

BERATUNG
GUIDANCE
DORADZTWO

DIALOGUE

BESSERE CHANCEN FÜR
BILDUNG UND BERUF
DURCH BERATUNG

S U B J E K T -
O R I E N T I E R T E
B E R A T U N G



GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

190387-LLP-1-2010-1-DE-KA1-KA1ECETB



Nimmt man den Zusammenhang zwischen tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt und den daraus erwachsenden Anforderungen zu permanenten Anpassungsprozessen aufseiten der Beschäftigten ernst, so ergeben sich aus Sicht gewerkschaftlicher Bildungspolitik Herausforderungen für die Entwicklung und Etablierung von Unterstützungsstrukturen, die diesen Wandel in geeigneter Qualität bewältigen helfen und Chancengerechtigkeit und Zugangsmöglichkeiten zu Bildung und Erwerbstätigkeit erhöhen.

Besonderer Handlungsbedarf wird seitens der Gewerkschaften in den folgenden Feldern gesehen:

- bessere Gestaltung der Übergänge zwischen Bildungs- und Arbeitswelt,
- bessere Unterstützungsinstitutionen besonders für Benachteiligte,
- Verbesserung der Durchlässigkeit innerhalb der Bildungssysteme,
- bessere Verzahnung nationaler Angebote des lebenslangen Lernens,
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung zum Beispiel durch ein flächendeckendes Angebot von Bildungsberatung,
- Schaffung von Angebotsstrukturen zur Umsetzung europäischer Instrumente (z. B. EQF, ECVET, Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen).

Implizit und zum Teil explizit wird Bildung und entsprechende Beratung als ein Instrument zur Bewältigung und Unterstützung im sozialen Wandel angesehen. Wesentlich erscheint jedoch, dass hochwertige Beratung im Zusammenhang mit (Weiter-)Bildung und Beruf in ihren Zuschnitten und Konzepten den Anforderungen von Individuen und Gesellschaft umfassend gerecht wird.

Allein ein rasch wachsender Beratungssektor innerhalb des Bildungswesens und zunehmende einschlägige unternehmensnahe Dienstleistungen sind noch keine Garanten dafür, dass die zugrunde liegenden Menschenbilder und Gesellschaftskonzepte sowie zur Anwendung kommende

Methoden nachhaltigen Lösungen zuträglich sind. Neben einem unbestritten notwendigen quantitativen Ausbau ist deshalb gleichzeitig auch auf die geforderte Qualität von Beratungsformaten und -leistungen sowie deren Rahmenbedingungen zu achten.

Dies ist eine herausfordernde Aufgabe und bedarf intensiver Auseinandersetzung mit dem Stand des wissenschaftlichen Wissens und der aktuellen Beratungspraxis, verbunden mit einer Bewertung aktueller und künftiger Zielerreichung. Dass dieser Anspruch nicht alleine durch regionale oder nationale Betrachtungen eingelöst werden kann, liegt auf der Hand. Eine europäische Perspektive und ein Zusammenführen von vielfältigen Erfahrungen sind unumgänglich. Genau diese Absicht verfolgt das Europäische Kooperationsprojekt „Guidance Dialogue – Bessere Chancen in Bildung und Beruf durch Beratung“. Erfreulicherweise unterstützt die Europäische Union im Rahmen der Förderrichtlinie EACEA 10/10 – Teil B „Unterstützung der länderübergreifenden Zusammenarbeit bei der Ausarbeitung und Umsetzung nationaler Strategien für lebenslanges Lernen“ das Projektvorhaben und fördert es finanziell. Ziele des von Februar 2011 bis Jänner 2013 laufenden Projektes sind:

- Ein transnationaler Dialog über das Thema Berufsbildungs- sowie das Feld der Weiterbildungsberatung,
- die Entwicklung von Leitlinien für Berufsbildungs- und Weiterbildungsberatung,
- das Leisten eines Beitrags zur Gestaltung von Bildungsberatungsstrukturen in den beteiligten EU-Projekt-Ländern und damit das Geben von Impulsen für die Entwicklung nationaler Strategien.

Um dies einlösen zu können, sind zentrale Schlüsselakteure aus drei Mitgliedsstaaten (Deutschland, Österreich, Polen) eine Partnerschaft eingegangen, mit der Absicht, über entsprechende Anforderungen und Lösungen gemeinsam nachzudenken, zu beraten und konzeptive Vorschläge zu erarbeiten. Die Kernpartner: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW, Deutschland, Gesamtprojektleitung), Berufsbildungswerk des DGB gGmbH (bfw, Deutschland), Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB, Österreich), Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf, Österreich), Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP, Polen) und wichtige strategische Partnereinrichtungen: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK, Österreich), Nationales Forum für Beratung (nfb, Deutschland),

Die Textinhalte geben die AutorInnenmeinung wieder und stimmen nicht zwangsläufig mit der Meinung der Herausgeber/MedieninhaberInnen bzw. der Projektpartnerorganisationen überein. Die Abbildungen in den Beiträgen stammen, wenn nicht anders vermerkt, von den jeweiligen AutorInnen.

Medieninhaber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP)
Herstellung: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
Verlags- und Herstellungsort: Wien



Dieses Projekt wird aus den Gemeinschaftsmitteln der Europäischen Union finanziert.

Projektnummer:

Programm für lebenslanges Lernen 190387-LLP-1-2010-1-DE-KA1-KA1ECETB

Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung (ETUCE, Belgien), Zentraleinrichtung zur Förderung der Berufs- und Fortbildung (Koweziu, Polen), Industriegewerkschaft Metall (IG Metall, Deutschland) und die Universität Duisburg/Essen (Deutschland) arbeiten zusammen, um die ambitionierten Ziele zu erreichen.

Die gewählten Maßnahmen und Aktivitäten sind „dialogisch“ in vielfältigem Sinn. Neben einem fachlichen Austausch in internationalen Workshops und Konferenzen werden die Ergebnisse beziehungsweise der Stand der Diskussion zu zentralen Themenfeldern schriftlich zugänglich gemacht. Diese sind:

- Subjektorientierte und trägerunabhängige Berufsbildungs- und Weiterbildungsberatung,
- Beratungsort Betrieb,
- Umsetzungsstrategien für Weiterbildungsberatung,
- Auswirkung von Instrumenten der europäischen Bildungskooperation und -politik auf die Bildungssysteme und sich daraus ergebende Anforderungen an die Berufs- und Weiterbildungsberatung.

Das Informationsprodukt zum ersten Themenfeld liegt in gegenständlicher Handreichung vor und richtet sich an die Fachöffentlichkeit sowie an Entscheidungsträgerinnen und -träger in Wissenschaft, Politik, Administration und Praxis. Sie bietet vier Fachbeiträge, die das globale Thema subjektorientierter Beratung operationalisieren und einen jeweils spezifischen Blick darauf werfen. Die Expertinnen und Experten wurden seitens des Kernprojektteams eingeladen, die Expertisen zu erstellen, und diese waren im Rahmen eines Workshops in Heidelberg und einer Konferenz in Weimar Gegenstand einer intensiven Diskussion. Ungeachtet dessen stehen sie inhaltlich in der Verantwortung der Autorinnen und Autoren.

Den Beginn macht ein soziologischer Beitrag von Tomasz Sobierajski, der ganz grundsätzlich die objektiven und empfundenen Veränderungen in postmodernen Gesellschaften anhand ausgewählter sozialwissenschaftlicher Diskussionen darstellt. Dabei kommen Identitätskonzepte und Risikoempfinden in zunehmend von Expertensystemen dominierten Gesellschaften zur Sprache, und die Rolle, die Beratung darin einnimmt, wird beleuchtet.

Der zweite Beitrag von Rüdiger Preißer stellt die beiden Begriffe Beratung und Kompetenz zur Diskussion, die aktuell beide hohe Konjunktur in Wissenschaft und Politik haben, aber zunächst nicht systematisch verbunden sind. Er bietet Klärung hinsichtlich der vielfältigen Dimensionen

der Begriffe an und schließt mit einem Plädoyer, kompetenzorientierte Beratung mit Konzepten des aktivierenden und dynamischen Wissenserwerbs zu verbinden.

In ihrem Fachbeitrag analysiert Helga Ostendorf am Beispiel der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland und aus der Genderperspektive organisationale Aspekte und die darin verfestigten Kulturen, sozialen Strukturen und Routinen von Berufsberatung. Weiters geht sie in ihrem empirisch gestützten Beitrag auf das Spannungsverhältnis beziehungsweise die gegebenen Zielkonflikte von Berufsberatung und Arbeitsvermittlung ein.

Der vierte Blickwinkel, den Karl-Heinz P. Kohn und Fatoş Topaç einbringen, thematisiert wesentlich adressatenspezifische Beratungskompetenzen und Beratungsangebote als Grundlage des Gelingens hochwertiger Beratungsleistungen und zwar am Beispiel der migrationsspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung. Unter Wahrung des Blicks auf das Individuum werden dabei aber auch volkswirtschaftliche Ansprüche und Potenziale von Beratung thematisiert.

Den Abschluss der Handreichung bildet ein „Thesepapier“ zur subjektorientierten Beratung, das von den Projektpartnereinrichtungen ausgearbeitet wurde. Das Projektteam arbeitet an einem Beratungsverständnis, das die konkreten ratsuchenden Menschen in den Mittelpunkt stellt, die Beratungssituation in ihrem Kontext beleuchtet sowie die strukturellen Bedingungen für eine nachhaltige Implementierung von unabhängiger Beratung in den nationalen Systemen berücksichtigen will. In den angeführten Thesen wird schwerpunktmäßig die Subjektorientierung von Beratungskonzepten, -angeboten und -institutionen adressiert. Neben dem Fokus auf die Ratsuchenden sind unstrittig weitere Aspekte qualitativ hochwertiger Beratung zu beachten. So etwa die Funktion der Beratung, erkennbare Systemschwächen oder Schief lagen der Angebots- oder Förderbedingungen zu identifizieren, zu artikulieren und systematisch für Angebotsentwicklung und bildungspolitische Diskussion zugänglich zu machen. Diese Perspektiven, die komplementär zur Subjektorientierung zu sehen sind, werden in den weiteren Handreichungen des Projektes „Guidance Dialogue“ bearbeitet.

Das Projektteam

Wien, Juli 2012

www.guidance-dialogue.eu

BERUFSBERATUNG IN DER SPÄTMODERNEN GESELLSCHAFT

Tomasz Sobierajski | 23. Mai 2012

Die letzte Jahrhundertwende hat Menschen überall auf der Welt inspiriert und zur Entwicklung von Wunschvorstellungen angeregt. Darüber hinaus hat sie auch Politikerinnen und Politiker dazu inspiriert, sich mit Blick auf die tiefgreifenden Veränderungen in dieser Zeitenwende auf ein Regelwerk zu verständigen, das die Herausbildung neuer Haltungen in einer Gesellschaft fördern soll, die man nach der neuen Nomenklatur „die Wissensgesellschaft“ nennt. Darunter versteht man eine Gesellschaft, deren Arbeitsbedingungen und Produktionsprozesse nicht länger von der Handarbeit, vielmehr zunehmend von der Arbeit des Gehirns bestimmt werden. Das Hauptkennzeichen der Wissensgesellschaft ist die Konzentration auf die Idee, den Gedanken als wertvollste Ware und auf das Wissen als Grundlage der modernen Wirtschaft. Eine solche Auffassung von Gesellschaft impliziert Veränderungen in der Organisation von Bildung und im Verständnis der Rolle der Wissenschaft als Grundsteine für eine lebenslange Erhaltung des „Humankapitals“. Mit anderen Worten geht es darum, in einem Prozess des lebenslangen Lernens Wissen zu erwerben, das in der Praxis eine entsprechende Verwendung findet. Der Ausdruck „entsprechende Verwendung“ meint also eine für die Wirtschaft und ihre dynamische Entwicklung bestmögliche Nutzung. Eines der bekanntesten Dokumente, das den Weg zur Wissensgesellschaft und die damit verbundene Entwicklung der Bildung aufzeigt, ist das Memorandum der EU-Kommission aus dem Jahre 2000.¹ Die in diesem Dokument formulierten Weichenstellungen für die Politik der EU wurzeln in der Erkenntnis, dass das 21. Jahrhundert ein Jahrhundert des Wissens sein wird und dass Bildungssysteme, Lebensmodelle und Arbeitsweisen in modernen Gesellschaften schnellen Veränderungen unterliegen.² Zugleich werden die einzelnen EU-Mitgliedsländer darin aufgefordert, ihre nationale Politik entsprechend anzupassen, so dass das Wissen einer bzw. eines jeden Einzelnen so effektiv wie möglich genutzt werden kann. Das Memorandum ist eines der wichtigsten Ergebnisse der Treffen des Europäischen Rates in Lissabon und Feire. Es bezeichnet das lebenslange Lernen als das beste Mittel zur Erweiterung und Kumulierung des „Wissenskaptals“ einer bzw. eines jeden Einzelnen und ermuntert die EU-Länder sowie die

exekutiven Organisationen in der Europäischen Union, „im Bereich ihrer Zuständigkeiten Strategien und praktische Schritte zu erarbeiten, die zum Ziel haben, die Entwicklung des lebenslangen Lernens für alle zugänglich zu machen“³.

Im Memorandum wurden sechs Hauptvoraussetzungen benannt, welche die Herausforderungen und Aufgaben für das lebenslange Lernen aufzeigen. Sie bilden gleichzeitig einen Rahmen für die Diskussion darüber, wie der Erwerb und die Nutzung des Wissens für jede Einzelne und jeden Einzelnen bestmöglich gestaltet werden kann:

1. Eine Garantie des allgemeinen und permanenten Bildungszugangs, um die Fertigkeiten zu erlernen und die Fähigkeiten weiterzubilden, die für eine volle Beteiligung an der Wissensgesellschaft notwendig sind;
2. eine deutliche Steigerung und Priorität der Investitionen in die Humanressourcen, in den größten und vorrangigsten Reichtum Europas, nämlich seine Menschen;
3. die Erarbeitung effektiver Lehr- und Lernmethoden sowie die Schaffung eines für die Gestaltung des lebenslangen und umfassenden Lernens geeigneten Umfeldes;
4. die Förderung des Verständnisses und der Wertschätzung dafür, dass Bildung, insbesondere auch die nicht formale und informelle Bildung, heute ebenso wie in Zukunft von entscheidender Bedeutung ist;
5. eine Zugangsgarantie zu soliden Informationen und Beratungsangeboten hinsichtlich der Möglichkeiten, sich überall in der EU und in jeder Etappe des Lebens bilden zu können;
6. die Bereitstellung von Angeboten des lebenslangen Lernens in der Nähe der Lernenden, wenn möglich in ihrer eigenen Umgebung, und die Unterstützung durch Teleinformationstechnologien.⁴

Mit Blick auf die Aktivitäten zum Erwerb von Fertigkeiten und zur Sicherung von Kompetenzen richtet die Europäische Kommission ihre besondere Aufmerksamkeit auf die Berufsberatung (unmittelbare Empfehlung in Punkt 5 und mittelbar auch in Punkt 4). Dabei betont sie die Notwendigkeit, den Charakter der Berufsberatung zu verändern, um allen Bürgerinnen und Bürgern „einen einfachen Zugang zur Information und Beratung hinsichtlich der Ausbildungsmöglichkeiten überall in Europa und in jeder Lebensphase“⁵ zu ermöglichen, und die Beratung

¹ Europäische Kommission 2000.

² Europäische Kommission 2000, 3.

³ Fazit der Besprechungen des Europäischen Rates in Feire, Absatz 33.

⁴ Europäische Kommission 2000, 4.

⁵ Europäische Kommission 2000, 16.

als eine „öffentliche Dienstleistung“ zu betrachten, „die sowohl eine wissenschaftliche und berufliche als auch eine persönliche Beratung umfasst und die sich zugleich auf ein großes Spektrum neuer Zielgruppen einstellt“⁶. Man kann kritisieren, dass das von der Kommission vorbereitete Dokument ziemlich spät zustande gekommen ist – als bereits Ergebnisse aus bis zu vierjährigen Aktivitäten verschiedener Organisationen in Verbindung mit dem Jahr des Europäischen Lernens vorlagen, die das Konzept der Wissensgesellschaft kritisch beurteilten.⁷ Trotzdem war es und bleibt es doch ein wichtiger Wegweiser, um EU-Mitgliedsländer als auch Länder mit Kandidatenstatus sowie andere entwickelte und sich entwickelnde Staaten auf die unterstützende Bedeutung von Berufsberatung im Rahmen des lebenslangen Lernens für das Funktionieren von modernen Gesellschaften hinzuweisen.

Verbreitung des Wissens in modernen Gesellschaften

Das Konzept der Wissensgesellschaft wird von Politikerinnen und Politikern wegen seiner gut begründeten und wohlklingenden Inhalte zwar durchaus geschätzt und auch benutzt, aber keineswegs immer richtig verstanden. Gern wird die Wissensgesellschaft als eine universale Kategorie bezeichnet, so etwas wie ein Muster einer Wissensgesellschaft existiert jedoch nicht. Fakten können universal sein, das gilt aber nicht für das Wissen über diese Fakten. Wissen ist vielfältig und hängt vom kulturellen Kontext ab – trotz oder vielleicht sogar gerade wegen der Globalisierung. Es gibt keine eindeutige Auslegung des Wissens, weil niemand das Wissen ausschließlich für sich beanspruchen kann.

Die ersten Erörterungen zur Wissensgesellschaft erschienen bereits 1959 in Veröffentlichungen von Peter Drucker, der über eine „wissensbasierte Produktion“⁸ und über „Wissensarbeiter“⁹ sprach, welche aufgrund unterschiedlicher Wahrnehmungen in ihren alltäglichen Arbeitsprozessen geradezu dazu „verurteilt“ wurden, in Gruppen zusammenzuarbeiten, mit dem Ziel, durch die Wahrnehmung anderer Sichtweisen Kontexte besser verstehen und Wissen adäquat verbreiten zu können. Diese „Verurteilung“ zur Zusammenarbeit in der Gruppe trägt nach Meinung von Drucker und seinen Nachfolgern zur Erweiterung der perspektivischen Horizonte und zur Vergrößerung des gesellschaftlichen Kapitals bei.

Die Theorie von der Wissensgesellschaft wurde in der Folge von Robin Mansell und Nico Stehr in umfassenderem Ausmaß verbreitet. Stehr betonte, dass man nicht aus einer ahistorischen Perspektive über die Wissensgesellschaft sprechen darf und auch die anderen dynamischen Prozesse, die in einer Gesellschaft stattfinden, keineswegs vergessen sollte, wenn man die Aufmerksamkeit auf das Wissen als einen tragenden Faktor für die Beeinflussung sozialer Organisationen richtet. Seiner Meinung nach „entstehen Wissensgesellschaften nicht als Ergebnis von eindimensionalen Prozessen“¹⁰, es gibt kein „einheitliches Muster“¹¹ für derartige Gesellschaften. Auch wenn das Wissen und mehr noch seine Anwendung konstitutiv für die konkrete Wirtschaft sein können, darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass es nicht nur mit wirtschaftlichen Veränderungen eng verbunden ist, sondern auch mit sozialen und kulturellen.¹² Darüber hinaus tragen Wissensgesellschaften zur Stärkung des Gefühls von Unsicherheit und Angst bei, weil sie auf Innovationen basieren und auch weil sie die Rolle von abstrakten Systemen verstärken, die zwar von Menschen geschaffen wurden, sich dann aber zunehmend verselbstständigen. Um diese erkennen und verstehen zu können, ist wiederum ein hohes Wissensniveau kombiniert mit einem enormen Zeitaufwand notwendig. Die Zeit aber ist in den posttraditionellen Gesellschaften der späten Moderne zur begrenzten Ware geworden.

Taylorismus oder Postfordismus – Ein Kampf der Konzepte

Bevor ich zur Analyse der Eigenschaften von spätmodernen Gesellschaften im Kontext der mit Berufsberatung verbundenen Herausforderungen komme, möchte ich mich kurz auf die Auswirkungen der Veränderungen im Arbeitssystem der vergangenen Jahrzehnte konzentrieren. Bis fast zum Ende des 20. Jahrhunderts stellte eine hochleistungsfähige, an Effektivität orientierte Industrieproduktion die dominierende Arbeitsform dar. Eine der interessantesten Beschreibungen in der wissenschaftlichen Literatur zur effektiven Arbeitsteilung ist jene der Charakteristik der Stecknadelproduktion, die Adam Smith in seiner Arbeit „An Inquiry ...“¹³ gibt. Smith zeigt auf, dass ein allein arbeitender Mensch imstande wäre, pro Tag ca. 20 dieser Stecknadeln zu produzieren. Aber dank der Arbeitsverteilung unter ca. zehn Arbeitern, die zusammenarbeiten, ist es möglich, 48.000 Nadeln pro Tag zu produzieren. Also steigert jeder spezialisierte Arbeiter nach den Berechnungen von Smith seine Leistung 240 Mal (!). Wenn wir dazu noch

6 Europäische Kommission 2000, 16.

7 Das größte Problem im Fall der Wissensgesellschaft ist ein Phänomen, das man nach Edwin Benedyk als „demokratisches Paradox“ bezeichnen kann. Demnach wird die Wissensgesellschaft gerade aus einer selbstbewussten Demokratie heraus kritisiert, die selbst ein Ergebnis der wissensbasierten wirtschaftlichen Entwicklung und des daraus resultierenden Wohlstandes ist.

8 Davenport 2005, 8.

9 Drucker 1999.

10 Stehr 2007, 147.

11 Stehr 2007, 147.

12 Stehr 2007.

13 Smith 1976.

14 Taylor 1997, 14.

die Zeitersparnis und die Perfektionierung der Arbeitsgeräte berücksichtigen, so erscheint die Bewunderung der Arbeitsteilung durch Smith und ihre Notwendigkeit für ein reibungsloses Funktionieren der Gesellschaft durchaus verständlich. Die Ideen von Smith wurden zur Entwicklung einer Theorie der „wissenschaftlichen Arbeitsorganisation“ von Frederick W. Taylor aufgegriffen. Mit dem Ziel, die Leistungsfähigkeit der Produktion zu verbessern, empfahl Taylor, durch sorgfältige Untersuchungen die Produktionsprozesse in der Industrie „auseinanderzupflücken“ und sie anschließend neu zu synchronisieren und zu organisieren.¹⁴ Dementsprechend sollten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Arbeiterinnen und Arbeiter kontrollieren, damit diese ihre Aufgaben genau nach festgelegten Anweisungen erfüllten, und ihnen Anreize für höhere Arbeitsleistungen durch leistungsbezogene Prämien schaffen, d. h. je größer die Arbeitsleistung und je weniger Fehler am Fließband desto höher der Lohn. Dieses Konzept, das sich auf die Komplexität des Systems der Massenproduktion bezieht, wurde von Henry Ford praktisch angewendet und in der ökonomischen und sozialen Literatur als Fordismus bezeichnet.¹⁵

Die Entwicklung der Gesellschaften und die wachsenden Bildungsquoten hatten schließlich zur Folge, dass die von Taylor und Ford angebotenen Lösungen nicht mehr ausreichend und flexibel genug waren. Es fand eine Verlagerung weg von der Massenproduktion hin zu einer auf Ideen, Vielfältigkeit und Wissen basierenden Wirtschaft statt. Eine immer größere Rolle spielen seit der Jahrhundertwende beispielsweise Marketing und Aufgabenteams. Sie konzentrieren sich nicht auf eine sich wiederholende Produktion, die bei Veränderungen in der Technologie hohe Kosten verursacht, sondern auf Bereiche wie Produktionsplanung, Arbeitsmanagement oder die Entwicklung von komplexen Motivationssystemen für die Beschäftigten. Diese Veränderungen bezeichnet man als Postfordismus (ein Begriff, der von Michael Prior und Charles Sabel verbreitet wurde).¹⁶ Der sich wandelnde Arbeitsmarkt zwang die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre Arbeitseinstellung zu verändern: Weg von einer „harten“ Haltung, der eine bestimmte Qualifikation zugeschrieben wurde, die es erlaubte, eine bestimmte Tätigkeit auszuführen, hin zu einer „weichen“, welche Flexibilität verlangt und die Fähigkeit in einer Gruppe zu arbeiten. Zum ersten Mal in der Geschichte der industriellen Produktion haben wir es mit einer dynamisch ansteigenden Zahl von „white collars“ zu tun, die mit Unterstützung von immer besseren und

leistungsfähigeren Maschinen „blue collars“ vom Arbeitsmarkt verdrängen. So entwickelte sich ein immer größerer Anteil von Beschäftigten in den unterschiedlichsten Unternehmen und Betrieben überall auf der Welt zu Wissensmitarbeiterinnen und -mitarbeitern, analog zu den Ideen und Beobachtungen von Drucker.

Aber es wäre ein großer Fehler anzunehmen, dass der Postfordismus die auf Taylor basierende Produktion schon vollständig verdrängt hat. In der modernen Welt existieren diese zwei Produktionsdimensionen nebeneinander und wirken aufeinander ein. Das Innovative der im Geiste des Postfordismus arbeitenden Teams hat Auswirkungen auf das Arbeitssystem in Betrieben der Massenproduktion. Wobei das Innovative dazu führt, dass auch die im System der sich wiederholenden Produktion tätigen Arbeiterinnen und Arbeiter bei Einführung neuer technologischer Prozesse verpflichtet sind, den Bereich ihrer Kompetenzen ständig zu erweitern. Sie müssen etwa auch auf den Fall einer Entlassung aufgrund der Ersetzung menschlicher Arbeitskraft durch verbesserte Maschinen vorbereitet sein und daher zusätzliche Qualifikationen, die oft anders sind als diejenigen, die sie bisher besitzen, erwerben.

Risiko – oder gibt es etwas, das man fürchten muss?

Die Bewusstwerdung ständiger Veränderungen im Produktionssystem veränderte auch die Erwartungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber den Beschäftigten gegenüber. Neben den „harten“ mit der Ausführung der Arbeit verbundenen Fertigkeiten und den im Prozess des Lernens erworbenen Qualifikationen erwarten sie von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch „weiche“ Qualifikationen, wie die Fähigkeit, in einer Gruppe zu arbeiten und vor allem jene, schnell zu lernen und sich neue Ideen anzueignen. Paradoxerweise vergrößerte der technologische Fortschritt bei den Menschen das Risikogefühl, auch die Furcht vor dem Verlust des Arbeitsplatzes.

Der deutsche Soziologe Ulrich Beck hat als einer der ersten das Paradox der Postmoderne erkannt und es in seinen Werken beschrieben. Demnach hat das mit der Entwicklung des Wissens verbundene Risikogefühl Auswirkungen und Einfluss nicht nur auf die Haltung jeder/jedes Einzelnen, sondern es wird auch zum wichtigen Faktor für die fortschreitenden sozialen Veränderungen.¹⁷ Verstärkt wird das Gefühl des Risikos, der Bedrohung und

¹⁴ Taylor 1997.

¹⁵ Ford 2000.

¹⁶ Prior/Sabel 1984.

¹⁷ Beck 2009.

der Destabilisierung durch die Medien, die uns jeden Tag mit Informationen über neue Katastrophen bombardieren. Die Emanation der Risikogesellschaft ist das, was derzeit vor unseren Augen passiert, etwa das anhaltende Gefühl der Bedrohung der Gesellschaft in Griechenland, Portugal, Irland oder Italien. Die wirtschaftliche Destabilisierung führt dazu, dass auch Menschen in anderen Ländern der EU und anderen entwickelten Staaten das Risikogefühl spüren. Um überleben und trotz des Risikogefühls normal funktionieren zu können, ist es nötig, dieses Risiko zu bändigen und ein Sicherheitspaket zu schaffen, das uns erlaubt, die Krisensituationen zu bewältigen. Beck meint, dass wir, wenn das Risiko ein Bestandteil unseres Lebens ist, lernen müssen, es früh zu identifizieren, entsprechend zu lenken sowie ständig zu kontrollieren und auch auf eventuelle Verluste vorbereitet zu sein.¹⁸ Der Maßstab des Risikos hängt fast vollständig von Entscheidungen ab, die wir treffen. Deshalb unterliegen immer mehr Bereiche unseres Lebens der Kalkulation des Risikos, von der Berufswahl beginnend bis hin zu Entscheidungen über die Gründung einer Familie, die Anzahl der Kinder oder die Wahl des Essens.¹⁹

„Mutter Fabrik“ und die neue Realität

Der Zerfall der fast bis in die letzten Jahrzehnte des 20. Jahrhunderts funktionierenden Gesellschaften, die wir als Großindustrie-Gesellschaften bezeichnen können, und die Umstellung auf den Individualismus haben eine Verwirrung im Bewusstsein vieler Menschen bewirkt. Bis in die 1990er-Jahre hinein war das Leben jeder/jedes Einzelnen in der Mehrheit der europäischen Länder, egal ob auf der östlichen oder der westlichen Seite des Eisernen Vorhangs, sehr gut organisiert. Die Fabriken bemächtigten sich der persönlichen Dimension der Einzelnen und planten ihr Leben. Um das zu illustrieren, verwende ich das Beispiel von Karol, der in einer armen dörflichen Gesellschaft geboren wurde. Da er nicht das erstgeborene Kind war und deshalb nicht damit rechnen konnte, Grund und Boden der Eltern zu erben, entschied er sich, in die Stadt zu ziehen und dort einen Beruf zu erlernen.

Die „Mutter Fabrik“, die er auswählte, ermöglichte ihm den Besuch einer Betriebsschule. Dort erlernte er einen Beruf und erwarb begrenzte Fertigkeiten, i. d. R. Qualifikationen, die er für seine Tätigkeit am Fließband brauchte. Nach dem Schulabschluss wurde er automatisch zur Arbeit an eine Stelle geschickt, die seinen Qualifikationen

entsprach, mit der Perspektive, sein ganzes Arbeitsleben an diesem einen Arbeitsplatz zu verbringen. Er durfte solche Erwartungen haben, weil er ein Vertreter der vierten, vielleicht sogar der fünften Generation war, die in dieser Fabrik gearbeitet hatte, und es gab keine Anzeichen dafür, dass er in DIESER Fabrik und an DIESER Stelle seine Verrentung nicht erreichen würde. Die Inbesitznahme des Lebens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Fabrik hörte keineswegs damit auf, dass man Karol eine Arbeitsstelle beschaffte. Karol bekam von der Fabrik eine Wohnung, als er in der Imbissstube die schöne Olga kennenlernte, die eine Etage höher an einem anderen Fließband arbeitete. Als die Kinder auf die Welt kamen, wurden sie zur Betriebskrippe, zum Betriebskindergarten und zur Betriebsschule geschickt. Mit der ganzen Familie fuhr er in den von der Fabrik organisierten Urlaub, und Neujahr feierten sie in der Betriebsimbissstube, die man zu diesem Anlass in einen kitschigen Ballsaal verwandelt hatte. Die Fabrik war für sie Unterstützung und Rückversicherung und gab ihnen das Gefühl von Sicherheit. Sie löste die meisten Probleme von Karol und Olga, die sich ein Leben ohne Fabrik nicht vorstellen konnten. Bald aber zeigte sich, dass die Fabrik sich das Leben ohne die beiden durchaus vorstellen konnte.

Der technische Fortschritt, Innovationen in der Industrie und eine sinkende Nachfrage nach Rohstoffen und Produkten führten dazu, dass die Fabrik Karol und Olga entließ und sie sich in der neuen Realität zurechtfinden mussten. Als sie sich nach dem ersten Schock beruhigt hatten, wurde deutlich, dass ihr größtes Problem nicht die Entlassung war, sondern dass sie nur das beherrschten, was sie an einem bestimmten Fließband in einer bestimmten Fabrik im Rahmen eines bestimmten technologischen Prozesses gemacht hatten. Das heißt, dass sie vom Arbeitsmarkt her gesehen nichts konnten. Ihre Kompetenzen waren begrenzt und die Fertigkeiten nicht ausreichend. Als sie nicht mehr auf die Fabrik zählen konnten, meinten sie noch, sich auf die Hilfe des Staates verlassen zu können. Aber dieser hatte sich gleichermaßen langsam aus seinen sozialen Verpflichtungen zurückgezogen und dadurch Karol und Olga zur Selbstständigkeit und Eigenverantwortung für ihre Situation verurteilt. Mit anderen Worten ausgedrückt: Karol und Olga wurden „entwurzelt“ und ihre Welt lag in Trümmern.

Aufgrund dieser Erfahrungen vermittelten Karol und Olga ihren Kindern ein Gefühl von Risiko und Unsicherheit und

¹⁸ Darryl 2007, 23–46.

¹⁹ Darryl 2007, 31.

sensibilisierten sie auf diese Weise auch dafür, dass eine Qualifikation allein nicht ausreicht, um in der gegenwärtigen Welt zu überleben. Die Kinder, die ihre Eltern Karol und Olga beobachteten und ihr Schicksal nicht wiederholen wollten, entschieden sich eine Art von Sicherheitspaket zu schaffen – und sie realisierten es, indem sie ihre Zukunft kolonisierten.

Kolonisierung der Zukunft als Form der Sicherheit

Seit undenklichen Zeiten eroberten die Menschen neue Kontinente und Räume. Manchmal verfolgten sie dabei ein konkretes Ziel, aber in vielen Fällen taten sie das einfach vorsichtshalber. Auf neuen Kontinenten gründeten sie Kolonien, manchmal, um dort Gold zu fördern und gelegentlich sicherheitshalber, um ein eventuelles Ersatzgebiet zu haben, in das man gefährliche Kriminelle oder ansteckend Kranke schicken konnte. Sie führten Expeditionen zu anderen Planeten durch, um epochale Entdeckungen zu machen und teilweise, wie im Falle der Reise zum Mars, vorsorglich, falls es einmal auf der Erde zu wenig Platz und zu wenige Rohstoffe für alle Menschen geben sollte. Analog zur Kolonisierung der Räume haben wir es in der spätmodernen Gesellschaft mit einer Kolonisierung der Zukunft zu tun.²⁰ Die Kinder von (in diesem Fall fiktiven) Eltern wie Karol und Olga entscheiden sich oft unter dem Druck der Eltern zu einer Art von Sicherheitskokon, indem sie unterschiedliche Qualifikationen und Fertigkeiten in der Hoffnung erlernen, sich auf diesem Wege entsprechend für die Zukunft abzusichern.

Im Zusammenhang damit absolvieren sie verschiedene Schulen, besuchen Kurse, nehmen an Schulungen teil und versehen so ihre Zukunftslandkarte mit neuen Kontinenten. In vielen – eigentlich in den meisten – Fällen ist es schwer, in der Kolonisierung der Zukunft einen Hauptpfad zu finden, die Hauptströmung. Die Kolonisierung hat in der Mehrzahl der Fälle einen zwanghaften Charakter und findet ohne einen Leitgedanken statt. Das Risikogefühl beeinflusst irrationale Entscheidungen und viele der von uns kolonisierten „Kontinente der Zukunft“ werden nie bewirtschaftet, genauso wenig wie ein Teil der erworbenen Qualifikationen und Fertigkeiten – sogar unsere wichtigsten Schlüsselqualifikationen und Fertigkeiten werden von uns nicht voll genutzt. Welche Lösung ist dann für uns die beste, in welche Richtung sollen wir gehen, welchen Pfad wählen? Was sollen wir machen? Die Antwort scheint ein-

fach zu sein – das einzige, was wir zu Beginn tun können, ist vertrauen.

Vertrauen und abstrakte Systeme

In der Gesellschaft der späten Moderne verläuft die technologische Entwicklung so schnell und so vielseitig, dass wir nicht imstande sind ihr zu folgen. Bevor wir es schaffen, uns an eine Technologie zu gewöhnen, erscheint auf dem Markt bereits eine neue. Informationen umkreisen die Welt im Bruchteil einer Sekunde. Die Zeit wurde zur Ware und eine Minute zum Wert. Im Juni 2011 versuchte Go-Glob.com festzustellen, was im Internet innerhalb von einer Minute passiert. Unten präsentiere ich die Zusammenstellung. Bevor Sie aber diese Liste durchgelesen haben, wird eine Minute vergangen sein und alles, was Sie gelesen haben, wird sich nochmals wiederholen. Wir haben nur 60 Sekunden, also: Los! Innerhalb von einer Minute passiert im Internet Folgendes:

- 6.600 Fotos werden zum Service Flickr hochgeladen,
- in Facebook erscheinen 510.040 Kommentare und 695.000 Aktualisierungen des Status,
- Firefox wird 1.700 Male downgeloaded,
- die Suchmaschine Google verzeichnet 694.445 Anfragen,
- es werden 168 Millionen Mails verschickt,
- 60 neue Blogs werden angelegt und 1.500 Kommentare werden zu den bereits existierenden Blogs verfasst,
- 70 neue Domänen werden registriert,
- auf YouTube erscheinen 600 neue Filme,
- 13.000 Applikationen werden auf iPads geladen,
- auf Tumblr erscheinen 20.000 neue Posten,
- 100 neue Personen tragen sich beim Service LinkedIn und 320 beim Service Twitter ein,
- auf Twitter erscheinen 98.000 Informationen,
- aus dem Service Pandora werden 13.000 Stunden Musik heruntergeladen,
- Skype nimmt für 370.000 Minuten Verbindungen auf.

Die Ergebnisse erschrecken und zeigen, wie sehr wir von Ort und Zeit separiert sind. (Eine Minute z. B. bedeutet zugleich 13.000 Stunden Musik.) Die Globalisierung konfrontiert uns geradezu wie in einer Karikatur mit einer Reihe von Herausforderungen und Möglichkeiten, für die wir uns entscheiden sollen, über welche wir aber kaum etwas wissen, weil wir keine Zeit dazu haben, ihre Wesensart verstehen zu lernen.

²⁰ Giddens 1991.

Unsere soziale Welt wird durch abstrakte Systeme wie das Internet verknüpft, die uns einerseits das Leben erleichtern, aber andererseits ein Risikogefühl wecken. Wissen wir eigentlich, wie genau das Downloaden von iTunes funktioniert? Wissen wir, wie Handys funktionieren? Wissen wir, wie es dazu kommt, dass aus Steckdosen Strom fließt? Wissen wir, wie und warum unsere E-Mails in Windeseile einen anderen Kontinent erreichen? Die Mehrheit von uns hat davon keine Ahnung, und solange diese Systeme funktionieren machen wir uns keine Gedanken. Hier müssen wir einfach Vertrauen in sie haben. Wir glauben, dass ein Föhn Strom bekommen wird, wenn wir ihn an der Steckdose anstecken. Wir glauben, wenn wir eine Nummer in unserem Handy wählen, erreichen wir die gewählte Person. Und wir meinen, dass wenn wir eine E-Mail schicken, diese in unveränderter Form vom Empfänger gelesen wird. Natürlich können wir uns dafür entscheiden zu lernen, wie jedes dieser Systeme funktioniert. Aber sehr schnell hätten wir dann keine Zeit mehr und außerdem könnten wir sicher sein, dass sich diese abstrakten Systeme in derselben Zeit, in der wir sie endlich begriffen hätten, durch Innovationen schon wieder verändert hätten.

Expertensysteme als Heilmittel für die Vielfältigkeit der Welt

Unser Wissen über abstrakte Systeme und über die ganze uns umfassende Welt wird durch Expertensysteme filtrierte²¹, die es uns erlauben, Zeit zu sparen sowie unsere Einzeltätigkeiten und sogar unser ganzes Leben entsprechend zu planen.

In alten Zeiten übernahmen die lokalen Weisen, die Ältesten oder das erfahrenste, oft das älteste Mitglied der Familie die Rolle von Expertensystemen. Sie waren diejenigen, die halfen Probleme zu lösen und Ratschläge gaben, was in schwierigen Situationen zu tun sei. Dabei betrafen die Probleme in traditionellen Gesellschaften vor allem die alltägliche Existenz und da die Informationen oder die Wahlmöglichkeiten sehr begrenzt waren, haben sie sich nicht über ein normales Maß hinaus verkompliziert. In heutigen Gesellschaften existieren diese Instanzen meist nicht mehr, zumindest aber haben sie an Autorität verloren. Das Informationsgewirr ist so groß, dass wir nicht nur einzelne, sondern viele Expertinnen und Experten brauchen, die die Wahl erleichtern und uns helfen Entscheidungen zu treffen. Wir haben einen Experten für die Lebensversicherung, einen Experten für das Bankkonto, einen Experten für die Kin-

dererziehung. Sie helfen uns, ein Waschmittel, eine Schule oder einen Urlaubsort zu wählen. Jeden Tag, wenn wir z. B. Einkäufe erledigen, treffen wir Dutzende von Entscheidungen, bei denen uns die Expertinnen und Experten unterstützen (unabhängig davon, ob es uns bewusst ist oder nicht). Und ähnlich wie im Falle der abstrakten Systeme können wir uns durch die Expertensysteme verunsichert fühlen, aber es sollte uns klar sein, wie sehr sie uns unser Leben erleichtern. Das Vertrauen ist einer der Hauptaspekte des Lebens in posttraditionellen Gesellschaften, weil es von uns kein Wissen verlangt und uns erlaubt, Zeit zu sparen. Zum Beispiel macht sich kaum jemand, der ein Hausprojekt von einem Architekten abnimmt, über Details der verwendeten Konstruktionen Gedanken, eher konzentrieren wir uns auf das Aussehen, den gesamten Eindruck, die Fenster im Dach und die Treppe vor der Terrasse. Wir vertrauen dem Architekten, dass das Haus, welches er entworfen hat, nicht zusammenbricht.

Arbeit als Lebensplan

Der Spruch, dass Arbeit für den Menschen wichtig ist, ist banal. Diese Aussage durch parapsychologische Aspekte zu unterstützen, die beweisen sollen, welche zentralen Stellenwert Arbeit für die persönliche Entwicklung hat, könnte ins Absurde führen. In der modernen Gesellschaft ist die Arbeit nicht nur für das Selbstwertgefühl sehr bedeutend, sondern auch eine Notwendigkeit. Wir müssen arbeiten, um zu überleben oder in einer Weise zu leben, die wir für uns und unsere Familie für gut halten. Ohne Arbeit haben wir kein Geld. Unser Gehalt ist die Hauptquelle unseres Unterhalts und erlaubt es uns, verschiedene nützliche, aber auch unnötige Sachen zu kaufen, die das Leben verschönern. Arbeit wird von vielen von uns als Mühe verstanden, trotzdem kümmern wir uns darum, sie nicht zu verlieren. Es gibt Leute, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, weil sie das, was sie machen, lieben. Vielleicht sind das die Personen, die im Informationsfluss richtige Entscheidungen getroffen, bei der Kolonisierung der Zukunft einen guten Weg gewählt haben, jene, deren Kolonisierung einen gewissen Sinn hatte. Wahrscheinlich würden wir alle gerne das machen, was wir mögen oder, wenn das nicht möglich ist (und das ist meistens der Fall), dann jedenfalls das, was uns zufriedenstellt. Aber was ist dafür zu tun?

1. Wir sollten, was auch schon die Kinder von Karol und Olga verstanden haben, auf ein lebenslanges Lernen vorbereitet sein, damit wir die Anforderungen des

21 Giddens 1991.

Marktes und die technologischen Veränderungen bewältigen können.

2. Wir sollten den Expertinnen und Experten vertrauen, die uns helfen, aus dem komplizierten Berufs- und Arbeitssystem, aus der Karriere, den Qualifikationen, Kompetenzen, Fertigkeiten, Schulungen, Kursen, Schulen und Berufen das auszuwählen, was für uns am besten ist.

Die Dimensionen des Arbeitsmarktes und des Bildungsmarktes unterliegen der Wirkung der freien Marktwirtschaft im Namen der Verwirklichung der Doktrin der neoklassischen ökonomischen Schule. Sie werden zu Bereichen, die man schwierig mit der menschlichen Wahrnehmung erfassen kann. Wir sehen viele Möglichkeiten, zahlreiche Wege, und dieser Überfluss wird für uns oft zum Problem. In jeder Etappe unseres Lebens treffen wir Entscheidungen über Bildung und Beruf. Die moderne Gesellschaft bewirkt, dass wir dabei aus einem immer größeren Angebot auswählen können und gleichzeitig von einem Tag auf den anderen noch mehr Möglichkeiten haben. Schon jetzt schicken Eltern ihre Kinder entweder auf mehrere Schulen gleichzeitig (allgemeinbildende, Musik-, Sportschulen) oder sie melden sie – damit die Zukunft der Kinder kolonisierend – zu ungeheuer vielen zusätzlichen Aktivitäten an, in der Hoffnung, so bei ihren Kindern Talente zu entdecken. Die Suche nach dem zweiten Mozart dauert nun schon über zwei Jahrhunderte und niemand fühlt sich enttäuscht, dass diese Suche erfolglos ist. Eltern und Kinder sind der Hysterie nah, wenn die Zeit kommt, die weiterführende Schule oder ein Studium zu wählen. Alle versuchen vorherzusagen, welche Berufe in ein paar Jahren populär werden, welche Profession es sich zu erlernen „lohnt“, in welchem Beruf man das meiste Geld verdienen kann. Der Markt verändert sich so schnell, dass solche Kalkulationen, obschon sie sich selten verwirklichen, sehr wichtig für die Eltern sind. In jedem Land kann man andere Moden in Bezug auf verschiedene Studienrichtungen und Berufe beobachten, die von privaten Schulen oder Hochschulen kräftig ausgenutzt werden. Niemand ist jedoch in der Lage vorhersehen, wie schnell der Markt absorbiert und welche Überraschung uns eine Technologie in drei bis vier Jahren bietet. Die ganze Zeit über spüren wir das Risiko. Wenn wir dann tatsächlich berufstätig sind, beobachten wir mit Unruhe wirtschaftliche Indikatoren, Börsenschwankungen und Veränderungen auf den Märkten der ganzen Welt, die über unser Sein oder Nichtsein an einer bestimmten Arbeitsstelle in einem bestimmten Beruf entscheiden kön-

nen. Die mit der Krise in den USA im Jahre 2008 verbundenen Ereignisse haben gezeigt, dass der Zusammenbruch einer Firma auf der einen Seite des Ozeans von einem Tag auf den anderen das Verschwinden von ein paar Tausend Firmen auch auf der anderen Seite verursachen kann. Und deshalb kolonisieren wir ständig die Zukunft, indem wir die nächsten postgraduellen Studien absolvieren, Kurse machen, neue Sprachen wie Russisch, Mandarin und Suaheli lernen. Wir versuchen auf sozialwirtschaftliche Veränderungen zu reagieren, aber in den meisten Fällen erleben wir immer größere Frustrationen anstatt uns sicherer zu fühlen. Verurteilt zur eigenen Auswahl fühlen wir Unruhe und Niedergeschlagenheit angesichts der riesigen Zahl von Möglichkeiten. Dieser Situation gilt der Appell von Frank Furedi, einem der wichtigsten Forscher moderner Gesellschaften. Ihm zufolge ist das Beste, was wir für uns tun können (wenn wir unser subjektives Autonomiegefühl einmal beiseitelassen), den Urteilen der Expertinnen und Experten zu vertrauen.²²

Arbeitsberatung als Chance oder Notwendigkeit?

Erstaunlich ist, dass wir einerseits den Rat von Expertinnen und Experten beim Kauf der Zahnpasta oder der Bestellung von Gartenmöbeln nutzen, uns aber andererseits nur selten in Fragen der Wahl von Beruf, Schule oder Karriereweg, den Schlüsselementen für die von uns ausgeübte und so wichtige Arbeit, auf Beraterinnen und Berater stützen. Schließlich begleiten uns Experten, sogenannte Berufsberater, seit über 100 Jahren: In Basel wurde bereits 1907 ein Büro der Berufsberatung für Jugendliche und Eltern gegründet und in den USA organisierte Frank Parson 1908 in Boston ein Berufsbüro auf der Grundlage eines Projektes von 1886. Seine Hauptideen und Gedanken zum Thema Beratung inkl. Interviewmodell und Umfrageformulare zur Berufswahl für Schülerinnen und Schüler stellte er im für die Beratung wichtigen Werk „Berufswahl“²³ dar. Forscherinnen und Forscher, die sich der Geschichte der Beratung widmen, gehen noch einen Schritt weiter und erwähnen den griechischen Epiker Hesiod, den Autor des Gedichts „Werke und Tage“, das schon gegen Ende des 8. Jh. v. Chr. verschiedene Fertigkeiten als Determinanten bei der Wahl eines bestimmten Berufes benannte.

Seit dieser Zeit hat sich vieles verändert und die Berufsberatung ist zu einem hoch entwickelten Expertensystem geworden, welches das Ziel verfolgt, die Menschen bei

²² Furedi 2009.

²³ Parsons 1909.

der Wahl ihres Karriereweges zu unterstützen. Die wichtige Rolle der Beratung wurde im neuen Jahrhundert in den Ausführungen des Memorandums hervorgehoben, welches ich eingangs erwähnte. Unverändert geblieben ist das von Parson entwickelte Prinzip eines wissenschaftlichen Modells der Berufsberatung, welches drei Faktoren beinhaltet:

1. Eine Selbsteinschätzung, also die Einschätzung eigener Begabungen, Fertigkeiten, Interessen, Ambitionen, Möglichkeiten und Grenzen sowie deren Gründe,
2. die Kenntnis der Anforderungen und Bedingungen für einen Erfolg, Vorteile und Nachteile, Möglichkeiten und Perspektiven in unterschiedlichen Arbeitsbereichen,
3. das Wissen um die grundlegenden Zusammenhänge zwischen den beiden erstgenannten Faktoren.²⁴

Eines der größten Probleme, mit dem wir schon zu Beginn unserer Betrachtungen zur Beratung zu tun hatten, ist jenes der Definition. Da die (von Parson begründete) frühere Beratung nur die Wahl der Schule betraf, sprach man zunächst von Berufsberatung (vocational guidance). Als man nach dem 2. Weltkrieg in den USA und in Europa auch Beratungen zum Studienprogramm einführte, wurden durch die Beratung nicht nur Schülerinnen bzw. Schüler und Erwachsene erfasst, die andere Qualifikationen erwerben oder einen neuen Beruf erlernen wollten. Seit dieser Zeit benutzte man den Begriff der „Beratung“ (counseling). Ende des 20. Jh., als das modische Wort „Karriere“ zu der mit dem Arbeitsplatz verbundenden Nomenklatur hinzukam und die Bezeichnung „neue Fertigkeiten erwerben“ durch das euphemistische „Karriere machen“ verdrängt wurde, begann man in der Beratung schließlich damit, den Begriff „Karriereberatung“ (career counseling) zu verwenden. Nach dem von der Europäischen Kommission vorbereiteten und von den Mitgliedsländern der EU verabschiedeten Memorandum begannen die Arbeiten zur Entwicklung von Grundlagen für eine Politik der Berufsberatung und gleichzeitig zur Vereinheitlichung der Definitionen. Das Ergebnis sind die gemeinsam von Expertinnen und Experten der Europäischen Kommission und der OECD vorbereiteten Richtlinien²⁵ und der neue Begriff „career guidance“, der wörtlich übersetzt „Karriereberatung“ lautet und den Geist der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sowie in der Gesellschaft der Spätmoderne am besten widerspiegelt. Die Expertinnen

und Experten der OECD, der Europäischen Kommission und der Weltbank definieren „career guidance“ folgendermaßen:

„Unter Berufsberatung sind sämtliche Dienstleistungen und Aktivitäten zu verstehen, die dazu dienen, Bürger/innen jeden Alters und in jedem Lebensabschnitt dabei zu unterstützen, Entscheidungen in Bezug auf Bildung, Berufsbildung und die Berufswahl zu treffen und ihre berufliche Laufbahn zu gestalten. Solche Beratungsdienste können in Schulen, Hochschulen, Berufsbildungseinrichtungen, öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Unternehmen, bei Freiwilligendiensten/auf Ebene von Gemeinschaften und im privaten Sektor angesiedelt sein. Die Aktivitäten können sich an Einzelpersonen und Gruppen richten, und die Beratung kann persönlich oder über verschiedene Kommunikationsmittel (beispielsweise Hotlines und webbasierte Dienste) erfolgen. Das Leistungsspektrum umfasst: Informationen zur beruflichen Laufbahn (gedruckt, elektronisch und in anderer Form), Beurteilungs- und Selbstbeurteilungsinstrumente, persönliche Beratungsgespräche, Berufsbildungsprogramme (um die Bürger/innen für die eigene Situation sowie für Chancen zu sensibilisieren und ihnen die Kompetenz zur vermitteln, ihre Laufbahn zu steuern), ‚Schnupperprogramme‘ (um die Möglichkeiten kennen zu lernen, bevor man seine Wahl trifft), Programme für die Arbeitssuche und Angebote für Übergangszeiten.“²⁶

Ein derart starkes Interesse der Politik an der Berufsberatung ist sicher das Ergebnis sozialwirtschaftlicher Analysen, aber auch der Wahrnehmung, dass die Berufsberatung sowohl der/dem Einzelnen als auch der Gesellschaft dient, und zwar in vierfacher Hinsicht:

1. Sie hilft den Menschen, Wissen über sich selbst zu erwerben und über den Beruf, den sie ausüben oder ausüben möchten.
2. Sie fördert die Effektivität bei der Auswahl von Personen mit Bezug auf die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes.
3. Sie trägt zur wirtschaftlichen Entwicklung durch effektive Nutzung von Humanressourcen bei.
4. Sie unterstützt soziale Gleichheit und Gerechtigkeit, weil die Beraterinnen und Berater den einzelnen Menschen aus dem Blickwinkel seiner Fähigkeiten und Erwartungen betrachten und nicht aus der Perspektive des Geschlechtes oder der ethnischen bzw. sozialen Herkunft.²⁷

²⁴ Parson 1909, 5.

²⁵ OECD & The European Commission 2004.

²⁶ OECD & The European Commission 2004, 10.

²⁷ Watts 2005, 66–76.

Während man mit den ersten drei Begründungen leicht einverstanden sein kann, verlangt die vierte zusätzliche Untersuchungen und Anstrengungen bezogen auf die Beraterinnen und Berater, die ja keine Maschinen sind und im Beratungsprozess einem kulturellen Druck unterliegen können, der ihre Beratungstätigkeit (bewusst oder unbewusst) beeinflussen kann.

In den Gesellschaften der späten Moderne übernimmt die Beraterin bzw. der Berater eine hohe Verantwortung hinsichtlich der Art und Weise, wie und mit welcher Haltung sie/er den ganzen Beratungsprozess gestaltet. Technologien, Programme, Dokumente, Umfragebögen und Tests sind nur Instrumente. Für das Gelingen des Prozesses sind Face-to-Face-Begegnungen in der realen oder virtuellen Welt sowie die Eindrücke der „Kundin“ bzw. des „Kunden“ nach dem Beratungsgespräch am wichtigsten. Wenn wir unsere Aufmerksamkeit auf die Beziehung Berater-Kunde richten, können wir drei Arten von Beratung erkennen:

1. Die direkte Beratung, in welcher die Beraterin/der Berater die Hauptrolle spielt, indem sie/er das Problem definiert und eine Prognose formuliert;
2. die nicht-direktive Beratung, in welcher die Beraterin/der Berater und die Kundin/der Kunde sich auf derselben Ebene begegnen, wobei das auf Emotionen basierende Gespräch der Kundin/dem Kunden helfen soll, sich selbst zu betrachten und die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen, als Voraussetzung für eine Veränderung der Selbsteinschätzung;
3. die Dialog-Beratung, in welcher beide Seiten, die Beraterin/der Berater und die Kundin/der Kunde dynamisch zusammenarbeiten, wobei sie sich gegenseitig inspirieren und aufeinander einwirken, in einem gegebenen Rahmen, in welchem die/der Beratende über das Wissen verfügt und die/der Ratsuchende versucht, dieses Wissen aktiv zu nutzen.²⁸

Alle diese Beratungsformen werden ständig angewandt. Man sollte aber überlegen, welche von ihnen sich in der spätmodernen Gesellschaft am besten bewähren und welche am meisten dazu beitragen, dass die Kundin/der Kunde die Aufgaben erfüllen kann, die man ihr/ihm bei der Arbeit in einer auf Wissen basierenden Wirtschaft stellt. Wenn wir diese zwei Aspekte betrachten, sollte man auf den ersten Typ von Beratung verzichten, in der eine Kundin/ein Kunde passiv bleibt und sich das Beratungsgespräch auf die Lösung der dringenden Probleme konzentriert.

Die zweite Beratungsart, die nicht direktive, ist sehr verlockend, wenn wir die Selbstentwicklung der/des Einzelnen und ihre/seine eigene Einschätzung im Auge haben. Es besteht allerdings in diesem Fall die Gefahr, dass das Beratungsgespräch zu einer Art der Psychotherapie wird. Das ist eine Grenze, die Beraterinnen und Berater in der Beziehung zu Ratsuchenden nicht überschreiten dürfen. Wenn wir jedoch davon ausgehen, dass der Markt eine große Flexibilität verlangt, so empfiehlt sich die dritte, sich auf den Dialog stützende Beratung, in der eine Kundin/ein Kunde breite Informationen sowohl über sich als auch über unterschiedliche Berufe bekommt. Die Beraterin bzw. der Berater ist dann eine Person, die weniger emotional als vor allem inhaltlich unterstützend wirkt, und das Beratungsgespräch bekommt die Form eines „Brainstormings“, welches hilft, die besten Wege zur Problemlösung zu finden. Die auf Dialog basierende Beratung liefert Ratsuchenden Impulse, indem sie diese zu einer Aktivität und zu Entscheidungen im eigenen Interesse zwingt.

Der Berufsberatung stehen große Herausforderungen bevor. Bernhard Jenschke formuliert das folgendermaßen: „Angesichts der riesigen Veränderungen und der Globalisierungsauswirkungen auf das soziale Leben Anfang des neuen Jahrtausends gibt es einen starken Bedarf das Funktionieren der Berufsberatung zu überdenken.“²⁹ An erster Stelle geht es dabei darum, die Berufsberatung aus ihrer passiven hin zu einer aktiven Rolle zu bringen. Die Marktmechanismen führen zu der Notwendigkeit, dass Berufsberaterinnen und -berater mit einer proaktiven Einstellung und einem vielseitigen Angebot von Beratungsdienstleistungen, inkl. der Nutzung der Informationstechnologien und des Internets, auf die Kundinnen und Kunden zugehen. Denn eine neue Art der Arbeit bestimmt auch ein neues Denken über die Planung der beruflichen Entwicklung. Die Zeit der stabilen Beschäftigung in einer Firma von der Berufsschule bis zur Rente ist vorbei, und die heutigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen die Unterstützung durch Berufsberaterinnen und -berater so wie noch nie in der Geschichte. Das Informationsgewirr, die Verlorenheit, die Verunsicherung und das Risiko – das alles führt dazu, dass bei der Planung des Berufsweges Beratungsexpertinnen und -experten die ständigen Lebensbegleiter jeder/jeden Einzelnen sein werden. Wenn wir darüber hinaus noch berücksichtigen, dass die ständigen technologischen Veränderungen das lebenslange Lernen zu einer Notwendigkeit machen, so lässt sich leicht erkennen, dass die Beratung eine riesige Dimension

²⁸ Kargulowa 2005, 46.

²⁹ Jenschke 2003/2004, 25–34.

hat, die dank ihres professionellen und helfenden Charakters sowohl den Einzelnen im psychologischen Sinne als auch der Gesellschaft und den Staaten im wirtschaftlichen Sinne hervorragend dienen kann. Die Berufsberatung,

verstanden als career guidance, bietet eine holistische Sichtweise auf den zeitgenössischen Menschen, der seine berufliche Entwicklung und damit auch sein ganzes Leben als opus hominis plant.

LITERATUR

- Adam, Barbara (2003): *Reflexive Modernization Temporalized*. In: *Theory, Culture & Society*, Vol. 20, S. 59–78
- Beck, Ulrich (1992): *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage Publications.
- Beck, Ulrich/Giddens, Anthony/Lash, Scott (1994): *Reflexive Modernization, Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*, Polity Press.
- Beck, Ulrich (2006): *Living in the World Risk Society*. In: *Economy and Society*, Vol. 35, No. 3, S. 329–345.
- Beck, Ulrich (2009): *World at Risk*, transl. by Ciaran Cronin. Malden: Polity Press.
- Castells, Manuel (1996): *The Net and the Self: Working Notes for a Critical Theory of the Informational Society*. In: *Critique of Anthropology*, Vol. 16, S. 9–38.
- Davenport, Thomas H. (2005): *Thinking for a Living: How to Get Better Performances and Results from Knowledge Workers*. Boston: Harvard Business School Press.
- Drucker, Peter F. (1999): *Management Challenges of the 21st Century*. New York: Harper Business.
- Europäische Kommission (2000): „Memorandum über Lebenslanges Lernen“ – Arbeitsdokument der Kommission der EU, Brüssel, 30.10.2000.
- Furedi, Frank (2009): *Wasted: Why Education Isn't Educating*. Continuum International Publishing Group.
- Ford, Henry (2000): *My Life and Work – An Autobiography of Henry Ford*. New York: Classic House Books.
- Giddens, Anthony (1991): *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford: Stanford University Press.
- Giddens, Anthony (2003): *Runaway World: How Globalization is Reshaping Our Lives*. New York: Routledge.
- Jafella, Sala Afi/Villafane de Gil, Dora (2003/2004): *Vocational Guidance and Development of Competences*. In: *Orientacion y Sociedad*, Vol. 4, S. 91–96.
- Jarvis, Darryl S. L. (2007): *Risk, Globalization and the Nation State: A Critical Appraisal of Ulrich Beck and the World Risk Society Thesis*. In: *Global Society*, Jan. 2007, S. 23–46.
- Jenschke, Bernhard (2003/2004): *Career Guidance Challenges for the New Century under an International Perspective*. In: *Orientacion y Sociedad*, Vol. 4, S. 25–34.
- Kargulowa, Alicja (2005): *O teorii i praktyce poradnictwa*. Warszawa: PWN.
- Locke, Edwin A. (1984): *The Ideas of Frederick W. Taylor: An Evaluation*. In: *Academy of Management Review*, Vol. 7, No. 1, S. 14–24.
- Mansell, Robin/Wehn, Uta (1998): *Knowledge Societies: Information Technology for Sustainable Development*. Oxford University Press.
- OECD & The European Commission (2004): *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*.
- Parsons, Frank (1909): *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Peterson, Nadene/Cortez Gonzalez, Roberto (2004): *The Role of Work in People's Life: Applied Career Counseling and Vocational Psychology*, Brooks Cole.
- Prior, Michal J./Sabel, Charles F. (1984): *The Second Industrial Drive: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.
- Reith, Gerda (2004): *Uncertain Times: The Notion of „Risk“ and the Development of Modernity*. In: *Time Society*, Vol. 13, S. 383–402.
- Rohrs, Herman (1992): *Vocational Guidance: A Primary Function of Education*. In: *International Review of Education*, Vol. 38, No. 3, S. 209–221.
- Savickas, Mark L. (2005): *Advancing the Career Counseling Profession: Objectives and Strategies for the Next Decade*. In: *The Career Development Quarterly*, Vol. 52, S. 87–96.
- Smith, Adam (1976): *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Stehr, Nico (2007): *Societal Transformations, Globalization and the Knowledge Society*. In: *International Journal Knowledge and Learning*, Vol. 3, Nos. 2/3, S. 139–153.
- Taylor, Frederick W. (1997): *The Principles of Scientific Management*. Dover Publications.
- Wallman, Jeffrey P. (2009): *An examination of Peter Drucker's work from an institutional perspective: How institutional innovation creates value leadership*. In: *Journal of the Academy of Marketing Science*, Spring 2009, Vol. 37, S. 61–72.
- Watts, Anthony G. (2005): *Career Guidance Policy: An International Review*. In: *The Career Development Quarterly*.

PÄDAGOGISCH ORIENTIERTE KOMPETENZVERSTÄNDNISSE IN DER BERATUNG

Rüdiger Preißer | 23. Mai 2012

Beratung¹ hat Konjunktur – und wie im Fall aller Konjunkturzyklen lässt sich auch bei der Nachfrage nach und dem Angebot an Beratung keineswegs immer leicht unterscheiden, welcher Zyklus überschäumend ist und welcher solides Wachstum verkörpert. Denn eines ist unbestreitbar: Eine geradezu überbordende Vielfalt bei gleichzeitiger großer Unübersichtlichkeit und Heterogenität kennzeichnet das Angebot an Beratungsdienstleistungen. Das ist jedenfalls aktuell in der Bestandsaufnahme des Rambøll Management Instituts für das Bildungsministerium festgestellt worden (vgl. BMBF/Rambøll 2007).²

Auch das Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) hebt als Probleme hervor: eine „Vielfalt, Unterschiedlichkeit und Unübersichtlichkeit der vorhandenen und vielfältig neu entstehenden Beratungsleistungen“ sowie „hinsichtlich Zielsetzungen, Aufgabenverständnis und Ausbaustand der Beratungsangebote sowie der Zugangsmöglichkeiten erhebliche spartenspezifische und regionale Unterschiede“, weiters die „Vielzahl von Institutionen auf der Grundlage unterschiedlicher gesetzlicher Regelungen“, „zersplitterte Zuständigkeiten, häufig ohne ausreichende Abstimmung und Vernetzung, sowie fehlende Ressourcen“ (nfb 2009, 5). Diese Einschätzungen lösen Erstaunen aus: Sollte nicht Beratung dazu dienen, solche Probleme im (Weiter-)Bildungsbereich zu reduzieren, um Individuen die Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe an Bildung zu eröffnen?

Wenn nun „Beratung“ mit „Kompetenz“ als einem weiteren Begriff verknüpft wird, der in ähnlicher Weise Gegenstand einer – zwar kürzeren, dafür aber umso heftigeren – Themenkonjunktur ist, scheint es geraten, innezuhalten und sich zu vergegenwärtigen, was diese begriffliche Inflationierung und Aufladung bedeutet: Auf welche gesellschaftlichen Probleme verweisen – oder antworten gar – die Begriffe und die mit ihnen verbundenen Angebote? Allerdings ist es dazu zunächst nötig, die Begriffe selbst zu klären und zu präzisieren, ein Umweg, der aber gleichwohl zu einem tieferen Verständnis dessen führt, was eine „kompetenzorientierte Beratung“ sein könnte.

Im Folgenden soll daher zuerst eine begriffliche Ausleuchtung und Eingrenzung von „Beratung“ und „Kompetenz“ vorgestellt werden, die zu den hinter diesen Worten stehenden gesellschaftlichen Anforderungen und Bedarfen führt. Daran anschließend folgt ein genaueres Eingehen auf den Zusammenhang von Kompetenzorientierung und Beratung, um schließlich in der konzeptionellen Skizze einer „kompetenzorientierten Beratung“ zu münden.

Beratungsbegriff

Die seit der Aufhebung des Berufsberatungsmonopols der Bundesagentur für Arbeit wachsende Pluralisierung und Ausdifferenzierung von Beratungsangeboten hat nicht nur eine Unübersichtlichkeit der Beratungsdienstleistungen bewirkt, sondern auch dazu geführt, dass der Begriff Bildungs- und Berufsberatung uneinheitlich und in unterschiedlichen Differenzierungsgraden verwendet wird. Angesichts dessen gibt es zahlreiche Versuche, mithilfe von Klassifikationen Schneisen in diesen Dschungel zu schlagen. Beratungsdienstleistungen lassen sich demzufolge unterteilen nach:

- **Leitideen:** Soziale Gerechtigkeit/Inklusion, lebenslanges Lernen, Beschäftigungsfähigkeit, biografische Gestaltungskompetenz, Effektivität und Effizienz des Bildungssystems (Vermeidung von Fehlallokationen und Abbruchquoten),
- **Themenfeldern:** Berufs-, Bildungs-, Qualifizierungs-, Lebens-, biografische Beratung,
- **Beratungsanlässen:** Übergänge zwischen Lebensphasen oder zwischen den Stationen des gesellschaftlich organisierten Lebenslaufs (Statuspassagen), Gestaltung der Bildungs- und Berufsbiografie, Berufsorientierung, Laufbahnentscheidungen, Problemsituationen bei der Lebensgestaltung,
- **Zielgruppen:** Jugendliche ohne Lehrstelle, Arbeitslose, Alleinerziehende, Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer, Personen mit Migrationshintergrund,
- **Zielen:** Vermittlung (von Informationen, von Orientierungswissen), Unterstützung (der Entscheidungskompetenz, der Selbstreflexivität), Klärung (von Lebensperspektiven, von eigenen Interessen und Potenzialen),
- **Beratungsformen:** personenbezogen, organisationsbezogen (Schiersmann 2006),

¹ Im vorliegenden Beitrag wird „Beratung“ auf Bildungsberatung und ihre Felder (Lern-, Aus-, Weiterbildungsberatung, Kompetenzentwicklungsberatung) beschränkt.

² „Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung wird in Deutschland von einer großen Anzahl verschiedener Beratungsakteure für eine Vielzahl verschiedener Adressatengruppen in unterschiedlichsten Lebenssituationen angeboten. Beratungseinrichtungen und Ratsuchende finden in unterschiedlichsten Beratungskonstellationen zueinander. Kurz gesagt: Die Beratungslandschaft ist heterogen und unübersichtlich.“ (BMBF/Rambøll 2007, VII)

- ➔ der **Reichweite** der Beratung: Informationsaspekte (Informationen über Träger, Einrichtungen, Programme, Kurse), adressatenzentrierte Aspekte (Einlassen auf die Situation der Lernenden), themenorientierte Aspekte (gegenstandsbezogene Klärung der Interessen) (vgl. Faulstich 2008),
- ➔ dem **Medium** der Kommunikation zwischen Ratsuchender/Ratsuchendem und Beraterin/Berater: direktes Aufsuchen, telefonischer Kontakt, Online-Beratung oder E-Mail-Beratung,
- ➔ **Beratungsmethoden**: personenzentrierte, humanistische, klientenzentrierte Beratung, informationsstrukturelle Methodik (ISM), lösungsorientierte Kurzberatung (LoK), behavioristische Methoden der Laufbahnberatung, ressourcenorientierte, systemische Beratung, konstruktivistische Beratung (Siebert 2000), narrativ-biografische Ansätze, subjektorientierte Ansätze (Ludwig 2002).

Alle diese Klassifikationsversuche sind plausibel, sie können jedoch den Verdacht von Beliebigkeit nicht ganz abstreifen, zumal sie weitgehend untheoretisch bleiben. Einen tieferen Zugang zum Verständnis der aktuellen Beratungskonjunktur bietet eine Rekonstruktion der zeitgeschichtlichen Entwicklung von Beratungsdienstleistungen. Des Öfteren werden dabei sechs Wellen von (Weiter-)Bildungsberatung in Deutschland unterschieden (vgl. beispielsweise Faulstich 2008 sowie die dort angegebene Literatur):

- ➔ Bildungsreformdiskussion der 1970er-Jahre: Zentrales Thema sind Aufstiegschancen durch Bildung und Beratung für „bildungsferne Schichten“. „Bildungsberatung ist ein Strukturelement des Bildungswesens.“ (Deutscher Bildungsrat 1970, 91) In der Nachfolge von Bildungsreform Aufkommen einer ersten „Beratungsflut im Bildungswesen“ (Faulstich-Wieland 1981), allerdings bereits zuvor Bestehen einzelner Beratungsangebote und -institutionen wie Erziehungs-, Berufs-, Rechts-, Eheberatung usw.
- ➔ Vereinzelte Kommunalisierung der Beratung infolge der steigenden Arbeitslosigkeit zu Beginn der 1980er-Jahre (vgl. Braun u. a. 1983). Einrichtung einer Arbeitsgruppe zu Bildungs- und Weiterbildungsberatung beim Deutschen Städtetag im Jahr 1987 (Deutscher Städtetag 2004).
- ➔ Ende der 1980er-Jahre Modellversuchsreihe „Qualifizierungsberatung“ des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft zur Verbesserung des re-

gionalen Weiterbildungsangebotes durch Klein- und Mittelbetriebe (Faulstich 1989; Koch/Kraak 1989).

- ➔ Starke Expansion der Weiterbildung in den „neuen Bundesländern“ Anfang der 1990er-Jahre und Etablierung zahlreicher Weiterbildungsberatungsstellen (Harke/Krüger 1999).
- ➔ Schwerpunktsetzung auf Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt seit Anfang der 1990er-Jahre und begleitende Beratung durch Etablierung spezieller Weiterbildungsberatungsstellen sowie Flankierung durch Beratungsleistungen in anderen gesellschaftlichen Feldern wie z. B. Kinderbetreuung, Finanznöte, Scheidungsfragen usw.
- ➔ Begleitung der Forderung nach eigenständiger Steuerung und Gestaltung im Rahmen eines „lebenslangen“ und „selbstorganisierten Lernens“ (vgl. EU-Bildungsprogramm Lebenslanges Lernen³, BLK-Modellprogramm „Lebenslanges Lernen“ 2000–2005) durch das Programm „Lernende Regionen“ und Flankierung durch „Bildungsberatungsagenturen“ als Schnittstellen und Motoren im Prozess des lebenslangen Lernens; Gründung des „Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ (nfb) im Jahr 2006.

An dieser Entwicklung lässt sich unschwer erkennen, dass sich die Konzeption und Ausgestaltung von Beratungsdienstleistungen von punktuellen Angeboten über eine quantitative Ausweitung dieser Angebote hin zu einer lebensbegleitenden und systematischen Intervention verschoben haben. Bildungs- und Laufbahnberatung unterliegt einem dramatischen Funktionswandel und umfasst inzwischen weit mehr als die Vermittlung von (Weiter-)Bildungsangeboten konkurrierender Bildungsanbieter. Insbesondere in dem „von einer Nötigung kaum mehr unterscheidbare(n) Propagandafeldzug fürs lebenslange Lernen“, wie die jüngste Entwicklung von Geißler und Orthey (2002, 72) kritisch kommentiert wird, drückt sich ein paradigmatischer Wandel im Verhältnis von Individuen und Gesellschaft aus, der von ihnen als „umfassende Vereinnahmung der Person“ (Geißler/Orthey 2002, 73) charakterisiert wird.

Dies hat auch gravierende Auswirkungen auf die Notwendigkeit von Beratungsdienstleistungen. Die Gesellschaftsmitglieder werden zunehmend zu Eigenleistungen bei der „selbstgesteuerten“ und „lebensbegleitenden“ Gestaltung ihres „entstrukturierten Lebenslaufs“ (Hurrelmann 2003)

³ „Vor dem Hintergrund des lebensbegleitenden Lernens erstreckt sich Beratung auf eine Vielzahl von Tätigkeiten, die Bürger jeden Alters in jedem Lebensabschnitt dazu befähigen, sich Aufschluss über ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu verschaffen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen sowie ihren persönlichen Werdegang bei der Ausbildung, im Beruf und in anderen Situationen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und/oder eingesetzt werden, selbst in die Hand zu nehmen.“ (Europäische Union 2004, 2)

PÄDAGOGISCH ORIENTIERTE KOMPETENZVERSTÄNDNISSE IN DER BERATUNG

Rüdiger Preißer || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

gezwungen, wofür Schlagworte wie Selbstorganisation, Selbstmanagement, Selbstkontrolle, Selbstregulation oder Eigenverantwortung charakteristisch sind. Da die Individuen aber noch gar nicht die Kompetenzen erworben haben, die für eine selbstgesteuerte Gestaltung des eigenen Lebenslaufs erforderlich sind, müssen die verlangten lebenslangen Bildungsanstrengungen durch eine an das Leitprinzip des „Lifelong Learning“ eng angelehnte „Lifelong Guidance“ unterstützt werden. Im Gegensatz zu früheren Beratungsangeboten geht es dabei nicht mehr nur um punktuelle Hilfestellungen für Personen, die aktuell vor einer Bildungs- oder Berufsentscheidung stehen. Vielmehr umfasst eine solche „Lifelong Guidance“ ein Gesamtkonzept von unterschiedlichen Unterstützungsmaßnahmen, deren Fokus vor allem auf Prävention liegt: Individuen sollen im Verlauf ihrer Biografie dazu befähigt werden, bildungs- und berufsbezogene Lebensentscheidungen selbstständig und eigenverantwortlich vorbereiten und treffen zu können. Die dafür notwendigen Kompetenzen werden in der internationalen Diskussion gewöhnlich als „Career Management Skills“ (CMS) bezeichnet.

Aus einer umfassenderen, subjektorientierten Perspektive wurden sie im hiesigen Kontext schon früh als Kompetenzen „zur berufsbiographischen Selbstorganisation“ (Preißer 2003) charakterisiert und „als neues Lernfeld für Erwachsene“ identifiziert (Preißer 2003). Denn sie beziehen sich nicht nur auf einfache Fertigkeiten, wie sie üblicherweise in Bewerbungstrainings vermittelt werden, sondern auf die Fähigkeit, durch das Setzen neuer Ziele Kontrolle über die eigene Zukunft zu erlangen. Dies erfordert zunächst eine realistische Bilanzierung (Kohli 1982) der erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen sowie ihre selbstreflexive Bewertung im Hinblick auf ein angestrebtes Ziel. Es handelt sich also darum, in einem aktiven Herstellungsprozess die Rekonstruktion und Ordnung der (berufs-)biografischen Vergangenheit mit einem (beruflichen) Zukunftsentwurf in Balance zu bringen. Psychologisch gesprochen ist dies eine Form von Identitätsarbeit, die zum Ziel hat, der (berufsbezogenen) Lebensgeschichte eine geordnete Gestalt zu geben (Preißer 2003).

Als ein relativ neues Feld, das diesen Paradigmenwechsel geradezu symbolisiert, wird seit einiger Zeit verstärkt „Kompetenzberatung“ als eigenständige Beratungsdienstleistung angeboten und es werden immer neue – mehr oder weniger gelungene – Verfahren vor allem in der Erwachsenenbildung entwickelt, die Diagnose, Beratung

und Lernen miteinander verweben. Neben erheblichen Qualitätsunterschieden in ihrer kompetenzdiagnostischen Validität und Reliabilität (vgl. die Auflistung und kritische Würdigung bei Preißer 2007) unterscheiden sich diese Verfahren dahingehend, ob sie die zu Beratenden in ihrer Subjektivität stärken oder umgekehrt zu Objekten der Kompetenzdatenerfassung machen (vgl. Preißer 2007).

Kompetenzbegriff

In ganz ähnlicher Weise wie der Beratungsbegriff ist auch der Kompetenzbegriff zum Gegenstand einer Themenkonjunktur und zugleich zur Chiffre für einen tiefgreifenden Wandel geworden, der sich auf alle Bereiche des Bildungssystems und des individuellen Bildungsverhaltens bezieht. Gleichzeitig sorgt er für erhebliche Kontroversen und wirft viele Fragen auf. Wenn heute von Kompetenzen anstatt – wie früher – von Fähigkeiten und Fertigkeiten gesprochen wird, ferner von Standards statt von Leistungsanforderungen und von Kompetenzstufen statt vom Leistungsunterschied, ist das mehr als nur wieder ein neuer Jargon, wie Oelkers vermutet und kritisch anmerkt: „Die neue Sprache allein verweist aber nicht schon auf etwas, das auch in der Praxis neu wäre“ (Oelkers 2009, 10)? Was ist überhaupt das Neue und Originelle am Kompetenzbegriff, oder besteht er nur aus einer Kombination aus „semantischer Weitläufigkeit und inhaltlicher Kurzatmigkeit“ (Höhne 2007).

Bei aller Unterschiedlichkeit der in der Literatur diskutierten Kompetenzansätze können inzwischen einige gemeinsame Elemente identifiziert werden. So besteht Einigkeit darüber, dass Kompetenzen – im Gegensatz zum Intelligenzkonstrukt – durch Erfahrung und Lernen erworben, also auch durch institutionalisierte Bildungsprozesse beeinflusst werden können. Weiterhin wird die Multidimensionalität von Kompetenz betont. Legt man die weithin akzeptierte Definition von Weinert zugrunde, sind Kompetenzen „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“ (Weinert 2001, 27 f.).

Damit ist das Kompetenzkonstrukt umfassender und zugleich realitätsnäher als seine Vorgänger Wissen, Intel-

ligenz, Fähigkeit oder Qualifikation, da es nicht nur kognitive Komponenten (Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Strategien, Routinen, selbstbezogene Kognitionen) enthält, sondern auch die Emotionen, Einstellungen, motivationalen Bereitschaften und Wertorientierungen eines Individuums berücksichtigt. Franke macht überdies darauf aufmerksam, dass „Kompetenz“ mehr ist als die „Summe der bereits im Alltagssprachlichen Kompetenzbegriff enthaltenen Entitäten (Fähigkeiten, Fertigkeiten, Regeln, Normen, Werte, Ziele, Einstellungen, usw.)“, sondern vielmehr das Ergebnis der Verknüpfung und ganzheitlichen Wechselwirkung dieser Entitäten bildet, die eine systematische Vernetzung untereinander und mit dem jeweiligen Kontext bilden (vgl. Franke 2005, 35).

Aus Weinerts Definition geht außerdem hervor, dass der Bezugspunkt von Kompetenz immer erfolgreiches, „kompetentes“ Handeln in einem bestimmten Gegenstands- und Anwendungsbereich ist, ja dass das Besondere an Kompetenzen darin besteht, dass dieses Handeln gerade zur Bewältigung neuer, komplexer, nicht standardisierter, unüberschaubarer Problemsituationen fähig macht. Deshalb muss Kompetenz prinzipiell bereichsspezifisch (Domänenbezug) beschrieben oder erfasst werden (vgl. Klieme/Leutner 2006).

Obwohl es also einen Anwendungsbezug hat, bezeichnet das Kompetenzkonstrukt eine nicht direkt wahrnehmbare Disposition, die offen ist für beliebige kompetente Handlungen. Darin ist sie der Sprachkompetenz ähnlich, die dazu befähigt, unendlich viele grammatisch richtige Sätze hervorzubringen. Insofern ist „Kompetenz“ konzeptionell näher am Subjekt angesiedelt als etwa der Qualifikationsbegriff.⁴ Das Kompetenzkonstrukt changiert also gewissermaßen zwischen Person (Disposition) und Objekt (Anforderungssituation), denn es integriert anforderungsbezogene, funktionale und zugleich personenorientierte Dimensionen von Kompetenz (vgl. Weinert 1999).

Kompetenzorientierte Beratung

Die Praxis der Kompetenzberatung oder kompetenzorientierten Beratung wird dem hier skizzierten umfassenden Kompetenzverständnis allerdings in mehrfacher Weise nicht gerecht. Zum einen erfolgt häufig eine Reduzierung der Kompetenzberatung auf eine verkappte Eignungsdiagnostik der Ratsuchenden auf der Grundlage eklektizistisch ausgewählter Kompetenzmerkmale. Zum anderen

widerspricht die Konzeption und Gestaltung der Kompetenzberatung selbst oft völlig den mit einer Kompetenzorientierung verbundenen Leitideen. Im Folgenden sollen zunächst die eingesetzten Verfahren der Kompetenzerfassung einer kritischen Würdigung unterzogen werden, bevor einige Konzeptionsvorschläge für eine kompetenzorientierte Beratung vorgestellt werden.

Verfahren der Kompetenzerfassung

Häufig werden zur Kompetenzerfassung im Rahmen von Beratungsprozessen Verfahren eingesetzt, die an Portfolios orientiert sind. Bei ihnen handelt es sich um – meistens chronologische – Zusammenstellungen von Materialien und Leistungsnachweisen, die die Individuen im Laufe ihres Lern- und Arbeitsprozesses angefertigt und gesammelt haben. An dieser Portfolio-Struktur sind auch Selbstbeschreibungs- und Selbstbewertungsverfahren orientiert, mit denen biografisch erworbene Kompetenzen erfasst – „bilanziert“ – werden sollen.⁵ Diese bestehen in der Regel aus einem mehrstufigen Prozess, in dem eigene Tätigkeiten beschrieben, daraus Fähigkeiten abgeleitet und – meistens ohne eine theoretische Fundierung – „Kompetenzen“ extrahiert und bilanziert werden sollen. Man würde diesen Ansätzen sicherlich nicht gerecht werden, wenn man sie mit den wissenschaftlichen Anforderungen einer messtheoretisch fundierten Kompetenzdiagnostik vergleichen würde. Aufbauend auf ausformulierten Kompetenzmodellen beschreiben diese die Binnenstruktur, die Niveauabstufungen und die Entwicklungsverläufe von Kompetenzen und bilden so die Grundlage für die Erfassung von Kompetenzen in ausgewählten Handlungsbereichen (Domänen) (vgl. Klieme/Leutner 2006). Viele dieser Ansätze erfüllen jedoch nicht einmal die Mindestanforderungen einer validen Kompetenzerfassung, da sie höchstens über einen alltagssprachlichen Kompetenzbegriff verfügen, die Generierung von Episoden über ausgeführte Tätigkeiten mit der Exploration und Bewertung der enthaltenen Kompetenzen vermengen, nicht angeben, wie sich aus Tätigkeiten Fähigkeiten ableiten lassen und das Selbstkonzept von Kompetenzen mit tatsächlich vorhandenen Kompetenzen gleichsetzen, weil sie nicht kommunikativ validiert werden oder eine Fremdbewertung der Kompetenzen durch einen erfahrenen Coach nicht vorgesehen ist. Entgegen ihrem Anspruch bewirken sie aber auch nicht eine Reflexion des Selbstkonzepts der Kompetenzen der Ratsuchenden, weil das häufig vorgegebene schematische Vorgehen (Tätigkeitsbeschreibung, Fähigkeitsextraktion, Kompetenzver-

4 „Qualifikationen stellen die äußere, objektive, beobacht- und überprüfbare Seite der Leistungsanforderungen dar. Kompetenzen bezeichnen hingegen die innere, subjektive Seite der Leistungsfähigkeit, die sich einer direkten Beobachtung, Überprüfung und objektiven Bewertung entzieht.“ (vgl. Deutscher Bildungsrat 1974, 65)

5 Zum Beispiel: Qualipass (Ba.-Wü.), Berufswahlpass (Nordverbund), ProfilPASS, Talentkompass NRW, Kompetenzbilanz NRW, Kompetenzbilanz für Migranten (DJI), CH-Q (Schweiz), Kompetenzenbilanz (Zukunftszentrum Tirol), WESA (RP Tübingen), Life/Work-Planning, Kompetenzerkennungszentrum (KOMPAZ), Kompetenz-Portfolio für Freiwillige (Ring Österreichischer Bildungswerke) und viele andere mehr.

PÄDAGOGISCH ORIENTIERTE KOMPETENZVERSTÄNDNISSE IN DER BERATUNG

Rüdiger Preißer || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

dichtung) die biografischen Bedeutungszusammenhänge, in denen die Kompetenzen einst entstanden sind, auseinanderreißt (vgl. Preißer 2007). Diese Mängel sind nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass die Verfahren weder erfahrungstheoretisch (vgl. etwa Buck 1989)⁶ noch biografiethoretisch (vgl. Ahlheit/Dausien 2002; Schütze 1981) begründet sind. Sie können deshalb die entscheidende Frage nicht beantworten, in welchem Verhältnis Kompetenzen zu biografisch aufgeschichteten Erfahrungen stehen und auf welche Weise die Kompetenzen methodisch eventuell aus ihnen extrahiert werden können.

Die genannten Defizite lassen befürchten, dass das große pädagogische Potenzial, das der Kompetenzbegriff enthält, durch die bisher angebotenen kompetenzorientierten Beratungsdienstleistungen nicht ausgeschöpft wird – ähnlich übrigens wie in der Bildungspolitik, wo sich Kompetenzorientierung weitgehend auf eine Funktionalisierung von Bildung beschränkt und eine systematische Beschäftigung mit Kompetenzentwicklung gegenüber der verbreiteten Kompetenzdiagnostik vernachlässigt zu werden scheint.

Ein kompetenzorientierter Ansatz in der Beratung, der nicht auf eine – handwerklich mehr oder weniger gut gemachte – Verfahrenstechnologie verkürzt wird, sondern subjektorientiert ist, muss einen größeren Akzent auf formative (zum Unterschied zu summativen Verfahren vgl. Preißer 2007), subjektorientierte, dialogisch verfahrenende, narrativ-biografische und lebensweltorientierte Verfahren der Kompetenzerfassung (vgl. Preißer 2009) legen und sie in die Beratungstätigkeit systematisch integrieren. Solche formativen Verfahren fokussieren weniger auf die Resultate in Form von Portfolios oder Kompetenzbilanzen, sondern stärker auf den Prozess der Exploration von Kompetenzen. Sie machen sich die Tatsache zu eigen, dass Kompetenzen immer erfahrungsbezogen sind und deshalb aus ihren biografischen Erfahrungskontexten rekonstruiert werden können. Allerdings brauchen sie dafür ein kommunikatives Gegenüber, das biografische Erzählungen überhaupt erst hervorlockt, den Ratsuchenden zuhört und sie spiegelt.

Ein Kennzeichen solcher formativer Verfahren besteht darin, dass der explorative Prozess der Kompetenzerfassung untrennbar mit einer Kompetenzentwicklung – also einem Bildungsprozess – verbunden ist, weil er das Selbstkonzept der Kompetenzen verändert. Ein weiterer

Effekt besteht in einer bemerkenswerten Steigerung des Selbstwertgefühls sowie des Selbstbewusstseins der Ratsuchenden, was wiederum eine wesentliche Voraussetzung für ihre nachfolgend erwünschte Aktivierung und Veränderungsbereitschaft ist. Ein solches auf angeleiteter und dialogisch unterstützter Selbstexploration beruhendes Verfahren der Bilanzierung und Bewertung der eigenen Erfahrungen bildet die Grundlage für die Fähigkeit, Kontrolle über die eigene Lebensplanung zu erlangen, wie dies auch im Leitbild der Selbst-Bemächtigung (Empowerment) von Individuen (Herriger 2006) zum Ausdruck kommt. Es fördert also die bildungs- und berufsbiografischen Selbststeuerungskompetenzen (vgl. Preißer 2003) der Ratsuchenden. Überdies ist es subjektorientiert, weil es der Lebensgeschichte der Ratsuchenden eine geordnete Gestalt gibt und auf diese Weise zu ihrer Identitätsbildung beiträgt.

In einem der innovativsten Ansätze in der Laufbahnberatung der vergangenen Jahre – der als „Kompetenzenbilanz“ bezeichneten kompetenzorientierten Laufbahnberatung – sind viele der genannten Elemente verwirklicht. Die Kompetenzenbilanz rückt die Entwicklungsperspektive in den Mittelpunkt, was „unabdingbar voraus(setzt), dass die Teilnehmenden lernen, ihre eigene Entwicklung zu verstehen und die dahinter liegenden Entwicklungslinien zu erkennen“ (Lang-von Wins/Triebel 2006). Dabei beruht die Bilanzierung der eigenen Kompetenzen auf einem durch einen Coach fachlich begleiteten selbstevaluativen Verfahren der „Ent-Deckung“ von Kompetenzen im Kontext biografischer Sinneinheiten. Die explorierten Kompetenzen werden durch gezieltes Hinterfragen des Coaches systematisch mit einem Fremdbild konfrontiert und dadurch kommunikativ validiert, das jeweilige Kompetenzniveau wird nach dem Grad der Selbstständigkeit und der Übertragbarkeit auf andere Zusammenhänge bewertet. Allerdings sprengt das Verfahren der Kompetenzenbilanz die Limitierungen eines Beratungsprozesses zugunsten eines originären Bildungsprozesses.

Kompetenzorientierte Konzeption von Beratung

Eine unabdingbare Voraussetzung für die Durchführung einer kompetenzorientierten Beratung besteht also darin, dass das Beratungspersonal in biografischen Verfahren geschult ist und zugleich über vertiefte Kenntnisse der Theorie der Kompetenzentwicklung oder des individuellen Lernens verfügt.

⁶ „An jeder Erfahrung machen wir nämlich eine Erfahrung über diese Erfahrung. [...] Zugleich macht der Erfahrende auch eine Selbsterfahrung: Er erfährt etwas über seine Verhaltensweisen und lernt etwas über künftige Verhaltensweisen. Erst in dieser Rückwendung der Erfahrung auf sich selbst, die zugleich ein Wandel unseres Erfahrungskönnens ist, liegt die eigentlich beherrschende Kraft der Erfahrung.“ (Buck 1989, 3–4)

Die oben konstatierten Defizite der in Kompetenzberatungen verwendeten Verfahren der Kompetenzerfassung mögen aber auch darauf zurückzuführen sein, dass eine Beratungstheorie als systematische Fundierung des Beratungshandelns höchstens bruchstückhaft ausformuliert ist⁷ und Beratungstätigkeit vorwiegend methodisch oder kommunikationstheoretisch begründet wird – durch Rekurse auf Methoden und Organisationsformen der Informationsvermittlung und/oder der non-direktiven, klientenzentrierten Gesprächsführung usw., also in Form unterschiedlicher Beratungsmodelle. Angesichts des bis 1998 vorherrschenden Berufsberatungsmonopols der Bundesagentur für Arbeit mag dieses theoretische Defizit verständlich sein.

Bildungsberatung gehört zweifellos zu den Grundformen pädagogischen Handelns (Faulstich-Wieland/Faulstich 2006), für die – falls dieses pädagogische Handeln kompetenzorientiert konzipiert und gestaltet werden soll – Überlegungen fruchtbar gemacht werden können, die auf einer Theorie der Kompetenzentwicklung basieren. Einer kompetenzorientierten Beratung sollten zumindest die wichtigsten der oben genannten Strukturmerkmale des Kompetenzbegriffs zugrunde liegen: eine konsequente Subjekt-, eine Handlungs- und eine (Lern-)Ergebnisorientierung.

Joachim Ludwig (2002) schlägt vor, den Beratungskontext als didaktisches Konzept nach dem Vorbild des Konzepts des kooperativen Lernens zu modellieren, das wiederum eine große Affinität zur Leitidee der Kompetenzorientierung aufweist, da es mehr als nur die kognitiven Dimensionen der Ratsuchenden ansprechen und deren Erwerb befördern will.

Ein kompetenzorientierter Ansatz deutet sich auch im „Hamburger Strukturmodell zur Bildungsberatung“ an (vgl. de Cuvry/Kossack/Zeuner 2009), in dem eine inhaltsbezogene Beratungsebene (Was?) von einer Verfahrens- oder Handlungsebene (Wie?) unterschieden wird:

- „Was müssen die Ratsuchenden im Anschluss an den Beratungsprozess wissen, um ihren Beratungsgegenstand bearbeiten zu können (Inhaltsebene)?“
- Und was müssen Ratsuchende können, um dieses Wissen hervorzubringen (Handlungsebene)?“

Zum einen wird also ein Kriterium für den Erfolg der Beratung angegeben – im Jargon der Kompetenztheorie eine

„Lernergebnisorientierung“ – und dieses Erfolgskriterium bezieht sich, in Analogie zur Bereicherung der Konzeption klassischer Bildungsprozesse durch den Kompetenzbegriff, nicht nur auf das erreichte Wissen, sondern umfasst auch die Handlungsebene der Ratsuchenden. Diese Handlungsebene findet wiederum Anwendung sowohl auf das Beratungspersonal (Was muss die Beraterin/der Berater können, um die in der Beratung benötigten Informationen bereitzustellen?), als auch auf die Ratsuchenden, für die sie jedoch nicht ausgeführt wird.

Hinweise auf eine kompetenzorientierte Formulierung des Beratungserfolgs auf der Seite der Ratsuchenden werden im österreichischen Modell der Vermittlung von „Career Management Skills“ gegeben (vgl. Krötzel 2010). Wie in der ersten programmatischen Zielsetzung der österreichischen Lifelong Guidance Strategie beschrieben, soll der Vermittlung und dem Erwerb wichtiger Grundkompetenzen für das Treffen von selbstverantwortlichen Bildungs- und Berufsentscheidungen Priorität zukommen. Hervorgehoben werden dabei besonders die:

- Fähigkeit zur Selbstreflexion (insbesondere hinsichtlich Fähigkeiten, Interessen, Leistungsfähigkeit, Wünschen),
- Entscheidungsfähigkeit (inklusive Fähigkeit zur Gestaltung von Entscheidungsprozessen und Umgang mit mehrdimensionalen, teils auch widersprüchlichen Entscheidungsgrundlagen),
- Informationsrecherche und -bewertung,
- Fähigkeit, eigene Ziele definieren und verfolgen zu können (vgl. Krötzel 2010).

Diese Kompetenzen können unter Bezug auf das in der neueren Lehr-Lernforschung vertretene Konzept des „aktivierenden und dynamischen Wissenserwerbs“ (Baumert u. a. 2001, 4) als Bestandteile einer Selbstregulationsfähigkeit des Wissenserwerbs charakterisiert werden. Ein wesentliches Element eines solchen Wissenserwerbs besteht darin, vergangene Erfahrungen und aktuelle Handlungs- und Lernprozesse mittels Selbstbeobachtung und -bewertung zum Gegenstand des Lernens zu machen. Sein Ziel liegt in der systematischen Vermittlung von Meta-Kompetenzen – Wissen, Strategien und Motivationen, die zukünftiges Lernen fördern und auf neue Lernsituationen und spätere Entscheidungsprozesse übertragen werden können. Als Ergebnis eines in diesem Sinne geglückten kompetenzorientierten Beratungsprozesses wären Ratsuchende in

⁷ Auch Schiersmann und Remmele kritisieren, dass sich „keine ausdifferenzierten theoretischen Konzeptionen bzw. konkret auf das Feld der Bildungsberatung zugeschnittenen Theorieansätze ausmachen lassen“ (Schiersmann/Remmele 2004, 72).

PÄDAGOGISCH ORIENTIERTE KOMPETENZVERSTÄNDNISSE IN DER BERATUNG

Rüdiger Preißer || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

der Lage, sich selbst Ziele zu setzen, zur Zielerreichung angemessene Verfahren auszuwählen und anzuwenden sowie diese im Laufe des Prozesses zu überprüfen und gegebenenfalls zu verändern. Sie hielten auch einen längeren Suchprozess konzentriert durch, wären in der Lage

zu kooperieren und bei Bedarf Beratung aktiv und gezielt einzuholen. Damit hätten sie kognitive, methodische, reflexive, soziale, motivationale und volitionale Kompetenzen erworben, einschließlich der Fähigkeit, den eigenen Lernweg trotz hemmender Einflüsse gezielt fortzusetzen.

LITERATUR

- Alheit, P./Dausien, B. (2002): *Bildungsprozesse über die Lebensspanne und lebenslanges Lernen*. In: Tippelt, Rudolf (Hg.): *Handbuch Bildungsforschung*. Opladen, S. 565–585.
- Argelander, Hermann (1970): *Das Erstinterview in der Psychotherapie*. Darmstadt.
- Baumert, J. u. a. (2001): *PISA 2000 – Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich*. Opladen.
- BMBF/Rambøll-Management (2007): *Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards – Abschlussbericht*. <http://www.bmbf.de/pub/berufsbildungsforschung.pdf>.
- Buck, G. (1989): *Lernen und Erfahrung – Epagogik*. Darmstadt.
- Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) (2010): *Förderung von „Career Management Skills“ durch die Schule in Form einer mehrdimensionalen, prozessorientierten Begleitung (Österreichischer Beitrag für ELGPN – WP1)*.
- Braun, J. u. a. (1984): *Technologische Entwicklung und Arbeitslosigkeit als Herausforderung für die Weiterbildungsberatung*. München.
- Cuvry, A. de/Kossack, P./Zeuner, Ch. (2009): *Das Hamburger Strukturmodell zur Bildungsberatung*. In: *Hessische Blätter für Volksbildung* 1/2009. *Beratung in der Erwachsenenbildung*, S. 19–28.
- Deutscher Bildungsrat (1970): *Empfehlungen der Bildungskommission: Strukturplan für das Bildungswesen*. Stuttgart.
- Deutscher Bildungsrat (1974): *Empfehlungen der Bildungskommission. Zur Neuordnung der Sekundarstufe II*. Stuttgart.
- Deutscher Städtetag (2004): *Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung*. Köln.
- Europäische Union (2004): *Entschließung des Rates der EU über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung vom 24. Mai 2004 (Dokument 9286/04 EDUC 89 SOC 234)*.
- Faulstich, P. (1989): *Modell einer trägerunabhängigen und -übergreifenden Qualifizierungsberatung*. Kassel.
- Faulstich-Wieland, H. (1981): *Beratung im Bildungssystem*. Duisburg.
- Faulstich-Wieland, H./Faulstich, P. (2006): *Bachelor Erziehungswissenschaft*. Reinbek.
- Franke, G. (2005): *Facetten der Kompetenzentwicklung*. Bielefeld.
- Geißler, Karlheinz A./Orthey, Frank M. (2002): *Kompetenz: Ein Begriff für das verwertbare Ungefähre*. In: Nuissl, Ekkehard/Schiersmann, Christiane/Siebert, Horst (Hg.): *REPORT. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung 49*, Bielefeld.
- Harke, D./Krüger, H. (1999): *Weiterbildungsberatung in den neuen Bundesländern*. Berlin BiBB.
- Herriger, N. (2006): *Empowerment in der Sozialen Arbeit*. Stuttgart.
- Höhne, Th. (2007): *Der Leitbegriff „Kompetenz“ als Mantra neoliberaler Bildungsreformer. Zur Kritik seiner semantischen Weitläufigkeit und inhaltlichen Kurzatmigkeit*. In: Pongratz, Ludwig A./Wimmer, Michael/Reichenbach, Roland: *Bildung – Wissen – Kompetenz*. Bielefeld, S. 30–43.
- Hurrelmann, K. (2003): *Der entstrukturierte Lebenslauf. Einige sozialpolitische Betrachtungen*. In: *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation (ZSE)* 23, Heft 2, S. 115–126.
- Klieme, E./Leutner, D. (2006): *Kompetenzmodelle zur Erfassung individueller Lernergebnisse und zur Bilanzierung von Bildungsprozessen. Beschreibung eines neu eingerichteten Schwerpunktprogramms der DFG*. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 52, Heft 6, S. 876–903.
- Koch, J./Kraak, R. (1989): *Vom Weiterbildungsträger zum regionalen Dienstleistungszentrum für die mittelständische Wirtschaft*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)*, Heft 6, S. 13–19.
- Kohli, Martin (1986): *Gesellschaftszeit und Lebenszeit. Der Lebenslauf im Strukturwandel der Moderne*. In: Berger, Johannes (Hg.): *Die Moderne – Kontinuitäten und Zäsuren. Soziale Welt, Sonderband 4*. Göttingen, S. 183–208.
- Krötzel, G. (2010): *„Career Management Skills“ – ein Kernelement der Strategien zu Lifelong Guidance*. In: *MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*. Ausgabe 9. Wien.
- Lang-von Wins, T./Triebel, C. (2006): *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Berlin.
- Ludwig, J. (2002): *Anforderungen an Lernberatung in Online-Foren*. In: Dewe, B./Wiesner, G./Wittpoth, J. (Hg.): *Professionswissen und erwachsenenpädagogisches Handeln. Beiheft zum Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung*. Bielefeld, S. 255–266.
- Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb) (Hg., 2009): *Eckpunkte für ein zeitgemäßes und zukunftsfähiges Beratungsangebot in Deutschland*.
- Oelkers, J. (2009): *„Hochschulreife und Studierfähigkeit“*. *Bemerkungen zur Entwicklung des Gymnasiums. Vortrag in der Kantonschule Wettingen am 11. Juni 2009*. http://paed-services.uzh.ch/user_downloads/1012/Wettingen.pdf.
- Preißer, R. (2003): *Die Fähigkeit zur berufsbiographischen Selbstorganisation als neues Lernfeld für Erwachsene*. In: Gary, Ch./Schlögl, P. (Hg.): *Erwachsenenbildung im Wandel. Theoretische Aspekte und Praxiserfahrungen zu Individualisierung und Selbststeuerung*. Wien.

- Preißer, R. (2007): *Methoden und Verfahren der Kompetenzbilanzierung im deutschsprachigen Raum. Teilstudie zu „Skills-Net Kärnten – Entwicklungsprojekt einer Wissenslandkarte zur Koordination von Qualifikationsnachfrage und Weiterbildungsangebot“* (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung öibf, Wien, August 2007). http://www.oeibf.at/_TCgi_Images/oeibf/20080212131347_oeibf_Kompetenzbilanzierung_2007_08_30.pdf.
- Preißer, R. (2009): *Kompetenzen von benachteiligten Jugendlichen feststellen und fördern. Forschungsergebnisse und Handreichung für die sozialpädagogische Praxis (Reihe Praxisforschung in Bildung und Sozialer Arbeit)*. Paderborn, Freiburg.
- Schiersmann, C./Remmele H. (2004): *Beratungsfelder in der Weiterbildung: eine empirische Bestandsaufnahme*. Baltmannsweiler.
- Schütze, F. (1981): *Prozessstrukturen des Lebenslaufs*. In: Matthes, Joachim (Hg.): *Biographie in handlungswissenschaftlicher Perspektive*. Nürnberg, S. 67–156.
- Weinert, Franz E. (2001): *Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit*. In: Weinert, Franz E. (Hg.): *Leistungsmessungen in Schulen*. Weinheim, S. 17–31.
- Weinert, Franz E. (1999): *Concepts of Competence. Contribution within the OECD project Definition and selection of competencies: Theoretical and conceptual foundations (DeSeCo)*. Neuchâtel.

DER ERTRAG DER GENDER- PERSPEKTIVE BEI INSTITUTIONALI- SIERTEN BERATUNGSLEISTUNGEN – DIE BERUFSBERATUNG DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Helga Ostendorf | 23. Mai 2012

Einleitung

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip der Arbeitsförderung zu verfolgen. Die Arbeitsförderung (...) ist so auszurichten, dass sie der beschäftigungspolitischen Zielsetzung der Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik der Bundesregierung entspricht.“ (§ 1 des dritten Buches des Sozialgesetzbuches, SGB III)

„Die Bundesagentur hat keinen sozialpolitischen Auftrag.“ (Frank Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit 2006)¹

Die Aussage des Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit (BA) steht in einem eigentümlichen Gegensatz zum gesetzlichen Auftrag. Man könnte meinen, der Vorstandsvorsitzende habe das Gesetz – seine Dienstanweisung – nicht gelesen. Diese Unstimmigkeit ist jedoch Ausdruck einer Verselbstständigung, die in der Konstitution der BA bereits angelegt ist und durch die jüngste Reform noch verstärkt wurde. Allein der neue Name „Agentur“ anstelle von „Anstalt“ deutet an, dass es der Bundesagentur für Arbeit heute weniger um die Erfüllung ihres gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Auftrages geht, als um die Effizienz des eigenen „Betriebes“.

Kennzeichnend für die gegenwärtige Frauenpolitik der BA ist, dass sie die gesetzlich vorgegebene Quote der Beteiligung von Frauen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung seit Jahren nicht einhält.² Das Vorstandsmitglied Raimund Becker meinte, man brauche keine zusätzlichen Frauen auf dem Arbeitsmarkt,³ und Heinrich Alt (ebenfalls Vorstandsmitglied) macht die Kommunen für die Arbeitslosigkeit eines Großteils von Frauen verantwortlich, da

die Kommunen keine Kinderversorgung am Abend und am Wochenende bereitstellen (BA 2011). Dabei begünstigen unübliche Arbeitszeiten sogar einen Wiedereinstieg (Studt u. a. 2009, 34 f.). Vor allem blendet Heinrich Alt den Einfluss des Berufs auf den Erwerbsverlauf und damit die Bedeutung der beruflichen Beratung aus. Die BA ist meines Erachtens alles andere als ein Best-Practice-Modell sowohl für Gleichstellungspolitik als auch für berufliche Beratung als solche.

Das Ziel dieses Beitrages ist aufzuzeigen, worauf das neu gestartete EU-Projekt „Guidance Dialogue“ meiner Ansicht nach bei der Gestaltung von Vorschlägen für Bildungsberatungsstrukturen achten sollte. Ich beziehe mich dabei vielfach auf meine im Jahr 2005 veröffentlichte Habilitationsschrift.⁴

Die Befunde sind zwar alt, aber größtenteils durchaus nicht veraltet. Zunächst werde ich begründen, warum eine geschlechtersensible Berufsberatung notwendig ist. Daran anschließend werde ich verschiedene institutionelle Einflussfaktoren vorstellen, die die Qualität von Beratungsdienstleistungen erheblich beeinflussen können, und sie mit Befunden aus meiner Studie illustrieren. Hierbei geht es vornehmlich darum, welche organisationalen Regeln zu beachten sind. Im letzten Kapitel greife ich dann die Strukturfrage an sich auf: Wie sollte eine Berufsberatung konstitutionell verfasst sein, und wie sollte sie auf keinen Fall verfasst sein? Die BA ist ein Beispiel für Letzteres. Im Fazit fasse ich die Ergebnisse zu Handlungsempfehlungen zusammen.

Die Bedeutung des Berufs für den Lebensverlauf

An Berufsforschung besteht in Deutschland ein eklatanter Mangel. Zu den seltenen Ausnahmen gehören Lebensverlaufsuntersuchungen von Frauen, die an der Universität Bremen im Rahmen eines Sonderforschungsbereichs durchgeführt wurden. In einer der Studien wurden Frauen (n=2.130) der Abschlussjahrgänge 1960, 1970 und 1980 danach befragt, welche Anteile ihrer Erwerbsarbeit sie im erlernten Beruf verbracht haben. Dabei zeigte sich eine eindeutige Hierarchie von Berufen (Abbildung 1; Born 2000). Da Mädchen im Berufsbildungssystem auf wenige Berufe konzentriert sind, erfassen die untersuchten elf Berufe 70 Prozent aller Frauen mit einer Ausbildung auf Facharbeiter- bzw. Fachangestellteniveau.

1 Dokumentiert in der Fernsehreportage von Thomas Leif: „Baustelle Arbeitsagentur – Die Mammutbehörde von innen“, SWR, Erstsendung 8. November 2006. Sequenzen dieses Films sind bei YouTube abrufbar. Die entsprechende Passage findet sich im Teil 3/3.

2 Die Soll-/Ist-Zahlen betragen für 2006 55,4%/42,4%; 2007: 60,1%/44,0%; 2008: 53,2%/44,8%; 2009: 741,8%; 2010: 740,9%. Für 2009 und 2010 weist die BA die Soll-Zahlen nicht aus. Im Bericht für das Jahr 2009 schreibt sie, die Quote werde voraussichtlich übererfüllt, stellt dann im Bericht 2010 aber weder die 2009 erreichte Quote noch jene für 2010 vor. (BA Geschäftsberichte. Die Angaben sind jeweils dem Abschnitt „Förderung der Chancengleichheit“ entnommen, die Daten für die Jahre 2009 und 2010 dem Geschäftsbericht für das Jahr 2010, 63.)

3 Die Äußerung fiel bei einer Podiumsdiskussion am 22. September 2010 im Wissenschaftszentrum Berlin.

4 Weitere Veröffentlichungen zu dieser Untersuchung sind zu finden unter: <http://helgaostendorf.homepage.t-online.de/veroeffentlichungen.html>. In die Untersuchung einbezogen waren zwölf Arbeitsämter, in denen ich Interviews mit den Abteilungsleitungen der Berufsberatung und den Beauftragten für Chancengleichheit geführt habe. Die dortigen Berufsberaterinnen und Berufsberater wurden mit einem Fragebogen befragt, den 90 von ihnen beantworteten.

Abbildung 1:

ANTEILE DER ARBEIT IM BERUF AN DER ERWERBSARBEIT INSGESAM

⇒ Krankenschwestern	(60 Prozent im erlernten Beruf)
⇒ Bürokauffrauen	
⇒ Bankkauffrauen	
⇒ Industriekauffrauen	
⇒ Groß- und Außenhandelskauffrauen	
⇒ Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelgewerbe	
⇒ Verkäuferinnen	
⇒ Friseurinnen	
⇒ Arzthelferinnen	
⇒ Zahnarzthelferinnen	
⇒ Hotel- und Gaststättengehilfinnen	(20–36 Prozent im erlernten Beruf)

Quelle: Born 2000, 55ff.

Darauf zu verweisen, dass Mädchen diese Berufe „wünschten“, greift zu kurz. Nicht mitbedacht wird dabei, dass Mädchen sich ab etwa 15 Jahren – somit früher als Jungen und just zum Zeitpunkt der Berufswahl – in der schwierigen Phase der Adoleszenz befinden, einer „Labilisierungsfalle zwischen Geschlechtsidentität und Interessen-/Kompetenzeinschätzungen, die in den Selbst- und Fremdzuschreibungen hoch bedeutsam sind“ (Krüger 1993, 334). Die Wahl eines Frauenberufs reduziert Unsicherheiten, indem er „für die Konstruktion und Darstellung einer weiblichen Identität“ (Hagemann-White 1992, 73) besonders geeignet zu sein scheint. Aus einer Evaluation des Girls' Day geht hervor, dass zwölfjährige Schülerinnen sich wesentlich häufiger „Technik“ als späteres Tätigkeitsfeld vorstellen können als die älteren (Wenzel 2006, 23). Eine geschlechtersensible Berufsberatung hätte die Auswirkungen der Adoleszenz zu berücksichtigen und Merkmale von Berufen stärker in den Vordergrund zu rücken, die vielen Mädchen neben der Konnotation „weiblich“ ebenfalls wichtig sind. Mehreren Befragungen zufolge legen Mädchen auch Wert

auf sichere Beschäftigungschancen, Aufstiegschancen, finanzielle Unabhängigkeit und Möglichkeiten zum Wiedereinstieg. Über Informationen zu diesen Auswahlkriterien verfügt die BA aber nicht. Das Wissen der Beratungsfachkräfte ist eine der Dimensionen, auf die beim Erstellen von Leitlinien für eine bessere Berufsberatung besonders geachtet werden sollte. Im Folgenden gehe ich auf derartige Dimensionen ein.

Organisationale Dimensionen einer zukunftsfähigen Berufsberatung

Berufliche Beratung hat sicherzustellen, „dass Einzelpersonen ihre Bildungs- und Laufbahnentscheidungen auf einer fundierten Grundlage treffen können und dass sie bei der Entwicklung der Fähigkeit, ihren Bildungs- und Berufsweg effizient selbst in die Hand zu nehmen, unterstützt werden“ (Europäischer Rat 2004).

Um dies zu gewährleisten, muss die Berufsberatung zweifelsfrei – wie im Projekt „Guidance Dialogue“ gefordert

DER ERTRAG DER GENDERPERSPEKTIVE BEI INSTITUTIONALISIERTEN BERATUNGSLEISTUNGEN

Helga Ostendorf || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

Abbildung 2:

INSTITUTIONELLE SÄULEN

	<i>Pillar</i>		
<i>Carrier</i>	<i>Regulative</i>	<i>Normative</i>	<i>Cognitive</i>
<i>Cultures</i>	Rules, laws	Values, expectations	Cognitive typifications
<i>Social structures</i>	Governance systems, power systems	Regimes, authority systems	Structural isomorphism, identities
<i>Routines</i>	Protocols, standard procedures	Conformity, performance of duty	Performance programs, scripts

Quelle: Scott 1995, 52.

– trägerunabhängig und neutral sein. Dabei aber stellt sich die Frage nach der organisationalen Ausgestaltung, schließlich ermöglichen und restringieren Organisationen Handlungsmöglichkeiten. Eine ertragreiche Arbeitsgrundlage ist meines Erachtens die von W. Richard Scott (1995) entwickelte Matrix aus Säulen und Trägern sozialer Institutionen. Im Folgenden werde ich dazu einige Beispiele anführen.

Soziale Strukturen/regulative Säule

Vor der Reform war die Berufsberatung eine selbstständige Abteilung und zudem relativ autark, wobei in manchen Ämtern selbst die Abteilungsleitungen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitgehend gewähren ließen (Ostendorf 2005, 387 f.). Problematisch daran war, dass die Berufsberatung von niemandem kontrolliert wurde. Die eigentlich für deren Kontrolle zuständigen, tripartistisch aus Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und öffentlichen Körperschaften zusammengesetzten Verwaltungsausschüsse interessierten sich vorrangig für die lokale Arbeitsmarktpolitik, insbesondere für die Ausstattung der Region mit finanziellen Mitteln. Qualitative Fragen beruflicher Beratung wurden kaum jemals diskutiert. Hierfür waren (und sind) die Verwaltungsausschüsse falsch zusammengesetzt. Neben öffentlichen Körperschaften können dort nur Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände vertreten sein, die wesentliche Tarifverträge abgeschlossen haben (§ 379 SGB III), Jugend- und Elternverbände, Fachlehrkräfte für Arbeitslehre etc. sind von vornherein ausgeschlossen. Zudem sind

Arbeitsmarktexpertinnen und -experten nicht unbedingt gleichzeitig (Berufs-)Bildungsexpertinnen und -experten.

Im Zuge der Reform definierte die BA den Auftrag der Berufsberatung von „Befähigung zur eigenständigen Berufswahl“ um in „Ausbildungsvermittlung“. 2005 wurde die Abteilung „Berufsberatung“ aufgelöst und in die Arbeitsvermittlung integriert. Gemessen wird deren Arbeit nunmehr an der Zahl der abgewickelten Fälle, sichtbar etwa in den jährlichen Berichten. Die Rede ist dort nicht von „Ratsuchenden“, sondern ausschließlich von „Bewerbern“, die es übrigens nur in männlicher Schreibweise gibt. Auch sind die Statistiken selten geschlechtsspezifisch differenziert. Im Gegensatz zu den Berichten „vor der Reform“ fehlen Angaben zur Zahl der Erst-/Zweit-/usw.-Beratungen ebenso wie zur Zahl der Schulbesuche, der Beteiligung an Veranstaltungen Dritter, wie z. B. Messen oder Ausbildungsbörsen der Kammern. Auch zur Zahl der Berufsberaterinnen und Berufsberater schweigt die BA sich aus, und die in den „alten“ Berichten noch vorhandenen didaktischen Überlegungen zur Neugestaltung von Maßnahmen und Informationsmaterialien sucht man vergeblich. Qualitativ hochwertige Beratung, die Jugendliche und Erwachsene befähigt, „ihren Bildungs- und Berufsverwegang effizient selbst in die Hand zu nehmen“ (s. o.), kann allenfalls noch im Verborgenen stattfinden. Dies gilt insbesondere für mädchenpolitische Aktivitäten, die vom Vorstand offensichtlich nicht für nötig gehalten werden. Das Fazit zu diesem Feld der Matrix ist, dass eine gendersensible Perspektive das Aufdecken von Governance- und

Machtstrukturen zumindest erleichtert, wenn nicht gar erst ermöglicht.

Routinen/regulative Säule

Hier bietet sich an zu untersuchen, wann und mit welchen Mitteln die Berufsberatung unterstützend in den Prozess der Berufswahl eingreift. Bei der BA führt die Routine, dass die ausführlichen Einzelberatungen erst kurz vor dem Bewerbungsschluss stattfinden, dazu, dass dem Bedürfnis adoleszenter Mädchen nach Präsentation von Weiblichkeit Vorschub geleistet wird. Der typische Verfahrensablauf sieht vor, dass Berufsberaterinnen und Berufsberater die Vorabgangsklassen der Schulen aufsuchen, sich dort als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vorstellen und auf Informationsmöglichkeiten wie die von der BA zur Verfügung gestellten Broschüren, Bücher und Internetseiten hinweisen. Zum Teil folgt noch ein zweiter Schulbesuch, wobei meist über einzelne Berufsfelder informiert wird. Zu Beginn des letzten Schuljahres suchen die Schulklassen das Berufsinformationszentrum (BIZ) auf, und häufig melden sich dann ganze Klassenverbände zu Einzelberatungen an, wodurch es zu terminlichen Engpässen kommt. Der Bewerbungsschluss liegt bei vielen größeren Betrieben, d. h. gerade denjenigen, die bereit sind, Mädchen in geschlechtsuntypischen Berufen auszubilden, aber schon im Herbst. Für eine gänzliche Neuorientierung ist der verbleibende Zeitraum zu kurz. Außerdem verbietet der zu diesem Zeitpunkt eng gefüllte Terminkalender der Beratungsfachkräfte eine Zweit- und Drittberatung. Von sich heraus aber werden adoleszente Mädchen keine Berufe in ihre Überlegungen einbeziehen, die ihnen als unweiblich erscheinen. Das Fazit dieses Feldes der Matrix ist, dass in vor vielen Jahren eingeführten Vorgehensweisen überholte Annahmen (dass ein Frauenberuf der Natur von Mädchen entspricht) und Leitbilder (dass verheiratete Frauen, zumindest Mütter, nicht erwerbstätig sein sollten) verborgen sein können. Notwendig wäre, die Vorgehensweisen periodisch unter dem Blickwinkel des Bedarfs von Nutzerinnen- und Nutzergruppen zu überprüfen.

Kulturen/normative Säule

Hier sind die Normen und Werte des Beratungspersonals sowie diejenigen, die in den Informationsmaterialien „eingeschrieben“ sind, zu untersuchen. Meine Studie hatte das bemerkenswerte Ergebnis, dass die geschlechterpolitischen Normen und Werte des Beratungspersonals kei-

nen Einfluss auf das Ergebnis ihres Handelns haben. Auch handeln Berufsberaterinnen geschlechterpolitisch nicht anders als ihre männlichen Kollegen. Weiterhin gibt es keinen Zusammenhang zwischen beruflichem Engagement (intrinsische versus instrumentalistische Berufsauffassung) und auf Gleichstellung (sameness) oder Gleichberechtigung (equality) von Mädchen gerichtete Handlungsweisen. Hierfür können zwei Gründe ausgemacht werden. Zum einen greift das Beratungspersonal nur punktuell ein. Die Informationsmaterialien, die die Jugendlichen zu Rate ziehen, werden demgegenüber einen erheblich größeren Einfluss haben. Zum anderen „darf“ es auch ein Jungenberuf sein, wenn davon ausgegangen wird, dass Mädchen bald nach dem Berufsabschluss für geraume Zeit zu Hause bleiben und hinterher sowieso eine neue Ausbildung benötigen werden.

Vielfach fündig wurde ich in den Informationsmaterialien der BA. Zwar zeigten die darin enthaltenen Bilder sogar auffällig häufig Mädchen, die einen Jungenberuf lernten, und sprachlich achte man – wie mir eine Mitarbeiterin der Zentrale der BA damals sagte – „peinlichst“ auf Geschlechtsneutralität, dennoch waren zahlreiche Berufsbeschreibungen vergeschlechtlicht. Sie zielten auf den Resonanzboden der weiblichen Adoleszenz. Mittlerweile hat die BA die wichtigsten Informationsmaterialien, insbesondere die Berufsbeschreibungen, überarbeitet. Die dargestellten Befunde sollen illustrieren, wie ertragreich ein solcher Untersuchungsschritt sein kann – und wie Informationsmaterialien Berufsentscheidungen beeinflussen können. In „Beruf Aktuell“, einem Buch mit kurzen Erläuterungen zu ca. 500 Berufen, fand ich folgende Beschreibungen:

Werkzeugmechanikerin/Werkzeugmechaniker:

„Mit hoher Maßgenauigkeit werden die Produkte in Handarbeit oder maschinell nach Muster oder Zeichnungen hergestellt. Alle Arbeiten werden in Einzelfertigung von den Werkzeugmechanikern selbstständig ausgeführt.“ (BA 2001, 73)

Damenschneiderin/Damenschneider:

„Immer dem jeweiligen Modetrend angepasst, werden Stoffe (...) und zahlreiches modisches Zubehör verarbeitet. Sowohl bei Neuanfertigungen als auch Änderungen gehören eine individuelle Kundenberatung, exakt errechnetes Zuschneiden (...) zu den Aufgaben.“ (BA 2001, 159)

Damenschneiderin/Damenschneider wird mit den weiblichen Feldern „Mode“ und „Beratung“ in Verbindung ge-

DER ERTRAG DER GENDERPERSPEKTIVE BEI INSTITUTIONALISIERTEN BERATUNGSLEISTUNGEN

Helga Ostendorf || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

bracht, Werkzeugmechaniker mit männlich-technischer Arbeit. Diese beiden Beschreibungen ließen sich problemlos vertauschen.

Im interaktiven Computerprogramm „Mach's Richtig“ waren typische Frauenberufe (darunter alle zehn Berufe, die im dualen System von mehr als der Hälfte der Mädchen erlernt werden) mit dem misszuverstehenden Item „Menschen“ versehen, ohne eine Angabe im Programm oder im Begleitheft, was damit gemeint war. Da Mädchen Befragungen zufolge „nette Kolleginnen und Kollegen“ wichtig sind und sie auch – wenngleich nur geringfügig häufiger als Jungen – „anderen helfen“ wollen, dürften viele den entsprechenden Button angeklickt haben, nicht ahnend, dass sie damit ausschließlich „adjunct-control-Berufe“ (Tancred-Sheriff 1989) anempfohlen bekamen: Helferinnenberufe, in denen Kundinnen/Kunden, Klientinnen/Klienten und Patientinnen/Patienten kontrolliert und sozialisiert werden, damit die Arbeit des meist männlichen Chefs profitabel bleibt. In derartigen Berufen ist vom Berufssystem her meist kein Aufstieg vorgesehen. Ein Beruf „Arzthelferinmeisterin“

existiert z. B. nicht. Das Fazit aus diesem Feld der Matrix ist, dass veraltete Leitbilder fröhliche Urständ feiern, wenn bei der Erstellung und Überarbeitung von Informationsmaterialien ein leitbildsensibler Blick fehlt.

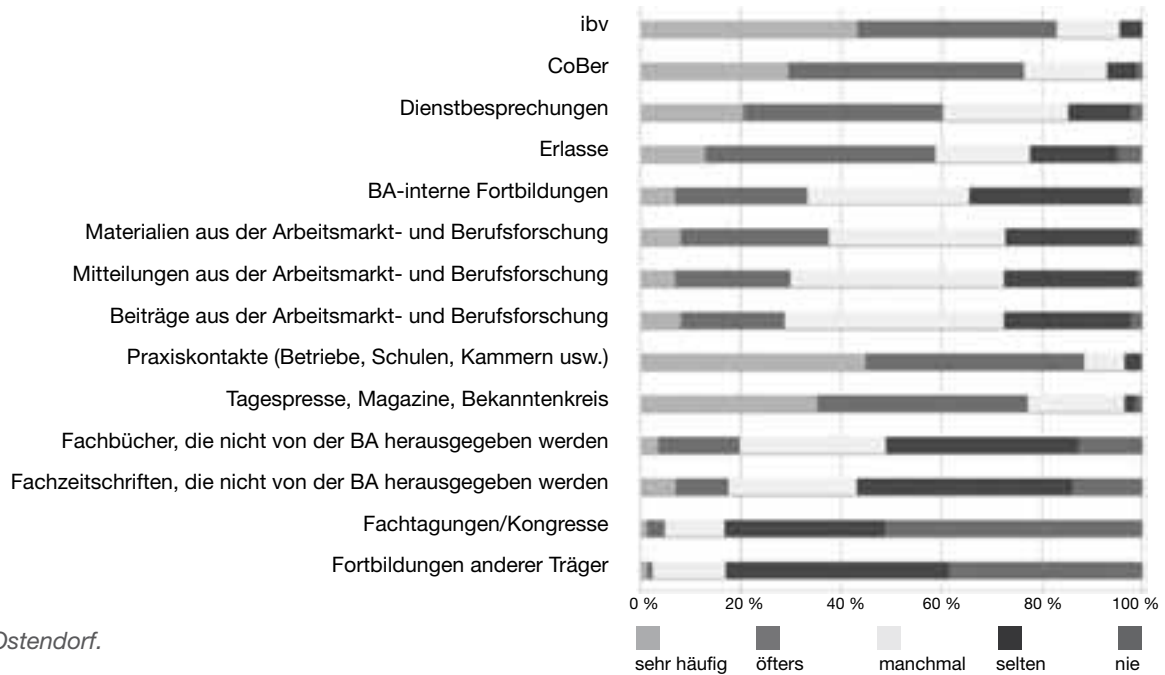
Routinen/Kognitive Säule

Eine weitere, wichtige Dimension ist das Wissen. In Deutschland haben Berufsberaterinnen und Berufsberater alle eine einheitliche Ausbildung: heute ein Bachelorexamen der Hochschule der Bundesagentur, früher einen Abschluss des Fachbereichs „Arbeitsverwaltung“ der Fachhochschule des Bundes. Die Ausbildung findet somit hausintern statt. Auch die Fortbildung erfolgt hausintern und selbst die Fachliteratur, die Berufsberaterinnen und Berufsberater lesen, ist fast ausschließlich durch die Zentrale oder das hausinterne Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erstellt (Abbildung 3).

Da das IAB nur wenig über Mädchen gearbeitet und die Berufsforschung weitgehend eingestellt hatte, wiesen die

Abbildung 3:

DIE WICHTIGSTEN INFORMATIONSQUELLEN DER BERUFSBERATERINNEN



Grafik: Ostendorf.

Berufsberaterinnen und Berufsberater erhebliche Wissenslücken auf (vgl. Abbildungen 3 und 4),⁵ Den Beruf „Industriemechanikerin – Betriebstechnik“ würden 72 Prozent der Beraterinnen und Berater einem Mädchen anempfehlen, obwohl eine arbeitswissenschaftliche Untersuchung ausdrücklich davor warnt (vgl. Graß 1985). Insgesamt halten die Beratungsfachkräfte Mädchen besonders für die Berufe für geeignet, die traditionell von vielen Mädchen erlernt werden. Der Mangel an Wissen führt dazu, dass die Beraterinnen und Berater tradierte Geschlechterverhältnisse fortschreiben.

Auch darüber, was Mädchen bei der Wahl eines Berufes wichtig ist, wissen die beratenden Personen wenig (Abbildung 5). Insbesondere unterschätzen sie die Bedeutung von Möglichkeiten zum Wiedereinstieg, von Aufstiegschancen und finanzieller Unabhängigkeit, die sich auch in jüngeren Untersuchungen als für Mädchen bedeutsam erwiesen haben. Doch selbst wenn den Beraterinnen und Beratern derartige Mädchen-Studien bekannt wären, könnten sie den Mädchen nicht sagen, inwieweit einzelne Berufe diese Anforderungen erfüllen. Das Fazit aus diesem Abschnitt ist, dass die „Dreh-

Abbildung 4 :

EIGNUNG VON JUNGEN UND MÄDCHEN FÜR VERSCHIEDENE BERUFE

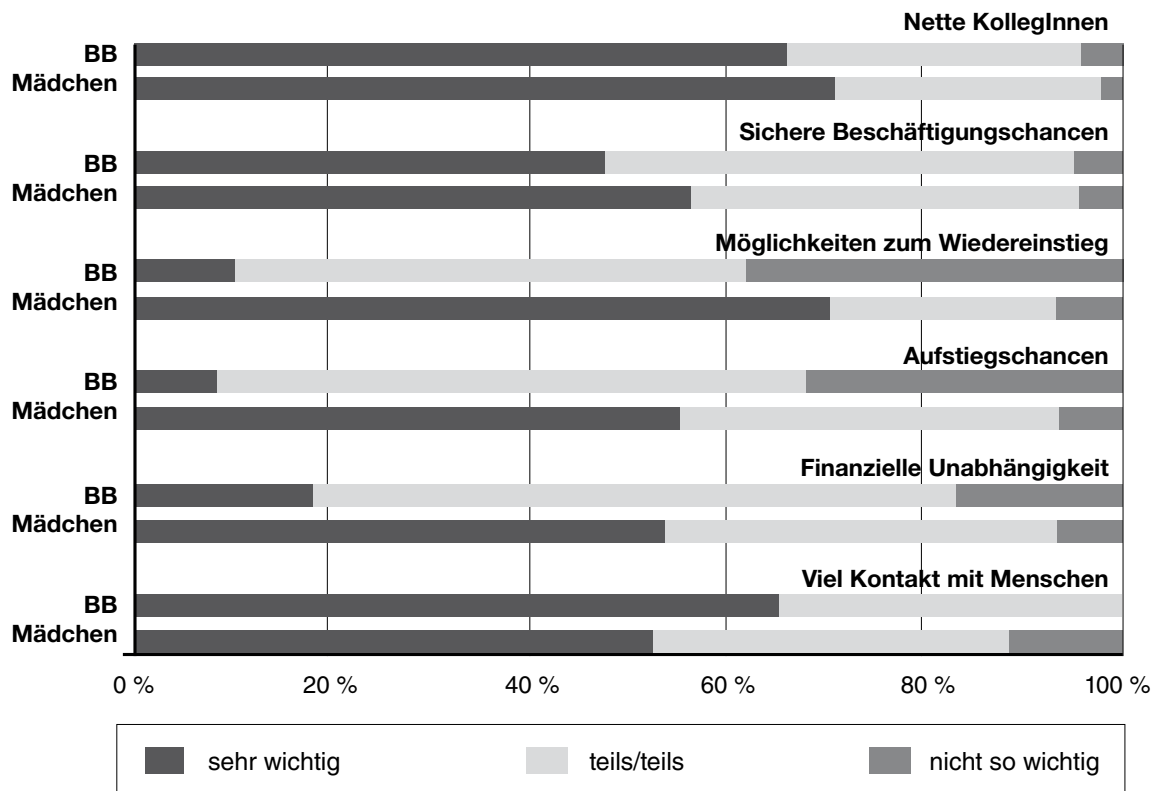


Grafik: Ostendorf.

⁵ Der Wissenschaftsrat stellte dem IAB ein insgesamt hervorragendes Zeugnis aus. Kritisiert wurde aber der Mangel an Berufs- und Geschlechterforschung – Bereiche, die für die Berufsberatung der BA fundamental sind (vgl. Wissenschaftsrat 2007).

Abbildung 5:

DEN MÄDCHEN WICHTIGE BERUFLICHE BEDINGUNGEN UND DIE MEINUNG DER BERUFSBERATERINNEN DAZU



Quelle: Die Angaben von Mädchen wurden aus Hoose/Vorholt 1996 übernommen.

bücher“ des Wissenserwerbs Handeln ermöglichen und verhindern können.

Bei den dargestellten Beispielen handelt es sich um einen Ausschnitt aus meiner Studie. Das Fazit aus diesem Kapitel lautet, dass es sich lohnt, die Matrix von W. Richard Scott bei Überlegungen zur Gestaltung einer ideal verfassten Organisation beruflicher Beratung heranzuziehen. Scotts Matrix müsste allerdings um Untersuchungsdimensionen zu den Umfeldbedingungen berufsberaterischer Arbeit erweitert werden: Einerseits muss die Berufsberatung mit Betrieben, Schulen, Kommunen, Landes- und Bundesregierungen zusammenarbeiten, andererseits darf sie nicht zum Spielball von Einzelinteressen und politischer Profi-

lierungssucht werden. Daher ist generell zu überlegen, wie die Konstitution einer „idealen“ Berufsberatung aussehen könnte. Die BA gibt ein Beispiel, wie sie nicht sein sollte.

Berufsberatung und Arbeitsvermittlung: ungleiche Schwestern

Die Berufsberatung wurde von der Frauenbewegung gegründet. Sie trat 1920 der Vorgängerinstitution der BA bei und existierte seither unter dem Dach der Arbeitslosenversicherung. Im Zuge der aktuellen Reform jedoch wurde sie von der Arbeitslosenversicherung einverleibt. Anlass der Reform war ein vom Bundesrechnungshof aufgedecktes Missmanagement in der Arbeitsvermittlung. Die daraufhin

eingesetzte, nach dem Vorsitzenden Peter Hartz benannte „Kommission moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ entwickelte Vorschläge, die sich an Ideen des New Public Managements (NPM) orientierten:

„Die klassisch bürokratische Steuerung soll durch ein so genanntes ‚Agenturmodell‘ ersetzt werden. An die Stelle von Konditionalprogrammierung soll – idealtypisch – Zweckprogrammierung treten, die den ‚Agenten‘ Umsetzungsfreiheiten gewährt. Zielvereinbarungen und Ergebniskontrolle sollen hierarchische Detailregulierungen und Prozesskontrolle ablösen, d. h. an die Stelle von Inputkontrolle tritt Outputkontrolle. Jede Geschäftsführerin einer Agentur und jeder Arbeitsvermittler – so die Philosophie – soll letztlich an den Ergebnissen und nicht an der (als selbstverständlich vorausgesetzten) korrekten Anwendung von Vorschriften gemessen werden. (...) Aus Beamten, Angestellten und Sachbearbeitern sollen Unternehmer/innen werden, die für die Ergebnisse auch ‚haftbar‘ (‚accountable‘) gemacht werden können.“ (Schmid 2006, 495)⁶

Mittlerweile hat das NPM-Modell nicht nur an Glanz verloren,⁷ sondern in der BA wurde es in eine „Verbetriebswirtschaftlichung“ pervertiert (Hielscher 2007). Ein ausgefeiltes Controlling-System dient dabei der „Ausrichtung der lokalen Leistungs- und Führungskräfte am ‚Zahlen bringen‘“ (Schütz 2009, 172).

Berufsberaterinnen und Berufsberater unterliegen jetzt Vorgaben, die für die Arbeitsvermittlung entwickelt wurden und selbst dort keine sonderlichen Verbesserungen gebracht haben.⁸ Die Arbeit der Berufsberaterinnen und Berufsberater wird nunmehr an generierten Bewerberinnen- und Bewerberzahlen und Vermittlungen gemessen, nicht z. B. daran, inwieweit es ihr gelingt, auf die „Überwindung eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hin[zu]wirken“ (§ 1, Abs. 2, Satz 4 SGB III), oder einfach nur Jugendliche zur eigenständigen Berufswahl zu befähigen. Auch wurden die regelmäßigen Betriebsbesuche des Beratungspersonals eingestellt. (Dabei haben gerade diese sich als förderlich für die Vermittlung von Mädchen in gewerblich-technische Berufe erwiesen.) Die Berufsberaterinnen und Berufsberater sind nunmehr gänzlich von der Möglichkeit abgeschnitten, Einblicke in die regionale Ausbildungswirklichkeit zu erhalten. Im Ergebnis verliert die Berufsberatung bei Jugendlichen und offenbar auch bei Betrieben an Akzeptanz. 2004 suchten 68,5 Prozent der Schulabgängerinnen und Schulab-

gänger bei der Berufsberatung um Ausbildungsvermittlung nach, 2008 waren es nur noch 51,8 Prozent (BMBF 2010, 26) und 2009 sank die Quote erneut (BA 2009, 7). Die Betriebe stehen ihr – einer 2008 durchgeführten repräsentativen Befragung zufolge – „besonders kritisch“ gegenüber. „Kaum 10 % (...) sind hiermit (sehr) zufrieden, knapp 30 % hingegen (sehr) unzufrieden.“ (Ebbinghaus/Rothe 2009, 50)⁹ Schon 2004 meinte ein Mitarbeiter des Vorstands, Berufsberatung werde zum „Luxus“, den die BA sich „nicht mehr leisten könne(n)“ (dvb Regionalinfo Nord 2004, 2). Die Strategie des Einsparens scheint aufzugehen. Betrachtet man die einzelnen Komponenten der grundlegenden Ziele der Hartz-Kommission, so entsprach die Abteilung „Berufsberatung“ weitgehend dem, was die Kommission der Abteilung „Arbeitsvermittlung“ (nicht der Berufsberatung!)¹⁰ verordnete. In den meisten Ämtern hatten die Berufsberaterinnen und Berufsberater weitreichende Umsetzungsfreiheiten, wobei regelmäßige Teamgespräche für einen Austausch untereinander und so indirekt für Zweckprogrammierung und Outputkontrolle sorgten. Den wesentlichen Konstruktionsfehler der Berufsberatung sehe ich nach wie vor darin, dass sie nicht demokratisch legitimiert kontrolliert wird: Die Bundesregierung hat lediglich die Rechtsaufsicht, die fachliche Aufsicht hat sie an die Selbstverwaltungsgremien delegiert. Ehrenamtliche Selbstverwaltungsgremien sind jedoch generell „de facto durch die hauptamtliche Geschäftsführung gesteuert, die über Informations- und Qualifikationsvorsprünge verfügt“, die „Kontrollaufgaben werden daher faktisch von der Exekutive wahrgenommen“ (Nullmeier/Klenk 2006, 308). Der Abbau der Berufsberatung bei gleichzeitig unverändertem gesetzlichem Auftrag spricht Bände.

Wohl nicht zuletzt als Folge der beständigen Lobbyarbeit des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung (dvb) ist das „Problem Berufsberatung“ mittlerweile in Fachkreisen bekannt. Der Hauptausschuss des BIBB, ein hochrangig zusammengesetztes tripartistisches Gremium, das die Bundesregierung in Fragen der Berufsbildung berät, forderte in seiner Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht 2009 in vergleichsweise harschen Worten, „die Rolle der Berufsberatung und auch die entsprechend spezifische Funktion der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Arbeitsagenturen wieder zu stärken“ (Hauptausschuss 2009, 51). Meines Erachtens wäre dies ein erster Schritt, jedoch kein hinreichender. Die Ursachen der Misere sind so lange nicht behoben, wie die Berufsberatung als Teil der Arbeitsvermittlung angesehen wird.

6 Prof. Dr. Günther Schmid war Mitglied der Hartz-Kommission.

7 Vorreiter eines solchen Steuerungsmodells waren in Deutschland die Kommunen. Inzwischen sind viele von ihnen zur hierarchischen Steuerung zurückgekehrt und in einem „harten Soll-Ist-Vergleich [kann] von einem weitgehenden Scheitern“ gesprochen werden (Bogumil u. a. 2006, 178).

8 Nur 12 Prozent aller freien Arbeitsplätze werden durch die Mitwirkung der Bundesagentur besetzt, obwohl sie bei 39 Prozent von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eingeschaltet wird (IAB 2008).

9 In eigentümlichem Gegensatz dazu steht, dass der Einschaltungsgrad (die Relation der bei der BA gemeldeten Ausbildungsplätze zu den letztlich besetzten) nach wie vor fast 100 Prozent beträgt: 30 Prozent der Betriebe sind „sehr unzufrieden“, melden ihre

Ausbildungsplätze aber dennoch der BA? Ich vermute, dass der Zwang zum „Zahlen bringen“ manche BA-Mitarbeiterinnen und BA-Mitarbeiter veranlasst, Ausbildungsangebote „kreativ“ z. B. von den Internetseiten der Kammern abzuschreiben. Bei den Bewerberinnen- und Bewerberzahlen scheinen derartige Manipulationen durchaus verbreitet zu sein (vgl. Wedemeyer 2009).

10 In der Hartz-Kommission ist – wie mir ein Mitglied berichtete – Berufsberatung „praktisch kein Thema“ gewesen. Im Kommissionsbericht ist vermerkt, dass die Berufsberatung weiterhin einen „hohen Stellenwert“ behalten (Kommission 2002, 107) und organisatorisch gemeinsam mit der Reha-Beratung, dem Psychologischen und Ärztlichen Dienst dem „internen Dienst“ zugeordnet werden solle (Kommission 2002, 193).

DER ERTRAG DER GENDERPERSPEKTIVE BEI INSTITUTIONALISIERTEN BERATUNGSLEISTUNGEN

Helga Ostendorf || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

Auf den desolaten Zustand haben insbesondere immer wieder die Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter im Hauptausschuss (Stellungnahme Arbeitnehmer 2007, 30; 2010, 58; 2011, 109) hingewiesen. In ihrem Votum zum Berufsbildungsbericht 2011 machen sie einen konkreten Vorschlag, der meiner Ansicht nach aber in die falsche Richtung geht. Während die GEW noch 2006 für eine von der BA unabhängige Organisation in Bundeskompetenz plädierte (GEW 2006, 27), fordert die Gewerkschaftsbank im Hauptausschuss nunmehr neben einer „ergebnisoffenen und sanktionsfreien Beratung“ seitens der BA einen „Ausbau der schulischen Berufsorientierung“. Diese solle „mittelfristig ganz von den Ländern übernommen“ (Stellungnahme Arbeitnehmer 2011, 108 f.) und nicht mehr – wie bisher – aus Beiträgen der Arbeitslosenversicherung bezahlt werden.¹¹ Von einer Delegation an die Schulen ist aus meiner Sicht jedoch aus mehreren Gründen dringend abzuraten:

- Berufsberaterinnen und Berufsberater müssen in der Lage sein, über alle Berufe und Bildungswege zu informieren und Kenntnisse von allen örtlichen Ausbildungsbetrieben haben. Dazu ist ein regelmäßiger Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen unabdingbar. (In allen von mir untersuchten Berufsberatungen war allwöchentlich ein Meeting angesetzt.) Ein Austausch kann aber nur dann gelingen, wenn unter den Beraterinnen und Beratern kein Konkurrenzverhältnis besteht. Ein solches ist zwischen Schulen aber erwünscht.
- Lehrkräfte, die zumeist den größten Teil ihres Lebens im Bildungssystem verbracht haben, könnten – wie der OECD-Report „Learning for Jobs“ zu bedenken gibt – gegenüber einer Berufsausbildung voreingenommen sein. Einer britischen Studie zufolge sahen – im Gegensatz zu Jugendlichen, Eltern, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern – nur wenige Lehrkräfte in einer Berufsausbildung eine Alternative zum Besuch der gymnasialen Oberstufe (OECD 2010, 79). Aus geschlechterpolitischer Sicht ist dem noch hinzuzufügen, dass die mehrheitlich weiblichen Lehrkräfte der Sekundarstufe I sich selbst für einen Frauenberuf entschieden haben.
- Zudem konkurriert Berufsorientierung/-beratung in der Schule mit dem Mainstream der Lehraufgaben, der – wie der OECD-Bericht betont – dazu tendiere, Prioritäten zu setzen (OECD 2010). Rechnerisch betreut heute eine Berufsberaterin bzw. ein Berufsbera-

ter etwa sieben Schulen.¹² Pro Schule stünden somit einer Lehrkraft weniger als ein Siebtel des Unterrichtsdeputats (ca. 4,5 Zeitstunden wöchentlich) für die Berufsorientierung zur Verfügung, ein Zeitdeputat, das vielleicht gerade für die Eigeninformation und den diesbezüglichen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen ausreicht.

- Berufsausbildung zählt zum Bereich der Wirtschaft und die Kompetenz liegt daher beim Bund. Berufsorientierung in die Kompetenz der Länder zu überführen hieße, sie zur kulturellen Aufgabe umzudefinieren. Berufliche Beratung und Berufsausbildung würden entkoppelt.

Berufsberatung und Arbeitsvermittlung/-beratung weisen die Gemeinsamkeit auf, dass beide mit Berufen zu tun haben. Auch gibt es Überschneidungen zwischen der Berufs- und Arbeitsmarktforschung, und beide Seiten sollten, wie es im § 1 SGB III heißt, „dazu beitragen, dass ein hoher Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird“. Insofern ist berufliche Beratung dem „Hauptgeschäft“ der BA zwar deutlich näher als dem der Schulen, aber außer den genannten Bereichen hat Berufsberatung keine nennenswerten Berührungspunkte zur Arbeitsvermittlung/-beratung. Wie Geschwister haben sie Gemeinsames, jedoch gibt es eben auch bedeutsame Unterschiede.

Fazit

Die Berufsberatung handelt nicht „altbacken“, weil ihr Personal „von gestern“ ist, sondern weil in ihren Kulturen, sozialen Strukturen und Routinen ein überholtes Leitbild verfestigt ist, ein Ausdruck dessen, dass Institutionen sich nur „schleichend“ verändern (Göhler 1996; vgl. auch Sauer 2005). Während die von mir befragten Berufsberaterinnen und Berufsberater je zur Hälfte für die Gleichstellung der Geschlechter (sameness) und die Gleichberechtigung (equality) votierten, und damit ein Spiegelbild des in Deutschland¹³ herrschenden „kulturellen Spagats“ (Wippermann u. a. 2008, 45) abgaben, habe ich im Organisationalen der Berufsberatung so manches entdeckt, dass dem Leitbild grundlegend unterschiedlicher Aufgabenzuweisungen an Frauen und Männer (difference) entsprach – ein Leitbild, das in den 1950er-Jahren die Geschlechterpolitik bestimmte. Eine Genderperspektive kann nicht dabei stehen bleiben, personale Interaktionen zwischen Beratungsfachkräften und Nutzerinnen/Nutzern in den

¹¹ Es ist in der Tat nicht einsichtig, warum diejenigen, die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zahlen, auch für die berufliche Beratung von Nicht-Beitragzahlenden, z. B. Selbstständigen und Beamtinnen/Beamten bzw. deren Kindern aufkommen sollen. Überdies werden in einem juristischen Gutachten erhebliche finanzverfassungsrechtliche Bedenken gegen dieses Verfahren geäußert (Durner/Fassbender 2007, 41).

¹² 2009 gab es 17.274 Schulen mit Bildungsgängen der Sekundarstufe I und II (Stat. Bundesamt, FS 11, Rh. 1, Tab. 2.1) und (geschätzt) 2.500 Berufsberaterinnen und Berufsberater.

¹³ Ähnliches gilt auch für Österreich (vgl. Dackweiler 2005).

Blick zu nehmen, sondern muss vor allem das Organisationale und die darin verfestigten Kulturen, sozialen Strukturen und Routinen einbeziehen. Dabei kann eine solche Perspektive durchaus im Sinne von „diversity“ erweitert werden: Es dürfte lohnend sein, die „Organisation Berufsberatung“ aus der Perspektive z. B. von „Jungen aus der Unterschicht mit griechischem Migrationshintergrund“ oder von „Mädchen aus der Mittelschicht mit türkischem Migrationshintergrund“ zu untersuchen. Die Befunde dürften neue Aspekte des „doing gender“ (West/Zimmerman 1991) – und diesen Ansatz erweiternd – des „doing race“ und „doing class“ offenlegen.

A. G. Watts (2009, 5 f.) betont, dass Berufsorientierung (career education) und Berufsberatung (career counseling) durch hochwertige Berufsweginformationen unterstützt werden sollten. Er benennt sechs Dimensionen, die ich vor dem Hintergrund meiner Studie voll teile, denen ich jedoch zwei weitere hinzufügen möchte:

1. Die verfügbaren Möglichkeiten beruflicher Ausbildung;
2. die damit erreichbaren Qualifikationen und Weiterbildungsmöglichkeiten;
3. die Berufstätigkeiten, zu denen die Qualifikationen Zugang ermöglichen und inwieweit diese für die Berufe hinreichend sind;
4. die Verdienstmöglichkeiten, die die Berufe bieten;
5. die zukünftige Nachfrage nach diesen Berufen;
6. die Arbeitsmarktergebnisse (labour market outcome) derjenigen, die eine entsprechende Ausbildung abgeschlossen haben (Art der Arbeit, Verdienste, ob die Ar-

beit berufstypisch ist, Verwertung des Gelernten). Diese Informationen könnten durch routinemäßige Follow-up-Studien gewonnen werden;

7. die Flexibilität des Berufs: ob die Absolventinnen und Absolventen auch in anderen Berufen als Fachkraft unterkommen können;
8. Wissen um die Bedürfnisse von Jungen und Mädchen (sowie anderer relevanter Gruppierungen), deren Lebensentwürfe und Ansprüche an eine Berufsausbildung.

(1-6: Watts 2009, 5 f.; Übersetzung, H.O.)

An Informationen zu den Punkte 4, 5 und 6 mangelt es bei der deutschen Berufsberatung, weil hierzu keine auch nur annähernd aktuellen Untersuchungen vorliegen. Der siebte Punkt macht darauf aufmerksam, dass den Berufsberaterinnen und Berufsberatern auch hausernter entstandenes Wissen zugänglich gemacht werden muss.

Die Schlussfolgerung der empirischen Studie, die ich „vor der Reform“ durchgeführt habe, ist, dass die Berufsberatung aus der BA herausgelöst und in eine dem Bund unmittelbar unterstellte Organisation überführt werden sollte. Die neuen Entwicklungen unterstreichen dieses Fazit. Wie die jüngsten OECD- und Cedefop-Studien zeigen, bemühen sich viele Länder gegenwärtig um eine Verbesserung der öffentlichen Berufsberatung. Deutschland geht in die entgegengesetzte Richtung. Da die Berufsberatung der Arbeitsverwaltung beigetreten ist, müsste sie eigentlich auch wieder austreten können.

DER ERTRAG DER GENDERPERSPEKTIVE BEI INSTITUTIONALISIERTEN BERATUNGSLEISTUNGEN

Helga Ostendorf || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

LITERATUR

- Bogumil, Jörg/Grohs, Stephan/Kuhlmann, Sabine (2006): *Ergebnisse und Wirkungen kommunaler Verwaltungsmodernisierung in Deutschland – Eine Evaluation nach 10 Jahren Praxiserfahrungen*. In: Bogumil, Jörg/Jann, Werner/Nullmeier, Frank (Hg.): *Politik und Verwaltung*. PVS Sonderheft 37, S. 151–184.
- Born, Claudia (2000): *Erstausbildung und weiblicher Lebenslauf. Was (nicht nur) junge Frauen bezüglich der Berufswahl wissen sollten*. In: Heinz, Walter R. (Hg.): *Übergänge. Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs*. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, 3. Beiheft, S. 50–65.
- Bundesagentur für Arbeit (2009): *Arbeitsmarktberichterstattung: Der Ausbildungsmarkt in Deutschland – Berufsberatungsjahr 2008/09*. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): *08 März – Internationaler Frauentag – Starke Frauen – Starke Wirtschaft*. Presse Info 015 vom 7.3.2011.
- Bundesagentur für Arbeit: *Geschäftsbericht*. Fortlaufende Jahrgänge.
- Bundesanstalt für Arbeit (2001): *Beruf Aktuell*. Ausgabe 2001/2002. Nürnberg.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF (2010): *Berufsbildungsbericht 2010*. Berlin, Bonn. www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht.php (22.3.2011).
- Dackweiler, Regina Maria (2005): *Die Konstruktion von Geschlechter-Wirklichkeit durch den Wohlfahrtsstaat*. In: Henninger, Annette/Ostendorf, Helga: *Die politische Steuerung des Geschlechterregimes. Beiträge zur Theorie politischer Institutionen*. Wiesbaden, S. 75–92.
- Durner, Wolfgang/Fassbender, Kurt (2007): *Rechtliche Stellungnahme zur gegenwärtigen und zur künftig möglichen Stellung der öffentlichen Berufsberatung in der Bundesrepublik Deutschland*. Bonn. www.dvb-fachverband.de/fileadmin/downloads/Gutachten_zur_Berufsberatung_Langfassung.pdf (4.6.2011).
- dvb Regionalinfo Nord (2004): *Der Gegenwind erreicht Orkanstärke*. In: *dvb Regionalinfo Nord*, 3. Dezember 2004, S. 2.
- Ebbinghaus, Margit/Rothe, Christin (2009): *Ideal und Realität betrieblicher Ausbildungsqualität. Sichtweisen ausbildender Betriebe*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn (Wissenschaftliche Diskussionspapiere; 109).
- Europäischer Rat (2004): *Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa*. <http://www.bildungsserver.de/db/fachlist.html?fach=5013¤t=2&second=1> (5.6.2011).
- GEW (2006): *Bildungs-, Berufs- und Weiterbildungsberatung. Bestandsaufnahme und Eckpunkte zur Weiterentwicklung*. Frankfurt. http://www.gew.de/Beratung_in_Bildung_Beruf_und_Weiterbildung.html (5.6.2011).
- Göhler, Gerhard (1996): *Wie verändern sich Institutionen? Revolutionärer und schleichender Institutionenwandel*. In: *Leviathan Sonderheft 16*, S. 21–56.
- Graß, Gotthard (1985): *Einsatzmöglichkeiten weiblicher Facharbeiter in unterschiedlichen Berufen und Branchen*. In: *Bundesinstitut für Berufsbildung; Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (Hg.): Einsatzmöglichkeiten für Facharbeiterinnen. Ergebnisse der arbeitswissenschaftlichen Begleitforschung im Modellversuchsprogramm „Erschließung von gewerblich-technischen Ausbildungsberufen für Mädchen“*. Berlin, Frankfurt a. M., S. 39–76.
- Hagemann-White, Carol (1992): *Berufsfindung und Lebensperspektive in der weiblichen Adoleszenz*. In: Flaake, Karin/King, Vera (Hg.): *Weibliche Adoleszenz. Zur Sozialisation junger Frauen*. Frankfurt, New York, S. 64–83.
- Hauptausschuss (2009): *Gemeinsame Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2009*. In: *Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2009*. Bonn, S. 50–52. www.bmbf.de/pub/bbb_09.pdf (2.6.2011).
- Hielscher, Volker (2007): *Die Arbeitsverwaltung als Versicherungskonzern? Zum betriebswirtschaftlichen Umbau einer Sozialbehörde*. In: *Prokla 148*, S. 351–368.
- Hoose, Daniela/Vorholt, Dagmar (1996): *Sicher sind wir wichtig – irgendwie!?! Der Einfluß von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen*. Hamburg (Senatsamt für die Gleichstellung).
- IAB (2008): *Wege zur Stellenbesetzung 2007 in West- und Ostdeutschland*. IAB-Kurzbericht 7. Nürnberg.
- Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (2002): *Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit*. Berlin.
- Krüger, Helga (1993): *Vorberufliche Sozialisation*. In: Krell, Gertraude/Osterloh, Margit (Hg.): *Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen? München, Mering (2. verbesserte Auflage)*, S. 318–341.
- Krüger, Helga (1998): *Geschlechter sensible Chancenforschung*. WSI Mitteilungen 2, S. 143–152.
- Nullmeier, Frank/Klenk, Tanja (2006): *Das Ende der Selbstverwaltung? In: Bogumil, Jörg/Jann, Werner/Nullmeier, Frank (Hg.): Politik und Verwaltung. PVS Sonderheft 37*, S. 299–324.
- OECD (2010): *Learning for Jobs. Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training*. Paris.
- Ostendorf, Helga (2005): *Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution. Die Mädchenpolitik der Berufsberatung*. Opladen.
- Ostendorf, Helga (2011): *Öffentliche Berufsberatung: Die organisierte Verantwortungslosigkeit des Gewährleistungsstaates*. In: *femina politica 2*, S. 45–62.
- Ostendorf, Helga (2012): *Reform der öffentlichen Berufsberatung*. In: Bode, Ingo/Wilke, Felix (Hg.): *Infrastrukturwandel im Wohlfahrtsstaat. Formen, Prozesse, Konsequenzen*. Kassel, S. 166–186. <https://kobra.bibliothek.uni-kassel.de/handle/urn:nbn:de:hebis:34-2012032140942>.
- Sauer, Birgit (2005): *Geschlechterkritischer Institutionalismus – Ein Beitrag zur politikwissenschaftlichen Policy-Forschung*. In: Behning, Ute/Sauer, Birgit (Hg.): *Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen*. Frankfurt, New York, S. 85–101.
- Schmid, Günther (2006): *Gewährleistungsstaat und Arbeitsmarkt: Zur Wirksamkeit neuer Steuerungsformen in der Arbeitsmarktpolitik*. In: *Leviathan 34(4)*, S. 487–513.

- Schütz, Holger (2009): *Neue und alte Regelsteuerung in der deutschen Arbeitsverwaltung*. In: Bogedan, Claudia/Bothfeld, Silke/Sesselmeier, Werner (Hg.): *Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III*. Wiesbaden, S. 163–177.
- Scott, W. Richard (1995): *Institutions and Organizations*. Thousand Oaks u. a.
- SGB III (Arbeitsförderung) vom 24.3.1997 in der Fassung vom 22.12.2010.
- Statistisches Bundesamt (2010): *Bildung und Kultur. Fachserie 11, Reihe 1. Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2009/2010*.
- Statistisches Bundesamt: *Bildung und Kultur. Fachserie 11, Reihe 3. Berufliche Bildung*. Wiesbaden. Fortlaufende Nummern.
- Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2011. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung: *Berufsbildungsbericht 2011*. Bonn, S. 107–114. www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht.php (2.6.2011).
- Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2010. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung: *Berufsbildungsbericht 2010*. Bonn, S. 58–61. www.bmbf.de/pub/bbb_2010.pdf (2.6.2011).
- Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2007. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung: *Berufsbildungsbericht 2007*. Bonn, S. 22–30. www.bmbf.de/pub/bbb_07.pdf (2.6.2011).
- Stuth, Stefan/Henning, Marina/Allmendinger, Jutta (2009): *Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen*. Berlin (BMFSFJ).
- Tancred-Sheriff, Peta (1989): *Gender, Sexuality, and the Labor Process*. In: Hearn, Jeff/Sheppard, Deborah L./Tancred-Sheriff, Peta/Burrell, Gibson (Hg.): *The Sexuality of Organisations*. London, Newbury Park, New Delhi, S. 45–55.
- Watts, A. G. (2009): *The Relationship of Career Guidance to VET*. OECD, Paris.
- Wedemeyer, Georg (2009): „Alle Zahlen werden frisirt“. In: *Stern* 3/2009, S. 106 f.
- Wenzel, Wenka (2006): *Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag und mehr Projekte zur Berufsorientierung von Mädchen. Ein Überblick unter Berücksichtigung der Evaluationsergebnisse zum Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag 2005*. Bielefeld.
- West, Candace/Zimmerman, Don H. (1991): *Doing Gender*. In: Lorber, Judith/Rarrell, Susan A. (Hg.): *The Social Construction of Gender*. Newbury Park, London, New Delhi, S. 13–37.
- Wippermann, Carsten/Wippermann, Katja/Schützer de Magalhães, Isabel/Nowak, Dorothea (2008): *Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus 2007*. Berlin (BMFSFJ).
- Wissenschaftsrat (2007): *Stellungnahme zum Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. Drs. 8175-07*. Köln. www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8175-07.pdf (5.6.2011).

ADRESSATENSPEZIFISCHE BERATUNGSANGEBOTE ALS WESENTLICHES ELEMENT EINER STRATEGIE FÜR MEHR FACHKRÄFTE

Karl-Heinz P. Kohn, Fatoş Topaç || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

ADRESSATENSPEZIFISCHE BERATUNGSANGEBOTE ALS WESENTLICHES ELEMENT EINER STRATEGIE FÜR MEHR FACHKRÄFTE

DAS BEISPIEL DER MIGRATIONSSPEZIFISCHEN BESCHÄFTIGUNGSORIENTIERTEN BERATUNG

karl-heinz p. kohn, fatoş topaç | 23. mai 2012

Einsichten und Grundprinzipien der Sozialen Marktwirtschaft

Die Konzeption der Sozialen Marktwirtschaft nach dem Zweiten Weltkrieg in Deutschland war nicht nur ein Konzept der politischen Stabilisierung für eine junge Demokratie auf Bewährungsprobe. Sie war auch eine Konsequenz aus den tiefen Einsichten in den funktionalen Kern der Marktwirtschaft, die die scharfen politischen Auseinandersetzungen und existenzbedrohenden ökonomischen Krisen in der Frühphase der kapitalistischen Produktionsweise erbracht hatten. Von der kapitalismuskritischen Warnung vor dem Trend zur Monopolisierung über die Befriedungsstrategien der staatlich organisierten Sozialversicherung bis zur antizyklischen Fiskalpolitik war klar geworden: Der Markt, sich selbst überlassen, schafft sich ab. Durch eine hochgradig kurzfristig orientierte und partikularen Interessen verpflichtete Gewinn- und Nutzenmaximierung wird ein Wirbel erzeugt, der die Ressourcen, aus denen das Gesamtsystem seine Nahrung bezieht, in den Abgrund reißt. Wenn aus dieser Abwärtsspirale ein stabiler, systemerhaltender Kreislauf – wenn möglich mit moderatem, aber beständigem Wachstum – werden soll, dann braucht es Maßnahmen des Ausgleichs und des Gegengewichts. Wegen ihres enormen Machtnachteils benötigen insbesondere einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie einzelne private (nicht unternehmerische) Haushalte staatlich organisierte Infrastrukturen und Transfers, um ihre Kaufkraft und ihre Bildungspotenziale zu stärken und zu entwickeln – und damit auch die Grundlage künftiger Produktions- und Absatzchancen zu schaffen.

Verdrängung sozialmarktwirtschaftlicher Prinzipien in den Jahrzehnten marktromantischer Hegemonie – und ihre Folgen für die beschäftigungsorientierte Beratung

Mit der Verdrängung der geschilderten Einsichten seit dem Heraufziehen des Zusammenbruchs des realsozialistischen Gegenentwurfs in Europa sowie der damit verbundenen einfältig-marktromantischen Verklärung und Ideologisierung in den Wirtschaftswissenschaften und in der Wirtschaftspolitik wurden auch wesentliche Analyse- und Entwicklungspotenziale aus dem Blick verloren.

Verdrängung der demografischen Entwicklung als wesentliche Ursache für Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt¹

Seit ihrem Bestehen hat die Bundesrepublik Deutschland immer wieder starke Wachstumsimpulse für ihr Erwerbspersonenpotenzial erlebt. Die Zahl der Menschen, die eine Erwerbsarbeit suchten und suchen, hat sich – gespeist aus unterschiedlichen erwerbsdemografischen Quellen – ständig erhöht. In den Sechzigerjahren begann die umfassende aktive Anwerbung von Arbeitskräften (in falscher Annahme als „Gastarbeiter“ bezeichnet) aus Süd- und Südosteuropa. Die millionenfache Anwerbung insbesondere junger Männer vergrößerte die Erwerbsbevölkerung in den kommenden Jahrzehnten beträchtlich und entfaltet ihre potenzialsteigernde Wirkung über die nachfolgenden Generationen und den Familiennachzug bis heute. Ein zweiter großer Zuwanderungsimpuls ergab sich in der Folge der Öffnung für deutschstämmige Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler aus osteuropäischen Staaten und durch den Jugoslawienkrieg Anfang der Neunzigerjahre. In der zeitlichen Mitte zwischen diesen beiden großen Zuwanderungsimpulsen erreichten ab 1975 die geburtenstarken Jahrgänge der deutschen Bevölkerung das erwerbsfähige Alter. Ihnen standen deutlich geringere Abgangskohorten in das Rentenalter gegenüber, sodass auch diese Entwicklung zur deutlichen Erhöhung der Zahl arbeitswilliger Menschen führte. Und schließlich lässt sich parallel zu diesen eher punktuellen, aber nachhaltigen Wachstumsschüben über den gesamten Zeitraum eine stetig wachsende Erwerbsbeteiligung vormals auf unbezahlte Hausarbeit verwiesener Frauen beobachten.

Als Ergebnis all dieser Entwicklungen verzeichnete die Bundesrepublik Deutschland einen jahrzehntelangen be-

¹ Für eine detailliertere Darstellung des Zusammenhangs zwischen demografischer Entwicklung und Arbeitslosigkeit vgl. Hohlstein 1992.

deutenden Anstieg der Anzahl von Arbeitskräften, dem erst jeweils in zeitlichem Abstand eine Ausweitung auch der Arbeitsplätze folgte. Die anhaltende Unterbeschäftigung der vergangenen Jahrzehnte ist also nicht, wie weithin angenommen und diskutiert, auf einen Abbau der Zahl der Erwerbstätigen (und damit näherungsweise: der Arbeitsplätze²) zurückzuführen, sondern auf ein zeitverzögertes Wachstum der Arbeitsplätze. Die massenhafte Erfahrung und Thematisierung von Arbeitslosigkeit und ihre marktromantische Erklärung als Folge vermeintlich zu hoher Löhne, vermeintlich zu stark reglementierter Märkte und vermeintlich schwindender Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft (die gleichzeitig jedes Jahr wieder einen der beiden ersten Plätze in der Erfolgsliste der Weltexportnationen einnahm) verstellten die Sicht auf das demografische Wachstum als erklärungsstärksten Faktor für die Entwicklung am Arbeitsmarkt³.

Abwertung des Potenzials menschlicher Arbeitskraft und Kreativität

Die demografische Entwicklung führte am Arbeitsmarkt über Jahrzehnte zu einem Überangebot an Arbeitskräften und in der Folge zur tendenziellen Abwertung dessen, was in anschaulicher ökonomischer Begrifflichkeit als Humankapital bezeichnet wird: der Menschen und ihrer Potenziale. Wer, wie deutsche Unternehmen, über Jahrzehnte quasi „aus dem Vollen schöpfen“ und aus einer Vielzahl von Bewerbungen eine exquisite Auswahl für normal dotierte – in den vergangenen Jahrzehnten gar mit sinkenden Reallöhnen bezahlte – Stellen treffen kann, der neigt zur Unterbezahlung und zum Eindruck, dass ein solches Marktungleichgewicht zum Normalzustand geworden sei (und wird von den Marktapokalyptikerinnen und -apokalyptikern von links in dieser Sichtweise unterstützt).

Wer, wie die deutsche Arbeitsverwaltung, über Jahrzehnte mit der überfordernden Aufgabe betraut ist, Arbeitsuchende und offene Arbeitsstellen markträumend zu vermitteln, von Öffentlichkeit und Politik dennoch in die Verantwortung für das Verfehlen dieser unmöglichen Zielsetzung genommen wird, der neigt dazu, auch gut qualifizierte Arbeitsuchende auf jede offene Stelle zu zwingen (und wurde von der politischen Verschärfung der Zumutbarkeitsregeln und von der Betonung des Forderungsaspektes durch den Gesetzgeber in diesem sozialen und ökonomischen Fehlverhalten unterstützt).

Während in der beschäftigungsorientierten öffentlichen Dienstleistung der Arbeitsvermittlung die beschriebene Verstärkung des Marktdrucks stattfand, wurde in der auf Bildung und Beruf bezogenen Orientierungsberatung die (quantitative und strukturelle) Entwicklung des Arbeitsmarktes auch wegen ihrer schwierigen Anwendung auf individuelle Entscheidungsprozesse als exogener Faktor weitgehend ausgeblendet. Beide Sicht- und Handlungsweisen führen zur Unterschätzung und suboptimalen Nutzung des Potenzials menschlicher Arbeitskraft und Kreativität.

Die Scheu vor dem unabdingbaren Paradigmenwechsel und die Unfähigkeit, ihn einzuleiten

Am Beginn des zweiten Jahrzehnts unseres Jahrhunderts hat mit der beschriebenen demografischen Wachstumsentwicklung das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland den Höchststand erreicht. Um 2010 haben oder suchen etwa 45 Millionen Menschen in Deutschland eine Erwerbsarbeitsstelle. In den kommenden Jahren wird sich der auf anderen politischen Feldern (wie etwa der Alters- oder der Gesundheitssicherung) weithin diskutierte demografische Wandel auch auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar machen. Es wird zur Alterung der Erwerbsbevölkerung kommen, vor allem aber (und mit viel weitreichenderen Folgen) zur Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials – in den kommenden Jahren zunächst deutlich spürbar, ab 2025 dann mit Gewalt und massiv zu erwartenden Verwerfungen. Abbildung 1 zeigt die Gesamtentwicklung über die Zeitspanne von 1960 bis 2050.

Wenn sich die deutsche Zuwanderungspolitik nicht schnell und spürbar in Richtung Öffnung verändert, sind für 2050 zwischen 12 und 13 Millionen weniger Menschen am deutschen Arbeitsmarkt zu erwarten. Ab 2025 schon könnte die Zahl der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte nicht mehr ausreichen, um den Bedarf aus den Unternehmen und Verwaltungen zu decken. (Dies bezeichnet eine rein quantitative Lücke. Ein qualifikatorisch zu erwartendes Ungleichgewicht würde hinzukommen.)

Die lange Prägung der Wahrnehmung durch Unterbeschäftigung führt zur Skepsis gegenüber den Projektionen der künftigen Entwicklung

Die aufgezeigte Entwicklung und die vollkommene Trendumkehr am aktuellen Rand machen es vielen Akteu-

² Die volkswirtschaftlich vorhandene Gesamtzahl der Arbeitsplätze würde neben den von Erwerbstätigen besetzten Stellen zusätzlich die zu einem Zeitpunkt jeweils nicht besetzten (offenen) Stellen enthalten.

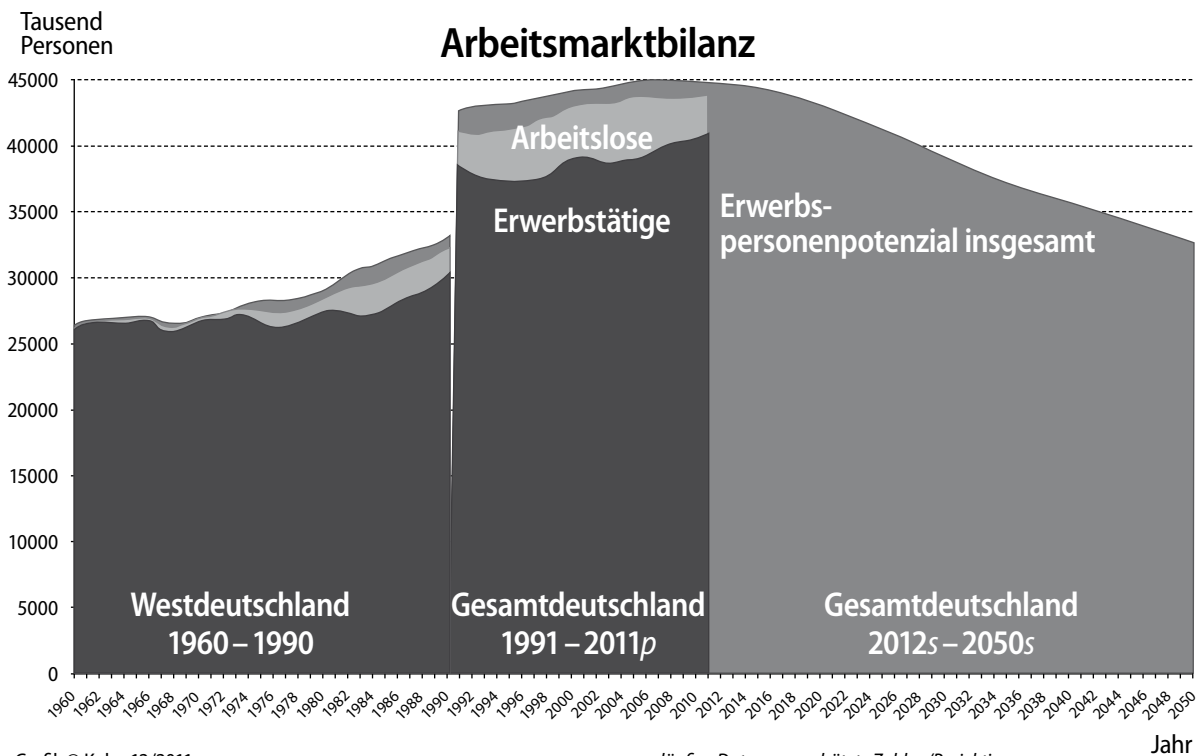
³ Für ein typisches Beispiel für unzählige vergleichbare Lamenti vgl. Sinn 2003.

ADRESSATENSPEZIFISCHE BERATUNGSANGEBOTE ALS WESENTLICHES ELEMENT EINER STRATEGIE FÜR MEHR FACHKRÄFTE

Karl-Heinz P. Kohn, Fatoş Topaç || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

Abbildung 1:

ARBEITSMARKTBILANZ



Grafik © Kohn 12/2011

p: vorläufige Daten; s: geschätzte Zahlen/Projektionen

Daten: bis 2011: IAB-Handbuch Arbeitsmarkt 2005, IAB-Kurzberichte Nr. 5/2007, 6/2009, 3/2010, 7/2011 und 19/2011 (2012 p: Var.II bei +1,0% BIP); Potenzialprojektion: IAB-Kurzbericht 16/2011 (3. Szenario: steigende Erwerbsbeteiligung, Wanderungssaldo +100.000 p.a.); eigene Berechnungen für Zwischenzeiträume

rinnen und Akteuren schwer, das Eintreffen der projizierten Entwicklung für plausibel zu halten. Wer über Jahrzehnte Massenarbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung erlebt hat und von politisch unterschiedlichsten Positionen diese Entwicklung als auch künftig weiterlaufende eingeschätzt sah, wird kaum glauben können, dass in absehbarer Zeit nicht mehr Arbeitsplätze, sondern Arbeitskräfte knapp sein werden. Dass die deutsche Volkswirtschaft am aktuellen Rand gerade den Höchststand des Erwerbspersonenpotenzials verzeichnet, verstärkt die eingeschlifene Perspektive.

Die aktuelle Debatte um den Befund „Fachkräftebedarf“ oder „Fachkräftemangel“ illustriert, dass die Diagnose

eines zu erwartenden Arbeitskräftemangels noch kaum diskutiert werden kann. In den engeren Fachzirkeln wird die Entwicklung aber seit vielen Jahren gesehen und beschrieben. Der Projektionsraum bis 2050 mag Unkundigen gewagt erscheinen. Demografische Entwicklungen sind aber wegen ihrer nur sehr verzögerten Beeinflussbarkeit sehr gut und weit in die Zukunft einschätzbar. Und: Wer 2025 zum ersten Mal zum Erwerbspersonenpotenzial gezählt werden kann, wurde bereits im Jahre 2010 geboren.

Fehlendes Know-how

Wissenschaft und Praxis sind auf die absehbaren Herausforderungen kaum vorbereitet. Die Wirtschaftswissen-

schaften haben – wie oben skizziert – den wesentlichen Bestimmungsfaktor des Ungleichgewichts am Arbeitsmarkt bisher fast vollkommen ignoriert und in ihren simplifizierten Modellen (Homo oeconomicus trifft rational choice im freien Spiel aus Angebot und Nachfrage) oder Modellannahmen (geschlossene Volkswirtschaft, konstantes Erwerbspersonenpotenzial) nicht berücksichtigt.

Die sehr junge Wissenschaft von der beschäftigungsorientierten Beratung wiederum klammert den Gegenstand dieser Beratung bisher weitgehend aus und verharrt bei beratungsübergreifenden kommunikativen Methoden und Entscheidungsmodellen⁴. Die (Wirtschafts-)Politik schließlich verweigert trotz steter Mahnung aus der Migrationswissenschaft die Einübung arbeitsmarktorientierter Zuwanderungssteuerung.

Fortdauernde Wirkungsmacht partikularer Interessen

In den vergangenen Jahrzehnten medialer Hegemonie marktromantischer, bisweilen marktradikaler Interpretationen wirtschaftlicher Dynamik hat sich Wirtschaftspolitik auf die Verfolgung partikularer Interessen konzentriert. Als wirtschaftspolitisch sinnvolle Instrumente wurden zumeist nur solche zur Optimierung kurzfristiger Unternehmensgewinne in Anwendung gebracht. Der sozial- und innenpolitische Diskurs konzentriert sich auf den Wettbewerb zwischen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und Transferempfängerinnen/Transferempfängern und verweigert die politische Aufklärung und Vorbereitung der Bevölkerung für mehr Zuwanderung.

Entsprechend suboptimal verbleiben bisher Strategieentwürfe für mehr Arbeits- und Fachkräfte in Deutschland. Weder der zeitliche Horizont des Handlungsraumes noch die Komplexität der berücksichtigten Handlungsfelder und -optionen sind ausreichend. Die Öffnung für Zuwanderung bleibt ein Tabu im öffentlichen Diskurs. Lediglich in engen Fachzirkeln wird die Bedeutung der beschäftigungsorientierten Beratung thematisiert.

Potenzialaktivierende beschäftigungsorientierte Beratung als wichtiges Kernelement einer ganzheitlichen Strategie für mehr Fachkräfte

Strategien für mehr Arbeits- und Fachkräfte in Deutschland müssen komplex gestaltet sein, weil sie möglichst umfassend die Vielzahl der die Erwerbsdemografie quan-

titativ wie qualitativ beeinflussenden Handlungsfelder und Einzelfaktoren einzubeziehen haben. Dabei geht es grundsätzlich um drei voneinander zu unterscheidende und aufeinander verweisende Teilstrategien:

➔ Mehr Menschen gewinnen

Angesichts des zu erwartenden Rückgangs der Erwerbsbevölkerung bis 2050 um 12 bis 13 Millionen Personen brauchen wir eine Politik zur Gewinnung von mehr Menschen – und mit ihnen mehr Potenzialgrundlage – für den deutschen Arbeitsmarkt.

Menschen müssen gewonnen werden, um die Wohnbevölkerung in Deutschland zu vergrößern. Hier gibt es nur zwei wirksame Handlungsfelder: Die Öffnung für deutlich mehr Zuwanderung als im vergangenen Jahrzehnt mit einem positiven Wanderungssaldo von nur mehr knapp 100.000 Menschen pro Jahr. Der andere Weg ist der zu mehr Kindern in Deutschland – ein Ziel, an dem wiederum sehr viele politische Bereiche mitwirken müssen. Die erste Teilstrategie kann sehr viel schneller und sehr viel größere Wirkung entfalten, die zweite wird seit wenigen Jahren stark thematisiert und diskutiert. Ein Ausspielen beider Strategien gegeneinander verbietet sich.

Es genügt aber nicht, mehr Menschen für Deutschland zu gewinnen. Es kommt ebenso darauf an, die in Deutschland lebende Wohnbevölkerung verstärkt dazu zu bringen, sich am Arbeitsmarkt zu beteiligen. Hier geht es um einen Perspektivenwechsel hin zu erwerbsorientierten Lebensentwürfen.

➔ Potenziale entwickeln

Das Potenzial der bereits (und künftig hoffentlich vermehrt) in Deutschland lebenden Menschen muss deutlich stärker, insbesondere deutlich sozial integrierter entwickelt werden als bisher. Die Befunde zur Unterfunktion dieses Bereichs sind seit Jahren (negativ) beeindruckend. Ansatzpunkte und Handlungsfelder für diese Teilstrategie sind wiederum vielfältig. Sie finden sich vor allem in der Familien- und Bildungspolitik sowie in der Integrations- und Arbeitsmarktpolitik. Die beschäftigungsorientierte Beratung hat hier eine besondere Wirkungsmacht, denn es geht um das Erkennen der Potenziale, speziell dort, wo das bisher nicht gelungen ist. Es geht um die Ermutigung von Menschen, auf eigene Potenziale zu bauen. Und es geht um das Aufzeigen von (Bildungs-)Wegen, auf denen eine optimale Entwicklung gelingen kann.

⁴ Für ein besonders markantes, weil explizit verkündetes Beispiel solcher Verweigerung vgl. Sickendiek 2007, 54 f.

ADRESSATENSPEZIFISCHE BERATUNGSANGEBOTE ALS WESENTLICHES ELEMENT EINER STRATEGIE FÜR MEHR FACHKRÄFTE

Karl-Heinz P. Kohn, Fatoş Topaç || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

➔ Potenziale platzieren

Wenn Potenziale erkannt und entwickelt wurden, geht es anschließend um die möglichst optimale Platzierung der erworbenen Kompetenzen am Arbeitsmarkt, und zwar nach Maßgabe der Ratsuchenden selbst. Nur dann werden sie auch den volkswirtschaftlich größten Ertrag erbringen können (dazu weiter unten mehr). Dies kann allein eine von Eigeninteressen freie und konzentriert an den Anliegen der Ratsuchenden orientierte Beratung am Arbeitsmarkt leisten. An diesem Arbeitsmarkt, der gekennzeichnet sein wird von vollen Auftragsbüchern und schwindenden Arbeits- und Fachkräften, ist eine heftige Konkurrenz zwischen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern zu erwarten. Und die zahlungskräftigsten und damit werbemächtigsten

Unternehmen müssen nicht diejenigen sein, in denen sich die Anliegen der Menschen und damit ihre Potenziale als Beschäftigte voll entfalten können.

Der beschäftigungsorientierten Beratung kommt also eine Schlüsselstellung zu innerhalb einer ganzheitlichen Gesamtstrategie für mehr Fachkräfte. Sie hat als einziges Handlungsfeld Funktionskraft bei allen drei genannten Teilstrategien (siehe folgende Grafik).

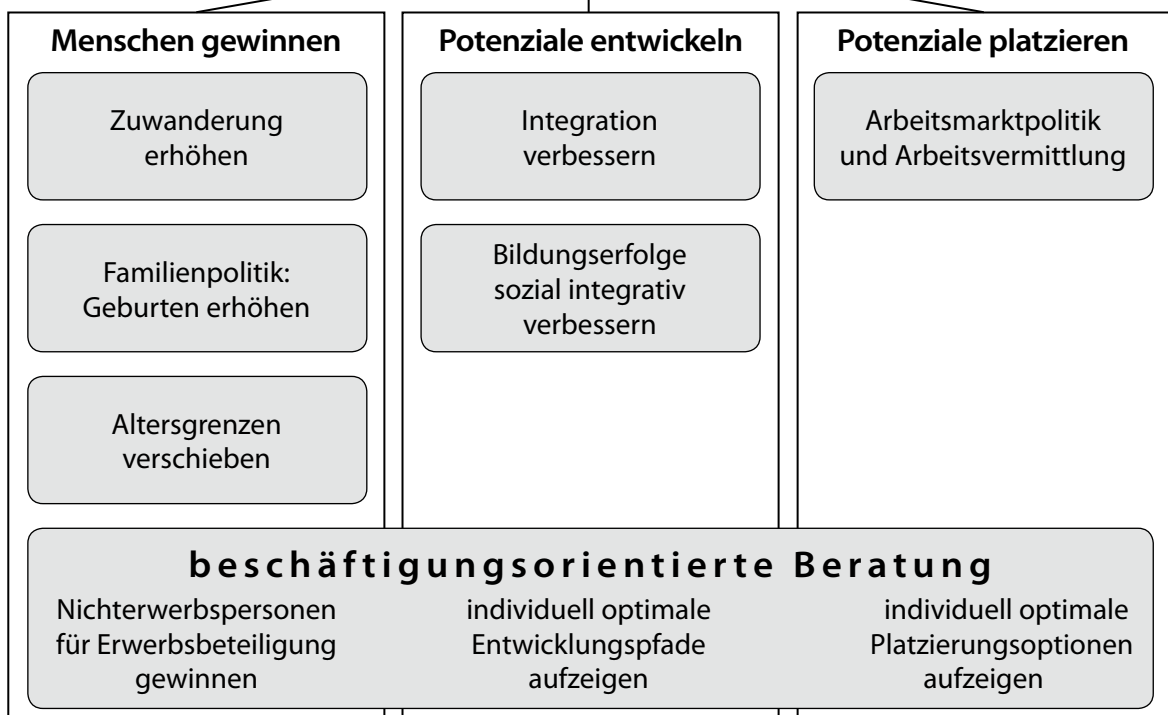
Alle drei Schlüsselfunktionen sind von vitaler volkswirtschaftlicher Bedeutung. Sie können zu Ergebnissen gleichwohl nur dann führen, wenn nicht nur volkswirtschaftlich argumentiert, sondern auf die spezifischen Themen und individuellen Bedarfe Ratsuchender konzentriert eingegangen wird.

Abbildung 2:

GESAMTSTRATEGIE FÜR MEHR FACH- UND ARBEITSKRÄFTE

Beschäftigungsorientierte Beratung hat eine Schlüsselrolle

Teilstrategien



Adressatenspezifische Beratungskompetenzen und Beratungsangebote als Grundlage des Gelingens am Beispiel der migrationspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung

Das Erkennen und Herausarbeiten spezifischer individueller Themen und Bedarfe gehört zu den Kernkompetenzen in der beschäftigungsorientierten Beratung. Dieser Aufgabe wird in professionell geführten Beratungsgesprächen deshalb weiter Raum geöffnet. Der Einsatz möglichst offener Fragen und Erzählaufforderungen, die bewusste Zurückhaltung der beratenden Person, die kommunikative Steuerung des Gesprächs hin zu einem deutlich überwiegenden Gesprächsanteil der oder des Ratsuchenden sowie gezielt eingesetzte Techniken der Verständnissicherung, wie Paraphrasierung, Zusammenfassung und explizite Vereinbarung von Gesprächsinhalten, dienen der Analyse und Widerspiegelung der individuellen Situation der ratsuchenden Person sowie der konzentrierten Exploration ihrer individuellen Potenziale.

Zwischen dieser individualisierenden Zugangsebene und „einem Beratungskonzept für alle“ gilt es aber auch, gruppenspezifisch gemeinsame Themen und Bedarfe von Teilgruppen aller denkbaren Ratsuchenden zu identifizieren und zu bearbeiten. Das heißt, diese professionell (und schnell) zu erkennen und sie mit auf sie gerichteten eingeübten Kompetenzen in der beschäftigungsorientierten Beratung sowohl bei der Situationsanalyse als auch in der Ziel- und Strategiefindung zu berücksichtigen. Dies gilt sowohl für die Beratungsform des Einzelgesprächs als auch für Gruppenangebote, wie etwa Informationsveranstaltungen oder Seminare zur Entscheidungsunterstützung. Gerade Gruppenangebote eignen sich für die adressatenspezifische Beratungsarbeit.

Eine solche mittlere adressatenspezifische Handlungsebene in der beschäftigungsorientierten Beratung dient nicht nur einem effektiveren Ressourceneinsatz. Sie ermöglicht es auch, und das ist gerade für ihre beschriebene Multifunktionalität innerhalb einer Gesamtstrategie für Fachkräfte von besonderer Bedeutung, die spezifische Wissensakkumulation der Beraterinnen und Berater zu unterstützen – auf der Ebene der beschäftigungsorientierten Inhalte wie auch bei der Entwicklung einer adressatenspezifischen Beratungsmethodik für Diagnostik und Kommunikation. Die Bildung adressatenspezifischer Beratungsformen und -angebote ist immer dann sinnvoll

und geboten, wenn sich für eine Teilgruppe Ratsuchender relevante Bestände gemeinsamer Themen und Bedarfe abzeichnen. In früheren Phasen der Beratungskonzeption und -organisation in Deutschland erfolgte die Identifizierung und folgende spezifische Adressierung sogenannter „Zielgruppen“ der Beratung durch die Augenscheinlichkeit spezifischer Themen und Bedarfe (wie etwa bei Ratsuchenden mit Hochschulzugangsberechtigung) oder durch (rechts)normative Abgrenzung (wie bei Rehabilitandinnen und Rehabilitanden). Die Wahrnehmung adressatenspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung wird aktuell bei der größten Anbieterin solcher Beratungsdienste, der Bundesagentur für Arbeit, allerdings mehr und mehr durch eine Orientierung an einem einheitlichen, individuell modularisierbaren Beratungsmodell abgelöst.

Andere Zielgruppen geraten in den Fokus professioneller beraterischer Reflexion, weil sie unter Aspekten und Zielsetzungen der Gleichstellung und Integration zu Zielgruppen politischer Intervention geworden sind. Hierzu gehören in Deutschland seit wenigen Jahren, also deutlich verspätet und damit umso heftiger, Menschen mit Migrationshintergrund.

Sowohl für die Grundlage zur oben beschriebenen Professionalisierung als auch zur (organisations)politischen Begründung eines möglicherweise erhöhten Ressourceneinsatzes für adressatenspezifische Angebote reicht eine normative Abgrenzung von Beratungszielgruppen nicht aus. Erforderlich ist die empirische Erhebung individuenübergreifender gruppenspezifischer Themen und Bedarfe in der Beratung.

Im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanzierten Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) wurden 2011 die Ergebnisse einer entsprechenden Erhebung für die Gruppe der Ratsuchenden mit Migrationshintergrund vorgelegt.⁵ Als Methode wurde eine Delphi-Breitband-Erhebung gewählt. Zum einen konnten so die spezifischen Erfahrungen der Praktikerrinnen und Praktiker des IQ-Netzwerkes genutzt werden, die alle in der Beratung der Zielgruppe gearbeitet und ihre Erfahrungen theoretisch für die Projektarbeit in IQ reflektiert haben. Zum anderen konnte in der kritischen Reflektion der ersten Erhebungsergebnisse noch einmal gemeinsam für die Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund Spezifisches von Unspezifischem getrennt werden.

5 Vgl. Kohn 2011.

ADRESSATENSPEZIFISCHE BERATUNGSANGEBOTE ALS WESENTLICHES ELEMENT EINER STRATEGIE FÜR MEHR FACHKRÄFTE

Karl-Heinz P. Kohn, Fatoş Topaç || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

Für die strukturierte Erhebung wie auch für die anschließende Ergebnisdarstellung wurde ein Raster aller möglichen Orte und Anlässe innerhalb der Erwerbsbiografie von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund erarbeitet, an und zu denen sich beschäftigungsorientierter Beratungsbedarf ergeben kann (siehe folgendes Schaubild).⁶

Beschäftigungsorientierte Beratung zu Bildungs- und Berufsthemen wird bedeutsam an sehr vielen unterschiedlichen möglichen Orten innerhalb der Bildungs- und Erwerbsbiografie von Ratsuchenden. Solche Orte, an denen sich spezifischer Beratungsbedarf ergibt, liegen zum einen häufig an Übergängen zwischen unterschiedlichen gegeneinander abgrenzbaren Phasen in Bildung und Beruf, zum Beispiel am Übergang von der allgemeinen Schulbildung

zur beruflichen Ausbildung, am Übergang zwischen Berufsausbildung und erster Erwerbsarbeit oder auch zwischen aufeinanderfolgenden beruflichen Stationen innerhalb des Erwerbslebens. Beratungsaufgaben stellen sich aber ebenso innerhalb noch laufender Phasen von Bildung und Erwerbstätigkeit, zum Beispiel dann, wenn eine Weiterbildung geplant oder ein noch nicht beschlossener Wechsel erwogen wird. Deshalb wurde als Raster für die Delphi-Erhebung zunächst eine stark differenzierte Topografie wesentlicher Orte und Stationen innerhalb eines Erwerbslebens entworfen, um das Gesamtaufgabenfeld beschäftigungsorientierter Beratung abstecken zu können. Diese für die Erhebung originär entworfene Gesamtschau wurde um den migrationsspezifischen Übergangspunkt „Zuzug aus anderen Ländern“ ergänzt.

Abbildung 3:

AUFGABENFELD BERUFLICHER UND BESCHÄFTIGUNGSORIENTIERTER BERATUNG – DIE WESENTLICHEN ORTE IM LAUFE EINES ERWERBSLEBENS



⁶ An dieser Stelle zeigt sich auch in der wissenschaftlichen Methodik ein Professionalisierungsgewinn aus der Arbeit am Thema Zielgruppen: Das entstandene Raster enthält mit der Übergangsbasis „Zuzug“ die einzige migrationsspezifische Position. Alle anderen Rasterelemente können künftig dazu dienen, die Beschäftigung mit der beschäftigungsorientierten Beratung insgesamt besser zu systematisieren. (Häufig werden unter diesem Begriff nur jeweils einzelne Ausschnitte aus dem Gesamtspektrum thematisiert, ohne diese spezifisch abzugrenzen.)

Ausgehend von dieser Gesamtschau erfolgte die systematische Differenzierung 18 unterschiedlicher typischer Anlässe beschäftigungsorientierter Beratung, die sich an und zwischen den wesentlichen Orten im Laufe eines Erwerbslebens ergeben (können). Diese 18 Anlässe bildeten – ergänzt um eine frei formulierbare Zusatzkategorie – das Erhebungsraster, innerhalb dessen Einzelfeldern die Expertinnen und Experten jeweils spezifische Themen und Bedarfe migrationsspezifischer Beratung schriftlich festhielten. In einer gemeinsamen Sitzung der Erhebungsteilnehmerinnen und -teilnehmer wurden dann die gemeinsamen Strukturebenen der gesammelten Ergebnisse identifiziert. Daraus ergab sich eine teilweise Zusammenfassung auf insgesamt elf wesentlich voneinander zu unterscheidende Beratungsanlässe und sieben typische spezifische Herausforderungen, die bei den untersuchten Beratungsaufgaben bewältigt werden müssen.

Die elf identifizierten Anlässe sind:

1. Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und der dualen Berufsausbildung;
2. Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und der schulischen Berufsausbildung;
3. Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und dem Studium an einer Hochschule;
4. Beratung am Übergang zwischen einem dualen, schulischen oder akademischen beruflichen Bildungsabschluss und der ersten hauptberuflichen Erwerbsarbeitsstelle (in abhängiger Beschäftigung);
5. Beratung am Übergang zwischen einem beruflichen Bildungsabschluss oder einer abhängigen Beschäftigung und einer selbstständigen Erwerbstätigkeit;
6. Beratung beim Wechsel der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers;
7. Beratung bei einer Entscheidung zur beruflichen Fortbildung oder Umorientierung;
8. Beratung zur Beendigung von Arbeitslosigkeit und zur aktiven Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt (durch Beschäftigung auf einer neuen Arbeitsstelle, selbstständige Gründung eines Unternehmens oder berufliche Weiterbildung);
9. Beratung beim Zuzug nach Deutschland zur Integration in den deutschen Erwerbsarbeitsmarkt (durch berufliche Ausbildung, direkte Aufnahme einer

Erwerbstätigkeit oder berufliche Anpassungs- und Weiterbildung);

10. Beratung beim Übergang von bisher oder zeitweise Nichterwerbstätigen in den Erwerbsarbeitsmarkt (durch berufliche Ausbildung, direkte Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder berufliche Anpassungs- und Weiterbildung);
11. Beratung zur Stabilisierung während Phasen beruflicher Aus- oder Weiterbildung.

Bei der gemeinsamen Strukturierung der gesammelten Erhebungsergebnisse ergab sich ein Muster aus folgenden Herausforderungen an eine migrationsspezifische Beratung:⁷

1. Herausforderungen, die sich aus einem spezifischen Wissensnachteil über das deutsche Bildungs- und Beschäftigungssystem ergeben;
2. Herausforderungen, die sich aus dem Erwerb des Deutschen als Zweitsprache ergeben, in der das eigene Agieren in Bildung, Beruf und in der Beratung formuliert werden muss;
3. Herausforderungen, die sich aus dem Aufenthaltsstatus in Deutschland und aus der formalen Anerkennung im Ausland erworbener Zertifikate ergeben;
4. Herausforderungen, die sich aus diskriminierendem Verhalten oder diskriminierenden Strukturen ergeben;
5. Herausforderungen, die sich – besonders unter Berücksichtigung der unter 1 bis 4 genannten Punkte – für die Potenzialanalyse und für die Aufgabe des Empowerment ergeben;
6. Herausforderungen beim Zugang zur und bei der Praxis der ausbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Förderung und Unterstützung;
7. Ansprüche an die Kompetenz der Beraterinnen und Berater, die sich aus den unter 1 bis 6 genannten Herausforderungen ergeben.

Unter diesen Gesichtspunkten ergeben sich charakteristische Aufgaben für die migrationsspezifische Beratung in Bildungs- und Berufsfragen, die zusätzlich zu elf typischen Beratungsanlässen sieben typische migrationsspezifische Herausforderungen bewältigen muss.

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ hat mit seinem „Facharbeitskreis Beratung“ in der Konsequenz aus diesen Befunden eigene Handlungsempfehlungen formuliert und vorgelegt, die wir nachfolgend dokumentieren.

⁷ Diskutiert wurde die weitere Differenzierung der Herausforderung 3. Bei einer Clusterung stellt sich immer die Aufgabe, einen Kompromiss zwischen möglichst hoher Differenziertheit und möglichst operabler Übersichtlichkeit zu finden. Für die Präsentation der folgenden Einzelergebnisse erscheint die Zusammenfassung der beiden durchaus unterschiedlichen Themen Aufenthaltsstatus und Anerkennung von Zertifikaten sinnvoll.

ADRESSATENSPEZIFISCHE BERATUNGSANGEBOTE ALS WESENTLICHES ELEMENT EINER STRATEGIE FÜR MEHR FACHKRÄFTE

Karl-Heinz P. Kohn, Fatoş Topaç || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

Unverzichtbare Voraussetzungen und Bestandteile migrationsspezifischer Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit

Die Darstellung spezifischer Themen in der beschäftigungsorientierten Beratung von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund und die Beschreibung des spezifischen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsbedarfs haben gezeigt, wie vielschichtig das Arbeitsfeld einer migrationsspezifischen Beratung gegliedert ist. Diese komplexe Aufgabenstellung an insgesamt elf typischen Orten, an denen sich im Laufe der Erwerbsbiografie von Menschen mit Migrationshintergrund Beratungsanlässe und -notwendigkeiten ergeben, muss konzentriert und effektiv angenommen und bearbeitet werden, um zwei politische Zielstellungen höchster Priorität tatsächlich ernsthaft verfolgen zu können. Zum einen geht es um die sozialstaatliche Verpflichtung, allen Bürgerinnen und Bürgern die Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Grundrechte zu ermöglichen. Die Ausschöpfung aller persönlichen Potenziale im Bildungs- und Beschäftigungssystem ist dabei die Voraussetzung sowohl für die Entfaltung der Persönlichkeit und die Wahrnehmung der grundrechtlich garantierten Berufsfreiheit als auch für die chancengerechte Teilhabe am zentralen System der Verteilung gesellschaftlich und ökonomisch vorhandener Ressourcen – dem Erwerbsarbeitsmarkt. Die zweite politisch hochrangige Zielstellung ergibt sich aus der Notwendigkeit, alle erreichbaren Potenziale der erwerbsfähigen Bevölkerung für die Sicherung der ökonomischen Kreisläufe zu nutzen. Diese Aufgabe wird stetig drängender, weil Deutschland nach jahrelangem Wachstum der Erwerbsbevölkerung nun vor ihrem dramatischen Schrumpfen steht. Die sozialpolitische und die volkswirtschaftliche Zielstellung stehen also nicht im Widerspruch oder auch nur in Konkurrenz zueinander: Fortschritte bei der Verfolgung dieser Zielstellungen bedingen einander vielmehr.

Die seit einigen Jahren intensiviertere Forschung und Berichterstattung über den Integrationsfortschritt von Menschen mit Migrationshintergrund zeigt, wie groß der Abstand bei der Ausschöpfung individueller Bildungs- und Erwerbspotenziale ist und wie inakzeptabel langsam er sich im Zeitablauf vermindert. Auf einzelnen Gebieten sind sogar Rückschläge zu verzeichnen.

Für das Entstehen der skizzierten sozial wie ökonomisch inakzeptablen Situation sind sicher unterschiedliche Ak-

teurinnen bzw. Akteure und Faktoren verantwortlich. Eine effektive migrationsspezifische Beratung zu allen Fragen innerhalb der Bildungs-, Berufs- und Erwerbsbiografie von Menschen mit Migrationshintergrund kann eine Schlüsselrolle bei der Überwindung dieser Situation spielen. Die Erhebungsergebnisse haben gezeigt, welche Beratungskompetenzen und Beratungsangebote dabei unverzichtbar sind. Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ hat hierzu eigene Handlungsempfehlungen formuliert und vorgelegt.

Unverzichtbare Kompetenzen migrationssensibler Beraterinnen und Berater:⁸

- Umfassendes Wissen über alle – häufig stark verzweigten – Wege der beruflichen Ausbildung, der Berufsausübung und der beruflichen Weiterbildung in Deutschland sowie die Fähigkeit, dieses Wissen auch für Ratsuchende mit Deutsch als Zweitsprache und migrationsspezifischen Wissensnachteilen verständlich zu transportieren und fruchtbar werden zu lassen;
- Wissen um unterschiedliche kulturelle Rollen- und Verhaltensmuster und Lebensentwürfe sowie die Fähigkeit, diese akzeptierend und respektvoll in die Beratungsgespräche einzubeziehen;
- umfassendes Wissen auf den spezifischen Rechtsgebieten des Zugangs von Migrantinnen und Migranten zum deutschen Bildungssystem und Arbeitsmarkt sowie der (migrationsspezifischen) Förderung auf Bildungs- und Berufswegen;
- höchste Fähigkeit zum professionellen Empowerment von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund, insbesondere zur Erhebung, Ansprache und Nutzung bisher unerkannter und ungenutzter Potenziale der Ratsuchenden und zur Balance zwischen akzeptierender und konstruktiv intervenierender Kommunikation;
- höchste Sensibilität für diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen sowie die Fähigkeit zur professionellen Selbstreflexion eigener Wahrnehmung und eigenen Verhaltens unter diesem Aspekt;
- umfassendes Wissen über gesetzliche Diskriminierungsverbote und über den sich aus ihnen ergebenden gesetzlichen Auftrag zu aktiven zielgruppenspezifischen (Förder-)Maßnahmen gegen Diskriminierung sowie die Fähigkeit, solche Maßnahmen kreativ und ertragbringend zu gestalten;
- Fähigkeit, andere für die migrationsspezifische Beratung wichtige Akteurinnen und Akteure anzuspre-

⁸ Vgl. auch die Qualitätsstandards in Netzwerk IQ 2008.

chen und in die Beratung einzubeziehen, insbesondere die Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten sowie Akteurinnen und Akteure aus dem familiären und außerfamiliären sozialen Umfeld der Ratsuchenden;

- ➔ Fähigkeit zur Arbeit in Netzwerken mit anderen für die migrationsspezifische Beratung wichtigen Beratungs- und Anerkennungsstellen;
- ➔ Fähigkeit zur aktiven Senkung der Zugangsschwelle zur Beratung insbesondere durch den Aufbau von Vertrauen und die aktive Ansprache (potenzieller) Ratsuchender auch außerhalb des eigenen Beratungsbüros.

Unverzichtbare Angebote migrationsspezifischer Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit:

- ➔ Beratungsangebote durch Beraterinnen und Berater mit den genannten Kompetenzen an allen elf Beratungsorten und zu allen genannten Beratungsanlässen innerhalb der Bildungs- und Berufsbiografie von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund – flächendeckend und ohne Zugangshürden;
- ➔ besondere Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungszertifikaten;
- ➔ Angebote zur differenzierten und migrationsspezifischen Kompetenz- und Potenzialerhebung inklusive Sprachstandserhebung;
- ➔ adäquate Beratungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund, insbesondere auch Angebote im direkten Lebensumfeld von Migrantinnen und Migranten und in Zusammenarbeit mit anderen Expertinnen und Experten, zum Beispiel solchen aus Migrantenselbstorganisationen und dem öffentlichen Sozialwesen;
- ➔ flächendeckend schnelle Einbeziehung von Sprachmittlerinnen und Sprachmittlern sowie Informationsangebote in den Sprachen der wichtigsten Herkunftsländer;
- ➔ flächendeckende Verfügbarkeit von und Beratung zu Qualifizierungsangeboten für Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit migrationsspezifischem Wissensnachteil und mit Deutsch als Zweitsprache.

Eine Konzeption zur migrationsspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung, die die eingangs genannten sozialpolitischen und volkswirtschaftlichen Effekte zu realisieren vermag und die die Bundesregierung bei der

Verfolgung ihrer integrationspolitischen Ziele synergetisch und effektiv unterstützen kann, muss diese Voraussetzungen und Bestandteile migrationsspezifischer Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit garantieren.

Fazit: sozial ist ökonomisch

Die Analyse der spezifischen Themen, Bedarfe einer Adressatengruppe der beschäftigungsorientierten Beratung und der spezifisch sich daraus ergebenden Kompetenzanforderungen an ihre Beraterinnen und Berater machen deutlich: Wenn eine wirklich effektive Strategie für mehr Fachkräfte in Deutschland verfolgt werden soll, dann sind nicht nur volkswirtschaftliche Größen zu bedenken und mit hergebrachten ökonomischen Instrumenten zu beeinflussen. Erforderlich sind vielmehr gerade auch soziale Kompetenz, soziales Gespür und sozialpolitische Instrumente. Die (beraterischen) Methoden und Instrumente, mit denen die genannten migrationsspezifischen Herausforderungen angenommen und bewältigt werden können, heißen:

- ➔ spezifische Ansprache,
- ➔ spezifische Potenzialanalyse,
- ➔ intensive Information und Wissenstransfer,
- ➔ effektive zielgruppenadäquate Förderung.

Insbesondere die beiden erstgenannten Methoden erfordern hohe soziale Kompetenz. Bei der Ansprache von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund müssen unter anderem spezifische Bedarfe der Ratsuchendengruppe gerade auch in ihrem sozialen Lebensumfeld erkannt und angesprochen werden. Dabei kann es besonders sinnvoll sein, Gruppenveranstaltungen durchzuführen, etwa wenn es darum geht, mit Frauen mit Migrationshintergrund darüber ins Gespräch zu kommen, welche Rolle eine eigene Erwerbsarbeit für eine Lebensplanung in Deutschland spielen könnte. Bei der Ansprache bisher nicht am Erwerbsarbeitsmarkt orientierter Adressatengruppen wird es insgesamt darauf ankommen, auch aufsuchende Formate und damit Methoden aus der sozialen Arbeit zu entwickeln und anzuwenden.

Dies alles ist nicht nur unter humanen, sozialen oder sozialpolitischen Aspekten von Bedeutung. Es schafft zudem die Grundlage für das Erreichen vitaler volkswirtschaftlicher Ziele. Wenn Menschen für den Erwerbsarbeitsmarkt gewonnen werden sollen, dann muss man auf sie zugehen. Die sozialpolitische und die volkswirtschaftliche Ziel-

ADRESSATENSPEZIFISCHE BERATUNGSANGEBOTE ALS WESENTLICHES ELEMENT EINER STRATEGIE FÜR MEHR FACHKRÄFTE

Karl-Heinz P. Kohn, Fatoş Topaç || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

stellung stehen also nicht im Widerspruch oder auch nur in Konkurrenz zueinander: Fortschritte bei der Verfolgung dieser Zielstellungen bedingen einander vielmehr. Soziales Handeln ist ökonomisch sinnvoll, sozial ist ökonomisch. Damit schließt sich der Kreis zu den Einsichten der Konzeption einer sozialen und nur dadurch nachhaltigen Marktwirtschaft.

Schlussfolgerungen zum Thesenpapier zur subjektorientierten Beratung für Bildung, Beruf und Weiterbildung aus gewerkschaftlicher Sicht

Das nationenübergreifende Thesenpapier der europäischen Gewerkschaften GEW und ZNP sowie des Gewerkschaftsbundes ÖGB setzt mit seiner subjektorientierten Ausrichtung genau an den genannten Einsichten an und formuliert zeitgemäße Schlussfolgerungen für die beschäftigungsorientierte Beratung. Drei Aspekte zur Weiterentwicklung des Papiers möchten wir im Lichte unserer Erkenntnisse kurz skizzieren:

- ☞ Unter Punkt 8 des Thesenpapiers erscheint die Benennung an der Tatsachenorientierung beteiligter wissenschaftlicher Disziplinen ähnlich verkürzend wie in unserem Abschnitt zum fehlenden wissenschaftlichen Know-how über die beschäftigungsorientierte Beratung beschrieben. Nicht nur wirkt die „Arbeitswissenschaft“ in der Aufzählung ein wenig zurückgestellt. Sie kann auch keinesfalls eine prioritär beteiligte Disziplin ersetzen, die im Thesenpapier nicht genannt wird: die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung⁹. Das Wissen nicht nur über Bildungs- und Berufswege,

sondern insbesondere über die Entwicklungen auf beruflichen Arbeitsmärkten gehört zu den Kernkompetenzen der beschäftigungsorientierten Beratung und wird von Ratsuchenden mit Recht von ihren Beraterinnen und Beratern erwartet. Diese Disziplin sollte also im Thesenpapier ergänzt und eventuell in konkreteren Teilfragestellungen erläutert werden.

- ☞ Die unter Punkt 5 genannte Unabhängigkeit beschäftigungsorientierter Beratung ist eine wesentliche Voraussetzung echter, das heißt von Interessen anderer als der Ratsuchenden freier Beratung. Im eingangs beschriebenen aus erwerbsdemografischen Gründen dramatisch zu erwartenden Wettbewerb von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern um eine zu geringe Zahl an Arbeits- und Fachkräften sollte neben der genannten „Neutralität gegenüber Bildungsanbietern und -angeboten“ unbedingt auch die Neutralität gegenüber einzelnen, insbesondere kapitalkräftigen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ergänzt werden. Gerade unter der Vielzahl kleiner und mittelständischer Unternehmen in Deutschland, die über weniger Ressourcen zur Werbung von Arbeitskräften verfügen, können sich für Ratsuchende individuell optimale Platzierungsoptionen finden.
- ☞ Der Duktus des Thesenpapiers insgesamt erscheint uns zu wenig konsequent die Ausgestaltung subjekt- und beschäftigungsorientierter Beratung an den Interessen der Ratsuchenden zu fordern. Eine solche explizite Forderung nach konsequenter Ausrichtung aller Beratung an den Interessen der Ratsuchenden gehört auch in den Unterabschnitt zu den „Gelingensfaktoren“.

LITERATUR

- Hohlstein, Michael (1992): *Demographisch bedingte Arbeitslosigkeit: eine Analyse des Einflusses von Bevölkerungsveränderungen auf den Arbeitsmarkt*. Tübinger volkswirtschaftliche Schriften Band 3, Tübingen: Francke.
- Kohn, Karl-Heinz P. (2011): *Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe*.

- Ergebnisse einer Delphi-Breitband-Erhebung*. Berlin: KUMULUS-PLUS, im Internet unter: www.Kohnpage.de/Text2011a.pdf.
- Sickendiek, Ursel (2007): *Theorien und Konzepte beruflicher Beratung*. In: Sickendiek, Ursel et al.: *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung*. Tübingen: dgvt-Verlag, S. 53–100.
- Sinn, Hans-Werner (2003): *Ist Deutschland noch zu retten?* Berlin: Econ, 7. aktualisierte Auflage.

⁹ Es handelt sich um eine Disziplin, die sich in Deutschland als gesetzlicher Auftrag an die Arbeitsverwaltung in Form des (komplexen) Untersuchungsgegenstands des hierfür eigens gegründeten Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung etabliert hat.

FORDERUNGEN ZUR SUBJEKTORIENTIERTEN BERATUNG FÜR BILDUNG, BERUF UND WEITERBILDUNG AUS GEWERKSCHAFTLICHER SICHT

Peter Schlögl || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

FORDERUNGEN ZUR SUBJEKTORIENTIERTEN BERATUNG FÜR BILDUNG, BERUF UND WEITERBILDUNG AUS GEWERKSCHAFTLICHER SICHT

peter schlögl | Letztversion 2012

Präambel

Das Projekt „Guidance Dialogue“ hat sich zum Ziel gesetzt, den transnationalen Dialog zum Thema Berufsbildungs- und Weiterbildungsberatung zu stärken. Durch Bündelung der fachlichen Expertise in den Partnerorganisationen sowie die Einbindung externer Fachleute aus Wissenschaft und Praxis werden Leitlinien für die Gestaltung und Weiterentwicklung von Angeboten der Berufsbildungs- und Weiterbildungsberatung erarbeitet. Diese Arbeit versteht sich als Beitrag zur Gestaltung von Bildungsberatungsansätzen und -strukturen zunächst in den drei beteiligten EU-Projekt-Ländern Deutschland, Österreich und Polen, aber auch darüber hinaus. Um unter den doch recht unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Ausgangssituationen Impulse für die nationalen Politiken und Strategien erbringen zu können, wurden Thesen formuliert, die in der Regel eine Konkretisierung für die jeweils gegebenen regionalen oder nationalen Gegebenheiten erfordern bzw. auch entsprechende begriffliche Präzisierungen verlangen.

Das Projektteam arbeitet an einem Beratungsverständnis, das die konkreten, ratsuchenden Menschen in den Mittelpunkt stellt, die Beratungssituation im betrieblichen Kontext beleuchtet sowie die strukturellen Bedingungen für eine nachhaltige Implementierung von unabhängiger Beratung in den nationalen Systemen berücksichtigen will. In den angeführten Thesen wird schwerpunktmäßig die Subjektorientierung von Beratungskonzepten, -angeboten und -institutionen adressiert.

Neben dem Fokus auf die Ratsuchenden sind unstrittig weitere Aspekte guter Beratung zu beachten. So etwa die Funktion der Beratung, erkennbare Systemschwächen oder Schiefagen der Angebots- oder Förderbedingungen zu identifizieren, zu artikulieren und systematisch für Angebotsentwicklung und bildungspolitische Diskussion zugänglich zu machen. Diese Perspektive ist jedoch in

Ergänzung zur Subjektorientierung zu sehen und wird in weiteren Projektarbeitspaketen zu bearbeiten sein.

Leitideen

1. Angebot, nicht Barriere. Die Anforderung, über die gesamte Lebensspanne hinweg immer wieder Lernprozesse aufzunehmen, stellt alle Menschen vor die Situation, in einer zunehmend unübersichtlichen Bildungslandschaft wiederholt Entscheidungen treffen zu müssen. Aus diesem Grund sollen im öffentlichen Auftrag qualitätsvolle Beratungsleistungen angeboten werden. Aber gleichzeitig darf ein umfassendes Konzept von „lifelong guidance“ nicht in anhaltende oder strukturelle Abhängigkeiten von Beratungsexpertise führen bzw. vor dem Hintergrund eines entstehenden Marktes von Beratungsangeboten nicht jede Entscheidungssituation zu einem institutionalisierten Beratungsanlass werden.
2. Freiheit von Individuen wahren. Entscheidungen von Menschen über ihre individuelle Kompetenzentwicklung sowie die professionell begleitete Reflexion dieser Entwicklung müssen unter Wahrung der persönlichen Souveränität erfolgen. Arbeitsmarkt-, sozial- oder bildungspolitische Zielsetzungen sollen tatsachenbasiert Eingang in Beratungsprozesse finden, die individuelle Entscheidungsfindung aber keinesfalls determinieren oder überstimmen. Demgemäß wären etwa Berufs- oder Bildungsberatung und Arbeitsvermittlung aufgrund der unterschiedlichen Aufträge nicht zwangsläufig institutionell, aber jedenfalls systemisch gesehen entkoppelt umzusetzen.
3. Übersichtlichkeit und Verlässlichkeit. Zu Recht wird im Zusammenhang mit Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf von einer breiten Palette von Leistungen gesprochen. Dennoch bedarf es im Sinne von Transparenz, Übersichtlichkeit und Verlässlichkeit durchgängig begründeter und professioneller Angebote. Dies ist für Ratsuchende ebenso von hoher Bedeutung wie für Fördergeber bzw. Financiers.

Zielsetzungen von Beratung

4. Aktivierung statt Diagnose. Eine an der bzw. am individuellen Ratsuchenden ausgerichtete Beratung für

Bildung und Beruf darf sich nicht auf eignungsdiagnostische Funktionen reduzieren. Wenn diese sich damit begnügen sollte, so lässt sie nicht nur Entwicklungspotenziale der Ratsuchenden liegen, sondern wirkt vom Grunde her der eigentlichen Zielsetzung von motivierender und aktivierender Bildungsberatung entgegen.

5. Unabhängigkeit als Anspruch. Öffentlich getragene, verantwortete und/oder finanzierte Beratungsleistungen im Zusammenhang mit Bildungs- oder Berufsentscheidungen müssen durchgängig dem Anspruch der Unabhängigkeit bzw. Neutralität gegenüber Bildungsanbietern und -angeboten genügen. Diesbezüglich ist für das jeweils gewählte Geschäftsmodell der Beratungsleistung durch den Beratungsanbieter Nachweis zu führen. Eine richtig verstandene Unabhängigkeit ist nicht als Standpunktlosigkeit zu betrachten und schließt keinesfalls aus, dass Dritten gegenüber für die Anliegen von Ratsuchenden eingetreten wird.
 6. Nicht diskriminierend und stärkenorientiert. Beratung hat in ihrer Konzeption sowie ihren Ausprägungen durchgängig darauf zu achten, nicht zu stigmatisieren und zu diskriminieren. Dies muss mögliche Benachteiligungen aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität betreffen und die Verhinderung etwaiger Diskriminierungen muss auf individueller und struktureller Ebene aktiv angestrebt werden. Damit eng verbunden ist auch, dass Beratung nicht defizitorientiert ausgerichtet sein soll, sondern an den vorhandenen Ressourcen der ratsuchenden Person anknüpft und bei deren Weiterentwicklung unterstützend wirkt. Vorliegende ethische Standards können hierbei für Beraterinnen und Berater Orientierung bieten (vgl. IAEVG – International Association for Educational and Vocational Guidance, deutsch: IVBBB – Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung).
- ## Gelingensfaktoren
7. Nachhaltige Strukturen etablieren. Um diesen weitreichenden Ansprüchen genügen zu können, bedarf es einer langfristig planbaren und damit nachhaltigen

Entwicklung von Beratungsangeboten. Dies ist zumindest aus zwei zentralen Gründen erforderlich: Zunächst hinsichtlich der Sichtbarkeit und Verlässlichkeit für Beratungssuchende, und weiters bezüglich der Etablierung einer attraktiven und nachhaltigen Beschäftigungssituation für professionelle Beraterinnen und Berater.

8. Tatsachenbasierung statt Fortschreibung von gesellschaftlichen Mustern. Die Entwicklung und professionelle Umsetzung von begründeten Beratungsleistungen bedarf einer Einbettung in die Beratungswissenschaften, Lehr- Lernforschung, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie weitere Bezugsdisziplinen und eines laufenden Dialogs mit denselben. Gleichzeitig braucht es aber auch einen strukturierten Dialog innerhalb der Berufspraxisgemeinschaft der Beraterinnen und Berater, um eine professionelle Weiterentwicklung der Beratungsangebote und -leistungen zu ermöglichen.
9. Beraterinnen und Berater als Schlüsselpersonen stärken. Wie bei allen persönlichen Dienstleistungen liegt der wohl erfolgskritischste Aspekt für gelungene Beratungsprozesse in der Motivation und professionellen Handlungsfähigkeit der Beraterinnen und Berater sowie den konkreten Bedingungen von Beratungsprozessen (Dauer, räumliche Situation, Auftragsklärung, Nachhaltigkeit der Strukturen u. a.). Umfassende Qualifizierung und die fachliche sowie persönliche Weiterentwicklung des Beratungspersonals stellen weitere notwendige Voraussetzungen dar und brauchen klare und attraktive Rahmenbedingungen.
10. Qualitätsentwicklung und -sicherung. Die zahlreichen Entwicklungsnotwendigkeiten auf politischer, institutioneller, angebotsmäßiger sowie qualifikatorischer Ebene bedürfen konsequenter Beobachtung und laufender Maßnahmen.
Hierbei können Instrumente des Qualitätsmanagements sowie der externen Qualitätssicherung gute Dienste leisten. Institutionenübergreifende und breit akzeptierte Kriterien gelungener Beratungspraxis und unabhängige Begutachtung der Zielerreichung wären systematisch zu etablieren und zwar unter Berücksichtigung bestehender ethischer und beruflicher Standards.

AUTORINNEN UND AUTOREN

Karl-Heinz P. Kohn, Mannheim, Politologe, lehrt und forscht zu den Themen Arbeitsmarktentwicklung, Arbeitsmarktpolitik und beschäftigungsorientierte Beratung insbesondere mit migrationsspezifischem Schwerpunkt. Er ist Dozent an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (www.HdBA.de) in Mannheim.
www.Kohnpage.de

Helga Ostendorf, Berlin, habilitierte Politikwissenschaftlerin, arbeitet freiberuflich zu Themen der Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Institutionenforschung und lehrt als Privatdozentin an der Freien Universität Berlin.
<http://helgaostendorf.homepage.t-online.de>

Rüdiger Preißer, Bonn, promovierte in Erziehungswissenschaften, arbeitet freiberuflich als Sozialwissenschaftler, Berater und Trainer in der Bildungs- und Evaluationsforschung, Qualitätsentwicklung und Kompetenzorientierung.
www.ruediger-preisser.de

Peter Schlögl, Wien, studierte Biologie und Philosophie in Wien. Er ist Geschäftsführender Institutsleiter des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung. Seine Forschungsschwerpunkte sind Berufs- und Bildungsberatung, Bildungswegentscheidungen und Lebenslanges Lernen.
www.oeibf.at

Tomasz Sobierajski, Warschau, Soziologe, Ph.D., arbeitet am Institut für angewandte Sozialwissenschaften an der Universität Warschau. Er ist Koordinator von nationalen und internationalen Forschungsvorhaben zu Bildung, Laufbahnberatung und E-Learning.
tomasz.sobierajski@uw.edu.pl

Fatoş Topaç, Dipl. Sozialpädagogin, Ausbilderin (AEVO); Bildungs- und Berufsberatung von Jugendlichen und Erwachsenen Migrantinnen und Migranten, Begleitung von KMU mit externem Ausbildungsmanagement bei der Ausbildung auch von Migrantinnen und Migranten, Netzwerk-Koordination im Projekt ARCA des FrauenComputerZentrumBerlin (FCZB) e.V.
www.fczb.de

