



Co-funded by
the European Union

Habitussensible
Bildungsberatung für
Berufstätige aus
benachteiligten Milieus.
Empfehlungen für
Stakeholder und politische
Entscheidungsträger.

Autor*innen (alphabetisch): Lisa Bock, Rudolf
Götz, Rosemarie Klein, Gerhard Reutter.
Unter Mitarbeit von: Urška Pavlič, Jana
Váňová, Soňa Veverková,
TanjaVilič Klenovšek.

ReachOut to the 'Left-Behind' – Bildungsberatung für
Berufstätige aus benachteiligten Milieus
Project 2021-2-AT01-KA220-ADU-000048968
Co-funded by the Erasmus+ Programme
of the European Union

Projektleitung

ÖSB Social Innovation – Austria

Contact: Rudolf Götz | rudolf.goetz@oesb-socialinnovation.at



Konsortium

Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb) – Germany

Contact: Rosemarie Klein | klein@bbbklein.de



Andragoški center Republike Slovenije (ACS) – Slovenia

Contact: Tanja Vilic Klenovsek | tanja.vilic.klenovsek@acs.si



Vyzkumny ustav prace a socialnich veci (VUPSV) – Czech Republic

Contact: Jana Váňová | jana.vanova@vupsv.cz



Assoziierte Partner

AT/VHS Die Wiener Volkshochschulen

DE/G.I.B. Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung, Bottrop

SL/Zveza Ljudskih univerz Slovenije – Association of People's Universities of Slovenia

SL/Združenje izobraževalnih in svetovalnih središč Slovenije – Association of Educational and Guidance Centres of Slovenia

CZ/Association of Adult Education Institutions (AIVD) in the Czech Republic

Imprint



This product is licensed under CC BY-SA 4.0 (Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>). You must attribute the work in the manner specified by the author or licensor. The attribution has to be provided in following way: *„Bock, Lisa; Götz, Rudolf; Klein, Rosemarie; Reuter, Gerhard. Unter Mitarbeit von: Pavlič, Urška; Váňová, Jana; Veverková, Soňa, Vilič Klenovšek, Tanja. 2023. Habitussensible Bildungsberatung für Berufstätige aus benachteiligten Milieus. Empfehlungen für Stakeholder und politische Entscheidungsträger. Positionspapier. Wien“*. The licensor permits others to distribute derivative works only under the same license or one compatible with the one that governs the licensor's work.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Dezember 2023

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	5
1.1.	Worum geht es? Die Herausforderung	5
1.2.	Das Erasmus+ Project ReachOut	5
2.	Umsetzung habitussensibler Beratung für Erwerbstätige aus benachteiligten Milieus. Wo braucht es politische Entscheidungsträger*innen?	7
2.1.	Warum habitussensible Beratung?	7
2.1.1.	Die Gesellschaft driftet auseinander. Bildung auf dem Prüfstand.	7
2.1.2.	Niemanden zurücklassen. Beiträge der Bildungsberatung	8
2.1.3.	Habitus auf dem Prüfstand. Ein oft ignoriertes Phänomen in der Bildungsberatung	9
2.2.	Wie können Bildungsberatungsangebote innovativ angepasst und verändert werden?	10
2.2.1.	Welche Herausforderungen in der Bildungsberatung gibt es?	10
2.2.2.	Mögliche Umgangsformen	11
2.3.	Was können Entscheidungsträger*innen tun?	11
2.3.1.	Achtsamkeit fördern	11
2.3.2.	Strukturelle Rahmenbedingungen garantieren	13
2.3.3.	Jene, die in der ersten Reihe stehen, unterstützen	14
3.	Habitussensible Weiterentwicklung der Beratungsangebote	16
3.1.	Weiterbildung für Berater*innen muss quantitativ und qualitativ ausgebaut werden	16
3.2.	Gehstrukturen/Aufsuchende Beratungsstrukturen in der Beratungs- und Bildungsszene etablieren	16
3.3.	Für Erwerbstätige aus unterprivilegierten Milieus sind verschiedene Ansätze der aufsuchenden Beratung relevant	17
3.4.	Einbindung von Kulturmediator*innen in Outreach-Aktivitäten	18
3.5.	Bildungs-, Berufs- und Lebensberatung als Einheit begreifen	18
3.6.	Beratungsangebote so gestalten, dass sie auch „bildungsferne Milieus“ erreicht	19
3.7.	Herausforderungen habitussensibler Beratung in den Bereichen Qualität, Förderung, Dokumentation und Administration	19
3.8.	Bildungsmonitoring etablieren	19
3.9.	Habitussensible Beratung braucht ein Controlling auf der Basis qualitativer Methoden	20
4.	Literaturverzeichnis	22

1. Einleitung

1.1. Worum geht es? Die Herausforderung

„Westliche Gesellschaften“ driften auseinander. Mit zunehmender Ungleichheit wächst die Sphäre des sogenannten benachteiligten Milieus. Viele Einflüsse, wie die Digitalisierung (Digitale Kompetenz, Informationskompetenz etc.), Polarisierung des Arbeitsmarktes (zunehmende Arbeitsarmut, neue Arten von prekärer Arbeit etc.) und Immigration fördern diese Entwicklung.

In der Bekämpfung von wachsender Ungleichheit in der Gesellschaft spielt Bildung eine wichtige Rolle. Allerdings ist Bildung auch ein zentraler Distinktionsmechanismus¹ in der modernen Gesellschaft und nicht gleichermaßen für alle zugänglich. Besonders für die benachteiligten Milieus der s.g. ‚Left-Behind‘ (dt.: die Zurückgelassenen) fehlt es oft an niederschweligen Beratungs- und Bildungsangeboten und weiterführenden Aus- sowie Weiterbildungen.

1.2. Das Erasmus+ Project ReachOut

Das von Erasmus+ finanzierte Projekt ReachOut (2022–2024) ist eine Antwort auf die oben genannten Herausforderungen. Das Projekt:

- **zielt darauf ab**, die Nachfrage und die Inanspruchnahme von Erwachsenenbildung durch effektive Aufschließungs-, Beratungs-, und Motivationsstrategien zu steigern.
- **fokussiert** auf die Bedürfnisse von Erwerbstätigen im Haupterwerbsalter in instabilen Erwerbsformen (z.B. fragmentiert, prekär, gering entlohnt, geringfügig beschäftigt), mit wenig Zugang/Affinität zu formaler Bildung und Beratung, und teilweise mit Migrationshintergrund.
- **untersucht** die Anschlussfähigkeit von Bildungsberatung an die Lebensrealität der Kund*innen und analysiert, wie Habitus-Sensitivität in Beratungsangeboten unterstützt werden kann.
- **richtet sich an** Bildungsberater*innen und ihre Organisationen.
- **veröffentlicht** drei Projektergebnisse für die Verwendung durch Bildungsberater*innen und andere Stakeholder:

Länderberichte
Habitu sensible Beratung
für benachteiligte Milieus
→ gute, angewandte
Praktiken und Ansätze

**Handbuch zum
Selbststudium**
Erfahrungen und Fallstudien
aus der Arbeit mit Personen aus
dem benachteiligten Milieu
→ Theorie, Fallstudien,
Erfahrungsberichte, Leitlinien

Policy Paper
Habitu sensible Beratung –
Empfehlungen für politische
Entscheidungsträger*innen
→ Briefing für Stakeholder

¹ Soziologie: (bewusste) Abgrenzung von Angehörigen bestimmter sozialer Gruppen gegeneinander oder gegenüber der Gesamtgesellschaft. Der Begriff geht auf den Soziologen Norbert Elias zurück und wurde von dem französischen Soziologen Pierre Bourdieu, vor allem durch sein Hauptwerk »La distinction« von 1979, populär gemacht. (<https://www.dwds.de/wb/Distinktion>, abger.: 12.12.2023)

Das Projekt arbeitet mit drei direkten und indirekten Hauptzielgruppen, um die Situation in der Bildungsberatung für das benachteiligte Milieu zu verbessern:

A/ **Bildungsberater*innen** und zugehörige Organisationen, die mit den Herausforderungen in der Arbeit mit Personen aus dem benachteiligten Milieu deren Habitus sich u.a. stark von dem der Bildungsberater*innen selbst unterscheidet (z.B. aufgrund ihres Bildungshintergrunds) konfrontiert sind.

B/ **Erwerbstätige aus benachteiligten Milieus**, die eine weniger stabile Form der Erwerbsarbeit haben (z. B. fragmentiert, prekär, schlecht bezahlt, marginal etc.).

C/ **Verantwortliche politische Akteure** auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene. Zum Beispiel Stakeholder, die für die Bildungsberatung und -ausbildung verantwortlich sind, und Stakeholder wie politische Akteure im Bereich der strategischen Programmentwicklung und Finanzierung.

Das Projekt wird von einem europäischen Konsortium durchgeführt, das aus Institutionen mit langjähriger Erfahrung in den Bereichen Bildungsberatung, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, Politikanalyse, Beratung und wissenschaftliche Forschung besteht:

- ÖSB Social Innovation gemeinnützige GmbH (AT) – Projektleitung
- bbb Büro für berufliche Bildungsplanung (DE)
- Andragoski Center Republike Slovenije (SI)
- Research Institute for labour and Social Affairs (CZ).

2. Umsetzung habitussensibler Beratung für Erwerbstätige aus benachteiligten Milieus. Wo braucht es politische Entscheidungsträger*innen?

2.1. Warum habitussensible Beratung?

2.1.1. Die Gesellschaft driftet auseinander. Bildung auf dem Prüfstand.

Die jüngsten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt werfen eine Vielzahl von Herausforderungen auf, wobei unterschiedliche Ursachen ins Gewicht fallen. Gemeinsame Veränderungen werden als „Megatrends“ bezeichnet: Sie haben wesentliche Auswirkungen auf ganze Volkswirtschaften und in der Folge auch auf die Arbeitsmärkte. Bei diesen Megatrends handelt es sich vor allem um die Globalisierung, die Digitalisierung, den Klimawandel sowie demografische und gesellschaftliche Veränderungen. Einige dieser Trends bewirken schrittweise Veränderungen, andere gehen mit tiefgreifenden Umwälzungen und bahnbrechenden Neuerungen einher. Ihr Einfluss erstreckt sich etwa auf die Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur, die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und das anteilige Gewicht der verschiedenen Beschäftigungsformen. Gleichzeitig verstärken sie die Prekaritätskomponente im Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt.

All diese Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt wirken sich auf die Erwerbstätigen aus. Sie müssen sich dem Wandel anpassen, um dem Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt standhalten zu können. Wie in der Literatur vielfach dargelegt (Bremer 2017), spielt Bildung zunehmend eine zentrale Rolle, wenn es um die Sicherung oder Verbesserung der Beschäftigung und Berufslaufbahn geht.

Die erwähnten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt gehen mit steigenden Wissensanforderungen einher. Diese können nur von denen bewältigt werden, die bereit sind, sich weiterzubilden. Durch lebenslanges Lernen werden Erwerbstätige potenziell mit einem höheren beruflichen Status sowie mit einer interessanteren und in der Regel besser bewerteten und besser bezahlten Arbeit belohnt. Abhängig ist dies jedoch von der Arbeitsmarktsituation und dem Status bestimmter Beschäftigungsgruppen bzw. von der spezifischen individuellen Situation von Arbeitnehmer*innen und ihrem Informationszugang. Lebenslanges Lernen an sich wird immer mehr zu einer Voraussetzung für den beruflichen Erfolg, wobei bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitskräften andere Faktoren mitunter mehr Gewicht haben.

Bildung ist seit jeher ein wichtiger Distinktions-/Segmentierungsmechanismus in modernen Gesellschaften und weniger offen für alle, als oft behauptet wird. Zahlreiche Milieustudien dokumentieren, dass Personen aus unterprivilegierten Milieus deutlich weniger an Bildung partizipieren als andere – nicht zuletzt, weil sie eine gewisse „distanzierte Haltung“ gegenüber dem Bildungsbereich haben, weil sie das Gefühl haben, „nicht dazugehören“. Als Beispiel gelten die Ausführungen von Tietgens (1978), der dieses Problem bereits 1964 in seiner Studie „Warum kommen wenig Industriearbeiter in die Volkshochschule?“ thematisierte und die Verantwortung vor allem den Einrichtungen der Erwachsenenbildung und den dortigen Lehrer*innen zuschrieb. Wenn von objektiven Mobilitätshindernissen die Rede war, so muss nun darauf hingewiesen werden, dass die Verhaltensweisen der Bildungsanbieter*innen dazu beitragen, diese Hindernisse unüberwindbar zu machen.

Dementsprechend ist die Teilnahme an Weiterbildung/Erwachsenenbildung entlang der sozialen Schicht/des sozialen Milieus sehr ungleich verteilt (siehe z.B. Bremer 2022, 103: „Einrichtungen der Erwachsenenbildung stehen allen offen – aber nicht alle gehen hin!“). Für dieses weit verbreitete

Phänomen gibt es sogar einen eigenen Fachbegriff. Fachleute aus dem Bereich der Erwachsenenbildung bezeichnen es als „Matthäus-Effekt“ in Anlehnung an das Matthäus-Evangelium: „Denn wer hat, dem wird gegeben werden, und er wird Überfluss haben; wer aber nicht hat, dem wird auch das genommen werden, was er hat“ (Matthäus 25:29, RSV). Personen mit höherem Bildungsniveau nehmen viel mehr an (formalen und nicht-formalen) Lernaktivitäten teil als Personen mit niedrigerem Bildungsniveau, was dazu führt, dass die Kluft zwischen den Bildungsabschlüssen im Laufe des Lebens immer größer wird.

2.1.2. Niemanden zurücklassen. Beiträge der Bildungsberatung

Entlang von Ansätzen der „emanzipatorischen“ Bildungsberatung mit dem Ziel der Bewusstmachung herrschender Strukturen als Ursache individueller Probleme sowie der sozialen Mobilisierung und des anwaltschaftlichen Eintretens für eine Veränderung ungerechter sozialer Strukturen (siehe u. a. Sultana 2017) kann die Bildungsberatung hier eine wichtige Aufgabe wahrnehmen:

Bildungsberatung sollte sich der Herausforderung der wachsenden Ungleichheit in der Gesellschaft stellen, indem sie insbesondere Personen aus prekären sozialen Milieus mit niedrigem Bildungsniveau bei der Teilnahme an Weiterbildung und der Verwirklichung ihrer Berufswünsche unterstützt.

Diese Kernaufgabe und zentrale Zielgruppe der Bildungsberatung deckt sich stark mit den Zielen und der Zielgruppe des vorliegenden Projekts:

(1) Im Projekt ReachOut wenden wir uns an die Zielgruppe: Erwerbstätige aus benachteiligten Milieus, die weniger stabile Formen der Erwerbsarbeit haben (z.B. fragmentiert, prekär, gering bezahlt, marginal etc.). In vielen Fällen hat diese soziale Gruppe eine gewisse Distanz zu formaler Bildung und Beratung: Es handelt sich häufig um gering qualifizierte Personen mit sehr niedrigem Bildungsniveau und u.a. auch funktionalen Analphabeten. Einige dieser Erwerbstätigen weisen mitunter auch einen Migrations- oder Flüchtlingshintergrund auf, so dass nur geringe Kenntnisse der Landessprache oder der Systeme vorhanden sind.

(2) Im Rahmen des ReachOut-Projekts befassen wir uns mit der Frage, wie wir „die Zurückgebliebenen“ erreichen können, indem wir versuchen, den „Matthäus-Effekt“ umzukehren. Wir wollen herausfinden:

- Wie können wir die Anschlussfähigkeit von Bildungsberatungsangeboten für Menschen aus den benachteiligten Milieus unterstützen?
- Wie können wir Beratungssettings/ -formate/ -ansätze schaffen, die für Menschen aus benachteiligten Milieus stimmig sind?
- Aufbauend auf dem Habitus-Ansatz von Pierre Bourdieu (1987): Wie können wir in unseren Beratungsangeboten den grundlegend unterschiedlichen Habitus von Menschen aus benachteiligten Milieus und den Habitus von Berater*innen aus der gesellschaftlichen Mitte berücksichtigen und adressieren?
- Zusammengefasst: Wie können wir die Habitussensibilität in den Angeboten der Bildungsberatung unterstützen?



„Die Definition von Beratung bezieht sich auf einen kontinuierlichen Prozess, der die Bürger*innen in jedem Alter und zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens in die Lage versetzt, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu erkennen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und ihren individuellen Lebensweg in Lern-, Arbeits- und anderen Umfeldern, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erlernt und/oder genutzt werden, zu gestalten“. (Europäischer Rat 2004, 2008).

2.1.3. Habitus auf dem Prüfstand. Ein oft ignoriertes Phänomen in der Bildungsberatung

Moderne Gegenwartsgesellschaften sind sehr divers geworden. Das ökonomische Auseinanderdriften, die Diversifizierung und Auflösung traditioneller gesellschaftlicher Gruppen wie der „Arbeiter-schaft als soziale Klasse“, die Dominanz der Kreation von sozialer Gruppenzugehörigkeit über Lebensstil und Konsummuster, die globale Erweiterung der Immigrationsgebiete, um nur einige Faktoren zu nennen, haben zur sozialen und kulturellen Verflüssigung gesellschaftlicher Strukturen in kleinteilige Milieublasen geführt.

Zeitgerechte Beratungs- und Bildungsangebote, die bestimmte soziale Zielgruppen adressieren und erreichen wollen, kommen nicht daran vorbei, in ihrer konzeptiven Ausrichtung soziale Milieus sowie den aus diesen resultierenden Habitus der Mitglieder der sozialen Milieus zu berücksichtigen.

„Soziale Milieus fassen Menschen zusammen, die sich in Lebensstil und Lebensführung zumindest ähneln, also in gewisser Weise Einheiten innerhalb der Gesellschaft bilden. Die Milieus sind einerseits nach Berufsstatus und Einkommen hierarchisch geordnet, stehen andererseits aber auch horizontal nebeneinander, wenn man sich auf die Lebensstile und die kommunikativ herzustellenden Erlebnisziele der verschiedenen Milieus konzentriert“ (Barz/Tippelt 2009, 125f).

Die Orientierung auf Milieus umfasst also nicht nur die objektiven Individualdaten, sondern erfasst auch die Perspektive der *Subjekte* (vgl. Bremer 2017, 15) *Milieus „stehen für die Lebensweise, die Alltagsebene der Klassenpraxis, die auf einem bestimmten Habitus gründet“ (ebd.).* Habitus wird hier verstanden als ein Ensemble von Dispositionen, Haltungen und Einstellungen.

Bourdieu versteht Habitus als verinnerlichte Geschichte, *„die zur zweiten Natur geworden ist, in motorische Schemata und körperliche Automatismen verwandelte gesellschaftliche Notwendigkeit, die sich in den Praktiken und Repräsentationen des Individuums bemerkbar macht.“* (Bönisch in Horn 2011, 13).

Bildungs- wie auch Bildungsberatungsangebote orientieren sich an Werten, Zielen und Bedarfen der (oberen) Mittelschicht sowie der über Macht und Einfluss verfügenden Eliten. Gemäß Bourdieu (1987) wird der Habitus und das kulturelle Kapital der oberen Milieus damit in seiner Dominanz abgesichert, während der Habitus und das kulturelle Kapital der unteren Milieus entwertet wird.

Für Personen aus unterprivilegierten Milieus entsteht durch die Orientierung der Bildungs- und Beratungsangeboten am Habitus mittlerer und oberer Milieus eine Barriere der Teilnahme: Die Herausforderung für die Bildungsberatung mit eher bildungsfernen Milieus ergibt sich aus der Konfrontation des „primären Habitus“ mit der institutionellen Kultur einer Beratungseinrichtung, die von anderen bildungsnahen Milieus geprägt ist *„Die Diskrepanz zwischen Alltagskultur und institutioneller Kultur (vereinfacht kann man auch von Heimspiel oder Auswärtsspiel sprechen) verlangt eine Art Überbrückungsarbeit, die die Lernenden erbringen müssen“ (Bremer 2017, 2).*

Da sowohl jene, die Bildungs- und Beratungsleistungen konzipieren wie auch jene, die sie umsetzen meist aus bildungsnahen Milieus stammen oder sich einen bildungsnahen Habitus im Laufe ihrer

professionellen Ausbildung angeeignet haben (sekundärer Habitus), wird diese Barriere und anstrengende Anpassungsleistung für Personen aus bildungsfernen Milieus häufig übersehen und, bewusst oder unbewusst, selten in Konzeption und Ausführung der Bildungs- und Beratungsleistungen berücksichtigt.

2.2. Wie können Bildungsberatungsangebote innovativ angepasst und verändert werden?



Habitus und Habitussensibilität

Der Habitus ist das Ergebnis einer Vielzahl von Einflüssen, darunter die soziale Herkunft, kulturelle Prägungen, Bildung, Lebenserfahrungen und die Umgebung, in der eine Person aufwächst. Die Habitussensibilität in Bildungs- und Berufsberatung angemessen zu berücksichtigen, ist ein komplexes und vielschichtiges Konzept. Habitussensibilität bezieht sich auf die Fähigkeit, individuelle Gewohnheiten, Lebensstile und soziale Hintergründe angemessen zu berücksichtigen. Habitussensibilität ist darüber hinaus stark kontextabhängig und kann je nach Umgebung und Situation variieren. Die Lebensumstände, kulturellen Hintergründe und sozialen Strukturen der Ratsuchenden spielen eine entscheidende Rolle. Oftmals lassen sich diese Aspekte nur schwer erfassen.

2.2.1. Welche Herausforderungen in der Bildungsberatung gibt es?

Die Etablierung einer durchgehend habitussensiblen Haltung in Konzeption und Durchführung von Beratungsangeboten bringt zahlreiche Herausforderungen mit sich. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind folgende zentrale Dimensionen zu berücksichtigen:

Vor der Beratung

- Der Ansatz der habitussensiblen Beratung muss den Berater*innen vertraut sein: Wissen – Reflexion – Anerkennung – Anwendung.
- Relevante Ausprägungen des Habitus der Zielmilieus wie z. B. die Haltung zu Bildungsfragen, die Gestaltung von Räumlichkeiten, vertraute Orte oder die Gesprächskultur müssen vorab bekannt sein, um die Angebote in Ziel, Frequenz/Tempo, Setting, Format und Beratungsmethodik auf die Zielgruppe ausrichten zu können.

Im Beratungsprozess

- Bereitschaft und Fähigkeit der Berater*innen eigene Habitus bedingte (Vor)Urteile zu reflektieren sowie die Habitus bedingten Wünsche/Werthaltungen/Ziele der Klient*innen in die Beratung zu integrieren.
- Bereitschaft und Fähigkeit der Berater*innen, die Klient*innen in ihren genuinen Zielen zu unterstützen – auch wenn diese den eigenen Werthaltungen/Zielvorstellungen sowie den programmatischen Zielvorgaben zuwiderlaufen.

Nach der Beratung

- Selbst- und Peerreflexion für Berater*innen ermöglichen – Kompetenz-Entwicklungsmöglichkeiten schaffen.
- Anschlussangebote für die Zielgruppe garantieren.

Grundsätzlich gilt

- Die Adressierung der gelisteten Aufgaben braucht Ressourcen – Zeit, Geld, Motivation.

2.2.2. Mögliche Umgangsformen

Vor der Beratung

- Die Kompetenz der habitussensiblen Beratung (inkl. Selbstreflexion) soll Standard in der Ausbildung von Berater*innen sein, sowie fixer Bestandteil von Weiterbildung und Supervision. Hierbei sollte aber berücksichtigt werden, das Kompetenzprofil der Berater*innen nicht zu überfrachten und/oder zu standardisieren, sondern Raum für individuelle Profile und Entwicklungen zu schaffen. Darüber hinaus gilt es, das Konzept auch in Maßnahmen der Qualitätssicherung zu integrieren.
- Genaue Kenntnisse über das Milieu der adressierten Zielgruppen müssen im Vorfeld erworben sowie im Zuge des Angebots rollierend vertieft werden. So können Ziel, Frequenz/Tempo, Setting, Format und Beratungsmethodik sukzessive immer passgenauer auf die Zielgruppe ausgerichtet werden.

Im Beratungsprozess

- Habitussensible Beratung basierend auf einem Selbstreflexionsprozess der Beratenden sowie einem emphatischen Einlassen auf das Gegenüber braucht Zeit. Flexible, mit ausreichend Zeitressourcen ausgestattete Mehrfachinterventionen sind eng getakteten Einmalinterventionen vorzuziehen.
- Genuines Empowerment, das sich an den Zielen und Bedürfnissen Zielgruppen ausrichtet, setzt eine offene Zielausrichtung des Angebots voraus.

Nach der Beratung

- Angebote der Supervision und der kollegialen Reflexion sollen die Berater*innen in ihrer persönlichen Weiterentwicklung unterstützen (auch schon begleitend im Beratungsprozess).
- Benachteiligte/vulnerable Zielgruppen brauchen Begleitung statt Einmalinterventionen sowie Anschlussangebote im Bereich Bildung und/oder Arbeitsmarkt.

Grundsätzlich gilt

- Entscheidungsträger*innen müssen stabile und ausreichend finanzierte Strukturen schaffen, in denen qualitätvolle, flexibel auf die Bedarfe zu erreichender Zielgruppen eingehende Angebote umgesetzt werden können.

2.3. Was können Entscheidungsträger*innen tun?

2.3.1. Achtsamkeit fördern

In zahllosen politischen Analysen wird beklagt, dass Bildung immer noch hochgradig erblich ist, „auch weil“ sogenannte „bildungsferne Gruppen“ keinen intrinsisch motivierten Zugang zu Bildung finden, die doch ohnedies weitgehend gratis und für alle offen zugänglich sei.

Meist gibt es für die Betroffenen jedoch viele „gute Gründe“ nicht an Bildungsangeboten teilzunehmen. Von Zeit und Geld über vorausgesetzte Kompetenzen, fehlender Unterstützung der Arbeitgeber bis zu negativen Haltungen gegenüber Bildung kann vieles zur Bildungsbarriere werden. MacKeracher (2006) hat hierzu eine übersichtliche Barriere-Struktur entwickelt:

Tabelle 1: Weiterbildungsbarrieren nach Ursachen (In Hefler, 2013 in Anlehnung an MacKeracher et al., 2006, S. 94. URL: <https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/geringqualifizierte.html>.)

Barriere	Worum geht es?	Beispiele
Situative Barrieren	Bedingungen, die individuell eine Teilnahme behindern	Rollenkonflikte, durchgeplantes Leben, fehlende Ressourcen: Zeit, Kraft, Geld, fehlende Unterstützung im Umfeld
Kognitive Barrieren	Fehlende Kompetenzen, die bei der Mehrheit der Bildungsangebote vorausgesetzt werden	Lese-/Schreib-/Rechtschreibfähigkeiten, Computerkenntnisse, Reflexionskenntnisse, Aufmerksamkeitsspanne, Fähigkeit zur Informationsbeschaffung
Institutionelle Barrieren	Bedingungen, die den Zugang zu Gruppen von Angeboten beschränken	Fehlende Eingangsvoraussetzungen, fehlende Unterstützungsangebote, fehlende Verwertungsmöglichkeiten
Dispositionale Barrieren	Einstellungsmuster, die eine Weiterbildungsteilnahme als nicht erstrebenswert erscheinen lassen	Selbstbewusstsein/Selbstvertrauen, Haltung zum Nutzen der Weiterbildung, negative frühere Lernerfahrung, sich isoliert fühlen in der Lerngruppe, gesundheitliche Beeinträchtigung

Nicht selten stehen die dispositionalen Gründe im Vordergrund von Analysen, die Bildung als Holschuld definierend, die Verantwortung der „Bildungsferne“ also bei den „Bildungsfernen“ selbst zu suchen. Soziologische Milieustudien werfen eine andere Perspektive darauf. Wie in Kapitel 2.1.1 beschrieben, ist Bildung auch ein zentraler Distinktionsmechanismus in der modernen Gesellschaft und nicht zuletzt daher nicht gleichermaßen für alle zugänglich. Besonders für die benachteiligten Milieus der s.g. ‚Left-Behind‘ (dt.: die Zurückgelassenen) fehlt es an Habitus adäquaten Bildungsangeboten.

Aufgabe von politischen Akteuren und Stakeholdern muss in diesem Kontext sein, einen Beitrag dazu zu leisten, Bildung einerseits als Bringschuld für schwache/vulnerable gesellschaftliche Gruppen zu definieren, andererseits Mechanismen der „Verfestigung von Macht“ der sozialen Eliten über kulturelles Kapital, sprich Bildung, zu adressieren. Welches Wissen hat Wert und wer hat wie Zugang?

Insbesondere sollten Entscheidungsträger*innen dazu beitragen, dass Personen deren Profession mit Bildung zu tun hat (Vermittlung, Beratung, Lehre etc.) ein Bewusstsein für habitussensible Themen im Kontext unterprivilegierter Milieus und Bildungszugang haben/herausbilden. Es ist wichtig zu

betonen, dass Habitussensibilität in diesem Kontext nicht als hypersensibles Unterwerfen unter Befindlichkeiten von hochsegmentierten Milieublasen interpretierte werden soll (siehe hierzu Flaßpöhler 2021, 209), sondern eine Sensibilität für gesellschaftliche Distinktions- und (Aus)schließungsprozesse adressiert, die die „Bildungsferne“ unterprivilegierten Milieus (mit)bedingen.

2.3.2. Strukturelle Rahmenbedingungen garantieren

Bildungs- und Berufsberatung ist in den meisten Ländern ein klassischer Fall für eine Multi-Level-Governance-Herausforderung. Auf horizontaler Ebene werden die relevanten Leistungen in verschiedensten Sektoren angeboten: Schule, Erwachsenenbildung, tertiäre Bildung, Arbeitsmarktinstitutionen, Interessensvertretungen, freiwilliger Sektor, privater Sektor etc. Auf der vertikalen Achse sind in Steuerung und Finanzierung alle „Government“-Ebenen von der EU über unterschiedliche zuständige Bundesministerien und Landesregierungen bis zu regionalen Politikkörpern involviert. Eine koordinierte, kohärente politische Steuerung des Feldes ist unter diesen Bedingungen eine große Herausforderung. Diese Herausforderung verlangt gute Austauschgefäße für die verschiedenen Ebenen, Sektoren und involvierten Akteur*innen. Darüber hinaus gilt es, eine gute Balance zu finden, auf welcher Ebene welche Aktivitäten umgesetzt und welche Entscheidungen getroffen werden. Sind etwa Qualitätssicherung und Qualifizierung der Berater*innen Themen, die für alle Sektoren und Regionen gleichgeschaltet zentral organisiert werden sollen? (siehe: Götz, Klein, Reutter 2021).



Daher ist es sinnvoll, nationale Koordinierungsstellen einzurichten, um die Arbeit der verschiedenen Abteilungen im Bereich der Beratung zu koordinieren (oder eine der bestehenden nationalen Koordinierungsstellen im Bereich der Bildungs- und/oder Arbeitsmarktpolitik mit dieser Aufgabe zu betrauen).

Die nationalen Koordinierungsstellen werden stark von europäischen Netzwerken im Bereich der Beratung unterstützt, wie Euroguidance (<https://euroguidance.eu/>) und CareersNet (<https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet>).

Für Angebote der habitussensiblen Beratung braucht es auf der einen Seite hervorragend qualifizierte Berater*innen, mit breit ausdifferenzierten methodischen Beratungskompetenzen sowie einem hohen Maß an Selbstreflexionsfähigkeit. Auf der anderen Seite verlangt habitussensible Beratung große Flexibilität in der Gestaltung der Angebotsformate sowie der Angebotsettings. In der Adressierung vulnerabler/benachteiligter Zielgruppen spielen hierbei insbesondere aufsuchende Formate eine zentrale Rolle – mit all ihren Herausforderungen im Bereich der Kosteneffizienz, Dokumentation und Qualitätssicherung.



In der Fachliteratur finden sich verschiedene Definitionen von aufsuchenden Aktivitäten, von denen die in der Erwachsenenbildung vorherrschende lautet, dass "... aufsuchende Arbeit bedeutet, weniger gebildete und gering qualifizierte Erwachsene auf verschiedene Weise zu erreichen, um sie für die Vorteile von Bildung und Lernen zu sensibilisieren und ihnen diese näherzubringen" (Eurydice-Bericht 2015, 98).

Herausragende Beratungskompetenz gepaart mit einer zielgruppenausgerichteten Flexibilität der Angebote bedarf einer stabilen strukturellen und Ressourcenbezogenen (monetären) Verankerung in den Systemen Bildung und Arbeitsmarkt, sowie eines hohen Grads der Professionalisierung.

Voraussetzung dafür ist die Etablierung einer Profession „Bildungs- und Berufsberatung“, gekennzeichnet durch folgende Merkmale (vgl. Schiersmann 2013)

Institutionalisierung als flächendeckendes Vorhandensein eines (Beratungs-)Angebots und einer konsolidierten Trägerstruktur

eine *Verrechtlichung* als juristische Absicherung und Kodifizierung des gesellschaftlichen Mandats

Akademisierung der Aus- und Weiterbildung

Verwissenschaftlichung durch abgesichertes und differenziertes wissenschaftliches Wissen

Verberuflichung, u.a. durch die zunehmende Hauptberuflichkeit von Berater*innen.

2.3.3. Jene, die in der ersten Reihe stehen, unterstützen

Steuernde Akteur*innen sollten unseres Erachtens insbesondere jene, die an der Front des Beratungsgeschehens stehen, bestmöglich in ihrer Aufgabe unterstützen. Zwei Bereiche sind hier zentral.

Erstens: Kompetenz im professionellen Handeln

Zweitens: Eine gute Arbeitsumgebung als Voraussetzung professionellen Agierens

Laufbahn- und Bildungsentscheidungen professionell begleiten

Professionalität bezeichnet kompetentes berufliches Handeln, d.h. Professionalität besteht darin, Handlungen auf Basis gesicherter und innerprofessionell geteilter Wissensbestände und Fähigkeiten kompetent ausführen zu können und bezieht sich damit vor allem auf das individuelle Vermögen der Berater*innen (vgl. Schiersmann 2013).

In der Arbeit mit bildungsfernen Milieus ist Habitussensibilität eine zentrale Kompetenz (siehe 2.1 und 2.2). Berater*innen sollten dabei unterstützt werden, diese Kernkompetenz zu erwerben und stetig weiterzuentwickeln. Wichtige Dimensionen dieser Kompetenz sind:

- 1) Die Fähigkeit zur Reflexion eigener milieubedingter/kultureller Prägungen und damit verbundener Werthaltungen und Vorurteile gegenüber anderen Milieus/Kulturen (Selbstreflexion)
- 2) Die Fähigkeit Milieu/Kultur bedingte Prägungen/Werthaltungen der Orientierung Suchenden/ Klient*innen zu erkennen und im Beratungsprozess in allen Phasen, sowie auf allen Ebenen zu berücksichtigen (Empathie)
- 3) Die Fähigkeit Orientierung Suchende/Klient*innen in ihren genuinen Zielen zu unterstützen – unabhängig von „dominanten Ziel-/Wertvorstellungen“ (Empowerment)
- 4) Die Fähigkeit Milieu/Kultur bedingte Barrieren im Beratungsprozess abzubauen – Format, Setting, Ansätze, Tempo/Frequenz, Interaktion etc. (Hürden abbauen)
- 5) Die Fähigkeit auf fremde Milieus/Kulturen zuzugehen – diese in ihren Welten (real wie virtuell) aufzusuchen – aufsuchende Beratung/Geh-Strukturen (Zugänge schaffen)
- 6) Die Fähigkeit benachteiligte Gruppen in den Fokus der eigenen Arbeit zu nehmen – unter Berücksichtigung der Intersektionalität von Benachteiligungsdimensionen (Inklusion)

Auf einem stabilen Arbeitsfundament stehen

Habitussensible Beratung herausfordernder Zielgruppen in zielgruppengerechten Formaten und Settings verlangt herausragende Beratungskompetenzen, die Fähigkeit und den Willen zur Selbstreflexion und eine hohe Motivation zur persönlichen Weiterentwicklung.

Wollen Entscheidungsträger*innen „die Besten“ für die komplexe und fordernde Aufgabe einer niederschweligen, habitussensiblen Bildungs- und Berufsberatung (Laufbahnberatung) gewinnen, empfehlen wir eine Ausrichtung des Arbeitsumfeldes an Konzepten der „guten Arbeit“ (wie u. a. von den deutschen Gewerkschaften vorgelegt) und der „Workplace Innovation“.

Für den österreichischen Kontext im Bereich Erwachsenenbildung sowie die Situation in Deutschland wäre in diesem Zusammenhang eine Abkehr von der volatilen Projektfinanzierung ein erster und dringlicher Schritt. Viele Beratungsstellen und -angebote sind nur zeitlich befristet und projektförmig angelegt. Es scheint an der Zeit, „kommunale Angebote von Bildungsberatung als Pflichtaufgabe anzuerkennen und als Folge Stellen von Berater*innen zu entfristen und angemessen zu vergüten“ (dvv 2023).

Darüber hinaus wollen wir hervorheben, dass hohe Qualität und Entwicklung Ressourcen braucht. Berater*innen müssen Ressourcen (Zeit, finanzielle Möglichkeiten, kostenlose Zugänge zu Weiterbildungen etc.) bekommen, sich neben dem Tagesgeschäft der Beratung inhaltlich und methodisch fortlaufend weiterzuentwickeln. Nur so kann garantiert werden, dass ein passendes Beratungsangebot für alle angeboten werden kann.

3. Habitussensible Weiterentwicklung der Beratungsangebote

3.1. Weiterbildung für Berater*innen muss quantitativ und qualitativ ausgebaut werden

Beratung ist herausfordernder geworden

Je diverser sich Gesellschaften entwickeln, umso komplexer werden die Anforderungen an eine qualitativ gute Bildungs- und Berufsberatung. Gesellschaftliche Diversität erfordert auch ein hohes Maß an Habitussensibilität, die es den Berater*innen ermöglicht, die Perspektiven derjenigen zu übernehmen, deren Denk- und Möglichkeitsräume sich grundlegend von denen der Ratsuchenden unterscheiden. In Gesellschaften wie etwa der Deutschen, die zwar nicht zerfällt, sich aber zunehmend in Milieus und Milieublase ausdifferenziert, zeigt es sich, „dass offenbar die Alltagswirklichkeit von Menschen – Vorbilder, Interessen, Gewohnheiten – die Milieuzugehörigkeit sehr viel stärker bestimmen als die sozioökonomischen Lebensbedingungen“ (Gieseke, Käßlinger, 2023, 45).

Klassen- und oder Schichtmodelle bilden diese Diversität nicht mehr hinreichend ab, auch die Konstituierung in Ratsuchende mit geringer formaler Bildung und solche mit Facharbeiter*innen- oder akademischem Abschluss erfasst nur Ausschnitte der gesellschaftlichen Wirklichkeit. In vielen europäischen Ländern ist die einheimische Bevölkerung bunter geworden, der Anteil von Schüler*innen mit Migrationshintergrund in vielen Schulen gestiegen und bei Menschen mit Migrationsgeschichte und Geflüchteten gibt es deutlich mehr Unterschiede als Gemeinsamkeiten (hohe Diversität der Herkunftsmilieus und -kulturen). Sich in diese differenzierten Milieus hineinversetzen zu können und deren Perspektiven einnehmen zu können, stellt für Berater*innen eine hohe Herausforderung dar, zu deren Bewältigung sie auf permanente Weiterbildungsangebote angewiesen sind.

Es braucht Räume für Reflexion und kollegiale Beratung

Derartige Weiterbildungsangebote für Berater*innen sollen auch Räume bieten für die Reflexion der eigenen Arbeit und den kollegialen Austausch. Heinemann verweist in diesem Zusammenhang auf ein Fortbildungskonzept von Spirak (1999) in dem sie beschreibt, dass es auch sehr wertvoll sei, die eigenen Privilegien als Verlust zu erkennen. Denn, wenn ich über bestimmte Privilegien verfüge, fehlen bestimmte Erfahrungen und damit auch ein bestimmtes Wissen, welche wiederum Denk- und Möglichkeitsräume eröffnen würden (Heinemann 2022, 462).

3.2. Gehstrukturen/Aufsuchende Beratungsstrukturen in der Beratungs- und Bildungsszene etablieren

Komm-Strukturen um Geh-Strukturen erweitern

Die Beratungsangebote sind oft noch fast vollständig auf eine Komm-Struktur ausgerichtet, also auf die Erwartung, dass der/die Ratsuchende entsprechende Beratungsangebote und -anbieter aufsucht. Damit werden relevante Gruppen unabsichtlich vom Beratungsangebot ausgegrenzt. Das betrifft zum einen Menschen mit Migrationsgeschichte und Geflüchtete, wo „ein deutliches Missverhältnis zwischen Bedarf und Möglichkeiten der Inanspruchnahme besteht. Das hat nicht nur mit Wissensdefiziten der Migrantinnen und Migranten [sic!] zu tun, sondern auch damit, dass die Formen der monokulturellen Ausrichtung der Institutionen wenig Vertrauen einflößen“ (Reichel 2022, 178).

Zielgruppen gezielt erreichen

Der Migrationsforscher Uslucan führt im Gespräch mit Reichel aus, welche Fragen in Bezug auf Habitus zum Ausschluss führen:

„Schon seit je galten Menschen aus provinziellen Verhältnissen, die in einer beschränkten, bescheidenen, einsamen und einfachen Umgebung groß geworden sind, folglich einem anderen Arbeitsrhythmus, ein anderes Verhältnis zur Zeit und eine andere Wahrnehmung menschlicher und gesellschaftlicher Räume hatten, dessen soziokultureller Habitus sie also wenig adaptiv für neue Lebensumstände machte, als prädisponiert für Heimweh und kulturelle Anpassungsschwierigkeiten.“ (ebd. 177f)

Aber die fehlenden Geh-Strukturen stellen nicht nur ein Problem für Migrant*innen aus provinziellen Verhältnissen dar. Der VHS-Direktor Hufner weist in Gieseke/Käpflinger (2023, 45f) auf die Zielgruppen hin, die von Beratungsangeboten in der traditionellen Komm-Struktur zu wenig erreicht werden.

„1. Diejenigen, die in ihrem Leben den persönlichen Mehrwert von Bildung (noch) nicht für sich erkannt haben. Oder anders formuliert: Menschen, die sich von institutionalisierter Bildung keinen rechten Nutzen versprechen. 2. Hinzu kommen Frauen und Männer, die mit dem Lernen schlechte Erfahrungen gemacht haben, gescheitert sind... Diese Menschen fühlen sich häufig stigmatisiert und haben Angst davor, sich noch einmal auf Lernprozesse einzulassen... 3. und schließlich die Zweiflerinnen und Zweifler sowie die Skeptikerinnen und Skeptiker unterschiedlicher Milieus, die öffentliche Bildung ebenso misstrauen wie der von ihnen als ‚Lügenpresse‘ diffamierten Medien.“

Die hier vorgetragenen Vorbehalte gegenüber ‚Bildung‘ gelten bei diesen Zielgruppen auch für ‚Beratung‘. Angesichts der Größenordnung dieser durch Komm-Strukturen ausgeschlossenen Zielgruppen wird die Dringlichkeit der Etablierung von Geh-Strukturen überdeutlich.

3.3. Für Erwerbstätige aus unterprivilegierten Milieus sind verschiedene Ansätze der aufsuchenden Beratung relevant

Gewerkschaften als Türöffner für Bildungsberatung nutzen

Gewerkschaften und Berufsberatung verfolgen beide das Ziel, angemessen auf die massiven Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren.

„Die Gewerkschaften sahen sich in den letzten Jahrzehnten mit einer sich rasch verändernden Landschaft konfrontiert, die sich auf die Umstrukturierung der Arbeitsmärkte, der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitsorganisation ausgewirkt... hat... Ausbildung, Qualifikationsentwicklung und die Erlangung und Zertifizierung von Qualifikationen sind für die Gewerkschaften zu wichtigen Themen geworden, da sie versuchen, sicherzustellen, dass ihre Mitglieder für erworbene Qualifikationen fair bezahlt werden und dass ihre Mitglieder auf häufigere Beschäftigungswechsel auf turbulenteren Arbeitsmärkten vorbereitet sind“ (Cooney und Stuart, 2012).

Eine enge Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Bildungsberatung bietet sich geradezu an, weil die Berater*innen in der Lage sind, quasi neutral den Mehrwert von Qualifizierung und Weiterbildung für alle Beteiligten zu definieren und die Vorteile von Investitionen in die berufliche Weiterbildung abzubilden.

Über Gewerkschaften Arbeitnehmer*innen in Unternehmen erreichen

Insbesondere die Gewerkschaftsvertreter*innen (u.a. auf Unternehmensebene) können die Berater*innen mit Informationen über Arbeitnehmer*innengruppen versorgen, die weniger über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert sind und sich seltener an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen. Die Gewerkschaftsvertreter*innen wird sich in erster Linie auf Gruppen konzentrieren, die von den Arbeitgeber*innen übersehen werden, wenn es um Weiterbildungsmöglichkeiten geht, die aber nicht ausschließlich Wissen für die Arbeit benötigen; sie brauchen das neue Wissen auch, um ihr persönliches Leben zu verbessern und um mit den digitalen Innovationen in ihrem Alltag Schritt zu halten usw. Berater*innen können in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft eine spezielle Aktivität in der Arbeitsorganisation organisieren oder die Medien der Gewerkschaft zur Information der Arbeitnehmer*innen nutzen.

Berater*innen können die Information und Beratung in Absprache mit der Personalabteilung des Unternehmens durchführen

Ein Beispiel für eine gute Praxis der „Beratung am Arbeitsplatz“ war das ESF-Projekt „Guidance for Employees“ in Slowenien ([siehe u.a. Country Report Slovenia](#)), oder das bundesweite Angebot „Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren“ in Deutschland ([siehe u.a. Country Report Germany](#)).

Durchführung von Informationsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit anderen

Der/die Berater*in kann Informations- und Beratungsaktivitäten für Erwerbstätige aus benachteiligten Milieus in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen durchführen, die Aktivitäten für diese Gruppen von Erwachsenen durchführen z. B. NGOs, die mit prekär Beschäftigten, Migrant*innen oder anderen marginalisierten Gruppen arbeiten.

3.4. Einbindung von Kulturmediator*innen in Outreach-Aktivitäten

In allen vier Ländern, die am Erasmus+ Projekt „ReachOut“ (2022–2024) beteiligt sind, gibt es eine wachsende Zahl von Arbeitnehmer*innen mit Migrationsgeschichte, die beim Zugang zu Weiterbildung, Beschäftigung oder beruflicher Entwicklung auf zahlreiche Hindernisse stößt. Im Rahmen des Projekts wurde festgestellt, dass Berater*innen zusätzliche Fähigkeiten und Fortbildungen benötigen, um mit dieser Zielgruppe zu arbeiten. Berater*innen können u.a. auch von „Kulturmediator*innen“ unterstützt werden, die es in einigen Ländern bereits gibt (z.B. in Slowenien und in Österreich). Kulturmediator*innen unterstützen Migrant*innen dabei, sich leichter in Gesellschaft, Arbeit und Bildung zu integrieren. Kulturmediator*innen sind für diese Arbeit ausgebildet und haben selbst eine Migrationsgeschichte oder -erfahrung. Sie haben den Vorteil, dass sie mit interkulturellen Kompetenzen und mit Sprachverständnisproblemen vertraut sind und über gute Kommunikationsfähigkeiten verfügen usw.

3.5. Bildungs-, Berufs- und Lebensberatung als Einheit begreifen

Entscheidungen für bestimmte Bildungskarrieren oder für berufliche Neuorientierungen als Folge einer entsprechenden Beratung haben fast immer Folgewirkungen für das private, familiale oder soziale Umfeld. Sie sollten daher auch Teil der Bildungs- und Berufsberatung sein. *„So wie eine Trennung von Leben und Arbeiten nicht möglich ist, ... müssen/sollen Themen der individuellen Lebens- und Gesellschaftsgestaltung in die Beratung zu Bildungs- und Berufswegen einbezogen werden können...“* (Lohmann 2023, 1).

3.6. Beratungsangebote so gestalten, dass sie auch „bildungsferne Milieus“ erreicht

Für Ratsuchende, die mit den örtlichen Beratungsstellen nicht vertraut sind, ist es häufig ein aufwändiges Unterfangen, für sich geeignete Beratungsstellen zu finden. *„Das Angebot ist oftmals für Bürgerinnen und Bürger wenig sichtbar und transparent. Die Bekanntheit der Beratungsstellen und der Beratungsangebote ist... ausbaufähig (dvh 2023, 3).*

3.7. Herausforderungen habitussensibler Beratung in den Bereichen Qualität, Förderung, Dokumentation und Administration

Die Bildungs- und Berufsberatung von Personen aus unterprivilegierten Milieus ist mit einer Reihe von Herausforderungen verbunden. Bildungs- und Berufsberatungsstellen stehen oft vor begrenzten finanziellen Ressourcen, insbesondere fehlt es oft an Mitteln für bereits benachteiligte soziale Gruppen. Dies kann die Bereitstellung hochwertiger Dienstleistungen erschweren. Berater*innen müssen kulturell sensibel sein und die individuellen Hintergründe und Gewohnheiten der Ratsuchenden verstehen. Dies erfordert spezifische Kompetenzen, die laufend ausgebildet und perfektioniert werden können. Des Weiteren erfordert die Schulung von Berater*innen in Bezug auf Habitussensibilität zusätzliche Mittel. Die Administration und Umsetzung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten kann durch komplexe bürokratische Anforderungen und Verwaltungsprozesse erschwert werden, die Zeit und Ressourcen in Anspruch nehmen. Eine effektive Dokumentation ist entscheidend, um die Bedürfnisse und den Fortschritt der Ratsuchenden zu verfolgen. In vielen Fällen fehlen jedoch die Ressourcen und die Kapazität für eine umfassende Datenerfassung und -analyse.

3.8. Bildungsmonitoring etablieren

Insgesamt erscheint die Etablierung eines Beratungsmonitorings wichtig, sowohl um die Transparenz in der Beratungslandschaft zu erhöhen als auch um Wissen zu generieren, das für die weitere Steuerung von Beratungsangeboten relevant ist, da neue Konstellationen, Strukturen und Beteiligungsstrukturen immer auch mit neuen Ein- und Ausschlussprozessen einhergehen, die so besser koordiniert werden könnten. Für ein gutes Praxisbeispiel von Beratungsmonitoring sei auf das Pilotprojekt „Bildungsberatungsradar“ des Netzwerks Bildungsberatung in Oberösterreich verwiesen (Dworschak et al. 2016). Ein Good-Practice-Beispiel für ein etabliertes System zur Steuerung von Beratungsaktivitäten in der Erwachsenenbildung ist die slowenische Erwachsenenbildungsberatung als öffentliche Aufgabe; ein Netzwerk von 35 öffentlichen Erwachsenenbildungsorganisationen, die gleichmäßig auf alle 14 slowenischen Regionen verteilt sind. Das öffentliche Angebot besteht aus rund 170 Berater*innen, die in Vollzeit und Teilzeit beschäftigt sind (insgesamt 100 Vollzeitberater*innen). Um ihre Arbeit zu kontrollieren, hat das Slowenische Institut für Erwachsenenbildung (SIAE), die zentrale nationale Forschungs- und Entwicklungsorganisation im Bereich der Erwachsenenbildung, eine Computeranwendung entwickelt, in der jeder Berater*in Folgendes festhält:

- Informationen über Ratsuchende und die Beratungsleistung; demografische Daten der Ratsuchenden, den Beratungsprozess, dessen Inhalt und Ergebnisse; Aufzeichnungen über Einzel- und Gruppenleistungen; und
- Informationen über die Struktur der Aufgaben der Berater*innen in der Erwachsenenbildung (sechs Aufgabenbereiche sind definiert: direkte Beratung, Information, Planung, Überwachung und Bewertung der Beratung, Entwicklungsaufgaben, Zusammenarbeit und Verbindung innerhalb und außerhalb der Organisation, berufliche Entwicklung) (Dovžak et al. 2020, 28).

Die Daten aus dieser Computeranwendung sind auch eine der Grundlagen für die Bewertung und Entwicklung der Qualität gemäß dem speziell für die Beratung in der Erwachsenenbildung in Slowenien definierten Ansatz, der Folgendes umfasst (Pavlič et.al. 2020):

- Selbstevaluierung (auf der Ebene der einzelnen Organisation),
- regelmäßiges jährliches Monitoring (SIAE für das Netzwerk aller 35 öffentlichen Bildungseinrichtungen, einzelne Organisationen); und
- regelmäßige externe Evaluierungen (SIAE und andere Akteure des Systems).

Auf der Grundlage der Analyse der Daten und der erstellten Berichte werden Empfehlungen zur Verbesserung der Qualität (Effizienz) der Beratungsdienstleistung auf der Grundlage von definierten und niedergeschriebenen professionellen Standards ausgesprochen. Um die Qualität der Erwachsenenbildungsberatung als öffentliche Dienstleistung zu bewerten und weiterzuentwickeln, werden Qualitätsstandards und Bewertungskriterien in zwölf Bereichen definiert: 1. Personal, 2. Räumlichkeiten, Ausrüstung und andere Ressourcen, 3. Beratungsprozess, 4. Beratung zur Einschreibung in die Bildung und zur Fortsetzung der Bildung, 5. Beratung zur Ermittlung und Dokumentation von Wissen und Fähigkeiten, 6. Beratung zum selbstgesteuerten Lernen, 7. Ergebnisse, 8. Auswirkungen, 9. Partnerschaft, 11. Bedarfsermittlung und Förderung, 12. Bewertung und Entwicklung der Qualität (Pavlič et al. 2020; Jug Došler und Pavlič 2022).

3.9. Habitussensible Beratung braucht ein Controlling auf der Basis qualitativer Methoden

Der Habitus ist das Ergebnis einer Vielzahl von Einflüssen, darunter die soziale Herkunft, kulturelle Prägungen, Bildung, Lebenserfahrungen und die Umgebung, in der eine Person aufwächst. Die Habitussensibilität in sozialwissenschaftlicher Forschung angemessen zu beurteilen sowie in Bildungs- und Berufsberatung angemessen zu berücksichtigen, ist ein komplexes und vielschichtiges Vorhaben. Die Umsetzung von Habitussensibilität erfordert beispielsweise eine kontinuierliche Anpassung der Beratungspraktiken. Insgesamt bieten vor allem qualitative Methoden die Flexibilität und Tiefe, die notwendig sind, um die Realisierung von Habitussensibilität bewerten zu können.

Habitussensibilität bezieht sich auf die Fähigkeit, individuelle Gewohnheiten, Lebensstile und soziale Hintergründe angemessen zu berücksichtigen. Dies ist eine komplexe und vielschichtige Angelegenheit, die sich nicht leicht durch quantitative Messungen erfassen lässt. Qualitative Methoden hingegen erlauben es, die Tiefe dieser Aspekte angemessen zu erkunden.

Des Weiteren können qualitative Methoden kombiniert werden, um den Fokus auf persönliche Hintergründe und Erfahrungen angemessen verstehen zu können. Notwendig sind vor allem detaillierte Analysen, um die Komplexität und Vielschichtigkeit des Konzeptes sowie die Umsetzung ausreichend zu begreifen.

Habitussensibilität ist darüber hinaus stark kontextabhängig und kann je nach Umgebung und Situation variieren. Die Lebensumstände, kulturellen Hintergründe und sozialen Strukturen der Ratsuchenden spielen eine entscheidende Rolle. Oftmals lassen sich diese Aspekte nur schwer erfassen. Durch die Verwendung von qualitativen Methoden wie beispielsweise Fallstudienauswertungen oder Interviews können Beratungssituationen und -prozesse in ihrem jeweiligen Kontext betrachtet werden. Qualitative Fallstudien erlauben es unter anderem, einzelne Fälle intensiv zu untersuchen. Sie bieten die Möglichkeit, die komplexen Wechselwirkungen zwischen individuellen Hintergründen, Bildungswegen und beruflichen Entscheidungen zu beleuchten. Die Erhebung von Erfahrungen und Bedürfnissen ist unerlässlich, um die Wirkung von habitussensiblen Ansätzen bewerten zu können.

Die Wirksamkeit der innovativen, projektbezogenen Praktiken muss kontinuierlich reflektiert werden, um die Beratungspraxis weiterentwickeln zu können.

Fazit

Obwohl in der Bildungs- und Beratungspraxis, der Beratungstheorie und der -politik Einigkeit darin besteht, dass der beschleunigte Wandel der gesellschaftlichen und der arbeitsmarktlichen Verhältnisse zukünftig zu einem erhöhten Beratungsbedarf führen wird, werden politisch kaum Vorsorgen getroffen, diesem erhöhten Bedarf gerecht zu werden. *„Gegenwärtig scheint es jedoch eine Tendenz zu geben, Beratungskapazitäten sogar abzubauen. Das erscheint auch aus volkswirtschaftlicher Perspektive kontraproduktiv“* (dbv 2023, 2).

Dies erfordert ein stärkeres Handeln auf politischer Ebene, um die Rolle der Beratung und des lebenslangen Lernens in der Gesellschaft zu stärken, und in diesem Dokument haben wir einen Vorschlag für Maßnahmen zur stärkeren Einbeziehung von Erwerbstätigen aus benachteiligten Milieus vorgelegt.

„Kaum blickten wir in die Vergangenheit, sahen wir nichts als Fortschritt. Kaum blicken wir in die Zukunft, nichts als Niedergang.“ (Roger Willemsen)

4. Literaturverzeichnis

- Bönisch, L., (2011). Stichwort Habitus, in: Horn et al. (Eds.), Klinkhard Lexikon Erziehungswissenschaft, Bd. 2, Bad Heilbrunn, pp. 13f.
- Bourdieu, P. (1987). Sozialer Sinn. Frankfurt am Main.
- Bremer, H., (2022). Industriearbeiter, Volkshochschule und „kulturelle Passung“, in: Ciupke, P., Reichling, N., (Eds.), Versachlichen – Deuten – Gegensteuern. Hans Tietgens und die politische Erwachsenenbildung, Bielefeld, pp. 103-119.
- Bremer, H., (2017). Selektive Weiterbildungsbeteiligung und (Bildungs-)Gerechtigkeit. In: Hessische Blätter für Volksbildung, Heft 2/2017, pp. 115-125.
- Barz, H., Tippelt, R., (2009). Lebenswelt, Lebenslage, Lebensstil und Erwachsenenbildung. In: R. Tippelt & A. von Hippel (Eds.), Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Wiesbaden, pp. 117-136.
- Cooney, R., Stuart, M. (2012), Trade Unions and Workplace Training: Issues and International Perspective, Taylor & Francis Group
- dvb 2023, Bildungsberatung als fester Bestandteil der Beratungslandschaft, Positionspapier des dvb, Hannover
- Dworschak, H., Hofer, G., Iller, C., Lehner, R., Schmidtke, B., Wimplinger, J. (2016). Das Pilotprojekt "Bildungsberatungs-Radar". In der Beratung generiertes Wissen nützen und weitergeben. In: Magazin erwachsenenbildung.at (2016) 29, 9 online unter: https://www.pedocs.de/volltexte/2016/12583/pdf/Erwachsenenbildung_29_2016_Dworschak_et_al_Pilotprojekt_Bildungsberatungsradar.pdf
- Dovžak, K., Fischinger, L., Marentič, U., Kruder, B., Vilič Klenovšek, T., Zagmajster, M., Dobrovoljc, A., Jug Došler, A., Rozman, P., Centrih, F (2020). *Smernice za izvajanje svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- European Council (2004) Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe. https://www.cedefop.europa.eu/files/954-att1-1-Council_Resolution_on_Guidance_280504-EN.pdf
- European Council (2008) Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. (2008). <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ%3AC%3A2008%3A319%3A0004%3A0007%3AEN%3APDF>
- Eurydice report. (2015). Adult education and Training in Europe. Widening Access to Learning Opportunities. Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.
- Flaßpöhler, Svenja (2021) Sensible. On Modern Sensitivities and the Limits of the Reasonable.
- Gieseke, W., Käpplinger, B., Hg. 2023, Hans Tietgens und die Erwachsenenbildung. Gespräche über frühe wegweisende Texte, Bielefeld
- Götz, Rudolf, Rosemarie Klein und Gerhard Reutter (2021) Bildungsberatung für neue Arbeits- und Berufsformen – Empfehlungen für Entscheidungsträger. Policy Paper im Rahmen des Erasmus+ Projekts: GIVE – Guidance for Individual Vocations in Europe“

- Heinemann, A. 2022, Von der Ausländerpädagogik zur involvierten Professionalisierung. In: Teixeira, C., Hg., Geschichte der Zuwanderung in Nordrhein-Westfalen. Flucht, Vertreibung, Aussiedlung, Arbeitsmigration. Bonn 2022, 458-464
- Heyes, J., Stuart, M. (1998), Bargaining for Skills: Trade Unions and Training at the Workplace, *British Journal of Industrial Relations*
- Hooley, T., Sultana, R. and Thomsen, R. (Edit.) (2018) *Career Guidance for Social Justice. Contesting Neoliberalism*. New York: Routledge
- Jug Došler, A. / Pavlič, U. (2022). *Kazalniki kakovosti svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih*. Available at: https://arhiv.acs.si/strokovna_gradiva/Kazalniki_kakovosti_svetovalne_dejavnosti_v_izobrazevanju_odraslih.pdf
- Lohmann, B. 2023, Bildungsberatung – steigende Bedeutung, Kommentar zum Positionspapier des dvb 2023, s.o., Hannover
- Pavlič, U., Dobrovoljc, A., Gladek N.A, Mlinar, V., Vilič Klenovšek, T. (2020). *Kazalniki kakovosti svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Available at: <https://svetovanje.acs.si/wp-content/uploads/2022/09/N-637-1.pdf>
- Pot, F, P. Totterdill and S. Dhondt (2016) Workplace innovation: European policy and theoretical foundation. In: *World Review of Entrepreneurship Management and Sustainable Development* 12(1):13
- Reichel, N. 2022, Heimlicher Lehrplan Diskriminierung: Ein Gespräch mit Haci-Halil Uslucan. In: Teixeira, C., Hg., Geschichte der Zuwanderung in Nordrhein-Westfalen. Flucht, Vertreibung, Aussiedlung, Arbeitsmigration. Bonn 2022, 390-399
- Sultana, R. G. (2018) Precarity, Austerity and the Social Contract in a Liquid World: Career Guidance Mediating the Citizen and the State. In: Hooley, T., Sultana, R., Thomsen, R. (Edit.) (2018) *Career Guidance for Social Justice. Contesting Neoliberalism*, New York: Routledge, S. 64 f.
- Sultana, R. G. (2017) Laufbahnberatung und der Gesellschaftsvertrag in einer flüchtigen Welt (Titel im Original: Career guidance and the social contract in a liquid world). In: Hammerer, M. etal. (Hg.) *Zukunftsfeld Bildungs- und Bildungsberatung IV. Schwierige Zeiten – Positionierung und Perspektiven*, Bielefeld
- Schiersmann C., Weber, P. (Hrsg.) (2013) *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts*, Bielefeld
- Tietgens, H., (1978). Warum kommen wenig Industriearbeiter in die Volkshochschule? In: Schulenberg, W., Hrsg., *Erwachsenenbildung*, Darmstadt, pp. 98-174.
- Vilič Klenovšek, T., Pavlič, U. (2022). *Country Report Slovenia, Habitus Sensitive Guidance for Underprivileged Milieu*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Available at: https://arhiv.acs.si/rezultati_projektov/ReachOut/Habitus_Sensitive_Guidance_for_Underprivileged_Milieu-Country_Report_Slovenia.pdf