

ADRESSATENSPEZIFISCHE BERATUNGSANGEBOTE ALS WESENTLICHES ELEMENT EINER STRATEGIE FÜR MEHR FACHKRÄFTE

Karl-Heinz P. Kohn, Fatoş Topaç || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

ADRESSATENSPEZIFISCHE BERATUNGSANGEBOTE ALS WESENTLICHES ELEMENT EINER STRATEGIE FÜR MEHR FACHKRÄFTE

DAS BEISPIEL DER MIGRATIONS-SPEZIFISCHEN BESCHÄFTIGUNGS-ORIENTIERTEN BERATUNG

karl-heinz p. kohn, fatoş topaç | 23. mai 2012

Einsichten und Grundprinzipien der Sozialen Marktwirtschaft

Die Konzeption der Sozialen Marktwirtschaft nach dem Zweiten Weltkrieg in Deutschland war nicht nur ein Konzept der politischen Stabilisierung für eine junge Demokratie auf Bewährungsprobe. Sie war auch eine Konsequenz aus den tiefen Einsichten in den funktionalen Kern der Marktwirtschaft, die die scharfen politischen Auseinandersetzungen und existenzbedrohenden ökonomischen Krisen in der Frühphase der kapitalistischen Produktionsweise erbracht hatten. Von der kapitalismuskritischen Warnung vor dem Trend zur Monopolisierung über die Befriedungsstrategien der staatlich organisierten Sozialversicherung bis zur antizyklischen Fiskalpolitik war klar geworden: Der Markt, sich selbst überlassen, schafft sich ab. Durch eine hochgradig kurzfristig orientierte und partikularen Interessen verpflichtete Gewinn- und Nutzenmaximierung wird ein Wirbel erzeugt, der die Ressourcen, aus denen das Gesamtsystem seine Nahrung bezieht, in den Abgrund reißt. Wenn aus dieser Abwärtsspirale ein stabiler, systemerhaltender Kreislauf – wenn möglich mit moderatem, aber beständigem Wachstum – werden soll, dann braucht es Maßnahmen des Ausgleichs und des Gegengewichts. Wegen ihres enormen Machtnachteils benötigen insbesondere einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie einzelne private (nicht unternehmerische) Haushalte staatlich organisierte Infrastrukturen und Transfers, um ihre Kaufkraft und ihre Bildungspotenziale zu stärken und zu entwickeln – und damit auch die Grundlage künftiger Produktions- und Absatzchancen zu schaffen.

¹ Für eine detailliertere Darstellung des Zusammenhangs zwischen demografischer Entwicklung und Arbeitslosigkeit vgl. Hohlstein 1992.

Verdrängung sozialmarktwirtschaftlicher Prinzipien in den Jahrzehnten marktromantischer Hegemonie – und ihre Folgen für die beschäftigungsorientierte Beratung

Mit der Verdrängung der geschilderten Einsichten seit dem Heraufziehen des Zusammenbruchs des realsozialistischen Gegenentwurfs in Europa sowie der damit verbundenen einfältig-marktromantischen Verklärung und Ideologisierung in den Wirtschaftswissenschaften und in der Wirtschaftspolitik wurden auch wesentliche Analyse- und Entwicklungspotenziale aus dem Blick verloren.

Verdrängung der demografischen Entwicklung als wesentliche Ursache für Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt¹

Seit ihrem Bestehen hat die Bundesrepublik Deutschland immer wieder starke Wachstumsimpulse für ihr Erwerbspersonenpotenzial erlebt. Die Zahl der Menschen, die eine Erwerbsarbeit suchten und suchen, hat sich – gespeist aus unterschiedlichen erwerbsdemografischen Quellen – ständig erhöht. In den Sechzigerjahren begann die umfassende aktive Anwerbung von Arbeitskräften (in falscher Annahme als „Gastarbeiter“ bezeichnet) aus Süd- und Südosteuropa. Die millionenfache Anwerbung insbesondere junger Männer vergrößerte die Erwerbsbevölkerung in den kommenden Jahrzehnten beträchtlich und entfaltet ihre potenzialsteigernde Wirkung über die nachfolgenden Generationen und den Familiennachzug bis heute. Ein zweiter großer Zuwanderungsimpuls ergab sich in der Folge der Öffnung für deutschstämmige Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler aus osteuropäischen Staaten und durch den Jugoslawienkrieg Anfang der Neunzigerjahre. In der zeitlichen Mitte zwischen diesen beiden großen Zuwanderungsimpulsen erreichten ab 1975 die geburtenstarken Jahrgänge der deutschen Bevölkerung das erwerbsfähige Alter. Ihnen standen deutlich geringere Abgangskohorten in das Rentenalter gegenüber, sodass auch diese Entwicklung zur deutlichen Erhöhung der Zahl arbeitswilliger Menschen führte. Und schließlich lässt sich parallel zu diesen eher punktuellen, aber nachhaltigen Wachstumsschüben über den gesamten Zeitraum eine stetig wachsende Erwerbsbeteiligung vormalig auf unbezahlte Hausarbeit verwiesener Frauen beobachten.

Als Ergebnis all dieser Entwicklungen verzeichnete die Bundesrepublik Deutschland einen jahrzehntelangen be-

deutenden Anstieg der Anzahl von Arbeitskräften, dem erst jeweils in zeitlichem Abstand eine Ausweitung auch der Arbeitsplätze folgte. Die anhaltende Unterbeschäftigung der vergangenen Jahrzehnte ist also nicht, wie weithin angenommen und diskutiert, auf einen Abbau der Zahl der Erwerbstätigen (und damit näherungsweise: der Arbeitsplätze²) zurückzuführen, sondern auf ein zeitverzögertes Wachstum der Arbeitsplätze. Die massenhafte Erfahrung und Thematisierung von Arbeitslosigkeit und ihre marktromantische Erklärung als Folge vermeintlich zu hoher Löhne, vermeintlich zu stark reglementierter Märkte und vermeintlich schwindender Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft (die gleichzeitig jedes Jahr wieder einen der beiden ersten Plätze in der Erfolgsliste der Weltexportnationen einnahm) verstellten die Sicht auf das demografische Wachstum als erklärungs mächtigsten Faktor für die Entwicklung am Arbeitsmarkt³.

Abwertung des Potenzials menschlicher Arbeitskraft und Kreativität

Die demografische Entwicklung führte am Arbeitsmarkt über Jahrzehnte zu einem Überangebot an Arbeitskräften und in der Folge zur tendenziellen Abwertung dessen, was in anschaulicher ökonomischer Begrifflichkeit als Humankapital bezeichnet wird: der Menschen und ihrer Potenziale. Wer, wie deutsche Unternehmen, über Jahrzehnte quasi „aus dem Vollen schöpfen“ und aus einer Vielzahl von Bewerbungen eine exquisite Auswahl für normal dotierte – in den vergangenen Jahrzehnten gar mit sinkenden Reallöhnen bezahlte – Stellen treffen kann, der neigt zur Unterbezahlung und zum Eindruck, dass ein solches Marktgleichgewicht zum Normalzustand geworden sei (und wird von den Marktapokalyptikerinnen und -apokalyptikern von links in dieser Sichtweise unterstützt).

Wer, wie die deutsche Arbeitsverwaltung, über Jahrzehnte mit der überfordernden Aufgabe betraut ist, Arbeitsuchende und offene Arbeitsstellen markträumend zu vermitteln, von Öffentlichkeit und Politik dennoch in die Verantwortung für das Verfehlen dieser unmöglichen Zielsetzung genommen wird, der neigt dazu, auch gut qualifizierte Arbeitsuchende auf jede offene Stelle zu zwingen (und wurde von der politischen Verschärfung der Zumutbarkeitsregeln und von der Betonung des Forderungsaspektes durch den Gesetzgeber in diesem sozialen und ökonomischen Fehlverhalten unterstützt).

Während in der beschäftigungsorientierten öffentlichen Dienstleistung der Arbeitsvermittlung die beschriebene Verstärkung des Marktdrucks stattfand, wurde in der auf Bildung und Beruf bezogenen Orientierungsberatung die (quantitative und strukturelle) Entwicklung des Arbeitsmarktes auch wegen ihrer schwierigen Anwendung auf individuelle Entscheidungsprozesse als exogener Faktor weitgehend ausgeblendet. Beide Sicht- und Handlungsweisen führen zur Unterschätzung und suboptimalen Nutzung des Potenzials menschlicher Arbeitskraft und Kreativität.

Die Scheu vor dem unabdingbaren Paradigmenwechsel und die Unfähigkeit, ihn einzuleiten

Am Beginn des zweiten Jahrzehnts unseres Jahrhunderts hat mit der beschriebenen demografischen Wachstumsentwicklung das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland den Höchststand erreicht. Um 2010 haben oder suchen etwa 45 Millionen Menschen in Deutschland eine Erwerbsarbeitsstelle. In den kommenden Jahren wird sich der auf anderen politischen Feldern (wie etwa der Alters- oder der Gesundheitssicherung) weithin diskutierte demografische Wandel auch auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar machen. Es wird zur Alterung der Erwerbsbevölkerung kommen, vor allem aber (und mit viel weitreichenderen Folgen) zur Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials – in den kommenden Jahren zunächst deutlich spürbar, ab 2025 dann mit Gewalt und massiv zu erwartenden Verwerfungen. Abbildung 1 zeigt die Gesamtentwicklung über die Zeitspanne von 1960 bis 2050.

Wenn sich die deutsche Zuwanderungspolitik nicht schnell und spürbar in Richtung Öffnung verändert, sind für 2050 zwischen 12 und 13 Millionen weniger Menschen am deutschen Arbeitsmarkt zu erwarten. Ab 2025 schon könnte die Zahl der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte nicht mehr ausreichen, um den Bedarf aus den Unternehmen und Verwaltungen zu decken. (Dies bezeichnet eine rein quantitative Lücke. Ein qualifikatorisch zu erwartendes Ungleichgewicht würde hinzukommen.)

Die lange Prägung der Wahrnehmung durch Unterbeschäftigung führt zur Skepsis gegenüber den Projektionen der künftigen Entwicklung

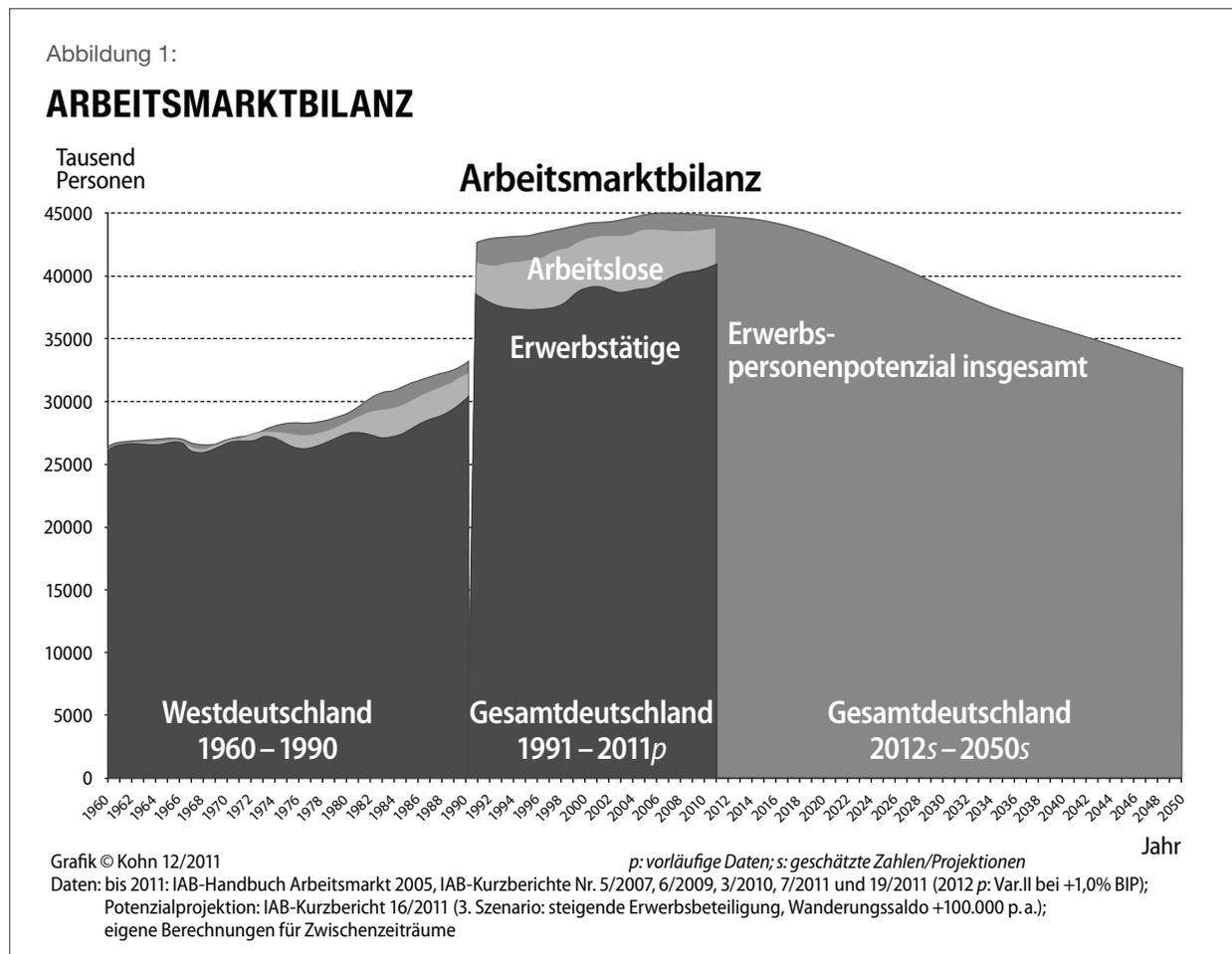
Die aufgezeigte Entwicklung und die vollkommene Trendumkehr am aktuellen Rand machen es vielen Akteu-

² Die volkswirtschaftlich vorhandene Gesamtzahl der Arbeitsplätze würde neben den von Erwerbstätigen besetzten Stellen zusätzlich die zu einem Zeitpunkt jeweils nicht besetzten (offenen) Stellen enthalten.

³ Für ein typisches Beispiel für unzählige vergleichbare Lamenti vgl. Sinn 2003.

ADRESSATENSPEZIFISCHE BERATUNGSANGEBOTE ALS WESENTLICHES ELEMENT EINER STRATEGIE FÜR MEHR FACHKRÄFTE

Karl-Heinz P. Kohn, Fatoş Topaç || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw



rinnen und Akteuren schwer, das Eintreffen der projizierten Entwicklung für plausibel zu halten. Wer über Jahrzehnte Massenarbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung erlebt hat und von politisch unterschiedlichsten Positionen diese Entwicklung als auch künftig weiterlaufende eingeschätzt sah, wird kaum glauben können, dass in absehbarer Zeit nicht mehr Arbeitsplätze, sondern Arbeitskräfte knapp sein werden. Dass die deutsche Volkswirtschaft am aktuellen Rand gerade den Höchststand des Erwerbspersonenpotenzials verzeichnet, verstärkt die eingeschlossene Perspektive.

Die aktuelle Debatte um den Befund „Fachkräftebedarf“ oder „Fachkräftemangel“ illustriert, dass die Diagnose

eines zu erwartenden Arbeitskräftemangels noch kaum diskutiert werden kann. In den engeren Fachzirkeln wird die Entwicklung aber seit vielen Jahren gesehen und beschrieben. Der Projektionsraum bis 2050 mag Unkundigen gewagt erscheinen. Demografische Entwicklungen sind aber wegen ihrer nur sehr verzögerten Beeinflussbarkeit sehr gut und weit in die Zukunft einschätzbar. Und: Wer 2025 zum ersten Mal zum Erwerbspersonenpotenzial gezählt werden kann, wurde bereits im Jahre 2010 geboren.

Fehlendes Know-how

Wissenschaft und Praxis sind auf die absehbaren Herausforderungen kaum vorbereitet. Die Wirtschaftswissen-

schaften haben – wie oben skizziert – den wesentlichen Bestimmungsfaktor des Ungleichgewichts am Arbeitsmarkt bisher fast vollkommen ignoriert und in ihren simplifizierten Modellen (Homo oeconomicus trifft rational choice im freien Spiel aus Angebot und Nachfrage) oder Modellannahmen (geschlossene Volkswirtschaft, konstantes Erwerbspersonenpotenzial) nicht berücksichtigt.

Die sehr junge Wissenschaft von der beschäftigungsorientierten Beratung wiederum klammert den Gegenstand dieser Beratung bisher weitgehend aus und verharrt bei beratungsübergreifenden kommunikativen Methoden und Entscheidungsmodellen⁴. Die (Wirtschafts-)Politik schließlich verweigert trotz steter Mahnung aus der Migrationswissenschaft die Einübung arbeitsmarktorientierter Zuwanderungssteuerung.

Fortdauernde Wirkungsmacht partikularer Interessen

In den vergangenen Jahrzehnten medialer Hegemonie marktromantischer, bisweilen marktradikaler Interpretationen wirtschaftlicher Dynamik hat sich Wirtschaftspolitik auf die Verfolgung partikularer Interessen konzentriert. Als wirtschaftspolitisch sinnvolle Instrumente wurden zumeist nur solche zur Optimierung kurzfristiger Unternehmensgewinne in Anwendung gebracht. Der sozial- und innenpolitische Diskurs konzentriert sich auf den Wettbewerb zwischen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und Transferempfängerinnen/Transferempfängern und verweigert die politische Aufklärung und Vorbereitung der Bevölkerung für mehr Zuwanderung.

Entsprechend suboptimal verbleiben bisher Strategieentwürfe für mehr Arbeits- und Fachkräfte in Deutschland. Weder der zeitliche Horizont des Handlungsraumes noch die Komplexität der berücksichtigten Handlungsfelder und -optionen sind ausreichend. Die Öffnung für Zuwanderung bleibt ein Tabu im öffentlichen Diskurs. Lediglich in engen Fachzirkeln wird die Bedeutung der beschäftigungsorientierten Beratung thematisiert.

Potenzialaktivierende beschäftigungsorientierte Beratung als wichtiges Kernelement einer ganzheitlichen Strategie für mehr Fachkräfte

Strategien für mehr Arbeits- und Fachkräfte in Deutschland müssen komplex gestaltet sein, weil sie möglichst umfassend die Vielzahl der die Erwerbsdemografie quan-

titativ wie qualitativ beeinflussenden Handlungsfelder und Einzelfaktoren einzubeziehen haben. Dabei geht es grundsätzlich um drei voneinander zu unterscheidende und aufeinander verweisende Teilstrategien:

➔ Mehr Menschen gewinnen

Angesichts des zu erwartenden Rückgangs der Erwerbsbevölkerung bis 2050 um 12 bis 13 Millionen Personen brauchen wir eine Politik zur Gewinnung von mehr Menschen – und mit ihnen mehr Potenzialgrundlage – für den deutschen Arbeitsmarkt.

Menschen müssen gewonnen werden, um die Wohnbevölkerung in Deutschland zu vergrößern. Hier gibt es nur zwei wirksame Handlungsfelder: Die Öffnung für deutlich mehr Zuwanderung als im vergangenen Jahrzehnt mit einem positiven Wanderungssaldo von nur mehr knapp 100.000 Menschen pro Jahr. Der andere Weg ist der zu mehr Kindern in Deutschland – ein Ziel, an dem wiederum sehr viele politische Bereiche mitwirken müssen. Die erste Teilstrategie kann sehr viel schneller und sehr viel größere Wirkung entfalten, die zweite wird seit wenigen Jahren stark thematisiert und diskutiert. Ein Ausspielen beider Strategien gegeneinander verbietet sich.

Es genügt aber nicht, mehr Menschen für Deutschland zu gewinnen. Es kommt ebenso darauf an, die in Deutschland lebende Wohnbevölkerung verstärkt dazu zu bringen, sich am Arbeitsmarkt zu beteiligen. Hier geht es um einen Perspektivenwechsel hin zu erwerbsorientierten Lebensentwürfen.

➔ Potenziale entwickeln

Das Potenzial der bereits (und künftig hoffentlich vermehrt) in Deutschland lebenden Menschen muss deutlich stärker, insbesondere deutlich sozial integrierter entwickelt werden als bisher. Die Befunde zur Unterfunktion dieses Bereichs sind seit Jahren (negativ) beeindruckend. Ansatzpunkte und Handlungsfelder für diese Teilstrategie sind wiederum vielfältig. Sie finden sich vor allem in der Familien- und Bildungspolitik sowie in der Integrations- und Arbeitsmarktpolitik. Die beschäftigungsorientierte Beratung hat hier eine besondere Wirkungsmacht, denn es geht um das Erkennen der Potenziale, speziell dort, wo das bisher nicht gelungen ist. Es geht um die Ermutigung von Menschen, auf eigene Potenziale zu bauen. Und es geht um das Aufzeigen von (Bildungs-)Wegen, auf denen eine optimale Entwicklung gelingen kann.

⁴ Für ein besonders markantes, weil explizit verkündetes Beispiel solcher Verweigerung vgl. Sickendiek 2007, 54 f.

ADRESSATENSPEZIFISCHE BERATUNGSANGEBOTE ALS WESENTLICHES ELEMENT EINER STRATEGIE FÜR MEHR FACHKRÄFTE

Karl-Heinz P. Kohn, Fatoş Topaç || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

➔ Potenziale platzieren

Wenn Potenziale erkannt und entwickelt wurden, geht es anschließend um die möglichst optimale Platzierung der erworbenen Kompetenzen am Arbeitsmarkt, und zwar nach Maßgabe der Ratsuchenden selbst. Nur dann werden sie auch den volkswirtschaftlich größten Ertrag erbringen können (dazu weiter unten mehr). Dies kann allein eine von Eigeninteressen freie und konzentriert an den Anliegen der Ratsuchenden orientierte Beratung am Arbeitsmarkt leisten. An diesem Arbeitsmarkt, der gekennzeichnet sein wird von vollen Auftragsbüchern und schwindenden Arbeits- und Fachkräften, ist eine heftige Konkurrenz zwischen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern zu erwarten. Und die zahlungskräftigsten und damit werbemächtigsten

Unternehmen müssen nicht diejenigen sein, in denen sich die Anliegen der Menschen und damit ihre Potenziale als Beschäftigte voll entfalten können.

Der beschäftigungsorientierten Beratung kommt also eine Schlüsselstellung zu innerhalb einer ganzheitlichen Gesamtstrategie für mehr Fachkräfte. Sie hat als einziges Handlungsfeld Funktionskraft bei allen drei genannten Teilstrategien (siehe folgende Grafik).

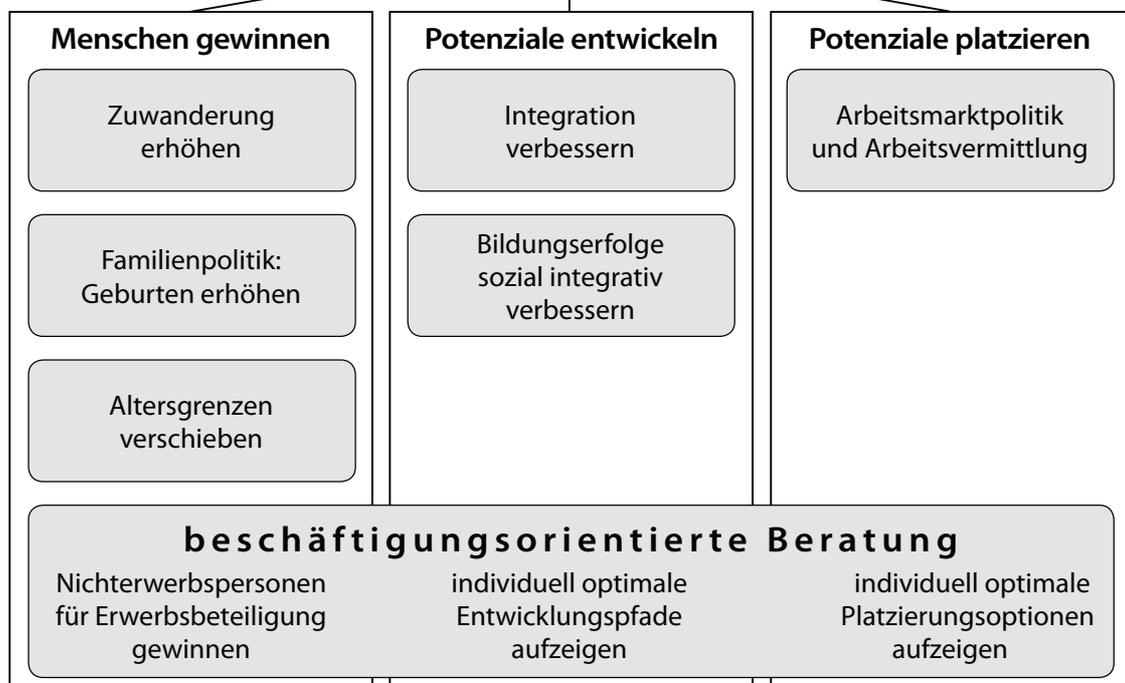
Alle drei Schlüsselfunktionen sind von vitaler volkswirtschaftlicher Bedeutung. Sie können zu Ergebnissen gleichwohl nur dann führen, wenn nicht nur volkswirtschaftlich argumentiert, sondern auf die spezifischen Themen und individuellen Bedarfe Ratsuchender konzentriert eingegangen wird.

Abbildung 2:

GESAMTSTRATEGIE FÜR MEHR FACH- UND ARBEITSKRÄFTE

Beschäftigungsorientierte Beratung hat eine Schlüsselrolle

Teilstrategien



Adressatenspezifische Beratungskompetenzen und Beratungsangebote als Grundlage des Gelingens am Beispiel der migrationspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung

Das Erkennen und Herausarbeiten spezifischer individueller Themen und Bedarfe gehört zu den Kernkompetenzen in der beschäftigungsorientierten Beratung. Dieser Aufgabe wird in professionell geführten Beratungsgesprächen deshalb weiter Raum geöffnet. Der Einsatz möglichst offener Fragen und Erzählaufforderungen, die bewusste Zurückhaltung der beratenden Person, die kommunikative Steuerung des Gesprächs hin zu einem deutlich überwiegenden Gesprächsanteil der oder des Ratsuchenden sowie gezielt eingesetzte Techniken der Verständnissicherung, wie Paraphrasierung, Zusammenfassung und explizite Vereinbarung von Gesprächsinhalten, dienen der Analyse und Widerspiegelung der individuellen Situation der ratsuchenden Person sowie der konzentrierten Exploration ihrer individuellen Potenziale.

Zwischen dieser individualisierenden Zugangsebene und „einem Beratungskonzept für alle“ gilt es aber auch, gruppenspezifisch gemeinsame Themen und Bedarfe von Teilgruppen aller denkbaren Ratsuchenden zu identifizieren und zu bearbeiten. Das heißt, diese professionell (und schnell) zu erkennen und sie mit auf sie gerichteten eingeübten Kompetenzen in der beschäftigungsorientierten Beratung sowohl bei der Situationsanalyse als auch in der Ziel- und Strategiefindung zu berücksichtigen. Dies gilt sowohl für die Beratungsform des Einzelgesprächs als auch für Gruppenangebote, wie etwa Informationsveranstaltungen oder Seminare zur Entscheidungsunterstützung. Gerade Gruppenangebote eignen sich für die adressatenspezifische Beratungsarbeit.

Eine solche mittlere adressatenspezifische Handlungsebene in der beschäftigungsorientierten Beratung dient nicht nur einem effektiveren Ressourceneinsatz. Sie ermöglicht es auch, und das ist gerade für ihre beschriebene Multifunktionalität innerhalb einer Gesamtstrategie für Fachkräfte von besonderer Bedeutung, die spezifische Wissensakkumulation der Beraterinnen und Berater zu unterstützen – auf der Ebene der beschäftigungsorientierten Inhalte wie auch bei der Entwicklung einer adressatenspezifischen Beratungsmethodik für Diagnostik und Kommunikation. Die Bildung adressatenspezifischer Beratungsformen und -angebote ist immer dann sinnvoll

und geboten, wenn sich für eine Teilgruppe Ratsuchender relevante Bestände gemeinsamer Themen und Bedarfe abzeichnen. In früheren Phasen der Beratungskonzeption und -organisation in Deutschland erfolgte die Identifizierung und folgende spezifische Adressierung sogenannter „Zielgruppen“ der Beratung durch die Augenscheinlichkeit spezifischer Themen und Bedarfe (wie etwa bei Ratsuchenden mit Hochschulzugangsberechtigung) oder durch (rechts)normative Abgrenzung (wie bei Rehabilitandinnen und Rehabilitanden). Die Wahrnehmung adressatenspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung wird aktuell bei der größten Anbieterin solcher Beratungsdienste, der Bundesagentur für Arbeit, allerdings mehr und mehr durch eine Orientierung an einem einheitlichen, individuell modularisierbaren Beratungsmodell abgelöst.

Andere Zielgruppen geraten in den Fokus professioneller beraterischer Reflexion, weil sie unter Aspekten und Zielsetzungen der Gleichstellung und Integration zu Zielgruppen politischer Intervention geworden sind. Hierzu gehören in Deutschland seit wenigen Jahren, also deutlich verspätet und damit umso heftiger, Menschen mit Migrationshintergrund.

Sowohl für die Grundlage zur oben beschriebenen Professionalisierung als auch zur (organisations)politischen Begründung eines möglicherweise erhöhten Ressourceneinsatzes für adressatenspezifische Angebote reicht eine normative Abgrenzung von Beratungszielgruppen nicht aus. Erforderlich ist die empirische Erhebung individuenübergreifender gruppenspezifischer Themen und Bedarfe in der Beratung.

Im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanzierten Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) wurden 2011 die Ergebnisse einer entsprechenden Erhebung für die Gruppe der Ratsuchenden mit Migrationshintergrund vorgelegt.⁵ Als Methode wurde eine Delphi-Breitband-Erhebung gewählt. Zum einen konnten so die spezifischen Erfahrungen der Praktikerrinnen und Praktiker des IQ-Netzwerkes genutzt werden, die alle in der Beratung der Zielgruppe gearbeitet und ihre Erfahrungen theoretisch für die Projektarbeit in IQ reflektiert haben. Zum anderen konnte in der kritischen Reflektion der ersten Erhebungsergebnisse noch einmal gemeinsam für die Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund Spezifisches von Unspezifischem getrennt werden.

⁵ Vgl. Kohn 2011.

ADRESSATENSPEZIFISCHE BERATUNGSANGEBOTE ALS WESENTLICHES ELEMENT EINER STRATEGIE FÜR MEHR FACHKRÄFTE

Karl-Heinz P. Kohn, Fatoş Topaç || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

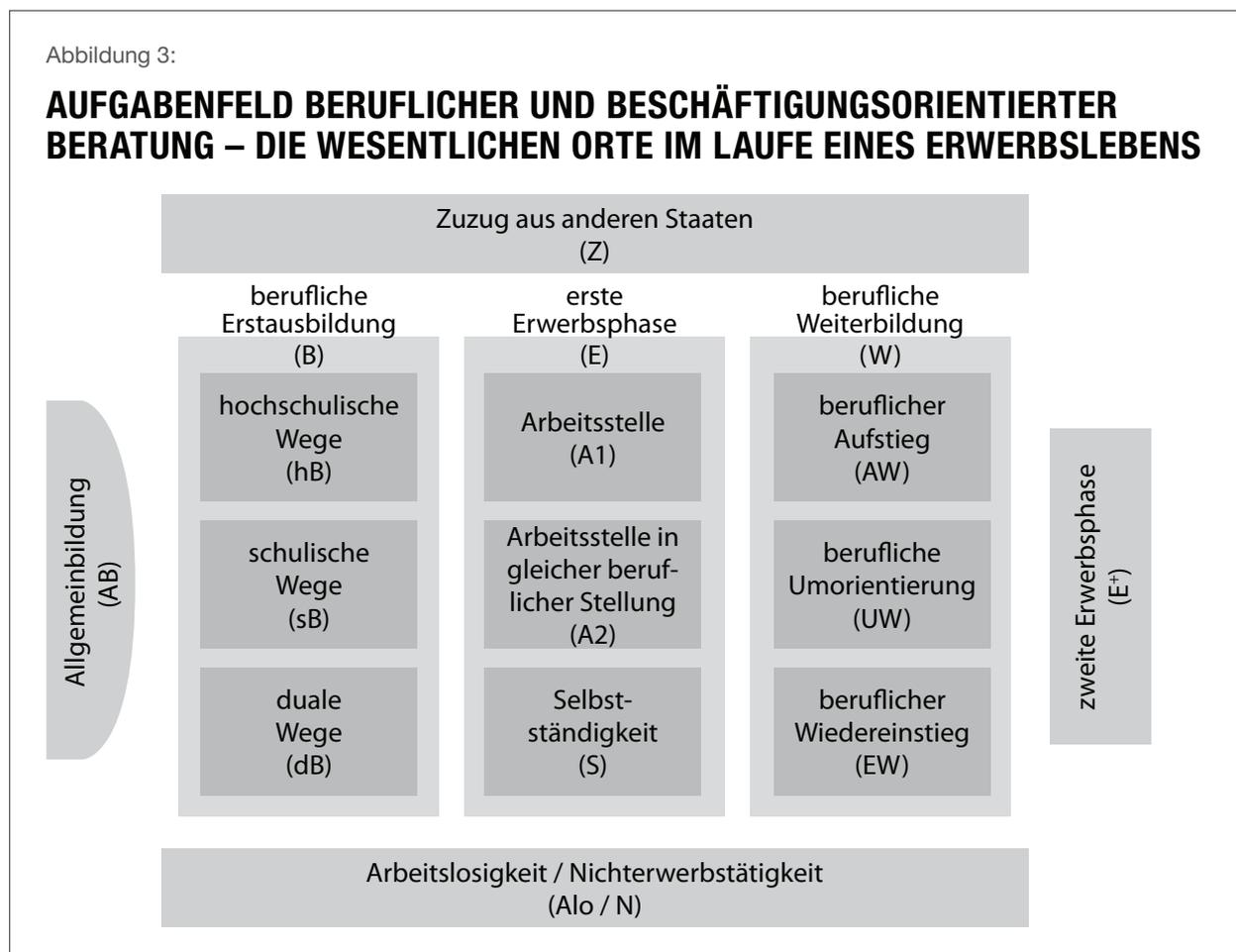
Für die strukturierte Erhebung wie auch für die anschließende Ergebnisdarstellung wurde ein Raster aller möglichen Orte und Anlässe innerhalb der Erwerbsbiografie von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund erarbeitet, an und zu denen sich beschäftigungsorientierter Beratungsbedarf ergeben kann (siehe folgendes Schaubild).⁶

Beschäftigungsorientierte Beratung zu Bildungs- und Berufsthemen wird bedeutsam an sehr vielen unterschiedlichen möglichen Orten innerhalb der Bildungs- und Erwerbsbiografie von Ratsuchenden. Solche Orte, an denen sich spezifischer Beratungsbedarf ergibt, liegen zum einen häufig an Übergängen zwischen unterschiedlichen gegeneinander abgrenzbaren Phasen in Bildung und Beruf, zum Beispiel am Übergang von der allgemeinen Schulbildung

zur beruflichen Ausbildung, am Übergang zwischen Berufsausbildung und erster Erwerbsarbeit oder auch zwischen aufeinanderfolgenden beruflichen Stationen innerhalb des Erwerbslebens. Beratungsaufgaben stellen sich aber ebenso innerhalb noch laufender Phasen von Bildung und Erwerbstätigkeit, zum Beispiel dann, wenn eine Weiterbildung geplant oder ein noch nicht beschlossener Wechsel erwogen wird. Deshalb wurde als Raster für die Delphi-Erhebung zunächst eine stark differenzierte Topografie wesentlicher Orte und Stationen innerhalb eines Erwerbslebens entworfen, um das Gesamtaufgabenfeld beschäftigungsorientierter Beratung abstecken zu können. Diese für die Erhebung originär entworfene Gesamtschau wurde um den migrationspezifischen Übergangspunkt „Zuzug aus anderen Ländern“ ergänzt.

Abbildung 3:

AUFGABENFELD BERUFLICHER UND BESCHÄFTIGUNGSORIENTIERTER BERATUNG – DIE WESENTLICHEN ORTE IM LAUFE EINES ERWERBSLEBENS



⁶ An dieser Stelle zeigt sich auch in der wissenschaftlichen Methodik ein Professionalisierungsgewinn aus der Arbeit am Thema Zielgruppen: Das entstandene Raster enthält mit der Übergangsbasis „Zuzug“ die einzige migrationspezifische Position. Alle anderen Rasterelemente können künftig dazu dienen, die Beschäftigung mit der beschäftigungsorientierten Beratung insgesamt besser zu systematisieren. (Häufig werden unter diesem Begriff nur jeweils einzelne Ausschnitte aus dem Gesamtspektrum thematisiert, ohne diese spezifisch abzugrenzen.)

Ausgehend von dieser Gesamtschau erfolgte die systematische Differenzierung 18 unterschiedlicher typischer Anlässe beschäftigungsorientierter Beratung, die sich an und zwischen den wesentlichen Orten im Laufe eines Erwerbslebens ergeben (können). Diese 18 Anlässe bildeten – ergänzt um eine frei formulierbare Zusatzkategorie – das Erhebungsraster, innerhalb dessen Einzelfeldern die Expertinnen und Experten jeweils spezifische Themen und Bedarfe migrationspezifischer Beratung schriftlich festhielten. In einer gemeinsamen Sitzung der Erhebungsteilnehmerinnen und -teilnehmer wurden dann die gemeinsamen Strukturebenen der gesammelten Ergebnisse identifiziert. Daraus ergab sich eine teilweise Zusammenfassung auf insgesamt elf wesentlich voneinander zu unterscheidende Beratungsanlässe und sieben typische spezifische Herausforderungen, die bei den untersuchten Beratungsaufgaben bewältigt werden müssen.

Die elf identifizierten Anlässe sind:

1. Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und der dualen Berufsausbildung;
2. Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und der schulischen Berufsausbildung;
3. Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und dem Studium an einer Hochschule;
4. Beratung am Übergang zwischen einem dualen, schulischen oder akademischen beruflichen Bildungsabschluss und der ersten hauptberuflichen Erwerbsarbeitsstelle (in abhängiger Beschäftigung);
5. Beratung am Übergang zwischen einem beruflichen Bildungsabschluss oder einer abhängigen Beschäftigung und einer selbstständigen Erwerbstätigkeit;
6. Beratung beim Wechsel der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers;
7. Beratung bei einer Entscheidung zur beruflichen Fortbildung oder Umorientierung;
8. Beratung zur Beendigung von Arbeitslosigkeit und zur aktiven Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt (durch Beschäftigung auf einer neuen Arbeitsstelle, selbstständige Gründung eines Unternehmens oder berufliche Weiterbildung);
9. Beratung beim Zuzug nach Deutschland zur Integration in den deutschen Erwerbsarbeitsmarkt (durch berufliche Ausbildung, direkte Aufnahme einer

Erwerbstätigkeit oder berufliche Anpassungs- und Weiterbildung);

10. Beratung beim Übergang von bisher oder zeitweise Nichterwerbstätigen in den Erwerbsarbeitsmarkt (durch berufliche Ausbildung, direkte Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder berufliche Anpassungs- und Weiterbildung);
11. Beratung zur Stabilisierung während Phasen beruflicher Aus- oder Weiterbildung.

Bei der gemeinsamen Strukturierung der gesammelten Erhebungsergebnisse ergab sich ein Muster aus folgenden Herausforderungen an eine migrationspezifische Beratung:⁷

1. Herausforderungen, die sich aus einem spezifischen Wissensnachteil über das deutsche Bildungs- und Beschäftigungssystem ergeben;
2. Herausforderungen, die sich aus dem Erwerb des Deutschen als Zweitsprache ergeben, in der das eigene Agieren in Bildung, Beruf und in der Beratung formuliert werden muss;
3. Herausforderungen, die sich aus dem Aufenthaltsstatus in Deutschland und aus der formalen Anerkennung im Ausland erworbener Zertifikate ergeben;
4. Herausforderungen, die sich aus diskriminierendem Verhalten oder diskriminierenden Strukturen ergeben;
5. Herausforderungen, die sich – besonders unter Berücksichtigung der unter 1 bis 4 genannten Punkte – für die Potenzialanalyse und für die Aufgabe des Empowerment ergeben;
6. Herausforderungen beim Zugang zur und bei der Praxis der ausbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Förderung und Unterstützung;
7. Ansprüche an die Kompetenz der Beraterinnen und Berater, die sich aus den unter 1 bis 6 genannten Herausforderungen ergeben.

Unter diesen Gesichtspunkten ergeben sich charakteristische Aufgaben für die migrationspezifische Beratung in Bildungs- und Berufsfragen, die zusätzlich zu elf typischen Beratungsanlässen sieben typische migrationspezifische Herausforderungen bewältigen muss.

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ hat mit seinem „Facharbeitskreis Beratung“ in der Konsequenz aus diesen Befunden eigene Handlungsempfehlungen formuliert und vorgelegt, die wir nachfolgend dokumentieren.

⁷ Diskutiert wurde die weitere Differenzierung der Herausforderung 3. Bei einer Clustering stellt sich immer die Aufgabe, einen Kompromiss zwischen möglichst hoher Differenziertheit und möglichst operabler Übersichtlichkeit zu finden. Für die Präsentation der folgenden Einzelergebnisse erscheint die Zusammenfassung der beiden durchaus unterschiedlichen Themen Aufenthaltsstatus und Anerkennung von Zertifikaten sinnvoll.

ADRESSATENSPEZIFISCHE BERATUNGSANGEBOTE ALS WESENTLICHES ELEMENT EINER STRATEGIE FÜR MEHR FACHKRÄFTE

Karl-Heinz P. Kohn, Fatoş Topaç || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oeibf und bfw

Unverzichtbare Voraussetzungen und Bestandteile migrationsspezifischer Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit

Die Darstellung spezifischer Themen in der beschäftigungsorientierten Beratung von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund und die Beschreibung des spezifischen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsbedarfs haben gezeigt, wie vielschichtig das Arbeitsfeld einer migrationsspezifischen Beratung gegliedert ist. Diese komplexe Aufgabenstellung an insgesamt elf typischen Orten, an denen sich im Laufe der Erwerbsbiografie von Menschen mit Migrationshintergrund Beratungsanlässe und -notwendigkeiten ergeben, muss konzentriert und effektiv angenommen und bearbeitet werden, um zwei politische Zielstellungen höchster Priorität tatsächlich ernsthaft verfolgen zu können. Zum einen geht es um die sozialstaatliche Verpflichtung, allen Bürgerinnen und Bürgern die Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Grundrechte zu ermöglichen. Die Ausschöpfung aller persönlichen Potenziale im Bildungs- und Beschäftigungssystem ist dabei die Voraussetzung sowohl für die Entfaltung der Persönlichkeit und die Wahrnehmung der grundrechtlich garantierten Berufsfreiheit als auch für die chancengerechte Teilhabe am zentralen System der Verteilung gesellschaftlich und ökonomisch vorhandener Ressourcen – dem Erwerbsarbeitsmarkt. Die zweite politisch hochrangige Zielstellung ergibt sich aus der Notwendigkeit, alle erreichbaren Potenziale der erwerbsfähigen Bevölkerung für die Sicherung der ökonomischen Kreisläufe zu nutzen. Diese Aufgabe wird stetig drängender, weil Deutschland nach jahrelangem Wachstum der Erwerbsbevölkerung nun vor ihrem dramatischen Schrumpfen steht. Die sozialpolitische und die volkswirtschaftliche Zielstellung stehen also nicht im Widerspruch oder auch nur in Konkurrenz zueinander: Fortschritte bei der Verfolgung dieser Zielstellungen bedingen einander vielmehr.

Die seit einigen Jahren intensivierte Forschung und Berichterstattung über den Integrationsfortschritt von Menschen mit Migrationshintergrund zeigt, wie groß der Abstand bei der Ausschöpfung individueller Bildungs- und Erwerbspotenziale ist und wie inakzeptabel langsam er sich im Zeitablauf vermindert. Auf einzelnen Gebieten sind sogar Rückschläge zu verzeichnen.

Für das Entstehen der skizzierten sozial wie ökonomisch inakzeptablen Situation sind sicher unterschiedliche Ak-

teurinnen bzw. Akteure und Faktoren verantwortlich. Eine effektive migrationsspezifische Beratung zu allen Fragen innerhalb der Bildungs-, Berufs- und Erwerbsbiografie von Menschen mit Migrationshintergrund kann eine Schlüsselrolle bei der Überwindung dieser Situation spielen. Die Erhebungsergebnisse haben gezeigt, welche Beratungskompetenzen und Beratungsangebote dabei unverzichtbar sind. Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ hat hierzu eigene Handlungsempfehlungen formuliert und vorgelegt.

Unverzichtbare Kompetenzen migrationssensibler Beraterinnen und Berater:⁸

- Umfassendes Wissen über alle – häufig stark verzweigten – Wege der beruflichen Ausbildung, der Berufsausübung und der beruflichen Weiterbildung in Deutschland sowie die Fähigkeit, dieses Wissen auch für Ratsuchende mit Deutsch als Zweitsprache und migrationsspezifischen Wissensnachteilen verständlich zu transportieren und fruchtbar werden zu lassen;
- Wissen um unterschiedliche kulturelle Rollen- und Verhaltensmuster und Lebensentwürfe sowie die Fähigkeit, diese akzeptierend und respektvoll in die Beratungsgespräche einzubeziehen;
- umfassendes Wissen auf den spezifischen Rechtsgebieten des Zugangs von Migrantinnen und Migranten zum deutschen Bildungssystem und Arbeitsmarkt sowie der (migrationsspezifischen) Förderung auf Bildungs- und Berufswegen;
- höchste Fähigkeit zum professionellen Empowerment von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund, insbesondere zur Erhebung, Ansprache und Nutzung bisher unerkannter und ungenutzter Potenziale der Ratsuchenden und zur Balance zwischen akzeptierender und konstruktiv intervenierender Kommunikation;
- höchste Sensibilität für diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen sowie die Fähigkeit zur professionellen Selbstreflexion eigener Wahrnehmung und eigenen Verhaltens unter diesem Aspekt;
- umfassendes Wissen über gesetzliche Diskriminierungsverbote und über den sich aus ihnen ergebenden gesetzlichen Auftrag zu aktiven zielgruppenspezifischen (Förder-)Maßnahmen gegen Diskriminierung sowie die Fähigkeit, solche Maßnahmen kreativ und ertragbringend zu gestalten;
- Fähigkeit, andere für die migrationsspezifische Beratung wichtige Akteurinnen und Akteure anzuspre-

⁸ Vgl. auch die Qualitätsstandards in Netzwerk IQ 2008.

chen und in die Beratung einzubeziehen, insbesondere die Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten sowie Akteurinnen und Akteure aus dem familiären und außerfamiliären sozialen Umfeld der Ratsuchenden;

- ➔ Fähigkeit zur Arbeit in Netzwerken mit anderen für die migrationspezifische Beratung wichtigen Beratungs- und Anerkennungsstellen;
- ➔ Fähigkeit zur aktiven Senkung der Zugangsschwelle zur Beratung insbesondere durch den Aufbau von Vertrauen und die aktive Ansprache (potenzieller) Ratsuchender auch außerhalb des eigenen Beratungsbüros.

Unverzichtbare Angebote migrationspezifischer Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit:

- ➔ Beratungsangebote durch Beraterinnen und Berater mit den genannten Kompetenzen an allen elf Beratungsorten und zu allen genannten Beratungsanlässen innerhalb der Bildungs- und Berufsbiografie von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund – flächendeckend und ohne Zugangshürden;
- ➔ besondere Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungszertifikaten;
- ➔ Angebote zur differenzierten und migrationspezifischen Kompetenz- und Potenzialerhebung inklusive Sprachstandserhebung;
- ➔ adäquate Beratungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund, insbesondere auch Angebote im direkten Lebensumfeld von Migrantinnen und Migranten und in Zusammenarbeit mit anderen Expertinnen und Experten, zum Beispiel solchen aus Migrantenselbstorganisationen und dem öffentlichen Sozialwesen;
- ➔ flächendeckend schnelle Einbeziehung von Sprachmittlerinnen und Sprachmittlern sowie Informationsangebote in den Sprachen der wichtigsten Herkunftsländer;
- ➔ flächendeckende Verfügbarkeit von und Beratung zu Qualifizierungsangeboten für Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit migrationspezifischem Wissensnachteil und mit Deutsch als Zweitsprache.

Eine Konzeption zur migrationspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung, die die eingangs genannten sozialpolitischen und volkswirtschaftlichen Effekte zu realisieren vermag und die die Bundesregierung bei der

Verfolgung ihrer integrationspolitischen Ziele synergetisch und effektiv unterstützen kann, muss diese Voraussetzungen und Bestandteile migrationspezifischer Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit garantieren.

Fazit: sozial ist ökonomisch

Die Analyse der spezifischen Themen, Bedarfe einer Adressatengruppe der beschäftigungsorientierten Beratung und der spezifisch sich daraus ergebenden Kompetenzanforderungen an ihre Beraterinnen und Berater machen deutlich: Wenn eine wirklich effektive Strategie für mehr Fachkräfte in Deutschland verfolgt werden soll, dann sind nicht nur volkswirtschaftliche Größen zu bedenken und mit hergebrachten ökonomischen Instrumenten zu beeinflussen. Erforderlich sind vielmehr gerade auch soziale Kompetenz, soziales Gespür und sozialpolitische Instrumente. Die (beraterischen) Methoden und Instrumente, mit denen die genannten migrationspezifischen Herausforderungen angenommen und bewältigt werden können, heißen:

- ➔ spezifische Ansprache,
- ➔ spezifische Potenzialanalyse,
- ➔ intensive Information und Wissenstransfer,
- ➔ effektive zielgruppenadäquate Förderung.

Insbesondere die beiden erstgenannten Methoden erfordern hohe soziale Kompetenz. Bei der Ansprache von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund müssen unter anderem spezifische Bedarfe der Ratsuchendengruppe gerade auch in ihrem sozialen Lebensumfeld erkannt und angesprochen werden. Dabei kann es besonders sinnvoll sein, Gruppenveranstaltungen durchzuführen, etwa wenn es darum geht, mit Frauen mit Migrationshintergrund darüber ins Gespräch zu kommen, welche Rolle eine eigene Erwerbsarbeit für eine Lebensplanung in Deutschland spielen könnte. Bei der Ansprache bisher nicht am Erwerbsarbeitsmarkt orientierter Adressatengruppen wird es insgesamt darauf ankommen, auch aufsuchende Formate und damit Methoden aus der sozialen Arbeit zu entwickeln und anzuwenden.

Dies alles ist nicht nur unter humanen, sozialen oder sozialpolitischen Aspekten von Bedeutung. Es schafft zudem die Grundlage für das Erreichen vitaler volkswirtschaftlicher Ziele. Wenn Menschen für den Erwerbsarbeitsmarkt gewonnen werden sollen, dann muss man auf sie zugehen. Die sozialpolitische und die volkswirtschaftliche Ziel-

ADRESSATENSPEZIFISCHE BERATUNGSANGEBOTE ALS WESENTLICHES ELEMENT EINER STRATEGIE FÜR MEHR FACHKRÄFTE

Karl-Heinz P. Kohn, Fatoş Topaç || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit oei/bf und bfw

stellung stehen also nicht im Widerspruch oder auch nur in Konkurrenz zueinander: Fortschritte bei der Verfolgung dieser Zielstellungen bedingen einander vielmehr. Soziales Handeln ist ökonomisch sinnvoll, sozial ist ökonomisch. Damit schließt sich der Kreis zu den Einsichten der Konzeption einer sozialen und nur dadurch nachhaltigen Marktwirtschaft.

Schlussfolgerungen zum Thesenpapier zur subjektorientierten Beratung für Bildung, Beruf und Weiterbildung aus gewerkschaftlicher Sicht

Das nationenübergreifende Thesenpapier der europäischen Gewerkschaften GEW und ZNP sowie des Gewerkschaftsbundes ÖGB setzt mit seiner subjektorientierten Ausrichtung genau an den genannten Einsichten an und formuliert zeitgemäße Schlussfolgerungen für die beschäftigungsorientierte Beratung. Drei Aspekte zur Weiterentwicklung des Papiers möchten wir im Lichte unserer Erkenntnisse kurz skizzieren:

- ☞ Unter Punkt 8 des Thesenpapiers erscheint die Benennung an der Tatsachenorientierung beteiligter wissenschaftlicher Disziplinen ähnlich verkürzend wie in unserem Abschnitt zum fehlenden wissenschaftlichen Know-how über die beschäftigungsorientierte Beratung beschrieben. Nicht nur wirkt die „Arbeitswissenschaft“ in der Aufzählung ein wenig zurückgestellt. Sie kann auch keinesfalls eine prioritär beteiligte Disziplin ersetzen, die im Thesenpapier nicht genannt wird: die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung⁹. Das Wissen nicht nur über Bildungs- und Berufswege,

sondern insbesondere über die Entwicklungen auf beruflichen Arbeitsmärkten gehört zu den Kernkompetenzen der beschäftigungsorientierten Beratung und wird von Ratsuchenden mit Recht von ihren Beraterinnen und Beratern erwartet. Diese Disziplin sollte also im Thesenpapier ergänzt und eventuell in konkreteren Teilfragestellungen erläutert werden.

- ☞ Die unter Punkt 5 genannte Unabhängigkeit beschäftigungsorientierter Beratung ist eine wesentliche Voraussetzung echter, das heißt von Interessen anderer als der Ratsuchenden freier Beratung. Im eingangs beschriebenen aus erwerbsdemografischen Gründen dramatisch zu erwartenden Wettbewerb von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern um eine zu geringe Zahl an Arbeits- und Fachkräften sollte neben der genannten „Neutralität gegenüber Bildungsanbietern und -angeboten“ unbedingt auch die Neutralität gegenüber einzelnen, insbesondere kapitalkräftigen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ergänzt werden. Gerade unter der Vielzahl kleiner und mittelständischer Unternehmen in Deutschland, die über weniger Ressourcen zur Werbung von Arbeitskräften verfügen, können sich für Ratsuchende individuell optimale Platzierungsoptionen finden.
- ☞ Der Duktus des Thesenpapiers insgesamt erscheint uns zu wenig konsequent die Ausgestaltung subjektorientierter Beratung an den Interessen der Ratsuchenden zu fordern. Eine solche explizite Forderung nach konsequenter Ausrichtung aller Beratung an den Interessen der Ratsuchenden gehört auch in den Unterabschnitt zu den „Gelingensfaktoren“.

LITERATUR

Hohlstein, Michael (1992): *Demographisch bedingte Arbeitslosigkeit: eine Analyse des Einflusses von Bevölkerungsveränderungen auf den Arbeitsmarkt*. Tübinger volkswirtschaftliche Schriften Band 3, Tübingen: Francke.

Kohn, Karl-Heinz P. (2011): *Migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe*.

Ergebnisse einer Delphi-Breitband-Erhebung. Berlin: KUMULUS-PLUS, im Internet unter: www.Kohnpage.de/Text2011a.pdf.

Sickendiek, Ursel (2007): *Theorien und Konzepte beruflicher Beratung*. In: Sickendiek, Ursel et al.: *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung*, Tübingen: dgvt-Verlag, S. 53–100.

Sinn, Hans-Werner (2003): *Ist Deutschland noch zu retten?* Berlin: Econ, 7. aktualisierte Auflage.

⁹ Es handelt sich um eine Disziplin, die sich in Deutschland als gesetzlicher Auftrag an die Arbeitsverwaltung in Form des (komplexen) Untersuchungsgegenstands des hierfür eigens gegründeten Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung etabliert hat.

