

Das Phantom der Vermittlung

Zum Verhältnis von beruflicher Beratung und Vermittlung in Arbeit bzw. Ausbildung

Vorbemerkung:

Dieses Positionspapier des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung analysiert Möglichkeiten und Wirkungen professioneller beruflicher Beratung und **bewerberorientierter** Vermittlung in Arbeits- und Ausbildungsstellen – hier stehen ausschließlich Interessen und Auftrag der einzelnen Person im Vordergrund.

Daher werden **stellenbezogene** Vermittlungstätigkeiten hier nicht behandelt, da diese Dienstleistungen im Interesse und Auftrag von Arbeitgebern durch andere Zielsetzungen und Verfahren geprägt sind.

1. In der modernen Arbeitswelt führt die zunehmende Auflösung starrer Beruflichkeiten zu einem wachsenden Bedarf an beruflicher Beratung

Der gegenwärtige Übergang von der klassischen Industrie zur globalisierten und digitalisierten „Wissensgesellschaft“ kann als „dritte industrielle Revolution“ begriffen werden; er führt nach einer mittlerweile sehr verbreiteten Ansicht zur Auflösung der bisherigen festen Beruflichkeit: Wenn auch in der einschlägigen Fachdiskussion über das Ausmaß und die Stärke dieses Trends keine Einigkeit besteht, so stimmt man wohl in der Wahrnehmung einer Zunahme von Erwerbsformen jenseits des „Normalarbeitsverhältnisses“ überein.¹ Globale Thesen vom Ende der Beruflichkeit oder gar vom Ende der Erwerbsarbeit erscheinen zwar als überzogen und empirisch wenig fundiert, aber es deutet doch vieles darauf hin, dass die herkömmliche berufliche Qualifikation einem tief greifenden Wandel unterworfen ist: Die – berufsfachliche wie auch akademische – Erstausbildung wird als Einstiegsvoraussetzung für berufliche Laufbahnen wichtig bleiben, aber absehbar immer weniger die Endqualifikation definieren; inhaltliche Tätigkeitswechsel samt der dazu notwendigen Fort- und Weiterbildungen sind schon heute eher die Norm als die Ausnahme.² Damit wird allenthalben sichtbar, dass in der gegenwärtigen „dritten industriellen Revolution“ die bisher klar definierten und voneinander abgegrenzten Berufsbilder und -felder an ihren Rändern „ausfransen“, berufliche Quereinstiege häufiger werden und die starre Beruflichkeit durch ein modularisiertes System von Aus- und Weiterbildungen mit lebenslangem Lernen erweitert wird.

In diesen Prozessen kommt es zwangsläufig zu einem steigenden Bedarf an individueller beruflicher Orientierung und abgeleitet zu einem verstärkten Bedarf an individueller beraterischer Begleitung als elementarer Voraussetzung einer erfolgreichen beruflichen Entwicklung und Integration.

Da sowohl die Anforderungsprofile seitens der Arbeitgeber als auch die beruflichen Qualifikationen von Arbeits- und Ausbildungsuchenden zunehmend individualisiert, modularisiert und

¹ Schreyer, Franziska, „Unsichere“ Beschäftigung und berufliche Qualifikation – Ein Blick auf Erwerbsarbeit jenseits des Normalarbeitsverhältnisses. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 246, S. 147–172, 149/50.

² Vgl. Laur-Ernst, Ute, Das Berufskonzept: umstritten, widersprüchlich, aber zukunftsfähig – auch für Jugendliche mit schlechten Startchancen. In: ibv 8/2002, S. 661–670; Mayer, S. 409.

spezifiziert werden, müssen zunächst beide Profile jeweils individuell ausgelotet und interpretiert werden, bevor ein Erfolg versprechendes Zusammenführen von Bewerbern/innen und zu besetzenden Arbeits- und Ausbildungsplätzen stattfinden kann. Arbeit- und Ausbildungssuchende benötigen vermehrt professionelle berufliche Beratungen, um ihre individuellen Ressourcen und Potenziale genauer definieren zu können, um festzulegen, welche Berufs- und Arbeitsangebote für sie in Betracht kommen. Dazu gehören dann auch beraterische Hilfen, um die eigenen Interessen, Kenntnisse und Fähigkeiten mit deren Entwicklungsmöglichkeiten zuverlässig zu bestimmen und mit Angeboten der Arbeitswelt in Beziehung zu setzen.

Im Prozess der beruflichen Erst- bzw. Neuorientierung stehen die individuellen Bedürfnisse und Ziele von Ratsuchenden im Zentrum, damit sie zum Ausgangspunkt beruflicher Planungen werden. Verkürzung und Vernachlässigung von beruflicher Beratung zu Gunsten einer raschen Stellenvermittlung können dazu führen, dass genau den individuellen Potenzialen und persönlichen Zielen nicht genügend Aufmerksamkeit und Beachtung geschenkt werden. Damit aber wird der im Blick auf die sich rasch ändernden sozioökonomischen Rahmenbedingungen notwendige, aktive Entwicklungsprozess von Beschäftigungsfähigkeit von Berufseinsteigern und Berufstätigen nicht gefördert, sondern – auch auf längere Sicht – eher verhindert: Nur eine eigenständige und professionelle berufliche Beratung ist in der Lage, den Prozess der beruflichen Laufbahn in längerfristiger Perspektive beraterisch zu begleiten und das entsprechende Handeln der Betroffenen zu erleichtern.

2. Ist die Arbeits- und Ausbildungsvermittlung noch zeitgemäß?

2.1. Beruflichkeit prägt die Vermittlungstätigkeit seit ihrer Anfangsperiode bis heute

Das Konzept der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung als Auswahl und Anbieten von Stellen gegenüber Bewerbern bzw. Auswahl und Vorschlag von Bewerbern gegenüber Arbeitgebern hat sich in Deutschland nicht zufällig mit dem Auf- und Ausbau der Arbeitsverwaltung im zweiten und dritten Viertel des 20. Jahrhunderts durchgesetzt: Es passte gut in diese industrie- und wirtschaftsgeschichtliche Phase. Sie war als „zweite industrielle Revolution“ nicht nur durch neue Leit-Techniken wie Elektrizität und Motorkraft gekennzeichnet, sondern in Kontinentaleuropa, speziell in Deutschland auch durch eine wachsende Rationalisierung der Arbeitsbeziehungen, durch höhere Qualifikationsanforderungen und in Folge durch einen gesteigerten Organisationsgrad von Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Interessen. Für die Praktikabilität der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung bedeutsam war vor allem die überaus erfolgreiche, allgemeine Durchsetzung des Berufs-Prinzips in der Ausbildung von Nachwuchskräften in der Industrie (in Adaption handwerklicher Ausbildungsformen) sowie die Übertragung des älteren Prinzips berufsqualifizierender Hochschulausbildungen (für Lehrer, Pfarrer, Ärzte und Richter) auf weitere Studienfächer, Studiengänge und Studienabschlüsse.³

Damit ließen sich in der entwickelten, klar definierten Berufswelt der „zweiten Industrialisierung“ mit anerkannten Berufsbezeichnungen die Qualifikationen der um Arbeits- und Ausbildungsplätze Nachsuchenden präzise umreißen, vakante Stellen konnten mit einer berufsfachlichen Bezeichnung klar gekennzeichnet werden. Ausdruck dieser eindeutigen Ordnungsverhältnisse in der Berufswelt und am Arbeitsmarkt ist das System der Berufskennziffern (BKZ). „Arbeits- bzw. Ausbildungsvermittlung“ konnte sich in diesem System der festen Beruflichkeit als professionelle „Maklerin“ für das „matching“ zwischen beruflich eindeutig Qualifizierten und beruflich eindeutig definierten freien Stellen definieren, die klassische Vermittlung „nach Auswahl und Vorschlag“ war adäquate Arbeitsform in dieser „übersichtlichen“ Berufs- und Arbeitswelt.

³ Vgl. Mayer, Karl Ulrich, Arbeit und Wissen: Die Zukunft von Bildung und Beruf. In: Kocka, Jürgen/ Offe, Claus (Hg.), Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt/M. 2000, S. 383–409, 392/393.

2.2 Reaktive Integrationsbemühungen in der bewerberorientierten Arbeits- und Ausbildungsvermittlung

Das vor fast einem Jahrhundert entwickelte Konzept der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung erscheint als Evergreen; ihm wird bis heute – auch in der „neuen, postindustriellen“ Arbeitswelt – eine wichtige Rolle bei der Integration von Stellensuchenden in Erwerbsarbeit und Berufsausbildung zugeordnet. Wie in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts ist die Vermittlung nach wie vor darauf gerichtet, ihre Stellen suchenden „Kunden“ am existierenden Markt „unterzubringen“ und sie – z.B. mit Bewerbungstrainings oder Anpassungsfortbildungen – den aktuellen Marktbedingungen „zuzurichten“. Die Vermittlung ist dabei auf den aktuellen, aus veröffentlichten Anforderungsprofilen der Arbeitgeber bestehenden, offiziellen Stellenmarkt angewiesen, dem ihre Klienten reaktiv begegnen müssen.

Dieses Konzept ist – ungeachtet aller organisatorischen Reformbemühungen – in der Realität des 21. Jahrhunderts angesichts des dabei betriebenen Aufwands erstaunlich wenig erfolgreich, und zwar unabhängig davon, ob es sich um Vermittlungsbemühungen der staatlichen Arbeitsverwaltung oder um private Vermittlungsdienste handelt: Stellensuchende finden nur gelegentlich durch die Vermittlung einen neuen Arbeitsplatz, und Betriebe erhalten durch sie – wenn sie sie überhaupt einschalten – nur selten neue Mitarbeiter/innen.⁴ Diese Ineffektivität liegt nicht – wie politisch vielfach behauptet – an organisatorischen oder gar personellen Unzulänglichkeiten in der Vermittlung, sondern daran, dass diese vor mehr als 80 Jahren entstandene Dienstleistungskonzeption der postindustriellen Arbeits- und Berufswelt des 21. Jahrhunderts auch bei bestem Willen nicht mehr gerecht werden kann.

Deshalb ist in der Realität – zumindest der staatlichen und kommunalen Arbeitsverwaltung – die mit großem personellen und materiellen Aufwand betriebene bewerberbezogene Arbeits- und Ausbildungsvermittlung kaum noch ein funktionierendes matching-Instrument zwischen Arbeitsplatzangebot und Stellensuchenden, sondern sie bewirkt eher die Kontrolle und Anpassung der – mit staatlichen Geldern alimentierten – Stellensuchenden und ihrer Suchaktivitäten, fallweise gemischt mit einer erzwungenen Zuteilung zu Lehrgängen und Bildungsmaßnahmen nach allgemeinen arbeitsmarktpolitischen oder versicherungslogischen Gesichtspunkten. Unbewusst scharfsinnig und entlarvend verwenden die Kunden der staatlichen oder kommunalen Arbeitsvermittlung, wenn sie von ihrem dortigen Ansprechpartner berichten, kaum den Terminus „Arbeitsvermittler“: Meist sprechen sie von ihrem „Sachbearbeiter“, seltener von ihrem „Berater“. Im ersten Fall dürfte sich der Vermittler bzw. die Vermittlerin absolut organisationskonform verhalten haben, im zweiten Fall wurde wohl etwas deutlicher der Beratungswunsch der Kunden ernst genommen und diese als Koproduzenten der Integration gesehen.

3. Berufliche Beratung als aktivierende und Autonomie stärkende Integrationshilfe

Gegenüber der tendenziell entmündigenden Vermittlung zielt berufliche Beratung konsequent auf die Befähigung ihrer Klientinnen und Klienten zur Eigenaktivität: Es geht dabei darum, Menschen so zu unterstützen, dass sie ihre persönliche Erwerbsbiographie selbständig, langfristig und erfolgreich gestalten können. Klient/innen werden bei gelingender beruflicher Beratung in den Stand gesetzt, ihren eigenen, ganz persönlichen Beschäftigungsmarkt zu erkennen und zu gestalten und sich somit die zu ihnen passenden Tätigkeitsfelder, Beschäftigungsbereiche, Arbeitgeber oder auch attraktive Bildungsangebote zu suchen und zu erschließen. Damit befähigt berufliche Beratung ihre Klient/innen nicht nur für eine aktive Nutzung des aktuell ver-

⁴ Vgl. z.B. die Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung zu Wegen der Stellensuche und die des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu Strategien der Arbeitgeber bei der Mitarbeitersuche: Bielinski, Harald u.a., Übergänge zu einem neuen Arbeitsplatz. WSI-Mitteilungen 8/2002, S. 442– 450; IAB-Kurzbericht Nr. 11/ 23.5.2007.

öffentlichem, sondern auch des verdeckten Stellenmarktes, dessen große Bedeutung vielfach empirisch nachgewiesen ist.⁵

Berufliche Beratung weist folgende strukturelle Merkmale auf:⁶

- Bei beruflicher Beratung setzen professionelle Berufsberater/innen auf die vollständige Eigenverantwortlichkeit ihrer Klient/innen, die sie herauszufordern, zu unterstützen und (nötigenfalls) zu entwickeln suchen. Professionelle Berufsberater/innen achten deshalb konsequent darauf, ihre Klient/innen in keinem Moment und auch nicht in Ansätzen zu entmündigen oder quasi stellvertretend für sie zu entscheiden, selbst wenn sich einzelne Klient/innen ein solches beraterisches Vorgehen manchmal wünschen.
- Professionelle Berufsberater/innen setzen ihre differenzierten fachlichen, beratungsmethodischen und sozialen Kompetenzen ausschließlich zum Wohl ihrer Klient/innen verantwortungsvoll und situationsabhängig ein; bei ihrer Beratungstätigkeit sind sie an keinerlei inhaltliche oder methodische Vorgaben von außenstehenden Personen oder Institutionen gebunden.
- Bei beruflicher Beratung erfahren die Klient/innen uneingeschränkte Wertschätzung seitens ihrer Beraterin oder ihres Beraters als Grundlage für eine möglichst vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre. Die Klient/innen erfahren Respekt, Einfühlungsvermögen und Unvoreingenommenheit von Seiten der Berater/innen.
- Berufliche Beratung hat die Stärken bzw. Potenziale von Klient/innen im Fokus, sie sucht diese zu ermitteln und bewusst zu machen bzw. sie erkundet Gelegenheiten, beruflich relevante Stärken gezielt zu fördern und zu entfalten. Um etwaige Leistungseinschränkungen zu kompensieren, wird nach geeigneten Möglichkeiten gesucht.
- Berufliche Beratung bietet den Klient/innen Gelegenheit, ihren individuellen Beratungsbedarf zu klären und ungestört zu erläutern. Dabei können sie ihre persönlichen Ziele und Wünsche, berufsbezogenen Fragestellungen und Problemlagen zur Sprache bringen und spezielle Umstände aus dem sozialen Umfeld benennen bzw. etwa auch Personen einbeziehen, die bei den anstehenden Überlegungen wichtig sind.
- Beratungsklient/innen werden bei beruflicher Beratung darin unterstützt, ihre Entscheidungen auch unter Berücksichtigung von realen Chancen und Risiken zu treffen. Dazu verdeutlichen professionelle Berufsberater/innen nötigenfalls etwaige Folgen, die mit bestimmten Entscheidungen verknüpft sein können.

Die auf Eigenverantwortung und Selbsttätigkeit der Klient/innen gerichtete berufliche Beratung wird den sich abzeichnenden Trends der postindustriellen Arbeitswelt besser gerecht als die in Reaktion auf die klassische industrielle Arbeitswelt entstandene Vermittlung: Der Schweizer Zukunftsforscher Christian Lutz vermutet zukünftig vor allem Beschäftigungschancen für Menschen in „nicht definierbaren Tätigkeiten, (...) gestalterischen, unternehmerischen und kommunikativen, die in der Auseinandersetzung mit dem Umfeld weiterentwickelt, immer wieder neu erfunden werden.“⁷ Der in diesem Szenario entstehenden Typus des „Lebens- oder Selbstunternehmers“ muss wichtige Elemente seiner Persönlichkeit viel stärker als in der „alten“, festgefühten Berufswelt marktkonform anbieten; ihm kann berufliche Beratung mit ihrem Fokus auf Bilanzierung und Entwicklung von sehr individuellen fachlich-kognitiven, fachübergreifend-methodischen und sozial-emotionalen Fähigkeiten und Ressourcen sehr viel eher gerecht werden als der Abgleich formaler Qualifikationen und Stellenangebote bei klassischer Vermittlung.

⁵ Ebd., siehe Fn. 4.

⁶ Vgl. Positionspapier des dvb vom Mai 2009: „Qualität von Beruflicher Beratung“

⁷ Zit. n.: Strasser, Johano, Leben oder Überleben. Wider die Zurichtung des Menschen zu einem Element des Marktes, Zürich 2001, S. 45.

Diese Aufwertung individueller, nicht standardisierbarer und damit nicht „matchingfähiger“ Profilmerkmale beim Prozess der beruflichen Integration lässt sich mittlerweile selbst beim letzten Refugium der klaren Beruflichkeit, dem System der betrieblichen und berufsfachschulischen Erstausbildungen, beobachten: Weder die steigenden Komplexitäten der Ausbildungsanforderungen noch die wachsenden Anforderungen der Betriebe an individuelle Persönlichkeitsmerkmale der Bewerber/innen können im Vermittlungsportal einer dritten, zwischengeschalteten Institution adäquat abgebildet werden. So erklären sich die zunehmenden Wünsche der Betriebe nach direkter Kooperation mit Schulen und die wachsende Bedeutung persönlicher Betriebskontakte und Netzwerkarbeit der Bewerber/innen auch bei der Ausbildungsstellensuche.

4. Fazit

Menschen, die sich beruflich entwickeln, ihre Ziele realisieren wollen und dafür personale Unterstützung suchen, finden diese heute in professioneller beruflicher Beratung, nicht mehr mit der – als „Maklerin“ zwischen Person und Betrieb begriffenen – Vermittlung.

Berufliche Beratung ist auf Selbsttätigkeit der Klienten/innen gerichtet. Professionelle öffentliche und private Berufsberatungen unterstützen ihre Klienten/innen bei der Entwicklung selbstbestimmter, mittel- und langfristig tragfähiger und nachhaltiger beruflicher Zielsetzungen und aktiver beruflicher Integrationsbemühungen. Die Begriffe Arbeits- und Ausbildungsvermittlung dafür zu benutzen, ist heute unangemessen und irreführend.

11. Juli 2010