

Die GEW diskutiert

Bildungs-, Berufs- und Weiterbildungsberatung

Bestandsaufnahme und Eckpunkte zur Weiterentwicklung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
0. Einleitung	7
I. Herausforderungen an Beratung im aktuellen gesellschafts- und bildungspolitischen Kontext	9
1. Lebenslanges Lernen	
2. Stärkung der Eigenverantwortung, Selbstorganisiertes Lernen	
3. Veränderte Erwerbsbiographien	
4. Demographische Entwicklung	
5. Zunahme von „Problemgruppen“	
6. Neue Medien und Beratung	
7. Systemberatung	
II. Die aktuelle Situation der Bildungs- und Berufsberatung	15
1. Berufs- und Ausbildungsberatung	
2. Studienberatung	
3. Weiterbildungsberatung	
4. Berufs- und Arbeitsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit	
III. Grundsätze und Ziele von Beratung	24
IV. Empfehlungen für ein kohärentes Angebot der Bildungs-, Berufs- und Weiterbildungsberatung	27
1. Flächendeckendes und öffentlich garantiertes Beratungsangebot	
2. Ausbau und Reform der einzelnen Beratungsangebote	
2.1 Berufs- und Ausbildungsberatung	
2.2 Studienberatung	
2.3 Weiterbildungsberatung	
3. Qualifizierung der Beraterinnen und Berater	
VI. Fazit	36
Mitgliedsantrag	
Unsere Anschriften	

Vorwort

Die GEW hat im Dezember 2006 auf ihrem Workshop zum Thema Beratung in Bildung, Beruf- und Weiterbildung den ersten Entwurf der hier dokumentierten Position für einen Ausbau der Beratung in der BRD vorgestellt und diskutiert. Die anwesenden Expertinnen und Experten haben wichtige Hinweise gegeben, die in den Text eingearbeitet wurden. Dr. Ursula Herdt, die im Nationalen Forum für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung für die GEW in dessen Vorstand vertreten ist, hat den vorliegenden Text verfasst und überarbeitet. Er wurde im Vorfeld der Tagung und danach intensiv mit Kolleginnen und Kollegen unserer Bundesfachgruppen berufsbildende Schulen und Weiterbildung besprochen. Das Diskussionspapier befasst sich – wie im Text ausgeführt – im Wesentlichen mit der postschulischen Bildungsberatung, konkret mit der Berufs- und Ausbildungsberatung, der Studien- und der Weiterbildungsberatung.

Das Thema Beratung spielt im Prozess des lebenslangen Lernens eine wichtige Rolle. Nichtsdestoweniger wurden die verschiedenen Beratungsangebote in den letzten Jahren eingeschränkt. Dabei liegt bisher eine vollständige Darstellung aller Beratungsangebote (insbesondere bezogen auf die Weiterbildung und für bestimmte Zielgruppen) nicht vor. Auch die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebenen Studie über die Beratungslandschaft in Deutschland, die voraussichtlich im Sommer 2007 vorliegen wird, wird diese Lücke nicht schließen, sodass weiter erheblicher Forschungsbedarf auf diesem Gebiet besteht. Es ist zu hoffen, dass das BMBF dieses Thema verstärkt verfolgt und noch in dieser Legislaturperiode konkrete Schritte für mehr Transparenz, Kontinuität und Ausbau des Beratungsangebots unternimmt. Der Arbeitskreis Bildungsberatung, der kürzlich im Rahmen des 2006 von Bildungsministerin Annette Schavan (CDU) einberufenen Innovationskreis Weiterbildung gebildet wurde, sollte entsprechende Handlungsempfehlungen entwickeln.

Der hier dokumentierte Text wird zum einen als Grundlage für die Meinungsbildung zum Thema Bildungs- und Berufsberatung in der GEW und zum anderen als Diskussionsangebot an alle bildungspolitischen Akteure verstanden.

0. Einleitung

Beratung im Sinne lebenslanger Unterstützung und Begleitung von Bildungs- und Berufsbiographien – bislang eher ein Thema für Insider und die Vertreterinnen und Vertreter der Beraterprofession – gerät zunehmend auf die Agenda der bildungspolitischen Öffentlichkeit:

- Auf einer vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der OECD veranstalteten Konferenz zur Finanzierung Lebenslangen Lernens (LLL) im Oktober 2003 bestand über alle Ländergrenzen und bildungspolitische Positionen hinweg Konsens über die Notwendigkeit umfassender Beratungsangebote als integralem Bestandteil Lebenslangen Lernens.
- Anfang Juni 2004 haben BMBF, das damalige Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) und Bundesagentur für Arbeit (BA) in einer gemeinsamen Tagung das Thema aufgegriffen.
- Im Anschluss an die Veranstaltung hat sich – unter Bezug auf eine entsprechende EU-Entschließung (Nr. 9286 vom 28. Mai 2004) – eine Initiative mit dem Ziel konstituiert, die Vernetzung und den Austausch zwischen den verschiedenen Beratungsstellen und -institutionen zu fördern und die Gründung eines **Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung** vorzubereiten. Mit dem Leitdokument („Mission Statement“) für ein solches Forum und der Entscheidung des BMBF, eine Studie zu diesem Themenkomplex in Auftrag zu geben¹, sind diese Aktivitäten 2005 fortgesetzt und konkreter geworden; am 27. September 2006 ist das Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (NFB) gegründet worden.
- Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat auf Initiative der Arbeitnehmerbank im Dezember 2005 die Neufassung einer entsprechenden Empfehlung von 1972 zur Berufsorientierung und -beratung beschlossen, die

¹ Auftragnehmer ist Rambøll- Management Berlin. Der aus zwei Teilen („Bestandsaufnahme der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung“ sowie „Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards“) bestehende Abschlussbericht wurde dem BMBF Ende März 2007 übergeben.

sich allerdings nur auf den Übergang von (allgemeinbildender) Schule zur Berufsausbildung bezieht.

- Das BMBF hat innerhalb des seit 2006 arbeitenden „Innovationskreises Weiterbildung“ eine AG Bildungsberatung gebildet, die bis zum Herbst 2007 Empfehlungen in den Innovationskreis einbringen soll, die auf der für den 6./7. November geplanten Tagung der Öffentlichkeit vorgestellt werden sollen. Damit wird auch der im Koalitionsvertrag vom 11. November 2005 vereinbarten Absicht, „die Vielzahl der Weiterbildungsangebote durch die Optimierung der Bildungsberatung transparenter zu machen“ Rechnung getragen.

Gleichzeitig gibt es bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Zuge der Hartz-Reformen und ihres internen Umgestaltungsprozesses weitreichende Veränderungen in der Arbeits- und inzwischen auch in der Berufsberatung. Nach Einschätzung von Berufs- und Bildungsberatungsexperten widersprechen diese Entwicklungen den europaweit definierten Zielen von Beratung und gefährden darüber hinaus massiv die Qualität und Akzeptanz der BA-Beratungsangebote.

Nach Auffassung der GEW müssen alle Bildungsphasen (Schule, Ausbildung, Studium, Weiterbildung, Berufstätigkeit und „passive“ Phase nach dem Erwerbsleben) und insbesondere die Übergänge durch entsprechende Beratungsangebote begleitet und unterstützt werden. Der hier von der GEW vorgelegte Diskussionsbeitrag zu dieser umfassenden bildungspolitischen Aufgabe beschränkt sich allerdings auf die postschulischen Bildungs- und Berufs- bzw. Lebensphasen.²

² Dabei geht es hier um die institutionalisierte Bildungs- und Berufsberatung, also nicht um die informelle Beratung und den Einfluss von Familie und Freundeskreis, die zweifellos einen wichtigen Stellenwert in den Bildungs- und Berufsentscheidungen einnehmen, aber sich der politischen Gestaltung entziehen. Anders verhält es sich mit der Beratung durch (Berufsschul-)Lehrerinnen oder andere pädagogische Mitarbeiterinnen: Es wäre grundsätzlich im Zusammenhang mit dem Professionsverständnis dieser Tätigkeiten zu diskutieren, ob dazu verstärkt und auch ressourcenmäßig eingeplant Beratungsaufgaben gehören sollten. Da diese Debatte den Rahmen dieses Papiers sprengen würde, wird die Beratung durch (Berufsschul-)Lehrkräfte nur kurz thematisiert (Abschnitte II, 1 und IV, 2.1). Auch auf den spezifischen, durch eigene gesetzliche Regelungen (SGB IX) geprägten Bereich der Beratung von Behinderten (Rehabilitation) wird hier im einzelnen nicht eingegangen.

1. Herausforderungen an Beratung im aktuellen gesellschafts- und bildungspolitischen Kontext

Der Bedarf an Beratung hat angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen und des in der Politik verbreiteten Paradigmas von der individuellen Verantwortung für den eigenen Bildungsprozess zugenommen. Gestiegene Beratungsbedarfe ergeben sich insbesondere aus folgenden Entwicklungen:

1. Lebenslanges Lernen

Wenn der Anspruch Lebenslanges Lernens (LLL) nicht unverbindliche Sonntagsredenrhetorik bleiben soll, braucht es erhebliche Anstrengungen nicht nur hinsichtlich der Bildungsangebote während aller Lebensphasen, sondern auch in Bezug auf lebensbegleitende Unterstützungssysteme: Eine kontinuierliche Bildungs- und Berufsberatung, die nicht mit dem Abschluss der ersten Bildungs- und Ausbildungsphasen aufhören darf. Daraus folgt notwendigerweise der Ausbau der Weiterbildungsberatung.

2. Stärkung der Eigenverantwortung, Selbstorganisiertes Lernen

Mit dem Paradigma des LLL geht die Erwartung einher, dass die Individuen selbst für dieses Lebenslange Lernen und seine Gestaltung verantwortlich sind. Ungeachtet der bildungs- und gesellschaftspolitischen Bewertung dieser Annahme ist ihre Konsequenz für die Beratung unter Experten unumstritten: Wer selbstorganisiert lernen soll, muss dabei unterstützt und beraten werden. Das gilt ganz besonders für die Vergabe von Bildungsgutscheinen, wie die Einführung dieses Instruments in die nach SGB III geförderte berufliche Weiterbildung zeigt: Zum einen ist es problematisch, Bildungsgutscheine ausgerechnet an meist besonders orientierungs- und unterstützungsbedürftige Zielgruppen wie Arbeitslose zu vergeben. Zum anderen muss dieser Ansatz erst recht scheitern, wenn er nicht durch Informationen und Beratung über die – äußerst intransparenten – Weiterbildungsangebote flankiert wird. Ähnliches

gilt für die in fast allen Bundesländern gesetzliche Regelungen über den Bildungsurlaub: dieser kann nur dann wahrgenommen werden, wenn die Zielgruppen darüber und die entsprechenden Weiterbildungsmöglichkeiten informiert und beraten werden. Wenn solche Orientierungshilfen und Beratungsangebote fehlen oder unzureichend sind, wirken die Ansprüche von LLL und selbstorganisiertem Lernen und die genannten Regelungen tendenziell sozial selektiv: D. h. bildungsnah und -privilegierte Menschen kommen damit eher als bildungsfernere und sozial Benachteiligte zurecht.

3. Veränderte Erwerbsbiographien

Die Normalbiographie eines lebenslangen kontinuierlichen Erwerbslebens in einem bestimmten Beruf und als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer weicht immer mehr anderen brüchigeren Mustern: Berufswechsel, befristete und Teilzeittätigkeit, Erwerbslosigkeit, prekäre Beschäftigungsverhältnisse (neue Selbstständige, Scheinselbstständige, Leiharbeitnehmer, geringfügig Beschäftigte, Praktikanten) und der Wechsel zwischen diesen verschiedenen Situationen werden immer „normaler“. „Solo-Selbständige“ und andere prekär Beschäftigte müssen oft am Rande des Existenzminimums und ohne die Perspektive eines regulären Beschäftigungsverhältnisses agieren. Sie werden zusätzlich dadurch benachteiligt, dass ihnen die Beratungsangebote der Arbeitsagenturen in der Regel verschlossen bleiben und andere kaum zur Verfügung stehen. Solche unsicher gewordenen Erwerbsmuster führen zu einem erhöhten Orientierungs- und Beratungsbedarf. Die Betroffenen brauchen sowohl umfassende Beratung hinsichtlich ihrer weiteren Berufswegplanung und Qualifizierung als auch in konkreten Problemlagen, z. B. was ihre Sozialversicherung, Vertragsgestaltung u. ä. betrifft.

4. Demographische Entwicklung

Die demographische Entwicklung und die daraus folgende Veränderung der Altersstruktur schaffen einen erhöhten Bedarf an Beratung:

- Die niedrigen Geburtenraten in Deutschland und die gestiegene Lebenserwartung führen zu einer ständigen Zunahme der älteren Bevölkerung, die eine immer wichtigere Zielgruppe von Bildungsangeboten (der Weiterbildungseinrichtungen und Hochschulen) wird und entsprechende Beratung über die Angebote braucht.
- Auch durch Rente mit 67, die für die meisten Beschäftigten faktisch auf eine Rentenkürzung hinauslaufen wird, wird zusätzlicher Bedarf an Beratung entstehen: Sofern dadurch tatsächlich Ältere länger in das Beschäftigungssystem eingebunden werden, bedürfen sie i. d. R. zusätzlicher (Anpassungs-) Qualifizierung und entsprechender Beratung.
- Aufgrund der demographischen Entwicklung gibt es weniger junge qualifizierte Arbeitnehmer. Dem Missverhältnis zwischen dem Qualifikationsprofil von Arbeitslosen und dem konkreten Arbeitsmarktbedarf, muss dringend mit qualitativ hochwertiger und gezielter Weiterbildung und Nachqualifizierung begegnet werden. Auch dafür benötigen die betroffenen Menschen Beratung.

5. Zunahme von „Problemgruppen“

Die sog. Problem- und Randgruppen haben als Folge ökonomischer, sozial- und bildungspolitischer Bedingungen und Entwicklungstrends zugenommen. Gründe sind:

- Defizite des Schulwesens,
- ein in Deutschland besonders hoher Anteil an Menschen ohne Schul- bzw. Berufsabschluss,
- mangelnde Integrationsfähigkeit unserer Gesellschaft gegenüber Minderheiten (z. B. Menschen mit Migrationshintergrund),

- fehlende Ausbildungs- und Arbeitsplätze und dadurch Zunahme von Langzeitarbeitslosen und „Risikojugendlichen“.

Mangelnde Ausbildungsmöglichkeiten führen häufig zu falschen und später revisionsbedürftigen Berufswahlentscheidungen und insbesondere dazu, dass viele junge Menschen in sogenannten Warteschleifen „versorgt“ werden. Infolge dieser problematischen Entwicklung ist der Bedarf an späterer Weiterbildung vorprogrammiert – und dafür brauchen die jungen Erwachsenen dringend qualifizierte Beratung.

Hartz IV hat ebenfalls zusätzlichen Beratungsbedarf geschaffen: Die Leistungskürzungen für die meisten jetzigen Arbeitslosengeld (ALG) II-Empfänger sowie die Verschärfung der Zumutbarkeitsbedingungen für Arbeitssuchende erfordern eine umfassende Beratung über entsprechende Förder- und Qualifizierungsmöglichkeiten. Aus dem SGB IX mit seinem – als Aufgabe der BA zugeschriebenen – Auftrag, „die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft zu sichern“ (§ 4, Abs. 1), folgen entsprechende Anforderungen an die Beratung von Behinderten.

6. Neue Medien und Beratung

Bei oberflächlicher Betrachtung wäre eine schnelle Antwort auf die erhöhte Beratungsnachfrage gefunden: Sie kann mit elektronischen Medien wie Internet und spezifischen vernetzten Info-Angebote befriedigt werden. Dies ist allerdings ein Fehlschluss: Zwar kann dadurch viel von dem reinen Informationsbedürfnis aufgefangen und insoweit die persönliche Beratung ergänzt werden; E-Medien (Elektronische Medien) können die institutionelle und persönliche Beratung aber nicht ersetzen, weil

- E-Medien nur Informationen weitergeben, aber keine – Interaktion und Kommunikation voraussetzende – Beratung leisten können;

- es immer noch viele Menschen gibt, denen nicht zuletzt aus Kostengründen der Zugang dazu verwehrt ist und/oder die sich im Umgang mit entsprechenden Angeboten schwer tun;
- die meisten Ratsuchenden für die Benutzung und Bewertung der Info-Angebote der E-Medien Unterstützung und Beratung benötigen;
- viele, und nicht nur die Zielgruppen mit schlechteren Bildungsvoraussetzungen, persönliche individuelle Entscheidungshilfen brauchen, die der Computer nicht leisten kann.

Insofern stellt die mögliche Nutzung von Info-Angeboten der E-Medien sogar neue qualitative Anforderungen an die Beratung, statt sie ganz oder teilweise überflüssig zu machen.

7. Systemberatung

Die Funktion der sog. Systemberatung liegt darin, bestimmte gesellschafts- und bildungspolitische Ziele – wie z. B. Lebenslanges Lernen – zu fördern und zu unterstützen (s. u. Abschnitt III). Konkret ist darunter die Anforderung zu verstehen, die in der Beratung gewonnenen Erkenntnisse über strukturelle Defizite und Barrieren systematisch zu dokumentieren, sie an das „System“ zurückzumelden, also die politischen Akteure darüber zu informieren und – soweit möglich – auf Abhilfe hinzuwirken. Die Realisierung einer Berufswahl oder weiteren Qualifizierung scheitert häufig nicht an individuellen Defiziten oder fehlender Bereitschaft, sondern an äußeren Barrieren wie fehlenden Angeboten, finanziellen Bedingungen etc. Zumindest in den Fällen, in denen diese Defizite gehäuft zur Verhinderung sinnvoller Bildungsoptionen führen, muss dies an das Bildungssystem rückgekoppelt werden. Dieser Aspekt hat in Zeiten, in denen z. B. fehlende Ausbildungsplätze und der Abbau von öffentlich finanzierten Weiterbildungsmöglichkeiten zunehmend den Bildungswillen von Menschen bremsen, an Bedeutung gewonnen. Außerdem ist diese Funktion von Beratung auch als Mittel der Qualitätssicherung wichtig: Offensichtlichen Qualitätsmängeln, die immer wieder von Ratsuchenden z. B. über Ausbildungsbetriebe,

bestimmte Studiengänge oder die Angebote von Bildungsträgern geäußert werden, muss nachgegangen und ggf. den entsprechenden Institutionen rückgemeldet werden.

II. Die aktuelle Situation der Bildungs- und Berufsberatung

Die deutsche Realität der Beratungsangebote in den verschiedenen postschulischen Bildungs- und Erwerbsphasen wird den beschriebenen Anforderungen kaum gerecht, wobei es große regionale und spartenspezifische Unterschiede gibt:

Postschulische Bildungsberatung ist in Deutschland – auch im Vergleich mit anderen europäischen Ländern und den USA – unterentwickelt und gemessen an dem Bedarf quantitativ bei weitem nicht ausreichend. Die Beratungsangebote sind vor allem auf punktuelle Unterstützung in bestimmten Entscheidungssituationen, insbesondere beim Übergang zwischen Schule und Ausbildung und bei Arbeitslosigkeit beschränkt; teilweise wird Beratung gesondert oder zusätzlich für bestimmte Zielgruppen (z. B. Frauen, Migrantinnen und Migranten) angeboten. Auch die Träger der Jugendhilfe und der freien Wohlfahrtspflege leisten auf Grundlage des SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz, insbesondere § 13 mit den Vorschriften zur Jugendsozialarbeit) je nach Problemlage und Anliegen des Einzelfalls Bildungs- bzw. Berufsberatung (siehe auch Fußnote 2). Das Verständnis von Beratung als die Bildungs- und Berufsbiographie lebenslang begleitende Orientierung ist in der deutschen Bildungspolitik und -realität nicht verankert.³

Dabei bestehen große Unterschiede zwischen einzelnen Bereichen und Institutionen:

1. Berufs- und Ausbildungsberatung

Die **Berufsberatung** der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist trotz aller Einschränkungen ihrer Arbeit (dazu im einzelnen: Abschnitt II, 4) als Kernaufgabe der BA auch gesetzlich verankert. Darüber hinaus wird seit Wegfall des Beratungsmonopols der BA 1998 auch von anderen Einrichtungen und Personen Berufsberatung angeboten, mit sehr unterschiedlicher Qualität und fehlender Transparenz, z. B. hinsichtlich der Qualifikation des Beratungspersonals. Für junge Menschen in einer betrieblichen

³ Dies hat auch die OECD-Studie „Bildungs- und Berufsberatung - Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik“ von 2004 kritisch festgestellt.

Ausbildung und ausbildende Betriebe bieten die Ausbildungsberater der zuständigen Stellen (Kammern etc.) Beratung an.

Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden Schulen sind i. d. R. keine „professionellen“ Berater. Dennoch sind sie für ratsuchende Schülerinnen und Schüler in allen berufsbildenden Schulformen die erste Anlaufstelle. Dabei wird neben einzelfall-bezogener Klärungshilfe zum Teil auch systematisch über die spezifischen Bedingungen der Schulformen bzw. Bildungsangebots der Berufsbildenden Schulen beraten.

In einigen Bundesländern werden – an berufsbildenden und allgemeinbildenden Schulen – besonders qualifizierte Beratungslehrerinnen und -lehrer eingesetzt, deren Ressourcen i. d. R. nicht ausreichen, um den umfangreichen Anforderungen gerecht zu werden. Daher beschränkt sich ihre Beratungstätigkeit häufig auf Konfliktfälle und die Bewältigung persönlicher Schwierigkeiten. Ungeachtet aller Unterschiede zwischen den Bundesländern findet in den Schulen jedoch keine Bildungslaufbahnberatung im Kontext lebenslangen Lernens statt, die Angebote außerhalb der Schule und der beruflichen Weiterbildung umfasst.

2. Studienberatung

Studienberatungsstellen sind in Deutschland im Rahmen der Bestrebungen der 70er Jahre eingeführt worden, bildungsferne Schichten zum Studium zu bewegen und ihnen bei der Bewältigung des Studiums zu helfen. Bis heute haben alle deutschen Hochschulen Zentrale Studienberatungsstellen eingerichtet, die häufig auch Aufgaben der psychosozialen und psychologischen Beratung leisten. Der seinerzeit von der damaligen Westdeutschen Rektorenkonferenz (WRK) genannte Schlüssel von 1 Berater pro 3000 Studierenden ist allerdings nirgendwo auch nur annähernd erreicht worden. Nach der Wende sind auch in den neuen Bundesländern Studienberatungsstellen nach westdeutschem Muster eingerichtet worden, jedoch ohne die psychologische Beratung zu integrieren. Diese wird an einigen Standorten von den Studentenwerken angeboten, gelegentlich als outgesourcte Dienstleistung.

Im Zuge der permanenten Unterfinanzierung der Hochschulen ist in allen Studienberatungsstellen seit den 90er Jahren Personal abgebaut worden. Auch gelegentlich aufgelegte Hochschulsonderprogramme oder regionale Initiativen, wie beispielsweise in Niedersachsen, haben an dem Mangel an zielgruppengerechter Beratung nichts geändert. Angesichts erheblicher Orientierungslosigkeit bei der Studienfachwahl wirken sich Engpässe in der Studienberatung generell negativ aus. Für Studierende aus einkommensschwachen und bildungsfernen Familien sowie Studieninteressierte mit Migrationshintergrund ist der Mangel an geeigneter Beratung noch gravierender.

Folgende aktuelle Entwicklungen erweisen sich als zusätzliche Herausforderungen für die Studienberatung:

- Mit wachsendem Wettbewerb unter den Hochschulen wird die Studienberatung zunehmend als **Marketinginstrument** verstanden und instrumentalisiert, besonders an jenen Hochschulen in Ostdeutschland, die aufgrund der demografischen Entwicklung und aufgrund von Akzeptanzproblemen Leerstand befürchten müssen.
- Die Best-practice-Modelle **der Zusammenarbeit von Schule und Hochschulen**⁴, dürfen den Blick nicht darauf verstellen, dass es systematische Defizite in der Kooperation gibt. Der notwendige strukturbildende Transfer aus den Modellversuchen hat nicht stattgefunden.
- Die – an den einzelnen Hochschulen unterschiedlich gestaltete – Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge im Rahmen des Bologna-Prozesses hat zu weitreichenden Veränderungen sowie zu einer Diversifizierung und Auseinanderentwicklung der Studiengänge geführt; dazu kommen die Einführung neuer Verfahren beim Hochschulzugang und von Studiengebühren. Ergebnis: Potenzierung der Studienmöglichkeiten und Kombinationen von Studienfächern, eine Maximierung der Komplexität beim Hochschulzugang

⁴ Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung (2005), Kooperative Strukturen an der Schnittstelle Schule/Hochschule zur Studien- und Berufswahlvorbereitung. <http://www.blk-bonn.de/papers/heft126.pdf>

durch eine Fülle lokaler Regelungen und neue Anforderungen an die Studierenden, die angestrebte Bildungslaufbahn auch finanziell abzusichern.

- Das bisherige Erfahrungswissen von Eltern und Lehrern über das Studium und seine Umfeldfaktoren ist damit weitgehend obsolet geworden. Aktuelle Studien des Hochschul-Informationssystems (HIS)⁵ verweisen auf nach wie vor bestehende Informations- sowie Kenntnis- und Kompetenzdefizite bei Studieninteressierten. Die Konsequenzen dieser Defizite machen sich in dem wegen der Umstellung auf die neue Studienstruktur verschulterten Ausbildungssystem viel schneller bemerkbar. Die einschneidenden Veränderungen an den deutschen Hochschulen führen also erst recht zu einem erhöhten Beratungsbedarf.⁶

3. Weiterbildungsberatung

Die Angebote an Weiterbildungsberatung sind äußerst heterogen, intransparent und insgesamt unzureichend; ein flächendeckendes, von den einzelnen Weiterbildungseinrichtungen unabhängiges Beratungssystem existiert in der Bundesrepublik nicht:⁷

- Die einzelnen **Weiterbildungseinrichtungen** (Bildungsträger, Volkshochschulen, Kammern etc.) bieten in unterschiedlichem Umfang Beratung bezogen auf ihre eigenen Veranstaltungen und Kurse an.

⁵ Heine, Chr., Briedis, K., Didi, H.-J., Haase, C., Trost, G. (2006a): Auswahl- und Eignungsfeststellungsverfahren beim Hochschulzugang in Deutschland und ausgewählten Ländern. Eine Bestandsaufnahme. HIS-Kurzinformation A3/2006, Hannover

Heine, Chr., Willich, J. (2006b), Informationsverhalten und Entscheidungsfindung bei der Studien- und Ausbildungswahl. HIS:Forum Hochschule 3/2006, Hannover

⁶ Rückert, H.-W. (2006): Welche Beratung braucht der Bachelor? Zeitschrift für Beratung und Studium 1, 24-28

⁷ Eine Untersuchung der Stiftung Warentest (siehe Zeitschrift test, Heft 4/2004) hat erhebliche Defizite in der Beratung für die berufliche Weiterbildung festgestellt. Ein vollständiger und aktueller Überblick über die Angebote an Weiterbildungsberatung in Ländern und Kommunen, auf die hier zurückgegriffen werden kann, ist uns allerdings nicht bekannt. Auch die von Ramboll inzwischen fertig gestellte Bestandsaufnahme über die Beratungsangebote (siehe Fußnote 1) enthält keine umfassenden Angaben über die (Weiterbildungs-) Beratungsstruktur, die eine Aussage auch über die quantitative Versorgung mit Beratungsstellen erlauben würden. Daher können hier nur einige Merkmale und Fakten wiedergegeben werden.

- Bis zum Inkrafttreten der ersten Hartz-Gesetze Anfang 2003 hat die **Arbeitsberatung der Arbeitsämter** die Beratung über Angebote der beruflichen Weiterbildung grundsätzlich als ihre Aufgabe betrachtet, auch wenn es schon damals in der Praxis erhebliche Defizite gab. Inzwischen ist dieser Anspruch, auch als Folge von Hartz I, immer mehr aufgegeben worden (s. u. Abschnitt 4). Die Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) nach SGB II gehen inzwischen dazu über, die eigentlich von ihnen zu erbringende Beratungsleistung an externe Beratungsstellen outzusourcen und diese zu finanzieren.
- Die **Beratungsstellen für bestimmte Zielgruppen** (Migrantinnen und Migranten, Frauen) informieren und beraten im Rahmen ihres umfassenderen Beratungsauftrags in Einzelfällen und punktuell auch über (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten; dabei handelt es sich aber nicht um systematische, quantitativ und qualitativ erfassbare und transparente Bildungs- und Berufsberatung.
- Die **Gewerkschaften** beginnen derzeit, auch angeregt durch das angelsächsische Vorbild der learning representatives, für Multiplikatoren (Betriebsangehörige und Betriebsräte) Beratung insbesondere zur betrieblichen Weiterbildung zu entwickeln.
- **Bildungsberatungsstellen, die übergreifend über Weiterbildungsangebote** informieren und beraten, wurden im Kontext der Bildungsreformdiskussionen der 70er Jahre vereinzelt auf kommunaler Ebene in Großstädten, vor allem in Nordrhein-Westfalen, eingerichtet; auch in den neuen Bundesländern waren nach der Wende eine Reihe solcher Beratungsstellen entstanden. Während im Jahr 2000 bundesweit noch zwischen 40 und 50 solcher Beratungsstellen⁸ existierten, werden sie seither vor allem aus Kostengründen immer weiter abgebaut.

⁸ Angaben nach Karen Schober: Die Pluralisierung der Beratungslandschaft. In: Schober, K. (Hrsg.): Beratung im Umfeld schulischer Bildung, Bielefeld 2000, S.14. Siehe auch: Schiersmann, Christiane/Remmele, Heide: Beratungsfelder in der Weiterbildung. Schneider Verlag Hohengeren, Baltmannsweiler 2004

- Im Rahmen des **BMBF-Projekts „Lernende Regionen“** wurden in den vergangenen Jahren eine Reihe von Projekten gefördert, die teilweise auch (Weiter-)Bildungsberatung vorsahen. Die entsprechenden Ergebnisse sind aber nicht systematisch hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit evaluiert worden; der notwendige strukturbildende Effekt blieb also auch bei diesen Modellversuchen aus. Nur wenige Angebote wurden – wiederum befristet und mit unsicheren Förderperspektiven – fortgeführt.⁹
- Besonders desolat sieht das Beratungsangebot für **allgemeine und politische** Weiterbildung aus: Außer der partiellen und auf Kurse der Einrichtung bezogenen Information und Beratung – vor allem der Volkshochschulen – gibt es kaum übergreifende Beratungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen.

Viele, wenn nicht die meisten dieser Beratungsstellen unterliegen den unsicheren Rahmenbedingungen der zeitlich jeweils befristeten Projektförderung, was die Entwicklung von Kontinuität und die verlässliche Sicherung von Qualität behindert. Generell mangelt es an der **Abstimmung und Vernetzung** zwischen den einzelnen, institutionell und ordnungspolitisch unterschiedlich zugeordneten Beratungsdiensten und an Qualitätsstandards für die einzelnen Beratungszweige, z. B. was die Qualifikation der Berater und die Beratungskonzepte betrifft. Schon jetzt zeichnet sich als Folge dieser Defizite die Entstehung von privaten, kommerziellen Beratungsinstitutionen ab – z. B. zur Karriereberatung –, die von den Rat suchenden Individuen (mit-)finanziert werden und damit vielen verschlossen bleiben, die besonders beratungsbedürftig sind.

4. Berufs- und Arbeitsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit

Im Folgenden wird diese Bestandsaufnahme für die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Einzelnen beschrieben und problematisiert.

⁹ siehe dazu: Ingrid Ambos: Information und Beratung. In: Regionale Bildungsnetze. Hg. von Ekkehard Nüssli u.a.. Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung (Hg. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung), Bielefeld 2006

Von Seiten der **Berufsberatung** der BA und ihrer Fachhochschule in Mannheim sind wichtige Impulse und Veränderungsvorschläge für die Qualität und Methodik der Beratung ausgegangen. Die auch schon vor den Hartz-Reformen kritisierten Defizite in Qualität und Umfang der Beratung in den Arbeitsämtern und vor allem die aktuellen negativen Entwicklungen in der BA sind allerdings nicht zu übersehen und müssen daher deutlich benannt werden:

- Bei der **Ausbildung und im Einstellungsverfahren der Beraterinnen und Berater** in der BA hat es auch in der Vergangenheit Qualitätsprobleme gegeben, die insbesondere mit dem unbefriedigenden Verhältnis zwischen (zu kurzer) Qualifizierung von BA-Mitarbeiterinnen, der Ausbildung an der Fachhochschule (FH) in Mannheim und der externen Rekrutierung von Beratern für akademische Berufe zusammenhängen. Die Ausbildung eines großen Teils der Beratungsfachkräfte an der BA-eigenen und aus Beitragsmitteln finanzierten Fachhochschule birgt die Gefahr, dass sie zu eng an den spezifischen Tätigkeiten und Aufgaben der BA ausgerichtet ist. Dies steht im Widerspruch zu dem Anspruch der Studierenden auf eine breite Qualifizierung; außerdem wird ihnen dadurch tendenziell ein auf die geschäftspolitischen Ziele der BA eingegrenzt Beratungsverständnis vermittelt.

Inzwischen sind der Umfang und die Standards für die Fortbildung von BA-Beschäftigten zu Berufs-, Arbeits- und Reha-Beraterinnen und Beratern dermaßen gesenkt worden, dass ernsthaft nicht mehr von einer beratungsspezifischen Qualifikation gesprochen werden kann. Dies ist umso problematischer, als diese Fortbildung in den letzten Jahren immer mehr die grundständige FH-Ausbildung verdrängt hat. Die neuen, inzwischen akkreditierten und im Herbst 2006 angelaufenen Bachelor-Studiengänge mit insgesamt 300 Studienanfängerinnen und -anfänger (davon 50 für den Studiengang „Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“) weisen eine noch stärkere, schon in der Begrifflichkeit dokumentierte Abhängigkeit von der BA-Geschäftspolitik auf und werden damit den Anforderungen an eine umfassende Beraterausbildung kaum gerecht werden.

- Die Beratungs- und Unterstützungsleistung für **Hartz IV-Betroffene**, die nach SGB II den Jobcentern der Arbeitsgemeinschaften (ARGE) bzw. optierenden

Kommunen obliegt, ist bisher - von positiven Ausnahmen abgesehen - unzureichend. Dazu kommt die im SGB II angelegte sogenannte **Schnittstellenproblematik**: Für Jugendliche unter 25 Jahren (U25), die als Arbeitslosengeld (ALG) II-Empfänger oder als Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft unter dieses Gesetz fallen bleibt die Berufsberatung der Agentur Anlaufstelle; sobald es jedoch um die Vermittlung in eine Ausbildungsstelle geht, muss der Jugendliche an die (optierende) Kommune bzw. ARGE verwiesen werden. Damit sind Zuständigkeitswirrwarr und Zugangshürden vorprogrammiert; dem Grundsatz der „Beratung aus einer Hand“ wird zuwider gehandelt. Die BA hat auf diesen Misstand reagiert, indem angeboten wurde, dass dezentral mit den regionalen ARGEN Verträge abgeschlossen werden, neben der Ausbildungsberatung auch die Ausbildungsvermittlung für alle Jugendlichen gegen entsprechende Rückerstattung der Kosten zu übernehmen. Dieser Vorschlag wurde nur von einem Teil der ARGEN angenommen.

- Schon bisher hatten die **Arbeitsvermittlerinnen und -berater** meist zuwenig Zeit für den einzelnen „Fall“; ihre Qualifizierung insbesondere für die Weiterbildungsberatung war i. d. R. unzureichend. Auch hat die dem SGB III zugrunde liegende Koppelung von Beratung mit eventuellen Sanktionen (Zumutbarkeitsprüfung, Leistungsentzug) schon immer das für ein Beratungsgespräch notwendige Vertrauensverhältnis beeinträchtigt. Die Novellierung der Bestimmungen von SGB III (§§ 77-87) zur beruflichen Weiterbildung (Verlagerung der Qualitätsprüfung von Maßnahmen der Bildungsträger und Einführung der Bildungsgutscheine) hat gravierende Konsequenzen: Die Arbeitsvermittlung der Agenturen leistet grundsätzlich keine Beratung mehr über die Weiterbildungsangebote der Bildungsträger. Damit ist eine Lücke in der Beratung über berufliche Weiterbildung entstanden, für die es bisher – abgesehen von der sehr unterschiedlich angebotenen Beratung für Hartz IV-Empfängerinnen und -Empfänger – keinen Ersatz gibt (siehe auch Abschnitt IV, 2.3).
- Das neue **Konzept der Handlungsprogramme** schränkt die Beratungsmöglichkeiten der Agenturen insgesamt massiv ein: Es sieht vor, dass Arbeits- oder Ausbildungssuchende künftig je nach individuellen Voraussetzungen

und Vermittlungschancen einer von vier Gruppen – Marktkunde, Beratungskunde Aktivieren, Beratungskunde Fördern, Betreuungskunde – zugeordnet werden. Für jede dieser Gruppen gibt die Zentrale in Nürnberg ein bestimmtes Beratungsziel und/oder Förderangebot vor – mit der Folge der Segmentierung der „Kunden“ und der Einschränkung der Beratungs- und Fördermöglichkeiten. Die Einführung der zentral erstellten Handlungsprogramme konterkariert damit den notwendigen Subjektbezug der Beratung. Angesichts des Vermittlungs- und Statistikdrucks und des engen Controllings (d. h. auch der möglichen Sanktionierung des Vermittlers/der Vermittlerin, der/die einem anderen Beratungs- und Vermittlungsverständnis folgt) werden die Chancen für eine von den Integrations- und Qualifizierungsinteressen ausgehende Arbeits- und Weiterbildungsberatung der BA endgültig begraben, zumal Weiterbildung immer weniger gefördert wird und sie in den Handlungsprogrammen nur für die Gruppe der „Beratungskunde Fördern“ vorgesehen ist.

- Die neue, von der jahrelang für die BA tätigen Beratungsfirma McKinsey beeinflussten „Steuerungslogik“ mit ihrer **Fokussierung auf kurzfristig gemessene und statistikrelevante Wirkung und Wirtschaftlichkeit** wird zunehmend auch der Berufsberatung übergestülpt. So soll das Konzept der Handlungsprogramme nach ihrer 2005 beschlossenen flächendeckenden Implementierung in der Arbeitsvermittlung in modifizierter Form für die Ausbildungsvermittlung und damit faktisch für die gesamte Berufsberatung (und übrigens auch für die Rehadienste der BA) verbindlich werden. Damit drohen nicht nur neue Bürokratiefallen, sondern auch die massive Gefahr, dass Ratsuchende segmentiert, bestimmte als nicht ausbildungsreif und nicht vermittelbar eingestufte Jugendliche von den Leistungsangeboten ausgegrenzt bzw. nicht mehr als Bewerberinnen oder Bewerber geführt werden und berufsbildungspolitisch Statistikbereinigung betrieben wird.
- Die **Berufsorientierung** durch Berufsberaterinnen und -Berater in den allgemeinbildenden Schulen wird immer weiter abgebaut, die im Oktober 2004 zwischen BA und Kultusministerkonferenz (KMK) neu abgeschlossene Rahmenvereinbarung über die Arbeitsteilung zwischen Schulen und Berufsberatung einseitig interpretiert bzw. konterkariert.

III. Grundsätze und Ziele von Beratung

Die allgemeinen Ziele von Bildungs- und Berufsberatung leiten sich auch aus den gesellschafts- und bildungspolitischen Positionen der GEW ab:

- Die Sicherung des individuellen Rechts auf Bildung; d. h. optimale Förderung der individuellen Bildungschancen und – bildungsökonomisch betrachtet – Ausschöpfung von Bildungsreserven.
- Mehr Durchlässigkeit und Chancengleichheit im Bildungswesen¹⁰, also Abbau von geschlechtsspezifischen, ethnisch und sozial bedingten Benachteiligungen mit ihren weitreichenden Folgen in Beruf und Arbeit,
- Förderung und Realisierung lebenslangen Lernens.
- Förderung der Employability, d. h. die Vermeidung von Arbeitslosigkeit, unterwertiger Beschäftigung und Dequalifizierung.

Diese Ziele müssen durch ein flächendeckendes, unabhängiges, staatlich garantiertes und für jeden kostenfrei zugängliches Beratungsangebot unterstützt werden, das Bildungs- und Berufsverläufe lebenslang begleitet und unterstützt – sowohl Informationen über Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung stellt als auch bei Bedarf persönliche Beratung leistet.¹¹

Die Bildungs- und Berufsberatung befindet sich in einem Spannungsfeld zwischen den Interessen des Individuums und seinem Anspruch auf eine möglichst umfassende und nachhaltig verwertbare Bildung einerseits und dem ökonomischen und gesellschaftlichen Bedarf an Bildung und Qualifikation andererseits. Letztere haben in der Berufs- und Arbeitsberatung i. d. R., und vor allem seit der Neuausrichtung der BA-Politik, zunehmend die eher bildungspolitischen und auf das Individuum bezogenen Ziele verdrängt und werden auf ökonomisch relevante Aspekte reduziert: Die möglichst

¹⁰ so auch in den Empfehlungen des deutschen Bildungsrats von 1970

¹¹ Diese Definition entspricht – stark verkürzt – im Wesentlichen der von OECD und EU von 2004.

schnelle (Wieder-)Eingliederung in eine wie immer geartete Bildungsmaßnahme bzw. Arbeitsstelle hat absoluten Vorrang. Damit überlagern die Bedingungen des Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkts die individuellen Ansprüche auf Bildung und Beschäftigung; den Ratsuchenden werden tendenziell Informationen und Beratung über Bildungs- und Qualifizierungswege vorenthalten, die der Realisierung individueller Bildungschancen dienen.

Die GEW vertritt in diesem latenten Zielkonflikt folgende Position:

Beratung muss **grundsätzlich von den Bildungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungswünschen des Einzelnen, seinen Neigungen und seinen individuellen persönlichen Merkmalen, Erfahrungen und Kompetenzen ausgehen und seine umfassende Qualifizierung und Bildung anstreben**. Dieser Grundsatz muss die Orientierungslinie für jede Form von Bildungs- und Berufsberatung sein, hinter der andere Aspekte (Nachfrage von Arbeitgebern, Interessen von Bildungsträgern, Vermittlungsstatistik oder (kostensparende) Vermeidung von Leistungsansprüchen) zurückstehen müssen. Natürlich muss der Ratsuchende über die Realisierungschancen und **arbeitsmarktbezogenen Konsequenzen** der einzelnen Alternativen informiert werden und diese in seinen Entscheidungsprozess einbeziehen, aber dies darf nicht dazu führen, dass bestimmte Informationen und Beratungsleistungen vorenthalten werden oder dem Ratsuchenden gar die Unterstützung und weitere Beratung verweigert werden.

Diese Maxime gilt für alle Typen von Beratung, von der – hier vernachlässigten – Schullaufbahn über die Berufs- und Studienberatung bis hin zur Arbeits- und Weiterbildungsberatung. Sie erhöht langfristig auch die volkswirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Effizienz: Durch die Orientierung an den individuellen Bildungsinteressen und an der längerfristigen Qualifizierung kann BBB dazu beitragen, dass Brüche sowie sinnlose und auch unökonomische Umwege und Wiederholungen in der Bildungs- und Berufsbiographie vermieden werden. Letztlich trägt dies auch zur besseren Beschäftigungsperspektive bei.

Ein **erhebliches Dilemma der Bildungs- und Berufsberatung** liegt in den immer **schlechteren Rahmenbedingungen**: den fehlenden Arbeitsplätzen, unzureichenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, dem begrenzten Studienangebot (über 50 Prozent aller Studiengänge sind durch Numerus clausus kontingentiert) und den

schlechten Studienbedingungen angesichts der chronischen Unterfinanzierung der Hochschulen. Das Problem der Unterfinanzierung kann bei realistischer Sichtweise kurz- und mittelfristig auch nicht durch „Systemberatung“ (s.o.) – so unerlässlich diese auch ist – gelöst werden, muss aber immer wieder ins Bewusstsein der beteiligten Ratsuchenden und Beraterinnen und Beratern und vor allem der politischen Akteure gebracht werden.

IV. Empfehlungen für ein kohärentes Angebot der Bildungs-, Berufs- und Weiterbildungsberatung

1. Flächendeckendes und öffentlich garantiertes Beratungsangebot

Angesichts der defizitären Ausgangssituation und den Entwicklungen bei der BA muss die Einrichtung eines umfassenden und qualitativ hochwertigen Beratungsangebots in öffentlicher Verantwortung endlich auf die bildungspolitische Agenda gesetzt und schrittweise realisiert werden. Dafür werden im Folgenden einige aus Sicht der GEW zentrale Grundsätze genannt:

- Die Beratung soll **in der Schule** durch Informationen über die Arbeitswelt, Bildungsangebote und Berufe vorbereitet werden; d. h. Berufswahlvorbereitung ist in die schulischen Curricula aufzunehmen. Lehrerinnen und Lehrer sind durch Qualifizierung in allen Phasen der Lehrerbildung auf diese Aufgaben vorzubereiten und in den Schulen die entsprechenden Ressourcen bereit zu stellen.
- Das Beratungsangebot muss alle Bildungs- und Lebensphasen begleiten. **Grundsätzlich tritt die GEW für eine von der BA unabhängige öffentlich-rechtliche und steuerfinanzierte Angebotsstruktur** ein. Denn die BA gerät grundsätzlich – selbst wenn sie in ihrer Geschäftspolitik wieder umsteuern würde – wegen der Beitragsfinanzierung und des engen gesetzlichen Auftrags in Konflikt mit den hier beschriebenen Zielen und Aufgaben. Da eine die BA ersetzende institutionelle Lösung und die grundsätzlich anzustrebende Bundeskompetenz für den gesamten Bereich der Bildungs-, Berufs-, Studien- und Weiterbildungsberatung – erst recht nach der aktuellen Föderalismusgesetzgebung – kurzfristig kaum umzusetzen sind, ist es realistisch, die Berufsberatung kurz- und mittelfristig bei der BA zu belassen.
- Umso dringender ist es, dass sich Bund, Länder und Kommunen auf eine enge und institutionell abgesicherte **Abstimmung und Vernetzung** ihrer Beratungsdienste verständigen. Die lokalen Netzwerke von Beratungsstellen sollten bei weitgehenden, die regionalen Bedingungen berücksichtigenden

Gestaltungsmöglichkeiten in bundesweit festgelegte Standards für Ausbau und Qualität eingebunden sein.

- Angesichts der großen Lücken in der deutschen „Beratungslandkarte“ sollte vor allem die **Bildungs-, Berufs- und vor allem Weiterbildungsberatung** für bisher eher marginalisierter Zielgruppen (z. B. Menschen ohne Berufsabschluss, Jugendliche und Erwachsene mit Migrationshintergrund, Berufsrückkehrerinnen, Langzeitarbeitslose) mit dem Ziel verstärkter Bildungsbeteiligung und besserer Integration ausgebaut werden.
- Beratung muss von einzelnen Institutionen und Verwertungsinteressen unabhängig und für jeden **kostenfrei zugänglich** sein. Wenn Beratung auch der Entwicklung und Stärkung der Selfmanagement-Kompetenzen dienen soll, dann darf der Zugang zu Beratung nicht nach sozialen bzw. materiellen Kriterien kanalisiert oder gar verbaut werden. Das heißt: Beratung als integraler Bestandteil des öffentlichen Bildungssystems muss aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, wobei der Staat nicht zwangsläufig Träger von Beratungseinrichtungen sein muss. Denkbar sind z.B. Rechtsformen analog den Schulen in freier Trägerschaft, aber das Angebot, der Zugang und die Qualitätsstandards müssen staatlich garantiert sein. Dieser Grundsatz gilt auch für die Beratung über Weiterbildungs- und berufliche Möglichkeiten. Denn ein privat organisierter Markt von Gebühren erhebenden Beratungsstellen würde gerade die Zielgruppen nicht erreichen, die eine solche Beratung besonders benötigen.
- Die Organisation und Struktur der Beratungsdienste sollte der Tatsache Rechnung tragen, dass der Beratungsbedarf der verschiedenen Zielgruppen in der Regel umfassend und nicht gleich sortierbar ist. Am Beginn der Beratung soll eine profunde Anliegenklärung stehen, die in einer unbürokratisch zugänglichen und **für alle Beratungsanlässe und Zielgruppen i. d. R. gemeinsamen Anlaufstelle** durch qualifizierte Beratungsfachkräfte erfolgt. Danach werden die Ratsuchenden gegebenenfalls an eine speziellere (Beratungs-)stelle – möglichst im selben Gebäude – weiter verwiesen. Das Profiling soll dem Berater Informationen über die spezifischen Interessen, Kompetenzen und Defizite der Ratsuchenden geben, aber nicht ihrer Segmentierung dienen mit der Folge, dass ihnen ggf. bestimmte

Leistungen vorenthalten werden.

- Soweit es spezielle **Zielgruppenberatung** gibt, soll diese mit den allgemeinen Anlaufstellen für Beratung vernetzt sein, sodass Parallelstrukturen und Zuständigkeitsprobleme vermieden werden. Je nach örtlichen Bedarfen und Zielgruppen können auch niedrighschwellige, unkonventionelle institutionelle Lösungen für Beratungs- bzw. erste Anlaufstellen erprobt werden (z. B. in Läden und/oder Cafes), um die Erreichbarkeit und den Zugang zu erleichtern und entsprechende Barrieren abzubauen.
- Die einzelnen Beratungsangebote müssen ungeachtet der institutionellen Zuordnung bestimmten einheitlichen **Qualitätsstandards** verpflichtet sein. Dazu nur einige Stichworte: Standards für die Ausbildung und die kontinuierliche Fortbildung der Beraterinnen und Berater (s. u.), zielgruppengerechte Informations- und Beratungsformen und Rahmenbedingungen, sinnvolle Kombinationen von elektronischer Information und persönlicher Beratung. Die Forschung und Evaluierung über die Qualität und längerfristige Wirksamkeit von Beratung sind zu intensivieren.

2. Ausbau und Reform der einzelnen Beratungsangebote

2.1 Berufs- und Ausbildungsberatung

Zurzeit ist nicht absehbar, inwiefern sich die deutsche Bildungspolitik der europaweiten Forderung nach dem Ausbau von Beratungsangeboten stellen wird und wie sie mit der Herausforderung, die sich aus dem Rückzug der BA aus der Weiterbildungsberatung und den Veränderungen bei der Berufsberatung ergibt umgeht. Die Herauslösung der Berufsberatung aus der BA wäre als kurzfristige Forderung auch insofern unrealistisch, als eine institutionelle Alternative angesichts der unterschiedlichen Bundesländerkompetenzen sehr weitreichende Reformen voraussetzen würde, die zurzeit wohl kaum zu erreichen sind. Auch wenn die stufenweise Überführung der BA-Beratungsdienste in eine neue Organisationsform die Zielperspektive bleibt, sind **kurzfristig realisierbare Optionen** zu entwickeln, also Forderungen an die **Reform der**

BA-Beratungsangebote und ihre Vernetzung mit anderen Beratungsinstitutionen zu stellen:

- Das Heilmittel für die auch schon in der „Vor-Hartz-Zeit“ bestehenden **Defizite der Berufsberatung** liegt nicht in weiterer Standardisierung und zentraler Vorgabe der Instrumente, einer einseitigen Gewichtung der kurzfristigen und quantifizierbaren Wirkung und verstärkter Kontrolle, sondern in einer **Verbesserung der Rahmenbedingungen**, z. B. hinsichtlich der zeitlichen Vorgaben und der Qualifizierung der Berater. Das Prinzip Effizienz muss auch für Beratung gelten – aber nicht nach dem Kriterium einer schnellen und möglichst wenig Kosten verursachenden statistischen Erledigung des Beratungsfalls, sondern im Sinne eines umfassenden Verständnisses von Beratungsqualität und längerfristig wirksamer Qualifizierung und Integration.
- Die Berufsberatung der BA ist daher entsprechend der Nachfrage personell **auszubauen**, um Qualität, Erreichbarkeit und ausreichende Beratungszeit zu gewährleisten. Die institutionelle und personelle Ausstattung der Beratung von studieninteressierten **Abiturientinnen und Studierenden** sollte in Abstimmung mit der Studienberatung der Hochschulen erfolgen.

Die mit Hartz IV angelegte **Segmentierung der Berufberatung** nach SGB II und SGB III-Rechtskreisen ist zugunsten einer für alle Jugendliche zugänglichen Berufsberatung einschließlich Ausbildungsvermittlung aufzuheben.

Die BA sollte gemäß der Rahmenvereinbarung mit der KMK vom Oktober 2004 auch in den Schulen ausreichend **Berufsorientierung** durchführen und dabei eng mit den Lehrerinnen und Lehrern zusammenzuarbeiten.

- Die hier beschriebenen **Ziele und Grundsätze von Beratung** müssen auch für die Beratung der BA gelten, auch wenn der Hinweis auf den spezifischen gesetzlichen Auftrag des SGB III und die Finanzierung aus Beitragsmitteln hier oft als Hindernis und Gegenargument ins Spiel gebracht wird. Ein kontinuierlicher und ggf. zweckgebundener (steuerlich finanzierter) Bundeszuschuss könnte aus dem viele Aktivitäten der BA bedrohenden Dilemma der sogenannten versicherungsfremden Leistungen heraushelfen. Umstritten ist, ob die Aktivitäten

der BA, die nicht der direkten Vermittlung in Arbeit und Ausbildung dienen, versicherungsfremd und damit nicht aus Beiträgen finanzierbar sind. Mittelfristig könnte ein anderer Finanzierungsmodus – also eine Ergänzung der Beitrags- durch eine Steuerfinanzierung – dazu dienen, die verschiedenen Aufgaben der BA finanziell abzusichern.

Soweit andere Einrichtungen Beratung für Beruf und Ausbildung leisten, müssen sie die auch für die Berufsberatung der BA geltenden und hier beschriebenen Standards einhalten (s. o.).

Da die **berufsbildenden Schulen** (BBS) der Ort sind, an dem Auszubildende und andere junge Menschen einen großen Teil ihrer Lernzeit verbringen, sollten sie auch eine systematische Funktion im gesamten Beratungsangebot übernehmen. Dazu ist es notwendig, dass sich das Selbstverständnis der BBS erweitert : zu einer Institution, die den lebenslangen Lernprozess vorbereitet und ihn ggf. begleitet. BBS müssen daher Teil des regionalen Beratungsnetzwerkes sein und dabei vor allem eine Clearingfunktion wahrnehmen, d. h. ggf. mit Hilfe geeigneter diagnostischer Mittel die Vermittlung an professionelle Beratungseinrichtungen und Fachkräfte leisten. Diese erweiterte Aufgabenstellung kann nur gelingen, wenn in den Schulen entsprechend ausgebildete Lehrkräfte bzw. Beratungslehrerinnen zur Verfügung stehen.

2.2 Studienberatung

Die Hochschulen sollten – wie auch vom Wissenschaftsrat, u. a .in seiner „Empfehlung zur Reform des Hochschulzugangs“ von 2004, gefordert – ihre Beratungs- und Serviceangebote ausbauen. Dabei stellen sich insbesondere folgende Anforderungen:

- Im **Bachelor-, Mastersystem** ist kein Platz für die bislang empfohlenen Zeiträume zur Orientierung, da das Lernprogramm mit dem ersten Tag startet und jede Anmeldung zu einer Lehrveranstaltung auch eine Meldung zur Prüfung beinhaltet. Damit sind die Studierenden gezwungen, ihre Lernhaltung zu verändern und vermehrt Selbst- und Zeitmanagementkompetenzen zu entwickeln. Genau in diesen Bereichen sehen Studierende und Lehrende jedoch

seit Jahren Defizite, deren Behebung nunmehr parallel zum laufenden Lernbetrieb erfolgen muss. Das erfordert den Ausbau von **Lernberatung und flankierenden Programmen zum Erwerb von Study-skills**.

- Die Forderungen des Wissenschaftsrats (WR) aus dem Jahr 2004¹² nach einer Intensivierung der **Zusammenarbeit von Schulen und Hochschulen** sind unbedingt aufzugreifen. Diese Kooperation muss nachhaltig und effizient angelegt sein, d. h. sie bedarf einer dauerhaften Finanzierung und verlässlicher, transparenter Organisationsformen. Das Beratungsangebot sollte durch Schnittstellenprojekte zwischen Wissenschaft und Schulunterricht ergänzt werden.
- Wenn die Hochschulen sich künftig stärker darauf konzentrieren, den Studierenden Kompetenzen zu vermitteln, die sie für Berufstätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems benötigen, müssen sich die Hochschulen – ggf. in Kooperation mit der BA – auch stärker in der **Beratung über Berufseinstieg und Beschäftigungsmöglichkeiten** engagieren.
- Da Hochschulen verstärkt auch als **Anbieter von Weiterbildung** in späteren Lebensphasen agieren, sollten sie die entsprechenden Veranstaltungen mit anderen Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen abstimmen und sich ggf. mit diesen vernetzen. Auch hierfür müssen die Hochschulen entsprechende Beratung, z. B. für Berufstätige mit oder ohne Hochschulabschluss, vorhalten.

2.3 Weiterbildungsberatung

Der Ausbau einer Infrastruktur von Weiterbildungsberatung muss angesichts ihrer Bedeutung für lebenslanges Lernen besondere Priorität haben. Angesichts der föderalismusbedingten komplizierten Kompetenzverteilung in der Weiterbildung – für die berufliche Weiterbildung verfügt der Bund über eine Regelungskompetenz (Art. 74 Ziffer 11 GG), für die allgemeine Weiterbildung sind Länder und Kommunen, für die

¹² Wissenschaftsrat (2004), Empfehlungen zur Reform des Hochschulzugangs.
<http://www.wissenschaftsrat.de/texte/5920-04.pdf>

politische Weiterbildung je nach Förderungsmodus Bund oder Länder zuständig – ist es allerdings schwierig, Vorschläge für ein Gesamtsystem der Weiterbildungsberatung zu entwickeln. Gleichzeitig produziert gerade dieser Kompetenzwirrwarr Beratungsbedarf und macht deutlich, dass ein solches Gesamtsystem an Beratung überfällig ist.

Durch den weitgehenden Rückzug der BA aus der Beratung zur beruflichen Weiterbildung ist ein Vakuum in der Wahrnehmung der diesbezüglichen Bundeszuständigkeit entstanden. Andererseits sind mit den Jobcentern der ARGE n bzw. den entsprechenden Einrichtungen der optierenden Kommunen neue Instanzen entstanden, die auf der Basis von SGB II eine bestimmte Zielgruppe, konkret Hartz IV-Empfänger, beraten können. Das heißt: Für die umfassende Beratung über Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung müssen für die Bundesebene neue Lösungen gefunden werden, die allen potentiellen Ratsuchenden helfen.

Solange diese durch die Hartz-Gesetze verschärfte Situation besteht und es keine verfassungsrechtliche Regelung zugunsten wenigstens einer Rahmenkompetenz des Bundes gibt, kann es kaum gelingen, sich auf ein konsistentes, umfassendes Modell der Weiterbildungsberatung zu verständigen. Daher können im Folgenden nur einige zentrale Eckpunkte und Grundsätze für den schrittweisen Ausbau und die Gestaltung der Weiterbildungsberatung genannt werden:

- Die in der Vergangenheit auf den verschiedenen Ebenen (der Arbeitsverwaltung, Kommunen, den Weiterbildungseinrichtungen etc.) **gewonnenen Erfahrungen** mit Weiterbildungsberatung sollten – einschließlich der Ergebnisse der einschlägigen **Modellversuche** (z. B. im Rahmen des Projekts Lernende Regionen) – hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit ausgewertet und auf dieser Grundlage in den notwendigen Strukturreformen berücksichtigt werden.
- Das **Beratungsangebot der Länder und Kommunen** ist stufenweise **auszubauen**. Hier sind allgemeine und berufliche Weiterbildung gleichermaßen im Blick, daneben ggf. weitere, z. B. schulische Bildungsangebote. Die Ansprache bestimmter Zielgruppen (z. B. Menschen ohne Berufsabschluss, Langzeitarbeitslose, Berufsrückkehrerinnen, Migranten, ältere Menschen) sollte

dabei besonderes Gewicht haben. Ziel muss dabei auch die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung sein, die in Deutschland besonders für bestimmte, formal weniger qualifizierte Gruppen im europäischen Vergleich relativ niedrig ist. Als Richtgröße ist davon auszugehen, dass auf kommunaler Ebene pro ca. 100 000 Einwohnern eine Bildungsberatung anzubieten ist. In ländlichen Regionen sind flexible Lösungen zur Gewährleistung der Erreichbarkeit zu finden, wobei auch Kooperationen von Landes- und kommunalen Ressourcen vorstellbar sind.

- Es müssen Optionen für die **institutionelle Zuordnung der Beratungsstellen für berufliche Weiterbildung** entwickelt werden, die auch von vorhandenen Strukturen ausgehen und diese einbeziehen sollten. Hier wären Lösungen denkbar, die die Erfahrung bereits beratender Einrichtungen und Träger bündeln (Kammern, ARGEn, Bildungsträger etc.), aber unabhängig von diesen sind und über alle, also nicht nur die eigenen, Weiterbildungsangebote beraten. Für sie müssen die im dritten Abschnitt beschriebenen Grundsätze (Unentgeltlichkeit, Einhaltung von bestimmten Qualitätsstandards etc.) gelten. Ggf. könnten auch kommunale Beratungsstellen komplett die Beratung über berufliche Weiterbildung leisten und dafür einen finanziellen Ausgleich vom Bund erhalten (analog bestimmter Regelungen nach SGB II).
- Angesichts der gesplitteten Zuständigkeit und des Ineinandergreifens der einzelnen Weiterbildungssegmente (und damit auch der Beratung) sind die **bundesweite und lokale Abstimmung und Vernetzung der einzelnen unabhängigen wie einrichtungsbezogener Beratungsdienste bzw. -angebote** besonders dringlich; dafür muss es verbindliche Vorgaben und Strukturen geben. Durch die Bildung **lokaler Netzwerke** können die Bedürfnisse der Nachfrager nach Weiterbildung, der Arbeitsmarktbedarf und die vor Ort vorhandenen Bildungsmöglichkeiten berücksichtigt werden. Dazu können staatliche und kommunale Einrichtungen, Volkshochschulen, andere Bildungsträger, Beratungsstellen der Kirchen und Freien Wohlfahrtspflege, Berufsbildende Schulen, Bildungswerke der Gewerkschaften, der Kammern etc. gehören.

3. Qualifizierung der Beraterinnen und Berater

Das komplexe und schwierige Aufgabenfeld von Beraterinnen und Beratern erfordert eine breite und gründliche Ausbildung. Dafür sind unterschiedliche Optionen möglich, aber im Interesse einer verlässlichen Qualität von Beratung bestimmte Regeln und Mindeststandards verbindlich einzuhalten:

- In der Regel sollte ein Hochschulstudium unterschiedlicher Fachrichtung mit zusätzlicher Beraterausbildung in einem Kontakt- oder Aufbaustudium absolviert werden.
- Möglich ist auch ein grundständiges Fachstudium, das die Beraterausbildung integriert: als Teil eines Diplom-Pädagogik- oder verwandten Studiengangs, ggf. auch als Masterstudiengang nach einem Bachelor, z. B. in Erziehungswissenschaft oder Sozialpädagogik (wie z. B. an den Universitäten in Heidelberg und Dresden).
- Seiteneinsteiger mit beruflicher Ausbildung und Praxis sollen bei Nachweis eines einschlägigen Kontaktstudiums Zugang zur Beratungstätigkeit haben.
- Soweit die BA ihren Beraternachwuchs an einer besonderen Hochschule ausbildet, sollte diese Ausbildung eine auch außerhalb der BA verwertbare Beraterqualifikation vermitteln. Voraussetzung dafür wäre allerdings ein veränderter Finanzierungsmodus, der Beiträge und Steuermittel miteinander kombiniert (s. o.).

VI. Fazit

Insbesondere die hier formulierten Forderungen für ein neu strukturiertes, umfassendes Beratungsangebot sind nicht von heute auf morgen erreichbar. Von daher sind sie als Messlatte bei anstehenden Veränderungen und Reformschritten zu verstehen. Die Implementierung eines umfassenden Beratungsangebots erfordert auch ordnungspolitische Schritte: verbindliche Vereinbarungen über den Ausbau der Beratungsstellen und Qualitätsstandards für Ausbildung, Zugang und Methoden sowie entsprechende gesetzliche Verankerung wenigstens von Rahmenstandards. Eine solche Reform kostet kurzfristig; längerfristig dürfte sie sich aber – abgesehen von ihrer positiven Wirkung für die einzelnen Individuen – auch sozialpolitisch und ökonomisch "rechnen": Sie trägt dazu bei, Fehlentscheidungen in den Bildungs- und Berufsbiographien und daraus folgende Umwege und den später notwendigen Einsatz von korrigierenden Instrumenten zu verhindern.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen

Persönliches

Frau / Herr

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

Telefon

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Name / Ort der Bank

Kontonummer

Bankleitzahl

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses mit Auswirkungen auf die Beitragshöhe sind umgehend der Landesgeschäftsstelle mitzuteilen. Überzahlte Beiträge werden nur für das laufende und das diesem vorausgehende Quartal auf Antrag verrechnet. Die Mitgliedschaft beginnt zum nächstmöglichen Termin. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Ort, Datum

Berufliches

Berufsbezeichnung für Studierende: Berufsziel

Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgruppe

Bruttoeinkommen € monatlich

Betrieb / Dienststelle

Träger des Betriebs / der Dienststelle

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle

Beschäftigungsverhältnis

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> Honorarkräfte |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge |
| <input type="checkbox"/> in Rente | <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche |
| <input type="checkbox"/> pensioniert | <input type="checkbox"/> im Studium |
| <input type="checkbox"/> Invalidität | <input type="checkbox"/> ABM |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Vorbereitungsdienst/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> arbeitslos | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen. Die Zustimmung zum Lastschriftinzug ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Unterschrift

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KV/-OV

Dienststelle

Tarfbereich

Beschäftigungsverhältnis

Fachgruppe

Kassiererstelle

Mitgliedsbeitrag €

Startmonat

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand. Die Adressen finden Sie auf der Rückseite.

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vielen Dank!
Ihre GEW

Unsere Anschriften

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/2103045
E-Mail: info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64, 80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/5389487
E-Mail: info@bayern.gew.de
www.bayern.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5, 10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
E-Mail: info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a, 14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
E-Mail: info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen

Löningsstraße 35, 28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
E-Mail: info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
E-Mail: info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
E-Mail: info@hessen.gew.de
www.gew-hessen.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a, 19059 Schwerin
Telefon: 0385/485270
Telefax: 0385/4852724
E-Mail: landesverband@mvp.gew.de
www.gew-mv.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16, 30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
E-Mail: E-Mail@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11, 45141 Essen
Telefon: 0201/294030-1
Telefax: 0201/29403-51
E-Mail: info@gew-nw.de
www.gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8, 55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
E-Mail: gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84, 66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
E-Mail: info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58, 04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
E-Mail: gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6, 39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/7313405
E-Mail: info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24, 24103 Kiel
Telefon: 0431/554220
Telefax: 0431/554948
E-Mail: info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22, 99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
E-Mail: info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand, Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65, 10179 Berlin
Telefon: 030/235014-11 bis -15
Telefax: 030/235014-10
E-Mail: info@buero-berlin.gew.de

