

Rainer Thiel · Berufsberater für akademische Berufe

Plädoyer für eine Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis der Bildungs- und Berufsberatung

Aus der Sicht eines Praktikers

1. Eine subjektive Perspektive

Die folgenden Ausführungen erheben bewusst nicht den Anspruch eines wissenschaftlichen Aufsatzes, denn sie haben eine andere Funktion: Der Fokus liegt auf der subjektiven Beschreibung von Beobachtungen und Einsichten zum Verhältnis fachwissenschaftlicher Entwicklungen zur Praxis der Bildungs- und Berufsberatung. Den Bezugsrahmen bildet meine über 20-jährige Tätigkeit als Berufsberater sowie als langjähriger Akteur im Deutschen Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvb). Es ist also eine recht persönliche Sicht, die vermutlich an einigen Stellen zu relativieren ist, die aber hoffentlich einige hilfreiche Hinweise für eine Weiterentwicklung des Zusammenspiels von wissenschaftlicher Aus- und Weiterbildung mit der Beratungs-Praxis enthält. Auf jeden Fall leite ich aus den skizzierten Entwicklungslinien und Strukturen Wünsche „der Praxis“ an „die Wissenschaft“ ab.

Ich selber überblicke gut die Hälfte des Zeitraums von 40 Jahren Beraterausbildung in Mannheim, dem Anlass für diese Veröffentlichung. Meine erste Begegnung mit dem damaligen Fachbereich Arbeitsverwaltung der Fachhochschu-

le des Bundes fand 1990/1 während der „Einweisung in den höheren Dienst“ als Berufsberater für Abiturienten und Hochschüler statt, als wir ein Semester in Speyer an der Hochschule für Verwaltungswissenschaften studierten. Ich erinnere mich gut an die leise Eifersucht auf die hervorragenden Ausbildungsbedingungen in Mannheim, zum Beispiel an Unterrichtsräume, in denen Hospitieren-

innovative Formen der Beratungsausbildung. Als „Abi(turienten)-Berater“ waren wir demgegenüber einerseits „privilegiert“, zusammen mit den künftigen Führungskräften der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Speyer und Lauf in unsere Aufgaben „eingewiesen“ zu werden, andererseits blieb uns so für unsere fachliche Ausbildung hinsichtlich einer wissenschaftlichen Fundierung, wie sie am



de ohne persönliche Präsenz durch eine Einwegscheibe von einem Nebenraum beispielsweise die Berufsorientierungsveranstaltungen oder Beratungsgespräche beobachten konnten. Das war aus unserer persönlichen Sicht eine unfassbar moderne Ausstattung und erlaubte

Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund gelegt wurde, nur die Position eines Zaungastes. Allerdings wurde dies durch einige hervorragende Dozenten gemildert, die immer wieder den Transfer von Erkenntnissen aus der Beratungsanwärterausbildung hergestellt haben.¹

¹⁾ Von diesen seien als Beispiele die Kollegen Jürgen Rump aus Stuttgart für die Beratungsmethodik und Lutz Landorff aus Nürnberg für Berufskunde erwähnt.

Fachlich gesehen war die organisatorische Trennung der beiden Formen der Beraterausbildung nicht sinnvoll.

Aus meiner Sicht zeigte sich hier ein Grundphänomen im Verhältnis des Dienstherrn zur Wissenschaft der Bildungs- und Berufsberatung, das bestenfalls als zwiespältig bewertet werden kann und das sich nicht nur in den schon erwähnten Unterschieden der Qualifizierungswege ausdrückt. Es wäre zu wünschen, dass sich in der künftigen

Entwicklung mehr fachliche Aspekte und Prinzipien durchsetzen. Die de-facto-Abwertung der Berufsberatung wies zumindest in der jüngeren Vergangenheit in eine andere Richtung.

2. Entwicklung und Ist-Zustand der Qualifizierung zur beruflichen Beratung in der BA

Die von mir konstatierte Zwiespältigkeit mancher Stellen innerhalb der BA ihren Berufsberatern und deren Tätigkeit ge-

genüber dürfte aus dem Unverständnis, ja Misstrauen einer öffentlichen Verwaltungsorganisation gegenüber sozialpädagogischen oder gar therapeutischen Vorgängen resultieren. Es wurde nämlich wiederholt die Befürchtung laut, dass durch die Nutzung ursprünglich therapeutischer Methoden, wie z. B. dem personenzentrierten Ansatz nach Carl Rogers, eine Pathologisierung der Ratsuchenden und damit eine therapeutische Beziehung erfolgen könnte, die dem aus Sicht des Arbeitgebers zentra-

BUCHEMPFEHLUNG · Birgit Lohmann (dvb-Forum-Redaktion, dvb-Bundesvorstand)



Bernd-Joachim Ertelt, Andreas Frey und Michael Scharpf (Hrsg.)

Berufsberatung als Wissenschaft



Der Beitrag von Rainer Thiel wurde nach dem 40-jährigen Jubiläum der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit verfasst und erschien 2015 in dem Band „Berufsberatung als Wissenschaft“ im Verlag Dr. Kovač GmbH, Hamburg; der Verlag hat uns freundlicherweise die Abdruckgenehmigung erteilt.

Curriculum der akademischen Berufsberatungsausbildung in Mannheim bzw. Częstochowa. Es folgen Beiträge zur Beratungsforschung von Hans-Joachim Bauschke und Hans-Dieter Braun, Jean Guichard, Manfred Hofer, Gert-Holger Klewenow, Jean-Jacques Ruppert und Adam Biela; die Artikel zur Podiumsdiskussion am 22. November 2012 von Andreas Hischi, Bernhard Jenschke, Karen Schober und Rainer Thiel geben die Perspektive von Praxis und Politik wieder, aus der wir hier das leidenschaftliche Plädoyer von Rainer Thiel für eine Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis der Bildungs- und Berufsberatung wiedergeben.

Wir möchten an dieser Stelle ausdrücklich das Buch der Lektüre empfehlen: Herausgegeben von Bernd-Joachim Ertelt, Andreas Frey und Michael Scharpf werden in 17 Beiträgen von namhaften Autorinnen und Autoren vier Jahrzehnte akademische Ausbildung für Berufsberaterinnen und Berufsberater in Mannheim nachgezeichnet.

Wir freuen uns, dass wir als dvb unsere Jahrestagung 2016 in der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit veranstalten dürfen und damit zum notwendigen Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis beitragen können.

Nach einem Vorwort der Herausgeber (Ertelt, Frey und Scharpf) behandeln Artikel von Bernd-Joachim Ertelt, Joachim Hoesmann, Heinz Stegmann, Elfriede Höhn, Michael Scharpf, Alisa Zillmann, Siglinde Bohrke-Petrovic und der polnischen Kollegen Joanna Górna und Daniel Kukla Organisation und



Studien zur Berufs- und Professionsforschung (Band 29)
Hamburg 2015, 262 Seiten
ISBN 978-3-8300-8607-9
Verlag Dr. Kovač

len Ziel, der Vermittlung in Ausbildungsstellen, abträglich wäre. Dieses Misstrauen führte zum Teil bis zur offenen grundsätzlichen Ablehnung von pädagogischen und psychologischen Methoden durch Verantwortliche.² Bis heute erscheint der beraterische Grundsatz, Menschen zum eigenständigen Agieren anzuleiten, in der BA nicht durchweg als „effektiv und effizient“ akzeptiert; zumindest ließe sich die „Messung“ berufsberaterischer Dienstleistungen anhand von dafür ungeeigneter Bewerber- und Vermittlungszahlen so interpretieren.³

Andererseits erschien der Umgang mit dem Thema Berufsberatung und der Qualifikation der Fachkräfte seitens der BA nie wirklich konsequent. In den 1990er Jahren erfolgte die Qualifizierung der Berater über mehrere Wege:

➤ Am fundiertesten war sicherlich die Beratungsanwärter-Ausbildung am Fachbereich Arbeitsverwaltung, die (mit den bekannten Einschränkungen durch alle möglichen nicht-beratungsnahen Fächer) insgesamt drei Jahre umfasste.

➤ Ehemalige Verwaltungsinspektoren-anwärter erhielten eine Aufstiegsweiterbildung, die zunächst 12, dann 9 und zuletzt nur noch 6 Monate dauerte.

➤ Berufsberater für Abiturienten und Hochschüler wurden ein Jahr lang in ihre Tätigkeit „eingewiesen“, darin enthalten ein einsemestriges Studium an der Verwaltungshochschule Speyer u. a.

mit Seminaren zu Beratungsgrundlagen und zu Berufskunde, später erfolgte die Einweisung ohne dieses Studium, sie enthielt dafür höhere Anteile an „Training on the Job.“

Bei den beiden Möglichkeiten außerhalb der Hochschule erhielten die Kolleginnen und Kollegen ihre wissenschaftliche Fundierung entsprechend den Akzenten, die ihre Trainer setzten, es war also durchaus auch Zufall im Spiel. Seit dem „Vermittlungsskandal“ fand eine Qualifizierung für Mitarbeiter, die nicht das Duale Studium in Mannheim durchliefen, praktisch nur noch rudimentär statt. Eine Arbeitsgruppe entwickelte 2003 ein „Grobkonzept zur Qualifizierung für Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte“, das höchst pragmatisch angelegt war und im Rückblick als ein Versuch angesehen werden kann, etwas an Beratungsqualifizierung zu retten, was in dem neoliberalen Klima der Zeit nicht zu retten war. Doch dieses Konzept verschwand, kaum von der Zentrale der BA verabschiedet, wieder. Aus meiner Sicht fand danach, außer bei den Absolventen der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), kaum noch eine Qualifizierung in Berufsberatung statt, die diese Bezeichnung verdient hätte.

Man könnte dies als Zeichen von Ignoranz der Entscheidungsträger gegenüber den damaligen starken Impulsen zu einer Professionalisierung in berufsbezogenen Beratungswissenschaften

deuten. Seit Beginn der 1990er Jahre hatten sich nämlich – ausgehend von den USA, über die OSZE und dann in Europa die Professionalisierungsbemühungen der Berufsberatung verstärkt.

Wie beschrieben, war dieses in der Praxis eher gegenläufig wahrzunehmen: 1998 war das Alleinrecht der BA auf Berufsberatung gefallen, der Beruf des „Berufsberater“ ist seither in Deutschland komplett dereguliert. Alle Bemühungen des Deutschen Verbands für Berufsberatung (dvb) und anderer Akteure um eine andere Form der Regulierung (z. B. über ein Berufsgesetz oder einen verkammerten Berufszugang) waren vergebens gewesen. Als privatwirtschaftliche Qualitätssicherung wurde daher vom dvb das „Berufsberatungsregister“ initiiert (www.bbregister.de/), das aber keine durchgängige Akzeptanz erfuhr.

An allen diesen Bestrebungen zu einer qualitativen Weiterentwicklung der Professionalisierung waren eine Reihe von Lehrenden der Mannheimer Hochschule sowie viele Absolventen der Beraterausbildung, u. a. als Mitglieder und Funktionsträger im dvb aktiv beteiligt.

Die Zentrale der BA selbst nahm diese Professionalisierungsbestrebungen eher zurückhaltend zur Kenntnis. Einerseits war sie 2004 maßgeblich an der Ausrichtung der Konferenz „Zukunft der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ beteiligt, aus der 2006 die Gründung des Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) resultierte (vgl. www.forum-beratung.de/), diese wurde von der BA andererseits nicht aktiv mitgetragen. Am nfb-Projekt „Offener Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ (2009-

2) In der Einweisungszeit erhielten wir einmal die ausdrückliche Aufforderung, nicht nach dem impliziten Anliegen des Klienten zu forschen, sondern ausschließlich das explizite Anliegen zu bearbeiten um dadurch „wertvolle Zeit“ zu sparen.

3) Auch die zeitweilig erfasste Zahl der Ratsuchenden wäre eine ungünstige Zielmenge, wenn „hoch“ als „gut“ gewertet würde, da sie die Notwendigkeit von Mehrfachkontakten ignorieren würde. Die Messbarkeit beraterischer Leistung ist ein zentrales Problem in einer Verwaltung und damit für die Entwicklung von Fachlichkeit extrem hinderlich. Nur eine qualitative Evaluation ist sinnvoll, m. E. ein fast unlösbares Problem.

2011) (vgl. www.beratungsqualitaet.net) nahmen gelegentlich auch Vertreter der BA teil, eine Beteiligung an der praktischen Erprobung der Konzepte wurde jedoch abgelehnt.

Ein Grund könnte darin liegen, dass die zuständigen Stellen der BA bislang nicht bereit sind, Standards zu akzeptieren, die von außen gesetzt werden. Schon in der Vergangenheit gab es eine Reihe eigener Konzeptionen, vom „Roten Ordner“, der noch in der „Monopolzeit“ entstand, über RAT (Richtig beraten. Anregungen. Techniken) und KOLA (Kontaktaufnahme. Orientierung. Lösungen. Abschluss)-Konzept (2002) bis zur derzeit gültigen „Beratungskonzeption“ (BeKo) (2011).⁴

Namentlich letztere bezieht sich zwar einerseits auf die wissenschaftliche Entwicklung, andererseits betont das Konzept ausdrücklich, dass die „detaillierten methodischen Ausarbeitungen [...] zu großen Teilen mit den Geschäftsprozessen der Bundesagentur für Arbeit verknüpft“ sind (BeKo 2011, S. 4). und so wird auch bei der Umsetzung in den Lehrgängen für die Agenturen der von der BA gewünschte Fokus auf die „Einmündung“ in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse gesetzt: Die sogenannte Integrationsbegleitende Beratung (IBB), die aus fachlicher Sicht dem Bereich der Arbeits- bzw.



Ausbildungsstellenvermittlung zuzurechnen ist, wird mit annähernd demselben Zeiteinsatz unterrichtet wie die Orientierungs- und Entscheidungsberatung (OEB), in der die eigentliche Beratungsarbeit geleistet wird. Insgesamt beträgt der Umfang der Schulungen und Übungen einen Bruchteil dessen, was bei früheren Konzepten üblich war und von Experten für angemessen gehalten wird, um eine dem Stand der wissenschaftlichen Entwicklung und Praxis angemessene Grundlage für Bildungs- und Berufsberatung zu schaffen. Hier wird ein langfristiger Zielkonflikt in der BA sichtbar, nämlich der zwischen der Förderung einer Entwicklung des Individuums, im Sinne der Artikel 2 und 12 Grundgesetz (GG) und des § 29 Sozialgesetzbuch (SGB) III, und dem Auftrag, im Sinne des § 1 SGB III den Ausgleich am Arbeitsmarktes zu unterstützen.

Der Umgang mit diesem Zielkonflikt, der zufriedenstellend nur auf hoher professioneller Basis gehandhabt werden kann, ist bislang aus fachlicher und dvb-Sicht als unbefriedigend zu bezeichnen. War die beraterische Grundqualifikation schon früher eher heterogen angelegt, so sind die heutigen BeKo-Lehrgänge erst recht nur mehr als Minimalbasis zu betrachten. Fortbildungen und Formate zur Reflexion, wie Praxisberatung oder gar Supervision, sind nicht etwa Pflicht, sondern scheinen mehr dem „Goodwill“ der Führungskräfte überlassen, ob ein Mitarbeiter daran teilnehmen kann. So fühlen sich manche Fachkräfte insgesamt von aktuellen Entwicklungen der Beratungswissenschaft abgeschnitten, wenn sie nicht privat Zeit und Geld in Fortbildungen investieren. Indes dürfte ein solches Engagement bei einer Vollzeitkraft an zeitliche und bei einer Teilzeitkraft an finanzielle Kapazitätsgrenzen stoßen.

3 Weiterbildungsbedarfe und -wünsche

Damit sind Bedarf und Wünsche der Praxis angesprochen, die sich sowohl auf den Bereich der Grundqualifizierung als auch auf den Erhalt der Kompetenz und nicht zuletzt auf die Weiterqualifizierung erstrecken. Wenn man den Anspruch hat, seine Beratungstätigkeit dem aktuellen Stand der Wissenschaft entsprechend auszuüben, ist der Bedarf an Weiterqualifizierung offenkundig immens.

Doch die Wünsche und auch die Notwendigkeiten erscheinen extrem heterogen:

➤ Wünschenswert erscheint zunächst ganz allgemein eine bessere Grundlegung der Beratungspraxis mit wissenschaftsbasierten Angeboten – wenige Wochen Lehrgänge über die Beratungskonzeption sollten wenigstens durch gezielte Weiterbildungen ergänzt werden, die sicherlich für jüngere Fachkräfte weitaus wichtiger sind als für erfahrene Berater.

➤ Im Bereich der sog. „allgemeinen“ Berufsberatung, also der Dienstleistung für Absolventen der Sekundarstufe I, werden jüngere Kollegen – abhängig von ihrer Vorbildung – sowohl Bedarf an beratungs-methodischem Knowhow als auch an bildungs- und berufskundlichen Grundlagen(!) haben.

➤ Berufserfahrenere Kollegen, die im Alltag der Gefahr der Routine und damit der Desensibilisierung unterliegen, bedürfen eher der Unterstützung bei der Verbesserung ihrer Wahrnehmung, der Reflexion und der Anregung durch neue methodische Ansätze, was am ehesten durch klassische Supervision oder Praxisberatung realisiert werden könnte.

➤ Für die so genannten „Vermittler mit Beratungsaufgaben“ ist darüber hinaus ein erheblich größerer Bedarf an Beratungsmethodik und spezifischem Wissen über Weiterbildung und dafür geeigneter Angebotsformen zu konstatieren (und zwar unabhängig von der Möglichkeit, durch die BA gefördert zu werden).

➤ Im akademischen Bereich ist das völlig veränderte System der Studienlandschaft mit seinen mittlerweile fast 9.500 grundständigen und fast 7.000 weiterführenden Studiengängen zu nennen (Hochschulkompass, 2013). Namentlich der Übergang vom Bachelor in den nächsten Abschnitt, sei es Berufseinstieg oder weiteres Studium, ist noch nicht ausreichend ins Blickfeld gerückt und stellt extrem hohe Anforderungen.⁵

➤ Inwieweit Reha-spezifischer Bedarf besteht, kann ich nicht beurteilen, doch ist davon auszugehen, dass durch das Zusammentreffen von bürokratischem Kontext und den vielfältigen Anforderungen an die Beratungskompetenzen durch die Einschränkungen der Klienten, hoher Weiterbildungsbedarf besteht.

Es wäre eine sehr positive Entwicklung, wenn seitens der HdBA eine verstärkte Rückkopplung mit der Praxis erfolgte.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind folgende typische Themen, über die



Rainer Thiel:

Studierter Gymnasiallehrer, nach betriebswirtschaftlicher Tätigkeit seit 1990 bei der Bundesagentur für Arbeit. War Berufsberater für Abiturienten und Hochschul学生 in Herford, ist seit 2001 Berater für akademische Berufe in Lüneburg und derzeit tätig als Dozent für die Zertifizierung der sog. IntegrationsberaterInnen in der „Integrierten ganzheitlichen Integrationsleistung“ („Inga SGB III“).

Seit 1995 aktive Mitarbeit im dvb, u. a. 1996-2004 und 2010-2014 als stellvertretender Bundesvorsitzender; Mitwirkung in Fachgruppen (Forschungsforum, akademische Berufe), bei der Gründung von nfb und DGfB sowie in etlichen Projekten.

eine Verknüpfung der Praxis mit Wissenschaft gefördert werden kann, zu nennen:

➤ Die Professionalität eines Berufsberaters und eines Arbeitsvermittlers zeigt sich u. a. in der Kenntnis aktueller Konzepte und Änderungen in der Berufs- und Bildungswelt. Beispiele hierfür sind die Veränderungen der Regelungen für Studienzulassungen ohne Abitur, ein Thema, das in der Arbeitsvermittlung von Berufserfahrenen zunehmend an Relevanz gewinnt, oder die Weiterentwicklung der Ausbildungsberufe. Denn viele Berufsbezeichnungen haben sich geändert, und damit auch die entsprechenden Inhalte. Hier sind in der Beratungspraxis erschreckende Lücken festzustellen und die Entwicklung ist vielfach so rapide, dass die zugestandene Eigeninformation bei weitem nicht

ausreicht, und zudem ist durch die organisatorische Zweiteilung in Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-orientierte Bereiche für letztere der Kontakt in die Wirtschaft zu gering geworden.

➤ Die Bildungs- und Berufskunde ist ein Alleinstellungsmerkmal der HdBA, dies kann für die Praxis gut genutzt werden: so wäre etwa ein Input durch Tandems von Lehrenden und Praktikern extrem hilfreich. Die Lehrenden der Hochschule unterstützen beim Erarbeiten einer berufs- und bildungskundlichen Systematik, Praktiker können Erfahrungen aus der Arbeitswelt und die Verknüpfung für die Kollegen beisteuern.

➤ Berater für akademische Berufe werden seit der Einführung des neuen Tariffsystems der BA⁶ überwiegend aus den Reihen der Berufsberater für die Sekundarstufe

4) In diesem Zusammenhang sind Publikationen, wie etwa das von Frank Nestmann u. a. herausgegebene mehrbändige „Handbuch der Beratung“ (2004, 2007, 2013) als wichtige wissenschaftliche Orientierungspunkte anzusehen.

5) Erwähnt sei die häufig auftretende Diskrepanz zwischen Studium und späterer Berufstätigkeit, vgl. das schon seit Jahrzehnten bekannte Phänomen der Geisteswissenschaftler, die verschiedenste Funktionen in der Wirtschaft ausüben; inzwischen ist die Berufsorientierung am Ende des Studiums nicht auf diese Richtungen beschränkt, sondern ein Massenphänomen vieler Fächer.

6) Zur Neugestaltung des Tariffsystems der BA gehörte die Abschaffung des Anspruchs, dass ein Universitätsabschluss Voraussetzung für den Dienstposten Berater für akademische Berufe war, sowie die Senkung der Einstufung der akademischen Berater. So wurde der direkte Aufstieg von Berufsberatern der tariflichen Tätigkeitsstufe IV in die Stufe III möglich.

gewonnen. Bis deren Wissen über Studiengänge und akademische Berufe einigermaßen gesichert ist, vergehen etliche Monate. Auf diesem Gebiet wäre eine systematische Einführung absolut erforderlich, damit die Kollegen einen kognitiven Rahmen haben, in dem sich das Wissen verankern kann. Auch hier gilt, dass die HdBA bei der Systematisierung unterstützen kann und Praktiker ihre Erfahrungen aus dem Beratungsalltag einbringen, wie das Wissen den Klienten zu vermitteln ist.

➤ Die Beratungswissenschaft entwickelt sich weiter und erforscht z. B. auch das Thema „Beratung im Zwangskontext“ (vgl. Göckler, 2009). Die Beratungspraxis sieht sich bereits heute mit entsprechenden Aufgaben konfrontiert. Insofern wäre ein Dialog mit der Wissenschaft für beide Seiten lohnend.

➤ In diesem Zusammenhang bedarf es der Weiterentwicklung der Beratungsmethodik unter Einbeziehung der Sicht und der Erfahrungen der Praktiker. Hier passt das Bild: Wenn eine Säge regelmäßig geschärft wird, geht die Arbeit viel besser vonstatten.

➤ Letztlich könnte die HdBA auch ein Forum bieten, auf dem sich Berater verschiedener Anbieter treffen und austauschen könnten. Spezielle Fortbildungsveranstaltungen zusammen mit externen Interessenten könnten der von Praktikern oft beklagten Betriebsblindheit entgegenwirken.⁷

Doch auch Umgekehrtes gilt, nämlich dass auch die Beratungswissenschaft der Anregungen aus der Praxis bedarf.

➤ Stellvertretend dafür sei die immer wieder geforderte Untersuchung von „subjektiven Theorien“ der Beratungs-

praktiker genannt, die mit Sicherheit zu einer Weiterentwicklung der Beratungstheorien im organisatorischen Kontext der BA führen würde.

➤ Zielgruppen der Beratung wandeln sich und mit ihnen die Bedürfnisse. Nicht nur die jugendlichen Berufswähler und die neuerdings im Fokus stehenden



„Silver Workers“, also die Menschen, die aus dem Vollzeit-Berufsleben in die so genannte „3. Lebens-Phase“ eintreten, brauchen eine Orientierung. Dringend ist auch die Beratung berufserfahrener Menschen, die im Laufe des Berufslebens nicht nur den Job wechseln, sondern sich unabhängig davon weiterentwickeln wollen und müssen (Stichwort: „Lebenslanges Lernen“). Nicht selten erfolgen in der Lebensmitte auch komplette freiwillige oder erzwungene Neuorientierungen. Punktuelle Interventionen reichen hier keineswegs aus. Dazu ist in der Praxis kaum etwas aus der Be-

ratungsforschung bekannt, und es ist zu vermuten, dass hier auch die Theorie noch Nachholbedarf hat. So oder so ist zu erwarten, dass der Austausch zu diesen Themen fruchtbar sein dürfte.

➤ Immer wieder tauchen Fragen nach den kurzfristigen und langfristigen Wirkungen der Beratung auf. Der Praktiker möchte dies auf sich und den Einzelfall bezogen wissen, um seinen persönlichen Beratungsstil verbessern zu können. Repräsentative Gesamtuntersuchungen helfen ihm dabei kaum.

4. Überlegungen zur Realisierung

Abschließend stellt sich die Frage nach der Umsetzbarkeit solcher Wünsche.

1 Die HdBA könnte als Input geeignete Veranstaltungen für Praktiker bereitstellen. Das muss m. E. nicht gleich ein Masterstudiengang als eine „große Lösung“ sein, sondern könnte auch kleinere Formate umfassen, die mit den organisatorischen Abläufen in der BA kompatibel sind.

2 Die HdBA kann auf jeden Fall ein Ort sein, an dem ein fachlicher Austausch stattfindet. Einerseits ließen sich so wissenschaftliche Erkenntnisse etwa den Multiplikatoren vermitteln, anderer-

7) *Übrigens ist der am häufigsten genannte Wunsch von Beratern außerhalb der BA der nach Grundlagen in Bildungs- und Berufskunde, das könnte sogar kommerziell ein Erfolg sein, wenn die HdBA kostenpflichtige Weiterbildungen anböte.*

8) *B.-J. Ertelt, A. Frey, M. Berufsberatung als Wissenschaft. Vier Jahrzehnte akademische Ausbildung für Berufsberaterinnen und Berufsberater in Mannheim. Studien zur Berufs- und Professionsforschung, Band 29. Hamburg: Verlag Dr. Kovač GmbH.*

9) *Ich verzichte auch in diesem Anhang zugunsten der Lesbarkeit auf eine genderechte Formulierung.*

10) <http://www.dgcc.de/> [25.10.2015]

11) *Wie die AZK und Auswahlkommissionen der Trainer für das bFM besetzt sind, ist mir nicht bekannt. Die Inga-Trainer werden aufwändig mit acht Train-the-Trainer-Seminaren und Updates qualifiziert und fortgebildet sowie ihrerseits auf der höchsten Ebene zertifiziert, sie müssen die Qualifikation als „Seniortrainer“ erworben haben.*

seits Fragestellungen aus der Praxis aufgenommen und als Projekte in die Forschung eingespeist werden.

Bei allem Idealismus und allem guten Willen muss im Blick behalten werden, dass der Umfang von Lehrgängen oder Foren für die entscheidenden Dienststellen der BA akzeptabel bleiben muss, also nicht ausufern darf. Um dem Rechnung zu tragen, gab es früher Versuche mit Qualifizierungsbausteinen im Web Based Training (WBT) oder Blended Learning. Doch die unter anderem im Zuge der Einführung des Beratungskonzepts (BeKo) verwendeten WBT erschienen manchen erfahrenen Praktikern von Inhalt und didaktischer Anlage her inakzeptabel. Gleichwohl liegt in den durch das Internet erweiterten Lehr- und Lernformen ein Potenzial, das Nutzen brächte, wenn es denn methodisch an die Bedürfnisse und das Niveau der Lernenden angepasst wird. Die Akzeptanz in den Dienststellen würde sicherlich erhöht, wenn für bestimmte Bausteine der Computer am Arbeitsplatz genutzt werden könnte. Das Potenzial an Blended Learning, also Kombinationen von Präsenz- und Computer-gestützte Phasen ist m. E. längst noch nicht ausgeschöpft. Allerdings bedarf es weiterhin der Präsenzveranstaltungen: Persönlicher kollegialer Austausch ist für Berufsberater, die überwiegend einzeln arbeiten, eine essentielle Notwendigkeit und eine Bedingung für Beratungsqualität.

Die HdBA hätte also ein weites fachliches und methodisches Praxisfeld zu bestellen. Dazu müsste man sie mit den entsprechenden Ressourcen ausstatten. Führungskräften in den Agenturen dürfte durchaus bekannt sein, dass in bestimmten Beratungsbereichen ein Mangel an passgenauer Qualifikation



besteht. Aus Kreisen der Arbeitsvermittlung, besonders bei den 2012 eingeführten sogenannten „INGA“-Teams (INGA steht für „Interne ganzheitliche Integrationsberatung“ und will den Betroffenen mit einem ganzheitlichen Konzept intensiv bei der Arbeitssuche und Arbeitsvermittlung helfen), wird in Kollegengesprächen der Bedarf deutlich artikuliert; dieser macht sich vornehmlich an mangelnder Erfahrung mit prozessualer Beratung fest. Gerade die Einführung von INGA zeigt, dass in der Erprobungsphase der Nutzen von prozessorientierter Beratung aus einer Hand durchaus nachgewiesen werden konnte. Daraus ergeben sich Argumente für eine Übertragbarkeit auch auf andere Beratungsbereiche.

Es ist zu begrüßen, dass nun über Beratungsqualität viel intensiver nachgedacht wird, denn das bietet die Chance, diese Thematik stärker in der Fachdiskussion zu verankern. Es wäre zu wünschen, wenn hierbei die HdBA eine zentrale Rolle spielte, was zu einer flächendeckenden Hebung des Niveaus der berufsbezogenen Beratung beitragen könnte.

Nachtrag zu meinem Plädoyer

Der vorstehende Artikel wurde Anfang 2013 geschrieben und 2014 zum letzten Mal überarbeitet. Kürzlich ist er in dem Band „Berufsberatung als Wissenschaft“⁸ erschienen. In den fast drei Jah-

ren seit dem Jubiläum des Beratungsstudiums in Mannheim ist auch in der Bundesagentur für Arbeit (BA) und in den Jobcentern (JC) die Entwicklung weiter fortgeschritten. Am Ende meines Artikels gab ich einen Ausblick auf die Entwicklung in der Internen ganzheitlichen Integrationsberatung der BA (Inga SGB III), in etwa einem Pendant zum beschäftigungsorientierten Fallmanagement (bFM) in den JC.

Seit 2014 unterrichte ich als Trainer für die Zertifizierung der Inga-Beraterinnen und Berater. Ich gebe mit diesem Anhang zu meinem Artikel einen kleinen punktuellen und subjektiven Einblick, wie das Zusammenspiel der BA mit der HdBA aus dieser Perspektive wahrgenommen wird.

Die Zertifizierung der Integrationsberater⁹ ist bewusst angepasst an die Zertifizierung der Fallmanager im Bereich des SGB II, die Anerkennungs- und Zertifizierungskommissionen (AZK) stimmen sich eng ab. Das ist insofern bedeutsam, als die Zertifizierung im bFM den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Care and Case Management (DGCC)¹⁰ folgt, also einer BA-externen Organisation, deren Qualitätsstandards so Bestandteil der BA-internen Standards geworden sind. Dieser Umstand wirkt sich durch die Verknüpfung auch auf die Zertifizierung der Inga-Berater aus. Neben diesem Einfluss ist auch die Einbeziehung der HdBA zu verzeichnen, die m. W. in beiden AZK vertreten ist, bei der Auswahl der Inga-Trainer ist sie auch in den Auswahlkommissionen vertreten.¹¹

Auf diese Weise gibt es einen gewissen Einfluss der HdBA auf diese Zertifizierungen. Gleichwohl drängt sich mir der Eindruck auf, dass diese Einbindung der

Hochschule eher formaler Natur ist. Zu viele andere Köche rühren mit in der Zertifizierungssuppe herum¹²: Der entsprechende Fachbereich der Zentrale der BA ist der eigentliche Auftraggeber für die Zertifizierungsmodule, je nach Thema des jeweiligen Moduls der Zertifizierung nehmen bis zu sechs(!) Fachbereiche Einfluss auf das Curriculum, das durch die Führungsakademie der BA (FBA) als interne Auftragnehmerin entwickelt wird, teilweise mithilfe von externen Firmen. Die Abnahme erfolgt dann durch die Fachbereiche und die AZK.

Schon die schiere Anzahl der Einflussfaktoren legt den Schluss nahe, dass bei dem einen oder anderen Einflussnehmer eine gewisse Ferne zur Praxis zu verzeichnen ist. Die Realität vor Ort in den Seminaren erfordert mitunter Anpassungen der Anforderungen des Curriculums seitens der Trainer. Positiv zu vermerken ist, dass bei den sog. Trainer-Updates die Rückmeldungen aufgenommen werden und hier und da in das Curriculum Eingang gefunden haben.

Diese Entwicklung als Ganzes ist schon einigermaßen eigentümlich:

➤ Einerseits hat die BA mit der DGCC einen Standard zugelassen, der außerhalb der BA gesetzt wurde, sie nimmt durch einen Vertreter in der Anerkennungskommission der dgcc auch selbst Einfluss auf deren Arbeit.¹³ Des Weiteren bezieht sie in die internen AZK auch die HdBA ein. Gleichwohl ist die HdBA, soweit ich das erkennen kann, bei der eigentlichen Entwicklung der Curricula nicht aktiv beteiligt.



➤ Andererseits wird jedes Konzept durch die Fachbereiche der Zentrale kontrolliert und seitens deren Vertreter augenscheinlich peinlich genau darauf geprüft, dass alle ihre Anliegen berücksichtigt werden. Pädagogische Erwägungen müssen demgegenüber mitunter zurückstehen. Auch die sog. Konzeptionisten der FBA, die die eigentlichen Curricula schreiben, sind in der Regel Fachleute, nur zum Teil Pädagogen, d. h. langjährig tätige Trainer oder Dozenten, und allzu selten werden die Konzepte vor ihrer Verabschiedung ausprobiert.

Diesbezüglich bleiben also Wünsche offen: Es wäre vermutlich einer wirklich guten Entwicklung zuträglich, wenn Konzeptionisten und Pädagogen nicht nur als Dienstleister und damit als Umsetzungsinstrumente fachlicher Vorgaben gesehen und beaufsichtigt würden. Wünschenswert ist, dass sie – vertreten durch die FBA – als pädagogische Experten auf Augenhöhe mit den Fachleuten aus den Fachbereichen verhandeln könnten, wenn also Fachlichkeit und Pädagogik einen noch größeren Stellenwert bekämen. VertreterInnen der HdBA könnten hier sicherlich als Experten für alle Aspekte, die pädagogischen wie die fachlichen, eine Mittlerrolle einnehmen.

So bleibt das Fazit: Der gute Wille zur Einbeziehung von externem und internem

Wissen ist bei der BA-Zentrale gewachsen, wünschenswert ist indes aus meiner Sicht ein größeres Vertrauen in die Expertise der Pädagogen und der Praktiker. Insbesondere ist Vertrauen in die Fähigkeit der hochqualifizierten Trainer zu wünschen, dass sie beim Erreichen der Lernziele eigene Wege entwickeln und gehen können, die den Niveaus der Zielgruppen entsprechen. Die HdBA wäre als Expertin und Ratgeberin bei all diesen Fragen eine gute Ansprechpartnerin für die fachlichen wie die pädagogischen Fragen.

Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2002) (Hrsg.). KOLA - Kontaktaufnahme. Orientierung. Lösungen. Abschluss. Gesprächsführung in der Arbeitsvermittlung. AuF Print Nr. 9. Mannheim.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2002) (Hrsg.). RAT: Richtig beraten. Anregungen. Techniken. Grundwerk individueller Beratung. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2012) (Hrsg.). „Interne ganzheitliche Integrationsberatung“ (HeGa 12/2012 – 2). www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdn/elmshorn/Agentur/Presse/Presseinformationen/Detail/index.htm?df-ContentId=L6019022DSTBAI604247 [25.10.2015].

Göckler, R. (2009). *Beratung im Zwangskontext: Sanktionsgespräche in der Grundsicherung für Arbeitsuchende Theorie und Praxis der Umsetzung*. Tübingen: dgvt-Verlag.

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) in Zusammenarbeit mit der Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg, gefördert vom BMBF (2012) (Hrsg.). *Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag www.beratungsqualitaet.net/ [25.10.2015].

Nestmann, F., Sickendiek, U & Engel, F. (Hrsg.) (2004, 2007, 2013). *Handbuch der Beratung*. Tübingen: dgvt-Verlag.

Rübner, M. & Sprengard, B. (2011). *Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit – Grundlagen*. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). Nürnberg.

Weitere Internetquellen:

www.bbregister.de/ [25.10.2015]

www.dachverband-beratung.de/ [25.10.2015]

www.dvb-fachverband.de/ [25.10.2015]

www.forum-beratung.de/ [25.10.2015]

www.hochschulkompass.de/ [25.10.2015]

12) Ich stelle diese Abläufe vereinfacht dar, in der Realität sind sie nach meinem Eindruck noch komplexer.

13) www.dgcc.de/dgcc/anererkennungskommission/