Dr. John McCarthy · Berater, Universitätsdozent, Autor, Direktor ICCDPP

Öffentliche Politik, Vielfalt und Bildungs- und Berufsberatung

Übersetzung aus dem Englischen: Heiner Bleckmann und Maria Hessling-Beine

Dieser Artikel wird die Verbindungen zwischen öffentlicher Politik, Vielfalt und Bildungs- und Berufsberatung an Politikbeispielen und Forschung von außerhalb Deutschlands aufzeigen. Er wird enden mit einigen Fragen an den öffentlichen Dienst, die Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland einbegriffen[1].

1. Einführung

„Vielfalt / Diversität ist das einzig Sichere, was wir gemeinsam haben."

Diese einfache und erstaunliche Wahrheit stellt für viele öffentliche Politikbereiche – und da insbesondere für die Sozialpolitik – eine Herausforderung dar. Wenn Menschen an Vielfalt denken, meinen sie in der Regel Andere, ohne zu merken, dass sie selbst Teil der wundervollen menschlichen Vielfalt sind. Die öffentliche Politik bemerkt oder drückt diese Diversität aus durch:

- Gesetze, regelnde Maßnahmen, Handlungsweisen und Förderschwerpunkte, die von Regierungstellen oder ihren Repräsentanten verkündet werden,
- erklärte Staats- oder Regierungsziele, die das Wohlbefinden ihrer Bürger im Auge haben,
- grundsätzliche Handlungsanweisungen staatlicher Verwaltungen in Fragen von öffentlichem Interesse, die im Einklang mit Gesetz und Verfassung stehen.

Bildungs- und Berufsberatung ist meistens gegründet auf folgende öffentliche Politikbereiche:

- Bildung und Berufsausbildung (Schule, Berufsausbildung, Studium, Erwachsenenbildung)
- Jugend
- Wirtschaft
- Beschäftigung (in Beschäftigung, arbeitslos oder -suchend, ältere Arbeitnehmer)
- soziale Inklusion (marginalisiert, benachteiligt aus sozialen, physischen, gesundheitlichen und ökonomischen Gründen).

Vielfalt wird oft im Rahmen von sozialer Inklusionspolitk behandelt. Letztere umfasst gewöhnlich soziale Werte, soziale Gleichheit und Chancengleichheit und betrifft sowohl die soziale sowie die ökonomische Integration und das Engagement von individuen in und mit der Gesellschaft als auch eine aktive Staatsbürgerschaft. Allerdings ist das Konzept der Diversität wesentlich weiter gefasst.

Diversität bezieht sich auf

- alles worin wir uns unterscheiden… Zum Beispiel angeborene Unterschiede, die wir nicht ändern können; Unterschiede, die wir durch Lernen erwerben (z. B. Werte, individuelles Verhalten und Benehmen in Gruppen) oder durch Unfälle.
- ethnische Unterschiede, das Geschlecht, das Alter, die nationale Abstammung, eine Behinderung, besondere Bedürfnisse, die sexuelle Orientierung, Bildung, die Religion, soziale und ökonomische Umstände, den sozialen Status, die Lokalität, ländlich im Gegensatz zu städtisch.

1) Der Artikel basiert auf einer Präsentation, die am 19.9.2015 beim Internationalen Kongress des IVBBB in Tsukuba, Japan vorgestellt wurde.

Gleichheit kann man beschreiben als Niederreißen von Grenzen, Abschaffung von Diskriminierung und Garantie gleicher Chancen, sowie den Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Beschäftigung und zu allen Gütern und Dienstleistungen.

Gleichheit wird gewöhnlich durch die Gesetzgebung unterstützt und geschützt. Diversität andererseits handelt von der Anerkennung, dem Respekt und der Wertschätzung der Unterschiede. Gleichheit und Diversität sind nicht austauschbar, aber bedingen einander. Es kann keine Chancengleichheit geben, wenn die Unterschiede nicht gewertschätzt, nicht berücksichtigt und nicht genutzt werden.

Soziale Vielfalt mag insbesondere in Zeiten ökonomischer Schwierigkeiten als Bedrohung der Gesellschaft wahrgenommen werden.

Einige der aktuellen Äußerungen und das Verhalten von rechtsgerichteten Politikern in Zentraleuropa bezüglich der gegenwärtigen Flüchtlingskrise werden durch die Sorge um die Auswirkungen der religiösen und ethnischen Andersartigkeit der Flüchtlinge auf die einheimische Bevölkerung sowie auf die Arbeitsmarktchancen durch ein vergrößertes Erwerbstätigenpotential umrahmt.

Länder wie Ungarn oder Rumänien hatten in ihrer Geschichte schon Schwierigkeiten mit der Bewältigung der Vielfalt von ethnischen Minderheiten, die seit Jahrhunderten in ihren gegenwärtigen Grenzen leben.

Andererseits wissen wir aus der Geschichte, dass Länder wie die USA, Australien oder Neuseeland in ihrer Vielfalt aufgebaut wurden, wenn auch auf unterschiedliche Art und Weise. Beim Aufbau der USA oder von Australien respektierten die Kolonisten kaum die Vielfalt der eingeborenen Bevölkerung. Neuseeland bildet eine große Ausnahme durch den Vertrag von Waitangi (1840), in dem die Basis der Anerkennung der Vielfalt gelegt wurde. Dieser Vertrag wurde in großen Teilen bis zum heutigen Tage respektiert.

Es gibt viele Argumente für eine Vielfalt bei der Arbeitnehmerschaft:

- Zugang zu einem breiteren Pool von Talenten
  - › dies führt zu verbesserter Produktivität
- der Reichtum der verschiedenen Standpunkte favorisiert kreative Problemlösungen
  - › ermöglicht erhöhte Organisationsproduktivität und -flexibilität
  - › führt zu größerem Einvernehmen am Arbeitsplatz
  - › reduziert Diskriminierung
  - › erhöht die Reputation, die Glaubwürdigkeit und das gesellschaftliche Engagement der Organisation / des Unternehmens
  - › fördert die Weltbürgerschaft.

Aus der gesellschaftlichen Perspektive trägt Diversität in ähnlicher Weise bei zu:

- gesellschaftlicher Flexibilität: Setzt Menschen dazu instande außerhalb ihre Begrenzung zu wachsen und Neues über eine andere Kultur oder Subkultur zu lernen
- akzeptieren, dass wir mit Dingen zurechtkommen, die uns unterscheiden
- einer Gemeinschaftsbildung
- einem erweiterten gesellschaftlichen Zugang zu Talenten
- einem Reichtum von verschiedenen Sichtweisen und zu kreativer Problemlösung
- verminderter Diskriminierung
- internationaler Anerkennung, Glaubwürdigkeit und Engagement
- einer Vorbereitung auf eine Weltbürgerschaft

2. Wie wird Vielfalt in der öffentlichen Politik behandelt?

Einige Länder haben eine Gesetzgebung bezüglich Vielfalt und Diskriminierung, die Auswirkungen auf die gesamte Gesetzgebung, die Regierung und den öffentlichen Sektor hat. In Großbritannien zum Beispiel soll der Equality Act von 2010 Menschen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz und in der weiteren Gesellschaft schützen. Seine Bestimmungen decken Arbeit, Behinderung, Alter, Rasse und Geschlecht ab. In dem Gesetz wird eine Gleichstellungspflicht des öffentlichen Sektors formuliert: Öffentliche Körperschaften haben bei der täglichen Arbeit alle Individuen zu berücksichtigen – bei der Formulierung der Politik, beim Service und bei der Behandlung der eigenen Beschäftigten.

Es erfordert auch von öffentlichen Stellen:

- die genügende Berücksichtigung der Abschaffung von Diskriminierung
- die Förderung der Chancengleichheit
- die Förderung der guten Beziehungen unter unterschiedlichen Bürgern bei der Ausübung ihrer Aufgaben.

Der Rechtsakt beinhaltet zusätzlich zu positiven Maßnahmen und einem präventiven Ansatz einen Anspruch auf Wiedergutmachung. Beratung wird denjenigen geboten, die vor den im Gesetz definierten Arten der Diskriminierung geschützt werden sollen und es werden die Rechtmittel benannt, die ein Bürger oder eine Bürgerin, der/die sich diskriminiert fühlt, ergreifen kann. Außerdem haben öffentlich finanzierte Organisationen eine „vorausschauende“ Verpflichtung.

Zum Beispiel dürfen sie nicht abwarten, bis eine behinderte Person ihren Service in Anspruch nimmt, sondern sie sollen

schon vorher und fortlaufend darüber nachdenken, welche Hilfen Menschen mit Einschränkungen vernünftigerweise benötigen. Die „vorausschauende Verpflichtung“ gilt für alle Arten der „Diversity“, die vom Gesetz abgedeckt sind. Alle Aspekte des Gesetzes gelten für die öffentlich finanzierte Karriereberatung.

In Neuseeland schützt das „Menschenrechtsgesetz“ (Human Rights Act, HRS) von 1993 Menschen vor Diskriminierung bei bestimmten persönlichen Merkmalen in allen Bereichen des öffentlichen Lebens. Folgende Merkmale werden explizit benannt: Geschlecht, Schwangerschaft eingeschlossen; Familienstand, auch eingetragene Lebenspartnerschaft, religiöser Glaube, ethische Überzeugungen, Hautfarbe, Rasse, ethnische oder nationale Herkunft, Behinderung, Alter, politische Überzeugungen, Beschäftigungsstatus, Familienstatus oder sexuelle Orientierung.

Das HRS verbietet Diskriminierung in allen Bereichen des öffentlichen Lebens: Bei Regierungsaktivitäten oder anderen Tätigkeiten im öffentlichen Sektor, bei Beschäftigung, beim Zugang zu Bildung, beim Zugang zu öffentlichen Plätzen, Fahrzeugen und Gebäuden, bei der Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen, bei der Bereitstellung von Wohnungen und Unterkünften, bei Industrie- und Berufsverbänden, in Qualifikationsgremien und in beruflichen Trainingseinrichtungen und Gesellschaften.

Das HRS unterstützt andererseits positive Diskriminierung wie besondere Maßnahmen, die in gutem Glauben umgesetzt werden und die notwendig sind, um Gleichheit für eine der genannten Gruppen zu erreichen, deren Diskriminierung vom Gesetz verboten ist.

3. Wie wird Diversität in der Politik zur Bildungs-und Berufsberatung innerhalb dieser öffentlichen politischen Rahmenbedingungen behandelt?

In Ländern wie dem Vereinigten Königreich (UK), die eine strenge Gleichstellungsgesetzgebung haben, bilden sich Gleichheit und Diversität vielfach ab in Strategien, Politik und Programmen großer Organisationen und Unternehmen, insbesondere hinsichtlich der Personalgewinnung und Karriereplanung. Einige Organisationen haben Positionen als Gleichstellungs- und Diversitätsberater geschaffen, um die Implementierung der Politik der Gleichstellung und Diversität anzustoßen, zu entwickeln und zu begleiten. Diese Politik hat Auswirkungen z. B. auf die Career Services of Higher Education. Zur Rolle des Studienbegleitenden Beraters (Studierendenberaters) des Career Service der Universität von Manchester gehört es, Information und Beratung zu den allgemeinen Anforderungen von Gleichstellung und Diversität bereit zu stellen, denen Studierende / Graduierte begegnen könnten, auch zum Verständnis der eigenen Rechte, des eigenen Selbstmarketings und eigener Offenheit, ausgerichtet auf Arbeitgeber.

Sprachbarrieren können Bürger häufig daran hindern, den Zugang zu den Career Services und anderen öffentlichen Dienstleistungen zu finden und sie in Anspruch zu nehmen, da dort beides – Gleichheit und Diversität – gleichermaßen nicht erwartet wird. England bietet uns ein gutes praktisches Beispiel mit seinem National Career Service (NCS) Die Öffentlichkeit kann in acht Sprachen auf den NCS zugreifen (europäische, asiatische und afrikanische). Der NCS ist ebenfalls ein gutes Beispiel dafür, wie geografische, zeitliche, und finanzielle Hindernisse überwunden werden können, um Zugang zu den Career Services zu gewährleisten. Die Öffentlichkeit kann diese Dienststellen telefonisch (über eine Free-Call-Nummer) und per Web an sieben Tagen in der Woche von 8.00 Uhr bis 22.00 Uhr in Anspruch nehmen.

Wie wir aus internationalen Untersuchungen wissen, findet die Wahl von Bildungs- und Berufswegen normalerweise im sozialen Kontext der Familie oder dem erweiterten Familienkreis statt. Careers New Zeeland ist eine Agentur des Ministeriums für Bildung, die damit beauftragt ist sicherzustellen, dass alle Neuseeländer die berufskundlichen Informationen und die Beratung bekommen, die sie benötigen um ihre berufliche Laufbahn lebenslang effektiv zu managen.

Unter Berücksichtigung der Vielfalt der sozialen Kontexte, in denen Berufswahlentscheidungen stattfinden, ist es Teil der Strategie von Careers New Zeeland, Familien und Guppen der Communities, „Whanau“ und „Aiga“, zu qualifizieren. „Whanau“ bezieht sich auf die Großfamilie oder eine Gemeinschaft von Familienverbänden, die zusammen in der gleichen Region wohnen (Maori). „Aiga“ besteht aus einer weiter gefassten Gruppe von Familien von Blutsverwandten und von Verwandten aufgrund von Heirat oder sogar aus Verbindungen durch Adoption, die alle den Matai (das Familienoberhaupt, bei den Völkern des Pazifikraums) anerkennen. Eltern, Familien, Whanau und Aiga sind häufig die wichtigsten Meinungsbildner für junge Leute. Dem zur Folge hat Careers New Zeeland damit begonnen, Kompetenzentwicklungsprogramme für gesellschaftliche Gruppen, Familien, Whanau und Aiga aufzulegen. Diese Programme zielen insbesondere darauf ab, Maori und An-

gehörige der Pasifika Familien, Whanau und Aiga, mit Ressourcen und Expertise zur Karriereentwicklung auszustatten zur Unterstützung ihrer jungen Leute.

Die oben genannten Beispiele, ähnlich aber dennoch unterschiedlich, zeigen reale Wege auf, wie Berufsberatung auf die Anforderungen von Gleichheit und Diversität reagiert.

4. Forschung zu Gleichheit und Diversität

„Alle Dinge sind gleich? Gleichwertigkeit und Diversität in der beruflichen Bildung, Information, Beratung und Begleitung" ist eine der wenigen Studien zu Gleichheit und Diversität unter Berücksichtigung der Bildungs- und Berufsberatung (Equalty and Human Rights Commission: Research Report 71, 2011, Quelle s. Infokasten). Dieser UK Research Report fasst Forschungsergebnisse aus Berufsbildung, -information und -begleitung (CEIAG) zusammen, die sich auf mehrere Merkmale von Gleichheit beziehen: Geschlecht (gender), ethnische Zugehörigkeit, Asylsuchende und Flüchtlinge, die „Gypsy Roma Traveller" (GRT), behinderte Jugendliche, die „not-in-employment-education-training (NEET) group" sowie jugendliche Mütter.

Problemstellungen, die sich aus der Studie ergeben sind:

- **Ängste vor Ablehnung oder Diskriminierung** zwischen ethnischen Minderheiten, behinderten, schwullesbischen, bisexuellen und transgender Jugendlichen;
- **kulturelle und familiäre Erwartungen** an junge Menschen hinsichtlich angemessener Bildungs- und Berufswege
- **unterbrochene Ausbildungswege,** die für Asylsuchende und für Jugendliche der „Gypsy Roma Traveller" (GRT) zu einer Armutskarriere führen.

Aus öffentlich-politischer Sicht gibt der Autor folgende Empfehlungen:

- Ein **früherer Start (Primary School)** um die Erwartungen der Jugendlichen an ihre Bildungs- und Berufswege durch berufliche Bildung, Information und Begleitung bewusster zu machen.
- **Klare Anforderungen an Schulen,** z. B sollten Gleichheitsziele als Kernanforderungen in die berufliche Bildung an den Schulen verankert sein.
- **Besseres Monitoring, Inspektionen und Trainings** bezogen auf die Vermittlung beruflicher Bildung an den Schulen aus Sicht der Politik der Gleichheit.
- **Klare Anforderungen an externe Bildungs- und Berufsberatungen,** die Zielvorstellungen von Gleichheit und Diversität zu thematisieren und zu steigern.
- **Partnerschaftliche Zusammenarbeit**/ Kooperationen (Schulen, Lehrer, Eltern, Arbeitnehmer, Bildungs- und Berufsberater).
- **Zielgerichtete und maßgeschneiderte individuelle Beratung** und Begleitung für benachteiligte Jugendliche.
- Bildungs- und Berufsberatungsstellen sollten Jugendliche, die zu den von Ungleichheit betroffenen Gruppen zählen, in die Entwicklung von Dienstleistungen einbinden, damit sie sich vergewissern können, dass ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden.
- Der Einsatz von **Mentoren und Gleichberechtigungs-Champions** durch die Bildungs- und Berufsberatung, um die Bedingungen für manche Gruppen zu verbessern; und
- die **„Gute Praxis"** zwischen den Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen und zwischen den Schulen zu teilen.

Die Untersuchung zeigt auf, dass es sogar dort, wo eine Vielfalt- und Gleichheitsgesetzgebung existiert, große Herausforderungen gibt, die Gesetzgebung in Handlungen umzusetzen, von Politik in politisches Handeln.

Eine frühere CEDEFOP Veröffentlichung *„Valuing diversity: guidance for labour market integration of migrants"* (2014, s. Infokasten) hat die Aufmerksamkeit auf die wichtige Rolle der Bildungs- und Berufsberatung für Immigranten und Flüchtlinge gelenkt:

- um die Spannungen der Inklusion zu entschärfen, insbesondere in der Übergangsphase einer Krise mit einer hohen Arbeitslosenquote wie zur Zeit,

Information:

Studie der britischen Equalty and Human Rights Commission als pdf:**„All things being equal? Equality and diversity in careers education, information, advice and guidance"**
www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/documents/research/71_careers_information.pdf

Studie des europäischen Zentrums für Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP): **„Valuing diversity: guidance for labour market integration of migrants"**
www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/publications/6124

- um die vollständige Entwicklung von Immigranten und Flüchtlingen zu hochwertigen Arbeitnehmern / Unternehmern und aktiven Mitbürgern zu ermöglichen und
- um eine nachhaltige Wachstumsstrategie zu unterstützen, indem angemessen auf die Qualifikationsdefizite reagiert wird.

Schlussfolgerungen

Die Forderungen von Gleichheit und Diversität sind tatsächlich wichtig für Deutschland im Zusammenhang mit seiner wirklich bewundernswerten Willkommenskultur für syrische Flüchtlinge.

Aber dies sind keine neuen Forderungen, da Deutschland bereits seit vielen Jahren Menschen aus anderen europäischen und außereuropäischen Ländern in seinen Arbeitsmarkt und seine Gesellschaft aufgenommen hat. Diese Fragen sind von unmittelbarer Bedeutung und zeigen auf, wie die deutschen öffentlichen Servicestellen, einschliesslich der Bildungs- und Berufsberatungen, auf den Umfang der Nachfrage reagieren können, die der Flüchtlingsstrom ausgelöst hat. Aber es gibt einige grundsätzliche Fragen, die gestellt werden müssen, z. B.

- Wie haben deutsche öffentliche Dienstleister – einschliesslich der Bildungs- und Berufsberatungsstellen – auf die Anforderungen an Gleichheit und Diversität bei der Bereitstellung dieser Dienste reagiert?
- In welchem Ausmaß wurden die Beratungsstellen eingerichtet und umgestaltet, um die Werte von Gleichheit und Diversität ernsthaft umzusetzen?
- Welche Studie – wenn überhaupt eine – wurde durchgeführt zum Thema „Wirksamkeit von Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland bei verschiedenen ethnischen Gruppen“?
- Welche Lehren wurden daraus gezogen?
- Wie wurden ihre Erkenntnisse – wenn überhaupt – in die Praxis umgesetzt?
- Wie wurde der Umgang mit den sprachlichen, geographischen und finanziellen Zugangsbarrieren gestaltet?
- Wie wurde der soziale Kontext des Berufswahlprozesses zwischen den ethnischen Gruppen von den Bildungs- und Berufsberatungen aufgegriffen?
- Welche sind die Schlussfolgerungen für die praktische Kompetenz, das Verhalten und das Training der Bildungs- und Berufsberatung?

Die Antwort auf diese Fragen und die Berücksichtigung der Erfahrungen und Praktiken anderer Länder im „Reich“ von Gleichheit und Diversität werden dazu beitragen, den deutschen Arbeitsmarkt und die Gesellschaft über die nächsten 50 Jahre zu gestalten.

Über den Autor
Dr. John McCarthy is Director of the International Centre for Career Development and Public Policy, currently based in Nice, France. The aim of the Centre is to promote international policy learning and policy sharing of good examples of policies for career guidance in the education, employment and social policy fields.

His background has been primarily in the education policy field. He was a Policy Developer at the European Commission’s Directorate General for Education and Culture specifically focussing on Lifelong Learning where he chaired the European Commission’s Expert Group on Lifelong Guidance. He undertook country policy reviews for career guidance for the OECD and for the European Training Foundation (ETF).

He has had an instrumental role at the European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) in the development of Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission (2015). He co-edited Career guidance: a handbook for policy makers, a joint European Commission-OECD publication. He wrote The Skills, Training and Qualifications of Guidance Workers, an OECD International Policy Review Expert Paper. He co-authored Establishing and Developing Lifelong Guidance National Policy Forum published by CEDEFOP, an agency of the European Commission for the development of Vocational Education and Training.

Prior to his international work, he directed the National Centre for Guidance in Education, an agency of the Department of Education and Science, Ireland; and was Deputy Director of the post-graduate Higher Diploma in Guidance and Counselling programme at the Department of Applied Psychology, University College, Cork. His interests include reading, music, dance, hiking, tennis, and sports in general.

E-Mail: jmc@iccdpp.org