

BERND-JOACHIM ERTELT – ANDRÁS ZAKAR

Berufsberatung zwischen individueller Berechtigung und gesellschaftlicher Verantwortung

Die Europäische Sozialcharta (Fassung 1996) spricht im Artikel 9 vom Recht auf Berufsberatung:¹ „Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Berufsberatung zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien, einen Dienst einzurichten oder zu fördern – soweit dies notwendig ist –, der allen Personen, einschließlich der Behinderten, hilft, die Probleme der Berufswahl oder des beruflichen Aufstiegs zu lösen, und zwar unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Eigenschaften und deren Beziehung zu den Beschäftigungsmöglichkeiten; diese Hilfe soll sowohl Jugendlichen einschließlich Kindern schulpflichtigen Alters als auch Erwachsenen unentgeltlich zur Verfügung stehen.“

In ihrem Beitrag zur Internationalen Konferenz des AIOSP/IAEVG in Montpellier 2013 setzten sich Ruppert, Frey und Ertelt kritisch mit der Frage auseinander, ob Ratsuchende der Berufsberatung Rechte als Konsumenten haben.² Sie 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.

OECD, EU-Kommission und Weltbank benutzen in ihren Studien eine Definition von Berufsberatung, die in Bezug auf die Frage der Berechtigung oder der Rechtsverbindlichkeit neutral bleibt, jedoch den Umfang definiert:

„Unter Berufsberatung sind sämtliche Dienstleistungen und Aktivitäten zu verstehen, die dazu dienen, Bürger/innen jeden Alters und in jedem Lebensabschnitt dabei zu

¹ Europäische Sozialcharta (Fassung 1996), Artikel 9 <http://conventions.coe.int/treaty/ger/treaties/html/163.htm> [21.05.2014]

² RUPPERT, JEAN-JACQUES – FREY, ANDREAS – ERTELT, BERND-JOACHIM: *Do Career Counselees Have Consumer Rights?* Careers Guidance International Conference, Montpellier, 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)

unterstützen, Entscheidungen in Bezug auf Bildung, Berufsbildung und die Berufswahl zu treffen und ihre berufliche Laufbahn zu gestalten...“³

Ohne Zweifel wird zwar heute in den EU-Ländern die Berufsberatung in unterschiedlichem Ausmaß als öffentliche Aufgabe realisiert, aber in der EU insgesamt als strategischer Faktor für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung betrachtet. Dies kommt besonders in den neueren Dokumenten etwa zur „Jugendgarantie“ zur Bekämpfung der alarmierend hohen Jugendarbeitslosigkeit in der EU zum Ausdruck. Hierin werden ein flächendeckender Aufbau der Beratungsstrukturen der nationalen Arbeitsverwaltungen und eine enge Abstimmung mit schulischen Berufsorientierungsmaßnahmen empfohlen.⁴ Besonders Absolventen der allgemeinbildenden Schulen sollen dadurch fundierte Berufswahlentscheidungen treffen, unter Beachtung der Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt.

In dieser Empfehlung kommt deutlich die gesellschaftliche Verantwortung für eine wirksame Berufsberatung zum Ausdruck. Realisiert werden soll sie im Rahmen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen.

Wie ein roter Faden zieht sich in den letzten zwei Jahrzehnten durch die Diskussion zur Funktion der Berufsberatung auf europäischer Ebene der Versuch, individuelle Ziele mit den Notwendigkeiten des Arbeitsmarktes und den sozialen Entwicklungen zu verbinden.

Besonders deutlich wird dies an der Lissabon-Strategie aus dem Jahre 2000, bei der sich die Staats- und Regierungschefs das Ziel steckten, „Europa bis zum Jahre 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“.⁵ Integraler Bestandteil der Strategie zur Erreichung dieser Ziele war die Bereitstellung lebensbegleitender Beratungsdienste für alle Bürger.

Zwei weitere EU-Ratsentschlüsse von 2004 und 2008 unterstreichen dieses Vorhaben mit dem Fokus auf die Befähigung der Menschen zur eigenständigen Gestaltung ihrer Bildungs- und Berufsentscheidungen. Dazu wurden Mitgliedsländer eingeladen, ihre Beratungsstrategien und Beratungssysteme zu modernisieren.⁶

Einen sehr wichtigen Rahmen für die Frage, welchen Ansprüchen die Beratung in der EU genügen sollte, setzt die Entschließung des Rates (Bildung/Jugend) vom Mai 2004. Hierin wird besonders die Position der Bürger gestärkt, denn der Einzelne soll dazu befähigt werden, den Bildungs- und berufsweg gemäß seiner Lebensziele zu gestalten und zu planen. Und die Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen werden dabei un-

³ OECD/Europäische Gemeinschaften (2004): *Berufsberatung – Ein Handbuch für Politisch Verantwortliche*, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

⁴ 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\(26.05.2014\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_2014.030.01.0005.01.DEU(26.05.2014))

⁵ 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. S. 3.

⁶ European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN): *Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung: Eine europäische Handreichung*. ELGPN Tools No. 1. Berlin, 2013. S. 9.

terstützt, ihre Schüler, Studierenden, Auszubildenden zur Verantwortung für ihren eigenen Lernprozess und zur eigenständigen Zielsetzung anzuleiten. Ebenso soll die Berufsberatung Unternehmen und Organisationen Möglichkeiten aufzeigen, ihre Mitarbeiter beim Kompetenzerwerb und der Aufrechterhaltung ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen. Und letztlich hat die Berufsberatung auch zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung beizutragen.

Bei den hierfür formulierten Grundsätzen lebensbegleitender Beratung steht eindeutig der einzelne Ratsuchende im Mittelpunkt. Dazu muss die Berufsberatung unabhängig und objektiv sein, den Schutz der Daten gewährleisten, gleiche Chancen fördern und einen holistischen Ansatz praktizieren.

Der Zugang zur Berufsberatung ist zu verbessern durch Transparenz des Angebots, durch Freundlichkeit und Empathie der Mitarbeiter, durch Kontinuität, günstige Öffnungszeiten und leichte Zugänglichkeit. Die Wahl der Methoden soll sich an den Bedingungen der Ratsuchenden ausrichten.

Die Sicherung der Qualität bezieht sich auf die Angemessenheit der Beratungsmethoden, die kontinuierliche Verbesserung der Dienstleistung, den individuellen Anspruch auf Rechtsmittel, wenn der Klient nicht zufrieden ist, sowie auf die Qualifikation des Beratungspersonals, das über staatlich anerkannte Kompetenzen verfügen soll.⁷

Vor diesem Hintergrund stellt das 2004 von OECD und Europäischer Kommission veröffentlichte Handbuch für Politisch Verantwortliche im Bereich der Berufsberatung eine wesentliche Hilfe dar.⁸

Auf der Basis eines Ländervergleiches werden politische Optionen und Beispiele erfolgreicher Lösungen zur Verbesserung der beruflichen Beratung für junge Menschen und Erwachsene, des Zugangs und der Unterstützungssysteme sowie die Charakteristika eines lebensbegleitenden Beratungssystems herausgearbeitet. Dazu wird die Ausgangslage in den EU-Ländern kritisch analysiert.

So wird etwa in Bezug auf die Berufsorientierung und Berufsberatung im Schulsystem konstatiert, dass die zuständigen Personen oft über keine spezielle Ausbildung verfügen, dass viele schulische Beratungsdienste nur dürftige Beziehungen zur Arbeitswelt und keine strukturierten Konzepte zur Entwicklung des Unternehmergeistes haben. Außerdem unterliegt die Berufsberatung in den Schulen häufig keiner Aufsicht, sodass die Nutzer kaum die Möglichkeit haben, ihre Unzufriedenheit zu äußern.

Die speziellen Dienste für gefährdete junge Menschen, vor allem Schulabbrecher, sind in einigen Ländern nicht ausreichend entwickelt und Bestandteil langfristiger Strategien.

In Bezug auf die Hochschulbildung wird kritisiert, dass viele Studierende nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten haben, ein adäquates Beratungsangebot in Anspruch zu nehmen. Dies gilt besonders für bestimmte Gruppen, etwa in der Übergangsphase vom

⁷ Vgl. 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. S. 12–15. European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN): *Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung: Eine europäische Handreichung*. ELGPN Tools No. 1. Berlin, 2013. S. 15–17.

⁸ OECD/Europäische Gemeinschaften (2004): *Berufsberatung – Ein Handbuch für Politisch Verantwortliche*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Studium in den Beruf oder Studienabbrecher. Auch wird beklagt, dass es in ganz Europa an qualifiziertem Beratungspersonal in den Hochschulen mangelt.

Obleich die drängenden Probleme vieler Arbeitssuchender eine umfassende berufliche Beratung verlangen, erscheint diese in den öffentlichen Arbeitsverwaltungen unterentwickelt. Da die Beratungskräfte oft nur begrenzt geschult sind und auch noch andere Aufgaben wahrnehmen müssen, können sie nicht ausreichend auf die jeweils spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppen innerhalb der Arbeitslosen eingehen.

Auch Erwerbstätige brauchen Berufsberatung um sich beruflich weiterentwickeln zu können. Doch das Angebot ist gering, denn nur wenige Unternehmen bieten Berufsberatung für ihre Beschäftigten an. Die Gewerkschaften zeigen wenig Interesse an solchen Beratungsdiensten für ihre Mitglieder und die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sind oft einseitig auf Arbeitslose ausgerichtet.

Die privaten Beschäftigungsdienstleister decken vor allem die Felder Headhunting und Outplacement ab.

Insgesamt gibt es in den EU-Ländern nur einen sehr begrenzten privaten Markt für Berufsberatung.

Obleich der Anteil älterer Menschen in Europa stark zunimmt, gibt es kaum Berufsberatungsdienste, die aktives Altern unterstützen. Kritisiert wird, dass bislang in keinem Land systematische Konzepte für solche Angebote entwickelt wurden.

Auch wenn seit dieser kritischen Zustandsanalyse von 2004 in einer Reihe von Arbeitsfeldern der Berufsberatung Verbesserungen eingetreten sind, so bleibt doch die Frage, wer die Standards für individuelle Berechtigungen in Bezug auf beraterische Dienstleistungen formuliert bzw. artikuliert und wer über die gesellschaftliche Verantwortung für ihre Entsprechung entscheidet.

Im europäischen Kontext sind die Rahmenbedingungen für diesen Ausgleich sicherlich positiv zu beurteilen, denn „das Bewusstsein für die Notwendigkeit von lebensbegleitender Beratung wird in vielen neueren EU-Strategiedokumenten explizit oder implizit verdeutlicht, sowohl im Bildungs- als auch im Beschäftigungssektor.“⁹

Hier ist auch zu verweisen auf die Strategie EUROPA 2020, innerhalb deren sieben sog. Flaggschiff-Initiativen für die Berufsberatung vor allem „Youth on the move“ und „Agenda for new skills and jobs“ von Bedeutung sind.

Zur Harmonisierung der individuellen Ansprüche und der gesellschaftlichen Verantwortung bedarf es jedoch nicht nur der politisch oder institutionell-organisatorischen Rahmenbedingungen. Kritisch sind vielmehr auch die fachlichen Grundlagen der Berufsberatung zu hinterfragen, denn beide Bereiche hängen eng zusammen.

So verweisen etwa Kargul und Bilon in Anbetracht des „counselling boom“ in den westlichen Ländern auf die Gefahr, dass der Mensch sich immer mehr auf die Beratungsangebote für alle Lebenslagen einstellt und so unselbständig im Sinne eines „homo consultans“ wird.¹⁰

⁹ European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN): *Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung: Eine europäische Handreichung*. ELGPN Tools No. 1. Berlin, 2013. S. 9 f.

¹⁰ KARGUL, JÓZEF – BILON, ANNA: *Homo consultans - 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, Padova-Italy, 2013. Abstracts, S. 13. <http://larios.psy.unipd.it/conference2013/docs/Preatti.pdf>.

Im Folgenden wird anhand ausgewählter Aspekte der Frage nach dem Verhältnis von individuellem Bedarf an Berufsberatung und gesellschaftlicher Verantwortung für diese nachgegangen.

Einer kritischen Diskussion bedürfen aus unserer Sicht besonders die theoretischen Grundlagen und das Marketing der Berufsberatung sowie die Qualifizierung der Beratungskräfte.

1. Theoretische Grundlegung der Berufsberatung

In Anbetracht der Funktion der Berufsberatung als Instrument im gesellschaftlichen Allokationsprozess stellt sich die kritische Frage, ob die wesentlichen Theorien dieser gerecht werden. Es geht zum einen um die Mechanismen, die dafür sorgen, dass in einer Volkswirtschaft alle wichtigen Berufspositionen möglichst optimal besetzt werden. Zum anderen ist in unseren demokratisch verfassten Gemeinwesen die individuelle Freiheit der Wahl des Berufes und der Arbeitstätigkeit sicherzustellen.

Diese Aufgabenstellungen müssen dann zu einem Konflikt führen, wenn der Arbeitsmarkt für junge Menschen keine adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten bietet, wie es in einem Großteil der EU-Länder gegenwärtig dramatisch der Fall ist.¹¹ Dieser Konflikt verstärkt sich noch dann, wenn sich die Berufsvorbereitung und Berufsberatung unkritisch an der Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt im Sinne der „Employability“ orientiert und dabei die Herausbildung einer autonomen Berufspersönlichkeit mit eigener Dignität vernachlässigt.

In ihrer Analyse der bekanntesten Theorien zur Berufswahl und Berufsentwicklung kommen Ertelt und Frey zum Ergebnis, dass zumindest die verbreiteten psychologischen Ansätze stark vom traditionellen Berufsbegriff ausgehen. Der Mensch als Arbeitnehmer in einer Arbeitsorganisation steht weniger im Fokus.¹²

Diese Ausrichtung auf den „Beruf“ kommt auch dem in den europäischen Dokumenten immer wieder geforderten „holistischen Ansatz“ der Berufsberatung entgegen.

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

Doch eine Orientierung der theoretischen Grundlagen der Berufsberatung am Berufskonzept bringt in der Praxis auch weitergehende Verpflichtungen für die Wirtschaft und Gesellschaft mit sich als die Orientierung an dem Konzept der „Employability“. Es müsste nämlich eine erweiterte Infrastruktur für die Dualität von betrieblichem und berufsschulischem Lernen bereitgestellt werden. Die Berufsberatung hat dabei die Aufgabe, die Akteure, also Auszubildende, Ausbilder im Betrieb und die Lehrer an Berufs-

¹¹ Jugendarbeitslosenquote in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union im Dezember 2013, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/74795/umfrage/jugendarbeitslosigkeit-in-europa/> (21.05.2014).

¹² ERTELT, BERND-JOACHIM – FREY, ANDREAS: *Berufsentwicklung und Lebensqualität*, in: WUDARSKI, ARKADIUSZ (Hg.): *Quaestiones de Qualitate Vitae* (Auf der Suche nach Lebensqualität). Frankfurt an der Oder-Osnabrück, 2013. S. 303–320.

schulen, beim Lernprozess und den Übergängen in das Erwerbsleben beraterisch zu begleiten.

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

Gesellschaftliche Verantwortung in der Berufsberatung bedeutet darüber hinaus, geeignete Maßnahmen für die Bewältigung der psycho-sozialen Folgen von Arbeitslosigkeit anzubieten. Dabei spielen etwa die individuellen Attribuierungsmuster eine große Rolle. Es besteht in der öffentlichen Diskussion nämlich die Gefahr, nicht im Individuum begründete Ursachen, wie etwa konjunkturelle oder strukturelle Gründe, zu unterschätzen und statt deren einseitig nicht ausreichende individuelle Kompetenzen für den mangelnden Erfolg bei der Arbeitssuche verantwortlich zu machen.

2. Marketing für Dienstleistungen der Berufsberatung

Berufliche Beratung bedarf nach ihrem Selbstverständnis grundsätzlich der individuellen Freiwilligkeit der Inanspruchnahme und der Ergebnisoffenheit im Beratungsakt. Nicht im Gegensatz hierzu stehen Maßnahmen der Berufsorientierung im öffentlichen Schulsystem, die in der Regel der Schulpflicht unterliegen. Einen Grenzfall stellt die berufliche Beratung im „Sanktionskontext“ für Langzeitarbeitslose dar, die Transfereinkommen aus öffentlichen Mitteln beziehen.¹³

Marketing lässt sich betrachten als Konzept zur zielorientierten Gestaltung von Austauschprozessen in Angebots-/Versorgungsmärkten und Beschaffungs-/Nachfragemärkten. Dazu steht als Instrumentarium ein „Marketing-Mix“ aus Produktpolitik/Programmpolitik, Kommunikationspolitik, Distributionspolitik und Preispolitik/Gegenleistungspolitik zur Verfügung.

Marketing für Dienstleistungen der öffentlichen Berufsberatung fallen in der Regel in den Bereich des Sozial-Marketings.

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 betreffen vor allem 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.

Ein 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 „Informationsoverload“ mehr und mehr zunimmt.

¹³ Vgl. hierzu: GÖCKLER, RAINER: *Beratung im Sanktionskontext - Sanktionsgespräche in der Grundsicherung für Arbeitssuchende - Theorie und Praxis der Umsetzung*, Tübingen, 2009.

Voraussetzung für ein effektives und effizientes Informationsmarketing in der Berufsberatung ist die Kompetenz zum Ausbalancieren von Angebot und individuellem Bedarf, jeweils bezogen auf eine konkrete Problemstellung.

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, dass diese normativ-präskriptiven Auffassungen die Wirklichkeit nicht treffen, weil sie die individuelle Informationsaufnahme- und -verarbeitungs-Kapazität überfordert.

Professionelle Verantwortung dem Klienten gegenüber manifestiert sich demgegenüber in der Anwendung deskriptiver Entscheidungsansätze, die auf individuelle Informationsnachfrage und Verarbeitungsmodi, auf Konflikte und Emotionen sowie auf individuelle Heuristiken Rücksicht nehmen.

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, etwas 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. In dieser Phase muss sich das Individuum mit den Folgen seiner Entscheidung auseinandersetzen und mögliche negative Abweichungen zwischen Wunsch und Realität bewältigen. Eine wirksame Berufsberatung muss hierfür geeignete Programme zur Prävention und Reduzierung der „kognitiven Dissonanzen“ bereitstellen. Dies ist bislang nicht in ausreichendem Maße der Fall, weswegen wir hier Defizite in der gesellschaftlichen Verantwortung konstatieren.¹⁴

3. Qualifizierung der Beratungskräfte

Der Schlüssel zur Harmonisierung individueller Ansprüche und gesellschaftlicher Verantwortung im Bereich der beruflichen Beratung liegt sicherlich in der Professionalisierung der Beratungskräfte.

¹⁴ Vgl. zu diesem Kapitel BAUMELEER, CARMEN – ERTELT, BERND-JOACHIM – FREY, ANDREAS (Hg.): *Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung*, in: *Bildung, Arbeit, Beruf und Beratung*, Bd. 1. Landau, 2012; ERTELT, BERND-JOACHIM: *Module I – Information Management* (S. 29–60) und *Module IV – Networking and Marketing* (S. 131–163), in: BANKA, AUGUSTYN – ERTELT, BERND-JOACHIM (Hg.): *Transnational Vocational Counselling (TVC) – A modular post-graduate education programme for vocational counsellors in the field of eurocounselling*. Warszawa, 2004.; Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) (Hg.): *Brain Drain – Brain Gain, Qualifikationsmodule für Beratungskräfte. Ein Leonardo-da-Vinci-Projekt (Innovationstransfer)*. HdBA-Bericht Nr. 1. Module Informationsgewinnung und Informationsmanagement und Modul Ib- Marketing und Programme für Mobilität, 2010.; RUPPERT, JEAN-JACQUES – ERTELT, BERND-JOACHIM: *Proposing an emancipatory model for vocational guidance*, *Zeitschrift Career Designing – Research and Counselling* (2) 2013, S. 10–28. [Kaunas: Quality of Studies and Career Research Group (VMU)].

In dem CEDEFOP-Synthesebericht „Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung“ charakterisierte Sultana die personelle Situation in der Berufsberatung mit der Kapitelüberschrift „Portrait eines unvollständig entwickelten Berufsstandes“.¹⁵ 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.

Dazu kommt, dass international betrachtet die Herausforderungen an die Berufsberatung seitens der Klientengruppen erstaunlich ähnlich sind. Doch die Antworten in den Ländern fallen inhaltlich und institutionell häufig recht unterschiedlich aus.

Auf der Grundlage internationaler Vergleiche wurden in den letzten 25 Jahren eine Reihe von Initiativen und Projekten zur Professionalisierung der Berufsberatung unternommen.¹⁶ 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. Es vereint über 40 Universitäten und Hochschulen mit einem Studienprogramm für berufliche Beratung aus allen EU-Ländern in dem Willen, die Verantwortung für die Qualifizierung des Beratungspersonals und die Weiterentwicklung der Methodik auf wissenschaftlicher Grundlage zu übernehmen. Dieses Vorhaben wird nun in NICE II und dem speziell auf die Berufsberatung ausgerichteten Doktorprogramm ECADOC (European Doctoral Programme in Career Guidance and Counselling) weitergeführt.

NICE verfolgt bei der Professionalisierung einen Kompetenz basierten Weg. Die Kernkompetenzen und dazu passenden Module umfassen: (1) Career Education: Vermittlung von berufsbiografischen Gestaltungs-Kompetenzen (Career Management Skills); (2) Career Information and Assessment: Unterstützung bei der Selbsteinschätzung eigener Persönlichkeitsmerkmale und Bedürfnisse und ihre Beziehung zu den Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt; (3) Career Counselling: Unterstützung der Klienten bei der Erarbeitung von Lösungen und Berufsentscheidungen; (4) Programme and Service Management: Entwicklung der Beratungsorganisation in enger Verbindung mit Klienten, Arbeitgebern, Schulen, Institutionen; (5) Social Systems Interventions and Development: Unterstützung der Klienten durch Prävention, Krisenintervention und Netzwerkarbeit.

Diese Module bauen auf einer wissenschaftlichen Grundlegung in drei Bereichen auf: a) Individuals and Careers; b) Organisations, Groups and Communication; c) Society, Politics and Markets.

¹⁵ SULTANA, RONALD G.: *Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung – Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa – Ein Synthesebericht des Cedefop*, Cedefop Panorama series; 102. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004. S. 100.

¹⁶ Vgl. ERTELT, BERND-JOACHIM: *Wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung von Beraterinnen und Beratern im internationalen Vergleich*, Zeitschrift REPORT (Themenschwerpunkt Beratung) (1) 2007, S. 20–32.; KRAATZ, SUSANNE – ERTELT, BERND-JOACHIM (Hg.): *Professionalisation of Career Guidance in Europe – Training, Guidance Research, Service Organisation and Mobility*, Tübingen, 2011.

Das übergeordnete Modul „Professionalism“ dient der Integration im Sinne einer umfassenden Beraterpersönlichkeit.¹⁷

Den sicherlich umfassendsten curricularen Beitrag zur akademischen Qualifizierung von Berufsberatern in Europa liefert das ERASMUS Projekt DICBDPEC (Development and Implementation of Common Bachelor's Degree Program 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.¹⁸

4. Schlussfolgerungen

Die Frage nach dem Verhältnis von individueller Berechtigung und gesellschaftlicher Verantwortung in Bezug auf Berufsberatung lässt sich befriedigend nur aus zwei Perspektiven beantworten. Zumindest auf europäischer Ebene finden sich differenzierte Empfehlungen für die rechtlich-institutionelle und fachliche Ausgestaltung der Berufsberatung. Dies zeugt von einem hohen Grad an Verantwortung für die Beratungsdienste. Wieweit diese Empfehlungen und Projektergebnisse in den EU-Ländern umgesetzt werden, ist allerdings in mancher Hinsicht kritisch zu beurteilen.

Auf Seiten der potenziellen Nutzer lässt sich ebenfalls kein homogener Anspruch ausmachen. Manches deutet darauf hin, dass – ähnlich wie im Bildungsbereich – von einer Beratungskumulation auszugehen ist. Das heißt, dass möglicherweise die Zielgruppen, die am ehesten Berufsberatung benötigen, sie am wenigsten in Anspruch nehmen, während die ohnehin gut Beratenen immer noch mehr die Angebote nutzen.

Wir ziehen daraus den Schluss, dass ein weiterer Ausbau der Berufsberatungsdienste erst dann in Erwägung gezogen werden sollte, wenn das Marketing für die vorhandenen Angebote optimiert und dies empirisch überprüft wurde.

Eine zentrale Voraussetzung dazu ist die Neuorientierung der Methodik in Richtung auf Nachfrageorientierung auf der Basis deskriptiver Ansätze des Entscheidungshandelns. Als Schlüsselgröße für die Harmonisierung individueller Ansprüche und gesellschaftlicher Verantwortung erweist sich jedoch eine wissenschaftsbasierte und international vergleichbare Qualifizierung der Beratungskräfte.

¹⁷ Vgl. SCHIERSMANN, CHRISTIANE et al. (Hg.): *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals*, Heidelberg, 2012. S. 43–81.

¹⁸ Slovak University of Technology in Bratislava (Hg.): *Career Guidance and Human Resource Management – Bachelor's study programme*, 2013. *Career Guidance in Education, Profession and Labour Market Management – Master's study programme*. *Postgraduate Certificate in Career Guidance and Human Resource Development (in education, labour market and human resource management)*.