

Plädoyer für eine kompetenzförderliche Berufsorientierung

Dr. Rüdiger Preißer



Der Mensch...

Dr. Rüdiger Preißer wurde 1954 geboren und ist, wenn man nachrechnet, ein Kind der Bildungsexpansion, während der für kurze Zeit die Hoffnung auf eine Überwindung der sozialen

Ungleichheit im Bildungswesen herrschte. Vielleicht hat er sich deshalb so intensiv mit Kompetenzentwicklung beschäftigt.

...und seine Idee

Dr. Rüdiger Preißer möchte, dass die Menschen den „roten Faden“ ihres Lebens in ihre Hände bekommen – modern ausgedrückt gründet sein Ansatz auf einer radikalen Subjektorientierung. Daraus folgt ein gewisses Misstrauen dagegen, die Menschen zu vermessen.

„Können sie mir bitte sagen, wo ich hin will?“

Karl Valentin

Das könnten auch viele Jugendliche in der Sekundarstufe gefragt haben, die nicht wissen, was sie tun sollen, um ihrer Berufssuche eine Richtung zu geben. Die Frage zu beantworten, darin liegt eine große Versuchung für die Berufsorientierung. Sie muss jedoch der Versuchung widerstehen, jungen Menschen, die unsicher über ihre zukünftigen Wege sind, zu sagen, wohin sie gehen sollen. Stattdessen sollte sie ihre Aufgabe darin sehen, jene Kräfte und Potentiale zu stärken, die die Jugendlichen befähigen, eigenständige und selbstverantwortete Bildungs- und Berufswege zu beschreiten.

Theorien der Berufswahl: traditionelles versus neues Paradigma

In Deutschland gibt es eine verwirrende Anzahl von Programmen und Maßnahmen zur Berufsorientierung an Schulen sowie von weiteren Programmen und Maßnahmen für den Übergang von der Schule in den Beruf – das sogenannte „berufliche Übergangssystem“. Selbst in Veröffentlichungen des Bildungsministeriums wird es nicht ohne Grund als ein „Maßnahmedschun-

gel“ charakterisiert (BMBF 2005, S. 34). Erstaunlicherweise jedoch basieren nahezu alle diese Programme seit Jahrzehnten auf demselben Verständnis von Berufswahl. In der Regel wird unter Berufsorientierung der erste Teil des Berufswahlprozesses verstanden, der in der folgenden Abbildung (Übersicht 1) schematisch dargestellt ist (vgl. Handlungsleitfaden o.J., S. 10):

Übersicht 1: Phasen der Berufsorientierung und Berufswahl

Phase	Aufgaben
Orientierung	eigene Neigungen, Interessen, Fähigkeiten erkunden Individuelle Voraussetzungen verbessern Passende (Ausbildungs-)Berufe identifizieren Informationen über diese Berufe sammeln Praktische Erfahrungen gewinnen (Praktikum)
Entscheidung	Aussichten und Chancen der Berufe erkunden Perspektiven mit persönlichen Voraussetzungen abgleichen Wunschberufe und Alternativen festlegen
Realisierung	geeignete Ausbildungsstellen / Ausbildungsangebote suchen Bewerbungen anfertigen und Rückschlüsse einkalkulieren Ausbildungsvertrag abschließen / bei beruflicher Schule einschreiben

Ganz im Zentrum dieses Prozesses der Berufswahlentscheidung stehen die **Informationsgewinnung** und –verarbeitung, die in dem zitierten Handlungsleitfaden gleich an mehreren Stellen benannt werden: erkunden, identifizieren, sammeln, suchen. Nach diesem Verständnis ist Berufsorientierung auf das Bereitstellen und die Vermittlung von (berufskundlichen, arbeitsmarktbezogenen) Informationen über berufliche Handlungsalternativen ausgerichtet. Als Beispiel von vielen kann dies durch den Berufsorientierungsrahmen (Pampel & Welker 2011, S. 32) des Regionalen Übergangsmagements Berlin (RÜM) illustriert werden, in dem ebenfalls Wissen im Zentrum steht:

- „Wissen über die Arbeits- und Berufswelt und das Berufswahlspektrum erwerben und anwenden
- Betriebs- und berufspraktische Erfahrungen erwerben und anwenden
- Bewerbungswissen und -können erwerben und zielgerichtet anwenden“.

Der Fokus der Informationen ist dabei auf die Außenwelt der Berufe gerichtet, während die eigene Person vergleichsweise am Rande bleibt. Sie wird nur in der ersten der drei genannten Dimensionen, erstaunlicherweise in einer Unterkategorie der „Arbeits- und Berufswelt“, detailliert als „Benennen eigener Stärken, Fähigkeiten und Interessen“. Auch hier geht es also nur um das „Benennen“. Benennen kann man nur etwas, das

schon vorhanden ist. Berufsorientierung und Berufswahl, dies wird an diesem Beispiel deutlich, sind nicht Gegenstand oder Resultat eines Lern- oder Entwicklungsprozesses, sondern bestehen aus Elementen, die nur benannt und zusammengefügt zu werden brauchen. Höchstens die „individuellen Voraussetzungen“ müssen „verbessert“ werden.

Traditionelles Verständnis: Berufswahl als rationaler Entscheidungsprozess

Die pädagogischen Ziele der Programme, Maßnahmen und Instrumente zur Berufsorientierung, die den Schulen in der Regel von Bildungsträgern angeboten werden, reichen von einer Stärkung der Subjektivität der Jugendlichen über die Qualifizierung zur „Ausbildungsreife“ und „Berufseignung“ bis hin zur Anpassung an betriebliche Anforderungen und dem „Abbau unrealistischer Erwartungshaltungen“. Trotz der großen Anzahl, der Vielfalt und der teilweise sogar widersprüchlichen Ziele basieren aber erstaunlicherweise nahezu alle Programme und Maßnahmen zur Berufsorientierung auf ein und demselben konzeptionellen Ansatz, wie Berufswahl funktionieren sollte. Er ist über die Jahre zwar vielfach modifiziert worden, aber wurde nie infrage gestellt. Er geht von zwei aufeinander bezogenen Grundannahmen aus, die den Praktikern in der Regel nicht bewusst sind, jedoch weitreichende Folgen für die Konzeption und Gestaltung von Maßnahmen zur Berufsorientierung haben:

Berufswahl ist eine **„rationale Entscheidung“**, mit der informierte Individuen ihre persönlichen Vorteile maximieren wollen; sowie dem **Matching-Ansatz**, der besagt, dass durch die Aggregation vieler individueller Entscheidungen die **Angebots- und Nachfrage-Aggregate** von Arbeitskraft auf dem (Arbeits-) Markt **zum Ausgleich (matching: „Passung“)** kommen („neoklassische Gleichgewichtstheorie“).

Diese arbeitsmarkttheoretischen Modellannahmen werden in der Praxis der Arbeitsmarktpolitik auf die Wirklichkeit zurück übertragen, indem die Marktteilnehmer – im vorliegenden Fall die Jugendlichen – dazu angehalten werden, sich ihnen gemäß zu verhalten. Dies wird als „Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums und den Möglichkeiten, Bedarfen und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt“ (BA 2010) bezeichnet. Die Jugendlichen sollen „ein realistisches Bild von der Arbeitswelt und von Berufen entwickeln und dieses mit dem eigenen Profil abgleichen“ (ebd.). Das in der traditionellen Berufsberatung im Zentrum stehende Matching – Passung bedeutet also nichts anderes als den Versuch, die Persönlichkeitsmerkmale eines Menschen mit Arbeitsanforderungen zur Deckung zu bringen, die genau diese Merkmale verlangen nach dem Motto *Welche Ausbildung, welcher Beruf passt zu mir?*¹

Diese Vorstellung liegt auch allen Beschreibungen von beruflichen Anforderungen und dazu „passender“ Inte-

ressen der Jugendlichen im „BERUFENET“ der BA zugrunde, in dem mögliche Interessen der Jugendlichen als Kategorien von Arbeitsanforderungen beschrieben werden (vgl. Übersicht 2). Ein Jugendlicher, der immer schon Interesse an „Annehmen und Kontrollieren von Waren im Wareneingang“ hatte, sollte sich beispielsweise überlegen, ob er nicht eine Ausbildung als Kaufmann anstrebt!

Übersicht 2: Beispiel für die Konzeption von Interesse (Kaufmann/-frau – Einzelhandel)

<p>Interesse an kaufmännisch-organisatorischen Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ● z.B. Mitwirken bei der Sortimentsplanung (Art, Breite und Tiefe des Sortiments) ● z.B. erfolgsorientiertes Kalkulieren von Erträgen, Planen von Verkaufsförderung und Werbung ● z.B. Durchführen von Warenbeschaffung und Einkauf <p>Interesse an verwaltend-organisatorischen Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ● z.B. Annehmen und Kontrollieren von Waren im Wareneingang ● z.B. gewissenhaftes Kassieren und Abrechnen des Kassenbestands <p>Interesse an sozial-beratenden Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ● z.B. einfühlsames Beraten von Kunden zur Unterstützung ihrer Kaufentscheidung

Quelle: www.Berufenet.arbeitsagentur.de

Berufsentscheidung ist in dieser Vorstellung im Grunde genommen nichts anderes, als **herauszufinden, zu welchen vorhandenen Anforderungsprofilen von Berufen die eigenen Interessens- und Fähigkeitsausprägungen passen**. Und noch eine weitreichende Annahme wird in diesem ökonomistischen Modell gemacht: Die **Ausbildung von Berufswünschen sei eine Folge der Informiertheit** der Jugendlichen (über ihre Fähigkeiten und über die Berufsprofile).

Die **Herausforderung für die Berufsorientierung und -beratung** erwächst nun daraus, dass angenommen wird, dass manche Jugendliche (noch) nicht reif oder bereit sind (mangelnde „Ausbildungsreife“, „Berufseignung“), sich gemäß der Modellannahmen dieses Matching-Ansatzes zu verhalten. Super, auf den diese Vorstellung zurückgeht, spricht in diesem Zusammenhang von der **„Vocational Maturity“** als einer grundsätzlichen „Planungs- und Explorationsbereitschaft“, sich mit den Anforderungen der aktuellen beruflichen Entscheidungssituation aktiv auseinanderzusetzen. Und so stellt auch die BA fest: „Die frühzeitige Auseinandersetzung mit der Berufswahlentscheidung, der Erwerb der hierfür erforderlichen Kompetenzen und die Entwicklung eines realistischen Bildes von der Arbeitswelt und von Berufen sollen dazu beitragen, dass der Übergang von der Schule in den Beruf bzw. in ein Studium reibungslos erfolgen kann und Ausbildungsabbrüche vermieden werden“ (BA 2009).

¹Diese Annahme ist den computergestützten Partnervermittlungen nicht unähnlich, bei denen man sein Profil eingibt und ein „passendes“ Partnerprofil erhält. Eine darauf aufbauende Partnerschaft hilft vielleicht Reibungen und Auseinandersetzungen zu vermeiden, mag aber ein bisschen fad sein, weil man den Partner ja gewissermaßen schon lange kennt.

Empirische Einwände gegen den traditionellen Ansatz der Berufswahl

Gegen diese Konzeption lassen sich eine Reihe von empirischen Einwänden erheben, die zeigen, dass die Modellannahmen nicht mit der Wirklichkeit übereinstimmen.

Entwicklungsdynamik der Arbeitswelt bewirkt Erosion des Berufskonzepts

Der wirtschaftliche Strukturwandel, der die Arbeitswelt in rasantem Tempo verändert, führt dazu, dass sich Tätigkeits- und Berufsfelder ausweiten, neue Berufsbilder entstehen, Qualifikationsanforderungen sich immer schneller verändern und immer weniger vorhersehbar sind. Die Gesellschaft entwickelt sich so schnell, dass heute kaum sicheres Wissen über die zukünftigen Entwicklungen der Berufe vorhanden ist. Wie geht eine Berufsorientierung damit um, die Informationen über Berufe an ihre zentrale Stelle rückt?

Berufsorientierung ist keine einmalige Situation, sondern lebenslanger Prozess

Das traditionelle Berufskonzept geht noch von der Berufswahl als einer einmaligen „Berufsentscheidung für das Leben“ beim Einstieg in das Arbeitsleben aus, die lebenslang vorhält. Die skizzierte große Entwicklungsdynamik der Berufe zwingt jedoch viele Beschäftigte im Laufe ihres Erwerbslebens dazu, ihren Beruf zu wechseln und führt zu einer Diskontinuität in ihren Erwerbsbiographien. So arbeiten, ausgehend von ihrem Ausbildungsberuf, nur 30 % der Beschäftigten noch in ihrem ursprünglichen Ausbildungsberuf (vgl. Hall 2010).

Die Jugendlichen werden also keineswegs nur am Anfang ihres Erwerbslebens mit der Notwendigkeit konfrontiert, den für sie „richtigen“ Beruf zu finden. Berufsorientierung ist – und wird in der Zukunft immer stärker – ein Prozess der lebenslangen Gestaltung des eigenen Bildungs- und Berufsweges sein, die entsprechende Entscheidungen nötig macht. Der eigene Lebensweg wird zum gestaltbaren, aber auch gestaltungsbedürftigen Prozess (vgl. Beck 1986). Dies macht es nötig, dass die Jugendlichen ein neues Verhältnis zur eigenen Berufsbiographie gewinnen und dass sie die dafür notwendigen Kompetenzen erwerben.

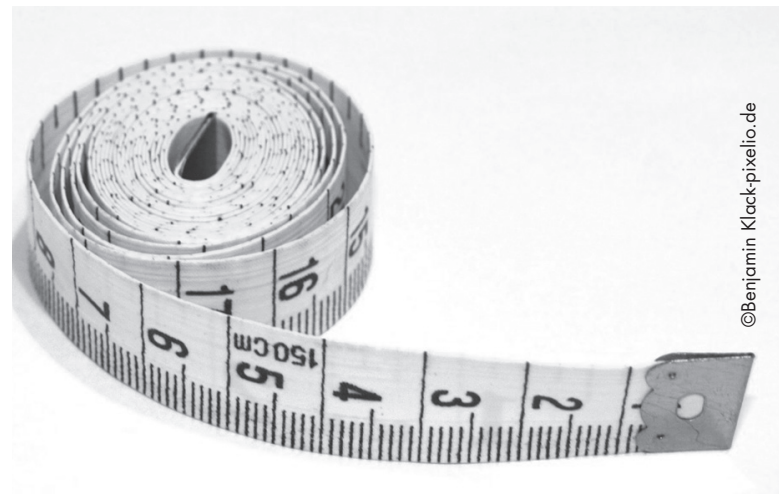
Entscheidungsmodell betrifft allenfalls eine Minderheit von Berufswahlprozessen

Aber ob die Einmündung in einen Ausbildungsberuf überhaupt auf einem rationalen Entscheidungsprozess beruht, muss ebenfalls infrage gestellt werden. So wurden im Jahr 2007 lediglich 53 % aller besetzten Stellen offen in Zeitung, Internet oder der BA ausgeschrieben. „Man kann sagen, dass fast die Hälfte aller Stellen 2007 über die internen Suchwege der Betriebe besetzt wurden“, also über den verdeckten Stellenmarkt rekrutiert, ohne dass die Außenwelt etwas davon erfahren

hätte, erklärt etwa Eugen Spitznagel vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).² Höchstens für dieses kleine Segment des offiziellen Arbeitsmarkts kann man also überhaupt einen auf Informationsrecherche beruhenden Entscheidungsprozess unterstellen, wie ihn das rationale Entscheidungsmodell vorsieht. Eine repräsentative Befragung von 15.000 deutschen Unternehmen durch das IAB kam 2011 allerdings zu dem Ergebnis, dass sogar bei der Besetzung eines Viertels dieser offenen Stellen persönliche Kontakte entscheidend sind.³ Welche Kompetenzen aber brauchen die Menschen, um Zugang zur unbekannteren Mehrheit der Arbeitsplätze zu bekommen?

„Passung“ von Persönlichkeitsprofilen und beruflichen Anforderungsprofilen reduziert Menschen auf Teile eines Puzzles

Schließlich spricht auch ein ethisches Argument gegen den herrschenden Matching-Ansatz der Berufswahl von einer bloßen Abgleichung von beruflichen Anforderungsprofilen mit eigenen Interessens- und Fähigkeitsausprägungen. Er verengt menschliches Handeln auf die kindhafte Vorstellung eines Puzzle-Spiels, in dem bloß noch die „passenden“ Teile in ein vorgegebenes Schema eingefügt werden müssen. Darüber hinaus läuft die in keinem Programm zur Berufsorientierung fehlende Ermahnung der Jugendlichen zur „Entwicklung eines realistischen Bildes von der Arbeitswelt und von Berufen“⁴ letztlich auf eine Unterordnung ihrer – häufig noch gar nicht bewussten und entwickelten – Fähigkeiten und Interessen unter die als gegeben angenommenen Anforderungen des Arbeitsmarkts hinaus. Sie bedeutet faktisch das Absenken ihrer subjektiven Ansprüche und Aspirationen (cooling the mark out, vgl. Goffman 1952), womit als unerreichbar Bezeichnetes als ungewünscht uminterpretiert wird, um die persönliche Niederlage erträglich zu machen. Entscheidungstheoretisch handelt es sich dabei um einen – allerdings gelenkten – „adaptiven Präferenzwandel“ (Elster 1987, S. 211ff.), wie er in der Fabel über den Fuchs zum Ausdruck kommt, für den die süßen Trauben sauer sind, weil er sie nicht erreichen kann.



©Benjamin Klack-pixelio.de

²Vgl. Focus-Online vom 19.12.2008. URL: http://www.focus.de/finanzen/karriere/bewerbung/stellensuche/tid-12946/verdeckter-stellenmarkt-mit-vitamin-b-zum-traumjob_aid_357341.html

³Vgl. Spiegel-Online vom 19.12.2011. URL: <http://www.spiegel.de/karriere/berufsstart/recruiting-trends-2013-wie-bewerber-freie-stellen-finden-a-884126.html>

⁴Als eines von vielen Beispielen: „Viele freibleibende Ausbildungsplätze könnten besetzt werden, wenn Jugendliche besser informiert wären, sich selber realistisch einschätzen könnten und die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung erfüllen würden“ (Handreichung 2006, S. 3).

Berufswahl ist nicht immer die wichtigste Herausforderung für Jugendliche

Die Berufswahl der Jugendlichen vollzieht sich in einem komplexen Spannungsfeld von äußeren Anforderungen und Erwartungen (Arbeitsmarkt, soziales Umfeld) sowie inneren Umbrüchen und Identitätsentwicklung (Autonomiebestreben, Sexualität und Partnerschaft, Ablösung vom Elternhaus). Sie werden in einer relativ kurzen Zeitspanne mit zahlreichen neuen sozialen Erwartungen, individuellen Bedürfnissen sowie biologisch-physiologischen Veränderungen konfrontiert, die im Anschluss an Havighurst (1948) als biologisch und sozial definierte Entwicklungsaufgaben beschrieben werden können und von ihnen in sozialer, psychischer und emotionaler Hinsicht verarbeitet werden müssen. In dieser entwicklungspsychologisch schwierigen Lebensphase drängen sich ihnen Fragen auf wie: *Wer bin ich? Was macht mich aus? Was will ich? Wo stehe ich? Wie sehe ich mich? Wie sehen mich die anderen? Wie will ich leben?* Unter all diesen Fragen und Anforderungen mag die Berufswahl nicht die größte Priorität für sie haben, auf alle Fälle aber muss es ihnen zu diesem Zeitpunkt schwer fallen zu wissen, was sie wollen (können).

Umfassende Informationen über die Berufswelt überfordern die meisten Jugendlichen

Ein weiterer Einwand gegen das rationale Entscheidungsmodell bezieht sich auf den zentralen Stellenwert der Informationen, der ihnen in ihm zugewiesen wird. Angesichts der Tatsache, dass – zumal im Internetzeitalter – eher zu viele als zu wenige Informationen vorhanden sind, die kaum verarbeitet werden können, müssen die Menschen Strategien entwickeln, die Fülle, Vielfalt und Komplexität der Informationen in einer für sie noch handhabbaren Weise zu reduzieren. „Die Menge der oft disparaten Informationen, die wir erhalten, führt nicht zwingend zur besseren Informiertheit“ (Nestmann 2011, S. 3). Berufliche und Laufbahnentscheidungen werden in der Regel auf einer eher unzulänglichen Informationsbasis gefällt, und der Einfluss

und die Nutzung von Informationsquellen steigen mit der Bekanntheit und der Nähe zum persönlichen Umfeld. Empirische Untersuchungen zur Berufswahl zeigen, wie stark sie durch die sozialen Netzwerke und persönlichen Beziehungen (Familie, Freunde, Bekannte) geprägt sind. Nicht Informationen als solche, sondern subjektiv „relevante“ Informationen, die an

die subjektive Lebenswelt anschlussfähig sind, werden also aufgenommen und verarbeitet (Bimrose et al 2013;

Bimrose et al. 2008). Diese „selektive Informationsaufnahme und -verarbeitung“ besteht aus falschen Realitätsannahmen, Selbsttäuschung („Wunschdenken“) und „kognitiven Verzerrungen“ (Zimbardo 1992, S. 318). Ungleich wichtiger als Informationen an sich ist deshalb die Ordnung, die persönliche Gewichtung und Wertung von Informationen (vgl. Nestmann 2011).

Berufliche Entscheidungen sind häufig eher Nicht-Entscheidungen

Darüber hinaus werden berufliche Entscheidungen – wie Entscheidungen überhaupt – in hohem Maße „gerahmt“. Dieses framing (vgl. Tversky & Kahnemann 1986) besteht entweder aus externen Beschränkungen (constraints) aufgrund schlechter Noten, fehlender Ressourcen, aber auch kultureller und familiärer Einflüsse usw. oder auf „inneren“ Restriktionen, die das Denken und Handeln an Traditionen und normative Orientierungen, aber auch an Gewohnheiten und vertraute Handlungsroutrinen binden oder auch auf Ängsten und Vermeidungsstrategien beruhen. Aus neueren empirischen Untersuchungen zum Berufswahlverhalten sowie zur Bildungs- und Berufslaufbahntwicklung geht hervor, dass diesbezügliche Entscheidungen eher kurzfristig und sprunghaft waren und eher spontane Reaktionen auf sich ergebende Gelegenheiten (Bubany et al. 2008; Greenbank & Hepworth 2008; Hodgkinson & Sparkes 1997; Preißer 1997). Man muss sie also eher als „Nicht-Entscheidungen“ (Preißer 1997, S. 174) im Sinne eines „Geschehen-Lassens“ oder einer schematischen Fortsetzung eines „Routineprogramms“ aus der Vergangenheit charakterisieren denn als Entscheidungen im Sinne des rationalen Entscheidungsmodells. Dies erklärt, warum manche Jugendliche die Entscheidung verdrängen und sich treiben lassen, oder andere von Ängsten geradezu überschwemmt werden.

Stereotype Berufswahlentscheidungen als Beispiel für „Nicht-Entscheidungen“

Die Existenz stereotyper Berufswahlen ist das eindringlichste Beispiel dafür, dass das herrschende Modell der rationalen Berufsentscheidung und des Matching-Ansatzes empirisch nicht haltbar ist. Denn das traditionelle rationale Entscheidungsmodell kann solche offensichtlich suboptimalen und nicht nutzenmaximierenden Entscheidungen nicht erklären.

Empirische Untersuchungen zu Laufbahnentscheidungen belegen, dass **soziale Selektions- und Selbstselektionsprozesse** an allen Übergängen zwischen Bildungsgängen oder -stufen geschehen. Sie äußern sich als Abdrängung schwächerer Gruppen in minderwertige Bildungsgänge oder aus dem Bildungssystem. In Deutschland sind sie am Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung besonders stark ausgeprägt. Dies trifft nicht nur für auf **geschlechtsspezifische** Selektion zu, sondern auch auf **regionale** Selektion, auf **migrationspezifische** Selektion sowie Selektion aufgrund der schulischen **Vorbildung der Eltern** (vgl. hierzu und zu allen folgenden Angaben Bildungsbericht 2012).

So beobachten Arbeitsmarktexperten ein über die Jah-



©Tony Hegewald-pixelio.de

re stabiles Zuordnungsmuster zwischen Schulabschlüssen und Ausbildungsbereichen und charakterisieren dies als **segmentierten Ausbildungsmarkt**. Er äußert sich darin, dass es eine **Zugangsbarriere** bei vielen Ausbildungsberufen und im Schulberufssystem besonders für untere Bildungsgruppen gibt. Diese Segmentation nach Schulabschlüssen sei, so schlussfolgern die Experten, eher durch die Anforderungsprofile der Betriebe (der Nachfrageseite) als von Angebotsseite der Jugendlichen verursacht. Dies weist darauf hin, dass es sich hierbei eher um Selektions- als um Selbstselektionsprozesse handelt: Die Jugendlichen bekommen nicht die Ausbildungsplätze, die sie gerne hätten.

Die prominenteste, weil sichtbarste Segmentation bei den Ausbildungsberufen gibt es zwischen den **Geschlechtern**. So werden seit Jahren etwa 60 % der Jungen in nur 7 % der verfügbaren Ausbildungsberufe ausgebildet, bei den Mädchen sind es sogar drei Viertel. Bei den Jungen konzentriert sich etwa die Hälfte aller Auszubildenden auf nur 20 Berufe, die das „typische Männliche“ repräsentieren. Unter den wichtigsten zehn Berufswünschen der Mädchen finden sich ausschließlich Dienstleistungsberufe.

Im Hinblick auf den **Migrationshintergrund** gibt es starke Unterschiede im Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung, die von der geschlechtsspezifischen Segmentation noch verstärkt wird. Bei Mädchen ist die Quote der Ausbildungsanfängerinnen (2010) mit ausländischer Nationalität 27 %, während sie bei deutschen Mädchen 49 % beträgt; bei Jungen ist sie 32 % gegenüber 66 %. Diesen gravierenden Unterschieden im Verhalten stehen jedoch kaum Unterschiede beim Interesse an einer Berufsausbildung gegenüber. Auch hier muss man wohl eher von Selektions- als von Selbstselektionsprozessen sprechen.

Und schließlich gibt es eine seit Jahren **stabile Verteilungsstruktur bei der Wahl der Ausbildungsberufe** nach dem Schulabschluss der Jugendlichen: In der Berufsausbildung hat durchaus nicht (mehr) die Mehrheit der Jugendlichen einen Hauptschulabschluss, sondern nur noch 33%. Die Mehrheit hat mit 43 % einen mittleren Abschluss und sogar 21% haben die Hochschulreife. Diese Schulabschlüsse verteilen sich natürlich nicht gleichmäßig auf die zur Verfügung gestellten Ausbildungsberufe. Im Handwerk, der Landwirtschaft und der Hauswirtschaft haben die meisten (zwischen 50 und 60 %) Jugendlichen maximal einen Hauptschulabschluss, in Hauswirtschaft sind es sogar 70 bis 85%. Dagegen haben in Industrie, Handel, öffentlichem Dienst und den Freien Berufen die Jugendlichen schwerpunktmäßig einen mittleren Abschluss und überdurchschnittlich häufig die Hochschulreife.

All diese Selektionsprozesse beim Übergang in das Ausbildungssystem sind darauf zurückzuführen, dass Bildungs- und berufliche Entscheidungen immer unter Berücksichtigung von ökonomischen und Handlungsressourcen (*ökonomischem Kapital*, vgl. Bourdieu 1983), von Beziehungen (*sozialem Kapital*) sowie von Lebensgewohnheiten und kulturellen Bindungen (*kulturellem Kapital*) der Menschen jenseits von Arbeit und Beruf geschehen. Man kann solche stereotypen Muster

bei der Berufsorientierung und Berufswahl als „fremdbestimmt“ charakterisieren, als ein Entscheidungsverhalten, das nicht subjektorientiert, sondern schematisch „geschieht“, indem es die ökonomischen, sozialen und kulturellen Schemata, in denen sich die Menschen befinden, einfach abbildet und reproduziert.

Alternative Berufsorientierungs- und Beratungskonzeptionen

Vor allem im anglophonen Sprachraum wurden in den letzten Jahren eine ganze Reihe empirischer Untersuchungen zur beruflichen Laufbahnentwicklung durchgeführt, auf die sich neue, realistischere Erklärungen der Berufsentscheidung stützen. Sie zeigen, dass Beschäftigte ihre Berufstätigkeit eher als das Ergebnis einer langen Serie von ungeplanten Ereignissen gefunden haben (Krumboltz & Levin 2010). Angesichts der zahlreichen empirischen Einwände sowie der Befunde aus diesen neueren Untersuchungen müssen Berufsorientierung und -beratung neue Modelle und konzeptionelle Überlegungen entwickeln, die nicht mehr auf bewährte Muster der Berufswahl und -einmündung zurückgreifen, sondern darauf abzielen, dass die Jugendlichen ein neues Verhältnis zur eigenen Berufsbiographie gewinnen. Solche Konzepte sind in den letzten Jahren vorwiegend im anglophonen Sprachraum entstanden, in hiesige Diskussionen zur Berufsorientierung jedoch bisher noch nicht eingeflossen. Ihnen ist gemein, dass sie auf die Vorstellung von Berufswahl als einer einmaligen Entscheidung zugunsten einer Erweiterung auf die gesamte Erwerbsbiographie verzichten. Darüber hinaus versuchen sie nicht, die Ratsuchenden dazu anhalten, ihre Interessen und Wünsche beruflichen Anforderungsprofilen unterzuordnen, sondern knüpfen stärker an ihr empirisch beobachtetes Berufswahlverhalten an.

Der prominenteste Ansatz ist das **Planned-Happenstance-Modell der Laufbahnentwicklung** (Mitchell, Levin & Krumboltz 1999, Krumboltz & Levin 2004). Es knüpft an das Auftauchen unvorhergesehener und unvorhersehbarer Geschehnisse und Gegebenheiten (*happenstance*) an, wie sie im Leben eines jeden Menschen vorkommen, und lenkt die Aufmerksamkeit darauf, dass sie Entwicklungschancen auch für mögliche berufliche Entscheidungen bergen und diese vorbereiten können. Damit die Ratsuchenden in ihrem beruflichen Orientierungsprozess davon profitieren, muss die Beratung ihre Offenheit und Neugier auf Neues, Unbekanntes fördern, ihre Zuversicht angesichts der Vielfalt solcher ungeplanter Ereignisse des Lebens unterstützen sowie ihre Flexibilität aber auch ihr Beharrungsvermögen gegenüber Hindernissen stärken (vgl. Krumboltz 2009). Folglich sollte sich Berufsorientierung und -beratung darauf konzentrieren, die Ratsuchenden zu einer aktiven Lebensführung als der besten Voraussetzung für das Eintreten „chancenreicher“ Situationen und Ereignisse zu ermutigen.

Auch das mit dem Planned-Happenstance Ansatz eng verwandte Konzept einer **„positiven Nichtsicherheit“** (Gellatt 1989) postuliert, dass Berufswahlen als ungeplantes, aber systematisches Resultat aus vielen

Aktivitäten und Erfahrungen hervorgeht, die sich zu einer Berufsentscheidung gewissermaßen verdichten. Beratung habe also nicht den Zweck, die Ratsuchenden zu einer Entscheidung anzuleiten und zu führen (*guidance*), sondern sie darin zu bestärken, neuen Ereignissen und Erfahrungen mit einer prinzipiell aufgeschlossenen, bejahenden und entdeckenden Haltung (*exploratory learning*) als Teil eines aktiven Lebensstils gegenüber zu treten – „Uncertainty inspires our curiosity“ (Gellatt 1989) –, anstatt sie defensiv und furchtsam als unvermeidbar hinzunehmen.

Hier wird der Kontrast zum traditionellen Modell der Berufswahl und der Wechsel in der Blickrichtung der Berufsorientierung besonders deutlich. Die Ratsuchenden sind nicht mehr passive Objekte von Beratung, sondern aktiv handelnde Subjekte im Rahmen ihres eigenen Lebensentwurfs. Nicht mehr ihre Anpassung soll gefördert werden, sondern ihre „besten“ Seiten – Neugier, Aufgeschlossenheit, Optimismus, Ausdauer, Flexibilität, Risikobereitschaft und Gestaltungsbereitschaft (vgl. Mitchell, Levin & Krumboltz 1999) – werden angesprochen und angeregt.

In der internationalen Diskussion gelten diese Eigenschaften und Kompetenzen schon seit längerem als grundlegende Voraussetzungen für Berufsorientierung und Berufswahl und werden als **Career Management Skills** bezeichnet (Krumboltz & Worthington 1999). In Österreich bilden sie beispielsweise das Kernelement eines Gesamtkonzepts von Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der **österreichischen Lifelong Guidance Strategie**. Diese legt den Fokus darauf, „BürgerInnen jeden Alters dazu zu befähigen, Bildungs-, Berufs- und Lebensentscheidungen selbstständig und eigenverantwortlich vorbereiten und treffen zu können“ (Krötzel 2010).

Career Management Skills:

- Fähigkeit zur Selbstreflexion
- Entscheidungsfähigkeit
- Informationsrecherche und -bewertung
- Fähigkeit, eigene Ziele definieren und verfolgen zu können (vgl. Krötzel 2010, S. 6).

In ähnlicher Weise zielt auch das **„Blueprint framework for career management skills“** in den Ländern USA, Kanada und Australien sowie der **„Career management skills framework“** in England und Schottland auf den Erwerb von Grundkompetenzen für die Laufbahnentwicklung (vgl. Hooley et al. 2013; LSIS 2010). Diese Konzepte fußen auf lerntheoretischen Überlegungen und umfassen als Kernelemente Lernbereiche (berufsbezogene Kompetenzen), ein Lernkonzept und Lernstufen sowie notwendige Rahmenbedingungen. Dabei geht es also nicht darum, individuelle Kompetenzprofile an die Berufswelt anzupassen, sondern darum, Kompetenzen überhaupt erst zu entwickeln.

Nicht zufällig macht auch der Planned-Happenstance Ansatz starke Anleihen bei Lerntheorien, insbesondere

solchen, die an John Deweys bereits 1915 entwickeltes Konzept des **„entdeckenden Lernens“** (*exploratory learning*) und seiner Methoden⁵ anknüpfen: „the task of careers work is accordingly conceived as fostering learning and personal development“ (Krumboltz 2009).

Folgerungen für die Berufsberatung: Berufsorientierung muss erlernt werden

Die wichtigste Folgerung für eine neue Konzeption von Berufsorientierung bezieht sich darauf, dass sie sich nicht damit begnügen kann, nur kurzfristig eine einzelne Berufsentscheidung vorzubereiten, und sie nicht dabei stehen bleiben darf, Informationen über den Arbeitsmarkt, die Berufswelt usw. zu vermitteln. Sie kann sich auch nicht in einer bloßen Aneinanderreihung der üblichen Bausteine – Betriebspraktika; Betriebserkundungen; Informationen bei Kammern, Arbeitsagenturen und auf Ausbildungsmessen; Potenzialanalyse; Bewerbungstraining; gemeinsame Unterrichtsprojekte mit berufsbildenden Schulen – erschöpfen.

Berufsorientierung muss vielmehr als eine komplexe Kompetenz angesehen werden, die erlernt werden muss. Sie ist ein Bestandteil einer **„berufsbiographischen Selbststeuerungskompetenz“** (Preißer 2002; 2003; Preißer & Wirkner 2002) als der Bereitschaft und Fähigkeit für eine vorausschauende und selbstverantwortliche Gestaltung und Steuerung der eigenen Erwerbsbiographie. Eine solche **„kompetenzorientierte“ Berufsorientierung** ist ein **originäres Bildungsziel**, das an den Schulen verankert, entwicklungspsychologisch fundiert und **systematisch didaktisiert** werden sollte und in angemessener und verbindlicher Weise auch durch die Weiterbildung der Lehrkräfte unterstützt werden sollte, die mit der Berufsorientierung befasst sind, damit sie über ausreichende fachwissenschaftliche und fachdidaktische Kenntnisse zur Berufsorientierung verfügen.

Literatur

BA - Bundesagentur für Arbeit (2009): HEGA 09/09 - 01 - Berufsorientierung in der Bundesagentur für Arbeit für den Bereich der Sekundarstufe I und II: Grundsätze und fachliche Grundlagen.

www.arbeitsagentur.de/nn_165870/zentraler-Content/HEGA-Internet/A02-Berufsorientierung/Dokument/HEGA-09-2009-BO-Grundlagen.html

BA - Bundesagentur für Arbeit (2010): Vertiefte Berufsorientierung. Handbuch für Führungs- und Beratungsfachkräfte.

Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/M.

Bildungsbericht (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf (Hrsg. Autorengruppe Bildungsberichterstattung) Bielefeld

⁵Allen diesen Methoden gemeinsam ist dasselbe Schema des „Erfahrungslernens“: Herausforderung / Problem, Plan, Erfahrung / Erprobung, Beobachtung / Reflexion.

- Bimrose, Jenny & Barnes, Sally-Anne, Hughes, Deirdre (2008): *Adult Career Progression & Advancement: A five Year Study of the Effectiveness of Guidance*. Coventry, England: Warwick University.
- Bimrose, Jenny, Cohen, Laurie, Arnold, John & Barnes, Sally-Anne (2013): Editorial. In: *British Journal of Guidance & Counselling*, Volume 41 (Number 3). pp. 219-225
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): *Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung*. Berlin
www.bmbf.de/pub/kompetenzen_foerdern.pdf
- Bourdieu, Pierre (1983): *Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital*. In: Kreckel, R. (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt, Sonderband 2)*, Göttingen. S. 183-198
- Bubany, Shawn T. et al. (2008): *College students' perspectives on their career decision making*. *Journal of Career Assessment* 16 (2), pp. 177-197.
- Elster, Jon (1987): *Subversion der Rationalität*. Frankfurt
- Gelatt, H.B. (1989) *Positive Uncertainty: A New Decision-Making Framework for Counselling*. In: *Journal of Counselling Psychology*, Vol. 36, No. 2, pp. 252-256.
- Greenbank, Paul & Hepworth, Sue (2008): *Working Class Students and the Career Decision-making Process: a qualitative study*, Research Study for the Higher Education Careers Service Unit (HECSU), Manchester.
www.hecsu.rd/research_reports_278.htm
- Goffman, Erwin (1962): *On Cooling the Mark Out: Some Aspects of Adaption to Failure [1952]*. In: Rose, A. (Hrsg.): *Human Behavior and Social Processes*. Boston, pp. 482-505
- Hall, Anja (2010): *Wechsel des erlernten Berufs: theoretische Relevanz, Messprobleme und Einkommenseffekte*. In: Euler, Dieter u. a. (Hrsg.): *Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung - Stand und Perspektiven*. Stuttgart. S. 157-173
- Handlungsleitfaden (o. Jg.): *Ausbildungspakt Berufsorientierung Schule und Betrieb als Partner. Ein Handlungsleitfaden zur Stärkung von Berufsorientierung und Ausbildungsreife*.
www.ausbildungspakt-berufsorientierung.de/
 Handlungsleitfaden zur Stärkung von Berufsorientierung und Ausbildungsreife
- Hodkinson, Paul & Sparkes, Andrew (1997) 'Career-ship: a sociological theory of career decision-making' *British Journal of Sociology of Education* 10, 1, pp. 2 - 20
- Hooley, Tristram et al. (2013): *The 'Blueprint' framework for career management skills: a critical exploration*, *British Journal of Guidance & Counselling*, 41:2, S. 117-131.
www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03069885.2012.713908
- Krötzel, Gerhard (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.
- Krumboltz, John D. (2009) *The Happenstance Learning Theory*. In: *Journal of Career Assessment* May 2009 vol. 17 no. 2 pp. 135-154
- Krumboltz, John D., & Levin, A. S., (2010): *Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career*. (2nd ed.). Atascadero, CA
- Krumboltz, John D., & Worthington, R.L. (1999): *The School-to-Work Transition From a Learning Theory Perspective*. *The Career Development Quarterly*, 47, pp. 312 - 325
- LSIS - Learning and Skills Improvement Service (2010): *Career learning for the 21st century: The career blueprint: Supporting an all-age guidance strategy*. Coventry
- Mitchell, K., Levin, A. & Krumboltz, J. (1999). *Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities*. *Journal of Counseling and Development*, 77, pp. 115 – 124
- Nestmann, Frank (2011): *Anforderungen an eine nachhaltige Beratung in Bildung und Beruf. Ein Plädoyer für die Wiedervereinigung von ‚Counselling‘ und ‚Guidance‘*. In: *Positionen - Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt*, Heft 4. Kassel. S. 1-8
- Pampel, Jana & Welker, Carsten (2011): *Regionales Übergangsmanagement Berlin (RÜM), Bd. 2: Berufsorientierung. Ausgangslage | Qualitätsstandards | Wege der Implementierung*. Berlin.
- Preißer, Rüdiger (2003): *Berufsbiographische Selbstorganisation, biographisches Lernen, Selbstsozialisation - Herausforderung für die Erwachsenenbildung?* In: *REPORT Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung* (26) Heft 3, S. 87-97
- Preißer, R. (2002): *Berufsbiographische Steuerungskompetenzen als Voraussetzung für berufliche Neuorientierung*. In: Preißer, R. & Wirkner, B. (Hrsg.): *Berufliche Neuorientierung. Innovative Konzepte für Weiterbildungner*. Bielefeld. S. 9 – 31
- Preißer, Rüdiger (1997): *Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit durch Bildungsentscheidungen - Ein Beitrag zum Verhältnis von Sozialstruktur und individuellem Handeln*. (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung DIE), Bonn.
www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-1997/preisser97_01.pdf
- Preißer, Rüdiger & Wirkner, Barbara (2002): *Module zur Förderung der (berufs-)biographischen Gestaltungs- und Steuerungskompetenz*, (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung DIE), Bonn
- Tversky, Amos & Kahneman, Daniel (1986): *The framing of decisions and the psychology of choice*. In: Elster, J. (Ed.): *Rational choice*. Oxford, pp. 123-141