

Fachtagung „Ethik in der Beratung – Anspruch und Wirklichkeit“, Mannheim, 22./23.02.2018, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Grußwort

Professor Heinrich Alt (HdBA/ Vorstand a.D. der BA)

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir leben in unsicheren Zeiten. Im Herbst des letzten Jahres wurde bei den Bundestagswahlen eine Regierung abgestraft, ohne dass klar erkennbar wurde, welche Motive und Erwartungen der Wähler damit verbunden hat.

Die Menschen mögen zwar Veränderungen, aber eher evolutionär statt revolutionär, nicht zu viele und nicht zu schnell. Man spricht von einer steigenden Unzufriedenheit der Mittel- und Unterschichten. Viele sehen keine Aufstiegsmöglichkeiten mehr für sich und ihre Kinder. Schichtzugehörigkeit wird in der Regel wieder vererbt. Soziale Ungleichheit wird als soziale Ungerechtigkeit wahrgenommen.

In Deutschland zeichnet die soziale Herkunft in der Regel immer noch den Bildungsweg der Kinder vor. Moderne Erwerbsbiographien sind zunehmend brüchig. Der Arbeitsmarkt geht in weiten Teilen an den inländischen Arbeitslosen vorbei. Nur jeder vierte neue Arbeitsplatz wird mit einem in Deutschland registrierten Arbeitslosen besetzt.

Bietet der neue verhandelte Koalitionsvertrag Impulse und Ansätze zu einer Modernisierung der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik? Hier ist die Recherche eher ernüchternd, der Koalitionsvertrag ist gekennzeichnet durch eine gewisse arbeitsmarktpolitische Müdigkeit.

Außer der Verstärkung der Berufsorientierung, dem weiteren Ausbau der Jugendberufsagenturen und dem Recht auf Weiterbildungsberatung bei der BA, das es bisher auch schon gab, kommt wenig Neues in die Welt. Kann gute Beratung zu Ausbildung und Beschäftigung in den Agenturen und Jobcentern einen Beitrag zum Besseren leisten? Wenn ja, welche Fragen stellen sich auch im Rahmen dieser Tagung?

Wo setzen wir an, beim Menschen oder beim Markt? Gilt das Aktivierungsparadigma, die verhaltensorientierte Arbeitsmarktpolitik nur für Arbeitsuchende oder auch für Arbeitgeber?

Wo ist Anpassung leichter zu bewirken, bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes oder beim Arbeitnehmer? Wie organisieren wir einen gleitenden Einstieg in den Arbeitsmarkt für Menschen, die länger nicht abhängig beschäftigt waren? Bieten Arbeitgeber grundsätzlich und gern Hospitation, Praktikum, Teilzeit und gegebenenfalls Vollzeit an?

Gilt immer der Vermittlungsvorrang? Arbeiten wir im Integrationsgeschehen eher mit einer kurz- oder mit einer langfristigen Perspektive? Was verstehen wir unter einer erfolgreichen Erwerbsbiographie?

Gilt immer:

- * Eine Ausbildung ist besser als keine.
- * Angestellter ist besser als Arbeiter.
- * Hohe Löhne sind besser als humane Arbeit.

Reflektieren wir die eigenen Vorurteile?

Wie definieren wir Beratungserfolg? Haben wir gut beraten, wenn die Fähigkeiten und Möglichkeiten des Kunden erweitert werden, sein Handeln autonom zu gestalten? Stehen Beratungskonzepte im Einklang oder im Widerspruch zu geschäftspolitischen Zielen?

Wie gehen wir mit dem prinzipiell asymmetrischen Charakter der Beratung um? Welche Verantwortung übernimmt der Berater, die Beraterin für die Folgen der Beratung, wenn es beispielsweise um Kündigung, Ausbildungs- oder Abbruch einer Maßnahme geht? Lassen wir Autonomie und Selbststeuerung auch gelten bei sanktionsbewehrtem Ergebnis?

Ist nicht der Hang groß zur direktiven Beratung, wenn der Kunde nicht entscheidungsfähig erscheint? Kann die Beratungsfachkraft jede ihrer Interventionen rechtfertigen, wenn sie gefragt wird? Kennt der Berater, die Beraterin die Grenzen seiner Fähigkeiten und beendet die Beratung, wenn er/sie sich überfordert fühlt?

Bei dem Thema „Ethik in der Beratung“ geht es um nicht weniger als den jeweiligen „Geist“, die Grund-orientierung der beiden auf den Arbeitsmarkt bezogenen sozialen Sicherungssysteme. Letztlich um die Handlungslogiken der Fachkräfte der Agenturen und Jobcenter. Keine einfach zu beantwortende Frage.

Ich wünsche Ihnen angeregte Diskussionen und eine ergebnisreiche Tagung.