Fazit:

Netzwerke bilden die zukünftige transnationale Politik

Im Zeitalter der Globalisierung und der europäischen Zusammenarbeit werden Netzwerke auch für die Weiterbildung immer wichtiger. Wir sind darauf angewiesen, dass verschiedene Organisationen, nationale Dachverbände, thematische Netzwerke ihre Erfahrungen und Visionen austauschen und gemeinsame Ziele vereinbaren und anstreben, um transnationale Aktivitäten zu entwickeln. Diese Aktivitäten werden zukünftig der Motor der Entwicklung und Verbreitung lebenslangen Lernens sein.

Abstract:

This article about European networks as support for lifelong learning starts with an attempt to define the differences between European projects and European networks. The European Association for the Education of Adults (EAEA) is put forward as an example of a European network. It focuses on the association's mission statement, its aims and activities and how it can support adult learning in Europe. In this way it also demonstrates how these networks can reinforce transnational cooperation and the further development of lifelong learning throughout Europe.

Beratung in Zeiten zunehmender Unsicherheit

Support-Beispiel: Beratungsleistungen durch die Arbeitsverwaltung

Rolf Dobischat

Beratung gilt als eines der wichtigsten Felder von Support. Insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung sehen sich Teilnehmende wie Anbieter aufgrund des rasanten technologischen Wandels, der Globalisierung und der Veränderungen des Beschäftigungssystems mit zahlreichen "Verunsicherungsvariablen" konfrontiert, die Beratung zwingend erforderlich machen. – Rolf Dobischat skizziert gesetzlichen Auftrag, Ziele und Zielgruppen sowie strukturelle Veränderungen der Beratungsleistungen der Arbeitsverwaltung.

Beratung bzw. Bildungsberatung als Leistung wurde zu Beginn der 60er Jahre verstärkt in die Diskussion eingebracht, wobei sich die Debatte anfangs auf den Bereich der schulischen Bildung fokussierte und sich erst später auf andere Felder wie z.B. das der Weiterbildung erweiterte. Bereits im Strukturplan des Deutschen Bildungsrates aus dem Jahre 1970 wurde Beratung als konstitutives Element des Bildungssystems angesehen. In den beiden letzten Jahrzehnten ist ihre Bedeutung erheblich gestiegen, so dass sie zwar als Angebot in allen Bereichen des Bildungssystems mehr oder weniger vorfindbar, ihre institutionell-finanzielle Absicherung und damit die Verbreiterung und

Dr. Rolf Dobischat ist Professor für Wirtschaftspädagogik/Betriebliche Aus- und Weiterbildung an der Gerhard-Mercator-Universität Duisburg.

Vertiefung des Beratungsspektrums jedoch deutlich zurückgeblieben ist.

Die Gründe für den Bedeutungszuwachs von Beratung im Allgemeinen sind vielfältig. Speziell für die berufliche Ausbildungs- und Weiterbildungsberatung liegen sie im beschleunigten technisch-organisatorischen Wandel, der die Qualifikationen rasch veralten lässt, so dass die *individuelle* Berufs(wahl)- wie auch Weiterbildungs- und Qualifikationsentscheidung im Hinblick auf deren langfristige Beschäftigungswirksamkeit heute mit zunehmend hohen Prognosedefiziten behaftet ist und daher auf der subjektiven Ebene "lebenslanges Lernen", "Anpasung" und "Neuorientierung" einfordert. Aber nicht nur auf der subjektiven Ebene wächst die Bedeutung von Bildungs- und Qualifikationsberatung. Betriebe, Weiterbildungsanbieter bzw. sonstige mit Bildungsfragen beschäftigte Institutionen werden zukünftig ebenfalls erhebliche Beratungsleistungen nachfragen.

Insbesondere die berufliche Bildung ist bekanntlich mit einer nahezu unbegrenzten Pluralität der Abschlüsse, Inhalte, Anbieter und Lernorte und mit breit gestreuten gesellschaftlichen und beruflichen Verwertungschancen verknüpft. Bildung als Erfahrungsgut – die Qualität des Prozesses, die Güte und Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen ergeben sich erst nach der Konsumtion der Dienstleistung Bildung – bedingt ein hohes Maß an Unsicherheit bei der Wahl des "richtigen"

Angebots. Berufliche Bildung, gerichtet auf den Übergang in das Beschäftigungssystem oder auf die Absicherung des Verbleibs im Beschäftigungssystem, fügt dieser Entscheidung in Unsicherheit weitere Verunsicherungsvariablen hinzu. Resultierend aus der raschen, nur in den Megatrends – z.B. Globalisierung, Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses, sektoraler, beruflicher und qualifikatorischer Strukturwandel – grob umrissenen Veränderung des Beschäftigungssystems können Bildungsentscheider, Teilnehmer und Anbieter vielfach in die Position geraten, dass Investitionen in Bildung sich unter diesen Bedingungen als Fehlinvestitionen herausstellen.

Beratung durch das Arbeitsamt – ein sozialer Auftrag!

Mit dem gesetzlichen Auftrag zur Berufsorientierung, Berufsberatung und Arbeitsmarktberatung sollen auf das Individuum bezogene Bedingungen des Bildungs- und Beschäftigungssystems durch subjektbezogene Kriterien als Wahlparameter ent-

wickelt und vermittelt werden. Diese sozialstaatlich gegründete Verpflichtung zur institutionellen, personellen und technischen Gewährleistung der Beratung und ihrer Inanspruchnahme erwächst aus der Bedeutung der Berufswahl- und Weiterbildungsentscheidungen für die Lebens- und Teilhabechancen in unserer Gesellschaft.

Berufs- und Arbeitsmarktberatung der Arbeitsämter sind der Legaldefinition (§ 3 IV Sozialgesetzbuch III) zufolge Teile der aktiven Arbeitsförderung, die nach der Gesetzesbegründung mit aktiver Arbeitsmarktpolitik gleichgesetzt wird. Auch für die Beratung gilt somit die allgemeine Zielsetzung des Sozialgesetzbuches, einen Beitrag "zur Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit und sozialer Sicherheit" zu leisten und "dazu bei(zu)tragen (...) gleiche Voraussetzungen für die freie Entfaltung der Persönlichkeit, (...) den Erwerb des Lebensunterhalts durch eine frei gewählte Tätigkeit zu ermöglichen" (§1 I SGB I). Die Berufs- und Arbeitsberatung, als Sozialleistung der Arbeitsämter bereits im § 19 I Nr. 1 SGB I aufgeführt, ist somit eindeutig weitgefassten sozialen Zielen verpflichtet.

Das SGB III rückt das Ziel der Unterstützung des Ausgleichs am Arbeitsmarkt in den Vordergrund (vgl. § 1 SGB III) und betont drei in der Gesetzesbegründung akzentuierte zentrale "Leistungsbereiche (...) Transparenz am Arbeitsmarkt (...) zügige(n) Vermittlung offener Stellen (...) die Konzentration der Mittel und Hilfen auf die benachteiligten Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden" (BT-Drucksache 13/4941, S. 152).

Beratung durch das Arbeitsamt hat somit immer auch soziale Aspekte. Diese sind bezogen auf die dominierende Bindung
der Beratungstätigkeit an die vorgefundenen Bedingungen und
erwarteten Entwicklungen des Beschäftigungssystems. Die
Ausprägung dieser Bindung wird in der konkreten Beratungssituation wesentlich vom "Beratungsbedarf des einzelnen Ratsuchenden" bestimmt, ist der Beratungsbedarf doch maßgebend
für "Art und Umfang der Beratung" (§ 29 II SGB III).

Die Beratung im Rahmen der Berufsberatung wendet sich an Jugendliche und Erwachsene in allen Phasen des Berufswahl-

prozesses und der beabsichtigten, unterbrochenen oder ausgeübten Berufstätigkeit. Die noch im Arbeitsförderungsgesetz vorhandene Trennung zwischen Arbeits- und Berufsberatung wurde mit dem SGB III aufgehoben. Adressaten der Arbeitsmarktberatung sind die Arbeitgeber. Arbeitsmarktberatung bietet für die Bildungs- und Qualifizierungsberatung interessante Ansatzpunkte, gestalterischen Einfluss auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes zu nehmen. Sie umfasst nicht nur die Beratung zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung (vgl. § 34 I Nr. 4 SGB III), sondern eröffnet u.a. auch Chancen, über die Beratung "zur Gestaltung von Arbeitsplätzen" (§ 34 I Nr. 3 SGB III) und "zur Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen" (§ 34 I Nr. 2 SGB III) Bildungsinitiativen zur Vermeidung qualifikatorischer Verwerfungen zwischen Arbeitskraftangebot und -nachfrage zu ergreifen. Zudem kann eine von den Arbeitgebern in ihrem betrieblichen Nutzen akzeptierte Arbeitsmarktberatung über konkrete einzelbetriebliche Nutzenargumente den Lernort Betrieb für berufliche Bildung intensiver als bisher erschließen.

> Die Bundesanstalt unternimmt zur Zeit deutliche Anstrengungen einer Intensivierung der Arbeitsmarktberatung. Mit der Ausweitung der personalberaterischen Hilfestellungen insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben, ergänzt um die Fortbil-

Arbeitsmarktberatung bietet für die Bildungs- und Qualifizierungsberatung interessante Ansatzpunkte, gestalterischen Einfluss auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes zu nehmen.

dung des Personals in Fragen der betrieblichen Personalwirtschaft, soll eine verstärkte Sensibilisierung für bildungs- und qualifikationsbezogene Herausforderungen erreicht werden.

Ziele und organisatorische Einbindung der Beratung

Bildungsberatung im Rahmen der Berufsberatung berührt Fragen der außerberuflichen schulischen Bildung nur, "soweit sie für die Berufswahl und die berufliche Bildung von Bedeutung sind" (§ 30 S. 2 SGB III). Berufliche Bildung und Berufsausübung stehen somit unzweifelhaft im Mittelpunkt der Beratung in den Arbeitsämtern und können in allen zentralen Aspekten Gegenstand der Beratung werden (vgl. § 30 SGB III). Von der gegenwärtigen Neuorganisation der Arbeitsämter sind auch die Abteilungen Berufsberatung und Arbeitsvermittlung/Arbeitsberatung betroffen. Für die Berufs- und Arbeitsberatung bedeutet dies ebenfalls organisatorische Veränderungen. In den neustrukturierten Arbeitsämtern werden die Abteilungsgrenzen aufgehoben und sogenannte Mitarbeiterteams gebildet, deren Aufgabenschwerpunkte entweder dem Arbeitsmarkt oder dem Ausbildungsmarkt zugeordnet werden. In den Arbeitsmarktteams werden zudem spezielle Teams für arbeitgebernahe Aufgaben eingerichtet. Arbeitsmarktnahe Berufsberatung erfolgt in den neuorganisierten Arbeitsämtern in den Arbeitsmarktteams. Die stärker auf die berufliche Ausbildung konzentrierte Beratung wird durch die Berater, die ehemaligen Berufsberater, der Ausbildungsmarktteams durchgeführt. Behinderten, Schwerbehinderten und beruflichen Rehabilitanden stehen eigens für diese Aufgabe qualifizierte Berater zur Verfügung. An großen Hochschulstandorten arbeiten zudem spezielle Hochschulteams. Sie beraten und vermitteln Studenten und Absolventen und sind als Nachfolgeorganisationen der aufgelösten Fachvermittlungsdienste für besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte gebildet worden.

Zielgruppen der Beratung

Vorwiegend Schüler vor dem Schulabschluss, seltener jedoch Erwachsene, die eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung anstreben, nehmen die Berufsberatung der Ausbildungsmarktteams in Anspruch. Von zentraler Bedeutung für die

Abgrenzung zur Beratungssituation in der arbeitsmarktnahen Beratung der Arbeitsmarktteams ist, neben der inhaltlichen Ausrichtung auf Laufbahn-, Alternativenund (Entscheidungs-)Kriterienberatung, die Freiwilligkeit der Inanspruchnahme. Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer hingegen lassen sich von den Mitarbeitern der Arbeits-

marktteams beraten. Leistungs- und förderungsrechtliche Grenzen bilden neben der Orientierung an einer möglichst zeitnahen, friktionsfreien beruflichen (Wieder-)Eingliederung in das Beschäftigungssystem den regulären Rahmen für die Beratung, die auch speziell Bildungs- und Qualifizierungsberatung ist. Vielfach führt sie aber unter den vorhandenen Zwängen und Restriktionen (Zeit, Personalressourcen) in diesem Fall nur zu einer reduzierten und sehr eingeschränkten "Beratungsleistung". Sofern die Berufsberatung im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung nach dem Sozialgesetzbuch sich auf die Förderungsfragen der beruflichen Weiterbildung konzentriert, und dies erscheint eher die Regel denn die Ausnahme zu sein, erfolgt die diesbezügliche Beratung anhand der geltenden Förderungssystematik des SGB III, und dies heißt: Vermittlung vor finanzieller Förderung, Auswahl des Förderungsinstrumentes unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit und der höchsten beruflichen Eingliederungswahrscheinlichkeit.

Nicht immer ist die Teilnahme an der Beratung freiwillig, und das Verhältnis zwischen Ratsuchendem und Berater ist vielfach durch leistungsrechtliche Aspekte und Auseinandersetzungen um die Lohnersatzleistungen beeinträchtigt. Diesem Problem sucht die Bundesanstalt für Arbeit durch die Entlastung der Vermittlung und Beratung von leistungsrechtlichen Aufgaben zu begegnen. Leistungsrechtliche Fragen und Probleme sollen direkt in den Arbeitsmarktteams durch entsprechend qualifizierte Sachbearbeiter aufgenommen und bearbeitet werden; in einem weiteren Schritt soll die Beratung in leistungsrechtlichen Fragen losgelöst von der Berufsberatung von ausgebildeten Leistungsberatern durchgeführt werden.

Die wachsende Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit, die zunehmend ungleiche Verteilung des Risikos der langfristigen bis dauerhaften Arbeitslosigkeit, lässt erahnen, welch immenser Bedarf an professioneller und zeitlich wie inhaltlich umfassender Beratung aus den zunehmenden Integrationsproblemen arbeitsmarktlich benachteiligter Personengruppen erwächst.

Professionalität der Berater

Online sind detaillierte Informationen

über Bildungsangebote, freie Ausbil-

dungsstellen, Arbeitsplätze und Ange-

bote an Arbeitskräften jederzeit abruf-

bar.

In den Jahrzehnten seit dem Inkrafttreten des Arbeitsförderungsgesetzes (1969) hat die Bundesanstalt ihren Personalbedarf für Beratungsleistungen durch eine Vielzahl wechselnder Ausbildungs- und Weiterbildungswege aufgestockt. Beratungsaufgaben in den Arbeitsämtern werden von Berufs- und Arbeitsberatern wahrgenommen, die in einem dreijährigen Fachhochschulstudium auf ihre Tätigkeit vorbereitet werden. Voraussetzungen für die Zulassung zu diesem Studiengang sind neben der Fachhochschulreife eine abgeschlossene Berufsausbildung und Berufspraxis. Neben dieser Gruppe erfüllen auch Mitarbei-

> ter des gehobenen Dienstes, die in der überwiegenden Mehrzahl ebenfalls über einen Fachhochschulabschluss verfügen und die durch bundesweit durchgeführte standardisierte Fortbildungen qualifiziert sind, auch die formalen Voraussetzungen für Bera-

> tungstätigkeiten. Im Rahmen der

Arbeits- und Ausbildungsvermittlung beraten daher Mitarbeiter, denen die Grundlagen beraterischen Handelns vermittelt wurden. Trotz des hohen formalen Kompetenzausweises für die Beratung bleibt festzustellen, dass die für einen Berater unverzichtbare Empathie, Offenheit, Akzeptanz und sicherlich auch Lebenserfahrung, um nur einige zentrale Voraussetzungen zu nennen, sich einer Person nicht "aufsetzen" lassen. Ein fehlendes Engagement, ein bürokratisch geprägtes Rollenverständnis, Arbeitsplatzstress, Überforderung und andere Faktoren können, trotz guter formaler Ausbildung, die Beratungsleistung negativ beeinflussen. Um die Beratung im gesamten Aufgabenspektrum des entsprechenden Personals effektiver zu gestalten, wäre die Bundesanstalt für Arbeit gut beraten, Fortbildungen, Supervisionen, kollegiale Hospitationen etc. auszuweiten, um eine für die Bildungsberatung adäquate Aufgabenwahrnehmung zu gewährleisten.

Technische, mediale Unterstützung der Beratung

Die technische Unterstützung der beruflichen Beratung in den Arbeitsämtern ist umfassend und an dieser Stelle kaum darstellbar. Neben den traditionell von der Bundesanstalt für Arbeit gepflegten Printmedien zur Berufswahl und zu den Einrichtungen und Wegen beruflicher Bildung wurden in den letzten Jahren zunehmend elektronisch basierte Auskunfts- und Informationssysteme entwickelt. Für die Bildungs- und Qualifizierungsberatung relevant sind vorrangig die Aus- und Weiterbildungsdatenbank "KURS", der Ausbildungsstellen-Informations-Service "ASIS", das Stellen-Informations-System "SIS" und das Arbeitnehmer-Informationssystem "AIS". Online sind detaillierte Informationen über Bildungsangebote, freie Ausbildungsstellen, Arbeitsplätze und Angebote an Arbeitskräften jederzeit abrufbar. Die Berater haben Zugriff auf alle Informationen und können zudem das Internet nutzen, um spezifische Informationen direkt abzurufen.

Fazit

Beratung im Arbeitsamt in Form von Berufs- oder Arbeitsmarktberatung stellt sich in weiten Teilen als direkte oder indirekte Bildungsberatung mit einem hohen Professionalisierungsgrad bezogen auf die berufliche Ausbildung und mit eingeschränkter Professionalität mit Blick auf die Vielfalt beruflicher Weiterbildung außerhalb des begrenzten Kreises der Weiterbildungsförderung nach dem SGB III dar. In der Öffentlichkeit wird die Beratung des Arbeitsamtes jedoch häufig kritisiert. Ein Pauschalurteil wird der Leistung des einzelnen Beraters nicht durchgängig gerecht, ist doch gerade die Beratung eine stark vom individuellen Engagement, dem jeweiligen Rollenverständnis und den Bedingungen des Arbeitsplatzes abhängige Tätig-

keit. Die technisch-organisatorische Unterstützung mit dem bundesweit einmaligen bildungs- und berufskundlichen Datenpool bietet unzweifelhaft Wettbewerbsvorteile, deren Potenzial aber erst vom beraterischen Können und Wollen des Anwenders geweckt wird.

Die Nähe zu den Lohnersatzleistungen, öffentliche Diskussionen um Leistungsmissbrauch, haushaltsrechtliche Vorgaben, einseitige Definition der Marktzutrittsbedingungen durch die Arbeitgeber bei gleichzeitig zunehmender Konzentration dauerhafter Arbeitslosigkeit auf statistisch abgrenzbare Personengruppen wie auch der Vorrang der Wiedereingliederung gegenüber anderen Leistungen wie z.B. Weiterbildung behindern in der arbeitsmarktnahen Weiterbildungsberatung den Schritt zu einer die individuellen Entwicklungsgrenzen öffnenden umfassenden Bildungsberatung.

Abstract:

The German "Bundesanstalt für Arbeit" runs a comprehensive system of advisory programmes not only for unemployed persons, but also for working persons interested in further professional training, special programmes for disabled persons as well as for employers. With the multiplying "factors of uncertainty" the demand for information about current developments on the labour market is increasing. In addition to traditional forms of consultancy the job centres are building up several computer based systems of information and advisory services. This support structure works according to the act of social security (Sozialgesetzbuch III) to inform, train and arrange for jobs on the rapidly changing labour market.

Qualitätsrelevante Prozesse erfassen und steuern

Qualitätssicherung als Support

Marion Seevers

Um die Qualität in Weiterbildungseinrichtungen zu verbessern, genügt es nicht, Qualitätsmanagementsysteme neu einzuführen. Wie qualitätsrelevante Prozesse und Planungsdaten erfasst, analysiert und bewertet werden müssen, um das Qualitätsmanagement zu einem wirklichen Unterstützungssystem für die Gesamtsteuerung der Einrichtung weiterzuentwickeln, beschreibt Marion Seevers.

Die Zeiten, in denen Qualitätsmanagementsysteme für Weiterbildungseinrichtungen pauschal abgelehnt wurden, sind überwunden und haben einer Fachdiskussion Platz gemacht, in der die Vor- und Nachteile unterschiedlicher Systeme vorurteilsfrei

Marion Seevers ist Referatsleiterin beim Senator für Bildung und Wissenschaft in Bremen und zuständig für Qualitätssicherung in Weiterbildungseinrichtungen.

erörtert werden und in der die branchenspezifische Anwendung von Fachtermini wie "Kunde", "Schlüsselprozess" und "Produkt" selbstverständlich ist. In Bremen z.B. haben bereits alle nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannten Weiterbildungseinrichtungen extern begutachtete Qualitätsmanagementsysteme aufgebaut und damit die speziellen Schwierigkeiten der Aufbau- und Einführungsphase im Interesse ihrer Kunden (!) gemeistert. Was also ist das Problem? Wo besteht Handlungsbedarf?

Handlungsbedarf besteht, weil neu eingeführte Qualitätsmanagementsysteme in der Regel noch nicht genügend zur Unternehmenssteuerung beitragen.

Zur Erinnerung: Qualitätsmanagement heißt, die auf die individuellen Anforderungen einer Einrichtung bezogenen qualitätsrelevanten Prozesse zu erfassen, zu regeln (über Verfah-



Rolf Dobischat

Beratung in Zeiten zunehmender Unsicherheit

Support-Beispiel: Beratungsleistungen durch die Arbeitsverwaltung

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung März 2004

Rolf Dobischat: Beratung in Zeiten zunehmender Unsicherheit.

Erschienen in: DIE Zeitschrift 3/2000

Online im Internet:

URL: http://www.diezeitschrift.de/32000/dobischat00_01.pdf

Dokument aus dem Internetservice Texte online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp

Abstract

Rolf Dobischat: Beratung in Zeiten zunehmender Unsicherheit

Beratung als wichtigstes Feld des Supports, hat eine besondere Bedeutung für den Bereich der beruflichen Weiterbildung. Arbeitsuchende, Schüler im Übergang zum Beruf und an Weiterbildung interessierte Personen sind "Verunsicherungsvariablen" ausgesetzt: Globalisierung, technischer Wandel und Veränderungen im Beschäftigungssystem sind nur einige Stichworte. Ausgehend vom Sozialgesetzbuch kennzeichnet der Autor Support als gesetzlich festgeschriebenen "sozialen Auftrag" der Arbeitsberatung. Richtig angewendet wird er zum Gestaltungs- und Steuerungselement in einem vermarkteten Sektor. Der Artikel beschreibt die notwendigen strukturellen Veränderungen innerhalb der Arbeitsverwaltung und ihrer Beratungsangebote.

The German "Bundesanstalt für Arbeit" runs a comprehensive system of advisory programmes not only for unemployed persons, but also for working persons interested in further professional training, special programmes for disabled persons as well as for employers. With the multiplying "factors of uncertainty" the demand for information about current developments on the labour market is increasing. In addition to traditional forms of consultancy the job centres are building up several computer based systems of information and advisory services. This support structure works according to the act of social security (Sozialgesetzbuch III) to inform, train and arrange for jobs on the rapidly changing labour market.