

# W. Bertelsmann Verlag



## Kapitel 1: Womit sind wir konfrontiert und wie gehen wir damit um?

### Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV Schwierige Zeiten - Positionierungen und

**von:** Hammerer, Marika; Kanelutti-Chilas, Erika; Krötzl, Gerhard; Melter, Ingeborg (Hg.); Sultana, Ronald G.; Bliem, Wolfgang; Schüers, Wolfgang; Array

**DOI:** 10.3278/6004558W015

Erscheinungsjahr: 2017  
Seiten 15 - 56

**Schlagnworte:** Arbeit 4.0, Kompetenzstandard, Migration, berufliche Orientierung, kulturelle Diversität

Womit sind wir konfrontiert und wie gehen wir damit um?

In seinem Eröffnungsbeitrag bezieht Ronald G. Sultana Position für eine emanzipatorische, kritische und streitbare Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung, die sich sozialer Gerechtigkeit verpflichtet sieht. Mit Bezug auf Zygmunt Baumans Begriff der "flüchtigen Moderne" arbeitet er die aktuelle Dominanz des "Soziale-Effizienz"-Diskurses gegenüber Entwicklungs- und Emanzipationszielen innerhalb der Laufbahnberatung heraus und umreißt den Spielraum emanzipatorischer Laufbahnberatung angesichts verschiedener Formen von Unterdrückung und Benachteiligung.

Wolfgang Bliem thematisiert in seinem Beitrag relevante Veränderungsfaktoren der Arbeits- und Berufswelt sowie deren Auswirkungen auf den Qualifikationsbedarf und geht dabei auf die Bedeutung der "New Skills" ein. Ausgehend davon zeigt er mögliche Herausforderungen, aber auch Entwicklungsfelder für die Bildungs- und Berufsberatung auf. Diese liegen neben Themen wie...

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz  
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>

#### Zitiervorschlag

Hammerer, M./Kanelutti-Chilas, E./Krötzl, G./Melter, I. (Hg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV. Schwierige Zeiten - Positionierungen und Perspektiven. Bielefeld 2017. DOI: 10.3278/6004558W015.



WIR MACHEN INHALTE SICHTBAR

# Laufbahnberatung und der Gesellschaftsvertrag in einer flüchtigen Welt<sup>1</sup>

---

RONALD G. SULTANA

Übersetzung: Frank Nestmann/Bearbeitung: Ursel Sickendiek

In den letzten fünfzehn Jahren ist die Laufbahnberatung weltweit stark in den politischen Horizont etlicher Staaten gerückt. Zum Teil angestoßen durch einen drastischen ökonomischen Niedergang sowie – als Reaktionen darauf – durch internationale politische Steuerungsinstanzen wie die OECD, die Weltbank und die Europäischen Union (Watts/Sultana 2004, Watts 2014) ist Laufbahnberatung wieder in Mode – zumindest als politisches Thema. Dieser Beitrag zielt darauf, die im Feld der Berufs- und Laufbahnberatung entstandenen Diskurse zu sortieren und ihre jeweiligen Implikationen für Politik und Praxis offenzulegen. Untersucht werden diese Diskurse auch im Hinblick auf die aktuellen historischen Bedingungen. Dabei beziehe ich mich auf Zygmunt Baumanns Begriff der „liquid modernity“ (flüchtige Moderne), um herauszuarbeiten, was ich hier als „emanzipatorische Laufbahnberatung“ bezeichnen möchte. Diese erfordert es, einen normativen Standpunkt einzunehmen, der kritisch ist gegenüber den neoliberalen Ordnungen, die unsere Lebenswelt so gründlich kolonialisiert haben, und gleichzeitig eine soziale Gerechtigkeitsagenda einzuführen. Solch eine normative Haltung hat Auswirkungen darauf, wie wir uns Laufbahnberatung vorstellen und wie wir sie praktizieren.

## Diskurse zur Laufbahnberatung

Wie ich in einem anderen Zusammenhang detailliert ausgeführt habe (Sultana 2014a), können wir auf eine Typologie von Jürgen Habermas (1971) zurückgreifen, um rasch zumindest drei Grundlagendiskurse zur Laufbahnberatung zu identifizieren. Jeder dieser Diskurse dient dazu, unsere Gedanken und unser Handeln in einer bestimmten Weise auszurichten, sodass sich in dem, was wir aktuell in der realen Welt tun, wie wir unsere Dienste organisieren und wie wir mit anderen interagieren,

---

1 Titel im Original: Career guidance and the social contract in a liquid world.

offenbart, wie wir die Welt sehen und wie wir dabei manche Aspekte höher bewerten als andere. Unterschiedliche Diskurse wirken wie Linsen, die unseren Blick darauf fokussieren, bestimmte soziale Praktiken als „Probleme“ zu betrachten, diese „Probleme“ in einer bestimmten Form zu artikulieren und ein ganz bestimmtes Set von „Lösungen“ zu entwickeln, die wir mehr favorisieren als andere.

Einen der dominanten Diskurse zur Laufbahnberatung können wir als „technokratischen“ oder „Soziale-Effizienz“-Ansatz bezeichnen. Hier liegt das Hauptinteresse darauf, eine passende Beziehung zwischen Angebot und Nachfrage von Skills/Fähigkeiten im Dienste der Ökonomie zu sichern. Die Rolle des Berufs- und Laufbahnberaters ist es dabei, Individuen zu helfen, ihr Fähigkeitsprofil zu erkunden und es so eng wie möglich mit dem (angenommenen) Bedarf des Arbeitsmarktes abzustimmen. Dieses „Soziale-Effizienz-Modell“ – auch inspiriert von der Idee eines „Humankapitals“ – tendiert dazu, das möglichst reibungslose Funktionieren der Ökonomie über alles andere zu stellen. Selbst wenn das „Sich-Entfalten“ des Individuums wertgeschätzt wird, so ist man doch schnell dabei, KlientInnen und BürgerInnen zum „Realistisch-Sein“ aufzufordern und dazu, sich an den Beschäftigungsmarkt anzupassen und *das* anzunehmen, was eben verfügbar ist. Hier gibt es wenig Raum für Kritik an der Art und Weise, wie diese Ökonomie funktioniert. Es gibt auch kaum, wenn überhaupt, ein Bewusstsein dafür, wie unter den Bedingungen des Spätkapitalismus die Befähigungscharakteristika vieler Jobs ausgehöhlt wurden. Ebenso wenig setzt man sich damit auseinander, wie zum Beispiel Zeitarbeit, Kurzzeitverträge und generelle Jobunsicherheit der Profitsteigerung in Unternehmen dienen mögen, aber andererseits den Menschen wenig bis keine Möglichkeiten für persönliches Wachstum und eine Erfüllung in der Arbeit bieten (Sennett 1998).

Ein weiterer grundlegender Diskurs, der unsere Praxis in der Laufbahnberatung anleitet, kann als „entwicklungsorientierter“ oder „humanistischer“ bezeichnet werden. In diesem Ansatz sind persönliches Wachstum und Selbstverwirklichung des Individuums die zentrale Orientierung, und jede Anstrengung wird unternommen, um Selbsterkenntnis und das Aufblühen von Kompetenzen und Ambitionen zu unterstützen. Hier rückt der Begriff der „Wahl“ in den Mittelpunkt. Die eigene Identität wird über ein Befriedigung bringendes Engagement in verschiedensten Facetten eines „Regenbogens des Lebens“ (Super 1990) konstruiert, der zwar auch bezahlte Beschäftigung umfasst, aber sehr viel weiter reicht. Im Unterschied zum „Soziale-Effizienz“-Modell, das die Wirtschaftswissenschaften als Leitdisziplin hat und dessen „trait and factor“-Ansatz (die Passung von Eigenschaften und Jobanforderungen; F. N.) letztlich sehr direktiv ist, gründet das „Entwicklungsmodell“ in der Disziplin der Psychologie. Es folgt dem Ziel, individuelle Selbstexploration, Selbstkonstruktion und „life design“ (Savickas 2012) zu fördern.

Ein dritter Ansatz der Karriereberatung kann als „sozial rekonstruktionistisch“ oder auch „emanzipatorisch“ bezeichnet werden. Während die beiden ersten fest in liberale Auffassungen des Individuums eingebettet sind – ein Individuum, das als rationaler Akteur seine Wahl bezogen auf wirtschaftliche oder persönliche Prioritäten

trifft – sind emanzipatorische Diskurse sehr viel sozialer und kommunitaristischer orientiert, und sie sind eher darauf aus, den Status quo in Frage zu stellen, statt sich ihm anzupassen. In diesem Ansatz – dessen Leitdisziplin die Soziologie ist – liegt das Hauptaugenmerk darauf, zu entschlüsseln, wie Ökonomie und Arbeitsmarkt funktionieren und wie diese die Entwicklung und Selbstverwirklichung ganzer Bevölkerungsgruppen aufgrund ihrer sozialen Klasse, Ethnie oder ihres Geschlechts gefährden. Implizit ist diesem Ansatz eine scharfe Kritik daran, wie Arbeit in der heutigen Gesellschaft organisiert ist, in der die Kapitalvermehrung in der Hand von Wenigen ganz dramatische negative nationale, regionale und sogar weltumspannende Auswirkungen hat. Entsprechend dieses Ansatzes wäre es das Ziel der Laufbahnberatungspraktiker und -praktikerinnen, Individuen und Gruppen jene Quellen ihrer Schwierigkeiten „bewusst zu machen“ (Freire 1970), die faktisch durch herrschende Strukturen geschaffen werden – auch, wenn sie als persönliche empfunden werden. „Bewusstmachung“ wird flankiert durch Maßnahmen der sozialen Mobilisierung und des anwaltschaftlichen Eintretens für das Infragestellen und letztlich das Verändern ungerechter sozialer Strukturen (da Silva et al. 2016).

Diese drei Diskurse schließen einander nicht aus. Schauen wir uns die Geschichte des Feldes der Laufbahnberatung an, dann sehen wir, dass alle drei Diskurse gleichzeitig präsent sind. Ganz von Beginn an und unter der Leitung von Frank Parsons, dessen „trait and factor“-Ansatz wunderbar in den „Soziale-Effizienz“-Diskurs zu passen scheint, griff die Laufbahnberatung zugleich einen emanzipatorischen Impuls auf, indem sie zu „Mutualismus“ und zur Unterstützung unterprivilegierter Schichten in der amerikanischen Gesellschaft ermutigte – auch als ein Gegengewicht zu einem scharfen individuellen Konkurrenzkampf (Plant und Kjaergard 2016). Trotzdem, davon können wir ausgehen, auch wenn alle drei herausgearbeiteten und miteinander verflochtenen Diskussionsstränge immer präsent sind, kann doch einer davon zu einer bestimmten Zeit die Vorherrschaft übernehmen. Welcher von den dreien der dominante Diskurs wird, hängt von den jeweils aktuellen ökonomischen Bedingungen ab: Es ist somit nicht verwunderlich, wenn wir feststellen, dass viele der entwicklungs- und entfaltungsorientierten Ansätze in der Laufbahnberatung in den ökonomisch lebhaften sechziger Jahren des 20. Jahrhunderts populär wurden. Ebenso wenig verwundert es, dass die „Soziale-Effizienz“-Modelle während des ökonomischen Abschwungs Mitte der siebziger Jahre vorherrschten – und aktuell wieder in der 2008 beginnenden weltweiten Rezession. Emanzipatorische Laufbahnberatungsdiskurse kommen eher als Reaktion auf technokratische Ansätze auf, die ungleiche und sozial ungerechte Strukturen tendenziell eher legitimieren und verstärken, statt sie in Frage zu stellen.

Nach dieser kurzen Skizzierung der drei grundlegenden Diskurse, auf denen die Praxis der Laufbahnberatung basiert, möchte ich nun der Frage nachgehen, wie das aktuelle ökonomische Klima darüber bestimmt, welcher Diskursstrang die Oberhand gewinnt. Schließlich wird zu überlegen sein, welche Antwort die Gemeinschaft der LaufbahnberaterInnen darauf findet, wenn sie sich als emanzipatorisch und als Kraft sozialer Erneuerung versteht.

## Das Leben in einer „flüchtigen“ Welt

Es gibt einen breiten Konsens unter Sozialtheoretikern, dass wir schwierige, herausfordernde und komplexe Zeiten durchleben. Verschiedene Bilder und Metaphern werden genutzt, um den Zeitgeist der Welt nach 9/11 zu fassen. Die besten und hilfreichsten liefert Zygmunt Baumanns Begriff einer „liquiden“ (flüchtigen) Moderne. In der ersten Phase der Moderne, so Bauman (2000) – er nennt sie „solid modernity“ (solide/feste Moderne) – ist es den europäischen Gesellschaften gelungen, nach den turbulenten Verwerfungen Ende des 18., Anfang des 19. Jahrhunderts wieder eine neue Ordnung herzustellen. Den Institutionen gelang es, ihre Form zu erhalten, mit starken und klaren Verbindungen zwischen ihrer „Politik“ (bezogen auf die Fähigkeit, zu entscheiden, welche Dinge zu tun und welche zu unterlassen seien) und ihrer „Macht“ (also der Fähigkeit, Dinge auch umzusetzen). Unter diesen Bedingungen konnten langfristige Pläne entworfen und dank einer durch Zusammenhalt geprägten sozialen Gemeinschaft, die kollektives Handeln möglich machte, auch implementiert werden.

Während dieser Periode der „soliden und festen Moderne“ gewann die Vorstellung eines „sozialen Kontrakts“ bzw. „Gesellschaftsvertrags“ zwischen Staat und Bürger – eine Idee, die ihre Wurzeln im 17. Jahrhundert bei Hobbes und nachfolgend bei Philosophen wie Locke, Rousseau, Kant und Rawls hat – zunehmend an Attraktivität (Skyrms 1996). Statt die Menschheit ihrem „Naturzustand“ zu überlassen, in dem das Leben „vereinzelt, arm, hässlich, brutal und kurz“ ist, gewinnt zunehmend die Auffassung an Boden, eigene individuelle Freiheiten zugunsten eines friedlichen sozialen Zusammenlebens aufzugeben: Die Regierung erhält die Freiheiten, die die Individuen abgegeben haben, und sie handelt als Garant von Fairness und Gerechtigkeit, wonach, zumindest im Prinzip, allen Menschen das Recht eingeräumt wird, ein Leben in Würde zu genießen. Dieser „Gesellschaftsvertrag“, der eine neue Verbindung von Freiheit und Sicherheit formulierte, wird weithin als eine radikal neue Sicht auf Gesellschaft betrachtet. Er führt zur Anerkennung eines unveräußerlichen Lebensrechts, der Freiheit und des Strebens nach Glück, der Glaubensfreiheit, der Trennung von Kirche und Staat, des gesellschaftlichen Vorankommens nach eigenem Verdienst und nicht nach vererbten Privilegien, des Rechts auf Zusammenschluss (inklusive der Gründung von Gewerkschaften) und mit der Zeit auch zu einem universellen Zugang zu Mindestlöhnen, Pensionen, Renten und dem Recht auf Ruhestand. In anderen Worten: Was wir heute als Wohlfahrtsstaat kennen, ist die Folge eines jahrhundertelangen Ringens, das Unterfangen des menschlichen Zusammenlebens zu gestalten.

Während es in der Geschichte Weniges gibt, was linear fortschreitet – und in vielen Fällen hat die Menschheit genauso viele Rückschritte wie Fortschritte gemacht – hat die Herausbildung des Wohlfahrtsstaates in einer wirtschaftlich entwickelten Welt, vor allem in Europa, doch zu eindrucksvollen Verbesserungen für die unterprivilegierten sozialen Gruppen geführt, verbunden mit einer neuen Bestimmung des Verhältnisses von Autonomie und Solidarität (Dews 1992). Angesichts von Entwicklun-

gen wie etwa einer sich umkehrenden demographischen Pyramide, die eine immer kleiner werdende Zahl junger Menschen damit belastet, für Pensionen und Versorgung der wachsenden Zahl älterer Mitbürger und Mitbürgerinnen aufzukommen, ist es zwar richtig, dass das Wohlfahrts- und Sozialstaatsmodell eine Revision und Erneuerung braucht, um weiter bestehen zu können. Aber in vielerlei Hinsicht hat das Wohlfahrtsstaatsmodell gemeinsam mit dem Modell der sozialen Marktwirtschaft seinen Wert unter Beweis gestellt (Garland 2016).

Wie viele Ökonomen und Sozialtheoretiker allerdings festgestellt haben (Harvey 2005, Chang 2010, Stieglitz 2012), begann die Lage sich zu verändern, als – vor allem unter dem Einfluss von Reagan und Thatcher und basierend auf der neoliberalistischen Wirtschaftsdoktrin von Ökonomen wie Hayek (1969) – der Wohlfahrtsstaat unter Beschuss geriet. Bauman (2000) geht davon aus, dass zu diesem Zeitpunkt die zweite Phase der Moderne begann, die er „liquid modernity“ (also flüchtige Moderne) nennt. Das ist eine sehr eindrückliche und suggestive Metapher dafür, in welcher Art und Weise die Strukturen, die in der ersten Modernisierungsphase (also in der „solid modernity“) Form angenommen hatten, nun ungehemmt attackiert und delegitimiert werden. Der „Versorgungs“- oder „Bemutterungs“-Staat wird zunehmend verhöhnt und als Wurzel allen Übels hingestellt. Dezentralisierung, Privatisierung, Liberalisierung, Deregulierung und Outsourcing werden Richtwerte, an denen der neue Geist eines gestärkten Kapitalismus gemessen werden soll. Unter der Ägide supranationaler Organisationen wie des Internationalen Währungsfonds, der Weltbank und zunehmend auch der Europäischen Union wurde die neue Doktrin – im Endeffekt nichts anderes als ein recycelter egoistischer Liberalismus des 19. Jahrhunderts im neuen Gewand – nicht nur verwurzelt, sondern Ländern weltweit aufgezwungen. Das erleichterte den Kapitalfluss hin zu einer Handvoll Superreicher in den Metropolen in einer immer enger vernetzten, aber verarmten Welt und ist durch eine dramatisch wachsende soziale Kluft zwischen Arm und Reich und intensiviertere globale Ungleichheit gekennzeichnet. Chomsky (2010, 2011) hat neben anderen darauf hingewiesen, dass die Wirkung all dessen auf die Demokratie deren dramatische Erosion ist, wobei die reale Macht nun bei einem, wie er es nennt, „virtuellen Senat“ von Investoren und Kreditgebern liegt. Das Ende des Kommunismus (1989) gab einen zusätzlichen Anstoß für Behauptungen wie etwa jene von Margaret Thatcher, es gebe „keine Alternative dazu“, und „das Ende der alten Geschichte“ sei gekommen.

In diesem Kontext eines fundamentalistischen Bekenntnisses zur Deregulierung, so Bauman, war es unmöglich, Strukturformen und Funktionen zu erhalten. Die Macht wurde von der Politik geschieden in dem Sinn, dass es zu einer Globalisierung und „Vermarktlichung“ von Funktionen kam, die früher dem Staat oblagen. Dessen aktive Gestaltungs- und Führungsfähigkeit in der Sozial- und Wirtschaftspolitik wurde drastisch reduziert und eingeschränkt. Mit der immer weiter abnehmenden Handlungsmacht des Staates begann die gesamte Vorstellung eines „Gesellschaftsvertrages“ mit seinen Bürgern in sich zusammenzufallen. Individuen wurden in „Märkte“ entlassen, in denen Spaltung und Konkurrenz über Zusammenarbeit

gestellt wurden und in denen von den Menschen erwartet wurde, die Konsequenzen ihrer Entscheidungen und Wahlen selbst zu tragen (Duménil/Lévy 2011).

„Flexibilität“ wird zum maßgeblichen Begriff, wenn die Bedingungen durch Formlosigkeit, schnelle Veränderung und dauerndes „Im-Fluss-Sein“ geprägt sind: Flexibilität für Firmen, die sich neu ausrichten und anpassen müssen, indem sie schnell in neue Technologien investieren und ebenso schnell ihr Personal restrukturieren, herunterfahren und ersetzen. Flexibilität auch für die Beschäftigten, die im besten Falle noch mit Kurzzeitverträgen rechnen können, oft noch gepaart mit Perioden von Arbeitslosigkeit und Umschulungen (die dabei häufig zur Voraussetzung für Unterstützungszahlungen werden). Dieser andauernde Zustand der Unsicherheit, so Bauman (2006), hat Einfluss auf das eigene Identitätsbewusstsein ebenso wie auf Beziehungen: Auch diese „verflüchtigen“ sich, werden instabil und veränderlich in dieser Phase des „neuen Kapitalismus“, in der wir uns durch das Leben kämpfen. Es sind Zeiten des „Interregnums“, in denen alte Formen, die Dinge zu tun, nicht mehr funktionieren, aber neue Formen bislang noch nicht erfunden wurden (Bauman 2012). Solche strukturbedingten Tragödien werden allerdings als „persönlich“ erlebt, sogar als selbstverschuldete Probleme: In einem Kontext, in dem Solidarität nicht länger geschätzt wird und in dem die Vorstellung des unternehmerischen, sich selbst erschaffenden Individuums quasi einen „Helden“-Status erhält, wird es den BürgerInnen übertragen, sich in Eigenverantwortung gegen Unsicherheit und eine prekäre Zukunft zu versichern. Sie können in der Konsequenz nur sich selbst die Schuld geben, wenn dies nicht gelingt.

All dies hat natürlich schwerwiegende Implikationen für die Laufbahnberatung. Denn in den aktuellen Diskursen wird viel von Career Management Skills, Employability (Beschäftigungsfähigkeit statt Beschäftigung), Life Design, Portfolio-Karrieren oder Entrepreneurship gesprochen, um nur einige der Schlüsselbegriffe zu nennen, die in unserem Feld zirkulieren und es oft unmerklich prägen. Das stärkt eher eine hegemoniale und nicht eine kritische Sicht auf unser aktuelles menschliches Dasein. Mit anderen Worten: Im heutigen ökonomischen und ideologischen Klima ist die Laufbahnberatung einem strukturellen Druck ausgesetzt, der „Soziale Effizienz“ bevorzugt gegenüber Entwicklungs- oder Emanzipationszielen. Ohne grundlegendes Verständnis dessen, wie ökonomische und soziale Macht nationale, regionale und weltweite Kontexte bestimmt, wird jede soziale Praxis – sei es nun Erziehung, Gesundheitsversorgung, das Rechtssystem oder die Laufbahnberatung – sehr leicht zur Beute in einem Kräftefeld (Bourdieu 1993), das bestimmte Richtungen vorgibt, und zwar Richtungen, die mit den Werten, Normen und Interessen der herrschenden und unterdrückenden Kräfte übereinstimmen (Collins 2000). Wie ich in verschiedensten Zusammenhängen ausgeführt habe (Sultana 2011, 2012a), kann zum Beispiel die aktuelle Betonung der Career Management Skills sehr leicht der Selbstverantwortlichkeitsagenda in die Hände spielen – einfach durch die Unterstellung, die Individuen fänden keine Beschäftigung, nicht etwa aus dem eigentlichen Grund, dass ökonomische Managemententscheidungen heute eine große Zahl von Bürgern und Bürgerinnen ohne Beschäftigung benötigen, sondern weil die Individuen nicht

gelernt hätten, sich richtig auf eine Stelle zu bewerben, passende Bewerbungsschreiben zu formulieren, in Vorstellungsgesprächen attraktiv aufzutreten, sich selbst also adäquat „aufzubereiten“ und „beschäftigbar“ zu werden.

Die Obszönität, das Opfer zu beschuldigen, wurde in den letzten Jahren deutlicher, als das schiere Ausmaß an Gier und Gleichgültigkeit der Firmenwelt dank des Enron-Skandals offengelegt wurde, ebenso wie mit der Aufdeckung der Luxemburg- und Panama-„Leaks“ (und anderer). Heute gibt es eine globale Elite, die, wie die Panama-Papiere gezeigt haben, zwischen 21 bis 32 Billionen US-Dollar unversteuerter Kapitalanlagen besitzt (Holtz 2016, Oxfam 2016). Eine Momentaufnahme dessen, wie einige multinationale Unternehmen Steuerschlupflöcher nicht nur auf exotischen Inseln in der Karibik genutzt haben, sondern ebenso mitten in Europa, spricht für sich. Starbucks zum Beispiel erzielte 2012 in Großbritannien Verkäufe von 400 Millionen Pfund, bezahlte aber keine Unternehmenssteuer; Amazon, das 2011 im Vereinigten Königreich 3,35 Milliarden Pfund einnahm, vermeldete lediglich eine Summe von 1,8 Millionen Pfund an Steueraufkommen, und die englische Niederlassung von Google bezahlte ganze 6 Millionen Pfund an den Schatzkanzler bei 395 Millionen Umsatz (Barford/Holt 2013). Auf der anderen Seite haben wir diejenigen, die als „lost generation“ (verlorene Generation) bezeichnet werden: 21,4 Prozent (einer von fünf) der 18- bis 25-Jährigen in Europa finden keine Arbeit, und die Zahlen gehen bis zu 40 oder 50 Prozent in Ländern wie Griechenland und Spanien; die „millenials“ (zwischen 1980 und 2000 Geborene) – die meisten von ihnen haben höhere Bildungsqualifikationen – kommen nicht in dauerhafte Vollzeitstellen und tragen die Last ausbildungsbedingter Schulden. Hausbesitz, langfristige Partnerschaft, Kinderkriegen und Sparen für die Zukunft werden dadurch schwierig, wenn nicht gar zu unerfüllbaren Träumen (Fishwick 2016; Stieglitz 2016). 122 Millionen oder eine/r von vier BürgerInnen der EU sind armutsgefährdet. Wie Piketty (2004) in seiner wegweisenden Analyse des Kapitalismus feststellt, geht das Gros des ökonomischen Wachstums, welches das System generiert, an die Top 0,5 Prozent der Bevölkerung. Der Staat, dem – und daran muss erinnert werden – die BürgerInnen ihre Freiheiten im Austausch gegen Sicherheit übereignet haben, hat nicht nur dabei versagt, seine Verpflichtungen im ausgehandelten „Gesellschaftsvertrag“ zu erfüllen. Schlimmer noch: Er hat das Geld der BürgerInnen dafür genutzt, die Eliten und Banken zu retten und sie loszukaufen, als diese auf Grund liefen, und – um dem Unrecht noch Verunglimpfungen hinzuzufügen – dem Rest der Welt Austerität verordnet (Fazi 2016). So handelt er effektiv als Wohlfahrtsstaat für die Reichen, während er andererseits klagt, über nicht genug Ressourcen für die Erhaltung künftiger Wohlfahrt für die Armen zu verfügen!

## Was ist zu tun?

Selbstverständlich kann von Beschäftigten der Laufbahn- und Berufsberatung, seien es nun ServicemanagerInnen, PraktikantInnen oder Forscher und Forscherinnen auf diesem Gebiet, nicht erwartet werden, diese übergreifenden Systemprobleme anzugehen. Sie erfordern politische und ökonomische Lösungen sowie Interventionen auf Makroebene – national wie international. Und doch befreit uns das nicht von der Verpflichtung und Verantwortung, Unterschiede zu machen, wo wir Unterschiede machen können. Trotz der bisweilen fragwürdigen und in ihren Wirkungen nicht gerade vom Glück verfolgten Mobilisierungen von Menschen, wie wir es bei Podemos oder der Syriza-Bewegung in Spanien und Griechenland, der Occupy-Wallstreet-Bewegung in den USA oder dem aufkommenden Arabischen Frühling erlebt haben – es bleibt eine Tatsache, dass BürgerInnen fähig sind, die Welt zu begreifen, wie sie ist, und für eine Welt zu kämpfen, wie sie sein könnte und sein sollte. Wer in der Laufbahnberatung arbeitet – allein oder gemeinsam mit anderen und als Mitglied einer Berufsgruppe oder einer sozialen Bewegung – wird mit einer Entscheidung in einer Zeit konfrontiert, die als epochemachend angesehen werden kann. Es ist eine Zeit, so meine ich, die von uns verlangt, uns sehr viel direkter in einer kritischen, streitbaren, emanzipatorischen und advokatorischen Form der Laufbahn- und Berufsberatung zu engagieren – einer Beratung, die die unterschiedlichen Formen der Unterdrückung, die normale BürgerInnen erfahren, berücksichtigt und sich ihr entgegenstellt. Wie Dietrich Bonhoeffer, der als protestantischer Pfarrer gegen die Tyrannei aufstand, formulierte, sollten wir nicht einfach nur „die Wunden der Opfer unter den Rädern des Unrechts versorgen, sondern dem Rad in die Speichen fallen.“

Die Herausforderung lautet also, Wege zu finden, unsere menschlichen Kräfte zur Wirkung zu bringen, um diesen Unterschied zu machen, und zwar auf allen möglichen und vorstellbaren Ebenen. Dies kann kein Kampf um „alles oder nichts“ sein. In der Phase des „Interregnums“, also der Übergangsphase, die wir jetzt durchleben, sind wir nicht nur mit unternehmerischer Gier konfrontiert, die Herausforderungen schließen Probleme globaler Erwärmung und massenhafter Völkerwanderungen weltweit, speziell aus dem globalen Süden, ein, und es ist schwer, wenn nicht sogar unmöglich, sich Varianten von Sozialitätsformen vorzustellen, die entwickelt werden (müssen). Aus meiner Sicht muss die Suche nach Antworten von der Verständigung über einen Wertekanon ausgehen, einem Standpunkt motivierender Kraft, um „gegen den Strom zu schwimmen.“ Antworten sind in ganz bestimmten Zusammenhängen zu suchen. „Gebt mir einen Hebel, der lang genug ist, und einen Angelpunkt, der stark genug ist, dann kann ich die Welt mit einer Hand bewegen“, soll Archimedes gesagt haben. Mein eigener normativer Standpunkt als Forscher, Lehrer und Autor im Feld der Laufbahnberatung beinhaltet Folgendes: Eine Anerkennung der absoluten Würde des Menschen; eine Zustimmung zum Prinzip, dass alle Individuen – kraft ihres Menschseins – das Recht haben, über einer minimalen Armutsgrenze und unter Bedingungen zu leben, die ihre Würde erhalten; der Glaube, dass Leben das Wachsen und Erweitern von „Bedingungen“ und „Handeln“

(Sen 2009) bedeutet, was auch die Suche nach positiven Optionen des „In-der-Welt-Seins“ umfasst, die uns für andere sorgen und andere ernähren lässt sowie die Ökosysteme des Planeten erhält; dass ein suchendes Vorwärtstasten, das man in guter Absicht unternimmt und das sich auch als falsch herausstellen mag, nicht zu Mangel und Entrechtung führen darf; Bewusstheit und Widerstand gegenüber Privilegien; und nicht zu vergessen eine besondere Verpflichtung gegenüber den Verletzlichen: In Anlehnung an Bauman möchte ich hier dafür eintreten, dass es die Pflicht einer Gemeinschaft ist, ihre Mitglieder gegen individuelles Unglück abzusichern, und betonen, dass „ebenso wie die Tragkraft einer Brücke an der Stärke des schwächsten Pfeilers gemessen wird, auch die Qualität einer Gesellschaft an der Lebensqualität ihrer schwächsten Mitglieder gemessen werden sollte“ (2007, S. 2).

Große Erklärungen wie diese riskieren immer, nicht mehr als „heiße Luft“ zu bleiben. Es ist wichtig, sie in den Realitäten des Alltags derer zu verankern, die in unserem Feld arbeiten, und zu ergründen, wie solche Werthaltungen für dort Beschäftigte und auch für aktive BürgerInnen generell handlungsrelevant werden können. Young (2005) stattet uns mit einem hilfreichen Interpretationsrahmen aus, den wir leicht aufgreifen können, wenn wir in unserem Handeln sozialer Gerechtigkeit Geltung verschaffen wollen. Dieses Streben hat, wie bereits ausgeführt, unser Feld der Laufbahn- und Berufsberatung seit seinen Anfängen gekennzeichnet. Young identifiziert Ausbeutung, Marginalisierung, Machtlosigkeit, kulturellen Imperialismus und Gewalt als die fünf Gesichter der Unterdrückung. Ich möchte diesen Beitrag mit einer kurzen Skizzierung dieser fünf Gesichter schließen und dabei den Spielraum umreißen, in dem emanzipatorische Laufbahnberatung diesen Gesichtern von Unterdrückung anhand spezifischer Formen von Bewusstmachung, Anwaltschaft und politischer Aktion in einer Reihe von Kontexten begegnen könnte.

In den Arbeiten von Young wird „Ausbeutung“ auf der Basis verschiedener unfairer Kompensationen für erbrachte Arbeitsleistung definiert: Ausbeutung auf dem Arbeitsmarkt, einschränkende und durch Zwang geprägte Machtverhältnisse, die den Beschäftigten wenige Optionen lassen, und der systematische Transfer von Macht von einer Gruppe zur anderen. Laufbahnberaterinnen und -berater, die sich sozialer Gerechtigkeit verpflichtet sehen, würden beim Vorliegen unfairer Verhältnisse einen klaren Standpunkt beziehen; sie würden unsichere, gefährliche Arbeit kritisieren, und sie würden ihr Bestes tun, um verletzlichen und gefährdeten Personen und Gruppen wie MigrantInnen und Flüchtlingen zu mehr Macht zu verhelfen; sie würden Frauenarbeit als Thema auf die Agenda setzen und sich Stereotypen entgegenstellen, die verschiedene Formen, in der Welt „zu sein“ und „zu handeln“, einschränken und eingrenzen. Emanzipatorische LaufbahnberaterInnen wären auch sensibel für die Formen, in denen segmentierte Arbeitsmärkte die Ausbeutung verschiedener Gruppen intensivieren, und sie würden dieses Bewusstsein in die Arbeit mit BürgerInnen und mit ihren KlientInnen einfließen lassen.

„Marginalisierung“ – das zweite Gesicht der Unterdrückung, das Young identifiziert, wird über die Begriffe der Randständigkeit und des Ausschlusses vom Arbeitsmarkt

definiert sowie darüber, dass Menschen ohne Arbeit Rechte entzogen werden und Respekt verweigert wird. In der Reaktion auf Situationen, die Menschen marginalisieren, entwickeln sozial engagierte Laufbahnberater und -beraterinnen ein geschärftes Bewusstsein für spezifische Probleme der marginalisierten Gruppen – der Jugendlichen, der Älteren, der MigrantInnen, bestimmter Gruppen der autochthonen Bevölkerung, der Alleinerziehenden, der unterschiedlich Begabten, der Langzeitarbeitslosen und der Schwulen, Lesben, Bisexuellen, Transgender und Transsexuellen (engl.: GLBTQ). Und sie ergänzen diese Bewusstheit durch das Entwickeln ihrer Fähigkeiten und einer Machtbasis, die einen anwaltschaftlichen Einsatz für die Rechte verletzlicher Gruppen ermöglicht. Sie scheuen sich auch nicht, das Bewusstsein der BürgerInnen und KlientInnen für die Risiken der Arbeit in jenen Industriezweigen zu fördern, die sich im Niedergang befinden. Sie nehmen eine präventiv-aktive Haltung ein, wenn sie Respekt gegenüber Beziehern von Wohlfahrtsleistungen fordern und fördern, indem sie der „blaming-the-victim“-Mentalität mit guten Argumenten entgegentreten. Zudem würden LaufbahnberaterInnen aktiv neue Ansätze von Beschäftigungsarrangements erkunden und vorantreiben und so Prekarisierung und Unsicherheit systematisch angehen mit „flexicurity“ (Flexibilität durch einfache Einstellung/Entlassung bei gleichzeitiger Sicherheit durch gute Arbeitslosenunterstützung und aktive Arbeitsmarktpolitik; F.N.) als zentraler Orientierung (Sultana 2012b).

Young nennt das dritte Gesicht der Unterdrückung „*Machtlosigkeit*“ und definiert sie über die Situation von Individuen und Gruppen, die als Adressaten immer am Ende einer Reihe von Anordnungen und Anweisungen stehen und/oder die durch systembedingte Einschränkungen größte Schwierigkeiten haben. Im Rahmen der Laufbahnberatung beinhalten Antworten auf solche unterdrückenden Lebensumstände zum Beispiel Anstrengungen, die Autonomie der Beschäftigten in ihrer Arbeit und das Ausmaß an Selbstbestimmung bei Klienten und Klientinnen zu erhöhen. Sozial engagierte LaufbahnberaterInnen würden individuell wie kollektiv alle Formen einer unwürdigen und respektlosen Behandlung ablehnen und das Bewusstsein einzelner und von Gruppen gegenüber einer „Selbstbeschneidung“ (also gegen die eigenen Interessen zu verstoßen, weil man die Hegemonie verinnerlicht) verbessern. Sie würden die strukturellen Ursachen der Probleme, die oft als in der eigenen Person liegend erfahren werden, in den Blick nehmen und damit Widerstand dagegen leisten, dass die Opfer, wie oben ausgeführt, „verantwortlich“ gemacht werden. Sie würden selbst lernen und anderen helfen zu lernen, wie man Unterdrückung benennt, würden professionelle Kompetenzen, aber auch die Fähigkeiten ihrer Klienten und Klientinnen entwickeln, in der Öffentlichkeit effektiv die Stimme zu erheben. Was jedoch am Wichtigsten ist: Statt primär individuell anzusetzen, würden sozial engagierte Laufbahnberaterinnen und -berater fortschrittliche Programme fördern durch Partizipation an sozialen Bewegungen und durch anwaltschaftliche Unterstützung unterprivilegierter Gruppen.

Angesichts der Massenbewegungen der Bevölkerung aus dem globalen Süden, die auch den Norden der Welt erfasst, gewinnt das Thema eines kulturellen Imperialis-

mus als einer Form von Unterdrückung zunehmend an Bedeutung. Viele Laufbahnberater/innen sind nicht gut darauf vorbereitet, hierzu Stellung zu beziehen. Young definiert das vierte Gesicht der Unterdrückung unter dem Begriff der „Normalisierung“ einer Kultur der herrschenden Klasse, die zum Referenzwert und zu einer Norm wird, gegenüber der andere Kulturen sich (negativ) abheben. Sozial engagierte Laufbahnberater und Laufbahnberaterinnen, die eine solche Form der Unterdrückung ernst nehmen, sind sich darüber bewusst, wie solche Normalitätsstandards kultureller Vergleiche und Urteile Menschen zu „Anderen“ machen, indem „anders als die Norm zu sein“ nicht als legitime Diversität betrachtet, sondern entweder als negativ wahrgenommen oder nicht einmal anerkannt wird. Sie sind auch sensibel für die Art und Weise, in der das Modell einer einzig legitimen dominanten Kultur (mit deren Interpretation der Rolle und Bedeutung von Arbeit) Beurteilungskategorien für diejenigen schafft, die „anders“ sind. Sie sind bestrebt, das Unsichtbarmachen von Differenz(en) zu bekämpfen und gleichzeitig engagiert darin, alternative Vorstellungen von Leben und vom „In-der-Welt-Sein“ anzuerkennen und zu respektieren.

Das raue Gesicht der Unterdrückung ist schließlich jenes der „Gewalt“, definiert über die Angst vor plötzlichen, zufälligen, nicht provozierten Angriffen. Sozial engagierte Laufbahnberater und -beraterinnen zeigen „Null-Toleranz“ für symbolische, seelische und physische Gewalt, einschließlich der, die durch Beratungsinstitutionen selbst ausgeübt wird. Sie weisen sich durch ihre zivilgesellschaftliche Haltung aus, Xenophobie, Sexismus und Homophobie bei sich selbst und bei anderen effektiv zu bekämpfen – auch bezogen auf deren in Institutionen eingebettete Formen. Hier sind sie auch bereit, Klienten und Klientinnen vor institutionellen Einschüchterungen zu schützen und sie dagegen zu verteidigen.

## Schlussbemerkung

Wir leben in herausfordernden Zeiten, in denen wir weder als Menschen noch in unserer Rolle als Laufbahnberater und -beraterinnen mit unserem Leben fortfahren können, als wäre es „business as usual“. Es sind Zeiten, die – vielleicht mehr als sonst – von uns als Bürger und Bürgerinnen, aber auch als Mitglieder einer Profession verlangen, einen Standpunkt zu beziehen, der sich grundlegend der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet sieht. Während die Dynamiken der Geschichte oft weit über die Verfügungsgewalt von Individuen hinausgehen, ist es doch die Bestimmung, aber auch die Verantwortung jedes Menschen, auf die Welt Einfluss zu nehmen, in die wir – wie Heidegger es formuliert – „hineingeworfen“ sind. Wir sind dazu aufgerufen, dieser Welt Sinn zu verleihen und sie uns so vorzustellen, wie sie sein könnte und sein sollte. Es ist von entscheidender Bedeutung, dieser Anforderung gerecht zu werden, die, wie ich hier und andernorts ausgeführt habe (Sultana 2014b, 2014c), von uns verlangt, Ansätze der Laufbahnberatung zu entwickeln, die kritisch, Streitbar und emanzipatorisch sind – in ihrem Anspruch und in ihrem Gel-

tungsbereich. Möge dieses Kapitel – auch als ein „Echo“ auf die Positionen gleichgesinnter KollegInnen (u. a. Blustein et al 2005; Arthur et al 2009; Hooley 2015) – weitere Reflexionen und Maßnahmen mit diesem Ziel anstoßen.

## Literatur

---

- Arthur, N./Collins, S./McMahon, M./Marshall, C. (2009):** Career practitioners' views of social justice and barriers to practice. *Canadian Journal of Career Development*, 8(1), S. 22–31.
- Barford, V./Holt, G. (2013):** Google, Amazon, Starbucks: The rise of “tax shaming”. BBC News Magazine, 21 May. Online unter: <http://www.bbc.com/news/magazine-20560359>.
- Bauman, Z. (2000):** *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Bauman, Z. (2003):** *Flüchtige Moderne*. Berlin: Suhrkamp Taschenbuch.
- Bauman, Z. (2006):** *Liquid Times: Living in an Age of Uncertainty*. Cambridge: Polity Press.
- Bauman, Z. (2007):** *Leben in der flüchtigen Moderne*. Berlin: Suhrkamp Taschenbuch.
- Bauman, Z. (2007):** Has the future a Left? *Soundings*, 35. Online unter: <http://www.iceta.org/zb150507.pdf> (abgefragt: 01.03.2015).
- Bauman, Z. (2012):** Times of interregnum. *Ethics & Global Politics*, 5(1), S. 49–56.
- Blustein, D.L./McWhirter, E.H./Perry, J. C. (2005):** An emancipatory communitarian approach to vocational development theory, research, and practice. *The Counseling Psychologist*, 33(2), S. 141–179.
- Bourdieu, P. (1993):** *The Field of Cultural Production*. Columbia: Columbia University Press.
- Bourdieu, P.:** (alle Bände ‘Kunst und Kultur – Schriften zur Kulturosoziologie’, erschienen im Suhrkamp Verlag, Berlin).
- Chang, H.-J. (2010):** *23 Things they don't tell you about Capitalism*. London: Allen Lane/Penguin Group.
- Chomsky, N. (2010):** *Hopes and Prospects*. Chicago: Haymarket Books.
- Chomsky, N. (2011):** *How the World Works*. Berkeley: Soft Skull Press.
- Collins, P. H. (2000):** *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. New York, Routledge.
- da Silva, F. F./Paiva, V./Ribeiro, M. A. (2016):** Career construction and reduction of psychosocial vulnerability: Intercultural career guidance based on Southern epistemologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36, S. 46–53.
- Dews, P. (1992):** *Autonomy and Solidarity: Interviews with Jürgen Habermas*. London: Verso.
- Duménil, G./Lévy, D. (2011):** *The Crisis of Neoliberalism*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Fazi, T. (2016):** How austerity has crippled the European economy – in numbers. *Social Europe*, March. Online unter: <https://www.socialeurope.eu/2016/03/austerity-crippled-european-economy-numbers/> (abgefragt: 01.04.2016).
- Fishwick, C. (2016):** Five markers of adulthood millennials have had to give up on. *The Guardian*, 10 March. Online unter: <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2016/mar/10/five-markers-of-adulthood-millennials-have-had-to-give-up-on> (abgefragt: 05.04.2016).
- Freire, P. (1970):** *Pedagogy of the Oppressed*. New York: Continuum.
- Freire, P. (1989):** Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis und Freiheit. Hamburg:rororo.
- Garland, D. (2016):** *The Welfare State – A Very Short Introduction*. Oxford: Oxford University Press.
- Habermas, J. (1971):** *Knowledge and Human Interests*. Boston: Beacon Press.
- Habermas, J. (1973):** Erkenntnis und Interesse. Berlin: Suhrkamp Taschenbuch.
- Harvey, D. (2005):** *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Harvey, D. (2007):** Kleine Geschichte des Neoliberalismus. Zürich: Rotpunkt Verlag.
- Hayek, F. (1969):** *Studies in Philosophy, Politics, and Economics*. London: Routledge.
- Hayek, F.:** (alle Bände ‘Gesammelte Schriften in deutscher Sprache’, erschienen im Mohr-Siebeck Verlag Tübingen).
- Holtz, C. (2016):** The Panama Papers prove it: we can afford a universal basic income. *The Guardian*, 7 April. Online unter: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/apr/07/panama-papers-taxes-universal-basic-income-public-services> (abgefragt: 08.04.2016).
- Hooley, T. (2015):** Emancipate yourselves from mental slavery: self-actualisation, social justice and the politics of career guidance. Professorial inaugural address, Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Hooley, T./Sultana, R. G. (2016):** *Career Guidance for Social Justice. Special issue of the Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, Issue 36, April.
- Oxfam (2016):** Ending the era of tax havens: Why the UK government must lead the way. Briefing paper, 14 March. Online unter: <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/ending-the-era-of-tax-havens-why-the-uk-government-must-lead-the-way-601121> (abgefragt: 15.03.2016).
- Plant, P./Kjærgård, R. (2016):** From mutualism to individual competitiveness: Implications and challenges for social justice within career guidance in neoliberal times. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36, S. 12–19.
- Piketty, T. (2014):** *Capital in the Twenty-First Century*. Cambridge, MA: Belknap Press.
- Piketty, T. (2016):** Das Kapital im 21. Jahrhundert. München: C. H. Beck.
- Savickas, M. L. (2012):** Life design: A paradigm for career Intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), S. 13–19.
- Sen, A. (2009):** *The Idea of Justice*, London, England: Penguin Group.
- Sen, A. (2010):** Die Idee der Gerechtigkeit. München: C. H. Beck.
- Sennett, R. (1998):** *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York: W. W. Norton.

- Sennett, R. (2006):** Der flexible Mensch: Die Kultur des neuen Kapitalismus. Frankfurt a. M.: bloomsbury Taschenbuch.
- Skyrms, C. (1996):** *The Evolution of the Social Contract*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Stiglitz, J. E. (2012):** *The Price of Inequality. How Today's Divided Society Endangers Our Future*. New York: W.W. Norton & Company, Inc.
- Stiglitz, J. (2014):** Preis der Ungleichheit. München: Pantheon Verlag/Random House.
- Stiglitz, J. (2016):** Young people are right to be angry about their financial insecurity. *The Guardian*, March 16. Online unter: <https://www.theguardian.com/business/2016/mar/16/young-people-right-to-be-angry-financial-insecurity-joseph-stiglitz> (abgefragt: 17.03.2016).
- Sultana, R. G. (2011):** Lifelong guidance, citizen rights, and the state: Reclaiming the social contract. *British Journal of Guidance and Counselling*, 39(2), S. 179–186.
- Sultana, R. G. (2012a):** Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, 25(2), S. 225–248.
- Sultana, R. G. (2012b):** Flexibility and security? The implications of 'flexicurity' for career guidance. *British Journal of Guidance and Counselling*, 45(2), S. 145–163.
- Sultana, R. G. (2014a):** Rousseau's chains: Striving for greater social justice through emancipatory career guidance. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 33, S. 15–23.
- Sultana, R. G. (2014b):** Pessimism of the intellect, optimism of the will? Troubling the relationship between career guidance and social justice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), S. 5–19.
- Sultana, R. G. (2014c):** Career guidance for social justice in neoliberal times. In G. Arulmani, G./Bakshi, A. J./Leong, F. T. L./Watts, A. G. (Hrsg.): *Handbook of Career Development: International Perspectives*. New York: Springer, S. 317–334.
- Super, D. E. (1990):** A life-span, life-space approach to career development. In Brown, D./Brooks, L./Associates (2. Aufl.). *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass, S. 197–261.
- Watts, A. G. (2014):** Cross-national reviews of career guidance systems: overview and reflections. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 32(1), S. 4–14.
- Young, I. M. (2005):** Five faces of oppression. In Cudd, A. E./Andreasen, R. O. (Hrsg.): *Feminist Theory: A Philosophical Anthology*. Oxford: Blackwell Publishing, S. 91–104.

## Korrespondenzadresse

Ronald G. Sultana, Professor of Sociology and Comparative Education and Director of the Euro-Mediterranean Centre for Educational Research, University of Malta, [ronald.sultana@um.edu.mt](mailto:ronald.sultana@um.edu.mt)