

Ethisches Verhalten und Konflikte in der Beratung zu Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Bildung

Diskussionsrunde 7

Dr. Ottmar Döring



Mannheim, 23. Februar 2018

Gliederung

1. Hinweise zur Lage
 1. **Kontext:** Erklärungsbedürftigkeit von Bildung und Beschäftigung
 2. **Interessen:** Kundinnen und Kunden bei der Verfolgung Ihrer Zwecke
 3. **Widersprüche:** schon bei Arbeitnehmer/innen selbst ...
 4. **ständiger Wandel:** Interessen und Beratung
 5. **Definition von Beratungsethik:** Offenheit als immanenter Widerspruch
2. Ausblick: Beratungsethik und ihre Umsetzung



1. Ausgangslage



1.1. Beratungsbedarf



Geflüchtete, Migrantinnen: „Duales System“

(Talent-Scout – Learning by Doing 2017, Knuth 2017)

- **Transparenz:** „Duales System“ „unüberschaubares Labyrinth“ für Migrantinnen und Migranten
- **Erklärungen von**
 - **Ehrenamtlichen:** reproduzieren häufig **eigene** Erfahrungen, historischen Zustand
 - **Professionellen:** oft beschränkt auf **ihr** Teilsystem
- **Schwierigkeiten interkultureller Übersetzung:** derzeitiger und künftiger Stellenwert, Mehrwert (von 2 Lernorten)
- **Wertbeimessungen:**
 - **Heimatländer:** Akademiker oder Beistellehre
 - **Eindruck bei Geflüchteten:** drängen in untergeordnete Positionen)
- **Berufsvorstellungen:** unrealistisch (Beispiel Friseur/in: Damenfriseur, Chemie- und Biologie-Kenntnisse, Ausbildungsdauer 3.5 Jahre versus monetäre Zwänge bei Geflüchteten)
- **Beratungsaufgabe:** Vermittlung einer Vorstellung vom **Ablauf** und von **späteren Tätigkeiten, Positionen und Einkommen** nach einer dualen Berufsausbildung



Folgen

(BIBB Datenreport 2016, Bildungsbericht 2016)

- **Geflüchtete:** Studien- und Arbeitsorientierung, Bevorzugung verschulter Ausbildung, Abbrüche
- **Ausbildungsanfängerquote im dualen System:** 31,1 % ausländische Staatsangehörigkeit versus 56,3 % deutsche Jugendliche
 - fast die Hälfte der ausländischen ausbildungsinteressierten Jugendlichen landete 2015 im **Übergangssystem (47 %)** versus bei deutschen Jugendlichen 24 % von immer noch ca. 270.000 Neuzugängen im Übergangssystem
 - für Jugendliche mit **arabischer oder türkischer Herkunft** sind die Aussichten am schlechtesten



1.2. Interessen



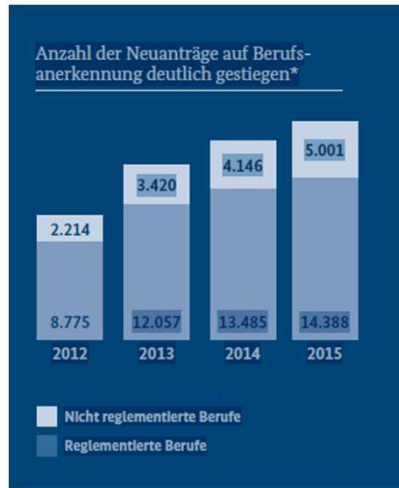
Interessen

1. **Arbeitnehmer und Arbeitgeber:** auch unterschiedliche Interessen
2. **„Beratungsethik“:** individuelle Interessen als zentrale Orientierung beruflicher Beratung, aber Wechselwirkung mit Kompetenzen, Arbeit, Beruf kaum erforscht (Ertel/Frey/Noworol 2017, S. 73)
3. **Verwertungszwänge:** regulieren Beratungsinteressen
4. **Beispiel Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse:** Verwertungsmöglichkeiten und Bildungsrendite versus Bildung und Wertschätzung



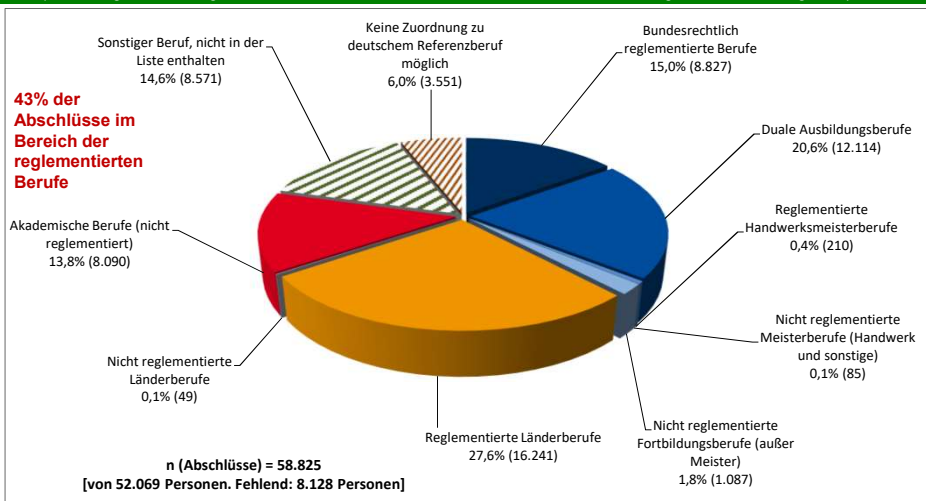
Anerkennung von Berufsabschlüssen

(BMBF: Bericht zum Anerkennungsgesetz 2017)



Referenzberufe nach Reglementierung in der IQ Anerkennungsberatung

(Monitoring der Beratung der IQ Anlaufstellen: 1. 8.2012 - 9.12.2015; Fachstelle Beratung und Qualifizierung 2016)



Anerkennungsberatung: Referenzberufe Geflüchteter

(Monitoring IQ Anerkennungsberatung 1.6.2015 – 31.3.2017; Fachstelle Beratung und Qualifizierung 2017)

Angestrebter deutscher Referenzberuf	Anzahl der Abschlüsse	Anteil in Prozent
1. Ingenieur/-in	3.624	15,4
2. Lehrer/-in	1.981	8,4
3. Wirtschaftswissenschaftler/-in, Betriebswirt/-in	1.613	6,9
4. Arzt/Ärztin	1.304	5,5
5. Rechtsanwalt/Rechtsanwältin	715	3,0
6. Apotheker/-in	712	3,0
7. Zahnarzt/Zahnärztin	582	2,5
8. Informatiker/-in	545	2,3
9. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	499	2,1
10. Ökonom/-in, Volkswirt/-in	440	1,9
Übrige Berufe	11.521	49,0
Gesamt	23.536*	100,0

Legende: blau = bundesrechtlich reglementierte Berufe; orange = landesrechtlich reglementierte Berufe; rot = nicht reglementierte akademische Berufe

*Da pro Ratsuchenden mehrere Abschlüsse dokumentiert werden können, übersteigt die Anzahl der erfassten Referenzberufe die Anzahl der Personen. In diesem Fall liegen für 22.073 Personen gültige Angaben zum möglichen deutschen Referenzberuf vor. Diese Personen haben insgesamt 23.536 Abschlüsse erworben. Für 3.025 Personen liegt keine gültige Angabe vor.



1.3. Widersprüche



Beispiel „Qualifizierungsberatung für KMU“

- 1. trotz „Fachkräftemangel“ wirkt weiter die Weiterbildungsentwöhnung aus Zeiten übervoller Arbeitsmärkte:** Frühverrentungspraxis, Erstausbildung ...
- 2. interne Strukturen, Expertise und Kapazitäten:** fehlen in KMU zur systematischen und professionellen Personalentwicklung
- 3. Betriebe sind keine pädagogischen Anstalten:** Weiterbildung ist für sie ein Zweck mit Widersprüchen und Gefahren
 - **Amortisationszeitraum:** kurz für ältere Beschäftigte, Fluktuation, Job-Hopping
 - **Freistellung:** immer dann schwierig, wenn man Weiterbildung wirklich braucht (und umgekehrt unnötig)
 - **Lernen am Arbeitsplatz:** fehlende Identität von Arbeiten und Lernen
 - **Qualität:** eingekaufte Bildungsdienstleistungen schwierig zu beurteilen



1.4. Wandel



Beispiel: Migrantinnen und Migranten (Osteuropa, Asylsuchende und Flüchtlinge)

- **bisher:**
 - Beratungsstellen (JMD, MBE, IQ-Anerkennungsberatung ...), Internetangebote
 - strukturiert, (gemeinsame) Bewertung von Informationen (Koproduktion)
- **neu:**
 - **soziale Medien:** Facebook, Foren, Blogs, Whatsapp, Twitter ...
 - neue Formen: Bilder, Kurztexte ...
 - **ehrenamtliche Beratung:** z.B. von Asylsuchenden und Flüchtlingen
- **Folgen:**
 - **Informationen:**
 - zugleich niederschwellig und umfangreich
 - zufälliger Informationsmix
 - **andere ethische Bindung:** Parteilichkeit



1.5. Einschätzungen zum ethischen Verhalten



Schwierigkeiten bei der Beurteilung und Durchsetzung einer „Beratungsethik“

- **Methodenpluralismus:** unterschiedliche Beratungsansätze, unterschiedliches Qualitätsverständnis etc. sind legitim
- **Subjektivität in der individuellen Beurteilung:** geeignete und messbare Indikatoren für ethisches Beratungshandeln fehlen
- **kein beliebig reproduzierbares Gut:** Beratung wird individuell erbracht (Personenabhängigkeit, Situationsabhängigkeit)
- **Erfolg:** häufig erst mittelfristig und subjektiv
- **Prüfung:** hohe Informationskosten für Arbeitnehmer/innen und Betriebe, die ohnehin ethisches Beratungshandeln oder Beratungsqualität fachlich kaum beurteilen können
- **Sanktionen:** beschränkt, weil keine Möglichkeiten zur „Abwanderung“



Beispiel: Weiterbildung Hessen e.V. - Qualitätsindikatoren

- **„Neutrale Beratung** ist dann gegeben, wenn ausschließlich die Interessen der Ratsuchenden im Mittelpunkt stehen. Es müssen **mindestens zwei Anbieter** benannt werden.“
= **Interesse an Neutralität? 2 Anbietern?**
- „Angebotsbezogene/trägerbezogene Beratung **verweist** bei entsprechendem Bedarf auf andere, neutrale Beratungsangebote.“
= **Interesse an einfachen Wegen und kompakten Beratungen versus Grenzen in der Beratungsleistung**
- „Die Beratungsperson unterstützt die Ratsuchenden im Prozess der Entscheidungsfindung; **sie selbst entscheidet nicht**. Dazu gehören auch das Hinzuziehen von externen Expertinnen und Experten und die **Empfehlung geeigneter Angebote anderer Dienstleisterinnen und Dienstleister**. Die Beratungsperson empfiehlt nur Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner und Beratungspersonen, **deren Leistungsfähigkeit und Qualität ihr bekannt sind**.“
✓ **Beratungswirklichkeit?**
✓ **ethische Werte: Für welches Beratungssetting und Berater/innen?**



2. Resultate



Ethik braucht Professionalisierung und Kontinuität (vice versa)

- **Professionalisierung und Personalentwicklung:** Beraterinnen und Berater sind zentral für die Beratungsqualität und ethische Bindungen
- **Profil von Beraterinnen und Beratern:** Umgang mit widersprüchlichen, diskontinuierlichen und diffusen Interessen
 - **Beratungskunden:** kein Interesse an Neutralität an sich = **Transparenz der Interessen** (Verkauf von Bildungsdienstleistungen ist nicht per se schlecht und manchmal näher an der Realität als Checklisten)
 - **bedingte Ergebnisoffenheit von Beratung:** Zwecke und Interessen bei Bildung und Beschäftigung differierend und manchmal sogar in sich widersprüchlich = **Koproduktion** (z.B. Anerkennungsberatung), **Ausbalancierung**
- **Personalentwicklung:** kontinuierliche Reflexionsangebote, Beratungsgrenzen thematisieren, Expertise-Netzwerke schaffen ...
- **Beurteilung durch Kunden (auch Betriebe) als Reflexionsrahmen**
- **Einbezug neuer Beratungsformen mit niederschwelliger Erreichbarkeit:** Telefon, Internet, soziale Medien



Ausblick: Was müssen wir weiter diskutieren?

- **Informationsgewinnung und –verarbeitung:** (mühsame) Professionalisierung wird durch Veränderungen zurück gedrängt (z.B. Ehrenamtliche, soziale Medien) = diese sind nicht neutral, streben keine Ergebnisoffenheit an und sind **anderen ethischen Standards verpflichtet**
- **Setzung und Durchsetzung von ethischen Standards:** Verhältnis zu Qualitätssicherungssystemen und ihre **Verwandlung** ist zu thematisieren
 - **Konzepte und Instrumente zur Qualitätssicherung taugen als geronnenes ethisches Handeln wenig:** abstrakte Systeme, Vervielfachung der Verfahren, aber häufig mit Hausverstand in der Praxis der Qualifizierungsberatung für KMU (Tippsgeberei statt Problemlösungen)
- **fehlende Institutionalisierungen:** Kompetenzverluste und mangelnde ethische Bindung durch Fluktuation
 - **Bildungsbedarf:** latenter Bedarf, Diskontinuität von Bedürfnissen ...
 - **intransparentes Feld:** voller Widersprüche, Mühen, langfristigen und kaum messbaren Erfolgen, ohne einfache Rezepte
 - **Finanzierung:** z.B. für Qualifizierungsberatung für KMU geringe zahlungswillige Nachfrage von Betrieben, zugleich lange und brüchige öffentliche Projektförderungen



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

