

Ausgewählte Aspekte lebensbegleitender Berufsberatung aus gesellschaftlicher, arbeitsmarktpolitischer und methodologischer Sicht

Prof. Dr. Bernd-Joachim Ertelt
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Mannheim

Die in den früheren Studien von OECD, EU-Kommission und Weltbank verwendete Definition von Berufsberatung (OECD/EU-Kommission 2004) wird heute allgemein akzeptiert: "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."

Es besteht zunehmend die Tendenz, dass sich die Berufsberatung am Konzept der "Employability" mit der Fokussierung auf die Entwicklung arbeitsmarktgängiger Kompetenzen orientiert. Dies birgt jedoch die Gefahr, nicht im Individuum begründete Ursachen, wie etwa konjunkturelle oder wirtschaftsstrukturelle Gründe zu unterschätzen, und einseitig auf nicht ausreichende individuelle Kompetenzen für den mangelnden Erfolg bei der Einmündung in die Erwerbstätigkeit abzuheben (Ertelt & Frey, 2014).

Exemplarisch sollen vier aus unserer Sicht heute besonders kritische Entwicklungsfelder der Berufsberatung aus internationaler Perspektive aufgezeigt werden (Eine etwas andere Schwerpunktsetzung findet sich bei ELGPN 2013).

1. Gesellschaftlich-organisatorische Funktion
2. Theoretische Grundlegung
3. Marketing der Berufsberatung
4. Professionalisierung.

Abschließend werden aktuelle Herausforderungen an die Berufsberatung in Deutschland genannt (5.)

1. Gesellschaftlich-organisatorische Funktion

In der Europäischen Sozialcharta (Artikel 9, Fassung 1996) verpflichten sich die Länder einen Dienst einzurichten oder zu fördern, der allen Personen bei Problemen der Berufswahl oder des beruflichen Aufstiegs hilft. Ruppert, Ertelt und Frey (2013) konstatieren, dass Beratung als Maßnahme der sozialen Wohlfahrt, die von staatlicher Finanzierung abhängt, eher eine Berechtigung als ein Recht darstellt. Denn ein echtes Recht kann nicht durch Begrenzungen des Budgets beschränkt werden. Ohne Zweifel wird die Berufsberatung heute in Europa zwar in unterschiedlichem Ausmaß als öffentliche Aufgabe realisiert, doch in der EU insgesamt als strategischer Faktor für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung betrachtet.

Auch wenn OECD/EU-Kommission 2004 eine teilweise sehr kritische Zustandsanalyse der Berufsberatung vornehmen, so lässt sich das Bemühen um Optimierung der Rahmenbedingungen insgesamt positiv beurteilen, denn "das Bewusstsein für die Notwendigkeit von lebensbegleitender Beratung wird in vielen neueren EU-Strategiedokumenten explizit oder implizit verdeutlicht ..." (ELGPN, 2013). Dies trifft auch auf die aktuelle Strategie EUROPA 2020 zu.

Doch gibt es auch kritische Stimmen, die in Anbetracht des "counselling boom" in den westlichen Industrieländern auf die Gefahr hinweisen, dass sich der Mensch immer stärker auf die Beratungsangebote für alle Lebenslagen einstellen und so zu einem unselbständigen "homo consultans" wird (Kargul & Bilon, 2013).

2. Theoretische Grundlegung

In ihrer Analyse der gängigen Theorien zur Berufswahl und Berufsentwicklung kommen Ertelt und Frey (2014) zu dem Ergebnis, dass zumindest die psychologischen Ansätze stark vom traditionellen "Berufskonzept" ausgehen. Dabei steht der Mensch als Arbeitnehmer in einer Arbeitsorganisation weniger im Fokus.

Diese Ausrichtung auf den "Beruf" kommt auch dem in den EU-Dokumenten immer wieder geforderten "holistischen Ansatz" der Berufsberatung entgegen, der nach Zihlmann (2009) schon in den 1920er Jahren in Zürich und anderen Orten der Schweiz gepflegt wurde.

Eine auf dem Berufskonzept aufbauende Berufsbildung (wie sie vor allem im sog. Dualen System in der Schweiz, in Deutschland und Österreich repräsentiert ist) hat den Anspruch, nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit im Sinne der Employability zu vermitteln, sondern auch Persönlichkeitsbildung und Kompetenzen für das gesellschaftliche Zusammenleben (ganz im Sinne von G. Kerschensteiner und E. Spranger).

In vielen Ländern wird jedoch vor allem die Allgemeinbildung betont und die Berufsbildung eher als marginal und mit niedrigerem Status behaftet, betrachtet. Dies macht viele junge Absolventen extrem abhängig von den sehr oft limitierten Chancen, angemessene Möglichkeiten für Praxiserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

Wir sehen in einer Orientierung der Berufsberatung am Ziel der Employability nicht nur die Gefahr einer zu starken Abhängigkeit des Individuums von den Bedingungen auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt sondern auch der Überbetonung der darauf applizierten Kompetenzen. Dies geht in Richtung der auf EU-Ebene favorisierten Modularisierung der Berufsbildung (nach dem sog. Singularisierungskonzept), die für die Duale Ausbildung als "kontraproduktiv und konfliktreich" bezeichnet werden kann (Baron, 2008).

Aus der oft pauschalen Übernahme von Aussagen über eine sich rasch wandelnde Arbeitswelt mit der Folge eines Bedeutungsverlusts des Berufsgedankens, sowie instabiler Arbeitsverhältnisse und "Patchwork-Karrieren" erwachsen aus unserer Sicht für die Berufsberatung langfristige Gefahren für eine fachlich abgesicherte und neutrale Dienstleistung.

Doch eine vergleichende Studie zur Beschäftigungsdynamik in ausgewählten europäischen Ländern seit den 1990er Jahren zeigte eindeutig: "...von einem allgemeinen europäischen Trend hin zu einem 'Turbo-Arbeitsmarkt' kann nicht gesprochen werden" (Rhein, 2010).

Dies unterstreicht auch eine empirische Prüfung der Thesen zur "Entberuflichung" und zum raschen Berufswechsel in Deutschland in den letzten 30 Jahren: "Von einer 'Entberuflichung' kann - zumindest an der zweiten Schwelle - nicht die Rede sein" (Seibert, 2007).

Bei fachlich angemessener Analyse entpuppt sich mancher "Berufswechsel" als normaler Arbeitsplatzwechsel, ohne dass zentrale Berufscharakteristika aufgegeben werden.

Aus Sicht wissenschaftsbasierter Beratungspraxis wären daher systematische Forschungen zu aktiven und passiven Substitutionspotenzialen von Berufen zu fordern (Ertelt & Frey, 2012).

3. Marketing der Berufsberatung

Schon früher wurde in europäischen Dokumenten darauf hingewiesen, dass auf die Zugangsmöglichkeiten zur Berufsberatung zu achten ist und dass für bestimmte Zielgruppen hierzu besondere Maßnahmen zu entwickeln sind. Diese betrifft v.a. die Kommunikationspolitik, bei der es um die motivierende Ansprache der Adressaten geht, und die Distributionspolitik, bei der es um die Verfügbarkeit der Berufsberatung am richtigen Ort, zur richtigen Zeit und in angemessener Angebotsform geht (OECD/EU-Kommission, 2004; ELGPN, 2013).

Ein weiteres zentrales Aufgabengebiet der Berufsberatung ist das Informationsmanagement. Die modernen Gesellschaften sind dadurch gekennzeichnet, dass das Informationsangebot

permanent stärker wächst als die Nachfrage, sodass der Grad an "Information-overload" mehr und mehr zunimmt und die Entscheidungsfähigkeit abnimmt.

Doch hierzu bedarf es angemessener operativer Theorien. Bis heute herrscht die Meinung vor, berufliche Beratung müsse den Menschen zu einer (möglichst) rationalen Entscheidung bei Berufswahl und beruflichen Übergängen führen.

Doch längst zeigen einschlägige Studien (Ertelt & Schulz, 2011; Seyffer, 2013), dass diese normativ-präskriptiven Auffassungen die Wirklichkeit nicht treffen, weil sie die individuelle Informationsaufnahme- und -verarbeitungs-Kapazität überfordern. Es wäre gut, würde man sich wieder stärker an den schon vor Jahrzehnten von Herbert Simon geprägten Begriff der "bounded rationality" bei der individuellen Entscheidung erinnern.

Eine weitere fachlich-organisatorische Schwäche der Berufsberatung zeigt sich darin, dass sie besonders die Entscheidungsvorbereitung durch berufsorientierende Maßnahmen betont, während die Unterstützung bei der Umsetzung des Entschlusses, etwa durch Vermittlungsaktivitäten, eher vernachlässigt wird, nicht zuletzt, weil die rechtlich-institutionellen Zuständigkeiten für diese Phase oft andere sind.

Sehr unbefriedigend fallen jedoch in der Regel spezifische Beratungs- und Informationsdienstleistungen in der sog. Nach-Entscheidungsphase aus. An dieser Stelle sei besonders an die zumindest in Deutschland seit längerem konstanten oder gar steigenden Zahlen vorzeitiger Vertragslösungen in der Berufsausbildung von 20-24 % erinnert. In Anbetracht immer differenzierterer Maßnahmen der Berufsvorbereitung und Übergangshilfen muss man sich deshalb kritisch fragen, ob hier nicht ein grundlegende strukturelle Schwäche in der Modellbildung sichtbar wird (Baumeler, Ertelt & Frey (Hrsg.), 2012).

In Deutschland ist spezielles Marketing der Berufsberatung aktuell noch in einem anderen Arbeitsfeld gefragt. Es geht um die zunehmenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt, vor allem die Erschließung neuer Ausbildungsinteressenten auf der einen und neuer Ausbildungsplätze auf der anderen Seite. Dabei werden auch die in den berufskundlichen Medien lange vernachlässigten Image- und Statuskriterien von Ausbildungsberufen und -betrieben gefordert.

Um die Marketing-Aktivitäten in der Berufsberatung zu optimieren, schlagen wir eine Kombination der Politiken des Marketing-Mix und der Evaluationsformen vor. Dieses Verfahren wurde ursprünglich für das Informationsmarketing im Rahmen von EURES erprobt (Ertelt et al., 2000; Ertelt et al., 2002; Ertelt 2003).

4. Professionalisierung

In dem CEDEFOP-Synthesebericht (2004) "Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung" charakterisierte Sultana die personelle Situation in der Berufsberatung mit der Kapitelüberschrift "Portrait eines unvollständig entwickelten Berufsstandes." Denn diese Tätigkeit sei in Europa bislang noch nicht professionalisiert, hauptsächlich weil sich die Berater aus anderen, oft bereits seit langem etablierten Berufen und Studienrichtungen, rekrutieren.

Auf der Grundlage internationaler Vergleiche erfolgten in den letzten 25 Jahren eine Reihe von Initiativen und Projekten zur Professionalisierung der Berufsberatung (Ertelt, 2007; Kraatz & Ertelt (Hrsg.), 2011). Dabei wurden nicht nur einheitliche Kompetenzprofile und Qualitätsstandards definiert, sondern auch voll ausgearbeitete Curricula für die akademische Aus- und Weiterbildung entwickelt.

Als Meilenstein auf dem Weg zu einer nachhaltigen Professionalisierung der Berufsberatung kann das 2009 - 2012 im Rahmen von ERASMUS ins Leben gerufene Netzwerk NICE (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe) angesehen werden. Dieses Vorhaben wird nun in NICE II und dem speziell auf die Berufsberatung ausgerichteten Doktor-Programm ECADOC (European Doctoral Programme in Career Guidance and Counselling) weitergeführt.

Den derzeit sicherlich umfassendsten curricularen Beitrag zur akademischen Qualifizierung von Berufsberatern in Europa liefert das ERASMUS Projekt DICBDPEC (Development and Implementation of Common Bachelor's Degree Programm in the European Context). In der Laufzeit 2010 - 2013 wurden detaillierte Studienpläne für "Career Guidance and Human Resource Management" (Bachelor), "Career Guidance in Education, Profession and Labour Market Management" (Master) und ein "Postgraduate Certificate in Career Guidance and Human Resource Development" ausgearbeitet (Slovak University of Technology in Bratislava (ed) 2013).

5. Aktuelle Herausforderungen an die Berufsberatung in Deutschland

Aus unserer Sicht stellen sich der Berufsberatung in Deutschland fachliche Herausforderungen besonders in folgenden Bereichen:

- Übergangs-Management von Allgemeinbildender Schule in die Berufsausbildung.
- Inklusion von Menschen mit Migrationshintergrund: Deutschland ist nach den USA heute das größte Einwanderungsland in der OECD.
- Prävention gegen Ausbildungsabbruch in der Dualen Ausbildung und im Hochschulbereich.
- Integration von Langzeitarbeitslosen durch intensiven Einsatz von Case Management und unter Umständen durch Beratung im Sanktionskontext.
- Bewältigung von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsstellenmarkt.
- Berufsberatung im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel und aktivem Altern.

Literaturverzeichnis

- Baron S. C. (2008): Das Duale Ausbildungssystem unter dem Einfluss der EU-Berufsbildungspolitik - Entwicklungsprozesse und Herausforderungen. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller. ISBN 978-3-639-02083-0.
- Baumeler, C., Ertelt, B. J. & Frey, A. (Hrsg.) (2012): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung (Bildung, Arbeit, Beruf und Beratung, Bd. 1). Landau: Verlag Empirische Pädagogik. ISBN 978-3-941320-66-6.
- CEDEFOP (2005): Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung - Anhand von gemeinsamen europäischen Bezugsinstrumenten. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. ISBN 92-896-0401-8
- Die Welt 20. Mai 2014: Deutschland ist zweitbeliebtestes Einwanderungsland. <http://www.welt.de/wirtschaft/article128223358/Deutschland-ist-zweitbeliebtestes-Einwanderungsland.html> [01.06.2014].
- Ertelt, B. J., Muswieck, W., Evaluation der Berufsberatungszentren (EBZ) der Bundesanstalt für Arbeit, Mannheim/Nürnberg (FH, Hauptstelle BA) 2000 veröffentlicht in ibv (hrsg. v. BA 2000) 40/2000, S. 4213 - 4232
- Ertelt, B. J., unter Mitarbeit von Baigger, D., Beyer, B., Hesse, H. G., Seidel, G., Evaluationsstudie zu EURES in Deutschland, Mannheim 2002
- Ertelt, B. J., unter Mitarbeit von Beyer, B., Hesse, H. G., Seidel, G., Evaluationsstudie zu EURES im Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Mannheim, Wien 2003
- Ertelt, B. J., Wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung von Beraterinnen und Beratern im internationalen Vergleich, in: Zeitschrift REPORT (Themenschwerpunkt Beratung), 1/2007, 20 – 32.
- Ertelt, B. J., Schulz, W. E. (2011): Handbuch Beratungskompetenz - Mit Übungen zur Entwicklung von Beratungsfertigkeiten in Bildung und Beruf, Leonberg, (Rosenberger), 3. Auflage (ISBN: 978-3-931085-36-0)
- Ertelt, B. J. & Frey, A. (2012). Theorien der beruflichen Entwicklung und Beratung in Ihrer Bedeutung für HRM. In B.J. Ertelt, A. Frey & Chr. Kugelmeier (Hrsg.): HR zwischen Anpassung und Emanzipation - Beiträge zur Entwicklung einer eigenständigen Berufspersönlichkeit. Frankfurt: Peter Lang, S. 99 - 135.
- Ertelt, B. J., Frey, A. (2014): Berufsentwicklung und Lebensqualität. In Wudarski, A. (ed): Quaestiones de Qualitate Vitae (Auf der Suche nach Lebensqualität). Frankfurt/Oder, Osnabrück, AJD Czestochowa. S. 303 - 320. ISBN 978-83-7455-375-5.

- Europäische Sozialcharta (Fassung 1996). <http://conventions.coe.int/treaty/ger/treaties/html/163.htm> [20.05.2014]
- European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2013): Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung: Eine Europäische Handreichung. ELGPN Tools No. 1. Berlin.
- Göckler, R. (2009): Beratung im Sanktionskontext - Sanktionsgespräche in der Grundsicherung für Arbeitssuchende - Theorie und Praxis der Umsetzung. Tübingen: Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie (dgvv-Verlag). ISBN 978-3-87159-711-4.
- Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) (Hrsg.) (2010): Brain Drain - Brain Gain, Qualifikationsmodule für Beratungskräfte. Ein Leonardo-da-Vinci-Projekt (Innovationstransfer). HdBA-Bericht Nr. 1. ISSN 1869-8506.
- Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) (Hrsg.): Praelab - Qualifizierung von Berufsbildungspersonal hinsichtlich der Identifikation und Beratung von Auszubildenden mit hohem Abbruchrisiko (Laufzeit 2010 - 2012) <http://www.praelab-hdba.eu/home/> [01.06.2014]
- Jugendarbeitslosigkeit in den Mitgliedstaaten der EU im April 2013 <http://www.tagesschau.de/multimedia/bilder/daten-eu-jugendarbeitslosigkeit100.html> [01.06.2014]
- Kargul, J. & Bilon, A. (2013): Homo consultants - the active man living life to the fullest or the helpless man 'drifting through life'? International Conference «LIFE DESIGNING AND CAREER COUNSELING: BUILDING HOPE AND RESILIENCE» June 20-21-22, 2013, Padova-Italy. ABSTRACTS. S. 13. <http://larios.psy.unipd.it/conference2013/docs/Preatti.pdf> [26.05.2014]
- Kraatz, S. & Ertelt, B. J. (eds.), (2011): Professionalisation of Career Guidance in Europe - Training, Guidance Research, Service Organisation and Mobility. Tübingen: dgvv-Verlag. ISBN 978-3-7159-712-1.
- Matthes, St., Ulrich, J. G., Krekel, E. M. & Walden, G. (2014): Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (Hrsg.). URN: urn:nbn:de:0035-0531-8. <http://www.bibb.de/de/67051.htm> [01.06.2014]
- OECD/Europäische Gemeinschaften (2004): Berufsberatung - Ein Handbuch für Politisch Verantwortliche. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Rat der EU (26.04.2013): Schlussfolgerungen des Rates zur Förderung der sozialen Inklusion junger Menschen, die weder eine Arbeit haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren. Amtsblatt der Europäischen Union. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2014.030.01.0005.01.DEU [26.05.2014]
- Rhein, Th. (2010): Ist Europa auf dem Weg zum "Turbo-Arbeitsmarkt"? In IAB-Kurzbericht (19/2010). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.): Nürnberg. S. 1 - 6
- Ruppert, J. J., Frey, A., Ertelt, B. J. (2013). Do Career Counselees Have Consumer Rights ? Careers Guidance International Conference, Montpellier, France, 24-27 September 2013. <http://www.avopp.lu/index.php/publications-2?download=34:2013-montpellier-do-career-counselees-have-consumer-rights-iaevg-conference-slides> [21.05.2014]
- Savickas, M.L., et al. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. Journal of Vocational Behavior (2009), doi: 10.1016/j.jvb.2009.04004
- Schiersmann, Chr., Ertelt, B. J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H., Weber, P. C. (Hrsg.) (2012): NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. Heidelberg: Heidelberg University (ISBN 978-3-944230-01-6)
- Seibert, H. (2007): Berufswechsel in Deutschland - Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt. In IAB Kurzbericht (1/2007). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.): Nürnberg. S. 1 - 6
- Seyffer, S. (2013): Individuelle Migrationsentscheidungen am Beispiel polnischer Migranten in Baden-Württemberg - Eine Untersuchung zum individuellen Entscheidungsverhalten bei transnationaler Mobilität. URN: urn:nbn:de:bsz:93-opus-89222 URL: <http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2014/8922/> [01.06.2014]
- Slovak University of Technology in Bratislava (ed) (2013): Career Guidance and Human Resource Management - Bachelor's study programme. ISBN 978-80-227-4004-3
Career Guidance in Education, Profession and Labour Market Management - Master's study programme. ISBN 978-80-227-4008-1
Postgraduate Certificate in Career Guidance and Human Resource Development (in education, labour market and human resource management). ISBN 978-80-227-4005-0
- Sultana, R.G.(2004): Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung - Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa - Ein Synthesebericht des Cedefop. Cedefop Panorama se-

ries; 102. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
ISBN 92-896-0292-9; ISSN 1562-6180.

Zihlmann, R. (2009) (Hrsg.): Berufswahl in Theorie und Praxis - Konzepte zur Berufswahlvorbereitung
und Beratung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen. Bern:
SDBB Verlag, 3. Aufl.