchgesetzt hat oder bei Ausschreibungen erfolgreich teilgenommen hat.

Mit einer weiteren Frage nach dem Anteil von Bildungs- und Berufsberatung im Gesamtarbeitsausmaß wird versucht, das bisherige Bild der Ergebnisse noch zu schärfen.

Hier zeigt sich auf den ersten Blick ein indifferentes Bild mit relativ gleichmäßiger Verteilung:

**Abbildung 31: Und wieviel Anteil an Ihrer Gesamtarbeitszeit nimmt die Bildungs- und Berufsberatung ein?**



*Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231*

Betrachtet man jedoch den Zusammenhang zwischen Arbeitsausmaß und Anteil davon von Bildungs- und Berufsberatung, wird das Bild schärfer.

Für den AMS-Bereich kann folgendes gesagt werden: Personen, die bis zu 50% ihrer Arbeitszeit mit Bildungsberatungsagenden betraut sind, sind zur Hälfte Vollzeit beschäftigt. Zwischen 51 und 75% und höher sind praktisch alle Personen Vollzeitbeschäftigte (mit zwei Ausnahmen mit bis 30 Stunden Beschäftigung).

Das Verhältnis bei BeraterInnen im Sozialpartnerbereich (AK/WK) differiert ein wenig. So sind insgesamt mehr Personen vollzeitbeschäftigt, dafür ist ein höherer Anteil nur bis 50% mit Beratungsaufgaben betraut. Aber auch hier ist die Tendenz: je mehr Arbeitsstunden (Vollzeit) angegeben werden desto eher sind diese mit Bildungsberatung ausgefüllt.

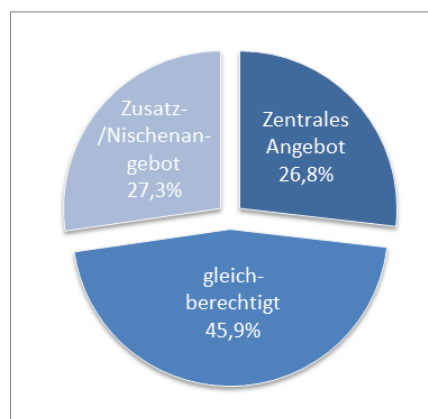
Im Bereich der Erwachsenenbildungseinrichtungen stellt sich die Verteilung wiederum anders dar. Personen, die bis 50% ihrer Arbeitszeit mit Bildungsberatung beschäftigt sind, sind zu 58% Vollzeitangestellt. Das bedeutet, dass dieser Personenkreis auch noch andere Aufgaben

in der Einrichtung zu erfüllen hat, also nicht nur als Bildungs- und BerufsberaterIn arbeitet, sondern möglicherweise administrative Aufgaben zu erfüllen hat oder zusätzlich im Trainingsbereich eingesetzt wird.

Höher ist die Relation bei Personen, die bis zu 75% mit Bildungsberatung beschäftigt sind, hier sind 63% vollzeitbeschäftigt, bei BeraterInnen, die ausschließlich Beratungsaufgaben wahrnehmen, sind über zwei Drittel Vollzeit beschäftigt.

Die Tendenz zeigt also bei Bildungs- und BerufsberaterInnen in den Erwachsenenbildungseinrichtungen einen Zusammenhang zwischen Beschäftigungsgrad mit Bildungsberatung und Stundenausmaß. Je mehr Stunden eine Beraterin/ein Berater beschäftigt ist, desto höher ist die Tendenz, dass Bildungsberatung ihr/sein Hauptaufgabengebiet ist. Im Umkehrschluss bedeutet dieser Befund aber auch, dass Personen mit weniger Stunden weniger oft nur für Beratungstätigkeit eingesetzt werden, sondern andere Aufgaben zusätzlich wahrnehmen.

Ein anderes Bild zeigt die Auswertung bei den Ergebnissen der selbständig Beratenden: 86% der befragten Gruppe gibt an, dass sie bis maximal 50% ihrer Arbeitszeit mit Bildungsberatung beschäftigt sind, bei lediglich 12% ist die Tätigkeit mit Bildungsberatung ausgefüllt. Diese Zahlen werden durch die Antworten auf folgende Frage noch untermauert:



**Abbildung 32: Welchen Stellenwert nimmt die Bildungs- und Berufsberatung in Ihrer Einrichtung/Firma ein?**

*Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231*

Beinahe die Hälfte der Nennungen (45,9%) geben an, dass ihr Bildungsberatungsangebot gleichberechtigt neben anderen Angeboten (beispielsweise Kurse, Training) steht. Jeweils knapp über ein Viertel bezeichnet Bildungsberatung entweder als zentrales Angebot (26,8%) oder als Zusatz-/Nischenangebot (27,3%).

Analysiert man die einzelnen Bereiche, so zeigt sich ein differenziertes Bild:

	AMS	AK/WK	EB	Selbständig	Sonstige
Zentral	8	4	31	5	14
Gleichberechtigt	28	11	31	28	8
Zusatz/Nische	4	4	23	28	4

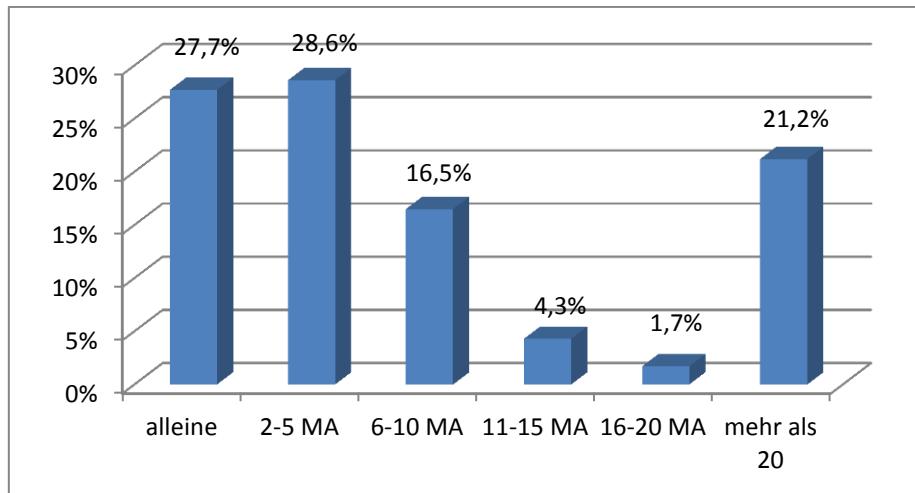
*Tabelle 5: Eigene Darstellung*

Im Bereich AMS steht Bildungsberatung zu 70% gleichberechtigt neben anderen Angeboten, in den Einrichtungen von AK/WK zu 57%. Im Sektor der Erwachsenenbildungseinrichtungen verteilen sich die Nennungen über alle drei angegebenen Bereiche relativ gleich. Der Bereich "Sonstige" zeigt, dass 54% Bildungsberatung als zentrales Angebot angeben, das deckt sich mit den Ergebnissen aus der Befragung hinsichtlich des Gesamtausmaßes von Bildungsberatung im Verhältnis zur Arbeitszeit, in diesem Segment ist die Beschäftigung mit Beratung durchgängig höher als 50%. Das könnte darauf hindeuten, dass diese Institutionen ganz spezialisiert auf Bildungs- und Berufsberatung möglicherweise in Hinblick auf bestimmte Zielgruppen eingerichtet wurden und daher mit über 84% diese Aufgabe auch als zentral oder mindestens gleichwichtig mit andere Aufgaben angeben.

Auch bei dieser Fragestellung sind die Antworten im Bereich „Selbständige BeraterInnen“ abweichend. Lediglich 8% sehen Bildungsberatung als ihr zentrales Angebot, jedoch jeweils 45% als gleichgewichtet oder als Zusatz.

Diese Zahlen stimmen insofern überein, als auch bei der Frage nach der Arbeitsauslastung mit Bildungsberatung lediglich 12% eine ausschließliche Beschäftigung damit angaben. 86% gaben an, zu maximal 50% Bildungsberatung durchzuführen, daher ist es schlüssig, dass diese Personen noch in anderen Arbeitsbereichen tätig sein müssen und daher Bildungs- und Berufsberatung nicht als zentrales Angebot angeben.

Ergänzt werden die bisherigen Erkenntnisse mit den Ergebnissen der Frage nach der MitarbeiterInnenstruktur:



**Abbildung 33: Wie viele Bildungs- und BerufsberaterInnen sind in Ihrer Einrichtung/Firma tätig?**

Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231

Die genauere Betrachtung zeigt, dass Selbständige in einem hohen Maß alleine beraten und zu 40% bis maximal 20 Stunden beschäftigt sind.

	AMS	AK/WK	EB	Selbständig	Sonstige
Alleine	3	1	11	44	3
2-10	21	16	44	10	13
11-20	1	1	10	1	1
20+	13	1	20	6	9

Tabelle 6: Eigene Darstellung

Für lediglich drei Personen, die alleine beraten und für 2 BeraterInnen, die in einem Verbund von 2-5 MitarbeiterInnen arbeiten, ist Bildungs- und Berufsberatung das zentrale Angebot. Diese Zahlen könnten ein Indiz dafür sein, dass im Feld der Bildungs- und Berufsberatung „prekäre Beschäftigungen“ - wie oft vermutet – durchaus vorhanden sind, diese aber nicht in den Personengruppen mit Angestelltenverhältnis zu finden sind, sondern möglicherweise im Bereich der Selbständigen aufscheinen. Mehrere Indizien sprechen dafür. Einerseits ist die

Zahl der alleine – also in keinem Verbund – beratenden Personen im Sektor der Selbständigen relativ hoch (72%). Andererseits haben viele dieser Personen keine Vollzeitauslastung, über 40% geben an, nicht mehr als 20 Stunden zu arbeiten.

Es wäre denkbar, dass diese Personengruppe durch Auftragsvergabe von Einrichtungen und Förderstellen an sie als Selbständige nur ungenügend beschäftigt werden können, in ein Angestelltenverhältnis jedoch oftmals aus Kostengründen auch nicht übernommen werden können.

Betrachtet man die MitarbeiterInnenstruktur in den befragten beratenden Erwachsenenbildungseinrichtungen, scheint die Verteilung erwartbar auf. Die Einrichtungsgröße mit 2-10 MitarbeiterInnen ist am meisten verbreitet, ein leichter Anstieg bei den großen Einrichtungen (20+) lässt darauf schließen, dass an der Umfrage die BeraterInnen der großen Erwachsenenbildungseinrichtungen (VHS, WIFI, bfi) teilgenommen haben.

### **11.3 Arbeitsbereiche und Zielgruppen**

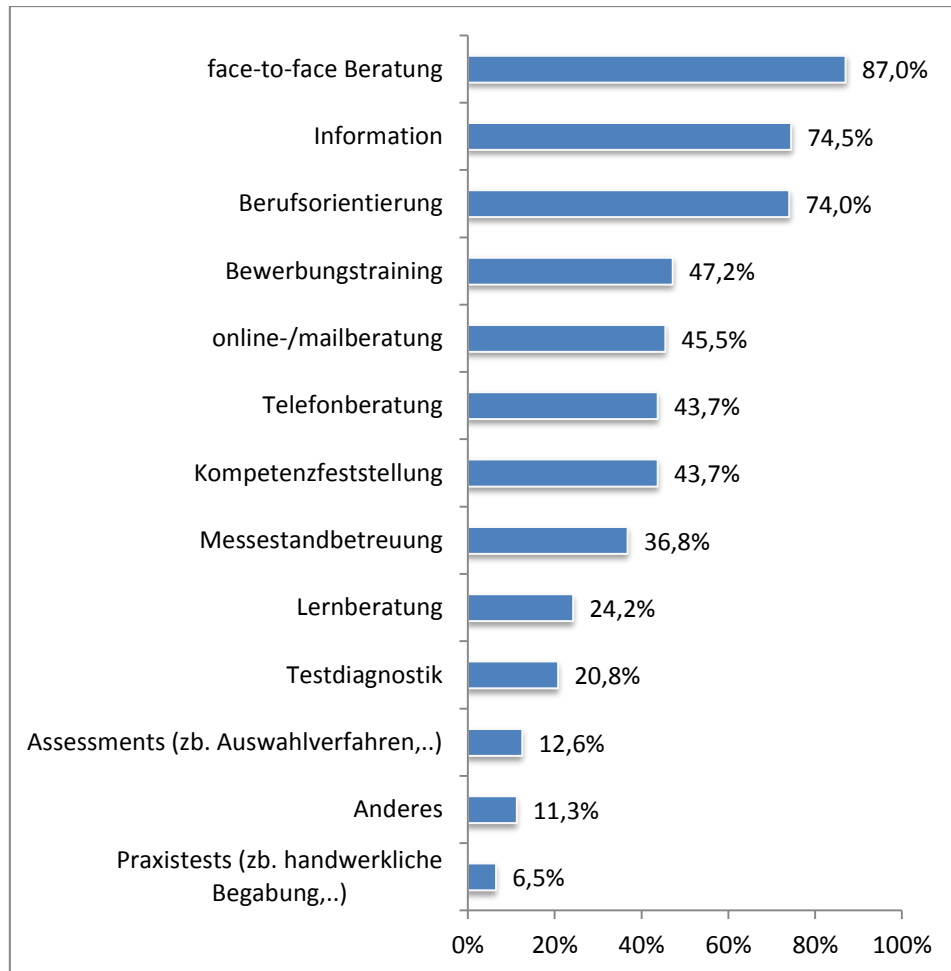
Dieser Abschnitt widmet sich der inhaltlichen Analyse der Beratungssituation der StudienteilnehmerInnen.

Neue Beratungsformate werden laufend gefunden, um damit den zeitgemäßen Anforderungen gerecht zu werden. Online- und Mailberatung sowie Telefonberatung zusammengefasst unter dem Schlagwort Distance Counselling werden immer häufiger nachgefragt.

Obwohl alternative Beratungsformate immer mehr Verbreitung finden, ist das Ergebnis der vorliegenden Stichprobe jedoch eindeutig. Mit 87% ist die das klassische Beratungssetting der „face-to-face-Beratung“ am weitesten verbreitet und genützt. Folgt man den Ausführungen dieser Arbeit zum Beratungsprozess und dessen Grundlagen, ist das Ergebnis dieser Frage gut nachzuvollziehen.



Die folgende Grafik gibt Auskunft darüber, wie viele BeraterInnen der Stichprobe in welchen Beratungssettings arbeiten, die Fragestellung ließ eine Mehrfachbeantwortung durch die TeilnehmerInnen zu:



**Abbildung 34: In welchen Arbeitsbereichen sind Sie in Ihren Beratungssettings tätig?**

*Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231*

Die zweithäufigste Nennung ist die Informationsarbeit, an dritter Stelle wurde Berufsorientierung genannt. Dessen ungeachtet werden auch in dieser Befragung die neuen Formate immer wichtiger.<sup>421)</sup>

<sup>421)</sup> Auch in diesem Bereich hat das zuständige Ministerium zeitnah reagiert, auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Frauen/ Abteilung Erwachsenenbildung wurde die Plattform „Online-

Kombiniert mit den Personengruppen, die Beratung in Anspruch nehmen, lässt sich feststellen, dass das Setting Lernberatung bei der Angabe der Beratung von Jugendlichen und Studierenden öfter genannt wird als bei der Gruppe der 50+ Beschäftigten.

Eine Erklärung für die häufige Nennung von online-/Mailberatung (45,5%) und Telefonberatung (43,7%) könnte sein, dass diese Formate zusätzlich vor oder nach einem Beratungsprozess eingesetzt werden oder dass sich aus einem Erstkontakt per Distance-Counselling ein nachfolgendes persönliches Beratungsgespräch ergibt.

Die Aufschlüsselung in der untenstehenden Tabelle zeigt, dass mehr oder weniger häufig alle Sektoren mit den angeführten Beratungssettings arbeiten:

	AMS	AK/WK	EB	Selbständig	Sonstige
Face –to –Face Beratung	36	15	78	53	19
Information	35	14	71	30	22
Berufsorientierung	33	12	61	49	16
Bewerbungstraining	22	9	37	34	7
Online-/Mailberatung	23	8	39	28	7
Telefonberatung	20	9	37	27	8
Kompetenzfeststellung	9	6	45	32	9
Messestandbetreuung	22	11	31	17	4
Lernberatung	3	7	17	22	7
Testdiagnostik	13	5	18	11	1
Assessments	3	3	12	6	5
Praxistests	2	2	7	3	1

*Tabelle 7: Eigene Darstellung*

---

Bildungsberatung in Österreich“ ins Leben gerufen. Alle Projektverbände (außer Salzburg) nehmen daran teil, die Beratungsleistungen werden anbieterneutral, vertraulich und kostenlos zur Verfügung gestellt, die teilnehmenden Einrichtungen sind mit dem IBOBB Qualitätssiegel für anbieterunabhängige Beratungsleistung ausgezeichnet. Durch die Zusammenarbeit in Netzwerken wird versucht, die Beratungsqualität in den Bundesländern noch weiter zu steigern und die Professionalisierung der Beratungseinrichtungen zu erhöhen. Siehe: <https://www.bildungsberatung-online.at/startseite.html>. Letzter Abruf: 6.9.2016.

Das Diagramm liefert weiters Informationen darüber, dass Testverfahren im Portfolio der BeraterInnen zwar vorhanden sind, jedoch im Vergleich zu Kompetenzfeststellungsverfahren weniger Verwendung finden.

Die Tabelle zeigt, dass sich der Einsatz von Testdiagnostik nicht allein auf die Beratungseinrichtungen beschränkt, die Potenzialanalysen anbieten<sup>422)</sup>, sondern gleichmäßig verteilt. Neben Einrichtungen der Erwachsenenbildung sind auch im Bereich AMS und Selbständige BeraterInnen diagnostische Testhilfen im Einsatz.

Online- und Mailberatung sowie Telefonberatung werden am häufigsten in den Beratungseinrichtungen der Erwachsenenbildung zum Einsatz gebracht, gefolgt vom Bereich der Selbständigen und an dritter Stelle vom Arbeitsmarktservice. Setzt man diese Nennungen jedoch mit der allgemeinen Zuordnung zu den Sektoren in Beziehung, zeigt sich, dass der Prozentsatz bei den selbständig agierenden BeraterInnen im Vergleich relativ höher ist – also wird Distance Counselling hier verhältnismäßig öfter eingesetzt.

Ähnliches gilt für die Kompetenzfeststellungsverfahren, auch hier sind die Gruppen, die diese einsetzen in erster Linie die Erwachsenenbildungseinrichtungen und Selbständige BeraterInnen in einem vergleichsweise höheren Ausmaß.

Bei der Reihung der Lernberatung sind die Gruppen die gleichen, nur in umgekehrter Reihenfolge, hier sind die meisten Angaben von den selbständigen BeraterInnen erfolgt. Am Ergebnis dieser Gruppe ist zusätzlich interessant, dass Berufsorientierung ebenfalls eine hohe Nennung aufweist.

Im Bereich „Anderes Setting“ wurden noch folgende Formate angeführt: (Besucher-) Gruppenbetreuung, Persönlichkeitsentwicklung (7x), Entscheidungsfindung, Führungskräfte- und Teamtraining, Gruppenberatung, interaktive Bildungscafés, Nostrifikationsberatung, interne Mitarbeiterschulung, Schulklassenbetreuung, Vorträge, Workshops (3x).

---

<sup>422)</sup> Hier sind hauptsächlich das WIFI und bfi zu nennen.

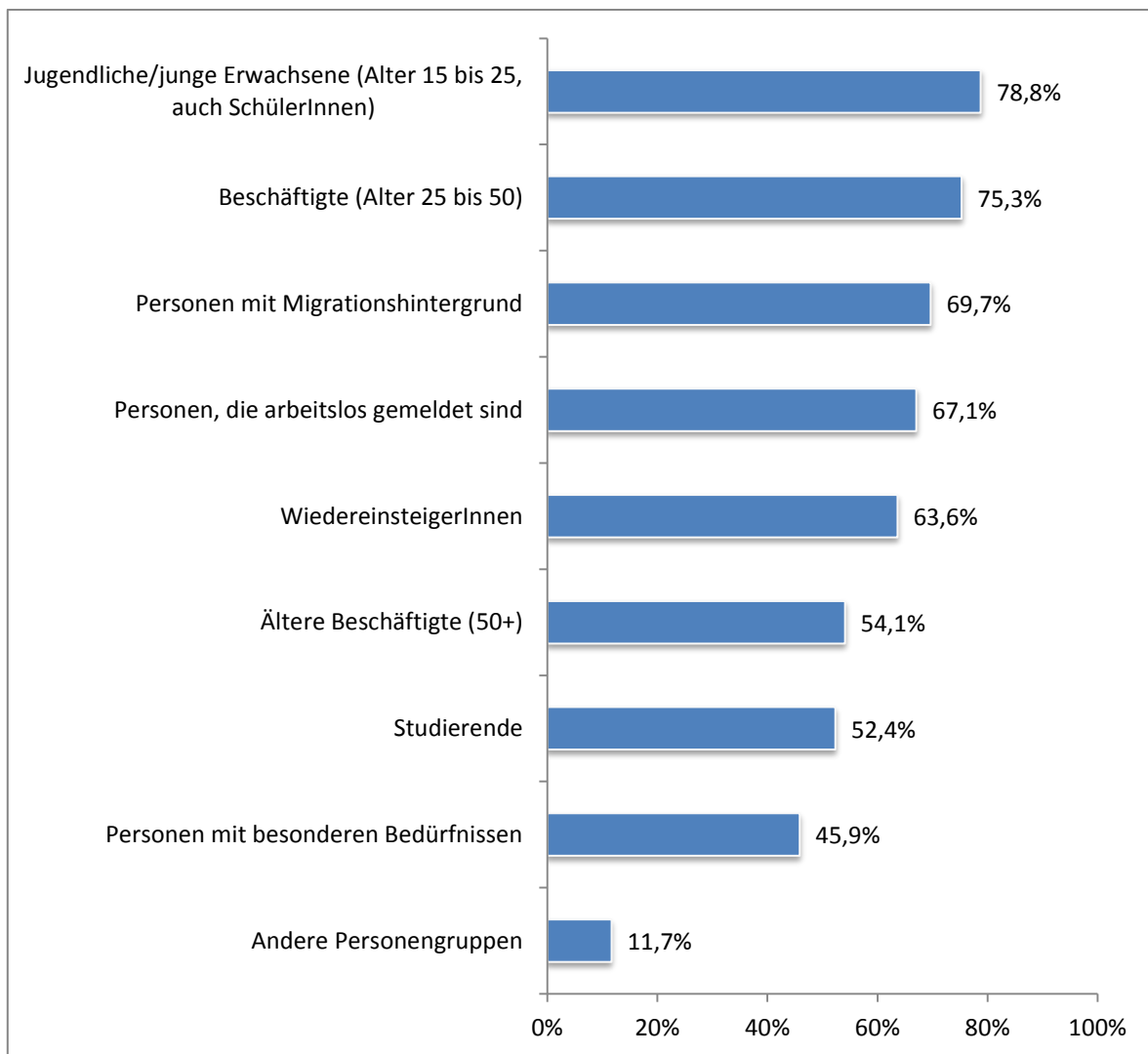
Die wichtigsten Erkenntnisse der bisher ausgearbeiteten Umfrageergebnisse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Es kann keine Spezialisierung bestimmter Beratungssettings in bestimmten Sektoren nachgewiesen werden.
- Kompetenzfeststellungsverfahren haben in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen.
- Auch Distance Counselling ist zu einer wichtigen Beratungsform geworden, obwohl noch immer das Beratungsgespräch im persönlichen Dialog an erster Stelle in der Arbeit der Bildungs- und Berufsberatung steht.

Widmet man sich der Analyse der Zielgruppen, so lassen sich folgende erste Ergebnisse festhalten:

- Bildungs- und BerufsberaterInnen dieser Stichprobe arbeiten nicht mit segregierten Zielgruppen, eine Durchmischung aller Zielgruppen in allen Sektoren und unterschiedlichen Größen der Institutionen ist vorhanden.
- Der Großteil des Beratungsvolumens entfällt auf die klassische Bildungs- und Berufsberatung am Ende oder nach Abschluss der Erstausbildung (78,8%).
- Die zweithäufigste Zielgruppe, die von den BeraterInnen der vorliegenden Stichprobe betreut wird, sind mit 75,3% beschäftigte Personen zwischen 25 und 50 Jahren. Bei dieser Personengruppe könnte die (Weiter-) bildungsberatung im Focus stehen.
- An dritter Stelle ist bereits zum Zeitpunkt der Umfrage drei Jahre vor Beginn der derzeit anhaltenden Flüchtlingskrise die Gruppe von Personen mit Migrationshintergrund genannt. Mit knapp 70% liegt der Wert noch vor der Nennung der Beratung arbeitsloser Personen.

**Abbildung 35: Welche der genannten Personengruppen nehmen Ihre Beratung in Anspruch?**



*Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231*

Die Zielgruppe der Studierenden ist offenbar auch Kunde/Kundin in den Beratungseinrichtungen der Erwachsenenbildung. Eine Interpretation wäre, dass diese Gruppe Bildungs- und Berufsberatung dann in Anspruch nimmt, wenn der Studienabschluss bereits in absehbare Nähe rückt und die Frage nach der beruflichen Zukunft in den Mittelpunkt rückt.

Die Verteilung auf die verschiedenen Sektoren gestaltet sich unerwartet gleichmäßig, die folgende Tabelle zeigt, dass alle Sektoren mit allen abgefragten Zielgruppen arbeiten:

	AMS	AK/WK	EB	Selbständig	Sonstige
Jugendliche	37	19	66	41	19
Beschäftigte	32	15	53	53	21
Personen mit Migrationshintergrund	35	17	65	24	21
Arbeitslose	38	13	61	27	16
WiedereinsteigerInnen	37	13	56	24	17
50+	28	12	43	27	15
Studierende	28	14	33	27	15
Personen mit Besondere Bedürfnissen	29	10	40	14	13

*Tabelle 8: Eigene Darstellung*

Die Nennung bei Beschäftigten (25-50) weist neben dem Wert im Sektor Erwachsenenbildungseinrichtung einen gleich hohen bei den selbständig tätigen BeraterInnen auf, obwohl die Gesamtanzahl der Rückmeldungen im Bereich Erwachsenenbildung deutlich höher ist.

Das könnte die Schlussfolgerung zulassen, dass das Feld der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung in der Erwachsenenbildung wenig auf spezielle Beratungsanlässe ausdifferenziert ist. Der Umkehrschluss besagt dann, dass die aktiven BeraterInnen in der Lage sind, mit allen Bildungsberatungsanliegen durchaus arbeiten zu können. Auch diese Erkenntnis unterstützt die These einer allgemeinen Beratungstheorie, die für alle Beratungssituationen gültig ist.

Gleichzeitig ist festzuhalten, dass ein weniger spezialisiertes Beratungsfeld vermutlich den Zugang erleichtert, da sich aus Beratenenperspektive die Frage nach der inhaltlich richtigen Beratungsstelle nicht stellt und viele Ratsuchende vor der Suche nach einer Beratungsstelle ihr Beratungsanliegen noch nicht genau differenziert haben.

Unter „Andere Personengruppen“ wurden genannt: Unternehmen, Selbstständige, nicht mehr Erwerbstätige 65+, Menschen mit ADHS und weiteren psychischen Problemen, Mädchen und junge Frauen (12 bis 24 Jahre), GründerInnen, Führungskräfte, Familienmitglieder, Betroffene des Frauenhandels, berufliche Rehabilitation, AsylwerberInnen.

#### **11.4 Aus- und Weiterbildungen, Zertifizierungen und Berufsvertretungen**

Die Ergebnisse der Befragung zur Aus- und Weiterbildung wurden zum Abschnitt Angaben zur Person vorgezogen. Festzuhalten ist, dass bestimmte Quellberufe, aus denen Personen in die Bildungs- und Berufsberatung wechseln, nicht festzustellen sind. Allerdings ist das Studium der Erziehungswissenschaften gehäuft als Ausbildungsweg angegeben worden.

Dieser Abschnitt beschäftigt sich damit, inwieweit die generelle Tendenz nach eine erhöhte Nachfrage vom Erwerb von Zertifizierungen und Qualitätssiegeln im Bildungsberatungsbereich nachzuweisen ist.

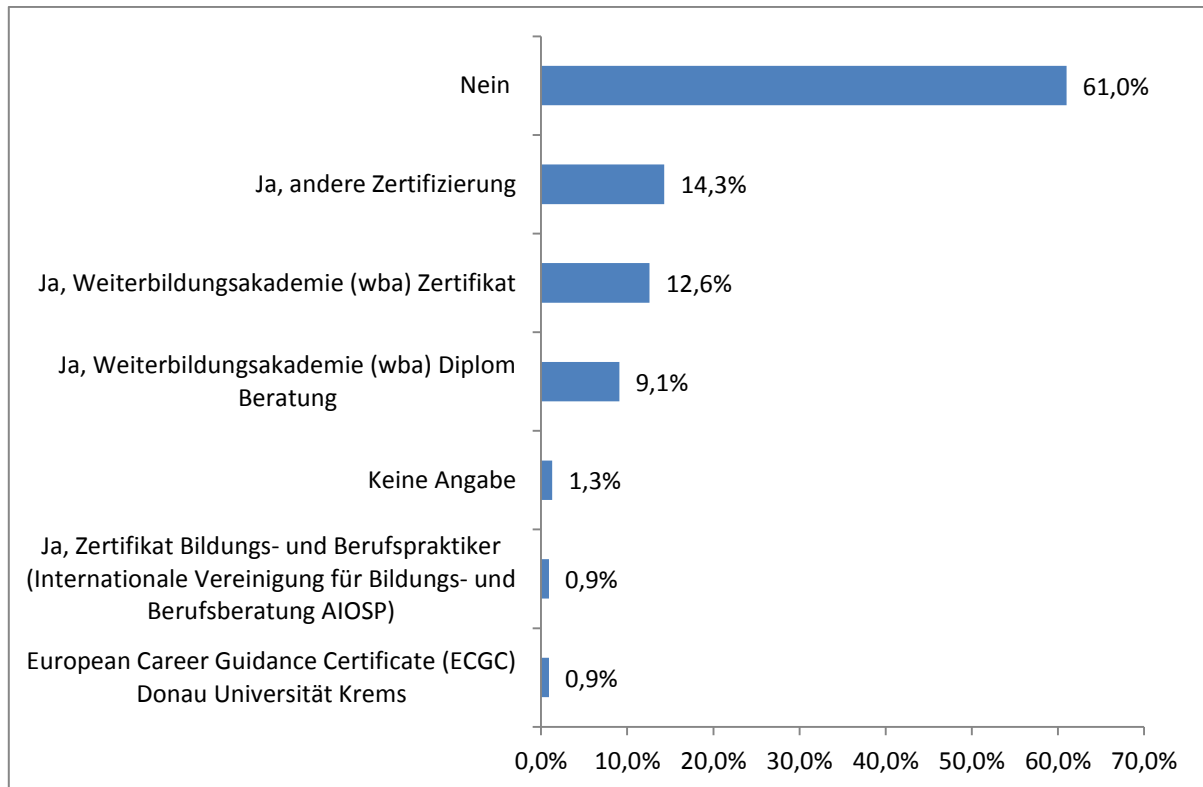
Für die Fragebeantwortung wurden die bekannten Zertifizierungssysteme im Bildungsberatungsbereich für Personen angegeben. Diese Abfrage umfasst nicht die Frage nach Zertifizierungen für Einrichtungen wie beispielweise das Qualitätssiegel IBOBB, das mittlerweile sehr verbreitet ist, da bei dieser Frage die BeraterInnen als Person im Mittelpunkt stehen. Es ist jedoch festzuhalten, dass das Qualitätssiegel IBOBB in besonderem Maße Anteil an der Erhöhung der Qualität und der Sichtbarkeit der Beratungsleistungen von Bildungsberatungseinrichtungen hat. Mit derzeit über 75 vergebenen Qualitätssiegeln<sup>423)</sup> ist die Zahl der zertifizierten Einrichtungen beachtlich hoch.

Das Ergebnis der personenbezogenen Zertifizierung ist jedoch eindeutig: über 61% der Befragten geben an, dass sie keine Zertifizierung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung durchlaufen haben.

---

<sup>423)</sup> Stand September 2016

**Abbildung 36: Haben Sie entweder eine Zertifizierung über Ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung bereits abgeschlossen oder durchlaufen Sie gerade einen Zertifizierungsprozess?**



*Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231*

Die zweitgrößte Gruppe mit 14% ist die, deren BeraterInnen andere als die abgefragten Zertifizierungen abgeschlossen haben.

Unter diesen Zertifizierungen finden sich: Zertifikat in der Qualifizierungsmaßnahme MIGRA-Train, AMS-BIZ-Lehrgang (2x), Wirtschaftsberatung (Basel), Ad Hoc – Akademie, Lern und Prozessberater CH-Q<sup>424)</sup>, ROMPC<sup>425)</sup>, sozial-berufspädagogischer Trainer, NLP<sup>426)</sup>

<sup>424)</sup> CH-Q ist ein Schweizer Verein, der Zertifikate über das persönliche Kompetenzmanagement ausstellt.

<sup>425)</sup> Relationship-oriented Meridian-based Psychotherapy, Counselling and Coaching, ROMPC Institut Kassel.

<sup>426)</sup> Neuro-Linguistisches Programmieren (Sammlung von Kommunikationstechniken) entwickelt von Richard Bandler und John Grinder in den Siebziger Jahren – die Wirksamkeit des Konzepts konnte bis heute wissenschaftlich nicht nachgewiesen werden.



Zertifikate (3x), Lebens und Sozialberatingdiplom, DELF<sup>427)</sup> Sprachzertifikat (französisch); Diplom Elternbildung, Dipl. Bildungs- u. BerufsberaterIn, Personenzertifikate nach SystemCert<sup>428)</sup> (4x).

Neben den genannten Zertifizierungen wurde die Weiterbildungsakademie am dritthäufigsten angegeben. Mit zusammengerechnet (Zertifikat und Diplom der wba) knapp 22% entfällt auf die Zertifizierungen dieser Stichprobe der größte Anteil. Aus dem Datenmaterial lässt sich ersehen, dass sich die Verteilung auf die Sektoren erwartbar gestaltet und die Mehrheit der wba-Zertifizierungen dieser Stichprobe in den Erwachsenenbildungseinrichtungen zu finden ist. Die InhaberInnen der wba-Zertifizierungen der Gruppe von TeilnehmerInnen dieser Studie sind zu 74% weiblich und zu 56% zwischen 4 und 10 Jahren im Beratungsbereich tätig.

Es handelt sich zusammengerechnet zu 90% um Personen mit mehr als 4 Jahren Berufserfahrung, dies entspricht dem Konzept der wba und ist daher ein schlüssiger Wert. Weiters zeigt sich, dass die InhaberInnen eines Zertifikats der wba mit 58% eine größere Gruppe darstellen, als diejenigen, die das wba-Diplom in der Ausprägung „Beratung“ abgeschlossen haben (42%). Möglicherweise ist hier noch Potenzial für eine weiterführende Zertifizierung dieser Bildungs- und BerufsberaterInnen zum Diplom vorhanden.

Es scheint jedoch insgesamt, dass persönliche Zertifizierungen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung bei der Gruppe der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung (noch) keinen besonders hohen Stellenwert haben.

Untersucht man die Angaben zur Frage nach der Interessen-/ Berufsvertretung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung in der Stichprobe, sind folgende Feststellungen zu treffen:

Über 50% geben an, als Bildungs- und BerufsberaterIn nicht vertreten zu sein. Diese hohe Zahl kann damit erklärbar sein, dass diese Personen im Angestelltenverhältnis zwar eine

---

<sup>427)</sup> DELF: Akronym für Diplôme d'Etudes en langue française des französischen Bildungsministeriums.

<sup>428)</sup> SystemCert ist ein Unternehmen, das bei Wirtschaftsministerium akkreditiert ist, um unter anderem Personenzertifizierungen für den Bildungsbereich vorzunehmen.

(gesetzliche) Vertretung in Form der Arbeiterkammer haben, diese aber nicht bewusst (weil nicht fachspezifisch ausgerichtet) als Interessenvertretung des Bereichs wahrgenommen wird und auch in der Fragebeantwortung nicht vorgesehen war. Ungestützt wurde die Arbeiterkammer unter „Sonstige“ einmal angegeben.

Im Gegensatz dazu sind die Mitglieder der Wirtschaftskammer in Fachorganisationen organisiert und werden daher vermutlich eher als Berufsverband und Interessenvertretung wahrgenommen. Die Analyse der Zahlen ergibt, dass unter den Personen mit (wahrgenommener) Vertretung der Großteil, nämlich 61% Wirtschaftskammermitglieder (vermutlich Lebens- und SozialberaterInnen) sind. Von diesen geben 66% an, als selbständige BeraterInnen beruflich tätig zu sein. Immerhin 20% der Personen, die von der Wirtschaftskammer vertreten werden, sind in Einrichtungen der Erwachsenenbildung tätig, 8% im AMS-Bereich.

**Abbildung 37: In welchem Berufsverband/ welcher Interessenvertretung sind Sie als Bildungsberater/in vertreten?**



*Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231*

Untersucht man die Gruppe der selbständigen BeraterInnen genauer, lässt sich die Erkenntnis ableiten, dass diese Personen eher wenige Stunden Arbeitsausmaß angeben und zu 77% alleine arbeiten, also unter den Begriff Ein-Personen-Unternehmen fallen. Dass in erhöhtem Maß gerade diese Personen an der Studie teilgenommen haben, ist eher auszuschließen, da der Verteiler dieser Umfrage keine selbständigen Einzelpersonen enthielt.

Die beiden Vereinigungen, die als Berufsvertretung gegründet wurden (öVBBL und VBB, jetzt VÖBB) zeigen zum Zeitpunkt der Umfrage keine relevante Verbreitung unter den TeilnehmerInnen der Umfrage auf.

Die restliche Verteilung zeigt sich unauffällig, im Bereich der SupervisorInnen zeigt sich, dass nahezu alle, die diese Berufsvertretung angegeben haben, mehrfach vertreten sind und auch die Wirtschaftskammer als Vertretung angegeben haben. In der Rubrik „Sonstige“ wurde einmal das AMS genannt, dreimal der Berufsverband für diplomierte Ehe-, Familien- und LebensberaterInnen Österreichs, und jeweils einmal die Gewerkschaft der Privatangestellten und die Arbeiterkammer angegeben.

## 11.5 Basiskompetenzen von Bildungs- und BerufsberaterInnen

Als Hauptaussage lässt sich anhand der Datenauswertung feststellen, dass die im theoretischen Teil der vorliegenden Arbeit ermittelten Basiskompetenzbereiche unter Zuhilfenahme des Kompetenzatlas von Erpenbeck und Heyse in Kapitel neun mit den in der Praxis notwendigen und eingesetzten Kompetenzen der befragten BeraterInnen deutlich übereinstimmen.

Ausnahmslos alle ermittelten Kompetenzbereiche wurden von der befragten BeraterInnengruppe mit großer Zustimmung als wichtig für die Arbeit als Bildungs- und BerufsberaterIn in der Erwachsenenbildung erachtet.

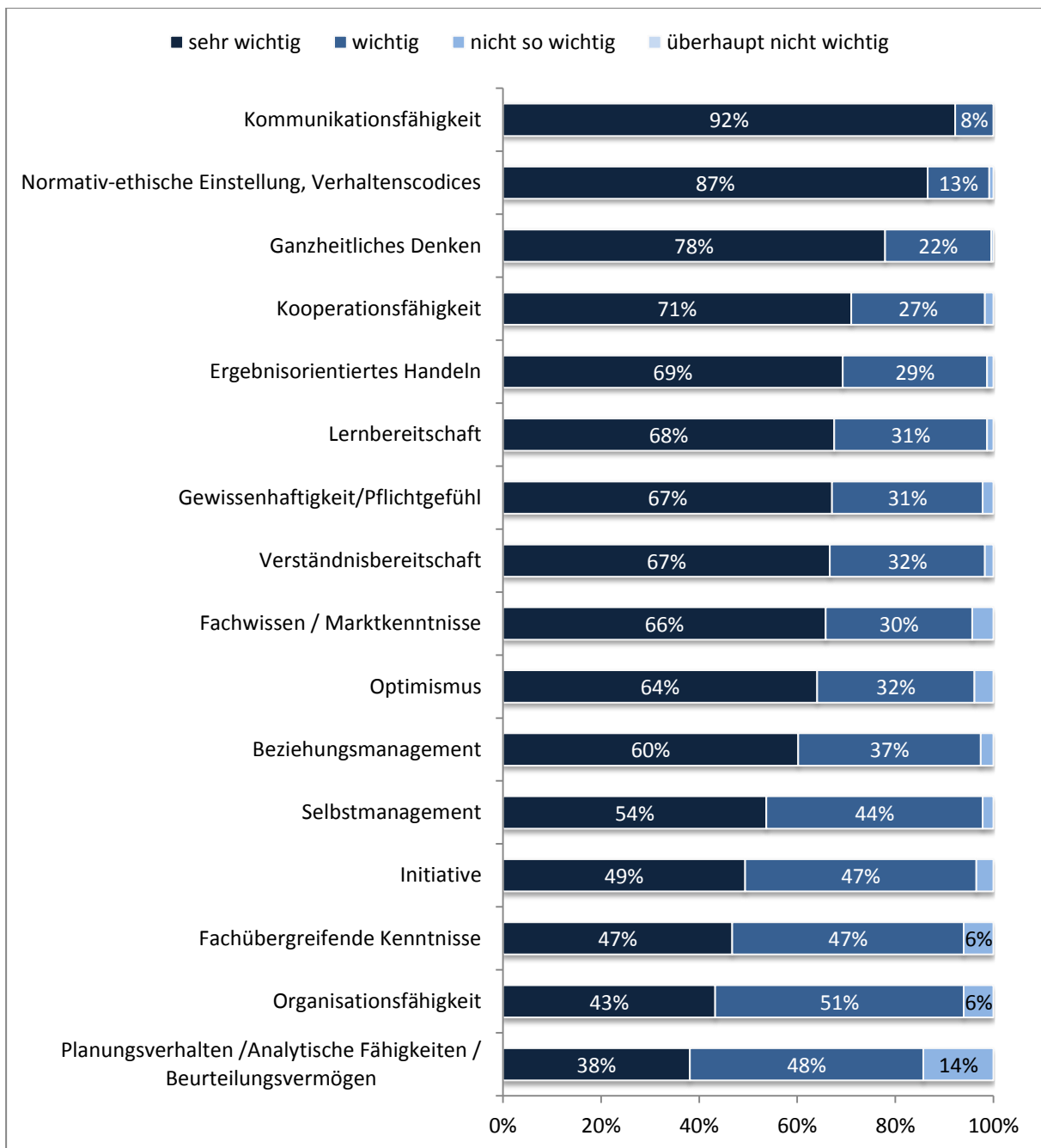
Der niedrigste Wert an Zustimmung (hier wurden die Ausprägungen sehr wichtig und wichtig zusammengerechnet) beträgt 86% (!) im Kompetenzbereich Planungsverhalten/Analytische Fähigkeiten/Beurteilungsvermögen.

Analysiert man die überschaubare Anzahl der Wahl der Antwortmöglichkeit „nicht so wichtig“, stellt sich heraus, dass in erhöhtem Maße der Sektor „Sonstige“ den Kompetenzbereich Planungsverhalten/Analytische Fähigkeiten/Beurteilungsvermögen angegeben hat.

Möglicherweise lässt sich dieser Befund dadurch erklären, dass im Sektor „Sonstige“ in dieser Stichprobe vorwiegend NGOs und Vereine firmieren, die vermutlich in der Bildungsberatung besonders niederschwellig arbeiten und durch Terminvergabe und Beratungsplanung keine Barrieren in der Erreichbarkeit für ihre Zielgruppe aufbauen, sondern bei Bedarf verfügbar sein wollen.

In der Legende der untenstehenden Darstellungen wird die Bedeutung der verwendeten Farben erklärt. Zur übersichtlichen Visualisierung wurde jeweils ein additives Balkendiagramm gewählt, die Reihung erfolgte im ersten Diagramm nach der Relevanz der Kompetenzbereiche, im zweiten Diagramm wurde nach den verschiedenen Arten des Erwerbs mit Fokus auf „In der Praxis“ gereiht.

**Abbildung 38: Beurteilung der Wichtigkeit bzw. Relevanz der jeweiligen Basiskompetenz für die Bildungs- und Berufsberatung**



*Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231*

Der Kompetenzbereich „Kommunikationsfähigkeit“ wurde von über 90% der befragten TeilnehmerInnen mit „sehr wichtig“ eingestuft, 8% befanden ihn für wichtig.

Beide anderen Ausprägungen (nicht so wichtig, überhaupt nicht wichtig) wurden kein einziges Mal angegeben.

Die Einschätzung der befragten BeraterInnen in dieser Studie zeigt, dass Kommunikationsfähigkeit mit Abstand als wichtigster Kompetenzbereich gilt. Quer über alle Sektoren und alle anderen abgefragten Merkmale lässt sich keine signifikante Abweichung feststellen.

Betrachtet man die Reihung der Kompetenzbereiche hinsichtlich der Segmente des Kompetenzatlas von Erpenbeck und Heyse, lässt sich feststellen, dass auch bei diesem Focus vor allem die Segmente Sozial-kommunikative („S“) und Personale („P“) Kompetenzen an relevantester Stelle gereiht wurden (Kommunikation „S“, Normativ-Ethische Einstellungen „P“, Ganzheitliches Denken „P“, Kooperation „S“).

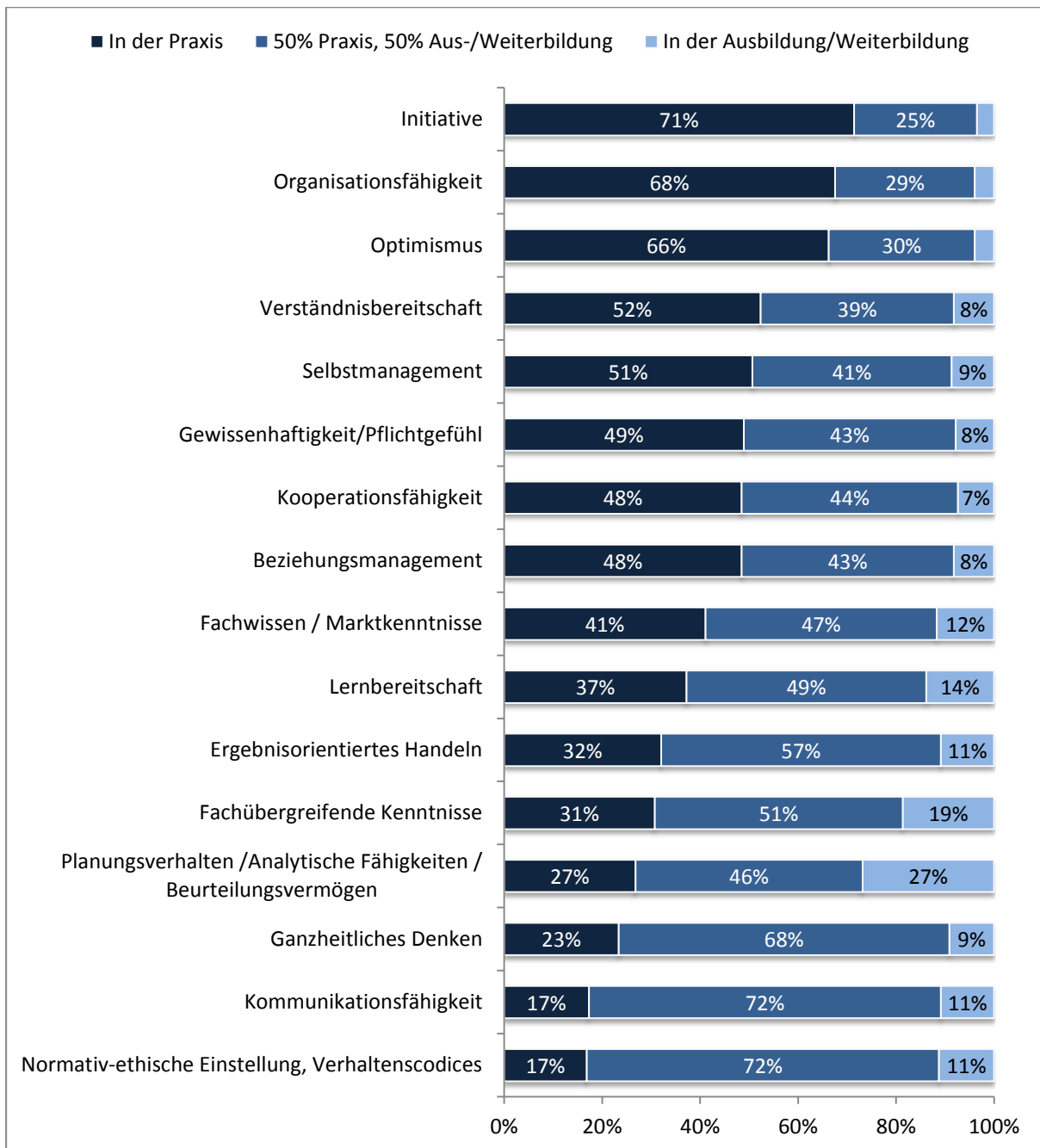
Wirft man einen Blick auf den Erwerb derselben, zeigt sich, dass über 70% angeben, für den Erwerb von Kommunikationsfähigkeit sowohl Praxis als auch Aus- bzw. Weiterbildung zu benötigen. Ein geringerer Prozentsatz ordnet den Erwerb ausschließlich der Praxis (17%) beziehungsweise der Ausbildung (11%) zu.

Untersucht man die nach Relevanz gereihten weiteren Kompetenzbereiche, an zweiter Stelle stehen „normativ-ethische Einstellung“ und an dritter Stelle „ganzheitliches Denken“, so lässt sich folgende Erkenntnis ableiten: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Ausprägung „Wichtigkeit“ der Kompetenzbereiche und deren Art des Erwerbs.

Je wichtiger (relevanter) ein Kompetenzbereich eingestuft wird, desto höher ist die Angabe bei der Variante Kompetenzerwerb 50% Praxis, 50% Aus-/Weiterbildung.

Der zweitgereichte Bereich „normativ-ethische Einstellung“ weist exakt die gleiche Verteilung der Prozentsätze im Kompetenzerwerb auf, der drittgereichte Bereich „ganzheitliches Denken“ nur marginale Abweichungen (68% Kompetenzerwerb 50% Praxis, 50% Aus-/Weiterbildung, 23% Kompetenzerwerb in der Praxis, 9% Kompetenzerwerb in Aus-/Weiterbildung).

**Abbildung 39: Art des Erwerbs der Basiskompetenz**



*Quelle: Eigene Befragung 2012, n=231*

Zu den beachtenswerten Ergebnissen zählt weiters, dass der Anteil an Praxis im Erwerb der Kompetenzen bei allen Kompetenzbereichen als erheblich eingestuft wird. Den höchsten Prozentangaben mit 71% im Kompetenzbereich Initiative, 68% im Kompetenzbereich Organisationsfähigkeit und 66% im Kompetenzbereich Optimismus beim Erwerb in der

Praxis stehen im Vergleich einstellige Ergebnisse im Bereich der Erwerbsform Aus- und Weiterbildung gegenüber. Der niedrigste Wert an Zustimmung zum Erwerb der Kompetenzen mit Praxis (nur Praxis und Anteil in Praxis addiert) liegt bei 73%.

Nach Sektoren des Kompetenzatlas von Erpenbeck und Heyse betrachtet, ergibt sich folgendes Bild: Kompetenzbereiche mit hoher Zustimmung zum Erwerb in der Praxis sind vor allem den Segmenten Aktivitäts- und Handlungskompetenz und Personale Kompetenz zuzuordnen sind, Aus- und Weiterbildungsformate ohne Praxisanteil werden eher im Bereich Fach- und Methodenkompetenz angegeben (Kompetenzbereich Planungsverhalten/Analytische Fähigkeiten/Beurteilungsvermögen 27%, Fachübergreifende Kenntnisse 19%, Fachwissen und Marktkenntnisse 12%).

Dieser Befund spricht einerseits dafür, dass die Einschätzung der befragten Bildungs- und BerufsberaterInnen hinsichtlich der benötigten Kompetenzen des Berufsfeldes mit den in der vorliegenden Studie erarbeiteten Kompetenzbereichen übereinstimmt. Andererseits ist die Einschätzung der an der Studie teilnehmenden BeraterInnen so zu interpretieren, dass ein Großteil der notwendigen Kompetenzen –wenn nicht Kompetenzerwerb zu 50% Praxis und 50% Aus-/Weiterbildung – eher in der Praxis zu erwerben ist. Aus- und Weiterbildungen sind dann von Nutzen, wenn sie fachspezifische Inhalte wie beispielsweise analytische Fähigkeiten, Beurteilungsvermögen oder Marktkenntnisse zum Inhalt haben und einen Übungs- und Umsetzungsanteil aufweisen.

Auch das dieser Arbeit zugrunde gelegte Verständnis von Kompetenz im Sinne der Performanz, in der Kompetenz als spezifische Handlungsfähigkeit, als Voraussetzung zur Durchführung von Handlungen verstanden wird,<sup>429)</sup> scheint damit für die Praxis tauglich zu sein. Erpenbeck und Heyse gehen davon aus, dass Kompetenzen vorrangig im direkten Praxisbezug oder durch Formen von Coaching und Training vermittelbar sind, die Ergebnisse dieser Arbeit unterstützen diese Annahme.

---

<sup>429)</sup> Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009, S. XXII



Das lässt die Schlussfolgerung zu, dass kompetentes Handeln in einer Aus-/und Weiterbildung ohne Praxisanteil nicht erlernt werden kann. Sinnvoll erscheint es daher für künftige Konzepte für Aus- und Weiterbildungsangebote, die Kompetenzerwerb zum Ziel haben, eine Kombination von theoretischen Grundlagen, die in einer Praxisphase zum Kompetenzaufbau umgesetzt und geübt werden können, vorzusehen. Beispielsweise könnte auch organisierter Erfahrungsaustausch zwischen KollegInnen ein Format für Weiterbildung in der Bildungs- und Berufsberatung sein.

## 12. Fazit und Ausblick

Eine Zusammenfassung der Ergebnisse dieser Arbeit lässt sich am übersichtlichsten anhand der forschungsleitenden Fragestellungen erreichen.

Das Forschungsinteresse galt zwei unterschiedlichen Fragestellungen. Einerseits war es das Ziel, mithilfe der geleisteten Forschung mehr Klarheit über den Zustand des Feldes der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung zu erlangen. Dazu kann die Arbeit folgende Ergebnisse beitragen:

Bildungs- und Berufsberatung stellt sich in der Erwachsenenbildung – wie oftmals vermutet – als heterogenes Feld dar. Verschiedene Sektoren wie Weiterbildungsinstitutionen, Sozialpartnereinrichtungen, Vereine oder das AMS arbeiten ohne gemeinsame Steuerung mehr oder weniger nebeneinander. Diese zersplitterte Arbeitsweise scheint ihre Begründung in der historischen Entwicklung zu haben.

Auf die Frage, seit wann das Feld der Bildungs- und Berufsberatung existiert und warum sich die Bildungs- und Berufsberatung in Österreich (ausgenommen der staatlichen Arbeitsvermittlung) nach dem zweiten Weltkrieg nur langsam organisierte und relativ spät zu arbeiten begann, kann aufgrund der historischen Recherche dieser Arbeit folgende Erklärung gegeben werden:

Bildungs- und Berufsberatung ist kein neues Arbeitsfeld. Es konnte nachgewiesen werden, dass die ersten Anfänge auf das Frag- und Kundschaftsamt von Leopold I um 1707 zurückgehen. Hier finden sich „Negotientenlisten“ die vakante Arbeitsstellen aufweisen. Ab der Mitte des neunzehnten Jahrhunderts wurde Bildungs- und Berufsberatung von Vereinen (NGOs) wie dem Frauenförderungsverein und der Vereinigung zur Lehrlingsfürsorge ausgeübt. Nach der (vorigen) Jahrhundertwende war die Bildungs- und Berufsberatung ein gut etabliertes Arbeitsfeld, das auf verschiedenen Verwaltungsebenen (Kommune und Land) verankert war, ein eigenes Fachmedium betrieb und laufend Kongresse zu Fachthemen veranstaltete. Durch die Gründung der Reichsanstalt unter dem nationalsozialistischen Regime wurde die Bildungs- und Berufsberatung praktisch verstaatlicht und völlig

zweckentfremdet. Das Ziel der Reichsanstalt war, einen „geordneten Arbeitseinsatz“ und die „Befriedigung der Bedürfnisse der militärischen Rüstung“ sicherzustellen. Erst durch die Anfechtung eines Bescheides des damaligen Bundesministeriums für soziale Verwaltung durch die Vereinigung der Hotel-, Restaurant- und Kaffeehausangestellten Österreichs, die keine nicht gewerbsmäßige Beratung und Stellenvermittlung durchführen durfte (bis zur Auflösung des Vereins 1938 aber sehr wohl), wurde man auf die bestehende Rechtslage aufmerksam und das „Monopolgesetz“ durch den Verfassungsgerichtshof relativ spät, nämlich 1953 aufgehoben. Erst ab diesem Zeitpunkt beginnt sich die Bildungs- und Berufsberatung wieder zu entwickeln, der zweite Weltkrieg hat auch im Feld der Bildungs- und Berufsberatung tiefe Brüche und Einschnitte hinterlassen.

Maßgeblichen Einfluss auf die neuere Geschichte der Bildungs- und Berufsberatung und ihre Weiterentwicklung scheinen europäische Entwicklungen gehabt zu haben. Diese wurden vom zuständigen Ministerium, den Vereinen und Institutionen, die in der Bildungs- und Berufsberatung tätig waren, mit viel Engagement aufgegriffen, an die österreichischen Gegebenheiten angepasst und mithilfe zusätzlicher Mittel (ESF und nationale Kofinanzierung) als Motor für die Weiterentwicklung und Professionalisierung eingesetzt.

Obwohl Bildung auf europäischer Ebene kein „vergemeinschaftetes“ Handlungsfeld ist, hat sich besonders im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung gezeigt, dass im Weg der „offenen Koordinierung“ (also ohne Zwang und Rechtsmittel) diese Anstrengungen Erfolg gezeitigt haben. In Österreich haben die europäischen Strategien und die daraus abgeleitete Förderkulisse einen Modernisierungsschub in der Bildungs- und Berufsberatung ermöglicht, der ohne europäische Initiative vermutlich nicht stattgefunden hätte. In Projektverbänden wurde institutionenübergreifend gedacht und gehandelt, ein einheitliches Qualitätssiegel eingeführt und der nationale Austausch auf Veranstaltungen angeregt.

Mit der Europa 2020 – Strategie ist Lifelong Guidance als eigener Begriff nicht mehr lokalisierbar, die Idee wird aber implizit in den Papieren weiterentwickelt. Aufgabe der nationalen Stellen muss es nun sein, die aus den Projektverbänden entstandenen Initiativen zu verankern und eine nationale Fortführung im Sinne der Nachhaltigkeit sicherzustellen.

In Zukunft wird vermutlich die europäische Perspektive der Bildungs- und Berufsberatung inhaltlich dahingehen, vermehrt auf Ausbildungswege, Austauschprogramme und Berufsmöglichkeiten im europäischen Ausland hinzuweisen. Das zugehörige Programm EURES muss massiv aufgewertet und ausgebaut werden.

Die Frage nach den Strukturen, in denen die Bildungs- und Berufsberatung arbeitet, kann auf Basis der Rückmeldungen der Umfrage für die Gruppe der TeilnehmerInnen mit folgenden Ergebnissen beantwortet werden:

Bildungs- und Berufsberatung der Erwachsenenbildung ist zum Großteil in Institutionen der Weiterbildungseinrichtungen und in Vereinen organisiert. Das AMS leistet Bildungs- und Berufsberatung hauptsächlich in seinen BerufsInformationsZentren, die Sozialpartnerorganisationen sind seit ihrer Entstehung in der Bildungs- und Berufsberatung engagiert und haben bereits sehr früh (im Rahmen der IBK) mitgearbeitet. Die eher überraschende Erkenntnis ist, dass sich der Bereich der selbständigen BeraterInnen als weit größer als angenommen darstellt. Ein Trend hinsichtlich Selbständigkeit ist nicht festzustellen, allerdings dürfte sich gerade der Bereich der selbständig Beratenden vermehrt mit unzureichender Arbeitsauslastung konfrontiert sehen (Selbständigen-Prekariat). Eine spezielle Orientierung verschiedener Sektoren an bestimmten Zielgruppen ist nicht festzustellen, allerdings existiert eine Reihe von Vereinen, die zum Zwecke der spezifischen Zielgruppenberatung gegründet wurden.

Andererseits galt es, die Frage nach der angenommenen Existenz von Basiskompetenzen zu beantworten. Im ersten Schritt wurden – mit Blick auf die Verbreitung in Österreich - bestehende (relevante) Kompetenzraster, die für die Bildungs- und Berufsberatung existieren, analysiert und diskutiert. Im zweiten Schritt wurde mittels vergleichender Analyse der beiden in Österreich existierenden Kompetenzfeststellungsverfahren der wba und ECGC sechzehn Kompetenzbereiche abgeleitet. Die im Anschluss durchgeführte Umfrage bestätigte sowohl deren praktische Existenz als auch deren Relevanz. Somit kann festgestellt werden, dass die Idee von Basiskompetenzen für Bildungs- und BerufsberaterInnen als in der Praxis nachgewiesen gelten kann, sie werden von den TeilnehmerInnen der Studie als sehr relevant für die tägliche Arbeit in der Beratung beschrieben.

Zum Erwerb derselben ist festzuhalten, dass - wie vermutet - die Praxis die hauptsächliche Erwerbsform darstellt. Daraus lässt sich ableiten, dass Aus- und Weiterbildungsangebote für Bildungs- und BerufsberaterInnen sinnvollerweise möglichst einen Praxisanteil beinhalten oder zumindest Überlegungen zur praktische Umsetzung miteingeplant werden sollten. Tendenzen hinsichtlich einer Akademisierung der (nicht geregelten) Ausbildung sind erkennbar, jedoch im Gegensatz zu den Nachbarländern noch nicht verbreitet.

Bildungs- und Berufsberatung hat sich vom Angebot für bestimmte „Risikogruppen“ zu einer wesentlichen und zentralen Aufgabe entwickelt.

Bildungs- und Berufsberatung wird weiterhin als Begleitung durch die Lebensspanne über alle Bereiche wie Schule, Erwachsenenbildung, dem tertiären Sektor und der Berufsbildung im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes ausgebaut werden müssen. Berufsbiographische Gestaltungsprozesse, die Personen ermächtigen, ihre Bildungs- und Berufsentscheidungen selbst zu treffen, werden immer wichtiger (Career Management Skills) werden.

Die Bildungs- und Berufsberatung in Österreich hat eine wechselvolle Geschichte durchlebt, verschiedene Einflussfaktoren haben das Feld geprägt und dieses hat sich ganz speziell ausgestaltet. Der österreichische Weg hat ein sehr heterogenes Feld entstehen lassen, die im positiven Sinne fehlende Gesamtsteuerung hat bewirkt, dass heute ein Feld vorgefunden wird, das gut auf Anforderungen reagieren kann. Die dadurch hervorgebrachte Vielfalt ist eine der großen Stärken des Feldes, jedoch mit anderen Ländern schwer vergleichbar. Die österreichische Bildungs- und Berufsberatung der Erwachsenenbildung ist nicht mit den besten finanziellen Mitteln ausgestattet, es fehlt eine gemeinsame Ausbildung, die Wahrnehmung in der Öffentlichkeit ist ausbaufähig und an der Begründetheit der Methodenauswahl muss gearbeitet werden.

Dennoch scheint es, dass gerade dieser Weg der Verschiedenartigkeit und Vielfalt – so sehr dies für systematische Untersuchungen, Fördermittelverteilung oder politische Steuerung Unwägbarkeiten mit sich bringt – ein Angebot an Bildungs- und Berufsberatung geschaffen hat, dessen Proponenten durchaus zugeschrieben werden kann: „Denn sie wissen, was sie tun“.

### **13. Literaturverzeichnis**

Adorno, Theodor: Theorie der Halbbildung. Frankfurt, 2006.

Amt der Oberösterreichischen Landesregierung: Strategie Oberösterreich. Impulse und Ziele für Erwachsenenbildung. Lebensbegleitendes Lernen-LLL. Linz, 2010.

Amt der Steiermärkischen Landesregierung: LLL-Strategie 2011-2015. Graz, 2012.

Arnold, Rolf/ Gieseke, Wiltrud/ Zeuner, Christine: Bildungsberatung im Dialog. Band 1 Theorie-Empirie-Reflexion, Baltmannsweiler, 2009. In der Reihe: Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, Band 60.

Arnold, Rolf/ Nolda, Sigrid / Nuissel, Ekkehard: Wörterbuch Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn, 2010.

Bamberger, Günter. G.: Lösungsorientierte Beratung, Praxishandbuch. Weinheim, 2005.

Barthelmess, Manuel: Systemische Beratung - eine Einführung für psychosoziale Berufe. Weinheim und Basel, 1999.

Benetka, Gerhard: Psychologie in Wien. Sozial- und Theoriegeschichte des Wiener Psychologischen Instituts 1922-1938. Wien, 1995.

Blumenberg, Hans: Begriffe in Geschichten. Frankfurt am Main, 1998.

BM:UKK, BMWF, BMASK; BMWFJ: Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich. (LLL:2020). Wien, 2011.

BM:UKK, BMWF, BMASK; BMWFJ: Erster Bericht zur Umsetzung der Strategie LLL:2020. Wien, 2012.

BM:UKK: Materialien zur Erwachsenenbildung. ESF-Ziel 3/ Programmperiode 2000 – 2006. Schwerpunkt „Lebensbegleitendes Lernen, Bereich Erwachsenenbildung“ Wien, 2009.

BM:UJK: Wissen – Chancen – Kompetenzen. Strategie zur Umsetzung des lebenslangen Lernens in Österreich, Konsultationspapier, Wien, 2008.

Bollenbeck, Georg: Bildung und Kultur. Glanz und Elend eines deutschen Deutungsmusters. Frankfurt, 1994.

Brewer, John: History of vocational guidance. New York, 1942.

CEDEFOP: Professionalisierung der Laufbahnberatung. Praxiskompetenz und Qualifizierungswege in Europa. In :CEDEFOP Panorama Series 174, Luxemburg, 2010.

CEDEFOP: Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung. Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa. In der Reihe: CEDEFOP Panorama series, 102. Thessaloniki, 2004. („Sultana – Studie“).

CEDEFOP: Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung anhand von gemeinsamen europäischen Bezugsinstrumenten. Luxemburg, 2005.

Cendon, Eva / Holzer, Daniela: Bildungsberatung Burgenland. Ein Modell für regionale Vernetzung und Professionalisierung von Bildungsberatung. Wien, 2001, Kapitel 4. In: Materialien zur Erwachsenenbildung, Nr. 9.

Chomsky, Noam: Aspekte der Syntaxtheorie. Frankfurt, 1983.

Deutsche Gesellschaft für Beratung: Beratungsverständnis. In: Sickendiek, Ursel / Nestmann, Frank / Engel, Frank / Bamler, Vera: Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Tübingen, 2007.

Diesenreiter, Carina: Begleitstudie Bildungsberatung Niederösterreich. Wien, 2005.

Donau-Universität Krems: Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie. Krems, 2007.

Donau-Universität Krems: Mitteilungsblatt 2010 / Nr. 62 vom 31.8.2010.

Drechsler, Hans: Die Industrielle Bezirkskommission Wien im Jahre 1923. In: Arbeit und Wirtschaft. Wien, 1924.

Egger, Rudolf/ Bodi-Fernandez, Otto: Regionale Bildungsarbeit unter den Bedingungen von „Life Long Guidance“ im Burgenland. Graz, 2013.

ELGPN: ELGPN Tool No.1. Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung: Eine Europäische Handreichung. . Jyväskylä, 2013.

ELGPN: Lifelong Guidance Politiken und Strategien / Work in Progress: Bericht über die Arbeit des Europäischen Netzwerks für eine Politik der lebensbegleitenden Beratung 2009-10. Kurzbericht. Jyväskylä, 2010.

Erpenbeck, John / Rosenstiel, Lutz: Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart, 2007.

Europäische Kommission: Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Brüssel, 3.3.2010. KOM (2010) 2020.

Europäische Union: Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union. Luxemburg, 2010.

Europäischer Rat: Schlussfolgerungen des Vorsitzes ER 23./24.3.2000, Nr. 100/1/00.

Europäischer Rat: Schlussfolgerungen des Vorsitzes ER 23./24.3.2000, Nr. 100/1/00.

Europäisches Parlament und Rat: Empfehlung zu den Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen. Luxemburg, 2006, (2006/962/EG).

Europäisches Parlament: Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen, 2008.

Finke, Jobst: Gesprächspsychotherapie. Grundlagen und spezifische Anwendungen. Stuttgart, 2004.



Forchheimer, Karl: Die Industriellen Bezirkskommissionen. In: Arbeit und Beruf. Halbmonatsschrift für Fragen des Arbeitsmarktes, der Arbeitslosenversicherung, der Berufsberatung und verwandter Gebiete im Deutschen Reich und in Österreich. Ausgabe A. Berlin, 1928.

Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich: Lebensbegleitendes Lernen: LLL Strategie der Erwachsenenbildung Niederösterreich. St. Pölten, 2016.

Forum Nachhaltiges Österreich (HG.): Aktuelle Bildungsplanung und Integration. Lebenslanges Lernen nachhaltig motivieren. Trendreport 2, Wien, 2007.

Fränkel, Richard: Die Industrielle Bezirkskommission Wien im Jahre 1923. In: Arbeit und Wirtschaft. Wien, 1924.

Gewerbeförderungsinstitut der Kammer für Handel, Gewerbe und Industrie in Wien: Was will ich werden? Wien, 1921.

Giese, Fritz: Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft. Halle, 1930.

Gnahn, Dieter: Kompetenzen-Erwerb, Erfassung, Instrumente. Bielefeld, 2007. In der Reihe: Studientexte für Erwachsenenbildung des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung.

Gruber, Elke: Die EU-Strategie des lebenslangen Lernens und deren Umsetzung in Österreich. Klagenfurt, 2008.

Gruber, Elke: Gegen wirtschaftliche Engführung. Herausforderungen und Trends der Erwachsenenbildung in Österreich. In: TOOLS 2/2009. Wien, 2009.

Gruber, Elke / Brünner, Anita / Huss, Susanne: Perspektiven der Erwachsenenbildung im Rahmen des lebenslangen Lernens in der Steiermark – Ergebnisse. Klagenfurt, 2009.

Gruber, Elke/ Brünner, Anita/ Huss, Susanne: MAP EB TIROL – Landkarte der Erwachsenenbildung in Tirol – Endbericht. Klagenfurt, 2014.

Gruber, Elke / Maschinda, Andreas / Schlager, Josef: Der Begriff der „Erwachsenenbildung“ im ASVG. In: Arbeits- und Sozialrechts-Kartei, Ausgabe vom 30.4.2012.

Gruber, Elke: Beruf und Bildung – (k)ein Widerspruch?. Innsbruck, 2001.

Gruber, Elke: Humboldt ist tot - es lebe Humboldt! Gedanken zu einer neuen (Allgemein-) Bildung. In: Allgemeinbildung im 21. Jahrhundert, Wien, 2006.

Gruber, Elke: Erwachsenenbildung und die Leitidee des Lebenslangen Lernens. In: Magazin Erwachsenenbildung: Der Stellenwert der Erwachsenenbildung im Kontext des Lebenslangen Lernens. Februar 2007, Ausgabe 0.

Gugitscher, Karin: Das Berufsberatungsamt der Stadt Wien und der Arbeiterkammer in Wien. Eine sozialhistorische Studie zur Bildungs- und Berufsberatung in Wien 1918 – 1933/34. Diplomarbeit, Klagenfurt, 2013.

Haken, Hermann/ Schiepek, Günter: Synergetik in der Psychologie. Selbstorganisation verstehen und gestalten. Göttingen, 2010.

Hammerer, Marika/ Kanelutti, Erika/ Melter, Ingeborg (HG): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld, 2011.

Hammerer, Marika/ Kanelutti, Erika/ Melter, Ingeborg (HG): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II. Das Gemeinsame in der Differenz finden. Bielefeld, 2013.

Harp, Sigrid/ Pielorz, Mona/ Seidel, Sabine/ Seusing, Beate: Praxisbuch ProfilPASS: Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung. Bielefeld, 2010.

Heller, Kurt / Rosemann, Bernhard: Handbuch der Bildungsberatung. Stuttgart, 1976.

Hentig, Hartmut von: Bildung. Ein Essay. Weinheim, 1999.

Heyse, Volker / Erpenbeck, John: Kompetenztraining. Stuttgart, 2009.

Industrielle Bezirkskommission Wien: Die Industrielle Bezirkskommission Wien. Landesbehörde für Arbeitsvermittlung und ihre Arbeitsämter 1918-1928. Wien, 1929.

Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung: Ethische Standards. Stockholm, 1995.

Jank, Werner /Meyer, Hilbert: Didaktische Modelle. Berlin, 2014.

Jones, Lawrence K.: Frank Parsons's contribution to career counseling. In: Journal of Career Development, volume 20, issue 4, 1994.

Kanelutti, Erika / Linder, Wilhelm: Erwachsenen-Bildungs-Informationen-Service: EBIS. In: Zeitschrift Erwachsenenbildung in Österreich, Heft 45, JG 1994/1.

Klafki, Wolfgang: Die Bedeutung der klassischen Bildungstheorien für ein zeitgemäßes Konzept allgemeiner Bildung. In: Zeitschrift für Pädagogik, Heft 4, Weinheim, 1986.

Klafki, Wolfgang: Zur Geschichte des Bildungsbegriffs. In: Beiträge zur Geschichte des Bildungsbegriffs, Kleine pädagogische Texte, Band 33, Weinheim, 1965.

Kommission der europäischen Gemeinschaften: Aktionsplan der Kommission für Qualifikation und Mobilität. Brüssel, 2002, KOM (2002) 72.

Kommission der europäischen Gemeinschaften: Aktionsplan Erwachsenenbildung: Zum Lernen ist es nie zu spät. Brüssel, 27.9.2007, KOM (2007) 558.

Kommission der europäischen Gemeinschaften: Erwachsenenbildung: Man lernt nie aus. Brüssel, 23.10.2006, KOM (2006) 614.

Kommission der europäischen Gemeinschaften: Memorandum über Lebenslanges Lernen, Brüssel, 30.10.2000.

Kommission der europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission – Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Brüssel, 2001, KOM (2001) 678.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. KOM (2006) 479. Brüssel, 5.9.2006.

Kommission der europäischen Gemeinschaften: Wirkungsvoll in die allgemeine und berufliche Bildung investieren: eine Notwendigkeit für Europa. Brüssel, 2003, KOM (2002) 779.

Konferenz der Erwachsenenbildung Österreich: Der Beitrag der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs zur Umsetzung der Strategie des lebensbegleitenden Lernens. Wien, 2012.

Kraus, Hans/Neubauer, Vinzenz: Die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung in Österreich. Wien, ohne Jahrgang, vermutlich 1937.

Krötzl, Gerhard: Thesenpapier Lifelong Guidance für Dialog LLL, Wien, 2007.

Lager, Sabine: Der Einfluss der Berufsberatung auf die elterliche Erwartung bezüglich der Berufswahl ihrer Kinder. Wien, 1999.

Lederer, Bernd: „Bildung“ – was sie war, ist, sein sollte. Zur Bestimmung eines strittigen Begriffs. Fortführung der Diskussion. Baltmannsweiler, 2013.

Lehrlingsfürsorgekommission des Fortbildungsschulrates in Wien: Hilfsbuch für die Berufsberatung. Wegweiser für die Jugend in das Gewerbe. Wien, 1917.

Lengauer, Sonja: Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung am Beispiel ausgewählter Wiener Beratungseinrichtungen; Anspruch und Wirklichkeit. Diplomarbeit Universität Wien, 2006.

Lenz, Werner: Österreichischer Länderbericht zum OECD/CERI-Seminar "Lebenslanges Lernen in der Wissensgesellschaft - Voraussetzungen und Rahmenbedingungen. Graz, 2003.

Lenz, Werner: Grundlagen der Erwachsenenbildung. Stuttgart, 1979.

Lenz, Werner: Welche Bildung braucht der Mensch? In: On the road again. Mit Bildung unterwegs. Wien, Innsbruck, 1999.

Liessmann, Konrad Paul: Theorie der Unbildung. Wien, 2006.

McCarthy, John: The skills, training and qualification of guidance workers. In: International Journal of Educational and Vocational Guidance. 2004.

Melter, Ingeborg/ Kanelutti-Chilas, Erika/ Stifter, Wolfgang: Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III. Wirkung - Nutzen - Sinn. Bielefeld, 2014.

Moser, Heinz: Grundlagen der Praxisforschung. Freiburg, 1995.

Murold-Madani, Sabine: Bildungsberatung im Sinne von Life Long Guidance. Beratung für „bildungsferne Gruppen“ in der Erwachsenenbildung am Beispiel von ausgewählten Beratungsmodellen. Diplomarbeit Universität Wien, 2010.

Negt, Oskar: Lernen in einer Welt gesellschaftlicher Umbrüche. In: Lernkonzepte im Wandel: die Zukunft der Bildung. Stuttgart, 1998.

Nestmann, Frank / Engel, Frank / Sickendiek, Ursel: Das Handbuch der Beratung. Tübingen, 2007.

Nowak, Günter: Bildungs- und Berufsberatung in Österreich. Wien, 2009.

Nürnberger, Jürgen / Maier, Dieter: Vordenker und Gestalter des Arbeitsmarktes. Elf Biographien zur Geschichte der deutschen Arbeitsverwaltung. In: HdBA Bericht Nr. 5 zum 25jährigen Bestehen der Sammlung. Mannheim, 2012.

OECD / Europäische Kommission: Career Guidance: a Handbook for Policy Makers. Paris, 2004.

OECD: Bildungs- und Berufsberatung – Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik. Paris, 2004.

OECD: Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap, Paris, 2004.

OECD: Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society. Paris, 2003.

OECD: Länderbericht Österreich. Information, Beratung, Orientierung für Bildung und Beruf – Angebote, Entwicklungen, Strategien. Paris, 2001.

OECD: Studie über Maßnahmen der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf. Ländergutachten Österreich, Paris, 2003.

OECD: Studie über Maßnahmen der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf, 2003.

Österreichische Sozialpartner: Chance Bildung. Bad Ischl 2007.

Parsons, Frank: Choosing a vocation. Boston, 1909.

Parsons, Frank: The Vocation Bureau. In: The Arena, Boston, 1908.

Payne; Martin: Narrative therapy. An introduction for Counsellors. London, 2006.

Probst, Gilbert/ Gomez, Peter: Vernetztes Denken: Ganzheitliches Führen in der Praxis. Wiesbaden, 1993.

Rahut, Franz: Die Herkunft der Worte und Begriffe „Kultur“, „civilisation“ und Bildung. In: Beiträge zur Geschichte des Bildungsbegriffs, Kleine pädagogische Texte, Band 33, Weinheim, 1965.

Rat der Europäischen Union: Allgemeine und berufliche Bildung 2010. Die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie. Gemeinsamer Zwischenbericht des Rates und der Kommission über die Maßnahmen im Rahmen des detaillierten Arbeitsprogramms zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa. 30. April 2004, 2004 C 104/01.

Rat der Europäischen Union: Detailliertes Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa. Brüssel, den 20. Februar 2002, 6365/02.

Rat der europäischen Union: Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa. Brüssel, 18. Mai 2004, 9286/04.

Rat der europäischen Union: Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen. Brüssel, 31. Oktober 2008, 15030/08.

Rat der Europäischen Union: Entschließung des Rates zum lebensbegleitenden Lernen. 2002, C 163.

Rat der Europäischen Union: Entschließung des Rates zur Förderung einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung. 19. Dezember 2002, 2003/C 13/02.

Rat der Europäischen Union: Gemeinsamer Bericht der Kommission und des Rates über die soziale Eingliederung. Brüssel, 5. März 2004, 7101/04.

Reisinger, Karin/ Steiner, Petra: Zwischen gemeinsamen Standards und flexiblen Bildungswegen. Die Weiterbildungsakademie Österreich als Modell eines offenen Berufsabschlusses. In: Magazin Erwachsenenbildung 21/2014: Das Versprechen sozialer Durchlässigkeit: Zweiter Bildungsweg und Abschlussorientierte Erwachsenenbildung. Wien, 2014.

Ritter, Joachim: Historisches Wörterbuch der Philosophie. Basel, 1971-2007.

Rogers, Carl R.: Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie. Frankfurt a.M., 1993.

Sauer-Schiffer, Ursula: Bildung und Beratung. Münster, 2004.

Schaarschmidt, Ilse: Der Bedeutungswandel der Begriffe „Bildung“ und „bilden“ in der Literaturepoche von Gottsched bis Herder. In: Beiträge zur Geschichte des Bildungsbegriffs, Kleine pädagogische Texte, Band 33, Weinheim, 1965.

Schiersmann, Christiane/ Remmele, Heide: Beratungsfelder in der Weiterbildung. Eine empirische Bestandsaufnahme. Baltmannsweiler, 2004.

Schiersmann, Christiane/ Bachmann, Miriam/ Dauner, Alexander/ Weber, Peter: Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung. Bielefeld, 2008.

Schiersmann, Christiane/ Ertelt, Bernd-Joachim/ Katsarov, Johannes/ Weber, Peter: NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. Common Points of Reference. Heidelberg, 2012.

Schiersmann, Christiane/ Thiel, Heinz-Ulrich: Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen. Göttingen, 2012.

Schlögl, Peter: Beraterische Interventionen als funktionale Kommunikation in individuellen Entscheidungsprozessen. In: Magazin Erwachsenenbildung.at, Ausgabe 9, Wien, 2010.

Schlögl, Peter: IBOBB-Register. Register über die Einrichtungen der Information, Beratung und Orientierung zu Bildung und Beruf in Österreich. Wien, September 2010.

Schlögl, Peter: Verfahren der externen Qualitätssicherung für anbieterneutrale Bildungsberatung in Österreich. Konsolidierte Fassung. Wien, 2009.

Schlögl, Peter: Analyse der Leistungen von Bildungsinformations- und Beratungseinrichtungen in Wien und Umgebung. Aktuelle Situation und Profile von bestehenden Beratungsangeboten. Wien, 2006.

Shazer, Steve de/ Dolan, Yvonne: Mehr als ein Wunder. Die Kunst der lösungsorientierten Kurzzeittherapie. Heidelberg, 2008.

Sickendiek, Ursel/ Nestmann, Frank / Engel, Frank / Bamler, Vera: Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Tübingen, 2007.

Sozialwissenschaftliche Arbeitsgemeinschaft: Arbeitsvermittlung und Berufsberatung in Österreich. Wien, 1955.

Steiner, Mario/ Pessl, Gabriele/ Wagner, Elfriede: ESF Beschäftigung/ Österreich 2007-2013/Bereich Erwachsenenbildung/ Zwischenbericht 2012. Evaluierung im Auftrag des BM:UJK. Wien, 2013.

Steinringer, Johannes: Bildungs- und Berufsinformation in Österreich. Wien, 2000. S. 44. In der Reihe: Bildung und Wirtschaft Nr. 12/ibw.

Tantner, Anton: Das Wiener Frag- und Kundschaftsamt – Informationsvermittlung im Wien der frühen Neuzeit. In: Wiener Geschichtsblätter, Heft 4/2011.

Tietgens, Hans: Erwachsenenbildung zwischen Romantik und Aufklärung. Göttingen, 1969.



UNESCO: Hamburger Deklaration zum Lernen im Erwachsenenalter. Hamburg, 1997.

Verband österreichischer Volkshochschulen: Kompetenzprofil für ErwachsenenbildnerInnen. Kompetenzfelder für BeraterInnen, Wien, 2004. (unveröffentlichtes Manuskript von Anneliese Heilinger/Karin Reisinger).

Walter, John: Lösungs-orientierte Kurztherapie, ein Lehr- und Lernbuch. Dortmund, 2004.

Watzlawick, Paul / Beavin, Janet / Jackson, Don : Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. Bern, 2011.

Weber, Peter C.: Qualität in der arbeitsweltlichen Beratung. Eine Untersuchung von Qualitätsmerkmalen, Qualitätsmodellen und eines Netzwerks zu deren Implementierung in Europa unter Berücksichtigung der Theorie der Selbstorganisation. Heidelberg, 2013.

Weiterbildungsakademie: Curriculum Diplom. Wien, 2015.

Weiterbildungsakademie: Curriculum Zertifikat. Wien, 2014.

Wiener Kammer für Arbeiter und Angestellte: Lehrlings-, Jugend- und Berufsfürsorge. Heft 9/10 Oktober 1934, Wien, 1934.

Wiener Kammer für Arbeiter und Angestellte: Lehrlingsschutz, Jugend- und Berufsfürsorge, Wien, Reihe 1924 – 1938.

Zentralstelle für weibliche Berufsberatung: 20 Jahre Zentralstelle für weibliche Berufsberatung. Wien, 1936.

Zentralstelle für weibliche Berufsberatung: Sammelband der Tagung vom 26./27. Mai 1919, Wien, 1919.

Zentralstelle für weibliche Berufsberatung: Verhandlungsschrift über die 6. Tagung für Berufsberatung. Wien, 1924.

## 14. Gesetzesmaterien

Beschluss der Provisorischen Nationalversammlung für Deutschösterreich vom 30. Oktober 1918 über die grundlegenden Einrichtungen der Staatsgewalt, StGBI 1918/1 vom 15. November 1918.

Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln BGBl. 1973/171 § 1.

Bundesgesetz über die Gliederung der österreichischen Schulen iSd § 3 Abs 1 SchOG (Schulorganisationsgesetz), BGBl 1962/242.

Bundesgesetz über das Arbeitsmarktservice (Arbeitsmarktservicegesetz - AMSG) BGBl 1994/313 § 38 lit. C.

Gesetz über Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung vom 5.11.1935, RGBL 1935, 1.

Rechts-Überleitungsgesetz – R-ÜG (Verfassungsgesetz vom 1. Mai 1945 über die Wiederherstellung des Rechtslebens in Österreich), StGBI 1945/6.

Verordnung des BMWA über Standes- und Ausübungsregeln für das Gewerbe der Lebens- und Sozialberatung, BGBl II 1998/260.

Universität Klagenfurt: Mitteilungsblatt Studienjahr 1995/96, Stück 24. Ausgegeben am 26. 6. 1996.

Universität Klagenfurt: Mitteilungsblatt Studienjahr 2002/2003, Stück 2a. Ausgegeben am 16. Oktober 2002.

Universität Klagenfurt: Mitteilungsblatt Studienjahr 2004/2005, 14. Stück. Ausgegeben am 6. April 2005.

## 15. Elektronische Quellen

Bildungsberatung in Wien: Charta für unabhängige Beratung

<http://www.bildungsberatung-wien.at/index.php?id=77&L=%200>

Bundeskanzleramt: Gesetzestexte

<http://www.ris.bka.gv.at/>

CEDEFOP: Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12888.aspx>

ECGC - Das europäische Zertifikat für Bildungs- und BerufsberaterInnen

[http://ecgc.at/index.php?option=com\\_content&task=view&id=5&Itemid=13&lang=german](http://ecgc.at/index.php?option=com_content&task=view&id=5&Itemid=13&lang=german)

European Guidance Forum

<http://www.lifelongguidance.net/lfg.nsf>

Gruber, Elke: Die EU-Strategie des lebenslangen Lernens und deren Umsetzung in Österreich. Klagenfurt, 2008.

<http://www.ifeb.uni-klu.ac.at/index.php?id=222>

in:between: bib-wiki

[http://bibwiki.at/index.php?title=bibwiki:%C3%9Cber\\_bibwiki](http://bibwiki.at/index.php?title=bibwiki:%C3%9Cber_bibwiki)

Internationale Vereinigung der Bildungs- und Berufsberatung: Ethische Standards, Mission

<http://iaevg.net/>

Internationale Vereinigung der Bildungs- und Berufsberatung: Zertifizierung zum „Bildungs- und Berufsberatungspraktiker:

[http://iaevg.net/?page\\_id=70&menuid=21&smenuid=0&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t9](http://iaevg.net/?page_id=70&menuid=21&smenuid=0&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t9)

Kurzfassung Bildungs- und Berufsberatung: Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik.

[www.oecd.org/dataoecd/35/53/30499492.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/35/53/30499492.pdf)

MEVOC-Standards

[www.mevoc.net](http://www.mevoc.net)

Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe

<http://www.nice-network.eu/>

OECD: Schlüsselkompetenzen

<http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/definitionandselectionofcompetenciesdeseco.htm>

Organigramm "Bildungsberatung in Wien"

<http://www.bildungsberatung-wien.at/index.php?id=48&L=%201&cHash=c2b65e5557>

ÖVBBL via Erwachsenenbildung.at

[http://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten\\_details.php?nid=1920](http://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten_details.php?nid=1920)

Sozialpartner Österreich: Chance Bildung. Bad Ischl, 2007.

[http://www.sozialpartner.at/?post\\_type=technik\\_publication](http://www.sozialpartner.at/?post_type=technik_publication)

Stellungnahmen der EB-Einrichtungen zum Memorandum LLL, ESF-geförderte Projekte  
Bildungsberatung

[www.erwachsenenbildung.at](http://www.erwachsenenbildung.at)

Verband für Berufs- und Bildungsberatung: Qualitätsverständnis

<http://www.berufsberater.at/qualitaetsverstaendnis.958.html>

Weiterbildungsakademie: Übersicht, Curricula

[www.wba.or.at](http://www.wba.or.at)

## 16. Abkürzungsverzeichnis

abif	Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AIOSP	Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle
AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
ARGE	Arbeitsgemeinschaft Beratungswesen
ARGE BHÖ	Arbeitsgemeinschaft Bildungshäuser Österreich
bfi	Berufsförderungsinstitut
BGBI	Bundesgesetzblatt
BIBER Salzburg	Bildungsberatung Salzburg
Bifeb	Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
bifo	Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg
BIZ	Berufsinformationszentrum
BK	Beratungskompetenz
bm:ukk	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMWF	Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
BMWFJ	Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
BVÖ	Büchereiverband Österreichs
CCDF	Canadian Career Development Foundation
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training
CMS	Career Management Skills
DeSeCo	Definition and Selection of Competencies
DGfB	Deutsche Gesellschaft für Beratung
EBIS	Erwachsenen-Bildungs-Informationen-Service

ECGC	European Career Guidance Certificate
EDUC	Minister-Ratsformation Bildung
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
ELGPN	European Lifelong Guidance Policy Network
ESF	Europäischer Sozialfonds
ETF	European Training Foundation
EU	Europäische Union
FEN	Forum Erwachsenenbildung Österreich
FH	Fachhochschule
HdBA	Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
HG	HerausgeberIn
IAEVG	International Association for Educational and Vocational Guidance
IBK	Industrielle Bezirkskommission
IBOBB	Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf
ibw	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
IKT	Informations- und Kommunikationstechnik
IVBBB	Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung
KEBÖ	Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs
LFI	Ländliches Fortbildungsinstitut
lit.	Littera
LLG	Lifelong Guidance
LLL	Lifelong Learning
LSB	Lebens- und Sozialberatung
MA	Mitarbeiter
MEVOC	Quality Manual for Educational and Vocational Counselling
MIT	Massachusetts Institute of Technology
NICE	Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe
NMS	Neue Mittelschule

OECD	Organisation for Economic Co-Operation and Development
öibf	Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
öVBBL	Österreichische Vereinigung der Bildungs-, Berufs- und LaufbahnberaterInnen
RÖBW	Ring Österreichischer Bildungswerke
R-ÜG	Rechts-Überleitungsgesetz
SOC	Minister-Ratsformation Soziales
StGBI	Staatsgesetzblatt
VBB	Verband für Berufs- und Bildungsberatung
VG-Ö	Volkswirtschaftliche Gesellschaft Österreich
VHS	Volkshochschule
WAFF	Wiener Arbeitnehmerinnen Förderungsfonds
wba	Weiterbildungsakademie
WIFI	Wirtschaftsförderungsinstitut
WKO	Wirtschaftskammerorganisation
WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich
ZSI	Zentrum für Soziale Innovation

17. Anhang 1 Kompetenzraster der Internationalen Vereinigung für  
Bildungs- und Berufsberatung AIOSP/IEAVG



*Internationale Kompetenzen  
für Praktiker von Schulischer und Beruflicher Beratung  
Verabschiedet auf der IVSBB Generalversammlung, 4. September 2003, Bern*

**Kernkompetenzen**

- C1 Angemessenes ethisches Verhalten und professionelles Auftreten beim Erfüllen der Aufgaben und Verantwortlichkeit.
- C2 Behandlung von Fragen zu Ausbildung und Beruf sowie persönliche Anliegen der Ratsuchenden frühzeitig erkennen und initiativ angehen.
- C3 Bewusste Wahrnehmung und Würdigung kultureller Unterschiede der Klienten, um mit allen Bevölkerungsgruppen effektiv zusammen arbeiten zu können
- C4 Einbindung von Theorie und Forschung in die Praxis der beruflichen Beratung, Orientierung und Konsultation
- C5 Fertigkeiten zur Planung, Umsetzung und Evaluation von Orientierungs- und Beratungsangeboten sowie von Interventionen
- C6 Bewusste Wahrnehmung eigener Leistungsfähigkeit und Grenzen
- C7 Fähigkeit zur effektiven Kommunikation mit Kolleg(inn)en bzw. Ratsuchenden durch Verwendung der angemessenen Sprachebene
- C8 Kenntnis aktueller Informationen zu den Themenbereichen Bildung, Ausbildung, Beschäftigungstrends, Arbeitsmarkt und Soziales
- C9 Soziale und interkulturelle Sensibilität
- C10 Fähigkeit zur effektiven Zusammenarbeit im professionellen Team
- C11 Kenntnis des lebenslangen beruflichen Entwicklungsprozesses

**Fachkompetenzen**

1. Assessment

- 1.1 Genaue und gründliche Erfassung und Diagnose der Klientenbedürfnisse durch verschiedene Bewertungsinstrumente und -verfahren
- 1.2 Angemessene, situationsgerechte Verwendung der aus dem Assessment gewonnenen Befunde



- 1.3 Erkennung von Anlässen, die eine Überweisung an Fachdienste erforderlich machen
- 1.4 Sicherstellung einer effektiven Überweisung durch Herstellung von Kontakten zwischen Ratsuchenden und Fachdiensten/Anlaufstellen
- 1.5 Bestandslisten der Fachdienste/Anlaufstellen auf dem neuesten Stand halten
- 1.6 Beurteilung der Bedürfnisse aus dem Klientenumfeld

## **2. Bildungsberatung**

- 2.1 Beachtung des Potentials der Schüler/Studenten und Aufzeigen von deren Fertigkeiten, um diese voll auszuschöpfen
- 2.2 Anleitung einzelner Schüler/Studenten und solcher Gruppen zur Entwicklung von Bildungsplänen
- 2.3 Unterstützung der Schüler/Studenten bei deren Entscheidungsprozeß
- 2.4 Hilfe zur Stärkung ihrer Selbstwahrnehmung
- 2.5 Hilfe bei ihrer Kursauswahl
- 2.6 Hilfe zum Überwinden von Lernschwächen
- 2.7 Motivierung der Schüler und Hilfe zur Teilnahme an internationalen Austauschprogrammen
- 2.8 Konsultation mit Eltern über schulische Fortschritte und Entwicklung ihrer Kinder
- 2.9 Unterstützung der Lehrer bei der Verbesserung von Unterrichtsmethoden
- 2.10 Unterstützung der Lehrer bei der Implementierung von Beratung im Lehrplan

## **3. Berufliche Entwicklung**

- 3.1 Vertrautheit mit Fragen der beruflichen Entwicklung und der Dynamik beruflichen Verhaltens
- 3.2 Kenntnis der einschlägigen Rechtslage und ihrer Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung
- 3.3 Planung, Entwurf und Umsetzung lebenslanger beruflicher Förderprogramme und Realisierungsmöglichkeiten
- 3.4 Kenntnis von Entscheidungsmodellen zur planmäßigen Vorbereitung auf Übergangsstadien: Übergang von der Schule in den Beruf, Berufswechsel, Eintritt in den Ruhestand, Kündigung, Stellenabbau
- 3.5 Feststellung von Einflußfaktoren (Familie, Freundeskreis, Bildungs- und finanzielle Chancen) und Vorurteilen (die andere nach Geschlecht, Rasse, Alter und Kultur stereotypisieren) bei der beruflichen Entscheidungsfindung
- 3.6 Unterstützung der Einzelnen beim Setzen von Zielen, beim Ausfindigmachen von Strategien , um die Ziele zu erreichen, bei der kritischen Überprüfung ihrer Ziele, Wertvorstellungen, Interessen und beruflichen Entscheidungen
- 3.7 Kenntnis staatlicher und kommunaler Anlaufstellen bei beruflichen, finanziellen, sozialen und persönlichen Problemen

- 3.8 Kenntnis von berufskundlichen Materialien und computergestützten Berufsinformationssystemen, des Internets und sonstiger Online- Angebote
- 3.9 Fähigkeit, diese Angebote und Techniken zur beruflichen Förderung entsprechend zu nutzen
- 3.10 Fähigkeit, berufliche Förderangebote, die auf die Bedürfnisse spezifischer Gruppen (Migranten, ethnische Gruppen und Risikogruppen) abgestimmt sind, gezielt zu nutzen
- 3.11 Ratsuchenden helfen, ihren Berufs- und Lebensplan aufzustellen

#### **4. Beratung**

- 4.1 Verständnis der Hauptfaktoren im Zusammenhang mit der persönlichen Entwicklung der Klienten und der Dynamik ihres individuellen Verhaltens
- 4.2 Eine konstruktive Beziehung zum Klienten herstellen, die von Empathie und Respekt geprägt ist
- 4.3 Einsatz von Einzelberatungstechniken
- 4.4 Einsatz von Gruppenberatungstechniken
- 4.5 Auf die Bedürfnisse gefährdeter Schüler eingehen
- 4.6 Ratsuchenden helfen im Hinblick auf:
  - 4.6.1 Vorbeugung gegen persönliche Probleme
  - 4.6.2 Persönlichkeitsentwicklung
  - 4.6.3 Lösung persönlicher Probleme
  - 4.6.4 Entscheidungsfindung
  - 4.6.5 Geschlechts- Identität
  - 4.6.6 Soziale Fertigkeiten
  - 4.6.7 Gesundheitserziehung.
  - 4.6.8 Freizeitgestaltung
- 4.7 Hilfestellung bei der Entwicklung eines persönlichen Lebensplans
- 4.8 Aufspüren von Fällen und deren Überstellung an andere Fachdienste

#### **5. Informationsmanagement**

- 5.1 Kenntnis der einschlägigen Gesetze über Aus- und Weiterbildung und die Arbeit auf kommunaler, nationaler und internationaler Ebene
- 5.2 Kenntnis der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und beruflicher Qualifikationen
- 5.3 Sammlung, Strukturierung, Verbreitung und Lieferung aktueller Informationen zu:
  - 5.3.1 Aus- und Weiterbildung
  - 5.3.2 Berufskunde
  - 5.3.3 Beschäftigungschancen
- 5.4 Einsatz von Informationstechnologien zur Bereitstellung von bildungs- und berufsbezogenen Informationen (Datenbanken, computergestützte Schul- und Berufsberatungsprogramme, Internetangebote)

- 5.5 Hilfestellung beim Heranführen der Klienten an bildungs- und berufsbezogene Informationen und deren sinnvolle Nutzung

## **6. Konsultation und Koordination**

- 6.1 Konsultation mit Eltern, Lehrern, Tutoren, Sozialarbeitern, Verwaltungsleuten und sonstigen Akteuren, um deren Arbeit mit Schülern und Studenten voranzubringen
- 6.2 Geschick im zwischenmenschlichen Umgang, um konsultative Beziehungen, Ziele und gewünschte Verhaltensänderungen zu schaffen und aufrechtzuerhalten
- 6.3 Fertigkeiten bei der Arbeit mit Organisationen (Universitäten, Unternehmen, Stadt-/ Gemeindeverwaltungen und anderen Institutionen)
- 6.4 Effektive Interpretation und Erläuterung von Konzepten und neuen Informationen
- 6.5 Schulbedienstete und Personal im Sozialbereich aufeinander abstimmen, um Ressourcen für Schüler zu bündeln
- 6.6 Verwendung eines effizienten Verweisverfahrens, damit Schüler und andere bestimmte Programme, Dienste und Netzwerke besser nutzen können
- 6.7 Fähigkeit, die Kreativität der Schüler anzuregen und in geordnete Bahnen zu lenken, damit sie ihre eigenen Programme erstellen können (Studium und Beruf)
- 6.8 Fähigkeit, ein gutes professionelles Image aufzubauen

## **7. Forschung und Evaluation**

- 7.1 Vertrautheit mit Forschungsmethoden, dem Sammeln von Daten und in der Anwendung von Analyseverfahren
- 7.2 Förderung von Forschungsprojekten im Zusammenhang mit Orientierung und Beratung
- 7.3 Verwendung von Präsentationsmethoden bei der Darstellung der Forschungsergebnisse
- 7.4 Interpretation dieser Forschungsergebnisse
- 7.5 Einbindung dieser Forschungsergebnisse in die Orientierungs- und Beratungspraxis
- 7.6 Evaluation von Beratungs- und Interventionsmaßnahmen unter Verwendung neuester Techniken und Modelle
- 7.7 Über aktuelle Forschungsergebnisse auf dem Laufenden bleiben

## **8. Programm/ Servicemanagement**

- 8.1 Zielgruppen-Analyse
- 8.2 Einschätzung der Bedürfnisse
- 8.3 Inventarisierung relevanter Ressourcen für Programmplanung und -umsetzung
- 8.4 Kenntnisse über relevante aktuelle Literatur, Trends und Themen

- 8.5 Programme und Dienstleistungen stärker in das Bewusstsein der Öffentlichkeit rücken
- 8.6 Management (Planung, Umsetzung, Überwachung) von Programmen und Interventionen
- 8.7 Evaluation der Wirksamkeit dieser Aktivitäten
- 8.8 Einsatz von Forschungsergebnissen bei Verbesserungsvorschlägen für Programme und Institutionen
- 8.9 Organisationstalent beim Management der Dienste in Bildung, Orientierung und Beratung sowie Stellenvermittlung
- 8.10 Personalmanagement und -führung
- 8.11 Förderung der Weiterbildung der Mitarbeiter

## **9. Aufbau eines leistungsfähigen Gemeinwesens**

- 9.1 Fertigkeiten zur Entwicklung von Beziehungen mit Partnern in gesellschaftlichen Schlüsselpositionen
- 9.2 Durchführung von Analysen personeller und materieller Ressourcen
- 9.3 Einschätzung der gesellschaftlichen Bedürfnisse im Gemeinwesen
- 9.4 Arbeit mit dem Gemeinwesen, um die Ressourcen zur Befriedigung der Bedürfnisse wirkungsvoll zu nutzen
- 9.5 Arbeit mit dem Gemeinwesen zur Entwicklung, Umsetzung und Bewertung von Maßnahmeplänen, um wirtschaftliche, soziale, Bildungs- und Beschäftigungsziele voranzubringen
- 9.6 Arbeit mit kommunalen, staatlichen und internationalen Netzwerken mit schulischen und beruflichen Beratungsangeboten (z.B. IVSBB/AIOSP)

## **10. Stellenvermittlung**

- 10.1 Coachen von Klienten zur Entwicklung von Strategien bei der Arbeitssuche
- 10.2 Nutzung des Internets für die Arbeitssuche
- 10.3 Den Klienten Stellenangebote unterbreiten und ihnen die richtige Wahl erleichtern
- 10.4 Engen Kontakt zu Arbeitgebern, Bildungsträgern und Ausbildungsbetrieben pflegen, um Informationen über ihre Angebote zu erhalten
- 10.5 Konsultation mit politischen Entscheidungsträgern
- 10.6 Nachgehende Betreuung von Vermittlungsvorschlägen
- 10.7 Arbeits- / Ausbildungsstellen oder Bildungsmöglichkeiten den einzelnen Personen richtig zuordnen (Matching)
- 10.8 Unterstützung von Klienten zur Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses

## **18. Anhang 2 Ethische Standards – Ein Vergleich ausgewählter Themenbereiche:**

Vergleich ausgewählter Themen in ethischen Standards im tabellarischen Überblick:

Vertraulichkeit, Gleichberechtigung und Toleranz, Ausbildung/ Weiterbildung, Umgang mit Spannungsfeldern und Zusammenarbeit mit Experten.

Dafür wurden die Aussagen folgender Institutionen herangezogen:

- ethische Standards der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung<sup>430)</sup>
- die berufsethischen Verhaltensregeln des Verbandes für Berufs- und Bildungsberatung<sup>431)</sup>
- die Standesregeln der Lebens- und Sozialberater Österreich<sup>432)</sup>
- das Beratungsverständnis der Deutschen Gesellschaft für Beratung<sup>433)</sup>

---

<sup>430)</sup> Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung: Ethische Standards.

[http://iaevg.net/?page\\_id=70&menuid=49&smenuid=6&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t5=Code de déontologie&t6=Ethical standards&t7=Normas Éticas&t8=Ethische Standards&t9=-](http://iaevg.net/?page_id=70&menuid=49&smenuid=6&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t5=Code%20de%20d%C3%A9ontologie&t6=Ethical%20standards&t7=Normas%20%C3%89ticas&t8=Ethische%20Standards&t9=-) Letzter Abruf: 6.9.2016

<sup>431)</sup> <http://www.berufsberater.at/qualitaetsverstaendnis.958.html> Letzter Abruf: 6.9.2016.

<sup>432)</sup> Verordnung des BMWA über Standes- und Ausübungsregeln für das Gewerbe der Lebens- und Sozialberatung, BGBl II 1998/260 § 2 bis § 5.

<sup>433)</sup> Deutsche Gesellschaft für Beratung: Beratungsverständnis. In: Ursel Sickendiek/Frank Nestmann/Frank Engel/Vera Bamler: Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Tübingen, 2007, S. 311- 316.

## Vertraulichkeit

<b>Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung</b>	<b>Verband für Berufs- und Bildungsberatung</b>	<b>Standesregeln der Lebens- und Sozialberater Österreich</b>	<b>Deutsche Gesellschaft für Beratung</b>
<p>Die Mitglieder der IVSBB haben eine herausragende Verpflichtung, die Würde jeder Person zu achten Diese Verpflichtung schließt das Recht des Individuums ein, unabhängig Entscheidungen zu treffen und für die getroffenen Entscheidungen die Verantwortung zu übernehmen,[..] und sich auf Vertraulichkeit und Verschwiegenheit verlassen zu können.</p>	<p>Berufs- und BildungsberaterInnen gewährleisten den vertraulichen Umgang mit allen Informationen, die sie im Rahmen der Berufsberatung von der zu beratenden Person erhält und verwenden auch keine solchen Informationen zur persönlichen Bereicherung. Sollte der Rahmen der Beratungsleistung diese Diskretion nicht zulassen (z.B. in Berufsorientierungskursen im Auftrag Dritter), so ist dies vor Beginn der Beratung/Orientierung dem/der Ratsuchenden offenzulegen</p>	<p>LSB verhalten sich standeswidrig, wenn [...] sie Aufträge annehmen oder die Betreuung oder Beratung fortsetzen, obwohl das für die Arbeit Notwendige Vertrauensverhältnis zum Klienten aus welchen Gründen immer nicht besteht.</p>	<p>Beratung erfolgt auf der Grundlage eines rechtlich geschützten Vertrauensverhältnisses Die Vertrauensbeziehung zwischen BeraterIn und Ratsuchenden ist durch entsprechende gesellschaftliche Regelungen besser als bisher zu schützen. Die Einräumung des Zeugnisverweigerungsrechts für alle Berater und Beraterinnen ist ein unerlässlicher Bestandteil zur vollständigen Sicherung des Vertrauensverhältnisses.</p>

## Gleichberechtigung und Toleranz

<b>Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung</b>	<b>Verband für Berufs- und Bildungsberatung</b>	<b>Standesregeln der Lebens- und Sozialberater Österreich</b>	<b>Deutsche Gesellschaft für Beratung</b>
<p>Mitglieder erkennen die Verpflichtung an, in der Bildungs- und Berufsberatung für die Gleichberechtigung zu sorgen, ohne Vorurteile gegenüber allen Menschen, ungeachtet irgendwelcher Unterschiede in Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, religiöser Glaubensrichtungen, sexueller Orientierungen oder wegen einer Behinderung, sowie alle Formen entsprechender Diskriminierungen zu unterlassen.</p>	<p>BB sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit einer toleranten Grundhaltung verpflichtet. Sie sind sich ihrer persönlichen Werthaltungen bewusst und bemühen sich, den/die RatsuchendeN (sic!) in seinem/ihrem Wertesystem zu akzeptieren. Es zählt allerdings zu ihren Aufgaben, auf mögliche Spannungsfelder, die sich durch diese Werthaltungen ergeben, aufmerksam zu machen.</p>		<p>Die Beratung wird in persönlicher, sozialer und rechtsstaatlicher Verantwortung ausgeübt und orientiert sich handlungsleitend am Schutz der Menschenwürde [...]. Sie unterstützt emanzipatorische Prozesse und Partizipation und deckt Spannungsfelder, Machtverhältnisse, Konflikte und Abhängigkeiten in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbereichen auf. Dabei werden insbesondere auch geschlechts-, generationen- und kulturspezifische Aspekte berücksichtigt.</p>

## Ausbildung/ Weiterbildung

<b>Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung</b>	<b>Verband für Berufs- und Bildungsberatung</b>	<b>Standesregeln der Lebens- und Sozialberater Österreich</b>	<b>Deutsche Gesellschaft für Beratung</b>
<p>Die Mitglieder der IVSBB durchlaufen die entsprechende Ausbildung und erhalten einen ständigen Lernprozess auf allen Gebieten des Wissens und der Fähigkeiten aufrecht, die erforderlich sind, um ein/e kompetente/r Bildungs- und Berufsberater/in zu sein. [..]</p> <p>Die Mitglieder des IVSBB sind sich der Qualifikationen und Ausbildungs-gänge bewusst, die von kompetenten Bildungs- und Berufsberatern erwartet werden müssen, und sie setzen Mitarbeiter der Verwaltungen und Ministerien sowie andere Personen diesbezüglich in Kenntnis. <i>Siehe auch den Kompetenzkatalog der IAEVG</i></p>	<p>BB verpflichten sich zu kontinuierlicher Aktualisierung ihres Fachwissens durch regelmäßige Fortbildung. Sie nehmen regelmäßig Supervision und Intervision in Anspruch, um ihre Beratungstätigkeit zu reflektieren und beraterische Kompetenzen weiterzuentwickeln.</p>	<p>Um eine entsprechende Berufsausübung zu gewährleisten, haben die Lebens- und Sozialberater regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen in der Mindestdauer von 16 Stunden jährlich zu besuchen und sich regelmäßig einer Einzel- und Gruppensupervision bei einer Person zu unterziehen, die die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 der Lebens- und SozialberaterInnen Befähigungsnachweisverordnung, BGBl. II Nr. 221/1998, erfüllt</p>	<p>Zur Sicherung des fachlichen Handelns (Prozessqualität) dienen die professionell angewandten Verfahren konzeptgebundener Qualitätssicherung, Fallbesprechungen im multidisziplinären Team oder im kollegialen Verbund der Einzelpraxis, Supervision, Fort- und Weiterbildung</p>



## Umgang mit Spannungsfeldern

<b>Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung</b>	<b>Verband für Berufs- und Bildungsberatung</b>	<b>Standesregeln der Lebens- und Sozialberater Österreich</b>	<b>Deutsche Gesellschaft für Beratung</b>
<p>Die Mitglieder der IVSBB vermeiden Interessenkonflikte, die das objektive und uneingeschränkte Eintreten für die Bedürfnisse ihrer aktuellen Klienten beeinträchtigen, wenn sie gleichzeitig als Mitarbeiter einer entgeltlichen Arbeitsvermittlung oder als Anwerber bzw. Agent im Auftrag von Arbeitgebern oder Bildungsträgern tätig werden. Wenn potentielle Interessenkonflikte auftauchen, sollten sie dem Klienten bekannt gemacht werden. Die Mitglieder der IVSBB begründen in geeigneter Weise, wenn ihre Dienstleistung nicht angeboten bzw. nicht fortgesetzt werden kann.</p>	<p>Berufs- und BildungsberaterInnen sind sich bewusst, dass sie in ihrer Beratungsrolle immer in Spannungsfeldern stehen und diese nicht auflösen können, sondern aushalten und kreativ gestalten müssen. Solche Spannungsfelder entstehen z.B. zwischen kritischer Distanz und Solidarität, zwischen institutionellem Auftrag und den Bedürfnissen der beteiligten Personen oder zwischen knappen Ressourcen und anstehenden Problemen.</p>		<p>Beratung grenzt sich von anderen professionellen Interventionsformen ab. Beispiele sind: Die Informationsvermittlung in der Medizin, das Case Management in der Sozialen Arbeit oder die handlungsanleitende Beratung bei der Gewährung von materiellen Leistungen in der Sozialhilfe, die Rechtsberatung und die Psychotherapie. [...] Die Fachkräfte sind verpflichtet, mit in der Beratungsbeziehung entstehenden Abhängigkeiten sorgsam umzugehen. Die fortlaufende Analyse der Beziehungen, Verhaltensweisen und Interaktionen im Beratungsprozess sind wesentlicher Bestandteil der Beratung.</p>

## Zusammenarbeit mit Experten

<b>Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung</b>	<b>Verband für Berufs- und Bildungsberatung</b>	<b>Standesregeln der Lebens- und Sozialberater Österreich</b>	<b>Deutsche Gesellschaft für Beratung</b>
<p>Die Mitglieder der IVSBB arbeiten aktiv mit Einrichtungen, Organisationen und Einzelpersonen in anderen Institutionen zusammen, um so alle Bedürfnisse ihrer Klienten wahren und entsprechende Dienstleistungen bereitstellen zu können.</p>	<p>Berufs- und BildungsberaterInnen sind sich der Grenzen ihrer Kompetenzen und Zuständigkeiten bewusst und bemüht, im Sinne des Beratungskontraktes an Dritte zu verweisen.</p>	<p>Lebens- und Sozialberater haben sich in all ihren Entscheidungen und Beratungsschritten am Wohle der Klienten zu orientieren. Sie haben ihren Beruf nach bestem Wissen und Gewissen auszuüben und bei der Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen die Entwicklung der Erkenntnisse der in Betracht kommenden Wissenschaften zu beachten</p>	<p>Dem Beratungsverständnis liegt ein sozialwissenschaftlich und interdisziplinär fundiertes Handlungskonzept zu Grunde [..]. Deshalb ist Kooperation und Vernetzung unterschiedlicher Berufsgruppen und Einrichtungen notwendiger Bestandteil der Beratungstätigkeit. Expertenwissen kann durch den Berater/die Beraterin selbst oder in interdisziplinärer Kooperation mit Fachkräften in den Beratungs-prozess eingebracht werden.</p>

## 19. Anhang 3 Statistische Daten der Umfrage

### 19.1 Angaben zur Person

Ihr Geschlecht:

Geschlecht	Absolut	Relativ
Weiblich	166	71,9
Männlich	65	28,1
<b>Gesamt</b>	<b>231</b>	<b>100,0</b>

Bitte geben Sie an, wie alt Sie sind:

Alter	Absolut	Relativ
bis 20	1	0,4
21 - 30	21	9,1
31 - 40	48	20,8
41 - 50	95	41,1
50 +	66	28,6
<b>Gesamt</b>	<b>231</b>	<b>100,0</b>

Welche ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?

Bildungsabschlüsse	Absolut	Relativ
Pflichtschulabschluss	2	0,9
Lehre	8	3,5
BMS (berufsbildende mittlere Schule)	8	3,5
BHS/AHS (Berufsbildende höhere Schule / Allgemeinbildende höhere Schule)	55	23,8
Fachhochschule/ Pädagogische Hochschule	14	6,1
Universität (Bachelor, Master, Diplom, Doktorat/PhD)	123	53,2
Akademie (SozAk,...)	8	3,5
Sonstige	9	3,9
Keine Angabe	4	1,7
<b>Gesamt</b>	<b>231</b>	<b>100,0</b>

Aufschlüsselung (Schreibweise lt, Eintrag): Sonstige: 9	Absolut
Universitätslehrgang	1
wba zertifizierte EW-Bildnerin	1
Dipl. Lehrgang LSB	1
akad. Bildungs- und Berufsberater	1
hauptberufliche Bibliothekarsausbildung für den Öffentlichen Bereich	1
Kolleg für Sozialpädagogik	1
Matura, Pflegefachfrau	1
Mentalcollege Bregenz	1
wba-Diplom EB, Supervisionsausbildung, dzt. Masterstudium EB	1
<b>Gesamt</b>	<b>9</b>

Seit wann sind Sie im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung tätig?

Dauer	Absolut	Relativ
bis 3 Jahre	42	18,2
zwischen 4 und 10 Jahren	84	36,4
zwischen 11 und 15 Jahren	44	19,0
zwischen 16 und 20 Jahren	26	11,3
länger als 20 Jahre	35	15,2
<b>Gesamt</b>	<b>231</b>	<b>100,0</b>

In welchem Bundesland findet Ihre Beratungstätigkeit statt?

Bundesland	Absolut	Relativ
Burgenland	6	2,6
Kärnten	8	3,5
Niederösterreich	19	8,2
Oberösterreich	48	20,8
Salzburg	18	7,8
Steiermark	28	12,1
Tirol	19	8,2
Vorarlberg	7	3,0
Wien	77	33,3
Keine Angabe	1	0,4
<b>Gesamt</b>	<b>231</b>	<b>100,0</b>

## 19.2 Fragen zur Institution und zum Stellenwert der Bildungs- und Berufsberatung

In welchem Bereich sind Sie als Bildungs- und BerufsberaterIn tätig?

Bereiche der Bildungs- und Berufsberatung	Absolut	Relativ
Einrichtung der Erwachsenenbildung (zb. VHS, WIFI, BFI, Vereine,..)	86	36,8
Selbständig	61	26,4
AMS	40	17,3
Arbeiterkammer /Wirtschaftskammer	19	8,2
Sonstige	25	11,3
<b>Gesamt</b>	<b>231</b>	<b>100,0</b>

Aufschlüsselung (Schreibweise lt, Eintrag): Sonstige: 25	Absolut
AMS und selbständig	1
anbieterneurale NGO	1
Anbieterunabhängige Laufbahnberatung und Bildungsförderung im waff/Wien	1
Beratungsselle für Jugendliche	1
Bildungs- und Berufsberatung	1
Bildungsberatung in Wien	1
Bildungsnetzwerk	1
Bildungsnetzwerk Steiermark	1
bit	1
BZ für MigrantInnen	1
derzeit ehrenamtlich	1
ESF-Projekt	1
Fachhochschule	1
Gemeinde Wien	2
in ALLEN angeführten Bereich!	1
Jugendberatung	1
NGO	2
ÖH	2
Personalberater	1
Projektverbund Bildungsberatung Österreich	1
sowohl beim AMS als auch Selbständig	1
waff	1
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>

Welchen Stellenwert nimmt die Bildungs- und Berufsberatung in Ihrer Einrichtung/Firma ein?

Schwerpunkt der Einrichtung	Absolut	Relativ
Bildungs- und Berufsberatung ist das zentrale Angebot.	62	26,8
Bildungs- und Berufsberatung steht gleichberechtigt neben anderen Angeboten.	106	45,9
Bildungs- und Berufsberatung ist ein Zusatz- bzw. Nischenangebot.	63	27,3
<b>Gesamt</b>	<b>231</b>	<b>100,0</b>

Wie viele Bildungs- und BerufsberaterInnen sind in Ihrer Einrichtung/Firma tätig?

Anzahl der Bildungs- und BerufsberaterInnen	Absolut	Relativ
Ich berate alleine	64	27,7
2-5 MitarbeiterInnen	66	28,6
6-10 MitarbeiterInnen	38	16,5
11-15 MitarbeiterInnen	10	4,3
16-20 MitarbeiterInnen	4	1,7
mehr als 20 MitarbeiterInnen	49	21,2
<b>Gesamt</b>	<b>231</b>	<b>100,0</b>

Bitte geben Sie Ihr Arbeitsausmaß in Stunden (pro Woche) an:

Wochenstunden	Absolut	Relativ
bis 10 Stunden	36	15,6
11 bis 20 Stunden	32	13,9
21 bis 30 Stunden	31	13,4
31 bis 40 Stunden	103	44,6
über 40 Stunden	29	12,5
<b>Gesamt</b>	<b>231</b>	<b>100,0</b>

Und wieviel Anteil an Ihrer Gesamtarbeitszeit nimmt die Bildungs- und Berufsberatung ein?

Prozentueller Anteil	Absolut	Relativ
bis 10 %	37	16,0
11-25 %	26	11,3
26 - 50 %	61	26,4
51 -75 %	61	26,4
76 - 100 %	46	19,9
<b>Gesamt</b>	<b>231</b>	<b>100,0</b>

### 19.3 Arbeitsbereiche und Zielgruppen

In welchen Arbeitsbereichen sind Sie in Ihren Beratungssettings tätig? (Mehrfachnennung)

Arbeitsbereich	Absolut	Relativ
face-to-face Beratung	201	87,0
Information	172	74,5
Berufsorientierung	171	74,0
Bewerbungstraining	109	47,2
online-/mailberatung	105	45,5
Telefonberatung	101	43,7
Kompetenzfeststellung	101	43,7
Messestandbetreuung	85	36,8
Lernberatung	56	24,2
Testdiagnostik	48	20,7
Assessments (zb. Auswahlverfahren,..)	29	12,6
Anderes	26	11,3
Praxistests (zb. handwerkliche Begabung,..)	15	6,5



Aufschlüsselung (Schreibweise lt, Eintrag): Anderes: 26	Absolut
(Besucher-) Gruppenbetreuung	1
Beziehung Persönlichkeitsentwicklung und Gesundheitserzeugung	1
Bildungsberatung	1
coaching	1
Durchführung von Workshops für verschiedene Zielgruppen und zu verschiedenen Themen	1
Entscheidungsfindung	1
Führungskräfte, Team	1
Gruppenberatung/Workshops	1
Interaktive Bildungscafés	1
interne Einschulung von KollegInnen	1
Körperarbeit	1
lebensberatung	1
Management	1
Nostrifikationsberatung	1
Persönlichkeitsberatung	1
Persönlichkeitsentwicklung	5
Recherchetätigkeiten, aktualisieren von Infos, Schulklassenbetreuung	1
Seminare	1
Studienberatung	1
türkischsprachige Beratung (telefonisch und face-to-face)	1
Vorträge Österreichisches Bildungssystem	1
Vorträge, Workshops	1
<b>Gesamt</b>	<b>26</b>

Welche der genannten Personengruppen nehmen Ihre Beratung in Anspruch?  
(Mehrfachnennung)

Personengruppen	Absolut	Relativ
Jugendliche/junge Erwachsene (Alter 15 bis 25, auch SchülerInnen)	182	78,8
Beschäftigte (Alter 25 bis 50)	174	75,3
Personen mit Migrationshintergrund	161	69,7
Personen, die arbeitslos gemeldet sind	155	67,1
WiedereinsteigerInnen	147	63,6
Ältere Beschäftigte (50+)	125	51,1
Studierende	121	52,4
Personen mit besonderen Bedürfnissen	106	45,9
Andere Personengruppen	27	11,7

Aufschlüsselung (Schreibweise lt. Eintrag): Andere: 27	Absolut
alle	1
alle Erwachsenen von 18 J	1
AsylwerberInnen	1
berufliche Rehabilitation	1
Betroffene des Frauenhandels	1
Eltern, LehrerInnen	1
Familienmitglieder	1
Führungskräfte	1
für alle Ratsuchenden	1
GründerInnen	1
Jugendliche unter 15: Lemberatung	1
jünger als 15 Jahre	1
Mädchen und junge Frauen, 12 bis 24 Jahre	1
Männer	1
Menschen die aus unterschiedlichen Gründen Wege zur Veränderung suchen	1
Menschen mit ADHS und weiteren psychischen Problemen	1
Mütter in Karenz	1
NeuzuwanderInnen und Asylberechtigte	1
Nicht mehr Erwerbstätige 65+	1
Personal	1
Personen in Beschäftigung, Selbständige	1
Pflichtschüler, Lehrlinge	1
REHA, Umschulungen	1
Selbständige, Führungskräfte	1
Selbstständige	1
Suchtproblematik	1
Unternehmen	1
<b>Gesamt</b>	<b>27</b>

## 19.4 Aus- und Weiterbildungen, Zertifizierungen und Vertretungen

Welche fachspezifische Aus- bzw. Weiterbildung für den Bereich der Bildungs- und Berufsberatung haben Sie durchlaufen? (Mehrfachnennung)

Aus- und Weiterbildung	Absolut	Relativ
Andere Ausbildung	93	40,3
Lebens- und Sozialberatung (reglementiertes Gewerbe)	87	37,7
Eine Coaching Ausbildung	82	35,5
Studium der Erziehungswissenschaft/Bildungswissenschaft	36	15,6
Studium der Psychologie	30	13,0
Lehrgang Bildungs- und Berufsberatung am bifeb (Lehrgang universitären Charakters)	26	11,3
AMS Akademie (Günther Steinbach Akademie Linz)	25	10,8
Studium der Sozialwissenschaft	13	5,6
Lehrgang Bildungs- und Berufsberatung am WIFI	11	4,8
FH-Studiengänge Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik/ Sozialmanagement	11	4,8
Diplomlehrgang Berufsorientierungstraining und Karriereberatung am bfi	7	3,0
Lehrgang Migra Train	3	1,2
Universitätslehrgang „Career Management – Laufbahnberatung“ Universität Klagenfurt	2	1,3

Aufschlüsselung (Schreibweise lt, Eintrag): Andere: 93	Absolut
AGB	1
Akademie für Soziale Arbeit	1
am Arbeitsplatz	1
AMS - BIZ Basisausbildung	1
AMS intern	1
AMS interne Schulungen	1
ams-ausbildung	1
AMS-infern	1
AMS-interne Ausbildungen	1
Ausbildung zum Special Trainer für ADHS	1
betriebsinterne Ausbildung	1
bfi wien Trainerlehrgang Erwachsenenbildung	1
Bildungs- und Berufsberatung BFI	1
Case Manager	1
Coachinglehrgang Netzwerk OST	1
Diplomlehrgang Bildungsberatung Bifeb	1
Div. Kurse/Lehrgänge	1
diverse Fort- und Weiterbildungen	1
Ehe-, Familien- und Lebensberatung	1
Eigene Erfahrung/ Studienvertreterin	1
einschlägige Weiterbildungen, die von der wba anerkannt sind	1
Elternbildung, Familienberatung	1
Erwachsenenbildner in Ausbildung, Ausbildung der ÖH, Fernstudienmodule	1
Erziehungswissenschaft/Vorberufliche Bildung - Bildungsberatung	1
Fach- und Verhaltenstrainerin	1
FH Studium Wissensmanagement mit Schwerpunkt Personalentwicklung	1
FH und Personalentwicklung	1
fortbildungskurse	1
Gestaltpädagogik	1
Grundlagen der frauenspezifische Beratung	1
hier nicht angeführt	1
Intensiv Trainer Lehrgang	1
intern beim AMS	1
interne AMS-Ausbildung	1
interne Weiterbildungen	1
interne Zusatzausbildung	1
Kinesiologie	1
Kinesiologie, Psychokinesiologie, Brain-Gym	1
Kolleg für Sozialpädagogik	1

Kompetenzprofiltraining CH-Q1-2	1
Laufende Weiterbildung seit 20 Jahren	1
Lehramtsstudium	1
Lehramtsstudium Psychologie+Pädagogik	1
Lehrgang Onlineberatung (ifp)	1
leider nur interne seminare	1
lern und Prozessbegleiter CH-Q	1
MasterLehrgang Supervision/Coaching	1
MBA, Akademischer Mentalcoach	1
Mediation	1
Mediation,	1
nicht abgeschlossenes Studium der Bildungswissenschaft	1
nlp practitioner, -master,-trainer	1
NLP, Supervision, Gewaltfreie Kommunikation, Systemische Aufstellungsarbeit	1
PÄDAK Lehrgang Bildungswegorientierung, derzeit WBA Zertifizierung	1
Psychotherapie	1
Psychotherapie, Mediation, Personal- und Unternehmensentwicklung, Training, Coaching	1
ReLeMaKo-Lerntraining	1
ROMPC	1
selbstorganisierte Expert-Learn-Groups	1
Sozial- und Berufspädagoge	1
Sozial- und Berufspädagogin	1
Studium Betriebswirtschaft	1
Studium der Kommunikationswissenschaften, Interner Lehrgang für BIZ-MitarbeiterInnen, Teilnahme an div. Workshops (laufend, berufs begleitend)	1
Studium Pädagogik	1
Studium sfu	1
Supervision	1
Systemische Beratung	1
Systemische Familientherapie	1
Systemische Gesprächsführungslehrgang	1
Train the Trainer	1
Trainer	1
Trainer, zertifizierter Fachtrainer, Kinder- und Jugendcoach	1
Trainerausbildung	4
Trainerin in der Erwachsenenbildung	1
TrainerInnenausbildung, wba Diplom Beratung	1
ULG "Berufsorientierung"	1
universitären Lehrgang, Mediationsausbildung	1
Universitätslehrgang "Studienberatung" Uni Wien	1

Universitätslehrgang Beratung und Coaching uvm	1
Universitätslehrgang Uni Salzburg	1
verschiedene Seminare und Lehrgänge, interne Weiterbildung in der eigenen Institution	1
wba	2
WBA	2
WBA Diplom	1
WBA Zertifizierung (laufend)	1
wba Zertifizierung, Lehrgang Lemberatung an der VHS, KODE-Trainerin	1
Weiterbildungen	1
Wirtschaftsstudium + Ausbildung in Kunsttherapie	1
<b>Gesamt</b>	<b>93</b>

In welchem Berufsverband/ welcher Interessenvertretung sind Sie als Bildungsberater/in vertreten?

Berufsverband	Absolut	Relativ
Keinen	123	53,2
Wirtschaftskammer (Lebens- und SozialberaterInnen, ...)	74	32,0
Sonstiges	13	5,6
Österreichische Vereinigung für Supervision	9	3,9
ÖVBBL (österreichische Vereinigung Bildungs-, Berufs- und LaufbahnberaterInnen)	8	3,5
VBB (Verband für Berufs- und Bildungsberatung)	7	3,0
Berufsverband österreichischer PsychologInnen	7	3,0
Österreichischer Bundesverband für Psychotherapie	3	1,3

Aufschlüsselung (Schreibweise lt, Eintrag): Sonstiges: 13	Absolut
AK	1
AMS	1
Berufsverband der Ehe-, Familien und Lebensberater	1
Berufsverband Dipl. österr. Ehe-Familien- u, Lebensberaterinnen	1
Dipl. ehe-, Familien- und LebensberaterInnen Österreichs	1
GPA	1
Institut Kutschera	1
Oesterreichische Gesellschaft für Ernährung	1
ÖH, diverse Fachforen	1
swissnlp	1
UBIT	1
UBIT - Unternehmensberatung	1
wba zertifiziert	1
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>

Haben Sie entweder eine Zertifizierung über Ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung bereits abgeschlossen oder durchlaufen Sie gerade einen Zertifizierungsprozess?

Zertifizierung	Absolut	Relativ
Nein	141	61,0
Ja, andere Zertifizierung	33	14,3
Ja, Weiterbildungsakademie (wba) Zertifikat	29	12,5
Ja, Weiterbildungsakademie (wba) Diplom Beratung	21	9,1
Keine Angabe	3	1,3
Ja, European Career Guidance Certificate (ECGC) Donau Universität Krems	2	0,9
Ja, Zertifikat Bildungs- und Berufsberatungspraktiker (Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung, AIO)	2	0,9
<b>Gesamt</b>	<b>231</b>	<b>100,0</b>



Aufschlüsselung (Schreibweise lt, Eintrag): Andere Zertifizierung: 33	Absolut
Keine Angabe	10
SystemCert	2
Ad Hoc - Akademie	1
AMS	1
AMS-BIZ-Lehrgang	1
BFI	1
Bildungsberatung/Schule	1
DEFL; Diplom Eltermbildung	1
Dipl. Bildungs- u. Berufsberaterin	1
DUK Lehrgang Bildungs- und Berufsberatung	1
EBQ Erwachsenengütesiegel	1
In Basel / Wirtschaftsberatung	1
ISO-Zertifizierung via CLS-Österreich	1
Lebens und Sozialberatingdiplom	1
Lem und Prozessberater CH-Q	1
Iqw - als Institution	1
NLP	1
NLP Zertifikate	1
ROMPC	1
sozial- berufspädagogischer Trainer	1
SystemCert	2
univ.Lehrgang	1
Universitätslehrgang Uni Salzburg	1
Zertifikat in der Qualifizierungsmaßnahme MIGRA-Train	1
<b>Gesamt</b>	<b>33</b>

## 19.5 Basiskompetenzen von Bildungs- und BerufsberaterInnen

Beurteilung der Wichtigkeit bzw. Relevanz der jeweiligen Basiskompetenz für die Bildungs- und Berufsberatung

Kompetenzbereich	sehr wichtig	wichtig	Nicht so wichtig	Gesamt
Normativ-ethische Einstellung, Verhaltenskodices	200	29	2	231
Selbstmanagement	124	102	5	231
Ganzheitliches Denken	180	50	1	231
Lernbereitschaft	156	72	3	231
Initiative	114	109	8	231
Ergebnisorientiertes Handeln	160	68	3	231
Optimismus	148	74	9	231
Kommunikationsfähigkeit	213	18	0	231
Kooperationsfähigkeit	164	63	4	231
Beziehungsmanagement	139	86	6	231
Verständnisbereitschaft	154	73	4	231
Gewissenhaftigkeit/Pflichtgefühl	155	71	5	231
Fachwissen / Marktkenntnisse	152	69	10	231
Fachübergreifende Kenntnisse	108	109	14	231
Planungsverhalten / Analytische Fähigkeiten / Beurteilungsvermögen	88	110	33	231
Organisationsfähigkeit	100	117	14	231

## Art des Erwerbs der Basiskompetenz

Kompetenzbereich	In der Ausbildung/Weiterbildung	In der Praxis	50% Praxis, 50% Aus- /Weiterbildung	Gesamt
Normativ-ethische Einstellung, Verhaltenskodices	26	39	166	231
Selbstmanagement	20	117	94	231
Ganzheitliches Denken	21	54	156	231
Lernbereitschaft	32	86	113	231
Initiative	8	165	58	231
Ergebnisorientiertes Handeln	25	74	132	231
Optimismus	9	153	69	231
Kommunikationsfähigkeit	25	40	166	231
Kooperationsfähigkeit	17	112	102	231
Beziehungsmanagement	19	112	100	231
Verständnisbereitschaft	19	121	91	231
Gewissenhaftigkeit/Pflichtgefühl	18	113	100	231
Fachwissen / Marktkenntnisse	27	95	109	231
Fachübergreifende Kenntnisse	43	71	117	231
Planungsverhalten /Analytische Fähigkeiten / Beurteilungsvermögen	62	62	107	231
Organisationsfähigkeit	9	156	66	231

## 19.6 Was ich noch sagen wollte:

(wiedergeben ohne Veränderungen)

- Ich habe den Großteil meiner Kenntnisse in berufsbegleitender Supervision entwickelt, daher habe ich sehr oft 50% Praxis/50% Bildung angegeben, das kann man allerdings auch als Aus- und Weiterbildung betrachten. Persönlich finde ich, dass für professionelles Handeln eine berufsspezifische Ausbildung sowie kontinuierliche Weiterentwicklung durch Weiterbildung und Supervision in diesem Beratungsbereich unerlässlich sind.
- Wie in allen Bereichen ist die Fähigkeit nicht die Ausbildung alleine, sondern vorrangig die Persönlichkeit 20% / 80% Vieles lehrt sich erst in der Praxis, was in der theoretischen Ausbildung gar nie angesprochen wird. Es wäre toll, wenn AusbilderInnen selbst Erfahrungen und Praxis in dem Gebiet haben, welches sie lehren.
- Ich finde die Weiterentwicklung unseres Bildungsbereich enorm wichtig. Ich würde auf diesem Gebiet gerne auch politische Verantwortung übernehmen.
- bin schon neugierig auf die ergebnisse! viel glück!
- ich lebe in der Schweiz
- viel spaß bei der Auswertung!!
- Ich fände es wichtig, Ausbildungen im zweiten Bildungsweg und Weiterbildungen rund um Beratung noch besser / tiefer nachzufragen, weil das "freiwillige" Lernen von Erwachsenen ein umfassendes Verständnis für Beratungssuchende darstellen kann.
- Danke für die Teilnahme
- Ist der schönste Beruf den man haben kann!!!
- ich liebe meinen Beruf

- Ich wünsche Ihnen alles Gute für die Dissertation und freue mich schon auf die Ergebnisse
- Ich weiß nicht ob dies der richtige Ort dafür ist aber es wäre mir wichtig zu sagen, dass es immer schwieriger wird sich von den "Energethikern" abzugrenzen. Lebensberater zu sein heißt für die meisten Kunden Karten zu legen oder die Sterne befragen. Ich denke, dass hier mehr getan werden müsste um nicht nach 5 Jahren Uni -Studium in einen Topf mit Wahrsagern zu landen. Es ist bereits jetzt geschäftsschädigend. Dankeschön.
- Ich arbeite z.T. als Seminartrainerin in Persönlichkeitsentwicklung und z.T. als Lebens- Sozialberaterin im Business- bzw. Personal-Coaching
- Die Organisation, in der ich Bildungsberatung für hauptsächlich arbeitslose MigrantInnen anbiete, versucht auf die mitgebrachten Qualifikationen zu fokussieren und die mit aktuell erworbenen zu erweitern!!!
- zu viele Fragen im BlockBeantwortung daher allgemein gehalten z.B. Block "Planungsverhalten" - wissenschaftlich zitieren können halte ich für unwichtig
- Der Beruf der Bildungs- und BerufsberaterInnen erfordert ein breites Spektrum an Sozialen Kompetenzen sowie ein vielschichtiges Fachwissen. Es ist notwendig regional, auf bundeslandebene und im besten Fall möglichst international am aktuellen Stand der Entwicklungen zu sein. Die schnelllebige Projektwelt zu kennen ist eine große Herausforderung für Bildungs- und BerufsberaterInnen. Recherchieren, Strukturieren und Informationen beschaffen gehören im Bereich der Methodenkompetenz sicher zu den wichtigsten Fähigkeiten einer Bildungs- und BerufsberaterIn
- Der Proband hat sein Psychologiestudium vor dem 2. Abschnitt abgebrochen; hatte bis vor 1,5 Jahren eine leitende Tätigkeit in der "ehrenamtlichen Erwachsenenbildung" auf regionaler Ebene inne und ist durch sein privates Umfeld permanent mit Bildung (überwiegend im Pflichtschulbereich) konfrontiert!
- viel Erfolg für Ihre Dissertation
- Bitte die Gesamtergebnisse der Umfrage veröffentlichen. DANKE

- Liebe Frau Havlik, gern hab ich mitgemacht, ich finde die Fragen auch z.T. interessant, insgesamt auch ihr Ziel: die Vielfalt systematisch aufzuzeigen. Und doch vermisse ich etwas und ich überlege, was: ich denke, was mich als Praktiker besonders reizen zu erfahren ist, wie KollegInnen arbeiten, was Ihnen in Ihrer Rollenwahrnehmung wichtig ist (bzw. deren Institution), worum es Ihnen mit BiBer letztlich geht, wobei sie sich leichter oder schwerer tun...z.B. wäre es für mich auch reizvoll, zu folgenden Fragen Antworten zu finden: - Fragen über typische Anfragen an die BeraterIn/Institution- Fragen über BeraterInnen-Haltung und eigenes Verständnis der Rolle; z.B. als ein item: im Umgang mit "Ratgeben" vs. "Eigenverantwortung in der Entscheidungssituation stärken".. o.ä.- Fragen zu "guten Ergebnissen": Was ist für mich eine "gelungene Beratung", was ist für mich ein Misserfolg...- Fragen nach einem typ. Beratungsverlauf... natürlich wäre es zuviel, alles auf einmal zu fragen. Aber ich denke, dass zu einer "systematischen" Untersuchung auch ein qualitativer Teil eine gute Ergänzung wäre. Vielen Dank für Ihre Initiative, würde mich freuen, wenn Sie uns allen danach einen Link zu Ihren Ergebnissen senden. Viel Erfolg! Herzliche Grüße, Florian Guschlbauer
- Ich bin sehr gerne beim AMS im BIZ. Bin für Berufsinfoberatung und für Jugendberatung tätig; es ist schön Jugendliche beim Berufseinstieg helfen zu können.
- für mich teilweise schwierig die fragen zu beantworten - bzw. fragen o.k. jedoch nicht wirklich bei mir alles so durchführbar, da ich noch in so vielen anderen bereichen eingesetzt bin.
- Bei der Qualifizierung werden die theoretischen Kenntnisse von den AuftraggeberInnen und Bildungsträgern überbewertet. Gerade in der EB ist Glaubwürdigkeit in der Beratung ohne mehrjährige Berufserfahrung in klassischen Branchen kaum möglich. Da erzählt
- der Fisch vom KLettern ;-)
- meine Ausbildung Anglosachsisch ist und es mich schockiert wie unglaublich seicht und oberflächlich die LSB in diesem Lande ist. Und wie rückständig teilweise die Psychotherapie Ausbildungen sind. auf beiden Gebieten ca 8 - 10 Jahre hinten :-)) good old Europe :-))

- Zu Frage 20: Wien, Niederösterreich und Oberösterreich
- Einige Kompetenzen habe ich weder aus Fort- und Weiterbildung noch aus der Erfahrung in der Praxis erworben, sondern habe sie z.B. aus sozialen Netzwerken wie z. B. Großfamilie aus meiner Persönlichkeit, aus Selbsterfahrung usw. mitgebracht, dazu habe ich
- immer Praxis angegeben, da nichts anderes zur Verfügung stand.
- Für mich wäre eingangs eine Klärung dessen, was in der Untersuchung als Beratung verstanden wird, hilfreich gewesen. In meinem Umfeld würde mich kaum jemand als Berater sehen, aber durch die laufende Beantwortung von Anfragen über unsere Website bin ich zumindest "Bildungsinformationsgeber" im Sinne des Guidance-Begriffs. Entscheiden Sie, ob ich in die Zielgruppe gehöre oder nicht. Danke.
- Ich interessiere mich für das Ergebnis Ihrer Studie und bitte Sie um Weiterleitung öffentlicher Daten - vielen Dank!kontakt@einzigart-ICH.at
- Ich finde die Ökonomisierung von Bildung im AMS-nahen Bereich mehr als bedenklich. Aus Coach-Sicht ist der Anstellungszwang zum BABE-Tarif ein Malheur sondergleichen und man trifft selten einen Coach/Trainer, der erstens ganzheitlich ist, und zweitens ist
- die Ethik in Instituten mehr als fragwürdig, wenn es sie gibt, denn die Konzentration auf Technik und Messbarkeit in quantitativer Hinsicht bringt nicht das, was Arbeitslose brauchen. Allgemein: Viel Gerede um Qualität, es fehlt Offenheit und Diskussion, es gibt von Institutionen keinen Qualitätsanspruch, Hauptsache gefüllte Räume, zu viel Admin und autoritäre Verhältnisse... es hat sich drastisch verschlechtert, obwohl dringend was Anderes notwendig wäre.
- Leider ist in Österreich/EU keine Unterscheidung zwischen Erwachsenenbildung/EB und Weiterbildung/WB vorhanden, so dass eine Unterscheidung zwischen einer Bildungsberatung in der EB und WB nicht vorhanden ist. WB-Institutionen wie etwa die Universität, in meinem Fall die Lehrveranstaltung "Aus- und Weiterbildung/Vorberufliche Bildung" haben eine gezielte Beratung im Rahmen einer/s Höherqualifizierung/Studiums bei Erwachsenen zur Folge. EB kann sinnvollerweise nur

in einem Lehrgang/Kurs diese Aufgabe informativ, in Realbegegnungen und Einzel- bzw. Gruppenberatung leisten.

- Danke
- Es freut mich, wenn die Befragung dazu beitragen sollte, dass die in unserem Berufsfeld bestehenden Diskrepanzen zwischen ständig steigenden Anforderungen auf der einen Seite und über weite Strecken prekären Beschäftigungsbedingungen auf der anderen Seite einer breiteren Öffentlichkeit bekannt werden.
- Danke für Ihr Interesse!
- Einige Kompetenzen, die in der Umfrage einzuschätzen waren sind meiner Meinung nach weder per Ausbildung noch in der Praxis wirklich aneignbar. z.B.: Lernbereitschaft, Initiative, Optimismus oder Gewissenhaftigkeit sind persönlich Eigenschaften, die man hat, oder nicht hat. Diese Eigenschaften sind nicht wirklich erlernbar, obwohl sie sich natürlich im Laufe des Lebens verändern können.
- Ich wünsche alles Gute für die Dissertation und freue mich generell über jeden Focus und Aufmerksamkeit auf Bildungs- und Berufsberatung und damit einer weiteren Stärkung dieses Berufsfeldes.
- Es sind für diesen Berufsstand in Österreich, mehr Professionalität und akademische Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten notwendig die auch leistbar für die betroffenen wären.
- Viel Glück und Erfolg !!
- Keine Ausbildung und kein Zertifikat gibt Information darüber, ob man für einen beratenden Beruf geeignet ist.
- viel erfolg bei der diss!!
- Es gab bei Ihnen nur die Wahlmöglichkeit zw. Erfahrung durch die Praxis - durch die Weiterbildung - oder 50/50. Ich habe jedoch bereits in meiner Persönlichkeit vorab Fähigkeiten, die ich weder durch die Praxis, noch durch Weiterbildung aktiviert habe.  
Daz



## 20. Anhang 4 Screenshots der Umfrage

### Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung

Liebe Bildungsberaterin, lieber Bildungsberater,

die vorliegende Umfrage hat das Ziel, erstmals das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung systematisch zu beschreiben.

Bis heute wurden Umfragen und Beschreibungsversuche mehrfach unternommen, aber immer unter einem bestimmten Gesichtspunkt (je nach Forschungsauftrag) durchgeführt und haben daher kein vollständiges Bild wiedergeben können.

Um diese Lücke zu schließen sowie das Feld der Bildungs- und Berufsberatung sichtbar und damit auch relevanter in der öffentlichen Diskussion zu machen, wurde diese Befragung entwickelt.

Die Umfrage wird aus rein wissenschaftlichem Interesse ohne (bezahlten) Forschungsauftrag durchgeführt und bildet die Grundlage für eine Dissertation, die an der Universität Klagenfurt im Bereich der Bildungswissenschaften entsteht.

Dies kann aber nur gelingen, wenn Sie als Expertin und Experte dieses Vorhaben unterstützen und sich an der Umfrage beteiligen. Ganz bewusst wird in diesem Forschungsvorhaben größter Wert auf Ihre Expertise gelegt, um ein praxisnahes und wahrheitsgetreues Bild zu zeichnen.

Bitte rechnen Sie mit einem Zeitaufwand von ca. 20 Minuten, Sie können die Befragung jederzeit unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt weiterführen. Alle Ihre Angaben werden ausschließlich statistisch und wissenschaftlich, also anonym, ausgewertet.

Ich darf Sie nun herzlich einladen, an der Umfrage teilzunehmen und bedanke mich vielmals im Voraus für Ihre Mitwirkung und Unterstützung!  
Margit Maria Havlik

Diese Umfrage enthält 21 Fragen.

#### **Eine Bemerkung zum Datenschutz**

Dies ist eine anonyme Umfrage.

Die Daten mit Ihren Antworten enthalten keinerlei auf Sie zurückzuführende/identifizierende Informationen, es sei denn bestimmte Fragen haben Sie explizit danach gefragt. Wenn Sie für diese Umfrage einen Zugangsschlüssel benutzt haben, so können Sie sicher sein, dass der Zugangsschlüssel nicht zusammen mit den Daten abgespeichert wurde. Er wird in einer getrennten Datenbank aufbewahrt und nur aktualisiert, um zu speichern, ob Sie diese Umfrage abgeschlossen haben oder nicht. Es gibt keinen Weg die Zugangsschlüssel mit den Umfrageergebnissen zusammenzuführen.

Zwischengespeicherte Umfrage laden

Weiter >>

[Umfrage verlassen und löschen]

## Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung

0%  100%

**F01: \*In welchem Bereich sind Sie als Bildungs- und BerufsberaterIn tätig?**

- Einrichtung der Erwachsenenbildung (zb. VHS, WIFI, BFI, Vereine,..)
- Selbständig
- Schule
- AMS
- Arbeiterkammer /Wirtschaftskammer
- Sonstiges:

**F02: \*Bitte geben Sie Ihr Arbeitsausmaß in Stunden (pro Woche) an:**

- bis 10 Stunden
- 11 bis 20 Stunden
- 21 bis 30 Stunden
- 31 bis 40 Stunden
- über 40 Stunden

**F03: \*Und wieviel Anteil an Ihrer Gesamtarbeitszeit nimmt die Bildungs- und Berufsberatung ein?**

- bis 10 %
- 11-25 %
- 26 - 50 %
- 51 -75 %
- 76 - 100 %

[\[Umfrage verlassen und löschen\]](#)

## Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung

0%  100%

### F04: \*Welchen Stellenwert nimmt die Bildungs- und Berufsberatung in Ihrer Einrichtung/Firma ein?

- Bildungs- und Berufsberatung ist das zentrale Angebot.
- Bildungs- und Berufsberatung steht gleichberechtigt neben anderen Angeboten.
- Bildungs- und Berufsberatung ist ein Zusatz- bzw. Nischenangebot.

**?** *In dieser Frage geht es darum, herauszufinden, wie die Hauptausrichtung Ihres Arbeitsplatzes hinsichtlich der Bildungs- und Berufsberatung in Ihrer Arbeitssituation ist. Weiterbildungsinstitutionen werden vermutlich Bildungs- und Berufsberatung als Zusatzangebot anführen, Beratungsstellen je nach Ausrichtung ihrer Aufgabe (Frauenberatungsstellen werden sicher auch einen Anteil an Bildungsberatung haben, aber grundsätzlich eine andere Hauptausrichtung aufweisen) Bildungs- und Berufsberatung als zentrales Angebot definieren.*

### F05: \*

#### Wie viele Bildungs- und BerufsberaterInnen sind in Ihrer Einrichtung/Firma tätig?

- Ich berate alleine
- 2-5 MitarbeiterInnen
- 6-10 MitarbeiterInnen
- 11-15 MitarbeiterInnen
- 16-20 MitarbeiterInnen
- mehr als 20 MitarbeiterInnen

**?** *Bitte zählen Sie neben sich selbst und Angestellten auch alle freien DienstnehmerInnen, WerkvertragnehmerInnen, befristete Angestellte dazu*

[Später Fortfahren](#)

[<< Zurück](#)

[Weiter >>](#)

[\[Umfrage verlassen und löschen\]](#)

## Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung

0%  100%

### F06: \*In welchen Arbeitsbereichen sind Sie in Ihren Beratungssettings tätig?

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

- Information
- Telefonberatung
- face-to-face Beratung
- online-/mailberatung
- Bewerbungstraining
- Kompetenzfeststellung
- Testdiagnostik
- Praxistests (zb. handwerkliche Begabung,..)
- Lernberatung
- Berufsorientierung
- Assessments (zb. Auswahlverfahren,..)
- Messestandbetreuung
- Anderes

### F07: \*Welche der genannten Personengruppen nehmen Ihre Beratung in Anspruch?

- Jugendliche/junge Erwachsene (Alter 15 bis 25, auch SchülerInnen)
- Studierende
- Beschäftigte (Alter 25 bis 50)
- Ältere Beschäftigte (50+)
- Personen mit Migrationshintergrund
- Personen mit besonderen Bedürfnissen
- WiedereinsteigerInnen
- Personen, die arbeitslos gemeldet sind
- Andere Personengruppen

**?** In dieser Frage stehen die Zielgruppen der Beratungsangebote im Fokus, Mehrfachantworten sind möglich

Später Fortfahren

<< Zurück

Weiter >>


[Umfrage verlassen und löschen]

## Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung

0%  100%

### F08: \*Welche ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?

- Pflichtschulabschluss
- Lehre
- BMS (berufsbildende mittlere Schule)
- BHS/AHS (Berufsbildende höhere Schule / Allgemeinbildende höhere Schule)
- Fachhochschule/ Pädagogische Hochschule
- Universität (Bachelor, Master, Diplom, Doktorat/PhD)
- Akademie (SozAk, PädAk,..)
- Anderer Bildungsabschluss

 Bitte geben Sie nur den höchsten Abschluss an

### F09: \*Welche fachspezifische Aus- bzw. Weiterbildung für den Bereich der Bildungs- und Berufsberatung haben Sie durchlaufen?

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

- Lehrgang Bildungs- und Berufsberatung am bifeb (Lehrgang universitären Charakters)
- Diplomehrgang Berufsorientierungstraining und Karriereberatung am bfi
- Lehrgang Bildungs- und Berufsberatung am WIFI
- AMS Akademie (Günther Steinbach Akademie Linz)
- Lebens- und Sozialberatung (reglementiertes Gewerbe)
- Lehrgang Migra Train
- eine Coaching Ausbildung
- FH-Studiengänge Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik/Sozialmanagement
- Studium der Psychologie
- Studium der Sozialwissenschaft
- Studium der Erziehungswissenschaft/Bildungswissenschaft
- Universitätslehrgang „Career Management – Laufbahnberatung“ Universität Klagenfurt
- Andere Ausbildung

[\[Umfrage verlassen und löschen\]](#)

## Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung

0%  100%

**F10:**

**In welchem Berufsverband/ welcher Interessenvertretung sind Sie als Bildungsberater/in vertreten?**

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

- VBB (Verband für Berufs- und Bildungsberatung)
- ÖVBBL (österreichische Vereinigung Bildungs-, Berufs- und LaufbahnberaterInnen)
- Berufsverband österreichischer PsychologInnen
- Wirtschaftskammer (Lebens- und SozialberaterInnen, ...)
- Österreichischer Bundesverband für Psychotherapie
- Österreichische Vereinigung für Supervision
- Keinen
- Sonstiges:

**F11: \*Haben Sie entweder eine Zertifizierung über Ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung bereits abgeschlossen oder durchlaufen Sie gerade einen Zertifizierungsprozess?**

- Ja, Weiterbildungsakademie (wba) Zertifikat
- Ja, Weiterbildungsakademie (wba) Diplom Beratung
- Ja, European Career Guidance Certificate (ECGC) Donau Universität Krems
- Ja, Zertifikat Bildungs- und Berufsberatungspraktiker (Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung, AIOSP)
- Nein
- Ja, andere Zertifizierung

[Später Fortfahren](#)

[<< Zurück](#)

[Weiter >>](#)

[\[Umfrage verlassen und löschen\]](#)

## Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung

0%  100%

F12: \*In diesem Frageblock werden die Kompetenzbereiche, welche die (vermutlichen) Basiskompetenzen von Bildungs- und BerufsberaterInnen wiedergeben, hinterfragt.

Bitte beurteilen Sie die Wichtigkeit (Relevanz) des jeweiligen Themenfelds für Ihre Arbeit in der Bildungs- und Berufsberatung und geben Sie an, wie Sie diese Kompetenz vorwiegend erworben haben (hier wird zwischen Ausbildung/Weiterbildung und Selbsterwerb in der Praxis unterschieden).

	Bitte beurteilen Sie den Kompetenzbereich:		Diese Kompetenz habe ich erworben:
<p>Kompetenzbereich <b>normativ-ethische Einstellung, Verhaltenskodices</b></p> <p>selbstverantwortlich handeln, Auseinandersetzung mit Wertvorstellungen, sich selbst und das eigene Handeln im beruflichen Kontext angemessen kritisch betrachten, Interesse, Empathie, Engagement und Toleranz aufbringen, über ethische Standards für BeraterInnen Bescheid wissen</p>	<input type="text" value="Bitte wählen..."/>		<input type="text" value="Bitte wählen..."/>
<p>Kompetenzbereich: <b>Selbstmanagement</b></p> <p>effektive Methoden der Planung entwickeln, Zeitmanagement haben, Prioritäten setzen und sich auf Einzelaktivitäten konzentrieren können sowie Zeitpläne, wenn nötig auch kurzfristig ändern können</p>	<input type="text" value="Bitte wählen..."/>		<input type="text" value="Bitte wählen..."/>
<p>Kompetenzbereich <b>Ganzheitliches Denken</b></p> <p>sich seiner unterschiedlichen Rollen bewusst sein, persönliche Offenheit gegenüber Trends haben; Vergleich einzelner Aufgaben oder Probleme an einem übergeordneten Ganzen; Gesamtsituation der zu Beratenden analysieren können.</p>	<input type="text" value="Bitte wählen..."/>		<input type="text" value="Bitte wählen..."/>

[Später Fortfahren](#)

[<< Zurück](#)

[Weiter >>](#)

[\[Umfrage verlassen und löschen\]](#)

## Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung

0%  100%

F13: \*

	Bitte beurteilen Sie den Kompetenzbereich:	Diese Kompetenz habe ich erworben:
<b>Kompetenzbereich Lernbereitschaft</b> Offenheit und Begeisterungsfähigkeit gegenüber Neuem haben; eigene Weiterbildungsbereitschaft aufbringen; neue Methoden und Tools kennenlernen und gegebenenfalls anwenden	Bitte wählen...	Bitte wählen...
<b>Kompetenzbereich Initiative</b> Eigenverantwortung, Tatkraft, persönlicher Wunsch nach aktivem, gestaltenden Verhalten, situationsangemessen die Initiative ergreifen, Bedürfnis nach Selbstbestimmung	Bitte wählen...	Bitte wählen...
<b>Kompetenzbereich Ergebnisorientiertes Handeln</b> lösungsorientiertes Verhalten aufbringen, Handlungskompetenz haben, der Unterschiede zwischen einzelnen Zielgruppen und der unterschiedlichen Beratungsstrategien bewusst sein	Bitte wählen...	Bitte wählen...

Später Fortfahren

<< Zurück

Weiter >>

[Umfrage verlassen und löschen]



## Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung

0%  100%

F14: \*

	Bitte beurteilen Sie den Kompetenzbereich:		Diese Kompetenz habe ich erworben:
<p>Kompetenzbereich <b>Optimismus</b></p> <p>Erkennen und Annehmen von Chancen, Offenheit gegenüber Veränderungen und die Überzeugung, dass man mit ihnen zurechtkommen kann, positive Haltung Anderen gegenüber und positives Selbstbild</p>	<input type="text" value="Bitte wählen..."/>		<input type="text" value="Bitte wählen..."/>
<p>Kompetenzbereich <b>Kommunikationsfähigkeit</b></p> <p>Beratende auf rationaler, emotionaler und sozialer Ebene verstehen; zuhören können, mündlich und schriftlich verständlich sein</p>	<input type="text" value="Bitte wählen..."/>		<input type="text" value="Bitte wählen..."/>
<p>Kompetenzbereich <b>Kooperationsfähigkeit</b></p> <p>Zu ratsuchenden Personen eine professionelle Beziehung aufbauen können, ein Netzwerk für weiterführende Maßnahmen (Therapie, Migrationsberatung,...) haben</p>	<input type="text" value="Bitte wählen..."/>		<input type="text" value="Bitte wählen..."/>

[Später Fortfahren](#)

[<< Zurück](#)

[Weiter >>](#)

[\[Umfrage verlassen und löschen\]](#)

Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung

0%  100%

F15: \*

	Bitte beurteilen Sie den Kompetenzbereich:	Diese Kompetenz habe ich erworben:
<p>Kompetenzbereich <b>Beziehungsmanagement</b></p> <p>partnerschaftlicher Austausch, von dem alle Beteiligten profitieren, gemeinsamen Nutzen stiften, eine Beziehung zum Beratenden herstellen können, ohne die notwendige Distanz zu verlieren</p>	<input type="text" value="Bitte wählen..."/>	<input type="text" value="Bitte wählen..."/>
<p>Kompetenzbereich <b>Verständnisbereitschaft</b></p> <p>Bereitschaft, sich in jemanden hineinzuversetzen um eine Person oder Sachlage zu verstehen, Einfühlungsvermögen entwickeln und die eigenen Bedürfnisse zurückstellen.</p>	<input type="text" value="Bitte wählen..."/>	<input type="text" value="Bitte wählen..."/>
<p>Kompetenzbereich <b>Gewissenhaftigkeit/Pflichtgefühl</b></p> <p>Ziele und Werte anerkennen und sie berechenbar und zuverlässig einhalten, sich seiner Verantwortung im Beratungsprozeß bewusst sein, richtige, aktuelle und relevante Auskünfte geben können.</p>	<input type="text" value="Bitte wählen..."/>	<input type="text" value="Bitte wählen..."/>

[\[Umfrage verlassen und löschen\]](#)

F16: \*

	Bitte beurteilen Sie den Kompetenzbereich:	Diese Kompetenz habe ich erworben:
<p>Kompetenzbereich <b>Fachwissen / Marktkenntnisse</b></p> <p>ständige und differenzierte Auseinandersetzung mit den Entwicklungen am Bildungs- und Arbeitsmarkt; Fachwissen zu Aus- und Weiterbildungswegen haben, Qualifikations- und Kompetenzenanforderungen der Berufe kennen, wissen, wie man zu aktuellen Informationen Zugang bekommt.</p>	<p>Bitte wählen...</p>	<p>Bitte wählen...</p>
<p>Kompetenzbereich <b>Fachübergreifende Kenntnisse</b></p> <p>Über den Tellerrand des eigenen Fachbereichs hinausschauen können, Kenntnisse aus der Lernforschung und Erfahrung aus dem Bereich der Gruppendynamik haben, ein Verständnis der Berufsanforderungen haben.</p>	<p>Bitte wählen...</p>	<p>Bitte wählen...</p>
<p>Kompetenzbereich <b>Planungsverhalten / Analytische Fähigkeiten / Beurteilungsvermögen</b></p> <p>Planungsverhalten schließt Analyse, Vorschau und Denken in größeren Zusammenhängen sowie fachliches Wissen ein; korrekten Umgang mit Wissenschaft haben (zitieren, richtig analysieren,...), Ergebnisse und Untersuchungen sachkundig interpretieren können; die Gesamtsituation von ratsuchenden Personen einschätzen und analysieren können.</p>	<p>Bitte wählen...</p>	<p>Bitte wählen...</p>
<p>Kompetenzbereich <b>Organisationsfähigkeit</b></p> <p>Erkennen des Wesentlichen und funktionaler Abhängigkeiten; wissen, wer wofür Ansprechpartner/in in der Organisation ist, an Zeitpläne halten können; Ziele und Aufgaben der Einrichtung kennen und für den eigenen Arbeitsbereich herunterbrechen.</p>	<p>Bitte wählen...</p>	<p>Bitte wählen...</p>

Später Fortfahren

<< Zurück

Weiter >>

[Umfrage verlassen und löschen]

Das Feld der Bildungs- und Berufsberatung in der österreichischen Erwachsenenbildung

0%  100%

F17: \*Bitte geben Sie an, wie alt Sie sind:


- bis 20
- 21 - 30
- 31 - 40
- 41 - 50
- 50 +

F18: \*Ihr Geschlecht:

- weiblich
- männlich

F19: \*Seit wann sind Sie im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung tätig?

- bis 3 Jahre
- zwischen 4 und 10 Jahren
- zwischen 11 und 15 Jahren
- zwischen 16 und 20 Jahren
- länger als 20 Jahre

 Bitte wählen Sie ein passendes Intervall

F20: \*In welchem Bundesland findet Ihre Beratungstätigkeit statt?

- Wien
- Niederösterreich
- Burgenland
- Oberösterreich
- Kärnten
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg

 Bitte wählen Sie jenes Bundesland, in dem Sie überwiegend tätig sind

F21: Was ich noch sagen wollte:

[Später Fortfahren](#)

[<< Zurück](#)

[Absenden](#)

[\[Umfrage verlassen und löschen\]](#)

Herzlichen Dank dass Sie sich Zeit genommen haben!

Wenn Sie KollegInnen kennen, die sich an der Umfrage beteiligen können (also Bildungs- und BerufsberaterInnen in der österreichischen Erwachsenenbildung), bitte ich Sie, den Link einfach weiterzusenden.

Wenn Sie an den Ergebnissen der Studie interessiert sind oder Fragen zur Umfrage haben, senden Sie bitte ein Mail an: [umfrage.biber@gmx.at](mailto:umfrage.biber@gmx.at).

Nochmals vielen herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Margit Maria Havlik

## **21. Eidesstattliche Erklärung**

Ich versichere an Eides statt, dass ich

- die eingereichte wissenschaftliche Arbeit selbstständig verfasst und andere als die angegebenen Hilfsmittel nicht benutzt habe;
- die während des Arbeitsvorganges von dritter Seite erfahrene Unterstützung, einschließlich signifikanter Betreuungshinweise, vollständig offengelegt habe;
- die Inhalte, die ich aus Werken Dritter oder eigenen Werken wortwörtlich oder sinngemäß übernommen habe, in geeigneter Form gekennzeichnet und den Ursprung der Information durch möglichst exakte Quellenangaben (z.B. in Fußnoten) ersichtlich gemacht habe;
- die Arbeit bisher weder im Inland noch im Ausland einer Prüfungsbehörde vorgelegt habe und dass
- die zur Plagiatskontrolle eingereichte digitale Version der Arbeit mit der gedruckten Version übereinstimmt.

Ich bin mir bewusst, dass eine tatsächenswidrige Erklärung rechtliche Folgen haben wird.

Margit Maria Havlik

Wien, am 30.9.2016